

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本 題】物価・賃金の変動と退職給付制度について	P1
【コラム】業務概況の周知について	P7

物価・賃金の変動と退職給付制度について

1. はじめに

昨今、報道でも物価の上昇が取り上げられており、日本銀行も 7 月 21 日の金融政策決定会合にあわせて公表した「経済・物価情勢の展望（展望レポート）」で、2022 年度の物価上昇率（生鮮食品除く総合）の見通しを引き上げています。

また、日本商工会議所が公表している「商工会議所 LOBO 調査（2022 年 6 月調査結果）」においては正社員の所定内賃金の動向について、50.9%の企業が 2022 年度に賃金の引上げを実施している旨が報告されています。賃金を上げる主な理由として「人材確保・定着やモチベーション向上のため」91.4%（2021 年 12 月調査：90.6%）に次いで「物価が上昇しているため」29.2%（2021 年 12 月調査：10.8%）となっており、物価の上昇を理由として賃金の引上げを実施している様子が読み取れる結果となっています。

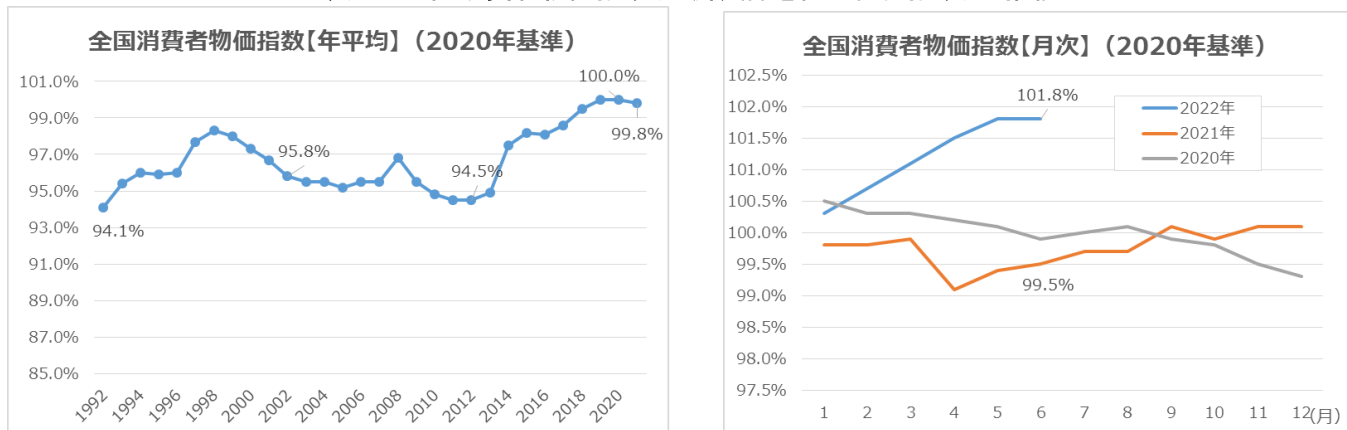
今回の企業年金ノートでは物価や賃金の変動が退職給付制度に与える影響について、年金財政や退職給付会計への影響についても触れながらご紹介します。

2. 全国消費者物価指数の推移

1992 年以降の全国消費者物価指数（生鮮食品を含む総合指数）の推移は＜図表 1＞のとおりであり、過去 30 年間の全国消費者物価指数の推移は 2020 年を 100%とすると 1992 年から 2021 年までの 30 年間に於いて 94.1%から 99.8%、2002 年から 2021 年までの 20 年間に於いて 95.8%から 99.8%と、過去 30 年間で 6%程度、過去 20 年間で 4%程度の上昇となっています。

