

## 中小企業退職金共済制度について

樽見 晋平（厚生労働省）

司会 それでは、定刻になりましたので講演を開始させていただきます。当セッションでは厚生労働省の樽見様より「中小企業退職金共済制度について」というタイトルで講演をしていただきますが、その前に樽見様の紹介を簡単にさせていただきます。樽見様は平成22年4月に厚生労働省に入省され、大臣官房統計情報部企画課審査解析室にて、統計調査の標本設計や誤差計算、生命表の作成などをご担当されたあとに、平成24年4月に、現在ご在籍されております労働基準局勤労者生活課に移られまして、中小企業退職金共済制度の制度設計、財政、資産運用などをご担当されております。今回のご講演では、まさに現在ご担当されております中退共済制度についてご解説いただけるということです。

それでは、樽見様、よろしくお願いいたします。

樽見 ただいまご紹介にあずかりました、厚生労働省の樽見と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本日はこのような発表の機会をいただき、本当にありがとうございます。

まさに今、話題になっております厚生年金基金制度の見直しの法律が、来年26年度4月1日に施行される予定となっております。厚年基金の移行先としては、皆様ご存じのとおりDB、DC、そして中退共や中退制度と略される中小企業退職金共済制度の三つがあります。DB、DCは、皆様ご存じだと思いますが、それに比ばまして中小企業退職金共済制度は、制度を所管している部署の者が言うのも何なのですが、ややマイナーな制度だと思われまして、ついては、本日はこれを機会に中退制度について概要を説明させていただきます。皆様にご存じいただくためのきっかけになればと思います。

発表についてなのですが、本発表は発表者個人の見解であり、発表者の所属する組織の見解ではございません。ということで、よりくだけて言わせていただきますと、私はまだ社会人なり立てのペーペーでして、まだこのような場所で発表することに慣れておらず、今も緊張で足が震えているような状態なのですが、そこは生温かく見ていただければと思います。今日は発表者個人ということをきちんとするために、休暇をとってここに来ておりますので、厚生労働省としてではなくて、私個人として発表させていただきます（笑）。

では、内容に移らせていただきます。まずはイントロダクションということで、中小企業退職金共済制度の概要やメリット、利用状況、制度の経緯などをお話しさせていただきます。

# 中小企業退職金共済制度の概要①

## 1. 制度の目的

中小企業退職金共済制度（以下「中退制度」という。）は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

## 2. 制度の概要

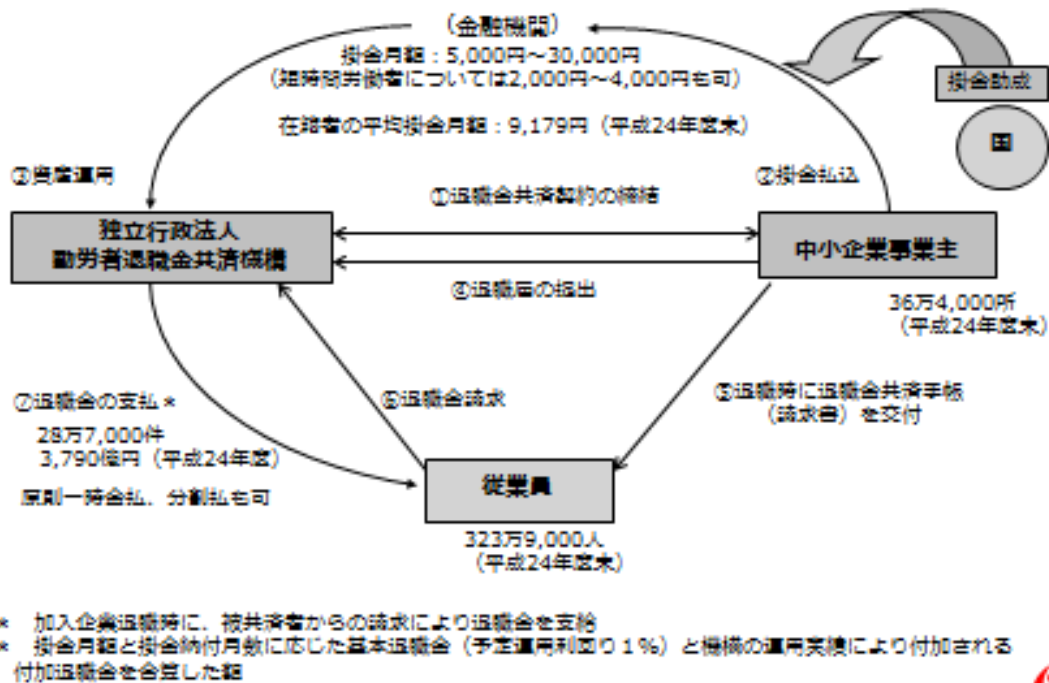
中小企業の従業員を対象とし、事業主が金融機関を通じて毎月一定の掛金を納付すると、従業員が退職したときに、独立行政法人勤労者退職金共済機構から直接当該従業員に退職金が支給される仕組み。（他に特定業種（建設業、清酒製造業、林業の3業種）において期間雇用される従業員を対象とした特定業種退職金共済制度がある。）



中小企業退職金共済制度の目的は、ここに書かれていますとおり、単独の企業で退職金を設けることが難しい中小企業について、相互共済のしくみによって退職金制度を作って、従業員の福祉の増進と、それを通じた中小企業の振興に寄与することです。中小企業退職金共済制度と言っていますが、これは略し方がいろいろありまして、昔は中退金などと略したことが多いようですが、今回このお話では中退制度と略させていただきます。他にも中退共や、中退や、中退共制度と略すこともあります。

さて、この制度は、中小企業の従業員を対象としたものなのですが、他に類似の制度として、建設業、清酒製造業、林業の期間雇用者を対象とした特定業種退職金共済制度というものもございます。ただ本日の説明の内容からは省かせていただいて、専ら中退制度についてお話をさせていただきたいと思います。

## 中小企業退職金共済制度の概要②



では、制度の概要ということで、5ページをごらんください。中退制度自体は国の制度なのですが、実際の制度の運営は、独立行政法人勤労者退職金共済機構というところが行っています。以下、機構または勤退機構と略してお話しさせていただきます。

まず、中退制度に入る中小企業は、機構と退職金共済契約というものを結んでいただきます。それが①です。その契約を結んでいただいたら、毎月従業員ごとの掛金を、金融機関を通じて納めていただく。②です。その納めていただいた掛金はそのまま機構が持っているのではなくて、資産運用を行います。③です。この中退制度では、予定運用利回り1%ということで、この1%を目指して運用しているということでございます。

次に④～⑦。そのように毎月掛金を納めていただくのですが、実際に従業員が退職するときには、まず中小企業の事業主は機構に退職届というのを出します。それと同時に、退職する従業員に対して退職金の請求書を渡します。そうすると、従業員が請求書を機構に出すことになりまして、請求書が届いたら、機構は従業員に退職金を支払う、このような仕組みになっております。図に載っている数字はあとで説明するものもございしますが、おおざっぱに概要だけを申しますと、平成24年度末において、企業ベースで36.4万カ所、従業員ベースで323万9,000人が入っている制度となっております。退職金の支払いについては、24年度1年間で、支払いの件数ベースが28.7万件、額ベースでいうと3,790億円となっております。

# 中退制度のメリット①

## 1. 簡単な管理

掛金は口座振替なので、手間がかからない。  
従業員ごとの納付状況や退職金試算額を事業主にお知らせ。

## 2. 掛金は非課税

法人企業は損金、個人企業は必要経費として、全額非課税。

## 3. 国からの掛金助成

### i 新規加入助成

新しく中退制度に加入する事業主に掛金月額 $\frac{1}{2}$   
(上限5,000円)を1年間助成する。

### ii 月額変更助成

18,000円以下の掛金月額から増額する事業主に増額分  
の $\frac{1}{3}$ を1年間助成する。



では、次に6ページをごらんください。中退制度のメリットについてお話しさせていただきます。

第一に、簡単な管理ということとして、掛金は全部口座振替で自動引き落としになっております。もちろん契約の際には、先ほどご説明させていただいたとおり、契約の手続きをする必要があるのですが、その後は自動引き落としで、手間がかからないということになっております。また、従業員の掛金の納付状況や、今辞めたら退職金はいくらぐらいになりますよという試算額を、毎年事業主にお知らせしております。

次に、掛金は非課税ということで、法人企業であれば損金、個人企業であれば必要経費として、全額非課税になっております。

三つめに、最後に、国からの掛金助成ということで、これは、新しく中退制度に入った事業主に対して、その掛金月額の $\frac{2}{3}$ 、上限は5,000円ですが、これを助成する新規掛金助成というものと、掛金月額を増やした場合に、その増やした額の $\frac{1}{3}$ を助成する月額変更助成というものの二つがございます。これは、両方とも1年間助成するというものになっております。

