

年金トピック

2024 年 8 月 1 日
団 体 年 金 事 業 部

インフレ対策としての各私的年金制度の比較 ～運用実績連動型 CB の提言_第 2 回～

第 1 回目では、インフレ時代の年金制度として、運用実績連動型CBについてご紹介いたしました。

第 2 回目となる今回は、これまでの企業年金制度の歴史に触れながら、「インフレ対策としての各私的年金制度の比較」を行わせていただきます。本シリーズが、我が国の高齢期における所得確保に向けた議論の呼び水となり、運用実績連動型 CB を含めた年金制度の啓発につながれば幸いです。

※ 本稿は、2024 年 8 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。

※ この資料では次の略称を使用しています。

DB: 確定給付企業年金

CB: キャッシュバランスプラン

DC: 確定拠出年金

企業年金制度の変遷

- 2001年のDC制度創設、2002年のDB制度創設以来、各企業は自社の退職金制度について、最適な給付設計を模索してきました。
- DB制度を採用する企業の場合、例えば、最終給与比例、ポイント制、定額制、CBなどが挙げられます。
- 特に、CB制度は導入以来、規制緩和が推進され、導入企業にとって使い勝手のよいものになってきました。

DC制度創設以降の企業年金の歴史

2001年：DC制度創設

2002年：DB制度創設、CB制度導入

2003年：・CB類似型※制度の導入

・全国消費者物価指数などを指標とすることが可能になった。

2011年：適格退職年金制度の廃止

2013年：会計基準の変更（数理計算上の差異等の即時認識など）

2014年：・厚生年金基金の新規設立停止、特例解散措置（5年間の時限措置）の施行

・積立金の運用利回りの実績を指標とすることが可能になった。

2017年：財政運営基準の変更（リスク対応掛金の導入、リスク分担型企業年金の創設）

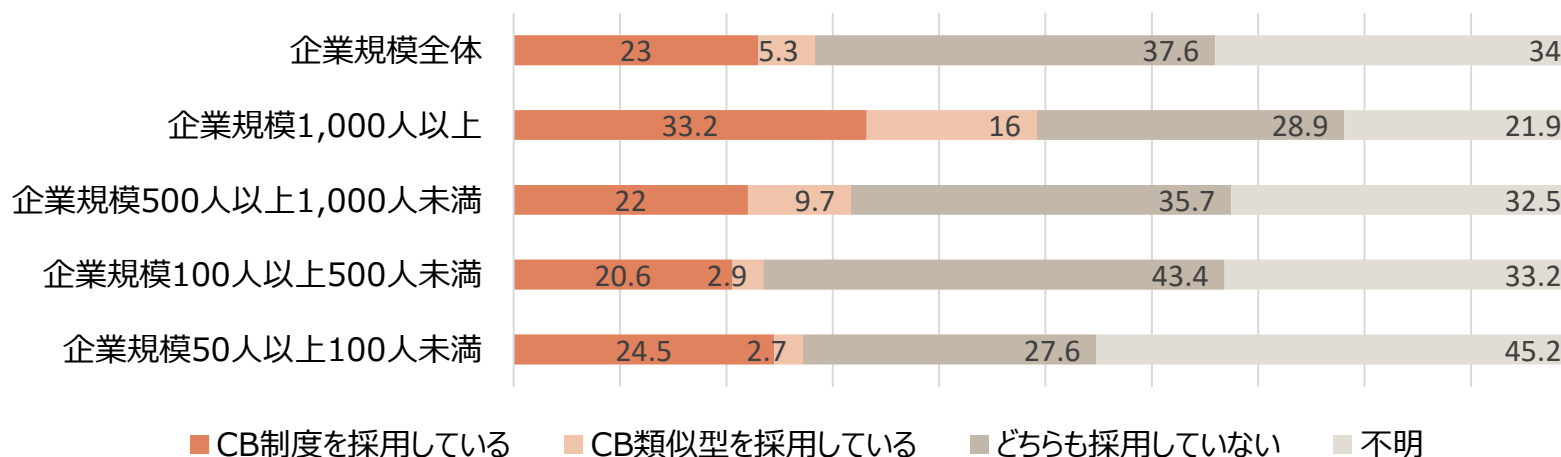
2024年：他制度掛金相当額の導入

※ 加入期間中は市場金利などの指標で変動せず、受給期間中の年金額のみ指標に連動させる仕組み。

CB制度の普及状況

- グラフはDB制度※¹を実施している企業のCB制度の導入状況を示しております。
- 企業規模によらず広く普及しており、**23%**が導入しております(CB類似型を含めると**28%**)。
- 特に大企業(企業規模1,000人以上)では、**33%**が導入しております(CB類似型を含めると**49%**)。

CB制度の導入状況※²_企業規模別 (%)



※¹ 厚生年金基金制度を含みます。

※² 人事院「民間企業の勤務条件制度等調査（民間企業退職給付調査）」（2021年）より、弊社作成。

インフレ自動対応

