

Ⅱ 事前調査について

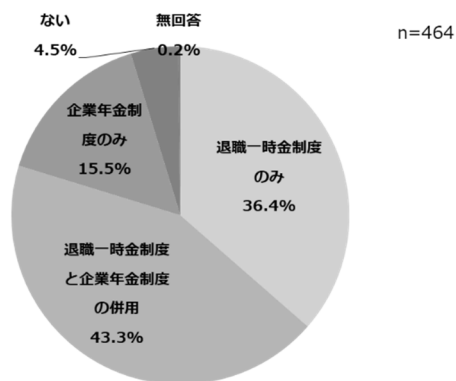
1. 回答内容について

1. 1 退職給付制度の概要

回答のあった企業 464 社のうち 95.2%が何れかの退職給付制度を有している。そのうち退職一時金制度を有している企業は 79.7%となった。

<表・図>退職給付制度の概要

	社数	割合
退職一時金制度のみ	169	36.4%
退職一時金制度と企業年金制度	201	43.3%
企業年金制度のみ	72	15.5%
ない	21	4.5%
無回答	1	0.2%
全体	464	100.0%



1. 1. 1 従業員規模別退職給付制度の概要

従業員規模別に退職給付制度の概要をみると、「50～100 人未満」の企業は、他区分と比較して、退職一時金のみを有するとの回答の割合が高く、企業規模が大きくなるにつれてその割合は低くなる傾向がある。また、退職一時金制度と企業年金制度を併用との回答は、従業員規模が大きいほどその割合は高く、300 人以上の企業では合計の半数以上を占める。

<表>従業員規模別退職給付制度の概要

	合計	退職一時金制度のみ	退職一時金制度と企業年金制度	企業年金制度のみ	ない	無回答
50～100 人未満	128 100.0%	68 53.1%	40 31.3%	14 10.9%	6 4.7%	0 0.0%
100～300 人未満	212 100.0%	73 34.4%	90 42.5%	37 17.5%	11 5.2%	1 0.5%
300～1,000 人未満	78 100.0%	18 23.1%	46 59.0%	11 14.1%	3 3.8%	0 0.0%
1,000 人以上	46 100.0%	10 21.7%	25 54.3%	10 21.7%	1 2.2%	0 0.0%
全体	464 100.0%	169 36.4%	201 43.3%	72 15.5%	21 4.5%	1 0.2%

1. 2 退職一時金の算定式

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」と回答した企業において、退職一時金の算定式は、「ポイント制」が最も多く 153 社となり、「退職時の基本給×勤続年数別支給率」が次いで 121 社となった。

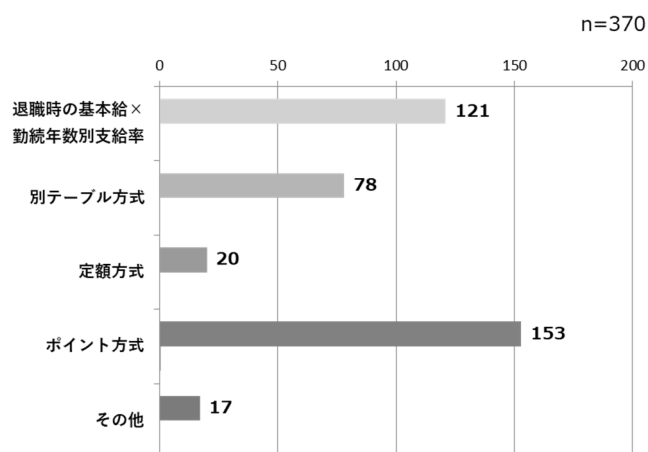
その他には「都度退職金を決定」「ポイント方式とテーブル方式のミックス」「キャッシュバランスプラン(※)の個人勘定残高を基に別表で算出」などの回答があった。

