

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本題】「全文規約」と「規約原簿」について .....	P1
【コラム】定年制度の見直しについて②.....	P6

## 「全文規約」と「規約原簿」について

## 1. はじめに ～ 企業年金に関する「年金規約」の位置づけ

## (1)「年金規約」に定めるべき事項

確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）に係る規約（年金規約）は、DBまたはDCを実施する事業所の事業主が作成し、当該事業所に使用される者の同意（正確には厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者又はそれらの者で組織する労働組合の同意）を取得したうえで、厚生労働大臣（権限が委任されている場合は地方厚生（支）局長）の承認を得ることが必要とされています。また、年金規約に定めるべき事項については、DBについてはDB法第4条（基金型の場合は同法第11条）、DCについてはDC法第3条に定められていますが、その内容は以下の図表に掲げる通りです。

図表 年金規約に定めるべき主な事項

DB		DC（企業型）
規約型	基金型	
事業主の名称・住所	基金の名称・所在地	事業主の名称・住所
実施事業所の名称・所在地		実施事業所の名称・所在地
資産管理運用機関の名称・住所	代議員・代議員会・理事に関する事項	運営管理機関の名称・住所・委託する業務 資産管理機関の名称・住所
加入者に関する事項		加入者に関する事項（範囲、喪失年齢等）
給付に関する事項		事業主掛金・加入者掛金に関する事項
拠出に関する事項		運用の方法・指図に関する事項
事業年度その他財務に関する事項		給付の額・支給方法に関する事項
終了（基金型は解散）・清算に関する事項		事務費の負担に関する事項
企業年金のポータビリティに関する事項		事業年度に関する事項
資産管理運用契約や業務委託に関する事項、等	公告、福祉事業、事務費の負担に関する事項、基金資産運用契約や業務委託に関する事項、等	事業主が運営管理業務を行う場合はその業務 簡易企業型年金の場合はその旨 iDeCoに加入できる場合はその旨 ベスティング（事業主返還）に関する事項 他制度から資産の移換を受ける場合はその旨 指定運用方法の提示に関する事項 運用商品除外に係る手続き、等

## (2)「年金規約」の承認基準

行政（厚生労働省）は、事業主から申請された年金規約を承認するために、その内容を審査することとなりますが、この審査に関する基準は、DBは「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」、DCは「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」という行政通知として開示されており、厚生労働省のホームページ上で確認することもできます。

## 2. 「年金規約」の一部変更

### (1)「年金規約」の変更が必要となる事項

DB規約やDC規約は、制度発足時に制定されたものを半永久的に適用し続けるという性格のものではなく、以下に掲げるように、必要に応じて変更していくこととなります。

- ・給付設計や事業主掛金そのものを見直す場合
- ・適用する加入者の範囲を見直す場合
- ・共同で実施する事業所を追加する場合
- ・会社合併や事業譲渡を実施する場合
- ・（DBで）毎年度の財政決算時期の財政検証や5年に1度の財政再計算時期に掛金を変更する場合
- ・年金規約で引用している就業規則上の定めが変更になる場合（給与体系や休業期間の扱いの変更等）
- ・DB法やDC法等の法令改正に伴うもの
- ・資産運用管理機関等を見直す場合
- ・自社の社名変更や所在地変更の場合

これら以外にも年金規約を変更することが必要となる場合がありますが、いずれにしても、いったん承認された年金規約の全条文を変更するのではなく、一部の条文を変更することとなりますので、一部変更規約（DBの場合は「〇〇確定給付企業年金規約の一部を変更する規約」、DCの場合は「〇〇企業型年金規約の一部を変更する規約」という題名のもの）を新たに作成することが必要となります。

### (2)「年金規約」の変更手続き

年金規約を変更する場合、原則として、DBやDCを開始する場合と同様に、DBやDCを実施する事業所の事業主は一部変更規約を作成し、当該事業所に使用される者の同意（正確には厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者又はそれらの者で組織する労働組合の同意）を取得したうえで、厚生労働大臣（または地方厚生（支）局長）の承認を得ることが必要（変更内容によっては届出でよい場合や届出不要の場合もあります）であり、かつ、承認された規約を、遅滞なく実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者等に周知する義務もあります。

