

2007年問題と高齢者再雇用制度

「2007年問題って何？」

2007年から、いわゆる「団塊の世代」が60歳に到達し始めます。現在、日本の企業の約9割が定年制を定めており、さらにそのうちの9割が定年年齢を60歳に定めているため、仮に企業の定年制度が現状のままなら2007年から2010年にかけて大量の定年退職者が出ることとなります。その「団塊の世代」とは作家の堺屋太一氏が命名した言葉で、第二次大戦後、数年間のベビーブームに生まれた世代のことです。具体的には1947年から1951年頃に生まれた世代です。その中でも1947年生まれが最も多く、2007年はこの1947年生まれに代表される団塊の世代が定年をむかえる年です。

いわゆる第1次ベビーブームで誕生した昭和22年から24年生まれの方が平成19年（西暦2007年）から順次60歳を迎えることとなります。

年齢各歳別人口（平成15年）				
誕生年	総数	男	女	備考
総数	127,619	62,304	65,315	単位千人
54歳(昭和22年生まれ)	2,324	1,155	1,169	
55歳(昭和23年生まれ)	2,310	1,147	1,163	
56歳(昭和24年生まれ)	2,197	1,091	1,106	
合計	6,831	3,393	3,438	
全人口に対する割合	5.43%			

「2007年以降一体何が問題になる？」

現在、日本の企業の約9割が定年制を定めており、さらにそのうちの9割が定年年齢を60歳に定めているため、仮に企業の定年制度が現状のままなら2007年から数年間大量の定年退職者が出ることになり、その時一番大きな問題が公的年金問題です。

年金を納めていた多くの人たちが受け取る側にシフトしていくのですから、当然年金制度への影響は大きいと考えられています。雇用者人口の5,355万人のうち約500万人が2007年から3年間で60才を迎えることになり、今までの60歳退職者が90%×90%=約8割としても400万人弱が年金受給者側に入ることになります。要するに公的年金保険料を支払っていた多くの人達が受給する側になり、少子化、国民年金保険料徴収率の低下とも相まって公的年金財政の悪化が予想されることから、その対応として**第1段階で厚生年金、共済年金の定額部分に支給開始年齢を引上げる措置（それに伴い2007年退職者の定額部分の支給開始年齢は昭和22年4月1日以前生まれで63歳、昭和22年4月2日以降生まれで64歳となっています。）**、**第2段階で報酬比例部分の5%カット**、**第3**

段階として平成16年には支給額の算出根拠を従来のインフレ率と賃金上昇率による調整だけではなく年金財政を加味した「マクロスライド経済方式」を導入しました。ところが60歳退職が迫っている団塊の世代のサラリーマンにとっては、老後生活の基本となる老齢年金の受給年齢が遅くなったり、物価上昇に対応できない年金額に不安と不満が高まるばかりで、その対応策として退職年齢そのものを老齢年金受給年齢に合わせるように「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の一部を改正する法律」が平成16年6月11日に公布されました。**いわば政府の公的年金制度の失敗を民間企業に押し付けようというわけです。**

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）の一部改正の概要（抜粋）

定年の引き上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢等の安定した雇用の確保の推進

定年（65歳未満のものに限る）の定めをしている事業主は、65歳までの定年引き上げ、継続雇用制度（再雇用、勤務延長）の導入又は定年の定め廃止のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を**平成25年度までに段階的に講じなければならない**こととする。

ただし、継続雇用制度の対象となる高年齢者に関する基準を労使協定により定めたときは、**希望者全員を対象としない制度も可能**とする。

なお、施行より制令で定める日までの間（当面大企業3年間、中小企業は5年間）は**労使協定ではなく就業規則等に当該基準を定めることを可能**とする。

<段階的年齢の引き上げ>

平成18年4月～平成19年3月 62歳
平成19年4月～平成22年3月 63歳
平成22年4月～平成25年3月 64歳
平成25年4月～65歳



改正高年齢者雇用安定法において「労使協定をするため努力したにもかかわらず協議が調わないとき」は、平成21年3月31日まで（常時雇用する労働者数が300人以下の企業は、平成23年3月31日まで）就業規則等において対象者に係る基準を定めることができるとされています。

したがって、事業主は、まずは労働者の過半数で組織する労働組合（そのような労働組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者）と労使協定を結ぶため、話し合う努力をする必要があります。事業主側が労働者側に一方的に提案内容を通知しただけといったケースなどは、「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」には該当しないと考えられ、そのような場合は、改正高年齢者雇用安定法違反となります。

次号ではこの高齢者再雇用時の給与額の算定について、法人の生命保険契約の保険料を捻出する方法をご説明します。

【法人契約（個人事業）生命保険の経理処理の基礎（8）】

国税庁保険料等の取扱い通達（その2）

払済保険へ変更した場合（逓増定期保険等への対応）

9 - 3 - 7の2

法人が既に参加している生命保険をいわゆる払済保険に変更した場合には、原則として、その変更時における解約返戻金相当額とその保険契約により資産に計上している保険料の額（以下「資産計上額」という。）との差額を、その変更した日の属する事業年度の益金の額又は損金の額に算入する。

