

クリニック経営に役立つミニコラム ①

コロナによりクリニックの経営環境は大きく変わったのではないのでしょうか？

開業医の奥様のための勉強会「**医ッ歩一步の会**」を主宰するよこやま内科小児科クリニック理事の横山様に、「**職員の退職金について**」を伺いました。



横山実代様 プロフィール
よこやま内科小児科クリニック理事
ジャパンウーマンソサイエティ代表
<https://jwsociety.jp/keieikouza.html>

移転開業して18年。経営難だった2代目ドクターを支え地域になくてはならないクリニックに。3児の母。開業医の奥様のための勉強会「**医ッ歩一步の会**」を主催、勉強会や情報交換会を多数実施。個別コンサルティングの要望も多い。

皆さんのクリニックでは職員退職金の規定は作っていますか？

先日の「**医ッ歩一步の会**」のミーティングで職員退職金が話題になりました。ある会員さんのクリニックでは5年間勤務した職員さんが退職した際に50万円の退職金を支給したそうです。

50万円が多い、少ないの議論はあると思いますが気になるのは、支給した事実が退職金規定の有無にかかわらず実績となり今後の退職者から要求されるようになることです。

このクリニックは退職金規定はないそうなのですが、仮に「退職金無し」という規定であっても裁量で支払っているとそれが実績となり払わなければならない、という見解の社労士もいます。

何となくその時のお財布の状態と文字通り気持ちで支給の有無や金額を決めていると後でトラブルになりかねませんね。

医療法人は確定拠出年金を検討してみても

当院ではそのようなトラブルを避けるため確定拠出年金（イデコの法人版ですね）を導入しています。

退職金制度というと複雑な制度設計と原資が必要と思われるかもしれませんが確定拠出年金の場合、現行の給与を退職金の前払い分と給与に分け、退職金前払い分を職員の裁量で、非課税で投資信託の積立にするか、従来通り給与として受け取るかの選択することができます。

したがってクリニック側も福利厚生費・人件費の大幅な増額なしに導入することができますし、職員も今の手取りを減らしたくない場合には前払いで受け取った分をそのまま給与として受け取ることで今の手取りを維持することができます。

60歳前に退職（転職）した場合でも、確定拠出年金口座に積立している資金は職員が次の職場や個人扱いの確定拠出年金口座に非課税で移管することができるので勤続年数が短いクリニックでも安心して導入できるのではないかと思います。

また、これは主たる目的ではありませんが、確定拠出年金に拠出する額は社会保険料の算定対象外なので、加入者数によっては社会保険料負担が少なくなることもあります。

確定拠出年金は理事も加入可能です。理事報酬の一部を退職金前払いとして積立することで結果的に理事報酬がその分減るので所得税の負担減と非課税による効率的な積立が可能です。公的年金なので上限はありますが理事の所得税のメリットも大きいですね。

企業型確定拠出年金は大企業を中心に約750万人（令和2年9月時点）もの方が加入しているそうです。クリニック（医療法人）での導入はまだ少ないようですが、検討してもよいかもしれませんね。