平成 27 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

退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応
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
退職一時金におけるポイント制の導入状況

平成 28 年 3 月

ニュートン・コンサルティング株式会社

目　次

0　用語の定義 1
1　調査結果概要 3
1.1　調査結果概要 3
1.1.1　退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応 3
1.1.2　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 4
1.1.3　退職一時金におけるポイント制の導入状況 5
2　調査実施概要 6
2.1　調査目的 6
2.2　調査対象 6
2.2.1　アンケート調査 6
2.2.2　ヒアリング調査 6
2.3　アンケート調査方法 7
2.4　調査の実施期間 8
2.5　調査項目 8
2.5.1　アンケート調査 8
2.5.2　ヒアリング調査 9
2.6　集計方法 9
3　調査対象企業の概況 11
3.1　調査対象企業の構成 11
3.2　退職給付制度の有無 12
3.3　退職給付制度の形態 13
3.4　退職給付制度の形態（常勤従業員数別） 14
3.5　退職一時金制度の算定方式 15
3.6　退職一時金制度の算定方式（常勤従業員数別） 18
4　退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応 19
4.1　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い 19
4.1.1　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い 19
4.1.2　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い（退職一時金の算定方式別） 20
4.2　退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い 23
4.2.1　退職一時金制度を有する企業の育児休業制度の概要 23
4.2.2　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い 24
4.2.3　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い（子の年齢別） 27
4.2.4　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い（常勤従業員数別） 29
4.3　退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の

取扱い 31
4.3.1 退職一時金制度を有する企業の育児短時間勤務制度の概要 31
4.3.2 退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い 31
4.3.3 退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い（常勤従業員数別） 34
4.4 退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における配偶者同行休業期間の取扱い 36
4.5 ヒアリング結果について 38
4.5.1 育児休業期間の取扱いに関するヒアリング 38
4.5.2 育児短時間勤務期間の取扱いに関するヒアリング 39
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 40
5.1 高年齢者雇用確保措置の導入状況 40
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 42
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 43
5.2.1 退職一時金制度の見直し 43
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 46
5.2.3 退職一時金制度の見直しの内容 48
5.2.4 退職一時金制度の見直し前後の変更点 49
5.3 ヒアリング結果について 50
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 50
6 退職一時金におけるポイント制の導入状況 51
6.1 ポイント制の採用状況 51
6.2 ポイント制の見直しの状況 52
6.3 ポイント制見直しの内容 53
6.4 ヒアリング結果について 55
6.4.1 ポイント制に関するヒアリング 55
7 総括 56
7.1 退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応 56
7.2 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 56
7.3 退職一時金におけるポイント制の導入状況 56
8 資料編 58
8.1 アンケート項目一覧 58
8.2 調査対象企業の構成 61
8.2.1 平成 26 年経済センサス - 基礎調査　速報集計　企業等に関する集計 第３表より抜粋 61
8.2.2 調査対象企業母集団 62

8.2.3　アンケート送付先企業（抽出企業）……63
8.2.4　抽出率……64
8.2.5　常勤従業員数別の抽出企業数・有効回答数……64
8.2.6　業種別の抽出企業数・有効回答数……65
8.3　復元率表……66
8.3.1　業種別の復元率……66
8.3.2　常勤従業員数別の復元率……66
8.4　単純集計表……67
8.4.1　問１　事業内容（業種）……67
8.4.2　問２　常勤従業員数……67
8.4.3　問３　設立経過年数……68
8.4.4　問４　常勤従業員の平均勤続年数（過去５年以内の退職者）……68
8.4.5　問５　退職給付制度の有無……68
8.4.6　問６　退職給付制度の形態……68
8.4.7　問７　退職一時金制度の算定方式……69
8.4.8　問８　育児休業取得可能期間……71
8.4.9　問９　育児短時間勤務選択可能期間……71
8.4.10　問 10　配偶者同行休業制度の有無……72
8.4.11　問 11　勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か……73
8.4.12　問 12　休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い……73
8.4.13　問 13　育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い……75
8.4.14　問 14　育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い……76
8.4.15　問 15　配偶者同行休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い……78
8.4.16　問 16　ワークライフバランス・女性活躍推進の観点からの退職一時金制度上の配慮……78
8.4.17　問 17　定年制の有無・定年年齢……79
8.4.18　問 18　高年齢者雇用確保措置……80
8.4.19　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の有無……80
8.4.20　問 20　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無……81
8.4.21　問 21　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響……81
8.4.22　問 22　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの内容……82
8.4.23　問 23　見直し前に採用していた退職一時金制度……83
8.4.24　問 24　「希望退職制度」（過去５年以内）募集を実施したか……84
8.4.25　問 25　ポイント制退職一時金制度の採用の有無……84
8.4.26　問 26　ポイント制退職一時金制度採用後に見直しを実施したか……86

8.4.27　問 27　ポイント制退職一時金制度採用後の見直し内容 86
8.5　クロス集計表 88
8.5.1　問２（常勤従業員数）×問６（退職給付制度の形態） 88
8.5.2　問２（常勤従業員数）×問７（退職一時金制度の算定方式） 89
8.5.3　問７（退職一時金制度の算定方式）×問 11（勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か） 90
8.5.4　問８（育児休業取得可能期間）×問 12（休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い）×問 13（育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い） 91
8.5.5　問２（常勤従業員数）×問 12（休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い）×問 13（育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い） 92
8.5.6　問２（常勤従業員数）×問 14（育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い） 93
8.5.7　問 18（高年齢者雇用確保措置）×問 20（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無） 94
8.5.8　問 18（高年齢者雇用確保措置）×問 21（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響） 94
8.5.9　問 20（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無）×問 23（見直し前に採用していた退職一時金制度） 95
8.6　ヒアリング調査結果 96
8.6.1　A 社 96
8.6.2　B 社 97
8.6.3　C 社 98
8.6.4　D 社 99
8.6.5　E 社 100
8.6.6　F 社 101
8.6.7　G 社 102
8.6.8　H 社 103
8.6.9　I 社 104
8.6.10　J 社 105
8.6.11　K 社 106
8.7　ご協力のお願い 107
8.8　アンケート票 108
8.9　アンケートご協力のお礼状（葉書） 116
8.10　ヒアリング依頼状（見本） 117

0　用語の定義

調査対象企業母集団

平成 26 年経済センサスの「企業産業（中分類）」から以下に該当する企業を除外した 95,379 社。

- 除外した業種：農業、林業／漁業／鉱業、採石業、砂利採取業／電気・ガス・熱供給・水道業／複合サービス事業
- 除外した常用雇用者規模：50 人未満

アンケート送付先企業

調査対象企業母集団から層化抽出法により抽出してアンケートを送付した 6,003 社。

有効回答企業

回答があったアンケート送付先企業の中に、当初の調査対象企業母集団の設定の際に除外した業種・常勤従業員数の会社が含まれていたため、それらを再度除外した 1,573 社。

抽出率

アンケート送付先企業数／調査対象企業母集団の企業数
業種別・常勤従業員数別に算出した。

回収率

有効回答企業数／アンケート送付先企業数
業種別・常勤従業員数別に算出した。

復元率

（１／抽出率）×（１／回収率）
業種別・常勤従業員数別に算出した。

標本数

各設問において集計の対象となった回答の実際の数。各グラフの右上に表記した標本数は、有効回答企業数から無効回答数を減じた数となる。

母数

各設問において有効回答数に復元率を掛けて母集団に復元した数。

無効回答

各設問において回答すべき条件に該当しているが回答のないもの、回答すべき条件に該当していないのに回答しているもの及び回答内容に誤りがあるもの。

退職給付

一定期間にわたり労働を提供したことなどの事由に基づき、退職した従業員に対して支給される金銭給付。退職一時金と企業年金とに分類される。

退職一時金

退職した従業員に一括で支給される退職給付。

企業年金

退職した従業員に、退職後一定期間あるいは終身にわたって、年金の形態で支給される退職給付。

高年齢者雇用確保措置

平成 16 年 6 月に公布された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律により企業に義務付けられた、高年齢者（65 歳まで）の雇用確保に係る措置。企業は、定年の引上げ、継続雇用制度（希望者全員を定年後も引き続いて雇用）、定年の廃止のいずれかを行わなければならない。

1 調査結果概要

1.1 調査結果概要

本調査研究では、民間企業の退職一時金制度について、①ワークライフバランス・女性活躍推進への対応、②高年齢者雇用確保措置への対応、③ポイント制の導入状況を、アンケート及びヒアリングにより調査した[1]。

1.1.1 退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応

(1) 退職一時金の算定に勤続期間を使用していると回答した企業における、退職一時金算定上の育児休業期間の取扱いについて、通常勤務の期間と同様に扱っているとする企業は 39.0%であった。なお、育児休業の取得可能期間については、原則として子が 1 歳になるまで可能としている企業が 81.8%であった。

「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」という企業における、退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い[2]

	標本数	母数	構成比
全てを勤続期間から除算している	539	31,811	53.0%
通常勤務の期間と同様に扱っている	394	23,423	39.0%
一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	46	2,665	4.4%
子の年齢により勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	3	168	0.3%
その他	34	1,977	3.3%
全体	1,016	60,044	100.0%

(2) 退職一時金の算定に勤続期間を使用していると回答した企業における、退職一時金算定上の育児短時間勤務期間の取扱いについて、通常勤務の期間と同様に扱っているとする企業は 81.8%であった。なお、育児短時間勤務により勤務することが可能である期間については、原則として子が 3 歳になるまでとしている企業が 71.4%、原則として子が 3 歳になった後も可能としている企業が 28.6%であった。

「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」という企業における、退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い[3]

	標本数	母数	構成比
全てを勤続期間から除算している	103	6,123	10.6%
通常勤務の期間と同様に扱っている	806	47,461	81.8%
一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	21	1,252	2.2%
子の年齢により勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	0	0	0.0%
その他	53	3,189	5.5%
全体	983	58,025	100.0%

[1] 調査の対象・方法については「2 調査実施概要」参照

[2] 詳細は「4.2.2 退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い」参照

[3] 詳細は「4.3.2 退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い」参照

(3) 育児休業・育児短時間勤務について、退職一時金算定上の配慮を講じる理由・趣旨については、育児休業等は従業員の人生に伴うライフイベントであるから仕事との両立を支援する観点から例外的に配慮しているとの考え方や、休んでほしいということではなく長く働き続けて活躍してほしいという会社の意思であるとの考え方が、ヒアリングにおいて示された[4]。

1.1.2 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

(1) 高年齢者雇用確保措置として再雇用制度を採用していると回答した企業における退職一時金制度については、 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する企業が 87.7%であった。

高年齢者雇用確保措置として再雇用制度を採用しているとする企業において、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状況[5]

	標本数	母数	構成比
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	18	1,052	1.6%
全体	1,094	64,553	100.0%

(2) 高年齢者雇用確保措置の導入に伴う退職一時金制度の見直し（例：支給率等の変更、定年前退職者の退職一時金の割増、再雇用辞退者の退職一時金の割増等）については、退職一時金制度の見直しを行った又は検討中であるとする企業が 12.2%であった。

高年齢者雇用確保措置の導入に伴う退職一時金制度の見直し[6]

	標本数	母数	構成比
退職一時金制度の見直しを行った又は検討中である	150	8,863	12.2%
退職一時金制度の見直しの予定はない	1,082	63,953	87.8%
全体	1,232	72,816	100.0%

[4] 詳細は「4.5.1 育児休業期間の取扱いに関するヒアリング」参照
[5] 詳細は「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」参照
[6] 詳細は「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」参照

1.1.3　退職一時金におけるポイント制の導入状況

(1)　退職一時金の算定においてポイント制を採用していると回答した企業は 21.0%であった。

退職一時金におけるポイント制の採用状況[7]

	標本数	母数	構成比
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	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	6	342	0.5%
全体	1,242	73,407	100.0%

(2)　ポイント制を採用していると回答した企業におけるポイント制の見直し状況については、見直しを行った又は見直しを検討中であるとする企業が 21.1%であった。また、見直しの内容については、ポイント制の活用を拡大するとする企業が 34.5%、縮小するとする企業が 9.1%、拡大・縮小以外とする企業が 56.4%であった。

ポイント制採用企業におけるポイント制の見直し状況[8]

	標本数	母数	構成比
見直しを行った又は見直しを検討中である	58	3,247	21.1%
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%
全体	271	15,392	100.0%

ポイント制の見直しを行った又は見直しを検討中であるとするポイント制採用企業における、ポイント制の見直し内容[9]

	標本数	母数	構成比
ポイント制の活用を拡大する	18	1,061	34.5%
ポイント制の活用を縮小する	5	279	9.1%
拡大・縮小以外の見直し	32	1,734	56.4%
ポイント制の廃止	0	0	0.0%
全体	55	3,074	100.0%

[7] 詳細は「6.1 ポイント制の採用状況」参照
[8] 詳細は「6.2 ポイント制の見直しの状況」参照
[9] 詳細は「6.3 ポイント制見直しの内容」参照

2 調査実施概要

2.1 調査目的

民間企業における退職一時金制度について、ワークライフバランス・女性活躍推進への対応及び高年齢者雇用確保措置への対応のための取組みを中心に、その傾向を把握し分析することにより、国家公務員退職手当制度の参考にするものとする。

2.2 調査対象

2.2.1 アンケート調査

総務省の「平成 26 年経済センサス」を基に以下の基準で調査対象企業の母集団を設定したところ、対象企業は 95,379 社となった。

> 【調査対象企業母集団】
> 平成 26 年経済センサス - 基礎調査　速報集計　企業等に関する集計　第３表[10]
> 「企業産業（中分類）、企業常用雇用者規模（海外を含む）（11 区分）、単一・複数（海外を含む）（２区分）、資本金階級（10 区分）別会社企業数、国内・海外別支所数及び国内・海外別常用雇用者数―全国、都道府県」

なお、全業種に占める比率が 0.5%以下の産業については、母数が少なく本調査において匿名性の担保が困難であるため、調査対象企業から除外した[11]。

- 除外した業種：農業、林業／漁業／鉱業、採石業、砂利採取業／電気・ガス・熱供給・水道業／複合サービス事業
- 除外した常用雇用者規模：50 人未満

上記 95,379 社について業種及び常勤従業員数に基づいて層化を行い、各層からの無作為抽出法により 6,003 社を抽出した[12]。当該 6,003 社のうち回答を得た企業から、前述の除外対象企業を除外した 1,573 社を有効回答企業とした（回収率 26.2%）。

2.2.2 ヒアリング調査

有効回答企業 1,573 社のうち、退職給付制度を有し、かつ採用している退職給付制度について「退職一時金制度、企業年金制度の併用」又は「退職一時金制度のみ」

---

[10] 「平成 26 年経済センサス - 基礎調査　速報集計　企業等に関する集計　第３表」の抜粋については、資料編 P.61 参照

[11] 常勤従業員数 50 人以上の企業数のうち除外した業種の企業が占める割合は、除外した業種 5 業種を合計しても全企業数の 1%未満。P.62 参照

[12] 抽出企業数については P.63、抽出率については P.64 参照

と回答した企業 1,242 社の中から、下記の方針を基にヒアリング対象企業の抽出を行った。

〔ヒアリング対象企業〕[13]

(1) ワークライフバランス・女性活躍推進への対応

問 11「勤続期間を退職一時金の算定に使用していますか」の回答が「１勤続期間を退職一時金の算定に使用している」又は「２勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している」であって、かつ問 12「従業員に休業・休職期間があった場合、退職一時金の算定上どのように扱っていますか」の回答が「４それぞれの休業・休職により異なる」又は「５その他」である企業

(2) 高年齢者雇用確保措置への対応

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」の回答が「３再雇用制度の導入」であって、かつ問 20「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」の回答が「１退職一時金制度の見直しを行った」又は「２退職一時金制度の見直しを検討中である」である企業

(3) ポイント制の導入状況

問 25「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」の回答が「１ポイント制を採用している」である企業

上記ヒアリング対象企業の中から、了解の得られた企業（11 社）についてヒアリングを実施した。企業名を公表しないことを前提にヒアリングの実施及び必要な範囲での内容の公表の了解を得ているため、本報告書ではヒアリングにおける回答企業名は明記していない。

2.3 アンケート調査方法

- 調査方法：郵送調査
- 調査時点：平成 27 年 10 月 1 日

[13] ヒアリング対象企業選出に際して使用した各設問の回答数については 8.4 単純集計表を参照

2.4　調査の実施期間

〔アンケート調査実施期間（アンケート発送日から回答締切日まで)〕

平成 27 年 10 月 13 日（火）～平成 27 年 10 月 30 日（金）

〔ヒアリング調査実施期間〕

平成 27 年 11 月 25 日（水）～平成 28 年 1 月 15 日（金）

2.5　調査項目

2.5.1　　アンケート調査

◇　概況

問 1　事業内容（業種）

問 2　常勤従業員数

問 3　設立経過年数

問 4　常勤従業員の平均勤続年数（過去 5 年以内の退職者）

問 5　退職給付制度の有無

問 6　退職給付制度の形態

問 7　退職一時金制度の算定方式

◇　退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応

問 8　育児休業取得可能期間

問 9　育児短時間勤務選択可能期間

問 10　配偶者同行休業制度の有無

問 11　勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か

問 12　休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い

問 13　育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い

問 14　育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い

問 15　配偶者同行休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い

問 16　ワークライフバランス・女性活躍推進の観点からの退職一時金制度上の配慮（勤続期間に関する除算に係る配慮以外）

◇　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

問 17　定年制の有無・定年年齢

問 18　高年齢者雇用確保措置

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の有無

問 20　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無

問 21　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響

問 22　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの内容

問 23　見直し前に採用していた退職一時金制度

問 24　「希望退職制度」（過去５年以内）募集を実施したか

◇　退職一時金制度におけるポイント制の導入状況

問 25　ポイント制退職一時金制度の採用の有無

問 26　ポイント制退職一時金制度採用後に見直しを実施したか

問 27　ポイント制退職一時金制度採用後の見直し内容

2.5.2　ヒアリング調査

◇主なヒアリングテーマ：

- 育児休業期間、育児短時間勤務期間又は配偶者同行休業期間について、退職一時金の算定上の配慮の内容・目的・経緯
- 育児休業期間等について、職務に従事していない期間であるにも関わらず、退職一時金の算定の対象として扱う理由
- 退職一時金の算定上の配慮を講じることに伴う期待効果
- 高年齢者雇用確保措置の概要・導入の背景
- 高年齢者雇用確保措置と退職給付制度との関係
- ポイント制退職一時金制度の概要・導入目的・経緯
- ポイント制の退職一時金金額中、ポイント制により算定される額が占める割合
- ポイント制による退職一時金の算定での「勤続期間」の位置づけ

2.6　集計方法

集計にあたっては、特定の規模又は産業の企業に偏った結果とならないよう、抽出率及び回収率の逆数を乗じて母集団に復元した。

具体的には、業種別の復元率と常勤従業員数別の復元率を算出し、業種についての質問においては業種別の復元率を、その他の質問においては常勤従業員数別の復元率を用いた[14]。

また、設問ごとの無効回答（回答が記入されていないものや回答内容に誤りのあるもの）については除外して集計した。そのため、設問によって集計対象となる標本数が異なっているが、集計した標本数とそれらを復元した母数がわかるように、各設問のグラフの右上部に母数及び標本数並びに除外した無効回答の数を併記している。

なお、端数が生じる場合、基本的には小数点以下第２位を四捨五入している。ただ

---

[14]　調査対象の母集団から層化抽出を行った際の業種×常勤従業員数の各層について有効回答数を確認したところ、有効回答が 0 となる層があり、業種×常勤従業員数の層ごとでの復元を行うと数値が合わなくなることがあったため、業種別での復元率又は常勤従業員数別での復元率を使用することとした。具体的な各復元率は 8.3 復元率表を参照。

し、母数の表示にあたっては小数点以下第１位を四捨五入している。

3　調査対象企業の概況

3.1　調査対象企業の構成

有効回答企業の 1,573 社に復元率を用いて算出した調査対象企業母集団 95,379 社について、業種×常勤従業員数ごとの構成は下表のとおりである[15]。

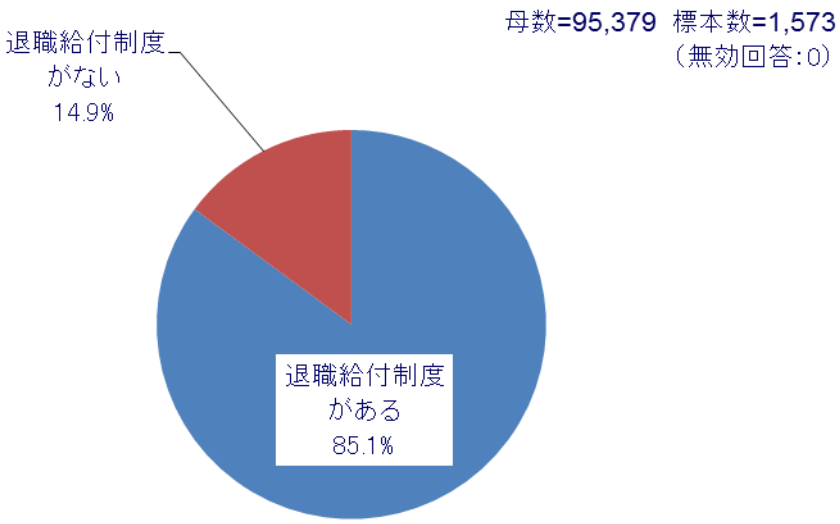
常勤従業員数 / 業種	50 人以上 100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 1,000 人未満	1,000 人以上	総計
A 農業、林業	－	－	－	－	－
B 漁業	－	－	－	－	－
C 鉱業、採石業、砂利採取業	－	－	－	－	－
D 建設業	3,369	1,471	428	136	5,404
E 製造業	12,687	9,104	2,839	948	25,578
F 電気・ガス・熱供給・水道業	－	－	－	－	－
G 情報通信業	1,952	1,565	564	196	4,277
H 運輸業，郵便業	4,696	3,307	867	249	9,119
I 卸売業，小売業	10,568	6,830	2,409	875	20,682
J 金融業，保険業	264	253	140	165	822
K 不動産業，物品賃貸業	1,037	738	245	81	2,101
L 学術研究，専門・技術サービス業	1,276	842	310	87	2,515
M 宿泊業，飲食サービス業	3,366	2,233	751	340	6,690
N 生活関連サービス業，娯楽業	2,751	1,530	453	133	4,867
O 教育，学習支援業	622	322	130	45	1,119
P 医療，福祉	1,866	775	182	66	2,889
Q 複合サービス事業	－	－	－	－	－
R サービス業（他に分類されないもの）	4,192	3,409	1,299	416	9,316
総計	48,646	32,379	10,617	3,737	95,379

