



厚生年金基金の制度改革と
加入企業の課題



目 次

厚生年金基金の基礎知識	2
厚生年金基金加入企業の会計上の取扱いと新たな給付設計	7
厚生年金基金に加入している企業の課題	12

厚生年金基金の基礎知識

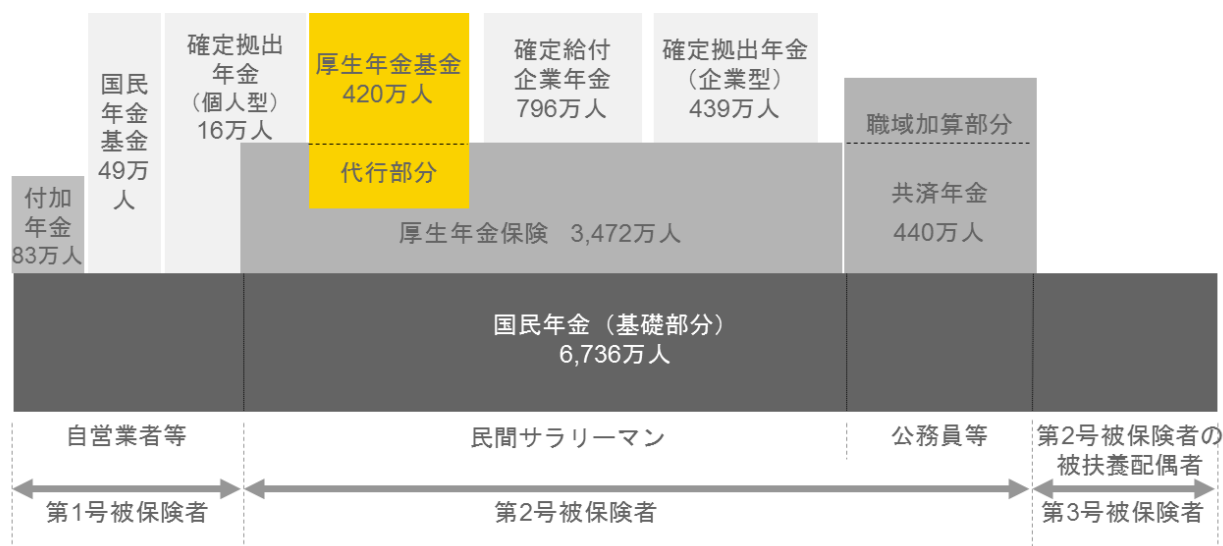
サマリー

厚生年金基金は、最盛期には約 1,900 基金に約 1,200 万人が加入する、日本における代表的な企業年金制度でした。しかし、その後の環境の変化によって状況は大きく変わっています。本稿では、厚生年金基金の仕組みと、創設から現在までの歴史を振り返ることで、その概要を説明します。

I 厚生年金基金の仕組み

厚生年金基金は、企業年金の一つで、日本の 3 階建ての年金構造のうち 2 階部分の一部と 3 階部分の給付を行うものです（<図 1>参照）。

▶ 図 1 日本の年金制度の体系



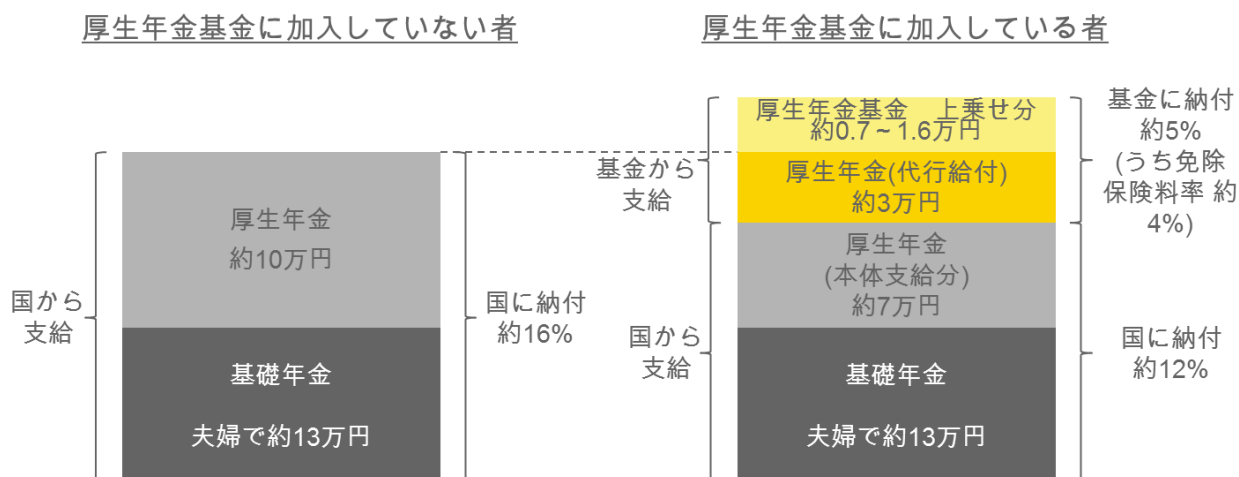
出典：厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会 第 2 回」、数値は 2013 年 3 月末時点

厚生年金基金の大きな特徴は、国の厚生年金の保険料の一部を 3 階部分に当たる上乗せ部分の掛金とあわせて運用し、厚生年金のうち老齢厚生年金（報酬比例部分）の給付の一部を代行することです。

