

【論文】

退職一時金の実態とその規定要因：
世帯アンケートの個票を用いた実証分析

村田 啓子、濱秋 純哉、堀 雅博*

Abstract

For wage-earner households in Japan, lump-sum retirement allowances constitute a sizable fraction of lifetime income. Nonetheless, retirement allowances have not been formally examined by researchers in the field of household economics. Based on a micro-level dataset from a household survey, the paper studies the reality and determinants of lump-sum retirement allowances in Japan. Our ordered probit analyses confirm the fact that the amount of the lump-sum retirement allowances is an increasing function of the firm size and the length of worker's service. We also show that household's expectation for the future allowances reflect the realities of the allowance system.

JEL Classification: D31、J39

Key words: Retirement allowance, Japanese employment system, Household survey

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」(平成20年)によれば、退職給付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、高卒1,606万円、中卒1,052万円と年収比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あるが¹、それらは企業側への調査結果である上、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、個人が実際に得ている退職金

* 村田 啓子：首都大学東京 大学院社会科学部研究科 教授 兼 内閣府経済社会総合研究所客員主任研究官
濱秋 純哉：一橋大学 大学院経済学研究科 講師 兼 内閣府経済社会総合研究所客員研究員
堀 雅博：一橋大学 経済研究所 教授 兼 内閣府経済社会総合研究所客員主任研究官

額をどの程度反映したのか必ずしも明らかではない。終身雇用対象者以外も含め、我が国世帯の個々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れ位の期待を持っているのか。これらの疑問に答えることは、退職金額が高額に上ることもあり、消費行動の標準理論である「恒常所得仮説」の文脈でも、家計経済にとって大きな意味がある。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²。

本稿ではこの問題意識に立ち、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、対象世帯の個人が受給した退職一時金の実態及びその規定要因を分析し、個人属性別の（平均）退職一時金受取額を計算した³。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、受取前の個人の期待が（過去における）退職一時金の実態とどのような関係にあるのかを見た。

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、退職一時金額は大企業の定年退職者で年収3年相当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長期勤続の常勤労働者に限られる。また、退職一時金額は（周知の通り）企業規模や勤続年数の増加関数であり、特に勤続年数との関係では勤続20年を超えると非線形に増加する。他方、退職金月収比の学歴格差に着目すると、中卒者のそれは明らかに低いものの、高卒と大卒の間に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。

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、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規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、退職一時金の過去の実態と将来への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、転

退職に関する意識・経験、(現在の勤め先での)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。

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%)。回答率を都市規模別に見ると、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(表1)、男性世帯主世帯、2人以上世帯、30歳代から60歳代の中堅世帯主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。

表1 調査対象世帯の分布(『国勢調査』(2005)との対比)

1-1 世帯主性別、単身・非単身別

	標本世帯の世帯分布			(参考)『国勢調査』(2005)		
	合計	2人以上世帯	単身世帯	合計	2人以上世帯	単身世帯
全世帯	100.0	86.3	13.7	100.0	70.5	29.5
男性世帯主世帯	93.1	85.6	7.5	78.0	62.3	15.6
女性世帯主世帯	6.9	0.7	6.2	22.0	8.2	13.8

1-2 世帯主年齢分布

世帯主の年齢	標本世帯の世帯主年齢分布				(参考)『国勢調査』(2005)			
	2人以上世帯		単身世帯		2人以上世帯		単身世帯	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳代	1.9	2.5	10.7	15.0	4.1	5.2	30.1	22.0
30歳代	13.2	9.2	14.3	10.0	15.7	14.0	20.4	11.5
40歳代	20.6	19.3	17.9	10.0	17.2	19.7	13.8	6.7
50歳代	23.8	20.2	19.0	20.0	23.7	23.1	16.2	11.1
60歳代	28.4	31.9	31.0	27.5	21.3	16.8	10.2	15.9
70歳代以上	12.1	16.8	7.1	17.5	18.0	21.2	9.3	32.8

