

企業

— 導入 —

伊藤宗武・藤野信

老後生活の安定をめざす企業年金制度が注目されています。本書では、その制度の新規採用から整備に到るまでの会計と税務処理のすべてが理解できます。

財 経 詳 報 社

財
経
詳
報
社

企 業 年 金

——導入と改善の手引——

伊藤宗武・藤野信雄・吉牟田勲 著

財 経 詳 報 社

《執筆 者》（50音順・敬称略）

いとう むねたけ
伊藤 宗武 三井信託銀行年金信託部次長

ふじの のぶお
藤野 信雄 経東レ監査部主幹

よしむ た いさお
吉牟田 勲 税務大学校研究部教授

企業年金 一導入と改善の手引一 2,500円

昭和55年 1月15日 初版発行 ©

昭和55年 5月25日 4刷発行

伊藤 宗武
筆 者 藤野 信雄
吉牟田 勲
発行者 長畑 寛昭

検印省略

印刷 東洋経済印刷
製本

発行所 株式会社 財経詳報社
東京都 港区 東新橋 1-2-14
TEL 東京(572)0624(代)
振替口座 東京 7-26500

乱丁・落丁本はお取替えます。

2034-52010-2797

ま え が き

高齢化社会を迎えるようになって、いろいろな対応が迫られています。

その中でも、一番問題になるのは勤労者の定年の延長の問題です。これについては、既に従来55歳定年を延長した会社も少しはありましたが何といっても最近新聞を賑わしたのは、鉄鋼労働者の定年延長の決定です。そしてこれは、広く、他の産業や企業に及ぶことになるものと思われます。

いま一つは、勤労者の退職金の問題です。わが国の退職金制度は、大正時代に発達しはじめ、戦争中における退職手当法の制定と戦後の企業整備を通じ、それに法人税法における退職給与引当金制度によって、多くの企業に普及しています。

しかし、この退職金の支給額は、退職時の給与（又はクラス）及び勤続期間をベースにして計算されるのが通常でありますので、年々のベース・アップと高齢者の増加によって、将来の退職金支給金額は膨大なものになってきています。

「退職金は払えるか」、「退職金倒産」など新聞や雑誌を賑わした言葉も、こうした背景からでてきたものと思われます。

それに加えて、定年を延長することになると、従来の退職金制度をそのまま継続する限り、退職金の支給金額は一層膨張し、それこそ「退職金倒産」は、将来、現実のものとなるおそれがあります。

したがって定年の延長とともに、退職金制度の見直しが必要となってきています。

企業としては従業員の退職金の支給に備えて「退職給与引当金」を設定しているとしても、法人税法の規制もあり、十分な引当てができていない企業があるほか、その支給のための資金の準備も十分といえないのが現状です。

一方、個人についてみますと、戦前は、平均寿命が短かったために、定年後の残存平均余命も短かく、旧い家族制度が維持されていたこともあって、

定年後の生活は退職金によって一応保障されていたといえるでしょう。

しかし、戦後は、平均寿命が延長するに反し、核家族化が進み、老後の生活は家族制度の中に期待することができなくなりました。そのうえ退職金をもらっても、住宅の建設資金や子女の教育・結婚資金等に当てられ、それを老後の生活保障に引き当てるのが困難になりました。

老後の生活保障は、国が行うのが本筋でしょうが、国の年金制度だけで安心した老後の生活を期待することは、今日はもちろん、将来も困難です。なぜならそれには莫大な国家の予算が必要となるからです。

そこで、クローズ・アップされるのが企業年金です。

企業年金は、企業にとって将来膨大化する退職金の一時支払いを、平素から社外に積み立てることで費用を平均化させ、同時に資金の準備ができ、企業を退職金倒産から救ってくれます。また、従業員は、退職金を一時に受け取る代わりに年金として受け取ることによって、老後の生活の安定を得ることができるでしょう。

こうした事情から、企業において検討し、試算してみたいとなるような企業年金の本を作り、企業と勤労者のために役立てたいという財經詳報社社長畑寛昭氏の意図のもとに年金数理のベテラン伊藤宗武氏（三井信託銀行年金信託部次長・日本アクチュアリー会理事）と企業年金税務の権威吉牟田勲氏（税務大学校教授）と私 藤野信雄（東レ(株)監査部主幹・日本大学法学部講師）に執筆を要請されました。

本書はこういった意図をふまえ、まだ企業年金制度を採用していない会社はもちろん、既に採用している会社であっても、一部しか採用していない会社、あるいは、定年延長等によって退職金制度の見直しを必要とする会社が専門家の手にかかる前に一応自社で設計・修正の検討ができること、さらに企業年金制度採用時の会計と税務の処理を理解できることをねらいとして、執筆したものです。