ただし、既に参加している生命保険の保険料の全額（傷害特約等に係る保険料の額を除く。）が役員又は使用人に対する給与となる場合は、この限りでない。

1 養老保険、終身保険及び年金保険（定期保険特約が付加されていないものに限る。）から同種類の払済保険に変更した場合に、本文の取扱いを適用せずに、既往の資産計上額を保険事故の発生又は解約失効等により契約が終了するまで計上しているときは、これを認める。

2 本文の解約返戻金相当額については、その払済保険へ変更した時点において当該変更後の保険と同一内容の保険に参加して保険期間の全部の保険料を一時払いしたものとして、処理するものとする。

【解説】

・保険契約においては、既契約の途中で保険料が支払えなくなったような場合に、保険料の払込を中止し、既払保険料に係る解約返戻金を利用して契約の

存続を図る方法があります。これを一般に「**払済保険**」といいます。従前、既契約の保険を払済保険へ変更した場合、**実務上、何らの経理処理も行われてい**

ませんでしたが、税務上も、通常その変更が払込期間の途中で保険料の支払が

困難になった場合に行われるものであること、新たな保険契約の締結ではなく

既契約の保険期間のまま保険金額が減額されるにとどまること等の事情を考慮して、これが容認されていました。

・ところが、最近、契約当初から払済保険への変更を予定して、これにより負担の軽減を図る事例が見受けられ税務当局の網掛けがされました。

すなわち、現在、定期保険は、一定の要件を満たす貯蓄性の高いものを除き、支払保険料の全額について期間の経過に応じて損金に算入することが認められていますが、定期保険の保険料の中には将来の保険事故に備える責任準備金の部分、つまり実質的な前払部分が含まれており、保険期間の途中で解

約した場合はその金額を基に解約返戻金が支払われることとなります。
このため、例えば、[逡増定期保険特約付の終身保険](#)を加入するに当たって、[契約当初は終身保険部分は非常に低くし、特約部分の保険料を多額にして保険料の大部分を支払時に損金処理した上で、その後解約返戻金相当額が最高になる時点において、既保険契約を払済保険に変更して、変更後は解約返戻金相当額を原資とした終身保険とすることにより、結果的に既に損金処理された保険料の一部を簿外資金として留保することが可能となります。](#)

- ・ 払済保険は、解約返戻金を利用して契約の存続を図る方法でありこの場合保険期間は元契約のまま、そのときの解約返戻金を一時払保険料（元契約が定期保険特約付終身保険の場合は終身保険）に充当することになります。したがって、払済保険の保険金は、変更時の元契約の残存保険期間を保険期間とし、変更時の被保険者の到達年齢を加入年齢とする終身保険等の一時払保険料に解約返戻金を振り替えて計算した金額となり換言すれば、解約返戻金を一時払いして新たに終身保険等に加入したとみることもできます。
- ・ これと類似する制度として、保険契約の転換制度がある。保険契約の転換は、既契約の養老保険や定期保険に係る責任準備金や配当金等の合計額を新たな養老保険や定期保険に係る一時払保険料に充当する形で契約を切り替えるものです。払済保険との違いは、払済保険は既契約の保険種類や保険期間は変更できませんが、転換の場合は保険の種類、保険期間などの変更が可能であること払済保険は元契約に復旧することができるが、転換にはそのような措置はない点です。しかし、いずれも既契約による責任準備金又は解約返戻金を一時払保険料として充当する点については一致しており、その経済的な効果や払済保険の現状等を考慮すれば、税務上双方について同様の処理を行うことが相当であると考えられます。
- ・ したがって、払済保険においても、転換の処理と同様に、払済保険に変更した日を含む事業年度において、過去に先行して損金算入した支払保険料の前払部分の精算があったとみなして、解約返戻金を収益計上する一方で、その金額が保険料として一時払いされたものとして処理することが相当であるとして本通達の本文では、このことを明らかにしています。

ただし、例えば、役員又は部課長その他特定の使用人のみを被保険者とし、
死
亡保険金の受取人が被保険者の遺族とされている場合には、支払保険料の全
額
がその役員又は使用人に対する給与とされることから、払済保険への変更時
に
保険契約者において洗替経理処理を行う必要はありません。

・ 現行の 9 - 3 - 7 の取扱いにおいては、養老保険、終身保険及び年金保険か
ら同種類の保険に転換した場合にも、洗替経理処理を行うこととしています。
しかし、払済保険は、保険期間が既契約と同じであり、単に保険金額が変更
さ
れるだけであるため、養老保険等の場合に積立保険料として資産計上した金
額
は理論的には変動することはないことから、課税上の大きな問題は生じませ
ん。
このため、定期保険特約が付加されているようなものは別として、単体の養
老
保険、終身保険及び年金保険から同種類の払済保険に変更した場合には、こ
れ
らの保険に洗替経理処理を行わず、そのまま保険事故の発生又は解約失効等
に
より契約が終了するまで資産計上を継続することとしても差し支えないもの
とされています。