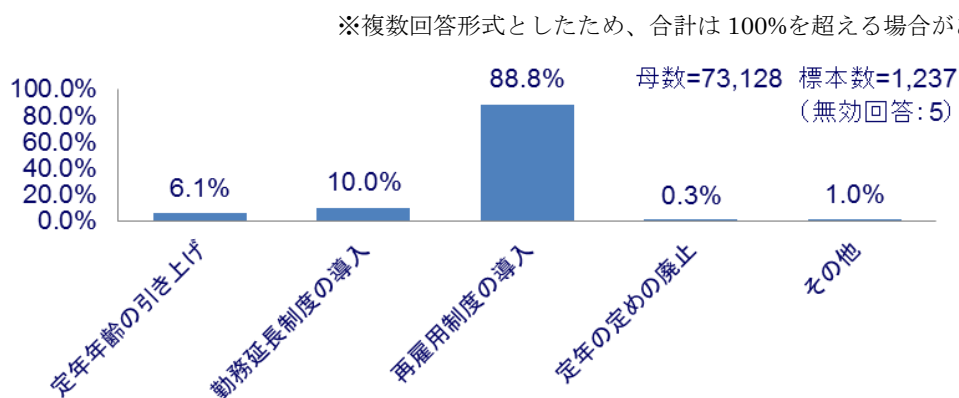


## 5 退職一時金制度における高年齢者雇用確保措置への対応

### 5.1 高年齢者雇用確保措置の導入状況

平成24年8月に成立した改正高年齢者雇用安定法に基づき、各企業は定年年齢の引き上げ、勤務延長制度や再雇用制度、定年の定め廃止等の高年齢者雇用確保措置を講じている。

高年齢者雇用確保措置としては、「再雇用制度の導入」が最も多く、次いで「勤務延長制度の導入」、「定年年齢の引き上げ」となっている。



図表 5.1-1

「問 18 貴社の講じた高年齢者雇用確保措置は、次のうちどれですか。」

項目	標本数	母数	構成比
定年年齢の引き上げ	75	4,430	6.1%
勤務延長制度の導入 (定年後も、定年前の雇用契約を終了させずに継続する)	122	7,311	10.0%
再雇用制度の導入(一度定年退職し、新たに雇用する)	1,101	64,970	88.8%
定年の定め廃止	4	240	0.3%
その他(自由記述) ※1	12	714	1.0%

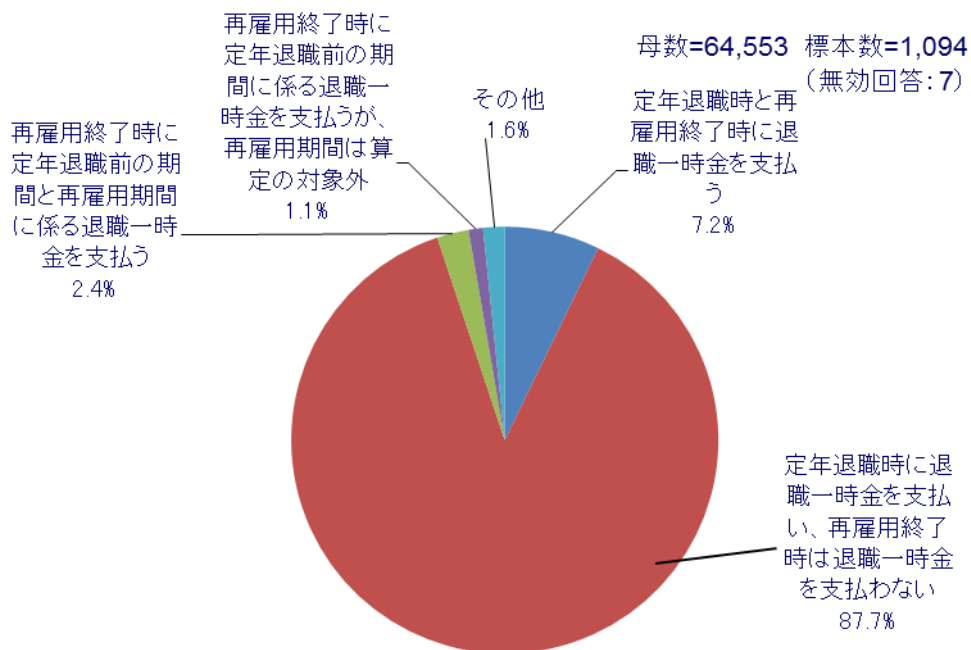
図表 5.1-2

※1 問 18「その他（自由記述）」

その他(自由記述)	標本数
特になし	4
再雇用時は新しい労働条件で雇用契約書を交付	1
65歳以降希望があれば70歳まで雇用	1
再雇用条件の緩和	1
定年65歳だが退職一時金計算は60歳	1
(無記入)	4

