

第 7 章

その他

テーマ36 「成熟度」

1. 成熟度とは

年金制度は、現役従業員のみを対象にスタートしますが、時間の経過とともに受給者が増加し、給付額が増えていくことになります。年金制度は長期間に亘って運営することから、給付額は増加し続け、最後には年金資産が枯渇してしまうのではないかと疑問をもたれる方もいると思いますが、毎年、一定の新規加入がある一方で、一定の割合で退職、死亡が発生していくと、理論上は加入者と受給者の年齢構成が一定で変化しない状態に到達します。この状態では、毎年の掛金と年金資産の運用収益の合計が給付額と等しくなり、年金資産の残高も一定のレベルが維持されます（この状態を年金用語で「定常状態」といいます）。年金制度の最終目標は、この定常状態を目指して運営していると言っても良いでしょう。

このように年金制度は予定通り推移しても一定のレベルに向かって推移していく訳ですが、各年金制度の現在の状況がどのレベルにあるのかを測る一つの指標として「成熟度」という概念があります。ここで、成熟度を表す指標は一つではなく、考え方によって以下のような方法が用いられています。

$$\cdot \text{年金受給権者数} \div \text{加入者数}$$

年金受給権者数には実際に年金を受給している者だけではなく、待期者も含めて計算します。個々人の年金額の多寡や加入者の給与の多寡を考慮していないため、この比率が必ずしも年金財政の状態を的確に表すものではありませんが、非常に簡便な指標のため、成熟度としてよく使用されています。

$$\cdot \text{年間給付額} \div \text{年間掛金額}$$

一般的に年金制度の発足時では、給付が少ない一方で、掛金は平準的に設定されるため、発足から当面の間は掛金が給付を上回ることになります。その後、加入者が退職し、受給者が増加していくことで給付が増加し、給付が掛金を上回るようになります。この指標は掛金に対する給付の割合で成熟度を測る方法です。

この指標は、決算報告書等から数値を把握できるため、前述の「年金受給者数÷加入者数」の指標とともに、よく使用されています。ただし、給付といっても、年金選択と一時金選択では金額が大きく異なることや、特別掛金およびリスク対応掛金を含んだ掛金を使用すると、その分、成熟度が下がるといった問題があり、他の年金制度と比較するときは注意が必要です。

話が横道にそれますが、給付が掛金を上回ると年金制度に入ってくるキャッシュフローがマイナスになるため、年金制度が健全ではないと誤解する方がいますが、年金制度は掛金と運用益で給付を賄う制度であるため、「給付＞掛金」となったからと言って、それだけで問題がある訳ではありません。

$$\cdot \text{年金受給権者数理債務} \div \text{制度全体数理債務}$$

年金財政上の負債である数理債務を使って、成熟度を測る指標です。制度全体の数理債務は財政決算時に作成している年金経理の貸借対照表の負債の欄外に、また年金受給権者の数理債務は法定資料の中の数理債務の内訳を示した書類で金額を把握することができます。分母の「制度全体数理債務」の代わりに「加入者数理債務」を使用することも考えられます。数理債務は

個々人の年金額や給与、年齢等を考慮した数値であり、より年金財政の状況を反映した指標といえますが、数理債務は一般には難解な概念のため、成熟度としてこの指標はあまり利用されていないようです。

以上のとおり、一口に成熟度といっても、指標によって数値が変わってきます。

2. 「成熟度が高いこと＝悪いこと」とは限らない

成熟度が高いことは悪いことであると判断されがちです。しかし、前述のとおり年金制度は予定通り推移しても成熟度は高まっていく訳ですから、「成熟度が高いこと＝悪いこと」とは一概には言えません。また、成熟度の絶対的な値には大きな意味はなく、例えば 100%を超えたから問題がある、というような性格の指標ではありません。成熟度は絶対的なものではなく、自社の年金制度を他の制度と相対的に比較する場合や、過去からの推移を知る場合の参考的な指標であるという認識が重要です。

なお、成熟度が高くなると年金資産のうち年金給付に充てるための資産のウェイトが大きくなるため、リスク運用を行う年金資産の規模が比較的小さくなり、運用のリスク許容度が低くなると一般的に言われています。この考え方をベースに運用方針を策定するツールとして「年金 ALM」が広く利用されています。「年金 ALM」についてはテーマ 37「年金 ALM」に詳しく解説をしていますので、あわせてご参照ください。

テーマ37 「年金ALM」

1. 年金ALMとは

ALMとは資産(Asset)と負債(Liability)の総合的な管理(Management)の頭文字です。1970年代後半にアメリカの銀行で「資産・負債の両面を総合的に管理してリスクの最小化を図る」リスク管理手法として発達したのが起源とされています。

このリスク管理手法を年金制度に適用したものが「年金ALM」です。具体的には、資産と負債を合わせて将来シミュレーションを行い、年金給付を確実に行うことや掛金が上昇するリスク等を考慮し、リスクの最小化を図る最も効率の良い方法を見つけることです。

年金ALMの実施時期としては、「①再計算、変更計算等、年金制度の負債構造が大きく変化したとき」、「②政策アセットミックス(=「政策的資産構成割合」)^{※1}の前提となっている将来の運用見通しが大きく変化したとき」などが考えられます。

政策アセットミックスについては、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて(通知)」の中で、年金ALM等の合理的な方法により定めなければならないとなっております。

厚生労働省「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて(通知)」(平成14年3月29日)より抜粋

(4) 運用の基本方針 (策定)

○ 運用の基本方針は、確定給付企業年金の成熟度・積立水準、事業主又は基金型事業主の掛金負担能力・経営状況等、確定給付企業年金の個別事情に応じて、事業主等自らの判断の下に策定されなければならない。

(内容)

○ 政策的資産構成割合については、ALM分析(資産と負債のバランスが保てるように将来推計をするシミュレーションのこと。)等による将来にわたる資産及び負債の変動予測を踏まえ、確定給付企業年金の個別事情に応じて許容できるリスクの範囲内で最大のリターンを得るような資産構成を求める手法等の合理的な方法により、適切に定められなければならない。

それでは、なぜ政策アセットミックスを策定しなければならないのでしょうか。

2. 運用の基本方針および政策アセットミックスの策定

年金資産の運用リターンの90%以上はアセットミックスで決まるといわれています。

年金資産の運用損益は、短期では大きく変動しますが、長期間でならすと変動が小さくなり、短期の成果や見通しで資産構成割合を変更するのは、必ずしも得策ではありません。そこで、年金資産の運用については長期的な視点に立ち、運用の基本方針および政策アセットミックスを基準とした運営を行うことが必要となります。

^{※1} 長期的に収益目標を達成するための基本となる資産構成。

また、長期にわたって年金給付を確実に行うという年金制度の目的からも、将来の年金財政を安定的に運営していくことが求められます。そのため、過度なリスクをとることなく、許容できるリスクの範囲内で政策アセットミックスを選定することが重要となります。また、資産側の見通しだけでなく、負債側の見通しも併せて考慮することも重要であり、その際、年金ALMが有効活用されます。

ただし、一度、年金ALMを利用して、政策アセットミックスを決定すればそれで終わりではありません。

- ①将来の負債見通し
- ②将来の運用見通し
- ③リスク許容度（掛金を拠出している母体企業などの財務状況）

これらに当初想定していた状況と大きく異なる点はないか、毎年確認および検証を行い、状況に応じて政策アセットミックスを再策定することも必要と考えられます。

3. 年金ALMのステップ

実際に年金ALMを行う場合の一例として、当社で行っているステップをもとに解説いたします。

（１）負債シミュレーション（第一ステップ）

将来の掛金収入や給付金支払などのキャッシュフロー、年金債務などの予測を行い、負債特性を明らかにします。そのために、将来の加入者構成の動向や脱退者の動向、あるいは給与の動向などを予測します。

