

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	税制適格退職年金制度の移行事例等を踏まえたコンサルティング事例についてP1
【コラム】	離婚時の厚生年金の分割制度P6
【用語解説】	厚生年金基金制度における継続基準と非継続基準P7

税制適格退職年金制度の移行事例等を踏まえたコンサルティング事例について

はじめに

税制適格退職年金（以下、適格退職年金と記載）は、昭和37年に制度が始まりました。厚生年金基金制度がその4年後の昭和41年に始まっており、中小企業退職金共済（昭和34年に制度開始）とともにわが国の企業年金制度を黎明期から支え、特に中堅・中小企業への普及という観点で大いに役割を果たしてきました。

平成14年の確定給付企業年金制度スタートに伴い、適格退職年金の新規制度発足はできなくなっており、平成24年3月末までに他の制度への移行等の措置が必要なことは既に知られているところです。

本稿では、適格退職年金の移行状況と移行にあたってのポイント、移行先の制度のご案内をするとともに、弊社での代表的な移行事例等をご案内します。

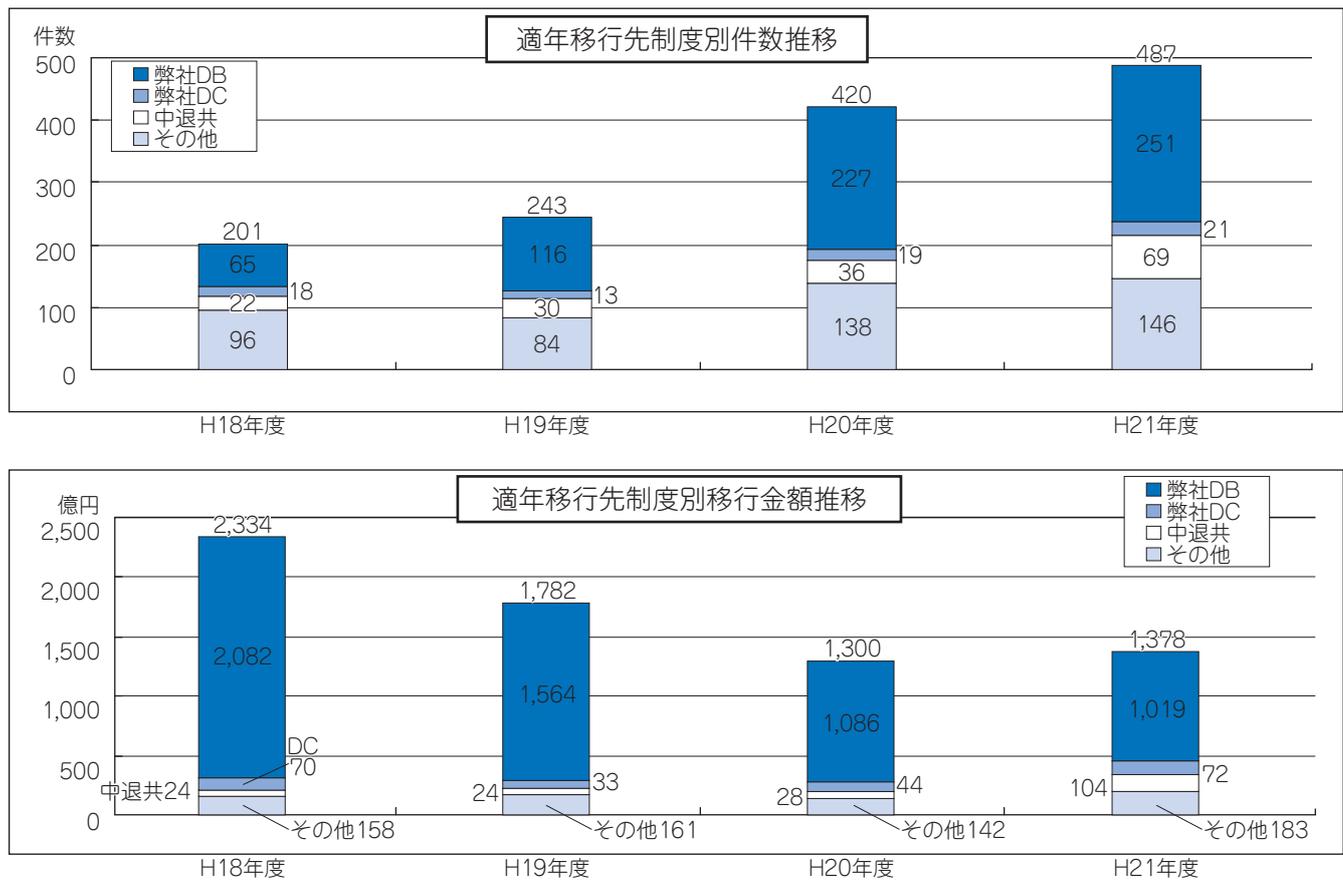
弊社の総幹事受託件数の推移および移行状況については次表（表1、表2）の通りです。

