

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	ハイブリッド型年金制度について	P1
【お知らせ】	裁定請求書に添付する書類の拡充について	P6
【コ ラ ム】	退職所得申告書の様式変更について	P7

ハイブリッド型年金制度について

1. はじめに

ハイブリッド型年金制度とは確定給付型年金（DB）制度と確定拠出型年金（DC）制度の両方の性質を併せ持つ年金制度のことであり、「**混合型年金制度**」ともいいます。DB 制度と DC 制度は、どちらか一方が優れているというのではなくそれぞれメリット・デメリットを有していますが、ハイブリッド型年金制度は、両制度の偏りを相互補完し、企業ニーズに応じた柔軟な制度設計を可能にするものとして注目されています。ハイブリッド型年金制度の主な類型は、表 1 の通りです。

日本では、平成 14 年 4 月より、厚生年金基金および確定給付企業年金の両制度において、ハイブリッド型年金制度のひとつである**キャッシュバランスプラン（CB 制度）**の導入が可能となりました。

昨今の運用環境の悪化により、確定給付型の年金制度においては巨額の積立不足が生じ、事業主の追加負担は大きなものとなっています。また、確定拠出型の年金制度においては、元本割れする加入者が多数発生し、運用環境の悪化時に加入者が負うリスクが大きなものとなることが再認識されつつあります。そうした状況下において、企業年金制度をより魅力的な制度にしていくには、財政運営上のリスクを事業主・加入者双方で分担するような仕組みの充実が期待されます。

＜表 1＞. 米国における主なハイブリッド型年金制度の例

分 類	制 度	内 容
確定拠出型制度類似的 確定給付型制度	キャッシュバランスプラン (Cash Balance Plan)	拠出付与額と、その利息相当額である利息付与額を個人ごとに与えられた勘定残高に付与することにより給付額を決定する制度。
	ペンションエクイティプラン (Pension Equity Plan)	勤続各年につきクレジットポイントが与えられ、その累計に全期間の平均給与を乗じることにより給付額を決定する制度。
確定給付型制度類似的 確定拠出型制度	ニュー・コンパラビリティ利益配分制度 (New Comparability Profit Sharing Plan)	特定の選ばれた従業員（オーナー、管理者等）に、より多くの拠出を提供するため従業員をグループに分け、利益配分を行う制度。
	年齢加重利益配分制度 (Age-Weighted Profit Sharing Plan)	引退後のための十分な資金を積み立てる時間のない高齢従業員により多くの拠出を提供するために年齢要素を利益配分方式に加えた制度。
	目標給付制度 (Target Benefit Plan)	仮想的な目標給付額をあらかじめ設定し、それに見合う拠出金額を数理計算により設定する制度。 （実際の給付額は拠出金額と運用実績により決定されるため目標給付額と乖離が生じる可能性がある。）
確定給付型制度と確定 拠出型制度の併用型	フロア・オフセットプラン (Floor-Offset Plan)	基本の給付となる確定拠出型制度と最低保証額となる確定給付型制度の二つを併用する制度。

（出所）企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料（平成 24 年 12 月）』を基に加筆修正。

ハイブリッド型年金制度への関心が高まる中で、平成21年4月に日本年金数理人会より『我が国におけるハイブリッド型企业年金制度の拡充について』が公開されています。また、平成24年1月31日付の「厚生年金基金の設立認可要件」および「確定給付企業年金施行規則」の改正により、CB制度における利息付与率の指標に一定の上下限（下限は0以上）を付した市場インデックス（東証株価指数等）を使用できるようになりました。さらに最近では、厚生年金基金制度に関する専門委員会においてさらなる指標の弾力化が検討されています。

そこで今回は、現行のCB制度の特徴について解説するとともに、現在の日本では採用されていないハイブリッド年金の例の一つとして日本年金数理人会が提言したBR制度、それに類似したハイブリッド年金の一つであるフロア・オフセットプランの概要、および厚生年金基金制度に関する専門委員会での検討状況についてご紹介します。

