

2008年2月

2007年度会員企業における

退職金制度調査報告



和歌山県経営者協会

目 次

． 調 査 要 領	1
1． 調査目的	1
2． 調査時期	1
3． 調査対象	1
4． 集計方法	1
5． 本調査のご利用について	1
． 調 査 結 果	2
1． 退職金制度について	
（1） 退職金の有無と支給形態	2
（2） 退職一時金の算定方法	2
（3） 退職一時金の支払い準備形態	3
（4） 退職一時金受給に必要な最低勤続年数	4
（5） 退職一時金の加算制度	4
（6） 退職年金の支払い準備形態	5
（7） 退職年金の掛金負担	6
（8） 退職年金受給に必要な最低年齢及び最低勤続年数	6
（9） 退職年金の受給期間	8
（10） 退職年金の一時金選択制	8
2． モデル退職金支給額について	
（11） 退職金支給総額の水準	9
（12） 会社都合退職金総額に対する自己都合退職金総額の水準	9
（13） 所定内賃金に対する退職金総額の支給倍率	10
（14） 勤続年数別の退職金総額の支給倍率	10
（15） 学歴別の退職金総額の格差	11
（16） 産業別の退職金総額の格差	11
（17） 規模別の退職金総額の格差	12
3． 退職金制度の課題等について	
（18） 退職金の積立状況	13
（19） 退職金制度の改定状況	13
（20） 退職金制度の改定内容	14
（21） 退職金制度の改定理由	15
（22） 契約社員・パートタイマーに対する退職金制度の有無	15
． 統 計 表	16
業種別モデル退職金総額	16
規模別モデル退職金総額	18
退職金制度に関する調査票	21

・調査要領

1 調査目的

この調査は、会員企業の退職金制度及び退職金支給額水準等を把握し、各企業における退職金制度改定などの参考に資することを目的として実施した。

2 調査時期

平成19年10月現在

3 調査対象

当会会員のうち、全社従業員10人以上の327社に調査票を郵送し、記入・返送を依頼した。

4 集計方法

平成19年11月末日までに回答した有効回答は88社（回答率26.9%）で、事務局において単純平均により集計した。

規模・業種別回答事業所

	合計 (社)	500人 以上 (社)	200人～ 499人 (社)	100人～ 199人 (社)	50人～ 99人 (社)	50人 未満 (社)
全業種合計	88	19	9	19	22	19
製造業計	40	11	4	9	9	7
非製造業計	48	8	5	10	13	12

5 本調査結果のご利用について

(1) 本調査における「モデル退職金」は、標準的な従業員を対象に、あらかじめ設定した学歴や勤続年数などの条件に合致する者の賃金・退職金を記入する方法と、設定した条件に合致する従業員がいない場合には設定条件に近い実在者から想定して記入する方法の2つを併用して調査した。

(2) 退職金支給総額は、回答された数値を単純平均して算出しており、最高値・最低値の影響を大きく受けることがあり、真の代表値と必ずしも言い切れない場合もある。

更に、「モデル退職金」未記入の調査票もあり、設定条件ごとに集計数が異なり、各学歴・勤続年数・年齢ごとの数値に連続性を欠く場合もあることから、ご利用に際しては十分にご留意願いたい。

・調査結果

1. 退職金制度について

(1) 退職金制度の有無と支給形態

退職金制度のある企業は85社で、実施率は93.8%となった。

業種別では、製造業で全ての企業に退職金制度がある。

支給形態では、「一時金と年金の併用」が50.0%で最も多く、次いで「一時金のみ」が44.3%、「年金のみ」が2.3%であった。

規模別では、概ね、規模が小さいほど「一時金のみ」の割合が大きく、規模が大きいほど「一時金と年金の併用」の割合が大きくなっている。

表1 退職金制度の有無と支給形態

	集計 事業所数 (社) (%)		あり						なし			
	(社)	(%)	(社)	(%)	退職一時金 のみ (社) (%)	退職年金 のみ (社) (%)	両制度 併用 (社) (%)	(社)	(%)			
全業種・規模合計	88	(100.0)	85	(96.6)	39	(44.3)	2	(2.3)	44	(50.0)	3	(3.4)
500人以上	19	(100.0)	19	(100.0)	4	(21.1)	1	(5.3)	14	(73.7)	0	(0.0)
200人～499人	9	(100.0)	9	(100.0)	2	(22.2)	0	(0.0)	7	(77.8)	0	(0.0)
100人～199人	19	(100.0)	18	(94.7)	8	(42.1)	1	(5.3)	9	(47.4)	1	(5.3)
50人～99人	22	(100.0)	21	(95.5)	12	(54.5)	0	(0.0)	9	(40.9)	1	(4.5)
50人未満	19	(100.0)	18	(94.7)	13	(68.4)	0	(0.0)	5	(26.3)	1	(5.3)
製造業計	40	(100.0)	40	(100.0)	19	(47.5)	0	(0.0)	21	(52.5)	0	(0.0)
非製造業計	48	(100.0)	45	(93.8)	20	(41.7)	2	(4.2)	23	(47.9)	3	(6.3)

(2) 退職一時金の算定方法

退職一時金制度を有する企業について、退職一時金の算定方法別の割合を見ると、「最終の基本給等算定基礎額×支給率」が55.4%と最も高く、以下「ポイント制」が22.9%、「別テーブル」が7.2%、「定額制」が6.0%となっている。

規模別では、規模が小さいほど「最終の基本給等算定基礎額×支給率」の割合が大きく、規模が大きいほど「ポイント制」の割合が大きくなっている。

表2 退職一時金の算定方法

	集 計		最終の基本給等算定基礎額 × 支給率		ポイント制		定額制		別テーブル		その他	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	46	(55.4)	19	(22.9)	5	(6.0)	6	(7.2)	7	(8.4)
500人以上	18	(100.0)	4	(22.2)	10	(55.6)	1	(5.6)	0	(0.0)	3	(16.7)
200人～499人	9	(100.0)	4	(44.4)	3	(33.3)	2	(22.2)	0	(0.0)	0	(0.0)
100人～199人	17	(100.0)	9	(52.9)	4	(23.5)	0	(0.0)	3	(17.6)	1	(5.9)
50人～99人	21	(100.0)	15	(71.4)	2	(9.5)	2	(9.5)	1	(4.8)	1	(4.8)
50人未満	18	(100.0)	14	(77.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(11.1)	2	(11.1)
製造業計	40	(100.0)	25	(62.5)	9	(22.5)	1	(2.5)	2	(5.0)	3	(7.5)
非製造業計	43	(100.0)	21	(48.8)	10	(23.3)	4	(9.3)	4	(9.3)	4	(9.3)

- 注) 「最終の基本給等算定基礎額 × 支給率」とは、退職時の基本給等を退職金の算定基礎額として、勤続年数や退職事由により決められた支給率を乗じて退職金の支給額を算定する方法。
「ポイント制」とは、役職や資格などに対してポイントを定め、勤続期間中に累積したポイントを基礎として退職一時金の支給額を算定する方法。
「定額制」とは、勤続年数等に応じて、退職一時金の支給額そのものを定めている方法。
「別テーブル」とは、退職一時金の支給額算定のために、賃金表とは別に算定基礎額表を設定し、基礎額を賃金とは別の体系またはテーブルにしている方法。
「その他」とは、上記以外の方法。

(3) 退職一時金の支払い準備形態

退職一時金制度を有する企業について、退職一時金の支払い準備形態別の割合を見ると、「社内準備」が80.7%と最も高く、以下「その他」が34.9%、「中小企業退職金共済制度」が25.3%、「特定退職金共済制度」が10.8%となっている。

「中小企業退職金共済制度」は「50人～99人」「50人未満」で導入している割合が大きく、「特定退職金共済制度」は「50人未満」で導入している割合が大きくなっている。

表3 退職一時金の支払い準備形態

	集 計		社内準備		中小企業退職金共済制度		特定退職金共済制度		その他	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	67	(80.7)	21	(25.3)	9	(10.8)	29	(34.9)
500人以上	18	(100.0)	18	(100.0)	1	(5.6)	0	(0.0)	4	(22.2)
200人～499人	9	(100.0)	8	(88.9)	1	(11.1)	0	(0.0)	4	(44.4)
100人～199人	17	(100.0)	10	(58.8)	2	(11.8)	1	(5.9)	8	(47.1)
50人～99人	21	(100.0)	17	(81.0)	9	(42.9)	2	(9.5)	8	(38.1)
50人未満	18	(100.0)	14	(77.8)	8	(44.4)	6	(33.3)	5	(27.8)
製造業計	40	(100.0)	33	(82.5)	11	(27.5)	4	(10.0)	15	(37.5)
非製造業計	43	(100.0)	34	(79.1)	10	(23.3)	5	(11.6)	14	(32.6)

- 注) 支払い準備形態の内容は複数回答のため、各項目の合計は100.0%を超える。

(4) 退職一時金受給に必要な最低勤続年数

退職した際、一定年数以上勤続したことが退職一時金を受け取るための要件になっている場合がある。

退職事由が会社都合と自己都合でこの勤務年数には差が見られる。

会社都合では「1年以上2年未満」が36.2%、「3年以上」が42.0%であるのに対し、自己都合では「1年以上2年未満」が13.6%、「3年以上」が63.0%となっている。

