

III 参考資料

1. 調査票、依頼状、封筒

(依頼状 1 ページ目)

ご回答期限：2024 年 10 月 21 日（月）

2024 年 9 月吉日

「民間企業における退職給付制度に関する調査」ご協力をお願い

株式会社工業市場研究所
内閣官房内閣人事局退職手当第二係

拝啓 時下ますますご清栄のことと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」の総合的な検討に資するため、民間企業における退職給付制度に関する実態調査を実施することといたしました。

具体的には、全国の企業から約 3,500 社を対象として、就業規則及び調査票を収集することにより、退職給付制度における実態を把握することを目的とし、産業・従業員数別に無作為抽出を行った結果、貴社に依頼させていただきます運びとなりました。

お忙しいところ恐縮ですが、何卒本調査の趣旨をご理解の上、ご協力賜りますようお願い申し上げます。

敬具

■ご提供いただいた調査資料等につきましては、秘密を厳守し、本調査の目的に限定して活用させていただくこととし、調査結果の公表にあたっては統計処理・匿名化をいたします。企業名・個人名・回答内容等、そのまの情報が外部に公表されるようなことは一切ございません。

■本調査におけるご依頼事項につきましては、次頁の「『民間企業における退職給付制度に関する調査』のご依頼事項について」をご覧ください、郵送、電子メール等にて、下記調査委託先までご提供いただきますようお願い申し上げます。

■本調査に関する業務につきましては、内閣人事局から委託を受けた、株式会社工業市場研究所が実施しております。本調査に関するご不明点がございましたら、下記調査委託先に直接お問い合わせください。

＜調査委託先＞ 株式会社工業市場研究所（内容についてのお問い合わせ先）
住所：〒105-0003 東京都港区西新橋 3-6-10 マストライフ西新橋ビル
電話番号：03-6459-0265
E-MAIL：i-hiruma@kohken-net.co.jp
担当：晝間・村上
お問い合わせ時間：平日 9:00～17:00
※本調査に関するお問い合わせは、こちらまでお願いいたします。

＜調査委託元＞ 内閣官房内閣人事局退職手当第二係
担当：大島・五味・海野
電話番号：03-5253-2111（代表）

■個人情報及び企業情報のお取り扱いについて

弊社は、本調査へご協力いただくに際して、弊社が個人情報・企業情報を取得及び利用させて頂く上で個人情報・企業情報保護に関する法令/規範及び弊社の情報保護方針並びに関連する内規を遵守し、適切に利用・管理することをお約束いたします。



※IMR 第10823814 (07) 号

＜事業者＞

株式会社 工業市場研究所
代表取締役 日暮 琢也

＜個人情報保護管理者＞

取締役 渡辺 竜也

裏面に続く

1. 「民間企業における退職給付制度に関する調査」のご依頼事項について

(1) 別紙「民間企業における退職給付制度に関する調査」回答様式の回答

- ご連絡先
- 貴社の概要（業種・従業員数等）
- 退職給付制度の概要
- 退職給付制度に関わる就業規則の改正状況について

(2) 就業規則のご提供

①. 退職給付に関する就業規則

- 退職一時金に係る就業規則
- 退職一時金に係る就業規則から委任されて定めている細則・規程等
- 企業年金に係る就業規則
- 企業年金に係る就業規則から委任されて定めている細則・規程等
- 懲戒処分に係る就業規則

②. 定年制度に関する就業規則（雇用延長制度含む）

- 定年制度について定められている就業規則
- 早期退職割増制度や選択定年制について定められている細則・規程等

（注1）職種によって規定が異なる場合は、事務・技術関係職種の従業員に適用される就業規則を対象とし、事業所ごとに異なる就業規則を作成している場合は本社事業所の就業規則としてください。

（注2）退職給付・定年制度に関する就業規則を策定されていない場合、もしくは当該制度を設けていない場合は、(1)の回答様式のみご提供をお願いいたします。

2. 提出方法

下記①～③の方法によりご提出をお願いいたします。

① 郵送での提出

別紙「民間企業における退職給付制度に関する調査」回答様式に、必要事項をご記入のうえ、該当の「就業規則」と併せて同封の返信用封筒に入れ、切手を貼らずにポストへご投函ください。

