

適年廃止まであと4年!

従業員退職金プランの見直しと生命保険

2012（平成24）年3月末で「適格退職年金制度」が廃止されます。あと4年となりましたが、他の制度に移行するにも、手続きなどの時間を考えると残された期間はわずかしかありません。しかしながら、現時点でも移行先を決めかねている企業はまだ多いようです。本特集では、適格退職年金移行のニーズ喚起、移行先として考えられる各種制度のメリット・デメリット、新制度選択のポイント、生命保険の活用法などを解説します。

*本特集の内容は、平成20年3月15日現在のものです。

富国生命保険相互会社/年金数理人●中林宏信

はじめに

適格退職年金（適年）は、企業年金の中で最も普及しており、各企業にとっても馴染み深い年金でした。しかし、企業年金に必要な受給権確保の仕組みが整備されていない

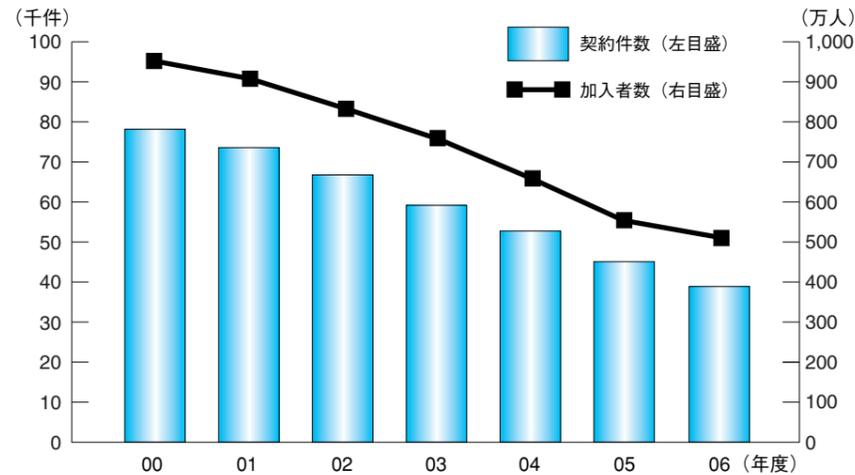
ことなどを理由に、2002（平成14）年4月に施行された確定給付企業年金法で、10年間の経過措置を設けたうえで、2012（平成24）年3月末の廃止が定められました。

現在、2002年4月から丸5年が経過したことで、折り返し点を過ぎましたが、この後の4年は長いようで実は短いのです。他の制度へ移行するには、それに係るコンサルティングや申請・事務の手続きな

ども考慮すると、1年以上の期間が必要であり、残された期間は実はわずかだと考えるべきでしょう。

2007（平成19）年3月末現在における適年の受託概況は、公表されているように3万8,885件と、いまだ膨大な数が残っています（図表1）。この機会に、適年からの移行について改めて考えてみたいと思います。

図表1 適格退職年金の契約件数と加入者数の推移



(資料) 生命保険協会、信託協会 (備考) データは年度末時点

1 適格退職年金の現状と加入者規模の推移

適格退職年金の2006（平成18）年度の減少件数は、6,205件でしたが、仮に残り5年間でこのペースで毎年減少したとしても、3万8,885件-6,205件×5年間=7,860件が廃止の期限に残ってしまうこととなります。

移行先となる確定拠出年金(Defined Contribution plan=DC)や中小企業退職金共済(中退共)の規制緩和があった2004、2005年度は件数が多かった反動から、その後の2006年度は移行の動きが鈍かったと見ることもできますが、制度の廃止と他の制度への移行が動き出した2002年4月から2007年3月までの5年間は、年平均7,000件程度のペースで減少していることから、今後は適年から他の制度への移行をより一層推進していかなければならないでしょう。

受託機関と導入企業の加入者数規模の統計も見てみましょう。例えば、2007年3月末の契約件数を受託機関別に分けると、生保が圧倒的に多く3万2,166件(82.7%)で、信託6,308件(16.2%)、JA共済連411件(1.1%)となります。

また、加入者数規模別に分けると、「100人未満」で2万7,441件(うち生保2万5,789件)、「100人以上300人未満」で7,949件(うち生保4,876件)、「300人以上500人未満」で

1,801件(うち生保815件)、「500人以上1,000人未満」で1,106件(うち生保453件)、「1,000人以上」で588件(うち生保233件)となっています(図表2)。

中小企業の適格退職年金が生保に多いのは、「生保15人以上、信託100人以上」という加入者数要件があったためですが、この「100人未満」区分の減少割合については、2002年4月から2007年3月までの5年間で51.4%と、顕著な動きを示しています。「1,000人以上」の減少割合も46.1%と、同じく顕著な動きです。とくに直近の2006年度を見てみると、「100人未満」の減少割合が最も高くなっています。

