

企業ベネフィット戦略

HCアセットマネジメント株式会社

金融商品取引業者
加入協会

関東財務局長（金商）第430号
一般社団法人日本投資顧問業協会
一般社団法人投資信託協会

<https://www.fromhc.com>

2025.4.22

人+産業金融=成長
成長を支える投資の原点へ



概要

給与の後払いの経済的意味

もともと、企業年金制度は、退職金制度の年金化という側面を強くもって始まった制度である。退職金とは払うべきものを繰り越している点で従業員からの借り入れと同義。企業年金の外部積立は、債務の事実上の期前弁済という会計的意味を持つ。

給与の後払いの人事政策的意味

給与の後払いは、経済的意味のほかに、極めて重要な本来の人事政策的な意味を持つ。退職金の設計は勤務期間が長いほど支給額が上昇するため、長期勤続奨励となり、人材の引き留めに繋がる。勤務年数が短く、人材が十分な貢献をもたらさない間は報酬が実績を上回るため、その差の累積額は、企業からすれば先払いとしての債権、雇われている人材からすれば、債務となる。一方、報酬と貢献が均衡した後では、貢献を下回る報酬によって、それに先行する先払い報酬を回収する。雇われている人材には、貢献が報酬を上回り始めた段階において、将来の退職金の期待値が急激に高まることで、引き続き会社にとどまるインセンティブがはたらく。

ベネフィットとしての退職金(年金)の機能

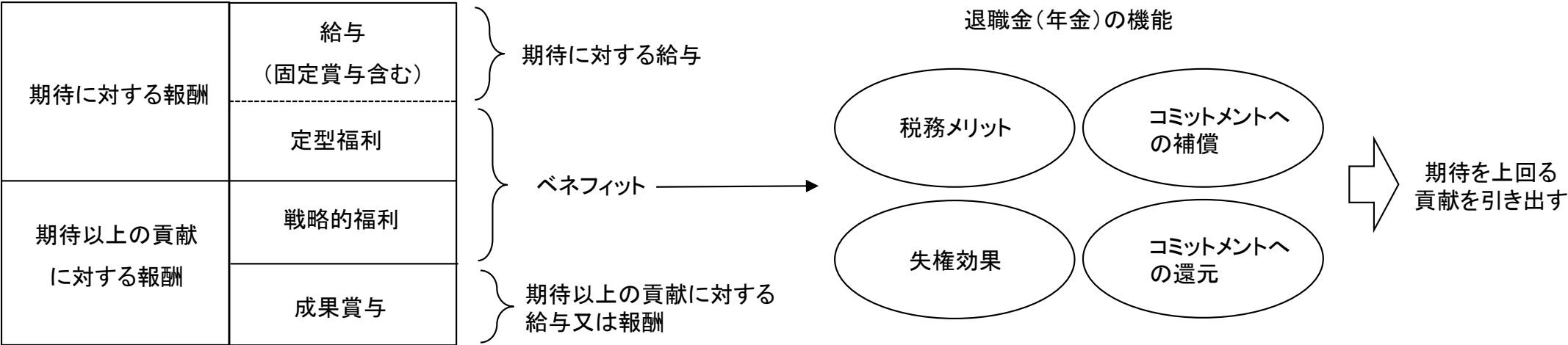
期待に対する報酬が給与であり、期待以上の貢献を引き出し、それに対する報酬が、ベネフィットである。人材のRetain及び持続的な貢献を促す様々な機能がベネフィットにはあり、柔軟性のある形態を各企業が模索する必要がある。例えば、適切な退職金(年金)制度は、従業員のフィナンシャルウェルビーイングの向上に寄与し、企業にとっては優秀な人材の採用や確保、従業員のエンゲージメントの向上から企業価値の向上を期待できる。ベネフィットの効用を最大限に高めるためには、各従業員がベネフィットを理解している必要があり、企業年金改革では制度、運用内容だけでなく、どのように従業員に開示し、認識させるかの改革も重要となる。

