

最近の年金関連トピックス

2019年10月

目次

本資料掲載のトピックス	… 1
1. 公的年金関連	
1-1. 第9回社会保障審議会年金部会の開催について (2019年公的年金財政検証結果)	… 5
1-2. 厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、今後の検討の 方向性を提示	… 7
1-3. 厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、 議論の取り纏め案を提示	… 9
1-4. 政府、新たに「全世代型社会保障検討会議」を設置	… 10
2. 企業年金制度関連	
2-1. 第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について	… 12
2-2. 第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について	… 14
3. 年金財政・企業会計関連	
3-1. DB年金の2019年3月決算積立状況等	… 17
3-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2018年度)	… 25
4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2019年7月～9月)	… 29

※ 2019年7月～2019年9月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

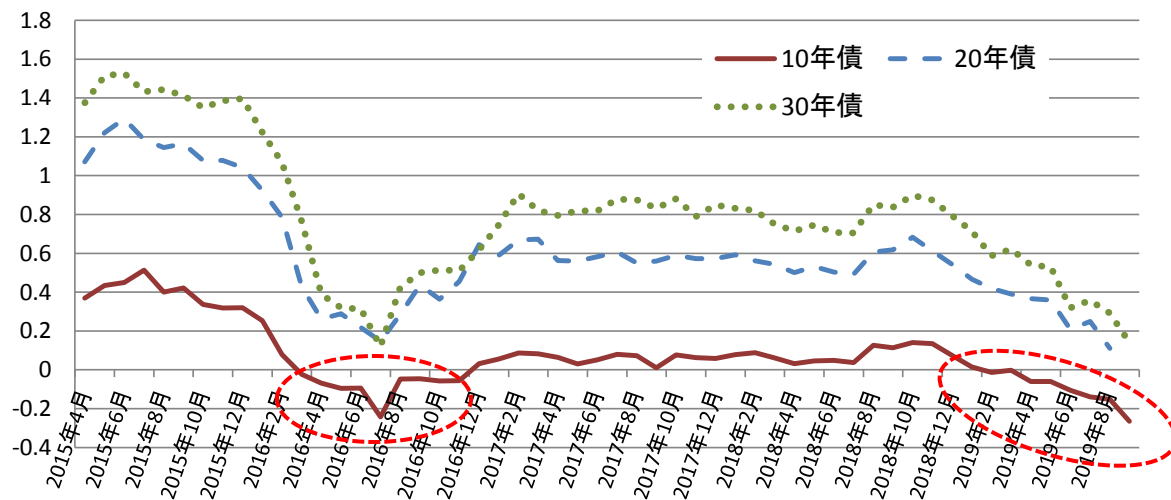
本資料掲載のトピックス

《マイナス金利が企業年金にもたらす影響》 ⇒ P.17～24, P.25～27

本号では、2018年度の年金財政及び企業会計上の退職給付の状況を振り返っています。運用実績はやや低調だったものの、概ね順調な結果であったと言えます。

ただ、10年国債の応募者利回りは、2019年2月から9月まで8ヶ月連続でマイナスが継続し、9月には30年国債も0.14%と過去最低水準にまで下落しており、企業年金の制度運営は先行き不透明な状況にあります(図表1)。

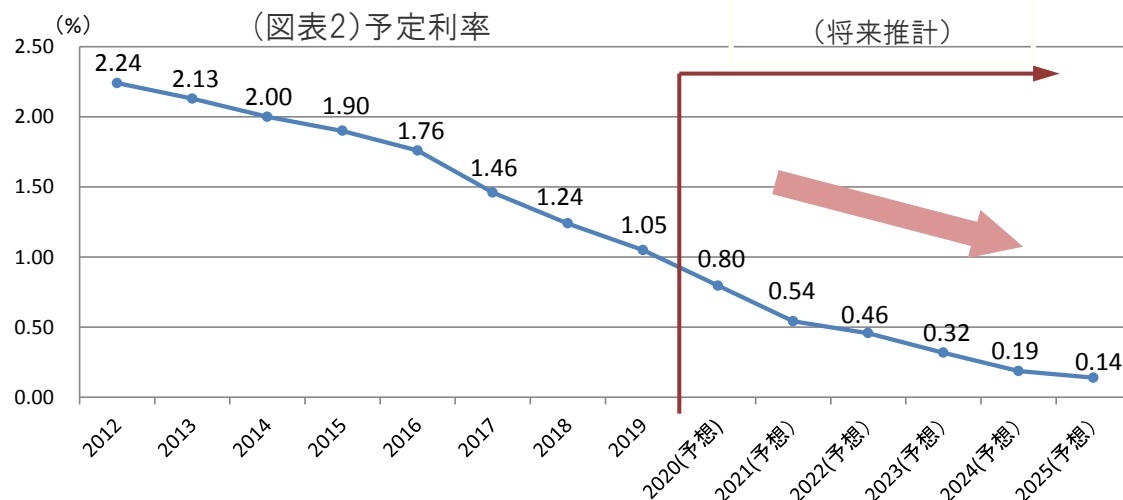
(図表1) 国債の応募者利回り推移



出所: 財務省HP「国債応募者利回り」より弊社作成

言うまでもなく企業年金制度は、金利と密接に関連します。最低積立基準額の予定利率及び退職給付債務の割引率は金利と連動するからです。積立目標である債務が増大すれば、積立状況が悪化し、掛金の追加拠出や追加の負債計上などを余儀なくされることになります。

非継続基準の予定利率は30年国債の5年平均で決定されます。その非継続基準の予定利率の推移をみると(図表2)、2019年度は1.05%まで低下しています。さらに、2019年9月現在の金利水準が継続すると仮定すると2020年度は0.8%、以降も年々低下していくことになります。2018年度では83%のDB年金が非継続基準を充足していますが(P.22参照)、このまま金利が反転しないと非継続基準に抵触する制度が増加してくることが予想されます。



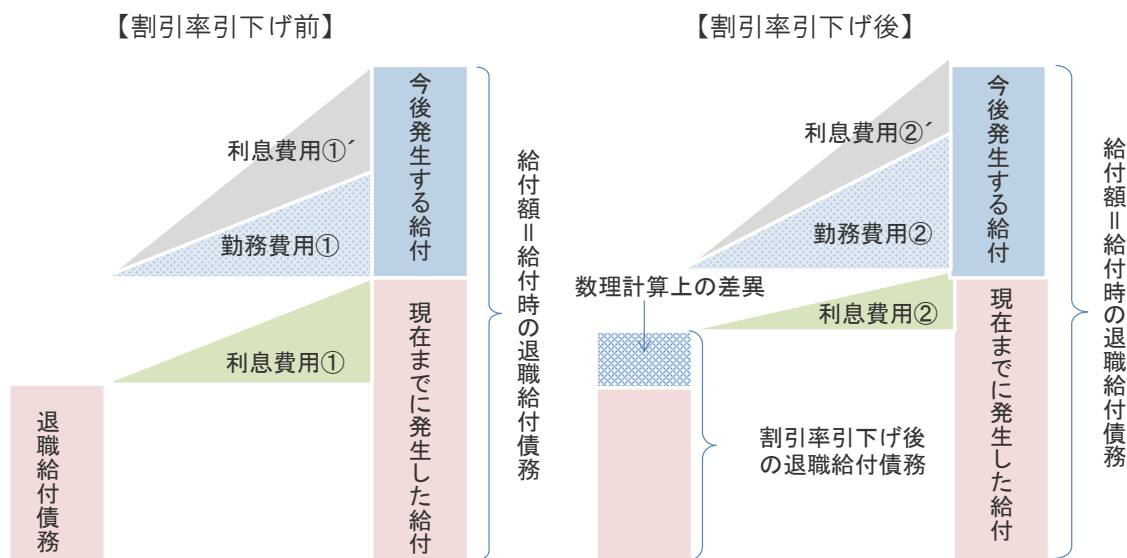
出所: 財務省HP「国債応募者利回り」を基に弊社推計により作成

本資料掲載のトピックス

一方、会計上の債務である退職給付債務も金利＝割引率の低下で膨らむこととなります。2018年度時点で割引率は平均0.51%とかなり低い水準となっているため、日本企業全体では退職給付債務の増加は限定的と考えられます。しかし、重要性基準の適用など割引率を実勢より高めに据え置いていた企業等で影響を受ける懸念はあります。

割引率低下に伴う退職給付債務の増加は、積立状態の悪化を招き、目先は退職給付費用を押し上げる要因となります。ただし、将来期間を通算すると費用には中立要因です。図表3でその関係を示しています。

(図表3) 割引率の引下げ前後の退職給付債務の動き



現在までに発生した給付の費用(負債の増加額)の内訳

割引率引下げ前の「利息費用①」＝割引率引下げ後の「数理計算上の差異＋利息費用②今後発生する給付の費用(負債の増加額)」

割引率引下げ前の「勤務費用①＋利息費用①′」＝割引率引下げ後の「勤務費用②＋利息費用②′」

退職給付債務は、これまでの勤務で発生した将来の給付見込額を割引率で現在価値に換算した額です。したがって、給付時までには発生する利息費用(＝利息費用①)との合計額が給付額になります。一方、今後の勤務期間では、勤務によって発生する給付額(勤務費用の累計額＝勤務費用①)と勤務費用に対する利息費用(＝利息費用①′)の合計額が給付額になります(図表3の左側)。