また、直近 2022 年 6 月の月次全国消費者物価指数は前年同月比 2.4%と、物価が急上昇する傾向が見て取れます。

＜図表 1＞全国消費者物価指数（生鮮食品を含む総合指数）の推移



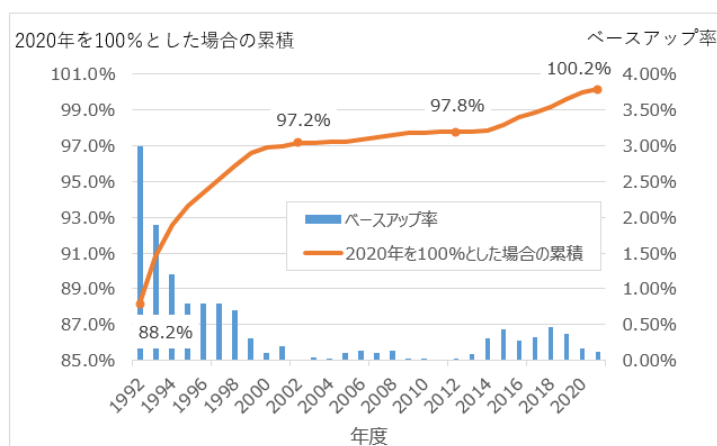
（出所）総務省統計局「消費者物価指数」を基に、りそな年金研究所作成

3. 賃金(ベースアップ)の推移

賃金の引上げには定期昇給とベースアップがあり、定期昇給は個人毎の年齢・勤続年数・成果等に応じて昇給する仕組みであり、ベースアップは社員全員の賃金を一律引上げる仕組みです。DB 制度の掛金率算定や退職給付債務等の算定においては、一時点の実績データを用いることで、上記のうち定期昇給部分のみを予定昇給率として織り込んでいることが多く、ベースアップについては織り込まれていないことがあります。以下においては、ベースアップに焦点をあてて解説いたします。

日本経済団体連合会が公表している「昇給・ベースアップ実施状況調査結果」によれば、昇給・ベースアップの区別のある企業において 1992 年から 2021 年までの過去 30 年間の平均的なベースアップ率は 0.43%程度、過去 20 年間の平均的なベースアップ率は平均 0.16%程度となっており、過去 30 年で約 14%程度、過去 20 年間では約 3%程度上昇していることとなります。〈図表 2〉

〈図表 2〉ベースアップ率の推移



(出所) 一般社団法人日本経済団体連合会「昇給・ベースアップ実施状況調査結果」等を基に、リそな年金研究所作成

4. 物価及び賃金(ベースアップ)が給付建での退職給付制度に与える影響

各種統計から物価が上昇している動向やそれに追隨した賃金の上昇の傾向が見て取れる状況となっています。

給付建での退職給付制度(DB 制度、退職一時金制度など)には様々な給付算定方式がありますが、物価と賃金が各給付算定方式の退職給付制度に与える影響について、年金財政や退職給付会計への影響についても触れながらご紹介します。

(1) 退職給付制度の給付算定方式

退職給付制度は会社が従業員のために任意に実施するものであり、その実施により、従業員の労働意欲を引き出し、会社の生産性の向上に寄与することが期待されます。そのため従業員の会社への貢献に報いるものであることが望ましく、それぞれの給付算定方式に応じてその特徴も異なっています。退職給付制度の主な給付算定方式及び特徴は以下〈図表 3〉のとおりです。

〈図表 3〉退職給付制度の給付算定方式及び特徴(主なもの)

定額制度	✓ 退職時の勤続期間に応じて給付額を決定 ✓ 勤続期間のみで給付額が決定され、給与など各従業員の会社への貢献度の違いが反映される指標を使用しないため、年功性や最低保証としての性格が強い
最終給与比例制度	✓ 退職時の基準給与(基本給など)に勤続期間に応じた率を乗じて給付額を決定 ✓ 各従業員の退職時の給与を使用するため、右肩上がりの賃金体系の場合、最も高い時点の給与で算定される
ポイント制度 (累計給与比例制度)	✓ 退職時までのポイントの累計に、ポイント単価を乗じて給付額を決定 ✓ 勤続期間・職能・役職等様々な要素に応じ設定したポイントを使用。基本給などの給与をそのまま使用することもある ✓ 在籍期間中のポイント(または基本給などの給与)を使用するため、各従業員の会社への貢献度の違いを全期間に亘り反映している

