

これからの退職金・企業年金制度の 構築に向けて



退職金・企業年金制

貴社の退職金・企業年金制度について

次のような重要事項を十分ご認識されていますか？

1. 退職金準備に退職給与引当金制度(損金算入)をご利用されてきた企業の場合：

- 退職給与引当金制度は平成14年度から廃止されました。既に積み立てた引当金は10年間で取り崩す必要があります(大企業は4年間での取り崩しが必要です)
- 引き続き損金算入措置を受けながら退職給付資金を準備するには、企業年金制度を利用する必要があります。

2. 退職金準備に適格退職年金制度をご利用されてきた企業の場合：

- 大幅に企業年金制度が改正され、適格退職年金は廃止の方向で整理されることになりました。具体的にはこれから10年以内(平成24年3月末まで)に他の企業年金制度へ移行するか、または廃止しなければなりません。
- 適格退職年金の移行先には、確定給付企業年金(規約型企業年金・基金型企業年金)、確定拠出年金、中小企業退職金共済(中退共)などがあります。
- なお、既存の適格退職年金を単に廃止する場合、積み立て年金資産は全額が従業員に分配されることとなります。また、その際は従業員分配分に所得税が課税されます。

3. 適格退職年金の積み立て資産は十分か、チェックされていますか？

- 一般に適格退職年金では積み立て不足(過去勤務債務)が発生しており、中にはその不足が大きな水準にまで達していることが少なくありません。
- 適格退職年金では、本来必要な保険料・掛け金の引き上げが実施されないために、財政状態が年々深刻になっていることに気付かない場合があります。
- したがって、実際に退職金を支払う段階になって、積み立て資産が不足する事態が突然やってくる場合があります。
- また、定期的に支払っている保険料・掛け金のうち大半が積み立て不足の解消に当てられているケースもありますので、きちんとしたチェックを行い管理することが重要です。

4. 企業会計上の退職金や企業年金の不足水準を把握されていますか？

- 大企業では、退職金や企業年金の財政状態を会計上に反映させる「退職給付会計基準」が平成12年度から導入されています。
- 中小企業においては、大企業と同じような厳密な基準適用がありません。実態が把握されていないために、突然退職金の支払いによる資金が必要になったり、会計上の利益水準等に大きな影響が及ぶことがあります。
- 少なくとも退職金の要支給額100%水準を把握し、それと外部に積み立てられている年金資産水準との差額は現時点で引当てが必要な企業の債務であると考えることが重要です。

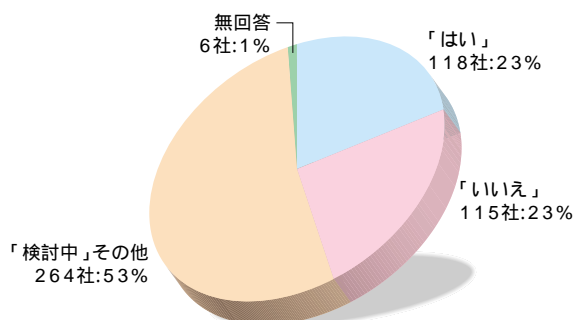
度はこう変わります

適格退職年金制度の廃止に伴う中小企業の対応(現状)

中小企業庁では、中小企業の退職金・企業年金に関する調査を実施しています。

- 平成14年夏のアンケート調査によれば、**適年実施の回答社925社のうち82.5%の企業**で「適格退職年金は10年以内に他制度移行するか、または廃止を選択しなければならない」事実を知っていると回答しています。
- 一方、実際の他制度への移行予定については、**半数以上が「検討中」と回答**しており、いまだ具体的な対応は決めかねている状況が窺われます(下左図参照)。
- また、移行先として相応しい制度を問う質問については、「**中小企業退職金共済(中退共)**」、「**確定拠出年金(企業型)**」、「**確定給付企業年金(規約型)**」をあげる企業が目立っています(下右表参照)。

今後、適年を他制度に移行する予定ですか？



適年の移行先として相応しい制度は？

	回答数	割合
1.確定給付企業年金(規約型)	112	22.3%
2.確定給付企業年金(基金型)	38	7.6%
3.確定拠出年金(企業型)	121	24.1%
4.確定拠出年金(個人型)	49	9.7%
5.中小企業退職金共済制度	127	25.2%
6.特定退職金共済制度	8	1.6%
7.厚生年金基金	22	4.4%
8.企業年金は実施せず(資産は分配)	31	6.2%
9.「よく分からない」その他	198	39.4%

