

# 退職金制度・ 企業年金制度を理解する

各制度の概要は、しっかりと押さえておきたい。ここでは、各制度の仕組みやメリット・デメリットなどについて解説する。

## ▼退職一時金・前払い退職金

### 給与である前払い退職金は 社会保険料や税金の面で 退職一時金に比べて不利

井上 義教

社会保険労務士

## 退

職金とは「会社で長年働いてきた従業員が退職する際に支給される金品」のことを意味する。退職金には「退職一時金」と「退職年金」があるが、企業が退職金を支払わなければならないという法律上の定めはない。ただし、就業規則（退職金規程）を有していたり、労使の慣行として退職金を支払っている場合、これは従業員に対する企業の約束であり、あらかじめ定められた退職金を支払う必要がある。

JALの経営を揺るがしている

のが既存の退職金規程であるといわれるのは、こうした事情が背景にある。企業と従業員との関係であれば、合理的な理由があれば退職金規程の変更が可能（労働契約法10条）であるが、退職しているOBと企業の間には、すでに労働契約関係がなく、退職金規程の変更という形で年金額を引き下げることができないのである。

一時金のような所得控除は  
年金受取りでは受けられない

●退職金にかかる税金

退職金には、税金が課税される。ただし、退職金を一時金として受け取る場合と年金として受け取る場合とは、その課税方法は異なるため注意が必要である。

退職金を一時金で受け取る場合、その課税方法はかなり優遇されており、①他の所得と切り離して課税される（分離課税）、②所得控除枠が大きい、という特長がある。

これは、退職金が長年の功を労うものであると同時に、定年後の第2の人生を歩むための貴重な財源であるからである。

退職一時金の手続きとしては、会社に「退職所得の受給に関する申告書」を提出することによって行う。

この場合、会社が源泉徴収の手続きを行うため、自分で確定申告を行う必要はない（提出しない場合には、退職金の収入金額から一律20%の所得税が源泉徴収されるので、確定申告で清算する）。

所得税額の算出方法は図表1のとおりである。課税退職所得金額を計算し、所得税額を計算すると

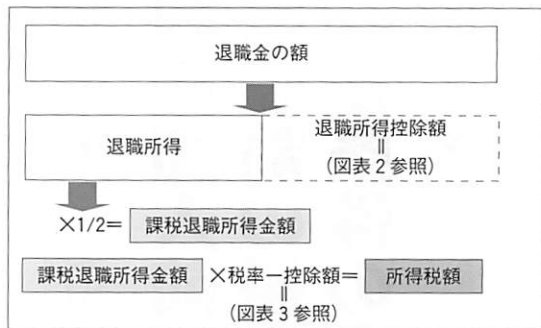
いう、2段階になっている。

なお、住民税は、課税退職所得金額×10%×90%となるが、所得税・住民税とも、退職時に一括して源泉徴収されて、課税関係はすべて終了する。

計算例は、図表4のとおりだ。

なお、退職金の一部を年金として受け取る場合には、年金の部分については雑所得となり、給与所得等と同様の課税扱いとなる。退職一時金のような大きな所得控除を受けることができなくなるため、注意が必要である。

図表1 所得税額の算出方法



図表2 退職所得控除額の計算方法

勤続年数	退職所得控除額
20年以下の場合	40万円×勤続年数 (80万円未満の場合は80万円)
20年を超える場合	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

※勤続年数に1年未満の端数がある場合には、1年として計算する(切り上げ)。  
※この算式によって計算した金額が80万円未満の場合は、80万円となる。

図表3 課税所得金額と税率、控除額の関係

課税所得金額	税率	控除額
1,000円～1,949,000円	5%	0円
1,950,000円～3,299,000円	10%	97,500円
3,300,000円～6,949,000円	20%	427,500円
6,950,000円～8,999,000円	23%	636,000円
9,000,000円～17,999,000円	33%	1,536,000円
18,000,000円以上	40%	2,796,000円

