

「転職による退職給付損失の推計」 ～労働政策の方向性と退職給付制度～

- 01 労働移動に関する労働政策の経緯・方向性（平成30年以降）

- 02 先行研究/ 問題意識と検討範囲・課題

- 03 退職給付に関する公的調査の概要/転職による退職給付損失（額）の推計

- 04 退職給付制度の多様化と分類の推計

- 05 結論と今後の課題

2026年3月13日

日本保険学会関東部会

報告者 小山浩一

01-1 労働移動に関する労働政策の経緯（2018年以降）

2018年12月
労働施策基本方針閣議決定

2022年6月
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画
～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」

2023年6月
「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版

2025年12月
日本成長戦略本部事務局「分野横断的課題への対応の方向性」

01-2 2018年12月 「労働施策基本方針」 閣議決定

6 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

(1) 成長分野等への労働移動の支援

労働者の職業キャリアが長期化し、働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用及び転職・再就職のニーズが高まっている。**労働者がキャリアを自ら設計できる、転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立**するため、年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針（平成 30年厚生労働省告示第159号）を活用し、**中途採用の拡大に向けた経済界の機運を醸成**していく。また、中途採用拡大を行う企業に対する助成を通じて転職・再就職者の受入れ企業を支援するとともに、公益財団法人産業雇用安定センターで実施するキャリアアップやキャリアチェンジを希望する労働者を対象とした出向・移籍支援を通じて、労働者一人一人のニーズに応じたマッチングを推進する。加えて、求職者・求人企業に関する情報の充実、労働者・求職者に対するキャリアコンサルティング、職業訓練の実施による技能のミスマッチの解消及び助成金の適切な活用等により、**離職を余儀なくされる労働者等の円滑な労働移動を支援**する。

※下線は小山による。

キーとなる表現：転職が不利にならない柔軟な労働市場を確立

「自ら設計・・・（自律的キャリア）」 「離職を余儀なくされる」

01-3 2022年6月「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 ～人・技術・スタートアップへの投資の実現～」

Ⅲ新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

6頁（2）スキルアップを通じた労働移動の円滑化

①**自分の意思で仕事を選択することが可能な環境**（学びなおし、兼業推進、再就職支援）ストック面での人への投資については、職業訓練、学びなおし、生涯教育等への投資が重要である。時代や社会環境の変化に応じて、需要のある職種は新しいものに入れ替わる。また、教育訓練を受けた従業員の割合が増えると、労働者一人当たりの労働生産性や一人当たり平均賃金が上昇する効果があるとのデータがある。このため、成長分野への円滑な労働移動を進め、労働生産性を向上させ、更に賃金を上げていくためにも、個々の企業内だけでなく、国全体の規模で官民が連携して、働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図ることが重要である。その際、デジタル人材に加え、働く世代全体のデジタルスキルの底上げを図ることにウェイトを置く。また、一般の方が企業間の労働移動が容易になるよう、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けられることができる体制を整備する必要がある。

※下線は小山による。

キーとなる表現：

成長産業への円滑な労働移動

一般の方が企業間の労働移動が容易になるよう、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けられることができる体制を整備

→「自律的なキャリア」ウェイトが増しているように見える。

01-4 2023年6月「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版

(6) 成長分野への労働移動の円滑化

① 失業給付制度の見直し 自らの選択による労働移動の円滑化という観点から失業給付制度を見ると、自己都合で離職する場合は、求職申込後2か月ないし3か月は失業給付を受給できないと、会社都合で離職する場合と異なる要件となっている。**失業給付の申請時点から遡って例えば1年以内にリ・スキリングに取り組んでいた場合等について会社都合の場合と同じ扱いとする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。**

③ 自己都合退職に対する障壁の除去 民間企業の例でも、**一部の企業の自己都合退職の場合の退職金の減額、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給、といった労働慣行の見直しが必要になり得る。** その背景の一つに、厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いが例示されていることが影響しているとの指摘があることから、**このモデル就業規則を改正する。**

※下線は小山による。

キーとなる表現： 自己都合の場合の要件緩和（失業給付）

自己都合退職の場合の退職金の減額・勤続年数・年齢が一定以下の場合であれば退職金を不支給といった労働慣行の見直し・モデル就業規則の改正

→ **自律的キャリア = 自己都合退職の問題にウェイトが増す**

01-5 2025年12月

日本成長戦略本部事務局「分野横断的課題への対応の方向性」

労働市場改革「現状と課題」

(2) 労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大。

11頁「年明け以降の主要な取組」

②労働移動の円滑化

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いたり・スキリング講座や求人に関する情報といったデータ連携の在り方について検討（～26年度）。
- 関係省庁に分散する情報提供サイトの連携・一体化を通じて、包括的で利便性の高い「ポータルサイト」を構築。そのサイトへのAI機能の装備、サイトを通じた申請手続きのデジタル化も併せて検討（～26年度）

キーとなる表現：労働移動の円滑化

成長分野への労働移動の円滑化→スキル情報、求人に関する情報等のデータ連携
→より実務的な領域に課題をフォーカス

01-6 労働政策から規定された公的制度等の整備・改定

01-3一般の方が企業間の労働移動が容易になるよう、転職やキャリアアップについて、キャリアコンサルティングを受けられることができる体制を整備

経済産業省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」
厚生労働省「教育訓練給付金制度における実践専門教育訓練給付」

01-4失業給付の申請時点から遡って例えば1年以内に関・スキリングに取り組んでいた場合等について会社都合の場合と同じ扱いとする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向

雇用保険基本手当（失業給付）において教育訓練受講等一定条件のもとで、自己都合退職者であっても給付制限期間を設けず給付される制度が令和7年4月から導入

01-4一部の企業の自己都合退職の場合の退職金の減額・・・といった労働慣行の見直し・・・。厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取扱いが例示されていることが影響しているとの指摘があることから、このモデル就業規則を改正・・・

【改訂前】勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、**自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない**。また、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

【改訂後】労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

※上記の冒頭No (01-3、4)は前頁までの該当表題No

→【改定後】太字部分を削除

01-7 労働政策の方向性(まとめ)

- 円滑な労働移動
- 転職が不利にならない柔軟な労働市場
- キャリアコンサルティングを受けられる体制を整備
- 自己都合退職の不利益の解消
 - 雇用保険の要件緩和
 - モデル就業規則改定
- リスキリング等機会に関する情報の一元化
- リスキリングを転職と結び付け、賃金上昇機会として支援
 - 経済産業省「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」
 - 厚生労働省「教育訓練給付金制度における実践専門教育訓練給付」

ここまでの内容において一部、企業の退職給付制度に関する言及が確認された。
労働政策の方向性を確認しつつ、退職給付制度に関する先行研究を次頁から確認・・・

02-1 先行研究/ 問題意識と検討範囲・課題

退職給付制度は、企業に義務付けられたものではない。しかし導入する場合には、就業規則に記載しなければならない（労基法89条3-2）。

このような位置づけにある退職給付制度について

島村(2017) 退職金に関する法的諸問題, 信州大学経法論集, (1) 351-368.

