

## Ⅱ 調査結果

### 1. 調査結果の概要

定年延長制度の導入の施行内容では、「再雇用制度の導入」が最も多く、全体では9割近くの企業が行っている。

定年延長制度を導入した際に退職金の制度を変更した企業は10.1%であった。

退職金の支払いは、一時金を支払う「一時金のみ」「一時金と年金の併用」と回答した企業の合計は88.4%と9割近く、その支払時期も、旧定年年齢の「再雇用時または旧定年時（在職中）」と回答した企業が88.1%と9割近い。

退職一時金支払後に懲戒解雇相当の事由が発覚したときの退職一時金の返納規程の有無については、定年延長を終えた退職後に発覚した場合の規程を定めている企業はなかった。定年延長期間中に発覚した場合には、旧定年年齢以前の在職期間の懲戒解雇相当事由については約15%、定年延長期間中の懲戒解雇相当事由については約4%の企業が返納規程を定めていた。

定年延長制度を導入した同時期に早期退職の優遇を行った企業は6.0%、希望退職の募集を行った企業は0.5%と、わずかであった。

役員の退職慰労金については、過去2年間に退職した役員がいる企業において、支給額の算定方法（複数回答）は「役員の在任期間に応じて定まる」と回答した企業が8割を占めた。

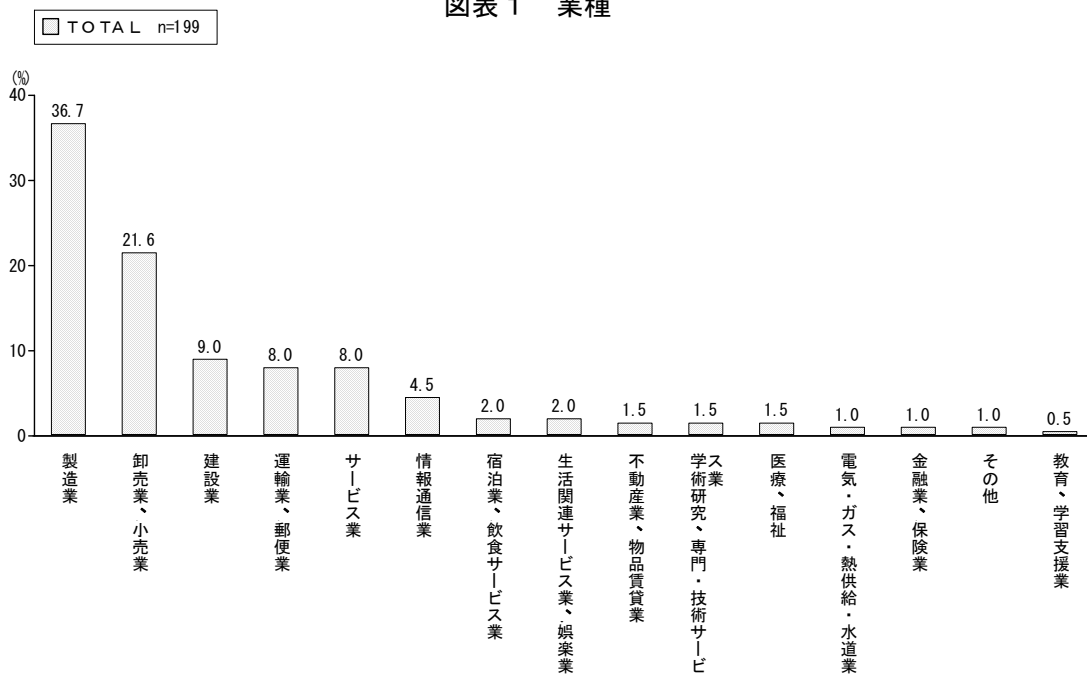
## 2. 回答企業の属性

### (1) 業種

業種は、「製造業」が36.7% (73社) を占め最も多い。次いで「卸売業、小売業」が21.6% (43社)、「建設業」が9.0% (18社)、「運輸業、郵便業」「サービス業」がともに8.0% (16社) となっている。

製造業（注：二次産業）・非製造業（注：三次産業）分類別では、製造業（注：二次産業）（「建設業」「製造業」）が45.7% (91社)、非製造業（「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「金融業、保険業」「不動産業、物品賃貸業」「学術研究、専門・技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業」「その他」）が54.3% (108社) となっている。

