

〔 調 査 結 果 の 概 要 〕

1 退職金制度

(1) 採用状況【集計第2表】

退職金制度の採用状況をみると、「退職一時金制度のみ」10社（退職金制度採用企業228社の4.4%）、「退職年金制度のみ」20社（同8.8%）、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」198社（同86.8%）となっている。

退職年金制度の採用企業につき、制度の種類をみると、「適格年金制度」104社（退職年金制度採用企業218社の47.7%）、「非適格年金制度」4社（同1.8%）、「厚生年金基金制度」6社（同2.8%）、「確定給付企業年金制度」111社（同51.0%）、「確定拠出年金制度（企業型）」55社（同25.2%）となっている（重複回答）。

なお、本調査に回答を得た240社のうち、退職金に係る集計には228社を用いた。

表1 退職金制度

年	退職金制度採用企業	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	併用	退職年金制度の種類（重複回答）					
					年金制度採用企業	適格年金	非適格年金	厚生年金基金	確定給付	確定拠出
昭和62年	356	32	23	301	324	219	41	129		
平成元年	393	35	10	348	358	245	30	147		
3	380	19	12	349	361	255	26	147		
5	384	12	17	355	372	267	25	155		
7	380	10	14	356	370	271	23	154		
9	362	9	15	338	353	255	16	147		
11	327	7	15	305	320	221	17	143		
13	290	11	16	263	279	187	11	138		
15	279	13	12	254	266	162	8	114	14	18
17	228	10	20	198	218	104	4	6	111	55
構成比	100.0	4.4	8.8	86.8	100.0	47.4	1.8	2.8	51.0	25.2

(2) 変更状況【集計第3表】

最近2年間の退職金制度の変更状況をみると、「退職年金制度の変更」139社（退職金制度採用企業228社のうち、集計219社の63.5%）、「退職一時金制度の変更」112社（退職金制度採用企業228社のうち、集計215社の52.1%）となっている。

退職一時金制度の変更内容をみると、「算定方式の変更」37社（退職一時金制度変更企業112社の33.0%）、「支給率の変更」14社（同12.5%）、「特別加算の変更」40社（同35.7%）のほか、「その他」として資格要件の変更、一時金の一部を年金へ移行など25社（同22.3%）となっている（重複回答）。

退職年金制度の変更内容をみると、「予定利率（給付利率）の引き下げ」34社（退職年金制度変更企業139社の24.5%）、「厚生年金基金の代行返上」79社（同56.8%）、「別の年金制度に移行」81社（同58.3%）、「（退職年金）制度の廃止」7社（同5.0%）のほか、「その他」として遺族給付金の廃止、変更など5社（同3.6%）となっている（重複回答）。

2 退職一時金制度

(1) 退職一時金算定基礎【集計第6表】

退職一時金の算定基礎と賃金との関係を見ると、賃金を算定基礎に用いる企業は66社(退職一時金制度採用企業208社のうち、集計207社の31.9%)、賃金を算定基礎に用いない企業は141社(同68.1%)となり、賃金を算定基礎に用いない企業数が用いる企業数を上回っている。

また、賃金を算定基礎に用いない企業の算定方式をみると、「点数方式(ポイント制)」(職能等級、勤続年数等を点数に置き換えて算定する方式)97社(賃金を算定基礎に用いない企業141社の68.8%)が最も多く、次いで「別テーブル方式」(賃金と連動しない体系又はテーブルで算定する方式)32社(同22.7%)などとなっている。

(2) 退職一時金受給資格の最低勤続期間【集計第4表】

本調査では退職一時金制度を導入している企業208社のうち、206社からの回答を得た(重複回答)。

退職事由別に退職一時金の受給資格付与に要する最低勤続期間についてみると、「定年」、「会社都合」の何れにおいても「1年~2年未満」とする企業が最も多く、それぞれ80社(集計134社の59.7%)、79社(集計135社の58.5%)となっており、「自己都合」では「3年以上」とする企業が最も多く96社(集計204社の47.1%)となっている。

(3) 退職一時金の特別加算制度(定年前早期退職優遇加算を除く)【集計第5表】

退職一時金の加算制度についてみると、「ある」111社(退職一時金制度採用企業208社のうち、集計207社の53.6%)となっており、加算制度の内容について、退職事由別にみると(重複回答)、「定年」、「自己都合」の何れにおいても「功労加算」が最も多く、それぞれ64社(特別加算制度がある111社の57.8%)、42社(同37.8%)となっている。

(4) 退職一時金支給率【集計第7表、第8表】

退職一時金の支給率は、勤続年数や退職事由別に各社各様に決められており、回答をそのまま単純に集計できないため、定年退職に係る勤続年数別支給率については、勤続年数3年の支給率を1.0として倍率に換算し、また、自己都合退職に係る勤続年数別支給率については、定年退職に係る支給率に対する割合(%)に換算して集計している。