### 5.1.1 再雇用制度を採用している企業における退職一時金制度

再雇用制度を採用していると回答した企業では、「定年退職時に退職一時金を支払い、再雇用終了時は退職一時金を支払わない」との回答が 87.7%であった。



図表 5.1-3

「問 19 定年退職し再雇用された者に対する退職一時金の支払いについて、該当するものは次のうちどれですか。」(問 18「3再雇用制度の導入」回答者ベース)

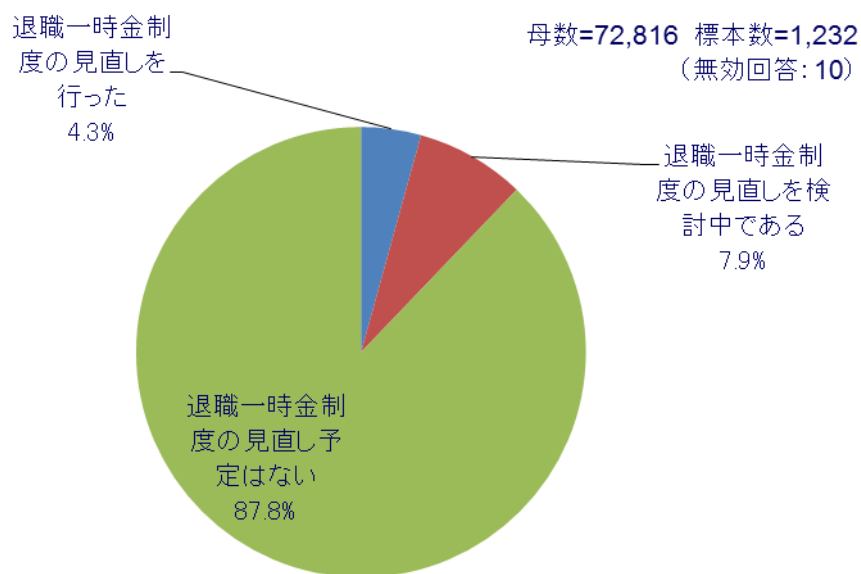
項目	標本数	母数	構成比
全体	1,094	64,553	100.0%
定年退職時と再雇用終了時に退職一時金を支払う	80	4,649	7.2%
定年退職時に退職一時金を支払い、再雇用終了時は退職一時金を支払わない	958	56,598	87.7%
再雇用終了時に定年退職前の期間と再雇用期間に係る退職一時金を支払う	26	1,546	2.4%
再雇用終了時に定年退職前の期間に係る退職一時金を支払うが、再雇用期間は算定の対象外	12	709	1.1%
その他(自由記述)	18	1,052	1.6%