表4-1 退職一時金受給に必要な最低勤続年数（会社都合）

	集計 事業所数		定めている			定めていない						
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)				
全業種・規模合計	69	(100.0)	65	(94.2)	25	(36.2)	11	(15.9)	29	(42.0)	4	(5.8)
500人以上	14	(100.0)	14	(100.0)	6	(42.9)	5	(35.7)	3	(21.4)	0	(0.0)
200人～499人	6	(100.0)	5	(83.3)	4	(66.7)	1	(16.7)	0	(0.0)	1	(16.7)
100人～199人	15	(100.0)	14	(93.3)	8	(53.3)	1	(6.7)	5	(33.3)	1	(6.7)
50人～99人	19	(100.0)	17	(89.5)	3	(15.8)	0	(0.0)	14	(73.7)	2	(10.5)
50人未満	15	(100.0)	15	(100.0)	4	(26.7)	4	(26.7)	7	(46.7)	0	(0.0)
製造業計	33	(100.0)	31	(93.9)	12	(36.4)	7	(21.2)	12	(36.4)	2	(6.1)
非製造業計	36	(100.0)	34	(94.4)	13	(36.1)	4	(11.1)	17	(47.2)	2	(5.6)

表4-2 退職一時金受給に必要な最低勤続年数（自己都合）

	集計 事業所数		定めている			定めていない						
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)				
全業種・規模合計	81	(100.0)	77	(95.1)	11	(13.6)	15	(18.5)	51	(63.0)	4	(4.9)
500人以上	17	(100.0)	17	(100.0)	1	(5.9)	8	(47.1)	8	(47.1)	0	(0.0)
200人～499人	9	(100.0)	8	(88.9)	1	(11.1)	2	(22.2)	5	(55.6)	1	(11.1)
100人～199人	17	(100.0)	16	(94.1)	5	(29.4)	1	(5.9)	10	(58.8)	1	(5.9)
50人～99人	20	(100.0)	18	(90.0)	2	(10.0)	0	(0.0)	16	(80.0)	2	(10.0)
50人未満	18	(100.0)	18	(100.0)	2	(11.1)	4	(22.2)	12	(66.7)	0	(0.0)
製造業計	38	(100.0)	36	(94.7)	6	(15.8)	10	(26.3)	20	(52.6)	2	(5.3)
非製造業計	43	(100.0)	41	(95.3)	5	(11.6)	5	(11.6)	31	(72.1)	2	(4.7)

(5) 退職一時金の加算制度

退職一時金の加算制度の有無をみると、61.4%の企業が何らかの加算制度を導入している。

規模別では、全ての規模で「ある」が50%以上となっており、規模が大きいほど、その割合が大きくなる傾向となっている。

加算の内容では「功労加算」が37.3%で最も多く、次いで「役職加算」が20.5%、「早期退職加算」が15.7%となっている。

表5 退職一時金の加算制度

	集計 事業所数		ある									ない						
	(社)	(%)	(社)	(%)	功労加算 (社) (%)	役職加算 (社) (%)	定年加算 (社) (%)	早期退職 加算 (社) (%)	死亡加算 (社) (%)	その他 (社) (%)	(社)	(%)						
全業種・規模合計	83	(100.0)	51	(61.4)	31	(37.3)	17	(20.5)	8	(9.6)	13	(15.7)	6	(7.2)	9	(10.8)	32	(38.6)
500人以上	18	(100.0)	15	(83.3)	9	(50.0)	4	(22.2)	4	(22.2)	6	(33.3)	1	(5.6)	4	(22.2)	3	(16.7)
200人～499人	9	(100.0)	6	(66.7)	2	(22.2)	1	(11.1)	0	(0.0)	4	(44.4)	0	(0.0)	1	(11.1)	3	(33.3)
100人～199人	17	(100.0)	9	(52.9)	4	(23.5)	1	(5.9)	2	(11.8)	3	(17.6)	1	(5.9)	2	(11.8)	8	(47.1)
50人～99人	21	(100.0)	12	(57.1)	9	(42.9)	6	(28.6)	1	(4.8)	0	(0.0)	2	(9.5)	2	(9.5)	9	(42.9)
50人未満	18	(100.0)	9	(50.0)	7	(38.9)	5	(27.8)	1	(5.6)	0	(0.0)	2	(11.1)	0	(0.0)	9	(50.0)
製造業計	40	(100.0)	27	(67.5)	17	(42.5)	9	(22.5)	2	(5.0)	6	(15.0)	4	(10.0)	6	(15.0)	13	(32.5)
非製造業計	43	(100.0)	24	(55.8)	14	(32.6)	8	(18.6)	6	(14.0)	7	(16.3)	2	(4.7)	3	(7.0)	19	(44.2)

注) 加算制度の内容は複数回答のため、各項目の合計は100.0%を超える。

(6) 退職年金の支払い準備形態

退職年金制度を有する企業について、退職年金の支払い準備形態別の割合を見ると、「適格年金」が56.5%と最も高く、以下「確定給付企業年金」が28.3%、「厚生年金基金」が15.2%、「確定拠出企業年金」が13.0%、「キャッシュバランスプラン」が6.5%となっている。

表6 退職年金の支払い準備形態

	集計 事業所数		厚生年金基金		適格年金		確定給付 企業年金		キャッシュ バランス プラン		確定拠出 企業年金		その他	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	46	(100.0)	7	(15.2)	26	(56.5)	13	(28.3)	3	(6.5)	6	(13.0)	5	(10.9)
500人以上	15	(100.0)	1	(6.7)	6	(40.0)	9	(60.0)	2	(13.3)	4	(26.7)	1	(6.7)
200人～499人	7	(100.0)	0	(0.0)	4	(57.1)	2	(28.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
100人～199人	10	(100.0)	2	(20.0)	7	(70.0)	2	(20.0)	1	(10.0)	1	(10.0)	1	(10.0)
50人～99人	9	(100.0)	2	(22.2)	7	(77.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(11.1)	1	(11.1)
50人未満	5	(100.0)	2	(40.0)	2	(40.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(40.0)
製造業計	21	(100.0)	2	(9.5)	10	(47.6)	7	(33.3)	2	(9.5)	4	(19.0)	3	(14.3)
非製造業計	25	(100.0)	5	(20.0)	16	(64.0)	6	(24.0)	1	(4.0)	2	(8.0)	2	(8.0)

注) 支払い準備形態の内容は複数回答のため、各項目の合計は100.0%を超える。

参考：日本経団連「退職金・年金に関する実態調査結果」より

	集計 事業所数		厚生年金基金		適格年金		確定給付 企業年金		キャッシュ バランス プラン		確定拠出 企業年金		その他	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
2002年調査	268	(100.0)	126	(47.0)	207	(77.2)	7	(2.6)	0	(0.0)	7	(2.6)	14	(5.2)
2004年調査	228	(100.0)	63	(27.6)	134	(58.8)	60	(26.3)	17	(7.5)	34	(14.9)	9	(3.9)
2006年調査	263	(100.0)	43	(16.3)	119	(45.2)	118	(44.9)	63	(24.0)	80	(30.4)	6	(2.3)

注) 「キャッシュバランスプラン」とは、2002年4月の確定給付企業年金法の施行と同時に認められた年金制度で、企業会計上は確定給付型制度の1つとして退職給付会計の適用を受ける。確定給付制度と確定拠出制度の両方の特徴を有する制度で、企業にとっては、退職給付債務の金利変動リスクの軽減が期待でき、従業員にとっては、給付額の激変を緩和させる機能を持つ。

(7) 退職年金の掛金負担

退職年金制度のある企業において、掛金の負担をみると、「事業主のみ」が91.8%、「労使双方」が8.2%となっている。

表7 退職年金の掛金負担

	集 計 事業所数		事業主のみ		労使双方		労働者の負担割合の分布			
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	～25%		26%～50%	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	49	(100.0)	45	(91.8)	4	(8.2)	3	(6.1)	1	(2.0)
500人以上	15	(100.0)	13	(86.7)	2	(13.3)	2	(13.3)	0	(0.0)
200人～499人	7	(100.0)	7	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
100人～199人	13	(100.0)	13	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
50人～99人	9	(100.0)	9	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
50人未満	5	(100.0)	3	(60.0)	2	(40.0)	1	(20.0)	1	(20.0)
製造業計	22	(100.0)	20	(90.9)	2	(9.1)	2	(9.1)	0	(0.0)
非製造業計	27	(100.0)	25	(92.6)	2	(7.4)	1	(3.7)	1	(3.7)

参考：日本経団連「退職金・年金に関する実態調査結果」より

	集 計 事業所数		事業主のみ		労使双方	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
2002年調査	258	(100.0)	216	(83.7)	42	(16.3)
2004年調査	205	(100.0)	177	(86.3)	28	(13.7)
2006年調査	229	(100.0)	194	(84.7)	35	(15.3)

(8) 退職年金受給に必要な最低年齢及び最低勤続年数

退職年金制度のある企業において、退職年金の受給に必要な最低年齢をみると、最も多いのが「60歳以上」で、その割合は会社都合の場合では40.0%、自己都合では36.4%となっている。