「**賃金後払い的な性格**」とあわせて「**勤続年数に累進的な加算方法や退職事由に応じた支給率、不支給・減額規定の存在は、功勞報償的な性格を裏付ける**」

上田 (2022) 企業と退職給付制度の関わり, 日本年金学会誌, 41巻(41) 100-104.

賃金の後払い、老後所得保障、功勞報償の三つの性格類型を指摘。

李 (2008) 確定給付企業年金におけるモラルハザードと受給権保護, 保険学雑誌, 2008(603), 87-106.

「日本の企業年金は、その多くが退職金を年金化したものである」

その経済的性質を**功勞報償、賃金の後払い、老後の生活保障の三者の複合的性質**と指摘。

大湾、須田 (2009) なぜ退職金や賞与制度はあるのか, 日本労働研究雑誌No.585, 18-25.

「・・・功績報償と生活保障は制度設計の目的と捉えられるが、**賃金の後払いは賃金構造の特徴**を述べたものであり、相対立する概念ではなく、併記すること自体がおかしい。目的が功績報償であろうと生活保障であろうと、**退職一時金や年金を払う企業が、平均的に、生産性以下の賃金を払い、後に生産性以上の賃金を払っているという点で、後払い構造**を持っていることは決して否定できない」

→後払い賃金に関する位置づけを賃金構造の特徴として規定。

02-2 日本における退職給付制度の位置づけ(先行研究)

李（2008）確定給付企業年金におけるモラルハザードと受給権保護,保険学雑誌, 2008(603), 87-106.
「つまり、確定給付企業年金法の受給権では、退職金の性格が引きずられており、在職期間中に受給権が与えられず、退職した後の裁定によって、受給待機者を経て、またはすぐに受給者となる時に受給権が確定されると考えられる」

石垣（2008）『企業年金運営のためのエリサ法ガイド』, 中央経済社
米国退職所得保障法(Employee Retirement Security Act) における受給権について「すでに労務の提供は果たされており、給与や賞与として受け取るべき労働対価の一部の支払いが、引退後年金として受け取るまで引き延ばされているとの考えである。これは年金受給権が確たる権利であることを意味し、それは支払期日が先にある債権（請求権）である。したがって、当然のことながら、年金給付は、雇用者が従業員に与える恩賞でもなければ、功労報償でもない。また「標準引退年齢に達し、円満退職する」という条件が成就してはじめて発生する給付でもない。標準引退年齢に達する前から、既発生給付として年金受給権は発生している」

大内（2024）『最新重要判例200 労働法』, 弘文堂
判例「平成14（ネ）6224」→**懲戒解雇の社員に対する退職金不支給**を不服として訴えが起こされた事例。判決では**退職金が後払い賃金の性格がある**ため、懲戒理由となる行為が職務外の場合、その行為の会社に与える損害の程度等を考慮して、**一定割合の退職金の支払い**を命じた内容となっている。この判例について大内（2024）は日本の退職給付制度が「功労報償的な性格があることから、自己都合退職の場合には支給基準を低くするのが一般的であり、また懲戒解雇や懲戒解雇相当事由があった場合には、不支給ないし減額したりする規定が置かれることが多い。これらの規定は退職金が任意の制度で、その内容は会社の自由な設計に委ねられていることから原則として有効と解されている」と述べている。
（後払い賃金⇔功労報償・・・線上のどこかに位置）

02-3 退職給付制度の裏付けとその多様化(先行研究)

厚生労働省就労条件総合調査 令和5年「退職給付(一時金・年金)制度」において退職給付制度の裏付けとなる準備形態に関する調査結果が示されている。一時金に対応した準備形態として社内準備・中小企業退職金共済・特定退職金共済・その他が挙げられている。また年金に対応した準備形態として確定給付企業年金・確定拠出年金(企業型)・企業独自の年金等が挙げられている。

→個々の企業の制度が功労報償と後払い賃金の間どこにあるかを考える際に参考となるのが山崎(2017)

山崎(2017)『小さな会社のための新しい退職金・企業年金入門』,ダイヤモンド社.

退職給付制度において「会社都合退職給付>自己都合退職給付」となるかどうかの判別について、**自己都合退職時に減額できるか**という設定で、**できる分類に内部留保型と企業年金型を、できない分類に確定拠出型と共済型**を位置付けている。ここでの内部留保型は社内準備を意味している。内部留保は、一般に企業のバランスシートにおける純資産に位置づけられた剰余金を意味する。しかし山崎(2017)がいう内部留保型は単にその時点の会社財産や資金調達による退職給付支払い準備形態であり、外部積み立てでないことを指す。共済型は中小企業退職金共済制度と特定退職金共済制度を総称している。

→勤続年数に累進的な加算が規定された退職給付は、一時金準備に対応する社内準備や、一時金を年金化した確定給付企業年金において可能。これらは在職中に個人の持ち分が不明である。

これに対して確定拠出年金や共済は、個人ごとに掛け金が在職中に決定されている。掛け金に対応する資産に複利効果は生まれるが、勤続年数が短い部分で増加額を低くし、長期勤続になると年当たり増加額が急激に増大するような規定は織り込めない。掛け金設定を極端に傾斜させることは可能だが、従業員が認識できるので抑止効果。以上から退職事由(自己都合/会社都合)や勤続年数に累進的な加算による**退職給付の差の判別は、給付の裏付けとなる支払い準備形態を見ることで一定程度可能**と考えられる。

02-4 転職と退職給付制度（先行研究）

清水（2018）労働市場の流動化を促すために退職給付制度の見直しを、基礎研レター ニッセイ基礎研究所

- ・退職一時金は二次関数的に50歳付近まで増加し、そのご抑制されるS字カーブ形のような形になる。
- ・企業年金は20年以上の勤続や、定年まで働かなければ年金がもらえないとする企業など、**転職者にとって利便性の乏しい制度**。→以上から**雇用の流動化に適った新たな退職給付制度の検討**を提唱。

