

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】ベースアップが行われている状況下における確定給付企業年金の運営について	P1
【コラム】確定給付企業年金（規約型）の文書の保存年限について	P7

ベースアップが行われている状況下における確定給付企業年金の運営について

1. はじめに

政府は2024（令和6）年6月21日、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」と「経済財政運営と改革の基本方針2024（骨太方針2024）」を閣議決定し、物価上昇を上回る賃上げの定着を促進することなどを掲げました。

日本労働組合総連合会（以下、連合といいます。）は「2024 春季生活闘争 まとめ（2024（令和6）年7月19日）」にて、連合が賃上げに改めて取り組んだ2014年以降では最も高く、1991年以来となる定期昇給込み5%台の賃上げが実現したことを公表しました。また、日本経済団体連合会も「2024 年 春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（2024（令和6）年8月5日）」において、定期昇給を含むアップ率を5.58%と公表しました。

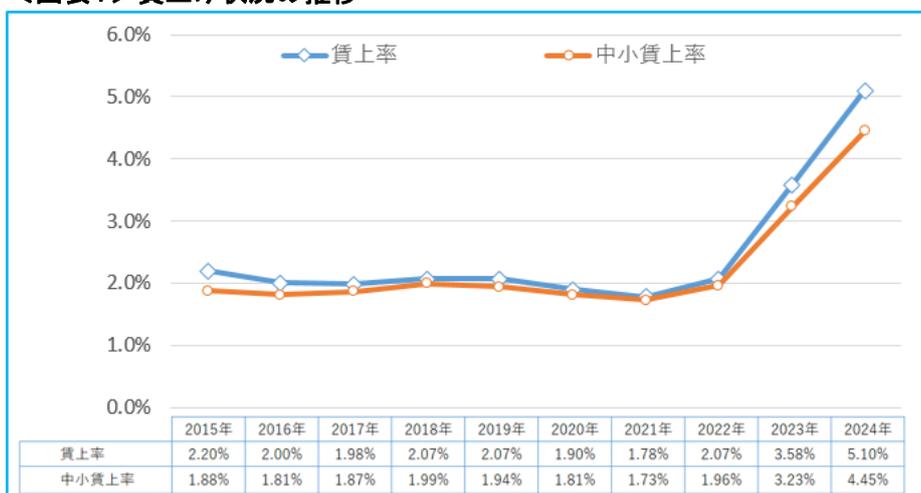
今回の企業年金ノートでは、ベースアップが行われている状況下における確定給付企業年金（以下、DBといいます。）の運営についてご紹介します。

2. 賃上げ状況の推移

賃上げは定期昇給とベースアップからなっており、定期昇給は個人毎の年齢・勤続年数・成果等に応じた昇給を指し、ベースアップは社員全員の賃金を一律引上げることを指します。

