

年金トピック

2024年6月19日
団体年金事業部

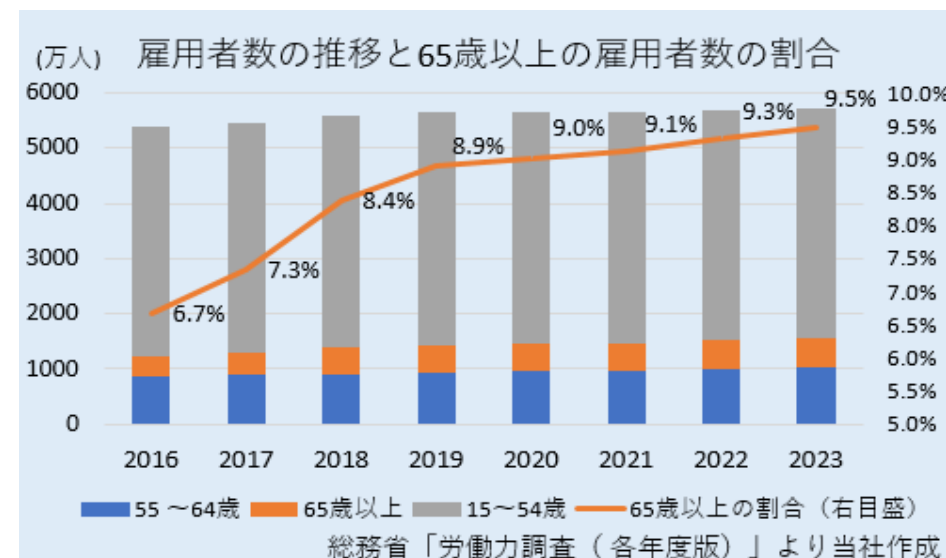
【人事制度改定トピック】

定年年齢の引き上げに係る確定給付企業年金制度への対応

2021年4月の高年齢者雇用安定法改正により65歳から70歳までの就業機会確保措置が努力義務となったことや、労働力不足を背景に、高年齢者の雇用者数は増加し続けています。定年延長や継続雇用などの雇用制度を充実し、高齢者が働きやすい環境を整える企業も増えていきます。

令和5年度の厚生労働省の高年齢者雇用状況等報告によると、企業の定年年齢を65歳以上とした企業は28.6%（前年度は27.2%）に上ります。

本レポートでは、企業の定年年齢を引き上げた場合の確定給付企業年金（以下、DB）の定年延長への対応方法・検討すべき事項について解説します。



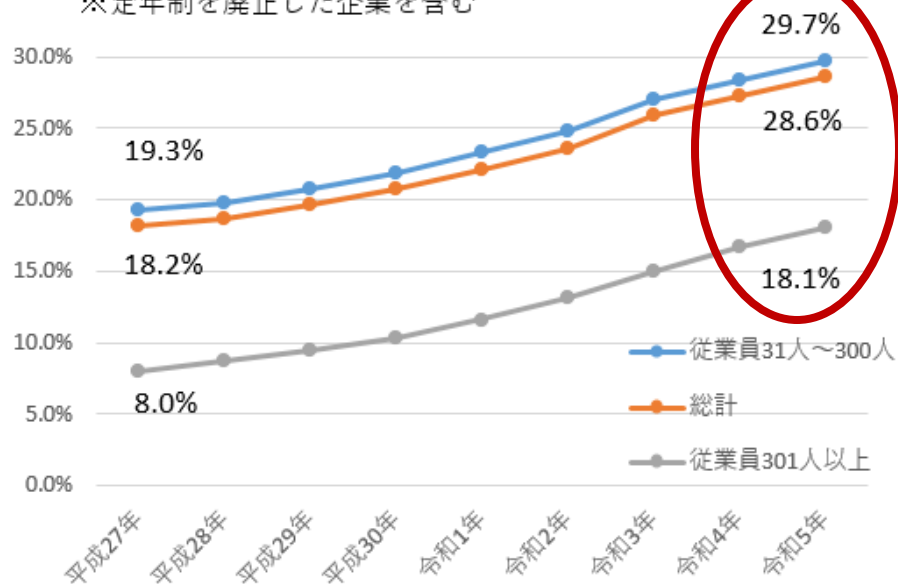
団体年金事業部 団体年金営業推進課
鈴木 武徳

1. 企業を取り巻く定年延長の状況

- 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」では、65歳までの雇用の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」のいずれかの措置が義務付けられています。
- 厚生労働省が公表している、令和5年「高年齢者雇用状況等報告」では定年を65歳以上とした企業の割合は28.6%（昨年27.2%）に上ります。
- 定年を引き上げた場合、退職金の見直しと併せてDBでの対応を検討する必要があります。

