

(3) 定年後の措置

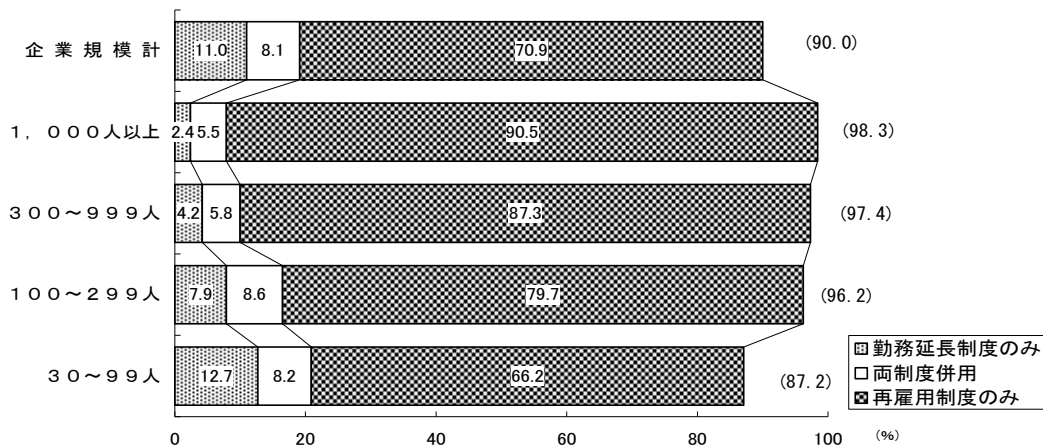
ア 勤務延長制度及び再雇用制度の実施状況

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度及び再雇用制度のどちらか又は両方の制度がある企業数割合は90.0%となっている。

これを制度別にみると、「勤務延長制度のみ」の企業数割合は11.0%、「再雇用制度のみ」は70.9%、「両制度併用」は8.1%となっている。

企業規模別にみると、どちらか又は両制度がある企業数割合は、1,000人以上が98.3%、300~999人が97.4%、100~299人が96.2%、30~99人が87.2%となっている。(第3図、第12表)

第3図 勤務延長制度、再雇用制度がある企業数割合
(一律定年制を定めている企業=100)



第12表 一律定年制を定めている企業における勤務延長制度、再雇用制度の有無別企業数割合

(単位: %)

企業規模・産業・年	一律定年制を定めている企業 ¹⁾		制度がある企業	勤務延長制度のみ	再雇用制度のみ	両制度併用	制度がない企業	(再掲) 制度がある	
	[]	%						勤務延長制度(両制度併用を含む)	再雇用制度(両制度併用を含む)
計	[98.4]	100.0	90.0	11.0	70.9	8.1	10.0	19.1	79.0
1,000人以上	[98.9]	100.0	98.3	2.4	90.5	5.5	1.7	7.9	95.9
300~999人	[97.8]	100.0	97.4	4.2	87.3	5.8	2.6	10.1	93.1
100~299人	[98.5]	100.0	96.2	7.9	79.7	8.6	3.8	16.5	88.3
30~99人	[98.4]	100.0	87.2	12.7	66.2	8.2	12.8	21.0	74.5
鉱業	[100.0]	100.0	100.0	7.6	73.9	18.5	-	26.1	92.4
建設業	[98.5]	100.0	96.6	15.2	73.2	8.3	3.4	23.5	81.4
製造業	[99.2]	100.0	90.3	10.1	72.6	7.6	9.7	17.7	80.2
電気・ガス・熱供給・水道業	[97.7]	100.0	98.6	7.1	90.1	1.4	1.4	8.5	91.5
情報通信業	[99.3]	100.0	92.2	5.3	80.4	6.5	7.8	11.8	87.0
運輸業	[98.1]	100.0	92.5	16.0	68.3	8.1	7.5	24.2	76.4
卸売・小売業	[97.6]	100.0	88.0	8.5	70.8	8.6	12.0	17.2	79.4
金融・保険業	[98.8]	100.0	95.2	4.1	87.5	3.6	4.8	7.7	91.1
不動産業	[98.6]	100.0	92.8	5.9	80.6	6.4	7.2	12.3	86.9
飲食店, 宿泊業	[98.1]	100.0	76.4	10.9	57.0	8.6	23.6	19.4	65.6
医療, 福祉	[95.7]	100.0	83.4	14.4	58.0	10.9	16.6	25.4	69.0
教育, 学習支援業	[100.0]	100.0	90.0	13.0	70.8	6.1	10.0	19.2	77.0
サービス業 (他に分類されないもの)	[98.2]	100.0	90.3	13.1	68.4	8.9	9.7	21.9	77.3
平成17年	[97.6]	100.0	77.0	14.1	50.5	12.4	23.0	26.5	62.9
18	[98.1]	100.0	76.3	13.6	53.1	9.6	23.7	23.2	62.7
19	[98.4]	100.0	90.2	12.6	66.7	10.9	9.8	23.5	77.6
20*	[98.4]	100.0	91.6	11.2	72.2	8.2	8.4	19.4	80.4

注: 1) []内の数値は、定年制を定めている企業のうち、一律定年制を定めている企業数割合である。

2) 平成19年以前は、調査対象が「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

イ 勤務延長制度、再雇用制度の最高雇用年齢

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度又は再雇用制度がある企業のうち、最高雇用年齢を定めている企業数割合は、勤務延長制度がある企業が50.8%、再雇用制度がある企業が75.3%となっている。

最高雇用年齢を定めている企業における最高雇用年齢をみると、「65歳以上」とする企業数割合は、勤務延長制度がある企業が84.4%、再雇用制度がある企業が88.1%となっている。（第13表）

