

I. 企業年金制度の沿革と最近の動向

1 企業年金制度の始まり

企業年金とは、企業が従業員の退職後の生活保障のため、独自にあるいは従業員と共同で原資を拠出、運用し支給する年金です。通常、一時金受給との選択を可能にしていることから、退職時に一時金を選択する者が多く、退職金制度と同義となっています。代表的な制度が税制適格退職年金（以下「適格年金」）と厚生年金基金です。

わが国の企業年金制度は被用者が急増し始めた状況と軌を一にしてスタートしました。戦後経済の拡大に伴い企業は従業員を増員し、賃金と退職金の確保は企業にとって重要課題となりました。企業の退職金準備策として、昭和37年に適格年金が、昭和41年には厚生年金基金が導入され、両制度が企業の退職金制度の2本柱となりました。

適格年金は、①企業の福利厚生の実、②退職金支払いに必要な資金負担の平準化、③必要な掛金の損金算入、④外部金融機関への委託による資産保全、等のメリットもあり、かつ従業員数の設立条件も15人以上と低かったことから企業の規模を問わず広く普及しました。

厚生年金基金は、企業が母体企業とは別に法人（厚生年金基金）を設立し、公的年金である厚生年金の報酬比例部分（代行部分）と企業独自の給付部分（加算部分）を併せて運用し従業員に支給するものです。厚生年金基金の運営コストの負担はマイナス面ですが、福利厚生の実の意味や、効率的な運用ができた場合には、自社の給付への還元が可能であったことも企業にとってはメリットでした。当初、基金設立の従業員規模が1,000人以上であったため、大企業が中心となっていました。その後同業種の企業や同一地域で基金設立（総合型）が可能になったことから、中小企業へも普及が進みました。

また中小企業に広く利用されている退職給付制度に中小企業退職金共済制度（以下「中退共」）があります。企業年金制度には含まれませんが、退職金の準備方法として、中小企業では広く利用されている制度です。中退共は昭和34年に中小企業退職金共済法に基づき設立され、現在は、「独立行政法人勤労者退職金共済機構」（以下「機構」）が運営しています。企業は機構と契約を結び、毎月の掛金を納付します。機構が資産を運用し、従業員が退職した際には機構から従業員に直接退職金が支給されます。中退共は、制度がわかりやすい点や企業の事務管理が容易である等の特徴があります。

2 企業年金に生じた問題

これらの制度のうち、適格年金と厚生年金基金は運用の低迷によって保持しているべき年金資産に対しての積立不足が生じ、その補填を行う企業の負担が増大してきました。

これら2つの制度は、いずれも確定給付型の制度です。確定給付型とは、将来支給されるべき年金や一時金の額が何らかの方式（退職時賃金×勤続年数による率等）で事前に決まっている制度です。確定給付型では、約束した退職金額を確保するために、予想される運用利回り、従業員の賃金の伸び、将来の採用予測、退職率等の要素を年金数理で計算した結果、掛金が決まります。ところが、経済環境の悪化で運用が低迷し、予想通りに年金資産が増加しない状態が続いてきました。退職者が出れば約束した金額を支給することが必要な一方、掛金を拠出しても予想した通りの運用収益がなければ、年金資産が予定通りに増加しないため、年金資産はますます不足することになります。この積立不足を解消するためには、場合によって企業は掛金の増額をしなければなりません。年金制度の財政状況の検証を行い、掛金の追加負担が必要になりますが、適格年金では積立不足を一定期間で償却する仕組みはあっても、企業が相応の負担ができる状況になれば、十分な償却が行われないことがあり、従業員の受給権の保護の弱い点が指摘されてきました。積立状況が適正であるかを確認する財政検証については厚生年金基金のほうが厳しく、資産状況が悪化した場合には、追加拠出や積立水準の回復のための計画を策定しなければならないなど、より受給権の保護に配慮した制度になっています。

こうした積立不足は、企業財務にも影響を与えることになりました。平成12

年から採用された退職給付会計基準では、会計上の積立不足額を退職給付の不足費用として債務認識することが必要となり、企業年金が人事制度の問題ではなく、財務の問題としても経営に影響を与えることとなりました。