(2) 物価や賃金の変動による影響

それぞれの制度の特徴の概要としては上記の通りですが、物価や賃金の変動による影響も給付算定方式によって異なります。

①定額制度

給付額は物価、賃金の影響を受けません。また、年金財政、退職給付会計においても物価、賃金の影響を受けません。一方、物価上昇時には給付額の実質価値が低下するため、特に物価上昇が継続する局面においては当初の給付設計における給付額が十分な水準かについて検討が必要となります。

②最終給与比例制度

退職時の基準給与に応じて給付額が決定されるため、賃金引上げに伴い給付額が増加します。定期昇給だけでなく、物価上昇に応じてそれに見合うだけのベースアップが行われていた場合には給付の価値が保たれることとなります。

年金財政においては、一時点の実績データを用いて将来の昇給を織り込んで債務を評価しているため、定期昇給は織り込まれていますが、ベースアップについては毎年確実に見込まれるもの以外は通常は見込んでおらず、年金財政上の不足要因となる傾向があります。

また、退職給付会計においても、予想昇給率にベースアップが織り込まれていない場合、一般的に退職給付債務の増加要因となります。原則法を適用している場合、数理計算上の差異の発生要因となり、当該数理計算上の差異を費用処理することにより、退職給付費用が増加する要因となります。簡便法を採用している場合、ベースアップに伴い、退職給付債務が増加することとなり、退職給付費用の増加要因となります。

なお、実際の賃金と連動しない退職給付制度用の給与を採用している場合には、給付額、年金財政及び退職給付会計への影響はありません。一方、定額制度と同様に物価上昇時には給付額の実質価値が低下するため、特に物価上昇が継続する局面においては留意が必要です。

③ポイント制度

賃金や物価と連動しないポイント（勤続ポイント・職能ポイント・役職ポイント等）を使用する場合は、定額制度と同様、影響を受けません。一方で、物価上昇時には給付額の実質価値が低下するため、留意が必要です。

基本給等、実際の賃金と連動する制度としている場合は、賃金の引上げの分だけ給付額が上昇しますが、過去の累計額に対しては影響を与えないため、最終給与比例制度と比較し、給付額、年金財政及び退職給付会計への影響は小さくなることが想定されます。

上述の内容をまとめると次の通りです。〈図表 4〉

〈図表 4〉物価および賃金の変動が退職給付制度へ与える影響の概略

基準給与が賃金上昇に連動しない制度 (定額制度を含む)	給付額	影響なし（物価上昇時、実質価値は低下する）
	年金財政	影響なし
	退職給付会計	影響なし
基準給与が賃金上昇に連動する制度	給付額	賃金上昇により増加 （賃金上昇が物価上昇に見合わない場合、実質価値は低下する）
	年金財政	ベースアップは不足金発生要因
	退職給付会計	ベースアップは数理計算上の差異発生要因・退職給付費用の増加要因

5. 公的年金の年金額改定の仕組み

私たちが生きていくためには、その時々生産される財・サービスを手に入れるために必要な収入を確保する必要があります。就労している間は、基本的には、財・サービスの価格である物価に賃金が連動することで生活の質が確保されます。