## 中退制度のメリット②

### 中退制度の魅力（複数回答）



資料出所：勤労者退職金共済機構調べ



次に7ページを見ていただきますと、これは実際に中退制度に入っている企業の方に、中退制度の魅力は何ですかというのを複数回答で聞いたものなのですけれども、先ほどご説明させていただいたメリットが、下、三つです。毎月振り込むだけで退職金制度が持てるということで、簡単な管理と、掛金が全額非課税、国からの掛金助成があるということになっております。その上に二つありまして、やはり、国の制度で安心ということと、退職金が確実に支払われるということもメリットとして挙げられているところでございます。

## 中退制度の利用状況①

### <退職給付制度（一時金・年金）の有無>

	平成元年	平成5年	平成9年	平成15年	平成20年
全企業	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
退職給付制度あり	88.9%	92.0%	88.9%	86.7%	85.3%
退職一時金制度あり	78.9%	74.9%	70.9%	69.7%	74.0%

### <退職一時金の支払い準備形態>

	平成元年	平成5年	平成9年	平成15年	平成20年
退職一時金制度あり	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
社内準備	60.4%	60.3%	68.3%	64.5%	63.4%
中小企業退職金共済制度	29.1%	32.5%	30.2%	32.1%	38.8%
特定退職金共済制度	11.1%	12.8%	11.1%	10.8%	8.7%
その他	11.5%	5.4%	3.5%	5.1%	5.0%

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

※ 調査対象は「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」である。



では、次は8ページ以降で、中退制度の利用状況について、簡単にご説明させていただきます。この調査は、企業の退職給付制度の普及率と、どのような形態で準備しているかを調べた調査でございます。上の表の中断にある退職給付制度全体や下段にある退職一時金制度を見ていただきますとやや下がっている傾向にあるかなという感じでございます。その中で退職一時金制度がある企業を100%としたときに、それを何で準備していますかというのが下の表なのですが、中退制度というのは、基本的には増加傾向にあるということになっております。

ただ、この調査は、調査対象が本社の常用雇用者が30人以上の民営企業ということで、中退制度は中小企業を対象とした制度なのですが、大企業も入ってしまっているということと、30人未満のところは入っていないということで、ちょっとそのような意味では注意が必要です。

## 中退制度の利用状況②

＜企業規模別在籍状況（平成24年度末）＞

	共済契約者数（企業数）		被共済者数（人数）	
合計	363,569	100.0%	3,238,587	100.0%
1～4人	127,986	35.2%	232,225	7.2%
5～9人	97,540	26.8%	368,937	11.4%
10～19人	66,941	18.4%	504,221	15.6%
20～30人	28,282	7.8%	383,788	11.9%
31～50人	20,810	5.7%	466,662	14.4%
51～100人	15,368	4.2%	625,527	19.3%
101～200人	5,098	1.4%	398,035	12.3%
201～300人	1,005	0.3%	133,039	4.1%
301人～	539	0.1%	126,153	3.9%

資料出所：勤労者退職金共済機構調べ  
企業数ベースでは30人以下の企業が9割、9人以下の企業が6割を占める。



今、ちょっと人数規模の話が出ましたので、人数規模別の加入状況を見てみたいと思います。9ページをごらんください。このように、企業規模別の加入状況を見ますと、企業数ベースで見ますと、30人未満がもう圧倒的で、9割ぐらいが30人以下の企業となっております。もっと狭い範囲で見てみて、9人以下の企業で見ても約6割というような状況になっております。

## 中退制度の経緯

- 昭和34年度 中小企業退職金共済法の制定  
(一般の中小企業退職金共済制度開始(予定運用利回り6.0%))
- 昭和55年度 過去勤務期間通算制度の新設
- 平成3年度 予定運用利回りの引下げ(6.6%⇒5.5%)  
付加退職金の導入  
分割退職金制度の新設
- 平成5年度 累積欠損金の発生
- 平成8年度 予定運用利回りの引下げ(5.5%⇒4.5%)
- 平成11年度 予定運用利回りの引下げ(4.5%⇒3.0%)  
特定退職金共済制度との通算制度の新設
- 平成14年度 予定運用利回りの引下げ(3.0%⇒1.0%)  
適格退職年金制度から中退制度への移行受入開始(平成23年度まで)
- 平成24年度 累積欠損金の解消
- 平成26年度 厚生年金基金から中退制度への移行受入開始(予定)



では、次に10ページをごらんください。制度の経緯を簡単にご説明させていただきます。中退制度自体は、昭和34年に中小企業退職金共済法という法律が制定され、制度が開始しました。初めは、企業数が9,000ぐらい、従業員数が10万人ぐらいというところからスタートいたしました。その後、さまざまな制度の見直し、予定運用利回りの引き下げ、累積欠損金、累積赤字が発生したり、それが解消したり、あとは、適格退職年金の移行受け入れをやったりなどというさまざまなことを経て、現在に至っております。平成26年度からは、厚生年金基金から中退制度への移行受け入れ開始予定ということです。それぞれの項目については、時間があれば、あとで触れていきたいと思っております。



## 加入条件について

### ○ 中退制度に加入できる企業

業種に応じて設定された、常用従業員数または資本金・出資金のどちらかの条件を満たしている企業が加入できる。

	常用従業員数		資本金・出資金
一般業種（製造・建設業等）	300人以下	or	3億円以下
卸売業	100人以下	or	1億円以下
サービス業	100人以下	or	5千万円以下
小売業	50人以下	or	5千万円以下

### ○ 従業員は原則として全員加入

- ・ 期間を定めて雇われている従業員、短時間労働者等は任意加入。
- ・ 特定業種退職金共済制度（建設業、清酒製造業、林業）、小規模企業共済制度、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の加入者は加入できない（特定退職金共済制度との重複加入は可能）。



では、イントロダクションはこれぐらいにいたしまして、次は、中退制度の基本的な仕組みということで、加入条件、掛金について、退職金について、制度設計について、お話をさせていただきたいと思いません。12ページをごらんください。

中退制度の加入条件について、ご説明いたします。中退制度というものは、名前のおり、中小企業を対象とした制度になっております。中小企業の具体的な定義はどうなっているのだということなのですが、ここに書かれていますとおり、業種ごとに指定されております。業種ごとに、常用従業員数の条件と資本金・出資金の条件がありまして、これのどちらかを満たせば加入できるということになっております。なお、この定義は、中小企業基本法による中小企業の定義と同様となっております。

また、重要な点として、中退制度に入る場合は、従業員は原則として全員加入しなければなりません。Aさんは入れたいのだけれども、Bさんは入れたくないということは、基本的にはできないということになっております。その例外といたしまして、期間を定めて雇われている従業員、短時間労働者等は任意加入ということで、入っても入らなくてもよいということです。任意加入なので、もちろん入ってもかまいませんし、特に、短時間労働者については、任意加入ではあるのですが、基本的には加入をお勧めするということになっておりまして、短時間労働者のための特例掛金や、特例の掛金助成というものを設けております。

今は入っても入らなくてもよい人の話だったのでありますが、入れない人もいまして、それは何かと申しますと、先ほど最初にちょっとだけ説明いたしました、建設、清酒製造、林業の特定退職金共済制度に入っている人、あと、事業主のための共済制度の、小規模企業共済制度、社会福祉施設の職員の方のための社会福祉施設職員等退職手当共済制度に入っている方は、重複して加入することはできません。あと、似たような制度として、商工会議所等が行っております特定退職金共済制度というものがございますが、これとの重

複は可能になっております。

## 掛金について

- 掛金は従業員ごとに以下の種類から選択する。

5,000円 6,000円 7,000円 8,000円 9,000円 10,000円  
12,000円 14,000円 16,000円 18,000円 20,000円  
22,000円 24,000円 26,000円 28,000円 30,000円

- 短時間労働者は上記の掛金の他に、以下の特例掛金も可能。

2,000円 3,000円 4,000円

- 掛金の増額は常時可能。  
(減額は従業員の同意か厚労大臣の認定が必要。)

- 掛金の分布は以下のとおり(平成24年度末時点)。

2,000円	0.4%	9,000円	1.6%	22,000円	0.6%
3,000円	0.3%	10,000円	14.6%	24,000円	0.7%
4,000円	0.1%	12,000円	3.6%	26,000円	0.6%
5,000円	46.6%	14,000円	2.8%	28,000円	0.3%
6,000円	5.5%	16,000円	2.7%	30,000円	4.5%
7,000円	4.7%	18,000円	1.6%	平均値	9,179円
8,000円	5.2%	20,000円	3.6%		



次に、掛金について、ご説明させていただきます。掛金は、毎月月額を納めていただくこと、月ごとに納めていただくのですが、それは従業員ごとに、ここに書いてある 5,000 円から 3 万円の中で選ぶことが可能となっております。最初の 5,000 円から 1 万円までは 1,000 円刻みで、それ以降は 2,000 円刻み、16 種類ということになっております。従業員ごとに選ぶので、例えば、新入社員の A さんは 5,000 円、課長の B さんは 1 万円、部長の C さんは 2 万円というように選択することができます。

また、先ほど少しお話ししましたが、短時間労働者については、上の 5,000 円から 3 万円の中で選んでいただいてもかまわないのですが、特例の掛金として、2,000 円、3,000 円、4,000 円の特例掛金というものを選択することができます。企業として中退制度に新規加入する際に、短時間労働者がこの掛金を選択して加入する場合は、通常、先ほどお話しした新規掛金助成の他に、上乘せして助成をすることになっております。

