

特集Ⅰ 確定給付企業年金の最近の動きと 今後の課題

厚生労働省年金局企業年金・個人年金課

老後の所得確保については、公的年金制度のほかに、その上乗せとなる私的年金制度があります。私的年金制度は大きく分けて確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）の2つに分かれます。DBは、加入した期間などに基づいてあらかじめ給付額が定められている年金制度で、DCは拠出した掛金額とその運用収益との合計額を基に給付額を決定する年金制度です。近年では、企業会計において退職給付債務の発生しないDCが人気ですが、DC（特に企業型）の加入者数は、令和4年3月時点において、782万人であるのに対して、DBの加入者数は、930万人おり、まだまだDBが従業員のための福利厚生として採用されています。

本稿では、確定給付企業年金（DB）の最近の動きと今後の課題について説明します。

DBの現状

DBは、退職時の給与額と勤続期間に応じて給付額が決まる最終給与比例型の仕組みや、入社から退職までの役職などに応じたポイントの累積値に応じて決まるポイント制の仕組みなど、給付額の決め方についても様々な仕組みがあります。その一つにDCに近い仕組みとして、キャッシュバランスプランといわれる仕組みがあります。

キャッシュバランスプランは、個人ごとに、一定の基準に従って毎回持分付与額を累積（元金相当部分）し、その累積額にさらに一定の再評価率を乗じた再評価額（利息相当部分）を加えることで給付額を決定する仕組みです。例えば、毎月、一定の拠出額（例えば2万円）を累積していき、利息分として、毎年、累積額に再評価率（例えば1%）を乗じた額をさらに累積額に加えていきます。すると、1年間で、24万円と利息分2,400円、10年間で、240万円と利息分

（複利計算）約13.6万円、30年間で、720万円と利息分（複利計算）約123万円が受け取れるという仕組みです。さらに、そこから10年間の有期年金で受け取る場合、30年間累積したケースでは、給付の利率が再評価率と同様に1%であれば、端数処理によって違いがありますが、約7万4,000円、毎月受け取れます。

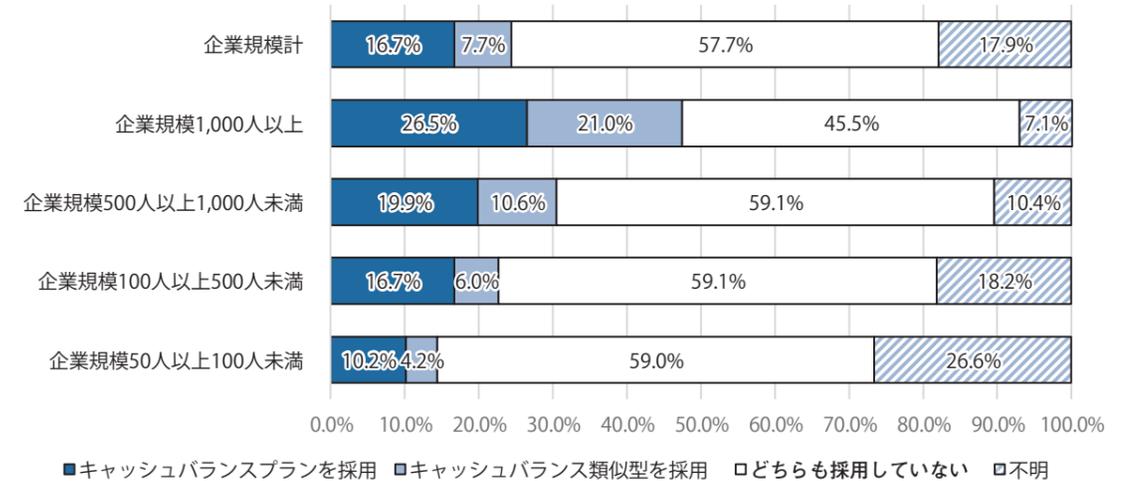
キャッシュバランスプランでは、毎回の拠出額や再評価率、年金で受け取る際の給付利率、何年間の保証期間などを規約で定めることが可能になっており、非常に自由度の高い、柔軟な仕組みになっています。さらに受け取る年金額についても、給付額が一度確定した後に、積立金の運用実績や国債の利回りによって変動させることも可能となっています。

