

2021年7月7日 全5頁

定年延長の動向について

～定年延長の導入状況と退職給付債務への影響を探る～

年金数理計算センター
コンサルタント 内野 慈

[要約]

- 定年延長導入に関わる計算・試算の依頼が増加している。本稿では、大和総研で対応した計算・試算結果をもとに定年延長の導入状況を分析する。
- 定年延長導入に伴う退職給付債務の増減は、60歳以降の給付設計や期間帰属方法など、様々な要因の影響を受けるため、実際に計算を行わないと判断が難しいことを分析結果より示す。

1. 退職給付債務に関わる定年延長の実施状況

2020年度の退職給付債務会計計算を振り返ると、定年延長導入に関わる計算・試算を多く行った1年であった。定年延長に関する問い合わせ件数は2019年度から大きく増加しており、各企業が定年延長の導入を進めていることを実感している。実際の動向調査として、厚生労働省が2年毎に調査・公表している賃金事情等総合調査結果¹を図表1に示す。図表1を見ると2017年度より、定年年齢を61歳以上としている企業の割合がそれまでの横ばいから大幅に上昇しており、定年延長の導入が進んでいることがわかる。2021年6月には、「2023年4月1日より国家公務員の定年を引き上げる改正国家公務員法」が可決、成立しており、今後も定年延長の導入はますます加速していくことが想定される。

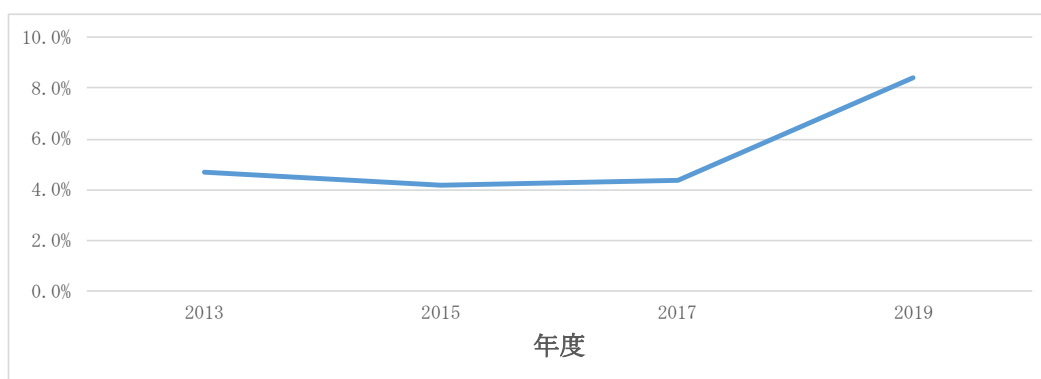
2. 定年延長導入に関わる計算・試算データの分析

本稿では、2019年4月より2021年5月末までに、大和総研にて対応した定年延長導入に関わる退職給付債務等の計算・試算データを用いて、定年延長の導入状況や退職給付債務に与える影響などを分析する。計算・試算したすべてのデータで旧定年年齢は60歳であったため、以後、旧定年年齢を60歳として定義する。新定年年齢は、61-64歳が「10%」、65歳が「90%」であり、65歳を設定している企業の割合が多い結果となった。

¹ 調査の概要については以下 URL 参照

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/107-1.html>

(図表 1) 定年年齢 61 歳以上の企業割合の推移



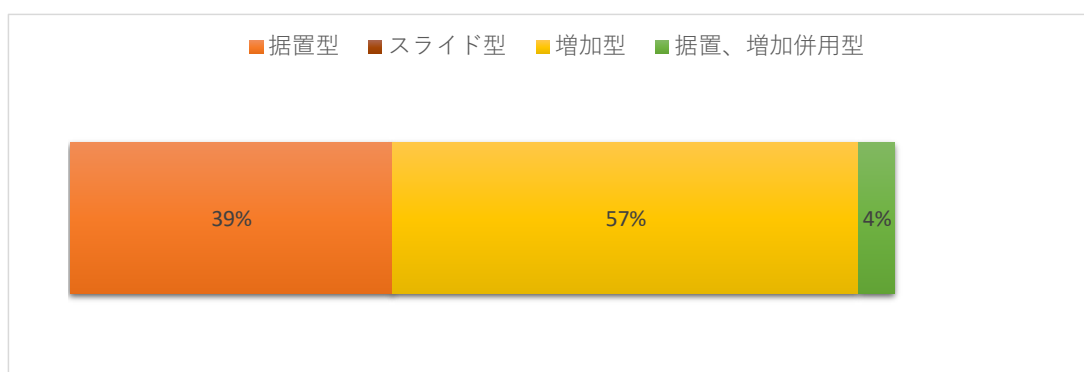
出所：厚生労働省「賃金事情等総合調査（2013、2015、2017、2019）」をもとに大和総研作成