弊社が幹事受託しているお客さまの移行状況では、確定給付企業年金（以下「DB」と記載）に権利義務を承継される場合、確定拠出年金（以下「DC」と記載）へ移行される場合、両者（DBとDC）を並行して実施される場合、あるいは中小企業退職金共済へと移行される場合などが中心になっています。その他は解約分配（制度解約）などです。

（弊社適格退職年金幹事受託件数の推移） 表1



(適格退職年金の移行状況 弊社データ) 表2



制度移行におけるポイント

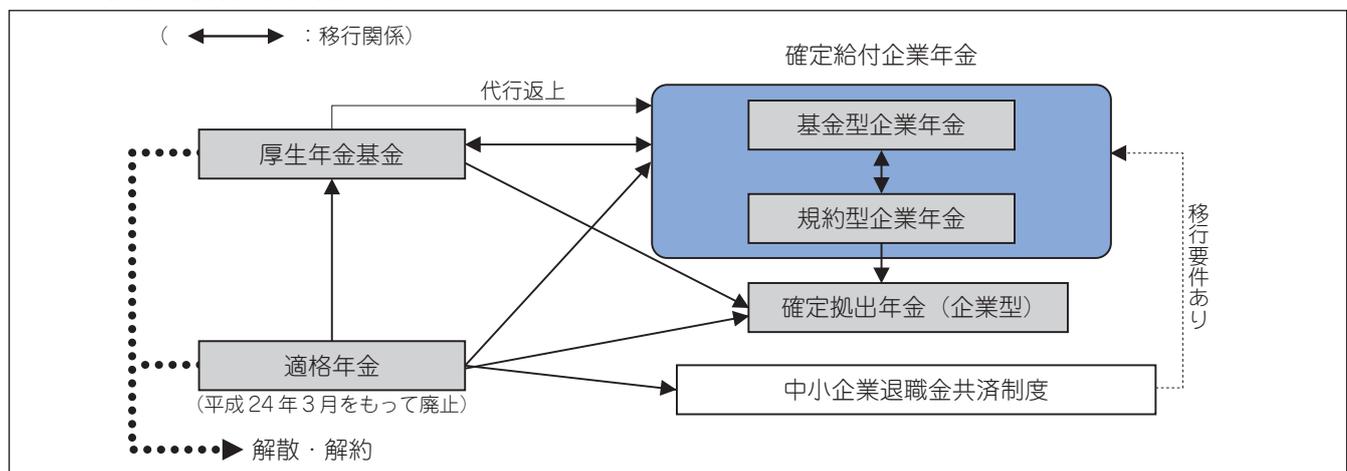
制度移行に当たっての留意点は次の通りです。

- ・ 適格退職年金は平成24年3月末日までに他の制度等に「移行」あるいは「解約」する必要がある。
- ・ 確定給付企業年金から確定拠出年金への移行は可能。
- ・ 確定拠出年金を一旦採用した場合は「更なる制度の移行」はできない。

