

「2004年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」の概要

【今回の調査結果のポイント】

1. 標準者退職金(管理・事務・技術労働者・大卒・男子)
会社都合 55歳 2,154万円、定年退職 60歳 2,435万円
2. 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係
「賃上げ額とは関係なく別建て」が調査以来初の5割超(53.5%)
その内訳では「ポイント方式」が約7割(71.3%)
3. 現行退職金制度の形態
「退職一時金と年金の併用」が72.3%(前回80.6%)、「退職一時金のみ」は13.5%(同10.5%)、「年金のみ」が7.1%(同6.9%)
4. 厚生年金基金の代行返上・解散<新規>
7割弱(68.0%)が代行返上済み、または認可済み・申請中
「解散する考えはない」が過半数(54.3%)
5. 厚生年金保険料率上昇への対応<新規>
「見直しをしない」が約9割(89.3%)

1. 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、今後の退職給付制度合理化のための参考資料とするために、1973年より隔年実施

調査対象：日本経団連企業会員および東京経営者協会会員会社 2,077社

調査時期：2004年9月現在(前は2002年に実施)

回答状況：集計社数 272社(有効回答率 13.1%)。内訳は、業種別では、製造業が149社・54.8%、非製造業が123社・45.2%、規模別では、従業員数500人以上規模が189社・69.5%、500人未満規模が83社・30.5%

2. 調査結果の概要

(1) 標準者退職金^{*1} 会社都合 (図表1)

男性標準者・55歳の会社都合退職金を学歴別にみると、管理・事務・技術労働者・大学卒では2,154万円・支給月数^{*2} 35.1ヶ月分(前回2,273万円・36.1ヶ月分)、同高校卒では1,959万円・37.5ヶ月分(同2,093万円・39.4ヶ月分)、生産労働者・高校卒では1,853万円・40.1ヶ月分(同1,848万円・41.9ヶ月分)となっている。

*1: 標準者退職金 = 標準的に進学し、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

*2: 支給月数 = 所定内労働時間賃金(2004年9月度:標準者賃金)に対する倍率

図表1 標準者退職金の支給額および支給月数

管理・事務・技術労働者								生産労働者			
大学卒・男性				高校卒・男性				高校卒・男性			
勤続年数	年齢	会社都合		勤続年数	年齢	会社都合		勤続年数	年齢	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	千円	月分	年	歳	千円	月分	年	歳	千円	月分
1	23	200	0.9	1	19	159	0.9	1	19	174	1.0
3	25	536	2.3	3	21	406	2.3	3	21	437	2.5
5	27	965	3.6	5	23	717	3.7	5	23	719	3.8
10	32	2,484	7.4	10	28	1,833	7.3	10	28	1,847	7.7
15	37	4,730	11.7	15	33	3,556	11.7	15	33	3,519	12.3
20	42	8,259	17.0	20	38	6,252	17.7	20	38	6,118	18.7
25	47	12,864	23.4	25	43	9,670	23.5	25	43	9,288	24.7
30	52	18,598	30.3	30	48	13,492	29.5	30	48	13,376	32.3
33	55	21,540	35.1	35	53	18,031	35.4	35	53	17,013	37.6
35	57	22,827	37.6	37	55	19,591	37.5	37	55	18,531	40.1
38	60	25,724	43.2	39	57	20,191	39.2	39	57	19,074	41.7
				42	60	23,019	44.4	42	60	19,895	44.3

注：総額とは退職一時金のみ、退職一時金と年金の併用、退職年金のみの退職金を合計し単純平均した額

(2) 定年退職者の退職金 (図表2)

正規入社男性標準者が60歳で定年退職した場合の退職金は、管理・事務・技術労働者・大学卒では2,435万円・支給月数41.5ヶ月分(前回2,512万円・40.8ヶ月分)、同高校卒では2,198万円・42.8ヶ月分(同2,256万円・42.5ヶ月分)、生産労働者・高校卒では1,987万円・43.5ヶ月分(同1,821万円・42.4ヶ月分)となっている。