定年退職に係る支給率については、経年的に大きな変動はみられないが、各勤続年数とも前回調査と比べて倍率は縮小している。

表2 定年退職一時金支給率(勤続3年=1.0)

年	(倍)								
	勤続 3年	勤続 5年	勤続 10年	勤続 15年	勤続 20年	勤続 25年	勤続 30年	勤続 35年	勤続 40年
平成7年	1.0	1.8	4.4	7.7	12.0	16.8	21.7	24.3	26.3
9	1.0	1.8	4.3	7.7	11.9	16.7	21.7	24.5	26.5
11	1.0	1.8	4.3	7.8	12.1	17.0	21.9	24.5	26.6
13	1.0	1.8	4.3	7.8	12.2	17.3	22.6	25.2	27.4
15	1.0	1.8	4.3	7.7	12.0	17.0	22.4	25.2	27.3
17	1.0	1.7	4.1	7.1	11.0	15.8	20.2	22.9	25.1

自己都合退職に係る支給率は、勤続3年では50.3%となっているが、勤続が長期になるにしたがって割合は増加し、同40年では92.8%と、定年退職の支給率との格差は縮小している。前回調査と比べて、各勤続年数とも定年退職との格差が僅かに広がっている。

表3 自己都合退職一時金支給率（定年退職一時金支給率=100.0）

年	（%）								
	勤続 3年	勤続 5年	勤続 10年	勤続 15年	勤続 20年	勤続 25年	勤続 30年	勤続 35年	勤続 40年
平成7年	49.8	56.0	64.9	74.0	82.2	86.5	89.7	90.4	91.2
9	50.9	56.8	66.0	74.4	82.8	87.3	90.3	90.9	91.7
11	48.6	54.5	65.0	73.9	83.0	87.7	90.8	91.3	92.2
13	49.9	55.8	66.6	76.2	84.5	89.7	92.2	92.5	93.0
15	53.2	59.2	69.5	78.3	85.8	89.9	92.0	93.4	93.8
17	50.3	56.1	67.1	76.7	84.1	87.8	90.6	91.7	92.8

3 企業年金制度

(1) 年金加入資格要件【集計第10表】

適格年金制度を採用している企業の加入資格要件をみると、「入社と同時」62社（適格年金制度採用企業104社の59.6%）が最も多く、次いで「勤続年数のみ」22社（同21.2%）、「年齢のみ」12社（同11.5%）、「勤続年数及び年齢」4社（同3.8%）、「その他」3社（同2.9%）となっており、勤続年数を要件とする企業における所要勤続年数の平均は2.9年、年齢を要件とする企業における所要年齢の平均は28.3歳となっている。

また、確定給付企業年金制度を採用している企業の加入要件資格要件をみると、「入社と同時」87社（確定給付企業年金制度を採用企業111社の78.4%）が最も多く、次いで「年齢のみ」10社（同9.0%）、「勤続年数のみ」9社（同8.1%）となっている。なお、勤続年数を要件とする企業における所要勤続年数の平均は2.2年、年齢を要件とする企業における所要年齢の平均は23.3歳となっている。

(2) 年金受給資格【集計第11表、第12表】

年金の受給資格は、定年、自己都合などの退職事由に関係なく資格要件で決める場合（受給資格に差異なし）と退職事由別に決めている場合（受給資格に差異あり）に分けて集計している。

適格年金について、受給資格に「差異なし」の企業は63社（適格年金制度採用企業104社のうち、集計103社の61.2%）、受給資格に「差異あり」の企業は40社（同38.8%）となっており、後者のうち「自己都合退職者に受給資格なし」とする企業は36社（同35.0%）となっている。また、受給資格要件を加入期間（又は勤続年数）で決める企業の期間別区分割合をみると、「20年以上25年未満」の区分が最も多くなっている。

確定給付企業年金について、受給資格に「差異なし」の企業は103社（確定給付企業年金制度採用企業111社の92.8%）、受給資格に「差異あり」の企業は8社（同7.2%）となっている。また、受給資格要件を加入期間（又は勤続年数）で決める企業について、期間別の区分割合をみると、すべての企業で20年以下（「20年」及び「20年未満」）となっている。

表4 適格年金受給資格

① 退職事由による受給資格の区別の有無								(社、%)	
年	適格年金 制度 採用企業	差異なし		差異あり				回答なし	
		社数	構成比	社数	構成比	うち自己都合退職者に 受給資格なし		社数	構成比
						社数	構成比		
平成11年	221	103	46.6	115	52.0	76	34.4	3	1.4
13	187	92	49.2	95	50.8	65	34.8	—	—
15	162	74	45.7	88	54.3	54	33.3	—	—
17	104	63	60.6	40	38.5	36	34.6	1	1.0

(注) 1 構成比は、何れも適格年金制度採用企業に対するものである。

2 「うち事項都合退職者に受給資格なし」は、平成15年までは「うち定年退職者のみに受給資格あり」として調査したものである。

② 加入期間を受給資格の要件とする場合 (社、%)

