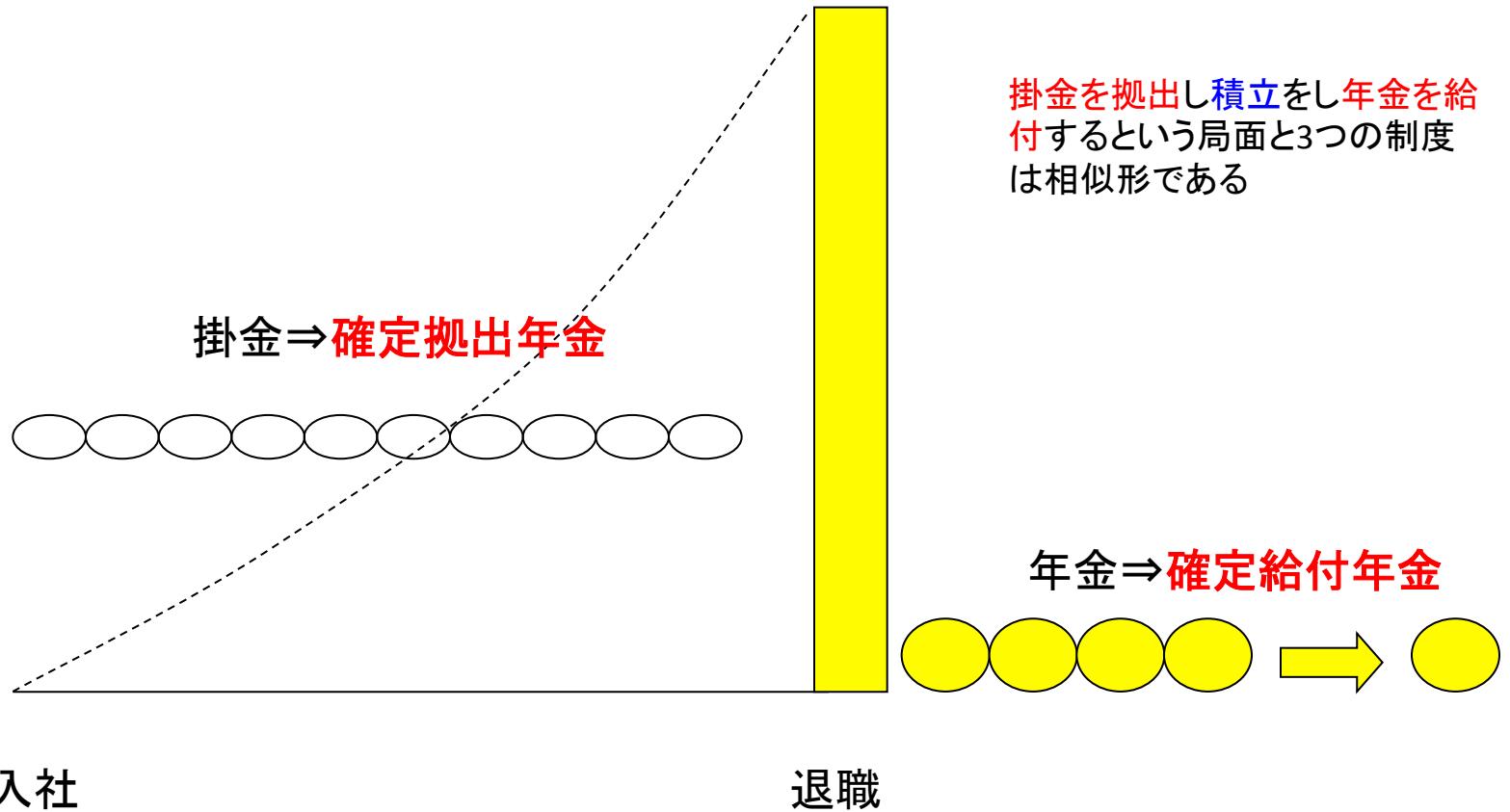


退職時給付と老齢時給付

3つの制度と企業責任

積立金⇒退職一時金



給付のタイミングと運用リスク

- 退職給付制度には、**退職時**に給付するものと**老齢時**に給付するものがある。
- 受取る側からすると、退職時受給権と老齢時受給権がある。
- 法律的な労働債務(企業側)と会計的な給付債務(企業側)が積立利率の変動にどのように影響するかまで概観してみる

