

建退共制度検討会議報告書

令和7年9月19日

建退共制度検討会議

目 次

はじめに	1
Ⅰ これまでの経緯・背景	2
Ⅱ 複数掛金制度	3
Ⅲ 民間工事への普及拡大	6
Ⅳ 電子化の推進	11
おわりに	14
「建退共制度検討会議」委員名簿	15
<参考>	
建退共加入事業者向けアンケート	16

はじめに

建設業は、社会資本の整備・管理の担い手であるとともに、災害時における「地域の守り手」として国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っている。

建設業退職金共済制度（以下、「建退共制度」という。）は、これまで建設技能労働者・一人親方等（建設労働者等）の退職後の生活の安定と、建設業における人材の確保・定着を図ることにより、労働者の福祉の向上と建設業の振興に寄与してきたところである。

一方、近年において、就労条件などを背景に就業者の減少が続いていることから、公共工事・民間工事の別を問わず、建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるようにするため、担い手の確保に向けた取組みを強化することが急務となっている。

このような中、令和6年6月に、建設業を取り巻く社会経済情勢の変化等に鑑み、建設工事の適正な施工の確保を図るため、建設業法が改正された。本改正では、建設労働者等の処遇確保が建設業者の努力義務とされ、国がその取組状況を調査・公表することとされた。

また、令和7年3月の労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において、建設労働者等の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、複数掛金制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ることとされた。

このような状況を受け、独立行政法人勤労者退職金共済機構においては、令和7年4月に本検討会議を理事長の検討会として設置し、建退共制度のあり方について検討することとした。以降、本検討会議における4回にわたる議論を経て、本報告書を取りまとめたものである。

Ⅰ これまでの経緯・背景

建退共制度は、昭和39年の制度発足以来、280万人の建設労働者等に退職金を支給し、建設労働者等の福祉の向上に大きく貢献してきた。一方、制度発足以来、掛金日額は単一とされ、証紙を手帳に貼り付ける証紙貼付方式であることについて、手帳管理などの事務が煩雑であり、退職金額も魅力に乏しいとの声も聞かれる。

最近の建設業界においては、担い手不足が顕在化し、建設労働者等の確保・育成・定着が大きな課題となっていることから、建退共制度における掛金や証紙貼付方式について、その改善に向けて様々な議論がされてきたところである。

平成28年度には、建退共制度に関する検討会が当機構に構成され、技能と経験を蓄積した労働者がより充実した退職金を受給することができるようにするとともに、現場の労働時間等の状況に対応するため、高額な掛金を設定することを可能とする措置を検討すべきとされた。

平成30年度には、同検討会が引き続き開催され、証紙に代えて、効率的な業務処理を行うことのできる電子申請方式^(注)の円滑な導入と普及を図り、その定着後に労働者の技能及び経験を考慮して加算した掛金（特別掛金）の導入を検討することが適切との指摘がなされた。

これを受けて、令和3年度より建退共の掛金の電子申請方式が本格的に導入されたところである。

一方、令和6年6月に、建設業を取り巻く社会経済情勢の変化等に鑑み、建設工事の適正な施工の確保を図るため、建設業法が改正された。これにより、建設業者の責務として建設労働者等の処遇確保が努力義務化された。このような中、業界団体より、建設キャリアアップシステム（以下、「CCUS」という。）と連携し、複数掛金制度を導入することを検討すべきとの意見・要望がなされた。

令和7年3月には、労働政策審議会勤労者生活分科会中小企業退職金共済部会において、建退共制度の退職金額の水準等について検討を行い、電子申請方式とCCUSとの連携強化を進めることに加え、建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に資するよう、元請や事業主が掛金を上乗せできる複数掛金制度の導入等の制度のあり方についても検討を進め、退職金額の水準の向上等を図ることとされたところである。

(注) 令和7年度より「電子ポイント方式」に名称変更

II 複数掛金制度

I で述べたとおり、建設労働者等の確保・育成・定着が課題となる中、建設業法の改正により建設労働者等の処遇確保が努力義務化されたことも踏まえ、建退共制度については、建設労働者等の技能や経験等が正当に評価され、退職後に安心して暮らせるような魅力的な退職金を受け取れる仕組みとする必要がある。すなわち、建設労働者等の技能や経験等に応じて、上乘せした掛金日額を設定できる仕組み（複数掛金制度）を導入することが適当である。

(1) 掛金日額の設定

- ・上乘せ掛金の日額は、事業主が建設労働者等の技能や経験等に応じて被共済者毎に設定できるものとする。ただし、元請が下請の掛金納付を一括して代行する場合は、元請が被共済者毎に、最終見積書に基づく掛金日額を設定する。
- ・技能・経験に応じた上乘せ掛金を客観的かつ簡便に設定できるよう、CCUSのレベル区分に応じて上乘せされた掛金日額の標準モデルを示すことが適当である。
- ・事業主は、企業の経営規模や処遇改善の取組に応じ、上乘せする掛金日額を10円単位で設定できるものとする。
- ・工事の種類、労働条件（災害や危険度など）や多能工であることなどを踏まえ、柔軟に掛金日額を上乘せすることも可能とする仕組みとするなど、事業主の多様なニーズにも配慮することが望ましい。

(2) 掛金日額の標準モデル

現行の退職金制度によると、現在の掛金日額（320円）による退職金額が他産業の退職金額を大きく下回っていることを踏まえ（図1参照）、目標とすべき退職金額の水準は他産業と比較しても遜色のない魅力あるものになるよう、最低でも1,000万円を超える水準とすることが適当である。この目標水準を達成し、CCUSの4つのレベルごとに上乘せ掛金を引き上げていく場合の標準モデルの掛金日額設定及びそれに基づく退職金額のシミュレーションは図2、図3のとおりである。

・製造業	863万円
・サービス業	1,062万円
・卸売業、小売業	880万円
・全産業の退職金額	842万円
（いずれも高校卒、37年勤務した場合）	
出典：東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」（令和6年版）	
・建退共	388万円
（掛金日額320円で37年掛金納付した場合）	

図1. 他産業の退職金と建設業の比較

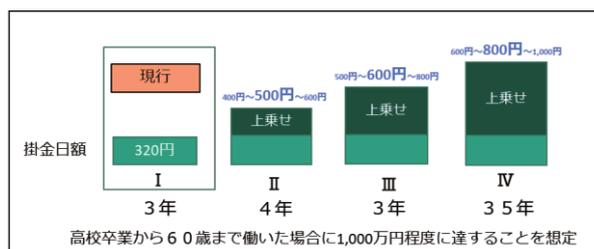


図2. 標準モデルの掛金日額

標準モデル（退職金1,000万円超）

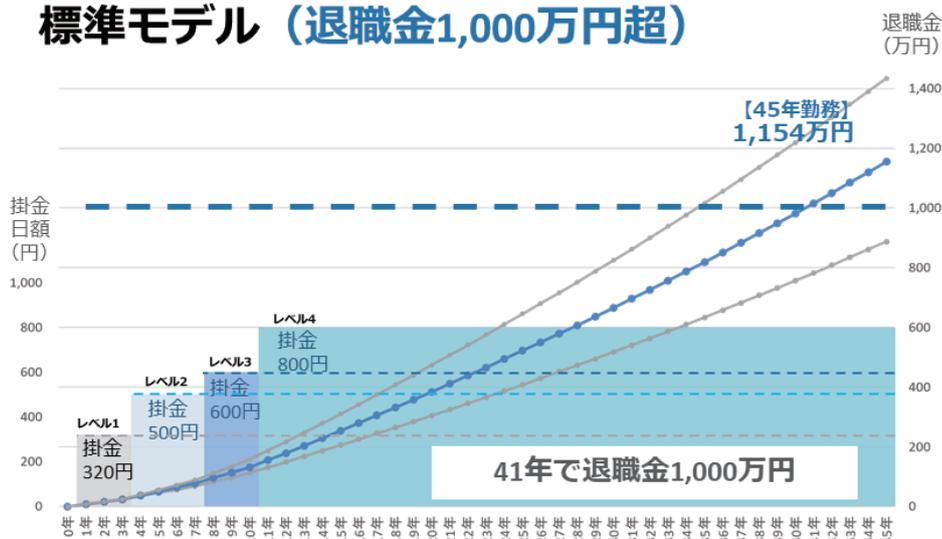


図3. 標準モデルの退職金額のシミュレーション

事業主は、企業規模や地域経済の状況に応じて標準モデルを調整して掛金日額を設定することも可能とすることが適当であり、例えば退職金額800万円や1,400万円を目指すケースは図4・5のとおりである。