図表 3.1-1

[15] 表中の網掛けの部分は、母集団設定の際に母数が少ないために除外した業種である。詳細は「2.2.1 アンケート調査」参照。

3.2　退職給付制度の有無

調査対象企業に対し退職給付制度の有無について質問したところ、退職給付制度があるとの回答は 85.1%であった。



図表 3.2-1

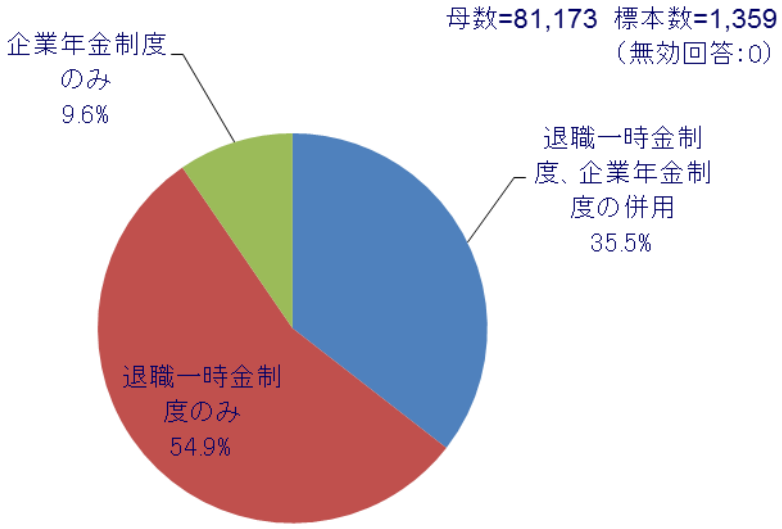
「問５　貴社では、退職給付制度はありますか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,573	95,379	100.0%
退職給付制度がある	1,359	81,173	85.1%
退職給付制度がない	214	14,205	14.9%

図表 3.2-2

3.3　退職給付制度の形態

「退職給付制度がある」との回答のうち、「退職一時金制度、企業年金制度の併用」との回答が 35.5%、「退職一時金制度のみ」との回答が 54.9%であり、退職一時金制度を有しているとする企業の割合は合わせて 90.4%であった。



図表 3.3-1

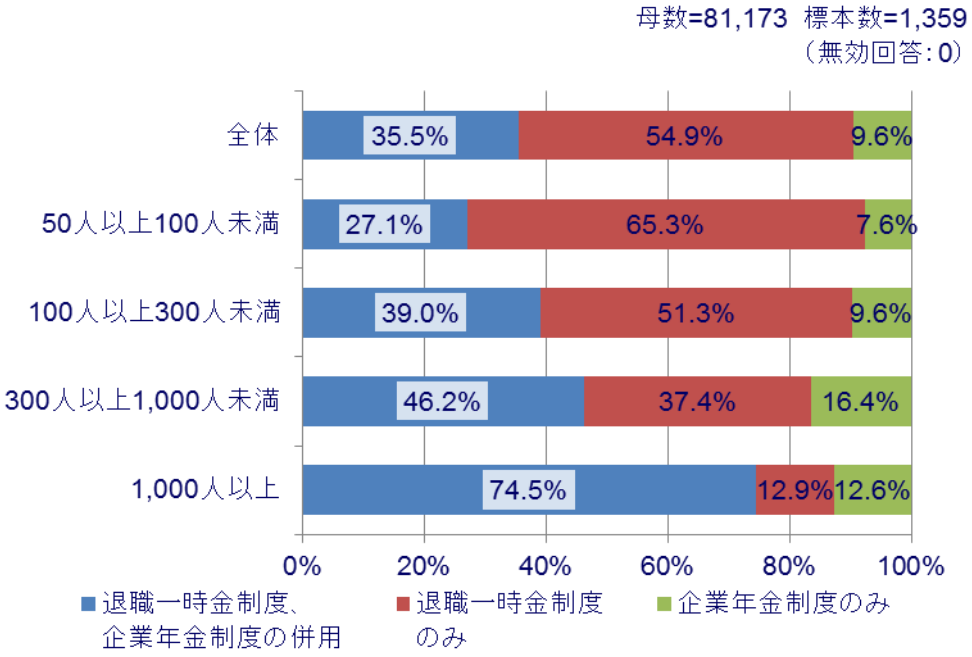
「問６　貴社で採用している退職給付制度は、次のうちどれに該当しますか。」（問５「１退職給付制度がある」回答者ベース）

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,359	81,173	100.0%
退職一時金制度がある	1,242	73,407	90.4%
退職一時金制度、企業年金制度の併用	499	28,826	35.5%
退職一時金制度のみ	743	44,580	54.9%
企業年金制度のみ	117	7,767	9.6%

図表 3.3-2

3.4　退職給付制度の形態（常勤従業員数別）

退職給付制度の形態を常勤従業員数別に見ると、「退職一時金のみ」との回答の割合は常勤従業員数が少ないほど高く、「退職一時金制度、企業年金制度の併用」との回答の割合は常勤従業員数が多いほど高い。



図表 3.4-1

項目 / 常勤従業員数	全体			退職一時金制度、企業年金制度の併用			退職一時金制度のみ			企業年金制度のみ		
	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比
全体	1,359	81,173	100.0%	499	28,826	35.5%	743	44,580	54.9%	117	7,767	9.6%
50 人以上 100 人未満	627	39,325	100.0%	171	10,677	27.1%	411	25,661	65.3%	45	2,987	7.6%
100 人以上 300 人未満	498	28,985	100.0%	197	11,317	39.0%	259	14,879	51.3%	42	2,788	9.6%
300 人以上 1,000 人未満	167	9,712	100.0%	79	4,485	46.2%	64	3,634	37.4%	24	1,593	16.4%
1,000 人以上	67	3,152	100.0%	52	2,347	74.5%	9	406	12.9%	6	398	12.6%

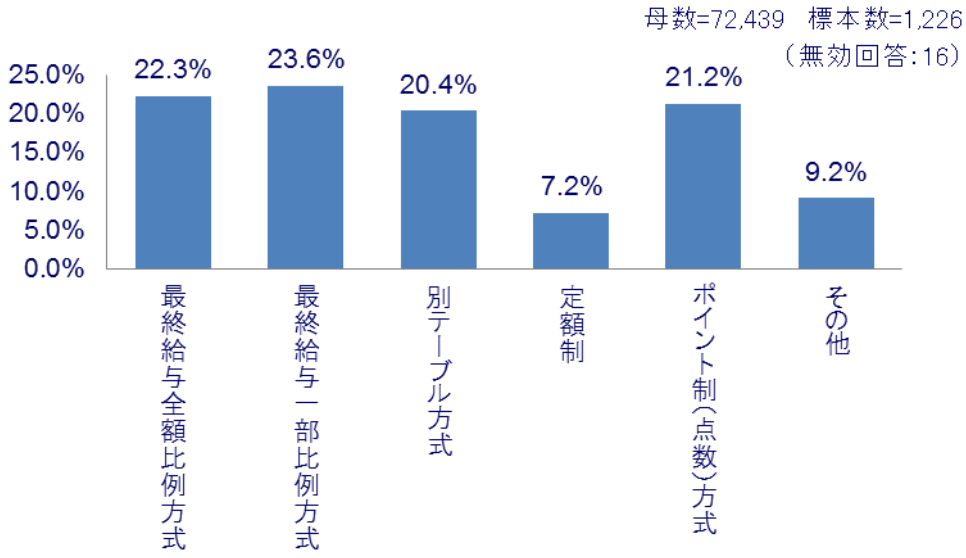
図表 3.4-2

3.5　退職一時金制度の算定方式

退職一時金制度を有していると回答した企業（「退職一時金制度、企業年金制度の併用」又は「退職一時金制度のみ」と回答した企業）に対し、採用している退職一時金制度の算定方式について質問したところ、「最終給与一部比例方式」との回答は 23.6%、「最終給与全額比例方式」との回答は 22.3%であった[16]。

また、複数回答があった企業について、回答の組合せを図表 3.5-2 の※1 に示した。「別テーブル方式」と「ポイント制（点数）方式」の組合せが最も多く 18 回答となっている。

※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 3.5-1

16 「その他」の自由記述回答の内訳としては、「中小企業退職金共済」が 52 回答と最も多かった。詳細は図表 3.5-2 の※2 参照。

「問７　貴社で採用している退職一時金制度は、次のうちどれに該当しますか。」（問６「１退職一時金制度、企業年金制度の併用」「２退職一時金のみ」回答者ベース）

※複数回答形式としたため、合計は 100%を超える場合がある。

項目		標本数	母数	構成比
最終給与全額比例方式	※1	270	16,138	22.3%
最終給与一部比例方式		286	17,105	23.6%
別テーブル方式		250	14,767	20.4%
定額制		87	5,240	7.2%
ポイント制（点数）方式		271	15,392	21.2%
その他（自由記述） ※2		111	6,639	9.2%

図表 3.5-2

※１　問７の複数回答の組み合わせ

複数回答の組合せ	標本数
「別テーブル方式」「ポイント制（点数）方式」	18
「最終給与全額比例方式」「ポイント制（点数）方式」	6
「ポイント制（点数）方式」「その他」	4
「最終給与全額比例方式」「別テーブル方式」	3
「定額制」「ポイント制（点数）方式」	2
「最終給与全額比例方式」「最終給与一部比例方式」	2
「最終給与全額比例方式」「その他」	2
「最終給与一部比例方式」「その他」	2
「別テーブル方式」「ポイント制（点数）方式」「その他」 ※回答が3つ	1
「別テーブル方式」「定額制」	1
「別テーブル方式」「その他」	1
「定額制」「その他」	1
「最終給与一部比例方式」「別テーブル方式」	1
「最終給与一部比例方式」「ポイント制（点数）方式」	1
「最終給与一部比例方式」「定額制」「ポイント制（点数）方式」 ※回答が3つ	1
「最終給与一部比例方式」「定額制」	1

※2　問7　「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
中小企業退職金共済	52
勤続年数によるテーブル方式	5
社会福祉施設職員等退職手当共済	4
特定退職金共済	3
民間社会福祉事業従事者共済	3
そのほか外部による共済	2
基本給×勤続年数別支給率	2
基本給×固定乗率×勤続期間	2
基本給×資格等級別乗率の年度別積立方式	2
（点数方式＋勤続年数ポイント）×退職事由別支給率	1
2であったが凍結中（近々制度変更予定）	1
5、3の併用	1
ポイント制で 80%を確定給付年金、20%を確定拠出年金としている。確定拠出年金導入以前の入社者の中には 20%の確定拠出年金分を退職一時金としている者がいる	1
確定給付企業年金	1
確定拠出年金（企業型）	1
基本給（年間）×退職事由別・勤続年数別支給率＋特別加算	1
勤続年数、役職加算	1
勤続年数定額×退職事由別＋特別加算	1
勤続年数別支給額、退職事由別	1
建設業退職金共済	1
最終給与全額比例方式ただし 55 歳到達時で積立完了、60 歳定年まで同額	1
最終給与全額比例方式ただし特別加算なし	1
社内規定による	1
上記2と5の複合型	1
退職金規定＋多少の貢献度評価	1
退職時の基本給×全国社会福祉団体職員退職手当積立金約款の定める給付率	1
保険返戻金	1
未来のことを決めると会社倒産のもと⇒支給する場合ありとし、都度決定	1
（無記入）	17

3.6　退職一時金制度の算定方式（常勤従業員数別）

退職一時金制度の算定方式を常勤従業員数別に見ると、「最終給与全額比例方式」と「最終給与一部比例方式」との回答を合わせた割合は常勤従業員数が少ないほど高くなっている。一方、「ポイント制（点数）方式」との回答の割合は常勤従業員数が多いほど高くなっている。

※複数回答形式としたため、合計は 100%を超える場合がある。

退職一時金制度 / 常勤従業員数		最終給与比例方式	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
全体	標本数	556	270	286	250	87	271	111
	母数	33,243	16,138	17,105	14,767	5,240	15,392	6,639
	構成比	45.9%	22.3%	23.6%	20.4%	7.2%	21.2%	9.2%
50 人以上 100 人未満	標本数	288	139	149	117	49	68	66
	母数	17,982	8,679	9,303	7,305	3,059	4,246	4,121
	構成比	50.3%	24.3%	26.0%	20.5%	8.6%	11.9%	11.5%
100 人以上 300 人未満	標本数	206	102	104	92	35	111	32
	母数	11,835	5,860	5,975	5,285	2,011	6,377	1,838
	構成比	45.6%	22.6%	23.0%	20.4%	7.7%	24.6%	7.1%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	54	25	29	28	3	53	8
	母数	3,066	1,419	1,647	1,590	170	3,009	454
	構成比	38.3%	17.7%	20.6%	19.9%	2.1%	37.6%	5.7%
1,000 人以上	標本数	8	4	4	13	0	39	5
	母数	362	181	181	587	0	1,760	226
	構成比	13.2%	6.6%	6.6%	21.3%	0.0%	63.9%	8.2%

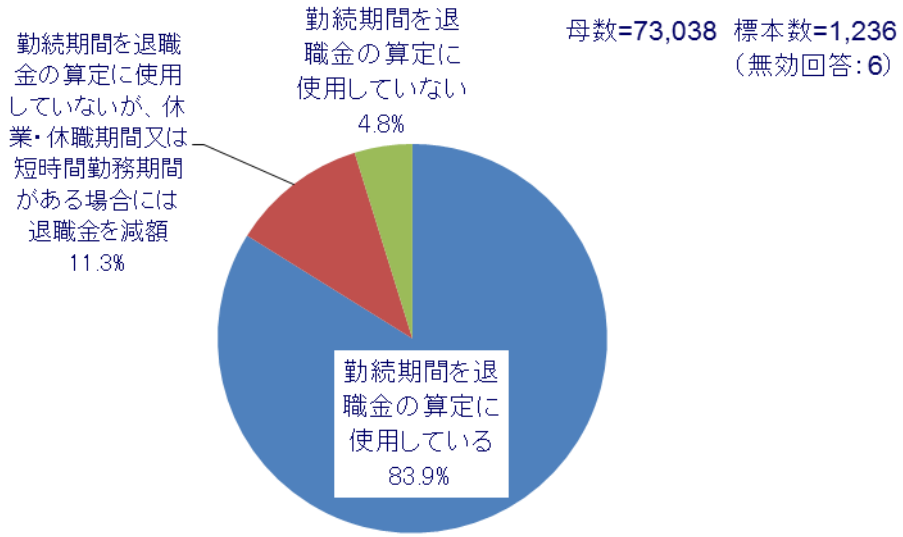
図表 3.6-1

4　退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応

4.1　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

4.1.1　　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い

「退職一時金制度がある」との回答のうち、「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」との回答が 83.9%、「勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している」との回答が 11.3%であった。



図表　4.1-1

「問 11　貴社では、勤続期間を退職一時金の算定に使用していますか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,236	73,038	100.0%
勤続期間を退職一時金の算定に使用している	1,036	61,257	83.9%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している	141	8,275	11.3%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していない	59	3,505	4.8%

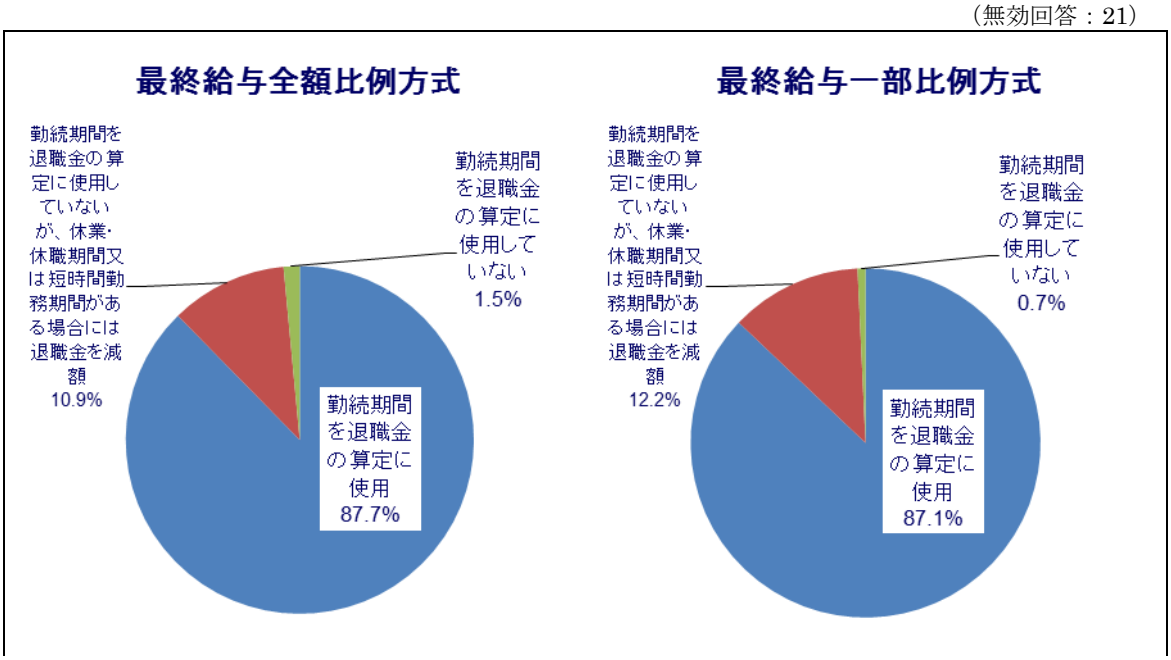
図表　4.1-2

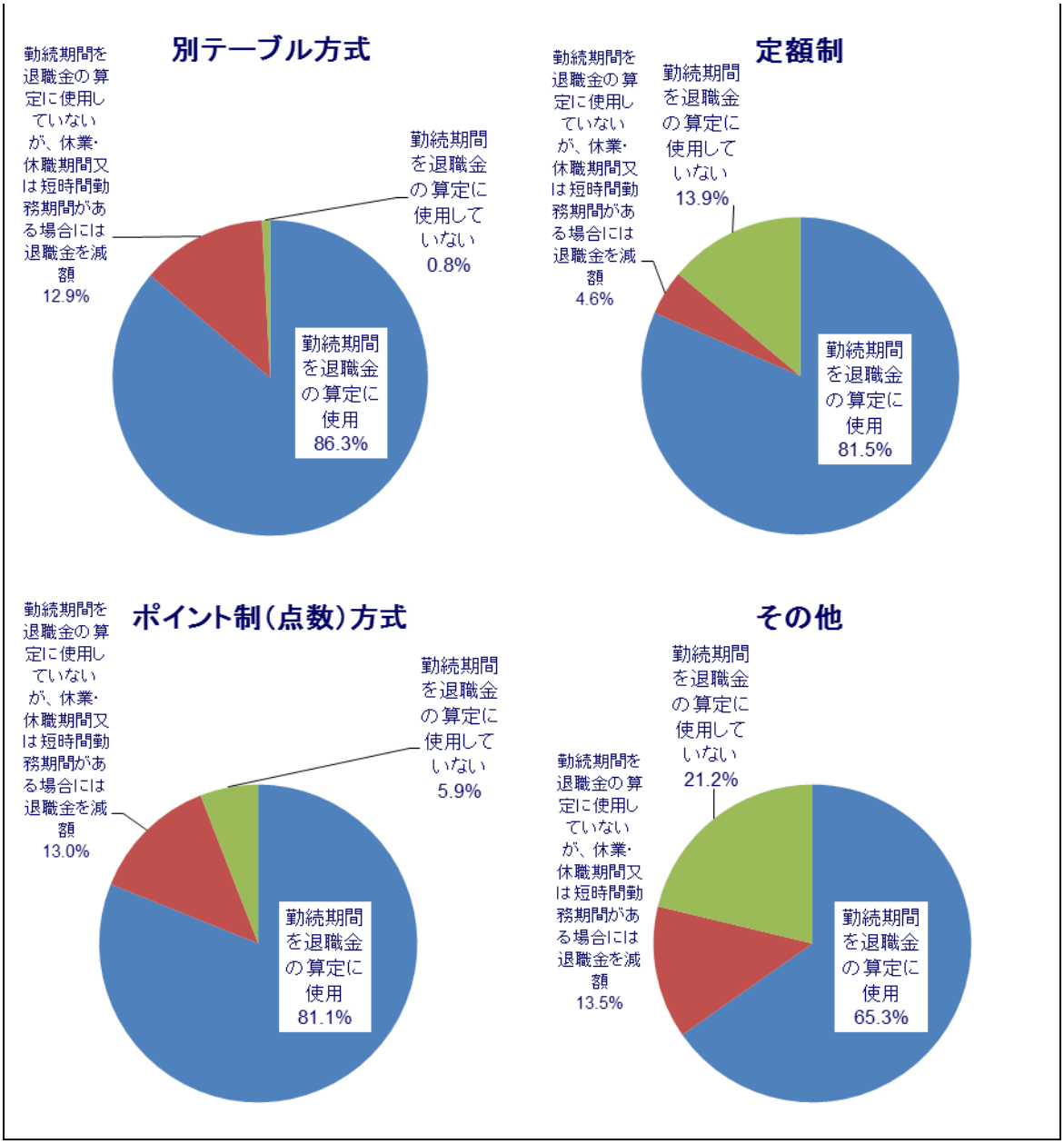
4.1.2　退職一時金の算定における勤続期間の取扱い（退職一時金の算定方式別）

退職一時金の算定における勤続期間の取扱いについて、採用する退職一時金の算定方式別に見ると、「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」との回答の割合は、高い順から「最終給与全額比例方式」が 87.7%、「最終給与一部比例方式」が 87.1%、「別テーブル方式」が 86.3%、「定額制」が 81.5%、「ポイント制（点数）方式」が 81.1%、「その他」が 65.3%であった。

同様に、「勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している」との回答の割合は、高い順から「その他」が 13.5%、「ポイント制（点数）方式」が 13.0%、「別テーブル方式」が 12.9%、「最終給与一部比例方式」が 12.2%、「最終給与全額比例方式」が 10.9%、「定額制」が 4.6%であった。

母数＝72,133　標本数＝1,221
（無効回答：21）




別テーブル方式
勤続期間を退職金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職金を減額
12.9%
勤続期間を退職金の算定に使用していない
0.8%
勤続期間を退職金の算定に使用
86.3%
定額制
勤続期間を退職金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職金を減額
4.6%
勤続期間を退職金の算定に使用していない
13.9%
勤続期間を退職金の算定に使用
81.5%
ポイント制（点数）方式
勤続期間を退職金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職金を減額
13.0%
勤続期間を退職金の算定に使用していない
5.9%
勤続期間を退職金の算定に使用
81.1%
その他
勤続期間を退職金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職金を減額
13.5%
勤続期間を退職金の算定に使用していない
21.2%
勤続期間を退職金の算定に使用
65.3%

