

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】 確定拠出年金制度の導入に係るコンサルティングについて	P1
【コラム】 厚生年金基金の決算書について	P6

確定拠出年金制度の導入に係るコンサルティングについて

1. はじめに

厚生労働省年金局の発表によると、確定拠出年金（企業型）の平成23年3月末の実施状況は、承認規約数が3,705件、実施事業主数が14,628社、加入者数は約3,713千人（速報値）と、順調に普及してきています。

確定拠出年金の普及を後押しした要因の一つとして「税制適格退職年金（適年）の廃止」が挙げられますが、適年から他の企業年金制度等への移行期限（平成24年3月末）まで残り1年を切った現在、殆どの適年が新制度への移行（あるいは制度廃止）を既に完了したか現在手続中という状況です。しかしながら、昨今の厳しい資産運用環境を踏まえて企業が資産運用リスクを軽減しようとするニーズは根強いものがあるほか、国際財務報告基準（IFRS）も、導入延期がささやかれているとはいえ強制適用または選択適用に向けた方向性に変化は見られないことから、確定拠出年金制度の導入は引き続き高いニーズを有しているものと考えられます。そこで今回は、確定拠出年金制度の導入コンサルティングに際し、特にポイントとなる事項についてご案内いたします。

2. 確定拠出年金の制度設計のポイント

① 導入形態および加入対象者について

確定拠出年金制度の導入に当たっては、まず、既存の退職給付制度との調整をどのように行うかを決定する必要があります。主な導入形態は、次頁<図表1>の通りです。

＜図表 1＞確定拠出年金の導入形態

<p>1. 既存の退職給付制度との調整なし</p> <p>(1) 新規導入（既存の退職給付制度の「上乗せ」を含みます）</p> <p>2. 既存の退職給付制度との調整あり</p> <p>(1) 新入社員のみを対象に導入</p> <p>(2) 将来期間分のみを対象に導入</p> <p>(3) 過去期間分を含めて導入</p>

加入対象者については、加入者の範囲を限定する「一定の資格」として定めることができます。その際の要件は、＜図表 2＞の通りです。これら以外の要件を定めることは、基本的には「特定の者に不当に差別的な取扱い」と判断され、認められません。また、加入者の範囲を限定する場合には、加入者とならない方について給与や退職一時金への上乗せ等の代替措置を講じる必要がありますので注意が必要です。

＜図表 2＞加入者の範囲を限定する一定の資格および代替給付

資 格	内 容	代替給付
一定の職種	労働協約等により労働条件が他の従業員とは別に規定されている職種（研究職、営業職など）のみ加入者とする。こと。	厚生年金基金（加算部分） 確定給付企業年金 適格退職年金 退職手当制度（前払い含む）
一定の勤続期間	一定の勤続期間以上または未満の従業員のみ加入者とする。こと。	
一定の年齢	一定の年齢未満の従業員のみ加入者とする。こと（合理的な理由がある場合に限る）。	退職手当制度（前払い含む）
希望する者（選択制）	従業員のうち「加入者となることを希望した者」のみ加入者とする。こと。	確定給付企業年金 退職手当制度（前払い含む）