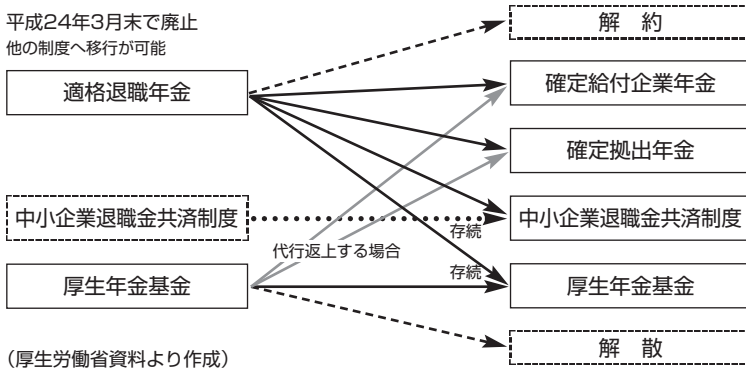
3 新しい企業年金制度

既存の企業年金制度の問題が顕在化してきたことや労働環境の変化、社会保障制度全般の動向を踏まえて、時代に即した新しい企業年金制度の創設が進められました。そして、平成13年10月施行の確定拠出年金法に基づく「確定拠出年金」と同14年4月施行の確定給付企業年金法に基づく「確定給付企業年金」がスタートしました。

確定拠出年金は米国の企業年金401kプランを参考としていることから、日本版401kとも称されていますが、企業が掛金を拠出して、運用は加入者である従業員が行う制度です。確定拠出とは、拠出（掛金）が確定していることで、支給額（退職金）は決まっていません。加入者は自らの責任で運用した成果を受け取ることになります。企業は掛金の負担で責任が終了するため、前述の適格年金や厚生年金基金とは全く異なる発想による仕組みといえます。

確定給付企業年金は、従前の確定給付型の制度と同じ仕組みの制度ですが、法律によって受給権の保護が厳しく規定されています。厳正な積立基準、資産状況の開示などが定められ、積立不足が生じないように対処しなければならなくなった点が従前の適格年金と比べ改定されています。

これらの新しい企業年金制度が創設されたことで、既存の企業年金は新しい制度へ移行できることになりました。適格年金の新設は認められなくなり、既存契約については平成24年3月までに他制度へ移行するか、廃止しなければなりません。また中退共は従前どおり存続し、適格年金から中退共への移行も可能となっています。新旧制度の存廃、新制度への移行関係は図のようになっています。



4 退職給付制度改定の現状

退職金制度改定の動向

退職金制度は大きな変革の時期にあります。これには3つの要因があります。まず、第一に、平成24年3月に迫った適格年金の制度の廃止、第二に、退職給与引当金の廃止及び益金計上、第三に、新しい退職給付会計基準の問題です。企業にとってこれまでの退職給付制度は、社内に制度として存在しながら、実際に退職者が出るまでは顕在化しない債務であり、退職給付制度内容の如何にかかわらず、あまり経営上の問題として認識されていなかったといえます。運用環境の低迷に伴い既存の適格年金、厚生年金基金の財政状況が悪化したこと、平成12年の退職給付会計の導入、退職給与引当金の廃止は、退職給付制度を「たまたま発生した隠れていた債務」から「確実に発生する顕在化した債務」に変質させました。

運用環境の激変は適格年金の掛金を上昇させ、退職給与引当金の費用計上廃止は退職金の社内準備を困難にさせています。また退職給付債務の計上は、企業の財務面での悪化を招き、資金調達の際に少なからぬ影響を与えています。退職給付問題は、企業にとって解決しなければならない経営上の重要課題として急浮上してきました。

こうした状況のなかで、中小企業の退職金制度改定の流れは3つに分化しています。第一に、確定給付の形を引き継ぐ確定給付企業年金、第二に、就業期間中に退職金を前払いし退職給付債務をそのつど清算していく確定拠出

年金、第三に、確定拠出と確定給付の双方の特徴を持った中小企業退職金共済です。

確定給付企業年金

適格年金を有する企業の場合、確定給付企業年金は給付の仕組みの視点で見れば、同じ確定給付型の制度ということもあり、本来最も移行しやすい制度であるともいえます。しかし、実際には、適格年金と同様の退職給付債務を計上することが必要であり、将来的に運用リスクが企業に残る点が解決されないことや、制度運営のためのより厳密な財政検証が必要なこともあり、中小企業では導入がそれほど進んでいません。

