

統 発 第 1015001 号

基 発 第 1015003 号

平成 19 年 10 月 15 日

「都道府県」労働局長 殿

厚生労働省大臣官房統計情報部長

(公 印 省 略)

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

「平成 20 年就労条件総合調査」の実施について

標記について、別添「平成 20 年就労条件総合調査要綱」に基づき実施することとしたので、調査が円滑かつ適正に実施されるよう特段の配慮をお願いする。

なお、調査従事者に関する事項については、平成 13 年 4 月 3 日付厚生労働省発統第 44 号「統計調査員の任命について」(参考)により、厚生労働省大臣官房地方課と協議済みであることを申し添える。

平成20年就労条件総合調査要綱

1 調査の目的

この調査は、我が国企業の賃金制度、労働時間制度、労働費用、福祉施設・制度、退職給付制度、定年制等について総合的に調査し明らかにすることを目的とする。

平成20年調査においては、労働時間制度、定年制等、退職給付制度等について調査を行う。

2 調査の範囲及び対象

(1) 調査の範囲

ア 地域

日本国全域とする。

イ 産業

日本標準産業分類による次に掲げる13大産業とする。

(ア) 鉱業

(イ) 建設業

(ロ) 製造業

(エ) 電気・ガス・熱供給・水道業

(オ) 情報通信業

(カ) 運輸業

(キ) 卸売・小売業

(ク) 金融・保険業

(ケ) 不動産業

(コ) 飲食店、宿泊業

(サ) 医療、福祉

(シ) 教育、学習支援業

(ス) サービス業（他に分類されないもの）（その他の生活関連サービス業のうち家事サービス業及び外国公務を除く。）

ウ 企業

常用労働者が30人以上である会社組織の民間企業。

(2) 調査対象

平成16年事業所・企業統計調査を母集団として、上記(1)の調査の範囲に属する企業から産業、規模別に層化して無作為に抽出した約6,000企業。

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 企業の属性に関する事項

- ア 企業の名称
- イ 本社の所在地
- ウ 企業の主な生産品の名称又は事業の内容
- エ 企業の常用労働者数
- オ 労働組合の有無
- カ 企業にある業務

(2) 労働時間制度に関する事項

- ア 所定労働時間
- イ 週休制
- ウ 年間休日総数
- エ 年次有給休暇
- オ 変形労働時間制
- カ みなし労働時間制

(3) 定年制等に関する事項

- ア 定年制
- イ 定年後の措置
- ウ 65歳以上の人が働くことができる仕組み

(4) 退職給付（一時金・年金）制度に関する事項

- ア 退職給付（一時金・年金）制度の有無、支払準備形態
- イ 退職一時金制度の運営
- ウ 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

(5) 退職給付（一時金・年金）支給実態に関する事項

- ア 退職者数
- イ 労働者個人別退職給付の支給実態

4 調査の対象期日又は期間

平成20年1月1日現在、年間については平成19年1年間（又は平成18会計年度）について行う。ただし、上記3(4)ウの退職給付（一時金・年金）制度の見直しに関する事項については、過去3年間及び今後3年間について行う。

5 調査の実施期間

平成20年1月10日から2月10日までとする。

6 調査機関

(1) 調査系統

ア 調査票の配布

厚生労働省大臣官房統計情報部－調査対象企業

イ 調査票の提出

調査対象企業－都道府県労働局又は労働基準監督署（統計調査員）－厚生労働省大臣官房統計情報部

(2) 調査従事者

都道府県労働局及び労働基準監督署の職員並びに統計調査員

7 調査の方法

(1) この調査は、平成20年就労条件総合調査調査票（別添）によって行う。

(2) 調査票の配布

調査票は、厚生労働大臣官房統計情報部から直接、調査対象企業へ郵送する。

(3) 調査票の提出

ア 調査票は、調査対象企業において記入した後、指定された都道府県労働局又は労働基準監督署へ返送する。

イ 上記アの調査票について調査従事者は審査の上、都道府県労働局長に提出する。

都道府県労働局長は、提出された調査票を取りまとめの上、平成20年3月10日までに厚生労働省大臣官房統計情報部長あてに提出する。

8 集計事項

主な集計事項は、別紙のとおりとする。

9 集計方法

厚生労働省大臣官房統計情報部において集計する。

10 結果の公表

調査実施1年以内に結果概況及び結果報告書を作成し公表する。

11 関係書類の保存期間と保存責任者

調査票については1年保存、個票データ（調査票を収録した電磁的記録媒体）及び結果原表（又は結果集計を収録した電磁的記録媒体）については30年保存とし、これらの保存責任者は厚生労働大臣とする。

平成20年就労条件総合調査集計事項

【労働時間制度】

(1日の所定労働時間)

- 第1表 産業、企業規模、労働組合の有無、主な1日の所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均1日の所定労働時間
- 第2表 産業、企業規模、労働組合の有無、主な1日の所定労働時間階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び労働者1人平均1日の所定労働時間

(週所定労働時間)

- 第3表 産業、企業規模、労働組合の有無、主な週所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均週所定労働時間
- 第4表 産業、企業規模、労働組合の有無、主な週所定労働時間階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び労働者1人平均週所定労働時間
- 第5表 産業、企業規模、主な週休制の形態、主な週所定労働時間階級別企業数、企業数割合及び1企業平均週所定労働時間

(週休制)

- 第6表 産業、企業規模、労働組合の有無、主な週休制の形態別企業数及び企業数割合
- 第7表 産業、企業規模、労働組合の有無、週休制の形態別適用労働者数及び適用労働者数割合

(年間休日総数)

- 第8表 産業、企業規模、労働組合の有無、年間休日総数階級別企業数、企業数割合及び1企業平均年間休日総数
- 第9表 産業、企業規模、労働組合の有無、年間休日総数階級別適用労働者数、適用労働者数割合及び適用労働者1人平均年間休日総数
- 第10表 産業、企業規模、主な週休制の形態、年間休日総数階級別企業数、企業数割合及び1企業平均年間休日総数

(年次有給休暇)