シミュレーションの結果、人員分布、年金債務（責任準備金）の推移、掛金の推移、給付額の推移等が計算されます。

（２）政策アセットミックス候補の絞り込み （第二ステップ）

効率的な資産配分^{※2}は非常に多く存在するため、その中から現時点のサープラス（資産と負債の差）の水準やリスク許容度、掛金上昇リスク等を踏まえ、3パターン程度の資産配分を候補として選びます。

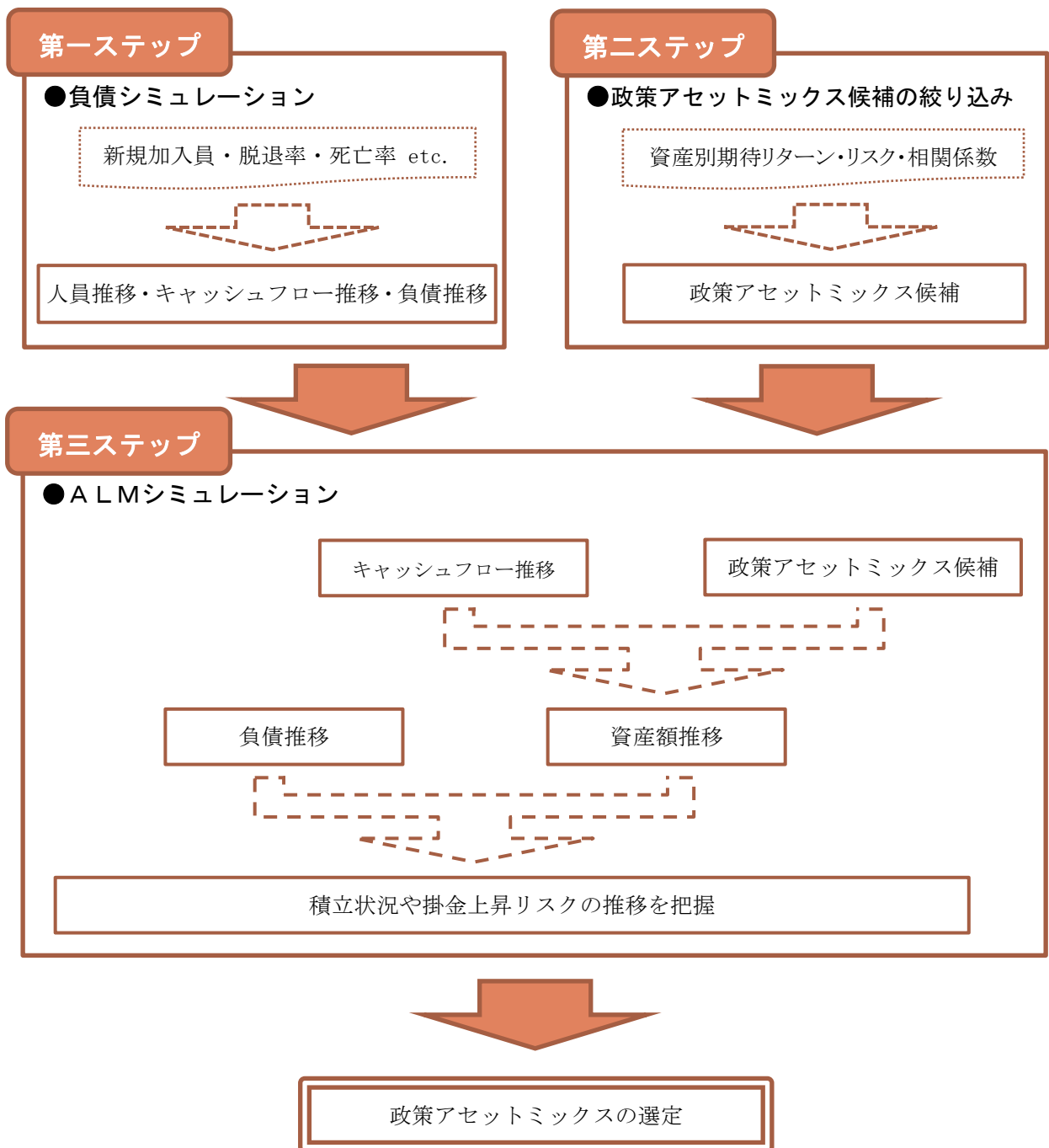
（３）ALMシミュレーション（第三ステップ）

（１）で予測したキャッシュフローをもとに、（２）で選定した候補について、それぞれモンテカルロ法によるシミュレーションを行い、資産額の推移を予測します。その上で、（１）で予測した年金債務の推移と比較することで、積立水準や掛金上昇リスク等を把握します。

（４）政策アセットミックスの選定

（３）の結果を確認し、母体企業の掛金負担能力やリスク許容度、負債特性などを考慮し、最終的な政策アセットミックスを1つ選定します。

^{※2} 同じリターンのうちリスクが最小となる資産配分。



テーマ38 「加入者数の減少」

1. 掛金の安定性

掛金は加入者数（加入者の給与総額）に比例して徴収する仕組みとなっています。これにより加入者数減少が掛金の安定性を損なう場合があります。

例えば、加入者数 1,500 人、受給者数 500 人、年金資産規模 30 億円の年金制度（制度 A）と加入者数 1,000 人、受給者数 1,000 人、年金資産規模 30 億円の年金制度（制度 B）を比べてみます。

利回り 10%の利差損が発生した場合、どちらの制度も 3 億円の不足金が発生します。

加入者数が 1,500 人の制度 A では、不足金（3 億円）を 10 年で償却するのに加入者一人当たり約 1,920 円の掛金月額が増加します。制度 A に比べ、加入者規模の小さい制度 B では同じ前提で加入者一人当たり約 2,880 円の掛金月額が増加します。

このように加入者数（加入者の給与総額）が小さい制度ほど加入者一人当たりの掛金の増加額が大きくなる傾向があります。加入者に比べ受給者の比率が大きい企業（或いは制度 A が成熟して制度 B 程度の構成になったと考えても同様）は不足金が発生した場合の加入者一人当たりの掛金の増加幅が大きくなる（掛金の安定性が乏しい）点に留意されるとよいでしょう。

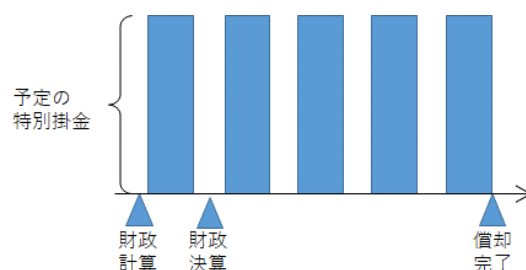
2. 年金経理に与える影響

標準掛金は、予定脱退率、予定死亡率等の計算基礎率を用いて算定しているため、将来の給付の見込み額（通常予測給付現価）や将来の標準掛金収入の見込み額（標準掛金収入現価）には一定程度の加入者数の減少が織り込まれています。

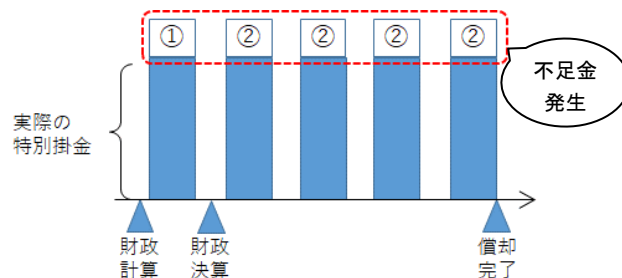
一方、特別掛金率については財政計算基準日時点の加入者数（加入者の給与総額）が将来も変わらない前提のもと償却する考え方が一般的ですが、将来の変動を見込んで算定することも可能です。

償却が完了するまでの財政決算において、加入者数（加入者の給与総額）が変わらなければ不足金は発生しませんが（図 A）、加入者数（加入者の給与総額）が減少する場合には財政決算で不足金が発生することがあります（図 B）。

