



KPMG Insight

KPMG Newsletter

Vol. 16

January 2016

会計トピック④

新しい企業年金
～ 労使リスク分担型企業年金の概要

kpmg.com/jp



新しい企業年金 ～ 労使リスク分担型企業年金の概要

有限責任 あずさ監査法人

金融アドバイザリー部

パートナー 枇杷 高志

2015年9月、厚生労働省は新しいタイプの企業年金制度の創設を提案しました。この制度は、確定給付型と確定拠出型の中間的な制度であり、年金資産運用等のリスクを会社と従業員が分担する仕組みとなっています。

日本企業の多くはまだまだ確定給付型制度を採用しており、これに伴う資産運用等のリスクは会社が負担しています。一方、このような負担の軽減策の1つである確定拠出年金は、従業員の自己責任で資産運用を行う制度であり、従業員にリスクを負担させることになるため、移行に慎重になる場合もあると思います。今回提案された新制度は、両者の中間的な制度であり、企業年金の選択肢を増やして企業年金の普及に寄与することが期待されています。

本稿では、この新しい企業年金制度の概要を説明するとともに、提案の背景や課題などについても解説します。

なお、本文中の意見に関する部分については、筆者の私見であることをあらかじめお断りいたします。



枇杷 高志
びわ たかし

【ポイント】

- － 厚生労働省が提案した新しい企業年金制度は、確定給付型と確定拠出型の中間的な制度であり、リスクを労使で分担する新しい考え方の制度である。
- － 従業員は積立状況に応じて給付が変動するリスクを負い、会社は積立不足に陥るリスクに対応した負担として掛金をあらかじめ多めに拠出する。
- － 2016年度からの導入が予定されているが、企業会計上の取り扱いや制度運営のガバナンス等が普及のカギを握ると思われる。

I. 新制度導入の背景

1. 我が国の企業年金制度の変遷

(1) 企業年金問題の深刻化と企業年金2法の成立

我が国の企業年金制度は、適格退職年金や厚生年金基金といった確定給付型の制度として高度経済成長期に広く普及しました。しかし、1990年代以降、バブル経済の崩壊による株価の低迷等で企業年金の積立水準が低下し、年金掛金の引き上げを迫られるケースが増え、年金給付水準の減額や制度の廃止に至るケースも散見されました。

加えて、2000年から適用された「退職給付に係る会計基準」によって、企業年金の積立不足を企業自身の財務諸表において負債計上することが求められたため、企業は積立不足の圧縮をより強く求めるようになりました。

このような環境を受けて、厚生労働省は、2001年10月に確定拠出年金法を、2002年4月に確定給付企業年金法をそれぞれ施行しました。また、それまで企業年金制度の中核の1つであった適格退職年金制度については10年の経過期間を経て廃止されることとなりました。これを受けて、多くの企業は、新たな企業年金制度への移行や、給付水準の見直しなどの改革を実施しました。

(2) 厚生年金基金の原則廃止

確定給付企業年金法の成立後、大手企業の厚生年金基金の大半は代行部分(厚生年金の給付を基金が国に代わって運用・給付する部分)を国に返上して他制度に移行しました。残った厚生年金基金の多くは業界団体等の指導監督下で多数の中小企業が加入する「総合型」でしたが、資本関係のない多数の中小企業が集まって運営されることが多いため、制度の改革や運営の高度化などが図られにくく、年金財政の悪化が目立ってきました。2012年に発覚した投資顧問会社による年金資産消失事件がさらに財政悪化に拍車をかけ、加えて年金基金の役職員の不祥事なども散見され、社会問題となりました。

こうした状況を受けて、厚生労働省は2014年に改正法を施行し、以降の厚生年金基金の新設を認めないこととし、既存制度についても10年以内に原則として他制度移行または解散することを求めました。その結果、解散に向かう基金が増えており、厚生労働省の調査によれば、改正法施行時点の厚生年金基金531のうち、2015年10月までに解散した基金が139、解散を内諾済の基金が231となっており、約7割の基金が解散すると見込まれています。

