

確定給付企業年金（DB）のインフレ抵抗力の確保に係る取組事例

DB制度のインフレ抵抗力の確保に係る事例整理の趣旨

- DB制度は、労使間の合意に基づいて給付の水準や給付設計を決定する仕組みであることから、各DB制度において労使間での検討を行う際に参考となるよう、幅広くインフレ抵抗力の確保に資すると思われる取り組みを対象として、DB制度の実務を担う受託機関へのヒアリング等を行い、事例を収集、以下の2つに分類・整理した。

【①】労使間の合意に基づく給付改善事例

- ・ インフレ等の経済動向を踏まえて、労使間の合意の下で給付水準を改善するもの。

これに関しては、インフレに起因したものか否かは問わず、結果的に給付改善が行われた事例について、次の【①－１】～【①－３】の区分で整理をした。

【①－１】DBの給付用に算定基礎（基準給与等）を設定している場合の算定基礎の見直し

【①－２】給付乗率等の見直し

【①－３】その他人事制度の見直し等を背景とした給付設計の見直し

【②】給付の額が経済動向等に連動する制度

- ・ DBの給付設計として、自動的にインフレ等の経済動向等に応じた給付の額が算定されるもの。

これに関しては、次の【②－１】～【②－５】の区分で整理をした。

【②－１】標準報酬等の実際に支払った賃金を給付の基礎とするもの（給付の額がベースアップに連動するもの）

【②－２】「国債利回り」を給付設計の指標※とするもの

【②－３】「消費者物価指数」を給付設計の指標※とするもの

【②－４】「運用利回りの実績」を給付設計の指標※とするもの

【②－５】リスク分担型企业年金

※ 上記の給付設計の指標とは、キャッシュバランスプランにおける再評価及び給付額の改定に用いる経済指標等。

指標に一定率を加算することや下限を設ける（又は下限を引き上げる）ことにより給付改善を行う事例も見られる。

- 以降では、上記の分類に沿って、ヒアリングした給付設計の内容、検討・導入の背景及び検討に際しての留意点やコメント等について記載している。

※ 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。

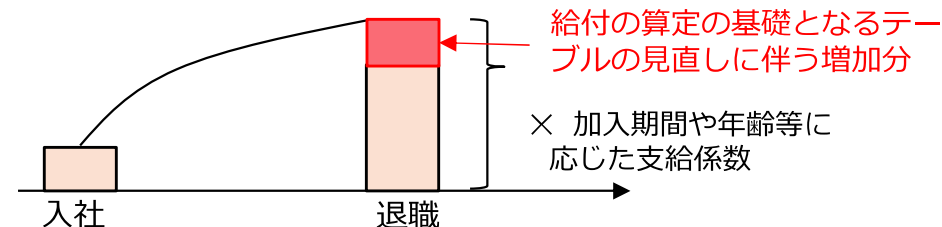
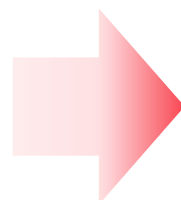
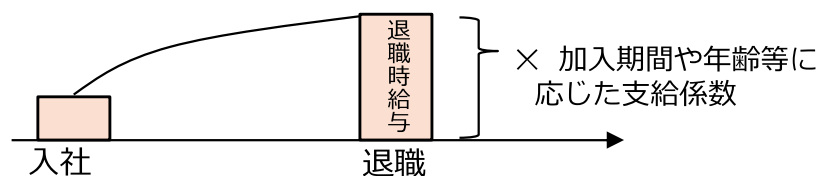
① 労使間の合意に基づく給付改善事例

【①－１】DBの給付用に算定基礎（基準給与等）を設定している場合の算定基礎の見直し

- 給付の算定基礎の見直しについては、採用している給付設計によって、それぞれ次のような事例が見られた。

給付設計	見直しの内容
給与比例方式	・ 給付の算定の基礎となる基準給与（テーブル）の見直し（引き上げ）
ポイント制	・ 給付の算定の基礎となるポイントテーブルの見直し（引き上げ） ・ ポイント単価の引上げ（例えば、1ポイント10,000円→12,000円） （貢献度を重視した設計とするため、例えば役職に応じたポイントテーブルのみ引き上げる事例も見られた。）
キャッシュ バランスプラン	・ 給付の算定の基礎となる拠出付与額の引上げ（例えば、月額10,000円→11,000円） ・ 仮想個人勘定残高の一律引上げ（＝過去期間分の増額） ・ 再評価率の引上げ （元の指標に一定率を加算するものや、期間限定での一定率の再評価率を引き上げる事例も見られた。）

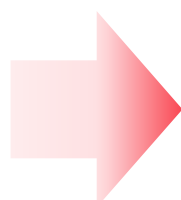
・最終給与比例方式の見直しのイメージ（例）



・ポイント制の見直しのイメージ（例）

③ポイント単価：10,000円

役職	①付与ポイント	②経験年数	計（①×②×③）
係員	10P/年	5	500,000円
主任	15P/年	8	1,200,000円
係長	25P/年	10	2,500,000円
課長	30P/年	10	3,000,000円



