

経営者のための やさしい企業年金教室

平成25年12月6日

8時限目：「厚生年金基金は法改正でこう変わる 中小企業の対応策は？」

今年6月の国会で厚生年金基金のあり方を大きく変える厚生年金保険法の改正が可決され、その主たるものは平成26年4月1日に施行されます。

その大綱は、①積立資産が、代行部分のために必要な最低責任準備金に満たない「代行割れ」の基金（基金全体の約30%）は、ここ5年以内に解散させる、②健全な基金（同10～15%）は、向こう10年は存続可能だが、将来的には代行返上等他の制度への移行も考えさせる、③その中間の基金（同約60～65%）は「代行割れ予備軍」と称され、可能性としては解散、代行返上、存続の選択肢がある、となっています。

問題は、この「代行割れ予備軍」基金の現実的な身の振り方です。まず、5年以上に亘って存続するには、5年後に積立資産が代行部分のための最低責任準備金の150%まで積み上がっているか、または最低積立基準額の100%を満たしていなければならず、それも年々着実に目標到達への傾斜線を上り続けていかなければなりません。しかも、5年後にその条件をぎりぎり満たして存続の「栄誉」を得たとしても、その後の経済急変で存

続基準を少しでも割ったら、1年以内に回復しなければ「命令解散」となります。要するに、資産が必要基準を大幅に上回っていて、少々の市場ショックがあっても必要条件を満たし得る超優良基金以外は存続できないという仕組みです。

一方、代行返上するとしても、僅かしか残っていない年金資産でまともな年金基金を作ることができるかは疑問です。しかも、代行返上後は確定給付企業年金（DB）に移行することになりますが、この場合、残った上乘せ部分（基金が支給していた基本年金のプラスα部分と、加算部分）の権利義務を継承して移行することになるため、一旦解散して残余資産で新しくDBを作るのと比べると、さまざまな追加負担がかかります。DBにはDB本来の財政検証があり、それを満たすための負担もかかり、実際には運営が難しいかも知れません。

もう1つの大きな問題は、解散や代行返上を決断し、準備し、実行手続きを終えるのに3年にも及ぶ歳月を要し、その間、高い掛金を払い続けなければならないことです。企業がこうした問題、拘束からいち早く解放される手段として行うのが企業単位での任意脱退

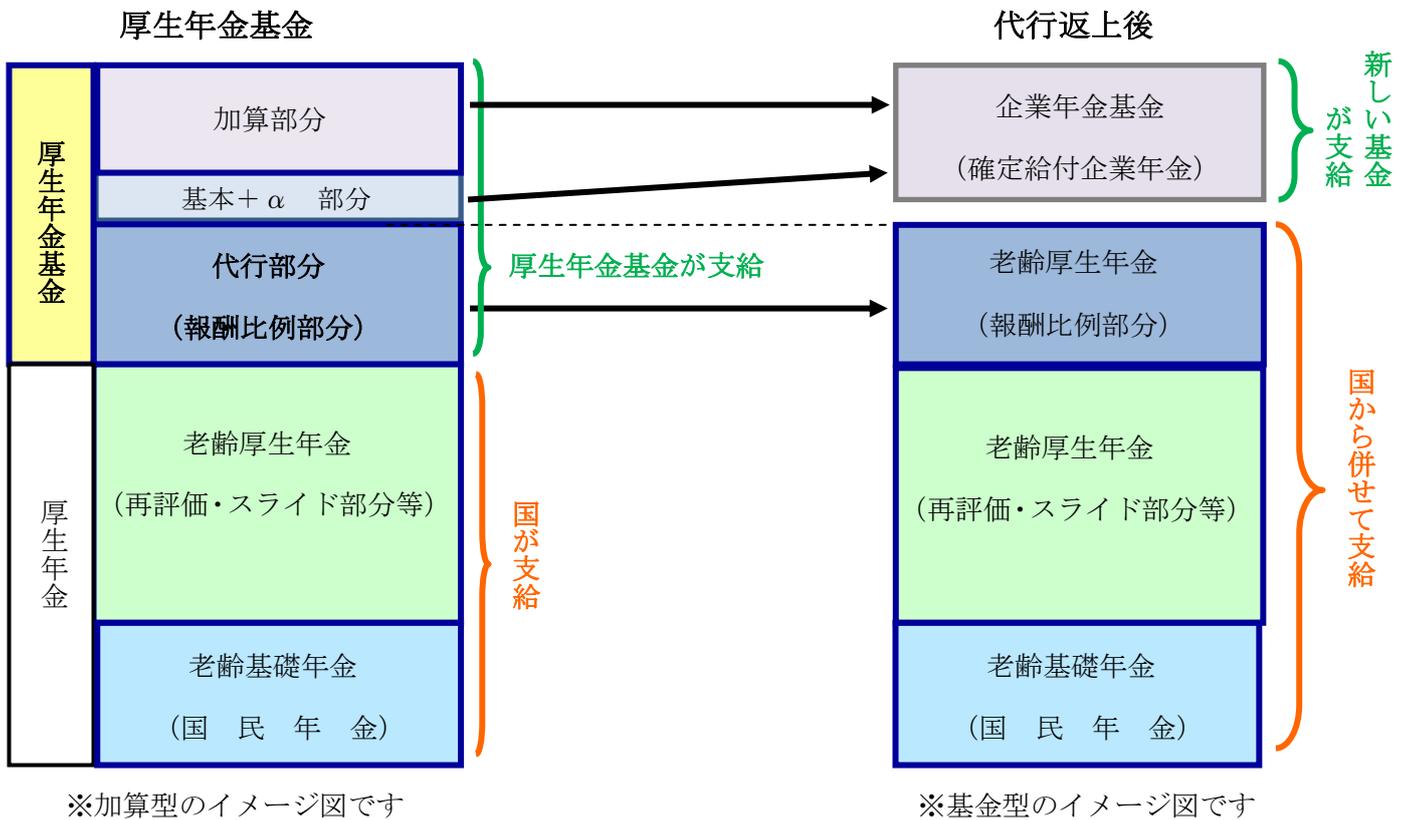
経営者のための やさしい企業年金教室

です。これには一括払いの多額の脱退時特別掛金が必要ですが、従業員に脱退一時金等が戻りますし、何より割高な掛金から免れる利益で脱退拠出金を回収できることも多いので

す。

中小企業の対応策は、こうしたことを認識しつつ、自社に最も負担のかからない対処の仕方を選ぶことでしょう。

<代行返上の仕組み>



◇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