

退職金 「年金」 60歳の決断

一時金なら所得控除で「無税、恩恵、年金タイプなら運用増も

でもらうか 「一時金」か

7割超が「一時金と年金を併用」していて、約1割が「年金のみ」と答えた。実際、併用型の退職金は、「一時金と二つ」の年金制度を組み合わせて構成されているケースが多い。二つの年金制度とは、「確定給付企業年金(DB)」と「確定拠出年金(DC)」だ。DBは、もらえる年金額があらかじめ決まっています。その年金額がもらえるように会社が退職金を運用してくれる制度だ。運用がうまくいかなかった場合、会社が穴埋めしなければならぬ。一方のDCは、会社が掛け金を出すものの、運用の責任は社員本人。運用したいので、老後に受け取る年金額が違ってくる。DBのほうが会社の責任が重いこともあり、最近ではDCへ移行する企業も目立つ。ソニーも国内の中堅以上の社員はDB

「一時金が年金か」。60歳定年を迎え、退職金の受け取り方法で悩む社員が増えている。一時金はまとまった大金がすぐに入り、年金は会社が運用してお金を増やしてくれる利点がある。どちらも魅力的だが、どう考えればいいのか。選ぶ際のポイントを見てみよう。

「60歳の定年直前の人が、退職金に関して相談するケースが増えています。それも、どれもこれも質問が同じなんです」

こう話すのは、老後資金に詳しい社会保険労務士でファイナンシャルプランナー(FP)の澤木明氏だ。澤木氏は20年近くこの年代の社員に向けた「ライフプランセミナー」の講師を務めている。

同じ質問とは、スバリこうだ。

「もうすぐ会社から退職金が出ます。年金としてもらうか、それとも一時金で受け取るのか、どちらが得ですか」

コロナ禍で先行き不透明な業界も相次ぐ。年金として「分割」でもらう

場合の不安が相談の出発点になっているという。

「年金は長い間かけて受給しますからね。『会社の将来が見通せない。つ

ぶれたら年金をもらえなくなるのか』などと聞いてくるんです(澤木氏)

退職金といえば、すぐ「大金がドンと出る」と思いがちだが、一部や全部を「年金化」している企業も少なくない。中堅以上の企業を対象とした経団連の実態調査(2018年9月度)によると

「退職所得控除」は強力!

①長く勤めるほど控除額が増える

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	40万円×勤続年数(60万円より少ない時は80万円)
20年超	800万円+70万円×(勤続年数-20年)

*勤続1年未満の勤続は1年に切り上げる

例：勤続20年超の社員の場合

$$800万円+70万円×(□年-20年) = □万円 ……A$$

②控除額を引いて、さらにその半分が「課税所得」

$$(退職金 □万円 - A) × 1/2 = □万円 ……B$$

③所得税率をかけた所得税額がわかる

$$B × 5% = □万円 (Bが195万円以下の場合)$$

中心だったが昨秋、DC中心に変わった。

併用型を構成する割合は会社によってさまざまだが、「DBが5割、DC2〜3割」あたりは一時金、こんな感じを標準にしているところが多い(同)。その割合については本人が選べるケースが主流。受給期間は5〜20年のところが大半だ。

加入者はDBで940万人、DCも750万人を誇るだけに、企業年金は社員の大きな関心事だ。年金か一時金か、いったいどちらでもらうのが得なのか。「一時金の強い味方は税制」と強調するのは、FPの山中伸枝氏だ。

「退職所得控除」という制度を使えば、多くは無税で退職金全額をキャッシュで受け取ることができてしまうんです」

18分の図を見てほしい。勤続20年までは1年で40万円、それを超すと1年で70万円が所得控除の対象として積み上がっていく。勤続年数が長いほど控除金額は多くなり、まさに今の「退職世代」の多くが体験してきた「終身雇用」にピッタリの制度だ。

ちなみに大卒社員で38年勤続とすると、「2060万円」(800万円+70万円×18年)を所得控除として退職金から差し引くことができる。つ

確定給付企業年金(DB)の予定利率の分布(2018年度末)

予定利率(%以上~%未満)	企業年金数
~0.5	4
0.5~1.0	8
1.0~1.5	52
1.5~2.0	105
2.0~2.5	293
2.5~3.0	398
3.0~3.5	112
3.5~4.0	27
4.0~4.5	6
4.5~	7
合計	1012
単純平均	2.27%

*企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」(令和元年年度版)の資料をもとに作成

まり、退職金がこの金額以下なら税金はかからない。しかも、これを超えても、課税されるのは超えた金額の半分だ。

「こんなに優遇されている税制は珍しい。まずは、この制度をきっちり使い切ることで退職金戦略の基本になると思います」

(山中氏)

一方、年金の強みは「運用」だろう。先述したように、年金制度のうちDBは会社が運用してくれる。しかも退職金に占めるシェアが高い。

「この超低金利の中、運用利率(企業年金では予定利率)がいんです」

(先の澤木氏)

19頁の表は、企業年金連合会の「企業年金に関する基礎資料」から引用したDBの予定利率の分布表だ。2%未満のところは2割弱あるものの、約7割が2%台に集中している。3%以上の企業年金も15%程度ある。

「要するに退職金が増えていくんです。例えば、一時金で800万円もらえる場合、同じ800万円を予定利率2.2%のDBに預けると、年間50万円の年金を20年間受け取れる。一時金より総額で200万円も多くなる計算で、そんなに増える金融商品はどこにもありません」(同)

一時金有利だが使い切る恐れも

お金が増えるのはいいことだ。しかし半面、年金で毎年収入を得ると、税金(所得税・住民税)や社会保険料(健康保険、介護保険)の負担が増す。税制面で「公的年金等控除」があるものの、65歳未満が60万円、65歳以上110万円とそれほど大きな額ではない。65歳から公的年金を受け取り始めると、収入がさらに増えて負担増の金額もふく

