

2020年12月16日 全5頁

# 定年延長の退職給付債務への影響について

## ～給付減額とならないケースと経過措置が必要となるケース～

コンサルティング企画部 受託計算課  
主任コンサルタント 逢坂 保一

本年9月に弊社で開催した定年延長セミナーの質問コーナーに寄せられた質問から、2つの事項についてその内容を紹介するとともに、退職給付債務への影響についても考えてみる。なお、ここでは60歳から65歳の定年延長を前提とした。また、セミナー本編の内容については、『定年延長における退職給付制度3つの支給形態と財務的影響(2020年9月開催のセミナーの論点) 2020年11月04日』<sup>1</sup>をご覧ください。

### 1. 定年延長に伴う給付減額とならないケース

退職給付制度の内枠あるいは外枠として確定給付企業年金(Defined Benefit Pension Plan、以下、DB)がある場合には、定年延長に伴って、支給開始時期の変更などの規約変更、掛金計算が必要となる。また、支給時期が65歳に繰り下げられた分、年金財政上の予定利率で割り引いたときの現在価値である給付現価が減少し、給付減額となる可能性がある。給付減額となると、加入者の同意取得<sup>2</sup>など手続き面で煩雑となり問題となることがある。ここでは給付減額に該当しない2つのケースについて説明する。

#### (1) 加入者期間を60歳のままとするケース

定年延長後の定年年齢65歳とのズレは生じるが、DBの加入者期間の最終年齢を60歳のままとし給付内容も従来のままとすれば、給付減額とはならない可能性がある。ただ、定年延長後の60歳在職中に給付を支給してしまうと、課税上の問題が生じる場合がある。通常は60歳から65歳までの繰下げを可能とし、退職時に支給できるようにする。その場合、繰下利率をあらかじめ決定しておく必要がある(図表1を参照)。

定年延長の期間(60歳～65歳)の取扱いとして、加入者期間を60歳のままとすればDB

<sup>1</sup>大和総研 コンサルティングレポート 以下 URL 参照

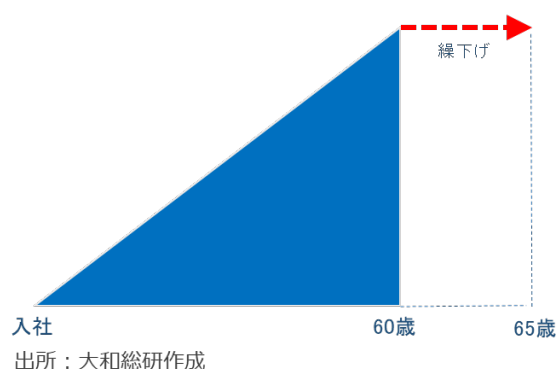
[https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20201104\\_021868.html](https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20201104_021868.html)

<sup>2</sup> 加入者の給付減額を行う場合、加入者の3分の1以上で組織される労働組合がある場合は当該労働組合の同意の取得と加入者の3分の2以上の同意の取得が必要となる。

は退職給付制度の支給対象外となるが、退職一時金や確定拠出年金を別に実施していれば、そちらで支給対象とする方法もあるし、DBもそれ以外も全て支給対象外とする考え方もある。

退職給付債務については大きな変動はないと考えられるが、繰下利率の大きさによってはやや増加する可能性がある。詳細は、以下の「2. 退職給付債務への影響（給付減額とならないケース）」で確認する。

