

## 2018年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果

経団連は4月24日、「2018年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果」の概要を発表した。本調査は、企業における退職金・年金の実態と退職金水準の動向を把握し、退職金制度の見直し等の参考とするために1973年より隔年で実施している。

今回は、経団連企業会員および東京経営者協会会員企業1,990社を対象に実施（調査時期：2018年9月末現在）し、252社（製造業48.8%、非製造業51.2%）から回答を得た（有効回答率12.7%）。調査結果の概要は以下のとおり。

### 1. 標準者退職金（学校卒業後直ちに入社し、その後標準的に昇進・昇格した者を対象に算出）

職種別・学歴別のいずれの区分においても勤続年数・年齢の上昇に伴って増加している。「管理・事務・技術労働者（総合職）」の60歳では、大学卒が2,255.8万円、高校卒が2,037.7万円となっている。

1年あたりの増加幅をみると、「管理・事務・技術労働者（総合職）」では、大学卒は勤続年数30年（1,629.8万円）と33年（1,959.9万円）の間、高校卒は勤続年数35年（1,561.9万円）と37年（1,781.8万円）の間でそれぞれ最も大きくなっており、増加額はいずれも約110万円／年であった（図表1）。

図表1 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—

管理・事務・技術労働者（総合職）										生産・現業労働者					
大学卒					高校卒					高校卒					
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数	
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	
1	23	0	249	1.1	1	19	0	191	1.1	1	19	0	185	1.1	
3	25	0	658	2.7	3	21	0	445	2.3	3	21	0	500	2.7	
5	27	1	1,267	4.6	5	23	0	786	3.7	5	23	0	886	4.5	
10	32	3	3,079	9.2	10	28	1	1,917	7.5	10	28	1	2,120	9.1	
15	37	3	4,880	12.4	15	33	3	3,582	12.0	15	33	3	3,902	13.9	
20	42	3	8,094	17.6	20	38	3	5,787	16.8	20	38	3	6,238	19.7	
25	47	3	11,817	22.8	25	43	3	8,951	23.0	25	43	3	8,963	25.9	
30	52	1	16,298	29.3	30	48	2	12,220	28.5	30	48	2	12,086	32.3	
33	55	1	19,599	32.9	35	53	1	15,619	34.1	35	53	1	15,182	38.7	
35	57	1	20,381	35.0	37	55	1	17,818	37.4	37	55	1	16,139	41.4	
38	60	1	22,558	38.2	39	57	1	18,509	37.7	39	57	1	16,454	41.8	
					42	60	1	20,377	41.6	42	60	1	18,172	46.0	

注：(1)退職金額は、退職金一時金のみ、退職一時金と年金併用、退職年金のみの場合の額を合算し、単純平均したもの

(2)支給月数は、所定労働時間内賃金（2018年9月度標準者賃金）をもとに算出

(3)各項目で集計企業数が異なるため、比較の際には留意が必要

参考図表 標準者退職金の支給額および支給月数 —総額—  
(60歳までのすべての年齢ポイントで回答のあった企業を抽出して集計)

管理・事務・技術労働者(総合職)										生産・現業労働者				
大学卒					高校卒					高校卒				
勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合		勤続年数	年齢	扶養家族	会社都合	
			退職金額	支給月数				退職金額	支給月数				退職金額	支給月数
年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分	年	歳	人	千円	月分
1	23	0	234	1.1	1	19	0	101	0.6	1	19	0	156	0.9
3	25	0	605	2.6	3	21	0	308	1.6	3	21	0	483	2.7
5	27	1	1,076	4.1	5	23	0	571	2.8	5	23	0	844	4.4
10	32	3	2,612	8.3	10	28	1	1,497	6.0	10	28	1	2,055	8.9
15	37	3	4,913	13.3	15	33	3	2,945	10.0	15	33	3	3,646	13.3
20	42	3	8,316	18.8	20	38	3	5,198	15.3	20	38	3	5,985	19.4
25	47	3	11,958	24.0	25	43	3	7,777	20.2	25	43	3	8,458	25.0
30	52	1	16,228	30.2	30	48	2	10,897	25.9	30	48	2	11,867	32.1
33	55	1	18,929	33.9	35	53	1	14,001	30.6	35	53	1	14,752	38.3
35	57	1	20,304	36.2	37	55	1	15,539	32.4	37	55	1	16,097	40.9
38	60	1	22,113	39.9	39	57	1	16,798	34.1	39	57	1	16,955	43.0
					42	60	1	18,503	37.6	42	60	1	18,652	46.4

