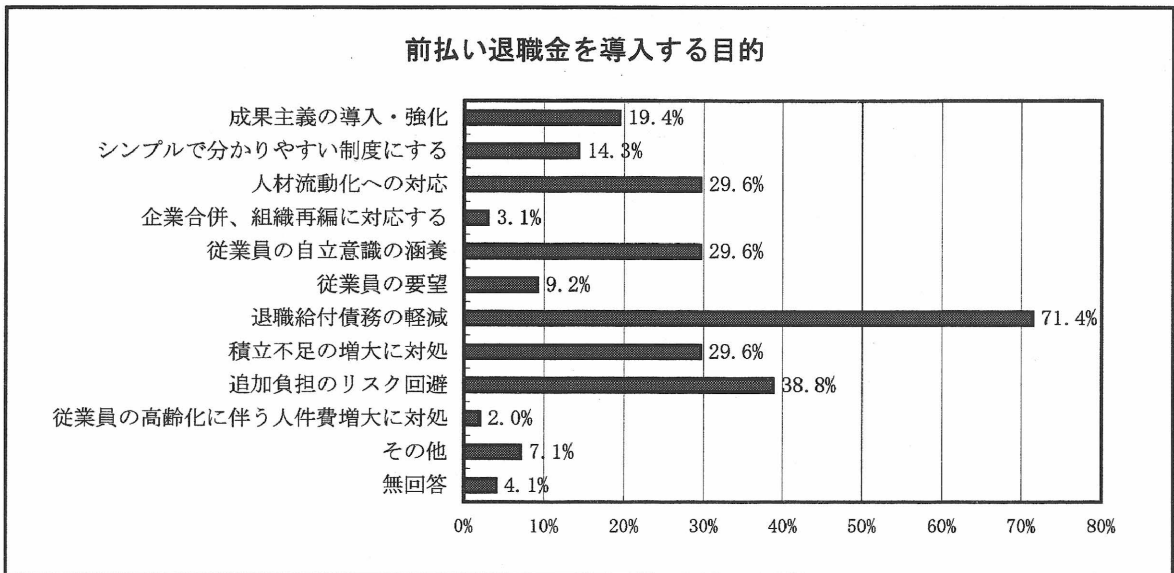


Q27-3. 前払い退職金を導入する目的として何を考えましたか。(3つまで回答可)

前払い退職金を導入する目的	割合 (%)	前払い退職金を導入する目的	割合 (%)
成果主義の導入・強化	19.4	退職給付債務の軽減	71.4
シンプルで分かりやすい制度にする	14.3	積立不足の増大に対処	29.6
人材流動化への対応	29.6	追加負担のリスク回避	38.8
企業合併、組織再編に対応する	3.1	従業員の高齢化に伴う人件費増大に対処	2.0
従業員の自意識の涵養	29.6	その他	7.1
従業員の要望	9.2	無回答	4.1

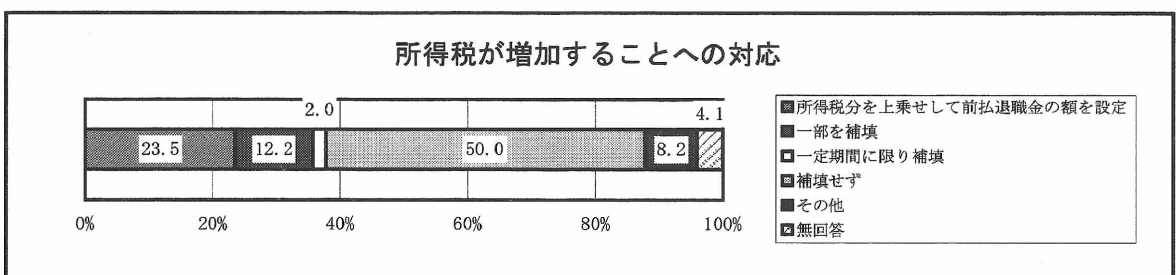


■「その他」の回答例

- ・確定拠出年金との組合せ選択肢
- ・多様なライフスタイルのニーズに対応
- ・従業員のリスクの回避

Q27-4. 前払いにより、所得税が増加することへの対応として最も当てはまるのは。

所得税が増加することへの対応	割合 (%)	所得税が増加することへの対応	割合 (%)
所得税分を上乗せして前払い額を設定	23.5	補填せず	50.0
一部を補填	12.2	その他	8.2
一定期間に限り補填	2.0	無回答	4.1



■「その他」の回答例

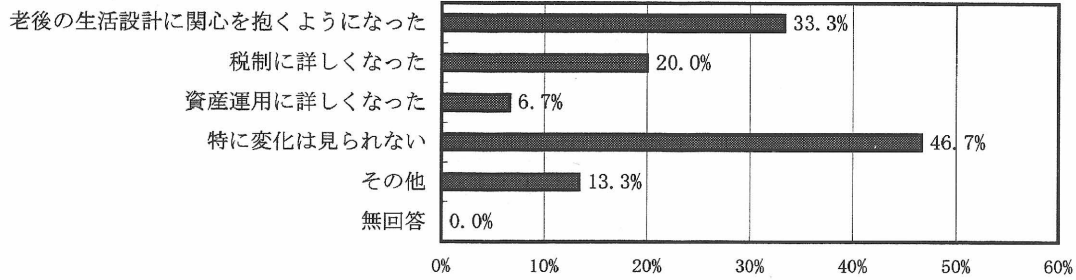
- ・補填は考えているが、はっきりしていない
- ・検討中
- ・今後検討

Q27-5. ▼前払い退職金制度を導入済の企業のみ対象

前払い退職金を導入後、従業員の意識に変化は見られましたか。(複数回答可)

問題点	割合 (%)	問題点	割合 (%)
老後の生活設計に関心を抱くようになった	33.3	特に変化は見られない	46.7
税制に詳しくなった	20.0	その他	13.3
資産運用に詳しくなった	6.7	無回答	0.0

前払い退職金を導入後の従業員の意識の変化



■「その他」の回答例

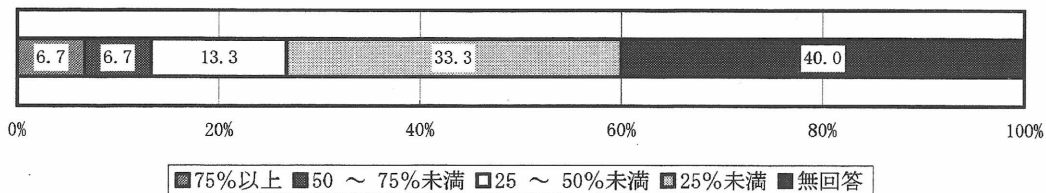
- ・利用者はほとんどいない

Q27-6. ▼選択制の前払い退職金を導入済の企業のみ対象

前払い選択率は。

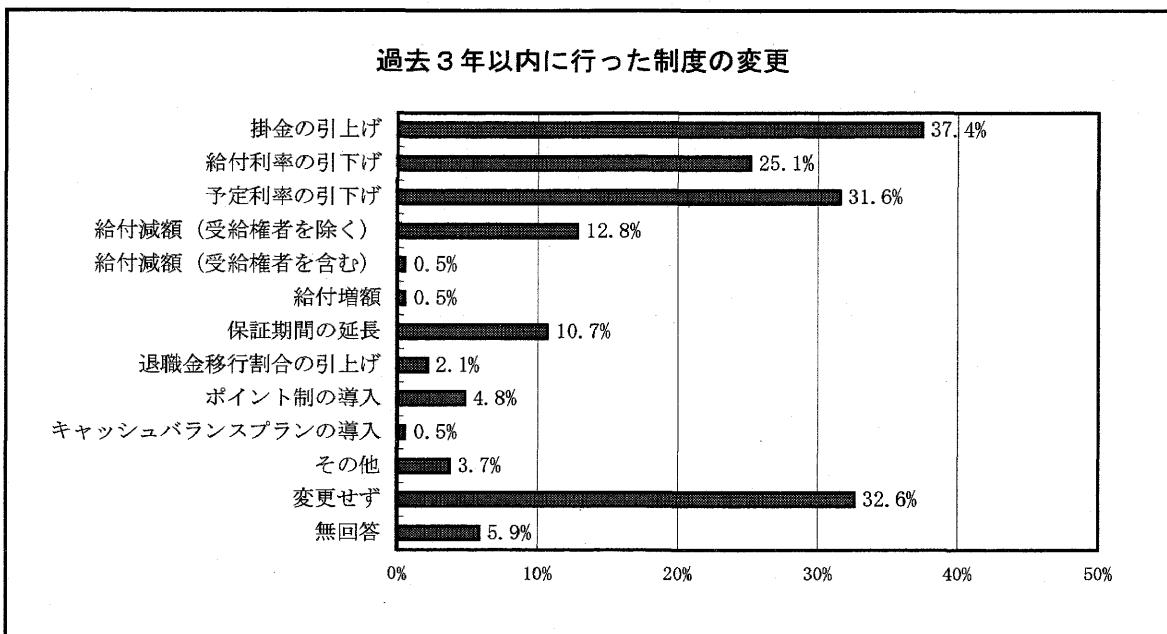
前払い選択率	割合 (%)
75%以上	6.7
50 ~ 75%未満	6.7
25 ~ 50%未満	13.3
25%未満	33.3
無回答	40.0

