

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】確定給付企業年金の平成29年度財政決算結果について	P1
【コラム】労働契約法の改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について	P6

確定給付企業年金の平成29年度財政決算結果について

1. はじめに

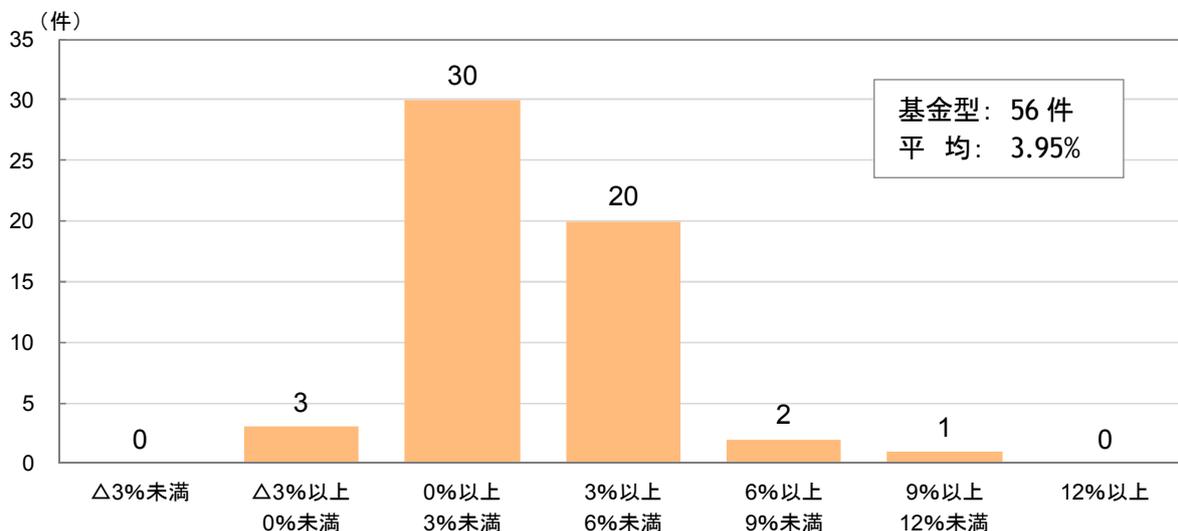
弊社に総幹事業務を委託いただいている確定給付企業年金制度の平成29年度財政決算結果（資産運用利回りおよび積立比率等の分布状況など）について、過去の推移を交えながら解説いたします。なお、基金型については平成30年3月末決算（全56件）を、規約型については平成29年9月末決算、平成29年12月末決算、平成30年3月末決算および平成30年6月末決算（全962件）を対象に集計しております。

2. 資産運用利回りおよび予定利率について

資産運用利回り（運用報酬控除後時価ベース利回り）の分布状況は、＜図1-①＞および＜図1-②＞の通りです。資産運用利回りの平均は基金型で3.95%（昨年度2.77%）、規約型で6.29%（昨年度2.72%）となり、昨年度から上昇しました。規約型の決算期毎の推移を見ると、昨年度は平成28年9月末決算△0.13%、平成28年12月末決算1.31%、平成29年3月末決算2.92%、平成29年6月末決算7.71%であったのに対し、今年度は、平成29年9月末決算9.16%、平成29年12月末決算7.04%、平成30年3月末決算4.45%、平成30年6月末決算3.23%となっています。平成29年までの利回りの平均は高い水準にあった一方で、平成30年以降は利回りがやや低下傾向にあります。

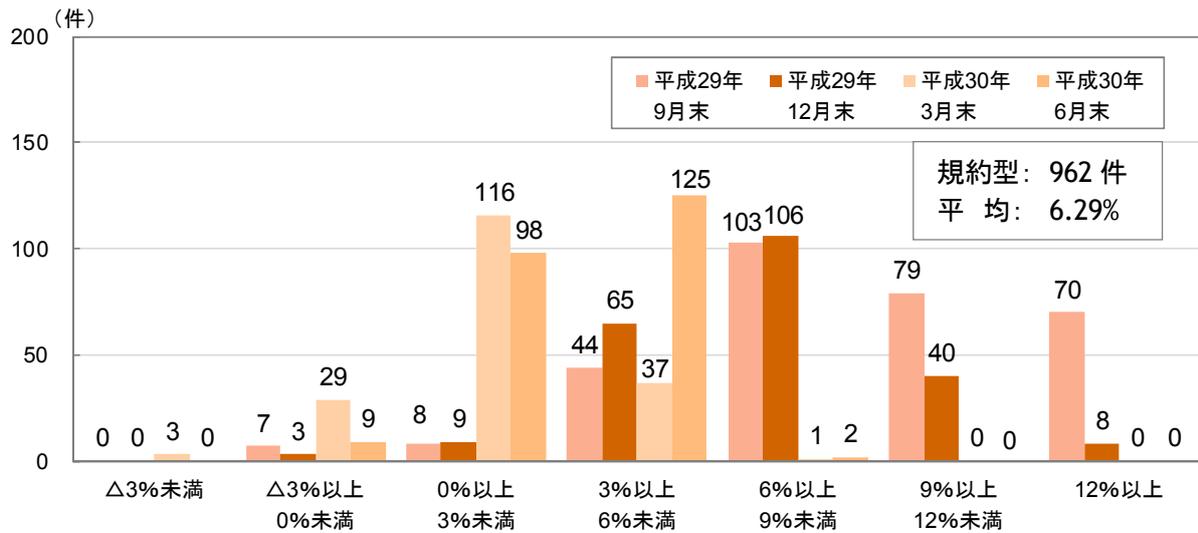
掛金率の算定に用いる予定利率の分布状況は、＜図2-①＞および＜図2-②＞の通りです。基金型、規約型ともに2.5%付近に集中しています。

