

中小企業の退職金・年金を考える

- 適格退職年金制度の廃止をきっかけに -

金融研究部門 臼杵 政治
usuki@nli-research.co.jp

1. 改革を迫る適格退職年金の廃止

この数年、大企業では退職金・年金制度の改革が進んだ。従業員1,000人以上の企業では、過去3年に退職給付制度の見直しを行った割合と今後3年に見直しを行うとする企業の割合が84%に達している。それに比べ、中小企業では見直しが進んでいない。同じ数字を従業員100人未満の企業で見ると、合計27.6%に過ぎない（図表 - 1）。

図表 - 1 退職給付制度見直しの実績や見直し予定のある企業の割合

	過去3年 に見直し した	今後3年 に見直し を行う	計
全企業	14.3	20.5	34.8
1000人以上	35.2	48.8	84.0
300～999人	23.2	40.2	63.4
100～299人	16.3	28.2	44.5
30～99人	12.1	15.5	27.6

（資料）厚生労働省「平成15年就労条件総合調査」

といっても、制度を見直したいというニーズは中小企業にもある。その最大の要因は、適格退職年金制度の廃止である。適格退職年金の契約数は2003年度末でも5万9千件あった。しかも、最低15人から設立できるため、その多くは中小企業の契約である。ところが、2002年に施

行された確定給付企業年金法により、適格退職年金制度は10年以内に廃止されることになった。10年の間には見直さざるを得ないのである。

見直しの要因は他にもある。1つは退職金や年金の負担増である。年金制度を持っている企業では、バブル崩壊以降の運用利回りの下落・低迷により、掛け金の追加拠出を迫られている。一時金制度を持っている企業では、従業員の勤続の長期化に加えて、団塊世代の引退が迫っている。そのため、退職一時金の支払額が、「こんなに払うのか」と経営者自身が驚くほど増えてしまった例も少なくない。

それにもかかわらず、中小企業で見直しが進んでいない。それは、経営者が毎日の商売や資金繰りに追われて、退職金や年金の仕事に時間を割く余裕が少ないためであろう。制度を変えるには、金融や財務のほか、税務や労働法の知識が必要になる。それらの問題を1つ1つ解いていくだけの時間も人も足りないのである。

法律上は、適格退職年金の行く末を2012年までに決めればよいとしても、改革が遅れてしまった結果、低金利により追加掛け金が生じたり、団塊世代の退職により負担が高んだりすることも考えられる。

図表 - 2 わが国企業における確定拠出年金の従業員数別普及率

従業員数	導入企業数	全国企業数	普及率 (%)
99人以下	1,922	1,195,109*	0.16
100～299人	643	28,260	2.28
小計	2,565	1,223,369	0.21
300～999人	420	8,301	5.06
1,000人以上	326	2,161	15.09
小計	746	11,291	6.61

*この内、61万8000社は厚生年金の適用対象外の従業員数5人未満の企業である
 導入企業数は厚生労働省資料
 全国企業数は「帝国データバンク」<http://www.tdb.co.jp/>による。

<参考> 米国確定拠出年金への企業規模別従業員の参加割合

勤務先従業員数	参加割合 (%)
100人未満	40.0
100人以上	68.0

(資料) 米国労働省
 National Compensation Survey:
 Employee Benefits in Private Industry
 in the United States, March 2004

2. 受け皿に一長一短

では、これまで適格退職年金からの移行先として何が選ばれているのか。確定給付企業年金法が施行された2002年度初めから2004年3月までの間に、適格退職年金の契約数は7万8千件から5万9,000件まで約1万9,000件減少した。2004年末までには恐らく2万5,000件近く減少している。

2002年の時点で想定されていた受け皿は、企業型確定拠出年金と確定給付企業年金であった。しかし、2004年11月末現在、企業型確定拠出年金を実施しているのは3,134社、うち従業員数300人未満の企業は2,565社にすぎない。

確定拠出年金が使いにくい理由としては、60歳になるまで引き出せない、資産運用・運営管理の手数料や投資教育などのコストがかかる、積立不足がある場合には移行までに解消しなくてはならない、などがあげられる。現在までの所、日本版401kの普及割合をみると、企業規模が大きくなるほど高くなっており、従業員数100人未満の企業では1%にも満たない。加入率が40%を越えている、本家米国の401kプランとは対照的である(図表-2)