前払い選択率



Q28-1. 厚生年金基金を採用している場合に、過去3年以内に制度の変更を行いましたか。(複数回答可)

過去3年以内の制度の変更	割合 (%)	過去3年以内の制度の変更	割合 (%)
掛金の引上げ	37.4	退職金移行割合の引上げ	2.1
給付利率の引下げ	25.1	ポイント制の導入	4.8
予定利率の引下げ	31.6	キャッシュバランスプランの導入	0.5
給付減額 (受給権者を除く)	12.8	その他	3.7
給付減額 (受給権者を含む)	0.5	変更せず	32.6
給付増額	0.5	無回答	5.9
保証期間の延長	10.7		

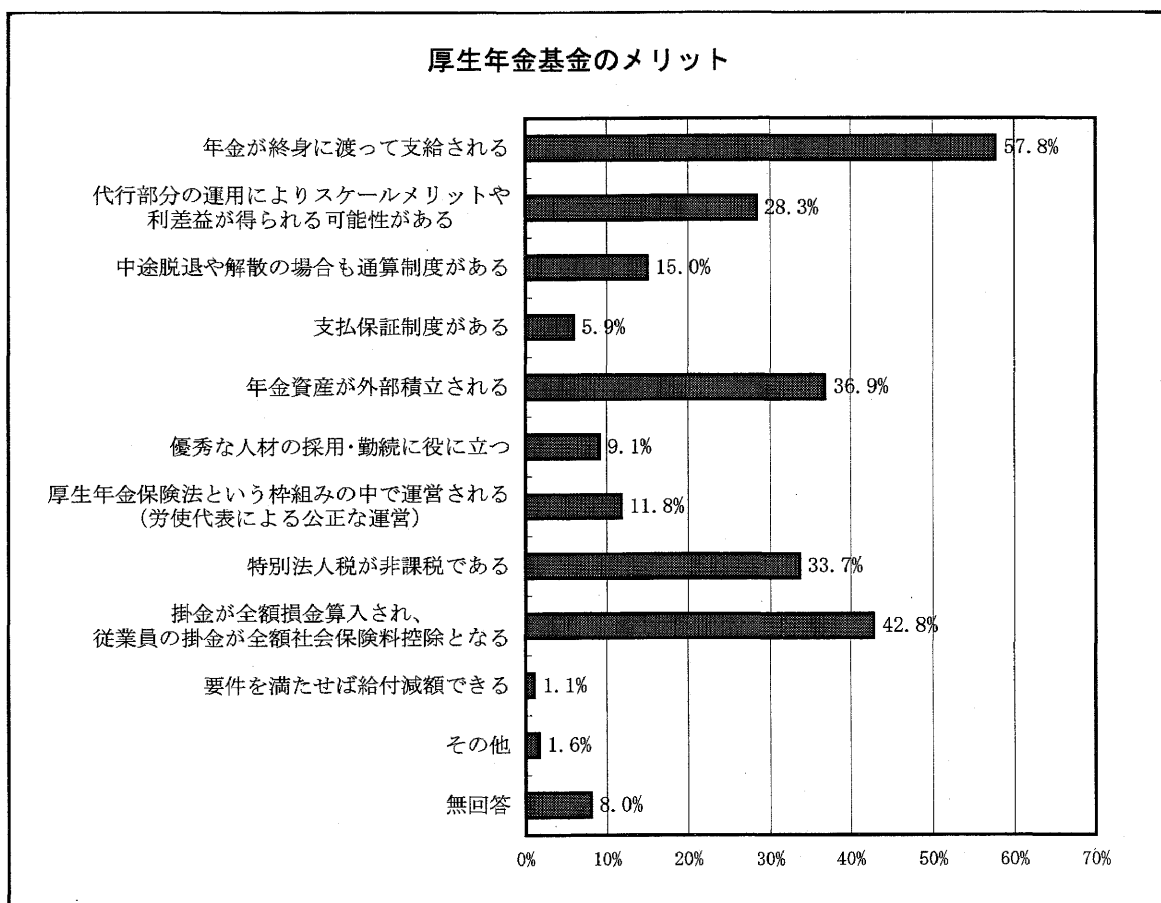


■ 「その他」の回答例

- ・ 解散
- ・ 支給方法の変更 第3加算の創設など

Q28-2. 厚生年金基金のメリットとして、重要と考えるものは。(3つまで回答可)

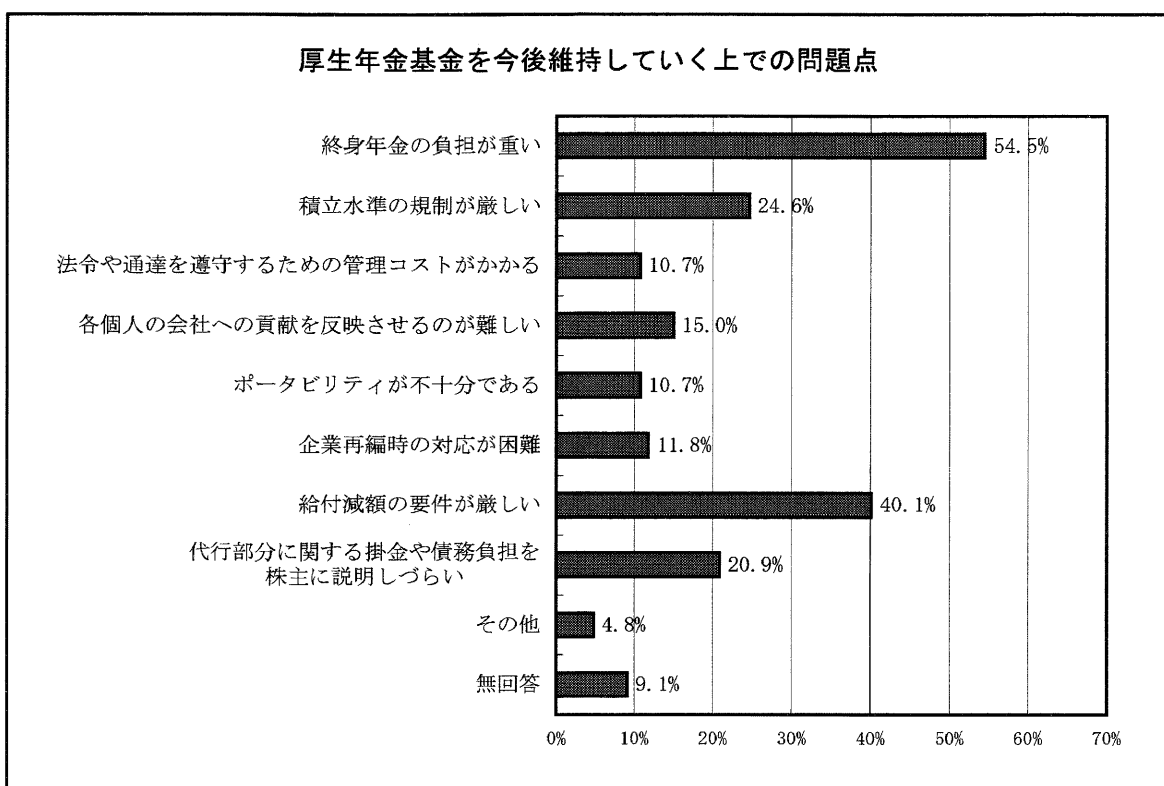
厚生年金基金のメリット	割合 (%)
年金が終身に渡って支給される	57.8
代行部分の運用によりスケールメリットや利差益が得られる可能性がある	28.3
中途脱退や解散の場合も通算制度がある	15.0
支払保証制度がある	5.9
年金資産が外部積立される	36.9
優秀な人材の採用・勤続に役に立つ	9.1
厚生年金保険法という枠組みの中で運営される(労使代表による公正な運営)	11.8
特別法人税が非課税である	33.7
掛金が全額損金算入され、従業員の掛金が全額社会保険料控除となる	42.8
要件を満たせば給付減額できる	1.1
その他	1.6
無回答	8.0