→企業に対して流動化に適う制度の検討を提唱をしている。現状でも制約はあるものの、転職する側（個人）が企業選択において不利益となる退職給付制度を避けることができる。この点は触れられていない（目的相違から当然）。

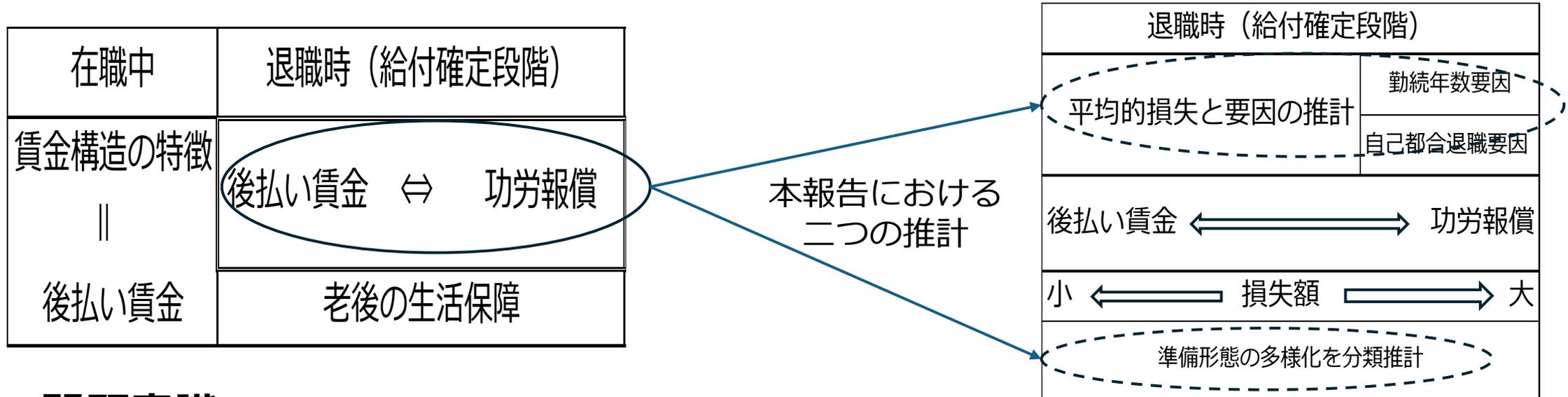
ユースフル労働統計（2022）独立行政法人労働政策研究・研修機構

転職による退職金減少率を推計している。中労委調査を利用し、総合職男性を対象に推計。同調査における特定の勤続年数におけるモデル退職金支給月数を利用し1社目の勤続年数と2社目の定年までの勤続年数に応じた支給月数により転職した場合の退職金減少率を計算している。

→減少率について**勤続年数要因**と**自己都合退職要因**とが一体で区分されていない。

02-5 退職給付制度の検討の枠組みと 本研究の対象・推計範囲

先行研究を整理すると、退職給付制度を検討する枠組みは以下の左図のようになる。
本研究における推計（右図）は二つを対象としている。



問題意識

- 平均的に見て転職者に不利益を与える退職給付制度の不利益（損失）額はどの程度か、またその額において勤続年数要因と自己都合退職要因はどの程度を占めるか。
- 企業において不利益を与える/与えない制度はそれぞれどの程度を占めているか。

03-1 退職給付に関する公的調査の概要（調査項目と記載事項）

公的調査の概要①	調査所管	中央労働委員会	厚生労働省	東京都産業労働局
	調査名	賃金事情等総合調査	就労条件総合調査	中小企業の賃金・退職金事情
	該当調査部分	令和5年退職金、年金及び定年制事情調査	令和5年退職給付（一時金・年金）の支給実態	令和6年中小企業の賃金・退職金事情
新卒入社者の定年時退職金	大企業	○	勤続年数区分のため不明	調査対象外
	中堅企業	調査対象外	勤続年数区分のため不明	調査対象外
	中小企業	調査対象外	勤続年数区分のため不明	○
中途入社者の定年時退職金	大企業	不明	○（勤続20年以上4区分）	調査対象外
	中堅企業	調査対象外	○（勤続20年以上4区分）	調査対象外
	中小企業	調査対象外	○（勤続20年以上4区分）	不明
新卒入社者の中途退職時退職金	大企業	○	不明	調査対象外
	中堅企業	調査対象外	不明	調査対象外
	中小企業	調査対象外	不明	○
中途入社者の中途退職時退職金	大企業	不明	不明	調査対象外
	中堅企業	調査対象外	不明	調査対象外
	中小企業	調査対象外	不明	不明

以降、中央労働委員会「賃金事情等総合調査」は中労委調査
 厚生労働省「就労条件総合調査」は厚労省調査
 東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」は東京都調査 と表記。

03-2 退職給付に関する公的調査の概要（規模区分の共通部分）

公的調査の概要②	調査所管	中央労働委員会	厚生労働省	東京都産業労働局
	調査名	賃金事情等総合調査	就労条件総合調査	中小企業の賃金・退職金事情
	該当調査部分	令和5年退職金、年金及び定年制事情調査	令和5年退職給付（一時金・年金）の支給実態	令和6年中小企業の賃金・退職金事情
企業規模区分	1000人以上	○	○	調査対象外
	300～999人	調査対象外	○	調査対象外
	100～299人	調査対象外	○	○
	30～99人	調査対象外	○	記載なし
	50～99	調査対象外	記載なし	○
	10～49	調査対象外	記載なし	○
対象者区分	学歴/ 総合職・一般職等	学歴/「事務・技術/ 総合職・一般職」/ 「生産労働者」	学歴/「管理・事務・技術職」 「現業職」	学歴区分

→本研究では転職者の退職給付総額の計算において
・ 中途入社者の定年時退職給付を調査している厚労省調査利用を優先

03-3 転職による退職給付損失（額）の推計

何を推計するのか？

- ① 「一社定年者の退職給付額－自己都合退職して転職した者の転職前後企業からの退職給付総額」
（※一社定年者：新卒から定年まで一社で勤務した者）
- ② その差を勤続年数累進加算要因（以降「勤続年数要因」）と自己都合退職削減要因（以降、「自己都合要因」）に分解する。

相互の関係は次の通り

- ・ 損失額 = 一社定年者の退職給付額 - 自己都合退職による転職者の退職給付総額
- ・ 損失の勤続年数要因 = 一社定年者の退職給付額 - 会社都合退職による転職者の退職給付総額
- ・ 損失の自己都合要因部分 = 損失額 - 勤続年数要因部分

