

年金トピック（特別号）

No.2022-69
第 20 号2022 年 11 月 2 日
団体年金事業部確定拠出年金への移行
～ （第 1 回）企業年金運営における財務リスクを踏まえた制度見直し ～

確定給付企業年金は、2002 年の制度発足から今年で 20 年を迎えますが、その間、リーマンショックやコロナショックによる運用環境の悪化、日銀のマイナス金利導入に伴う債券利回りの低下、などの経済環境の変化により、掛金負担、会計上の費用に係る企業年金の財務リスクは増してきました。このような中、大企業を中心に、財務リスク低減を目的とした退職金制度見直しの動きとして、「確定拠出年金への移行」、「リスク分担型企業年金への移行」が見られます。本レポートでは、この 2 つについて、その仕組み、留意点等を今回から 2 回に亘り解説します。

第 1 回のテーマは、「確定拠出年金への移行」です。

確定拠出年金への移行

～（第1回）企業年金運営における財務リスクを踏まえた制度見直し～

第一生命保険株式会社
団体年金事業部

目次

- 1 はじめに
- 2 DB、DC、RSの比較
- 3 DC移行のスキーム
- 4 DCへの移換額
- 5 企業会計上の取扱い
- 6 同意手続き
- 7 その他の留意事項
- 8 DC拠出限度額に係る法令改正

※ 本稿は、2022年10月1日現在の情報に基づいて作成しています。

1. はじめに

確定給付企業年金(以下、「DB」)は、2002年の制度発足から今年で20年を迎えますが、その間の法令・会計ルール改正や市場金融経済などの環境変化の中で、企業年金の運営に係るリスクが増大してきました。特に、制度発足当初のITバブルの崩壊、2008年のリーマンショックによる運用環境の悪化においては、年金財政上の追加拠出リスクが顕在化しました。また、2012年の退職給付会計基準の変更、2016年の日銀のマイナス金利導入に伴い、企業会計上の損失発生リスクが高まりました。

このような中、大企業を中心に、確定拠出年金(以下、「DC」)への移行によりDBにおける財務リスクを削減する試みが行われてきており、この傾向は最近においても継続しています。また、2017年の法令改正により、新たな財務リスク削減方法である「リスク分担型企業年金(以下、「RS(Risk Share)」)への移行」が認められました。一方で、この2つのリスク削減方法はいずれも制度変更としては複雑なスキームであり、給付設計から会計処理、労使合意まで検討事項・留意点が複数あります。

本稿では、DC 移行、RS 移行について、その仕組み、留意点を中心に解説します。DB、DC、RS は、いずれも企業年金として公的年金を補完し従業員の老後の所得保障を目的としていますが、それぞれメリット、デメリットが異なります。企業ごとにマッチする制度は異なると思いますが、本稿が皆さまの退職金制度見直しの検討の際の一助になれば幸いです。

2. DB、DC、RS の比較

まず DB、DC については、ともに掛金と運用収入を給付原資とする積立型の年金制度ですが、運用環境の悪化等で予定された給付に対し積立金が足りなくなった場合は、DB では事業主が掛金を追加負担するのにに対し、DC では積立金に合わせて給付が減額されます。DB では事業主が、DC では従業員が年金制度の運用リスクを負担することが大きな相違点です。また、企業会計においても、DB では、退職給付債務に対する年金資産の未積立分を負債計上し、勤務費用や利息費用などから成る退職給付費用を毎期費用計上するのに対し、DC では負債計上が不要で、拠出した掛金を費用計上する点で大きく相違します。特に、DB の退職給付に係る負債・費用の割引計算には、社債等の債券利回りが使用されるため、低金利下では負債・費用負担が増大しますが、DC ではこのような金利低下リスクがなく、掛金・会計費用ともに事業主負担は掛金拠出額に限定されます。

RS は、DB と DC の両方の特徴をもつハイブリッド型の年金制度であり、通常の給付に必要な積立金に、運用リスク等の将来のリスクへのバッファーを加算した額を目標に積み立てることで、事業主の追加の掛金負担を求めない一方で、リスクバッファーを超える積立不足が生じた場合は給付が減額調整される仕組みです。その結果、掛金額が固定され、企業会計上は DC と同様の取扱いとなります(RS の詳細は第 2 回で解説します。)。DB、DC、RS の主な相違点は以下のとおりです。