また、受給に必要な最低勤続年数では、「20年以上」が最も多く、その割合は会社都合では40.5%、自己都合では45.0%となっている。

表8 - 1 退職年金受給に必要な最低年齢（会社都合）

	集 計 事業所数		45歳未満		45～50歳		50～55歳		55～60歳		60歳以上	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	20	(100.0)	2	(10.0)	3	(15.0)	4	(20.0)	3	(15.0)	8	(40.0)
500人以上	7	(100.0)	1	(14.3)	2	(28.6)	2	(28.6)	1	(14.3)	1	(14.3)
200人～499人	5	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(40.0)	1	(20.0)	2	(40.0)
100人～199人	5	(100.0)	1	(20.0)	1	(20.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(60.0)
50人～99人	2	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	1	(50.0)
50人未満	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)
製造業計	8	(100.0)	1	(12.5)	2	(25.0)	2	(25.0)	1	(12.5)	2	(25.0)
非製造業計	12	(100.0)	1	(8.3)	1	(8.3)	2	(16.7)	2	(16.7)	6	(50.0)

表8 - 2 退職年金受給に必要な最低勤続年数（会社都合）

	集 計 事業所数		5年未満		5～10年		10～15年		15～20年		20年以上	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	37	(100.0)	14	(37.8)	1	(2.7)	5	(13.5)	2	(5.4)	15	(40.5)
500人以上	13	(100.0)	4	(30.8)	0	(0.0)	2	(15.4)	1	(7.7)	6	(46.2)
200人～499人	6	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	5	(83.3)
100人～199人	11	(100.0)	6	(54.5)	1	(9.1)	1	(9.1)	0	(0.0)	3	(27.3)
50人～99人	6	(100.0)	4	(66.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(16.7)	1	(16.7)
50人未満	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
製造業計	15	(100.0)	4	(26.7)	1	(6.7)	2	(13.3)	1	(6.7)	7	(46.7)
非製造業計	22	(100.0)	10	(45.5)	0	(0.0)	3	(13.6)	1	(4.5)	8	(36.4)

表8 - 3 退職年金受給に必要な最低年齢（自己都合）

	集 計 事業所数		45歳未満		45～50歳		50～55歳		55～60歳		60歳以上	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	22	(100.0)	2	(9.1)	3	(13.6)	4	(18.2)	5	(22.7)	8	(36.4)
500人以上	8	(100.0)	1	(12.5)	2	(25.0)	2	(25.0)	2	(25.0)	1	(12.5)
200人～499人	5	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(40.0)	1	(20.0)	2	(40.0)
100人～199人	6	(100.0)	1	(16.7)	1	(16.7)	0	(0.0)	1	(16.7)	3	(50.0)
50人～99人	3	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	2	(66.7)
50人未満	0	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
製造業計	9	(100.0)	1	(11.1)	2	(22.2)	2	(22.2)	2	(22.2)	2	(22.2)
非製造業計	13	(100.0)	1	(7.7)	1	(7.7)	2	(15.4)	3	(23.1)	6	(46.2)

表8 - 4 退職年金受給に必要な最低勤続年数（自己都合）

	集 計 事業所数		5年未満		5～10年		10～15年		15～20年		20年以上	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	40	(100.0)	14	(35.0)	1	(2.5)	5	(12.5)	2	(5.0)	18	(45.0)
500人以上	14	(100.0)	4	(28.6)	0	(0.0)	2	(14.3)	1	(7.1)	7	(50.0)
200人～499人	6	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	5	(83.3)
100人～199人	12	(100.0)	6	(50.0)	1	(8.3)	1	(8.3)	0	(0.0)	4	(33.3)
50人～99人	7	(100.0)	4	(57.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(14.3)	2	(28.6)
50人未満	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
製造業計	16	(100.0)	4	(25.0)	1	(6.3)	2	(12.5)	1	(6.3)	8	(50.0)
非製造業計	24	(100.0)	10	(41.7)	0	(0.0)	3	(12.5)	1	(4.2)	10	(41.7)

(9) 退職年金の受給期間

退職年金の受給期間について、「有期」が74.5%、「終身」が25.5%となっている。

「有期」の内訳では、「10年」が55.3%と最も多く、次いで「15年」が12.8%となっている。

表9 退職年金の受給期間

	集 計 事業所数		終身		有期		5年		10年		15年		20年以上	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	47	(100.0)	12	(25.5)	35	(74.5)	1	(2.1)	26	(55.3)	6	(12.8)	2	(4.3)
500人以上	15	(100.0)	5	(33.3)	10	(66.7)	0	(0.0)	5	(33.3)	4	(26.7)	1	(6.7)
200人～499人	9	(100.0)	1	(11.1)	8	(88.9)	0	(0.0)	6	(66.7)	2	(22.2)	0	(0.0)
100人～199人	11	(100.0)	2	(18.2)	9	(81.8)	1	(9.1)	7	(63.6)	0	(0.0)	1	(9.1)
50人～99人	8	(100.0)	2	(25.0)	6	(75.0)	0	(0.0)	6	(75.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
50人未満	4	(100.0)	2	(50.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	2	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
製造業計	22	(100.0)	7	(31.8)	15	(68.2)	0	(0.0)	10	(45.5)	5	(22.7)	0	(0.0)
非製造業計	25	(100.0)	5	(20.0)	20	(80.0)	1	(4.0)	16	(64.0)	1	(4.0)	2	(8.0)

参考：日本経団連「退職金・年金に関する実態調査結果」より

	集 計 事業所数		終身		有期		5年以上 10年未満		10年以上 15年未満		15年以上 20年未満		20年		その他		その他	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
2006年調査	230	(100.0)	49	(21.3)	132	(57.4)	11	(4.8)	68	(29.6)	13	(5.7)	11	(4.8)	29	(12.6)	49	(21.3)

(10) 退職年金の一時金選択制

退職年金を採用している企業の全てで、退職年金の受給資格者が年金を一時金で受給することが「できる」となっている。

2. モデル退職金支給額について

(11) 退職金支給総額の水準

学校を卒業後直ちに入社し、標準的な昇進経路を経て退職した場合のモデル退職金総額を、退職事由別に全業種・全規模の平均でみると次のとおりである。

会社都合の場合、男性は、勤続10年で大学卒が158万円、高校卒が129万円、勤続20年で大学卒が464万円、高校卒が423万円、定年退職時で大学卒が1,196万円、高校卒が1,295万円となっている。

女性は、勤続10年で大学卒が148万円、高校卒が118万円、勤続20年で大学卒が457万円、高校卒が408万円、定年退職時で大学卒が1,133万円、高校卒が1,148万円となっている。

また、自己都合の場合、男性は、勤続10年で大学卒が108万円、高校卒が87万円、勤続20年で大学卒が383万円、高校卒が359万円となっている。

女性は、勤続10年で大学卒が100万円、高校卒が81万円、勤続20年で大学卒が384万円、高校卒が336万円となっている。
(22ページ統計表参照)

(12) 会社都合退職金総額に対する自己都合退職金総額の水準

退職金支給額算定にあたり、退職事由(会社都合・自己都合)により差を設けている企業が多い。会社都合での支給総額に対する自己都合の支給総額の水準(会社都合=100)は、大学卒男性では、勤続10年で68.5、勤続20年で82.5、勤続30年で87.0となっている。

性別、学歴を問わず、勤続年数が長くなるほど会社都合と自己都合の差が小さくなっている。

表10 会社都合退職金総額に対する自己都合退職金総額の水準

勤続年数	大学卒男性	大学卒女性	高校卒男性	高校卒女性
3	53.5	54.3	49.8	54.5
5	62.0	61.1	56.3	58.8
10	68.5	67.7	67.2	68.5
15	79.8	76.9	77.1	76.2
20	82.5	83.9	84.9	82.4
25	85.7	84.7	88.7	86.3
30	87.0	87.5	91.6	88.7
35	88.7	91.5	92.7	92.4

(13) 所定内賃金に対する退職金総額の支給倍率

退職金総額（会社都合）の基準内賃金に対する倍率をみると、大学卒男性では、勤続10年で5.98倍、勤続20年で13.06倍、勤続30年で21.35倍となっている。大学卒女性では、勤続10年で5.81倍、勤続20年で13.86倍、勤続30年で21.87倍となっている。

性別、学歴を問わず、勤続年数が長くなるほど支給倍率が高くなっている。

表 11 所定内賃金に対する退職金総額の支給倍率（会社都合）

勤続年数	大学卒男性	大学卒女性	高校卒男性	高校卒女性
3	1.56	1.57	1.56	1.52
5	2.65	2.62	2.78	2.58
10	5.98	5.81	6.10	5.82
15	7.41	9.57	8.10	9.80
20	13.06	13.86	14.60	14.82
25	16.70	17.47	19.13	19.25
30	21.35	21.87	24.11	23.85
35	27.23	26.82	28.86	27.97
定年	29.09	29.35	34.35	33.27

