

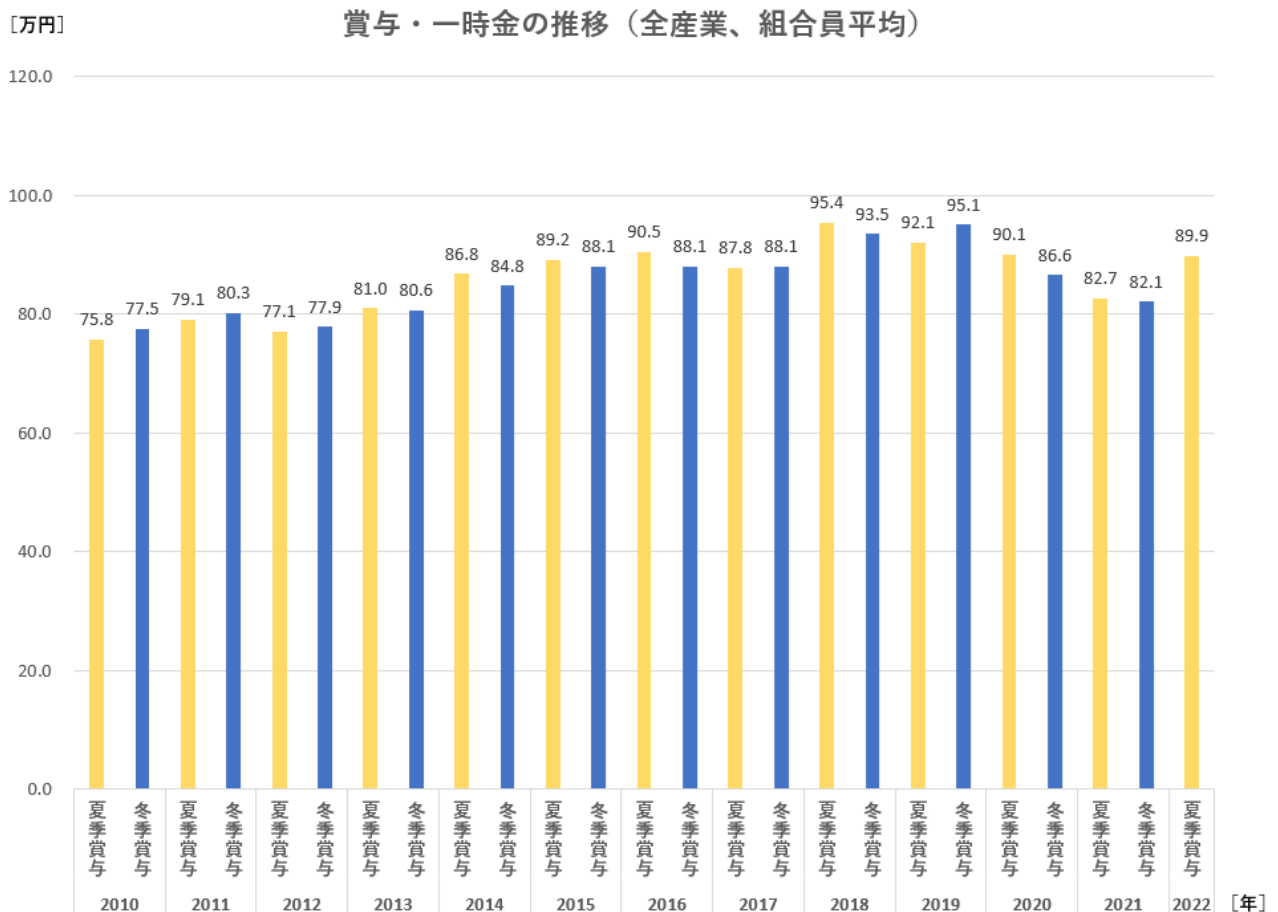
人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識 ③

日本経済団体連合会（経団連）から、人事・労務部門の初任者向けテキスト『日本の労働経済事情～人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識～』のアップデート版が発刊されました。HP通信338号、340号に引き続きテキストから一部引用させていただきます。今号では、第III章「人事・労務管理」賃金制度から**賞与・一時金、退職金制度、企業年金、福利厚生費**を取り上げます。

