

2024 年 9 月 10 日 全 9 頁

ベースアップが退職給付に与える影響について

データアナリティクス部
主任コンサルタント 内野 慈

[要約]

- 厚生労働省の調査によると、2022 年以降ベースアップ（ベア）を実施する企業が大幅に増えており、2023 年には約半数の企業がベアを実施している。また、賃金改定の要素として「雇用の維持」「労働力の確保・定着」「物価の動向」と回答する企業が増えている。
- ベアが退職給付に与える影響は退職給付制度の算定方式により異なる。一般的には、最終給与比例方式などはベアが反映される算定方式であり、ポイント制などはベアが反映されない算定方式と考えられる。
- 実際の企業における算定方式の状況は、企業規模が大きくなるにつれて、ポイント制を採用している企業の割合が増え、最終給与比例方式を採用している企業の割合が少なくなる。また、全企業規模での経年推移をみると、最終給与比例方式は減少傾向、ポイント制は増加傾向であるが、近年は横ばいとなっている。

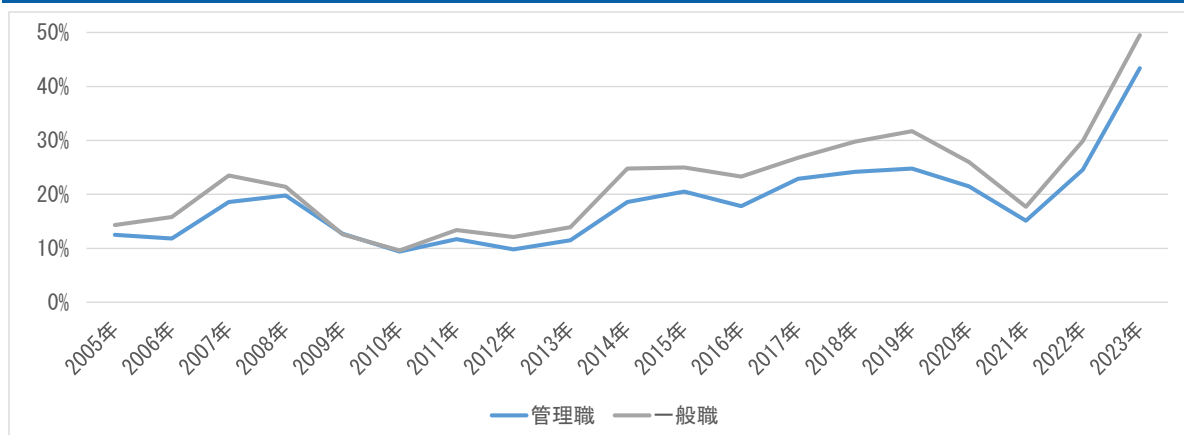
1. 賃金ベースアップの動向

昨今、賃金のベースアップ（ベア）による退職給付への影響について、問い合わせが増えている。特に最終給与比例方式を採用している企業から、退職給付会計への影響に関する問い合わせが多くなっている。そこで、企業のベア動向を把握するため、厚生労働省が調査、公表している「令和 5 年賃金引上げ等の実態に関する調査¹」を確認する。まずは、図表 1 より、ベアを行った企業の割合は、2021 年までのほぼ横ばいから、2022 年以降大幅な上昇傾向に変わったことがわかる。特に 2023 年では、ほぼ半数の企業がベアを実施しており、2022 年 4 月より施行された「賃上げ促進税制」や各企業の取り組みなど、官民一体となってベアを推進してきた結果であると推定される。

¹ 調査の概要については以下 URL 参照。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/12-23.html>

