

2020年4月30日 全7頁

定年延長における退職給付会計への影響

目先の数値だけではなく将来の変化を意識した制度改定を

コンサルティング企画部
主任コンサルタント 市川 貴規

2020年3月期決算における退職給付会計計算業務も一段落したところであるが、昨年度を振り返ってみれば、定年延長に向けた動きが本格化し始めた1年であったとも言えるのではなからうか。弊社に対しても、定年延長に関する事前相談や試算の依頼が増加してきており、今後もその傾向は続くものと予想している。一方で、定年延長への取り組みの中、人事諸制度の議論が優先となり退職給付に関しては殆ど検討がなされていないケースや、「定年延長を行っても退職給付債務への影響は小さい」という先行する他社事例を参考に、事前検討を行わずそのまま導入を決めてしまったケースも見受けられる。本稿では、これから定年延長を検討する企業の実務担当者向けに「定年延長による退職給付会計への影響」についてモデル企業を用いて整理し、検討を進めるにあたっての留意点等を纏めてみる。

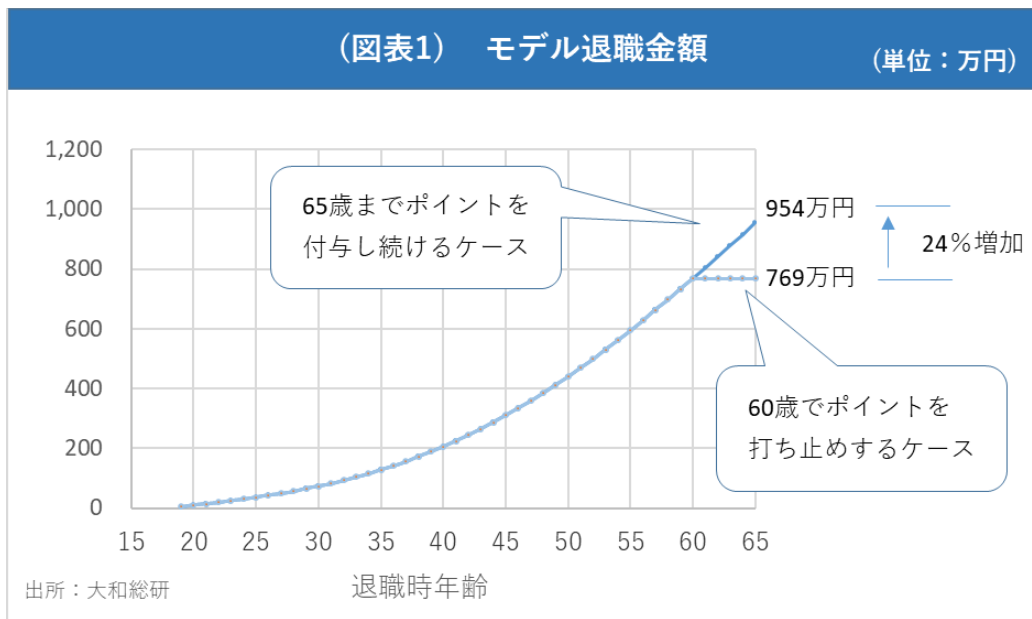
1. 定年延長の設計と退職給付会計計算

議論をシンプルにするため、本稿では、定年延長とは60歳から65歳への定年年齢の引き上げ、退職金は社内引当の退職一時金制度で運営するものとしている。また、退職金の設計はポイント制とし、定年延長に伴う退職金額の算定方法については、「60歳でポイントを打ち止めするケース（金額固定）」と、「65歳までポイントを付与し続けるケース（金額増加）」の2パターンを比較していく。なお後者については、定年延長時における退職金の設計として考えられる最大のポイントを付与するものとしている。

次に、平均年齢41歳、平均勤続年数15年、年齢・勤続年数がおおむね一様に分布するモデル企業（従業員数7,000人）を用意し、定年延長による退職給付債務及び勤務費用への影響を示す。また、基礎率等の前提条件は以下の通りとし、モデル退職金額等については図表1にそのイメージを記載している。

- 割引率 : 0.3%
- 退職率 : 60歳以降の自己都合退職は見込まず(60歳以降の死亡退職は考慮)

- 60歳定年退職時のモデル退職金額：769万円
- 65歳定年延長時のモデル退職金額(65歳までポイントを付与し続ける場合)
：954万円(60歳定年時と比較して24%増)
ただし、60歳以前のポイントテーブルは60歳定年時と同一
- 定年延長実施時における過去分の累計ポイント
：そのまま維持(将来分のみ影響を受ける)