確定拠出年金

確定拠出年金は、これまでの企業年金制度と大きく異なり「従業員が自己責任で資産の運用を行う」制度です。企業は予め定められた掛金を拠出するだけでよく、資産運用のリスクを負いません。また、退職給付債務の認識は不要です。そのため、従来の企業年金制度において、運用環境の低迷による追加掛金拠出や退職給付債務の増加のために、財務面での負担が大きくなっていった企業等で導入が進んでいるといわれています。

一方で、従業員が自ら資産運用することに対する懸念や原則60歳から受給が可能であること等、これまでの退職金制度の考え方とは大きく異なる制度であり、導入に慎重な企業も見られます。

中小企業退職金共済

中退共は、単独で制度導入される他、確定拠出年金と併せて導入されることも少なくありません。中退共は、確定拠出年金制度と異なり60歳前の退職であっても一時金が支給されるという特徴があるためです。全社員に共通する部分の中退共として用意し、成果的な要素を確定拠出年金で用意するような例が見られます。

5 最近の制度改定等

中小企業における適格年金制度の移行先と考えられる各退職給付制度のうち、次の3つの制度については、近年制度改定が行われています。

確定給付企業年金

・ポータビリティの充実

平成17年10月から厚生年金基金・確定給付企業年金間で、規約で定めてあれば、それぞれの資格喪失時から一定期間内に加入者が申し出ることにより資産移換が可能になりました。

また、厚生年金基金・確定給付企業年金から、それぞれの資格喪失時（転職時）に確定拠出年金（企業型、個人型）へ、資産移換が可能になりました。

確定拠出年金

・拠出限度額引上げ

平成16年10月には掛金の拠出限度額の引上げが実施されました。しかし、掛金を増額するためには、確定拠出年金の規約の変更が必要であること、掛金の負担額を年度予算で対処しているため年度内での変更ができないこと、元々拠出限度額の制約は関係ない掛金水準であった企業も多く、即時に増額した企業は一部と考えられます。

・適格年金からの移換限度額の撤廃

平成16年10月から適格年金の資産移換の際の移換限度額が撤廃されました。従前は確定拠出年金の拠出限度額と過去勤務期間を基に算出した金額が限度となっていたのですが、積立資産の移換についての上限がなくなり、利便性が高まっています。

・脱退一時金の支給要件緩和

平成17年10月から脱退一時金の支給要件が緩和されました。確定拠出年金は60歳以降の支給が原則で、中途退職時には支給がありません。従来、通算加入者等期間（確定拠出年金の加入者期間と移行前の制度加入期間を通算した期間）が3年以下であること等を条件に、確定拠出年金に加入資格がなけ

れば脱退が可能でしたが、これに資産額が50万円以下である場合も加わりました。

中小企業退職金共済

・ 適格年金からの引継限度額の撤廃

平成17年4月から適格年金からの資産移換の際の引継限度額が撤廃されました。従前は掛金の過去120ヶ月間分を限度として資産移換ができましたが、制限が撤廃されたことにより、全額が移換できることとなり、利便性が高まったこともあって中退共への移行が増加しています。

II. 企業年金各制度の解説

1 適格退職年金

概要

適格年金は昭和37年に導入された企業年金で、事業主が生命保険会社や信託銀行等に資金運用を委託し、従業員の退職時に年金（一時金）を支給する制度です。掛金の拠出という分割方式により負担の平準化ができること、拠出した掛金は費用処理ができること、外部の金融機関に運用を委託することで退職金準備資産の保全を図れること等のメリットがあります。契約時の手続きは、契約内容が法人税法上の適格要件（積立金の従業員への帰属、適正な年金数理による計算など）を満たす必要がありますが、制度設立の条件が緩やかなこと、比較的自由的な給付設計が可能なことから、企業規模にかかわらず広く普及してきました。

しかし昨今の運用難によって資産の積上げが十分できなくなり、積立不足が生じた場合の補填に関しては企業の負担が過重となり、継続が困難になっていました。平成14年以降の新規契約は認められず、現在の契約は確定拠出年金等への移行が認められる他、平成24年3月末をもって廃止されることになりました。

