

日本航空の話題で一気にクローズアップされた企業年金問題だが、廃止まで残り2年と迫った適格退職年金制度を残している企業にとっても、日航の問題は対岸の火事ではない。

社員の退職

時(定年を含む)に不定期に発生する退

職金支払いは、会社の財務を不安定にする。企業が適格退職年金制度を導入した目的の一つにはこの退職金負担を平準化し財務を安定

退職金の「見える化」を

化させ、退職金支払いを確保にすることがあったはずである。ところが運用環境の低迷により、適格退職年金の多くは積立て不足を抱えている。加えてこの積立て不足の拡大がもたらす将

来の影響について、企業側には十分な情報が伝えられてこなかった。また会計上の問題として、退職給付会計を採用していない未上場企業においては、適格退職年金の積立て不足は、バラ

入の目的は果たせなかったわけである。もしこの状況を早期の段階で企業側が把握していれば、限られた人件費予算の中で、賞与への配分やベースアップ分を、この積立て不足の解消に充

てるという選択

肢も取り得たはずである。

私は社会保険

ンスシートには

計上されない見

えない債務(隠

れ債務)となっ

ている。その結

果、積立て不足

という傷口が広がってしま

った後で、その穴埋めのた

めの掛け金大幅アップや、

場合によっては退職金水準

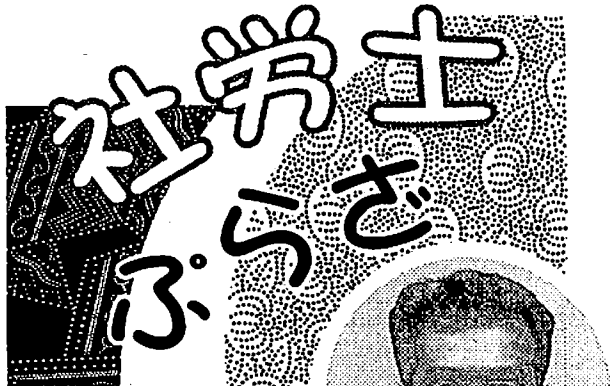
の見直しを迫られている。

当初の適格退職年金制度導

次の制度は、毎期の退職

金費用負担と積立て状況が正確に把握でき、その状況に応じた対策をタイムリーに講じることができ、企業側にとって「見える制度」にするべきであり、その目的実現のための手段として、ポイント制退職金、確定拠出年金、キャッシュバランスプラン等の制度設計の検討がなされるべきである。

退職金制度は将来の長期にわたって企業に影響を与え、場合によっては企業存続にかかわる問題にも発展する。従業員にとっての不利益変更という法的問題も押さえながら、5年後、10年後に感謝される仕事をすることが社会保険労務士としての私の責務と考えている。



安達社会保険
労務士事務所

(大阪)

安達 俊明