16　退職金の格差

16.1　退職金の学歴間格差

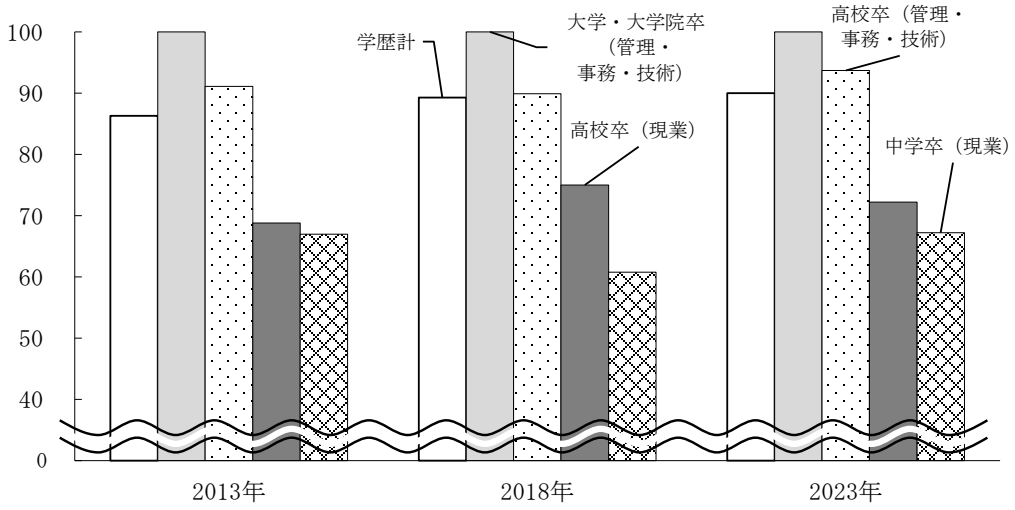
①　指標の解説

退職金の学歴による差を学歴間格差指数によってみる。退職金は、退職時の給与に所定の月数を乗じて算出される場合が多い。月収換算月数の比較も行った。大学・大学院卒（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。

②　指標の作成結果

大学・大学院卒（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の水準は、図 16-1 のようになる。月収換算月数の格差を、同じく大学・大学院卒（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。

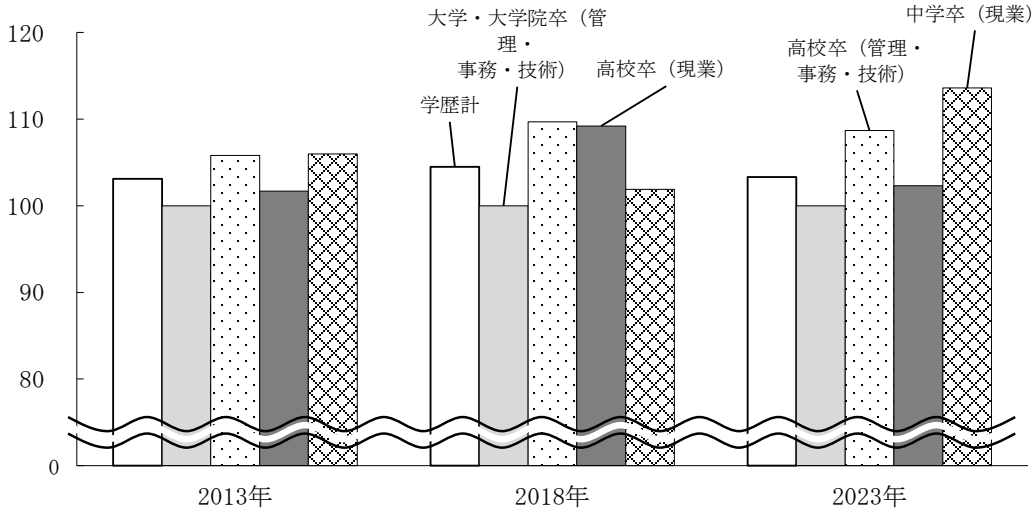
図 16-1　退職金の学歴間格差（大学・大学院卒＝100、実額）
－勤続年数 35 年以上の定年退職者－



