

給 生 ー 2 8

平成24年3月7日

総 務 大 臣 川 端 達 夫 殿

財 務 大 臣 安 住 淳 殿

人事院総裁 江 利 川 毅

民間の企業年金及び退職金の実態調査の結果並びに
当該調査の結果に係る本院の見解について

平成23年8月25日に貴職から御依頼のあった標記の件につきましては、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査を行うとともに、現行の国家公務員共済年金の職域部分及び退職手当との水準比較を行いました。

本件について人事院の取りまとめた調査結果及び見解は、別紙のとおりであります。

別 紙

I 民間及び公務における退職給付調査の結果

1 民間企業の退職給付調査の結果

平成23年8月、国家公務員の退職給付制度を所管している総務大臣及び財務大臣から人事院総裁に対し、「高齢期の雇用等が検討課題となる中、公務員の退職後の生活保障的な性格も有している退職給付についても、政府として民間の動向を勘案しつつ、そのあり方について検証を行う必要があります」として、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査について、「貴院において改めて調査を実施していただくとともに、貴院の見解を承りた」との要請があった。これを受けて、本院は、職員の給与等を担当する専門機関として、平成18年に内閣からの要請を受けて調査を実施した経緯があること（以下この調査を「平成18年調査」という）などを踏まえ、今般、平成18年と同様に民間の退職給付の制度及び支給額の調査を実施し、その結果を受けて退職給付の官民比較を行った。

(1) 調査対象及び調査方法

退職給付は勤務条件的な性格を有していることから、調査企業は、本院が毎年実施している「職種別民間給与実態調査」と同様に、企業規模50人以上の企業を対象とした。具体的には、企業規模50人以上の全国の民間企業約35,700社（母集団企業）から企業規模及び産業分類別に層化無作為抽出法によって抽出した6,314社を対象に、昨年10月から11月にかけて調査を実施した。調査内容は、平成22年度における各民間企業の退職給付制度と平成22年度中に勤続20年以上で退職した常勤従業員（大卒及び高卒）の退職給付の支給額とした。その際、調査対象となる常勤

従業員については、政策の立案や行政事務の執行等の事務・技術的な業務が主体となっている公務における代表的な職種であり、一般の行政事務を行っている行政職俸給表(一)適用職員と類似すると認められる民間企業の事務・技術関係職種の従業員とした。また、調査結果の集計は母集団に復元して行い、退職給付の支給額については、退職給付制度を有する企業における平均的な実態を把握するため、退職給付制度を有する企業における退職者の退職給付の支給額を集計している。

なお、民間企業において退職者に支給される給付には、企業年金と退職一時金があるが、両者は一体的に組み合わされて退職給付として機能している。このため、以下においては、企業年金、退職一時金の双方を含む、いわゆる退職に伴う給付全般を「退職給付」と整理している。

(2) 調査結果の概要

今回の調査においては、調査対象企業6,314社のうち3,614社から回答を得、調査完了率は57.2%となっている。

調査結果の概要は以下のとおりである。

【参考資料 1～3 民間企業退職給付調査の実施状況 等 参照】

① 退職給付制度の概要

ア 企業年金制度、退職一時金制度の普及率

退職給付制度を有する企業の割合は、別表第1に示すとおり93.5%（平成18年調査時92.0%）となっている。そのうち、企業年金制度のみ有する企業の割合は13.1%、退職一時金制度のみ有する企業の割合は40.1%、企業年金制度と退職一時金制度を併用している企

業の割合は46.8%となっており、企業年金制度を有する企業の割合は59.9%（平成18年調査時58.5%）、退職一時金制度を有する企業の割合は86.9%（平成18年調査時85.5%）となっている。

イ 企業年金制度の概要

企業年金制度を有する企業における、企業年金の種類別の採用割合（複数回答）は、別表第2に示すとおりである（各企業年金制度の概要は、別表第2の（参考）参照）。企業で採用されている年金の種類は、確定給付企業年金が46.6%（平成18年調査時14.6%）と最も高く、次いで厚生年金基金が28.4%（平成18年調査時31.4%）、確定拠出年金が24.7%（平成18年調査時11.7%）となっている。適格退職年金が平成23年度末をもって廃止されることから、適格退職年金の採用割合が平成18年調査時の60.6%から今回は15.5%に大幅に低下した一方、確定給付企業年金及び確定拠出年金の採用割合が増加した。