厚生年金基金に加入している場合としていない場合を比較してみます（<図 2>参照）。この図の数値はモデル例ですが、厚生年金基金に加入している場合、厚生年金の保険料率約 16%のうち約 4%を上乗せ部分の掛金約 1%とあわせて厚生年金基金に納付し、代行給付と上乗せ給付が厚生年金基金から支給されます。代行部分だけを考えると、厚生年金基金に加入している場合としていない場合では、保険料の納付先と給付の支給元が国か厚生年金基金かとい

違いはありますが、給付の内容に違いはありません。しかし、厚生年金基金は、国に納めるべき保険料を国に代わって運用することになります。このことが厚生年金基金の大きな特徴です。

▶ 図 2



出典：厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会 第2回」、数値はモデル例

II 厚生年金基金の歴史

1. 創設～バブル崩壊前

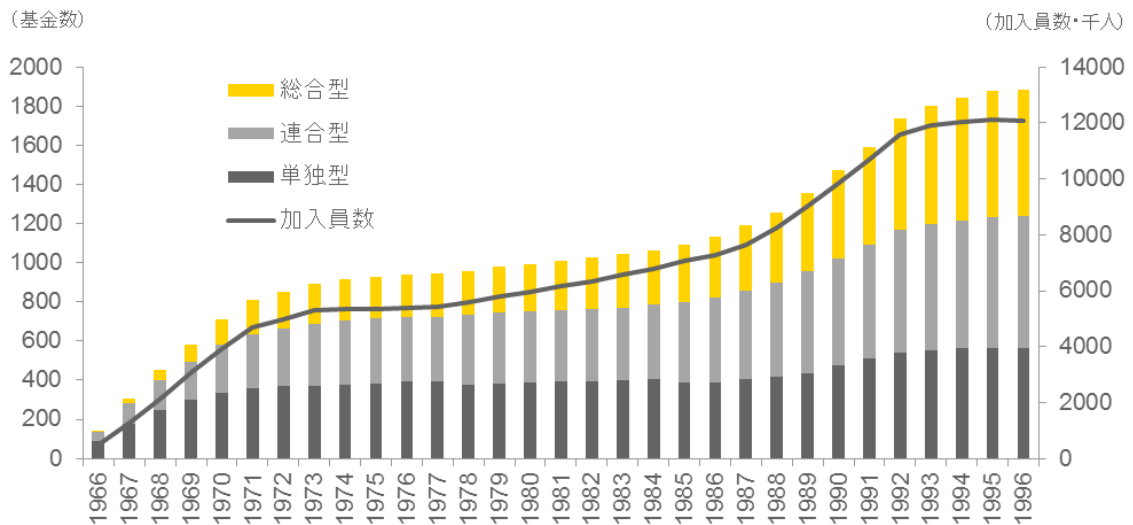
厚生年金基金の仕組みは、1965年の厚生年金の大幅な給付改善（いわゆる1万円年金の実現）の際、これによる保険料の引き上げに反対する経済界側から、国の年金を改善することと、当時、充実しつつあった退職金との調整が必要との主張があったことを契機として創設され、66年から厚生年金基金の設立が始まりました。

厚生年金基金は、企業や業界団体等が厚生労働大臣の認可を受けて設立する法人です。設立形態として、単独型、連合型、総合型があります。

- ▶ 単独型：企業が単独で設立
- ▶ 連合型：主力企業と関連企業で設立、主力企業の関連企業で設立、等
- ▶ 総合型：業界団体や健康保険組合等を母体として（主に中小企業が）共同で設立

厚生年金基金は、免除保険料率が固定されていたために、加入者が比較的若い集団では有利であったことや、3階部分の資産と代行部分の資産をあわせて運用することによりスケールメリットが生じるとともに、代行部分について予定を上回る運用（利差益）ができた場合、その利差益を3階部分の給付改善の原資に充てることができるといったメリットがありました。代行部分の運用利回りの予定は5.5%で固定されていたため（後に99年以降は厚生年金本体の利回りに変更）、バブル崩壊までは安定的にメリットを享受できることが多く、厚生年金基金は大きく普及しました（<図3>参照）。

▶ 図3 厚生年金基金数・加入員数の推移(創設～1996年)