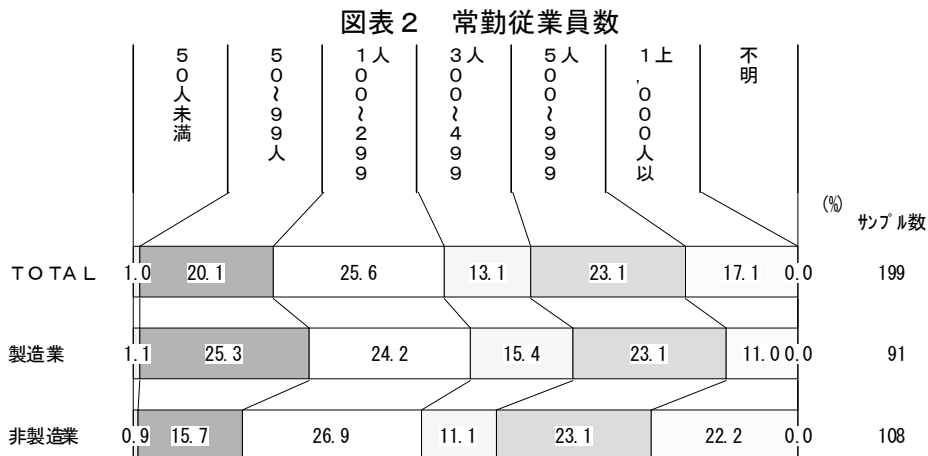
図表1 業種



## (2) 常勤従業員数

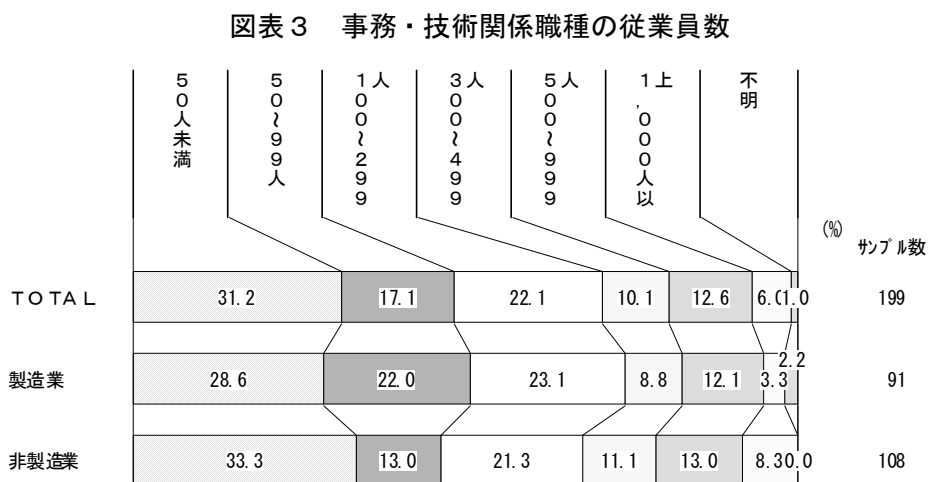
企業全体の常勤従業員数は、全体では「100～299人」の企業が25.6%（51社）、次いで「500～999人」が23.1%（46社）、「50～99人」が20.1%（40社）となっている。

業種別でみると、「1,000人以上」の企業は非製造業で22.2%（24社）、製造業で11.0%（11社）となっている。



## (3) 事務・技術関係職種の従業員数

企業全体に占める事務・技術関係職種の従業員数は、全体では「50人未満」の企業が31.2%（62社）、次いで「100～299人」が22.1%（44社）、「50～99人」が17.1%（34社）となっている。「50人未満」（31.2%）と「50～99人」（17.1%）をあわせると48.3%（96社）となり、事務・技術関係職種の従業員数が100人未満の企業が、約半数を占めている。



### 3. 定年制度について

#### (1) 定年延長制度の導入の有無

定年延長制度の導入の有無は、3(2)「定年延長制度の導入の時期」で「平成18年(2006年)以降」と回答した企業を集計対象としているため、すべて「はい」(導入有)と回答した企業となり、n数は199となっている。

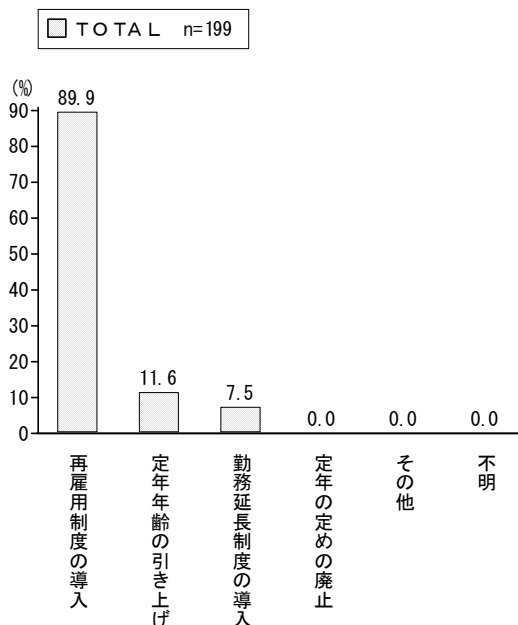
#### (2) 定年延長制度の導入の時期

定年延長制度の導入の時期で「平成18年(2006年)以降」と回答した企業を集計対象としている。n数は199となっている。

#### (3) 定年延長制度の導入の施行内容

定年延長制度の導入の施行内容(複数回答)は、「再雇用制度の導入」と回答した企業が89.9%(179社)と最も多く、次いで「定年年齢の引き上げ」が11.6%(23社)、「勤務延長制度の導入」が7.5%(15社)となっている。「定年の定めの廃止」と回答した企業はなかった。

図表4 定年延長制度の導入の施行内容(複数回答)

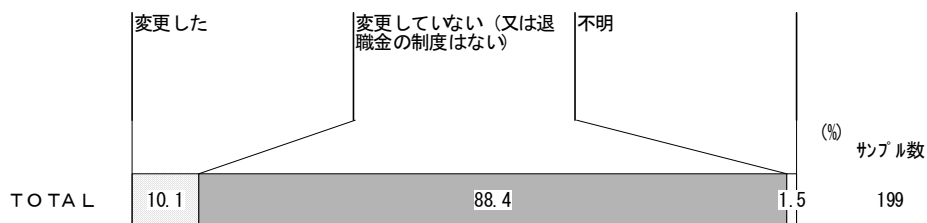


#### 4. 定年延長制度導入の際の退職金制度変更

##### (1) 退職金制度変更の有無

定年延長制度を導入した際の退職金制度変更の有無は、全体では「変更していない（又は退職金の制度はない）」と回答した企業は 88.4%（176 社）と 9 割近くを占めた。「変更した」と回答した企業は 10.1%（20 社）であった。

