



退職金制度の導入を検討してはいかがでしょうか？

退職金は法律上、会社に支給する義務はなく会社の判断に委ねられていますが、退職金制度を設ける目的は、社員の長期勤続を奨励することにより定着率のアップと離職の防止、かつ優秀な人材を確保し退職後の生活や人生設計に安心感を持つてもらうためです。

退職金はその支給方法に着目すると、退職時に一括して支給する「退職一時金」と、退職金の全部または一部を年金で支給する「退職年金（企業年金）」に分類されます。次に退職金制度の種類ですが一般的には、
(1)退職一時金（自社積立）

100

- (2) 確定給付企業年金制度
- (3) 企業型確定拠出年金制度
- (4) 中小企業退職金共済(2)〜(4)は外部積立に分類されます。

(1)の退職一時金は外部機関を利用せず、自社で退職金を積み立て、退職時に一括して支払う制度です。

(2)の確定給付企業年金制度は、会社が退職金規程で定められた退職金額を支給するために必要な資金を生命保険会社などの外部機関に拠出し、資産運用・積み立てを行う制度で、運用リスクの責任は会社が負います。なお確定給付企業年金

には、会社が生命保険会社などに掛金の積み立てや運用などを委託する「規約型」と、会社とは別に企業年金基金（設立には原則は300人以上の加入者が必要）を設立し、基金が退職金にかかる業務を行う「基金型」



の2種類があります。

(3)企業型確定拠出年金制度は、会社が社員の退職金の原資とするために、毎月の掛金を拠出し、社員が自らの責任で運用していく制度で、会社は掛金の拠出義務は負いますが、最終的な退職金の額

については会社が責任を負うことはありません。

(4)中小企業退職金共済(以下、「中退共」という)は、会社は(独)勤労者退職金共済機構(以下、「機構」という)が運営する中退共済制度に加入し、機構に毎月掛金を支払い、機構が資産運用と退職金を積み立てる制度です。

なお中退共は、業種によって資本金・出資金が5000万円〜3億円以下であるか、または常時雇用している従業員数が50人〜300人以下といった中小企業や個人企業に限られます。

なお中退共は、①1%の予定運用利回りで退職金があらかじめ制度設計されており確実に支払われる
②国による掛金の補助

制度がある

③掛金全額が損金（法人）又は必要経費（個人）として非課税扱い

④外部積立のため事務処理が簡単かつ、制度維持の手数料も不要

といった特徴があり、導入しやすくメリットの多い制度といえます。



以上、簡単に退職金についてご説明しましたが、少子高齢化により今後ますます人手不足は顕著になっていくと思われる。在籍中の社員さんが定年まで安心して働ける、また求職者が安心して働けると思ってもらえる魅力のひとつとして退職金制度の導入を検討してはいかがでしょう？

（船岡社会保険事務所 長、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員 社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