図表 5.1-4

## 5.2 高年齢者雇用確保措置導入の際の退職一時金制度の見直し

### 5.2.1 退職一時金制度の見直し

高年齢者雇用確保措置の導入に際して退職一時金制度の「見直しを行った」との回答が4.3%、また「見直しを検討中である」との回答は7.9%であった。



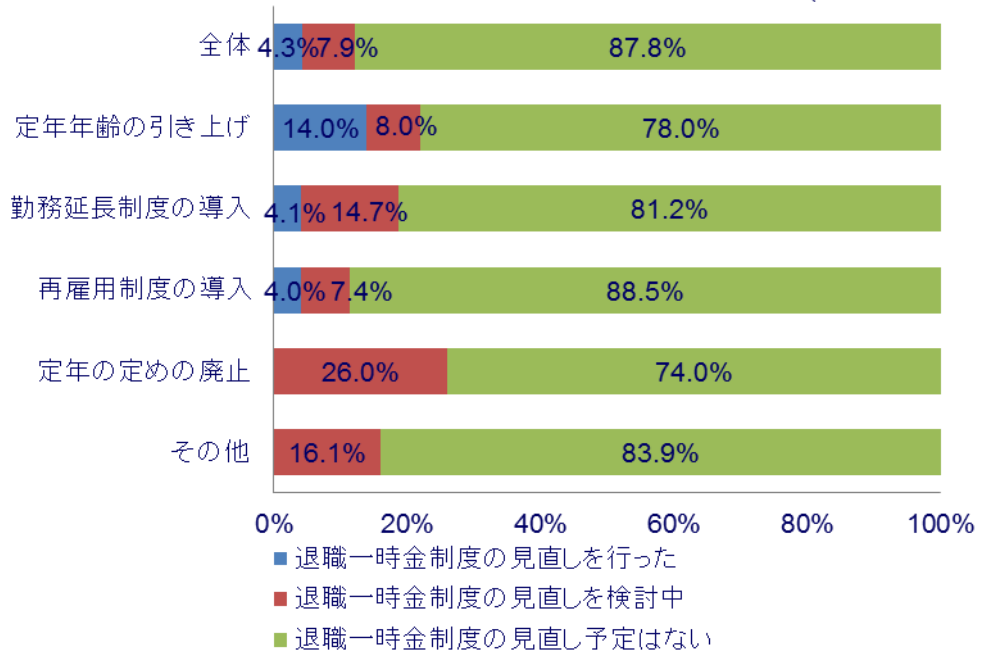
図表 5.2-1

「問 20 貴社では、高年齢者雇用確保措置に際して、退職一時金制度の見直しを行いましたか。または見直しを検討中ですか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,232	72,816	100.0%
退職一時金制度を見直す方向である	150	8,863	12.2%
退職一時金制度の見直しを行った	54	3,131	4.3%
退職一時金制度の見直しを検討中である	96	5,731	7.9%
退職一時金制度の見直しの予定はない	1,082	63,953	87.8%

図表 5.2-2

母数=72,759 標本数=1,231  
(無効回答: 11)



図表 5.2-3

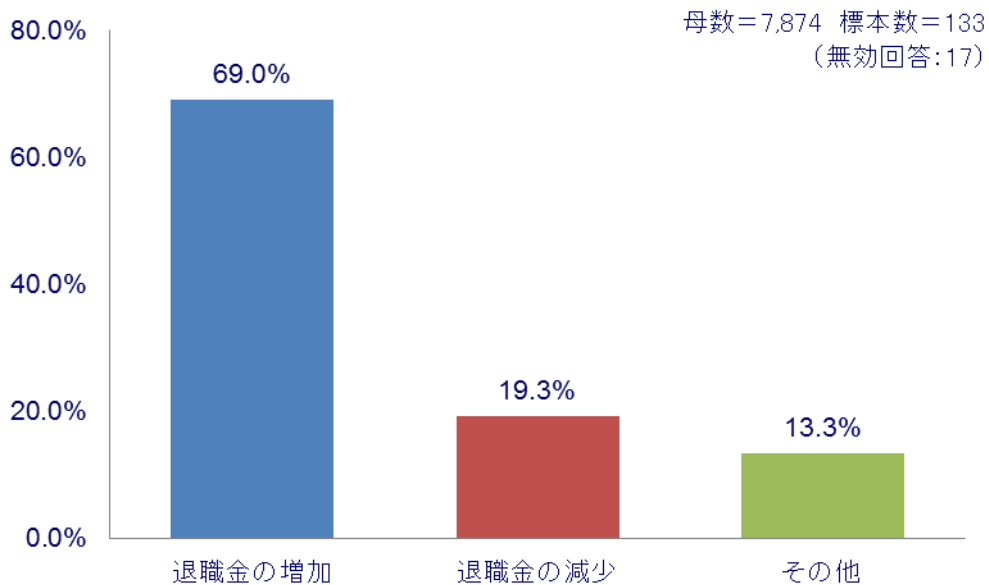
高年齢者雇用確保措置		項目	退職一時金 制度を見直 す方向である		退職一時金 制度の見直 しの予定は ない
			退職一時金 制度の見直 しを行った	退職一時金 制度の見直 しを検討中	
全体	標本数	150	54	96	1,081
	母数	8,863	3,131	5,731	63,896
	構成比	12.2%	4.3%	7.9%	87.8%
定年年齢の引き上げ	標本数	17	11	6	58
	母数	974	619	355	3,456
	構成比	22.0%	14.0%	8.0%	78.0%
勤務延長制度の導入	標本数	22	5	17	96
	母数	1,326	290	1,036	5,735
	構成比	18.8%	4.1%	14.7%	81.2%
再雇用制度の導入	標本数	126	45	81	973
	母数	7,449	2,619	4,830	57,401
	構成比	11.5%	4.0%	7.4%	88.5%
定年の定め廃止	標本数	1	0	1	3
	母数	62	0	62	177
	構成比	26.0%	0.0%	26.0%	74.0%
その他	標本数	2	0	2	10
	母数	115	0	115	599
	構成比	16.1%	0.0%	16.1%	83.9%