なお、本書の筆者三名の分担は次のとおりです。

第1章 企業年金制度とは

〔伊藤・吉牟田・藤野〕

第2章	企業経営と企業年金	〔藤野〕
第3章	企業年金制度の実施	〔伊藤〕
第4章	企業年金制度の設計	〔伊藤〕
第5章	企業年金の数理と財政	〔伊藤〕
第6章	企業年金制度の採算	〔伊藤〕
第7章	企業年金制度採用会社の会計	〔藤野〕
第8章	企業年金制度の税務	〔吉牟田〕
第9章	役員退職年金制度の会計と税務	〔伊藤・吉牟田・藤野〕

最後に、本書の作成に当たって懸命な編集努力をいただいた財經詳報社の佐津川賢二氏にあらためて感謝する次第です。

昭和54年12月

藤野 信雄

〔凡 例〕

所 得 税 法	所	法
所得税法施行令	所	令
所得税基本通達	所 基	通
法 人 税 法	法	法
法人税法施行令	法	令
法人税基本通達	法 基	通
相 続 税 法	相	法
相続税法施行令	相	令
租税特別措置法	措	法
商 法	商	

引 用 例

法人税法第1条第2項第3号イ（法法1②三イ）

章 別 順 序

章 Ⅰ — Ⅰ (1) ① (イ) ㊤

（但し、Ⅰ—等の内容によって順序の一部を省略することがある）

目 次

第1章 企業年金制度とは

I	年金の種類	1
一	いろいろな年金	1
二	適格年金	6
三	調整年金	8
II	企業年金制度の普及の実態	13
一	適格退職年金の普及状況	13
二	調整年金（厚生年金基金）の普及状況	16
三	併用企業や年金採用状況	16
四	退職一時金と退職年金の採用状況	16
III	老後保障の必要性と退職一時金	19
一	老後保障の必要性	19
二	退職一時金の問題点	21
IV	外国における企業年金制度の概要	21
一	アメリカ	22
二	イギリス	26
三	西ドイツ	29
四	フランス	32
五	スウェーデン	33

第2章 企業経営と企業年金

I	企業側の企業年金のメリット・デメリット	37
---	---------------------	----

一 企業年金のメリット	37
二 企業年金のデメリット	39
Ⅱ 従業員側の企業年金のメリット・デメリット	39
一 企業年金のメリット	39
二 企業年金のデメリット	41

第3章 企業年金制度の実施

I 退職年金運営の型態による実施手続の相違	43
Ⅱ 適格年金制度の実施	43
一 適格退職年金契約	43
二 実施の手順	48
三 制度の運営	54
Ⅲ 調整年金制度の実施	57
一 厚生年金基金	57
二 実施の手順	61
三 基金の運営	65
Ⅳ 自社年金制度の実施	67

第4章 企業年金制度の設計

I 年金設計の背景	69
Ⅱ 適用と加入	73
一 適用（加入対象）	74
二 加入	76
Ⅲ 給付	80
一 給付の種類	80
二 受給資格	81
三 支給期間	85

四 年金額	88
Ⅳ 拠 出	93
一 掛金の拠出	93
二 掛金の負担	97
V 退職一時金制度よりの移行	101
一 移行の方式	101
二 設計上の留意点	103

第5章 企業年金の数理と財政

I 財政計算の意味	107
II 年金の数理と掛金の仕組み	110
一 確定年金と年金現価	110
二 生命年金	118
三 その他の年金	127
四 掛金の計算	135
五 基礎率	144
III 財政計算	147
一 財政方式	147
二 ノーマルコストとPSL	150
三 PSLの算定と償却	152
四 総合保険料方式	156
五 年金財政の決算	160
六 再計算と後発債務の処理	166

第6章 企業年金制度の採算

I 企業年金採算論	171
II 年金制度の収支計算	173

一 人員及び給与等の推移	173
二 企業年金制度の収支計画表	180
Ⅲ 退職金制度の引当計算	190
Ⅳ 年金化の比較計算	192
一 全額年金化モデル	192
二 一部年金化モデル	199
三 その他の留意点	206

第7章 企業年金制度採用会社の会計

Ⅰ 退職年金の性格、債務性	209
一 退職年金の性格	209
二 退職年金の債務性	211
三 年金運営の形態による会計処理の相違	213
Ⅱ 自社年金の会計処理	214
一 自社年金の会計処理の原則	214
二 法人税法の規定に従った自社年金の会計処理	229
三 自社年金の財務諸表への記載	236
四 自社年金の計算書類への記載	238
Ⅲ 適格年金制度及び調整年金の会計処理	239
一 適格年金制度等へ移行時の会計処理の原則	239
二 法人税法の規定に従った移行時の会計処理	245
三 移行時の財務諸表への注記	248
四 正常時の適格年金及び調整年金の会計処理	249
五 適格年金及び調整年金の財務諸表への注記	249
六 公認会計士の監査上の取扱い及び経過措置	250
Ⅳ 米国における企業年金の会計処理及び開示	252
一 AICPA 会計原則審議会の意見	252