管理・事務・技術労働者では、大学卒に比べ、高校卒は237万円、生産労働者・高校卒は448万円それぞれ低くなっている。

図表2 60歳定年退職金 - 全産業、男性 -

管理・事務・技術労働者				生産労働者	
大学卒		高校卒		高校卒	
退職金額	支給月数	退職金額	支給月数	退職金額	支給月数
千円	月分	千円	月分	千円	月分
24,350	41.5	21,981	42.8	19,872	43.5

(3) 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係 (図表3、4、5)

賃金改定により、賃上げ額が退職金算定基礎額にどのようにハネ返るかについてみると、「賃上げ額とは関係なく別建て」が53.5% (前回43.2%)と最も多く、「賃上げ額の一部が基礎額にハネ返る」が26.6% (同32.6%)、「賃上げ額が全額基礎額にハネ返る」が15.4% (同19.3%)の順になっている。

別建ての場合の内訳は、「ポイント方式^{*3}(点数×単価)」が71.3%(前回64.9%)、「別テーブル方式^{*4}」が20.9% (同24.6%)となっている。

賃上げ額が退職金算定基礎額にハネ返る場合、どの程度繰り入れられたかをみると、2004年賃上げ額(昇給およびベース・アップ)5,691円のうち、3,982円(繰入率70.0%)が基礎額に繰り入れられている。

*3: ポイント方式 = 職能等級、勤続年数などを一定の点数におきかえて退職金を算定する方法

*4: 別テーブル方式 = 退職金算定のために賃金表とは別に退職金算定基礎額表を設ける方法

図表3 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係 - 全産業 -

区分	合計	賃上げ額が全額基礎額にハネ返る	賃上げ額の一部が基礎額にハネ返る	ハネ返り分については労使で協議する	賃上げ額とは関係なく別建てとなっている	その他
	社 %	社 %	社 %	社 %	社 %	社 %
2000年	187 (100.0)	31 (16.6)	70 (37.4)	7 (3.7)	77 (41.2)	2 (1.1)
2002	264 (100.0)	51 (19.3)	86 (32.6)	5 (1.9)	114 (43.2)	8 (3.0)
2004	241 (100.0)	37 (15.4)	64 (26.6)	1 (0.4)	129 (53.5)	10 (4.1)

図表4 「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」の内訳

区分	別テーブル方式	ポイント方式 (点数×単価)	定額方式	その他
2000年	34社 (44.2)%	38社 (49.4)%	4社 (5.2)%	1社 (1.3)%
2002	28 (24.6)	74 (64.9)	9 (7.9)	3 (2.6)
2004	27 (20.9)	92 (71.3)	10 (7.8)	

注:()内は「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」と回答した社数を100.0とした割合

図表5 賃上げ額と退職金算定基礎額 - 全産業 -

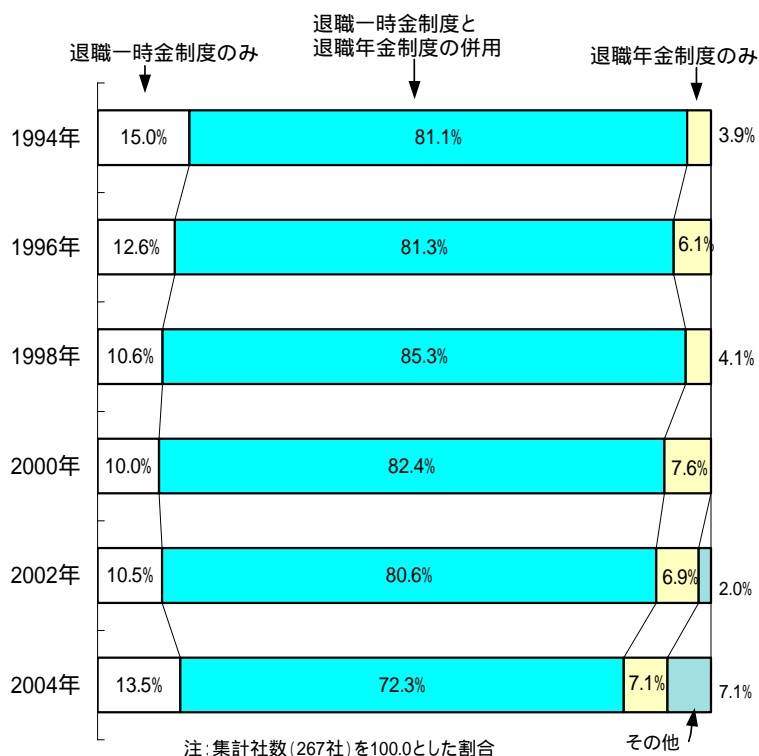
区分	社数	賃上げ額(A)	賃上げに伴う退職金基礎額増加分(B)	B/A
	社	円	円	%
2000年	112	7,023	3,848	54.8
2001	149	6,935	4,004	57.7
2002	142	5,793	3,432	59.2
2003	87	6,064	4,327	71.4
2004	82	5,691	3,982	70.0