② 電子メールでの提出

下記「提出先 E-MAIL」宛に、該当する「就業規則」及び「別紙 回答様式」のデータをご送付ください。また、別紙「民間企業における退職給付制度に関する調査」回答様式のご記入を電子媒体にてご希望される場合は、「内閣人事局ホームページ」（以下 URL）より回答様式の電子媒体(Excel)をダウンロードのうえ、ご記入・ご提出をお願いします。

提出先 E-MAIL : taisyokukin.w5x@cas.go.jp

回答様式(電子)URL : <https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/taisyoquin.html>

③ FAX での提出

別紙「民間企業における退職給付制度に関する調査」回答様式に、必要事項をご記入のうえ、該当の「就業規則」と併せて下記提出先 FAX 番号宛にご送信ください。

提出先 FAX : 03-5408-1684

3. 提出期限

提出期限：2024 年 10 月 21 日（月）

「民間企業における退職給付制度に関する調査」回答様式

■ご連絡先

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

貴社名	
部署名	
ご担当者名	
電話番号	
E-Mail	

■貴社の概要

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年間で売上が最も高い事業を選択ください。)

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

問2.貴社の企業全体の常勤従業員は何人ですか。(○は1つ)

1. 50人未満	2. 50人～99人	3. 100人～499人	4. 500人～999人	5. 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	2. 5～9年	3. 10～19年	4. 20～29年	5. 30年以上
---------	---------	-----------	-----------	----------

問4.貴社の定年は何歳に設定されていますか。(○は1つ)

1. 60歳	2. 61～64歳	3. 65歳	4. その他()歳	5. 定年制度はない
--------	-----------	--------	------------	------------

■退職給付制度の概要

問5.貴社では、退職給付制度はありますか。(○は1つ)

1. ある(退職一時金制度のみ)	2. ある(退職一時金制度と企業年金制度との併用)
3. ある(企業年金制度のみ)	4. ない

⇒「3. ある(企業年金制度のみ)」の方は問7へ、「4. ない」の方は問8へ

問6.貴社が採用している退職一時金制度について教えてください。(複数選択可能)

1. 社内準備	2. 中小企業退職金共済	3. 特定退職金共済
4. 社会福祉施設職員等退職手当共済	5. その他()	

⇒問5で「1. ある(退職一時金制度のみ)」の方は問9へ

設問は裏面に続きます

問7.現在導入している企業年金制度について教えてください。(複数選択可能)

- | | |
|------------------|------------------|
| 1. 確定給付企業年金(規約型) | 2. 確定給付企業年金(基金型) |
| 3. 確定拠出年金制度(企業型) | 4. 厚生年金基金 |
| 5. その他() | |

⇒問5で「2. ある(退職一時金制度と企業年金制度との併用)」、「3. ある(企業年金制度のみ)」の方は問9へ

問8.退職給付制度がない理由について教えてください。(複数選択可能)

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1. 定年制がない | 2. 従業員の流動性が高い、または、従業員の在職期間が短い |
| 3. 月額賃金・賞与等に上乗せ | |
| 4. 年俸制、インセンティブ制度等の従業員の実績による賃金体系の中で処遇している | |
| 5. その他() | |

■退職給付制度に関わる就業規則の改正、新設、廃止状況について

問9.退職給付制度に関わる就業規則の改正状況(改正の目的に人材流出防止や人材確保の観点が含まれるもの)について教えてください。※改正には就業規則の新設および廃止した場合は含みます

- | |
|---------------------------------------|
| 1. 「過去5年間で改正」もしくは「今後5年以内で改正予定」 |
| 2. 「過去5年間で改正していない」および「今後5年以内で改正予定はない」 |

⇒「2」を選択し、退職給付制度がある場合(問5で「1」「2」「3」のいずれかを選択)は問11へ

⇒「2」を選択し、退職給付制度がない場合(問5で「4」を選択)はこちらで終了となります。

問10.問9でご回答いただいた改正内容について、該当するものを全て教えてください。(複数選択可能)

