

「2012年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」

2013年4月26日

(一社) 日本経済団体連合会

東京経営者協会

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、退職金制度の見直し等の際の参考とするために1973年より隔年で実施

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1,912社

調査時期：2012年9月末現在（前は2010年9月）

回答状況：回答企業数239社（回答率12.5%）

（製造業56.1%、非製造業43.9% 従業員500人以上規模79.9%）

2. 調査結果の概要

(1) 標準者退職金（図表1）

勤続年数・年齢の上昇に伴い、退職金額は総じて増加しており、「管理・事務・技術労働者」の57歳・総合職では、大学卒2,281.1万円、高校卒1,965.9万円であった。

また、勤続年数1年・年齢1歳あたりの増加額を試算すると、増加額のピークは、「管理・事務・技術労働者（総合職）」の大学卒では勤続年数30年・52歳～33年・55歳（増加額113.4万円/年）、高校卒では勤続年数35年・53歳～37年・55歳（同116.0万円/年）、「生産・現業労働者」の高校卒では勤続年数25年・43歳～30年・48歳（同84.2万円/年）となっている。

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・現業労働者				
総合職・大学卒					総合職・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	265	1.2	1	19	0	239	1.4	1	19	0	208	1.2
3	25	0	678	2.9	3	21	0	506	2.8	3	21	0	486	2.7
5	27	1	1,235	4.6	5	23	0	871	4.3	5	23	0	851	4.4
10	32	3	2,937	8.8	10	28	1	2,135	8.4	10	28	1	2,098	8.7
15	37	3	5,366	13.3	15	33	3	4,056	13.3	15	33	3	3,982	13.9
20	42	3	8,680	18.3	20	38	3	6,426	18.2	20	38	3	6,488	20.0
25	47	3	13,670	25.1	25	43	3	9,967	25.4	25	43	3	9,703	26.8
30	52	1	18,834	32.1	30	48	2	13,846	32.1	30	48	2	13,913	34.9
33	55	1	22,235	37.0	35	53	1	17,771	38.5	35	53	1	17,574	42.4
35	57	1	22,811	39.3	37	55	1	20,090	41.5	37	55	1	18,435	44.2
					39	57	1	19,659	41.3	39	57	1	19,169	45.5

注：(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(2012年9月度標準者賃金)に対する倍率

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

(4)項目ごとに集計企業数が異なるので、比較の際には留意されたい

参考図表 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—
(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										生産・現業労働者				
総合職・大学卒					総合職・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	211	1.0	1	19	0	194	1.1	1	19	0	169	1.0
3	25	0	539	2.4	3	21	0	420	2.3	3	21	0	468	2.6
5	27	1	983	3.8	5	23	0	760	3.8	5	23	0	819	4.3
10	32	3	2,459	7.7	10	28	1	1,872	7.5	10	28	1	1,917	8.1
15	37	3	4,685	12.2	15	33	3	3,607	12.0	15	33	3	3,527	12.6
20	42	3	7,977	17.5	20	38	3	5,970	16.7	20	38	3	5,880	18.8
25	47	3	12,490	24.3	25	43	3	9,092	22.9	25	43	3	8,613	25.2
30	52	1	17,571	31.7	30	48	2	12,877	29.6	30	48	2	11,857	32.2
33	55	1	20,433	36.4	35	53	1	16,698	36.4	35	53	1	15,200	39.8
35	57	1	22,072	39.7	37	55	1	18,610	39.0	37	55	1	16,511	42.3
					39	57	1	19,627	40.5	39	57	1	17,484	44.4

注:(1)退職金額は、退職一時金のみ、退職一時金と退職年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し単純平均したもの
(2)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

(2) 勤続年数別にみた標準者退職金（総額）の倍率（図表2）

勤続年数3年の退職金を1として主な勤続年数における倍率をみると、勤続年数が長くなるほど倍率は大きくなるが、その傾きは20年前や10年前より緩やかである。

図表2 勤続年数別にみた標準者退職金（総額）の倍率 —全産業 会社都合—

暦年	管理・事務・技術労働者 —総合職— 大学卒							管理・事務・技術労働者 —総合職— 高校卒						
	勤続5年	10	15	20	25	30	35	勤続5年	10	15	20	25	30	35
1992年	1.9	5.2	10.8	19.5	30.7	44.8	54.6	1.8	5.2	10.6	19.2	31.3	45.3	56.8
2002年	1.8	4.9	9.9	17.2	26.8	39.3	48.1	1.8	4.8	9.6	17.0	27.1	39.2	50.5
2012年	1.8	4.3	7.9	12.8	20.2	27.8	33.6	1.7	4.2	8.0	12.7	19.7	27.4	35.1

(3) 60歳定年退職者（標準者）の退職金額（図表3）

賃金や退職金の制度見直し等により、60歳で定年退職した場合の退職金額（標準者）は、20年前や10年前と比べると減少傾向にあり、2012年調査では、大学卒で2,491.7万円（支給月数43.9月）、高校卒で2,125.1万円（同43.3月）となっている。

