



\*DCは、Defined Contribution (確定拠出年金)の略です。

発行：損保ジャパンDC証券

## 【外資系企業様向け 第9回『確定拠出年金制度導入セミナー』を開催しました】

当社は、去る2006年2月15日に東京国際フォーラムにおきまして、外資系企業様を対象に「確定拠出年金制度導入セミナー」を開催いたしました。当セミナーも、おかげさまで9回目を迎えることができました。日英同時通訳によるプレゼンテーションならびに日英翻訳資料をご用意しており、毎回来場者の皆様にはご好評をいただいております。当日は多数の外資系企業のマネジメントならびに人事・総務ご担当の皆様にお集まりいただき、大盛況のうち幕を閉じることができました。



(日英同時通訳の様子)

セミナーは下表の通り4部構成で行いましたが、特に今回は講師としてサンデン株式会社総務人事本部部长・秦穰治氏をお迎えし、確定拠出年金(以下「DC」)制度導入と運営について導入企業の立場からそのノウハウをご紹介いただきました。その他、「ケーススタディ」をコンセプトとし、DC制度導入までのステップ及び投資教育を中心に解説いたしました。

### ■当セミナーのテーマおよび講師について

#### 第1部 日本版401(k)のマーケットアップデート

Scott Walker (DC営業開発第二部 課長)

#### 第2部 DC制度導入と運営——そのノウハウと今後の展望

秦 穰治氏 (サンデン株式会社 総務人事本部 部長)

#### 第3部 DC制度導入における制度設計の実際

佐俣 智 (数理・設計室長、年金数理人)

#### 第4部 投資教育の現場から

大川内 由美子 (CFP、顧客サービス部 投資教育グループ 課長)

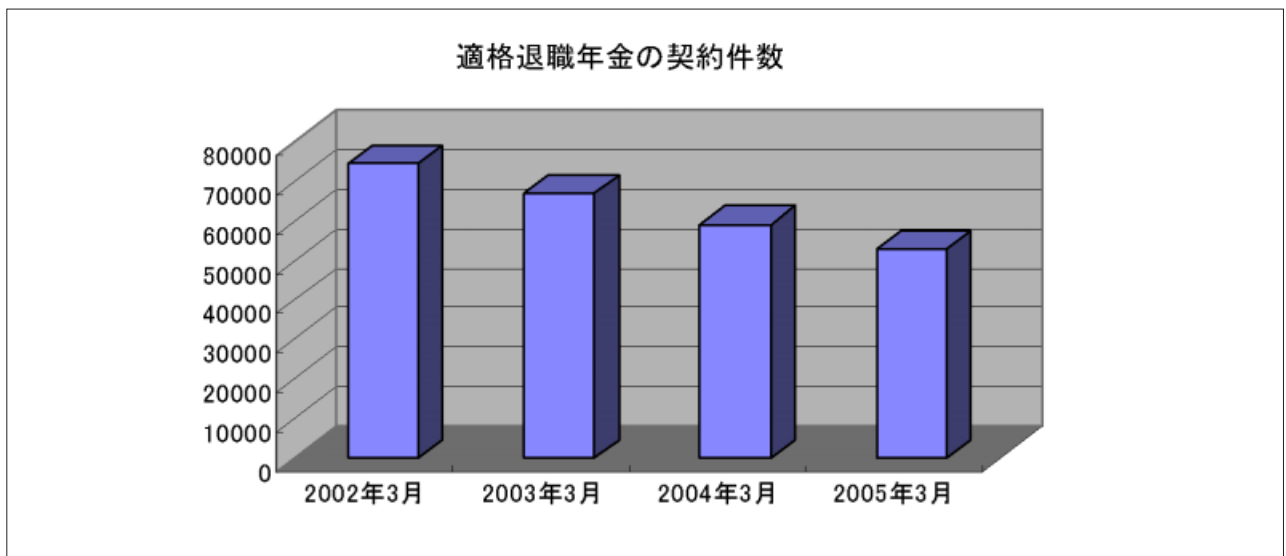
当社は、外資系企業様からの受託実績におきまして業界トップレベルにあり、DC制度運営のあらゆる業務を自社で実施する一貫したバンドルサービスを提供しております。特に、昨年10月からポータビリティの拡大及び脱退一時金支給要件が緩和され、DC制度導入の流れはさらに加速することが予想されます。とりわけDC制度にご理解の深い外資系企業様のご関心はますます高まっているものと拝察いたします。

