

2025年11月14日
団体年金事業部

ベースアップ実施時のDB財政運営および退職給付会計上の留意事項

政府による賃上げ促進政策や社会経済状況の変化を受け、ここ数年でベースアップを実施した企業が大きく増加しています。

本稿では、ベースアップの動向やこれに伴う退職給付制度への影響を確認し、事業主さまの視点からのベースアップ実施時の基本的な留意事項についてご案内いたします。

本年金通信が、DB 財政運営および退職給付会計の実務を行う際に参考となれば幸いです。

ベースアップ実施時の DB 財政運営および退職給付会計上の留意事項

1. はじめに

政府による賃上げ促進政策や社会経済状況の変化を受け、ここ数年でベースアップを実施した企業が大きく増加しています。

お客さまから「当社もベースアップを実施した。確定給付企業年金(以下、DB)や退職給付会計で対応すべき事はあるか。」とのご質問をいただくことも多くなりました。また、数理計算をした際、給与が予定を超えて上昇した結果、債務が予定以上に増加するに至ったため、事情をお伺いすると「ベースアップを実施した。」とご回答いただくことも増えてきました。

本稿では、ベースアップの動向や退職給付制度への影響を確認し、事業主さまの視点からのベースアップ実施時の DB 財政運営および退職給付会計上の基本的な留意事項について説明します。

2. ベースアップの動向

(1) ベースアップとは

令和 7 年賃金引上げ等の実態に関する調査(厚生労働省)では、「賃金表の改定により賃金水準を引き上げることを行う」とされています。以下[図表 1]の通り、賃金の改定とされる 4 つのケースの 1 つとされていますが、ポイントは、定期昇給とは異なるものであることと言えます。

これは、統計調査上の定義のため、実際に行われているベースアップとは乖離することも考えられます。例えば、ベースアップと定期昇給の区別を設けずに賃金制度を運営している場合は、ベースアップの影響だけを見極めることは難しいことに留意が必要です。

[図表1] 賃金の改定

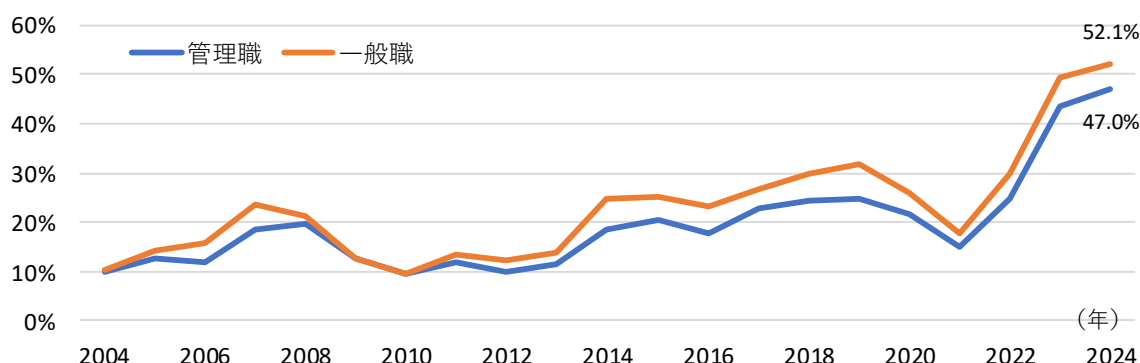
賃金表の改定	(増額) ベースアップ 賃金表の改定により賃金水準を引き上げること (減額) ベースダウン 賃金表の改定により賃金水準を引き下げること
定期昇給(定昇)	あらかじめ労働協約、就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給で、一定の時期に毎年増額すること。年齢、勤続年数による自動昇給の他に、能力、業績評価に基づく昇給があり、毎年時期を定めて査定を行っている場合も含む
諸手当の改定	各種手当の改定のこと。但し、時間外・休日手当及び深夜手当等の割増手当や慶弔手当等の特別手当を除く
賃金カット	賃金表等を変えずに、ある一定期間につき、一時的に賃金(基本給、諸手当)を減額すること。役員報酬のカットや、育児等による短時間勤務の結果による減額は含まない

(出所) 厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査」より当社作成。

(2) ベースアップの動向

次の[図表 2]は、同調査に示されているベースアップの動向です。2022 年から大きく増加していることが分かります。

【図表2】 ベースアップを行った・行う企業割合の推移



(出所) 厚生労働省「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査」より当社作成。

(注) 令和7年調査は管理職・一般職に区分されていないが、2025年：57.8%

3. 退職給付制度への影響(概要)

ベースアップは賃上げの一形態であり、一般に退職給付の増額を主目的とするものではありません。従って、退職給付制度に意図した影響が出ているか又は意図しない影響が出ていないかを確認する必要があります。