加入時に決めた掛金についてなのですが、これを増額することはいつでも可能です。先ほどの例で言いますと、新入社員の A さんは入ったとき 5,000 円の掛金でした。A さんが課長に昇進したら掛金も 1 万円にしましょうということをすることはできます。掛金増額についても、先ほどお話しした国からの助成の対象となっております。

一方、減額についてなのですが、これは従業員に対して不利になってしまうので、従業員の同意があるか、または、掛金納付の継続が著しく困難であると厚生労働大臣が認めたときのみ、減額はできるということになっております。

掛金についての最後に、掛金の分布についてごらんいただきたいと思います。平成 24 年度末時点において

は、最低額の5,000円で掛けている方が46.6%ということで、大きなウエイトを占めております。そのあとは、1万円などの切りのいい数字にしている方が結構多いようです。上限の3万円でやっている方も4.5%あります。平均として見ますと、9,179円というようになっております。

## 退職金について

- 退職金は基本退職金と付加退職金の2本建て。
  - 基本退職金：掛金月額と納付月数に応じて決まる。制度全体としての予定運用利回りは1%。
  - 付加退職金：実際の運用利回りが予定運用利回りを上回った場合、これを基本退職金に上積みするもの。運用収入の状況等に応じて定められる。
  
- 退職金は従業員に直接支払われる。
  - 死亡退職の場合はその遺族が受給権者になる。



さて、次に、退職金額について、ご説明させていただきたいと思います。退職金は、基本退職金というものと付加退職金という、2種類がございます。これを合算、両方とも合わせた額を退職時にお支払いすることになっております。それぞれ細かくは後で見えていくのですが、簡単に申し上げますと、基本退職金というものは、掛金月額と掛金を納めた月数によって決まるものです。制度全体としては、予定運用利回りの1%をその掛金に上乗せしてお支払いするということになっております。詳しくは次のページで説明いたします。

付加退職金なのですが、これは本当にすごく大ざっぱに言いますと、ボーナスのようなもので、機構が資産運用を行っているのですが、運用の結果が予定運用利回りの1%より上回った場合に、その分の運用収入の一部を基本退職金に上乗せしてボーナス的に支払うものです。

このような退職金の仕組みになっているのですが、これらの退職金は、先ほど概要のところでも申し上げましたとおり、従業員に直接支払われます。企業を経由して企業から退職金が支払われるわけではございません。また、死亡退職の場合は、その遺族が受給権者になります。死亡になったからといって退職金がなくなるというわけではございません。なお、ここには書いていないのですが、従業員が不正を行ったり、犯罪をした場合など、退職金を減額するという仕組みもあるのですが、その場合も、この制度というのはあくまで相互共済の仕組みなので、減額した分のお金を事業主に、企業に返還する、このようなことはしません。制度のお金として他の方の退職金の原資となります。

## 基本退職金について

掛金月額10,000円の時の退職金額・掛金総額・1%複利の比較

納付月数	退職金額	掛金総額	1%複利
1月～11月	0	～110,000	～110,457 ⇒掛捨
12月(1年)	36,000	120,000	120,549 ⇒掛損
24月(2年)	240,000	240,000	242,304 ⇒掛金相当
60月(5年)	608,200	600,000	614,921 ⇒掛金総額を上回る額
120月(10年)	1,265,600	1,200,000	1,261,209
240月(20年)	2,666,600	2,400,000	2,654,369
540月(45年)	6,826,300	5,400,000	6,808,738



では、続いて15ページで、基本退職金について、ご説明させていただきます。この表は、掛金月額が1万円のときの退職金額、掛金総額1%複利を比較したものでございます。まずは一番左側の退職金額を見てほしいのですが、これは単純に120か月10年掛金を納付していただければ、退職時に126万5,600円の退職金がもらえるということです。20年であれば270万弱ということです。これは、掛金が1万円するときなのですが、掛金月額が5,000円であれば単純にこの半額、2万円であればこの倍もらえるというような仕組みになっております。

次に、退職金額と掛金総額の比較をしていただきたいのですが、中退制度は一般の退職金制度と同じように、基本的に勤続年数が短い人よりも長い人を優遇して、従業員に長く働いてもらおうというインセンティブを与える構造になっております。なので、具体的には、掛金が11月以下で、つまり、1年未満で退職してしまった場合は、退職金は支払われません。掛け捨てになってしまいます。その後、12月から23月で辞めた場合というのは、掛け捨てではないのですが、実際の掛金総額よりも退職金額の方が少なくなってしまう、いわゆる掛け損になってしまいます。その次に、24月から42月で辞めた場合は、掛金と同額の退職金がもらえる構造になっております。そして43月以上納付していただいてから辞めると、掛金よりも多くの退職金がもらえるというような制度設計になっております。

今度は、退職金額と1%複利を比較していただきますと、例えば、60月のところの退職金と1%複利を比較していただくと、60月は、退職金額は60万8,200円なので、掛金総額よりは多くなっているのですが、1%複利の元利合計の額よりは下回っているということです。これは、43月から掛金よりも退職金が多くなるのですが、1%複利になるのはもう少し先の月でして、大体90月ぐらいから1%複利を上回るような設計になっております。なので、例えば、120月を見ていただくと、1%複利の額より、若干ではあるの

ですけれども、上回った退職金がもらえる。これらの結果、全体として、予定運用利回りの1%を掛金に上乗せして退職金にするという構造になっております。

## 付加退職金について

### 1. 付加退職金の目的

中退制度では、支払う退職金額の確保のため資産運用を行っているが、金融動向により事業年度ごとの損益額は変動する。このような金融動向の変化に弾力的に対応するため、毎事業年度において生じた利益のうち一定額を基本退職金額に上積みする付加退職金制度を設けている。

### 2. 付加退職金の仕組み

掛金納付月数が43月及び43月に12の整数倍の月数を加えた月数（43月、55月、67月・・・）の基本退職金額に、その年度の付加退職金支給率を乗じた金額を足し合わせて算出する。退職時に基本退職金と合わせて支給される。

毎年度の付加退職金支給率はその前年度末までに、前年度の運用収入などを勘案し、労働政策審議会の意見を聴いて厚生労働大臣が定める（告示）。



続きまして、16ページをごらんください。付加退職金について、説明させていただきます。

付加退職金については、先ほどお話ししたとおり、基本退職金に上乗せするものでありまして、基本的に、機構は資産運用を行っているのですが、資産運用というのは、ご案内のとおり、金融動向によってすごく左右されまして、すごく運用収入が上がることもあれば、そうでないときもある。これらに弾力的に対応するために、毎年度の利益が上がった場合、その一部分を基本退職金に上積みすることが付加退職金制度の目的となっております。

実際に付加退職金というものはどのように出るのかという話なのですが、付加退職金というのは、毎年度の利益に応じて出たり出なかったりするのですが、飽くまで退職金なので、毎年出た付加退職金というものはずっとためておかれて、退職時にまとめてお支払いすることになります。あともう一つ、付加退職金というものは、支給率というものを毎年度、中退制度全体で一つ決定いたします。例えば、平成25年度の付加退職金の支給率は0.02など、そのような具合の一つ決めるものです。

この支給率の決め方はちょっとあと回しにいたしまして、支給率が決まったあとに付加退職金の計算をどうするのかというのを、次の例でご説明したいと思います。

## 付加退職金の計算例

平成18年4月に掛金月額10000円で加入し、平成25年3月(加入84月)で退職した場合(掛金増額や過去勤務はないと仮定)。

※各年度の付加退支給率は以下の表のとおりとする(実際とは異なる)。

18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
0.0020	0.0000	0.0010	0.0015	0.0015	0.0000	0.0020

1	12	24	36	43 <sup>(※)</sup>	48	55 <sup>(※)</sup>	60	67 <sup>(※)</sup>	72	79 <sup>(※)</sup>	84
H18.4	H19.3	H20.3	H21.3	H22.3	H23.3	H24.3	H25.3				

$$\begin{aligned}
 \text{付加退職金額} &= (\text{加入43月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{43月目が属する年度の付加退職金支給率}) \\
 &+ (\text{加入55月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{55月目が属する年度の付加退職金支給率}) \\
 &+ (\text{加入67月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{67月目が属する年度の付加退職金支給率}) \\
 &+ (\text{加入79月目で退職した時の基本退職金}) \times (\text{79月目が属する年度の付加退職金支給率}) \\
 &= 430,100 \times 0.0015 + 555,200 \times 0.0015 + 681,300 \times 0.0000 + 813,100 \times 0.0020 \\
 &= 3104.15
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{退職金額} &= \text{基本退職金} + \text{付加退職金} \\
 &= 856,700 + 3,104.15 \\
 &= 859,805(\text{端数切り上げ})
 \end{aligned}$$

