

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】企業年金の平成史 ～30年間の歩みを振り返る～	P1
【コラム】確定給付企業年金における事業報告書と決算報告書の数値の差異について	P11

企業年金の平成史 ～30年間の歩みを振り返る～

1. はじめに

2019年5月1日、元号が「平成」から「令和」に改元されます。平成（1989年1月8日～2019年4月30日）の約30年間の歩みを振り返ると、東西冷戦の終結を皮切りに、グローバリズムの進展、インターネットの発展など、社会を取り巻く常識や価値観が目まぐるしく変化した時代だったと言っても過言ではありません。わが国の企業年金もまた同様で、バブル景気の終焉、アジア通貨危機、ITバブル崩壊、サブプライム・ショック、リーマン・ショックといった金融・資本市場の激変に翻弄されてきた中で、資産運用規制の緩和、時価評価の導入、予定利率の自由化、新たな企業会計基準の導入、そして確定給付企業年金・確定拠出年金の創設など、社会経済情勢の変化に対応してきました。

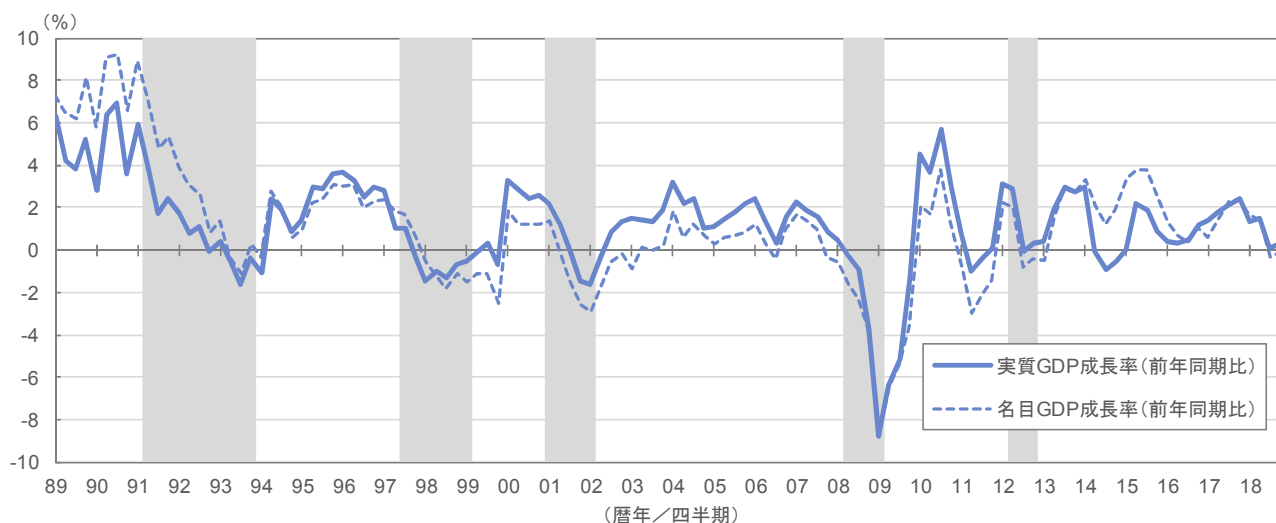
そこで、平成最後の刊行となる本号では、企業年金の視点から「平成」という時代を振り返ります。

2. 平成の社会・経済情勢を振り返る

(1) 経済情勢

平成初期は、1980年代後半からの株式・不動産価格の高騰に端を発したいわゆる「バブル景気」の最盛期でしたが、程なくしてバブル崩壊に見舞われ、その後は「失われた20年」と呼ばれる長期停滞局面に突入しました。平成時代の経済成長率の推移をみると（図表1）、90年代後半以降は実質GDP成長率が名

＜図表1＞わが国の経済成長率の推移



（注）網掛け部分は、内閣府経済社会総合研究所の景気基準日付に基づく景気後退期。

（出所）内閣府「国民経済計算」を基に、りそな年金研究所作成。

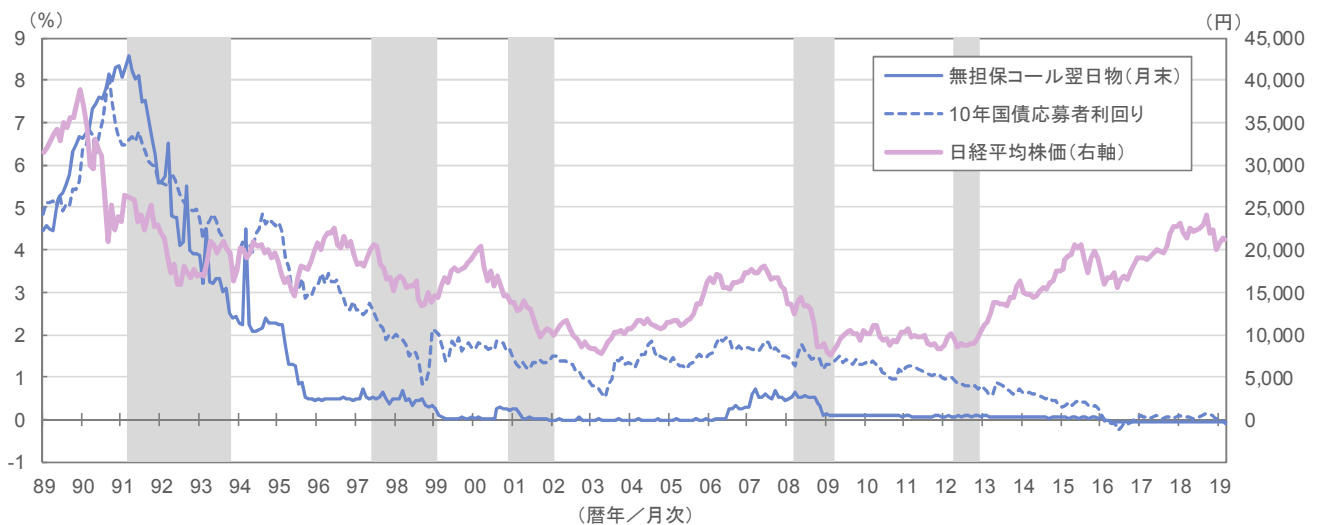
目 GDP 成長率を恒常的に上回っており、わが国では物価が低下するデフレ（デフレーション）に陥っている状態で、現在もなお脱却しきれていない様子が見えます。

(2) 金融・資本市場

金融・資本市場の推移をみると（図表 2）、日経平均株価は 1989 年 12 月 29 日に史上最高値（終値 38,915 円 87 銭）を付けたものの、前述のバブル崩壊とともに株価は急速に下落、長らく低迷を続けました。その後、2013 年以降は上昇基調に転じており、現在では 90 年代中盤の水準まで回復しつつあります。

一方、金利水準の推移をみると、バブル絶頂期は 7～8% 台の水準だったもののその後急落し、2000 年代以降は相次ぐ金融緩和政策によりいわゆる「ゼロ金利」と呼ばれる状態が続きました。2016 年からは日本銀行が「マイナス金利」政策を実施しており、コール市場の金利や短期国債の利回りは 0% を切る状態となっています。

