

## 〔 調 査 結 果 の 概 要 〕

### 1 退職金制度

#### (1) 採用状況（表1）【集計第1表、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」14社（退職金制度採用企業246社の5.7%）、「退職年金制度のみ」27社（同11.0%）、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」205社（同83.3%）となっている。

退職年金制度を採用企業している企業について、制度の種類をみると、「適格年金制度」70社（退職年金制度採用企業232社の30.2%）、「非適格年金制度」6社（同2.6%）、「厚生年金基金制度」5社（同2.2%）、「確定給付企業年金制度」141社（同60.8%）、「確定拠出年金制度（企業型）」87社（同37.5%）となっている（複数回答）。

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（複数回答）					
					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
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
19	246	14	27	205	232	70	6	5	141	87
構成比(%)	100.0	5.7	11.0	83.3	100.0	30.2	2.6	2.2	60.8	37.5

また、複数の年金制度を併用している企業は75社（退職年金制度採用企業232社の32.3%）で、うち、確定給付企業年金と確定拠出企業年金の両方を採用している企業が58社（複数の年金制度を併用している企業75社の77.3%）と最も多くなっている【集計第2表】。

#### (2) 退職金制度の変更状況【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、退職一時金制度を「変更した」61社（本調査項目に回答のあった集計224社の27.2%）、退職年金制度を「変更した」が63社（本調査項目に回答のあった集計231社の27.3%）となっている。

##### ア) 退職一時金制度

退職一時金制度の変更内容をみると、「算定方式の変更」が26社（退職一時金制度を変更した61社の42.6%）と最も多く、次いで「(退職一時金)原資の一部又は全部を年金に移行」16社（同26.2%）などとなっている（複数回答）。

##### イ) 退職年金制度

退職年金制度の変更内容をみると、変更した年金の種類では適格年金が34社（退職年金制度を変更した63社の54.0%）と最も多く、次いで確定給付企業年金の21社（同33.3%）などになっており、変更内容は、「(退職年金を)別の年金制度に移行、廃止（厚生年金基金の代行返上を含む）」が40社（同63.5%）、「(退職年金の)予定利率・給付利率の引き下げ」が15社（同23.8%）などとなっている（複数回答）。

## 2 退職一時金制度

### (1) 退職一時金算定基礎 (表2) 【集計第4表】

本調査項目は、退職一時金制度を採用している企業219社の回答を得た。退職一時金の算定基礎と賃金との関係を見ると、「退職時の賃金を算定基礎に用いる」43社(集計219社の19.6%)、「退職時の賃金を算定基礎に用いない」176社(同80.4%)となっている。

「退職時の賃金を算定基礎に用いない」176社について、その算定方式を見ると、「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)124社(集計176社の70.5%)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18.2%)などとなっている。

表2 退職一時金の算定基礎と賃金の関係

(社)

	退職時の賃金を算定の基礎に用いる	退職時の賃金を算定の基礎に用いない	別テーブル方式	定額方式	点数方式(ポイント制)	その他
219社 (100.0%)	43 (19.6%)	176 (80.4%) [100.0%]	32 [18.2%]	2 [1.1%]	124 [70.5%]	18 [10.2%]

(注)「その他」は、複数の方式を混在させた方式等が含まれる。

### (2) 退職一時金受給資格の最低勤続期間 【集計第5表】

本調査項目は、退職一時金制度を採用している企業219社のうち、205社の回答を得た。

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年未満」とする企業が最も多く、それぞれ、72社(集計205社のうち、「定年」に回答のあった156社の46.2%)、77社(集計205社のうち、「会社都合」に回答のあった162社の47.5%)となっている。

「自己都合」では「3年以上」とする企業が最も多く101社(集計205社のうち、「自己都合」に回答のあった202社の50.0%)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)(表3) 【集計第6表】

本調査項目は、退職一時金制度を採用している企業219社のうち、213社の回答を得た。

退職一時金の加算制度が「あり」とする企業は110社(集計213社の51.6%)となっており、退職事由別に、加算制度の内容についてみると、「定年退職」、「自己都合退職」の何れにおいても「功労加算」が最も多く、それぞれ、59社(特別加算制度がある110社の53.6%)、35社(同31.8%)となっている。

表3 退職一時金の特別加算の種類

(社)

