

民間の企業年金及び退職金の調査結果 並びに当該調査結果に係る本院の見解の概要

平成24年3月 人事院

1. 経緯

- 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、民間企業における企業年金及び退職金の実態調査の実施と調査結果に基づく見解について要請
- 平成18年にも内閣から同様の要請を受けて調査を実施した経緯があること等を踏まえ、今般、平成18年と同様に退職給付の調査及び退職給付の官民比較を実施

2. 民間調査の概要

(1) 調査対象と内容

企業規模50人以上の民間企業約35,700社から層化無作為抽出法によって抽出した6,314社に対し以下を調査。回答は3,614社（調査完了率：57.2%）

- 退職給付（企業年金及び退職一時金）制度の有無、その内容
- 平成22年度中に退職した勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員の退職給付の支給額（母集団復元後の退職者数：定年65,053人、会社都合18,382人）

(2) 制度実態

- 退職給付制度を有する企業：93.5%

〔	うち 企業年金制度を有する企業	： 59.9%
	退職一時金制度を有する企業	： 86.9%

(3) 企業年金の概要

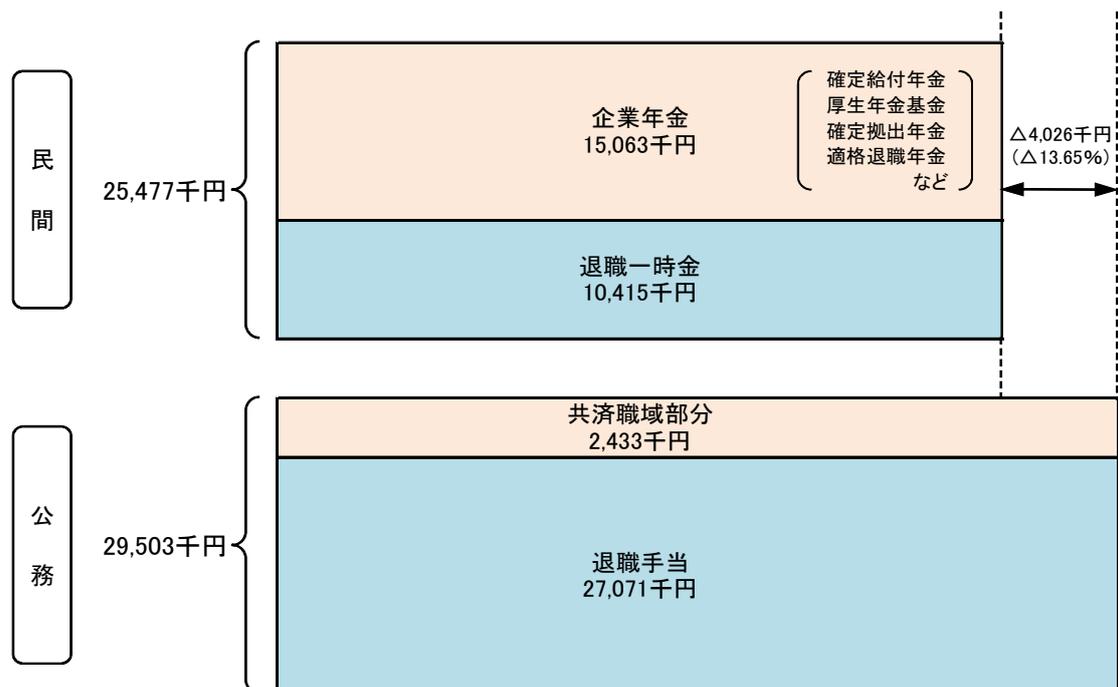
- 企業で採用されている年金の種類（複数回答）：確定給付企業年金 46.6%、厚生年金基金 28.4%、確定拠出年金 24.7%、適格退職年金 15.5%
- 受給資格は、「勤続年数かつ年齢」（44.6%）、「勤続年数のみ」（27.2%）
- 拠出については事業主全額拠出が81.0%。従業員の選択により一時金として受給可能な場合が75.5%

(4) 早期退職優遇制度、希望退職制度

- 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：11.6%
（早期退職優遇制度を有する企業規模1,000人以上の企業：43.9%）
- 平成18年以降希望退職を募った又は希望退職の取決めがある企業：10.9%

3. 退職給付水準の官民較差

年金(使用者拠出分)、退職一時金を合わせた退職給付総額での官民比較
 民間 25,477千円 公務 29,503千円 (4,026千円 (13.65%) 公務が上回る)
 <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>



- 勤続20年以上の事務・技術関係職種の常勤従業員（公務については行政職俸給表(一)適用者）で定年又は勸奨・会社都合で退職した者（大卒及び高卒）を対象
- 退職事由別（定年・勸奨）、勤続年数別のラスパイレス比較（民間の一人当たり退職給付額を算出する上で、公務の退職事由別、勤続年数別の人員構成を用いている。）。再就職あつせんの禁止により、勸奨退職の占める割合が平成18年時の57.9%から21.8%へ減少
- 官民とも年金については、将来支給する年金の累積額（終身の場合は平均余命までの間の積上げ額）を退職時点に一時金として支給するとした場合の額に現価換算。換算率は、厚生労働大臣告示により定められている年金の最低積立基準額算出の予定利率2.38%（平成22年度）を使用
- 官民それぞれの使用者拠出による退職給付総額を比較。また、比較に当たって、退職給付制度を有する企業（全体の93.5%）における退職給付支給額を集計

4. 国家公務員の退職給付に係る見解

- 官民均衡の観点から、民間との較差を埋める措置が必要
- 退職給付の見直しに当たり、国家公務員の退職給付が終身年金の共済職域と退職手当から構成され、服務規律の維持等の面から重要な意義を果たしてきた経緯や、民間では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。また、過去に退職手当の引下げが行われた際には経過措置が講じられており、今回も所要の経過措置を講じることが適切と思料
- 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展。このため、組織活力を維持する観点から、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措置を講じる必要