



中小企業退職金共済制度の活用と退職金制度の導入

63

ある公的機関が発表した

「中小企業の賃金・退職金事情(平成30年版)」によると、従業員3000人以下の中小企業(1060社)のうち、退職金制度「あり」と回答したのは71.3%でした。つまり30%近くの中小企業では退職金制度がないのが現状です。退職金は法律で支給が義務づけられるものではありませんが、優秀な人材を確保し定着を図るためには、退職金制度も重要な要素となります。

しかし、資金繰りに余裕のない中小企業では、多額の退職金をその都度用意するのはなかなか難しいのではないでしょう

か？

そこで選択肢として考えられるのが中小企業退職金共済制度(以下、「中退共制度」という)の活用です。

中退共制度は、昭和34年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための退職金制度で、現在約37万社、350万人以上の従業員が加入しています。

これだけ多くの中小企業で利用されているのは理由があります。例えば、

●初めて中退共制度に加入する場合には1年間、掛金の半分(最大5000円)を国が補助し、掛金を増額する場合も掛金

の一部を国が補助する。

●掛金は、法人の場合には損金、個人企業の場合には必要経費として全額が非課税扱いとなる。

●掛金は納付し始めて3年7カ月以上を経過すると掛金納付額を上回る退職金が支給される。

従業員の退職金が何年勤務すればいくらになるのかが把握できる。

●退職後は簡単な手続で中退共から従業員に直接退職金が振り込まれるので確実かつ安心。といった多くのメリットがあります。

なお注意点も幾つかあり、例えば、

●掛金の納付期間が1年未満の場合は退職金が支給されず、掛金は掛捨てとなる。また掛金の納付期間1年以上2年未満で退職した場合は、掛金納付総額を下回る支給額となる。



●掛金は口座振替などで手間がかからず、外部積立なので面倒な事務処理がなく管理が簡単なため事務費の負担が軽減できる。

●退職金額表があらかじめ設計されているため、

はできない。などがあります。

なお中退共制度に加入できるのは、中小規模の法人企業や個人企業で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、常時雇用している従業員数が50人〜300人以下のどちらかを満たせば加入できます。

今後、少子高齢化や人手不足が一層深刻化するなか、優秀な従業員を採用し、かつ定着させるために中退共制度を活用して退職金制度を導入してみたいかがでしょうか。 ※その他詳細は、中退共HPをご覧ください。 <http://www.chutalkyo.taisyokukin.go.jp>

(船岡社会保険労務士事務所 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