

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】定年延長時のDB制度変更 ～給付減額と判定される場合～	P1
【コラム】iDeCo 加入者に国民年金基金連合会から案内が届いた場合の対応	P6

定年延長時のDB制度変更 ～給付減額と判定される場合～

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。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歳に対しても就業機会を確保するために上記の措置に加え、労使の合意を前提に雇用以外の措置として「継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入」のいずれかの措置を講ずる努力義務が設けられました。

上記の改正高年齢者雇用安定法が2020年3月30日に公布されたことに合わせて、DB法についても、2020年6月5日より年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律に基づき改正がありました。従来、DBでは老齢給付金の支給開始年齢を60歳から65歳の範囲で定めることができましたが、当該法改正により、支給開始年齢の設定可能な範囲が60歳から70歳までに拡大されました。

このような法改正の動向を踏まえた高齢期の就労機会の確保やシニア人材の活用を目的に、当初は65歳までの「継続雇用制度の導入」を行っていた企業も含め、「定年の引上げ」を検討、実施する企業が近年着実に増加しています。定年延長に伴うDB制度変更にはいろいろなパターンがありますが、変更内容によっては事業主の意図に関わらず給付減額として扱われる場合があります。今回は定年延長時のDB制度変更について、給付減額の判定基準に焦点を当てて解説いたします。

2. DBの給付減額基準と定年延長について

- DBで制度変更を行う場合、加入者からの同意等の手続きが必要になりますが、給付減額に該当する場合は、給付減額を伴う制度変更が認められる一定の理由や追加の手続きが必要になります。給付減額を行うことができる理由や追加の手続きの詳細は後ほど記載しますが、ここではまず、給付減額に該当するかの基準について整理します。

● 給付減額の基準

次のアからウまでのいずれかに該当する場合

ア 給付設計の変更前後の総通常予測給付現価が減少する場合

イ 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る通常予測給付現価が給付設計の変更によって減少する場合

ウ 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

ただし、ウに該当する場合は、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、かつ、ア及びイのいずれにも該当しないときは、給付の額の減額として取り扱わない。

ア、イについては将来もらえる給付の見込み（期待権＋既得権）に対して、ウについては現在までの勤務に相当する給付（既得権）に対して減額となっていないかを判定するものです。ここで留意していただきたいのは、給付減額の判断の基準は通常予測給付現価や最低積立基準額といった、給付額を予定利率で割り引いた額を用いているという点です。通常予測給付現価と最低積立基準額の算定で使用する予定利率はそれぞれ異なるもので、前者は継続基準や掛金率の算定、後者は非継続基準に用いるものではありませんが、いずれも支給時期が遅くなると予定利率の割引による影響を受けます。

定年延長時のDB制度変更においては、定年で給付を支給する時期が遅くなる分、上記のような予定利率による割引の影響を受けます。そのため、制度変更前後で給付額が減少しなくても通常予測給付現価、最低積立基準額が減少し給付減額に該当する場合があります。この点について、以下、具体例を交えて解説いたします。

3. 定年延長と給付減額判定の具体例

ここでは

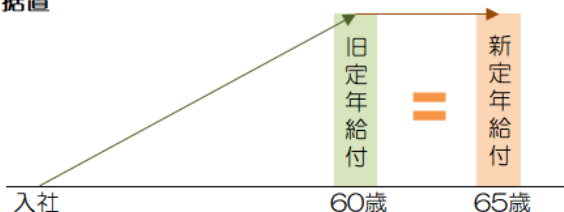
- ・企業の定年年齢を60歳から65歳に変更
- ・定年延長前後で60歳以前に資格喪失した場合の給付額は変更しない

