

# 経営者のための やさしい企業年金教室

平成24年6月29日

## 1 時限目：「退職一時金制度のメリット・デメリット」

わが国の退職金制度の始まりは、江戸時代の『のれん分け』にあるといわれています。のれん分けとは、使用人のうち特に功労があった者の独立を支援するための制度で、今でも退職金には“①功労報償的な性格”があるといわれています。そのほかにも、“②賃金の後払い”といった考え方や、“③老後の生活を支えるために支給するもの”といった考え方もあります。

これら3つの考え方のうちどれが正しいかではなく、どれを重点に置いて、自社の制度をどう整備していくかがポイントです。

では、退職金は支払わないといけないものなのでしょうか。労働法上は、退職金を支払わなければならないという決まりはありません。しかし、わが国では退職金制度は広く一般に普及しており、退職金制度を持たないという選択肢はなかなか採れないものです。しかし、経営者からすれば、退職金の支払い負担はできるだけ抑えたいというのも本音のところです。

多くの企業で採用されている退職一時金制度はいわゆる“社内”の制度ですので、金融機関等に“外部”委託する企業年金制度と比べると、比較的自由に制度設計することができます。特に功労があった者だけに支給する特別功労金制度を設けるなど、経営者の考え方を比較的反映しやすい仕組みといえるでしょう。また、毎月掛金を拠出しなければいけないものでもありませんので、資金繰りを心配する必要もありません。

こうした中、平成15年4月以降に始まる事業年度から、「退職給与引当金制度」が廃止され、退職一時金の積み立てに対する税制優遇措置がなくなりました。そのため退職一時金制度における費用負担が、企業年金制度と比べ、おおむね3割程度高くなってしまいました。

そのほか退職一時金制度には資金負担を平準化できないケースもあります。つまり何人かがまとまって退職してしまうと、一時的に企業の資金負担が重くなりかねません。

これに対し、企業年金制度では、掛金を毎月積み立てていきますので、退職者がまとまって出るような場合でも、資金準備が可能です。また、掛金を社外の金融機関等に積み立てていきますので、従業員の受給権を守することもできます。

このように、退職一時金制度にはメリットもデメリットもありますので、企業年金制度と併用してより良い制度を作っていくことがポイントとなります。

以上、退職一時金制度と企業年金制度を比較してきましたが、最後に各地の商工会議所などが実施している「特定退職金共済制度(特退共)」にも企業年金と同様の効果を期待できますので、一度検討してみるのもいいかもしれません。

◇企業年金相談センター（NPO法人企業・団体支援日本FP協議会）葉山俊夫

