

## 退職一時金の実態と決定要因：

アンケート個票を用いた実証分析<sup>†</sup>

2011年7月

村田啓子（内閣府経済社会総合研究所 上席主任研究官）

濱秋純哉（内閣府経済社会総合研究所 研究官）

堀 雅博（一橋大学経済研究所 教授）

### 要旨

日本の勤労者世帯の家計にとって、多額に上る退職一時金の存在は無視できない。にもかかわらず、退職金の受領実態は家計経済の研究における分析対象とはされて来なかった。本稿では、世帯アンケート調査の個票を用い、個別世帯が受給した退職一時金の実態、将来の退職金への期待、及びそれらの決定要因に関し計量分析を行った。退職一時金の受領経験データで行った回帰からは、退職金受領額は企業規模や勤続年数の増加関数であり、特に勤続年数効果は勤続20-30年を超えると非線形に高まること、他方、退職金月収比の学歴格差は、中卒とその他の間に溝があるものの、高卒と大卒とでは差がないこと等がわかった。また退職金受領期待の分析では、退職金への期待は概ね受領実態を反映しているものの、そのあり方は個人の学歴と相関しており、中卒労働者の期待は実績に比べてかなり低めだが、高卒者の期待は実績相応、大卒者の期待は実績を上回ることが分かった。

*JEL Classification:* D31、J39

キーワード: 退職金、日本的雇用、世帯アンケート

## 1. はじめに

我が国では所謂「日本的雇用」の下、退職者に一時金を支給する慣行があり、多くの世帯にとって退職金は生涯所得の大きな要素となっている。厚生労働省「就労条件総合調査」（2008年）によれば、退職給付（一時金・年金）制度のある企業の割合は約84%であり、勤続35年以上で定年退職した個人に対する退職給付額は、大卒2,020万円（月収換算40ヶ月）、高卒1,606万円（同38ヶ月）、中卒1,052万円（同35ヶ月）と年収比3年相当ないしそれを上回る金額に当たる。退職金関連の調査は他にも存在するが<sup>1)</sup>、それらは企業側への調査結果であり、その対象は、学卒時に就職し定年まで勤続して退職する等、一定要件を満たす労働者に限られており、個人が実際に取得している退職金をどの程度反映したものであるのか必ずしも明らかではない。終身雇用対象者以外の場合も含め、我が国世帯の個人が実際に受領している退職金は如何ほどなのか、また、個人は自らが将来受け取る退職金についてどの程度の期待を持っているのか。これらの素朴な疑問に答えることは、退職金額が高額に上ることもあり、消費行動の標準仮説である「恒常所得」の文脈で考えて、家計経済にとって大きな意味を持っている。にもかかわらず、我が国の世帯に関する退職金受取の実態を分析した研究はほとんど見られない<sup>2)</sup>。

本稿では、こうした問題意識に立ち、内閣府経済社会総合研究所による『家族関係、就労、退職金及び教育・資産の世代間移転に関する世帯アンケート調査』の個票データを用い、対象世帯の個人が実際に受給した退職一時金の実態及びその決定要因を分析し<sup>3)</sup>、個人属性別の（平均）退職一時金受取額を計算した。また、個人が現在の勤務先から将来もらえると期待している退職一時金額についても同様の分析を行い、退職一時金の実態との比較で、受取前の個人の期待がどのようなものになっているかの解明を試みた。

退職一時金の受領経験データで行った順序プロビット回帰の結果によれば、退職一時金額は大卒大企業の定年退職者で年収3年分を上回る等高額に及ぶ場合があるものの、年収を超える退職一時金を受領するのは常勤労働者に限られている。また、退職一時金額は（通常知られているように）企業規模や勤続年数の増加関数になっており、特に勤続年数との関係では勤続20-30年を超える辺りで非線形に増加する。他方、退職金（月収比）の学歴格差に着目すると、中卒者とそれ以外の間に溝があるものの、高卒と大卒とは差がないことがわかる。現在の勤務先からの退職金受領期待データの分析からは、退職金への期待が、受領実態（企業規模や勤続年数別のパターン）と概ね整合的に形成されていることが示された。ただ、期待形成のパターンは学歴毎に癖があり、中卒者の期待値は過去の実績に比べかなり悲観的である一方、高卒者の場合の期待値は実績相応、大卒者の（特に勤続年数が短い）場合には、過去の実績より楽観的な期待形成が行われていることがわかった。

本稿の構成は以下の通り。まず次節では、分析に用いたアンケート調査の概要、及び、本稿で用いた標本世帯に関する記述統計を見る。続く第3節では、わが国において個人に実際に支給された退職一時金の実態とその水準の決定要因を探る計量分析を行う。第4節では、同様の分析を個人が自らの将来に期待している退職一時金のデータに適用し、退職

一時金の実態と期待との関係を分析する。第5節は簡単なまとめである。

## 2. データと記述統計

### (1) データ

本稿で用いたデータは、内閣府経済社会総合研究所が2010年1月に実施した『家族関係、就労、退職金及び教育・資産の世代間移転に関するアンケート調査』の個票である。この調査は、対象世帯構成員の各種属性情報の他、公的統計等ではカバーされない転退職関連情報、世代間移転情報等を収集している。前者の世帯構成員情報としては、年齢、性別、就業・就学状況等が、また転退職関連情報には、世帯主及び配偶者の現在の就労条件（年収等）、転退職に関する意識・経験、（現在の勤め先からの）退職一時金の期待額、（転退職経験がある場合の）退職一時金の受領額等が含まれる。

調査は2段階層化無作為抽出法により、200の市区町村から4,000世帯を抽出している。調査期間は2010年1月12日からの2週間で、あらかじめ抽出した調査対象世帯へはがきで予告を行い、調査員が出向いて対象世帯に調査を依頼し、調査票を手交している。調査票については、対象世帯に各自記入を依頼し後日回収する「訪問留置方式」をとっている。調査回答世帯には、500円の謝礼が支払われている。

抽出4,000世帯中、調査に応じたのは2,302世帯であった（有効回答率：58%）。回答率を地域別に見ると、関東、近畿で低め（53%台）、北海道、東北、中部で高め（60%台中半）となっている。また、大都市よりも町村部で回答率が高い。世代別では、世帯主の年齢が若い世帯（20～30歳代）の回答率が低く、高齢世帯では回答率が高い。更に本調査の標本の世帯分布を『国勢調査』のそれと比べると、男性世帯主世帯、2人以上世帯にやや偏っている。この点を踏まえれば、本稿の分析結果は、日本の世帯全体を代表する結果というより、我が国で一つの典型と考え得る「男性を世帯主とする2人以上世帯」の特性を表す結果であると解される。

