

「2016年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」

2017年6月2日

(一社) 日本経済団体連合会

(一社) 東京経営者協会

I. 調査要領

調査目的：退職金・年金の実態および退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等の参考とするために1973年より隔年で実施（東京経営者協会との共同調査）

調査対象：経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1,925社

調査対象時期：2016年9月末現在（前回は2014年9月末）

回答状況：回答企業数283社（回答率14.7%）

（製造業50.9%、非製造業49.1% 従業員500人以上規模80.2%）

II. 調査結果の概要

1. 標準者退職金（注：学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を対象に算出した退職金）

標準者の退職金額は、いずれの学歴区分においても勤続年数・年齢の上昇に伴って増加し、「管理・事務・技術労働者（総合職）」の60歳で大学卒が2,374.2万円、高校卒が2,047.7万円となっている。

1歳あたりの増加額のピークは、「管理・事務・技術労働者（総合職）」においては、大学卒では勤続年数30年からの3年間で102.7万円/年、高校卒では勤続年数30年からの5年間で93.2万円/年であった（図表1）。

図表1 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—

管理・事務・技術労働者(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					高校卒					高校卒				
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	246	1.1	1	19	0	213	1.2	1	19	0	187	1.1
3	25	0	679	2.8	3	21	0	485	2.6	3	21	0	538	2.9
5	27	1	1,186	4.4	5	23	0	823	4.0	5	23	0	936	4.7
10	32	3	2,883	8.7	10	28	1	1,996	7.9	10	28	1	2,196	9.1
15	37	3	5,281	13.3	15	33	3	3,681	12.2	15	33	3	4,092	14.5
20	42	3	8,502	17.8	20	38	3	5,763	17.0	20	38	3	6,216	19.7
25	47	3	12,559	23.7	25	43	3	9,158	22.6	25	43	3	8,980	25.6
30	52	1	17,102	29.6	30	48	2	12,485	27.8	30	48	2	11,891	30.7
33	55	1	20,183	33.8	35	53	1	17,146	34.0	35	53	1	15,362	37.3
35	57	1	21,567	36.2	37	55	1	18,459	36.0	37	55	1	16,886	41.4
38	60	1	23,742	40.6	39	57	1	19,895	37.3	39	57	1	17,459	42.8
					42	60	1	20,477	39.9	42	60	1	18,212	44.2

注：(1) 退職金額は、退職金一時金のみ、退職一時金と年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し、単純平均したもの

(2) 支給月数は、所定労働時間内賃金(2016年9月度標準者賃金)に対する倍率

(3) 項目ごとに集計企業数が異なるため、比較の際には留意が必要である

参考図表 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—
(60歳までのすべての年齢ポイントで回答のあった企業を抽出して集計)

管理・事務・技術労働者(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					高校卒					高校卒				
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	252	1.2	1	19	0	223	1.2	1	19	0	166	1.0
3	25	0	723	3.1	3	21	0	569	2.9	3	21	0	498	2.7
5	27	1	1,277	4.8	5	23	0	965	4.6	5	23	0	862	4.3
10	32	3	3,086	9.3	10	28	1	2,192	8.2	10	28	1	2,030	8.4
15	37	3	5,757	14.3	15	33	3	3,940	12.4	15	33	3	3,718	13.2
20	42	3	9,457	19.0	20	38	3	6,650	17.9	20	38	3	5,933	19.0
25	47	3	13,844	24.7	25	43	3	9,852	22.5	25	43	3	8,389	24.6
30	52	1	19,104	30.8	30	48	2	13,601	27.8	30	48	2	11,382	30.9
33	55	1	22,132	35.1	35	53	1	18,104	34.0	35	53	1	15,275	39.5
35	57	1	23,911	38.3	37	55	1	20,477	37.7	37	55	1	16,741	42.9
38	60	1	25,919	42.5	39	57	1	21,954	40.3	39	57	1	17,778	45.5
					42	60	1	23,995	44.6	42	60	1	19,540	49.3

2. 賃金改定額と退職金算定基礎額との関係

賃金改定と退職金算定基礎額の間をみると、「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」とする企業が増加傾向にあり、2016年調査では初めて8割を超えた(80.2%)。

別建てとしている企業のうち、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業が最も多く、2010年調査以降、80%台で推移している(図表2)。

図表2 賃金改定額と退職金基礎額との関係 —全産業—

暦年	賃金改定額が基礎額に繰り入れられる		賃金改定額とは関係なく別建てとなっている				その他
	全部	一部	ポイント方式 (点数×単価)	別テーブル方式	その他		
年	%	%	%	%	%	%	%
2008	12.5	12.5	71.5	57.0 (79.8)	8.6 (12.0)	5.9 (8.2)	3.5
2010	15.4	10.0	72.3	59.2 (81.9)	10.4 (14.4)	2.7 (3.7)	2.3
2012	14.1	7.3	75.9	65.0 (85.6)	8.6 (11.4)	2.3 (3.0)	2.7
2014	12.3	7.8	76.2	65.6 (86.0)	8.2 (10.8)	2.5 (3.2)	3.7
2016	9.9	6.1	80.2	65.4 (81.6)	11.0 (13.7)	3.8 (4.7)	3.8

注: (1) 集計企業数を100.0とした割合

(2) 小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

(3) ()内は退職金が「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業数を100.0とした場合

3. ポイント方式を採用している企業のポイント配分割合

各勤続年数・年齢において、「資格・職務要素」が7割弱、「年功要素」が2割弱、「考課要素」が1割程度の配分という従来の傾向に大きな変化はないが、2016年調査では、勤続年数・年齢の上昇に伴い、「考課要素」と「年功要素」が若干低下し、「資格・職務要素」が高まるといった動きが見られる（図表3）。

