

第321回 人事・経営研究会

< Webセミナー >

賃金実務Ⅲ

中小企業の退職金トレンド

 株式会社日本人事総研
森 崇

《資料の取扱いについて》
本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

(1) 賃上げ (連合HPより抜粋 : 6月5日公表)

加重平均	昇給率			昇給額		
	全体	定昇分	ベア分	全体	定昇分	ベア分
連合当初方針	5% <u>以上</u>	2%	3%以上	15,000円～	4,500円	10,500円～
全組合 (昨年)	5.18% (3.71%)	<u>1.64%</u> <u>(1.57%)</u>	3.54% (2.14%)	15,776円 (11,094円)	<u>5,128円</u> <u>(5,065円)</u>	10,648円 (6,029円)
大規模組合 (300人以上)	5.23%	1.65%	3.58%	16,149円	5,250円	10,899円
<u>中小組合</u> (300人未満)	4.74%	<u>1.58%</u>	3.16%	12,484円	<u>4,193円</u>	<u>8,291円</u>

言葉の定義

- ・ 単純平均…各組合の賃上げ額を単純に足して平均値を集計「1組合あたりの平均賃上げ額」
- ・ 加重平均…賃上げの影響を受ける組合員の数を計算に反映「組合員1人あたりの平均賃上げ額」

(2) 時給 (連合HPより抜粋 : 6月5日公表)

区分	賃上げ額	最低賃金UP額			
		全国平均2023	東京2023	岩手2023	2024年は
単純平均 (昨年)	53.86円 (39.53円)	43円 (1,004円)	41円 (1,113円)	39円 (893円)	??? 50円超も あるのでは
加重平均 (昨年)	62.70円 (52.78円)				

連合のスローガン : 「全国誰もが1,000円」 → 「2035年までに時給1,600~1,900円程度」

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版より抜粋 (政府官邸 : 6月21日公表)

(1) 最低賃金の引上げ

昨年の最低賃金の全国加重平均は1,004円と、目指していた「全国加重平均1,000円」を達成した。引上げ額は全国加重平均43円で、過去最高の引上げ額となった。

今年は、昨年を上回る水準の春季労使交渉の結果を含み、労働者の生計費、事業者の賃金支払能力の3要件も踏まえて、最低賃金の引上げ額について、公労使三者構成の最低賃金審議会ですっかりと議論いただく。労働生産性の引上げ努力等を通じ、2030年代半ばまでに1,500円となることを目指す目標について、より早く達成ができるよう、中小企業・小規模企業の自動化・省力化投資や、事業承継、M&Aの環境整備等について、官民連携して努力する。また、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

(1) 退職金を採用する企業

東京都産業労働局（令和4年 中小企業の賃金・退職金事情）

【単位：社】

	集計 企業数	制度あり	退職一時金 のみ	退職一時金と退 職年金の併用	退職年金 のみ	制度なし	無回答
調査産業計	1,012 (100.0)	724 (71.5) <100.0>	525 < 72.5>	164 < 22.7>	35 < 4.8>	286 (28.3)	2 (0.2)

() <>内は構成比 (%)

厚生労働省（令和5年 就労条件総合調査）

第16表 退職給付（一時金・年金）制度の有無、退職給付制度の形態別企業割合

（単位：%）

企業規模・産業・年	全企業 ¹⁾	退職給付 (一時金・年金) 制度がある企業 ²⁾	退職給付制度の形態			退職給付 (一時金・ 年金)制度 がない企業	(再掲) 退職給付制度がある	
			退職一時金 制度のみ	退職年金 制度のみ	両制度 併用		退職一時金 制度がある (両制度併 用を含む)	退職年金 制度がある (両制度併 用を含む)
令和5年調査計	100.0	74.9 (100.0)	(69.0)	(9.6)	(21.4)	24.8	(90.4)	(31.0)
1,000人以上	100.0	90.1 (100.0)	(25.9)	(27.0)	(47.1)	8.8	(73.0)	(74.1)
300~999人	100.0	88.8 (100.0)	(41.9)	(17.9)	(40.2)	11.1	(82.1)	(58.1)
100~299人	100.0	84.7 (100.0)	(60.3)	(13.2)	(26.5)	15.1	(86.8)	(39.7)
30~99人	100.0	70.1 (100.0)	(77.2)	(6.6)	(16.2)	29.5	(93.4)	(22.8)