【図 A 加入者数が減少しない場合】



【図 B 加入者数が減少する場合】



具体的には、図 B の点線枠囲み部分が不足金として計上されるイメージです。

単年度で徴収できなかった特別掛金の額（①）だけでなく、償却が完了するまでの期間に相当する特別掛金の額（②）も不足金の発生要因となることに留意が必要です。

したがって残余償却年数が長く、特別掛金が多い場合には発生する不足金の影響は大きいものとなります。

なお、実施事業所が複数の場合で、実施事業所間の公平性の観点から実施事業所が減少する場合に「減少に係る実施事業所が減少しないとすれば年金制度が当該実施事業所の事業主から徴収することとなる過去勤務債務に係る掛金の額の予想額の現価」を掛金として減少事業所から一括徴収するルールが規約に定めてある年金制度では、このような不足金の発生を抑えることが可能となります。

3. 業務経理に与える影響

基金型の確定給付企業年金の場合には年金経理とは別に制度を運営するための業務経理が設定されています。

業務経理の収入である事務費掛金は加入者数（加入者の給与総額）に比例して徴収する仕組みとなっています。一方、制度を運営するための業務に必要な費用は加入者数に比例するものもあれば、固定費のようにどの制度も一定程度の費用がかかるものもあります。

加入者数（加入者の給与総額）が著しく減少した場合には事務費掛金収入の減少となり、業務経理の収支が悪化し、長期的には事務費掛金率の引き上げが必要となる場合があります。

4. 加入者数が著しく減少した場合

加入者数が著しく減少した場合には、財政再計算を行うことにも留意が必要です。一般的な実務として、財政検証日における加入者数が直近の財政計算の計算基準日から概ね 20%増加又は減少した場合は、財政再計算を実施することとされています。

テーマ39 「減額判定」

1. 減額判定の仕組み

まずは、減額の判定方法についてどのように法令(通知)で定められているかを確認します。

～「確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈）」より抜粋～

次のいずれか一の場合に該当するときは、給付の額の減額として取り扱うこと。（以下略）

① 給付設計の変更によって、次のアからウまでのいずれかに該当する場合

ア 給付設計の変更前後の総通常予測給付現価が減少する場合

イ 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る通常予測給付現価が給付設計の変更によって減少する場合

ウ 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合（最低保全給付の計算方法の変更による減少を含む。）

※ リスク分担型企業年金に関係する内容については4.にてご説明します。

「通常予測給付現価」や「最低積立基準額」という言葉が出てきましたが、簡単に説明すると次のとおりです。

通常予測給付現価	現時点の給付額だけでなく、将来の給付見込み額や発生時期（退職時期）も予想して算定した「期待される給付見込み額」の現在価値 ^{※1}
最低積立基準額	現時点で確定している給付額を定年時に支払うとした場合の現在価値 ^{※2}

^{※1} テーマ 21 「責任準備金」参照。予定昇給率で将来の給付見込み額を予想、予定脱退率で将来の給付発生時期を予想。

^{※2} テーマ 22 「最低積立基準額」参照。最低保全給付の計算方法が1号方法の場合。

このことから、法令（通知）に定められている3つの判定基準（減額に該当する場合）を言い換えると、次のようになります。

- ア 制度全体でみて、将来期待される給付見込み額が減少する場合
- イ 一部の人のについて、将来期待される給付見込み額が減少する場合
- ウ 個々人について、現時点で確定している給付額が減少する場合

なお、実際の減額判定もア⇒ウの順に判定を行い、アに該当すれば「全体減額」、アに該当しないもののイもしくはウに該当すれば「一部減額」として取り扱うこととなります。

2. 給付減額の理由

給付の額の減額を行う際には、以下の事由（Ⅰ．～Ⅳ．）のいずれかを理由とするものでなければなりません。

- Ⅰ. 実施事業所における労働協約等の変更に基づき、給付設計の見直しを行う必要がある場合。
- Ⅱ. 実施事業所の経営状況の悪化または掛金の大幅な上昇により、掛金拠出が困難となることが見込まれ、給付の額の減額を行うことがやむを得ない場合。
- Ⅲ. 他のDBからの権利義務の承継や、他のDBとの統合により、給付の額の減額を行うことがやむを得ない事由がある場合。
- Ⅳ. 給付の額を減額し、確定拠出年金制度へ移行する場合。

なお、受給権者等に対する給付の額に関しては、原則として減額の対象とすべきではないとされています。そのため、上記Ⅱ. の理由による場合で、真にやむを得ない場合に限り、給付の額を減額することが認められています。

またその際、希望する受給権者等には、減額前の給付水準に基づく最低積立基準額等を支給する選択肢を設ける必要があります。従って、受給権者等に対する給付の額を減額したとしても、年金財政の改善に結びつかない可能性もあるため、慎重に判断する必要があります。

3. 具体的な事例

それでは具体的な事例において、どのような減額判定結果になるかを解説したいと思います。

〔事例 1〕

確定給付企業年金制度の給付の額を一時金水準で引き下げて、確定拠出年金制度を導入する。

この場合はア、イ、ウいずれにも該当することとなり、実務的にはアに該当した時点で「全体減額」として取り扱います。一時金水準で給付額が引き下げられるため、お客さまにもご理解を得られやすい事例といえます。

〔事例 2〕

一時金水準は変えないが、金利水準の低下を踏まえて年金換算利率を引き下げることにより年金給付額を引き下げる。

この場合もア、イ、ウいずれにも該当することが多い事例です。

例えば過去に年金受給した人がいない場合などに「一時金水準を変えないのにどうして減額になるのか」と思われるかもしれませんが、将来は年金を受給する人が発生する可能性があり、その場合には引き下げられた年金額が支給されることとなります。つまり、将来の発生可能性も踏まえて減額の判定は行われているのです。

なお、現時点で年金受給要件を満たす人がい

ない場合は、ウに該当しないケースもあります。

〔事例 3〕

最終給与比例制度からポイント制に変更する。

この場合はア、イ、ウのいずれかに該当する可能性があります。

例えば現行制度と同水準の給付額になるようポイント制を設計した場合には、制度全体の総通常予測給付現価も同水準になることが多く、アに該当するかどうかは事例によります。また、入社時の年齢やポイント制移行時の年齢・勤続年数の違いなどによって一部の人のみ通常予測給付現価が減少することもあり、この場合イに該当することとなります。

なお、移行時の累積ポイントを従前制度の要支給額とする設計など「現時点の給付額」が保証される場合には、ウには該当しません。

〔事例 4〕

ポイント制におけるポイント体系を変更する。（現時点までの累積ポイントは変更しない。）

この場合はア、イのいずれかに該当する可能性があります。

将来積み上がっていくポイントを変更するので、その変更の方向性（増額方向か減額方向か）と、制度全体の総通常予測給付現価の増減がリンクすることが多いです。但し制度全体としては増額方向であっても、人によっては通常予測給付現価が減少することもあり、この場合、イに該当することとなります。また、累積ポイントは変更しないことから〔事例 3〕のなお書きと同様にウには該当しません。

なお、最終給与比例制度においても似たような事例が考えられ、「給与体系を見直すか、見直し時点で給与が下がる人は従前の給与を保証する」という場合も同様の判定結果となります（ア、イには該当する可能性があるが、従前の給与保証があるためウには該当しない）。

〔事例 5〕

定年年齢を延長する。

この場合はア、イ、ウのいずれかに該当する可能性があります。特に規約に定める標準的な退職年齢を定年年齢と同一としている場合が多く、その場合はウに該当する可能性があります。

給付の額を変更せずに定年年齢だけを変えるため、直感的には減額と無関係のように感じます。しかし、通常予測給付現価や最低積立基準額は退職時の給付額の現在価値を計算するため、定年年齢を延長することで現価に割戻す期間が長くなり、現価が減少する可能性があります。