※推計で利用する「退職給付額」は、退職一時金制度のみの場合は退職一時金額、退職年金制度のみの場合は年金現価額、退職一時金制度と退職年金制度併用の場合は、退職一時金額と年金現価額の計。

03-4 本推計の留意事項・条件・制約

本推計に当たっての留意事項

退職給付に関する公的調査それぞれでは、転職した者の複数の企業からの退職給付総額は不明。そのため**複数の調査をつなげて、一定の条件のもとでこれを推計**する。異なる調査をつなげて推計することは厳密性で劣る。しかし対象企業規模を同一にすることで**金額のレベルを把握することは可能**。労働政策の方向性から考えて、これを把握することの意義はあると考える。なおここでは大学卒を対象にする。その他学卒区分も同様の方法で試算できる。

推計に当たっての条件

・ 転職した場合の勤務企業数は最大2

中途入社者の中途退職時退職給付は先に見た3調査では調べられていない。このため3社以上勤務者の退職給付は推計できない。あくまで2社勤務者、つまり「A社に新卒で就職して勤務し、そこを中途退職してB社に転職して定年を迎える」という設定での推計。

・ 企業規模は「1000人以上」と「100～299人」

「1000人以上」は厚労省調査と中労委調査が一致。

「100～299人」は厚労省調査と東京都調査が一致。

企業規模をこの二つに絞る。

推計の制約

調査時点相違。

厚労省調査2023年1月、中労委調査同年7月、東京都調査2024年7月。

03-5 転職による退職給付損失（額）の 推計方法（1000人以上企業）

新卒入社したものがそこで定年を迎えた場合の退職給付額	
中央労働委員会『賃金事情等総合調査 令和5年退職金、年金及び定年制事情調査』	
大卒事務・技術労働者総合職相当	加重平均で 一体化補正
大卒事務・技術労働者一般職職相当	



1 社目の退職給付額（自己都合）	2 社目の退職給付額（定年）
中央労働委員会『賃金事情等総合調査 令和5年退職金、年金及び定年制事情調査』	厚生労働省『就労条件総合調査「令和5年退職給付（一時金・年金）の支給実態」』
大卒事務・技術労働者総合職相当	大卒「管理・事務・技術職」
大卒事務・技術労働者一般職職相当	

○中労委調査により新卒入社した者が一定の年数で自己都合退職した場合の退職給付額がわかる（1社目）。また一社で定年を迎えた者の退職給付額がわかる。

○厚労省調査により、勤続年数20年以上の場合の定年退職給付額が**一定の年数区分においてわかる**（2社目）。中労委調査は大卒事務・技術労働者総合職/一般職区分あり（1社目）厚労省調査は大卒管理・事務・技術労働者。総合職/一般職 区分なし（2社目）。したがって直接繋がられない。一社定年者と転職者1社目を加重平均で一体化補正。2社目の金額は、期間区分表示のため、**その値を期央の値とし、それ以外を線形補完**。

03-6 2社目の退職給付額（定年）の勤続区分と期央割り当て ・線形補完による各年の値の算出（1000人以上企業）

勤続年数区分別定年退職給付額（厚労省調査）

単位：万円		厚労省調査	
		企業規模区分	
		1000人以上	100～299人
勤続年数区分	20～24年	1,441	920
	25～29年	2,146	1,087
	30～34年	2,206	1,415
	35年以上	2,242	1,543

厚労省調査第r5-37-1表抜粋により筆者作成
企業規模区分は他の調査と一致する部分のみを記載。

勤続年数区分ごとの値を各区分における期央の値として割り当てる。「20～24年」の値は22年、「25～29年」は27年、「30～34年」は32年の値とする。「35年以上」は対象外とする。**22年と27年、27年と32年の間の各年の値は、線形補完して値を算出した。**



単位：万円	1,441					2,146					2,206				
定年までの年数	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	31年	32年	33年	34年
期央割り当て			1,441					2,146					2,206		
算出額				1,582	1,723	1,864	2,005	2,146	2,158	2,170	2,182	2,194			

以上により給付額数値を示すことができる定年までの勤続年数は22年から32年までの範囲となった。

03-7 1社目の退職給付額（自己都合退職）の値の算出（1000人以上企業）

2社目における定年（60歳とする）までの勤続年数が22年～32年の範囲（前頁）。

1社目の勤続年数は「38年－2社目勤続年数」により、6年～16年。

1社目自己都合退職給付額は中労委調査により総合職と一般職区分により判明。

2社目の定年退職給付は厚労省調査によるが、大卒区分のみで総合職と一般職に区分されていない。

このため、中労委調査の総合職と一般職の退職給付額を、集計社数をもとにした加重平均に補正する。

これにより中労委調査（1社目）と厚労省調査（2社目）を接合する。

単位：千円		3年	5年	10年	15年	20年	25年	30年	35年	38年	定年退職金
総合職	自己都合	341	631	1,828	4,027	7,619	11,863	17,718	23,039	23,808	28,584
	集計社数	76	65	65	60	48	50	51	46	40	26
一般職	自己都合	367	690	1,693	3,335	6,588	10,264	13,817	16,543	16,276	20,499
	集計社数	9	8	8	9	9	9	9	9	9	7
加重平均		344	637	1,813	3,937	7,456	11,619	17,133	21,976	22,425	26,869
総合職 相当	会社都合	696	1,213	3,057	5,851	10,216	14,875	20,545	25,395	26,509	28,584
	集計社数	86	69	69	64	54	55	56	50	44	26
一般職	会社都合	609	1,086	2,559	4,603	8,846	13,282	16,223	19,332	19,326	20,499
	集計社数	12	11	11	12	12	11	10	10	10	7
加重平均		685	1,196	2,989	5,654	9,967	14,610	19,890	24,385	25,179	26,869

加重平均結果

中労委調査第13-1～4表をもとに筆者作成

大卒新卒者が1社目を勤続年数10年で自己都合退職・・・退職給付額181.3万円

勤続年数15年で自己都合退職・・・393.7万円

大卒新卒者が1社で定年を迎えた場合・・・退職給付額2686.9万円

03-8 自己都合退職による退職給付損失の推計（1000人以上企業）

単位：千円		勤続年数	自己都合		会社都合		自己都合退職削減要因		勤続年数 累進加算 要因	1社勤続 定年退職 給付額
			退職給付額	損失額	損失比率 (損失額 /1社勤続 定年退職 金)	退職給付 額	損失額	損失差（自 己都合－会 社都合）		
転職例1	1社目	10年	1,813	3,476	12.9%	2,989	2,300	1,176	33.8%	66.2%
	2社目	28年	21,580			21,580				
	計	38年	23,393			24,569				
転職例2	1社目	15年	3,937	7,112	26.5%	5,654	5,395	1,717	24.1%	75.9%
	2社目	23年	15,820			15,820				
	計	38年	19,757			21,474				
26,869										

