

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本題】70歳までの就業機会確保に伴うDB制度変更事例について .....	P1
【コラム】確定拠出年金にかかる運用レポートの見方について .....	P6

## 70歳までの就業機会確保に伴うDB制度変更事例について

## 1. はじめに

2006年4月1日より改正高年齢者雇用安定法に基づき、65歳未満の定年の定めをしている事業主は65歳までの安定した雇用を確保するため、「定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年制の廃止」のいずれかの措置を講じなければならないこととされました。その実施状況は、「継続雇用制度の導入」の割合が高いものの「定年の引上げ」を実施する企業が近年着実に増加しています。

また、2021年4月1日より改正高年齢者雇用安定法が更に改正され、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「①定年の引上げ」「②継続雇用制度の導入」「③定年制の廃止」に加えて、労使の合意を前提に雇用以外の措置として「④継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「⑤継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」の合わせて5つのうちいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられました。改正の概要は図表1のとおりです。

＜図表1＞高年齢者就業機会確保措置について

従来	新設
<b>高年齢者雇用確保措置（65歳まで）</b> <b>【義務】</b>	<b>高年齢者就業確保措置（70歳まで）【努力義務】</b>
① 65歳までの定年引上げ ② 65歳までの継続雇用制度の導入 （特殊関係事業主（子会社・関連会社等）によるものを含む） ③ 定年廃止	① 70歳までの定年引上げ ② 70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて、他の事業主によるものを含む） ③ 定年廃止 ④ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 ⑤ 高年齢者が希望するときは、70歳まで継続的に a. 事業主が自ら実施する社会貢献事業 b. 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業 に従事できる制度の導入
	<b>創業支援等措置</b> （雇用以外の措置） （過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

他にも、段階的に引き上げられている厚生年金の支給開始年齢が65歳（男性は2025年度、女性は2030年度）に完全移行することに伴い雇用の在り方を見直すケースや、同一労働同一賃金の観点から、高年齢雇用者の役割・責任と処遇のバランスを再検討する必要が生じたケースもあり、高年齢者雇用の見直しを行う機運が高まってきています。

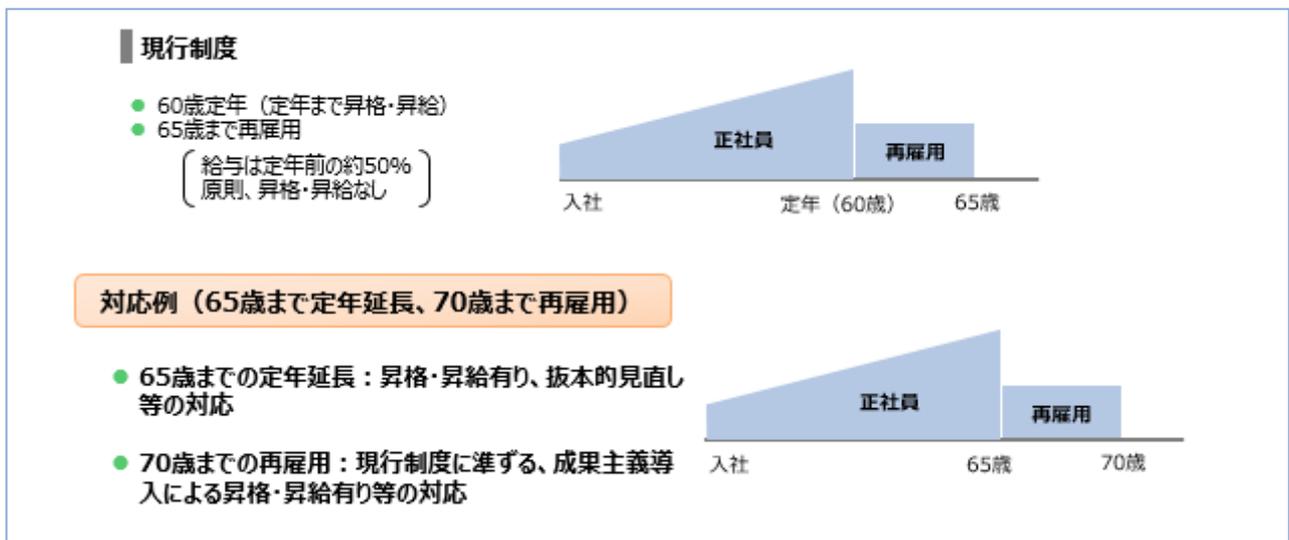
そこで今回は、「70歳までの就業機会確保に伴うDB制度変更事例」について、人事・給与制度、退職金制度の定年延長対応例と併せて解説いたします。