年金規約を変更するにあたって、厚生労働大臣の承認を得る必要があるか、届出（または届出不要）でよいかについては、変更内容によって異なります。このうち、DB規約変更についての概略は、「企業年金ノート」2014年（平成26年）12月号（通巻560号）の「りそなコラム」に掲載している記事をご参照願います。

## 3. 「全文規約」および「規約原簿」の管理方法

### (1)「年金規約」を管理する意義

DBやDCを実施する事業所の事業主は、「規約を遵守し、加入者等（DCの場合は企業型年金加入者等）のため忠実にその業務を遂行しなければならない」こと（DB法第69条・DC法第43条）および「確定給付企業年金に係る業務の概況について、加入者に周知させなければならない」こと（DB法第73条）や「企業型年金規約を実施事業所ごとに備えおき、・・・求めに応じ、これを閲覧させなければならない」こと（DC法第4条）とされています。「規約を遵守し」、「業務の概況を周知」する、「規約を閲覧」させるには、当然のことながら、そのときそのときの年金規約の内容がどのようなものであるのかについて、明確に読み取れるよう、変更の履歴も含めて最新版を管理する必要があります。

## (2) 制度発足時の「年金規約」と制度変更時の「年金規約」

DB制度やDC制度を開始する場合は、「1.」で紹介した法令で定められる事項を全て定めた「〇〇確定給付企業年金規約」または「〇〇企業型年金規約」として承認申請し、厚生労働大臣（または地方厚生（支）局長）に承認していただくことが必要となりますが、制度内容の見直しに伴い規約変更する場合に承認いただくこととなる一部変更規約は、「2.」で紹介したとおり、「〇〇確定給付企業年金規約の一部を変更する規約」または「〇〇企業型年金規約の一部を変更する規約」という題名で発足時に承認いただいたものとは別の規約として承認いただくこととなります。

例えば、制度発足後、1年ごとに、

- (ア) 加入者の範囲を見直す
- (イ) 給付額算定の期間計算方法を見直す（事業主掛金の拠出時期を見直す）
- (ウ) 給付額算定方法そのものを見直す（事業主掛金の算定の基礎となる給与を見直す）
- (エ) 掛金を見直す（加入者掛金を導入する）
- (オ) 自社の社名が変更となる

というような事象が起きた場合は、その都度、一部変更規約を作成することが必要になるということであり、結果として、「制度発足時の年金規約」「(ア)の一部変更規約」「(イ)の一部変更規約」「(ウ)の一部変更規約」「(エ)の一部変更規約」「(オ)の一部変更規約」の計6種類の規約を管理することが必要となります。こういう場合に便利な考え方として、「規約原簿」を作成することと、「全文規約」を整備しておくことがあります。

## (3) 「規約原簿」による管理

年金規約を条文ごとに管理する手法の1つとして、「規約原簿」という考え方があります。

「規約原簿」とは、1つ1つの規約条文を1枚ずつの帳簿で管理しているというイメージのもので、1つの条文が変更となる都度、帳簿を1枚増やしていくという考え方です。

具体的には、例えば、制度発足時点では、本則として第76条まで条項があり、別表が5表、附則として第6条まで条項があったとすると、当初の「規約原簿」は、 $76+5+6=87$ 枚の帳簿が存在することとなります。

その後の一部変更規約で本則のうち第24条と第46条が変更となり、本則第51条と第52条の間に第51条の2として条文が1つ追加され、さらに別表第3が変更となった場合、発足時点の本則第24条の帳簿の1つ前に変更後の第24条を、同じく第46条の帳簿の1つ前に変更後の第46条を、発足時点の第51条の帳簿と第52条の帳簿の間に新設した第51条の2を、別表第3の帳簿の前に変更後の別表第3の帳簿を、末尾に当該一部変更規約の附則の帳簿を追加で綴じ込み、全部で $87+5=92$ 枚の帳簿が存在することになるということです。さらに、その後、一部変更規約を作成する都度、同様に帳簿を増やしていくこととなります。