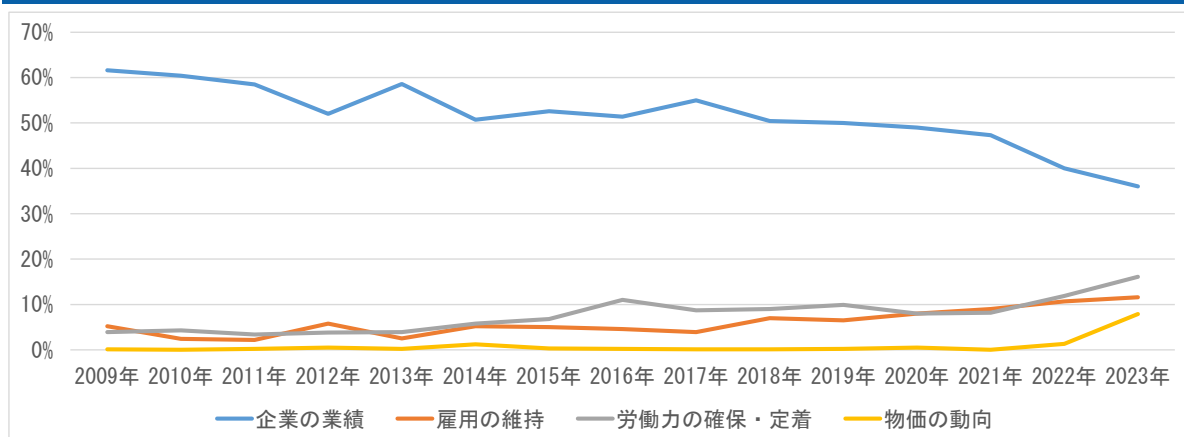
(図表 1) ペアを行った企業割合の推移



出所：厚生労働省「令和 5 年賃金引上げ等の実態に関する調査」をもとに大和総研作成

次に同調査における「賃金の改定にあたり最も重視した要素の推移」を図表 2 に示す。2009 年には「企業の業績」が 61.6%と高い割合を占めていたが、2023 年には 36.0%まで低下している。一方で「雇用の維持」「労働力の確保・定着」「物価の動向」は、それぞれ 2009 年の 5.2%、3.9%、0.1%から、2023 年には 11.6%、16.1%、7.9%と大幅に上昇している。特に「物価の動向」は 2009 年から 2022 年までは 0~1%前後で推移していた中、2023 年に 7.9%と著しく増加しており、昨今の物価上昇の影響が強く反映されている。今後も物価動向を注視していく必要が高いと考えられる。また、企業を取り巻く環境として、労働力人口の減少に伴う人材確保の難化などを考慮すると、「雇用の維持」「労働力の確保・定着」を理由とする賃金改定については、今後もこの傾向が続くと想定される。

(図表 2) 賃金の改定にあたり最も重視した要素の推移



出所：厚生労働省「令和 5 年賃金引上げ等の実態に関する調査」（2023 年の上位 4 要素を図示）をもとに大和総研作成

それでは、老後の所得保障である公的年金や企業の退職給付について、賃金改定の影響はどうだろうか。公的年金の年金額は、物価変動率や名目手取り賃金変動率²に応じて毎年度改定を行う仕組みとなっている。例えば、2024年度は、名目手取り賃金変動率（+3.1%）にマクロ経済スライド³による調整（-0.4%）を加味し、改定率2.7%となっており、ある程度賃金と連動する仕組みとなっている。一方、退職給付については、採用している算定方式により賃金改定の影響が異なる。そこで次章にて、ベアを前提とした賃金改定による退職給付への影響や考慮すべき点を算定方式ごとにまとめる。

2. ベアによる退職給付への影響と考慮すべき点について

一般的に退職給付制度は、確定拠出型（確定拠出年金制度、中小企業退職金共済制度など）と確定給付型（退職一時金制度、確定給付企業年金制度⁴）の二つに分けられる。

本稿では、確定給付型の退職給付制度に焦点を当て、算定方式ごとにベアによる退職給付への影響について考える。確定給付型の主な算定方式の種類、及び概要は図表3の通りである。