出典：企業年金連合会「新しい企業年金基礎資料」

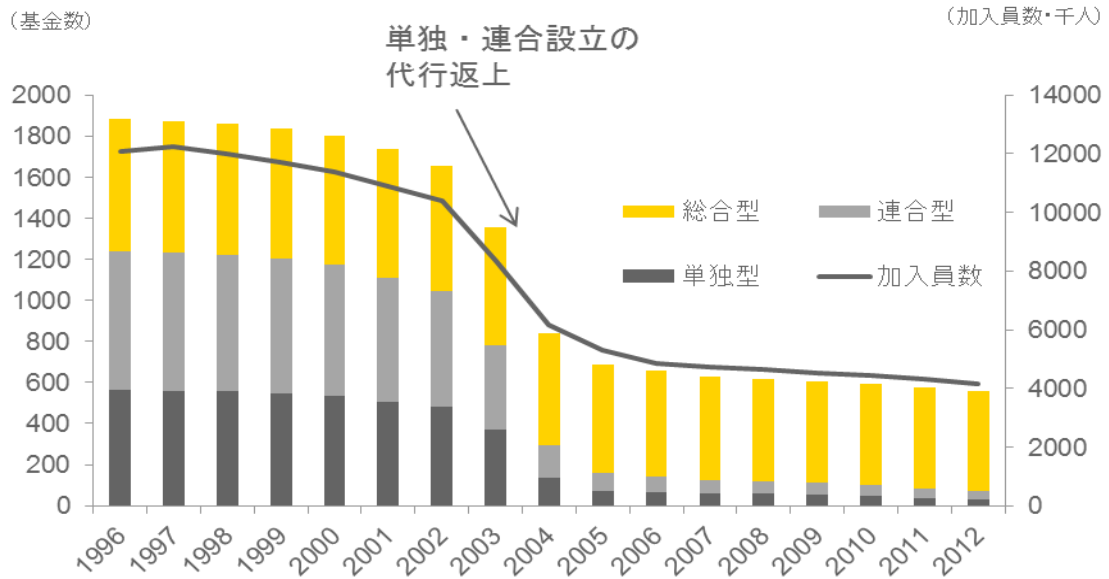
2. バブル崩壊

しかし、バブル崩壊後は、運用利回りの実績が予定を下回る(利差損)ことが多くなりました。利差損が発生した場合、加入企業は掛金を引き上げることで損失を負担する必要があります。このため、代行部分がリスクとして捉えられるようになり、厚生年金基金の数は96年の1,883をピークに減少に転じました。

さらに、2000年の退職給付会計の導入により、総合型の厚生年金基金のように自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算できないときを除き、企業の財務諸表上に代行部分を含めた会計上の債務を反映することが求められるようになりました。

このような環境の下で、02年の確定給付企業年金法の施行によって代行返上(代行部分の国への返上により、厚生年金基金が3階部分のみの確定給付企業年金へ移行すること)が可能になると、単独・連合型の厚生年金基金の大半は代行返上を行いました。しかし、総合型の厚生年金基金は、多くの場合3階部分の給付が薄く、代行返上を行うと年金制度としての存在感が小さくなってしまふこと、退職給付会計の影響が比較的小さかったこと、さらには、多数の企業によって設立されているために意思決定がスムーズに進まないといったことから、代行返上を行うケースはほとんどありませんでした(<図4>参照)。

▶ 図4 厚生年金基金数・加入員数の推移(1996～2012年)

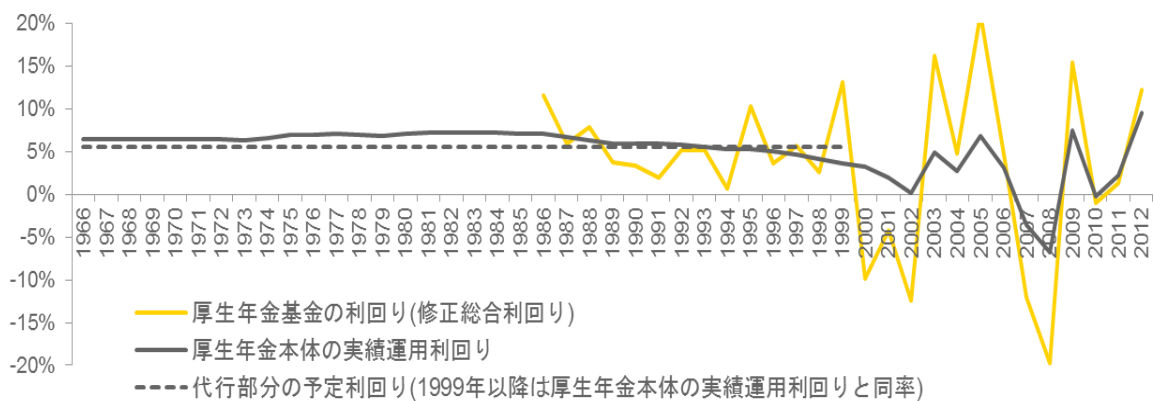


出典：企業年金連合会「新しい企業年金基礎資料」

3. リーマンショック～現在

近年になると、長期にわたる金利水準の低下で厳しい運用環境にあった上に、リーマンショックによって引き起こされた世界的金融危機により、金融市場は一段と不安定さが増してきました（<図5>参照）。

▶ 図5 厚生年金基金の運用利回りの推移



出典：厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会 第3回」および企業年金連合会「資産運用実績調査」を基に作成

また、年金制度の成熟化に加えて、高齢化の進行や産業構造の変化により、現役加入者に対し年金受給者の割合が大きい厚生年金基金も見られるようになりました。あるいは、母体となっている企業の経営状況が厳しいケースもあります。これらの要因により、積立不足の状態が恒常化し、大きな積立不足が生じても掛金を引き上げて解消することが困難となり、代行部分の債務を年金資産が下回る（いわゆる代行割れ）厚生年金基金も現れるようになりました。

