

医業経営情報

NO. 12

今回のテーマ：ポイント制退職金の概要

多くの病医院では「基本給×勤続年数×支給率」といった方法により退職金を計算していると思います。この方法では退職金支給額は二次曲線的に増える事になるため（詳細は下記で説明します）、職員の退職時に予想以上の金額になったりします。

職員数が多い病院では、その負担を退職時から毎期に振り分ける為に適格退職年金制度を利用してきましたが、この制度自体平成24年3月には無くなるため、他の制度への移行を考えなければいけません。そして他の制度への移行の時に問題になるのが現在の退職金規程です。

もし現在の退職金規程を維持しながら他の制度へ移行した場合、毎月の掛金が倍近くになる病院が多く出てくると思います。

そのため最近中小企業で適格退職年金制度から他の制度へ移行した例を見ると、多くは退職金規程を見直して退職金支給額の切り下げをしています。

また、適格退職年金制度に入っていない病医院でも経営安定化のため退職金規程の見直しを行っている所が多いようです。

そこで退職金規程見直しの必要性を考えて頂くために、まず現在の退職金規程の問題点から説明いたします。

I 現在の退職金規程の問題点

現在ほとんどの企業が採用している「基本給×勤続年数×支給率」という方法による退職金規程には2つの問題点があると思います。

①退職金支給額が二次曲線的に増えるという点

この事についてはグラフで説明します。

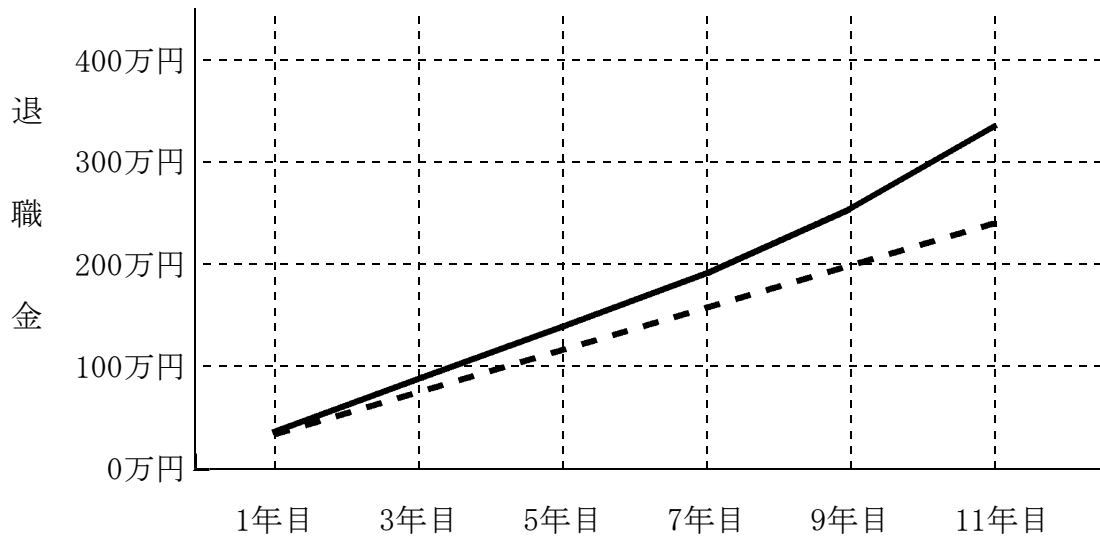
――グラフの計算条件――

A ―――― のラインの計算方法「基本給×勤続年数×支給率」

B ----- のラインの計算方法「初任給×勤続年数×支給率」

基本給は1年目が20万円でその後毎年1万円づつ上がり、退職した時の基本給は30万円（11年勤務）とし、支給率は1.0とします。

退職金給付額の推移グラフ



Aは計算の元になる基本給が上がるのに対して、Bはずっと一定です（初任給としたのはわかりやすくするためです）。つまりAは退職金が増加する事由が基本給と勤続年数と二つあるのに対して、Bは勤続年数だけです。そのためAの場合には退職金が二次曲線的に増えると言われていました。