（図表3）確定給付型の算定方式概要、及びベアの影響

算定方式	概要	賃金改定 影響
定額方式	・ 勤続期間等に応じて給付額を決定する方式 （例）勤続10年～19年の場合250万円、勤続20年以上の場合500万円など	なし
最終給与比例方式	・ 退職時の給与に勤続期間等に応じた支給係数を乗じて給付額を決定 （例）（退職時給与月額）50万円×（勤続20年支給係数）10.0	あり （※1）
累積給与比例方式 （平均給与比例方式）	・ 在職中の給与の累計額（平均額）に勤続期間等に応じた支給係数を乗じて給付額を決定 （例）（退職時累計給与）5,000万円×（勤続20年支給係数）0.1	あり （※1）
ポイント制	・ 勤続年数、役職、等級等を点数化し毎年付与、退職時のポイント累計に1点当たりの単価を乗じて給付額を決定（※2） （例）（退職時累計ポイント）500点×（ポイント単価）1万円	なし （※1）
キャッシュバランス プラン（CB）	・ 「持分付与額（給与の一定割合等）」と「利息付与額（指標利率による利息額）」との合計によって仮想的な個人勘定残高を設定し、その累計額より給付額を決定（※2） （例）（退職時個人勘定残高）500万円	なし （※1）

※1：一般的なケースでのベア影響であり、例外ケースがあるため、本文にて補足する

※2：上記に加えて、勤続期間等に応じた支給係数を乗じる場合もある

出所：企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料（令和5年度版）」を参考に大和総研作成

² 2年度前から4年度前までの3年度平均の実質賃金変動率に前年の物価変動率と3年度前の可処分所得割合変化率を乗じたもの。

³ 公的年金被保険者の変動と平均余命の伸びにもとづいて、スライド調整率を設定し、その分を賃金と物価の変動がプラスとなる場合に改定率から控除するもので、この仕組みは、2004年の年金制度改正により導入。

⁴ 確定給付企業年金制度の1つであるリスク分担型企業年金制度については、企業会計基準委員会の実務対応報告第33号「リスク分担型企業年金の会計処理等に関する実務上の取扱い（2016年12月16日）」において、会計上、確定拠出制度に分類されるため、対象外とする。

それぞれの算定方式について、ベアによる給付額への影響、退職給付会計への影響は以下の通りである。

① 定額方式

従業員の賃金（以後、給与⁵と記載）が給付額に影響を与えないため、反映されない。また、給付額が変わらないため、退職給付会計への影響もない。ベアに相当する給付を調整するには、給付額を決定するテーブル等を、ベアの水準に合わせて一律に引上げるなどの退職給付制度の給付設計の変更が必要となる。この場合、給付額が増額されるため、退職給付債務についても増加し、その増加分を過去勤務費用として認識する。退職給付費用についても、制度変更による勤務費用の増加分、及び過去勤務費用の償却の影響により増加する。

② 最終給与比例方式

退職時の給与⁶に応じて給付額が決まるため、ベアも随時反映される。退職時点までのベアが反映された給与で給付額が計算されることもあり、最もベアに影響を受ける算定方式といえる。続いて退職給付会計への影響だが、給付額が増額するため、一般的には退職給付債務も増加する。また、定額方式と異なり、ベアを反映するにあたり給付設計の変更を要しないため（ベアにより、給付額を算定する上で基礎となる給与が増額されるのみ）、退職給付債務の増加分は数理計算上の差異として認識することが一般的である⁷。退職給付費用についても、ベアによる勤務費用の増加分、及び数理計算上の差異償却の影響により増加する。ベアが随時反映されることは、会計上のリスクとなることに留意されたい。