## 2. 賃金改定額と退職金算定基礎額との関係

賃金改定と退職金算定基礎額との関係をみると、「賃金改定額とは関係なく別建て」とする企業割合が増える傾向に変わりはなく、2016年調査を上回り、過去最高を更新した(84.0%)。

別建てとしている企業のうち、「ポイント方式(点数×単価)」を採用している企業が83.2%で最も多く、2010年調査から8割超で推移している(図表2)。

図表2 賃金改定額と退職金基礎額との関係 —全産業—

暦年	賃金改定額が基礎額に繰り入れられる		賃金改定額とは関係なく別建てとなっている			その他	
	全部	一部		ポイント方式 (点数×単価)	別テーブル方式		その他
				( )	( )		( )
2010年	15.4	10.0	72.3	59.2 ( 81.9 )	10.4 ( 14.4 )	2.7 ( 3.7 )	2.3
2012年	14.1	7.3	75.9	65.0 ( 85.6 )	8.6 ( 11.4 )	2.3 ( 3.0 )	2.7
2014年	12.3	7.8	76.2	65.6 ( 86.0 )	8.2 ( 10.8 )	2.5 ( 3.2 )	3.7
2016年	9.9	6.1	80.2	65.4 ( 81.6 )	11.0 ( 13.7 )	3.8 ( 4.7 )	3.8
<b>2018年</b>	<b>8.0</b>	<b>5.3</b>	<b>84.0</b>	<b>69.9</b> ( <b>83.2</b> )	<b>10.6</b> ( <b>12.6</b> )	<b>3.5</b> ( <b>4.2</b> )	<b>2.7</b>

注：(1)集計企業数を100.0とした割合

(2)小数点第2位以下四捨五入のため、合計が100.0にならない場合がある

(3) ( )内は退職金が「賃金改定額とは関係なく別建てとなっている」と回答した企業数を100.0とした場合の割合

### 3. ポイント方式を採用している企業の配分割合

各勤続年数・年齢において、「資格・職務要素」が60%台、「年功要素」が20%前後～20%台半ば、「考課要素」が10%弱の配分となっている。

勤続年数・年齢の上昇に伴い、「資格・職務要素」の配分割合が高まっている一方、「年功要素」が逡減している（図表3）。

図表3 ポイント方式を採用している企業の配分割合  
—全産業 総合職 大学卒(管理・事務・技術労働者)—

勤続年数	年齢	資格・職務要素	考課要素	年功要素	その他
年	歳	%	%	%	%
10	32	62.0	8.7	25.3	4.0
20	42	64.2	7.9	23.2	4.8
30	52	66.9	7.3	20.8	5.0
33	55	68.2	7.0	20.0	4.8
38	60	68.0	7.6	19.2	5.1

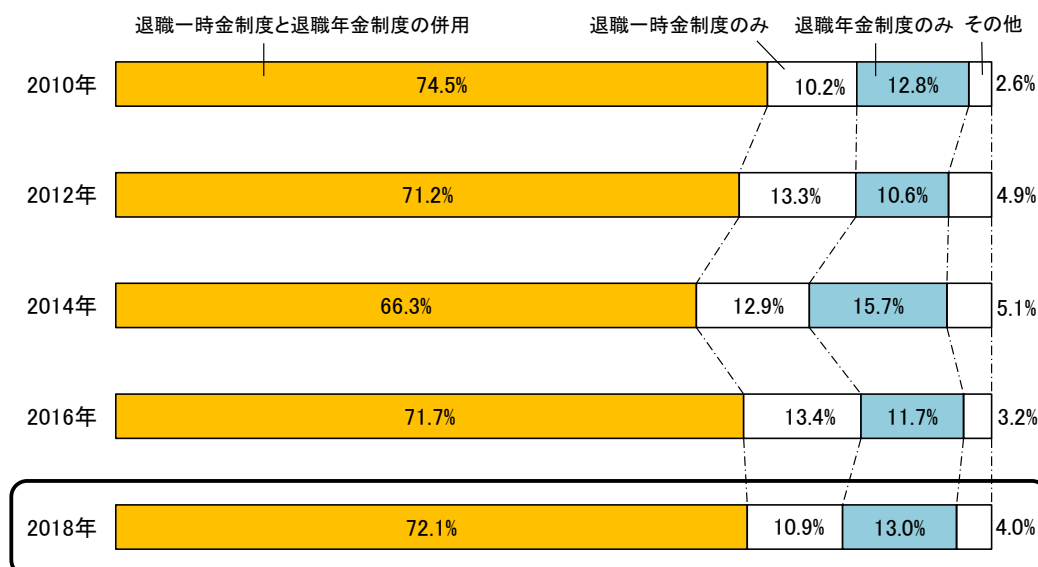
注：配分割合は、資格・職務要素、考課要素、年功要素、その他の割合を合算し、単純平均したもの

