

2020年11月4日 全8頁

# 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)

コンサルティング企画部 受託計算課  
コンサルタント 岡本 紘和

本年はコロナの影響もある中、定年延長に向けた問い合わせが昨年よりもさらに多くなった。定年延長における退職給付債務計算のニーズの高まりを感じている。弊社では定年延長の実施に向けたコンサルティングサービス、定年延長の実施に伴う退職給付債務計算を数多く行ってきた。このような状況を踏まえ定年延長における退職給付制度について役立つ情報を発信したいと思い、体系的なセミナーを開催することを考えた。

そこで2020年9月に「定年延長セミナー」(人生100年時代の退職給付制度に焦点をあてて)を開催した。セミナー終了後には、多くの受講者より個別の相談もあり、ご好評いただいた。本稿ではその一部を要約するかたちで紹介する<sup>1</sup>。

### 1. 定年延長の背景

我が国は少子高齢化により世界で最も早く超高齢社会になった。内閣府の高齢社会白書(高齢化の推移と将来推計)のデータによれば2025年には65歳以上の割合が30%になると予想されている。このような社会環境に対応すべく政府において「厚生年金の支給開始年齢の段階的な引上げ」や「65歳までの雇用の義務化」等の対応を行ってきた。企業においても下記3つの選択肢のうちから65歳までの雇用義務化を満たす必要があった。

- 定年年齢の引上げ
- 再雇用制度<sup>2</sup>
- 定年廃止

<sup>1</sup> 本稿では60歳(旧定年)から65歳(新定年)への定年年齢への引上げを対象とする。

<sup>2</sup> 継続雇用制度については「再雇用制度」と記載する。

---

そこで多くの企業が導入のしやすさから「再雇用制度」を選択した。しかし、制度の導入後、再雇用者に該当するシニア社員の生産性が低いという新たな課題が生じた。要因の1つが処遇への不満によるモチベーションの低下である。再雇用制度では59歳までの正社員と比べて処遇水準が低く抑えられており、賞与がない企業も多い。また、再雇用者用の独自の就業規則があり、組織の一員としての一体感を感じられないこともある。

これに対して企業は新たな対策を講じる必要がある。その対策の1つが「定年延長」である。「定年延長」により能力や実績が反映される制度をつくり、処遇の見直しを行う。そして、将来の変化を見据えてシニア社員の生産性向上による戦力化を図る。シニア社員の戦力化は今後想定される人員不足の解消を図る効果もある。

高齢者雇用安定法の改正に伴い、「70歳まで働く機会の確保」が企業の努力義務になっており、法的に定年年齢が65歳に引き上げられる可能性は十分にあると筆者は考えている。

## 2. 定年延長における退職給付制度（3つの支給形態）

定年延長における人事制度を検討するうえで「退職給付制度」も忘れてはならない。退職給付制度の検討は60歳以降の給付水準を決めることから始まる。60歳以降の給付水準として3つの支給形態が考えられる。それが「据置型」「スライド型」「増加型」である。

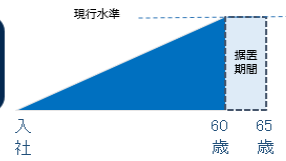
「据置型」は旧定年と給付水準が同じであり、60歳以降の退職給付を積み増さない方法である。給付を積み増さないことにより人件費の増加を抑制する。実際に定年延長を実施している企業もこの支給形態が多い。セミナーのアンケート結果においてもこの支給形態を検討している受講者が多数派だ。

次が「スライド型」である。給付カーブを再設計し、60歳と65歳で給付額を同一にする方法である。60歳以降も退職給付を積み増すが給付カーブの傾きを緩やかにすることにより同一の給付額を実現し、人件費の増加を抑制する。60歳時点の給付水準が減少することになるため、この支給形態を選択するケースは少ない。

最後は「増加型」である。59歳までと同様に60歳以降の退職給付を積み増す方法である。他の支給形態に比べて人件費は増加することになる。その分、60歳以降の労働意欲の向上を図る。シニア社員を重要な戦力と考えている企業はこの支給形態にするものと思われる。