退職給付制度への影響は、個別の制度によって異なりますが、以下【図表 3】に退職給付制度の類型ごとのベースアップの影響を簡単に纏めました。

【図表3】 ベースアップによる退職給付制度への影響 (概要)

制度の類型	定年時の給付	数理債務	退職給付債務
定額制	影響なし	影響なし	影響なし
最終給与比例	増加	増加	増加
	ベースアップの影響は過去期間分にも将来期間分にも及び債務はベースアップ後、即時に増加する		
累計給与比例	増加	増加	増加※1
	ベースアップの影響は将来期間に限定され、債務はベースアップ後、徐々に増加する※1 最終的な増加額は、最終給与比例の場合よりも小さい		
ポイント制・CB※2	影響なし	影響なし	影響なし

※1 退職給付債務計算における給付の期間帰属方法により影響の出方が異なる点には留意が必要です。

※2 付与されるポイント・持分が賃金に連動しないことを前提としています。連動する場合は累計給与比例と同様です。

(注1) ポイント単価の変更やこれと同等の変更はないものとしています。

(注2) 予想昇給率の見直し、予想ベースアップ率の設定はないものとしています。

(出所) 当社作成。

4. DB 財政運営および退職給付会計上の留意事項

(1) 退職給付制度への影響の有無

上記 3. と関連しますが、まず、退職給付制度に影響があるかないかを把握することが重要です。具体的には、給付算定式にベースアップの影響を受ける給与が含まれているか否かということになります。

含まれている場合は、「給付額の増加 → 掛金・費用や債務の増加」という影響を想定する必要があります。他、計算基礎率の見直し要否とこれに伴う掛金率の見直し要否についても考慮する必要があります。

きます。

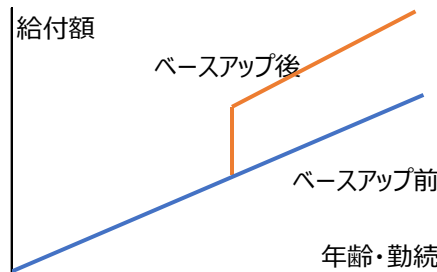
以下では、影響を受けやすい最終給与比例を念頭におき、もう少し具体的に見ていきます。

〔図表4〕 退職給付額増加のイメージ

(2) 給付額への影響

最終給与比例の給付は、一般に「退職時の給与×支給率」で計算されます。ベースアップにより給与が底上げされるため、それ以降に支払われる退職給付額はベースアップに相当する分、増加します。

この場合の留意事項としては、「退職給付額が増加すること自体が想定内か」、「退職給付の増加額は想定内か」、といった点が挙げられます。人事の視点でベースアップ後の退職給付水準が適正かどうかを確認します。



(3) DB 財政運営への影響

① 掛金・負債への影響

最終給与比例の掛金は、一般に「その時点の給与×掛金率」で計算されます。ベースアップにより給与が底上げされるため、掛金算定用の給与にベースアップが反映された以降に拠出する掛金額はベースアップに相当する分、増加します。

財政決算時の数理債務・最低積立基準額などの負債額にも影響があります。具体的には、ベースアップが反映された以降は、将来の給付見込額・足元の自己都合要支給額の増加を通して、負債額は増加します。

この場合の留意事項としては、「掛金の増加額は想定内か」、「財政検証に抵触する恐れはないか」、といった点が挙げられます。企業のキャッシュフローや DB 財政の健全性の視点で追加的な検討・対応が必要ないかを確認します。

〔補足〕(最終給与比例ではなく)累計給与比例の場合、ベースアップによる影響が将来分の掛金・給付のみに影響するため、ベースアップ直後の負債額はあまり変動しないと考えられます。

② 計算基礎率への影響

給与に関連する計算基礎率として昇給率が挙げられます。ベースアップが反映された以降に実施される財政再計算でベースアップの影響は昇給率に反映されます。ベースアップにより年齢別の給与分布が変動する場合は、昇給率の形状が変化し、掛金率や数理債務の変動要因となります。

一般的に、昇給率の傾きが急になると掛金率・数理債務は増加するため、留意事項としては、「ベースアップが昇給率の形状にどの程度影響するか」、といった点が挙げられます。人事の視点で企業が想定する年齢別モデル給与から乖離しないか等を確認します。