（出典）確定拠出年金制度について（平成 13 年 8 月 21 日年発第 213 号法令解釈通知）第 1 の 1

②想定利率の設定について

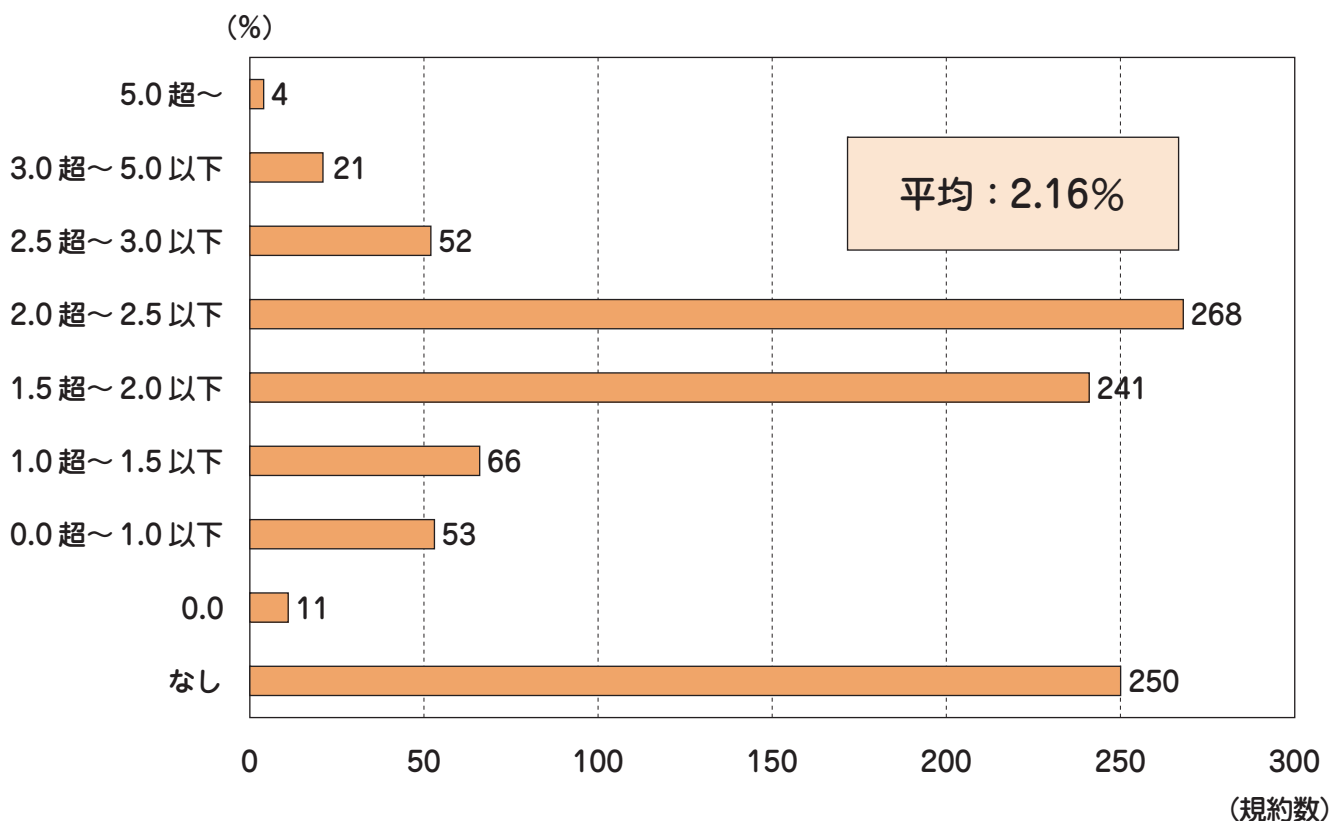
確定拠出年金制度の給付設計を検討するに当たっては、まず、目標金額（定年時のモデル退職一時金額など）を設定し、その後、将来の長期的かつ平均的な予想利回りを設定して拠出額を決定する手法が良く用いられます。この予想利回りのことを「想定利率」といい、確定拠出年金制度の導入に際しては、想定利率の決定が大きなポイントとなります。

確定拠出年金制度は、社員は入社から 60 歳到達まで加入し続けるという、加入者期間が非常に長期

にわたる制度です。そのため、想定利率についても、超長期間での資産運用を前提とした利率を設定するのが一般的です。弊社における標準型ポートフォリオの運用実績*をみると、過去10年平均で1.2%、過去20年平均で2.1%（いずれも幾何平均）となっています。また、企業年金連合会が2010年12月に公表した調査によると、確定拠出年金導入企業における想定利率の平均は2.16%であり、想定利率を2.0%ないし2.5%と設定している企業が全体の約7割を占めています<図表3>。

※資産構成割合について弊社の標準型ポートフォリオを採用した場合の複合ベンチマークの実績値であり、個別の運用商品における実績値ではありません。

<図表3> 想定利率の分布状況



(出典) 企業年金連合会「第3回確定拠出年金制度に関する実態調査結果」(2010年12月)

一般的に想定利率を高く設定すると、将来の給付金の原資として運用収益に依存する部分が大きくなり、将来の給付を実現するための資産運用のハードルが高くなりますが、掛金水準はそのぶん低く抑えることができます。想定利率を低く設定すると、逆に掛金水準は高くなります。想定利率は、事業主にとっては掛金負担に、従業員にとっては将来の給付額にそれぞれ大きな影響を与える重要な項目であり、その決定に際しては、企業固有の事情等を勘案して、労使双方にて十分に検討することが必要です。

