

## 適格退職年金の移行はお済みですか？

中小企業の退職金制度のひとつである「適格退職年金制度」は、平成 24 年 3 月 31 日で廃止されます。この適格退職年金制度に加入している企業ではきちんと対応できていますか？

「適格退職年金制度の廃止」ですが、  
正確には適格退職年金制度は廃止されるわけではなく「税制上の優遇措置」がなくなり、平成 24 年 4 月 1 日以降、企業は掛金を損金計上できなくなります。  
つまり、**全額損金算入という税制的優遇措置はなくなり**、制度を維持することにメリットがなくなります。

現在、適格退職年金制度を実施している企業は、平成 24 年 3 月末までに「退職金制度は残し、他の企業年金に移行するか」あるいは「退職金制度をやめるのか」を判断しなければなりません。

### 適格退職年金制度の件数

平成 14 年 3 月末 約 74,000 件 → 平成 21 年 3 月末 約 25,000 件  
( 加入者数約 350 万人 )  
まだ対応できていない企業数

#### ★適格退職年金制度とは・・・

昭和 37 年に創設された制度で、従業員の退職金の積立方法のひとつとして長年中小企業を中心に利用されてきました。法人税法で定める 14 の税制適格要件を満たせば、税制優遇措置が受けられるというものです。

しかし、バブル経済崩壊以後不景気が長引き、掛金を支払えなくなりやむを得ず解約をする企業が増えました。また、運用環境も悪化し、当初年 5.5% の運用利回りで設計していた制度ですが、現在の運用利回りはわずか 0.75% 前後です。多くの企業で積立不足が生じています。

さらに適格退職年金制度は、受給権保護について欠陥があります。

1) 財政の健全性を維持するしくみがない、2) 情報開示が足りない、3) 解約条件が甘い などの問題点がありました。

そこで、従業員の年金受給権を保護し、老後所得を確実なものにするため、支給要件や積立基準を明確にし、適切な運営を確保している年金制度へ移行していくことになりました。

#### ★適格退職年金制度を移行せずに廃止すると・・・

・積立立てた年金資産を解約し、従業員に分配する

→ 退職金とはみなされないため、退職所得控除を受けることができず一時所得となり、所得税が課税 ⇒ **税制優遇のメリットなし**

→ 分配したが、「退職金の前払いである」という認識がない ⇒ **退職金の二重払い**

・退職金問題がなくなるわけではない

→ 退職金制度自体を見直さなければ、**退職金規程に基づく退職金を支払わなければならない**

⇒ 不利な改定になれば就業規則の不利益変更の問題も

### ★移行せずそのまま放置すると・・・

現在のところ、法律や政令等がないため不明な点が多いですが、いくつかの懸念が予想されます。

- ・強制解約される？
  - 解約時の一時分配金は一時所得として所得税が課税される
  - 退職年金規程に定められている方法により分配される
- ・税制非適格年金となり、税制優遇措置が受けられなくなる？
  - 企業が負担する掛金相当額が給与として所得税が課税させる
- ・これまで非課税で積み立てた適年資産に課税される？

### ★適格退職年金制度を移行するには・・・

・制度を移行には約1年かかります。

適格退職年金制度を再確認し、「退職金制度」の意義について十分に検討しましょう。

### ◎「退職金制度」とは・・・

退職金制度とは、従業員の退職時にその勤続年数などの基準に基づいて、一時金や年金の形式で支給される報酬制度の1つです。

＜退職金の意義の一例＞

- 1) 功労報奨 …… 長期勤務や在職中の功績に対する報奨
- 2) 賃金の後払い …… 給料の値上げ分を後で支払う
- 3) 退職後の生活保障 …… 安心して勤務できる
- 4) 労務管理 …… 会社都合・自己都合などにより減額・増額ができる
- 5) 人材確保 …… 能力の高い人を採用するための武器となる

### ○そもそもどうして退職金制度を導入したのか？

「退職金の意義」と現在の「退職金規程」がマッチしているかどうかを検討しましょう。

＜例＞功労報奨の意義で退職金制度を導入したのであれば、退職金額が貢献度に連動した制度になっているか？

### ○退職金制度は本当に必要？

退職金制度は、必ずしも会社に必要とされているものではありません。

退職金制度の意義・必要性が見出せないとすれば、廃止する方向も考えることができます。

※ただし、既に退職金規程がある場合には、従業員に「既得権」が発生しているため、その時点で支給されるはずの退職金額は従業員の既得権であるため、原則として保証しなければなりません。