連合が公表している賃上げの状況は図表1の通りとなっています。

<図表1>賃上げ状況の推移

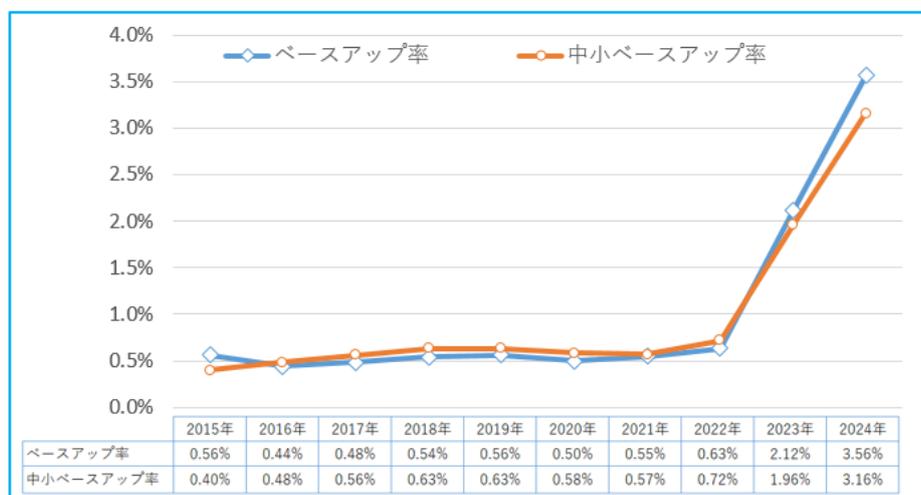


(出所)「2024 春季生活闘争 第7回(最終) 回答集計結果について」を基に、りそな年金研究所作成。

※「平均賃金方式」によるものです。
 ※「中小」とは、組合員が300人未満の労働組合です。

また、連合は「2024 春季生活闘争 まとめ（2024（令和6）年7月19日）」において、定期昇給を除く賃上げ分（ベースアップ）は全体で3.56%、中小で3.16%と公表しています。連合が公表している過去の回答集計結果をまとめると、ベースアップの状況は図表2の通りとなります。

＜図表2＞ベースアップの状況の推移



(出所)「2024 春季生活闘争 第7回(最終)回答集計結果について」および過去の回答集計結果を基に、りそな年金研究所作成。

※「平均賃金方式」によるものです。
 ※「中小」とは、組合員が300人未満の労働組合です。

図表1、2の通り、直近2年における賃上げ・ベースアップの実施が顕著に見て取れる状況となっています。

3. ベースアップがDBに与える影響

DBを主とした給付建ての退職給付制度には様々な給付設計がありますが、ベースアップが与える影響について、年金財政や退職給付会計にも触れながらご紹介します。

(1) DBにおける給付設計

退職給付制度には「功労報償」「賃金の後払い」「老後の生活保障」といった側面があり、このような側面が給付設計に表れている部分もあります。それぞれの給付設計とその特徴は図表3の通りです。

＜図表3＞DBの給付設計とその特徴(主なもの)

定額制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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、賃金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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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基準給与を使用するため、右肩上がりの賃金体系の場合、最も高い時点の基準給与で算定される。
ポイント制度 (累計給与比例制度)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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。 ✓ 勤続年数や年齢に応じてポイントを付与する場合、年功性が強くなり、長期勤続に報いることができる。職能等級、職務内容、役職、人事考課などを基準にポイントを付与する場合、年功性が弱まり、企業への貢献度が退職金額に反映される傾向になる。
キャッシュバラン ンス制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 個人毎の付与額（「基準給与×一定率」等）に、一定の基準により設定された指標利率を付利した元利合計である仮想個人勘定残高により給付額を決定。 ✓ 付与額の計算に使用される定額、給与、ポイントなどによって性格が異なる面がある。

(2) ベースアップが退職給付制度に与える影響

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、ベースアップが退職給付制度に与える影響も以下の図表4の通り給付設計によって異なります。

<図表4>ベースアップが退職給付制度に与える影響

定額制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 給付額は賃金の影響を受けない。 ✓ 年金財政、退職給付会計においてもベースアップの影響を受けない。
最終給与比例制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 退職時の基準給与（実際の賃金）に応じて給付額が決定されるため、給付額が増加する。 ✓ 予定昇給率の算定にあたっては一時点の実績データを用いることから、定期昇給部分のみを予定昇給率として織り込み、ベースアップについては継続して実施することが確実な場合を除き織り込まないことが一般的であるため、以下の影響が考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> 年金財政：一般的に不足要因となる。 退職給付会計：一般的に退職給付債務の増加要因となる。 <ul style="list-style-type: none"> ・原則法…数理計算上の差異の発生要因となり、退職給付費用の増加要因となる。 ・簡便法…退職給付債務の増加により、退職給付費用の増加要因となる。
ポイント制度 (累計給与比例制度)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 賃金と連動しないポイントを使用する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・将来および過去の累計額：ベースアップの影響を受けない。 ✓ 実際の賃金と連動する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・将来の累計額：ベースアップの分だけ給付額が増加する。 ・過去の累計額：ベースアップの影響を受けない。 ・最終給与比例制度と比較した場合、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る。
キャッシュバランス制度	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 個人毎の付与額について <ul style="list-style-type: none"> ・賃金と連動しない場合：ベースアップの影響を受けない。 ・実際の賃金と連動する場合：ベースアップの分だけ給付額が増加する。 ✓ 過去の仮想個人勘定残高：指標利率により影響が異なる。(以下の図表5, 6ご参照)

