

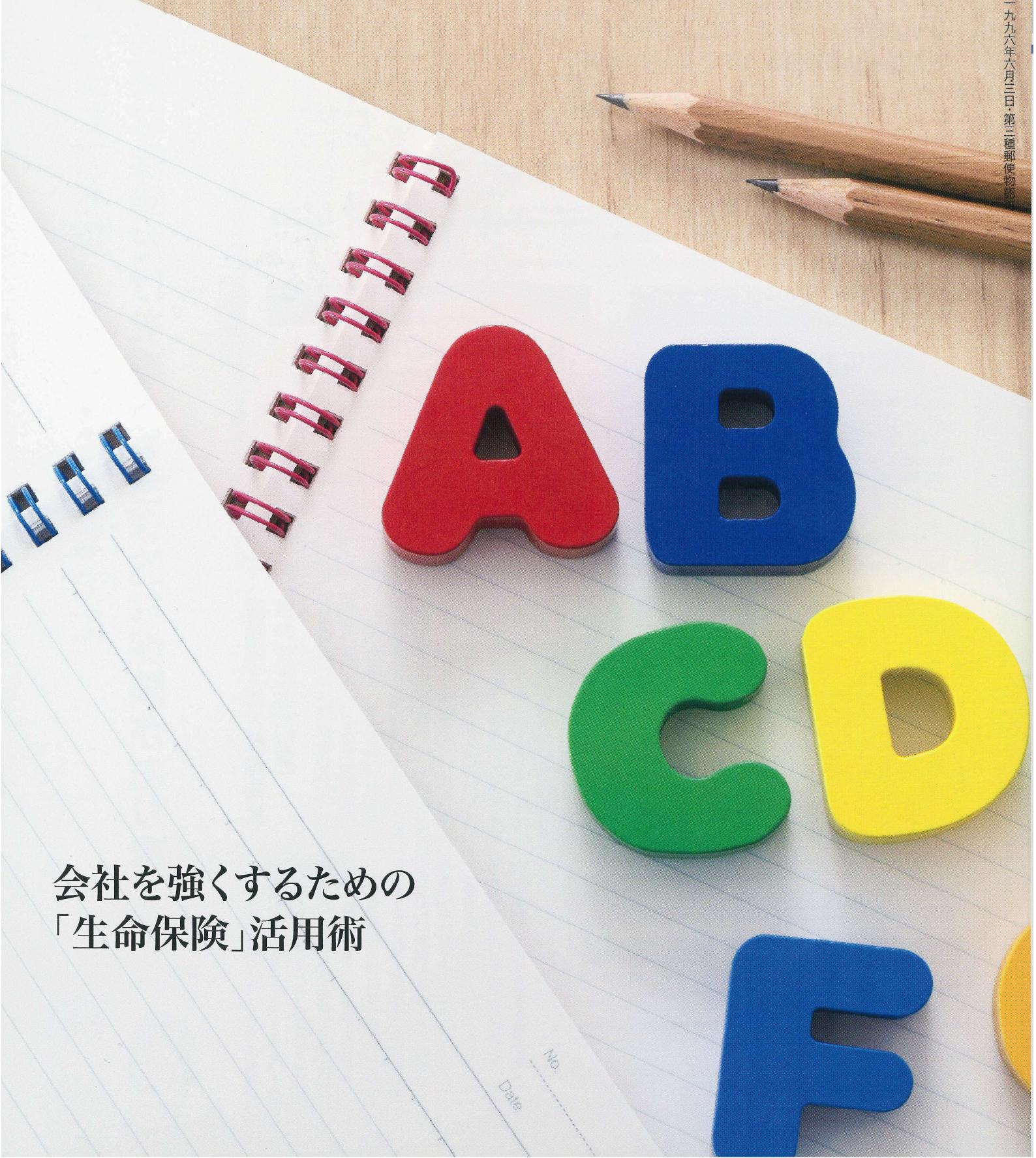
# 経理 WOMAN

経理・総務の仕事が丸ごと分かる月刊誌「経理ウーマン」

2018  
No.268

07

一〇一八年六月二〇日発行「毎月一回・二〇日発行」一九九六年六月二日・第三種郵便物認可



会社を強くするための  
「生命保険」活用術

## 中小企業退職金共済制度の利用 生命保険による積立て…

# 「社員の退職金」 —いまのうちに こうして準備しておこう

税理士 高木 舞

昨今、退職金制度がない、もしくは退職金を支給しない企業も多くある一方、「長年会社に貢献してくれた社員のために退職金を支給したい。社員が安心して定年まで働くように退職金制度をつくりたい」と考えている企業もあります。退職金制度があれば、社員としては安心してその企業で長く働くことができます。しかし退職金の積立てには長期的な資金計画が必要ですし、社内積立てされた退職金は、実際に社員に支給するまで経費にはできません。では、退職金をどのように準備するのがよいのでしょうか。「社員の退職金」を賢く準備する方法をアドバイスします。