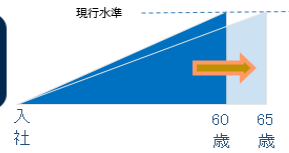
(図表 1) 退職給付の 3 つの支給形態

据置型



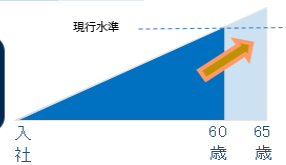
- 旧定年と給付水準は同じ。
- 60歳以降は退職給付の積増しは行わない。
- 人件費の増加を抑制する。

スライド型



- 旧定年と給付水準は同じ(ただし、60歳時点では減少)。
- 給付カーブの再設計を行い旧定年と給付額を同一にする。
- 人件費の増加を抑制する。
- 経過措置を検討する必要がある。

増加型



- 旧定年より給付水準は増加。
- 人件費は増加する。
- 60歳以降の労働意欲の向上を図る。

再雇用者を新定年が適用される従業員に含める場合、経過措置を検討する必要がある。

出所：大和総研作成

### 3. 財務的な影響

退職給付会計への影響については、定年延長による退職給付債務の変動要因がポイントになる。そこで退職給付債務の計算方法について説明する。退職給付債務はステップ1からステップ4の要素を掛け合せて算出する。まず、ステップ1の「現在給与×昇給指数×退職時支給率」いわゆる「退職時に見込まれる退職給付の額」にステップ2の退職給付の発生確率（退職率、死亡率も含む）を乗じる。さらに、ステップ3で「現在の勤続年数」÷「退職時の勤続年数」を乗じる<sup>3</sup>。ステップ3までで退職給付債務の期末までの発生額を算出する。最後にステップ4で退職時までの期間に応じた割引率で期末までの発生額を割り引いて現在価値を算出する。このような方法で退職給付債務を算出することができる。

(図表2) 退職給付債務の算定式

$$\text{退職給付債務} = \sum \left( \begin{array}{c} \text{ステップ1} \\ \text{現在給与} \times \text{昇給指数} \\ \times \text{退職時支給率} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{ステップ2} \\ \text{退職確率} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{ステップ3} \\ \text{現時点の勤続年数} \\ \div \text{退職時の勤続年数} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{ステップ4} \\ 1 / (1 + \text{割引率})^{\text{退職時までの期間}} \end{array} \right)$$

出所：大和総研作成

定年延長においてステップ1からステップ4の要素が変動することにより退職給付債務は増減する。一例としてステップ4について説明する。ステップ4では割引により現在価値を算出する。定年延長により現時点から退職時までの期間が5年分長くなると割引期間も同様に延長される。割引期間の延長により現在価値（退職給付債務）は小さくなる。

よって、割引期間の延長は退職給付債務の減少要因になることがわかる。

<sup>3</sup>単純化のため本稿のステップ3の説明は期間定額基準を前提として説明している。ポイント制の退職金において、期間帰属方法が給付算定式基準（将来のポイント累計を織り込まない方法）の場合、現在のポイント累計額に将来の自己都合減額率と退職給付の発生確率を乗じた額が、ステップ1から3までの「退職給付債務の期末までの発生額」となり、結果的に将来のポイントの伸びは退職給付債務には影響しない。

## 4. 試算結果から考える短期的な影響

定年延長による財務的な影響を把握するためには試算を行うことをお勧めしたい。下記のモデル企業で試算した「短期的な影響」について記載する。なお、新定年における支給形態で採用が多い「据置型」と「増加型」を旧定年と比較してみる。