割引率を引き下げると退職給付債務が増加します(図表3の右側)。当該増加額は数理計算上の差異ということになります。ちなみに、数理計算上の差異は割引率を引き下げなければ、今後利息費用として計上されていた額ということになります。したがって、割引率引下げ前の利息費用①と引き下げ後の利息費用②＋数理計算上の差異は同額となります。また、割引率引下げ後に発生する勤務費用②と利息費用②′の合計額は勤務費用①と利息費用①′の合計額と同額となります。

割引率引下げ後に退職給付費用が増加するのは、(1)数理計算上の差異は従業員の残存勤務年数以内の一定期間で処理する、つまり給付前の期間に前倒しで処理される、(2)利息費用の軽減効果は退職給付債務の残高が増加するにつれて大きくなる、つまり相応の期間経過後に寄与する、ためです。ただ、引下げ前後で費用に計上される総額は不変ですから、トータルコストには影響を与えないということがお分かりいただけると思います。

本資料掲載のトピックス

ご案内の通り、企業年金は給付を掛金とその運用収益で賄います。給付までの期間を通算すれば、割引率を引き下げても企業負担の合計額は変わりません。ただ、割引率の引下げによって、将来負担するはずの利息相当額を前倒しで処理せざるを得なくなるため、割引率の引下げ直後には一時的に企業負担の増加となります。

問題の本質は、金利水準が運用収益に影響を与えることです。一般に、各資産の期待収益率はリスクフリーレート(安全資産の収益率)に各資産のリスクプレミアムを加えた水準であると言われます。金利水準によってリスクプレミアムは変動しないとすれば、リスクフリーレートの低下分だけ資産の期待収益率は低下することになります。金利低下が企業年金にマイナスの影響を与えるのは、金利低下を通じて運用収益率の低下がもたらされる点にあります。

このマイナスはDB制度にとどまりません。通常のDB制度は、運用収益が低下すると掛金あるいは退職給付費用の負担増加を通じてスポンサーである企業にマイナスの影響をもたらします。一方、DB制度でもCBプランであれば、給付額の減少につながり、運用収益が伸び悩めば、DC制度においても加入者・受給者の給付額の減少につながります。

DB制度とDC制度とでは資産構成等に若干の差異は見られますが、マーケットで運用される点は同じです。マーケットのリターンが低迷するとDB制度では当該目減り分だけ事業主の負担が増加し、DC制度ではその分だけ給付額が減少することになります。もっとも、DB制度では増加した企業負担が数値化されるのに対し、DC制度では目減りした給付額は可視化できません。そのためDB制度で起こるマイナスは注目を集めますが、DC制度で起こる加入者・受給者等への影響は見逃されがちになる懸念があります。人生100年時代を迎え、老後の所得確保に社会の関心が高まっています。マイナス金利の功罪も各方面で語られ始めていますが、企業年金への悪影響、特に加入者・受給者への影響に関しても認識が高まってくることを期待します。

1. 公的年金関連

1-1. 第9回 社会保障審議会年金部会の開催について (2019年公的年金財政検証結果)

- ・ 経済成長と労働参加が進むケースではマクロ経済スライド調整後も所得代替率は50%を確保
- ・ 給付水準の確保には、「被用者保険の適用拡大」や「保険料拠出期間の延長」・「受給開始時期の繰下げ選択」がプラスであることを確認

～以下、メールマガジン「第9回 社会保障審議会年金部会の開催について
(2019年公的年金財政検証結果)(8/28)」転載～

8月27日、第9回社会保障審議会年金部会(以下、年金部会)が約5カ月ぶりに開催されました。「年金財政における経済前提に関する専門委員会」(※1)から提示された経済前提に基づき、2019年財政検証結果が示されました。

(※1)2019年公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会の審議に資するため、専門的・技術的な事項について検討を行う委員会

<内容>

1.2019年財政検証結果:【 】内は所得代替率(※2)と給付水準調整終了年度
モデルは夫婦世帯(専業主婦)、2019年度の所得代替率は61.7%(前回より1%低下)

(1)内閣府成長実現ケース/経済成長と労働参加が進むケース

- ・ケース1:経済成長率(実質) 0.9% ⇒【51.9%, 2046年度】
- ・ケース2:経済成長率(実質) 0.6% ⇒【51.6%, 2046年度】
- ・ケース3:経済成長率(実質) 0.4% ⇒【50.8%, 2047年度】

⇒経済成長と労働参加が進むケースでは、マクロ経済スライド調整後も所得代替率50%を確保

(2)内閣府ベースラインケース/経済成長と労働参加が一定程度進むケース

- ・ケース4:経済成長率(実質) 0.2% ⇒【46.5%(※3), 2053年度】
- ・ケース5:経済成長率(実質) 0.0% ⇒【44.5%(※3), 2058年度】

(3)内閣府ベースラインケース/経済成長と労働参加が進まないケース

- ・ケース6:経済成長率(実質)▲0.5% ⇒【36～38%(※3)】

(※2)所得代替率=(夫婦2人の基礎年金+夫の厚生年金)/現役男子平均手取収入額

(※3)所得代替率が50%を下回る場合は50%で給付水準調整は終了し、給付と費用負担について検討を行うとされているが、機械的に給付水準調整を進めた場合の数値

《ご参考/前回2014年財政検証結果における所得代替率》

- ・ケースA:経済成長率(実質) 1.4% ⇒【50.9%, 2044年度】
- ・ケースB:経済成長率(実質) 1.1% ⇒【50.9%, 2043年度】
- ・ケースC:経済成長率(実質) 0.9% ⇒【51.0%, 2043年度】
- ・ケースD:経済成長率(実質) 0.6% ⇒【50.8%, 2043年度】
- ・ケースE:経済成長率(実質) 0.4% ⇒【50.6%, 2043年度】
- ・ケースF:経済成長率(実質) 0.1% ⇒【45.7%(※3), 2050年度】
- ・ケースG:経済成長率(実質) ▲0.2% ⇒【42.0%(※3), 2058年度】
- ・ケースH:経済成長率(実質) ▲0.4% ⇒【35～37%(※3)】

2.2019年財政検証オプション試算結果

(1)オプションA/被用者保険の更なる適用拡大を実施

ア.適用拡大1(125万人ベース)/企業規模要件を廃止

- ・ケース1:【52.4%】、ケース3:【51.4%】、ケース5:【45.0%】

イ.適用拡大2(325万人ベース)/賃金要件と企業規模要件を廃止

- ・ケース1:【52.8%】、ケース3:【51.9%】、ケース5:【45.4%】

ウ.適用拡大3(1,025万人ベース)/5.8万円以上の全被用者へ適用拡大

- ・ケース1:【56.2%】、ケース3:【55.7%】、ケース5:【49.0%】

⇒「被用者保険の適用拡大」が年金の給付水準を確保する上でプラス(特に基礎年金)であることを確認

1-1. 第9回 社会保障審議会年金部会の開催について (2019年公的年金財政検証結果)

(2) オプションB／保険料拠出期間の延長と受給開始時期の選択を実施

ア. 基礎年金の拠出期間延長を現在の40年(20～60歳)から45年(20～65歳)に延長

・ケース1:【58.8%】、ケース3:【57.6%】、ケース5:【51.0%】

イ. 65歳以上の在職老齢年金を廃止

・ケース1:【51.6%】、ケース3:【50.4%】、ケース5:【44.2%】

ウ. 厚生年金の加入年齢を現行の70歳から75歳に引き上げ

・ケース1:【51.9%】、ケース3:【51.1%】、ケース5:【44.8%】

エ. 就労延長と受給開始可能期間を現行の70歳から75歳まで拡大(75歳支給開始の場合)

・ケース1:【97.3%】、ケース3:【95.2%】、ケース5:【83.5%】

オ. 上記ア～エを全て実施(75歳支給開始の場合)

・ケース1:【114.3%】、ケース3:【111.9%】、ケース5:【99.1%】

⇒「保険料拠出期間の延長」や「受給開始時期の繰下げ選択」が年金の給付水準を確保する上でプラスであることを確認

3. 2019年財政検証における参考試算

2016年年金改革法で成立した年金額改定ルール(マクロ経済スライド)の見直しによる効果を試算したもの

(1) 賃金変動に合わせた改定を徹底した場合における所得代替率への効果

・ケース1:【-(※4)】、ケース2:【-(※4)】

・ケース3:【+0.3%】、ケース4:【+1.7%】、ケース5:【+2.8%】

・ケース6: 積立金がなくなり2050年度に完全賦課方式に移行

(2) キャリーオーバー(※5)を実施した場合における所得代替率への効果

・ケース1:【+0.4%】、ケース2:【+0.5%】、ケース3:【+0.6%】

・ケース4:【+3.5%】

・ケース5: 積立金がなくなり2068年度に完全賦課方式に移行

・ケース6: 積立金がなくなり2052年度に完全賦課方式に移行

(※4) 経済変動があっても賃金変動率が名目でマイナスになることがないため賃金・物価スライド見直しが適用されるケースがない

(※5) キャリーオーバーとは、デフレ環境下において年金額改定を行わなかったマイナス調整分をデフレ環境解消時まで繰り越す仕組み

4. 委員からの主な意見

- ・財政検証結果は現状の年金制度を考える上でよい材料である、被用者保険の更なる適用拡大や保険料拠出期間の延長などの検討が必要
- ・国民に年金制度を維持していくために必要な政策を示していくことが大切であり、オプション試算で示された政策を確実に実行していく必要がある
- ・財政検証は健全な社会保障政策を維持していくための検証であり、オプション試算により必要な政策が示された、また、私的年金と併せて制度改革を考えていく必要がある
- ・基礎年金の所得代替率低下への対応のため、適用拡大が必要
- ・適用拡大については労働政策の検討が必要であり、年金制度以外の政策とも併せて検討していく必要がある
- ・適用拡大については時間をかけて合意形成しながら進めていくことが大切、また、非適用事業所への適用拡大も検討していく必要がある
- ・在職老齢年金の廃止は所得代替率にマイナスの影響が示されており、影響をよく考えていくべきである