## 2. 定年延長の対応例(人事・給与制度、退職金制度)

### (1) 人事・給与制度における対応例

定年年齢を60歳から65歳に延長して70歳まで再雇用する場合の人事・給与制度における対応として、図表2のような例が考えられます。

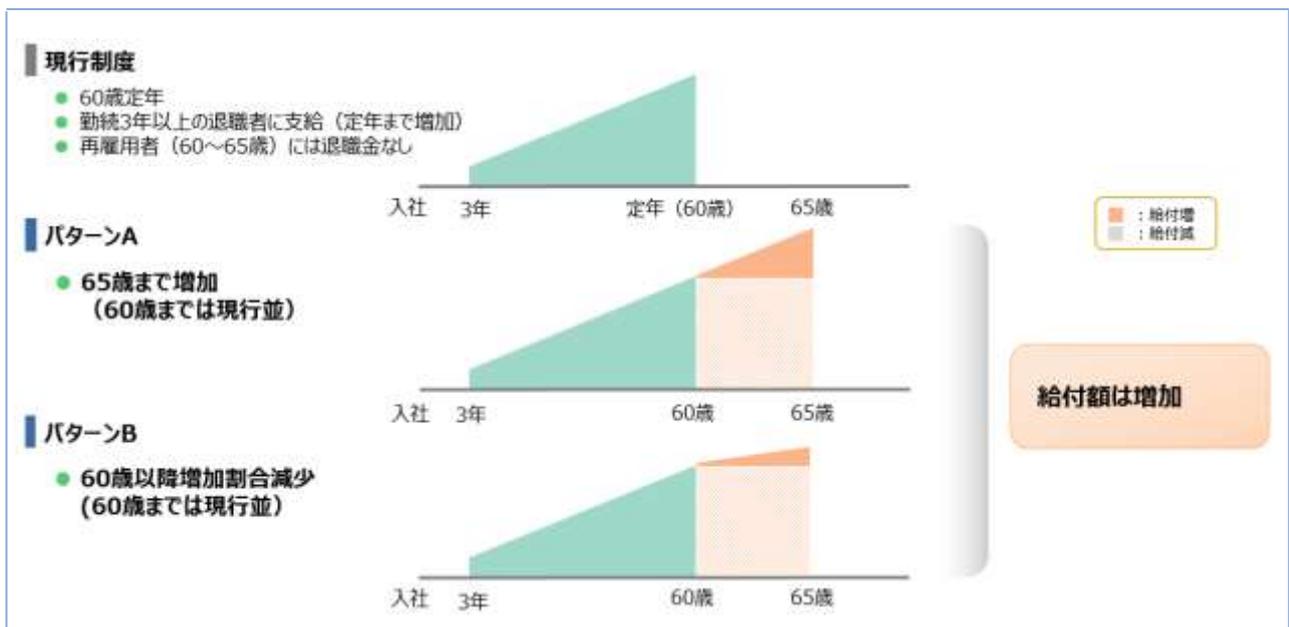
<図表2> 人事・給与制度における対応例



### (2) 退職金制度における対応例

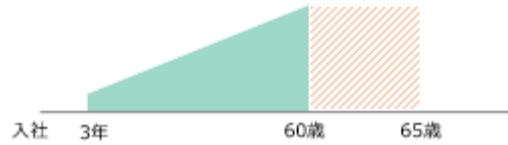
定年年齢を60歳から65歳に延長する場合の退職金制度における対応例として、図表3のようなパターンが考えられます。

<図表3> 退職金制度における対応例



### パターンC

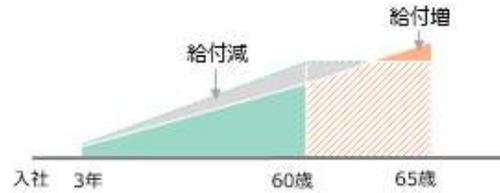
- 60歳頭打ち  
(60歳までは現行並)