(14) 勤続年数別の退職金総額の支給倍率

勤続年数3年で退職した場合の退職金総額（会社都合）を基準に勤続年数ごとの退職金総額の支給倍率をみると、大学卒男性では、勤続10年で5.06倍、勤続20年で14.86倍、勤続30年で29.29倍となっている。大学卒女性では、勤続10年で4.90倍、勤続20年で15.14倍、勤続30年で28.46倍となっている。

表 12 勤続年数別の退職金総額の支給倍率（会社都合）

勤続年数	大学卒男性	大学卒女性	高校卒男性	高校卒女性
3	1.00	1.00	1.00	1.00
5	1.85	1.86	1.89	1.86
10	5.06	4.90	4.97	4.84
15	8.81	8.91	9.63	9.64
20	14.86	15.14	16.35	16.70
25	20.55	20.94	23.27	23.67
30	29.29	28.46	32.39	31.87
35	36.56	34.99	41.68	39.78
定年	38.33	37.51	50.00	47.05

(15) 学歴別の退職金総額の格差

大学卒者を基準に、学歴・性別ごとの退職金総額(会社都合)の格差をみると、男性の場合、高校卒では、勤続10年で81.6、勤続20年で91.3、勤続30年で91.8、定年退職時で108.3となっている。女性の場合、勤続10年で79.8、勤続20年で89.1、勤続30年で90.5、定年退職時で101.3となっている。

表 13 学歴別の退職金総額の格差(会社都合)

勤続年数	男性		女性	
	大学卒	高校卒	大学卒	高校卒
3	100.0	83.0	100.0	80.8
5	100.0	84.9	100.0	80.9
10	100.0	81.6	100.0	79.8
15	100.0	90.8	100.0	87.4
20	100.0	91.3	100.0	89.1
25	100.0	94.0	100.0	91.3
30	100.0	91.8	100.0	90.5
35	100.0	94.6	100.0	91.9
定年	100.0	108.3	100.0	101.3

(16) 産業別の退職金総額の格差

産業別の退職金総額の格差をみると、大学卒では男性・女性とも勤続25年以上で、高校卒では全ての勤続年数で、製造業が非製造業より高くなっている。

表 14 産業別の退職金総額の格差(会社都合)

男 性					女 性				
学歴	勤続年数	全産業	産業別		学歴	勤続年数	全産業	産業別	
			製造業	非製造業				製造業	非製造業
大学卒	3	100.0	96.5	102.2	大学卒	3	100.0	94.0	104.6
	5	100.0	95.3	102.6		5	100.0	94.1	104.1
	10	100.0	101.6	98.9		10	100.0	99.0	101.4
	15	100.0	99.1	100.5		15	100.0	99.3	100.4
	20	100.0	104.1	97.2		20	100.0	97.2	101.9
	25	100.0	105.0	96.8		25	100.0	105.2	96.4
	30	100.0	109.2	93.3		30	100.0	108.6	94.1
	35	100.0	119.8	88.1		35	100.0	116.1	89.0
	定年	100.0	117.4	89.7		定年	100.0	118.4	88.5
高校卒	3	100.0	110.4	91.5	高校卒	3	100.0	109.8	92.6
	5	100.0	105.7	95.3		5	100.0	103.1	97.4
	10	100.0	105.8	95.5		10	100.0	106.9	96.2
	15	100.0	111.6	89.5		15	100.0	107.6	94.4
	20	100.0	109.5	93.0		20	100.0	108.5	92.9
	25	100.0	112.0	90.2		25	100.0	109.5	92.1
	30	100.0	111.9	89.9		30	100.0	111.6	92.8
	35	100.0	113.9	88.2		35	100.0	111.9	90.0
	定年	100.0	116.5	85.3		定年	100.0	114.4	88.0

(17) 規模別の退職金総額の格差

全規模を基準とした規模別の退職金総額の格差をみると、500人以上の規模では、全ての学歴・性別・勤続年数において、全規模平均を上回っており、100人～199人の規模では、高校卒男性の勤続年数5年を除き、全規模平均を上回っている。

表 15 規模別の退職金総額の格差（会社都合）

学歴・性別	勤続年数	全規模	規 模 別				
			500人以上	200人～499人	100人～199人	50人～99人	50人未満
大学卒・男性	3	100.0	109.0	67.6	114.1	87.5	114.4
	5	100.0	117.5	64.8	106.2	87.7	116.6
	10	100.0	130.3	55.3	110.8	80.5	110.7
	15	100.0	127.1	57.9	120.9	90.2	99.3
	20	100.0	128.9	56.3	119.9	88.4	90.0
	25	100.0	117.8	59.6	128.1	96.2	81.7
	30	100.0	120.8	53.3	124.4	93.1	86.4
	35	100.0	131.0	52.9	121.2	92.0	82.9
	定年	100.0	134.4	54.2	127.2	93.8	81.8
高校卒・男性	3	100.0	104.2	87.6	109.7	95.4	101.2
	5	100.0	104.1	90.4	94.1	99.4	113.9
	10	100.0	102.3	92.8	109.0	88.4	109.0
	15	100.0	109.3	86.4	111.0	92.9	101.5
	20	100.0	108.5	85.0	116.8	84.4	103.8
	25	100.0	108.2	93.4	126.3	85.9	86.2
	30	100.0	107.3	88.5	126.2	83.7	89.0
	35	100.0	104.2	100.0	118.4	85.0	91.6
	定年	100.0	109.7	93.7	113.2	87.8	90.2
大学卒・女性	3	100.0	106.0	69.9	121.2	87.1	110.3
	5	100.0	111.4	66.7	112.7	91.1	118.0
	10	100.0	123.8	58.9	116.0	88.0	112.2
	15	100.0	118.8	59.2	120.3	87.8	115.8
	20	100.0	114.2	57.1	118.7	87.4	122.9
	25	100.0	106.3	60.4	126.5	94.5	92.5
	30	100.0	107.5	56.6	127.8	96.5	86.7
	35	100.0	112.7	57.1	128.2	96.7	79.3
	定年	100.0	116.4	57.2	127.3	96.0	78.6
高校卒・女性	3	100.0	104.5	75.4	114.3	93.4	104.5
	5	100.0	102.9	71.1	106.6	100.0	109.5
	10	100.0	102.0	70.1	120.9	92.2	102.6
	15	100.0	107.9	62.3	117.7	92.7	102.8
	20	100.0	106.7	59.7	121.3	89.4	108.2
	25	100.0	102.9	62.1	127.6	91.2	96.7
	30	100.0	106.4	57.5	131.3	92.1	88.1
	35	100.0	107.9	59.2	126.4	90.9	92.8
	定年	100.0	112.7	57.1	122.2	92.4	90.3

3. 退職金制度の課題等について

(18) 退職金の積立状況

退職金の積立状況をみると、最も多いのが「現在、積立不足になっておらず、今後もならない見込み」の39.0%、次いで「現在、積立不足ではないが、今後は懸念される」が19.5%、「現在、積立不足であるが、制度の見直しで解消の見込み」が14.6%、「既に積立不足になっており、今後も解消の見込みがない」が13.4%となっている。

規模別にみると、199人以下の規模で、積立不足への対応が必要な企業の割合が大きくなっている。

表 16 退職金の積立状況

	集 計 事業所数		現在、積立不足 になっておらず、 今後もならない 見込み		現在、積立不 足ではないが、 今後は懸念さ れる		既に積立不足 になっており、 今後も解消の 見込みがない		現在、積立不 足であるが、制 度の見直しで 解消の見込み		分からない	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	82	(100.0)	32	(39.0)	16	(19.5)	11	(13.4)	12	(14.6)	11	(13.4)
500人以上	19	(100.0)	9	(47.4)	2	(10.5)	1	(5.3)	3	(15.8)	4	(21.1)
200人～499人	8	(100.0)	4	(50.0)	0	(0.0)	1	(12.5)	1	(12.5)	2	(25.0)
100人～199人	17	(100.0)	4	(23.5)	6	(35.3)	3	(17.6)	4	(23.5)	0	(0.0)
50人～99人	21	(100.0)	10	(47.6)	3	(14.3)	3	(14.3)	2	(9.5)	3	(14.3)
50人未満	17	(100.0)	5	(29.4)	5	(29.4)	3	(17.6)	2	(11.8)	2	(11.8)
製造業計	39	(100.0)	20	(51.3)	6	(15.4)	3	(7.7)	5	(12.8)	5	(12.8)
非製造業計	43	(100.0)	12	(27.9)	10	(23.3)	8	(18.6)	7	(16.3)	6	(14.0)

(19) 退職金制度の改定状況

退職金制度の改定について、過去3年間では「改定していない」が77.1%、「改定した」が22.9%となっている。また、今後3年間の予定では「改定する予定はない」が43.4%、「分からない」が30.1%、「改定する予定」が26.5%となっている。

表 17-1 退職金制度の改定（過去3年）

	集 計 事業所数		改定した		改定して いない	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	19	(22.9)	64	(77.1)
500人以上	19	(100.0)	5	(26.3)	14	(73.7)
200人～499人	9	(100.0)	4	(44.4)	5	(55.6)
100人～199人	17	(100.0)	4	(23.5)	13	(76.5)
50人～99人	21	(100.0)	4	(19.0)	17	(81.0)
50人未満	17	(100.0)	2	(11.8)	15	(88.2)
製造業計	39	(100.0)	10	(25.6)	29	(74.4)
非製造業計	44	(100.0)	9	(20.5)	35	(79.5)

