

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本題】確定給付企業年金の財政再計算における基礎率の見直しについて.....	P1
【コラム】DB制度を終了する際の留意点について.....	P6

### 確定給付企業年金の財政再計算における基礎率の見直しについて

#### 1. はじめに

確定給付企業年金（DB）制度は、「適正な年金数理に基づいて、給付の設計、掛金の額の計算及び決算を行わなければならない」と定められており、将来の掛金、給付、運用収入などを予想して財政計画を策定していますが、この将来の予想の前提となるものを基礎率と呼びます。

今月号では、DB 制度において使用している基礎率のうち予定脱退率及び予定昇給率について、算定方法、およびその変動が DB 制度の掛金に与える影響について解説します。

#### 2. 財政再計算

DB 制度は、事前積立方式により給付に必要な額を平準的に積み立てるよう掛金を設定し計画的に年金資産の積み立てを行います。後述の基礎率を用いて将来の人員構成などを予想しています。

しかしながら、時間の経過とともに当初予想した動きと実態とで乖離が生じ、制度を取り巻く環境や人員構成等の変化によっては計画通りに積み立てが行われないことになりかねないため、少なくとも 5 年ごとに掛金の額の見直しを行うことで給付に必要な額が適切に積み立てられるよう積立計画の修正を行うこととしており、これを「財政再計算」と呼んでいます。

財政再計算では基礎率を直近の実績等で洗い替えて掛金の見直しを行い、財政決算では直近の財政再計算で算定された基礎率をそのまま使用して債務計算を行い、予定と実績の乖離を検証しています。

DB 制度で使用する主な基礎率とその基本的な設定方法は以下の通りです。

＜図表 1＞

基礎率	基本的な設定方法
予定利率	積立金の運用収益の長期の予測に基づき決定（ただし下限あり）
予定死亡率	5年ごとに厚生労働大臣が定める基準死亡率を基に設定
予定脱退率	原則として直近3年以上の加入者の脱退実績に基づき算定
予定昇給率	計算基準日時点の実績に基づき算定 （将来のペアを見込む場合は、事業主等から提示されたペアに関する将来の見通しを基礎にペアを昇給率に反映）
予定新規加入年齢	原則として過去3年間以上の新規加入者の実績に基づき決定
最終年齢	年金支給開始年齢や定年年齢を参考に設定
予定再評価率	過去の実績および将来の見通しに基づき決定（CB制度のみ）

（出所）DB 規則及び日本年金数理人会数理事務ガイドンスを基に筆者作成

#### 3. 各種基礎率の基本的な算定方法

2 で挙げた基礎率のうち、今回は企業の人員構成の変動やその傾向が比較的表れやすい予定脱退率と予定昇給率について、一般的な算定方法の例を紹介します。

## (1) 予定脱退率の算定方法

予定脱退率は一般的に以下のような手順で算定します。

- ① 加入者および脱退者データの集計
- ② 粗製脱退率の算定
- ③ 粗製脱退率の補正

- ① まず、予定脱退率算定の基となる加入者と脱退者のデータの集計を行います。

予定脱退率は「原則として直近3年以上の加入者の脱退実績及び将来の見通しに基づいて算定する」と定められており、通常は計算基準日前3年間の実績を使用しますが、直近で希望退職の募集など通常の脱退と異なる脱退が発生している年度が存在する場合は、必要に応じて、対象者を除外したり、その年度を除外しそれ以前の年度を算定年度として使用します。

- ② 粗製脱退率は各年齢毎に3年間の脱退者数を加入者数で割ることで算定されます。各年齢の加入者数が少数の場合はふれが大きくなりやすいため、複数の年齢をまとめた集団に対して算定することもあります。以下は5歳幅ごとに粗製脱退率を算定した例となります。