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」
注 1：大学・大学院卒（管理・事務・技術）の退職金額＝100 とした水準。
注 2：男女計。調査対象期間は前年 1 年間。
注 3：2018 年以降は「常用労働者 30 人である民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）」で、「複合サービス事業」が含まれる。

図 16-2　退職金の学歴間格差(大学･大学院卒＝100､月収換算月数)

－勤続年数 35 年以上の定年退職者－



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」

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

注 2：男女計。調査対象期間は前年 1 年間。

注 3： 2018 年以降は「常用労働者 30 人である民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む)」で、「複合サービス事業」が含まれる。

③　作成結果の説明

実額では、大学・大学院卒（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。2023 年では、同じ管理・事務・技術職でも、高校卒は大学・大学院卒の約 9 割となっている。

月収換算月数では、格差がかなり縮小あるいは逆転さえする。2003 年以降は、大学・大学院卒（管理・事務・技術）が最も低くなっている。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。

④　指標の作成方法

退職金の学歴間格差指数は、「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・大学院卒（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

－勤続年数 35 年以上の定年退職者－

(実額ベース)

年	学歴計	大学・大学院卒(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)
1993	72.8	100.0	77.2	59.1	56.3
1997	69.2	100.0	69.7	52.8	50.5
2003	83.1	100.0	89.5	67.5	62.1
2008	87.2	100.0	89.8	81.1	70.5
2013	86.3	100.0	91.1	68.8	67.0
2018	89.3	100.0	89.9	75.0	60.8
2023	90.0	100.0	93.7	72.2	67.2

(月収換算月数ベース)

年	学歴計	大学・大学院卒(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)
1993	97.3	100.0	97.1	97.9	94.4
1997	94.3	100.0	91.9	90.1	93.3
2003	105.4	100.0	107.5	102.5	104.1
2008	105.7	100.0	104.4	118.1	109.4
2013	103.1	100.0	105.8	101.7	106.0
2018	104.5	100.0	109.7	109.2	101.9
2023	103.3	100.0	108.7	102.3	113.6

資料：厚生労働省「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 1：1997 年までは男性のみ、2003 年以降は男女計。

注 2：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 3：　2008 年より調査対象企業が「本社の常用労働者 30 人以上の民営企業」から「常用労働者 30 人以上の民営企業」へ拡大された。2018 年以降は「常用労働者 30 人である民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む)」で、「複合サービス事業」が含まれる。