給付額は現状維持

### パターンD

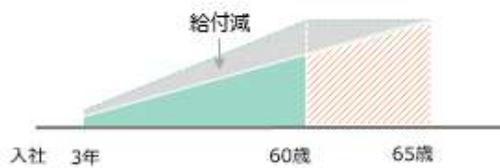
- 65歳まで増加  
(60代前半までは現行より減)



60代前半までに退職時は給付減

### パターンE

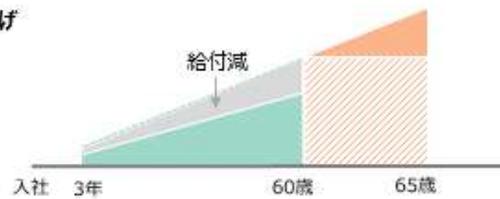
- 65歳で現行並  
(65歳までは現行より減)



65歳前に退職時は給付減

### パターンF

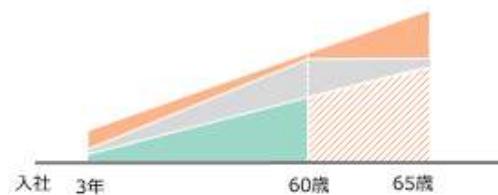
- 60歳前退職者の給付水準引下げ  
(60歳までは現行より減)



60歳以上退職時は給付増額  
一方、60歳未満退職時は給付減額

### パターンG

- 抜本的な見直し



給付減となる者、  
増となる者が混在

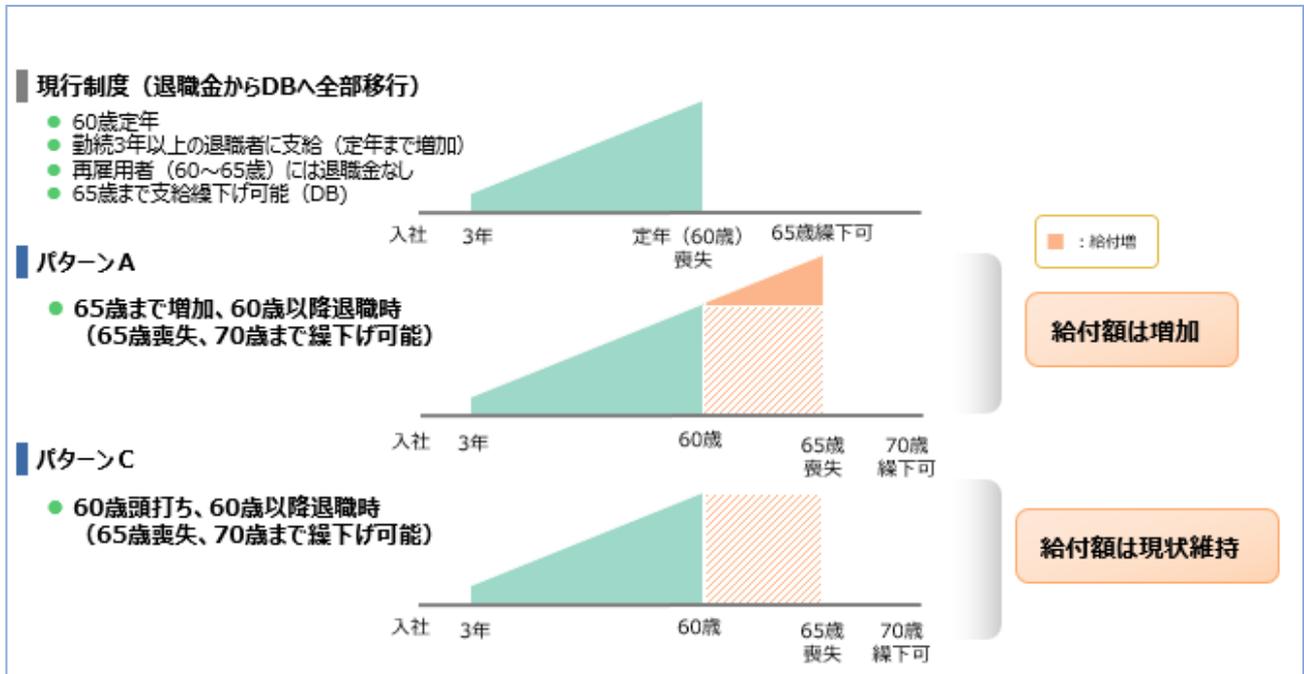
- パターンA,Bでは給付額は増加
- パターンCでは給付額は現状維持だが、受取時期が遅くなる
- パターンD~Gでは、給付減となる者が発生