(2) 記述統計

調査の詳細は、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。

表2では、調査世帯の男性世帯主とその配偶者について、就労状況、転退職経験、及び転退職理由の構成を年齢区分別に(60歳未満と以上で)示した。これによれば、男性世帯主のうち、就業者の比率は60歳未満では約96%、60歳以上だと48%である。60歳未満では、就業男性世帯主のうちの約75%(=71.6%/95.5)が雇用人(残りが自営)だが、60歳以上になるとこの比率は約50%まで低下する。一方、配偶者では、就業者割合は60歳未満で約6割、60歳以上では約29%まで低下する。

次に転退職経験を見ると、60歳未満の男性世帯主の転退職経験者比率は約5割、これが60歳以上では約7割まで高まる。一方、配偶者の場合、60歳未満の段階で既に経験率が約7割に達する。転退職理由では、60歳未満の男性世帯主の約半数が結婚・出産以外の自己都合で転退職するのに対し、60歳以上ではその比率が半減し、変わって定年退職がトップ（約34%）を占める。これに対し、配偶者（特に60歳未満）の場合、結婚・出産を機に退職する割合が顕著に高く、定年退職者比率は60歳以上でも1割以下である。

表2 標本世帯における就労状況と退職経験、退職理由

2-1 標本世帯の就労状況

	男性世帯主		その配偶者	
	60歳未満	60歳以上	60歳未満	60歳以上
有効標本数	1,275	868	1,279	691
働いている割合	95.5%	48.3%	59.0%	28.7%
うち雇業者	71.6%	24.7%	42.1%	12.6%
うち正規雇用	68.2%	13.0%	15.9%	2.7%
うち自営ほか	23.9%	23.6%	16.8%	16.1%

2-2 転退職経験者の割合と転退職の平均経験数

	男性世帯主		その配偶者	
	60歳未満	60歳以上	60歳未満	60歳以上
有効標本数	1,252	846	1,250	646
経験者比率	49.5%	69.6%	69.6%	61.2%
平均経験回数 (経験者限定での平均)	2.5	2.6	2.3	2.3

2-3 転退職理由の構成比率(%)

	男性世帯主		その配偶者	
	60歳未満	60歳以上	60歳未満	60歳以上
結婚したため	2.5	1.4	41.2	37.0
子供が生まれたため	2.2	0.5	19.8	9.3
健康上の問題のため	2.2	3.7	2.8	4.0
上記以外の自己都合	46.5	28.8	21.1	20.1
解雇された	2.0	1.8	0.8	1.6
定年に達した	1.2	34.0	0.2	8.5
会社の経営悪化/倒産	15.1	11.2	3.5	5.0
それ以外の理由	28.4	18.5	10.5	14.6

注) 転退職経験者に、最も長く務めた仕事先からの退職経験について理由を聞いた結果。

表3では、定年と退職金関連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、配偶者は定年で引退を考えるのに対し、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割台に止まる。

表の後段(3-2)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、その半数以上が勤め先年収以下の額だったと回答している。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。

表 3 退職関連調査項目に関する記述統計^{注1)}

3-1 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	7.8
			3～6ヶ月相当	6.4	15.6
			6～12ヶ月相当	9.8	10.9
退職一時金制度の有無 ^{注2)}			12～24ヶ月相当	14.0	18.8
存在する	53.2	22.4	24～36ヶ月相当	17.7	14.1
存在しない	27.8	52.8	36～48ヶ月相当	12.8	6.3
わからない	19.0	24.8	48ヶ月相当以上	32.5	26.6

3-2 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	47.5
あり	13.3	4.1	3ヶ月相当未満	15.5	25.0
なし	86.7	95.9	3～6ヶ月相当	10.3	13.0
			6～12ヶ月相当	6.9	7.4
受取り退職一時金と予想額との比較			12～24ヶ月相当	7.2	4.0
多かった	7.0	7.5	24～36ヶ月相当	4.4	1.2
少なかった	43.4	35.9	36～48ヶ月相当	5.3	0.1
どちらでもない	49.6	56.5	48ヶ月相当以上	7.1	1.7

注1) 各数値は単位の指定がない場合、該当項目のシェア(%)。

注2) 参考のため、「就労条件総合調査」(平成20年)による退職金制度の状況を以下に記す。

(参考)「就労条件総合調査」(平成20年)における退職金制度の有無(制度を有する企業割合%)

