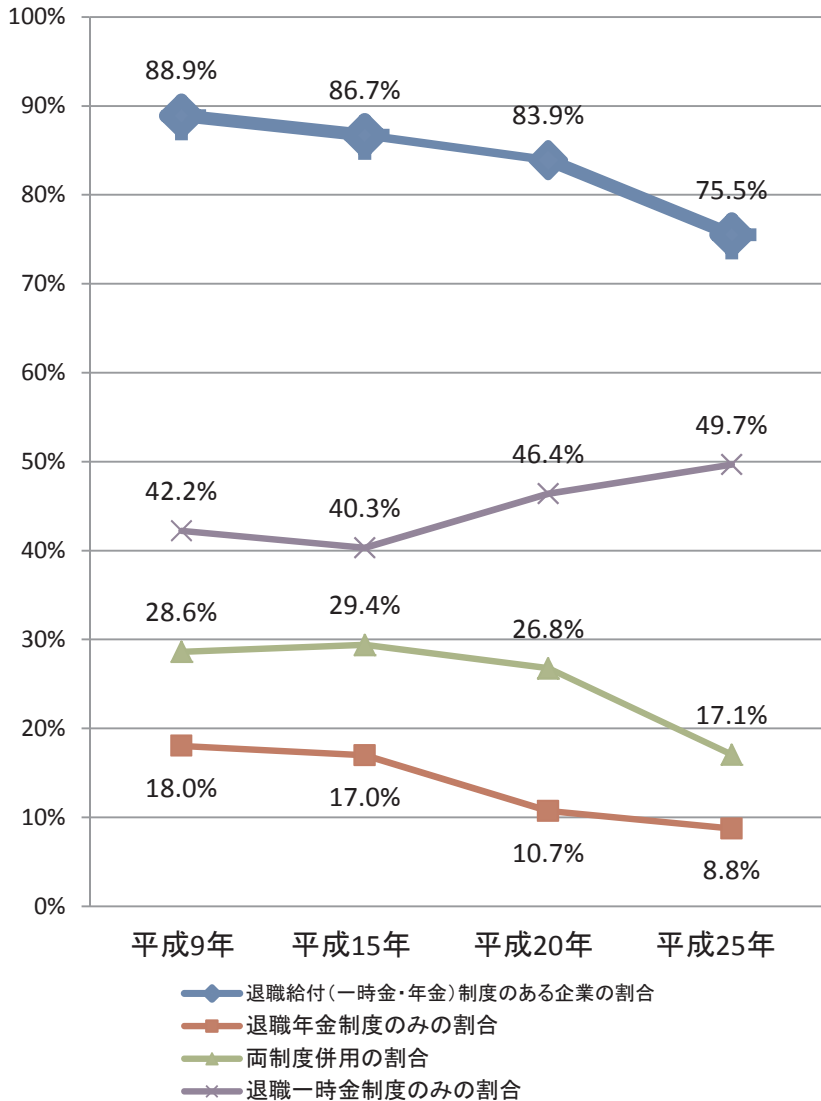


参考資料1

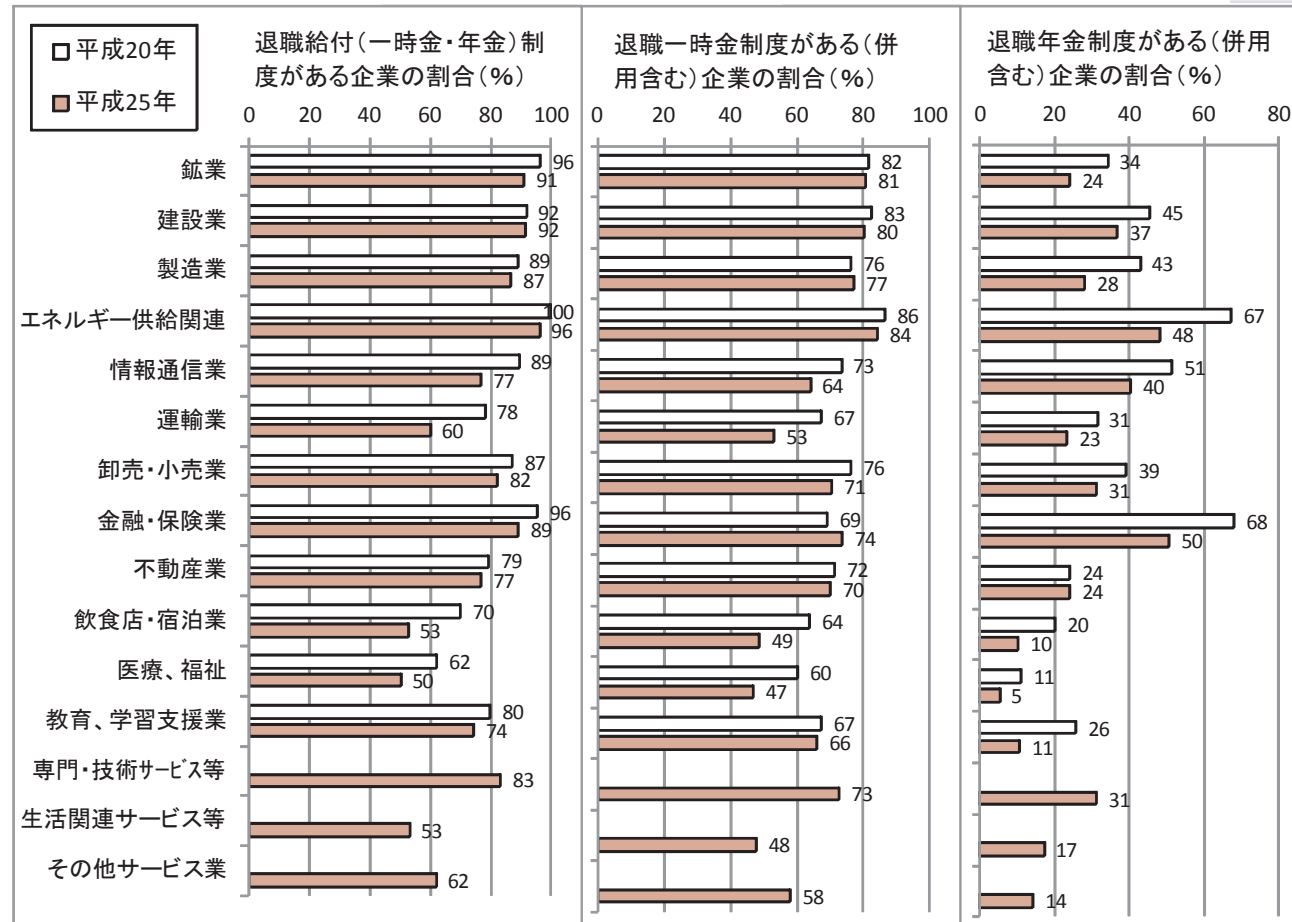
退職に伴って支払われる金銭 について

我が国における退職給付導入企業の現状