\* 適格年金制度を導入している企業には必ず退職金規程があります。規程がなければ制度の導入が不可能ですから、当然規程が存在します。

この規程は、労働者との間で約束された退職金支払契約であり、企業の都合だけで退職金制度をなくすことはできません。

○どのような制度が望ましいか？

各退職金制度の特徴

	内容	長所	短所
基本給連動型	退職時の基準給与(基本給)×勤続に連動した係数	ある程度の金額の予想がつく 他社との比較がしやすい	退職金が年功序列になる 意図せぬままに退職金額が高騰する 退職時の給与のみが反映し、途中の功績が反映しない
定額制	勤続のみで金額が決定する	簡単でわかりやすい 使いやすい	会社に対する貢献度が反映されない
ポイント制	勤続や等級にポイントを設定しその合計で決定する	退職までの貢献が反映される 意図した退職金カーブを設定できる 環境の変化に強い	管理が煩雑
前払い型	給与または賞与で退職金積み立て相当を支払う	将来の債務を負わない 今の賃金が高くなり、優秀な人材を確保しやすくなる	所得税や社会保険料の負担が増える
確定拠出型 (中退共利用)	等級ごとに掛金を設定し、毎月積み立てる	将来の退職金支払い債務を負わない 貢献度を退職金に反映できる	退職金額が確定しない 退職事由に関係なく支給される
確定拠出年金型	一定のルールに基づいた掛金を拠出し、それを従業員の意思で運用する	運用リスクが回避できる 年金数理計算などの運営の事務負担が少ない 自分の判断で投資先を選択でき、積極的な資産運用を行うことができる 転職時に不利にならない	従業員が運用リスクを負い、将来の受給額が不確定

★適格退職年金制度の移行先

適格退職年金制度の移行先の選択肢はいくつかあります。

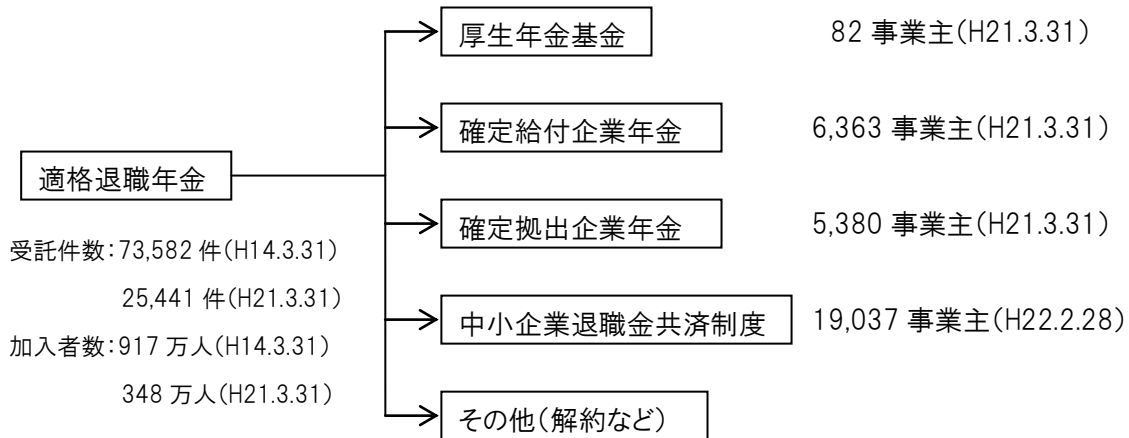
- 1) 中小企業退職金共済
- 2) 確定拠出年金(企業型)
- 3) 確定給付企業年金(規約型・基金型)
- 4) 厚生年金基金

しかし、主に中小企業にとって現実的なものは、1)中小企業退職金共済 2)確定拠出年金(企業型) のどちらかになります。

また、その他に 生命保険の養老保険(ハーフタックスプラン)なども考えられます。

○適格退職年金の移行先

適格退職年金の企業年金等への移行状況



○適格退職年金の移行状況

(%)

	すでに移行済	移行を決定している	移行を検討中	移行する予定がない
平成 20 年	28.4	9.3	34.9	3.1
平成 18 年	19.9	12.3	57.9	10.0