	特別加算の制度がある	定年退職(複数回等)				自己都合退職(複数回答)		
		役付加算	功労加算	定年加算	その他	役付加算	功労加算	その他
213社 (100.0%)	110 (51.6%) [100.0%]	19 [17.3%]	59 [53.6%]	38 [34.5%]	15 [13.6%]	7 [6.4%]	35 [31.8%]	22 [20.0%]

### (4) 退職一時金支給率(表4、表5) 【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年の支給率を基準(勤続3年=1.0)とした倍率に換算し、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(定年退職=100.0%)に換算して集計している。

なお本調査項目は賃金を退職一時金の算定の基礎としている企業を対象としている。

定年退職に係る支給率についてみると、前回調査（平成17年）と比べて、大きな変動はみられないが、勤続25年以上の倍率が若干縮小している。

表4 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9年	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
19	1.0	1.7	4.0	7.1	11.0	15.5	19.8	22.3	24.3

自己都合退職に係る支給率についてみると、勤続が長期になるにしたがって定年退職の支給率との格差は縮小し、勤続40年では91.6%となっている。

前回調査（平成17年）と比べると、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5 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9年	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
19	47.4	53.1	61.8	72.6	81.0	85.5	89.4	90.9	91.6

#### (5) 定年前の高齢者の退職一時金（表6）【集計第9表】

本調査項目は、退職一時金制度を採用している企業219社のうち、209社の回答を得た。

定年前の高齢者に係る退職一時金についてみると、「(退職一時金額)は定年まで増える」170社（集計209社の81.3%）、「(退職一時金を)定年前に固定する」39社（同18.7%）となっている。

「(退職一時金は)定年まで増額する」170社について、その要因をみると、「定年までポイントを加算する」99社（集計170社の58.2%）が最も多く、次いで「算定基礎給及び支給率とも定年まで増加する」26社（同15.3%）などとなっている。

表6 定年前の高齢者の退職一時金の取扱い

区分	定年時まで増額する 170社 (81.3) [100.0%]					定年前に固定する
	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	
209社 (100.0%)	26 [15.3%]	10 [5.9%]	15 [8.8%]	99 [58.2%]	20 [11.8%]	39 (18.7%)

(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、支給率を用いない等を含む。

2 定年年齢を「60歳超」とする企業は含まれていない。

### 3 退職年金制度

#### (1) 確定給付企業年金（表7、表8、表9、表10）【集計第10表、第11表、第12表】

本調査項目は確定給付企業年金を採用している企業141社のうち、132社の回答を得た。

##### ① 加入資格要件（表7）【集計第10表】

確定給付企業年金の加入資格要件をみると、「入社と同時」が99社（集計132社の75.0%）と最も多く、何らかの要件を定めている企業では、「勤続年数（のみ）」、「年齢（のみ）」がそれぞれ10社（同7.6%）、「勤続年数及び年齢」が2社（同1.5%）などとなっている。

なお所要勤続年数の平均は2.2年、所要年齢の平均は26.3歳となっている。

表7 確定給付企業年金の加入資格要件

区 分	入社と 同時	勤続年数 の み	年 齢 の み	勤続年数 及び年齢	その他	(社)	
						平均所要 勤続年数	平均所要 年 齢
132社 (100.0%)	99 (75.0%)	10 (7.6%)	10 (7.6%)	2 (1.5%)	11 (8.3%)	(年) 2.2	(歳) 26.3

(注) 「その他」は、試用期間経過後や加入日を別途定めている等をいう。

##### ② 老齢給付（表8、表9）【集計第11表】

###### ア) 受給資格

受給資格についてみると、定年（60歳以降）退職者については加入期間を「20年」とする企業が80社（集計132社のうち、加入期間を定めている115社の69.6%）と最も多く、次いで「15年」とする企業が25社（同21.7%）などとなっている。

定年前（60歳前）退職者については、加入期間を「15年」とする企業が17社（集計132社のうち、当該設問に回答のあった32社の53.1%）と最も多く、次いで「20年」とする企業が13社（同40.6%）などとなっており、退職時の年齢については「50歳」とする企業が19社（同59.4%）で最も多くなっている。

表8 確定給付企業年金（老齢給付）の受給資格年数

区 分	加入期間				退職時の年齢			
	15年未満	15年	16年～ 20年未満	20年	50歳 未満	50歳	55歳	56歳～ 60歳未満
定年(60歳以降)退職者 115社(100.0%)	7 (6.1)	25 (21.7)	3 (2.6)	80 (69.6)				
定年(60歳)前退職者 32社(100.0%)	2 (6.3)	17 (53.1)	- (-)	13 (40.6)	4 (12.5)	19 (59.4)	3 (9.4)	2 (6.3)