また、定年年齢が延長され、定年時の給付の額が変更前と比較して増加した場合でも、最低積立基準額は現時点で確定している給付額を基に計算するため、給付額は変わらずに上述の割戻す期間の延長のみ反映され、減額となる場合があります。

（４．に続く）

４．リスク分担型企業年金に関する減額判定

リスク分担額企業年金に関する制度変更の場合には、前記１．でみた３つの判定基準（ア～ウ）に加えてリスク分担型企業年金特有の減額判定が必要になります。改めて、法令（通知）の内容を確認します。

～「確定給付企業年金法並びにこれに基づく

政令及び省令について（法令解釈）」より抜粋～

次のいずれか一の場合に該当するときは、給付の額の減額として取り扱うこと。（以下略）

① 給付設計の変更によって、次のアからウまでのいずれかに該当する場合

ア～ウ （略）

② リスク分担型企業年金でない確定給付企業年金からリスク分担型企業年金への変更又はリスク分担型企業年金からリスク分担型企業年金でない確定給付企業年金への変更をする場合（①に該当する場合を除く。）

③ リスク分担型企業年金における制度変更（規則第５条第１号に規定するリスク分担型企業年金統合等変更及び規則第１２条第１号に規定するリスク分担型企業年金基金合併等変更を含む。）であって、全部又は一部の加入者又は受給権者等について、積立金の額とリスク分担型企業年金掛金額の予想額の現価に相当する額を合算した額（規則第６４条の規定により掛金を拠出する場合にあっては、当該拠出する額を含めるものとする。）から財政悪化リスク相当額の２分の１の額を控除した額が減少する場合（①に該当する場合を除く。）（以下略）

②と③がリスク分担型企業年金に特有な減額判定基準です。

②は、リスク分担型でない確定給付企業年金からリスク分担型企業年金へ変更する場合やリスク分担型企業年金からリスク分担型でない確定給付企業年金に変更することは、それだけをもって給付の減額に該当するということです。

ただし、前記１．の条件で減額判定にならずかつ一定の要件を満たしている場合には、同意取得が不要となるなど一部の手続きが緩和されます。

具体的には、リスク分担型でない確定給付企業年金からリスク分担型企業年金へ変更する場合であって、「リスク充足額（積立金＋掛金収入現価－通常予測給付現価）が財政悪化リスク相当額の 1/2 以上である」場合には、変更後のリスク分担型企業年金において「増額調整が行われる蓋然性が高い」とされ、従来の確定給付企業年金の給付減額に係る同意取得は必要としません。（増額調整の蓋然性が高いと判断されない場合でもリスク分担型企業年金に変更することはできますが、通常の給付減額と同様の手続きが必要となります。）

逆に、リスク分担型企業年金からリスク分担型でない確定給付企業年金から変更する場合であって、「リスク充足額が財政悪化リスク相当額の 1/2 以下である」場合には、変更前のリスク分担型企業年金において「減額調整が行われる蓋然性が高い」とされ、従来の確定給付企業年金の給付減額に係る同意取得は必要としません。（減額調整の蓋然性が高いと判断されない場合でもリスク分担型でない確定給付企業年金に変更することはできますが、通常の給付減額と同様の手続きが必要となります。）

なお、受給権者等を移行する場合、受給権者等に対して「希望する者には、年金給付に代えて移行前の最低積立基準額を一時金で支給する」など、同意取得以外の給付減額に準じた手続要件は必要です。また、対象となる受給権者等に事前に十分な説明を行う必要があります。

③は、リスク分担型企業年金の制度変更の場合です。制度変更前後で「積立金＋掛金収入現価－財政悪化リスク相当額÷2」が減少する場合には、給付減額となります。直ぐにはイメージしづらいですが、積立金や掛金収入現価が減少すると減額調整になりやすくなること、加えて、財政悪化リスク相当額が増加すると減額調整になりやすくなることが反映された内容になっており、これを給付減額と捉えていると推察されます。

なお、この判定を一部の加入者または受給権

者等に対して行う場合には、積立金、掛金収入現価、財政悪化リスク相当額を通常予測給付現価で按分して判定します。

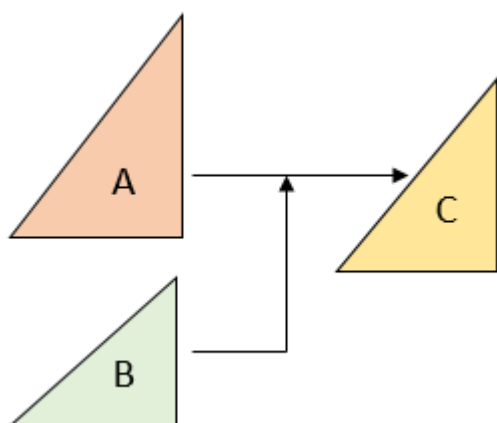
また、③は制度設計の変更のみならず、リスク分担型企業年金の統合・合併や分割、実施事業所の増加・減少、権利義務の移転・承継等においても適用されます。

テーマ40 「確定給付企業年金制度の統合・分割・権利義務移転承継」

本テーマでは、事業再編や個人の転籍等に伴う確定給付企業年金（以下、DB）制度の統合・分割・権利義務移転承継について見ていきたいと思っています。

1. DBの統合

まず、統合の仕組みについて見ていきます。企業ごとにDBを実施している場合で、企業が合併するとした場合にDBも一つの制度にすることを「DBの統合」と言います。



DB¹の場合、統合すると新たに統合後のDBを新設することになりますので、新設の掛金計算が必要となります。

掛金計算に先立って給付水準の検討が必要となりますが、統合する各DB間で給付水準が異なる場合は、増額して高い方（A社）に合わせるか、減額して低い方（B社）に合わせるか、給付の区分を設けるか、などの方法が考えられます。

統合後の給付をA社の水準に合わせる場合、

B社の加入者は増額になります。単純に考えて、これに見合う分だけ、事業主の掛金負担も増加することとなります。

逆に、B社の水準に合わせる場合、A社の給付水準は減額になります。減額について、労働組合や加入者の同意を得る必要があります。

両社の従前の水準をそのままに、統合後に給付の区分を設ける方法もあります。この場合、制度運営が複雑になるなどの懸念点があります。

また、従前の給付水準を維持したとしても、統合前のDBの財政状況の違いによって統合後の掛金負担は大きく変わる可能性があります。

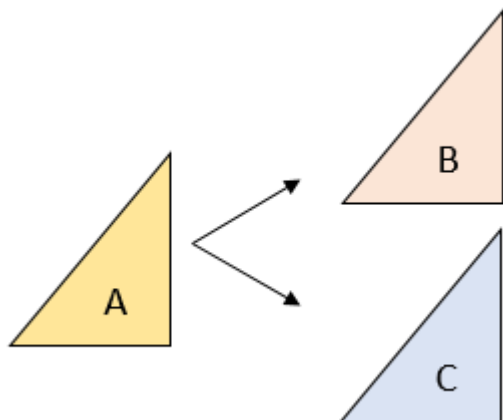
例えば、A社のDBは資産が負債を上回って積立剰余の状態であり、一方でB社のDBでは積立不足の状態だった場合は、単純に統合するとA社の剰余がB社の積立不足に充当される形となります。このため、A社にとっては掛金増加の要因になり、B社にとっては逆の効果です。

ただし、前述のとおり給付水準を変更した場合や、そもそもA社とB社で予定利率が相違していた場合（例えば予定利率については、A社3.00%、B社2.00%の場合は、当然予定利率が低い方が負債は大きくなります）は、統合後の新たな給付設計、予定利率のもとで負債の評価、掛金計算を行うことから、財政状況の違いによりいずれかの負担が増したとは一概には言えません。