### (2) 記述統計

調査の詳細については、その概要報告（堀ほか（2011））を参照して頂くとして、ここでは調査対象世帯の就労状況及び退職金に関連するデータの記述統計を見る。

図表1の上段（1-1）には、調査世帯全体の世帯主と配偶者の就労状況、職種、及び勤め先の産業、従業員規模を示した。これによれば、調査対象の世帯主のうち、働いていると回答した比率は約76%であった。働いている世帯主のうち正規職員の割合は6割を上回っている。一方、配偶者については働いている割合は約5割だが、うち正規職の割合は4人に1人程度である。

（図表1）

次に産業構成を見ると、世帯主ではサービス業、製造業、及び建設業が二桁を超える上位項目であるのに対し、配偶者の場合、建設業の割合は小さく、代わりにサービス業が世帯主の2倍近い比率であるほか、卸小売業の比率が10%を越えている。職種については、世帯主では管理的職業、技術的職業、技能的職業の比率が高いのに対し、配偶者では事務的職業、サービスの職業の比率が高い。これらの差は、世帯主と配偶者の性差（世帯主は93%が男性）に因ると考えられ、企業規模でも世帯主の方が大企業に勤める傾向がある。

図表の中段（1-2）には定年と退職金関連の意識を問うた設問の回答状況を示した。現在の仕事の定年は世帯主、配偶者とも平均61歳だが、配偶者はその定年での引退を考えているのに対し、世帯主の場合、定年後も65歳位迄は働きたいと考えていることがわかる。また、世帯主の約半数が勤め先に退職一時金制度があることを認識しているが、配偶者の場合、その比率は2割強に止まる。退職一時金制度がある企業に勤務している個人の7割強が年収を上回る一時金を期待している。

図表の後段（1-3）には、転退職の経験者に、過去最も長く勤めた仕事からの退職経験を問うた結果がまとめてある。これによれば、その際退職一時金をもらっている割合は半数を少し上回る程度で、退職金があった場合でも、その額は勤め先年収以下という回答が半分以上ある。また受取額が予想より少なかったという回答も4割前後あった。

### 3. 退職一時金の実態と決定要因

本節では、個票データに基づいて、個人に実際に支給された退職一時金の実態、及びその水準を規定する要因を探る計量分析を行う。学歴、勤め先企業規模、産業、勤続年数等の個人属性に着目し、どの属性が退職金の水準に大きく関係しているのか、またそうした諸属性を有する個人がどの程度の退職金を実際に受け取っていたのか、加えて、日本経済の長期低迷の下で、退職金額に変化が見られるか否か、等が関心事項である。

#### (1) 退職一時金の実態と決定要因（順序プロビット回帰）

図表1の下段（1-3）で、退職金受給のなかった個人が4割以上に及び、またあっても、受取額が年収を下回ったものが過半という結果になった背景として、勤続年数の短い退職事例が相当程度含まれている可能性が考えられる。そこで図表2では、退職一時金受領経験額（月収比）の個票を整理し、勤続年数の違いによる退職金額の相違をみた。常勤の場合、退職一時金を受け取らなかったとする回答の比率は勤続年数3年以下では75%あるものの、勤続年数が長くなるに従い減少し、30年以上勤続の場合には11%まで低下する<sup>4)</sup>。また、受領額（月収換算）は勤続20年を超える辺りから非線形的に増加し、勤続30年以上では48ヶ月以上相当の回答が3割超となった。一方、非常勤は標本数が限られるが、退職一時金を受け取った個人は全体の2割程度、受領者の半数は月収3ヶ月相当未満の少額受領である<sup>5)</sup>。

(図表 2)

このように、退職金額が勤続年数の増加関数であることは常識的な結果だが、この他にも個人の学歴や勤め先企業規模等、退職金額は数多の要因で大きく異なりうる。とはいえ、筆者らの知る限り、我が国の退職一時金の実態を統計学的にフォーマルに解析した例は皆無である。貴重な例外として、清家(1995)は、退職金が離職率に与える影響の分析<sup>6)</sup>の文脈で、企業レベルのデータを用い、退職金・企業年金総額を被説明変数とする回帰分析を行っている。説明変数は企業規模ダミー、定年年齢、労働組合有無ダミー等であり、企業規模ダミーは正、定年年齢は負でともに有意という結果である。つまり、企業規模が大きい程、定年年齢が低い程退職金・企業年金総額は多くなる。この結果は、退職金のみを被説明変数としても変わらない。

本稿では、清家の研究も踏まえつつ、業種、企業規模、退職年代等の企業レベルの属性ないしマクロ要因に加え、(個々人の)勤続年数、卒業後の経過年、学歴、職種、定年退職か否か、早期退職制度の利用、退職理由等の個人レベルの属性を説明変数として、個々人の退職一時金額を説明する回帰を行った。なお、我々が用いた個票データの元となったアンケート調査では、退職一時金を金額ではなく、月収換算比率の階層的な回答の形で問うおり、分析は順序プロビット回帰で行った。予想される符号は、企業規模、勤続年数、定年退職(非自己都合退職)ダミー及び早期退職制度利用ダミー等で正である。卒業からの経過年数については、企業が退職金設定において勤続年数に依存しない年功的効果(年齢効果)を考慮していれば符号は正となる。業種・職種ダミーは、それぞれ製造業、事務職をレファレンス・グループとしているので、符号(ないしパラメータの大きさ)は、それとの相対での退職一時金の大小で定まる。退職年代ダミーは退職金給付水準のマクロ時系列的変化を見るためのものである。

結果は図表3の通り。第1列は、利用可能な全標本に基づく結果であり、勤続年数、企業規模は予想通り正で有意(大きい程退職金額も大きくなる結果)となったほか、常勤ダミーも有意に正となった。学歴別では、高卒に比べ中卒は負で有意だが、高専・短大卒及び大卒と高卒との差はいずれも有意ではない。また、早期退職制度利用ダミーは有意に正と予想通りだが、会社都合による退職ダミーは会社の経営悪化及び解雇ともに負となった。退職年代については、符号は全て正(60年代より退職一時金額が大きい結果)となったが、係数は70年代が最大で、80年代以降大きな有意性ともに低下している。このほか、図表では省略したが、職種ダミーに有意なものはなく、産業では、医療福祉及び教育学習が統計的に(5%水準で)有意に正という結果だった。第2列、及び第3列では、標本を常勤サンプルと非常勤サンプルに分けた結果がそれぞれ報告してある。非常勤は標本数が少ないため、常勤の結果(第2列)は全標本の結果とほとんど変わらない。一方、非常勤(第3列)では、標本数の制約から、20年以上の勤続年数ダミーを20年~29年と30年以上の2つに統合する等の調整を要したが、退職金の学歴格差がはっきりしなくなった以外は、勤続年

数や企業規模の正の効果等、常勤と類似のパターンが見られた。

(図表 3)