なお、制度移行に関しては、「制度移行を実施しなかった場合に平成24年4月以降の取扱いはどのようになるのか」というご質問を多くいただいています。現在わかっていることは移行期限超過後の適格退職年金※は税制上「非適格」となることです。つまり現状の税制上の取扱い（優遇措置）はなくなるということです。

また、全てのお客さまに制度移行等の手続きを期限内に早期に行っていただくようご案内をしています。

▼ (ご参考/制度移行相関図) 表3



適格退職年金からDBに移行される際のポイントは次表（表4）の通りです。適格退職年金制度の内容のままでDBに移行できる（横スライドできる）と思われるケースが多いのですが、実際は以下の諸点について制度の見直しが必要となりますので注意が必要です。

▼（DB制度移行のポイント） 表4

		適格退職年金制度※	DB制度
適格退職年金では可能だがDBでは認められない点 【横スライドできないポイント】	受給資格	勤務年数による制限はない。ただし若年齢支給でないこと、一定の高年齢者に対してはできるだけ付与することを要件とする必要がある	年金：勤続20年以上には年齢に係わらず付与 一時金：勤続3年以上には付与
	年金支給開始	退職を要件とするが年齢による制限はなし	原則60歳
適格退職年金では不可能だがDBでは認められる点 【緩和のポイント】	年金給付利率	定めなし	左記に加え、国債利回り等に連動して変動制とすることも可能
	年金支給期間	5年以上	選択制とすることが可能
その他の留意点	予定利率	下限予定利率（22年度は1.3%）以上※※	現在の運用環境に照らし合理性を検討することが望ましい

※適格退職年金制度の要件についての詳細は国税庁HP（次のアドレス）で公表されています。

<http://www.nta.go.jp/shiraberu/zeiho-kaishaku/tsutatsu/kobetsu/hojin/071029/03.htm>

※※予定利率は「法人税法施行規則」第5条第4項に規定する基準利率以上で設定する必要があるとされています。

また、DCに移行される場合には、これまでの企業年金の財政上の不足部分を会計上認識（費用処理）していくことが求められるため注意する必要があります。更に、DCから他の企業年金制度には移行できませんので、DC移行に際しては「制度移行における最終着地としての認識」も必要になります。

移行事例（ニーズと対応ポイント）のご紹介

最後に弊社で受託している適格退職年金制度の代表的な移行事例等をご紹介します。（弊社または第三者（人事制度や退職金規程の見直しを行う場合）によるコンサルティングを実施のうえ移行したケースを含んでいます。）

なお、最近では適格退職年金制度の移行期限が迫っているため事例1または事例2のケースを選択されるケースが多くなっています。これは、新制度（特にDB）への移行を優先させるため、短期間で労使合意を図ることができるよう、移行時は制度設計の見直しを最小限に留め、移行後に十分な時間をかけて抜本的な制度変更を検討しようとする企業が増えているためと考えられます。

また、各事例は企業個別の事情等に基づいた当局への事前説明など必要充分な手続がとられた上で当局の認可のもと実現しています。

▼事例1

ニーズ

現行の適格退職年金をできる限りそのままの条件でDBに移行させたい。

⇒対応内容

- ・法令要件の充足（表4にある要件の確認／特に一時金の受給資格の緩和）
- ・予定利率の見直し（5.5%から2.5%への引き下げ）
- ・給付減額変更を行わない（現行の年金給付利率の水準を維持する等）
- ・支給開始時期を退職即時から60歳に変更

⇒対応ポイント

- ・現状の適格退職年金制度の内容をできる限り活かしたうえで、DB制度の要件を取り入れ
- ・予定利率については実勢金利に見合った水準に引き下げ
- ・DBで定められた年金支給開始年齢を60歳に変更、一般的には延長となるが老齢給付の意味を説明することによる合意形成

▼事例 2

ニーズ

- ・できるだけ早期に適格退職年金の移行を図りたい
- ・労使の合意形成が難しいため現行制度を極力維持したい
- ・過去、退職年金を受給する者は存在しない（⇒今後も一時金として支給を受けたいとのニーズを持つ従業員が多い）
- ・退職金の移行割合は 100%（退職金算定方法は、退職時最終給与×支給率）
- ・年金給付利率 5.5%の止まりがネック

