

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	厚生年金基金制度および確定給付企業年金制度における財政検証結果の5年間の推移	……P1
【コラム】	確定給付企業年金制度における決算時の行政対応	……P6
【レポート】	労働条件の不利益変更について（第3回）	……P7

厚生年金基金制度および確定給付企業年金制度における財政検証結果の5年間の推移

1. はじめに

確定給付企業年金制度（以下、「DB制度」という。）は平成14年4月1日にスタートし、その実施件数は年々増加しています。一方、厚生年金基金制度の実施件数はDB制度への移行（代行返上）や解散により減少しました。

今月号では、厚生年金基金制度からDB制度への移行が一段落した平成17年から5年が経過したことから、この5年間の弊社総幹事先における厚生年金基金制度およびDB制度の財政状況について振り返ってみることにします。

2. 継続基準と非継続基準の概要

厚生年金基金制度およびDB制度では毎事業年度末の決算において財政検証を行います。財政検証のうち積立が十分か否かについては、継続基準と非継続基準という2つの観点から検証します。

① 継続基準

継続基準による財政検証は、制度が今後も継続すると仮定した場合に必要な積立金が確保されているかという観点で行います。

具体的には、将来発生する給付、掛金収入および予定運用収益を考慮して算出した現時点で必要な積立金（＝責任準備金）を保有しているか検証します。DB制度では、資産額^(注)が責任準備金を一定額（＝許容繰越不足金）より下回った場合には掛金の見直しが必要となります。厚生年金基金制度では、本来、資産額が責任準備金を下回った場合には掛金の見直しが必要とされているものの、下回った額が許容繰越不足金の範囲内であれば短期的なブレとみなして掛金の見直しを留保することができます。したがって、実際にはDB制度と同じく、資産額が責任準備金を許容繰越不足金より下回った場合に掛金を見直す例が大半です。

（注）厚生年金基金制度では純資産額、DB制度では数理上資産額を使用します。

② 非継続基準

非継続基準による財政検証は、決算日時点で制度が終了すると仮定した場合にすべての加入員（DB制度では加入者）と受給者の受給権に必要な積立金が確保されているかという観点で行います。

具体的には、過去の加入員期間（DB制度では加入者期間）に応じた一定の給付（＝最低保全給付）の現価相当額である最低積立基準額に見合う積立金を保有しているか検証します。純資産額÷最低積立基準額<1.0（平成24年3月31日までは0.9）ならば、掛金の見直しが必要となります。ただし、純資産額÷最低積立基準額が0.9以上（平成24年3月31日までは0.8以上）であり、過去3事業年度のうち少なくとも2事業年度で純資産額÷最低積立基準額が1.0以上（平成24年3月31日までは

厚生年金基金制度および確定給付企業年金制度における財政検証結果の5年間の推移

0.9以上) の場合は掛金の見直しの必要はありません。

厚生年金基金制度では、さらに代行部分に関する基準として最低責任準備金に対する積立比率も検証し、 $\text{純資産額} \div \text{最低責任準備金} < 1.05$ ならば掛金の見直しが必要となります。

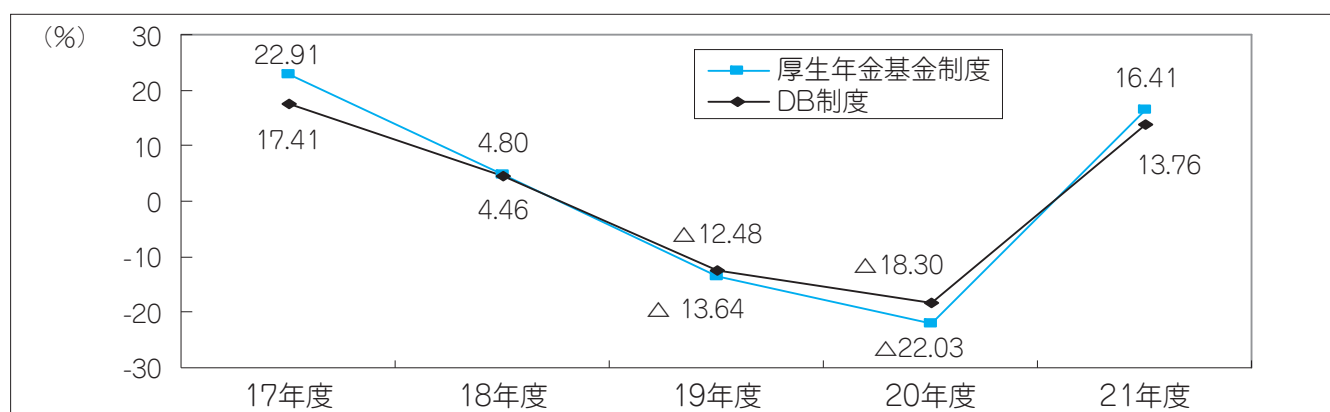
※詳しくは、企業年金ノート6月号【用語解説】「確定給付企業年金制度における継続基準と非継続基準」および7月号【用語解説】「厚生年金基金制度における継続基準と非継続基準」をご参照ください。

