

## 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

$$(1 / \text{抽出率}) \times (1 / \text{回収率})$$

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<sup>1</sup>。

### 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<sup>2</sup>

	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<sup>3</sup>

	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%

<sup>1</sup> 調査の対象・方法については「2 調査実施概要」参照

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> 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<sup>4</sup>。

### 1.1.2 退職一時金制度における高齢者雇用確保措置への対応

- (1) 高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<sup>5</sup>

	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<sup>6</sup>

	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%

<sup>4</sup> 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

<sup>5</sup> 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

<sup>6</sup> 詳細は「5.2 高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<sup>7</sup>

	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<sup>8</sup>

	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<sup>9</sup>

	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%

<sup>7</sup> 詳細は「6.1 ポイント制の採用状況」参照

<sup>8</sup> 詳細は「6.2 ポイント制の見直しの状況」参照

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>  
「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<sup>11</sup>。

- ・ 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<sup>12</sup>。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」

---

<sup>10</sup> 「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

<sup>11</sup> 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

<sup>12</sup> 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〕<sup>13</sup>

(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

---

<sup>13</sup> 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<sup>14</sup>。

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

---

<sup>14</sup> 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<sup>15</sup>。

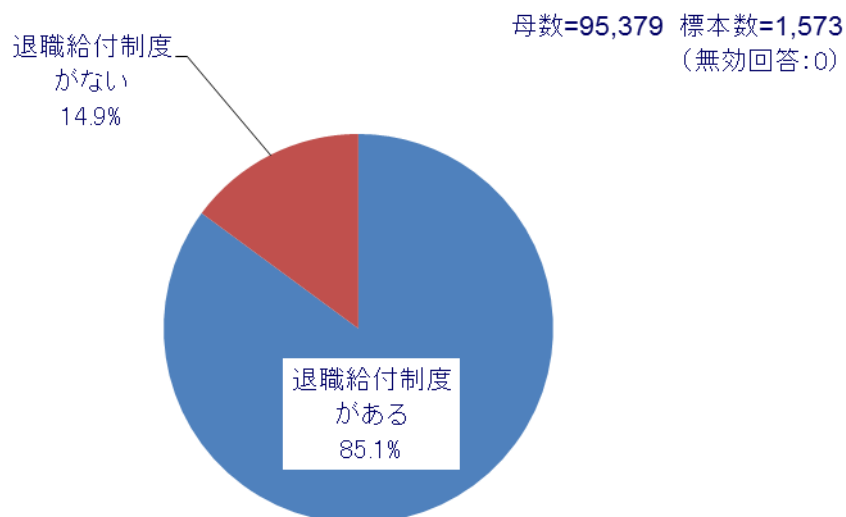
業種	常勤従業員数				総計
	50人以上 100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 1,000人 未満	1,000人 以上	
A 農業、林業	-	-	-	-	-
B 漁業	-	-	-	-	-
C 鉱業、採石業、砂利採取業	-	-	-	-	-
D 建設業	3,369	1,471	428	136	5,404
E 製造業	12,687	9,104	2,839	948	25,578
F 電気・ガス・熱供給・水道業	-	-	-	-	-
G 情報通信業	1,952	1,565	564	196	4,277
H 運輸業、郵便業	4,696	3,307	867	249	9,119
I 卸売業、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

