

# 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

- » 拠出された掛け金と運用益の合計で将来の給付額が決まる年金制度
- » 企業が掛け金を拠出（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）

$$( \text{収入金額} - \text{退職所得控除額} ) \times 1/2$$

※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 × A** (最低80万円)

勤続 20年超

**800万円 + 70万円 × (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

### 三 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+）

最後に

## 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）

“制度”は、  
会社の信用と  
社員の安心を  
同時に作るインフラ。

## 03 規程と税務運用

福利厚生費：国税庁の考え方沿って、  
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）

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。