

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規約の承認及び認可の基準等について.....	P1
【コラム】国債利回りの上昇が企業年金（DB）に与える影響について.....	P6

## 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

### 1. はじめに

確定給付企業年金（以下「DB」）は、2024（令和6）年3月末時点で約903万人が加入する企業年金制度です（※1）。

確定給付企業年金法（以下「法」）、確定給付企業年金法施行令（以下「令」）、確定給付企業年金法施行規則（以下「規則」）といったDBについて規定した「法令」はご存知の方も多いと思いますが、法令の解釈や具体的な事務レベルの留意事項などが記載されている厚生労働省発出の「通知」や「事務連絡」は、その存在は知っていても、内容を目にするにはそれほど多くないのではないのでしょうか。

「通知」や「事務連絡」は、企業年金を実施する事業主や受託機関に向けて発出されるものではなく、厚生労働省内で取扱いを周知徹底するために、年金局長や局内の課長などから地方厚生（支）局長などに宛てて発出するものです。

規約変更手続きや決算事務などは法令に則り行う必要があるのは当然ですが、地方厚生（支）局に周知されている「通知」や「事務連絡」の内容を知っておくことも各手続き・事務をスムーズに進める上で欠かせないことです。

そこで、今回は、数ある「通知」の中から、特にDBの規約変更等の事務手続きに関わりのある、平成14年3月29日に厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長及び運用指導課長から地方厚生（支）局長宛「通知」として発出された「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」（平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号。）（以下「承認認可通知」）について取り上げます。

（※1）りそな年金研究所「企業年金ノート 2024年8月号（No.676）〈図表3〉企業年金等の制度数・加入者数等の推移」参照

### 2. 「承認認可通知」の概要

前述の通り、「承認認可通知」は、厚生労働省内で取扱いを周知徹底するために発出したものであり、DBを実施する事業主や企業年金基金に対する指導上の留意事項という位置付けになります。したがって、DBを実施する事業主や企業年金基金にとっても、その内容を理解しておくことは、適切な規約変更を行う上で重要なことといえます。

「承認認可通知」の項目及びその主な記載内容は、〈図表1〉のとおりです。

＜図表1＞「承認認可通知」の項目と主な記載事項

項目	主な記載事項
1. 確定給付企業年金の実施事業所及び企業年金基金への指導等	「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」を「別紙1」に定め、確定給付企業年金を実施する事業主（以下「事業主」といいます。）や企業年金基金（以下「基金」といいます。）の関係者に対して十分な説明と適正な指導を行うよう求めています。規約の承認や基金の設立認可の申請を受理する際には、労使合意に至るまでの過程を確認し、規約内容が労使間で十分に協議されたものであることを確認した上で、事務を行うよう注意を促しています。
2. 確定給付企業年金の事業運営基準について	「確定給付企業年金の事業運営基準」を「別紙2」に定め、事業主及び基金がこの基準に基づき適正な事業を行うよう適切に指導することを求めています。
3. 規約の承認又は基金の設立認可等の申請に関する事項	事業主が規約の承認又は基金の設立認可を申請する際に必要な「申請書類一覧」を「別紙3」に定め、各添付書類の「様式」を提示しています。これらの基準に基づき、事業主及び基金が適正に事業を行うように指導することを求めています。 この他、「標準処理期間」「障害給付金の支給」「遺族給付金の支給」等の取扱いについて定めています。
4. 報告書の提出について	事業主及び基金が毎事業年度終了後4月以内に提出する事業及び決算に関する報告書の受理にあたって留意する事項等が示され、これらの基準に基づき、事業主及び基金が適正な事務を行うよう指導することを求めています。
5. 確定給付企業年金の終了に伴う清算業務について	清算の業務は、供託法等の関連法規による旨を記載している他、終了承認申請に必要な書類の作成方法などを示しています。これらの基準に基づき、事業主及び基金が適正に清算業務を行うよう指導することを求めています。
6. 確定給付企業年金の業務委託法人の指定及びその運営について	「確定給付企業年金の業務委託法人の指定要領」を「別紙6」に定め、その運用について示しています。
7. 満期保有目的の債券を金融商品会計基準等に準拠して評価する場合の読替えについて	「確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号）」の別紙3「確定給付企業年金の年金積立金の評価方法について」に基づき、有価証券等の保有区分を適用する場合の技術的な読替えを「別紙7」で示しています。
8. 支払終了企業年金の報告について	支払終了企業年金（規約型企業年金において、全ての受給権者等に対して年金又は一時金の支払が完了し、また、加入者が存在せず、かつ新規に加入者が生じない確定給付企業年金をいいます。）について留意すべきことを示しています。 支払終了企業年金の適正な終了と清算が行われるよう事業主に対して適切な指導を行うことを求めています。
別紙1 確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準	
別紙2 (略)	
別紙3 申請書類一覧	
別紙4から別紙第7 (略)	
様式A1～F3 (略)	