図表 1 DB、DC、RS の比較

項目		DB (確定給付企業年金)	RS (リスク分担型企業年金)	DC (企業型確定拠出年金)
企業 会計	債務計上	未積立PBO※1	なし	なし
	費用計上	退職給付費用	掛金	掛金
掛金の特徴		積立不足がある場合は追加拠出	固定化 (導入時に決定)	固定化 (導入時に決定)
給付額の増減 (運用による影響)		変動なし	一定の範囲内では変動なし	変動あり
資産運用主体		事業主	事業主 (従業員代表参画)	従業員
投資教育		不要	不要	必要
掛金拠出限度額		限度額なし	限度額なし	限度額あり※2
中途退職時の 一時金取得		あり(可能)	あり(可能)	なし(原則不可)

※1 「退職給付債務(PBO)一年金資産」を指します。

※2 月 55,000 円。ただし、他の企業年金制度(DB・厚生年金基金等)にも加入する従業員は、月 27,500 円
(2024 年 12 月以降は、「55,000 円－DB 等その他制度掛金相当額」)。

3. DC 移行のスキーム

DB からの DC 移行のスキームは、大きく全部移行と一部移行の 2 種類に分けられます。
まず、全部移行ですが、これは DB を制度終了してその積立金を DC に移換する方法です。終了時の積立金を DB の加入者、受給権者に分配し、このうち個々の加入者に分配した額を、その加入者の個人別管理資産に移換します。

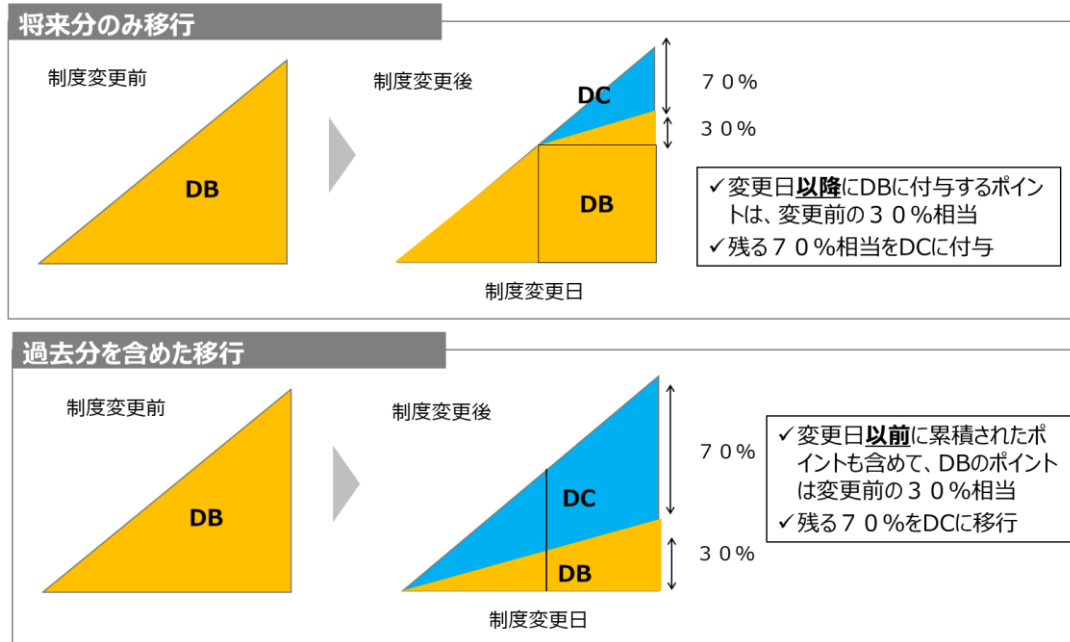
これに対し、一部移行は、DB の給付を減額して減額相当部分を DC へ移行する方法で、将来分のみの移行と過去分も含めた移行の 2 種類に分けられます。将来分のみの移行は、DB を減額した制度変更日以降の減額相当分の給付を DC から支払う方法で、DB からの積立金の移換はありません。一方、過去分も含めた移行は、制度変更日より前の給付も減額し、減額した給付に相当する積立金を DC に移換して、制度変更日以降の減額相当分も含めて DC から支払う方法です。

ポイント制の DB 制度においては2種類の移行方法の違いは分かり易く、給付水準を 30%に減額して DC 移行するケース(70%移行)でみると、将来分のみ移行の場合は、制度変更日以降は DB に付与するポイントは制度変更前の 30% (掛金も 30%) になり、減少分のポイントは DC に付与(掛金として拠出)しますが、制度変更日までに累積されたポイントは減額せずDBから支払います。これに対し、過去分も含めた移行の場合は、制度変更日までの累積ポイントも 30%に減額し、従来の 70%を DC から支払います(図表2参照)。