次に、確定給付企業年金をみると、2004年11

月末にある911のうち、586が代行返上を済ませた厚生年金基金である。中小企業が設立した制度は非常に少ない。依然として企業に資産運用のリスクが残る、積立基準が厳格な上、定年退職者だけに適用するといった従来の適格退職年金では認められていた柔軟な扱いができない、などが障害になっている。

もう一つの受け皿として、勤労者退職金機構が運営している中小企業退職金共済制度がある。2004年11月までに、4,674の事業所が適格退職年金からこの制度に移行した。中小企業退職金共済は、予定運用利回りが保証されているので掛け金を追加負担するリスクがない、掛け金を払い込むだけで退職金が支給されるので事務手続きが簡単である、掛け金が非課税になる、などから中小企業にとって使いやすい制度となっている。とはいえ、中小企業退職金共済に移行できるのは、通常の業種であれば従業員数300人以下か、資本金3億円以下の企業に限られる。すでに中小企業退職金共済に加入している企業に適格退職年金があっても、その分を移行することができない点もデメリットといえる。図表-3のように、受け皿にはどれも長所だけでなく、短所もある。

図表 - 3 適格退職年金の移行先についての長所・短所の比較

	企業型確定拠出年金	確定給付企業年金	中小企業退職金共済
企業からみた長所 (メリット)	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクは従業員が負担 1人1人の持ち分が明確 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の投資教育は不要 自己都合退職や懲戒解雇の場合にも、減額や不払いが可能 	<ul style="list-style-type: none"> 運用のリスクがない 1人1人の持ち分が明確 手間や経費がかからない 助成金が支給される
企業からみた短所 (デメリット)	<ul style="list-style-type: none"> 60歳になるまで引き出せない 拠出上限が低い 情報提供・投資教育のコストがかかる 自己都合退職や懲戒解雇でも支払う 	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクは企業が負担 適格退職年金より規制が多い(定年退職者だけを対象にするのは不可など) 積立規制や受託者責任が厳格 	<ul style="list-style-type: none"> 掛け金に拠出上限あり 自己都合による減額ができない 中小企業しか利用できない

3. 受け皿の改善を

そのためか、3つの受け皿に移った適格退職年金制度の数は、合計しても約8,000である。

つまり1万以上の適格退職年金が、どの受け皿にも移行されずに、廃止・終了されていることになる。そうした終了の場合、折角これまで積み立てられてきた資産が従業員に配分され、退職所得ではなく、一時所得として課税される。退職金や年金として受け取る場合に比べて、従業員の税・社会保険料控除後の手取りが減る。企業がその分を補おうとすると、余分な負担が生じる可能性がある。また、従業員への配分が就業規則(退職金規程)に定めた退職金の一部に当たるかどうかを、労使ではっきりと合意しておかないと、あとあとの紛争のタネにもなる。

こうした事態を避けるには、生命保険商品などとの組み合わせ案も考慮しながら、適格退職年金の資産を可能なかぎり、ここにあげた3つの選択肢に移換していくしかない。行政としても、受け皿となる各制度の問題点を改善していく施策をとるべきであろう。

まず、確定拠出年金については、例えば住宅取得や能力開発・教育など老後に役立つ資産形成を目的としている場合には、60歳以前の払い出しを認めるなど、払い出し要件を緩和すべきである。また、中小企業退職金共済については、

従業員数や資本金などの適用範囲を拡大したり、企業が成長した後も継続して加入することを認めたりすることが考えられる。

さらに、やむを得ず、適格退職年金を終了する場合には、支給された一時金を個人ごとに確定拠出年金に移換することを認めてはどうか。今般の年金制度改正により、企業年金連合会(2005年10月に従来の厚生年金基金連合会から改組・発足予定)が実施することになった、年金制度からの脱退一時金を年金化する仕組みの対象に、適格退職年金の終了時に配分された一時金を含めることも考えられる。

最後に企業経営者は、適格退職年金の廃止を受け身で捉えるべきではない。退職金支払い負担を軽減するだけではなく、人材の募集や確保という本来の目的に役立つような、退職金・年金制度につくり直すチャンスと積極的に捉えるべきであろう。

そのための方策として、ポイント制など、会社への貢献を反映し、しかもわかりやすい退職金・年金制度をつくるように退職金規程を見直す、従業員の1人1人と老後について話し合う機会を持つ、などが考えられる。