図表 4.1-3

勤続期間の取扱い ＼ 採用する退職一時金の算定方式		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
勤続期間を退職一時金の算定に使用している	標本数	236	248	215	71	220	70
	母数	14,092	14,843	12,737	4,272	12,480	4,214
	構成比	87.7%	87.1%	86.3%	81.5%	81.1%	65.3%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している	標本数	29	35	33	4	35	15
	母数	1,744	2,075	1,905	240	2,002	872
	構成比	10.9%	12.2%	12.9%	4.6%	13.0%	13.5%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していない	標本数	4	2	2	12	16	23
	母数	240	125	125	729	910	1,372
	構成比	1.5%	0.7%	0.8%	13.9%	5.9%	21.2%

図表 4.1-4[17]

[17] 退職一時金の算定における勤続期間の取扱いについての問 11 は単一回答形式であるため、本表の構成比を縦に合計すると 100%となるが、採用する退職一時金の算定方式に関する問 7 については複数回答形式であるため、本表の標本数・母数の総合計は、全体である「母数＝72,133　標本数＝1,221」（P.21 に掲載）を超えている点に注意。具体的な質問内容については巻末のアンケート票参照。

4.2　退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い

4.2.1　　退職一時金制度を有する企業の育児休業制度の概要

育児休業の取得可能期間については、子が「１歳になるまで可能」としている企業が 81.8%と最も多い。

「問８　貴社では、原則として子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,205	71,152	100.0%
1歳になるまで可能	980	58,209	81.8%
2歳になるまで可能	108	6,182	8.7%
3歳になるまで可能	89	5,131	7.2%
3歳になった後も可能 （いつまで 自由記述）	28	1,630	2.3%

図表 4.2-1

4.2.2　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い

「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」との回答のうち、「どのような休業・休職期間であるかにかかわらず一律的に、現実に職務に従事していない期間も通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答は 24.0%、「どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に、現実に職務に従事していない期間の全てを勤続期間から除算している」との回答は 42.3%、「それぞれの休業・休職により異なる」との回答は 26.6%であった（図表 4.2-2）。

また、「それぞれの休業・休職により異なる」又は「その他」との回答のうち、「育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答は 48.7%、「育児休業期間の全てを勤続期間から除算している」との回答は 34.5%であった（図表 4.2-3）。

まとめると、退職一時金の算定に勤続期間を使用していると回答した企業のうち、退職一時金の算定において、育児休業期間を「通常勤務の期間と同様に扱っている」とした回答は 39.0%であった（図表 4.2-4・図表 4.2-5 参照）。

「問 12　貴社では、従業員に現実に職務に従事していない期間（休業・休職期間）があった場合、退職一時金の算定上どのように扱っていますか。」（問 11「1 勤続期間を退職一時金の算定に使用している」回答者ベース）

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,016	60,044	100.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	429	25,411	42.3%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	241	14,386	24.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合　自由記述）	29	1,705	2.8%
それぞれの休業・休職により異なる	273	15,951	26.6%
その他（自由記述）	44	2,590	4.3%

図表 4.2-3 へ

図表 4.2-2

「問 13　貴社では、育児休業期間について、退職一時金の算定上どのように扱っていますか。」（問 12「4 それぞれの休業・休職により異なる」「5 その他」回答者ベース）[18]

項目	標本数	母数	構成比
全体	317	18,541	100.0%
育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	110	6,400	34.5%
育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	153	9,036	48.7%
子の年齢にかかわらず育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	17	960	5.2%
子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	3	168	0.9%
その他	34	1,977	10.7%

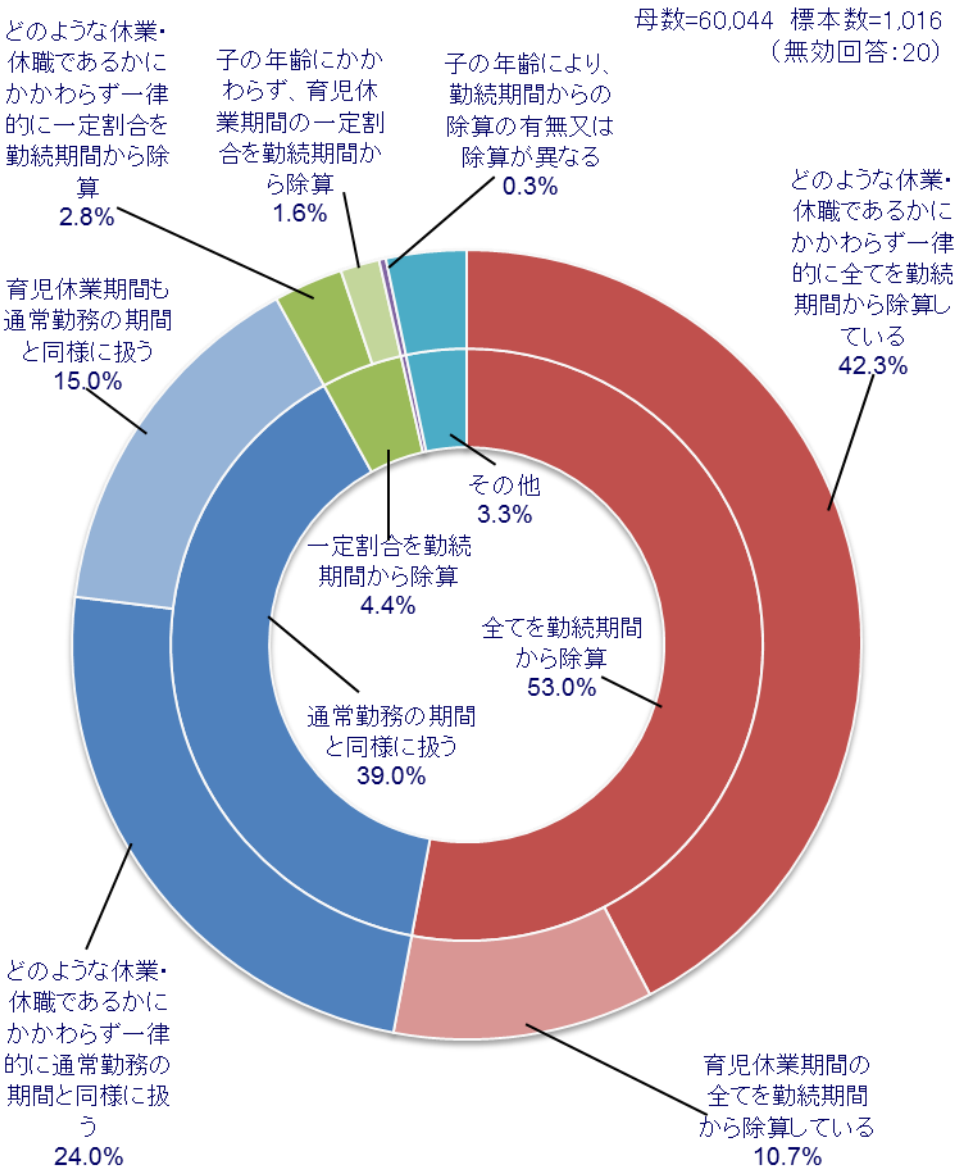
図表 4.2-3

問 12 と問 13 を合算

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,016	60,044	100.0%
全てを勤続期間から除算している	539	31,811	53.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	429	25,411	42.3%
（「それぞれの休業・休職により異なる」又は「その他」と回答した企業のうち）育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	110	6,400	10.7%
通常勤務の期間と同様に扱っている	394	23,423	39.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	241	14,386	24.0%
（「それぞれの休業・休職により異なる」又は「その他」と回答した企業のうち）育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	153	9,036	15.0%
一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	46	2,665	4.4%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	29	1,705	2.8%
（「それぞれの休業・休職により異なる」又は「その他」と回答した企業のうち）子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	17	960	1.6%
子の年齢により勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	3	168	0.3%
その他	34	1,977	3.3%

図表 4.2-4

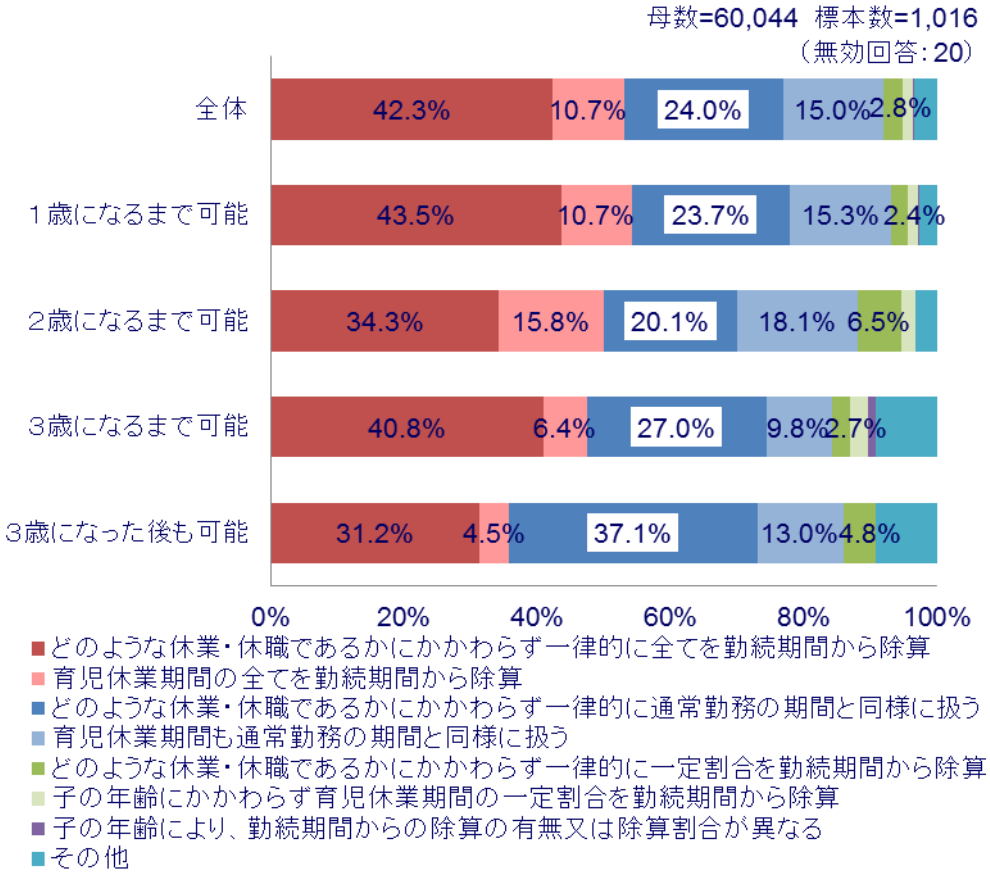
[18] 問 13 では無効回答が 15 あり、そのままでは問 12 と問 13 を全体として分析する（図表 4.2-4 及び図表 4.2-5 参照）際に不都合となるため、本表では無効回答分を有効回答の大きさに対し比例配分して母数・構成比を算出している


母数=60,044 標本数=1,016
（無効回答：20）
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合を勤続期間から除算
2.8%
子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合を勤続期間から除算
1.6%
子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算が異なる
0.3%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している
42.3%
育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱う
15.0%
その他
3.3%
一定割合を勤続期間から除算
4.4%
全てを勤続期間から除算
53.0%
通常勤務の期間と同様に扱う
39.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱う
24.0%
育児休業期間の全てを勤続期間から除算している
10.7%

図表 4.2-5

4.2.3　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い（子の年齢別）

退職一時金の算定における育児休業期間の取扱いと企業における育児休業取得可能期間との間には、有意な相関関係は見られなかった。



図表 4.2-6[19]

[19] 本図表作成にあたっては問 8 及び問 13 において無効回答が 40 あり、そのままでは問 12 と問 13 を全体として分析する際に不都合となるため、無効回答分を有効回答の大きさに対し比例配分して母数・構成比を算出している（図表 4.2-4・図表 4.2-5 参照）。

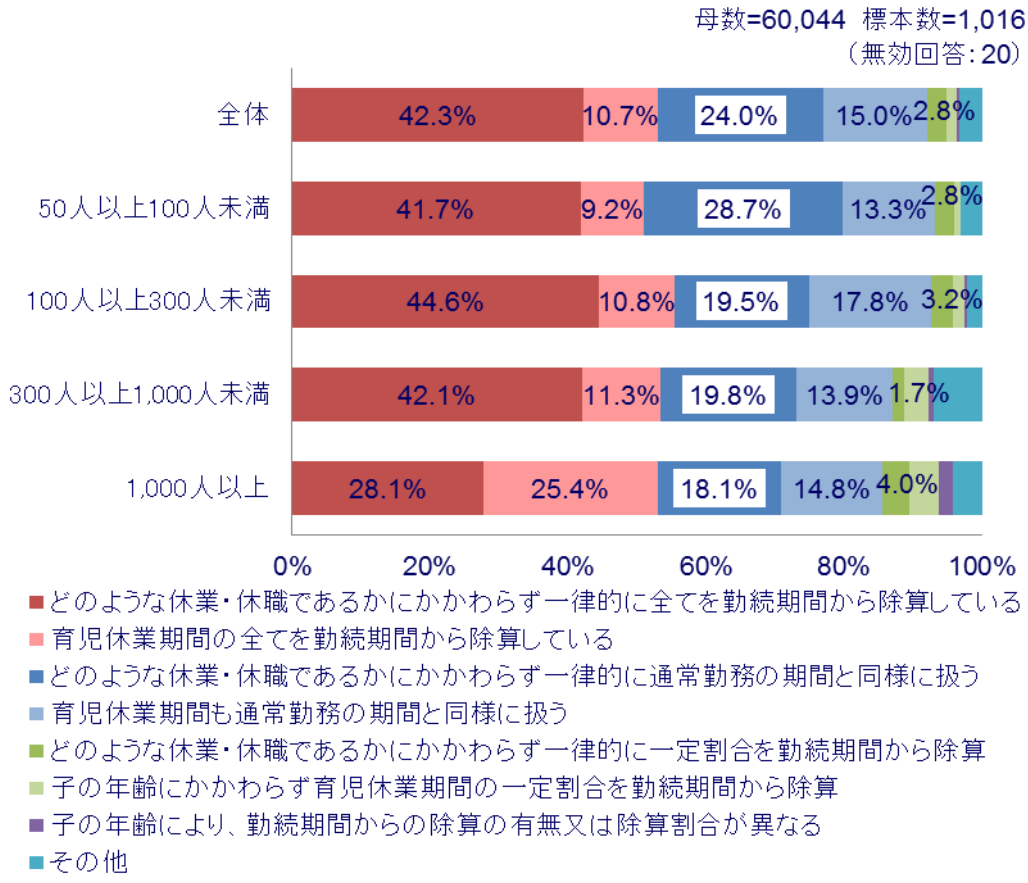
育児休業期間	項目	全てを勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	通常勤務の期間と同様に扱っている	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢にかかわらず育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
全体	標本数	539	429	110	394	241	153	46	29	17	3	34
	母数	31,811	25,411	6,400	23,423	14,386	9,036	2,665	1,705	960	168	1,977
	構成比	53.0%	42.3%	10.7%	39.0%	24.0%	15.0%	4.4%	2.8%	1.6%	0.3%	3.3%
1歳になるまで可能	標本数	453	363	90	323	195	128	33	21	13	2	22
	母数	26,850	21,547	5,299	19,296	11,735	7,564	1,940	1,209	732	120	1,296
	構成比	54.2%	43.5%	10.7%	39.0%	23.7%	15.3%	3.9%	2.4%	1.5%	0.2%	2.6%
2歳になるまで可能	標本数	42	29	14	31	17	15	7	5	2	0	2
	母数	2,386	1,640	756	1,819	958	865	421	313	107	0	151
	構成比	49.9%	34.3%	15.8%	38.1%	20.1%	18.1%	8.8%	6.5%	2.2%	0.0%	3.2%
3歳になるまで可能	標本数	36	31	5	28	21	7	4	2	2	1	7
	母数	2,092	1,802	284	1,627	1,191	431	239	119	121	48	407
	構成比	47.4%	40.8%	6.4%	36.9%	27.0%	9.8%	5.4%	2.7%	2.7%	1.1%	9.2%
3歳になった後も可能	標本数	8	7	1	12	8	3	1	1	0	0	2
	母数	484	422	60	681	502	176	65	65	0	0	123
	構成比	35.8%	31.2%	4.5%	50.3%	37.1%	13.0%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	9.1%

図表 4.2-7

4.2.4　退職一時金の算定における育児休業期間の取扱い（常勤従業員数別）

育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱いと、常勤従業員数との関係については、常勤従業員数が少ないほど「通常勤務の期間と同様に扱っている」とする割合が高い。

ただし、常勤従業員数が少ない企業では「どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答の割合が高いことに留意する必要がある。



図表 4.2-8[20]

20　本図表作成にあたっては問 13 において無効回答が 15 あり、そのままでは問 12 と問 13 を全体として分析する際に不都合となるため、無効回答分を有効回答の大きさに対し比例配分して母数・構成比を算出している（図表 4.2-4・図表 4.2-5 参照）。

常勤従業員数	項目	全てを勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	通常勤務の期間と同様に扱っている	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢にかかわらず育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢により勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
全体	標本数	539	429	110	394	241	153	46	29	17	3	34
	母数	31,811	25,411	6,400	23,423	14,386	9,036	2,665	1,705	960	168	1,977
	構成比	53.0%	42.3%	10.7%	39.0%	24.0%	15.0%	4.4%	2.8%	1.6%	0.3%	3.3%
50 人以上 100 人未満	標本数	238	195	43	197	134	62	17	13	4	0	15
	母数	14,885	12,175	2,695	12,287	8,366	3,877	1,081	812	263	0	920
	構成比	51.0%	41.7%	9.2%	42.1%	28.7%	13.3%	3.7%	2.8%	0.9%	0.0%	3.2%
100 人以上 300 人未満	標本数	210	169	41	141	74	67	18	12	6	1	8
	母数	12,071	9,709	2,358	8,084	4,251	3,870	1,053	689	363	60	484
	構成比	55.5%	44.6%	10.8%	37.2%	19.5%	17.8%	4.8%	3.2%	1.7%	0.3%	2.2%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	65	51	14	41	24	17	6	2	4	1	8
	母数	3,671	2,896	777	2,316	1,363	956	347	114	239	60	478
	構成比	53.4%	42.1%	11.3%	33.7%	19.8%	13.9%	5.0%	1.7%	3.5%	0.9%	7.0%
1,000 人以上	標本数	26	14	13	16	9	7	4	2	2	1	2
	母数	1,185	632	570	736	406	333	184	90	95	48	95
	構成比	52.7%	28.1%	25.4%	32.8%	18.1%	14.8%	8.2%	4.0%	4.2%	2.1%	4.2%

図表 4.2-9

4.3　退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い

4.3.1　　退職一時金制度を有する企業の育児短時間勤務制度の概要

育児短時間勤務により勤務することが可能である期間については、子が「３歳になるまで可能」としている企業が 71.4%、子が「３歳になった後も可能」としている企業が 28.6%であった。

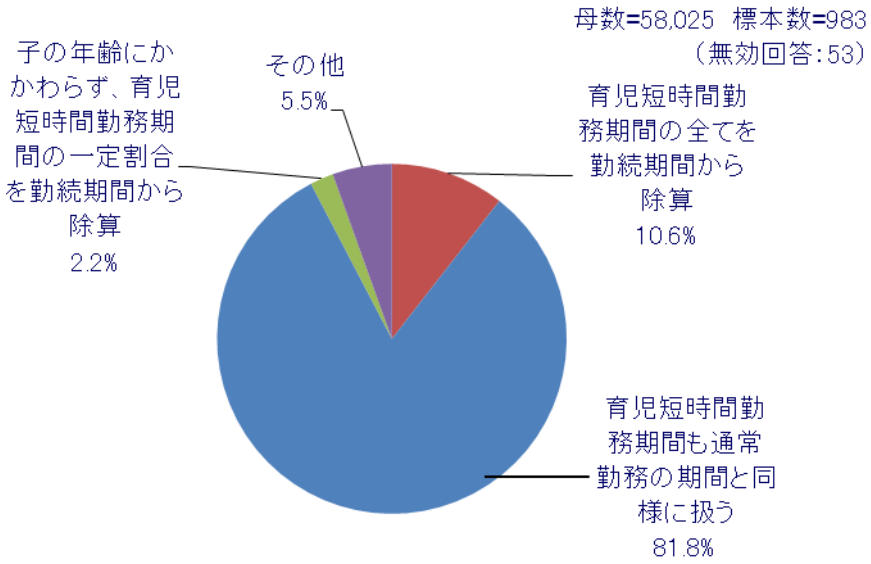
「問９　貴社では、原則として子が何歳になるまでの間、短時間勤務が可能ですか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,137	67,008	100.0%
3歳になるまで可能	804	47,874	71.4%
3歳になった後も可能(いつまで 自由記述)	333	19,134	28.6%

図表 4.3-1

4.3.2　　退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い

「勤続期間を退職一時金の算定に使用している」との回答のうち、「育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答が 81.8%であった。



図表 4.3-2

「問 14　貴社では、育児短時間勤務期間について、退職一時金の算定上どのように扱っていますか。」（問 11「１勤続期間を退職一時金の算定に使用している」回答者ベース）

項目	標本数	母数	構成比
全体	983	58,025	100.0%
育児短時間勤務期間の全てを勤続期間から除算している	103	6,123	10.6%
育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	806	47,461	81.8%
子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述） ※1	21	1,252	2.2%
子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる（扱いの内容 自由記述）	0	0	0.0%
その他（自由記述） ※2	53	3,189	5.5%

図表 4.3-3

※１　問 14「子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）」

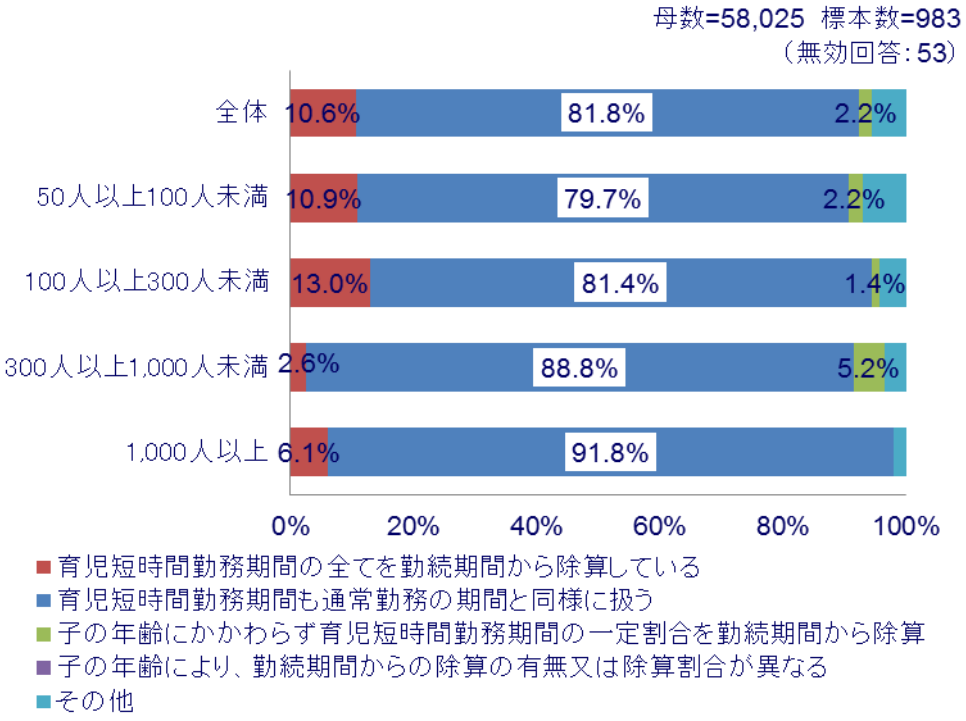
子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）	標本数
0.1%の減算	1
6時間勤務となるのでその期間は4分の3としている	1
（無記入）	19