※ 43月、55月・・・は中退加入後3.5年、4.5年・・・となる月数であり、付加退職金額の計算に使用することになっている。



17 ページをごらんください。この例においては、平成18年度4月に掛金月額1万円で加入して、平成25年の3月、つまり、加入してから84月で退職した場合の付加退職金の計算例となっております。各年度の付加退職金の支給率は、真ん中の表にあるとおり、例えば、平成18年だと0.002、一番最後の24年だと、これも0.002というように仮定します。なお、これは実際の現実の支給率とは異なるものとなっております。

まずは、付加退職金は、加入してから43月以上の方にしか付加退職金は出ません。これは、42月までは、退職金額は掛金と同じだけしかもらえないということになっていきますので、長期の方を優遇するために、付加退職金も43月以上加入していないともらえませんよという制度となっております。

この方は加入84月で退職するので、付加退職金がもらえることになるのですが、そうすると、84月なのでちょうど43月目に納付した年度というのがあるわけでございます。この人の例で言いますと、平成18年の4月に入って43月目ということで、それだと平成21年度ということになります。さらに43月から12月を足した55月、さらに12月を足した67月というのが、それぞれ、それに対応する年度というのがあるわけでございます。これで言いますと、55月に対応するのが平成22年度というような感じです。それで、この43月、55月というものに対して、それぞれの43月で辞めた場合、55月で辞めた場合、67月、79月で辞めた場合の基本退職金額というのは、先ほどの計算したとおり出るのですが、それに対して、それぞれが属する年度の付加退職金の支給率を掛けて足し合わせたものが付加退職金になります。

これで、例1として緑で塗っているところを見ますと、平成22年というのは付加退職金の支給率が0.0015、この人にとっては55月加入しているということで、55月の基本退職金、この人の場合ですと55万5,200円、それに22年度の付加退職金の支給率の0.0015を掛けたものが平成22年度分の付加退職金になります。これを全部年度で足し上げたものが付加退職金の合計額となっていて、3,104.15円となります。これに、先ほど



## 制度設計について①

### 収支相等の関係式

ある年度に加入した被共済者集団に対して、

第  $t$  年度における年央の在籍者数を  $L_{t+0.5}$ 、第  $t$  年度における年央の退職金額を  $s_{t+0.5}$ 、  
第  $t$  年度の退職者数を  $d_t$ 、退職金額に係る利回りを  $i$  とする。

中小企業退職金共済制度においては、46年間で収支相等になるように設計しているため、以下の等式が成り立つ。

$$\sum_{t=0}^{45} 1200 \cdot L_{t+0.5} \cdot (1+i)^{-(t+0.72)} = \sum_{t=0}^{45} s_{t+0.5} \cdot d_t \cdot (1+i)^{-(t+0.5)}$$

### 責任準備金の定義式

第  $n$  年度末における責任準備金額  $V_n$  は、以下の通りである。

$$V_n = \sum_{t=0}^n 1200 \cdot L_{t+0.5} \cdot (1+i)^{-(t+0.72)} - \sum_{t=0}^n s_{t+0.5} \cdot d_t \cdot (1+i)^{-(t+0.5)}$$

18

では、付加退職金の話はこれぐらいにいたしまして、次、18ページをごらんください。これまで掛金と退職金の仕組みについてお話しましたが、この掛金に対して退職金をどのように決めるのか、付加退職金の話は先ほどいたしましたので、先ほどの基本退職金の何月であれば何円になるというのを、どのように決めるかという話を、ごくごく簡単に概要をお話させていただきたいと思います。

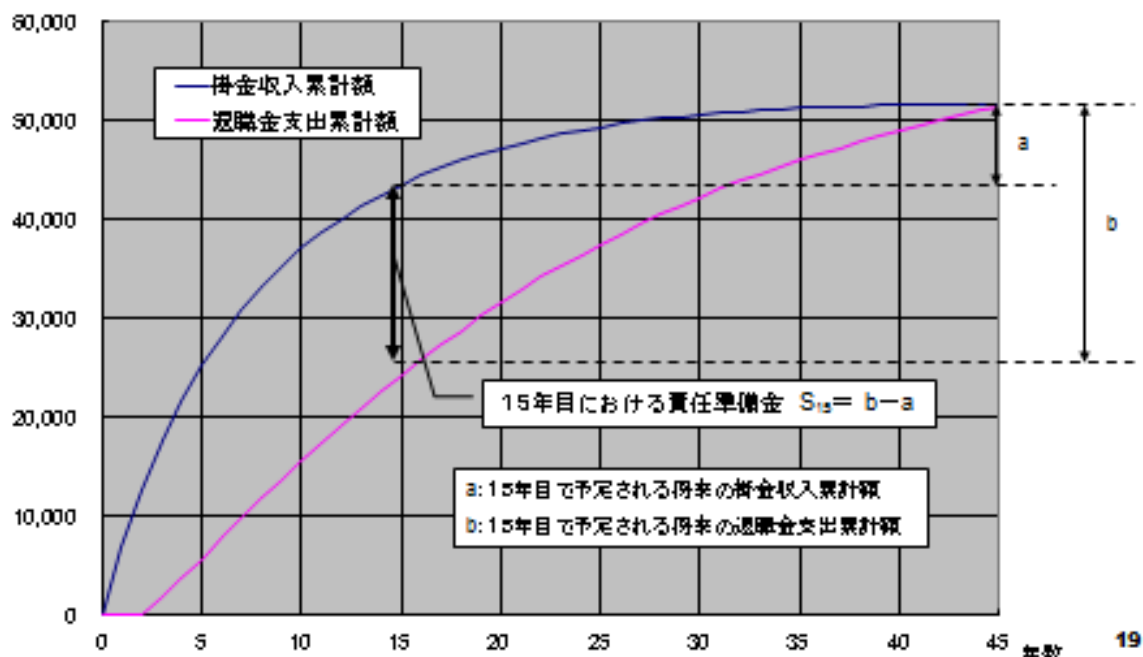
とはいっても、中退制度は他の年金制度などに比べると、本当に、非常に簡単な制度になっておりまして、中退制度というものは、加入して46年でみんな脱退すると仮定して、その期間の間で収支相当になるように設計されております。設計上は46年なのですけれども、もちろんその46年を超えた場合、強制脱退になるのかというと、そのようなわけではなくて、実際に掛金を納められますし、退職金もその分お支払いすることはできるのですけれども、制度設計としては46年で収支相当を見ている。

この式について細かくは話しませんが、ある年度に加入した従業員、被共済者の集団に対して、毎年仮定した脱退率に応じて脱退した場合、この脱退率というのは、過去の中退制度の実績の脱退率をもとにして作るのですが、脱退率に応じて脱退した場合に、46年間で入ってくる掛金の総額をさらに現在価値に戻したものが、これが左辺、それが46年間のそれぞれの退職金支出の総額を現在価値にしたもの、それが右辺、が一致するように設計しているということです。ということで、同じ年度に加入した集団の中で収支が相当するように設計されているので、このような言い方が正確なのかどうか分からないのですが、閉鎖型、クロージドな設計ということになっております。この条件のもとに、先ほどお話ししたとおり、長期の人ほど退職金額が有利になるような設計を行っているというわけです。



## 制度設計について②

共済モデルの概念



次に、19 ページをごらんください。このグラフは、ある年度に加入した集団の掛金収入と退職金支出のそれぞれについて、毎年度の額の累計額をグラフにしたものです。このグラフを見ると、掛金の方は最初の方は辞めていく人がまだ少ないので、掛金収入というのは退職金支出より多くなります。例えば、ある集団に対しての 15 年目の掛金収入の累計額と退職金支出の累計額というのは、そこに書いてある  $S_{15}$  という差があるわけです。この差というのは、別に、ただ収入のほうが上回ってラッキーというわけではなくて、このようなのは説明するまでもないのかもしれないですが、将来の退職金に備えて、持っておかないといけない額です。なので、この  $S_{15}$  というのを 15 年目の責任準備金として積んであります。

このグラフにあるとおり、中退制度の責任準備金は、基本的に将来法で積んでおります。すみません、ちょっと前のページの式を見ると過去法のように書いてあるのですが、実際は将来法で積んでおります。これは、ある年度に入った人に対する、例えばこれだと 15 年目に起きる責任準備金なので、実際はすべての年度についてこの考え方で計算した責任準備金を足し合わせて、イメージ的になのですが、責任準備金の全体というようにしております。

## 過去勤務期間の通算

- 中退制度に新たに加える企業について、その申込時に既に1年以上勤務している従業員について、加入前の勤務期間（最大10年）を通算することができる。
- 通算する期間は年単位（1年～10年）。過去勤務期間分の掛金は5年を限度に過去勤務期間に応じて納付期間が定められている。
- 過去勤務期間の掛金額は、通算する月額に一定の掛金率を乗じた金額になる（過去勤務期間から実際の納付月までの間に得られたはずの運用益を考慮するため）。
- 過去勤務掛金を完納後の退職金額は、原則として過去勤務期間通算月数と（本体の）掛金納付月数を合算した月数を納付したとみなして計算する。

