

## 退職金制度の概要

## 退職金の支給形態（一時金制度と年金制度）

- 就業規則等で退職金の支給条件を定めている場合、退職金は「賃金」とみなされ、賃金の支払義務を定めた労働基準法第11条により退職金を支給する義務が発生する。
- 退職金制度は、その支給形態により「退職一時金制度」と「退職年金制度」の2つに分けることができる。

退職一時金制度	■ 「退職給付手当」「退職慰労金」「退職功労報奨金」等の名称で一括支給
退職年金制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 退職金を分割して支給</li> <li>■ 支給期間に制限のある「有期年金」、生涯にわたって支給する「終身年金」がある。</li> </ul>

## 退職金額の算定方法（基本給連動型と別テーブル方式等）

退職金額の算定方法には、基本給に連動させる方法、基本給とは切り離して別の賃金テーブル（賃金表）やポイント等を基準として算出する方法がある。

基本給連動型	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 多くは、勤続年数が長くなると支給額は高くなる。労働者の離職を防ぐ効果が期待できる一方、中途採用者のハンディにつながり、さらに在職中の業績や企業への貢献度を反映させにくい。</li> <li>■ 「退職時の基本給×勤続年数別支給率」で原則算定。ベースアップの影響を及ぼさぬよう、「退職金基礎額×勤続年数別支給率」と別建てにする方式もある。</li> </ul>
定額制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賃金とは別に、勤続年数や退職事由ごとにあらかじめ退職金額を定めておく方法。退職金の支給額が労働者にもわかりやすい。</li> <li>■ 労働者の業績や貢献度が反映されにくい。</li> </ul>
ポイント制	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賃金とは切り離し、業務内容、等級または役職等のポイントや入社から退職までの累積ポイントを算出し、ポイント単価をかけて退職金額を計算する。</li> <li>■ ポイント単価のアップ率を調整することで将来支払う退職金額を調整することができ、また貢献度を反映することができる。</li> </ul>
別テーブル方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 賃金テーブルとは別に設けた退職金の算定基礎額表に基づき退職金額を決定する。</li> <li>■ 賃金と別に設定できるので退職金額表の調整により将来の支給額まで調整することができる。</li> </ul>