図表 5.2-4

### 5.2.2 退職一時金制度の見直しの退職一時金額への影響

高年齢者雇用確保措置の導入に際して、「退職一時金制度の見直しを行った」又は「見直しを検討中である」との回答のうち、退職一時金制度の見直しが「退職一時金の増加」に繋がるとの回答は69.0%で、「退職一時金の減少」に繋がるとの回答は19.3%であった。

※複数回答形式としたため、合計は100%を超える場合がある。



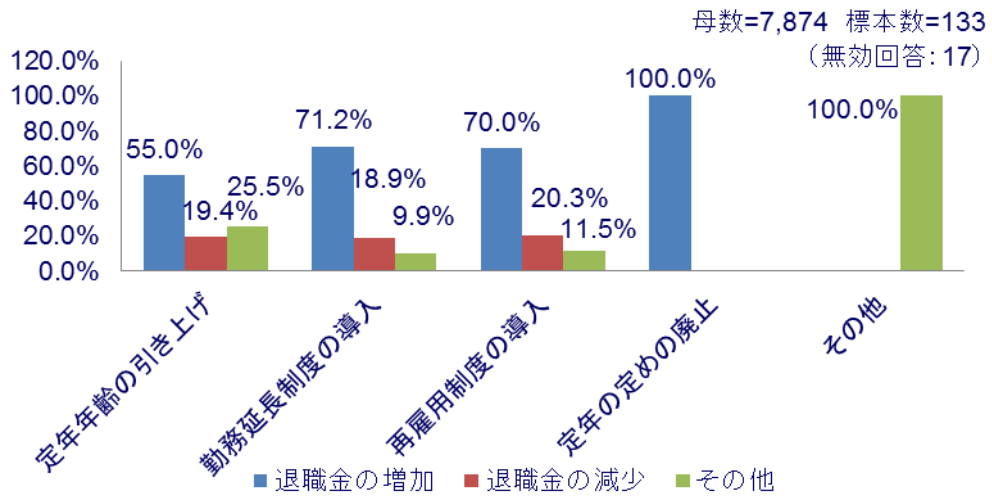
図表 5.2-5

「問 21 高年齢者雇用確保措置に際しての退職一時金制度の見直しは、退職一時金にどのような影響を与えると見込まれますか。」(問 20「1 退職一時金制度の見直しを行った」「2 退職一時金制度の見直しを検討中である」回答者ベース)

項目	標本数	母数	構成比
退職一時金の増加	91	5,433	69.0%
退職一時金の減少	26	1,516	19.3%
その他(自由記述)	18	1,050	13.3%

図表 5.2-6

※複数回答形式としたため、合計は100%を超える場合がある。



図表 5.2-7

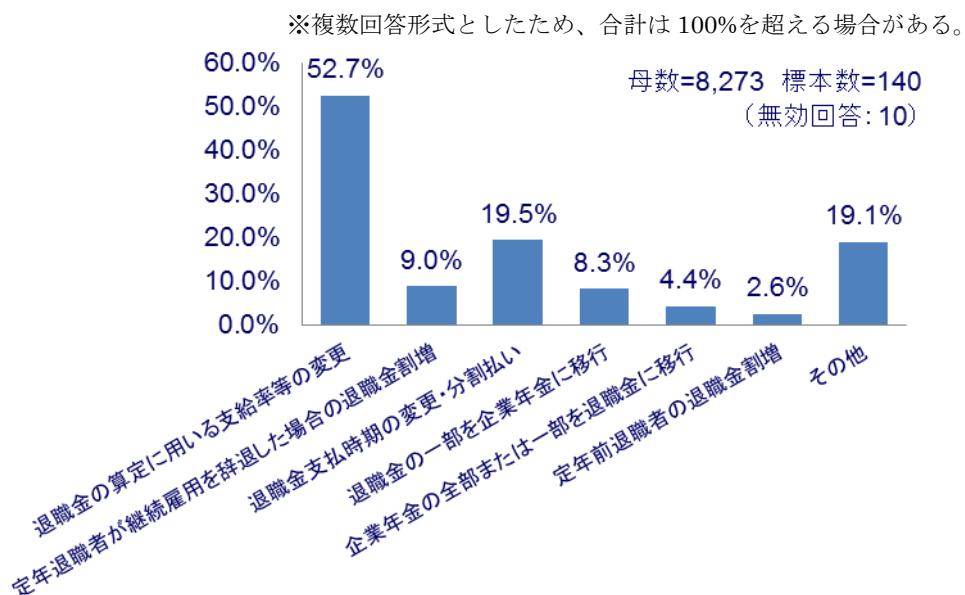
制度 \ 影響	退職一時金の増加			退職一時金の減少			その他		
	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比
定年年齢の引き上げ	8	467	55.0%	3	165	19.4%	4	217	25.5%
勤務延長制度の導入	14	859	71.2%	4	227	18.9%	2	120	9.9%
再雇用制度の導入	78	4,653	70.0%	23	1,351	20.3%	13	764	11.5%
定年の定め廃止	1	62	100.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
その他	0	0	0.0%	0	0	0.0%	1	57	100.0%