出典:中小企業庁実施「平成14年度 企業年金・退職金に関する認知度調査(アンケート)」中間集計結果より

- なお、**法制度上は10年以内に対応策を決定・実施すればよいことになっていますが、時間の経過と共に適格退職年金の財政状態が一層悪化し、企業の最終的な負担が拡大するおそれがありますので十分な注意が必要です。**

適格退職年金を導入している中小企業へのインパクト

- 1) 今後10年で(平成24年3月31日までに)現在の適格退職年金は実質的に廃止になります。
既に、新規に適格退職年金を採用することはできなくなっています。
- 2) 現在、数万社程度の中小企業が適年を導入していますが、今後10年間で 積立不足を解消しつつ他の企業年金制度へ移行、制度の廃止、又は 制度を廃止した上での個人型確定拠出年金の導入、といった選択を迫られることになります。
- 3) 移行先の企業年金制度としては、**確定給付企業年金(規約型年金)**、**確定拠出年金(企業型年金)**、**中小企業退職金共済(中退共)**の3つが実質的なものとしてあげられます。
確定給付企業年金および確定拠出年金については当パンフレットの裏頁で特徴を紹介しています。
- 4) 最終的な選択はどうかによらず**積立不足の解消、労使合意の形成等**が必要です。経過期間が今後10年間あるとは言え、適格退職年金を導入している中小企業は、早い段階から自社の年金制度改革に取り組みねば手遅れとなる恐れがあります。特に、時間が経過すればするほど、積み立て不足という傷口は拡大するおそれがありますので、**先送りは基本的に好ましくないこと**に十分注意する必要があります。
- 5) なお、今後10年の経過期間終了後も既存の契約(適年契約)を継続することは可能ですが、保険料・掛け金支払いの損金算入はできなくなります。

中小企業の退職金・年金問題への対応

対応に当たって中小企業に求められる基本的視点

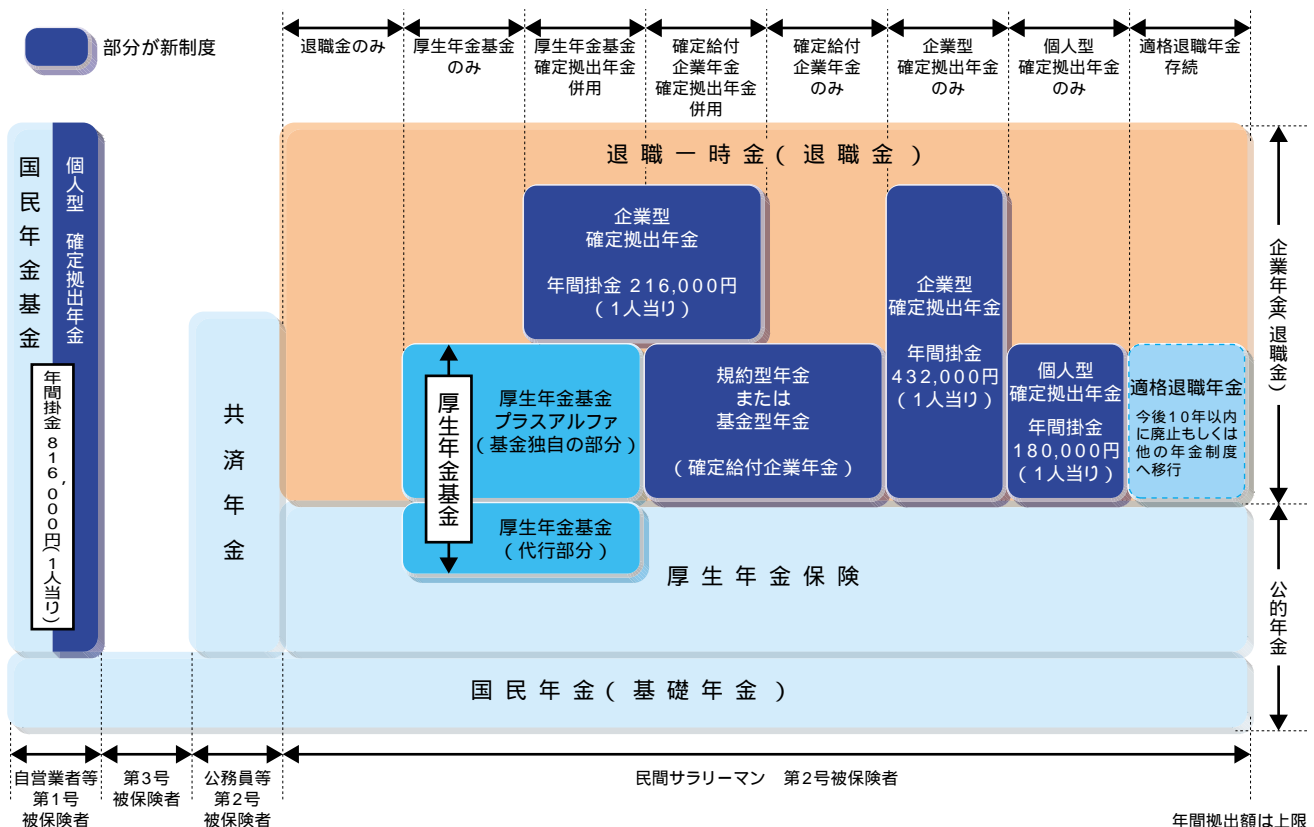
- 1 グローバル化、メガ・コンペティションの時代を迎え、中小企業にとって競争力の源泉となるユニークな技術・サービスを生み出す「人材の確保」が不可欠の経営課題
- 2 退職金・年金の問題は、企業財務の健全化といった観点のみならず、魅力ある人事制度の構築といった観点からも中小企業経営の根幹に関わる重要問題
- 3 企業にとって選択肢の増えた新企業年金制度の内容を十分に理解し、各々の企業が最適な制度の導入を図ることが必要