全頁までの計算結果をもとに筆者作成

→転職例1と2を比較すると

1社目の勤続年数が10年から15年に5年伸びている。

これに対応した**退職給付増加額は212万4千円**（181万3千円→393万7千円）。

転職後の2社目の勤続年数は28年から23年に5年短くなっている。

この間の**退職給付の減少額は576万円**（2158万円→1582万円）。

10年→15年の増加額より、28年→23年の減少額が大きい。

この結果、勤続年数要因が66.2%から75.9%に増大している。

03-9 ユースフル労働統計(2022)との乖離 (1000人以上企業)

ユースフル労働統計(2022)で「転職による退職金減少率」が取り上げられている。

転職を1回行った者を対象としているため、本研究とその点では同一である。一方、ユースフル労働統計は中労委調査を前提としているため**企業規模1000人以上、総合職かつ男性を対象に限定**している。

本研究では厚労省調査を使用しているため、**総合職と一般職区分をなくし、かつ男女区分なし**である。

	対象	転職時期	転職時年齢 (上段 - 年齢、下段 - 勤続年数 = 年齢 - 22)							
			25歳	30歳	35歳	40歳	45歳	50歳		
ユースフル労働統計	大卒・総合職	損失率	7%	26.5%	-	40.3%	-	47%	48.4%	39.8%
本研究	大卒 (総合・一般加重平均)	損失率	-	-	12.9%	-	26.5%	-	-	-

「ユースフル労働統計2022」273頁表17-2より抜粋して筆者作成

大小だけでいうと、

対象が「総合職・男性」と「総合職・一般職加重平均・男女区分なし」の相違があるため、大小関係は妥当。

減少率の水準をみると

- ・上記の対象と併せてユースフル労働統計では2社目の値算出方法において損失が大きくなる可能性 (「特定の勤続年数におけるモデル退職金支給月数」)
- ・本研究では、2社目の算出方法において損失が小さくなる可能性 (期間区分別数値を期央の値として線形補完、直線的な増加)

以上と併せて、ユースフル労働統計 (2022) 推計で使用されたデータ2019年、本研究2023年の相違。

転職者の退職給付は、推計する以外に把握方法がない現状にあることを再確認

03-10 転職による退職給付損失（額）の 推計方法（100～299人企業）

新卒入社したものがそこで定年を迎えた場合の退職給付額
東京都産業労働局令和6年「中小企業の賃金・退職金事情」
大卒



1 社目の退職給付額（自己都合）	2 社目の退職給付額（定年）
東京都産業労働局令和6年「中小企業の賃金・退職金事情」	厚生労働省『就労条件総合調査「令和5年退職給付（一時金・年金）の支給実態」』
大卒	大卒「管理・事務・技術職」

○東京都調査により新卒入社した者が一定の年数で自己都合退職した場合の退職給付額がわかる（1社目）。また一社で定年を迎えた者の退職給付額がわかる。

○厚労省調査により、勤続年数20年以上の場合の定年退職給付額が一定の年数区分においてわかる（2社目）。

1社目の職種区分は、大卒のみのため、直接利用。

2社目の金額は、期間区分表示のため、その値を期央の値とし、それ以外を線形補完。

03-11 2社目の退職給付額（定年）の勤続区分と期央割り当て ・線形補完による各年の値の算出（100～299人企業）

勤続年数区分別定年退職給付額（厚労省調査）

単位:万円		厚労省調査	
		企業規模区分	
		1000人以上	100～299人
勤続年数区分	20～24年	1,441	920
	25～29年	2,146	1,087
	30～34年	2,206	1,415
	35年以上	2,242	1,543

厚労省調査第r5-37-1表抜粋により筆者作成
企業規模区分は他の調査と一致する部分のみを記載。

勤続年数区分ごとの値を各区分における期央の値として割り当てる。「20～24年」の値は22年、「25～29年」は27年、「30～34年」は32年の値とする。「35年以上」は対象外とする。22年と27年、27年と32年の間の各年の値は、線形補完して値を算出した。



単位:千円	9,200					10,870					15,430				
定年までの年数	20年	21年	22年	23年	24年	25年	26年	27年	28年	29年	30年	31年	32年	33年	34年
期央割り当て			9,200					10,870					15,430		
算出額				9,534	9,868	10,202	10,536	10,870	11,782	12,694	13,606	14,518			

以上により給付額数値を示すことができる定年までの勤続年数は22年から32年までの範囲となった。

03-12 新卒が1社で定年を迎えた場合の給付額及び勤続年数による会社都合・自己都合退職給付額推移（100～299人企業）

単位：千円	勤続年数	1	3	5	10	15	20	25	30	33	定年
100～299人	会社都合	81	368	614	1,604	3,026	4,983	7,557	10,269	11,370	14,457
	自己都合	44	254	418	1,120	2,194	3,867	5,933	12,330	9,516	
	削減率 (1 - 自己都合/会社都合)	45.7%	31.0%	31.9%	30.2%	27.5%	22.4%	21.5%	-20.1%	16.3%	
	会社都合5年当たり年増加額	—		123	198	284	391	515	542	367	

東京都調査第8表⑰抜粋により筆者作成

大卒新卒者が**1社で定年を迎えた場合**・・・退職給付額1445万7千円

大卒新卒者が1社目を勤続年数**10年**で自己都合退職・・・退職給付額**112.0万円**

勤続年数**15年**で自己都合退職・・・**219万4千円**

※勤続年数要因算出のため、会社都合も表示

03-13 自己都合退職による退職給付損失の推計（100～299人企業）

単位：千円		自己都合			会社都合		自己都合退職削減要因		勤続年数 累進加算 要因		
1社勤続定年 退職給付額		勤続年数	退職給付額	損失額	損失比率（損 失額/1社勤 続定年退職金	退職給付 額	損失額	損失差（自 己都合－会 社都合）		差/自己都合 損失	
14,457	転職例1	1社目	10年	1,120	1,557	10.8%	1,604	1,073	484	31.1%	68.9%
		2社目	28年	11,780			11,780				
		計	38年	12,900			13,384				
	転職例2	1社目	15年	2,194	2,733	18.9%	3,026	1,901	832	30.4%	
		2社目	23年	9,530			9,530				
		計	38年	11,724			12,556				

