

廃止まで残り5年を切った適格退職年金

【ポイント】

1. 適格退職年金の廃止まで残り5年を切った。各種手続きを考慮すると残された期間はわずかだが、まだまだ膨大な件数が残っている。
2. 適格退職年金の廃止だけにとらわれていては、企業の適格退職年金移行を促すのは難しい。退職金制度の本来の目的を踏まえたうえで新制度を決定し、移行することが必要である。

適格退職年金（以下、適格年金）の廃止まで、残り5年を切った。2002年4月から2012年3月までの10年間の経過措置があったが、あっという間に半分の5年間が過ぎ去ってしまった。他制度への移行に係るコンサルティングや申請・事務の手続き等も考慮すると、残された期間は、わずかといえる。2007年3月末現在における適格年金の受託概況は、既に公表されているように38,885件と、まだまだ膨大な数が残っている（図表1）。そこで、この稿では、適格年金からの移行について改めて考える機会を持ちたいと思う。

1. 適格年金の現状と加入者規模の推移

まずは、適格年金の現状をみってみる。2007年3月末の契約件数は、2006年3月末より6,205件減少した。今後、同じペースで毎年減少しても、 $38,885 \text{件} - 6,205 \text{件} \times 5 \text{年間} = 7,860 \text{件}$ が、廃止の期限に残ってしまう計算である。

実際には、制度の廃止と他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年間では34,697件と、年平均で7,000件程度のペースで減少していることから、直近の2006

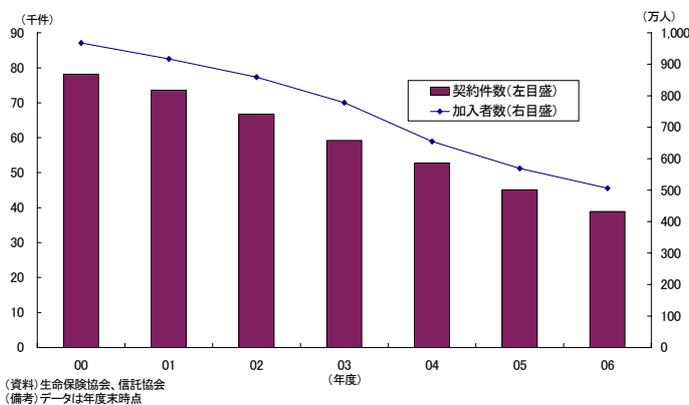
年度は、移行の動きが鈍かったとみることもできるが、移行先となる確定拠出年金（Defined Contribution plan：以下、DC）や中小企業退職金共済（以下、中退共）の規制緩和があった2004、2005年度に比べると少なかったという見方もある。

この統計を受託機関と導入企業の加入者数規模でみってみる。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32,166件（82.7%）で、信託6,308件（16.2%）、JA共済連411件（1.1%）となる。

また、加入者数規模別に分けると、「100人未満」で27,441件（うち、生保25,789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）となっている（図表2）。

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に、中小企業の適格年金は生保に多いという結果となっている。なお、2002年4月から2007年3月までの5

図表1. 適格退職年金の契約件数と加入者数の推移



図表2. 適格退職年金の加入者規模別件数の推移

	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	59,576	56,406	49,863	43,937	38,742	32,316	27,441
100 人以上 300 人未満	12,488	11,891	11,792	10,528	9,747	8,931	7,949
300 人以上 500 人未満	2,662	2,532	2,459	2,292	2,132	1,934	1,801
500 人以上 1,000 人未満	1,720	1,662	1,595	1,482	1,352	1,247	1,106
1,000 人以上	1,109	1,091	1,032	924	788	662	588
計	77,555	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

年間では、「100 人未満」と「1,000 人以上」の減少割合がそれぞれ 51.4%、46.1%と、顕著な動きを示している。

直近の 2006 年度だけをみれば、加入者数規模別でそれほど大きな差はみられないものの、「100 人未満」の減少割合が最も高くなっている。

やはり、「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、減少が続いているのではないかとと思われる。

それに比べると、「100 人以上 1,000 人未満」の企業では、財務上の問題や退職金制度の中核となっている適格年金の移行先を慎重に検討し、制度の法改正動向等の様子を見るなど、様々な理由のためにやや動きが鈍かったようだ。