以下に示す図表2・図表3は、現在の60歳定年の場合と、65歳定年における「60歳でポイントを打ち止めするケース(金額固定)」と「65歳までポイントを付与し続けるケース(金額増加)」の退職給付債務と勤務費用¹の額を比較したものである。

単位：百万円

(図表2) 定年延長による退職給付会計への影響
(将来のポイント累計を織り込まない方法)

	60歳定年	65歳定年	
		金額固定	金額増加
退職給付債務	14,698	14,523 (98.8%)	14,523 (98.8%)
勤務費用	1,293	1,265 (97.8%)	1,309 (101.2%)

出所：大和総研

(括弧)内は、60歳定年と比較したときの割合

¹ 勤務費用は基準日以降1年間分の費用を示している。

図表 2 は、退職給付債務の評価方法(退職給付見込額の期間帰属)として、給付算定式基準のうち一つの手法である「将来のポイント累計を織り込まない方法²⁾」を採用して計算した結果である。この方法では、入社から評価基準日まで積み上げてきたポイントの累計額(当期末以前の期間に帰属させる給付³⁾)を基準にして退職給付債務を評価しているため、今後将来に向かって積み上げていくポイントは、退職給付債務の評価において考慮されない。入社から定年延長実施時まで積み上げてきた累計ポイントは、定年延長となってもそのまま維持する前提であるため、「当期末以前の期間に帰属させる給付」は 60 歳定年の場合も 65 歳定年の場合も同額となる。その結果、退職給付債務は 60 歳定年時と比較して支給時期が 5 年分後ろ倒しになることによる割引の効果分だけ小さく評価されることになる⁴⁾。ただし、65 歳まで退職金額を増加させるパターンでは、翌期以降もポイントを積み上げていく必要があるため、勤務費用は 60 歳定年時より大きくなっている。

単位：百万円

(図表3) 定年延長による退職給付会計への影響 (平均ポイント比例の制度と見做す方法)				
	60歳定年	65歳定年		
		金額固定		金額増加
退職給付債務	20,070	19,825	(98.8%)	21,347 (106.4%)
勤務費用	1,250	1,226	(98.1%)	1,345 (107.6%)

出所：大和総研

(括弧)内は、60歳定年と比較したときの割合

図表 3 は、退職給付債務の評価方法(退職給付見込額の期間帰属)として、給付算定式基準のうちもう一つの「平均ポイント比例の制度と見做す方法」を採用して計算した結果⁵⁾である。この方法では、将来支給される退職金額を予想したうえで在職中の 1 年あたりの平均ポイントを算出し、それを評価基準日まで積み上げた額(当期末以前の期間に帰属させる給付)を基準にして退職給付債務を評価している。

65 歳定年において、60 歳にて退職金額が固定される場合であれば、60 歳定年時と同額の退職金額であることから 1 年あたりの平均ポイント⁶⁾も同一であると考えられる。

²⁾ 「将来のポイント累計を織り込まない方法」を採用する際は、将来のポイントの累計が著しい後加重ではないことを確認しておく必要がある。

³⁾ 公益社団法人日本年金数理人会・公益社団法人日本アクチュアリー会「退職給付会計に関する数理実務ガイド」付録 2 に基づく定義である。最終的な退職給付債務は、この額を給付の発生見込み毎に算出したうえで退職発生確率を考慮した期待値と考え、それに割引計算を行うことになる。

⁴⁾ 計算上は、60 歳以上の死亡退職も考慮しているものの、影響が小さいため議論から外した。

⁵⁾ 退職給付見込額の期間帰属方法として、期間定額基準を採用している場合でも同様の特徴があるものと整理できる。

⁶⁾ 1 年あたりの平均ポイントの算出に用いる期間であるが、ここでは 65 歳までの勤続であっても、実際にポイントが付与される 60 歳までの勤続期間を使用している。仮に 65 歳までの勤続期間を用いるとさら

そのため、「当期末以前の期間に帰属させる給付」に差が無くなり、図表2のケースと同様の理由により、定年延長を実施しても退職給付債務が増加しないことになる。

一方、65歳まで退職金額を増加させる場合はやや複雑となる。18歳入社で現在41歳の従業員(ここまでの勤続年数は23年)が将来定年退職する場合を例に「当期末以前の期間に帰属させる給付」を考えてみる。なお退職金額は前述のモデル退職金額が支給されるものと仮定している。