16.2　退職金の規模間格差

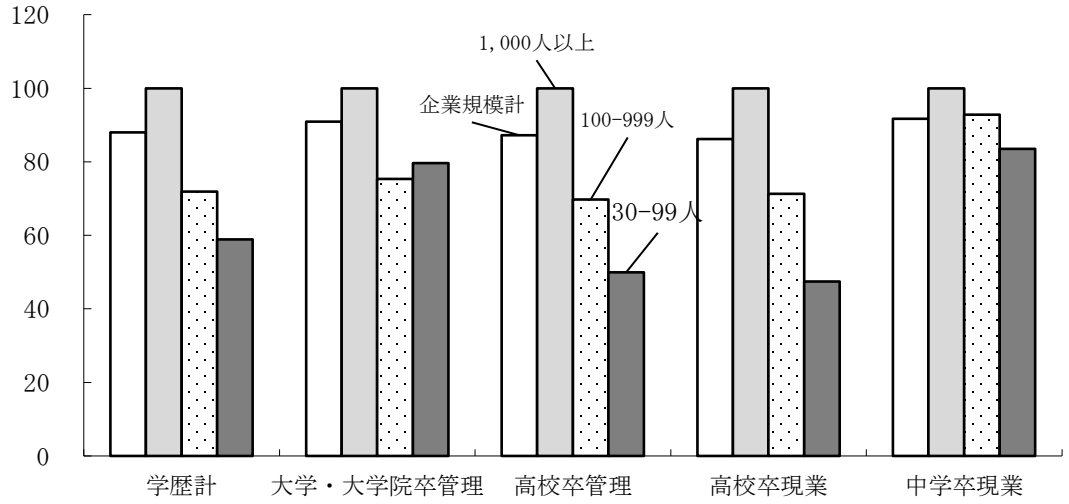
①　指標の解説

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。常用労働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、100～999 人と 30～99 人の退職金の水準を、1,000 人以上＝100 として計算した。学歴間格差同様、実額と月収換算月数で比較を行った。比較は、企業規模によって労働者の学歴構成が違うと考え、学歴ごとに行った。

②　指標の作成結果

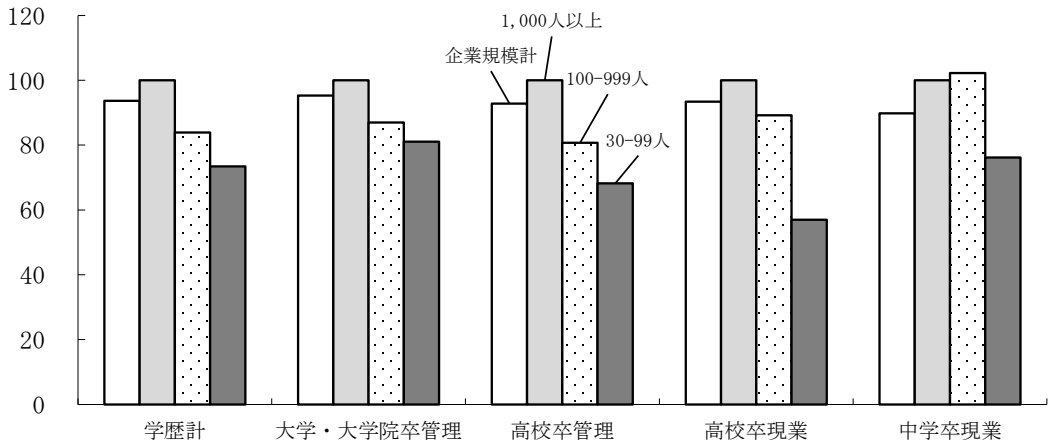
まず、実額の規模間格差は図 16-3 のとおりである。また、月収換算月数の場合は図 16-4 のようになる。

図 16-3　退職金の企業規模間格差
－勤続年数 35 年以上の定年退職者－
（企業規模 1,000 人以上＝100、実額ベース）



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（2023 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 2022 年 1 年間。

図 16-4　退職金の企業規模間格差
－勤続年数 35 年以上の定年退職者－
（企業規模 1,000 人以上＝100、月収換算月数ベース）



資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（2023 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 2022 年 1 年間。

③　作成結果の説明

実額では、大学・大学院卒を除くどの学歴でも、規模間格差は同様の傾向を示しており、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格差が大きい。

月収換算月数は、実額に比べて格差は縮小する。

④　指標の作成方法

前項同様、「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。

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

－勤続年数 35 年以上の定年退職者－

（実額ベース）

学歴、職種	企業規模計	1,000 人以上	100-999 人	30-99 人
学歴計	88.0	100.0	71.9	58.9
大学・大学院卒（管理・事務・技術）	90.9	100.0	75.3	79.6
高校卒（管理・事務・技術）	87.2	100.0	69.7	49.9
高校卒（現業）	86.2	100.0	71.3	47.4
中学卒（現業）	91.7	100.0	92.8	83.5

（月収換算月数ベース）

学歴計	企業規模計	1,000 人以上	100-999 人	30-99 人
学歴計	93.7	100.0	83.9	73.4
大学・大学院卒（管理・事務・技術）	95.3	100.0	87.0	81.1
高校卒（管理・事務・技術）	92.8	100.0	80.7	68.2
高校卒（現業）	93.4	100.0	89.2	57.0
中学卒（現業）	89.8	100.0	102.2	76.2

資料：厚生労働省「就労条件総合調査」（2023 年）