＜図表 2＞わが国の金融・資本市場の推移

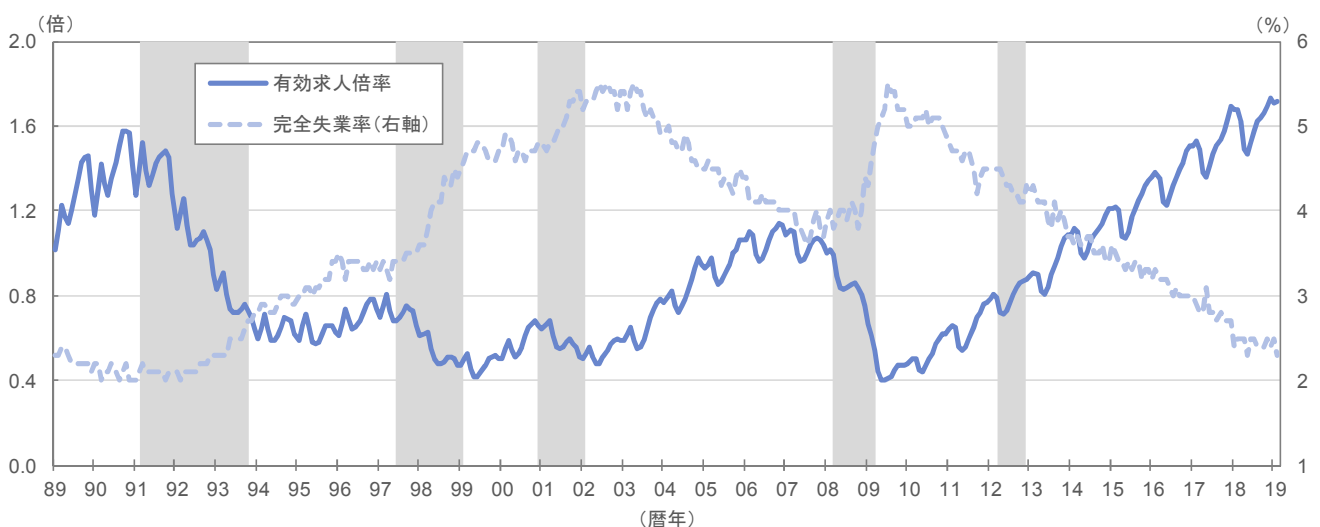


（注）網掛け部分は、内閣府経済社会総合研究所の景気基準日付に基づく景気後退期。
（出所）日本銀行「金融経済統計月報」等を基に、りそな年金研究所作成。

(3) 雇用情勢

雇用情勢は、前述の景況・市況の影響を受けて大きく変動しています（図表 3）。有効求人倍率は、バブル崩壊以降長らく低迷し、2009 年 5～6 月にはリーマン・ショックの影響により 0.40 倍と過去最低水準を記録したものの、その後は上昇に転じ、2019 年 2 月には 1.72 倍と 1973 年以來の高水準となっています。

＜図表 3＞わが国の有効求人倍率および完全失業率の推移（季節調整値）



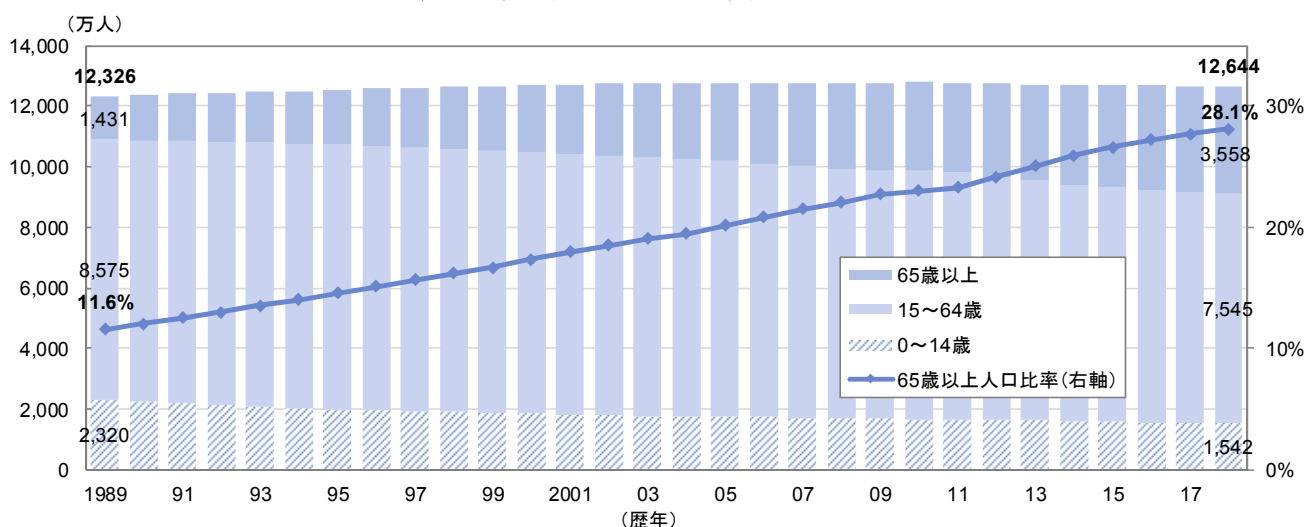
（注 1）網掛け部分は、内閣府経済社会総合研究所の景気基準日付に基づく景気後退期。
（注 2）2011 年の完全失業率は、東日本大震災の影響により調査が一時困難となった地域について補完推計している。
（出所）総務省統計局「労働力調査（基本集計）」および厚生労働省「職業安定業務統計」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

完全失業率は、バブル崩壊時はさほど悪化しなかったものの、2000年前後の金融危機やITバブル崩壊の影響により急速に悪化し、2002～03年および2009年には5.5%と過去最高水準を記録しました。その後は低下傾向にあり、2019年2月には2.3%と1993年の水準にまで改善しています。

(4) 人口

1989年に1億2,326万人だったわが国の総人口は、2010年に1億2,806万人とピークを迎えた後、2018年には1億2,644万人となるなど、現在は減少局面に差し掛かりつつあります(図表4)。年齢区別にみると、平成の30年間で14歳以下の人口が2,320万人から1,542万(▲33.6%)に、生産年齢人口(15～64歳の人口)が8,575万人から7,545万(▲12.0%)にそれぞれ減少している一方で、65歳以上人口は1,431万人から3,558万人とじつに2.5倍に増加しています。総人口に占める65歳以上人口の比率も11.6%から28.1%と一貫して増加基調にあり、少子・高齢化が急速に進展した30年であったと言えます。

＜図表4＞わが国の総人口の推移（年齢区分別）



(注1) 各年10月1日現在の人口。

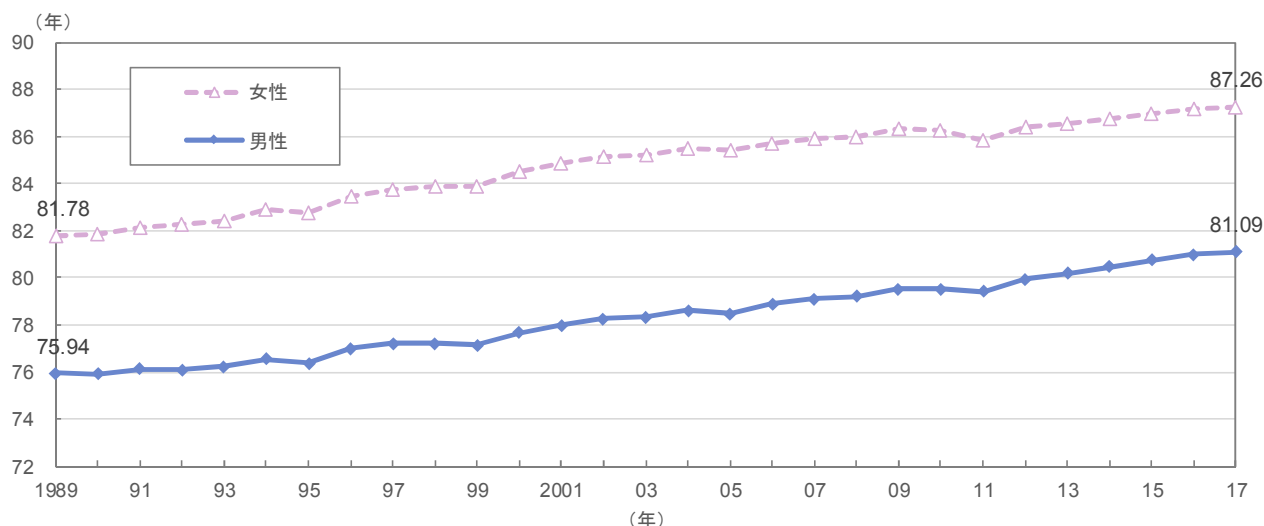
(注2) 年齢不詳の人口は、各歳別に按分している。

(出所) 総務省統計局「国勢調査」「人口推計」各年版を基に、リそな年金研究所作成。

(5) 平均寿命

高齢化が進展した要因の一つとして、平均寿命(0歳時点平均余命)の伸長が挙げられます。平均寿命は平成の30年間で、男性は75.94年から81.09年(+5.15年)に、女性は81.78年から87.26年(+5.48年)にそれぞれ伸びています。すなわち、平成の間に日本国民の「老後」が約5年長くなった計算になります。