熟練による人的資本の形成

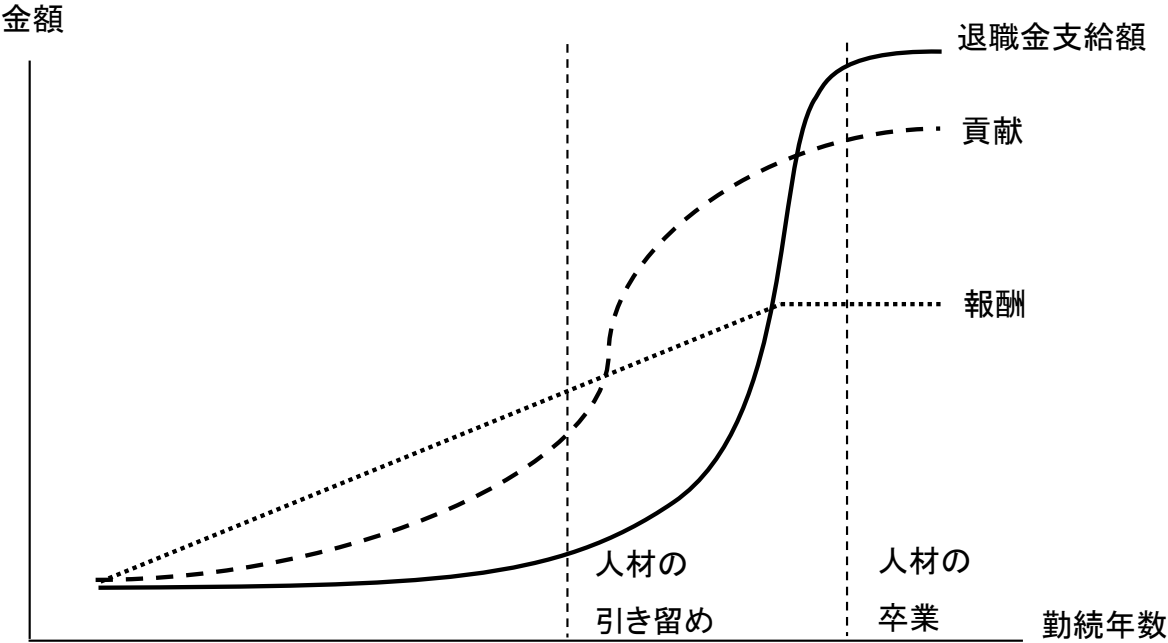
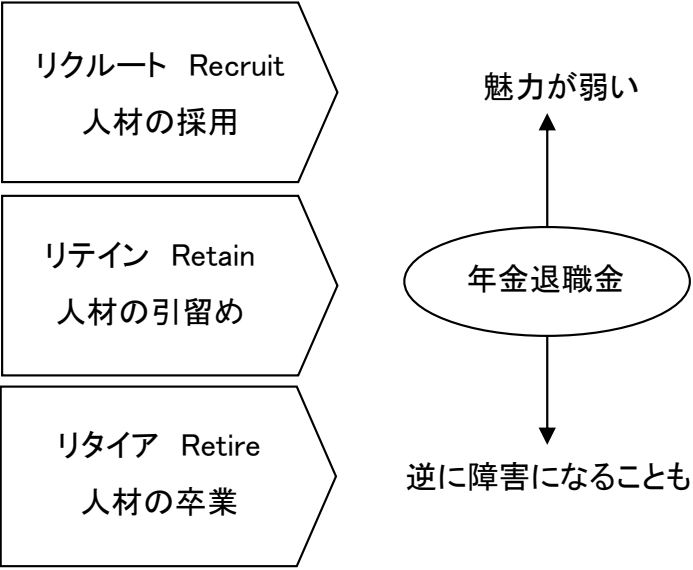
手作業や人間の判断に依存する度合いが高いときや、企業固有の製品とサービスの質が企業に固有の人材によってのみ担われるのならば、長期勤続が雇用の質の上昇において重要となる。長期債務である退職給付債務は熟練によって生産性の向上した人材に長期勤続を促し、引き留めるとき、人的資本として資本化する。