という前提とします。その場合に考えられる以下の3つの事例について解説いたします。

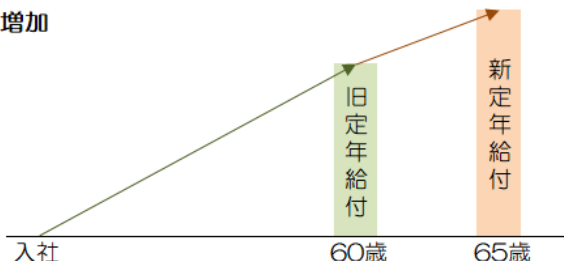
<図表 1> 定年延長に伴うDB制度変更の事例

●パターン1 DBの資格喪失年齢、支給開始年齢を60歳から65歳へ変更

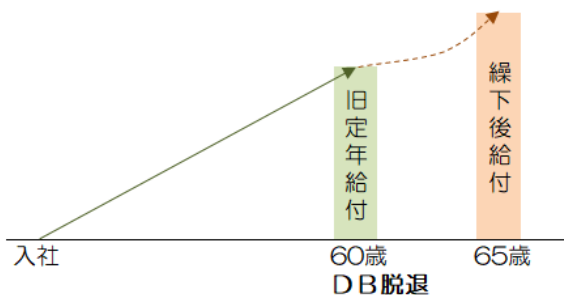
(A) 60歳以降の給付額は据置



(B) 60歳以降の給付額は増加



●パターン2 DBの資格喪失年齢、支給開始年齢を60歳のまま変更しない（打ち切り支給）



ただし、実際の制度変更では、制度変更の内容や脱退率、死亡率等の基礎率の影響もあるため、必ずしも以下の通りになるとは限らない点にはご注意ください。

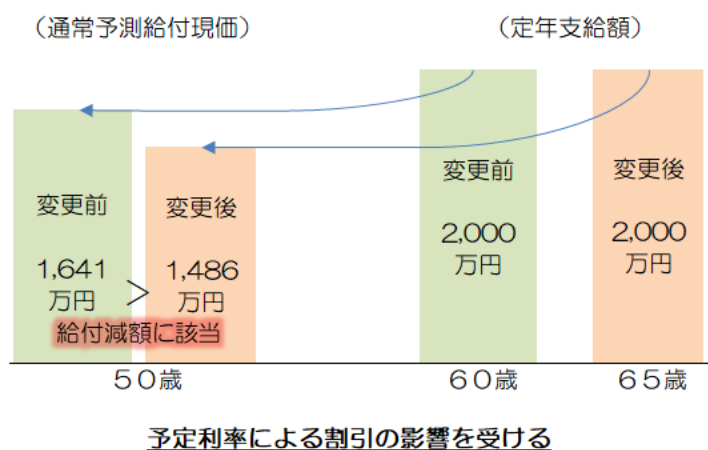
パターン1 (A) DBの資格喪失年齢、支給開始年齢を変更 60歳以降の給付据置

定年延長前の制度で60歳到達時に支給される額と同一の額を、60歳以降の退職時に支給される制度に変更する場合を考えます。制度変更前後で支給される額自体は変わらないので、具体的な数値で考えてみましょう。

この制度に加入する50歳のAさんがこのまま制度に加入して60歳に到達した場合、2,000万円の一時金が支給されると仮定します。また、掛金率の算定で使用する予定利率は2.0%とし、脱退率や死亡率の影響を考慮しない場合、制度変更前のAさんの通常予測給付現価を計算すると、50歳から60歳までの10年間を予定利率で割り引くため、 $2,000 \div (1.02)^{10} \approx 1,641$ (万円) となります。次に制度変更後のAさんの通常予測給付現価を計算すると、50歳から65歳までの15年間を予定利率で割り引くため、 $2,000 \div (1.02)^{15} \approx 1,486$ (万円) となります。よって、制度変更前後で通常予測給付現価が1,641万円から1,486万円に減少するため、Aさんは給付減額に該当します。制度変更前後の通常予測給付現価の計算を比べると、定年延長により5年分多く予定利率2.0%で割り引かれたことにより通常予測給付現価が減少していることが分かります。

＜図表2＞パターン1 (A) 計算例

※脱退率や死亡率の影響を考慮しない場合



ここまで具体的な数値例で確認しましたが、このようにパターン1 (A) は金額ベースでは給付水準が維持されているのにも関わらず定年延長で支給開始年齢が遅くなった分、予定利率による割引の影響で制度変更後の通常予測給付現価が減少し、原則、給付減額に該当することとなります。

パターン1 (B) DBの資格喪失年齢、支給開始年齢を変更 60歳以降の給付増

パターン1 (B) の給付設計の例として、60歳から65歳の間は60歳に支給される額から1.0%の利息が付利される制度に変更する例を考えてみます。もちろん、60歳以降の給付設計には利息を付利する以外の方法も考えられますが、ここでは一つの例として利息を付利する設計を取り上げます。

