

16. 退職金の格差

16.1 退職金の学歴間格差

①指標の解説

一般に、退職金は勤続年数が長いほど支給額が累積的に高くなるように設定されているが、その支給額には学歴によって差がみられる。ここでは、学歴によってどのような差が生じているのかを、学歴間格差指数によってみた。なお、退職金の支給額については、制度として、退職時の給与に一定の月数に乗じて算出される場合が多い。このため、退職金額そのものの比較に加えて、月収換算すると何か月分になるのかについての比較も行った。

②指標の作成結果

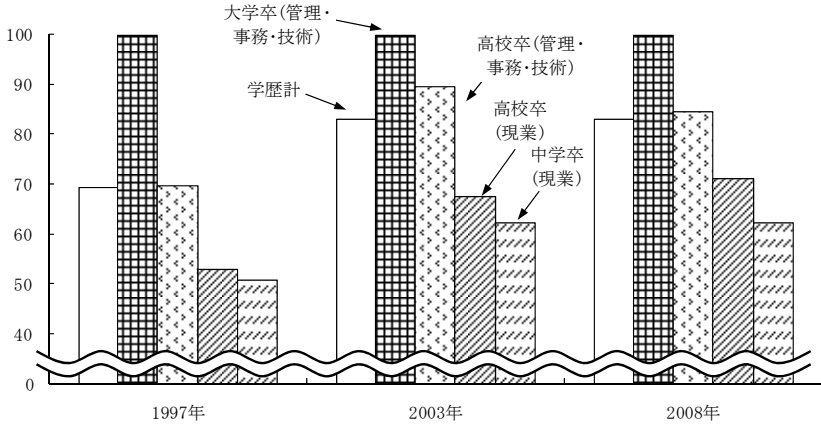
ここでは、大学卒（管理・事務・技術職）、高校卒（管理・事務・技術職）、高校卒（現業職）、中学卒（現業職）の退職金の比較を行う。大学卒（管理・事務・技術職）の退職金額を100としたときの各学歴の退職金は図16-1のようになる。また、退職金を退職時の月収で除すことで月収換算したときの格差を、同じく大学卒（管理・事務・技術職）＝100として比較すると図16-2のようになる。

③作成結果の説明

まず実額ベースでの比較をみると、大学卒（管理・事務・技術職）と比較して学歴が低くなるほど格差が大きくなっている。2008年では、同じ管理・事務・技術職でも、高校卒は大学卒の8割強となっている。これを月収換算月数ベースでみると、格差がかなり縮小あるいは逆転さえする。2003年では、大学卒（管理・事務・技術）が最も低くなっている。

このようにみると、退職金額の格差は、退職時の給与水準の学歴間格差にかなり起因していると推察される。

図 16-1 退職金の学歴間格差（大学卒=100、実額ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」（1997年）、「就労条件総合調査」（2003年以降）

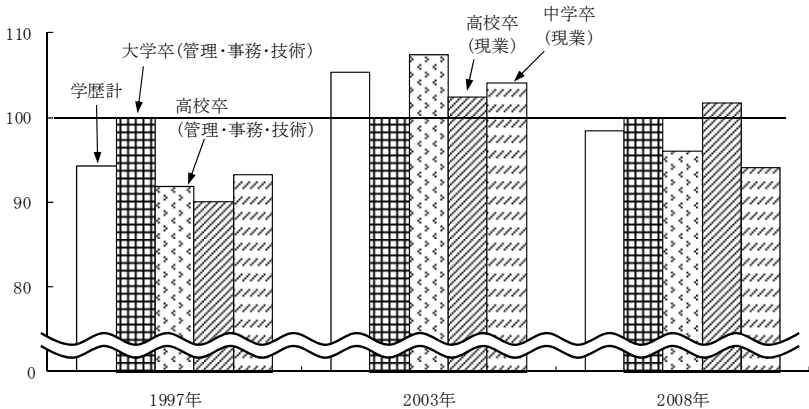
注1：大学卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