＜退職給付導入企業割合の推移＞



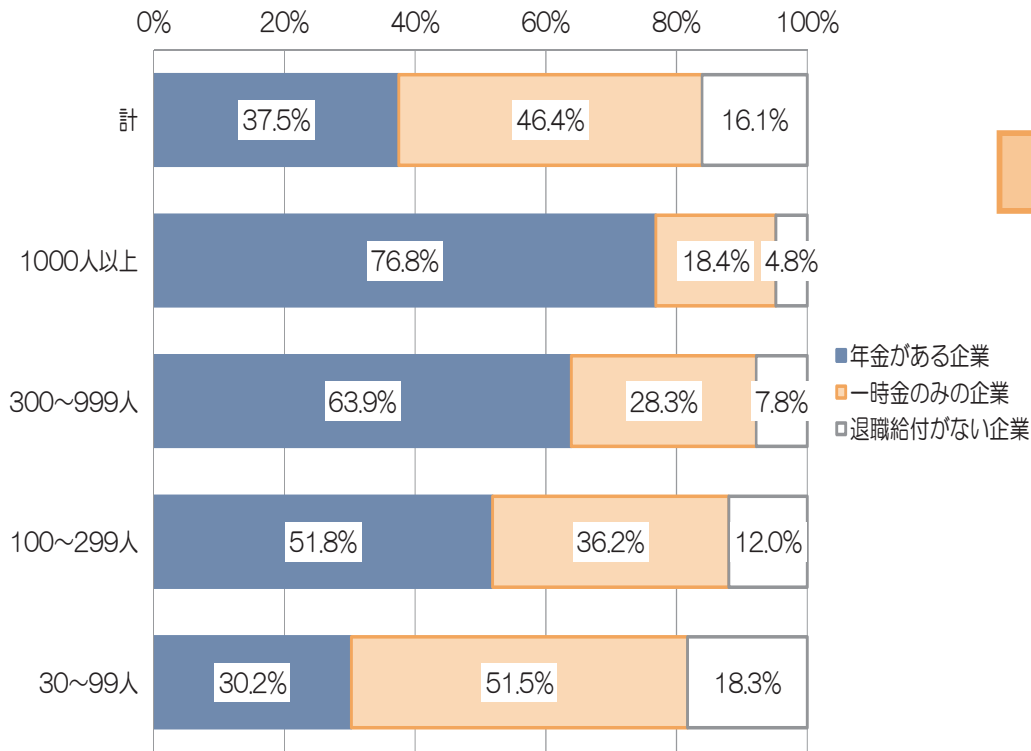
＜業種別にみた退職給付の有無の状況＞



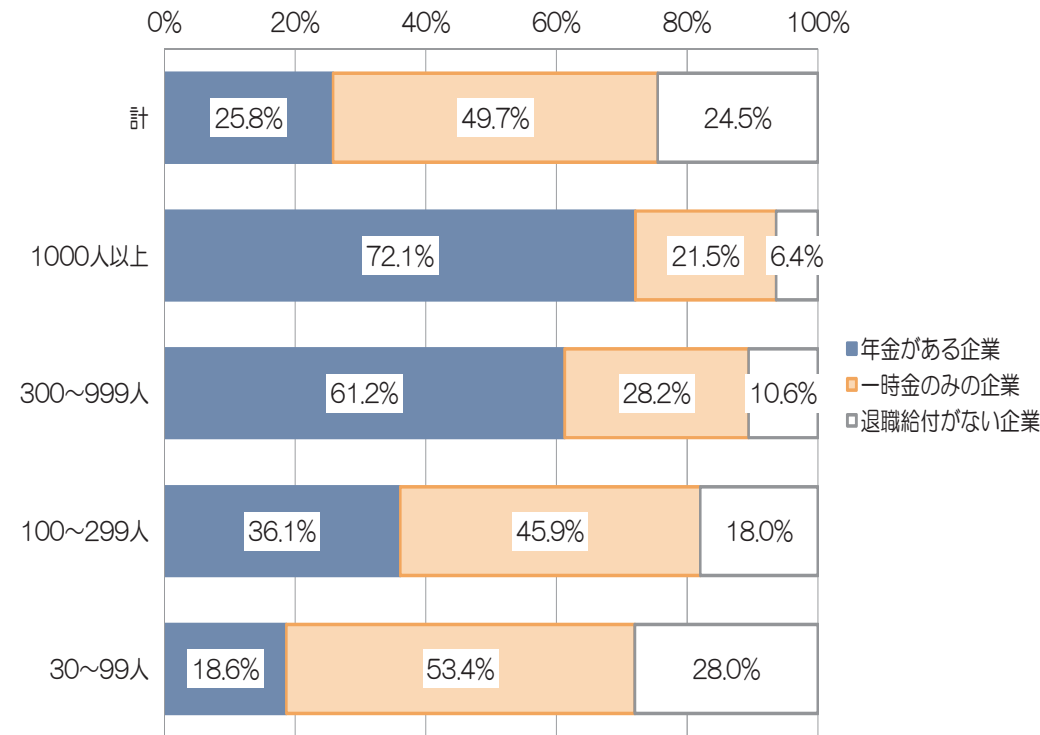
(注) 1. エネルギー供給関連とは電気・ガス・熱供給・水道業を、専門・技術サービス等とは学術研究、専門・技術サービス業を、生活関連サービス等とは生活関連サービス業、娯楽業をそれぞれ指す。
 2. 平成25年の専門・技術サービス等、生活関連サービス等並びにその他サービス業は平成20年には調査されていない。