企業年金の受給資格については、すべての種類の企業年金を集計すると、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）によるものが多くを占めている。他方、拠出については本人拠出がある場合は19.0%にとどまり、81.0%の企業年金は事業主の全額拠出となっている。また、退職時及びそれ以降に企業年金の全部又は一部を一時金として受給することを退職者本人が選ぶことができる選択一時金制度を有するものが75.5%（平成18年調査時78.1%）を占めている。

ウ 退職一時金制度の概要

退職一時金制度を有する企業における退職一時金の種類（複数回答）は、「社内準備による退職一時金」を採る企業の割合が81.5%と最も高い。その場合の退職一時金の主な算定方式については、勤続年数・資格等に応じて毎年ポイントを付与し、その累積ポイントに企業ごとに定めている一定の額を乗じて退職一時金を決定するポイント制を用いている企業の割合が29.1%、退職時基本給の全額に勤続年数別支給率を乗ずる方法を用いている企業の割合が29.0%となっている。

エ 早期退職優遇制度及び希望退職制度の状況

早期退職優遇制度とは、定年前に退職する従業員に対して退職一時金の上積みを行ったり、定年退職者として取り扱うなど、退職一時金の支給に対して定年前退職者を特別に優遇する制度で、恒常的に実施されているものをいう。退職一時金制度を有する企業のうち、退職一時金算定に当たって早期退職優遇制度を有する企業の割合は11.6%（平成18年調査時15.1%）となっており、企業規模1,000人以上の民間企業では43.9%（平成18年調査時46.1%）となっている。早期退職優遇制度を有する企業において、22歳採用の大卒総合職の正社員をモデルとして、早期退職によらずに自己都合で退職した場合と比べた退職一時金の割増率は、45歳で退職する場合は80.6%、50歳で退職する場合は56.1%、55歳で退職する場合は35.2%となっており、若年退職者により高い割増率が設定される傾向がみられる。

希望退職制度とは、定年前の従業員に対して退職一時金の割増し

等の優遇措置を示した上で、期間を定めて時限的に退職者を募る制度をいう。退職一時金制度を有する企業のうち、平成18年1月以降の5年間に希望退職を募ったことがある企業の割合は9.9%となっており、希望退職を募ったことはないが就業規則等に希望退職の取決めがある企業の割合は0.9%となっている。

退職一時金制度を有する企業のうち、早期退職優遇制度と希望退職制度（実績あり・取決めあり）の両方とも導入している企業の割合は2.2%にとどまり、早期退職優遇制度はあるが希望退職制度がない企業の割合が9.3%、希望退職制度はあるが早期退職優遇制度がない企業の割合が8.6%となっている。

② 退職給付支給額の概要

退職給付制度を有する企業において、平成22年度中に勤続20年以上で退職した事務・技術関係職種の常勤従業員は98,999人となっている。このうち、後述する国家公務員（定年退職者及び勸奨退職者）の退職給付との比較の対象となる定年退職者は65,053人、会社都合退職者は18,382人となっている。これらの者の企業年金現価額（注参照）と退職一時金（退職祝い金等の退職に伴う補助給付を含む）を合わせた退職給付総額の勤続年数別、退職事由別の平均額は、別表第3に示すとおりである。例えば、最も定年退職者が多い層は、勤続41年の層であり、その退職給付総額は24,547千円（うち企業年金現価額15,205千円、退職一時金9,342千円）となっている。

なお、企業年金の支給基準に基づき一時金で支給された分については、その位置付けに鑑み、企業年金現価額の中に含めて集計を行って

いる。また、企業年金については、平成18年調査と同様、事業主が拠出する額で比較するという観点から、本人拠出がある場合でも本人拠出分を除いて事業主拠出分のみを集計した。