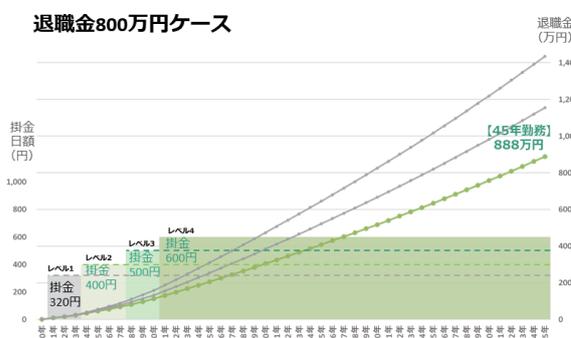


図4. 退職金800万円ケースのシミュレーション

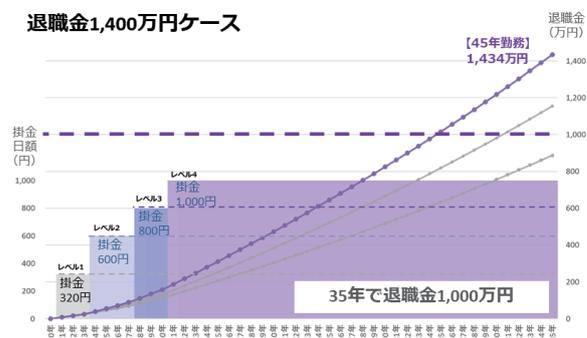


図5. 退職金1,400万円ケースのシミュレーション

なお、掛金額の上限は法令によって定められており、現状では日額800円であるが、最近の建設労働者の処遇改善の動きを踏まえると、社会経済情勢に応じて柔軟かつ迅速に見直すことができる制度とすることが望ましい。

(3) 複数掛金の確保

建設労働者等の技能や経験に応じた処遇を実現していくためには、複数掛金の上乗せ部分を含めて注文者や発注者まで適切に積算に反映され、価格転嫁されることが必要である。このため、労務費と併せて確保すべき「必要経費」としての建退共の掛金は、元請と下請が掛金相当額を見積書に明記することによって注文者や発注者等に示すことが必要である。また、注文者や発注者等に幅広くその旨を周知していくことが適当である。

また、従来より建退共の掛金は、適正な履行確保のため、下請からの求めに応じて元請が一括して購入及び現物支給による納付を代行することによって、下請までの行き渡りに繋げてきた実情がある。複数掛金制度の導入に当たっても、労働者の就労実績に応じた適正な履行確保を徹底するには、元請において一括して掛金の納付を代行することが適当である。この場合において、元請は最終見積書に基づく掛金を一括納付する。なお、下請の事業主は、さらなる処遇確保のため、元請が納付する掛金額に上乗せして納付することができるよう措置することが適当である。

(4) 複数掛金の利用方法

複数掛金制度による掛金の上乗せは、建設労働者等に対する適正な評価に基づいて設定する必要があることから複雑な事務処理となることが想定される。そのため、現場管理における事務処理の効率化・生産性向上、掛金納付の適正・公正な履行確保等の観点から、電子ポイント方式によることが適当である。

また、電子化のメリットである不正利用防止や災害時等における紛失防止の観点からも、複数掛金制度の導入に際しては、証紙貼付方式から電子ポイント方式への移行を一層促進する必要があるため、地域単位・企業単位の説明会の実施、アドバイザー派遣、研修ツールの提供などスムーズな電子化への移行を支援する取組の強化についても検討する必要がある。

III 民間工事への普及拡大

建退共制度の普及については、これまで公共工事における加入促進が大きな役割を果たしてきたと言える。しかし、民間工事においては、普及が十分には進んでいない実態もあることから（図6参照）、建設労働者等の処遇確保の徹底のためには、公共工事のみならず、民間工事においても建退共制度の普及を促進する必要がある。

一方、近年では、サプライチェーン全体の付加価値向上、大企業と中小企業の共存共栄を目指す中、建設業界の多くの発注者や元請がサステナビリティ調達基準を策定し、サプライチェーン全体に責任を持ち、持続可能な社会の実現に貢献する動きがある。

このような中、持続可能な社会の実現のため、発注者を含めたサプライチェーン全体で建設労働者等の処遇改善、社会福祉の充実・確保を図り、労働環境の課題に対応していくべきであり、そのためには、建退共制度の普及拡大も重要である。

以上の考え方にに基づき、建退共制度の民間工事への普及拡大を図るため、以下の施策について検討・実施することが適当である。

職種	CCUS登録者数	うち建退共登録者数	加入割合
ガラス工	5,864	246	4.20%
建具工	14,028	730	5.20%
建築ブロック工	6,012	304	5.06%
大工	23,550	3,920	16.68%
鉄筋工	51,716	19,256	37.23%

出所：（一般財団法人）建設業振興基金より
令和7年3月末

図6. CCUS登録者（専門工事）の建退共加入状況

（1）見積書への明記

令和6年6月の建設業法改正において、①建設業者は、材料費等その他当該建設工事の施工を確保するために必要な経費の内訳等を記載した建設工事の見積書を作成するよう努める、②建設工事の注文者は、建設工事の請負契約を締結するに際しては、当該建設工事に係る材料費等記載見積書の内容を考慮するよう努める、という内容の規定が追加された。このことを踏まえ、労務費と併せて、建退共の掛金についても確保すべき「必要経費」として、下請と元請が見積書に明記するように位置付けることが適当である。

また、建退共の掛金は、労働者の就労実績に応じた適正な履行確保の観点から、これまで元請が一括して購入及び現物支給することにより、数次下請までの行き渡りを確保してきた実情がある。このことを鑑みれば、民間工事における建退共の掛金についても、元請において一括して掛金の納付を代行することが適当である。

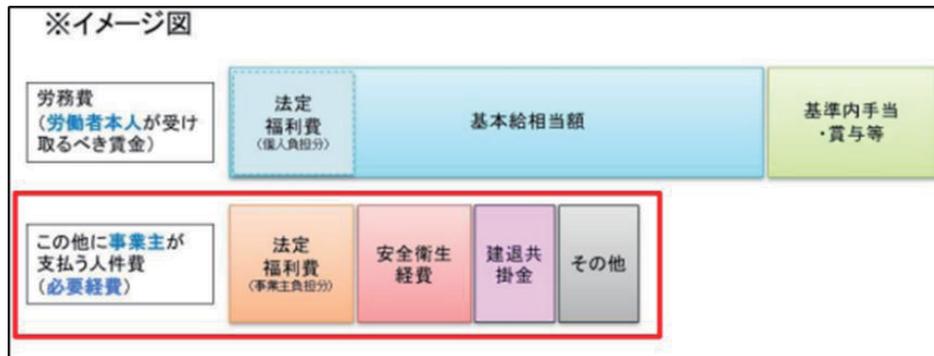


図7. 第3回労務費の基準に関するWG 配布資料より 建退共部分抜粋

(2) 建設Gメンによる検証

建退共の掛金が見積書の内訳に明記されることによって、発注者・受注者間、元請・下請間等で適切に確保されていることを建設Gメンによる確認項目として位置付けることが適当である。また、建設業法に基づく行政の枠組みの中で、実施状況の調査・検証を通じてその履行が確保されることを行政に求めていく必要がある。

(3) 民間発注者への働きかけ

建退共制度は、公共工事であるか又は民間工事であるかを問わず、建設労働者等について適用される制度であり、制度への加入や適切な履行が労働者の処遇改善と担い手確保にもつながり、持続可能な建設業の実現に資するものである。最近においては、住宅分野の一部には処遇改善のため建退共制度を活用しようとする動きも見られるところである。このように建退共制度の活用が持続可能な建設業の実現のために必要であることについて関係者の理解が深まるよう十分に周知・広報を行うべきである。

また、民間の発注者に対し、建退共の掛金が民間工事の必要経費として認識され、建退共制度への理解が深まるよう、国の建設労働者等の処遇改善施策の一環として幅広い関係者に働きかける措置を講ずることが適当である。