ポイントテーブルの見直し

③ポイント単価：10,000円

役職	①付与ポイント	②経験年数	計（①×②×③）
係員	15P/年	5	750,000円
主任	20P/年	8	1,600,000円
係長	25P/年	10	2,500,000円
課長	30P/年	10	3,000,000円

① 労使間の合意に基づく給付改善事例

【①－１】DBの給付用に算定基礎（基準給与等）を設定している場合の算定基礎の見直し

《検討・導入の背景》

- 労使間の合意に基づいて給付の算定基礎（基準給与等）の見直しを行った事例について、次の内容を契機として検討されたものが見られた。
 - ・ DBの給付水準が業界他社と比べて低い等の事情から、従業員の処遇を改善し、人材獲得において競争力がある退職給付設計とすべく検討されたもの。
 - ・ 賃金改定の退職金制度への反映や、ベースアップの代替措置として検討されたもの。
 - ・ 足下のインフレにより低下した退職給付水準の実質価値の回復を意図したもの。
 - ・ 財政状況が良好であり積立上限額に到達し掛金拠出が停止となる可能性もあった等の事情から、剰余金を活用した制度見直しとして実施されたもの。

① 労使間の合意に基づく給付改善事例

【①－１】DBの給付用に算定基礎（基準給与等）を設定している場合の算定基礎の見直し

《検討に際しての留意点やコメント等》

- 従業員側・企業側の関心事項として、賃金、賞与等の改善の検討が優先される場合がある。
- 給付増額には、過去期間分の増額と将来期間分の増額がある。インフレ対応という観点でいえば、過去期間分と将来期間分の双方における対応を検討することが必要。
 - ※ 積立超過の状態で過去期間分の増額を行った場合、追加の掛金（特別掛金）の拠出が生じることなく対応できる場合もある。
 - ※ 標準掛金のみで対応できる場合であっても、退職給付会計上の取扱いとして、制度変更（給付増額）による退職給付債務（PBO）の増加分を費用処理する必要があることに留意が必要。
- ポイント制におけるポイント単価の改定は、従業員にとって増額内容が分かり易いものとなる一方、基本的に増額対象が全加入者となり、かつ、過去期間分を含めた増額となるため、企業側の負担が大きくなり易い。
- キャッシュバランスプランにおける再評価率の見直しにおいて、従来から用いている指標自体を変更するのは比較的ハードルが高い。
 - ※ 事例としては、指標自体を変更するのではなく、元の指標（国債利回り等）に一定率を加算するもの等も見られた。
- 実施事業主間の資本関係等が緊密でない総合型制度では、将来期間分の給付を増額し各事業主が負担する標準掛金が増額するものは制度全体としての合意形成が難しい場合がある。

① 労使間の合意に基づく給付改善事例

【①－２】給付乗率等の見直し

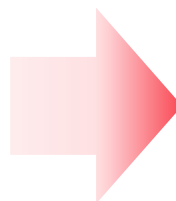
- 給付乗率や年金支給時の給付利率の見直しを行った事例として、次のものが見られた。

見直しの内容	検討の背景等
支給事由や勤続期間を限定した給付乗率の見直し	ポイント単価の引上げ等の一律の増額と比較して、対象者が限定されるため企業側の負担が相対的に小さい。
年金支給時の給付利率の見直し （利率自体の引上げのほか、 利率の下限を引き上げる事例も見られた）	- DB年金財政が大きく改善し一定の運用リスクを許容できる状況となったという背景で予定利率が引き上げられ、併せて年金支給時の給付利率も引き上げられることがある。 - 予定利率と給付利率を合わせて引上げを行うことで、足下の年金債務が増加することなく給付の増額が可能となる。また、年金として支給される場合のみの変更である場合、退職給付制度全体の中での位置づけ、構成割合等を変えずに実施できる。

・支給事由を限定した給付乗率の見直しのイメージ（例）

基準給与累計額に退職事由に応じて定める率を乗じたものを年金原資とする

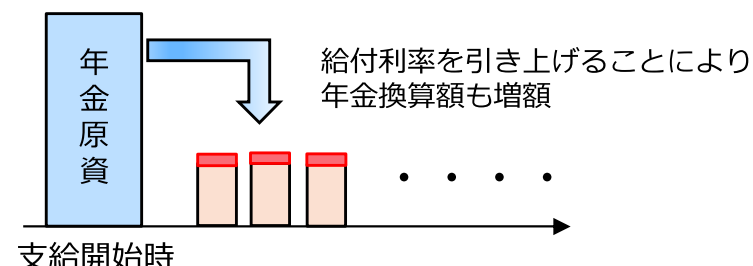
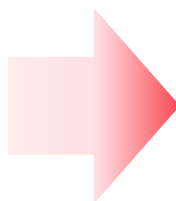
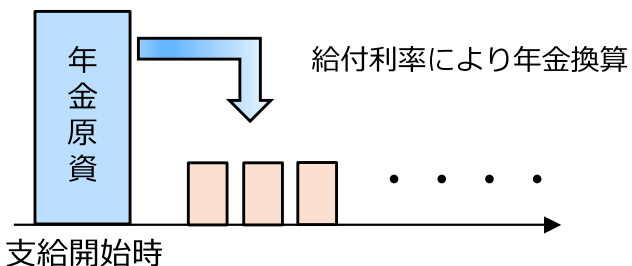
自己都合	会社都合	定年	そのほか
0.6	1.0	1.0	1.0