企業規模別 退職給付の実施状況

退職給付の実施状況（企業割合・規模別、2008年）



退職給付の実施状況（企業割合・規模別、2013年）



（出所）厚生労働省「平成20年就労条件総合調査」

（出所）厚生労働省「平成25年就労条件総合調査」

事業所規模別雇用者（※1）数の割合

事業所規模	計	1~29人	30~99人	100~499人	500人以上
人数(万人)	5,089(※2)	1,523	872	1,059	1,565
割合	100	30.0	17.1	20.8	30.8

※1 会社、団体又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ているもの及び会社、団体の役員のうち、農林業を除いたもの。

※2 人数の合計には、雇用者ではあるが企業規模が分からない者（分類不能）が含まれている。

（出典）「労働力調査結果」（総務省統計局）

就業形態・年齢階級・ 在籍期間・職種		雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金 制度	財形制度	賞与支給 制度	福利厚生 施設等の 利用	自己啓蒙 ^(%) 援助制度
総	数	86.3	81.5	80.8	21.2	52.2	29.4	63.6	40.8	22.9
正	社員	99.5	99.5	99.5	30.7	78.2	43.4	83.2	51.2	31.5
正社員以外	の労働者	65.2	52.8	51.0	6.0	10.6	6.9	32.4	24.1	9.3
契	約社員	85.1	88.5	85.4	7.0	13.2	10.9	48.2	39.0	14.8
嘱	託社員	84.0	87.8	85.2	18.2	17.0	14.2	53.2	42.5	12.0
出	向社員	90.3	94.9	92.6	52.0	82.7	61.2	88.2	74.8	56.6
派	遣労働者	84.7	77.9	75.6	3.9	9.3	4.4	16.1	29.1	13.2
	登録型	80.9	76.7	73.0	1.1	1.1	0.5	5.4	29.0	9.4
	常用雇用型	89.0	79.3	78.6	7.1	18.6	8.8	28.2	29.3	17.6
臨	時的雇用者	16.6	13.5	11.0	0.2	1.5	1.3	3.3	7.7	0.0
パ	ートタイム労働者	55.3	35.3	33.8	2.7	5.4	2.8	25.8	17.4	5.6
そ	の他	74.6	70.0	67.9	3.5	10.9	5.9	39.0	19.7	6.1

(出所)厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(2010)

(注) 1) 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。

2) 派遣労働者は、派遣元での状況についての回答とした。

3) 契約社員：特定業種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

嘱託社員：定年退職等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。

出向社員：他企業より出向契約に基づき出向してきている者（出向元に籍を置いているかどうかは問わない）。

派遣労働者：労働者派遣法に基づく派遣元事業所から調査対象事業所に派遣された者。

臨時的雇用者：臨時的に又は日々雇用している者で、雇用期間が1ヶ月以内の者。

パートタイム労働者：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間が1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。