第13表 最高雇用年齢の有無、最高雇用年齢階級別企業数割合

定年後の措置、企業規模・年	一律定年制で定年後の制度がある企業 ¹⁾	最高雇用年齢を定めている企業 ²⁾³⁾						(再掲)65歳以上	最高雇用年齢を定めない企業		
			62歳	63歳	64歳	65歳	66歳以上				
(単位：%)											
勤務延長制度 ⁴⁾											
計	[19.1]	100.0	50.8	(100.0)	(-)	(13.7)	(2.0)	(66.6)	(17.8)	(84.4)	49.2
1,000人以上	[7.9]	100.0	61.1	(100.0)	(-)	(9.7)	(1.6)	(82.6)	(6.1)	(88.7)	38.9
300～999人	[10.1]	100.0	68.7	(100.0)	(-)	(15.1)	(7.8)	(63.6)	(13.5)	(77.2)	31.3
100～299人	[16.5]	100.0	52.9	(100.0)	(-)	(12.8)	(4.4)	(72.9)	(9.9)	(82.8)	47.1
30～99人	[21.0]	100.0	49.4	(100.0)	(-)	(13.8)	(1.0)	(65.1)	(20.1)	(85.1)	50.6
平成17年	[26.5]	100.0	43.2	(100.0)	(4.1)	(5.2)	(0.8)	(75.1)	(12.2)	(87.2)	56.8
18	[23.2]	100.0	45.5	(100.0)	(4.5)	(6.1)	(0.0)	(77.3)	(11.5)	(88.7)	54.5
19	[23.5]	100.0	56.2	(100.0)	(6.4)	(5.0)	(0.3)	(80.3)	(8.0)	(88.3)	43.8
20 [*]	[19.4]	100.0	48.8	(100.0)	(-)	(11.1)	(1.4)	(64.3)	(23.3)	(87.6)	51.2
再雇用制度 ⁴⁾											
計	[79.0]	100.0	75.3	(100.0)	(-)	(7.7)	(4.1)	(84.8)	(3.4)	(88.1)	24.7
1,000人以上	[95.9]	100.0	92.0	(100.0)	(-)	(11.4)	(10.0)	(76.2)	(2.3)	(78.6)	8.0
300～999人	[93.1]	100.0	86.7	(100.0)	(-)	(10.8)	(9.9)	(77.9)	(1.4)	(79.3)	13.3
100～299人	[88.3]	100.0	80.0	(100.0)	(-)	(10.8)	(3.5)	(84.2)	(1.5)	(85.7)	20.0
30～99人	[74.5]	100.0	71.7	(100.0)	(-)	(5.9)	(3.3)	(86.3)	(4.4)	(90.8)	28.3
平成17年	[62.9]	100.0	46.5	(100.0)	(7.2)	(7.7)	(0.9)	(74.0)	(8.3)	(82.3)	53.5
18	[62.7]	100.0	53.8	(100.0)	(7.8)	(6.7)	(0.9)	(76.6)	(6.3)	(82.9)	46.2
19	[77.6]	100.0	76.6	(100.0)	(5.0)	(6.6)	(0.7)	(84.8)	(2.9)	(87.7)	23.4
20 [*]	[80.4]	100.0	76.1	(100.0)	(-)	(6.9)	(3.9)	(85.2)	(3.9)	(89.1)	23.9

注：1) []内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む。）企業数割合である。

2) 「最高雇用年齢を定めている企業」の平成17年には、「60歳」「61歳」を、平成18年には「61歳」を含む。

3) ()内の数値は、最高雇用年齢を定めている企業に対する割合である。

4) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

5) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20^{*}は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲

一律定年制を定めている企業について、勤務延長制度又は再雇用制度がある企業のうち、勤務延長制度、再雇用制度の適用となる対象者の範囲をみると、勤務延長制度のある企業は「原則として希望者全員」とする企業数割合が最も多く、58.7%となっている。

また、再雇用制度のある企業は「基準に適合する者全員」とする企業数割合が最も多く、51.2%となっている。（第14表）

第14表 勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲別企業数割合

(単位：%)

定年後の措置、企業規模・年	一律定年制で定年後の制度がある企業 ¹⁾	原則として希望者全員	基準に適合する者全員	その他 ²⁾	
勤務延長制度³⁾					
計	[19.1]	100.0	58.7	33.5	7.8
1,000人以上	[7.9]	100.0	22.3	63.7	14.0
300～999人	[10.1]	100.0	32.4	58.7	8.9
100～299人	[16.5]	100.0	48.9	44.0	7.1
30～99人	[21.0]	100.0	62.5	29.6	7.9
平成17年	[26.5]	100.0	28.1	11.1	60.8
18	[23.2]	100.0	35.6	16.3	48.2
19	[23.5]	100.0	58.1	31.6	10.3
20※	[19.4]	100.0	57.9	33.2	8.9
再雇用制度³⁾					
計	[79.0]	100.0	43.3	51.2	5.5
1,000人以上	[95.9]	100.0	23.5	74.0	2.5
300～999人	[93.1]	100.0	27.5	68.4	4.0
100～299人	[88.3]	100.0	38.9	57.6	3.5
30～99人	[74.5]	100.0	47.4	46.2	6.5
平成17年	[62.9]	100.0	20.9	13.0	66.0
18	[62.7]	100.0	29.7	19.0	51.2
19	[77.6]	100.0	43.2	50.8	6.0
20※	[80.4]	100.0	42.2	52.5	5.3

注：1) []内の数値は、一律定年制を定めている企業のうち、勤務延長制度又は再雇用制度がある（両制度併用を含む。）企業数割合である。

2) 平成17、18年の「その他」には、「会社が特に必要と認めた者に限る」「不明」を含む。

3) 「勤務延長制度」、「再雇用制度」には、「両制度併用」を含む。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 定年制を定めている企業における 65 歳以上の人が働くことができる仕組み【新規調査項目】

定年制を定めている企業について、社内規程や嘱託規程等により、65 歳以上で働くことを希望する人や企業の必要とする人が働くことができる仕組みがある企業数割合は、46.6%となっており、仕組みがある企業について、実際に 65 歳以上の人が働いている企業数割合は 73.2%となっている。

これを産業別にみると、鉱業が 81.6%と最も高く、次いでサービス業（78.7%）、金融・保険業（78.1%）となっている。

また、実際に 65 歳以上の人が働いている企業のうち上限年齢を定めていない企業数割合は 85.2%となっており、上限年齢を定めている企業を大きく上回っている。（第 15 表）

第 15 表 定年制を定めている企業における 65 歳以上の人が働くことができる仕組み、65 歳以上の人が働いている企業の有無、上限年齢の定めの有無別企業数割合

(単位：%)