なお、DB の加入者の給付を 100%DCに移行して、DBは受給権者のみの閉鎖型制度とする方法も、過去分も含めた一部移行に含まれます。

DC移行のスキームごとに、企業会計上の取扱い、DCへの移換額、同意取得の方法などは異なります。

図表2 ポイント制の一部 DC 移行(70%移行)



4. DCへの移換額

3. で述べた通り、全部移行と過去分も含めた一部移行の場合は、DCへ積立金を移換しますが、移換額は最低積立基準額をもとに計算されます。最低積立基準額とは、非継続基準の財政検証における積立目標であり、仮に制度終了した場合に、現時点までの加入者期間に見合った給付として加入者・受給権者に支払うべき額とされ、要支給額に類似した計算方法ですが、割引計算もあり金額は相違します。

全部移行の場合、個々の加入者についてDC資産に移換される額は、個々の分配額(通常、年金制度全体の積立金を最低積立基準額で按分した額)です。終了日時時点で積立金が最低積立基準額に満たない場合は、不足分を一括拠出する必要があります。積立金が最低積立基準額を上回っていた場合でも、積立金は全て加入者・受給権者に分配され、事業主には返還されません。

一方、一部移行の場合で個々の加入者についてDC資産に移換される額は、制度変更前後の最低積立基準額の差額となります。この場合も、積立金が最低積立基準額に満たない場合は不足額の一部を一括拠出する必要があります。例えば過去分を含めた50%移行のケースなら、個々の加入者のDC移換額は最低積立基準額の50%の額となり、最低積立基準額の50%と積立金の50%を比較して、積立金の50%の方が小さい場合は不足分を一括拠出します。※

※ ここでは、受給権者が存在しないなど簡易な前提としています。

また、全部移行、一部移行ともにDC移換額は要支給額とは異なることには注意が必要です。例えば50%移行のケースなら、DC移換額は最低積立基準額の50%となり、割引計算により要支給額の50%を下回ったり、終身年金など年金給付が優遇される設計の場合は要支給額を上回っ

たりと乖離が大きくなることもあります。このため、例えば、現行の退職金制度が、「退職一時金:DB=50:50」となっているところを、「退職一時金:DC=50:50」となるような変更を実現するには、DBの給付設計を変更したり、DBから移換できない額を退職一時金から分割移換したりといった工夫が必要になります。

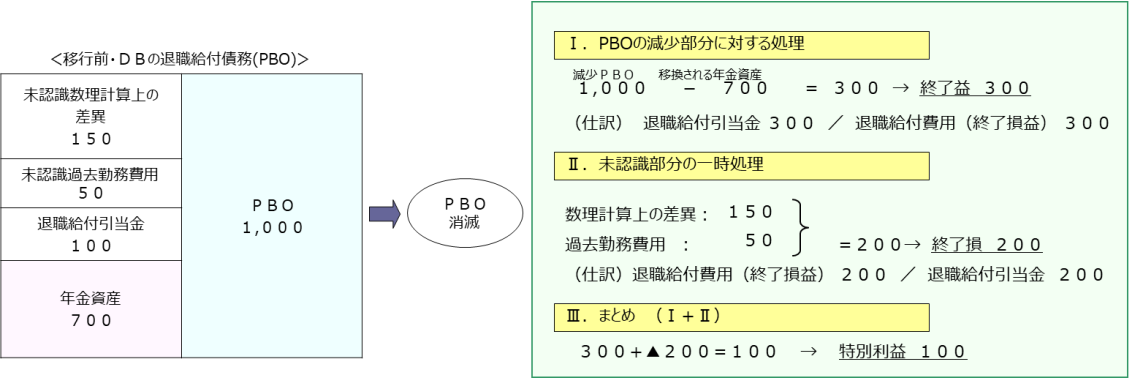
5. 企業会計上の取扱い

全部移行は、企業会計上、退職給付制度の終了に該当し、終了時に終了損益を特別損益として認識します。終了損益は、「制度変更により減少する(終了により消滅する)退職給付債務」と「DCに移換する積立金」の差額(マイナスの場合は特別損失)ですが、未認識差異(数理計算上の差異、過去勤務費用)がある場合は、この金額を一時に費用処理する必要があり、これを加味した金額となります(図表3参照)。

