

経営者のための やさしい企業年金教室

平成26年5月29日

10時限目：「厚生年金基金解散への動きと企業の対処法」

平成25年6月に厚生年金保険法が改正され26年3月に関係法令が整えられる過程で、かなり多くの厚生年金基金が解散の方針を固めました。今後、9月の代議員会（厚生年金基金の運用方針などを決める議決機関）近辺までには、半数近くの基金が解散の方針を打ち出すことが予想されます。現在代行返上を模索している基金からも、その実現性に疑問を感じ、解散へ向かう基金も出てくるでしょう。

ただ基金の解散は、その手続きが煩雑で、厚生労働省の見通しでも、順調に進むモデル・ケースであっても解散方針の決定から16ヵ月はかかると予想しています。解散の方針決定の議論が長引けば、もちろんそれだけ遅れますし、また200にも上る基金の解散申請が集中することになれば、当局の処理能力から、さらに遅れる可能性があることが社会保障審議会の政府答弁で示唆されています。解散するなら即刻方針を固めるべきです。さもないと、現在の高い基金の掛金を3年、4年にわたって払うことにもなりかねません。

解散に伴う実際的な問題は、基金が廃止された後、これに替るべき待遇処置をどうするかということです。法的には、基金の給付廃止は必ずしも完全にカバーされなければなら

ないものではありません。しかし、とりわけ現役加入員がこれまで働いてきたことに見合っただけで約束されていた基金からの上乗せ部分の過去分（イメージ図参照）給付は一種の既得権のようなもので、よき労使関係維持のためには、これを無きものとする事は望ましくありませんし、将来分についても無用な失望感を与えないことが大切です。

では次に、この代替処置をどんな制度によって賄うかということですが、税制の優遇処置等を考えますと、何らかの企業年金を利用することが妥当でしょう。

適用可能性があるものとしては、確定拠出年金（DC）、確定給付企業年金（DB）、企業年金ではありませんが中退共が挙げられます。しかし、課題はいくつかあり、1つには既存の社内制度とどう調和させてバランスの取れた給付制度とするかということ、もう1つはそれほど大きな額ではない基金の上乗せ部分の掛金（特に、勤続期間の短い若年者は月額1,000円以下の少額になる場合もある）を、退職金のかなりの部分をカバーすべく設定された上記の大型の諸制度にどうはめ込むかという点で、どちらも結構難しい問題なのです。

DCでは、発足当初から中小企業向けに「総合型」と称する小型DCが発達してきました

経営者のための やさしい企業年金教室

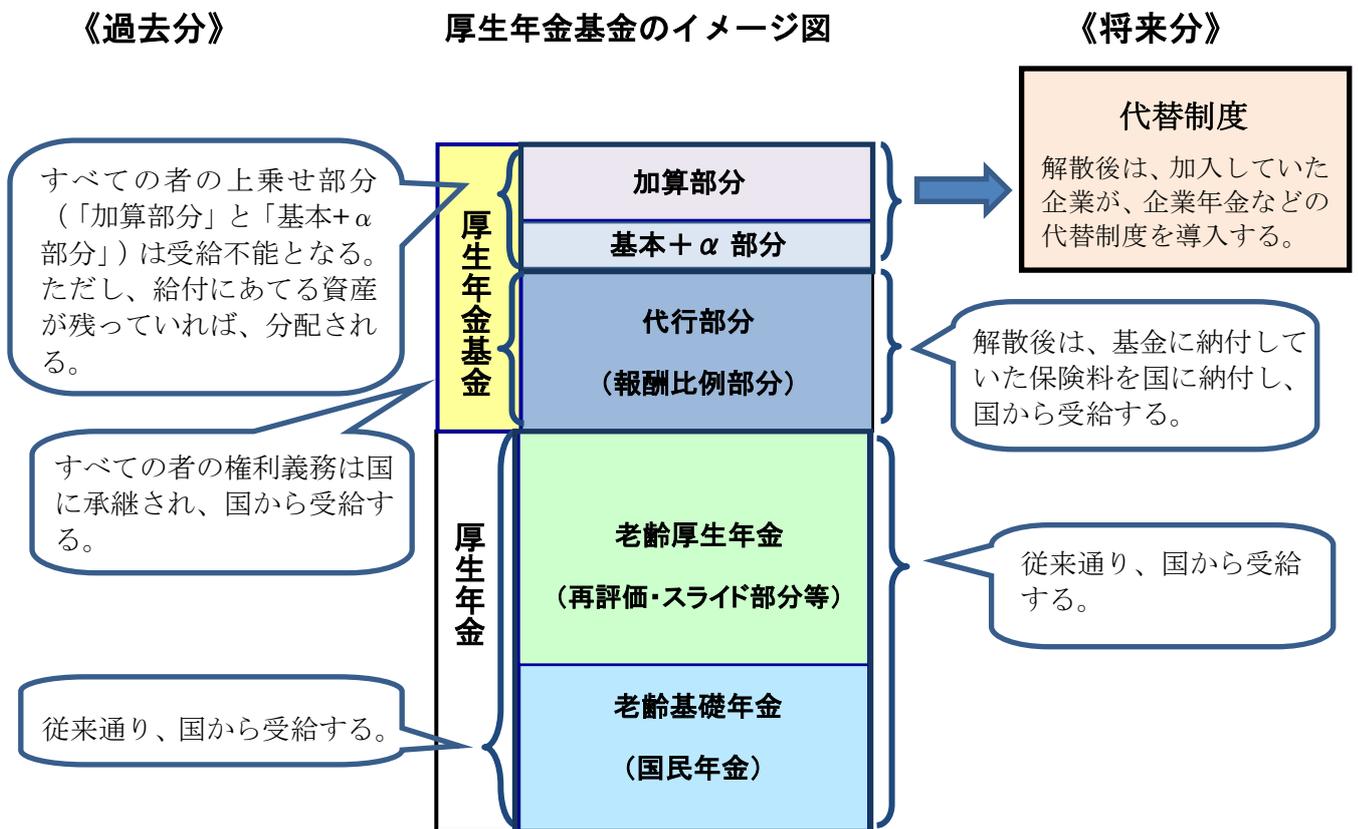
が、DBは数年前にできた「簡易型DB」でも最低掛金が高く、基金加算部分を受け入れるには不便です。また、中退共に至っては最低月額掛金が5,000円ですから、きめ細かな幅を持つ基金加算部分の掛金では加入できそうにもありません。

こうした点を踏まえ、現在注目を集めているのが、大手金融機関以外の企業が（ただし年金資産を預かる金融機関は大手）、DBの変形としてキャッシュバランス・プランを使って作る、きめ細かな受け入れ制度です。

「代替制度」などという、基金に替えてまた別の負担があるのかといった不安を抱かれる向きもあるかもしれませんが、多くの場合、基金の加算給付と同じ給付額となる代替企業年金制度の掛金は、基金の掛金の半額以下で済むようになっているようです。まずは、実際的な検討を行ってみることをお勧めします。

◇企業年金相談センター（NPO法人企業・団体支援日本FP協議会） 岸田 文夫

<厚生年金基金が解散した場合の受給権の変動（概要）>



※加算型のイメージ図です