

## 税制適格年金廃止に伴う

### 企業の実務的対応 その

この最近、税制適格年金廃止に伴う対応の相談が増えています。理由は厚生労働省が、平成24年3月末で廃止される税制適格年金から他の企業年金制度への移行が進んでいないため、実態を調査したうえで移行の必要性を周知し、円滑な移行策を検討する方針を示したことが一因だと思われます。

今年3月末時点で3万2826社(約443万人)が適年に入っています。制度廃止まで残るところ3年半を切り、このままのペースで行けば、最終年度では金融機関の事務処理能力を超えることが予想されます。厚生労働省は廃止時期を延長する予定は無いとしています。以前にも中退共への移行限度額の撤廃という移行処理の根幹に関わる重要な政策転換を行ってきたという前例がありますので、何らかの措置を取るかも知れません。どちらにしても、税制適格年金の廃止には、退職金制度全般の見直しも必要になり一定の時間を要し、また責任準備金の積立率が60%を切っている場合には、不利益変更も視野に入れた制度設計が必要になる場合もありますので、早急な対応が必要だと考えられます。

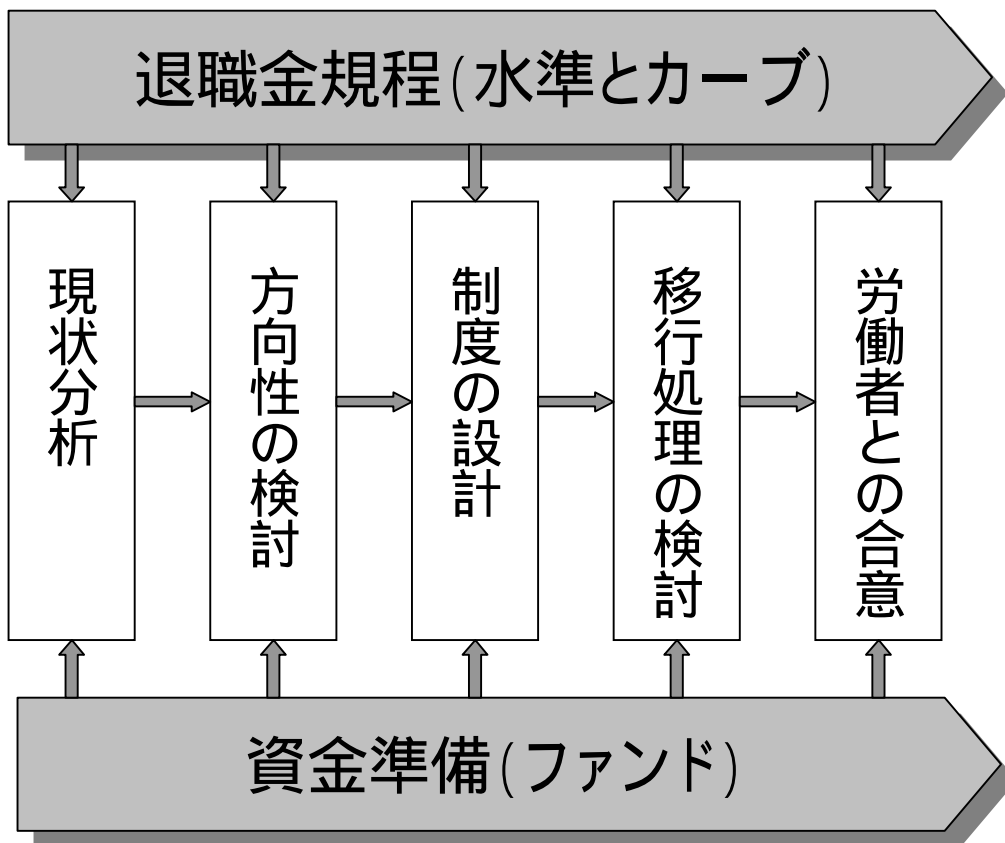
以前この紙面で、退職金問題シリーズとして8回ほど連載し、ここでは、制度の内容、法律改正の背景、退職金制度の現状の問題点、今後の選択肢等について概説してきました。

今回は、廃止に伴う具体的な内容について概要を数回にわたり連載していく予定です。

### 税制適格年金廃止に伴う5つのステップ

制度廃止に伴い、以下の5つのステップを踏む必要があります。詳細につきましては、次回以降連載していく予定です。今回は全体像を示したいと思います。

## 【 税制適格年金廃止のスキーム 】



- (1) 現状分析
- (2) 方向性の検討
- (3) 制度の設計
- (4) 移行処理の検討
- (5) 労働者との合意

この5つのステップは、同時に2つの側面から検討する必要があります。左記のようなスキームになります。