2. 現行のCB制度について

CB制度は、加入者ごとに拠出付与額とその利息相当額である利息付与額を累計して**仮想個人勘定残高**を算出し、この仮想個人勘定残高をもとに一定の数値を乗じて、一時金額あるいは年金額を決定する制度です。

$$\begin{aligned}\text{仮想個人勘定残高} &= \text{拠出付与額の累計} + \text{利息付与額の累計} \\ \text{一時金額} &= \text{仮想個人勘定残高} \times \text{退職事由別乗率} \\ \text{年金額} &= \text{仮想個人勘定残高} \times \text{退職事由別乗率} \div \text{年金現価率}\end{aligned}$$

利息付与額については、仮想個人勘定残高の累計に**利息付与率**（「再評価率」とも言います）に基づく利息を付与し、退職時までの期間累計したものととなります。また、退職時から年金の支給開始までの期間について、利息付与率とは別に定める据置利率に基づく利息を付与したものを合算することとなります。

利息付与率の基準としては、以下の①～④のいずれかとなっています。

- ① 定率
- ② 国債の利回り、その他客観的な指標であって合理的に予測可能なもの*
- ③ ①と②の組み合わせ
- ④ ②又は③に上限又は下限を定めたもの

※「総務省が作成する年平均の全国消費者物価指数」、「厚生労働省が作成する年平均の賃金指数」、「有価証券指標（東証株価指数等）」が認められています。

上記②のうち「有価証券指標」は、平成24年1月31日の改正により指標に用いることのできる選択肢として新たに追加された指標です。

従前のCB制度では、利息付与額に株式等有価証券の騰落率を利息付与率として用いることができなかったため、利息付与による給付額の増加と資産運用の実績が連動せず、財政上の過不足の発生要因の一つとなっていました。この改正により、利息付与率を、国内株式等の各資産クラスの有価証券指標について資産構成割合で加重平均したもの（複合インデックス収益率）に設定し、資産の運用実績と利息付与率を近づけることで、従来のCB制度よりも利息付与による給付額の増減と資産運用による増減との連動性を高め、資産運用による年金財政上の過不足の発生を抑制する効果が期待できます。

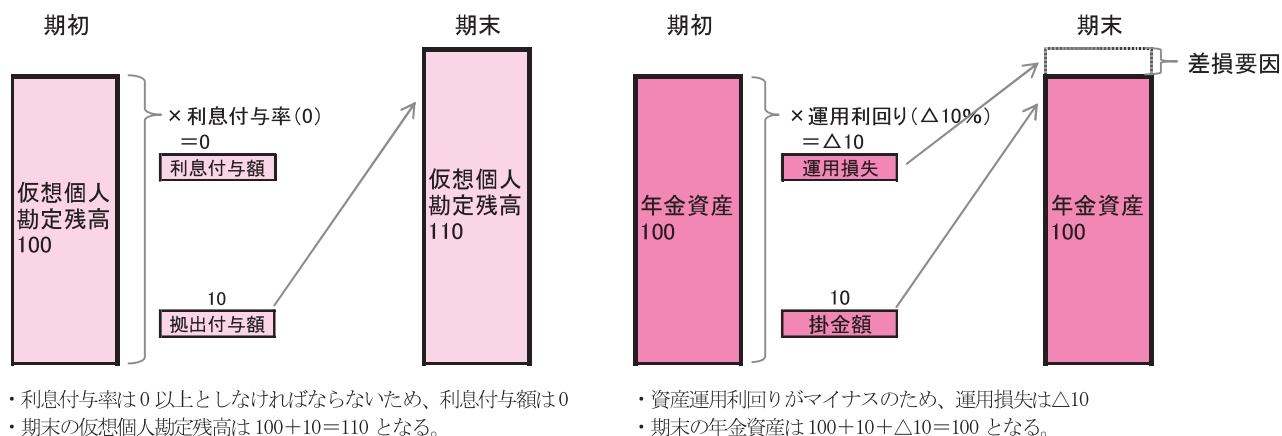
しかし注意しておきたいのは、利息付与率の下限を0以上とする必要があることです。たとえ資産運用を複合インデックスに合わせて行ったとしても、資産の運用利回りが0を下回った場合は財政上の不足要因となることが想定され、特に金融市場の変動が大きく安定的な運用収益が得られない状況においては、その効果が限定的になるという懸念もあります（図1）。