なお、キャッシュバランス制度では、一定の基準により設定された指標利率を用いますが、指標利率の規定は以下の図表5の通りであり、また、図表5②に規定する指標利率による影響の違いは以下の図表6の通りです。

<図表5>指標利率の規定

- ①：定率
- ②：国債の利回りその他の客観的な指標であって合理的に予測することが可能なもの
- ③：積立金の運用利回りの実績
- ④：①～③の組合せ
- ⑤：②～④に上限または下限を定めたもの

の5つのうちのいずれかで、いずれも指標利率による付利が通算で零を下回らないこととされている。

なお、②の「その他の客観的な指標であって合理的に予測することが可能なもの」については、全国消費者物価指数、賃金指数および有価証券指標（東証株価指数、Russell/Nomura Prime インデックス）が認められている。

<図表6>図表5②に規定する指標利率による影響の違い

- ✓ 「賃金指数」を用いている場合は、一定程度ベースアップに連動した給付額となる。
- ✓ 「全国消費者物価指数」を用いている場合は、物価上昇にあわせて給付額の引き上げが行われるものと考えられるため、こちらも一定程度ベースアップに連動した給付額となる。
- ✓ 一方で、国債の利回りをを用いている場合にあっては、直接的なベースアップの影響はないものの、継続的にベースアップが行われるような状況であれば、物価についても継続的な上昇傾向にあり、金利も上昇することが考えられるため、間接的な影響が想定される。

4. ベースアップが行われている状況下における DB の対応例について

近年、急激な物価上昇が続いており、生活に影響を及ぼしています。このような中、ベースアップによって物価上昇分が賄われると、その影響を軽減できます。一方で、**老後の主な収入源の一つである退職給付制度**については、先ほど見たように、給付設計によっては給付がベースアップの影響を受けて増えるとは言えない状況です。そのため、ベースアップの影響を受けない制度の場合、給付水準を維持するための選択肢として、物価上昇を意識した給付増額を行うことが挙げられます。

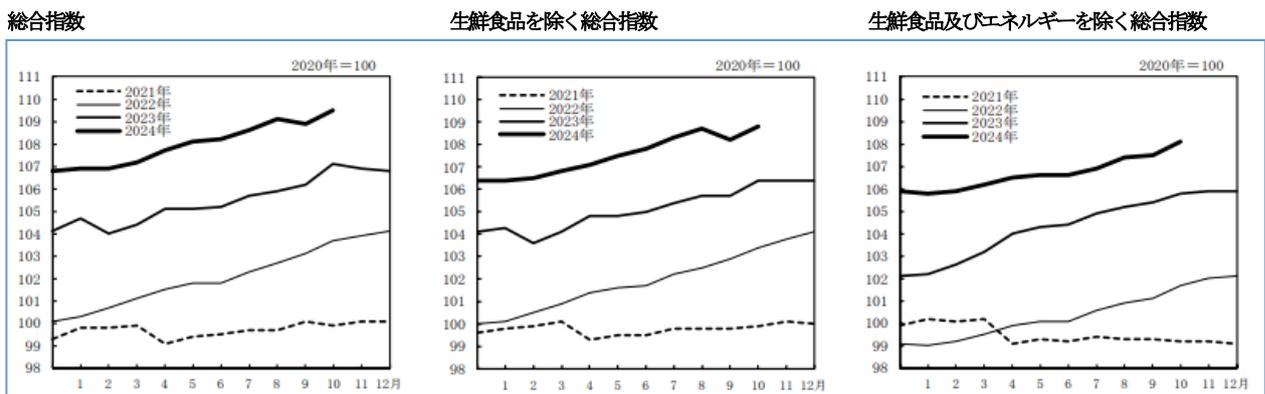
ここでは、DB として給付増額の実施を選択した場合の対応例について、近年の物価の状況に触れながらご紹介します。