(注) 退職給付のうち企業年金として支給される分については、企業や個人によって、支給開始年齢、支給期間などが異なっているため、将来、年金として具体的に支払われる年金年額だけを捉えても比較することはできない。このため、企業年金として支給される分については、将来支払われる年金総額を退職時点の現価として換算し、この額と実際に支払われた一時金（企業年金の支給基準に基づき支払われた一時金を含む）との合計額を退職給付総額とした。

現価換算に当たっては、同じ物差しで退職時の価値に換算するため、官民共通の現価換算率によってその額を算出することとし、その換算率としては、平成18年調査と同様、厚生労働大臣告示により定められている企業年金の最低積立基準額算出の割引率（平成22年度は2.38%）を用いた。

2 国家公務員の退職給付調査の結果

(1) 退職給付制度の概要

官民共通に支給される公的年金以外に国家公務員が退職する場合に支給される給付には、民間企業の退職金に対応するものとして一時金で支給される退職手当と、20年以上勤続して退職する場合に支給される共済年金の職域部分（以下「共済職域」という）があり、いずれも、国家公

務員の退職後の生活を支えている。退職手当は、退職日現在の俸給月額等を基礎として、退職事由及び勤続年数別に定められた支給率等により算出される仕組みである。一方、共済職域は、勤続期間を通じた標準報酬の平均額を基礎として、共済年金の組合員期間の月数等により算出される仕組みであり、退職事由による支給額の差は生じないが、勤続年数が長いほど支給額が高くなる。

(2) 退職給付支給額の概要

① 支給額の把握手法

1 に示した民間企業の退職給付との比較を行うため、本院は、平成22年度中に勤続20年以上で退職した行政職俸給表(一)の適用を受けていた国家公務員(大卒及び高卒)の共済職域の支給予定年額について調査した。また、これらの職員の退職手当について、総務省が実施した国家公務員退職手当実態調査によって支給額の把握を行った。これらの調査を基に、本院において、共済職域については、民間企業の企業年金の現価換算で用いたものと同じ率(2.38%)を用いて退職時の価値に換算することで退職手当と合わせた退職給付総額を把握した(1(2)②の(注)参照)。

なお、共済年金における使用者たる国と職員本人の拠出割合は共済職域も含め50%ずつとなっているが、平成18年調査と同様、退職手当と同様に使用者が拠出する額で比較するという観点から、共済職域の額は使用者拠出分のみを指し、民間企業におけると同様、本人拠出分は含めずに集計した。

② 退職給付支給額の概要

平成22年度中に勤続20年以上で退職した行政職俸給表(一)の適用を受けていた職員のうち、定年退職者は1,518人、勸奨退職者は422人となっている。平成21年9月から内閣により国家公務員の再就職のあっせんが禁止されたことに伴い、勸奨退職者が大幅に減少してきている(平成18年調査時の定年退職者1,506人、勸奨退職者2,067人)。

定年又は勸奨により退職した者の共済職域の現価額と退職手当を合わせた退職給付総額の勤続年数別、退職事由別の平均額は、別表第4に示すとおりである。これらの職員の共済職域の退職時における現価の平均額は2,433千円、退職手当の平均額は27,071千円となっている。別表第4において、最も人員が多い層は勤続42年の定年退職者の層であり、その退職給付総額は29,187千円(うち共済職域現価額2,611千円、退職手当26,577千円)となっている。

【参考資料4 公務における共済職域及び退職手当制度の概要 参照】

II 退職給付の官民比較

1 比較の考え方

Iで把握した民間及び公務における退職給付支給額の実態を基礎として、平成18年調査と同様に、以下の考え方により官民の退職給付水準を比較した。

(1) 企業年金と退職一時金を合わせた比較

企業年金は退職一時金から移行した場合が大半であり、また、退職給

付制度を有する企業の割合は93.5%となっており、企業年金として支給されるか退職一時金として支給されるかは、退職給付の支給方法の相違に過ぎないと考えられる。また、企業年金と退職一時金は両者が一体的に組み合わされて、民間企業従業員の退職後の生活設計を支える仕組みとして機能している。こうした点に鑑み、両者を合算した総額を国家公務員の退職給付の総額（共済職域及び退職手当の額）と比較した。