＜図 1＞利息付与率の下限を 0 とすることによる財政上の影響（イメージ図）

前提条件：・ 複合インデックス収益率:マイナス10%
・ 資産運用利回り： マイナス10%（複合インデックス収益率と一致した資産構成割合で運用していると仮定）
・ 拠出付与額： 10 拠出付与額に対応する掛金額： 10 とする。

＜個人勘定残高＞

＜年金資産＞



運用損失による年金資産の減少 10 に対して、仮想個人勘定残高の減少が発生しないため、年金資産と仮想個人勘定残高に乖離が生じ財政上の差損要因となる。

3. 運用指標連動型確定給付制度（Benchmark Related Plan：BR 制度）

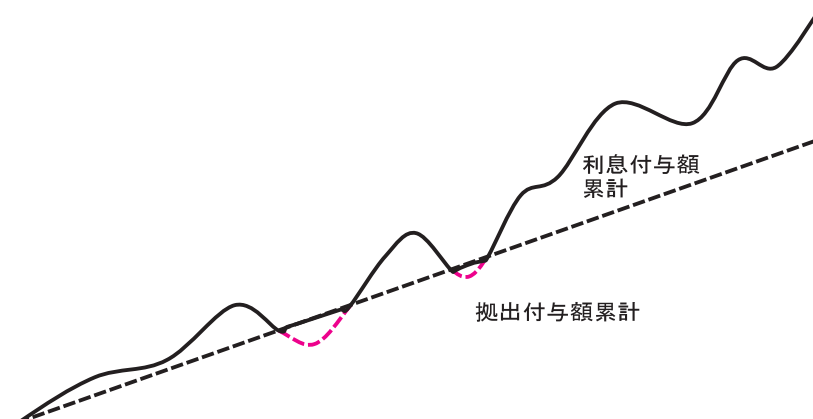
(1) 制度の特徴

平成 21 年 4 月、日本数理人会から報告書『我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について』が発表され、新たなハイブリッド年金制度として、運用指標連動型確定給付制度（Benchmark Related Plan：BR 制度）の導入が提言されました。

この制度は、給付額を「一定の給付算定式に基づく基礎的な給付（拠出付与額）の累積額」と「一定の経済指標に基づく追加的な給付（利息付与額）の累積額」（実際給付時においてはゼロが下限）とする制度です。また、利息付与額の算定の基礎となる指標については、株式等のリスク資産を含めあらかじめ規約に定めた資産構成割合に対して、資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率（複合インデックス収益率）により定めることとなります。

現行の CB 制度において利息付与率を有価証券指標の組み合わせにより設定する場合と類似していますが、利息付与率の一時的なマイナスを許容し、最終的な利息付与額の累計額が 0 以上であれば可とする点が特徴であり、その点が現行の CB 制度とは異なります（図 2・3）。