以下の回答項目の詳細は下記のとおり

- ✓ **退職時の基本給×勤続年数別支給率**: 退職時の基本給の全部又は一部×勤続年数別支給率 にて算出する方法
- ✓ **別テーブル方式**: 退職時の基本給とは別の退職一時金算定基礎額に勤続年数別支給率を乗じて算出する方法
- ✓ **定額方式**: 退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職理由別などに、退職一時金額そのものを事前に定めているもの
- ✓ **ポイント方式**: 退職一時金の算定にポイントを用いるもので、勤続年数、資格、役職、成績等に応じて毎年ポイントを付し、退職時にその累計に 1 ポイントあたりの単価を乗じて退職一時金を決定する方法

＜表・図＞退職一時金の算定式（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
退職時の基本給×勤続年数別支給率	121	32.7%
別テーブル方式	78	21.1%
定額方式	20	5.4%
ポイント方式	153	41.4%
その他	17	4.6%
全体	389(370)	—



※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」と回答した企業 370 社が対象。割合は回答数を対象企業数で除したもの。

(※)キャッシュバランスプランとは、「確定給付型」と「確定拠出型」の両方の特徴を併せ持つ給付設計の企業年金のひとつ。制度上は確定給付型に分類されるが、個人ごとの勘定で仮想的に管理され、将来の給付額が市場金利等に連動する仕組みであり、退職給付会計上の退職給付債務・費用の増加が抑制されるため、多くの企業年金で採用されている。

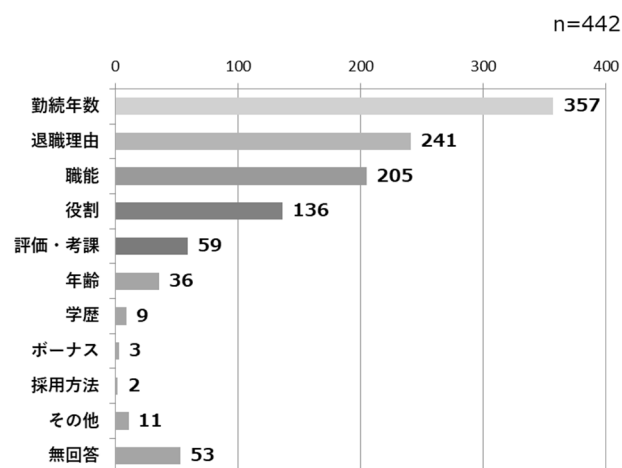
1. 3 算定式やポイント制でのポイント付与方法において要素となるもの

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業において、退職一時金および企業年金の算定式やポイント付与方法において要素となるものは、「勤続年数」と回答した企業が最も多く 357 社となり、「退職理由」が次いで 241 社となった。

その他には「毎月の基礎給与」「毎月の給与の数%をつみたてていく方法」などの回答があった。

<表・図>算定式およびポイント制の要素（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
勤続年数	357	80.8%
退職理由	241	54.5%
職能	205	46.4%
役割	136	30.8%
評価・考課	59	13.3%
年齢	36	8.1%
学歴	9	2.0%
ボーナス	3	0.7%
採用方法	2	0.5%
その他	11	2.5%
無回答	53	12.0%
全体	1,112 (442)	—



※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業 442 社が対象。割合は回答数を対象企業数で除したもの。

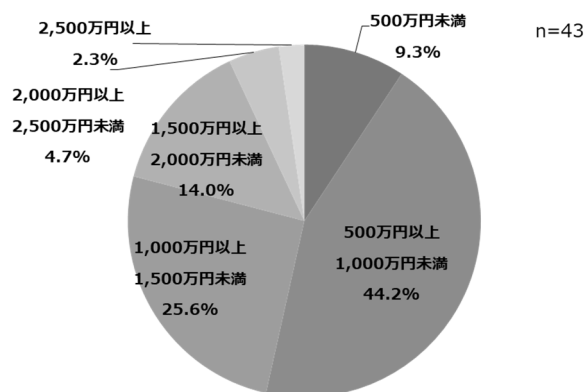
1. 4 退職金の平均支給額、モデル支給額

1. 4. 1 平均支給額

退職金の平均支給額について、43 社から回答を得た。「500 万円以上 1,000 万円未満」に該当する金額を回答した企業の割合が最も高く 44.2%となり、「1,000 万円以上 1,500 万円未満」が次いで 25.6%となった。平均値は「1,199 万円」、最大値は「2,700 万円」、最小値は「50 万円」となった。