基準給与累計額に退職事由に応じて定める率を乗じたものを年金原資とする

自己都合	会社都合	定年	そのほか
0.8	1.0	1.0	1.0

・年金支給時の給付利率の見直しのイメージ（例）



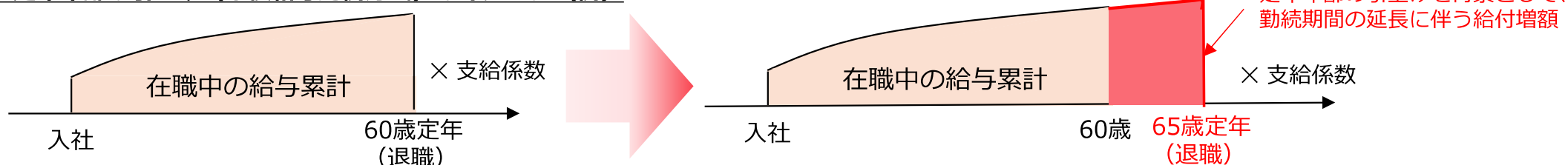
① 労使間の合意に基づく給付改善事例

【①－３】その他人事制度の見直し等を背景とした給付設計の見直し

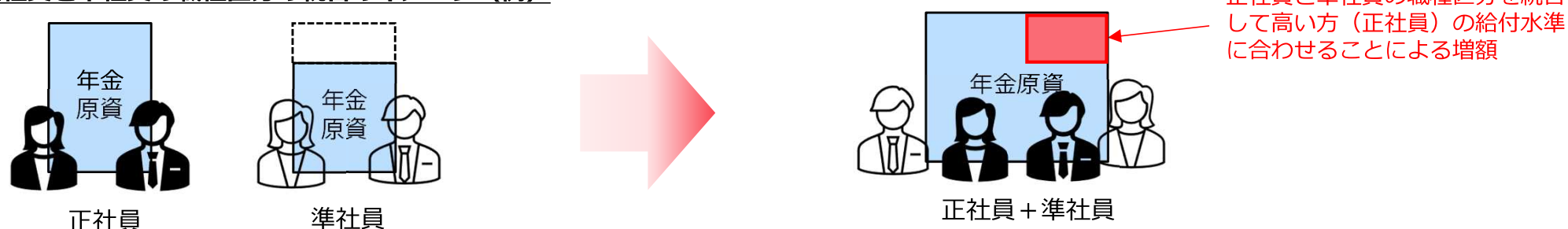
○ 人事制度の見直しを背景として給付設計を見直し、給付改善を行った事例として次のものが見られた。

- ・ 退職給付制度の見直しに伴い、最終給与比例制度からポイント制やキャッシュバランスプランへ移行する際に、既存の加入者に配慮する等の理由により給付減額を回避し、給付が増額となる制度変更を行った。
- ・ 定年年齢の引上げ、勤続期間の延長を背景として、加入者期間の延長に伴って給付設計を見直し、給付の増額を行った。
- ・ 一定年齢以上等の長期勤続者について、加入期間に応じた給付額の伸びが緩やかであったところ、長期勤続者についても加入期間に応じた給付額の伸びが維持されるよう増額を実施。
- ・ 正社員と準社員の職種区分を統合して高い方の給付水準に合わせることによる増額。
- ・ グループ会社等からの転籍前期間の算入による増額。

・ 定年年齢の引上げ（累積給与比例方式）のイメージ（例）



・ 正社員と準社員の職種区分の統合のイメージ（例）



② 給付の額が経済動向等に連動する制度

【②－１】標準報酬等の実際に支払った賃金を給付の基礎とするもの（給付の額がベースアップに連動するもの）

- 給与比例方式やキャッシュバランスプランにおける拠出付与額の基準となる給与として、社会保険の標準報酬や基本給の○%など、実際に支払った賃金や給与が用いられる制度。この場合には、ベースアップ、賃金の引上げに伴ってDBの給付も増額となる。
- ※ 給与比例方式等の給付設計でも、別途ベースアップに連動しない基準給与を定めた上で給付を算定するものもある。

