

提携代理店増やし保険収益拡大目指す

(株)T.F.K 黒川 哲美 代表取締役



黒川氏(左)、江川剛氏(右)

廃止期限が平成24年3月と目前に迫り、またなしの適格退職年金制度。生命保険協会が発表している統計によれば、平成19年3月末時点で適格退職年金制度の受託件数は3万8885件、加入者数は506万人(信託受託分含む)と、まだまだ多くの企業で適格年金は残されている。こうした中、企業の退職金制度のコンサルティングを中心に活躍する株式会社T.F.Kの黒川哲美代表取締役を訪ね、中小企業の抱える退職金制度の問題点や、移行ビジネスの最新トレンドなどを話を聞いた。

中堅企業向けセミナー開催 社外協力者の社労士と提携

黒川氏は化学用品メーカー最大手の機関代理店の出身。企業の年金制度と関わりは古く、平成7年頃、グループ企業で導入した総合型の厚生年金基金の立ち上げに従事したという異色の経歴を有する。

「適格年金から厚生年金基金への制度移行に伴い、手続きが非常に大変なことを実感しました。またそのとき初めて過去勤務債務という言葉を知り『会社の債務なのはどうして誰も関心を持っていないのか』と漠然とした疑問を感じました」

代理店として独立した

黒川氏は平成16年、請われる最大手の機関代理店の形であるオーナー企業(新日石系の最大手スーパーディーラー)の保険部門の統括責任者となっていたが、会社が本業に特化することになり、営業譲渡を受ける形で独立することになった。

現在では、企業の適格年金・退職金問題のセミナーを年間20回程度開催し、これまで約120社だ。残りは社外協力スタッフとして全国の社労士と提携関係を結んでいく。

「提携関係では土曜日の先生に丸投げするのはなく、あくまでメイン業務は当社で行い、セミナー講師など重要なパートを社労士の先生に協力していただく形をとっています。提携のメリットは①コンサルティングフィーが数多く見られます。②賞金コンサルなどの新規顧客開拓、②点であり、保険代理店をビジネスパートナーと意識していただける方と提携させていただきます」

クロスアップ

「000枚から8000枚のDMを作成します。退職金制度があまり複雑でない、いわゆる大企業区分に該当しない企業に限定して、身の丈にあった企業との付き合いをさせていきたいです」

同社のスタッフは8名。このうち黒川社長と共同経営者の江川剛氏を除けば営業専従者は2名だ。残りは社外協力スタッフとして全国の社労士と提携関係を結んでいく。

適年では積立不足と規程整備が課題

トラブル起ころぬ前に対策立てることが急務

年から1年程度の時間をかけて制度導入を図る。「企業のトップとはだいたい10回ほど面談する」と黒川氏は語る。経営者は多忙なので、ポイントだけかいつまんで説明することになるのですが、現在のペースだと案件処理件数は最大でも60件くらいです。陣容拡大や提携相手の拡大などで来年度あたりには年間1000件くらいにまで持っていく必要があります」

ここで、同社で蓄積された実務経験のなかから中小企業の退職金問題の事例をいくつか挙げていこう。

「ひとつは基本給連動方式(給与比例方式)を導入しているために、従業員間の賃金格差が拡大している。退職金制度が整合性を欠くという問題、もうひとつは無理してポイント制を導入したが管理が難しくなるという問題、前者の場合、退職金負担を軽減するため、算定根拠となる基礎給与を低くし、給与支給額の調整を諸手当で行うケースが多いです」

「中退金への移行が、融資機関が提案するような形で進められることが多いです。適格年金からの移行は、新規に始め、退職金の前払いなど、従業員に選択権を与えたいという意向がある。また、導入している大企業でも、退職金総額の3割程度です。一時金の比率は総額の3割以下が理想だと思います」

「適格年金から厚生年金基金への制度移行に伴い、手続きが非常に大変なことを実感しました。またそのとき初めて過去勤務債務という言葉を知り『会社の債務なのはどうして誰も関心を持っていないのか』と漠然とした疑問を感じました」

代理店として独立した

「北海道から九州まで全国の中堅・中小企業にDMを配送してセミナーを開催し、講師など重要なパートを社労士の先生に協力していただく形をとっています。提携のメリットは①コンサルティングフィーが数多く見られます。②賞金コンサルなどの新規顧客開拓、②点であり、保険代理店をビジネスパートナーと意識していただける方と提携させていただきます」

「適格年金から厚生年金基金への制度移行に伴い、手続きが非常に大変なことを実感しました。またそのとき初めて過去勤務債務という言葉を知り『会社の債務なのはどうして誰も関心を持っていないのか』と漠然とした疑問を感じました」

代理店として独立した

120社への退職金コンサルティングで培った豊富な実務体験

「中退金への移行が、融資機関が提案するような形で進められることが多いです。適格年金からの移行は、新規に始め、退職金の前払いなど、従業員に選択権を与えたいという意向がある。また、導入している大企業でも、退職金総額の3割程度です。一時金の比率は総額の3割以下が理想だと思います」