

支給額は基本給基準が過半数

～平成 19 年度 退職金実態調査 速報～

富山商工会議所

急速な高齢化の進展や旧来の日本型雇用スタイルの崩壊などの社会環境の変化に伴い、退職金制度に対する企業の意識も大きく様変わりしています。

そこで当所は、県内企業の退職金制度（一時金・年金）の現状と、併せて「団塊の世代」が 60 歳に到達しつつあるなかで、定年により退職した従業員に実際に支給した退職金額を調査しました（前回 平成 14 年度 はモデル退職金調査）。

現在集計中ですが、その一部を紹介します（調査結果の詳細は 3 月中旬に発表することにしていきます）。

調査実施要領

- | | |
|-------------|--------------------|
| 1. 調査時期 | 平成 19 年 11 月～12 月 |
| 2. 調査対象事業所 | 県内 989 事業所 |
| 3. 調査方法 | 調査票を郵送し、郵送で回収した。 |
| 4. 回答事業所数 | 427 事業所（回答率 43.2%） |
| 5. 回答事業所の構成 | |

図1 回答事業所の業種構成

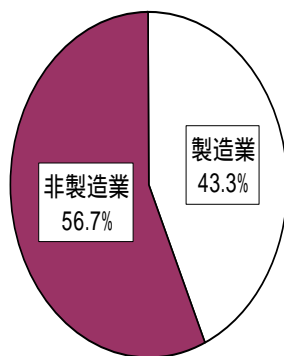
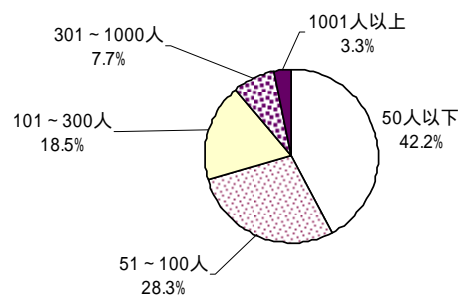


図2 回答事業所の従業員規模

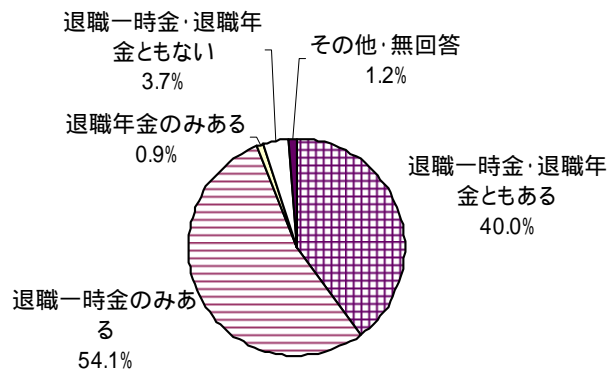


調査結果の概要

(1) 制度の有無

「退職一時金」又は「退職年金」の制度の有無について尋ねたものが図3である。これによると「退職一時金のみある」が 54.1%で最も多く、次いで「退職一時金・退職年金ともある」が 40.0%となり、「退職年金のみある」と答えた 0.9%を加えると 95.0%の事業所がどちらかの制度を持つという結果になった。

図3 退職一時金・年金制度の有無

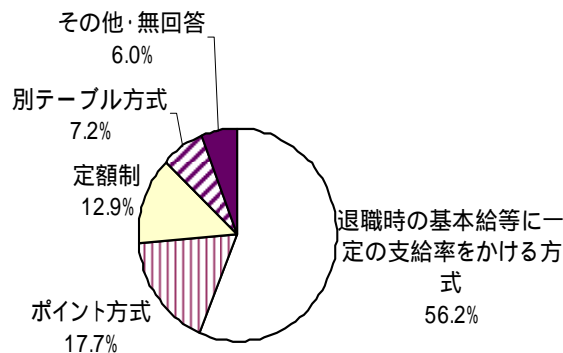


(2)退職一時金の算定方法

退職一時金の制度のある事業所に、主要な算定方法を尋ねたものが図4である。

これを見ると「退職時の基本給等に一定の支給率をかける方式」と答えた事業所が56.2%と最も多く、基本給等を基準に算定している事業所が過半数を占めた。そのほか「ポイント方式」が17.7%、「定額制」が12.9%で続いた。