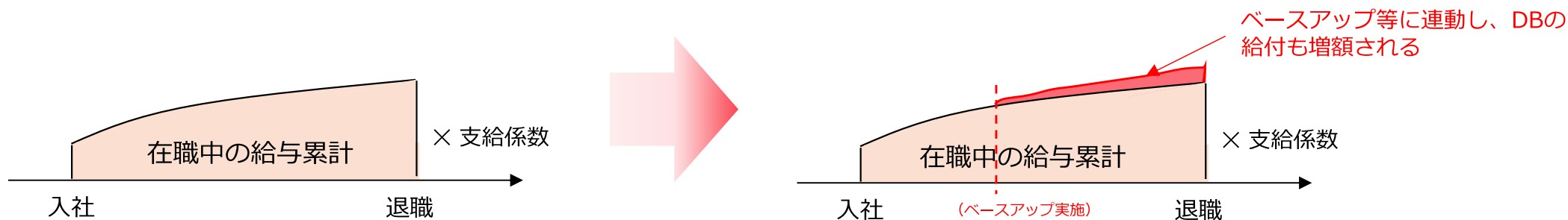
《検討・導入の背景》

- 従来より退職給付制度においては、実際に支払った賃金や給与に基づいて給付が設計される制度が存在する。

《検討に際しての留意点やコメント等》

- 既にポイント制など別の設計を採用しているDBが、実際に支払った賃金を給付の基礎となるよう給付設計を変更する場合には、制度の大幅な見直しとなり得るため、検討に時間を要する場合がある。また、給付設計を変更した場合には、年金財政への影響が大きくなり、繰上げて財政再計算が必要となる場合がある。
- 賃金を引き上げるとDBの給付水準も上昇するため、同時に企業側の負担が生じる。
- 最終給与比例方式でなく平均給与比例方式を採る場合には、給付額の増加が賃金の引上げに遅行して現れることとなる。

・累積給与比例方式のイメージ



② 給付の額が経済動向等に連動する制度

【②－２】「国債利回り」を給付設計の指標とするもの

- キャッシュバランスプランにおける拠出付与額の再評価又は給付額の改定に用いる指標として「国債利回り」を用いるもの。
この場合、金利の状況等に連動して給付額が変動することとなる。
- ※ キャッシュバランスプランでは、指標がマイナスとなる場合でも拠出付与額の累計分は保証される。
また、指標に一定率を加算することや下限を設ける（又は下限を引き上げる）ことにより給付改善を行う事例も見られる。

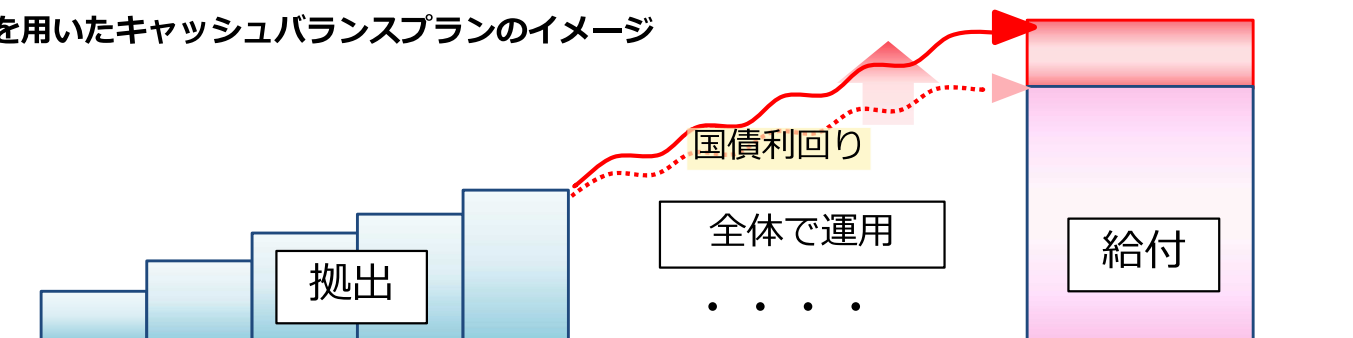
《検討・導入の背景》

- 確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つ給付設計として、DB制度創設時より導入が可能となっている。

《検討に際しての留意点やコメント等》

- キャッシュバランスプランにおける再評価によって、拠出付与額に対する利息分に経済動向などが反映されることとなる。また、労使間の合意に基づき、拠出付与額を引き上げることにより給付全体の改善を行うこともできる。（キャッシュバランスプラン共通の事項。）
- 指標に一定率を加算することや下限を設けることで、物価上昇率に対して国債利回りが低い場合でも、給付額の実質価値の水準を保つことができる。
- 「国債利回り」を給付設計の指標としている場合、利回りが低下するとDBの給付の額が減少する。一方、退職給付会計における退職給付債務（PBO）は、国債の利回り等を基にした割引率により作成されるため、利回りが低下することにより債務が大きく評価されることから、利回りが低下した場合に結果的に会計上の追加的な債務が発生しにくい。

・「国債利回り」を用いたキャッシュバランスプランのイメージ



② 給付の額が経済動向等に連動する制度

【②－３】「消費者物価指数」を給付設計の指標とするもの

- キャッシュバランスプランにおける拠出付与額の再評価又は給付額の改定に用いる指標として「消費者物価指数（CPI）」を用いるもの。この場合、物価に連動して給付額が変動することとなる。
- ※ キャッシュバランスプランでは、指標がマイナスとなる場合でも拠出付与額の累計分は保証される。