⇒対応内容

- ・適格退職年金制度から DB に移行（権利義務の承継）
- ・移行割合・退職金算定方法は変更しない
- ・従業員の一時金受給ニーズが高いことから、年金給付利率の変更については今回の移行時に理解を得られると判断し、当該利率引下げ（給付減額）※を実施
 - ※現行 5.5% ⇒ 変更後 2.5%（なお、国債利回り連動型へ見直す事例も存在します）

⇒対応ポイント

- ・移行割合・退職金算定方法を変更しないことによる円滑な労使合意の形成ができたこと
- ・将来的にポイント制退職金制度へ移行したいとの会社ニーズも活かしたうえで新制度への移行を優先
- ・実勢金利水準にあわせた年金給付利率への引き下げとなることについて労使合意形成が円滑に進んだこと

+

▼事例 3

ニーズ

- ・人事制度とポイント制度を見直したい
- ・退職給付会計（PBO）対応上、適格退職年金の制度移行において一部 DC の導入を検討したい

⇒対応内容

- ・人事制度見直しの一環として累計給与制度（ポイント制を使用せずに基準給与を累計するやり方）の設計、あるいはポイント制度自体の見直し
- ・終身年金から DB において有期年金へ変更
- ・一部を DC に移行

⇒対応ポイント

- ・ポイント制を使用せずに基準給与と自己を累計する累計給与制度の導入
- ・業界水準等にあわせて終身年金から有期年金への切り替えの実施
- ・一部 DC 移行にあたって移行部分に相当する過去勤務債務部分を労使合意により減額実施
- ・DC 導入にあたっては想定利回りの設定を慎重に実施

+

▼事例 4

ニーズ

- ・制度移行にあわせて退職金制度と企業年金制度の整合性を保ちたい
- ・制度管理を簡素化したい
- ・現行の給付体系を維持したい
- ・中小企業退職金共済の加入条件（人数等要件）から外れたので他の制度に移行したい

⇒対応内容

- ・一部移行の適格退職年金と中小企業退職金共済部分を DB に移行し一本化
- ・現行の退職金カーブに合わせた DB を設計、実施

⇒対応ポイント

- ・制度を一本化することによる企業年金担当セクションの事務の効率化
- ・DB 制度の設計を退職金規程のカーブ（S 字型）にうまく合致させた

▼事例5

ニーズ

- ・労働組合が納得する制度移行をしたい
- ・一方で退職給付債務の削減も経営上必要
- ・掛金負担の増加は回避したい

⇒対応内容

- ・当初はDC単独での導入を予定していたが、DCとDBの双方を導入（退職給付債務の削減と合せて、労働組合にも配慮）
- ・グループ会社も含めて同制度を導入

⇒対応ポイント

- ・DCとDBを双方導入、中庸な制度とすることによる円滑な合意形成が可能に
- ・会社の財務状況（退職給付債務が与える財務の影響）の説明による納得感の醸成

▼事例6

ニーズ

- ・業績の悪化に伴い将来のPBOを大幅に圧縮させたい
- ・経営上退職金水準の減額もやむを得ない

⇒対応内容

- ・制度移行の1年前からプロジェクトチームを立ち上げ（会社と受託機関（弊社）の混成）等
- ・新退職金制度を構築（一部減額）
- ・主要拠点における会社説明会の実施による合意形成
- ・DCへの移行

⇒対応ポイント

- ・プロジェクトチームを早期に立ち上げ経営者に報告、同時に社員にも進捗状況について情報共有を行ったこと
- ・会社説明会を経営者と受託機関（弊社）の双方で説明し加入者の納得感が得られたこと
- ・会計上、特別利益を計上（専任の会計士等と相談の結果）

▼事例7

ニーズ

- ・関連会社間での転籍時の対応をスムーズにしたい
- ・年金制度運営のコスト、事務負担を軽減したい

⇒対応内容

- ・各社ごとに実施していた適格退職年金制度を統合し、関連会社グループでDB制度を発足（連合型あるいは総合型）
- ・適格退職年金の積立水準に応じて特別掛金（過去勤務債務の償却のための掛金）を会社別に設定