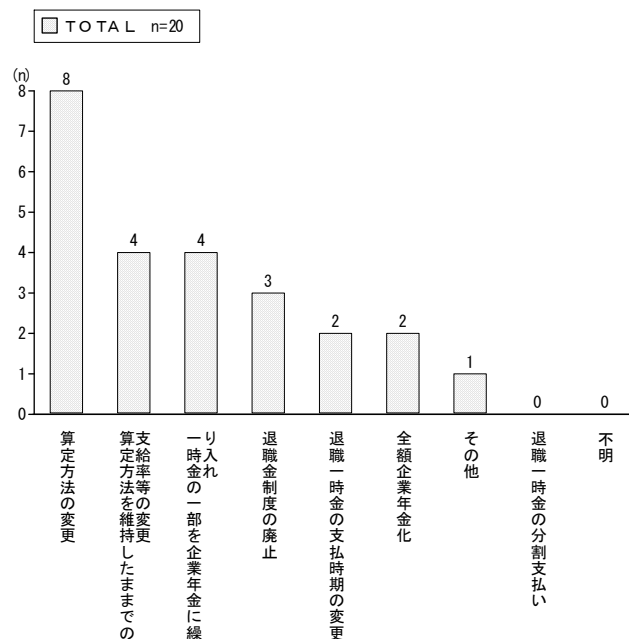
図表 5 退職金制度変更の有無



##### (2) 退職金制度の変更内容

退職金制度を変更した企業の変更内容（複数回答）は、4（1）「定年延長制度を導入した際の退職金制度変更の有無」で「変更した」と回答した企業（20 社）のうち、全体では「算定方法の変更」が 40.0%（8 社）、次いで「算定方法を維持したままでの支給率等の変更」が 20.0%（4 社）、「一時金の一部を企業年金に繰り入れ」が 20.0%（4 社）であった。

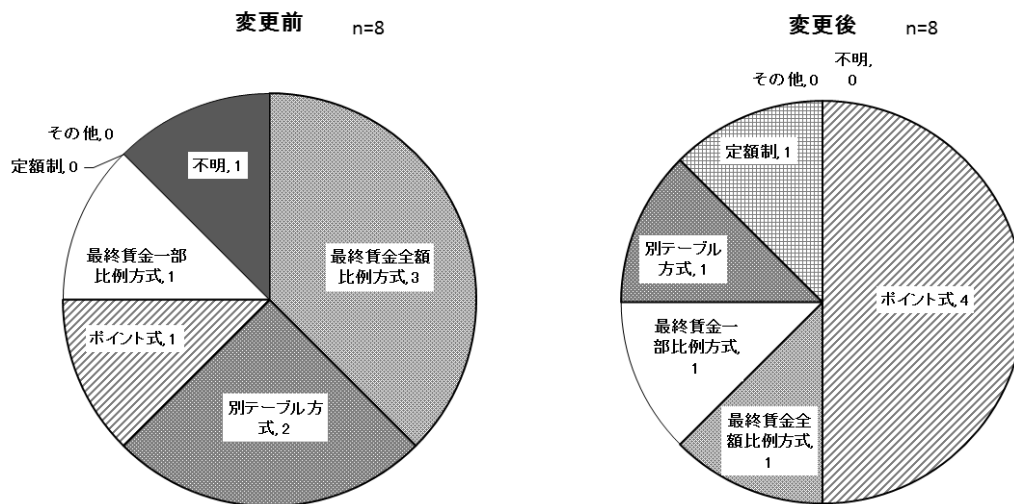
図表 6 退職金制度の変更内容（複数回答）



### (3) 退職一時金算定方法の変更内容

退職一時金算定方法の変更内容は、4(2)「退職金制度の変更内容」で「算定方法の変更」と回答した企業(8社)のうち、全体では、ポイント式は変更前12.5%(1社)、変更後50.0%(4社)となっている。「最終賃金全額比例方式」は変更前37.5%(3社)、変更後12.5%(1社)となっている。

図表7 退職一時金算定方法の変更内容

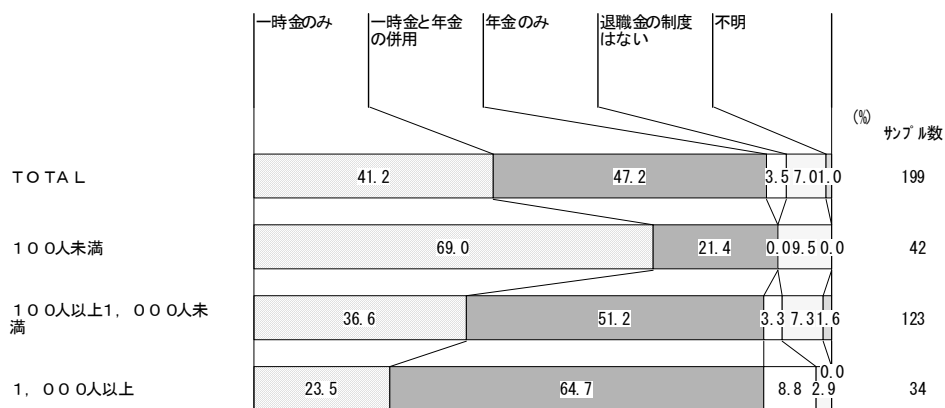


### (4) 退職金の支払方法

退職金の支払い方法は、全体では「一時金と年金の併用」が47.2%(94社)、「一時金のみ」が41.2%(82社)となっており、この2つでほぼ9割を占めている。

従業員規模別にみると、「一時金のみ」と回答した企業が「100人未満」では69.0%(29社)、「100人以上1,000人未満」では36.6%(45社)、「1,000人以上」では23.5%(8社)と、規模が大きくなるほど減っている。逆に「一時金と年金の併用」と回答した企業は「100人未満」では21.4%(9社)、「100人以上1,000人未満」では51.2%(63社)、「1,000人以上」では64.7%(22社)と、規模が大きくなるほど増えている。