らむ。結局、すべてを加味するとどうなるのか。大手流通業で企業年金を長年担当したクオリアライフデザイン研究所の岡田晃明主席研究員に、勤続38年の60歳社員が2千万円の退職金を受け取る場合の収支決算(単身で都内在住、手取りペーシ)を試算してもらった。21頁の図をご覧ください。

全額一時金でもらう場合は、退職所得控除が多くなって無税だった。つまり、2千万円を丸々受け取れる。これを全額年金に回し、10年で受け取る場合はどうか。企業年金だけで見ると、年金給付利率(以下、利率)が2.5%だと年金のほうが有利だが、2%以下の総手取り額は一時金を下回った。公的年金の受給分を加えると、利率2.5%でも56万円、2%だと98万円、年金の

手取りが一時金を下回ってしまう。数字だけを見ると一時金の方が有利な結果だ。ならば即、「退職金は一時金でもらうべし」になりそうだが、そんなに簡単なものでもないようだ。岡田主席研究員が問題提起する。「現金を持っていると、何があるかわかりません。『タンス預金』をしていて火事で燃えてしまうかもしれませんし、高齢者を狙った詐欺に遭つてお金を奪われてしまつて可能性も。一方、定期的に年金で受け取る場合は、そんな心配はありません。例えば、利率2.5%で下回る分の56万円をどう見るかです。10年でこの金額。お金がなくならない月5千円程度の『安心料』と考えることはできないでしょうか」確かに専門家には、人間の「業」を理由に一時金での受け取りを疑問視

する声がある。先の澤木氏が、「孫に大盤振る舞いをしつてしまつたり、金融機関の誘いに乗つてリスクの高い投資をして、短期間に多額の損失を出したりする人が散見されます。一度に大金を手にする、人間、気が大きくなつてしまうのでしょうか」と言えば、企業年金に詳しいFPの山崎俊輔氏も、「企業年金の役員として自分の会社の社員に退職金の使い方を指導していた人でさえ、いざ自分が退職すると1年ほどで、『一時金でもらつた分を使つちやつた』と言つていたりします。『これは特別なから』など理由をつけることで、出費を正当化しちゃうのです」よほど「マネー・リテラシー」が高い人でないと、一時金を管理するのは難しいというのだ。しかし年金にも、冒頭

退職金をどうもらう? 受給シミュレーション

大卒社員(60) 退職金額 2000万円 勤続年数 38年

全額年金コース(10年)	
年金給付利率	1.5%
年間年金額	214
総受給額	2,137
総手取り額	1,943

●65歳から公的年金(月16万円)を受給すると……

年金給付利率	2.5%
年間年金額	223
総受給額	2,229
総手取り額	2,016

現金2000万円

800万円+70万円×(38年-20年)=2060万円

2000万円<2060万円なので所得税・住民税とも無税

現金2000万円

※クオリアライフデザイン研究所の岡田晃明主席研究員の試算をもとに作成

で紹介した母体企業の先行きに對する不安がある。そこは問題はないのか。かつて日本航空(JAL)の経営破綻をめぐり、退職社員の企業年金減額が問題になった。退職者の3分の2が同意すれば減額もできるが、先の岡田主席研究員によると、それでも退職者の年金を受け取る権利は強く保護されているという。「母体企業が破綻してしまつても、規約で定めた給付を受ける権利は法律で保護されています。減額はもちろん一時金で清算するとしても、受

給者の同意が必要です。受給権が強力に保護されていることがDBの特徴なんです。ただし、JALのような経営危機にならない限り、退職者の企業年金に手をつける企業は少なそうだ。社員全体をDCに移行したソニーも、退職者に対してはDBでの年金支給を続けている。どんな老後かで受給法が変わる。もちろん、一時金で受け取るのが悪いわけではない。「最後は一人ひとりのライフプランによる、とし自分へのご義理に別荘生活をしたと思う人は、堂々と一時金をもらつて別荘を買えばいい」と先の澤木氏。岡田主席研究員も「自分自身の退職金を全額、年金受け取りにしたかたのですが、定

年を機に借金を返済したほうが人生全体にはプラスになると思ひ、半額を一時金で受け取りました」と打ち明ける。仕組みを知れば知るほど極ましくなるが、人生いろいろ、まさに個人の事情もそれぞれ。結局は自分が老後に何をしたいか、どんな生活を送りたいかを考えてから、受け取り方法を決めるのが「王道」なのである。もつとも、受け取り方法で悩むなどというのは、まだ思われているのかもしれない。運用環境の悪化で、これからのDBは運営がさらに苦しくなりそうだからだ。第一生命は10月、DB向けの企業年金保険の予定利率1.25%を、来年秋から0.25%へ引き下げると発表した。先の山崎氏が言う。「これはDBにとっては銀行の定期預金に相当する商品。ノーリスクで利

回りが得られていたのにそれがドンと下がる。おそらく他社も追随するでしょう。中小企業のDBが、生保のこの種の保険で多くを運用しており、短期的にはそこに影響が表れる可能性がある。大企業のDBはどうか。「運用割合は低いものもの引き下げは痛手です。すぐには影響はないが、3〜5年後ぐらいに、このことを理由の一つに給付引き下げを打ち出す企業が出てくるかもしれません」。前述したように、いったん受給権を得てしまえば強いが、社員でいる間に会社の制度変更があれば従うほかない。企業年金では「60歳定年」が「逃げ切り」のメルクマールになるのかもしれない。本誌・首藤由之

★年金に関するお悩みを、意見などがあつたら、小誌編集部まで情報をお寄せください。