区 分	退職事由により 受給資格に差異なし		退職事由により 受給資格に差異あり(定年)	
	社数	構成比	社数	構成比
加入期間を要件とする企業数	20	(100.0)	38	(100.0)
20年未満で資格あり	6	(30.0)	14	(36.8)
20年以上25年未満	13	(65.0)	21	(55.3)
25年以上	1	(15.0)	3	(7.9)

表5 確定給付企業年金受給資格

① 退職事由による受給資格の区別の有無 (社、%)

年	適格年金 制度 採用企業	差異なし		差異あり		回答なし	
		社数	構成比	社数	構成比	社数	構成比
平成17年	111	103	92.8	8	7.2	—	—

(注) 構成比は、何れも適格年金制度採用企業に対するものである。

② 加入期間を受給資格の要件とする場合 (社、%)

区 分	退職事由により 受給資格に差異なし		退職事由により 受給資格に差異あり(定年)	
	社数	構成比	社数	構成比
加入期間を要件とする企業数	80	(100.0)	6	(100.0)
20年未満で資格あり	22	(27.5)	6	(100.0)
20年	58	(72.5)	0	(—)
25年超	0	(—)	0	(—)

(3) 年金支給開始時期【集計第13表】

適格年金制度を採用している企業の定年退職者の年金の支給開始時期をみると、「定年年齢時」より支給する企業の82社(適格年金制度採用企業104社の78.8%)が最も多く、「労働者の選択」により支給する企業は10社(同9.6%)となっている。

確定給付企業年金制度を採用している企業について、定年退職者の年金の支給開始時期をみると、「定年年齢時」より支給する企業の80社(適格年金制度採用企業111社の72.1%)が最も多く、「労働者の選択」により支給する企業は14社(同12.6%)となっている。

(4) 年金支給期間【集計第14表】

適格年金制度を採用している企業について、定年退職者の年金支給期間と加入期間との関係をみると、「年金加入期間にかかわらず支給期間は同じ」とする企業が79社(適格年金制度採用企業104社のうち、集計103社の76.0%)と最も多く、次いで「退職者が支給期間を選択する」24社(同23.1%)となっており、「年金加入期間により支給期間は異なる」と回答した

企業はなかった。また、「年金加入期間にかかわらず支給期間は同じ」とする79社について、その支給期間をみると、「有期」71社（適格年金制度採用企業104社のうち、集計103社の68.9%）、「終身」8社（同7.8%）となっている。

「有期」の企業について、その期間をみると、「10年」とする企業が49社（「有期」とする企業71社の69.0%）と最も多く、次いで「15年」とする企業が15社（同21.1%）であり、両方で9割を超えている。また、「有期」の平均支給期間は11.1年となっている。

確定給付企業年金制度を採用している企業について、定年退職者の年金支給期間と加入期間との関係を見ると、「年金加入期間にかかわらず支給期間は同じ」とする企業が63社（確定給付企業年金制度採用企業111社のうち、集計109社の57.8%）と最も多く、次いで「退職者が支給期間を選択する」42社（同38.5%）、「年金加入期間により支給期間は異なる」4社（同3.7%）となっている。また、「年金加入期間にかかわらず支給期間は同じ」とする63社について、その支給期間をみると、「終身」とする企業が44社（確定給付企業年金制度採用企業111社の39.6%）と最も多く、「有期」とする企業は19社（同17.1%）で、平均支給期間は15.8年となっている。

表6 定年退職者の年金の支給期間と加入期間との関係（適格年金制度）

年	適格年金制度 採用企業	加入期間に より異なる	退職者が 選択する	加入期間に 関係なく同じ
平成13年	187 (100.0)	9 (4.8)	36 (19.3)	142 (75.9)
15	162 (100.0)	8 (4.9)	42 (25.9)	112 (69.1)
17	103 (100.0)	0 (-)	24 (23.3)	79 (76.7)

(注) ()内の数値は構成比であり、17年は集計企業103社を(100.0)としている。

年	適格年金制度 採用企業	計	有 期					終 身
			10年未満	10年	11~14年	15年	16年以上	
平成13年	187	124	5	84	1	30	4	27
	[100.0]	[66.3]	(4.0)	(67.7)	(0.8)	(24.2)	(3.2)	[21.8]
15	162	101	5	68	1	24	3	18
	[100.0]	[62.3]	(5.0)	(67.3)	(1.0)	(23.8)	(3.0)	[11.1]
17	104	71	4	49	1	15	2	8
	[100.0]	[68.3]	(5.6)	(69.0)	(1.4)	(21.1)	(2.8)	[7.7]