- 第11表 産業、企業規模、労働組合の有無、労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率
- 第12表 産業、企業規模、主な週休制の形態別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数、取得日数及び取得率
- 第13表 産業、企業規模、主な週休制の形態、年次有給休暇の取得率階級別企業数、企業数割合及び1企業平均取得率
- 第14表 産業、企業規模、年次有給休暇の計画的付与制度の有無、計画的付与日数別企業数、企業数割合及び1企業平均年次有給休暇の計画的付与日数

(変形労働時間制)

第15表 産業、企業規模、変形労働時間制の採用の有無、変形労働時間制の種類別採用企業数及び企業数割合

第16表 産業、企業規模、労働組合の有無、変形労働時間制の種類別適用労働者数及び適用労働者数割合

(みなし労働時間制)

第17表 産業、企業規模、みなし労働時間制の種類別採用企業数及び企業数割合

第18表 産業、企業規模、みなし労働時間制の種類別適用労働者数及び適用労働者数割合

第19表 産業、企業規模、業務別裁量労働のみなし労働時間制の採用企業数及び企業数割合

【定年制等】

(定年制)

第20表 産業、企業規模、定年制の有無、定年制の定め方別企業数及び企業数割合

第21表 産業、企業規模、一律定年制における定年年齢別企業数及び企業数割合

(定年後の措置)

第22表 産業、企業規模、一律定年制における定年年齢階級、勤務延長制度・再雇用制度の有無、最高雇用年齢別企業数及び企業数割合

第23表 産業・企業規模・勤務延長制度、再雇用制度の適用対象者の範囲、勤務延長制度・再雇用制度における定年到達者に占める希望者数割合別企業数及び企業数割合

第24表 産業・企業規模、勤務延長制度・再雇用制度の適用対象者の範囲別企業数及び企業数割合

第25表 産業・企業規模、勤務延長制度・再雇用制度の基準がある場合の基準の定め別企業数及び企業数割合

第26表 産業・企業規模、勤務延長制度・再雇用制度の基準がある場合の基準の内容別企業数及び企業数割合

第27表 産業・企業規模、勤務延長制度・再雇用制度の基準がある場合の定年到達者に占める継続雇用者数割合別企業数及び企業数割合

第28表 産業・企業規模、勤務延長制度・再雇用制度の基準がある場合の希望者に占める継続雇用者数割合別企業数及び企業数割合

(65歳以上の人が働くことができる仕組み)

第29表 産業・企業規模、65歳以上の労働者が働くことができる仕組みの有無、上限年齢階級別企業数及び企業数割合

第30表 産業・企業規模、65歳以上の労働者が働くことができる仕組みがある企業の実際に働いている65歳以上の労働者の有無別企業数及び企業数割合

【退職給付（一時金・年金）制度】

(退職給付（一時金・年金）制度の有無、支払準備形態)

第31表 産業・企業規模、労働組合の有無、定年制の有無、退職給付（一時金・年金）制度

の有無、退職給付（一時金・年金）制度の形態別企業数及び企業数割合

第32表 産業・企業規模、退職給付（一時金・年金）制度の支払準備形態別企業数及び企業数割合

（退職一時金制度の運営）

第33表 産業、企業規模、退職一時金算定基礎の種類別企業数及び企業数割合

第34表 産業、企業規模、定期昇給・ベースアップによる賃金改定分の退職一時金算定基礎額への反映の有無、反映の範囲別企業数及び企業数割合

第35表 産業、企業規模、退職一時金の保全措置の有無、方式・保全額の範囲別企業数及び企業数割合

第36表 産業、企業規模、退職事由、退職一時金の受給に必要な最低勤続年数階級別企業数、企業数割合及び1企業平均最低勤続年数

（退職給付（一時金・年金）制度の見直し）

第37表 産業、企業規模、定年制の有無、退職給付（一時金・年金）制度の見直しの有無、退職給付（一時金・年金）制度の形態別企業数及び企業数割合

第38表 産業、企業規模、定年制の有無、退職給付（一時金・年金）制度の見直しの時期、見直し内容別企業数及び企業数割合

第39表 産業、企業規模、平成14年4月時点での適格退職年金制度の有無、適格退職年金制度の見直しの時期、見直し内容別企業数及び企業数割合

【退職給付（一時金・年金）支給実態】

（退職者数）

第40表 産業、企業規模、退職給付（一時金・年金）制度の形態、退職者の有無別企業数、企業数割合、退職事由別退職者数、退職者数割合及び1企業平均退職者数

第41表 産業、企業規模、年金受給資格のある退職者の有無別企業数割合及び年金受給方法別退職者数割合

（退職給付額）

第42表 産業、企業規模、退職給付（一時金・年金）制度、性・退職時の職種・学歴、退職事由、加入（勤続）年数階級別退職者1人平均所定内賃金月額及び1人平均退職給付額

（年金月額）

第43表 産業、企業規模、性・退職時の職種・学歴、加入（勤続）年数階級別定年退職者1人平均年金月額

（特性値）

第44表 産業、企業規模、退職給付（一時金・年金）制度、性・退職時の職種・学歴、定年退職者の退職給付額階級別退職者数及び特性値

第45表 産業、企業規模、退職給付（一時金・年金）制度、性・退職時の職種・学歴、定年退職者の年金月額階級別年金受給者数及び1人平均年金月額

平成20年就労条件総合調査 調査票

厚生労働省

提出先の労働基準監督署

この調査票は、統計以外の目的には使用しませんので、ありのままを記入してください。

- この調査票は、常用労働者が30人以上の企業を対象としています。
- 記入に当たっては、別冊の「記入要領」を必ず読んで記入してください。
- 記入に当たっては、黒のインク又はボールペンを使用してください。
- 回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のような場合は、該当する番号をすべて○で囲んでください。
回答欄が

1	2	3
---	---	---

 のような場合は、該当する番号を1つ選び○で囲んでください。
- この調査は、企業全体について行います。本社だけでなく、支社、支店、営業所、工場等を含めた企業全体のものを記入してください。
- この調査票は、特にことわりのない限り平成20年1月1日現在の状況について記入してください。
- この調査票のⅠ-5以降のすべての設問について、「Ⅰ-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」の状況を記入してください。
- 調査票は、平成20年2月10日までに上記労働局又は労働基準監督署あてに返送してください。