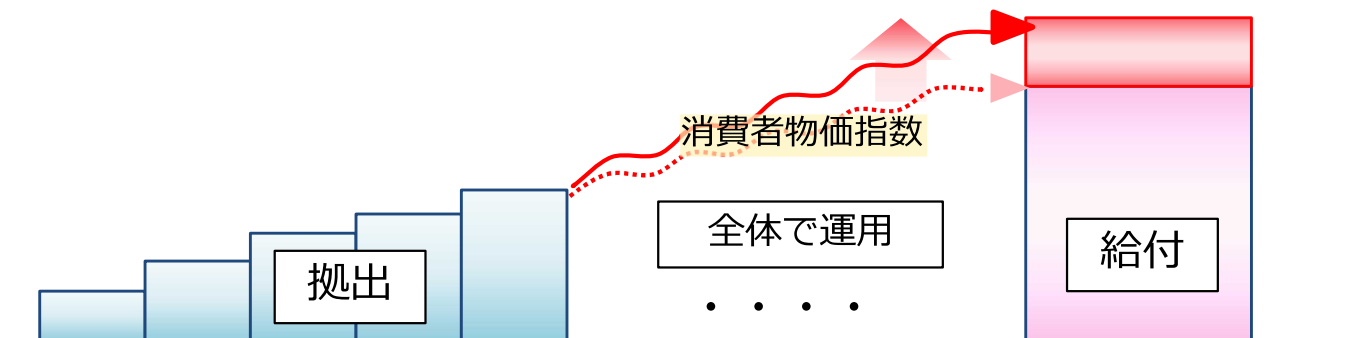
《検討・導入の背景》

- キャッシュバランスプランにおいて、継続的なインフレを見込む中で加入者等が将来受給する給付の実質価値の向上を目的としたものや、給与比例方式から給付設計を変更して導入した事例が見られた。

《検討に際しての留意点やコメント等》

- キャッシュバランスプランにおける再評価によって、拠出付与額に対する利息分に経済動向などが反映されることとなる。また、労使間の合意に基づき、拠出付与額を引き上げることにより給付全体の改善を行うこともできる。（キャッシュバランスプラン共通の事項。）
- 物価が想定外の動きをした場合に、年金財政や企業側の負担が増加する可能性がある。
- 物価の動向が自動的に給付に反映されるが、それにより給付が増額されたとしても、従業員にはわかりにくい可能性がある。

・「消費者物価指数（CPI）」を用いたキャッシュバランスプランのイメージ



② 給付の額が経済動向等に連動する制度

【②－４】「運用利回りの実績」を給付設計の指標とするもの

- キャッシュバランスプランにおける拠出付与額の再評価又は給付額の改定に用いる指標として「運用利回りの実績」を用いるもの。
この場合、各DBの運用実績に連動して給付額が変動することとなる。
- ※ キャッシュバランスプランでは、指標がマイナスとなる場合でも拠出付与額の累計分は保証される。

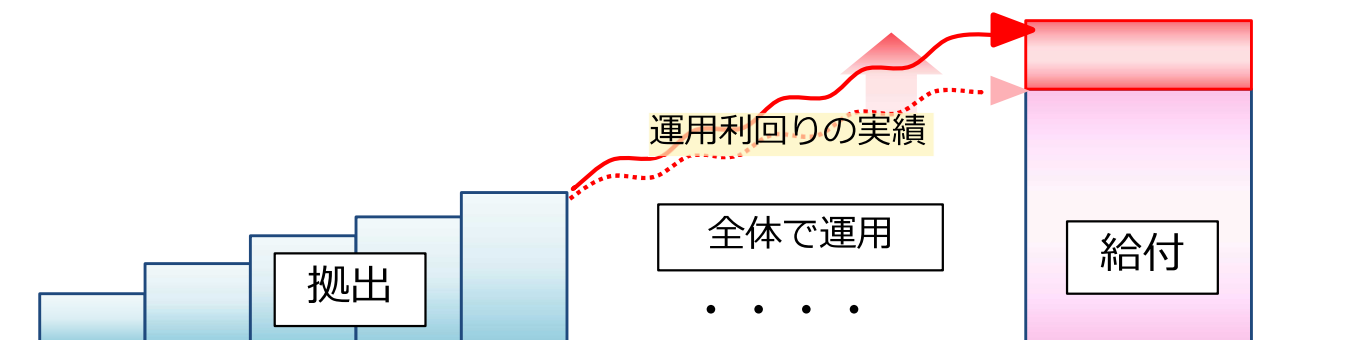
《検討・導入の背景》

- 運用利回りによって積立金と給付額の双方が増減し、運用の実績にかかわらず積立不足が発生しにくい給付設計として、平成26年より導入が可能となっている。

《検討に際しての留意点やコメント等》

- キャッシュバランスプランにおける再評価によって、拠出付与額に対する利息分に経済動向などが反映されることとなる。また、労使間の合意に基づき、拠出付与額を引き上げることで給付全体の改善を行うこともできる。（キャッシュバランスプラン共通の事項。）
- 各DBの運用の実績により給付の額が変動する仕組みであることから、運用の基本方針の作成・変更にあたって加入者の意見を聴く等の必要がある。（DB則第84条の2）

・「運用利回りの実績」を用いたキャッシュバランスプランのイメージ



② 給付の額が経済動向等に連動する制度

【②－５】リスク分担型企业年金

- 従来の給付設計に加えて、積立水準が一定の範囲を超えた場合に、積立水準に応じて給付の額が増減するもの。この場合、各DBの運用実績に連動して給付額が変動することとなる。
 - ※ 従来の給付設計によって算定された給付の額に、積立水準に応じた調整率を乗じることで、積立水準に応じて給付の額が増減する。
 - ※ キャッシュバランスプランと異なり、給付が増額される（調整率が1を上回る）可能性と給付が減額される（調整率が1を下回る）可能性の双方がある。

