

経営者のための やさしい企業年金教室

2020年8月26日

35 時限目：新型コロナウイルスの蔓延と退職金制度改革

今回は、過去に退職金制度改革に取り組み、その効果が発揮された事例を紹介します。

十数年前に、退職金制度改革に取り組んだ会社から、「退職金制度改革に取り組んでおいて良かった」という感想を聞きました。

その会社を仮に A 社とします。A 社はレストラン 4 店舗を運営する会社で、正社員のみ退職金制度があります。退職金制度改革に取り組む前は、退職一時金制度のみでした。

退職一時金制度について、簡単におさらいしておきます。退職一時金制度は、勤続年数などによって定められた一時金を、従業員が退職した時に会社が支払う制度です。退職一時金規定などに支給額や支給方法などが規定されています。メリットとしては、会社の裁量が企業年金制度よりは広く、退職金額の計算方法や自己都合で退職した場合の減額割合などを比較的自由に決められます。そのため、中小企業では退職金制度は退職一時金制度のみという会社が多くなっています。ちなみに、A 社の退職金額は、「退職時の基本給×支給係数」という最終給与比例方式で計算していました。この方式は社員の貢献度が反映されにくいといった

デメリットがあるため、退職金制度改革に併せて、基本給の一定割合を確定拠出年金に拠出する給与比例方式に改革しました。

退職一時金制度のデメリットとしては、企業年金制度と違い税制メリットがない(退職給与引当金制度はすでに廃止されていました)、前述したように、退職一時金の支払いは従業員が退職したときに一括して支払う制度ですが、支払資金を積み立てる仕組みがなく資金負担の平準化ができません。従業員がまとまって退職したような場合は、一度に多額の資金負担が生ずる可能性があります。また、受給権が保護されませんので、万一会社が倒産した場合、従業員が退職金を受け取れないといったことが生じる恐れもあります。

A 社は、以上のメリット・デメリットを検討し、退職一時金制度を廃止し確定拠出年金制度を導入しました。当時は業績も順調だったため、DC 制度に移行時の各従業員の退職一時金過去分も、DC に 8 年かけて移行することにしました。移行が完了すれば、正社員が退職したときに、会社の資金負担は発生しなくなります。

経営者のための やさしい企業年金教室

現在の新型コロナウイルス蔓延の影響は A 社にも及んでおり、業績が急速に悪化してきています。まだ、正社員に手を付ける状況までには至っておりませんが、もし、正社員の解雇となった場合でも、退職金制度改革のおかげで退職金支払いの資金負担が生じません。「退職一時金制度のままであつたら、退職金倒産の恐れ

もあつた」と A 社社長は退職金制度改革の効果を述懐されたそうです。

◇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

A 社退職金制度の移行概要

項目	旧制度	新制度
制度	退職一時金	確定拠出年金
税制	税制メリットなし	掛金は損金算入 運用益は非課税(特別法人税は凍結中)
資金負担	平準化できない	平準化される
受給権	保護されない	掛金は信託銀行に積立られるため保護される