III AIJ 事件と厚生年金基金

12 年 2 月に AIJ 投資顧問による年金資産消失事件が発覚しました。この事件で被害を受けた団体のうち 9 割程度は総合型の厚生年金基金であり、これを契機として厚生年金基金の厳しい財政状況がクローズアップされることとなりました。厚生年金基金が代行割れの状態のまま解散し、その穴埋めを母体企業ができなかった場合、厚生年金本体の財政に影響を及ぼす可能性などが議論され、13 年 6 月に財政状況が良い一部の厚生年金基金を除いて、厚生年金基金は解散もしくは他制度への移行を促す方向とする法律が成立しました。これにより、厚生年金基金は、創設から約 50 年で大幅に縮小されることになりました。

厚生年金基金加入企業の会計上の取扱いと新たな給付設計

サマリー

一定の場合に厚生年金基金の解散を促す法律が成立しました。それによって、各厚生年金基金および、その加入企業では、今後の方向性を検討することになります。本稿では、その際の視点を示すとともに、検討の参考として会計上の取扱いを解説します。また、今回の法律改正にあわせて弾力化されているキャッシュ・バランス・プランの設計要件について、その概要と検討課題を示します。

I 法改正の概要

2012年2月に発覚したAIJ投資顧問の問題を契機に、企業年金の在り方に関する議論が行われました。AIJ問題の多くが総合型の厚生年金基金で発生していることに加えて、公的年金の一部を代行している厚生年金基金の財政問題が、最終的には公的年金の財政に影響を与えるのではないかと、との懸念があること、さらには、AIJ問題に限らず、積立不足の問題は、もっと広範囲に及ぶとの認識の下で議論が展開されました。また、現在の厚生年金基金の大半が総合型であり、加入事業所には小規模な企業が多いため、これらの企業が他の企業年金等を導入しやすくするための改善策の必要性なども論じられました。

13年6月に成立した改正法(14年4月1日施行)では、厚生年金基金制度は廃止するのではなく、自主的な解散を促す措置や、一定の基準を満たさない場合における解散命令の発動を可能にすることを前提に、制度としては存続することになりました。

今回の法改正を受けて、それぞれの厚生年金基金では、存続する、公的年金の代りを返上して確定給付企業年金に移行する、又は解散するという、いずれかの検討をすることになります。

1. 厚生年金基金が存続する場合や、確定給付企業年金へ移行する場合の加入企業の検討

厚生年金基金に加入している各企業においては、厚生年金基金が存続する場合や、確定給付企業年金へ移行する場合には、次のような検討をすることになります。

- ① そのまま加入を継続するか、脱退するか
- ② 脱退する場合には、独自の企業年金を再建するかどうか、退職金制度として復活するかどうか
- ③ 中小企業退職金共済へ加入するかどうか(加入の条件を満たす必要あり)

2. 厚生年金基金が解散する場合の加入企業の検討

厚生年金基金が解散する場合には、加入している各企業においては、次のような検討をすることになります。

- ① 独自の企業年金(確定給付企業年金、確定拠出年金)を再建するかどうか、退職金制度として復活するかどうか
- ② 中小企業退職金共済へ加入するかどうか(加入の条件を満たす必要あり)

II 厚生年金基金に関連する会計上の取扱い

厚生年金基金に関連する会計上の取扱いの概要は次のとおりであり、前述のⅠ. 1およびⅠ. 2の検討に当たって、踏まえておく必要があります。なお、対応するべきタイミングに注意を払うことがポイントです。

1. 総合型の厚生年金基金に加入している場合

総合型の厚生年金基金は、退職給付会計上は複数事業主制度に当たります。複数事業主制度は、自社の負担に属する年金資産の額を合理的に計算できるかどうかで、会計処理および開示が異なります。合理的に計算できる場合には、退職給付債務の計算などを伴う確定給付制度の会計処理および開示(小規模企業における簡便法を含む)を行うこととなります。一方、合理的に計算できない場合には、当該制度に基づく要拠出額をもって費用処理し、当該年金制度全体の直近の積立状況等について注記することとされています。

複数事業主制度において、自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算することができないときは、事業主ごとに未償却過去勤務債務に係る掛金率や掛金負担割合等の定めがなく、掛金が一律に決められている場合をいうものとする、とされています。そのため、おそらくほとんど全ての総合型の厚生年金基金に加入している会社において、要拠出額をもって費用処理し、当該厚生年金基金の直近の積立状況等を注記していると考えられます。

このような会計処理を行っている会社が、加入している厚生年金基金から他の確定給付型の退職給付制度(確定給付企業年金、又は退職金)へ移行する場合の取扱いは、企業会計基準委員会 実務対応報告第2号「退職給付制度間の移行等の会計処理に関する実務上の取扱い」のQ9に詳しく記載されています。具体的には、未積立退職給付債務の額(又は年金資産が退職給付債務を超える額)については、移行の時点において一時の損益(原則として特別損益)として処理することなどが記載されています。

また、このような会計処理を行っている会社が加入している厚生年金基金が、解散又は厚生年金基金から脱退する場合については、実務対応報告第2号のQ10に詳しく記載されています。

Q10 では、Q9 の場合を除くとした上で、解散又は脱退に伴って追加的な拠出が求められる場合には、当該要拠出額を費用として処理するとされています。なお、厚生年金基金の代議員会の議決を得たことにより、翌期以降に解散又は脱退による損失の発生の可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積もることができる場合には、当該損失見積額を当期の費用(原則として特別損失)として計上し、厚生年金基金解散損失引当金等の適切な科目をもって処理する必要があるとされています。また、そのような場合以外で、解散又は脱退による損失の発生の可能性が高いか、又は、可能性がある程度予想される場合には、当該解散又は脱退が翌期以降の財務諸表に与える影響額などを当期の財務諸表に注記することとされています。