図表8 退職金の支払方法

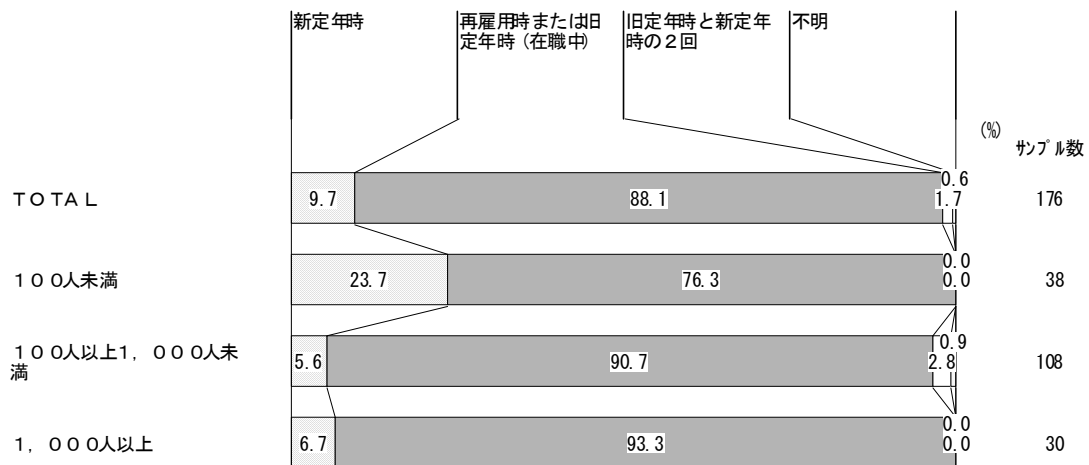


### (5) 退職一時金の支払時期

退職一時金の支払時期は、4(4)「退職金の支払方法」で「一時金のみ」「一時金と年金の併用」と回答した企業(176社)のうち、全体では、「再雇用時または旧定年時(在職中)」と回答した企業が88.1%(155社)と9割近くを占めている。

企業規模別にみると、「新定年時」と回答した企業が「100人未満」の企業では23.7%(9社)だが、「100人以上1,000人未満」の企業では5.6%(6社)、「1,000人以上」の企業では6.7%(2社)となっている。

図表9 退職一時金の支払時期

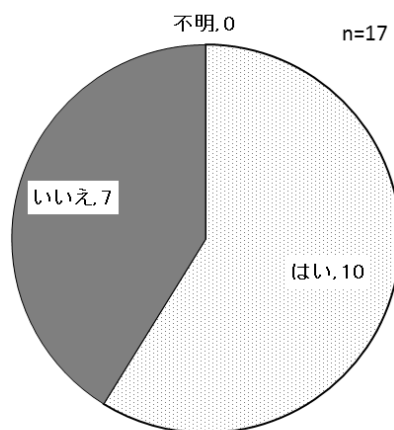


### (6) 新定年時支給の退職一時金算定

新定年時に支給される退職一時金の算定について定年延長期間の考慮の有無は、4(5)「退職一時金の支払時期」で「新定年時」と回答した企業(17社)のうち、全体では「はい」、すなわち考慮されていると回答した企業は58.8%(10社)となっている。

企業規模別にみると、「100人未満」は「はい」が55.6%(5社)、「100人以上1,000人未満」は「はい」が66.7%(4社)となっている(38ページ:資料編 クロス集計結果 Q12)。

図表10 新定年時支給の退職一時金算定



(7) 懲戒解雇相当時の退職一時金の支給状況

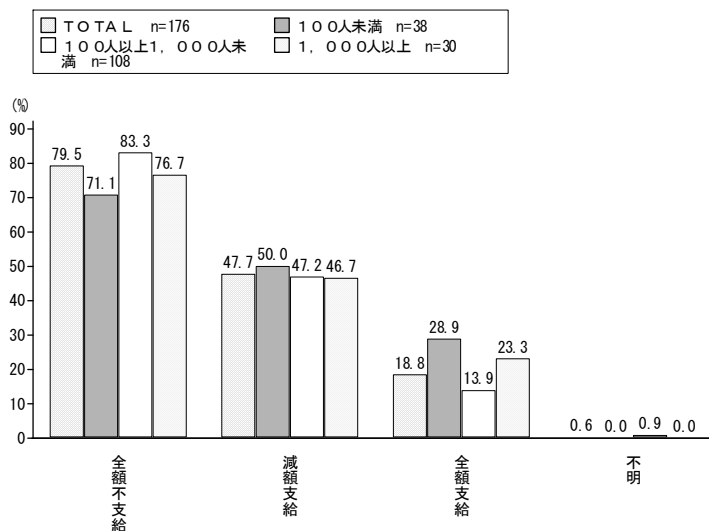
懲戒解雇相当時の退職一時金の支給状況（複数回答）は、4（4）「退職金の支払方法」で「一時金のみ」「一時金と年金の併用」と回答した企業（176社）のうち、全体では「全額不支給」が79.5%（140社）、「減額支給」が47.7%（84社）、「全額支給」が18.8%（33社）となっている。