¹ 本テーマでは、規約型DBの場合を想定しています。規約型DBの統合、分割に相当する基金型DBの合併、分割においては、規約型DBとは異なり、基金を新設する取扱いに加えて、従前の基金を継続する取扱いも可能です。

2. DBの分割

次に、分割の仕組みについて見ていきます。DBを実施している企業が、事業再編等により会社分割した場合、資本関係がなくなる等の理由でDBを分けて運営する必要が出てきます。このような場合に、もともと一つであったDBを分けることを「DBの分割」と言います。



規約型DBの分割の場合、もともと一つのDBであったものを分割して新たに別々のDBとして設立することになるため、新設の掛金計算が必要となります。

DBの分割に当たり、年金資産も分割しますが、それぞれのDBの債務（数理債務、最低積立基準額など）の比率で計算されます。

DBを分割する場合の受給権者の取扱ですが、以下の2パターンが考えられますので、分割後の制度設計と含めてこの点も検討する必要があります。

- ① 退職した時点での所属部門に応じていずれかのDBに含める方法
- ② いずれか一方のDBが引継ぐ方法

なお、分割に伴い給付設計を変更する場合は、分割後の給付が従前の給付を下回る場合は減額になります。そのため減額について、労働組合や加入者の同意を得る必要があります。

3. 権利義務移転承継

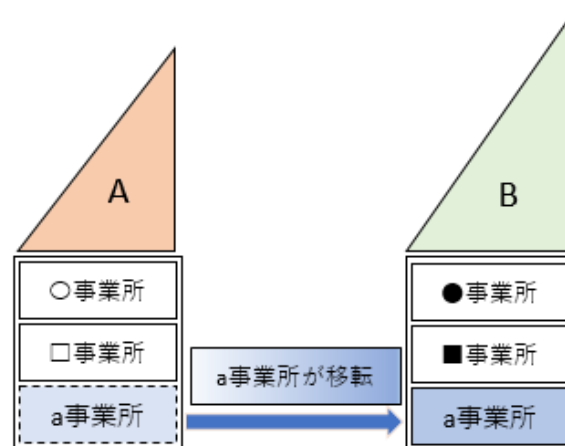
最後に、権利義務移転承継の仕組みについて見ていきたいと思ひます。法令上、権利義務移転承継は対象となる範囲に応じて、以下の3通りに分類されます。

- (1) 事業所単位
- (2) 事業所の一部
- (3) 個人単位

以下では、(1) から (3) の各ケースについて見ていきたいと思ひます。

(1) 事業所単位の権利義務移転承継

このケースは複数の実施事業所で一つのDBを実施している場合で、そのうちの一部の実施事業所が、事業再編等により他のDBの事業所となる場合が該当します。

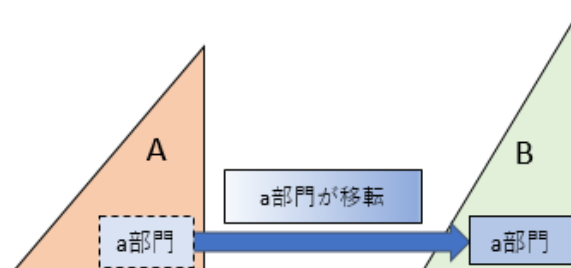


このケースでは、事業所単位で権利義務を移転・承継するため、基本的にはA、Bいずれにおいても財政計算が必要となります。ただし、a事業所の規模がA又はBに対して相対的に小さく、財政への影響が軽微と判断される場合は財政計算が不要になる場合があります。

特別掛金を拠出している場合等では、事業所の減少に伴い掛金の一括徴収が発生することがありますので、この点は留意が必要です。

(2) 事業所の一部の権利義務移転承継

このケースはDBの実施事業所のうち一部門が、事業譲渡等により他のDBの事業所に移転する場合が該当します。

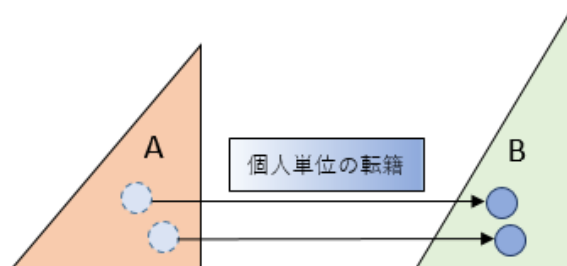


このケースでは、事業所単位の権利義務を移転・承継する場合と同様に、基本的にはA、Bいずれにおいても財政計算が必要となります。ただし、a部門の規模がA又はBに対して相対的に小さく、財政への影響が軽微と判断される場合は財政計算が不要になる場合があります。

また、このケースでも特別掛金を拠出している場合等では、(1)の場合と同様に掛金の一括徴収が発生することがありますので、この点は留意が必要です。

(3) 個人単位の権利義務移転承継

このケースは、DBを実施している企業間で、加入者が転籍する場合が該当します。関係会社間等で転籍をするようなケースをイメージいただくと分かりやすいかと思います。



このケースでも、A、Bいずれにおいても財政計算が必要となる可能性があります。転籍が数名程度であれば、一般的に財政への影響が軽微であり、財政計算が不要になる可能性が高いと考えられます。

権利義務移転承継を行う際は、通常の規約変更を行う際に必要な労使合意に加え、移転の対象者で組織される労働組合等の同意も必要となります。また、承継先の給付が元の給付を下回る場合は承継先で減額の同意が必要となります。さらに、DBの分割の場合と同様に、権利義務の移転に当たり、移転対象者の債務の比率等に応じて計算された資産が、承継先のDBに移換されます。

以上で見てきたように、事業再編や転籍など、組織の形態や人の異動に応じて、DB制度でも様々なスキームが用意されていることをご理解いただけたら幸いです。

テーマ41 「確定給付企業年金と他制度との間のポータビリティ」

1. 制度間のポータビリティ

ポータビリティとは、離転職時等に退職給付制度の間で資産移換や加入者期間の通算を可能とする仕組みのこと¹です。

例えば、DB加入者が転職を繰り返した場合、加入者期間が通算されなければ、転職の都度小額の一時金を受取るだけで、最終的にまとまった金額を年金として受給することができないため、十分な老後の所得が確保できない可能性があります（例1）。

そこで、離転職者に対しても、十分な老後の所得が確保できるように、制度間のポータビリティの拡充が継続的に行われています。

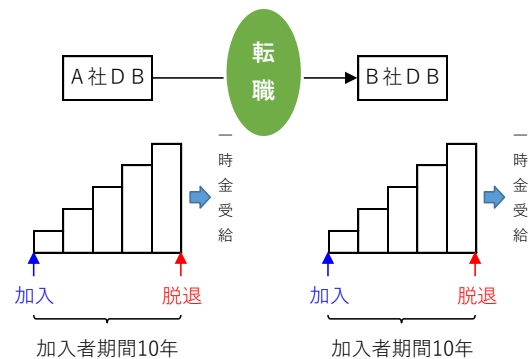
2. 制度間のポータビリティの可否

2022年5月の法改正時点で可能なポータビリティは次頁表1のとおりです。以降ではDBにかかわるポータビリティを中心に解説します。

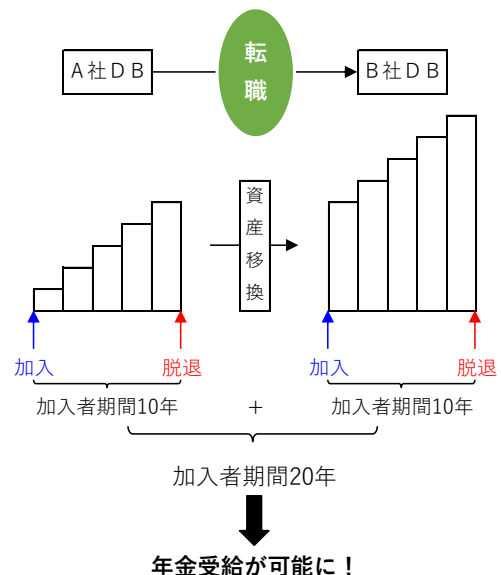
例1. A社DBに10年加入し退職、その後転職先のB社DBに10年加入し退職した場合

