

新退職金制度の設計方法

- ・ 年功序列タイプから会社貢献度タイプへ
- ・ 適格退職年金から新たな制度へ



ちまたでは適格退職年金からの移行問題がクローズアップされております。

これは、適格退職年金が廃止になることが重要ではなく（重要ではありますが）、根本的には、今後5年～10間にわたって発生する退職金額が会社の経営に大きな影響を与えかねないことにあります。

適格退職年金の廃止は、年功序列（勤続年数タイプ、退職時基本給タイプ）から役割に応じた会社貢献度タイプへの重要性を認識させた引金ともいえます。

おおまかな、新退職金制度への移行方法を解説します。

【退職金制度変更の一連のながれ】

1. 現状分析

現状制度下で、今後、従業員がどのように勤務し、退職金総額が今後どのように推移するのかをシュミレーションをおこなう。

また、会社における退職金の経営的位置づけを明確にする。

2. 退職金制度の設計

どのような従業員を対象とするのか

どのレベルの従業員にどのくらいの金額を予定しているか

代償措置や経過措置はどうか

などを検討する。

そのための具体的な設計手段としては、

職能資格ポイントや勤続年数ポイントに、あらかじめ決められた単価を掛け合わせる「ポイント制」

退職時の役職（職能資格）ごとにあらかじめ退職金金額を設定しておく「定額制」などがあります。

本来のポイント制は、毎年の管理が煩雑になるといった欠点もありますが、簡易方法など様々なパターンがあり、会社の実情にあわせて決定することとなります。

「退職時基本給額 × 係数」といった基本給連動型をやめることが一般的。

3. 運用先の決定

運用商品を決定する。

経験上、ほとんどの場合、中小企業退職金共済、民間の生命保険、および左記両商品の組み合わせです。

4. 退職金規程の作成

退職金規程を作成し、労働基準監督署へ届け出。

【ポイント制の設計方法】

最小自乗法などによって、現行制度の水準の確認および将来の予想基本給を求める。
ポイントの設定

現状の実際に支払われた退職金の金額と、役職、勤続年数などを把握して、モデル退職金を作成し、1ポイント当りの単価を算出する。

【退職金規程を変更する上での法的問題をクリアする】

退職金の法的性格については功労報償説、生活補償説、賃金後払説、と見解が分れているが、就業規則、労働協約等によりその支給が義務づけられている限り、その支給は労働条件決定の基準たる意味をもつから、退職金は労働基準法第11条の規定にいう労働の対償としての賃金とみるべきものである、とされております。

従って、

新たな就業規則の作成又は変更によって、既得の権利を奪い、労働者に不利益な労働条件を一方的に課することは、原則として、許されないとされている一方、労働条件の集合的処理、特にその統一かつ画一的な決定を建前とずる就業規則の性質からいって、当該規則条項が合理的なものであるかぎり、個々の労働者において、これに同意しないことを理由として、その適用を拒否することは許されないともあります。

ここで問題となるのは、“合理的なもの”の定義です。

判例上では、

当該規則条項が合理的なものであるとは、当該就業規則の作成又は変更が、その必要性及び内容の両面からみて、それによって労働者が被ることになる不利益の程度を考慮しても、なお当該労使関係における当該条項の法的規範性を是認できるだけの合理性を有するものであるとしており、

賃金、退職金など労働者にとって重要な権利については、特に高度な必要性が求められます。

また、パートタイマーの退職金も制度としてはっきりしておき必要があります。

「原告らの賃金が、同じ勤務年数の女性正社員の八割以下となるときは、許容される賃金格差の範囲を明らかに超え、その限度において被告の裁量が公序良俗違反として違法となる」
丸子警報機事件(長野地裁上田支部平成8年3月15日)

との判例もあります。

従って、

- ・パートタイマーの退職金をどうするか？
- ・パートタイマーの定義をどうするか？

を明確化する必要があります。

【最後に】

会社にとって、

- ・従業員のモチベーションを向上させる退職金制度
- ・将来にわたって支払い継続が可能な退職金制度
- ・将来の退職金額が予測できる制度

をベストな制度といえます。

そのため、人事評価制度の抜本的な改革が必要となる場合もあります。

人事労務のお悩み解決は・・・。社長一人で悩まないください。
私が何とかする二つの無料サービスがございます。

1. 無料電話相談（祝日を除く月曜日から金曜日の9時～18時まで。）
052-398-8120
2. 24時間ワンポイント無料メールアドバイス
お悩みのポイントをメールにて無料でアドバイスさせていただきます。
support@fukuta.info