企業規模・産業	仕組みがある企業 ¹⁾		65 歳以上の人が働いている企業 ²⁾	上限年齢を定めている		上限年齢を定めていない	65 歳以上の人が働いていない企業
				65 歳～69 歳	70 歳以上		
計	[46.6]	100.0	73.2 (100.0)	(6.6)	(8.3)	(85.2)	26.8
1,000 人以上	[34.7]	100.0	89.2 (100.0)	(7.6)	(8.4)	(84.0)	10.8
300～999 人	[39.4]	100.0	82.6 (100.0)	(5.2)	(10.7)	(84.1)	17.4
100～299 人	[41.9]	100.0	77.5 (100.0)	(6.2)	(7.2)	(86.6)	22.5
30～99 人	[48.9]	100.0	71.1 (100.0)	(6.7)	(8.4)	(84.9)	28.9
鉱業	[44.0]	100.0	81.6 (100.0)	(-)	(-)	(100.0)	18.4
建設業	[55.5]	100.0	72.5 (100.0)	(4.8)	(7.9)	(87.2)	27.5
製造業	[46.8]	100.0	72.7 (100.0)	(5.3)	(6.6)	(88.1)	27.3
電気・ガス・熱供給・水道業	[30.4]	100.0	69.9 (100.0)	(-)	(11.2)	(88.8)	30.1
情報通信業	[24.3]	100.0	39.9 (100.0)	(6.0)	(5.2)	(88.8)	60.1
運輸業	[57.5]	100.0	77.8 (100.0)	(4.7)	(16.9)	(78.4)	22.2
卸売・小売業	[38.5]	100.0	72.3 (100.0)	(8.4)	(3.1)	(88.4)	27.7
金融・保険業	[34.3]	100.0	78.1 (100.0)	(4.6)	(3.0)	(92.4)	21.9
不動産業	[42.6]	100.0	64.4 (100.0)	(0.8)	(18.6)	(80.6)	35.6
飲食店、宿泊業	[55.2]	100.0	68.3 (100.0)	(1.8)	(12.5)	(85.7)	31.7
医療、福祉	[45.8]	100.0	71.2 (100.0)	(1.1)	(12.7)	(86.2)	28.8
教育、学習支援業	[48.8]	100.0	75.0 (100.0)	(7.7)	(6.0)	(86.2)	25.0
サービス業 (他に分類されないもの)	[51.5]	100.0	78.7 (100.0)	(10.9)	(9.4)	(79.7)	21.3

注：1) []内の数値は、定年制を定めている企業のうち、65歳以上の人が働くことができる仕組みがある企業数割合である。

2) ()内の数値は、65歳以上の人が働いている企業に対する割合である。

3 退職給付（一時金・年金）制度

(1) 退職給付（一時金・年金）制度の有無及び形態

退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合は、83.9%で、企業規模別にみると、1,000人以上が95.2%、300～999人が92.2%、100～299人が88.0%、30～99人が81.7%と規模が大きいほど退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合が高くなっている。

これを産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業が100%と最も高く、次いで鉱業（96.4%）、金融・保険業（95.6%）となっている。

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、制度の形態別にみると、「退職一時金制度のみ」が55.3%、「両制度併用」が31.9%、「退職年金制度のみ」が12.8%となっている。（第16表）

第16表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、形態別企業数割合

企業規模・産業・年	全企業	退職給付（一時金・年金）制度がある企業 ¹⁾					退職給付（一時金・年金）がない企業	（再掲）制度がある	
		退職給付（一時金・年金）制度がある企業 ¹⁾	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度がある（両制度併用を含む）		退職年金制度がある（両制度併用を含む）	
									()
計	100.0	83.9	(100.0)	(55.3)	(12.8)	(31.9)	16.1	(87.2)	(44.7)
1,000人以上	100.0	95.2	(100.0)	(19.3)	(24.0)	(56.7)	4.8	(76.0)	(80.7)
300～999人	100.0	92.2	(100.0)	(30.7)	(23.7)	(45.6)	7.8	(76.3)	(69.3)
100～299人	100.0	88.0	(100.0)	(41.1)	(17.7)	(41.2)	12.0	(82.3)	(58.9)
30～99人	100.0	81.7	(100.0)	(63.0)	(9.9)	(27.1)	18.3	(90.1)	(37.0)
鉱業	100.0	96.4	(100.0)	(64.5)	(15.3)	(20.2)	3.6	(84.7)	(35.5)
建設業	100.0	91.9	(100.0)	(50.6)	(10.1)	(39.2)	8.1	(89.9)	(49.4)
製造業	100.0	88.8	(100.0)	(51.7)	(13.9)	(34.4)	11.2	(86.1)	(48.3)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	(100.0)	(32.9)	(13.6)	(53.6)	-	(86.4)	(67.1)
情報通信業	100.0	89.3	(100.0)	(42.4)	(17.8)	(39.8)	10.7	(82.2)	(57.6)
運輸業	100.0	78.1	(100.0)	(59.8)	(13.7)	(26.5)	21.9	(86.3)	(40.2)
卸売・小売業	100.0	87.3	(100.0)	(55.2)	(12.6)	(32.3)	12.7	(87.4)	(44.8)
金融・保険業	100.0	95.6	(100.0)	(28.7)	(27.8)	(43.5)	4.4	(72.2)	(71.3)
不動産業	100.0	79.4	(100.0)	(69.6)	(9.9)	(20.5)	20.6	(90.1)	(30.4)
飲食店、宿泊業	100.0	69.9	(100.0)	(71.3)	(8.6)	(20.1)	30.1	(91.4)	(28.7)
医療、福祉	100.0	62.3	(100.0)	(82.2)	(3.4)	(14.3)	37.7	(96.6)	(17.8)
教育、学習支援	100.0	79.9	(100.0)	(67.7)	(15.6)	(16.7)	20.1	(84.4)	(32.3)
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	72.5	(100.0)	(61.1)	(11.2)	(27.6)	27.5	(88.8)	(38.9)
平成元年	100.0	88.9	(100.0)	(49.3)	(11.3)	(39.3)	11.1	(88.7)	(50.7)
5	100.0	92.0	(100.0)	(47.0)	(18.6)	(34.5)	8.0	(81.4)	(53.0)
9	100.0	88.9	(100.0)	(47.5)	(20.3)	(32.2)	11.1	(79.7)	(52.5)
15	100.0	86.7	(100.0)	(46.5)	(19.6)	(33.9)	13.3	(80.4)	(53.5)
20*	100.0	85.3	(100.0)	(53.1)	(13.2)	(33.7)	14.7	(86.8)	(46.9)