図表 5.2-8



### 5.2.3 退職一時金制度の見直しの内容

高年齢者雇用確保措置の導入に際し「退職一時金制度の見直しを行った」又は「見直しを検討中である」とした回答の具体的な見直し内容は、「退職一時金の算定に用いる支給率等の変更」との回答が最も多く、52.7%であった。



図表 5.2-9

「問 22 高年齢者雇用確保措置に際しての退職一時金制度の見直しは、どのようなものですか。」(問 20「1 退職一時金制度の見直しを行った」「2 退職一時金制度の見直しを検討中である」回答者ベース)

項目	標本数	母数	構成比
退職一時金の算定に用いる支給率等の変更	73	4,359	52.7%
定年退職者が継続雇用を辞退した場合の退職一時金の割増	13	741	9.0%
退職一時金の支払時期の変更・分割払い	27	1,612	19.5%
退職一時金の一部を企業年金に移行	12	684	8.3%
企業年金の全部又は一部を退職一時金に移行	6	365	4.4%
定年前退職者の退職一時金の割増	4	217	2.6%
その他(自由記述)	27	1,584	19.1%

図表 5.2-10

#### 5.2.4 退職一時金制度の見直し前後の変更点

高年齢者雇用確保措置に際し、「退職一時金制度の見直しを行った」との回答についても、制度そのものの変更は行っていないとする企業が多かった。これは、同じ制度内において、「退職一時金の算定に用いる支給率等の変更」等の見直しを行ったとする企業が多いためと考えられる。

母数=2,658 標本数=46

(無効回答：8)

※複数回答形式としたため、合計は100%を超える場合がある。

見直し後 見直し前	最終給与 全額比例 方式	最終給与 一部比例 方式	別テー ブル方 式	定額制	ポイント制 (点数)方式	その他
見直し前は最終給与 全額比例方式	15.23%	2.35%	-	-	6.67%	-
見直し前は最終給与 一部比例方式	-	15.86%	4.49%	-	-	-
見直し前は別テー ブル方式	-	4.51%	12.79%	-	-	-
見直し前は定額制	2.14%	-	-	2.35%	-	-
見直し前はポイント 制(点数)方式	-	-	2.35%	-	20.36%	-
見直し前は退職一時 金制度を設けていな かった	-	-	-	-	-	-
その他	2.35%	-	-	2.16%	1.70%	6.86%

図表 5.2-11

### 5.3 ヒアリング結果について

企業において高年齢者雇用確保措置への対応を行うにあたって、退職一時金の算定上どのように工夫をしているのか等を中心に、その取組みの背景や効果などについてヒアリングした結果は以下のとおり（ヒアリング調査の対象企業の選定及び主なヒアリング項目については、4.5 ヒアリング結果について を参照）。

#### 5.3.1 高年齢者雇用確保措置の導入に関するヒアリング

- ・ ヒアリング対象企業 11 社の高年齢者雇用確保措置について、11 社全てが再雇用制度を導入しており、そのうち定年年齢の引き上げも行ったと回答した企業が 2 社あった（8.6.4D 社、8.6.9I 社参照）。
- ・ 再雇用者の慰労金制度を導入している企業があったが、その算定方法は当該企業における通常の退職一時金制度とは異なるものとしているとの回答であった。
- ・ 定年年齢の引き上げを導入した企業は、再雇用制度は希望者のみを対象とすることから、固有の技能を有しており企業にとって定年後も勤務してほしい従業員であっても再雇用を希望せずに辞めてしまう場合が散見されたため、全員を対象に定年年齢を引き上げれば人材の流出を防げるのではないかという考えから定年年齢を引き上げたとの回答があった。
- ・ なお、いずれの企業においても、従業員の年齢構成上の偏りは存在するとの回答であり、このうち、年齢構成の適正化よりも、経験豊富なベテラン人材の流出の防止、人数が少ない若い世代の従業員のフォロー、ノウハウ・スキルの伝承といった必要性の方が高く、このため高年齢の従業員に長く活躍してほしいと考えるという回答が多かった。