③ 累積給与比例方式（平均給与比例方式）⁸

在職中の給与⁹累計額に応じて給付額が決まるため、ベアが反映される算定方式といえる。ただし、ベア実施以前に累計された給与（過去累計分）についてはベアの影響を受けない設計となっており、ベア実施時点での各従業員の勤続年数により、退職給付への影響が異なるという特徴を持つ。ベア実施時点で勤続年数の短い若手の従業員は、ベアが反映されない過去累計分が少なく、ベア実施後の将来累計給与（将来累計分）が多いため、ベアの影響により将来の給付額が大きく増額する。一方で、ベア実施時点で勤続年数が長く定年

⁵ 退職給付制度においては、最終給与比例方式などに代表されるように、「給与」という用語を一般的に用いるため、以後は給与と記載するが、本レポート内では1章の「賃金」と同様の意味で扱う。

⁶ 退職給付を算定する基準額が給与でない場合（給与とは別に退職金算定基礎額表などを設ける場合）は給付額、退職給付会計ともにベアの影響を受けない。

⁷ 企業会計基準委員会の企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針（改正2012年5月17日）」では、ベアによる退職給付債務の変動は、過去勤務費用に該当しないとされている。

⁸ 累計給与比例方式と平均給与比例方式はベアに対して、同じ動きをするため、累計給与比例方式を前提として影響を記載する。

⁹ 脚注6と同様。

退職間際の従業員の退職給付は過去累計分に大きく依存するため、将来の給付額はほとんど増加しない。続いて退職給付会計への影響だが、給付額の増加に合わせて、退職給付債務、退職給付費用ともに増加する。また、最終給与比例方式と同様、退職給付債務の増加分は数理計算上の差異として認識することが一般的である。ただし、過去累計分についてはベアが反映されないため、最終給与比例方式と比較すると、退職給付債務、退職給付費用の増加が抑えられ、会計上のリスクを軽減できる算定方式となっている。

④ ポイント制

給付額の計算において、給与に依存しないポイントを設定している場合¹⁰、給付額にベアは反映されない。また、給付額が変わらないため、退職給付会計への影響もない。ベアに相当する給付を調整するには、「ポイント単価をベアの水準に合わせて引上げる」と「給付額を決定するポイントテーブル等をベアの水準に合わせて引上げる」の2つに大きく分けられる（変更のイメージについては図表4を参照）。前者は、ベア実施以前に累計されたポイント（過去累計ポイント）及び、ベア実施後に累計されるポイント（将来累計ポイント）のどちらにも影響を与える。この場合、最終給与比例方式と同様に、退職給付債務、退職給付費用が大きく増加する可能性があり、会計上のリスクとなることに留意されたい。一方、後者は、将来累計ポイントにのみ影響を与える方法であり、前者の方法と比較して、退職給付債務、退職給付費用の増加¹¹が抑えられ、会計上のリスクを軽減できる。また、前者、後いずれの方法も退職給付制度の給付設計の変更¹²となるため、定額制と同様、退職給付債務の増加分を過去勤務費用として認識する。

¹⁰給与にもとづいてポイントを設定する（給与の一定割合をポイントとして付与など）場合は給付額、退職給付会計ともにベアの影響を受ける。

¹¹ 退職給付見込額の期間帰属方法によっては、退職給付債務が増加しないケースもある。

¹² 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の「退職給付会計に関する数理実務基準退職給付会計に関する数理実務ガイダンス（最終改定 2020 年 4 月 27 日）」では、「計算基礎としてポイント単価の予想を用いることによって、これを退職給付債務の計算に織り込み、実際のポイント単価の変更との違いの影響は数理計算上の差異とする方法が考えられる」とされており、ポイント単価の予想を用いている場合は、制度変更ではなく、数理計算上の差異とする方法もあることに留意されたい。ポイント単価の予想とは、同ガイダンスで「ポイント単価の改定に関する取扱いの実態や、インフレーションや生産性の向上の見込みとの関連性等から合理的に将来のポイント単価の改定を予想する」とされている。