全頁までの計算結果をもとに筆者作成

→転職例1と2を比較すると

1社目の勤続年数が10年から15年に5年伸びている。

これに対応した**退職給付増加額は107万4千円**（112万0千円→219万4千円）。

転職後の**2社目の勤続年数は28年から23年に5年短くなっている。**

この間の**退職給付の減少額は225万円**（1178万円→953万円）。

10年→15年の増加額より、28年→23年の減少額が大きい。

以上の結果、総額（実額）は「勤続年数10年＞15年」となる。

それぞれの例における勤続年数要因と自己都合要因の構成に大きな差はない（68.9%から69.6%）。

03-14 自己都合退職による退職給付損失の推計 「1000人以上」と「100～299人」の相違

		1社定年 者退職給 付	勤続10年転職			勤続15年転職			
			退職給付 総額	損失額		損失率	転職退職給 付総額	損失額	損失率
1000人 以上企業	総合職	28,584							
	一般職	20,499							
	加重平均	26,869	23,393	3,476		12.9%	19,757	7,112	26.5%
				損失の勤続 年数要因	2,300	66.2%		5,395	75.9%
			損失の自己 都合要因	1,176	33.8%		1,717	24.1%	
100～ 299人 企業	総合/一般 区分なし	14,457	12,900	1,557		10.8%	11,724	2,733	18.9%
				損失の勤続 年数要因	1,073	68.9%		1,901	69.6%
				損失の自己 都合要因	484	31.1%		832	30.4%

○退職給付額の絶対水準の相違「1000人以上」>「100～299人」

○転職による損失額・損失率「1000人以上」>「100～299人」

○損失の勤続年数要因の相違

勤続年数10年：「100～299人」>「1000人以上」（小差）

15年：「1000人以上」>「100～299人」（差の拡大）

1000人以上において「勤続年数要因」「自己都合要因」による損失＝功労報償的性格の強さ

04- 1 退職給付制度の多様化とその実態（厚労省調査）

厚労省調査第28及び29表をもとに筆者作成

単位：%

退職給付制度なし 24.8

1000人以上	8.8
300~999人	11.1
100~299人	15.1
30~99人	29.5

退職給付制度あり 74.9

1000人以上	90.1
300~999人	88.8
100~299人	84.7
30~99人	70.1

退職給付制度あり100		
一時金制度のみ	年金制度のみ	両制度併用
69	9.6	21.4

1000人以上	25.9	27	47.1
300~999人	41.9	17.9	40.2
100~299人	60.3	13.2	26.5
30~99人	77.2	6.6	16.2

退職給付制度あり100	
一金制度がある	年金制度がある
90.4	31

1000人以上	73	74.1
300~999人	82.1	58.1
100~299人	86.8	39.7
30~99人	93.4	22.8

%	社内準備	中小企業退職金共済制度	特定退職金共済制度	その他
一時金あり企業全体	56.5	42	9.9	9.7
1000人以上	91.6	-	3.7	8.3
300~999人	79.6	14.9	6.8	13
100~299人	66.4	35.3	8.4	11.1
30~99人	49.6	48.5	11	8.9

%	厚生年金基金（上乗せ給付）	確定給付企業年金	確定拠出年金（企業型）	企業独自の年金
年金あり企業全体	19.3	44.3	50.3	3
1000人以上	6.6	62	70.9	5
300~999人	9.9	55.6	58.3	1.9
100~299人	15.2	48.1	49.5	1.6
30~99人	26.5	36.2	45.8	3.9

個々の企業の退職給付制度－準備形態選択は概ね独立事象と考えられる。

04-2 退職給付制度の多様化分類と推計方法

損失可能性の分類設定

転職における退職給付損失を被る可能性の程度は3つに分けられる

分類A：「自己都合退職給付＝会社都合退職給付」、差がない分類。

○企業型確定拠出年金（以降、「確定拠出年金」）や共済がこれに該当する。掛け金設定を非長期勤続に過度に小さくし、長期勤続に過度に大きくすることは可能。しかし従業員が掛け金を認識できるので抑止効果が働く。また掛け金に対応する資産そのものに複利効果以上の傾斜付けができない。

○退職給付制度がない場合、それを言い換えると、後払い賃金がなく、すべてが現金給与に配分されている、と解釈できる。受け取ってきた現金給与を、その後自己都合退職したからといってさかのぼって返還請求されることはない。したがって退職給付制度のない企業は分類Aに位置すると解釈。

○**分類Aは相対的に転職者にとっては損失が最も小さい分類**と考えられる。

分類C：「会社都合＞自己都合」となっている準備形態

○確定給付企業年金や社内準備が該当。この分類は、従業員に判明しているのは退職した時点における勤続・退職事由等により規定された額のみ。在職中にこのための準備＝持ち分はない。

