解散相次ぎ減少する厚生年金基金

AIJ投資顧問に委託、巨額損失も

企業年金の一つである厚生年金基金に大きな変化が起きている。

ピーク時は加入者数1225万人、1874基金あったが、2013年3月末には加入者数420万人、560基金、事業所数10・6万に減少した。その後も、解散が続き、減少している。

2014年12月末では483基金で、その内290基金が解散を内定しており、87基金が他の制度に移る前提で代行部分の債務（資産）を国に返上する予定。全体の8割に当たり、残りの基金では解散予定は今後も増えると見込まれる。

厚生年金基金のうち、9割が総合型と呼ばれる中小企業が集まったもので、従業員の退職金の全部または一部を給付している。それが消滅することにより、事業主は退職金や年金が減少する分を手当てしなければならない。それがなければ従業員にとっても退職金の減少や老後の年金収入の減少になる。

厚生年金基金に何が起こっているのか。加入している事業所や従業員にどのような影響を与えるのか。様々な選択肢の中でどのように選択していくかを考える。

◇　◇　◇

Q なぜ厚生年金基金が問題なのか。

A 国の厚生年金の一部を代行するので、厚生年金保険料の一部と退職金のために拠出する保険料と合わせて運用することで年金資産が大きく膨らむ。

運用環境が良い時は、予定した以上に利息を稼ぐので良いが、悪くなると予定を下回る部分が損失となり、積立不足が発生する。国の年金債務の返済が優先され、退職金のための資産はなくなる可能性がある。性質の異なるものを一緒にしているようなものだ。

財政状況の悪化で、ハイリスク・ハイリターンの運用を求め、一部の基金がAIJ投資顧問に運用を委託し、大きな損失を出した。各県ごとに基金が設立されたりして、小規模でチェック機能が働かなかったり、運用などの専門の人材が不足することにもなった。

代議員として、様々な事業所から代表が来ており、意思決定が難しく制度を身軽にすることなど、環境に合わせた対応が取れなかったことも要因である。

Q 厚生年金基金はどうなるのか。

A 14年4月に施行された改正厚生年金保険法で、次のようになった。

①施行日以降は新設を認めない

②施行日から5年以内は、代行部分の債務に見合う加算部分を加えた債務全体に見合う資産を持たない基金（代行割れ基金と呼ぶ）の解散を促す

③財政が健全な基金のみが存続できる仕組みの導入、存続要件を満たさない基金には解散または代行返上を促す、厚生労働大臣が解散命令を出すことも可能。

存続要件とは、代行部分の債務の1・5倍以上または退職金に見合う加算部分も加えた債務全体に見合う資産保有が必要。このハードルはかなり高く、毎年チェックされるので健全な基金であっても解散を志向するのではと見られている。13年3月末現在で、代行割れ基金が約2割、存続要件を満たす基金は約1割である。

アメとムチを使い分け、最初の5年は、代行割れの基金が解散する場合に、認められれば国に返済する分を最長30年の分割払いにできる。返済途中で倒産する事業所があると、その返済分を残った事業所で負担し、連鎖倒産が問題となったが、解散時点で債務を確定させる。

解散の決議など重要な決定には、代議員の4分の3以上の賛決が必要だったが、3分の2で済むようになった。10年後までに、廃止を含めて検討するとした。その時点で、どれだけの基金が残っているだろうか。

社会保険労務士 遠藤 忠彦

えんどう・ただひこ　早大卒、社会保険労務士。国内生保、外資系コンサルティング、信託銀行の企業年金部門を経て2014年11月、「遠藤年金労務コンサルティング」を開業。17年間の企業年金業務の経験を生かして、執筆・講演の他、年金、福利厚生や労務問題の企業のサポートを行っている。著書に『Q&Aこれだけは知っておきたい確定拠出型年金』（近代セールス社）がある。

代議員会で解散方針議決し、宣言

Q 解散はどのように行われるのか。

A 代議員会で解散方針を議決し、解散手続きに入ることを宣言する。その後、公的年金を代行していることから、公的年金の配録と合うかチェックする。解散まで1～2年程度かかる。

解散の同意を得るため加入者や受給者への説明が求められる。同意を得て、配録が整備されると解散の議決をするための臨時の代議員会を開き、3分の2以上の多数（加入員や組合の同意も必要）で議決する。厚生労働省の認可を取り、正式に解散となる。

さらに、国に資産を返還し、各事業所に残った資産（あれば）を分配するまでには1年～2年かかる。方針の議決から2年～4年かかることになる。

今後の給付がなくなる分について、新たに制度を始める場合には、解散のタイミングで制度を始めるか、資産の分配を待つか検討する必要がある。

Q 加入事業所にはどのような選択肢があるのか。

A 任意脱退や解散後に、新しい制度に移行するのが通常である。基金からの給付が退職金制度の内枠か外枠かにより、取り扱いは異なる。

内枠の場合には、事業主は退職金額から解散に伴う分配金を控除する。分配金が小さいか、なければ企業が補てんする。外枠であっても、消滅した部分は企業が補てんする必要があるだろう。

そうでなければ従業員への給付が減少し、従業員の納得も得られない。退職金規定や就業規則の中で規定されていれば、合理的な理由がない限り、不利益変更となる減額は困難である。

新しい制度の選択肢には、大きく①確定給付企業年金（DB）②確定拠出年金（DC）③中小企業退職金共済（中退共）④退職一時金に分かれる（各メリットや留意すべき点は次号に掲載予定）。

解散前なら一時金か年金を選択

Q 解散予定の基金の従業員はどのように関わったらよいか？

A 解散や新制度導入に当たり、同意を求められる。基金がどのような方向に進むか。事業主がどのような制度を導入するか。メリット・デメリットを踏まえて検討する必要がある。

基金は解散前であり、受給する権利（退職時）があれば、通常一時金か年金を選択できる。しかし、解散となれば、給付をする基金が無くなるので、年金受給者を含めて公的年金の部分は国が、退職金（企業年金）の部分は、企業年金連合会に移換するか、分配金を受け取るか選択する。

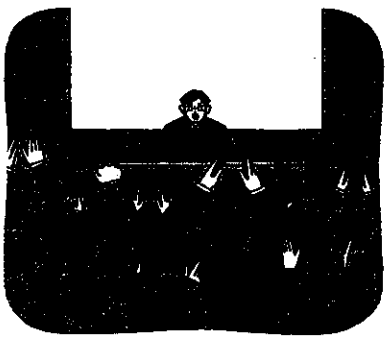
Q 新しい制度へ移行する留意点は？

A 基金は加入事業所の利便や組織を残すことを考えがちである。金融機関も効率や収益性の点から、通常自社が扱える制度で一定の加入人数を要件とする。

選択の基準としては、加入している基金の方向性、現行制度との相性や取引金融機関、業界他社の動向などを加味して決めていくことになる。

幅広い視野を持った中立的立場のアドバイスを受けるとよい。公的年金が縮小する中で、企業年金や個人型確定拠出年金の役割を拡大する施策が検討されていることも考慮する必要がある。

このように中小企業を巡る退職金・企業年金は大きく変わろうとしている。今後、選択肢にあたる制度の特徴、導入・移行にあたっての留意点や制度改正の動きなどを紹介する。



大きく変わる中小企業の退職金・企業年金