



退職金体系改訂企画書

B-CON ビジネスコンサルタント



退職金体系 (基本コンセプト)

～老後の生活保障説に立脚した退職金体系の採用～

この説は、社員として定年(現在は**60才**だが、今後は**65歳**まで雇用延長)まで雇用された者に対して、その後の生計費のうち公的年金と自助では補いきれない部分を企業年金として保障しようという考え方。

退職金設計については、退職金水準の見極めが第**1**ステップになり、その水準をどのレベルの退職者と見極めるのか、永年勤続慰労要素を反映させるのか無視するのか、退職時ないしは在職中の昇進時期・役職年数を反映させるのか無視するのか等の要素の判断結果に応じて、体系が区分される。



退職金体系（設計コンセプト）

この企業年金を退職時に一時金として支払うのが退職金。
この説に立脚した場合、退職金の水準は、**60才以降の企業年金**をどの程度保障するのか？一時金の場合は利率をどのように捉えるのか？の結論が水準決定の目安になり、退職金の体系は、勤続の長短を考慮するのか？退職時もしくは退職までの基本給額や役職を考慮するのか？によって、体系の設計コンセプトが決定。



退職金体系 (水準の目安)

退職金の基本水準の見極めは、老後の生計費・公的年金の支給水準・自助の設定額の判断に基づいて、企業年金として年額いくらを必要と判断するのか？の見極めと老後保障の期間の判断が水準決定のカギ。

例えば、老後の必要生計費が月額20万円とすると、その生計費の収入原資が、公的年金(月額15万円)、自助(月額2万円)と判断すれば、企業年金は月額3万、年額36万円ということとなる。

さらに、老後は15年保障するとなると、一時金としての退職金の金額は、金利が年0.5%として、540万あればよいという計算が成り立つ



退職金体系

～永年勤続慰労要素～

永年勤続慰労要素を取り入れるならば、退職金の体系は、勤続年数による一定倍率を採用する（＝支給率表がある）設計。

支給率の伸びを低く抑えれば、永年勤続慰労要素の低い体系、逆に支給率の伸びを大きくとれば、永年勤続慰労要素の高い体系。

～退職時の格付～

退職時の格付によって、同じ老後の生活保障でも保障金額を変えるならば、職級別の退職金額を設定するような設計。

また、退職時の格付と前項の永年勤続慰労要素を抱き合わせるならば、職級別の基礎額を設定し、その「基礎額」×「勤続年数による一定倍率」の計算式によって退職金額を計算する設計となる。

退職金体系 (サンプル)

支給率表

基礎額表

	基礎額
9	174,000
8	136,000
7	138,000
6	120,000
5	102,000
4	84,000
3	66,000
2	48,000
1	30,000

勤続年数	支給率(甲)	支給率(乙)
0	0.00	0.00
1	0.00	0.00
2	0.00	0.00
3	0.51	0.25
4	1.00	0.50
5	1.50	0.75
6	2.00	1.00
7	2.50	1.25
8	3.00	1.50
9	3.50	1.75
10	4.00	2.00
11	5.00	2.50
12	6.00	3.00
13	7.00	3.50
14	8.00	4.00
15	9.00	4.50
16	10.00	5.00
17	11.00	5.50
18	12.00	6.00
19	13.00	6.50
20	14.00	7.00
21	15.00	7.50
22	16.00	8.00
23	17.00	8.50
24	18.00	9.00
25	20.00	10.00
26	22.00	11.00
27	24.00	12.00
28	26.00	13.00
29	28.00	14.00
30	30.00	15.00
30以上	30.00	15.00

「基礎額」×「勤続年数による一定倍率」の計算式によって退職金額を計算する設計となる。