(注) 1 定年年齢を「60歳超」とする企業が1社含まれている。

2 「退職時の年齢」の社数計は定めのない企業、無回答の企業等があるため、32社の内数となる。

### イ) 支給始期

支給始期についてみると、「(60歳～65歳の間で) 労働者(受給者)の希望する時期」とする企業が34社(集計132社のうち、当該設問に回答のあった128社の26.6%)となっており、「あらかじめ決まっている(定年退職後、60歳以降等)」とする企業が94社(同73.4%)、うち、定年年齢を超えた特定の年齢を支給始期として定めている企業が1社であった【集計第11表】。

### ウ) 支給期間

支給期間についてみると、「労働者(受給者)が(支給期間を)選択」とする企業が65社(集計132社の49.2%)、「加入期間にかかわらず一定期間」とする企業が64社(同48.5%)とほぼ同数となっており、「加入期間による(加入期間によって支給期間が異なる)」が3社(同2.3%)となっている。

### エ) 一時金

老齢給付を一時金として選択(受給)できる制度についてみると、制度が「あり」とする企業は128社(集計132社の内、当該設問欄に回答のあった131社の97.7%)となっており、「なし」とする企業は3社(同2.3%)となっている。

表9 確定給付企業年金(老齢給付)の支給

(社、%)

支給始期 128社(100.0%)		支給期間 132社(100.0%)		一時金選択規定 131社(100.0%)	
労働者の希望する時期 (支給始期を選択可能)	34 (26.6)	労働者が選択	65 (49.2)	あり (一時金を選択可能)	128 (97.7)
あらかじめ決まっている (定年退職、60歳以降)	94 (73.4)	加入期間に関わらず一定期間	64 (48.5)	なし	3 (2.3)
		加入期間による	3 (2.3)		

### ③ 障害給付(表10)【集計第12表】

障害給付についてみると、制度が「あり」とする企業は16社(集計132社のうち、当該設問に回答のあった129社の12.4%)、「なし」とする企業は113社(同87.6%)となっており、給付の方法については、「年金か一時金かを労働者(受給者)が選択」とする企業が10社(制度がある企業16社の62.5%)と最も多くなっている。

### ④ 遺族給付(表10)【集計第12表】

遺族給付についてみると、制度が「あり」とする企業は126社(集計132社の95.5%)、「なし」とする企業は6社(同4.5%)となっており、給付の方法については、「一時金」とする企業が73社(制度がある企業126社の57.9%)と最も多く、次いで、「年金か一時金かを遺族(受給者)が選択」とする企業が48社(同38.1%)などとなっている。

表10 確定給付企業年金（障害給付・遺族給付）

(社、%)

区 分	障害給付		遺族給付	
	集計129社	(100.0%)	集計132社	(100.0%)
制度のある企業	16	( 12.4) [100.0%]	126	( 95.5) [100.0%]
給付の方法				
年金として給付	1	[ 6.3]	4	[ 3.2]
一時金として給付	4	[ 25.0]	73	[ 57.9]
年金か一時金かを選択できる	10	[ 62.5]	48	[ 38.1]

(注) 無回答の社があるため、給付の方法の社数計が制度がある企業数と一致していない。

(2) 確定拠出年金（表11、表12）【集計第13表】

本調査項目は、確定拠出年金を採用している企業87社のうち、83社の回答を得た。

① 加入資格要件（表11）

確定拠出年金の加入資格要件をみると、「入社と同時」とする企業が67社（集計83社のうち、当該設問に回答のあった81社の82.7%）と最も多く、次いで、試用期間経過後とする等の「その他」が10社（同12.3%）などとなっている。

表11 確定拠出年金の加入資格要件

(社)

区 分	入社と同時 時に加入	勤続年数 による	その他
81社 (100.0%)	67 (82.7%)	4 (4.9%)	10 (12.3%)

② 老齢給付、障害給付の一時金（表12）

老齢給付を一時金として選択できる制度についてみると、制度が「あり」とする企業は70社（集計83社のうち、当該設問に回答のあった74社の94.6%）、「なし」とする企業は4社（同5.4%）となっている。