（A社DB、B社DBともに、年金の受給要件は加入者期間20年以上とする）

加入者期間が合算不可であれば、いずれのDBでも加入者期間は10年となり、年金として受給できない。



一方、ポータビリティが可能であれば、加入者期間が通算20年となり、将来年金として受給が可能となる。



¹ DBの終了または減額に伴うDC移行の場合にもDBから企業型DCへの資産移換が可能ですが、本テーマでのポータビリティには含めないこととします。

表1. ポータビリティの可否

		移換先の制度				
		D B	企業型 D C	個人型 D C	中退共	企業年金 連合会
移換 元の 制度	D B	○※1	○※2	○※2	○※5	○
	企業型 D C	○※3	○	○	○※5	○
	個人型 D C	○※3	○		×	×
	中退共	○※4※5	○※4※5	×	○	×
	企業年金 連合会	○※6	○	○	×	

※1 移換先のD B規約に、脱退一時金相当額の受換を可能とする規定があることが必要

※2 本人の申出があれば脱退一時金相当額を移換可能

※3 移換先のD B規約に、D Cからの受換を可能とする規定があることが必要

※4 事業主が中小企業でなくなった場合に可能

※5 合併等の場合に限り資産移換が可能

※6 移換先のD B規約に、企業年金連合会からの受換を可能とする規定があることが必要

3. D B⇄D B間のポータビリティ

D B間のポータビリティについて、ここでは脱退一時金相当額の移換について説明します（権利義務の移転・承継についてはテーマ 40をご覧ください）。

D B加入者が退職し、転職等で他のD B制度に加入する場合、転職先のD B規約に転職元のD Bから脱退一時金相当額の受換を可能とする規定がある場合は、本人の申出により脱退一時金相当額を転職先のD Bに移換できます。

対象者は一時金受給資格のある者であり、本人からの申出期限はD B加入者資格を喪失した日から起算して1年以内です。

加入者期間は、移換する脱退一時金相当額の算定基礎期間の全部又は一部を通算します（一部の場合は移換先D Bの規約に基づく期間）。

給付設計については移換先D Bの規約の定めによりますが、移換先D Bにおける給付が移換額を下回る場合には移換額が保証されます。

4. D B⇄D C間のポータビリティ

(1) D B→D C

D B加入者（一時金受給資格がある者に限る）が退職し、企業型D C・個人型D C（i D e C o）に加入する（している）場合、本人からの

申出があればD Bの脱退一時金相当額をD Cへ移換可能です。

この場合、退職する企業の担当者へ脱退一時金相当額をD Cへ移換したい旨を申し出て手続きを行う必要があります。申出期限はD B間の移換と同様、D B加入者資格を喪失した日から起算して1年以内です。

なお、移換元のD B加入者期間は移換先D Cの通算加入者等期間に通算されます²。

(2) D C→D B

企業型D C・個人型D Cの加入者であった者が、転職等でD B制度に加入することとなった場合、転職先のD B規約にD C個人別管理資産の受入れを可能とする規定がある場合は、本人の申出により個人別管理資産を移換することができます。

企業型D Cから移換する場合、移換申出期限はD C資格喪失日の属する月の翌月から起算して6カ月以内です³。

² 既にD Cの通算加入者等期間として計算された期間と重複する期間は除きます。

³ 資格喪失から6カ月以内に移換の申出を行わない場合には、企業型D C運用指図者に該当する場合を除き、個人別管理資産が国民年金基金連合会へ自動移換されます。

DCから移換する個人別管理資産の算定の基礎となった期間の全部又は一部を移換先DBの加入者期間に通算します（一部の場合は移換先DBの規約に基づく期間）。

給付設計は移換先DBの規約によりますが、移換先の給付が移換額を下回る場合には移換額が保証されます。

5. DB⇄中退共間のポータビリティ

（1）中退共制度

中退共制度（中小企業退職金共済制度）は、独力で退職金制度を設けることが難しい中小企業⁴を対象に、事業主の相互共済と国の援助のもとで、独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する退職金制度です。

掛金は、通常は月額 5,000 円から 30,000 円までの 1,000 円又は 2,000 円刻みの 16 種類から企業ごとに選択し、従業員の退職時には基本退職金と付加退職金の 2 つが支払われます。

基本退職金は、掛金月額と納付月数に応じて法令で定められており、予定運用利回り 1% で設計した金額ですが、これに対し、付加退職金は、運用利回りが予定を上回った場合に基本退職金に上積みして支給されます。

中小企業でなくなった場合には共済契約を解除する必要があり、従業員からの請求に基づき解約手当金が支給されます。ただし、要件を満たしていれば、DBやDC等へ解約手当金相当額を移換することができます。

また、会社の合併等⁵により 2 つの異なる制度（DBと中退共、DCと中退共等）が併存することとなった中小企業は、DB・DCと中退共との間で資産移換が可能となります。

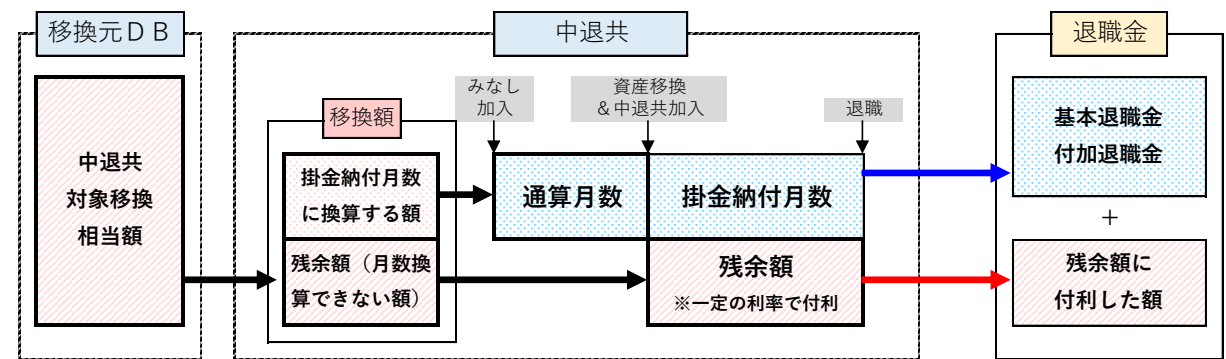
（2）DB→中退共

会社の合併等によりDBと中退共が併存する中小企業において、中退共を存続させることとなった場合、あらかじめDB規約に定めたうえで、DB加入者資格を喪失した者の同意を得て資産を移換することができます。

移換額は、DBを終了する場合は残余財産分配額、それ以外は移換日時点の最低積立基準額（中小企業退職金共済対象移換相当額、以下「中退共対象移換相当額」）です。

中退共への移換に当たっては、DBの積立金のうち移換に係る額（終了の場合は残余財産、それ以外の場合は移換対象者の債務の割合等で按分した額）を算定し、それが移換対象者全体の中退共対象移換相当額を下回る場合には、差額分の一括拋出が必要となります。