■ 「その他」の回答例
・プラスアルファが可能

Q28-3. 厚生年金基金を今後維持していく上での問題点として、重要と考えるものは。
(3つまで回答可)

厚生年金基金を今後維持していく上での問題点	割合 (%)
終身年金の負担が重い	54.5
積立水準の規制が厳しい	24.6
法令や通達を遵守するための管理コストがかかる	10.7
各個人の会社への貢献を反映させるのが難しい	15.0
ポータビリティが不十分である	10.7
企業再編時の対応が困難	11.8
給付減額の要件が厳しい	40.1
代行部分に関する掛金や債務負担を株主に説明しづらい	20.9
その他	4.8
無回答	9.1

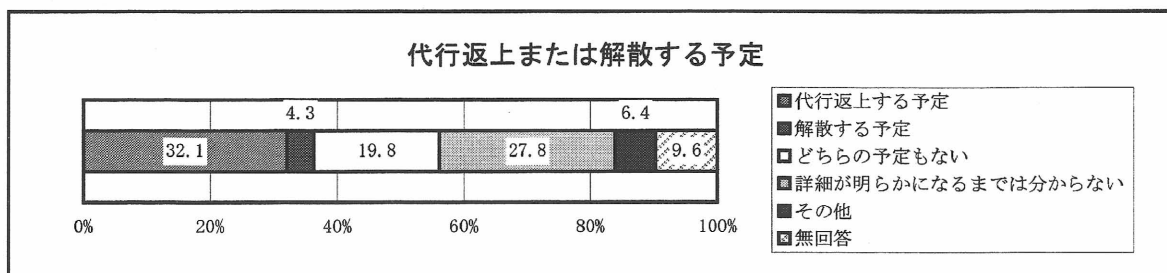


■ 「その他」の回答例

- ・ 運営自体非常に厳しい状況である (基金自体の運営)
- ・ 代行の運用リスクの負担
- ・ 代行部分の退職給付債務の会計上の認識による負担
- ・ 事業主負担が重い
- ・ 本体との財政中立化が実現するか否か
- ・ 総合型なので直接運営主体とはならない
- ・ 資産の運用環境が悪い

Q28-4. 代行返上または解散する予定はありますか。

代行返上または解散する予定	割合 (%)
代行返上する予定	32.1
解散する予定	4.3
どちらの予定もない	19.8
詳細が明らかになるまでは分からない	27.8
その他	6.4
無回答	9.6

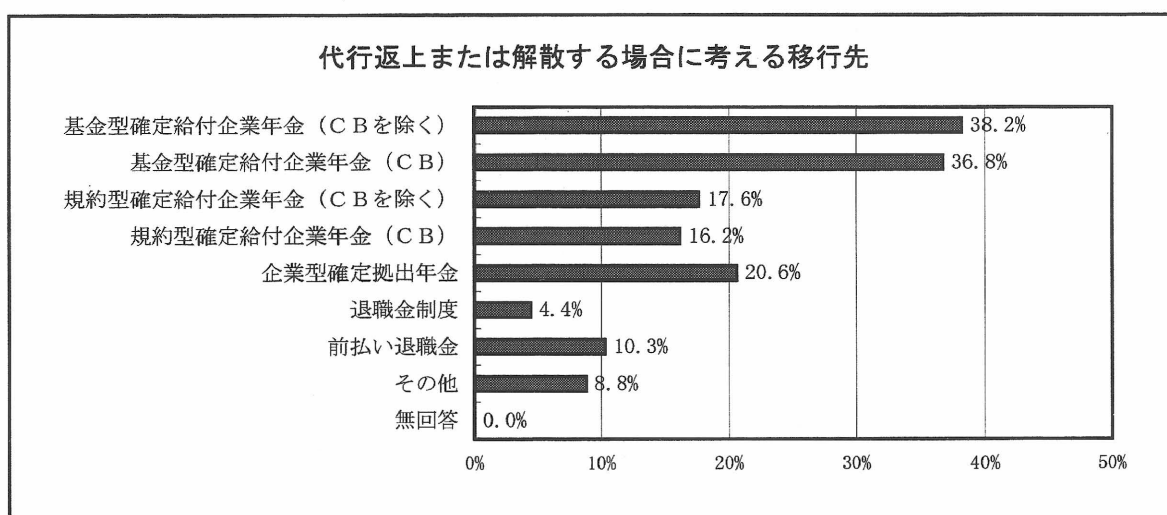


■ 「その他」の回答例

- ・代行返上済
- ・したいができない
- ・総合型のため回答できず

Q28-4-2. ▼「代行返上または解散する」と答えた企業のみ対象
移行先として考えるものは。(複数回答可)

厚生年金基金を今後維持していく上での問題点	割合 (%)
基金型確定給付企業年金 (キャッシュバランスプランを除く)	38.2
基金型確定給付企業年金 (キャッシュバランスプラン)	36.8
規約型確定給付企業年金 (キャッシュバランスプランを除く)	17.6
規約型確定給付企業年金 (キャッシュバランスプラン)	16.2
企業型確定拠出年金	20.6
退職金制度	4.4
前払い退職金	10.3
その他	8.8
無回答	0.0



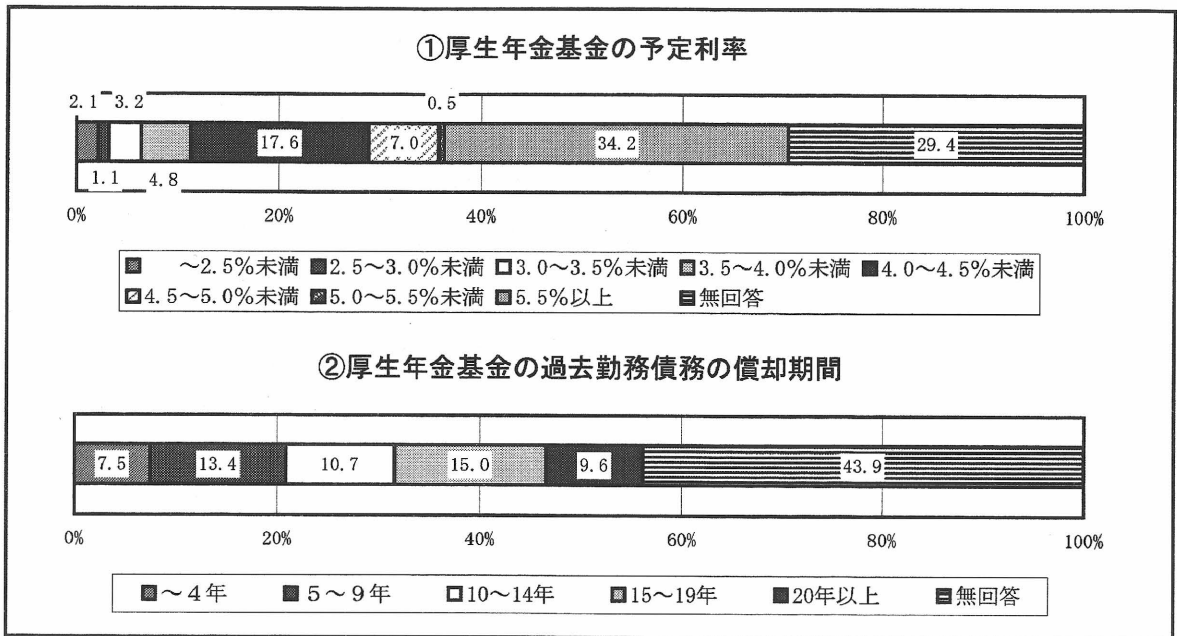
※CB：キャッシュバランスプラン

Q28-5. 厚生年金基金の①予定利率、②過去勤務債務の償却期間または③償却率は。

予定利率	割合 (%)	予定利率	割合 (%)
～ 2.5%未満	2.1	4.5 ～ 5.0%未満	7.0
2.5 ～ 3.0%未満	1.1	5.0 ～ 5.5%未満	0.5
3.0 ～ 3.5%未満	3.2	5.5%以上	34.2
3.5 ～ 4.0%未満	4.8	無回答	29.4
4.0 ～ 4.5%未満	17.6		