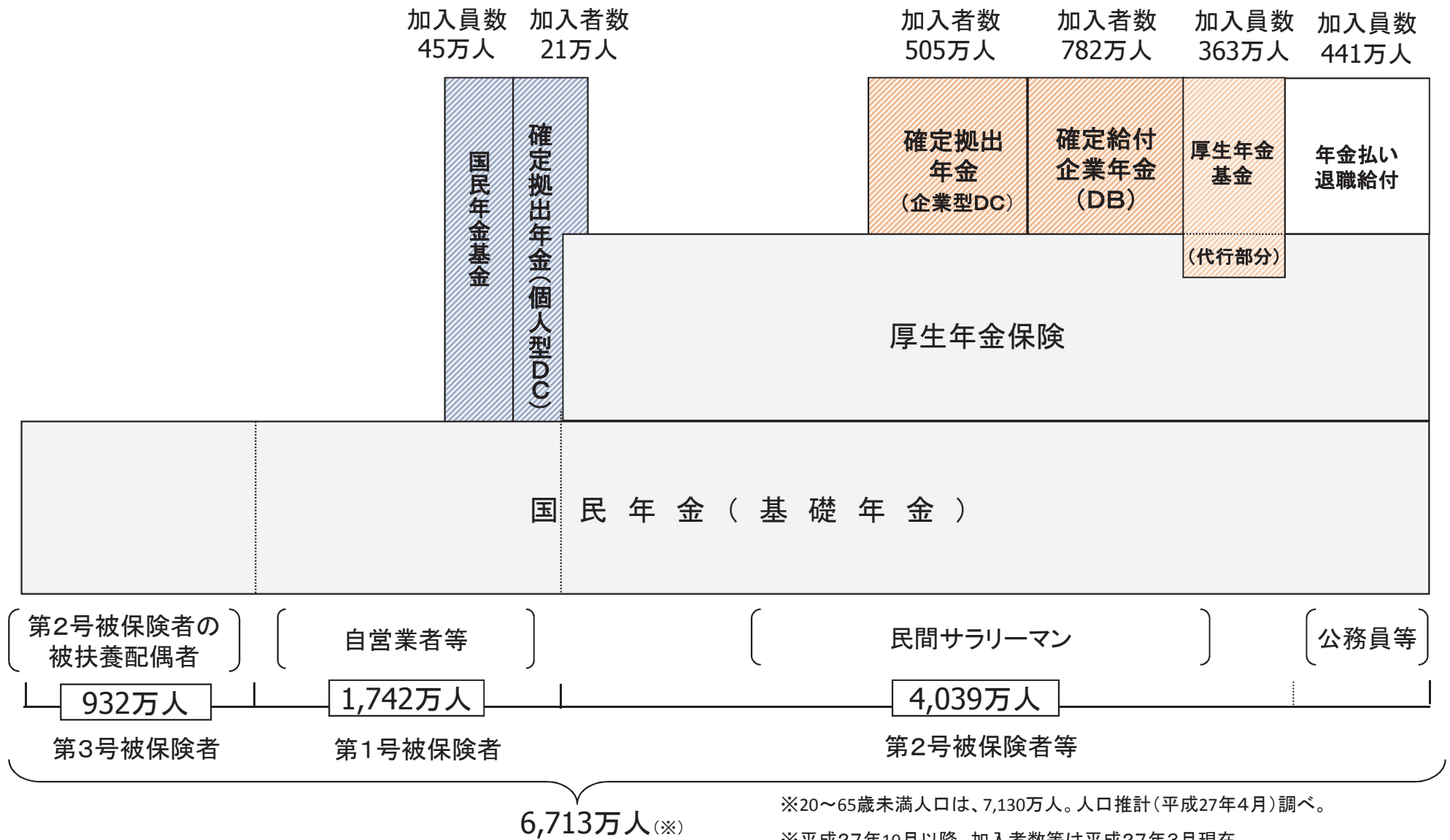
退職に伴って支払われる金銭 各国比較

国名	退職に伴って支払われる金銭
イギリス	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被雇用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。
ドイツ	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。
フランス	<p>一定の年齢を超えた段階で仕事を辞めると、金銭が支払われることになっており、希望退職か、雇用主による労働者の解雇かにより、計算額が変わる。</p> <p><労働者による希望退職> 同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与1/2ヵ月、15年以上20年未満で1ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で2ヵ月。</p> <p><雇用主による労働者の解雇> 最低でも法定解雇補償手当（※）を支払う。雇用主は、退職金とは別に労働者の年齢に係らず、拠出金として退職金の50%を老齢保険金庫（CNAVTS）に支払う義務がある。</p> <p>※10年まで(毎月の給与)×(勤務年数)×(5分の1)、10年を超える年数に対しては10年までの場合で算出した金額に加え、(毎月の給与)×(10年を超える勤続年数)×(15分の2)</p>
オランダ	<p>法規もなく、また慣習上も解雇紛争の解決の手段として以外には支給されていない。</p> <p>〔ただし、労働協約によっては定年（65歳）以前の早期退職勧奨金制度（退職金の支払い）を設けている。終身雇用契約を交わしている労働者との雇用契約を裁判所を通じて解除する場合、裁判所は一定の退職金の支払いを企業に命じる。〕</p>
デンマーク	解雇に際し、勤続12年以上は1ヵ月分、15年以上は2ヵ月分、18年以上は3ヵ月分の給与を一時金として払わなければいけない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が1年以上の場合は最高3ヵ月分、10年以上の場合は最高4ヵ月分、15年を超える場合は最高6ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。