用語集もご参照ください <https://www.fromhc.com/glossary/>

ベネフィットとしての退職金(年金)の機能

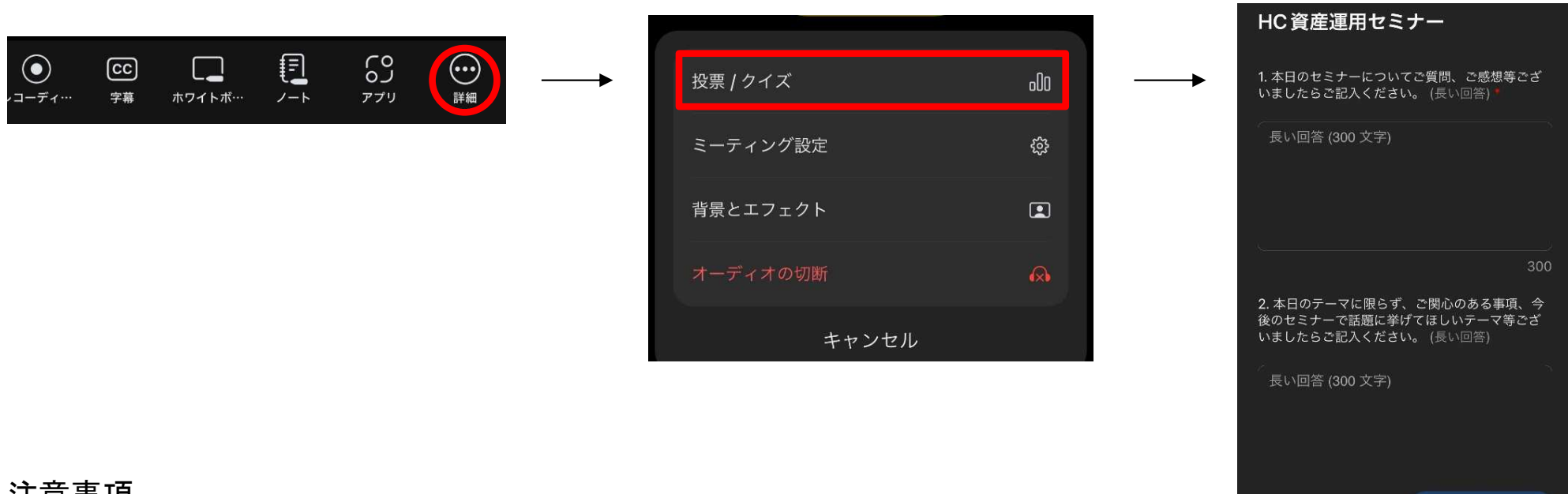


人事政策の三つの「R」



講演後アンケート/注意事項

今後の運営に活かしたく、ご質問やご意見、ご感想、ご興味あるテーマなどを承っておりますので、ご自由にご意見をお寄せください。
回答方法: 各セミナー講演途上でZoom上で配信します。配信後は一度閉じた場合でも、以下の通り詳細から再表示できます。



注意事項

- 本セミナーは、資本市場における種々の投資対象や投資に関する概念等について解説・検討を行うものであり、当社が行う金融商品取引業の内容に関する情報提供及び関連する特定の金融商品等の勧誘を行うものではありません。
- 本資料中のいかなる内容も将来の投資成果及び将来の市況環境の変動等を保証するものではありません。
- 本資料の著作権その他知的財産権は当社に帰属し、当社の事前の許可なく、本資料を第三者に交付することや記載された内容を転用することは固く禁じます。