

## 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ることにする。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を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うことにする。

#### ②指標の作成結果

ここでは、大卒（管理・事務・技術職）、高卒（管理・事務・技術職）、高卒（現業職）、中卒（現業職）の退職金の比較を行う。大卒（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割ることで月収換算したときの格差を、同じく大卒（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。

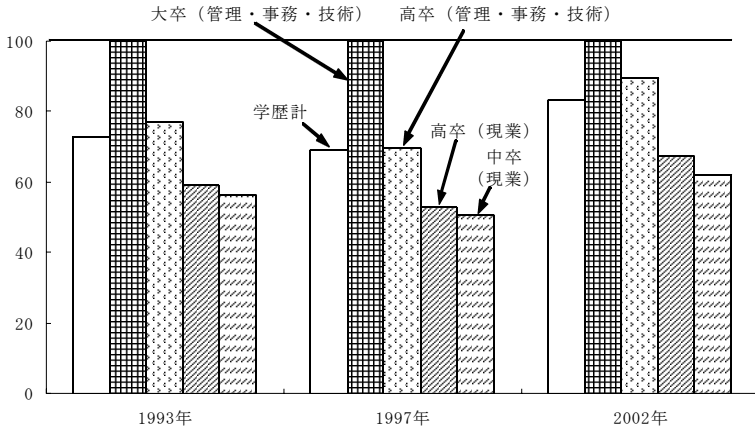
#### ③作成結果の説明

まず実額ベースでの比較をみると、格差はかなり大きく、大卒（管理・事務・技術職）が最も高い。ただし、時系列的にみると格差は縮小している。2002年では、同じ管理・事務・技術職でも、高卒は大卒の9割弱となっている。

これを月収ベースでみると、格差がかなり縮小あるいは逆転さえする。2002年では、大卒（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。

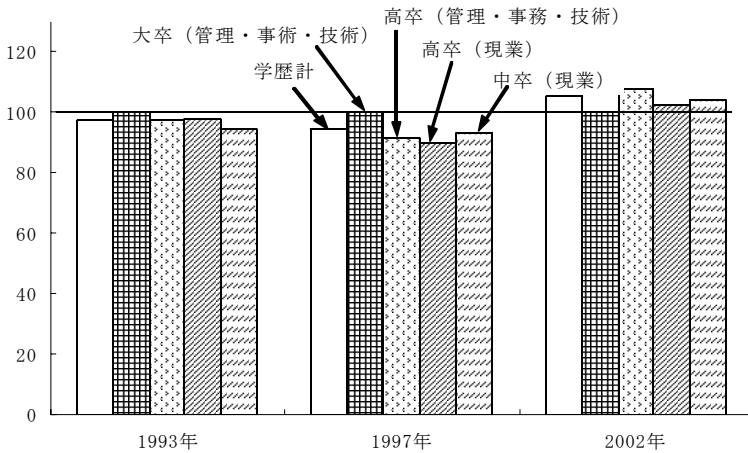
図16-1 退職金の学歴間格差（実額ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

図16-2 退職金の学歴間格差（月収換算ベース）



資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

#### 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」「退職金制度・支給実態調査」における勤続年数 35 年以上の男性定年退職者 1 人平均の退職金額および月収換算値のデータを用いて、大卒（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 1 6 - 1 退職金の学歴間格差

(実額ベース)

|       | 学歴計  | 大卒 (管理・事務・技術) | 高卒 (管理・事務・技術) | 高卒 (現業) | 中卒 (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    |
| 2002年 | 83.1 | 100.0         | 89.5          | 67.5    | 62.1    |

資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

(月収換算ベース)

|       | 学歴計   | 大卒 (管理・事務・技術) | 高卒 (管理・事務・技術) | 高卒 (現業) | 中卒 (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    |
| 2002年 | 105.4 | 100.0         | 107.5         | 102.5   | 104.1   |

資料：「退職金制度・支給実態調査」「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

## 16. 2 退職金の規模間格差

### ①指標の解説

先の退職金学歴間の格差に続き、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 1000 人以上、100-999 人、30-99 人に分け、それぞれの退職金の水準を 1000 人以上を 100 として計算する。学歴間格差と同様に、実額ベースと月収換算ベースの比較を行う。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、学歴別に比較することにした。