<sup>15</sup> 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

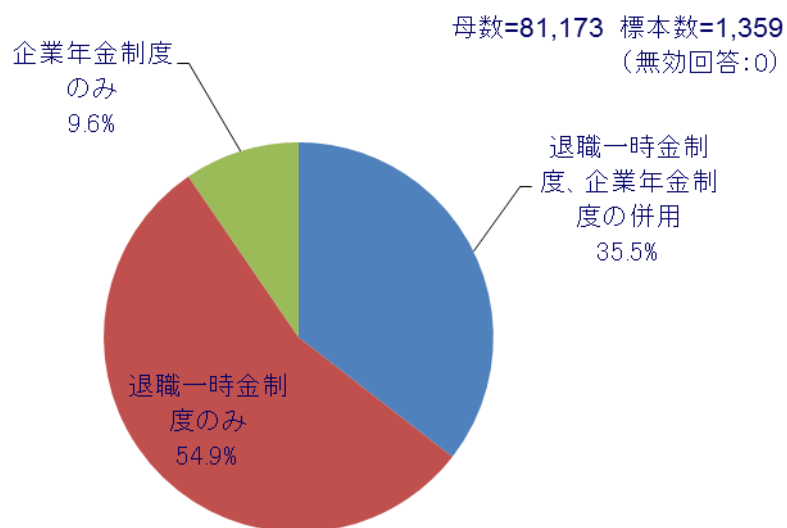
「問5 貴社では、退職給付制度はありますか。」

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

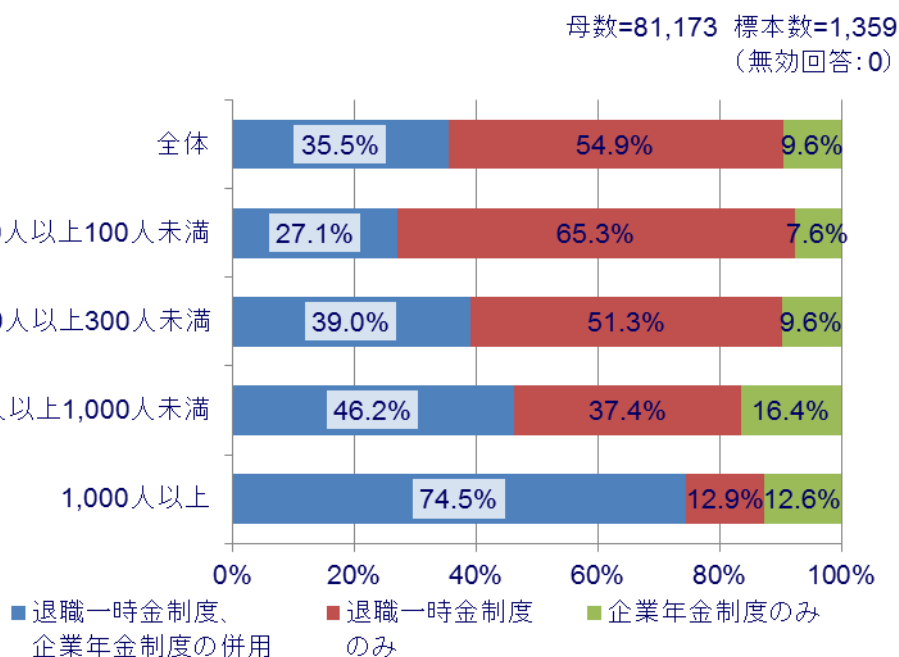
「問6 貴社で採用している退職給付制度は、次のうちどれに該当しますか。」(問5「1 退職給付制度がある」回答者ベース)

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%

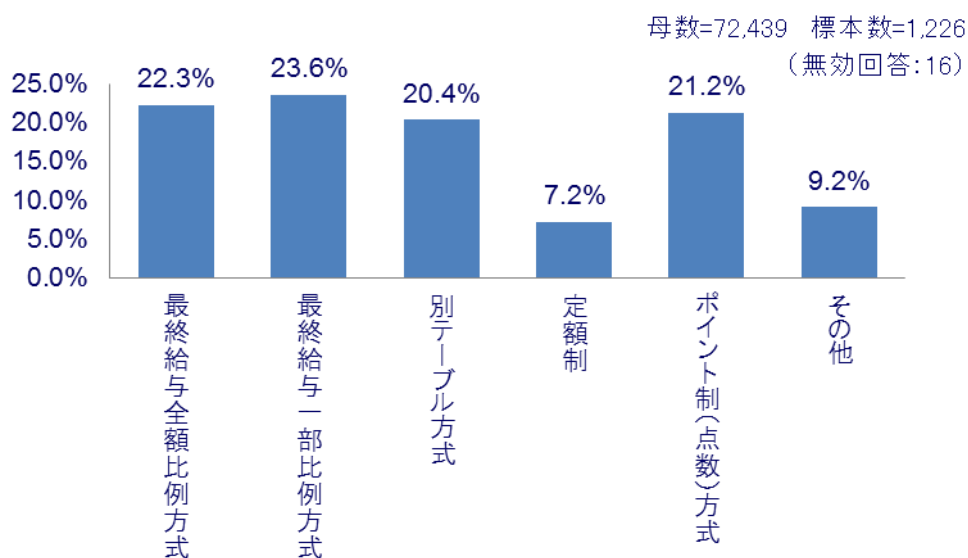
図表 3.4-2

### 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<sup>16</sup>。

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

<sup>16</sup> 「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	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			別 テ ー ブ ル 方 式	定 額 制	方 式 ポ イ ン ト 制 ( 点 数 )	そ の 他
		比 例 方 式	最 終 給 与 全 額	最 終 給 与 一 部				
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