注：1) () 内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業に対する割合である。

2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(2) 退職一時金制度

ア 退職一時金制度の支払準備形態

退職一時金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、「社内準備」が64.2%と最も高く、次いで「中小企業退職金共済制度」が39.0%、「特定退職金共済制度」が8.8%、「その他」が4.9%となっている（第17表）。

第17表 退職一時金制度の支払準備形態別企業数割合

企業規模・年	(単位：%)					
	退職一時金制度がある企業 ¹⁾²⁾	退職一時金制度の支払準備形態（複数回答）				その他
		社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度		
計	[87.2]	100.0	64.2	39.0	8.8	4.9
1,000人以上	[76.0]	100.0	95.9	-	2.0	3.7
300～999人	[76.3]	100.0	89.5	8.4	3.6	3.2
100～299人	[82.3]	100.0	78.2	24.8	5.9	4.3
30～99人	[90.1]	100.0	57.5	46.3	10.2	5.2
平成元年	[88.7]	100.0	60.4	29.1	11.1	11.5
5	[81.4]	100.0	60.3	32.5	12.8	5.4
9	[79.7]	100.0	68.3	30.2	11.1	3.5
15	[80.4]	100.0	64.5	32.1	10.8	5.1
20*	[86.8]	100.0	63.4	38.8	8.7	5.0

- 注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度がある企業数割合である。
 2) 「退職一時金制度がある企業」には、「両制度併用」を含む。
 3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。
 4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

イ 算定基礎額の種類

退職一時金制度がある企業で、支払準備形態に社内準備を採用している企業について、算定基礎額の種類（複数回答）をみると、算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業数割合が56.6%、「別に定める金額」が44.2%となっている。

算定基礎額を「退職時の賃金」とする企業について、その内容別にみると「すべての基本給」が34.2%、「一部の基本給」が22.4%となっている。

算定基礎額を「別に定める金額」とする場合の方式（複数回答）をみると、「点数（ポイント制）方式」が18.0%と最も高くなっており、次いで「別テーブル方式」が15.7%、「定額方式」が11.1%となっている。（第18表）

第18表 算定基礎額の種類別企業数割合

企業規模・年	(単位：%)											
	社内準備を採用している企業 ¹⁾	算定基礎額の種類（複数回答）									その他	
		退職時の賃金	すべての基本給		一部の基本給	別に定める金額	方式（複数回答）					
						別テーブル方式	定額方式	点数（ポイント制）方式	その他	不明		
計	[64.2]	100.0	56.6	34.2	22.4	44.2	15.7	11.1	18.0	0.9	0.2	3.9
1,000人以上	[95.9]	100.0	28.0	14.5	13.6	74.3	15.7	6.6	55.2	1.8	-	2.6
300～999人	[89.5]	100.0	46.4	21.1	25.3	56.3	16.3	7.3	33.5	2.0	-	2.1
100～299人	[78.2]	100.0	52.7	31.6	21.1	48.2	18.8	8.4	22.4	1.1	-	5.1
30～99人	[57.5]	100.0	60.5	37.7	22.8	39.8	14.5	12.8	12.9	0.7	0.3	3.7
平成元年	[60.4]	100.0	76.9	18.1	-	4.9
5	[60.3]	100.0	79.6	46.3	33.2	24.3	9.0	8.9	6.5	1.0	-	2.7
9	[68.3]	100.0	70.9	39.6	30.8	30.6	7.9	15.6	8.2	0.7	-	1.4
15	[64.5]	100.0	69.6	40.8	28.8	32.7	13.9	8.0	11.2	1.3	-	0.9
20*	[63.4]	100.0	58.5	34.3	24.2	41.8	13.2	10.3	18.6	1.2	0.2	4.0

- 注：1) []内の数値は、退職一時金制度がある企業のうち、支払準備形態に社内準備を採用している企業数割合である。
 2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。
 3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。
 20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 保全措置

退職一時金制度のみの企業のうち、支払準備形態が社内準備のみの企業について、保全措置の有無をみると、保全措置を講じている企業数割合は17.6%となっている。

保全措置を講じていない企業は82.4%となっており、うち労使協定を締結している企業数割合は、2.2%となっている。（第19表）

第19表 保全措置の有無別企業数割合

(単位：%)

企業規模・年	退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業 ¹⁾		保全措置を講じている	保全措置を講じていない ²⁾		保全措置を講じないことについて労使協定を締結	保全措置の有無不明
	[]内の数値	割合		割合	割合		
計	[24.4]	100.0	17.6	82.4	(100.0)	(2.2)	0.0
1,000人以上	[17.4]	100.0	20.2	77.8	(100.0)	(4.0)	2.0
300～999人	[24.1]	100.0	18.3	81.7	(100.0)	(3.5)	-
100～299人	[23.5]	100.0	14.0	86.0	(100.0)	(4.3)	-
30～99人	[24.9]	100.0	18.4	81.6	(100.0)	(1.4)	-
平成元年	[26.0]	100.0	24.3	75.7	(100.0)	(17.0)	-
5	[20.2]	100.0	31.1	68.9	(100.0)	(26.9)	-
9	[25.4]	100.0	21.1	78.9	(100.0)	(16.6)	-
15	[24.9]	100.0	12.7	86.9	(100.0)	(1.9)	0.4
20*	[23.3]	100.0	18.7	81.3	(100.0)	(2.7)	0.0

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職一時金制度のみで支払準備形態が社内準備のみの企業数割合である。

2) ()内の数値は、保全措置を講じていない企業に対する割合である。

3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(3) 退職年金制度

退職年金制度がある企業について支払準備形態（複数回答）をみると、適格退職年金が49.5%、厚生年金基金が35.9%、確定拠出年金（企業型）が15.9%となっている（第20表）。

第20表 退職年金制度の支払準備形態別企業数割合

(単位：%)