<今後の予定>

・次回以降、今回の財政検証結果を基に公的年金改正が議論が進められる予定です

・なお、次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

◎第9回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00011.html

1-2. 厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、今後の検討の方向性を提示

- ・ 被用者は被用者保険に加入することを基本とし、具体的な適用拡大については各方面への影響を配慮し丁寧に検討
- ・ 厚生年金適用範囲の拡大の方向性は共有

～以下、メールマガジン「厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、今後の検討の方向性を提示(9/4)」転載～

9月2日、厚生労働省は「第7回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」を開催し、今後の検討の方向性を提示しました(※1)。

8月に公表された公的年金の財政検証では、厚生年金の適用拡大が将来の給付水準を確保する上でプラスとの分析結果が示され、本懇談会でも、適用拡大を実施すべきとの方向性が共有されました。

<今後の検討の方向性>

【1】基本的な考え方

- ・ 被用者として働く者は被用者保険に加入するというのが基本的な考え方である
- ・ ただし、具体的な適用拡大の進め方については、人手不足や社会保険料負担を通じた企業経営への影響等に留意しつつ、丁寧に検討する必要あり

【2】短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲のあり方(※2)

(1) 企業規模要件(現行:一部を除き、従業員数が常時501人以上の事業所)

- ・ 雇用形態や企業規模の違いによって社会保険適用の有無が異なることは、働く者にとって不合理であり、さらなる適用拡大を実施すべき
- ・ 特に中小企業の事業主負担が過重にならないよう、支援措置を検討すべき

(2) 適用対象となる短時間労働者の範囲

①労働時間要件(現行:週20時間以上)

- ・ 他の論点との優先順位や短時間労働者の就業への影響(手取り収入が少ない者の労働時間の減少を誘発する可能性)等を考慮し、慎重に検討する必要あり(まずは、週20時間以上の者への適用拡大の検討が優先的課題ではないか)

②賃金要件(現行:月額8.8万円以上)

- ・ 国民年金第1号被保険者との負担・給付のバランス、短時間労働者の就業への影響、最低賃金水準の上昇との関係を踏まえて、制度見直しを検討すべき

③勤務期間要件(現行:勤務期間の見込みが1年以上)

- ・ 事業主負担が過重にならないようにする趣旨や実務の現状(契約当初時に1年以上在籍の判断は困難等)に鑑み、要件の見直しを検討する必要あり

④学生除外要件

- ・ 事業主の事務負担に配慮しつつ、昨今の学生の就労の多様化(インターンシップや高齢者のリカレント教育等)や労働市場の情勢(適用除外により企業が学生を安価な労働力として利用する危惧)等に鑑み、見直しの可否を検討すべき

(3) 健康保険における対応

- ・ 厚生年金保険と健康保険の一体的適用の維持について、給付と負担の関係や特性が異なる一方で、企業の事務負担等、実務上の便宜も踏まえて検討すべき
- ・ 適用拡大により医療保険者の財政悪化が懸念されるため、医療保険財政に与える影響を試算した上で、対応策を講じる必要あり

1-2. 厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、今後の検討の方向性を提示

(4) 第3号被保険者制度

- ・子育てや介護等の事情がある者、配偶者の扶養範囲内での就労希望者等多様な者が存在することを踏まえ、まずはある程度働く短時間労働者が自ら加入する形を目指しつつ制度の将来像を議論する必要あり

【3】被用者保険の適用事業所の範囲(従業員5人要件等)

- ・各業種ごとの経営・雇用環境、非適用とされた制度創設時の考え方と現状等を個別に踏まえ検討すべき

【4】複数事業所就業者に対する被用者保険の適用のあり方

- ・労働時間や賃金を継続的に把握する方法等、実務上の実行可能性も踏まえて議論すべき
- ・事業主の事務負担の軽減等、現行の仕組みの効率化を図る必要もあり

【5】雇用類似の働き方への対応

- ・フリーランス等、働き方の多様化の進展に応じた対応を引き続き議論すべき

<今後の予定>

厚生年金の適用拡大については、2019年9月末までに検討することが法令に明記されていることから、厚生労働省は今月中を目途に意見を取り纏めると想定されます。

また、その後は、社会保障審議会(年金部会)にて議論がなされ、2020年1月通常国会への改正法案提出が見込まれます。

(ご参考)

※1「第7回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00013.html

※2 現行の短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲は、企業規模要件、労働時間要件、賃金要件、勤務期間要件、学生除外要件のすべてに該当する者とされる

1-3. 厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、議論の取り纏め案を提示

- 適用拡大は、意欲ある働き手への働きやすい環境の整備や、将来の生活の安定を図る上で重要
- ライフスタイルの多様性を前提とし、働き方や生き方による不公平が生じない社会保険制度が必要

～以下、メールマガジン「厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、議論の取り纏め案を提示(9/24)」転載～

9月20日、厚生労働省は「第8回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」を開催し、これまでの議論の取り纏め案を提示しました(※1)。社会保険のうち厚生年金の適用拡大については、2019年9月末までに検討することが法令に明記されており、これに対応した形となります。

今後、基本的な考え方(以下、1参照)に基づき、慎重な議論を重ねた上で適用拡大を進めるべきとの認識が改めて共有されました。

<議論の取り纏め案>

1. 基本的な考え方(これまでの議論を改めて整理)

- ・働き手(女性・高齢者等)や働き方(副業・兼業、雇用類似等)の多様化および短時間労働者の担い手に多様な者(就職氷河期世代、一人親、健康上の理由でフルタイム就労が困難な者等)が含まれている現状において、適用拡大は、意欲ある働き手がさらに働きやすい環境を整えつつ、将来の生活の安定を図る上で重要な課題
- ・ライフスタイルの多様性を前提とし、働き方や生き方の選択によって不公平が生じない社会保険制度を目指す必要あり
- ・働く者の意欲を阻害せず、更なる活躍を後押しする社会保険制度とすべき
特に制度上の適用基準を理由として就業調整が行われる構造は早急に解決すべき
- ・社会的に厳しい状況下にある者への対応という視点も重要
- ・企業経営に与える影響に配慮する必要あり

2. 短時間労働者に対する社会保険の適用範囲のあり方

3. 被用者保険の適用事業所の範囲

4. 複数事業所就業者に対する被用者保険の適用のあり方

5. 雇用類似の働き方への対応

⇒2～5は本懇談会第7回の提示内容と同等

(ご参考)2019年9月4日付 MUTB年金メールマガジン

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/20190904kondankai.pdf

<今後の予定>

本懇談会は計13団体(※2)にヒアリングを実施し、議論を重ねてきましたが、今回をもって終了となり、今後の議論は社会保障審議会年金部会および医療保険部会に引き継がれます。年金分野に関しては、企業年金・個人年金部会の議論とあわせて、2020年1月の通常国会への改正法案の提出が見込まれます。

(ご参考)

※1「第8回働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00014.html

※2 適用範囲の見直しの影響が大きいと考えられる業種の使用者団体、被用者保険が非適用となっている業種の団体、働き方の多様化に関する団体、労働者団体等の13団体

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03754.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03943.html

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04191.html

1-4. 政府、新たに「全世代型社会保障検討会議」を設置

- 人生100年時代を見据え年金・医療・介護全般にわたり全世代が安心できる社会保障改革を議論する場として設置
- 年金に関しては社会保障審議会年金部会での議論の後、2020年1月通常国会に改正法案を提出の見込み

～以下、メールマガジン「政府、新たに「全世代型社会保障検討会議」を設置(9/24)」転載～

9月20日、政府は「第1回全世代型社会保障検討会議」を開催しました(※1)。本会議は、安倍内閣総理大臣を議長とし、関係閣僚と有識者で構成されており、人生100年時代を見据えながら、年金、医療、介護全般にわたって、全ての世代が安心できる社会保障改革を推進するための議論の場として設置されました。

今後、2019年度の骨太の方針や成長戦略実行計画の方針・内容に沿って、検討が進められるものと思われる。

<全世代型社会保障への改革>(2019年度の骨太の方針・成長戦略実行計画より)

- 70歳までの就業機会確保
 - ・就業機会確保のための7つの選択肢、2段階の法制整備(※2)
- 中途採用・経験者採用の促進
 - ・通年採用による中途採用・経験者採用の拡大
 - 企業側では、採用制度、評価・報酬制度の見直しに取組むこととし、政府は大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求める
- 疾病・介護の予防
 - ・保険者の予防・健康インセンティブの強化
- 多様な就労・社会参加に向けた公的年金制度改革等
 - ・働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大についての検討
 - ・高齢期の就労の多様化への対応として、繰下げ制度の柔軟化、在職老齢年金の在り方の見直し等