パターン1 (A) と同様のAさんの例で考えると、脱退率や死亡率の影響を考慮しない場合、Aさんが65歳に支給される額の見込みは、 $2,000 \times (1.01)^5 \approx 2,102$ (万円) となります。この額を50歳まで予定利率2.0%で割り引いたものが制度変更後のAさんの通常予測給付現価になるため、計算すると、 $2,102 \div (1.02)^{15} \approx 1,561$ (万円) となります。制度変更前のAさんの通常予測給付現価が1,641万円であったため、この場合でも制度変更によりAさんの通常予測給付現価が減少し、給付減額に該当することとなります。

上では60歳から65歳の間付利される利息を1.0%としましたが、利息2.0%、3.0%とした場合も考えてみましょう。同様に計算すると、計算結果は以下の表の通りになります。

＜図表 3＞パターン1（B）計算例

60歳から 65歳の間に 付利される利息	Aさんが 65歳に支給される額の 見込み（万円）	制度変更後の Aさんの 通常予測給付現価（万円）	給付減額の判定 （1,641万円を 下回れば給付減額）
1.0%	$2,000 \times (1.01)^5 \approx 2,102$	$2,102 \div (1.02)^{15} \approx 1,561$	給付減額
2.0%	$2,000 \times (1.02)^5 \approx 2,208$	$2,208 \div (1.02)^{15} \approx 1,641$	給付減額に該当しない
3.0%	$2,000 \times (1.03)^5 \approx 2,319$	$2,319 \div (1.02)^{15} \approx 1,723$	給付減額に該当しない

※脱退率や死亡率の影響を考慮しない場合

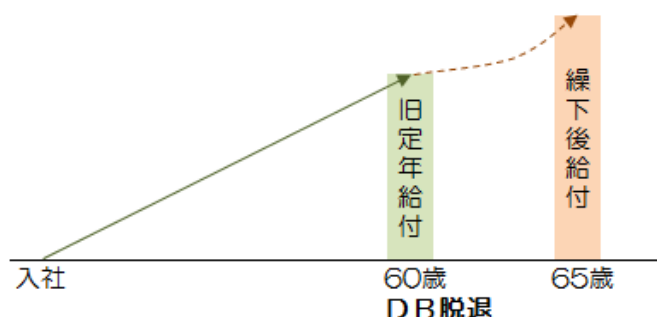
このようにパターン1（B）では定年延長後の給付額が伸びても、給付の伸びの大きさによって給付減額になる場合とならない場合があります。上記のような利息を付利する制度の場合では、利息が予定利率未満であれば一般的には給付減額に該当することとなります。

なお、ここまでパターン1（A）、（B）では通常予測給付現価の計算例について記載してきましたが、最低積立基準額についても、同様の考え方で定年延長により最低積立基準額が減少し給付減額に該当することが考えられます。ただし、使用する予定利率は最低積立基準額に使用するものであり、通常予測給付現価に使用するものとは異なる点にはご注意ください。

パターン2 DBの資格喪失年齢、支給開始年齢を変更しない場合（打ち切り支給）

この場合はDBの給付設計を変更していないため、給付減額には該当しません。

＜図表 4＞パターン2



給付減額にならず掛金も変わらないため、制度変更にかかる事業主の負担が少ないように思えますが、従業員の受給についての考慮が必要です。

一般に、旧定年以降も就労する従業員がDBの資格喪失時に一時金を受給した場合、相当の理由がないと当該一時金給付が退職所得として認められず、税制面で不利になる懸念があります。そのため、相当な理由に該当するか、事前に税務当局への確認が必要です。特に、定年延長後に入社した従業員は認められない可能性が高いため、定年延長後入社者はDBの脱退年齢を65歳にするよう制度変更をすることが一般的です。なお、定年延長後入社者に係る制度変更は給付減額には該当しません。

また、DBの給付の繰下げ規定を定めていない場合、DBの支払いが定年退職時ではなく旧定年年齢到達時になり、従業員の旧定年以降の就労意欲低下やDBの給付が老後所得に充てられない等の懸念があるため、繰下げ規定を定めることの検討も必要です。なお、繰下げ規定を定めることは付利する利息に関わらず給付減額には該当しません。