## (4) 「全文規約」の整備とその意義

年金規約の変遷を管理するという意味においては「規約原簿」による管理が便利なのですが、これをそのまま普段の制度運営に活用することや、加入者等に年金規約を印刷して配付することを考えると、変更前の条項のページが所々に存在することになりますので、適切ではありません。

普段の制度運営や加入者等への配付に適した考え方が「全文規約」の整備です。

決して難しく考える必要はありません。「規約原簿」が正確に作成できていれば、各条項の一番上に綴じられている条文だけを印刷することで、最新の状態の年金規約が完成することとなりますので、それを配付すればよいのです。

## (5) 複数の「一部変更規約」から「規約原簿」や「全文規約」を整備する方法

次ページ以降に、架空の規約型DBの「年金規約」と「一部変更規約」の例と、「規約原簿」や「全文規約」を整備する方法を提示させていただきますので、ご参考にしてください。なお、最近の「一部変更規約」は、いわゆる「改め方式」ではなく「新旧方式」で承認される事例が一般的になっていますが、ここでは「改め方式」の「一部変更規約」の例とさせていただきます。

#### 4. 「規約原簿」による管理の一例

以下の事項を前提として「規約原簿（モデル事例）」を紹介します。（規約型DBの例）

- ▼平成27年10月1日「〇〇株式会社確定給付企業年金規約」発足・・・【ア】  
・・・「厚生労働省発年0930第101号」として、平成27年9月30日承認。
- ▼平成28年2月1日「育児休業期間の計算方法の変更」に伴う規約変更・・・【イ】  
・・・「厚生労働省発年0125第202号」として、平成28年1月25日承認。
- ▼平成30年7月1日「一律給付増額」に伴う規約変更・・・【ウ】  
・・・平成30年6月20日、〇〇厚生局あて届出。
- ▼令和元年8月1日「嘱託を新たに加入者とする」ための規約変更・・・【エ】  
・・・「厚生労働省発年0726第303号」として、令和元年7月26日承認。

#### 【ア】制度発足時の「年金規約」

〇〇株式会社確定給付企業年金規約

（事業主の名称及び住所）  
第1条 本制度を実施する厚生年金適用事業所の事業主の名称及び住所は、以下の通りとする。  
名称 〇〇株式会社  
住所 〇〇県〇〇市〇〇町〇丁目〇番〇号  
（加入者）  
第2条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者のうち、実施事業所の就業規則（平成27年10月1日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第〇条に規定する社員とする。  
（加入者期間）  
第3条 加入者期間は、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月の前月までの期間とする。  
（標準掛金）  
第4条 掛金のうち標準掛金は、毎月1日現在における加入者数に12,340円を乗じて得た額とする。  
（標準年金額）  
第5条 標準年金額は、加入者期間に応じた別表第1に定める額と加入者の資格を喪失した日の年齢に応じた別表第2に定める額との合計額とする。

附則  
（施行期日）  
第1条 この規約は、平成27年10月1日から施行する。  
（加入者期間に関する経過措置）  
第2条 施行日において第2条に規定する加入者に該当する者は、施行日に加入者の資格を取得する。  
2 前項の規定により加入者の資格を取得した者が施行日前に実施事業所に使用されていた期間は、本制度の加入者期間に合算するものとする。

別表第1 期間別給付額表（表略）

#### 【イ】の時点の「一部変更規約」

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を変更する規約

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を次のように変更する。

第3条に次の1項を加える。  
2 前項の規定にかかわらず、給付の額の算定の基礎となる期間は、前項の加入者期間から実施事業所の育児休業規程（平成28年2月1日現在において効力を有する実施事業所の育児休業規程をいう。以下同じ。）第〇条の規定に基づく育児休業期間を控除した期間（以下「給付額算定期間」という。）とする。

第5条中「加入者期間」を「給付額算定期間」に改める。

附則  
この規約は、平成28年2月1日から施行する。

#### 【ウ】の時点の「一部変更規約」

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を変更する規約

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を次のように変更する。

第4条中「12,340円」を「15,000円」に改め、同条の次に次の1条を加える。  
（特別掛金）  
第4条の2 掛金のうち特別掛金は、毎月1日現在における加入者数に3,210円を乗じて得た額とする。