制度について

<制度内容>

制度設立に必要な従業員数は最低15人と少なく、厚生年金基金等と比較し設立が容易です。確定給付型の制度であり、制度設計の条件は比較的緩やかです。その一例ですが、従業員の退職を事由として年金を支給することを目的としています。設計上は一時金で支給することも認められていますので、退職時の退職一時金としての支給が可能です。また、支給事由を定年退職のみとすることも可能です。ただし、この場合自己都合退職時には適格年金からは支給されないため、別途手当する必要があります。

<現状>

平成17年3月末時点の実施事業所数は約5万3千件です。ピーク時には9

万件を超えていた制度ですが、他制度への移行が行われていることもあり、年々減少していますが、それでも5万件以上が残っています。実施事業所の従業員規模をみると300名未満の企業は約92%、100名未満では約73%と中小の企業が多く導入している制度です。

年度末	適格年金	
	事業所数(社)	加入員(千人)
平成4年度	92,082	10,402
平成5年度	92,467	10,594
平成6年度	92,355	10,751
平成7年度	91,465	10,776
平成8年度	90,239	10,626
平成9年度	88,312	10,432
平成10年度	85,047	10,297
平成11年度	81,605	10,011
平成12年度	77,555	9,656
平成13年度	73,582	9,167
平成14年度	66,741	8,586
平成15年度	59,163	7,778
平成16年度	52,761	6,545

(資料：企業年金基金連合会)

<特徴>

年金制度維持のための数理計算は制度全体で行い掛金を決定します。積立金は個人毎の管理ではなく、制度全体の一括管理となります。ただし、他の制度への移行時には解約扱いとなり、規約にしたがい個人毎の分配金を決定します。厚生年金基金との相違点として、加入者の受給権保護のための財政検証の希薄性、運用難からの回復の難しさ等があります。とくに発生した積立不足に関して、適格年金には十分な積増しルールのないことが問題であると指摘され、制度廃止の理由のひとつと考えられています。

制度移行について

適格年金から移行や引継ぎ等の措置が認められているのは、①確定給付企業年金、②確定拠出年金、③中小企業退職金共済、④厚生年金基金の4つです。移行の実務に関して、それぞれの制度のルールに従うことになります。

留意点

平成24年3月末で廃止されることになっており、それまでに他の制度への移行が求められています。平成17年3月末現在、制度を存続させている企業も多くあります。また、他制度へ移行せず、適格年金を解約して解約分配金を従業員へ分配してしまうことで終了し、そのまま退職金制度を廃止してしまう例などがあります。

2 厚生年金基金

概要

厚生年金基金は企業年金制度と公的年金制度の性格を合わせ持った制度として、昭和41年に開始しました。国の公的年金制度である厚生年金には在職中の報酬によって支給額が決まる報酬比例部分がありますが、厚生年金基金はこの報酬比例部分を国に代わって支給し（代行部分）、さらに企業独自の年金を（加算部分）を上乗せ支給するものです。

厚生年金基金を実施した企業では、報酬比例部分の保険料の一部を国に納付する義務を免除され、独自で運用できるメリットがあります。しかし、運用状況の変化により予定通りの運用を行うことは難しくなっていることから、一定条件の下、代行している部分を国に返還する「代行返上」が認められ、多くの企業が代行返上しました。

制度について

<制度内容>

所轄官庁は厚生労働省です。母体企業とは別の独立した法人である厚生年金基金を設立して制度運営を行います。設立の型としては下表の3つの型があり、設立の要件となる人数や企業の構成には違いがあります。

設立形態	単独型：ひとつの企業が単独で設立（設立時1,000人以上） 連合型：親子会社等が共同で設立（設立時1,000人以上） 総合型：同業種の企業等が複数参加して設立（設立時5,000人以上）
------	--

設立のメリットとして、一部の資産について基金で独自の資産運用を行うことができる代わりに、終身年金（加算部分については確定年金も部分的に可能）にすること、国の給付に比べて一定割合以上の上乗せ支給を行うこと

等が定められています。

<現状>

設立されている厚生年金基金の数は838件（平成17年3月末現在）です。ここ数年基金の合併や解散などの他、国の年金を代行していた業務を返上する「代行返上」により厚生年金基金から確定給付企業年金に移行する基金が増加しており、ピーク時の約1,900件の半分以下まで減少しています。中小企業での導入状況を見ると、総合型の基金に加入している企業が多くみられます。