※2　問 14「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
事例なし	25
規定なし	12
通常勤務と同様	2
所定労働時間が規定時間以上の場合、勤務時間1か月を 0.8 か月と換算	1
勤務の短縮時間に応じて、一定割合を減算している	1
問 12 のとおり(試用期間、育児、介護休業の期間及び勤務外の傷病による1か月を超える休業期間は勤続年数に算入しない)	1
なし	1
分からない	1
（無記入）	9

4.3.3　退職一時金の算定における育児短時間勤務期間の取扱い（常勤従業員数別）

前項の育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の取扱いにおける常勤従業員数との関係については、1,000 人以上の企業において「育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答が 91.8%と最も高い割合であった。



図表 4.3-4[21]

[21] 問 11「1 勤続期間を退職一時金の算定に使用している」回答者ベース

育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い / 常勤従業員数		育児短時間勤務期間の全てを勤続期間から除算している	育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	子の年齢にかかわらず育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
全体	標本数	103	806	21	0	53
	母数	6,123	47,461	1,252	0	3,189
	構成比	10.6%	81.8%	2.2%	0.0%	5.5%
50 人以上 100 人未満	標本数	49	357	10	0	32
	母数	3,059	22,290	624	0	1,998
	構成比	10.9%	79.7%	2.2%	0.0%	7.1%
100 人以上 300 人未満	標本数	48	301	5	0	16
	母数	2,758	17,292	287	0	919
	構成比	13.0%	81.4%	1.4%	0.0%	4.3%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	3	103	6	0	4
	母数	170	5,848	341	0	227
	構成比	2.6%	88.8%	5.2%	0.0%	3.4%
1,000 人以上	標本数	3	45	0	0	1
	母数	135	2,031	0	0	45
	構成比	6.1%	91.8%	0.0%	0.0%	2.0%

図表 4.3-5

4.4　退職一時金制度を有する企業の退職一時金の算定における配偶者同行休業期間の取扱い

配偶者同行休業制度（配偶者の海外転勤等に伴う休業制度）を有するとの回答は全体（退職一時金制度を有すると回答した企業）の 1.4%とごく少数であったが、これらの回答では、退職一時金算定上、「配偶者同行休業期間の全てを勤続期間から除算している」とする回答が 64.2%であった。

母数：72,741　標本数：1,231

（無効回答：11）

「問 10　貴社では、配偶者の海外転勤等に伴う休業の制度がありますか。」

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,231	72,741	100.0%
ある	19	999	1.4%
ない	1,212	71,742	98.6%

図表 4.4-1

「問 12　貴社では、従業員に現実に職務に従事していない期間（休業・休職期間）があった場合、退職一時金の算定上どのように扱っていますか。」（問 10　配偶者の海外転勤等に伴う休業の制度「１ある」回答者ベース）[22]

項目	標本数	母数	構成比
全体	19	999	100.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	7	353	35.4%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	2	133	13.3%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）	2	134	13.4%
それぞれの休業・休職により異なる	7	329	32.9%
その他（自由記述）	1	50	5.0%

図表 4.4-2

[22] 本図表作成にあたっては問 12 において無効回答が 2 あり、そのままでは問 10、問 12 及び問 15 を全体として分析する際に不都合となるため、無効回答分を有効回答の大きさに対し比例配分して母数・構成比を算出している（図表 4.4-4 参照）。

「問 15　貴社では、配偶者の海外転勤等に伴う休業期間（配偶者同行休業期間）について、退職一時金の算定上どのように扱っていますか。」（問 12「４それぞれの休業・休職により異なる」「５その他」回答者ベース）[23]

項目	標本数	母数	構成比
全体	8	380	100.0%
配偶者同行休業期間の全てを勤続期間から除算している	6	288	75.9%
配偶者同行休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	2	92	24.1%
配偶者同行休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合　自由記述）	0	0	0.0%
その他（自由記述）	0	0	0.0%

図表 4.4-3

問 12 と問 15 を合算

項目	標本数	母数	構成比
全体	19	999	100.0%
全てを勤続期間から除算している	13	641	64.2%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	7	353	35.4%
配偶者同行休業期間の全てを勤続期間から除算している	6	288	28.8%
通常勤務の期間と同様に扱っている	4	224	22.5%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	2	133	13.3%
配偶者同行休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	2	92	9.2%
一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	2	134	13.4%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	2	134	13.4%

図表 4.4-4

[23] 本図表作成にあたっては問 12 において無効回答が１、問 15 において無効回答が２あり、そのままでは問 10、問 12 及び問 15 を全体として分析する際に不都合となるため、無効回答分を有効回答の大きさに対し比例配分して母数・構成比を算出している（図表 4.4-4 参照）。

4.5　ヒアリング結果について

企業においてワークライフバランス・女性活躍推進への対応を行うにあたって、育児休業や育児短時間勤務等の期間について、退職一時金の算定上どのように配慮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各企業にヒアリングした結果は以下のとおりであった。

4.5.1　育児休業期間の取扱いに関するヒアリング

- ヒアリング対象企業 11 社における育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱いについて、「通常勤務の期間と同様に扱っている」（以下この項目において「全通算」という）と回答した企業は５社、「全てを勤続期間から除算している」（以下この項目において「全除算」という）と回答した企業は４社あり、その他、「子の年齢にかかわらず一定割合に相当する期間を除算している」と回答した企業が１社、「子の年齢により除算の有無または除算割合が異なる」と回答した企業が１社あった。
- 育児休業期間を退職一時金の算定上「全通算」する考え方（8.6.3C 社、8.6.4D 社、8.6.5E 社、8.6.6F 社、8.6.10J 社参照）については、休業期間の原則的な取扱いは「No Work, No Pay.」である一方で、育児休業等は従業員の人生に伴うライフイベントであるとして、仕事との両立を支援する観点から例外的に配慮するとの回答があった。
- 育児休業期間について「全通算」するとした企業の中でも、復帰後一定期間の就業を全通算の条件とする企業が複数あった（8.6.3C 社、8.6.4D 社、8.6.10J 社参照）。この趣旨について、いずれの企業からも、育児休業等の支援策を充実させる趣旨は「休んでほしい」ということではなく、あくまで長く働き続けて活躍してほしいという会社の意思である、との回答があった。
- 育児休業期間を「全除算」するとした企業（8.6.1A 社、8.6.2B 社、8.6.8H 社、8.6.9I 社参照）においては、「No Work, No Pay.」の原則の下、働いていない期間、又は無給の期間は退職一時金の算定に使用する勤続期間には含まない、との回答があった。
- 育児休業制度について、仕事との両立を応援すべきライフイベントと考えるため、法定を超える休業期間を認めている、との回答もあった。
- 現実に職務に従事しない育児休業期間と退職一時金算定に使用する勤続期間との関係については、各企業の採用する退職一時金制度の内容やその運用方針、あるいは育児休業制度の内容等が様々な考え方を反映しており、企業から回答があった「全通算」又は「全除算」といった趣旨が必ずしも一律的に論じられないことがヒアリングで明らかになった。
- ヒアリング企業ではポイント（点数）制を採用する企業が多かったが、例えば、

育児休業期間中に何らかのポイントが付与されることをもって「全通算」と回答した企業（8.6.5E 社、8.6.7G 社、8.6.10J 社参照）や、育児休業期間中のポイントは付与しないが、退職一時金算定時に累積ポイントと掛け合わせる支給率（勤続年数を反映）から当該育児休業期間を除算しないとして「全通算」と回答した企業（8.6.4D 社参照）があった。また、育児休業期間中のポイントを付与し、かつ累積ポイントに掛け合わせる支給率（勤続年数を反映）からの除算も行わないと回答した企業（8.6.6F 社参照）もあった。

- 一方、「全除算」と回答した企業のポイント算定については、育児休業復帰後は休業期間中の勤続年数を加味してポイントが付与されるが、現に働いていないため育児休業期間中のポイントは付与しないとして「全除算」と回答した企業（8.6.2B 社参照）、また、特に男性にも育児休業を取得してほしいとの方針から育児休業に短期の有給休暇期間を設け、当該有給休暇期間中のポイントは付与するが、それを超えた期間のポイントは付与しないとして「全除算」と回答した企業（8.6.1A 社、8.6.8H 社参照）があった。

4.5.2 育児短時間勤務期間の取扱いに関するヒアリング

- 育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の取扱いについては、殆どの企業（10 社）から「通常勤務の期間と同様に扱っている」（以下この項目において「全通算」という）との回答があった。その他、勤務時間に応じて一定割合を除算すると回答した企業 1 社（8.6.2B 社参照）があった。
- ただし、育児短時間勤務の制度は 1 日につき最大 2 時間の短縮を認めているという企業が過半数を占めており、その他の企業も 1 日につき最大 3 時間以内の短縮を認める企業が殆どであった。
- 育児短時間勤務の選択可能な期間については、子の小学校就学まで又はそれ以上の長さを認める企業が複数あった。その趣旨については、仕事と家庭の両立を支援し、子育てをしながら勤務する優秀な社員の離職を防ぎ、活躍し続けて欲しいという会社の意思であるとの回答があった。

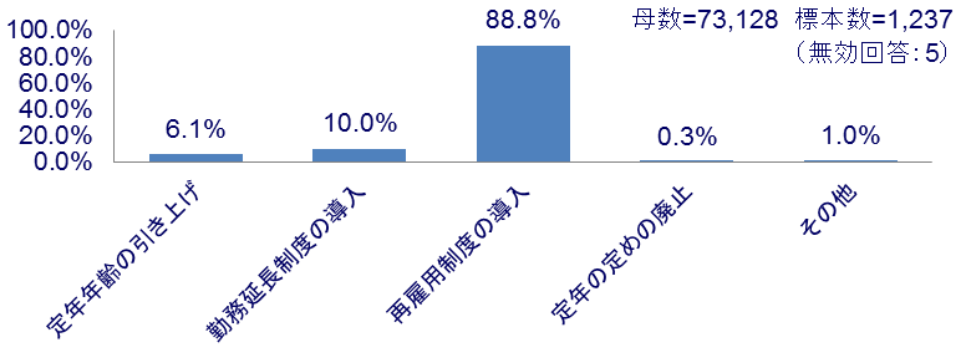
5　退職一時金制度における高年齢者雇用確保措置への対応

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、定年の定めの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。

※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 5.1-1

「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%
定年の定めの廃止	4	240	0.3%
その他（自由記述） ※1	12	714	1.0%

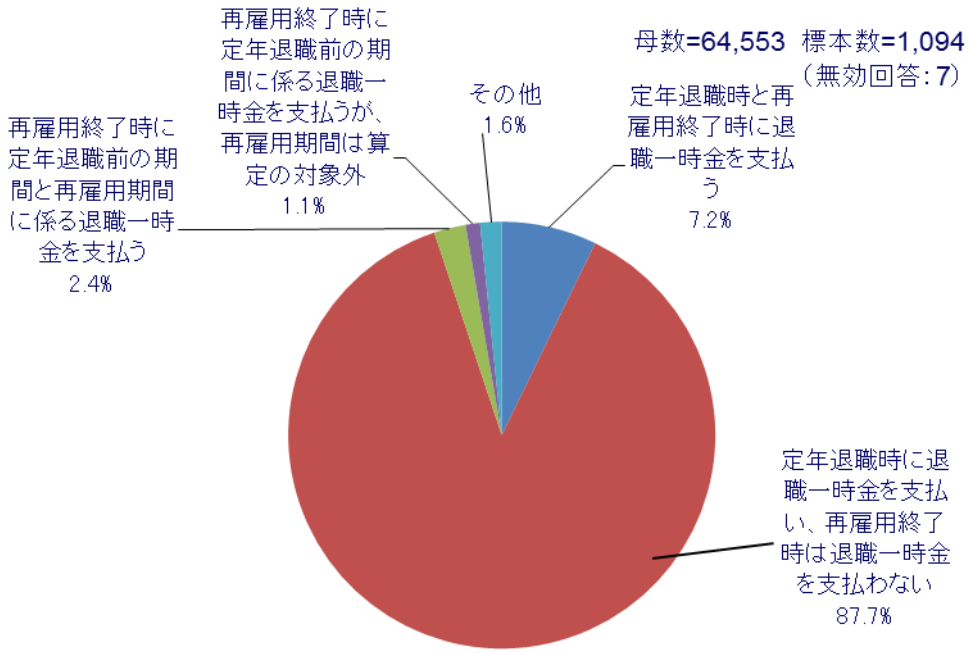
図表 5.1-2

※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）

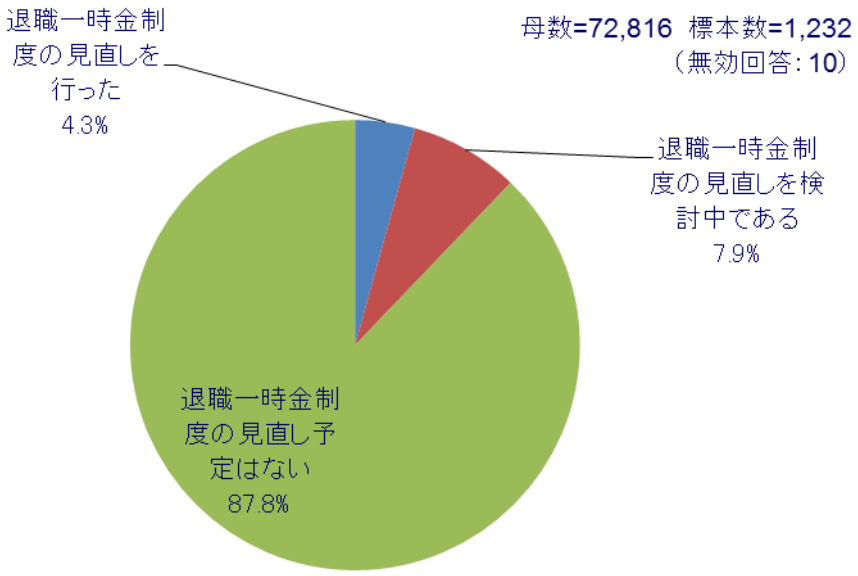
項目	標本数	母数	構成比
全体	1,094	64,553	100.0%
定年退職時と再雇用終了時に退職一時金を支払う	80	4,649	7.2%
定年退職時に退職一時金を支払い、再雇用終了時は退職一時金を支払わない	958	56,598	87.7%
再雇用終了時に定年退職前の期間と再雇用期間に係る退職一時金を支払う	26	1,546	2.4%
再雇用終了時に定年退職前の期間に係る退職一時金を支払うが、再雇用期間は算定の対象外	12	709	1.1%
その他（自由記述）	18	1,052	1.6%

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。

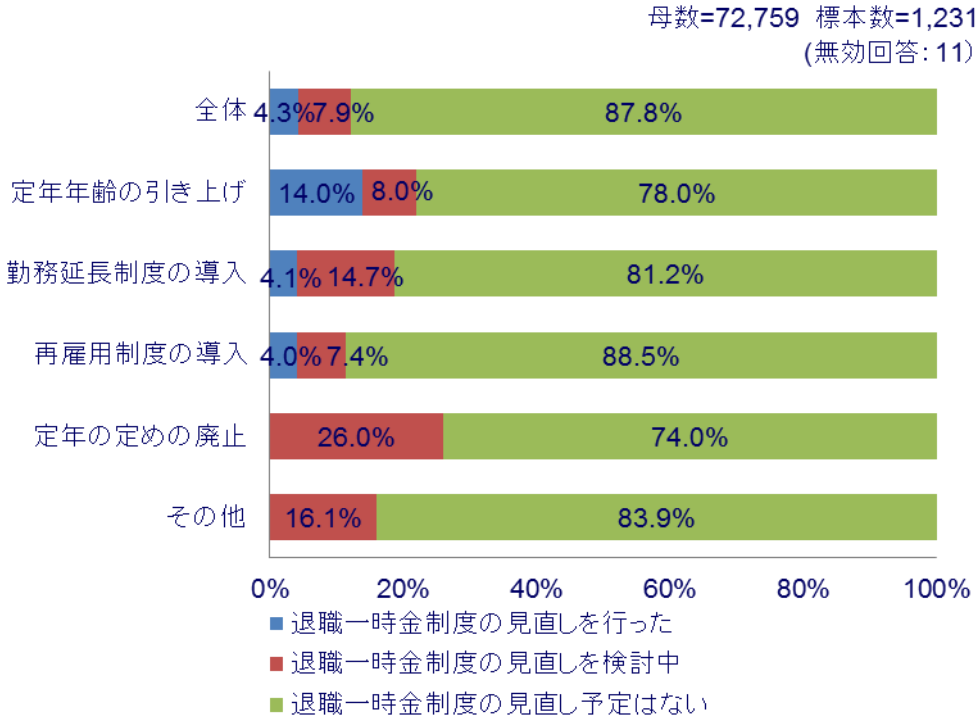


図表 5.2-1

「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)
全体
4.3%
7.9%
87.8%
定年年齢の引き上げ
14.0%
8.0%
78.0%
勤務延長制度の導入
4.1%
14.7%
81.2%
再雇用制度の導入
4.0%
7.4%
88.5%
定年の定めの廃止
26.0%
74.0%
その他
16.1%
83.9%
0%
20%
40%
60%
80%
100%
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
退職一時金制度の見直し予定はない

図表 5.2-3

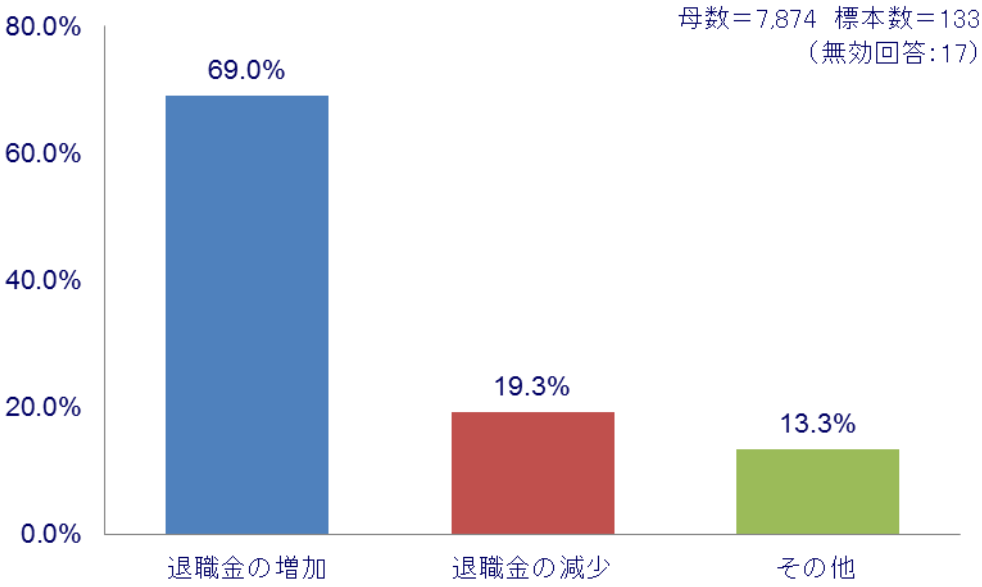
高年齢者雇用確保措置 ＼ 項目		退職一時金制度を見直す方向である	退職一時金制度の見直しを行った	退職一時金制度の見直しを検討中	退職一時金制度の見直しの予定はない
全体	標本数	150	54	96	1,081
	母数	8,863	3,131	5,731	63,896
	構成比	12.2%	4.3%	7.9%	87.8%
定年年齢の引き上げ	標本数	17	11	6	58
	母数	974	619	355	3,456
	構成比	22.0%	14.0%	8.0%	78.0%
勤務延長制度の導入	標本数	22	5	17	96
	母数	1,326	290	1,036	5,735
	構成比	18.8%	4.1%	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%
定年の定めの廃止	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。