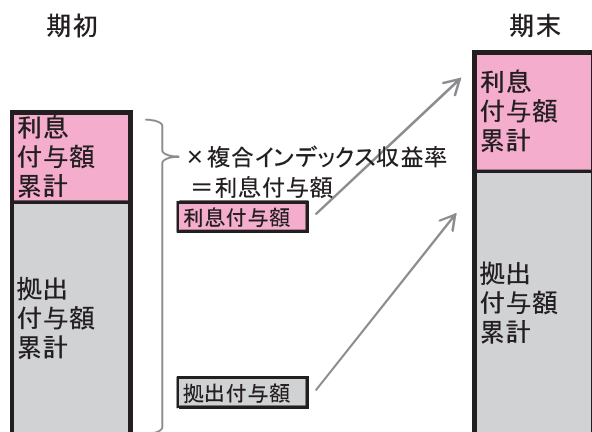
＜図2＞BR制度のイメージ



※利息付与額累計がマイナスとなる時点（点線が実線を下回る部分）で退職した場合は、拠出付与額累計が退職時の給付となる。

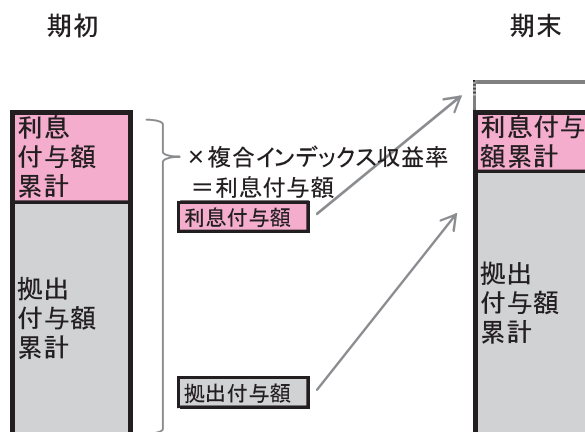
＜図3＞複合インデックス収益率による仮想個人勘定残高への影響（イメージ図）

＜複合インデックス収益率がプラスの場合＞



- ・拠出付与額分が増加する。
- ・前期末の利息付与額累計と拠出付与額累計に複合インデックス収益率を乗じて利息付与額を算出
- ・複合インデックス収益率がプラスの場合は、利息付与額分が増加する。

＜複合インデックス収益率がマイナスの場合＞



- ・拠出付与額分が増加する。
- ・前期末の利息付与額累計と拠出付与額累計に複合インデックス収益率を乗じて利息付与額を算出
- ・複合インデックス収益率がマイナスの場合は、利息付与額分が減少する。

(2) 資産運用との関係について

あらかじめ規約で定めた資産構成割合と同一の資産運用を行うことによって、給付額の増減と資産の増減が連動するため、現行のCB制度に比べて事業主の運用リスクを大幅に軽減する効果が期待できます。単年度の運用利回りの実績が0を下回る場合であっても、資産運用による資産の減少と給付額の減少が連動するため、特に近年の運用環境のボラティリティの高い状況においても財政上の不足金発生抑制効果が期待できます（図4）。

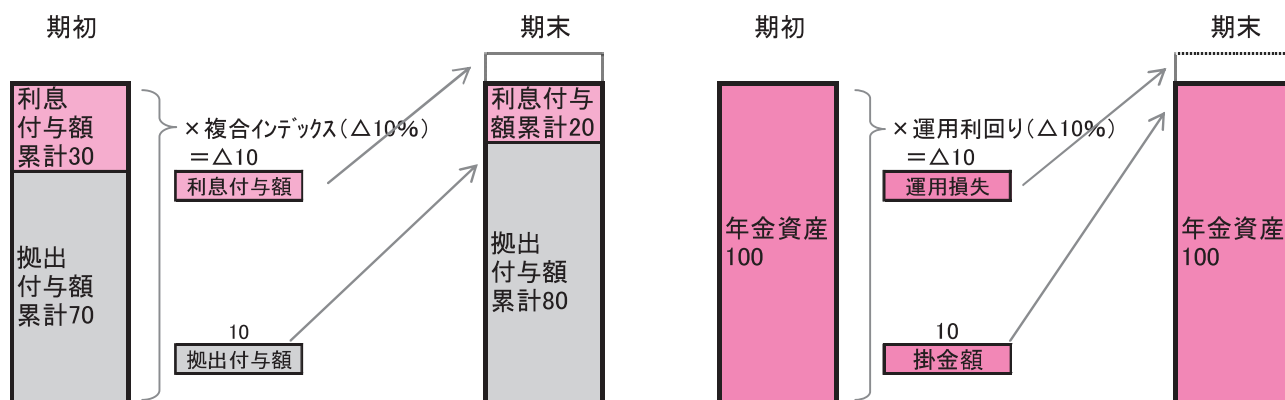
一方で、あらかじめ定めた資産運用割合と乖離させて運用した場合は、複合インデックス収益率と実際の運用利回りの差額は財政上の差損益要因となり、その運用リスクは事業主が負うこととなります。