これらの点に関連して、例えば厚生年金基金からの給付が、退職金の内枠規定となっているケースで当該基金が解散するような場合には、退職金としての支給額が増加することによって、他の確定給付型の退職給付制度へ移行する場合の取扱いが該当する可能性があります。

2. 単独型・連合型の厚生年金基金に加入している場合

単独型又は連合型の厚生年金基金に加入している場合で、自社の負担に属する年金資産の額を合理的に計算できる場合には、退職給付債務の計算などを伴う確定給付制度の会計処理および開示を行っていると考えられます。なお、合理的に計算できない場合には、総合型と同様の処理になります。ただし、その場合であっても、親会社等の特定の事業主に属する従業員に係る給付等が制度全体の中で著しく大きな割合を占めているときは、当該親会社等の財務諸表上、自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算できないケースには当たらないものとされています。

厚生年金基金は公的年金を代行する部分があることから、国との関係で特別な仕組みがあり、その会計上の取扱いについては、さまざまな議論があります。しかし、現状の日本基準では、代行部分を含めて通常の退職給付と同様の方法で退職給付債務等の計算と会計処理が行われています。これらの事情については、企業会計基準委員会 実務対応報告第 22 号「厚生年金基金に係る交付金の会計処理に関する当面の取扱い」に詳しく記載されています。

III 運用実績連動型のキャッシュ・バランス・プランについて

厚生年金基金が解散した際や、厚生年金基金から脱退した際の代替制度の選択肢の一つとして、キャッシュ・バランス・プランが考えられます。今回の法律改正にあわせて、キャッシュ・バランス・プランの設計要件が弾力化されました。キャッシュ・バランス・プランで用いられる再評価率の設定方法の拡大として、積立金の運用利回りの実績が採用可能となりました。また、従来は、再評価に用いる指標は単年度ベースでゼロを下限とされていましたが、改正後は、指標はプラス

の時もマイナスの時も、そのまま適用する設計が可能となりました。ただし、退職に当たっては、再評価を行わなかった場合の額を下回らないものであることとされました。これは、退職に当たって加入期間を通じたトータルの指標がマイナスの場合には、ゼロを下限とする保証規定を設ける必要があることを意味します。

このアイデアは、日本年金数理人会が 09 年に公表した「我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」で提言された「運用指標連動型確定給付制度 (Benchmark Related Plan: BR 制度)」や、それをもとにした関係団体からの要望に基づくものであると考えられます。

積立金の運用利回りの実績を指標とする給付設計は、日本年金数理人会の提言が想定している指標(市場ベンチマーク)とは異なります。いずれにしても、年金制度の運用実績と給付額の計算の連動性を高めて、年金制度の持続可能性を高めようとする着想であることは、共通しています。ただし、給付額が、積立金の運用実績と市場ベンチマークのどちらに基づくかで、システム設計、あるいは労使の合意や年金基金の意思決定の在り方に違いがあるように思われます。

このような仕組みは一見、簡単そうに思えるかもしれませんが、実は研究すべき要素があると考えられます。

- ① できるだけリアルタイムで運用実績を反映する仕組みが望まれます。運用実績は、日々動くものなので、従来のキャッシュ・バランス・プラン(例えば、前年の国債の応募者利回りの平均を翌年度適用)のように、過去の実績を期ズレの形で適用するような仕組みは、設計の狙いに沿わないように思われます。
- ② 会社と従業員で、運用に関する利害が相反します。運用実績に基づいて給付額が計算されながら、退職時には勤務期間を通じた利回りゼロが保証されるのであれば、そのことを踏まえ、従業員側としては、大きな運用益を得る可能性を高めるためにリスクの高い運用を希望する可能性があります。その場合には、会社は保証という大きなリスクを抱えることとなります。一方で、非常に低いリスクの運用を採用するのであれば、このような複雑な仕組みを導入するほどの意味があるのかどうか疑問かもしれません。
- ③ 運用計画に関する労使の理解と合意形成が前提になると考えられます。経済が右肩上がりが高成長の時代であれば、それほどでもないかもしれませんが、現下の情勢では、この点の重要性は高いと考えられます。
- ④ 個々の従業員にとっては、自己の意思で運用判断しないにもかかわらず、運用実績が給付に反映される制度であることから、加入しない選択肢や、確定拠出年金の併設による選択加入の仕組みも検討事項となります。
- ⑤ 運用実績を給付額に反映させるとなると、基本的には、常に積立不足のない状態が維持されるルールが必要でしょう。さらには、退職時点に利回りゼロを保証する点について、い

かなる財政運営基準を設けるべきか、従来とは違う視点を加えるべきではないでしょうか。例えば、運用実績を全て給付に回すと、年金制度内に利回り保証のための資本がなくなるため、そうならないような基準を検討することが必要です。

- ⑥ そして、最後に、会計上の取扱いがあります。このような仕組みは、欧州に実例があり、それに国際会計基準(IAS19号)を適用するに当たっては、給付建て制度(DB制度)として取り扱われることになり、その在り方は議論の対象となっています。日本の退職給付会計基準は、IAS19とコンバージェンスしているので、日本で今後このような仕組みが導入されるとすれば、この点でも海外における議論が日本にも入ってくることになると考えられます。