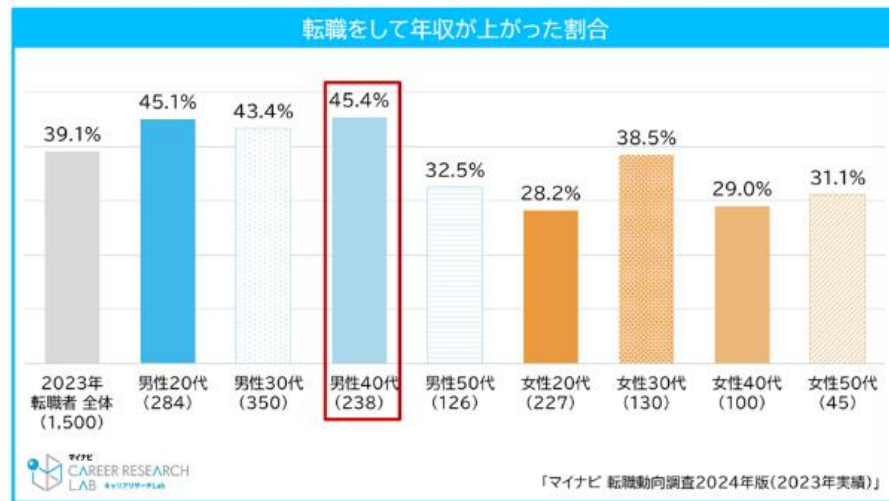
(2) 退職金に対する働き手の意識の変化

転職・求人doda 転職理由ランキング2024年3月調査

マイナビ 2024年度転職動向調査

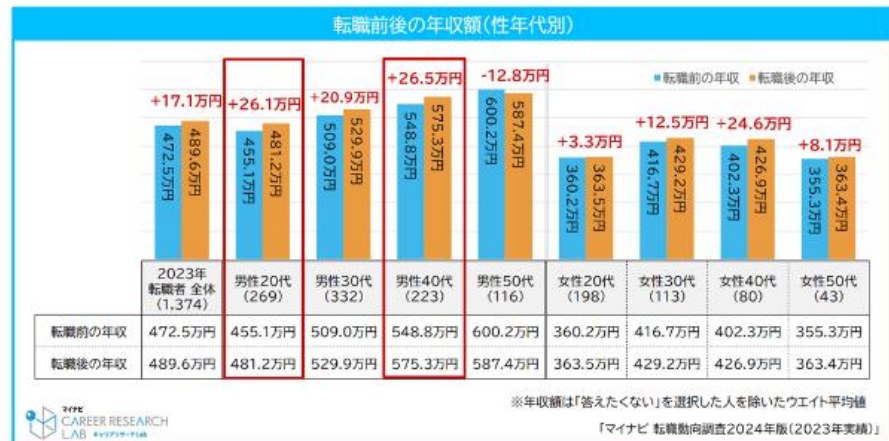
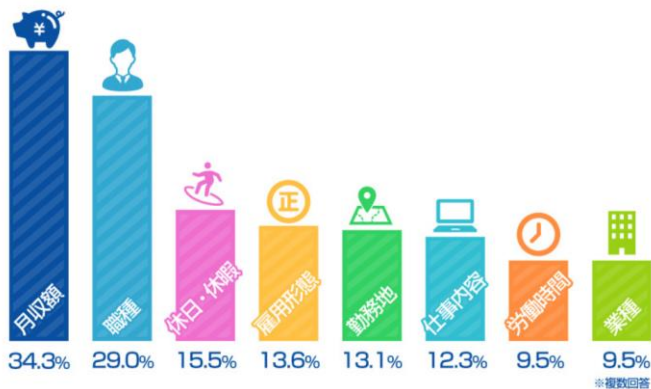
【総合】転職理由ランキング (1~10位) ※複数回答可

順位	前年度順位	転職理由	割合	前年度割合
1	1	給与が低い・昇給が見込めない	36.9%	32.8%
2	3	社内の雰囲気が悪い	26.9%	23.4%
3	7	人間関係が悪い／うまくいかない	26.6%	20.9%
4	4	尊敬できる人がいない	24.7%	22.9%
5	8	会社の評価方法に不満があった	23.3%	20.7%
6	9	肉体的または、精神的につらい	21.5%	20.3%
7	11	社員を育てる環境がない	21.2%	18.5%
8	13	意見が言いにくい／通らない	20.8%	14.8%
9	2	昇進・キャリアアップが望めない	20.4%	25.2%
10	17	ハラスメントがあった (セクハラ・パワハラ・マタハラなど)	19.7%	12.7%



【図4】転職をして年収が上がった割合/転職動向調査2024年版 (2023年実績)

Q7.あなたが転職するとしたら、転職先に求める必須の条件はなんですか？



【図5】転職前後の年収額/転職動向調査2024年版 (2023年実績)

(3) 退職金の在り方

①変更の必要性

これまで「基本給UPにより退職金基礎額もUPするので変更」

これから「当社の退職金の在り方と必要性を考える」

②変更のポイントと設計手法概要

今後の退職金の在り方

- 勤続功労
- 老後の所得補償
- 在籍時の貢献
- 福利厚生 …

<計算方法>

- 最終給与比例
- ポイント制
- …
- …

<払い方>

- 一時金
- 年金
- 前払い
- …

<貯め方>

- 社内留保
- 生命保険
- 中退共
- 401k
- …