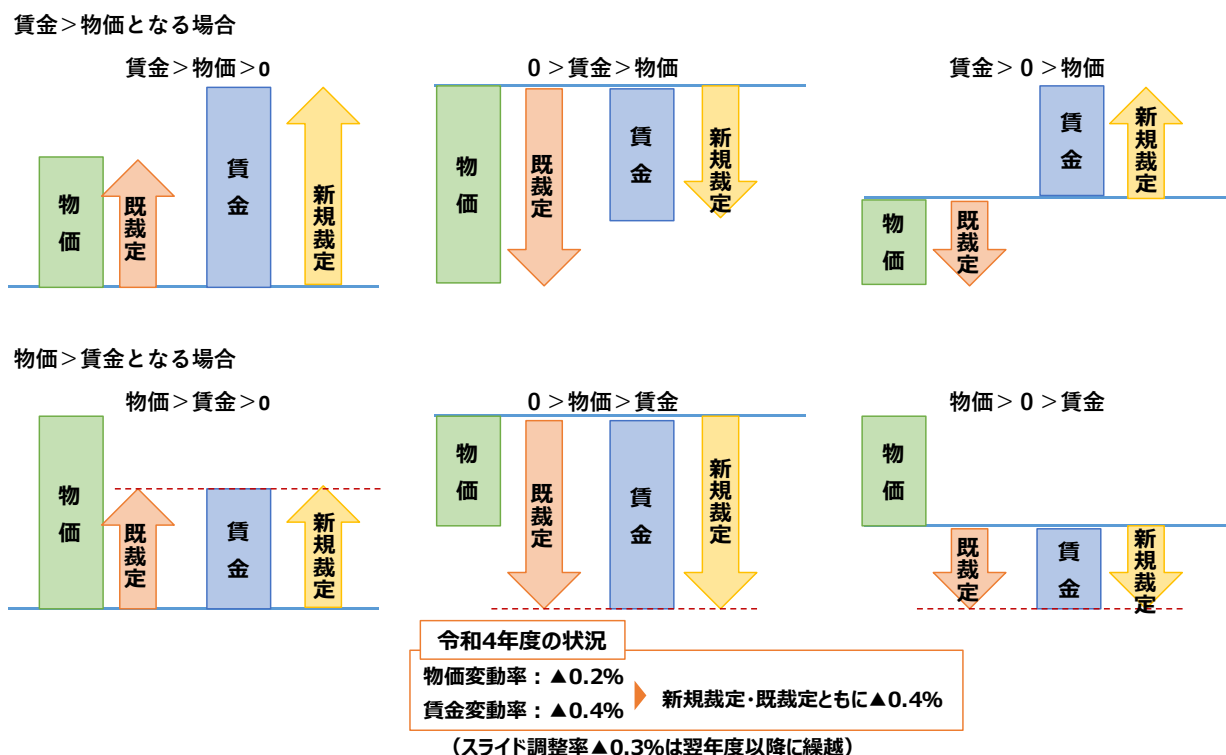
就労による収入がなくなった後の高齢期において収入の中心となる公的年金では、次のような仕組みにより年金額の改定を行い物価の変動に対応しています。

(1) 物価と賃金による改定

公的年金の年金額は名目手取り賃金変動率（以下、「賃金変動率」という。）と物価変動率によって改定

を行います。新規裁定者は現役世代の賃金水準を踏まえた年金額となるよう賃金変動率、既裁定者は受給開始後の購買力を維持するために物価変動率に応じて改定しますが、賃金変動率が物価変動率を下回る場合は賃金変動率を用いて改定することになっています。＜図表 5＞

