

退職金制度と 法人の福利厚生

— 会社と社員を守るお金の仕組み —

この研修で得られること

- 退職金制度（退職一時金／企業年金／中退共／iDeCo+）の全体像
- 福利厚生費の税務上の考え方（交際費との区分、旅行・慶弔など）
- 「会社の守り」と「社員の安心」を両立する設計のコツ

引用元

厚生労働省「私的年金制度の概要（企業年金、個人年金）」

国税庁「No.5261 交際費等と福利厚生費との区分」

なぜ今、退職金と福利厚生が重要なのか

会社と社員、双方を守る理由



経営側の理由（会社を守る）

- 採用／定着の競争力（“賃上げ”だけでは差別化が難しい）
- 将来の退職給付負担を「見える化」して資金繰りリスクを減らす
- 福利厚生をルール化し、税務リスクを抑える（交際費認定・給与課税の回避）



社員側の理由（社員を守る）

- 老後資金の柱 公的年金に「上乗せ」を作る
- 万一の離転職でも持ち運びできる制度がある（ポータビリティ）

退職給付制度の“地図”を先に持つ

選択肢の全体像を把握する

OPTION A

退職一時金

社内積立／社内規程で支給
※資金繰りリスクあり

OPTION B

企業年金（外部積立）

- 確定給付企業年金（DB）
- 確定拠出年金（DC：企業型）

OPTION C

中退共

中小企業退職金共済
（外部積立の定番）

OPTION D

iDeCo+

中小事業主掛金納付
（個人型iDeCoに事業主が上乗せ）

研修ポイント

- 💡 「会社負担（将来の追加負担）」と「社員の安心」をどこでバランスさせるかが軸
- 💡 “制度を決めて終わり”ではなく、運用ルール（規程・周知・税務処理）までが制度

企業型DC（確定拠出年金）：会社は掛金、成果は運用次第

拠出額が確定、給付額は運用結果による

制度の要点

- ≫ 拠出された掛金と運用益の合計で将来の給付額が決まる年金制度
- ≫ 企業が掛金を拠出（企業型DC）
- ≫ 加入者が商品選択するため、企業側に投資教育の観点も重要

メリット（会社）

将来給付額を約束しないため、
積立不足による追加負担の性格が小さい

メリット（社員）

自分の運用で増減、資産形成の可視化
万一の離転職でも持ち運び（ポータビリティ）



注意点：運用成果は社員側の選択に左右される
→ **教育・商品設計・コミュニケーションが肝**

DB（確定給付企業年金）：社員の受取額を“約束”する仕組み

給付設計を先に定める制度

制度の要点

確定給付企業年金法に基づく制度。

給付設計（受取額の算定ルール）を先に定め、企業が資産管理・運用等を行う枠組み。

中退共（中小企業退職金共済）

中小企業向け“外部積立”の定番



全額事業主負担

掛金は事業主が全額負担。
従業員の負担はありません。



全額損金算入

掛金は税法上、
全額損金（法人）または必要経費（個人）に算
入可能。



国の助成あり

新規加入時などに掛金の一部を国が助成。
（条件・上限あり）

向いているケース

- ✓ 退職金制度が
未整備の中小企業
- ✓ 社内での積立管理が
難しい会社
- ✓ 採用・定着のために
“型”を早く作りたい

iDeCo+（中小事業主掛金納付）

個人型iDeCoに会社が上乗せ：企業年金がない中小企業の選択肢

制度の位置づけ

企業年金を実施していない一定の中小企業で、
iDeCo加入従業員に対し事業主が掛金を上乗せできる制度



対象

企業年金を実施していない
従業員規模要件等を満たす
中小企業



掛金

事業主掛金 + 加入者掛金
の合計に範囲（上限等）あり



税務

事業主掛金：損金算入
加入者掛金：所得控除

向いているケース

企業年金（DC/DB）導入はハードルが高いが、
福利厚生として「老後資金の上乗せ」を示したい会社

退職金の税金：社員が受け取るときの“基本計算”

退職所得の優遇措置を理解する

退職所得の金額（課税対象）

$$（収入金額 - 退職所得控除額） \times 1/2$$

※役員等の勤続年数5年以下の場合など、一部例外あり

退職所得控除額の計算（勤続年数 = A）

勤続 20年以下

$$40万円 \times A \text{ (最低80万円)}$$

勤続 20年超

$$800万円 + 70万円 \times (A - 20年)$$

研修ポイント

- ✓ “退職金は税負担が軽くなる仕組みがある”ことを、制度説明として正確に伝える
- ✓ 具体計算は必ず国税庁の算式に沿って案内する

福利厚生費の基本：交際費との区分（税務の核心）

「誰のため」が判断の分かれ目

交際費等

得意先等への接待・贈答等の費用。

（原則として損金算入に制限あり）

福利厚生費

専ら従業員の慰安のために行われる運動会・旅行等。

（社内行事の飲食、慶弔見舞金など）

✓ 福利厚生として認められる3つの要件

01

対象が従業員

02

おおむね一律

03

社会通念上相当

旅行・研修旅行：福利厚生か、給与課税か（判断の考え方）

実態に応じた判定が必要

国税庁の整理

従業員のレクリエーション旅行／研修旅行で、会社負担分が給与課税になるかは「旅行内容を総合的に勘案して判定」されます。

給与課税リスク高

- ⚠ 「研修」の名目だが、**実態は観光中心**
- ⚠ 参加が任意（自由参加）
- ⚠ 特定の役員・社員のみが対象
- ⚠ 不参加者に金銭を支給している

福利厚生（非課税）

- ✓ 旅行期間が4泊5日以内（海外は現地滞在日数）
- ✓ 参加者が全従業員の50%以上
- ✓ 会社行事として強制力がある
- ✓ 社会通念上、一般的な費用額である

現場の運用 事前に「目的・日程・参加基準・費用負担」のルールを整える

福利厚生メニュー例：制度×運用で“守り”を作る

実務で使われる主な福利厚生

≡ よく使われる福利厚生



慶弔見舞金

結婚祝、出産祝、香典、病気見舞い等
(一定基準に従うもの)



社内行事の飲食

おおむね一律・社内での実施
(忘年会、歓送迎会など)



退職金制度

中退共 / DC / DB / iDeCo+
(将来への備え)

🛡️ 運用の要点（税務・労務）



規程化

「誰に」「いくら」「どの条件で」を
明文化しておく。



証跡の保存

案内文、参加者リスト、支給基準、領収書など
「実態」を証明する書類を残す。



社員向け説明

制度の目的（慰安・生活安定・老後資金）を
伝え、納得感を醸成する。

まとめ：会社と社員を守る“設計手順”

実践のための3ステップ

01 現状把握

退職金制度の有無を確認。

制度なし／社内積立のみ／外部積立あり（DC/DB/中退共/iDeCo+）

02 制度選択（簡易目安）

まず形を作る：中退共／iDeCo+

人材戦略と一体：企業型DC／DB

（運用設計・教育・ガバナンスが重要）

03 規程と税務運用

福利厚生費：国税庁の考え方に沿って、

対象・基準・相当性を整える。

引用元：厚生労働省（企業年金・DC・DB・iDeCo+・中退共）、国税庁（福利厚生費・旅行、退職所得）

最後に

“制度”は、
会社の信用と
社員の安心を
同時に作るインフラ。

小さく始めて（中退共／iDeCo+）
必要に応じて拡張するのが現実的です。