

2002 年 9 月 26 日

# 現在の企業年金・退職一時金制度の 課題とそのソリューションについて

株式会社名南経営 人事労務部  
マネージャー 大津章敬(otsu@roumu.com)

## Chapter1 中堅・中小企業において退職金制度はその使命を終えたのか

### 1-1 制度廃止を含めた退職金制度見直し案件が続出

- 1) 経営者自ら退職金制度の改定を進める時代
- 2) 退職金制度改定の大半は制度廃止もしくは中退共(確定拠出型)への移行

### 1-2 日本労働研究機構「企業年金・退職一時金についての調査」2001年11月(資料1)

- 1) 企業年金・退職一時金制度運営に課題がある企業が約8割
- 2) 約半数の企業が企業年金・退職一時金制度の見直しに着手
- 3) 制度見直しのポイントは成果の反映、人件費増の抑制

### 1-3 何が企業を退職金制度改定に向かわせるのか

- 1) 定年退職者急増時代へ～多くの退職金倒産予備軍
- 2) 成果主義人事制度の浸透と雇用流動化時代の到来～定年まで「ツツメアゲル」意識は
- 3) 勤続が伸びると反り上がり、自己都合で退職すると減額される退職金制度の持つメッセージ
- 4) 企業年金の給付債務拡大と確定給付企業年金法の施行
- 5) M&A や合併、会社分割などの改革への阻害
- 6) 退職金の現状を把握すれば手を付けられない訳にはいかないのが実情か

## Chapter2 退職金制度の基本

### 2-1 一般企業で通常見られる退職金制度

- 1) 最終給与比例方式(基本給連動型)退職金制度
  - ・ 退職時の基本給×勤続年数に対応した係数×自己都合係数
  - ・ 一般企業の70%以上が採用する最もポピュラーな制度だが人事制度としては最悪
  - ・ 現状分析が欠かせない～現時点要支給額と全員が定年まで勤続した場合の予想支給額

【事例】従業員数80名で1,163,960,000円の退職金(資料2)

- 2) 定額制退職金制度

- ・ 勤続年数 年で 万円と直接金額を定める方式
- ・ 貢献度が反映されないデメリットがあるも制度としては安定的

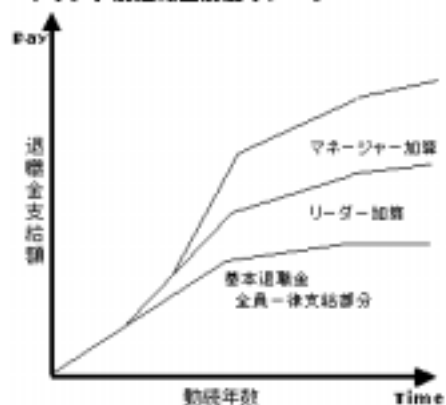
- 3) ポイント制退職金制度

- ・ 在籍中の貢献度を仕組みとして支給額に反映
- ・ 等級別にポイントを定め、その累積で退職金を決定
- ・ かつては退職金制度改定といえばポイント制だったが最近では若干下火

- 4) 中退共利用確定拠出型退職金制度

- ・ 中退共の掛金のみを規定する確定拠出型退職金制度
- ・ かつては小規模企業に稀に見られるだけであったが、適年からの引渡しが認められ大注目
- ・ 役職別に掛金を設定し貢献度の反映も容易

ポイント制退職金制度イメージ



### 2-2 退職金制度の法的性格

- 1) 退職金は本来的に企業からの恩恵給付
- 2) 退職金規程や労使慣行が存在する場合には労働基準法第11条の賃金に該当  
労働基準法第11条(定義)  
この法律で賃金とは賃金、給料、手当、賞与その他の名称の如何を問わず、労働の対価として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。  
就業規則で別段の定めがない場合には7日以内に全額支給(労基法第23条第1項)  
請求権の時効は5年間
- 3) 制度変更(廃止)時にはその時点で計算した退職金支給額を保証する必要がある(既得権)

## Chapter3 企業年金の現状と確定給付企業年金法成立の影響

### 3-1 企業年金の現状認識

- 1)適格退職年金(適年)の運用利回りは2000年以降3年連続のマイナスへ
- 2)適年予定利率は0.75%へ引き下げ(5.5% 4.5% 2.5% 1.5% 0.75%)
- 3)現行3.0%の中退共予定利率も2002年11月に1.0%へ引き下げ
- 4)厚生年金基金は76%(2000年度末時点)が積立不足で、解散も過去最高
- 5)適格退職年金は法的な裏付けがなく、解約が相次ぐ

