

# 年金トピック (特別号)

2022年8月23日  
団体年金事業部

## 次世代型の企業年金プランとは ～ 企業年金の課題と処方箋(第3回) ～

今回の年金トピックは前回に引き続き、『企業年金の課題と処方箋』というテーマで、企業年金が直面しているいくつかの課題について取り上げ、解決に向けたアイデアをご紹介します。

最終回となる第3回では、次世代型の退職給付制度についてご紹介します。

# 次世代型の企業年金プランとは ～ 企業年金の課題と処方箋(第3回) ～

第一生命保険株式会社  
団体年金事業部 企業年金数理室長 遠藤武昭

## 目次

- 1 はじめに
- 2 確定給付か確定拠出か？
- 3 次世代型企業年金プランのご紹介
- 4 次世代型企業年金プランのメリット
- 5 次世代型企業年金プランのデメリット
- 6 おわりに

※ 本稿は、2022年7月1日現在の情報に基づいて作成しています。

※ 本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人の公式見解を示すものではありません。

### 1. はじめに

20年以上前、当時全盛だった厚生年金基金の多くは予定利率を5.5%に設定していました。今より金利が高い時代とはいえ、5.5%の運用目標を達成するためには大きな運用リスクを負う必要がありました。代行返上を経て、多くの確定給付企業年金は掛金の引き上げという痛みを伴いながら、予定利率を2.0～2.5%程度まで引き下げました。しかし運用環境も変わってきており、予定利率の引き下げ後も依然として安定的に運用目標を達成することは難しいというのが実態ではないかと思えます。

企業は日々の年金資産の運用状況をウォッチし、必要に応じて商品の入れ替えを行っていますが、こうした企業の努力を理解している従業員は少ないと思います。個人ではなかなか達成することが難しい運用目標に対し、集団運用によるスケールメリットや、運用コンサルタント等の専門家の利用を通じて、何とか目標利回りに到達するよう企業が努力していることを従業員が知れば、「確定拠出型だけではなく、確定給付型の制度も維持して欲しい」という声もあがってくるのではないのでしょうか。

さて、最終回となる今回は、次世代型の退職給付制度として、『次世代型企業年金プラン』をご紹介します。当制度を導入することにより、第1回で述べた課題のいくつかが解決されるのではないかと考えております。なお、次世代型企業年金プランというのは筆者が本稿においてそのように呼んでいるだけであり、一般的な名称ではありませんのでご了承ください。

## 2. 確定給付か確定拠出か？

確定給付企業年金と確定拠出年金はいずれもわが国の代表的な企業年金制度です。両方に共通する特徴としては、従業員に対し年金による老後の所得保障が可能になること、税制優遇が認められていることがあげられます。

一方で大きく異なる点は、運用リスクを負担するのが確定給付企業年金では企業、確定拠出年金では従業員である、ということです。従って運用環境が悪化すれば、確定給付企業年金では老後の所得額を保証するために企業の追加拠出が必要になりますが、確定拠出年金では企業の追加拠出は発生せず、老後の所得額の減少に直結します。その他にも企業会計への影響や、支給のタイミングなどの相違点があげられます。

### 【確定給付企業年金と確定拠出年金の主な相違点】

	確定給付企業年金	確定拠出年金
運用リスク	企業が負担	従業員が負担
運用悪化の影響	企業の追加拠出が必要 老後の所得額が保証される	企業の追加拠出が不要 老後の所得額が減少
企業会計への影響	負債計上が必要	都度費用計上されるので負債計上 が不要
支給のタイミング	退職後	原則 60 歳以降
従業員への投資教育	不要	必要

多くの企業で両制度の比較・検討が行われていることと思います。企業の立場であれば、「企業の追加拠出が不要」「負債計上が不要」といった財務上のメリットが優先され、確定拠出年金に傾きやすいように感じます。一方、従業員の立場であれば、「老後の所得額が保証される」というメリットが大きいいため、確定給付企業年金のニーズの方が高いのではないのでしょうか。