「退職金制度」には  
こんなメリットがある

本来、退職金は社員の退職後の生活



資金の一部に充てるための福利厚生制度の一つではあります。以下の3つの時点での効果が期待できます。

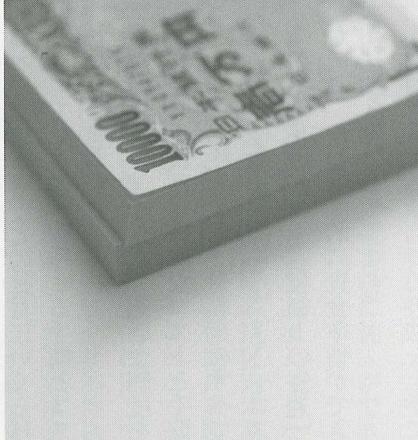
### ① 採用時の効果・優秀な人材の確保に役立つ

求人票に「退職金制度あり」と記載することで、同業他社、同地域の他社との差別化・優位性が図れます。特に、中途入社する社員ほど制度の有無に加えて、その水準を意識する傾向があります。

- ② 在職中の効果：退職理由による金額の違いを設定し、不祥事・短期離職の抑制ができる
- ・きわめて短期で離職する者については退職金を支払わない
- ・一定の勤続年数を経過するまで退職金水準を低く抑える
- ・懲戒解雇者については退職金を支払わない

### 社内で「退職金」を積み立てるのが難しい理由とは

この退職金ですが、社内で積み立てるのは非常に難しいといえます。退職金は退職一時金と呼ばれることがあるように、一時金で支払われることもある。原則ですが、退職金の原資を企業内で準備するためには、①資金繰りと②決算



といった変動要素を設定することで、社員がまじめに長く働いてくれることを企図するものです。また、退職金を給料の一部（後払い）と認識してもらいたい、現役社員のモチベーションを高める効果も期待できます。

### ③ 離職時の効果：退職後の生活費を補てん。定年以前の退職を促すことも可能

退職金制度の最大の効果は離職時です。社員に気持ちよく退社してもらうこと、また退職後の生活費の一部として活用されることが退職金の大きな役割です。さらに、一定年数で退職金の加算が止まる、あるいは一定の要件で退職金が上積みされるといった規定を設けることで、自発的な退職を促し、将来の人事費の抑制も可能となります。

これから退職金制度をつくる場合や、制度の内容を見直そうという場合に、まずは資金繰りの壁です。仮に、一人当たり平均1000万円の退職金を支給する企業で、ある年度の退職者が1名であった場合は退職金にかかる経費は1000万円ですが、退職者が5名であった年度においては退職金として5000万円の資金が必要となります。

これほどの大金をさうと支払えるほどに資金が潤沢な企業は、それほど多くはないでしょう。また、社員の全員が定年退職をしてくれるのであれば、何年後にいくらの退職金を用意しておけばよいのかある程度の目途が立てられます。しかし、中途退職者がいつ何人出てくるのかは想定が難しく、退職金の準備額も見通しが立ちません。

企業には退職金制度を設けなければならぬ義務はありません。しかし、一度設定してしまうと、退職金の未払いは許されません。退職金は支払義務が生じたら全額を現金で支払う必要があり、支払義務が生じたあとで、退職社員に減額を求めるることは困難です。退職金の支払資金が不足しているために運転資金から充当し、これにより資金繰りに窮ることがあっては、企業の経営自体が不安定な状態に陥ってしまいます。

次に、決算の壁です。退職金は、社員の退職があつたときに初めて経費処理できるものですから、毎年コツコツ

まず最初に考えるべきことは、「今頑張って仕事に取り組んでいる社員に喜んでもらえて、これからも頑張って仕事を続けていくこうと思つてもうれる制度にする」ということです。