(4) CCUSと建退共制度の加入者の重なるの拡大

建設現場を支える建設労働者等が適切に処遇確保され、働き続けられる環境作りのためには、まずは建退共とCCUSが一体となって運用されることが望ましい。CCUS登録者のうち、建退共制度に加入する者はデータ上約3割にとどまっている現状にあり（図8参照）、加入者の重なりを増やすための方策を検討する必要がある。特に住宅分野をはじめ、建退共制度の普及が進んでいない民間工事を主に請け負う建設業者や建設労働者等に対して、周知・広報を行うなど、建退共制度への加入を働きかけることが適当である。

また、いわゆる一人親方は、建設技能者約300万人のうち約50万人を占めるが、建退共制度を利用するには任意組合に加入する必要があるため、普及が進んでいないとの声がある。これに対応するため、CCUSに登録している一人親方については、既存の任意組合の活用を図るとともに、あらかじめ設立するCCUS建退共事務組合（仮称）に、本人同意により加入し、元請（又は下請）の協力の下で掛金納付等の手続を行う仕組みを構築することが適当である。

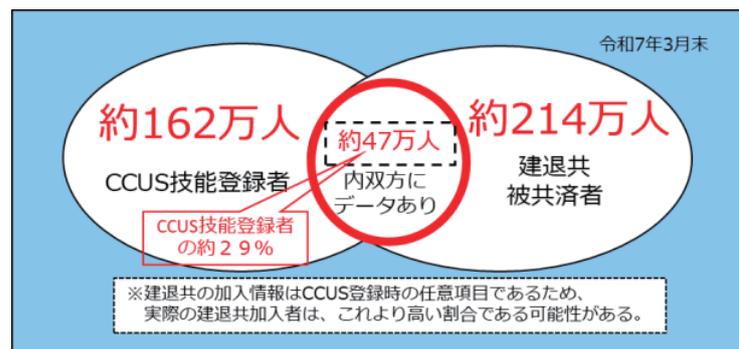
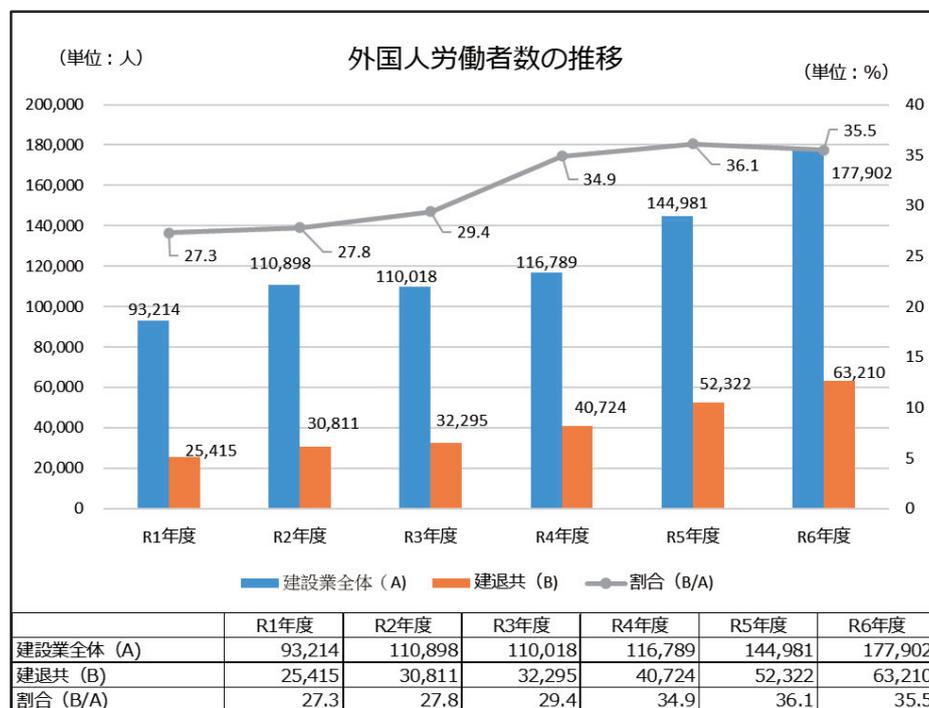


図8. CCUSと建退共との重なり

(5) 外国人への加入勧奨

近年、建設業界における外国人労働者数は増加しているものの、建退共制度への加入率は4割程度（当機構推計）にとどまっている（図9参照）。建設業者が外国人労働者を受け入れるにあたっては、一般社団法人建設技能人材機構（以下、「JAC」という。）への加入及びCCUSへの登録が義務付けられており、建退共とCCUSの一体的運用の観点から、建退共制度に加入している事業者が建設労働者等として外国人を雇用する場合には、国籍に関係なく外国人労働者等を建退共制度に加入させる必要がある。このため、建退共はCCUS及びJACと連携して、外国人労働者の加入を促進することが適当である。

一方、外国人被共済者が、事業所を退職してから帰国するまでの期間は短く、帰国後に退職金を海外送金する場合もある。しかし、相手国によっては送金が困難なケースもあるため、より確実に日本国内で退職金を受給できる運用方策について検討する必要がある。



出所：建設業全体数は「外国人雇用状況」の届出状況（厚生労働省）各年10月末時点
建退共外国人労働者数は、当機構の推計によるもので、各年度末時点

図9. 外国人労働者の推移

(6) 「建キャリア」の活用による見える化

建退共制度では、5年毎の定期的に掛金納付状況を被共済者宛の郵送により通知しているが、令和6年12月よりCCUS登録技能者向けスマートフォンアプリ「建キャリア」（令和7年7月末の建退共加入利用者数5,773人）が開始され、掛金納付状況や退職金の受取の見込額（概算）を直接情報提供（「見える化」）することが可能となったところである（図10参照）。

建退共制度については、建設労働者個々人には十分に周知されていない場合があるが、「建キャリア」を利用することで建退共制度の加入自覚の促進に繋がる。これにより、未加入建設業者に対する加入の動機付けや、建設労働者等の建退共制度についての理解や認識が深まることが期待されるため、今後、「建キャリア」と一体となって普及を図ることが重要である。また、建キャリアの普及効果については検証を行っていくことが適当である。

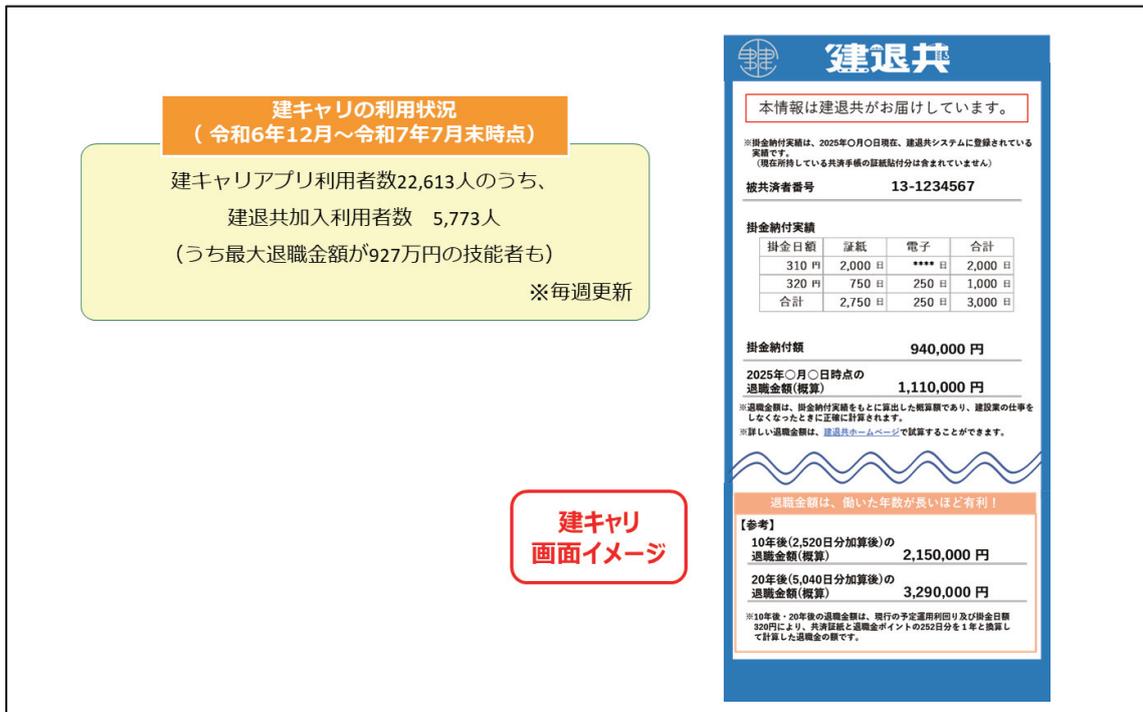


図10. 建キャリアアプリ イメージ図

(7) 加入者データの共同利用によるワンストップ化

CCUSと建退共がそれぞれ保有している加入者データの共同利用により、現場管理の事務負担を軽減し、手続きの簡略化など利用者の利便性の向上を図ることが適当である。

IV 電子化の推進

建退共の電子化、すなわち証紙貼付方式から電子ポイント方式への移行は、令和3年3月から始まり、その意義は、①掛金納付の実態の透明化、②共済契約者の事務合理化、③労働者の意識の向上、④労働者の退職金の充実にある。しかしながら現状では、証紙貼付方式に長年慣れ親しんできた建設業界において、建退共の電子化は必ずしも十分に進んでいるとは言えない。