企業規模・年	退職年金制度がある企業 ¹⁾		退職年金制度の支払準備形態（複数回答）				
	[]内の数値	割合	厚生年金基金	確定給付企業年金（CBPを含む）	確定拠出年金（企業型）	適格退職年金	企業独自の年金（非適格年金）
計	[44.7]	100.0	35.9	11.7	15.9	49.5	2.1
1,000人以上	[80.7]	100.0	12.7	45.2	35.0	34.1	4.5
300～999人	[69.3]	100.0	27.2	22.4	20.3	54.9	1.8
100～299人	[58.9]	100.0	31.8	12.1	17.6	57.9	1.4
30～99人	[37.0]	100.0	41.1	7.4	13.0	45.7	2.4
平成9年	[52.5]	100.0	43.8	74.9	6.0
15	[53.5]	100.0	46.5	0.0	1.8	65.8	2.7
20*	[46.9]	100.0	35.6	12.9	15.8	50.1	2.2

注：1) []内の数値は、退職給付（一時金・年金）制度がある企業のうち、退職年金制度がある企業数割合である。

2) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

(4) 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

ア 退職一時金制度の見直し

退職一時金制度について、過去3年間に見直しを行った企業数割合は、全企業に対し13.6%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「退職一時金制度を他の一時金制度へ移行」が29.5%と最も高く、次いで「退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（24.3%）、「算定基礎額の算出方法の変更」（24.0%）となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業数割合は、全企業に対し14.4%となっており、「退職一時金制度を他の一時金制度へ移行」が31.6%と最も高く、次いで「算定基礎額の算出方法の変更」（23.8%）、「退職一時金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（19.6%）となっている。（第21表）

第21表 退職一時金制度の見直し内容別企業数割合

（単位：％）

見直しの時期・ 企業規模	退職一時金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 ¹⁾		退職一時金制度の見直し内容（複数回答）										その他
			新たに導入 又は既存のもの の他に 設置	全部又は 一部を年 金へ移行	他の一時 金制度へ 移行	退職一時 金制度の 廃止	算定基礎 額の算出 方法の 変更	特別加算 制度の 導入	支給率		退職一時金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		
									増加	減少	労働者 一律	労働者 の選択制	
[過去3年間] 計	[13.6]	100.0	24.3	10.3	29.5	4.6	24.0	4.3	9.9	7.9	4.6	1.1	5.4
1,000人以上	[21.0]	100.0	4.0	28.7	23.0	-	50.9	4.8	8.2	3.8	0.5	1.2	1.6
300～999人	[17.9]	100.0	15.6	19.7	21.0	2.3	35.4	5.5	14.8	4.4	0.4	-	3.1
100～299人	[15.4]	100.0	19.2	15.6	26.7	4.0	29.5	3.0	5.9	5.9	2.6	1.7	7.9
30～99人	[12.5]	100.0	28.0	6.6	31.7	5.3	19.5	4.6	10.7	9.2	6.0	1.0	4.9
[今後3年間] 計	[14.4]	100.0	19.6	12.6	31.6	2.3	23.8	3.0	12.8	3.9	4.2	2.4	9.5
1,000人以上	[17.2]	100.0	12.1	29.4	22.5	-	28.3	1.3	8.3	4.3	-	-	11.7
300～999人	[20.7]	100.0	15.4	25.8	28.6	1.5	33.0	1.4	10.6	1.6	2.7	2.8	8.5
100～299人	[15.8]	100.0	13.6	13.6	34.6	1.4	23.8	2.1	8.8	3.9	2.1	-	15.2
30～99人	[13.4]	100.0	22.4	9.9	31.4	2.7	22.5	3.6	14.5	4.2	5.3	3.2	7.7

注：1) []内の数値は、全企業のうち、退職一時金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。
2) 平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

イ 退職年金制度の見直し

退職年金制度について、過去3年間に見直しを行った企業数割合は、全企業に対し10.2%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「年金制度を他の年金制度へ移行」が47.3%と最も高く、次いで「年金の全部又は一部を退職一時金へ移行」（20.0%）、「年金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（16.0%）となっている。

今後3年間に見直しを行う予定がある企業数割合は、全企業に対し15.3%となっており、「年金制度を他の年金制度へ移行」が64.2%と最も高く、次いで「年金の全部又は一部を退職一時金へ移行」（20.7%）、「年金制度を新たに導入又は既存のもの他に設置」（12.0%）となっている。（第22表）

第22表 退職年金制度の見直し内容別企業数割合

（単位：％）

見直しの時期・ 企業規模	退職年金制度の 見直しを行った・ 行う予定がある 企業 ¹⁾		退職年金制度の見直し内容（複数回答）										その他			
			新たに導入 又は既存のもの の他に 設置	全部又は 一部を一 時金へ移 行	他の年金 制度へ 移行	年金制度 の廃止	年金支給 期間の 延長	年金支給 期間の 短縮	算定基礎 額の算出 方法の 変更	特別加算 制度の 導入	賃金や物価 上昇率に伴 う給付水準 の見直し制 度を導入	支給率		退職年金を縮小又は 廃止し毎月の給与を拡大		
												増加		減少	労働者 一律	労働者 の選択制
[過去3年間] 計	[10.2]	100.0	16.0	20.0	47.3	8.6	1.2	0.8	11.3	1.5	0.5	3.1	3.8	0.9	0.1	2.6
1,000人以上	[28.9]	100.0	14.3	6.6	65.4	1.2	5.9	4.2	31.0	1.1	3.6	4.6	6.5	-	0.5	3.6
300～999人	[19.2]	100.0	16.0	11.2	63.0	2.9	7.5	1.3	22.2	0.1	0.1	3.8	6.6	-	0.1	1.3
100～299人	[13.4]	100.0	13.3	13.1	54.4	6.0	0.2	1.1	13.8	0.2	0.9	4.5	4.9	-	-	3.2
30～99人	[8.1]	100.0	17.3	26.2	39.1	11.6	-	0.3	6.0	2.3	0.1	2.1	2.4	1.6	0.0	2.5
[今後3年間] 計	[15.3]	100.0	12.0	20.7	64.2	1.2	1.3	0.4	6.4	0.4	1.0	1.7	1.7	0.3	0.5	6.1
1,000人以上	[27.7]	100.0	15.2	4.2	74.2	1.0	1.1	1.4	16.7	-	2.0	5.5	2.9	-	0.3	6.5
300～999人	[34.6]	100.0	12.9	5.5	75.1	2.3	3.2	1.9	10.6	-	0.8	2.1	-	1.1	0.8	4.3
100～299人	[24.2]	100.0	6.1	16.2	74.6	1.2	-	0.4	6.6	-	0.5	2.5	2.9	-	-	5.9
30～99人	[10.9]	100.0	15.0	28.6	54.3	0.9	1.6	-	4.5	0.7	1.3	0.9	1.3	0.2	0.7	6.7