確定給付か確定拠出か？という議論においては、次の 2 つのことを念頭に置いて検討を進めるのがよいと思います。一つ目は、必ずしも 0 か 1 かで考える必要はない、ということです。両制度それぞれに長所・短所があります。確定給付企業年金と確定拠出年金を 50:50 や 30:70 といったように組み合わせることにより、各制度の持つ長所を取り入れつつ、短所を補い合うことができます。運営コストや事務負担が増える点も考慮する必要がありますが、二つの制度を併設するという選択肢も検討してみてもいかがでしょうか。

二つ目は、年金制度の設計にあたり、一般的に従業員の声は反映されにくい、ということです。企業年金の運営にあたっては労使合意が基本とされています。しかし実際には、労働組合や過半数代表者が企業から説明を受ける際には、すでに年金制度の方向性が決まっていることもあります。検討段階から労働組合と意見交換を行うなど、従業員の声も十分反映させつつ、労使が協力して年金制度を作り上げていくことが望ましいと言えます。

### 3. 次世代型企業年金プランのご紹介

次世代型企業年金プランの基本コンセプトは以下の2つです。

- ▶ 確定給付企業年金、確定拠出年金を一体的に設計することで、各制度の長所を取り入れつつ、短所を補う
- ▶ 月々の掛金額、将来の年金額を把握しやすい制度設計とする

まず、確定給付企業年金は持分付与額が一定のキャッシュバランスプランとします。キャッシュバランスプランは、個人ごとに持分付与額に利息をつけて積み上げていった仮想個人勘定残高を年金原資とする制度であるため、個人ごとに年金原資がいくら貯まっているのか把握することが容易です。自己都合削減は行いません。そのため、常に仮想個人勘定残高は年金原資と等しくなります。

次に、利息計算に用いる再評価率、年金額の計算に用いる年金換算利率、運用目標である予定利率はすべて同一とします。このように設定することにより、企業の拠出する標準掛金は持分付与額と等しくなります。言い換えれば、“標準掛金の元利合計を年金原資とする制度”だということです。「何年勤めればいくらもらえる」という発想ではなく、「掛金をこれだけ積み立てていくから将来いくらもらえる」という確定拠出型に近い発想です。あらかじめ定めた標準掛金に一定の利息をつけて積み上げていき、それを退職した時に給付として支払う制度です。運用リスク以外の掛金引上げリスクはありません。

次世代型企業年金プランでは、確定給付企業年金と確定拠出年金の設計を同時に行います。設計といっても、確定給付企業年金と確定拠出年金の月々の掛金額・利回りを設定するだけです。

例えば、確定給付企業年金の月々の掛金を10,000円、確定拠出年金の月々の掛金を15,000円とし、各制度とも設計上の利回りを1.0%とします。20歳から60歳まで毎月掛金を拠出した場合、60歳時点の年金原資（一時金を選択した場合は、モデル一時金額に相当）の額は、以下の早見表のとおりです。確定給付企業年金の原資は590万円、確定拠出年金の原資は885万円、合わせて1,475万円ということになります。もちろん確定拠出年金は個人の運用成績によって増減しますので、利回り1.0%の場合、という条件付きの金額であることにご注意ください。

【掛金額・利回りに応じた年金原資の早見表】

(単位:万円)

掛金額	利回り						
	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
5,000円	240	266	295	328	366	410	460
10,000円	480	531	590	656	733	820	919
15,000円	720	797	885	985	1,099	1,230	1,379
20,000円	960	1,063	1,180	1,313	1,465	1,639	1,839
25,000円	1,200	1,328	1,475	1,641	1,832	2,049	2,299
30,000円	1,440	1,594	1,769	1,969	2,198	2,459	2,758

※ 20歳から60歳まで毎月掛金を拠出した場合の60歳時点の年金原資の金額を表示

この年金原資をもとに、60歳から80歳まで年金を受け取る場合の年金月額、以下の早見表のとおりです。確定給付企業年金の年金月額は2.7万円、確定拠出年金の年金月額は4.1万円、合わせて6.8万円を毎月受け取ることになります。

ここまで次世代型企業年金プランを説明してきましたが、特に凝った設計というわけではありません。キャッシュバランスプランと確定拠出年金の掛金配分を決めて併用する、というシンプルなものです。