<表・図> 平均支給額の割合（任意回答）

	社数	割合
500 万円未満	4	9.3%
500 万円以上 1,000 万円未満	19	44.2%
1,000 万円以上 1,500 万円未満	11	25.6%
1,500 万円以上 2,000 万円未満	6	14.0%
2,000 万円以上 2,500 万円未満	2	4.7%
2,500 万円以上	1	2.3%
全体	43	100.0%



1. 4. 1. 1 従業員規模別平均支給額

従業員規模別に平均支給額をみると、「1,000 人以上」の企業は、1,500 万円以上が 57.2%となり、他区分と比較して支給額が高くなっている。

<表> 従業員規模別平均支給額の割合

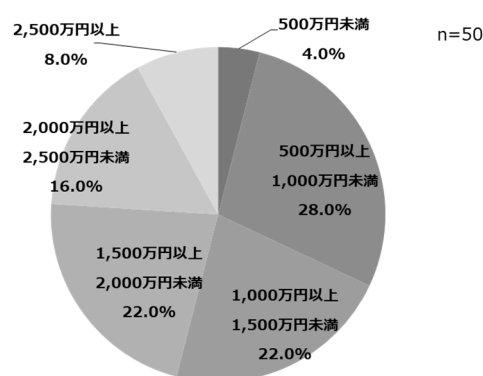
	合計	500 万円未満	500 万円以上 1,000 万円未満	1,000 万円以上 1,500 万円未満	1,500 万円以上 2,000 万円未満	2,000 万円以上 2,500 万円未満	2,500 万円以上
50～100 人未満	11 100.0%	2 18.2%	5 45.5%	3 27.3%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%
100～300 人未満	17 100.0%	2 11.8%	8 47.1%	4 23.5%	2 11.8%	1 5.9%	0 0.0%
300～1,000 人未満	8 100.0%	0 0.0%	5 62.5%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 12.5%
1,000 人以上	7 100.0%	0 0.0%	1 14.3%	2 28.6%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%
全体	43 100.0%	4 9.3%	19 44.2%	11 25.6%	6 14.0%	2 4.7%	1 2.3%

1. 4. 2 モデル支給額

退職金のモデル支給額について、50 社から回答を得た。「500 万円以上 1,000 万円未満」に該当する金額を回答した企業の割合が最も高く 28.0%となり、「1,000 万円以上 1,500 万円未満」、「1,500 万円以上 2,000 万円未満」が次いで 22.0%となった。平均値は「1,526 万円」、最大値は「3,500 万円」、最小値は「487 万円」となった。

<表・図>モデル支給額の割合（任意回答）

	社数	割合
500 万円未満	2	4.0%
500 万円以上 1,000 万円未満	14	28.0%
1,000 万円以上 1,500 万円未満	11	22.0%
1,500 万円以上 2,000 万円未満	11	22.0%
2,000 万円以上 2,500 万円未満	8	16.0%
2,500 万円以上	4	8.0%
全体	50	100.0%



1. 4. 2. 1 従業員規模別モデル支給額

従業員規模別にモデル支給額をみると、「1,000 人以上」の企業は、1,000 万円以上が 100%となり、他区分と比較して支給額が高くなっている。

<表>従業員規模別モデル支給額の割合

	合計	500 万円未満	500 万円以上 1,000 万円未満	1,000 万円以上 1,500 万円未満	1,500 万円以上 2,000 万円未満	2,000 万円以上 2,500 万円未満	2,500 万円以上
50～100 人未満	11 100.0%	0 0.0%	3 27.3%	6 54.5%	1 9.1%	0 0.0%	1 9.1%
100～300 人未満	22 100.0%	1 4.5%	9 40.9%	3 13.6%	4 18.2%	4 18.2%	1 4.5%
300～1,000 人未満	4 100.0%	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%
1,000 人以上	13 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 15.4%	5 38.5%	4 30.8%	2 15.4%
全体	50 100.0%	2 4.0%	14 28.0%	11 22.0%	11 22.0%	8 16.0%	4 8.0%

