

企業年金ニュース 第56号

平成20年5月

適年制度の廃止を機に、問題点を整理し、貴社の思いにあう退職給付制度を導入しませんか？

税制適格年金制度の廃止が決定されましたが、預金の預け先(金融機関)を変えるような感覚で簡単に適格年金を他の制度に移行できると考えていらっしゃいませんか？残念ながら、そんなに簡単なことではありません。なぜならば、適格年金と全く同じ制度はないからです。一番近い制度である確定給付企業年金でも全く同じとはいえません。たとえば、適格年金資産の移行前と移行後では、掛金の設定方法や掛金額、従業員の受給方法や受給額など、さまざまな項目が必ず異なってきます。

退職給付制度の変更を機に、従業員に会社からのメッセージを伝えることや、モチベーションアップにつなげることも可能です。

企業は、他の制度に移行せざるを得ない状況であることを前向きに捉え、将来に向けて退職給付制度とはどうあるべきかをしっかり検討する必要があります。今回は、退職給付制度の見直し手順の概要を記載しましたのでご参考にしてください。

📌 連厚生年金基金に加入されている企業のみなさまへ

「退職金制度の見直しをしたいけど、いったいどこに相談したらいいの？」
そのような声にお応えすべく、アイ企業年金基金ではご要望をうけた企業の退職金制度について『現状分析』や『コンサルティング』等を無料で行っております。退職金の見直しや、現状把握を行う際のサポート等を必要とするときや、退職金についての困りごとがあれば、アイ企業年金基金に一度ご相談ください。退職金制度に精通した専門職員がご相談に応じさせていただきます。



Step 1 現行制度の把握・課題整理

【A. 現行制度の把握】

- まずは、退職金水準を知ることからはじめます。(給与に比例した退職金の計算方法の場合は、予想昇給を考慮して)定年時の退職金額を個人ごとに予測します。今から何年後に何人の退職者がでて、企業負担がどのくらい必要かをはっきりさせます。

【現時点で全社員が退職したら退職金はいくら必要か】

【平成〇年にはいくら必要か？】

退職金額を正確に把握することで、退職金制度に不合理な部分があるなら、そこが浮き彫りになるはずですよ。

【社会状況、時代の変化に合っているか再検討】

【B. 退職給付制度の位置づけをどうするか】

- 退職金を支払う目的 (なぜ退職金を支払うのか?)
- S字カーブのままでのよいのか、直線的な上昇線とするのか
- 何に重点を置くのか、企業の方針を整理 (勤続を重視? 成果を重視?)

【C. 今後の退職給付制度のニーズ】

- 会社のニーズ……費用を平準化したい、費用を抑えたい
- 従業員のニーズ…確実に受け取れる、水準UP

【退職金の目的】

- 会社への貢献度
- 老後の保障
- 人材確保
- 功勞報奨
- 賃金の後払い
- 企業慣習

【退職金額のモデルと意味合い】

・S字カーブ

(二次曲線的なカーブ)

…長期勤続者を優遇



・直線的な上昇線

…勤続年数や年齢などを考慮しない



移行日の1年半〜1年前

⇒課題の中から解決にあたる優先順位を付け、退職給付制度改定の方向性を築く

移行日の1年半〜1年前

Step2 新しい退職給付制度の方向性の決定・財務的分析



自社の人事戦略や財務戦略を勘案し、自社にふさわしい新しい退職給付制度の方向性を決定します。

Step1 で整理した課題・ニーズを踏まえ、新制度を構築する上での制度改定の基本方向を定めます。

【例】（退職金の水準はいくらくらいにするか）

各課題を解決可能な新しい退職給付制度の組み合わせプランを構築し、各プランの財務的な分析を行います。

【例】（社外積立か社内積立か）（社外積立は何を利用するのか、またどの程度にするのか）
（積立費用、運営費用の分析）など

Step2 の後に、新制度の基本方向や、退職給付制度の組み合わせについて経営会議、役員会議等へ諮り、経営陣には了解を得ておくべきでしょう。ここまでの検討結果の社内的なコンセンサスを得ておくことはその後の検討の円滑化につながります。

移行日の1年〜6ヶ月前

Step3 制度の詳細設計



Step2 で作成した新しい退職給付制度の詳細な内容を設計します。併せて新制度への移行を検討します。

一般的に設計は入社から定年まで標準的に昇格するモデルを使用し、その設計結果を昇格スピードの異なる他のモデルにも適用して、退職金水準を新旧制度で調整しながら進めていきます

制度改定による退職給付会計および資金負担への影響分析は最終的な経営会議での承認を得るためには必要不可欠な項目です。細かな制度内容が出来上がった時点で個人データを使用した正確な影響を把握すべきでしょう。

- ・ 標準的な昇格モデルを基準とした新制度の詳細な内容の設計
- ・ 設計内容をその他のモデルに適用し給付カーブや定年給付の検証
- ・ 既存社員に対しての移行措置や有利不利をカバーする経過措置の策定

Step3 の後に、経営会議等で最終的な社内の意思決定を行い、実施時期を確定させ、労使交渉や行政手続きを進めることになります。

移行日の6ヶ月前

Step4 制度設立に向けて

新しい退職給付制度を実際に実施するためには以下のような手続きが必要になります。

- ◆ 組合説明や従業員説明会を行い、労使合意を得る
- ◆ 実際の事務処理管理の方法などを検討
- ◆ 社内規程や（自社単独で年金制度を作る場合）企業年金制度の規約（案）の作成
- ◆ 企業年金制度を実施する場合、各地方厚生局への申請手続き
- ◆ DCであれば投資教育

以上の手続きには**最短でも半年間は必要**です。この間にしっかりと従業員の理解を得ておくことが円滑な制度改定には**必要不可欠**ですので、**十分な時間を確保することも大切なポイント**といえるでしょう。

新しい退職給付制度の実施

今年のゴールデンウィークは、まとまったお休みが取りづらい状況ではありましたが、天候に恵まれ過ごしやすかったですね？ゴールデンウィーク中は、『こどもの日』もあったので一家団欒のひとつきを過ごされた方も多かったのではないのでしょうか。



さて、こどもの日とは国民の祝日のひとつで、端午の節供にちなんで1948年(昭和23年)に**国民の祝日に関する法律**にさだめられた、「**子供の人格を重んじ、子供の幸福をはかるとともに、母に感謝する日**」ということをご存知でしたか？ちなみに私は日本に生まれ育ちながら、この年齢になっても母に感謝する日と知りませんでした…。これまでごめんね、お母さん。(里)

退職金制度に関する質問や問い合わせなど、お気軽にご連絡ください

アイ企業年金基金

〒453-0804 名古屋市中村区黄金通 1-18
愛鉄連厚生年金基金会館 7階
TEL・FAX: 052-481-5608
E-mail: aikikin@mediacat.ne.jp
窓口開設時間: 平日(祝日を除く)9時~17時

※企業年金ニュースのバックナンバーは愛鉄連厚生年金基金のホームページに掲載されています。

【愛鉄連厚生年金基金のホームページアドレス <http://www.aitetsurenkin.or.jp>】