例1) 過去3年間の加入者数、脱退者数のデータ

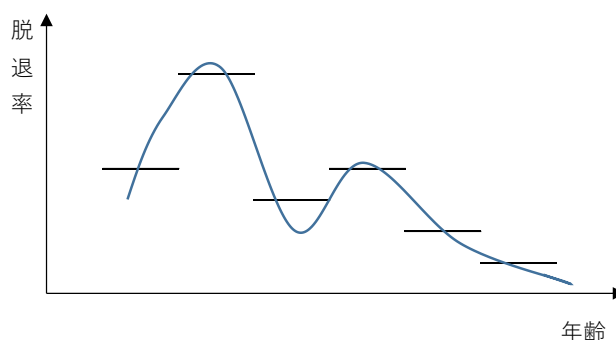
年齢	期初時点 加入者数	新規 加入者数	脱退者数
22	20	8	0
23	20	6	0
24	15	2	2
25	15	0	4
26	10	2	4
27	10	2	2
28	15	6	2
29	20	4	8
30	15	2	0
31	15	0	2
...	...	...	...

例2) 5歳幅ごとの粗製脱退率の算定

$$\begin{aligned}
 & \text{○22～26歳の粗製脱退率} \\
 & \frac{10 \text{ (脱退者数)}}{80 \text{ (期初時点加入者数)} + 18 \text{ (新規加入者数)} \times 0.5} \\
 & = 0.11 \\
 & \text{○27～31歳の粗製脱退率} \\
 & \frac{14 \text{ (脱退者数)}}{75 \text{ (期初時点加入者数)} + 14 \text{ (新規加入者数)} \times 0.5} \\
 & = 0.17
 \end{aligned}$$

- ③ 算定した粗製脱退率から不連続な部分を滑らかにするために、年齢ごとの予定脱退率の推移を滑らかにする補正処理を行うことが一般的です。補正後の脱退率を予定脱退率として計算に使用します。

例3) 粗製脱退率から補正脱退率を算定した例



## (2) 予定昇給率の算定方法

一般的に、予定昇給率（将来のベアを見込まない場合）は以下のような手順で算定します。

- ① 加入者データの集計
- ② 年齢別粗平均給与の算定
- ③ 年齢別粗平均給与の補正

- ① 予定昇給率の場合、予定脱退率と異なり計算基準日時点の加入者データのみを使用します。

- ② 給付の額の計算の基礎となる給与を基準給与と呼びます。年齢ごとに基準給与の平均（年齢別粗平

均給与)の算出には、全加入者を対象に現在年齢毎の平均をとる方法、加入年齢毎に分けて算出された現在年齢毎の基準給与の平均を基に一部の加入年齢のみを対象として年齢別の基準給与の平均をとる方法などがあります。(後者の方法の場合、若齢加入者と高齢加入者で給与水準が大きく異なるなどの影響を排除することができます。)

例4は、22歳から26歳で加入した者を対象に年齢別粗平均給与を算定する場合のイメージです。

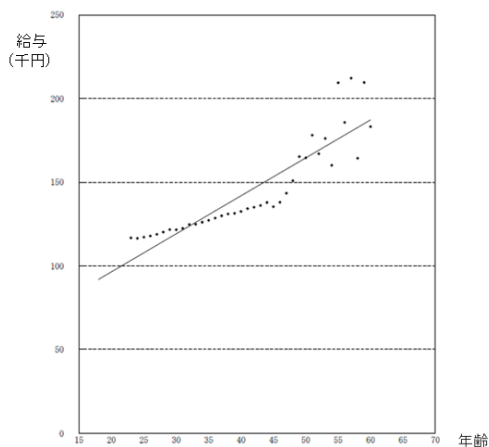
例4) 22歳から26歳で加入した加入者を対象に平均給与を算定する場合のイメージ  
ブルー色：算定対象者平均給与

加入期間 年齢	0	1	2	3	4	5	6	7	8
22	200,000								
23	200,000	210,000							
24		210,000	210,000						
25	200,000		215,000	215,000					
26	200,000		215,000	220,000	215,000				
27		210,000		220,000		230,000			
28			215,000	215,000	225,000	230,000	235,000		
29	200,000			220,000	225,000				
30				215,000	230,000	230,000	230,000	240,000	245,000
31		200,000	210,000			230,000		240,000	
32			210,000		220,000		235,000	240,000	
33		200,000	210,000	200,000	220,000			245,000	245,000
34				200,000	220,000		220,000		245,000
35			215,000			215,000	220,000		
36				220,000			220,000		
37						225,000	220,000	220,000	
38						230,000			

