

調査結果の概要

1 退職金制度

(1) 退職金制度を有する企業の割合

退職一時金制度を有する企業は92.2%、企業年金制度を有する企業は60.5%となっている。退職金制度を有する企業（退職一時金又は企業年金のいずれか又は両方の制度を有する企業）は96.4%となっている。（参考1及び「資料」表1参照）

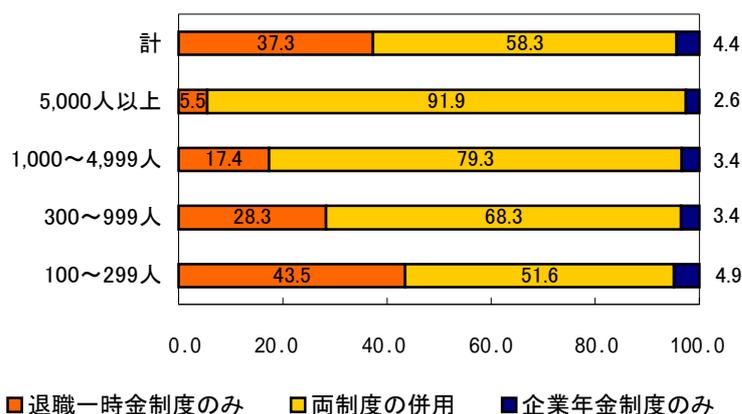
参考1 退職金制度を有する企業の割合 (%)

	計	5,000人以上	1,000～4,999人	300～999人	100～299人
退職一時金制度あり	92.2	96.8	95.9	94.2	91.0
企業年金制度あり	60.5	93.9	82.0	70.0	54.0
(特掲)退職金制度あり	96.4	99.4	99.3	97.6	95.7

(2) 退職金制度の種類

退職金制度を有する企業について、採用している制度をみると、退職一時金制度のみが37.3%、退職一時金制度と企業年金制度の併用が58.3%、企業年金制度のみが4.4%となっている。これを企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど併用の割合が高く、退職一時金制度のみの割合が低くなっている。（参考2及び「資料」表1参照）

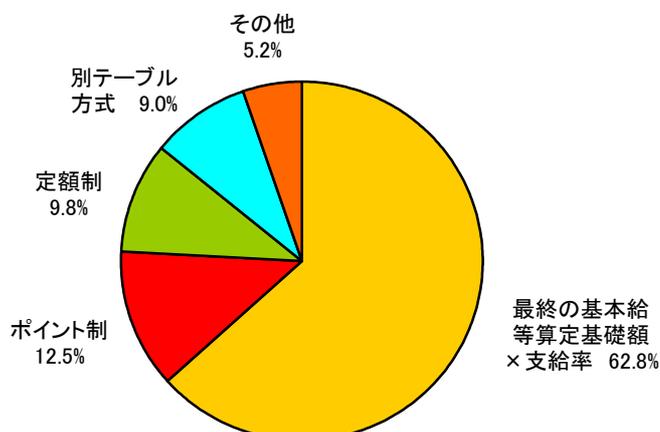
参考2 退職金制度の種類 (%)



(3) 退職一時金の算定方法

退職一時金制度を有する企業について、退職一時金の算定方法をみると、「最終の基本給等算定基礎額×支給率」が62.8%と最も多く、以下、ポイント制12.5%、定額制9.8%、別テーブル方式9.0%と続いている。（参考3及び「資料」表2参照）

参考3 退職一時金の算定方法



(4) 勤続年数別支給率

退職一時金の算定方法が「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の場合について、退職事由別に勤続20年を100とした勤続年数別支給率をみると、定年は、勤続10年が41、30年が169、40年が212となっている。これに対し、自己都合は、勤続10年が34、30年が186、40年が238と、定年を上回る較差を示している。なお、会社都合は、定年とほぼ同じ値となっている。(参考4及び「資料」表3参照)

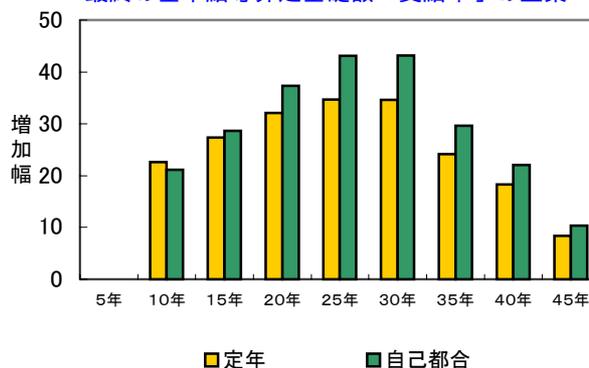
参考4 退職一時金の勤続年数別支給率 - 「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の企業 (勤続20年=100)

	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	40年	45年
定年	18	41	68	100	135	169	193	212	220
会社都合	18	40	68	100	135	169	193	211	220
自己都合	13	34	63	100	143	186	216	238	248
退職事由に関係なく一律	16	38	66	100	137	173	199	222	236

(注) 退職事由ごとに勤続年数別の支給率の変化を示したものであり、退職事由間の退職金支給額(実額)の大小を示すものではない。

定年と自己都合について、勤続年数別支給率の5年間当たりの増加幅をみると、いずれも25年ないし30年までは増加幅が拡大する傾向を示しており、勤続期間が長いほど支給率がより有利になるようになっているが、それ以上の年数では増加幅は縮小している。(参考5及び「資料」表3参照)