＜図1-①＞基金型における資産運用利回りの分布状況（平成30年3月末決算）

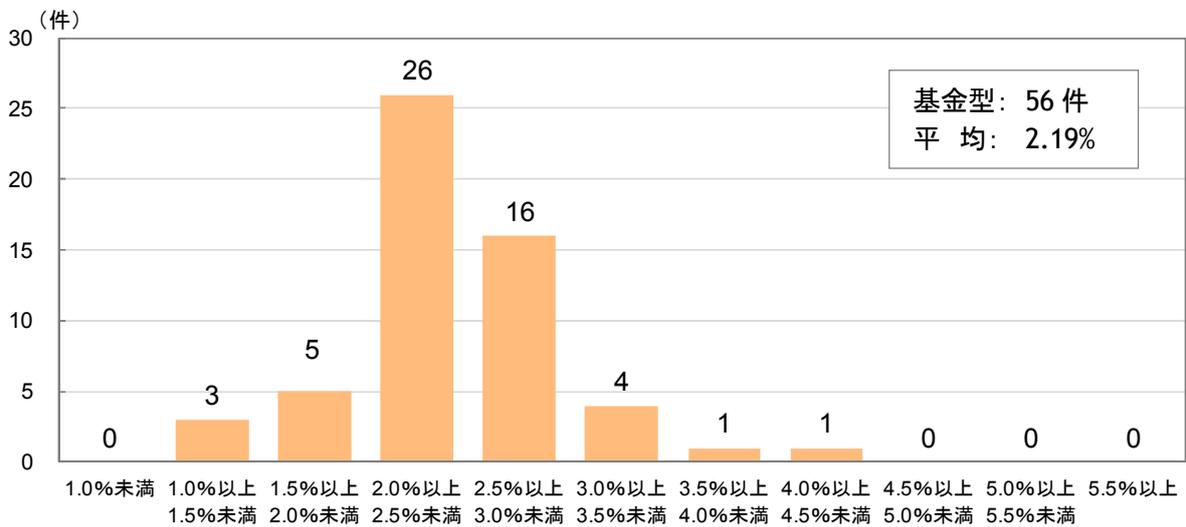


<図 1-②>規約型における資産運用利回りの分布状況

(平成 29 年 9 月末決算、平成 29 年 12 月末決算、平成 30 年 3 月末決算、平成 30 年 6 月末決算)

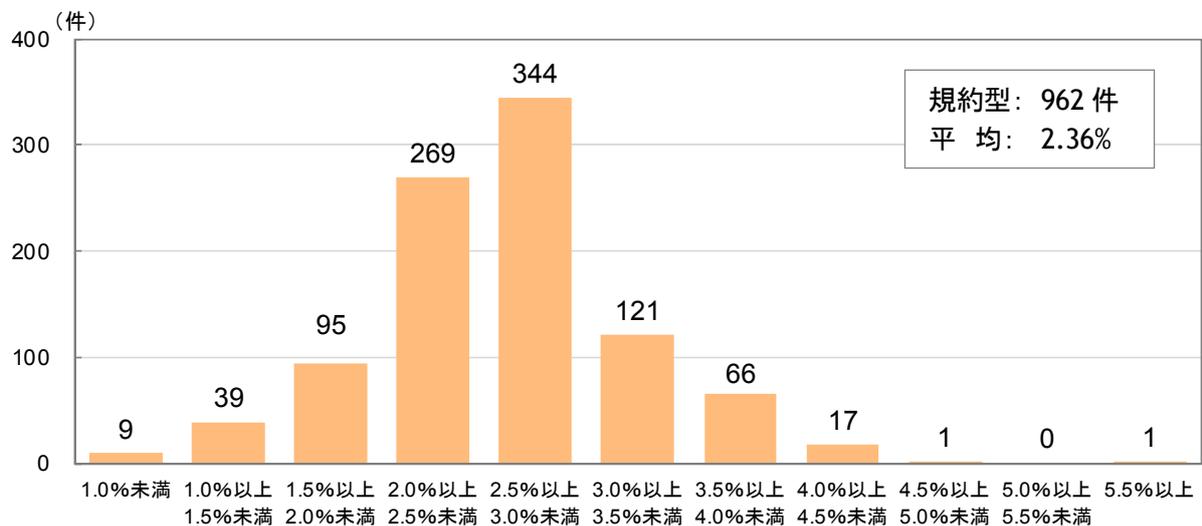


<図 2-①>基金型における予定利率の分布状況(平成 29 年 3 月末決算)



