

「2006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・男性)
会社都合 55歳 2,232万円、定年退職 60歳 2,490万円
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」が過去最高の6割強(67.7%)
その内訳では、「ポイント方式」が4分の3(75.0%)
3. 現行退職給付制度の形態
「退職一時金と年金の併用」が74.6%、「退職一時金のみ」は9.6%、
「年金のみ」が13.1%
4. 適格年金廃止(2012年3月末)への対応
「すでに対応済み」が4割弱(38.9%)
対応の内容では、「他の制度へ移行済み」が9割超(94.6%)

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
制度見直しの際の参考資料として、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 2,066社

調査時期：2006年9月末現在(前回は2004年9月末)

回答状況：集計社数 294社(有効回答率 14.2%)

【業種別】 製造業 150社・51.0%、非製造業 144社・49.0%

【規模別】 従業員数 500人以上 224社・76.2%、500人未満 70社・23.8%

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2,232万円・支給月数^{*2} 36.9カ月分(前回2,154万円・35.1カ月分)、
同高校卒では2,064万円・40.9カ月分(同1,959万円・37.5カ月分)、生産労働者・
高校卒では1,856万円・43.6カ月分(同1,853万円・40.1カ月分)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＝所定労働時間内賃金(2006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 -総額-

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	230	1.1	1	19	186	1.1	1	19	201	1.2
3	25	622	2.6	3	21	493	2.8	3	21	473	2.7
5	27	1,124	4.1	5	23	839	4.3	5	23	819	4.2
10	32	2,843	8.3	10	28	2,119	8.4	10	28	2,048	8.5
15	37	5,370	13.3	15	33	4,136	13.4	15	33	3,900	13.6
20	42	9,034	18.6	20	38	7,122	19.7	20	38	6,451	19.9
25	47	13,839	25.1	25	43	10,632	26.0	25	43	9,669	26.6
30	52	19,192	32.1	30	48	14,448	32.2	30	48	13,181	33.0
33	55	22,324	36.9	35	53	19,354	38.6	35	53	17,254	41.0
35	57	23,770	39.4	37	55	20,637	40.9	37	55	18,562	43.6
38	60	25,372	42.2	39	57	21,237	41.6	39	57	19,121	44.8
				42	60	22,751	44.8	42	60	20,775	50.3

注：(1)総額は、退職一時金の場合と、退職一時金と年金併用の場合および退職年金のみの場合の退職金を合算、単純平均したもの
 (2)支給月数は、所定労働時間内賃金（2006年9月度標準者賃金）に対する倍率である
 (3)各項目ごとに集計社数が異なるので、比較の際には留意されたい

(2) 定年退職者の退職金 (図表2)

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2,490万円・支給月数42.6カ月分（前回2,435万円・41.5カ月分）、同高校卒では2,189万円・43.9カ月分（同2,198万円・42.8カ月分）、生産労働者・高校卒では1,934万円・46.5カ月分（同1,987万円・43.5カ月分）となっている。

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
24,897	42.6	21,890	43.9	19,335	46.5

(3) 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係

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6割強（67.7%）で最も多く、次いで「賃上げ額の一部が基礎額にハネ返る」が15.4%、「賃上げ額が全額基礎額にハネ返る」が14.2%となっている（図表3）。

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	集計社数	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	%	
年	社											
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)
2006	254	(100.0)	36	(14.2)	39	(15.4)	2	(0.8)	172	(67.7)	5	(2.0)

注：(1) () 内は集計社数を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) 各年度の集計値は、回答各社が集計年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

「賃上げ額とは関係なく別建て」と回答した企業（172社）について、どのような方式をとっているかをみると、「ポイント方式*3（点数×単価）」が75.0%で最も多く、次いで「別テーブル方式*4」が16.3%となっている（図表4）。

*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	社 数	別テーブル方式		ポイント方式 (点数×単価)		定額方式		その他		
		社	%	社	%	社	%	社	%	
年	社									
2002	114	(100.0)	28	(24.6)	74	(64.9)	9	(7.9)	3	(2.6)
2004	129	(100.0)	27	(20.9)	92	(71.3)	10	(7.8)		
2006	172	(100.0)	28	(16.3)	129	(75.0)	6	(3.5)	9	(5.2)