Ⅰ 企業の属性

1 主な生産品の名称又は事業の内容							
2 企業全体の全常用労働者数 (本・支店を合わせた全常用労働者数) (注1)	5,000人 以上	1,000 ～ 4,999人	300 ～ 999人	100 ～ 299人	30 ～ 99人		
	1	2	3	4	5		
3 労働組合の有無 有 <table border="1"><tr><td>1</td></tr></table> 無 <table border="1"><tr><td>2</td></tr></table> 5						1	2
1							
2							

企業の名称・所在地

都道府県番号 一連番号 産業分類番号 企業規模番号

1 2 3

フリガナ
氏名

記入連絡担当者 所属 課(部)

電話 () 局 番(内線 番)

(所在地、企業名に変更等がありましたら訂正をお願いします。)

4 期間を定めずに雇われている常用労働者数
(パートタイム労働者を除く。) (注2)

千 人

6

- (注1) 「常用労働者」とは、次の①、②又は③のいずれかに該当する者をいいます。
- 期間を定めずに雇われている労働者
 - 1か月を超える期間を定めて雇われている労働者
 - 1か月以内の期間を定めて雇われている労働者又は日々雇われている労働者で、11月及び12月の各月にそれぞれ18日以上雇用された者
- (注2) 「パートタイム労働者」とは、1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者より短い者又は1日の所定労働時間が貴社の一般の労働者と同じであっても、1週の所定労働日数が少ない労働者をいいます。

「Ⅰ-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

- 5 次に掲げる業務のうち、貴社で従事する労働者がいる業務に該当する番号を、すべて○で囲んでください（ただし、資格を有する者がいても、その業務に従事していなければ該当しません）。

新商品又は新技術の研究開発等	01	証券アナリスト	01
情報処理システムの分析又は設計	02	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	02
記事の取材又は編集	03	公認会計士	03
デザイナー	04	弁護士	04
プロデューサー又はディレクター	05	建築士	05
コピーライター	06	不動産鑑定士	06
システムコンサルタント	07	弁理士	07
インテリアコーディネーター	08	税理士	08
ゲームソフトの創作	09	中小企業診断士	09
企画、立案、調査及び分析	10		10

Ⅱ 労働時間制度

Ⅰ 所定労働時間（休憩時間、残業時間は含みません。）

- (1) 就業規則等で定められた1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

	時間	分	
1日の所定労働時間			8
週所定労働時間			9

本社・支社の別又は労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されているものを記入してください。

- (2) 週所定労働時間別に適用労働者数を記入してください。

週所定労働時間 時間 分 時間 分	適用労働者数
～34:59	
35:00～35:59	
36:00～36:59	
37:00～37:59	
38:00～38:59	
39:00～39:59	
40:00	
40:01～42:00	
42:01～44:00	
44:01～	
計	
上記計は、1頁Ⅰの4の常用労働者数と一致する場合と少ない場合があります。また、「2 週休制」の計の適用労働者数と一致します。	

監視又は断続労働に従事する者及び監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外してください。

2 週休制

- 週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態	適用労働者数
週休1日制又は週休1日半制	
何らかの週休2日制	
完全週休2日制	
その他の週休2日制(注)	
実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの（月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等）	
計	
上記計は、Ⅱの1の(2)の適用労働者数と一致します。	

監視又は断続労働に従事する者及び監督又は管理の地位にある者などで、労働時間の定めのない者は除外してください。

(注) その他の週休2日制とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等実質的に完全週休2日制より休日日数が少ないものをいいます。

【3 頁参考】

Ⅱ 労働時間制度

3 年間休日総数

- ・ 年間休日総数には、平成19年1年間における休日の合計日数を記入してください。就業規則等で年間休日数を定めている場合はその日数を記入してください。
- ・ 休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働の義務がないとされた日のことです。いわゆる週休日だけでなく、週休日以外でも、年末年始、夏季において休日とされている日、国民の祝日・休日、会社創立記念日などで休日とされている日も含まれます。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれません。

5 変形労働時間制について

1	1年単位の変形労働時間制とは、労使協定により、1か月を超え、1年以内の一定期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えないことを条件として、業務の繁閑に応じて労働時間を配分することを認める制度をいいます。
2	1か月単位の変形労働時間制とは、就業規則等によるほか、労使協定を締結し、1か月以内の一定の期間を平均して、週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合には、特定の週、特定の日に1週40時間、1日8時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度をいいます。
3	1週間単位の非定型的変形労働時間制とは、常用労働者数が30人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業場において、労使協定により週所定労働時間が40時間を超えない定めをした場合に、就業規則であらかじめ定めることなく、1日8時間を超え10時間まで所定労働時間として労働させることができる制度をいいます。
4	フレックスタイム制とは、1か月以内の一定期間（清算期間）の総労働時間を定めておき、労働者はその条件のもとで、各自の始業及び終業の時刻を自分で選択して働く制度をいいます。

6 みなし労働時間制について

- ・ 専門業務型裁量労働制とは、以下の18業務に限り、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入できる裁量労働制をいいます。

- | | |
|----------------------|-----------------------------|
| ① 新商品又は新技術の研究開発等の業務 | ⑩ 証券アナリストの業務 |
| ② 情報処理システムの分析又は設計の業務 | ⑪ 金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務 |
| ③ 記事の取材又は編集の業務 | ⑫ 公認会計士の業務 |
| ④ デザイナーの業務 | ⑬ 弁護士業務 |
| ⑤ プロデューサー又はディレクターの業務 | ⑭ 建築士（一級建築士、二級建築士、木造建築士）の業務 |
| ⑥ コピーライターの業務 | ⑮ 不動産鑑定士の業務 |
| ⑦ システムコンサルタントの業務 | ⑯ 弁理士の業務 |
| ⑧ インテリアコーディネーターの業務 | ⑰ 税理士の業務 |
| ⑨ ゲームソフトの創作の業務 | ⑱ 中小企業診断士の業務 |