注：1) []内の数値は、全企業のうち、退職年金制度の見直しを行った・見直しを行う予定がある企業数割合である。
2) 平成15年においても調査を行っているが、見直し内容等が異なり比較できないため、掲載していない。

(5) 適格退職年金制度の見直し【新規調査項目】

平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業数割合は、35.8%となっており、何らかの見直しを行った企業数割合は42.7%となっている。その見直し内容（複数回答）をみると、「中小企業退職金共済制度へ移行」が17.2%と最も高く、次いで「確定拠出年金（企業型）制度へ移行」（10.1%）、「確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行」（7.9%）となっている。

また、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、「適格退職年金制度を廃止した」企業数割合は5.7%となっている。

平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、今後何らかの見直しを実施する予定の企業数割合は、24.0%となっており、その見直し内容（複数回答）をみると、「確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行」が10.2%と最も高く、「確定拠出年金（企業型）制度へ移行」（7.5%）、「中小企業退職金共済制度へ移行」（6.6%）となっている。

また、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業のうち、「適格退職年金制度を廃止する予定」は1.0%、「見直し内容が未定」は26.6%となっている。（第23表、第4図）

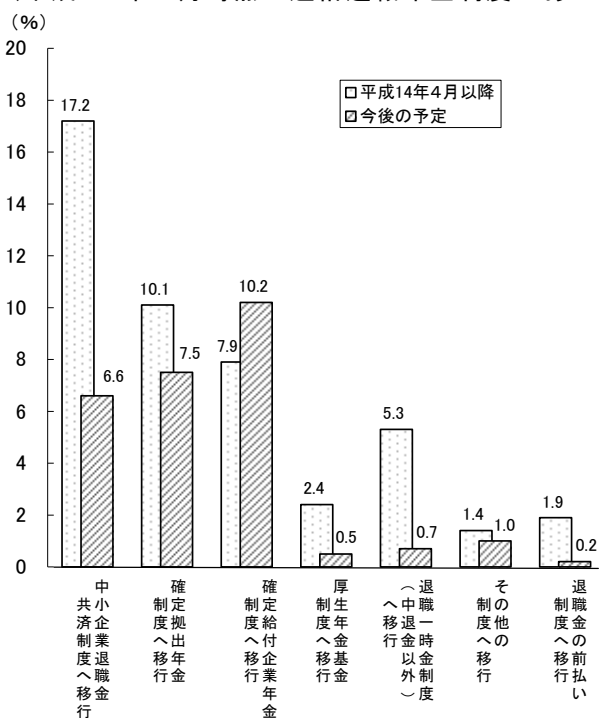
第23表 適格退職年金制度の見直し内容別企業数割合

見直しの時期・企業規模	平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業 ¹⁾	何らかの見直しを実施した(する)企業	適格退職年金制度の見直し内容（複数回答）							適格退職年金制度を廃止	見直し内容が未定	
			中小企業退職金共済制度へ移行	確定拠出年金（企業型）制度へ移行	確定給付企業年金制度（CBPを含む）へ移行	厚生年金基金制度へ移行	退職一時金制度へ移行 ²⁾	その他の制度へ移行	退職金の前払い制度へ移行			
[平成14年4月以降]計	[35.8]	100.0	42.7	17.2	10.1	7.9	2.4	5.3	1.4	1.9	5.7	・
1,000人以上	[53.5]	100.0	50.3	-	26.7	32.2	0.8	2.2	0.9	5.2	1.0	・
300～999人	[57.0]	100.0	37.5	3.2	14.4	17.0	1.9	2.7	0.6	2.7	2.8	・
100～299人	[49.5]	100.0	35.1	8.6	11.8	9.6	2.4	3.3	1.2	2.6	4.1	・
30～99人	[29.7]	100.0	46.6	24.3	7.8	4.5	2.5	6.7	1.6	1.3	7.1	・
[今後の予定]計	[35.8]	100.0	24.0	6.6	7.5	10.2	0.5	0.7	1.0	0.2	1.0	26.6
1,000人以上	[53.5]	100.0	30.6	0.3	14.3	20.6	0.1	1.1	1.9	0.4	1.4	17.0
300～999人	[57.0]	100.0	34.9	1.2	12.9	25.2	-	0.9	2.2	0.4	0.7	24.4
100～299人	[49.5]	100.0	31.6	5.3	11.5	16.4	0.4	1.5	1.1	0.4	0.6	28.6
30～99人	[29.7]	100.0	18.5	8.4	4.5	4.5	0.7	0.3	0.7	-	1.3	26.5

注：1) []内の数値は、全企業のうち、平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業数割合である。
2) 中小企業退職金共済制度へ移行したものを除く。

第4図 適格退職年金制度の見直し内容（複数回答）

（平成14年4月時点で適格退職年金制度があった企業＝100）



4 退職給付（一時金・年金）の支給実態

(1) 退職者数

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業数割合は、32.2%となっている。

勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業のうち、退職事由別に退職者数割合をみると、「定年」が62.6%、「定年以外」では「自己都合」が18.9%、「会社都合」が9.5%、「早期優遇」が9.0%となっている。（第24表）