一部移行のうち、過去分も含めた移行は、その移行する部分については、全部移行と同様に退職給付制度の終了に該当し、制度変更時に終了損益を特別損益として認識します。終了損益の計算は全部移行と同様ですが、未認識差異については、DB全体の未認識差異のうちDCに移行する部分に相当する額(退職給付債務の比率等で算出)のみを一時に費用処理します(図表4参照)。

一部移行のうち、将来分だけの移行は、企業会計上は制度改定に該当する(制度の終了には該当しない)ため、これに伴う退職給付債務の減少分を過去勤務費用として、一定期間(又は一時に)で費用処理(収益として認識)することになります。

図表3 全部DC移行の会計処理(個別財務諸表)



図表4 過去分も含めたDC移行の会計処理(個別財務諸表)

＜前提＞ DBを70%減額しDC移行の場合

＜移行前・DBの退職給付債務(PBO)＞

未認識数理計算上の差異 150	PBO 1,000
未認識過去勤務費用 80	
退職給付引当金 70	
年金資産※ 700	

70%減額

＜移行後・DBのPBO＞

未認識数理計算上の差異 45	PBO 300
未認識過去勤務費用 24	
退職給付引当金 31	
年金資産※ 200	

I. PBOの減少部分に対する処理

減少PBO 700 - 移換される年金資産 500 = 200 → 終了益 200

(仕訳) 退職給付引当金 200 / 退職給付費用(終了損益) 200

II. 未認識部分の一時処理

数理計算上の差異: 150×70% = 105

過去勤務費用: 80×70% = 56

} = 161 → 終了損 161

(仕訳) 退職給付費用(終了損益) 161 / 退職給付引当金 161

III. まとめ (I + II)

200 + ▲161 = 39 → 特別利益 39

※ DCへ移換する年金資産を500とする

6. 同意手続き

全部移行の場合は、DBを終了することに対し、厚生年金保険の被保険者の過半数からなる労働組合の同意、そのような労働組合がない場合は被保険者の過半数を代表するも者の同意が必要となります。受給権者の同意は求められませんが、年金受給者の生活に影響することから十分な説明が必要なものと考えられます。

さらに、DCに積立金を移換することに対し、加入者の中でDC移換の対象者に範囲を定める場合は、移換の対象者の2分の1以上の同意、移換の対象とならない者の2分の1以上の同意がそれぞれ必要となります。

一部移行の場合は、将来分のみ移行、過去分も含めた移行ともにDBでは給付の減額に該当するため、給付減額の同意として、加入者の3分の2以上の個別同意と加入者の3分の1以上で組織する労働組合の同意が必要となります(ただし、加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合はこの同意で代替可能です)。

さらに、過去分も含めた移行の場合は、DC移換の同意として加入者の2分の1以上の同意が、加入者の一部をDC移換の対象とする場合は、DC移換の対象者とDC移換の対象とならない者のそれぞれについて2分の1以上の同意が必要となります。

複数の実施事業所でDBを運営している場合は、DB終了の同意、給付減額の同意、DC移換の同意ともに実施事業所ごとに取得する必要があります。

特に、一部の実施事業所がDBの実施事業所から脱退して、DCに積立金を移換する場合は、過去分も含めた一部移行に該当し、DBに残る他の実施事業所からも、加入者の2分の1以上の同意が必要となることには注意が必要です。

ただし、DBに残る実施事業所の掛金が増加しない場合として法令に定める場合に該当すれば、他の実施事業所の加入者の同意は不要となります。この法令に定める場合ですが、DBの実施事業所を脱退する場合、例えば過去の積立不足を特別掛金で償却中のケースでは、DBに残る他の実施事業所の掛金が増加するものとして、増加分に相当する額の一括拠出が求められます。

この一括拠出を支払う場合や、積立不足がなく他の実施事業所の掛金が増加しない場合などが、他の実施事業所の加入者の同意を必要としない法令で定める場合に該当します。

図表5 DC移行に必要な加入者の同意

●全部移行(DBを終了してDCへ移行)に必要な加入者等の同意

【DB終了の同意】:確定給付企業年金法第84条

以下の同意が必要

- ・ 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
- ・ 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