<今後の予定>

年金・介護分野は、必要な法改正も視野に2019年末までに結論が取り纏められ、医療等その他の分野は、2020年度の骨太の方針に政策が取り纏められる予定です。特に年金分野に関しては、社会保障審議会年金部会での議論を踏まえ、2020年1月の通常国会への改正法案の提出が見込まれます。

(ご参考)

※1「第1回全世代型社会保障検討会議」

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/index.html

- ※2 7つの選択肢：
①定年廃止、②70歳までの定年延長、③継続雇用制度導入、
④他企業への再就職の実現、⑤個人とのフリーランス契約への資金提供、
⑥個人の起業支援、⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供
- 2段階の法制整備：第1段階は70歳までの就業機会確保の努力規定、
第2段階は70歳までの就業機会確保の義務化

2.企業年金制度関連

2-1. 第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について

- 今回の主要テーマは企業年金のガバナンス
- DBでは、受給権保護の為のガバナンス強化と過度な負担の回避が論点
- DCの議論の多くは、加入者の投資教育関連

～以下、メールマガジン「第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について(7/25)」転載～

7月24日、第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が約2カ月ぶりに開催されました。今回は「企業年金のガバナンス等について」の議論が行われました。

<内容>

1.第2～3回部会で実施したヒアリング等の関係団体・部会委員からの主な意見

【ガバナンス】

- ・制度の複雑化や事務の煩雑化につながらないように十分配慮すべき(経団連)
- ・受給権保護を図るためには、ガバナンスの実効性を高めることが必要(連合)
- ・企業型DCについても少し長いスパンで議論が必要(部会委員)

【資産運用】

- ・投資教育の継続性と実効性を同時に高めることが重要(連合)
- ・企業型DCと個人型DCを一体と捉え投資教育など投資判断を支援する取組みが必要(企年連)
- ・先の法改正の商品除外や指定運用方法など施行後実態を把握しながら議論すべき(部会委員)

2.企業年金のガバナンス等(事務局からの報告内容)

(1)DB年金のガバナンス

- ・総合型基金のガバナンス強化(AUP導入、代議員の選定基準の見直し等)
- ・資産運用のガバナンス強化(運用の基本方針および政策的資産構成割合の策定義務化、運用ガイドラインの見直し)等、順次見直しを実施済

(2)企業型DCのガバナンス

- ・加入者等が運用責任を負っており、事業主は加入者等が適切に資産運用を行うことができるよう、加入者等を支援する重要な役割・責任がある
- ・事業主には、加入者等が投資経験、資産運用能力が十分でないことへの配慮が必要
- ・継続投資教育の努力義務化、運用商品提供数上限35本設定、商品除外および指定運用方法の規定整備、事業主による運営管理機関の定期的な評価等、順次見直しを実施済

3.委員からの主な意見

【ガバナンス】

- ・ガバナンスの目的は、DBは受給権保護、DCは加入者の選択権が合理的に行使されること
- ・労使合意について、労働組合の有無等によりガバナンスの強さが異なる
- ・DBのガバナンスは、制度普及にマイナスとならないよう必要かつ効果的なものに絞るべき
- ・DBのガバナンスについて、通知ではなくDB法令で規定すべき
- ・総合型DBのガバナンスについて、実情を勘案し過度に負担とならないようにすべき
- ・DB基金に対してスチュワードシップコードの受入を推進すべき
- ・DCのガバナンスについて、加入者への情報開示が必要である

2-1. 第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について

【投資教育】

- ・DCの投資教育について事業主がどこまで義務を負うのかを明確化すべき
- ・DCの継続教育は重要ではあるが、手間と効率のバランスが必要
- ・DCの投資教育について、運用実態等の開示規定も必要ではないか

<次回以降の進め方>

- ・次回は「個人型DC(iDeCo)」に関する議論が行われる予定です
- ・なお、次回の企業年金・個人部会の開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

©第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料(厚生労働省 HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05868.html

2-2. 第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について

- 今回の主要テーマはマッチング拠出とiDeCoが中心
- マッチング拠出では拠出限度額内での自由化や上限撤廃の是非等について、iDeCoは加入要件の簡素化や拠出限度額のあり方を議論

～以下、メールマガジン「第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について(8/26)」転載～

8月23日(金)、第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催されました。今回は「マッチング拠出、iDeCo等について」の議論が行われました。

<内容>

1. 第2～3回部会でヒアリングした関係団体・部会委員からの主な意見

(1)マッチング拠出

- ・拠出限度額内でのマッチング拠出を自由化すべき(経団連、数理人会、企年協、金融団体、部会委員)
- ・企業年金であることから労働者側の拠出を拡大していくという方向性については慎重な検討が必要(部会委員)

(2)iDeCo

- ・個人の自助努力をより一層支援する観点からシンプルで利便性の高い制度への見直しが必要(経団連)
- ・資格区分、限度額区分を簡素化・合理化すべき(経団連、企年連、企年協、国基連、金融団体)
- ・制度のわかり易さや、制度間の公平性の観点から、iDeCoの拠出限度額を企業型と合わせることを検討すべき(経団連)
- ・企業年金のない者の拠出限度額を月2.3万円から5.5万円に引き上げ、この枠内で自由に埋められるようにすべき(部会委員)
- ・企業型DC規約に定めがない場合でも加入資格を与える等、iDeCoの加入要件を緩和すべき(経団連、金融団体、部会委員)

2.事務局からの報告内容

(1)マッチング拠出

- ・マッチング拠出を利用している者の多くは拠出額が月5千円以下

(2)iDeCo

- ・企業型DC規約の制約なく本人が希望すればiDeCoに加入できるようにする場合、企業型の事業主掛金とiDeCoの掛金の合計が拠出限度額に収まるように、企業型記録関連運営管理機関と国民年金基金連合会との情報連携が必要
- ・企業型の事業主掛金が月3.5万円を超える者は、iDeCoの掛金額によっては合計額が拠出限度額の5.5万円を超える可能性があり、iDeCoの掛金額の調整が必要となる場合がある
- ・老後の所得確保に向けた支援を公平にする観点から、全国民共通の非課税枠を設け、iDeCoを活用した「穴埋め型」とする意見がある
- ・高齢期の就労拡大を制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図る観点から、加入可能年齢(現行60歳まで)を引き上げるとした、受給開始時期(現行60歳から70歳まで)を柔軟化して、個人の状況に応じた選択肢を増やすべきとの意見がある
- ・DBと企業型を併用している企業を退職した場合、資産をiDeCoにまとめて移換できる一方、通算企業年金にまとめて移換することができない

2-2. 第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について

(3)その他

- ・DBにおける支払保証制度については、財源のほか「導入する必要性、企業年金の性格、受給権との関連、モラルハザードの回避方法など」が検討課題とされている

3. 委員からの主な意見

(1)マッチング拠出

- ・マッチング拠出の上限撤廃は賛否両論あり
- ・マッチング拠出の制限はなくても、労使で規約で定めることまでは妨げられないのではないか

(2)iDeCo

- ・企業型加入者も、規約の定めに関係なく、自由にiDeCoに加入できるようにするのがよい、個人にとってシンプルにすべき
- ・穴埋め型についてはDBまで含めるのか、退職給付全体で考えるのか、公的年金まで入れて考えるのか、様々な考え方がある
- ・iDeCoの加入手続きや諸変更手続きは簡素化、オンライン化が必要

(3)その他

- ・支払保証制度は個々の企業で対応すべき問題であり不要である
- ・支払保証制度は労働者にとってはセーフティネットであり必要である

<次回以降の進め方>

- ・今回で個別課題についての議論は終了し次回以降は税制改正を踏まえた議論が行われる予定
- ・なお、次回の企業年金・個人年金部会の開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

©第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料(厚生労働省 HP)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06331.html

3.年金財政・企業会計関連

3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

- 2019年3月の弊社総幹事DB年金(375件)の積立状況を集計
- 継続基準の積立水準の平均は、1.29(全件掛金の見直し不要)
- 非継続基準の積立水準の平均は、1.50(86%は追加掛金の計算不要)

三菱UFJ年金ニュースNo.482(7/23)

ポイント

- 2019年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金375件(基金型166件、規約型209件)について、積立水準等の集計を行いましたのでご案内します。
(全てのDB年金を対象とした集計ではないことにご留意ください。)
- 継続基準の積立水準^{※1}の平均⇒1.29
100%のDB年金が継続基準による掛金の見直しは不要でした。
- 非継続基準の積立水準^{※2}の平均⇒1.50
86%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算は不要でした。

※1 純資産額／責任準備金

※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準(1)	18
積立比率(=純資産額／責任準備金)		
(数理上資産額+許容繰越不足金)／責任準備金		
継続基準(2)	20
潜在的な積立比率(=純資産額／数理債務)		
特別掛金の残余償却期間		
継続基準(3)	21
予定利率		
2. 非継続基準	22
積立比率(=純資産額／最低積立基準額)		
追加掛金計算の要否		
3. 運用実績	23
4. 成熟度	24
受給者数／加入者数		
給付額／掛金額		

