平 成 30 年 1 月
株式会社ナビット

平成29年度民間企業における退職給付制度の実態に関する調査研究報告書（概要）

1. 調査研究の目的

国家公務員退職手当制度の検討を行う際の基礎資料とすることを目的とし、企業が作成している就業規則のうち、退職給付に関する事項について記された部分を収集し、民間企業で採用されている退職給付制度の動向を分析する。

2. 収集する就業規則

収集する就業規則は常勤の従業員に適用される退職一時金に係る就業規則（企業年金制度を併用している場合は企業年金に関する就業規則を併せて収集）とした。

なお、職種によって規定が異なる場合は、事務・技術関係従業員について適用される就業規則を対象とし、事業所ごとに異なる就業規則を作成している場合は本社事業所の就業規則とした。

また、就業規則の収集と併せて、企業の基礎情報を収集した。

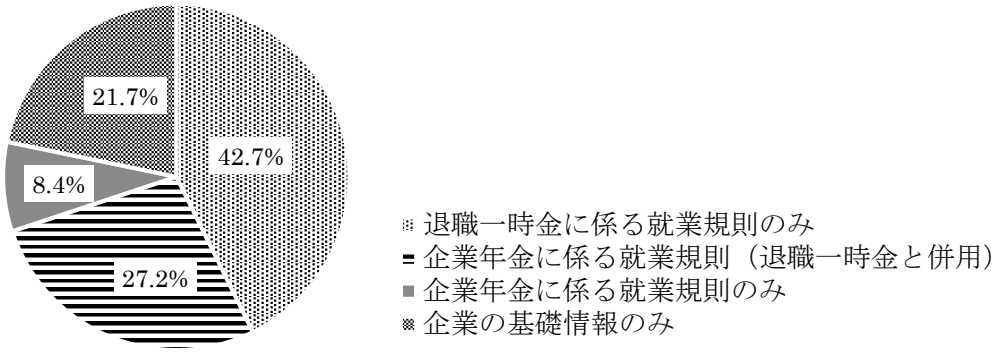
3. 実施方法

株式会社ナビットが内閣官房内閣人事局から業務委託を受け、全国の企業から産業分類別従業員規模別に無作為に抽出した 10,010 社に対し、郵送により依頼し、そのうち 2,299 社から収集した。

4. 就業規則の収集状況

退職一時金に係る就業規則のみの提供があった企業は 42.7%、退職一時金及び企業年金に係る就業規則の提供があった企業は 27.2%、企業年金に係る就業規則のみの提供があった企業は 8.4%、企業の基礎情報のみの提供があった企業は 21.7%であった。

図　就業規則の収集状況



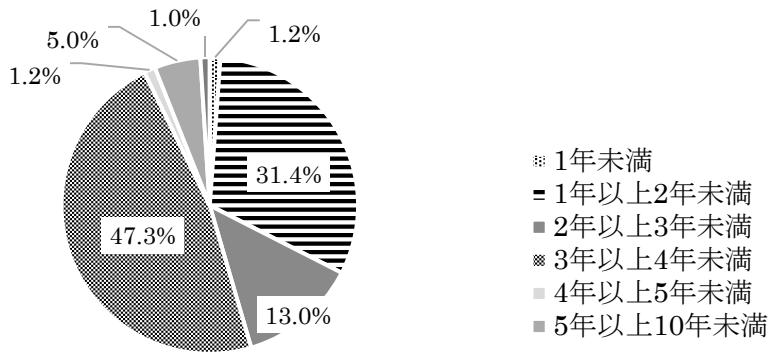
5. 退職一時金に係る就業規則のとりまとめ

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業について、退職一時金制度の状況をとりまとめた。
なお、提供された就業規則を分析し、単純に集計したものであり、母集団に復元するなどの統計的な処理は行っていない。

5.1. 退職一時金の支給要件における勤続年数

退職一時金を支給する要件として勤続年数が規定されている企業のうち、勤続年数（受給資格年数）が 3 年以上 4 年未満の企業が 47.3%、1 年以上 2 年未満の企業が 31.4%、2 年以上 3 年未満の企業が 13.0%であった。

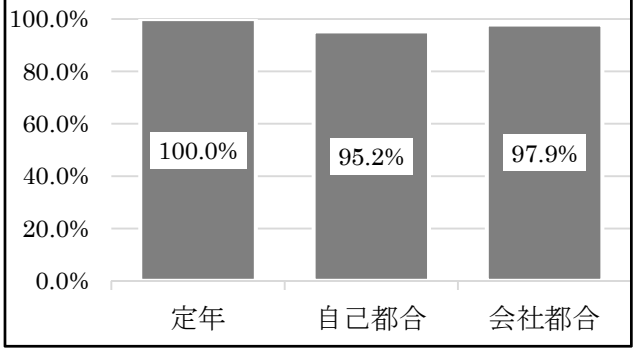
図　退職一時金の支給要件における勤続年数



5.2. 退職一時金が支給される退職理由

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、退職一時金が支給される退職理由を定めている企業は 86.3%であった。
退職理由を定めている企業のうち、退職理由の一つとして、定年を定めている企業は 100%、自己都合を定めている企業は 95.2%、会社都合を定めている企業は 97.9%であった。
なお、会社都合は、会社の勧奨・要請を受けて退職した場合、早期退職優遇制度又は希望退職制度に応募して退職した場合などによる退職とした。

