

就労条件

退職給付制度あり企業、定年時の退職給付額とも大幅に減少——厚生労働省調査

TOPICS

1

過去三年間の制度見直しは
一時金で約一％、年金で約七％

こうしたなか、退職一時金制度について過去三年間に見直しを行った割合は、全企業のうち一・三％だった。見直し内容は（複数回答）、「他の退職一時金制度へ移行」が二九・〇％で最多。これに「新たに導入または既存のものに他へ設置」（二・七％）や「算定基礎額の算定方法の変更」（一・四・二％）などが続く。一方、退職年金制度について過去三年間に見直しを行った企業割合は、同七・一％だった。見直し内容（複数回答）は、「他の年金制度へ移行」が四九・一％で半数弱にのぼった。

二〇一二年（または二〇一一年会計年度の）一年間における勤続三年以上の定年退職者の退職給付額は、「大学卒（管理・事務・技術職）」で二一五六万円（月収換算で四一・四カ月分）、「高校卒（管理・事務・技術職）」で一九六五万円（同四三・八カ月分）、「高卒（現業職）」で一四八四万円（四二・一カ月分）だった。前回調査に比べてそれぞれ三三五万円（四・五カ月分）、二七三万円（四・一カ月分）、五三七万円（二・一カ月分）の大幅下落となった。その理由について賃金福祉統計室では「退職時の所定内賃金が減っていること、年金等の運用状況が思わしくなく抑制傾向が強まったことなどが、影響したのではないか」と話している。

より大幅に減少した。制度の形態別にみると、「退職一時金制度のみ」が六五・八％で、前年（五五・三％）より大幅に（一〇・五ポイント）上昇。一方、「退職年金制度のみ」は一・六％で前回調査（二・八％）を一・二ポイント下回ったほか、「両制度併用」も二二・六％と、前回（三一・九％）より九・三ポイント大きく低下した。

退職一時金制度がある企業（八八・四％）に対して支払準備形態を尋ねると「複数回答」、「社内準備」が六四・五％でもっとも多い。次いで、「中小企業退職金共済制度」（四六・五％）、「特定退職金共済制度」（七・五％）などと続く。なお、退職一時金制度のみの企業で支払準備形態が「社内準備のみ」の場合（二六・九％）に、保全措置を講じている割合は一六・七％だった。保全措置を講じていない（八三・三％）ことについて、労使協定を締結している企業は二・三％にとどまっている。一方、退職年金制度がある企業（三四・二％）の支払準備形態は（複数回答）、「厚生年金基金」が四四・八％でもっとも多い。次いで、「確定拠出年金（企業型）」が三五・九％、「確定給付企業年金（CBPを含む）」が三五・六％などとなっている。

四社に一社が退職給付制度なし

一方、同調査は五年ごとに、退職金の支給状況についても尋ねている。それによると、退職給付（一時金・年金）制度がある企業割合は七五・五％で、二〇〇八年の前回調査（八三・九％）

厚生労働省は一月二日、二〇一三年「就労条件総合調査」結果を公表した。それによると、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業割合は一・二％で、前年（八・八％）より二・四ポイント上昇した。反面、年次有給休暇の取得率は、前年を二・二ポイント下回る四七・一％と、三年ぶりに低下した。また、退職給付（一時金・年金）制度のある企業割合が、四社に三社程度（七五・五％）まで減少。勤続三年以上以上の定年退職者の退職給付額も、「大学卒（管理・事務・技術職）」で二一五六万円と、五年前の前回調査より大幅に（三三五万円）下落した。

調査は、主要産業における企業の労働時間制度や賃金制度など総合的な就労条件の現状を明らかにするもの。常用労働者が三〇人以上の民営企業を対象に一月時点の状況を調査し、対象企業六一四四社のうち四二一一社から得た有効回答（有効回答率六八・五％）をまとめている。

年休取得率を初めて男女別に調査

二〇一二年（あるいは二〇一一年会計年度）の一年間に企業が付与した年次有給休暇（繰越日数は除く）は、労働者（パートを除く期間の定めのない労働者）の一人平均で一八・三日（前年一八・三日）だった。これに対し、労