3. 財政状況の推移

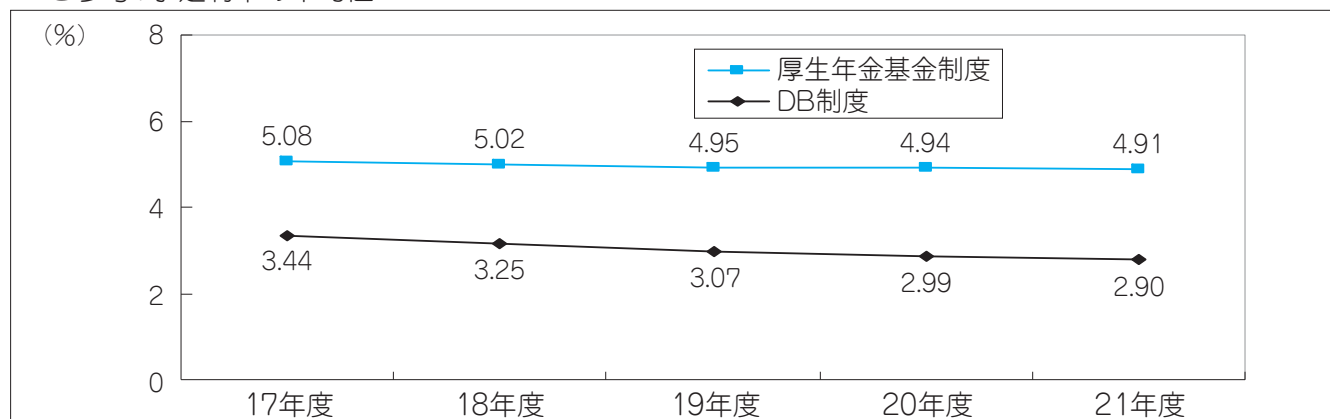
弊社総幹事先の財政状況の推移をご案内します。なおDB制度については厚生年金基金制度と同じ3月末を決算日とする制度のみを対象としております。

① 資産運用利回り

資産運用利回りの平均値の推移は以下の通りです。平成17年度には大きくプラスだった資産運用利回りは、サブプライムローン問題の余波から平成19年度にはマイナスに転じました。さらに、平成20年度はリーマン・ショックに端を発した金融危機により大きく落ち込んだものの、平成21年度には回復しています。この間の利回りの振幅を見ると約+20%から△20%と非常に大きいものとなっています。また、厚生年金基金制度はDB制度に比べて若干振幅が大きいことがわかります。



<ご参考: 予定利率の平均値>



(注) 加算型の厚生年金基金制度については、加算部分の予定利率を用いて平均値を算出しております。

② 継続基準に関する積立比率

継続基準において掛金見直しの必要性のレベルを表す積立比率である(資産額+許容繰越不足金)/責任準備金の推移は次表の通りです。積立比率ごとの該当件数を棒グラフで、平均値を折れ線グラフで表示しています。

①の資産運用利回りに連動するように、積立比率が推移していることがわかります。平成17、18年度は、資産運用の好調を受けて積立比率1.0以上という基準を大部分の制度が満たしていました。しかし、平成19、20年度と積立比率は低下し、平成20年度には多くの制度(厚生年金基金制度では約9割、DB制度では約7割)で積立基準1.0を下回り、掛金の見直しが必要となりました。ここまでの資産運用環境の悪化は一過性のものであると考えられたことから、次の救済措置が講じられました。

