

モデル退職金規程について

一般に、『退職金』には、以下のような意義があると考えられます。

- (1) 在職中の功労報奨　：長期間の労働、在籍中の貢献の労をねぎらうため
- (2) 退職後の生活保障　：企業が社会的な責任として、退職後の生活の糧の一部を負担するため
- (3) 賃金の後払い　　：在職中に支給すべき賃金の一部を退職時にまとめて支払うため

昨今、業績回復がままならず、賃金支払い能力の低下により、非正規雇用者の比率を高める方向での経営改善を図る中で、退職金制度の廃止や見直しを行う企業があります。

しかしながら、その一方で、金額は別として、従業員の定着につながる人事政策として、退職金制度を堅持している企業もあります。

仙台商工会議所では、退職金制度に一定の意義を認め、かつ、制度維持のための負担コストとリスクが少ない方式を求める経営者の皆さんに、『中小企業向け退職金共済制度』を用いた退職金制度をご提案しています。この制度の特長は以下の通りです。

- ・ 「外部積み立て方式」によるため、退職金原資の確保という点でのリスクが少ない
- ・ 個人別に積立額（掛金額）を設定でき、途中増減もできるため（ただし、減額は本人の同意が必要）、在職中の企業への貢献度に応じた退職金額の支給が可能
- ・ 将来の退職金額の概算が可能なため、従業員から見た安心感という点でもメリットがある
- ・

退職金規程 (中退共による掛金額変動型の例)

(適用範囲)

第1条 この規程は従業員の退職金について定めたものである。

- 2 この規程による退職金制度は、会社に雇用され勤務する正社員に適用する。パートタイマー、嘱託など、就業形態が特殊な者についてはこの限りではない。

(受給者)

第2条 この規程による退職金は従業員が退職した場合に、その者（死亡による退職の場合はその遺族）に支給する。

- 2 前項の遺族は、中小企業退職金共済法第14条に規定される順位に従って支給する。

(退職金の構成)

第3条 退職金の構成は以下の各号のとおりとする。

- ①基本退職金
- ②特別功労金

(基本退職金)

第4条 基本退職金の支給は、会社が各従業員について勤労者退職金共済機構（以下「機構」という）との間に、退職金共済契約を締結することによって行うものとする。

- 2 退職金共済契約の掛金月額 は各人の役職位に応じて変動するものとし、役職位ごとの掛金月額は別表のとおりとする。
- 3 新規に雇い入れた従業員については雇い入れより1年を経過した月の翌月に、機構と退職金共済契約を締結する。
- 4 就業規則に定める休職期間中については、掛金の支払を行わない。
- 5 基本退職金の支給額は、その掛金月額と掛金納付月数に応じ、中小企業退職金共済法に定められた額とする。

(特別功労金)

第5条 在職中、特に功労のあった者に対しては、特別功労金を支給することがある。

(退職金の受給)

第6条 基本退職金は、従業員（従業員が死亡したときは遺族）に交付する退職金共済手帳により、機構から支給を受けるものとする。

- 2 従業員が退職または死亡したときは、やむを得ない理由がある場合を除き、本人または遺族が遅滞なく退職金を請求できるよう、速やかに退職金共済手帳を本人または遺族に交付する。
- 3 特別功労金は、退職の日から原則として3ヶ月以内に、本人もしくは遺族に支給する。

(役員に選任された場合)

第7条 従業員が役員（兼務役員は除く）に選任された場合は、選任の日付をもって退職とし、退職金を支給する。

(改定)

第8条 この規程は、会社の経営状況および社会情勢の変化等により必要と認めたときは、支給条件・支給水準を見直すことがある。

附 則

本規程は、平成 年 月 日より施行する。

別表

役職	掛金月額	役職	掛金月額	役職	掛金月額
部長	円	次長	円	課長	円
係長	円	主任	円	一般	円