日本	<ul style="list-style-type: none"> 退職金に関して法律上の義務はないが、退職金を用意している例が多い。また、退職金の算定基礎賃金に勤続年数別の支給率を乗じた設計としている企業が多いため、退職金は「賃金の後払い」的な特徴があるといわれている。 解雇をしようとする場合は少なくとも30日前には解雇予告をしなければならない、30日に満たない場合は、その日数分の賃金を支払わなければならない。

（出典）欧州・ロシア雇用制度一覧 2013年4月 日本貿易振興機構（JETRO）在欧州・ロシア事務所海外調査部欧州ロシアCIS課、欧州各国の雇用制度一覧 2009年8月 在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課（デンマークのみ）、労働法第10版 菅野和夫著

(参考) 年金制度の体系

平成26年7月25日 第7回社会保障審議会企業年金部会資料より



※20~65歳未満人口は、7,130万人。人口推計(平成27年4月)調べ。

※平成27年10月以降。加入者数等は平成27年3月現在。

(参考) 企業年金（確定給付企業年金・確定拠出年金）の概要

		確定給付企業年金	確定拠出年金
制度の概要		厚生年金適用事業所に使用される従業員が対象。厚生年金基金と異なり、国の厚生年金の代行を行わず、上乘せの年金給付のみを行う制度	国民年金第1号被保険者及び公務員を除く第2号被保険者が対象。拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用益との合計額をもとに給付額が決定される制度
掛金負担		事業主拠出を原則とし、加入者負担については本人の同意を条件に可能とする	【企業型】事業主負担(加入者も事業主負担を超えずかつ拠出限度額の範囲内で拠出可能) 【個人型】加入者負担
給付		【開始時】 60歳以上65歳以下の規約で定める年齢 50歳以上の規約で定める年齢に達した日以後に退職した場合 【給付形態】 老齢年金又は老齢一時金	【開始時】 60歳以上70歳以下の請求時 (加入期間が10年未満の場合は請求可能な年齢に制約あり) (例) 加入期間10年～8年 : 61歳以降請求可能 【給付形態】 老齢年金又は老齢一時金
税制	拠出時	【事業主】 全額損金算入 【加入者】 生命保険料控除(年4万円限度)	【事業主】 全額損金算入 【加入者】 小規模企業共済等掛金控除<拠出限度額あり>
	運用時	積立金について1.173%の特別法人税を課税 (注)平成28年度まで課税停止	積立金について1.173%の特別法人税を課税 (注)平成28年度まで課税停止
	給付時	【老齢年金】 雑所得課税(公的年金等控除) 【老齢一時金】 退職所得課税(退職時のみ)又は一時所得課税	【老齢年金】 雑所得課税(公的年金等控除) 【老齢一時金】 退職所得課税(退職時のみ)又は一時所得課税

