



「 適格退職年金の果たした役割をあらためて考える 」

平成 24 年 3 月末で廃止された適格退職年金の移行状況が先月、厚生労働省から公表されました。移行が始まった平成 13 年度末時点で 73,582 件あった適格退職年金は、厚生年金基金に 123 事業主、確定給付企業年金 に 15,064 事業主、確定拠出年金に 7,747 事業主、中小企業退職金共済に 25,499 事業主へと移行しましたが、残りは解約などその他となりました。このほか、閉鎖型適格退職年金(加入者が存在せず、受給者のみの適格退職年金)で事業主が存在しない等の理由によって企業年金等に移行ができず存続が認められたものが 175 件(受給者数:794 人)あるようです。また、移行最終年度である平成 23 年度において適格退職年金(閉鎖型を含む)の移行先となった制度ごとの割合も同時に公表され、厚生年金基金:0.2%、DB:49.7%、DC:9.0%、中退共:20.7%、特退共:0.1%、自社年金:0.3%、解約:20.0%となっており、解約しなかった割合としては 80.0%となっています。加入者数でみた割合では厚生年金基金:0.1%、DB:60.7%、DC:21.5%、中退共:8.3%、特退共:0.0%、自社年金 0.0%、解約 9.3%となっており、解約しなかった割合は 90.7%を占めています。確定給付企業年金が約半分を占めているのは、廃止期限ぎりぎりまで移行を保留していた企業の多くが、とりあえずの移行先として選んだものであるため、そのなかには 2 次的な移行を将来検討する企業もでてくると思われます。

10 年間の経過期間の中で、結果的に企業年金に移行したのは 3 割に過ぎません。 経済や運用環境による要因もありますが、**受け皿の企業年金の仕組み**にも問題があったのではないのでしょうか。企業年金を残すことを優先するのであれば、移行政策や受け皿とした企業年金はこれで良かったのかという思いもあります。移行先として確定給付企業年金や確定拠出年金を選択せず、中小企業退職金共済や生命保険を選んだ企業があることを鑑みると、企業にとっては、制約がより少ない制度であって、柔軟性や使いやすさ、簡明な制度が求められていたと想定されます。適格退職年金は、受給権が確保されていない制度と誤解されていた面がありましたが、事業主によりしっかり積み立てられていた制度も存在し、むしろ、**退職金制度の外部積立として使いやすいという面を評価すべき** だったのではないのでしょうか。対象者や退職時の給付の仕組みは退職金制度との親和性が高く、追加掛金を強制しないところは、企業に「適」した「年金」であったと思います。定年退職時のみの給付を認めている規程や加入選択制など、今の企業年金にはない特徴があったことも企業にとって柔軟な制度の証だったのではないのでしょうか。適格退職年金そのものはメリットが大きい制度でした。実は「使い方」に問題があったからデメリットがクローズアップされました。うまく活用すれば「使える」制度としてメリットを見出せたのではないのでしょうか。確定給付企業年金や確定拠出年金のデメリットをおぎなえる面もあり、適格退職年金という仕組みはこれからの企業年金を考えるうえで大きなヒントとなるのではと思います。

「厚生年金基金の理解のために」

厚生年金基金は事業主から加入者、未加入者にその内容がよく知られていない面があったと思う。国の厚生年金との区別がつかない人も見受けられ、一般にはその理解度は浅かったのではないだろうか。特に加入企業の事業主や財務・経理担当者等は母体企業の財務に及ぼす影響は本来理解しておくべきであった。今回の事件を機に知られることとなったのはマイナス面が拡大した反面、その理解が進んだプラス面もあったと思う。厚生労働省で 4 月から設置した有識者会議での議論で、最低責任準備金の算定に用いている代行給付費の係数 0.875 を基金の実態に合わせるための見直しや、特例解散において基金の加入事業所であった企業が不足額を連帯して負担する制度などの問題を一般の方にも知らせ

めることができたのは、意義があったのではないかと思う。困難を乗り越えて現行規制下で運営できている基金があることを思えば、継続する方法を十分に検討すべきではないかと考える。適年の約 3 割しか企業年金に移行しなかったことを考えると、厚生年金基金の廃止後の姿も予想することができ、安易な廃止は考えるべきではない。それでも、厚生年金本体への影響を避けるために、制度廃止をするのであれば、加入企業にも理解が得られやすい道筋を示す必要がある。特に廃止がやむを得ない基金については、不足を拡大させないための措置が必要であり、特例解散のスキーム等もより活用しやすくするべきである。ただ、企業年金の信頼感がゆらぐような対応は避けるべきであり、企業倒産により回収できなくなった分の連帯責任を廃止するにしても、国の厚生年金本体の負担の可能性もあり、公的年金もあわせた信頼感のためにも、その理解のための方策が必要である。また、制度を廃止したときの受給者をどのように守るのがという視点も大事なポイントである。

<著者プロフィール>

中林 宏信 氏

年金数理人、社団法人日本アクチュアリー会正会員、トータル・ライフ・コンサルタント（生保協会認定 F P ）日本商工会議所認定 1 級 D C プランナー、確定拠出年金普及協会認定 D C アドバイザー等。日本年金数理人会、日本アクチュアリー会、厚生年金基金連合会（現企業年金連合会）、生命保険協会等の各委員会の委員・委員長を歴任、厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、確定拠出年金等の年金財政・コンサルティング、退職給付会計の算定・検証・コンサルティングを中心に活動。生命保険計理・商品分野や収益・リスク管理分野、資産運用分野にも詳しく、講演・執筆活動も多数。

今後のメルマガをより良い物とするために下記のページより皆様のお声をお聞かせ下さい。

<http://www.nichizei.com/fp-enquete.html>

メルマガ執筆者募集のお知らせ

FP 実務研究会事務局では、FP 実務に関する様々なテーマでメルマガの執筆をしていただける方を募集中です。分野・テーマ等は自由です。最近の相談事例や得意分野など、ぜひ寄稿ください。執筆を希望される方は、FP 実務研究会事務局【㈱日税ビジネスサービス 総合企画部】までご連絡ください。 TEL 03-3340-4488