単独型基金は、平成9年度末には約1,200件以上ありましたが、現在は100件以下となり、確定給付企業年金への移行傾向が顕著に現れています。また、給付水準を見ると、単独型基金における給付水準は、企業の退職給付制度の中で中心的な位置付けとなるような比較的高い給付水準にあります。一方総合型基金では、一般的に加入事業所全てが負担可能な低い水準で実施しており、企業内の退職給付制度での位置づけも補完的な場合が少なくありません。このため、加入している企業では基金の維持運営に関心が薄いことが多い他、制度改定のためには多数企業の同意が必要であるため単独型に比べ代行返上は進んでいません。総合型基金は平成17年8月末時点で536基金が存続しています。

年度末	厚生年金基金	
	基金数	加入員(千人)
平成4年度	1,735	11,571
平成5年度	1,804	11,919
平成6年度	1,842	12,051
平成7年度	1,878	12,130
平成8年度	1,883	12,096
平成9年度	1,874	12,254
平成10年度	1,858	12,002
平成11年度	1,835	11,692
平成12年度	1,801	11,396
平成13年度	1,737	10,871
平成14年度	1,656	10,386
平成15年度	1,357	8,351
平成16年度	838	6,152

資料：企業年金基金連合会

<特徴>

厚生年金基金は確定給付型で運営されている制度です。給付額を算出する財政方式として、平成14年にキャッシュバランスプランが認められるようになりました。キャッシュバランスプランは、確定給付型と確定拠出型の特性をもつ混合型の計算方式で、資産は一括運用され運用リスクは通常企業が負担します。運用利回りは客観的指標（国債利回りなど）で付利したものとしますが、この客観的指標は市場金利に連動するものとするのが多く、景気の変化に応じた付利が可能になり、企業は給付に責任を持ちながら、経済環境の変化に柔軟に対応することができます。

昨今、厚生年金基金が代行返上する例が多く見られます。これは、厚生年金基金は厚生年金の報酬比例部分を国に代わって運用していますが、この運用自体が難しくなるケースがあり、代行部分の資産を国に返上して、加算部分のみの企業年金とすることで運用リスクを減らすという考え方によるものです。代行返上を行った基金は、企業拠出の加算部分の資産をもとに規約型または基金型の確定給付企業年金として運営されます。

制度移行について

適格年金から厚生年金基金に移行するためには、設立に必要な最低人数の要件を満たすことが必要である他、独立した法人である厚生年金基金を設立する必要があり、費用負担の関係からも中小企業の退職給付制度の移行先としては一般的ではありません。

3 中小企業退職金共済

概要

中退共は中小企業退職金共済法により実施され、独立行政法人勤労者退職金共済機構（以下「機構」）が運営を行っています。中小企業のための社外積立の退職給付制度で、企業拠出の掛金が予定利率で運用され支給金額が決まる制度です。拠出建てという点は確定拠出年金と同じですが、加入対象者が運用することはなく、機構が運用し給付を行います。独立行政法人によって運営されていることから、信頼度の高さが評価されています。

制度について

<制度内容>

中退共が利用可能な企業は、業種、資本金等により以下のように定められています。個人企業の場合は、常用従業員数によります。

業種区分	常用従業員		資本金・出資金
小売業	50人以下	または	5千万円以下
サービス業	100人以下		5千万円以下
卸売業	100人以下		1億円以下
その他	300人以下		3億円以下

加入対象者は正規の従業員のほか、パートタイマーも含まれます。掛金は月額5,000円から30,000円の範囲（ただし、パートタイマー掛金は特例で月額2,000円、3,000円、4,000円）で、個人毎に定めた掛金を事業主が拠出し、給付金は退職時に従業員に直接支給されます。給付金額は掛金月額、加入期間、運用の予定利率によって定められた額になります。運用実績が予定利率を上回った場合には、一定額が加算されることがありますが、予定利率が途中で変更されれば、変更後の利率で計算された額となります。予定利率は平成17年現在、年1.0%です。

<現状>

共済契約者数は約39万件、被共済者数は266万人（平成17年3月末）です。単純平均では一契約当たり被共済者数は6.8人になり、小規模企業が主な対象になっていることとなります。