【DC移換の同意】:確定給付企業年金法施行令第54条の3

以下の同意が必要

- ・ 残余財産の移換に係る終了制度加入者等の範囲を定める場合において当該範囲に属しない加入者があるときは、当該範囲に属する加入者の2分の1以上および当該範囲に属しない加入者の2分の1以上

●一部移行(DBを減額してDCへ移行)に必要な加入者等の同意

【DB減額の同意】:確定給付企業年金法施行規則第6条

以下のいずれかの同意が必要

- ・ 加入者の3分の2以上および加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は当該労働組合
- ・ 加入者の3分の2以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合

【DC移換の同意】:確定給付企業年金法第82条の2、同施行規則第96条の5

以下の同意が必要

- ・ 実施事業所の事業主の全部
- ・ 移換加入者となるべき者の2分の1以上並びに移換加入者となるべき者以外の者の2分の1以上。
ただし、DCに移換しない者のみからなる事業所について、移換元のDBの掛金が増加しない場合については、DCに移行しない者のみからなる事業所の加入者の同意は不要。

4. 5. 6. で述べた事項について、DC 移行のスキームごとの比較は以下のとおりです。

図表6 DC移行のスキームごとの比較

		全部移行	一部移行	
			将来分のみ移行	過去分も含めた移行
DC移行のスキーム		・DBを制度終了してその積立金をDCに移換	・DBの給付を減額して減額相当部分をDCへ移行 ・制度変更日以降の給付のみDCへ移行	・DBの給付を減額して減額相当部分をDCへ移行 ・制度変更日より前の給付も含めてDCへ移行
積立金の移換		あり	なし	あり
DCへの移換額		加入者に分配される積立金	—	「制度変更前の最低積立基準額」 －「制度変更後の最低積立基準額」
企業会計	取扱い	退職給付制度の終了	制度改定	退職給付制度の終了
	会計処理	終了損益を特別損益として一時に費用処理	過去勤務費用を一定期間で（又は一時に）費用処理	終了損益を特別損益として一時に費用処理
同意手続き		【DB終了の同意】 ・厚生年金保険の被保険者の過半数からなる労働組合の同意 ・そのような労働組合がない場合は被保険者の過半数を代表するも者の同意	【DB減額の同意】 ・加入者の3分の2以上および加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合は当該労働組合の同意 または、・加入者の3分の2以上で組織する労働組合があるときは当該労働組合の同意	
		【DC移換の同意】 DC移換する者と、移換しない者と範囲を定める場合は、 ・移換する者の2分の1以上の同意 ・移換しない者の2分の1以上の同意	—	【DC移換の同意】 ・実施事業所の事業主の全部の同意 ・DC移換の対象者の2分の1以上の同意 ・DC移換の対象とならない者の2分の1以上の同意※ ※ただし、DC移換の対象とならない者のみからなる事業所について、移換元のDBの掛金が増加しない場合として法令に定める場合に該当すれば、DC移行の対象とならない者のみからなる事業所の加入者の同意は不要

7. その他の留意事項

実際に DC 移行を検討する場合には、これまで説明してきたこと以外にも様々な検討事項があります。以下では、スケジュール、制度設計、積立金の移換について簡単に触れたいと思います。

(1) スケジュール

DC 移行は、従業員への給付を大きく変更することから、制度設計や労使合意には関係者間の十分な議論が必要であり、掛金負担・会計費用への影響把握も必要です。また、DC 移換額の計算など数理計算にも時間を要することから、1 年半程度の余裕をもったスケジュールで進める必要があります。

全部移行、一部移行のいずれも、通常の制度変更と同様に終了又は制度変更日の 2 カ月前までに厚生労働大臣の承認（それぞれ DB 終了の承認、制度変更の承認）が必要となります。行政宛の承認申請までに 6. で述べた一連の加入者の同意を取得する必要があります。

(2) 制度設計

制度設計の重要な検討事項として、DC の想定利回りが挙げられます。これは、事業主が DC の掛金を設定するに当たり想定する運用利回りです。例えば、退職一時金の 50% を DC に移行する場合は、その給付を DC において毎月の掛金と運用収益で準備するため、想定利回りが大きいほど運用収益の見込みが大きくなり、事業主の掛金負担は小さくなります。一方、DC では資産運用の結果がそのまま給付額に反映されるため、実際の運用利回りが想定利回りを下回った場合は、DC からの給付額は退職一時金の 50% を下回ることになります。逆に想定利回りが小さいほど、事業主側では掛金負担は大きくなる一方、加入者側では退職一時金の 50% を確保できる見込みが大きくなります。想定利回りは、事業主と加入者が負担するリスク(掛金負担と運用リスク)を表す指標とも言え、中長期的な運用環境も踏まえて労使合意できる水準を設定する必要があります。