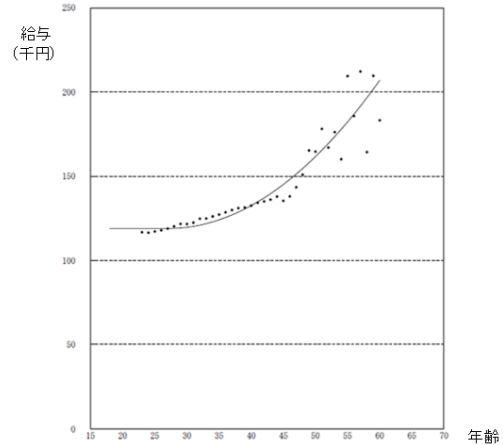
- ③ 年齢別粗平均給与は通常バラツキが見られるため補正を施しますが、給付設計や年齢別粗平均給与の分布などを勘案し、図のような直線又は曲線で年齢別補正給与を算定します。これを予定昇給率に使用します。

なお、給与に頭打ち(年齢、金額)がある場合には、補正の際に考慮しています。

例) 直線で補正した場合



例) 曲線で補正した場合



#### 4. 基礎率の見直しによる標準掛金への一般的な影響

##### (1) 予定脱退率の見直しによる影響

予定脱退率が上昇した場合、将来の加入者の見込みとしては従前よりも早く脱退することになります。

定年到達者や加入年数の長い加入者の脱退が減少することは将来の給付見込みが減少しますので、掛金率の低下要因となりますが、一方、掛金を拠出する期間が短くなるため、掛金収入の見込みが減少し掛金率の上昇要因となります。

どちらの要因が掛金率に大きく影響するのかは、給付設計によって異なるため、以下では2つの給付設計のパターンにおける影響を紹介します。

なお、簡単とするために、次の通りの前提とします。

- ・ 予定利率 : 考慮しない
- ・ 加入者数 : 55歳で1000人加入（以後、脱退率により減少）
- ・ 定年年齢 : 60歳
- ・ 給付形態 : 定額制度
- ・ 掛金拠出時期 : 年1回期初払い
- ・ 年齢別脱退率 : 一律5.0%（再計算前）、一律10.0%（再計算後）

### ○パターン1 給付の伸びが大きい制度の場合

標準掛金は、「将来の給付の見込み額」を「将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み」で割ることにより算定します。

図表2に具体的な数値例を示していますが

将来の給付の見込み額 = 各年齢の（①脱退時給付額 × ③脱退者数）の合計

将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み = 定年前までの（②加入者数）の合計

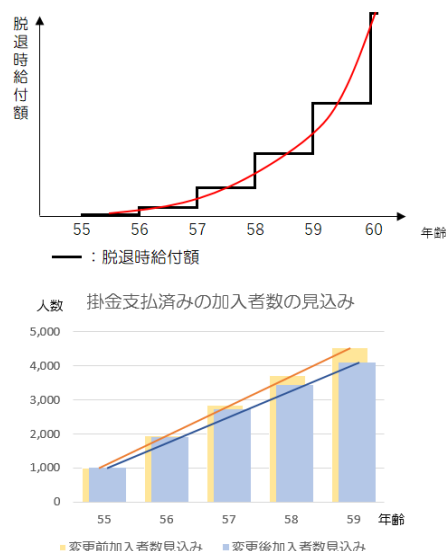
としてそれぞれ計算されます。

予定脱退率が5%（オレンジ色の欄）から10%（ブルー色の欄）に上昇すると、「将来の給付の見込み額」は2,059,600千円から1,687,700千円へ約18.1%減少するのに対して、「将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み」は4,523人から4,095人へ約9.5%の減少となり、分子の方が大きく減少するため標準掛金は低下することになります。

この例のように1年当たりの給付額の伸びが大きい制度の場合、予定脱退率の上昇は、給付額が大きい年齢に到達する人の見込みが減少し、「将来の給付の見込み額」が大きく減少するため、「将来の給付の見込み額」の減少の影響が「将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み」の減少の影響を上回り標準掛金が低下する要因になると言えます。