(2) 同職種の者について退職事由及び勤続年数を合わせて比較

退職給付の官民比較に当たっては、同職種の者について同じ条件の下で比較することが求められる。このため、政策の立案や行政事務の執行等の事務・技術的な業務が主体となっている公務における代表的な職種であり、一般の行政事務を行っている行政職俸給表(一)適用職員とそれと類似すると認められる民間企業の事務・技術関係職種の常勤従業員との間で比較した。

また、勤続20年以上で退職した国家公務員の大半が定年退職者又は勸奨退職者であることから、これらの退職事由に該当して退職した官民の退職者について、退職事由及び勤続年数が同じ者同士で支給水準を比較した。

その際、民間企業において早期退職優遇制度や希望退職制度が適用されて退職した者は、会社都合による退職と同義に捉えることができることから、国家公務員の場合の勸奨退職と同一の退職事由にあるものと整理して官民比較を行った。

(3) 使用者拋出に基づく退職給付での比較

民間の退職給付と比較して国家公務員の退職給付のあるべき水準を考
える場合、使用者としての責務において、民間企業従業員及び国家公務
員の退職後の生活設計を支える目的で支出される給付の総額を捉えるこ
とが適当である。そのため、官民それぞれの使用者拋出に係る退職給付
総額を比較することとし、本人の拋出に基づく退職給付の支給額分は含
めないこととした。

2 退職給付水準の官民比較結果

上記1で示した比較の考え方にに基づき、本院は、調査対象となった企業
規模50人以上の民間企業との比較を行った。具体的には、公務においては
行政職俸給表(一)適用職員、民間企業においては公務の行政職俸給表(一)
適用職員と類似すると認められる事務・技術関係職種の常勤従業員につい
て、退職事由別(公務の定年退職と民間の定年退職、公務の勸奨退職と民
間の会社都合退職)、勤続年数別に退職給付総額(いずれも使用者拋出分)
を対比させ、仮に国家公務員の退職者に民間企業の退職給付額を支給した
とすれば、これに要する支給総額が現に国家公務員の退職者に支払われる
退職給付総額と比べてどの程度の差があるかを算出するラスパイレス方式
による比較を行った。

その結果は、別表第5に示すとおり、公務29,503千円(うち共済職域現
価額2,433千円、退職手当27,071千円)に対して民間25,477千円(うち企
業年金現価額15,063千円、退職一時金10,415千円)となり、公務の退職給
付総額が民間を4,026千円(13.65%)上回っている。

Ⅲ 国家公務員の退職給付についての見解

1 官民較差の解消の必要性

国家公務員の退職給付は、退職後の職員及び家族の生活設計を支えるとともに、守秘義務等の服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきている。そうした退職給付は勤務条件的な性格を有しており、その水準は同種の給付を行っている民間企業における退職給付の総額との均衡を図ることが、経済社会情勢に適応した適正な退職給付を確保することにつながるものである。このため、上記Ⅱで示した民間企業の退職給付調査に基づく官民の退職給付の比較結果に基づき、国家公務員の退職給付について見直しを行うことが適切である。

退職給付の見直しに当たっては、国家公務員の退職給付がこれまで終身年金である共済職域と退職手当から構成され、その意義を果たしてきている経緯や、企業規模50人以上の民間企業では退職給付として企業年金を有する企業が過半を占めていることを考慮した対応が必要であると考えられる。なお、これまで国家公務員退職手当法の改正により退職手当の引下げ（昭和56年は△8.3%、平成15年は△5.5%）が行われた際には、所要の経過措置が講じられている。今回の退職給付の見直しは、退職後の職員の生活設計に大きな影響を及ぼすこと、及び過去の引下げ幅と比べても大幅な引下げとなることに鑑み、所要の経過措置を講じることが適切と考えられる。

2 早期退職に対するインセンティブの付与

国家公務員については再就職あっせんが禁止され、今後在職期間の長期化が一層進むとみられる。このため、今回の退職給付の見直しに当たって

は、組織活力を維持する観点から、民間企業において大企業を中心に早期退職優遇制度がある程度普及していることも勘案しつつ、退職手当制度において早期退職に対するインセンティブを付与するための措置を併せて講じていく必要がある。

以 上

別表第1 退職給付制度の状況

(単位：%)