(図表 4) ポイント制でベアを反映させる場合のイメージ

(設例)
 定年年齢：60歳
 単年度ポイント：20P
 過去累計ポイント：500P
 将来累計ポイント(予想)：200P
 ポイント単価：10,000円

ベアを取り込まない場合				
60歳時点累計ポイント 700P (過去累計500P+将来累計200P)	×	ポイント単価 10,000円	=	給付額 7,000,000円
ポイント単価をベアの水準に合わせて引上げ (ポイント単価を11,000円に引上げ)				
60歳時点累計ポイント 700P (過去累計500P+将来累計200P)	×	ポイント単価 11,000円	=	給付額 7,700,000円
給付額を決定するポイントテーブルをベアの水準に合わせて引上げ (単年度ポイントを22Pに引上げ)				
60歳時点累計ポイント 720P (過去累計500P+将来累計220P)	×	ポイント単価 10,000円	=	給付額 7,200,000円

出所：大和総研作成

⑤ キャッシュバランスプラン

給付額の計算において、給与に依存しない持分付与額（例えば給与以外の基準額に一定の割合を乗じた額や定額など）を用いる場合¹³、ベアの直接的な影響を受けない。そのため、大別するとポイント制同様、ベアが反映されない算定方式といえる。ただし、キャッシュバランスプランがポイント制と異なる点としては、給付額の算定に利息付与額が含まれることである。利息付与額は指標利率による利息額であり、指標利率として用いる率は「ア. 定率」、「イ. 国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの」、「ウ. 確定給付企業年金の積立金の運用利回り実績」、「ア～ウの率を組み合わせたもの」、「ア～ウの率に上限または下限を定めたもの」¹⁴とされている。イ、ウは物価や賃金上昇に連動するケースも多く、利息付与額の増額につながる可能性が高い。退職給付会計への影響については、利息付与額による給付額の増加に合わせて、退職給付債務、退職給付費用ともに増加する。また、利息付与額による退職給付債務の増加分は、最終給与比例方式と同様、数理計算上の差異として認識することが一般的である。

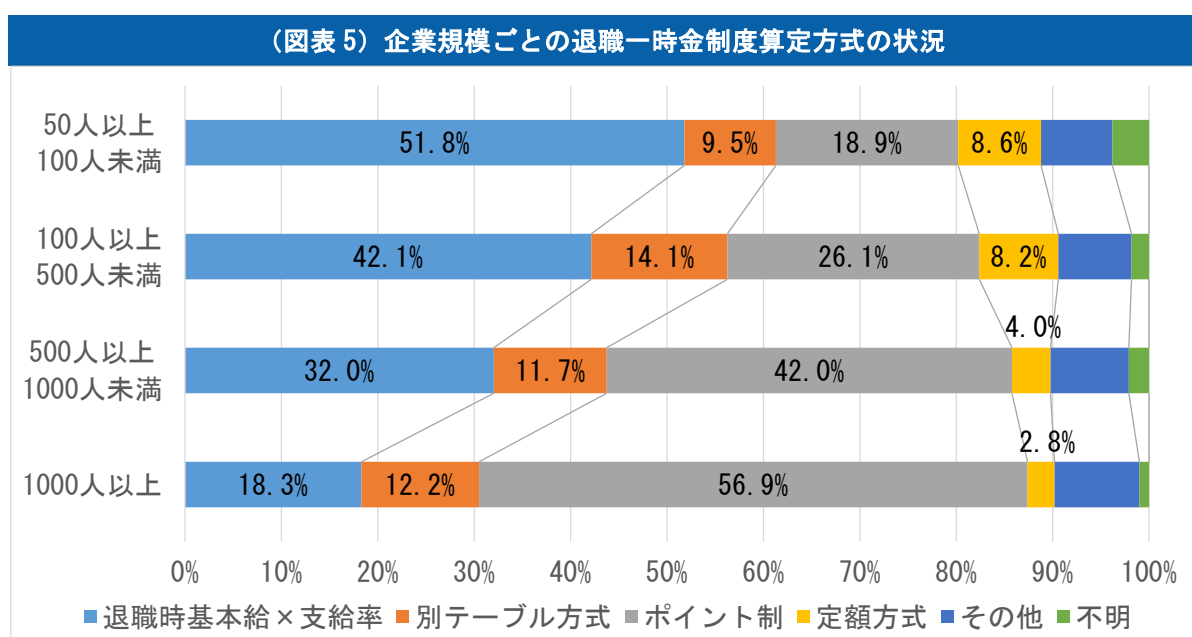
ここまで、各算定方式におけるベアによる給付額や退職給付会計への影響についてまとめたが、実務においては各社特有の設計や複数の算定方式の組み合わせに応じて給付額を決定しているケースも多く、①～⑤でまとめた場合分けにあてはまらないことも十分に想定される。そ