注2：1997年は男性のみ、2003年以降は男女計。

注3：調査対象期間は1997年は当年1年間、2003年以降は前年1年間。

注4：2008年より調査対象企業が「本社の常用労働者30人以上」から「常用労働者30人以上」へ拡大された。

図 16-2 退職金の学歴間格差（大学卒=100、月収換算月数ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」（1997年）、「就労条件総合調査」（2003年以降）

注1：大学卒（管理・事務・技術）の退職金（月収換算月数）=100としたときの水準。

注2：1997年は男性のみ、2003年以降は男女計。

注3：調査対象期間は1997年は当年1年間、2003年以降は前年1年間。

注4：2008年より調査対象企業が「本社の常用労働者30人以上」から「常用労働者30人以上」へ拡大された。

④指標の作成方法

退職金の学歴間格差指数については、「就労条件総合調査」（1997年以前は「退職金制度・支給実態調査」）における勤続年数35年以上の定年退職者（1997年までは男性のみ、2003年以降は男女計）1人平均の退職金額および月収換算月数のデータを用いて、大学卒（管理・事務・技術職）＝100として作成した。

⑤指標のデータ

指標の計算結果は次のとおりである。

表 16-1 退職金の学歴間格差

(実額ベース)

	学歴計	大学卒（管理・事務・技術）	高校卒（管理・事務・技術）	高校卒（現業）	中学卒（現業）
1989年	82.2	100.0	87.8	80.1	62.6
1993年	72.8	100.0	77.2	59.1	56.3
1997年	69.2	100.0	69.7	52.8	50.5
2003年	83.1	100.0	89.5	67.5	62.1
2008年	83.0	100.0	84.6	71.0	62.2

資料：「退職金制度・支給実態調査」（1997年まで）、「就労条件総合調査」（2003年以降）

注1：大学卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）＝100としたときの水準。

注2：1997年までは男性のみ、2003年以降は男女計。

注3：調査対象期間は1997年までは当年1年間、2003年以降は前年1年間。

注4：2008年より調査対象企業が「本社の常用労働者30人以上」から「常用労働者30人以上」へ拡大された。

(月収換算月数ベース)

	学歴計	大学卒（管理・事務・技術）	高校卒（管理・事務・技術）	高校卒（現業）	中学卒（現業）
1989年	106.5	100.0	106.3	127.5	106.3
1993年	97.3	100.0	97.1	97.9	94.4
1997年	94.3	100.0	91.9	90.1	93.3
2003年	105.4	100.0	107.5	102.5	104.1
2008年	98.4	100.0	96.1	101.8	94.1

資料：「退職金制度・支給実態調査」（1997年まで）、「就労条件総合調査」（2003年以降）

注1：大学卒（管理・事務・技術）の退職金（月収換算月数）＝100としたときの水準。

注2：1997年までは男性のみ、2003年以降は男女計。

注3：調査対象期間は1997年までは当年1年間、2003年以降は前年1年間。

注4：2008年より調査対象企業が「本社の常用労働者30人以上」から「常用労働者30人以上」へ拡大された。

16.2 退職金の規模間格差

①指標の解説

先の退職金の学歴間格差に続き、ここでは規模間格差をみる。従業者数によって企業規模を1,000人以上、100-999人、30-99人に分け、それぞれの退職金の水準を企業規模1,000人以上=100として計算した。学歴間格差と同様に、実額ベースと月収換算月数ベースの比較を行った。なお、企業規模によって従業者の学歴構成が違ふと考えられるため、学歴別に比較した。

②指標の作成結果

まず、実額ベースの規模間格差は図16-3のとおりである。また、月収換算月数ベースにした場合は図16-4のようになる。

③作成結果の説明

実額ベースでみると、どの学歴でも規模間格差は同様の傾向を示している。企業規模1,000人以上の大企業が最も高い水準であり、企業規模が小さくなるほど企業規模1,000人以上との格差が大きくなっている。