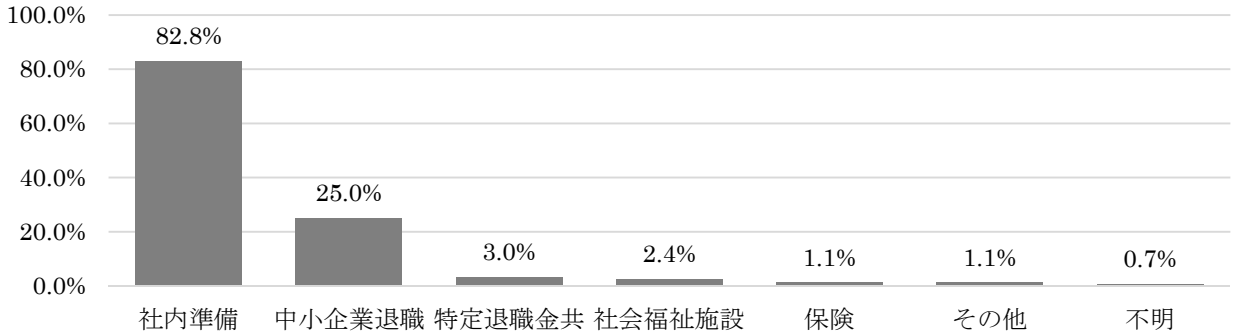
図　退職一時金が支給される退職理由



5.3. 退職一時金の支払準備形態

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、退職一時金の支払準備形態として、社内準備を採用している企業は 82.8%、中小企業退職金共済（特定業種退職金共済を含む。）を採用している企業は 25.0%であった（複数採用あり）。その他、特定退職金共済、社会福祉施設職員等退職手当共済、保険などを採用している企業がある。

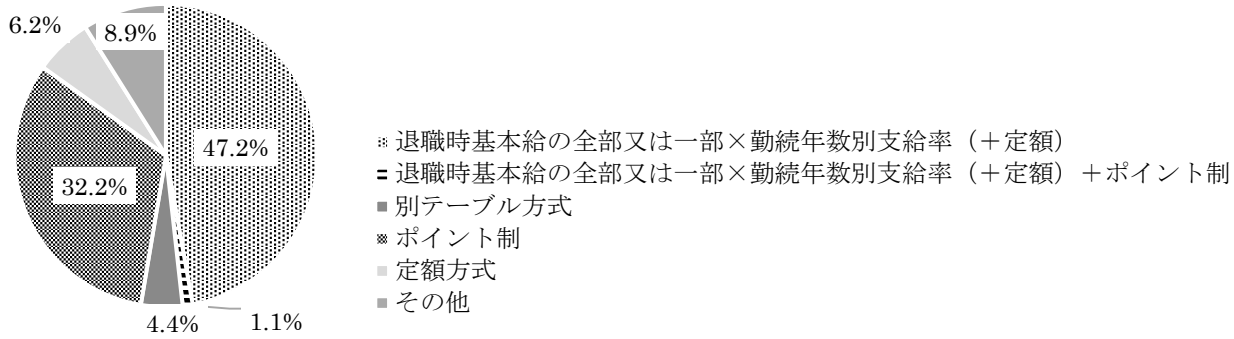
図　退職一時金の支払準備形態



5.4. 退職一時金の算定方法（社内準備の場合）

退職一時金の支払準備形態が社内準備である企業のうち、退職一時金の算定方法として、「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）」を採用している企業は 47.2%、ポイント制を採用している企業は 32.2%、定額方式を採用している企業は 6.2%であった。

図　退職一時金の算定方式



5.5. 勤続年数別平均累積支給率（社内準備の場合）

退職一時金の支払準備形態が社内準備である企業のうち、退職一時金の算定方式として、「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）」あるいは「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）＋ポイント制」を採用している企業における退職理由別・勤続年数別の平均累積支給率は次表のとおりとなっている。

表　退職理由別・勤続年数別平均累積支給率

勤続年数／退職理由	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
定年	3.6	8.3	13.8	20.1	26.6	33.0	37.8	41.5	43.8
自己都合	2.3	6.0	10.7	16.4	22.5	28.6	33.1	36.5	38.7
会社都合	3.7	8.4	14.0	20.3	26.8	33.2	38.1	41.8	44.2

