

● 廃止の意味と、移行先の長短 ●

あと7年
で廃止

適格年金移行問題とは何か?



税制適格退職年金制度(以下、適格年金)が事実上廃止され、現在適格年金を実施している企業では他の制度への移行が迫られています。これが所謂「適格年金の移行問題」です。狭い意味では、退職金原資の積立方法に関する問題ですが、退職金制度(規程)をどうすべきか、という問題とも連動して考えるべき問題です。今回は、その点も念頭におきながら、適格年金の移行先の長短を紹介してまいります。

■ 適格年金「廃止」の意味

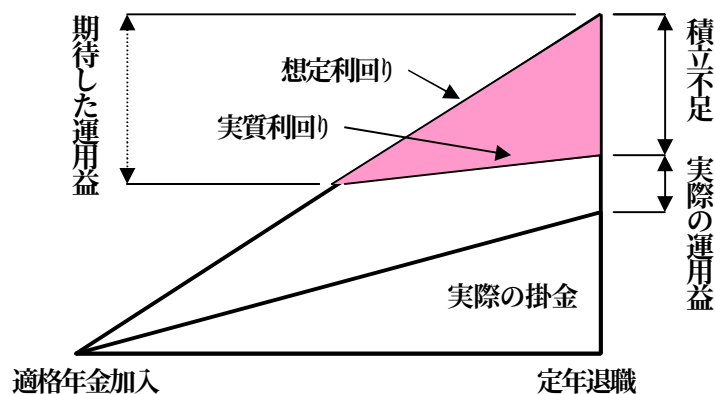
税制適格退職年金(以下、適格年金)とは、金融機関に掛金を払い、資金運用を依頼し、その運用成果を予め見込んだ上で退職金の支給に充てる企業年金制度のことをいいます。掛金の全額を損金算入できるという税制上の優遇措置があるため、中小企業を中心に普及してきました。それが平成24年3月をもって廃止となり、適格年金を実施している企業は新たな受け皿を探す必要に迫られています。

ただ、廃止といっても、強制的に払い戻されるわけではなく、税制上の優遇措置がなくなるだけです。現実的か否かは別にして、ひたすら資金の運用成果のみを期待し、税制「非適格」のまま積立を継続することは可能です。またどこかの鉄道グループの親会社のように、節税に長け、利益を出さない会社ならば、税制上の優遇措置もヘチマありません。

一 運用成績低下も「移行」を後押し一

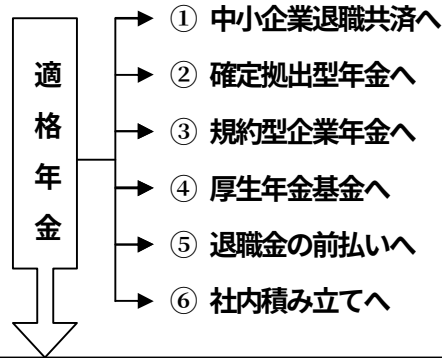
ところが、その肝心の運用成績が(ITバブルの99年、株価反発の03年を除き)ここ数年は低迷・悪化おります。

多くの適格年金は年利5.5%の運用成績を稼ぎ出すことを前提に掛金の額を決めています。しかしながら、最近は運用がマイナスに陥ることもあり、これが積立不足を招き、掛金の引上げという形で、会社に大きな負担をかけています。これが積み立て不足による資金繰り悪化という問題です。



■ 適格年金の移行先

このように適格年金の移行が注目されている背景には、①税制上の優遇廃止と、②運用成績の低迷による企業側の資金繰り悪化があります。移行先としては右の選択肢があり、①～④の場合は積み立てた適格年金の年金資産の全部または一部がそのまま移換されることになります。



もっとも、どの制度も適格年金よりも扱いにくい点があるため、当面は模様眺めの企業が多いのも事実です。

■ 中小企業退職共済への移行

国のサポートによって運営される「中小企業のみを対象とした」社外退職金積立制度(以下、中退共)です。適格年金の受け皿としてはおススメの制度ですが、それでも多少の制約や欠点もあります。裏を返せばそれらを克服し、いかに「使える制度」に設計できるかがポイントといえます。中退共に関する疑問、移行に際しての留意点などについては次回号でまとめて紹介いたします。

確定拠出型年金への移行

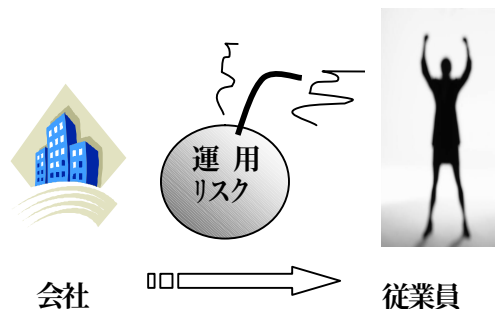
本年10月に改正確定拠出型年金(以下、401k)法が施行され、移換限度額が撤廃されました。そのため、適格年金に積んであった資産をすべて401kに移換することが可能となりました。それでも、注意すべき点があります。まず、適格年金に積立不足がないことが移換するための要件です。積立不足があれば、一時的に充当して解消するか、退職金規程を改訂し、積立不足が生じない水準まで支給額を引き下げる措置が必要です。

一従業員に移る運用リスク

従業員側から見た場合、適格年金は、いくら支給されるのかが約束された制度であり、なおかつ退職すれば支給される仕組みだったということです。

それに対して401kは、決まっているのは掛金の額だけで、将来いくら支給されるかは本人の運用成績次第です。つまり、運用リスクが会社側から従業員側に移るということになります。しかも、原則として60歳以上(※)にならないと支給されない「老齢年金」なのです。

