

DCとは Defined Contribution の略 = 確定拠出年金のことです。

平成19年12月12日 50

事業拡大を狙ったM&Aなど、企業の買収・合併案件は増加傾向にあります。そこで今回は、DC導入企業が合併、被合併の立場になったときに、DC存続を図るための対処事例をご紹介します。

DC併存方式

～DC導入企業が絡んだ合併事案の対処事例～

様々な業界でM&Aが増加しており、この傾向は、上場、未上場の別に拘わりません。また、中小企業においても同様で、後継者問題の解決策として双方合意で友好的なM&Aが行われています。それでは、DC導入企業が相手先を合併し、または、相手先に合併されたときに、合併後も自社の制度（企業型年金規約）を存続させるためには、どうすればよいのか？ 想定される事例を以下に整理し、まとめてみました。

【表 / DC導入企業絡みの合併事案で想定される事例】

	合併 / 被合併	想定事例 ~
DC導入企業が	相手先を合併する場合	相手先もDC導入
		相手先はDC未導入で当面は導入しない
	相手先に合併される場合	相手先もDC導入
		相手先はDC未導入で当面は導入しない

1. 合併する相手先もDC導入済みである場合

この場合（表の想定事例） 拠出方法や想定利回りの設定など、自社と相手先の企業型年金規約の制度内容が異なることが想定されます。そこで、吸収合併する相手先のDCを一方的に解約し、自社の制度に移換しようとする、たとえ、合併新会社従業員の過半数を握っていたとしても、相手先従業員の不満を膨らませ、合併自体がうまくいかなくなるでしょう。

このため、厚生労働省では合併などの事例の場合、以下のような「DC併存方式」を経過措置として認めています。

合併を境に、自社を旧A社、相手先を旧B社、合併新会社を新A社とすると、合併後の新A社において、規約変更手続きを行い、一企業内に2つの規約を併存させることができます。変更点は、イ.「新A社企業型年金規約(旧A社版/旧B社版)」への規約名変更、及び、ロ.加入範囲の変更、です。

具体的には、「新A社企業型年金規約(旧A社版)の加入者とならない者の範囲に、旧B社の者を追加

し、同様に「新A社企業型年金規約(旧B社版)の加入者とならない者の範囲に、旧A社の者を追加」する加入範囲の変更承認を厚生局へ申請します。

また、合併時には、旧A社と旧B社の運営管理機関が異なるケースも起こり得ますが、一企業内で運用関連運営管理機関を2社選任することは可能です。ただし、その際には、新A社の各加入者が、合併前に委託していた運営が提供する運用商品の範囲内で引続き運用指図を行うことが前提条件となります。

2. 合併する相手先がDC未導入の場合

この場合（表の想定事例）も考え方は同じです。DC未導入の旧B社において、社内協議が整うまでの間、「新A社企業型年金規約の加入者とならない者の範囲に、旧B社の者を追加」すればいいわけです。

また、当面は導入しなくても、将来、社内協議を経て旧B社従業員がDCへの加入を希望すれば、規約（加入範囲）の再変更は可能です。新A社に中途入社した形で、入社時の年齢等や評価に応じた拠出がスタートします。適年などの積立金も移換可能です。

3. 相手先に合併される場合

先述した1,2章での説明内容を旧B社の立場で考えます。表の想定事例の場合、存続会社の規約名となること以外は、1章での説明と同じ考え方です。表の想定事例の場合、「新A社企業型年金規約の加入者とならない者の範囲に、旧A社の者を追加」します。

4. DC併存後の課題

合併に伴い、双方のDCを一旦解約してから統合すると、せっかくうまく運用していた運用商品を途中で売却することになり、不平不満などの混乱が生じる可能性があります。DCの個人別管理資産を継続運用できる手段として、「DC併存方式」は有効です。

ただし、「DC併存方式」は、あくまで合併新会社における社内協議が整うまでの経過措置（但し、行政側からの具体的期限の明示なし）であり、いずれ統合を望む声が高まる可能性もあります。その場合、反対などの混乱が最も少なく、労使合意が得られやすい方法として、資産残高の少ない方の規約側を解約して、多い方の規約側に統合することが考えられます。行政サイドも優先すべき方法として指導しています。

いずれにしても、個々の合併事案に応じて、双方に不平不満が生じないように、十分な協議を尽くすことが重要であると考えられます。

以上