### 4. 退職金制度の形態

「退職一時金制度と退職年金制度の併用」が7割程度で最も多い傾向に大きな変化はなく、2018年調査は72.1%となった。

他方、「退職一時金制度のみ」は10.9%と2016年調査（13.4%）より減少し、「退職年金制度のみ」は13.0%と前回（11.7%）より若干増加した（図表4）。

図表4 退職金制度の形態 —全産業—



注：集計企業を100.0とした割合

## 5. 年金等の種類

「退職年金制度」を有している企業について、その種類をみると（複数回答）、「確定拠出年金（企業型）」が2016年調査と比べて10.3ポイント増加して6割を上回り（67.7%）、本項目の選択肢に「確定拠出年金」を追加した2002年以降で過去最高を記録した。特に、500人以上規模では初めて7割を超えた（70.2%）。

このほか、「確定給付企業年金（規約型）」が48.4%、「確定給付企業年金（基金型）」が26.5%となっている（図表5）。

図表5 年金等の種類（複数回答） —全産業—

区分 年		集計 企業数	厚生年金 基金	確定給付企業年金			確定拠出 年金 (企業型)	中小企業 退職金 共済	自社年金	適格年金	その他	キャッシュ バランス プラン (CBP)
				基金型	規約型	「型」 無回答						
2010		100.0	9.7	27.8	46.0	0.8	42.3	0.8	0.8	10.5	2.0	[41.6]
2012		100.0	8.6	31.0	48.2	2.5	51.8	1.0	2.0		1.0	[42.1]
2014		100.0	6.7	31.7	51.3	0.9	54.0	0.0	0.9		1.3	[37.9]
2016		100.0	6.0	26.7	50.2	0.0	57.4	0.8	0.4		0.8	[40.9]
<b>2018</b>		<b>100.0</b>	<b>1.8</b>	<b>26.5</b>	<b>48.4</b>	<b>0.4</b>	<b>67.7</b>	<b>0.9</b>			<b>2.7</b>	<b>[40.1]</b>
規模 別	500人 以上計	100.0	1.6	28.3	49.7	0.5	70.2				3.1	[42.5]
	500人 未満計	100.0	3.1	12.5	40.6		53.1	6.3				[22.2]

注：(1)集計企業数を100.0とした割合。複数回答を含むため、合計は100.0を超える  
 (2)[ ]内は厚生年金基金または確定給付企業年金を採用している企業を100.0とした割合  
 (3)適格退職年金は2012年3月31日をもって廃止された  
 (4)キャッシュ・バランス・プランについては、類似制度も含む

## 6. 確定拠出年金のマッチング拠出の導入状況

「確定拠出年金（企業型）」におけるマッチング拠出（事業主掛金を上回らない範囲で、加入者である従業員も掛金を拠出できる制度）の導入企業は着実に増加している。2018年調査では、「導入済み」が45.5%（2016年比+9.7ポイント）と、半数近くに及んでいる（図表6）。

図表6 マッチング拠出の導入状況 —全産業—

区分	2012年	2014年	2016年	2018年
導入済み	6.6	30.2	35.8	45.5
導入する方向で検討中	21.3	14.1	12.7	6.7
導入の考えはない	61.5	47.7	45.1	42.7
その他	10.7	8.1	6.4	5.1

以上