### 3. 定年延長の対応例(DB 制度)

#### (1) 制度変更のイメージ

定年年齢を 60 歳から 65 歳に延長し 70 歳まで再雇用とする場合で、退職金制度の取り扱いを図表 3 (パターン A 及び C) とするときの DB 制度 (退職金の 100% 移行) の変更事例として、図表 4 の 2 つのパターンを考察します。

＜図表 4＞DB 制度の変更イメージ



#### (2) 制度設計の対比

(1) の対応例を図表 5 で主な変更点を比較しました。定年延長に伴い DB 制度の 60 歳以降の給付設計を変更することで掛金計算や給付減額判定が必要となります。

＜図表 5＞制度設計の対比

	パターンA (資格喪失時期65歳まで、 給付額増加)	パターンC (資格喪失時期65歳まで、 給付額不変)	現行制度
資格喪失時期	65歳まで	65歳まで	60歳まで
支給要件判定期間	65歳まで	65歳まで	60歳まで
支給率算定期間	65歳まで	60歳まで (不変)	60歳まで
基準給与	65歳まで	60歳で頭打ち	60歳まで
支給開始年齢	60歳未満喪失 : 60歳 60歳以降退職 : 退職時	60歳未満喪失 : 60歳 60歳以降退職 : 退職時	60歳
支給繰下げ	70歳まで繰下げ	70歳まで繰下げ	65歳まで繰下げ

DB 制度変更対応の一例であり、例えば支給開始年齢を一律 65 歳にする等、他の様々な給付設計パターンも考えられます

これらの制度変更はあくまで一例となり、その他にも様々な制度設計の観点（例えば、支給開始年齢を一律 65 歳にする、年金資格者の一時金一部選択や支給期間の選択肢を拡充する、繰下げ利率を見直す等）があります。

### (3) 人件費について

定年延長を実施すると人件費、キャッシュフローなど財務面に影響を与えることになります。図表6のとおり、給与・DCは人件費とキャッシュフローが一致していますが、退職一時金・DBは人件費とキャッシュフローが一致していません。そのため、給与・DCと比べると退職一時金・DBの人件費（＝退職給付費用）を把握することは容易ではなく、定年延長を行うにあたっては、事前に退職給付費用がどのように変動するかについてシミュレーション等を実施することが望ましいと考えます。

＜図表6＞人件費とキャッシュフロー

	人件費		キャッシュフロー (会社の支払額)
給与	給与支払額	=	給与支払額
退職一時金	退職給付費用	≠	退職金支払額
DB	退職給付費用	≠	掛金
DC	掛金	=	掛金