年 度	中退共	
	契約数 (千)	被共済者数(千)
平成4年度	391	2,715
平成5年度	398	2,751
平成6年度	402	2,781
平成7年度	405	2,806
平成8年度	410	2,806
平成9年度	410	2,779
平成10年度	409	2,725
平成11年度	413	2,707
平成12年度	422	2,729
平成13年度	420	2,663
平成14年度	406	2,599
平成15年度	396	2,609
平成16年度	391	2,661

資料：勤労者退職金共済機構

<特徴>

新規に中退共に参加する場合には、掛金の一部が機構から助成される制度があります。月額掛金の2分の1（上限5,000円）が加入後4ヶ月目から1年間助成されます（ただし、後述の制度移行の場合には適用されません）。また、18,000円以下の掛金月額を増額する場合にも、増額分の3分の1が助成されます。助成は助成金を支給するのではなく、掛金を免除する方法で行われます。

制度移行について

適格年金実施企業では、平成24年3月末までの間に解約し中退共へ移行する場合には、資産を移換することができます。平成17年4月からは移換する資産の限度額が撤廃され、適格年金の解約分配金の全額を移換することが可能になりました。

留意点

中退共では企業が拠出した掛金に対する支給額は、退職事由に関わらず従業員に支給されます。自己都合、会社都合によって退職金の額に差をつけることはできないため、設計の際には考慮する必要があります。

4 確定拠出年金

概要

平成13年の確定拠出年金法の制定により新たに導入された制度で、適格年金や厚生年金基金など確定給付型の制度の対極にある制度です。確定拠出年金には「企業型」と「個人型」の2種類があります。企業型は企業が掛金を拠出し、個人型は自営業者等もしくは企業年金のない企業の従業員の個人が掛金を拠出します。

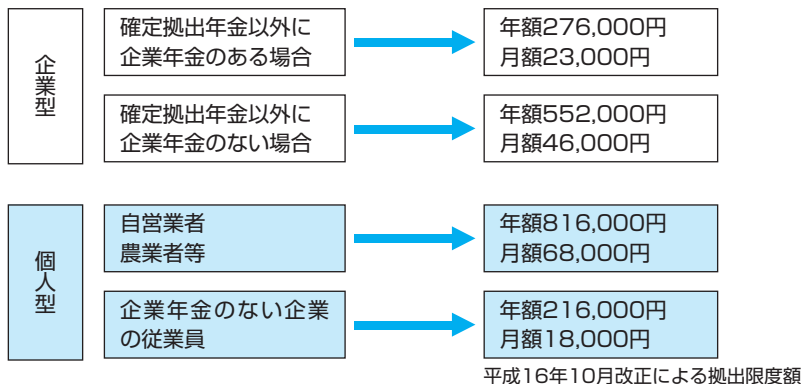
企業が企業年金として導入する場合、拠出は企業、運用は従業員が責任を持つ仕組みです。企業としては拠出することで以降は退職給付に関する義務がなくなります。そのため、運用の低迷期に確定給付型で問題となった運用リスクの回避が図れます。また退職給付債務の債務認識が不要となります。従業員にとっては、拠出を受けた時点で個人の資産として管理されることから受給権が確保されること、現在の資産額が判明する透明性があることから、労使双方の評価を受けて採用企業が増えています。

実施の形態としては一企業が労使で規約を作成し、厚生労働大臣から規約の承認を受けて導入する単独型と、すでに承認を受けた一つの規約に複数企業が参加する総合型があります。総合型では規約作成の負担がなく、一般的には設立準備の申請手順等が容易である等の特徴があります。

制度について

<制度内容>

企業型と個人型の制度がありますが、双方同時加入はできず、退職時等の場合には、加入資格の有無によって企業型から個人型へ、または個人型から企業型へ資産を移換し継続することができます。拠出限度額は平成16年10月の法改正において図のよう引き上げられました。



制度として定められている給付は、60歳以後に支給請求できる老齢給付金、脱退一時金です。その他一定の障害時に支給請求できる障害給付金、死亡時には遺族に支給される死亡一時金を定めることもできます。なお、原則として、任意脱退はできませんが、加入期間が3年以下あるいは資産額が50万円以下の場合など、一定の条件を満たせば脱退一時金を支給請求することができます。