なお、最初の積立については、ポイントを累積させていくポイント制の方式や、給与を累積させていく累積給与比例方式などにより給付額を確定させ、その後、年金として受け取る際に、積立金の運用実績や国債の利回りによって変動させる仕組みをとるDBをキャッシュバランス類似型と言います。

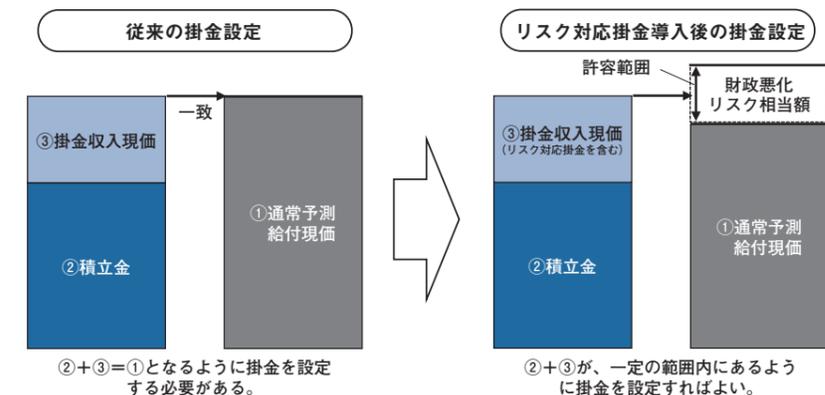
キャッシュバランスプランは、毎回の拠出額を決めていることから、確定拠出年金（DC）のような性質を持っており、また、積立金の運用が上手くいかずに予定していた利率を割り込むことがあれば、事業主が補填するといった仕組みとなっているため、確定給付企業年金（DB）の性質も持っています。

事業主が運用のリスクを全て負う最終給与比例型のDBやポイント制のDBなどに比べ、ある程度まで運用のリスクを負うキャッシュバランスプランは、企業規模が大きいところほど採用しているケースが多く、DBを実施している企業のうち、従業員1,000人以上の規模では、類似型も含め

<図表1> 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査（民間企業退職給付調査）」（2016年）



<図表2> 従来の掛金の設定とリスク対応掛金導入後の掛金の設定



ると半分近くが採用しています<図表1>。

リスク対応掛金

DBでは、将来発生する給付のために積立金を積み立てておく必要があります。積立金は、毎月又は毎年、掛金として拠出することで積み立てられます。掛金の額は、想定される積立金の運用増を加味して、将来必要となる給付額に一致するように設定（標準掛金といいます）されます。そのため、景気変動により運用がうまくいかなかった場合、標準掛金とは別に、追加で掛金の拠出が必要になり、当初想定していた拠出計画が安定しないといった課題がありました。

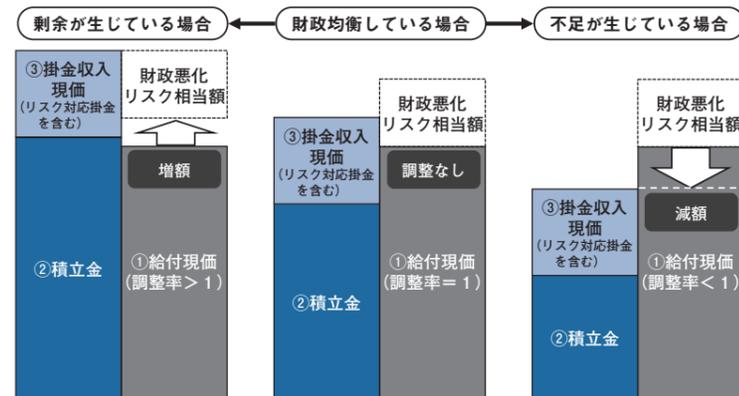
そこで2017年から導入されたのが、リスク対応掛金です。リスク対応掛金は、あらかじめ一定の範囲で標準掛金に上乗せして拠出しておくもので、景気変動によって積立金の額がある程度変動しても新たな掛金拠出が不要となるため、拠出計画が安定します<図表2>。