＜図表5＞わが国の平均寿命(0歳時点平均余命)の推移

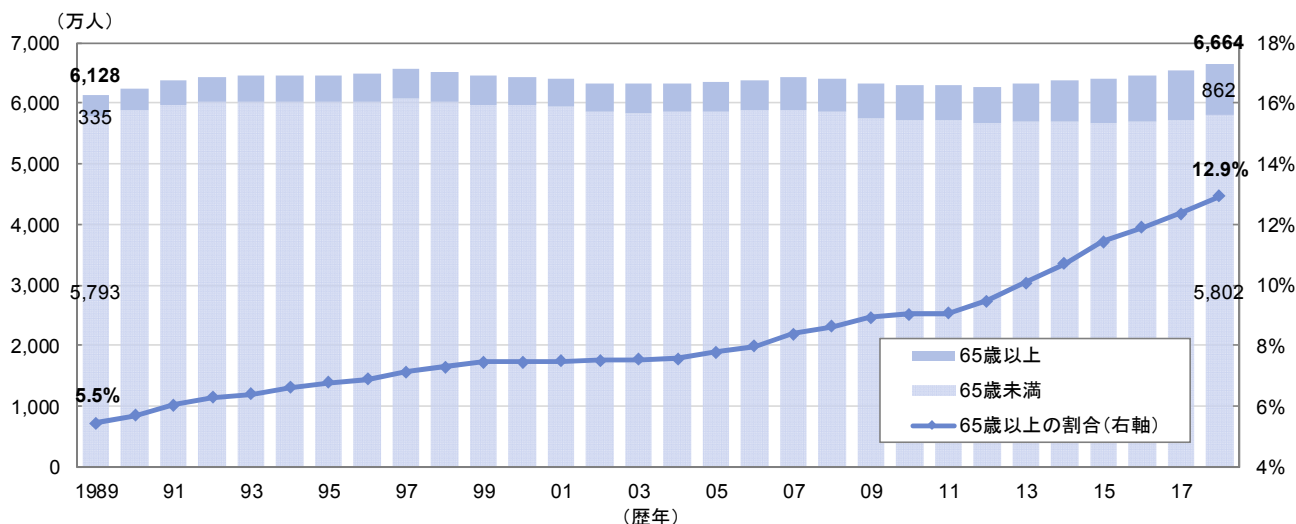


(出所) 厚生労働省「完全生命表」「簡易生命表」各年版を基に、リそな年金研究所作成。

(6) 就業状況

「(4) 人口」で述べた生産年齢人口が平成の30年間で約12%減少したのとは対照的に、就業者（自営業主・家族従業者・雇用者の合計）の数は、微増・微減を繰り返しつつ30年間で8.7%増加（1989年：6,128万→2018年：6,664万人）しています（図表6）。とりわけ、65歳以上の就業者数の増加が際立っており、人数では約2.57倍（335万人→862万人）となり、就業者数全体に占める割合も5.5%から12.9%へと増加するなど、65歳以上の高齢者が「支え手」に回っている実態がうかがえます。

＜図表6＞わが国の就業者数の推移



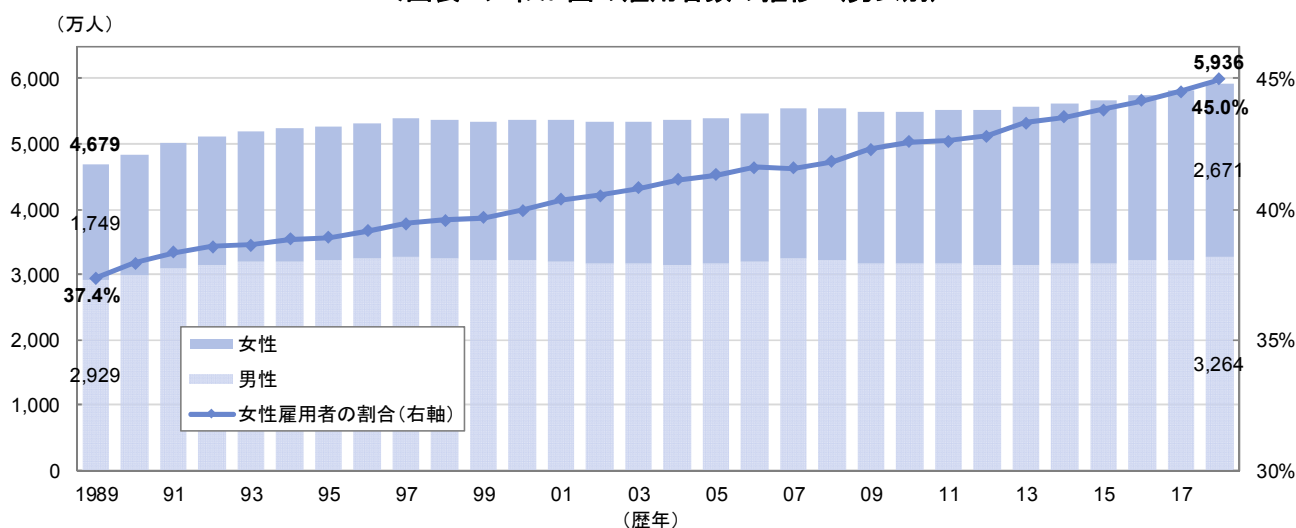
(注) 2011年は、東日本大震災の影響により調査が一時困難となった地域について補完推計している。
(出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

(7) 雇用者数

雇用者数も就業者数と同様に、微増・微減を繰り返しつつ30年間で26.9%増加（4,679万→5,936万人）しています（図表7）。男女別にみると、男性は11.4%の増加（2,929万→3,264万人）に留まっている一方で、女性は52.7%も増加（1,749万→2,671万人）しています。雇用者数全体に占める女性の割合も37.4%から45.0%へと増加しており、女性の労働参加が一定程度進んでいる様子が見えます。

なお、雇用者数の増加とは対照的に、自営業主および家族従業者の数は趨勢的に減少傾向にあります。

＜図表7＞わが国の雇用者数の推移（男女別）

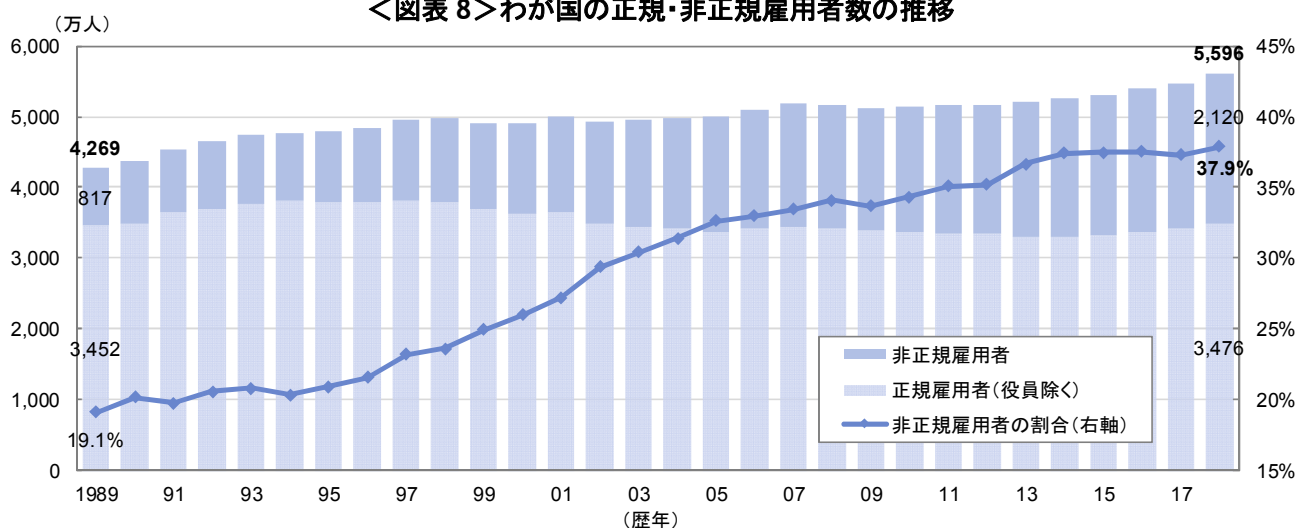


(注) 2011年は、東日本大震災の影響により調査が一時困難となった地域について補完推計している。
(出所) 総務省統計局「労働力調査(基本集計)」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

