

退職金制度をめぐる最近の動向と見直し方



適格年金が廃止され、厚生年金基金制度も将来的な廃止が検討されることに伴い、退職金制度の主な種類や最近の採用状況等の動向、制度導入の参考事例等について、経団連事業サービス 人事賃金センター長の吉田純一氏に解説をいただいた。

(以下、一部抜粋)

退職金制度の種類

退職金の算定方式は、①勤続累積方式（退職金＝基礎額×勤続年数・退職事由別支給係数）②別テーブル方式（退職金＝基礎額（賃金とは別の体系）×退職事由別支給係数）③定額方式（退職金

＝勤続年数や退職事由により定額）④ポイント方式（退職金＝累積加算点数×1点単価×退職事由別支給係数）⑤中小企業退職金共済の5つがある。

退職金見直しの動向

退職金制度の最近の採用の傾向としては、長期勤続で中長期の貢献を前提とした最終給与比例の退職一時金や確定給付型年金から、流動的雇用で短期の貢献を前提とした成果・業績主義の退職一時金、更には確定拠出型年金や前払い制の退職金制度にシフトしてきている。企業負担の軽減の面から、今後も成果・業績主義の退職一時金、確定拠出型年金や前払い制の退職金制度を導入する企業が主流になるとと思われる。

導入企業の事例として、成果・業績主義の退職金制度であるポイント方式を採用する日立製作所の事例を、前払い制の退職金制度を採用する大和証券グループ本社の事例を、その他、キャッシュバランス制度を採用するクレディセゾンや日産自動車の事例を、詳しい資料をもとに制度の概要や仕組みについて事例を紹介いただいた。(文責 事務局)