以上の事例をまとめると以下の図表の通りになります。

＜図表 5＞定年延長に伴うDB制度変更の事例とその留意点

DBの資格喪失年齢、支給開始年齢	パターン1 変更する		パターン2 変更しない
	(A) 60歳以降据置	(B) 60歳以降の 給付を伸ばす	—
給付水準			
給付減額の可能性	高い	60歳以降の伸び幅が小さいと減額になる	低い
制度変更による掛金率の上昇	減少	60歳以降の伸び幅に応じて異なる	ほぼ変わらず
予測される従業員への影響	DBによる60歳以降の就労意欲向上は見込みにくい	60歳以降の就労意欲向上	受給方法によっては老後所得に活用できない懸念

DBだけでなく、退職給付会計や人件費等も含めた影響については、企業年金ノート 2021年8月号 No.640【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」をご覧ください。

＜参考1：社会保障審議会企業年金・個人年金部会の動向＞

これまで述べてきたように、定年延長に伴って60歳から65歳へと支給時期を見直す場合、金額ベースで給付水準を維持・増額する場合であっても給付減額とみなされる場合があります。定年延長時の給付減額の取扱いは議論の余地があるものと思います。定年延長時の給付減額については、社会保障審議会企業年金・個人年金部会でも議論がなされており、以下のような意見が出されています。

- ・従来どおり給付減額として扱うとともに、加入者・受給者の個別同意については受給権又は期待権の侵害につながりうる重要な手続であることから個別同意等の手続要件を維持すべきといった意見
- ・給付現価を計算する際の割引率として用いる予定利率はあくまで掛金の算定のために設定されたものであって、必ずしも給付額の算定と関係するものではなく、給付減額として扱うべきではないといった意見
- ・定年延長等の雇用延長の際には退職給付以外にも給与や雇用形態といった各種の労働条件全体について労使合意がなされることを踏まえた対応をすべきといった意見
- ・手続の要件が定年延長を阻害することのないように対応すべきといった意見
- ・給付減額として扱う場合も個別同意等の手続要件を課すべきではないといった意見

(出所)2019年12月25日 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理 より

＜参考2：給付減額の理由、追加の手続き＞

2.の冒頭でも記載しましたが、DBの制度変更時に加入者、受給者の受給権又は期待権が脅かされないよう、DBの制度変更が給付減額に該当する場合は、給付減額を行うことができる理由に該当していることや給付減額の同意等の追加の手続きをすることが必要になります。ご参考までに以下の通り紹介いたします。

給付減額の理由

- ①労働協約等の変更にに基づき給付の設計の見直しを行う必要があること
- ②経営状況の悪化等で事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれること
- ③DBの統合等で給付水準の格差を是正する必要があること
- ④一部DC移行を行うこと
(リスク分担型DBに係るものはここでは割愛します)

ただし、受給権者の給付減額は、②の場合のみであり、DBを存続するために真にやむを得ない場合に限る。

定年延長の場合は、通常、①に該当するものと考えられます。

＜図表 6＞ 給付減額の同意要件(規約型の場合)

通常の規約変更	給付減額が伴う規約変更
事業所で使用されている厚生年金保険被保険者の過半数で組織する労働組合があれば当該労働組合の同意。 当該労働組合がない場合は、事業所で使用されている厚生年金保険被保険者の過半数を代表する者の同意。	通常の規約変更の同意要件に加え、以下の2つの同意が必要 ・給付減額となる加入者の3分の1以上で組織する労働組合があれば当該労働組合の同意 ・給付減額となる加入者の3分の2以上の個別の同意(ただし、給付減額となる加入者の3分の2以上で組織する労働組合があれば当該労働組合の同意でも可)

ここでは加入者に係る給付減額についての同意要件のみ記載しております。上記の通り通常の規約変更と異なり、労働組合の組織率が小さい場合、加入者の個別の同意が追加で必要になることに留意が必要です。

4. おわりに

これまで述べてきたように、定年延長時のDB制度変更においては給付水準を維持・増額する場合であっても、事業主の意図に関わらず、給付減額として扱われる場合があります。もちろん、受給権や期待権の保護のため給付減額の取り扱いには慎重になるべきですが、DBにおける事務負担により定年延長の実施が難しくなると、就労意欲のある高齢者が十分に働けないことも考えられます。そのため、定年延長時の給付減額の取り扱いについては引き続き議論を重ね法令上整理されていくことが望ましいでしょう。