また、平成という時代は、非正規雇用労働者が飛躍的に増加した時代でもありました。1989年には817万人に過ぎなかった非正規雇用者数は、1996年の労働者派遣法の改正（対象業種の拡大等）を受けてその

後飛躍的に増加し、2018年には2,120万人と雇用者数（役員除く）の37.9%を占めるまでに増加しています（図表8）。なお、非正規雇用者のうち65歳以上の占める割合は16.9%となっています。

＜図表8＞わが国の正規・非正規雇用者数の推移

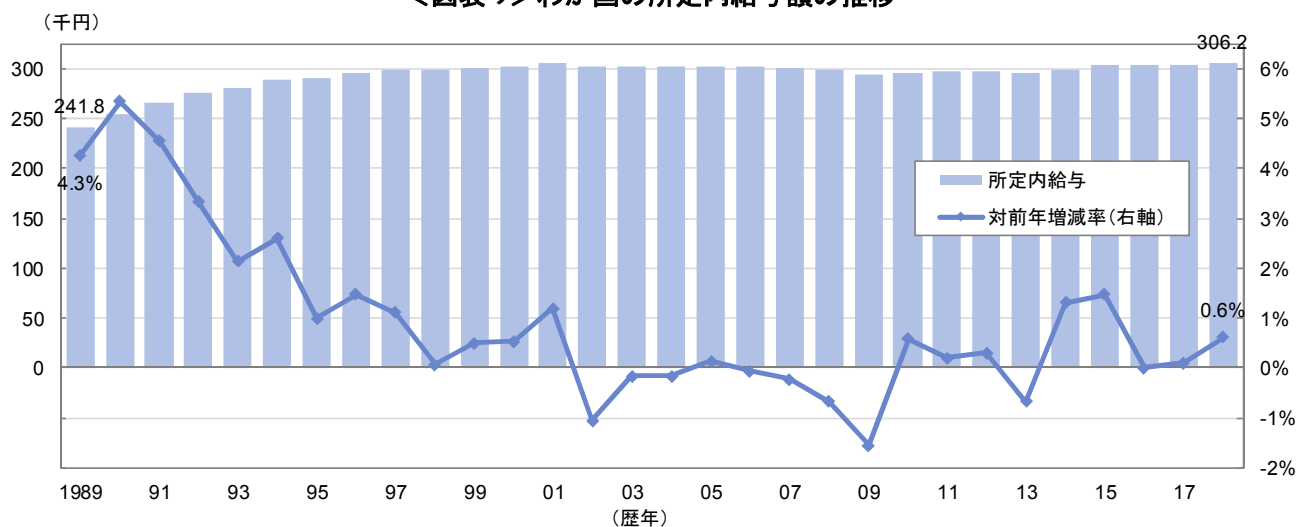


（注）2011年は、東日本大震災の影響により調査が一時困難となった地域について補完推計している。
（出所）2001年以前は総務省統計局「労働力調査特別調査」、2002年以降は同「労働力調査（詳細集計）」を基に、りそな年金研究所作成。

（8）賃金

所定内給与額（給与規則等によりあらかじめ定められている支給条件・算定方法によって支給される給与から、所定外労働給与を控除した額）の推移をみると、90年代後半以降は伸び率が鈍化し、2000年代以降は、微増・微減を繰り返しながらほぼ横ばいに推移しています（図表9）。

＜図表9＞わが国の所定内給与額の推移



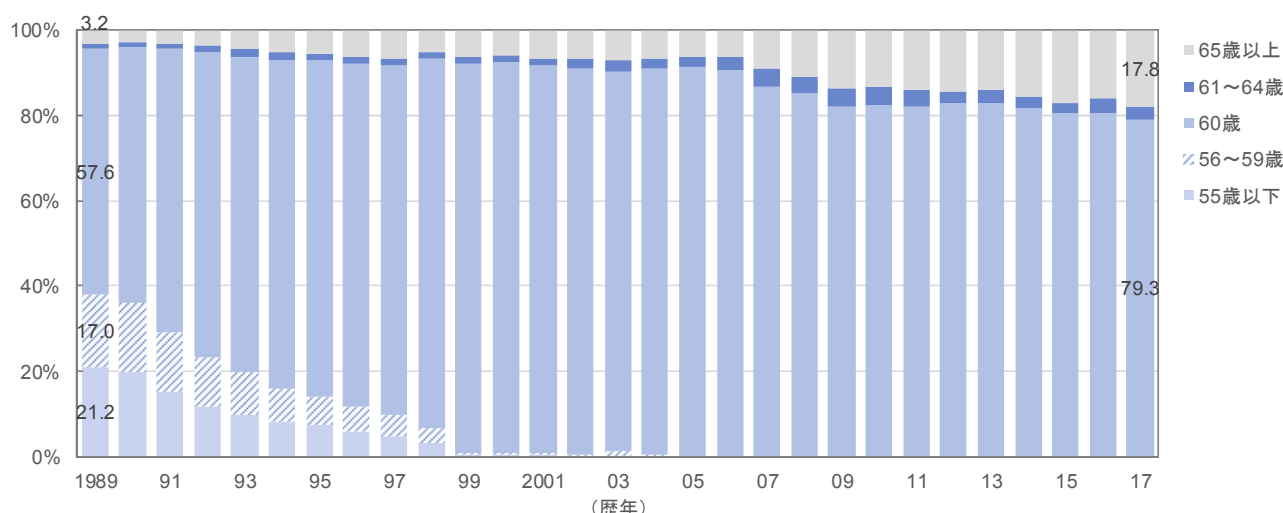
（注）各年6月分の所定内給与額（給与規則等によりあらかじめ定められている支給条件・算定方法によって支給される給与から、所定外労働給与を控除した額）である。
（出所）厚生労働省「賃金構造基本統計調査」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

（9）定年制

わが国では、かつては55歳定年が主流だったため、平成初期は定年年齢を50歳台としている企業も少なからずありました。しかし、1994年の高齢者雇用安定法（高齢者等の雇用の安定等に関する法律）の改正により、60歳未満の定年制を禁止する規定が1998年に施行されることとなったため、60歳定年制の実施割合が急増しました。

その後、2006年の高齢者雇用安定法の改正により、65歳までの継続雇用の義務化が2013年より施行されることとなったため、定年年齢を65歳以上とする企業の割合が徐々に増加しています。2017年時点では、定年年齢が60歳の企業は79.3%、65歳以上の企業は17.8%となっています（図表10）。

＜図表 10＞わが国の定年年齢の推移



(注) 本社の常用労働者が30人以上の民間企業における、一律定年制を定めている企業を100とした割合。
 (出所) 2004年以前は厚生労働省「雇用管理調査」、2005年以降は同「就労条件総合調査」を基に、りそな年金研究所作成。