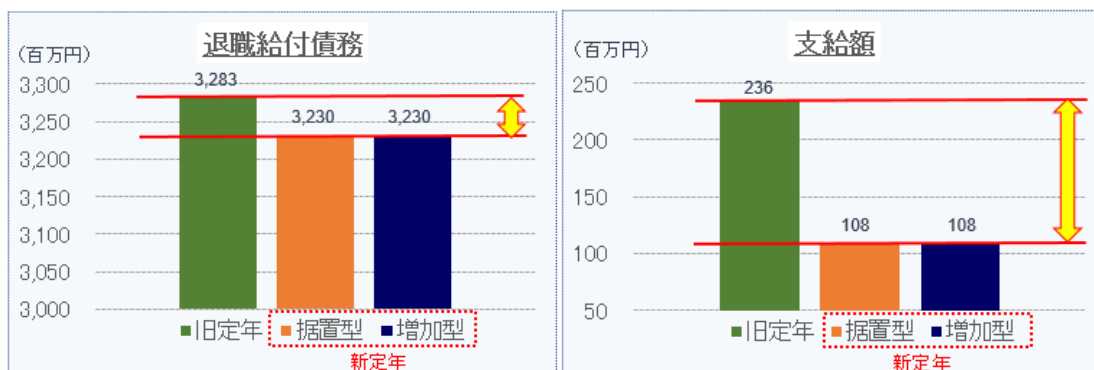
### 【モデル企業】

- ・従業員数 : 800 人
- ・平均勤続年数 : 13 年
- ・平均年齢 : 38 歳
- ・割引率 : 0.5%
- ・退職率 : 60 歳以降の退職率については 50 歳代後半の退職率の実績を補整した値 (60 歳以降の死亡退職も考慮)
- ・支給額 : 60 歳時 1,300 万円、65 歳時 1,600 万円 (増加型の場合)
- ・給付算定式 : ポイント制
- ・期間帰属方法 : 給付算定式基準 (将来のポイント累計を織り込まない方法)

まず、退職給付債務についてである。定年延長により割引期間が 5 年間延長されたため、新定年は旧定年より退職給付債務が小さくなる。減少要因は割引率であり減少割合はあまり大きくない (3,230 百万円-3,283 百万円=△56 百万円 (約 1.6%減少))。退職給付債務の期間帰属方法を給付算定式基準 (将来のポイントの累計を織り込まない方法) としているので、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に反映されないため「据置型」と「増加型」の金額は同じになる。

次に、支給額<sup>4</sup>についてである。新定年は旧定年より支給額が小さくなる。この原因は定年延長により 60 歳で定年退職する見込みであった者が退職せず、60 歳以降も勤務するので退職金の支払いが発生しないため支給額が減少する。

(図表 3) 退職給付債務と支給額の試算結果



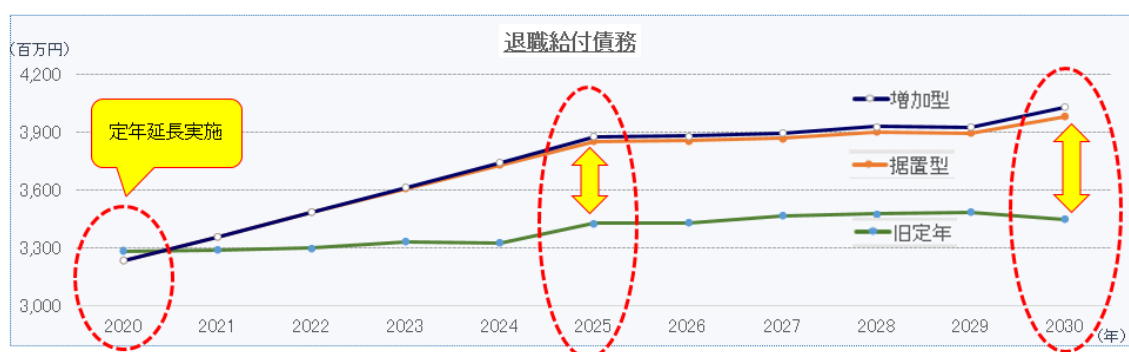
出所：大和総研作成

<sup>4</sup> 本稿では会社の退職金支払額を「支給額」と記載する。

## 5. 試算結果から考える長期的な影響

定年延長から10年間の「退職給付債務」の推移は下記の通りである。定年延長により一時的に退職給付債務は減少するが、長期的には新定年の方が退職給付債務は大きくなる。時の経過とともに新定年と旧定年との差は拡大し「据置型」と「増加型」の差も拡大する。新定年は5年間、定年退職者が発生せず、支給が留保されたためである。新定年における「据置型」と「増加型」の差は60歳以降の給付水準の影響によるものがある。