＜図表 5＞ 公的年金の改定率の仕組みのイメージ

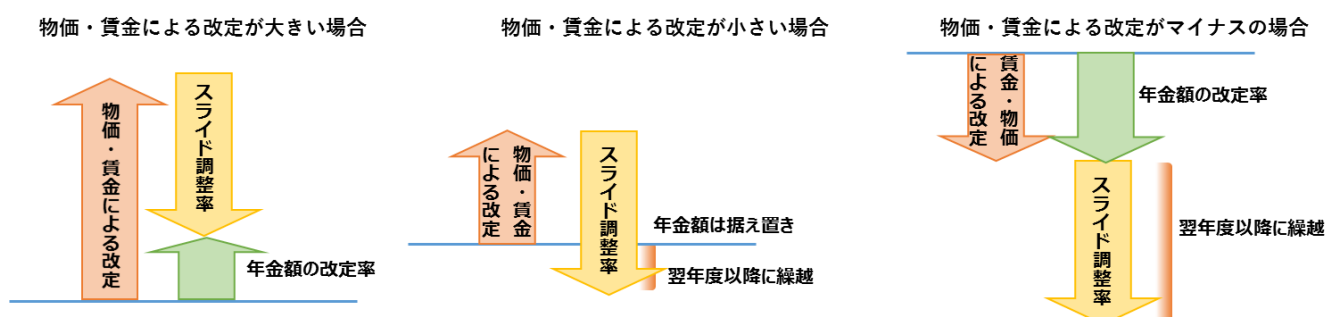


(出所) 厚生労働省「令和4年度の年金額改定について」参考資料「年金額の改定(スライド)のルール」を基に、りそな年金研究所作成。

(2) マクロ経済スライドの仕組み

公的年金には、財政の均衡を図るために、当面の間、上記(1)の改定(増額)を抑制するマクロ経済スライドと呼ばれる仕組みもあります。具体的には、前述の物価や賃金による年金額改定の仕組みに加え、「公的年金全体の被保険者の減少率の実績」と「平均余命の伸びを勘案した一定率(0.3%)」をもとに算定されたスライド調整率を差し引いて年金額を改定します。物価と賃金による改定がプラスの場合、マクロ経済スライドによる調整は年金額の伸びがゼロになるまで行われ、未調整分は翌年度以降に繰り越されます。また、物価と賃金による改定がマイナスの場合にも、マクロ経済スライドによる調整は翌年度以降に繰り越されます。＜図表 6＞

＜図表 6＞ マクロ経済スライドの仕組みのイメージ



(出所) 各種資料を基に、りそな年金研究所作成

6. 退職給付制度の物価上昇への対応について

公的年金では前述のような仕組みで財政の均衡に配慮しつつ物価の変動に対応しています。退職給付制度についても、従業員の労働意欲を引き出し、会社の生産性を向上させるといった役割を踏まえると、従

業員の会社への貢献を反映するといった観点の他、従業員の高齢期における収入確保の手段としての観点からその給付水準を維持することも重要です。

(1) 給付建ての退職給付制度

物価上昇が継続する局面では、定額制度においては物価上昇に対して給付額が購買力を維持できているか、最終給与比例制度においては物価上昇に見合う水準で退職金算定の基礎となる給与が引上げられているか、ポイント制度においてはポイント単価が物価の上昇に連動して引上げられているか等、実質的な価値を維持できているか検討を行うことが考えられます。

検討の結果、当初の想定よりも実質的な給付水準が低下している場合、定額制度においては物価上昇に見合うような水準への一律増額、最終給与比例制度においては退職金算定の基礎となる給与の見直し、ポイント制度においてはポイント単価の引上げ等、給付増額を検討することも必要です。＜図表 7＞

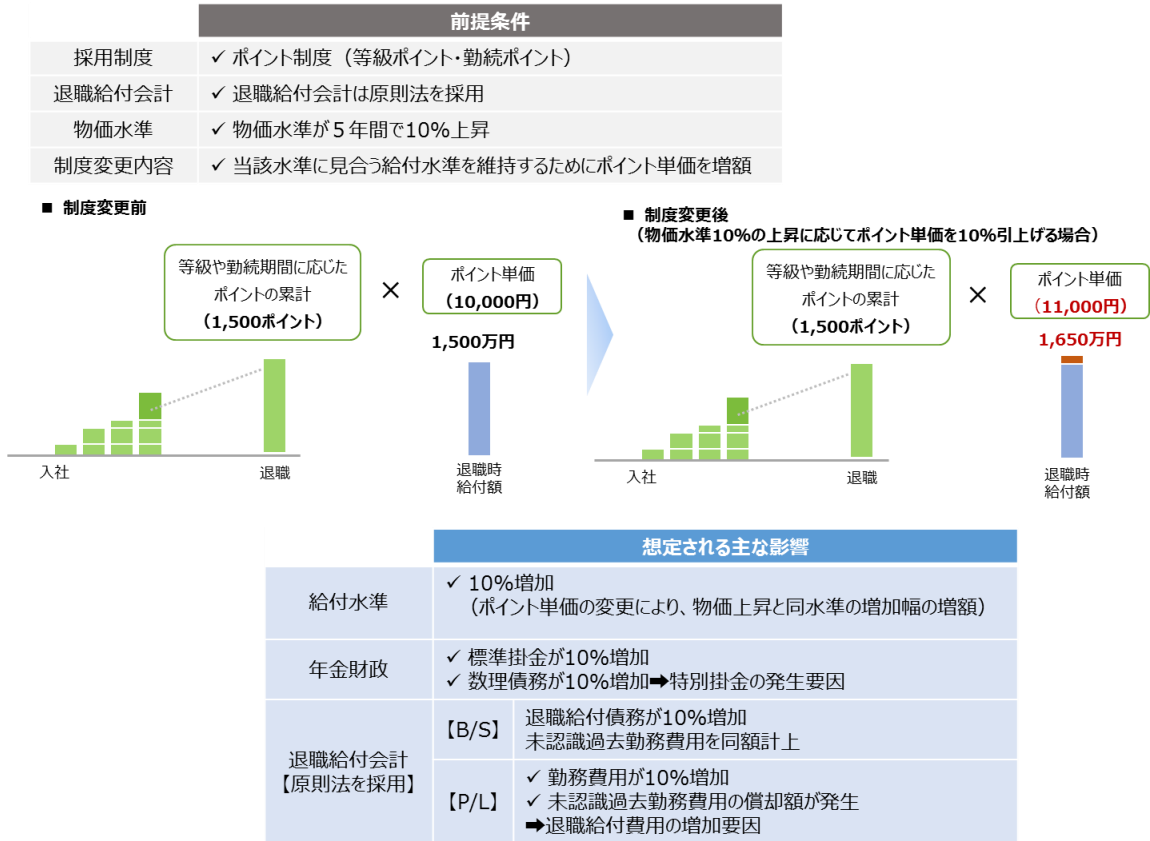
このような給付増額を行った場合、年金財政においては、標準掛金が増加し、数理債務が増加することによる特別掛金の発生も想定されます。給付増額にあたってはこうした掛金の上昇等を通じて事業主側の負担が増加することとなりますが、DB 制度による積み立てを行っていた場合、当該制度の剰余金を活用して、給付増額に伴う特別掛金の発生を抑制することも考えられます。DB制度の剰余金には不足金発生時のバッファ等の役割が考えられますが、そうした役割を確保しつつ、給付改善のための原資とすることも意識して財政運営を行うことも考えられます。