3. 企業年金の概況

(1) 制度数

平成が始まった1989年時点では、適格退職年金は創設から27年、厚生年金基金は施行から23年の歳月が経過していました。この時期は、前述のバブル景気に沸いていた時代であり、定年年齢の55歳から60歳への延長に対応するための合理化施策として企業年金制度が注目を集めたことから、企業年金の第2次設立ブームが到来しました。適格退職年金は1993年度末(1994年3月末)に92,467件、厚生年金基金は1996年度末(1997年3月末)に1,883基金とそれぞれ全盛期を迎えました。しかし、90年代後半になると、バブル崩壊による景気低迷に加え、株価・金利の急激な低下により予定利率(当時は一律5.5%)を恒常的に維持することが厳しい環境となったことから、一転して企業年金の解散・廃止が相次ぐようになりました。

こうした社会経済情勢の変化に対応するべく、2001年に確定給付企業年金法および確定拠出年金法が制定され、わが国の企業年金制度に、確定給付企業年金および企業型確定拠出年金という新たな選択肢が加わりました。また、厚生年金基金は「代行返上」が、適格退職年金は10年間の経過措置を設けて他の企業年金制度等に移行する「適年移行」がそれぞれ解禁されました。このため、確定給付企業年金および企業型確定拠出年金は制度創設以降順調に件数を伸ばしたのに対し、厚生年金基金および適格退職年金は制度・契約数の減少が相次ぎました。適格退職年金は、2011年度末(2012年3月末)の経過措置期間の終了を以って廃止されました。

厚生年金基金は、2012年のいわゆるAIJ事件の発覚を受けて制度のあり方が問われ、法改正により2014年度から新規設立停止ならびに特例解散措置がとられました。特例解散措置は2019年3月末を以って終了しましたが、この結果、5年間で410基金が解散、113基金が代行返上を行い、2019年4月1日時点ではわずか8基金を残すのみとなっています。

平成の30年間における企業年金の制度数の推移は、図表11の通りです。

(2) 加入者数

平成の30年間における企業年金の加入者数の推移は、図表12の通りです。制度合計(重複加入を考慮せず)では1995年度末(1996年3月末)に2,291万人とピークを迎えたものの、その後は前述の制度数と同様に減少しており、2017年度末(2018年3月末)では3制度合計で1,606万人と、ピーク時の7割の水準となっています。

一方、2001年10月に企業型確定拠出年金制度が、2002年4月に確定給付企業年金制度が施行されて以降、両制度の加入者数は徐々に増加しています。確定給付企業年金の加入者数は2007年度末(2008年3月末)に、企業型確定拠出年金の加入者数は2012年度末(2013年3月末)に、それぞれ厚生年金基金の加入員を上回るに至っています。

<図表 11> 企業年金の制度数の推移

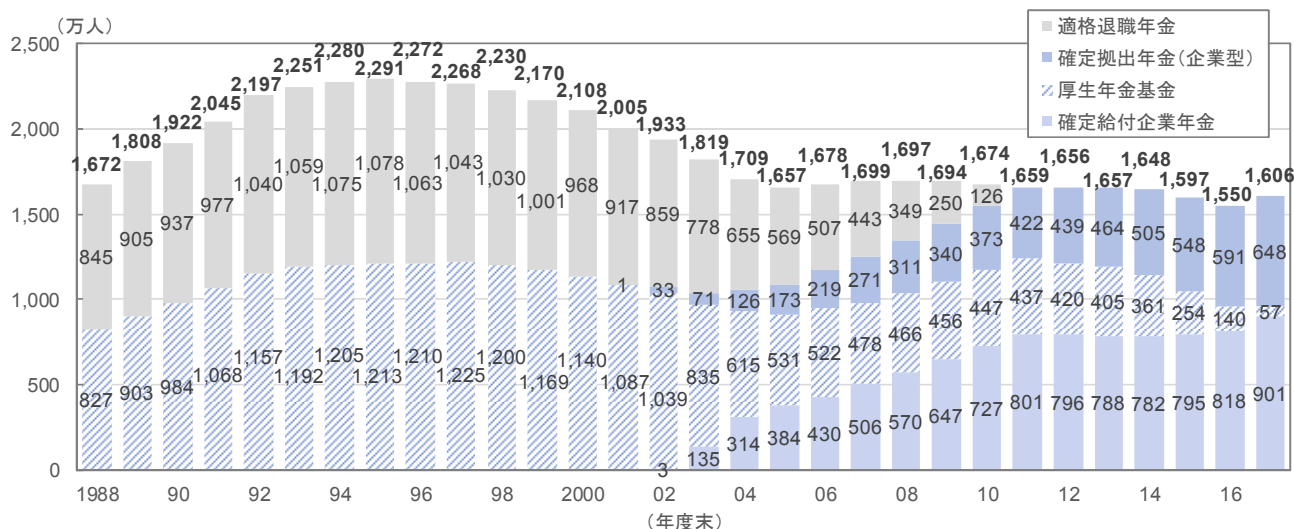
年度末	厚生年金基金		適格退職年金		確定給付企業年金		確定拠出年金(企業型)			
	数	増減	数	増減	数	増減	規約数	実施事業主数	規約数	実施事業主数
1988	1,258	—	78,555	—	—	—	—	—	—	—
89	1,358	(100)	82,793	(4,238)	—	—	—	—	—	—
90	1,474	(116)	86,648	(3,855)	—	—	—	—	—	—
91	1,593	(119)	90,434	(3,786)	—	—	—	—	—	—
92	1,735	(142)	92,083	(1,649)	—	—	—	—	—	—
93	1,804	(69)	92,467	(384)	—	—	—	—	—	—
94	1,842	(38)	92,355	(▲112)	—	—	—	—	—	—
95	1,878	(36)	91,465	(▲890)	—	—	—	—	—	—
96	1,883	(5)	90,239	(▲1,226)	—	—	—	—	—	—
97	1,874	(▲9)	88,312	(▲1,927)	—	—	—	—	—	—
98	1,858	(▲16)	85,047	(▲3,265)	—	—	—	—	—	—
99	1,835	(▲23)	81,605	(▲3,442)	—	—	—	—	—	—
2000	1,801	(▲34)	78,148	(▲3,457)	—	—	—	—	—	—
01	1,737	(▲64)	73,913	(▲4,235)	—	—	70	—	—	—
02	1,656	(▲81)	66,752	(▲7,161)	15	—	361	(291)	1,318	—
03	1,357	(▲299)	59,163	(▲7,589)	316	(301)	845	(484)	2,379	(1,061)
04	838	(▲519)	52,761	(▲6,402)	992	(676)	1,402	(557)	4,350	(1,971)
05	687	(▲151)	45,090	(▲7,671)	1,430	(438)	1,866	(464)	6,664	(2,314)
06	658	(▲29)	38,885	(▲6,205)	1,940	(510)	2,313	(447)	8,667	(2,003)
07	626	(▲32)	32,826	(▲6,059)	3,099	(1,159)	2,710	(397)	10,334	(1,667)
08	617	(▲9)	25,441	(▲7,385)	5,008	(1,909)	3,043	(333)	11,706	(1,372)
09	608	(▲9)	17,184	(▲8,257)	7,405	(2,397)	3,301	(258)	12,902	(1,196)
10	595	(▲13)	8,051	(▲9,133)	10,053	(2,648)	3,705	(404)	14,628	(1,726)
11	577	(▲18)	—	—	14,985	(4,932)	4,135	(430)	16,440	(1,812)
12	560	(▲17)	—	—	14,692	(▲293)	4,247	(112)	17,328	(888)
13	531	(▲29)	—	—	14,296	(▲396)	4,434	(187)	18,393	(1,065)
14	444	(▲87)	—	—	13,883	(▲413)	4,635	(201)	19,832	(1,439)
15	256	(▲188)	—	—	13,661	(▲222)	4,964	(329)	22,574	(2,742)
16	110	(▲146)	—	—	13,507	(▲154)	5,349	(385)	26,228	(3,654)
17	36	(▲74)	—	—	13,284	(▲223)	5,830	(481)	30,312	(4,084)
※2 18	10	(▲26)	—	—	13,004	(▲280)	6,110	(280)	32,635	(2,323)

