



**企業年金・退職金に
強くなる講座**

1

わが国の年金・退職金制度

Q.33

日本の新しい私的年金制度は旧制度からどのように変わったのですか

A

確定拠出年金法の制定に加え、確定給付企業年金法の制定も重要です。従来、わが国の私的年金制度は主に厚生年金基金と適格退職年金の2つの確定給付型の制度からなっていましたが、今後は確定拠出年金や、確定給付企業年金法で認められた確定給付企業年金（基金型・規約型）が重要な年金制度の選択肢となります。同時に、適格退職年金は2012年3月末に廃止するものとされ、私的年金制度は将来的には「厚生年金基金」「確定給付企業年金」「確定拠出年金」の3つが大きな柱となることが予想されます。

解説

1. 確定拠出年金法の制定

まず第一に確定拠出年金制度の導入があげられます（2001年10月施行）。確定給付型の企業年金では運用実績の低迷による掛金の増加があることや（Q.27）、退職金や企業年金では金利低下により退職給付債務が増加し会計上の積立不足の増加およびその償却による企業収益の圧迫が生じています（Q.28、Q.30）。逆に運用実績が好調であったり、金利が上昇する場合には企業収益面では追い風になるわけですから、企業経営にとってはリスク（運用リスク、金利変動リスクなど）と捉えることができます。この点で確定拠出年金はあらかじめ掛金額が決まっており、退職給付債務に算定されませんから、企業にとっては運用実績や金利変動に左右されない年金制度であり、税制優遇のある私的年金としては初めての制度といえるでしょう。

これまでの企業年金は主として厚生年金基金と適格退職年金という2つの確定給付型の年金制度からなっていたことと比べれば、確定拠出年金の導入は大きな変化といえます。

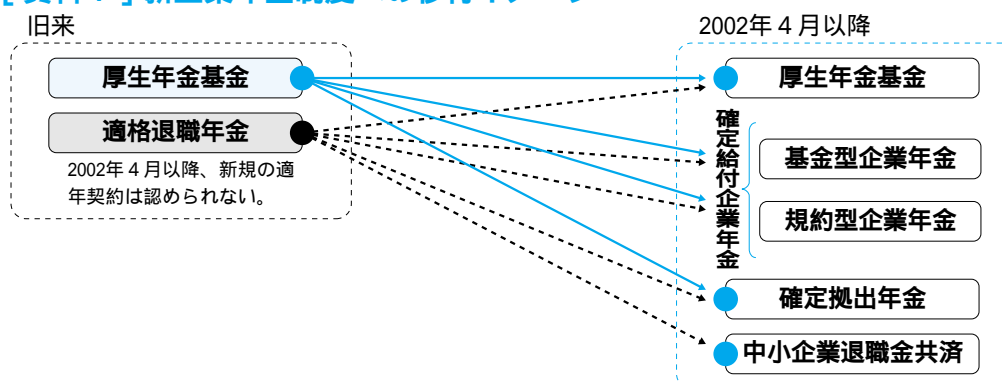
2. 確定給付企業年金法の制定

退職金・年金制度を取り巻く環境の第二の大きな変化としては、確定給付企業年金法の制定（2002年4月施行）があげられます。この確定給付企業年金法では2つの新

しい企業年金制度が創設されました（基金型・規約型）。基金型も規約型も厚生年金本体の代行を行わない制度となっていますので、これまでの厚生年金基金と比べると企業負担の少ない制度という意味で重要です（ Q.12、Q.35 ）。

また確定給付企業年金法の施行により、法人税法を根拠法とする適格退職年金制度は、2012年3月末に廃止されることとなりました。確定給付企業年金法は米国エリサ法のような統一的な法的枠組みの整備を1つの目的としていますので、今後の確定給付型の企業年金制度は厚生年金基金（厚生年金保険法が根拠法）と確定給付企業年金（基金型・規約型）が中心的存在となります。現行の適格退職年金制度はその間に確定給付企業年金や確定拠出年金あるいは中小企業退職金共済等へ移行することとなるでしょう【資料1】（ Q.13 ）。