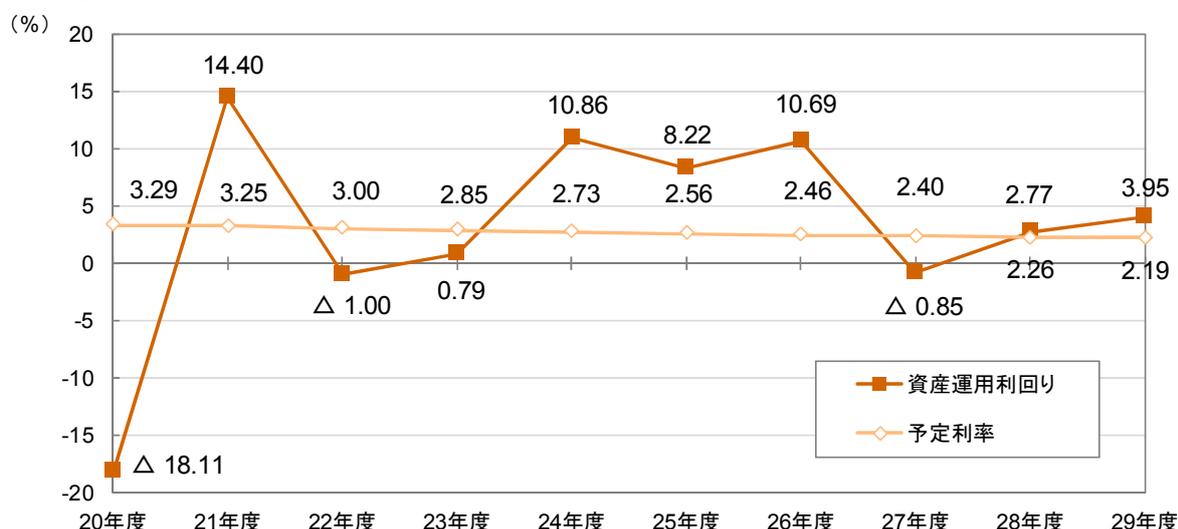
<図 2-②>規約型における予定利率の分布状況

(平成 28 年 9 月末決算、平成 28 年 12 月末決算、平成 29 年 3 月末決算、平成 29 年 6 月末決算)

