

退職金制度がない

Q. 現在当社には退職金制度がないので、制定したいと考えているが、どうすればよいのか？

要旨 退職金制度には複数の種類があるため、「自社にとってどの退職金制度を選んだらよいのか」と悩む企業が多くあります。

従来の退職金の算定方式は、「基本給×勤続年数別支給係数×退職事由別係数」が主流となっており、この方式では毎年の賃上げによる基本給の増加にスライドして、企業は多大なコスト負担を強いられます。

退職制度は、多くの従業員にとって退職後の生活保障として役立ちますが、会社側から見ると高額ですので、退職金制度のあり方について慎重に考える必要があります。

解説

1. 退職金制度の基礎知識

多くの企業が採用している基本給連動型の算定方法では、基本給が上昇した場合、退職金は大きく増加することになります。また、基本給が年功的な運用の場合、退職金も年功的になるといった問題があります。その解決には次のような方法があります。

①ポイント制

賃金と切り離し、勤続年数、職能や資格等の評価要素をポイント化し、退職時にこれまで累積したポイントをもとに退職金額を算定する方法です。

②定額制

賃金とは別に、勤続年数や退職事由ごとに、あらかじめ退職一時金の支給額を定めておく方法です。

③別テーブル方式

別テーブル方式は、賃金テーブルとは別に設けた退職金の算定基礎額表（等級別や勤務年数別などのテーブル）に基づき退職金の支給額を決定する方法です。

2. 退職金の原資の準備

中小企業では社内において退職金の支払準備をするのは難しく、退職金制度導入の妨げになっていることが少なくありません。そのため、国が作った中小企業の社員向け退職金制度で、事業主が月々の掛金を全額負担する中小企業退職金共済制度（中退共）があります。

その他、同じような制度で、国の承認を得た複数の団体（商工会議所や商工会など）が運営をしている特定退職金共済制度（特退共）もあります。

また、最近では、拠出額が定められている確定拠出年金制度（DC）を導入し、年金原資を社員自らが運用することにより退職金額が自己責任となる制度を導入する企業も増えています。

企業の実情に合わせた退職金制度の導入 ～社外積立制度の活用～

<ご提案のポイント>

- ・基本給と切り離し、退職金に貢献度を反映させたい場合は、ポイント制を導入します。そうでない場合は定額制か別テーブル制を導入します。
- ・企業の債務は残したくない場合は、中小企業退職金共済制度（中退共）、特定退職金共済制度（特退共）、確定拠出年金制度（DC）の制度の導入も検討します。

1. 退職金制度の検討

基本給と連動しない退職金制度として、「ポイント制」、「定額制」、「別テーブル方式」がありますが、近年の傾向として、会社への貢献度を退職金に反映させる企業が増えており、退職金に会社への貢献を反映させることを期待するのであれば、貢献度に応じて支給額が決まる「ポイント制」の方がインセンティブ効果は高くなります。

2. 実行のための方策

①退職金制度の導入

会社として退職金算定方式について、どのような方式を採用すべきかを決定し、退職金のシミュレーションや制度設計を行います。退職金制度を導入した場合、会社の都合で支給額を減額したり、制度を廃止したりすることはできませんので、導入に際しては慎重な検討が必要です。

②退職金規定の策定

退職金に関する規定は、就業規則に、ア. 適用される労働者の範囲、イ. 退職金の支給要件、ウ. 支給額の計算方法、エ. 退職金の支払方法・支払時期をできる限り具体的に記載する必要があります。

③運用方法の設定

退職金制度を導入する際は、「退職金の原資をどのように準備するか」という点も検討し、運用可能な方法を選ぶことが重要です。退職一時金制度を導入する場合は、中退共や特退共などの企業年金制度や生命保険に加入し、社外積立として利用を検討します。退職金制度の中では、社員自身が運用に関与する確定拠出年金制度も注目されています。

④従業員への周知

労働者を代表する者からの意見聴取を行った後、所轄の労働基準監督署長に対し就業規則を届出ます。また、使用者には就業規則を労働者に周知する義務があるので注意が必要です。