○**分類Cは、勤続年数に累進的な加算を織り込んだ準備形態であり、自己都合退職の削減と合わせ転職者にとって最も損失が大きい分類**と勘がられる。

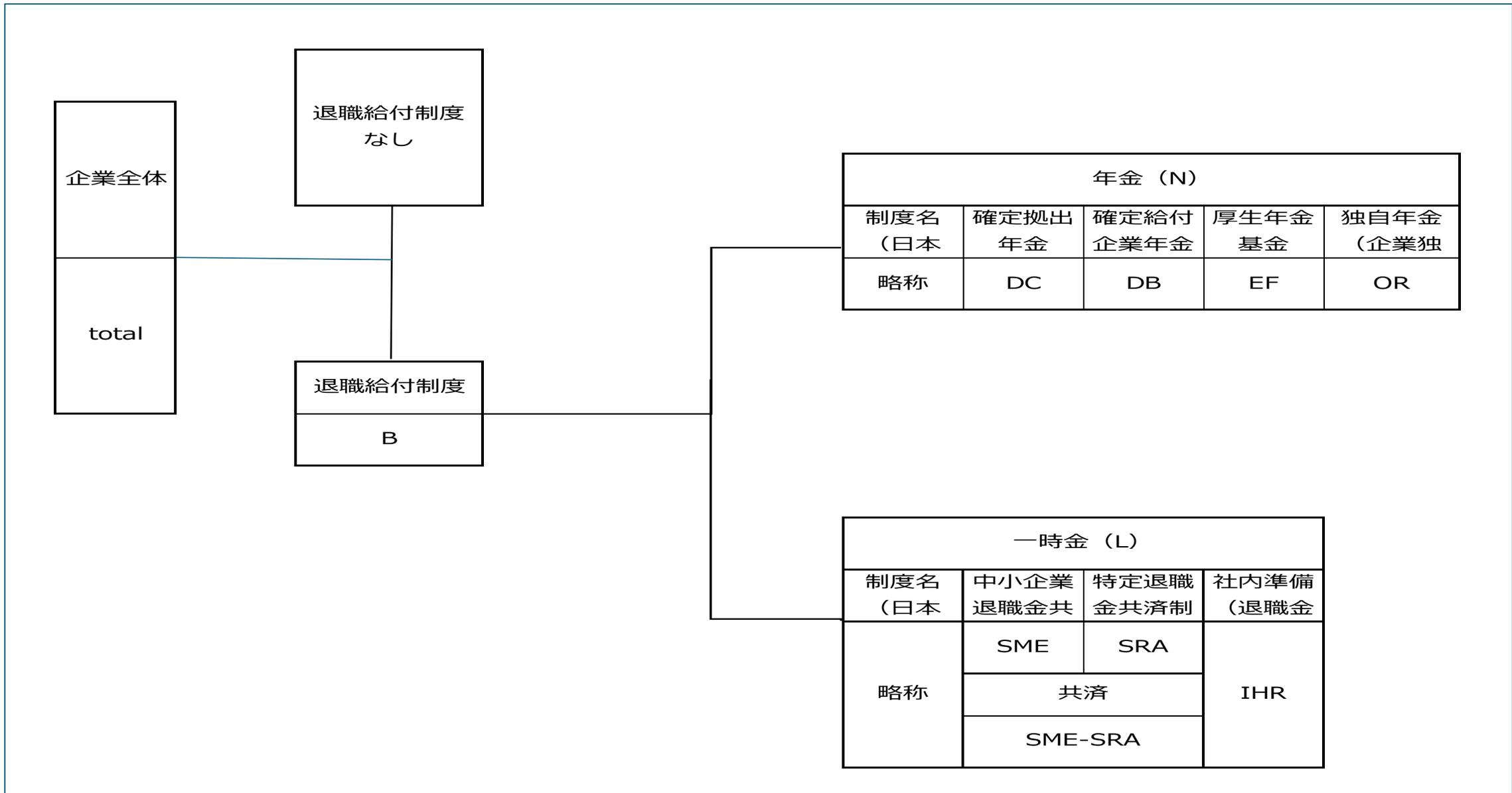
分類B:その他の分類（・・・本研究では直接の推計対象としていない）

○分類Aと分類Cの組み合わせで退職給付制度を準備している形態。

例えば「確定拠出年金と社内準備」、「共済と社内準備」などである。

○併せて本研究では厚生年金基金（上乘せ型）もその他分類として分類Bとしている。

04-3 推計式で使用する制度略称表記



04-4 分類A及びC推計式

分類A及び分類Cにおける準備形態

		年金のみ	一時金のみ	一時金・年金併用
該当支払い 準備形態	分類A	企業型確定拠出年金のみ	共済（中退共・特退共）	「企業型確定拠出年金＋共済」のみ
	分類C	確定給付企業年金のみ	社内準備のみ	「社内準備＋確定給付企業年金」のみ

分類A推計式

	分類A該当準備形態	推計式
年金のみ	企業型確定拠出年金のみ	$P(\text{DC only} \text{total})=P(B)*P(N B)*P(\text{DC} N)*(1-P(\text{DB} N))*(1-P(\text{EF} N))*(1-P(\text{OR} N))$
一時金のみ	共済（中退共・特退共）のみ	$P(\text{SME-SRA only} \text{total})=P(B)*P(L B)*((P(\text{SME} L)+P(\text{SRA} L))-(P(\text{SME} L)*P(\text{SRA} L)))*(1-P(\text{IHR} L))$
一時金・年金併用	「企業型確定拠出年金＋共済」のみ	$P(\text{DC}\cap\text{SME-SRA only} \text{total})=P(B)*P(N\cap L B)*P(\text{DC} N\cap L)*P(\text{SME-SRA} N\cap L)*(1-P(\text{DB} N\cap L))*(1-P(\text{EF} N\cap L))*(1-P(\text{OR} N\cap L))*(1-P(\text{IHR} N\cap L))$

分類C推計式

	分類C該当準備形態	推計式
年金のみ	確定給付企業年金のみ	$P(\text{DB only} \text{total})=P(B)*P(N B)*P(\text{DB} N)*(1-P(\text{DC} N))*(1-P(\text{EF} N))*(1-P(\text{OR} N))$
一時金のみ	社内準備のみ	$P(\text{IHR only} \text{total})=P(B)*P(L B)*P(\text{IHR} L)*(1-P(\text{SME-SRA} L))$
一時金・年金併用	「確定給付企業年金＋社内準備」のみ	$P(\text{DB}\cap\text{IHR only} \text{total})=P(B)*P(N\cap L B)*P(\text{DB} N\cap L)*P(\text{IHR} N\cap L)*(1-P(\text{DC} N\cap L))*(1-P(\text{EF} N\cap L))*(1-P(\text{OR} N\cap L))*(1-P(\text{SME-SRA} N\cap L))$

04-5 分類A推計結果

	分類A計	退職給付なし	退職給付ありにおける分類A計	退職給付制度ありにおける分類A		
				年金のみにおける確定拠出年金のみ割合	一時金のみにおける共済のみ割合	両制度併用における「確定拠出年金+共済」のみ割合
1000人以上	14.7%	8.8%	5.9%	5.8%	0.1%	0.0%
300～999人	16.6%	11.1%	5.5%	3.6%	1.5%	0.3%
100～299人	24.3%	15.1%	9.2%	2.4%	6.2%	0.6%
30～99人	44.5%	29.5%	15.0%	1.0%	13.5%	0.6%

分類Aは全体的に規模の小さい企業ほど比率が高い。この要因は

○規模が小さい企業において**一時金のみにおける共済のみ割合が高い**。一方で

○1000人以上・300～999人規模の企業では、**確定拠出年金のみ割合が相対的に高い**。

○退職給付制度なしは規模の小さい企業ほど比率が高い。

この規模の企業では・労働費用自体が小さい・自己都合退職者が多い（転出・転入）。これらに整合して、現金給与配分を高め、また転職者に不利益を与えないことが合理的となっていることが考えられる。

04-6 分類C推計結果

	分類C計	年金のみにおける確定給付企業年金のみ割合	一時金のみにおける社内準備のみ実施割合	両制度併用における「社内準備＋確定給付企業年金」のみ割合
1000人以上	29.0%	3.9%	19.4%	5.7%
300～999人	34.9%	3.3%	27.0%	4.7%
100～299人	28.3%	2.3%	23.9%	2.1%
30～99人	18.4%	0.6%	17.3%	0.5%