(注) 1 「有期」は、支給期間は年金「加入期間により異なる」場合の最長期間及び「支給期間は同じ」場合の支給期間を集計している。

2 []、()内の数値は構成比であるが、[100.0]に係る構成比に「退職者が選択する」場合と

無回答を含んでいる。

表7 定年退職者の年金の支給期間と加入期間との関係（確定給付企業年金制度）

① 定年退職者の年金の支給期間と加入期間との関係 (社)

年	確定給付企業年金制度採用企業	加入期間により異なる	退職者が選択する	加入期間に関係なく同じ
平成17年	109 (100.0)	4 (3.7)	42 (38.5)	63 (57.8)

(注) ()内の数値は構成比であり、17年は集計企業109社を(100.0)としている。

② 定年退職者の年金支給期間 (社)

年	確定給付企業年金制度採用企業	有 期						終 身
		計	10年未満	10年	11~14年	15年	16年以上	
平成17年	111 [100.0]	19 [17.1] (100.0)	2 (10.5)	2 (10.5)	0 (-)	6 (31.6)	9 (47.4)	44 [39.6]

(注) 1 「有期」は、支給期間は年金「加入期間により異なる」場合の最長期間及び「支給期間は同じ」場合の支給期間を集計している。

2 [], ()内の数値は構成比であるが、[100.0]に係る構成比に「退職者が選択する」場合と無回答を含んでいる。

(5) 脱退一時金制度【集計第15表】

適格年金について、受給資格取得前に退職した場合の脱退一時金の支給（年金原資からの支給）制度の有無をみると、「あり」56社（適格年金制度採用企業104社のうち、集計103社の54.4%）、「なし」47社（同45.6%）となっている。

「あり」とする企業の支給要件（重複回答）をみると、「加入期間」を要件とする企業が26社（脱退一時金の支給制度がある企業56社の46.4%）が最も多く、次いで「年齢」14社（同25.0%）、「特定退職事由」5社（同8.9%）などとなっており、「加入期間」の平均年数は5.8年、「年齢」の平均は43.4歳となっている。また、「要件なし」とする企業は17社（同30.4%）となっている。

(6) 退職年金の一括払い（一時金）選択制度【集計第18表】

適格年金について、退職年金の一括払い（一時金）選択制度（労働者が退職時に退職年金の支給について年金払い方式か一括払い（一時金）かを選択できる制度）の有無をみると、「あり」94社（適格年金制度採用企業104社のうち、集計102社の92.2%）、「なし」8社（同7.8%）となっている。当制度を採用している企業について、適格年金受給資格者（平成16年1カ年間（暦年又は年度）に退職した受給資格者）のうち一括払い選択者の割合は、平均で59.7%となっている。

また、一括払いの承認条件をみると、「理由の如何にかかわらず承認」55社（一括払い選択制度採用企業94社の58.5%）、「個別判断（理由により認める、原則として特別の事情以外は一括払いを認めない場合を含む。）」39社（同41.5%）となっている。

確定給付企業年金について、退職年金の一括払い（一時金）選択制度の有無をみると、「あり」93社（確定給付企業年金制度採用企業111社のうち、集計105社の88.6%）、「なし」12社（同11.4%）となっており、一括払いの承認条件をみると、「理由の如何にかかわらず承認」66社（一括払い選択制度採用企業93社のうち、集計85社の77.6%）、「個別判断」とする企業が19社（同22.4%）となっている。

(7) 遺族給付（配偶者）制度【集計第17表】

適格年金について、配偶者に対する遺族給付制度の有無をみると、「あり」96社（適格年金制度採用企業104社のうち、集計103社の93.2%）、「なし」7社（同7.3%）となっており、その支給形態は「（年金継続か、一時金の支給のいずれかを）遺族が選択」とする企業が57社（遺族給付制度のある企業96社の59.4%）と最も多く、次いで「一時金として支給」26社（同27.1%）となっている。「年金として支給（終身又は有期）」とする企業は13社（同13.6%）であり、支給期間については、すべて「有期」となっており、平均年数は10年となっている。

確定給付企業年金について、配偶者に対する遺族給付制度の有無をみると、「あり」99社（確定給付企業年金制度採用企業111社のうち、集計107社の92.5%）、「なし」8社（同7.5%）となっており、その支給形態は「一時金として支給」が64社（遺族給付制度のある企業99社のうち、集計96社の66.7%）と最も多く、次いで「遺族が選択」23社（同24.7%）となっている。「年金として支給」する企業は9社（同9.4%）であり、支給期間については、「有期」とする企業は8社で、平均年数は16.9年となっている。

(8) 掛金の算定方式【集計第19表】

適格年金について掛金の算定方式をみると、「給与に一定の率を乗じる」が40社（適格年金採用企業104社のうち、集計99社の40.4%）、「定額」14社（同14.1%）、「給与に一定の率を乗じる」、「定額」を併用する等の「その他」が44社（同44.4%）となっている。

