

〔 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】

集計企業219社について、退職金制度の採用状況をみると、「退職一時金制度のみ」12社（集計企業219社の5.5%）、「退職年金制度のみ」20社（同9.1%）、「退職一時金制度と退職年金制度の併用」187社（同85.4%）となっている。

また、退職年金制度を採用している207社について、その種類をみると、「適格年金制度」53社（年金制度採用企業207社の25.6%）、「非適格年金制度」4社（同1.9%）、「厚生年金基金制度」2社（同1.0%）、「確定給付企業年金制度」136社（同65.7%）、「確定拠出年金制度（企業型）」89社（同43.0%）となっている（複数回答）。

表1 退職金制度

年	集計企業	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3年	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
21	219	12	20	187	207	53	4	2	136	89
構成比(%)	100.0	5.5	9.1	85.4	100.0	25.6	1.9	1.0	65.7	43.0

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207社の36.2%）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60社（複数の年金制度を併用している企業75社の80.0%）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」35社（本調査項目に回答のあった集計196社の17.9%）、退職年金制度を「変更した」が35社（本調査項目に回答のあった集計208社の16.8%）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12社（退職一時金制度を変更した35社の34.3%）と最も多く、次いで「その他」10社（同28.6%）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20社（退職年金制度を変更した35社の57.1%）と最も多く、次いで確定給付企業年金の14社（同40.0%）などとなっており、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20社（同57.1%）、「(退職年金の) 予定利率・給付利率の引き下げ」及び

「(退職年金の) 予定利率・給付利率の引き上げ」がそれぞれ5社 (同14.3%) 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196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」36社 (集計196社の18.4%)、「退職時の賃金を算定基礎に用いない」160社 (同81.6%) となっている。

「退職時の賃金を算定基礎に用いない」160社について、そ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) 121社 (集計160社の75.6%) 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) 26社 (同16.3%) 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

集計企業	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	(社)			
			別テーブル方式	定額方式	点数方式 (ポイント制)	その他
196社 (100.0%)	36 (18.4%)	160 (81.6%) [100.0%]	26 [16.3%]	2 [1.3%]	121 [75.6%]	11 [6.9%]

(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196社のうち、195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、67社 (集計195社のうち、「定年」に回答のあった162社の41.4%)、73社 (集計195社のうち、「会社都合」に回答のあった161社の45.3%) 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92社 (集計195社のうち、「自己都合」に回答のあった193社の47.7%) 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196社のうち、195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100社 (集計195社の51.3%) 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、53社 (特別加算制度がある100社の53.0%)、27社 (同27.0%) となっている。

表3 退職一時金の特別加算の種類

集計企業	特別加算の制度がある	(社)						
		定年退職 (複数回答)				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
195社 (100.0%)	100 (51.3%) [100.0%]	14 [14.0%]	53 [53.0%]	36 [36.0%]	13 [13.0%]	9 [9.0%]	27 [27.0%]	21 [21.0%]

(4) 退職一時金支給率 (表4、表5) 【集計第7表、第8表】

本調査項目は、退職時の賃金を退職一時金の算定基礎に用いている企業36社のうち、31社の回答を得た。

定年退職の場合の支給率を勤続年数別に、勤続年数3年ときの支給率に対する倍数でみると、勤続10年4.6、20年12.8、30年23.1、40年28.2となっている。

自己都合の場合の支給率は、定年退職の場合の支給率を100とした比率でみると、勤続3年57.1、10年で68.4、20年82.6、30年89.1、40年92.5となっており、勤続が長期になるに従って、定年退職との差が縮小している。

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11年	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
21	1.0	1.8	4.6	8.1	12.8	18.0	23.1	25.9	28.2

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従って定年退職の支給率との格差は縮小し、勤続40年では92.5%となっている。

前回調査（平成19年）と比べると、各勤続年数とも定年退職との格差が縮小している。

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11年	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
21	57.1	60.9	68.4	75.4	82.6	86.4	89.1	92.1	92.5

(5) 定年前の退職一時金（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196社の回答を得た。

定年前の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」161社（集計196社の82.1%）、「(退職一時金を)定年前に固定する」35社（同17.9%）となっている。

「(退職一時金は)定年まで増額する」161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」103社（集計161社の64.0%）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」23社（同14.3%）などとなっている。