＜図 4＞資産運用との関係（イメージ図）

前提条件：・ 複合インデックス収益率:マイナス10%
・ 資産運用利回り： マイナス10%（複合インデックス収益率と一致した資産構成割合で運用していると仮定）
・ 拠出付与額： 10 拠出付与額に対応する掛金額： 10 とする。

＜仮想個人勘定残高＞

＜年金資産＞



・ 複合インデックス収益率が $\Delta 10\%$ のため、利息付与率は $\Delta 10$ となる。
・ 期末の仮想個人勘定残高は $100 + 10 + \Delta 10 = 100$ となる。

・ 資産運用利回りが $\Delta 10\%$ のため、運用損失は $\Delta 10$ となる。
・ 期末の年金資産は $100 + 10 + \Delta 10 = 100$ となる。

運用損失による年金資産の減少 10 に対して、仮想個人勘定残高も利息付与額が 10 減少するため、年金資産と仮想個人勘定残高に乖離は生じない。

(3) 事業主および加入者のメリット

給付額が資産全体の騰落率と連動して決定される仕組みとなるため、事業主にとっては、先に述べたように資産運用のリスクを軽減できるメリットがあります。一方で、加入者にとっては、複合インデックス収益率によって『一定の経済指標に基づく追加的な給付の累積額』の部分における給付額が変動するため資産運用のリスクを一部負うこととなります。また、拠出付与額累計は保証されますが、複合インデックス収益率によっては利息付与額累計は減少する可能性があり、給付額全体としては勤続期間の延長により必ずしも増加するとは限らず、退職直前に減少するリスクもあります。一方で、指標に経済成長が反映される指標（東証株価指数等）を含めることで経済成長の成果を享受することができると考えられます。

なお、BR 制度のように利息付与率の一時的なマイナスを許容する場合、加入者期間が増加する場合であっても経済指標の変動によっては給付額が減少することも想定されるため、当制度が確定給付制度の定義や受給権保護の観点から妥当なものかどうか、今後の議論に留意する必要があると考えられます。

4. フロア・オフセットプラン

給付額の基本となる確定拠出型制度と最低保証額を設定する確定給付型制度の二つを併用する制度です。最低保証額を下回る運用リスクについては事業主が負うため、原則的には運用対象について加入者の選択を認めていません。確定拠出制度の給付額が確定給付型制度の給付額を上回る場合は確定拠出型制度の給付を支給しますが、下回る場合は、その差額を確定給付型制度から補填することとなります。

前述の BR 制度と類似した制度となりますが、BR 制度においては、利息付与率の基礎となる複合インデックスを実際の資産運用と乖離させた場合は年金財政上の差損益が発生し事業主の運用リスクとなる一方で、フロア・オフセットプランにおいては、実際の運用収益が給付額に直接に反映される点が異なります。したがって、事業主の運用リスクは最低保証額を下回ることに限定されます。

5. 最近の CB 制度等の検討状況

平成 24 年 11 月 2 日の「第 1 回厚生年金基金制度に関する専門委員会」において提示された『厚生年金基金制度の見直しについて（試案）』において、企業の追加負担が少ない企業年金の選択肢を増やす観点から、CB 制度の指標の弾力化の案が以下の通り示されています。特に下記②の改正により、現行の CB 制度では認められていない 0 未満の指標の採用が可能となることから、BR 制度と同様の給付設計が可能となることが期待されます。