1. 賞与・一時金

① 賞与・一時金の支給決定方法、支給額

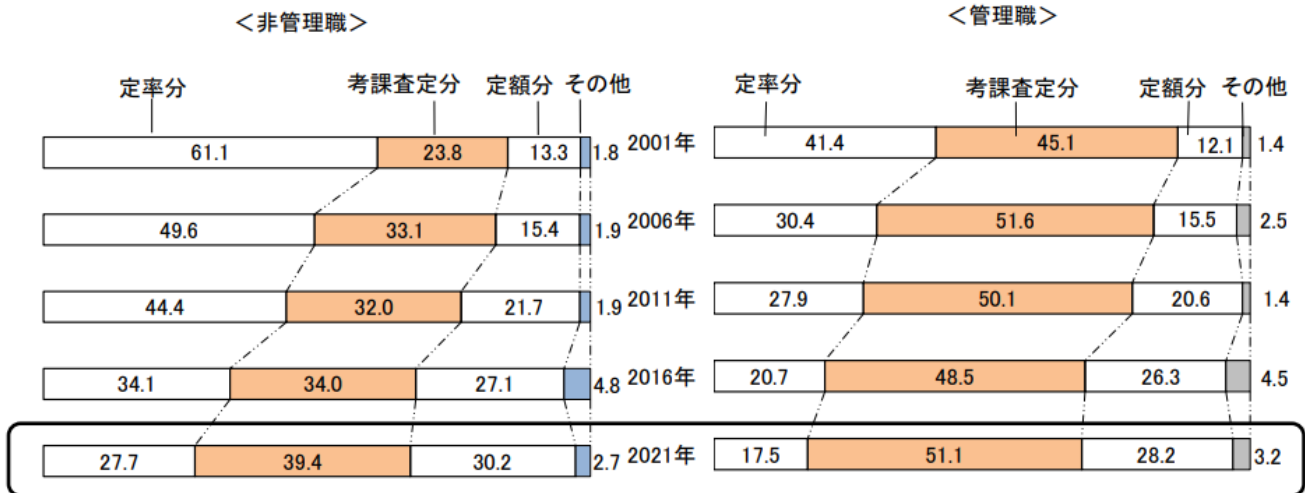
※出典：経団連「夏季賞与・一時金妥結結果」、同「冬季賞与・一時金妥結結果」



日本企業の多くは、月例金額とは別に夏季と冬季ごとに賞与・一時金（ボーナス）を支給しています。賞与・一時金の金額は、自社の業績を踏まえて、夏季・冬季ごとに労使交渉によって決定されてきましたが、近年は春季労使交渉で年間の支給額を決める企業も増えています。また、業績との連動性を一層高める観点から、労使の合意を基本として、**営業利益や経常利益などの業績指標に基づいた算式**によって総額原資を決定する「**業績連動方式**」を採用している企業も増えています。支給額は、2013年以降は企業の業績改善・拡大を反映して夏季・冬季とも高水準が続いていましたが、2020年、2021年はコロナ禍の影響などで減少しました。なお、2022年夏季は、前年を大きく上回っています。

②賞与・一時金の配分割合

※出典：経団連「2021年夏季・冬季賞与・一時金調査結果」



経団連の調査で賞与支給額における個人への配分割合を経年でみると、非管理職・管理職ともに「定率分」の割合が減少しています。一方で「考課査定分」と「定額分」は総じて増加しています。特に「考課査定分」は非管理職において増加傾向が顕著であり、2021年は39.4%に上昇しています。

2. 退職金制度

①退職金の支払形態 ※出典：経団連「2021年9月度退職金・年金に関する実態調査結果」

退職一時金制度と退職年金制度の併用	66.1%	退職一時金制度のみ	15.9%	退職年金制度のみ	10.3%	その他	7.7%
-------------------	-------	-----------	-------	----------	-------	-----	------

退職金は、労働契約終了時に、就業規則などの定めにより従業員に支給される退職給付の総称であり、支払形態によって「退職一時金」と「退職年金」に大別されます。近年は、退職一時金と退職年金の併用が主流となっており、経団連の2021年調査では、その割合が66.1%を占めています。