(図表4) 10年間の退職給付債務の推移



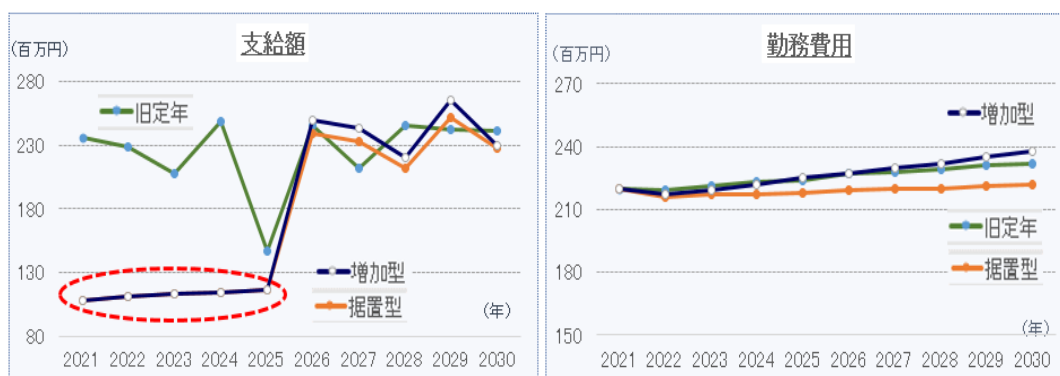
(単位：百万円)

年	旧定年	据置型	増加型
2020	3,283	3,230	3,230
2021	3,285	3,356	3,357
2022	3,296	3,481	3,485
2023	3,330	3,605	3,613
2024	3,326	3,729	3,743
2025	3,425	3,853	3,876
2026	3,429	3,856	3,880
2027	3,467	3,866	3,892
2028	3,474	3,898	3,929
2029	3,485	3,893	3,926
2030	3,449	3,981	4,030

出所：大和総研作成

定年延長から10年間の「支給額」と「勤務費用」の推移は下記のようになる。新定年の場合、5年間は支給額が低く抑えられる。この原因は前述の通り定年延長から5年間、定年退職者が発生しないためである。ただし、定年延長から5年後には定年退職者への支給が発生するため旧定年と同水準の支給額になる。勤務費用については60歳以降も給付が積み増されるため「増加型」が最も勤務費用が大きくなる。一方、給付が据え置かれる分5年間の割引期間の延長により「据置型」は最も勤務費用が小さくなる。

(図表5) 10年間の支給額と勤務費用の推移



支給額 (単位：百万円)

年	旧定年	据置型	増加型
2021	236	108	108
2022	228	111	111
2023	207	113	113
2024	248	114	114
2025	147	116	116
2026	245	239	239
2027	212	233	233
2028	245	212	212
2029	242	251	251
2030	241	227	227

勤務費用 (単位：百万円)

年	旧定年	据置型	増加型
2021	220	220	220
2022	219	216	217
2023	221	217	219
2024	223	217	222
2025	224	218	225
2026	227	219	227
2027	228	220	230
2028	229	220	232
2029	231	221	235
2030	232	222	238

出所：大和総研作成

---

## 6. おわりに

試算結果で記載したように、定年延長から5年間は支給額が低くおさえられるが、定年延長により将来に向かって退職給付債務は増加する。また、60歳以降の支給形態により勤務費用の増減額も異なる。定年延長の実施時において退職給付債務は小さくなるが、その一時点だけで定年延長による影響が小さい、定年延長による影響がないと考えるのは正しくない。10年間の試算結果で記載したように将来にわたってどの程度増加していくのかを把握することが大切である。同じ支給形態を採用しても「人員構成」「事業規模」「財務的な状況」等により定年延長によるインパクトは異なる。企業は将来にわたって退職給付債務がどの程度増加するのか事前に把握しておくべきであると筆者は考えている。

—以上—

## 参考文献

- 高齢・障害・求職者雇用支援機構「65歳超雇用推進マニュアル」その3（2019年2月）
- 「事業再編に伴う退職給付制度の設計と会計実務」中央経済社 井上雅彦 2006