過去勤務期間	1年	2年	3年	4年	5年	...	10年
納付期間	1年	2年	3年	4年	5年	...	5年
掛金率	1.01+ $\alpha$	1.02+ $\alpha$	1.03+ $\alpha$	1.04+ $\alpha$	1.05+ $\alpha$	...	2.16+ $\alpha$

※  $\alpha$ は付加退職金相当分で、別途告示で定める。



では、ここまでで基本的なお話は終わりにいたしまして、その他の仕組みということで、過去勤務期間、企業間通算、特定退職金共済制度との通算、分割退職金について、説明させていただきます。

まず、過去勤務期間の通算というものでございまして、中退制度に入るときに、その企業がみんな新入社員だけであれば、中退制度に入っている加入期間と実際に勤続した年数というのが一致するのですが、実際には中退制度に入ったときに、すでに一定期間働いている従業員も存在します。例えば、自分が中小企業に入って3年間働いたあとに、企業が中退制度に入って、そのあと7年間働いて退職したとすると、中退制度の退職金というのは、そのまま7年分の退職金しか出ないわけです。10年働いて7年分しか退職金がもらえない。そのようなことを解決するために、中退制度に加入する前の3年間の勤務分の掛け金をあとから納めていただくことによって、10年分の退職金をもらえるようにしようというのが過去勤務期間の通算というものでございます。

さて、具体的には、ここに書いてありますとおり、中退制度に新たに加える企業について、申し込み時に1年以上勤務している従業員に対して、過去の勤務期間を、最大10年まで通算することができます。通算する期間は、年単位で1年から10年までになっております。なお、過去勤務期間の通算をする場合には、対象の従業員全員について行わないといけません。Aさんはやるけれども、Bさんはやらないといったことはできません。

過去勤務期間を通算する場合、その分の掛け金なのですけれども、例えば、過去勤務が1年あった場合というのは、1年間かけて過去勤務期間分のお金を払ってもらう。2年過去勤務期間があるならば、2年かけて過去勤務期間の掛け金を払ってもらうというような感じで、5年までは同じ年数だけかけて過去勤務期間を納付してもらうということになっているのですが、6年以上は全部5年で納めていただくというような設

計になっております。

そのときに、過去勤務期間分として支払っていただく掛け金というのは、従来の掛け金そのものではなくて、それに一定の乗率をかけたもの、例えば1年ならば、ここの表の下にあるとおり、1.01 プラス  $\alpha$  の率を掛けたものを納付していただくこととなります。そのプラス  $\alpha$  はとりあえず置いておいて、なぜ、1.01 かといいますと、これは本来、制度設計上は過去に納めていただくもの、つまり、この例ですと1年前に納めていただくことになっておりますので、この1年間の間に資産運用で予定運用利回りの1%を稼げていたはずなのです。それを今もらうことによって1%を稼げなかったことになるので、その分を上乗せして掛け金として納めていただくということになります。そしてこのプラス  $\alpha$  というのは、先ほど説明した付加退職金に相当する分です、別途告示で定めているものでございます。

$\alpha$  のところを無視して考えますと、例えば、過去勤務期間が1年の人のある人が掛金月額1万円だとしたら、最初の1年間は、本体の掛け金月額1万円を納めていただくのと同時に、過去勤務分として1万×1.01なので、1万100円を足して合計2万100円を納めていただくというような感じになっております。

こうして過去勤務期間すべてを納めた人がそのあと退職した場合というのは、過去勤務期間分の納付月数と本体分の納付月数を合算して、その足した分だけ中退制度に入っているということにして退職金が支払われます。なので、先ほどの3年のあとに中退制度に入って7年の人だと、めでたく10年分の退職金が出るということになります。

## 企業間の通算

- 中退制度に加入している企業から転職し、新たに中退制度に加入している企業に入社した従業員は、以下の条件を満たせば、申出により前の企業の掛金納付月数を通算することができる。
  - ✓ 前の企業を退職してから2年以内に申し出ること。
  - ✓ 前の企業の掛金納付月数が12月以上であること。



次に22ページ、企業間の通算について、お話しさせていただきます。これは、中退制度をやっているA社から他の中退制度をやっているB社に転職した場合、両方の掛金納付月数を合算して退職金の通算ができるというものです。これは中退制度というのは、先ほどお話したとおり、納付月数が長い人ほど優遇される制

度なので、通算することによってメリットが得られるということです。それができる条件としては、前の企業で中退制度分の退職金をもらわないというのは大前提として、そのあと前の企業を退職してから2年以内に申し出をすること、さらに、前の企業での掛金納付月数が12月以上であることが条件となっております。

## 特定退職金共済制度との通算

- 特退共に参加している企業から転職し、新たに中退制度に参加している企業に入社した従業員は、以下の条件を満たせば、申出により前の企業の退職金相当額を通算することができる（逆も可能）。
  - ✓ 前の企業の特退共の実施団体（商工会議所等）と機構との間で退職金相当額の引き渡しの契約を締結していること。
  - ✓ 前の企業を退職してから2年以内に申し出ること。
- 特退共の退職金相当額は年1%+ $\alpha$ の複利で計算した元利合計額を退職時に支払う。



次に23ページ、今度は、特定退職金共済制度という類似の共済制度があるのですが、これは特退共と略したりしますが、これとの通算についてお話しさせていただきます。今度は、特退共をやっているA社から中退制度をやっているB社に転職した場合、A社の特退共での退職金相当額を通算できる仕組みとなっております。これは、特定退職金共済制度をやっている実施団体というのがあるので、まずそこ中退制度を運営している機構との間で、退職金相当額の引き渡しの契約を締結しているというのが、まず大前提となります。その上で前の企業を退職してから2年以内に申し出ることが条件となっております。

先ほどの企業間の通算では、中退制度に入っているところが中退制度に入っているところの通算だったので、納付月数をそのまま足すだけでしたが、この特退共の方は中退共と制度設計が全然異なりますので、そのように、納付月数を足すということはできなくなっております。ではどうするかといいますと、特退共の退職金相当額を丸々機構に移管したら、それはもう本当に掛金納付月数などと考えずに別立てにしめて、年1%、これは予定運用利回り、プラス $\alpha$ 、この $\alpha$ というのは付加退職金相当分の複利で計算して、別途どんどん増やしていく。その元利合計額を退職時に支払う。一方で、新しく入った中退のところ、その分も合わせてお支払いするということになっております。

## 分割退職金について

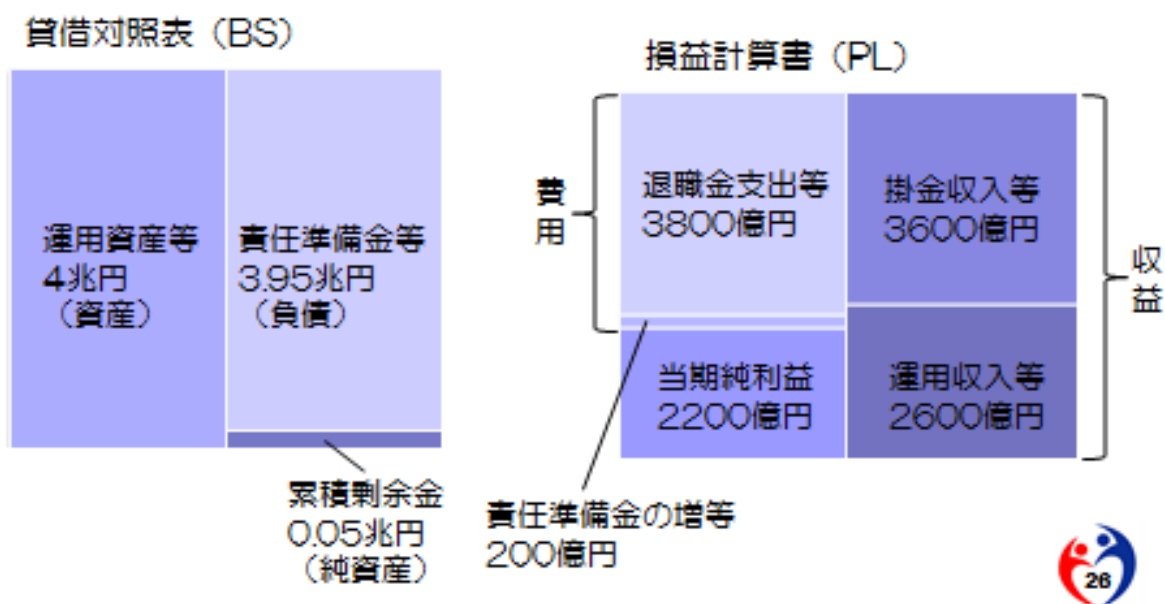
- 退職金は一時金として支払うが、以下の条件を満たせば、5年間又は10年間の分割払いも選択可能。
  - ✓ 退職した日において60歳以上であること。
  - ✓ 退職金額が80万円以上（5年分割）  
120万以上（10年分割）であること。
- 支払は年4回。一時金額を年1%の複利で運用し、元利均等で支払う（一定額）。
- 一時金払いと分割払いの併用も可能。



すみません。ちょっと時間が押しているのですが、省略させていただきますが、基本的に退職金というのは一時金として支払うのですが、一定の条件のもとで分割してお支払いするという事もできます。これが分割退職金という制度になっております。

