



英国の企業年金 2015年法改正とその対応

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

KPMG 英国 ロンドン事務所

Tax & Pensions シニアマネジャー 萩原 浩之

英国では、2015年4月に年金法の改正が施行されました。Pension Freedomとも呼ばれるこの改正により、年金の受け取り方法の自由度が大きく拡大しました。

英国では多くの企業が確定給付型企业年金（DB）の債務に頭を悩ませています。法改正に対する従業員の理解を図ることで、従業員にとって望ましい選択をしてもらうと同時に、企業の年金債務を削減できる可能性があります。

本稿では、英国の年金制度の概要や近年の動向について触れたうえで、2015年法改正の内容と企業に求められる対応について説明します。

なお、本文中の意見に関する部分は筆者の私見である点をあらかじめお断りしておきます。



枇杷 高志

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

【ポイント】

- 英国の確定給付型企业年金（DB）の給付は、終身年金、インフレ連動といった特徴から、日本の企業年金とは異なるリスクを抱えている。また、トラスティー（信託受託者）が掛金額や運用方針の決定について強い権限を持っている。
- 確定給付型企业年金（DB）から確定拠出年金（DC）への資産移管は従来から可能であったが、税制上の制約や使い勝手の悪さ等から資産移管はこれまで限定的であった。
- 2015年4月に年金法の改正が施行され、DCから一時金として引き出す場合の税率が引き下げられたこと等により、受給方法の自由度が大きく拡大した。この改正を受けて、DBからDCへの資産移管を選択する加入者が増えると見られているが、従業員にとって望ましい選択をしてもらうと同時に企業の年金債務の削減を図るためには、加入者に対する適切な情報提供やサポートが鍵となる。



萩原 浩之

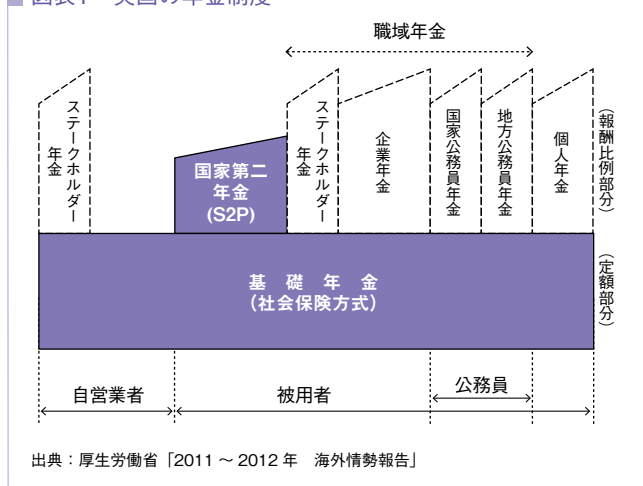
KPMG 英国
ロンドン事務所
Tax & Pensions
シニアマネジャー

I 英国の年金制度の概要

1. 英国の年金制度

英国には公的年金として定額給付の基礎年金と報酬比例の国家第二年金があり、企業年金は公的年金に上乘せる形となっています（図表1参照）。

図表1 英国の年金制度



確定給付型の企業年金（ただし、2012年以前は確定拠出等を含む）が国家第二年金以上に充実している場合は国家第二年金を適用除外とすることが可能で、この場合は国家第二年金の給付に対応する拠出金は不要となります。ただし、Pension Act 2014に基づき、2016年4月より国家第二年金は廃止され、基礎年金の給付を見直す形で公的年金は一本化されます。本稿では公的年金見直しの詳細については割愛しますが、公的年金の水準が変わり、また適用除外のルールもなくなるため、一部の企業では企業年金の給付見直しも進められています。

企業年金には日本と同様、確定給付型企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）があり、近年はDBからDCへの移行が進んでいます。ただし、過去勤務分の給付をDCに移行するのが法令上困難なことから、新入社員や現役社員の将来勤務分のみをDCに移行しているケースが多く、過去勤務分の年金債務が依然として多くの企業において残っている状況です。ACA（英国コンサルティングアクチュアリー協会）が英国企業を対象に行った2013年の調査によると、DB制度を持つ英国企業のうち、91%が新入社員のDBへの加入をすでに停止しており、36%は現役社員の将来給付も停止しています¹。

過去勤務分の年金債務を母体企業から切り離す方法としては、バイアウト（保険会社にプレミアムを支払い、年金債務を引き渡す）やバイイン（年金債務は企業に残るが、保険を購入して長寿リスクや投資リスクを排除）等の手法が知られています。英国では2014年にバイアウト・バイインを実施したDBの年金債務が総計130億ポンド²に達する等、大きな市場を形成していますが、少なからぬコストがかかること等から導入には十分な検討が必要です。