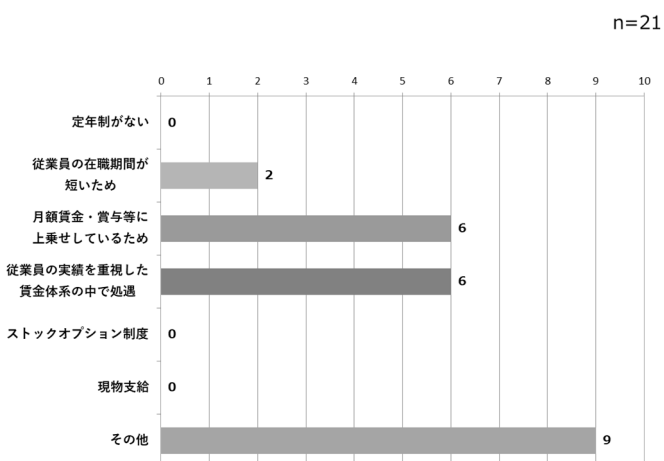
1. 5 退職給付制度のない理由

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「ない」と回答した企業において、「月額賃金・賞与等に上乗せしているため」「従業員の実績を重視した賃金体系の中で処遇」と回答した企業が最も多く 6 社となった。

その他には「定年 60 歳、継続雇用 65 歳迄の規定となっているが、実際には 65 歳を過ぎても、同条件で雇用しており、80 歳を過ぎても働いている人がある。60 歳で退職金を受け取り、60 歳以降の継続雇用で給与が少なくなるよりも条件的には良いため」などの回答があった。

＜表・図＞退職給付制度のない理由（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
定年制がない	0	0.0%
従業員の在職期間が短い ため	2	9.5%
月額賃金・賞与等に上乗 せしているため	6	28.6%
従業員の実績を重視した 賃金体系の中で処遇	6	28.6%
ストックオプション制度	0	0.0%
現物支給	0	0.0%
その他	9	42.9%
全体	23(21)	—



※退職給付制度を「ない」と回答した企業 21 社が対象。割合は回答数を対象企業数で除したもの。

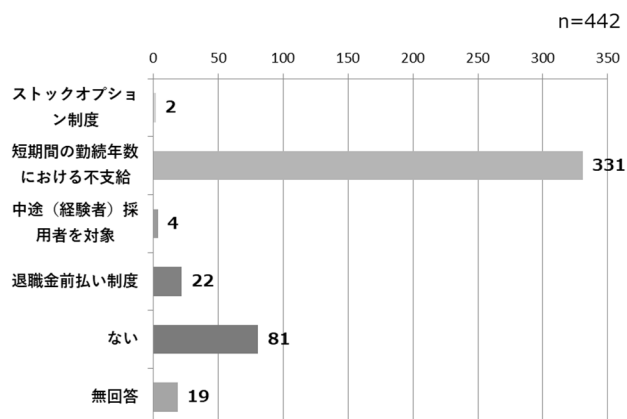
1. 6 独自の取組み制度について

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業において、退職給付制度における独自の取組みは、「短期間の勤続年数における不支給」と回答した企業が最も多く 331 社となり、「退職金前払い制度」が次いで 22 社となった。

81 社の企業が独自の取組みは「ない」と回答した。

<表・図>独自の取組み制度（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
ストックオプション制度	2	0.5%
短期間の勤続年数における不支給	331	74.9%
中途（経験者）採用者を対象とした制度	4	0.9%
退職金前払い制度	22	5.0%
ない	81	18.3%
無回答	19	4.3%
全体	459(442)	—



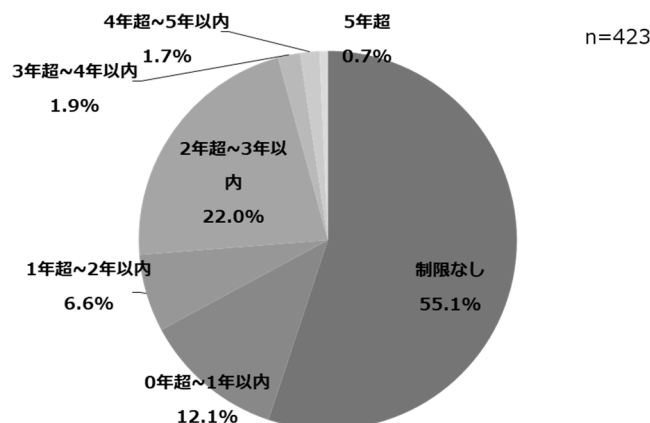
※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業 442 社が対象。割合は回答数を対象企業数で除したもの。