なお、リスク対応掛金は、財政悪化リスク相当額を超えない範囲で拠出することが可能となっています。財政悪化リスク相当額というのは、景気変動によって将来発生し得る積立金の変動分と給付債務の変動分になります。例えば、積立金をほとんど株式で運用していれば、債券のみで運用する場合に比べてかなり変動リスクがあると見込まれます。そのため、積立金の資産構成に応じて変動リスクが計算できるよう厚生労働省が定める係数を使うことで財政悪化リスク相当額が計算できるようになっています。

リスク分担型DB

キャッシュバランスプランは、労使でリスクを分け合った仕組みでしたが、諸外国ではさらに自由度の高い柔軟な設計が実施されていたこともあり、日本でも、「あらかじめ約束した給付に、積立状況に応じた柔軟性をもつ給付を組み合わせる」といったハイブリッドな仕組みが検討されま

<図表3> リスク分担型DBの財政均衡



した。そうして2017年から導入されたのが、リスク分担型DBです。

リスク分担型DBは、あらかじめ、労使合意により将来発生するリスクの労使間における分担方法を定めておき、リスク対応掛金によって拠出する部分を事業主のリスク負担部分とする仕組みです。

具体的には、経済情勢の悪化等により積立金の運用が上手くいかず結果的に積立不足となった場合、その不足分にに応じて給付額を減額し、逆に景気の回復等により運用環境が良好で積立金が積立過剰となった場合、その過剰分にに応じて給付額を増額する仕組みになっています。このような給付のルールをあらかじめ規約に定めておくことで給付額が自動的に調整されるため、景気変動によって、その都度掛金の増額や給付額の減少といった規約変更をする必要がありません<図表3>。

2022年7月末現在で、全国で21のリスク分担型DBが実施されておりますが、制度の仕組みが分かりづらく複雑なため、まだまだ広く活用されていないのが実態です。

総合型DBとガバナンス

DBは、各企業において、退職金制度の一環として実施されることが多く、特に大企業では、グループ企業を一つにした退職金制度を持ち、その一部をDBとして実施することがよく見られます。

他方で、DBを他の企業と一緒にやる形態があります。DBは毎月もしくは毎回掛金を拠出し、信託銀行や生命保険会社等に拠出した資金を預けて運用してもらうため、分散投資をする観点などから、なるべく多くの資金があった方が運用しやすくなります。そのため、一つの企業だけでなく、複数の企業が同じDBの実施主体として参加し、大きな

資金を運用することで、安定的な運用を目指すことが期待できます。参加する企業同士の関係を見たときに、資本関係や人的関係がない複数の企業が参加しているDBは、総合型DBと言われています。

総合型DBでは、参加する企業は掛金を拠出した際に費用として計上すればよく、DCと同じように退職給付債務を計上しなくていいというメリットがあります。また、加入者や給付の対象者の管理、運用状況の確認などをDBの基金事務局が行うことが多く、管理の手間が省けることも期待できます。そのため、総合型DBは、単独で実施する場合に安定的な運用に心配のある中小企業に広がっています。

しかし、総合型DBでは、企業間の牽連性がないことから、それぞれの企業の事業主がDBという組織の実施主体であるという意識が低くなる傾向があり、追加掛金拠出の発生といったDB加入に伴うリスクを十分に認識していないなどの課題や、一部の事業主が代議員を独占してDBの運営を決めてしまうといった課題がかねてより指摘されておりました。そのため、ガバナンスの強化の一環として、参加する企業間の結びつきを強化する観点から、代議員の定数をDBの規模に見合うよう基準を2017年から変更しました。具体的には、事業主が選定する代議員（選定代議員）を従業員等の加入者が互選する代議員（互選代議員）と同数として、選定代議員を参加する事業所数の10分の1（事業所数が500を超えるようなDBは50人）以上となるようにし、その選定に当たっては全ての事業主が参加できるような方法で行うように変更しました。