# 財政状況について①

## 平成24年度決算の簡潔な概要



飛ばさせていただきます、25 ページ。この辺で大体の制度の内容は終わりました、次に、中退制度の財政状況や資産運用の状況について、お話しさせていただきたいと思います。26 ページをごらんください。

中退制度の平成 24 年度の決算について、ごく単純化したものがこちらの図になります。まず、BS のほうを見ていただくと、中退制度の運営をしている機構の事務用品やシステムなどもあるのですが、それはほとんどさまつな額でして、資産のほとんどが運用資産となります。一方、負債のほうも細かいものを除くとほとんど責任準備金になります。資産が運用資産で、負債が責任準備金で、その差額が累積剰余金として、純資産としてあるということです。

今、平成 24 年度末においては、運用資産の方が責任準備金より多いので、累積剰余金としてあるのですが、これが、去年、23 年度末までのときには逆転していて、持っておくべき額の責任準備金より運用資産の方が小さかったもので、そのときまでは累積赤字・累積欠損金が存在した状況でした。

一方、PL の方を見ますと、収益としてはおおまかに言いますと、掛け金収入と運用による収入です。費用のほうは、退職金支出と責任準備金の増の額となっております。その差額が当期純利益となっております。この当期純利益が累積剰余金のプラスにたまっていく。具体的には、平成 23 年度末は、マイナス 1,700 億の累積欠損金・累積赤字があったのですが、そこから 24 年度において、約 2,200 億の純利益があったので、それを足して、プラス 500 億の累積剰余金になったという感じになっております。

## 財政状況について②

### 財政状況の推移

年 度	予 定 運 用 利 回 り	平 均 運 用 利 回 り	当 期 過 益 金	累 積 剰 余 金 ( 累 積 欠 損 金 )
平成 3 年 度	6.60% 5.50% (4月~)	5.86%	436億円	488億円
平成 4 年 度	6.60% 5.50%	5.86%	△238億円	250億円
平成 5 年 度	6.60% 5.50%	5.46%	△250億円	△ 0億円
平成 6 年 度	6.60% 5.50%	4.78%	△427億円	△ 427億円
平成 7 年 度	6.60% 5.50%	4.55%	△516億円	△ 943億円
平成 8 年 度	4.50% (4月~)	3.84%	△196億円	△1,139億円
平成 9 年 度	4.50%	3.53%	△296億円	△1,435億円
平成10年 度	4.50%	3.23%	△396億円	△1,831億円
平成11年 度	3.00% (4月~)	3.08%	9億円	△1,822億円
平成12年 度	3.00%	2.33%	△207億円	△2,029億円
平成13年 度	3.00%	1.77%	△372億円	△2,401億円



次に、財政状況の推移について、見ていきたいと思えます。27ページをごらんください。これは推移をずっと追っているものなのですが、左から予定運用利回り、その次が平均利回り、これは実績の運用利回りです。あとは、当期の利益だったり、損失だったり、最後に、累積で剰余金ある黒字だったり、累積の赤字である累積欠損金です。

それで、平成以降の経緯を見ていくと、どんどん何か悪い方向に行くような歴史でして、実際の予定運用利回りより、実績の利回りが低かった時代がずっと続いていたのです。予定運用利回りをどんどん下げようとして頑張って下げていったのですが、それ以上に実績の利回りがどんどん下がっていく、運用環境が悪くなっていったということです。それで、いちごっこのようにずっと悪くなっていったというのが、前半の要約です。

## 財政状況について③

年 度	予 定 運 用 利 回 り	平 均 運 用 利 回 り	当 期 損 益 金	累 積 剰 余 金 (累 積 欠 損 金)
平成14年度	1.00% (11月～)	1.60%	△170億円	△2,571億円
平成15年度 前 期	1.00%	1.68%	103億円	△2,468億円
平成15年度 後 期	1.00%	5.37%	545億円	△2,684億円
平成16年度	1.00%	2.84%	401億円	△2,283億円
平成17年度	1.00%	8.34%	1,417億円	△ 867億円
平成18年度	1.00%	2.81%	715億円	△ 151億円
平成19年度	1.00%	△2.95%	△1,413億円	△1,564億円
平成20年度	1.00%	△4.88%	△1,929億円	△3,493億円
平成21年度	1.00%	5.67%	1,536億円	△1,956億円
平成22年度	1.00%	0.30%	△101億円	△2,057億円
平成23年度	1.00%	1.80%	316億円	△1,741億円
平成24年度	1.00%	6.89%	2,279億円	539億円

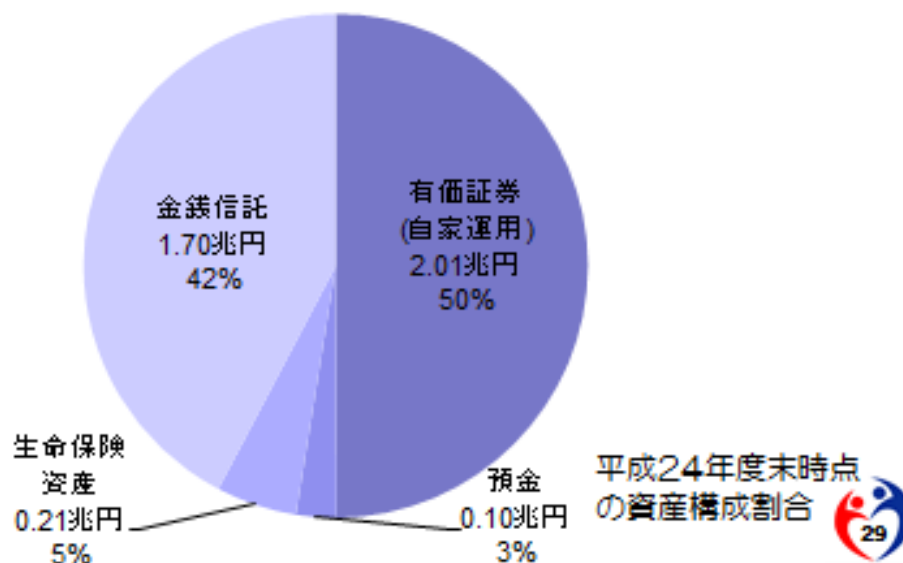


次のページにいきまして、平成14年度に予定運用利回りが1%になって、やっところからは実際の利回りの方がよくなったので、累積欠損金がちょっと解消の方向に向かっていった。平成15年で断絶があるのは、これは運用資産を簿価評価から時価評価にしたことによるものなのですが、それは除きますと、基本的に、平成15年度以降はどんどん累積欠損金が解消して行って、平成18年度には、あともう少しマイナスの151億というところまでいきました。ですけれども、そのあと19年度、20年度と、いわゆるサブプライムローン問題、リーマンショックがあつて、急激に累積欠損金が増えて、そのあと紆余曲折があるものの、平成24年度は、いわゆるアベノミクスによる運用状況の好況によって、一気に累積欠損金を解消したというのが状況となっております。



## 資産運用について①

- 資産運用総額は平成24年度末時点で4.0兆円（GPIFは120.4兆円）。
- 自家運用として国債等のパイ&ホールド等、委託運用として金銭信託等を行っている。市場運用は（利回りが保証されている生命保険資産を除くと）4割（GPIFは9割）。



今、お話しした資産運用についてどのようなことをやっているのかということ、簡単にお話しさせていただくと、運用資産は平成24年度末で4兆円となっております。そのうち半分ぐらいの2兆円は、自家運用として機構が自ら運用を行っているのですが、運用を行っているといっても、国債等の非常に安全で堅いものを、基本的に持ちきりで買ったなら満期までずっと保有している満期保有をやっております。残り4割程度を委託運用として、銀行や投資顧問会社や生命保険会社に委託して金銭信託を行っております。あとは、キャッシュフロー対応として現金などを持っているというような感じになっております。

## 資産運用について②

### ○ 基本ポートフォリオ

	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式
中退制度	76.9%	7.7%	7.7%	7.7%
GPIF	65.0%	12.0%	11.0%	12.0%

※ 中退制度の国内債券に預金、生命保険資産を含む。GPIFの国内債券に短期資産を含む。

### ○ 中退制度の金銭信託における収益率とベンチマークの平成24年度実績

資産区分	時間加重収益率	ベンチマーク	超過収益率
国内債券	3.87%	3.72%	0.14%
国内株式	24.98%	23.82%	1.16%
外国債券	17.98%	17.73%	0.25%
外国株式	29.61%	28.99%	0.62%
合計	15.45%	-	0.44%