2. 確定給付型企業年金（DB）の特徴

英国のDBには日本とは異なる点が多くありますが、英国と日本のDBの給付設計の主な違いは図表2のとおりです。

図表2 英国と日本のDBの給付設計の比較（一般的なケース）

	英国	日本 (確定給付企業年金制度)
給付額の算定方法	最終給与比例制 ³ 年金年額＝最終給与× 加入年数×1/60（または1/80）	最終給与比例制、 ポイント制、 キャッシュバランス プラン、等
年金支給期間	終身年金 (死亡時まで)	確定年金 (例、10年間)
インフレ連動	小売物価指数(RPI)等に連動	なし
配偶者年金	死亡後は配偶者年金あり (給付額は50%に減額が一般的)	なし

寿命の伸長による終身年金給付の増加、インフレに連動した給付など、給付設計の違いから日本の一般的なDBとは異なるリスクを抱えていることがわかります。

また、英国のDBは、母体企業から独立したトラスト（信託）として設立され、その運営責任はトラスティー（信託受託者）が負います。通常、トラスティーは複数のメンバーで構成され、母体企業、加入者それぞれからトラスティーを指名するのが一般的です（日本の年金基金でいう理事会に似ています）が、中立的立場のトラスティー・カンパニーに委託する場合もあります。年金資産の運用方法を含め、トラスティーが制度運営の最終的な決定権を持つため、企業が自由に制度を操作することはできません。企業が拠出する掛金もトラスティーとの合意事項となります。

1. ACA 2013 Pension Trends Survey

2. KPMG英国による調査

3. 「最終給与」は退職時の給与の他に、退職前3年間や5年間の平均給与としているケースもある。また、最終給与比例制の他に、キャッシュバランス制度等も存在する。

先に述べたとおり、多くの企業においてDBの年金債務が残っている状況ですが、金利やインフレ率の変動により企業会計の数値が大きく変動したり、トラスティーから大幅な掛金額の引き上げを求められたりといったことで、頭を悩ませている経営者も少なくありません。

3. 確定給付型企業年金 (DB) から確定拠出年金 (DC) の資産移管

英国ではDBの給付は年金での受給が原則ですが、加入者が希望すれば55歳以降は年金原資をDCに移管して一時金として引き出すことも可能です。ただし、移管額の25%までは非課税であるものの、それを超えた額についてはこれまで55%という高率の税金が課せられていたため、全額を一時金として引き出すのは現実的な選択肢ではありませんでした。

また、DCでは、一時金引き出し後の残額で「Annuity」と呼ばれる一時払終身年金を保険会社から購入するか、「Drawdown」という方法を選択する必要があります。Annuityについては、近年の金利低下の影響で給付水準が低下しており、DBでの給付と比べて魅力的ではないという声があります。一方、Drawdownは受給開始年齢到達後もそのまま年金資産の運用を続けながら必要に応じて引き出していくという方法になりますが、これまでは年間引き出し可能額に厳しい制限があり、使い勝手の悪さが指摘されていました。

このような状況から、加入者によるDBからDCへの資産移管は限定的だったと言えます。

Ⅱ 2015年法改正とその対応

1. 2015年法改正の内容

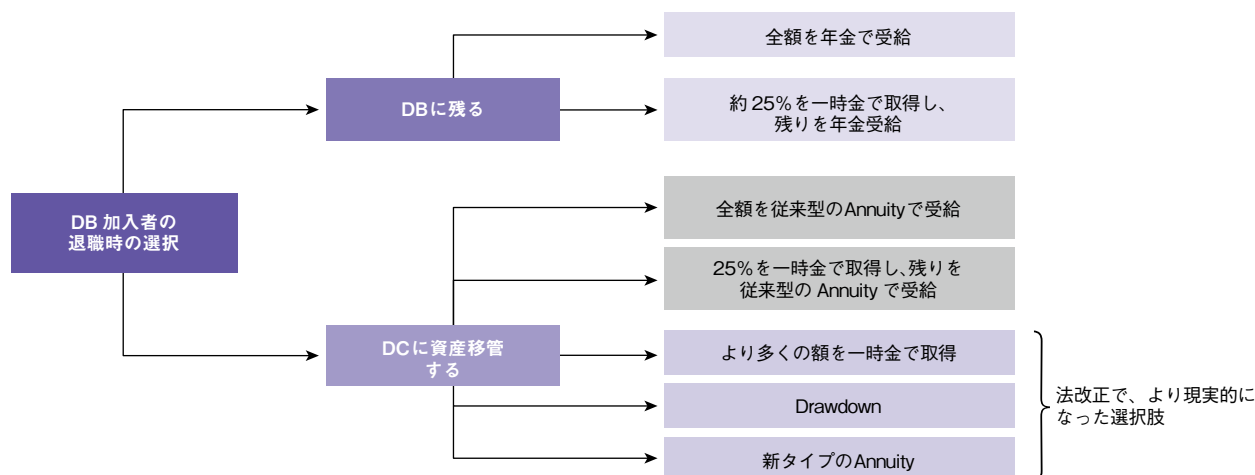
2015年4月6日から、英国年金法の改正が施行されました。DCの受給方法の自由度を大幅に拡大する内容（Pension Flexibility）が中心となっており、その主な改正点は図表3のとおりです。