第5条中「合計額」の次に「と10,000円を合算した額」を加える。

別表第1を次のように改める。  
別表第1 期間別給付額表（表略）

附則  
この規約は、平成30年7月1日から施行する。

#### 【エ】の時点の「一部変更規約」

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を変更する規約

〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を次のように変更する。

第2条中「社員」の次に「及び実施事業所の嘱託就業規則（令和元年8月1日現在において効力を有する嘱託就業規則をいう。以下同じ。）第〇条に規定する嘱託」を加える。

附則  
（施行期日）  
第1条 この規約は、令和元年8月1日から施行する。  
（加入者期間及び給付額算定期間に関する経過措置）  
第2条 この規約の施行日において、この規約による変更後の〇〇株式会社確定給付企業年金規約第2条に規定する加入者に新たに該当することとなった嘱託は、この規約の施行日に加入者の資格を取得する。  
2 前項の規定により加入者の資格を取得した者がこの規約の施行日前に嘱託として実施事業所に使用されていた期間は、本制度の加入者期間及び給付額算定期間に合算するものとする。

## 「規約原簿」のイメージ

### ★ 1 枚目

(事業主の名称及び住所)

第 1 条 本制度を実施する厚生年金適用事業所の事業主の名称及び住所は、以下の通りとする。

名称 ○○株式会社

住所 ○○県○○市○○町○○丁目○番○号

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 2 枚目

(加入者)

第 2 条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者のうち、実施事業所の就業規則(平成 27 年 10 月 1 日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。)第 0 条に規定する社員及び実施事業所の嘱託就業規則(令和元年 8 月 1 日現在において効力を有する嘱託就業規則をいう。以下同じ。)第 0 条に規定する嘱託とする。

承認番号 厚生労働省発年 0726 第 303 号、承認日 令和元年 7 月 26 日、施行日 令和元年 8 月 1 日

### ★ 3 枚目

(加入者)

第 2 条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者のうち、実施事業所の就業規則(平成 27 年 10 月 1 日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。)第 0 条に規定する社員とする。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 4 枚目

(加入者期間)

第 3 条 加入者期間は、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月の前月までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、給付の額の算定の基礎となる期間は、前項の加入者期間から実施事業所の育児休業規程(平成 28 年 2 月 1 日現在において効力を有する実施事業所の育児休業規程をいう。以下同じ。)第 0 条の規定に基づく育児休業期間を控除した期間(以下「給付額算定期間」という。)とする。

承認番号 厚生労働省発年 0125 第 202 号、承認日 平成 28 年 1 月 25 日、施行日 平成 28 年 2 月 1 日

### ★ 5 枚目

(加入者期間)

第 3 条 加入者期間は、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月の前月までの期間とする。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 6 枚目

(標準掛金)

第 4 条 掛金のうち標準掛金は、毎月 1 日現在における加入者数に 15,000 円を乗じて得た額とする。

承認番号 -、届出日 平成 30 年 6 月 20 日、施行日 平成 30 年 7 月 1 日

### ★ 7 枚目

(標準掛金)

第 4 条 掛金のうち標準掛金は、毎月 1 日現在における加入者数に 12,340 円を乗じて得た額とする。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 8 枚目

(特別掛金)

第 4 条の 2 掛金のうち特別掛金は、毎月 1 日現在における加入者数に 3,210 円を乗じて得た額とする。

承認番号 -、届出日 平成 30 年 6 月 20 日、施行日 平成 30 年 7 月 1 日

### ★ 9 枚目

(標準年金額)

第 5 条 標準年金額は、給付額算定期間に応じた別表第 1 に定める額と加入者の資格を喪失した日の年齢に応じた別表第 2 に定める額との合計額と 10,000 円を合算した額とする。

承認番号 -、届出日 平成 30 年 6 月 20 日、施行日 平成 30 年 7 月 1 日

### ★ 10 枚目

(標準年金額)

第 5 条 標準年金額は、給付額算定期間に応じた別表第 1 に定める額と加入者の資格を喪失した日の年齢に応じた別表第 2 に定める額との合計額とする。

承認番号 厚生労働省発年 0125 第 202 号、承認日 平成 28 年 1 月 25 日、施行日 平成 28 年 2 月 1 日

### ★ 11 枚目

(標準年金額)