また、退職給付会計においては、給付増額は退職給付債務増加の要因となり、原則法を採用している場合、過去勤務費用の償却を通じて人件費（退職給付費用）の増加要因となります。また、勤務費用についても増加することが想定され、こちらについても人件費（退職給付費用）の増加要因となります。簡便法を採用している場合、制度変更時の退職給付債務増加額を一括で費用処理し、制度変更後の退職給付費用も増加することが想定されます。

一般的に給付水準の引上げ幅が大きいほど、年金財政や退職給付会計への影響も大きくなることが想定されます。実質価値の低下が大きくなるほど必要な引上げ幅も大きくなるため、引上げ幅が過大にならないように適切なタイミングで見直しを行うことが重要と考えられます。

なお、実際に物価が継続的に上昇していく局面においては金利水準も影響を受けるものと考えられ、資産運用への影響、退職給付債務等の算定の基礎となる割引率への影響など様々な要素についても勘案する必要があります。

＜図表 7＞物価上昇への対応例とその影響のイメージ



(2) 拠出建での退職給付制度

拠出建での退職給付制度の一つである企業型 DC 制度においては、一般的に、給付建での退職給付制度のように一律の給付増額やポイント単価の引上げのような過去期間も含めた給付増額を行うことはできず、DC 掛金の増額による将来分の給付増額といった対応しかできません。

なお、通知「確定拠出年金制度について（法令解釈）」においては、加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容として示されている資産運用の基礎知識の中にインフレリスクも含まれており、また、指定運用方法の選定及び提示にあたって留意すべき事項の一つとしてインフレリスクがあげられています。

DC 制度の運用については個々の従業員のリスク許容度にもよりますが、加入者等が資産運用を行うにあたり、事業主は加入者等の運用に関する知識を向上させ、各制度の想定利回りは勿論のこと、インフレリスクにも留意して運用の指図に有効に活用することができるよう配慮する必要があります。

7. 最後に

これまで過去 30 年間に於いて、物価や賃金の上昇は比較的低水準にとどまっており、物価上昇や賃金上昇が退職給付制度に及ぼす影響を想定する機会は限られてきました。

公的年金には物価や賃金変動に応じた調整が行われる仕組みがありますが、一方でマクロ経済スライドによる調整も行われるため、公的年金を補完するための手段として、企業年金制度の果たす役割がますます重要なものとなってきます。