表 17-2 退職金制度の改定（今後3年）

	改定する予定		改定する予定 はない		分からない	
	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	22	(26.5)	36	(43.4)	25	(30.1)
500人以上	4	(21.1)	9	(47.4)	6	(31.6)
200人～499人	2	(22.2)	4	(44.4)	3	(33.3)
100人～199人	7	(41.2)	5	(29.4)	5	(29.4)
50人～99人	6	(28.6)	10	(47.6)	5	(23.8)
50人未満	3	(17.6)	8	(47.1)	6	(35.3)
製造業計	10	(25.6)	19	(48.7)	10	(25.6)
非製造業計	12	(27.3)	17	(38.6)	15	(34.1)

表 17-3 退職金制度の改定（過去・今後）

	集 計		過去3年以内に改定しておらず、今後3年以内にも改定する予定がない		過去3年以内に改定したが、今後3年以内に再度改定する予定	
	事業所数 (社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	25	(30.1)	2	(2.4)
500人以上	19	(100.0)	6	(31.6)	0	(0.0)
200人～499人	9	(100.0)	1	(11.1)	0	(0.0)
100人～199人	17	(100.0)	3	(17.6)	1	(5.9)
50人～99人	21	(100.0)	8	(38.1)	1	(4.8)
50人未満	17	(100.0)	7	(41.2)	0	(0.0)
製造業計	39	(100.0)	14	(35.9)	2	(5.1)
非製造業計	44	(100.0)	11	(25.0)	0	(0.0)

(20) 退職金制度の改定内容

退職金制度の改定実施した、もしくは予定している企業について、その内容をみると、「他制度への移行が」43.6%と最も多く、次いで「算定方法の変更」が41.0%、「確定拠出年金を導入」が15.4%、「制度の廃止」が10.3%となっている。

表 18 退職金制度の改定内容

	集 計		制度の新設		制度の廃止		算定方法の変更		支給額を減らし、毎月の給与に上乘せ		支給額の減少		支給額の増加		確定拠出年金を導入		他制度へ移行		その他	
	事業所数 (社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)
全業種・規模合計	39	(100.0)	2	(5.1)	4	(10.3)	16	(41.0)	1	(2.6)	2	(5.1)	1	(2.6)	6	(15.4)	17	(43.6)	3	(7.7)
500人以上	9	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(55.6)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)	4	(44.4)	2	(22.2)
200人～499人	6	(100.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(16.7)	2	(33.3)	0	(0.0)
100人～199人	10	(100.0)	2	(20.0)	1	(10.0)	3	(30.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(40.0)	5	(50.0)	1	(10.0)
50人～99人	9	(100.0)	0	(0.0)	2	(22.2)	3	(33.3)	0	(0.0)	1	(11.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(55.6)	0	(0.0)
50人未満	5	(100.0)	0	(0.0)	1	(20.0)	2	(40.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(20.0)	0	(0.0)
製造業計	18	(100.0)	1	(5.6)	1	(5.6)	11	(61.1)	1	(5.6)	0	(0.0)	1	(5.6)	2	(11.1)	6	(33.3)	2	(11.1)
非製造業計	21	(100.0)	1	(4.8)	3	(14.3)	5	(23.8)	0	(0.0)	2	(9.5)	0	(0.0)	4	(19.0)	11	(52.4)	1	(4.8)

注) 退職金制度の改定内容は複数回答のため、各項目の合計は100.0%を超える。

(21) 退職金制度の改定理由

退職金制度の改定実施した、もしくは予定している企業について、その理由をみると、「適格年金2012年3月末に廃止されるため」46.2%と最も多く、次いで「退職金を年功的なものから、能力・成果反映型に変えるため」が30.8%、「資産の運用利回りが悪化し、積立不足が問題化したため」が20.5%となっている。

表 19 退職金制度の改定理由

	集 計		資産の運用利回りが悪化し、積み立て不足が問題化したため	退職給付会計が導入され、企業経営への影響が大きくなったため	社員の高齢化に伴う人件費増大に対応するため	定年延長に対応するため	適格年金が2012年3月末に廃止されるため	税務上のメリットを考慮したため	退職金を年功的なものから、能力・成果反映型に変えるため	同業他社の水準に合わせるため	その他									
	(社)	(%)										(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	(社)	(%)	
全業種・規模合計	39	(100.0)	8	(20.5)	3	(7.7)	3	(7.7)	1	(2.6)	18	(46.2)	2	(5.1)	12	(30.8)	3	(7.7)	4	(10.3)
500人以上	9	(100.0)	1	(11.1)	2	(22.2)	1	(11.1)	0	(0.0)	4	(44.4)	0	(0.0)	4	(44.4)	0	(0.0)	2	(22.2)
200人～499人	6	(100.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	1	(16.7)	0	(0.0)	3	(50.0)	1	(16.7)	2	(33.3)	1	(16.7)	0	(0.0)
100人～199人	10	(100.0)	4	(40.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(40.0)	0	(0.0)	4	(40.0)	0	(0.0)	1	(10.0)
50人～99人	9	(100.0)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)	5	(55.6)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)	1	(11.1)
50人未満	5	(100.0)	1	(20.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(40.0)	0	(0.0)	1	(20.0)	1	(20.0)	0	(0.0)
製造業計	18	(100.0)	1	(5.6)	1	(5.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	6	(33.3)	0	(0.0)	6	(33.3)	2	(11.1)	3	(16.7)
非製造業計	21	(100.0)	7	(33.3)	2	(9.5)	3	(14.3)	1	(4.8)	12	(57.1)	2	(9.5)	6	(28.6)	1	(4.8)	1	(4.8)

注) 退職金制度改定の理由は複数回答のため、各項目の合計は100.0%を超える。

(22) 契約社員・パートタイマーに対する退職金制度の有無

契約社員について退職金制度の有無をみると、「ある」が10.8%、「ない」が89.2%となっている。パートタイマーについては「ある」が6.0%、「ない」が94.0%となっている。

表 20-1 契約社員に対する退職金制度の有無

	集 計		ある	ない		
	(社)	(%)			(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	9	(10.8)	74	(89.2)
500人以上	19	(100.0)	3	(15.8)	16	(84.2)
200人～499人	9	(100.0)	3	(33.3)	6	(66.7)
100人～199人	17	(100.0)	3	(17.6)	14	(82.4)
50人～99人	21	(100.0)	0	(0.0)	21	(100.0)
50人未満	17	(100.0)	0	(0.0)	17	(100.0)
製造業計	39	(100.0)	4	(10.3)	35	(89.7)
非製造業計	44	(100.0)	5	(11.4)	39	(88.6)

表 20-2 パートタイマーに対する退職金制度の有無

	集 計		ある	ない		
	(社)	(%)			(社)	(%)
全業種・規模合計	83	(100.0)	5	(6.0)	78	(94.0)
500人以上	19	(100.0)	1	(5.3)	18	(94.7)
200人～499人	9	(100.0)	1	(11.1)	8	(88.9)
100人～199人	17	(100.0)	1	(5.9)	16	(94.1)
50人～99人	21	(100.0)	1	(4.8)	20	(95.2)
50人未満	17	(100.0)	1	(5.9)	16	(94.1)
製造業計	39	(100.0)	2	(5.1)	37	(94.9)
非製造業計	44	(100.0)	3	(6.8)	41	(93.2)

Ⅲ. 統計表

業種別モデル退職金総額 【全業種】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計	賃金	集計	退職金	月収	集計	退職金	月収
			企業数(社)	(ア) (千円)	企業数(社)	支給総額(イ) (千円)	換算(イ/ア) (倍)	企業数(社)	支給総額(ウ) (千円)	換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・男性	3	25	27	200	36	312	1.6	37	167	0.8
	5	27	28	218	37	577	2.6	38	358	1.6
	10	32	26	264	36	1,578	6.0	36	1,081	4.1
	15	37	27	371	35	2,749	7.4	36	2,194	5.9
	20	42	25	355	35	4,636	13.1	35	3,827	10.8
	25	47	24	384	33	6,413	16.7	34	5,497	14.3
	30	52	22	428	33	9,139	21.4	33	7,954	18.6
	35	57	19	419	32	11,408	27.2	31	10,117	24.1
定年		18	411	27	11,958	29.1	-	-	-	
高校卒・男性	3	21	27	166	37	259	1.6	37	129	0.8
	5	23	29	176	38	490	2.8	39	276	1.6
	10	28	33	211	41	1,287	6.1	42	865	4.1
	15	33	31	308	40	2,495	8.1	40	1,923	6.2
	20	38	30	290	40	4,234	14.6	40	3,594	12.4
	25	43	30	315	40	6,027	19.1	40	5,343	17.0
	30	48	27	348	37	8,389	24.1	37	7,682	22.1
	35	53	27	374	37	10,795	28.9	37	10,010	26.8
定年		26	377	36	12,951	34.4	-	-	-	
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計	賃金	集計	退職金	月収	集計	退職金	月収
			企業数(社)	(ア) (千円)	企業数(社)	支給総額(イ) (千円)	換算(イ/ア) (倍)	企業数(社)	支給総額(ウ) (千円)	換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・女性	3	25	23	192	30	302	1.6	32	164	0.9
	5	27	21	214	29	561	2.6	30	343	1.6
	10	32	21	255	29	1,481	5.8	31	1,003	3.9
	15	37	21	281	29	2,690	9.6	30	2,069	7.4
	20	42	22	330	30	4,573	13.9	31	3,839	11.6
	25	47	19	362	27	6,323	17.5	28	5,354	14.8
	30	52	18	393	27	8,594	21.9	28	7,522	19.1
	35	57	16	394	27	10,566	26.8	27	9,672	24.5
定年		17	386	26	11,328	29.3	-	-	-	
高校卒・女性	3	21	24	161	32	244	1.5	34	133	0.8
	5	23	24	176	33	454	2.6	34	267	1.5
	10	28	27	203	35	1,182	5.8	37	810	4.0
	15	33	24	240	33	2,352	9.8	34	1,792	7.5
	20	38	25	275	33	4,076	14.8	34	3,358	12.2
	25	43	24	300	33	5,776	19.3	34	4,982	16.6
	30	48	24	326	33	7,776	23.9	34	6,894	21.1
	35	53	23	347	33	9,706	28.0	33	8,970	25.9
定年		23	345	33	11,479	33.3	-	-	-	

