



廃止まであと1年半となった 適格退職年金への移行対応

2012年3月末の適格退職年金の廃止まで、あと1年半を残すのみとなった。現時点で適格退職年金を実施している企業にとっては、制度移行のために残された猶予はほとんどない。にもかかわらず、制度移行の一步を踏み出せずに立ち止まっている企業は少なくない。制度移行には、検討から移行完了まで1年程度の期間を必要とする。したがって、可及的速やかに着手しなければ、もはや手遅れになることは必死である。万が一、そうなった場合にはどのような事態が起こるのだろうか。この点については意外と認識されていないように見受けられる。

そこで本稿では、廃止期限までに移行を完了できなかった場合にどのような事態が起こりうるかを紹介する。その上で、適格退職年金の問題に手をつけられていない企業が、今後どのように取組むべきかについて所見を述べたい。

アクタスマネジメントサービス株式会社

社会保険労務士 宮川 淳

1. 廃止が迫る適格退職年金の移行状況

適格退職年金(以下、「適年」)は、62(昭和37)年の税制改正により創設された制度で、税制面での優遇を持ったものであった。

制度導入の要件が15人以下と少なく、制度への加入資格や給付水準について比較的自由に設計できること、事務手続きが簡素なことなどから中小企業でも広く普及してきた。

02年4月以降、新規契約は停止となり、12年3月末で税制面の優遇は廃止されることになった。そのため、既存の適年は残された1年半の間に、確定給付企業年金(以下、「DB」)、確定拠出年金(以下、「DC」)、中小企業退職金共済(以下、「中退共」といった企業年金制度に移行するか、廃止するかを決断を迫られて

いる。

したがって、適年を実施する企業にとっては、制度改革が急務となっているのが現状である。

厚生労働省が実施したアンケート(適格退職年金の移行に係る実態調査の結果及び分析)09年)によると、いまだ2・5万件強の適年契約が残存している(08年9月現在)。

そのうち、移行決定は26%、解約決定は6%と全体の3分の1に満たない。検討中は58%、未検討は9%であるから、3分の2以上が具体的にどうするか決めていないことになる。特に規模の小さい企業ほど未検討の割合が多くなっている。

この結果から、適年廃止まで残り時間が少なくなる中、いまだ方向性を示すことができない企業が意外にも多いことが分かる。

2. なぜ適年の移行が一向に進まないのか

それでは、なぜ適年の移行が進まないのだろうか。この問題に取組もうとするほど、事はそう単純ではないことが分かってくる。

もともと、適年自体を節税に効果的な金融商品としてしか認識していなかったこともその原因の一つにある。将来において多大な財務的負担や法的拘束力を持つて、企業に重い足枷を課すことなど考えることもなかったであろう。退職年金規程の存在もあり、勝手に廃止するわけにもいかず、移行しようにもどれがよいのかよくわからない。積立不足解消のために多くの資金が必要になることもある。考えるべきことが山ほどあり、しかもそれらを一気にやらなければならぬ。

適年廃止問題を目の当たりになると、このように暗中模索の状態になってしまう。何とかしなければと分かっているながらも、つい先延ばしして今に至ってしまっているのではないだろうか。

さらに、近年の「100年に1度」とも言われる不況が、問題先送りの傾向を強めることになったとも言える。企業は人件費削減といったリストラ策に注力せざるを得ず、この間に適年への取組みが後回しにされた可能性は否めない。

前述のアンケートでは、検討に着手していない理由として「もつとも多いのは、「まだ時間がある」であり41%となっている。しかし、移行となると、実際には、社内調整などに相当な時間がかかる。一般に検討開始から行政の認可・承認まで1年はかかるとされている。しかも、最後の1年間は駆け込みでの適年移行と

なり、受託金融機関の処理能力を大幅に上回る事態が予想される。

12年3月末までの移行に間に合わず、「時間切れ」となるリスクも現実味を増している。もはや企業が自由に移行の期日を決めることができず、時期は過ぎており、一刻の猶予もないと考えるべきである。

3. 廃止期限までに適年を移行しなかったらどう?