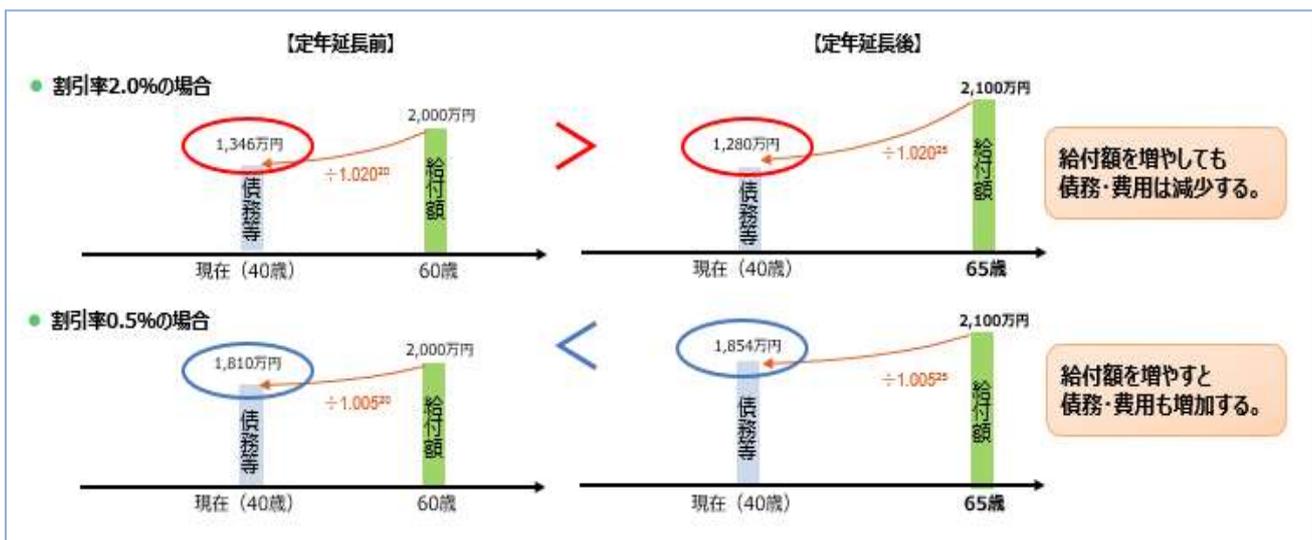
### (4) 定年延長に伴う債務・費用の変動

退職一時金・DBの債務（退職給付債務、数理債務等）は将来の給付額を現在の価値に割り引いて計算するため、割引期間が長くなると債務の削減効果が見込まれます。このため、図表7のように定年延長後の給付額を増額しても、必ずしも債務が増加するとは限らず、減少することもあります。

これは退職給付費用についても同様です。

そのため、退職一時金・DBの人件費（＝退職給付費用）と給与の人件費（＝総給与）を含めたトータルの総人件費がどのような動きをするかを把握することが重要です。

＜図表7＞定年延長に伴う債務・費用の変動イメージ(原則法)



#### 4. おわりに

人材確保のための手段として 70 歳までの就業機会の確保は重要な施策ですがそれを行うにあたっては影響範囲が給与・人事制度、退職給付（企業年金）制度等と多岐にわたるため、制度内容を確定し実施するまで相当の時間と労力を要します。そのため、すぐに見直しの予定がなくても早期に検討に着手しておくことが望まれます。働き方や暮らし方の多様性はこれからも拡大していくものと考えられるため、企業年金を社員に活用してもらうには、多様なニーズ（給与の補填、一時金支払、つなぎ年金、公的年金の補填等）に柔軟に対応できる選択肢の提供が有効です。

上述のとおり、適正な人件費の水準実現のためには、給与・賞与、退職給付費用などを総人件費の枠組みの中で総合的に捉える必要があるため、人事制度の見直しを実施するにあたっては、人事・給与制度と退職給付制度を一体で検討することが重要と考えます。

（年金業務部 年金コンサルティング室 平井 祐貴）

---

### りそなコラム

#### 確定拠出年金にかかる運用レポートの見方について

今回のコラムのテーマは、「確定拠出年金にかかる運用商品の見方」に関する、某事業会社の確定拠出年金担当部署の新人担当者「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 : 2020年度のマーケット環境が改善され、私の確定拠出年金の利回りも高い水準になっています。このままマーケットが上昇していくとも思えませんし、商品の預け替えを検討したいのですが。

B課長 : Aさんの運用配分は、リスク性のある商品に重点を置いた比率になっているので、高い利回りとなっていると思います。

Aさん : そうなのかもしれません。実は、商品を決める際、日常業務が多忙であったため、具体的な商品内容を見ずに決めてしまい、どのような配分状況になっているか確認できておりません。

B課長 : まずは、自分の配分状況を確認することが大事です。商品の預け替えと言いましたが、マーケット環境をみて配分を変更することは、あまり得策ではありません。まずは、自分のリスク許容度にあった資産配分を検討することが重要なポイントになります。

Aさん : わかりました。シミュレーション機能等を活用して資産配分を検討してみます。自分の配分がリスク許容度から逸脱していた場合、商品の預け替えを実施することになると思いますが、各商品の実績等はどのように確認すればよいのでしょうか？