第 5 条 標準年金額は、加入者期間に応じた別表第 1 に定める額と加入者の資格を喪失した日の年齢に応じた別表第 2 に定める額との合計額とする。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 12 枚目

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規約は、平成 27 年 10 月 1 日から施行する。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 13 枚目

(加入者期間に関する経過措置)

第 2 条 施行日において第 2 条に規定する加入者に該当する者は、施行日に加入者の資格を取得する。

2 前項の規定により加入者の資格を取得した者が施行日前に実施事業所に使用されていた期間は、本制度の加入者期間に合算するものとする。

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 14 枚目

附 則

この規約は、平成 28 年 2 月 1 日から施行する。

承認番号 厚生労働省発年 0125 第 202 号、承認日 平成 28 年 1 月 25 日、施行日 平成 28 年 2 月 1 日

### ★ 15 枚目

附 則

この規約は、平成 30 年 7 月 1 日から施行する。

承認番号 -、届出日 平成 30 年 6 月 20 日、施行日 平成 30 年 7 月 1 日

### ★ 16 枚目

附 則

(施行期日)

第 1 条 この規約は、令和元年 8 月 1 日から施行する。

(加入者期間及び給付額算定期間に関する経過措置)

第 2 条 この規約の施行日において、この規約による変更後の○○株式会社確定給付企業年金規約第 2 条に規定する加入者に新たに該当することとなった嘱託は、この規約の施行日に加入者の資格を取得する。

2 前項の規定により加入者の資格を取得した者がこの規約の施行日前に嘱託として実施事業所に使用されていた期間は、本制度の加入者期間及び給付額算定期間に合算するものとする。

承認番号 厚生労働省発年 0726 第 303 号、承認日 令和元年 7 月 26 日、施行日 令和元年 8 月 1 日

### ★ 17 枚目

別表第 1 期間別給付額表

(表略)

承認番号 -、届出日 平成 30 年 6 月 20 日、施行日 平成 30 年 7 月 1 日

### ★ 18 枚目

別表第 1 期間別給付額表

(表略)

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### ★ 19 枚目

別表第 2 年齢別給付額表

(表略)

承認番号 厚生労働省発年 0930 第 101 号、承認日 平成 27 年 9 月 30 日、施行日 平成 27 年 10 月 1 日

### (1)「規約原簿」から「全文規約」を作成するには

「規約原簿」のイメージは、上記の通りです。最新の規約変更日である令和元年8月1日時点で有効な規約条項は、どのようになっているのでしょうか。「規約原簿」は、常に一番上に綴じられている条項が最新の状態であることを理解して整理すると、「1枚目」「2枚目」「4枚目」「6枚目」「8枚目」「9枚目」「12枚目」「13枚目」「14・15・16枚目は必要に応じて」「17枚目」「19枚目」をつなぎ合わせると「全文規約」が完成します。ぜひ、実際に確認してみてください。

### (2)「全文規約」の活用例(給付繰下げ中者の給付額を正しく計算するために)

「規約原簿」の活用方法は、最新版の「全文規約」を確認することだけではありません。定年前退職していた脱退一時金の受給権者が給付繰下げを選択し、老齢給付金の支給開始年齢に到達したことにより年金額の算出をするようなときに、当該者が加入者資格を喪失したときの「全文規約」の形に復元して確認することも容易にできることになるなど、活用方法はさまざまです。

## 5. おわりに

今回紹介させていただいた「一部変更規約」や「規約原簿」の例は、規約型DBのものでしたが、企業型DCの規約や基金型DB（企業年金基金）の規約、「代議員選挙執行規程」や「給付規程」などの企業年金基金における諸規程の整備などにも応用できますので、ぜひ、活用していただければと思います。

(年金業務部 年金信託室 出口 衛)

## りそなコラム

### 定年制度の見直しについて②

第105回のコラムのテーマは、前回に引き続き「定年制度の見直し」に関する、とある信託銀行の新人営業担当者「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：前回教わったことをもとに、改めてC社に定年制度の見直しについて、検討の進め方や留意事項を説明してきました。