項 目	割 合
退職給付制度がある	93.5 (100.0)
企業年金制度がある	(59.9)
企業年金制度のみ	(13.1)
企業年金制度と退職一時金制度を併用	(46.8)
退職一時金制度がある	(86.9)
退職一時金制度のみ	(40.1)
退職給付制度がない	5.4
不明	1.1

(注) 1 事務・技術関係職種の従業員がいる企業34,810社について集計した。

2 () 内は退職給付制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

別表第2 企業年金制度の状況

(単位：%)

項 目	割 合	
企業年金制度がある	56.0 (100.0)	} 複数回答
確定給付企業年金（規約型）	(37.0)	
確定給付企業年金（基金型）	(9.6)	
確定拠出年金（企業型）	(24.7)	
厚生年金基金	(28.4)	
適格退職年金	(15.5)	
自社年金	(0.5)	
その他	(4.4)	
不明	(5.1)	
企業年金制度がない	42.9	
不明	1.1	

- (注) 1 事務・技術関係職種の従業員がいる企業34,810社について集計した。
 2 () 内は企業年金制度を有する企業を100とした場合の割合を示す。

(参考) 各企業年金制度の概要

- 「確定給付企業年金（規約型）」… 労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結んで、母体企業の外で年金資金を管理・運用し、公的年金の上乗せ給付を行う制度をいう。
- 「確定給付企業年金（基金型）」… 母体企業とは別の法人格を有する基金を設立した上で、その基金が年金資金を管理・運用し、公的年金の上乗せ給付を行う制度をいう。
- 「確定拠出年金（企業型）」… 企業がその従業員のために資産管理機関に拠出した掛金を、従業員ごとに積み立て、従業員自らが運営管理機関を通じて資産管理機関に運用の指図を行い、公的年金の上乗せ給付を行う制度をいう。
 確定拠出年金には、このほか、企業の従業員のうち企業年金がない者や自営業者等向けの「確定拠出年金（個人型）」がある。
- 「厚生年金基金」… 企業単独（単独設立）、親企業と子企業が共同（連合設立）、又は同種同業の多数企業が共同（総合設立）で、厚生年金基金を設立し、老齢厚生年金の一部を代行して給付するとともに、独自の上乗せ給付を実施する制度をいう。
- 「適格退職年金」… 事業主と信託会社などの受託機関との間で締結した年金契約が、一定の要件を満たすことについて国税庁長官の承認を得ることで税制の優遇措置を受ける制度をいう。なお、適格退職年金は平成24年3月31日までに廃止されることとなっている。
- 「自社年金」… 企業が自ら年金資金を管理・運用する自由設計の年金制度をいう。

別表第3 民間における勤続年数別、退職事由別退職者数及び平均退職給付額

勤続年数	定年退職 (退職者計：65,053人)				会社都合退職 (退職者計：18,382人)			
	退職者数	企業年金 現 価 額	退 職 一時金	退職給付 総 額	退 職 者 数	企業年金 現 価 額	退 職 一時金	退職給付 総 額
	人	千円	千円	千円	人	千円	千円	千円
20年	582	3,603	2,995	6,599	712	3,489	8,840	12,329
21年	782	3,886	2,888	6,774	680	3,994	8,647	12,641
22年	676	4,171	2,989	7,160	640	4,013	8,576	12,589
23年	437	4,728	3,751	8,479	555	4,895	9,061	13,956
24年	563	5,360	5,038	10,397	582	6,485	9,767	16,253
25年	524	6,005	5,116	11,121	711	7,698	11,242	18,940
26年	612	6,631	5,020	11,651	614	8,435	12,838	21,273
27年	579	7,281	5,046	12,327	698	8,798	15,639	24,437
28年	585	7,710	5,427	13,137	794	9,685	16,457	26,142
29年	868	8,615	6,113	14,728	760	10,165	16,563	26,728
30年	694	9,396	6,149	15,545	813	11,317	15,394	26,711
31年	765	10,136	7,727	17,863	1,058	12,447	14,613	27,060
32年	844	10,355	8,653	19,008	952	13,326	14,326	27,653
33年	1,299	11,768	9,225	20,993	1,054	14,183	14,795	28,977
34年	1,682	14,049	9,486	23,536	853	14,045	15,754	29,799
35年	3,318	15,586	9,621	25,207	1,003	14,101	15,124	29,225
36年	7,356	16,186	9,610	25,796	1,520	13,172	14,935	28,107
37年	9,443	16,074	9,765	25,839	1,207	12,621	14,653	27,274
38年	3,974	15,658	9,951	25,609	745	11,921	15,143	27,064
39年	2,430	13,699	10,474	24,173	1,001	14,507	13,433	27,940
40年	3,079	14,805	9,168	23,973	963	15,168	12,703	27,871
41年	15,860	15,205	9,342	24,547	419	17,028	11,636	28,664
42年	6,804	15,587	9,341	24,928	27	12,249	14,084	26,333
43年	469	15,164	10,811	25,974	7	14,478	22,044	36,522
44年	641	12,006	13,561	25,567	14	17,077	24,144	41,221
45年以上	188	11,200	14,461	25,661	1	2,911	43,197	46,108