平成15年の告示改正により、追加された「学校教育法に規定する大学における教授研究の業務（主として研究に従事するものに限る。）」は、本調査の調査対象企業には該当しないため除外しています。

- ・ 企画業務型裁量労働制とは、事業運営に係る企画、立案、調査及び分析の業務を行うホワイトカラー労働者を対象として、労使委員会で決議した時間労働したものとみなす制度をいいます。なお、導入においては労使委員会における委員の5分の4以上の多数による決議と対象労働者本人の合意が必要です。

○ 対象となり得る業務の例

- ① 経営企画を担当する部署における業務のうち、経営状態・経営環境等について調査及び分析を行い、経営に関する計画を策定する業務
- ② 人事・労務を担当する部署における業務のうち、現行の人事制度の問題点やその在り方等について調査及び分析を行い、新たな人事制度を策定する業務
- ③ 広報を担当する部署における業務のうち、効果的な広告手法等について調査・分析を行い、広告を企画・立案する業務

「I-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

3 年間休日総数（2頁裏面参照）

年間休日総数は何日ですか。また、その休日日数が適用される労働者数は何人ですか。

年間休日総数		日	24	
適用労働者数		千	人	25

本社・支社の別又は労働者の種類などによって異なる場合は、最も多くの労働者に適用されている休日日数を記入してください。

4 年次有給休暇

(1) 平成19年（又は平成18会計年度）1年間における年次有給休暇について記入してください。

なお、企業全体についての記入が困難な場合は、常用労働者数の最も多い事業所について記入してください。

① 平成19年（又は平成18会計年度）中に取得資格のある労働者数		千	人	26
② 年間延べ付与日数（繰越日数を除く。）	百万	千	日	27
③ 年間延べ取得（消化）日数				28

(2) 年次有給休暇を計画的に付与する制度がありますか。

制度がある	1
制度がない	2

年間を通じて計画的に付与する年次有給休暇は一人当たり何日ですか。

	日	30
--	---	----

5 変形労働時間制（2頁裏面参照）

変形労働時間制を採用していますか。該当する番号を○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

変形労働時間制採用の有無		適用労働者数	
採用している	1 年単位の変形労働時間制	千	人
	1 か月単位の変形労働時間制		
	1 週間単位の非定型的変形労働時間制		
	フレックスタイム制		
採用していない		5	

6 みなし労働時間制（2頁裏面参照）

(1) みなし労働時間制を採用していますか。該当する番号を○で囲み、採用している場合は適用労働者数を記入してください。

みなし労働時間制採用の有無		適用労働者数	
採用している	事業場外労働	千	人
	専門業務型裁量労働制		
	企画業務型裁量労働制		
採用していない		4	

(2) [(1)で「2 専門業務型裁量労働制」に○をつけた企業がお答えください。] 専門業務型裁量労働制に従事する労働者がいる業務について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

新商品又は新技術の研究開発等	0-1	証券アナリスト	0
情報処理システムの分析又は設計	0-2	金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発	1
記事の取材又は編集	0-3	公認会計士	2
デザイナー	0-4	弁護士	3
プロデューサー又はディレクター	0-5	建築士	4
コピーライター	0-6	不動産鑑定士	5
システムコンサルタント	0-7	弁理士	6
インテリアコーディネーター	0-8	税理士	7
ゲームソフトの創作	0-9	中小企業診断士	8

【4頁参考】

Ⅲ 定年制等

1 定年制、2 定年後の措置

(注1) 「定年年齢」、「最高雇用年齢」とは

ある年齢を迎えた時点で退職しなくてはならないとして、設定される年齢のことです。

※ 職種等により最高雇用年齢を定めているもの、定めていないものがある場合、又は最高雇用年齢が異なる場合、最も多くの労働者が対象となる職種等について記入してください。

(注2) 「勤務延長制度」とは

定年年齢が設定されたまま、その定年年齢に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいいます。

(注3) 「再雇用制度」とは

定年年齢に到達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度をいいます。

(注4) 「基準」とは

高年齢者雇用確保措置のうち、継続雇用制度については、原則として希望者全員を対象としなければなりません、労使協定により対象者の基準を定めることにより、希望者全員を対象としないことも可能です。

なお、平成21年3月末（常時雇用する従業員が300人以下の企業については平成23年3月末）までは事業主が労使協定を結ぶための努力をしたにも関わらず労使協定を結ぶことが出来なかった場合に、就業規則により当該基準を定めることができることとされています。

3 65歳以上の人が働くことができる仕組み

(注5) 「65歳以上の人が働くことができる仕組み」とは

65歳以上の定年制、勤務延長制度及び再雇用制度のほか、社内規定や嘱託規定等により、65歳以上で働くことを希望する人や企業の必要とする人が働くことができる仕組みのことをいいます。

該当する仕組みについて、1で65歳以上の定年制として、又は2（1）で勤務延長制度、再雇用制度として回答している場合でも、再度回答してください。

※ 職種等により上限年齢を定めているもの、定めていないものがある場合は、2の「上限年齢を定めていない」を○で囲んでください。また、上限年齢が職種等により異なる場合は、最も高い上限年齢を記載してください。

高年齢者雇用確保措置の導入義務

高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から義務年齢（※）未満の定年を設定している各企業において、措置を講ずることが義務化されているもので、以下3点のいずれかの措置の導入をいいます。

①義務年齢以上への定年年齢の引上げ

②最高雇用年齢が義務年齢以上の継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望しているときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入

③定年の定め廃止

〔※ 義務年齢とは、平成19年4月以降は63歳、平成22年4月以降は64歳、平成25年4月以降は65歳となります。〕

「I-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く）」について記入してください。

III 定年制等（3 頁裏面参照）

1 定年制

定年制※を定めていますか。定めている場合はどのように定めていますか。該当する番号を1つ○で囲み、「一律に定めている」場合は、定年年齢（注1）を記入してください。

定年制を定めている	定年制を定めていない	
1	2	41

※「慣行」として定年制がある場合は、「定年制を定めている」に含めてください。

次頁へ

一律に定めている※	定年年齢	職種別に定めている	その他
1	2	2	3

※ 産業界のように、ごく少数の一部の者のみ異なった定年年齢が適用される場合は「一律に定めている」としててください。

2 定年後の措置

- (1) 定年到達者を勤務延長、再雇用する制度がありますか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。それぞれの制度で最高雇用年齢（上限）（注1）を定めている場合は、最高雇用年齢（上限）を記入してください。なお、定年年齢を改定した企業においては旧定年年齢における勤務延長制度、再雇用制度を含めないでください。