建設労働者等の高く安定した生涯収入を実現するためには、その技能・経験が適正に評価され、それに応じて建退共の掛金を上乗せできる複数掛金制度を導入することが必要であり、そのためにもCCUSと建退共が一体運用されなければならない。すなわち、CCUSと建退共がシステム上で完全に連携し、CCUSレベルに応じた掛金を上乗せできるシステムが構築されることが望ましい。

電子ポイント方式の普及拡大は、これまでも①金融機関サポート、②発注者推奨、③地域企業リーダーシップ、④大手企業DX推進、を4つの柱（図11参照）として進められてきたところである。また、国土交通省の各種指針等において、電子ポイント方式の一層の利用促進及びCCUSの現場就業履歴を活用した就労実績報告等の促進を図ることが位置づけられたところである。

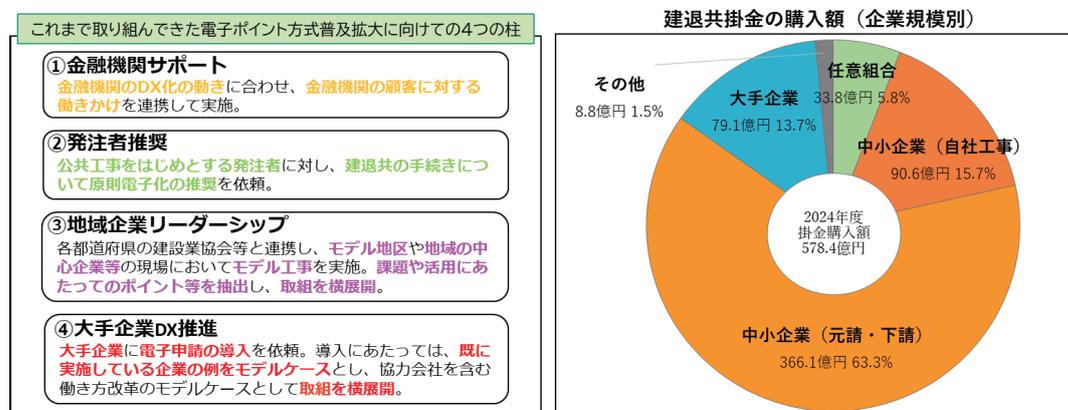


図11. 電子ポイント方式の普及拡大に向けての4つの柱と企業規模別の掛金購入額

引き続きこれらの取組みを推進していく必要がある。さらに、電子ポイント方式が普及し、CCUSと建退共がシステム上で完全に連携してCCUSレベルに応じた掛金を上乗せできるシステムの構築に向けて、発注者や大手企業・地域企業のリーダーシップ等により、元請・下請間の協力体制の下で各企業において電子化を促進するとともに、電子化困難な事業者等へのフォローアップが必要である。このため、以下の施策に取り組んでいく必要がある。

(1) 電子化の促進強化

①電子ポイントの購入、還元キャンペーンの実施

建設労働者等のCCUSタッチや顔認証による現場就業履歴のデータを元請がワンクリックで建退共電子申請専用サイトに送信できる設定を可能とするシステムを令和7年10月から運用開始する予定である。

これに併せて、電子ポイント方式を導入する企業へのインセンティブとして、一定の期間を設けて、公共工事・民間工事を問わず、電子ポイントを購入した共済契約者に対し、購入額の一定割合の電子ポイントを還元する、いわゆるポイント還元キャンペーンを実施することが適当である。

②地域説明会やオンラインセミナーの開催

長年にわたる証紙貼付方式に慣れ、定着してきた中で、電子ポイント方式に移行するには、現場担当者に対する分かり易く丁寧な説明が必要である。このため、これまで開催されている地域研修会に加え、地域アドバイザーの育成や派遣などの支援も必要である。また、オンラインセミナーの実施や各種研修会の内容についてSNSを利用した発信など周知方法も工夫することが適当である。

③電子化困難な事業者等へのフォローアップ

さらに、電子化に慎重な事業者や、電子化困難な事業者等については、②の施策に加えてより手厚いフォローアップが必要であることから、そのための支援メニューや支援体制の整備についても検討する必要がある。

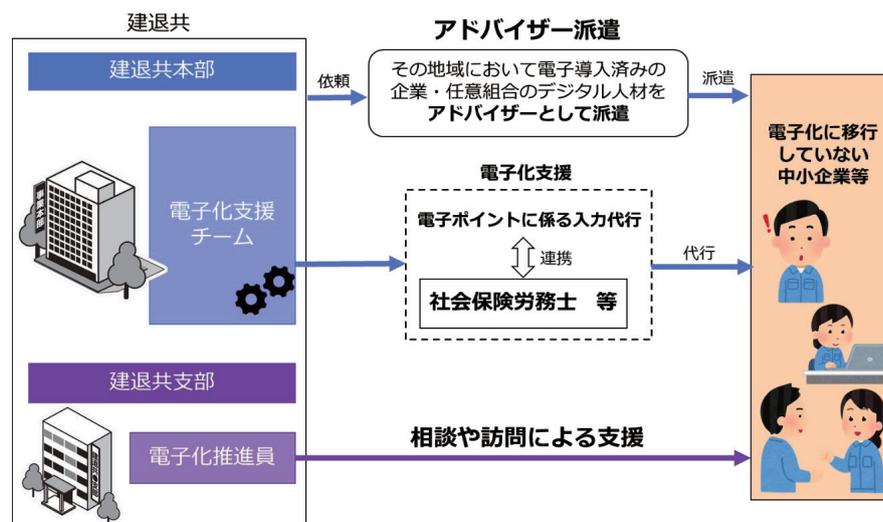


図12. 支援メニューや支援体制の案（イメージ）

(2) 全面的な電子化へ向けて

建設労働者等の技能・経験に応じた適切な処遇改善及び建設労働者等の雇用・育成に取り組む企業の成長を図るためには、複数掛金制度を導入するとともに、建退共とCCUSを一体的に運用することが重要である。また、電子ポイント方式は、現場管理の効率化・生産性向上及び適正な掛金納付の確保の観点でも優れている。

このため、建退共制度が、建設労働者等の高く安定した生涯収入を実現し、持続可能な建設業の実現の一端を担っていくためにも、CCUSとの一体的な運用と建退共の電子化を強力に推進していくことが重要であり、全面的な電子化を実現することが望ましい。そのためには、一定の期限を示して取り組むべきであり、2030年度末を目途に、遅くとも2035年度末までには全面的な電子化を目指すことが適当である。