(4) 退職金制度の形態 (図表6、7)

退職金制度の形態は「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が72.3%、「退職一時金制度のみ」が13.5%、「退職年金のみ」が7.1%となっており、退職年金制度(一時金との併用を含む)を採用している企業の割合は79.4%となっている。

年金の支払い準備形態は「適格年金」が58.8%(前回77.2%)、次いで「厚生年金基金」が27.6%(同47.0%)、「確定給付企業年金」が26.4%(同2.6%)であった。適格年金や厚生年金基金が大勢を占めるものの、前回と比べると大幅に減少した。一方、確定給付企業年金や確定拠出企業年金は大幅に増加、また、「キャッシュ・バランス・プラン(CBP)」を導入している企業(7.5%)もあるなど、退職年金制度の見直しが進んでいることがうかがえる。

図表6 退職金制度の形態 - 全産業 -



図表7 年金の種類 - 全産業 -

区分	集計社数	厚生年金基金	適格年金	自社年金	確定拠出企業年金	確定給付企業年金		C B P	その他
						基金型	規約型		
2002年	268社 (100.0)%	126社 (47.0)%	207社 (77.2)%	12社 (4.5)%	7社 (2.6)%	5社 (1.9)%	2社 (0.7)%	-	2社 (0.7)%
2004	228 (100.0)	63 (27.6)	134 (58.8)	6 (2.6)	34 (14.9)	43 (18.9)	17 (7.5)	17 (7.5)	3 (1.3)

注: (1) 複数回答を含むので、内訳と合計の社数は一致しない

(2) ()内は集計社数を100.0とした割合。複数回答を含むので、合計は100.0を超える

(3) C B P(キャッシュ・バランス・プラン)は2002年調査では選択肢にない

(5) 厚生年金基金の代行返上・解散と保険料率上昇への対応 (図表8 - 、9)

厚生年金基金の代行を「返上済み(過去分込み)」が44.7%、「将来分の認可済み申請中」と「代行返上する考えはない」がともに23.3%であった。また、厚生年金基金について「解散する考えはない」が54.3%と半数を超えている。

厚生年金保険料率の上昇への対応では、そのために退職金制度の「見直しをしない」が約9割(89.3%)を占めている。

図表8 厚生年金基金の代行返上と解散について - 全産業 -

代行返上							
区分	集計社数	返上済み (過去分込み)	将来分の認可 済み・申請 中	将来分の認可 申請予定	返上の方向 で検討中	返上する 考えはない	その他
2002年	119社 (100.0%)	34社 (28.6)%		11社 (9.2)%	27社 (22.7)%	24社 (20.2)%	23社 (19.3)%
2004	103社 (100.0)	46社 (44.7)	24社 (23.3)	1社 (1.0)		24社 (23.3)	8社 (7.8)

解散						
区分	集計社数	認可済み・ 申請中	認可申請予 定	解散の方向 で検討中	解散する 考えはない	その他
2004年	70社 (100.0%)	17社 (24.3)%	1社 (1.4)%	1社 (1.4)%	38社 (54.3)%	13社 (18.6)%

注:(1) , とも()内は集計社数を100.0とした割合。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
(2) 2002年調査の は「代行返上(将来分)の認可済みまたは申請中」に対する回答

図表9 厚生年金保険料率上昇への対応 - 全産業 -

区分	集計社数	見直しを する	見直しの内容				見直しを しない
			現行割合変更	C B P	前払い制	その他	
規模計	131社 (100.0%)	14社 (10.7)%	4社 (28.6)%	2社 (14.3)%		8社 (57.1)%	117社 (89.3)

注:(1)()内は「見直しをする」を100.0とした割合
(2) 小数点第2位以下四捨五入