## (2) 諸属性の限界効果と属性別退職一時金額

図表 3 では順序プロビット回帰の推定係数をそのまま報告しているため、各属性の持つ効果の大きさを直感的に理解することは難しい。そこで、図表 3 で有意だった説明変数に絞り込んだモデルを常勤サンプルについて再推定し、各属性の係数と限界効果を報告したものが図表 4 である。説明変数を絞り込んだものの、勤続年数が増える程、また企業規模が大きい程、退職一時金受領額が増える等、基本的な結果には変化は見られない。得られた限界効果による解釈の一例として勤続年数をみると、(勤続年数 3 年以下を基準として) 勤続年数が 35 年以上の場合、退職一時金を受領しない確率は 43% 低い (受領する確率が 43% 高い) 一方、月収 48 ヶ月相当額以上の退職一時金を受領する確率は 17% 高くなる。

(図表 4)

図表 5 では、図表 4 の回帰式に基づいて、常勤職の個人の退職一時金受領額 (月収換算) を、学歴別、企業規模別、勤続年数別、年代別に試算した。まず、80 年代に退職した大卒者について企業規模別、勤続年数別にみると、1000 人以上の大企業では、15-19 年で 11 ヶ月相当、25-29 年で 21 ヶ月相当、35 年以上で定年退職した場合には約 35 ヶ月相当となる。企業規模が小さいと受領額は減少し、30 人未満の企業では、35 年以上かつ定年退職の場合でも 22 ヶ月分相当に止まる。高卒者でも、企業規模別、勤続年数別のパターンは大卒者と驚く程変わらない。無論、退職金の算出の基礎となる平均月収水準が違うので、大卒者と高卒者で同じ退職金額を受けていることにはならないが、大卒者と高卒者の退職金は月収をベースにほぼ同一の算式で決定されていると言える。これと対照的に、中卒者の場合の退職金 (の月収比) は、企業規模や勤続年数をコントロールしても、高卒以上のそれに比べ明らかに低い。したがって、中卒労働者の退職一時金決定の算式は、何らかの点で高卒以上のそれとは異なると考えられる。

(図表 5)

こうした学歴別、企業規模別、勤続年数別のパターンは、時系列的にも極めて安定的である。1980 年代、90 年代、2000 年代のそれぞれで計算した退職金受取額を比較すると、各属性別の大小関係に変化は殆ど見られない。ただ、水準 (月収比) には変化がみられ、90 年代に減少した後、2000 年代には逆に若干増加している。日本経済の長期低迷が続く中で、退職一時金の引下げ傾向が予想されるところだが、本稿で用いたデータに基づく限り、そ

うした低下傾向は見いだせない。

#### 4. 退職一時金への期待

前節では、わが国で過去に実際に個人に支給された退職一時金の実態を見た。とはいえ、個人（労働者）の経済行動に大きな影響を与える退職金は、受給済みのものには限られず、むしろ将来のそれに対する期待が重要かもしれない。個人が将来受け取ることを期待している退職金額はその実態とどのような関係にあるだろうか。本節では、前節と同様の分析を個人の退職一時金に対する期待にも適用し、退職一時金の実態と期待との関係を明らかにする。

##### (1) 将来期待する退職一時金額の決定要因（順序プロビット回帰）

図表1で既に見た通り、アンケートには、過去の退職一時金受領経験とは別に、現在の勤務先における退職金制度の有無、及びそこで働き続けた場合に自らが予想する退職一時金水準に関する問いが設けてある。加えて、調査には、現在の勤務先に就職した年、及び「現在の勤務先であと何年位働きたいか」の説問もあるため、就職年から調査時点までの期間と今後に関する希望期間を足し合わせることにより、個人の想定する予想勤続年数を計算することができる。これらの情報を基に、退職一時金の期待額（月収換算）について、順序プロビット回帰を行った結果を図表6に示した。

(図表6)

回帰の説明変数には、既に退職金受領経験の推定で用いた変数のうち、退職金期待サンプルについても得られるもの、具体的には、退職予想年迄の勤続年数、企業規模、退職予想年における卒業からの経過年数、学歴、職種、産業、定年退職（定年まで働きたいか）ダミー、退職予定年ダミーを用いた。退職一時金に関する個人の期待形成が退職一時金の実態と整合的であるならば、予想勤続年数や企業規模、定年退職ダミーなどが有意に正の効果を持つと考えられる。逆にそうでない場合、個人は退職金の実態とは異なる期待形成を行っていることになる。

結論を先取りすれば、標本数が退職一時金受領経験の回帰に比べ少なく有意性も低いものの、個別説明変数の符号は退職金受領経験の場合と大筋一致している。例えば図表の第1列は、必要な変数が得られた全標本（常勤＋非常勤）での結果だが、常勤ダミーが有意に正となったほか、勤続年数が長い程、勤務先の企業規模が大きい程、また、高卒以上の学歴がある場合程、より多くの退職一時金を期待している結果になっている。一点、やや意外な結果だが、卒業からの経過年数については（受領経験の回帰とは逆に）有意に負の係数となった。この項は、企業が退職金設定にあたり勤続年数に依存しない年功を考慮するか否かを見たものだが、個人労働者はそうした効果は期待していないのかもしれない。

第2列と第3列では、標本を常勤と非常勤に分けてそれぞれ同様の推定を行った。非常勤については有意な推定となっていないので、常勤に注目すると、勤続年数について、4～6年の係数がやや突出してしまった。データを検討したところ、これは勤続年数4～6年の標本の中に48ヵ月相当以上の退職一時金を期待している人が2人（いずれも50歳代半ばの大卒者で勤務先企業規模5-29人、業種は教育・学習）含まれることに起因することがわかった。この点を除けば、企業規模のプラス効果もはっきりする等、常勤サンプルでも退職一時金の実態を反映した期待が形成がされていると言えよう。図表では省略したが、職種ダミーは販売職が有意に負、業種ダミーでは金融保険業が有意に正となった。最後に、退職予定年代の効果に言及すると、全標本の回帰では、有意ではないものの若い世代程多額の退職金を期待しているという奇妙なパターンが生じたが、常勤に限定するとこうした効果は消滅し、退職金期待に世代差はないという結果になった。

## (2) 限界効果と属性別退職一時金期待額

図表7では、常勤サンプルについて、ある程度有意な変数に絞り込んだモデルの再推定を行い、個別属性変数の限界効果を見た。限界効果は勤続年数や企業規模等について有意に推定されており、予想勤続年数が高い程、企業規模が大きい程、退職金への期待は大きい。一例として、勤続年数の限界効果を見ると、予想勤続年数が10年未満の個人を基準として、35年以上の人では、退職一時金を期待していない確率は43%低く、逆に48ヵ月相当分以上の退職一時金を期待している確率は29%高くなる。

(図表7)

図表8は、図表7の推計式から予測される個人の退職一時金受領期待額（月収換算）の、学歴別、企業規模別、勤続年数別、年代別試算である。今後10年で退職予定の人が、現在の勤務先に35年以上常勤で勤めた後定年退職する場合、退職金期待額は30人未満の企業で大卒者25ヶ月、高卒者21ヶ月、中卒者7ヶ月相当となる。1000人以上の企業では、それぞれ36ヶ月、33ヶ月、15ヶ月相当である。これを退職一時金の実際の経験に基づく推定値（図表5）での勤続35年以上の定年退職のケースと比較すると、大卒及び高卒では、大卒は期待の場合の方が若干大きく高卒の期待は逆に若干低くなっているものの、その差は概ね1割程度に収まっている。一方、中卒の場合、期待水準が低く、過去の実績水準の半分程度であることが分かる。