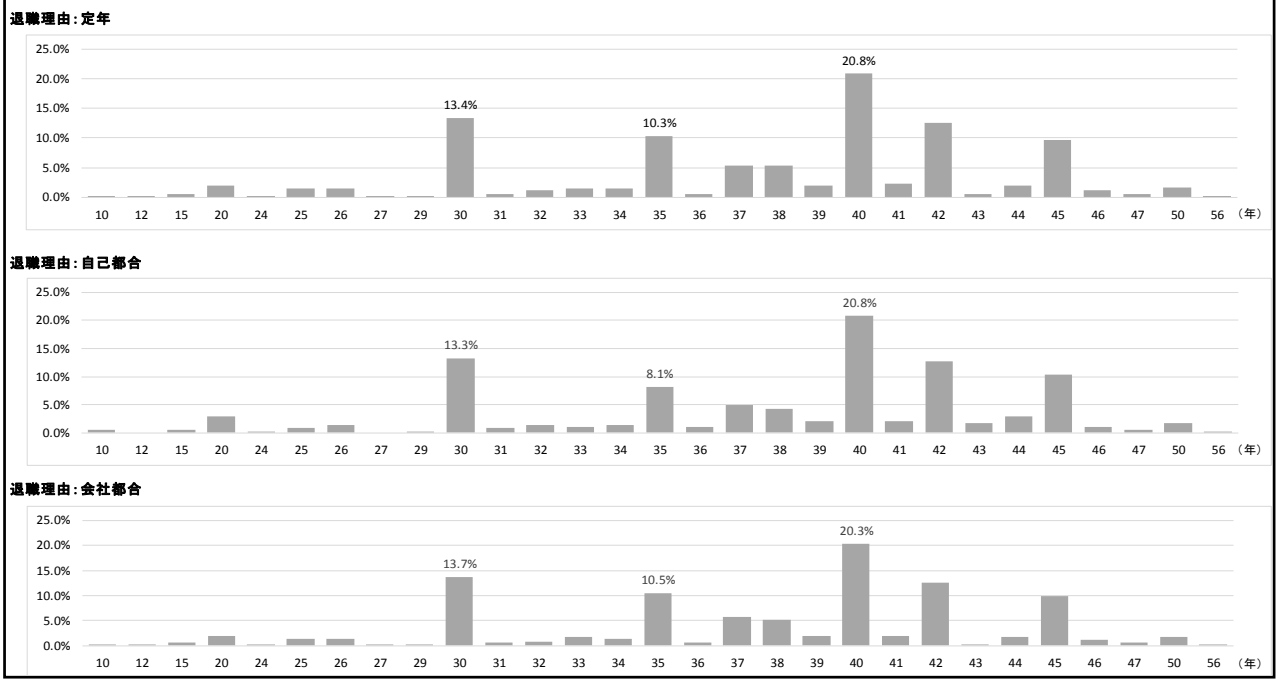
5.6.　支給率の上限となる勤続年数（社内準備の場合）

退職一時金の支払準備形態が社内準備である企業であって、退職一時金の算定方式が、「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）」あるいは「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）＋ポイント制」の企業のうち、支給率について勤続年数による上限が設定されている企業は、退職理由が定年では 70.9%、自己都合では 71.0%、会社都合では 70.5%であった。

また、勤続年数による上限が設定されている企業のうち、退職理由が定年の場合、上限となる勤続年数が 30 年の企業が 13.4%、35 年の企業が 10.3%、40 年の企業が 20.8%であった。

退職理由が自己都合の場合、上限となる勤続年数が 30 年の企業が 13.3%、35 年の企業が 8.1%、40 年の企業が 20.8%、退職理由が会社都合の場合、上限となる勤続年数が 30 年の企業が 13.7%、35 年の企業が 10.5%、40 年の企業が 20.3%であった。

図　退職理由別支給率の上限となる勤続年数別企業割合



5.7.　退職理由が自己都合の場合の勤続年数別支給率が定年の場合と同じとなる勤続年数（社内準備の場合）

退職一時金の支払準備形態が社内準備である企業であって、退職一時金の算定方式として、「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）」あるいは「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）＋ポイント制」を採用している企業で、退職理由が自己都合の場合の勤続年数別支給率が定年の場合と同じとなる勤続年数は、20 年の企業が 23.6%、25 年の企業が 19.4%、30 年の企業が 14.6%であった。

表　退職理由が自己都合の場合の勤続年数別支給率が定年の場合と同じとなる勤続年数別企業割合

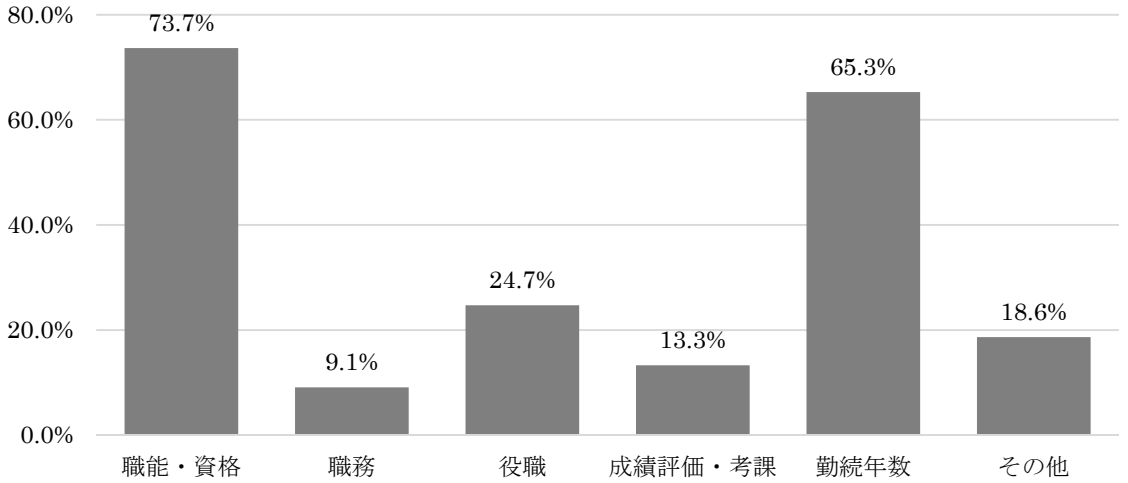
勤続年数	5年	8年	10年	15年	20年	21年	25年	30年	35年	37年	40年	41年	42年	43年	44年	45年	計
割合	0.7%	0.7%	9.0%	9.0%	23.6%	0.7%	19.4%	14.6%	5.6%	1.4%	7.6%	0.7%	0.7%	2.8%	0.7%	2.8%	100.0%

退職一時金の算定方式として、「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）」あるいは「退職時基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率（＋定額）＋ポイント制」を採用している企業のうち、退職理由ごとに異なる支給率を設定していない企業が 12.8%、自己都合の場合の支給率が定年の場合と同じにならない企業が 40.5%であった。

5.8. ポイント制を採用している企業におけるポイントの考慮要素（社内準備の場合）

退職一時金の支払準備形態が社内準備である企業のうち、退職一時金の算定方式として、ポイント制を採用している企業のうち、ポイントの考慮要素として、職能・資格を採用している企業は 73.7%、勤続年数を採用している企業は 65.3%であった（複数採用あり）。