【掛金額・利回りに応じた年金月額の早見表】

(単位:万円)

掛金額	利回り						
	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%
5,000円	1.0	1.2	1.4	1.6	1.8	2.2	2.5
10,000円	2.0	2.3	2.7	3.2	3.7	4.3	5.1
15,000円	3.0	3.5	4.1	4.7	5.5	6.5	7.6
20,000円	4.0	4.7	5.4	6.3	7.4	8.6	10.1
25,000円	5.0	5.8	6.8	7.9	9.2	10.8	12.7
30,000円	6.0	7.0	8.1	9.5	11.1	13.0	15.2

※ 20歳から60歳まで毎月掛金を拠出し、60歳から80歳まで年金を受け取る場合の年金月額を表示

※ 例えば、掛金額5,000円、利回り0.0%の年金月額は以下のとおり計算される

年金原資=5,000円×40年×12か月=240万円、年金月額=240万円÷20年÷12か月=1.0万円

#### 4. 次世代型企業年金プランのメリット

##### 【わかりやすさ】

次世代型企業年金プランのメリットとしては、掛金と給付の関係が把握しやすい、という点があげられます。企業が毎月従業員のために掛金をいくら拠出して、将来いくら年金がもらえるのか、といった掛金と給付の関係性がはっきり見えるようになります。自己都合削減が組み込まれた従来型の給付設計では、標準掛金の算定は年金数理の専門領域であり、「なぜその掛金になるのか?」ということがわかりにくいものです。次世代型企業年金プランでは、確定給付企業年金でありながら掛金額が固定されており、シンプルな設計になっています。なお、掛金額と利回りだけで年金原資の推移が決まり、将来の給付額を見込みやすいことから、第2回で述べた年金ダッシュボードと親和性が高いという特徴もあります。自己都合削減がなく、年金原資のカーブがそのまま給付カーブになるからです。

##### 【雇用流動化にマッチした設計】

掛金の元利合計を年金原資とする制度であるため、中途採用による従業員であっても給付カーブの形状によって大幅に減額されるといったことはなく、着実に老後に向けた資産形成を行うことができます。また、個人ごとに年金原資がいくら貯まっているのか把握することができるため、転職時の資産移換も容易であり、ポータビリティに適した制度であるといえます。

### 【企業・従業員のニーズを反映できる】

確定給付と確定拠出の割合を変えることによって、企業と従業員の間で運用リスクを分担し、双方のニーズを反映することができます。確定給付企業年金と確定拠出年金の月々の掛金額を調整することで、「確定給付企業年金で中途引き出しニーズに備えつつ、確定拠出年金を多めに導入することで財務リスクを軽減したい」といったニーズや、「確定給付企業年金から毎月 5 万円の年金を確実に支給しつつ、一部確定拠出年金を導入したい」といったニーズに応えることができます。確定給付企業年金は集団運用、確定拠出年金は個人運用です。個人によっては、「運用が苦手」「減るのが嫌だから元本保証型しか選択したくない」、という方もいるでしょう。そういった方には集団運用の確定給付企業年金の存在が大きな助けになるのではないかと思います。

なお、掛金額を全員一律とはせず、人事制度と整合するよう役職に応じて毎月の掛金額を変えるプランや、従業員が掛金コースを選択できるようなプランも考えられます。退職給付は賃金の後払いであるという考え方に立てば、役職に応じて退職給付に差を設ける方が自然です。一方、老後の生活保障という観点を重視するならば、“給与や賞与は役職に応じて差をつけるものの、退職給付はすべての従業員に平等な仕組みにする”という考え方もあります。このあたりは退職給付制度を実施する目的によって変わってきますので、労使双方でよく話し合っただけで制度の詳細を詰めていく必要があります。

