

中堅・中小企業のための
退職金・年金改革シンポジウム

ご質問に対する回答の参考資料

2006年2月3日

株式会社IICパートナーズ

年金数理コンサルタント

吉田 英樹

主な退職給付制度のメリット・デメリット



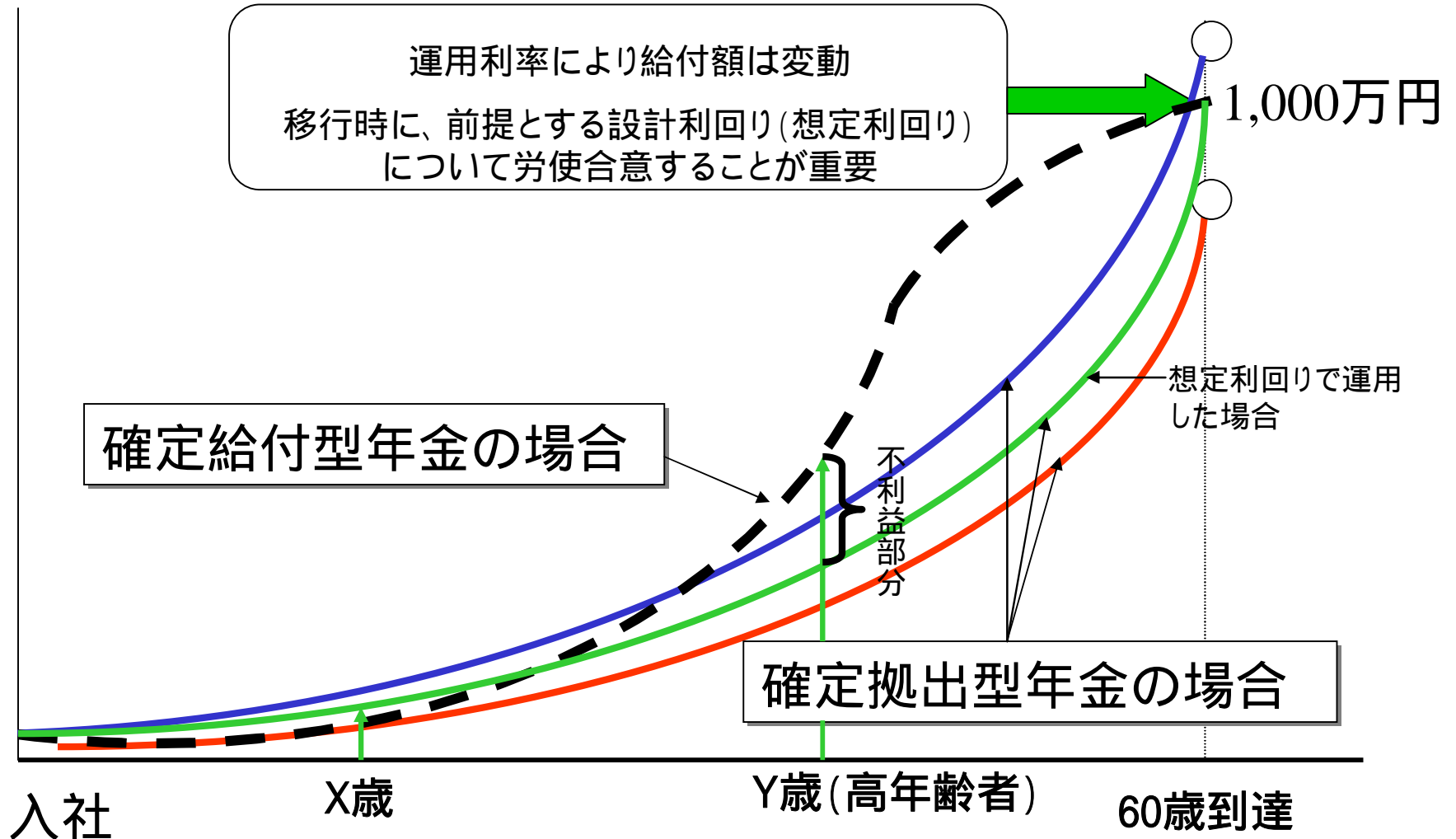
制 度		退職一時金	確定給付(従来型)年金	確定給付(CBプラン)年金	DCプラン
財務・会計	企業の資産運用リスク	ほとんど無し —	大きい ×	利差損益抑制効果有り	無し
	退職給付債務圧縮効果	無し ×	無し ×	利差損益抑制効果有り	大きい、債務ゼロ
	税制メリット	小さい	大きい、掛金全額損金	大きい、掛金全額損金	やや大きい 掛金損金限度有り
人事・労務	雇用流動化対応	難しい	難しい	従来型より有り	有り
	人事獲得効果	小さい	小さい	従来型より大きい	中途採用に効果的
	人材引止め効果	大きい	大きい	大きい	小さい
	能力・成果主義反映	小さい (ポイント制では大きい)	小さい (ポイント制では大きい)	やや小さい (ポイント制では大きい)	やや大きい (ポイント制では大きい)
	従業員関心	低い	低い	やや高い	高い
従業員メリット等	老後生活保障	安定的	安定的	やや安定的	不安定
	資産運用リスク	無し	無し	無し	大きい ×
	持分の透明性	不明	不明	ほぼ明確	明確
	ポータビリティ	原則不可能 ×	転職先企業の判断	転職先企業の判断	可能
	途中退社受給	可能	可能	可能	死亡・高度障害 以外は不可 ×

* 一般的な目安であり、制度設計内容によって異なる部分がある

確定拠出型年金導入時点での注意点

(給付カーブの違いに注意)

給付額



ポイント制の導入状況



- 実施状況
 - 退職金の一部や、一定資格以上に適用しているケースも含め、4割以上の企業がポイント制退職金を実施している。
- 導入時期
 - 2000年以降が6割、2004年が2割を占める。また、2002年以降に退職金制度を改定した企業のうち、半数近くがポイント制へ移行している。
- 導入の理由
 - 定期昇給やベースアップとの切り離し
 - 成果主義的な人事制度との整合をとる
 - S字カーブの是正により雇用流動化に対応
 - 将来の制度変更や社員の移籍に対応しやすい、などがあげられる。
- ポイントの決定基準
 - 勤続年数、職能（資格）、職務（役割）等級が多い。年齢や成績、職掌（コース）等もある。
 - 勤続年数ではなく年齢を基準とすると、中途入社が不利が解消される。
 - 成績をポイントの決定基準とした場合、評価によって事後的に定まるのが特徴。