※1 ()内は、対前年度比の増減数。

※2 確定給付企業年金は2019年3月1日時点、確定拠出年金(企業型)は2019年2月末時点の数値。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基に、りそな年金研究所作成。

<図表 12> 企業年金の加入者数の推移



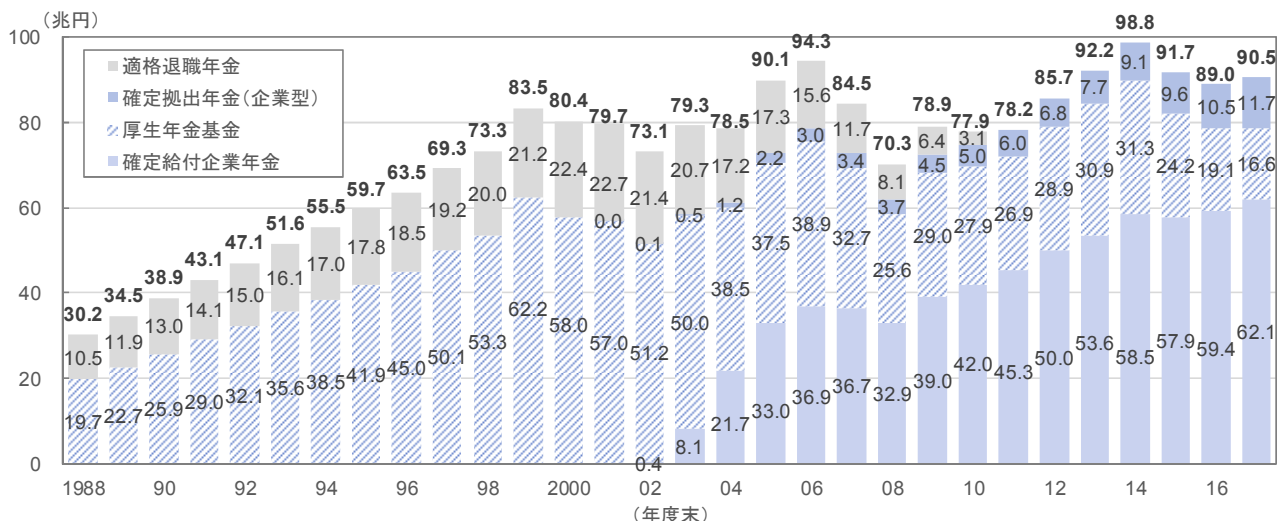
(注) 厚生年金基金および確定拠出年金(企業型)は厚生労働省調べ、適格退職年金および確定給付企業年金は信託協会・生命保険協会・JA 共済連「企業年金の受託概況」「企業年金(確定給付型)の受託概況」各年版による。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』等を基に、りそな年金研究所作成。

(3) 資産運用

企業年金の資産残高の推移をみると（図表 13）、90年代は、制度数・加入者数の増加に加えて、掛金収入が給付費を大きく上回る状態だったことから、バブル崩壊に見舞われたにもかかわらず、資産残高は一貫して増加基調にありました。しかし2000年代以降は、2000～02年の3年連続マイナス利回り、07年のサブプライム・ショック、08年のリーマン・ショックなど、資産運用環境の変動の影響を受けながら推移しています。

＜図表 13＞企業年金の資産残高の推移

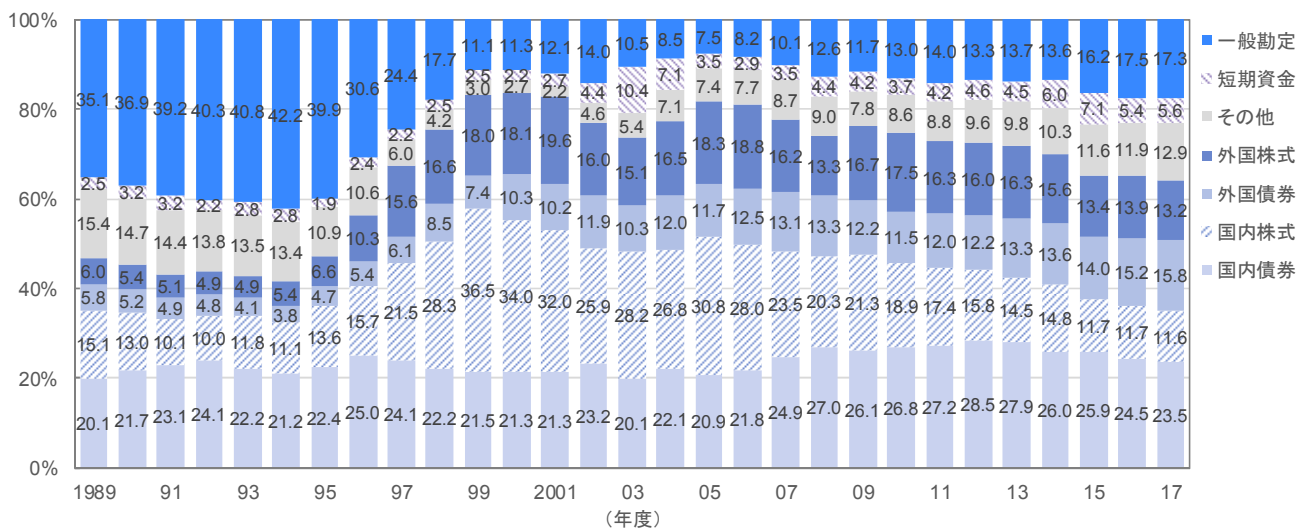


(注 1) 1996 年度末以前の厚生年金基金および 2003 年度末以前の適格退職年金は簿価基準、それ以外は全て時価基準による。
 (注 2) 適格退職年金、厚生年金基金および確定給付企業年金は信託協会・生命保険協会・JA 共済連「企業年金の受託概況」「企業年金(確定給付型)の受託概況」、確定拠出年金(企業型)は運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」による。
 (出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」等を基に、りそな年金研究所作成。

また、平成初期の時代は、1990年の投資顧問業者への運用委託解禁や、1997年のいわゆる「5：3：3：2 規制」（安全性資産 5 割以上、株式 3 割以下、外貨建資産 3 割以下、不動産 2 割以下）の完全撤廃など、厚生年金基金の資産運用に係る規制緩和が進展した時期でもありました。企業年金の資産構成割合の推移をみると（図表 14）、かつては生保一般勘定や貸付金での運用が主体だったものが、90年代後半以降は国内株式や外貨建て資産の割合が増加していった様子がうかがえます。

2000年代以降は、価格変動リスクを抑制・回避する観点から国内株式や外国株式の割合が徐々に減少している一方で、新たな運用対象としてオルタナティブ投資（プライベート・エクイティ、ヘッジファンド等）の割合が徐々に増加しつつあります（図表では「その他」で表示）。