3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

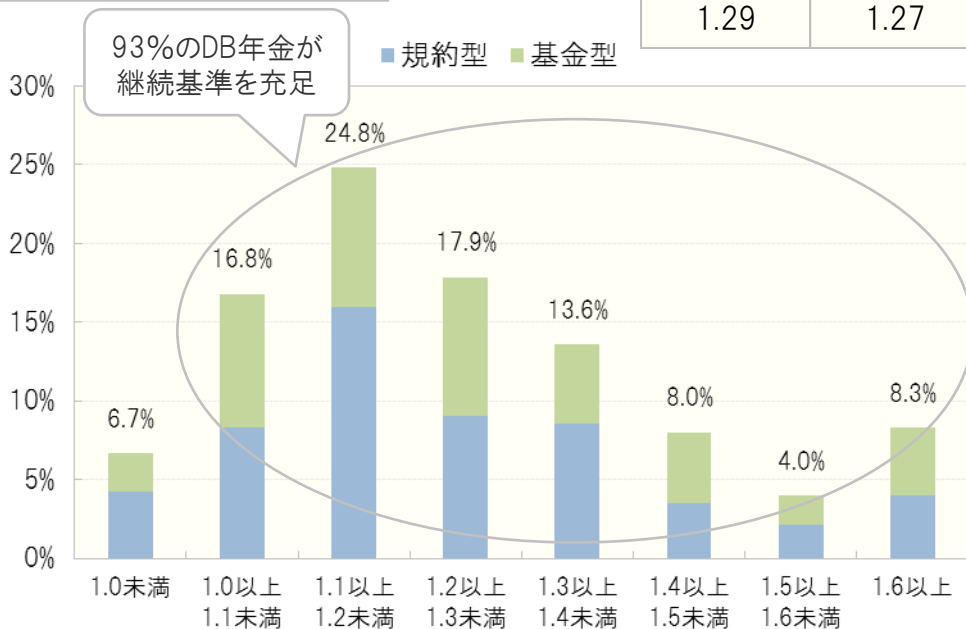
1. 継続基準(1)

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額／責任準備金[※]」 ≥ 1.0 であれば、継続基準を充足します。
- ✓ 「(数理上資産額+許容繰越不足金)／責任準備金[※]」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要です。

※ 2017年1月施行の法改正に基づき「財政悪化リスク相当額」を計算しているDB年金については、責任準備金に代え、「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」(以下「財政均衡下限額」という)を使用

積立比率(=純資産額／責任準備金)

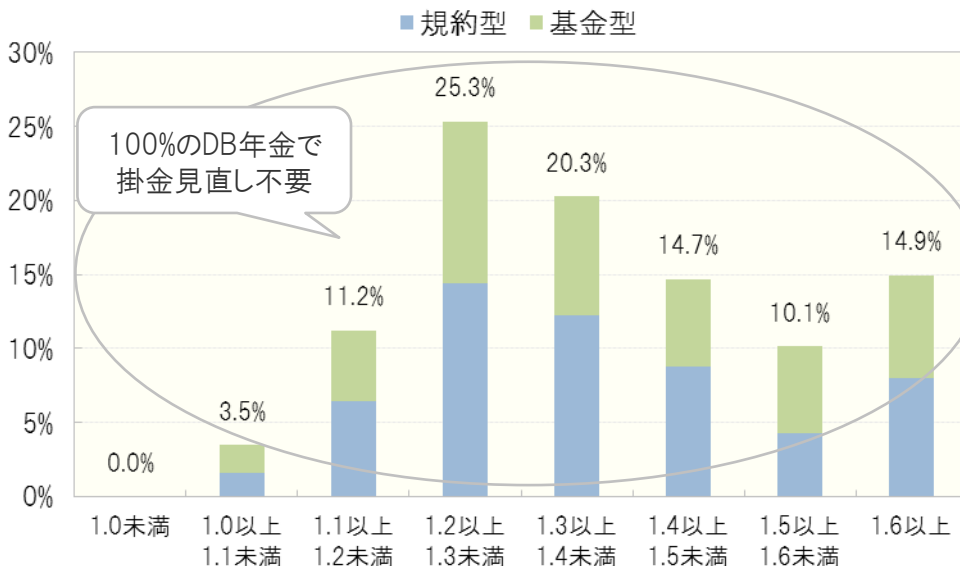
全体平均	基金型	規約型
1.29	1.27	1.30



(数理上資産額[※]+許容繰越不足金)／責任準備金

全体平均	基金型	規約型
1.44	1.42	1.45

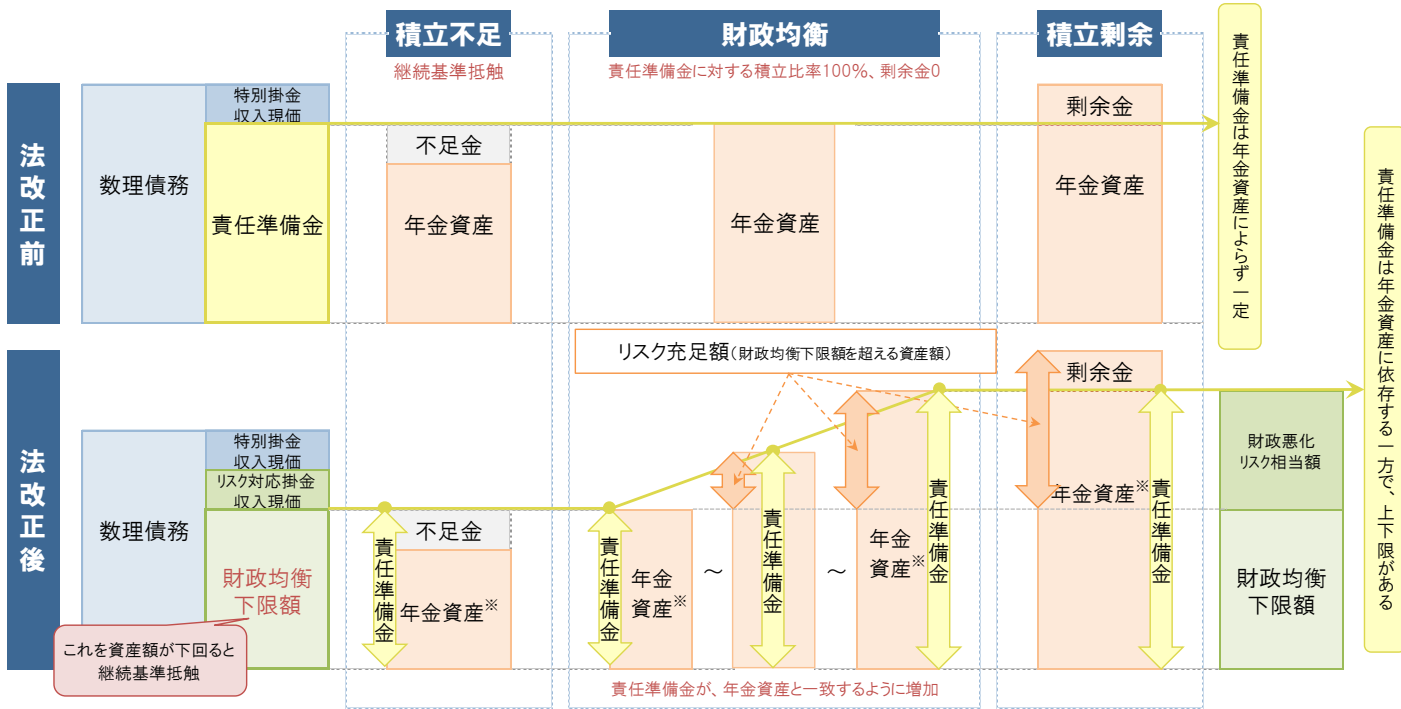
※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額



3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

《補足》財政悪化リスク相当額を算定している場合は「財政均衡下限額」を使用

- 2017年1月施行の法改正により、責任準備金の定義が変更されました。
- 「財政均衡」の範囲内であれば、責任準備金は年金資産に連動します。
- このため、年金資産を責任準備金対比で評価すると、財政均衡の場合に、継続基準抵触ラインに対する財政上の余力が分かりづらくなります。
- よって、本ニュースでは、『財政均衡下限額』を積立比率の算定基準に使用しています。



※ 正確には、「年金資産－別途積立金(当年度基本金処理前)－承継事業所償却積立金」。

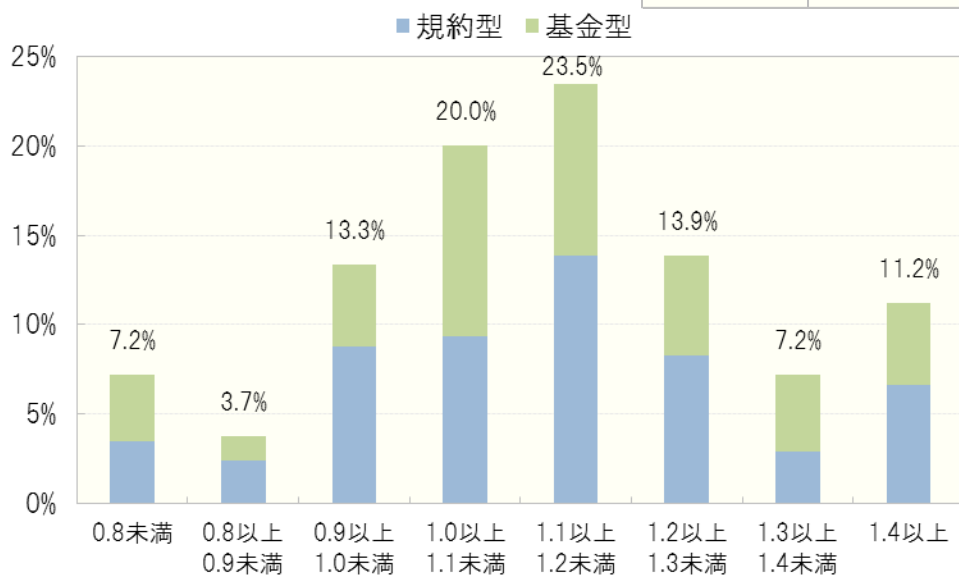
3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