図 1. DBの資産移換に伴い新規に中退共に参加した場合

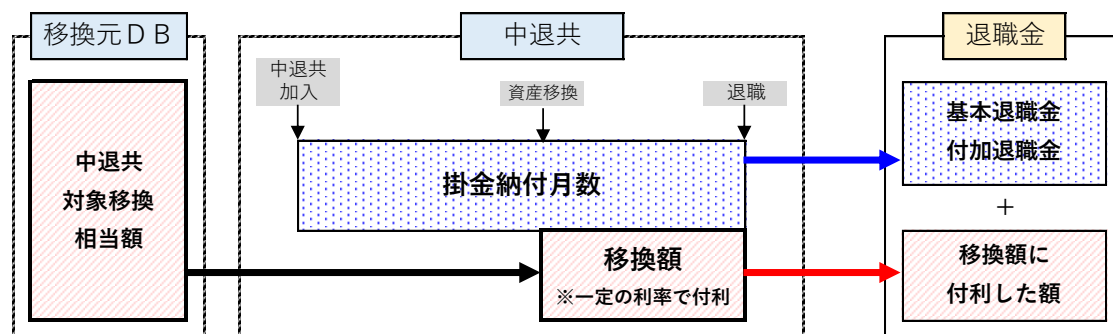


⁴ 中退共に参加可能な企業は以下の通りです。

業種	常用従業員数	資本金・出資金
一般業種（製造業・建設業等）	300 人以下	3 億円以下
卸売業	100 人以下	1 億円以下
サービス業	100 人以下	5 千万円以下
小売業	50 人以下	5 千万円以下

⁵ 合併等とは、会社法その他の法律の規定による吸収合併若しくは新設合併、又は吸収分割若しくは新設分割、又は従業員の労働契約の権利義務が承継される事業譲渡等をいいます。

図2. DBの資産移換を受ける前から中退共に参加していた場合



DBから移換を受けた場合、移換額に応じて中退共の給付が増加します。

DBからの移換に当たって新規に中退共に参加した場合は、中退共の掛金月額をもとに、移換額を掛金納付月数に換算したうえで、掛金納付月数に通算します。ただし、DBの加入者期間を限度とし、納付月数に換算できない額(残余額)が生じた場合は、退職時に退職金に加算します。残余額には退職時まで一定の利率が付利されます(図1)。

DBからの移換を受ける以前から中退共に参加していた場合は、中退共の給付(基本退職金と付加退職金)に、移換額に退職時まで一定の利率が付利された金額が加算されます(図2)。

移換の申出は合併等を行った日から起算して1年以内に行う必要があります。

(3) 中退共→DB

中退共からDBへ資産移換が可能なのは、①中退共の契約者が中小企業でなくなった場合、②会社の合併等で、DBと中退共が併存する中小企業がDBを存続する場合、の2つがあります。

中退共からDBへ資産を移換するには、あらかじめDB規約に定めたうえで、被共済者(従業員)の同意を得る必要があります。なお、移換額は解約手当金相当額です。

移換申出期限は、退職金共済契約の解除された日の翌日から起算して3カ月以内であり、それまでに被共済者の同意を得る必要があります。なお、②の場合は合併等をした日から起算して

1年以内という要件も加わります。

中退共から移換する解約手当金相当額の算定の基礎となった期間の全部又は一部をDB加入者期間に通算します(一部の場合は、DB規約に基づく期間)。

なお、中退共からの解約手当金相当額の受入れに当たっては、移換を受けた加入者の給付を増加させるように、中退共からの移換に伴い増加したDBの通常予測給付現価が、解約手当金相当額の総額を下回らないように設計する必要があります。

給付設計は移換先DBの規約によりますが、移換先DBの規約に従い計算した給付額が移換額を下回る場合には、移換額が保証されます。

6. DB⇄企業年金連合会間のポータビリティ

企業年金連合会(以下、「連合会」)は、DB等の企業年金制度を退職等により脱退した人(中途脱退者)の年金資産を引き受け、将来的な年金給付を一元的に行う年金通算事業を実施するとともに、中途脱退者の年金資産を転職先の企業年金制度や個人型DCに移換するポータビリティ機能を担うことで、企業年金の年金通算センターの役割を果たしています。

(1) DB→連合会

DB加入者資格を喪失した者で、一時金受給資格のある者については、本人の申出があれば脱退一時金相当額を連合会へ移換可能です。

移換元DBから連合会への移換の申出期限は原則、中途脱退者がDB加入者資格を喪失した

日から起算して1年以内です。

移換される脱退一時金から手数料を控除した金額を原資に、原則 65 歳から通算企業年金が支給されます。通算企業年金は、移換時の年齢に応じて給付利率 0.25%～1.25%の 80 歳までの保証期間付の終身年金です。

（２）連合会→DB

連合会に積立金を有する者がDB実施企業においてDB加入者資格を取得した場合には、DB規約に連合会からの積立金等の移換を可能とする規定がある等の条件を満たせば、連合会からDBへの積立金等の移換が可能となります。

また、本人から加入したDBへの移換申出期限はDB加入者資格を取得した日から起算して3カ月以内です。

連合会から移換する積立金等の算定の基礎となった期間の全部又は一部を移換先DBの加入者期間に通算します（一部の場合は移換先DBの規約に基づく期間）。

給付設計は移換先DBの規約によりますが、移換先の給付が移換額を下回る場合には移換額が保証されます。

7. 最後に

以上、DBにかかわるポータビリティの概要を説明してきましたが、上記の他に事業主が注意する点として、ポータビリティに関する従業員への説明義務があります。

企業年金において、中途脱退者又は他制度から資産移換を受ける加入者が発生した場合は、事業主はこの脱退者又は加入者に対し、ポータビリティに関して、移換申出期限や移換額・その算定基礎期間、課税の取扱い等の資産移換に必要な事項を説明することが義務づけられています。

実際に資産の移換を行う場合は、移換額・その算定基礎期間等の情報を移転先制度に提供し、逆に資産の移換を受けた場合は、これらの情報を加入者に通知する必要があります。

ポータビリティを活用することは、冒頭で述べたように将来の年金受給の可能性を広げ老後の所得確保に繋がりうるほか、非課税で資産移換できる等従業員には大きなメリットがあります。

本稿が、皆さまのポータビリティへの理解の助けとなり、退職給付制度の運営に少しでもお役に立てることができれば幸いです。

テーマ42 「企業年金基金から規約型企業年金への移行」

1. 概要

確定給付企業年金制度（以下、「DB」）には2つの運営方法があり、規約型企業年金（以下、「規約型」）か基金型企業年金（以下、「基金型」）のどちらか選択する必要があります。

このテーマでは、規約型と基金型の違いや、基金型から規約型への移行事例を中心に解説します。

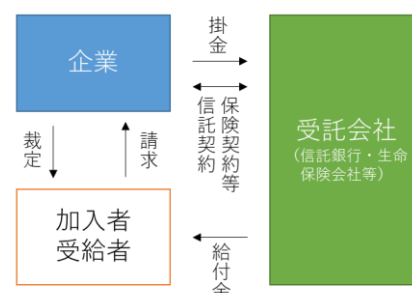
2. 規約型と基金型の違い

規約型の運営主体は事業主（企業）であり、基本的に制度運営は労使合意に基づき事業主が行います。これに対し基金型では、母体企業とは別の法人格をもった基金を設立し、代議員会を意思決定機関として、規約の変更や予算の決定等を行います。その他の規約型と基金型の相違点としては、「基金型の場合、加入者数の人数要件があること（300名以上）」、「基金型では年金資産の自家運用や福祉事業ができること」などが挙げられますが、年金の制度設計における本質的な違いはありません。

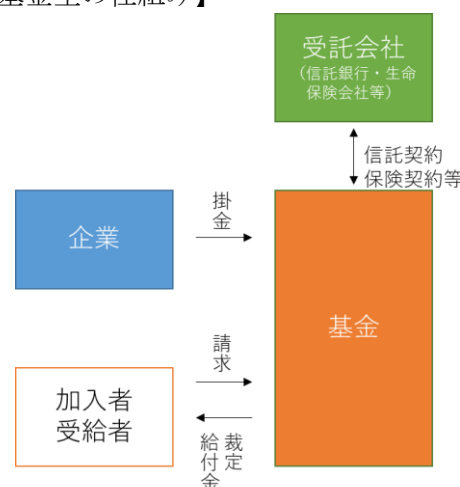
なお、基金型は代議員会という意思決定機関をもっているため、多数の企業が集まって企業年金を実施する場合に適しています。