ところで、企業が意図するしないにかかわらず、12年3月末日までに適年契約を移行しなかった場合には、一体どうなるのだろうか。

適年の廃止までには10年間という、移行には十分な経過期間（猶予）が与えられてきた。したがって、何もせず「時間切れ」となれば、企業は一定の不利を甘受しなければ

ならない。

この点については、現段階（10年6月時点）で具体的な取扱いが明らかにされていない。少なくとも、強制的に適年契約が解約され、過去分の資産が従業員に分配されるようなことはないだろう。ただし、12年4月1日以降は、税制上の優遇措置が受けられなくなるとされている。

適年が広まった背景の一つは、企業が拠出する掛金が全額損金算入できるという優遇面にあった。さらに、拠出時の掛金は給与所得とはみなされないため、従業員への課税は給付時まで繰り延べられる（年金は雑所得、一時金は退職所得として課税）ことも導入を後押しした。

これらを享受できなくなるすべし、掛金が損金計上できないばかりでなく、給与所得となれば、従業員の税負担と社会保険料負担が増えるこ

とになる。

給与扱いとなると、退職金を前払いすることと何ら変わりない。税負担・社会保険料負担の増加分だけ、実質の手取りは減少する。税制上の優遇措置のない適年の継続は、従業員にも不利益を生じさせる可能性があることもリスクとして考慮に入れるべきである。

4. 自社は何かから手をうつべきか？

自社の適年について検討が進んでいない企業は、今後どうするべきであろうか。

適年の移行に関しては、「移行先の制度をどれにするか」といった手段についての議論が先行しがちである。適年に代わる外部積立は、DB・DC・中退共にはほぼ限られており、それぞれのメリット・デメリットを比較した上での選

択となる。したがって、判断基準が明確ならばそれほど難しい話ではない。

ところが、自社の制度改革の目的がはっきりしないと、移行先を選ぶにあたっても基準が定まらず、往々にして行き詰ることになる。

退職金制度には人事制度としての機能と、制度を運営する上での制約（主に財務面）の二つの面がある。まずは、この両面から「退職金に求める役割・機能は何か」「全体最適のために何を優先するのか」といった自社の基本方針を立てることが先決である。

5. 移行には従業員コミニケーションを綿密に

適年移行の実務にあたっては、退職金・退職年金規程の変更もワンセットで行うことになる。規程の変更が、従業

員にとってプラスになる場合は問題ない。しかし、退職金の減額や廃止といった不利益な変更には、慎重な対応が必要となる。

退職金規程は労働契約の一部であり、契約である以上、一方的に破棄・変更することはできない。変更については、「合理性」が認められれば、有効とされる可能性もある。しかし、現実的には、一人ひとりから同意をもらう方向で進めるべきである。丁寧な変更手続きを行わないと、結果的に従業員のモラルを低下させてしまうかもしれないからである。

従業員の理解を得て、スムーズに制度移行を進めるには、経営トップからのメッセージが欠かせない。その際に「適年が廃止されるから退職金を改定する」といった外部に押し所を求める言動は、自社の主体性を弱めるため逆効果で

ある。「当社が退職金制度に込める思いは何か」「当社の制度改革の趣旨は何か」をトップが改めて表明することで、従業員との信頼関係が醸成されるのではないだろうか。

繰り返しになるが、適年廃止まで残された時間はほとんどない。「社内調整に手間取り、廃止までに移行が完了しなかった」といった事態も想定される。手遅れにならないためにも、早急に経営主導で問題に着手することが望まれる。

●執筆者紹介

■宮川 淳(みやかわ あつし)

社会保険労務士。外資系保険会社を経て現職。人事労務相談から人事制度全般の設計コンサルティングまで手掛ける。最近はリストラクチャリングの実行支援や事業再編に伴う統合コンサルティングなどに注力。