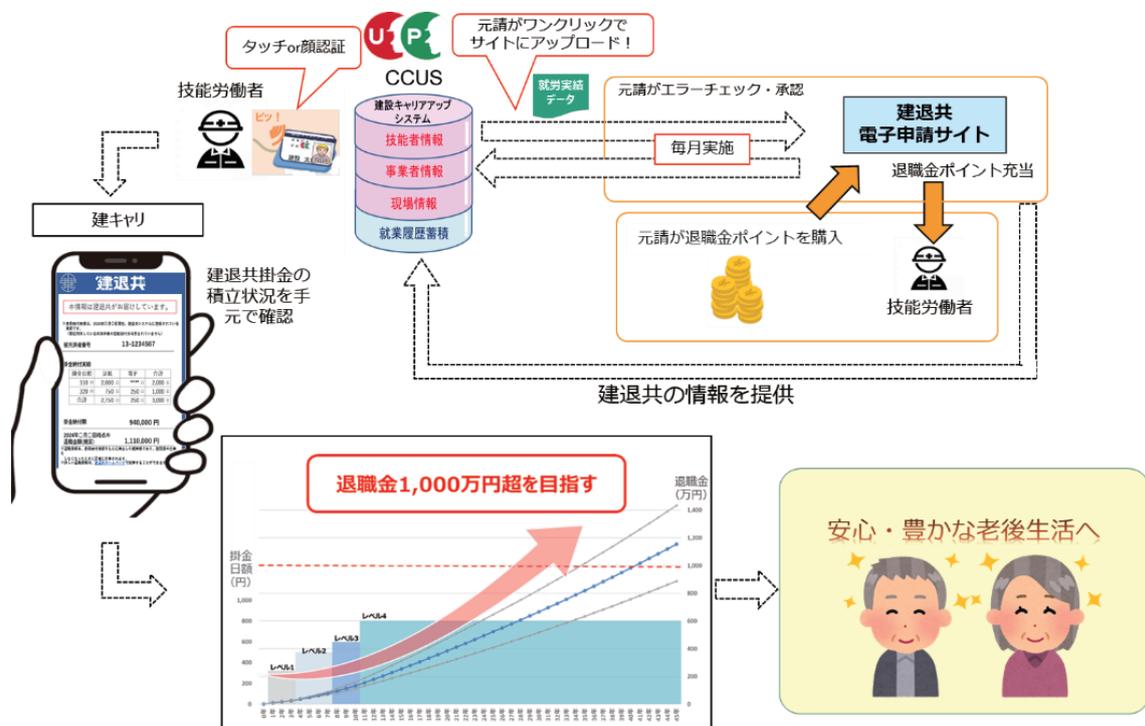


図13. 電子申請とCCUSとの連携図 (イメージ)

おわりに

以上のとおり、建設労働者等の高く安定した生涯収入の実現という目標に向け、建退共制度が寄与するために推し進めるべき施策の柱は、複数掛金制度の導入、民間工事への普及拡大、電子化の推進の三つである。

今後、機構において、厚生労働省及び国土交通省などの行政機関と一体となり、これらの施策を具体化していくが、施策を真に実効があるものとするためには、引き続き、様々な関係者、現場の声を十分に反映していくことが必要である。

先に述べたように、建設業は、社会資本の整備・管理の担い手であるとともに、災害時における「地域の守り手」として国民生活や社会経済活動を支える極めて重要な役割を担っている。そのような建設業の社会的役割を果たすのは建設労働者等ひとりひとりの力によるものである。それゆえ、その担い手の確保のための処遇改善は重要な社会課題であり、建退共制度はCCUSをはじめ他の施策ツールと相俟って、建設労働者等の処遇改善に寄与できる制度とすべきである。

建設労働者等にとっては、建退共制度によって、その技能・経験が正当に評価され、それに応じた魅力的な退職金を受け取れることで、現場引退後の将来設計の基となり、安心して、建設業において働き、技能・経験を積むことができるようになる。

企業にとっては、建退共制度によって、長期にわたって貢献してくれた従業員に報いることができるとともに、そのように従業員を適正に処遇することが、その企業が建設業者としての重要な役割を将来にわたって果たし続けることにつながる。

本報告書において提案する事項が早期に実施されることを期待する。

そして、これらが実現した暁には、建設労働者等や関係企業のみならず、多くの国民から「建設業に希望が持てる」という声が聞かれることを望むものである。

「建退共制度検討会議」委員名簿

令和7年9月19日現在

[委員]

いわの 岩野	たけし 剛	一般社団法人全国建設業協会 常任参与 (上田 国土 第1回～第3回まで)
おおもり 大森	ゆり 有理	大森法律事務所 弁護士
かわむら 川村	まさよし 正義	一般社団法人全国中小建設業協会 常務理事
きし 岸	たけあき 毅明	一般社団法人日本建設業連合会 常務理事
さくらい 櫻井	よしみ 好美	社会保険労務士法人アスミル 代表
はせべ 長谷部	やすゆき 康幸	全国建設労働組合総連合 賃金対策部長
◎ほりた 堀田	まさひで 昌英	東京大学大学院工学系研究科社会基盤学専攻 教授
やなぎさわ 柳澤	しょういち 庄一	一般社団法人建設産業専門団体連合会 専務理事

◎：座長

(五十音順、敬称略)

[オブザーバー]

あだちよしひろ 安達佳弘	厚生労働省雇用環境・均等局 勤労者生活課長 (小林 淳 第1回～第3回まで)
じょうあさみ 城麻実	国土交通省不動産・建設経済局 建設振興課長
はせがわのりお 長谷川周夫	一般財団法人建設業振興基金 専務理事・CCUS事業本部長

(敬称略)

[事務局]

建設業退職金共済事業本部

〈 参 考 〉

建退共加入事業者向けアンケート

概 要

I. 調査のテーマ

建設技能者の技能レベル等に応じた処遇改善に対応すべく、現在の掛金日額（320円）に、上乗せできる複数掛金制度導入の検討のため共済契約者の実状や意見等を把握する。

II. 調査方法

- (1) 元請事業者 退職金ポイント及び証紙購入額上位1,000社を抽出
下請事業者 共済証紙購入額50万円未満、かつ、共済手帳更新数上位1,000社を抽出
任意組合 退職金ポイント及び証紙購入額上位100社を抽出
- (2) アンケート調査協力依頼ハガキを郵送
- (3) W e bにより回答収集

III. 実施状況

- (1) 実施時期 2025年5月2日～ 5月23日
- (2) 実施地域 全国
- (3) 調査対象数及び有効回答数

分類	対象数	有効回答数	回収率 (%)
元請事業者向け	1,000	315	32%
下請事業者向け	1,000	266	27%
任意組合向け	100	29	29%
合計	2,100	610	29%