○移行後の形態

(%)

中退共等の退職金共済制度	自社の退職一時金制度	確定拠出年金	確定給付年金	厚生年金基金	年金制度の廃止	その他
33.0	1.0	31.1	30.1	3.9	0.0	1.0

○退職金制度の有無および形態

(%)

退職金制度あり				
	退職一時金のみ	退職一時金と退職年金の併用	退職年金のみ	無記入
83.4	<67.0>	<27.2>	<2.1>	<3.7>

※「中小企業の賃金・退職金事情(平成 20 年版)」東京都産業労働局労働相談情報センターより

## 中小企業退職金共済

### ① 制度のしくみ

事業主が中小企業退職金共済と退職金共済契約を結び、毎月掛金を支払います。  
退職する従業員が出た時は、退職者に中退共から直接、退職金が支払われます。

### ② 加入要件

加入できる企業は、業種により従業員または資本金額に上限があります。

業種	常用従業員数	資本金
小売業	50人以下	または 5,000万円以下
サービス業	100人以下	または 5,000万円以下
卸売業	300人以下	または 1億円以下
その他	300人以下	または 1億円以下

原則として、従業員は全員加入ですが、期間を定めて雇われる人、試用期間中の人、休職期間中の人、定年等で短期間に退職することが明らかな人は、加入させなくてもかまいません。  
また、法人企業の役員、個人企業の事業主およびその配偶者や家族従業員は加入できません。

### ③ 掛金

全額事業主負担となり、従業員に掛金の一部を負担させることはできません。  
掛金は、5,000円～30,000円の16種類で、従業員ごとに事業主が任意に選択します。  
短時間労働者は、通常の従業員より低い特例掛金月額も選択できます(2,000円～4,000円)。  
この掛金は、全額損金となります。  
自治体によっては掛金助成の補助制度を行っている場合もあります。

### ④ 運用

資産の運用は、中退共が行います。  
予定運用利回りは、現在1.0%です(法令の改正によって変動します)。  
→ 運用環境が悪くなれば予定利回りを変えられ、将来の給付額が減らされます

### ⑤ 給付

#### <給付額>

掛金月額と掛金納付月数により算定されます。

基本退職金+付加退職金

※ 注意点:掛金の納付月数によっては、支給退職金が掛金累計額を下回る場合があります。

掛金納付月	退職金額
11ヶ月以下	支給されない
12～23ヶ月	掛金納付額を下回る
24～42ヶ月	掛金納付相当額
43ヶ月以上	運用利息と付加退職金が加算される

#### <開始時>

従業員が退職した時に中退共から直接支払われます。

<支払期間>

原則、一時金。一定条件の場合、分割も可能(5年または10年)。

<税制上>

一時金:退職所得控除          年金:公的年金等控除

⑥ その他

- ・退職理由によって、退職金を減額することはできません。  
(懲戒解雇した場合は、事業主の申出により減額することができます。ただし、会社への返金はありません。)
- ・事務処理が簡単で、手数料も会社負担がありません。
- ・中退共の掛金は最高 30,000 円なので、中退共だけで退職金規程で決められている金額に相当する退職金額を積み立てることは難しいかもしれません。
- ・中退共の財政自体に積立不足があります。

移行時のポイント

- ・適年制度の年金資産を全額移管できます。
- ・適年制度からの移行の場合は、新規加入掛金の助成を受けることはできませんが、掛金月額を増額変更する場合は、掛金の月額変更助成を受けることができます。
- ・適格退職年金に積立不足があっても移行可能です。  
(不足分を一括拠出することは認められず、その不足分については、退職金規程上の退職金額と中退共が支払う金額との差額となり、従業員の退職時に事業主がその差額を支払うことになる)
- ・すでに中退共を実施している場合は、移行できません。

	メリット	デメリット
事業主側	<ul style="list-style-type: none"><li>・運用リスクを負わない</li><li>・掛金の追加拠出を求められることはない</li><li>・退職給付債務の計上が不要</li><li>・年金数理計算が不要でわかりやすい</li><li>・新規加入、掛金増額に対して助成がある</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・給付設計の柔軟性に欠ける</li><li>・退職事由により退職金額に差がつけられない</li><li>・元本割れの可能性がある</li></ul>
従業員側	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員ごとの個人勘定で積立資産が管理されているので内容の把握が容易</li><li>・会社が倒産しても積立資産は保全される</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・中退共の運用利回りによって退職金支給額が変動するため、その支給額を明示することができない</li></ul>

