

1級DCプランナー/DCアドバイザー ● 宮原操子

従業員退職金プランにおける 確定拠出年金と 生命保険

確定拠出年金 (DC = Defined Contribution) が
新しい企業年金・退職金制度として創設されて6年になります。

「DCは保険の販売にはつながらない」と思って敬遠し、

DCに関する知識を曖昧にしたまま従業員の退職金プランニングをしていませんか？
不確かな知識は、保険のみならず金融商品全般の営業にとってリスクとなりかねません。

本稿では、具体的な事例に沿って、

DCの内容や税制適格退職年金 (適年) から他の制度への移行の際の注意点などを案内し、
保険商品の販売につながるDCとの新しい付き合い方を提案します。

登場
人物

川上太郎◎退職金コンサルタント。1級DCプランナー*

鈴木一郎◎生損保乗合代理店の営業パーソン

倉田正明◎従業員80名の精密機械メーカー、倉田工業の創業社長

森山哲夫◎倉田工業の総務部長。創業以来の社員で社長の片腕

町村辰也◎倉田工業の取引先である北村精密の総務課長

適格退職年金の移行先として注目を集める「確定拠出年金」

適格退職年金の積立不足問題と 企業が望む従業員の退職金プラン

退職金コンサルタントの川上は、以前、退職金制度に関するセミナーの講師を務めた際に名刺交換をした生損保代理店の鈴木さんから、次のような内容の電話を受けた。

鈴木さんが火災保険と自動車保険の法人契約を頂いている倉田工業では、従業員の退職金準備のために適格退職年金 (適年) を採用しているが、積立金不足が年々拡大し、

問題となっていた。ある日、「適年の積立不足に頭が痛い。何かいい方法がないかね」と、同社の森山総務部長から鈴木さんに相談が持ちかけられ、そこから川上に協力を依頼する電話となったのだ。

早速、鈴木さんに伴われて川上は倉田工業を訪問し、倉田社長と森山部長に面談した。

倉田●新聞に「適年はあと5年程で廃止」と書いてあった。それまでに他の制度に移さなければいけないそうだね。

森山●積立不足になっていて、どうしたらいいのか途方に暮れている。退職金の制度を取り巻く環境自体が変わってきていて何がいいのか分かりにくいね (図表1)。

川上●適格年金は、平成24年3月31日で廃止となりますので、それまでに他の制度に移す必要があります。移行について検討する前に、まずは適年の積立金が退職金規程の要支給額をどのくらいカバーしているかを検証してみましょうか。

倉田●退職金規程の要支給額？

川上●退職金規程で、今現在、自己都合で中途退職する従業員に支給する退職金額のことです。図で説明すると、こうなります (図表2)。適年をどの制度に移行するか、移行した後の制度で退職金規程のどのくらいの金額を準備するか、つまり会社は退職金制度のためにどの程度負担するかを決めるためには、自己都合退職の場合の要支給額に対する積立金の割合を把握しておくことが重要です。

倉田●なるほど。しかし、今の適年の保険料より高くな

るのは好ましくないなあ…。

森山●半年前に、適年を委託している生命保険会社から中小企業退職金共済 (中退共) と生命保険を組み合わせたプランを提案されたが、会社の負担が2倍近くになるものだったので、そのままになっている。あれでは困る。

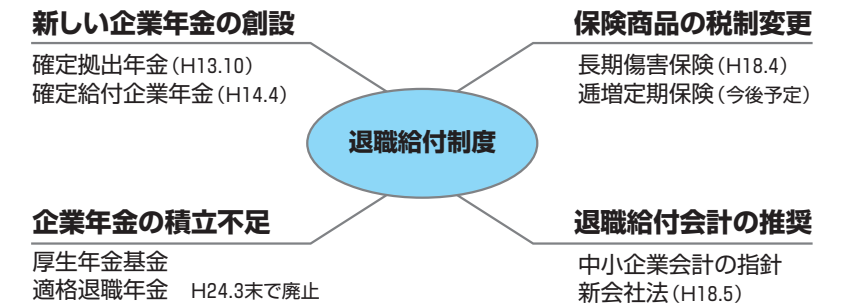
川上●まず、今の制度の初期診断をしてみます。いくつか資料をお借りしたいのですが、どうでしょうか？ 秘密保持契約書と資料のお預り証は事務所に戻り次第作成してお送りします。