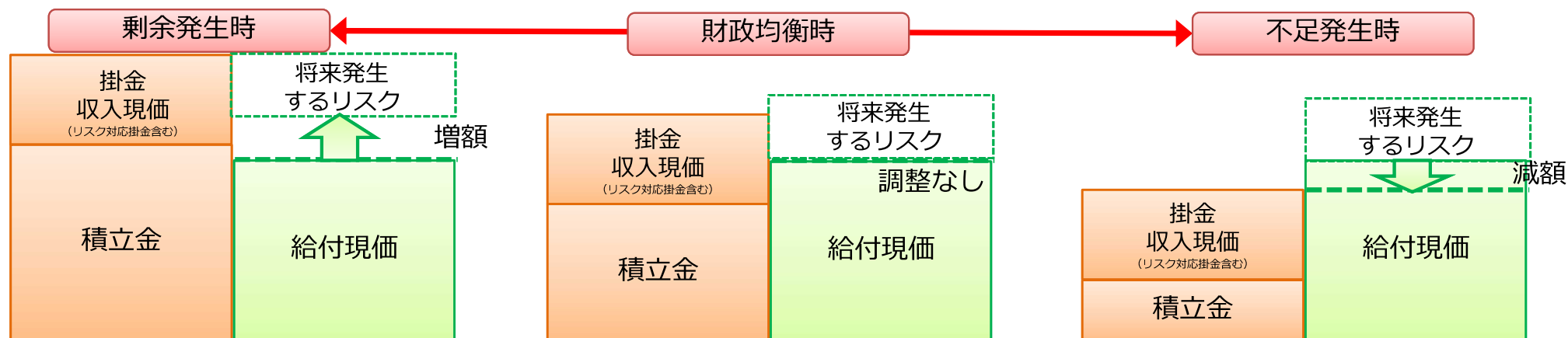
《検討・導入の背景》

- 労使でリスクを分け合う仕組みとして、平成29年より導入が可能となっている。

《検討に際しての留意点やコメント等》

- 各DBの運用実績等が積立水準を通じて自動的に給付に反映されるなど一般的なDBに比べて複雑な制度となるため、加入者等への説明では制度を十分に理解してもらうための努力や工夫が必要となる。また、一般的なDBに比べて、DBの運営の負担が大きくなる可能性がある。
- 各DBの運用の実績により給付の額が変動する仕組みであることから、運用の基本方針の作成・変更にあたって加入者の意見を聴く等の必要がある。（DB則第84条の2）
- 従来の給付設計で発生する追加的な掛金拠出（特別掛金等）が発生せず掛金を長期で固定することが可能。
- 退職給付会計上、確定拠出制度に分類され、退職給付債務（PBO）の計上が不要。

・リスク分担型企业年金のイメージ



(参考) 確定給付企業年金の仕組み

- 確定給付企業年金は、給付を決めた上で、その給付と財源が等しくなるよう（集団全体で収支が均衡するよう）、掛金を計算する。
- 労使合意に基づき、柔軟な給付設計が可能となっている。最終給与比例方式やポイント制といった給付設計がある。