(1) 全国消費者物価指数の推移

総務省が 2024 年（令和 6 年）11 月 22 日に公表した「2020 年基準 消費者物価指数 全国 2024 年（令和 6 年）10 月分」の概況は図表 7 の通りであり、グラフを見ると 2020 年と比較して年々上昇していることがわかります。

<図表 7> 「2020 年基準 消費者物価指数 全国 2024 年(令和 6 年)10 月分」の概要

(1) 総合指数 は 2020 年を 100 として 109.5 前年同月比は 2.3%の上昇 前月比(季節調整値)は 0.4%の上昇
(2) 生鮮食品を除く総合指数 は 108.8 前年同月比は 2.3%の上昇 前月比(季節調整値)は 0.3%の上昇
(3) 生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数 は 108.1 前年同月比は 2.3%の上昇 前月比(季節調整値)は 0.4%の上昇



(出所)総務省が 2024 年(令和 6 年)11 月 22 日に公表した「2020 年基準消費者物価指数 全国 2024 年(令和 6 年)10 月分」より抜粋。

(2) DB の給付水準を維持するための給付増額の例

DB の給付水準を維持するためにベースアップ相当の給付増額を行う場合の主な例を、以下の図表 8 に掲載します。なお、給付水準の維持という観点で考えた場合、給付増額が物価上昇に満たない場合は実質的な価値は低下するという点に留意が必要となります。

<図表 8>DB の給付水準を維持するための給付増額の例(主なもの)

定額制度	✓ ベースアップ相当分、一律に給付額を増額する。
最終給与比例制度	✓ 基準給与がベースアップに伴い上昇することにより、給付額も自動的に増額される場合には、対応不要。
ポイント制度 (累計給与比例制度)	✓ 賃金と独立したポイントを設定している場合、ポイント単価をベースアップ相当分引き上げる。
キャッシュバランス制度	✓ 仮想個人勘定残高(過去分)をベースアップ相当分引き上げると共に、個人毎の付与額(将来分)をベースアップ相当分引き上げる。

✓併せて、指標利率として「賃金指数」や「全国消費者物価指数」等を用いることで、今後も一定程度ベースアップや物価に連動させるような仕組みとすることが可能。

(3) 給付増額を行った場合の影響と対応策

上記(2)のような「給付増額」を行った場合の年金財政および退職給付会計への影響としては、以下の図表9のようなことが考えられます。

＜図表9＞年金財政および退職給付会計への影響と対応策

	影響	対応策
年金 財政	<p>✓掛金の増加</p> <p>DBにおいて給付増額を行うことで、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が想定されます。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に留意が必要となります。</p>	<p>✓剰余金の活用</p> <p>給付増額に伴う特別掛金に対しては、DBの剰余金を活用して、当該特別掛金の発生を抑制することも考えられます。DBの剰余金には不足金発生時のバッファー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。</p> <p>✓予定利率の引き上げ</p> <p>予定利率は積立金の運用収益の長期の予測に基づいて決定します。ベースアップが継続して行われる経済情勢であれば、政策金利の引き上げも想定され、運用収益の長期の予測も高まってくるものが考えられます。その場合、「予定利率を引き上げる」ことで特別掛金の発生を抑制することも考えられます。</p>
退職 給付 会計	<p>✓費用の増加</p> <p>勤務費用の増加が想定され、人件費（退職給付費用）の増加要因となります。</p> <p>また、退職給付債務についても増加要因となります。</p> <ul style="list-style-type: none"> •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。 •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。 	<p>✓費用抑制の対応策</p> <p>年金財政における予定利率の引き上げでの考え方と同様、退職給付会計上の長期期待運用収益率についても高く設定することが考えられます。その場合、退職給付費用を抑制することができます。</p> <p>(政策金利が引き上がる状況であれば、安全性の高い債券の利回りを基礎とする割引率についても連動して引き上がることが考えられます。その場合、割引率が引き上がることによる退職給付債務・勤務費用の減少も想定されます。)</p>

(4) 給付増額を行う際の留意点

定額制度、ポイント制度（累計給与比例制度）やキャッシュバランス制度（「賃金指数」や「全国消費者物価指数」等に連動しない場合）など、物価や賃金に直接連動しない制度の場合は、上記(2)で述べたような給付増額を行うことで、物価上昇やベースアップに対応できます。