＜ご参考資料＞

企業年金ノート 2021年8月号 (りそな銀行ホームページ)

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/202108.pdf>

2019年12月25日 社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理 (厚生労働省ホームページ)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000581021.pdf>

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 石原 秀紀)

りそなコラム

iDeCo 加入者に国民年金基金連合会から案内が届いた場合の対応

今回のコラムのテーマは、「iDeCo 加入者に国民年金基金連合会（以下、国基連）から案内が届いた場合の対応」についてです。企業型 DC 実施事業所である「C社」人事部の担当者から相談を受けたある信託銀行の営業担当者である「Aさん」と、その上司「B課長」との会話です。

- A さ ん：私の担当先である企業型 DC 実施の「C 社」人事部のご担当者から「iDeCo に加入申し出のあった社員から、国基連からの案内が届いた。」という連絡がありました。国基連から案内が届いた場合、事業所としてすべきことは完了したと考えてよいのでしょうか。
- B 課 長：国基連からの案内とは、こういった内容だったのかを確認していますか。
- A さ ん：「個人型年金加入確認通知」というものだったようです。
- B 課 長：今回、国基連から通知を受けた「C 社」の従業員の iDeCo 掛金の払込方法は把握していますか。
- A さ ん：「個人払込（個人口座からの振替）」であると聞いています。
- B 課 長：であれば、事業所として実施すべきことは「年末調整」時の対応くらいなのですが、国基連から iDeCo への加入申し出者への通知には、「個人型年金加入確認通知」以外の内容のものもあることも重要事項ですよ。
- A さ ん：具体的に教えてください。
- B 課 長：「加入不該当通知」が届くこともあるよ。その場合、iDeCo 加入申出者には再度加入手続きをしていただくことが必要となるんだ。また、いったん加入した後に「企業年金登録情報との不整合のご案内」という通知が届くこともあるのだよ。この通知が届くということは、企業型 DC 加入者の特定の情報が iDeCo に登録されている情報と一致していないということであって、掛金拠出が一時停止または自動減額されたりもするんだよ。2022 年 10 月の DC 法改正により企業型 DC 加入者も原則として iDeCo に加入可能となり、加入者資格確認および企業型 DC と iDeCo の拠出限度額を合算で管理するため、国基連に登録されている iDeCo 記録と日本年金機構の記録および企業年金の記録を管理するデータベースである企業年金プラットフォームとの突合が開始され、その結果、情報の不整合等があった場合、その内容に応じて国基連から加入者、加入申出者に案内が送付されるのだよ。
- A さ ん：そうなのですね。具体的には、どのような場合に不整合となる可能性があるものなのでしょうか。
- B 課 長：例えば、iDeCo では「企業型 DC のみ加入」と登録されているのに、企業型 DC の登録は「企業型 DC 及び DB 等他制度に加入」になっているときなどが該当するね。
- A さ ん：「C 社」の場合、企業型 DC の他に、中小企業退職金共済（「中退共」）も実施しているのですが、中退共は DB 等他制度には該当しないので、iDeCo の登録も企業型 DC の登録も「企業型 DC 及び DB 等他制度に加入」ではなく、「企業型 DC のみ加入」となっている必要があるということですね。
- B 課 長：その通りだよ。DB 等他制度のことを他年金とも呼ぶんだけど、他年金に該当するのは、確定給付企業年金、厚生年金基金、私立学校教職員共済、石炭鉱業年金基金のみだよ。「C 社」の場合、他年金は採用していないわけだから他の企業型 DC 加入者も他年金加入有無区分が「非加入」となっているか確認していただかないといけないね。企業型 DC 加入者の iDeCo 拠出限度額は DB 加入有無により異なる（図表 1）ため、iDeCo の加入申出書類に記載した情報と企業型 DC に登録した情報が違っていると、国基連ではどちらが正しいのか判断できないので、掛金が一時的に停止されてしまうのだね。iDeCo の加入申出書類には「事業主証明書」の添付が必要となるので、企業型 DC の登録と不整合が起こりづらいとは思うんだけど、事業主の責任で iDeCo への加入が遅れてしまうという事態になりかねないということを、理解しておいていただくということも重要だよ。