※来年4月からは、専業主婦になる場合には引出し可能になるような改正が予定されています。



401kへの移行に際しては、この両者の違いを従業員に説明し、合意形成を図ること。そのうえで、従業員の過半数代表者との同意を得ることが不可欠です。

■ 規約型企業年金への移行

平成14年に規約型と基金型の2種類の給付建ての企業年金制度が誕生しました。前者が現在の適格年金に類似しているので、大半がこの形に移行することが予想されます。ただし、内容的には会社側に厳しいものになっています。いくつかある中で一番の大きな問題は、これまで5年に一度行っていた「財政再計算」を毎年行わなければならないという点です。これまでは積立不足があっても、それを穴埋めするのに5年間の猶予があったのに、規約型年金はそれを毎年実施し、積立不足をその都度現金で穴埋めしなくてはなりません。その意味では、適格年金の廃止というよりも、むしろ「強化」という見方ができます。

■ 厚生年金基金への移行

既存の厚生年金基金（以下、基金）に移すこともできます。ところが基金は加入員の掛金のほか「代行部分」といわれる国からの巨額な年金資産を預かり運用しています。実はこれが曲者で、(昨今のように) 目標とする運用成績を達成できない状況だと基金の母体企業が代行部分の穴埋めまでもしなくてはなりません。

その意味では適格年金には代行部分がないだけマシであり、いまさら基金に移行するのは、とても危険な選択です。

■ 退職金を廃止・前払いにする！

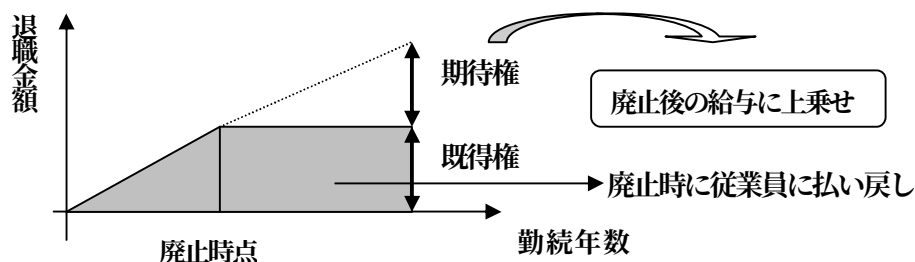
退職金制度を廃止し、廃止前の（＝過去勤務分）積立金を精算し、廃止後（＝将来勤務分）は在職中の給与に上乗せして支給する制度のことをいいます。

－過去勤務分をどうするか？－

過去勤務分はいわば、退職金の既得権に当たります。適格年金を解約すると積立金は払戻されますが、それを会社側が受けとることはできません。積立金はすべて従業員に分配されます。積立金の分配を受けた従業員には所得税が課税（＝一時所得）されます。さらに、分配された積立金を、①将来の退職金の前払いに充てるか、②直近の賞与に充当するか、その取り扱いを定め、従業員に周知させる必要があります。

－将来勤務分をどうするか？－

廃止後、将来の勤務期間に応じて計算される退職金は、いわば期待権に当たります。これを、前払い退職金として毎月の給与や賞与に上乗せされて受けとった場合、たとえ、退職金の前払いであろうと所得税は計算上、給与とみなされます。そのため、有利な退職所得控除はなく、高額な税金を納めなくてはなりません。社会保険料についても同様です。総報酬制導入により、賞与に上乗せしても負担を回避することはできなくなりました。どれだけ上乗せすべきかという問題もさることながら、仮に適格年金の掛金相当額をそのまま給与・賞与で支給するにしても、総額人件費は増え、受け取る側も社会保険料の負担・税制の両面で不利になる点は忘れてはなりません。



退職金制度と適格年金との関係

◆解約すれば、資金繰り悪化から解放？◆



当社は退職金の全額を適格年金でまかなうために、信託銀行と契約し、毎月掛金を払っています。運用利回りの低下により、掛金の増額を迫られ、このままでは、資金繰りの悪化が心配です。そのため、適格年金を解約したいのですが、何か問題はありますか。

■解約するだけでは、意味なし！

適格年金を解約さえすれば、経営圧迫の要因がなくなると誤解されている方がけっこうおられます。退職金制度は、労働条件はそのものであり、退職金規程に基づき給付するものです。それに対し、適格年金は、退職金の原資であり、その積立手段に過ぎません。そのため、適格年金を廃止しようと、積立手段を別の方法に切り替えようと、退職金制度そのものを改革しない限り、根本的な解決にはなりません。



逆に、従業員側から見れば（不足分を会社側が経費の中から捻出することになるので）、支払い者が金融機関から会社側が変わるというだけの話で、一概に不利とも言えません。もっとも後者の場合だと退職金を年金という形で受けとることができませんし、会社が倒産してしまえば、元も子もなくなるというリスクがあります。

確かに、それらを承知の上で、退職金の原資を社内で積み立てることも可能です。原資を一時的に設備資金や運転資金に振り向けることができるので、事業経営にとっては自由度が高いといえます。しかし、資金繰りが悪化した場合には原資の裏付けが弱くなってしまいます。退職金が払えず倒産したり、退職金（賃金）不払いの容疑で検察に送致されるのは、おしなべて、この手の会社です。

退職金制度（規程）	退職金を支給する根拠 —————> 対従業員との契約
適格年金制度	積立手段に過ぎない —————> 対金融機関との契約