まず、定年延長導入時に考慮すべきポイントの1つとして挙げられる60歳以降の支給形態について確認していきたい。60歳以降の支給形態は大きく以下の3つに分類される。3つの支給形態の詳細については、『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』²を参照されたい。

- ① 据置型 : 60歳以降の退職給付を積み増さない方法
- ② スライド型 : 給付カーブを再設計し、定年延長前後で給付額を同一にする方法
- ③ 増加型 : 60歳以降の退職給付を積み増す方法

図表 2 は調査対象期間中の退職給付債務計算等の試算・計算結果において、各企業が採用した給付形態を集計し、その割合を表した結果である。

(図表 2) 60 歳以降の支給形態割合



出所：大和総研作成

² 大和総研コンサルティングレポート 以下 URL 参照

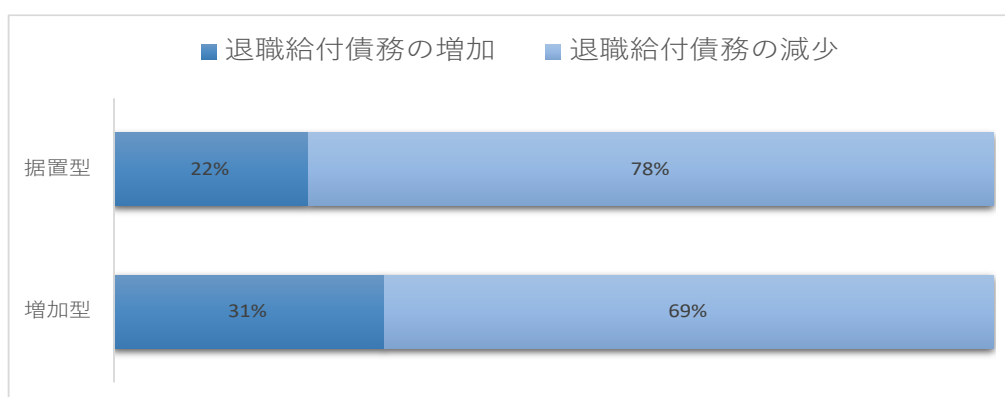
https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20201104_021868.html

例えば、据置型 39%となっているのは、大和総研で定年延長に関わる試算・計算を行った全企業のうち、39%が据置型を採用していたことを表している。3つの支給形態の割合を見ると増加型が最も多く、ついで据置型という結果になった。退職給付を積み増す増加型は、他の支給形態と比べ、人件費は増加するが、60歳以降の労働意欲向上を図ることができる。そういった狙いを持った企業が、先行して定年延長導入を進めたのではないかと推察される。一方、スライド型は0%という結果になった。スライド型を導入する場合、60歳時点の給付水準が減少してしまうため、一般的には経過措置などを検討する必要がある。このような要因が影響し、採用がなかったと推察される。また、据置、増加併用型とは、退職一時金制度と企業年金制度を併用し、一方を据置型、もう一方を増加型としているケースである。この制度を導入する意図として、60歳以降の労働意欲は向上させたいが、両方の退職給付を積み増す余力がない場合に、どちらか一方を増加型にするなどが挙げられる。このように制度毎に異なる支給形態を導入することも選択肢の1つとなることに留意されたい。

次に退職給付債務への影響について確認していく。定年延長導入が退職給付債務に与える影響の詳細については『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 2020年04月30日』³を参照されたい。定年延長導入における退職給付債務への影響は導入時でなく、将来に亘ってその影響がより大きく現れることが知られており、導入時点の計算結果だけでなく、シミュレーションなどにより算出される将来の結果も重要となる。しかし、将来シミュレーション実行時に仮定する人員構成などは、企業により様々であり比較が難しいため、本稿では定年延長導入時点の退職給付債務の差額でその影響を比較する。

図表3は、調査対象とした制度について給付形態毎に退職給付債務の増加・減少をまとめた結果である。退職給付債務の増加とは、定年延長導入によって導入前より退職給付債務が増加したこと（過去勤務費用が不利差異となって発生）を表している。退職給付債務の減少は、導入前より退職給付債務が減少したこと（過去勤務費用が有利差異となって発生）を表している。