<図表2>

年齢（歳）	脱退時給付額（円） ①	【脱退率変更前】			【脱退率変更後】			
		加入者数推移の見込み （人） ②	脱退者数推移の見込み （人） ③	変更前脱退率（%）	加入者数推移の見込み （人） ②	脱退者数推移の見込み （人） ③	変更後脱退率（%）	
55	0	1,000	50	5%	1,000	100	10%	
56	100,000	950	48	5%	900	90	10%	
57	400,000	902	45	5%	810	81	10%	
58	900,000	857	43	5%	729	73	10%	
59	1,600,000	814	41	5%	656	66	10%	
60	2,500,000	773			590			
将来の給付の見込み額（千円）		2,059,600			1,687,700			△ 18.1 %
将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み（人）		4,523			4,095			△ 9.5 %
標準掛金率（円）		455,361			412,137			減少



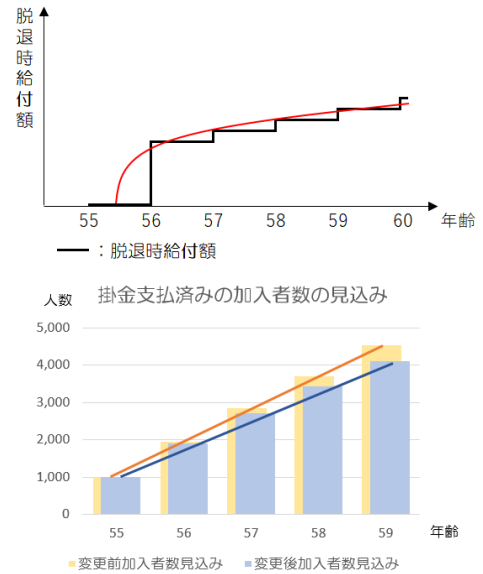
### ○パターン2 給付の伸びが緩やかな制度の場合

給付の伸びが緩やかな制度の数値例は図表3の通りです。予定脱退率が5%から10%に上昇すると、「将来の給付の見込み額」は2,284,200千円から2,087,000千円へ約8.6%減少するのに対して、「将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み」はパターン1と同じ約9.5%の減少となっており、パターン2の場合は分母の方が大きく減少するため標準掛金は上昇することになります。

1年当たりの給付額の伸びが緩やかな場合は、中途退職時の給付額と定年退職時の給付額との差が比較的小さく、予定脱退率が上昇しても将来の給付見込みは大きく減少しないため、パターン1とは反対に「将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み」の減少の影響が「将来の給付の見込み額」の減少の影響を上回り標準掛金が増加する要因になると言えます。

<図表 3>

年齢(歳)	脱退時給付額(円) ①	【脱退率変更前】			【脱退率変更後】			
		加入者数推移の見込み (人) ②	脱退者数推移の見込み (人) ③	変更前脱退率(%)	加入者数推移の見込み (人) ②	脱退者数推移の見込み (人) ③	変更後脱退率(%)	
55	0	1,000	50	5%	1,000	100	10%	
56	1,700,000	950	48	5%	900	90	10%	
57	1,900,000	902	45	5%	810	81	10%	
58	2,100,000	857	43	5%	729	73	10%	
59	2,300,000	814	41	5%	656	66	10%	
60	2,500,000	773			590			
将来の給付の見込み額(千円)		2,284,200			2,087,000			△ 8.6 %
将来の掛金拠出対象となる加入者数の見込み(人)		4,523			4,095			△ 9.5 %
標準掛金率(円)		505,019			509,646			増加



このように給付カーブが長期勤続優遇か短期勤続優遇かによって予定脱退率の変動の影響は異なりますが、予定脱退率の変動が若齢層か高齢層かによっても影響は異なるため、実際には、それぞれの制度の給付カーブと変動した年齢層に応じて標準掛金が変動することになります。

(2) 予定昇給率の見直しによる影響

簡単にするために、定年到達時にのみ給付(給付額=基準給与×加入年数)する最終給与比例制度を考えることとし、予定利率などの前提は4-(1)と同様とします。また、年齢別脱退率は再計算前後ともに一律5.0%とします。