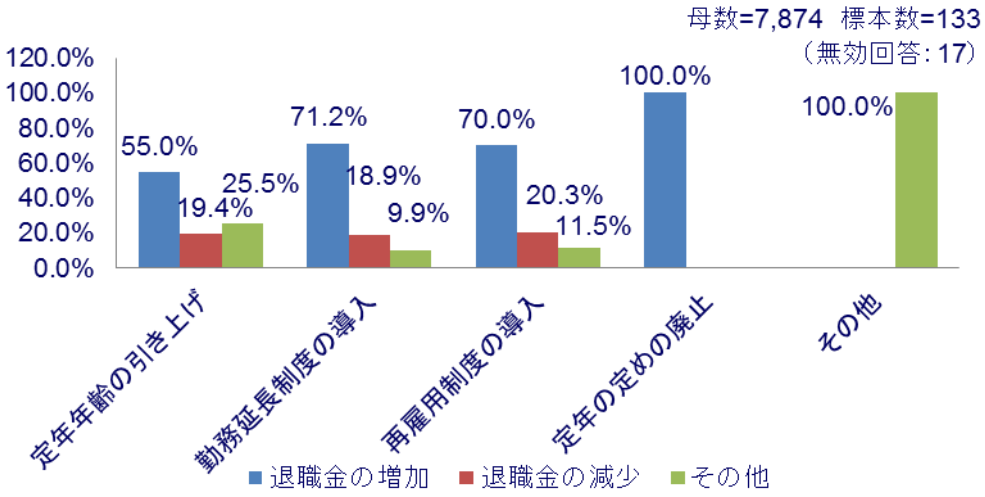
図表 5.2-5

「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

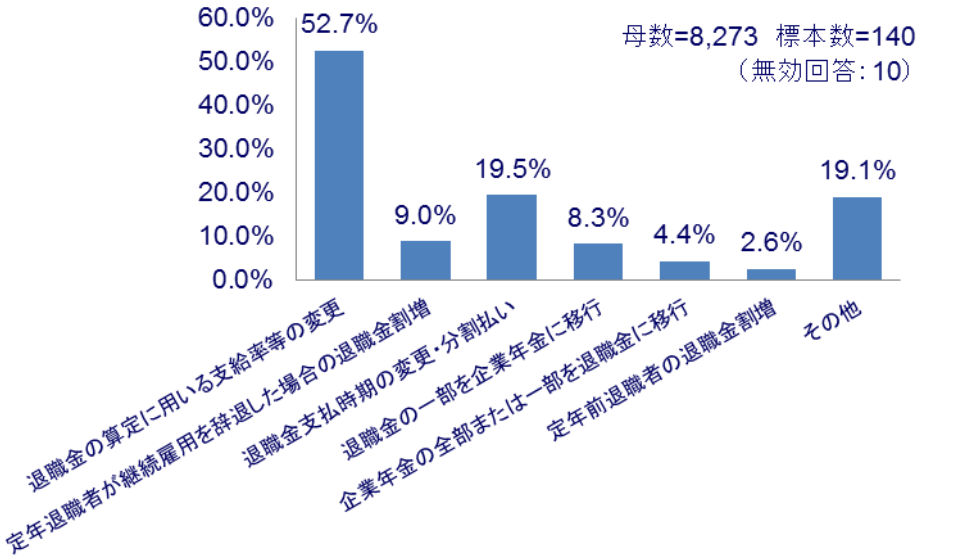
影響 / 制度	退職一時金の増加			退職一時金の減少			その他		
	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比
定年年齢の引き上げ	8	467	55.0%	3	165	19.4%	4	217	25.5%
勤務延長制度の導入	14	859	71.2%	4	227	18.9%	2	120	9.9%
再雇用制度の導入	78	4,653	70.0%	23	1,351	20.3%	13	764	11.5%
定年の定めの廃止	1	62	100.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
その他	0	0	0.0%	0	0	0.0%	1	57	100.0%

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。

※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 5.2-9

「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

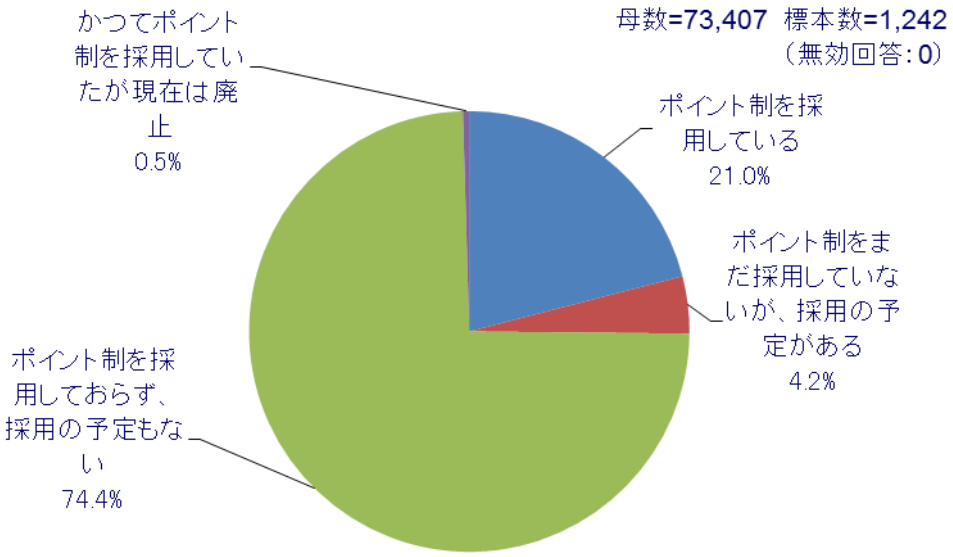
- ヒアリング対象企業 11 社の高年齢者雇用確保措置について、11 社全てが再雇用制度を導入しており、そのうち定年年齢の引き上げも行ったと回答した企業が 2 社あった（8.6.4D 社、8.6.9I 社参照）。
- 再雇用者の慰労金制度を導入している企業があったが、その算定方法は当該企業における通常の退職一時金制度とは異なるものとしているとの回答であった。
- 定年年齢の引き上げを導入した企業は、再雇用制度は希望者のみを対象とすることから、固有の技能を有しており企業にとって定年後も勤務してほしい従業員であっても再雇用を希望せずに辞めてしまう場合が散見されたため、全員を対象に定年年齢を引き上げ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。

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

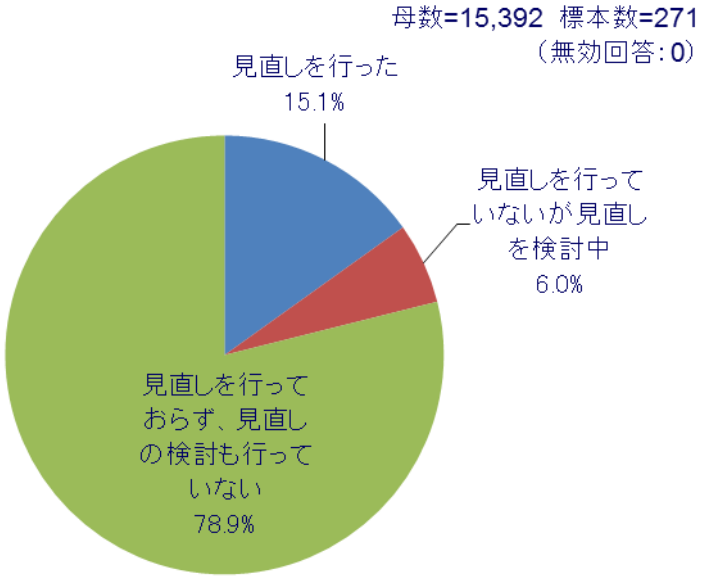
「問 25　貴社の退職一時金制度の計算方式にポイント制を採用していますか。」

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

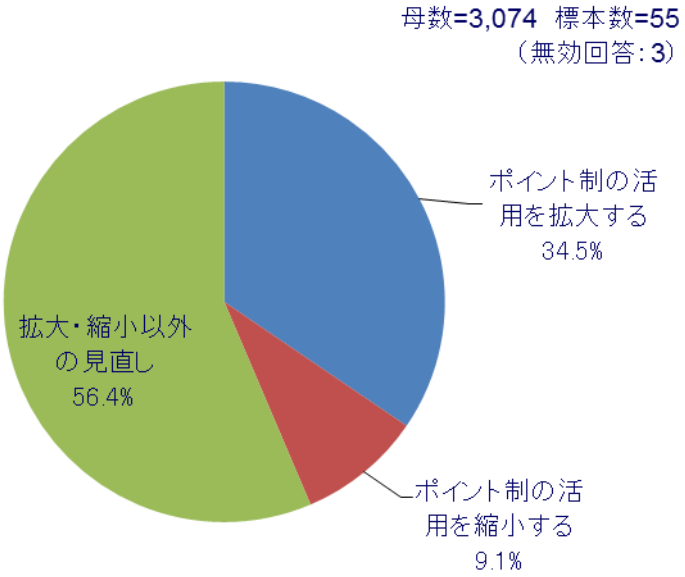
「問 26　　貴社では、ポイント制を採用した後、ポイント制の見直しを行いましたか。」（問 25「1 ポイント制を採用している」回答者ベース）

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為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。

7 総括

7.1 退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応

退職一時金の算定に勤続期間を使用すると回答した企業における、退職一時金算定上の育児休業期間・育児短時間勤務期間の扱いについては、「通常勤務の期間と同様に扱っている」との回答が、育児休業期間については 39.0%、育児短時間勤務期間については 81.8%という結果であった。育児休業期間・育児短時間勤務期間は現実に職務に従事していない又は従事する時間が短いにもかかわらず、退職一時金の算定において「通常勤務の期間と同様に扱っている」とする企業が一定程度存在することが明らかになった。

この理由・趣旨については、ヒアリング結果を踏まえれば、育児は従業員の人生に伴うライフイベントであるため育児休業・育児短時間勤務は特に配慮する必要があると捉えられており、また、継続勤務の促進という観点から配慮が行われているものと考えられる。

なお、育児休業・育児短時間勤務の取得可能期間については、法律により義務付けられている範囲（育児休業については原則として子が１歳まで、育児短時間勤務については原則として子が３歳まで）と同様としている企業が多く、長期間の育児休業・育児短時間勤務を可能としている企業は少数であることに留意する必要がある。

7.2 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

高年齢者雇用確保措置として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%という結果であった。民間企業においては、再雇用に係る退職一時金は支給されないことが一般的であると考えられる。

また、一部の企業においては、高年齢者雇用確保措置の導入に伴い、退職一時金制度の見直し（例：支給率等の変更、定年前退職者の退職一時金の割増、再雇用辞退者の退職一時金の割増等）を行った又は検討中であるという結果であった。

なお、高年齢者雇用確保措置については、退職一時金制度のみならず人事制度全体で対応すべき課題であり、退職一時金制度の見直しがないとした企業でも、他の人事制度の見直しが退職一時金の額に影響を与えている可能性があると考えられる[25]。そのため、高年齢者雇用確保措置の導入に伴う退職一時金制度の見直しは、他の人事制度の状況をも踏まえて検討すべき課題であると考えられる。

7.3 退職一時金におけるポイント制の導入状況

退職一時金の算定において「ポイント制を採用している」との回答は 21.0%であり、

---

[25] 例えば、退職一時金の算定に最終給与額を用いている企業においては、退職一時金制度を見直していなくとも、高年齢者雇用確保措置の導入に伴い給与制度を見直し従業員の昇給を抑制する等の措置を講じていれば、退職一時金の額に影響がある。

また、「ポイント制の見直しを行った」又は「見直しを行っていないが、見直しを検討中である」とする企業においては、「ポイント制の活用を拡大する」との回答も一定割合存在し、民間企業においてポイント制の活用がある程度進んでいるものと考えられる。

8　資料編

8.1　アンケート項目一覧

種別：SA:単一回答、MA:複数回答、FA:自由記述

問番号	内容	種別	選択肢数	回答条件
問1	事業内容（業種）	SA	19	事業が複数ある場合は、過去1年間の売上が最も多い事業を選択
問2	常勤従業員数	SA	6	役員及び雇用期間に定めのある従業員等を除く
問3	設立経過年数	SA	5	無
問4	常勤従業員の平均勤続年数（過去5年以内の退職者）	SA	5	無
問5	退職給付制度の有無	SA	2	無
問6	退職給付制度の形態	SA	3	無
問7	退職一時金制度の算定方式	MA/FA	6	問 6 で「1」[2」と回答した場合
問8	育児休業取得可能期間	SA/FA	4	育児休業の期間（年数）に上限を設けている場合、子が生まれた時から育児休業を継続して取得した例について回答する
問9	育児短時間勤務選択可能期間	SA/FA	2	育児短時間勤務期間の期間（年数）に上限を設けている場合、子が生まれた時から継続して育児短時間勤務をした例について回答する
問 10	配偶者同行休業制度の有無	SA	2	無
問 11	勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か	SA	3	無
問 12	休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い	SA/FA	5	問 11 で「1」[2」と回答した場合
問 13	育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い	SA/FA	5	問 12 で「4」[5」と回答した場合

問番号	内容	種別	選択肢数	回答条件
問 14	育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い	SA/FA	5	問 11 で「1」[2」と回答した場合
問 15	配偶者同行休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い	SA/FA	4	問 12 で「4」[5」と回答した方のうち、問 10 で「1」と回答した場合
問 16	ワークライフバランス・女性活躍推進の観点からの退職一時金制度上の配慮（勤続期間に関する除算に係る配慮以外）	SA/FA	3	無
問 17	定年制の有無・定年年齢	SA/FA	2	無
問 18	高年齢者雇用確保措置	MA/FA	5	現在設けられているものに限る
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の有無	SA/FA	5	問 18 で「3」と回答した場合
問 20	高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無	SA	3	無
問 21	高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響	MA/FA	3	問 20 で「1」「2」と回答した場合
問 22	高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの内容	MA/FA	7	問 20 で「1」「2」と回答した場合
問 23	見直し前に採用していた退職一時金制度	MA/FA	7	問 20 で「1」と回答した場合
問 24	「希望退職制度」（過去5年以内）募集を実施したか	SA	3	無

問番号	内容	種別	選択肢数	回答条件
問 25	ポイント制退職一時金制度の採用の有無	SA/FA	4	問7で「５」と回答した場合は「１」と回答
問 26	ポイント制退職一時金制度採用後に見直しを実施したか	SA	3	問 25 で「１」と回答した場合
問 27	ポイント制退職一時金制度採用後の見直し内容	MA/FA	4	問 26 で「１」「２」と回答した場合

8.2　調査対象企業の構成

8.2.1　　平成 26 年経済センサス - 基礎調査　速報集計　企業等に関する集計 第３表より抜粋

「第３表　企業産業（中分類)、企業常用雇用者規模（海外を含む）（11 区分)、単一・複数（海外を含む）（２区分)、資本金階級（10 区分）別会社企業数、国内・海外別支所数及び国内・海外別常用雇用者数―全国、都道府県」より企業常用雇用者規模（海外を含む）（11 区分）別会社企業数を抜粋

常用雇用者規模 / 業種	0～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300～999 人	1,000～1,999 人	2,000～4,999 人	5,000 人以上
A 農業，林業	9,430	3,798	2,181	620	441	248	122	27	4	1	－
B 漁業	1,099	582	479	142	78	40	26	1	－	－	－
C 鉱業，採石業，砂利採取業	599	332	234	93	62	29	18	4	1	1	－
D 建設業	171,679	64,328	34,751	10,050	6,456	3,369	1,471	428	89	30	17
E 製造業	109,782	49,493	39,168	17,498	15,874	12,687	9,104	2,839	516	290	142
F 電気･ガス･熱供給･水道業	446	110	146	74	83	80	67	21	10	4	10
G 情報通信業	22,185	5,995	4,642	2,150	2,237	1,952	1,565	564	115	57	24
H 運輸業，郵便業	12,009	9,580	11,061	5,768	5,688	4,696	3,307	867	152	73	24
I 卸売業，小売業	259,420	74,922	49,440	19,627	15,405	10,568	6,830	2,409	451	272	152
J 金融業，保険業	17,549	3,046	1,092	323	300	264	253	140	44	73	48
K 不動産業，物品賃貸業	144,069	9,957	4,464	1,619	1,435	1,037	738	245	51	24	6
L 学術研究，専門･技術サービス業	58,258	12,036	6,257	2,192	1,754	1,276	842	310	47	28	12
M 宿泊業，飲食サービス業	41,291	23,092	16,921	5,830	4,862	3,366	2,233	751	180	94	66
N 生活関連サービス業，娯楽業	32,383	11,657	8,252	3,402	3,314	2,751	1,530	453	78	39	16
O 教育，学習支援業	8,036	2,759	2,277	955	926	622	322	130	29	12	4
P 医療，福祉	11,294	7,975	7,708	3,419	2,898	1,866	775	182	36	22	8
Q 複合サービス事業	67	8	3	－	1	－	1	－	－	－	1

常用雇用者規模 / 業種	0～4 人	5～9 人	10～19 人	20～29 人	30～49 人	50～99 人	100～299 人	300～999 人	1,000～1,999 人	2,000～4,999 人	5,000 人以上
R サービス業（他に分類されないもの）	40,163	15,347	10,428	4,734	4,758	4,192	3,409	1,299	251	120	45

8.2.2 調査対象企業母集団[26]

常勤従業員数 / 業種	50 人以上 100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 1,000 人未満	1,000 人以上	総計
A 農業、林業	(248)	(122)	(27)	(5)	(402)
B 漁業	(40)	(26)	(1)	(0)	(67)
C 鉱業、採石業、砂利採取業	(29)	(18)	(4)	(2)	(53)
D 建設業	3,369	1,471	428	136	5,404
E 製造業	12,687	9,104	2,839	948	25,578
F 電気・ガス・熱供給・水道業	(80)	(67)	(21)	(24)	(192)
G 情報通信業	1,952	1,565	564	196	4,277
H 運輸業，郵便業	4,696	3,307	867	249	9,119
I 卸売業，小売業	10,568	6,830	2,409	875	20,682
J 金融業，保険業	264	253	140	165	822
K 不動産業，物品賃貸業	1,037	738	245	81	2,101
L 学術研究，専門・技術サービス業	1,276	842	310	87	2,515
M 宿泊業，飲食サービス業	3,366	2,233	751	340	6,690
N 生活関連サービス業，娯楽業	2,751	1,530	453	133	4,867
O 教育，学習支援業	622	322	130	45	1,119
P 医療，福祉	1,866	775	182	66	2,889
Q 複合サービス事業	(0)	(1)	(0)	(1)	(2)
R サービス業（他に分類されないもの）	4,192	3,409	1,299	416	9,316
総計	48,646	32,379	10,617	3,737	95,379

[26] 網掛けの業種は、母数が少ないため調査対象から除外した

8.2.3　アンケート送付先企業（抽出企業）

常勤従業員数 / 業種	50 人以上 100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 1,000 人未満	1,000 人以上	総計
A 農業、林業	－	－	－	－	－
B 漁業	－	－	－	－	－
C 鉱業、採石業、砂利採取業	－	－	－	－	－
D 建設業	211	93	27	9	340
E 製造業	797	573	179	68	1,617
F 電気・ガス・熱供給・水道業	－	－	－	－	－
G 情報通信業	122	98	35	14	269
H 運輸業，郵便業	295	208	55	16	574
I 卸売業，小売業	663	430	154	57	1,304
J 金融業，保険業	17	16	9	12	54
K 不動産業，物品賃貸業	65	46	15	6	132
L 学術研究，専門・技術サービス業	80	53	18	6	157
M 宿泊業，飲食サービス業	212	141	47	21	421
N 生活関連サービス業，娯楽業	172	96	28	9	305
O 教育，学習支援業	39	20	8	3	70
P 医療，福祉	117	48	11	4	180
Q 複合サービス事業	－	－	－	－	－
R サービス業（他に分類されないもの）	262	211	81	26	580
総計	3,052	2,033	667	251	6,003

8.2.4　抽出率

常勤従業員数 / 業種	50 人以上 100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 1,000 人未満	1,000 人以上	総計
A 農業、林業	－	－	－	－	－
B 漁業	－	－	－	－	－
C 鉱業、採石業、砂利採取業	－	－	－	－	－
D 建設業	0.062630	0.063222	0.063084	0.066176	0.062916
E 製造業	0.062820	0.062939	0.063050	0.071730	0.063218
F 電気・ガス・熱供給・水道業	－	－	－	－	－
G 情報通信業	0.062500	0.062620	0.062057	0.071429	0.062895
H 運輸業，郵便業	0.062819	0.062897	0.063437	0.064257	0.062945
I 卸売業，小売業	0.062737	0.062958	0.063927	0.065143	0.063050
J 金融業，保険業	0.064394	0.063241	0.064286	0.072727	0.065693
K 不動産業，物品賃貸業	0.062681	0.062331	0.061224	0.074074	0.062827
L 学術研究，専門・技術サービス業	0.062696	0.062945	0.058065	0.068966	0.062425
M 宿泊業，飲食サービス業	0.062983	0.063144	0.062583	0.061765	0.062930
N 生活関連サービス業，娯楽業	0.062523	0.062745	0.061810	0.067669	0.062667
O 教育，学習支援業	0.062701	0.062112	0.061538	0.066667	0.062556
P 医療，福祉	0.062701	0.061935	0.060440	0.060606	0.062305
Q 複合サービス事業	－	－	－	－	－
R サービス業（他に分類されないもの）	0.062500	0.061895	0.062356	0.062500	0.062258
全体	0.062739	0.062788	0.062824	0.067166	0.062938

8.2.5　常勤従業員数別の抽出企業数・有効回答数

（単位：社）

項目 / 常勤従業員数	企業数（母集団）	アンケート送付先企業数（抽出企業）	有効回答数
50 人未満	0	0	0
50 人以上 100 人未満	48,646	3,052	762
100 人以上 300 人未満	32,379	2,033	557
300 人以上 1,000 人未満	10,617	667	184
1,000 人以上	3,737	251	70
計	95,379	6,003	1,573

8.2.6　業種別の抽出企業数・有効回答数

（単位：社）

業種＼項目	企業数（母集団）	アンケート送付先企業数（抽出企業）	有効回答数
A 農業、林業	－	－	－
B 漁業	－	－	－
C 鉱業、採石業、砂利採取業	－	－	－
D 建設業	5,404	340	121
E 製造業	25,578	1,617	461
F 電気・ガス・熱供給・水道業	－	－	－
G 情報通信業	4,277	269	52
H 運輸業，郵便業	9,119	574	131
I 卸売業，小売業	20,682	1,304	324
J 金融業，保険業	822	54	18
K 不動産業，物品賃貸業	2,101	132	20
L 学術研究，専門・技術サービス業	2,515	157	26
M 宿泊業，飲食サービス業	6,690	421	86
N 生活関連サービス業，娯楽業	4,867	305	44
O 教育，学習支援業	1,119	70	30
P 医療，福祉	2,889	180	85
Q 複合サービス事業	－	－	－
R サービス業（他に分類されないもの）	9,316	580	175
計	95,379	6,003	1,573

8.3　復元率表

8.3.1　　業種別の復元率

業種	復元率(1/回収率×1/抽出率)
D 建設業	44.20819
E 製造業	55.34853
G 情報通信業	76.09294
H 運輸業，郵便業	69.53625
I 卸売業，小売業	63.49462
J 金融業，保険業	40.79164
K 不動産業，物品賃貸業	97.69888
L 学術研究，専門・技術サービス業	93.70203
M 宿泊業，飲食サービス業	75.5621
N 生活関連サービス業，娯楽業	108.1009
O 教育，学習支援業	37.46113
P 医療，福祉	33.49263
R サービス業（他に分類されないもの）	53.32543
全体	59.10367

8.3.2　　常勤従業員数別の復元率

常勤従業員数	復元率(1/回収率×1/抽出率)
50 人以上 100 人未満	62.4360
100 人以上 300 人未満	57.4490
300 人以上 1,000 人未満	56.7766
1,000 人以上	45.1351
全体	59.1037

8.4　単純集計表

以下、各問についての集計表を掲載する。集計の際には、問５で「退職給付制度がある」、問６で「退職一時金制度、企業年金制度の併用」又は「退職一時金制度のみ」と回答した企業が、1,242 社であった。そこで、問５・問６以外の各問においては、当該 1,242 社について基本的な母数としたものである。