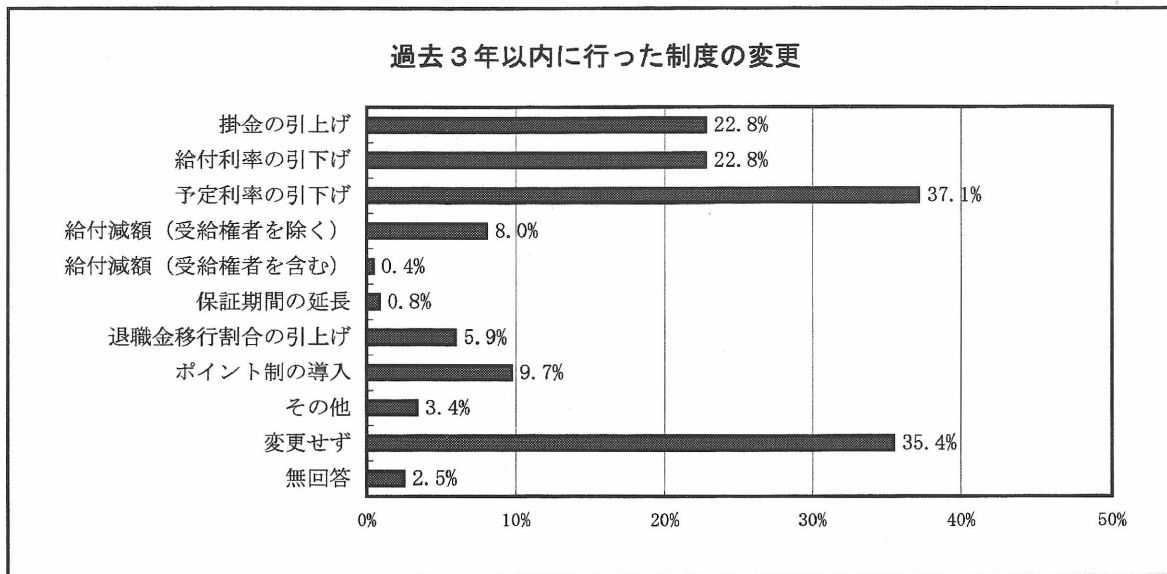
過去勤務債務の償却期間	割合 (%)	過去勤務債務の償却期間	割合 (%)
～ 4年	7.5	15～19年	15.0
5～9年	13.4	20年以上	9.6
10～14年	10.7	無回答	43.9

過去勤務債務の償却率	割合 (%)	過去勤務債務の償却率	割合 (%)
～ 10%未満	1.1	40 ～ 50%未満	0.5
10 ～ 20%未満	0.0	50%以上	1.6
20 ～ 30%未満	0.0	無回答	96.3
30 ～ 40%未満	0.5		



Q29-1. 適格退職年金を採用している場合に、過去3年以内に制度の変更を行いましたか。(複数回答可)

過去3年以内の制度の変更	割合 (%)	過去3年以内の制度の変更	割合 (%)
掛金の引上げ	22.8	退職金移行割合の引上げ	5.9
給付利率の引下げ	22.8	ポイント制の導入	9.7
予定利率の引下げ	37.1	その他	3.4
給付減額(受給権者を除く)	8.0	変更せず	35.4
給付減額(受給権者を含む)	0.4	無回答	2.5
保証期間の延長	0.8		

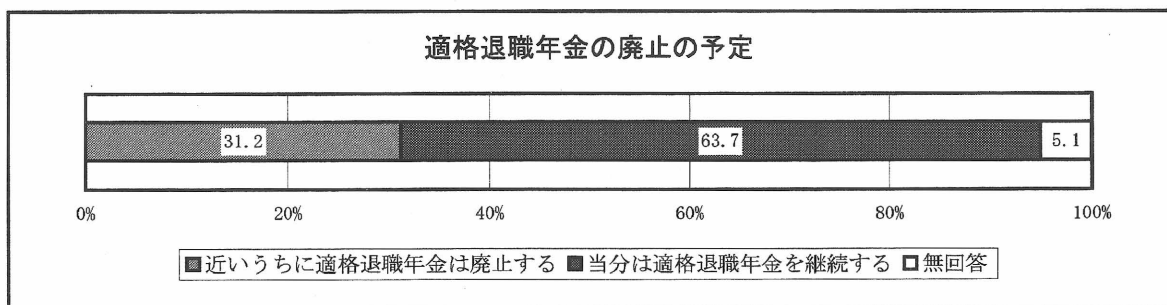


■「その他」の回答例

- ・新規導入
- ・給付計算式の変更

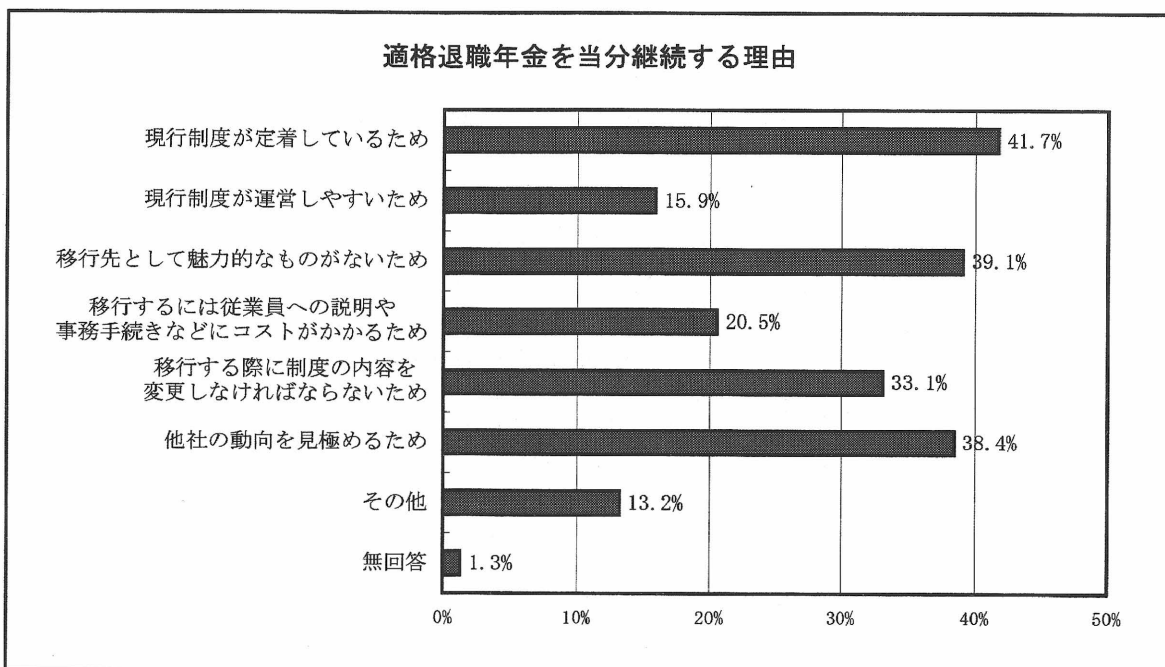
Q29-2. 適格退職年金の廃止の予定について、最も当てはまるものは。

適格退職年金の廃止の予定	割合 (%)
近いうちに適格退職年金は廃止する	31.2
当分は適格退職年金を継続する	63.7
無回答	5.1



Q29-2-2. ▼「当分は適格退職年金を継続する」と答えた企業のみ対象
 適格退職年金を当分継続する場合の理由として、重要と考えるものは。
 (3つまで回答可)

適格退職年金を当分継続する理由	割合 (%)
現行制度が定着しているため	41.7
現行制度が運営しやすいため	15.9
移行先として魅力的なものがないため	39.1
移行するには従業員への説明や事務手続きなどにコストがかかるため	20.5
移行する際に制度の内容を変更しなければならないため	33.1
他社の動向を見極めるため	38.4
その他	13.2
無回答	1.3