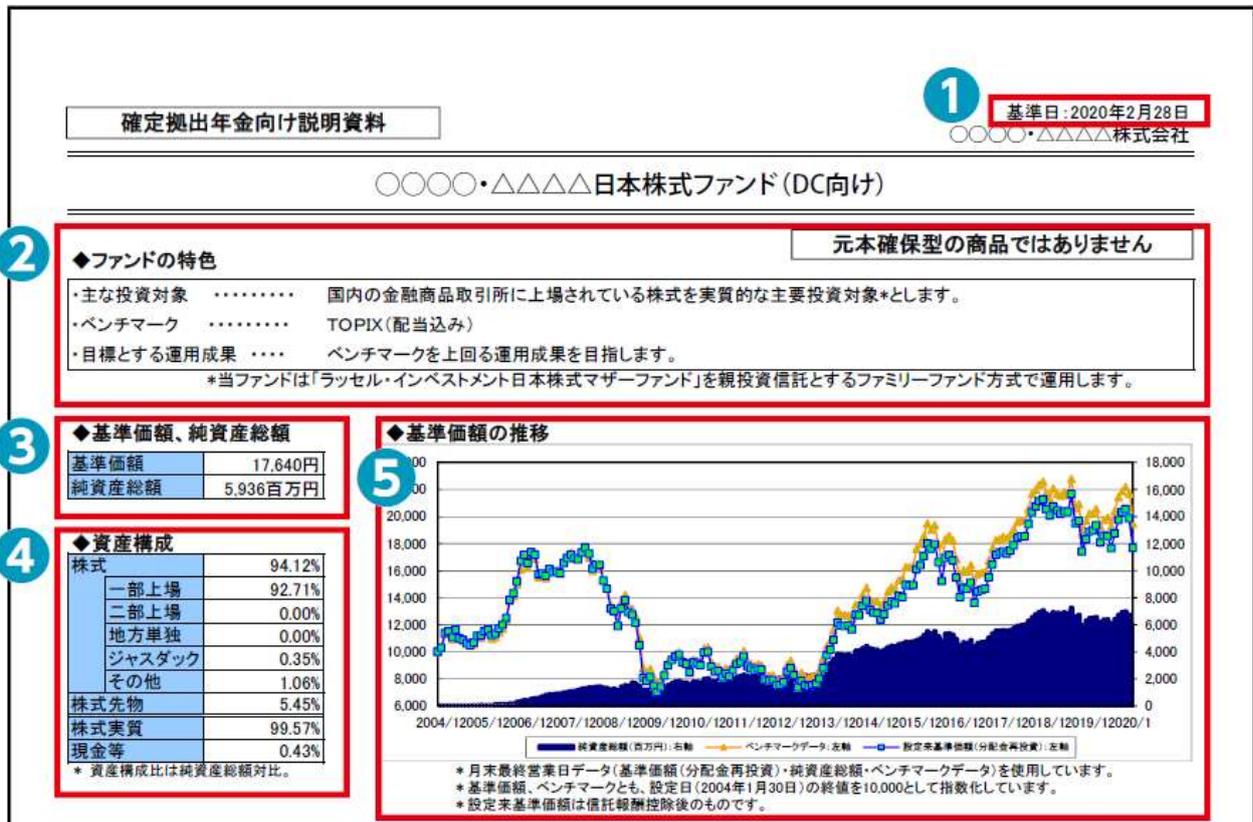
B課長 : それは、商品ごとに作成されている「運用レポート」で確認することができます。これは、運用会社が毎月公表しており、マンスリーレポートや月報とも言われています。

Aさん : 具体的にどのような内容が記載されているのですか？

B課長 : はい。以下の日本株式のアクティブファンドの運用レポート図を参考に確認していきましょう。まず①の基準日ですが、毎月月末基準で作成されます。続いて②のファンドの特色ですが、ここでは、主な投資対象、ベンチマーク、運用目標等を確認することができます。

Aさん : 運用目標等とは、商品ごとに違いがあるのですか？  
 B課長 : ここでは、主にベンチマークに連動する運用成果もしくはベンチマークを上回る運用成果のいずれを求めるか、いわゆるパッシブ運用かアクティブ運用であるかを確認することができます。  
 Aさん : わかりました。ラインナップされている商品を確認してみます。

【運用レポートサンプル図①】



B課長 : 次に③の基準価額と純資産総額です。基準価額とは、ファンド1口当たりの時価のことです。毎日計算され、購入解約の際の金額の基準となります。純資産総額は、ファンドの参加者全員の資産の正味合計額を指します。

Aさん : むずかしい用語ですが、なんとか理解できました。

B課長 : 次に④の資産構成割合についてです。当たり前ですが、国内株式のファンドであれば、構成割合は、国内株式がほぼ100%となります。ここで重要なのは、バランスファンドです。バランスファンドとは、株式や公社債等、幅広い資産を組み合わせで分散投資を行うファンドです。どのように分散投資がされているのか、ここで確認することができます。