(図表3) 支給形態ごとの定年延長導入に伴う退職給付債務増減割合



出所：大和総研作成

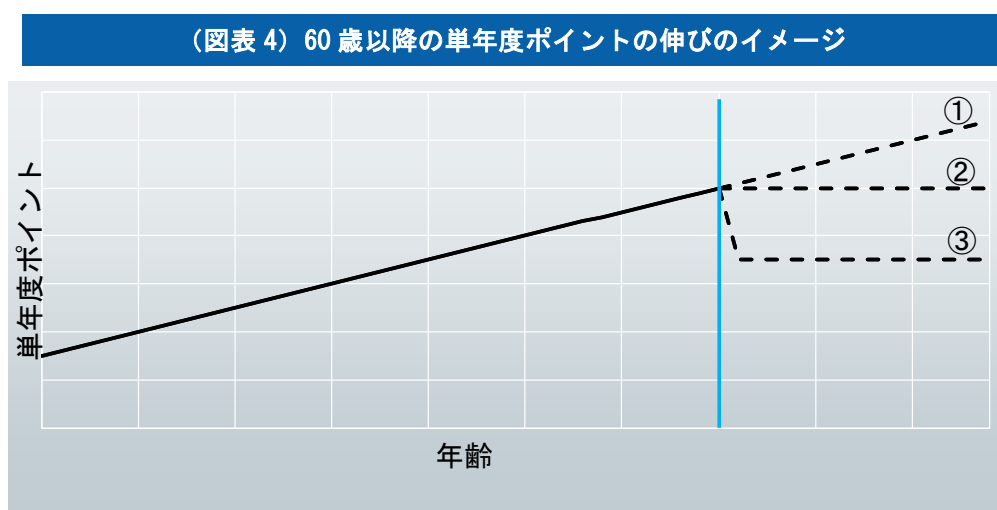
³ 大和総研コンサルティングレポート 以下 URL 参照

https://www.dir.co.jp/report/consulting/retirement-benefits/20200430_021496.html

例えば据置型の増加割合 22%、減少割合 78%は、据置型を採用して定年延長を導入した企業のうち、22%の企業は、定年延長前より退職給付債務が増加、78%の企業は退職給付債務が減少したことを表している。

まず据置型だが、一般的に定年延長導入により現時点から退職までの期間が長くなると、割引期間も同様に延長されるため、退職給付債務は減少することが想定される。実際の計算結果を見ても退職給付債務が減少した割合が 78%と高くなったが、一部の結果では退職給付債務が増加している。据置型において退職給付債務が増加する要因として、「企業年金制度における 60 歳以降の繰下げ利率設定」が挙げられる。設定した繰下げ利率が割引率より高い場合、退職給付債務は定年延長導入前より増加する傾向にあった。

増加型は据置型と比較し、退職給付債務が増加する割合が高くなっている。増加型において、退職給付債務が増加する要因の 1 つとして、60 歳以降の退職給付の積み増しが挙げられる。例えばポイント制退職金制度であれば、「60 歳以降に付与する 1 年あたりのポイント（以下、単年度ポイントとする）」がこれにあたる。一方、減少要因としては「割引期間の延長」「退職給付見込額を帰属させる期間の延長」が考えられる。ここで、期間定額基準若しくは平均ポイント比例基準の採用を前提として、これまで挙げた増加、減少要因の大小関係の変化を、60 歳以降の単年度ポイントの伸びに焦点を当てて確認する。図表 4 は「60 歳以降の単年度ポイントの伸び」のイメージを表している。①は「60 歳以降の単年度ポイントの伸びを 59 歳までと同等に設計」を表しており、このような設計で定年延長を導入すると、増加要因による影響が減少要因を上回り、退職給付債務は増加する傾向にあった。反対に②「60 歳以降の単年度ポイントは伸ばさない設計」や③「60 歳以降の単年度ポイントは減額させる設計」で定年延長を導入すると、増加要因による影響が減少要因を下回り、退職給付債務は減少する傾向にあった。



出所：大和総研作成

3. おわりに

ここまで定年延長に関わる試算・計算結果を見てきたが、退職給付債務は60歳以降の給付設計や期間帰属方法など、様々な要因に影響を受けるため、必ず増加、減少するといった結果は得られなかった。これは、定年延長導入に伴う退職給付債務の増減を机上で予測することは難しいことを表している。やはり定年延長の導入影響を正しく把握するためにも、定年延長を導入する際は、事前に年金数理人などの専門家への相談や試算などを行い、対応を進めることが推奨される。

—以上—