確定拠出企業年金について掛金の算定方式をみると、「給与に一定の率を乗じる」が38社（確定給付企業年金制度採用企業111社のうち、集計103社の36.9%）、「定額」13社（同12.6%）、「給与に一定の率を乗じる」、「定額」を併用する等の「その他」が50社（同48.5%）となっている。

なお、労働者負担の有無については、「（労働者の負担が）なし」とする企業が、適格年金で92社（適格年金採用企業104社のうち、集計99社の93.0%）、確定給付企業年金で93社（確定給付企業年金制度採用企業111社のうち、集計103社の90.3%）となっており、いずれも9割を超えている。

また、確定拠出年金（企業型）の掛金の算定方式については、「給与に一定の率を乗じる」が10社（確定拠出年金制度採用企業55社のうち、集計53社の18.9%）、「定額」10社（同18.9%）となっており、「給与に一定の率を乗じる」、「定額」を併用する等の「その他」が29社（同54.7%）となっている。

表8 掛金の算定方式、労働者の負担の有無

(社、%)

	集計社	定額	給与に一定の率を 乗じる	その他	労働者の負担	
					あり	なし
適格年金	99 (100.0)	14 (14.1)	40 (40.4)	44 (44.4)	7 (7.1)	92 (93.0)
確定給付 企業年金	103 (100.0)	13 (12.6)	38 (36.9)	50 (48.5)	10 (9.7)	93 (90.3)
確定拠出 年金 (企業型)	53 (100.0)	10 (18.9)	10 (18.9)	29 (54.7)	—	—

(注) () 内は集計社数に対する構成比であり、集計社数には無回答のものも含まれる。

4 退職金

(1) 平均退職金支給額【集計第21表、第22表】

定年退職者の一人平均退職金支給額は、平成15年調査に比べ6.1%増の21,638千円となっている。また、学歴、勤続年数別に定年退職者の退職金支給額をみると、勤続25年の場合、大学卒は12,947千円であり、高校卒10,895千円の1.19倍となっており、勤続30年で1.30倍、勤続35年で1.35倍と勤続年数に伴い差が広がっていく傾向にある。なお、満勤勤続（大学卒22歳、高校卒18歳の入社で定年まで勤続した）者の平均退職金支給額は、大学卒で27,381千円であり、高校卒23,822千円の1.15倍となっている。

表9 退職事由別1人平均退職金支給額 (千円)

年	定年	会社都合	自己都合
平成5年	17,548	17,234	2,314
7	18,629	17,504	3,313
9	19,176	23,264	4,147
11	20,309	19,090	6,241
13	20,562	19,140	8,492
15	20,403	19,535	10,933
17	21,638	29,837	9,372

(注) 支給額は調査年の前年の支給実績である。

表10 学歴、勤続年数別平均退職金額

学歴 勤続年	大学卒 (千円)	高校卒 (千円)	大学卒/高校卒 (倍)
25	12,947	10,859	1.19
30	20,198	15,663	1.30
35	24,698	18,361	1.35
満勤	27,381	23,822	1.15

(注) 1 支給額は調査年の前年の支給実績である。

2 「満勤」とは学卒後直ちに入社（大学卒22歳、高校卒18歳）し、定年までの勤続年数をいう。

(2) モデル退職金【集計第23表、第24表】

「モデル退職金」は、学校を卒業後直ちに入社し、その後、標準的に昇進した者で、設定されたモデル条件（性、事務・技術労働者又は生産労働者、学歴、年齢、勤続年数）に該当する者の退職金である。

会社都合により退職した者のモデル退職金額を男の55歳時点についてみると、大学卒事務・技術24,990千円（平成15年25,775千円）、高校卒事務・技術20,954千円（同22,872千円）などとなっている。これを60歳時点についてみると、大学卒事務・技術27,

747千円（同27,601千円）、高校卒事務・技術22,191千円（同24,207千円）などとなっている。

定年退職した場合（60歳定年制以外の企業も含む。）の男の退職金についてみると、大学卒事務・技術27,299千円（平成15年27,925千円）、高校卒事務・技術22,936千円（同24,498千円）などとなっている。平成15年に対する上昇率をみると、大学卒事務・技術が▲2.2%、高校卒事務・技術が▲6.4%などとなっている。

会社都合、男のモデル退職金の月収換算（退職時の所定内賃金に対する倍率）をみると、年齢40歳では、「大学卒、事務・技術」（勤続18年）は15.6月分、「高校卒、事務・技術」（勤続22年）は22.0月分となり、年齢50歳では、「大学卒、事務・技術」（勤続28年）が29.8月分、「高校卒、事務・技術」（勤続32年）が36.1月分となっている。また、60歳では、「大学卒、事務・技術」（勤続38年）で46.9月分、「高校卒、事務・技術」（勤続42年）で46.2月分などとなっている。

モデル退職金の学歴間格差をみると、55歳時点では「大学卒、事務・技術」100.0に対し、「高校卒、事務・技術」83.8%（平成15年88.7%）、60歳時点では「高校卒、事務・技術」80.0%（同87.7%）となっており、定年退職の場合は「高校卒、事務・技術」84.0%（同87.7%）となっている。