直近の物価上昇の傾向が今後も続くか、賃金上昇がそれに追随していくかは現時点では不透明ですが、仮に今後、物価上昇や賃金上昇が継続する場合、本稿で触れたような論点について検討を行う状況が出てくる可能性もあります。

物価上昇・賃金上昇への対応は事業主の負担を伴うことが想定されますが、退職給付制度を従業員にとってより魅力的なもの、価値のあるものとしていくためには、物価上昇・賃金上昇から受ける影響やそれに対する対応といった観点についても念頭に置いたうえで、退職給付制度を適切に運営していくことが望ましいと考えられます。

【ご留意事項】

本稿における内容はあくまで一般的に想定される事象等について解説したものであり、実際に採用している退職給付制度の内容、年金財政の状況、退職給付債務等の計算前提、適用している会計基準等、各種の状況に応じて異なる場合があります。

<ご参考資料>

経済・物価情勢の展望（展望レポート）（日本銀行 ホームページ）

<https://www.boj.or.jp/mopo/outlook/index.htm/>

商工会議所 LOBO 調査（2022 年 6 月調査結果）（日本商工会議所 ホームページ）

https://cci-lobo.jcci.or.jp/survey_cat/salary

2020 年基準 消費者物価指数 全国 2022 年（令和 4 年）6 月分（総務省統計局 ホームページ）

<https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-z.html>

2020 年基準 消費者物価指数 中分類指数（e-Stat 政府統計ポータルサイト）

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00200573&tstat=000001150147&cycle=0&tclass1=000001150151&tclass2=000001150152&tclass3=000001150153>

昇給・ベースアップ実施状況調査結果（一般社団法人 日本経済団体連合会 ホームページ）

<https://www.keidanren.or.jp/policy/index09b.html#g02>

令和 4 年度の年金額改定について（厚生労働省 ホームページ）

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000191631_00014.html

（年金業務部 年金コンサルティング室 秋山 佑介）

業務概況の周知について

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（規約型 DB）の「業務概況の周知」に関する、信託銀行の企業年金事務の新任担当者「Aさん」と上司である「B課長」とのディスカッションです。

A さ ん：課長。今日、確定給付企業年金（DB）の委託者から「業務概況の周知」の作成について問い合わせを受けました。

B 課 長：Aさんには業務概況の周知のための資料について、まだ詳しく説明していなかったね。お客様に当該資料の適切な作成方法を案内するためには、Aさんがまず作成できるようにならないといけないですね。

A さ ん：わかりました。作成できるよう必要事項等を調べてみます。

B 課 長：DB では、受給権の保護として事業主等に対して、「積立義務」、「受託者責任」、「情報開示」の3つの義務が課せられており、「業務概況の周知」はこのうち「情報開示」を具体的に規定しているもので、DB 制度に関して決められた項目を毎事業年度に1回以上、加入者等に周知しなければならない、というものです。DB 法施行規則第 87 条第 1 項に周知事項がさだめられています。周知する時期に決まりはありませんが、事業報告書や決算報告書から転記する項目が多いため、財政決算報告後に作成してもらうように案内しているよ。

A さ ん：わかりました。それでは記載すべき項目と周知方法について確認してみます。

業務概況の周知項目	
1	給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計
2	加入者の数及び給付の種類ごとの受給権者の数
3	給付の種類ごとの給付の支給額その他給付の支給の概況
4	事業主が資産管理運用機関に納付した掛金の額、納付時期その他掛金の納付の状況
5	積立金の額と責任準備金の額及び最低積立基準額との比較その他積立金の積立の概況
6	積立金の運用収益又は運用損失及び資産の構成割合その他積立金の運用の概況
7	資産運用に係る基本方針の概要（受託保証型確定給付企業年金は対象外）
8	調整率の推移その他調整率に関する事項（リスク分担型企業年金実施先の場合のみ）
9	その他重要事項
業務概況の周知方法	
1	常時各実施事業所の見やすい場所に掲示する方法（社内掲示板など）
2	書面を加入者に交付する方法（刊行物「年金だより」など）
3	磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各実施事業所に加入者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する方法（社内イントラネット、ホームページなど）
4	その他周知が確実に行われる方法（説明会の開催など）