⇒対応ポイント

- ・グループ会社間でよく発生する転籍をDBのグループ制度で一律カバーできるように制度内容を工夫したこと
- ・特別掛金を「会社別」に設定することで加入会社の「公平性」を確保したこと

以上、主な事例をいくつかご紹介いたしました。制度移行に合わせて制度の見直しを検討されるケースが多く、記載の通り各社各様です。

制度移行にあたりスムーズに進んだ事例に共通するのは「労使間で本音を言える環境作り（コミュニケーション）」ができてきていることのようにです。

今後、企業年金（退職給付）制度に関する会計基準も変わってまいります。労働債務を経営方針の中でいかに捉えているのか、現在の債務の規模を将来も債務として容認するのか、減少させていくのか、あるいはこれ以上の債務（プレ）が発生しないような制度設計や運用を行うのか…、それらの決定にあたり、経営の三大要素と言われる「人」「物」「金」のうち「人」に関する考え方（経営方針）を明確にすることが求められる局面がやってくると考えられます。

りそなコラム

離婚時の厚生年金の分割制度

第4回のコラムのテーマは「離婚時の厚生年金の分割」について、総合設立・加算型の「A厚生年金基金」を担当している営業マン「B君」と、上司「C部長」との間のディスカッションです。

「A厚生年金基金」は、平成19年4月法改正及び平成20年4月法改正に伴う規約変更において、基本年金のうち代行相当部分の取扱いを厚生年金本体と同様の取扱いとした厚生年金基金であるという前提です。

B君：先日、「A厚生年金基金」を訪問した際、離婚時の厚生年金についての話題になったのですが、そこで、平成19年4月と平成20年4月に出された離婚分割に関する法改正の違いがよくわからず、窮してしまう部分がありまして、両者の違いを教えてくださいたいのですが、よろしいでしょうか？

C部長：具体的に、どのような内容の話題だったのかな。

B君：たまたま、同じような婚姻期間のある方が同じ時期に離婚したらしく、日本年金機構から同時に2人の加入員に係る離婚分割の案内文が「A厚生年金基金」に届いたそうです。2人に共通しているのは、平成15年に結婚し平成21年に離婚したという事実があることなのですが、一方の方は全ての婚姻期間について同じ分割割合となっており、もう一方の方は平成20年4月以降の婚姻期間を特定期間として扱ったうえでその特定期間も含んだ全ての婚姻期間について分割割合が設定されているというものでした。そもそも特定期間というのはどんな概念のものなのかということと、平成20年4月以降の婚姻期間について、一方の方は特定期間という扱いがなく、もう一方の方は特定期間という扱いにされていたのがなぜなのか、ということがわからなかった点です。

C部長：離婚時の厚生年金の分割制度については、平成19年4月に初めて導入され、当時は新聞やテレビ等でもよく話題に上っていたな。離婚時の厚生年金の分割制度については、平成19年4月以降平成20年4月にも法改正が行われているのだけれども、実際に両者についてきちんと整理する機会はなかなかなかったかもしれないな。この機会にきちんと整理しておこうか。

B君：ありがとうございます。よろしくをお願いします。

C部長：では、まず、厚生年金基金の基本部分の給付額計算式をおさらいしておこうか。

B君：はい。基本年金額の計算は老齢厚生年金の計算式と同じで、「平均給与×乗率×加入員月数」です。この計算式は、ほとんどすべての厚生年金基金において共通のものであり、「乗率」だけが基金によって異なるものと理解しています。