表11 学歴別実在者のモデル退職金（会社都合・男）

学 歴	勤続年数 (年)	年 齢 (歳)	退 職 金 額(千円)		増 減 率	月 収 換 算 (月分)	
			17 年	15 年	(%)	17年	15年
大 学 卒 事務・技術	18	40	7,837	—	—	15.6	—
	23	45	12,895	—	—	22.3	—
	28	50	18,836	—	—	29.8	—
	33	55	24,990	25,775	▲3.0	37.9	39.1
	38	60	27,747	27,601	0.5	46.9	48.0
	定年	—	27,299	27,925	▲2.2	45.9	47.2
高 校 卒 事務・技術	22	40	8,306	—	—	22.0	—
	27	45	12,380	—	—	28.7	—
	32	50	17,149	—	—	36.1	—
	37	55	20,954	22,872	▲8.4	40.3	43.9
	42	60	22,191	24,207	▲8.3	46.2	48.0
	定年	—	22,936	24,496	▲6.4	46.1	47.8
高 校 卒 生 産	22	40	7,852	—	—	23.2	—
	27	45	11,473	—	—	30.1	—
	32	50	15,586	—	—	38.5	—
	37	55	19,262	18,446	4.4	44.7	42.7
	42	60	21,092	18,645	13.1	51.8	47.0
	定年	—	20,403	19,742	3.3	47.4	47.1

- (注) 1 退職一時金又は退職年金（両制度併用を含む。）を採用している企業。
 2 退職年金については、年金現価額であり、労働者の拠出に係る部分を除く。
 3 月収換算は、退職時所定内賃金に対する倍率。
 4 15年の数値はモデル条件に扶養家族を含めており、17年との比較には注意を要する。

表12 実在者のモデル退職金月収換算及び退職金額の学歴間格差の推移（男、会社都合、55歳）

年	月 収 換 算 (月 分)		退 職 金 額 の 学 歴 間 格 差	
	大学卒 事務・技術	高校卒 事務・技術	大学卒 事務・技術	高校卒 事務・技術
平成5年	38.7	42.6	100.0	88.9
7	38.6	42.9	100.0	90.3
9	38.6	42.3	100.0	88.5
11	39.2	43.9	100.0	88.3
13	38.0	41.8	100.0	86.0
15	39.1	43.9	100.0	88.7
17	37.9	40.3	100.0	83.8

- (注) 1～3 表10に同じ。
 4 15年以前のモデル条件では扶養家族を含めており、扶養家族を含めていない17年との比較には注意を要する。

年金併給制をとる企業についてみると、「男、55歳、大学卒、事務・技術」（勤続33年）の会社都合の退職金総額は25,277千円で、うち一時金部分は19,233千円、退職年金現価額部分は6,044千円となり、総額に対する一時金部分の割合は76.1%と平成15年調査に比べて、年金部分が1.4ポイント上昇している。

表13 男55歳会社都合の実在者のモデル退職金（年金併給制の場合）

(千円；%)

年	大学卒事務・技術					高校卒事務・技術				
	退職金 総額	一時金		年金現価額		退職金 総額	一時金		年金現価額	
		額	構成比	額	構成比		額	構成比	額	構成比
平成5年	25,976	17,279	66.5	8,696	33.5	23,185	15,919	68.7	7,267	31.3
7	26,171	18,005	68.8	8,166	31.2	23,632	16,626	70.4	7,007	29.7
9	26,355	18,386	69.8	7,969	30.2	23,324	16,528	70.9	6,797	29.1
11	26,676	19,023	71.3	7,653	28.7	23,590	17,752	75.3	5,837	24.7
13	26,013	19,736	75.9	6,277	24.1	22,366	16,677	74.6	5,689	25.4
15	25,818	20,014	77.5	5,804	22.5	22,754	17,931	78.8	4,823	21.2
17	25,277	19,233	76.1	6,044	23.9	21,121	17,070	81.0	4,051	19.2

(注) 1 退職金総額は退職一時金の金額と退職年金現価額の合計。

2 退職年金現価額は労働者の拠出に係る部分を除く。

(3) 60歳定年企業における退職一時金の取扱い【集計第9表】

退職一時金制度を採用している60歳定年企業について、定年前の高齢者の退職一時金をみると、退職一時金は「定年時まで増額する」170社（退職一時金制度採用・60歳定年企業208社のうち、集計203社の83.7%）、「定年時まで増額する」企業のうち、「定年までポイントを加算する」が75社（同36.9%）と最も多く、「退職一時金算定基礎給及び支給率とも上昇する」38社（同18.7%）、「算定基礎給は固定するが、支給率が定年まで上昇する」25社（同12.3%）「支給率は固定するが、算定基礎給が定年まで上昇する」9社（同4.4%）などとなっている。また、退職金の増加額を何らかの形で固定・抑制する企業は33社（同16.3%）となっている。