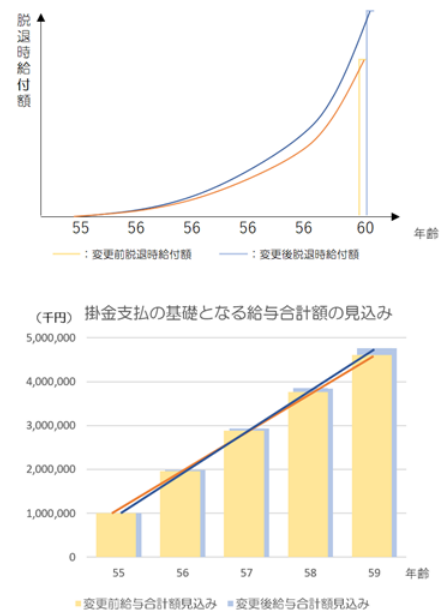
この制度の場合、標準掛金は、「将来の給付の見込み額」を「将来の掛金拠出対象となる給与合計額の見込み」で割ることにより算定します。

図表4に具体的な数値例を示していますが

$$\begin{aligned} \text{将来の給付の見込み額} &= \text{①60歳時点の加入者数} \times \text{③基準給与} \times \text{加入年数(5年)} \\ \text{将来の掛金拠出対象となる給与合計額の見込み} &= \text{定年前までの(※)の合計} \\ \text{※} &= \text{①加入者数} \times \text{③基準給与} \end{aligned}$$

<図表 4>

年齢(歳)	加入者数推移の見込み (人) ①	脱退者数推移の見込み (人) ②	【昇給率変更前】			【昇給率変更後】			
			基準給与推移の見込み (千円) ③	脱退時給付額 (千円) ④	変更前昇給率(%)	基準給与推移の見込み (千円) ③	脱退時給付額 (千円) ④	変更後昇給率(%)	
55	1,000	50	1,000	0	1%	1,000	0	2%	
56	950	48	1,010	0	1%	1,020	0	2%	
57	902	45	1,020	0	1%	1,040	0	2%	
58	857	43	1,030	0	1%	1,061	0	2%	
59	814	41	1,041	0	1%	1,082	0	2%	
60	773		1,051	5,255		1,104	5,520		
55歳から59歳までの基準給与合計額(千円)			5,101			5,204			2.0 %
将来の給付の見込み額(千円)			4,062,154			4,267,272			5.0 %
将来の掛金拠出対象となる給与合計額の見込み(千円)			4,609,650			4,697,996			1.9 %
標準掛金率(%)			88.1%			90.8%			増加





予定昇給率が1%から2%に上昇した場合、「将来の給付の見込み額」は60歳の基準給与が1,051千円から1,104千円へ増加するため、4,062,154千円から4,267,272千円へ約5.0%増加します。

これに対し、「将来の掛金拠出対象となる給与合計額の見込み」は55～59歳の基準給与の合計が基礎となっており昇給率上昇の影響がならされて増加率は約1.9%にとどまるため、分子の方が大きく増加することから標準掛金は上昇します。

ここでは定年到達時のみ給付を行う例で説明しましたが、中途退職者にも給付を行う場合でも、分母となる給与合計額は昇給率上昇の影響がならされてしまうのに対し、給付の見込みについては定年時給付の影響が比較的大きく出やすいことなどから、最終給与比例制度において予定昇給率が上昇した場合は比較的標準掛金は上昇するケースが多いと言えます。

### (3) その他の基礎率見直しの影響

また、その他基礎率の見直しによる標準掛金への一般的な影響は図表5の通りです。

なお、図表の内容は、あくまで一般的な影響を説明したもので、基礎率の変動した年齢層、給付カーブ、財政方式などにより、影響の出方が異なる場合があります。

#### <図表5>

基礎率	変動	掛金率への一般的な影響	説明
予定利率	上昇	低下	運用収益を多く見込むこととなるため。
予定死亡率	上昇	(終身年金の場合) 低下	(終身年金の場合、) 年金の支給期間を短く見込むこととなるため。
予定脱退率	上昇	(給付の伸びが大きい場合) 低下	(給付の伸びが大きい場合、) 将来の給付の見込みが減少するため。
予定昇給率	上昇	(給与比例制度の場合) 上昇	(給与比例制度の場合、) 将来の給付の見込みが増加するため。
予定新規加入年齢	上昇	上昇	最終年齢までの期間が短くなり、運用収益を少なく見込むこととなるため。
最終年齢	上昇	低下	最終年齢までの期間が長くなり、運用収益を多く見込むこととなるため。
予定再評価率	上昇	上昇	CB制度における給付の見込みが増加するため。