DCの一時金受け取り時の課税について、全体の25%まで非課税であることはこれまでと変わりありませんが、それを超えた額に対して本人の累進課税（0%～45%）による総合課税でよいことになりました。またDrawdown選択時の年間引き出し限度額が撤廃され、必要に応じて自由に引き出せるようになりました。その他、DC加入者死亡時の相続についても、従来より有利な取扱いに変更されています。

図表3 2015年法改正 (Pension Flexibility) の主な改正点

	従来	改正後
DCの一時金受け取り時の課税	全体の25%までは非課税、それを超えた額に対しては55%の課税	全体の25%までは非課税、それを超えた額に対しては本人の累進税率（0%～45%）による総合課税
DCのDrawdown選択時の年間引き出し額	限度額あり	限度額なし
DC加入者の死亡時の相続	死亡時の残高に対して一定の課税	75歳前の死亡の場合は非課税（75歳以降の死亡時も従来より有利な取扱い）

図表4 DB加入者の退職時の選択肢 (例)



これらのDCの一時金受け取り時の税率引き下げや、Draw-down選択時の年間引き出し限度額の撤廃等により、Draw-downを選択して資産運用を続けたり、従来型のAnnuityとは異なるキャッシュフローを実現する新タイプの保険商品を購入することが、より現実的な選択肢となりました（図表4参照）。そのため、従来は限定的であったDBからDCへの資産移管が増えるものと見込まれており、企業としてはDBの年金債務を削減できる可能性があります。

2. 企業に求められる対応

本改正は加入者の選択肢を拡大するものであり、企業自身がDCへの資産移管を行うものではありません。しかし、以下の観点から本改正に対して企業が積極的に関与することが望ましいと考えられます。

- 従業員が理解不足から本人にとって望ましくない判断をしてしまう可能性
- 情報不足のために、拡大された選択肢の検討すらしない従業員が多く、結果として、DBの年金債務の削減効果が十分に得られない可能性

なお、「DBからDCに資産移管をするのは、DBで保証されている給付を放棄することになるため、加入者の得にはならないのでは？」という意見があります。たしかにDBの給付は終身年金でインフレに連動するため、生活保障として優れた面がありますが、たとえば以下のようなケースでは、DCに資産移管した方がメリットが大きい可能性があります（実際には、各社のDBの給付設計やDC移管額によって有利不利は変わっ

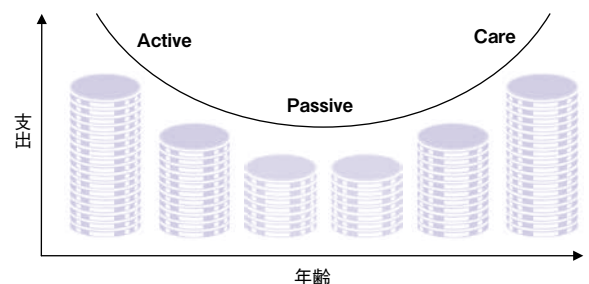
てくると考えられます）。

- 健康不安がある場合・・・DBの給付は終身年金のため、早期に死亡した場合には受給総額が少なくなる。
- 配偶者がいない場合・・・一般的なDBの給付は、本人が死亡した場合に配偶者に50%程度の年金が引き継がれるが、配偶者がいない場合はその恩恵が受けられない。
- 退職直後に大きな資金が必要な場合・・・DCに資産移管した方が大きな額を一時金として引き出すことが可能。