また、障害給付を一時金として選択できる制度についてみると、制度が「あり」とする企業は51社（集計83社のうち、当該設問に回答のあった65社の78.5%）、「なし」とする企業は14社（同21.5%）となっている。

③ 早期退職者の拠出金の返還規定（表12）

勤続3年未満の早期退職者に係る拠出金の返還規定が「あり」とする企業は34社（集計83社のうち、当該設問に回答のあった79社の43.0%）、「なし」とする企業は45社（同57.0%）となっている。なお、返還規定が「あり」とする企業が規定する勤続年数の平均は2.4年、「全額返還」とする企業が27社（返還規定がある企業34社の79.4%）、「一部返還」とする企業が4社（同11.8%）となっている（3社無回答）。

表12 確定拠出年金規定

区 分	老齢給付の一時金	障害給付の一時金	早期退職者の拠出金の返還規定
	集計74社(100.0%)	集計65社(100.0%)	集計79社(100.0%)
制度がある企業	70社 (94.6%)	51社 (78.5%)	34社 (43.0%)

## (8) 掛金の算定方式（表13）【集計第14表】

## ① 適格年金【集計第14-1表】

本調査項目は、適格年金を採用している企業70社のうち、63社の回答を得た。

掛金の算定方式をみると、「給与に一定の率を乗じる」26社（集計63社のうち、当該設問に回答のあった60社の43.3%）、「定額」19社（同31.7%）などとなっている（複数回答）。

掛金に係る労働者負担については、「あり」とする企業が7社（集計63社のうち、当該設問に回答のあった49社の14.3%）、「なし」とする企業が42社（同85.7%）となっている。

## ② 確定給付企業年金【集計第14-2表】

本調査項目は、確定給付企業年金を採用している企業141社のうち、123社の回答を得た。

掛金の算定方式をみると、「給与に一定の率を乗じる」58社（集計123社のうち、当該設問に回答のあった120社の48.3%）、ポイント制等の「その他」55社（同45.8%）、「定額」14社（同11.7%）となっている（複数回答）。

掛金に係る労働者負担については、「あり」とする企業が15社（集計123社のうち、当該設問に回答のあった109社の13.8%）、「なし」とする企業が94社（同86.2%）となっている。

## ③ 確定拠出年金【集計第14-3表】

本調査項目は、確定拠出年金を採用している企業87社のうち、71社の回答を得た。

掛金の算定方式をみると、「給与に一定の率を乗じる」16社（集計71社の22.5%）、ポイント制等の「その他」が44社（同62.0%）、「定額」が12社（同16.9%）となっている（複数回答）。

表13 掛金の算定方式、労働者の負担の有無

区 分	掛金の算定方式（複数回答）			区 分	労働者の負担	
	定額	給与に一定の率を乗じる	その他		あり	なし
適格年金 60社 (100.0%)	19 (31.7)	26 (43.3)	26 (43.3)	適格年金 49社 (100.0%)	7 (14.3)	42 (85.7)
確定給付企業年金 120社 (100.0%)	14 (11.7)	58 (48.3)	55 (45.8)	確定給付企業年金 109社 (100.0%)	15 (13.8)	94 (86.2)
確定拠出年金 71社 (100.0%)	12 (16.9)	16 (22.5)	44 (62.0)		—	—

(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 退職金額

##### (1) 平均退職金支給額（表14、表15）【集計第16表、第17表】

平成18年度1年間（決算期間）の定年退職者の一人平均退職金支給額は、前回調査（平成17年）と比べて2.06%増の22,083千円となっている（表14）。

表14 退職事由別1人平均退職金支給額

年	（千円）		
	定年	会社都合	自己都合
平成7年	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
19	22,083	23,617	6,796

- (注) 1 支給額は調査年の前年の支給実績である。  
2 金額には退職年金の掛金（事業主負担分）の現価額が含まれる。

定年退職者について、学歴、勤続年数別の退職金支給額をみると、勤続25年の場合、大学卒は15,090千円であり、高校卒8,860千円の1.70倍となっており、勤続30年で1.51倍、勤続35年で1.09倍、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26,515千円であり、高校卒21,726千円の1.22倍となっている（表15）。

表15 学歴、勤続年数別平均退職金額

学歴	（千円）		
	大学卒	高校卒	大学卒／高校卒 （倍）
勤続25年	15,090	8,860	1.70
30	22,050	14,650	1.51
35	22,899	21,014	1.09
満勤勤続	26,515	21,726	1.22

