

退職一時金手当

企業が退職一時金を導入する動機

- 経営者の夢の一つに「**新卒の採用**」があります。経営を続ける中で経営理念を確立しその理念を社会人一年生から共有する希望があります。
- 新卒採用をきっかけに、企業の福利厚生も考えますがそのもっとも重要な制度が「**退職一時金制度**」だと思います。
- 思いは「折角縁あってうちで働くのだから**長く働いて欲しい**」、退職金制度を作る思いはここにあると確信しています。
- 退職金をめぐる「制度の効果」「企業の負担」「財務のリスク」をしばし考えてみます。
- ここでは退職金を「退職一時金」で話しておりますが、退職金の関連制度は他に「確定給付企業年金」「確定拠出年金」「中退共」などがあります。

退職金制度を作って保険で積立てる

1. 従業員の生産性が上がる
2. 人件費が割安になる
3. 財務メリットがある

従業員の生産性が上がる

1. 長期勤続を促す

☆退職金だけで長期勤続を促せは出来ませんが重要要素となります。

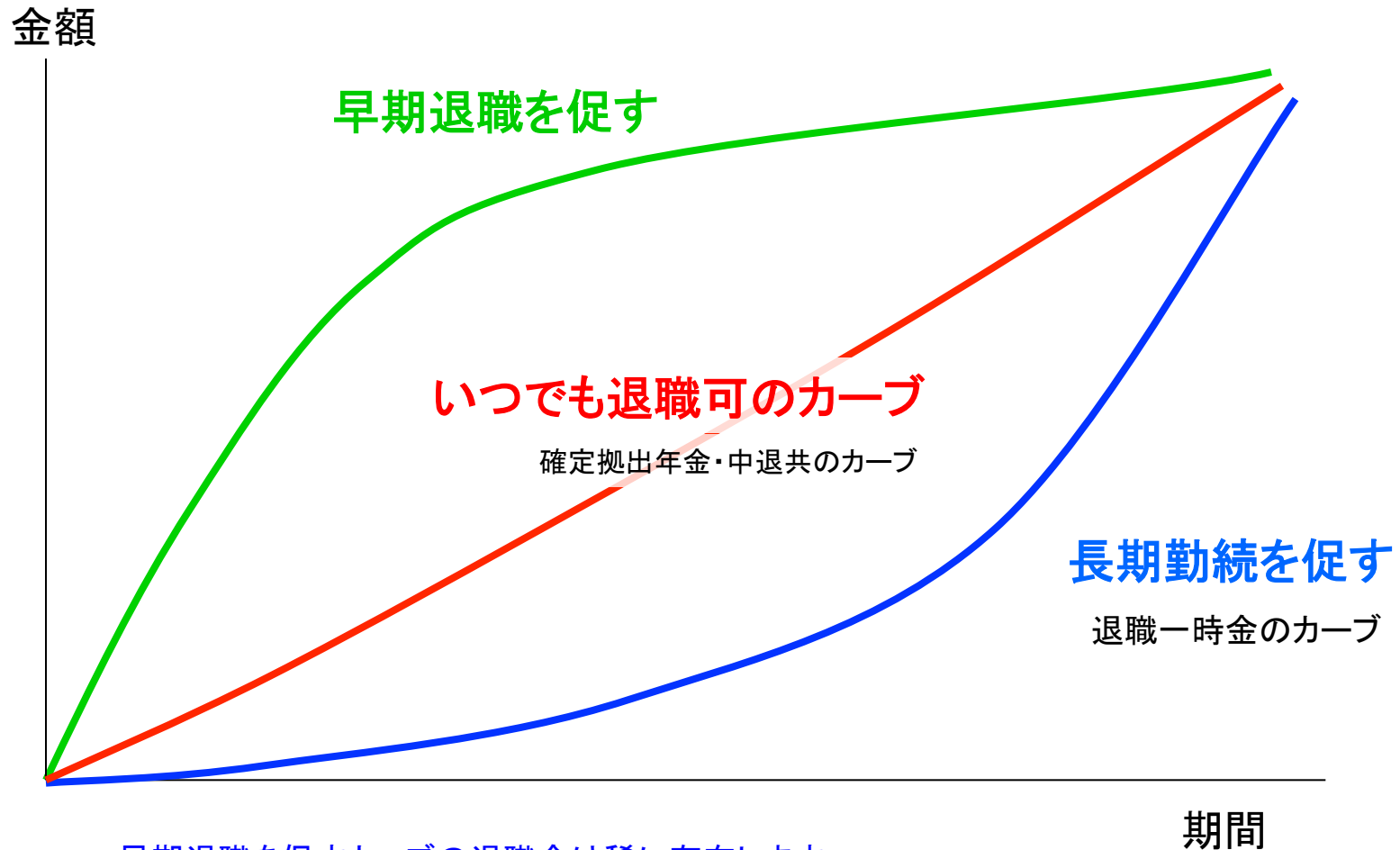
1. 教育投資の果実を得る

☆知識・経験が深まる → 商品・サービスの品質向上

3. 価値観を共有、潤滑なコミュニケーション

☆ノウハウの共有化、協力化

長期勤続を促す退職金カーブ



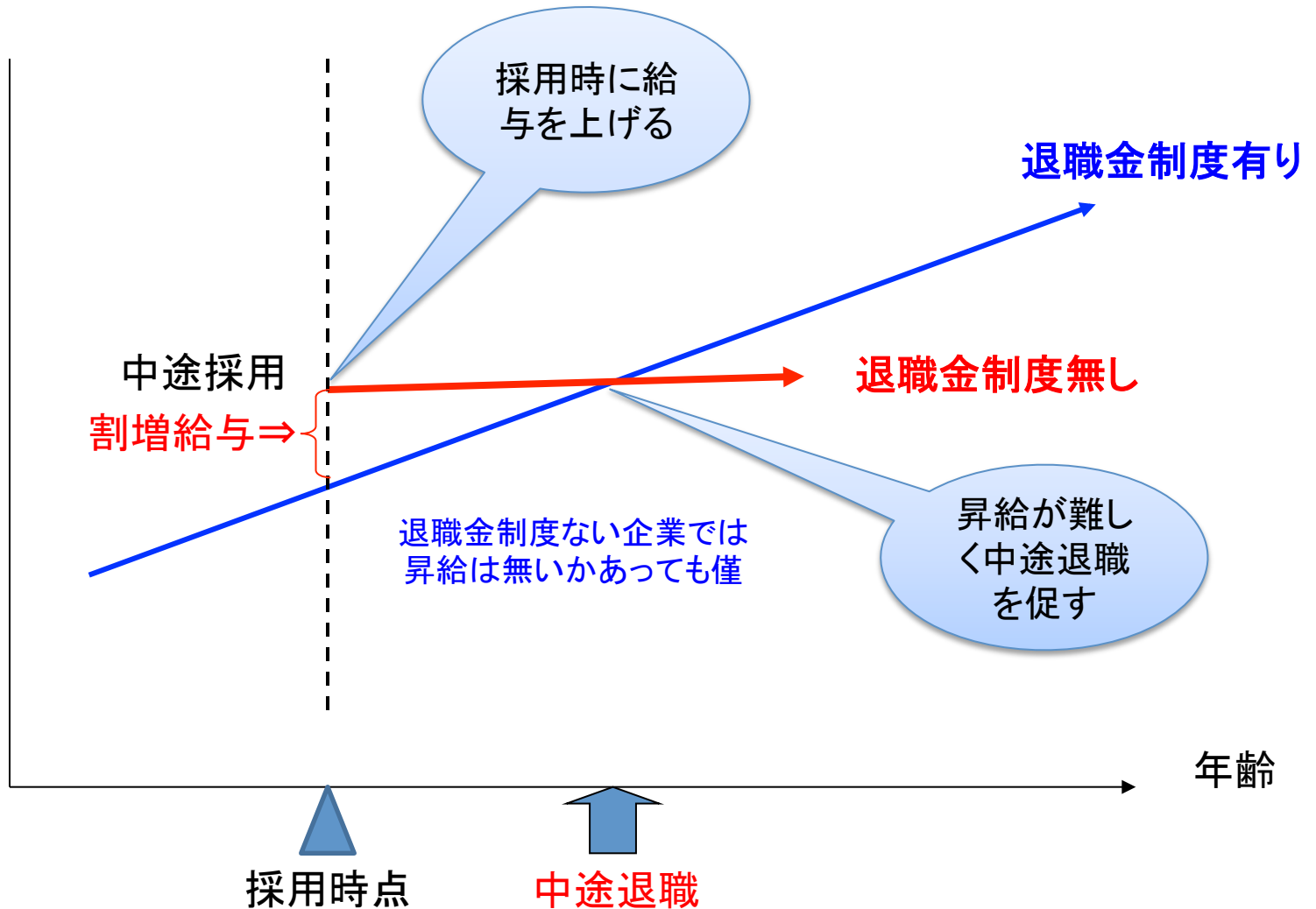
- 早期退職を促すカーブの退職金は稀に存在します
- 確定拠出や中退共のカーブはいつ辞めても止める側はもらい損ないがない
- 長期勤続促すカーブは、早期に辞めると不利だが長期勤続では同じ。