規模別にみると、「100人未満」で「全額支給」が28.9%（11社）、「100人以上1,000人未満」で「全額支給」が13.9%（15社）となっている。

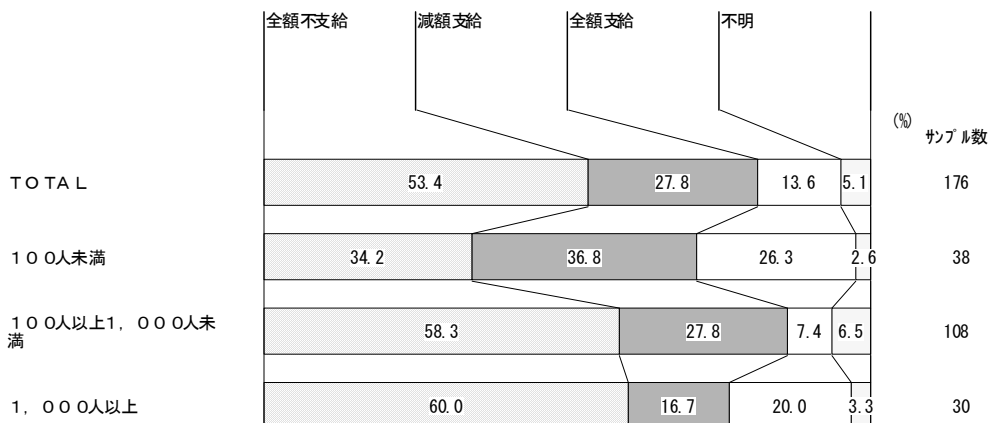
また、上記回答の退職一時金の支給状況のうち運用上、最も多いものについては、全体では「全額不支給」が53.4%（94社）、「減額支給」が27.8%（49社）、「全額支給」が13.6%（24社）となっている。

企業規模別にみると、「全額不支給」は「100人未満」では34.2%（13社）、「100人以上1,000人未満」では58.3%（63社）、「1,000人以上」では60.0%（18社）となっている。また、「全額支給」は「100人未満」では26.3%（10社）、「100人以上1,000人未満」では7.4%（8社）、「1,000人以上」では20.0%（6社）となっている。

図表 11-1 懲戒解雇相当時の退職一時金の支給状況（複数回答）



図表 11-2 懲戒解雇相当時の運用上、最も多い退職一時金の支給状況





(8) 懲戒解雇相当時の退職一時金の返納規程の有無

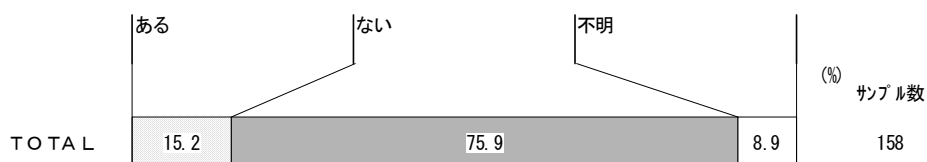
①【新定年時に一時金支払】退職後に定年延長期間中の懲戒解雇相当事由が発覚した場合

4(5)「退職一時金の支払時期」で「新定年時」と回答した企業(17社)のうち、回答が不明の1社を除き、すべての企業が返納規程が「ない」と回答した。

②【旧定年時に一時金支払】定年延長期間中に旧定年年齢以前の在職期間中の懲戒解雇相当事由が発覚した場合

4(5)「退職一時金の支払時期」で「再雇用時または旧定年時(在職中)」「旧定年時と新定年時の2回」と回答した企業(158社)のうち、全体では、返納規程が「ない」と回答した企業が75.9%(120社)、「ある」と回答した企業は15.2%(24社)であった。

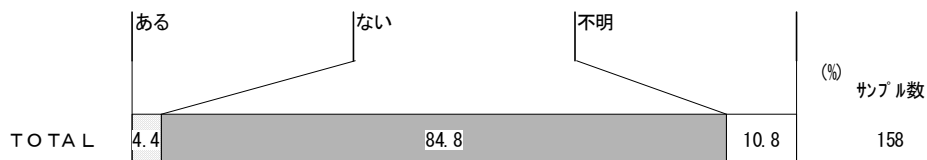
図表 12-1 退職一時金の返納規程の有無(旧定年年齢以前の在職期間中)



③【旧定年時に一時金支払】定年延長期間中に当該期間中の懲戒解雇相当事由が発覚した場合

4(5)「退職一時金の支払時期」で「再雇用時または旧定年時(在職中)」「旧定年時と新定年時の2回」と回答した企業(158社)のうち、全体では、返納規程が「ない」と回答した企業が84.8%(134社)、「ある」と回答した企業は4.4%(7社)であった。

図表 12-2 退職一時金の返納規程の有無(旧定年年齢以降の定年延長期間中)



④【新旧定年時の2回支払】退職後に定年延長期間中の懲戒解雇相当事由が発覚した場合

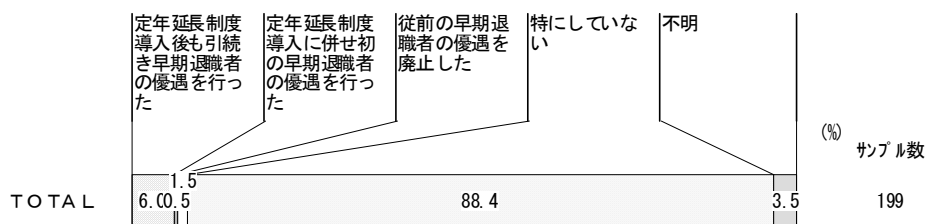
4(5)「退職一時金の支払時期」で「旧定年時と新定年時の2回」と回答した企業3社のうち、不明の1社を除き、2社は「返納規程はない」と回答している。

## 5. 定年延長制度導入の際の早期退職・希望退職

### (1) 早期退職者の優遇状況

定年延長制度導入の際の早期退職者の優遇状況は、全体では「特にしていない」と回答した企業が88.4%（176社）と多くを占めた。「定年延長制度導入後も引き続き早期退職者の優遇を行った」と回答した企業は6.0%（12社）であった。