- (注) 1 支給額は調査年の前年の支給実績である。  
2 金額には退職年金の掛金（企業負担分）の現価額が含まれる。  
3 「満勤勤続」とは学卒後直ちに（大学卒22歳、高校卒18歳）入社し、定年までの勤続年数をいう。

##### (2) モデル退職金（表16、表17）【集計第18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をいい、退職年金制度を併用している企業においては、退職年金現価額が含まれている。

会社都合により退職した場合の退職金額、月収換算（退職時のモデル所定内賃金に対する倍率）を男の55歳時点で見ると、大学卒事務・技術24,485千円で38.1月分（前回調査の平成17年24,990千円で37.9月分）、高卒事務・技術21,799千円で43.5月分（同20,954千円で40.3月分）、高卒生産19,200千円で44.7月分（同19,262千円で44.7月分）などとなっている。

表16 学歴別モデル退職金額（男・会社都合）

学 歴	勤続年数 (年)	年齢 (歳)	退職金額（千円）		月収換算（月分）	
			17年	19年	17年	19年
大 学 卒 事務・技術	3	25	573	645	2.4	2.7
	10	32	-	3,126	-	9.0
	20	42	-	10,379	-	19.8
	30	52	-	21,683	-	33.7
	33	55	24,990	24,485	37.9	38.1
	38	60	27,747	26,595	46.9	44.7
	定年	-	27,299	26,525	45.9	44.2
高 校 卒 事務・技術	7	25	1,167	1,334	5.5	6.0
	10	28	-	2,170	-	8.2
	20	38	-	7,147	-	19.0
	30	48	-	15,453	-	34.7
	37	55	20,954	21,799	40.3	43.5
	42	60	22,191	23,041	46.2	49.0
	定年	-	22,936	25,042	46.1	48.2
高 校 卒 生 産	7	25	1,204	1,317	5.9	6.4
	10	28	-	2,179	-	8.9
	20	38	-	6,635	-	20.0
	30	48	-	14,644	-	36.1
	37	55	19,262	19,200	44.7	44.7
	42	60	21,092	21,583	51.8	50.4
	定年	-	20,403	22,416	47.4	52.7

(注) 前回調査である平成17年調査と今回調査では、調査対象とした勤続年数（年齢）に変更があるため、平成17年のデータがないところは「-」として表記した。

モデル退職金額の55歳時点での学歴間格差についてみると、大学卒事務・技術を100として、高校卒事務・技術では89.0となっている。

表17 モデル退職金額の学歴間格差の推移（男、55歳、会社都合）

平 成 (年)	月収換算（月分）		退職金額の学歴間格差(大学卒=100.0)	
	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
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
19	38.1	43.5	100.0	89.0

(注) 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年以降との比較には注意を要する。

また、モデル退職金額の内訳（退職一時金額と退職年金現価額）に回答があった企業についてみると、会社都合退職の55歳、男の大学卒事務・技術のモデル退職金額は23,469千円となっており、その内訳は、退職一時金額が12,146千円、退職年金現価額が11,323千円となっている【集計第19-1表】。

## 5 定年制

### (1) 定年年齢（表18）【集計第20表】

本調査項目は、定年制を採用している238社の回答を得た。

定年制採用企業238社の定年年齢をみると、「60歳」が236社（集計238社の99.2%）、「63歳」が2社（同0.8%）となっている。

表18 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7年	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	
19	238	100.0	—	—	—	—	—	99.2	0.8	—	—	

定年退職する場合の退職時点の決め方をみると、「誕生日（満年齢到達日）の属する月」が95社（集計238社の39.9%）と最も多く、次いで「誕生日（満年齢到達日）」52社（同21.8%）、「誕生日（満年齢到達日）の属する半期」46社（同19.3%）などとなっている【集計第20表】。

### (2) 役職者の定年制（停職制）（表19）【集計第21表】

本調査項目は、定年制を採用している238社のうち、232社の回答を得た。

役職者の定年制（停職制）の有無をみると、制度が「あり」とする企業が106社（集計232社の45.7%）、「なし」とする企業が126社（同54.3%）となっている。

制度が「あり」とする106社についてみると、「規定がある」75社（集計106社の70.8%）、「慣行による運用がある（規定がない）」31社（同29.2%）となっており、定年（停職）年齢（役職離脱の年齢）の決め方では、「役職ごとに決めている」95社（同89.6%）、「定めていない」11社（同10.4%）となっている。