B課長：それで先方の反応はどうだったかな？

Aさん：先方のご担当者は、「これから定年を迎える高齢社員が多く、将来人手不足になるのではないかな不安」とおっしゃっていました。

B課長：なるほど。C社には「人手不足」や「高齢社員が意欲的に働き続けられる職場環境の整備」という課題がありそうですね。

Aさん：はい。私もそのような課題があると思い、前回教えていただいたとおり、人材定着・人材確保に効果的な定年年齢の引き上げを検討するのがよいのではないのでしょうかとアドバイスしましたところ、C社もその方向で検討を進めたいとのことでした。

B課長：それが良いね。他には何か話していたかな？

Aさん：「老齢厚生年金の支給開始年齢が引き上がる中で、社員が安心して、かつ引き続き戦力としてこれまでの経験を活かして働ける環境を目指して、定年年齢を現行の60歳から65歳に引き上げたい」とおっしゃっていました。また、C社は規約型確定給付企業年金(DB制度)を実施しているので、DB制度の変更も併せて検討する必要があるため検討ポイントや留意点を教えてほしいとのことでした。

B課長：なるほど。前回も話したけど「定年制度の見直し」を実施する場合は、給与と退職金のトータルで考える必要があるんだ。先方は給与の水準や退職金の給付水準については何か話していたかな？

Aさん：先方のご担当者は「高齢社員のモチベーション維持のため 60 歳以降も社員の貢献に応じて給与を昇給、退職金を増額させたい」とおっしゃっていました。また「すでに現在の定年年齢でライフプランを立てている社員のために、60 歳以前に退職する社員への退職金額は従前を維持したい」とおっしゃっていました。

B課長：ではそれを踏まえて、まずは、DB 制度を変更する際の検討ポイントを確認しましょうか。実施している DB 制度は、どんな制度だったかな？

Aさん：主な制度内容は以下の通りです。

制度内容	
・退職金制度のうち、DB 制度から支給される割合（移行割合）が 100%	
・退職時の基本給に給付額算定用加入者期間に応じた支給率を乗じた額を給付額とする最終給与比例制度	
・老齢給付金（年金）の支給開始年齢は 60 歳（繰り下げ規定なし）	
・老齢給付金（年金）の一部一時金選択不可（一時金選択は全額のみ）	
・老齢給付金（年金）の支給期間は 10 年確定年金	

B課長：その場合、主な制度設計の検討ポイントは、どんな点になるかわかるかい？

Aさん：はい。一般的には以下の4つが主なポイントになると思います。

項目	検討ポイント
資格喪失時期	資格喪失時期を従前どおりとするか実際退職時まで伸ばすか
給付カーブ	定年延長後の給付カーブをどうするか。（60 歳以降給付を増やすか、増やさないか、あるいは 60 歳以前の給付は従前どおりとするか、給付カーブそのものを見直すか 等）
年金の支給開始時期	新たな定年年齢とするか、退職時期に応じてそれ以外の選択肢も増やすか
給与の見込み	60 歳以降の給与（DB 制度で使用する給与）の見込みはどうするか

B課長：そうだね。検討ポイントを見るとわかる通り給付水準に直結する部分も多いんだ。給付水準についてのC社の意向から考えると 60 歳以前の給付は従前通りとしつつ、60 歳以降の加入者期間を給付額算定用加入者期間に含められるように、資格喪失時期を実際退職時とするのがよさそうだね。

Aさん：なるほど。

B課長：ただし、給与も退職金も伸ばすとすると、大幅に人件費が増加する可能性もあるので、予想される人件費の増加幅を分析したうえで、C社の許容できる人件費によっては DB 制度で使用する給与の昇給を抑えるなどの選択肢も提案してあげると良いと思うよ。

Aさん：承知しました。許容できる人件費についてはしっかりとヒアリングしておきます。

B課長：それと、支給開始時期については、定年年齢を 65 歳に引き上げたからといって必ずしも年金の支給開始年齢を一律で 65 歳にしないといけないわけではなくて、60 歳以降で退職する場合は退職時から年金の支給を開始するという選択肢もあるよ。