区 分	制度がある		制度がない
	最高雇用年齢を定めている	最高雇用年齢を定めていない	
勤務延長制度（注2）	1	2	3
再雇用制度（注3）	1	2	3

3～

- (2) 「制度がある」場合、平成19年1年間について、定年到達者のうち何%程度が勤務延長制度又は再雇用制度を希望しましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区 分	30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上	定年到達者 なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

- (3) 「制度がある」場合、対象者の範囲はどれですか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区 分	原則として 希望者全員	基準（注4）に適合 する者全員	その他
勤務延長制度	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

以下の①～④は、「基準に適合する者全員」と答えた企業が記入してください。

- ① 「基準」は、何によって定められていますか。制度ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。
- ② 「基準」に該当するものはどれですか。制度ごとに該当する番号をすべて○で囲んでください。

区 分	労使 協定	就業 規則
勤務延長制度	1	2
再雇用制度	1	2

区 分	役職	職務遂 行能力	専門的 な資格、 技術	健康	仕事に 対する 意欲	その他
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

- ③ 平成19年1年間について、定年到達者の何%程度が継続して雇用されましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区 分	30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上	定年到達者 なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

- ④ 平成19年1年間について、勤務延長制度又は再雇用制度を希望した者のうち何%程度が継続して雇用されましたか。制度ごとに該当する番号を1つ○で囲んでください。

区 分	30%未満	30%以上 50%未満	50%以上 70%未満	70%以上 90%未満	90%以上	定年到達者 なし
勤務延長制度	1	2	3	4	5	6
再雇用制度	1	2	3	4	5	6

3 65歳以上の人が働くことができる仕組み

65歳以上の人が働くことができる仕組み（注5）がありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。その仕組みで上限年齢を定めている場合には、上限年齢を記入してください。また、仕組みがある場合、65歳以上の人が実際に働いていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

仕組みがある		仕組みが ない
上限年齢 を定めて いる	上限年齢 を定めてい ない	
1	2	3

65歳以上の人が 実際に働いている	65歳以上の人が 働いていない
1	2

【5頁参考】

IV 退職給付（一時金・年金）制度

1 退職給付（一時金・年金）制度の有無、支払準備形態

- イ「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づき企業が退職金の支給を目的に勤労者退職金共済機構と契約を結び、退職金の原資の積立て事務を委託する制度をいいます。
- ロ「特定退職金共済制度」とは、企業又は個人事業主が地域の所得税法に定める特定退職金共済団体（商工会議所、商工会連合会等）と契約を結び、退職金原資を定期的に預け、管理・運用してもらう仕組みをいいます。
- ハ「厚生年金基金」とは、厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、厚生年金保険法でいう、老齢厚生年金の一部を基金が国に代わって行う代行給付に、企業の実情に応じた給付を上乗せする退職給付（年金）制度をいいます。

この調査では代行部分を除いた上乗せ給付部分についてのみ対象としています。

- ニ「確定給付企業年金」とは、企業年金の新たな形態として規約型（労使合意の年金規約に基づき外部機関で積立）と基金型（厚生年金の代行のない基金）を設けることなどを盛り込み平成14年4月から施行されたものです。確定給付型の企業年金について、受給権保護等を図る観点から、積立義務、受託者責任の明確化、情報開示といったルールを定めた上で、労使合意に基づき、柔軟な制度設計が可能となるよう必要な措置が講じられる制度をいいます。

（注1）「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」とは、

労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時まで積み立てた元利合計額を支給する制度をいいます。

- ホ「確定拠出年金（企業型）」とは、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される新たな年金制度で、平成13年10月から施行されたものです。対象者により企業型と個人型に分かれますがこの調査では企業型年金についてのみ対象としています。
- ヘ「適格退職年金」とは、事業主と信託銀行または生命保険会社などが、退職労働者に対する退職給付（年金）の支給を目的とした信託契約または生命保険契約などを結び、国税庁長官の承認を得て、税法上、事業主の掛金を損金として取り扱うことが認められている年金制度をいいます。
- ト「企業独自の年金」とは、上記イからヘ以外の年金をいい、一般に非適格年金といわれているものをいいます。

2 退職一時金制度の運営

① 退職一時金の算定基礎額について

- ・「退職時の賃金」のうち「すべての基本給」とは、基本給の項目が1つのもの及び2つ以上あるものすべてが基礎額の対象となる場合をいい、「一部の基本給」とは、基本給の項目が2つ以上あるもののうち一部の項目が基礎額の対象となる場合をいいます。
- ・「別に定める金額」とは、賃金と直接関連させずに算定基礎額表を決めている場合、又は退職一時金額そのものを算出する場合をいい、その種類は次のようなものがあります。
 - イ「別テーブル方式」とは、退職一時金算定のために、賃金表とは別の体系又はテーブルとして算定基礎額表を定めているものをいいます。例えば、勤続年数別に設定した算定基礎額に、役職など等級別に定めた支給係数を乗じて算出するものなどがあります。
 - ロ「定額方式」とは、退職時の賃金とは関係なく、勤続年数別、退職事由別など、退職一時金額そのものを事前に定めているものをいいます。
 - ハ「点数（ポイント制）方式」とは、一般に点数×単価の形がとられ、職能等、級別に一定の点数を定め、これに在級年数を乗じて入社から退職するまでの累積点を算出し、これに一点当たりの単価を乗じる方式（持ち点方式）をいいます。

「I-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイ/ 働者を除く。）」について記入してください。

IV 退職給付（一時金・年金）制度

年金を一時金として受け取ることができる場合であっても、一時金制度ではなく年金制度に記入してください。公的年金制度のみの企業は退職給付制度がないとして記入してください。