さて、昇給率の算定においては、将来のベースアップを見込むか否かという観点もあります。これを見込む場合には、

- 事業主等のベースアップに関する将来の見通しに基づく
- ベースアップの水準は長期的視点に立ったものとする

を考慮する必要があり、その困難さからベースアップは見込まないとの判断をすることが一般的と思われる。

③ 給与規程の変更を伴う場合

上記①②では、ベースアップに伴う給与規程の変更を前提とはしていませんが、実際には「2(1)ベースアップとは」にある通り、給与規程の賃金表の変更を伴うケースも多いと考えられます。この場合は、DB 規約が引用する給与規程を最新のものとする規約変更が必要となります。

[補足]規約変更をしなければ、ベースアップはDB 制度に影響しないこととなりますが、2つの異なる給与規程を並行して運用し続けることは現実的ではなく、遅滞なく最新のものに変更することを前提としています。

DB 規約の変更の際は、昇給率見直しの可否、財政計算の可否(財政運営に与える影響と他制度掛金相当額への影響^{*}の観点から判断)、給付減額の該当有無、について精査することが必要です。これらの点は、ベースアップの実施内容によるため、一概に整理することはできませんが、経験からは、

- 給与分布に与える影響は軽微のため昇給率は見直さない
- 財政運営および他制度掛金相当額に与える影響は軽微のため財政計算を行わない
- 給与が増額する内容であるため給付減額には該当しない

との取扱になることが多いと考えられます。

※他制度掛金相当額への影響については、「給付設計の変更によって端数処理前の他制度掛金相当額が千円以上変動する可能性が見込まれる場合は、給付水準に一定程度の変動が生じると考えられることから、『掛金の額に係る規約の変更を行う必要がない場合』には該当しないものとして取り扱う必要がある」というルールを踏まえての精査です。

(4) 退職給付会計への影響

① 勤務費用、退職給付債務(以下、PBO)への影響

退職給付会計における勤務費用・PBO は、将来の給付見込額のうち翌期1年分・過去期間分に相当する額に基づいて計算されます。従って、ベースアップが反映された以降に計算する勤務費用・PBO は、ベースアップにより将来の給付見込額が増加する効果を通して増加します。また、利息費用の増加、数理計算上の差異の費用処理額の増加を受け、結果として、退職給付費用の増加に繋がります。

この場合の留意事項としては、「退職給付費用の増加額は想定内か」、「PBO の増加額は想定内か」、といった点が挙げられます。企業財務の視点で、追加的な検討・対応が必要ないかを確認します。

[補足](最終給与比例ではなく)累計給与比例でありかつ将来の累積を織り込まない方法による場合は、ベースアップによる影響は勤務費用にのみ影響し、ベースアップ直後のPBOには影響しません。

② 計算基礎率への影響

DB 財政運営と同じく、給与に関連する計算基礎率として昇給率が挙げられます。ベースアップが反映された以降の PBO 計算において、ベースアップの給与分布への影響などを把握して、昇給率を見直すかどうかを検討します。影響が軽微でない場合は、昇給率を見直します。その結果、勤務費用や PBO が変動することとなります。

DB 財政運営と同じく、一般的に昇給率の傾きが急になると勤務費用・PBO は増加するため、留意事項としては、「ベースアップが昇給率の形状にどの程度影響するか」、といった点が挙げられます。人事の視点で企業が想定する年齢別モデル給与から乖離しないか等を確認します。

また、昇給率の算定においては、将来のベースアップを見込むか否かという観点もあります。これを見込む場合には、

- ベースアップに相当する部分については、インフレーションや生産性の向上の見込み等から合理的に予想して、予想昇給率に含める

を考慮する必要があり、その困難さや将来の予定などを踏まえベースアップはゼロとする判断をすることが一般的と思われます。

③ 会計処理への影響

ベースアップによる給与の増加又は昇給率の見直しに伴う退職給付債務の変動額は、「退職給付に関する会計基準の適用指針」において、過去勤務費用には該当しないとされているため、数理計算上の差異として処理します。

なお、ベースアップの実施と同時に給与体系の変更を行うようなケースも想定され、その場合は、変更の趣旨や具体的な内容を踏まえ、監査法人からの助言も得つつ適正に処理する必要があります。

[補足](最終給与比例ではなく)ポイント制の場合の話題になりますが、ベースアップに近い話として「ポイント単価の変更」が挙げられます。これは、例えば、ポイント単価を 1,000 円から 1,050 円に上げることで退職給付額を一律に 5% 引き上げることができるため、その効果がベースアップに近いと捉えられるものです。この場合の取扱については、過去勤務費用に該当するものとして処理することが考えられますが、ポイント単価が何らかの指数等に連動して改定される場合や、何らかの理由でポイント単価の改定が推定される場合は、計算基礎としてポイント単価の予想を設定し PBO 計算に織り込んだ上で、ポイント単価の実績と予想の乖離による影響は数理計算上の差異として処理することも考えられます。