	退職給付制度	うち退職一時金制度
調査企業(30人規模以上)	83.9	73.2
1000人以上規模企業	95.2	72.4

3. 退職一時金の実態と規定要因

本節では、個票データを用いて、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、勤続年数等の個人属性に着目し、どの属性が退職金水準と関係しているのか、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、等が主たる関心事項である。

(1) 退職一時金の実態と規定要因(順序プロビット回帰)

表3で、退職金受給のない個人が4割以上に及び、またあっても、受取額が年収を下回るものが過半という結果になった要因として、勤続年数の短い退職事例が多いことが考えられる。そこで表4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⁴⁾。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⁵。

退職一時金額が勤続年数の増加関数であることは常識だが、そ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⁶の文脈で、企業レベルのデータを用い、退職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、定年年齢は負と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総額は多い。

本稿では、清家(1995)も参考に、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、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、退職一時金額を説明する回帰を行った。単なるクロス集計ではなく回帰を行うのは、退職金額を規定する要因が多数に及び、かつ相互に相関していると想定されるためである。尚、利用する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の階層的な選択肢で尋ねていることから、分析は順序プロビット回帰で行った。後段の分析で示す通り、プロビット推定の採用により、個別説明変数が退職金受取確率に与える限界効果の計測が可能となる他、諸属性を所与とした個人の退職一時金受取期待額も計算できる。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、事務職をリファレンス・グループとしているので、符号(ないし係数の大きさ)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变化を見るためのものである。

結果は表5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年代以降大きさ有意性ともに低下している。このほか、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列には、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

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

注) 偶数行の%付き数値は、右端列合計値を分母とするシェア。

ぞれ報告してある。非常勤の標本は数が少ないため、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、一部の勤続年数ダミーを大括りに統合する等の調整を要し、有意性も低下しているが、退職金額が勤続年数の増加関数となる点等は常勤の場合と異ならない。

(2) 諸属性の限界効果と属性別退職一時金額

表5では順序プロビット回帰の推定係数をそのまま見ているため、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、表5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表6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。得られた結果に基づく解釈の一例として勤続年数の限界効果をみると、(勤続年数3年以下を基準に)勤続年数が35年以上の場合、退職一時金を受領する確率は43%高く、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%高くなっている。

表7では、表6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、年代別に計算した。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。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、高卒以上のそれより明らかに低い。したがって、中卒労働者の退職一時金決定の算式は高卒以上のそれとは異なると考えられる。

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。

最後に、上記推定額を「就労条件総合調査」掲載の学歴・企業規模・勤続年数別退職一時金額と比較したところ、パターンの類似性はあるものの、我々の結果は「就労条件総合

表5 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)

サンプル数	1490		1260		230	
Log pseudolikelihood	-1761.3		-1260.2		-129.1	
Pseudo R-sq.	0.235		0.224		0.273	
Wald chi-sq.	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。業種、職種ダミーの結果は省略。

調査報告の退職一時金額より相当程度控え目であることがわかった。これは世帯アンケートに基づく我々の推定が、終身雇用対象者以外の（企業調査からは漏れるような広範かつ多様な）個人を包含しているためと考えられる。