(3) 企業年金加入率の低下

中小企業を中心に広く普及していた適格退職年金制度の廃

止は、中小企業における企業年金加入率の大幅低下に繋がりました。厚生労働省の調査によれば、2008年と2013年における企業年金実施率は、従業員数1,000名以上の企業では76.8%から72.1%と若干の低下にとどまりますが、100名～299名の企業では51.8%から36.1%へ、30名～99名の企業では30.2%から18.6%へと大幅に低下しています。大企業に比べ財務体力に劣ることが多い中小企業では、積立不足の穴埋め義務のある確定給付型制度の運営を負担に感じたことや、積立義務が適格退職年金制度よりも厳しい確定給付企業年金制度への移行が嫌気されたことなどが理由と思われます。

結果として、企業年金の加入者数は2002年3月においては約2,000万人だったのが、2014年3月時点では1,660万人程度まで減少しています。同じ時点の厚生年金保険の被保険者数はそれぞれ3,158万人、3,527万人であることから、民間サラリーマンの企業年金加入割合は2002年3月時点では63%あったのが2014年3月時点では47%まで落ち込んだこととなります。

2. 新たな企業年金の提案

我が国の公的年金制度には、少子高齢化に対応するために給付水準の調整を図る仕組みが導入されており、今後は給付水準が低下していくことが見込まれています。そのため、公的年金を補完する企業年金の役割がより重要になっています。しかしながら実際には上述のとおり「企業年金離れ」が進みつつあります。

厚生労働省は、このような問題意識から、企業年金制度の在り方を検討する「企業年金部会」を設置し、2013年10月から議論を重ねてきました。そして2015年1月には「議論の整理」を公表し、様々な施策を提案しました。このうち、「柔軟で弾力的な給付設計」については、「企業年金の普及・拡大を図るため、(中略)一般企業についてもDB・DCを実施するうえでより自由な設計を可能とする」ことを狙いとして部会で提案され、2015年6月に閣議決定された「日本再興戦略」にも同趣旨の内容が盛り込まれています。そして2015年9月の企業年金部会では「柔軟で弾力的な給付設計」に関する具体的な内容が示され、おおむね部会での了解が得られたとされています。

すなわち、現在の我が国の企業年金は基本的にDB(確定給付型制度)とDC(確定拠出型制度)の選択制ですが、DBでは年金資産運用等のリスクが事業主に偏る一方、DCでは運用のリスクが加入者に偏ることとなり、DB・DCの二者択一では、労使のどちらかにリスクが偏る構造にあります。こうしたリスクの偏りをなくし、労使でリスクを柔軟に分け合うことを可能とするためには、DB制度とDC制度の中間的な仕組み(柔軟で弾力的な給付設計)が必要だとしています。

こうした背景から、厚生労働省は、2015年9月の企業年金部会

に新たな企業年金制度の概要を提言しました。この制度は「リスク分担型DB」と仮称されています。

以下では、この「リスク分担型DB」の具体的な内容について説明します。

II. 新制度案の具体的な内容

1. 概要

(1) 財政状況に応じた給付調整

「リスク分担型DB」では、年金資産の積立状況に応じて給付額を自動的に増減することにより、年金財政の均衡を図る仕組みが採用されています。

すなわち、現時点の給付水準に基づいて予測した給付債務を年金資産が上回っている場合は給付水準を引き上げますが、逆の場合は給付水準を引き下げます。

従来のDB制度では、財政が悪化した場合に、加入者等の同意を得たうえで年金規約を変更して給付水準を引き下げることによって財政均衡を図るケースがありましたが、「リスク分担型DB」では、給付水準調整のルールをあらかじめ年金規約に記載しておき、財政状況に応じて自動的に給付水準の調整を行うこととしているのが大きな特徴といえます。