退職金制度がある企業でも、制度があることは知っているが、どんな制度でいくらもらえるのか分かっていない社員がほとんどではないでしょうか。そうであれば、退職金制度によつて社員に喜んでもらえるのは、退職金を支給するその瞬間だけです。

退職金制度は、たくさんのお金がかなり長期間維持していくなくてはならない制度です。その制度で喜ぶのがその会社を去っていく退職者だけというのでは、継続していく会社の制度としてはいかがなものでしょう。

退職金制度を構築していくにあたり、これらのメリットのどの効果を重要視していくのかを明確にしていきたいところです。

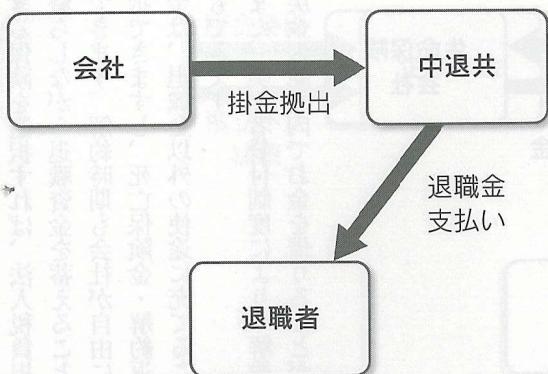
と退職金を社内積立していたとして、も、その積立金は会社の経費にはなりません。

数年、数十年前から計画的に社内積立てをしていても税制上のメリットがないどころか、退職金の支払いがなく決算日を迎えた場合、その積立金相当額は会社の利益として法人税の課税対象となるので、税制面ではそもそも社内積立てをする意味がありません。

一方で、退職金の支払いが会社の決算に影響を及ぼす可能性もあります。たまたま退職者が多かった年度が赤字になってしまったとか、本業の業績は好調なのに、退職金の支払いのために決算書の内容が悪くなってしまうという事態が、経営者の意に反して起こります。なぜなら、退職金というコストは非常に不安定で、本質的に企業の業績とは無関係に発生するものだからです。

さらに、社員ごとに在職期間が異なる

図表1 中小企業退職金共済制度（中退共）



減額する場合は社員の同意が必要です。

さらに初めて共済に加入する会社には、加入後4ヵ月目から1年間、掛金額の2分の1（上限50,000円／人）を国が助成してくれます。

共済制度への加入と利用に際してはいくつかの制約がありますが、会社は減額する場合は社員の同意が必要です。さらに初めて共済に加入する会社には、加入後4ヵ月目から1年間、掛金額の2分の1（上限50,000円／人）を国が助成してくれます。

ただし、退職理由を問わず、退職社員に直接支給されるため、例えば、懲戒解雇による退職の場合でも退職金が支給されます。また、加入して1年未満で社員が退職した場合、退職金は支給されないので、会社としては掛け損になってしまいます。なお、会社の役員は中退共に加入できません（会社の役員は、小規模企業共済に加入ができます）。

また企業規模が中退共に加入できな場合でも、商工会議所の地区内にある企業であれば、「特定退職金共済制度（特退共）」に加入することができます。制度内容は中退共とほぼ同じですが、中退共が勤労者退職金共済機構が運営しているのに対し、特退共は商工会議所等が運営している点が異なります。

契約者を会社、被保険者を社員（役員）、保険金の受取人を会社として、生命保険契約を結び、保険料を会社が負担します。被保険者の死亡時には死亡保険金を受け取りますが、通常の退職時には解約返戻金を会社が受け取り、退職金の原資に充てることができます。保険料の全部または一部が損金処理

運営コストや資産運用に関する管理負担を負わずにすみますし、加入手続きならびに退職金の支給手続きも簡単です。

ただし、退職理由を問わず、退職社員に直接支給されるため、例えば、懲戒解雇による退職の場合でも退職金が支給されます。また、加入して1年未満で社員が退職した場合、退職金は支給されないので、会社としては掛け損になってしまいます。なお、会社の役員は中退共に加入できません（会社の役員は、小規模企業共済に加入ができます）。

生命保険契約を利用した積立て（次ページ図表2）

るわけですから、どの社員にいくら積み立てているのか管理する手間とコストがかかります。

このように、一企業で退職金制度を

成立させるには、大変なコストと手間とリスクが生じます。退職金のすべてを社内で準備するのではなく、「コストの平準化」ができ、「税制上の優遇」があり、かつ効率的に資金準備ができる方法を選択すべきです。