8.4.1　問１　事業内容（業種）

事業内容（業種）	標本数	母数	構成比
全体	1,242	73,407	100.0%
D 建設業	106	4,686	6.4%
E 製造業	396	21,918	29.9%
G 情報通信業	40	3,044	4.1%
H 運輸業，郵便業	87	6,050	8.2%
I 卸売業，小売業	259	16,445	22.4%
J 金融業，保険業	16	653	0.9%
K 不動産業，物品賃貸業	15	1,465	2.0%
L 学術研究，専門・技術サービス業	23	2,155	2.9%
M 宿泊業，飲食サービス業	53	4,005	5.5%
N 生活関連サービス業，娯楽業	30	3,243	4.4%
O 教育，学習支援業	24	899	1.2%
P 医療，福祉	73	2,445	3.3%
R サービス事業（他に分類されないもの）	120	6,399	8.7%

8.4.2　問２　常勤従業員数

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,242	73,407	100.0%
50 人以上 100 人未満	582	36,338	49.5%
100 人以上 300 人未満	456	26,197	35.7%
300 人以上 1,000 人未満	143	8,119	11.0%
1,000 人以上	61	2,753	3.8%

8.4.3　問３　設立経過年数

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,241	73,349	100.0%
5年未満	6	354	0.5%
5年以上 10 年未満	22	1,277	1.7%
10 年以上 20 年未満	81	4,832	6.6%
20 年以上 30 年未満	126	7,509	10.2%
30 年以上	1,006	59,376	80.9%

8.4.4　問４　常勤従業員の平均勤続年数（過去５年以内の退職者）

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,190	70,400	100.0%
5年未満	291	17,333	24.6%
5年以上 10 年未満	363	21,563	30.6%
10 年以上 20 年未満	290	17,082	24.3%
20 年以上 30 年未満	171	10,033	14.3%
30 年以上	75	4,389	6.2%

8.4.5　問５　退職給付制度の有無

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,573	95,379	100.0%
退職給付制度がある	1,359	81,173	85.1%
退職給付制度がない	214	14,205	14.9%

8.4.6　問６　退職給付制度の形態

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,359	81,173	100.0%
退職一時金制度がある	1,242	73,407	90.4%
退職一時金制度、企業年金制度の併用	499	28,826	35.5%
退職一時金制度のみ	743	44,580	54.9%
企業年金制度のみ	117	7,767	9.6%

8.4.7　問７　退職一時金制度の算定方式

項目	標本数	母数	構成比
最終給与全額比例方式	270	16,138	22.3%
最終給与一部比例方式	286	17,105	23.6%
別テーブル方式	250	14,767	20.4%
定額制	87	5,240	7.2%
ポイント制（点数）方式	271	15,392	21.2%
その他（自由記述） ※1	111	6,639	9.2%

※1　問7　「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
中小企業退職金共済	52
勤続年数によるテーブル方式	5
社会福祉施設職員等退職手当共済	4
特定退職金共済	3
民間社会福祉事業従事者共済	3
そのほか外部による共済	2
基本給×勤続年数別支給率	2
基本給×固定乗率×勤続期間	2
基本給×資格等級別乗率の年度別積立方式	2
（点数方式＋勤続年数ポイント）×退職事由別支給率	1
2であったが凍結中（近々制度変更予定）	1
5、3の併用	1
ポイント制で 80%を確定給付年金、20%を確定拠出年金としている。確定拠出年金導入以前の入社者の中には 20%の確定拠出年金分を退職一時金としている者がいる	1
確定給付企業年金	1
確定拠出年金（企業型）	1
基本給（年間）×退職事由別・勤続年数別支給率＋特別加算	1
勤続年数、役職加算	1
勤続年数定額×退職事由別＋特別加算	1
勤続年数別支給額、退職事由別	1
建設業退職金共済	1
最終給与全額比例方式ただし 55 歳到達時で積立完了、60 歳定年まで同額	1
最終給与全額比例方式ただし特別加算なし	1
社内規定による	1
上記2と5の複合型	1
退職金規定＋多少の貢献度評価	1
退職時の基本給×全国社会福祉団体職員退職手当積立金約款の定める給付率	1
保険返戻金	1
未来のことを決めると会社倒産のもと⇒支給する場合ありとし、都度決定	1
（無記入）	17

8.4.8　問８　育児休業取得可能期間

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,205	71,152	100.0%
1歳になるまで可能	980	58,209	81.8%
2歳になるまで可能	108	6,182	8.7%
3歳になるまで可能	89	5,131	7.2%
3歳になった後も可能 （いつまで 自由記述） ※1	28	1,630	2.3%

※1　問８「３歳になった後も可能　（いつまで 自由記述)」

3歳になった後も可能 （いつまで 自由記述）	標本数
個別対応	3
3歳～4歳	2
6歳	2
1歳6か月	1
1歳6か月まで合計1年間	1
原則3歳未満まで。1人の社員が2回以上休業の場合、通算5年可能	1
4歳	1
5歳	1
小学校就学直後の4月末日に達する日までの間で通算 730 日以内	1
上限なし	1
本人の希望があるまで	1
（無記入）	13

8.4.9　問９　育児短時間勤務選択可能期間

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,137	67,008	100.0%
3歳になるまで可能	804	47,874	71.4%
3歳になった後も可能(いつまで 自由記述） ※1	333	19,134	28.6%

※1　問９「３歳になった後も可能（いつまで 自由記述)」

3歳になった後も可能 （いつまで 自由記述）	標本数
小学校就学の始期まで	131
小学校3年の年度末まで	39
小学校卒業まで	24
応相談	13
定めなし	6
1歳まで	5
小学校1年の年度末まで	4
4歳まで	2
小学校4年の年度末まで	2
5歳まで	1
小学校1年生の 8 月末まで	1
小学校4年生の 4 月末日まで	1
小学校4年に就学するまで通算 12 年、12 年を超える場合は小学校就学まで	1
小学校就学終了後最初の 4 月 15 日まで	1
年齢制限がない	1
育児介護休業法そのほかの法令に定めるところによる	1
生後1年未満の乳児を育てる女性職員が請求する場合には、休憩時間のほか1日2回 30 分ずつの育児時間を与える	1
特に上限を設けていない	1
上限なし	1
（無記入）	97

8.4.10　問 10　配偶者同行休業制度の有無

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,231	72,741	100.0%
配偶者の海外転勤等に伴う休業制度がある	19	999	1.4%
配偶者の海外転勤等に伴う休業制度がない	1,212	71,742	98.6%

8.4.11　問 11　勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,236	73,038	100.0%
勤続期間を退職一時金の算定に使用している	1,036	61,257	83.9%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額している	141	8,275	11.3%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していない	59	3,505	4.8%

8.4.12　問 12　休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,016	60,044	100.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	429	25,411	42.3%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	241	14,386	24.0%
どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述） ※1	29	1,705	2.8%
それぞれの休業・休職により異なる	273	15,951	26.6%
その他（自由記述） ※2	44	2,590	4.3%

※1　問 12「どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）」

どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）	標本数
2分の1を除算	2
18カ月以下の場合除算なし	1
6か月を超えた期間は勤続年数に算入しない	1
月数単位で減額⇒休職期間を勤続年数から除く	1
組合専従期間は除く	1
（無記入）	23

※2　問 12「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
休業、休職期間は除算	19
規程なし	2
事例なし	5
事例なし、都度対応	2
休業、休職期間を除算しない	2
試用期間、育児、介護休業の期間及び勤務外の傷病による1ヵ月を超える休業期間は算入しない	1
勤務年数で係数が変わってくる	1
業務上の負傷又は疾病による療養休暇が1年を超え、理事会が休職を適当と認めたとき	1
私傷病3か月以下は除算なし、公傷（労災）は除算せず、育児、介護はすべて除算	1
休職、育児・介護休業期間は除算	1
育児休業は除算なし、一般休職等は除算あり	1
中退金の掛け込み金に準ずる	1
育児・介護休業は除算、休職期間は事由により除算の有無が異なる	1
1か月未満の端日数はこれを1か月に切り上げ、引き続き3か月以上に及ぶ欠勤はこの月数（端日数は切り捨て）を減ずる	1
休職発令による	1
業務に従事した日数が 10 日以下の月は導入されない	1
（無記入）	3

8.4.13　問 13　育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い

項目	標本数	母数	構成比
全体	302	17,614	100.0%
育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	105	6,080	34.5%
育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	146	8,585	48.7%
子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述） ※1	16	912	5.2%
子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる（扱いの内容 自由記述） ※2	3	159	0.9%
その他（自由記述） ※3	32	1,878	10.7%

※1　問 13「子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）」

子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述）	標本数
2分の1を除算	3
（無記入）	13

※2　問 13「子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる（扱いの内容 自由記述）」

子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる（扱いの内容 自由記述）	標本数
子が満1歳に達する日までの期間以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。子が満1歳を超える場合にはその期間を超える期間は勤続年数に算入しない。ただし、育児休業終了後1年未満で自己都合により退職した場合は、最終回の育児休業期間を勤続年数に含めない	1
法定以上の部分（育児休業ならば1歳6か月～3歳までの部分）	1
育児休業中2分の1を除算　1歳6か月まで	1

※3　問 13「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
復職後通算	6
事例なし	6
規定なし	3
勤続年数に算入	2
全て除算	2
有給の育児休業は算入	2
法令に従う	1
復職後退職で 50%支給	1
復職しない場合育児休業全てを除算	1
育休開始日、育休終了日を基に福祉医療機構において2分の1に相当する月数を計算し算入	1
都度取締役会で決定	1
育児休業期間の2分の1を除算	1
1年超の休業を除算	1
社会福祉施設など職員退職手当法の規定による	1
（無記入）	3

8.4.14　問 14　育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い

項目	標本数	母数	構成比
全体	983	58,025	100.0%
育児短時間勤務期間の全てを勤続期間から除算している	103	6,123	10.6%
育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	806	47,461	81.8%
子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述） ※1	21	1,252	2.2%
子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる（扱いの内容 自由記述）	0	0	0.0%
その他（自由記述） ※2	53	3,189	5.5%

※1　問 14「子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合 自由記述)」

子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している(除算割合 自由記述)	標本数
0.1%の減算	1
6時間勤務となるのでその期間は4分の3としている	1
（無記入）	19

※2　問 14「その他（自由記述)」

その他(自由記述)	標本数
事例なし	25
規定なし	12
通常勤務と同様	2
所定労働時間が規程時間以上の場合、勤務時間1か月を 0.8 と換算	1
勤務の短縮時間に応じて、一定割合に相当する期間を減算している	1
問 12 のとおり(試用期間、育児、介護休業の期間及び勤務外の傷病による1か月を超える休業期間は勤続年数に算入しない)	1
なし	1
分からない	1
（無記入）	9

8.4.15　問 15　配偶者同行休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い

項目	標本数	母数	構成比
全体	5	238	100.0%
配偶者同行休業期間の全てを勤続期間から除算している	4	181	75.9%
配偶者同行休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	1	57	24.1%
配偶者同行休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している（除算割合　自由記述）	0	0	0.0%
その他（自由記述）	0	0	0.0%

8.4.16　問 16　ワークライフバランス・女性活躍推進の観点からの退職一時金制度上の配慮

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,202	71,022	100.0%
対応している、又は対応する予定である（具体的な内容（自由記述）） ※1	35	2,041	2.9%
対応を検討している	128	7,631	10.7%
対応していない	1,039	61,350	86.4%

※1　問 16「対応している、又は対応する予定である（具体的な内容（自由記述））」

対応している、又は対応する予定である（具体的な内容（自由記述））	標本数
退職一時金ではなく在職時の処遇に対して配慮する	4
介護休業期間も退職一時金の算定上、通常勤務と同様に扱う	2
功績により個別対応	2
前払いによる受給が可能な仕組みにより、世帯毎の事情に応じた受け取り方を可能としている。	1
男女同一	1
結婚・出産等で退職し、再雇用した場合に、退職前の勤続期間を退職一時金ポイント算定に用いる勤続期間に算入している	1
法に則り、社労士と話し合いながら規程を一部修正することとしている	1
看護休暇期間は退職一時金の算定上通常勤務と同様に扱う	1
臨時員が正規従業員として採用になった者の勤続年数は臨時員として勤続した期間を通算する	1
女性中心（80%以上）の職場でもあり、現状変更の必要性を感じない	1
事例なし	1
特になし	1
（無記入）	18

8.4.17　問 17　定年制の有無・定年年齢

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,221	72,163	100.0%
定年制がある	1,216	71,861	99.6%
55 歳	1	62	0.1%
60 歳	1,040	61,391	85.1%
61 歳	9	531	0.7%
62 歳	17	1,004	1.4%
63 歳	8	467	0.6%
64 歳	3	182	0.3%
65 歳	127	7,556	10.5%
70 歳	9	552	0.8%
60 歳(非正規は 65)	1	57	0.1%
60-62 歳	1	57	0.1%
定年制はない	5	302	0.4%

8.4.18　問 18　高年齢者雇用確保措置

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%
定年の定めの廃止	4	240	0.3%
その他（自由記述） ※1	12	714	1.0%

※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

8.4.19　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の有無

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） ※1	18	1,052	1.6%

※1　問 19「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
定年退職時に退職一時金を支払い、再雇用終了時に退職慰労金（一時金等）を支払う	3
再雇用終了時、条件に合えば支払う	2
定年退職時に会社の退職一時金を支払うが、再雇用者に対しては中退共の掛金を継続	1
60 歳の年度末時点で退職一時金を支払い、61 歳以降の期間に係る退職一時金は支払わない	1
定年退職時に退職一時金を2分の1支払い、再雇用終了時に残り2分の1と再雇用期間に係る退職一時金を支払う	1
定年退職時に退職一時金を支払い、再雇用期間が5年を超えた場合年数に応じ定額で退職一時金を支払う	1
定年退職点に確定拠出年金を支払い、再雇用終了時点で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	1
退職引当金として半年ごとに支給	1
定年退職の時点で退職一時金の繰り下げ支給も認めるが再雇用期間の退職一時金は支払わない	1
定年退職の時点で退職一時金を払う。再雇用時の退職一時金の取扱いは今後検討、整備予定	1
実例なし	1
（無記入）	4

8.4.20　問 20　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無

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%

8.4.21　問 21　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響

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） ※1	18	1,050	13.3%

※1　問 21「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
影響なし	3
不明	2
平成 18 年に退職一時金をポイント制に変更（※高年齢雇用確保措置とは無関係）	1
新規採用者及び管理職等の希望社員への影響	1
退職一時金の支給を検討	1
定年延長による	1
影響を与えない制度設計も可能と考えます。	1
企業年金及び退職一時金の一部を年金で受給（選択）	1
再雇用満了慰労金の廃止に向け移行中	1
（無記入）	6

8.4.22　問 22　高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの内容

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） ※1	27	1,584	19.1%

※1　問 22「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
検討中	5
再雇用後の退職一時金支給	5
功労金等の支給	2
なし	2
再雇用満了慰労金の廃止に向け移行中	1
ポイント制への変更	1
定年時支給規程を旧定年時（60 歳）精算とする改訂	1
定年退職後の生活維持のための制度見直し	1
再雇用時の加入	1
商工会議所退職金共済導入	1
退職一時金制度の変更	1
（無記入）	6

8.4.23　問 23　見直し前に採用していた退職一時金制度

項目	標本数	母数	構成比
最終給与全額比例方式	11	645	24.3%
最終給与一部比例方式	9	541	20.3%
別テーブル方式	9	517	19.5%
定額制	2	119	4.5%
ポイント制（点数）方式	11	604	22.7%
見直し前は退職一時金制度を設けていなかった	0	0	0.0%
その他（自由記述） ※1	5	290	10.9%

※1　問 23「その他（自由記述）」

その他（自由記述）	標本数
中小企業退職金共済、特定退職金共済制度のみ	1
企業年金	1
毎年の基本給×積立率	1
見直しではなく、現行の退職一時金制度に加えて、60 歳以降の再雇用を希望しない人に「餞別金」を支給するようにした	1
不明	1

8.4.24　問 24　「希望退職制度」（過去５年以内）募集を実施したか

項目	標本数	母数	構成比
全体	1,234	72,919	100.0%
募った	43	2,381	3.3%
募っていないが、就業規則等に希望退職の取決めがある	27	1,596	2.2%
募っていない	1,164	68,942	94.5%

8.4.25　問 25　ポイント制退職一時金制度の採用の有無

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） ※1	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） ※2	6	342	0.5%

※1　問 25「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）」

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）	標本数
現行制度で十分	49
必要性を感じない	30
管理・運用が複雑	18
ポイント制の内容を理解していない	12
未検討	10
制度設計が難しい	8
特になし	4
評価基準があいまい	3
資格制度等が整備されていない	3
未定	2
職種、部署ごとの公平なポイント付与が難しい	2
採用した場合以前のポイント算定が不公平となる	1
社長の意向	1
検討中	1
なじまない	1
組合があるため、会社側の判断で決定できない、等のため	1
一律に扱う	1
他に優先事項あり	1
就業規則による	1
短期間での退職が多く退職一時金制度の見直し等は高い。優先順位をつけていないため	1
定額制に移行予定のため	1
ポイント制を利用するにあたって、人事考課の基盤が整備されていないため	1
（無記入）	761

※2　問 25「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）」

かつてポイント制を採用していたが現在は廃止（廃止時期、廃止理由 自由記述）		標本数
廃止時期	廃止理由	
平成 17 年	就業規則をすべて刷新したため、退職金規程も変更されたことによる	1
平成 25 年	退職一時金としてではなく、毎月の給与に加算にして支給することとした。	1
平成 27 年	（無記入）	1
（無記入）		3

8.4.26　問 26　ポイント制退職一時金制度採用後に見直しを実施したか

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%

8.4.27　問 27　ポイント制退職一時金制度採用後の見直し内容

項目	標本数	母数	構成比
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%

※1　問 27「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　問 27「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　問 27「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 ・人事制度(職務等級)の見直しのため ・人事制度改定による職階統合に伴う退職金ポイントテーブルの改定 ・管理職制度と役割等級制度に改訂したため、資格別から等級別に変更した ・資格制度規程改定に伴いポイント(制)の変更が生じたため ・退職金制度変更によるポイント直し(賃金規定(職能区分)変更に伴う) ・社員コース制度の導入にともない、コース別のポイントを見直した ・ポイント加算を開始する社員等級の変更　等	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為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

8.5　クロス集計表

8.5.1　　問２（常勤従業員数）×問６（退職給付制度の形態）

項目 / 常勤従業員数	全体			退職一時金制度、企業年金制度の併用			退職一時金制度のみ			企業年金制度のみ		
	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比	標本数	母数	構成比
全体	1,359	81,173	100.0%	499	28,826	35.5%	743	44,580	54.9%	117	7,767	9.6%
50 人以上 100 人未満	627	39,325	100.0%	171	10,677	27.1%	411	25,661	65.3%	45	2,987	7.6%
100 人以上 300 人未満	498	28,985	100.0%	197	11,317	39.0%	259	14,879	51.3%	42	2,788	9.6%
300 人以上 1,000 人未満	167	9,712	100.0%	79	4,485	46.2%	64	3,634	37.4%	24	1,593	16.4%
1,000 人以上	67	3,152	100.0%	52	2,347	74.5%	9	406	12.9%	6	398	12.6%

8.5.2　問２（常勤従業員数）×問７（退職一時金制度の算定方式）

常勤従業員数 ＼ 退職一時金制度		最終給与比例方式			別テーブル方式	定額制	ポイント制（点数）方式	その他
			最終給与全額比例方式	最終給与一部比例方式				
全体	標本数	556	270	286	250	87	271	111
	母数	33,243	16,138	17,105	14,767	5,240	15,392	6,639
	構成比	45.9%	22.3%	23.6%	20.4%	7.2%	21.2%	9.2%
50 人以上 100 人未満	標本数	288	139	149	117	49	68	66
	母数	17,982	8,679	9,303	7,305	3,059	4,246	4,121
	構成比	50.3%	24.3%	26.0%	20.5%	8.6%	11.9%	11.5%
100 人以上 300 人未満	標本数	206	102	104	92	35	111	32
	母数	11,835	5,860	5,975	5,285	2,011	6,377	1,838
	構成比	45.6%	22.6%	23.0%	20.4%	7.7%	24.6%	7.1%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	54	25	29	28	3	53	8
	母数	3,066	1,419	1,647	1,590	170	3,009	454
	構成比	38.3%	17.7%	20.6%	19.9%	2.1%	37.6%	5.7%
1,000 人以上	標本数	8	4	4	13	0	39	5
	母数	362	181	181	587	0	1,760	226
	構成比	13.2%	6.6%	6.6%	21.3%	0.0%	63.9%	8.2%

8.5.3　問７（退職一時金制度の算定方式）×問 11（勤続期間を退職一時金の算定に使用しているか否か）

退職一時金制度 ＼ 退職一時金の算定		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
勤続期間を退職一時金の算定に使用している	標本数	236	248	215	71	220	70
	母数	14,092	14,843	12,737	4,272	12,480	4,214
	構成比	87.7%	87.1%	86.3%	81.5%	81.1%	65.3%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職一時金を減額	標本数	29	35	33	4	35	15
	母数	1,744	2,075	1,905	240	2,002	872
	構成比	10.9%	12.2%	12.9%	4.6%	13.0%	13.5%
勤続期間を退職一時金の算定に使用していない	標本数	4	2	2	12	16	23
	母数	240	125	125	729	910	1,372
	構成比	1.5%	0.7%	0.8%	13.9%	5.9%	21.2%

8.5.4　問８（育児休業取得可能期間）×問 12（休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い）×問 13（育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い）

育児休業取得 ＼ 育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い		全ての勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している	育児休業期間の全てを勤続期間から除算している	通常勤務の期間と同様に扱っている	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている	育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢にかかわらず育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
全体	標本数	539	429	110	394	241	153	46	29	17	3	34
	母数	31,811	25,411	6,400	23,423	14,386	9,036	2,665	1,705	960	168	1,977
	構成比	53.0%	42.3%	10.7%	39.0%	24.0%	15.0%	4.4%	2.8%	1.6%	0.3%	3.3%
１歳になるまで可能	標本数	453	363	90	323	195	128	33	21	13	2	22
	母数	26,850	21,547	5,299	19,296	11,735	7,564	1,940	1,209	732	120	1,296
	構成比	54.2%	43.5%	10.7%	39.0%	23.7%	15.3%	3.9%	2.4%	1.5%	0.2%	2.6%
２歳になるまで可能	標本数	42	29	14	31	17	15	7	5	2	0	2
	母数	2,386	1,640	756	1,819	958	865	421	313	107	0	151
	構成比	49.9%	34.3%	15.8%	38.1%	20.1%	18.1%	8.8%	6.5%	2.2%	0.0%	3.2%
３歳になるまで可能	標本数	36	31	5	28	21	7	4	2	2	1	7
	母数	2,092	1,802	284	1,627	1,191	431	239	119	121	48	407
	構成比	47.4%	40.8%	6.4%	36.9%	27.0%	9.8%	5.4%	2.7%	2.7%	1.1%	9.2%
３歳になった後も可能	標本数	8	7	1	12	8	3	1	1	0	0	2
	母数	484	422	60	681	502	176	65	65	0	0	123
	構成比	35.8%	31.2%	4.5%	50.3%	37.1%	13.0%	4.8%	4.8%	0.0%	0.0%	9.1%