第24表 退職者のいた企業数割合、退職事由別退職者数割合

（単位：％）

企業規模・産業・年	退職給付 （一時金・年金） 制度がある企業 ¹⁾		勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者が いた企業	勤続20年以上 かつ45歳以上 の退職者 ²⁾	定年	定年以外		
						会社都合	自己都合	早期優遇
計	[83.9]	100.0	32.2	(100.0)	(62.6)	(9.5)	(18.9)	(9.0)
1,000人以上	[95.2]	100.0	75.6	(100.0)	(59.7)	(11.1)	(15.1)	(14.0)
300～999人	[92.2]	100.0	64.2	(100.0)	(63.3)	(7.0)	(22.7)	(7.0)
100～299人	[88.0]	100.0	45.5	(100.0)	(61.5)	(12.1)	(21.3)	(5.1)
30～99人	[81.7]	100.0	23.8	(100.0)	(72.0)	(4.4)	(23.3)	(0.3)
鉱業	[96.4]	100.0	53.3	(100.0)	(83.4)	(6.2)	(9.9)	(0.5)
建設業	[91.9]	100.0	32.4	(100.0)	(59.3)	(9.5)	(18.1)	(13.1)
製造業	[88.8]	100.0	39.3	(100.0)	(67.0)	(10.8)	(14.3)	(7.9)
電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	100.0	51.9	(100.0)	(51.1)	(2.3)	(16.6)	(30.0)
情報通信業	[89.3]	100.0	22.7	(100.0)	(55.4)	(9.4)	(30.5)	(4.6)
運輸業	[78.1]	100.0	36.8	(100.0)	(70.4)	(4.4)	(17.0)	(8.1)
卸売・小売業	[87.3]	100.0	30.5	(100.0)	(61.2)	(8.2)	(23.3)	(7.3)
金融・保険業	[95.6]	100.0	39.9	(100.0)	(24.6)	(22.2)	(31.7)	(21.5)
不動産業	[79.4]	100.0	21.6	(100.0)	(71.8)	(3.9)	(22.5)	(1.8)
飲食店，宿泊業	[69.9]	100.0	17.0	(100.0)	(43.0)	(3.8)	(41.2)	(12.0)
医療，福祉	[62.3]	100.0	3.1	(100.0)	(62.7)	(8.2)	(20.2)	(8.9)
教育，学習支援業	[79.9]	100.0	27.7	(100.0)	(82.1)	(-)	(12.8)	(5.2)
サービス業	[72.5]	100.0	25.9	(100.0)	(65.0)	(6.9)	(24.6)	(3.5)
(他に分類されないもの)								
平成9年	[88.9]	100.0	32.6	(100.0)	(56.0)	(13.4)	(20.5)	(10.1)
15	[86.7]	100.0	37.8	(100.0)	(36.4)	(22.8)	(14.3)	(26.4)
20*	[85.3]	100.0	33.2	(100.0)	(62.4)	(9.4)	(18.3)	(9.9)

注：1) []内の数値は、全企業のうち、退職給付（一時金・年金）制度がある企業数割合である。

2) ()内の数値は、勤続20年以上かつ45歳以上の退職者がいた企業の退職者を100とした退職者数割合である。

3) 調査期日は、平成11年以前は12月末日現在、平成13年から1月1日現在であり、調査年を表章している。

4) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

20※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合には、こちらを参照されたい。

(2) 退職給付額

ア 退職事由別退職給付額

退職給付（一時金・年金）制度がある企業について、平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の退職者に対し支給した又は支給額が確定した退職者1人平均退職給付額（以降、退職給付額とする。）を退職事由別にみると、どの学歴においても「早期優遇」が最も高く、「自己都合」（中学卒（現業職）を除く）が最も低くなっている（第25表）。

第25表 退職事由別退職者1人平均退職給付額¹⁾（勤続20年以上かつ45歳以上の退職者）

学歴・職種・年	定年			会社都合			自己都合			早期優遇		
	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分	退職時の 所定内 賃金 (月額)	1人平均 退職 給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾ 月分
	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分	千円	万円	月分
大学卒 (管理・事務・技術職)	533	2,280	42.7	534	2,125	39.8	474	1,542	32.5	507	2,626	51.8
高校卒 (管理・事務・技術職)	442	1,970	44.6	447	1,928	43.1	407	1,682	41.4	450	2,204	49.0
高校卒（現業職）	332	1,493	44.9	332	1,627	49.0	292	1,148	39.3	383	2,445	63.9
中学卒（現業職）	317	1,350	42.6	256	997	38.9	266	1,142	42.9	386	1,722	44.6
平成15年 大学卒 (管理・事務・技術職)	583	2,499	42.8	552	2,219	40.2	526	1,921	36.5	573	2,958	51.6
高校卒 (管理・事務・技術職)	478	2,161	45.2	449	2,005	44.7	410	1,346	32.8	470	2,742	58.3
高校卒（現業職）	352	1,347	38.3	308	1,258	40.8	316	923	29.2	357	2,322	65.0
中学卒（現業職）	316	1,239	39.2	299	1,412	47.2	298	924	31.0	328	2,299	70.2
平成20年 [*] 大学卒 (管理・事務・技術職)	537	2,323	43.2	539	2,187	40.6	485	1,631	33.7	509	2,631	51.7
高校卒 (管理・事務・技術職)	448	2,062	46.1	462	2,011	43.6	409	1,813	44.3	452	2,205	48.8
高校卒（現業職）	336	1,569	46.7	364	1,880	51.7	293	1,211	41.4	387	2,487	64.3
中学卒（現業職）	317	1,445	45.6	313	1,350	43.1	264	1,223	46.4	393	1,758	44.7

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民間企業」に範囲を拡大した。平成20年※は、「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

イ 学歴別退職給付額（定年退職者）

平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者の退職給付額を学歴別にみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」2,280万円、月収換算42.7月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」1,970万円、月収換算44.6月分、「高校卒（現業職）」1,493万円、月収換算44.9月分、「中学卒（現業職）」1,350万円、月収換算42.6月分となっている。

これを勤続35年以上の定年退職者についてみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」2,491万円、月収換算45.9月分、「高校卒（管理・事務・技術職）」2,238万円、月収換算47.9月分、「高校卒（現業職）」2,021万円、月収換算54.2月分、「中学卒（現業職）」1,755万円、月収換算50.2月分となっている。（第26表）

第26表 学歴別退職者1人平均退職給付額¹⁾（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）

勤続年数・年	大学卒（管理・事務・技術職）		高校卒（管理・事務・技術職）		高校卒（現業職）		中学卒（現業職）	
	1人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾	1人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾	1人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾	1人平均退職給付額 ¹⁾	月収換算 ²⁾
	万円	月分	万円	月分	万円	月分	万円	月分
計	2,280	42.7	1,970	44.6	1,493	44.9	1,350	42.6
20～24年	1,041	22.1	672	20.7	567	20.2	439	18.3
25～29年	1,458	29.6	893	25.3	716	28.4	630	24.4
30～34年	2,014	38.4	1,498	38.4	1,201	38.1	1,176	38.6
35年以上	2,491	45.9	2,238	47.9	2,021	54.2	1,755	50.2
平成15年	2,499	42.8	2,161	45.2	1,347	38.3	1,239	39.2
20～24年	1,121	24.8	661	18.7	504	19.8	471	19.2
25～29年	2,207	39.3	1,322	33.0	907	28.3	808	28.8
30～34年	2,510	42.6	1,837	40.1	1,204	34.9	1,075	36.4
35年以上	2,612	44.2	2,339	47.5	1,764	45.3	1,622	46.0
平成20年 [※]	2,323	43.2	2,062	46.1	1,569	46.7	1,445	45.6
20～24年	1,074	22.6	672	20.7	579	20.8	454	19.9
25～29年	1,523	30.7	1,004	27.7	729	29.3	644	25.2
30～34年	2,025	38.4	1,557	39.9	1,256	39.6	1,218	39.5
35年以上	2,529	46.3	2,301	49.0	2,091	55.4	1,839	52.8