## 5. おわりに

今回はDB制度で使用する基礎率のうち予定脱退率、予定昇給率について、算定方法およびその変動が標準掛金に与える影響について紹介しました。

紹介した内容はあくまで一例であり、実務上は制度内容や企業の特長なども考慮しながらそれぞれの制度に適した基礎率を見込んでいます。

また、法改正により2024年12月1日から他制度掛金相当額が導入されました。他制度掛金相当額の算出にはDB制度で使用している基礎率を使用するため、これを機に改めて基礎率算定の仕組みを理解しておくことは有用だと考えます。ただし、DB制度の基礎率は、「もっぱら各確定給付企業年金の実績及び予測（予定利率については積立金の運用収益の長期の予測）に基づき適正かつ合理的に定めるものであり、他制度掛金相当額を調整することを目的として基礎率の設定方法を変更することは認められない。（※）」とされていますので、その意味ではDB制度の財政再計算において他制度掛金相当額を意識する必要は無いと言えます。

※ 「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定方法について(通知)(令和3年9月1日 年企発第0901第2号)」の「確定拠出年金における他制度掛金相当額・共済掛金相当額Q&A 番号10」

(信託年金営業部 佐藤 信太)

## りそなコラム

### DB制度を終了する際の留意点について

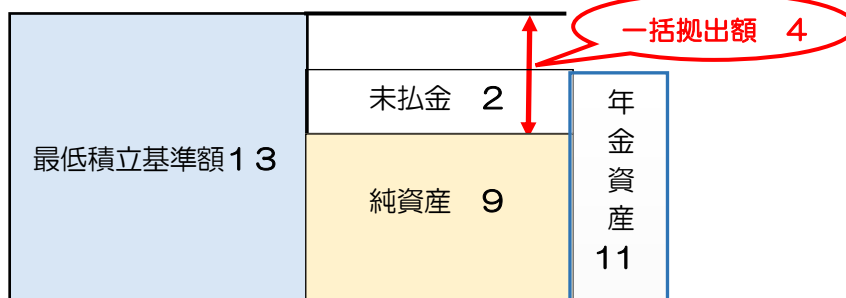
今回のコラムは、確定給付企業年金(DB)の終了を検討している企業の担当者から、DB制度終了にあたって事前に事業主として準備しておくべきことについての留意点を教えて欲しいとの相談を受けた信託銀行の担当者「Aさん」と上司である「B課長」とのディスカッションです。

- A さ ん：当社が総幹事となっているDB先K社から「合併を検討しているが、合併先企業は企業年金を実施していない先である。合併を機に企業年金を実施する可能性はあるものの、現在当社（K社）が実施しているDBは制度終了となる可能性が高いので、DB制度終了にあたって事前に事業主として準備しておくべきことについての留意点を教えて欲しい。」と言われました。その場では、規約変更時と同様に、従業員との労使合意として、組合又は過半数代表者の同意を取得して厚生労働大臣宛の申請が必要であることはお伝えしましたが、それ以上は答えられず、次回訪問までの宿題にしてもらいました。説明のポイントを教えてもらえないでしょうか。
- B 課 長：制度終了は、通常の規約変更とは異なる点が多いので、いくつか事前に知っておいてもらった方が良い点について簡単に説明しよう。
- A さ ん：ありがとうございます。よろしくお願いします。
- B 課 長：まず、1点目だけど、DBの終了日現在で積立金の額が最低積立基準額を下回るような場合は、その差額を掛金として一括拠出してもらう必要があるんだ。この積立金の額とは、年金資産の残高に未収掛金があれば加算し、未払給付費や未払手数料等については控除して純資産額を算出し、その額と最低積立基準額と比較するのだけれども、未収掛金はほとんど発生しないので純資産額は年金資産の残高より小さくなるよ。一括拠出については確定給付企業年金法に定められているし、年金規約にも記載されているのでDBの制度運営の担当者は認識しているはずだけど、合併検討部署の担当者は理解していない可能性がある。
- A さ ん：わかりました。掛金の一括拠出が必要になる可能性があることについて、合併検討部署の担当者にも知っておいてもらう必要があると説明します。