ここで、物価上昇やベースアップへの対応のタイミングとして、都度給付増額しようとする場合、一回当たりの変更による年金財政や退職給付会計への影響は相対的に小さくなります。しかし、毎年のように制度変更を行うことには相応の事務手続上の負担が伴う点に留意が必要となります。一方で、数年分まとめて給付増額しようとする場合、給付水準の引上げ幅が比較的大きくなるため、年金財政や退職給付会計に与える影響が大きくなることが想定される点、また、給付増額前の退職者にとっては実質的に給付水準が目減りしたものとなる点に留意が必要となります。

なお、物価や賃金に連動しない制度の場合にあっては、上記（２）で述べたような給付増額を行うのではなく、将来の物価や賃金の変動に備えるために、給付額が変動する制度設計に変更することも選択肢の１つとして考えられます。

5. 最後に

政府が掲げる「新しい資本主義」では、成長と分配の好循環、賃金と物価の好循環を実現することを目指すとされています。具体的には、『まず「賃金」が上がる。その結果、「消費」が活発化し、企業収益が伸びる。それを元手に企業が成長のための「投資」を行うことで、「労働生産性」が上がり、賃金が更に持続的に上がるという好循環を実現する。』とされており、このような好循環が実現すれば、今後、退職給付制度においても本稿で触れたような給付増額を行うかどうかについて検討を行う状況が出てくることが想定されます。

物価上昇・賃金上昇に対する退職給付制度の対応として、給付増額を実施するとすると事業主にとって負担増が想定されますが、予定利率引き上げ、期待運用収益の増加により掛金・費用を抑制できる場合もあります。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の必要性についても念頭に置いたうえで、退職給付制度を運営していくことが望ましいと考えます。

【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>

新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版（内閣官房 ホームページ）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html#2024_head

経済財政運営と改革の基本方針 2024（骨太方針 2024）（内閣府 ホームページ）

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2024/decision0621.html>

日本労働組合総連合会「2024 春季生活闘争 まとめ」

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/houshin/data/matome20240719.pdf?3543>

日本労働組合総連合会「2024 春季生活闘争 第 7 回（最終）回答集計結果について」

https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/yokyu_kaito/kaito/press_no7.pdf?571

日本経済団体連合会 2024 年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/056.pdf>

消費者物価指数 全国（最新の月次結果の概要）（総務省統計局 ホームページ）

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

（信託年金営業部 コンサルティング室 和田 亮彦）

確定給付企業年金（規約型）の文書の保存年限について

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（規約型DB）の「文書の保存年限」に関する、とあ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：規約型DBのお客様から、DB関係の書類を何年保管したらいいのかわからない。保存年限についてまとめた資料はないか？と問合せがありました。何かいい資料はないでしょうか。

B課長：お客さま用に作成した資料（次ページご参照）があります。これをよく読んで、お客さまにご案内してください。

Aさん：ありがとうございます。書類によって保存年限が様々なのですね。そもそも保存年限に関する法律やルールはあるのでしょうか？

B課長：DBに関する書類の保存年限については、特に法律等で明確には定められていません。そのため、当社では厚生年金基金の「厚生年金基金における事業運営基準の取扱いについて※」という通知のほか、さまざまな法律に定めのある時効なども参考にしてこの資料を作成しており、各種文書の保存の目安としてご利用いただいています。

また、文書の保存の方法については、紙以外による方法でも差し支えないとされています。例えば、当社の年金管理システムでいつでも出力できるものなどが該当しますね。

Aさん：わかりました。この資料を見ると、永年保存とされているものも多数あるのですね。

B課長：そうですね。特に調印した契約書関係書類や行政に提出した書類、行政から届いた認可通知書等は、DB発足以来の文書を保管しなければならないことを理解していただきたいですね。

Aさん：永年保存の書類の中に「DB規約」とあるのですが、当該DBが適格退職年金（適年）から権利義務移転承継で発足したものであった場合や、厚生年金基金からの代行返上であった場合、「適年の規約」や「厚生年金基金規約」も含まれると解釈するべきでしょうか。

