

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見られる。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った。

②指標の作成結果

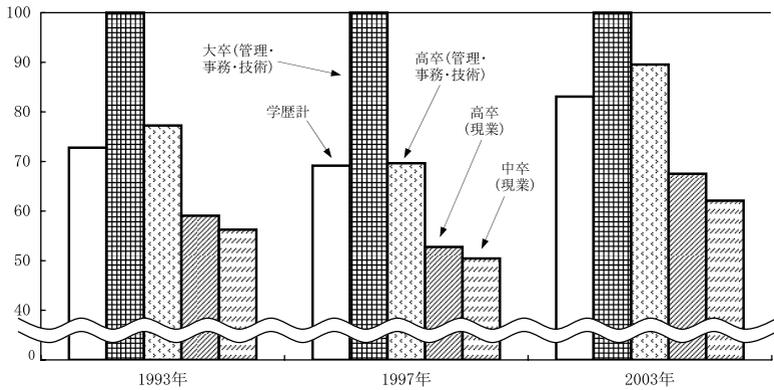
ここでは、大卒（管理・事務・技術職）、高卒（管理・事務・技術職）、高卒（現業職）、中卒（現業職）の退職金の比較を行う。大卒（管理・事務・技術職）の退職金額を100としたときの各学歴の退職金は図16-1のようになる。また、退職金を退職時の月収で除すことで月収換算したときの格差を、同じく大卒（管理・事務・技術職）=100として比較すると図16-2のようになる。

③作成結果の説明

まず実額ベースでの比較をみると、大卒（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。ただし、時系列的にみると1990年代以降は格差が縮小している。2003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。2003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（実額ベース）

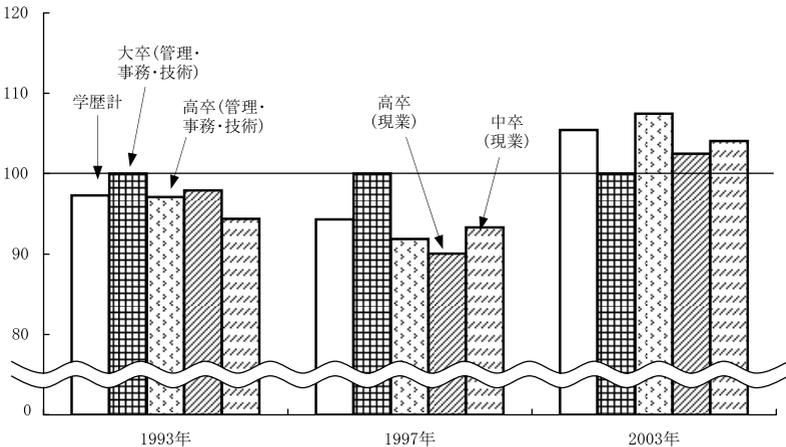


資料：「退職金制度・支給実態調査」、「就労条件総合調査」

注：大卒（管理・事務・技術）の退職金（実額）=100としたときの水準。

注：1997年までは12月末日現在、2003年以降は1月1日現在。

図16-2 退職金の学歴間格差（月収換算月数ベース）



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）の月収換算月数=100としたときの水準。

注：1997年までは12月末日現在、2003年以降は1月1日現在。

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月数のデータを用いて、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16-1 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
2003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。

注：1997年までは12月末日現在、2003年以降は1月1日現在。

(月収換算月数ベース)

	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
2003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）の月収換算月数=100としたときの水準。

注：1997年までは12月末日現在、2003年以降は1月1日現在。

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うと考えられるため、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

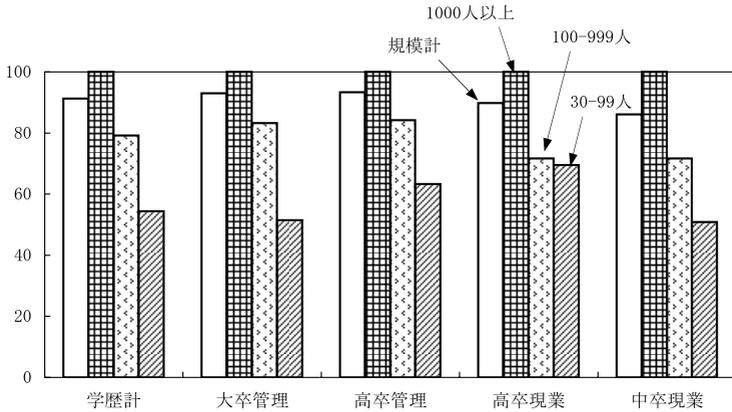
実額ベースでみると、どの学歴でも規模間格差は同様の傾向を示している。1000人以上の大企業が最も高い水準であり、企業規模が小さくなるほど企業規模1000人以上との格差が大きくなっている。

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年以上の男性定年退職者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1000人以上を100として作成した。

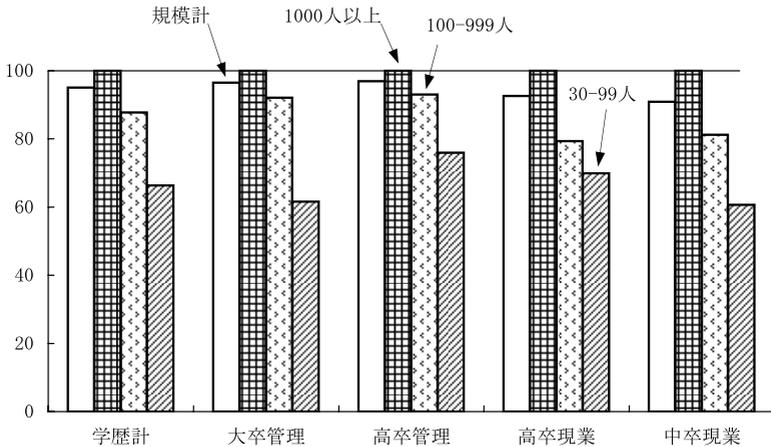
図16-3 退職金の企業規模間格差（男性、実額ベース）



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）を100としたときの水準。2003年1月1日時点の格差。

図16-4 退職金の企業規模間格差（男性、月収換算月数ベース）



資料：「就労条件総合調査」

注：企業規模1000人以上の月収換算月数を100としたときの水準。2003年1月1日時点の格差。

⑤指標のデータ

指標の作成結果は次のとおりである。

表16-2 退職金の規模間格差（男性）

（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。2003年1月1日時点の格差。

（月収換算月数ベース）

	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（月収換算）= 100。2003年1月1日時点の格差。