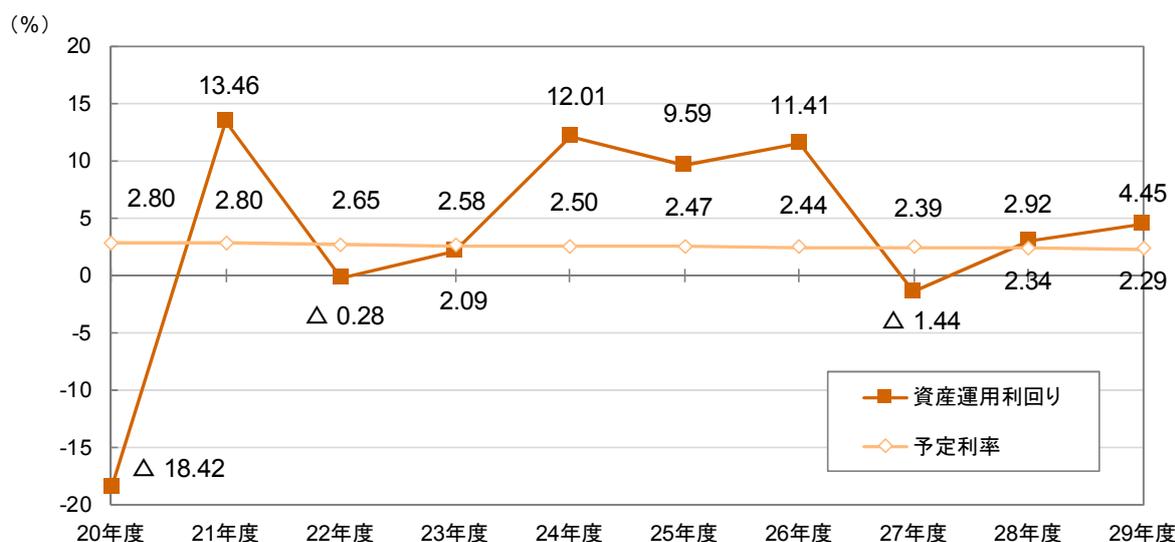


過去10年間の資産運用利回りおよび予定利率の平均値の推移は、〈図3-①〉および〈図3-②〉の通りです（規約型は3月末決算のみを対象に集計）。当年度の資産運用利回りは、平成30年に入ってから一時的に内外株が下落したものの、年度全体で見ると運用環境が好調に推移したことから、基金型・規約型いずれも昨年度の実績を上回る結果となりました。予定利率は、財政運営の安定志向を反映して、ここ10年間は一貫して低下傾向にあります。

〈図3-①〉基金型における運用利回りと予定利率の推移



〈図3-②〉規約型における運用利回りと予定利率の推移



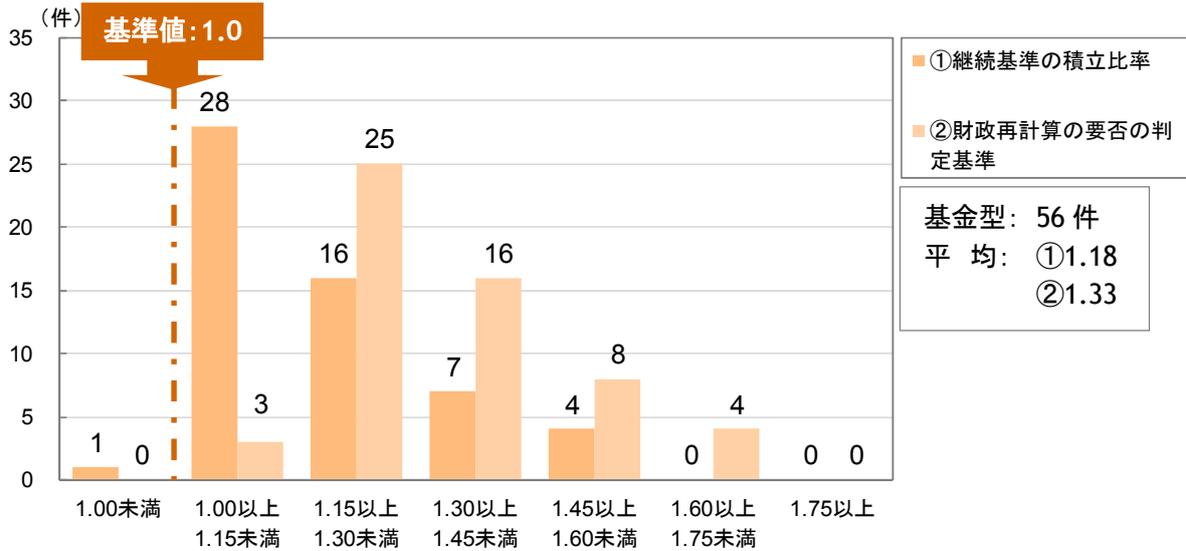
(注)3月末決算のみを対象に集計。

3. 継続基準の積立比率について

〈図4-①〉および〈図4-②〉は、継続基準の積立比率（＝純資産額÷責任準備金）の分布状況です。継続基準の財政検証は、年金制度が今後も継続していく前提で将来の給付を賄うため必要な額（責任準備金）に対して積立金を十分保有しているかどうか検証するものであり、当該比率が1.00以上であることが求められます。ただし、1.00を下回っていても、財政再計算の要否の基準（＝（数理上資産額＋許容繰越不足金）÷責任準備金）が1.00以上であれば、財政再計算の実施を留保することができます。