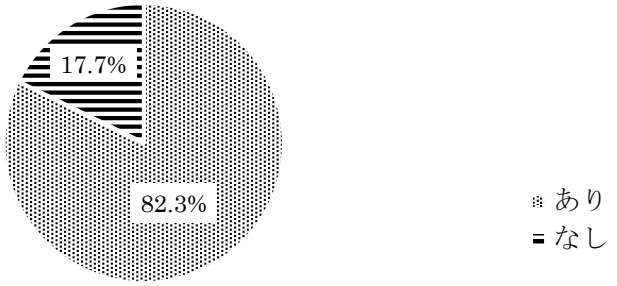
図　ポイント制採用企業のポイントの考慮要素



5.9. 懲戒免職処分の場合の退職一時金の全部を不支給とする規定の有無

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、懲戒免職処分を受けたことにより退職した者に対して退職一時金の全部を支給しないと定めている企業は 82.3%であり、全部を不支給とする定めがない企業は 17.7%であった。

図　懲戒免職の場合の退職一時金の全部を不支給とする規定の有無



5.10. 懲戒免職の場合の退職一時金の一部不支給についての規定の有無

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、懲戒免職処分を受けたことにより退職した者に対して退職一時金の一部不支給についての規定を有する企業は 56.7%であった。

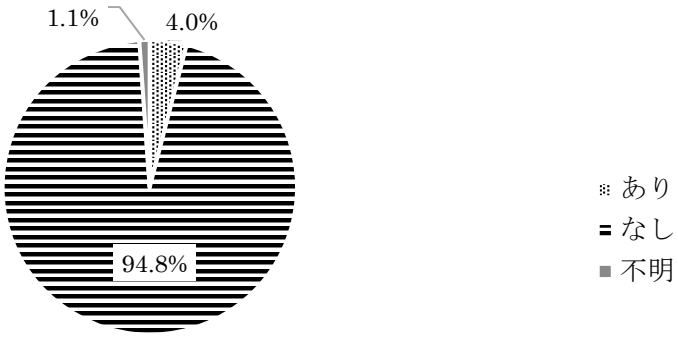
なお、退職一時金の一部不支給についての規定がない企業は、全額不支給とする企業か、全額支給する企業のいずれかである。

図　懲戒免職の場合の退職一時金の一部不支給についての規定の有無

5.11. 懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けたことがある場合の一部不支給などの措置の有無

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けたことがある者に対して、退職一時金の一部不支給などの措置を定めている企業は 4.0%であった。

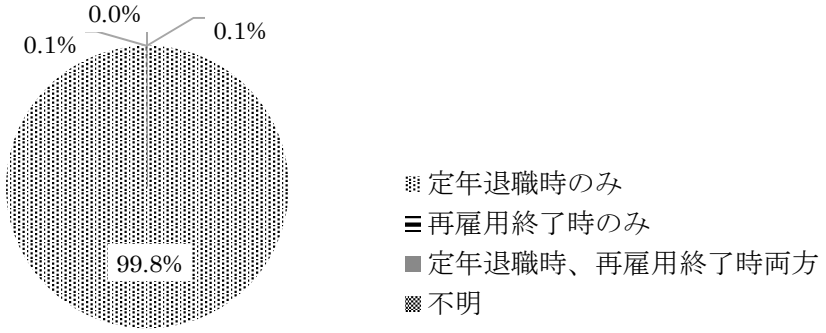
図　懲戒免職処分以外の懲戒処分を受けたことがある場合の一部不支給などの措置の有無



5.12. 再雇用制度がある企業における退職一時金の支給時点

再雇用制度がある企業のうち、退職一時金を定年退職時には支給せず、再雇用が終了した時点にのみ支給する企業は 0.1%であった。定年退職時と再雇用終了時の両方に支給する企業はなかった。

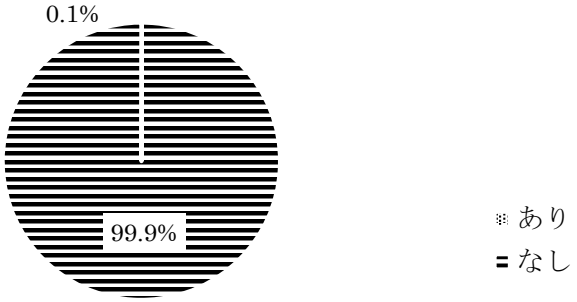
図　退職一時金の支給時点



5.13. 再雇用辞退の場合の退職一時金の割増措置の有無

再雇用制度がある企業で退職一時金の支給時期が定年退職時のみの企業のうち、定年退職時に再雇用を辞退した場合に退職一時金の割増措置を規定している企業は 0.1%であった。

図　再雇用辞退の場合の退職一時金の割増措置の有無

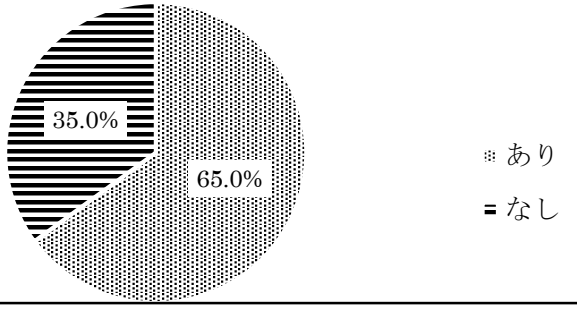


5.14. 退職一時金と企業年金の調整の有無

退職一時金制度と企業年金制度を併用している企業のうち、退職給付総額の内訳を調整する規定がある企業は 65.0%であった。

※退職給付総額の内訳を調整する規定とは、規約に基づき退職給付総額を算定したのち、企業年金で支給される額（一時金で受け取るとした場合の現価相当額）を差し引いた額を退職一時金で支給するような仕組みをいう。