1 退職給付（一時金・年金）制度の有無、支払準備形態（4 頁裏面参照）

退職給付（一時金・年金）制度がありますか。制度がある場合は、支払準備形態について該当するすべての番号を○で囲んでください。

退職給付（一時金・年金）制度がある	一時金	社内準備	0-1
		中小企業退職金共済制度	0-2
		特定退職金共済制度	0-3
		その他〔名称〕	0-4
	年金	厚生年金基金（上乗せ給付）	0-5
		確定給付企業年金（CBP（注1）を含む）	0-6
		確定拠出年金（企業型）	0-7
		適格退職年金	0-8
		企業独自の年金（非適格年金）	0-9
退職給付（一時金・年金）制度がない		10	

次頁へ

以下は、「社内準備」と答えた企業が記入してください。

2 退職一時金制度の運営

- (1) 退職一時金の算定基礎額に用いているものは次のうちどれですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。（4 頁裏面参照）

退職時の賃金	すべての基本給	1
	一部の基本給	2
	別テーブル方式	3
別に定める金額	定額方式	4
	点数（ポイント制）方式	5
その他	その他〔 〕	6
	〔具体的に〕	7

- (2) その時々賃金額の改定（定期昇給、ベースアップによるもの）を、退職一時金の算定基礎額に反映させていますか。定期昇給、ベースアップを行った企業のみお答えください。

区分	反映される			反映されない
	全部が自動的に反映される	一部が自動的に反映される	反映分は労使協議で決める	
定期昇給	1	2	3	4
ベースアップ	1	2	3	4

- (3) 退職一時金の保全措置を講じていますか。講じている場合に、その方式及び保全額はどのようにになっていますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。（5 頁裏面参照）

方式	保証方式	1
	信託方式	2
	質権、抵当権設定方式	3
	退職手当保全委員会方式	4
保全額	自己都合退職見積額の1/4相当額	1
	中小企業退職金共済制度による支払相当額	2
	労使協議で決めた額	3
	その他〔具体的に〕	4
上記以外	保全措置を講じないことについて労使協定を締結	1
		2

- (4) 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は何年何か月ですか。

退職事由	最低勤続年数
会社都合（注）	年 月
自己都合	年 月

（注）会社都合には定年退職を含みます。

【5頁参考】

2 退職一時金制度の運営

(3) 退職一時金の保全措置について

- ・「保全措置」とは、賃金の支払いの確保等に関する法律（賃確法）第5条にいう退職手当の保全措置をいい、就業規則等で労働者に退職手当を支払うことを明らかにした場合に、当該退職手当の支払いに充てるべき額のうちの一定額を銀行等による保証等で保全することをいいます。
- イ「保証方式」とは、事業主の労働者に対する退職手当支払い債務を銀行等の金融機関が事業主と連帯して保証し、事業主が退職手当を支払えなくなったときに、金融機関が事業主に代わって退職手当を支払う方式をいいます。
- ロ「信託方式」とは、保全措置を講ずべき額について、労働者を受益者とする信託契約を信託会社（銀行を含む。）と締結し、事業主が退職手当を支払えなくなったときに、信託財産から退職手当に相当する額の金銭を労働者が取得する方式をいいます。
- ハ「質権、抵当権設定方式」とは、労働者の事業主に対する退職手当支払い請求権を担保するため、事業主と労働者との間で、質権又は抵当権を設定し、退職手当が支払えなくなったときは、質権又は抵当権の目的物を換価して、退職手当の支払いに充てる方式をいいます。
- ニ「退職手当保全委員会方式」とは、事業主から退職手当の支払い準備に関する状況について報告を受け、必要に応じ事業主に対して支払い準備の状況について意見を述べたり、退職手当の支払いの準備に関する苦情を処理することを内容とする委員会を設置する方式をいいます。
- ホ「自己都合退職見積額の1/4相当額」とは、「退職手当要支給額方式」のことで、全労働者が自己都合により退職するものと仮定した場合の退職手当総額の4分の1の額です。
- ヘ「中小企業退職金共済制度による支払相当額」とは、「中退金最低掛金額方式」のことで、中小企業退職金共済制度（中退金）に最低掛金月額（昭和55年11月までは毎月800円、55年12月から61年11月までは1,200円、61年12月から平成3年11月までは3,000円、3年12月から7年11月までは4,000円、7年12月からは5,000円）を納付したと仮定した場合に、中小企業退職金共済制度により支払われることとなる退職金に相当する額です。ただし、賃確法が施行された昭和52年4月1日以前の分については、計算に含まないこととされています。
- ト「労使協議で決めた額」とは、「労使協定方式」のことで、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表するものと書面により協定した額です。

【6頁参考】

3 退職給付（一時金・年金）制度の見直し

過去3年間の実施状況・今後3年間の予定

(1) 退職一時金制度

- ・01の「退職一時金制度を新たに導入又は既存のものの他に設置」とは、退職一時金制度がない企業が制度を導入、又は従前の制度に加え、新たに制度を設置した場合をいいます。例えば、「社内準備」に加えて「中小企業退職金共済制度」に新たに加入した場合等がこれにあたります。
- ・03の「退職一時金制度を他の退職一時金制度へ移行」とは、他の支払準備形態の退職一時金制度への移行をいい、例えば、「社内準備」から「中小企業退職金共済制度」への移行等がこれにあたります。
- ・08の支給率「減少」には予定利率の変更により支給額が減少した場合を含みます。
- ・09、10の「退職一時金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大」には、給与の拡大も含めてください。

(2) 退職年金制度

- ・03の「年金制度を他の年金制度へ移行」とは、他の支払準備形態の年金制度への移行をいい、例えば、「適格退職年金制度」から「確定給付企業年金制度」への移行等がこれにあたります。
- ・11の支給率「減少」には予定利率の変更により支給額が減少した場合を含みます。
- ・12、13の「退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大」には、給与の拡大も含めてください。