<現状>

直近の制度実施状況は約160万人（平成17年9月末）の加入員がおり、加入員数は年々増加しています。承認済みの規約数は約1,600規約、実施企業数は約5,300社（平成17年10月末）です。

①規約単位の従業員数（1,583件）

従業員数	規約（件）	構成比（％）
99人以下	344	22
100人～299人	434	27
300人～999人	412	26
1000人以上	393	25

②実施法人単位の従業員数（5,333社）

従業員数	法人数(社)	構成比 (%)
99人以下	3,067	58
100人～299人	1,132	21
300人～999人	676	13
1000人以上	458	9

資料：厚生労働省

<特徴>

確定拠出年金では資産の運用は個人が行います。運用対象の商品は運営管理機関が提示したなかから加入者自身が選択します。運用商品には元本保証でないものがあるため、金融商品知識や経済全般の知識が必要と考えられており、企業には従業員への投資教育が努力義務として課せられます。投資教育に時間をかけているか否かにより、従業員の投資行動にも変化のあることが報告されているため、近年この投資教育が注目されています。

さらに、確定拠出年金では個人別に資産額が管理され、常に明確になります。ある時点で自分の資産額がわかれば、その後の生活設計にも役立ちます。この透明性も確定拠出年金の特徴のひとつといえます。

制度移行について

適格年金、厚生年金基金、確定給付企業年金から確定拠出年金へ移行が認められており、とくに廃止される適格年金からは移行需要が高く、事例も多くなっています。適格年金からの移行の条件は、移行する際に適格年金の資産に積立不足がないこと、移行した後の残る適格年金の資産に積立て不足がないことが法令上の条件ですが、労使合意により給付水準の引下げを行うことによって、積立不足がない状態に制度改定して、移行を行うことも認められるため、こうした手法も採用されています。

留意点

確定拠出年金を導入した企業で問題となっている点は、①退職時支給でない ②従業員の投資経験が少ない ③ポータビリティの実効が伴わない等があります。

確定拠出年金を退職給付制度として導入しても、制度上の老齢給付は60歳

以降となっています。それが、退職金は退職時に支給されるという従来の慣行と相容れず、従業員の説得に時間がかかるケースがあるようです。したがって、確定拠出年金とは別に退職時支給の制度を併設しているケースもあります。

投資経験が少ない点については、わが国の勤労者全般的にいえることと思われま。確定拠出年金の運用が自己責任となるため、計画的な運用にはライフプランや投資教育が重要な意義を持ちます。そのため、各企業とも効果的な教育方法の検討に苦慮しています。導入済み企業の先行事例を参考に取り入れるなどの手法が採られています。また、この問題は確定拠出年金の導入を消極的にする原因とも考えられています。

ポータビリティに関しては確定拠出年金の特徴のひとつですが、制度が普及しなければ転職先でも企業型年金で継続できず、また個人型で継続できた場合でも掛金の限度額が少ないこと、国民年金第3号被保険者の場合では個人型への拠出が不可能であるため、管理手数料の負担コストが大きい点が指摘されています。制度全体の普及にあわせて、脱退条件の更なる緩和と拠出条件の拡大等の対策が期待されています。

5 確定給付企業年金

概要

平成14年4月に施行された確定給付企業年金法により、新たに制定された企業年金制度です。計算方式としては、厚生年金基金と同様、キャッシュバランスプランの利用が可能です。確定給付企業年金には規約型と基金型があります。規約型は、労使合意の規約を作成し厚生労働大臣の承認を得て制度を開始します。基金型は厚生労働大臣の認可を受け、企業とは別の独立した法人である企業年金基金を設立し、その基金が運営に当たるもので、厚生年金基金との違いは代行部分の運用を行わない点です。したがって、一般的には規約型は適格年金の移行先、基金型は代行返上した厚生年金基金の移行先と考えられています。いずれも、同法の規定により、従業員に対する受給権の確保が厳正に守られるような各種の制約が課せられています。