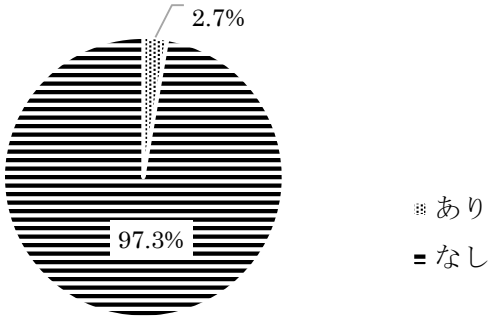
図　退職一時金と企業年金の調整の有無



5.15. 退職一時金の分割支給の仕組みの有無

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、退職一時金の分割支給制度を導入している企業は 2.7%であった。

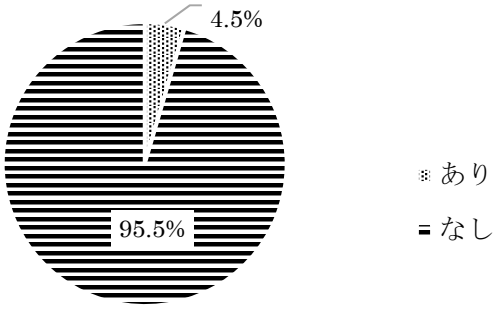
図 退職一時金の分割支給の仕組みの有無



5.16. 前払い退職給付制度の有無

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、退職給付の前払い制度を導入している企業は 4.5%であった。

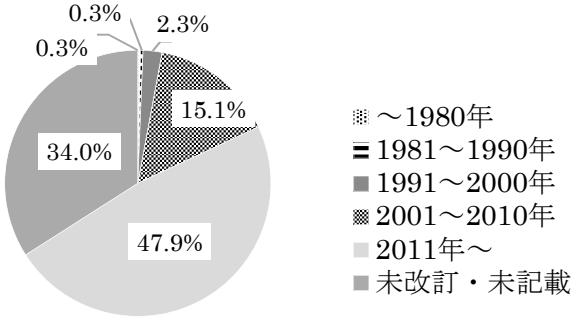
図　前払い退職給付制度の有無



5.17. 退職給付に関する就業規則の改正の時期

退職一時金に係る就業規則の提供があった企業のうち、2011 年以降に、退職一時金に関する就業規則を改正している企業は 47.9%であった。

図　退職給付に関する就業規則の改正の時期



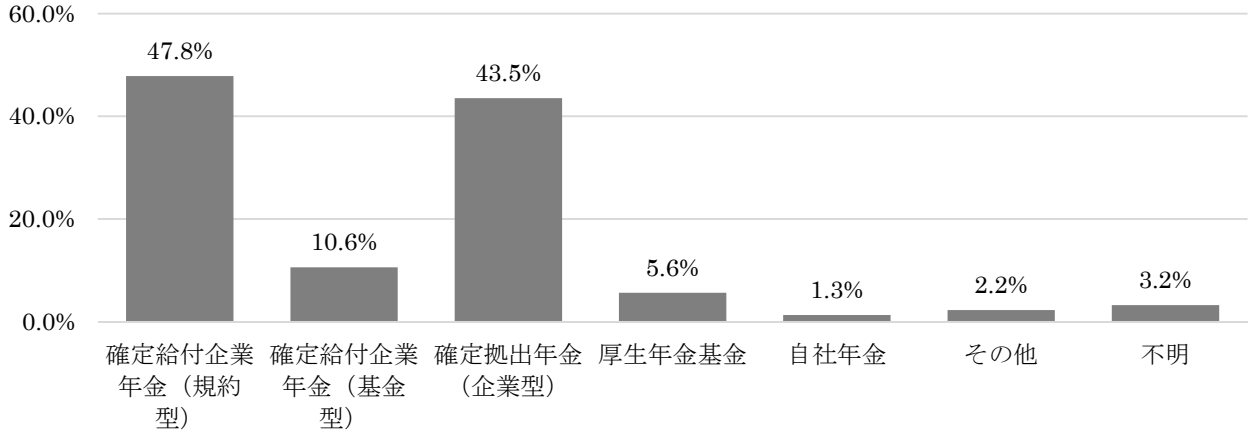
6. 企業年金に係る就業規則のとりまとめ

企業年金に係る就業規則の提供があった企業について、各企業が採用している企業年金の種類をとりまとめた。

なお、提供された就業規則から企業が採用している企業年金の種類を把握し、単純に集計したものであり、母集団に復元するなどの統計的な処理は行っていない。

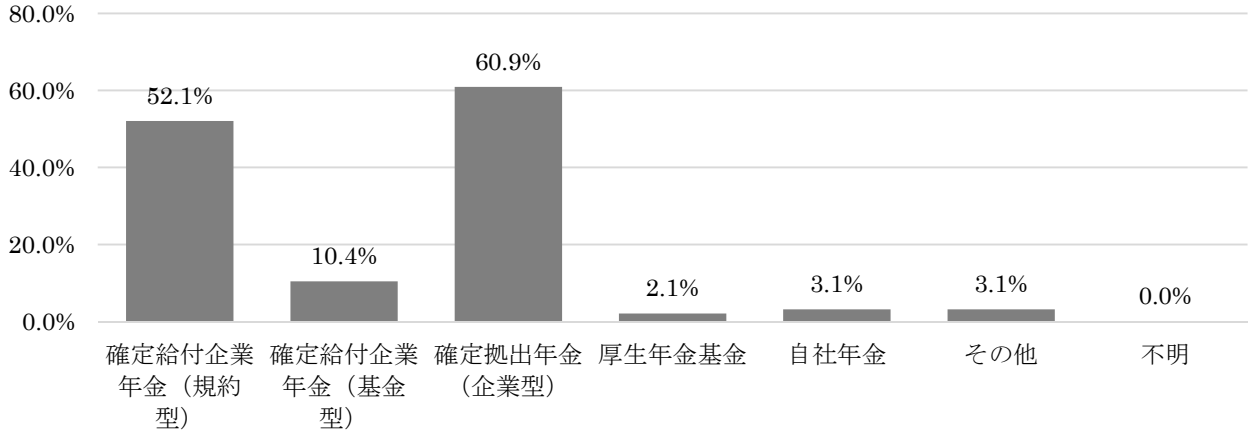
企業年金制度と退職一時金制度を併用している企業では、企業年金の種類として、確定給付企業年金（規約型）を採用している企業が 47.8%、確定拠出年金（企業型）を採用している企業が 43.5%であった（複数採用あり）。