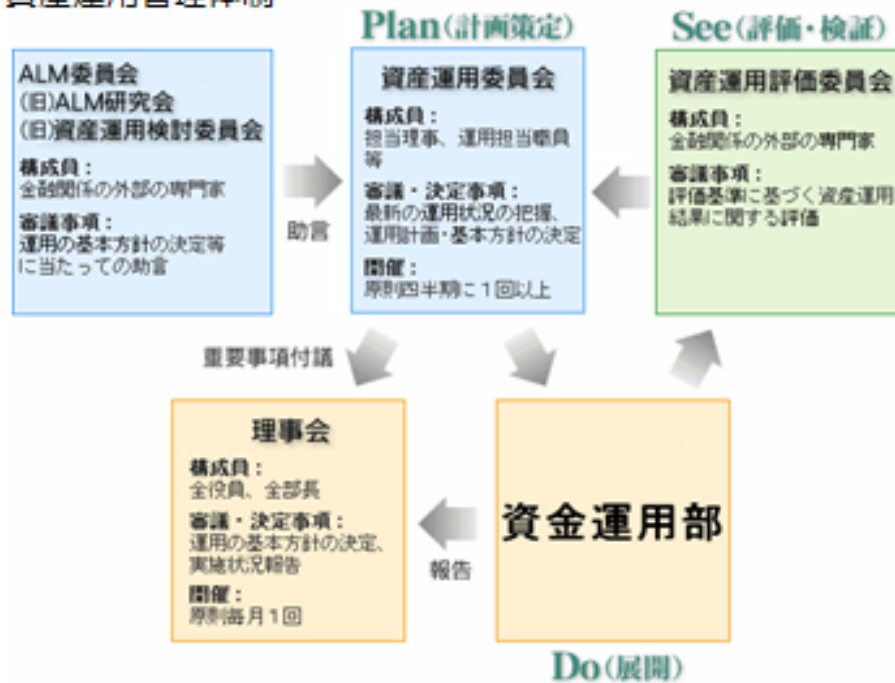


運用資産の構成割合、基本ポートフォリオなのではございますけれども、比較に載せている下のGPIFというのは、公的年金の資産運用を行っているところなのですが、それと比べても、うちの中退制度というのは、国内債券の割合が高くて堅い運用をしている。先ほど申し上げましたとおり、その中でも、全体100%のうち半分は持ちきりでやっているということで、非常に堅い運用をしているという感じになっております。

委託運用の金銭信託につきましても、基本的にはベンチマークに沿うように頑張っていきたいと思いますということで、平成24年度の実績で言えば、ベンチマークとほぼ同様、少しだけ勝っているという感じですか、運用をしているという状況になっております。

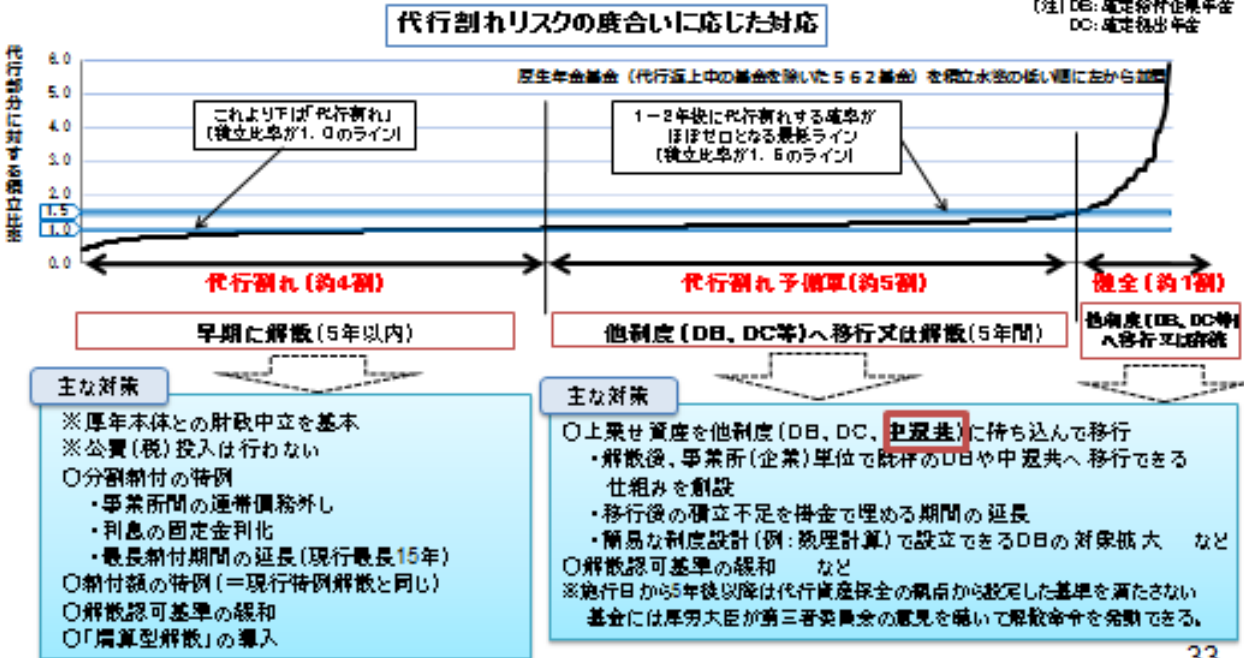
## 資産運用について③

### ○ 資産運用管理体制



その運用の体制についてごく簡単に説明させていただきますと、基本的に運用を行っているのは、制度の運用を行っている勤労者退職金共済機構というところで行っておりまして、運用計画は内部の組織の資産運用委員会というところでやっております、重要事項は理事長まできちんとあげて理事会で決めています。実務は資金運用部というところで行っている。あと、その運用の結果については、外部の有識者からなる資産運用評価委員会というところで評価していただいております。さらに、運用方針の根本、例えば先ほどお見せした基本ポートフォリオを変えるという場合は、ALM委員会という、これまた外部の金融関係の専門家に助言をいただいて、その助言をもとに変えているという設計になっております。

# 厚生年金基金制度改革の基本構造



では、これで中退制度についての説明は終わらせていただきまして、最後に、今話題になっております、厚生年金基金から中退制度への移行について、ご説明させていただきます。まず、33ページをご覧ください。

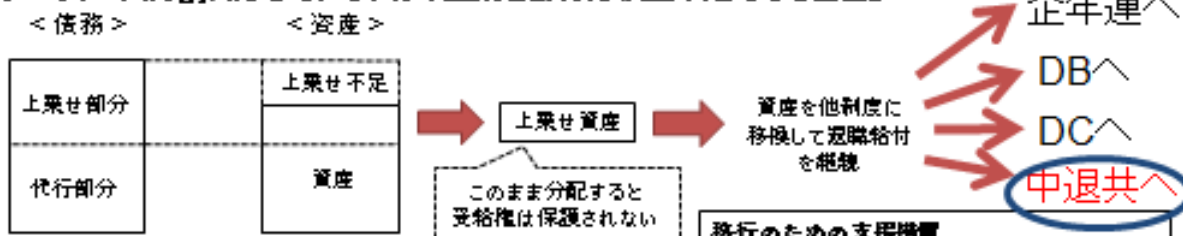
今回の厚年基金制度改革の中では、厚年基金が代行割れを起こしているかどうかで対応が大きく異なります。この中で中退制度への移行の対象となるのは代行割れを起こしていない、グラフで言いますと、右側の6割のところの厚年基金が、中退制度への移行の対象となっております。

## 上乗せ部分の受給権を保全するための措置

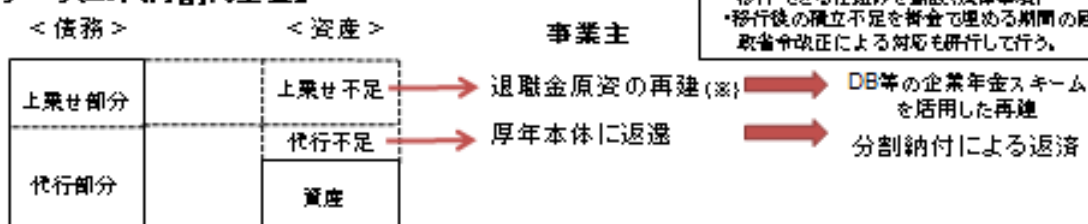
厚生年金基金が解散した場合の基本ルール。

- ① 代行給付 = 必ず保全される（厚生年金本体が支給）
- ② 上乗せ給付（3階部分） = 残余財産の範囲内で分配（又は企業年金連合会に移換）

### 【ケース1: 代行割れはしていないが、上乗せ部分は積立不足である基金】



### 【ケース2: 代行割れ基金】



※1 一部の基金では、上乗せ給付の原資として加入員からの拠金を徴収しているところがあり、こうした基金が解散後、上乗せ給付を再建するスキームとしての活用も考えられる。