図表 13 早期退職者の優遇状況



### (2) 早期退職者の優遇内容の変更有無

5 (1) 「早期退職者の優遇状況」で「定年延長制度の導入後も引き続き早期退職者の優遇を行った」と回答した企業12社のうち、優遇内容を「変更しなかった」と回答した企業は11社であった。

### (3) 早期退職者の変更された優遇内容

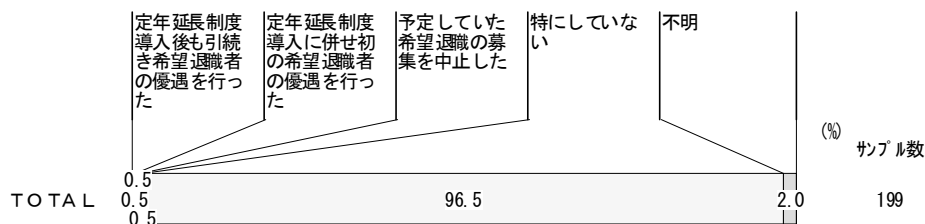
5 (2) 「早期退職者の優遇内容の変更有無」で「変更した」と回答した対象企業は1社であった。

当該対象企業は「退職一時金の割増額を増やした」と回答している。

#### (4) 希望退職者の募集状況

定年延長制度導入の際の希望退職者の募集状況は、全体では「特にしていない」と回答した企業が96.5%（192社）と多くを占めた。「定年延長制度導入後も引き続き希望退職者の優遇を行った」と回答した企業は0.5%（1社）であった。

図表 14 希望退職者の募集状況



#### (5) 希望退職者の募集内容の変更有無

5 (4) 「希望退職者の募集状況」で「定年延長制度の導入後も引き続き希望退職者の募集を行った」と回答した企業は1社であった。

当該対象企業は「変更しなかった」と回答している。

#### (6) 希望退職者の募集変更内容

5 (5) 「希望退職者の募集内容の変更有無」で「変更した」と回答した企業は0社であった。

そのため、当項目は集計データが存在しない。

## 6. 役員の退職慰労金

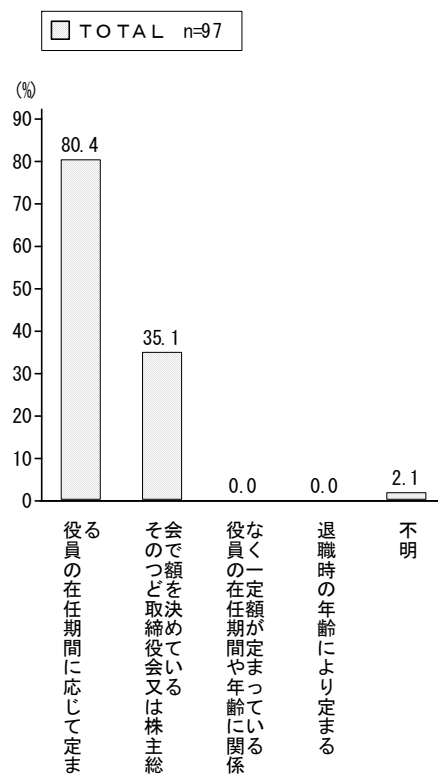
### (1) 退職慰労金支給の有無

集計対象を、6(3)「過去2年間に退職した役員の有無」で「いる」と回答した企業とした。そのため退職慰労金支給の有無は、すべて「ある」と回答した企業となり、集計対象のnは97となっている。

### (2) 退職慰労金支給額の算定方法

退職慰労金支給額の算定方法(複数回答)は、「役員の在任期間に応じて定まる」と回答した企業が80.4%(78社)、「そのつど取締役会又は株主総会で額を決めている」と回答した企業が35.1%(34社)であった。「役員の在任期間や年齢に関係なく一定額が定まっている」「退職時の年齢により定まる」と回答した企業は0社であった。

図表 15 退職慰労金支給額の算定方法(複数回答)



### (3) 過去2年間に退職した役員の有無

集計対象を当項目で「いる」と回答した企業とした。集計対象のnは97となっている。

### (4) 退職慰労金額

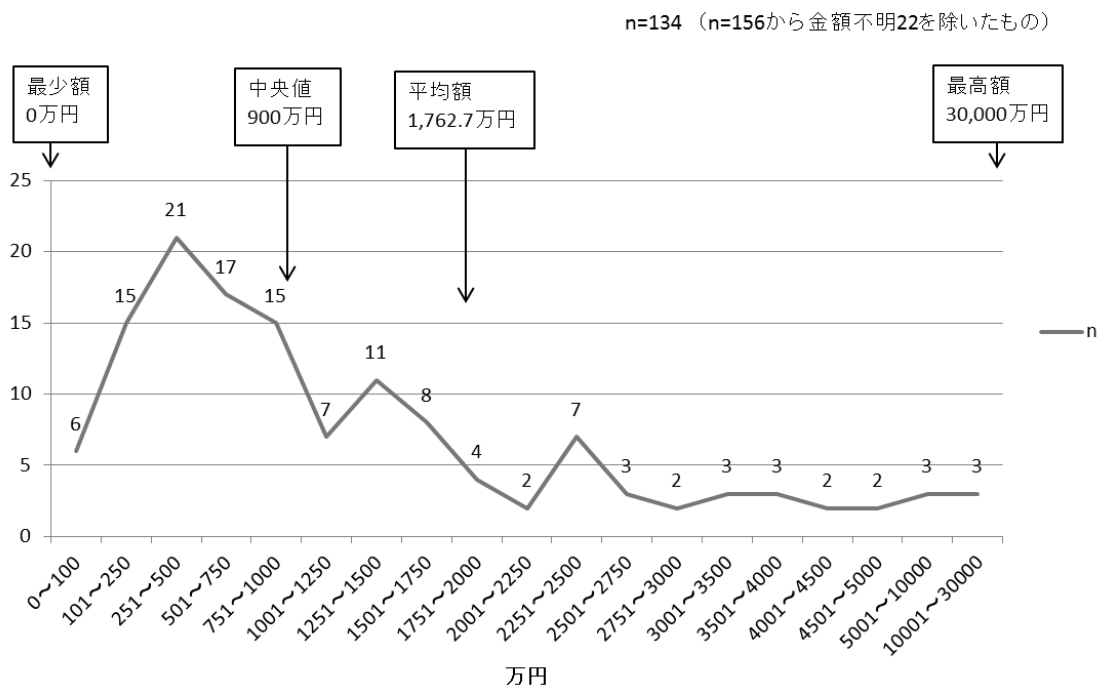
退職慰労金額は、6(3)「過去2年間に退職した役員の有無」で「いる」と回答があり、表に退職慰労金の支給状況の記入がなかった企業については、1人目のデータのみ不明として集計した。また、金額は自由記入のため、便宜的にカテゴライズして集計した。