図　企業年金の種類（退職一時金制度と併用している企業）



企業年金制度のみの企業では、企業年金の種類として、確定拠出年金（企業型）を採用している企業が 60.9%、確定給付企業年金（規約型）を採用している企業が 52.1%であった（複数採用あり）。

図　企業年金の種類（企業年金制度のみの企業）



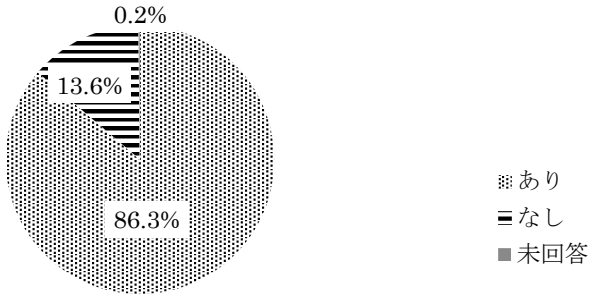
7. 企業の基礎情報のとりまとめ

企業の基礎情報の提供があった企業について、その状況をとりまとめた。
なお、収集した回答を単純に集計したものであり、母集団に復元するなどの統計的な処理は行っていない。

7.1. 退職給付制度の有無

企業の基礎情報の提供があった企業のうち、退職給付制度があると回答した企業は 86.3%、退職給付制度がないと回答した企業は 13.6%であった。

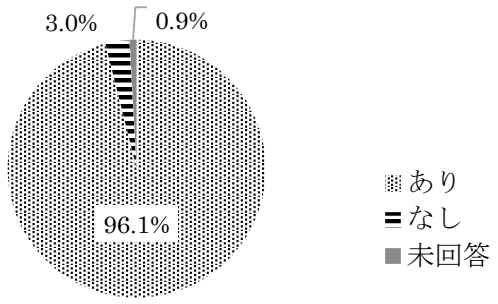
図　退職給付制度の有無



7.2. 定年制の有無

企業の基礎情報の提供があった企業のうち、定年制があると回答した企業は 96.1%、ないと回答した企業は 3.0%であった。

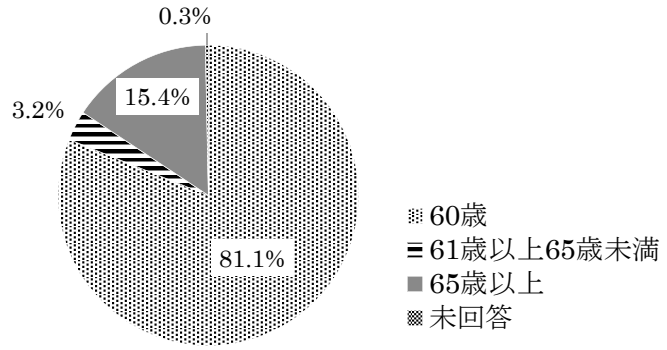
図　定年制の有無



7.3. 定年年齢

定年制があると回答した企業のうち、定年年齢が 60 歳の企業は 81.1%、61 歳以上 65 歳未満の企業は 3.2%、65 歳以上の企業は 15.4%であった。