(図表8)

中卒者の期待水準の低さは、企業規模、勤続年数、(個人の)世代に拘わらず一貫しており、この乖離は単なる誤差以上の傾向的なものと判断される。中卒者が過去に受けていた



退職一時金の実績に比べ、これから辞める中卒の個人が期待している退職金額が小さいこと  
の背景としては、社会全体として高学歴化が進み、企業勤務の中卒者がマイノリティに  
なっていることや、低熟練労働者ほど激しい国際競争に晒されている可能性等が考えられ  
る。このような中卒者の傾向とは対照的に、学歴の高い労働者の期待はやや楽観的では  
ある。特に大卒者の退職金期待については、35年超勤続の定年退職希望者でこそ概ね実態  
を反映した期待になっているものの、勤続年数が短い場合には実績を上回る傾向が見られ  
る（高卒者の場合、実績を上回る場合と下回る場合がない交ぜになっている）。学歴とい  
う種の保証のある個人の期待はそれ程悲観的にはなっていないのだろうか。

## 5. おわりに

日本の勤労者世帯の家計（ないし生涯を通じた経済設計）を考える上で、退職一時金の存  
在は無視できない。にもかかわらず、退職一時金の受領実態は、これまであまり家計経済  
の研究におけるフォーマルな分析対象とはされて来なかった。こうした問題意識の下、本  
論文では、世帯アンケート調査の個票を用いて、個別世帯が実際に受給した退職一時金の  
実態及びその決定要因、また、個人が現在の勤務先から将来受領できると期待している退  
職一時金の額等について計量分析を行った。

退職一時金の受領経験データで行った順序プロビット回帰の結果によれば、退職一時金  
額は（周知のように）企業規模や勤続年数の増加関数になっており、特に勤続年数の影響  
は勤続20-30年を超えると非線形に高まる。他方、退職金月収比の学歴格差に着目すると、  
中卒者とその他の間に溝があるものの、高卒と大卒とではあまり差がないことがわかった。  
また、退職金受領期待データの分析からは、退職金に関する期待は、概ね受領実態を反映  
して形成されており、高卒以上の学歴の常勤労働者については、従来通りの退職金が今後  
も続くことを期待している。こうした期待形成のあり方は個人の学歴と強く関係しており、  
中卒労働者の期待値は過去の実績に比べかなり悲観的である一方、高卒者の場合の期待は  
実績相応、大卒者の場合には、過去の支払い実績よりやや楽観的な期待形成が行われてい  
ることが分かった。

退職金期待額の多寡が消費や離職・退職等の個人の経済行動に与える影響も興味深い  
が、本稿ではそうした分析迄は行えていない。これらについては一層の分析が望まれると  
ころであり、今後の課題としたい。

【注】

- †) 本稿は、筆者らが内閣府経済社会総合研究所で進めている共同研究の一部成果を纏めたものである。同所でのセミナーで草稿にコメントを頂いた家計経済研究所の坂本和靖研究員（慶應義塾大学特任准教授）に記して感謝申し上げます。また、堀は本研究に関連し、文部科学省科学研究費補助金基盤研究（A）（23243046）の支援を受けている。
- 1) わが国の退職金制度に関する調査としては、厚生労働省の「就労条件総合調査」、総務省の「民間企業退職金実態調査」、東京都による「中小企業の賃金・退職金事情」等がある。
  - 2) 定年制度や退職金の存在に経済学的な基礎を与えた先駆的な業績として Lazear（1979）がある。Stephens and Unayama（2011）は、日本の家計で所謂「退職貯蓄パズル」が見られない要因として、高額な退職金の存在を指摘している。
  - 3) 本稿のベースになったアンケート調査は、退職一時金を中心とした調査であるため、以下専ら一時金を分析対象とする。退職金はかつて一時金中心であったが、近年は退職年金の形態を採る企業も増えている。ただ、実際の退職年金は、その実施企業の約9割で年金を一時金として受領する選択ができる設計を採用しており（厚労省「就労条件総合調査」（2008年）、「賃金労働制度等総合調査」（1998年）によれば企業年金受給権者の約6割が全額を一時金で受け取る選択をしている。この実態を踏まえ、今回の調査での退職一時金の回答にも年金給付の一時受領分等が含まれている可能性がある点等に留意が必要である。
  - 4) この約1割という結果は、厚労省「就労条件総合調査報告」及び労働省「退職金制度支給実態調査」等において、退職金制度がある企業の割合が概ね9割程度とされていることと整合的である。
  - 5) 非常勤の標本数は少ないため、結果は参考に止めるべきである。非常勤労働者の退職金に関する調査は少ないが、例えば労働省「退職金制度支給実態調査」（1987年）では、パートタイム労働者への退職金制度がある企業の割合は4.5%に止まるとの記述がみられる。
  - 6) 退職金の経済学的意義として、退職金は年功賃金同様暗黙の契約による賃金の後払いであり、①勤続メリットを拡大して離職率を下げ人的資本の蓄積を促す効果があること、②生産性の計測が困難でエージェンシー問題が生じる易い場合に、正直に働く誘因を高

める効果があること、等が指摘されている（大湾・須田（2009）、樋口（1996）等を参照）。

【参考文献】

- 大湾秀雄・須田敏子（2009）「なぜ退職金や賞与制度はあるのか」、『日本労働研究雑誌』2009年4月、18-25頁。
- 人事院（2006）「民間、公務及び主要国における退職金給付調査の結果」、平成18年11月16日付内閣官房長官宛書簡別紙。
- 清家篤（1995）「退職金・企業年金の経済効果」、猪木武徳・樋口美雄編『日本の雇用システムと労働市場』第9章、229-255頁。
- 樋口美雄（1996）『労働経済学』、東洋経済新報社。
- Lazear, Edward P. (1979) "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy*, vol. 87(6), pp. 1261-84.
- Stephens, Melvin Jr. and Unayama, Takashi (2011) "The Impact of Retirement on Household Consumption in Japan," available online at [http://www-personal.umich.edu/~mstep/Stephens\\_Unayama\\_Revise.pdf](http://www-personal.umich.edu/~mstep/Stephens_Unayama_Revise.pdf).