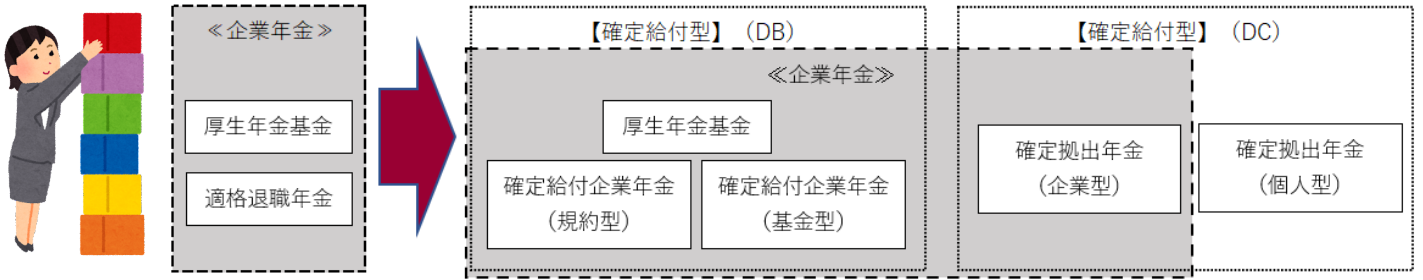
退職金制度において、退職金額を「退職金算定基礎額（退職時の基本給など）×勤続年数別・退職事由別の支給率」によって算定し、基本給などの増額や勤続年数の上昇に連動して退職金額が引き上がる制度が多くみられます。しかし、近年では、仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度への移行や年金資産の運用環境の変化、退職給付会計導入による退職給付債務の発生などを背景に、退職金算定方法の見直しが進んでおり、退職金算定基礎額を退職時の賃金とは別建てとする企業が増えています。特に、職能等級や考課査定結果といった在職期間中の従業員の成果・功績を毎年ポイントに置き換えて付与し、退職時の累計ポイント数に単価を乗じて退職金額を算定する「ポイント方式」の導入が大企業を中心に進んでいます。経団連の調査では、導入企業の割合が2006年に5割を超え、2012年以降は6割以上で推移しています。



3. 企業年金

① 企業年金の概要

企業年金とは、企業が従業員を対象に実施する年金制度の総称です。2001年に、**確定給付型年金**（退職後の年金受給額を前もって決定した制度：DB）と、**確定拠出型年金**（掛金と運用収益の合計額をもとに年金額が決まる制度：DC）が創設されました。このほか、確定給付と確定拠出の中間的な性質を持つ「キャッシュ・バランス型」や、リスク対応掛金を活用し、運用リスクを事業主と加入者で柔軟に分け合う「リスク分担型」などがあります。



DBには、規約に基づいて信託会社などの外部運用機関と契約して行う「規約型」と、労使合意に基づき別法人の基金を設立して実施する「基金型」があります。

DCには、掛金を企業が拠出する「企業型」と、加入者自身が拠出する「個人型」(iDeCo)があります。「企業型」においては、労使が規約に定めることで、事業主掛金に従業員が上乗せして拠出できる「マッチング拠出」の導入割合が年々増加しています。「個人型」(iDeCo)についても2017年1月より、専業主婦、公務員を含め加入対象が拡大され、加入者が年々増加しています。



② 近年の制度改正

DB・DCの加入者・支給開始年齢等の全体像

近年の制度改正では、DB・DCの受給開始時期の選択肢の拡大、DCの加入可能年齢の引上げが図られ、2022年10月より「企業型」DC加入者の「個人型」DC(iDeCo)への加入の要件が緩和されました。また、2024年12月に、「企業型」DC・「個人型」DC(iDeCo)の拠出限度額が見直される予定となっています。

		→: 変更前	→: 変更後	20~59歳	60~64歳	65~69歳	70歳~	
DB	DBの加入者	[Orange arrow from 20 to 69]						
	DBの支給開始時期	[Dotted line from 60 to 70]						厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能
DC	企業型DCの加入者	[Orange arrow from 20 to 69]						
	個人型DCの加入者	[Green arrow from 20 to 64]						厚生年金被保険者(70歳未満)が加入可能へ
	DCの受給開始時期の選択	[Dotted line from 60 to 70]						60歳以上でも国民年金被保険者であれば加入可能へ
								上限年齢を75歳へ