※改正には就業規則の新設および廃止した場合は含みます

- | | | |
|---------------------------------------|-----------------|-------------|
| 1. 退職給付制度の移行(確定給付企業年金から確定拠出企業年金への移行等) | | |
| 2. 新制度の導入(退職一時金制度や企業年金制度の導入等) | 3. 給付水準の見直し | |
| 4. 退職給付算定方式の見直し | 5. 月額賃金・賞与等に上乗せ | 6. 支給年齢の見直し |
| 7. 退職理由による支給要件の見直し | 8. その他() | |

⇒退職給付制度がない場合(問5で「4」を選択)はこちらで終了となります。

問11.厚生労働省のモデル就業規則において、2023年7月に退職金の支給要件から勤続年数および自己都合退職に関する要件が削除されましたが、これを踏まえて、貴社の就業規則の改正状況(勤続年数および自己都合退職に関する要件)について、教えてください。(〇は1つ)

- | | | |
|---------|---------------|---------|
| 1. 改正した | 2. 改正予定または検討中 | 3. 改正なし |
|---------|---------------|---------|

【参考】モデル就業規則抜粋

(旧) (退職金の支給)

第52条 勤続____年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続____年未満の者には退職金を支給しない。また、第63条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

(新) (退職金の支給)

第54条 労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第68条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

以上となります。ご協力ありがとうございました。

提出方法をご参考に2024年10月21日(月)までにご提出ください。

(送付用封筒)



郵送先住所等

「民間企業における退職給付制度に関する調査」

ご協力のお願い

この調査は「内閣官房内閣人事局」より委託を受けまして、工業市場研究所が実施しております。
本調査は、全国の企業から約 3,500 社を対象に退職給付制度の実態を把握し、
今後の国家公務員退職手当制度の総合的な検討を図ることを目的とします。
ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、何卒ご協力賜りますようお願い申し上げます。

■調査委託元

内閣官房内閣人事局退職手当第二係

■調査委託先・調査事務局（返信先）

株式会社工業市場研究所 調査事務局 担当者：晝間、村上
〒105-0003 東京都港区西新橋 3-6-10 マストライフ西新橋ビル 5 階
TEL：03-6459-0265 FAX：03-5408-1684
お問い合わせ時間：平日 9:00～17:00

2024 年 10 月 21 日(月)までに、ご回答よろしくお願いいたします。

(返信用封筒)



105 - 0003

東京都港区西新橋3-6-10
マストライフ西新橋ビル

株式会社 工業市場研究所 第二事業本部
「民間企業における退職給付制度に
関する調査」
担当 晝間 行

内閣官房内閣人事局委託調査

【調査票 返信用封筒】

2. 報告書における用語の定義

(1) 懲戒解雇または解雇以外の懲戒処分となる条件の各定義

懲戒解雇または懲戒解雇以外の懲戒処分となる条件については、収集した就業規則により文言が異なるため以下の 16 個の選択肢を定め分類した。

<表>懲戒解雇または解雇以外の懲戒処分となる条件

1.不正の利得 /2.務命令拒否(転勤等) /3.勤務不良 4.ハラスメント(セクハラ・パワハラ・マタハラ等) / 5.経歴詐称 /6.就業規則違反 / 7.犯罪・刑事事件に関与 /8.業務上の機密漏洩 / 9.職場内での脅迫・傷害 / 10.勤務の不誠実/11.業務上の過失/12.業務の妨害/ 13.二重雇用/14.越権行為/ 15.会社内における無許可の集会・掲示・配布等/16.その他

各選択肢の定義

選択肢：1. 不正の利得

定義：従業員が、業務に関して、自己または他人のために、不正に利を図ったとき

例)

- ・許可なく会社の物品を持ち出したとき、および私物を作成、あるいは修理し、または他人にこれを行わせたとき
- ・業務に関して、会社を欺き、または業務上の秘密を漏らす等、不正な方法を用いて利益を図り、あるいは会社に損害を与えたとき

選択肢：2. 業務命令拒否(転勤等)

定義：従業員が、正当な理由なく転勤等の業務に関する命令に従わなかったとき

例)