【主なアンケート結果】

(1) 現在の建退共退職金額について

Q 9：現在の建退共退職金額（掛金日額320円で40年積み立てた場合で約450万円）についてどう思いますか？

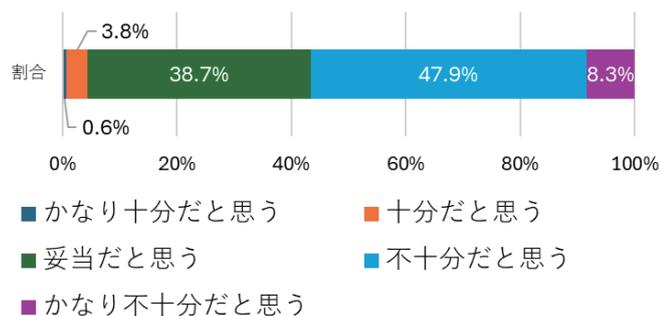


図1-1 Q9 現在の建退共退職金額について（回答者：元請）

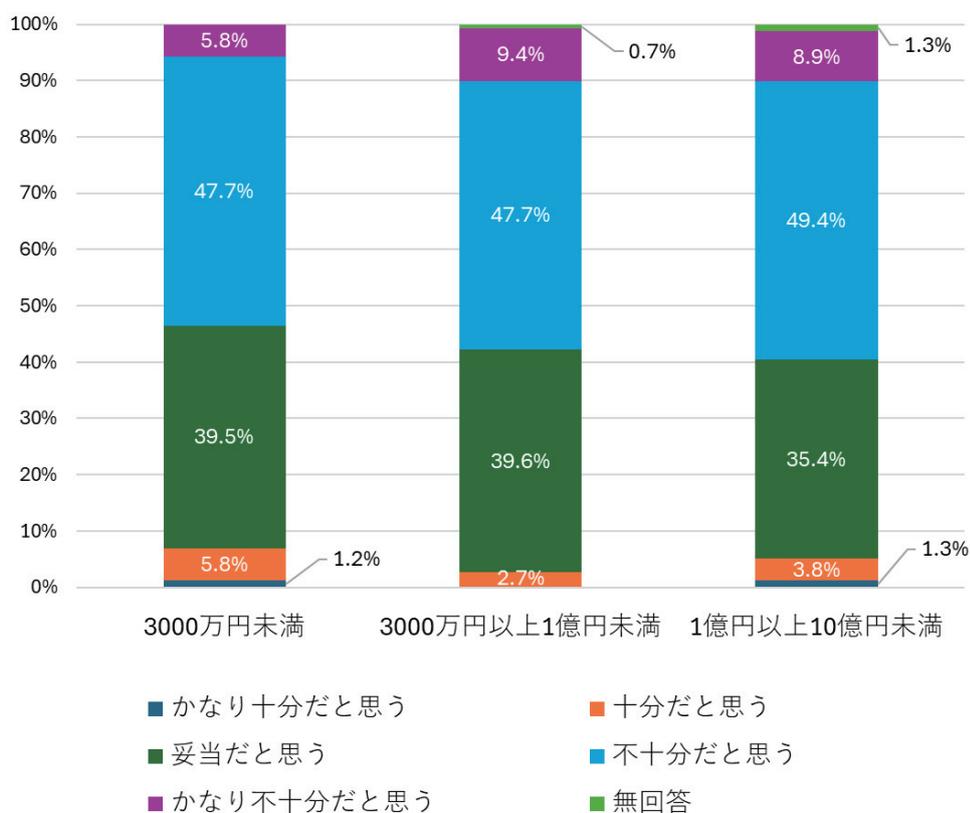


図1-2 Q9 現在の建退共退職金額について（回答者：元請×資本金）

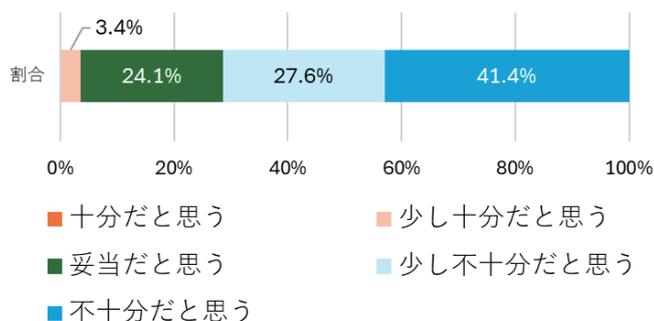


図1-3 Q56 現在の建退共退職金額について（回答者：一人親方）

(2) 望ましい退職金額について

Q10：定年まで勤める現場作業員（勤続40年程度）の場合、退職金額はどれくらいが望ましいと思いますか？

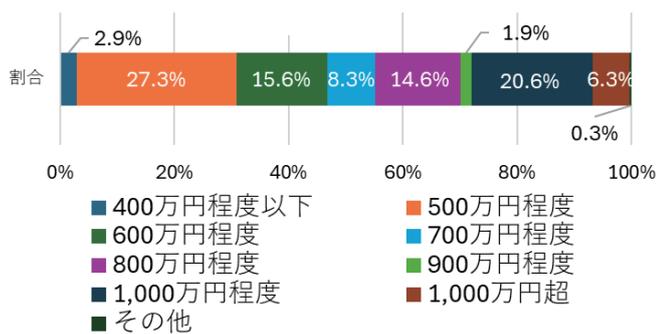


図1-4 Q10 定年まで勤める現場作業員の望ましい退職金額（回答者：元請）

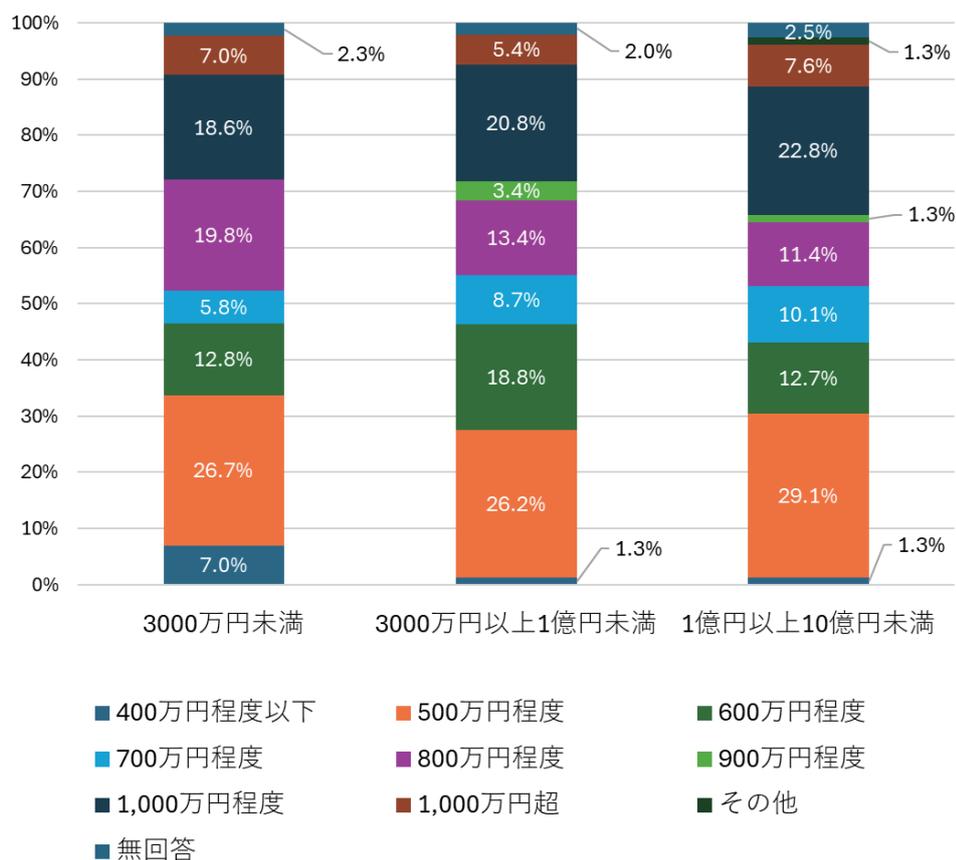


図1-5 Q10 定年まで勤める現場作業員の望ましい退職金額（回答者：元請×資本金）

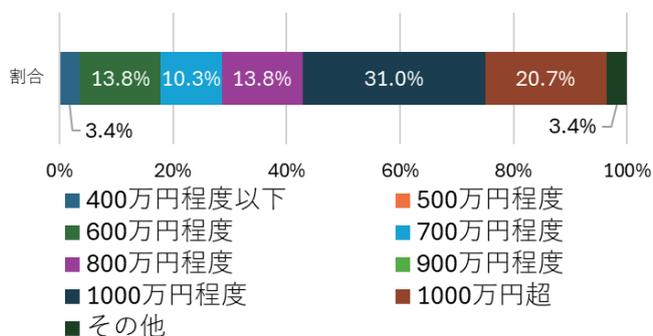


図1-6 Q57 定年まで勤める現場作業員の望ましい退職金額（回答者：一人親方）