#### ○確定給付企業年金法

（終了時の掛金の一括拠出）

第八十七条 第八十三条の規定により確定給付企業年金が終了する場合において、当該終了する日における積立金の額が、当該終了する日を第六十条第三項に規定する事業年度の末日とみなして同項の規定に基づき算定した最低積立基準額を下回るときは、第五十条第一項の規定にかかわらず、事業主は、当該下回る額を、掛金として一括して拠出しなければならない。



- B 課 長：2点目は、DB終了日以降は清算終了までの清算業務について、代表取締役〇〇〇等の事業主名ではなく清算人名で行うことになるんだ。そのため、あらかじめ清算人を誰にするかを決めておいてもらった方がいいよ。清算人には事業主や役員はなれないので、注意が必要だよ。

#### ○確定給付企業年金法

（清算人等）

第八十九条

3 前二項の規定にかかわらず、事業主その他政令で定める者はその実施する確定給付企業年金の清算人になることができない。

#### ○確定給付企業年金法施行令

（清算人になることができない者）

第五十五条 第二項 事業主である法人の役員

- A さ ん：事務担当者が清算人になっても問題はないのでしょうか。
- B 課 長：通常は事務担当者的上司の課長や部長になることが多いようだけど、担当者が清算人になっても法令上の問題はないよ。
- A さ ん：わかりました。事業主・役員以外であらかじめ清算人を決めておいた方が良いと説明します。
- B 課 長：3点目は、清算人の仕事のひとつとして終了後2か月以内に少なくとも3回の債権催告の公告が必要であり、債権催告の公告は官報に掲載しなければならないことを知っておいてもらう必要がある。公告の手続きについては、各都道府県の官報販売所に連絡して相談したら良いよ。

#### ○確定給付企業年金法

(債権の申出の催告等)

第八十九条の三 清算人は、その就職の日から二月以内に、少なくとも三回の公告をもって、債権者に対し、一定期間内にその債権の申出をすべき旨の催告をしなければならない。この場合において、その期間は二月を下ることができない。

- A さ ん：わかりました。公告が必要で、手続きは官報販売所に相談すれば良いことを説明しておきます。
- B 課 長：4点目は、もし脱退一時金等の未払が残っている場合はできれば終了日までに支給するようにした方が良いと思う。連絡がとれない等の理由で支給できない場合は、未払いのまま残すことはできず、供託が必要になってくるんだ。このことは確定給付企業年金法施行令等に定められているよ。供託の手続きは、DBの受託機関が行うのではなくK社自身が法務局で行うことになるので、K社の担当者に知っておいてもらう必要がある。

#### ○確定給付企業年金法施行令

(給付の供託)

第六十一条 清算人は、厚生労働省令で定めるところにより、規約型企業年金が終了し、又は基金が解散した日までに支給すべきであった給付でまだ支給していないものに相当する金額を供託しなければならない。

#### ○確定給付企業年金法施行規則

(給付の供託)

第一百条 令第六十一条の規定による供託は、金銭をもってしなければならない。

- A さ ん：未払金を払わないままで清算手続きを終えることはできず、供託が必要になるということですね。わかりました。
- B 課 長：最後に、K社としてDB終了方針が決定した場合、終了申請書類で必要となる同意書の取得のために、従業員にきちんと説明して承諾を得ておくことは言うまでもないよ。
- A さ ん：承知しました。いろいろお教えいただき、ありがとうございました。本日教えていただいた内容を踏まえて、K社を訪問します。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 荻野 剛)

企業年金ノート 2023(令和5)年5月号 No.661

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町2-2-1

TEL: 06-6268-1750 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/>