

厚生年金基金制度の見直しと会計上の論点

公認会計士 後藤 知弘 ごとう ともひろ

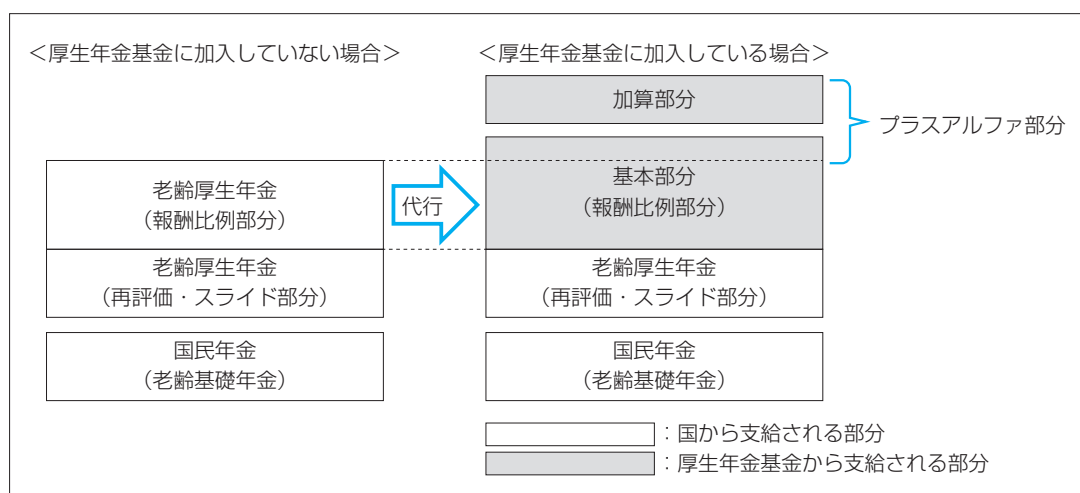
1. はじめに

平成25年6月19日、第183回国会において「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（以下、「改正厚年法」）が可決、成立し、6月26日に公布された。改正厚年法は、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図るため、厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行う等の所要の措置を講ずることを目的として制定された。今後、厚生年金基金はその姿を大きく変えることが想定される。

本稿では厚生年金基金制度の見直しとこれに関する加入企業における会計上の論点について取扱う。なお、文中の意見にわたる部分は筆者の私見である。

2. 厚生年金基金とは

企業が法人格を持った厚生年金基金を設立することにより、厚生年金保険の一部を国に代わって運用・給付し、さらに独自の上積み給付を行う。国に代わって一部の年金資産の運用を代行することから、運用資産の規模が大きくなり効率的な運用が可能になると言われていた。



しかし現状では、加入員の高齢化による負担増加、財政状態の不安定等を理由として、厚生年金基金は基金数、加入員数ともに減少している。最近是新規に設立される厚生年金基金もなく、代行部分を返上し、他の制度に移行した方が良いのではないかという声も聞かれる。

代行割れという言葉がある。厚生年金基金は国に代わって厚生年金保険の一部を支給するが、この代行して支給するために必要な額は「最低責任準備金」という額で表される。この最低責任準備金を下回る水準の年金資産しか保有していない基金を代行割れ基金と呼んでいる。

3. 改正厚年法のポイント

改正厚年法における厚生年金基金制度の見直しに関するポイントは以下の4点である。

- ① 施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
- ② 施行日から5年間の時限措置として特例解散制度を見直し、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
- ③ 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できる。
- ④ 上乗せ給付の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。

1) 代行割れ厚生年金基金の早期解散

ポイント②は、代行割れの厚生年金基金を早期に解散へ導くための施策である。改正法の施行日は平成26年4月1日となるが見込まれるが、当初の5年間（平成31年3月31日まで）の時限措置として以下の取扱いが設けられる。

◇分割納付の特例

現状、厚生年金基金解散時の最低責任準備金（代行部分）の不足額の分割納付は、厚生年金基金が政府（厚生年金基金勘定）に対して実施する。設立事業所は厚生年金基金に対して解散時に定められた額を各々納付する。現行の特例解散制度においては、設立事業所の厚生年金基金に対する納付は「連帯債務」である。そのため、分割納付期間中に一部の設立事業所が倒産等の事態に陥った場合には、その他の設立事業所が連帯債務として追加負担を強いられることになる。