規約型と基金型それぞれの運営の仕組みを、事業主（企業）、従業員（加入者・受給者）、受託会社の関係図で表現すると、次のようになります。

【規約型の仕組み】



【基金型の仕組み】



上図のとおり、規約型と基金型では制度運営に関する業務を行う担当者が異なります。規約型の場合は、一般に人事部などに所属する従業員が実務を担当します。一方、基金型の場合は、制度運営を専門とする基金の役職員が実務を担当し、事業主は基金運営のための事務費掛金¹を規約に定め、負担する必要があります。

運営方法	特徴
規約型	<ul style="list-style-type: none"> ・労使合意に基づく規約に則り、会社が運営を行う。 ・加入者数の要件はない。 ・規約変更は各実施事業所における同意取得を通じて実施される。 ※複数の事業主で運営している場合は、代議員会の議決よりも負担が大きい可能性がある。
基金型	<ul style="list-style-type: none"> ・会社とは別の法人格をもつ企業年金基金が運営を行う。 ・加入者数の要件があり、加入者数が300人以上と見込まれる場合に限り運営可能。 ・規約変更は代議員会の議決を通して実施される。

¹ 基金型の掛金は、年金給付のための「標準掛金」等と、基金の事業運営のための「事務費掛金」があります。

3. 基金型から規約型への移行事例

基金型から規約型、また規約型から基金型への運営方法の変更は可能です。例えば、加入者を企業型確定拠出年金制度（以下、「DC」）に移行して、受給権者の方だけのDB（閉鎖型DBと呼ばれます）を実施する場合、基金型から規約型への移行が行われます。

このとき、すでに受給者・受給待期脱退者（以下、「受給権者」）となっている方の給付はDBから行い、加入者の給付はDCから行うということになりますが、基金型のDBは法令上、加入者数の要件が300人以上であるため、基金型のDBとして存続できなくなります。その場合、基金型から、加入者数の要件がない規約型へ移行することで、受給権者のみのDBは存続可能となります。

なお、基金型から規約型に変わったとしても、上記のように運営方法を変えるだけの変更であれば年金制度の内容に変更はなく、受給権者の給付額が変わることはありません。

また、規約型でも基金型でもDBの年金資産は、企業（又は基金）と受託会社が契約を締結し、会社の資産とは分離して運用することが法令で定められているため、運営主体が基金から企業に移行しても、企業業績の悪化により年金資産が不足するといったことにはなりません。加入者のみDBからDCへ移行する場合は、加入者分の最低積立基準額²がDCへ移換され、受給権者に係る年金資産については基金型から規約型に引き継がれるため、受給権者の将来の給付の原資に影響することはありません。

なお、基金型から規約型への移行を行う際には、基金型を解散して規約型を新設するという扱いになります。

以上は、退職金制度をDBからDCへ移行したことで、基金型から規約型へ移行するケースでしたが、他にも、基金を介さずとも強い指導力を持つ母体企業がある場合に、代議員会を行

うなどの事務負担を抑えるために基金型から規約型へ移行するケースや、基金を構成している一部の事業所が吸収合併等で脱退する場合に加入者数の人数要件を満たせず基金型から規約型へ移行するケースなども考えられます。

4. （ご参考）規約型へ移行する場合の年金財政への影響

最後にご参考として、基金型から規約型へ移行した場合のそれ以降の年金財政への影響について述べます。DC移行や制度変更を伴って規約型へ移行するケースでは、年金資産の移換や給付設計の変更が生じるため、当然に財政状況も変化します。

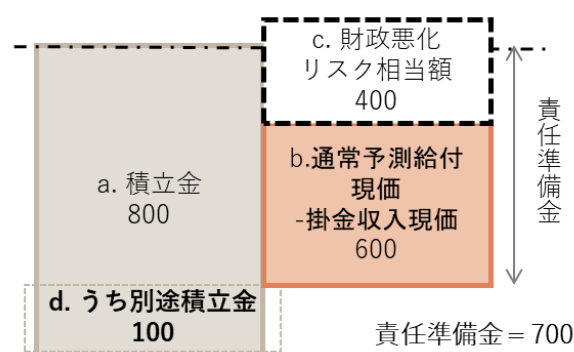
それでは、給付設計の変更がなく掛金計算を伴わない運営形態のみの移行だった場合はどうでしょうか。年金財政に影響はあるのでしょうか。

3. のとおり、「基金型から規約型へ移行する」というのは、「①基金型の解散、②規約型の新設」という2つのプロセスを経て行われるため、規約型に移行後のDBはあくまで新設されたDBであり、BS上の剰余である別途積立金は引き継がれません。

以下では、この点がその後の年金財政に与える影響を見ていきます。

例えば財政決算において、新基準での責任準備金は、別途積立金によって変わります。以下のような財政状況の基金型が規約型に移行する場合を考えます。

（基金型；規約型移行の直前）



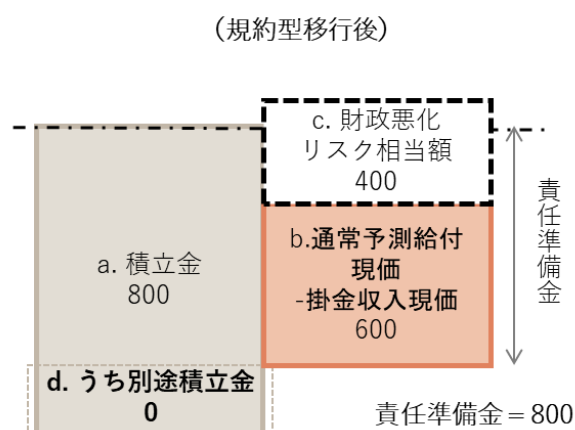
² テーマ 22 「最低積立基準額」 参照

新基準での責任準備金は、財政均衡の状態であれば、責任準備金は積立金から別途積立金を控除したものと一致します。したがって、規約型移行後は別途積立金が引き継げなかったことにより、この例では責任準備金が 700 から 800 に増加します。

しかし加入者・受給者への給付に必要な額は、「通常予測給付現価－掛金収入現価」（旧基準の責任準備金）であり、これに対する剰余（積立金と「通常予測給付現価－掛金収入現価」の差でありリスク充足額と呼びます。この例では 200）は変わりません。規約型への移行に伴い、BS上の別途積立金がなくなっても、実質的な財政上の剰余（リスク充足額）は変動しません。

なります。このとき別途積立金がある場合は、過去勤務債務に別途積立金を加算して、より多くの特別掛金を設定することが可能です。もちろん、別途積立金を取崩すことも可能で、全額取崩した場合は別途積立金がないケースと変わりません。別途積立金があるケースの方が掛金設定の選択肢が増えるものの、別途積立金がない場合でも、リスク対応掛金という選択肢もあり、年金財政への影響は限定的と言えます。

以上見てきたとおり、給付設計に変更がなく運営形態のみの規約型移行の場合は、BS上の別途積立金がなくなるものの、実質的な財政上の剰余に変動はなく、その後の年金財政に大きな影響は生じません。



その後の財政決算においても、別途積立金がある場合と比較しても、実質的な剰余であるリスク充足額の増減には影響しません。

一方、財政再計算においては、別途積立金がないことで特別掛金率の計算に影響があるケースがあります。

例えば、財政再計算の計算基準日時点の財政状況が上記の財政決算の場合と同様に、積立金が「通常予測給付現価－掛金収入現価」を上回っているケースを考えてみます。基礎率の見直し（例えば予定利率の引下げ）により「通常予測給付現価－掛金収入現価」が大きく増加し、積立金がこれを下回った場合は、積立不足（過去勤務債務）に対し特別掛金を設定することに