(3) ・（注1）「CBP（キャッシュ・バランス・プラン）」とは、

労働者ごとに仮想個人口座を設け、その口座に一定のルールに基づいて持分付与額（元金相当部分）を累積していくとともに、一定の再評価率に基づく再評価額（利息相当部分）を付与し、支払い開始時まで積み立てた元利合計額を支給する制度をいいます。

「1-4 期間を定めて雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く）」について記入してください。

3 退職給付（一時金・年金）制度の見直し（5頁裏面参照）

- (1) 退職一時金制度について平成17年～19年までの過去3年間に何らかの見直しを行いましたか。
また、今後3年間に見直しの予定はありますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

項 目		過去3年間の実施状況	今後3年間の予定
退職一時金	退職一時金制度を新たに導入又は既存のものに他に変更	01	01
	退職一時金の全部又は一部を年金へ移行	02	02
	退職一時金制度を他の退職一時金制度へ移行	03	03
	退職一時金制度の廃止（他の制度へ移行した場合を除く。）	04	04
	算定基礎額の算出方法の変更（ポイント制の導入等）	05	05
	特別加算制度の導入（早期退職優遇加算を除く。）	06	06
	支給率 増加	07	07
	支給率 減少（以下の09、10の場合を除く。）	08	08
	退職一時金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大	09	09
	労働者の選択制	10	10
その他（具体的に）		11	11
	見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない	12	12

- (2) 退職年金制度について平成17年～19年までの過去3年間に何らかの見直しを行いましたか。
また、今後3年間に見直しの予定はありますか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

項 目		過去3年間の実施状況	今後3年間の予定
年金	年金制度を新たに導入又は既存のものに他に変更	01	01
	年金の全部又は一部を退職一時金へ移行	02	02
	年金制度を他の年金制度へ移行	03	03
	年金制度の廃止（他の制度へ移行した場合を除く。）	04	04
	年金支給期間の延長（終身への変更を含む。）	05	05
	年金支給期間の短縮	06	06
	算定基礎額の算出方法の変更（ポイント制の導入等）	07	07
	特別加算制度の導入（早期退職優遇加算を除く。）	08	08
	賃金や物価上昇率に伴う給付水準の見直し制度を導入	09	09
	支給率 増加	10	10
年金	支給率 減少（以下の12、13の場合を除く。）	11	11
	退職年金を縮小又は廃止し毎月の給与を拡大	12	12
年金	労働者の選択制	13	13
	その他（具体的に）	14	14
年金	見直しを行わなかった・見直しを行う予定はない	15	15

- (3) 平成14年4月時点で適格退職年金制度がありましたか。適格退職年金制度があった場合、平成14年4月から現在までの間に見直した内容、または、今後の見直しの予定について、該当するすべての番号を○で囲んでください。

適格退職年金制度があった	適格退職年金制度がなかった	(平成14年4月時点)
1	2	79

次頁へ

項 目	平成14年4月以降の実施状況	今後の予定
中小企業退職金共済制度へ移行	2	2
確定拠出年金（企業型）制度へ移行	3	3
確定給付企業年金制度（CBP（注1）を含む）へ移行	4	4
厚生年金基金制度へ移行	5	5
退職一時金制度（中小企業退職金共済制度以外）へ移行	6	6
その他の制度へ移行（具体的に）	7	7
退職金の前払い制度へ移行	8	8
適格退職年金制度を廃止（他の制度へ移行した場合を除く。）	8	8
未定	9	9

退職給付（一時金・年金）制度のある企業は、次頁へ。
制度のない企業は、以上で終わりです。ご協力いただきありがとうございました。

V 退職給付（一時金・年金）の支給実態
2 労働者個人別退職給付（一時金・年金）の支給実態

A 平成19年1年間の退職者数 勤続20年以上かつ年齢45歳以上	B A÷30 (単位未満切り上げ)	C 調査対象者数 A÷B (単位未満切り上げ)	記入退職者
1～30人	1	1～30	退職者全員を記入します
31～60人	2	31～60 2	名簿の2番目ごとの退職者を記入します
61～90人	3	61～90 3	名簿の3番目ごとの退職者を記入します
91～120人	4	91～120 4	名簿の4番目ごとの退職者を記入します

「1-4 期間を定めずに雇われている常用労働者（パートタイム労働者を除く。）」について記入してください。

V 退職給付（一時金・年金）の支給実態

退職給付（一時金・年金）制度のある企業が記入してください

1 退職者数

(1) 平成19年1年間に、貴企業を勤続20年以上かつ年齢45歳以上で退職した常用労働者がいますか。

いる	いない
1	2

→ ご協力ありがとうございました。

(2) 上記退職者数を事由別に記入してください。

平成19年 1年間の 退職者数	①定年		定 年 以 外						計 A	
			②会社都合		③自己都合		④早期優遇		①+②+③+④	
	千	人	千	人	千	人	千	人	千	人
83 うち										
86 女性										

(3) 左記計Aの退職者のうち年金受給資格者の年金（公的年金及び確定拠出年金（個人型）は除く。）の受給方法別に、その人数を記入してください。

年金受給 資格者数	年金の全部を年 金として受給	年金の全部を一 時金として受給	年金の一部を一 時金、一部を年 金として受給
千	人	千	人

調査対象退職者数の抽出	調査対象者数
B A÷30 単位未満切り上げ	C A÷B 単位未満切り上げ
98	97

30人以内になります

2 労働者個人別退職給付（一時金・年金）の支給実態

勤続20年以上かつ45歳以上の退職者

平成19年1年間の退職者数が30人以内の場合は全員分を記入してください。31人以上の場合は退職者を年齢順に並べて
Vの1の(2)調査対象退職者の抽出により算出したCの人数分を記入してください。（6頁裏面参照）

Vの1の(2)の退職者について退職給付を支給又は退職給付の支給額が確定した退職者個人別に該当する項目をそれぞれ○で囲み、退職時の年齢、退職時までの勤続年数、退職給付（一時金及び年金）額等をそれぞれ記入してください。いずれかの制度がない場合は0円と記入してください。なお、厚生年金基金の代行部分は除いてください。また、厚生年金などの公的年金は対象外です。（7頁裏面参照）
（金額については千円未満四捨五入）