（出所）厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認認可基準」を基に作成

### 3. 「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」(別紙1)の概要

上記2.で説明した通り、「承認認可通知」の内容は膨大で多岐にわたりますので、ここでは、企業年金の事務において知っていれば有用であると特に思われる事項を選んで紹介します。

まずは、本通知の表題となっている「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」を取り上げます。

「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」は、「承認認可通知」内の「別紙1」において詳細に規定されています。具体的には「規約記載事項」「規約承認（認可）事項」「審査要領」の3区分の記載で構成されていますが、「規約記載事項」欄には法令（DB法第4条（規約型）、同法第11条（基金型））で規約に記載することが求められる事項、「規約承認（認可）事項」欄には規約記載事項ごとの法令の内容、「審査要領」欄には法令の解釈や留意事項が掲載されています。

このうち、「規約記載事項」を＜図表2＞にまとめました。

＜図表 2＞ 「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」の規約記載事項一覧

規約記載事項			
＜規約型＞		＜基金型＞	
1-1.	確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所（以下「実施事業所」という。）の事業主の名称及び住所	2-1.	基金の名称
		2-2.	基金の事務所の所在地
1-2.	実施事業所の名称及び所在地	2-3.	実施事業所の名称及び所在地
1-3.	金融商品取引業者（投資助言・代理業又は投資運用業を行う者に限る。）及び資産運用機関（「運用受託機関」という。）の名称及び住所		
		2-4.	代議員及び代議員会に関する事項
		2-5.	役員に関する事項
		2-6.	公告に関する事項
1-4.	資産管理運用契約に関する事項	2-7.	基金資産運用契約に関する事項
		2-8.	加入者等の福利及び厚生に関する事業を行う場合における当該事業に関する事項
1-5.	積立金の運用に関する基本方針の作成又は変更に当たって加入者の意見を聴く方法に関する事項	2-9.	積立金の運用に関する基本方針の作成又は変更に当たって加入者の意見を聴く方法に関する事項
		2-10.	基金の職員に関する事項
＜規約型・基金型共通＞			
3-1.	加入者資格に関する事項		
3-2.	給付の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法に関する事項		
3-3.	掛金の拠出に関する事項		
3-4.	確定給付企業年金の実施に要する事務費の負担に関する事項		
3-5.	受託業務を委託する場合における当該委託に関する事項		
3-6.	事業年度その他財務に関する事項		
3-7.	終了又は解散及び清算に関する事項		
3-8.	確定給付企業年金間の権利義務の移転承継を個人単位で行う場合 （1）権利義務の移転に関する事項 （2）権利義務の承継に関する事項		
3-9.	適格退職年金からの移行に関する特例		
3-10.	終了制度加入者等（終了した確定給付企業年金の事業主等がその終了した日において老齢給付金の支給に関する義務を負っていた者に限る。以下同じ。）に係る措置		
3-11.	他の確定給付企業年金、存続厚生年金基金、確定拠出年金、中小企業退職金共済又は企業年金連合会（以下「他制度」という。）へ脱退一時金相当額、積立金又は残余財産の移換を行う場合における当該脱退一時金相当額、積立金又は残余財産の移換に関する事項及び他制度から脱退一時金相当額、積立金、個人別管理資産、解約手当金相当額又は年金給付等積立金（以下「脱退一時金相当額等」という。）の移換を受ける場合における当該脱退一時金相当額等の移換に関する事項		
3-12.	解散した存続厚生年金基金からの残余財産の交付		

（出所）厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認認可基準」を基に作成

規約型 DB を実施している事業所の事業主・企業年金基金側においても、行政がどのような点に着目し、審査をしているのかを事前に知っておくことは、円滑な手続きの一助となることが期待できます。今回は、当該「規約記載事項」の項目のうち、3-1.「加入者資格に関する事項」の記載内容を紹介します（＜図表 3＞参照）。ここでは、3-1.「加入者資格に関する事項」部分のみを紹介しておりますが、実際に規約変更の際には、規約変更する項目の「規約承認（認可）事項」欄および「審査要領」欄も確認いただければと思います。厚生労働省のウェブサイト（※2）には、「規約記載事項」の全項目の「規約承認（認可）事項」とその「審査要領」が掲載されていますので、状況に合わせてご活用ください。