下図の ~ など多くの選択が可能となります。
十分に自社の事情を考慮して、最適な組み合わせを選ぶべきでしょう。

新しい企業年金制度

但し適格退職年金制度は10年以内に他制度へ移行するか廃止しなければなりません。

最近、新たに新型の確定給付企業年金制度(平成14年4月)と確定拠出年金制度(平成13年10月)が導入されています。



度はこう変わります

企業年金制度はこう変わります

日本の企業年金のほとんどは退職金を変形したものです。つまり企業年金の問題は退職金の問題と密接に関係しています。

平成14年度以降

旧制度

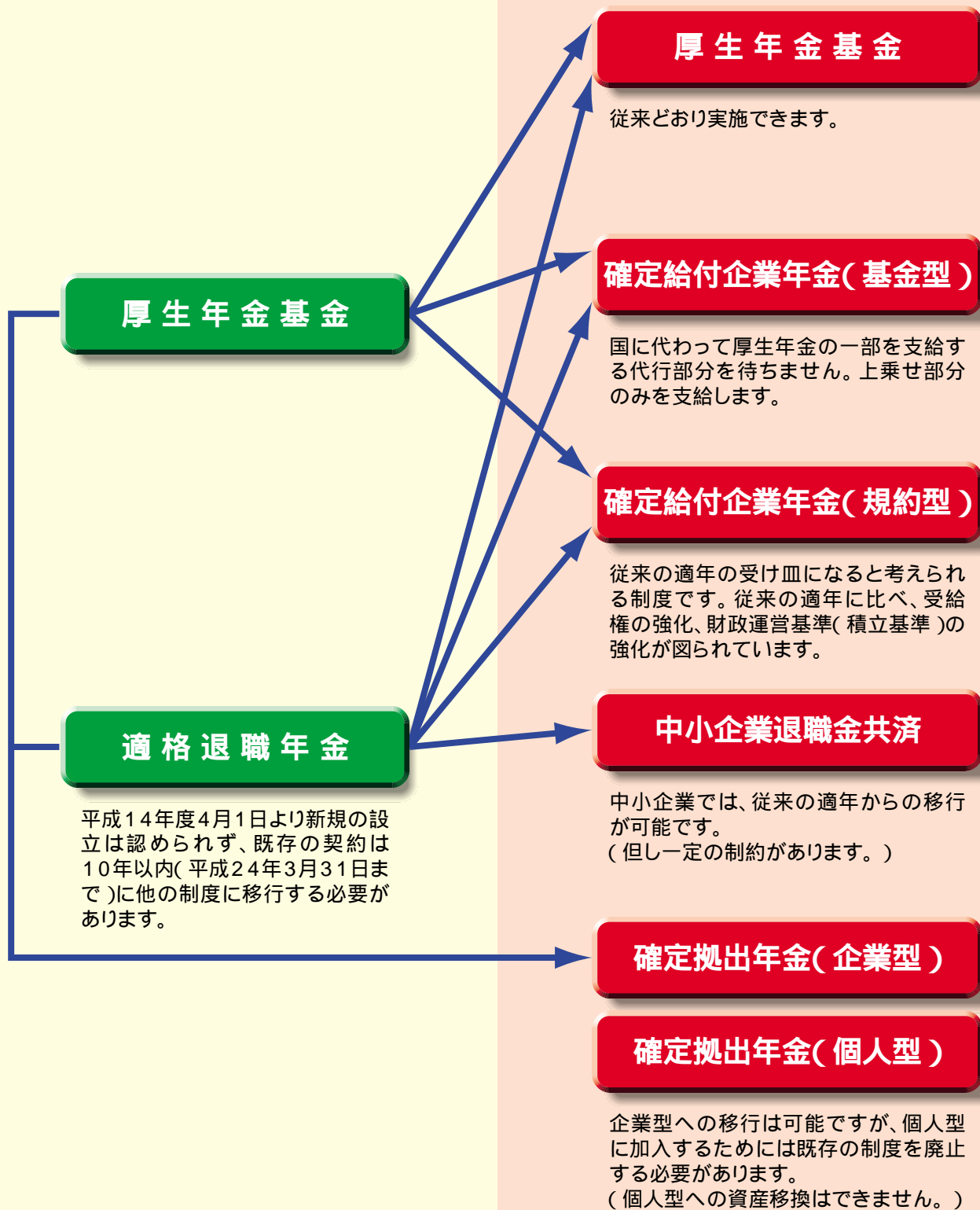
従来の企業年金では、厚生年金基金と適格退職年金が代表的な制度として利用されてきました。