役職定年（停職）後の処遇について、その勤務態様をみると、「（一般（労働者）の定年年齢まで在勤）96社（制度のある企業106社の90.6%）、「在籍出向」15社（同14.2%）、「関連企業への移籍出向（退職の場合も含む）」20社（同18.9%）などとなっている（複数回答）。

表19 役職定年（停職）制

区 分	役職定年（停職）制度の採用企業数					役職定年（停職）後の処遇（複数回答）			
	規定がある	慣行による運用	定年（停職）年齢の決め方		一般の定年年齢まで在勤	在籍出向	移籍出向（退職）	その他	
			役職ごとに決めている	定めていない					
集計232社 〔100.0%〕	106 〔45.7〕 (100.0%)	75 (70.8)	31 (29.2)	95 (89.6)	11 (10.4)	96 (90.6)	15 (14.2)	20 (18.9)	2 (1.9)
一般の定年年齢まで在勤する	定年年齢まで在勤する場合の給与水準（複数回答）								
	役職在任時の賃金水準を維持		役職に関連する手当減額を減額		別の賃金体系へ移行し、基本給を減額		その他の賃金項目を減額		
96社 〈100.0%〉	13 〈13.5〉		51 〈53.1〉		27 〈28.1〉		13 〈13.5〉		

（注）集計社数に定年年齢を「60歳超」とする企業は含まれていない。

また、「定年まで在勤」とする96社について、給与面での取扱いをみると、「役職に関連する手当額を減額」51社(集計96社の53.1%)と最も多く、次いで「別の賃金体系に移行し、基本給を減額」27社(同28.1%)などとなっており、「役職在任時の賃金水準を維持」する企業は13社(同13.5%)となっている(複数回答)。

### (3) 選択定年制(定年前早期退職優遇制度)(表20、表21)【集計第22表】

定年前の一定期間に退職する選択定年制の有無についてみると、制度が「あり」とする企業が143社(定年制採用企業238社の60.1%)、「なし」とする企業が95社(同39.9%)となっている。

#### ① 選択定年制の適用年齢

選択定年制を適用する「年齢ポイント」を設定している(年齢ポイントで決めている)企業は16社(選択定年制を採用している企業143社の11.2%)、適用する「年齢幅」を設定している(年齢幅で決めている)企業が127社(同88.8%)となっており、年齢ポイントでは「50歳」を設定している企業が13社(年齢ポイントを設定している企業16社の81.3%)と最も多く(複数回答)、年齢幅を設定している企業においても「50歳」から適用を開始する企業が48社(年齢幅を設定している企業127社の37.8%)と最も多くなっている。

表20 選択定年制の適用年齢

区 分	選択定年制の 採用企業数	適用年齢(ポイント)(複数回答) / 適用開始年齢						
		45歳 未満	45歳	46歳以上 ～ 50歳未満	50歳	51歳以上 ～ 55歳未満	55歳	56歳 以上
集計238社 [100.0%]	143 [60.1%] (100.0%)							
年齢ポイントで決めている	16 (11.2) 〈100.0%〉	3 〈18.8〉	6 〈37.5〉	2 〈12.5〉	13 〈81.3〉	3 〈18.8〉	10 〈62.5〉	9 〈56.3〉
年齢幅で決めている	127 (88.8) 〈100.0%〉	15 〈11.8〉	44 〈34.6〉	2 〈1.6〉	48 〈37.8〉	2 〈1.6〉	10 〈7.9〉	6 〈4.7〉

(注) 集計の選択定年制採用企業には、定年年齢を「60歳超」とする企業が1社含まれている。

#### ② 選択定年制退職者の優遇措置の内容

選択定年制により退職した者に対する優遇制度(退職金支給率の割増、退職金額の上積み等の優遇制度(早期退職優遇制度))を採用している企業について、その優遇措置の内容をみると、「退職一時金の優遇」124社(選択定年制を採用している企業143社のうち、無回答の企業を除く134社の92.5%)、「退職年金の優遇」14社(同10.4%)などとなっている(複数回答)。

退職一時金の優遇措置がある124社について、優遇措置の内容をみると、「支給率の加算措置」を行う企業が66社(退職一時金の優遇措置がある企業124社の53.2%)、「勤続年数の加算措置」を行い企業が19社(同15.3%)、「その他の加算措置」93社(同75.0%)となっている。