- DBの各制度・DCのいずれにも、インフレによる年金の実質価値の目減りへの対応策(以下、インフレ対応策)は存在します。ここでは「自動調整の有無※1」に着目します。
- インフレ調整をするために、その都度、給付設計を変更する必要があるようでは、事務負担の増加、柔軟性の欠如という問題が生じ、使い勝手が悪くなります。また、給付水準を引き下げ場合は、減額の手続きが必要になります。加えて、退職給付会計における過去勤務費用の算定・経営判断等の負担が、その都度生じるデメリットもあります。
- そのため、「自動調整の有無」の観点では、「最終給与比例」「CB」「DC」が他の制度よりもインフレ時代に適した制度と言えます。

制度ごとのインフレ対応策※2

給付設計	インフレ対応策の例			
	将来分	自動調整	過去分	自動調整
① 最終給与比例	給与をインフレ連動させる	○	-	-
② 累積給与比例	給与をインフレ連動させる	○	累計額を再評価(増額)する	×
③ ポイント制	付与ポイント増加、ポイント単価・支給率の引上げ等	×	ポイント単価・支給率の引上げ等	×
④ 定額制	テーブルの引上げ等	×	テーブルの引上げ等	×
⑤ CB	給与をインフレ連動させる	○	再評価率(指標)による仮想個人勘定残高の再評価	○
⑥ DC	事業主掛金をインフレ連動させる	○	従業員が自らインフレ以上の運用収益の獲得を目指す※3	○

※1 賃上げに伴い給与規程を改定した際には、DBの規約変更を行い、規約に引用する給与規程等の効力日を更新する必要があります。当該規約変更については、「自動調整あり」とみなしております。

※2 DBの給付額算定のもとになる給与は、賃金と紐づいたものを想定しております。
また、賃上げがインフレ率に見合うものであることを前提としております。

※3 企業は、投資教育と運用商品ラインナップの選定を通じて、従業員を支援していくことが求められます。

持続可能性・インフレ対応の十分性

- 「CB」を国債連動型・運用実績連動型・CPI連動型※¹に分類し、「最終給与比例」「DC」と併せて、「持続可能性」「インフレ対応の十分性」の観点で比較します。
- 最終給与比例は、インフレ対応の十分性が高い反面、給付増の上限を設定できず、恒常的にインフレが続く状況では、持続可能性で他の制度に劣後します。また、賃上げが退職給付債務増加へ与える影響が大きく、賃上げが難しい場合があります。
- 国債連動型CBは、第1回でも記載のとおり、インフレ対応力が限定的であり、CPI連動型は、持続可能性が低いです(次のページ参照)
- そのため、「持続可能性」「インフレ対応の十分性」の観点では、運用実績連動型CB、DCが他の制度よりも優れております。

制度ごとの持続可能性・インフレ対応の十分性

給付設計		持続可能性	インフレ対応の十分性※ ²
①	最終給与比例	低	高
⑤	1 国債連動型CB	高	低
	2 運用実績連動型CB	高	高※ ³
	3 CPI連動型CB	低	高
⑥	DC	高※ ⁴	高