金額が不明のものも含めるとnは156、金額不明(22)を除いた金額回答のあるものは134であった。

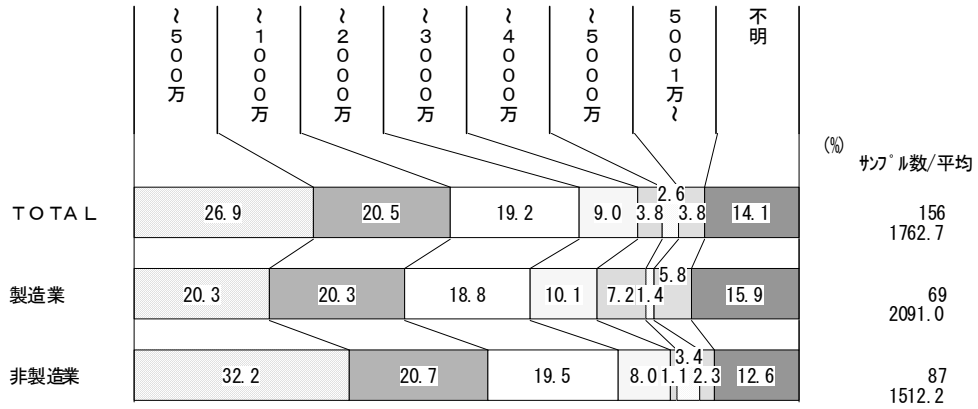
金額回答のあったもの全体では、退職慰労金額の最少額は0万円、最高額は30,000万円、平均額は1,762.7万円、中央値は900万円であった。

業種別では、製造業の平均額は2,091.0万円、非製造業の平均額は1,512.2万円であった。また規模別では、「100人未満」の平均額は1,241.8万円、「100人以上1,000人未満」の平均額は1,858.0万円、「1,000人以上」の平均額は1,676.4万円であった。