■ 定年を65歳以上とした企業※の割合

※ 定年制を廃止した企業を含む



厚生労働省 高年齢者雇用状況等報告（各年度版）より当社作成

【ポイント】

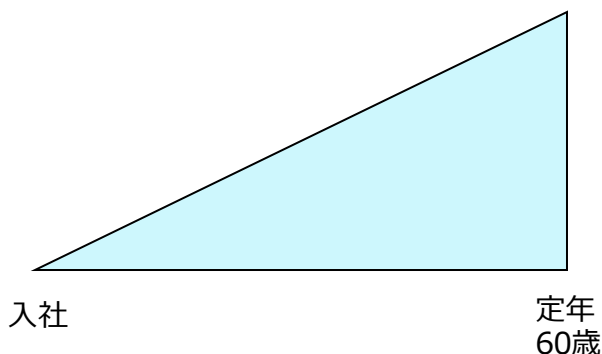
- ✓ 退職金を見直し、定年を60歳から65歳に引き上げたとしても、自動的にDBの定年は変更されません
- ✓ 退職金の見直しと併せて、DBの制度見直しを行う必要があります

⇒次頁以降で、定年を60歳から65歳に引き上げた場合を例に、検討事項について解説いたします。

2. 定年を引き上げた場合のDBでの検討事項

- 企業の定年が60歳の場合、DBでも60歳で加入者の資格を喪失するのが一般的です。
- 企業の定年を引き上げた場合に、**DBの加入者資格の喪失年齢について検討する**必要があります。
- 例えば、定年を65歳に引き上げた場合の対応方法として**①DBの資格喪失年齢を65歳に引き上げる方法**と、**②DBの資格喪失年齢を60歳のままとする方法**の2つの選択肢があります。