二 企業年金の財務諸表における開示例	256
三 米国企業の企業年金基金の現状	259
四 FASB の年金制度事業報告に関する公開草案	262
五 FASB の年金制度公開に関する公開草案	263

第8章 企業年金制度の税務

I 企業年金制度採用会社の税務	265
一 あらまし—選択の基準	265
二 適格年金制度採用会社の税務	266
三 調整年金制度採用会社の税務	286
II 年金受託会社の税務	304
一 適格退職年金の受託会社の税務	304
二 調整年金（厚生年金基金）の受託会社の税務	306
III 従業員掛金の税務	308
一 適格退職年金の従業員掛金の生命保険料控除	308
二 調整年金（厚生年金基金）の従業員掛金の社会保険料控除	313
IV 年金受給段階の課税	319
一 適格退職年金の給付に対する課税	319
二 調整年金（厚生年金基金）の給付に対する課税	324
V 退職年金を社内で積み立てる場合の税務	332
一 年金についての退職給与引当金の適用	332
二 退職給与引当金における年金引当ての不利	334

第9章 役員退職年金制度の会計と税務

I 役員退職年金掛金の計算	337
II 役員退職年金の決め方	341
一 株主総会の決議	341

二	年金支払基金の外部拠出	342
三	役員退職年金規則	342
Ⅲ	役員退職年金の会計処理	344
一	役員退職年金規則が株主総会で承認されている場合の貸借対 照表の表示	344
二	役員退職年金規則が株主総会で承認されていない場合の貸借 対照表の表示	345
三	有期年金の会計処理	346
四	終身年金の会計処理	347
五	退職役員の拠出部分の会計処理	348
六	特定引当金明細書	348
七	役員に対する取引の明細書	349
八	役員に対する報酬明細書	350
Ⅳ	役員の退職金積立ての諸制度の税務上の取扱い	350
一	役員の退職給与の引当ての否認	350
二	税制上の外部拠出制度と役員	352
三	前払退職金・保険利用制度の取扱い	352
四	新役員保険―養老保険と個人定期保険のセットしたもの―	354
参考資料	1 許可基準	355
	2 退職金規程(例)	366
	3 契約書(例)	372

第1章 企業年金制度とは

I 年金の種類

一 いろいろな年金

企業年金制度を実施しようとする企業の担当者、この制度から利益を受ける従業員はもちろん、さらに広く、企業年金について知りたいと考えている人々のために、企業年金の役割、設計上の諸問題、財政と数理の仕組み、損得勘定、会計と税務等について解説を行い、もって理解を深めるのに役立ちたいというのが本書の目指すところである。企業年金についての各論を展開する前に、これがどういうところに位置している制度なのかをいろいろな種類の年金を整理したり、分類したりしてみることによって浮かび上がらせることができる。年金というのは英語でも annuity と言われているとおり文字どおりに解釈すれば、毎年一定の金を支払う（受けとる）ことである。この言葉からは年金を支払っている人も受け取っている人も個性のある顔は想像しにくい。しかし年金と聞いて今はやりではないが恩給 (pension) という言葉を思い浮かべるとにわかに社会的な関係がにじみ出てくるように思われる。

年金制度はまずその運営主体によって公的年金と私的年金とに大別される。公的年金は国あるいはこれに準ずる公共団体が運営するもので、社会保障制度中の所得保障の中核をなすものである。加入は一般に法律によって強制され、これによっていわゆる国民皆年金体制が形成されることになっている。私的年金は私的機関によって運営されるもので企業年金もこれに属する。

年金制度 { 公的年金
私的年金

1 公 的 年 金

公的年金にもいろいろあって、わが国では8制度が分立した形になっている。これを性格によって分けると、まず一般制度と特別制度に分けられる。一般制度は国民全体にひろく網をかけた制度であり、代表格は国民年金であり、これに並んで厚生年金保険がある。即ち、一定年齢以上の日本人はすべて国民年金にカバーされる建前をとりながら、被用者年金の加入者とその配偶者（任意加入はできる）を除く形をとっている。また、5人以上の従業員を使用する事業所の常用の被用者はすべて厚生年金保険にカバーされる建前をとりながら、特別制度の加入者を除く形となっている。大まかにいえば、国民年金は自営業者等のための一般制度であり、厚生年金保険は被用者のための一般制度である。