人件費が割安になる

1. 退職金制度が無い場合は給与を割増し
 2. 退職金制度が無い場合は採用コストが割増
 3. 制度無しの総労務費 > 制度ありの総労務費
- 人件費が割安の本質は生産性と労働品質が高まるからです。
 - しかし、退職者が多い企業と比較すると上記の点が違ってきます

退職金が無いと中途退職が増える

金額



財務メリット

1. 平時：財務効果がある

- 税支払分を留保できる（課税繰延）
- 退職時の大きな費用を平均化できる

2. 緊急事態：企業を守る

- 払済（保険料の支払停止）
- 借入（積立の現金化）
- 解約（利益計上・現金化）

多くの企業が採用している養老保険「福利厚生型積立」での効果

退職手当の法的根拠

- 労働基準法89条3の2「退職手当の定めをする場合においては、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項」
- 退職金は支払っても支払わなくても良い、ただし支払うと決めたら必ず支払う。
- 以上を相対規定といいます。労働基準法は労働契約の条文を制限する強行規定ですが、退職金だけは相対規定になっています。
- 一旦制度を決めて就業規則に退職金規定を織り込んで労働基準局へ届出たらその企業は支払い責任が発生します。
- 法律的には従業員への未払給与と同じ位置付けになります（労働給付債務）。
- 積立手段が法律で強制されていないので、積立原資を持たない企業もあります。
- 現在幾らが未払債務かわからない企業もあります。
- 途中で退職した時の退職金額
 - 制度自体が確定給付なので退職時に客観的に金額が計算できる算式が退職金規定にあります。
 - 退職金に功労褒賞部分がある場合、この金額は計算できません。
 - 中途退職の場合は自己都合など退職事由で減額されることがあります。
- 従業員とトラブルが起きるケース
 - 退職金規定がないケース
 - 規定があっても届けてないケース
 - 届けていても、功労褒賞部分が多いケース

未払退職金の算定

- 二つの考え方
 - 従業員全員が今決算期に自己都合で退職したと仮定し債務を合算する
 - 従業員一人ひとりが現年齢から定年退職年齢までに毎年退職する確率(年齢別離職率)を各年次の予定退職金額にかけて期待値を算出し更にその時点での確定割合を掛けて将来の分は現在価値で評価して期待値を合算する。
- 前者は簡単ですが、後者は非常に分かりにくいものです。
- どちらも退職給付会計の中の「給付債務の計算手法」です
- 前者を簡便法・後者を原則法と言います。
- 退職した従業員との金銭の問題が出た時は簡便法の考え方が基礎となります。
- 原則法は従業員が大勢いる時の確率論的平均の債務になるし、積立手段を持っていないときは割引率はゼロで行わなくては意味がありません。
- 計算プログラムがありますので将来は使えるようにします。