注：(1) () 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
 (2) 各年度の集計値は、回答各社が集計年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

また、賃上げ額が、退職金算定基礎額にハネ返る企業における繰入額・率をみてみると（集計社数56社）、2006年賃上げ額6,916円のうち、5,208円（繰入率75.3%）が退職金算定基礎額に繰り入れられている（図表5）。

図表5 賃上げ額と退職金算定基礎額 -全産業-

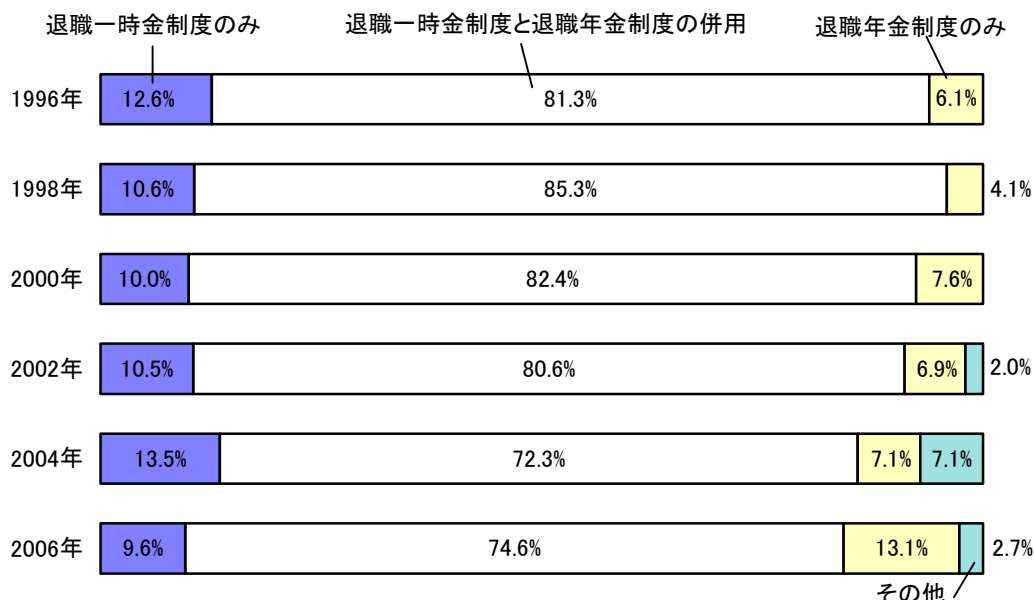
区分	社数	賃上げ額(A)	賃上げに伴う退職金 基礎額増加分(B)	B/A
年	社	円	円	%
2001	149	6,935	4,004	57.7
2002	142	5,793	3,432	59.2
2003	87	6,064	4,327	71.4
2004	82	5,691	3,982	70.0
2005	53	6,235	4,572	73.3
2006	56	6,916	5,208	75.3

注：各年度の集計値は、回答各社が集計年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

(4) 退職給付制度の形態

退職給付制度の形態は、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が74.6%（前回72.3%）、「退職年金制度のみ」が13.1%（同7.1%）、「退職一時金制度のみ」が9.6%（同13.5%）となっている（図表6）。

図表6 退職給付制度の形態 - 全産業 -



注：(1) 集計社数を100.0とした割合

(2) 各年度の集計値は、回答各社が集計年ごとに異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

さらに、退職年金制度のある企業について、その種類をみると、「適格年金」(45.2%)が最も多く、次いで「確定給付企業年金(基金型、規約型)」(44.9%)、「確定拠出企業年金」(30.4%)、「厚生年金基金」(16.3%)となっている。また、「キャッシュバランスプラン(CBP)*5」を導入している企業(CBP類似制度導入企業含む)は24.0%となっている(図表7)。