【製造業】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
大学卒・男性	3	25	12	208	14	301	1.4	14	142	0.7
	5	27	11	234	13	550	2.4	13	292	1.2
	10	32	11	273	14	1,604	5.9	13	1,002	3.7
	15	37	11	311	13	2,723	8.8	13	2,323	7.5
	20	42	11	363	14	4,828	13.3	13	4,192	11.5
	25	47	11	389	13	6,731	17.3	13	6,230	16.0
	30	52	10	449	14	9,976	22.2	13	9,098	20.3
	35	57	7	492	12	13,663	27.8	11	12,371	25.1
	定年		8	490	10	14,041	28.7	-	-	-
高校卒・男性	3	21	15	172	17	286	1.7	17	131	0.8
	5	23	15	184	17	518	2.8	17	256	1.4
	10	28	16	222	18	1,362	6.1	18	893	4.0
	15	33	17	257	19	2,784	10.8	19	2,197	8.5
	20	38	15	299	17	4,637	15.5	17	4,017	13.4
	25	43	16	325	18	6,750	20.8	18	6,198	19.1
	30	48	15	363	17	9,386	25.9	17	8,832	24.3
	35	53	15	403	17	12,299	30.5	17	11,677	29.0
	定年		15	417	17	15,087	36.2	-	-	-
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
大学卒・女性	3	25	11	201	13	284	1.4	13	123	0.6
	5	27	10	230	12	528	2.3	12	283	1.2
	10	32	10	275	12	1,466	5.3	13	967	3.5
	15	37	9	301	11	2,672	8.9	11	2,245	7.5
	20	42	10	347	12	4,445	12.8	12	4,028	11.6
	25	47	9	395	11	6,651	16.8	11	6,139	15.5
	30	52	8	443	11	9,331	21.1	11	8,760	19.8
	35	57	7	473	11	12,262	25.9	11	11,818	25.0
	定年		8	473	10	13,407	28.3	-	-	-
高校卒・女性	3	21	12	167	14	268	1.6	14	125	0.7
	5	23	13	181	15	468	2.6	15	243	1.3
	10	28	13	219	15	1,264	5.8	15	833	3.8
	15	33	12	258	14	2,531	9.8	14	2,028	7.9
	20	38	13	299	14	4,422	14.8	14	3,755	12.6
	25	43	13	320	15	6,323	19.8	15	5,705	17.8
	30	48	13	351	15	8,681	24.7	15	7,953	22.7
	35	53	13	388	15	10,864	28.0	15	10,270	26.5
	定年		13	396	15	13,130	33.2	-	-	-

【非製造業】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合			
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)	
大学卒・男性	15	25	22	194	23	319	1.6	23	181	0.9	
	17	27	24	207	25	592	2.9	25	392	1.9	
	15	32	22	257	23	1,561	6.1	23	1,125	4.4	
	16	37	22	413	23	2,764	6.7	23	2,121	5.1	
	14	42	21	348	22	4,508	13.0	22	3,611	10.4	
	13	47	20	379	20	6,207	16.4	21	5,044	13.3	
	12	52	19	410	19	8,523	20.8	20	7,216	17.6	
	12	57	20	376	20	10,055	26.7	20	8,877	23.6	
	10		17	348	17	10,732	30.8	-	-	-	-
	12		20	158	20	237	1.5	20	127	0.8	
高校卒・男性	14	23	21	168	22	467	2.8	22	291	1.7	
	17	28	23	201	23	1,229	6.1	24	845	4.2	
	14	33	21	369	21	2,232	6.0	21	1,674	4.5	
	15	38	23	281	23	3,936	14.0	23	3,282	11.7	
	14	43	22	303	22	5,436	17.9	22	4,643	15.3	
	12	48	20	329	20	7,541	22.9	20	6,704	20.4	
	12	53	20	338	20	9,517	28.2	20	8,594	25.4	
	11		19	323	19	11,041	34.2	-	-	-	-
	12		20	184	17	316	1.7	19	192	1.0	
	大学卒・女性	11	27	17	200	17	584	2.9	18	382	1.9
11		32	17	236	17	1,502	6.4	18	1,028	4.4	
12		37	18	266	18	2,701	10.2	19	1,967	7.4	
12		42	18	315	18	4,658	14.8	19	3,720	11.8	
10		47	16	333	16	6,098	18.3	17	4,846	14.6	
10		52	16	353	16	8,087	22.9	17	6,721	19.0	
9		57	16	332	16	9,400	28.3	16	8,197	24.7	
9			16	309	16	10,030	32.5	-	-	-	-
12			18	154	18	226	1.5	20	138	0.9	
高校卒・女性		11	23	18	169	18	442	2.6	19	287	1.7
	14	28	20	190	20	1,137	6.0	22	795	4.2	
	12	33	19	222	19	2,220	10.0	20	1,627	7.3	
	12	38	19	259	19	3,787	14.6	20	3,055	11.8	
	11	43	18	276	18	5,320	19.3	19	4,411	16.0	
	11	48	18	305	18	7,214	23.7	19	6,248	20.5	
	10	53	18	294	18	8,740	29.7	18	7,886	26.8	
	10		18	280	18	10,104	36.1	-	-	-	-

規模別モデル退職金総額

【500人以上】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア) (千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ) (千円)	月収換算(イ/ア) (倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ) (千円)	月収換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・男性	3	25	5	232	6	340	1.5	7	141	0.6
	5	27	5	271	6	678	2.5	7	382	1.4
	10	32	5	356	7	2,056	5.8	7	1,131	3.2
	15	37	4	405	5	3,493	8.6	6	2,322	5.7
	20	42	4	502	5	5,978	11.9	6	4,026	8.0
	25	47	3	560	4	7,557	13.5	5	5,396	9.6
	30	52	3	592	5	11,043	18.7	5	7,476	12.6
	35	57	2	494	5	14,944	30.3	4	11,392	23.1
	定年		2	494	5	16,072	32.5	-	-	-
高校卒・男性	3	21	5	179	8	270	1.5	8	118	0.7
	5	23	6	193	9	510	2.6	9	256	1.3
	10	28	6	238	9	1,316	5.5	9	778	3.3
	15	33	6	270	8	2,727	10.1	8	1,762	6.5
	20	38	5	332	8	4,593	13.8	8	3,325	10.0
	25	43	6	345	9	6,523	18.9	9	5,235	15.2
	30	48	6	363	9	9,000	24.8	9	7,499	20.7
	35	53	6	382	9	11,250	29.5	9	9,957	26.1
	定年		6	389	9	14,203	36.5	-	-	-
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア) (千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ) (千円)	月収換算(イ/ア) (倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ) (千円)	月収換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・女性	3	25	4	228	5	320	1.4	6	131	0.6
	5	27	4	263	5	625	2.4	6	350	1.3
	10	32	4	328	5	1,834	5.6	6	960	2.9
	15	37	3	347	4	3,197	9.2	5	1,864	5.4
	20	42	3	432	4	5,222	12.1	5	3,594	8.3
	25	47	2	498	3	6,721	13.5	4	4,420	8.9
	30	52	2	523	3	9,237	17.7	4	6,401	12.2
	35	57	2	523	3	11,904	22.8	3	10,820	20.7
	定年		2	494	3	13,183	26.7	-	-	-
高校卒・女性	3	21	5	175	7	255	1.5	8	114	0.7
	5	23	6	188	8	467	2.5	9	255	1.4
	10	28	6	230	8	1,206	5.2	9	659	2.9
	15	33	5	280	7	2,538	9.1	8	1,462	5.2
	20	38	5	330	7	4,351	13.2	8	2,930	8.9
	25	43	6	329	8	5,945	18.1	9	4,444	13.5
	30	48	6	355	8	8,277	23.3	9	6,433	18.1
	35	53	5	349	8	10,475	30.0	8	9,357	26.8
	定年		5	347	8	12,932	37.3	-	-	-