図　定年年齢

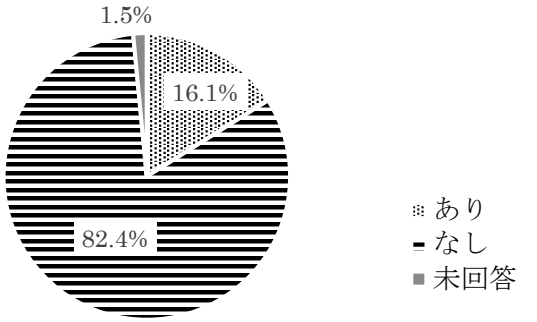


7.4.　定年の引上げ、定年制の廃止の有無

企業の基礎情報の提供があった企業のうち、平成 18 年※以降に、定年の引上げあるいは定年制の廃止を行った企業は 16.1%であった。

※平成 18 年 4 月に改正高年齢者雇用安定法が施行され、高年齢者の雇用確保措置（継続雇用制度の導入、定年の引上げ、定年制の廃止のいずれか）が義務付けられた。

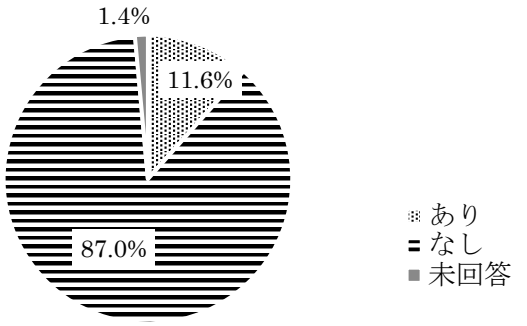
図　定年の引上げ、定年制の廃止の有無



7.5.　定年年齢の引上げ、定年制廃止の予定の有無

今後、定年年齢の引上げあるいは定年制廃止の予定があると回答した企業は 11.6%であった。

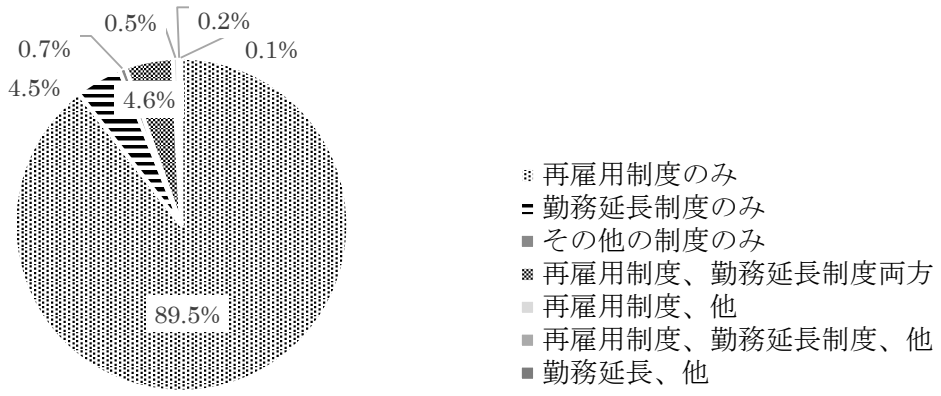
図　定年の引上げ、定年制廃止の予定の有無



7.6.　継続雇用制度

定年制度がある企業で継続雇用制度がある企業のうち、再雇用制度のみを採用している企業は 89.5%、再雇用制度と勤務延長制度を採用している企業は 4.6%、勤務延長制度のみを採用している企業は 4.5%であった。

図　継続雇用制度



8. 企業への依頼内容

■ 回 答 期 間 ■
平成 29 年 7 月 20 日（木）～ 8 月 10 日（木）

企業ＩＤ	
パスワード	

退職給付（退職一時金・企業年金）に関する就業規則の提供のお願い

平成２９年７月
株式会社ナビット

本調査は、株式会社ナビットが内閣官房内閣人事局からの委託を受けて実施するものです。ご提供いただいた退職給付に関する就業規則等は、内閣人事局における国家公務員の退職手当制度の検討資料として内部で使用するものです。

１．ご提供いただきたい内容

（１）退職給付に関する就業規則
① 労働基準法第 89 条第３の２号に定める退職手当（退職一時金）に係る就業規則
② 退職一時金に係る就業規則から委任されて定めている細則・規程等
③ 上記の内容を確認するに当たり必要となる、退職一時金に係る就業規則等で引用されている規程、用語の定義を定めた規程等
※ 例えば、退職一時金に係る就業規則等において、「懲戒処分規定第Ａ条に規定する処分を受け退職した場合には、退職一時金は支給しない」という規程がある場合、「懲戒処分規定第Ａ条に規定する処分」の内容が分かる規程もご提供ください。また、「諭旨免職」などの用語がある場合には、当該「諭旨免職」の定義が分かる規程もご提供ください。
④ 企業年金に係る就業規則
就業規則とは別に定めている規則等がございましたら、併せてご提供ください。
（２）企業の基礎情報
ご連絡先、貴社の概要（次頁「６．基礎情報」）

（注１）退職給付に関する就業規則は、常勤の従業員（パート労働者等を除く）に適用されるものをご提供ください。また、職種によって規定が異なる場合は、事務・技術関係従業員について適用される就業規則を対象とし、事業所ごとに異なる就業規則を作成している場合は本社事業所の就業規則としてください。
（注２）退職給付に関する就業規則を策定されていない場合は、企業の基礎情報のみを提出してください。

２．企業情報等の取扱いについて

内閣人事局及び株式会社ナビットでは、ご提供いただいた就業規則及び企業の基礎情報を厳重に管理し、個々の企業名や回答内容を公表することはありません。

３．提出期限

提出の期限：平成 29 年８月 10 日（木）

４．提出にあたっての注意事項

インターネット、メール、ＦＡＸのいずれかの方法により提出をお願いいたします。なお、提出方法の詳細は「７．提出方法」をご参照ください。
それ以外の方法で提出を希望される場合は、下記までお問い合わせください。

５．お問い合わせ先

株式会社　ナビット　（担当）堀田、立川、関口
所在地：〒102－0074　東京都千代田区九段南 1-5-5 九段サウスサイドスクエア 8F
電　話：03-5215-5713　　ＦＡＸ：03-5215-5702
E-MAIL：taishoku@navit-j.com

－ 1 －

６．基礎情報

Ⅰ　ご連絡先

ご回答いただきました内容を確認させていただく場合がありますので、ご担当者様のご連絡先をご記入ください。

貴社名		企業ＩＤ	
所在地			
部署名		ご担当者名	
電話番号		メールアドレス	

Ⅱ　貴社の概況についてお伺いします。

問１　貴社の事業内容（業種）は、次のうちどれに該当しますか。
（○は１つ。事業が複数ある場合、過去一年間の収入額の最も多い事業を選択してください。）

1　農業、林業	11　不動産業、物品賃貸業
2　漁業	12　学術研究、専門・技術サービス業
3　鉱業、採石業、砂利採取業	13　宿泊業、飲食サービス業
4　建設業	14　生活関連サービス業、娯楽業
5　製造業	15　教育、学習支援業
6　電気・ガス・熱供給・水道業	16　医療、福祉
7　情報通信業	17　複合サービス業
8　運輸業、郵便業	18　サービス業（他に分類されないもの）
9　卸売業、小売業	19　その他（　　）
10　金融業、保険業	