### 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

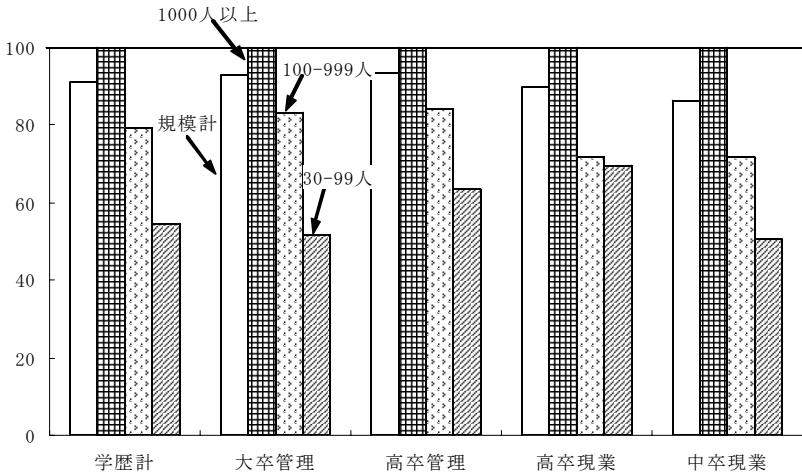
実額ベースでみると、どの学歴でも格差の程度はあまり変わらない。やはり 1000 人以上の大企業が最も多く、30-99 人の企業が最も低い。

月収換算ベースでみると、金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 年以上の男子定年退職者 1 人平均の退職金額とその月収換算値を用いて、企業規模 1000 人以上を 100 として作成した。

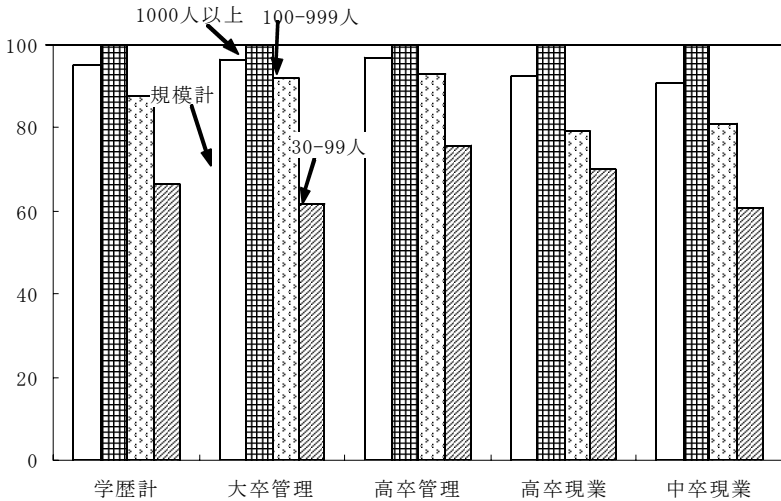
図16-3 退職金の規模間格差（実額ベース）



資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。

図16-4 退職金の規模間格差（月収換算ベース）



資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準、2002年の格差。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表 1 6 - 2 退職金の規模間格差

(実額ベース)

|      | 規模計  | 1000人以上 | 100-999人 | 30-99人 |
|------|------|---------|----------|--------|
| 学歴計  | 91.3 | 100.0   | 79.2     | 54.4   |
| 大卒管理 | 93.0 | 100.0   | 83.2     | 51.5   |
| 高卒管理 | 93.4 | 100.0   | 84.2     | 63.3   |
| 高卒現業 | 89.8 | 100.0   | 71.7     | 69.5   |
| 中卒現業 | 86.1 | 100.0   | 71.6     | 50.9   |

資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準。2002年の格差。

|      | 規模計  | 1000人以上 | 100-999人 | 30-99人 |
|------|------|---------|----------|--------|
| 学歴計  | 95.1 | 100.0   | 87.8     | 66.3   |
| 大卒管理 | 96.5 | 100.0   | 92.1     | 61.6   |
| 高卒管理 | 96.9 | 100.0   | 93.1     | 75.9   |
| 高卒現業 | 92.6 | 100.0   | 79.3     | 69.9   |
| 中卒現業 | 90.9 | 100.0   | 81.2     | 60.7   |

資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の退職金（実額）＝100としたときの水準。2002年の格差。