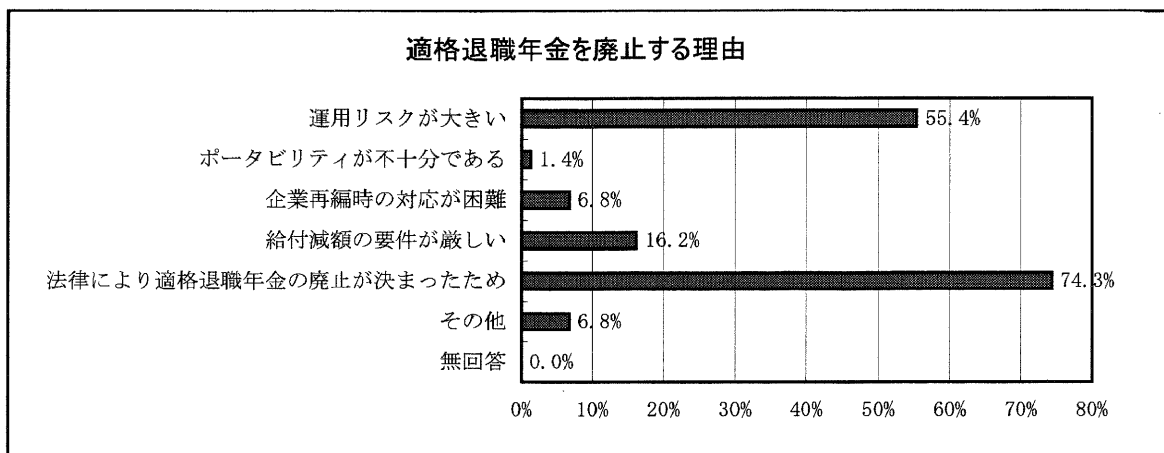


■「その他」の回答例

- ・親会社の決定に準拠するため
- ・退職金制度そのものの検討を先行させる必要があるため
- ・年金資産が元本割れ状況での移行は厳しい
- ・従業員にとって有益な制度である
- ・引き続き検討する必要があるため
- ・退職金制度の改定をあわせて検討
- ・積立金の問題と確定拠出年金の制度そのものがまだまだ不安定
- ・確定給付企業年金制度にスムーズに移行するための年金資産の充実を図るため
- ・10年後には廃止しなければならないので今はそのまま
- ・受皿制度の設計と周知等に時間を要するため
- ・他制度とあわせての見直しを検討中のため
- ・規約型の制度変更、新制度登場の動向を見るため
- ・事業統合にともない新制度に移行する予定

Q29-3. ▼「近いうちに適格退職年金は廃止する」と答えた企業のみ対象
 適格退職年金を廃止するとした場合の理由として重要と考えるものは。
 (2つまで回答可)

適格退職年金を廃止する理由	割合 (%)
運用リスクが大きい	55.4
ポータビリティが不十分である	1.4
企業再編時の対応が困難	6.8
給付減額の要件が厳しい	16.2
法律により適格退職年金の廃止が決まったため	74.3
その他	6.8
無回答	0.0

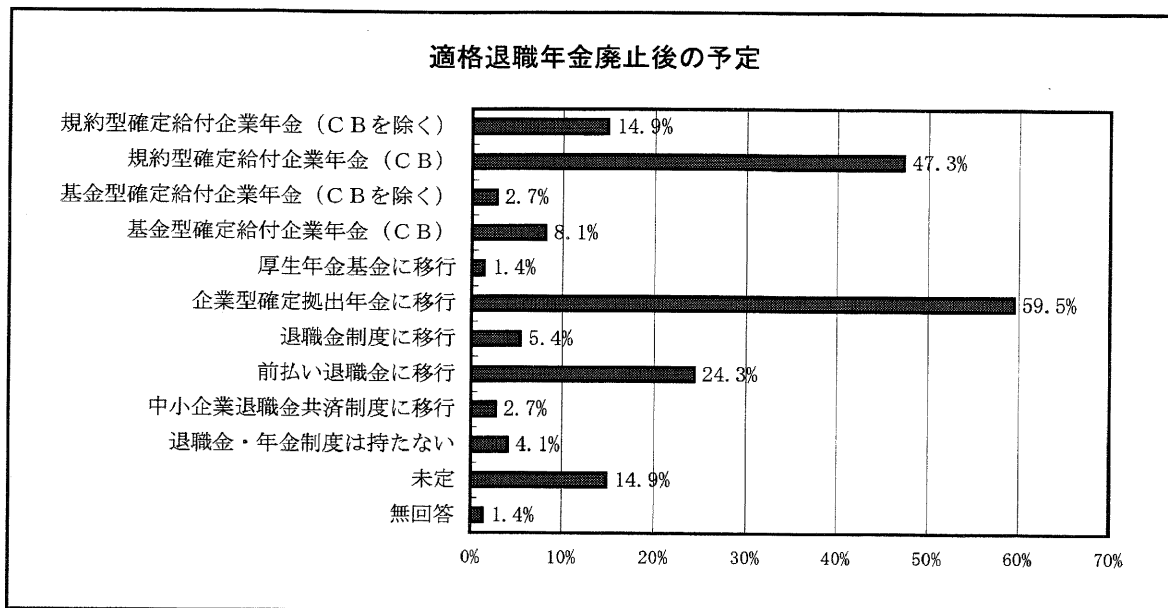


■ 「その他」の回答例

- ・企業年金体系見直しの中で統合再編するため
- ・成果主義導入に対応するため
- ・代行返上後の年金制度再設計の一環として
- ・受給者増を迎え運用リスクが大きすぎる

Q29-4. ▼「近いうちに適格退職年金は廃止する」と答えた企業のみ対象
適格退職年金廃止後の予定として当てはまるものは。（複数回答可）

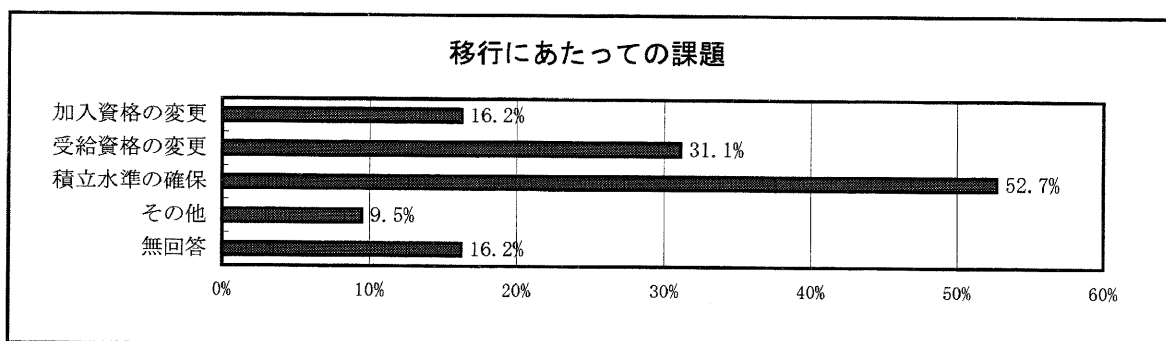
適格退職年金廃止後の予定	割合 (%)	適格退職年金廃止後の予定	割合 (%)
規約型確定給付企業年金（CBを除く）	14.9	退職金制度に移行	5.4
規約型確定給付企業年金（CB）	47.3	前払い退職金に移行	24.3
基金型確定給付企業年金（CBを除く）	2.7	中小企業退職金共済制度に移行	2.7
基金型確定給付企業年金（CB）	8.1	退職金・年金制度は持たない	4.1
厚生年金基金に移行	1.4	未定	14.9
企業型確定拠出年金に移行	59.5	無回答	1.4



※CB：キャッシュバランスプラン

Q29-5. ▼「近いうちに適格退職年金は廃止する」と答えた企業のみ対象
適格退職年金からの移行にあたっての課題として当てはまるものは。（複数回答可）

移行にあたっての課題	割合 (%)	移行にあたっての課題	割合 (%)
加入資格の変更	16.2	その他	9.5
受給資格の変更	31.1	無回答	16.2
積立水準の確保	52.7		