Aさん : 自分のリスク許容度と合わせて分散投資を行う際は、1つのバランスファンドを購入してもよいという理解でよいでしょうか。

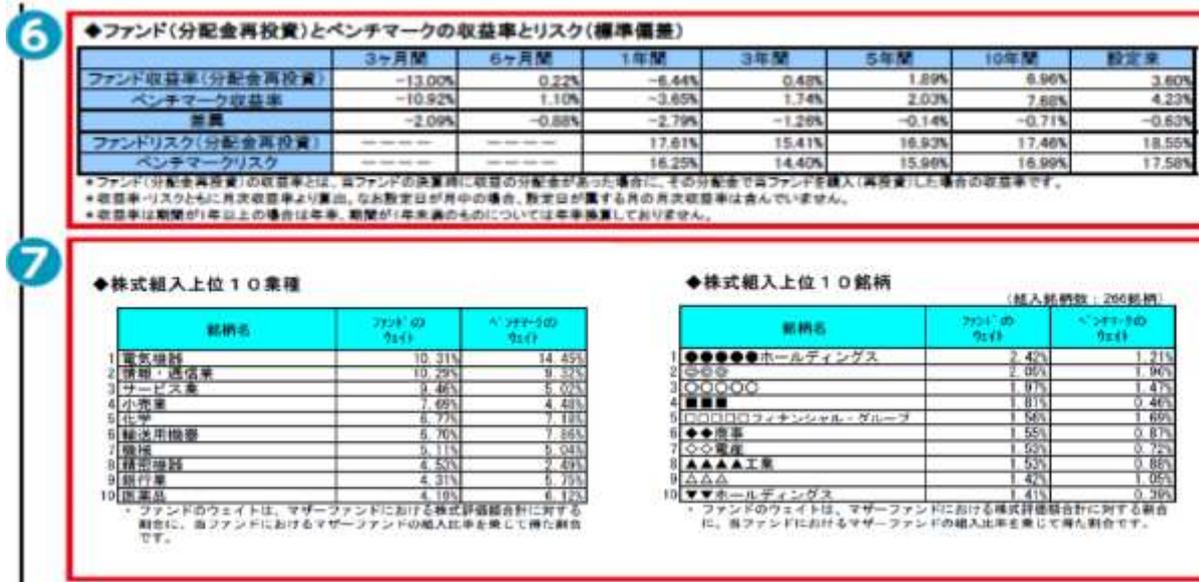
B課長 : そういことになります。各資産の商品を組み合わせてもよいですが、バランスファンドは1つの商品を購入するだけで分散投資が実現できますので便利な商品となります。

Aさん : バランスファンドについて構成割合を確認することが重要であることは、わかりました。

B課長 : 次に⑤の基準価額の推移ですが、ここではファンドの設定時から基準日までの基準価額とベンチマークの値動きを比較して確認することができます。加えて、純資産総額の増減や大きさを確認することができます。

Aさん : 基準価額の推移が、グラフで表示されるとすごくわかりやすいですね。

【運用レポートサンプル図②】



B課長 : 次の⑥は、ファンドとベンチマークの収益率とリスクです。この項目は、おそらくみなさんが1番気になる所かと思います。基準日までの期間ごと(3ヶ月、6ヶ月、1年、3年、5年、10年、設定来)の収益率(リターン)とリスク(値動きのブレ幅)を確認することができます。特にアクティブ商品の場合、ベンチマーク対比でどれだけ収益をあげているかも重要です。ここに記載されているファンド収益率は各商品に設定されている信託報酬控除後が記載されています。他の商品と比較する場合は、同じ基準日の同じ期間で比べてみましょう。

Aさん : なるほど。まずは、自分の保有している商品を確認したいと思います。

B課長 : 最後に、⑦の組入銘柄等についてです。組入上位の業種や具体的な組入上位銘柄、組入銘柄数等を確認することができます。海外資産のファンドでは、国別配分や組入銘柄の国名も確認できます。

Aさん : ファンドの特色が異なれば組入銘柄も変わってくるということですね。

B課長 : そうということになります。例えば、パッシブファンドとアクティブファンドでは組入銘柄は大きく異なります。

Aさん : わかりました。まずは、自分の配分状況がどのようになっているのか確認し、各商品の運用実績等について調べてみたいと思います。

(年金業務部 確定拠出年金室 渡邊 誠)

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク(こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>)の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2021(令和3)年8月号 No.640

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/>