C部長：そうだな。では、離婚時の厚生年金の分割制度において、どのような形で厚生年金の分割が行われるのか簡単に言えるかい？

B君：うーん、難しいなあ。簡単に言ってしまうと、給付額計算式のうち、婚姻期間に係る「平均給与」について、一定割合を乗じて分割するということですかね。

C部長：まあ、そういうことだな。分割をする側から分割を受ける側に「平均給与」の一定割合を乗じた部分が付け替えられる。これによって、分割をする側の年金記録上では、婚姻期間中の「平均給与」が増額され、分割を受ける側の年金記録上では、婚姻期間中の「平均給与」が増額される。では、平成19年4月の法改正と平成20年4月の法改正という二度にわたる法改正の具体的な内容について、2つに分けて考えてみよう。まず、平成19年4月の法改正の内容とは、どんなものだったのかな。

B君：平成19年4月1日以後に離婚した場合に、当事者からの請求により、当事者間での合意（※）により分割する割合を決めて、婚姻期間中に係る部分を対象に当事者の給付額算定の基礎となる給与の2分の1を限度に分割することができるというものであると理解しています。

C部長：では、平成20年4月の法改正の内容は、どのようなものだったのかな。

B君：平成20年4月1日以後に国民年金の第3号被保険者期間がある者が、平成20年5月1日以後に離婚した場合に、第3号被保険者であった者からの請求により、2分の1の割合で平成20年4月1日以後の第3号被保険者期間に係る部分を分割することができるというものであると理解しています。

C部長：そこまで理解しているのであれば、分からない点などないのでは。

B君：1つ1つの法改正については理解しているつもりなのですが、今回の事例のように複合して考えると整理しきれなくなって分からなくなってしまう……。

C部長：よし。では、平成19年4月の法改正と平成20年4月の法改正の内容を比較しながら考えてみるか。まず、どういった要件を満たせば分割できるかだが、平成19年4月の法改正では、平成19年4月1日以降に離婚した場合という要件のみだ。この要件を満たした場合に、当事者の一方が分割を請求し、当事者双方が合意（※）することにより分割することができる。ここまでは君が理解しているとおりだね。では、平成20年4月の法改正による分割の場合、どういった要件が必要なのか理解しているかい？

B君：はい。「平成20年4月1日以後に国民年金の第3号被保険者期間を有すること」「平成20年5月1日以降に離婚した場合」という要件があり、この要件を満たした場合に、「第3号被保険者であった者が分割を請求すること」により、「強制的に2分の1の割合」で分割することができることとなっています。

C部長：そこまで理解できているのであれば、平成19年4月の法改正の内容と平成20年4月の法改正の内容の違いも列挙できるのではないかな。

B君：「分割請求者が国民年金の第3号被保険者であった者か否か」「平成20年4月以降の婚姻期間に国民年金の第3号被保険者期間があるか否か」「当事者の合意が必要か否か」「分割割合は当事者の合意によるものが強制的に2分の1か」ということです。

C部長：そうだ。あと、もう一点、対象期間にも大きな違いがあるんだ。平成19年4月の法改正では、平成19年4月1日以前の婚姻期間も含む全ての婚姻期間が対象となっているのだが、平成20年4月の法改正では、平成20年4月1日以後の第3号被保険者期間のみが対象となっているんだ。

B君：今の説明で当初の疑問が解決した気がします。日本年金機構からの案内文にある「特定期間」というのは、「平成20年4月以降の婚姻期間」を表しているのではなく、「平成20年4月以降の婚姻期間のうち配偶者が第3号被保険者

期間である期間」を表しているということですね。つまり、今般離婚された方のうち一方の方は共働きで、もう一方の方は配偶者が専業主婦（夫）であったということなのですね。

C部長：そのとおりだ。では、最後に「平成20年4月以降の婚姻期間」が「特定期間」になっていない場合と「特定期間」になっている場合に分けて、分割の方法を整理してみようか。

B君：「特定期間」がない場合は全ての婚姻期間について当事者間の合意（※）による分割という1つの計算のみで分割されることとなり、「特定期間」がある場合は、まず平成20年4月の法改正を適用し「特定期間」中の給与に関する記録を2分の1としたうえで、当該「特定期間」も含めた全ての婚姻期間中の給与に関する記録を当事者間の合意（※）で分割するということなのですね。