（※2）掲載 URL

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000934807.pdf>

このような観点で審査しています。規約変更手続きをされる際は「審査要領」を確認したうえで手続きすることをおすすめします。

<図表 3> 「加入者資格に関する事項」の審査要領等

規約記載事項	規約承認（認可）事項	審査要領
<規約型・基金型共通>  3-1. 加入者資格に関する事項	(1) 加入者の資格 ・実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて一定の資格を定める場合にあっては、当該資格は、当該実施事業所において実施されている企業年金制度等が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的でないこと。（法第5条第2号）	<ul style="list-style-type: none"> <li>加入者資格は、確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号。以下「法令解釈通達」という。）第1の1に違反するものでないこと。</li> <li>労働協約又は就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合にあっては、加入者の資格を区分（グループ区分）することができる。</li> </ul>
	(2) 資格の取得 次のいずれかに該当するに至ったときに、加入者の資格を取得するものであること。（法第26条） ①実施事業所に使用されるに至ったとき。 ②その使用される事業所又は船舶が、実施事業所となったとき。 ③実施事業所に使用される者が、厚生年金保険の被保険者となったとき。 ④実施事業所に使用される者が、規約に定められている資格を取得したとき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>④の規約に定める資格は、次のとおりとする。               <ol style="list-style-type: none"> <li>従業員が労働協約等に定める見習期間中若しくは試用期間中であること又は労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていない期間中であることなど加入者としなないことに合理的な理由がある場合にあって、「一定の勤続期間」以上又は「一定の年齢」以上の従業員のみを加入者とする（これにより加入者となる前の期間を「待期間」という。）ができる。この場合において、「一定の勤続期間」以上の従業員のみを加入者とする場合にあっては5年以上の勤続期間を有する従業員について、「一定の年齢」以上の従業員のみを加入者とする場合にあっては30歳以上の従業員については、少なくともこれを加入者とするものであること。</li> <li>従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみを加入者とする場合においては、加入者とならない従業員については、確定拠出年金（企業型）又は退職手当制度が適用されていること。</li> <li>従業員のうち、「休職等（労働協約等に規定される育児休業、介護休業を含む。以下同じ。）期間中の者」について、「休職等期間の全部又は一部」が労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていないなど加入者としなないことに合理的な理由がある場合にあっては、当該「休職等期間の全部又は一部」に該当する従業員以外の従業員のみを加入者とする。</li> </ol> </li> </ul>
	(3) 資格の喪失 ・次のいずれかに該当するに至ったときに、加入者の資格を喪失するものであること。（法第27条） ①死亡したとき。 ②実施事業所に使用されなくなったとき。 ③その使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったとき。 ④厚生年金保険の被保険者でなくなったとき。 ⑤規約により定められている資格を喪失したとき。	<ul style="list-style-type: none"> <li>⑤の規約に定める資格は、次のとおりとする。               <ol style="list-style-type: none"> <li>労働協約等において労働条件が異なること又は労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていない期間中であることなど加入者としなないことに合理的な理由がある場合にあって、いわゆる勤続期間のうち、「一定の年齢」以下の従業員のみを加入者とする。この場合において、50歳未満の従業員については、少なくともこれを加入者とするものであること。</li> <li>加入者がその資格を喪失することを任意に選択できるものでないこと。（令第4条第1号）</li> <li>従業員のうち、「休職等（労働協約等に規定される育児休業、介護休業を含む。）期間中の者」について、「休職等期間の全部又は一部」が労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていないなど加入者としなないことに合理的な理由がある場合にあっては、当該「休職等期間の全部又は一部」に該当する従業員以外の従業員のみを加入者とする。</li> </ol> </li> </ul>
	(4) 加入者期間の計算（略）	（略）

（出所）厚生労働省ウェブサイト掲載の「承認認可基準」から抜粋

#### 4. 「申請にあたっての注意事項」について

事業主等が規約の承認又は企業年金基金の設立認可等の申請を行う場合に必要な申請書類は、「承認認可通知」内の「別紙3」の「申請書類一覧」に示されています。当該「別紙3」の下部には、「申請にあたっての注意事項」の記載がありますので、その一部を〈図表4〉として紹介します。

〈図表4〉 申請にあたっての注意事項(抜粋)