給付水準が自動的に調整されるという点で、従業員側がリスクを負っていることになります。

(2) 掛金を保守的に設定し固定

リスク分担型DBでは、事業主があらかじめ高めの掛金を拠出することで、将来の資産運用等のリスクに備える仕組みが採用されています。

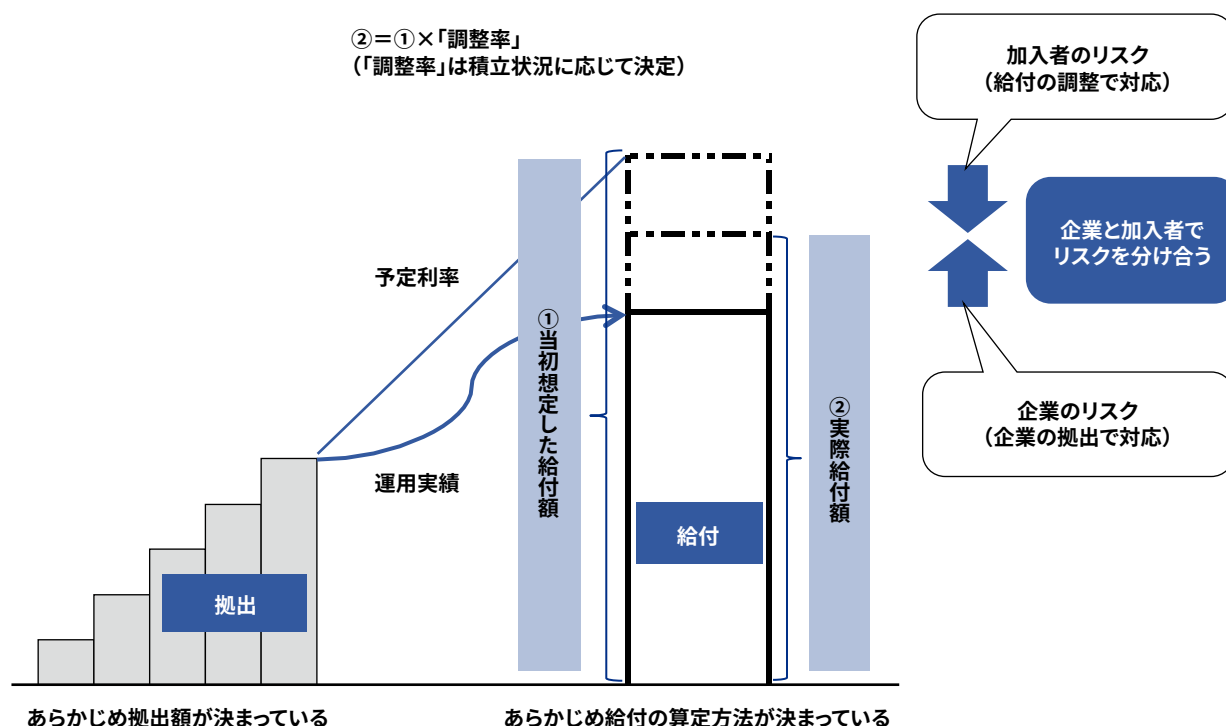
通常のDB制度では、一定の前提条件に基づいて見積もった将来給付にちょうど見合う(収支相等する)掛金に基づいて制度を運営し、実際の状況が見積もりとかい離した場合は掛金を事後的に見直すことで財政均衡を図っています。これに対し、リスク分担型DBでは、収支相等する掛金に加えて、将来の資産運用の悪化などのリスクをあらかじめ見込み、これに対応する掛金を別途計算し拠出することとしています。

本来必要と見込まれる以上の掛金を拠出するという点で、企業がリスクを分担する仕組みとすることができます。

なお、厚労省案では、収支相等掛金とリスク対応掛金は将来にわたり固定されており、将来において、上述のリスク対応掛金を超えるような財政悪化が起きた場合は掛金の引き上げではなく給付水準調整によって財政均衡が図られることとなっています。