■「その他」の回答例

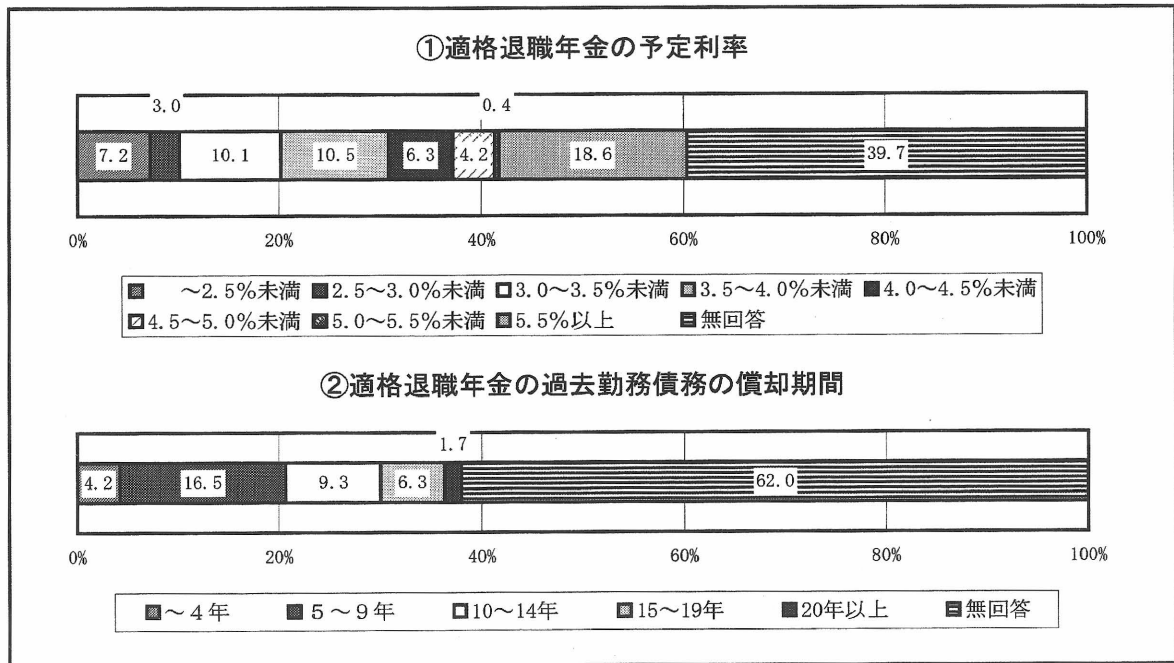
- ・労働組合の同意
- ・退職事由別支給水準、受給者の扱い
- ・現行水準の見直し
- ・給付設計上の規制により、現行制度と同等の制度が設計できない
- ・運用リスク、運営コストのセーブ
- ・終身年金部分の見直し
- ・ポイント制導入

Q29-6. 適格退職年金の①予定利率、②過去勤務債務の償却期間または③償却率は。

予定利率	割合 (%)	予定利率	割合 (%)
～ 2.5%未満	7.2	4.5 ～ 5.0%未満	4.2
2.5 ～ 3.0%未満	3.0	5.0 ～ 5.5%未満	0.4
3.0 ～ 3.5%未満	10.1	5.5%以上	18.6
3.5 ～ 4.0%未満	10.5	無回答	39.7
4.0 ～ 4.5%未満	6.3		

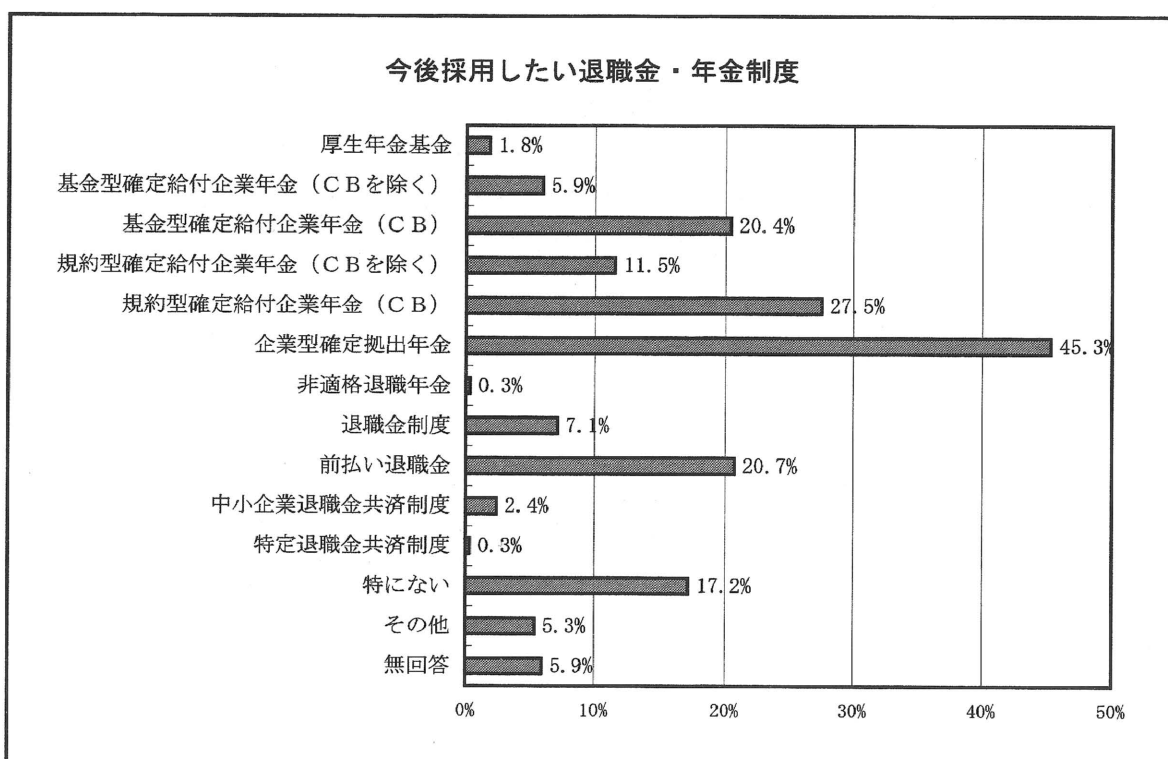
過去勤務債務の償却期間	割合 (%)	過去勤務債務の償却期間	割合 (%)
～ 4年	4.2	15～19年	6.3
5～9年	16.5	20年以上	1.7
10～14年	9.3	無回答	62.0

過去勤務債務の償却率	割合 (%)	過去勤務債務の償却率	割合 (%)
～ 10%未満	1.7	40 ～ 50%未満	0.0
10 ～ 20%未満	6.3	50%以上	3.4
20 ～ 30%未満	3.8	無回答	77.2
30 ～ 40%未満	7.6		



Q30. 今後採用したい退職金・年金制度はありますか。（複数回答可）

今後採用したい退職金・年金制度	割合 (%)
厚生年金基金	1.8
基金型確定給付企業年金（キャッシュバランスプランを除く）	5.9
基金型確定給付企業年金（キャッシュバランスプラン）	20.4
規約型確定給付企業年金（キャッシュバランスプランを除く）	11.5
規約型確定給付企業年金（キャッシュバランスプラン）	27.5
企業型確定拠出年金	45.3
非適格退職年金	0.3
退職金制度	7.1
前払い退職金	20.7
中小企業退職金共済制度	2.4
特定退職金共済制度	0.3
特にない	17.2
その他	5.3
無回答	5.9

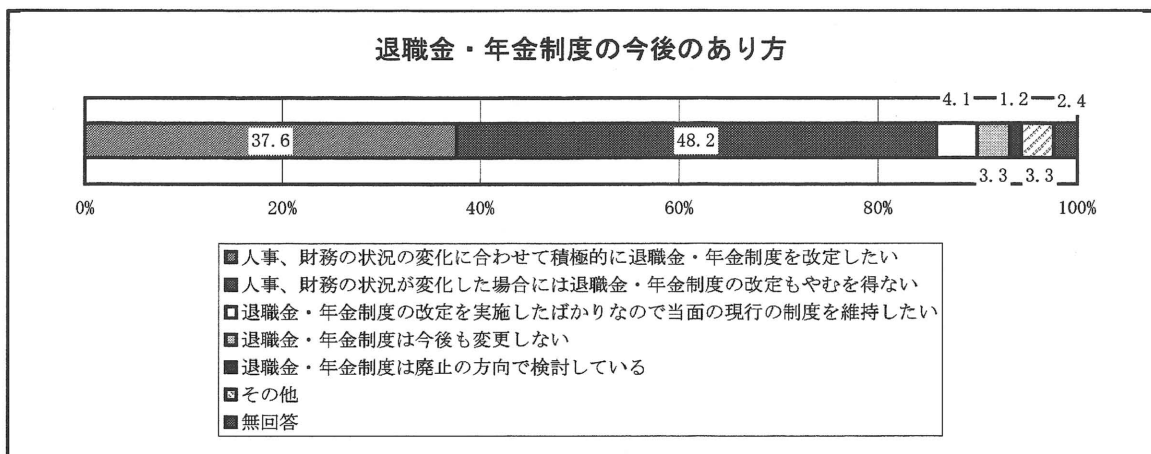


※CB：キャッシュバランスプラン

- 「その他」の回答例
- ・個人型確定拠出年金
 - ・ESOP

Q31. 退職金・年金制度に対する今後のあり方について最も当てはまるものは。

退職金・年金制度の今後のあり方	割合 (%)
人事、財務の状況の変化に合わせて積極的に退職金・年金制度を改定したい	37.6
人事、財務の状況が変化した場合には退職金・年金制度の改定もやむを得ない	48.2
退職金・年金制度の改定を実施したばかりなので当面の現行の制度を維持したい	4.1
退職金・年金制度は今後も変更しない	3.3
退職金・年金制度は廃止の方向で検討している	1.2
その他	3.3
無回答	2.4