図表3 ポイント方式を採用している企業のポイント配分割合
—全産業 総合職 大学卒（管理・事務・技術労働者）—

勤続年数	年齢	資格・職務要素	考課要素	年功要素	その他
年	歳	%	%	%	%
10	32	65.9	11.6	20.9	1.7
20	42	67.5	11.1	19.8	1.7
30	52	69.4	10.3	18.6	1.7
33	55	68.9	10.5	18.9	1.7
38	60	70.0	9.7	18.1	2.2

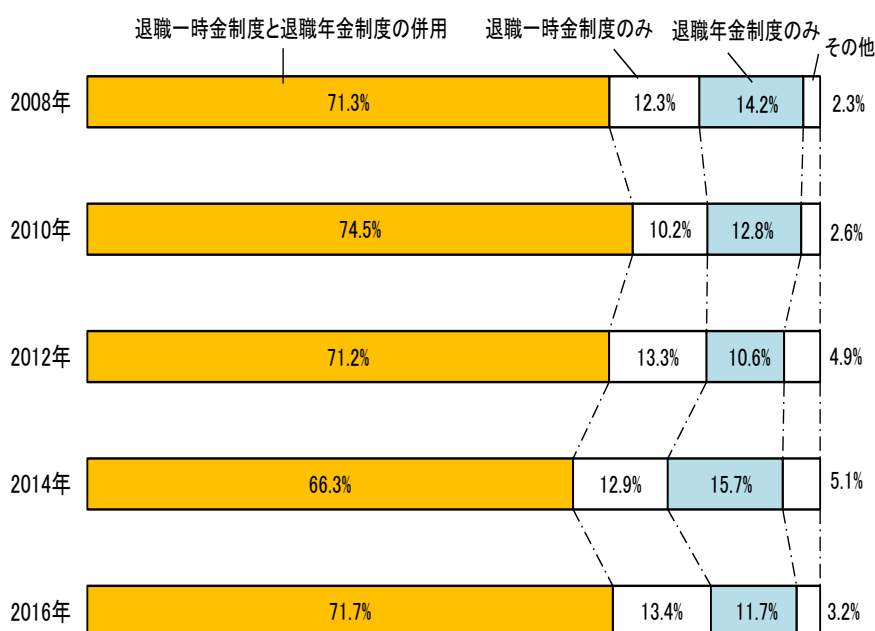
注：配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの

4. 退職金制度の形態

「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が最も多く、多少の変動はあるものの、7割前後で推移しており、2016年調査では71.7%となっている。

このほか、「退職一時金制度のみ」が13.4%、「退職年金制度のみ」が11.7%であった（図表4）。

図表4 退職金制度の形態 —全産業—



注：集計企業数を100.0とした割合

5. 年金等の種類

「退職年金制度」を有している企業について、その種類をみると（複数回答）、増加傾向にある「確定拠出年金（企業型）」が57.4%で最も多い。以下、「確定給付企業年金（規約型）」が50.2%、「確定給付企業年金（基金型）」が26.7%となっている（図表5）。

図表5 年金等の種類 —全産業—

（複数回答）

区分	集計企業数	厚生年金基金	確定給付企業年金			確定拠出年金（企業型）	中小企業退職金共済	自社年金	適格年金	その他	キャッシュ・バランス・プラン（CBP）	
			基金型	規約型	「型」無回答							
2008年	100.0%	11.4%	30.4%	25.7%		35.0%	2.5%		32.1%	1.3%	[40.6%]	
2010	100.0	9.7	27.8	46.0	0.8	42.3	0.8	0.8	10.5	2.0	[41.6]	
2012	100.0	8.6	31.0	48.2	2.5	51.8	1.0	2.0		1.0	[42.1]	
2014	100.0	6.7	31.7	51.3	0.9	54.0	0.0	0.9		1.3	[37.9]	
2016	100.0	6.0	26.7	50.2	0.0	57.4	0.8	0.4		0.8	[33.9]	
規模別	500人以上計	100.0	4.2	30.5	51.6	0.0	58.7	0.5	0.5		0.9	[39.0]
	500人未満計	100.0	15.8	5.3	42.1	0.0	50.0	2.6	0.0		0.0	[5.3]

注：(1) 集計企業数を100.0とした割合。複数回答を含むため、合計は100.0を超える
 (2) []内は厚生年金基金または確定給付企業年金を採用している企業を100.0とした割合
 (3) 適格退職年金は2012年3月31日をもって廃止された
 (4) キャッシュ・バランス・プランについては、類似制度も含む

6. 確定拠出年金のマッチング拠出導入状況

「確定拠出年金（企業型）」におけるマッチング拠出（事業主掛金を上回らない範囲で、加入者である従業員も掛金を拠出できる制度）については、「導入済み」が35.8%となっており、導入企業が増加してきている。

このほか、「導入する方向で検討中」が12.7%、「導入の考えはない」が45.1%、「その他（導入するかを含めて検討中など）」が6.4%となっている（図表6）。

図表6 マッチング拠出の導入状況 —全産業—

区分	2012年	2014年	2016年
導入済み	6.6%	30.2%	35.8%
導入する方向で検討中	21.3%	14.1%	12.7%
導入の考えはない	61.5%	47.7%	45.1%
その他	10.7%	8.1%	6.4%

以上