●承認及び認可を受けるために必要な書類を適宜添付することは差し支えない。
●労働組合の現況に関する事業主の証明書又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表することの事業主の証明書は、定められた様式(規則の様式第1号又は第2号)によるものであること。
●「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」(労使合意の経緯書)は、労働組合等の同意(実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意をいう。)などを得たことを証する書類に併せて添付するものとする。(規約変更の場合は、給付に影響する場合に限る。)
●加入者の存在しない確定給付企業年金については、「加入者となる者の数を示した書類」、「労働協約等の写し」及び「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」の提出を要しない。

#### 5. 「承認認可通知」の改正について

法令の改正を受けて、それに関係する地方厚生(支)局長宛の通知等についても見直される場合があります。今回取り上げました「承認認可通知」につきましても、発出から令和6年12月までの間の、その改正の回数は実に40回以上に上り、最近では、確定拠出年金法施行規則等の一部を改正する省令(令和4年厚生労働省令第13号)の公布に伴いその一部が改正(※3)されましたので、その概要を紹介します。

(※3) 通知「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(令和4年1月21日年企発0121第3号)」

#### 【概要】

##### 〈1〉 「2ヶ月前届出」の新設

通常、規約変更の「届出」は規約の施行日までに行えばよいのですが、要件に該当する対象事業所(後述の【対象事業所】参照)が、次の①②③のいずれかに該当するDBの規約変更を実施する場合、「届出」に該当する場合であっても地方厚生(支)局へ規約変更日の2ヶ月前までに届出することが義務付けられました。(このことを「2ヶ月前届出」といいます。)

- ①実施事業所の追加
- ②実施事業所の除外(「全喪」による除外の場合は対象外)
- ③給付設計(DB法第4条第5号に掲げる事項)の変更に伴う財政再計算を実施

##### 〈2〉 「申立書」・「総括表」の提出の新設

上記〈1〉の①②③に該当する規約変更を行う場合にあっては、従来の地方厚生(支)局への提出書類に加えて、企業型DC(※4)の事業主掛金の拠出限度額経過措置(※5)の適用終了の旨を記載した「申立書」と、当該「申立書」の内容を取りまとめて一覧化した「総括表」の電子ファイルを作成し、併せて届け出ることとされました。この「申立書」や「総括表」の概要を〈図表5〉として紹介します。また、企業型DCの事業主掛金の拠出限度額経過措置の適用に係る「申立書」の様式、「総括表」の作成仕様につきましては、令和6年9月10日発出の事務連絡(※6-1)に示されています。当該事務連絡につきましては、りそな年金研究所から2024年9月12日付で発信している「りそな年金トピックス(※6-2)」でも申立書の書式も含め事務連絡の全文を掲載しておりますので参照ください。

(※4) 確定拠出年金法(平成13年法律第88号)第2条第2項に規定する企業型年金

(※5) 確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令(令和3年政令第244号)附則第2項の経過措置をいいます。2024(令和6)年12月の法改正に伴い、企業型DCの拠出限度額を「55,000円-他制度掛金相当額(DB掛金相当額)」に変更していない場合は、拠出限度額経過措置が適用されています。

(※6-1) 「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令附則第二項の経過措置の適用状況を管理するための確定給付企業年金に関する承認申請等に係る事務処理について」

(※6-2) 2024年9月12日付の「りそな年金トピックス」の掲載 URL

<https://resona-nenkin.my.salesforce-sites.com/servlet/servlet.FileDownload?retURL=%2Fapex%2FInformationPensionView&file=00PF900001jHkPzMAK>

<図表 5> 「申立書」・「総括表」の概要

申立書	企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置が終了する実施事業所の事業主が、厚生労働大臣（又は地方厚生（支）局長）に対して、「当該経過措置が終了するため、企業型 DC の規約変更を行うこと」を申し立てる書類
総括表	上記「申立書」の内容等（次の①から⑥）を取りまとめて一覧化したファイル ①規約（基金）番号 ②事業主名称 ③事業所名称 ④給付区分 ⑤企業型 DC 規約番号 ⑥拠出限度額経過措置の適用状況

#### 【対象事業所】

DB の規約変更に伴って、企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置が終了する事業所のみが対象です。

「企業型 DC を実施していない事業所」、「引き続き企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置が適用される事業所」、「企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置の適用を既に終了している事業所」、「2024（令和 6）年 12 月 1 日以降に企業型 DC を開始したため、企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置の適用がない事業所」は、前述の「2 ヶ月前届出」の対象ではなく、「申立書」及び「総括表」の提出も不要です。（※7）