※¹ 指標を消費者物価指数(CPI)に連動させたものとして、弊社が定義したものです。

※² 給与・事業主掛金をインフレ連動させることを前提にしています。

※³ インフレ状況にあわせて、ポートフォリオの構築・期待リターンを設定を行い、インフレ対応できます。

※⁴ 企業側に追加拠出のリスクがございません。

国債連動型CBとCPI連動型CB

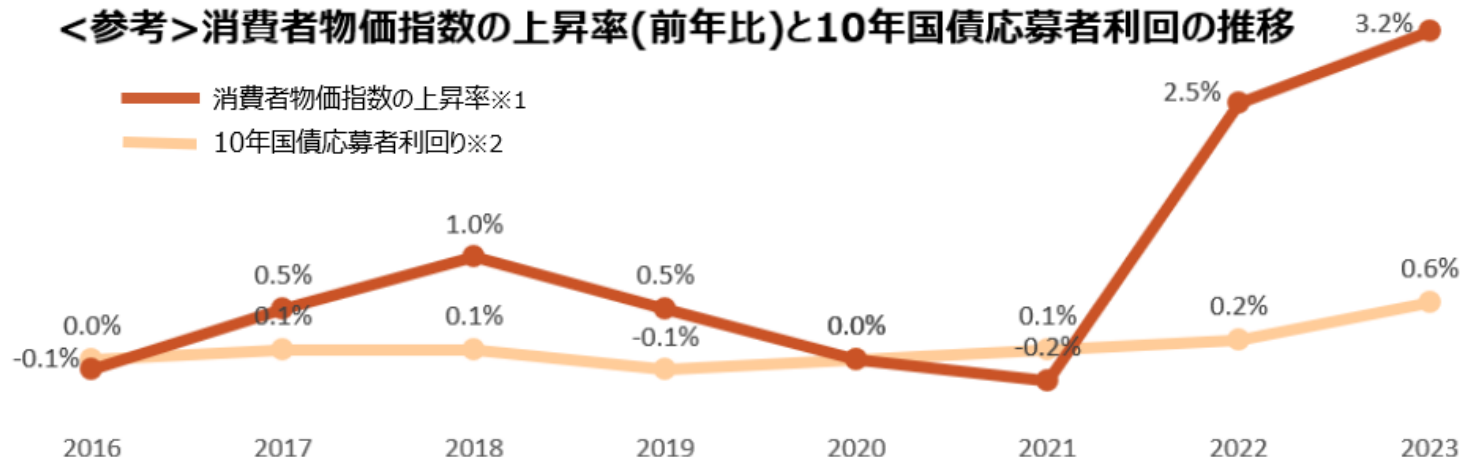
【国債連動型CB】

国債の利回りと消費者物価指数が乖離する状況(下図参照)では、国債連動型CBのインフレ対応力が限定的となります。

【CPI連動型CB】

- 指標を消費者物価指数に連動させるため、負債が消費者物価指数に連動します。
- 一方、資産は運用実績に応じて増減するため、消費者物価指数とは連動しません。
- そのため、負債・資産の増加・減少の傾向が必ずしも一致しないため、積立不足が生じる可能性があります。その結果、運用実績連動型CBよりもDB制度の持続可能性が劣ります。