執筆者紹介



新日本有限責任監査法人 エグゼクティブディレクター
藤井康行 (Yasuyuki Fujii)
E-mail : fujii-ysyk@shinnihon.or.jp

年金数理人・公益社団法人 日本年金数理人会 正会員
公益社団法人 日本アクチュアリー会 正会員
企業会計基準委員会 退職給付専門委員会 委員
IASB Employee Benefits Working Group 委員
国際アクチュアリー会 数理基準委員会 IAS19 タスクフォース 委員長
日本年金数理人会 退職給付会計基準委員会 委員長
日本アクチュアリー会 退職給付会計基準部会 部会長

厚生年金基金に加入している企業の課題

サマリー

厚生年金基金の制度改正により、一部の財政状況が良い厚生年金基金を除き、解散もしくは他制度への移行が促される方向となりました。これによって、厚生年金基金に加入している各企業は、引き続き加入するか脱退するか、解散後や脱退後の後継となる制度を設けるかどうか、といった検討をすることになります。本稿では、特に総合型の厚生年金基金に加入している企業が検討するポイントについて概観します。

I 厚生年金基金の方向性

法改正により、厚生年金基金は積立状況に応じて<表 1>の対応をすることとなりました。

▶ 表 1

	代行割れ基金	代行割れ予備軍	健全基金
基準	年金資産<代行部分の債務 (最低責任準備金)	年金資産<最低責任準備金 ×1.5 かつ 年金資産<最低責任準備金 +上乗せ部分の債務	年金資産≥最低責任準備金 ×1.5 または 年金資産≥最低責任準備金 +上乗せ部分の債務
方向	5年以内に特例解散	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 5年以内に代行返上して確定給付企業年金へ移行、または通常解散 ▶ 5年後以降は積立状況により解散命令を発動 	代行返上して確定給付企業年金へ移行、または存続
法改正による 主なポイント	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 解散時に一括拋出する額の分割納付を認める ▶ 納付額について、軽減する特例を認める 	▶ 厚生年金基金の解散後、代行部分以外の年金資産を他の制度へ移換できるようにする	

厚生年金基金が解散する場合は、代行部分は国に返還することになり、年金資産が残る場合は、加入員や年金受給者に分配することになっています。しかし、今回の法改正によって、個々の企業が代替制度として確定給付企業年金や確定拠出年金、中小企業退職金共済を選択する場合は、代行部分を国に返還した残りの年金資産を分配せずに代替制度へ移換できるようになりました。

一方で、代行割れの状態で解散する場合には、代行部分の債務に不足する額を加入企業が拋出する必要があります。この場合、年金資産は残らないので、加入員や年金受給者への分配はありません。

厚生年金基金が代行返上する場合は、代行部分を国に返還し、いわゆる 3 階部分のみの確定給付企業年金へ移行することになります。残りの年金資産は、確定給付企業年金に移換され、積立不足があれば、移行後に掛金で穴埋めしていきます。代行返上の際は、上乗せ部分の給付内容が見直されることが通常なので、厚生年金基金が代行返上を検討している場合は、返上後の給付内容も確認すべき点の一つです。

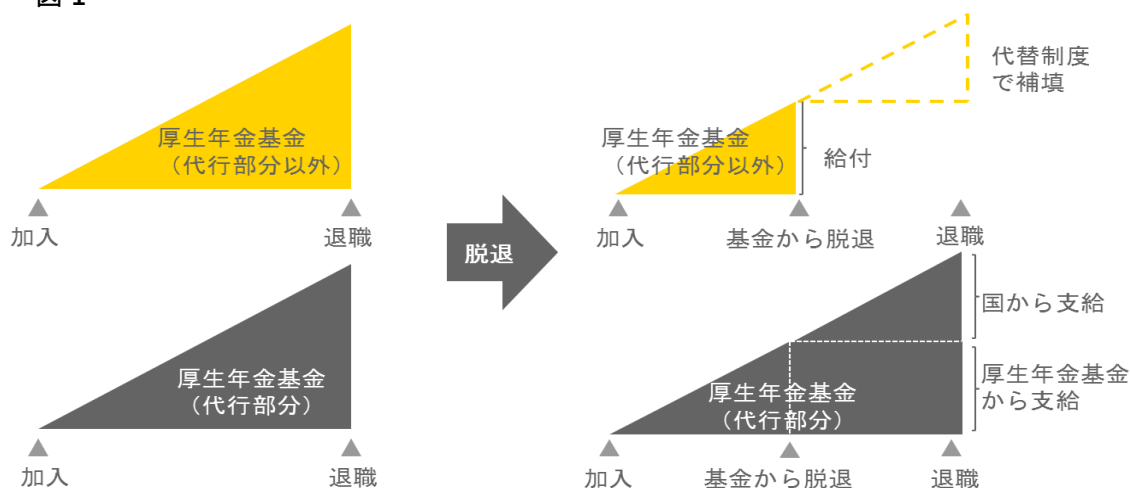
II 企業における検討ポイント

厚生年金基金に加入している企業は、その積立状況と方向性（解散、代行返上、存続）を踏まえて、自社の対応を検討していきます。主な選択肢における検討ポイントを解説します。