図表1 記述統計

1-1 標本世帯における就労状況、及び産業、職業、勤め先の従業員規模<sup>注1)</sup>

就労状況 [上段: 人 下段: %]	世帯主			配偶者		
	働いている	働いていない		働いている	働いていない	
	(うち正規)			(うち正規)		
	1,737	1084	561	961	243	979
	75.6	47.2	24.4	49.5	12.5	50.5

  

産業	世帯主	配偶者	職業	世帯主	配偶者	勤め先従業員規模	世帯主	配偶者
農林漁業	2.0	2.3	自営業	19.5	6.8	4人以下	3.4	6.5
鉱業	0.1	0.1	家族従業者	1.2	12.3	5~29人	17.8	30.5
建設業	12.0	0.1	企業経営者	2.7	0.6	30~499人	38.0	37.6
製造業	18.8	11.2	管理的職業	11.4	1.2	500~999人	8.2	5.8
電気ガス水道	3.4	1.3	専門的職業	8.8	11.7	1000人以上	22.8	10.5
運輸・通信業	9.2	2.7	技術的職業・エンジニア	10.8	5.4	官公庁・政府関係団体	9.7	9.1
卸売小売業	8.7	10.5	事務的職業	10.5	19.0			
金融保険、不動産	5.1	5.4	販売的職業	8.0	8.7			
サービス業	24.0	47.0	技能的・労務的職業	12.2	7.3			
公務	8.1	4.6	サービスの職業	8.4	14.9			
その他	8.5	11.1	その他	6.5	12.2			

1-2 現在の勤務先における退職一時金制度の認識、及び期待する退職一時金額

	世帯主	配偶者	世帯主	配偶者
現在の仕事の定年(歳)	60.8	61.0	期待する退職一時金の月収比	
引退生活の開始希望年齢(歳)	65.1	61.5	3ヶ月相当未満	6.8
			3~6ヶ月相当	6.4
退職一時金制度			6~12ヶ月相当	9.8
存在する	53.2	22.4	12~24ヶ月相当	14.0
存在しない	27.8	52.8	24~36ヶ月相当	17.7
わからない	19.0	24.8	36~48ヶ月相当	12.8
			48ヶ月相当以上	32.5

1-3 転退職経験者が最も長く就いていた仕事を辞めた際に受けた退職一時金の実態

	世帯主	配偶者	世帯主	配偶者
最長勤続先の勤続期間(平均年)	16.4	7.4	最長勤務先を辞めた際の退職一時金経験(月収比)	
早期勧奨退職制度の利用			退職一時金なし	43.3
あり	13.3	4.1	3ヶ月相当未満	15.5
なし	86.7	95.9	3~6ヶ月相当	10.3
受取り退職一時金と予想額との比較			6~12ヶ月相当	6.9
多かった	7.0	7.5	12~24ヶ月相当	7.2
少なかった	43.4	35.9	24~36ヶ月相当	4.4
どちらでもない	49.6	56.5	36~48ヶ月相当	5.3
			48ヶ月相当以上	7.1

注1) 職業は働いている人を分母とする比率、従業員規模は勤労者(自営を除く)総数を分母とする比率。なお、本調査の設問では、個別産業の厳密な定義を与えていないことから、回答産業比率は対象世帯の主観に基づくものである。  
 注2) 各数値は単位の指定がない場合、該当項目のシェア(%)。

図表2 常勤非常勤別、勤続年数別の退職一時金受取状況(退職前月収比)

	一時金なし	3ヶ月相当未満	3-6ヶ月相当	6-12ヶ月相当	12-24ヶ月相当	24-36ヶ月相当	36-48ヶ月相当	48ヶ月相当以上	計
常勤労働者	561	249	153	92	75	37	32	61	1,260
3年以下	44.5%	19.8%	12.1%	7.3%	6.0%	2.9%	2.5%	4.8%	100.0%
4-9年	242	59	4	10	5	0	0	1	321
10-19年	75.4%	18.4%	1.2%	3.1%	1.6%	0.0%	0.0%	0.3%	100.0%
20-29年	213	140	87	27	7	2	1	1	478
30年以上	44.6%	29.3%	18.2%	5.6%	1.5%	0.4%	0.2%	0.2%	100.0%
総年数	68	35	47	36	21	3	1	1	212
非常勤労働者	32.1%	16.5%	22.2%	17.0%	9.9%	1.4%	0.5%	0.5%	100.0%
3年以下	21	9	11	10	24	10	2	7	94
4-9年	22.3%	9.6%	11.7%	10.6%	25.5%	10.6%	2.1%	7.4%	100.0%
10-19年	17	6	4	9	18	22	28	51	155
20-29年	11.0%	3.9%	2.6%	5.8%	11.6%	14.2%	18.1%	32.9%	100.0%
30年以上	185	23	7	5	6	2	0	2	230
総年数	80.4%	10.0%	3.0%	2.2%	2.6%	0.9%	0.0%	0.9%	100.0%
非常勤労働者	64	3	0	1	0	0	0	0	68
3年以下	94.1%	4.4%	0.0%	1.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
4-9年	67	12	1	1	0	0	0	0	81
10-19年	82.7%	14.8%	1.2%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
20-29年	34	5	6	2	3	0	0	0	50
30年以上	68.0%	10.0%	12.0%	4.0%	6.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
総年数	15	2	0	1	1	0	0	1	20
非常勤労働者	75.0%	10.0%	0.0%	5.0%	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	100.0%
3年以下	5	1	0	0	2	2	0	1	11
4-9年	45.5%	9.1%	0.0%	0.0%	18.2%	18.2%	0.0%	9.1%	100.0%
総計	746	272	160	97	81	39	32	63	1,490
	50.1%	18.3%	10.7%	6.5%	5.4%	2.6%	2.1%	4.2%	100.0%

(注) 偶数行の%付き数値は、右端列合計値を分母とするシエア。

図表3 過去に受けた退職一時金の経験に基づく推定(順序プロビット回帰)