【200～499人】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア) (千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ) (千円)	月収換算(イ/ア) (倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ) (千円)	月収換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・男性	2	199	4	211	4	211	1.1	4	118	0.6
	2	209	4	374	4	374	1.8	4	258	1.2
	2	220	4	872	4	872	4.0	4	708	3.2
	2	227	4	1,593	4	1,593	7.0	4	1,330	5.9
	2	266	4	2,610	4	2,610	9.8	4	2,110	7.9
	2	300	4	3,819	4	3,819	12.7	4	3,069	10.2
	2	306	4	4,868	4	4,868	15.9	4	4,093	13.4
	2	339	4	6,036	4	6,036	17.8	4	5,299	15.6
	2	258	4	6,485	4	6,485	25.1	-	-	-
高校卒・男性	3	171	5	227	5	227	1.3	5	115	0.7
	3	179	5	443	5	443	2.5	5	229	1.3
	3	211	5	1,194	5	1,194	5.7	5	748	3.5
	3	232	5	2,156	5	2,156	9.3	5	1,484	6.4
	3	251	5	3,599	5	3,599	14.3	5	3,096	12.3
	3	277	5	5,627	5	5,627	20.3	5	5,027	18.1
	3	313	5	7,427	5	7,427	23.7	5	6,807	21.7
	3	348	5	10,800	5	10,800	31.0	5	10,210	29.3
	3	322	5	12,140	5	12,140	37.7	-	-	-
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア) (千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ) (千円)	月収換算(イ/ア) (倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ) (千円)	月収換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・女性	2	199	4	211	4	211	1.1	4	118	0.6
	2	209	4	374	4	374	1.8	4	258	1.2
	2	220	4	872	4	872	4.0	4	708	3.2
	2	227	4	1,593	4	1,593	7.0	4	1,330	5.9
	2	266	4	2,610	4	2,610	9.8	4	2,110	7.9
	2	300	4	3,819	4	3,819	12.7	4	3,069	10.2
	2	306	4	4,868	4	4,868	15.9	4	4,093	13.4
	2	339	4	6,036	4	6,036	17.8	4	5,299	15.6
	2	258	4	6,485	4	6,485	25.1	-	-	-
高校卒・女性	2	168	4	184	4	184	1.1	4	104	0.6
	2	177	4	323	4	323	1.8	4	217	1.2
	2	201	4	828	4	828	4.1	4	669	3.3
	2	217	4	1,465	4	1,465	6.8	4	1,203	5.5
	2	225	4	2,435	4	2,435	10.8	4	1,937	8.6
	2	242	4	3,588	4	3,588	14.8	4	2,838	11.7
	2	272	4	4,468	4	4,468	16.4	4	3,693	13.6
	2	288	4	5,742	4	5,742	19.9	4	5,005	17.4
	2	241	4	6,554	4	6,554	27.2	-	-	-

【100～199人】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
大学卒・男性	3	25	9	179	9	356	2.0	9	203	1.1
	5	27	7	192	9	613	3.2	9	396	2.1
	10	32	7	230	9	1,748	7.6	9	1,242	5.4
	15	37	7	275	9	3,323	12.1	9	2,756	10.0
	20	42	7	316	9	5,557	17.6	9	4,976	15.7
	25	47	7	357	9	8,218	23.0	9	7,457	20.9
	30	52	6	402	9	11,371	28.3	9	10,551	26.2
	35	57	6	413	9	13,827	33.5	9	12,868	31.2
	定年		5	427	8	15,209	35.6	-	-	-
高校卒・男性	3	21	6	150	8	284	1.9	8	142	0.9
	5	23	7	162	9	461	2.8	9	289	1.8
	10	28	7	192	9	1,403	7.3	9	988	5.1
	15	33	7	228	9	2,770	12.1	9	2,318	10.2
	20	38	7	263	9	4,946	18.8	9	4,483	17.0
	25	43	6	310	8	7,614	24.6	8	7,280	23.5
	30	48	6	344	8	10,586	30.8	8	10,302	29.9
	35	53	6	366	8	12,786	34.9	8	12,486	34.1
	定年		6	376	8	14,657	39.0	-	-	-
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
大学卒・女性	3	25	6	175	8	366	2.1	8	209	1.2
	5	27	6	187	8	632	3.4	8	414	2.2
	10	32	6	221	8	1,718	7.8	8	1,235	5.6
	15	37	6	265	8	3,235	12.2	8	2,713	10.2
	20	42	6	303	8	5,426	17.9	8	4,833	16.0
	25	47	6	341	8	7,997	23.5	8	7,230	21.2
	30	52	5	374	8	10,980	29.4	8	10,183	27.2
	35	57	5	378	8	13,547	35.8	8	12,592	33.3
	定年		5	399	8	14,416	36.1	-	-	-
高校卒・女性	3	21	6	146	8	279	1.9	8	141	1.0
	5	23	6	158	8	484	3.1	8	296	1.9
	10	28	6	189	8	1,429	7.6	8	1,034	5.5
	15	33	6	226	8	2,768	12.2	8	2,372	10.5
	20	38	6	261	8	4,946	19.0	8	4,479	17.2
	25	43	6	298	8	7,372	24.7	8	7,037	23.6
	30	48	6	330	8	10,206	30.9	8	9,922	30.1
	35	53	6	350	8	12,265	35.0	8	11,965	34.2
	定年		6	358	8	14,022	39.2	-	-	-

【50～99人】

所定内		会社都合			自己都合		
集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
9	203	11	273	1.3	11	139	0.7
9	213	11	506	2.4	11	266	1.2
8	250	10	1,271	5.1	10	839	3.4
9	312	11	2,480	7.9	11	1,965	6.3
9	352	11	4,100	11.6	11	3,492	9.9
7	394	9	6,168	15.7	9	5,465	13.9
8	434	10	8,509	19.6	10	7,749	17.9
6	424	9	10,499	24.8	9	9,718	22.9
7	423	8	11,218	26.5	-	-	-
9	167	11	247	1.5	11	128	0.8
9	176	10	487	2.8	11	263	1.5
11	209	11	1,138	5.4	12	822	3.9
8	258	10	2,318	9.0	10	1,885	7.3
9	300	11	3,575	11.9	11	3,041	10.1
8	327	10	5,177	15.8	10	4,598	14.1
8	357	10	7,022	19.7	10	6,431	18.0
7	392	9	9,175	23.4	9	8,395	21.4
8	383	10	11,375	29.7	-	-	-
所定内		会社都合			自己都合		
集計企業数(社)	賃金(ア)(千円)	集計企業数(社)	退職金支給総額(イ)(千円)	月収換算(イ/ア)(倍)	集計企業数(社)	退職金支給総額(ウ)(千円)	月収換算(ウ/ア)(倍)
8	188	9	263	1.4	10	142	0.8
7	214	9	511	2.4	9	272	1.3
7	254	9	1,304	5.1	9	879	3.5
8	279	10	2,362	8.5	10	1,814	6.5
8	320	10	3,998	12.5	10	3,379	10.6
7	364	9	5,974	16.4	9	5,279	14.5
7	400	9	8,294	20.7	9	7,541	18.9
6	388	9	10,214	26.3	9	9,446	24.3
7	391	8	10,879	27.8	-	-	-
8	160	9	228	1.4	10	136	0.9
7	182	9	454	2.5	9	242	1.3
9	203	10	1,090	5.4	11	760	3.7
7	242	9	2,181	9.0	9	1,737	7.2
8	263	10	3,642	13.8	9	2,937	11.2
7	296	9	5,265	17.8	9	4,672	15.8
7	329	9	7,159	21.8	9	6,536	19.9
7	360	9	8,821	24.5	9	8,074	22.4
0	-	9	10,612	-	-	-	-

