

情報番号：11047317

テーマ：退職金の支払準備金は何があるか？

編著者：特定社会保険労務士 米田 徹

Q 退職金制度を設けていますが、従業員構成も若い人が多く定年退職者もまだ出ていません。

しかし、これから勤続年数が延びていけば、退職一時金の負担が重くなってきますので、それに備えて、準備金の積立をしたいのですが、どのような方法が有利でしょうか。(V社、K社長)

A 今後、定年退職者や長期勤続者が退職する際に多額の退職金の支払いが必要になり、企業の負担が大きくなることが想定されます。自社にあった積立て方法を選択し、退職金負担の平準化を図ることが重要になります。

平成12年4月から導入された退職給付会計基準により、毎決算期末ごとに退職給付債務を明らかにすることが必要になりました。

例えば、年金資産で大幅な運用損失が発生すると、その分、退職給付引当金の積増が必要になります。

なお、複雑な退職給付会計も、従業員300人未満の中小企業の場合は、簡便法が認められており、新会計基準施行時における積立不足額(期末における退職給付債務から外部積立の年金資産(適格年金や中退共積立残高)を控除した金額)は、今後15年間の償却が認められているので、資金繰り等に直接影響が出てくるわけではありませんが、積立不足額は貸借対照表に脚注として(オフバランス)明らかにすることが求められますので、不足額が大きいと企業の信用力に影響を与える可能性があります。

また、退職給付債務は、従業員の勤続年数が1年増えるごとに、毎年累積的に増え続けていく可能性が高いので、こうしたことから、外部準備金を手厚くしておくことが欠かせません。

外部準備金制度の種類

以下では、企業として利用できる外部準備金制度として、確定給付企業年金、確定拠出年金、中小企業退職金共済(中退共)、特定退職金共済制度(特退共)の4つについて説明します。自社にあったものを選択、組み合わせるなどして、退職金負担を平準化していくことが必要です。

1. 確定給付企業年金

確定給付企業年金制度には、企業が単独で規約を作成し、信託銀行や生命保険会社等と契約を締結して年金給付を行う「規約型」と、企業とは別法人の企

業年金基金を設立して年金給付を行う「基金型」の2種類があります。

掛金は事業主負担を原則とし、年1回以上定期的に拠出することが必要です。積立金は企業が運用し、将来の給付に使用されます。従業員への給付については、定年退職や一定の条件を満たしたときに、あらかじめ規約で定められた年金が支払われます。また、本人の選択により一時金として受け取ることも可能です。

確定給付企業年金は資金の運用責任は、事業主にあり、退職給付債務からも逃れることはできません。2017年（平成29年）1月より、労使合意のもとに将来発生するリスクに対応する掛金であるリスク対応掛金を拠出することができるようになりました。

2. 確定拠出年金（企業型）

確定拠出年金制度は、平成13年10月の法改正で新たにできたものですが、大きな特徴は、企業が拠出額をあらかじめ定め、将来支給される年金額（一時金）が積立額とその運用利回りの結果によって左右される点です。

従業員は個人の責任で、個人口座に積み立てられた資金を運用します。運用の巧拙によって、将来受け取れる給付額が変動します。

企業にとっては、掛金の拠出額を損金処理できるほか、確定給付企業年金のように利回り低下などによる積立不足が発生する心配から解放され、予測外の損失が発生するリスクを避けられるというメリットがあります。

従業員が会社を退職して別の企業に転職し転職先の確定拠出年金の加入者資格を取得する場合には、これまでの個人別管理資産を移換できるポータビリティがあります。

もし、転職先の会社が確定拠出年金制度を導入しておらず、その他の企業年金制度もない場合は、個人口座を国民年金基金連合会が運営する個人型確定拠出年金（iDeCo）に移換することで、引き続き、運用を継続することができます。

但し、従業員は個人口座で管理しているからといっても、原則として60歳になるまで引出しができず、その間の運用リスクを負い、受給額が不安定になる点には注意が必要です。

企業にとっては、税制優遇措置が与えられること、退職給付債務から解放されることなどのメリットがありますが、従業員への投資教育（「確定拠出年金制度等の具体的内容」「金融商品の仕組と特徴」「資産運用の基礎知識」等）、受託者責任情報提供などは企業や外部機関（運営管理機関、資産管理機関）が負うこととなります。

3. 中小企業退職金共済

中小企業の事業主が、雇用する従業員ごとに勤労者退職金共済機構と退職共済契約を締結し、事業主が金融機関を通じて毎月一定の掛金を納付します。

従業員が退職した際には、共済機構から直接退職金が支払われる仕組です。中小企業向けに、国が援助して共済の形で準備されたこの制度では、新規加入

企業に対して、国が掛金の1/2(従業員ごと上限5,000円)を加入後4ヶ月目から1年間助成します。また、掛金を増額する企業に対しては、国が増額分の1/3を1年間助成します。ただし、1人月2万円以上の人が増額しても助成はありません(掛金の上限は月額3万円)。

他の制度にはない利点があり、安定性の面でも、中小企業にとっては利用しやすい制度であるといえます。「中退共からの支払い額=退職金」とすることも、ポイント制など確定給付型の退職金制度における最低部分(自己都合退職など)を支払準備金として中退共に委託することも可能です。

なお、加入できる企業には一般業種(製造業、建設業)では常用従業者300人以下または資本金3億円以下、卸売業では常用従業者100人以下または資本金1億円以下、サービス業では、常用従業者100人以下または資本金5千万円以下、小売業では常用従業者50人以下または資本金5千万円以下といった制限があります。

4. 特定退職金共済

各地の商工会議所(商工会)等が実施する退職金共済事業で、加入事業所に代わって従業員に直接退職金等を給付する制度で、その退職金共済事業が所轄税務署長に承認されたものです。

掛金は全額事業主負担で、加入者一人あたり3万円まで非課税で全額損金(または必要経費)に計上でき、従業員に対する給与(所得税の対象)にもなりません。

契約可能な事業主は、商工会議所(商工会)の地区内に事業所を有する個人または法人であり、商工会議所(商工会)の会員以外でも特定退職金共済制度に加入することができます。中小企業退職金共済制度との重複加入が認められていますが、重複加入する場合は、加入対象者全員を両制度に加入させることが必要です。

【2023.11 全面改訂】