¹³給与にもとづいて持分付与額を設定する（給与の一定割合を持分付与額として付与など）場合は給付額、退職給付会計ともにベアの影響を受ける。

¹⁴確定給付企業年金法施行規則 第二十九条（給付の額の再評価等に用いる率）より抜粋。

のため、退職給付会計への影響については、事前に担当監査法人や年金数理人などの専門家に相談することを推奨する。

次に、企業がどのような算定方式を採用しているかについて、人事院の「民間企業退職給付調査」より確認する。図表 5 は 2021 年における「企業規模ごとの退職一時金制度算定方式の状況」をまとめたものである。図表 5 より企業規模が大きくなるにつれて、ベアが反映される制度である「退職時基本給×支給率」（上述の②最終給与比例方式）を採用している企業の割合が低下していき、1000 人以上の企業では 18.3%となっている。一方で、ポイント制については、企業規模が大きくなるにつれて採用している企業の割合が増加している。特に 1000 人以上の企業では 56.9%と、半数以上の企業がポイント制を採用していることがわかる。



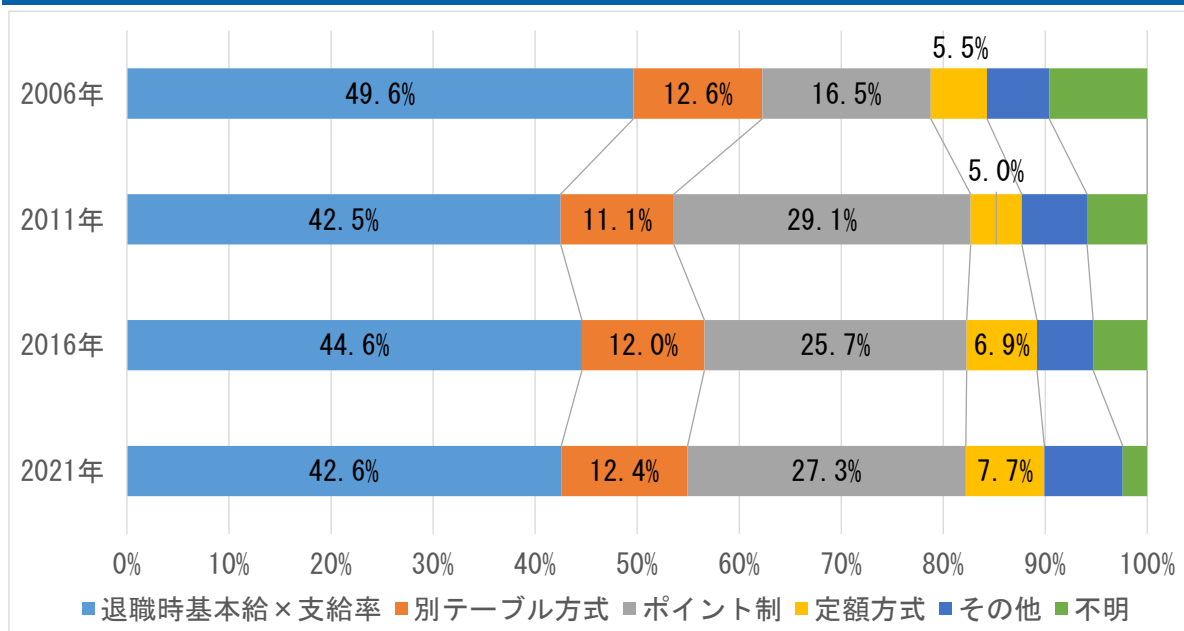
出所：人事院「令和 3 年度 民間企業退職給付調査」をもとに大和総研作成

最後に、図表 6 にて全企業規模を対象とした 2006 年から 2021 年までの「退職一時金制度算定方式の状況の推移」を示す。「退職時基本給×支給率」を採用する企業は 2006 年から 2011 年については減少傾向にあったが、2011 年以降は横ばいの推移となっていることがわかる。一方でポイント制については 2006 年から 2011 年にかけて、16.5%から 29.1%と大幅に上昇し、2011 年以降は横ばいの推移となっている。最終給与比例方式は、デメリットとして、「ベアなどの賃金改定による退職給付会計への影響が大きい点」や「終身雇用を前提とした年功制を特徴に持つ一方で、在職中の評価や会社への貢献度が反映されづらい点」などを持つ。これらのデメリットを踏まえて、ポイント制に移行した企業が増加したと考えられる。

従業員側の観点から見ると、老後の生活保障などを考慮し、ベアに連動して給付額が増えることは望ましい。一方で、企業側から見ると、ベアを実施した時点で給与増による人件費の負担が増えている中で、退職給付にまでベアを反映させることは、負担が大きいと考えられる。このよ