(3) 複数掛金制度における上乗せ掛金の利用意向

Q13：掛金日額が複数掛金制度により上乗せ掛金を選択できる場合、
利用したいと思いますか？

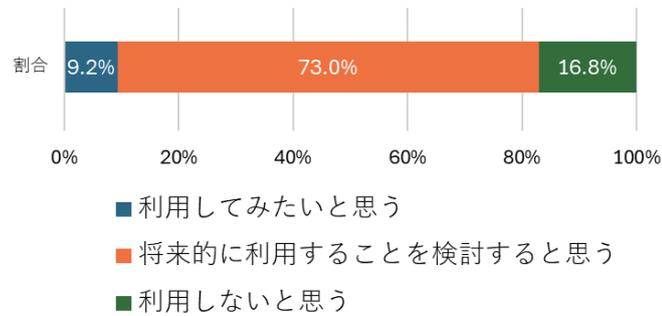


図1-7 Q13 複数掛金制度の利用意向（回答者：元請）

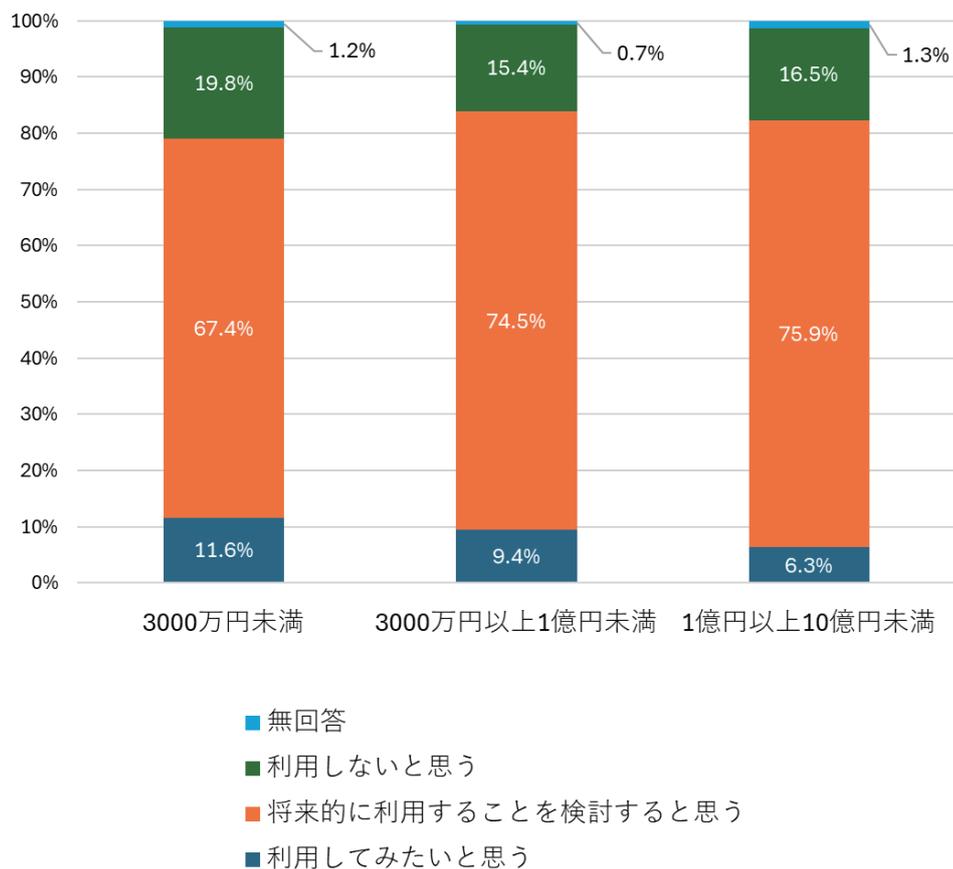


図1-8 Q13 複数掛金制度の利用意向（回答者：元請×資本金）

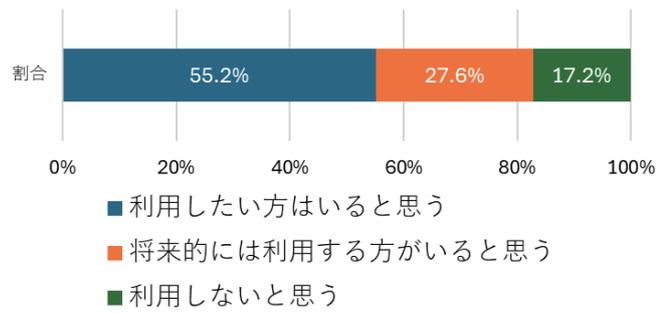


図1-9 Q60 複数掛金制度の利用意向（回答者：一人親方）

（4）複数掛金の利用段階意向

Q14：仮に複数掛金の金額を4段階で設定したとすると、貴事業者で利用する場合は何種類の金額を使用したいですか？

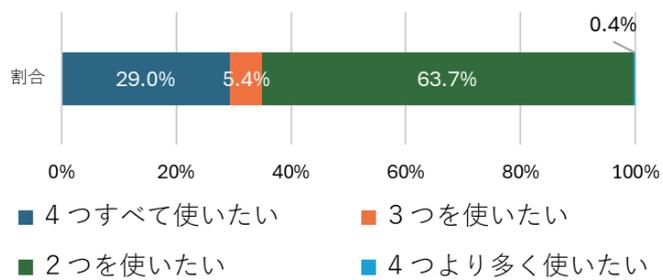


図1-10 Q14 複数掛金（4段階仮定）での利用種類の意向（回答者：元請）

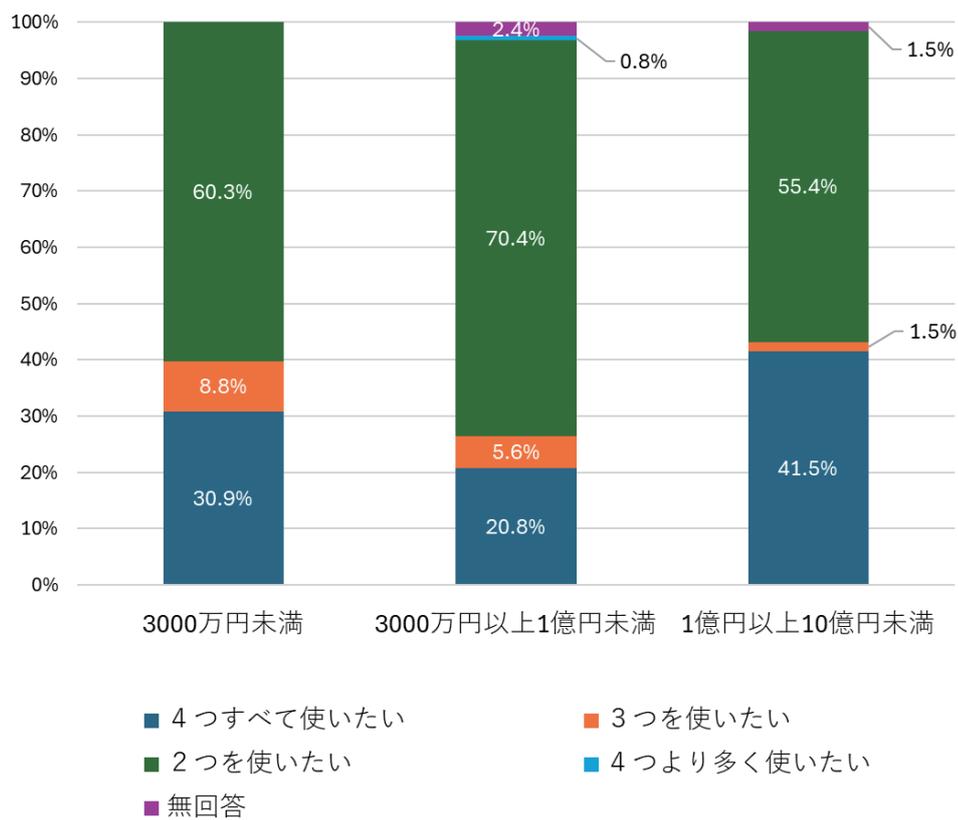


図1-11 Q14 複数掛金（4段階仮定）での利用種類の意向（回答者：元請×資本金）

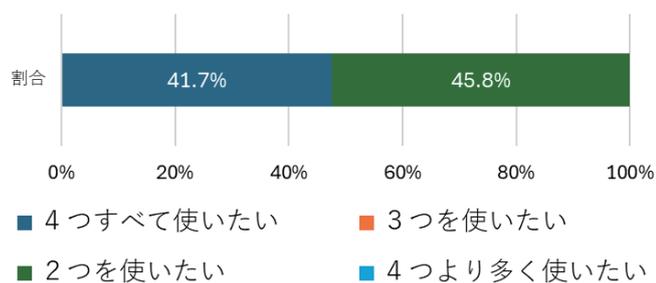
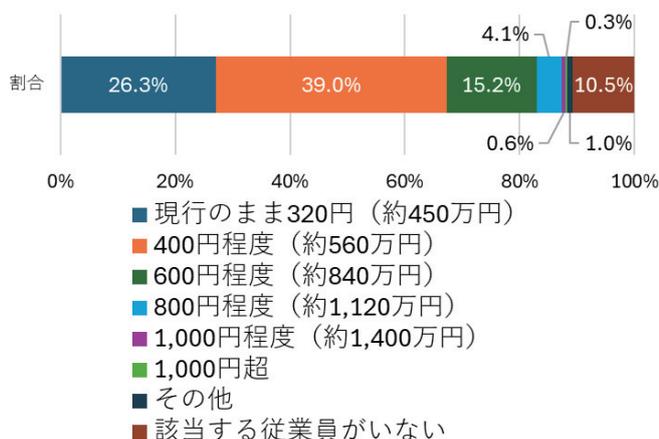