	全サンプル		常勤		非常勤	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
勤続年数<3年以下>						
4-6年	0.56	(0.09) ***	0.54	(0.10) ***	0.73	(0.31) **
7-9年	0.91	(0.11) ***	0.96	(0.11) ***	0.46	(0.37)
10-14年	1.04	(0.13) ***	1.05	(0.14) ***	0.93	(0.42) **
15-19年	1.43	(0.18) ***	1.34	(0.20) ***	2.16	(0.49) ***
20-24年	1.35	(0.20) ***	1.49	(0.22) ***	1.47	(0.47) ***
25-29年	2.01	(0.23) ***	1.95	(0.26) ***		
30-34年	1.93	(0.26) ***	1.92	(0.27) ***	2.12	(0.61) ***
35年以上	2.30	(0.28) ***	2.25	(0.30) ***		
卒業からの経過年数	0.02	(0.01) ***	0.02	(0.01) ***	-0.01	(0.01)
常勤ダミー	1.11	(0.13) ***				
女性ダミー	0.08	(0.08)	0.10	(0.09)	0.57	(0.32) *
学歴<高卒>						
中学校卒	-0.51	(0.15) ***	-0.64	(0.17) ***	0.44	(0.35)
高専・短大卒	-0.02	(0.08)	-0.06	(0.09)	0.60	(0.29) **
大学卒	0.01	(0.09)	-0.02	(0.10)	0.49	(0.33)
企業規模<4人以下>						
5-29人	0.03	(0.17)	-0.03	(0.19)	0.07	(0.47)
30-499人	0.42	(0.16) ***	0.38	(0.18) **	0.74	(0.39) *
500-999人	0.70	(0.18) ***	0.65	(0.19) ***	0.98	(0.53) *
1000人以上	0.76	(0.17) ***	0.73	(0.19) ***	0.89	(0.47) *
官公庁等	0.94	(0.20) ***	1.01	(0.23) ***	0.54	(0.51)
辞めた理由						
会社の経営悪化等	-0.45	(0.13) ***	-0.42	(0.14) ***	-0.50	(0.36)
解雇	-0.48	(0.31)	-0.58	(0.33) *	-0.15	(0.78)
定年	0.29	(0.19)	0.31	(0.21)	0.10	(0.49)
早期退職制度利用	1.27	(0.14) ***	1.26	(0.14) ***	7.58	(0.92) ***
辞めた年<1960年代>						
1970年代	0.27	(0.11) **	0.23	(0.12) **	0.80	(0.49)
80年代	0.18	(0.09) **	0.21	(0.09) **	-0.73	(0.48)
90年代	0.06	(0.08)	0.04	(0.09)	0.35	(0.25)
2000年以降	0.14	(0.16)	0.20	(0.17)	-0.15	(0.54)
# of observations		1490		1260		230
Log pseudolikelihood		-1761.3		-1260.2		-129.1
Pseudo R2		0.235		0.224		0.273
Wald chi2(42)		707		629		360
		(0.00)		(0.00)		(0.00)

(備考) 標準誤差はrobust standard error。\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。  
 <>は各ダミー変数のリファレンスグループ。非常勤はサンプル数を考慮し20年以上の勤続年数ダミー分類を20年-29年(20-24年の欄に記載)及び30年以上(30-34年の欄に記載)としたほか、業種、職種ダミーの結果は省略。

図表4 退職一時金の経緯(常勤サンプル)に基づく順序プロビットモデルの推定結果と(各階級への)限界効果

	受け取らず	3ヶ月相当	3-6ヶ月	6-12ヶ月	12-24ヶ月	24-36ヶ月	36-48ヶ月	48ヶ月分以上
勤続年数<3年以下>	係数	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
4-6年	0.54	0.10 ***	-0.193	0.032 ***	-0.013	0.008 *	0.054	0.010 ***
7-9年	0.91	0.11 ***	-0.286	0.028 ***	-0.065	0.017 ***	0.057	0.008 ***
10-14年	1.02	0.14 ***	-0.308	0.031 ***	-0.080	0.022 ***	0.055	0.009 ***
15-19年	1.29	0.20 ***	-0.337	0.028 ***	-0.136	0.033 ***	0.023	0.019 **
20-24年	1.44	0.22 ***	-0.354	0.026 ***	-0.161	0.034 ***	0.005	0.025 *
25-29年	1.86	0.26 ***	-0.378	0.020 ***	-0.216	0.031 ***	-0.052	0.034 ***
30-34年	1.85	0.27 ***	-0.386	0.021 ***	-0.212	0.033 ***	-0.044	0.035 ***
35年以上	2.16	0.30 ***	-0.430	0.022 ***	-0.229	0.028 ***	-0.060	0.034 *
卒業からの経過年数	0.02	0.01 ***	-0.008	0.002 ***	0.000	0.000	0.002	0.001 ***
学歴<高校・高専・短大卒>								
中学校卒	-0.68	0.16 ***	0.265	0.061 ***	-0.052	0.022 **	-0.087	0.021 ***
大学卒	-0.01	0.08	0.003	0.031	0.000	0.001	-0.001	0.010
企業規模<30人未満>								
30-49人	0.43	0.09 ***	-0.159	0.034 ***	-0.001	0.005	0.048	0.011 ***
500-999人	0.70	0.12 ***	-0.230	0.033 ***	-0.043	0.016 ***	0.053	0.007 ***
1000人以上	0.84	0.11 ***	-0.280	0.030 ***	-0.043	0.013 ***	0.067	0.009 ***
官公庁等	1.09	0.18 ***	-0.311	0.031 ***	-0.104	0.031 ***	0.040	0.014 ***
業種								
医療福祉	0.46	0.11 ***	-0.161	0.035 ***	-0.018	0.011 *	0.043	0.009 ***
教育学習	0.52	0.18 ***	-0.177	0.052 ***	-0.027	0.020	0.044	0.009 ***
辞めた理由								
会社の経営悪化等	-0.43	0.14 ***	0.169	0.055 ***	-0.024	0.014 *	-0.056	0.019 ***
解雇	-0.60	0.32 *	0.238	0.124 *	-0.048	0.045	-0.079	0.042 *
定年	0.34	0.21	-0.122	0.089 *	-0.010	0.015	0.034	0.017 **
早期退職制度利用	1.27	0.14 ***	-0.335	0.023 ***	-0.132	0.023 ***	0.025	0.015 **
辞めた年<1960年代>								
1970年代	0.28	0.12 **	-0.101	0.040 **	-0.005	0.006	0.030	0.011 ***
80年代	0.25	0.09 ***	-0.091	0.033 ***	-0.003	0.004	0.027	0.010 ***
90年代	0.06	0.08	-0.024	0.032	0.000	0.001	0.008	0.010
2000年以降	0.21	0.17	-0.077	0.061	-0.003	0.008	0.023	0.017
サンプル数	1260							
Log pseudolikelihood	-1614.1							
Pseudo R2	0.219							

備考) 標準誤差はrobust standard error。\*\*\*, \*\*, \*はそれぞれ有意水準1%, 5%, 10%を示す。<>は各ダミー変数のリファレンスグループ。