（出所）確定給付企業年金法施行規則第 87 条より、リそな年金研究所にて編集

B 課 長：そうだね。業務概況の周知に関する法令上の根拠としては、DB 法第 7 3 条と、DB 法施行規則第 8 7 条に基づいています。「受給権保護」の観点からの「情報開示」の一つで、「事業主は厚生労働省令で定めるところにより、その DB 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。加入者以外の者であって事業主が給付の支給に関する義務を負っているもの（受給権者）にも、できる限り同様の措置を講ずるよう努めるものとする」とされています。つまり、加入者に対しては、必ず周知をしないといけないし、受給権者に対して周知していない場合は、今後の実施について検討する必要があります。

また、周知する項目は全て必要で、どれか一つ欠けてもだめなのです。行政監査に業務概況周知に関する事項があるんだけど、周知した項目が足りなくて指摘を受けたという事例を聞いて

たことがあるよ。

A さ ん：課長、今回相談を受けた委託者には年金受給者と繰下げ中者がいるのですが、この方々にも周知しているかどうか確認したほうがいいですね。もし周知していなければ今後の実施について検討いただくよう、案内します。

B 課 長：そうだね。努力義務ではあるけれど、周知していないのであれば、周知した方がいいからね。

A さ ん：では、作成するのにどんな資料を参考にしたらよいかを調べてみます。

作成にあたり参考にする書類
・ 確定給付企業年金規約
・ 事業報告書
・ 決算に関する報告書
・ 運用に関する報告書（決算月のもの）
・ 再計算結果に関する報告書（制度設計の記載のあるもの）

（出所）法令・通知などを基に、リそな年金研究所にて編集

A さ ん：課長、調べてみましたが、わからないところがあります。業務概況の周知項目に「9 その他重要事項」とありますが、何を書けばいいのでしょうか？

B 課 長：ここには「法改正」や「規約変更」、「財政検証に抵触した場合」等、加入者の権利義務に影響する変更があった場合、変更内容や具体的な対応策などを周知するための項目です。例えば定年延長の規約変更をした年度の場合、そのことを記載する必要があるね。もし何もなければ「今年度は特に変更はありません」のような記載になるね。

A さ ん：わかりました。あと、最後にお問い合わせ先（連絡先）を書くところがありますが、この記載は必要なのですか？

B 課 長：平成29年施行の法令改正で、運用基本方針を作成または変更する場合、加入者からの意見聴取義務・加入者への周知義務が定められました。運用実績連動型キャッシュバランスプランやリスク分担型企業年金を導入している場合は、規約に定めたうえで加入者代表を選出し、その代表者が参画する委員会を設置して加入者の意見を聞く方法等を行わなければいけませんが、それら以外の DB は、業務概況に対応部署（問い合わせ先）を記載することで対応することも認められています。もしこの委託者がそれら以外の DB で委員会を設置していない場合、問い合わせ先を記載することで対応することになります。

また、年金資産が100億円以上ある場合は資産運用委員会の設置が義務付けられましたが、資産運用委員会を設置した場合、議事の内容を加入者に周知が必要とされているため「資産運用委員会の議事の概要」も記載する必要があります。議事録を簡潔にして記載してもらったらいいですね。

業務概況の周知は、制度への理解を深め、健全かつ適正な制度運営を行うために必要かつ重要なものなのです。この観点に立てば、出来るだけ多くの加入者・受給権者に定められた内容を周知する必要があるということがわかりますね。

A さ ん：今回、業務概況周知の資料を作成して、加入者・受給権者に対し業務概況の周知項目として定められた内容をしっかりと伝えないといけないことがよく分かりました。相談を受けた委託者にも、しっかりと説明したいと思います。

（年金業務部 年金信託室 制度サポートグループ 西野 桂）

企業年金ノート 2022(令和4)年8月号 No.652

編集・発行：株式会社リそな銀行 年金業務部 年金信託室 リそな年金研究所

〒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

リ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>

リそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>