- ・人事異動を正当な理由なく拒否したとき
- ・正当な理由なく上長に反抗、または、命令を守らなかったとき

選択肢：3. 勤務不良

定義：従業員が、無断欠勤等の不当に勤務を欠いた場合

例)

- ・虚偽の届け出をして欠勤、遅刻もしくは早退したとき
- ・正当な理由なく無断欠勤が連続 1 4 日以上におよんだとき

選択肢：4. ハラスメント(セクハラ・パワハラ・マタハラ等)

定義：ハラスメントに該当する行為があったとき

例)

- ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、および妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当する行為があったとき

選択肢：5. 経歴詐称

定義：重要な経歴、病歴をいつわり、その他、不正な方法を用いて雇い入れられたとき

例)

- ・経歴を偽り、その他詐術を用いて雇用されたとき、またはこのような人物を故意または重大な過失で紹介、入社させたとき

選択肢：6. 就業規則違反

定義：会社で定めている規定や規則に違反したとき

例)

- ・会社諸規定を犯し、注意を加えても従わないとき
- ・正当な理由なく本規則（服務規律を含む）、諸規程および関係業法等において禁止されている行為を行い、又は義務付けられていることを行わないとき

選択肢：7. 犯罪・刑事事件に関与

定義：犯罪(違法飲酒等)や刑事事件の対象となったとき

例)

- ・会社内外における行為につき、刑罰法規の適用を受け、若しくは刑罰法規の適用を受けることが明らかとなったとき
- ・酒気を帯びて運転したとき、もしくは酒酔い運転をしたとき等交通法規に違反して事故を起したとき

選択肢：8. 業務上の機密漏洩

定義：会社、取引先および顧客の重大な営業秘密、情報及び個人情報（特定個人情報を含む）を漏らす、あるいは漏らそうとしたときとき

例)

- ・会社および関係取引先の重要な秘密（個人情報を含む）、書類等を許可なく開示・漏洩したとき
- ・経営上・業務上の秘密、業務上知り得た秘密、ならびに業務上知り得た個人情報を正当な理由なく漏らし、また漏らそうとしたとき（SNS 等での投稿を含む）

選択肢：9. 職場内での脅迫・障害

定義：会社内における脅迫や障害に関わる行為があったとき

例)

- ・他の従業員に対して、暴行、脅迫、監禁、その他社内の秩序を乱す行為を行った時
- ・事業所内で暴行・脅迫を行ったとき

選択肢：10. 勤務の不誠実

定義：勤務について、誠実を欠く行為があった場合

例)

- ・業務の怠慢、業務上の虚偽の報告、業務の遂行に当たって、誠意を欠く行為があったとき
- ・故意に能率を引き下げ、または一団としての作業に協力しない等、業務の遂行について明らかに誠実を欠き、従業員としての義務を否定するような行為があったとき

選択肢：11. 業務上の過失

定義：従業員が、業務に関して過失を犯した場合

例)

- ・故意または重過失により、業務上の事故または災害を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき
- ・他の従業員を死亡、または重傷を負わせ、施設を破壊し、または火災を発生させる等の重大な失態があったとき

選択肢：12. 業務の妨害

定義：故意に、会社に対して損害や業務支障を与えた場合

例)

- ・会社に関して、虚偽の風説を流布したとき、もしくは偽計を用いて信用をき損したとき
- ・故意に、会社の業務を妨害したとき

選択肢：13 二重雇用

定義：使用者の許可なく兼職すること

例)

- ・会社の許可を得ないで、契約の有効期間中に他に雇い入れられたとき

選択肢：14 越権行為

定義：自分の権限を越えた行動を取ること

例)

- ・職務権限を越えて重要な契約等を行ったとき、又は信用限度を超えて取引を行ったとき

選択肢：15 会社内における無許可の集会・掲示・配布等

定義：会社の構内若しくは会社施設内で集会し、文書及び図面などを配布、貼付、掲示、販売行為をした場合

例)

- ・会社の構内若しくは会社施設内で集会し、文書及び図面などを配布、貼付、掲示、販売その他これに類する行為をしたとき
- ・園の施設内で、許可なく集会をし、又は文書の配布・掲示演説、放送を行なったとき