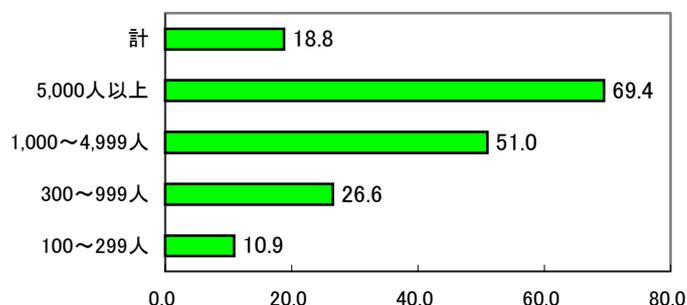
参考5 退職一時金の勤続年数別支給率の増加幅 - 「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の企業



(5) 早期退職優遇制度

退職一時金制度を有する企業について、早期退職優遇制度の有無をみると、早期退職優遇制度を有する企業は18.8%となっているが、1,000人以上の規模の企業においては半数以上が制度を有している。(参考6及び「資料」表4参照)

参考6 早期退職優遇制度を有する企業の割合 (%)



(6) 加算金、功労金等の制度

退職一時金制度を有する企業について、加算金、功労金等名目を問わず退職時に一時金を増額して支給する制度の有無をみると、加算金等の制度を有する企業が49.9%となっている。これを企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど制度を有する企業の割合が高くなっている。

参考7 加算金、功労金等の制度を有する企業の割合 (%)

	計	5,000人以上	1,000~4,999人	300~999人	100~299人
加算金等制度あり	49.9	74.1	63.4	56.8	45.3
功労加算	69.5	64.1	59.4	64.0	73.9
役付加算	18.5	18.4	18.5	15.6	19.8
定年加算	20.0	30.5	29.2	24.2	16.2
その他	13.8	32.3	23.8	18.7	9.2

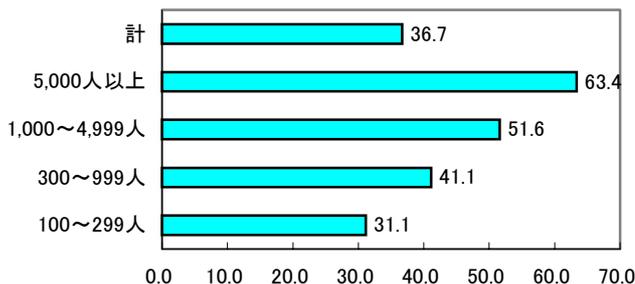
(注) 内訳は、加算金等制度を有する企業に対する割合(複数回答)

加算金等の制度を有する企業について、どのような加算金があるかを複数回答でみると、功労加算が69.5%、定年加算が20.0%、役付加算が18.5%となっている。(参考7及び「資料」表5参照)

(7) 退職金の一定割合を年金とする仕組み

企業年金制度を有する企業について、退職金の一定割合を年金とする仕組みの有無をみると、年金とする仕組みを有する企業が36.7%となっている。これを企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど年金とする仕組みを有する企業の割合が高くなっている。(参考8及び「資料」表6参照)

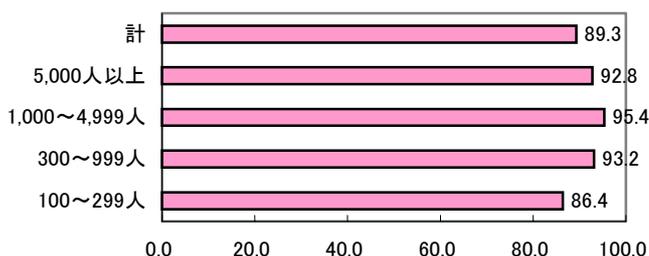
参考8 退職金を年金とする仕組みを有する企業の割合(%)



(8) 企業年金の一時金受給選択制度

企業年金制度を有する企業について、企業年金の一時金受給選択制度の有無をみると、一時金受給選択制度を有する企業が89.3%で、ほとんどの企業が選択制度を有している。(参考9及び「資料」表7参照)

参考9 企業年金の一時金受給選択制度を有する企業の割合(%)



(9) 主たる企業年金の支給期間

企業年金制度を有する企業について、主たる企業年金の支給期間をみると、終身が21.4%、有期が71.7%となっている。これを企業規模別にみると、規模の大きい企業ほど終身としている企業の割合が高くなっている。

主たる企業年金の支給期間が有期である企業について、支給年数をみると、10年が最も多くなっている。(参考10及び「資料」表8参照)

参考10 主たる企業年金の支給期間別の企業の割合(%)

	計	5,000人以上	1,000~4,999人	300~999人	100~299人
終身	21.4	62.0	36.6	21.9	17.0
有期	71.7	37.3	61.7	74.2	73.6
5年	1.8	0.0	3.3	1.5	1.7
10年	88.3	56.9	73.3	88.0	91.2
15年	7.2	33.9	19.9	8.8	4.1

(注) 有期の内訳には他の年数もあるので、合計は100%にならない。

2 退職金支給額(実額)

(1) 平均退職金

平成11年度中に勤続20年以上で退職し、退職金の支払われた大卒及び高卒の事務・技術関係職種の常勤従業員一人当たりの平均退職金を退職事由別にみると、勤続年数35年の退職者の場合、定年退職は24,029千円、会社都合退職は31,519千円、自己都合退職は19,031千円となっており、退職事由別にかなり大きな較差を示す。退職事由による平均退職金の較差は、他の勤続年数でもほぼ同様にみられる。(「資料」表9-1参照)

定年退職と会社都合退職について企業規模別にみると、規模が大きい企業ほど平均退職金は高くなる傾向がみられる。(「資料」表9-2~9-5参照)

(2) 学歴、役職段階別平均退職金

平均退職金を学歴別にみると、定年退職、会社都合退職ともに大卒の平均退職金が高卒を上回る傾向がみられる。(「資料」表10参照)

役職段階別にみると、役職が高くなるほど平均退職金も高くなる傾向がみられる。(「資料」表11参照)