- 「その他」の回答例
- ・環境の変化にあわせて労使合意で決定したいと考えているが、どの制度も一長一短がありマッチしない柔軟な制度設計ができるかどうか見極める為、やむを得ず当分現状を維持するしかない
 - ・改定は当然だが社員の権利を一方的に損う改定を行うつもりはない
 - ・事業統合にともない新制度に移行する予定
 - ・中長期的な観点から退職金制度のあるべき姿について検討→その後の制度の安定性は担保する
 - ・他社の動行・経済の動行等、不透明な部分が明確になる時点と適年廃止までの期限までに決めることにしている

Q32. 退職金・年金制度の関する政策について、行政に対する要望等があれば自由に記入してください。

<p>401Kは現状の日本人にはなかなかなじまない。 (本人運用面) (本人の責任) (年金に差が出る) (人材の移動) 15~20年先の話となるのでは。</p>
<p>将来の企業のリスク負担回避だけで制度を考える考え方は、社員の企業の将来への貢献意欲を減退させるのではないかと政策に理念の明確化と実践がいる←行政がチェックすべきだ。</p>
<p>公的年金の充実(財源の確保、国民へのアナウンス)。役人の給付水準カット。</p>
<p>特別法人税廃止</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年金制度は退職金制度の一部であり、労使合意の元に運営されるべき。 ・制度の設計、運営において、極力制約は排除されるべき。 ・税制も柔軟に見直すべき。 ・既得権部分の不利益変更ルール(ガイドライン等の明示) ・税制上の一貫性
<p>景気低迷中は特別法人税等の課税凍結継続。DCの拠出金限度額を大幅引上げ、従業員の追加拠出認可(企業型)退職金・年金制度を改訂する際、税制の制限が多く、理想的な改訂ができない。具体的には、特別法人税、確定拠出年金の非課税限度枠の撤廃を要望する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別法人税の廃止 ・拠出額の非課税限度枠の拡大 ・所得税の見直し(前払い退職金) ・個人の拠出も可能
<p>公的年金、企業年金とも財政が極めて厳しいことから、税制上の優遇措置(特法税の廃止、社会保険料控除の適用拡大)を行って頂きたい。</p>
<p>特別法人税の廃止 税の目的、課税の方法、そして何よりも厚生年金基金には不適用とのアンバランスなど矛盾や不公平が大きすぎる。</p>
<p>国の社会保障・福祉制度の一環としてではなく、会社員の資産形成の一環としての立場をとっていただきたい。</p>
<p>保全措置などクリアにしておく必要があるのは理解できるが、規制が多すぎる。又、所得税控除や退職金控除のバランスなど根本的で新しい時代に適合した税制の再構築をしないとダメ。もっと企業に応じて制度設計の自由度があってしかるべき。</p>
<p>特別法人税を廃止してほしい。</p>
<p>確定拠出年金制度の自由度を高めていただきたい。</p>
<p>特別法人税の完全撤廃</p>
<p>適年や確定拠出年金等に課せられる特別法人税について、当該税の主旨から考えると現行の税率(現在は課税猶予扱いだが)は高すぎると思われる。市中金利や運用実績に即した税率であるべきだと考える。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別法人税課税停止措置の継続 ・代行返上に伴う関係政省令等の早期化、を要望します。
<p>これからは確定拠出年金の時代と思い、企業型確定拠出年金の導入に踏み切りましたが、拠出限度額、中途引出し不可の2点では強く不満を感じます。早急に緩和していただき度い。また、特別法人税課税と従業員拠出もぜひ認めて欲しい。採用企業が増え、加入者数が増加すれば各種手数料も低下するものと思われ、強く期待しています。</p>
<p>自助努力による401kプランは導入を検討しているが、社員側の要望として、途中解約ができるようになれば、良いと思われる。現状では、理由のいかんを問わず、60才まで解約できない為、積立金の使途が限定されている。</p>
<p>代行部分の退職給付債務はP/Lから外し、注記とする。代行部分の+αは0以上であることにする。加算部分の給付設計変更は労使協議が整えば(増減とも)自由とする</p>
<p>厚生年金基金は経済状況の悪化による資産の目減りにより基金制度そのもののシステムが破綻している。政府のゼロ金利政策にもかかわらず厚生年金法では相変わらず非現実的な予定利率のもとで基金運用を行わなければならず資産が代行部分を下回っており解散するためには巨額の特別掛金を支払わなければならない基金が多い。特別掛金を支払うことにより企業そのものの存亡にかかわるケースも多く、基金に加入している中小企業ではこのリスクからのがれるため社員の首切りを考えると多量、中小企業における雇用の障害を生み出している。厚生労働省は一方では雇用対策を進めておきながら、一方では自省の管轄による厚生年金基金制度の見直しが遅れているため、中小企業における雇用障害が起こっている現状を国はしっかり把握して欲しい。</p>
<p>30年後、40年後のために国や地方自治体が積極的に勧誘を行った年金基金制度に関して中小企業の経営者達から「お金を出すだけで実際に受給する時期になったら全くもらえず、しかも基金から抜けたくとも大変なお金を取られることにならうというのではどうしたらよいか途方に迷っている。」あるいは「国や市にだまされた。」というような声も上がっている。</p>
<p>社内の引当金制度の存続と税務上の取扱いについて、引当額を損金処理とすることを認めるように要望します。</p>
<p>企業年金について、受給権者の給付減額条件を緩和いただきたい。</p>
<p>会社・社員のメリットを考えると、現在の適年や厚生年金の存続と、一部確定拠出年金の併用も考えたいが、その際確定拠出年金が途中引出しができない、非課税の拠出額が少ない点が利用しづらいので、途中引出しが可能、拠出額の上限額を増やすなどしていただきたい。</p>
<p>あきらめているので特になし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金制度の個人拠出制約、中途引出し、非課税拠出限度額の規制緩和 ・特別法人税の廃止 ・DCの非課税限度枠の引上げ(企業年金がある場合でも48万/年はないとダメ) ・適年の予定利率(設定時の)が5.5%は高すぎる ・ペナルティタックス制の導入など
<p>DCマッチング拠出・DC中途解約の対応</p>
<p>税制について思い切った対応をお願いしたい。</p>