つまり、「1,000人以上」の大企業では制度移行の動きが早く、現在は落ち着きつつあるのに対し、「100人未満」の中小企業では、制度移行に加え、解約なども多く、減少が続いている傾向があるということではないでしょうか。

「100人以上1,000人未満」の企業は、それに比べ、財務上の問題をはじめ、退職金制度の中核となっている適年の移行先について慎重に検討したり、制度の法改正動向等の様子を見るなど、さまざまな理由のためにやや動きが鈍かったということでしょう。

図表2 適格退職年金の加入者規模別件数の推移

(単位: 件)

	2000年度	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度
100人未満	60,135	56,406	49,863	43,937	38,742	32,316	27,441
100人以上 300人未満	12,515	11,891	11,792	10,528	9,747	8,931	7,949
300人以上 500人未満	2,667	2,532	2,459	2,292	2,132	1,934	1,801
500人以上 1,000人未満	1,721	1,662	1,595	1,482	1,352	1,247	1,106
1,000人以上	1,110	1,091	1,032	924	788	662	588
計	78,148	73,582	66,741	59,163	52,761	45,090	38,885

(資料) 生命保険協会 信託協会 (備考) データは年度末時点

2 適格退職年金の移行先

適格退職年金の移行先というと、企業型DC、確定給付企業年金(Defined Benefit plan=DB)、中退共の3制度がよく

知られていると思いますが、法令上、資産を非課税で移換できる制度には、この3制度のほかに厚生年金基金もあり

ます。また、特定退職金共済（特退共）については、平成19年度税制改正の中で、適年からの移換が大筋では認められていましたが、その後の状況はまだ判明していません。

ちなみに、この「移行」と「移換」という言葉は、使い分ける必要があります。それは、資産移換を伴う移行と資産移換を伴わない移行があるからです。

資産移換を伴わなければ、退職一時金制度や特退共、個人型DC、給与に含めて支払う退職金前払制度など、他の制度に移行することも可能です。しかし、資産移換を実施しないということは、適年を解約して資産を加入者に分配することになり、この分配資産は一時所得として課税される場合があります。制約がない限り、できるだけ資産は新制度に移換するほうが本来は望ましいのです。

具体的に統計で移行実態を見てみましょう。2002年4月から2007年3月までの5年間で減少した3万4,697件のうち、適年の資産移換先は、中退共1万1,780件、企業型DC3,935社、確定給付企業年金(DB)1,054件となっています(図表3)。

中退共は、中小企業向けの制度であり、移行の手間が簡単なため、多くの中小企業が移行した結果、上記の結果となりましたが、企業型DCも各運営管理機関が総合型やパッケージ型でコストを抑える工夫を実施したため、中小企業においてもその件数を伸ばしています。

DBは、中小企業にとってはコストが割高で、財政検証

に抵触した場合の追加拠出が必要な場合もあることから、創設当初は厚生年金基金が代行返上した後の基金型が中心で、適年の移行先となる規約型は少なかったのです。

しかし、DBは、原則的な導入だけでなく、計算や事務の手間を簡易にし、コストを安く抑えることができる簡易基準が法令上許されていますので、この簡易基準で導入する制度を中心に、中小企業の適年からの移行が増えており、現在では規約型の数が基金型を上回っています。

近年では、この簡易基準を活かして、給付設計のパターンを絞り、キャッシュバランス型*1で後発債務を抑制するようにしたパッケージ型のDBも一部の生命保険会社等で販売されています。

このようなことから、規約型の件数は伸びており、DBへの移換件数は2007年7月1日現在で1,583件となっています。また、制度運営を共通化した総合型のDBを設立して、適年を取り込もうとする動きもあり、中小企業にも導入しやすい環境が整いつつあります。

なお、適年から厚生年金基金への移換件数は明確になっていません。厚生年金基金の設立要件や財政運営等も厳しくなっており、新規に厚生年金基金を設立して移換することはないと思われませんが、既設の厚生年金基金で新たに第2加算部分を新設し、適年を取り込もうとすることは可能です。

しかし、最も多い移行形態は、資産移換を伴わない移行であり、資産移換を伴う移行は半分にも満たないのです。先に述べたように、課税を避けるためにできるだけ資産は新制度に移換するほうが望ましいということもありますが、資産が少額のため、それほど課税のことを考慮しなくても良い場合など、移行において資産移換を伴うかどうかは、企業毎のケースで異なります。

資産移換を伴わない場合は、適年を解約して、加入者に資産を分配してしまうわけです。だからといって、従業員の退職金もなくなるわけではありません。退職金規程を残しておけば、結果的に退職一時金制度に移行することになります。この退職一時金の資金準備に