(参考) 諸外国の私的年金制度の比較①

国名	アメリカ	イギリス
制度体系	<p>個人年金 (IRA, Keogh Plans)</p> <p>企業年金 給付建て (DB) 拠出建て (DC)</p> <p>公的年金 OASDI (連邦社会保障制度) (右の特別制度の加入者の一部を除く ほぼ全ての被用者・自営業者)</p> <p>鉄道職員退職制度 旧連邦職員退職制度 州地方職員退職制度</p>	<p>企業年金・(職域型)個人年金</p> <p>ステークホルダー年金 NEST 国家第二年金 ステークホルダー年金 NEST 企業年金 国家公務員年金 地方公務員年金</p> <p>基礎年金 (社会保険方式)</p> <p>自営業者 被用者 (サラリーマン・一部パート労働者含む) 公務員</p> <p>適用除外 基礎年金に任意加入可 無業者、最低所得額未満の者 (学生・主婦、一部のパート労働者等)</p> <p>(報酬比例部分) (定額部分)</p>
制度概要	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業が任意に設立する。 制度設計は企業により異なるが、大半の制度は内国歳入法上の要件を満たす「税制適格企業年金」として設計。 受給者保護の観点から受給権付与の基準等を定めるエリサ法が全ての企業年金に適用される。 DBとDC(401(k)プラン)、これらのハイブリッド型が可能。 <p>【IRA(個人退職勘定)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 70.5歳までの所得のある者(公務員、自営業者含む)及びその配偶者を対象とした、税制優遇を受けられる個人退職勘定。 拠出者は通常個人だが、事業主が払い込む事もできる。 退職・転職する際に401(k)プラン等から資産移換が可能。 <p>【Keogh Plans】</p> <ul style="list-style-type: none"> 自営業者、非法人企業のオーナー等を対象とした税制優遇を受けられる退職給付制度。 	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> DB型、DC型の実施が可能。 <p>【ステークホルダー年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国民を対象とし、事務コストを軽減し保険料を抑えたDC型の個人年金。 加入は任意であり、既存の職域年金等との選択制。 <p>【NEST】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全ての被用者及び自営業者等が低廉な手数料で利用することができ、自動加入制度の主な受け皿としての位置づけ。 DC型の制度設計で、退職年齢に応じて自動的にポートフォリオの組み替えを行うリタイアメントデイトファンド(RDF)や、低収益ファンド等6種類のファンドから選択。 資産運用に不慣れな者向けに、RDFをデフォルトファンド(運用商品を選択しない者に自動的に選択される商品)として設定。 退職時に年金原資を元に、アニュイティ(年金給付を目的とした金融商品)等の購入が可能。