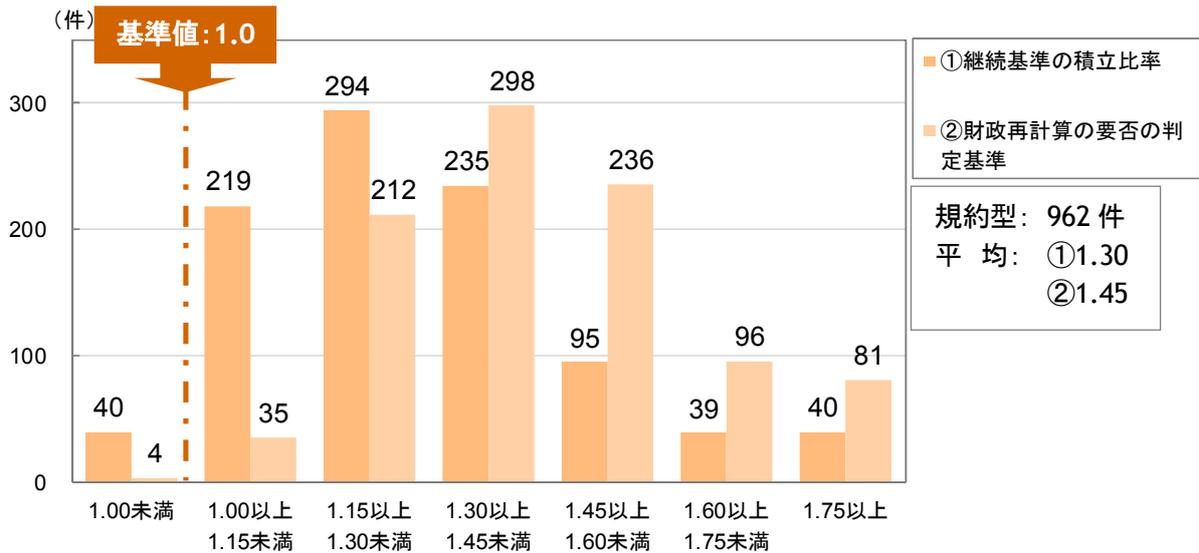
「継続基準の積立比率」が基準値を下回る制度は基金型で1件（昨年度：3件）、規約型で40件（昨年度：44件）でしたが、「財政再計算の要否の基準」において基準値を下回る制度は基金型で0件（昨年度：0件）、規約型で4件（昨年度：4件）と、大半の制度において財政再計算の実施を留保することができる結果となりました。

＜図 4－①＞基金型における継続基準の積立比率の分布状況(平成 30 年 3 月末決算)



＜図 4－②＞規約型における継続基準の積立比率の分布状況

(平成 29 年 9 月末決算、平成 29 年 12 月末決算、平成 30 年 3 月末決算、平成 30 年 6 月末決算)



4. 非継続基準の積立比率について

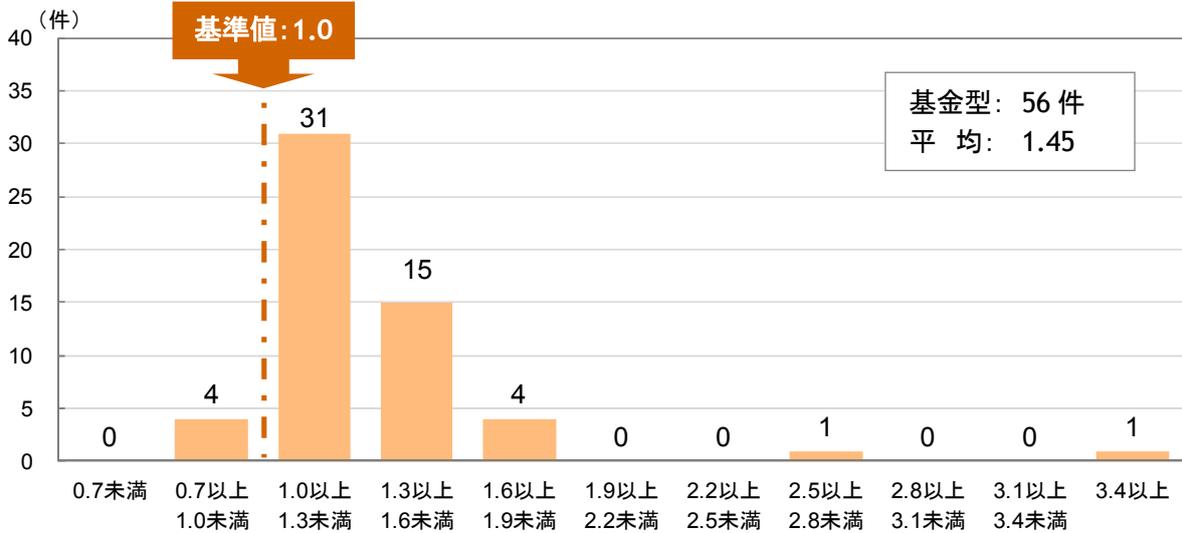
＜図 5－①＞および＜図 5－②＞は、非継続基準の積立比率（＝純資産額÷最低積立基準額）の分布状況です。非継続基準の財政検証では、年金制度を終了した場合に既に発生しているとみなされる債務（最低積立基準額）に対し積立金を十分保有しているか検証するものであり、当該比率が 1.00 以上であることが求められます。

平成 29 年度の積立比率の分布状況は、基金型においては全体の約 93%（昨年度：88%）が、規約型においても全体の約 93%（昨年度：92%）が基準値を上回っております。また、積立比率の平均値は、基金型 1.45（昨年度：1.32）、規約型 1.72（昨年度：1.69）でした。運用環境の好調により利差益が発生したことや、特別掛金の拠出等により、基金型・規約型ともに積立比率は上昇しました。