図表5 推定結果から試算した退職一時金給付額(月収換算、ヵ月分、常勤) 1/

	大学卒				高校卒 2/				中学校卒			
	企業規模				企業規模				企業規模			
	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上
80年代に退職												
0-3	0.3	0.7	1.1	1.4	0.3	0.7	1.2	1.4	0.1	0.2	0.3	0.4
4-6	1.0	1.9	2.9	3.5	1.0	2.0	2.9	3.5	0.3	0.6	1.0	1.3
7-9	2.0	3.6	5.1	6.0	2.0	3.6	5.1	6.1	0.6	1.3	2.1	2.5
勤続年数												
10-14	2.6	4.5	6.3	7.4	2.6	4.6	6.4	7.5	0.9	1.8	2.7	3.3
15-19	4.2	7.1	9.5	11.0	4.3	7.2	9.6	11.1	1.6	3.1	4.4	5.3
20-24	5.8	9.4	12.3	14.0	5.9	9.5	12.4	14.1	2.4	4.3	6.1	7.1
25-29	10.3	15.3	19.2	21.3	10.4	15.5	19.3	21.4	4.8	8.0	10.6	12.2
30-34	11.3	16.6	20.6	22.8	11.4	16.8	20.7	22.9	5.4	8.8	11.7	13.3
35-	17.0	23.4	27.8	30.1	17.7	24.2	28.6	30.9	10.5	15.6	19.5	21.6
35-(定年)	22.1	28.9	33.3	35.4	22.8	29.7	34.1	36.2	14.5	20.6	24.8	27.1
90年代に退職												
0-3	0.2	0.5	0.8	1.1	0.2	0.5	0.8	1.1	0.0	0.1	0.2	0.3
4-6	0.7	1.5	2.2	2.7	0.7	1.5	2.2	2.7	0.2	0.5	0.8	1.0
7-9	1.5	2.8	4.0	4.8	1.5	2.8	4.1	4.9	0.5	1.0	1.6	1.9
勤続年数												
10-14	2.0	3.6	5.1	6.0	2.0	3.6	5.1	6.1	0.6	1.3	2.1	2.5
15-19	3.3	5.7	7.8	9.1	3.4	5.8	7.9	9.2	1.2	2.4	3.5	4.2
20-24	4.7	7.7	10.3	11.8	4.7	7.8	10.4	11.9	1.8	3.4	4.9	5.8
25-29	8.5	13.0	16.5	18.5	8.6	13.1	16.7	18.6	3.8	6.5	8.8	10.2
30-34	9.4	14.2	17.9	19.9	9.5	14.3	18.0	20.1	4.3	7.2	9.7	11.2
35-	14.5	20.5	24.8	27.1	15.1	21.3	25.6	27.9	8.7	13.3	16.9	18.9
35-(定年)	19.3	25.9	30.4	32.6	20.0	26.7	31.2	33.4	12.3	17.8	21.9	24.1
2000年以降に退職												
0-3	0.3	0.7	1.1	1.3	0.3	0.7	1.1	1.4	0.1	0.2	0.3	0.4
4-6	0.9	1.8	2.7	3.3	0.9	1.9	2.8	3.4	0.3	0.6	1.0	1.2
7-9	1.8	3.4	4.9	5.7	1.9	3.4	4.9	5.8	0.6	1.3	1.9	2.4
勤続年数												
10-14	2.4	4.3	6.1	7.1	2.5	4.4	6.1	7.2	0.8	1.7	2.5	3.1
15-19	4.0	6.8	9.2	10.6	4.1	6.9	9.3	10.7	1.6	2.9	4.2	5.0
20-24	5.6	9.0	11.9	13.6	5.6	9.1	12.0	13.7	2.3	4.1	5.8	6.8
25-29	9.9	14.8	18.6	20.7	10.0	15.0	18.8	20.8	4.6	7.7	10.2	11.7
30-34	10.9	16.1	20.1	22.2	11.0	16.2	20.2	22.3	5.2	8.5	11.3	12.9
35-	16.5	22.8	27.2	29.5	17.1	23.6	28.0	30.3	10.1	15.1	19.0	21.1
35-(定年)	21.5	28.3	32.7	34.9	22.2	29.1	33.5	35.6	14.0	20.0	24.3	26.5

注1) 退職一時金受領期待額の計算は、推計式から得られる各属性を有する個人が、それぞれの階級(退職金の月収比インターバル)に当たる退職一時金を受ける確率に、それぞれの階級の中央値の月数(すなわち、0、1.5、4.5、9、18、30、42及び54ヶ月)を掛け合わせ、その和として求めた。

注2) 高校卒は、高専・短大卒、大学は大学院卒を含む。



図表6 現在の勤務先に期待する退職一時金(順序プロビット回帰) 1/

	全サンプル		常勤		非常勤	
	係数	標準誤差	係数	標準誤差	係数	標準誤差
退職までの予想 勤続年数<3年以下>						
4-6年	1.28	0.53 **	1.69	0.73 **		
7-9年	1.32	0.56 **	0.02	0.73		
10-14年	0.82	0.51	0.56	0.59	-0.34	0.41
15-19年	0.96	0.55 *	0.50	0.63		
20-24年	1.80	0.51 ***	1.56	0.60 ***	0.06	0.41
25-29年	1.67	0.51 ***	1.49	0.59 **		
30-34年	1.85	0.50 ***	1.76	0.58 ***	0.49	0.48
35年以上	2.49	0.50 ***	2.35	0.58 ***		
退職予想年における 卒業からの経過年数						
常勤	1.33	0.22 ***				
女性	-0.20	0.18	-0.14	0.19	-0.33	0.36
学歴<高卒>						
中学校卒	-0.64	0.31 **	-0.91	0.29 ***	-0.15	0.56
高専・短大卒	0.03	0.19	0.17	0.23		
大学卒	0.09	0.17	0.03	0.19	0.23	0.33
企業規模<4人以下>						
5-29人	-0.23	0.30	-0.22	0.37		
30-499人	-0.18	0.27	0.12	0.32		
500-999人	-0.06	0.38	0.07	0.42		
1000人以上	0.22	0.29	0.48	0.34	0.39	0.29
官公庁等	0.45	0.31	0.82	0.38 **	0.21	0.52
定年 2/	0.02	0.14	0.00	0.15	-0.04	0.49
退職予定年<2011年-19年>						
2020-29年	1.88	0.64	0.01	0.16		
2030年以降	2.03	0.64	-0.08	0.22		
サンプル数		579		330		253
Log pseudolikelihood		-552.17		-477.5		-56.75
Pseudo R2		0.286		0.1794		0.089
Wald chi2		375.3		236.8		13.82
		(0.00)		(0.24)		(0.00)

注1) 標準誤差はrobust standard error。\*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。  
<>は各ダミー変数のリファレンスグループ。非常勤はサンプル数を考慮し勤続年数ダミー分類を10年未満をリファレンスグループとし、10-19年(10-14年の欄に記載、20年-29年(20-24年の欄に記載)及び30年以上(30-34年の欄に記載)とした。業種、職種ダミーの結果は省略した。

注2) 定年ダミーは、「あと何年くらい働きたいか」の説問、及び「雇用期限があと何年くらいか」という説問の回答を組み合わせで作成した。すなわち、「あと何年くらい働きたいと思いますか」の問いには「定年まで」という選択肢があり、かつその選択肢を選んだ人には定年が何歳かを聞いている。定年年齢への回答をx歳とし、「あと何年位働きたいと思うか」の問いにy年と回答している個人がいた場合、回答者の年齢をageとして、 $x=y+age\pm 2$ を満たせば、定年ダミー=1と

図表7 現在の勤務先に期待する退職一時金(常勤)