次に紹介する積立ての方法を上手に活用し、ときには複数の方法を組み合わせて、退職金の準備を進めていきましょう。

### 中小企業退職金共済制度 (中退共／次ページ図表1)



中小企業のための退職金制度です。独立行政法人である労働者退職金共済機構が運営しています。企業が毎月の

- ・卸売業：常用社員数100人以下または資本金・出資金1億円以下
- ・サービス業：常用社員数100人以下または資本金・出資金5000万円以下
- ・小売業、飲食業：常用社員数50人以下または資本金・出資金50000万円以下
- ・サービス業：常用社員数100人以下または資本金・出資金1億円以下
- ・出資金3億円以下
- ・一般業種（製造業、建設業等）：常用社員数300人以下または資本金

掛金を共済に支払い、社員が退職したときに共済から退職金が支給されます。中退共に加入できる企業は次の通りです。

できる保険を選択すれば、法人税負担を減らしながら退職資金を蓄えることができます。解約時期も会社が自由に選択できますし、死亡保険金・解約返戻金は、退職金以外の用途に充てることもできます。

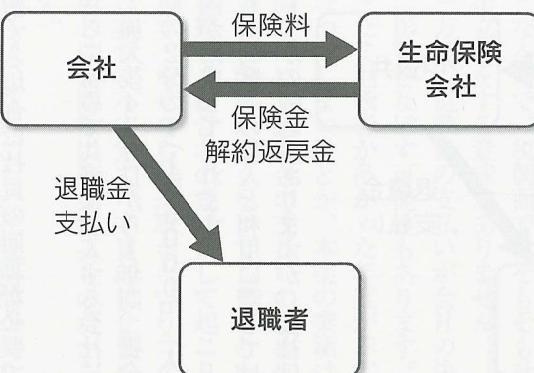
また、契約者貸付制度により、解約返戻金の範囲内でお金を借りることができます。

間以上は保険料を払い込み続ける必要があります。一般的に支払った保険料の一部は経費になります。ただし、早期解約をしてしまうと返戻金の額が低くなってしまい、会社が損をする場合もありますので、一定期間以上は保険料を払い込み続ける必要があります。

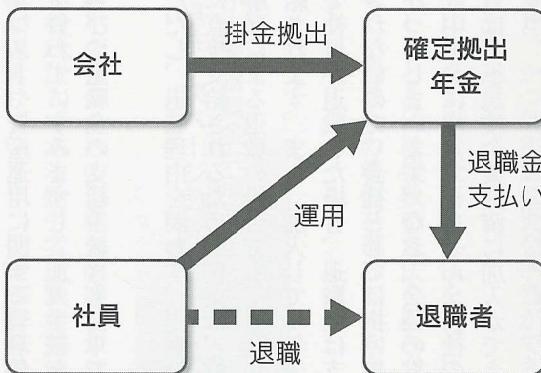
間以上は保険料を払い込み続ける必要があります。一般的に支払った保険料の一部は経費になります。ただし、早期解約をしてしまうと返戻金の額が低くなってしまい、会社が損をする場合もありますので、一定期間以上は保険料を払い込み続ける必要があります。

在職中に会社が掛金を負担し、社員が自ら運用方法を選び、運用実績に応じて年金の受取額が変動する制度です。退職時（60歳到達以降）に一時金（退職金）として受給するだけでなく、年金として受給することや、一時金と年金の併用受給も可能です。

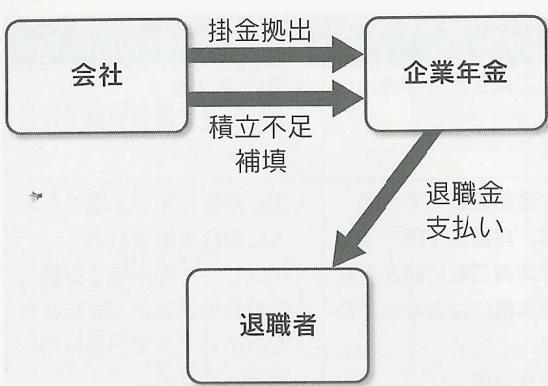
図表2 生命保険契約を利用した積立て



図表3 確定拠出年金（企業型）



図表4 確定給付年金（企業年金）



・転職時には一時金を受け取ることはできませんが、積立資産を個人型に移換したり転職先の企業型に移換し運用を継続することができます。

企業型の確定拠出年金は、運営コストや事務的な業務といった企業の負担が大きく、社員に対し運用に関する教育を定期的に実施する義務も負うことになります。小規模の企業が導入するには高いハードルなのですが、2011年6月の法改正によって、従業員数が100名以下の中小企業のために「簡易型確定拠出年金制度」が創設されることになり、平成30年5月1日より施行されています。