以上の(1)と(2)の仕組みをイメージで表すと図表1のとおりとなります。

【図表1 リスク分担型DBの給付設計イメージ】



(出典) 第16回社会保障審議会企業年金部会資料を基に筆者が作成

(3) 労使合意によるリスク分担

リスク分担型DBでは、上記(1)(2)のように、労使がリスクを分担することになります。このような仕組みの下では、そのリスクの分担割合がどのように決められるかが重要です。たとえば、アグレッシブな資産運用を行う場合は資産運用の失敗による大きな損失が生じやすくなり、相対的に大きな給付水準調整が行われる可能性が高まると思われます。このように、制度が決定する資産運用方針によって加入者の給付額が大きく左右されることになります。

厚労省案では、こうしたことを踏まえ、制度開始時や制度開始後の年金制度運営に関する意思決定に加入者等が適切に参画できる仕組みが必要だとしています。たとえば、加入者の代表が参画する委員会等の設置や、加入者および受給者に対する情報開示の強化などが必要だとしています。

2. 給付設計

リスク分担型DBの給付額は、従来のDB制度における給付算定式に調整率を乗じたものとして定義されています。

たとえば従来のDB制度において、給付算定式が最終給与比例制の場合、個々の従業員の給付額は、退職時の給与に支給係数を乗じて退職給付額が決定されますが、リスク分担型DBにおいてはこの額を基礎としたうえで、年金財政状況が良ければ増額率を、悪ければ減額率を乗じて給付水準を調整することになります。

なお、調整率については、毎期の決算時点の積立水準に応じて定まりますが、単年度ごとの変動を抑制するため、複数年度で平準化したものを用いることもできるようです。

3. 既存制度との比較

以上述べたリスク分担型DBの主な特徴を、他の企業年金制度と比較すると、図表2のとおりとなります。既に導入されているキャッシュバランスプランも「DBとDCの中間的な制度」と言われていますが、リスク分担型DBはこのキャッシュバランスプランとも異なる特徴を有しています。

4. 既存制度からの移行

(1) 加入者等の同意

既存のDB制度からリスク分担型DBに移行する場合、移行の時点では給付の減額がなくても、将来的には積立状況に応じて給付が減額調整される可能性があります。そのため、移行に際しては、将来的に給付の減額がありうることについての加入者の同意取り付けなどが求められる見込みです。

具体的には、移行時点の積立水準が一定水準以下の場合は将来の減額の可能性が高いものと判定し、移行時において給付減額にかかる同意書の取得を求めるといったルールが提案されています。

(2) 受給権者の取り扱い

既存のDB制度において年金受給権者がいる場合、当該受給権者もリスク分担型DBに移行する場合は、移行時の積立水準に応じて以下のような対応が必要になるとされています。

【図表2 各制度の主な特徴の比較】

	従来型DB	キャッシュバランスプラン	DC	リスク分担型DB
給付の安定性	高い(減額には従業員の同意が必要)	金利等に応じて変動	個人の資産運用結果により変動	積立水準(資産運用結果)に応じて変動
給付算定式	最終給与比例・ポイント制等が可能	ポイントや給与の累積で決定	ポイントや給与の累積で決定	最終給与比例・ポイント制等が可能
運用リスク負担	会社	会社	従業員	会社と従業員が分担
資産運用	会社が一括実施	会社が一括実施	個人が各自実施	会社が一括実施(ただし加入者が意思決定に参画)
中途退職時の給付引き出し	可能	可能	原則不可	可能
掛金の安定性	積立状況に応じ変動	積立状況に応じ変動	固定	固定
掛金の上限	なし	なし	あり	なし

移行時の 積立水準	必要な対応（案）
一定水準以下の 場合	給付減額に該当するものとして、従来のDBと同様の給付減額手続き(十分な説明、3分の2以上の同意取得、希望者への一時金支払い)を行う
一定水準以上の 場合	給付減額に該当しないが、受給者に対する十分な説明、希望者への一時金支払いを行う

ただし、受給権者は既に会社を退職したOBであり、受給権者に対する説明や同意の取り付けは物理的にはハードルが高いと考えられます。

そこで、受給権者についてはリスク分担型DBに移行せずに、従来制度に残して従来通りの給付を続けることも可能とされています。この場合、手続き面のハードルは低くなりますが、受給権者の債務負担は従来と変わらず、積立不足が生じれば掛金の引上げ等が必要になります。