問２　貴社の企業全体の常勤従業員は何人ですか。（○は１つ）

1　50 人未満	3　100～500 人未満	5　1000 人以上
2　50～100 人未満	4　500～1000 人未満	

問３　貴社は、設立してから何年になりますか。（○は１つ）

1　5 年未満	3　10 年～20 年未満	5　30 年以上
2　5 年～10 年未満	4　20 年～30 年未満	

問４　退職給付制度はありますか。（○は１つ）

1　ある	2　ない

問５－１　現在、定年制はありますか。（○は１つ）

1　ある	2　ない　→問６へ

問５－２　定年年齢は何歳ですか。（職種、役職等により異なる場合は事務・技術関係職種のうち最も多くの従業員に適用している定年年齢をご記入ください。）

歳

問６　平成 18 年以降、定年年齢の引き上げ、定年制の廃止を行いましたか。（○は１つ）

1　行った	2　行っていない

問７　今後、定年年齢の引き上げ、定年制の廃止を行う予定はありますか。（○は１つ）

1　ある	2　予定なし

問８　現在、採用している継続雇用制度はどのようなものですか。（複数回答）

1　再雇用制度	3　その他の制度がある
2　勤務延長制度	4　ない

７．提出方法

インターネット、メール、ＦＡＸのいずれかの方法により提出をお願いいたします。

（１）インターネットで提出いただく場合

① １頁の「１．ご提供いただきたい内容（１）退職給付に関する就業規則」のワード、ＰＤＦ等のファイルをご用意ください。

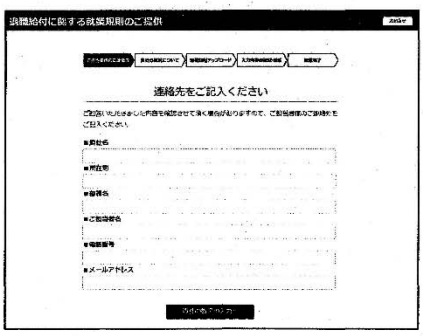
就業規則が紙の場合は、スキャンしてＰＤＦファイルにしたものをご用意ください。

② 以下の URL にアクセスしてください。

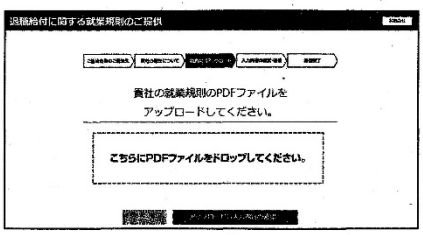
アクセス先：https://www.taishoku.net/

③ 「ＩＤ」、「ＰＡＳＳＷＯＲＤ」欄に、１頁の上部に記載の「企業ＩＤ」、「パスワード」を入力してください。

④ 画面の遷移に従い、ご連絡先及び貴社の概況を入力してください。



⑤ ご用意いただいた就業規則のワード、ＰＤＦ等のファイルを、画面に表示されている場所にドロップし「アップロードし入力内容の確認へ」ボタンを押してください。



＜注意！＞
・「内容を送信」ボタンを押し、「送信完了」の画面が表示された場合は、再入力等はできません。
・「基礎情報の入力内容を修正したい。」「送信したファイルを変更したい。」「送信内容を確認したい。」等がございましたら、**株式会社ナビット**までお問い合せください。

【連絡先】
電話：03-5215-5713　FAX：03-5215-5702
E-MAIL：taishoku@navit-j.com

⑥ 内容を確認し、修正がある場合は「戻る」ボタンを押し、前画面に戻り修正してください。

内容に誤りがなければ、「内容を送信」ボタンを押してください。「送信完了」の画面が表示されますので、これで提出は完了です。

（２）電子メールで提出いただく場合

① １頁の「１．ご提供いただきたい内容（１）退職給付に関する就業規則」のワード、ＰＤＦ等のファイルをご用意ください。

就業規則が紙の場合は、スキャンしてＰＤＦファイルにしたものをご用意ください。

② ２頁の「６．基礎情報」のご連絡先及び貴社の概況については、以下の「メールでの提出方法（記入例）」をご参考のうえ、メール本文にご記入ください。

「６．基礎情報」の様式に直接ご記入いただく場合は、スキャンしてＰＤＦファイルにしたものを、メールに添付し提出ください。

「６．基礎情報」の様式（ワード形式）又は下記の記入例の送信をご希望される場合は、その旨メールでご連絡いただければ、返信させていただきます。

メールでの提出方法（記入例）

メールのタイトル：就業規則の提出（企業ＩＤ）
本文：
・基礎情報
＜連絡先＞
■貴社名：○○株式会社
■所在地：○○県○○市○○
■部課名：総務部人事課
■ご担当者名：○○○○
■電話番号：xxxx-xx-xxxx
■メールアドレス：xxxxxx@xxxxx.co.jp

＜貴社の概況＞
■問１：6
■問２：4
■問３：5
■問４：1
■問５－１：1
■問５－２：65 歳
■問６：1
■問７：2
■問８：1,2,3

メールのタイトルの（企業ＩＤ）は、１頁の上部に記載の「企業ＩＤ」を記入してください。

③ 上記①、②を添付又はメール本文にご記入のうえ、以下のメールアドレスに送信してください。

提出先メールアドレス：taishoku@navit-j.com

（３）ＦＡＸで提出いただく場合

① １頁の「１．ご提供いただきたい内容（１）退職給付に関する就業規則」をご用意ください。

② 「６．基礎情報」の様式に直接必要事項をご記入ください。

③ 下記の提出先ＦＡＸ番号宛てに、①及び②を送信してください。

提出先ＦＡＸ：03-5215-5702

ご回答は、平成２９年８月１０日（木）までに、お願いいたします。