

基本給切り離し型の「ポイント制退職金」選択がベスト

退職金の意義については、いくつかの説があります。功労法小報酬説と賃金支払い説、そして従業員の老後保障のためという説です。実際には、すべての要素を含んでいるのが、退職金制度だといえます。

退職制度の主なパターンは3つあります。「基本給・勤続年数方式」と「金額テーブル方式」、そして「ポイント方式」です。3つのなかでは、基本給切り離し型の「ポイント方式」を選択するのがベストです。ポイント方式は、勤続貢献点 × 仕事貢献点 × ポイント単価で退職金を算出する、新しいタイプの退職金制度です。

基本給を算定計算のベースにする代わりに、勤続年数によるポイントと仕事グレードによるポイントによって、退職金が決定します。従業員の勤続年数 = 仕事貢献度という2つの側面から、退職金を算出するシステムです。

退職金制度の特徴

基本給・勤続年数方式	計算式	退職金基本給 × 勤続年数係数 × 退職事由係数
	メリット	退職金の計算が簡単
	デメリット	昇給に伴い、退職金が上昇 退職金が支払能力の限度を超える恐れあり
金額テーブル方式	計算式	勤続年数別に金額を定額で定め、それがそのまま退職金額になる
	メリット	定額方式のため、退職金が一目でわかり、シンプルで簡単 基本給とは完全に切り離しているため、基本給上昇が直接退職金の上昇にはねかえらない
	デメリット	従業員の会社に対する職務貢献が退職金に反映されない
ポイント方式	計算式	勤続年数、職能給資格等級又は職務等級、役職位などをポイントに置き換え、そのポイント合計によって退職金額を算定する。
	メリット	基本給とは完全に切り離しているため、基本給上昇が直接退職金の上昇にはねかえらない 従業員1人ひとりの業績、能力、勤続貢献が加味されるので最も納得性のある退職金制度
	デメリット	計算が複雑になる 入社から退職までの人事処遇結果の管理が必要となる。