図表4 所得税額の計算例

〈30年勤務した方が、退職金を2,500万円受け取った場合〉  
 退職所得控除額 = 800万円 + 70万円 × (30年 - 20年) = 1,500万円  
 課税退職所得金額 = (2,500万円 - 1,500万円) × 1/2 = 500万円  
 所得税額 = 500万円 × 0.2 - 42.75万円 = 57.25万円  
 (この他に、住民税として、45万円特別徴収される)

図表5 前払い退職金のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
企業側	退職金に係る債務が発生しない従業員のモチベーションの増大	毎月の支払い給与の増加 社会保険料の負担
従業員側	毎月の受け取り給与の増加 転職しやすくなる モチベーションの増大	退職金がない 社会保険料の負担 税金の負担

## 退職金先取りのニーズを受け導入する会社が増加

### ●前払い退職金

退職金の前払いとも呼ばれ、文字通り退職金を退職時にもらうのではなく、通常の給料に上乗せして毎月支給されるものである。

退職金制度とは何か? という質問は、実はかなり奥が深い、「賃金の後払い」あるいは「会社への功労」という点で疑問を挟む余地はないだろう。そうした観点からすると、退職金の前払いは適

切であるとは言えない。

しかし、雇用の流動化が進み、終身雇用に対する意識が薄れてしまった現在においては、従業員の考え方も大きく変わり、退職金を先取りしたいというニーズも根強く存在する。そうした理由から前払い退職金制度を導入する会社が増加してきているといえよう。

ただし、退職金制度を全部前払いに転換する企業は少なく、従来の制度との選択といった形にしている企業がほとんどである。

前払い退職金のメリット・デメリットを、簡単に図表5にまとめてみた。企業にとっては将来の債務を気にする必要がなくなる点がメリットであるが、従業員にとっては退職一時金がなくなるという点がデメリットである。

また、前払い退職金は給与に該当することから、社会保険料や税金の面で、退職一時金と比較すると不利(退職一時金は、上述のように大きな所得控除枠が設定されており、しかも、社会保険料はかからない)である点には特に注意が必要である。

## 2 中小企業退職金共済制度

# 制度加入前の勤務期間や 転職前の掛金納付実績を 一定条件の下で通算可能

井上 義教 社会保険労務士

## 中退共

小企業退職金共済制度（中退共）は、中小企業のために設けられた国の退職金制度で、独立行政法人勤労者退職金共済機構がその運営に当たっている。

事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月金融機関に掛金を納付し、従業員が退職した場合には、中退共から退職金が退職した従業員に対して直接支払われる。

## 新たに中退共に加入する際は掛金月額額の半分を国が助成

### ●中退共の特色

### (1) 国からの助成

新しく中退共制度に加入する事業主に対して、掛金月額額の2分の1（従業員ごとに上限50000円）が加入後4月目から1年間、支給される。短時間労働者（1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用される通常の従業員より短く、かつ30時間未満である従業員）の場合には、上乘せ支給もある。ただし、後述の税制適格退職年金制度からの移行にかかるとなると、この助成の対象とならない点には注意が必要である。

また、掛金を増額する事業主（1万80000円以下の従業員にかかるもの）に対する助成の制度も設けられている。

### (2) 税法上の特典

掛金は、法人企業の場合は損金として、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となる。ただし、資本金が1億円を超える法人については、外形標準課税が適用となるため注意が必要である。

### (3) 簡単な管理

毎月の掛金は口座振替で納付され、従業員ごとの納付状況や退職金額が事業主宛に連絡されることから、管理が簡単である。

### (4) 月額の掛金の選択と変更

従業員ごとに選択した掛金月額はいつでも増額できる。また、従業員の同意があれば掛金の減額変更も可能である。

類は図表1のとおりであり、事業主が従業員ごとに任意に決定する。短時間労働者の場合は、2000円、30000円、40000円という掛金月額も選択が可能である。

なお、現在の掛金月額を継続することが著しく困難であると厚生労働大臣が認めたとときについても、掛金月額を減額することができるとされている。

### (5) 掛金の前納

掛金は、12ヵ月分を限度として前納が可能である。その場合、所定の利率で掛金が割り引かれる。

## 過去勤務掛金を納付すれば10年まで勤務期間を通算可能

### (6) 通算制度の利用

制度加入前の勤務期間を通算したり、転職した場合に掛金の納付実績を通算することが可能である。ただし、税制適格退職年金から移行する従業員については、通算できない。

制度加入前の勤務期間を通算する場合には、通常の掛金とは別に過去勤務掛金の納付が必要とな

図表1 掛金月額の種類

5000円	6000円	7000円	8000円
9000円	1万円	1万2000円	1万4000円
1万6000円	1万8000円	2万円	2万2000円
2万4000円	2万6000円	2万8000円	3万円

