

# 2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果

2022年3月15日

(一社) 日本経済団体連合会

(一社) 東京経営者協会

## I. 調査の基本事項

調査目的：企業における退職金・年金の実態と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年より実施（1976年～2018年までは隔年、2021年からは3年ごとに実施。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2,061社

調査時期：2021年9月末現在（前回は2018年9月末）

回答状況：集計企業数276社（有効回答率13.4%、製造業44.9%、非製造業55.1%、従業員500人以上72.5%）

## II. 調査結果の概要

### 1. 標準者退職金（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）

職種別・学歴別のすべての区分において、勤続年数の上昇に伴って退職金額が増加している。「管理・事務・技術労働者（総合職）」の60歳では、大学卒（勤続年数38年）が2,243.3万円、高校卒（同42年）が1,953.0万円となっている。

増加幅をみると、「管理・事務・技術労働者（総合職）」では、大学卒は勤続年数25年（1,209.0万円）と30年（1,649.1万円）の間、高校卒は勤続年数30年（1,162.7万円）と35年（1,542.5万円）の間で、それぞれ最も大きくなっている。

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(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	259	1.2	1	19	0	171	1.0	1	19	0	203	1.1
3	25	0	647	2.7	3	21	0	431	2.2	3	21	0	511	2.6
5	27	1	1,169	4.3	5	23	0	787	3.7	5	23	0	909	4.4
10	32	3	2,886	8.6	10	28	1	1,841	7.0	10	28	1	2,132	8.8
15	37	3	5,198	13.2	15	33	3	3,474	11.6	15	33	3	3,742	12.9
20	42	3	8,223	17.8	20	38	3	5,565	15.4	20	38	3	5,984	18.3
25	47	3	12,090	23.1	25	43	3	8,380	20.9	25	43	3	8,814	24.4
30	52	1	16,491	29.7	30	48	2	11,627	27.2	30	48	2	11,669	30.3
33	55	1	19,318	32.4	35	53	1	15,425	32.4	35	53	1	14,638	36.1
35	57	1	20,858	36.1	37	55	1	17,078	34.1	37	55	1	15,536	38.3
38	60	1	22,433	38.1	39	57	1	18,367	37.3	39	57	1	16,440	40.7
					42	60	1	19,530	39.5	42	60	1	17,820	43.8

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（2021年9月度標準者賃金）をもとに算出

(3)各項目で集計企業数が異なるため、比較の際には留意が必要

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	263	1.2	1	19	0	147	0.8	1	19	0	212	1.2
3	25	0	711	2.9	3	21	0	413	2.1	3	21	0	595	3.1
5	27	1	1,254	4.6	5	23	0	749	3.5	5	23	0	1,013	5.0
10	32	3	2,935	9.0	10	28	1	1,869	7.0	10	28	1	2,244	9.3
15	37	3	5,391	13.9	15	33	3	3,526	11.3	15	33	3	3,931	13.5
20	42	3	8,788	19.0	20	38	3	5,677	16.0	20	38	3	5,945	18.5
25	47	3	12,790	24.8	25	43	3	8,568	21.7	25	43	3	8,586	24.4
30	52	1	17,853	31.1	30	48	2	12,211	28.9	30	48	2	11,748	31.0
33	55	1	20,944	33.1	35	53	1	16,085	35.8	35	53	1	14,820	37.3
35	57	1	22,403	36.5	37	55	1	17,955	38.4	37	55	1	16,164	40.0
38	60	1	24,401	40.0	39	57	1	19,614	42.5	39	57	1	17,235	43.7
					42	60	1	21,209	46.4	42	60	1	18,496	46.7

## 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との関係を見ると、「賃金改定額とは関係なく別建て」とする企業割合が、全体の8割強を占めている(82.4%)。

別建てとしている企業の内訳をみると、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業が7割強(76.7%)で最も多く、次いで「別テーブル方式」(17.6%)となっている。

図表2 賃金改定額と退職金基礎額との関係 —全産業—

単位：%

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	
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
2018	8.0	5.3	84.0	69.9 ( 83.2 )	10.6 ( 12.6 )	3.5 ( 4.2 )	2.7
<b>2021</b>	<b>9.0</b>	<b>3.5</b>	<b>82.4</b>	<b>63.1</b> ( <b>76.7</b> )	<b>14.5</b> ( <b>17.6</b> )	<b>4.7</b> ( <b>5.7</b> )	<b>5.1</b>

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とした場合の割合

(4)別テーブル方式とは、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ものをいい、算定基礎額を賃金と分離し、別の体系やテーブルにしている方法