2. 適格年金の移行先

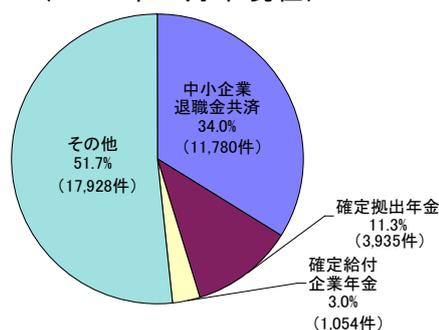
さて、適格年金の移行先には、どのような制度があるだろうか。単純に「移行」というが、実際には資産移換を伴う移行と資産移換を伴わない移行があることに注意する必要がある。法令上、資産を無税で移換できる制度は、企業型 DC、確定給付企業年金 (Defined Benefit plan : 以下、DB)、厚生年金基金、中退共の 4 つに限られている。特定退職金共済 (以下、特退共) については平成 19 年度税制改正の中で、適格年金からの移換が大筋では認められているが、その後の状況はまだ判明していない。資産移換は実施せず、適格年金を解約して資産を加入者に分配するケースもあるが、この分配資産は一時所得として課税されることもあるので、できるだけ資産は新制度に移換することが望まれる。

2002 年 4 月から 2007 年 3 月までの 5 年間で減少した 34,697 件のうち、適格年金の資産移換先は、中退共 11,780 件、企業型 DC 3,935 社、DB 1,054 件となっている (図表 3)。

もともと、中退共は中小企業向けの制度であり、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、中小企業にもその件数を伸ばした。DB は、中小企業にはコストが割高で、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、適格年金の

移行先となる規約型は少なかった。しかし、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を中心に中小企業の適格年金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る。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限定し、キャッシュバランス型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る。こういうことから、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 日で 1,583 件となっている。また、制度

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

運営を共通化した総合型の DB を設立して、適格年金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る。

なお、適格年金から厚生年金基金への移換件数は明確になっていない。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るが、既設の厚生年金基金で新たに第 2 加算部分を新設し、適格年金を取り込もうとする動きはある。

とはいえ、上記のように、資産移換を伴う移行は半分にも満たないこともわかる。適格年金を解約して、加入者に資産を分配してしまうケースが多いわけだ。

しかし、分配後に退職金制度がなくなるとは限らず、退職金規程を残して退職一時金制度に移行する場合もあるし、その財源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も多く見受けられる。また、退職金前払制度として、給与で支払うケースのほか、特退共や個人型 DC を導入する場合もある。

3. 適格年金移行のポイント

さて、残された適格年金移行を進めていくためには、何が必要なのだろうか。厚生年金基金が代行返上した要因に 2000 年度から導入された退職給付会計があった。財務上の要因に大きなインパクト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った。それに比べると、「適格年金の廃止」は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のに弱い面もある。廃止される適格退職年金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である。そのためにも適格年金が廃止されるから移行するのではなく、適格年金の背景となっている退職金制度の人事処遇面や財務面など、本来の企業ニーズをとらえ、その目的にそった制度移行が重要なのである。新制度の導入で、どのような効果が企業に期待できるかも重要なポイントだ。

新しい制度を決めるにあたって、各制度のメリット・デメリットを見る機会も多いと思うが、単純にとらえてはいけない。個々の企業にとってメリットやデメリットとならないかもしれないのだ。DC を例にとれば、十分な退職金制度が別途あるのなら、途中で引き出せないのはそれほどデメリットとならない。だからこそ、DC と退職一時金制度など複数の制度に移行するケースが多いわけである。また、退職給付会計を適用していない企業や社員の貢献を引き出す目的を優先する企業に、DC の退職給付債務を計上しなくて良いというメリットだけを打ち出しても、響くことはないだろう。自企業の目的にあった制度を選択して、構築していくべきである。メリットを生かすためにも多少のデメリットには目をつぶるという割り切りも必要だ。

なお、適格年金から複数の制度へ移行するケースが増えているが、適格年金単独で退職金制度を実施していた場合、留意する点もある。DB と DC を併用する場合など費用が二重にかかることはよく知られていると思うが、中退共や DC 等を退職一時金の内枠で導入した場合、企業で差額を計算して給付するという事務負担が増えてしまう。単独で新制度を実施するほうが望ましい場合もある。様々な要素を考えるべきという一例であろう。

4. おわりに

適格年金の廃止だけにとらわれていては、企業の適格年金移行を促すのは難しい。退職金制度の本来の目的を踏まえてこそ新制度が決定できるのであり、移行を進める側もそう意識していく必要がある。企業・従業員双方が満足する形で、適格年金が円滑に移行されることを切に望みたい。

(年金数理人 中林 宏信)