表14 60歳定年企業における退職一時金の取扱い

(社、%)

年・平成	一時金制度採用、60歳定年企業	定年時まで増額する					定年前に一定年齢一定勤続年数で固定
		算定基礎給・支給率とも上昇	算定基礎給上昇 支給率固定	算定基礎給固定 支給率上昇	定年までポイントを加算	その他	
17	203 (100.0)	38 (18.7)	9 (4.4)	25 (12.3)	75 (36.9)	23 (11.3)	33 (16.3)

(注) 1 「その他」は、定年まで退職金は増加するが、金額算定に当たって退職一時金算定基礎給、支給率を用いないなどを含む。

5 定年制

(1) 定年年齢【集計第25表】

定年制採用企業228社の定年年齢をみると、「60歳」とする企業が224社(定年制採用企業228社の98.2%)であった。

表15 定年年齢の推移(社数構成比)

年	定年制採用企業数	計									(%)	
			55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60歳	61歳以上	定年制度なし	回答なし	
平成5年	384	100.0	0.5	0.3	0.3	0.8	0.5	97.4	0.3	—	—	
7	380	100.0	0.3	0.3	0.3	0.5	—	98.4	0.3	—	—	
9	360	100.0	—	—	0.3	0.6	—	98.9	0.3	—	—	
11	327	100.0	—	—	—	0.3	—	99.4	0.3	—	—	
13	290	100.0	—	—	—	—	—	99.3	0.7	—	—	
15	280	100.0	—	—	—	—	—	98.6	1.4	—	—	
17	228	100.0	—	—	—	—	—	98.2	0.4	—	1.3	

定年退職する場合の退職時点の決め方をみると、最も多いものは「誕生日(満年齢到達日)の属する月の末日」92社(定年制採用企業224社の41.1%)、次いで「誕生日(満年齢到達日)」53社(同23.7%)、「誕生日(満年齢到達日)の属する半期」46社(同20.5%)などとなっている。

(2) 役職者の定年制(停職制)【集計第26表】

役職者の定年制(役職離脱の年齢設定)の有無をみると、「制度あり」116社(60歳定年採用企業228社のうち、集計227社の51.1%)、「制度なし」111社(同48.9%)となっている。

「制度あり」の企業について、「規定がある」86社(制度のある企業116社の74.1%)、「慣行による運用」30社(同25.9%)となっている。

役職離脱の年齢の決め方をみると、「(停職年齢を)役職ごとに決めている」99社(制度のある企業116社の85.3%)、「定めていない(停職年齢は個人別に異なる)」19社(同16.4%)となっている。

役職停職後の処遇(重複回答)を、その勤務態様についてみると、「(一般労働者の)定年まで在勤」106社(制度のある企業116社の91.4%)、「在籍出向」19社(同16.4%)、「退職(関連企業への移籍を含む)」20社(同17.2%)などとなっている。

このうち、「定年まで在勤」の企業について給与面での取扱いをみると(重複回答)、「役付手当相当分減額」55社(「定年まで在勤」の企業106社の51.9%)と最も多く、次いで「別の賃金体系に移行し、基本給を減額」23社(同21.7%)、「基本給、役付手当以外の賃金項目を減額」4社(同3.8%)となり、「役職在任時の賃金水準を維持」の企業は13社(同12.3%)となっている。

(3) 選択定年制（定年前早期退職者優遇制度）【集計第27表】

定年前の一定期間に退職した者に対し、退職金支給率の割増、退職金額の上積みなどの優遇制度を導入している企業が144社(定年制採用企業228社の63.2%)で、「制度なし」の企業が84社(同36.8%)となっている。

イ 実施年齢

早期退職者優遇制度を導入している企業について優遇制度が適用開始される最低の年齢をみると、「50歳」の企業が53社（早期退職者優遇制度を導入している企業144社のうち、集計140社の37.9%）で最も多く、次いで「45歳」48社（同34.3%）、「45歳未満」19社（同13.6%）などとなっている。

ロ 優遇措置の内容

早期退職者優遇制度を導入している企業の優遇措置の内容（重複回答）をみると、「退職一時金」の優遇130社（早期退職者優遇制度導入企業144社の90.3%）、「退職年金の優遇」9社（同6.3%）などとなっており、9割を超える企業が何らかの加算を行っている。

退職一時金の優遇措置がある企業130社について、優遇措置の内容をみると（重複回答）「支給率の加算措置」を行う企業が78社（退職一時金の優遇措置がある企業130社の60.0%）、「勤続年数の加算措置」を行い企業が31（同23.8%）、「その他の加算措置」111社（同85.4%）となっている。また、それぞれの加算措置について、「定年退職と同じ」扱いとする企業をみると、「支給率の加算措置」で73社（支給率の加算を行う企業78社の93.6%）、「勤続年数加算措置」では12社（勤続年数の加算を行う企業31社の38.7%）となっている。