③給付カーブについて

従来の退職金・企業年金制度は、「給与の後払い」という性質を有している関係上、一般的に退職事由別の給付率を設定する等、長期勤続者への給付に厚みを持たせる年功的な給付設計が主流となっています。一方、確定拠出年金制度は「退職金の前払い」という性質を有していることから、短期勤続者への給付額が従来の制度よりも増加してしまう場合があります。

確定拠出年金制度において従来の制度の給付カーブに極力近づけた設計とするには、確定拠出年金の掛金に勤続年数に応じた調整率を乗じて支給額を抑制する方法があります。勤続年数に応じた調整率とは、例えば、勤続3年未満の加入者は0.3、勤続3年以上5年未満の加入者は0.5、勤続5年以上10年未満の加入者は0.7、勤続10年以上の加入者は1.0といった調整率を乗ずるものです。

④拠出限度額

確定拠出年金の掛金には、法令上の拠出限度額が定められています<図表4>。

<図表4> 確定拠出年金の拠出限度額

企業型年金	確定給付型制度を実施していない場合	月額51,000円(年額612,000円)
	確定給付型制度を実施している場合	月額25,500円(年額306,000円)
個人型年金	第1号加入者(自営業者等)	月額68,000円(年額816,000円)から国民年金基金等の掛金を控除した額
	第2号加入者(企業年金を実施していない企業の被用者)	月額23,000円(年額276,000円)

(出典) 確定拠出年金法施行令第11条および第36条

企業型年金の設計において掛金拠出方法を定率(給与の一定割合)としている場合、給与の増加によっては給与×定率が拠出限度額を超過する恐れがあります。この場合、①超過額を毎月の給与に上乗せして支給する、②超過額の累計を退職時に一時金として一括支給する、などの方法により、当該超過額を別途手当てする必要があります。しかし、どちらの方法にしても、当該手続きについて「社内規程の整備」等が必要となるほか、社員ごとの超過額の管理など新たな事務負担が企業に発生します。

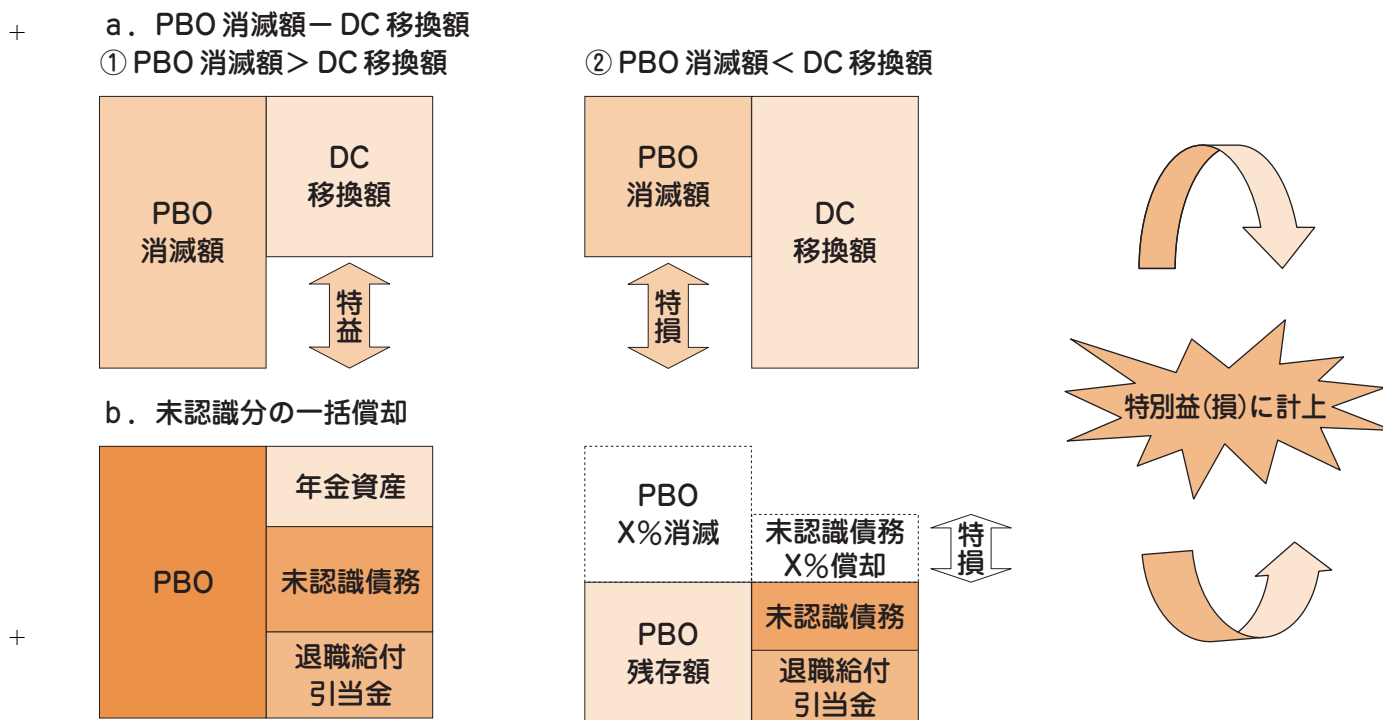
よって、確定拠出年金制度の設計に際しては、移行割合を調整するなどして、出来る限り拠出限度額を超えないよう制度設計を工夫する必要があります。