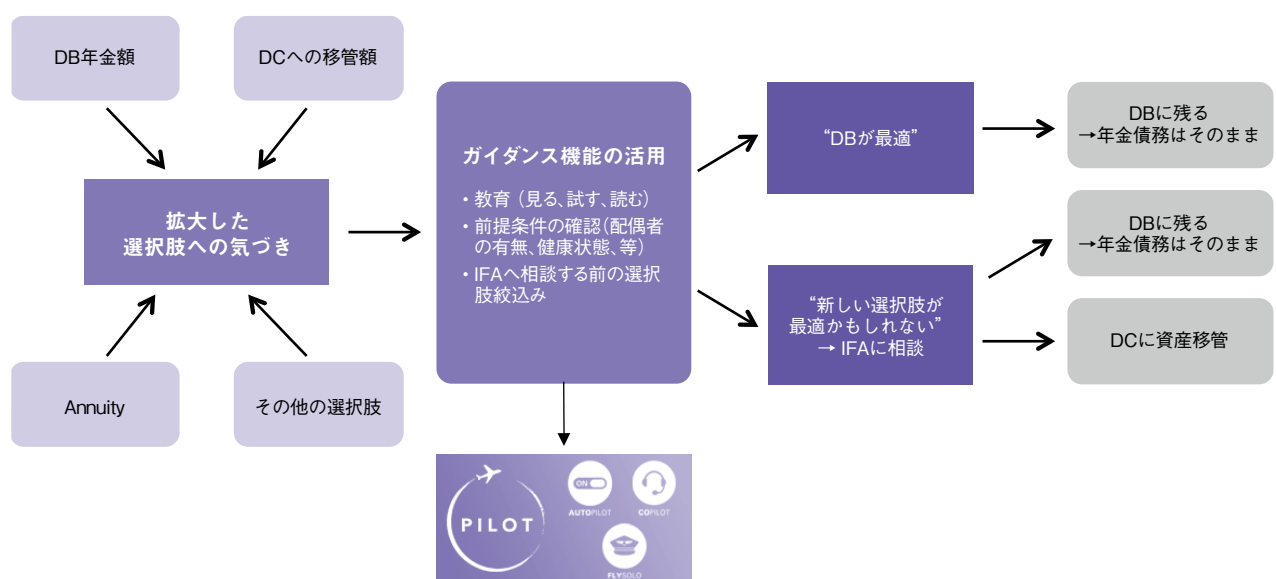
また、たとえば図表5のように、引退直後は旅行等の活動で支出が多く（Active）、その後は支出が徐々に減り（Passive）、晩年は医療・介護で支出が再度増える（Care）、というケースが考えられますが、このような資金需要には、従来型のDB給付やAnnuityよりもDrawdownを活用した方がマッチングしやすいという意見もあります。

企業としては、ことさらにDC移管のメリットを強調するのではなく、拡大した選択肢に対する加入者の理解を積極的に図ることにより、各加入者にとって最適な選択をしてもらい、

図表5 年齢と支出の関係（例）



図表6 アプローチの一例



結果として年金債務の削減に繋がるというのが最も望ましい形だと言えるでしょう。

では、それはどのように行えば実現できるのでしょうか。我々が考えるアプローチの1つは図表6のとおりです。

まず、今回の法改正は加入者にとって理解が難しい面がありますので、引退を控えた加入者に対して適切な情報提供を行い、拡大した選択肢に気づかせる・興味を持たせるということが最初の重要なステップになります。なお、KPMG英国が2015年3月に320以上の企業・トラスティーに対して行ったアンケート調査では、「DCに移管する場合の移管額をDBからの年金額通知に含めて連絡する予定」という回答が75%程度あり、このような情報提供が今後の標準的な実務になっていくと見られます。

さらにそのうえで、加入者自身が選択肢の詳細や関連情報を気軽に調べられるガイダンスツールを提供することで、さらなる理解と検討を促し、IFA (Independent Financial Adviser の略で、加入者に対する年金等のアドバイザー) への相談率を上げます。IFAに相談した結果、やはりDBに残ることを選択する加入者もいるでしょうが、IFAへの相談率を上げることが、最終的にDCへの資産移管を選ぶ加入者の割合の増加に繋がると考えられます。

なお、KPMG英国では加入者へのアプローチ方法や代替給付の設定のアドバイスに加えて、ガイダンス機能を果たすツールとして独自のソフトウェア（「PILOT」）を開発し、クライアントに提供しています。

このようなアプローチを取ることで、最終的に本人が納得する形でDCに資産移管するケースが増え、企業としては年金債務・積立不足の削減にも繋がるものと考えられます。

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

KPMG 英国 ロンドン事務所
Tax & Pensions シニアマネジャー 萩原 浩之
TEL: +44-20-7311-3129
hiroyuki.hagiwara@kpmg.co.uk

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する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。

© 2015 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.

© 2015 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, logo and "cutting through complexity" are registered trademarks or trademarks of KPMG International.