<平成 19 年度>

✓ 資産評価方法および許容繰越不足金の算定方法の変更に関する事務連絡の発出

(資産評価方法の決定時点に想定した予測範囲を超えるような運用状況となった場合、または運用環境の著しい変化があった場合は、資産評価方法を変更する合理的な理由があるときに該当する等周知した。)

✓ 平成 22 年 4 月 1 日まで特別掛金等の引上げを猶予する特例的扱いの実施 (厚生年金基金制度のみ)

<平成 20 年度>

✓ 財政運営の弾力化措置の実施

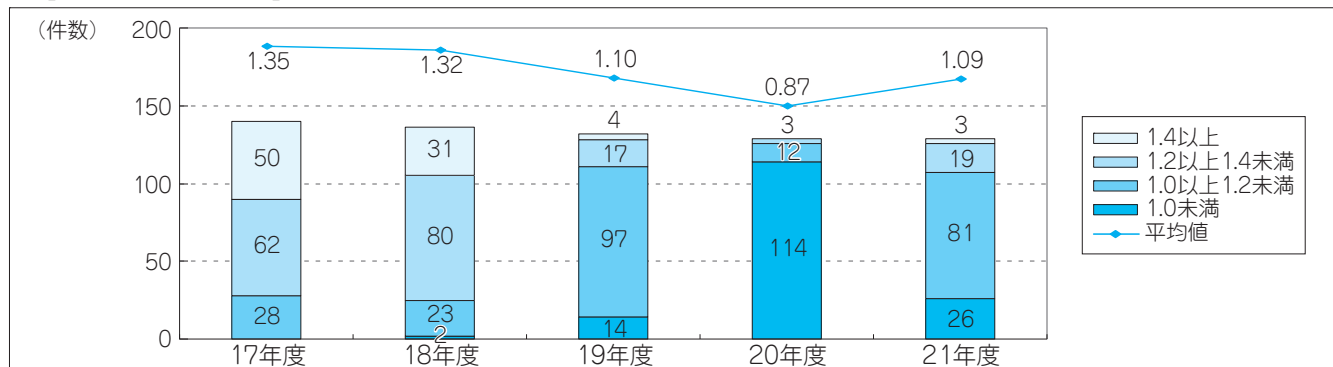
- ・ 下方回廊方式の導入
- ・ 掛金引上げの猶予 (平成 24 年 4 月 1 日まで)
- ・ 最低責任準備金の期ズレ^(注)の解消 (厚生年金基金制度のみ)

(注) 最低責任準備金の算定において使用される厚生年金の運用利回りが、最大 1 年 9 ヶ月遅れて適用されること

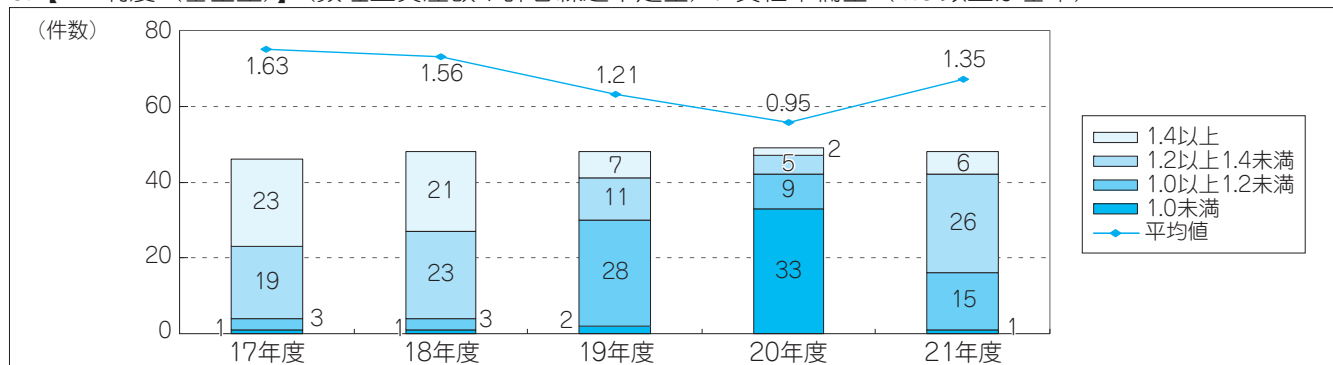
その後、資産運用利回りが回復した平成 21 年度は、平成 17、18 年度までの水準ではないものの、平均値は再び 1.0 以上となり基準を満たす制度も多くなりました。なお、厚生年金基金制度においては弾力化措置により最低責任準備金の期ズレが継続基準上解消されたことも積立水準を押し上げる要因となりました。