1. 継続基準(2)

- ✓ 責任準備金に対する積立比率は、未償却過去勤務債務の償却が予定どおりに進むと仮定した場合のものです。
- ✓ 未償却過去勤務債務があると、加入者や基準給与の減少等による将来の収入不足の影響を受けることがあります。
- ✓ 数理債務に対する積立比率を捉えておくことも重要です。

潜在的な積立比率(=純資産額/数理債務)

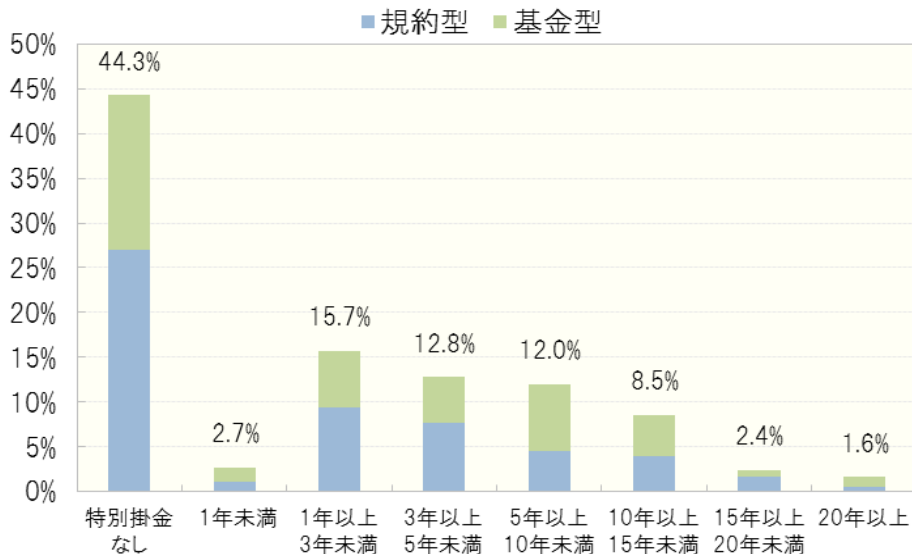
全体平均	基金型	規約型
1.16	1.12	1.19



特別掛金の残余償却期間※

全体平均	基金型	規約型
3年	4年	3年

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数



3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

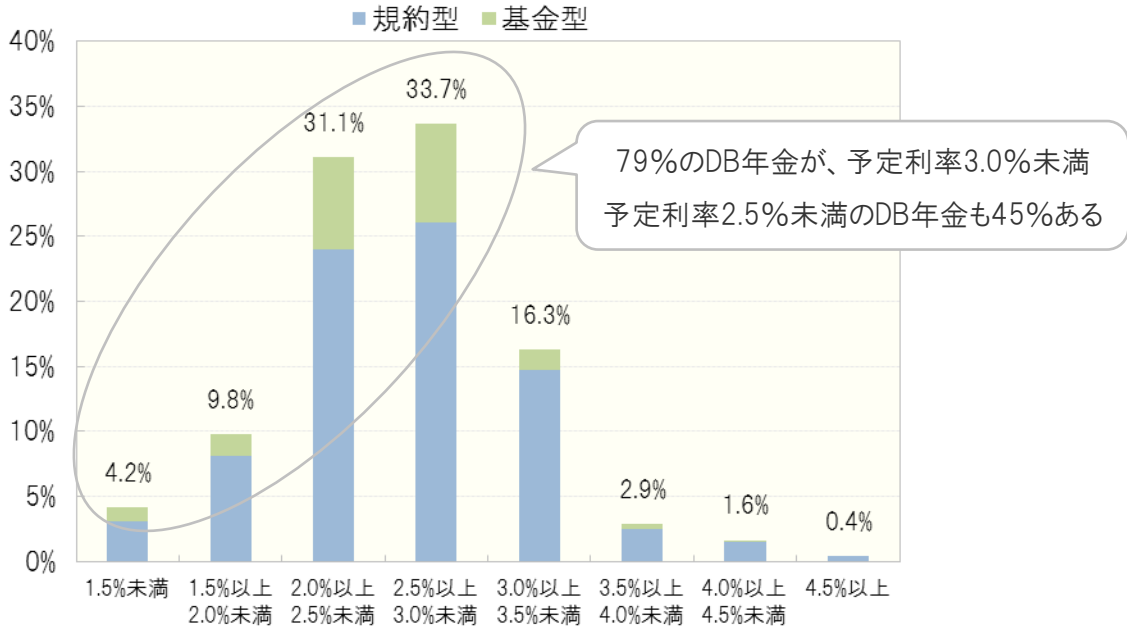
1. 継続基準(3)

✓ 予定利率が低いほど、安定的な運用が可能となります。

予定利率※(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
2.34%	2.20%	2.37%

※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率



《参考》継続基準の維持・改善策

- ① 予定利率の引き下げ
 - ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
 - ⇒各種積立比率の安定化(維持)に寄与。
- ② 特別掛金償却期間の短縮
 - ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
 - ⇒潜在的な積立比率の向上(改善)に寄与。
- ③ リスク対応掛金の拠出
 - ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
 - ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
 - ⇒各種積立比率の安定化・向上に寄与。

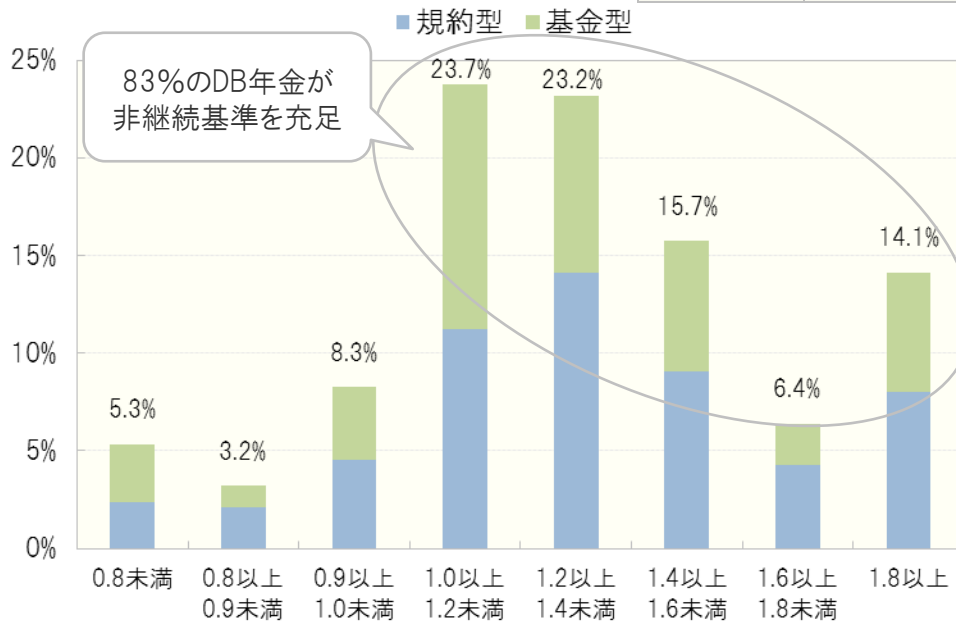
3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

2. 非継続基準

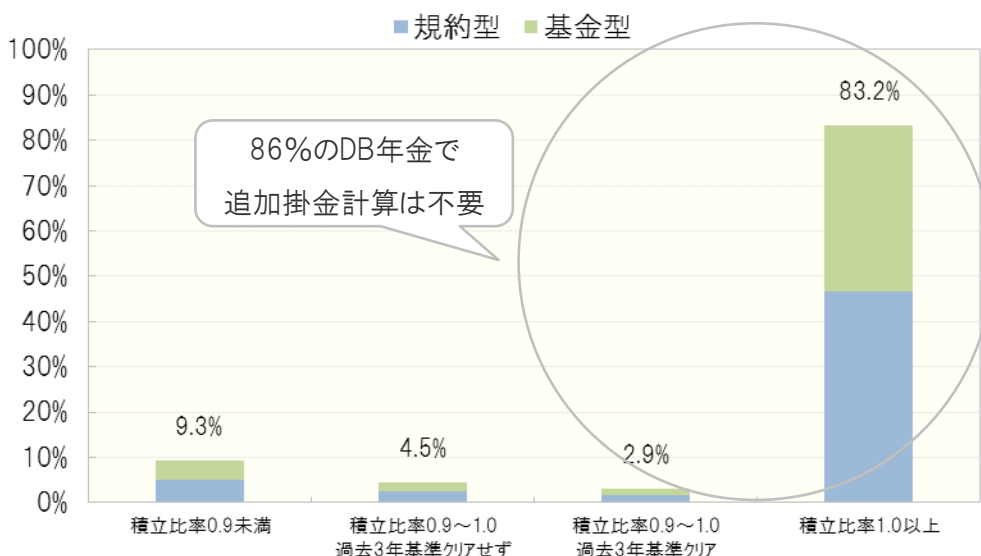
- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 1.0 」であれば、非継続基準を充足します。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 0.9 」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足していれば追加掛金計算は不要です。

