

【基本給連動型退職金を導入しているA社の例】

計算式

$$\text{退職金額} = \text{退職時の基本給額} \times \text{乗率}$$

〈乗率表〉

勤続年数	会社都合退職	自己都合退職
10年未満	2	1
10~15年	10	5
15~20年	15	8
20~25年	20	14
25~30年	30	25
30年以上	40	35

計算例

退職時の基本給30万円、勤続32年の社員が定年退職
 退職金額 = 300,000円 × 40倍 = 12,000,000円

基本給などの月例給与と連動した退職金制度は、将来の退職金負担の予測が難しくなるだけでなく、賃上げなど月例給与の運用に制限がかかり、人材の採用と定着面の障害となってしまう可能性があります。

退職金制度は、月例給与と切り離し、定額テーブル制やポイント制などの月例給与に連動しない制度に移行することをお勧めします。ただし、退職金制度の見直しは不利益

3 退職金と基本給の切り離し

今回は賃上げ時代における基本給連動型退職金のリスクについて解説させていただきます。自社の退職金制度について内容をあらためてご確認いただけたらと思います。

百五総合研究所では、人事制度改善コンサルティングとして、退職金制度の診断・見直しのご支援を行っております。お気軽にご相談ください。



お問い合わせ
 株式会社百五総合研究所
 コンサルティング事業部
 TEL 059-22289105

ため運用が非常に簡単であるというメリットがある一方、基本給の変動によって退職金額が大きく変動してしまうというデメリットがあります。

左記の例でいうと基本給額が40万円に上がると退職金額が1,600万円になるというように、在職中の昇給状況によって退職金が想定以上の高額になってしまうことがあります。

ます。つまり、昨今の情勢に合わせて基本給を上げていくと、勤続年数が長いベテラン社員の多い企業では退職金の増加がキャッシュフローを圧迫してしまうリスクが出てくるのです。

将来の退職金が跳ね上がるリスクを避けるため、ある時期から基本給の昇給をストップし、手当の追加をすること

で月例賃金を調整している企業もよく見られます。過去30年のように賃上げ水準が低い時代であれば、なんとかあったかもしれないませんが、今後高い水準の賃上げが求められた場合、手当の追加による調整では、月例給与の構成が歪になり、社員によって不公平が生まれる可能性が出てきてしまいます。

4 まとめ

変更には該当する場合もありますので、専門家に相談するなど十分な注意が必要です。



退職金は日本企業に古くから根付いている制度で、社員に長く安心して働いてもらうことを目的に、多くの企業で何らかの退職金制度が導入されています。

1 退職金制度とは

退職金制度を導入している企業の割合

従業員規模	退職金制度導入率
1,000人以上	90.1%
300~999人	88.8%
100~299人	84.7%
30~99人	70.1%

(厚生労働省 令和5年就業条件総合調査より)

よく経営者の方から「ウチの退職金は他社と比べて高いの？安い？」という質問をいただくのですが、中小企業の退職金に「確たる相場」というものはありません。個々の企業によって差が大きく、数十万円から数千万円まで、まさに千差万別です。このような大きな差が生まれているのは、法律上、企業に退職金制度を導入する義務はなく、計算ルールについても最低賃金のように最低いくらというような法的な縛りはないため、各企業が制度を自由に定めることができるからです。

ただし、退職金制度の導入は任意と言っても、一旦制度

2 基本給連動型退職金のリスク

退職金の水準や計算方式は企業によって異なりますが、基本給連動型の退職金はかつて主流であった計算方式で、今でも最もオーソドックスな制度の一つとなっています。単純に退職時の基本給額と勤続年数だけで退職金額が算出できる

続 知ってナットク!!

第42回

株式会社百五総合研究所 コンサルティング事業部
 主任研究員

岩田 芳樹 =文



近年、大企業を中心に賃上げが相次ぎ、中小企業でも人材の確保と定着を図る上で、月例給与の引き上げとどう向き合うかが避けられない課題となっています。今回は、賃上げに伴って将来発生する可能性がある退職金制度のリスクについて解説します。

賃上げ時代到来！
 あなたの会社の退職金制度は大丈夫？