3. 確定拠出年金制度の導入に伴う会計処理について

確定拠出年金制度の導入とともに、退職金制度から過去分原資を移換する制度変更を行なう場合、下記 a および b の会計処理を行うとともに、これらを合算して特別損益に計上を行います<図表 5>。

- a. 退職給付債務消滅額と確定拠出年金への資産移換額の差額を、損益として認識する。
- b. 未認識債務のうち退職給付債務の消滅額に対応する金額を、損益として認識する。

<図表 5> 確定拠出年金制度の導入に伴う会計処理



損益の認識時期については、特別利益の場合は当該施行日となり、特別損失の場合は「当該施行日が翌期となる場合であっても、規程等の改定日が当期中であり、特別損失の発生の可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積もることが出来る場合には」当期の退職給付費用として計上し、退職給付引当金を増加させる事前認識が必要とされています。

※ 上記につきましては、退職給付会計の原則法を採用されている場合の一般例ですので、簡便法を採用されている場合等を含めて、個社の具体的な会計処理につきましては顧問税理士、監査法人等にご確認をお願いします。

りそなコラム

厚生年金基金の決算書について

第16回のコラムのテーマは「厚生年金基金の決算書」について、厚生年金基金の事務を担当する「A子さん」とその上司「B事務長」との会話です。では基金の事務局の様子を覗いてみましょう。

A子さん：そろそろ受託機関から「厚生年金基金の決算書」の諸数値が報告されてくる時期ですね。

B事務長：そうだね。例年7月下旬には決算書の報告がされていたね。しかし、平成21年7月の「厚生年金基金の財政運営についての弾力化措置」により、去年の決算から正式な報告は8月下旬ごろになったんだよ。

A子さん：そういえば去年はそうでしたね。ところでなぜ報告時期が遅くなったのでしょうか？

B事務長：それは、決算報告書における代行部分（厚生年金保険の報酬比例部分）の債務については最低責任準備金を計上することになっているのだけれど、去年の決算報告書からはこの算定方法が変更になり、直近の「厚生年金本体の実績利回り」を反映するようになったので、この利回りの公表を待たないと決算報告書の数値が確定しないからなんだよ。

ここで、最低責任準備金についておさらいしておこう。これまで、最低責任準備金を計算する時には、1年9ヶ月前の利回りが使われていたということは覚えているかな。具体的に言うと、例えば平成21年4月から平成22年3月の一年間の厚生年金本体の実績利回りが平成22年12月に官報で公表され、これが平成23年1月から平成23年12月までの一年間の最低責任準備金算出利率として使用されていたんだね。

A子さん：いわゆる「期ズレ」といわれるものですね。

B事務長：そうだね。この「期ズレ」を解消するために、昨年（平成22年）からは8月上旬の「厚生年金本体の実績利回り」の発表を受けて、1年9ヶ月のズレを修正した最低責任準備金（継続基準）というものを算定し、これを決算報告書にのせることになったんだよ。ちなみにこれまでの最低責任準備金についても、非継続基準の財政検証や厚生年金基金の解散では今後も使用されることになっているんだよ。

A子さん：でもそうなると、厚生年金基金の決算の状況が分かるのは、平成21年までと比較すると1ヶ月以上遅くなってしまいますね。

B事務長：そうだね。だから受託機関は「厚生年金本体の実績利回り」の予想値を使って、これまで正式な決算報告をしていた時期に仮報告をするようになったんだよ。つまり、基金事務局としては、平成21年までと同時期に概算値としての決算の状況は判明しているということなのだけれども、代議員会で議決する決算の数値としては1ヶ月以上遅くなったということなんだ。