(a) 定年延長実施前の場合における「当期末以前の期間に帰属させる給付」

将来の退職金額	769万円(18歳から60歳で勤続42年)
1年あたりの平均ポイント(金額)	$769 \div 42 \approx 18.3$ 万円
平均ポイントの23年間の積み上げ	$769 \div 42 \times 23 \approx 421$ 万円

(b) 65歳定年の場合(金額増加)における「当期末以前の期間に帰属させる給付」

将来の退職金額	954万円(18歳から65歳で勤続47年)
1年あたりの平均ポイント(金額)	$954 \div 47 \approx 20.3$ 万円
平均ポイントの23年間の積み上げ	$954 \div 47 \times 23 \approx 467$ 万円

(a)と(b)を比較すると、将来の退職金額に24%の差があるにもかかわらず、「当期末以前の期間に帰属させる給付」に置き換えることで、平均ポイントの23年間の積み上げの額は、11%の差になる。さらに、最終的な退職給付債務の算定には、定年退職時の給付のみならず、定年延長の影響を受けない41歳から60歳までの間に退職する確率分(モデル企業では約25%が途中退職)の給付も加味して計算する必要がある。このような計算を18歳から59歳までの全社員に対して同様に行うと、会社全体の退職給付債務は6.4%の増加に留まることになる。モデル退職金額ベースで24%増加させる設計であったとしても、退職給付債務への影響はかなり薄まっていることがわかる。

以上、図表2・図表3を通して定年延長による退職給付債務の変化を見てみると、60歳時点で退職金額を固定する場合はもちろんのこと、退職金額を増加させる場合であっても、冒頭の「定年延長を行っても退職給付債務への影響は小さい」という他社事例を理解することもできる。しかしながら、定年延長に伴う退職給付会計への影響の議論はこれでだけで終わらせてしまって良いのだろうか？

2. その差はどこに？

これまで、定年延長実施時点における退職給付債務への影響を主に説明してきたが、引き続きこれに将来推計を加えてみる。定年及び退職率(及び死亡率)に従って発生する退職者数と同数の新入社員⁷を採用する前提をおけば、将来に亘って従業員数が一定になるシミュ

に平均ポイントは小さくなるが、その適用については担当の年金数理人等に相談する必要がある。

⁷ 新入社員の総人数を、18歳:40%、22歳:30%、30歳:30% になるように年齢別に配分している。

レーションができる。

(図表4) 将来シミュレーション (将来のポイント累計を織り込まない方法) 単位：百万円									
年度	60歳定年			65歳定年 (金額固定)			65歳定年 (金額増加)		
	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額
2019年度	14,698			14,523			14,523		
2020年度	14,623	1,293	1,422	15,574	1,265	262	15,617	1,309	262
2021年度	14,956	1,296	1,015	16,618	1,271	277	16,741	1,350	277
2022年度	15,268	1,306	1,046	17,656	1,273	290	17,896	1,391	291
2023年度	15,422	1,310	1,210	18,676	1,270	306	19,076	1,431	308
2024年度	15,363	1,304	1,417	19,194	1,254	799	19,671	1,456	923
2025年度	15,551	1,299	1,165	19,566	1,244	936	20,098	1,467	1,107
2026年度	15,726	1,299	1,178	19,831	1,240	1,040	20,406	1,474	1,233
2027年度	15,686	1,291	1,387	20,057	1,229	1,069	20,689	1,478	1,262
2028年度	15,623	1,278	1,397	20,116	1,211	1,220	20,771	1,476	1,464
2029年度	15,486	1,264	1,457	19,958	1,192	1,418	20,589	1,463	1,715

出所 大和総研

図表4は、「将来のポイント累計を織り込まない方法」を採用した場合の将来推計である。現在の60歳定年の場合、今後10年間について退職給付債務は微増する程度である。一方、65歳定年に移行すると、退職金額が60歳で固定されるケースであっても、今後5年程度は退職給付債務が急増し、10年後には60歳定年と比較して約30%の差が生じる。このケースでは、従業員個人が受け取る退職金額に変化がないにもかかわらず、会社全体の退職給付債務として考えると大きな差になっていることに注意が必要である。65歳定年に移行することで当面の間、退職金の支払い(すなわち引当金の取り崩し)が少なくなるため、その分、(費用がほぼ同水準であっても)退職給付債務が積み上がっていくことになる。別の見方をすれば、個人ベースでみた場合の退職給付債務には差がないが、定年延長に伴って平均年齢・平均勤続年数が上昇して、社員の年齢(勤続年数)の構成が変化した結果とも言える。