<p>弊社は基金を解散することになりましたが、厚生年金の代行分まで含めての債務認識は現在の状況（運用利回りの低迷等）は非常に企業にとっては重荷だと思います。このままでは代行返上、解散がつづき基金制度そのものなくなってしまうと思います。その他も含め財務省と厚生労働省と話し合いでこういった問題はなんとかしてほしいです。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・退職給付会計＝債務認識の弾力化、基金代行部分の退職給付債務からの除外 ・退職給付関連税制の見直し＝特別法人税、公的年金等控除、退職所得控除 ・厚生年金、厚生年金基金、国民年金＝諸凍結事項の解除、厚年本体と基金の財政中立化、国民年金の国庫負担1/2早期実現、若年層の年金不信を払拭する公的年金制度の明示 ・確定拠出企業年金＝マッチング拠出と中途引出しを可能にすること
<p>公的年金制度の方向性が現代では不透明、その中で企業の退職金制度としてベストなもののパターンが分かりづらい時代と言える。より企業内での努力、研究のための材料がほしい。</p>
<p>退職給付会計導入のえいきょうはおおきい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・給付減額要件の緩和 ・確定拠出年金の中途引出し
<p>一般に報道されている様な天下り役人の退職金制度の大幅な見直し。（廃止）を含む。</p>
<p>特別法人税の凍結延長</p>
<p>もっと規制緩和を！</p>
<p>従業員に対する年金制度等を設けている場合は、税法上の優遇処置を設ける等、存続し易い環境を作る必要がある。（国としても種々社会環境の整備を考えるべきではないか）</p>
<p>DCの途中解約、個人拠出等について可能になるよう検討してほしい</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・特別法人税の撤廃 ・RK手数料の引き下げ
<p>良い時もあったが、現在のように時価と簿価のひらきがあると大変な思いをしています。退職金は日本独特のもの、又、予定利率も簡単に引き下げられない等、納得がいけません。現在適格退職年金の簡便法を採用しています。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金 非課税限度額の拡大とマッチング拠出の容認 ・特別法人税の撤廃
<p>企業及び従業員にとって利用しやすい制度にできるよう規制緩和・選択肢の拡大をより一層推進して頂きたい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・代行返上等を行った場合の会計上の取扱 ・実務詳細等の早急な決定 ・特別法人税の廃止、確定拠出年金制度の非課税枠拡大等の税制優遇措置 ・退職給付会計制度の整備
<p>企業年金制度は、制度設計上の制約が多く、退職一時金を移行させようとする、様々な障害が生ずる。労使の裁量に委ねる部分を増して欲しい（受給資格や、掛金・給付額の設定など） 一時金・年金・前払の税制に一貫性がない。</p>
<p>①特別法人税の廃止、DCにおける非課税限度額のアップ等、企業年金制度を税制面でバックアップする。そのかわり公的年金控除等所得税の優遇は見直してもよい。</p> <p>②市場金利のアップダウンにある程度連動したハイブリッド型年金に移行する際の受給権保護についてゆるやかに考える。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・DCの拠出の非課税枠の拡大 ・DCのマッチング拠出の認可
<p>特別法人税の廃止と税源が必要であれば受益時の課税</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・給付減額についての手続きをもっと緩和できないか？ ・代行返上で詳細についての政省令や通知が出るのが遅いように思う。これに限らずいろいろなことについて、もっと迅速に決定をしてほしい。
<ul style="list-style-type: none"> ・DC、キャッシュバランスプランに関する現行法規制の緩和。 ・特別法人税の廃止。 ・代行返上手続きにかかる詳細の早期開示（過去積立分）。
<ul style="list-style-type: none"> ・代行返上時の返還額を最低責任準備金に確定していただきたい。 ・確定給付企業年金制度移行後の財政検証について緩和策を設けるか、積立不足額補填において経過措置を実施して頂きたい。
<p>※基金および母体企業の経済活動を潤活に進める上で、以上の緩和策の必要性を痛感しております。</p>
<p>従業員に永く勤めてもらいたく、福利厚生の一つとして退職金制度を維持したい。永年勤続の推進は失業減につながるかと考えるので推進企業を応援する政策をお願いしたい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・国の厚生年金を補完する社会的責任の下、年金制度を積極的に活用できる様に税制面での優遇措置を拡充してもらいたい。 ・特別法人税の廃止 ・確定拠出年金の上限引上げ
<p>(制度面の改善要望です。)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・前払い退職金制度の導入も検討の1つではあるが、税制面の改善が進んでいなく導入できる環境にないと思われる。早くこのあたりの改善、促進への努力をして欲しい。 ・確定拠出型年金制度への移行を考えているが、現状、60歳前支給が認められないこともあり運用が難しいと思われる。このあたりの改善も必要と思われる。
<p>代行返上にまつわる諸条件を早急に確定したうえで明らかにしていただきたい</p>
<p>確定拠出年金の年金掛金拠出限度額及び受給資格に、難あり。</p>
<p>現実に正面から向かう姿勢が必要</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○特別法人税の廃止 ○企業型確定拠出年金中途拠出を可に

<p>○厚生年金基金のあり方について明確化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特法税 ・財政中立化 ・代行部分の債務認識のあり方等 <p>○確定拠出年金の非課税限度枠の拡大</p>
<p>○確定拠出年金：拠出上限引き上げ、従業員マッチング拠出の導入</p> <p>○確定給付年金：給付減額要件・手続の緩和</p> <p>○税制：特別法人税撤廃、従業員拠出の社会保険料控除化</p> <p>○代行返上：基金基本部分プラスアルファ部分の一時金精算</p>
<p><確定給付型年金></p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人単位のポータビリティ確保 ・給付減額に伴う最低積立基準額支給要件の緩和もしくは撤廃 ・代行返上（過去分返上）の詳細取扱いに関する早期情報開示 <p><確定拠出年金></p> <ul style="list-style-type: none"> ・掛金の非課税限度額の大幅拡大もしくは撤廃 ・制度適用範囲の見直し（出向等により派遣先他社で社会保険適用となる者の取扱い等） ・中途払出しの弾力化 ・マッチング拠出の容認 ・現物移管の早期実現 <p><その他></p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別法人税の廃止

3. ヒアリング調査結果概要

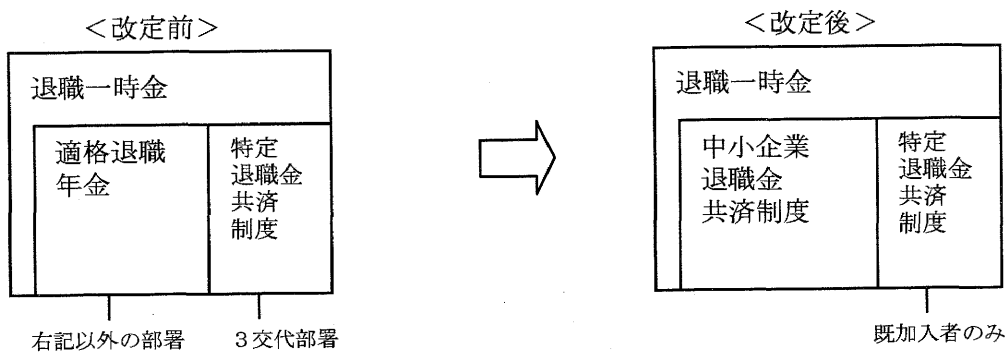
1. 企業概要（特に断りがない場合、2002.3.31現在）

(1) 従業員の構成

- ◆ 従業員数：300人（うち社員180人　うちホワイトカラー50人）
- ◆ 平均年齢：40歳代

2. 退職金制度の概要

[制度改定の概要]



(1) 改定前の制度について

- 改定前は、退職金制度の内枠で、3交代勤務の部署の社員は特定退職金共済制度（以下、「特退共」）、それ以外の部署の社員は適格退職年金（以下「適年」）を採用していた。なお、3交代勤務の部署とそれ以外の部署では給与形態も異なる。
- 適年の問題点としては、①給付が確定しているので、運用次第で保険料が増減する、②過去勤務債務が生じる。
- 退職金の給付額は最終給与×勤続年数別乗率、うち6～7割を適年に移行しているが、適年の給付額は勤続年数別定額。
- 勤続5年くらいまでは内枠であるはずの適年の額が退職一時金額を上回ってしまう現象が起きていた。勤続2、3年で退職する者もいるので、これは問題であった。

(2) 退職金・年金制度の見直し

- 適年を廃止し、中小企業退職金共済制度（以下、「中退共」）に移行。
- 中退共への移行を決めた理由は、①中退共には過去勤務債務がない、②今の状況下、国が一番信頼できる、③利率が良かった。
- 銀行の薦めで確定拠出も検討したが、導入はしなかった。①投資教育負担が大きい、②運営するスタッフがない、③余分な費用がかかってしまう、④事務手続き負担が大きい、などが理由。移行する際に、過去勤務債務が発生するのは、かなりの負担となる。
- 確定給付企業年金への移行も検討したが、社員全員が加入しなければならないとい

うのがネックだった。特退共に加入している者は解約をして確定給付企業年金に加入し直さなければならず、これは大変な手続きとなってしまった。

- 中退共への移行であれば、現在特退共に入っている人はそのまま、新たに入社する者から全員が中退共に加入すればよいと認められた。特退共の解約をする必要が無かったことは移行を決定する上で大きかった。
- 今回の移行は、退職金の一部を外部に積むというだけで、受け取る金額が変わるわけではないので従業員にとっては何も問題ない、と考えている。
- 社員以外に期間従業員が数多くいる。期間従業員は建退共に加入しており、共済手帳に証紙を貼るという原始的な方法だが、むしろポータビリティがあり分かりやすいので良いのではないか。

3. 人事戦略について

- 会社の考えとしては、中小企業の建設業ということで家庭的であり、退職金についても払えるうちは払ってあげたいという思いがある。基本的には昭和28年創業時から会社を引っ張ってきた社長の家庭的企業経営の価値観が生きている。
- 新卒採用を始めたのは20年程前からで、中途採用の方が多。
- 中途入社 の 時期は30代、40代、50代とさまざまである。

<2002年10月ヒアリング実施>