<参考>消費者物価指数の上昇率(前年比)と10年国債応募者利回りの推移



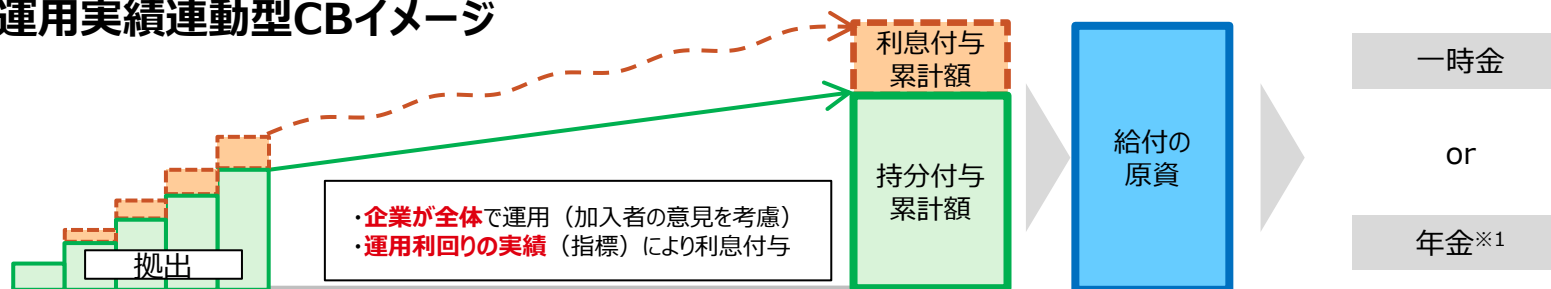
※1 総務省統計局「消費者物価指数」(生鮮食品及びエネルギーを含む総合)

※2 財務省のHPより、弊社作成。

運用実績連動型CBとDC

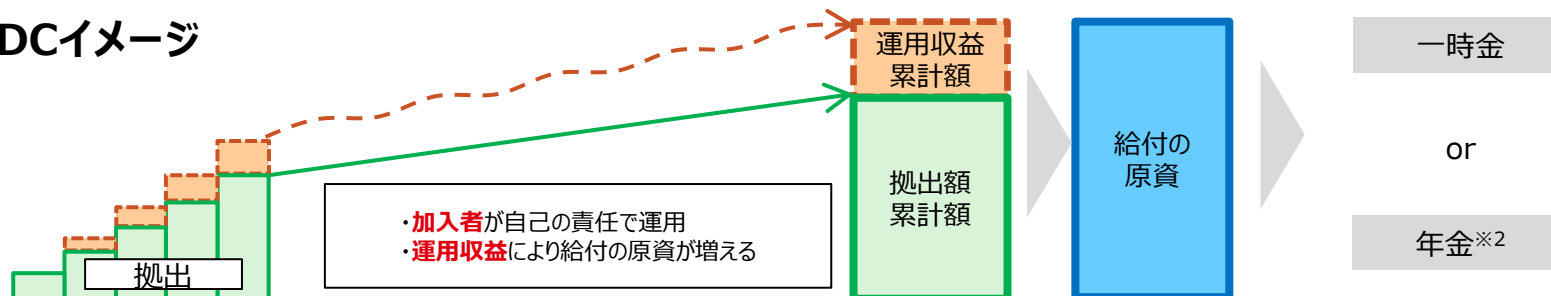
- 運用実績連動型CBとDCのイメージ図は以下のとおりです。
- 運用実績連動型CBは、年金資産を企業全体で運用します。また、指標がマイナスにならないため、DCと異なり、元本割れにならないという加入者にとってのメリットがあります。
- DCは、加入者自らが運用商品を選択し、運用します。拠出された掛金とその運用益との合計額をもとに、将来の給付額が決定します。

運用実績連動型CBイメージ



※1 運用利回りの実績（指標）に連動して変動します。
受給開始後の年金額は変動しない設計も可能です。

DCイメージ



※2 給付の原資を取り崩しながら、受給者が自己の責任で、給付の原資を運用することが可能です。

運用実績連動型CBとDCの比較

- 両制度ともにメリット・デメリットがあるため、インフレ対応策として事業主・従業員にとって最適な選択をする必要があります。

項目	運用実績連動型CB	DC	【ご参考】 国債連動型CB	【ご参考】 CPI連動型CB
企業会計_債務_計上	あり	なし	あり	あり
企業会計_費用_数理計算	要	不要 ^{※1}	要	要
運用主体	事業主	従業員	事業主	事業主
給付額	運用実績に応じる ^{※2}	運用実績に応じる	国債の利回りに応じる	CPI変動率に応じる
最低保証	あり	なし	あり	あり
投資教育	不要	要	不要	不要
中途引き出し	可	不可	可	可
追加拠出リスク	あり ^{※3}	なし	あり	あり
給付設計の柔軟性	あり	なし	あり	あり
拠出限度額	なし ^{※4}	あり	なし ^{※4}	なし ^{※4}