- ① 指標の設定において企業年金の運用実績を追加すること
- ② 指標の設定において 0 以上という制限を削除し、加入から脱退までの通算で 0 以上であればよいこととすること
- ③ 現価率計算上の予定利率を下限予定利率以上から 0 以上に変更すること

なお、専門委員会における議論では、「複数のインデックスを組み合わせた指標も認めるべき」「運用実績を指標に加えることは加入者・受給者のリスクを高めるため反対」など様々な意見がありましたが、キャッシュバランスプランの給付設計について選択肢の多様化を図るという基本的方向性は妥当であるとされており、今後何らかの対応が図られることが期待されます。

また、試案では、DC 制度の特徴を持ちつつ、企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決定する新たなタイプの DC 制度である「集団運用型 DC 制度」の導入も検討されましたが、投資教育を不要とすることと現行の DC 制度の趣旨との整合性や、資産運用委員会の法的位置付けなどの観点から、「慎重な対応を要する」あるいは「創設に反対」であるとの意見が大勢を占めました。

6. おわりに

今後、公的年金において所得代替率の低下が見込まれる中で、企業年金制度の老後所得保障への貢献が期待されています。一方で、金融市場の変動幅が拡大する中、企業年金制度の確定給付型制度における事業主のリスク・確定拠出型制度における従業員のリスクは、従来よりも大きなものとなっています。そうした中、より持続性の高い制度を実現するための施策の一つとして、今回ご紹介しましたハイブリッド型年金制度のような事業主と従業員双方がリスクを分担する仕組みの充実が求められています。

企業年金制度をより魅力的なものとしていくために、今後、給付設計のより一層の多様化が期待されます。

【確定給付企業年金のお客さまへ（お知らせ）】 裁定請求書に添付する書類の拡充について

確定給付企業年金制度における給付の裁定の請求にあたっては、受給権者の氏名、生年月日等を記載した請求書に、生年月日を証する書類を添付することによって行うものとされています（確定給付企業年金法施行規則第 33 条第 1 項）。この「生年月日を証する書類」として、従来は、「戸籍の抄本」および「住民票」等が該当しておりました。

このたび、上記に加え、「市区町村長の証明する記載事項証明書」「パスポート」または「運転免許証」のコピーも有効であることが行政より確認できております。

また、「厚生年金保険被保険者証」または「基礎年金番号通知書」のコピーも同様に有効となっておりますが、厚生年金被保険者証については、記載された年金番号が基礎年金番号と同一の場合に限られており、その点ご注意くださいようお願いいたします。

— リそなコラム —

退職所得申告書の様式変更について

第 35 回のコラムのテーマは、「退職所得申告書の様式変更」にまつわる、とある企業年金を実施している企業の総務担当職員「A さん」と、その上司「B 次長」との間のディスカッションです。

B 次長：平成 25 年より「退職所得申告書」（退職所得の受給に関する申告書）の様式が変わるようだけど、どのように変わるか説明してくれますか？

A さん：はい。「特定役員等勤続期間」にかかる記入欄が追加になっていますね。実は、リそな銀行『企業年金ノート 2012 年 12 月号』に掲載のコラム「平成 25 年 1 月以降の税制改正について」の解説がわかりやすかったので、ちょうど勉強していたところなんです。

B 次長：さすが A さんだね。ところで、「特定役員等勤続期間」とは何ですか？

A さん：平成 25 年 1 月より施行された「特定役員退職手当等」に係る退職所得の金額の計算に用いる期間のことです。一般の退職所得の金額は、退職金の収入金額から勤続期間に応じた退職所得控除額を控除したものに 2 分の 1 を乗じて計算しますが、役員としての勤続期間が 5 年以下の人については、上記の 2 分の 1 を乗じる措置は適用されず、退職金の収入金額から退職所得控除額を控除した金額が課税退職所得金額となります。これに伴い、退職所得申告書についても、「特定役員等勤続期間」の記入を行う書式に改訂されています。