退職金・企業年金制度の見直しは今やどの企業においても重要な経営課題となっております。当社では、今後も外資系企業のニーズにお応えすべく定期的にセミナーを開催させていただき所存です。

(DC営業開発第二部 北條 茂晴)

### 【適格退職年金の解約に伴う一時金の課税について】

2002年4月に確定給付企業年金法が施行されたことに伴い、適格退職年金(以下「適年」)が2012年3月末までの10年間の経過措置をもって廃止されることは、既に周知のことかと思えます。適年資産の2005年10月末時点での主な移行状況としては、確定給付企業年金が約600規約、確定拠出年金が865規約、中小企業退職金共済(以下「中退共」)が7,447事業所となっています。規約の中には複数の事業所が加入している場合があるので一概には言えませんが、適年の契約件数が2002年3月末と比較して2万件以上減少していることから推察すると、少なからぬ数の実施事業所が解約一時金を分配して制度を廃止していることとなります。



適年を廃止して確定拠出年金などに移行する場合には、適年の資産は非課税で新制度に移換することができますが、解約一時金を分配して適年を清算した場合、支給を受ける従業員の課税関係はどうなるのでしょうか。

通常、適年契約に基づいて支給を受ける一時金で、その一時金が支給される基となった勤務をした者の退職により支払われるものは、退職所得とみなされます(所得税法第31条第3号、所得税法施行令第72条第2項第4号)。しかし、解約一時金のように、契約関係の変更(終了)のみで何ら従業員の勤務形態や身分関係に変更がない、すなわち退職の事実がない状況において支払われる一時金については、「勤務をした者の退職により支払われるもの」と解することはできません。また、適年の解約一時金は外部拠出型の退職金制度から支払われるものであるため、給与としての性質を有しておらず、所得税法第30条第1項で退職手当等とされる「これらの性質を有する給与」にも当たりません。したがって、引き続き勤務する従業員に対して支払われる適年の解約一時金は、「一時所得」として課税されることとなります。

なお、混同されがちなのは、本紙第49号で紹介した、社内退職金制度を廃止し中退共又は確定拠出年金制度へ移行する場合の取り扱いとの違いです。所得税基本通達30-2(1)の規定により、社内退職金制度の清算においては、全員打切支給・全員加入のスキームで中退共又は確定拠出年金制度へ移行する場合には、引き続き勤務する従業員に対しての一時金支給でありながら退職所得となります。しかし、適年の給付は「給与」に該当しないことからこの規定は適用されず、例え全員加入のスキームで中退共又は確定拠出年金制度を導入し、全員一律で解約一時金を支給する場合においても、一時所得となりますのでご注意ください。

このように、適年の廃止にあたっては、他の制度に資産を移換するか、解約一時金を分配して清算するかで、従業員の税負担に大きな違いが出てきます。

現在適年の受け皿となっている各制度の導入実態を見てみると、確定給付企業年金は1規約あたりの平均加入者数が

約3,200人と大企業が中心であり、中退共は1事業所平均が適年引継契約で約30名、保有契約全体で約7名と小規模企業が中心となっています。これに対し、確定拠出年金は1事業所平均約300名で、大企業から中小企業まで幅広い企業が導入しています。

確定給付企業年金は依然退職給付債務の問題を抱えることになり、中退共は制度が一律で設計の自由度が少ないといったことから、適年廃止後の有力な受け皿として、確定拠出年金の導入を本格的に検討する企業が増えています。

### ■(参考) 確定拠出年金への移換の状況

移換元制度	厚生年金基金	確定給付企業年金	適格退職年金	退職一時金	移換なし
移換件数	47	9	865	491	458

(注) 移換件数は2005年10月末の企業型確定拠出年金規約の承認件数1,583件のうち、該当制度から資産移換があった規約の件数。複数制度から移換を受ける場合があるため、移換件数の合計は規約承認数と一致しません。

(総合企画部 三角 真二)