<図表 1>他の企業年金加入有無による iDeCo の拠出限度額

①企業型 DC のみ加入		②企業型 DC と DB 両方に加入※	
企業型DCの事業主掛金額	iDeCoの拠出限度額	企業型DCの事業主掛金額	iDeCoの拠出限度額
35,000円未満	20,000円	15,500円未満	12,000円
35,000円以上	55,000円 - 事業主掛金	15,500円以上	27,500円 - 事業主掛金

※DB に加入している場合は、2024 年 12 月に拠出限度額が変更となる予定です。（上表は 2022 年 10 月時点のものです。）

- A さ ん：「C社」の今回の事例の場合、iDeCoの登録も企業型DCの登録も「企業型DCのみ加入」で一致していたので、不整合とならず、iDeCoへの加入届が無事に受理されたということがよく理解できました。
- B 課 長：他年金の加入有無区分以外にも、「基礎年金番号」、「生年月日」、「性別」の情報も正確に登録されているかも重要な確認事項となるよ。これらの項目についても企業型DCとiDeCoそれぞれの登録情報が一致していないと、不整合である旨の通知が届き、iDeCoの掛金が一時停止される場合もあるのだよ。
- A さ ん：わかりました。「C社」のご担当者には、企業型DC加入者の登録情報を再確認しておくことの重要性をお伝えしておきます。ところで、仮にiDeCoに登録されている内容が誤っていた場合はどのように対応するのでしょうか。
- B 課 長：iDeCoに登録している「他年金制度加入状況」が誤っている場合は、iDeCoの受付金融機関経由で国基連に「加入者他年金（企業年金等）加入状況等変更届」と「事業主証明書」を提出する必要がありますが、また、「基礎年金番号」、「生年月日」、「性別」のいずれかが誤っている場合は、同じくiDeCoの受付金融機関に「個人情報開示等請求書」と訂正部分についての本人確認書類などを提出し、iDeCoに登録されている情報の訂正を行う必要があるのだよ。iDeCoの情報が誤っている場合は、必要書類を入手して国基連に届け出ることになるから、加入者自ら受付金融機関のコールセンター等に連絡してもらうのが確実かもしれないね。
- A さ ん：よくわかりました。他にも留意事項があれば対応方法と合わせて教えていただけますでしょうか。
- B 課 長：「企業型確定拠出年金の掛金額変更によるiDeCo掛金額自動調整のお知らせ」という通知が届くこともあることに留意しておくことが必要だね。具体的には、企業型DCとiDeCoの掛金合算額が拠出限度額を超過するとiDeCoの掛金が拠出限度額の範囲で千円単位にて調整したことを知らせる案内だね。iDeCoの拠出限度額は他の企業年金の加入有無や事業主掛金によって異なるよ（図表1）。これら以外にも、事業主掛金が増加してiDeCoと企業型DCの掛金合算額が拠出限度額を超過して、iDeCoの拠出下限額である5,000円未満になった場合や、新たにマッチング拠出を開始した場合などもiDeCoの掛金が一時停止されたりすることもあるんだけど、いったん停止されてしまった場合、その掛金を再開するにはiDeCo加入者本人が「加入者掛金引落再開依頼書」を提出するなどの手続きが必要になるんだよ。
- A さ ん：マッチング拠出とiDeCoは併用できないので、マッチング拠出をやめるか、iDeCoの掛金を停止するかの手続きが必要なのですね。国基連からの案内も多くのパターンがあり、内容を把握するのは難しいですが、パターンごとに整理したうえで「C社」のご担当者にお伝えしておきたいと思います。
- B 課 長：よい心がけだね。実務担当者として知っておきたいポイントも多いかと思うよ。繰り返しにはなるけど、まずは不備を発生させないことが重要だから、新入社員の企業型DCの登録作業やiDeCo加入時の必要書類である「事業主の証明書」の記入は正確に行うように働きかけるようにね。iDeCo新規加入時に企業型DCのマッチング拠出を併用している場合、企業型DCとの登録情報等が一致していない場合、iDeCo掛金額が限度額超過している場合も国基連からの案内が届きiDeCoの新規加入申出が不成立になることもあるようだよ。
- A さ ん：そうなのですね。企業型DCの記録について、他年金の加入有無区分や基礎年金番号等の正確な登録が重要であることがよくわかりました。ありがとうございました。

（年金業務部 確定拠出年金室 古沢 佳樹）

企業年金ノート 2023(令和5)年1月号 No.657

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

〒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/>