8.5.5　問２（常勤従業員数）×問 12（休業・休職期間に関する退職一時金の算定上の扱い）×問 13（育児休業期間に関する退職一時金の算定上の扱い）

常勤従業員数＼育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い		全てを勤続期間から除算している	育児休業期間の全てを勤続期間から除算している		通常勤務の期間と同様に扱っている			一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している			子の年齢により勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
			どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に全てを勤続期間から除算している		育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に通常勤務の期間と同様に扱っている		子の年齢にかかわらず育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している			
全体	標本数	539	429	110	394	241	153	46	29	17	3	34
	母数	31,811	25,411	6,400	23,423	14,386	9,036	2,665	1,705	960	168	1,977
	構成比	53.0%	42.3%	10.7%	39.0%	24.0%	15.0%	4.4%	2.8%	1.6%	0.3%	3.3%
50 人以上 100 人未満	標本数	238	195	43	197	134	62	17	13	4	0	15
	母数	14,885	12,175	2,695	12,287	8,366	3,877	1,081	812	263	0	920
	構成比	51.0%	41.7%	9.2%	42.1%	28.7%	13.3%	3.7%	2.8%	0.9%	0.0%	3.2%
100 人以上 300 人未満	標本数	210	169	41	141	74	67	18	12	6	1	8
	母数	12,071	9,709	2,358	8,084	4,251	3,870	1,053	689	363	60	484
	構成比	55.5%	44.6%	10.8%	37.2%	19.5%	17.8%	4.8%	3.2%	1.7%	0.3%	2.2%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	65	51	14	41	24	17	6	2	4	1	8
	母数	3,671	2,896	777	2,316	1,363	956	347	114	239	60	478
	構成比	53.4%	42.1%	11.3%	33.7%	19.8%	13.9%	5.0%	1.7%	3.5%	0.9%	7.0%
1,000 人以上	標本数	26	14	13	16	9	7	4	2	2	1	2
	母数	1,185	632	570	736	406	333	184	90	95	48	95
	構成比	52.7%	28.1%	25.4%	32.8%	18.1%	14.8%	8.2%	4.0%	4.2%	2.1%	4.2%

8.5.6　問２（常勤従業員数）×問 14（育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い）

育児短時間勤務期間に関する退職一時金の算定上の扱い / 常勤従業員数		育児短時間勤務期間の全てを勤続期間から除算している	育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている	子の年齢にかかわらず育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している	子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる	その他
全体	標本数	103	806	21	0	53
	母数	6,123	47,461	1,252	0	3,189
	構成比	10.6%	81.8%	2.2%	0.0%	5.5%
50 人以上 100 人未満	標本数	49	357	10	0	32
	母数	3,059	22,290	624	0	1,998
	構成比	10.9%	79.7%	2.2%	0.0%	7.1%
100 人以上 300 人未満	標本数	48	301	5	0	16
	母数	2,758	17,292	287	0	919
	構成比	13.0%	81.4%	1.4%	0.0%	4.3%
300 人以上 1,000 人未満	標本数	3	103	6	0	4
	母数	170	5,848	341	0	227
	構成比	2.6%	88.8%	5.2%	0.0%	3.4%
1,000 人以上	標本数	3	45	0	0	1
	母数	135	2,031	0	0	45
	構成比	6.1%	91.8%	0.0%	0.0%	2.0%

8.5.7　問 18（高年齢者雇用確保措置）×問 20（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無）

措置＼退職一時金制度の見直し		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を行った	退職一時金制度の見直しを検討中	退職一時金制度の見直し予定はない
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%
定年の定めの廃止	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%

8.5.8　問 18（高年齢者雇用確保措置）×問 21（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しが退職一時金に与える影響）

措置＼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%
定年の定めの廃止	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%

8.5.9　問 20（高年齢者雇用確保措置に伴う退職一時金制度の見直しの有無）×問 23（見直し前に採用していた退職一時金制度）

見直し前 ＼ 見直し後		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	標本数	7	1	−	−	3	−
	母数	405	62	−	−	177	−
	構成比	15.23%	2.35%	−	−	6.67%	−
見直し前は最終給与一部比例方式	標本数	−	7	2	−	−	−
	母数	−	421	119	−	−	−
	構成比	−	15.86%	4.49%	−	−	−
見直し前は別テーブル方式	標本数	−	2	6	−	−	−
	母数	−	120	340	−	−	−
	構成比	−	4.51%	12.79%	−	−	−
見直し前は定額制	標本数	1	−	−	1	−	−
	母数	57	−	−	62	−	−
	構成比	2.14%	−	−	2.35%	−	−
見直し前はポイント制（点数）方式	標本数	−	−	1	−	10	−
	母数	−	−	62	−	541	−
	構成比	−	−	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	標本数	−	−	−	−	−	−
	母数	−	−	−	−	−	−
	構成比	−	−	−	−	−	−
その他	標本数	1	−	−	1	1	3
	母数	62	−	−	57	45	182
	構成比	2.35%	−	−	2.16%	1.70%	6.86%

8.6　ヒアリング調査結果

8.6.1　A 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	別テーブル方式
		・退職一時金額＝資格等級ごとの算定基礎額×支給率(勤続年数をポイント化)
	勤続期間	算定に使用　⇒勤続年数をポイント化した支給率を使用
	休業期間一般の取扱い	・無給期間は当然勤続年数には含まない（No Work, No Pay.） ・「休みの日以外は勤務」という考え方がベースにある
	上記取扱いの趣旨	・育児休業等働いていない時期を勤続期間に含めないのは、従業員間の公平性担保のため
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	3 歳になるまで可能
	ヒアリングでの補足	・一子につき 3 歳になるまで。人数による通算上限はない
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	その他
	ヒアリングでの補足	・全除算だが、有給休暇としての育休は通算
	育休の活用が増加したか	・有給部分を設けていることで、男性の育休取得に寄与している ・人事から個別に取得の働きかけを実施
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・小学 4 年に就学するまで ・通算年数に上限有り、上限超えた場合は小学校就学するまで
	育児短時間勤務制度の内容	・最低 1 日 5 時間。複数パターンを設定し柔軟な対応が可能 ・給与は時間に応じ減額、退職一時金は算定基礎額で計算し、給与に直接連動しないので、除算されない
	その他	
	WLB に係る休業・休職の活用状況	・復職率はかなり高い ・女性は育休取得が普通。期間は様々。個々の環境（託児所、実家など）による
	趣旨・背景	・85 年男女雇用均等法制定など社会状況を考慮し改定してきた。 ・会社の意思に基づき「働きながら育児する」ことを実現できる制度設計をとっている。働くモチベーションを重視している ・退職という選択をしなくて済むという意味で育休等の制度は有効、このような制度がないと現場が回らない
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・新たな処遇での再契約。再雇用基準有 ・再雇用基準：定年前複数回の評定結果により、フルタイムから短時間勤務まで選択可能。再雇用後も途中でのコース転換可能
	再雇用時の水準	・水準は下がる
	経緯、位置付け、問題意識	・企業年金等の財政悪化及びノウハウやスキルの円滑な伝承、改正高年齢者雇用安定法への対応 ・現場全体で人手不足の傾向があり「やめないことを後押しする制度」を考えていく必要がある
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しの予定はない
	ヒアリングでの補足	・高齢者の再雇用について、人件費という総額でみれば増ではない
	過去の制度改定	・公的年金の受給開始年齢が 65 歳に引き上げられることを想定し、企業年金の一部を 60 歳から支給する制度とした

8.6.2　B 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	2 歳になるまで可能
	ヒアリングでの補足	・原則法定通り ・保育所に入所することができない場合のみ、1 歳 6 か月～2 歳まで取得可能 ・子が 1 歳 6 か月に達するまでの間で、10 営業日まで有給休暇
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全除算
	ヒアリングでの補足	・有給休暇としての育休は通算 ・復職後に付与されるポイントの算定において「勤続年数」を使用する部分については育児休業期間中の勤続年数を加味する
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	その他
	ヒアリングでの補足	・単年度付与ポイントにつき勤務の短縮時間に応じて一定割合を減算 ・ポイント算定式中の勤続年数対応部分につき通算
	育児短時間勤務制度の内容	・1 日につき 30 分、60 分、90 分の短縮 ・週 1 日短縮も可能
	その他	
	WLB に係る休業・休職の活用状況	・女性の育休取得率は高い。期間は個々の環境によるが、多くは 1 年程度 ・復職率はかなり高い
	趣旨・背景	・できるだけフルタイムで十二分に能力を発揮して活躍して頂きたいという原則がある。その上で、育児などやむをえないライフイベントによって勤務時間に制約がある方々の就業を後押し又はサポートすることで、長く働き、いろいろな仕事に就いて貢献してほしい ・女性活躍推進など社会の流れに応じて社内制度を整備している ・退職する従業員が再就職することを可能とする制度を実施
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	再雇用時の水準	・一律に切り下げる（フルタイム雇用）
	経緯、位置付け、問題意識	・現状、ビジネスボリュームを賄うため高年齢層も必要である ・出て行ってもらうことにお金を使うより組織に残って成果を上げて頂くことを考えて制度設計を行っている
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	「役職ポイント＋資格等級ポイント」を毎年度累積
	「勤続期間」の位置づけ	・ポイント算定式中に勤続年数に応じて変動する部分がある ・長期労働へのインセンティブとして制度設計上取り入れている
	導入の目的・経緯	・企業合併時の制度統合にあたりわかりやすさがあったのではないかと思われる

8.6.3　C 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	最終給与一部比例方式
		55 歳時点の基本給×退職事由別・勤続年数別支給率 ※60 歳ではなく 55 歳なので「一部比例」
	勤続期間	算定に使用　⇒勤続年数別支給率を使用
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	1 歳になるまで
	ヒアリングでの補足	・人数制限なし
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	その他
	ヒアリングでの補足	・育児休業から復帰後 1 年以上勤務を条件で全通算
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・1 日につき最大 1 時間短縮 ・小学校 4 年生になるまで
	その他	
	WLB に係る休業・休職の活用状況	・女性が多い職場なので、昔から現在のような制度を行っている
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・勤務時間は 60 歳までと変わらずフルタイム ・単年度更新
	経緯、位置付け、問題意識	・ベテランは知識・経験が豊富、会社にとって戦力となる方を人件費を少々抑えて引き続き手伝っていただけるメリット ・快く引退していただけるような将来性のある制度設計

8.6.4　D 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	1 歳になるまで
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・育児休業期間のポイントは付与されない ・復職後に付与されるポイントの算定にて、育児休業から復帰後 1 年以上勤務を条件として「支給率」算出時の「勤続年数」に育休期間も含める
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・1 日につき最大 2 時間 ・男女ともに取得実績あり ・3 歳になるまで可能
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	定年年齢の引き上げ、再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・定年を 65 歳に引き上げ ・60 歳を超えて 65 歳まで評価、ポイントのつけ方は変化しない ・再雇用制度は事情に合わせて 60 歳から可能 ・65 歳以降の方も例外的に認めることもある
	再雇用時の水準	・年金が減額されない範囲での勤務となるよう、出勤日数限定のパートタイムという形。時間単位の単価は下げず、時間の短縮で設定
	経緯、位置付け、問題意識	・近年新卒採用を増やし平均年齢が下がっているがまだベテランが若手に道を譲る状況ではない ・早期退職を募ることは今現在ない ・人員を削る制度より、充実して働いていただく制度設計
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	・基礎金額の累積ポイント×支給率（勤続年数を反映） ※基礎金額：人事評価や資格・役職に基づき単年度ごとに付与
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は原則として 1 年ごとの累積である ・勤続年数を反映した支給率を使用している
	退職給付制度の変遷	・人事評価制度の見直しのタイミングに合わせて実施し、その後大きな見直しはない

8.6.5　E 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
	休業期間一般の取扱い	・病気休業は、一部減額 ・育児・介護による休業は優遇
	上記取扱いの趣旨	・不利益な取扱いをしないという原則に基づく
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	育児・介護休業はポイント全額付与
	育休の活用が増加したか	・男性の育児休業取得も増やそうとしている
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・小学校６年終了まで可能 ・１日につき 30 分～２時間（育児時間） ・複数パターンを設定し柔軟な対応を可能に
	その他	
	趣旨・背景	・フルタイムで働き続けてほしいが、やむを得ないライフイベント時には、可能になり次第復帰し働き続けられるための支援に会社として力点を置いている
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	再雇用時の水準	・60 歳以上の再雇用での収入はあまり多くない
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しの予定はない
	ヒアリングでの補足	・人事評価に連動しているため、年金総額が想定可能 ・会社の退職給付会計全体としては、DC 年金を導入に伴う債務減少、という良い影響が大
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	・「基準退職一時金ポイント（資格等級によるポイント＋ボーナス比例ポイント）＋企業年金ポイント（一部は給与比例）」を毎年度累積 ・積み上がったポイントを、退職時に一時金と年金に振り分ける ・50 歳未満で自己都合乗率を掛ける
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は１年ごとの累積である
	退職給付制度の変遷	・自社の退職一時金・年金制度は、代行返上時及び高年齢者雇用安定法改正時の二段階での制度改定。以降、制度変更はあるものの、大きな変更はない

8.6.6　F 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
	休業期間一般の取扱い	・休職期間は全除算が原則 ・育児・介護休業期間は全通算
	上記取扱いの趣旨	・No Work, No Pay.が大原則 ・社員個人のライフイベントの節目においても“仕事と家庭を両立しながら継続して勤務”することを支援する
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	1 歳になるまで
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・育休期間中の退職一時金ポイントは全額付与 ・自己都合乗率（勤続年数を反映）上も除算しない
	育休の活用が増加したか	・一部を有給休暇とすることで、男性の育児休業取得も増加している ・このような制度活用のためには上司の理解が必要不可欠
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	ヒアリングでの補足	・小学校 4 年生になるまで ・1 日につき最大 2 時間
	その他	
	趣旨・背景	・育児・介護責任を担う社員がより一層安心して長期に勤務することができる環境を整備する ・女性が大半を占める事業部もあり、配慮しないと優秀な社員の定着が図れない
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	経緯、位置付け、問題意識	・社員を会社外に流したい、という考えは一切ない ・早期退職について、勧奨はないが申し出により割増金が出る
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しの予定はない
	ヒアリングでの補足	モデルとして退職一時金としてはポイント制導入前より高め、年金の水準としては同じとなっている
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	・ポイント×掛金率（資格等級ごとの拠出率）の累積　×自己都合乗率 ・ポイントは資格等級に応じて付与（評価は反映しない）
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は原則として 1 年ごとの累積である ・自己都合乗率は勤続年数により決定される
	導入の目的・経緯	・賃金制度が成果主義によるので、評価を退職給付制度まで反映させると評価制度をゆがめる恐れがあり反映させていない ・時期と規模が予想できない負担は経営のインパクトが大きい ・退職一時金総額が多少増加しても、予想できるという点が重要
	退職給付制度の変遷	・新人事制度の導入、年金制度改革、年金財政難等により現行のポイント制退職一時金制度を導入

8.6.7　G 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	別テーブル方式、ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	3 歳になるまで
	ヒアリングでの補足	・一部有給での付与を行い、男性社員の育休取得を促進
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	子の年齢により除算が異なる
	ヒアリングでの補足	⇒1 歳 6 か月までは通算（ポイントが付く）、それ以降は除算（ポイントが付かない）
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・小学校 4 年生になるまで ・複数パターンを設定し柔軟な対応を可能にしている。パターンは月ごとに変更可能 ・本人の了承があれば残業も可
	その他	
	趣旨・背景	・“仕事と子育ての両立支援”を拡充したいという経営層の意思決定 ・トップダウンにより社内に浸透させた ・女性活躍推進など社会の流れに応じて社内制度を整備している ・女性に活躍し続けてもらうために不利益にならないようにしている
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・嘱託契約、パートタイムでの雇用
	再雇用時の水準	・年金支給が開始されるので、年金が減額されない範囲での勤務となるよう配慮
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しの予定はない
	ヒアリングでの補足	・退職一時金の積み立てについて、従来の S 字カーブが直線的にならされた ・年金と一時金の振り分けは各個人の希望による ・年金は 60 歳から支給開始
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	・資格等級と人事評価のポイント表に基づきポイントを算出 ・毎年度累積
	「勤続期間」の位置づけ	・退職の算定には使用していないが休業・休職により減額する ・ただし会社が認める休業・休職（育児・介護を含む）はポイントが付く
	退職給付制度の変遷	・会計制度の変更による年金債務の認識の変化、年金制度改革等により変更してきている ・確定給付と確定拠出の併用

8.6.8　H 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式、その他
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
	休業期間一般の取扱い	・No Work, No Pay.が大原則 ・ただし、産前産後休業、育児休業の有給部分等は例外取扱い
	上記取扱いの趣旨	・会社の認める休業部分は有給で行う
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	3 歳になった後も可能
	ヒアリングでの補足	・満 3 歳到達後最初の 4 月末日まで（保育園の入園式頃まで）
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全除算（有給休暇部分は通算）
	育休の活用が増加したか	・育休の一部を有給休暇とし、男性の取得を促進
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・１日につき最大 3 時間短縮 ・目標設定が達成できるかが重要であって、短時間勤務であっても成果があれば退職一時金に反映される
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・社員のときの報酬体系の延長線上、賃金、賞与、退職一時金からなる制度を維持 ・仕事内容と成績評価により、社員とは別の計算式で退職一時金を算出 ・60 歳以降についても仕事の大きさ、成果を考えて報酬にメリハリをつけるという考え方を採用
	経緯、位置付け、問題意識	・制度導入当初は技術伝承という目的があった ・早期退職を促すことはしない ・残ってもらった社員にいかに意欲をもって取り組んでもらえるか、というところを考えている
	問 19　定年退職し再雇用されたものに対する退職一時金の支払いについて	
	アンケートでの回答	・定年退職の時点で退職一時金を支払い、再雇用を終えた時点で再雇用期間に係る退職一時金を支払う
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しの予定はない
	ヒアリングでの補足	・再雇用終了時にも退職一時金を出すため、退職一時金の総額は増えるが、社員が活躍できることを期待している
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	・役職と成績評価に基づくポイントを算出 ・毎年度ポイント累積×支給率（勤続年数を反映） ・累積したポイントを、所定の割合で確定給付と確定拠出に振り分け、受け取り方は一時金と年金から選べる
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は原則として 1 年ごとの累積である ・勤続年数を反映した支給率を使用 ・ポイント制導入前に比べると勤続期間の重みは薄くなった。ただし、ある程度長く貢献した人が優遇される面は残っている
	導入の目的・経緯	・人事制度に合わせ、仕事と成果の大きさをもっとも反映できる方式と考えたから
	退職給付制度の変遷	・従来は退職時の基準賃金を採用

8.6.9　I 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	3 歳になるまで
	ヒアリングでの補足	・最近、法定通りから延長した
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全除算
	ヒアリングでの補足	・休業期間のポイントは付与されない ・復帰時は育休前の資格等級が適用される
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・１日につき最大２時間 ・給与は減額だが、退職一時金の算定上のポイントからは差し引かない
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	定年年齢の引き上げ、再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・定年年齢を 65 歳に延長 ・退職一時金支給規程を旧定年時（60 歳）精算に改定 ・65 歳以上は特別な例外のみ ・給与体系は変わるが、正社員 ・勤務時間は１日当り２時間減程度、あるいは週 3 日勤務が可能 ・フルタイム選択者が多い
	問 20　退職一時金制度の見直し	
	見直しについて	退職一時金制度の見直しを行った
	影響	その他
	ヒアリングでの補足	・60 歳社員の人件費は基本的に高く会計上の影響が大であるため、定年は 65 歳に延長したが、退職一時金については旧定年年齢の 60 歳で精算
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	資格等級制度に基づくポイントを毎年度累積
	導入の目的・経緯	・賃金人事制度では業績貢献度に応じた処遇としているのに、退職給付だけ勤続年数による仕組みでよいのかという問題意識による ・労使で１年以上かけて構築した
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は原則として１年ごとの累積である ・勤続年数により自己都合乗率を掛ける。この自己都合乗率の設定は長期間にわたる貢献を報奨する趣旨である
	退職給付制度の変遷	・以前は基礎給×勤続年数毎の支給率であった ・退職給付制度全体を見直しポイント制に切り替えた

8.6.10　J 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
	休業期間一般の取扱い	・会社が認める休業については一定の人事評価に基づくポイントが付与される
	上記取扱いの趣旨	・会社が認めている以上、何らかの形で会社に貢献していると考える。
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問 8　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	2 歳になるまで可能
	ヒアリングでの補足	・小学校就学直後の 4 月末日に達する日までの間で通算 2 年以内
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	上記取扱いの理由･背景	・勤続年数に基づき表彰、節目休暇の付与を行う場合において、男女の機会均等を図る観点から、育児休業による期間も勤続年数に算入すべきであり、退職一時金についても同様の考え方で算入している
	ヒアリングでの補足	・育児休業から復帰後半年以上勤務を条件で全通算 ⇒条件を設定している趣旨は、育児に係るイベントについては計画的に休業、復帰を決めていると考えるため ・復職率は高い
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・育児時間：1 日につき 2 時間 ・育児短時間勤務：勤務形態につき、勤務時間短縮、出勤日数短縮とも柔軟なバリエーションを認め、上長の承認があれば取得可能 ・退職一時金の算定上の取扱いは、ライフイベントと仕事を両立して働き続けることを応援する趣旨
	その他	
	WLB に係る休業・休職の活用状況	・不妊治療のための休業制度についても育児休業と同様の運用を行っている
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・フルタイム：月給、パートタイム：時給による契約 ・60 歳以降の仕事内容に基づくランク別テーブルによって給与が定められる。60 歳までのものに紐づいていない
	経緯、位置付け、問題意識	・団塊世代以降の従業員数がガクッと減るので高齢者の方に技術の伝承をしていただく。事業実態に応じた組織の最適化を図っている
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	「勤続ポイント＋人事評価ポイント」を毎年度累積×退職事由別調整率
	「勤続期間」の位置づけ	・勤続年数は原則として 1 年ごとの累積である ・退職事由別調整率は退職時の年齢及び勤続年数によって決まる
	導入の目的・経緯	・在職中を通じての貢献度が反映されにくい、年功的要素が強すぎる、企業会計上の問題等の課題解決のため、ポイント制を導入した ・ポイント制では、年功制を圧縮しつつ在職期間中の貢献度を累積して反映することが可能。また、貢献度を明確に反映できる
	退職給付制度の変遷	・改定前制度は退職時本給ベース ・制度導入後、ポイント制への人事評価反映を拡大

