

退職金・企業年金の制度

1. 改革が迫られる背景

(1) 迫られる退職金改革

賃金制度の改革に比べて、退職金制度の改革は遅れています。退職金制度は賃金制度以上に年功的な構造（長期勤続者が著しく優遇される）が温存されています。また、退職金は社員の退職時や定年到達といった時点で支払発生となるため、安易に考えがちになっています。

(2) 確定給付企業年金法

従来の適格退職年金は、国税庁の承認のもと、企業が退職金を生命保険会社や信託銀行など社外金融機関を利用して積立てるしくみでした。また、この積立の掛金は、税制上の優遇措置が受けられる特典がありました。

適格退職年金制度は、平成24年（2012年）4月1日以降に税制上の優遇措置を受けられなくなります。適格退職年金制度廃止まで2年を残すのみとなった現在、いまだに廃止決定時の約半数となる3万件強（平成20年3月末現在）の適格退職年金契約が残ったまま（厚生労働省）・・・ということです。

企業の対応としては、既存の適格退職金制度は平成24年3月までに確定給付企業年金等（確定拠出年金制度・厚生年金基金制度・中小企業退職金制度）に移行するか、制度を廃止する必要があります。

《確定給付企業年金法》

2002年（平成14年4月）から法律により施行されています。確定給付型企業年金は、給付額が決定している（確定している）企業年金です。

この法律により、厚生年金基金・税制適格年金を、厚生年金基金・基金型企業年金・規約型企業年金の3種類に再編し、受給権保護のため統一的な枠組みの下に必要な制度整備を図る必要があります。（厚生労働省：年金局・企業年金国民年金基金課）

・税法上の特典

拠出時：事業主拠出は損金算入、本人拠出は生命保険料控除となります。

給付時：年金の場合は公的年金等控除の対象とし、一時金は退職所得課税を適用されます。

2. 退職金・企業年金の見直し方

(1) 「退職時確定」から「その都度確定」へ

現在中小企業の約7～8割の企業で採用されている退職金算定方式は次のようなものです。

＜退職金＝退職時基礎給（基本給）×勤続年数係数×退職事由別支給率＞

この方式による退職金額は、退職時にならないと確定しないことです。

これに対し、退職金制度の見直しの方向性は、「その都度確定型」となっています。それは、過去1年の働きや貢献度に対し、それに見合う退職金額がどれほどであるかを認知させやすいことで、各人に投じられた退職給付費用の実感を高めることができます。

(2) 「債務」から「費用」へ

このように「その都度確定」する金額を、賃金や賞与のようにその都度払わず、退職時まで支払いを繰り延べるのが退職金制度です。

(3) 支給カーブの見直し

勤続年数別係数は、勤続年数が15年から20年以降に急速にカーブが立ち上がる傾向となっています。これは、その節目の勤続年数まで労働者の定着を図りたいという人事労務管理政策となっていることが多いからです。そのため、中途採用者・中途退職者には不利な構造となっています。

そこで、今後の見直しには、勤続年数別支給カーブを直線に近い増加カーブに修正することが必要です。その他その企業ごとに特有な課題がありますが、その内容を整理すると以下のとおりとなります。

退職金・企業年金制度の企業別課題

| | 項目別 | 内容と対策 |
|---|-------------------------|---|
| 1 | 利回りが古いまま | <ul style="list-style-type: none"> 従来の運用利率年5.5%がそのままとなっている。 現在の利回を年1%（高くとも）に見直す。 |
| 2 | 退職時基礎給 | <ul style="list-style-type: none"> 退職時基礎給（基本給）×勤続年数係数×退職事由別支給率となっているので、退職時の勤続年数が長い程支給額が多くなっています。⇒退職時基礎給の改善が必要 |
| 3 | 中小企業退職金共済に加入しているから問題がない | <ul style="list-style-type: none"> 共済に加入していても実際には規定があって、確定給付型となっているため1200万～1500万支給するようになっているのに、積立金は300万～400万しかない。⇒支給カーブの改善が必要 |
| 4 | 退職金・企業年金の制度の規程があるけれど | <ul style="list-style-type: none"> 退職金の規程があり、企業内部で管理しているため、帳簿上に積立勘定はあるが、企業の運転資金となっている。 退職金の積立金が不足（支給予定額の1/3しかない）している。⇒積立金不足の改善が必要 |
| 5 | 企業の財務からみて高い。その他 | <ul style="list-style-type: none"> 企業の規模等からみて、大企業の規程を参考に作成したままとなっているので、その支給額が財務的に負担が大きいのではなにかしたい。 一般労働者も管理職労働者も同じ支給率となっているので、企業貢献度に応じて変更したい。 このままの支給額にしておいたら、退職金倒産になりかねない。⇒退職規程の見直しが必要 |

3. 退職金・企業年金制度の見直しの流れ（例）

①現状の退職金・企業年金制度の診断（分析）



②現状制度の報告



③今後の方向性の検討・確認・決定



④予想シミュレーション（全体的）



⑤新退職金・企業年金制度の設計



⑥個人別シミュレーション



⑦労働者への説明会を行い周知



⑧労働基準監督署への届出・実施