*5: CBP = 確定拠出年金と確定給付年金の両方の特徴を併せ持つ

従業員個々の年金勘定がつけられるが、運用責任は従業員ではなく企業が負う

図表7 年金等の種類 - 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		中小企業退職金共済	その他	キャッシュバランスプラン(CBP)
						基金型	規約型			
2006年	263社	43社	119社	3社	80社	71社	47社	3社		63社
	(100.0)%	(16.3)%	(45.2)%	(1.1)%	(30.4)%	(27.0)%	(17.9)%	(1.1)%		(24.0)%
規模別	500人以上計	210	24	81	3	73	69	44		61
		(100.0)	(11.4)	(38.6)	(1.4)	(34.8)	(32.9)	(21.0)		(29.0)
	500人未満計	53	19	38		7	2	3	3	2
		(100.0)	(35.8)	(71.7)		(13.2)	(3.8)	(5.7)	(5.7)	(3.8)

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) CBPについては、類似制度も含む

(5) 適格年金廃止への対応

2012年3月に予定されている適格年金廃止への対応では、「すでに対応済み」が4割弱(38.9%)にのぼっている(図表8-①)。対応の内容としては、「他の制度へ移行済み」がほとんど(94.6%)を占めており、移行先としては、「確定給付企業年金(規約型)」(48.6%)、「確定拠出企業年金」(32.9%)となっている。

一方、「まだ対応が済んでいない」企業(61.1%)についてみると、「他の制度へ移行予定あり」が52.6%、「未定」が45.7%、「制度廃止予定」が1.7%となっている(図表8-②)。移行予定先としては、「確定給付企業年金(規約型)」が42.6%、「確定拠出企業年金」が36.1%などとなっている。

図表8 適格年金廃止(2012年3月末)への対応について -全産業-

①すでに対応済みの企業の状況

区分	集計社数	対応済み計	すでに対応済み								CBP採用(類似制度含む)	
			他制度へ移行済み計	移行先						制度を廃止した		
				厚生年金基金	確定拠出企業年金	確定給付企業年金		中小企業退職金共済	その他			
					基金型	規約型						
2006年	190社 (100.0%)	74社 (38.9%)	70社 [94.6%]	4社 《5.7%》	23社 《32.9%》	13社 《18.6%》	34社 《48.6%》	2社 《2.9%》	2社 《2.9%》	4社 [5.4%]	33社 《47.1%》	
規模別	500人以上計	144 (100.0)	65 (45.1)	62 [95.4]	4 《6.5》	20 《32.3》	13 《21.0》	31 《50.0》		1 《1.6》	3 [4.6]	32 《51.6》
	500人未満計	46 (100.0)	9 (19.6)	8 [88.9]		3 《37.5》		3 《37.5》	2 《25.0》	1 《12.5》	1 [11.1]	1 《12.5》

②まだ対応が済んでいない企業の状況

未対応計	まだ対応が済んでいない										CBP採用予定(類似制度含む)	
	他制度へ移行予定あり計	移行予定先								制度廃止予定		未定
		厚生年金基金	確定拠出企業年金	確定給付企業年金			中小企業退職金共済	その他				
				基金型	規約型	「型」無回答						
116社 (61.1%)	61社 [52.6%]		22社 《36.1%》	3社 《4.9%》	26社 《42.6%》	8社 《13.1%》		13社 《21.3%》	2社 [1.7%]	53社 [45.7%]	11社 《18.0%》	
79 (54.9)	44 [55.7]		17 《38.6%》	3 《6.8%》	20 《45.5%》	6 《13.6%》		9 《20.5%》		35 [44.3]	9 《20.5%》	
37 (80.4)	17 [45.9]		5 《29.4%》		6 《35.3%》	2 《11.8%》		4 《23.5%》	2 [5.4]	18 [48.6]	2 《11.8%》	

- 注：(1) ()内は、集計社数を100.0とした割合。小数点第2以下四捨五入のため、合計は100.0にならない場合がある
(2) []内は、すでに対応済みの場合は「対応済み社数」に対する割合、まだ対応が済んでいない場合は、「未対応社数」に対する割合。小数点第2位以下四捨五入のため、合計は100.0にならない場合がある
(3) 《 》内は、すでに対応済みの場合は「他制度へ移行済み社数」に対する割合、まだ対応が済んでいない場合は「他制度へ移行予定あり社数」に対する割合。複数回答を含むため、合計が100.0を超える