（※7）実施事業所の統合・分割や組織再編等に当たっては、一定の要件を満たした場合、企業型 DC の事業主掛金の拠出限度額経過措置の終了事由である「実施事業所の追加（DB・企業型 DC の新規実施）」「実施事業所の除外」としては扱わずに特例的に当該経過措置を継続させることができます。このケースに該当する DB 規約又は企業型 DC 規約の変更を実施する際は、『企業型 DC の経過措置の継続に係る「申立書」』の提出が必要となります。

#### 【適用時期】

適用日が 2024（令和 6）年 12 月 1 日以降である規約変更が対象です。

## 6. おわりに

DB に関する法令の改正や厚生労働省発出の「通知」、「事務連絡」の内容を理解し適切に対応することは、企業年金制度の運営上、最も重要なことのひとつですが、制度全般の円滑な運営のためには、関連法規の改正や経済・金融市場の動向にまで広くアンテナを張り、情報収集をすることも欠かせないことです。この記事をご覧いただいている方の中には、企業年金の実務に携わっておられる方も多くいらっしゃると思います。りそな年金研究所では、この「企業年金ノート」や「りそな年金トピックス」を通じて、様々な役立つ情報を随時発信しておりますので、是非ご活用ください。

### <ご参考資料>

「確定給付企業年金制度」（厚生労働省ウェブサイト）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062851.html>

「確定給付企業年金制度の主な改正（令和 6 年 12 月 1 日施行）」（厚生労働省ウェブサイト）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/newpage\\_00041.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/newpage_00041.html)

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 浅田 真弓）

## りそなコラム

### 国債利回りの上昇が企業年金（DB）に与える影響について

今回のコラムのテーマは、「国債利回りの上昇が企業年金（DB）に与える影響」に関する、とある信託銀行の担当者「Aさん」と、その上司「B課長」との会話です。

Aさん：今日、確定給付企業年金（DB）の財政決算の説明のためお客さまを訪問した際、「国債利回りの上昇が年金資産の運用に影響を与えることは理解しているのですが、運用以外の制度面にも何か影響があるのでしょうか？」とご質問を受けました。うまく回答できなかったので、具体的な影響について教えていただけますでしょうか？

B課長：分かりました。主に次の3つが考えられるよ。1つ目は、下限予定利率の変動による影響。2つ目は、非継続基準の予定利率の変動による影響。3つ目は、退職給付会計への影響だよ。まず、1つ目の下限予定利率について説明できるかな？

Aさん：はい。下限予定利率は、10年国債の応募者利回りの5年平均または1年平均のいずれか低い率に基づいています。そのため、国債利回りが上昇すれば、下限予定利率も上昇します。

B課長：そのとおりですね。下限予定利率は、文字どおり、設定可能な予定利率の「下限」の率だから、各DBが財政計算を行う際、継続基準の予定利率が下限予定利率を下回っている場合は、下限予定利率以上の率に引き上げる必要があるよ。継続基準の予定利率を引き上げると、通常は、標準掛金や数理債務は減少するよね。また、財政決算時の積立超過の財政検証では、下限予定利率を使用して積立上限額算出のための数理債務を計算するから、下限予定利率が上昇すると積立上限額が小さくなることも考えられるね。

Aさん：なるほど。

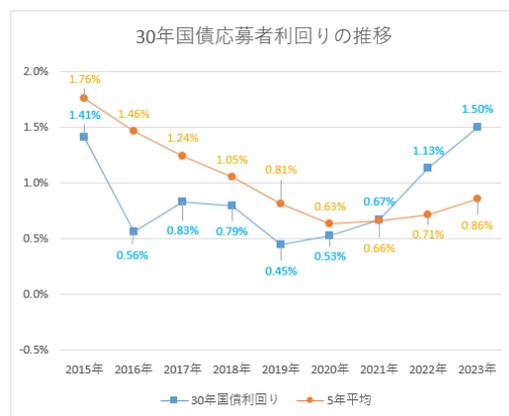
B課長：さらに、給付設計面では、選択一時金の上限など下限予定利率による制約があるものがあるから、下限予定利率の上昇による給付設計上の問題がないかどうか確認しておくといいね。では、2つ目の非継続基準の予定利率について説明できるかな？

Aさん：非継続基準における予定利率は、30年国債の応募者利回りの5年平均の率に基づく率が告示されていて、労使合意の下、告示の率に0.5%以内の率を加減することもできるんですよ。国債利回りが上昇すれば、非継続基準の予定利率も上昇し割引の効果が大きくなるので、最低積立基準額が小さくなると思います。

