



質問に対する回答

2006年2月3日

JPAC



JP Actuary Consulting Co.,Ltd.



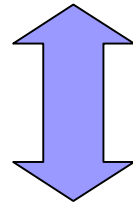
ご質問

Q. 「当社は適格退職年金を導入している。
2012年に適格退職年金が廃止になる
とのことで、以前から追加負担にも嫌気
がさしており、代替案を用意せず単純
に適年を解約してしまいたい。
この選択は問題があるか？」

回答 手続き上の検証

適年の解約

- ・従業員(加入者)の同意は必要なし
- ・理由も問われない



減額変更に比べ、解約自体は容易に行うことができる

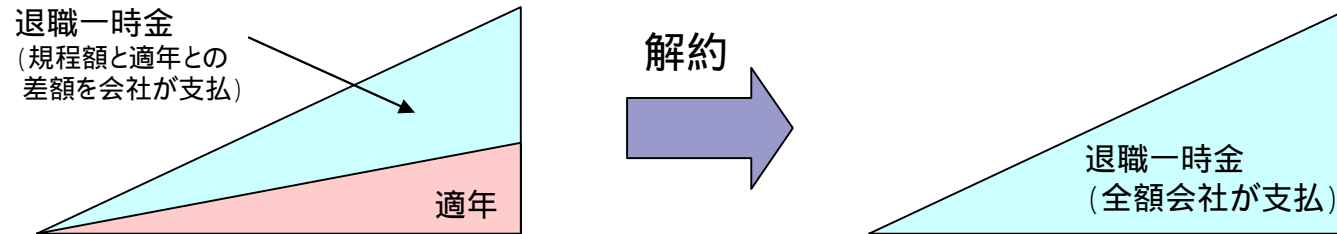
(参考)

適年の減額変更

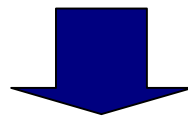
- ・従業員(加入者)の3分の2以上等の同意が必要
- ・「経営不振(債務超過等)である」、「過去勤務債務等が増加し、給付の減額をしないと掛金の払い込みが困難である」等の理由が必要

回答 従業員から見た影響(1)

(1) 適年が退職金規程の内枠である場合



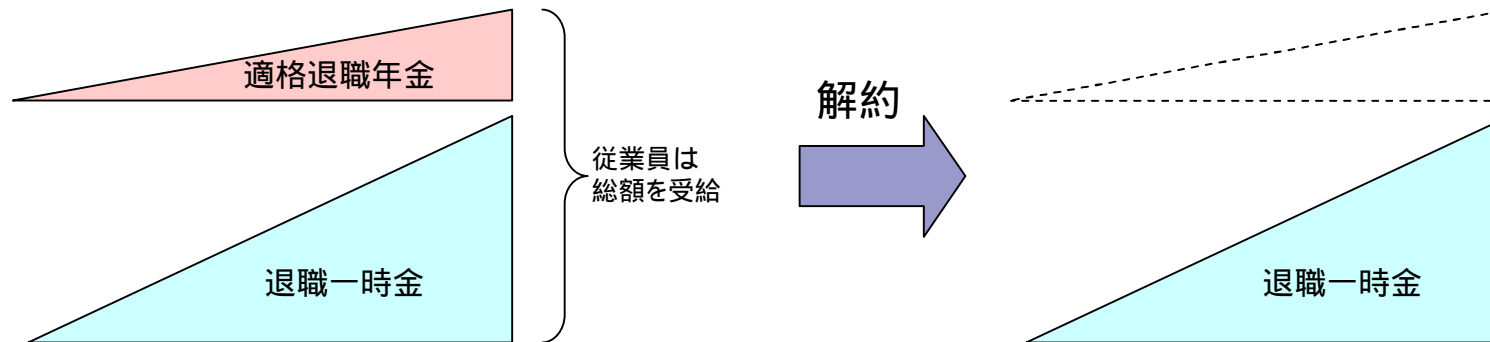
	内容	現行	解約後	判定
1	給付水準 (退職金総額)	変わらない		
2	受給の形	一時金又は年金	一時金のみ	×
3	税金	退職することにより支払われる給付は「退職所得」	各加入者に支払われる解約返戻金は「一時所得」	×



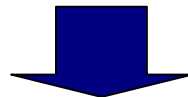
従業員にとってはデメリットが目立つ

回答 従業員から見た影響(2)

(2) 適年が退職金規程の外枠である場合



	内容	現行	解約後	判定
1	給付水準 (退職金総額)	総受取額は 「適年」+「退職金」	「退職金」のみ。 「適年」分だけ減少	×
2	受給の形	一時金又は年金	一時金のみ	×
3	税金	退職することにより支払われる給付は「退職所得」	各加入者に支払われる解約返戻金は「一時所得」	×

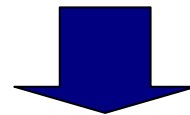


従業員にとってはデメリットばかり
特に給付の一方的な減額は「不利益変更」にあたり、労使合意は困難

回答 会社から見た影響(1)

以下、「給付水準は変えない」という前提

	内容	現行	解約後	判定
1	税務面	適年掛金は損金算入	退職一時金は有税で引当	×
2	キャッシュフロー面	掛金として平準的に拠出(安定的)	退職者の発生・金額により大きく変動	×
3	会計面	「退職給付費用」 期待運用収益により抑制	「退職給付費用」 抑制項目なし	×
		「退職給付引当金」 年金資産により抑制	「退職給付引当金」 遅延項目の費用化後は 退職給付債務 = 退職給付引当金	



メリットの放棄

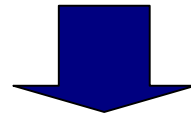
回答 結論

代替案のない適年解約は、従業員にとっても、会社にとってもデメリットが多い

「では、このまま追加負担を拠出しつづけなければならないのか？」

現行の適年制度予定利率のほとんどが依然として「5.5%」

➡ 低金利の運用環境では到底達成不可能な水準であり、
そもそも5.5%で設計された掛金は「安すぎる」と考えるべき



【代替案】

- ・予定利率を実勢利率まで引き下げる
- ・そもそも追加負担を負わない制度(確定拠出年金等)を検討する 他

それぞれ「掛金の上昇」「従業員の同意」等
こちらも懸案事項がありますが、先ほどのメ
リット項目等の比較検討を行い、改定案を方
向付けていく必要があります。