\* 国の助成制度について

- ・新規加入助成・・・中退共に初めて加入した中小企業主に対して、掛金月額の 1/2(上限 5,000 円)を加入後 4 カ月目から 1 年間、助成する
- ・月額変更助成・・・18,000 円以下の掛金を増額する場合に、増額分の 1/3 を増額した月から 1 年間、助成する

## 確定拠出年金

### ① 制度のしくみ

拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定されるものです。

この確定拠出年金には、企業型と個人型の2つがあり、通常会社が導入する場合は、企業型となります。適年制度からの移行先になるのは企業型だけです。

企業型は、会社が掛金を負担し、従業員が自ら運用しながら老後資産を形成していきます。運用実績により従業員ごとの給付額が変動します。

### ② 加入対象者(企業型)

企業型の加入対象者は、60歳未満の厚生年金被保険者です。

従業員だけではなく、適年制度では加入できなかった社長や役員も、加入することができます。

### ③ 掛金(企業型)

全額会社負担となり、従業員が追加で拠出することはできません。

掛金には限度額があります。

#### 【限度額】

他の企業年金制度がない会社の従業員	月額 51,000 円
他の企業年金制度がある会社の従業員	月額 25,500 円

この掛金は、全額損金となります。

### ④ 運用

加入者自身が自己責任で運用の指示を行います。

### ⑤ 給付

#### <給付額>

拠出された掛金の運用実績により算定されます。

老齢給付金、障害給付金、死亡一時金、脱退一時金(任意)があります。

#### <開始時>

原則、60歳までは引き出しができません。

中途脱退はできませんが、一定の要件であれば脱退一時金を受給することができます。

#### <支払期間>

終身年金または5年以上の有期年金(規約の定めにより一時金の選択も可能)

#### <税制上>

年金: 公的年金等控除

一時金: 退職所得控除

### ⑥ その他

- ・加入者が離転職の時に資産を持ち運ぶことができます(ポータビリティ)。
- ・加入者ごとの詳細な資産運用の記録等の管理が必要です。
- ・加入者に対して投資教育が必要になります。

## 移行時のポイント

- ・適年制度の年金資産を全額移管できます。
  - ・適年制度に積立不足があっても移管できます。
- (不足分については、4～8年で分割移管するか、給付額を減額する(加入者の退職時に事業主が別途一時金として支払う)方法をとることになります)

	メリット	デメリット
事業主側	<ul style="list-style-type: none"><li>・運用リスクを負わない</li><li>・掛金の追加拠出義務は生じない</li><li>・退職給付債務の計上が不要</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・加入者ごとの詳細な資産運用の記録等の管理が必要</li><li>・資産運用状況が良好であっても掛金は減額できない</li><li>・加入者に対して投資教育が必要</li></ul>
従業員側	<ul style="list-style-type: none"><li>・加入者ごとの年金資産が明確</li><li>・運用方法や資産構成割合を選択できる</li><li>・運用が好調なほど高い給付が期待できる</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・運用成績により給付が変動するため、将来の退職後収入としての保障が劣る</li><li>・運用リスクを負う</li><li>・原則 60 歳からしか支給されない</li></ul>



## 確定給付企業年金

### ① 制度のしくみ

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、年金規約に基づいて会社と金融機関(信託会社・生命保険会社)が契約を結び、外部積立をしていくことにより年金資産を管理、運営していき、年金給付を行う制度です。

### ② 加入対象者

厚生年金保険の被保険者です。

従業員だけでなく、適年制度では加入できなかった社長や役員も、加入することができます。

### ③ 掛金

年金数理計算に基づき掛金を算出します。

この掛金は、全額会社負担となりますが、一部加入者が負担することも可能です。

この掛金は、全額損金となります。また、加入者負担分は生命保険控除となります。

適年制度からの移行で積立不足を解消するために特別掛金が発生することもあります。

### ④ 運用

資産の運用は、金融機関(信託銀行・生命保険会社等)で行います。

### ⑤ 給付

＜給付額＞

加入期間における給与等の額により算定されます。

老齢給付金、脱退一時金、障害給付金(任意)、遺族給付金(任意)があります。

＜開始時＞

原則、60～65歳の範囲で規約に定める年齢。

脱退一時金は、加入期間が3年以上の者で年金給付が受けられない場合に支給されます。

＜支払期間＞

終身年金または5年以上の有期年金(規約の定めにより一時金の選択も可能)

