

退職金・企業年金の改廃

— 経営負担を軽減させる制度変更・運用法とは？ —

社労士事務所 HRMオフィス 特定社会保険労務士 杉山 秀文

■ 税制対策ではなく人事機能から見直せ

少し前のJAL問題では、企業年金の引き下げを巡って、現役従業員およびOBの同意が必要だとして大混乱が起きた。同社の制度は4.5%の運用を前提に設計されていたというから、行き詰まりは時間の問題だったのかもしれない。しかし、積み立て不足のリスクを抱える会社は少なくないと推察される。そして、税制適格年金の廃止も2年後に迫ってきた。移行準備、手続、周知、駆け込みの混乱回避などを考えればすでに赤信号が点滅する時期と言える。

退職金・企業年金は財務運用や税制優遇の話であり、人事マターではないと考えるかもしれない。しかし、退職金・年金制度の目的は何であったかは再確認が必要だ。長期雇用を支える制度なのか、即戦力人材に報いる制度なのか、人材採用のオプションなのか、一定年齢での退職を促すメッセージなのか……人事政策次第で制度設計は異なってくる。具体的には、前払い制や制度の廃止も視野に入るだろう。とって、積み上げてきたものを取りやめとなれば不利益変更のリスクが懸念される。本来の狙いと現実的な改廃の手続を確認しておきたい。

(編集部)

構成

I 退職金・企業年金制度の抱える問題

1. 財政問題（積み立て不足）
2. 人事政策上の位置づけ

II 廃止間近の適格年金制度

1. なぜ廃止されるのか
2. もし放っておいたら？

III 優先課題「我が社の退職金制度をどうするか」

1. 退職金・企業年金をどう位置づけるか
2. 人事政策との連動が最重要課題
3. 退職金制度設計の考え方

IV 選択肢には何があるか

1. 主な財源積み立て方式
2. 財政健全化のために
3. それぞれのメリット・デメリット

V 改廃の手続・進め方

1. 退職金制度および制度存廃の検討
2. 積み立て方式の選択
3. 労使協議、規約の作成

VI 退職金改定の法的チェックポイント

1. 不利益変更の問題
2. アドバイス

■ 杉山秀文

神奈川県生まれ。早稲田大学商学部卒業後、大手電機メーカー人事部、大手ビジネス系出版社人事部に通算23年勤務。2006年7月、社会保険労務士事務所HRMオフィスを開業。採用、研修、人事、賃金制度の構築・運用、勤怠管理制度構築、労使関係、就業規則ほか豊富な実務経験をフル活用し、人事コンサルティング、アドバイザーサービスを提供中。近著に『就業規則作成&見直しマニュアル』（すばる舎リンケージ）。

● 連絡先

社労士事務所 HRMオフィス
TEL：03-6760-5625 FAX：03-6760-5625 ホームページ： <http://www.hrm-solution.jp>

