

適格年金廃止に伴うファンド（適格年金資産）

移行の選択肢

リーマンショック以降、税制適格年金（以下「適年」と言う）についての相談が減少傾向でしたが、ここ最近、直接企業あるいは金融機関からの問い合わせが増加してきました。完全廃止時期である平成24年3月末まで残り2年を切っていることもその一因かもしれません。

適年は前年度末の25、441件から17、184件（平成22年3月末現在）▲8、257件と、従来よりは減少幅が大きくなっていますが、廃止期限まで残り2年という時期を考えれば、まだ17、184件が存続しているという状況でしょう。何も対処しないまま廃止時期を迎える企業が相当数にのぼることも十分予想されます。

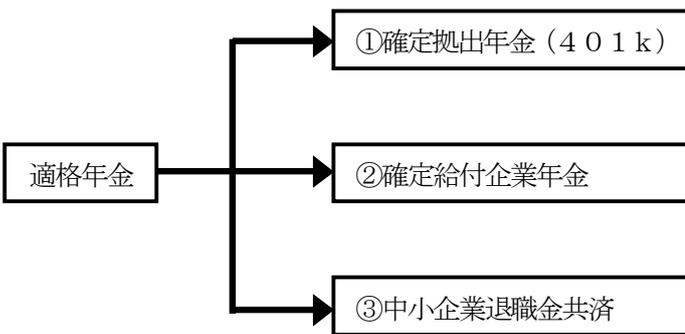
以前この紙面で、退職金問題シリーズとして10回ほど連載し、ここでは、制度の内容、法律改正の背景、退職金制度の現状の問題点、今後の選択肢等について概説してきました。その間、コンサルタント会社、金融機関が作成した「適格年金移行に関する提案書」を数多く見ましたが、どれもファンド移行ありきの視点のものばかりです。根本的問題である退職金制度の見直しについては殆ど触れられていません。誤解を恐れずに言えば、ファンドの移行だけでは、適年の問題はなんら解決しないと断言しても過言ではありません。適年導入時に作成された退職金規程を見直さない限り、社員に対する退職金債務は増加する一方です。適年に関する情報を持たない中小企業は、圧倒的情報量を有する金融機関等からの提案に戸惑っていると言っているのが、数年間適年実務に携わってきた筆者の素直な感想です。

●ファンド選択の重要性！

コンサルタント会社、金融機関の多くは、ファンドの移行先を切り口に適年問題に対処しようとしています。401kプランの提案書、確定給付企業年金に移行した場合の掛け金の

プラン等、根幹の退職金制度を今後どうすべきかについては触れられていません。連載で繰り返し記述してきましたので詳細は割愛しますが、退職金制度とファンドの関係は「主が「退職金制度」であって、「ファンド」は従に過ぎないのです。従であるファンドからの切り口で適年問題を解決すること自体ナンセンスであり、将来更なる問題を生む可能性さえあります。過去においても、金融機関主導で適年が導入された経緯があります。その結果、その企業にとって不相当である高水準な退職金制度が構築され、現在多くの企業が対処に苦慮しているのは周知のとおりです。ただ、ファンドの特徴を知ること、退職金制度を改定するうえで重要になりますので、今一度それぞれについて概説します。

適年資産の移行先として、どの制度に移行するかはその企業の自由裁量ですが、一定の制度以外については課税されることとなります。そのプロセスは紙面の都合上省略しますが、現行では3つの制度が移行先として挙げられます。



こゝでの説明は、企業側のスタンスで記述していることをお含みください。

①確定拠出年金(401k)

そもそもこの制度は退職給付会計基準に対応するため、従来採用されていた確定給付型年金に代替するものとして大企業サイドからの強い要望により導入された経緯があります。確定拠出年金法の第一条(目的)には「①高齢期(60歳以降)においての給付および②公的年金を補完するもの」として明記されています。分かり易く言えば、厚生年金のつなぎ年金として、また目減り分を補完するものとして位置づけられています。

②確定給付企業年金

この制度は、従来の適年をベースに全てが大幅に規制強化されたものと解釈すれば理解しやすいでしょう。これ以上の説明は不要と考えます。

③中小企業退職金共済

厳密に言えば、この制度は企業年金法に規定する企業年金には該当しないのですが、適年からの移行先の一つとして選定されました。政府系の特許法人としての性格から政策的な意味合いもあるのでしょう。適年の移行先としてはこの3制度の中では一番利用されています。確定拠出型で会計上積立不足が生じないことも利用を後押ししている一因かもしれません。

以上3制度を簡潔に説明しましたが、詳細につきましては、会報のバックナンバーでご確認ください。弊所ホームページにも会報のバックナンバーを掲載しております。

赤井労務マネジメント事務所

社会保険労務士 赤井孝文

URL <http://www.6064.jp>