5. DC 制度運営および退職給付会計上の留意事項

本稿は DB の財政運営および退職給付会計を主題としていますが、DC(ここでは特に企業型 DC)にも触れたいと思います。

事業主掛金は、定額又は給与に一定の率を乗ずる方法その他これに類する方法により算定することとされていますが、給与を使用しかつその給与がベースアップの影響を受けるものである場合、事業主掛金が増加することとなります。結果として、

- 掛金拠出に必要なキャッシュフローの増加
- 退職給付費用の増加(企業型 DC においては要拠出額を退職給付費用として計上する処理が必要)
- 退職給付額の増加

に繋がります。この場合の留意事項としては、「これらの影響は想定内か」といった点が挙げられます。

6. 退職給付制度への影響がない場合の留意事項

退職給付の給付算定式が、定額やポイント制であるなど、ベースアップの影響を受けない場合は、上記4.のような影響や留意事項はありません。一方で、昨今の物価上昇や賃金上昇が観察される経済環境において退職給付額が変わらないということは、退職給付の実質的な価値の低下を招くものとして、寧ろ課題を抱えているとも言えるでしょう。

この課題認識は特段に新しいものではなく、最近では様々な場面で触れることもあろうかと思われまます。その1つとして、先般実施された「第1回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」にて以下が打ち出されており、今後の退職給付制度の設計に参考になるものとなっています。

DBにおけるインフレ抵抗力の確保にかかる対応として考えられる例

- DB制度の枠組みにおいてインフレ抵抗力の確保にかかる対応としては、次のようなものが想定される。
 - ① DB制度は、労使間の合意に基づいて給付の水準を決定する仕組みであることから、インフレ等の経済動向を踏まえて、労使間の合意の下で経済情勢に応じた給付水準を決定(改定)すること。
これには、次のような方法による給付の改善が考えられる。
 - 給付額や給付額の基礎となる基準給与、支給乗率を引き上げること
 - CB(キャッシュバランス)プランにおける拠出クレジットや、ポイント制におけるポイント単価を増額すること
 - CBプランの再評価の指標(又はその上下限)の率を引き上げること
 - ② DB制度の給付設計として、標準報酬等の実際に支払った賃金を基礎とする平均給与比例、最終給与比例方式等を採用すること。
この場合、実際に支払った賃金に連動して給付額が変動することとなる。
 - ③ CBプランで、物価指数や国債金利等の経済指標を用いて再評価を行う仕組みを採用すること。
この場合、物価や金利等に連動して給付額が変動することとなる。
 - ④ リスク分担型企業年金や運用実績を用いて再評価を行うCBプランを採用すること。
この場合、運用実績に連動して給付額が変動することとなる。
- ※ DB制度が、各企業の退職給付制度の一部(内枠)として取り扱われている場合、DB制度の給付の増額等が必ずしも各企業の退職給付制度全体の増額にならない場合があることや、各DBにおける給付額の変動に伴って基本的に掛金額が変動する点には留意が必要。

(出所) 厚生労働省 第1回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会 資料3「確定給付企業年金(DB)におけるインフレ抵抗力の確保」より抜粋。

7. おわりに

これまで、ベースアップがDB財政運営と退職給付会計に及ぼす影響とこれに伴う留意点を大まかに見てきました。昨今の賃上げ動向の中でベースアップを実施する機会が増えていますが、退職給付にも思わぬ形で影響することがありますので、見極めが重要です。

自社の退職給付制度をご確認いただくとともに、適宜、受託会社へ相談し情報収集やディスカッションをしていくことがよいものと考えます。

最後に、本稿は主に最終給与比例を想定しての記載になっていますが、その他の制度についても簡単に一覧に纏めました。

[参考資料] ベースアップに伴う給付・債務等への影響の概要

制度の種類	定年時の	ベースアップ直後の				
	給付	掛金	数理債務	最低積立基準額	勤務費用	PBO
定額制	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし
最終給与比例	増加	増加	増加	増加	増加	増加
累計給与比例	増加	増加	概ね影響なし 数理計算の前提で 若干の影響有	影響なし	増加	●将来の累積を織り込まない方法 ：影響なし ●平均給与比例・期間定額基準 ：増加
ポイント制・CB※ (単価不変)	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし	影響なし
ポイント制・CB※ (単価アップ)	増加	増加	増加	増加	増加	増加

※ 付与されるポイント・持分が賞金に連動しないことを前提としています。連動する場合は累計給与比例と同様です。

(注) 予想昇給率の見直し、予想ベースアップ率の設定はないものとしています。

(出所) 当社作成。