1. 早期に脱退を検討する場合

厚生年金基金から脱退する際は、規約に定められた額の一括拠出が必要で、脱退時点の加入員には、それまでの加入期間に見合う給付が行われます。なお、脱退後の期間に関する代行部分は、厚生年金として国から支給されます（＜図1＞参照）。

▶ 図1



脱退する際の主な検討ポイントは＜表2＞のとおりです。

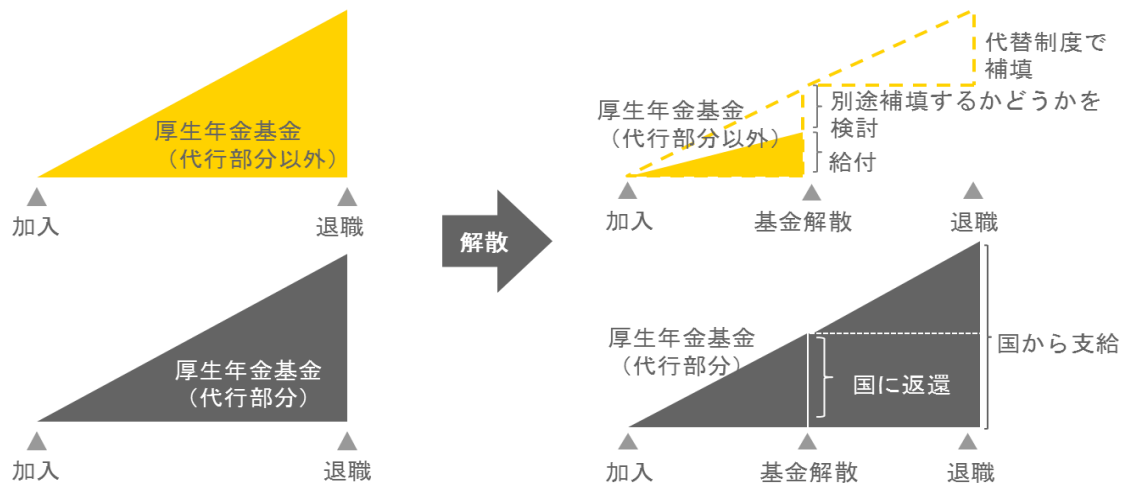
▶ 表2

検討ポイント	内容
一括拠出の額	脱退時の一括拠出の額は、脱退することによって、他の事業所の掛金が増加することとなる場合は、当該増加する掛金に相当する額とされており、その具体的な算定方法は規約に定められています。通常、積立不足の額（＝有価証券報告書で開示している場合は、基金全体の積立不足×自社割合）が参考になりますが、財政上の剰余金があるケースなどでは、大きく乖離する場合があります。
一時金選択が可能か	積立水準が低い場合や制度設計によって（例えば代行型）、一時金での受給ができない（または停止している）ことがあります。その場合、基金から脱退した企業の従業員は、受給権者として厚生年金基金に残ることになりますが、後日基金が解散した際には給付を受けられなくなる可能性があるため、企業は慎重な検討が必要です。
脱退時期	一括拠出の額を計算する際の元となる数値は、厚生年金基金の3月末決算を踏まえて年に1回（通常10月）更新されます。 近年の金融市場の変動に伴い、厚生年金基金の運用利回りは年度ごとに大きく変動する傾向にあり、決算結果も年度により大きく変わってきます。 このため、決算の結果を反映した結果、一括拠出の額が大きく異なる場合があります。
手続き	通常は、年2回（9月・2月頃）の代議員会での議案事項となるので、その3～6ヵ月前までに申し出が必要です。また、厚生年金基金を脱退することに対して、事業主の同意及び加入員の2分の1以上の同意取得、代議員会での3分の2以上の賛成による議決が必要となります。
税制面（加入員）	脱退時に加入員に一時金として支給する場合、一時所得となり、退職所得等と比べ、税制面で不利になります。

2. 解散まで継続加入する場合

厚生年金基金に解散まで継続加入する場合、代行割れしているケースでは、代行部分の債務に不足する額を加入企業が拠出する必要があります。代行割れをしていないケースでは、解散に伴う厚生年金基金への拠出は必要なく、残った年金資産が加入員や年金受給権者に分配されます。代行部分は国へ返還され、国から支給されます（＜図 2＞参照）。

▶ 図 2



解散する際の主な検討ポイントは＜表 3＞のとおりです。

▶ 表 3

検討ポイント	内容
代行割れしている場合の不足額の拠出方法	代行割れしていて厚生年金基金が特例解散を行う場合、代行部分の債務に対する不足額を一括ではなく、分割納付することが可能な場合があります。
解散までの加入期間に対する不足額の補填	解散により、上乘せ部分の年金資産がある場合は、当該年金資産が分配されますが、通常、過去の加入期間に基づく給付額には不足しています（代行割れの場合は、分配額はないので、必ず不足します）。従業員の不利益解消のため、会社から何らかの補填を検討することが望まれます。
補填する場合の金額、方法	厚生年金基金の上乗せ部分の給付は、終身年金が基本となっているので、どのような金額を補填すべきか検討が必要です。また、補填方法については以下のような選択肢があり、それぞれ加入員への給付時期や会社のキャッシュフローへの影響が異なります。なお、補填方法については、代替制度とあわせて検討する必要があります。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 解散時に一時金で清算 ▶ 退職一時金として退職時に支払い ▶ 確定拠出年金に移換 ▶ 確定給付企業年金の給付に上乘せ
税制面（加入員）	解散時に加入員に一時金として支給する場合、一時所得となり、退職所得等と比べ、税制面で不利になります。