C部長：そうだ。一連の離婚時の厚生年金の分割に伴う法改正の背景には、近年の社会情勢の変化があり、熟年離婚が増えている中、専業主婦だった女性にとっては、老後の所得水準の著しい低下につながっている。ほかにも、婚姻中に負担した保険料については、夫婦が共同して負担していたものとみなす考え方もある。このような時代の流れの中で、女性個人名義の年金が法制度として整備されてきたんだ。ま、今回は、かなり細かく、ややこしい部分もあったな。今後の課題として、一つ一つの法改正を単独でみるだけでなく、他に及ぼす影響や複数の制度の関係などを有機的に考えていく訓練をしなきゃならないな。

B君：はい。お客さまにより満足していただけるように、しっかりと勉強していきます。

（※）当事者間で合意できない場合、裁判所において分割割合を決定することもあります。

シリーズ 気になる年金用語

厚生年金基金制度における継続基準と非継続基準

厚生年金基金（以下「基金」という）では、毎事業年度末の決算において財政検証を行います。そのうち、継続基準の財政検証では、基金が今後も継続すると仮定した場合に、必要な積立金が確保されているかという観点から、積立水準を検証します。また、非継続基準の財政検証では、基金が財政決算の基準日時点で解散すると仮定した場合に、すべての加入員と受給者の受給権が確保されているかという観点から、積立水準を検証します。

以下では、この2つの基準についてそれぞれ説明します。

○ 継続基準

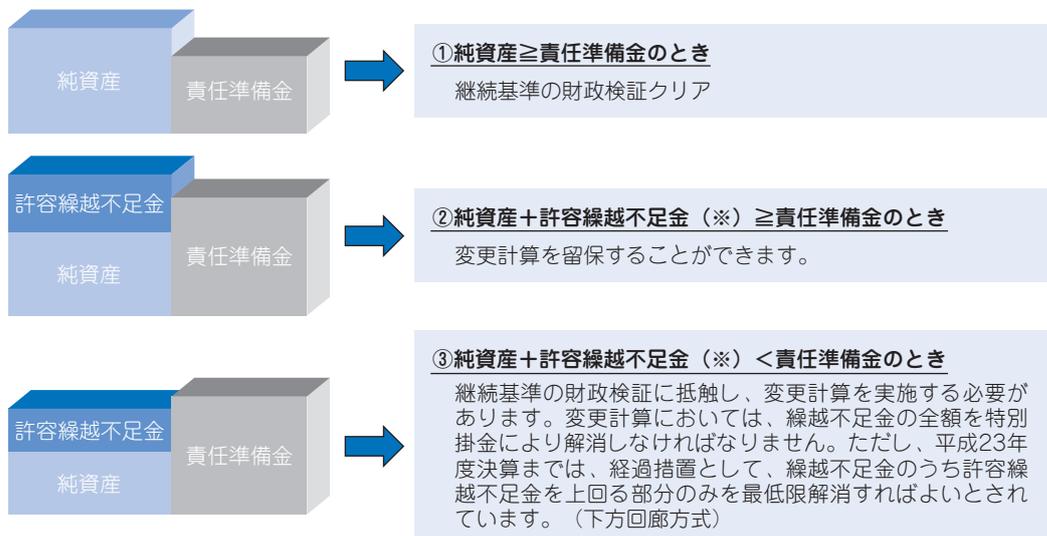
将来において支払う給付と徴収する掛金や運用収入を考慮して算出した現時点で必要な積立金（＝責任準備金）を保有しているかを検証します。すなわち、積み立てが計画通り進んでいるかを検証するものです。

責任準備金の定義は、具体的には以下の通りです。従来、代行部分の給付債務は、継続基準、非継続基準ともに最低責任準備金とされてきました。しかしながら、平成21年度決算より、継続基準においては、代行部分の給付債務として、「最低責任準備金（継続基準）」（いわゆる期ズレを解消した最低責任準備金）を用いることとなりました。

責任準備金＝数理債務＋最低責任準備金（継続基準）＋資産評価調整控除額－資産評価調整加算額－未償却過去勤務債務残高（ただし、責任準備金の下限は最低責任準備金（継続基準）となります。）