表 6 退職一時金の経験（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

係数	受け取らず		3ヶ月相当		6-12ヶ月		12-24ヶ月		24-36ヶ月		36-48ヶ月		48ヶ月分以上						
	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					
勤続年数<3年以下>																			
4-6年	0.54	0.10 ***	-0.193	0.032 ***	-0.013	0.008 *	0.054	0.010 ***	0.061	0.012 ***	0.056	0.012 ***	0.021	0.005 ***	0.010	0.003 ***	0.005	0.002 **	
7-9年	0.91	0.11 ***	-0.286	0.028 ***	-0.065	0.017 ***	0.057	0.008 ***	0.095	0.013 ***	0.109	0.017 ***	0.048	0.011 ***	0.027	0.007 ***	0.016	0.006 ***	
10-14年	1.02	0.14 ***	-0.308	0.031 ***	-0.080	0.022 ***	0.055	0.009 ***	0.102	0.014 ***	0.123	0.021 ***	0.057	0.014 ***	0.032	0.009 ***	0.020	0.008 ***	
15-19年	1.29	0.20 ***	-0.337	0.028 ***	-0.136	0.033 ***	0.023	0.019 ***	0.105	0.012 ***	0.159	0.026 ***	0.088	0.023 ***	0.057	0.018 ***	0.043	0.020 ***	
20-24年	1.44	0.22 ***	-0.354	0.026 ***	-0.161	0.034 ***	0.005	0.025 ***	0.102	0.013 ***	0.173	0.026 ***	0.103	0.026 ***	0.071	0.022 ***	0.060	0.027 ***	
25-29年	1.86	0.26 ***	-0.378	0.020 ***	-0.216	0.033 ***	-0.052	0.034 ***	0.073	0.024 ***	0.187	0.022 ***	0.140	0.027 ***	0.116	0.032 ***	0.129	0.055 ***	
30-34年	1.85	0.27 ***	-0.386	0.021 ***	-0.212	0.031 ***	-0.044	0.035 ***	0.078	0.024 ***	0.189	0.021 ***	0.139	0.029 ***	0.113	0.032 ***	0.123	0.051 ***	
35年以上	2.16	0.30 ***	-0.430	0.022 ***	-0.229	0.028 ***	-0.060	0.034 *	0.066	0.029 **	0.190	0.024 ***	0.154	0.028 ***	0.136	0.035 ***	0.174	0.068 ***	
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 ***	0.002	0.001 ***	0.002	0.001 ***	0.001	0.000 ***	0.000	0.000 ***	0.000	0.000 ***	
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 ***	-0.063	0.013 ***	-0.043	0.008 ***	-0.013	0.003 ***	-0.005	0.001 ***	-0.002	0.001 **	
大学卒	-0.01	0.08	0.003	0.031	0.000	0.001	-0.001	0.010	-0.001	0.009	-0.001	0.007	0.000	0.002	0.000	0.001	0.000	0.000	
企業規模<30人未満>																			
30-499人	0.43	0.09 ***	-0.159	0.034 ***	-0.001	0.005	0.048	0.011 ***	0.048	0.011 ***	0.041	0.010 ***	0.014	0.004 ***	0.006	0.002 ***	0.003	0.001 **	
500-999人	0.70	0.12 ***	-0.230	0.033 ***	-0.043	0.016 ***	0.053	0.007 ***	0.077	0.013 ***	0.082	0.018 ***	0.034	0.010 ***	0.018	0.006 ***	0.010	0.004 **	
1000人以上	0.84	0.11 ***	-0.280	0.030 ***	-0.043	0.013 ***	0.067	0.009 ***	0.091	0.013 ***	0.095	0.016 ***	0.039	0.009 ***	0.020	0.006 ***	0.011	0.004 ***	
官公庁等	1.09	0.18 ***	-0.311	0.031 ***	-0.104	0.031 ***	0.040	0.014 ***	0.102	0.013 ***	0.136	0.028 ***	0.068	0.019 ***	0.041	0.014 ***	0.027	0.012 ***	
業種																			
医療福祉	0.46	0.11 ***	-0.161	0.035 ***	-0.018	0.011 *	0.043	0.009 ***	0.052	0.014 ***	0.051	0.015 ***	0.019	0.007 ***	0.009	0.004 **	0.005	0.002 **	
教育学習	0.52	0.18 ***	-0.177	0.052 ***	-0.027	0.020	0.044	0.009 ***	0.059	0.020 ***	0.059	0.024 **	0.024	0.012 **	0.012	0.007 *	0.006	0.004	
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 ***	-0.043	0.013 ***	-0.031	0.009 ***	-0.009	0.003 ***	-0.004	0.001 ***	-0.001	0.001 **	
解雇	-0.60	0.32 *	0.238	0.124 *	-0.048	0.045	-0.079	0.042 *	-0.056	0.023 **	-0.038	0.013 ***	-0.011	0.003 ***	-0.004	0.001 ***	-0.002	0.001 **	
定年	0.34	0.21	-0.122	0.069 *	-0.010	0.015	0.034	0.017 **	0.039	0.024	0.036	0.025	0.013	0.010	0.006	0.005	0.003	0.003	
早期退職制度利用	1.27	0.14 ***	-0.335	0.023 ***	-0.132	0.023 ***	0.025	0.015	0.105	0.012 ***	0.156	0.021 ***	0.085	0.018 ***	0.055	0.015 ***	0.041	0.016 ***	
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 ***	0.032	0.014 **	0.028	0.013 **	0.010	0.005 *	0.005	0.003 *	0.002	0.001	
80年代	0.25	0.09 ***	-0.091	0.033 ***	-0.003	0.004	0.027	0.010 ***	0.028	0.011 ***	0.025	0.010 **	0.009	0.004 **	0.004	0.002 **	0.002	0.001 *	
90年代	0.06	0.08	-0.024	0.032	0.000	0.001	0.008	0.010	0.007	0.009	0.006	0.008	0.002	0.003	0.001	0.001	0.000	0.001	
2000年以降	0.21	0.17	-0.077	0.061	-0.003	0.008	0.023	0.017	0.024	0.020	0.021	0.019	0.008	0.007	0.003	0.003	0.002	0.002	
サンプル数	1260																		
Log pseudolikelihood	-1614.1																		
Pseudo R-sq.	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アレンジメントグループ。