- (注) 1 「退職一時金」の額は、その他の補助給付（退職祝い金等）を含む額である。
 2 上記のほか、今回の調査対象退職者としては自己都合退職13,070人及び役員就任退職2,495人がいる。
 3 退職給付総額は、端数処理の結果、企業年金現価額と退職一時金の合計額と一致しない場合がある。
 4 退職者数は母集団に還元した上で四捨五入したものであるため、退職者計と内訳の合計が一致しない場合がある。

別表第4 公務における勤続年数別、退職事由別退職者数及び平均退職給付額

勤続年数	定年退職 (退職者計：1,518人)				勸奨退職 (退職者計：422人)			
	退職者数	共済職域 現 価 額	退職 手 当	退職給付 総 額	退職者数	共済職域 現 価 額	退職 手 当	退職給付 総 額
	人	千円	千円	千円	人	千円	千円	千円
20年	—	—	—	—	—	—	—	—
21年	—	—	—	—	—	—	—	—
22年	—	—	—	—	—	—	—	—
23年	—	—	—	—	—	—	—	—
24年	—	—	—	—	—	—	—	—
25年	2	1,742	18,258	20,000	—	—	—	—
26年	1	1,810	19,817	21,628	—	—	—	—
27年	2	2,024	20,940	22,964	—	—	—	—
28年	1	2,050	23,501	25,551	1	1,219	32,751	33,971
29年	1	1,555	14,668	16,223	6	1,323	24,662	25,985
30年	3	2,228	24,579	26,807	7	1,485	24,054	25,539
31年	8	1,982	23,300	25,282	7	1,590	26,853	28,443
32年	4	1,790	21,337	23,127	22	1,563	27,183	28,746
33年	25	2,121	25,110	27,231	14	1,888	28,936	30,824
34年	31	2,270	26,811	29,081	22	1,958	28,829	30,787
35年	52	2,354	27,463	29,817	21	2,116	28,266	30,382
36年	107	2,354	26,955	29,309	41	2,001	27,874	29,875
37年	119	2,399	27,077	29,477	39	1,998	28,403	30,401
38年	117	2,484	27,049	29,533	37	2,056	28,811	30,867
39年	53	2,481	26,900	29,381	46	2,250	29,280	31,530
40年	113	2,509	26,161	28,670	78	2,386	29,799	32,185
41年	201	2,563	26,659	29,223	79	2,412	28,891	31,303
42年	663	2,611	26,577	29,187	1	2,271	28,496	30,767
43年	4	2,652	28,519	31,170	—	—	—	—
44年	5	2,740	27,960	30,700	1	2,604	29,318	31,922
45年以上	6	2,874	27,788	30,662	—	—	—	—

- (注) 1 上記のほか、勤続20年以上の退職者としては、自己都合退職等364人がいる。
 2 退職給付総額は、端数処理の結果、共済職域現価額と退職手当の合計額と一致しない場合がある。

別表第5 官民退職給付の較差

	民間 ①	公務 ②	官民退職給付の較差 ①-② $\left[\frac{\text{①}-\text{②}}{\text{②}} \times 100 \right]$
退職給付総額	25,477千円	29,503千円	△4,026千円 (△13.65%)