※1 要拠出額をもって費用処理します。

※2 指標の上下限の設定ができ、元本割れにならない設定が可能です。

※3 国債連動型CB・CPI連動CBに比べて、不足が発生しにくいいため、追加拠出リスクは小さくなります。

※4 DB単独としては拠出限度額はないですが、他制度掛金相当額の導入に伴い、DC、個人型確定拠出年金(iDeCo)の拠出額限度に影響があります。

- 今後の企業の課題である人材確保に焦点を当て、各制度の「従業員へのメッセージ性」に着目してみます。
- 運用実績連動型CBは、給付設計の自由度が高いため、従業員へのメッセージが打ち出しやすく、この点ではDCよりも優れているといえます。
- また、メッセージ性が異なります。どのメッセージを打ち出したいかは企業によって異なるものの、「長期勤続を促したい」「本業に専念してほしい」という思いがあることは、多くの企業に共通と考えられます。

	運用実績連動型CB	DC
メッセージ性の打ち出し易さ	<p>易</p> <p>導入時、導入後ともに給付設計の変更の自由度が高い</p>	<p>難</p> <p>元利合計を給付するのみ</p>
具体的な従業員へのメッセージ	<p>■ 自己都合削減を設定する → 長期勤続を促し、長く活躍してほしい また、ノウハウを継承してほしい</p> <p>■ 給付の最低保証を設ける → 老後資金を気にせず、仕事に専念してほしい</p> <p>■ 運用を会社で行う → 本業に専念してほしい</p>	<p>■ 元利合計を給付する → 中途採用でも不利にしない</p> <p>■ 給付の最低保証はない → ライフプランを各自で構想してほしい</p> <p>■ 運用を各自で行う → ライフプランを各自で構想してほしい</p>

運用が不調な際のリスク

- 運用実績連動型CBを主体にしてインフレ対応する際は、「事業主が運用し、従業員には給付額が運用実績に依存するリスクがある」という点に留意する必要があります。そのため、導入の際には、給付水準・制度設計について、従業員との合意形成が重要です。
(例)ポイント制から移行する際、「元本保証により従前の給付水準を確保できること」を、従業員に確実に説明する。また、指標の下限を1.0%など高めに設定する。
- また、昨今の新NISA※¹やiDeCoが話題になる中、個人で運用を行う方が増えており、今後も増える可能性があります。そのため、退職金の運用を事業主が行う部分（運用実績連動型CB）、個人が行う部分（DC）の両建てとするような制度設計も選択肢となります。

<運用主体と運用不調時のリスク負担の関係>

運用実績連動型CB

- ・運用主体は**事業主**
- ・従業員には給付額が運用実績に依存するリスクがあります※²。

DC

- ・運用主体は**従業員**
- ・リスク負担も**従業員**

※¹ 株式や投資信託で得た利益が非課税になり、少額からの投資を支援するNISA（少額投資非課税制度）について、2024年1月からさらに使い勝手がよくなり資産形成を後押ししてくれる新NISAが導入されました。

※² 指標に下限を設定することで、運用不調時でも元本割れのない給付となります。

第2回の終わりに

- 第2回では、インフレ対応策としての各私的年金制度の比較をしました。
- 比較の中で、運用実績連動型CBはインフレの自動対応ができることに加え、「持続可能性」「インフレ対応の十分性」の観点で優れていることを説明しました。
- 第3回では、シミュレーションを通して、これらの運用実績連動型CBの効果を数値で確認していきます。