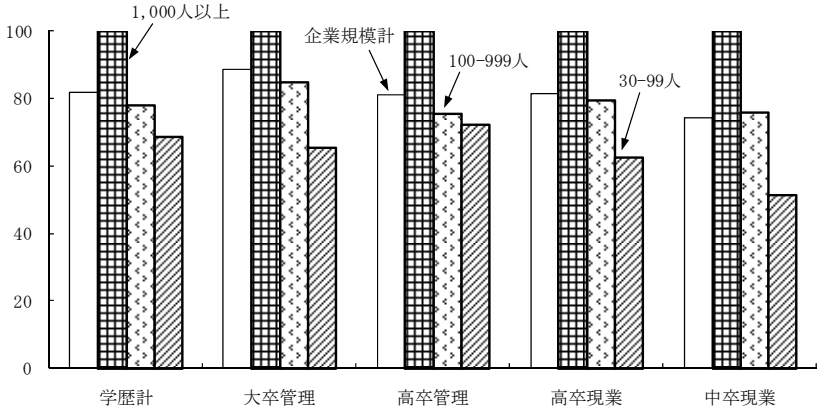
月収換算月数ベースでみると、実額ベースに比べて格差は縮小する。

④指標の作成方法

前項と同様に、「就労条件総合調査」における勤続年数35年以上の定年退職者1人平均の退職金額とその月収換算月数を用いて、企業規模1,000人以上=100として作成した。

図 16-3 退職金の企業規模間格差

(企業規模 1,000 人以上=100、実額ベース)



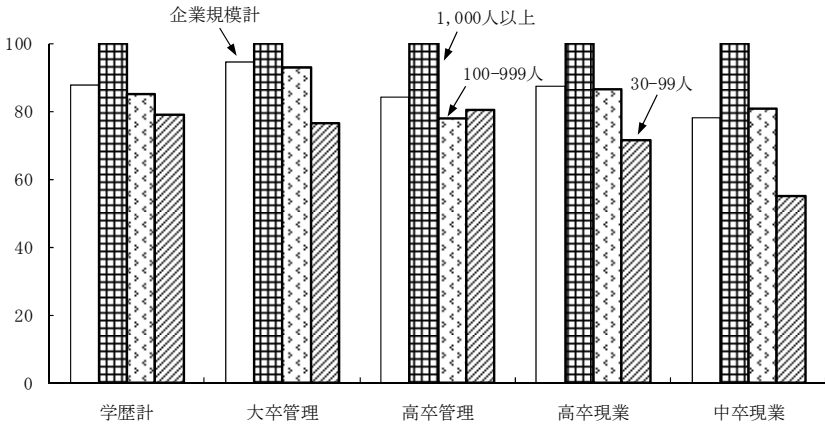
資料：「就労条件総合調査」(2008年)

注1：企業規模 1,000 人以上の退職金（実額）=100 としたときの水準。

注2：調査対象期間は 2007 年 1 年間。

図 16-4 退職金の企業規模間格差

(企業規模 1,000 人以上=100、月収換算月数ベース)



資料：「就労条件総合調査」(2008年)

注1：企業規模 1,000 人以上の退職金（月収換算月数）=100 としたときの水準。

注2：調査対象期間は 2007 年 1 年間。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 16-2 退職金の企業規模間格差

(実額ベース)

	企業規模計	1,000人以上	100-999人	30-99人
学歴計	81.7	100.0	78.2	68.7
大卒管理	88.7	100.0	85.1	65.6
高卒管理	81.0	100.0	75.5	72.3
高卒現業	81.3	100.0	79.6	62.6
中卒現業	74.1	100.0	76.1	51.7

資料：「就労条件総合調査」(2008年)

注1：企業規模1,000人以上の退職金（実額）=100としたときの水準。

注2：調査対象期間は2007年1年間。

(月収換算月数ベース)

	企業規模計	1,000人以上	100-999人	30-99人
学歴計	87.9	100.0	85.0	79.1
大卒管理	94.4	100.0	92.9	76.4
高卒管理	84.3	100.0	77.7	80.3
高卒現業	87.4	100.0	86.4	71.6
中卒現業	78.0	100.0	80.8	55.1

資料：「就労条件総合調査」(2008年)

注1：企業規模1,000人以上の退職金（月収換算月数）=100としたときの水準。

注2：調査対象期間は2007年1年間。