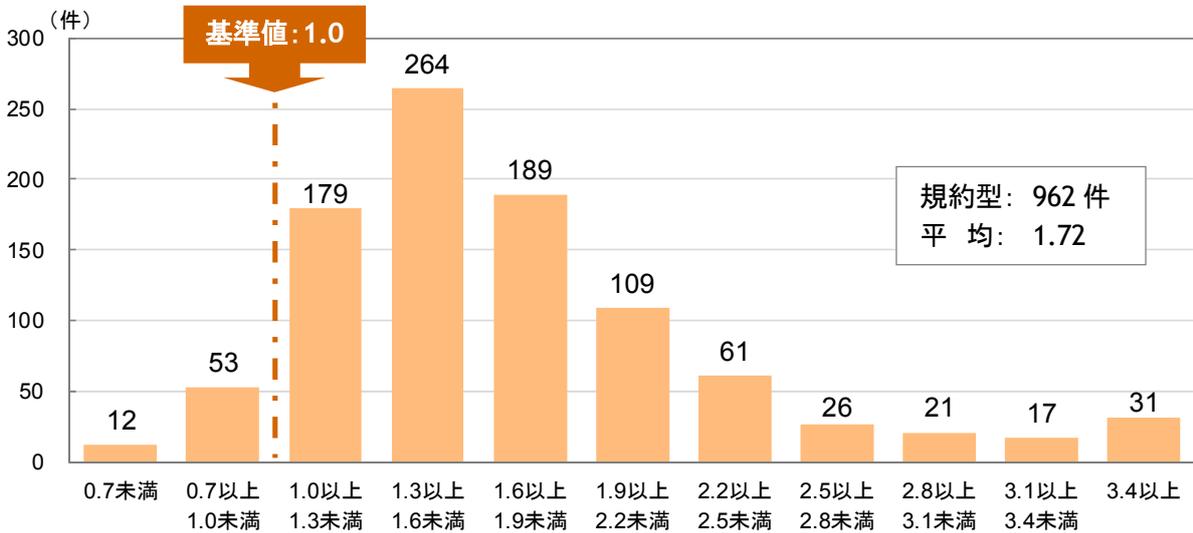
5. 積立超過の財政検証について

積立超過の財政検証では、純資産の額が積立上限額を超過していないかどうかを検証します。積立上限額は、「積立上限額算出のための数理債務」と最低積立基準額のいずれか大きい額を 1.5 倍した額ですが、「積立上限額算出のための数理債務」は、より保守的な見込みで計算するため、財政検証における数理債務の額以上となります。そのため、純資産の額が財政検証における数理債務と最低積立基準額のいずれか

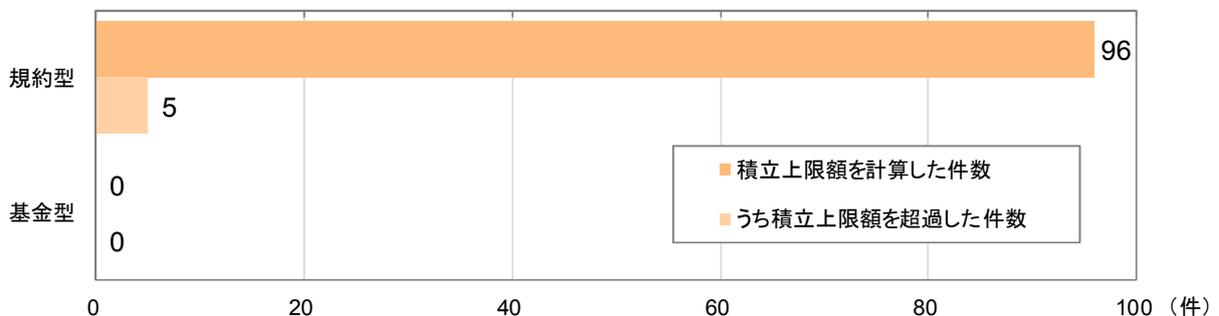
＜図 5－①＞基金型における非継続基準の積立比率の分布状況(平成 30 年 3 月末決算)



＜図 5－②＞規約型における非継続基準の積立比率の分布状況
(平成 29 年 9 月末決算、平成 29 年 12 月末決算、平成 30 年 3 月末決算、平成 30 年 6 月末決算)



＜図 6＞積立超過の財政検証の状況



大きい額を 1.5 倍した額を上回らない場合は、純資産の額が積立上限額以下となることが確実となるため、積立上限額の計算は不要とされています。

平成 29 年度の財政検証で積立上限額を超過した制度は、基金型で 0 件（昨年度：0 件）、規約型で 5 件（昨年度：3 件）でした（図 6）。積立上限額を超過した場合は、遅くとも当該事業年度の翌々事業年度の最初に拠出する掛金の額から控除を開始しなければなりません。