表6 定年前の退職一時金の取扱い

集計企業	定年時まで増額する 161社 (82.1) [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	
196社 (100.0%)	23 [14.3%]	6 [3.7%]	10 [6.2%]	103 [64.0%]	19 [11.8%]	35 (17.9%)

- (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136社のうち、134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101社（集計134社の75.4%）と最も多く、「年齢」が11社（同8.2%）、「勤続年数」が10社（同7.5%）となっている。

なお所要勤続年数の平均は3.7年、所要年齢の平均は26.8歳となっている。

表7 確定給付企業年金の加入資格要件

集計企業	入社と同時	勤続年数	年齢	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
						(年)	(歳)
134社 (100.0%)	101 (75.4%)	10 (7.5%)	11 (8.2%)	0 (0)	12 (8.9%)	3.7	26.8

(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、「加入期間を条件とする」企業は95社（回答のあった134社の70.9%）、「退職時の年齢を条件とする」企業は7社（同5.2%）、「加入期間と退職時の年齢を条件とする」企業は36社（同26.9%）、「その他」が7社（同5.2%）となっている。

加入期間を条件とする企業については、加入期間を「20年」とする企業が75社（集計134社のうち、加入期間を定めている95社の78.9%）と最も多く、次いで「15年」とする企業が16社（同16.8%）などとなっている。

表8 確定給付企業年金（老齢給付）の受給資格年数

集計企業	加入期間を条件とする 95社 (70.9) [100%]				退職時の年齢 を条件とする	加入期間と退職 時の年齢を条件 とする	その他
	15年未満	15年	16年～ 20年未満	20年			
	134社 (100%)	3 [3.2]	16 [16.8]	1 [1.1]			

(注) 複数回答のため、()内の合計は100%とはならない。

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28社(集計134社のうち、当該設問に回答のあった114社の24.6%)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86社(同75.4%)、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48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62社(集計133社の46.6%)、「加入期間にかかわらず一定期間」とする企業が68社(同51.1%)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131社(集計134社の内、当該設問欄に回答のあった134社の97.8%)となっており、「なし」とする企業は3社(同2.2%)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		支給期間		一時金選択規定	
114社(100.0%)		133社(100.0%)		134社(100.0%)	
労働者の希望する時期 (支給始期を選択可能)	28 (24.6)	労働者が選択	62 (46.6)	あり (一時金を選択可能)	131 (97.8)
あらかじめ決まっている (定年退職、60歳以降)	86 (75.4)	加入期間に関わらず一定期間	68 (51.1)	なし	3 (2.2)
		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11社(集計134社のうち、当該設問に回答のあった131社の8.4%)、「なし」とする企業は120社(同91.6%)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9社(制度がある企業11社の81.8%)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128社(集計134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72社(制度がある企業128社の56.3%)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51社(同39.8%)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131社	(100.0%)	集計134社	(100.0%)
制度のある企業	11	(8.4) [100.0%]	128	(95.5) [100.0%]
給付の方法				
年金として給付	0	[0.0]	4	[3.1]
一時金として給付	2	[18.2]	72	[56.3]
年金か一時金かを選択できる	9	[81.8]	51	[39.8]

(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89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71社（集計89社のうち、当該設問に回答のあった86社の82.6%）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11.6%）などとなっている。

表11 確定拠出年金の加入資格要件

(社)

集計企業	入社と同時 時に加入	勤続年数 による	その他
86社 (100.0%)	71 (82.6%)	5 (5.8%)	10 (11.6%)

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80社（集計89社のうち、当該設問に回答のあった82社の97.6%）、「なし」とする企業は2社（同2.4%）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56社（集計89社のうち、当該設問に回答のあった74社の75.7%）、「なし」とする企業は18社（同24.3%）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41社（集計89社のうち、当該設問に回答のあった82社の50.0%）、「なし」とする企業は41社（同50.0%）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32社（返還規定がある企業41社の78.0%）、「一部返還」とする企業が4社（同9.8%）となっている。

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82社(100.0%)	集計74社(100.0%)	集計82社(100.0%)
制度がある企業	80社 (97.6%)	56社 (75.7%)	41社 (50.0%)