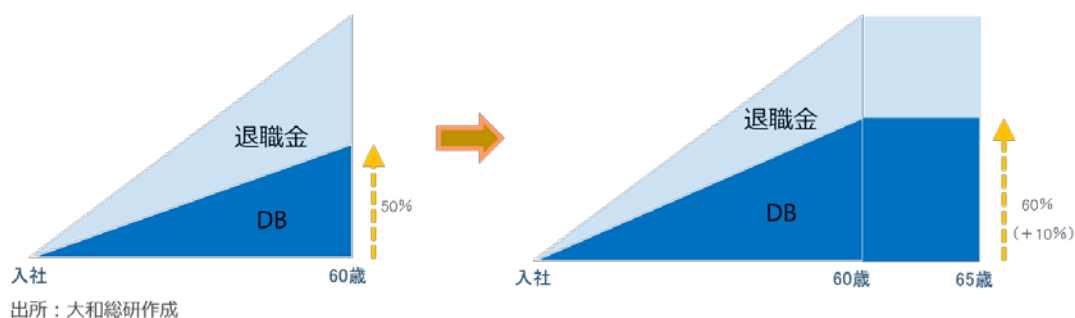
図表 1 加入者期間を 60 歳のままとするケース



## (2) 年金割合を引上げるケース

DB が退職一時金からの移行によって成り立っている場合には、その年金割合（DB の給付水準 ÷ 移行前退職一時金の給付水準）を引上げて給付を増加させることにより、給付減額にならずに済む可能性がある。定年延長に伴って減少した部分を補い、たとえ 60 歳の給付水準を 65 歳まで据え置く据置型の定年延長であっても給付減額にならないケースを想定している（図表 2 を参照）。

図表 2 年金割合を引上げるケース



退職給付債務については、移行元の退職一時金制度は 60 歳での水準を維持し据え置く以外は変更しないため、全体としてあまり変わらない。ただ、年金割合の増加幅を大きくしてしまうと、給付利率分が付利される影響から退職給付債務は大きくなり、DB の掛金も大き

く上昇してしまう可能性があるため、移行割合の調整には注意が必要となる。こちらも詳細は、以下の「2. 退職給付債務への影響（給付減額とならないケース）」で確認する。

## 2. 退職給付債務への影響（給付減額とならないケース）

給付減額とならないケースの退職給付債務への影響について、もう少し具体的に捉えてみる。ただし、あくまでも前提条件を簡略化した概算であることにご留意いただきたい。

### （1）加入者期間を60歳のままとするケース

60歳での給付水準はそのままだが、65歳まで繰下利率によって繰下げるため、その影響を算出してみた。65歳での給付水準は繰下利率分（60歳から65歳まで）だけ大きくなるが、退職給付債務は割引率の減少要因も加味するので、繰下利率から割引率を差し引いた分について60歳～65歳までの5年間に増加する影響を算出した。図表3は、割引率が0.0%、0.5%、1.0%の3パターンで、繰下利率は0.0%～1.0%の場合の退職給付債務への影響を示している。ただし、60歳に到達する全ての者が65歳で退職すると仮定した。

これをみると、繰下利率と割引率の差が小さければ、退職給付債務への影響も小さくなっており、繰下利率が割引率と同じであれば影響はゼロとなる。繰下利率が割引率に近ければ、退職給付債務への影響は小さくなるのがわかる。

図表3 繰下利率による退職給付債務への影響（概算）

		繰下利率										
		0.0%	0.1%	0.2%	0.3%	0.4%	0.5%	0.6%	0.7%	0.8%	0.9%	1.0%
割引率	0.0%	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	4.1%	4.6%	5.1%
	0.5%	-2.5%	-2.0%	-1.5%	-1.0%	-0.5%	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%
	1.0%	-4.9%	-4.4%	-3.9%	-3.5%	-3.0%	-2.5%	-2.0%	-1.5%	-1.0%	-0.5%	0.0%

出所：大和総研作成

### （2）年金割合を上げるケース

年金移行すると給付利率分が付利されるため、退職金よりもその分だけ退職給付債務は増加することが予想される。割引率が異なる年金現価率（10年確定年金）を用いて、年金割合を上昇させた場合の影響を算出してみた。なお、ここでは据置型の定年延長の影響は加味していない。図表4は、割引率が0.0%、0.5%、1.0%の3パターンで、当初の年金割合を50%～90%とし、年金割合を10%～50%増加させた場合の退職給付債務への影響を示している。ただし、DBでは全て年金で支給するものと仮定した。

割引率によって結果は異なるが、影響が最大となる割引率0%では、年金割合を小さい幅

の10%~20%で増加させると、退職給付債務への影響は1.4%~2.9%とそれほど大きくなり  
 ことがわかる。ただ、年金割合を30%~50%増加させると、退職給付債務への影響は4.3%  
 ~7.3%と大きくなるので注意が必要である。

**図表 4 年金割合による退職給付債務への影響（概算）**

割引率：0.0%

		年金割合				
		+10%	+20%	+30%	+40%	+50%
当初 年金割合	50%	1.5%	2.9%	4.4%	5.9%	7.3%
	60%	1.4%	2.9%	4.3%	5.8%	-
	70%	1.4%	2.8%	4.3%	-	-
	80%	1.4%	2.8%	-	-	-
	90%	1.4%	-	-	-	-

