

- 中小企業なら、ほぼ選択の余地なし ●

適年
から

中退共への「間違いない」移行の仕方



前月号で適格年金の受け皿としては中小企業退職共済（以下、中退共）がオススメであると申しました。ではなぜ中退共が有利なのか？を今回触れたいと思います。合わせて、適格年金から中退共に移行する際に注意すべき点や中退共のデメリットに対する考え方についても、当方の経験の範囲内で紹介して参ります。

■ 中退共が有利な理由

中退共は正確には、企業年金ではなく、中小企業を対象とした国の退職金共済制度です。そのため民間にはない次のような特徴があります。

- 拠出建てと給付建てのいいところ取り -

毎月決まった掛金を払い込めば、適格年金のように運用が悪いからといって、掛金の増額を迫られたり、積立不足の穴埋めをするというリスクを負いません。それでいながら給付額も法律で決められています（現在は年利1%）。運用が悪くても、国が穴埋めしてくれるからです。そういう意味では拠出建て、給付建て両者のいいところ取りといっても過言ではありません。



- 経済的で、かつ安全 -

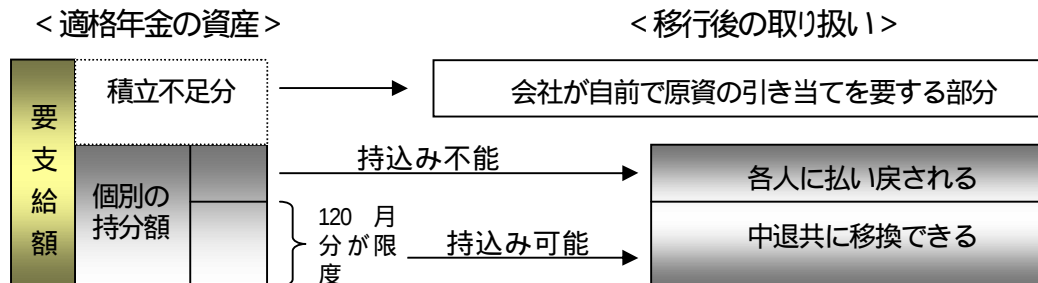
経済性という意味では、適格年金や確定拠出型年金のように事務手数料や特別法人税が掛かりませんし、新規加入の際（＝適格年金から移行の場合を除く）や掛金を増額した場合には、掛金の一部を補給してもらえという恩典もあります。

安全性という意味では、積立金は従業員ごとに管理されているため、倒産時に在籍している従業員には、満足な退職金原資が残っていない、ということはありません。

なかなか目に付きませんか、適格年金の場合、毎年概ね1%弱の事務手数料が掛ります。掛金の額に対してではなく、「積立残高」に対して1%というのが曲者です。掛金額自体は小額でも、旧くから適格年金に加入しているため、積立残高が大きい会社にとってはバカにはなりません。特別法人税も同じく1.173%賦課されます。現在は凍結されていますが、復活した場合は、すべて会社負担になります。

■ 中退共への移行方法

適格年金から中退共への移行の具体的方法は、適格年金の資産を個人別に分配し、その分配額（以下、個別持分額）を中退共に持ち込み、それに見合った加入期間を付加するという形を取ります。付加される加入期間（以下、引継期間）は120か月（＝過去に10年間、中退共に加入していたとみなすという意味）が限度です。持ち込めなかった分は本人の一時所得に当たり、50万円を超える部分は課税されます。



会社が自前で引き当てる部分

積立不足があろうと、従業員に対する会社の退職金債務であることには変わりありません。内部積立等を取り崩して、退職金の原資を捻出する必要があります。将来の退職時点で会社が自前の退職金を払って精算するというのが一般的です。

本人に払い戻される部分

先に説明したように、10年分しか引き継ぐことができません。それを超える部分は直接従業員本人に支払われます。よく聞かれるのは、従業員の同意があれば、会社に戻してもらうことはできるのか？という質問です。

確かに戻してもらうこと自体は違法ではありませんが、従業員から会社への贈与に当たり、そのため会社側は受贈益として収益計上を余儀なくされます。仮に預り金で処理したとしても、税務当局は贈与と認定する可能性があります。

中退共に移換できる部分

加入時（＝初回の）掛金月額×引継月数、という形で金額を設定します。掛金月額は5,000円以上3万円以下（1,000円乃至2,000円刻み）の間で従業員ごとに任意に設定できます。仮に、個別持分額が50万円の人がいるとすると、次のような組み合わせが考えられます。