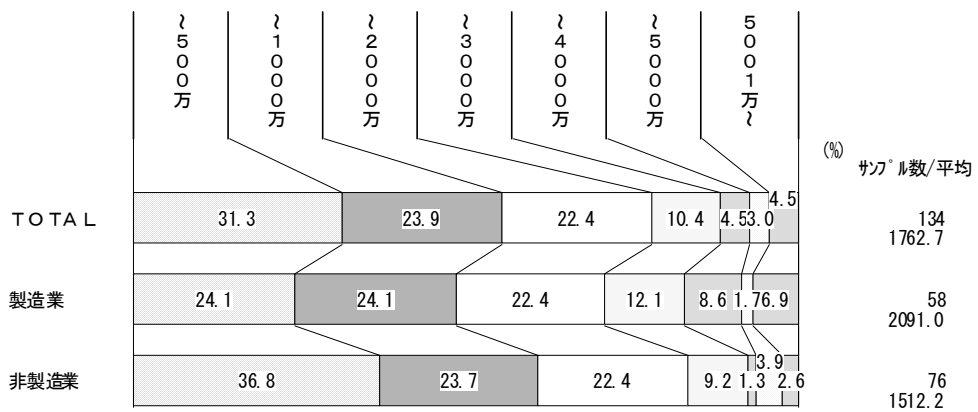
図表 16-1 退職慰労金額



図表 16-2 退職慰労金額（業種別）



図表 16-3 退職慰労金額（業種別）【参考：不明を除いたもの】



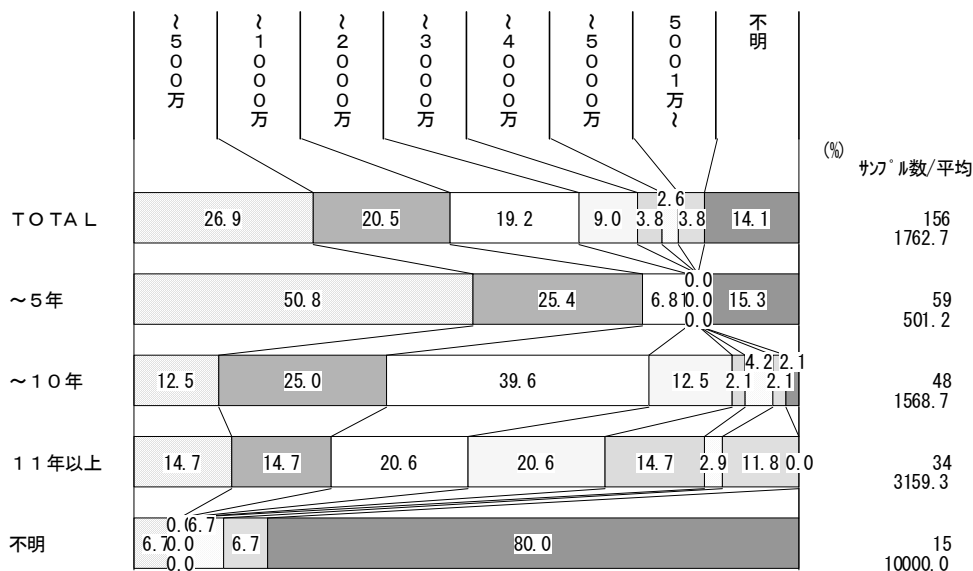
図表 16-4 退職慰労金額（規模別）

	＜5000万	＜10000万	＜20000万	＜30000万	＜40000万	＜50000万	50001万～	不明	(%) サンプル数/平均
TOTAL	26.9	20.5	19.2	9.0	3.8	2.6	3.8	14.1	156 1762.7
100人未満	41.2	23.5	11.8	5.9	5.9	0.0	5.9	5.9	17 1241.8
100人以上1,000人未満	24.6	23.7	20.3	8.5	3.4	0.8	5.1	13.6	118 1858.0
1,000人以上	28.6	0.0	19.0	14.3	4.8	9.5	0.0	23.8	21 1676.4

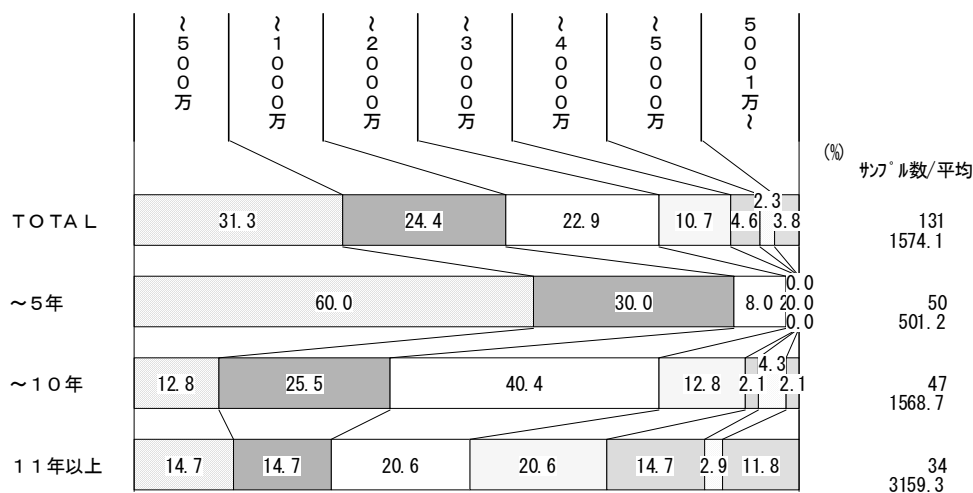
図表 16-5 退職慰労金額（規模別）【参考：不明を除いたもの】

	＜5000万	＜10000万	＜20000万	＜30000万	＜40000万	＜50000万	50001万～	(%) サンプル数/平均
TOTAL	31.3	23.9	22.4	10.4	4.5	3.0	0.0	134 1762.7
100人未満	43.8	25.0	12.5	6.3	6.3	0.0	6.3	16 1241.8
100人以上1,000人未満	28.4	27.5	23.5	9.8	3.9	1.0	5.9	102 1858.0
1,000人以上	37.5	0.0	25.0	18.8	6.3	12.5	0.0	16 1676.4

図表 16-6 退職慰労金額（在職年数別）

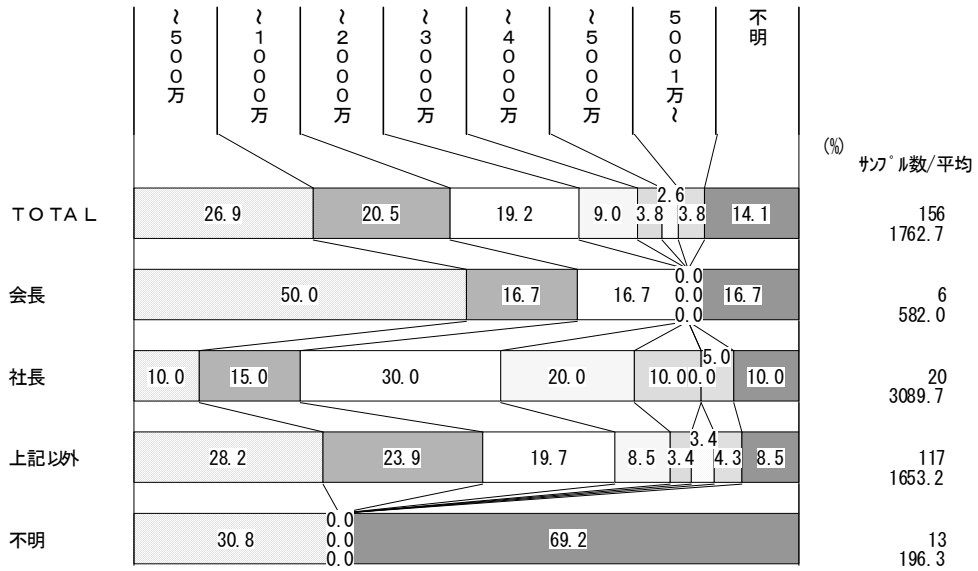


図表 16-7 退職慰労金額（在職年数別）【参考：不明を除いたもの】





図表 16-8 退職慰労金額（役職別）



図表 16-9 退職慰労金額（役職別）【参考：不明を除いたもの】