6. まとめ

平成 29 年度は、年度全体で見ると運用環境が好調に推移したことから、継続基準の積立比率は前年度より上昇しています。これまでに発生した剰余金で積立てた別途積立金については、財政再計算を行うことにより取崩して掛金率を引き下げることが出来ますが、同時にリスクバッファとしての機能が失われることになるため、不足金発生により、財政再計算の実施が必要になる可能性が高まる点に注意が必要です。なお、リスク対応掛金の導入など新たな財政運営基準が導入されたことに伴い、平成 30 年 1 月 1 日を基準日とする財政計算より責任準備金の算定方法が順次変更されており、従来よりも責任準備金が大きめに算定されるため、今後は継続基準の積立比率の伸びが抑制されていくことが見込まれます。

非継続基準の積立比率についても、継続基準と同様に上昇しています。一方で、足元の国債の利回りは低位で推移していることから、最低積立基準額の算出に使用する予定利率の低下に伴い最低積立基準額が増加し、非継続基準の積立水準が低下することも予想されます。また、非継続基準に抵触した場合における「積立比率方式による特例掛金」の計算方法の見直しにより、制度によっては、従来基準に比べて特例掛金の拠出が必要と判定される可能性が高くなります。これらの状況を踏まえ、現時点で非継続基準に抵触あるいは抵触しそうな制度では、特例掛金の発生を抑えるため、特別掛金の早期の償却やリスク対応掛金の導入等により、積立水準の引き上げを検討されることが望ましいと考えます。

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 松本 宏輝)

りそなコラム

労働契約法の改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について

2013（平成 25）年 4 月の改正労働契約法の施行により、有期雇用労働者（非正規社員）の無期雇用転換への申込が 2018（平成 30）年 4 月より本格化しています。そこで、第 98 回のコラムのテーマは、「労働契約法の改正に伴う確定給付企業年金（DB）の規約変更」に関する、とある信託銀行の新人担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

A さん：当社取引先の C 社において、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への申込権を行使できる対象者が間もなく発生する見込みとのこと。先日ご訪問した際、本格的に対象者が出てくる前に、無期労働契約転換者の処遇について検討しているとのことがありました。

B 課長：2013 年 4 月の労働契約法の改正により規定された無期転換ルール（※）のことだね。C 社ではまだその対象者がいなかったんだね。ところで、無期労働契約に転換後の契約形態・処遇の選択肢は、大きく分けて次の 3 パターンが考えられるよね。C 社は、どのような方向で検討中なのかな？

※無期転換ルール：有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申込により無期労働契約に転換できるルール。契約期間が 1 年の場合、法律の施行から 5 年目となる 2018 年 4 月 1 日から無期労働契約への申込ができる対象者が発生している。

◆無期転換後の契約形態のパターン

パターン 1	正社員にする。
パターン 2	無期労働契約に転換した労働者に適用する新たな職種を設定する。 ※「勤務地」「労働時間」「業務内容」などを限定的とし、その範囲内で勤務する正社員など（＝このコラムでは「限定正社員」という）
パターン 3	契約期間のみ無期とし、その他の労働条件（勤務地、労働時間、業務内容、賃金、休日等）はこれまでと同一とする。

A さ ん：C 社では、今後さらなる人材不足が懸念されていることもあり、待遇改善を図ると同時に、多様な働き方に対応できる雇用環境を整備する意向とのことです。そのため、無期労働契約転換後には、パターン1の「正社員にする」か、パターン2の「限定正社員を新設する」ことを検討しているようです。

今般の無期転換ルールに伴い、確定給付企業年金（DB）の規約変更の要否および注意点についてご質問をいただいております。近日中にご訪問し説明する予定です。その際の留意事項についてご教示ください。

B 課 長：C 社の DB 規約で規定されている加入者の範囲は、現在どうなっているのかな？

A さ ん：現在は、正社員のみを DB の加入者としています。なお、限定正社員を新設した場合は、限定正社員も DB の加入者とする予定とのことです。

B 課 長：わかった。では、C 社が検討している、パターン1とパターン2のケースについてそれぞれ考えてみようか。

<パターン1> 正社員にする場合

B 課 長：無期転換した後に正社員にするということは、自ずと DB の加入者にもするということになるけど、この場合、DB の規約変更は必要かな？

A さ ん：正社員にするということは、つまり新入社員が入ってくるのと同義ですよ。それなら、DB の規約変更は不要だと思います。

B 課 長：そうだね。確かに、新入社員が毎年入社するたびに DB 規約は変更しないよね。

では、無期転換前の勤続期間についてはどうかな？ 従前から正社員登用制度がある会社ならば、まずはその取扱いを確認する必要があるよね。現在、C 社には正社員登用制度はあるのかな？