＜税制上＞

年金：公的年金等控除

一時金：退職所得控除

	メリット	デメリット
事業主側	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員の定着化を促進する</li><li>・効率的な資産運用により、掛金の減額が可能</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・掛金の追加拠出の可能性がある</li><li>・退職給付債務を負債として会計処理する必要がある</li></ul>
従業員側	<ul style="list-style-type: none"><li>・給付が確定しているので将来の退職後収入が保障されている</li><li>・運用リスクを負わない</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・加入者ごとの年金資産が不明確</li><li>・運用方法や資産構成割合を選択できない</li><li>・原則60歳からしか支給されない</li></ul>

○適格退職年金制度と移行後の制度の比較

		現行の制度	移行後の制度		
		適格退職年金	中小企業退職金共済	確定拠出年金(企業型)	確定給付企業年金 (規約型・基金型)
加入者の条件		事業所に使用される従業員(会社が定める)	中小企業事業所に使用される従業員(原則全員加入)	厚生年金適用事業所に使用される60歳未満の被保険者	厚生年金適用事業所に使用される被保険者
掛金	額	数理的に決定	5,000～30,000円の16段階から選択	定額・定率、またはその組み合わせ(限度額あり)	数理的に決定
	負担	事業主負担50%以上(加入者負担も可)	全額事業主負担	全額事業主負担	原則、事業主負担(加入者負担も可)
給付	給付額	加入期間における給与等の額により給付額が算定される	従業員ごとに掛金月額を設定し、掛金納付月数により給付額が算定される	加入者ごとに拠出された掛金の運用成績により給付額が算定される	加入期間における給与等の額により給付額が算定される
	開始時	退職時	退職時	原則60歳	規約に定める年齢(60～65歳)
	期間	年金:終身または有期(5年以上)	一時金または分割払い(5年又は10年)	年金:終身または有期(5年以上)	年金:終身または有期(5年以上)
	種類	退職年金 脱退一時金 遺族給付金(任意)	退職金(基本・付加)	老齢給付 障害給付 死亡一時金 遺族給付金(任意)	老齢給付 脱退一時金 障害給付(任意) 遺族給付(任意)
税制上の取扱い	掛金	事業主:全額損金算入または必要経費 加入員:生命保険料控除	事業主:全額損金算入または必要経費	事業主:全額損金算入または必要経費	事業主:全額損金算入または必要経費 加入員:生命保険料控除
	給付	年金:公的年金等控除 一時金:退職所得控除	年金:公的年金等控除 一時金:退職所得控除	年金:公的年金等控除 一時金:退職所得控除	年金:公的年金等控除 一時金:退職所得控除
退職給付債務		運用結果に応じて追加負担あり	負わない	負わない	運用結果に応じて追加負担あり
損金効果		全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入	全額損金算入
拠出額上限		なし	あり	あり	なし
適年からの移行限度額		—	なし	なし	なし (権利義務承継の場合)
事務手数料		あり	なし	あり	あり

★適格退職年金制度からの移行において・・・

適格退職年金制度は、あくまで退職金額を積み立てる制度です。

自社の退職金制度自体を見直さなければ、現在の「退職金規程」に則った退職金を支払わなければなりません。

退職金制度の設計は、まず現在の制度を分析し、退職金制度のあり方をどのようにしたいのかをもう一度再確認する必要があります。「自分の会社は退職金制度をどのようにしたいのか」を考えていくことが重要です。

その上で、退職金額の決定方法や退職金の積立方法を検討し、どの方法が合っているかを考え、決定していきます。

退職金制度は千差万別であり、会社によって様々な悩みや要望があります。どのような退職金準備をしていくべきなのかしっかりと検討していく必要があります。

また、退職金制度を改定した場合、退職金規程も改定することになり、従業員に不利な改定になれば就業規則の不利益変更の問題も生じます。

いろいろなトラブルにならないようじっくりと検討し、慎重に判断することが必要です。