1. 6. 1 会社都合・定年退職時の最低勤続年数

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業のうち上記 1.6(独自の取組み制度)において、「無回答」とした以外の企業において、会社都合・定年退職時の最低勤続年数について、「制限なし」と回答した企業の割合が最も高く 55.1%となり、「2 年超 3 年以内」に該当する年数を回答した企業が次いで 22.0%となった。

<表・図>会社都合・定年退職時の最低勤続年数

	社数	割合
制限なし	233	55.1%
0 年超 1 年以内	51	12.1%
1 年超 2 年以内	28	6.6%
2 年超 3 年以内	93	22.0%
3 年超 4 年以内	8	1.9%
4 年超 5 年以内	7	1.7%
5 年超	3	0.7%
全体	423	100.0%



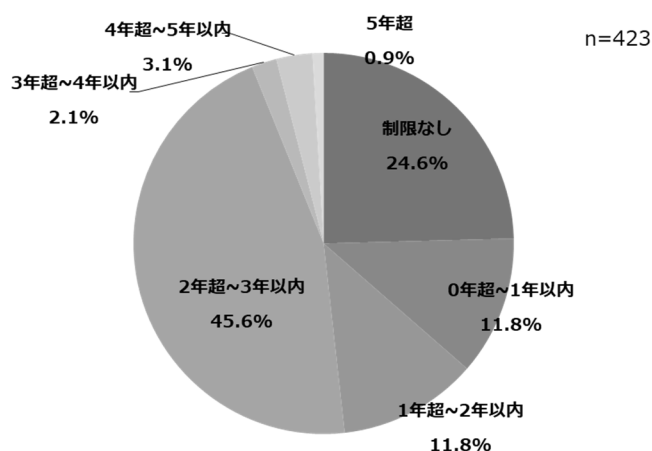
※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業 442 社のうち、独自の取組みを「無回答」とした 19 社を除いた 423 社が対象。

1. 6. 2 自己都合退職時の最低勤続年数

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業のうち上記 1.6(独自の取組み制度)において「無回答」とした以外の企業において、自己都合退職時の最低勤続年数について、「2 年超 3 年以内」に該当する年数を回答した企業の割合が最も高く 45.6%となり、「制限なし」と回答した企業が次いで 24.6%となった。

<表・図>自己都合退職時の最低勤続年数

	社数	割合
制限なし	104	24.6%
0 年超 1 年以内	50	11.8%
1 年超 2 年以内	50	11.8%
2 年超 3 年以内	193	45.6%
3 年超 4 年以内	9	2.1%
4 年超 5 年以内	13	3.1%
5 年超	4	0.9%
全体	423	100.0%



※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業 442 社のうち、独自の取組みを「無回答」とした 19 社を除いた 423 社が対象。