うな背景から、ベアの影響を受けなくするためにポイント制などを導入した企業においては、昨今の状況においてもベアを反映させない¹⁵ことが多いと推察される。

(図表 6) 退職一時金制度算定方式の状況の推移



出所：人事院「令和3年度 民間企業退職給付調査」などをもとに大和総研作成

3. おわりに

本稿でベアによる退職給付への影響、考慮すべき点、実際の企業における算定方式の採用割合をまとめた。最終給与比例方式などのベアが反映される算定方式と、ポイント制などのベアが反映されない算定方式もある。また、ベアが反映されない算定方式を採用している場合、ベアなどの賃金改定の影響を退職給付から切り離す意図で採用していることも多いと想定される。

最終給与比例方式を採用している場合や、ポイント制などにベアに相当する給付を調整する場合¹⁶は、財務的な影響の大きさを事前に把握しておくことが重要となる。ベアによる退職給付会計への影響は、ベア実施時点の増加分だけでなく、中長期的な増加分によるリスクなども考慮する必要がある。また、給付設計の変更を伴う場合、「将来分のみを対象とする方法」、「過去分含めてすべての退職給付を対象とする方法」など選択する方法により、財務的な影響は大きく異なる。これらの財務的なインパクトを事前に把握するためにも、試算や退職給付債務の将来シミュレーションなどをしっかりと行うことが推奨される。

特に、昨今のベアなどの賃金改定を鑑みると、最終給与比例方式を採用している企業におい

¹⁵企業の退職給付と公的年金を合わせて1つの老後の生活保障と捉え、ベアなどの賃金上昇については、賃金スライドを持つ公的年金に委ね、企業の退職給付については、手をいれないという考え方もある。

¹⁶給付を調整する理由として、これまでの給付水準が低くかつ、退職給付を引上げる財務的な余裕があるなどが想定される。

て、退職給付会計への影響が大きく表れると想定される。財務的なリスクが顕在化する前に、シミュレーションを実施し、必要に応じて、ポイント制などのベアが反映されない算定方式への変更を検討する良いタイミングなのかもしれない。

参考文献

- 厚生労働省「令和6年度の年金額改定についてお知らせします」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/001040881.pdf> (2024年8月27日時点)

－以上－