また、総合型DBでは、単一の企業が行うDBと比べて、構造上、参加する一企業がDB全体での会計の正確性を確認することが困難となることから、2018年から、公認会計士又は監査法人による会計監査を受けるか、あらかじめ確認事項を合意してから実施するAUPといわれる手続を行うか

のどちらかを実施するようにすることで、監事の監査の充実、会計の正確性の確保を図るようになってきました。

これらの改正により、課題として認識されてきた総合型DBのガバナンスについて、強化が図られてきたのではないかと考えております。

ガバナンスという観点について、2017年に資産運用に関する内容を強化しております。これは総合型DBだけでなく、その他のDBに対しても該当しますが、積立金の運用の目標などを定めた「運用の基本方針」と、その目標を達成するために、長期にわたり維持すべき資産の構成割合を示した「政策的資産構成割合」の策定を義務化しました。

併せて資産運用のガイドラインも2018年に見直し、例えば、資産規模100億円以上のDBは、資産の運用に関する適切な議論が行われるよう、資産運用委員会の設置を義務づけたほか、資産運用が適切に行われるよう分散投資の推進や、運用コンサルタントの活用などもガイドラインに盛り込んでいます。さらに、DB向けのコーポレートガバナンス・コードに当たるスチュワードシップ・コードや、新しい投資対象として挙げられるオルタナティブ投資における留意点なども盛り込んだものとなっております。

今後の課題

DBの今後の課題として、2019年12月の企業年金・個人年金部会の議論の取りまとめにおいて、いくつかの課題や意見が結論づけられました。一つは、老齢年金給付の開始時期について、60～65歳の規約で定める年齢となっているところ、60～70歳に拡大すべきという意見があり、2020年の国会で改正されました。この結果、定年の延長など高齢者の雇用環境が整備される中で、退職後に老齢年金給付が支払われる仕組みの柔軟な対応が可能となりました。

また、リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続について、リスク分担型企業年金の開始時や終了時と同様に、減額調整よりも増額調整が生じる可能性が高い財政状況である場合に、給付減額手続のうち個別の同意等を不要とするよう整合性の確保を2021年に図っています。

その他、定年延長などの雇用の延長に伴う規約の見直しに当たっての手続や、支払保証制度及び年金バイアウトについて、意見の考え方を整理した上で、改めて議論することとされています。

これらの課題については、今後の幅広い議論の中で検討していく予定としております。

2020年の国会での改正では、企業型確定拠出年金（企業

型DC)における毎月の拠出限度額について、DBの取扱いが変わるようにもなりました。DBを実施している事業所で、企業型DCも実施する場合、毎月の企業型DCの拠出限度額は2.75万円となります。これは、本来、拠出限度額そのものは5.5万円ですが、DBの拠出分を2.75万円として取扱っているため、DCは残りの2.75万円(=5.5万円-2.75万円)となるためです。その取扱いも、2024年12月からDBを実際の給付水準に合わせた評価（他制度掛金相当額といいます）にするよう変更されます<図表4>。

他制度掛金相当額は、給付水準が高ければ高く、低ければ低くなるものですが、その金額は数理的に計算される仕組みとなっております。これまでは一律2.75万円としてみなされてきましたが、多くのDBがそれより小さい金額になると見込まれており、DCの拠出額もこれまでより多く出せるようになる企業が出てくるものと考えられます。なお、他制度掛金相当額が高くても、既に現行制度の下で企業型DCを実施していれば、施行（2024年12月1日）以後も、これまでのDC掛金拠出を可能とする経過措置が設けられております。経過措置の適用はDBの給付設計を変更するなどの一定の要件に該当すると終了となります。

現在、他制度掛金相当額を規約に記載するよう周知しており、2024年12月までに全てのDBが規約に他制度掛金相当額を記載し、加入員にも周知してもらうようDBや受託機関にお願いをしているところです。

<図表4> 他制度掛金相当額について