改正厚年法では、このような状況を避けるために、設立事業所は解散時に定められた額を、直接政府（厚生年金基金勘定）に納付し、連帯債務を負うことはなくなる。また、分割納付期間中の利息の固定金利化も実施され、最長分割納付期間も15年から30年に延長される。これにより、設立事業所にとっては、債務が固定化できるという利点がある。

◇納付額の特例

代行割れの厚生年金基金は解散にあたり最低責任準備金を納付する必要がある。この計算方法は従前の特例解散制度と同様、以下の2つの方法で計算したうちのいずれか低い額となる。

- (1) 従来の方式（平成11年9月までの期間は5.5%、平成11年10月以降の期間は厚生年金保険本体の運用利回りをを用いる）で計算した額
- (2) 厚生年金基金の設立時から厚生年金保険本体の運用利回りをを用いて計算した額

◇清算型解散

代行割れの厚生年金基金は、基本的には「自主解散」することになるが、これに加えて「清算型解散」が導入される。清算型解散は、一定の要件に適合する厚生年金基金に対して厚生労働大臣が指定することにより早期に解散を促す仕組みであり、一定以上の代行割れとなっている厚生年金基金が指定されることが想定される。

◇解散効果の早期化

現状では、厚生年金基金の解散の申請をしても、年金記録の突合に時間がかかり、上乘せ給付の停止や代行資産の返還に時間がかかっている。改正厚年法施行後は、申請時点以降、受給者等に対する上乘せ支給の停止が可能となる。また、年金記録の突合

等の事務に先行して代行資産を返還できる仕組みが導入される。

また、上記以外にも、以下の変更が行われる。

◇最低責任準備金の精緻化

代行給付費の簡便計算に用いる係数の見直しのほか、最低責任準備金の計算に用いる厚生年金保険本体の実績運用利回りの適用時期のズレが調整される。

◇解散認可基準の緩和

厚生年金基金の意思決定機関である代議員会の法定議決要件も定数の4分の3から3分の2に緩和される。さらに、これまでは厚生年金基金の解散にあたっては、母体企業の経営悪化等の理由が必要であり解散への障壁となっていたが、これが撤廃される。

なお、解散の認可申請に際しては、全事業主の4分の3以上、全加入者の4分の3以上の同意が必要であったが、それぞれ3分の2以上に緩和された（本件は平成25年10月1日施行）。

2) 代行割れを未然に防ぐための措置

ポイント③は、代行割れを未然に防ぐための措置である。

改正厚年法の施行日から5年経過後は、毎年度の決算において、次の2つの基準のいずれかを満たす必要がある。

- (1) 純資産（時価）が最低責任準備金の1.5倍以上であること
- (2) 純資産（時価）が最低積立基準額以上であること

(1) は最低責任準備金、つまり厚生年金保険本体が厚生年金基金に貸出を行っている部分と考えられる代行部分の1.5倍以上の資産があれば、市場環境の短期変動による代行資産の毀損リスクを回避できるだろうという理由で設定された。

(2) の最低積立基準額は、決算日までの過去の加入期間に見合う「代行+上乘せ」の債務であり、厚生年金基金が本来、加入員等に約束している給付を適切に支払うために必要な額といえる。

これらをいずれも満たさない厚生年金基金に対しては、厚生労働大臣が社会保障審議会の意見を聴いて、解散命令を発動できることとされている。したがって、改正厚年法の施行から5年経過後に存続している厚生年金基金は代行割れをしていないはずであり、代行割れもしくはその状態に近い厚生年金基金は改正厚年法の施行日から5年の間に解散又は代行返上しているはずである。

4. 総合型厚生年金基金の会計処理の概要

総合型の厚生年金基金のように複数の事業主により設立された確定給付型企業年金制度においては、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出来るか否かにより、会計処理は異なる。

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る場合には、合理的な基準により自社の負担に属する年金資産等の計算をした上で、確定給付制度の会計処理及び開示を行う。

一方、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場合には、確定拠出制度に準じた会計処理及び開示を行う。具体的には、当該制度に基づく要拠出額を費用処理し、この費用処理額は退職給付費用に含めて計上する。また、当該年金制度全体の直近の積立状況等についても注記する必要がある。