退職までの予想 勤続年数<9年以下>	受け取らず															
	0		1		2		3		4		5		6		7	
	係数	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差	限界効果	標準誤差
退職までの予想 勤続年数<9年以下>																
10-14年	-0.23	0.33	0.085	0.125	0.002	0.003	0.003	0.003	0.001	0.002	-0.009	0.017	-0.024	0.035	-0.018	0.025
15-19年	-0.27	0.37	0.100	0.144	0.003	0.003	0.003	0.002	0.000	0.004	-0.012	0.021	-0.028	0.041	-0.020	0.028
20-24年	0.71	0.35**	-0.209	0.080***	-0.012	0.008	-0.019	0.013	-0.025	0.019	-0.010	0.019	0.059	0.010***	0.048	0.020*
25-29年	0.57	0.35	-0.175	0.088*	-0.010	0.007	-0.015	0.012	-0.018	0.017	-0.004	0.014	0.056	0.013***	0.041	0.023*
30-34年	0.91	0.34***	-0.259	0.070***	-0.016	0.008*	-0.025	0.013*	-0.033	0.020*	-0.018	0.021	0.042	0.013***	0.058	0.018***
35年以上	1.31	0.31***	-0.428	0.088***	-0.016	0.007*	-0.022	0.009*	-0.020	0.010*	0.018	0.011	0.094	0.023***	0.088	0.023***
学歴<高校・高専・短大卒>																
中学校卒	-1.01	0.26***	0.386	0.092***	-0.001	0.004	-0.007	0.008	-0.027	0.015*	-0.070	0.024***	-0.106	0.028***	-0.065	0.016***
大学卒	0.23	0.14*	-0.081	0.048*	-0.003	0.002	-0.004	0.003	-0.003	0.003	0.006	0.004	0.021	0.013*	0.018	0.011
企業規模<30人未満>																
30-499人	0.29	0.19	-0.101	0.065	-0.004	0.003	-0.006	0.005	-0.005	0.004	0.006	0.004	0.026	0.018	0.022	0.015
500-999人	0.37	0.29	-0.120	0.084	-0.006	0.006	-0.009	0.009	-0.009	0.011	0.002	0.006	0.028	0.017*	0.028	0.021
1000人以上	0.67	0.20***	-0.215	0.060***	-0.010	0.005*	-0.015	0.007*	-0.017	0.009*	0.003	0.007	0.049	0.015***	0.049	0.017***
官公庁等	1.04	0.26***	-0.285	0.050***	-0.018	0.008*	-0.029	0.011***	-0.040	0.017*	-0.025	0.019	0.039	0.014***	0.062	0.016***
職種																
販売職	-0.73	0.25***	0.281	0.098***	0.003	0.003	0.000	0.005	-0.012	0.012	-0.045	0.022*	-0.079	0.029***	-0.050	0.017***
業種																
金融保険	0.77	0.31**	-0.220	0.065***	-0.014	0.007*	-0.022	0.012*	-0.029	0.019	-0.015	0.021	0.036	0.011***	0.050	0.016***
定年	0.06	0.14	-0.023	0.048	-0.001	0.002	-0.001	0.003	-0.001	0.002	0.002	0.004	0.006	0.013	0.005	0.011
退職予定年<2011年-19年>																
2020-2029年	-0.02	0.14	0.007	0.051	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002	-0.001	0.004	-0.002	0.014	-0.002	0.011
2030年以降	-0.08	0.19	0.028	0.069	0.001	0.002	0.001	0.003	0.001	0.001	-0.002	0.007	-0.008	0.019	-0.006	0.015
サンプル数		349														
Log pseudolikelihood		-525.8														
Pseudo R2		0.147														
Wald chi2(42)		190.2														
		(0.00)														

(備考) 標準誤差はrobust standard error。\*\*\*、\*\*、\*はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。<>は各ダミー変数のリアレンスグループ。

図表8 推計結果から推定される退職金期待給付額(月収換算、ヵ月分、常勤)

	大学卒				高校卒				中学校卒				
	企業規模				企業規模				企業規模				
	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上	0-29人	30-499人	500-999人	1000人以上	
2010-19年に退職													
予	0-9	5.3	8.1	9.0	12.9	3.7	5.8	6.6	9.8	0.5	0.9	1.1	2.0
想	10-14	3.7	5.8	6.6	9.8	2.4	4.1	4.6	7.2	0.3	0.5	0.6	1.2
	15-19	3.4	5.5	6.2	9.4	2.3	3.8	4.4	6.9	0.2	0.5	0.6	1.1
勤	20-24	13.5	18.1	19.4	24.7	10.3	14.4	15.6	20.6	2.1	3.6	4.1	6.5
続	25-29	11.5	15.8	17.1	22.2	8.6	12.3	13.5	18.2	1.6	2.8	3.2	5.3
年	30-34	16.7	21.6	23.0	28.4	13.1	17.7	19.0	24.2	3.1	5.0	5.7	8.7
数	35-	23.6	28.8	30.2	35.3	19.5	24.6	26.1	31.4	6.0	8.9	9.9	14.0
	35-(定年)	24.7	29.9	31.3	36.3	20.6	25.8	27.2	32.5	6.5	9.7	10.7	14.9
2020-29年に退職													
	0-9	5.2	7.9	8.8	12.6	3.6	5.7	6.4	9.6	0.4	0.9	1.0	1.9
	10-14	3.5	5.7	6.4	9.6	2.4	3.9	4.5	7.0	0.2	0.5	0.6	1.2
勤	15-19	3.3	5.3	6.0	9.1	2.2	3.7	4.2	6.7	0.2	0.5	0.6	1.1
続	20-24	13.2	17.7	19.1	24.3	10.1	14.1	15.3	20.3	2.1	3.5	4.0	6.3
年	25-29	11.2	15.5	16.7	21.8	8.4	12.0	13.2	17.8	1.6	2.7	3.1	5.1
数	30-34	16.4	21.3	22.7	28.0	12.8	17.3	18.7	23.9	3.0	4.9	5.5	8.4
	35-	23.2	28.4	29.9	35.0	19.2	24.3	25.7	31.1	5.8	8.7	9.6	13.7
	35-(定年)	24.4	29.6	31.0	36.0	20.3	25.4	26.9	32.2	6.4	9.4	10.4	14.6
2030年以降に退職													
	0-9	4.7	7.3	8.1	11.8	3.2	5.2	5.9	8.9	0.4	0.8	0.9	1.7
	10-14	3.2	5.2	5.8	8.9	2.1	3.6	4.1	6.5	0.2	0.4	0.5	1.0
勤	15-19	3.0	4.9	5.5	8.5	2.0	3.3	3.8	6.1	0.2	0.4	0.5	1.0
続	20-24	12.4	16.8	18.1	23.3	9.4	13.2	14.4	19.3	1.8	3.1	3.6	5.8
年	25-29	10.5	14.6	15.8	20.8	7.8	11.3	12.3	16.9	1.4	2.4	2.8	4.7
数	30-34	15.4	20.2	21.6	27.0	12.0	16.4	17.7	22.8	2.7	4.4	5.0	7.8
	35-	22.2	27.4	28.8	34.0	18.2	23.2	24.7	30.0	5.3	8.0	8.9	12.8
	35-(定年)	23.3	28.5	30.0	35.1	19.3	24.4	25.8	31.2	5.8	8.8	9.7	13.7

注) 高校卒は、高専・短大卒、大学は大学院卒を含む。