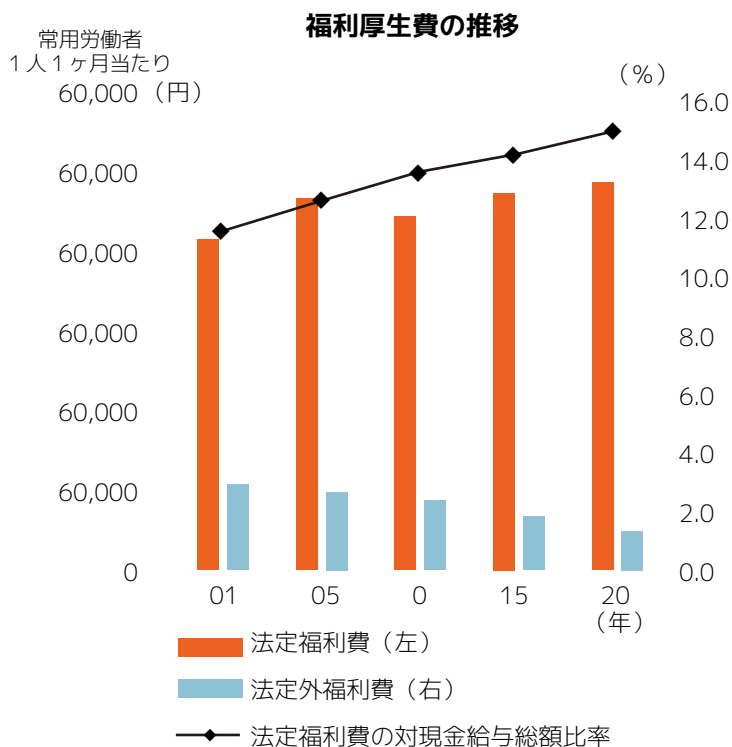
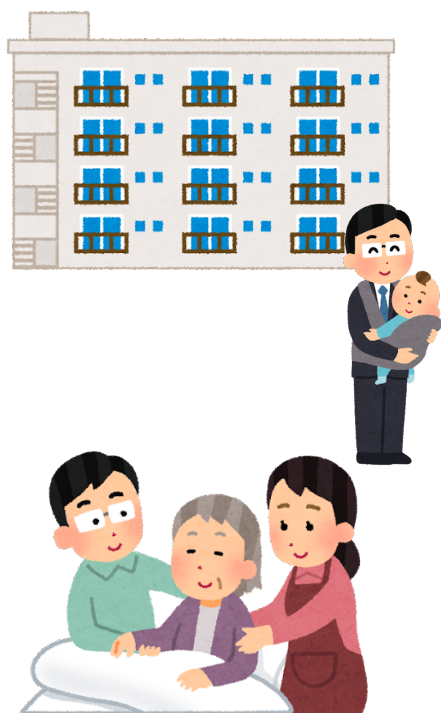
※出典：厚生労働省資料



4. 福利厚生費

福利厚生費は、法定福利費と法定外福利費に大別されます。法定福利費は、健康保険や介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険など法律によって事業主に義務づけられている費用です。

一方、法定外福利費は、人材の確保・育成・定着、従業員の生活の安定や心身の健康の確保、職場の一体感の醸成などを目的に、企業の意向と従業員のニーズに合わせて企業が任意で実施している施策費用です。具体的には、従業員の健康サポート、育児・介護支援、財産形成、レクリエーション、社宅の管理・運営などがあります。



※出典：厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに経団連にて作成したものの

厚生労働省の就労条件総合調査によると、**法定福利費は総じて増加**しており、現金給与総額に占める比率は一貫して上昇しています。一方で、**法定外福利費は減少傾向**となっています。

ヒューマン・プライム通信第 344 号 (11 月 22 日配信予定) では、「人事・労務担当者が知っておきたい基礎知識④」として、**日本の労働法体系、雇用・労働政策の決定プロセス、労働法規制の実効性の担保**を取り上げる予定です。引き続き、どうぞご期待ください。