一連 番号	退職労働者の 番号等	性		退職時の 職 種	最 終 学 歴	退 職 事 由				退職時の 年齢	退職時 までの 勤続年 数 (1年未 満切り捨 て)	退職時の 所定内賃金 (月額)	退職一時金額	年金現価額	年金現価額のうち 退職労働者の選択 により支給された 一時金額	年金月額	備 考
		男	女			定 年	会 社 都 合	自 己 都 合	早 期 優 遇								
01		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				
02		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				
03		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				
04		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				
05		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4				

(注) 2つ以上の退職給付（一時金（年金を一時金として選択した場合は除く。）又は年金（公的年金及び確定拠出年金（個人型）は除く。））がある場合はそれぞれの退職給付（一時金又は年金）の合計額を記入してください。

【7頁参考】

V 退職給付（一時金・年金）の支給実態

2 労働者個人別退職給付（一時金・年金）の支給実態

イ 「退職時の職種」は、退職者が退職時にどのような業務に従事していたかにより、管理・事務・技術職と現業職に区分します。

① 「管理・事務・技術職」とは、管理、経理、人事、営業、福利厚生、研究等の部門における業務に従事する労働者（単純作業に従事する者を含む。）及び生産又は建設部門においてこれらの業務に従事する事務員、技術員並びに直接作業に従事しない職長、組長等の監督的労働者をいいます。

② 「現業職」とは、販売従事者、サービス職業従事者、保安職業従事者、運輸・通信従事者、技能工、採掘・製造・建設作業者及び労務作業者等、上記①以外の業務に従事する労働者をいいます。

ロ 「最終学歴」の区分は次のとおりです。

① 中学卒 新制中学・旧制高等小学校

② 高校卒 新制高校・旧制中学

③ 高専・短大卒 高等専門学校、短期大学

④ 大学卒 大学、旧制大学、大学院

なお、上記以外の学歴については、修業年限等を考慮のうえ上記の学歴に区分してください。たとえば、高校卒業後専修学校の専門課程2年以上終了した人は短大卒に含まれます。

ハ 「退職時までの勤続年数」について

① 試用及び見習期間は勤続年数に換算し、休職期間は勤続年数から除外してください。

② 会社の名義変更、分離、合併等により名称が変わったり、形式的に解雇の手続きが行われたりしても、実質的に会社に継続して勤務しているとみなされる場合であって、かつ、退職給付を算定する際に勤続年数を通算する場合には、前後の勤続年数を通算してください。

ニ 「退職時の所定内賃金（月額）」について

「所定内賃金」とは、所定内労働時間に対し支払われる賃金で、基本給、業績給、勤務手当、奨励手当（精皆勤手当）、生活手当、その他の諸手当等をいい、所定外賃金（時間外手当、深夜手当、休日出勤手当等）及び賞与は除きます。

ここでは、労働者が退職した月に支給した1か月間の所定内賃金額を記入してください。また、退職前に病気休暇等で給与が減額支給されていた者等は備考欄か欄外にその旨記入してください。

ホ 「退職一時金額」について

退職労働者に支給した又は支給しようとする退職一時金額を記入してください。

なお、退職給付（年金）制度がある場合に、年金を選択により一時金として支給した金額は、この欄に記入せずに「年金現価額」欄に記入してください。

ヘ 「年金現価額」とは、何年かにわたって支払うべき年金額の総額から、その間に生ずる利息分を控除して現在の金額に換算した額をいいます。

なお、終身年金の場合には、支給開始年齢からの余命年数（記入要領28頁「45歳以上の余命年数」参照）を支給期間として計算してください。

ト 「年金月額」とは、年金を受給する者の年金支給開始時における年金月額を記入してください。年金を全額一時金として支給した者は0円としてください。

また、年金の支給開始時期前で、年金月額が把握できない場合は、年金契約機関に確認するなどして記入してください。

一連番号	退職労働者の番号等	性		退職時の職		最終学歴				退職事由				退職時の年齢	退職時までの勤続年数 (1年未満切り捨て)	退職時の 所定内賃金 (月額)	退職一時金額	年金現価額	年金現価額のうち退職労働者の選択により支給された一時金額				年金月額	備考								
		男	女	管理・技術・事務	現業	中学卒	高校卒	高専・短大卒	大学卒	定年	会社都合	自己都合	早期優遇						百万	千円	円	円			百万	千円	円	円				
158	06		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		169
170	07		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		181
182	08		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		193
194	09		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		205
206	10		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		217
218	11		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		229
230	12		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		241
242	13		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		253
254	14		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		265
266	15		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		277
278	16		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		289
290	17		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		301
302	18		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		313
314	19		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		325
326	20		1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4																		337

(注) 2つ以上の退職給付（一時金（年金を一時金として選択した場合は除く。）又は年金（公的年金及び確定拠出年金（個人型）は除く。））がある場合はそれぞれの退職給付（一時金又は年金）の合計額を記入してください。

一 連 番 号	退職労働者の 番号等	性		退職時の 職 種	最 終 学 歴				退 職 事 由				退職時 の年齢	退職時 までの 勤続年 数 (1年未 満切り捨 て)	退職時の 所定内賃金 (月額)	退職一時金額			年金現価額			年金現価額のうち 退職労働者の選択 により支給された 一時金額	年金月額			備 考
		男	女		管 理 ・ 技 術 業	現 業	中 学 卒	高 校 卒	高 専 ・ 短 大 卒	大 学 卒	定 年	会 社 合 合	自 己 都 合	早 期 優 遇												
338	21	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	歳	年	千円	百万	千円	百万	千円	百万	千円	千円	千円	千円	
350	22	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													349
362	23	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													373
374	24	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													385
386	25	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													397
398	26	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													409
410	27	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													421
422	28	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													433
434	29	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													445
446	30	1	2	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4													457

(注) 2つ以上の退職給付(一時金(年金を一時金として選択した場合は除く)又は年金(公的年金及び確定拠出年金(個人型)は除く。))がある場合はそれぞれの退職給付(一時金又は年金)の合計額を記入してください。

～ ご協力いただきありがとうございました。～