A子さん：それで去年は総合監査や決算代議員会までの期間が短くて慌しかったんですね。

B事務長：だからこのような事態を解消するために企業年金連合会からも「厚生年金の決算報告書における時価ベースの実績利回り」の通知の早期化を要望しているところだよ。

A子さん：連合会の要望の通りに「厚生年金本体の実績利回り」の発表が早期化されて決算報告が早まると代議員会までの期間に余裕ができるので助かりますね。今日はいろいろと教えていただきありがとうございました。

《財政運営についての弾力化措置について》

最低責任準備金の算定に用いる利率の見直し（期ズレの解消）

- ・継続基準において次の①、②の2つの金額の差額を最低責任準備金調整額として決算に計上することにより、期ズレが解消されました。

最低責任準備金調整額＝②－①

- ①最低責任準備金：従来通りの期ズレ解消前の最低責任準備金
- ②最低責任準備金（継続基準）：厚生年金本体利回りを該当する年度にそのまま使用して算定した期ズレ解消後の最低責任準備金

②－①がマイナスになる場合 (最低責任準備金調整控除額となる場合)	貸借対照表負債勘定に最低責任準備金調整額をマイナス値で計上
②－①がプラスになる場合 (最低責任準備金調整加算額となる場合)	貸借対照表負債勘定に最低責任準備金調整額をプラス値で計上

① 最低責任準備金	最低責任準備金調整額
	② 最低責任準備金 (継続基準)

①と②の差額を最低責任準備金調整額として計上。
※イメージ図は、最低責任準備金調整控除額となる場合

<期ズレ解消前の分類イメージ>

大分類	中分類	小分類
給付債務	数理債務	数理債務
	最低責任準備金	最低責任準備金

<期ズレ解消後の分類イメージ>

大分類	中分類	小分類
給付債務	数理債務	数理債務
	最低責任準備金 (継続基準)	最低責任準備金
		最低責任準備金調整額

- ・最低責任準備金（継続基準）に用いる利率は、当該事業年度の翌事業年度の8月上旬に公表される厚生年金本体の決算報告書における時価ベースの実績利回りを用います。
- ・最低責任準備金調整額は、財政決算については平成21年度決算から計上し、財政計算については平成21年10月1日以降に適用される財政計算から適用します。
- ・従来基準の最低責任準備金の定義及び非継続基準における取扱いは従前のとおりです。

【ご参考】

		厚年本体利回り (期ズレなし最 低責任準備金の 付利利率)	最低責任準備金の付利利率	
			付利利率	告示
平成 9 年度		4.66%	—	—
平成 10 年度		4.15%		
平成 11 年度	4～ 9 月	3.62%	4.66%	H11.9.3厚生省告示192号
	10～12月			
平成 12 年度	1～ 3 月	3.22%	4.15%	H11.12.28 厚生省告示259号(改正)
	4～12月			
平成 13 年度	1～ 3 月	1.99%	3.62%	H12.12.21 厚生省告示391号(改正)
	4～12月			
平成 14 年度	1～ 3 月	0.21%	3.22%	H13.12.25 厚生労働省告示390号(改正)
	4～12月			
平成 15 年度	1～ 3 月	4.91%	1.99%	H14.12.6 厚生労働省告示374号(改正)
	4～12月			
平成 16 年度	1～ 3 月	2.73%	0.21%	H15.12.4 厚生労働省告示372号(改正)
	4～12月			
平成 17 年度	1～ 3 月	6.82%	4.91%	H16.12.7 厚生労働省告示421号(改正)
	4～12月			
平成 18 年度	1～ 3 月	3.10%	2.73%	H17.12.20 厚生労働省告示512号(改正)
	4～12月			
平成 19 年度	1～ 3 月	▲3.54%	6.82%	H18.12.12 厚生労働省告示651号(改正)
	4～12月			
平成 20 年度	1～ 3 月	▲6.83%	3.10%	H19.12.21 厚生労働省告示422号(改正)
	4～12月			
平成 21 年度	1～ 3 月	7.54%	▲3.54%	H20.12.26 厚生労働省告示572号(改正)
	4～12月			
平成 22 年度	1～ 3 月	—	▲6.83%	H21.12.28 厚生労働省告示513号(改正)
	4～12月			
平成 23 年度	4～12月	—	7.54%	H22.12.28 厚生労働省告示428号(改正)

企業年金ノート No.519

平成23年7月 リソナ銀行発行



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)3381

リソナ銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

リソナ銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リソナ企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。