制度設計について他に注意すべき事項として、DC は DB に比べると給付設計の自由度が小さいことが挙げられます。特に自己都合退職の場合でも給付削減ができない、60 歳まで中途引出しができない、といった制約があります。また給付カーブが拠出掛金の元利合計による形状となります。このような点も踏まえて、DC への移行割合を検討する必要があります。

(3) 積立金の移換

実際に DC 移換する金額は、終了日又は制度変更日を計算基準日とすることから、DC 移行の日を迎えてから個々の加入者・受給権者の最低積立基準額を計算します。DC 移換額に用いる最低積立基準額は、DB 規約の定めに忠実に従った精緻な計算が求められます。例えば、DB 規約において休職期間を給付算定期間から控除する定めの場合、これも精緻に計算に反映する必要があり、事業主は休職期間等の個人データを作成する等の準備が必要となります。

DC に積立金を移換する期限は、全部移行では法令上の明確な定めはありませんが、一部移行の場合は制度変更日の翌々月末日までの DC 規約に定める日(例えば月始 1 日に変更する場合は 3 カ月以内)とされているため、上述のデータ作成・計算に要する時間も踏まえ、余裕をもったスケジュールで、DC 規約上の移換の日を定め、遅延なく移換額を計算する必要があります。

8. DC 拠出限度額に係る法令改正

最後に 2024 年 12 月 1 日に施行される重要な法令改正について触れたいと思います。これは、DB 等の他制度掛金相当額という新たな概念を導入して、DC(ここでは、企業型を指すものとして、以下、同じ。)の拠出限度額を見直すものです。現在の DC の拠出限度額は、DC のみ実施の場合は月額 55,000 円、DB と DC 併用の場合は月額 27,500 円と DB の給付水準や掛金水準に依らず一律に決まっています。法令改正の施行後は、企業ごとに DB の他制度掛金相当額を算定し、「55,000 円—DB 等^{*}の他制度掛金相当額」が拠出限度額となります(DC のみの場合は月額 55,000 円から変更ありません)。DB の他制度掛金相当額は実際に DB に拠出する掛金とは別に、加入者ごとではなく制度ごとに 1 つの固定額が設定されます。概算額としては加入者 1 人当たりの標準掛金額の平均です。

※ 厚生年金基金、私立学校教職員共済等の他の企業年金制度を含みます。

これにより、DB の給付水準が DC 拠出限度額に反映されることとなり、DB の他制度掛金相当額が、27,500 円を下回る場合は DC 拠出限度額は現行より増加しますが、27,500 円を上回る場合は減少し 55,000 円以上なら DC に拠出不可となります。このため、今後 DC 移行を検討する場合、特に一部移行の場合は、法令改正後の拠出限度額も踏まえて、DB・DC の制度設計を検討する必要があります。

なお、法令改正の施行日前に DC を実施している場合は、経過措置が適用され DB の他制度掛金相当額が 27,500 円を上回っても現行の拠出限度額の 27,500 円までは拠出が可能となります。ただし、DB の給付設計を変更した場合等には経過措置が終了することから、具体的にどのような場合に経過措置が終了するのか、また仮に経過措置が終了する場合にどのような対応をとるのか、という点は、今後重要な論点になるものと考えられます。

— * — * — * — * — * — * — * — * — *

今回は、「確定拠出年金への移行」の仕組み、留意点を解説させていただきました。DC 移行により企業が負担する掛金・会計費用が掛金拠出額に限定されることで、企業年金の運営リスクを大きく軽減する効果が期待されます。一方で、従業員にとっては、DB を減額又は終了して、新たに DC の運用リスクを負うことから、DC 移行に当たっては従業員に対する十分な説明と同意手続きが求められます。この他にも DC 移換額の制約、将来的には他制度掛金相当額との関係など留意すべき事項は少なくありませんが、複雑なスキームであり、実際に DC 移行を行う際は、受託機関のサポートを受けて実施することになります。

企業によっては、運用リスクを従業員のみを負担させることは難しいこともあると思います。この課題に対し、企業と従業員がリスクを分担する年金制度がリスク分担型企業年金 (RS) です。次回は、この「リスク分担型企業年金への移行」を解説します。

(第2回に続く)