掛金月額 1 万円 × 引継月数 49 か月 = 引継額 49 万 9900 円

掛金月額 2 万円 × 引継月数 24 か月 = 引継額 48 万 4600 円

掛金月額 3 万円 × 引継月数 16 か月 = 引継額 48 万 3000 円

50 万円との差額は本人に払い戻される

■ 掛金はどうして設定する

移換する金額を決めるには、できる限り多くの額を中退共に持ち込めるように、月数を設定するのがポイントです。裏を返せば、従業員本人に払い戻される額を極力少な目になるようにする、ということにほかなりません。

- 「月数」はなるべく長くが基本 -

引継月数が多くなるように、そのため（職位、等級、勤続年数等による）本来の掛金にこだわらず、掛金を少なめに設定するのが上手いやり方です。何故かというと納付期間が長いほど、受けとる本人にとっては有利だからです。

納付月数	中退共からの支給額
11月以下	掛金は全額掛け捨て、1円も出ない！
12月以上23月以下	掛金総額よりも減額されて支給（原価割れ）
24月以上42月以下	掛金総額に相当する金額が支給（収支トントン）
43月以上	掛金総額に利息分がついた金額が支給（月数が長いほど、加算する利息が手厚い）

ある人の持分額が50万円だったという例をあげます。

掛金3万円で、引継月数を16月とすると、中退共への持込額は48万3千円

掛金5千円で、引継月数を96月とすると、中退共への持込額は49万9400円

となります。仮にこの人が初回掛金を納付した直後に退職したとします。の場合は引継月数＋初回月数が17月しかないの、掛金総額よりも減額された額が支給されます。それに対し、の場合は引継月数＋初回月数が97月あるので、すぐに退職したとしても、掛金総額に利息がついた額が支給されます。

- 直ちに、本来の掛金に変更すべし！ -

ただ、低額な掛金のままにしておくと、将来退職した際に本来の退職金の額には届きません。したがって、移換した後は直ちに、本来の掛金に増額変更することを忘れてはなりません。

- ・15日までに申し込めば、翌月分の掛金から反映されます
- ・「増額」変更なので、いちいち本人の同意の印をもらう必要はありません
- ・増額した分の一部について、1年間国が（掛金）補給をしてくれます

したがって、初回掛金を意識的に低めにするのは、会社側にとってもキャッシュフロー的には有利です。

なお、本年4月1日より、適格年金から中退共に資産移換する際の「月数」の上限がなくなります（平成16年 政令第320号）。それでも標記の月数を長く設定する方が、本人にとって有利であることには変わりありません。

中退共にもあるデメリット

掛金減額のリスクは誰が負うのか？



当社適格年金から中退共に退職金原資を移すことを検討していますが、ある程度、月数が経たないと、掛金が原価割れしたり、掛捨てになったりするリスクがあると聞きました。この他にも、事前に押さえておくべきデメリットがあったら教えてください。

■ 内枠方式と外枠方式の違い

おっしゃるとおりで、納付月数（←引継月数も含む）が23か月以下だと原価割れ、11か月以下だと掛捨てになります。しかしそのリスクを会社と従業員のどちらが負うか、となると一概にはいえません。退職金規程が内枠方式か外枠方式かで異なります。



内枠方式とは、退職金の額を最初に決め、そのうち、中退共がまかなえる金額を踏まえた上で、結果的にで補えない部分を会社が自前で補填するというものです。したがって、中退共から支給される分が減っても、その分だけ会社から支給される分が増えるので、従業員にとっては総額に変わりはありません。

それに対して外枠方式というのは、中退共から支給される額と、会社が自前で支給する分が別々にあり、結果的にとを合算した額が、その人の退職金になるという方式です。これだと、が減額してもは影響を受けず、の減額分だけ総額が少なくなるので、従業員がリスクを負います。因みにの部分がなく、だけをもって退職金とする、というのも広義の外枠方式といえます。

■ 支給格差の可否

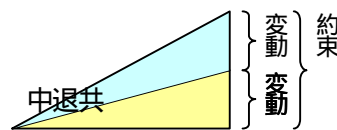
この他に中退共のデメリットを挙げるとしたら、自前の退職金や企業年金とは異なり、支給額に格差を付けることができないという点があります。

どうしても、会社都合退職よ

りも自己都合退職の金額を低く設定したければ、後者の原資に相当する部分を中退共で確保し、前者との差額は他の企業年金が自前で引き当てざるを得ません。ところが悲しいかな、適格年金を実施している会社の殆どは積立不足を抱えており、その部分は中退共に移換できないため、「計らずも」中退共と自前の退職金の2本立方式をとらざるを得ないというのが現実です。

〔内枠方式〕

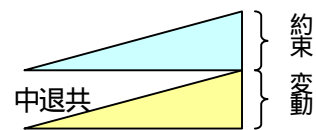
自前の退職金



会社にリスク

〔外枠方式〕

自前の退職金



従業員にリスク