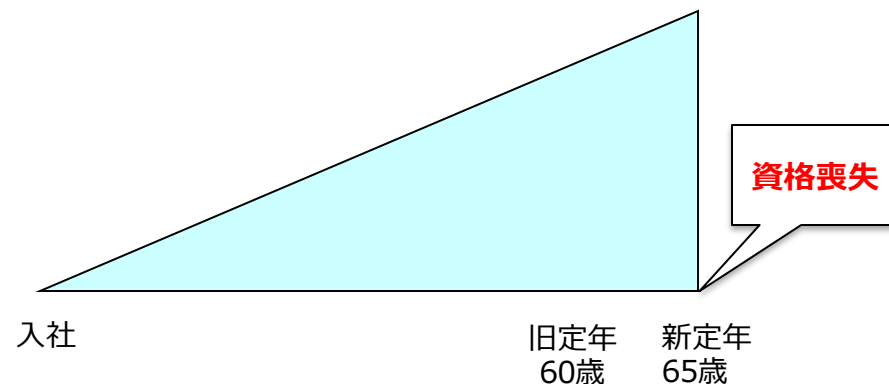
【60歳→65歳へ定年延長した場合】



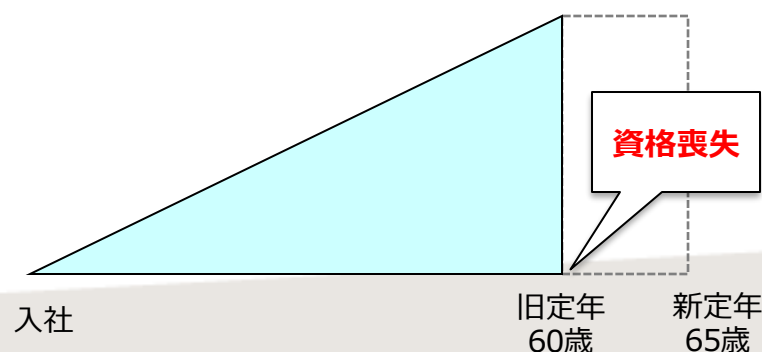
60歳→65歳
へ定年延長

必ずしも、DBの資格喪失年齢を**企業の定年に合わせる必要はありません**

【選択肢①】DBの資格喪失年齢を65歳に引き上げる方法



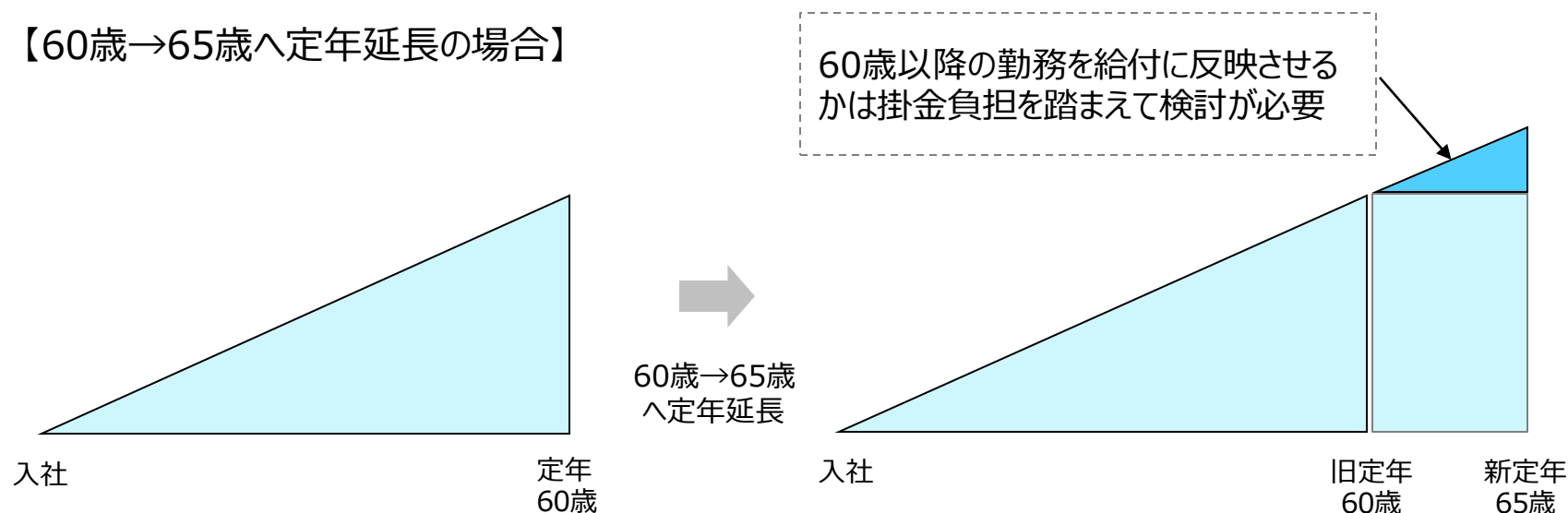
【選択肢②】DBの資格喪失年齢を60歳のままとする方法



3. ①DBの資格喪失年齢を65歳に引き上げる方法

- DBの資格喪失年齢を65歳に引き上げる場合、**掛金の見直し及び規約の変更が必要**になります。
- DBの給付が65歳となるとともに、**退職所得控除算定用の勤続期間が長くなります**。
- 60歳以降の勤務を給付額へ反映し増額させることで、DBからの給付を増やし**従業員のモチベーション向上に寄与することができます**。なお、掛金の負担が増える可能性がある点に留意が必要です。
- 給付額が増加する場合でも、給付の時期が60歳から65歳に後ろ倒しになることで**給付減額に該当し、減額同意の取付が必要なる可能性があります※**。