図表3 60歳定年退職金額（標準者） —全産業—

暦年	管理・事務・技術労働者 —総合職—	
	大学卒	高校卒
	千円	千円
1992年	26,379	23,018
2002年	25,115	22,561
2012年	24,917	21,251

(4) 賃上げ額と退職金算定基礎額との関係 (図表4)

賃金改定による賃上げ額が退職金算定基礎額にどのように影響するかをみると、「賃上げ額とは関係なく別建てとなっている」との回答が増加傾向にあり、2008年調査以降、7割を超えている。2012年調査では75.9%を占めており、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業(65.0%)が最も多い。

図表4 賃上げ額と退職金基礎額との関係 —全産業—

暦年	賃上げ額が基礎額に繰り入れられる		賃上げ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

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「賃上げ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とした割合

(4) 回答企業が年によって異なるため、経年的な推移をみる際には留意されたい

(5) ポイント方式を採用している企業のポイント配分割合 (図表5) [新規]

各勤続年数・年齢において、概ね「資格・職務要素」として7割弱～7割強、「年功要素」として2割弱～2割強の配分割合となっているが、勤続年数・年齢の上昇に伴い、「年功要素」から「資格・職務要素」へわずかずつシフトしている。なお、「考課要素」は、勤続年数・年数に関わらず、約5%の配分となっている。

図表5 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	70.5	4.8	23.9	0.8
20	42	68.9	4.4	26.0	0.7
30	52	71.2	4.6	23.2	1.1
33	55	74.2	4.7	19.7	1.4
38	60	74.9	5.2	19.3	0.6

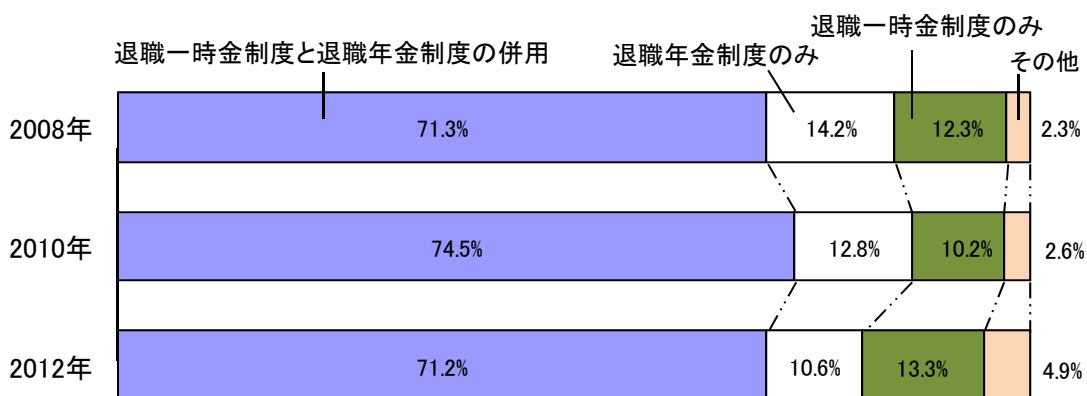
注: (1) 配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの

(2) 「その他」には利息ポイント等が含まれる

(6) 退職金制度の形態

近年の傾向をみると、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が7割強、「退職年金制度のみ」と「退職一時金のみ」が1割強で推移している。2012年調査でも同様の結果となっており、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が71.2%、「退職年金制度のみ」が10.6%、「退職一時金制度のみ」が13.3%であった（図表6）。

図表6 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

さらに、「退職年金制度」をもっている企業について、その種類をみると（複数回答）、「確定拠出年金（企業型）」（51.8%）が最も多く、以下「確定給付企業年金（規約型）」（48.2%）、「確定給付企業年金（基金型）」（31.0%）の順となっている。前回調査と比べると、「確定給付企業年金」は7.1ポイント、「確定拠出年金（企業型）」は9.5ポイント、それぞれ増加している（図表7）。

また、2012年1月から解禁された「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）について調べたところ、「導入済み」が6.6%、「導入する方向で検討中」が21.3%、「導入の考えはない」が61.5%、「その他」が10.7%であった。

図表7 年金等の種類 —全産業—

区分	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	適格退職年金	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							
2010年	9.7%	27.8%	46.0%	0.8%	42.3%	0.8%	0.8%	10.5%	2.0%	[41.6%]	
2012	8.6	31.0	48.2	2.5	51.8	1.0	2.0	—	1.0	[42.1]	
規模別	500人以上計	6.4	34.9	48.8	2.3	52.3	0.6	1.7	—	1.2	[45.9]
	500人未満計	24.0	4.0	44.0	4.0	48.0	4.0	4.0	—	0.0	[10.5]

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)キャッシュ・バランス・プランについては、類似制度も含む

以上