【資料1】新企業年金制度への移行イメージ



3. 新しい枠組み

わが国の私的年金制度は厚生年金基金、確定給付企業年金（基金型・規約型）、確定拠出年金の3つの制度を中心とした枠組みができあがりました。これらの制度はいずれも税制優遇措置がある点で共通しています【資料2】

【資料2】税制面の比較

	厚生年金基金	確定給付企業年金 (基金型・規約型)	適格退職年金	確定拠出年金	
				企業型	個人型
事業主掛金	全額損金算入				
従業員掛金	社会保険料控除	生命保険料控除		掛金控除(注1)	
年金給付	雑所得(公的年金等控除の適用あり)				
一時金給付	退職所得(退職所得控除の適用あり)				
年金積立金	代行部分の3/23倍 まで非課税(注2)	特別法人税課税(注2)			

(注1) 小規模企業共済等掛金控除

(注2) 2011年3月末まで課税凍結



**企業年金・退職金に
強くなる講座**

2

確定拠出年金の仕組み

Q.49

企業に確定拠出年金の導入をコンサルティングする場合、どのようなプロセスが考えられますか

A

確定拠出年金の制度導入に向けた企業へのコンサルティングの流れは以下のとおりです【資料】
導入企業の退職給付制度の現状把握と課題整理
移行方法の検討
労使合意

解説

1. 導入企業の退職給付制度の現状把握と課題整理

導入企業の退職給付制度が、今後新しく導入する制度によってどういう影響を受けるのかを人事労務の視点と、企業財務の視点（B/S、P/L、キャッシュフローへの影響等）、従業員の視点から検討します。人事労務面としては退職金制度の意味、位置づけ（功労報償、賃金後払い等）をしっかりと決める必要があります。また、企業財務面からは会計基準の変更等をよく踏まえたうえで提案しなければなりません（Q.53）。

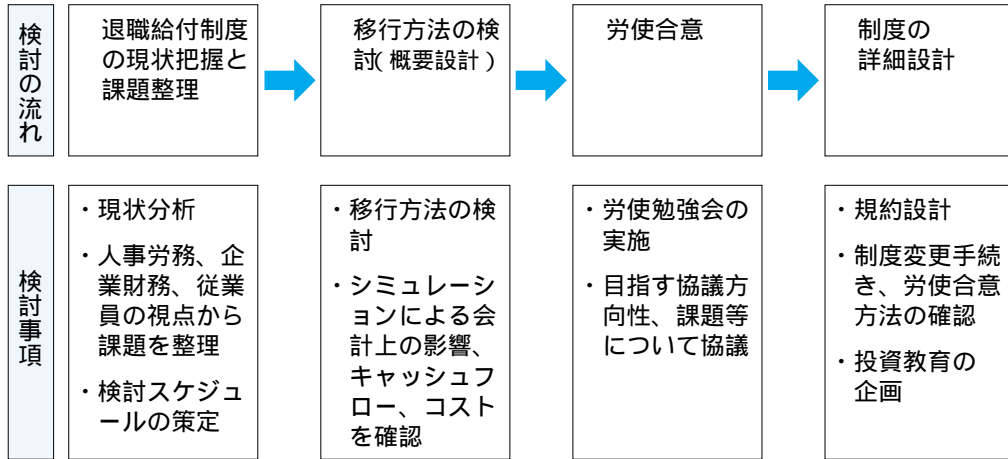
2. 移行方法の検討

確定拠出年金を導入する多くの企業は、現行の退職給付制度から確定拠出年金に移行していきますが、その際に生じるさまざまな課題を整理したうえで、最適な解決策を探らねばなりません（Q.56、Q.57）。

3. 労使合意

移行案を経営者側と十分すり合わせたうえで、労働者側との合意を達成しなければなりません。その際、まず導入企業の労働組合と早期から定期的な勉強会・討議を実施し、意見のすり合わせを行います。

[資料] DC制度導入コンサルティングの流れ



さらに、導入企業の組合・従業員の意見を踏まえて、労使間の交渉にずれが生じないように、課題・話合いの順序を整理することも大切です。

4. 詳細設計

規約の申請を行うために規約設計や就業規則の変更、労使合意方法の確認などを行います。