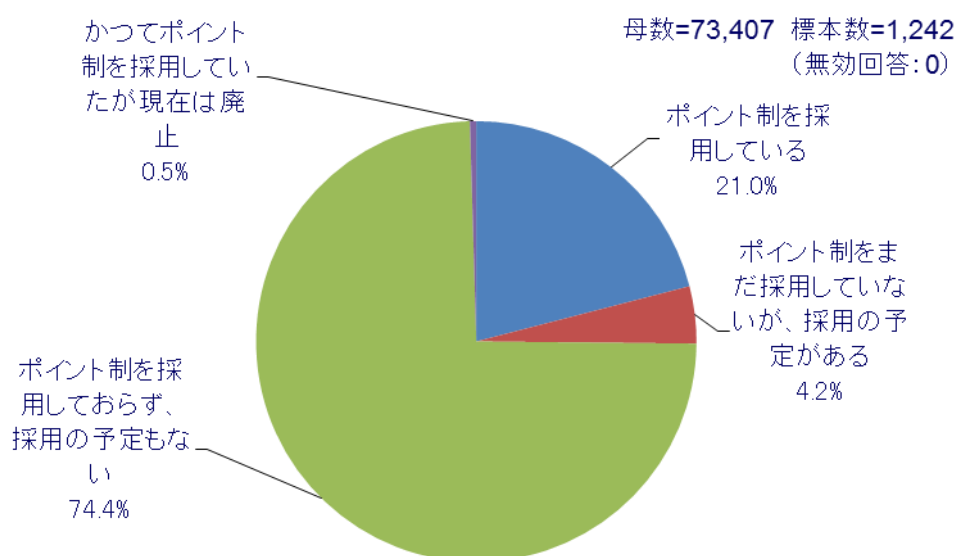


6 退職一時金におけるポイント制の導入状況

6.1 ポイント制の採用状況

賃金・人事制度における成果主義の導入とともに、在職中の貢献を反映させるため、退職一時金の算定方式として、ポイント（点数）制を採用する企業もある。

ポイント制採用の現状については、「ポイント制を採用している」との回答が 21.0%、「ポイント制をまだ採用していないが、採用の予定がある」との回答が 4.2%であった。



図表 6.1-1

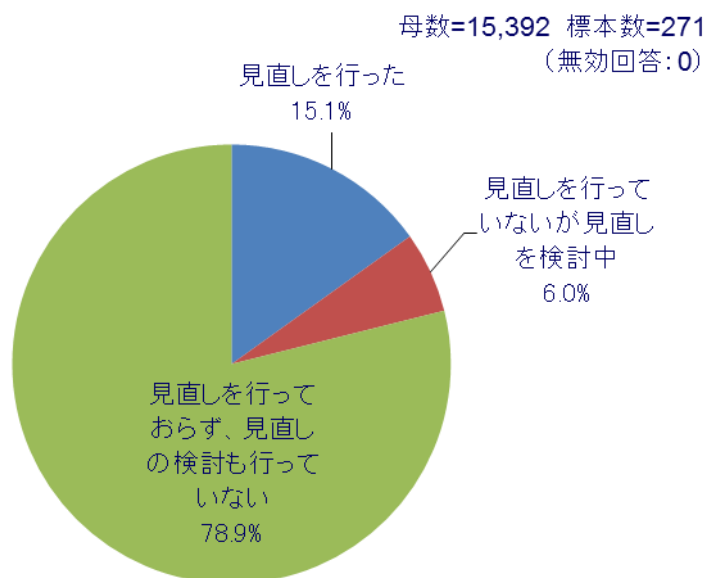
「問 25 貴社の退職一時金制度の計算方式にポイント制を採用していますか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,242	73,407	100.0%
ポイント制を採用している	271	15,392	21.0%
ポイント制をまだ採用していないが、採用の予定がある	52	3,072	4.2%
ポイント制を採用しておらず、採用の予定もない(採用しない理由自由記述)	913	54,601	74.4%
かつてポイント制を採用していたが現在は廃止している(廃止時期、廃止理由 自由記述)	6	342	0.5%

図表 6.1-2

6.2 ポイント制の見直しの状況

「ポイント制を採用している」との回答のうち、「見直しを行った」又は「見直しを行っていないが、見直しを検討中である」との回答が 21.1%となった。



図表 6.2-1

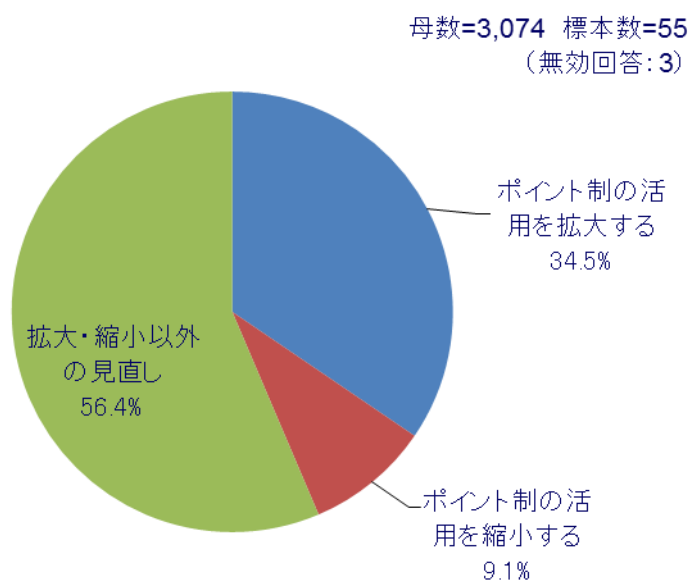
「問 26 貴社では、ポイント制を採用した後、ポイント制の見直しを行いましたか。」
(問 25 「1 ポイント制を採用している」回答者ベース)