この取扱いは、従前は「退職給付に係る会計基準・同注解」（企業会計審議会）及びこれを改正する企業会計基準適用指針第14号「退職給付に係る会計基準の一部改正（その2）」で定められていた。これらの会計基準は企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」により改正されたが、会計処理及び開示については基本的にその取扱いを引継いでいる。

1) 会計処理

「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」とは、複数事業主制度において、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。ここで、未償却過去勤務債務に係る掛金率とは、事業所脱退時の未償却過去勤務債務の清算を指しているのではなく、過去勤務債務の償却のために必要な掛金（厚生年金基金制度及び確定給付企業年金制度では「特別掛金」）に負担区分等がなく、一律的に適用されている掛金率であるかどうかによる。

ただし、これに該当する場合であっても、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あたらない（つまり、確定給付型の会計処理を行う）ものとされている。

2) 開示

確定拠出制度に準じた場合の開示における当該年金制度全体の「直近の積立状況等」とは、年金制度全体の積立状態等（年金資産の額、年金財政状態計算書上の給付債務の額及びその差引額）及び年金制

度全体の掛金等に占める自社の割合並びにこれらに関する補足説明を指しており、重要性が乏しい場合には当該注記を省略できるものとされている。

5. 厚生年金制度の見直しにおける会計上の論点

総合型の厚生年金基金では、加入している企業は自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に算定できないとして、年金制度への要拠出額を退職給付費用として処理しているケースが多いと思われる。ただし、これらのケースであっても、厚生年金基金の解散や厚生年金基金からの脱退等により、将来の追加拠出にともなう損失の可能性について、企業会計原則注解（注18）の要件を満たす場合には、引当金を計上し、費用（損失）処理する必要がある。

企業会計原則注解（注18）（抜粋）

将来の特定の費用又は損失であって、その発生が当期以前の事象に起因し、発生の可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積ることができる場合には、当期の負担に属する金額を当期の費用又は損失として引当金に繰入れ、当該引当金の残高を貸借対照表の負債の部又は資産の部に記載するものとする。

厚生年金基金の解散までには以下の手続を行う必要があり、相当程度の日数が必要となる。

- (1) 代議員会での解散の方針議決
- (2) 以下の4つの全ての手続を(3)の前に実施
 - 全設立事業所の事業主の4分の3（平成25年10月1日から3分の2）以上の同意
 - 加入員総数の4分の3（平成25年10月1日から3分の2）以上の同意
 - 全受給者への解散理由等に係る説明
 - 設立事業所に使用される加入員の3分の1以上で組織する労働組合の同意
- (3) 代議員の定数の4分の3（平成26年4月1日から3分の2）以上の多数による代議員会の解散の議決
- (4) 厚生労働大臣への解散認可申請
- (5) 厚生労働大臣の解散認可

現状、(3)の代議員会の解散の議決（解散の方針議決ではなく）をもって将来の追加拠出にともなう損失の「発生の可能性が高い」と考え引当金を計上していることが多いと思われる。

改正厚年法の影響により、代行割れしている総合型厚生年金基金は改正厚年法施行後5年以内に解散する可能性が高くなる。よって改正厚年法施行後は、代議員会の解散の議決より前の段階で「発生の可能性が高い」と考えるべきという意見があるかも知れ

ない。ただし、改正厚年法施行後も解散のために実施すべきプロセスが大きく変わるわけではない。

一方、解散に伴う追加拠出の金額を「合理的に見積る」ことは容易とはいえない。前掲のとおり、納付額の特例、最低責任準備金の精緻化等が実施されることにより、納付額の計算が複雑になることが予想される。また、各事業主が負担すべき追加拠出の金額は、厚生年金基金の規約の定めに従うことになるが、それが通常の掛金拠出割合と同様になるとは

限らない。したがって、解散時期が確定するまでに追加拠出の金額を「合理的に見積る」ことは困難かも知れない。

このように考えると、改正厚年法の施行により、現状より早い段階で引当金を計上すべきとは必ずしも言えないであろう。ただし、偶発債務として注記するなどの対応が必要になるのではないだろうか。

以上