

経営者のための やさしい企業年金教室

平成27年10月20日

15 時限目：「厚生年金基金の受け皿は？」

平成25年6月に厚生年金保険法が改正され、厚生年金基金（基金）は原則廃止となりました。これにより基金が取り得る選択肢は、「代行返上（代行部分を国に返還し、上乗せ部分のみで基金を運営）」、または「解散（代行部分を国に返還し、上乗せ部分は廃止する）」となり、今後基金はなくなる方向に向かっています。しかし、原則廃止ですから「基金を存続」する道も残されています。

では、現在の基金の動きはどうなっているのでしょうか。

平成26年3月末に531あった基金は、27年8月末には136減って395基金になっています。その内訳をみると、代行返上が21基金、解散が117基金（基金分割後に解散した2基金を含む）となっています。また、存続している395基金の中でも、105基金が代行返上、246基金が解散の方針で内諾を得ていますので、代行返上するより解散を選択する基金の方が圧倒的に多いことが分かります。最終的には、存続する基金（下図④）は20程度になる見込みです。

では、基金が代行返上または解散した場合の受け皿制度はどうなるのでしょうか。

まず、加入している基金が代行返上するのか、解散するのかを確認する必要があります。

代行返上するならば、その基金の受け皿は代行返上後の企業年金基金となります。この代行返上する基金に加入している企業の場合には、代行返上への参加の有無を決めなければなりません。

参加をする場合（下図①）には、年金の受給権者も一緒に移行することになります。また、積立不足が引き継がれることとなりますので、重たい制度となります。そのため、掛金が割高になる恐れもありますので、慎重な検討が必要です。

一方、代行返上には参加しないで任意脱退などして独自の受け皿制度を導入する（下図②）選択肢もあります。しかし、その場合には厚生年金基金の積立不足のうち自社相当分を一括して納めることとなります。

では、解散した場合（下図③）はどうなるのでしょうか。

大きく分けると2つのケースが考えられます。1つは、厚生年金基金が準備する受け皿制度に加入するケース（基金によっては受け皿制度を準備しない場合もあります）、もう1つは、自社で独自に受け皿制度を導入するケースです。

基金の受け皿制度の場合、基金事務局が引き続き事務局を務める総合型の制度となります。そのため、共同運営のリスクが残ります。

経営者のための やさしい企業年金教室

また、キャッシュバランスプラン制度とすることが一般的ですので、確定拠出年金制度など必ずしも自社の希望する制度になるとは限りません。さらに、自己都合退職の場合に退職金を減額することが難しいといった制度設計の制限もあります。

自社で独自に受け皿制度を導入した場合には、確定拠出年金、キャッシュバランスプラン、中退共、特退共、退職一時金制度など多様な制度の中から、自社や従業員にとってベストなものとなる制度を選択することが可能

です。また、既に自社が導入済みの退職金制度に上乗せする対応もできます。

このように基金の受け皿制度としては、いくつかのパターンがありますが、それぞれに長短があります。どの制度を選択するかは十分に検討することが必要です。

◇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） 葉山 俊夫

<受け皿制度の概要>