A さ ん：パートタイマーや契約社員などの有期雇用労働者を、一定の条件の下で正社員に登用する制度のことですよ。C 社にはないと聞いております。

B 課 長：そうか。では、C 社のように正社員転換時の処遇について何も定めがない場合、正社員になる前の有期労働契約であったときの期間はどう考えるのかな？

一般的な社内規程では、退職金算定における勤続期間を「入社日から起算し、退職の日まで」と規定している場合が多いよね。この場合の入社日というのは「有期労働契約者として入社した日」なのかな？ それとも「正社員に転換した日」なのかな？

A さ ん：たしか、年次有給休暇を付与する際は、同一会社に勤務している期間は、雇用形態が変わったとしても付与の要件である勤続期間として通算されると聞いたことがありますけど・・・。

B 課 長：そうだね。労働基準法でそのように定められているね。でも、退職金算定や DB における勤続期間の取扱いについては、一定の制約はあるものの企業が自由に定めることができるんだよ。有期労働契約であった期間を退職金算定や DB における勤続期間に通算しないのであれば、A さんの言うように DB の規約変更は不要だけど、年次有給休暇の付与の考え方と同様に通算するのであれば、加入者期間の規定にその旨を定める必要があるから、DB の規約変更は必要になるね。

A さ ん：なるほど。よくわかりました。就業規則や退職金規程などの社内規程について、現行の内容でよいのか再度確認し整備する必要がありますね。

B 課 長：大切なことに気が付いたね。DB 規約で引用している社内規程に改定があった場合は、当該規程の有効日の変更など規約変更が必要になる場合があるから、この点にも注意しようね。

<パターン2> 限定正社員を新設し、DB 加入者とする場合

A さ ん：無期転換した対象者のために「限定正社員」を新たに新設し、かつ DB の加入者とする場合は、加入者の範囲が変更になりますから、DB の規約変更は必須だと思います。DB 規約において「限定正社員を加入者とする」ことを定める必要があるからです。

B 課 長：そのとおりだよ。有期労働契約であったときの勤続期間の取扱いは、先述のパターン1と同様だね。また、社内規程において、限定正社員の労働条件・処遇を合理的と認められる範囲内で正社員と異なる労働条件・処遇とするなら、DB 規約への影響がないか注意しようね。給付設計を変更する場合は、財政再計算を実施する必要が生じるかもしれないよ。財政再計算で掛金が

変われば、当然ながら規約変更が必要になるからね。

A さ ん：注意する点がたくさんありますね・・・。少し不安になってきましたが、お客さまにご理解・ご満足いただける説明ができるよう、気を引き締めて頑張ります!!

B 課 長：期待しているよ。

<DBの加入者の範囲についての留意事項>

A さ ん：最後に、DBの加入者の範囲について質問があります。

B 課 長：なにかな？

A さ ん：すべてのDB規約を確認しているわけではありませんが、加入者の範囲を「正社員のみ」と規定している会社が非常に多いと感じています。正社員のみを加入者とし、それ以外の社員（限定正社員を含む）は加入者としなないという取扱いが可能になっている、その法的根拠を教えてください。

B 課 長：法令では、DB法第25条第1項で「厚生年金保険の被保険者（厚生年金保険法に規定されている第1号厚生年金被保険者および第4号厚生年金被保険者）全員をDBの加入者とする」と定められているけれど、一方で、同条第2項では、第1項の例外規定として「規約で一定の資格を定めたとき」に限って、一部の者を加入対象外とする取扱いが認められているんだ。また、2002（平成14）年3月29日付の年金局長通知（法令解釈）でも、加入者とすることについての「一定の資格」の要件が定められているよ。法令や通達の内容に精通しておくことは勿論だが、取引先企業の実態についてもよく確認しておくようにね。

A さ ん：わかりました。後でしっかり確認して、今後お客さまとお話をする際にも気を付けるようにします。他に何か留意事項があれば教えてくださいませんか？

B 課 長：現行の労働契約法やDB法では、無期労働契約に転換した労働者に対して、退職金の支給や企業年金の加入までは義務付けていないんだ。でも、「働き方改革」に代表されるような一連の流れを鑑みると、今後、退職金制度やDBにおいて対象者あるいは加入者の範囲を見直すという議論がでてくることは十分考えられるね。

A さ ん：わかりました。厚生労働省のホームページなどをチェックし、今後も勉強していきます。

B 課 長：そうだね。本件に限らず、労働法関連の法令改正情報などは、企業年金制度の運営に直結することもよくあるので、情報収集したうえでお客さまにタイムリーに情報提供することはよいことだよ。また、そうすることで、お客さまからは「何か相談したいことがあれば真っ先にAさんに相談しよう」と考えてくれることにもなるから、常に新しい情報を習得するよう心掛けることが大事だよ。

A さ ん：はい、わかりました。頑張ります!!

（年金業務部 年金信託室 申請・契約グループ 浅田 真弓）

企業年金ノート 2018(平成30)年12月号 No.608

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 りそな年金研究所
〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟
TEL: 03-6704-3361 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>