(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53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」19社（集計53社のうち、当該設問に回答のあった48社の39.6%）、「定額」14社（同29.2%）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4社（集計53社のうち、当該設問に回答のあった5社の80.0%）、「なし」とする企業が1社（同20.0%）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136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」45社（集計136社のうち、当該設問に回答のあった122社の36.9%）、ポイント制等の「その他」64社（同52.5%）、「定額」15社（同12.3%）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9社（集計136社のうち、当該設問に回答のあった47社の19.1%）、「なし」とする企業が38社（同80.9%）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89社のうち、82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」12社（集計82社の14.6%）、ポイント制等の「その他」が61社（同74.4%）、「定額」が9社（同11.0%）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 48社 (100.0%)	14 (29.2)	19 (39.6)	15 (31.2)	適格年金 5社 (100.0%)	4 (80.0)	1 (20.0)
確定給付企業年金 122社 (100.0%)	15 (12.3)	45 (36.9)	64 (52.5)	確定給付企業年金 47社 (100.0%)	9 (19.1)	38 (80.1)
確定拠出年金 82社 (100.0%)	9 (11.0)	12 (14.6)	61 (74.4)		—	—

(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20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19年）と比べて1.49%減の21,753千円となっている（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9年	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
21	21,753	19,397	5,522

- (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（事業主負担分）の現価額が含まれる。

定年退職者の退職金支給額を学歴、勤続年数別にみると、大学卒は勤続25年14,119千円、30年17,235千円、35年22,902千円、満勤勤続25,542千円、高校卒は勤続25年11,129千円、30年16,926千円、35年18,834千円、満勤勤続22,814千円となっている。満勤勤続とは、学卒後直ちに（大学卒2歳、高校卒18歳）入社し、定年まで勤続することをいう（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	14,119	11,129	1.27
30	17,235	16,926	1.02
35	22,902	18,834	1.22
満勤勤続	25,542	22,814	1.12

- (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2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22,790千円で34.1月分（前回調査の平成19年24,485千円で38.1月分）、高卒事務・技術21,481千円で43.6月分（同21,799千円で43.5月分）、高卒生産18,413千円で45.3月分（同19,200千円で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)	
			19年	21年	19年	21年
大 学 卒 事務・技術	3	25	645	654	2.7	2.7
	10	32	3,126	3,072	9.0	8.9
	20	42	10,379	9,524	19.8	18.3
	30	52	21,683	20,603	33.7	31.1
	33	55	24,485	22,790	38.1	34.1
	38 定年	60 -	26,595 26,525	26,576 26,152	44.7 44.2	40.8 38.5
高 校 卒 事務・技術	7	25	1,334	1,440	5.6	6.9
	10	28	2,170	2,309	7.7	9.4
	20	38	7,147	7,157	18.0	20.5
	30	48	15,453	15,170	34.7	34.8
	37	55	21,799	21,481	43.5	43.6
	42 定年	60 -	23,041 25,042	23,701 23,248	49.0 48.2	48.2 47.5
高 校 卒 生 産	7	25	1,317	1,265	6.4	6.2
	10	28	2,179	2,133	8.9	9.2
	20	38	6,635	6,472	20.0	20.7
	30	48	14,644	13,953	36.1	36.6
	37	55	19,200	18,413	44.7	45.3
	42 定年	60 -	21,583 22,416	20,336 20,300	50.4 52.7	47.5 48.4

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94.3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
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
21	34.1	43.6	100.0	94.3

(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22,969千円となっており、その内訳は、退職一時金額が14,121千円、退職年金現価額が8,849千円となっている【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、213社の回答を得た。

213社の定年年齢をみると、「60歳」が209社（集計213社の98.1%）、「61歳以上」が4社（同1.9%）となっている。

表18 定年年齢の推移（社数構成比）

年	集計企業	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9年	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	—	—	
21	213	100.0	—	—	—	—	—	98.1	1.9	—	—	

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82社（集計209社の39.2%）と最も多く、次いで「誕生日（満年齢到達日）」39社（同18.7%）、「誕生日（満年齢到達日）の属する半期」38社（同18.2%）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、218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104社（集計218社の47.7%）、「なし」とする企業が114社（同52.3%）となっている。

制度が「あり」とする104社についてみると、「規定がある」82社（集計104社の78.8%）、「慣行による運用がある（規定がない）」22社（同21.2%）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」85社（同81.7%）、「定めていない」5社（同4.8%）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）95社（制度のある企業104社の91.3%）、「在籍出向」15社（同14.4%）、「関連企業への移籍出向（退職の場合も含む）」16社（同15.4%）などとなっている（複数回答）。