図1：確定給付企業年金のイメージ

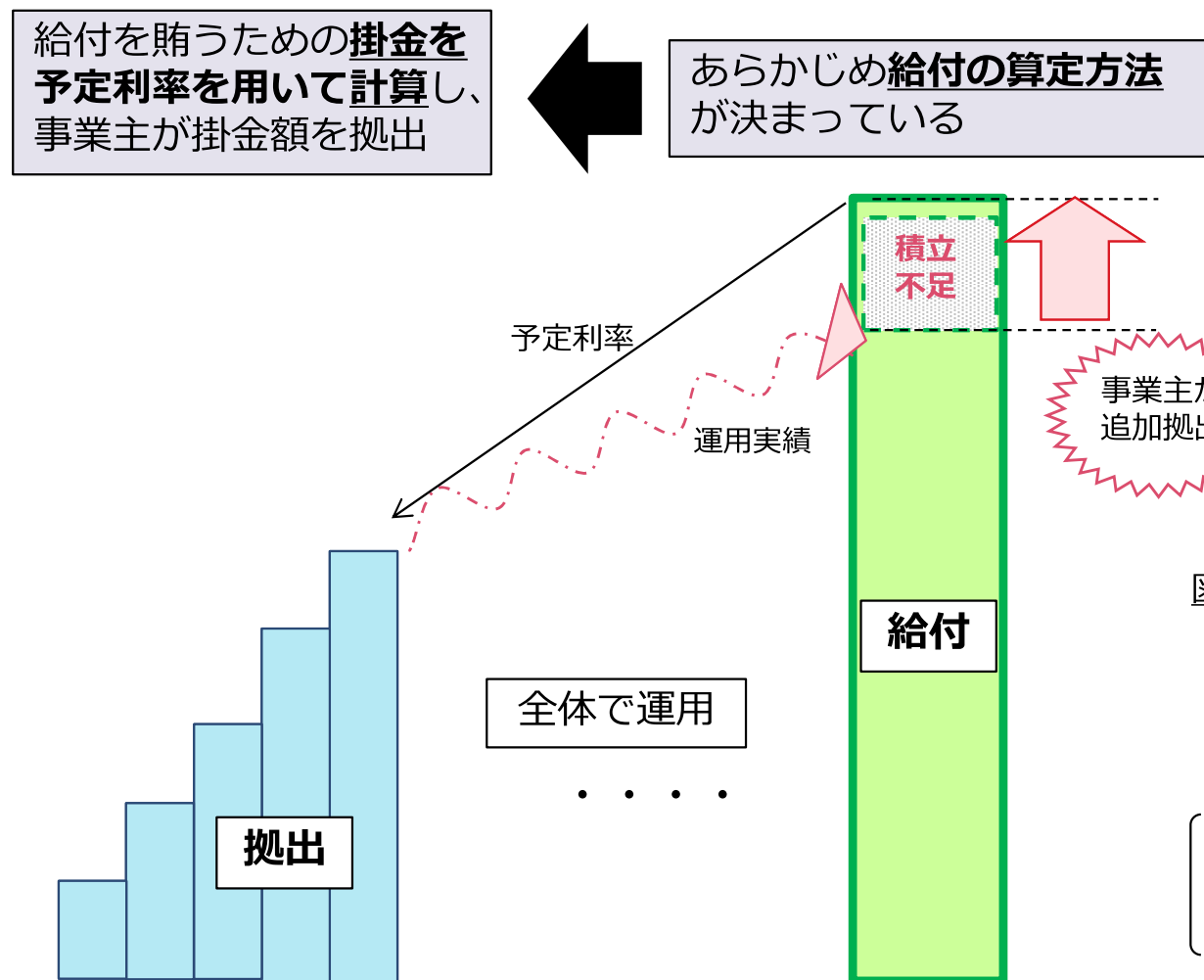


図2：給付の算定方法の例

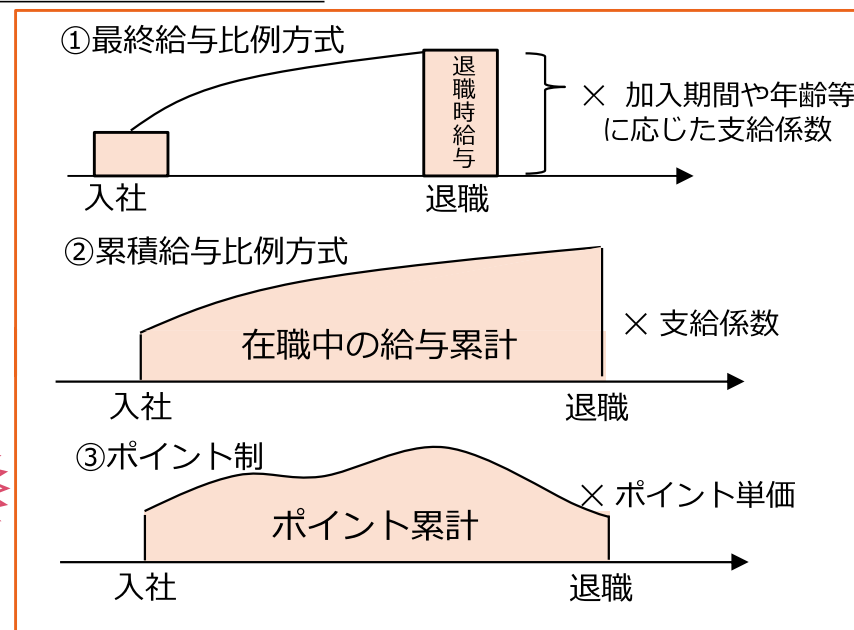
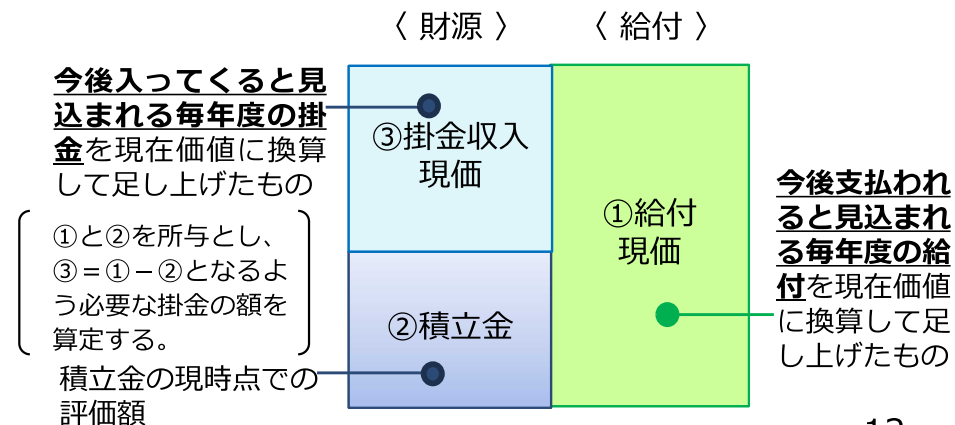