企業年金制度はこうなっている

る。この制度の利用に当たっては制限があり、新規に中退共加入する企業に限られている。また、

中退共の加入申込みと同時に申し出るようになっており、中退共の契約の申込みをする従業員全員を対象とすることとされている。

なお、過去勤務期間の通算については、10年間で限度である。

転職した場合の掛金の納付実績の通算については、①掛金が12月以上納付されていること、②前の企業を退職してから2年以内に申し出ること、③前の企業で退職金を請求していないこと、以上の条件を満たしている必要がある。

なお、会社都合で転職した場合は、掛金の納付月数が12月未満であっても通算が可能である。この場合、退職の事由を証明する厚生労働大臣の認定が必要となる。

また、中退共には、一般的に利用される中退共制度のほか、特定の業種（建設業、清酒製造業、林業）の期間雇用者を対象にした「特定業種退職金共済制度」があり、これらの制度に加入していた期間についても通算することが可

能となっている。さらに、中退共と特定退職金共済制度（後述）との通算も可能である。

(7) 受取方法の選択

退職者本人が退職時に60歳以上であれば、一時金払いのほか、全部または一部を分割して受け取ることができ、中退共から直接退職する従業員の口座に振り込まれる。分割して受け取る場合の支給額は、毎年2月、5月、8月、11月とされており、退職金の支給期間は、受け取る者が5年間または10年間のうちから選択する。

一時金として支払われるものについては、税法上「退職手当」とみなされ、退職一時金と同様の取り扱いがされる。なお、分割で受け取る場合には、雑所得となる。

中小企業のための制度なので人数と資本金で加入制限あり

● 加入の条件

加入できる企業については、業種によって人数と資本金（出資金）の制限がある（図表2参照）。ただし、個人企業の場合には、常用労働者数とされている。

従業員は、原則として全員加入させなければならぬが、期間を定めて雇われている人や試みの雇用期間中の人、休職期間中の人、定年などで短期間のうちに退職することが明らかでない人については加入させなくてもよい。

個人経営の事業主や法人企業の役員は加入できない。ただし、役員であっても、部長・支店長等従業員として賃金・給与等の支給を受けている場合は加入できる。

● 中退共の注意点

中退共は従業員のための退職金制度であることから、退職金は、退職した本人

（死亡の場合）は、その遺族）に対して支給される（掛金納付月数が12月に満たないときは支給されない）、どのような理由があっても事業主が退職金を受け取ることはできない。

図表2 加入の条件

業種	常用労働者数	資本金(出資金)
一般	300人以下	3億円以下
卸売業	100人以下	1億円以下
サービス業	100人以下	5000万円以下
小売業	50人以下	5000万円以下

または

「退職」には、定年退職、自己都合退職だけでなく、死亡や懲戒解雇による退職も含まれる。懲戒解雇の場合には、事業主の申出によって、厚生労働大臣が認めるときは、退職金を減額して支給することができ。ただし、この場合であっても、減額された金額は中退共の他の加入者の退職金支払い財源となり、事業主に返還されるわけではない。

なお、退職金に関する事項は、就業規則の相対的必要記載事項であることから、中退共に加入した場合には、同時に退職金規程の整備が必要である。

● 特定退職金共済制度

特定退職金共済制度は、商工会議所・商工会等が運営を行っている制度で、基本的には中退共制度と同様の内容となっている。ただし、企業の規模に関係なく加入できるといった点は中退共とは異なる。

中退共との重複加入も認められているが、他の特定退職金共済制度との重複加入は認められていない。