【50人未満】

設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計	賃金	集計	退職金	月収	集計	退職金	月収
			企業数(社)	(ア) (千円)	企業数(社)	支給総額(イ) (千円)	換算(イ/ア) (倍)	企業数(社)	支給総額(ウ) (千円)	換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・男性	3	25	4	191	6	357	1.9	6	225	1.2
	5	27	5	213	7	673	3.2	7	487	2.3
	10	32	4	258	6	1,747	6.8	6	1,432	5.6
	15	37	4	285	6	2,731	9.6	6	2,316	8.1
	20	42	3	318	5	4,172	13.1	5	3,629	11.4
	25	47	5	333	7	5,237	15.7	7	4,478	13.4
	30	52	3	378	5	7,894	20.9	5	7,254	19.2
	35	57	3	424	5	9,452	22.3	5	8,716	20.6
	定年		2	403	5	9,786	24.3	-	-	-
高校卒・男性	3	21	4	168	5	262	1.6	5	143	0.9
	5	23	4	176	5	558	3.2	5	361	2.1
	10	28	6	210	7	1,403	6.7	7	979	4.7
	15	33	7	233	8	2,533	10.9	8	2,035	8.7
	20	38	6	292	7	4,397	15.1	7	3,984	13.6
	25	43	7	296	8	5,196	17.6	8	4,656	15.7
	30	48	4	340	5	7,467	22.0	5	7,197	21.2
	35	53	5	366	6	9,886	27.0	6	9,045	24.7
	定年		3	398	4	11,678	29.3	-	-	-
設定条件			所定内		会社都合			自己都合		
学歴	勤続年数	年齢	集計	賃金	集計	退職金	月収	集計	退職金	月収
			企業数(社)	(ア) (千円)	企業数(社)	支給総額(イ) (千円)	換算(イ/ア) (倍)	企業数(社)	支給総額(ウ) (千円)	換算(ウ/ア) (倍)
大学卒・女性	3	25	3	184	4	333	1.8	4	223	1.2
	5	27	2	207	3	662	3.2	3	462	2.2
	10	32	2	249	3	1,661	6.7	3	1,249	5.0
	15	37	2	297	3	3,115	10.5	3	2,529	8.5
	20	42	3	350	4	5,618	16.1	4	5,039	14.4
	25	47	2	349	3	5,850	16.8	3	4,868	13.9
	30	52	2	372	3	7,454	20.0	3	6,437	17.3
	35	57	2	376	3	8,378	22.3	3	7,250	19.3
	定年		2	377	3	8,900	23.6	-	-	-
高校卒・女性	3	21	3	164	4	255	1.6	4	173	1.1
	5	23	3	172	4	497	2.9	4	345	2.0
	10	28	5	186	6	1,213	6.5	6	920	4.9
	15	33	4	219	5	2,417	11.0	5	1,966	9.0
	20	38	5	275	6	4,412	16.0	6	4,012	14.6
	25	43	3	298	4	5,585	18.7	4	4,926	16.5
	30	48	4	298	5	6,848	23.0	5	6,084	20.4
	35	53	3	338	4	9,006	26.6	4	8,185	24.2
	定年		3	355	4	10,364	29.2	-	-	-

退職金制度に関する調査

会社名				
本社所在地	1. 和歌山県	2. その他		回答
業種分類	1. 建設・不動産 4. 金融・保険	2. 製造業 5. 卸・小売	3. 運輸・通信 6. その他	回答
従業員数 ※	1. 50人未満 4. 200～499人	2. 50～99人 5. 500人以上	3. 100～199人	回答
記入 担当者	(所属・役職) (TEL)			(氏名)

※従業員数は、退職金制度が適用される会社全体の従業員数、または正規社員数を記入してください。

【I. 退職金制度について】

問1 退職金制度はありますか。

1. ある
2. ない

回答	
----	--

退職金制度のない企業への質問は以上です。ご協力ありがとうございました。
このページのみご返送願います。

(問1の回答が1の企業にお聞きします。)

問2 支給形態はどれですか。

1. 退職一時金のみ
2. 退職年金のみ → 問7へ
3. 退職一時金と退職年金の併用

回答	
----	--

(問2の回答が1または3の企業にお聞きします。)

問3 退職一時金の算定方法(計算式)は、次のどれを採用していますか。

1. 最終の基本給等算定基礎額×支給率
2. ポイント制
3. 定額制
4. 別テーブル
5. その他()

回答	
----	--

問4 退職一時金の支払い準備形態で、次のどの制度を採用していますか。(複数回答可)

1. 社内準備
2. 中小企業退職金共済制度
3. 特定退職金共済制度
4. その他()

回答			
----	--	--	--

問5 退職一時金の支給に必要な最低勤続年数を定めていますか。また、定めている場合何年ですか。

1. 定めている
2. 定めていない

回答	
----	--

・会社都合の場合

勤続 年以上

・自己都合の場合

勤続 年以上

会社名 _____

問6 退職一時金に加算制度はありますか。また、ある場合どのような種類ですか。(複数回答可)

1. ある
2. ない

回答

1. 功労加算
2. 役職加算
3. 定年加算
4. 早期退職加算
5. 死亡加算
6. その他()

回答

(問2の回答が2または3の企業にお聞きします。)

問7 退職年金の支払い準備形態で、次のどの制度を採用していますか。(複数回答可)

1. 厚生年金基金
2. 適格年金
3. 確定給付企業年金
4. キャッシュバランプラン
5. 確定拠出企業年金
6. その他()

回答

問8 掛金の負担は次のどれですか。労使双方の場合、労働者の負担割合は何%ですか。
(確定拠出年金の掛金は事業主のみです。)

1. 事業主のみ
2. 労使双方

回答

労働者の負担割合 %

問9 退職年金の受給(年金として)に必要な最低年齢及び最低勤続年数は何年ですか。

- ・会社都合の場合 年齢 歳以上 勤続 年以上
・自己都合の場合 年齢 歳以上 勤続 年以上

問10 主たる退職年金の支給期間はどのくらいですか。

1. 終身
2. 有期

回答

年間

問11 退職年金を一時金として受け取ることはできますか。

1. できる
2. できない

回答

【Ⅱ. モデル退職金支給額について】

問12 貴社の給与規程ならびに退職金規程をもとに設定されたモデル条件に合致する方の退職金支給額をご記入下さい。

《調査表の記入方法》

- ① 原則として貴社の賃金表よりご記入下さい。
賃金表がない場合は、モデル条件に合致する方がいればその賃金を、いない場合はモデル賃金に最も近い標準的な実在者から想定してご記入下さい。
- ② 調査表は、所定内賃金(注)と、退職した場合の退職金支給額を退職事由(会社都合・自己都合)毎にご記入下さい。
 - ・退職一時金だけの企業は「退職金支給総額」(A)欄のみにご記入下さい。
 - ・退職年金だけの企業は「退職金支給総額」(A)欄と「うち年金原価額」(B)欄の両方に同じ金額をご記入下さい。
 - ・退職一時金と退職年金の併用企業は「退職金支給総額」(A)欄と「うち年金原価額」(B)欄の両方にご記入下さい。

(注)所定内賃金には、超過勤務手当・休日出勤手当・賞与及び通勤手当など実費支給されるものは除外してください。

(このページは返送不要です。)

会社名 _____

【男性】

(単位:千円)

設定条件			所定内賃金	会社都合		自己都合	
学歴	勤続年数	年齢		退職金支給総額(A)	うち年金原価額(B)	退職金支給総額(A)	うち年金原価額(B)
大学卒	3	25					
	5	27					
	10	32					
	15	37					
	20	42					
	25	47					
	30	52					
	35	57					
	定年	定年					
高校卒	3	21					
	5	23					
	10	28					
	15	33					
	20	38					
	25	43					
	30	48					
	35	53					
	定年	定年					

【女性】

(単位:千円)

設定条件			所定内賃金	会社都合		自己都合	
学歴	勤続年数	年齢		退職金支給総額(A)	うち年金原価額(B)	退職金支給総額(A)	うち年金原価額(B)
大学卒	3	25					
	5	27					
	10	32					
	15	37					
	20	42					
	25	47					
	30	52					
	35	57					
	定年	定年					
高校卒	3	21					
	5	23					
	10	28					
	15	33					
	20	38					
	25	43					
	30	48					
	35	53					
	定年	定年					

会社名 _____

【Ⅲ. 退職金制度の課題等について】

問13 貴社の退職金制度の積立状況は次のどれですか。

1. 現在、積立不足になっておらず、今後もそうならない見込みである。
2. 現在、積立不足ではないが、今後は懸念される。
3. 既に積立不足になっており、今のところ解消見込みが立っていない。
4. 現在、積立不足になっているが、制度の見直しを行い解消の見込みである。
5. 分からない

(積立不足: 規程上の支給額に対し、実際の積立額が不足している状況)

回答

問14 退職金制度について、過去3年程度の間には制度の改定をしましたか。

1. 改定した。
2. 改定していない。

回答

問15 退職金制度について、今後3年程度の間には制度の改定をしますか。

1. 改定する予定である。
2. 改定する予定は無い
3. 分からない

回答

(問14または問15の回答が1の企業にお聞きします。)

問16 制度の改定内容は次のどれに該当しますか。(どれを予定していますか。)(複数回答可)

1. 制度の新設
2. 制度の廃止
3. 算定方法の変更
4. 支給額を減少し、毎月の給与に上乘せ
5. 支給額の減少
6. 支給額の増加
7. 確定拠出年金を導入
8. 他制度へ移行
9. その他()

回答

(問14または問15の回答が1の企業にお聞きします。)

問17 退職金制度を改定した(する)理由は次のどれですか。(複数回答可)

1. 資産の運用利回りが悪化し、積立不足が問題化したため
2. 退職給付会計が導入され、企業経営への影響が大きくなったため
3. 社員の高齢化に伴う人件費増大に対応するため
4. 定年延長に対応するため
5. 適格年金が2012年3月末に廃止されるため
6. 税務上のメリットを考慮したため
7. 退職金を年功的なものから、能力・成果反映型に変えるため
8. 同業他社の水準に合わせるため
9. その他()

回答

問18 契約社員やパートタイマーなど非正規社員に対する退職金制度はありますか。

A-契約社員について

1. ある
2. ない

回答

B-パートタイマーについて

1. ある
2. ない

回答

ご協力ありがとうございました。