移行

新制度

確定拠出年金法:平成13年10月施行
確定給付企業年金法:平成14年1月施行



確定給付年金と確定拠出年金の主な得失

		確定給付年金 *1	確定拠出年金
メリット	企業側	<p>年功序列・終身雇用制を前提した生活保障制度に合致しやすい 運用利回りがよい場合、拠出負担の軽減を図ることが可能 積立資産の課税繰延べの優遇税制を受けることができる</p>	<p>資産運用リスクを直接負わない 将来の掛け金負担を予測するのが容易 企業会計上の債務認識が必要ない 年金数理計算が不要で分かりやすい 従業員に退職給付制度を実感させやすい ポータビリティがあるため人材の中途採用が容易になる</p>
	従業員側	<p>将来の受給額が確定しており老後の生活設計をたてやすい 資産運用など煩わしい管理が必要ない(すべて会社が面倒を見てくれる) 万が一会社が倒産した場合でも、積立財産は保全される(積立不足分については受給できない可能性あり)</p>	<p>各従業員の個人勘定で積立資産が管理されているので、内容把握が容易 ポータビリティがある(転職・独立をしても積立資産を持ち運びできる) 積立資産の課税繰延べの優遇税制を受けることができる 万が一会社が倒産しても、積立資産が保全される運用指図を自ら行うことができる</p>
デメリット	企業側	<p>資産運用リスクを負わなければならない(追加的な掛け金負担リスクがある) 積立不足の場合、会計上の債務認識が必要 数理計算が複雑で内容がわかりにくい面がある 将来的な資金・財務負担の水準が把握し難い</p>	<p>決まった掛け金拠出(現金)が必要になる 最終的な運用責任は従業員が負うものの従業員に対する投資教育や情報提供などの義務が生じる 従業員個人勘定毎の積立資産管理、拠出限度管理等のコスト負担が生じる <small>但し、こうした種類のサービスは外部の運営管理機関(金融機関等)が実施してくれるのが通常です。</small> 運用利回りがよくても、拠出負担の軽減を図ることはできない</p>
	従業員側	<p>年金の受給権を得るまでに長期間の勤続が必要になることが多い(脱退一時金は除く) 転職の際、ポータビリティがないために一時金で分配を受けると所得税が課税されてしまう 通常、中途退職する場合に給付水準が不利になることが多い (積立不足がある場合)万が一会社が倒産した時に、約束された給付を全額受給できるわけではない</p>	<p>積立資産の最終的な運用責任を負わねばならない 適切な投資判断と運用を行うために、従業員自身が投資について、よく勉強する必要がある 受給額が確定しないため、老後の生活設計を立て難い面がある</p>

*1 確定給付企業年金(規約型・基金型)を含みます。

退職金・年金問題に関する情報は...

商工会議所年金教育センター

<http://www.cci-nenkin.jp/>

(注)このパンフレットの作成は、中小企業庁経営安定対策室の監修のもとで、株式会社大和総研が行なっております。

中小企業庁 経営安定対策室

〒100-8912 東京都千代田区霞ヶ関1丁目3番1号
中小企業庁ホームページ <http://www.chusho.meti.go.jp>