### 3. ポイント方式を採用している企業における配分割合

各勤続年数・年齢において、「資格・職務要素」の配分割合は60%台となっており、「年功要素」は20%前後～20%台半ば、「考課要素」は10%前後となっている。

勤続年数・年齢の上昇に伴い、「資格・職務要素」の配分割合が徐々に高まる一方、「年功要素」の割合は逡減している。

図表3 ポイント方式を採用している企業の配分割合  
—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	61.1	10.7	25.8	2.5
20	42	63.4	9.7	24.1	2.8
30	52	65.3	9.3	22.2	3.2
33	55	67.1	9.2	20.5	3.3
38	60	67.8	9.6	19.1	3.5

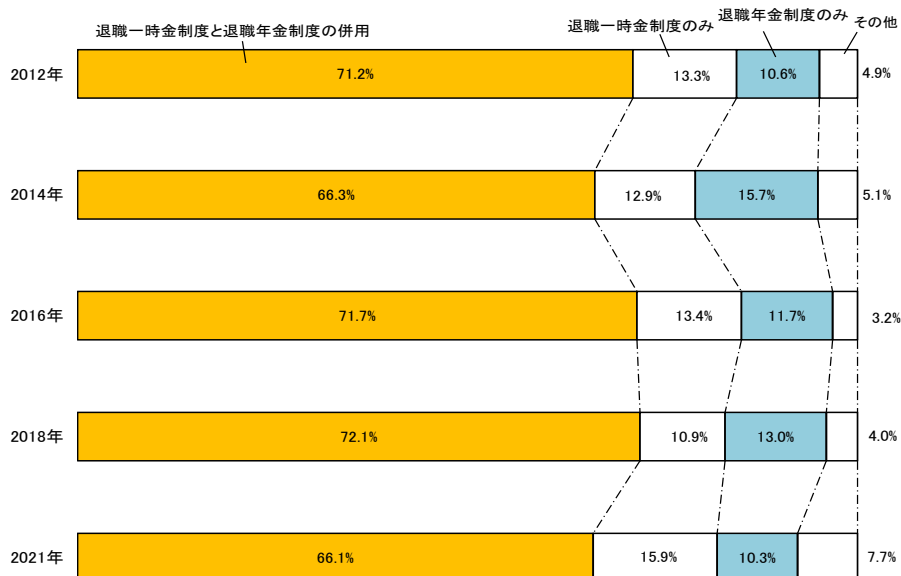
注：配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの

### 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」(66.1%)が最も多い傾向に変わりはないものの、2014年調査以来の6割台となった。

一方、「退職一時金制度のみ」は15.9%と、前回2018年調査(10.9%)と比較して5.0ポイント増加した。

図表4 退職金制度の形態 —全産業—



注：集計企業を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おいて、その種類をみると（複数回答）、「確定拠出年金（企業型）」が7割を上回り（71.2%）、本項目の選択肢に「確定拠出年金」を追加した2002年調査以降で最高となった。

一方、「確定給付企業年金（規約型）」や「確定給付企業年金（基金型）」は減少傾向にある。

図表5 年金等の種類（複数回答） —全産業—

単位：%

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						
2012	100	8.6	31.0	48.2	2.5	51.8	1.0	2.0		1.0	[42.1]
2014	100	6.7	31.7	51.3	0.9	54.0	0.0	0.9		1.3	[37.9]
2016	100	6.0	26.7	50.2	0.0	57.4	0.8	0.4		0.8	[40.9]
2018	100	1.8	26.5	48.4	0.4	67.7	0.9			2.7	[40.1]
<b>2021</b>	<b>100</b>	<b>1.7</b>	<b>24.9</b>	<b>42.1</b>	<b>3.4</b>	<b>71.2</b>	<b>1.3</b>			<b>2.6</b>	<b>[36.3]</b>
規模別	500人以上計	100	1.1	29.8	44.7	2.7	74.5			0.5	[40.1]
	500人未満計	100	4.4	4.4	31.1	6.7	57.8	6.7		11.1	[9.5]

- 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)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の導入状況

「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）を「導入済み」の企業は、2012年の本項目の調査開始以降、増加傾向にあり、2021年は46.5%となった。

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	2018年	2021年
導入済み	6.6%	30.2%	35.8%	45.5%	<b>46.5%</b>
導入する方向で検討中	21.3%	14.1%	12.7%	6.7%	<b>6.4%</b>
導入の考えはない	61.5%	47.7%	45.1%	42.7%	<b>40.6%</b>
その他	10.7%	8.1%	6.4%	5.1%	<b>6.4%</b>

以上