	退職所得の金額
一般退職手当等	(収入金額－退職所得控除額) × 1/2
特定役員退職手当等	収入金額－退職所得控除額

B 次長：具体的な計算例で説明してもらえますか？

A さん：例として、4 年勤続の退職者が退職金を 260 万円受け取るとします。一般の退職手当等の場合、退職所得控除額は 160 万円となり、課税退職所得金額は 50 万円（＝（260 万円－ 160 万円）× 1/2）、所得税は当該 50 万円に 5.105%（＝ 5% × 復興特別所得税に係る乗率 102.1%）を乗じた分離課税額 25,525 円、住民税は当該 50 万円に市町村民税 6%・都道府県民税 4%の乗率を乗じた合計 5 万円が源泉徴収されることとなります。したがって、退職者は差し引き 2,524,475 円（＝ 260 万円－ 25,525 円－ 5 万円）を受け取ることとなります。

一方、特定役員退職手当等の場合、退職所得控除額は同額（160 万円）ですが、前述のとおり 2 分の 1 を乗じる措置が適用されないため、課税退職所得金額は 100 万円（＝ 260 万円－ 160 万円）、所得税は当該 100 万円に 5.105%を乗じた分離課税額 51,050 円、住民税は当該 100 万円に市町村民税 6%・都道府県民税 4%の乗率を乗じた合計 10 万円が源泉徴収され、実際の支払額

は差し引き 2,448,950 円（＝ 260 万円－ 51,050 円－ 10 万円）となります。

B 次長：そもそも、退職所得に係る源泉徴収はどのような仕組みになっているかわかるかい？

A さん：退職所得申告書は、退職手当等の支給を受ける人が、所得税法第 203 条 1 項各号に掲げる事項を申告書に記載・提出します。退職金を支払う側（源泉徴収義務者）は、当該申告書に基づいた金額について源泉徴収を行います。

B 次長：もし退職所得申告書が提出されなかったら、どうなるのかな？

A さん：退職所得申告書が提出されない場合、所得税は、一律 20.42%（＝ 20%×復興特別所得税に係る乗率 102.1%）を乗じて計算された金額となります。住民税は、退職所得申告書の提出の有無に関係なく計算されます。なお、2 月からの確定申告で退職所得申告書を提出して申告すれば、本来の課税所得に応じた税率をもとに清算されます。この場合、「確定申告書 B 用」という書式を用いて申告することになります。

B 次長：そうすると、退職する社員には、退職所得申告書を忘れずに提出してもらう必要があるね。ところで、当社の企業年金の幹事であるりそな銀行からは、退職所得申告書について何かアドバイスはなかったかな？

A さん：はい、退職所得申告書が正規の手順で作成されていないと、場合によっては退職所得申告書が提出されていない扱いになりうるので、注意してほしいとのことでした。また、わが社のように会社の退職一時金が企業年金よりも先に支払われる場合、会社から支給された「退職所得の源泉徴収票」を添付の上、企業年金から支給する一時金の支払処理を行う必要があることも強調していました。総務担当者としては、慎重に対応しなければいけませんね。

B 次長：今回、退職所得申告書の書式が変更になったことから、いろいろと質問させてもらったけど、企業年金支払いの源泉徴収義務者であるりそな銀行と同様に、われわれも退職一時金支払いの源泉徴収義務者だから、退職所得申告書については慎重に取り扱う必要があるね。他の総務担当者にも忘れずに周知してください。

A さん：はい、今度社内で勉強会を行いたいと思います。

B 次長：よし。引き続き、よろしく頼むよ。

<ご参考資料>

平成 25 年版 源泉徴収のあらまし（国税庁ホームページ）

<http://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/gensen/aramashi2012/index.htm>

特定役員退職手当等 Q & A（国税庁ホームページ）

<http://www.nta.go.jp/shiraberu/ippanjoho/pamph/gensen/240816.pdf>

企業年金ノート No.538

平成25年2月 りそな銀行発行



りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>