

# 定年後再雇用時の 退職金決定ノウハウ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

## 定年後再雇用における退職金の支給パターンと特徴

### ■ 支給タイミングの2大パターン

定年後に再雇用する場合、退職金の支払時期は大きく分けて以下の2通りがあります。

パターン	支給時期	算出の基礎
定年時精算型	60歳等の定年到達時	定年前の勤続年数・給与
再雇用終了型	再雇用期間の終了時	全期間の勤続年数・給与

### ■ 各パターンの決定ノウハウ

#### ・定年時精算型（一般的）：

雇用契約が一度終了するため、勤続年数をリセットし、定年前の条件で確定させます。  
再雇用後は退職金の支払いがない新たな契約（非正規雇用）として切り離すことで、管理が明確になります。

#### ・再雇用終了型：

再雇用期間も勤続年数に合算します。受給額が増える可能性がある一方、給与水準が下がると退職金額が連動して減少するリスクがあるため、規定の確認が重要です。再雇用前後の期間で退職金を区分計算するなど、トラブルのない制度設計をしましょう。

#### ・定年延長の場合：

契約が継続するため、原則として途中支給は行わず、延長後の退職時に一括支給となります。

## 再雇用時の税務・労務リスクを回避する実務ポイント

### ■ 税務・社会保険上の取扱い

退職金を「退職所得」として認められ、税制メリット（退職所得控除等）を享受するためには、以下の実務対応が不可欠です。

項目	内容	メリット・注意点
税務区分	退職所得として扱う	退職所得控除適用により税負担が大幅軽減
契約管理	再雇用契約と明確に分離	曖昧だと「給与」とみなされるリスク
社会保険	退職金は保険料対象外	一時金のため。ただし再雇用後の給与は発生
損金算入	支給年度に損金処理	支払時期が法人税に影響する

## ■ トラブルを防ぐ制度設計のノウハウ

### 1. 就業規則・退職金規程の明文化：

「定年時に支給し再雇用後は支給しない」のか「再雇用分も別途支給する」のか、条文として明確に記載し、支給条件や対象範囲を確定させます。

### 2. 再雇用条件の具体化：

適用年齢、雇用形態、給与体系、勤務時間を個別に契約書で定め、曖昧さを排除します。

### 3. 周知と合意の徹底：

制度変更時は労働者代表との協議を行い、説明会や書面を通じて従業員へ周知し、正しい理解を得ることが信頼構築につながります。