制度について

<制度内容>

規約型は、企業が受託金融機関と契約し、掛金の運用、給付を行います。基金型は設立された企業年金基金が掛金の運用、給付の制度運営に当たりますが、いずれも従業員が確実に給付を受けられるよう法律で受給権に関する規定を設けています。これまでの退職給付制度である適格年金、厚生年金基金と異なる点は、第一に、これまで適格年金が法人税法で定められていたものが、確定給付企業年金では規約型も基金型も同じ法律で規定されることになり、取扱いがわかりやすくなりました。第二に、受給権付与について、加入期間3年以上の従業員が退職し加入資格を喪失した場合、脱退一時金の支給が義務付けられているため、適格年金のように定年退職者のみを対象に給付を行う設計はできなくなりました。第三に、積立不足があれば掛金引上げにより積立不足を解消していくことが義務付けられる他、積み立てに関する長期計画を作成することが求められることとなりました。

<現状>

平成17年8月末現在では、1,256社が導入しており、うち規約型が667社、基金型は589社とほぼ同数の実施状況です。

制度移行について

適格年金からの移行では規約型、基金型のいずれへも移行が認められていますが、規約型への移行が一般的といえます。基金型の場合には、別途法人組織をつくり運営を行うため、その費用等が必要になります。適格年金実施企業のほとんどが、従業員300名未満の企業であるため、その費用がかなりの負担になると考えられるためです。

留意点

確定給付企業年金は受給権の保護に関する要件が厳格であり、財政再計算による長期計画（従業員の採用、退職状況、給与の状況等、資産運用の見通しなど）を作成しなければならず、計画の進捗状況のチェックを行うことが求められています。同時に積立不足があれば解決策を講じなければならないなど企業への負荷は適格年金よりも大きくなる点に注意が必要です。また、適格年金とは給付設計や財政運営上のルールが異なるため、設計の変更が必要な場合もあります。適格年金の財政状況によっては、掛金が増加する可能性があります。

Ⅲ. 中小企業における退職給付問題

1 中小企業と会計基準

これまで中小企業の会計基準は、中小企業庁、日本税理士連合会、日本会計士協会等の複数の制度が利用されていました。そのため、利用者において不都合が生じる場合もあり、統一した基準の創設が求められていました。そのような状況を踏まえて、諸官庁および関係団体により、中小企業における会計が検討され、平成17年8月に「中小企業の会計に関する指針」としてまとめられ、公表に至っています。今後この指針は、継続的な見直しが行われ、適宜改定が行われる見込みです。

これまで会計基準は大企業を対象にしたものであるという意識が経営者には少なからずあったといえます。この会計指針の創設は、より質の高い会計が中小企業にも求められているものといえ、今後の中小企業の会計において、この基準が有効に活用されることが期待されています。

2 高齢者雇用

高齢者雇用安定法により、60歳定年後の再雇用や定年そのものの延長が求められることになります。同法は、雇用の確保を優先する趣旨とされており、退職金には直接的に影響を与えるものではありませんが、すでに65歳定年制を先取りしている企業もあります。

仮に確定拠出年金を制度として採用した場合、65歳定年とした場合には、確定拠出年金の掛金拠出が60歳までと定められているため、継続して拠出することができません。そのため従業員の不利益を避けようとするれば、60歳以上の従業員のために別の制度を設ける等の対応が必要な場合もあります。そのため単に雇用問題だけでなく、会社の制度を全体的に見直す必要性もでてくるといえます。また、退職金の引下げとあわせて雇用延長するなどの案も考えられ、雇用延長は中小企業にとっても悩ましい問題です。

3 求められる早急な対策

多額の退職金の発生等一時的な資金負担が見込まれる退職給付制度を維持することは中小企業にとっては経営上の大きな負荷となる可能性があります。極端な制度の改定は従業員の勤労意欲に悪影響を与える懸念もあります。

そうした中、退職給付債務の対象にならない制度への移行を目指すことも一つの方法といえます。

制度改定を実施する場合、新旧退職給付制度の分析と検討、従業員の意識調査、金融機関との調整等で制度改定の検討から実施までに数年の時間を要する場合もあることを認識しておくことが必要です。退職給付制度についての必要な対策を検討し、改定を実施することは、企業の財務状況の安定化を図る上でも重要なこととなっています。制度改定の対応が遅れた場合には、企業の財務状況を悪化させてしまうことや経営破綻になることも考えられます。そのため、退職給付制度に関わる自社の状況が把握できていない企業は、速やかに現状確認を行い、多岐にわたる選択肢の中から適切な対応策に着手することが重要といえるでしょう。