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 「月収換算」は、退職時の所定内賃金に対する退職給付額割合である。

3) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。

平成20年[※]は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。

ウ 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職給付額（定年退職者）

平成19年1年間における勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者のうち、勤続35年以上の定年退職者について、退職給付（一時金・年金）制度の形態別に退職給付額をみると、「大学卒（管理・事務・技術職）」では「退職一時金制度のみ」が2,144万円、「退職年金制度のみ」が2,522万円、「両制度併用」が2,517万円となっている。

「高校卒（管理・事務・技術職）」では、「退職一時金制度のみ」が2,122万円、「退職年金制度のみ」が1,697万円、「両制度併用」が2,362万円となっている。

「高校卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が2,350万円、「退職年金制度のみ」が1,433万円、「両制度併用」が1,891万円となっている。

「中学卒（現業職）」では、「退職一時金制度のみ」が1,032万円、「退職年金制度のみ」が1,234万円、「両制度併用」では2,061万円となっている。（第27表）

第27表 退職給付（一時金・年金）制度の形態別退職者1人平均退職給付額¹⁾
（勤続20年以上かつ45歳以上の定年退職者）

企業規模、勤続年数・年	(単位：万円)											
	大学卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (管理・事務・技術職)			高校卒 (現業職)			中学卒 (現業職)		
	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用	退職一時金制度のみ	退職年金制度のみ	両制度併用
計	1,676	2,187	2,378	1,566	1,502	2,205	1,540	1,101	1,539	684	938	1,774
20～24年	743	669	1,336	426	631	947	400	421	736	338	367	671
25～29年	898	1,095	1,729	646	788	1,252	385	741	1,098	388	608	835
30～34年	1,360	2,065	2,115	816	1,278	1,802	853	1,157	1,330	655	917	1,520
35年以上	2,144	2,522	2,517	2,122	1,697	2,362	2,350	1,433	1,891	1,032	1,234	2,061
1,000人以上	2,489	2,738	2,668	2,715	2,223	2,498	2,668	1,427	1,785	846	1,537	2,125
20～24年	975	1,243	1,725	441	1,531	1,344	735	572	746	478	449	770
25～29年	1,274	2,194	2,495	1,007	1,820	1,320	571	1,045	1,294	541	1,143	1,059
30～34年	1,652	2,683	2,447	1,590	1,592	2,412	1,121	1,780	1,437	710	1,333	1,651
35年以上	2,665	2,823	2,720	2,789	2,331	2,550	2,863	1,524	1,982	1,059	1,793	2,329
300～999人	1,603	1,915	2,149	1,212	1,447	1,898	752	983	1,620	867	966	1,610
20～24年	869	778	1,088	492	554	973	401	433	632	368	339	708
25～29年	741	1,061	1,563	868	881	1,322	391	667	943	439	620	910
30～34年	1,489	1,857	1,878	989	1,085	1,484	902	815	1,411	786	987	1,421
35年以上	1,789	2,115	2,314	1,363	1,639	2,039	1,113	1,346	1,934	1,307	1,386	1,868
100～299人	1,279	1,509	1,966	775	1,127	1,752	811	892	1,317	685	747	1,331
20～24年	568	683	904	325	422	752	349	340	655	317	411	572
25～29年	1,118	1,139	1,480	561	734	1,239	486	599	921	370	487	716
30～34年	1,134	1,124	1,675	623	1,134	1,351	1,071	737	1,190	870	720	1,298
35年以上	1,636	1,912	2,192	1,075	1,417	1,993	1,215	1,527	1,656	999	1,191	1,548
30～99人	1,277	1,386	1,421	904	857	1,789	591	1,032	1,058	548	661	1,010
20～24年	774	417	1,540	453	686	869	355	460	801	330	324	667
25～29年	657	455	800	630	573	1,159	327	908	1,058	357	874	687
30～34年	1,403	1,977	-	768	676	971	639	1,442	1,260	403	845	1,602
35年以上	1,881	2,409	1,571	1,426	956	2,147	1,274	1,144	1,256	866	673	1,364
平成15年	1,672	2,480	2,582	1,726	1,884	2,399	1,050	1,100	1,590	868	1,121	1,506
20～24年	808	1,216	1,078	381	547	1,215	357	443	641	381	445	690
25～29年	1,284	2,404	2,261	838	1,167	1,596	636	868	1,110	543	712	1,029
30～34年	1,495	2,508	2,646	940	1,989	2,083	967	987	1,435	879	977	1,276
35年以上	1,886	2,666	2,656	2,041	2,066	2,509	1,519	1,562	1,902	1,233	1,617	1,767
平成20年 [※]	1,742	2,244	2,411	1,725	1,623	2,241	1,676	1,088	1,586	703	951	1,843
20～24年	795	667	1,372	406	642	970	414	423	741	349	373	740
25～29年	859	1,094	1,804	701	852	1,292	377	742	1,126	405	653	791
30～34年	1,355	2,111	2,114	829	1,270	1,874	852	1,157	1,377	674	892	1,517
35年以上	2,191	2,594	2,548	2,241	1,849	2,382	2,459	1,451	1,925	1,052	1,278	2,107

注：1) 「退職給付額」は、退職一時金制度のみ場合は退職一時金額、退職年金制度のみ場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は退職一時金額と年金現価額の計である。

2) 平成19年以前は、調査対象を「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」としており、平成20年から「常用労働者が30人以上の民営企業」に範囲を拡大した。平成20年※は、「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」で集計したものであり、時系列で比較する場合にはこちらを参照されたい。