B課長：権利義務移転承継前や代行返上前の繰下げ中者や年金受給者が存在している場合は、「適年の規約」や「厚生年金基金規約」も併せて保存しておく必要があります。なぜなら給付額の確認に必要となるためです。就業規則などの諸規程は、社内の文書保存に関する規程に準じて保存していただいたらいいのですが、DB規約で引用している諸規程は、間接的に引用している規程も含めて最新のものだけでなく、過去の引用している規程も保管していただく必要があります。規約変更をするときに、旧規程も添付して行政に提出していただくことになっていますからね。

Aさん：わかりました。

B課長：保存期間が10年や5年となっている文書は厚生年金基金の事務手続きの通知に基づいて記載しているけれど、あくまでも目安として保管していただいたらいいですね。ただ、保存年限が到来した文書でも、継続して保存する必要がある時は、適宜期間を定めて保存することが望ましいといえます。保存年限の起算日ですが、文書の処理又は帳簿の使用が終わった日の属する年度の翌年からにするといいですね。

また、行政の書面監査では、過去の資料を確認しないと回答できない質問もありますので、年に1回作成していただいている業務概況の周知資料の作成も、こういった文書から転記して作成するので、すぐに調べられるよう整理して保管いただくことが大切です。

Aさん：いろいろと勉強になりました。文書保存年限の目安として、お客さまにご案内します。

※厚生年金基金における事業運営基準の取扱いについて（昭和四十二年三月二十八日年企発第二十号課長通知）

(資料) < 確定給付企業年金 文書の保存年限について(規約型) >

永年	確定給付企業年金の承認に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 規約型企業年金規約の承認及び適格退職年金規約に係る権利義務の承継の承認について 規約型企業年金規約承認書 適格退職年金契約に係る権利義務の承認申請 行政提出分の承認申請 ・ 同届出書 認可通知書 ・ DB規約
	信託銀行・生命保険会社、農業協同組合連合会、金融商品取引業者等、厚生労働大臣が指定した法人との契約に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 年金信託契約書 ・ 総(副)幹事業務契約書 業務委託契約書 ・ 年金特金契約書 投資一任契約書 等
	運用の基本方針に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 年金資産の運用に関する基本方針 年金資産の運用指針
	諸規程	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則 ・ 退職金規程 給与規定 ・ 育児介護休業規程 等
	財政再計算報告書	<ul style="list-style-type: none"> 財政再計算報告書 年金数理に関する確認
	加入者及び受給者の記録に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 規約型企業年金加入者原簿 年金受給権者台帳
10年	毎事業年度の決算に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 決算に関する書類 ・ 年金数理に関する確認 財政再計算に関する説明書 信託財産に関する報告書 規約型企業年金事業報告書
	加入者及び受給権者の記録に関する書類 (永年保存に該当する書類を除く)	<ul style="list-style-type: none"> 一時金給付明細報告書 年金給付明細報告書
5年	給付の裁定に関する書類	<ul style="list-style-type: none"> 老齢給付金裁定請求書 ・ 脱退一時金裁定請求書 給付金支給繰下げ請求書 住民票 (生年月日が確認できる公的書類) 給付関連諸届 (死亡届、中途脱退者選択書等)
	経理事務に関する書類 (10年保存に該当する書類を除く)	<ul style="list-style-type: none"> 年金資産月間増減明細表
	掛金の決定及び告知に関する資料	<ul style="list-style-type: none"> 拠出金明細書兼異動状況表

※本資料における保存年限は、文書の処理又は帳簿の使用が終わった日の属する年度の翌年から起算とします。

(出所)「厚生年金基金における事業運営基準の取扱いについて」他、法令・通知などを基に リそな年金研究所にて作成

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 西野 桂)

メールマガジンをご希望のお客さま

リそな年金研究所では、企業年金ノートやリ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、リ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 2025(令和7)年1月号 No.681

編集・発行: 株式会社リそな銀行 信託年金企画部 リそな年金研究所

〒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



リそな銀行(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.my.salesforce-sites.com>