分類Cは100人以上企業において比率が高い。この要因は

○100～299人・300～999人規模の企業では**一時金のみにおける社内準備のみ割合が高い。**一方

○「1000人以上」では確定給付企業年金の利用割合が高く、この結果「**年金のみにおける確定給付企業年金のみ割合**」、「**両制度併用における社内準備＋確定給付企業年金のみ割合**」が相対的に高い。

→日本における伝統的な退職給付制度である非長期勤続への不利益・長期勤続優遇・自己都合退職削減の特性が主に100人以上企業において存続していると考えられる。

04-7 分類A-C構成

	分類A		分類B	分類C
	計	退職給付ありにおける 分類A計		
1000人以上	14.7%	5.9%	56.3%	29.0%
300～999人	16.6%	5.5%	48.5%	34.9%
100～299人	24.3%	9.2%	47.4%	28.3%
30～99人	44.5%	15.0%	37.1%	18.4%

退職給付における転職者の損失が現状の水準で平均的に生ずる要因は、

- ・ 分類C比率 > 分類A比率である（逆転すると平均的損失は小さくなる方向。しかしなくならない）
- ・ 分類Aと分類Cの組み合わせで制度実施する企業が相対的に大きな位置をしめている（可能性）
（分類Bとして上表に表示）

また制度の改定という観点からは、**分類Aは増大しているものの、分類Cからの完全移行よりは、組み合わせ実施の形、すなわち損失を残す形で改定が進んでいる可能性がある。**

05-1 結論

- 労働政策は、生産性の高い業種・企業への円滑な労働移動を促進することを企図している。
- この観点から、厚労省や経産省において転職への支援を行う制度が整備されている。また雇用保険基本手当において一定の条件のもと自己都合退職者の受ける不利益を解消する改正が行われている。
- 企業の退職給付における自己都合退職に対する削減や不支給について問題が指摘されている。その観点から厚生労働省の示すモデル就業規則の改正が行われている。
- 企業の退職給付を平均的にみると、転職者は一社定年者に比べて損失を受ける実態が存在している（下表）。

単位：千円

		退職給付 総額	損失額	損失比率	自己都合 要因	勤続年数 要因	一社定年者 退職給付額
1000人 以上	勤続10年 で転職	23,393	3,476	12.9%	33.8%	66.2%	26,869
	勤続15 年で転職	19,757	7,112	26.5%	24.1%	75.9%	
100～ 299人	勤続10年 で転職	12,900	1,557	10.8%	31.1%	68.9%	14,457
	勤続15 年で転職	11,724	2,733	18.9%	30.4%	69.6%	

- 退職給付における転職者の損失は、1社目勤続年数10～15年における転職の場合、**勤続年数要因（「勤続年数に累進的な算」）によりその6～7割超が生じている。**
- **以上から転職回数が増えると、1社あたりの勤続年数が短くなるため、損失が拡大する。**これは概念的に理解できるが、実態調査結果としては不明である。転職者の退職給付に関する公的な調査は見当たらない。

05-2 結論

- 転職者の退職給付総額における平均的にみた損失が、個々の企業のすべてにおいて実現するわけではない。
退職給付を功労報償としての性質の強い制度で実施している企業・・・損失大（分類C）
退職給付を後払い賃金としての性質の強い制度で実施している企業・・・損失小（分類A）
である。企業比率でみると下表のような実態にある。100人以上において分類C比率の水準が高い。

	分類A		分類B	分類C
	計	退職給付ありにおける分類A計		
1000人以上	14.7%	5.9%	56.3%	29.0%
300～999人	16.6%	5.5%	48.5%	34.9%
100～299人	24.3%	9.2%	47.4%	28.3%
30～99人	44.5%	15.0%	37.1%	18.4%

- 退職給付制度を労働政策の方向性（流動性の確保）と整合するよう改定すべきとの提言がみられる（先行研究）。
○**転職する労働者が、現状の中でも、企業選択において損失を小さくすることが可能であることを認識し、選択に生かすことができる**→企業が退職給付制度改定を行う動機づけとなり得る。
○**分類Aの制度実施の企業は、転職者に不利益を与えない制度であることを明示することが可能**である。
→転職者採用におけるアドバンテージとなり得る。
○**分類Cの制度実施の企業を選択する転職候補者は、退職給付損失が大きくなる可能性が高い。したがってそれを上回る転職メリットが必要**→社労士、FP、キャリアコンサルタント、転職エージェント等の役割が期待される。

05-3 今後の課題

【保険業界の動向】

○主に生保業界は企業年金の主たる引受機関としてこの分野で長年の貢献を行ってきた。このことは企業における退職給付制度の伝統的な性質を維持してきた側と考えることもできる。しかし最近では日本経済団体連合会会長の筒井義信氏が「東洋経済2026大予測」1/10-17号（33頁）において「企業は、優秀な人材が他社に移ることを「引き抜き」とネガティブに捉えるのではなく、自社で価値を高めた人材を外に送り出し、新たな人材を受け入れる「人材の新陳代謝」と前向きに考えたほうが良い。企業がキャリア形成について明確なメッセージを発信しなければ、もはや優秀な若者からは選ばれない時代だ」→前向きに送り出す一方で、退職給付では損失を与えるような制度を維持することは論理矛盾。この観点から、今後の労働社会に整合する退職給付制度に関する提言等、業界動向を注視する必要がある。

【複数回転職者の退職給付に関する実態調査】

結論で触れたように、退職給付に関する公的調査では、転職者について調べられていない。特に複数回転職者の退職給付総額の実情についての実態調査が必要と考えられる。

【分類Aと分類Cの組み合わせにより退職給付制度を実施する企業の実態の把握】

○「後払い賃金の性格の強い制度（分類A）」と、「功労報償の性格の強い制度（分類C）」を組み合わせた形態で制度実施する「分類B」について、本研究では検討を深めていない。今後、分類Cを薄める形で分類Bが増大する可能性が考えられる。この点に関する研究が必要と思われる。

【賃金構造の特徴としての後払い賃金＝退職給付費用と退職給付の関係】

○賃金構造の特徴としての後払い賃金は労働費用項目として退職給付費用に位置付けられる。本報告ではこの部分の検討を行っていない。現金給与と退職給付費用との関係、また退職給付費用と退職給付との関係を検討する必要がある。

【本件に関するご意見・ご指摘等をいただけましたら幸いです】

報告者：小山浩一 （株）資産とリスク研究所
連絡先 koyama@risk-ken.com