3. 代替制度の検討

厚生年金基金から脱退した場合でも、厚生年金基金が解散した場合でも、将来の勤続期間に係る上乗せ部分の給付はなくなるので、代替制度を設けるかどうかを、あわせて検討することになります。代替制度を設ける場合の検討ポイントは<表 4>のとおりです。

▶ 表 4 代替制度を設ける場合の検討ポイント

検討ポイント	内容
制度の枠組み	代替制度としては、以下のような選択肢があります。現在、実施している制度や、過去の積立不足の補填方法などとあわせて検討します。 <ul style="list-style-type: none">▶ 退職一時金▶ 確定拠出年金▶ 確定給付企業年金▶ 中小企業退職金共済▶ 前払い退職金 また、代替制度の給付額の算定方法について、現在の厚生年金基金の上乗せ部分の算定方法をベースにするのか、または別にするのか（例えば、現在実施している退職一時金制度の算定方法を増額）も検討ポイントです。
給付水準	参考にする水準としては、以下のものが考えられます。 <ul style="list-style-type: none">▶ 厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準▶ 厚生年金基金がなくなることにより減少する掛金（代行部分以外の掛金）で賄える給付水準

また、退職給付制度をしばらく変更しておらず、現在の人事制度に合っていないようなケースでは、厚生年金基金の解散を機に、厚生年金基金以外の退職給付制度全体の見直しを検討することも考えられます。

III おわりに

厚生年金基金に加入している会社を訪問すると、(特に若い世代の)従業員は退職金に対する興味が薄く、会社が厚生年金基金に加入していることを知らない、という声を聞くことがあります。しかし、いざ老後を迎えてみると、通常は、年金の他に収入はありません。厚生年金基金から脱退した場合や厚生年金基金が解散した後に、代替制度を設けない、あるいは前払い退職金を支給して年金制度は設けないという選択肢もありますが、人材の確保や安心して働ける環境の提供といった年金制度本来の趣旨を踏まえ、長期的な視点で貴社にとって最適な制度を構築されることを願っています。

執筆者紹介



EYトランザクション・アドバイザー・サービス株式会社 ディレクター
福原琢磨 (Takuma Fukuhara)

E-mail : takuma.fukuhara@jp.ey.com

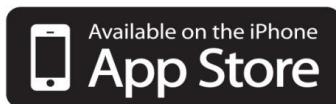
年金数理人・公益社団法人 日本年金数理人会 正会員
公益社団法人 日本アクチュアリー会 正会員
生命保険会社における年金数理部門を経て、当社に入社。主に M&A 時における年金デューデリジェンス、年金制度に関するアドバイザーサービス、退職給付債務計算業務を行っている。



監査・会計・経済・産業の最新情報

iPhone/iPad アプリ **EY ナレッジナビゲーター**

本アプリは、iPhone にて Apple 社の App Store から、「EY ナレッジナビゲーター」で検索してダウンロードしてください。(iPad でも iPhone アプリとしてご利用になれます)



Android 版は開発予定です

ソーシャルメディア公式アカウント

【Facebook】



ページ名称:
EY Knowledge JP



【Twitter】



アカウント名称:
EY Japan ナレッジ
アカウント ID:
@EYKnowledgeJP



「いいね！」や「フォロー」で新着情報を自動的に入手できます



お問い合わせ先

新日本有限責任監査法人の監査関与先企業の皆さまが掲載内容につき詳細な情報をご希望の場合は、監査担当会計士にご相談ください。その他の皆さまは、執筆者または下記までお問い合わせください。

新日本有限責任監査法人 ナレッジ本部

E-mail: knowledge@shinnihon.or.jp Tel:03-3503-3446 Fax:03-3503-2660

発行日:2014年5月23日

発行所:〒100-0011 東京都千代田区内幸町二丁目2番3号

(注)掲載内容のうち、意見にわたる部分は個人的見解です。

無断転載・複写を禁じます。

EYについて

EY は、アシュアランス、税務、トランザクションおよびアドバイザリーなどの分野における世界的なリーダーです。私たちの深い洞察と高品質なサービスは、世界中の資本市場や経済活動に信頼をもたらします。私たちはさまざまなステークホルダーの期待に応えるチームを率いるリーダーを生み出していきます。そうすることで、構成員、クライアント、そして地域社会のために、より良い社会の構築に貢献します。

EY とは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバル・ネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。詳しくは、ey.com をご覧ください。

新日本有限責任監査法人について

新日本有限責任監査法人は、EY メンバーファームです。全国に拠点を持つ日本最大級の監査法人業界のリーダーです。監査および保証業務をはじめ、各種財務アドバイザリーの分野で高品質なサービスを提供しています。EY グローバル・ネットワークを通じ、日本を取り巻く経済活動の基盤に信頼をもたらし、より良い社会の構築に貢献します。詳しくは、shinnihon.or.jp をご覧ください。

© 2014 Ernst & Young ShinNihon LLC.
All Rights Reserved.

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務及びその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。新日本有限責任監査法人及び他のEY メンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。