表19 役職定年（停職）制

集計企業	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218社 〔100.0%〕	104 〔47.7%〕 (100.0%)	82 (78.8)	22 (21.2)	85 (81.7)	5 (4.8)	95 (91.3)	15 (14.4)	16 (15.4)	4 (3.8)
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		
95社 〈100.0%〉	13 〈13.7〉		48 〈50.5〉		28 〈29.5〉		15 〈15.8〉		

（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95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」48社(集計95社の50.5%)と最も多く、次いで「別の賃金体系に移行し、基本給を減額」28社(同29.5%)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15社(同15.8%)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120社(定年制採用企業218社の55.0%)、「なし」とする企業が98社(同45.0%)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18社(選択定年制を採用している企業120社の15.0%)、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99社(同82.5%)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18社の72.2%)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39社(年齢幅を設定している企業99社の39.4%)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218社 [100.0%]	120 [55.0%] (100.0%)							
年齢ポイントで決めている	18(15.0) 〈100.0%〉	3 〈16.7〉	6 〈33.3〉	2 〈11.1〉	13 〈72.2〉	5 〈27.8〉	11 〈61.1〉	11 〈61.1〉
年齢幅で決めている	99(82.5) 〈100.0%〉	10 〈10.1〉	35 〈35.4〉	2 〈2.0〉	39 〈39.4〉	1 〈1.0〉	5 〈5.1〉	5 〈5.1〉

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」111社(選択定年制を採用している企業120社の92.5%)、「退職年金の優遇」16社(同13.3%)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111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63社(退職一時金の優遇措置がある企業111社の56.8%)、「勤続年数の加算措置」を行い企業が17社(同15.3%)、「その他の加算措置」77社(同69.4%)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

集計企業	優遇措置(複数回答)					
	退職一時金の優遇措置(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	その他の加算措置		
集計120社 (100.0%)	111 (92.5) 【100.0%】	63	17	77	16 (13.3)	17 (14.2)
		【56.8】	【15.3】	【69.4】		

(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、219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」7社（集計219社の3.2%）、「再雇用制度」212社（同96.8%）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6社（同2.7%）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）

集計企業	勤務延長制度	再雇用制度	両制度あり
集計219社 (100.0%)	7 (3.2)	212 (96.8)	6 (2.7)

「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、「63歳超」6社（同85.7%）、「再雇用制度」では、「63歳迄」24社（再雇用制度採用企業212社のうち、当該設問に回答のあった212社の11.3%）、「63歳超」183社（同86.3%）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」146社（同183社の79.8%）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、「勤務延長制度」「65.0歳」,「再雇用制度」「64.9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、%)

集計企業	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 6社(100.0%)	0	6 (100.0) <100.0%>	【65.0】	1 <16.7>	5 <83.3>
再雇用制度 集計212社(100.0%)	24(11.3)	183 (86.3) <100.0%>	【64.9】	37 <20.2>	146 <79.8>

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212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）

区 分	取扱い・処遇	再雇用制度	
		社数	構成比
所 定 労働時間	・定年時と同じ	100	47.8
	・定年時と比べて短縮する	16	7.7
	・その都度決める（個別に協議する）	93	44.5
所 定 内 賃 金 (基本給)	・定年時と同じ	1	0.5
	・定年時と比べて下がる	177	84.3
	・その都度決める（個別に協議する）	32	15.2
賃金改定	・一般労働者と同じ基準	2	0.9
	・一般労働者より低い基準	4	1.9
	・賃金改定しない	156	74.3
	・その都度決める（個別に協議する）	48	22.9
昇 給 (定昇)	・一般労働者と同じ基準で昇給する	1	0.5
	・一般労働者より低い基準で昇給する	5	2.4
	・昇給しない	160	76.2
	・その都度決める（個別に協議する）	44	20.9
賞 与	・一般労働者と同じ基準で支給する	9	4.3
	・一般労働者より低い基準で支給する	99	47.1
	・支給しない	54	25.7
	・その都度決める（個別に協議する）	48	22.9
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	28	13.4
	・支給しない	170	81.3
	・その他（個別に協議する）	11	5.3

(注) 各区分ごとに集計社数が違っている。構成比は、各区分ごとの構成比となっている。