図3：掛金算定のイメージ



(参考) キャッシュバランスプランの仕組み

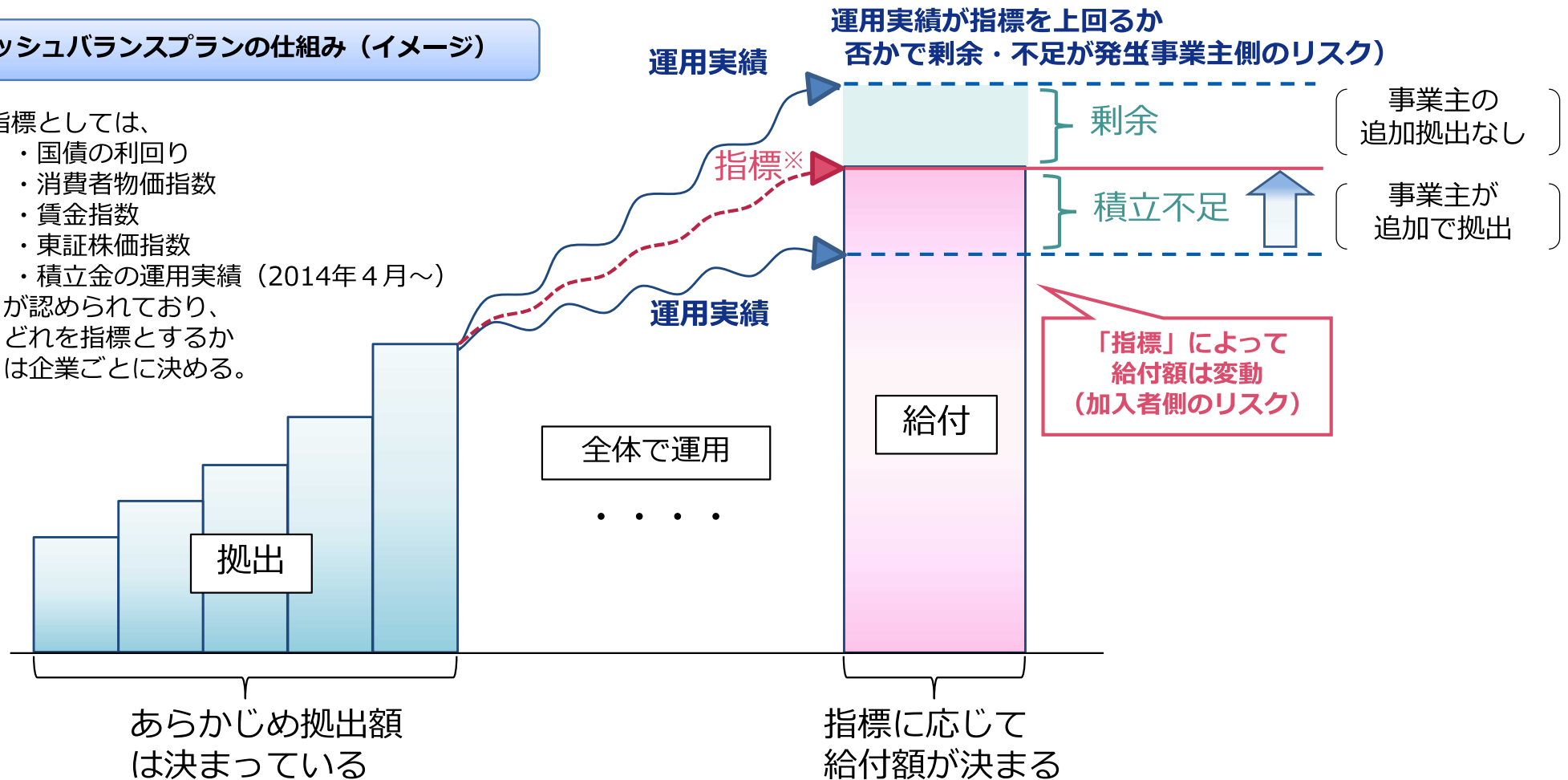
- キャッシュバランスプランは、あらかじめ定められた拠出額と指標による利息額との合計額を「仮想個人勘定」に累積し、それを原資として給付額が決まる仕組みである。
- 確定給付企業年金制度に位置づけられているが、確定給付型と確定拠出型双方の特徴を併せ持つ。
- 指標として「積立金の運用実績（ただし、拠出元本は保証）」も認められており、より確定拠出型に近い給付設計も可能となっている。

キャッシュバランスプランの仕組み（イメージ）

※指標としては、

- ・国債の利回り
- ・消費者物価指数
- ・賃金指数
- ・東証株価指数
- ・積立金の運用実績（2014年4月～）

が認められており、
どれを指標とするか
は企業ごとに決める。



(参考) リスク分担型企業年金の仕組み

- リスク分担型企業年金は、あらかじめリスク対応掛金に相当する分を上乗せした固定の掛金を負担することにより事業主が一定のリスクを負い、一方で、財政バランスが崩れた場合に給付の調整を行うことにより加入者・受給者が一定のリスクを負うといった形で、労使でリスクを分け合う仕組み。

リスク分担型企業年金における給付調整の仕組み（イメージ）