＜図表 14＞厚生年金基金および確定給付企業年金の資産構成割合の推移

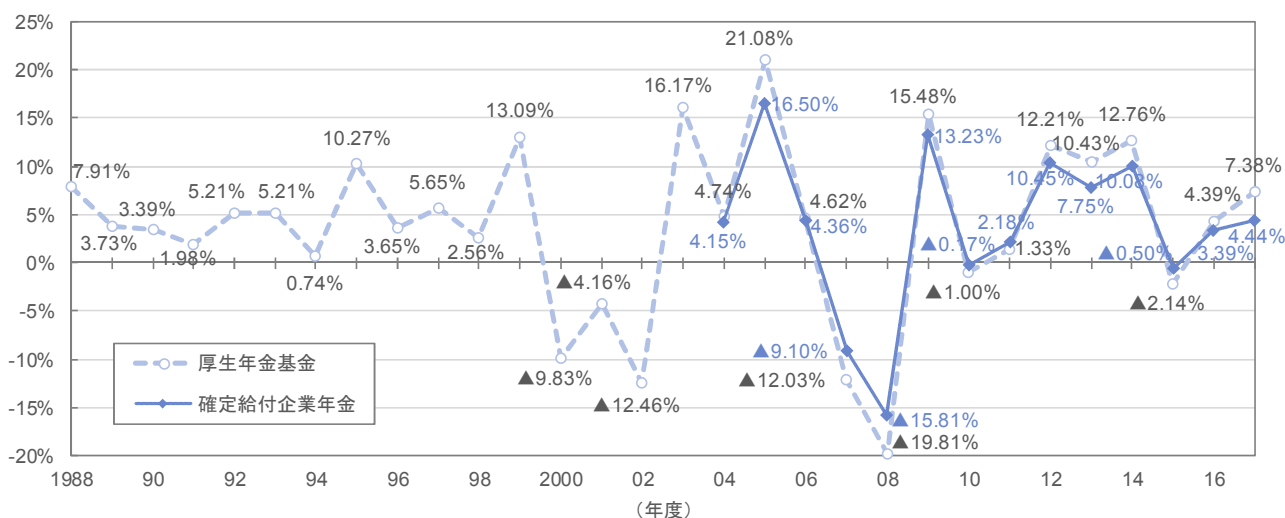


(注 1) 2003 年度までは厚生年金基金、2004 年度以降は厚生年金基金と確定給付企業年金の合計値。
 (注 2) 「その他」は、転換社債、貸付金、オルタナティブ投資等である。
 (出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」等を基に、りそな年金研究所作成。

最後に、企業年金の修正総合利回りの推移をみると（図表 15）、こちらも金融・資本市場の変動の影響を受けて、大きく変動している様子がうかがえます。

90年代の資産運用規制の自由化により、給付建て（確定給付型）の企業年金制度における資産運用の制約はほぼ撤廃されましたが、一方で、市場のボラティリティとどう対峙すべきかを熟考することが求められています。これは、給付建てであろうと掛金建て（確定拠出型）であろうと重要なことですが、昨今は、「確定給付企業年金ではリスクを抑えた運用をすべき」という論調がある一方で「確定拠出年金では加入者にリスクを取らせる（＝投資信託を購入させる）べき」という論調も横行しており、同じ企業年金でも議論はやや錯綜している感があります。

＜図表 15＞企業年金の修正総合利回りの推移



（出所）2015年度以前は企業年金連合会「資産運用実態調査」、2016年以降は同「企業年金実態調査」を基に、りそな年金研究所作成。

4. 結びにかえて ～ 企業年金にとって「令和」はどのような時代になるか

以上、今回は「平成」における企業年金の歩みを、駆け足で振り返ってみました。その他の詳細事項は、次ページの年表に取りまとめておりますので、ご高覧いただければ幸いです（図表 16）。

思えば平成初期は、企業年金といえば厚生年金基金と適格退職年金の2制度のみで、かつ財政運営や資産運用に係る規制もどちらかと言えば画一的なものでした。その後、制度設計・財政運営・資産運用に関するルールは徐々に整備・改善され、現在のルールはかつてのものに比べると遥かに自由度が増しています。その一方で、企業年金を取り巻く社会・経済環境は厳しさを増しており、一概に「何もしなくても5.5%稼げた昔は良かった」だの「リスク対応掛金で上乘せ拠出できる現在の制度の方がまし」と単純比較できるものではありません。

また、平成の初期（1989年）と末期（2019年）との最大の違いは、私的な老後資産形成の手段がもはや企業年金だけでなく、個人年金（個人型確定拠出年金（iDeCo）、国民年金基金 etc）あるいはその他の資産形成制度（NISA、つみたてNISA etc）など選択肢が多岐に広がっている点にあります。社会保障審議会企業年金部会が2019年から社会保障審議会企業年金・個人年金部会に改組したのは、まさにその証左ではないでしょうか。今後の企業年金の政策議論においては、企業年金ありきで考えるのではなく、私的な年金や資産形成手段全般のあり方を見据える必要があることはもはや避けられませんが、上記の議論においては、わが国の企業年金が半世紀以上にわたる試行錯誤の中から培ってきた経験・ノウハウが欠かせないことだけは確かです。

「令和」の時代に入っても、企業年金を取り巻く社会・経済環境は引き続き厳しい局面が続くものと予想されますが、平成におけるわが国企業年金の歩みを振り返ることは、国民の老後資産形成の更なる充実を考える上で、何らかの指針となることは間違いのないものと確信しています。

（りそな年金研究所 谷内 陽一）

＜図表 16＞平成における企業年金の歩み

暦年	出来事	社会・経済の動き
1989	厚生年金基金の設立要件の緩和（単独：700→500人、総合型：5,000→3,000人など） 厚生年金基金連合会の加算年金通算事業、支払保証事業、共同事務処理事業の開始 日本年金数理人会発足	消費税導入（3%） ベルリンの壁崩壊
1990	厚生年金基金における投資顧問業者の参入 厚生年金基金における自家運用の解禁	湾岸戦争
1991	国民年金基金制度の施行、国民年金基金連合会の発足	バブル崩壊 ソビエト連邦解体
1992	厚生省年金局企業年金課が「企業年金国民年金基金課」に改称	
1993	特例適格退職年金の創設	Jリーグ開幕
1994	日本紡績業厚生年金基金の解散問題（初の代行割れ解散）	
1995		阪神・淡路大震災 地下鉄サリン事件
1996	厚生年金基金の免除保険料率の複数化 厚生年金基金における運用基本方針の策定義務化	
1997	厚生年金基金の財政運営基準の導入（時価評価、予定利率・給付利率の弾力化、非継続基準の財政検証、給付減額の解禁、解散基準の明確化、指定年金数理人制度） 厚生年金基金の受託者責任ガイドラインの制定 厚生年金基金の資産配分規制（5：3：3：2規制）の完全撤廃	消費税率引上げ（5%） アジア通貨危機
1998	退職給与引当金の累積限度額の引下げ（40%→20%）	長野五輪
1999	特別法人税の課税停止（凍結）開始 厚生年金基金の免除保険料率・最低責任準備金の凍結、最低責任準備金の算定方法変更 退職給付に係る実務指針（中間報告）の公表	ITバブル
2000	「退職給付に係る会計基準」の導入	介護保険制度施行
2001	厚生労働省の発足（厚生省・労働省の統合） 確定給付企業年金法および確定拠出年金法の制定、企業型確定拠出年金制度の施行	米国同時多発テロ
2002	個人型確定拠出年金制度の施行 厚生年金基金の代行返上（将来返上）、適格退職年金の移行措置の開始	サッカーW杯日韓共催
2003	厚生年金基金および確定給付企業年金におけるキャッシュ・バランス・プランの導入 厚生年金基金および確定給付企業年金におけるキャッシュ・バランス類似制度の導入 厚生年金基金の代行返上（過去返上）の開始	イラク戦争 りそなショック
2004	企業型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（3.6万円→4.6万円／1.8万円→2.3万円） 個人型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（1.5万円→1.8万円）	新潟県中越地震
2005	厚生年金基金の免除保険料率・最低責任準備金の凍結解除（代行部分の財政中立化） 厚生年金基金の設立要件の厳格化（単独・連合型：1,000人以上、総合型：5,000人、上乘せ水準5割以上 など）および指定基金制度の導入 厚生年金基金連合会から「企業年金連合会」に改組、企業年金のポータビリティ拡充	愛知万博開催 郵政民営化法成立
2006		
2007	企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」公表	サブプライム問題
2008		リーマン・ショック
2009		民主党に政権交代
2010	社会保険庁の廃止、日本年金機構の発足 企業型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（4.6万円→5.1万円／2.3万円→2.55万円） 個人型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（1.8万円→2.3万円）	ユーロ危機
2011	国際会計基準 IAS 第 19 号の改訂 特例解散措置の復活	東日本大震災
2012	企業型確定拠出年金における加入者拠出（マッチング拠出）の導入 AIJ 投資顧問による年金資産消失問題の発覚	東京スカイツリー開業
2013	社会保障審議会企業年金部会の設置 責任ある機関投資家の諸原則（日本版スチュワードシップ・コード）の公表	マイナンバー法成立
2014	少額投資非課税制度（NISA）の創設 企業型確定拠出年金の資格喪失年齢の引上げ（60歳→65歳） 企業型確定拠出年金の拠出限度額の引上げ（5.1万円→5.5万円／2.55万円→2.75万円） 厚生年金基金の新規設立停止、特例解散措置（5年間の時限措置）の施行 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」の公表	消費税率引上げ（8%）
2015	コーポレートガバナンス・コードの公表	
2016	個人型確定拠出年金の愛称が iDeCo（イデコ）に決定	熊本地震
2017	個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入対象の拡大 リスク対応掛金の導入、リスク分担型企業年金の創設 厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課が「企業年金・個人年金課」に改称	
2018	つみたて NISA の創設 確定拠出年金の拠出単位の年単位化 中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）の創設、簡易企業型年金（簡易型 DC）の創設 確定拠出年金における継続投資教育の努力義務化、運用規制の見直し等 確定拠出年金・確定給付企業年金・中小企業退職金共済間のポータビリティの拡充	西日本豪雨 北海道胆振東部地震 豊洲市場開場
2019	社会保障審議会企業年金部会が「社会保障審議会企業年金・個人年金部会」に改組 国民年金基金の大合併（72基金→3基金）	