B課長：そのとおりだね。具体的な数字を用いて、最低積立基準額にどのくらい影響が出るか見てみよう。例えば、現在30歳のDB加入者がいて、今制度を脱退した場合に100万円の脱退一時金給付が発生するとしよう。このとき、定年は60歳で同年齢を標準退職年齢とする場合のこの加入者の最低積立基準額は、非継続基準の予定利率による30年分の割引があるので、告示の2023年度の率0.71%で計算すると約81万円、同2024年度の率0.86%で計算すると約77万円になるよ。

Aさん：非継続基準の予定利率が0.15%上昇すると、最低積立基準額が約5%小さくなるのですね。

B課長：もちろん、実際的人员構成や制度の内容によって影響度合いが異なってくるから注意しよう。最後に、3つ目の退職給付会計への影響については説明できるかな？



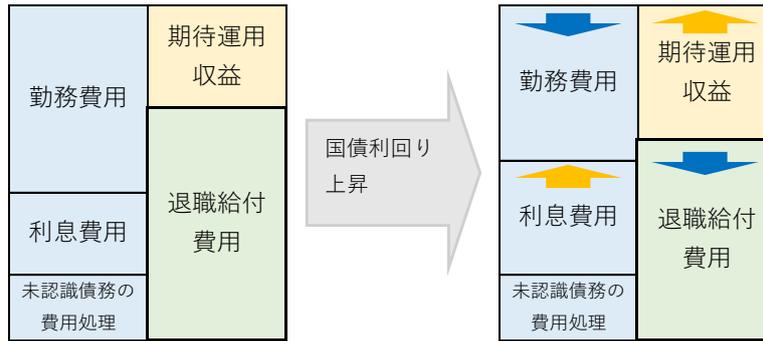
Aさん：退職給付債務や勤務費用が減少すると思います。

B課長：そうですね。原則法の場合は、割引率に期末の国債のイールドカーブをそのまま使用していると国債利回りの上昇が割引率の上昇をもたらすため、退職給付債務と勤務費用は減少し、利息費用は増加することになるね。ここで、DBの年金資産の期待運用収益率も上昇し、期待運用収益が利息費用と同程度増加するとしたとき、損益計算書上どのような影響があらわれると思いますか？

Aさん：利息費用と期待運用収益のどちらも同程度増加するので、損益計算書上は、勤務費用の減少が退職給付費用の減少に反映されるイメージでしょうか？

B課長：そのとおりですね。

＜国債利回りの上昇が退職給付費用に与える影響のイメージ図＞



B課長：ところで、キャッシュバランスプラン（類似型含む）のときにはどんな影響があるか分かるかな？

Aさん：はい。キャッシュバランスプランで再評価率や年金換算率（年金給付利率）が国債利回りに連動している場合、実際に給付する年金や一時金の額が増加します。

B課長：そうですね。でも、実際の給付額が増加するということは、数理債務の額や最低積立基準額が増加することも考えられるね。具体的には、財政決算では、実際の再評価率等が計算上の見込みを上回ることによる財政上の差損が発生するよ。また、財政再計算では、再評価率等の見込みも計算基礎率のひとつとして洗い替えるんだけど、この見込みの上昇は、標準掛金率の上昇要因になるんだ。

Aさん：なるほど。キャッシュバランスプランでは、退職給付会計についても、再評価率や年金換算率（年金給付利率）の上昇により、退職給付債務と勤務費用が増加するというのでしょうか？

B課長：退職給付債務や勤務費用については、数理債務と同様に、将来の給付見込額が増加する影響により増加する一方、退職給付会計への影響のところでも説明したとおり、割引率が上昇することにより減少する影響もあるから、キャッシュバランスプランでは一般に、退職給付会計における割引率変動の影響が抑制されるといわれているよ。

Aさん：キャッシュバランスプランでの影響について説明するときは、気を付けないといけませんね。

B課長：国債利回りの上昇による影響を考察するときは、実際のお客さまの制度がどのようなものか確認する必要があるよ。また、今回は触れなかったけど、年金資産の運用についてもどのような影響があるのか説明しないとイケないことには気を付けよう。

Aさん：ありがとうございます。今教えていただいたことを整理して、早速お客さまに回答します。

（信託年金営業部 コンサルティング室 コンサルティンググループ 佐藤 信太）

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.my.salesforce-sites.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: 06-6268-1750 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2024(令和6)年12月号 No.680

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(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.my.salesforce-sites.com>