Aさん：定年年齢が 65 歳になったからといって全員が 65 歳まで働くわけではないですし、社員としてはライフスタイルの多様化の観点からも退職時から年金を受給できるのはうれしいですね。

B課長：その観点でいうと、老齢給付金（年金）の一部を一時金として受け取ることを可能とする選択肢の追加や支給期間 5 年、20 年などの選択肢の追加も良いと思うよ。

Aさん：なるほど。給付の支払いパターンに着目した提案もできるんですね！

B課長：そうだね。次に、制度変更の際の留意点として「債務や掛金負担の変化」と「給付減額同意が必要となる可能性」が挙げられる。まず「債務や掛金負担の変化」についてだけど、C社のケースでは DB 制度の年金財政への影響が大きいので制度変更に伴い数理計算が必要となる。C社のケースで 60 歳以降の給付額を増やすとした場合の DB 制度の年金財政への影響はわかるかな？

Aさん：給付額を増やすので掛金負担は増えるのではないのでしょうか？

B課長：ところがそうとも限らないんだよ。DB 制度上の債務や掛金率を計算するときには、給付や掛金拠出の発生見込み時期からの割引期間を考慮しているから、定年延長により給付の発生見込み時期までの期間が長くなると割引期間が長くなり債務の削減（掛金率の低下）効果が見込まれる。このためC社のように給付額を増やしても必ずしも債務や掛金負担が増加するとは限らず、一時的には減少する場合もあるんだ。

Aさん：なるほど。そういえば債務といえば退職給付会計上の債務である退職給付債務や退職給付費用にも影響がありますよね。C社にヒアリングしたところ退職給付債務等の計算において簡便法を採用しているとのことでしたので、退職給付債務や退職給付費用についても DB 制度の債務や掛金負担と同様増加する場合も減少する場合もあるということですね。

B課長：それはちょっと理解があやしいね。簡便法を採用している場合でも退職給付債務の計算方法は複数の選択肢があるのでどれを採用しているかによって結果は異なってくるよ。例えば DB 制度上の債務を退職給付債務としている場合にはAさんの言う通りだけど、自己都合要支給額を退職給付債務としている場合には、制度変更時点では自己都合要支給額は変動しないため、退職給付債務も変動しないんだ。簡便法の詳細については「企業年金ノート(2017年3月)No587 コラム」が参考になるよ。

Aさん：制度変更時の「債務や掛金負担の変化」についてはよくわかりましたが、将来的に 60 歳以降の加入者が増えてくるとまた違った影響があるんでしょうか。

B課長：よく気が付いたね。債務や掛金負担は制度設計のみならず人員分布等によっても変わってくるんだ。例えば、制度変更直後は 60 歳以降の加入者がいないけど、5 年後には 60 歳以降の加入者も増えているはずなので、債務や掛金負担の変化を考える場合には、その人員分布の変化によって制度変更時と 5 年後の両方もしくはもっと先まで分析しておくことも重要だよ。

Aさん：なるほど。当社の提供している年金制度の人員構成の将来推移などの予測サービスが利用できそうですね。

Bさん：そうだね。提案してみると良いと思うよ。

Aさん：承知しました。もう1点の「給付減額同意が必要となる可能性」は前回も教えていただきましたが、もう少し詳しく教えてもらえますか？

B課長：DB 制度の年金財政への影響と同じ理屈で、定年延長の制度変更では給付の発生見込み時期が遅くなるため割引期間の延長により DB 制度上の給付減額に該当する可能性があるんだ。

Aさん：従前の 60 歳の給付額を維持しているのに給付“減額”に該当するのですね・・・。

B課長：現在の給付減額判定基準では該当する可能性があるということだね。ただし、現在このあたりについては社会保障審議会（企業年金・個人年金部会）で給付減額判定基準の見直しについて議論されているのでその動向も確認しておく必要があるよ。

Aさん：なるほど。しっかり勉強してC社にアドバイスしに行ってきます。

B課長：期待しているよ。

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 坂本 雅俊)

企業年金ノート 2019(令和元)年 8 月号 No.616

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所  
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1  
TEL: 06-6268-1830 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/>