川上の言葉に促されて、倉田社長は森山部長に必要書類 (P.6図表3) の準備を指示し、さらに適年の委託先の生命保険会社から提案された内容に対するセカンドオピニオンも依頼することにした。退職金制度の初期分析を行うにあたって川上は、会社のプロフィールと退職金制度に対する考えを倉田社長に尋ねた。その内容は以下の通りである。

会社は――

- ①倉田社長と森山部長ほか数名で創業し、今年で25年になる。
- ②精密機械製造で他社が真似できない独自の技術を有し、海外への輸出が好調。毎年純利益を出している。
- ③従業員は80名、平均年齢は38歳。
- ④定年退職はまだ数名しか出ていない。

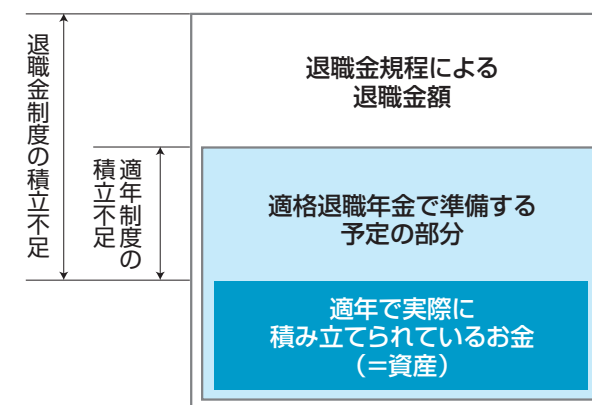
図表1 退職給付制度を取り巻く環境の変化



【適格退職年金の加入状況】

	＜平成14年3月31日＞	＜平成19年3月31日＞	＜比較増減＞
契約件数	73,582件	38,885件	△34,697件 (△47.2%)
加入者数	917万人	506万人	△411万人 (△44.8%)
資産残高	22兆7,192億円	15兆6,253億円	△7兆939億円 (△31.2%)

図表2 適年による退職金準備は深刻な積立不足に!



*退職金の一定額を適格退職年金で準備している企業は、運用環境の悪化により、積立不足に!

※DCプランナーとは、確定拠出年金をはじめとする年金制度全般の専門的知識と、投資やライフプランに関する知識を併せ持つ「企業年金総合プランナー」のこと。同資格制度には1級と2級があり、商工会議所が検定試験を実施している。これまでに約7万5,000人が受験し、約2万人 (1級2級の合計) が合格している。

図表3 必要書類(例)

①基本書類	退職金規程
	社員名簿(生年月日、入社年月日、性別、役職。できればエクセルファイルで)※
	退職者データ
	就業規則
	賞金規程
②適格退職年金	賞金データ(退職金計算の基礎になっている給与)決算書
	新企業年金保険契約協定書(契約書)
	退職年金規程
	財政再計算報告書
	決算報告書
	資産残高報告書
	運用報告書
	清算時個人別責任準備金額のデータ
	加入者・年金受給者名簿※
	基金の正式名称
③厚生年金基金	受託金融機関名
	基金だより
	厚生年金基金決算報告書
	厚生年金基金規約
	加入者別掛金状況※
④中退共・特退共	厚生年金基金再計算報告書
	被共済者名簿※
	掛金納付状況票
⑤生保・損保利用の制度	退職金試算表
	年1度送られてくる既契約一覧※
	契約している保険の約款

※の氏名は記号でも可。

現在の退職金制度は

- ①創業時に、知り合いの会社の退職金制度を参考にした。
- ②定年は60歳で定年退職金は1,000万円(60歳定年退職後には継続雇用制度を導入)、自己都合で計算すると800万円。