### 【運用リスクの軽減】

確定給付企業年金について、従来型の給付額ありきの設計の場合、掛金を抑えるためには運用目標を高く設定する必要があり、過度な運用リスクを取らざるを得ないケースもありました。次世代型企業年金プランでは、利回りをあらかじめ安定的に達成できる水準に設定しておくことで、運用リスクを軽減することができます。“決められた掛金のもとで利回りを下げるとは給付減額につながるため、受給権保護の理念に反する”という意見もあろうかと思います。しかし、常に掛金引上げと隣り合わせである状況や、掛金引上げを回避するために高い運用目標を設定してハイリスクな運用商品に頼らざるを得ないという状況も、確定給付企業年金の持続可能性を考えると望ましい姿とはいえません。その時々々の運用環境に応じて利回りを見直すことで無理のない集団運用を行っていく方が、制度の持続可能性、ひいては受給権保護につながると考えられます。

### 【確定拠出年金の拠出限度額の計算が容易】

2024 年 12 月より確定拠出年金の拠出限度額の計算に、確定給付企業年金の掛金相当額(他制度掛金相当額)を反映する必要があります。他制度掛金相当額が変動する度に、企業は従業員に他制度掛金相当額を周知しなくてはなりません。拠出限度額を超過する場合には、企業は企業型確定拠出年金、従業員は個人型確定拠出年金(iDeCo)の掛金額の見直しが必要になります。

一方、掛金額が一定の次世代型企業年金プランでは、「他制度掛金相当額＝標準掛金額」となるため、財政再計算によって他制度掛金相当額が変動することはありませんし、確定拠出年金の拠出限度額の計算も容易にできます。企業にとっても従業員にとっても手間が少なくなるメリットがあります。

## 5. 次世代型企業年金プランのデメリット

### 【既存の制度からの切り替え】

次世代型企業年金プランは従来型の制度とは給付設計がまったく異なるため、既存の制度から切り替える際には多くの時間と手間がかかります。導入によって確定給付企業年金の財政状況、退職給付制度のキャッシュフローがどのように変わるのか、さらに退職給付会計に与える影響など、幅広く調査・分析を行う必要があります。専門家によるコンサルティングを受けることが望ましいでしょう。また、従業員に次世代型企業年金プランの趣旨や、給付カーブが大きく変わることなどについて理解してもらう必要があります。後々トラブルにならないよう、労使協議や従業員説明を丁寧に行うことが求められます。

一般に、既存の退職給付制度を抜本的に見直すことは大変な労力を伴います。給付カーブが変わると、給付額が増える人・減る人がどうしても出てきます。給付額が減る人には減額分を会社から補填する経過措置を設けるケースもありますが、制度が複雑化してしまうため、後々の事務管理が大変になってしまいます。また、対象となる事業所が全国に点在している場合には、全国の事業所をまわって何度も説明会を実施する必要があります。そして何よりも、過去から何十年と続いてきた退職給付制度を見直すこと自体、経営者としても勇気が要ることだと思います。

### 【企業会計において負債計上が求められる】

確定給付企業年金については企業会計上、負債計上が必要になるため、確定給付企業年金を残すことは一つのデメリットであるといえます。なお、確定給付企業年金であっても、リスク分担型企業年金であれば負債計上が不要になるため、一つの選択肢になり得ると思われれます。

### 【運営コスト・事務負担】

次世代型企業年金プランは確定給付企業年金と確定拠出年金を併用するため、それぞれに運営コスト・事務負担がかかります。そのため、給付水準の低い企業にとっては相対的にコスト高になり、導入しにくいといった課題があります。

## 6. おわりに

今回は次世代型企業年金プランをご紹介させていただきました。企業年金を根付かせるために「よりシンプルでわかりやすい設計」を目指した場合の一つのアイデアであって、決して緻密に設計された複雑な制度を否定しているわけではありませんのでご了承ください。

3回にわたって『企業年金の課題と処方箋』というテーマでお送りしてきました。第2回で取り上げた「老後の生活設計セミナー」や「年金ダッシュボード」、今回取り上げた「次世代型企業年金プラン」については、まだまだ工夫の余地があると思います。様々なご意見を頂戴しながら改良を重ねていく必要があると考えております。ご興味があれば、お気軽に弊社担当者までお声かけください。

本シリーズを通じて、企業年金の普及・発展に向けた議論のきっかけ作りができれば幸いです。

最後までお付き合いいただきましてありがとうございました。