5. 導入時期

リスク分担型DBは、現在の確定給付企業年金法に基づく制度であり、制度の創設に際して法律改正は要しないものとされています。平成27年12月公表の「平成28年度税制改正大綱」には本制度への税制措置が盛り込まれており、今後は、2016年4月からの施行を目標として、関連する政省令の整備が進められるようです。

Ⅲ. 新制度普及のポイント

1. 企業会計上の取り扱い

リスク分担型DBは、いったん決めた掛金は固定され、積立不足が生じた場合は給付水準の調整によって財政均衡が図られます。そのため、企業年金部会の資料では、企業が追加的な拠出義務を負わない制度として確定拠出型制度と同様の会計処理(掛金費用処理のみで、引当金の計上はしない)を行えばよいとの考えが示されていますが、一方で現行の「退職給付に関する会計基準」ではそのことが必ずしも明らかでないとしています。

こうした企業会計上の取り扱いについては今後明らかにされていくものと思われますが、その結果がリスク分担型DBの普及のカギを握る要因の1つと考えられます。仮に確定給付型としての会計処理が求められるようであれば、既存のDB制度と同様の財務経理面のリスクが残ることになるため、新制度の普及は難しくなるかもしれません。

2. 運営面の留意点

(1) 制度の複雑性

リスク分担型DBは、給付水準の自動調整やリスク対応掛金といった、これまでにない新しく複雑なロジックに基づいて運営されます。自身の資産運用結果がそのまま給付額となるDC制度に比べると簡明さでは劣りますし、従来型のDB制度に比べて自分の給付がどうなるかが予想しにくいと考えられます。

加入者や受給権者に対し、制度導入時はもちろん、制度導入後も、十分な説明や情報提供を行い、理解を高めていくことが重要と考えられます。

(2) 制度ガバナンス

前述のとおり、リスク分担型DBでは、企業が年金資産を一括運用した結果によって加入者等の給付額が自動調整されることになるため、加入者が年金制度運営に十分に参画し、労使が対等に協議することが必要と考えられます。

しかし、現実には、必ずしも労使が対等の関係で制度運営を遂行することは容易ではないかもしれません。労使のパワーバランスの問題はもちろん、年金制度や資産運用といった高度な知識を従業員サイドが十分に持てるかといった問題もあると思われます。

今後整備される政省令で、こうした制度ガバナンスの仕組みがどのように規定されるかが注目されます。

本稿に関するご質問等は、以下の担当者までお願いいたします。

有限責任 あずさ監査法人
金融アドバイザリー部 パートナー 枇杷 高志
TEL:03-3548-5125 (代表番号)
Takashi.biwa@jp.kpmg.com

年金関連アドバイザリーサービスの詳細については以下をご覧ください。

<http://www.kpmg.com/jp/ja/services/advisory/risk-consulting/pension/pages/default.aspx>

KPMG ジャパン

marketing@jp.kpmg.com

www.kpmg.com/jp



本書の全部または一部の複写・複製・転記載および磁気または光記録媒体への入力等を禁じます。

ここに記載されている情報はあくまで一般的なものであり、特定の個人や組織が置かれている状況に対応するものではありません。私たちは、的確な情報をタイムリーに提供しよう努めておりますが、情報を受け取られた時点及びそれ以降においての正確さは保証の限りではありません。何らかの行動を取られる場合は、ここにある情報のみを根拠とせず、プロフェッショナルが特定の状況を綿密に調査した上で提案する適切なアドバイスをもとにご判断ください。

© 2016 KPMG AZSA LLC, a limited liability audit corporation incorporated under the Japanese Certified Public Accountants Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Japan.

© 2016 KPMG Tax Corporation, a tax corporation incorporated under the Japanese CPTA Law and a member firm of the KPMG network of independent member firms affiliated with KPMG International Cooperative ("KPMG International"), a Swiss entity. All rights reserved. Printed in Japan.

The KPMG name and logo are registered trademarks or trademarks of KPMG International.