今後の制度としては

- ①退職金の支給水準は、現状のままにしたい。
- ②利益はその都度、賞与に反映させたい。

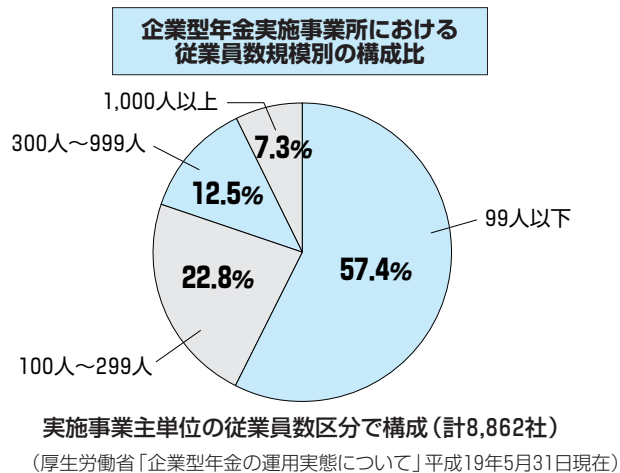
移行先候補として、DCプランと中退共+養老保険プランを比較する

2週間後、川上は代理店の鈴木さんと一緒に倉田工業を再び訪問した。川上は倉田社長と森山部長の前に資料を広げ、新しい退職金制度として確定拠出年金(DC)の提案を始めた。社長と部長の表情がみるみる曇っていく。

倉田●確定拠出年金? あれは大企業向きで、うちのような中小企業には向かないよ。

森山●自分で掛金を運用するなんて、うちの従業員には無理ですよ。

図表4 DC導入企業の8割が従業員300人未満の企業



鈴木●中退共の方がいいんじゃないですか。国の制度だから安心ですし。

予想通りの反応が全員から返ってきた。特に代理店の鈴木さんは、中退共と保険の組み合わせを期待していたのだろう。戸惑いを隠せないようだ。

川上●こちらのグラフをご覧ください。DCを利用している企業の約8割は従業員300人未満で、6割近くは従業員100人未満の会社です(図表4)。

3人が半信半疑でグラフを見ている間、川上はDCについてかいつまんで説明をした。

川上●DC制度は、平成13年10月に施行された制度で、森山部長のおっしゃるような掛金の運用を従業員自身が行う制度です。会社は給付現価としての掛金を負担することになります。誰がどの制度に加入できるか、掛金の拠出限度額はいくらまでかは、確定拠出年金法に定められています。倉田工業さまが採用される場合は、図表5(P.7)の企業型で、掛金の限度額が年額55万2,000円(月額4万6,000円)のところになります。

続けて川上は、DC企業型の仕組みについて資料(P.7図表6)を示しながら説明を行った。

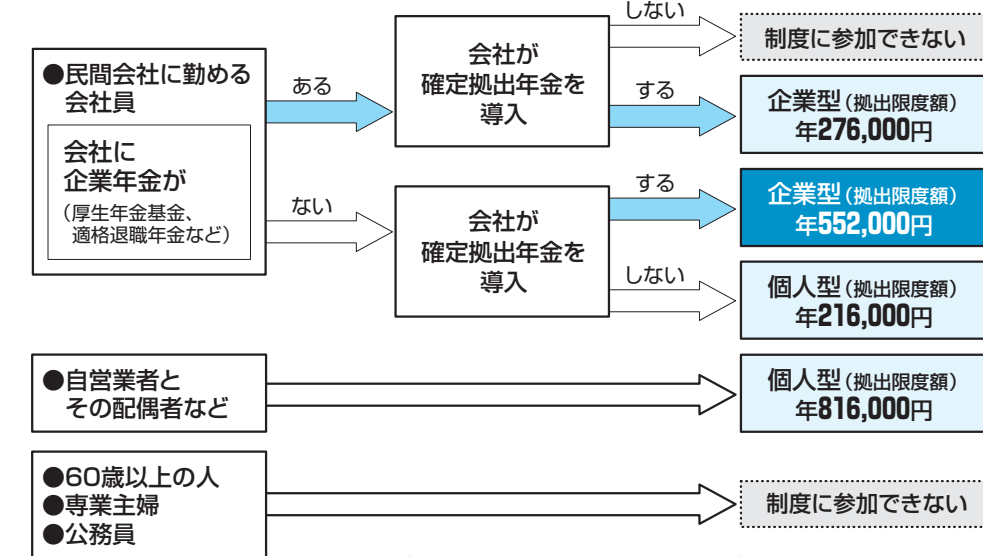
川上●DCには、企業型と個人型があります。企業型掛金は全額損金、個人型掛金は所得控除の対象です。掛金の運用中は、運用益には課税されません。お受け取りは原則60歳からで、一時金か年金でお受