表7 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）

	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
80年代に退職												
0-3年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年以上	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年以上(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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年以上	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年以上(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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年	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年以上	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年以上(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、大学卒は大学院卒を含む。

（参考）平成20年「就労条件総合調査」における退職一時金支給（月収換算）状況^{注)}

	大学卒				高校卒				中学校卒			
	企業規模				企業規模				企業規模			
	30-99人	100-299人	300-999人	1000人以上	30-99人	100-299人	300-999人	1000人以上	30-99人	100-299人	300-999人	1000人以上
(管理・事務・技術職)												
20~24年	14.0	16.3	13.1	26.9	14.4	10.3	13.6	14.0	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
勤続年数												
25~29年	20.0	24.3	16.3	33.3	20.2	18.8	23.6	25.7	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
30~34年	35.2	25.1	40.6	33.8	23.8	17.9	32.5	37.9	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
35年以上	42.2	37.8	34.2	35.1	36.5	25.0	30.5	48.4	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
(現業職)												
20~24年	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	13.4	13.0	18.6	31.3	12.5	14.4	16.3	27.6
勤続年数												
25~29年	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	17.2	19.1	19.7	31.2	13.6	16.4	17.8	22.0
30~34年	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	25.8	29.5	31.0	43.4	17.7	23.4	27.9	33.4
35年以上	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37.0	33.6	33.4	53.9	26.4	34.8	33.1	44.9

注) 「退職一時金額」は、平成19年1年間における勤続20年以上かつ年齢45歳以上の定年退職者の値であり、退職一時金制度のみの企業における退職一時金額である。

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だろう。では個人が将来に期待する退職一時金額はその（過去の）実態をどの程度踏まえたものになっているだろうか。本節では、前節と同じ分析を個人の退職一時金に対する将来期待に適用し、期待と過去の実態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

表3で見た通り、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」の設問もあるため、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表8に示した。

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、標本数が受領経験の回帰に比べ少ないため有意性が低いものの、個別説明変数の符号は受領経験の場合と大筋一致している。例えば表の第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

表 8 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）

	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	-0.02	0.01 *	-0.03	0.01 **	0.02	0.02
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	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 R-sq.		0.286		0.1794		0.089
Wald chi-sq.		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」の設問、及び「雇用期間があと何年くらいか」という設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、 $x = y + \text{age} \pm 2$ を満たせば、定年ダミー = 1 とした。

の標本の中に 48 ヶ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、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、勤続年数のプラス効果もはつきりする等、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されていると言えよう。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、若い世代程多額の退職金を期待しているという不思議なパターンが生じたが、常勤に限定するとこのパターンは消滅し、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

表 9 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、予想勤続年数が長い程、企業規模が大きいく程、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 ヶ月相当分以上の退職一時金を期待している確率は 29% 高い。

表 10 は、表 9 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（表 7）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になっている。

