

新しいタイプの企業年金制度・日本版四〇一Kの薦め

執筆担当者

飯島 賢二

従来の企業年金制度では、厚生年金基金と適年（適格年金制度）が代表的な制度として利用されてきた。しかし、多くの社会的問題を背景に、今、企業年金制度が、大幅に変わろうとしているところである。

退職給与引当金制度

度は、ご存知の通り、平成一四年度から廃止になった。退職金準備に適年を利用して企業も、ほぼ、廃止の方向で整理されることになる見込みである。具体的には、平成二四年三月末までに、他の企業年金制度へ移行するか、廃止しなければならなくなる。引き続き損金算入措置を受けながら、税法的にも有

利な方法を選択し、退職給付金を準備しなければならぬであろう。

適年の移行先には、**確定給付型年金**、**確定拠出年金**、それと**中退共**（中小企業退職金共済）などが考えられる。

何を選択するかは、それぞれの企業の判断に委ねられる

最も注目されているのが、**確定拠出年金**、いわゆる「**日本版四〇一k**」といわれるものである。アメリカの内国歳入法第四〇一条のk項をモデルにできた、全く新しいタイプの年金制度である。

従来は国や企業の基金が運用していたものを、加入者自身が自分で運用することになり、その運用いかんにより、給付金つまり年金額も差が出てくるタイプである。上手に運用すればするほど有利になる、自己責任の年金制度といってもいいかもしれない。ハイリスクとハイリ

ターンになる可能性がある。

企業型と個人型の2種類あり、どちらも拠出時、運用時、受取時に税制優遇措置が受けられ、導入する企業にも税制面での優遇がある。

更に利点の一つとして、もし転職した場合でも、そのまま転職先の**確定拠出年金制度**に移行でき、いわゆる**ポータビリティ**が機能する。

低金利による運用難、年金受給者を支える従業員数の減少に加え、新退職給付会計基準の導入による退職給付債務など、企業年金に伴う財務環境は悪化の一端、そんな体質改善のベクトル解決策の一つが、「**日本版四〇一k**」といえるかもしれない。詳細は、税理士、社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー、あるいは、各保険会社のスタッフにお問い合わせてみてください。