表16 早期退職者に対する優遇措置

		(社、%)							
年	定年制採用企業	制度あり	適用開始年齢						
			45歳未満	45歳	46歳以上 ～ 49歳50歳未満	50歳	51歳以上 ～55歳4歳未満	55歳	56歳以上
平成15年	280	182	19	62	3	72	5	15	6
		(100.0)	(10.4)	(34.1)	(1.6)	(39.6)	(2.7)	(8.2)	(3.3)
17	228	144	19	48	2	53	2	12	4
		(140=100.0)	(13.6)	(34.3)	(1.4)	(37.9)	(1.4)	(8.6)	(2.9)
		[144=100.0]							
年	優遇措置（重複回答）					退職年金	その他		
	退職一時金			その他					
	支給率加算措置	勤続年数加算措置	その他の加算措置						
平成15年	147	—	—	—	2	7			
	[80.8]				[1.1]	[3.8]			
17	130	78	31	111	9	17			
	[90.3]				[6.3]	[11.8]			
	<100.0>	<60.0>	<23.8>	<85.4>					

(注) () 内の数値は早期退職者に対する優遇制度がある企業144社の内、回答のあった140社を100.0とした構成比である。

〔 〕内の数値は早期退職者に対する優遇制度がある企業144社を100.0とした構成比である。

〈 〉内の数値は早期退職者に対する退職一時金の優遇制度がある企業130社を100.0とした構成比である。

(4) 定年到達後の雇用制度【集計第28表、第29表】

「勤務延長制度」又は「再雇用制度」を採用している企業は、「勤務延長制度」が4社（60歳定年制採用企業224社の1.8%）、「再雇用制度」が**183**社（同**81.6**%）となっている（重複回答）。

なお、調査対象企業は多くが60歳定年制を導入しており、その場合の「勤務延長制度」及び「再雇用制度」については次のようになっている。

表17 定年到達後勤務者の所定内賃金等の取扱い（60歳定年企業）

（社：%）

項目	取り扱い・処遇	勤務延長制度		再雇用制度	
		社数	構成比	社数	構成比
適用対象者	・希望者全員	1	33.3	41	22.5
	・希望者のうち一定基準を満たす者	2	66.6	139	77.2
最長雇用期間	・限度年齢を規定している	3	75.0	164	92.1
	・限度年齢を規定していない	1	25.0	14	7.9
所定労働時間	・定年時と同じ	3	75.0	75	41.4
	・定年時と比べて短縮する	—	—	24	13.3
	・その都度決める（個別に協議する）	1	25.0	82	45.3
年次有給休暇	・定年時の権利を承継する	4	100.0	125	71.4
	・新規入社と同じ扱い	—	—	33	18.9
	・その都度決める（個別に協議する）	—	—	17	9.7
所定内賃金（基本給）	・定年時と同じ	—	—	3	1.7
	・定年時と比べて下がる	2	50.0	142	78.9
	・その都度決める（個別に協議する）	2	50.0	35	19.4
賃金改定	・一般労働者と同じ基準	—	—	3	1.7
	・一般労働者より低い基準	—	—	2	1.1
	・賃金改定しない	1	50.0	133	73.9
	・その都度決める（個別に協議する）	1	50.0	42	23.3
昇給（定昇）	・一般労働者と同じ基準で昇給する	—	—	1	0.55
	・一般労働者より低い基準で昇給する	1	25.0	1	0.55
	・昇給しない	1	25.0	143	79.0
	・その都度決める（個別に協議する）	2	50.0	36	19.9
賞与	・一般労働者と同じ基準で支給する	1	25.0	6	3.3
	・一般労働者より低い基準で支給する	1	25.0	93	51.7
	・支給しない	—	—	28	15.6
	・その都度決める（個別に協議する）	2	50.0	53	29.4
退職金（一時金）	・定年後の期間について定年前とは切り離し、別途支給する	1	25.0	20	11.0
	・支給しない	3	75.0	150	82.9
	・その他（個別に協議する）	—	—	11	6.1

(5) 再就職援助措置【集計第30表】

60歳定年制採用企業の高年齢者再就職援助措置についてみると、最近2年間に当措置を「講じている」とした企業が132社（60歳定年制採用企業224社のうち、集計140社の94.4%）

3%)、「講じていない」8社(同5.7%)となっており、ほとんどの企業が何らかの支援措置を講じている。その内容についてみると(重複回答)、「関連企業等への再就職のあっせん」が62社(措置を講じた企業132社の47.0%)と最も多く、「再就職準備セミナー・講習会等の実施・受講あっせん」31社(同23.5%)、「求職活動のための休暇の付与」24社(同18.2%)、「カウンセリング等の実施・あっせん」21社(同16.0%)、「再就職支援会社への委託」19社(同14.4%)などとなっている。