表21 選択定年制による早期退職者に対する優遇措置

区 分	優遇措置(複数回答)					
	退職一時金の優遇措置(複数回答)			退職年金の 優遇措置	その他の 優遇措置	
		支給率の 加算措置	勤続年数の 加算措置			
集計134社 (100.0%)	124 (92.5) 【100.0%】	66	19	93	14 (10.4)	19 (14.2)
		【53.2】	【15.3】	【75.0】		

(注) 集計社数に定年年齢を「60歳超」とする企業は含まれていない。

(4) 定年後の雇用制度（表22、表23、表24）【集計第23表、第24表、第25】

本調査項目は、定年制を採用している238社のうち、234社の回答を得た。

「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」8社（集計234社の3.4%）、「再雇用制度」231社（同98.7%）となっており（複数回答）、両方の制度を実施している企業は7社（同3.0%）となっている。

なお、「勤務延長制度」又は「再雇用制度」を採用している企業は全て、定年年齢を「60歳」としている企業であった。

表22 継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）

区 分	勤務延長制度	再雇用制度	両制度あり
集計234社 (100.0%)	8 (3.4)	231 (98.7)	7 (3.0)

「勤務延長制度」及び「再雇用制度」の最長雇用期間についてみると、「勤務延長制度」では「63歳迄」1社（勤務延長制度採用企業8社のうち、当該設問に回答のあった7社の14.3%）、「63歳超」6社（同85.7%）、「再雇用制度」では、「63歳迄」46社（再雇用制度採用企業231社のうち、当該設問に回答のあった223社の20.6%）、「63歳超」177社（同79.4%）となっており、両制度とも、「63歳超」とする企業が多数となっている。

最長雇用期間を「63歳超」とする場合の適用対象者の取扱いについてみると、両制度とも「一定基準を満たす者」とする企業が多く、「勤務延長制度」5社（制度適用年齢を63歳超とする6社の83.3%）、「再雇用制度」145社（同177社の81.9%）となっている。また、「63歳超」とする場合の適用年齢の平均は、両制度とも「64.8歳」となっている。

表23 継続雇用制度（勤務延長制度・再雇用制度）の対象者

(社、%)

区 分	制度を適用する年齢				
	63歳迄	63歳超	【平均年齢】 (歳)	適用対象者	
				希望者全員	一定基準を満たす者
勤務延長制度 集計 7社(100.0%)	1(14.3)	6 (85.7) <100.0%	【64.8】	1 <16.7)	5 <83.3)
再雇用制度 集計223社(100.0%)	46(20.6)	177 (79.4) <100.0%	【64.8】	32 <18.1)	145 <81.9)

60歳定年制企業のほとんどが採用している「再雇用制度」について、その対象者の取扱いについては次のとおりとなっている（「再雇用制度」を採用する231社のうち、227社の回答を得た）。

表24 再雇用制度の所定内賃金等の取扱い（60歳定年企業）

（社：％）

区 分	取り扱い・処遇	再雇用制度	
		社数	構成比
所 定 労働時間	・定年時と同じ	99	44.0
	・定年時と比べて短縮する	21	9.3
	・その都度決める（個別に協議する）	105	46.7
所 定 内 賃 金 (基本給)	・定年時と同じ	2	0.9
	・定年時と比べて下がる	186	82.3
	・その都度決める（個別に協議する）	38	16.8
賃金改定	・一般労働者と同じ基準	4	1.8
	・一般労働者より低い基準	2	0.9
	・賃金改定しない	170	75.9
	・その都度決める（個別に協議する）	48	21.4
昇 給 (定昇)	・一般労働者と同じ基準で昇給する	1	0.4
	・一般労働者より低い基準で昇給する	10	4.5
	・昇給しない	170	75.9
	・その都度決める（個別に協議する）	43	19.2
賞 与	・一般労働者と同じ基準で支給する	4	1.8
	・一般労働者より低い基準で支給する	106	47.1
	・支給しない	55	24.4
	・その都度決める（個別に協議する）	60	26.7
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	24	10.7
	・支給しない	190	84.8
	・その他（個別に協議する）	10	4.5

(注) 各項目ごとに集計社数が違っているため、各区分ごとの社数計(=100.0%)とした場合の構成比となっている。