これにより書類が簡素化され、運営管理費用等の企業負担も軽減されることがあります。また、「個人型確定拠出年金（通称：「iDeCo イデコ」）」に加入している社員に対し、会社が追加掛金を拠出する方法が認められました（小規模事業主掛金納付制度）。

企業型を導入する余裕のない中小企業でも、実質的に同制度を備えているのと同等の効果が得られます。

確定給付年金（企業年金／図表4）

なお、退職金の積立て方法のメリット・デメリットと比較を、次ページ以降の図表5、6にまとめましたので参考にしてください。

確定拠出年金（企業型）／図表3



図表6 退職金の積立て方法の比較

	社内積立て	中退共	生命保険	確定拠出	企業年金
掛金を経費処理できる	×	○	○ (※1)	○	○
会社で資金流用可能	○	×	○ (※2)	×	×
自己都合退職の場合、減額できる	○	×	○	×	○
中途退職の場合でも一時金支給ができる	○	○	○	×	○
管理コストの負担がない	×	○	○	×	×
運用リスクがない	×	○	○	○ (※3)	×
退職金の受取方法（一時金or分割・年金払い）を社員が選択できる	○ (※4)	○	○ (※4)	○	○

○：できる

×：できない

(※1) 養老保険等の損金と認められる額が限定される保険契約もある。

(※2) 死亡保険金・解約返戻金は、退職金以外の使途にも流用可能。

(※3) 運用リスクは、社員が負う。

(※4) 分割支給には、社員の同意または退職金規程の整備が必要。

●たかぎ　まい  
1981年三重県津市生まれ。税理士法人ザイムパートナーズ登録。パートナーズ在籍中に税理士試験に合格、税理士登録をする。<http://www.zaimupartners.jp/>  
【近況】高校生と中学生の子どもを持つママ税理士です。合唱部に所属している娘の影響で、最近はミュージカル観劇によく一緒に出掛けています。観たい作品があれば、東京や大阪へ遠征することもしばしば…。そのうちプロードウェイまで観に行きたいと言つ出しそうでハラハラしています。

以上、社員の退職金を準備する方法について見てきました。  
退職金の積立ては、ある程度のお金を一定期間継続的に支払えることが大前提です。それぞのプランを、今後の会社の実情や将来の会社のビジョンと照らし合わせて、上手く退職金資金を積み立てましょう。

図表5 退職金の積立て方法のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
社内積立て	・支給まで資金が外部流出しれない	・資金の滞留 ・支払時まで経費処理できない
中退共	・掛金が全額経費にできる ・掛金は、月額5千円～3万円で従業員ごとに設定可能 ・加入初年度には国からの助成あり ・手続きが簡単	・懲戒解雇による退職でも本人に直接支給される ・加入して1年未満で退職した場合は退職金が支給されないので、企業の掛け損になってしまう ・役員は加入できない
生命保険	・個人契約の生命保険より、節税効果が高い ・解約時期は自由に選択可能 ・死亡保険金・解約返戻金は退職金以外の使途に充てることもできる ・契約者貸付制度あり	・早期解約をすると返戻金の額が低くなり、企業が損をする場合がある ・通常、支払った保険料の一部は経費にならない ・保険金、解約返戻金は法人税の課税対象
確定拠出年金	・掛金が経費にできる ・従業員が自ら運用するため、企業は運用リスクを負わない ・社員は運用残高を自ら確認することができ、確実に老後資産形成ができる	・原則として60歳になるまで現金化できない ・自己都合退職や懲戒解雇者について減額支給ができない ・制度の導入・維持にコストがかかる ・従業員が自ら運用するため、運用のリスクも従業員が負う ・転職時の手続きが煩雑
企業年金	・掛金が経費にできる ・退職金資金が外部積立てされるため、企業が倒産しても資金が保全される ・運用益は非課税	・積立て不足が生じた場合は、企業が負担する（中小企業では現実的ではないと思われます）