### 3-2 退職金制度と適格退職年金(適年)の主要組み合わせパターン

- 1)退職金制度と適年の組み合わせとしては以下のようなパターンが多く見られる。
  - 退職金規程があり、その積立として適年を利用しているパターン
    - 1-a 適年より要支給額の全額が支給されるパターン
    - 1-b 適年より要支給額の一定割合が支給されるパターン
  - 退職金規程はなく、適年の退職年金規程のみが存在するパターン
  - 退職金規程と退職年金規程が並立するパターン
- 2)最も多いのは1-bパターンで要支給額の70%程度を適年でカバー

### 3-3 企業年金 決算報告書のポイント

- 1)経営者に企業年金の現状を理解してもらうことが重要

#### 【貸借対照表】

借方		貸方	
項目	金額	項目	金額
信託受益権	254,900,000 円	支払備金	15,000,000 円
過去勤務債務等の現在額	111,200,000 円	責任準備金	351,100,000 円
合計	366,100,000 円	合計	366,100,000 円

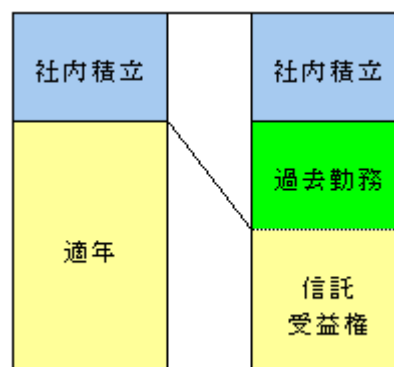
信託受益権：年金信託の純資産額

過去勤務債務等の現在額：年金制度に留保すべき金額のうちの未積立部分

支払備金：当期末までに支払が確定しているが未だ支払われていない金額

責任準備金：年金制度に定めた給付を支障なく行なうために数理計算上確保すべき金額

- 2)企業年金運用の低迷により過去勤務債務が増加し続けている。(5.5%と0.75%の運用の差)
- 3)運用が予定通り5.5%で回れば問題なかったが、現在の運用環境の低迷により企業年金の中に積立不足が発生している。これが今後毎月の掛金に跳ね返る。

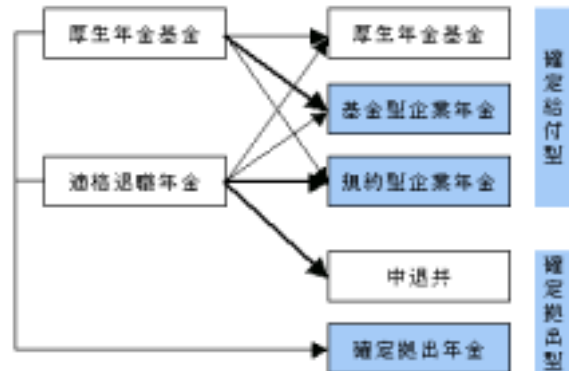


### 3-4 受給権の保護を目的とした確定給付企業年金法

- 1)2002年4月に施行された確定給付企業年金法が退職金制度の見直しを加速している。
  - 積立義務(資料3)
    - 積立不足の解消、5年に1度の財政再計算/財政検証
  - 受託者責任
    - 事業主の忠実義務
  - 情報開示
    - 規約の周知、資産運用状況/財政状況の周知および報告

### 3-5 新制度の概要

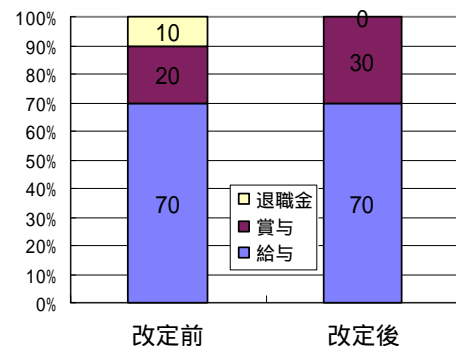
- 1) 既存の適格退職年金は 10 年の移行期間中に新制度に移行
- 2) 通常は積立不足の追加拠出で大幅に掛金が増大
- 3) 受給権の保護を狙うが結果としては解約、脱退が増加
- 4) 適年解約の場合は退職金規程の変更が必須
- 5) 中小企業では適年から中退共に移行する選択肢も有力



## Chapter4 新時代の退職金制度改革の方向性

### 4-1 退職金制度改定はゼロベースで行なう

- 1) そもそも退職金は必要か、何のために退職金を支給するのか
- 2) 退職金制度はコストパフォーマンスの悪い報酬制度～より効果的な使い方はないか
- 3) 多くの経営者は退職金制度に積極的な価値を見出すことができなくなっている