(参考) 諸外国の私的年金制度の比較②

国名	ドイツ	スウェーデン														
<p>制度体系</p>	<p>個人年金(リースター年金、リュールップ年金)等</p> <p>企業年金</p> <table border="1"> <tr> <td>官吏恩給制度</td> <td>一般年金保険</td> <td>鉱業年金保険</td> <td>職業別の自営業者年金保険</td> <td>業界団体の年金保険</td> </tr> <tr> <td>公務員</td> <td>民間企業の被用者等</td> <td></td> <td>自営業者</td> <td></td> </tr> </table>	官吏恩給制度	一般年金保険	鉱業年金保険	職業別の自営業者年金保険	業界団体の年金保険	公務員	民間企業の被用者等		自営業者		<p>団体年金</p> <p>その他</p> <p>協約年金</p> <table border="1"> <tr> <td>ホワイトカラー ITP</td> <td>ブルーカラー SAF-LO</td> <td>国 PAO3</td> <td>地方 KAP-KL</td> </tr> </table> <p>国民年金</p> <p>プレミアム年金 (所得比例部分(積立方式))</p> <p>最低保障年金 + 所得比例部分(賦課方式)</p> <p>民間企業の被用者 公務員 その他</p>	ホワイトカラー ITP	ブルーカラー SAF-LO	国 PAO3	地方 KAP-KL
官吏恩給制度	一般年金保険	鉱業年金保険	職業別の自営業者年金保険	業界団体の年金保険												
公務員	民間企業の被用者等		自営業者													
ホワイトカラー ITP	ブルーカラー SAF-LO	国 PAO3	地方 KAP-KL													
<p>制度概要</p>	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業が任意に設立し、「老齢企業年金改革法」による受給権付与基準等の包括的な規制を受ける。 DB型の給付設計が中心であり、純粋なDC型は存在しない。 内部積立・外部積立が可能であり、方式によって支払保証制度の加入義務がある。 <p>【リースター年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 被用者を対象とする任意加入の私的年金。 政府から補助金の支給と所得控除の優遇措置がある。 終身年金保険の組み込みが必須。 商品提供会社が元本保証を行う。 「年金プラン」「貯蓄プラン」等の4種類の商品選択が可能。 <p>【リュールップ年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> リースター年金に加入できない自営業者向けに創設された、全国民の加入が可能な私的年金。 リースター年金と比べ所得控除枠が大きい、補助金の支給や元本保証はない。 	<p>【企業年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 全国的な労使協約による職域横断型。 ITP(ホワイトカラー向け)はDB型とDC型がある。 ITPのDB型は内部積立・外部積立が可能であり、前者の場合は保証保険の加入が義務。 SAF-LO(ブルーカラー向け)はDC型。 <p>【プレミアム年金】</p> <ul style="list-style-type: none"> 国民年金(公的年金)のうち、所得比例部分の一部をDC型で実施。 公的年金保険料18.5%のうち、2.5%を積み立てる。 個人勘定に積み立てられた保険料とその運用利回りにより、年金給付額を決定。 800本に上るファンドの中から運用先を選択可能。 運用先を選択しない場合は、公的運用機関であるAP7が提供するデフォルトファンドが自動的に選択される。 														

(参考) OECDによる先進諸国の年金給付水準の比較

【20歳から標準的な支給開始年齢まで平均賃金水準で働いた勤労者の年金(本人分のみ)の平均賃金に対する比率】
 ※平均賃金、年金いずれも税・社会保険料控除前

国名	アメリカ	イギリス	カナダ	オーストラリア	ドイツ	フランス	スウェーデン	デンマーク	日本
義務加入年金の所得代替率	38.3	32.6	39.2	52.3	42.0	58.8	55.6	78.5	35.6 (注)
うち、公的年金	38.3	32.6	39.2	13.6	42.0	58.8	33.9	30.6	35.6
うち、義務的な私的年金	—	—	—	38.7	—	—	21.7	47.9	—
労働人口の40—65%をカバーする任意の私的年金	37.8	34.5	33.9	—	16.0	—	—	—	—
公的年金の保険料率(2012)	労 4.2% 使 6.2%	労 12.0% 使 13.8% (国民保険全体)	労 5.0% 使 5.0%	(租税財源) —	労 9.8% 使 9.8%	労 6.8% 使 9.9%	労 7.0% 使 11.4%	(租税財源) —	労 8.4% 使 8.4%

(注) マクロ経済スライドによる調整が終了した段階での年金水準。平成21年財政検証に基づくスライド調整の割合から逆算すると、現時点の水準は7%ポイント程度高いと推計(推計は厚生労働省年金局による)

※ 上記の代替率と、我が国の財政検証で示している所得代替率とは、次の点で異なる。①本人分のみで配偶者の基礎年金を含まないこと、②20～64歳まで厚生年金加入した前提となっていること、③分母となる平均賃金が税・社会保険料控除前であること。

【前提】

- 給付算定の基礎となる賃金や加入期間
 - ・ 20歳で労働市場に参入し、標準的な支給開始年齢までの期間を、平均賃金で就労した場合を想定
- 経済変数
 - ・ 物価上昇率 2.5%/年
 - ・ 名目賃金上昇率 4.55%/年(実質賃金上昇率 2%/年)
 - ・ 積立方式の実質利益率 3.5%/年
- 給付算定ルール
 - ・ 2012年までに法制化された改革を反映。段階的に導入されている制度変更は、最初から導入済みと仮定。
 - ・ 配偶者に対する給付や加給を考慮しない单身モデル