【60歳→65歳へ定年延長の場合】

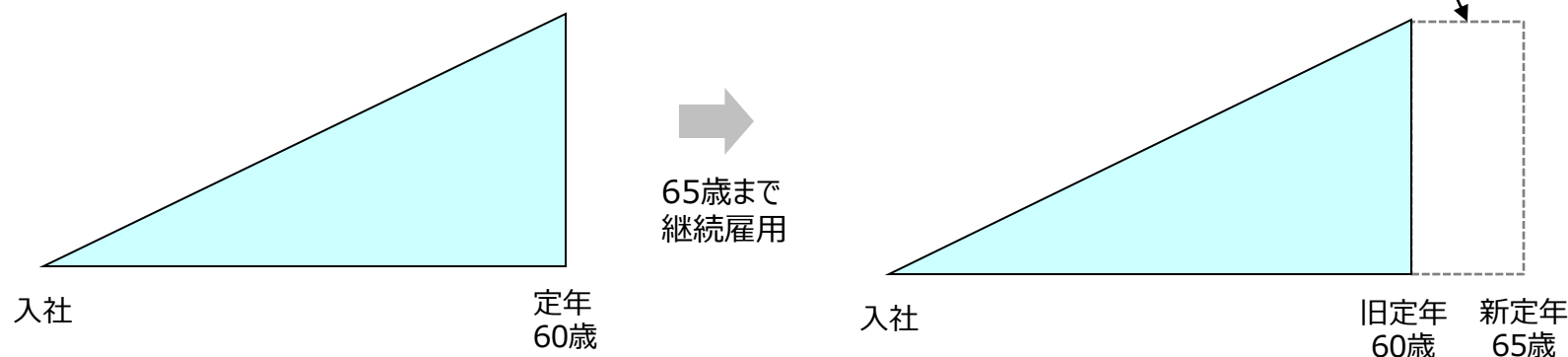


(※) DBでは、給付額が同じであれば、**より早期に支払われる給付の方が高く評価されます**。
そのため、給付の時期が後ろ倒しになる場合、給付額が変わらなくとも減額と判定されることがあります。

3. ②DBの資格喪失年齢を60歳のままとする方法

- DBの資格喪失年齢を60歳のままとする場合、DBでは60歳で加入者資格を喪失し、**60歳のタイミングでDBから給付が支払われます**（※）。
- オプションとして、DBからの給付のタイミングを60歳以降に繰り下げること可能です。なお、給付のタイミングの繰り下げを可能にする旨の**DB規約の変更が必要**になります。
- 当該方法は、DBの給付設計を大幅に変更する必要が無く、給付時期を従業員が任意に選択できるため**弊社でも採用実績が多い方法**です。

【60歳→65歳へ定年延長した場合】



(※) 旧定年である60歳到達時に給付金を受け取る場合、**退職所得として取り扱えるか否かについて、また定年延長前後で入社した従業員ごとに税金の取り扱いが異なる可能性があることから、取り扱いについて所轄税務署への確認が必要です。**

4. 2つの方法のメリット・デメリット

- ①の方法、特に60歳以降の勤務を給付へ反映させる方法は従業員のモチベーションアップに寄与できる反面、掛金及び退職給付費用等のコストが増加する可能性があり、慎重な検討が必要です。
- ②の方法は、大幅な変更が不要で、検討・手続きの負荷が少ないというメリットがある反面、従業員へのモチベーションアップに寄与できないというデメリットがあります。
- 現実的な対応として、当面のDBへの対応として②をまず採用し、同時に①の検討を進めていくことで、自社の年金制度をより魅力のある制度とし、結果として会社の持続可能性を高めることが可能です。

		メリット	デメリット
①DBの資格喪失年齢を引き上げる方法	会社	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降の勤務を給付に反映できる（<u>モチベーションアップに寄与できる</u>） 	<ul style="list-style-type: none"> <u>掛金が増加する</u>可能性あり 給付減額に該当する可能性がある
	従業員	<ul style="list-style-type: none"> 一時金受取のケースでは、退職所得控除が増加 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳で受給する予定だった給付が後ろ倒しになる
②DBの資格喪失年齢をそのままとする方法	会社	<ul style="list-style-type: none"> 制度内容の<u>大きな変更は不要</u> 	<ul style="list-style-type: none"> 退職所得の取り扱いについて、所轄税務署への確認が必要
	従業員	<ul style="list-style-type: none"> 従来通り60歳時に給付を受け取ることができる 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以降の勤務が給付に反映されない（<u>モチベーションアップに寄与しない</u>）