積立比率(=純資産額/最低積立基準額)

全体平均	基金型	規約型
1.50	1.63	1.40



追加掛金計算の要否



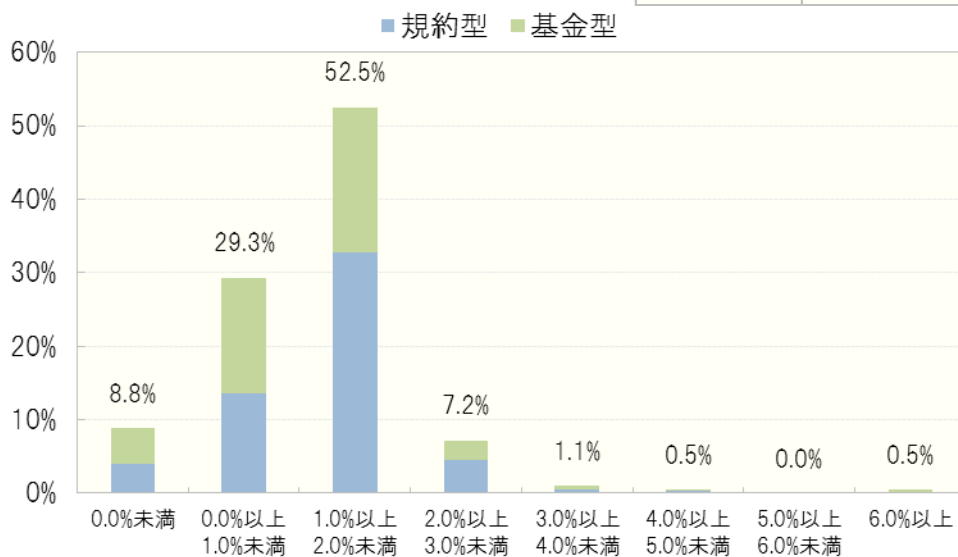
3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

3. 運用実績

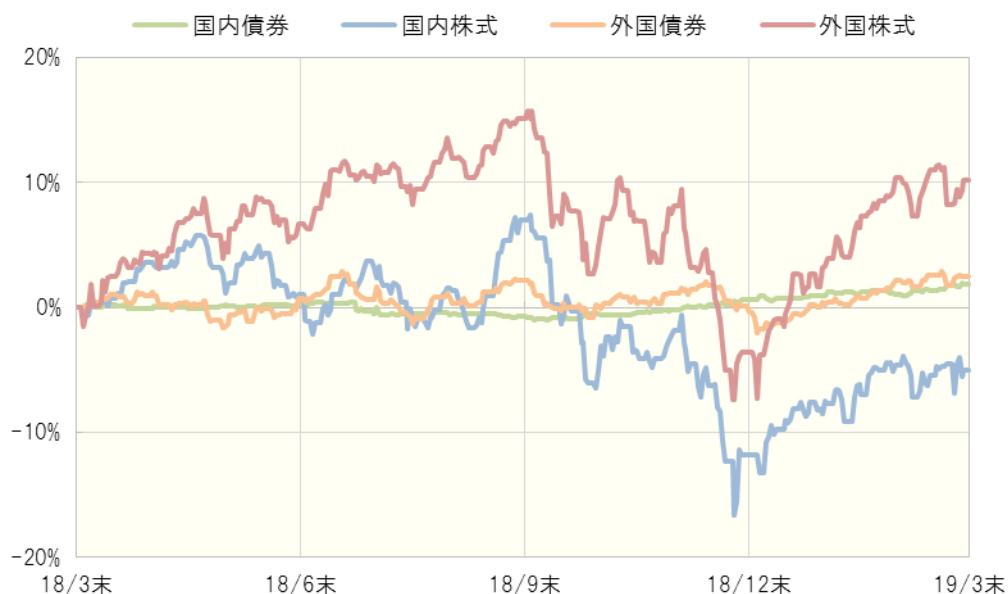
✓ 一般的に、株式割合の多寡によって運用結果は大きく変わります。

時価ベース利回り

全体平均	基金型	規約型
1.15%	1.09%	1.19%



累積市場収益率(決算月前1年間)



資産クラス	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式
収益率	1.89%	-5.04%	2.46%	10.14%
インデックス	NOMURA-BPI (総合)	TOPIX(配当込)	FTSE世界国債 (除く日本、円ベース)	MSCI-KOKUSAI (円ベース税引前・配当込)

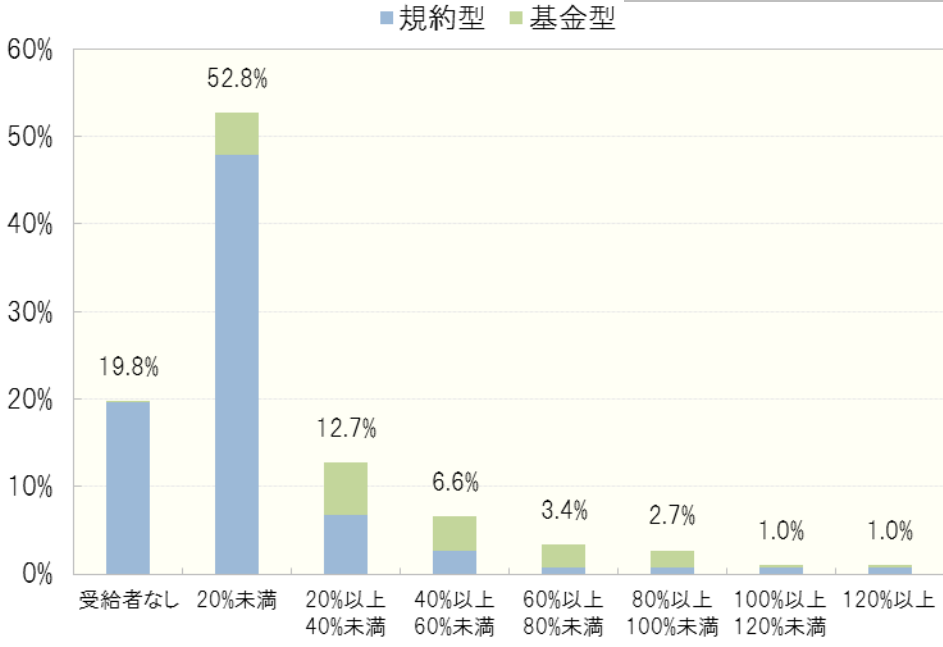
3-1. DB年金の2019年3月決算 積立状況等

4. 成熟度

✓ 制度設立後の経過年数にしたがって成熟度が高まるのは、年金制度として自然な現象と言えます。なお、成熟度が高い場合、一般的にはリスク抑制的な運用が望まれます。

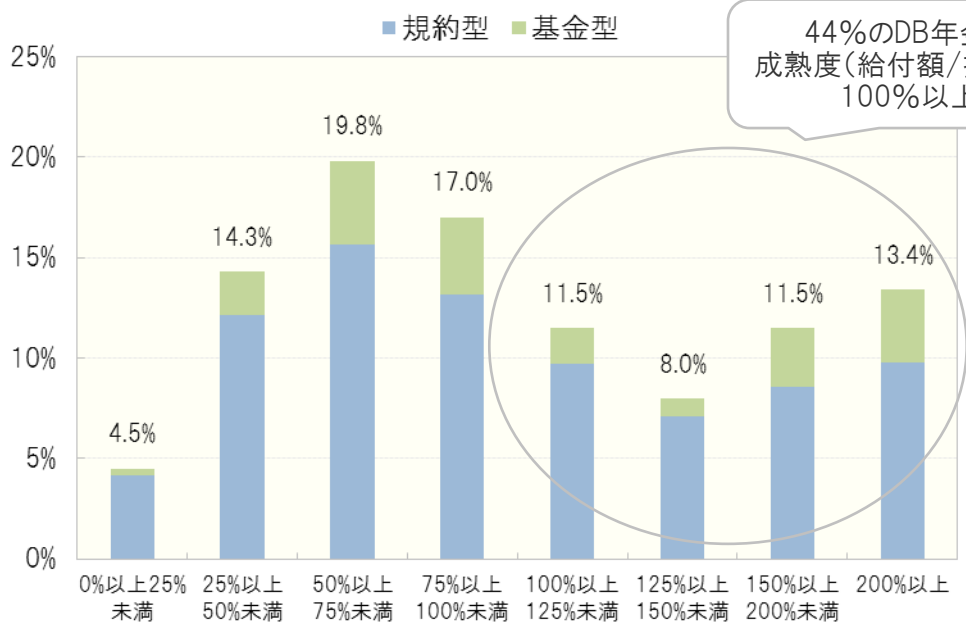
受給者数／加入者数(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
17.5%	42.7%	11.2%



給付額／掛金額(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
127.0%	132.5%	125.6%



44%のDB年金が成熟度(給付額/掛金額) 100%以上

3-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2018年度)

- 2018年度の上場企業の積立比率(年金資産/退職給付債務)は76.9%、前年度比0.9ポイント低下
- 当期発生した数理計算上の差異は1.3兆円の損失、退職給付費用は、前年度比9%減

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.483(8/14)

上場企業(2,892社)の2018年度の退職給付の状況について集計しました。ポイントは以下の4点です。

- 積立比率は76.9%と前年度比0.9ポイント低下
- 割引率の平均は0.51%(前年度は0.54%)
- 数理計算上の差異の当期発生額は1.3兆円の損失
- 退職給付費用は前年度比9%の減少