継続基準の財政検証は、下図のように、責任準備金と純資産額を比較して行います。

【継続基準の財政検証】



厚生年金基金制度における継続基準と非継続基準

※許容繰越不足金について

以下の3つの方法から、あらかじめ選択します。

- (ア) 標準給与総額×20年（注）の確定年金現価率×（7.7÷1000×（100+プラスアルファ（%））÷110（平成17年4月1日以降に設立された基金は150）を上限として基金で定めた率）
- (イ) 責任準備金×15/100を上限として予め定めた率（ただし、資産評価の方式が数理的評価の場合は10/100が上限）
- (ウ) アとイの小さい方
- (注) 適格退職年金から承継した制度では、経過措置として、「30年－（平成14年4月1日から財政決算の基準日までの年数）」を用いることができます。

○ 非継続基準

基金が財政決算の基準日時点で解散すると仮定した場合に、過去の加入員期間に応じた一定の給付（＝最低保全給付）が確保されているかを検証します。

具体的には、①純資産と最低責任準備金の比率、②純資産と最低積立基準額（※）の比率という2つの側面から、以下の通り、積立水準の検証を行います。①は代行部分に関する基準であり、②は基金の給付全体に関する基準です。

$$\text{① 純資産} \div \text{最低責任準備金} \geq 1.05$$

$$\text{② 純資産} \div \text{最低積立基準額} \geq 1.0$$

（平成23年度決算までは0.9）

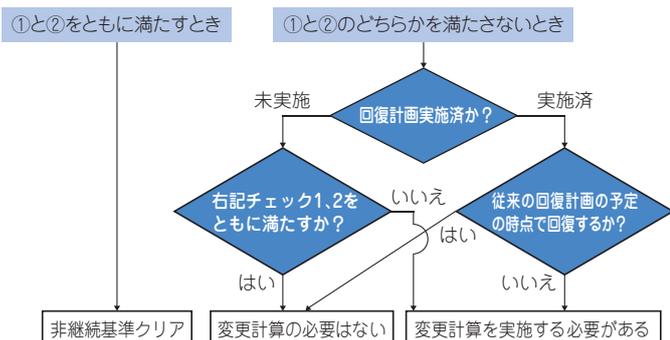
※最低積立基準額について

最低積立基準額＝（a）最低保全給付（代行部分を除く）の現価相当額＋（b）最低責任準備金

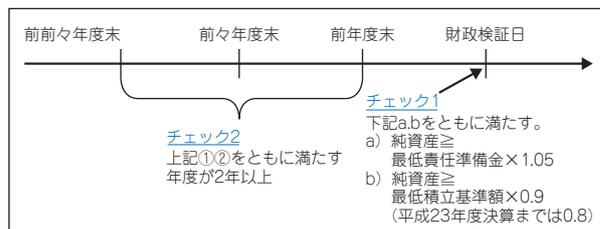
（a）の現価相当額の算出には、以下の予定利率と予定死亡率を使用します。

予定利率：直近5年間に発行された30年国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定めた率
（これに0.8以上1.2以下の数を乗じたものを使用することも可能）

予定死亡率：厚生労働大臣の定めた死亡率に、男子は0.95、女子は0.925を乗じた率



チェック1、2



変更計算は、（ア）積立比率に応じて必要な掛金を設定する方法と（イ）積立水準の回復計画を作成して積立不足を解消する方法のうち、あらかじめ定めた方法により行います。

（イ）の方法の場合、財政決算の計算基準日の翌々事業年度の開始の日から起算して7年以内（平成23年度決算までは10年以内）に①および②を満たすことが見込まれるような積立計画を作成します。（資産評価の方式として数理的評価を採用している場合には、「純資産額」を「数理上資産額」と読み替えることも可能です。）現行の掛金で積立水準が回復しない場合、回復する水準まで掛金を引き上げる必要があります。

企業年金ノート No.507

平成22年7月 りそな銀行発行



信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3381

年金信託部

〒540-8607 大阪府中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268)1830

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。（TEL 06 (6268) 1813）

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。