け取りになります。一時金では退職所得控除、年金では公的年金等控除が適用されます。税制の優遇措置のある退職金制度です。図表6の真ん中にある運営管理機関は、銀行、信用金庫、信託銀行、生命保険会社、損害保険会社、証券会社、JAなどがなっており、企業と加入者の窓口になる役割を担

っています。鈴木さんのところの損害保険会社も運営管理機関なんですよ。

倉田社長と森山部長が、「ほう、そうなの?」という表情で、鈴木さんに目を向けると、「そういえばうちの会社はDCの運営管理機関でした」と答えた。社長と部長はとりあえず提案に耳を傾けることにした。

図表5 採用(加入)できるDC制度



*企業型掛金は損金、個人型掛金は小規模企業共済等掛金控除となります。

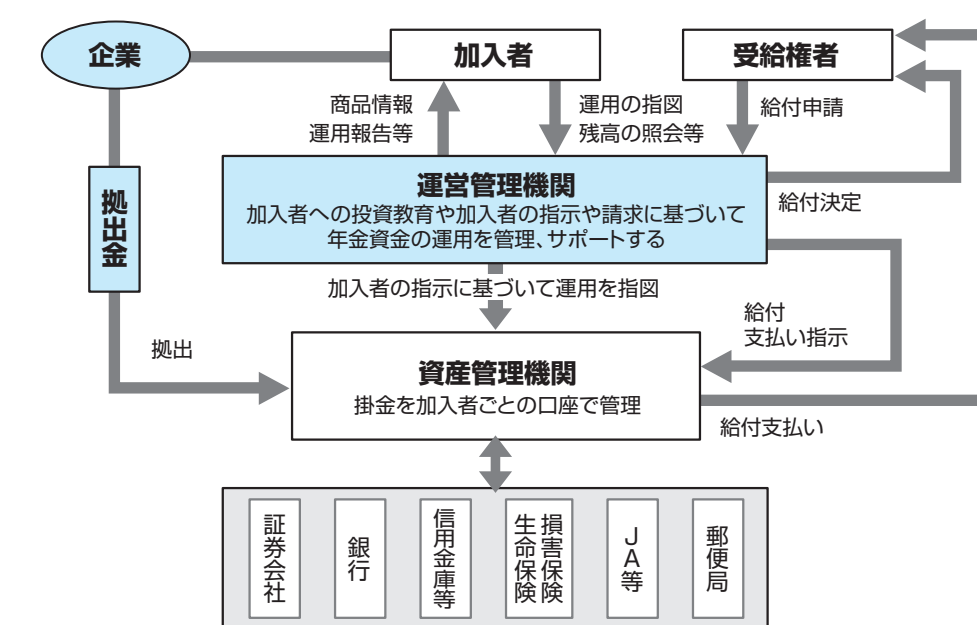
川上は、半年前に生命保険会社が提案した中退共と養老保険を組み合わせたプランと、DCのプランを比較するためのグラフを用意していた。

川上●倉田工業さまの退職金規程と給与制度を参考に、18歳入社の子員のモデル退職金を計算しました。定年退職金は1,077万円、自己都合事由による支給額は862万円になります。

DCの掛金はポイント制とし、勤続ポイント3,000円~10,000円、等級ポイント1,000円~10,000円としました。グラフから明らかなように、自己都合退職金をDCで準備できますので、掛金にムダがありません(P.8図表7)。

たしかに、図表7を見ると、自己都合退職の支給額と、DCによる想定退職金とではほぼ同じ金額で推移することが分かる。川上は次に、中退共と養

図表6 DC・企業型の仕組み



*DCの持分は信託銀行で分別管理されています。