

〔 調 査 の 説 明 〕

1 調査の目的

本調査は、中央労働委員会が労働争議の解決に向けて行うあっせん・調停等の参考として利用するための情報を収集することを主目的として、昭和 27 年以降隔年実施しているものである。本報告書は、調査事項の一部を集計したものである。

2 調査対象期日

- (1) 平成 29 年 6 月末日現在における、退職金制度（退職一時金制度、退職年金制度）及び定年制の事情について調査した。
- (2) ただし、次の事項はそれぞれに示す期間を対象とする。
 - ① 退職金制度（退職一時金制度、退職年金制度）の変更状況
平成 27 年 7 月～平成 29 年 6 月
 - ② 退職事由別退職者数及び一人平均退職金額
平成 28 年度 1 年間（決算期間）

3 調査の実施期間

平成 29 年 8 月 2 日から 9 月 11 日までとした。

4 調査対象企業

原則として次に該当する企業の中から独自に選定した 380 社で固定している。

- (1) 資本金 5 億円以上
 - (2) 労働者 1,000 人以上
- なお、本調査は、企業単位（本社、支社、出張所、工場等を含めた企業全体）で実施している。

5 調査対象労働者

調査対象労働者は、短時間労働者を除く期間を定めずに雇われている労働者である。長期欠勤者や賃金の全部又は一部を支給していない出向者等は除く。管理職、役員及び理事でも、一般労働者と同じ給与規定等が適用される者は対象とする。

6 回答状況

有効回答企業数は 223 社、回答率は 58.7%であった。

7 集計方法

- (1) 航空、病院、農協団体等一部の企業を除く企業（214社）を集計対象とした。
- (2) 集計値は、該当する企業数又は企業ごとの数値を単純に平均して得た1社当たりの単純平均値である。ただし、「集計表第11表」（産業別退職事由ごとの平均退職金額）及び「集計表第12表」（産業、勤続年数、学歴別定年退職者の平均退職金額）は退職者数による加重平均である。

また、集計表ごとに、いずれかの調査項目に回答した企業数を集計し、集計社数として表示した。

8 主な用語の定義

(1) 事務・技術労働者及び生産労働者の区分

- ① 「事務・技術労働者」（又は「事務・技術」とは、管理、経理、営業、人事、福利厚生、研究開発等の部門に従事する労働者をいう。
- ② 「生産労働者」（又は「生産」とは、主に物の生産及び建設作業の現場において、生産業務及び生産工程に関する記録、検査、運搬、梱包等の業務に従事する労働者をいう。ただし、作業に従事しない職長、組長等の監督的労働者は「事務・技術労働者」とした。

(2) 総合職及び一般職の区分

- ① 「総合職」とは、基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事する職種をいう。
- ② 「一般職」とは、主に定型的業務に従事する職種をいう。

(3) 退職金制度について

- ① 「退職金制度」とは「退職一時金制度」及び「退職年金制度」のことをいう。
- ② 「退職一時金制度」とは、定年、会社都合、自己都合、死亡等の事由で退職した労働者に対し、あらかじめ定められた規定等に基づいて、企業又は退職金管理機関から一時金を支給する制度をいう。なお、年金受給資格取得前の退職者に年金原資から支給する脱退一時金は含めない。
- ③ 「退職年金制度」とは、定年、会社都合、自己都合、死亡等の事由で退職した労働者に対し、規約又は契約に基づき、企業又は退職年金資産管理運用機関等から退職者本人又は遺族に対し、継続して企業年金を支給する制度をいう。
- ④ 「モデル退職金」とは、学校を卒業後、直ちに（大学卒は22歳、短大・高専卒は20歳、高校卒は18歳）入社して同一企業に継続勤務し、標準的に昇進した者（モデル）のうち、設定されたモデル条件（事務・技術労働者又は生産労働者、総合職又は一般職、学歴、年齢、勤続年数別）に該当する者の退職金をいう。

- ⑤ 「満勤勤続」とは、大学卒は 22 歳、短大・高専卒は 20 歳又は 21 歳、高校卒は 18 歳で入社し、同一企業に定年退職するまで勤務することをいう。
 - ⑥ 「退職年金現価額」とは、将来、複数年にわたって支給される年金額の総額（事業主負担の掛金分に係る部分に限る。）から、その間に生ずると見込まれる利息相当分を含めない、現在の金額に換算した額をいう。なお、厚生年金等の公的年金は含めない。
- (4) 定年制事情について
- ① 「定年制」とは、労働者が一定年齢に達したとき雇用契約を解除することをあらかじめ就業規則等によって定めている制度をいう。
 - ② 「早期退職優遇制度」とは、定年に達する前に退職する者を対象に、退職金の支給額等を優遇することにより、早期退職を奨励する制度をいう。
 - ③ 「継続雇用制度」とは、「勤務延長制度」（定年が設定されたまま、その定年に到達した者を直ちに退職させることなく継続して雇用する制度）と「再雇用制度」（定年に到達した者を一旦退職させ、改めて同一企業との雇用契約を締結する制度）の総称である。