（出所）各種資料等を基に、りそな年金研究所作成。

確定給付企業年金における事業報告書と決算報告書の数値の差異について

第 102 回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（DB）における事業報告書と決算に関する報告書（決算報告書）の数値の差異に関する、某企業年金基金の担当職員「Aさん」と、その上司「B事務長」とのディスカッションです。

A さん：ええと、どうしてこの数値とこの数値が一致しないのかしら...？

B事務長：おや、何を考え込んでいるんだい？

A さん：昨日、総幹事の担当者から当基金の DB 制度の決算報告書を受けたのですが、その際に、基金事務局にて「事業報告書」を作成して、「決算報告書」と併せて地方厚生（支）局宛に提出するように言われました。でも、事業報告書の作り方がいま一つよくわからないんです。

B事務長：そういえば、君が DB の決算を担当するのは、今回が初めてだったね。DB 制度では、事業年度終了後 4 ヶ月以内に、事業報告書と決算報告書を地方厚生局長等に提出しなければならないんだ（DB 法第 100 条、同法施行規則第 117 条）。当基金の場合、毎年 3 月末が DB の決算基準日なので、7 月末までに提出しなければならないね。

A さん：はい、なので、事業報告書の作成に早速取り掛かっているのですが、事業報告書と決算報告書の数値が合致しない箇所が幾つか出てきたんです。

B事務長：なるほど。具体的には、どの項目が合致していないのかな？

A さん：事業報告書の「2.給付状況」の数値が、決算報告書の数値と一致しないんです。まず、「老齢給付」の年金の件数および金額ですが、事業報告書の数値が決算報告書の数値よりもずっと少なく計上されているんです。

B事務長：なるほど。結論から言うと、決算報告書と事業報告書とでは、そもそも計上する基準が違うため、数値もおおのずと異なるんだよ。おそらくそれが原因だろう。

A さん：えっ！そうなんですか？

B事務長：うむ。まず決算報告書だが、こちらは企業会計と同じく発生主義で数値を計上するんだ。たとえば、年金支払回数が年 6 回（2・4・6・8・10・12 月）でそれぞれの前 2 ヶ月分の給付を行う場合、損益計算書に計上される「給付費」の額は、前年 6 月支給分（前年 4～5 月分）から、当年 4 月支給予定分（当年 2～3 月分）までの計 12 ヶ月分の給付額となるんだ。このうち、最後の当年 2～3 月分の給付額は、実際にはまだ支払われていないから、貸借対照表上の負債の部に「未払給付費」として計上されるんだ。

A さん：そうなんですか。

B事務長：一方、事業報告書では、件数の欄には「今事業年度末における受給者（受給待期者を除く）の数」を 1 人 1 件として、金額の欄には当該受給者の「今事業年度末の年金額の合計」をそれぞれ記入することとなっているんだ。このように、計上する基準月が決算報告書とは異なっているよね。

A さん：なるほど、そうですね。

B事務長：もっと大きな違いは、決算の期中で年金給付が終了した受給者がいるケースだね。この場合、決算報告書では「当期に発生した分」を給付費として計上するんだが、事業報告書では「年度末に存在する受給者の年金額」のみを記載するため、期中で終了した受給者の年金額は事業報告書には計上されないんだ。一方、当該事業年度中に年金給付が始まった受給者のケースでは決算報告書では「当期に発生した分」のみが計上されるが、事業報告書には「年金額（年額）」が計上されることになるんだ。ここでも金額に大きな差が生じるんだよ。

A さん：そういうことだったんですか。だから、今年度は事業報告書の計上額の方がずっと少なくなっていたんですね。

B事務長：そうだね。もちろん、期中に受給者の異動がない場合は、両者の数値が一致することもあるだろうね。でも、前述の通り、決算報告書と事業報告書とでは計上する基準がそもそも違うのだ

から、計上額に差が生じることはごく自然なことなんだ。

Aさん：では、老齢給付の一時金（選択一時金）や脱退一時金はどうなんでしょうか？

B事務長：決算報告書では、一時金給付は年金給付と同じく発生主義で計上するので、たとえば、期末の3月31日に資格喪失して裁定および給付実行が4月初旬になった場合、当該一時金の支給額は損益計算書の「給付費」と貸借対照表の「未払給付費」にそれぞれ計上されるんだ。

一方、事業報告書では、「当年度中に裁定された金額の合計」を記入するので、上記のように次年度に裁定された場合は、当年度の金額には計上されないんだ。ここでも、計上する金額の相違が発生するんだよ。

Aさん：つまり、決算報告書は発生ベース、事業報告書は裁定ベースということですね。

B事務長：そうだね。それから、障害給付など当基金で実施していない給付に関する箇所は、ハイフン（－）を記入すればいいんだ。遺族給付は、老齢給付や脱退一時金と同じ考え方でいいよ。

＜給付費の計上方法の差異＞

	事業報告書	決算報告書
年金	期末に存在する受給者の年金額（年額）の合計を計上	期中に権利が発生した金額をすべて計上
一時金	期中に裁定した金額を計上	期中に権利が発生した額を計上

Aさん：給付状況についてはよくわかりました。でも、まだ合致しない箇所があるんです。事業報告書の「3.掛金拠出状況」なんですけど、この箇所の「納付決定額」と、決算報告書の「掛金収入」の額が異なっているんです。

B事務長：当基金の掛金の拠出方法は、毎月の掛金計算日時点の加入者の標準給与をもとに、翌月末日に拠出することとしているね。決算報告書は前述の通り発生主義だから、前年4月～当年3月分までの掛金額が「掛金収入」として計上されるんだ。

一方、事業報告書では「今年度中に債権が確定した掛金額の累計」を記載することとされており、当該債権が確定するのは、基金が掛金調定を行い事業主に掛金の納付書を送付したときとなるんだ。つまり、当基金の場合、債権が確定した前年3月～当年2月分までの掛金を記載することになるんだ。そのため、加入者の異動や標準給与の改定などが発生すると、金額がずれてくる場合があるんだよ。

Aさん：なるほど、当月拠出の場合は事業報告書と決算報告書の数値は原則一致するけど、当基金のように翌月拠出の場合は、この拠出時期のずれる間に金額の異動があれば、それが差異として表れるということですね。

B事務長：そういうことだよ。ここまで確認してきたような金額の相違については、提出後に厚生局等から照会を受ける場合もあるので、しっかりと理解しておくことが肝心だよ。

Aさん：はい、十分に教えていただきましたので、もし厚生局等から質問されたとしても、自信をもって回答することができると思います。ありがとうございました。

（年金業務部 年金信託室 営業サポートグループ 田中 律子）

企業年金ノート 2019(平成31)年4月号 No.612

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/>