### 4-2 退職金制度改定のフロー（資料 4）

- 1) 退職金制度改定は以下のフローで検討する  
退職金制度の現状把握～要支給額と予想定年退職金、企業年金の状況  
退職金制度診断システム  
[http://www.roumu.com/soft/soft\\_taishokushindan.html](http://www.roumu.com/soft/soft_taishokushindan.html)  
退職金制度の必要性および存否  
確定拠出型 / 確定給付型の選択  
制度への貢献度の反映の有無
- 2) 最近のコンサルティング事例は以下の何れかがほとんど  
退職金制度廃止・前払い制度導入  
退職金制度に積極的な価値を見出せず、現在の貢献に対し現時点で報いる  
既得権を計算し a) 今精算、2) 実際の退職時に精算  
今後は役職別などで金額を設定し毎月の手当として支給  
適年の資産を中退共に引継ぎ、今後は中退共利用確定拠出型退職金制度を導入  
退職時にまとまった金額を支給したいが、退職金の積立不足は避けたい  
適年の資産を 120 か月分上限で中退共に引継ぎ  
今後は役職別などで掛金月額を設定し払い込み  
確定給付型を維持しポイント制退職金制度を導入  
退職金に価値を見出し、積極的に在職中の貢献度を反映させたい  
等級別などで付与ポイントを設定し、その累計で退職金を計算  
適年の契約内容を変更(確定給付のため運用リスクは会社に残る)
- 3) 厳しい経営環境を背景に 退職金制度廃止の選択をする企業が急増
- 4) 制度廃止の場合は中長期的な社員の資産形成がなくなる点に不安を感じる経営者が多い  
～個人型 DC や変額年金などの選択肢の提示
- 5) 退職金制度廃止の場合はその税務面の取扱いが問題に  
～適年解約金は一時所得として課税が原則

#### 4-3 注目を浴びる適年から中退共への引継ぎ制度（資料5、6、7）

- 1)適年を解約すると持分額が本人に直接振り込まれ、一時所得とされる
- 2)2002年4月より中退共にその持分額を引継ぐ制度が創設された(120ヶ月分を上限)
- 3)確定拠出型のため運用のリスクが会社にはないという大きなメリットを持つ
- 4)中退共制度にはデメリットもある
  - a)中小企業しか加入できない
    - ー 一般：常用従業員300名以下または資本金3億円以下
    - 卸売業：常用従業員100名以下または資本金1億円以下
    - サービス業：常用従業員100名以下または資本金5,000万円以下
    - 小売業：常用従業員50名以下または資本金5,000万円以下
  - b)納付期間11ヶ月以下の場合は没収、23ヶ月以下の場合は元本割れ
  - c)自己都合退職などの減額ができない
  - d)本人に直接退職金が振り込まれる
  - e)運用利回りが3%から1%に引き下げられ運用商品としての魅力は大幅低下

### Chapter5 確定拠出年金制度(DC)は使えるか

#### 5-1 確定拠出年金制度の基礎（資料8）

- 1)企業が掛金を拠出し、運用リスクは個人が負う「自己責任」に。

企業側のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
確定給付年金	運用好調時には負担が減少	× 運用不調時には追加拠出が増加 × 退職給付債務としての取り扱い
確定拠出年金	運用リスクがなく追加拠出が不要 退職給付債務の対象外	× 従業員教育が必須 × 意外に重い管理手数料 × 60歳到達時まで引出不可

従業員側のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
確定給付年金	給付額が確定している	× ポータビリティなし
確定拠出年金	個人の資産残高が明確 ポータビリティあり 自己責任で運用可能	× 将来の給付額が未確定 × 60歳到達時まで引出不可

- 2)加入対象者と拠出限度額（資料9、10）

- 3)既存の企業年金から確定拠出年金への移行

移行の方法（資料11）

全面移行（日本オラクルなど）、部分移行（日立製作所など）、新入社員から適用

移行可能金額

退職一時金は要支給額と拠出限度額のいずれか小さい額

適格退職年金は現資産と拠出限度額のいずれか小さい額

厚生年金基金は代行部分を除く原資産と拠出限度額のいずれか小さい額

拠出限度額は従来からDCがあったとみなして移行時まで運用した額でアクチャリーが個人毎に算出

- 3)大企業の退職給付債務削減には効果あり

- 4)中小中堅企業にとってメリットは少ないか

- ・ 60歳まで引き出しができない＝中途退職時の退職金の代替にはならない
- ・ 意外に高い管理手数料（運営管理機関、資産管理機関、スイッチング、教育費用など）
- ・ 従業員への投資教育が負担
- ・ 所得税の繰り延べ効果には価値を見出すことができる
- ・ 社員の長期的な資産形成の一助という福利厚生面を前面に出し、退職金前払い制度と選択制にするのであれば価値があるか

**お問い合わせ**

株式会社名南経営 人事労務部  
マネージャー・社会保険労務士 大津章敬(otsu@roumu.com)  
名古屋市熱田区神宮 2-2-2 名南経営第5ビル3階  
Tel:052-683-7539 Fax:052-683-1185 <http://www.roumu.com>