8.6.11　K 社

退職給付制度全般について	採用する退職給付制度	ポイント制（点数）方式
		「ポイント制退職一時金制度について」を参照
	休業期間一般の取扱い	・全除算する
	上記取扱いの趣旨	・”No Work, No Pay.”の考え方による
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	問８　子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか	
	アンケートでの回答	２歳になるまで可能
	上記取扱いの趣旨	・保育所入所の機会を最低２回確保するため
	問 13　育児休業期間の退職一時金の算定上の取扱い	
	アンケートでの回答	一定割合を除算
	ヒアリングでの補足	・２分の１のポイントを付与 ⇒やむをえない事由によるとみなし、介護、傷病の場合と同様に扱っている
	問 14　育児短時間勤務期間の退職一時金の算定上の扱い	
	アンケートでの回答	全通算
	育児短時間勤務制度の内容	・育児短時間勤務についてのみ、最短１日５時間勤務を認める ・制度上、男女とも取得可能
	その他	
	WLB に係る休業・休職の活用状況	・活用者はかなり存在する ・退職する従業員が再就職することを可能とする制度を実施
高年齢者雇用確保措置への対応	問 18　高年齢者雇用確保措置はどれですか	
	アンケートでの回答	再雇用制度の導入
	ヒアリングでの補足	・原則フルタイム、本人の希望によりパートタイム選択可能 ・責任と役割に応じた処遇及び人事評価を実施 ・大半の方は同一事業所に勤務
	経緯、位置付け、問題意識	・技術指導として活躍してほしい高年齢者、専門職の熟練者の活用、専門性での活躍に期待
ポイント制退職一時金制度について	ポイント制算定方式	「勤続ポイント＋役職ポイント＋資格ポイント」を毎年度累積
	「勤続期間」の位置づけ	・ポイント算定において、勤続年数を使用 ・勤続年数は１年ごとの累積であるともいえる ・年金受給資格は勤続年数による（満たさない場合、一時金のみ）
	退職給付制度の変遷	・以前は退職一時金基礎額×勤続年数に応じた乗率 ・人事制度の考え方に合せ、ポイント制を導入

8.7　ご協力のお願い

平成 27 年 10 月

「民間企業における退職給付制度の実態に関するアンケート」
ご協力のお願い

内閣官房内閣人事局

拝啓

時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

この度内閣官房内閣人事局では、国家公務員の退職手当制度の総合的な検討を行うに当たり、その参考とするために民間企業における退職給付制度に関する実態を把握するための調査を実施することといたしました。

本調査の対象は、日本全国の事業者から、産業・従業員数別に、無作為に抽出させていただいたものであり、特定の企業にお願いするものではありません。

ご回答いただきました内容は、慎重に取り扱い、統計的に処理することで、集計結果のみを内閣人事局での国家公務員の退職手当制度の検討に活用させていただきます。企業名や個々の回答内容が外部に公開されるようなことは決してございませんので、念のため申し添えます。

大変お手数をお掛けしますが、同封のアンケート票に関しまして、貴社における退職給付制度を直接ご担当されている方にご回答いただきますよう、お願い申し上げます。

なお、本調査に関する業務については、ニュートン・コンサルティング株式会社に委託しております。ご記入いただきましたアンケート票は、同封した返信用の封筒にて、下記委託先までご返信ください。また、ご不明な点につきましては、直接下記委託先にお問い合わせくださいますようお願い申し上げます。

ご多忙中のこととは存じますが、本調査の主旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますよう重ねてお願い申し上げます。

敬具

【調査委託先】（アンケート票送付先、内容についてのお問い合わせ先）
ニュートン・コンサルティング株式会社
〒102-0083 東京都千代田区麹町 3-3-8　丸増麹町ビル 5F
担当：英（はなぶさ）、寺田
TEL：03-3239-6731　　お問い合わせ時間：平日 9:00～17:00
E-MAIL：kyufu@newton-consulting.co.jp

【調査委託元】
内閣官房内閣人事局退職手当第二係
担当：熊丸、塩島
TEL：03-5253-2111（代表）

■ アンケート票

「民間企業における退職給付制度の実態に関するアンケート」
ご協力のお願い

平成 27 年 10 月
ニュートン・コンサルティング株式会社

本調査は、ニュートン・コンサルティング株式会社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。本調査について、ご回答いただいた情報は、**内閣官房内閣人事局の制度検討以外の目的に利用されることはありません**ので、実態に即してご回答くださいますようお願い申し上げます。

ご多用のところ誠に申し訳ありませんが、本調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力くださいますようよろしくお願い申し上げます。

1. 退職給付制度のご担当者がご回答ください。
2. 特に断りのない限り、平成 27 年 10 月 1 日時点の状況についてご記入ください。
3. 設問の番号順にご回答ください。設問によっては一部の方だけにお尋ねするものもありますので、指示に従ってお進みください。
4. ご回答を選択する形式の質問につきましては、特に断りのない限り、該当する選択肢の番号に○印を付けてください。
5. 回答方法は、該当する番号に○印を付けていただくもの、該当する年を数字でご記入いただくものがあります。設問の指示に従ってご記入ください。また、選択肢に（ ）がある場合、出来るだけ具体的な内容を（ ）内にご記入ください。
6. ご記入いただきましたアンケート票は、10 月 30 日（金）までに同封の返信用封筒（切手不要）に入れてご返送ください。
7. 本調査についてご不明な点、ご質問等ございましたら、下記までご連絡ください。

【個人情報のお取り扱いについて】
本調査でお預かりした個人情報につきましては、ご回答内容の再確認など調査業務のみに利用し、他の目的では利用いたしません。また、委託元である内閣官房内閣人事局及び弊社以外の第三者への提供や個人情報の取り扱いを外部に委託することもありません。

【お問い合わせ先】
ニュートン・コンサルティング株式会社
〒102-0083 東京都千代田区麹町 3-3-8　丸増麹町ビル 5F
担当：英（はなぶさ）、寺田
TEL：03-3239-6731
お問い合わせ時間：平日 9:00～17:00
E-MAIL：kyufu@newton-consulting.co.jp

【はじめに】

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、まず、ご担当者様のご連絡先をご記入ください。

貴社名	
所属部署名	
ご担当者名	
電話番号	
メールアドレス	

Ⅰ．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は、過去1年間の売上が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	複合サービス事業
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（役員及び雇用期間に定めのある従業員等を除く。以下同じ。）は何人ですか。（○は 1 つ）

1	50 人未満	4	300 人以上 500 人未満
2	50 人以上 100 人未満	5	500 人以上 1,000 人未満
3	100 人以上 300 人未満	6	1,000 人以上

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	4	20 年以上 30 年未満
2	5 年以上 10 年未満	5	30 年以上
3	10 年以上 20 年未満		

問 4　5年以内に退職した貴社の常勤従業員の平均勤続年数は、およそ何年ですか。（○は 1 つ）

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

問 5　貴社では、退職給付制度はありますか。（○は1つ）

1	退職給付制度がある	2	退職給付制度がない

・ 問 5 で「2」とご回答の方はここで終了となります。調査票のご返送をお願いします。

問 6 （問 5 で「1」とご回答いただいた方にお伺いします）

貴社で採用している退職給付制度は、次のうちどれに該当しますか。（○は1つ）

1	退職一時金制度、企業年金制度の併用
2	退職一時金制度のみ
3	企業年金制度のみ

・ 問 6 で「3」とご回答の方はここで終了となります。調査票のご返送をお願いします。

問 7 （問 6 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）

貴社で採用している退職一時金制度は、次のうちどれに該当しますか。（○はいくつでも）

1	最終給与全額比例方式 （退職時の賃金の全ての基本給×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
2	最終給与一部比例方式 （退職時の賃金の一部の基本給×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
3	別テーブル方式（退職金算定基礎給表等×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
4	定額制
5	点数（ポイント制）方式
6	その他（自由記述：　　）

Ⅱ． 退職一時金制度におけるワークライフバランス・女性活躍推進への対応に関してお伺いします。

問 8 貴社では、原則として子が何歳になるまでの間、育児休業の取得が可能ですか。

次のうち、近いものを選択してください。（○は1つ）

※ 育児休業の期間（年数）に上限を設けている場合、子が生まれたときから育児休業を継続して取得した例について回答してください。例えば、子が3歳になるまでの間に通算して2年間取得できるという上限を設けていれば、回答は「2」を選択してください。

1	1歳になるまで可能
2	2歳になるまで可能
3	3歳になるまで可能
4	3歳になった後も可能 →（いつまで（自由記述）：　　）

問 9 貴社では、原則として子が何歳になるまでの間、短時間勤務が可能ですか。（○は1つ）

※ 育児短時間勤務の期間（年数）に上限を設けている場合、子が生まれたときから継続して育児短時間勤務をした例について回答してください。例えば、子が小学校に就学するまでの間に通算して、3年間まで短時間勤務ができるという上限を設けていれば、回答は「1」を選択してください。

1	3歳になるまで可能
2	3歳になった後も可能 →（いつまで（自由記述）：　　）

問 10 貴社では、配偶者の海外転勤等に伴う休業の制度がありますか。（○は1つ）

1	ある	2	ない

問 11　貴社では、勤続期間を退職一時金（以下「退職金」という。）の算定に使用していますか。（○は1つ）

1　勤続期間を退職金の算定に使用している
2　勤続期間を退職金の算定に使用していないが、休業・休職期間又は短時間勤務期間がある場合には退職金を減額している
3　勤続期間を退職金の算定に使用していない（上記２の場合を除く）

・ 問 11 で「3」とご回答いただいた方は次に問 16 へお進みください。

問 12　（問 11 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）
貴社では、従業員に現実に職務に従事していない期間（休業・休職期間）があった場合、退職金の算定上どのように扱っていますか。（○は１つ）

※ 問 11 で「2」とご回答いただいた方は「5 その他」を選択して具体的な措置内容を記載してください。

1　どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に、現実に職務に従事していない期間の全てを勤続期間から除算している
2　どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に、現実に職務に従事していない期間も通常勤務の期間と同様に扱っている
3　どのような休業・休職であるかにかかわらず一律的に、現実に職務に従事していない期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している
（除算割合（自由記述）：　　）

記入例①：「２分の１を除算」
記入例②：「６月以下の休業・休職は除算なし、６月を超える休業・休職については６月を超える期間の３分の１を除算」

4　それぞれの休業・休職により異なる
（例：育児休業については３分の１を除算、病気休職については２分の１を除算という場合）
5　その他（自由記述：　　）

・ 問 12 で「1」「2」「3」とご回答いただいた方は次に問 14 へお進みください。

問 13　（問 12 で「4」「5」とご回答いただいた方にお伺いします）
貴社では、育児休業期間について、退職金の算定上どのように扱っていますか。（○は1つ）

※ 問 11 で「2」とご回答いただいた方は「5 その他」を選択して具体的な措置内容を記載してください。

1　育児休業期間の全てを勤続期間から除算している
2　育児休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている
3　子の年齢にかかわらず、育児休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している
→（除算割合（自由記述）：*「記入例：２分の１を除算」*　　）

4　子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる
→（扱いの内容（自由記述）：　　）

5　その他（自由記述：　　）

問 14 （問 11 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）
貴社では、育児短時間勤務期間について、退職金の算定上どのように扱っていますか。（○は1つ）

※ 問 11 で「2」とご回答いただいた方は「5 その他」を選択して具体的な措置内容を記載してください。

1 育児短時間勤務期間の全てを勤続期間から除算している
2 育児短時間勤務期間も通常勤務の期間と同様に扱っている
3 子の年齢にかかわらず、育児短時間勤務期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している
→（除算割合（自由記述）：*「記入例：３分の１を除算」* ）

4 子の年齢により、勤続期間からの除算の有無又は除算割合が異なる
→（扱いの内容（自由記述）： ）

5 その他（自由記述： ）

・ 問 12 で「1」「2」「3」とご回答いただいた方は次に問 16 へお進みください。

問 15 （問 12 で「4」「5」とご回答いただいた方のうち、問 10 で「1」とご回答いただいた方にお伺いします）
貴社では、配偶者の海外転勤等に伴う休業期間（配偶者同行休業期間）について、退職金の算定上どのように扱っていますか。（○は1つ）

※ 問 11 で「2」とご回答いただいた方は「4 その他」を選択して具体的な措置内容を記載してください。

1 配偶者同行休業期間の全てを勤続期間から除算している
2 配偶者同行休業期間も通常勤務の期間と同様に扱っている
3 配偶者同行休業期間の一定割合に相当する期間を勤続期間から除算している
→（除算割合（自由記述）：*「記入例：２分の１を除算」* ）

4 その他（自由記述： ）

問 16 貴社では、退職金の算定の基礎となる勤続期間に関する除算に係る配慮以外で、ワークライフバランス・女性活躍推進の観点から退職一時金制度上の対応を行っていますか。または検討中ですか。（○は1つ）

1 対応している、または対応する予定である
→（具体的な内容（自由記述）： ）

2 対応を検討している

3 対応していない

Ⅲ．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に関してお伺いします。

改正高年齢者雇用安定法が平成 16 年（2004 年）に成立し、平成 18 年（2006 年）4 月 1 日に施行されました。これにより、全ての企業に「高年齢者雇用確保措置」を講じることが義務付けられました。
具体的には、 ①定年の引き上げ ②継続雇用制度（平成 24 年の法改正で希望者全員を定年後も引き続いて雇用）③定年の定めの廃止 が挙げられます。

問 17 貴社では、定年制はありますか。（○は 1 つ）

1 定年制がある →定年年齢（ 歳）
2 定年制はない

問 18 貴社の講じた高年齢者雇用確保措置（現在設けられているものに限る。以下同じ。）は、次のうちどれですか。（○はいくつでも）

1 定年年齢の引き上げ
2 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）
3 再雇用制度の導入（一度定年退職し、新たに雇用する）
4 定年の定めの廃止
5 その他（自由記述： ）

問 19 （問 18 で「3」とご回答いただいた方にお伺いします）
定年退職し再雇用された者に対する退職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。（○は1つ）

1 定年退職の時点で退職金を支払い、再雇用を終えた時点で再雇用期間に係る退職金を支払う
2 定年退職の時点で退職金を支払い、再雇用を終えた時点では再雇用期間に係る退職金は支払わない
3 定年退職の時点では退職金を支払わず、再雇用を終えた時点で定年退職前の期間と再雇用期間に係る退職金を支払う
4 定年退職の時点では退職金を支払わず、再雇用を終えた時点で定年退職前の期間に係る退職金を支払うが、再雇用期間は当該退職金額の算定の対象とはならない
5 その他（自由記述： ）

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。（○は1つ）

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
3 退職一時金制度の見直しの予定はない

・ 問 20 で「3」とご回答いただいた方は次に問 24 へお進みください。

問 21 （問 20 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）
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、退職金にどのような影響を与えると見込まれますか。（○はいくつでも）

1 退職金の増加
2 退職金の減少
3 その他（自由記述： ）

問 22 （問 20 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）
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。
（○はいくつでも）

1 退職金の算定に用いる支給率等の変更
2 定年退職者が継続雇用を辞退した場合の退職金の割増
3 退職金の支払時期の変更・分割支払い
4 退職金の一部を企業年金に移行
5 企業年金の全部又は一部を退職金に移行
6 定年前退職者の退職金の割増
7 その他（自由記述： ）

問 23 （問 20 で「1」とご回答いただいた方にお伺いします）
見直し前に採用していた退職一時金制度は、次のうちどれに該当しますか。（○はいくつでも）

1 最終給与全額比例方式
（退職時の賃金の全ての基本給×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
2 最終給与一部比例方式
（退職時の賃金の一部の基本給×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
3 別テーブル方式（退職金算定基礎給表等×退職事由別・勤続年数別支給率、特別加算を含む）
4 定額制
5 点数（ポイント制）方式
6 見直し前は退職一時金制度を設けていなかった
7 その他（自由記述： ）

問 24 貴社では、5年以内に「希望退職制度」による退職を募りましたか。（○は1つ）
※ 希望退職制度とは、退職金の割増し等の優遇措置を示した上で、期間を定めて時限的に退職者を募る制度を指します。

1 募った
2 募っていないが、就業規則等に希望退職の取決めがある
3 募っていない（上記 2 の場合を除く）

Ⅳ. ポイント制退職金制度に関してお伺いします。

（ポイント制退職金制度とは、 退職金ポイント×ポイント単価により退職金を算定する方式を指します）

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。（○は1つ）
※ 問7で「5」とご回答の方は「1」とご回答ください。

1 ポイント制を採用している
2 ポイント制をまだ採用していないが、採用の予定がある
3 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）： ）

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： 年）
（廃止理由（自由記述）： ）

・ 問 25 で「2」「3」「4」とご回答の方はここで終了となります。調査票のご返送をお願いします。

問 26 （問 25 で「1」とご回答いただいた方にお伺いします）
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。（○は1つ）

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
3　見直しを行っておらず、見直しの検討も行っていない

・ 問 26 で「3」とご回答いただいた方はここで終了となります。調査票のご返送をお願いします。

問 27 （問 26 で「1」「2」とご回答いただいた方にお伺いします）
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。（○はいくつでも）

1　ポイント制の活用を拡大する（例：ポイント制により算定する金額を増やす）方向での見直し
　→（見直し内容・理由（自由記述）：　　）

2　ポイント制の活用を縮小する（例：ポイント制により算定する金額を減らす）方向での見直し
　→（見直し内容・理由（自由記述）：　　）

3　上記以外のポイント制の見直し
　→（見直し内容・理由（自由記述）：　　）

4　ポイント制の廃止
　→（廃止する理由（自由記述）：　　）

～本調査へのご協力ありがとうございました～

ご記入いただきましたアンケート票は、同封の返信用封筒（切手不要）にて、**10 月 30 日（金）まで**にご返送くださいますようお願い申し上げます。

8.9　アンケートご協力のお礼状（葉書）

内閣官房内閣人事局委託調査
「民間企業における退職給付制度の実態に関する
アンケート」ご協力のお礼状

平成 27 年 10 月

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

さて、先日は突然に「『民間企業における退職給付制度の実態に関するアンケート』ご協力のお願い」をお送りさせていただきましたが、お忙しいなかにもかかわらず、多くの皆さまに回答へのご理解をいただき、誠にありがとうございます。ご回答いただきました内容は慎重に取扱い、国家公務員の退職手当制度の総合的な検討に役立てさせていただく所存です。

なお、このはがきは全ての調査対象企業様に郵送しておりますが、天候その他の事情でまだ回答されていない方は、調査の趣旨をご理解いただき早めにご返送いただけますようお願いいたします。また、お問い合わせなどございましたら下記までお知らせください。

以上、重ねてお礼とお願いを申し上げます。

敬具

【調査委託先】（調査票送付先、内容に関するお問い合わせ先）
ニュートン・コンサルティング株式会社
電話：03-3239-6731（平日 9:00～17:00）
電子メール：kyufu@newton-consulting.co.jp
【調査委託元】　内閣官房内閣人事局

8.10 ヒアリング依頼状（見本）

株式会社○○○○　　平成 27 年 xx 月 xx 日
部署名
ご担当者　殿

内閣官房内閣人事局退職手当第二係
東京都千代田区永田町 1-6-1
電話：03-****-****
担当：熊丸

「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」に係るヒアリングご協力のお願い

謹啓　時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。

現在、国家公務員の退職手当制度の総合的な検討を行うに当たり、その参考とするために民間企業における退職給付制度に関するアンケート調査を実施しております。貴社におかれましては、ご回答へのご協力を賜り、誠にありがとうございました。

本アンケート調査の回答内容につき、特に評価すべき特色のある事例、取組みや仕組みに工夫がみられ本調査の趣旨に照らしヒントとなる又は活用性が高い事例等につきまして、その取組みの背景や効果などをヒアリングさせて頂き、分析の参考とさせて頂ければと存じます。

つきましては、ご多用の折に誠に恐縮でございますが、別紙の「民間企業における退職給付制度の実態に係るヒアリングの概要」をご一読いただき、何卒ヒアリングにご協力を賜りますようお願い申し上げます。

本ヒアリングは、調査受託会社であるニュートン・コンサルティング株式会社により実施いたしますが、内閣人事局の担当者が同行することもございますので、あらかじめご了承ください。

なお、ヒアリング結果は内部資料として使用しますが、対外公表する場合には、御社名が特定できないように配慮いたします。

謹白

（別紙）

民間企業における退職給付制度の実態に係るヒアリングの概要

■　調査対象

アンケートにご回答頂いた企業のうち、制度改正を検討するうえで特に参考となると目される企業

■　依頼事項

下表の質問内容を中心に、御社のご認識や取組み状況についてヒアリングさせていただきたいと存じます。可能な範囲でのご回答をお願いいたします。

【主なヒアリング内容】

テーマ	主な質問内容
ワークライフバランス・女性活躍推進への対応	1. 育児休業期間、育児短時間勤務期間又は配偶者同行休業期間について、退職一時金(以下「退職金」という)算定上の配慮を講じた時期・目的・経緯 2. 職務に従事していない期間に対しても、退職金算定の対象として扱う理由 3. 退職金算定上の配慮を講じることに伴う期待効果 4. 退職金算定上の配慮を講じたことにより、ワークライフバランス・女性活躍推進の取組みや制度活用が増加したか 5. その他ワークライフバランス・女性活躍推進に関する課題、コメント 等
高年齢者雇用確保措置への対応	6. 高年齢者雇用確保措置への対応として行った退職一時金制度見直しについて、その具体的な内容 7. 高年齢者雇用確保措置への対応として行った退職一時金制度見直しを行った目的・期待効果 8. （上記の関連で）見直し内容のメリット・デメリット
ポイント制の活用状況	9. ポイント制を採用した（又は見直した）目的・経緯 10. 退職金額中、ポイント制により算定される額が占める割合 11. ポイント制の採用（又は見直し）による効果・期待効果 12. 「ポイント」算定の具体的な算定方法 13. 長期間のポイントの管理・計算に係る事務的な負担は大きいか　等

■　ヒアリング実施方法

日程：平成 27 年 xx 月 xx 日（xx）～xx 月 xx 日（xx）の中で 60 分程度
（訪問日時は別途調整させていただきます）

場所：御社ご指定場所

ヒアリング対象者：上記ヒアリング内容にご回答可能なご担当者さま

訪問者：ニュートン・コンサルティング担当者
（訪問者名は、訪問日時決定後にご連絡させていただきます）
※日程により、内閣官房内閣人事局担当者も同行する場合があります。

■　本件お問い合わせ先

ニュートン・コンサルティング株式会社
「民間企業における退職給付制度の実態に関するアンケート」調査担当
英（はなぶさ）、寺田、内海
電話：　03-3239-9209　／FAX　：03-5913-9950