割引率：0.5%

		年金割合				
		+10%	+20%	+30%	+40%	+50%
当初 年金割合	50%	1.2%	2.4%	3.6%	4.8%	6.1%
	60%	1.2%	2.4%	3.6%	4.8%	-
	70%	1.2%	2.4%	3.6%	-	-
	80%	1.2%	2.3%	-	-	-
	90%	1.2%	-	-	-	-

割引率：1.0%

		年金割合				
		+10%	+20%	+30%	+40%	+50%
当初 年金割合	50%	1.0%	1.9%	2.9%	3.9%	4.8%
	60%	1.0%	1.9%	2.9%	3.8%	-
	70%	0.9%	1.9%	2.8%	-	-
	80%	0.9%	1.9%	-	-	-
	90%	0.9%	-	-	-	-

出所：大和総研作成

### 3. 定年延長に伴い経過措置が必要となるケース

60歳定年と同じ給付水準を65歳定年に向けて増加させるスライド型の定年延長の場合  
 には、給付水準が全体的に下がり現行退職金額が保証されないという問題が起こるのが一  
 般的である。このため、現行退職一時金額を保証するための経過措置を設けることがある。  
 以下に一例として2つの経過措置を説明する。

#### (1) 現行退職金額との丈比べ

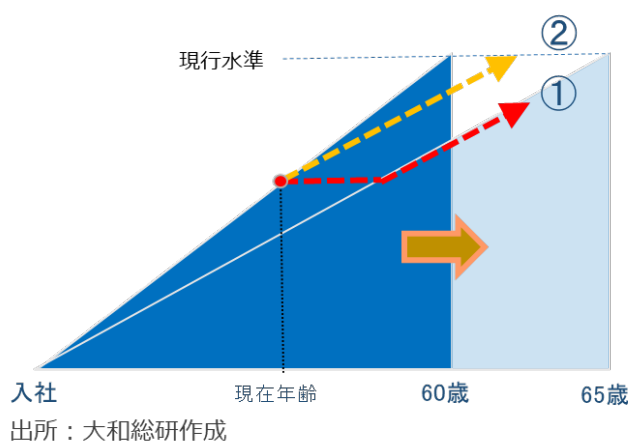
現行退職金額との金額を比較し（丈比べ）、新退職金額が現行退職金額を上回るまでは現  
 行退職金額を支給するというものである（図表 5①を参照）。一定期間は退職金の伸びがゼ  
 ロとなるが、現行退職金額は保証され65歳時点で現行水準に到達する。ポイント制退職金  
 では累計ポイントを引下げることが必要となるため、どちらかという最終給与比例制退  
 職金の場合に採用される方法であろう。

#### (2) 現行退職金額に新退職金額の伸びを上乗せ

現行退職金額を起点として、新退職金額の伸びを上乗せしていくというものである（図表  
 5②を参照のこと）。ポイント制退職金であれば、現行退職金の累計ポイントに新ポイントを

加算し、最終給与比例制退職金であれば、現行退職金額に新退職金額の伸びを上乗せする。ポイント制の場合には、それまでの累計ポイントに新ポイントを積み上げていくためわかりやすいが、最終給与比例制退職金の場合には、現行退職金額や新退職金額の伸びを計算するなど経過措置のために計算が必要でやや煩雑となる。現行退職金額を起点とするため、いずれは現行水準を上回ってしまうことに注意が必要である。

図表5 スライド型における経過措置の一例



退職給付債務への影響としては、図表5をみても明らかだが、①よりも②の方が退職給付債務は大きくなる。当然、経過措置での給付が大きいほど、その対象者が多いほど、退職給付債務は大きくなっていく。

#### 4. おわりに

以上、定年延長において給付減額とならないケースおよび経過措置が必要となるケースについて説明したが、ここではどちらも一般的な対応として紹介した。実際には、退職給付制度は各社各様であるため、各制度に即した形で検討が必要となる。DBがあれば、給付減額や制度変更の有無にかかわらず、定年延長の検討に際して年金数理計算・支払等運営事務を担う年金総幹事への相談は必須であろう。

また、退職給付債務への影響については、上記でも述べたように定年延長の変更時点の影響を簡略化した条件の下であくまでも概算として示した。こちらも実際の検討は各制度に即した形で行うが、さらに将来シミュレーションも確認しておくことが望ましい。定年延長では60歳～65歳の人員が徐々に増加していくため、その部分の退職給付債務や勤務費用、キャッシュフローの将来の変化を捉えておくことも重要かと思われる。

—以上—