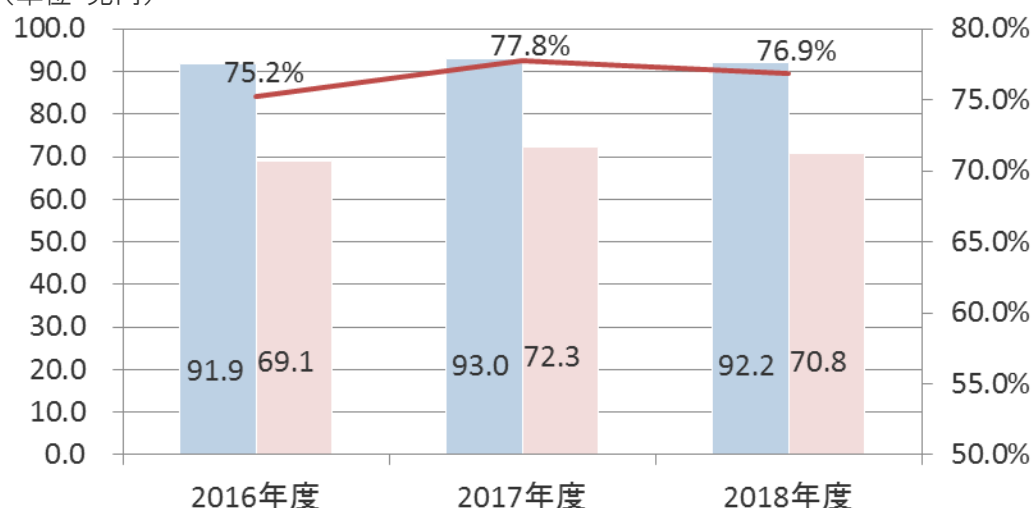
(注)3. 4はIFRS適用先(150社)を除いた集計

積立比率

データ出所:日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDSデータ)より弊社作成。以下同じ。

- ✓ 退職給付債務(前年比0.9%減少)よりも、年金資産(同2.1%減少)の減少幅が大きかったため、積立比率(年金資産/退職給付債務)は76.9%と、前年度(77.8%)に比べ0.9ポイント低下しました。

(単位:兆円)



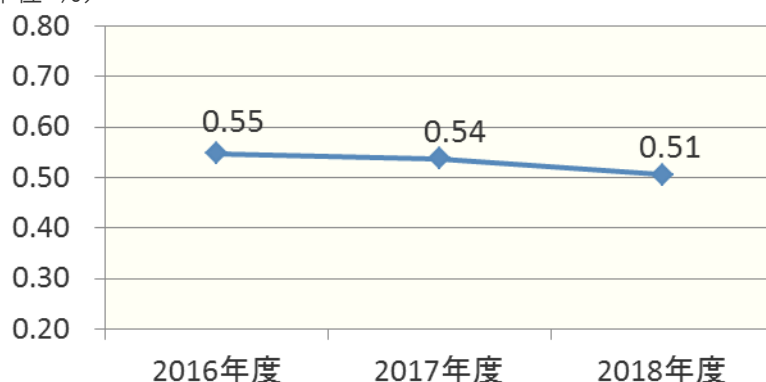
3-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2018年度)

割引率の状況

割引率の開示のある企業(対象社数2,228社)

- ✓ 割引率(開示に幅がある場合は下限の率を集計)の平均は0.51%、前年度(0.54%)とほぼ同水準となっています。
- ✓ 割引率をマイナスで設定した企業は37社(前年度は16社)、0%は264社(同206社)、0%あるいはマイナスで設定した企業は開示があった企業(2,228社)の13.5%でした。

(単位:%)

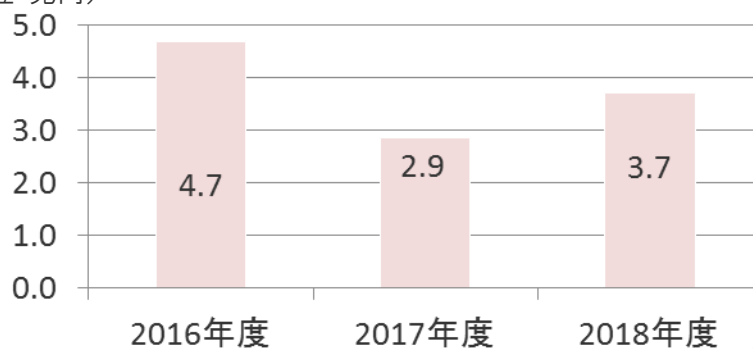


未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用先を除いた集計(対象社数2,732社)

- ✓ 数理計算上の差異の当期発生額は、退職給付債務で0.5兆円(損失)、年金資産は0.8兆円(損失)、合計で1.3兆円(損失)となっています。
- ✓ 当期の費用処理に伴う減少分もあわせ、未認識数理計算上の差異の残高は前年度から0.8兆円増加(28%増)し、3.7兆円(損失)となりました。

(単位:兆円)



(単位:兆円)

		2017	2018
期首残高		4.7	2.9
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 1.1	1.3
	(A)退職給付債務からの発生額	0.5	0.5
	(B)年金資産からの発生額	▲ 1.6	0.8
	当期の費用処理額(組替処理による増減額)	▲ 0.7	▲ 0.4
その他の増減		0.0	0.0
期末残高		2.9	3.7

(注1) 正の値が負債の増加(損失)、負の値が負債の減少(利益)を示しています

(注2) 四捨五入の関係で合計が一致しない場合があります

3-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2018年度)

退職給付に係る調整累計額の状況

日本基準適用かつ連結決算実施企業かつ退職給付に係る調整累計の開示がある企業(対象社数1,783社)

- ✓ 退職給付に係る調整累計額は1社平均4.7億円(損失)となり、自己資本に対する影響は平均▲0.3%と、昨年度から引き続き軽微にとどまっています。

	2017年度		2018年度	
	合計(兆円)	1社平均(億円)	合計(兆円)	1社平均(億円)
退職給付に係る調整累計額(A)	▲ 0.3	▲ 1.5	▲ 0.8	▲ 4.7
自己資本(B)	291	1,634	298	1,673
(A)/(B)	▲0.1%		▲0.3%	

【補足】

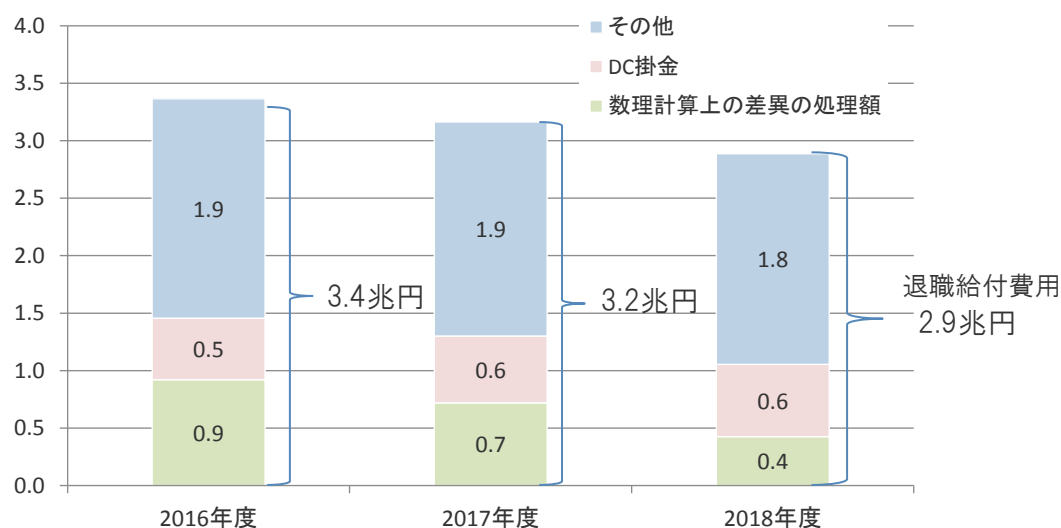
- ✓ 未認識項目は税効果を考慮の上、「退職給付に係る調整累計額」として「その他の包括利益累計額」に計上します。
- ✓ 自己資本は、株主資本と「その他の包括利益累計額」の合計であるため、未認識項目の増減によって直接影響を受けることになります。

退職給付費用

IFRS適用先を除いた集計(対象社数2,732社)

- ✓ 退職給付費用は2.9兆円と前年度に比べ9%の減少となりました。
- ✓ 数理計算上の差異の費用処理額が減少(前年度比▲0.3兆円)したことが主な要因です。

(単位:兆円)



(注1)その他は、勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務費用その他の合計

(注2)四捨五入の関係で合計が一致しない場合があります

4. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2019年7月～9月)

4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2019年7月～9月)

	タイトル	公的年金	制度財政	企業会計
2019年 7月	DB年金の2019年3月決算積立状況等		○	
	第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について		○	
2019年 8月	上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2018年度)			○
	第7回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について		○	
	第9回社会保障審議会年金部会の開催について (2019年公的年金財政検証結果)	○		
2019年 9月	厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、今後の検討の方向性を提示	○		
	厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について、議論の取り纏め案を提示	○		
	政府、新たに「全世代型社会保障検討会議」を設置	○		

MEMO

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行

年金コンサルティング部

03-6747-0414

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))