次に65歳定年における、金額固定と金額増加のケースで比較してみると、10年後には約6.3億円、後者の方が退職給付債務は大きくなっている。この差額は、60歳以上の従業員における「当期末以前の期間に帰属させる給付」すなわちポイント累計の差と考えることができる。10年後の60歳以上の従業員数は725人残存しているとシミュレーション上算出されており、一人当たりの単純平均で約87万円(6.3億円÷725人)増加していると考えれば、差額の妥当性のイメージを掴むことはできよう(65歳まで5年間勤務期間が延長されることでモデル上は185万円の退職金が増加しており、10年後の60歳以降の平均勤続年数を2.35年と考えれば(185万円×2.35/5≒87万円となり)理解できる)。

(図表5) 将来シミュレーション (平均ポイント比例の制度と見做す方法) 単位: 百万円									
年度	60歳定年			65歳定年 (金額固定)			65歳定年 (金額増加)		
	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額	退職給付 債務	勤務費用	退職金 支給額
2019年度	20,070			19,825			21,347		
2020年度	19,980	1,250	1,422	20,858	1,226	262	22,504	1,345	262
2021年度	20,290	1,247	1,015	21,862	1,208	277	23,657	1,353	277
2022年度	20,567	1,245	1,046	22,837	1,190	290	24,808	1,361	291
2023年度	20,676	1,239	1,210	23,777	1,169	306	25,952	1,369	308
2024年度	20,570	1,230	1,417	24,205	1,142	799	26,487	1,366	923
2025年度	20,709	1,225	1,165	24,484	1,127	936	26,838	1,362	1,107
2026年度	20,831	1,220	1,178	24,652	1,118	1,040	27,060	1,357	1,233
2027年度	20,737	1,210	1,387	24,779	1,107	1,069	27,249	1,353	1,262
2028年度	20,626	1,203	1,397	24,742	1,091	1,220	27,231	1,346	1,464
2029年度	20,447	1,195	1,457	24,495	1,078	1,418	26,953	1,335	1,715

出所 大和総研

図表 5 は、「平均ポイント比例の制度と見做す方法」を採用した場合の将来推計である。退職給付債務の水準が図表 4 より高くなっているものの、全体的な動き方は図表 4 とほぼ同様の動きをしていることもわかる。

図表 4 及び図表 5 から、定年延長による退職給付債務は、導入時ではなく将来にその影響がより大きく現れることがわかる。すなわち、導入時の目先の数字を見るだけでなく、その数値の将来の変化を意識した制度改定が重要であると言えよう。

3. どのように定年延長の検討を進めたらよいか？

ここまでの試算はモデル企業を例に議論しており、60歳以降の給付設計や従業員の構成等によっては、異なる結果が導かれるかもしれない。また、確定給付型の企業年金を実施している企業であれば、定年延長により年金資産からの給付発生が遅れる分、年金資産が積み上がり、退職給付引当金としては、退職給付債務の増加と相殺されていくことも予想される。各企業のおかれている様々な状況によって、定年延長に伴う退職給付会計上の論点は、異なるものになると推測される。

定年延長を実施する際、高齢者の勤務意欲を継続させる仕組み作りが重要になるが、限られた人件費の枠の中で、誰もが満足できる制度を構築することは難しい。さらに、退職給付会計に関する諸数値は、その前提によって大きく数字が変動するため、実際に計算をしてみなければ、その影響の程度を把握することはできない。そこで定年延長の検討を開始する際には、まずは本稿で紹介したような大枠の制度（可能であれば、退職金額の設計において、

「最大の見積金額及び最小の見積金額」になるような 2 パターンを用意) で構わないので、将来推計を含めた試算を早い段階で一度実施しておくことをお勧めしたい。退職給付債務は単年で積み上がる性質のものではなく累積されていくものであるため、一時点の変化を見るだけでは検討としては不十分である。このような試算を実施しておくことで、定年延長に伴う人件費の将来のイメージをあらかじめ掴むことができ、その枠の中で定年延長の理想とするポリシーに近づくための設計について、議論を進めていくのが良いのではなかろうか。

－以上－