さらにAの場合には毎年基本給が昇給する分だけ多く積み立てていかないと退職時に不足が生じると考えられるため、適格退職年金での掛金の算出方法も予定利率の他に昇給率や脱退率・加入率など様々な要素を考慮し計算するので、非常に複雑な計算をしています。

②基本給が退職金の計算基礎となっている点

もうひとつ現在の退職金規程で問題となるのが、**基本給を上げられない**という事です。「基本給を上げる＝退職金が増える」という事になるため、どうしても基本給を低く抑えていると思いますが、職員の方としては毎年基本給が上がるのと上がらないのでは気持ちの上で大きな違いが生じるように思います。中にはやむを得ず調整手当等を上げている病医院もあるようですが、職員の方としてやはり基本給が上がった方が「正當に評価された」という気持ちになれるようです。

II ポイント制退職金の説明

病医院の利益が毎年増え続けていくのであれば、基本給も毎年上げられますし、退職金が多くなっても問題ないかもしれません。ただ現在の病医院を取り巻く環境は厳しくなっていますからそうはいかないでしょう。

その対策として「ポイント制退職金」の導入があります。

①ポイント制退職金のポイントとその計算方法

ポイント制退職金では職員に対して年間で与えるポイント数を決めます。ポイントにはいろいろなバリエーションがありますが、最もシンプルなもの下記のようになります。

一般職員の年間ポイント……10ポイント
主任クラスの年間ポイント……15ポイント
部・課長クラスの年間ポイント……20ポイント

次にポイント単価を決めますが、1万円としている所が多いようです。

では、実際に計算してみましょう。計算方法は「累計ポイント×単価」です。Cという職員が退職しました。Cは入社してから6年後に主任に昇格し、その後5年で退職しました。

まず累計ポイントを計算すると、60ポイント+75ポイントで135ポイントになります。

一般職員として10ポイント×6年間	= 60ポイント
主任として15ポイント×5年間	= 75ポイント

単価は1万円ですから135ポイント×1万円=135万円がCの退職金となる訳です。

②ポイント制退職金のメリット

①：在職期間中の貢献度に応じた退職金を支給できる

現在の退職金規程では、退職前の基本給に勤務年数などを掛けますので、退職する前に給料が上がれば退職金が多くなります。つまり何年間も一般職員だったが退職直前に昇格し主任となれた人と、ずっと以前から主任として働いていた人でも、勤続年数が同じであれば退職金も同じです。

ポイント制退職金の場合には、一般職員の期間に応じたポイントと主任の期間に応じたポイントで計算しますので、同じ勤続年数でも退職金は異なってきます。ですから貢献度に応じた退職金を支給できる訳です。

②：基本給の多寡による退職金の増減が無くなる

ポイント制退職金では「在職期間中の累積ポイント×単価」で退職金を計算しますので、基本給は関係ありません。今までは給料と退職金には関係がありましたが、切り離して計算する事が出来ます。また、単価は定額ですから計算も簡単です。

③：毎期ごとに退職金支給額が確定する

ポイント制退職金の場合、職員に与える年間ポイントを決めますので、毎期ごとに病医院全体の累計ポイントが確定します。累計ポイントさえ確定すれば後は単価を掛けるだけで、その時点での退職金支給額が確定しますので経営計画が立てやすいと言

えます。ちなみに現在の退職金規程でも毎期ごとに退職金支給額がわかっている事になってはいますが、厳格には違います。何故なら退職時の基本給が確定しない限り退職金支給額は確定しないからです。

Ⅲ まとめ

ポイント制退職金の魅力的な所は、毎期ごとに退職金支給額が確定する事や、ポイントを調整する、又はポイントのバリエーションを組み合わせる事で病医院が理想とする退職金設計をしやすい事だと思います。

Ⅲの所でも書きましたがポイント制退職金はバリエーションが豊富ですので役職別ポイント以外にも、勤続ポイント・職能別ポイント・人事評価ポイントなどを組み合わせる事も出来ます。

是非、退職金制度を見直そうと思われている病医院でご参考にして頂けたらと思います。

平成15年8月27日

西岡秀樹税理士事務所

<http://www013.upp.so-net.ne.jp/nishioka/>

文責 西岡秀樹