養老保険や長期平準定期保険等の生命保険を活用するケースがあります。

このケースでは、企業が契約者となり、従業員を被保険者として個別に契約することにより、従業員の退職時と生命保険の満期時や解約時とのタイミングを合わせ、満期保険金や解約返戻金を従業員の退職一時金に充てることがで

きます。このように、適年の移行時には、生命保険の需要が生まれ、生保販売の機会を得ることができるのです。

もちろん、資産移換を伴う場合でも、DCや中退共のデメリットを避けるため、退職一時金制度を併用するケースが多くあります。したがって、資産移換を伴わない場合と同様に生命保険の販売機会があるのです。

3 適格退職年金移行のニーズ喚起

さて、適格退職年金移行を具体的に進めるために、我々は何をなすべきかを述べたいと思います。

厚生年金基金を例にとってみましょう。厚生年金基金の総合型を除く大部分が、こぞって「代行返上」を実施し、確定給付企業年金(DB)等に移行しました。この大きな要因の1つが2000(平成12)年度から導入された「退職給付会計」です。企業の財務面に大きな影響を与えたこともあり、確実に企業の退職給付制度を変更させていきました。「適年の廃止」はそれに比べると、クローズアップされているわりには、企業を積極的に動かす要因には至っていません。

本来、適年は制度としての性格を持つだけでなく、企業が有している退職金制度の財源準備の役割も担っています。したがって、適年を移行するためには、その背景となっている退職金制度を考慮することが必要なのです。だからこそ、廃止される適年を単純に新制度に移行するだけでなく、企業の退職金の目的に合致させていかないと本末転倒になりかねません。

「適年が廃止されるから移行しなければならない」では、企業の適年移行を喚起することは難しいのです。退職金・適格退職年金制度は完璧な存在ではなく、企業の退職金の目的に合致していなかったり、むしろ、目的を阻害しているケースもあります。この退職金・適格退職年金制度にある課題を捉えてあげることによって、企業が適年移行を真剣に取り組むきっかけとなるでしょう。

その意味では、まず優先されるのが、企業への「ニーズ

喚起」です。企業が優先して解決しなければならない人事労務面や財務面等の経営的な課題から、退職金・適格退職年金制度の課題へとつなげていくことが必要なのです。

その役割を担うのは、適年やDB、DCを受託している生命保険会社、信託銀行だけではなく、普段から経営的な課題を把握している金融機関、それに公認会計士、税理士、社会保険労務士などの士業の方も関わることができます。

銀行や信用金庫も財務面の課題としてとらえていると思いますし、公認会計士や税理士の方も同じ観点から課題をとらえることができます。社会保険労務士の方であれば、労務面の課題などに普段から関わっている人も多いと思います。これらの方にも協力してもらい、企業の意思決定を司る経営層に訴えかけることで、優先度が高まり、「的確」に「適格退職年金移行」ができるのではないのでしょうか。

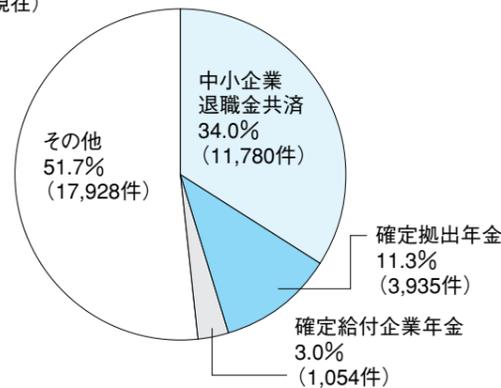
適年の前提となる退職金制度は、人事制度や賃金制度と連結されているのが基本です。人事制度や賃金制度の改革が、退職金制度の見直し、ひいては適年移行につながるようになります。

また、DCへの移行で適年の積立不足を一括で追加拠出したり、不利益変更に伴う補填額の財源確保など、適年移行には資金が必要な場合が多くあります。

資金貸出や有価証券発行による資金調達面から、適年移行の需要が生まれることもあります。2005(平成17)年8月に公表された、「中小企業の会計に関する指針」(P.8のコラム参照)に基づく会計処理を行う企業への与信条件を優

図表3 適格退職年金の資産移換先と件数

(2007年3月末現在)



(資料) 厚生労働省および勤労者退職金共済機構の公表資料から富国生命作成 (備考) その他は、資産移換せずに解約した件数など

*1 確定拠出型と確定給付型、両方の特徴を持っている制度です。具体的には、社員毎に仮想個人口座を設定し、各人別に定めた拠出額をこの仮想口座で貯めて、利息も付けて、最終的に積み立てた金額を支給する制度です。