公的年金 { 一般制度 { 国民年金……………自営業者
厚生年金保険……被用者
特別制度……………被用者

特別制度は特定の職域に勤務する者のための制度であり、職域の性格と歴史的な経緯によって成立した各種の共済組合と称する職域年金である。国民年金や厚生年金保険が社会保障制度としての性格が強いのに対し、共済組合は職域年金として一種の企業年金的色彩を合わせもっているといえる（広義には厚生年金保険を含めて被用者年金を職域年金ということもあり、この用語法に対比させると国民年金は地域年金ということもできる）。具体的には次の各制度で加入対象者はその名の示すとおりである。

船員保険

国家公務員共済組合

公共企業体職員等共済組合

地方公務員共済組合

私立学校教職員共済組合

農林漁業団体職員共済組合

六つの特別制度は三つのグループに分けてみることができる。船員保険は職域の特殊性を除けば厚生年金保険（特に坑内夫）と同様の制度であり、発足も若干早く、昭和15年6月からである。厚生年金保険の前身である労働者年金保険は2年遅れて昭和17年6月に施行されている。公務員等を対象とする3共済組合が官吏に対する恩給（及び官業共済組合年金）を出発点としていることはよく知られたとおりである。歴史的にはいろいろな変遷をたどって今日の3制度に集約されたが、いずれも公的年金の中では最も高い給付水準を有しており、いわゆる官民格差論なる批判を引き起した。なお、公共企業体とは国鉄、専売、電々のいわゆる3公社であって、公庫公団等の政府関係特殊法人の職員は厚生年金保険の加入者である。この先輩3組合に比べると私学共済及び農林年金の2組合は私学共済が私学恩給を母体にもつとはいえ新顔である。しかもその発足の経緯が民間の職域でありながら厚生年金保険の給付水準が不十分であるとしてこれを離脱した点にあることもまたそれにもかかわらず、現在でもいくつかの大学が未加入であることも、企業年金を考える上で興味深い。それらの特別制度と同じ性格のものではないが、国民年金に含まれるものとして農業者年金基金が、また厚生年金保険に一部含まれるものとして厚生年金基金があるが、後者は企業年金でもある。

以上の各制度は一定の加入期間と保険料の拠出を条件とし老齢又は退職に対して受給資格が与えられる社会保険のシステムによって成り立っているが、ほかに無拠出制国民年金のようにかつて年金制度に加入する機会が与えられずすでに高齢のため今後も資格期間を充足しえない人々のために設けられた補完的な制度もある。

2 私 的 年 金

私的年金も職域年金とその他の年金に分けて考えると分かりやすい。当然われわれの主題である企業年金は職域年金に属し、その他の年金の中には生命保険会社との年金契約による個人年金などが入る。職域年金は職域の性格によって企業年金と団体年金（広義には企業年金も含めて考えることがある

が、ここでは除いて考える）とに分けることができる。企業年金は企業と従業員の間の労働条件として給与、賞与、退職金の延長上に位して総賃金を構成するものである。団体年金の主なものとは同一職業の自営業者がその組織母体を利用して共済制度として年金制度を実施するものである。

$$\text{私的年金} \left\{ \begin{array}{l} \text{職域年金} \left\{ \begin{array}{l} \text{企業年金} \\ \text{団体年金} \end{array} \right. \\ \text{非職域年金} \cdots \text{個人年金} \end{array} \right.$$

しかし、この分類は若干便宜的なものであって、たとえばある会社の従業員が一旦給与として貰ったものの中から全額掛金を負担し、これを生命保険会社との年金保険契約の保険料として払い込むような年金制度を実施したとすれば、考え方によってはどれにもあてはまるといえる。この例では制度の仕組にもよるがやはり企業年金の範疇に入れておこう。実はたまたまわが国には今のところそういう制度はないけれども公的年金と私的年金との区分も必ずしも絶対的なものではない。公的年金に対する補足年金として特定産業、場合によっては全産業の従業員に加入を強制するような職域年金の例もあるからである。

非職域年金といえば分類学的な観点では、個人年金のほかに地域年金というのが考えられそうである。しかし、特定地域に特定業種が集中しているなどの事情によってその地域に実質は同業種年金としての地域年金が成り立つ可能性を除いて、私的年金としての地域年金は成り立ちにくいようである。それは、集団構成によって年金制度を組成する場合に、その集団への帰属意識が根底になければならないのみでなく、年金制度を所得維持の手段として考えると現役時代の職域の延長線におく方が効果的であり、一方、地域には消費生活の場としての役割が強いからであろう。したがって消費の繰延べとしての貯蓄の性格を有する個人年金が非職域年金のほとんどである。個人年金は不特定多数の者が集団を作る必要上、生命保険会社が主要な受託機関である。なお、郵便年金は受託機関が公的機関であるからといっても私的契約によるものである以上、当然私的年金に入るものである。以上まとめて、