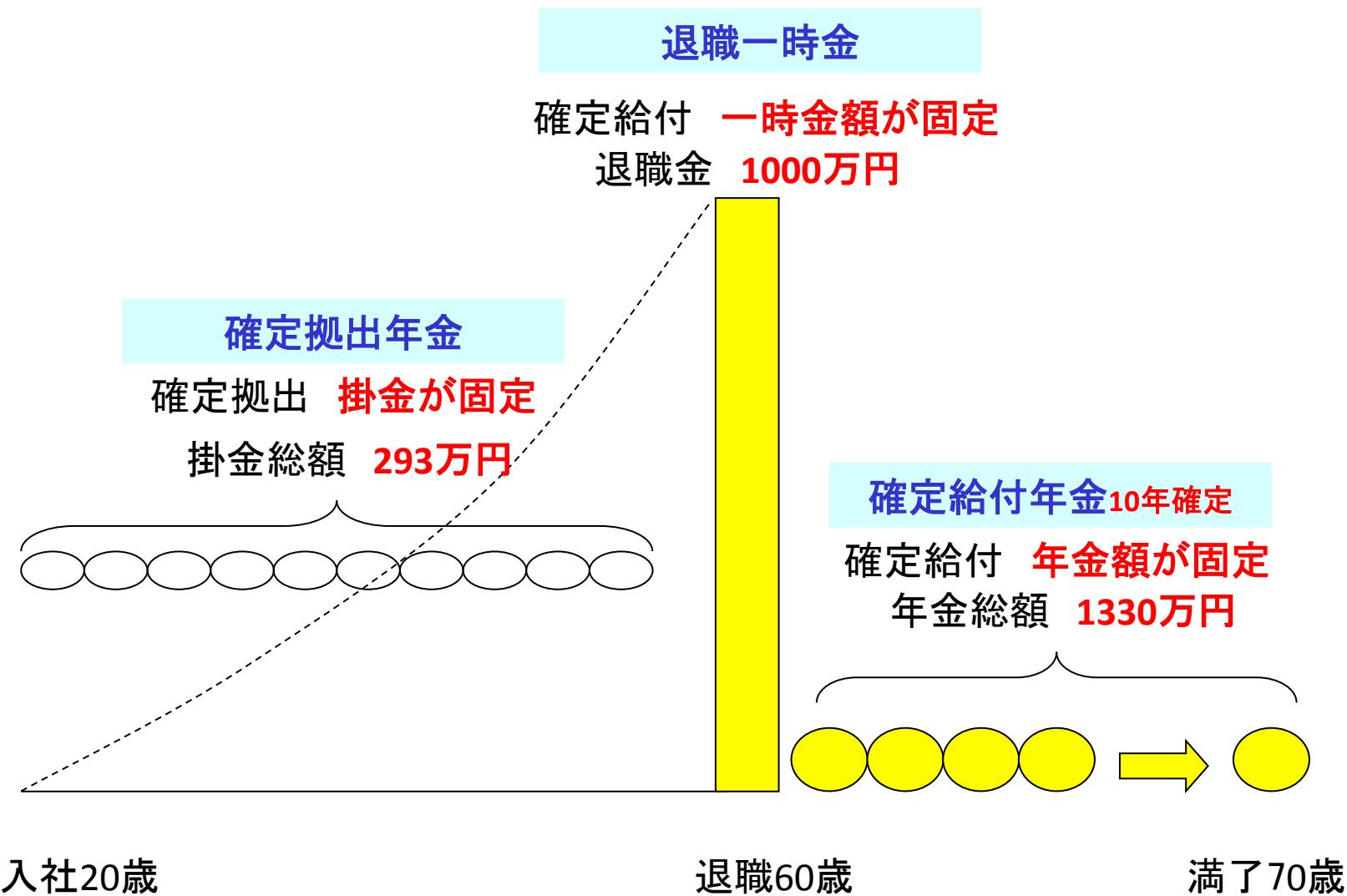
<退職時給付>

- 退職一時金**は退職時給付、企業側としては退職時に支払う責任がある(退職金規定が必要)
- 退職時の最大年齢は定年なので債務は定年に向けて増え続ける
- ただし退職時給与に年齢別係数をかけるタイプでは給与の減少で退職金債務が小さくなる事もある

<老齢時給付>

- 確定給付企業年金**は老齢時給付です「50歳以上、25年以上勤務*」で年金受給権が発生します。
- 年金受給権は一定年齢になつたら年金を受取る権利で受給権発生後退職しても受取る権利がある。
- 退職者は退職時に一時金で受取るか年金で受取るか選択可能、企業からは退職しても給付責任が残る仕組み *は年金規約で決められる。
- 確定拠出年金**も老齢給付です、通常は60歳ですが規約によります。
- 確定拠出年金は従業員の個人の財産ですから企業は給付債務はありません、厳密な意味で「受給権」ではありませんが掛金に税法・社会保険料の免除があるので勝手に引き下ろせないので。

利率が5.5%



利率と拠出・給付の関係

- 予定率を5.5%として企業の責任を記述
- 確定拠出年金:在籍中に掛金を**293万円**支払うだけで企業責任満了
- 退職一時金:定年時に**1000万円**を支払い責任満了
- 確定給付企業年金:退職後の従業員へ70歳まで**1330万円**の責任

利率変動の影響

- 高利率の時代に決めた拠出・給付が**低利率**になったら
 - 決めた年金額を支払う責任の**確定給付企業年金**は大変厳しくなる
 - **確定拠出年金**は企業の負担は変わらないが、従業員側は極めて厳しい状況になる。
- 低利率の時代に決めた拠出・給付が**高利率**になったら
 - 利率ゼロ金利だと、拠出総額・退職金・年金総額は全て**1000万円**です
 - この状態で高利率になれば**確定給付企業年金**の掛金は自動で低下します。
 - **確定拠出年金**の拠出額は企業の都合で減額できません。