図4 退職一時金の算定方法



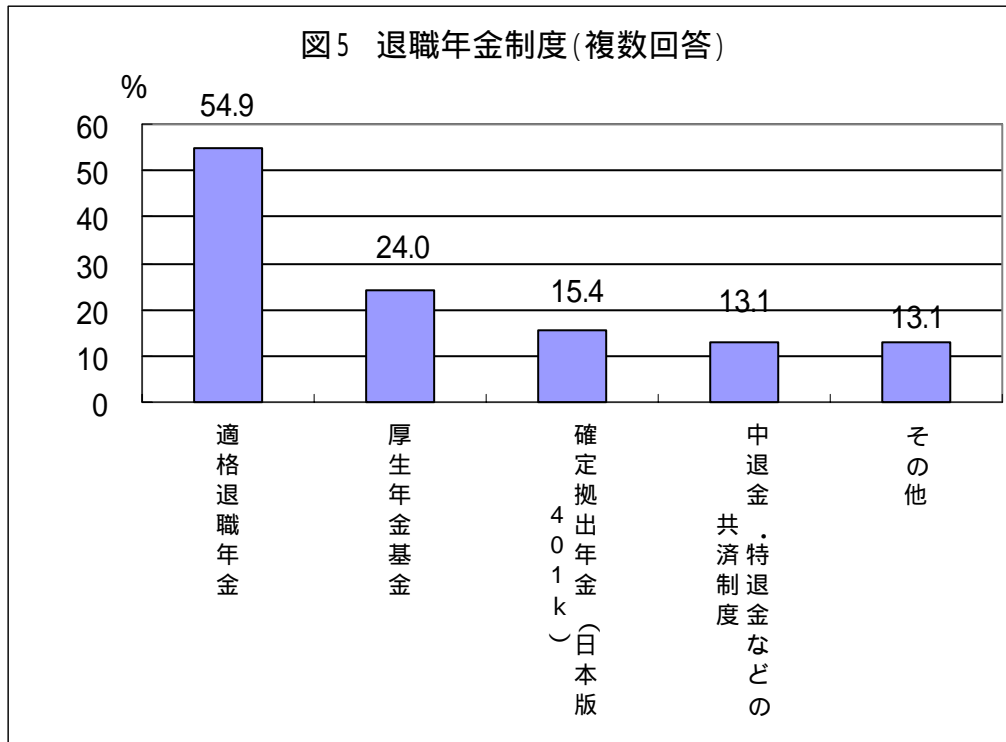
「ポイント方式」= 職能等級、勤続年数などを一体の点数に置き換えて退職金を算定する方法。

「定額制」= 勤続年数等に応じて、退職金額そのものを定めている方法。

「別テーブル方式」= 退職金算定のために、賃金表とは別に退職金算定基礎額表を儲ける方法。

(3)退職年金制度

退職年金制度のある事業所に対し、採用している制度を複数回答で尋ねたものが図5である。これを見ると「適格退職年金」が54.9%で過半数の事業所で採用している結果になり、次いで「厚生年金基金」24.0%、「確定拠出年金（日本版 401k）」15.4%などとなった。



「適格退職年金」= 企業が従業員に支払う退職金を事前に積み立てておく制度であり、税制上の適格要件を満たしているもの。ただし平成 24 年 4 月以降は税制上の優遇措置を受けられなくなる。

「厚生年金基金」= 企業年金の一つで、厚生年金の一部を代行する部分と独自の上乗せ支給部分がある。

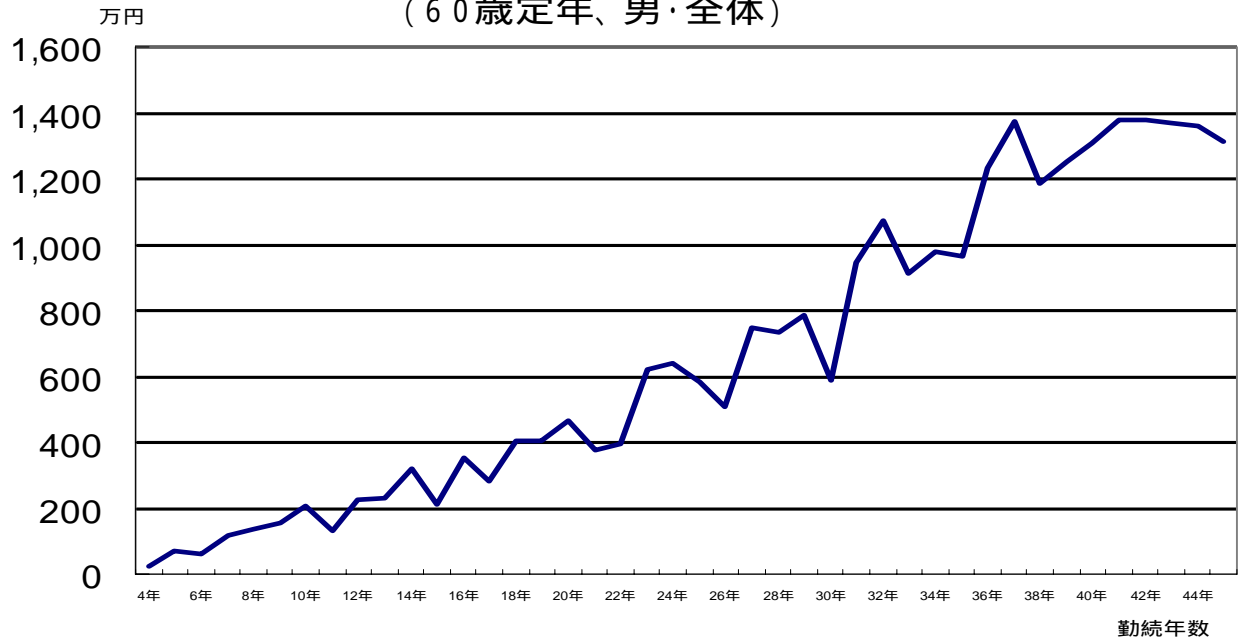
「確定拠出年金」= 拠出額(掛け金)の運用結果によって、将来受け取る年金額が変わる年金制度で、“日本版 401k”とも呼ばれる。

(4)勤続年数別の平均支給額

平成 17 年度～19 年度の期間に 60 歳で定年退職した従業員がおられた事業所に、実際に支払われた退職一時金の金額（年金と併用している場合は一時金に置き換える）を尋ね、勤続年数別に平均額を出したものが図 6 である（男全体）。

これを見ると、勤続 30 年を過ぎるあたりから平均額の伸びが高まり、38 年頃から 1,300 万円前後で横ばいに移行する傾向が読み取れる。

図6 勤続年数と平均支給額
(60歳定年、男・全体)



*調査結果の詳細は、3月中旬に調査結果報告書で発表する予定です。