他の企業年金か、退職金に戻るか

一時金7割「退職金の内枠」規程が多い

社会保険労務士　遠藤　忠彦

厚生年金基金の加入事業所の脱退後や解散後の選択肢には、様々な事例があることを紹介してきた。

今、通常国会に法改正が提案されており、特に注目されている確定拠出年金（DC）にも目的により様々な形態がある。もともと厚生年金基金の掛け金は、厚生年金の上乗せや退職金の一部として積み立てられてきた。これまでの企業年金を利用しないとすれば、退職金に戻らねばならない。

本号では、DC制度の様々な選択肢のメリット、留意点や退職金原資の積立方法を紹介する。

◇　◆　◇

Q　確定拠出年金にも導入方法によって様々な種類があるようだが……。

A　前回（2015年6月19日号）紹介したが、DC制度には企業型と個人型の2種類があり、企業型にも1つの規約で複数の事業所が加入する総合型や、給与の一部を拠出するかどうか従業員に任せる選択型がある。

さらに従業員拠出（マッチング拠出）を認めるかどうかの選択もある。

企業型以外にも、個人型で従業員が任意で加入し、企業が給与天引きを行うことが可能である。従業員の財産形成に有効だろう。メリットや留意点を【表1】にまとめた。

Q　厚生年金基金からの給付の目的は何か。

A　厚生年金基金からの給付は、原則終身年金であり、厚生年金の上乗せが目的だが、一時金でも受け取れるので退職金の一部という役割もある。

全額を一時金で受け取る人の割合は7割近い。したがって、加入事業所では、退職金の一部として、退職金規程に定められた全額から、基金からの給付を控除して支給すると規定する「退職金の内枠」規程と、退職金とは別に基金からの給付を受け取る「退職金の外枠」規程とがある。前者のケースが多い。

基金からの給付の水準は、厚生年金を代行している部分を除けば、平均すると月の年金額で約7000円程しかない。年金を選択した人だけの平均でも1万6000円程である。

基金によって水準が異なり、主たる退職金であったり、従業員の福利厚生の一部や業界での付き合いで加入していたりする。いずれにしても退職金の一部となっている。

Q　退職金制度の現状は。

A　伝統的にほとんどの企業が導入し、定着しているが、年功制から能力・成果主義へと人事制度の変化や企業間の競争の激化、確定拠出年金の普及などにより変化してきている。

厚生労働省の調査によると、導入率は、従業員1000人以上の大企業では、93・6％とほとんどだが、100人未満（30人以上）では72％と下がる。

給付の決め方も退職時の給与に比例するものから、ポイント制など累積型の給付の決め方が増加し45％と半数近い。

モデル退職金（定年）の金額は頭打ちで減少している。大学卒の平均で5年前（平成20年）の2280万円から1941万円へ15％減少している。

企業規模での差も大きい。平均すると、100人未満の企業では1000人以上の企業の約半分の金額である（対象は退職一時金のみの企業）。

引当金廃止　その積立方法は併用可能

企業にとって退職金の重要な一部であり、今後他の企業年金とするか、退職金に戻り、何らかの積立方法を考えるか検討する必要がある。

次回は厚生年金基金の加入事業所が事業主、従業員の立場からどのように退職給付を考えるかを述べたい。

Q　退職金制度の財源はどのように準備するか。

A　退職金は、毎年の退職者数の増減により必要な財源が大きく変動する。退職給付債務の計上もしなければならない。

そこで、損金として税制優遇を受けながら、平準的に積み立てができると企業、従業員にメリットがある。法律的にも退職金積み立ては「保全措置」として求められている（努力義務）。

準備方法として、以前は退職給与引当金制度があり、毎年一定額を引当金として損金計上できた。これも廃止となり、何らかの方法で積み立てねばならない。企業年金以外の積立方法を【表2】にまとめた。

これらの積立方法は併用できる。中退共は国からの補助金があるが、中小企業の基準から外れると脱退しなければならない。

特退共は補助金がないが、身近な商工会議所や商工会が運営主体で、生保会社の企業年金商品を使って積み立てられる。生保の養老保険は、契約者を企業にすると、企業の資産の扱いで従業員に退職金として支払える。共済では、従業員に直接支払われ、退職事由による給付の差は設けられない。

100人未満企業（30人以上）の25・9％は、企業年金を導入しているが、その内の約6割は厚生年金基金である。中小

大きく変わる中小企業の退職金・企業年金④　DC制度

（表1）　確定拠出年金（DC）における選択肢

		企業型DC			個人型DC
		通常型	総合型	選択型	
特　徴		・拠出限度額は、企業年金がない場合　月5.5万円　企業年金がある場合　2.75万円　・（従業員による）マッチング拠出が可能（以下同じ）	拠出限度額は通常型と同じ	拠出限度額は通常型と同じ	拠出限度額は企業年金が提供されていない場合で、月2.3万円
		・想定利率を設定して、現行退職金給付の水準になる掛金率を設定ないしは事業主が選択する定額の掛け金とする場合が多い	代表事業主による1つの規約で、複数の事業所が加入可能。	給与の一部を掛金に振り替える。従業員は前払い給与か掛け金拠出にするか	
事業主から見て	メリット	1社単独なので設計の自由度がある	コストが割安	社会保険料（事業主負担）の節減となる	投資教育の義務がない
	留意点	コストが割高	シンプルにするため制度設計、商品数を制限	給与体系の変更が伴う（手当の新設）	給与からの天引きを行う事務が発生する可能性
従業員から見て	メリット	多くの商品から選択可能		給与か掛金か選択可能	掛金は所得控除
	留意点	原則60歳まで引出不可（以下同じ）	制度をシンプルにするため商品数が限定される	社会保険料負担が減るが、厚生年金は減額、残業代や健康保険・雇用保険の給付に影響がある	事業主からの拠出はない

（表2）退職金の積立方法（企業年金を除く）

	中小企業退職金共済制度（中退共）	特定退職金共済制度（特退共）	養老保険（生保商品）	前払退職金
運営（運用）主体	勤労者退職金共済機構	商工会議所・商工会等（生保会社）	自社（生保会社）	自社（本人）
特徴	・5000円～30000円の範囲の16種類から任意に掛け金を設定 ・原則全員加入 ・退職金の保全措置を講じたことになる	・1000円～30000円の範囲で1000円単位で任意に掛け金を設定 ・原則全員加入 ・退職金の保全措置を講じたことになる	・役員も加入可 ・企業が契約者 ・死亡と満期の保険金が同額の貯蓄に向いた保険	分割して、給与・賞与に上乗せ
メリット	・費用は安定 ・国からの助成あり ・掛け金は損金扱い ・離転職時のポータビリティあり ・退職給付債務の計上が不要	・費用は安定 ・掛け金は損金扱い ・離転職時のポータビリティあり ・退職給付債務の計上が不要 ・規模の制限なし	・掛け金の2分の1が福利厚生費の扱いで損金算入 ・必要があれば契約者貸付を利用可 ・受取人は企業であり、退職理由による給付差を利用可	退職給付債務の計上が不要
留意点	・中小企業（規模）の基準あり ・掛け金の減額は従業員の同意があれば可 ・従業員に直接支給 ・加入1年未満では支給なし ・予定利率が変動 ・退職理由による給付制限は不可	・掛け金の減額は従業員の同意があれば可 ・従業員に直接支給 ・予定利率が変動 ・国からの助成はなし ・退職理由による給付制限は不可	ポータビリティはなし	所得税が課される