

社会保険労務士が答える 企業の労務管理

奥村篤史



採用・定着に効く退職金制度の設計ポイント

132

1、はじめに

近年、人材確保や定着に課題を抱える企業において、「退職金制度」の整備は重要な経営課題の一つとなっています。給与水準だけでは差別化が難しい中、退職金制度の有無や内容が応募状況や定着率に影響するケースも増えています。

一方で、退職金制度は就業規則や賃金規程と密接に関係するため、設計や運用を誤ると労務トラブルに直結します。実際に、「勤続年数の定義が曖昧で退職金額を巡り紛争となった」「懲戒時の不支給規定がなく満額支給を求められた」といった事例も見られます。制度導入時には、支給要

件・計算方法・減額事由等を明確に定め、規程として整備しておくことが不可欠です。

2、主な退職金制度の3種類

退職金制度は、大きく次の3つの方法に整理できます。

① 中小企業退職金共済（中退共）

国の共済制度であり、掛金助成や税制優遇が受けられます。外部積立のため資金管理がしやすく、制度設計も比較的シンプルです。就業規則への反映も行いやすく、初めて制度導入を行う企業に適しています。

② 企業型確定拠出年金（企業型DC）

企業が掛金を拠出し、従業員が運用を行う制度です。将来の受給額は運用成績により変動しますが、企業側は給付額の確定リスクを負わないため、

長期平準定期保険等を活用し、退職金原資を計画的に積み立てる方法です。保障機能と資金準備を両立でき、役員退職金の設計にも活用されます。一方で、税務・会計処理や解約時の影響についても十分な検討が必要です。



いずれの制度も一長一短があり、「どれが正解」というものではありません。重要なのは、自社の財務状況、人材構成、採用方針に応じて制度を設計することです。また、制

③ 民間保険会社を活用した退職金準備

財務負担をコントロールしやすい特徴があります。制度導入時には、投資教育や規程整備が重要なポイントとなります。

度導入後も就業規則や関連規程との整合性を確保し、従業員への説明を丁寧に行うことがトラブル防止の鍵となります。なお、退職金制度は将来の生活設計にも関わるため、説明不足は不信感や誤解につながる可能性があります。

ます。制度趣旨や支給条件を明確に共有することで、従業員の安心感や定着率向上にもつながります。

3、まとめ

退職金制度は「福利厚生」であると同時に、「労務リスク管理」の側面を持つ制度です。制度設計の段階で専門的な視点を取り入れることで、将来の紛争予防と人材定着の両立が可能となります。

制度の新規導入や見直しをご検討の際は、自社の現状に即した設計となっているかを一度整理することをお勧めします。初期段階での適切な設計が、長期的な経営の安定につながります。

（アルファ・エクスプレス社労士事務所所長、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