表9 現在の勤務先に期待する退職一時金（常勤）

係数	受け取らず		3ヶ月相当		6-12ヶ月		12-24ヶ月		24-36ヶ月		36-48ヶ月		48ヶ月分以上	
	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
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	0.001	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	0.000	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	-0.025	0.019	-0.010	0.019	0.039	0.010***	0.048	0.020*
25-29年	0.57	0.35	-0.175	0.088*	-0.010	0.007	-0.018	0.017	-0.004	0.014	0.036	0.013***	0.041	0.023*
30-34年	0.91	0.34***	-0.259	0.070***	-0.016	0.008*	-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*	-0.020	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	-0.027	0.015*	-0.070	0.024***	-0.106	0.028***	-0.063	0.016***
大学卒	0.23	0.14*	-0.081	0.048*	-0.003	0.002	-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	-0.005	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	0.002	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*	-0.017	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*	-0.040	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	-0.012	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	0.063***	-0.014	0.007*	-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	0.002	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	-0.001	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	0.001	-0.002	0.007	-0.008	0.019	-0.006	0.015
サンプル数														
Log pseudolikelihood														
Pseudo R-sq.														
Wald chi-sq(42)														

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。

表 10 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												
0-9年	5.3	8.1	9.0	12.9	3.7	5.8	6.6	9.8	0.5	0.9	1.1	2.0
10-14年	3.7	5.8	6.6	9.8	2.4	4.1	4.6	7.2	0.3	0.5	0.6	1.2
勤続年数	3.4	5.5	6.2	9.4	2.3	3.8	4.4	6.9	0.2	0.5	0.6	1.1
20-24年	13.5	18.1	19.4	24.7	10.3	14.4	15.6	20.6	2.1	3.6	4.1	6.5
25-29年	11.5	15.8	17.1	22.2	8.6	12.3	13.5	18.2	1.6	2.8	3.2	5.3
30-34年	16.7	21.6	23.0	28.4	13.1	17.7	19.0	24.2	3.1	5.0	5.7	8.7
35年以上	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年以上(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年	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年	3.5	5.7	6.4	9.6	2.4	3.9	4.5	7.0	0.2	0.5	0.6	1.2
勤続年数	3.3	5.3	6.0	9.1	2.2	3.7	4.2	6.7	0.2	0.5	0.6	1.1
20-24年	13.2	17.7	19.1	24.3	10.1	14.1	15.3	20.3	2.1	3.5	4.0	6.3
25-29年	11.2	15.5	16.7	21.8	8.4	12.0	13.2	17.8	1.6	2.7	3.1	5.1
30-34年	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年以上	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年以上(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年	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年	3.2	5.2	5.8	8.9	2.1	3.6	4.1	6.5	0.2	0.4	0.5	1.0
勤続年数	3.0	4.9	5.5	8.5	2.0	3.3	3.8	6.1	0.2	0.4	0.5	1.0
20-24年	12.4	16.8	18.1	23.3	9.4	13.2	14.4	19.3	1.8	3.1	3.6	5.8
25-29年	10.5	14.6	15.8	20.8	7.8	11.3	12.3	16.9	1.4	2.4	2.8	4.7
30-34年	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年以上	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年以上(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、大学卒は大学院卒を含む。

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、退職一時金は、これまであまり家計経済の研究における分析対象とされて来なかった。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規定要因、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、概ね過去の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とが分かった。

注

- 1 退職金制度に係る調査としては、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」、東京都の「中小企業の賃金・退職金事情」等がある。
- 2 定年や退職金の存在に経済学的な基礎を与えた先駆業績として Lazear (1979) がある。
- 3 本稿で利用したアンケートは、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、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（「就労条件総合調査」(2008年)）。
- 4 この結果は、「就労条件総合調査」及び労働省「退職金制度支給実態調査」等で、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「退職金制度支給実態調査」(1987年)には、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ある。
- 6 退職金の経済学的意義として、退職金は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、②生産性の計測が困難でエージェンシー問題がある場合でも、働く誘因を高める、等の効果が指摘されている（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。
- 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』日本経済新聞社、第9章、229-255頁。
- 樋口美雄(1996)『労働経済学』、東洋経済新報社。
- 堀 雅博・濱秋純哉・前田佐恵子・村田啓子(2010)「『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』の概要」、『経済分析』第184号、143-167頁。
- Lazear, Edward P.(1979) “Why Is There Mandatory Retirement?” *Journal of Political Economy*, vol. 87(6), pp.1261-84.