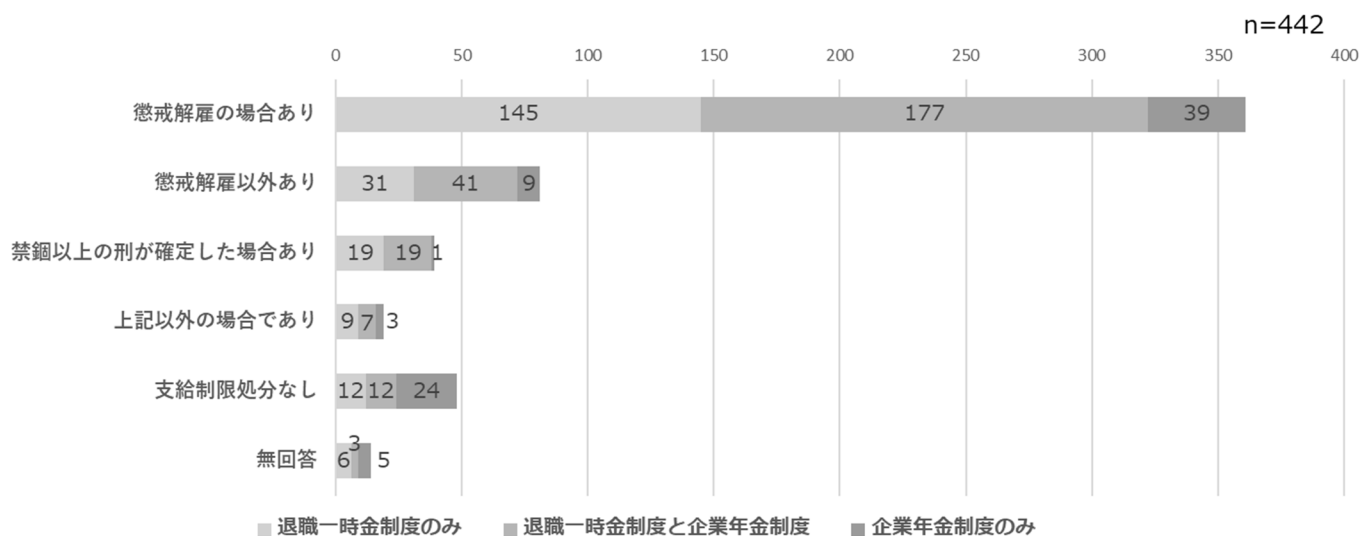
1. 7 懲戒処分における支給制限処分制度について

上記 1.1(退職給付制度の概要)において、退職給付制度が「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業において、懲戒処分における支給制限処分制度は、「懲戒解雇の場合あり」と回答した企業が最も多く 361 社となり 80%を超えた。

一方で、48 社の企業が「支給制限処分なし」と回答した。

<表・図>懲戒処分における支給制限処分制度（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
懲戒解雇の場合あり	361	81.7%
懲戒解雇以外あり	81	18.3%
禁錮以上の刑が確定した 場合あり	39	8.8%
上記以外の場合であり	19	4.3%
支給制限処分なし	48	10.9%
無回答	14	3.2%
全体	562(442)	—



※退職給付制度を「退職一時金のみ」「退職一時金と企業年金の併用」「企業年金のみ」と回答した企業 442 社が対象。割合は回答数を対象企業数で除したもの。

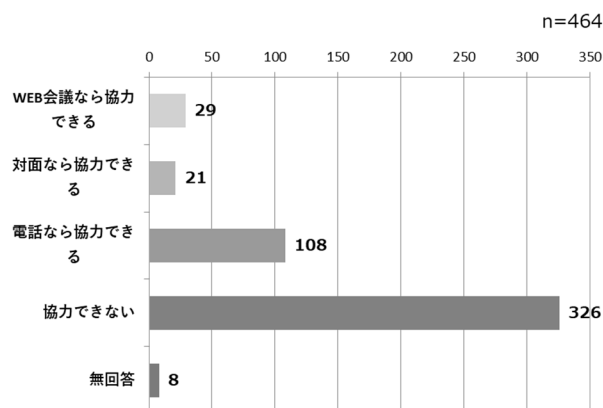
1. 8 後日のヒアリングの可否

事前調査に回答のあった企業 464 社のうち、後日のヒアリング調査の可否について、協力可能との回答では「電話なら協力できる」と回答した企業が最も多く 108 社あった。

326 社の企業が「協力できない」と回答した。

<表・図>後日のヒアリングの可否（複数回答）

	回答数 (社数)	割合
WEB 会議なら協力できる	29	6.3%
対面なら協力できる	21	4.5%
電話なら協力できる	108	23.3%
協力できない	326	70.3%
無回答	8	1.7%
全体	492(464)	—



※割合は回答数を対象企業数で除したもの。

Ⅲ ヒアリング調査について（*個別の企業の情報を含むため非公表）

ヒアリング調査結果については、個別の企業の情報を含むため非公表といたします。