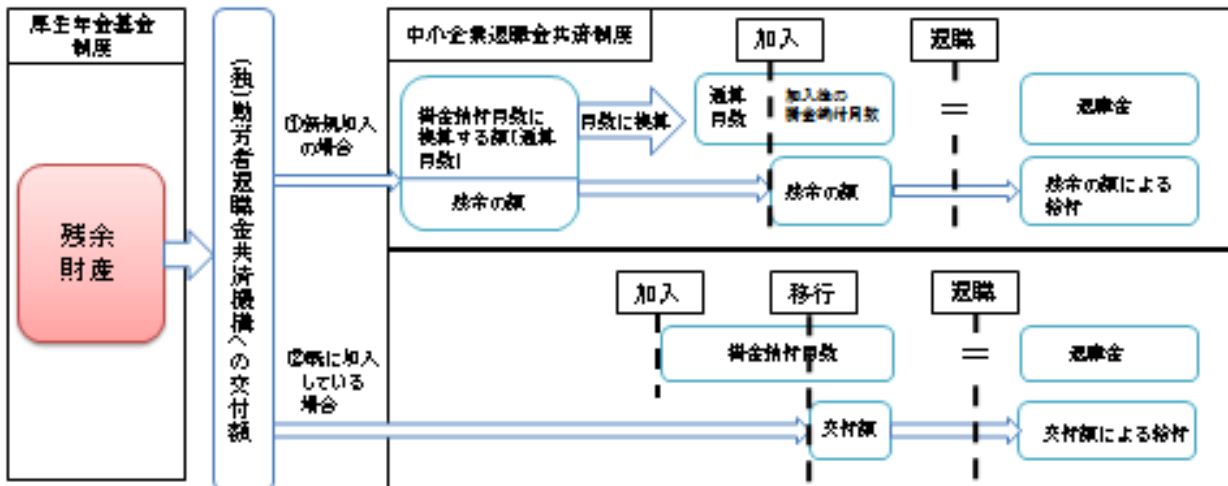
※2 ケース1及びケース2で、代行部分を持ち越けると、公的資金である代行資産を、上乗せ給付の不足に充てるために使い続けることになる。

34

次に、34ページをごらんください。中退制度に移行する対象の資産というのは、この2階部分、代行部分ではなくて、上乗せ部分の資産だけを移管の対象とします。この上乗せ資産ですでに現在持っている部分だけを対象として、例えば、そこに不足があるからといって、それがどこから補てんされるというわけではありません。基金が解散したあとに、企業によってDBやDCにいきたいというところもあれば、それぞれDBやDCに移行しますし、中退制度にいきたいとなれば中退制度に移行する。要するに、基金が解散後に中退制度に移行するかどうかというのは、企業単位で決めることができるということになっております。

## 中小企業退職金共済への移行

口上乗せ部分を有している厚生年金基金が解散した場合、分配される残余財産を中小企業退職金共済に移換可能。



### ①新規加入の場合

- ・「掛金納付月数に換算する額」は、加入時の掛金納付月数に応じて月数に換算し(基金加入期間の月数が固定)、掛金納付月数に通算。
- ・換算した後の「残余の額」は、一定の利率を付して、退職金額に加える(付加退職金相当分も考慮)。

### ②既に加入している場合

- ・「残」(勤労者退職金共済機構)の交付額全額について、法令で定める利率(年1%を予定)を付して、退職金額に加える(付加退職金相当分も考慮)。

35

最後に、上乗せの資産がどのように中退制度に移行されるかということなのですが、具体的には、まず、上乗せ資産をそれぞれの従業員ごとに、あなたはいくらですよというように分配します。その分配したお金を勤労者退職金共済機構に交付します。ここで中退制度に入っていない場合、つまり新規加入する場合は①、すでに加入している場合は②ということで、それぞれによって通算の仕方、移行の仕方が異なります。

①の、新たに中退制度に入る場合は、基本的には、移管したお金をできるだけ通算月数に換算することになります。要するに、掛金納付月数にできるようにします。ただその場合、端数が出てしまうので、その分は残余の額として別にします。通算した方は、加入後の掛金納付月数と足し合わせて、退職したときに退職金になります。先ほど言った残余の額というのは、特定退職金共済制度から移行したときと同じように、年利1%の別立てで運用して、その運用したものを足し合わせて、最後、退職のときにお支払いするというようになっております。

②のすでに加入している企業の場合は、中退制度に入っていて掛け金も納めていただいているので、そこに、さらに後ろに交付額を通算するということはせずに、全額を特定退職金共済制度からの移管と同じように、年利1%の別立てで運用して、退職時に中退のときの掛け金による退職金と一緒に支払いするというようになっております。

以上、すみません、最後の方はかけ足となってしまいましたが、中小企業退職金共済制度の概要と、厚生年金基金からの移行のスキームについて、お話しさせていただきました。ご清聴、ありがとうございました。

司会 はい。樽見様、どうもありがとうございました。それでは、ここから質疑応答に移らせていただきま

す。ご質問等がございます方は、挙手をお願いいたします。

質問者 どうも、この中退共の制度の包括的な説明を、ありがとうございました。三つ質問があります。

一つは、税制なのですけれども、これはあくまで事業主が掛け金を納める制度になっているわけですね。その税制について教えてください。

そして、それが事業主にとってメリットがあるのかどうかということなのです。それが第1番目で、第2番目は、退職金額については、長期勤続者の優遇制度ということになってはいますが、それは今後とも維持していくお考えなのでしょうか。それとも、これからはもう少し幅広に扱うことを、何か検討しておられるのかどうか。それから、三つめに、簡単な決算の結果を示しておられましたけれども、そこで、やっと最近、剰余が出たということになっておりますけれども、そのときの責任準備金の定義、責任準備金をどのように定義しているかということをお教えいただけますでしょうか。

以上です。

樽見 ご質問、ありがとうございます。

3点お伺いしまして、1点目、税制ということなのですけれども、すみません、ちょっとあまりお答えになっているかどうかは分からないのですけれども、基本的に掛け金として納めていただくときは全額損金算入ということで、企業の税としての負担はないということです。代わりに、退職する場合には、従業員にお支払いしたときに、それは退職金の税制の適用を受けるという形になっております。という感じでよろしいですか。

質問者 分かりました。だから、普通のこのような退職給付の税制とは思うのですけれども、中小企業の場合、そもそも税金を納めているところがどれぐらいあるかというお話もあると思いますので、その辺、この掛け金が基本的に損金算入されるということが、どれぐらい中小企業にとってメリットになっているかというのは疑問があるところですね。補助金があるということが、もっと大きなメリットになっているのだと思います。

樽見 実際に中退制度に入っている企業に対してメリットを聞いたときに、このような回答を得られたので、全額非課税ということもありますけれども、掛け金助成があるということも、それなりのメリットとして中小企業様は感じているということになっていると思います。

すみません。2点目の長期に勤めている人を優遇するのは、今後どうするのかという問題なのですけれども、いろいろな考え方があり、私人としてはなかなか答えづらいところではあるのですが、少なくとも労働政策審議会でそのような議論が現在明示的に行われているわけではございません。

質問者 ではないのですか。

樽見 3点目、責任準備金についてなのですけれども、すみません、あまりお答えになっているかどうか分からないのですけれども、基本的には、先ほど言った、18、19ページの仕組みで、将来法で責任準備金を積んでいるということでありまして、累積赤字か、黒字かとなっているのは、責任準備金単独でどうなっているかということよりも、むしろ運用資産と比較して、運用資産の方が多ければ累積剰余金になるし、運用

資産の方が少なければ累積赤字になるという、そのような構造になっております。という感じでよろしいでしょうか。

質問者 わかりました。

樽見 ご質問、ありがとうございました。

司会 すみません。少し時間が押してきてはいるのですけれども、他にご質問等はございますでしょうか。

質問者 本日は説明、ありがとうございました。

今回、厚生年金基金制度の残余財産を中退共に持ち込めるようになったということなのですが、逆に中退共に類似した制度としまして、特定業種や特退共などがあるにもかかわらず、なぜ、中退共だけに持ち込みが限定されているのか。同じことを適格退職年金からの移行のときも思ったのですが、何か省内で政策の議論にあたって、どのような議論があったのか、もしくは、中退共のみになったという決め手のようなものがありましたら、ちょっと差し支えない範囲でお伺いしたいのですが。

樽見 ご質問、ありがとうございます。

こちらについても、ちょっと、申し訳ございません。厚労省の立場としてはどのような意思決定があって中退制度のみ対象になったのかは存じ上げてなく、憶測で申し上げることはできませんが、個人的にどう思うのかと問われれば、やはり中退制度に移管したいという一定のニーズがあって、それが特定業種や特定退職金共済制度より多くあったことかなと思いますという感じで、すみません、あまり大した回答ではなくて恐縮ですが。

質問者 ありがとうございました。

司会 最後にどなたかご質問ございますでしょうか。

質問者 1点教えてください。

特退共をやっている会社は、基金の上乗せ部分の資金を中退共へ持ち込めるのかどうか。すなわち、特退共をやっている会社が、同時に中退共を始めることができるのかということに疑問に思いましたので、お教えいただきたく、よろしくお願いします。

樽見 すみません、もし間違った理解をしていたら恐縮なのですが、特退共をやっている会社の中退共もできるかということですか。

質問者 はい、同時に。

樽見 それは重複してすることはできません。なので、例えば中退制度は3万円以上の掛け金をかけることはできませんので、それ以上の分を特定退職金共済制度で行うということでは可能です。



質問者 ありがとうございました。

司会 すみません、まだご質問ある方はいらっしゃるかもしれないのですが、お時間となりましたので、以上をもちまして当セッションは終了とさせていただきます。いま一度、樽見様に盛大な拍手をお送りいただきたいと思います。ありがとうございました。