図1-12 Q61 複数掛金（4段階仮定）での利用種類の意向（回答者：一人親方）

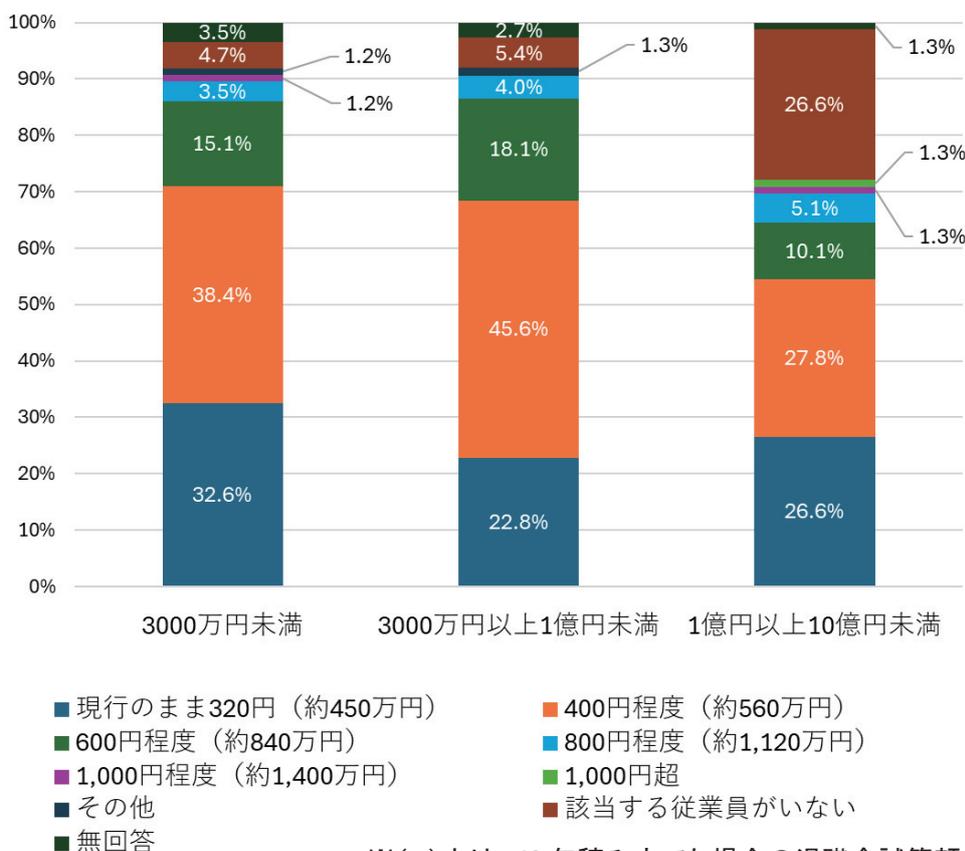
(5) 自社従業員に対する掛金負担可能額

Q18：複数掛金制度が導入された場合、自社の従業員に対し最大で日額いくらまでの掛金を負担できますか？



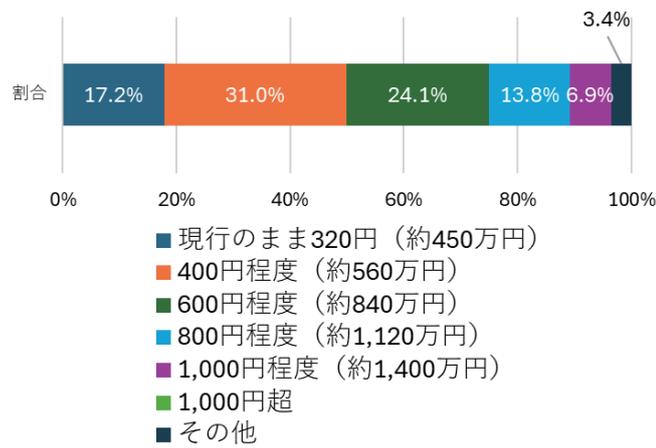
※()内は、40年積み立てた場合の退職金試算額

図1-13 Q18 自社従業員に対する掛金負担可能額 (回答者：元請)



※()内は、40年積み立てた場合の退職金試算額

図1-14 Q18 自社従業員に対する掛金負担可能額 (回答者：元請×資本金)

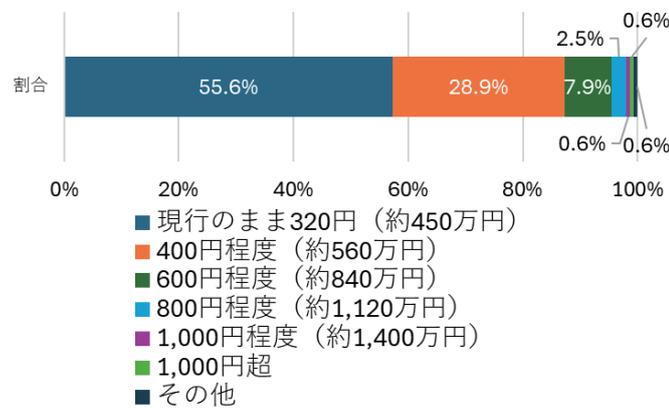


※()内は、40年積み立てた場合の退職金試算額

図1-15 Q60 複数掛金制度の利用意向 (回答者：一人親方)

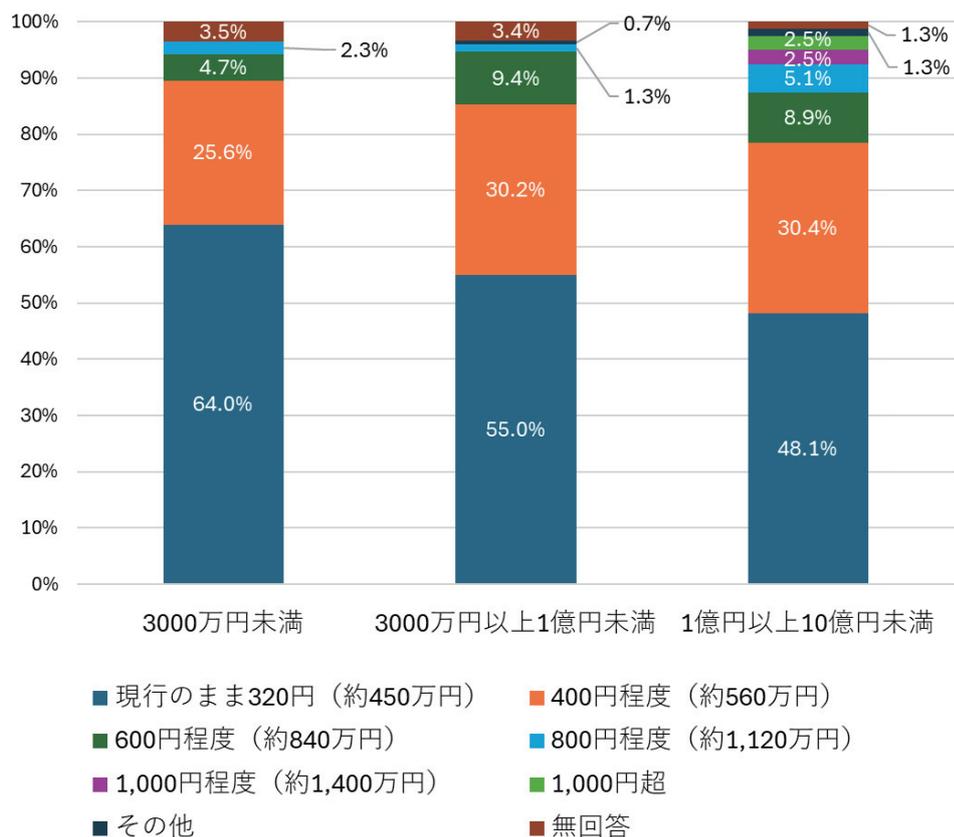
(6) 下請け従業員に対する掛け金負担可能額

Q19：(貴事業者が、下請分の掛金を負担するとした場合についてお聞きします。) 複数掛金制度が導入された場合、下請の従業員に対し最大で日額いくらまでの掛金を負担できますか？



※()内は、40年積み立てた場合の退職金試算額

図1-16 Q19 下請従業員に対する掛金負担可能額 (回答者：元請)



※()内は、40年積み立てた場合の退職金試算額

図1-17 Q19 下請従業員に対する掛金負担可能額 (回答者:元請×資本金)