項目	標本数	母数	構成比
全体	271	15,392	100.0%
見直しを行った	42	2,328	15.1%
見直しを行っていないが、見直しを検討中である	16	919	6.0%
見直しを行っておらず、見直しの検討も行っていない	213	12,146	78.9%

図表 6.2-2

6.3 ポイント制見直しの内容

ポイント制について「見直しを行った」又は「見直しを行っていないが、見直しを検討中である」との回答の内訳は、「ポイント制の活用を拡大する」との回答が 34.5%、「ポイント制の活用を縮小する」との回答が 9.1%、「拡大・縮小以外の見直し」との回答が最も多く 56.4%となった。「拡大・縮小以外の見直し」としては、賃金・人事制度の改定に伴う変更との回答が多かった。²⁴



図表 6.3-1

「問 27 貴社では、ポイント制の見直しの内容はどのようなものですか。」(問 26「1 見直しを行った」「2 見直しを行っていないが、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
全体	55	3,074	100.0%
ポイント制の活用を拡大する(見直し内容・理由 自由記述) ※1	18	1,061	34.5%
ポイント制の活用を縮小する(見直し内容・理由 自由記述) ※2	5	279	9.1%
拡大・縮小以外の見直し(見直し内容・理由 自由記述) ※3	32	1,734	56.4%
ポイント制の廃止(廃止する理由 自由記述)	0	0	0.0%

図表 6.3-2

²⁴ 「拡大・縮小以外の見直し」の自由記述の詳細については、資料編 P.87 参照

※1 「ポイント制の活用を拡大する（見直し内容・理由 自由記述）」

ポイント制の活用を拡大する(見直し内容・理由 自由記述)	標本数
ポイントの増額	3
わかりやすい制度に変更	2
会社統合に伴う統一化	1
制度導入前の退職一時金水準に合わせる	1
役職に応じたポイント制導入	1
厚生年金基金の代替制度	1
定年加算金部分を移行	1
(無記入)	8

※2 「ポイント制の活用を縮小する（見直し内容・理由 自由記述）」

ポイント制の活用を縮小する(見直し内容・理由 自由記述)	標本数
勤続年数ポイントの見直し。21 年以上を一本化した	1
(無記入)	4

※3 「拡大・縮小以外の見直し（見直し内容・理由 自由記述）」

拡大・縮小以外の見直し(見直し内容・理由 自由記述)	標本数
賃金・人事制度改定によるポイント制改定	11
ポイント活用方法の追加	3
役割(役職)責任に応じたポイント配分の見直し	3
ポイントそのもの見直し	2
社の規定に合わせて見直し	2
特別加算金	1
費用軽減を社員に還元のためにポイント見直し検討	1
ポイント加算期間の延長	1
支払いに関する見直し	1
勤続、等級、役職のポイント制の他項目への変更を検討中	1
ポイント単価の見直し	1
一時金を算出する際に退職事由と勤続年数に応じ自己都合乗率を反映させることになった	1
(無記入)	4

6.4 ヒアリング結果について

企業においてポイント制を採用した背景や効果等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)。

6.4.1 ポイント制に関するヒアリング

- ・ ポイント制の採用の事情は企業により異なるが、大きく分けると、国の年金制度改革に合わせて制度見直しを行った企業と、企業の合併等に伴い見直した企業とがある。
- ・ 再雇用制度を採用した企業の中では、ポイントの積み立ては60歳までとし、企業年金部分は60歳から支給を開始するが、確定拠出部分については拠出金の積み立てを60歳時点で停止するものの、受給開始時期を本人が一定年数の範囲内で決定できるため、65歳で定年退職する際に60歳までに積み立てた拠出金に基づく退職一時金を支払うことも可能という企業(8.6.7G社)があった。また、60歳の定年時にそれまで積み立てたポイントにより退職一時金を支払い、再雇用後65歳までの間はそれまでとは別の方法で再度ポイントを積み立てるという仕組みを採用する企業もあった(8.6.8H社参照)。
- ・ 定年年齢の引き上げを採用した企業の中には、ポイントの積み立ては65歳までとし、65歳で退職する際にそれまで積み立てたポイントによる退職一時金を支払う制度としている企業(8.6.4D社参照)や、ポイントの積み立ては60歳までとし、60歳時点で退職一時金を支払うという企業(8.6.9I社)もあった。