+

a. 【厚生年金基金制度】 (純資産額 + 許容繰越不足金) / 責任準備金 (1.0 以上が基準)

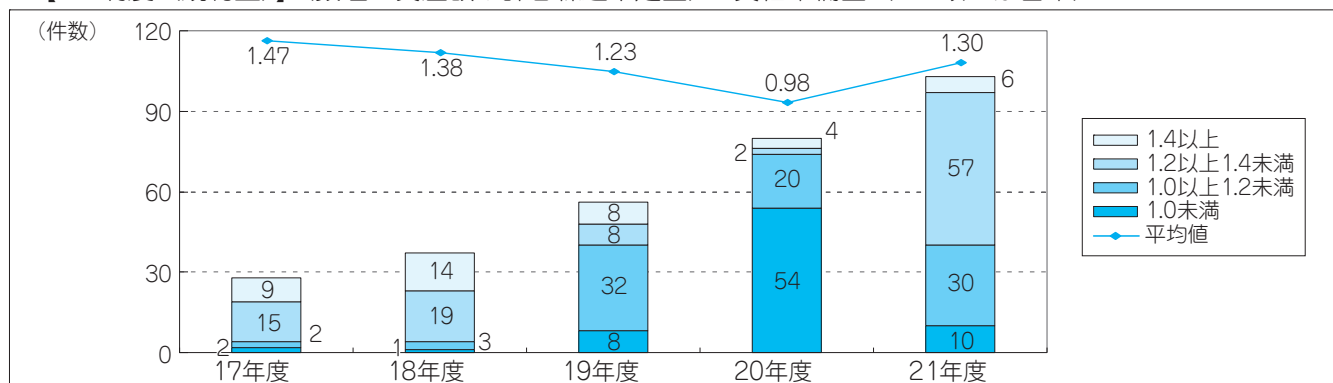


b. 【DB 制度 (基金型)】 (数理上資産額 + 許容繰越不足金) / 責任準備金 (1.0 以上が基準)



+

c. 【DB 制度 (規約型)】 (数理上資産額 + 許容繰越不足金) / 責任準備金 (1.0 以上が基準)

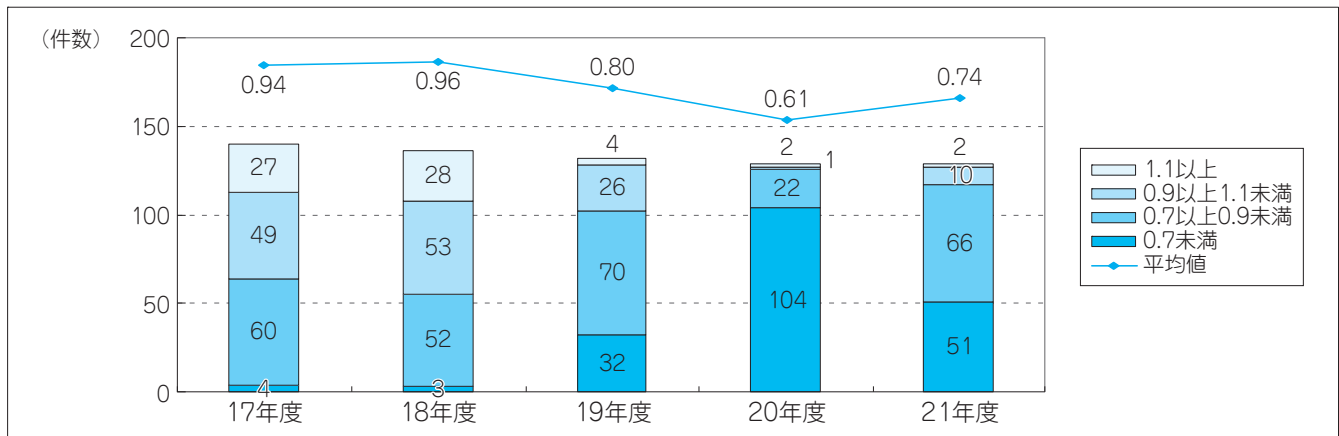


③ 非継続基準に関する積立比率

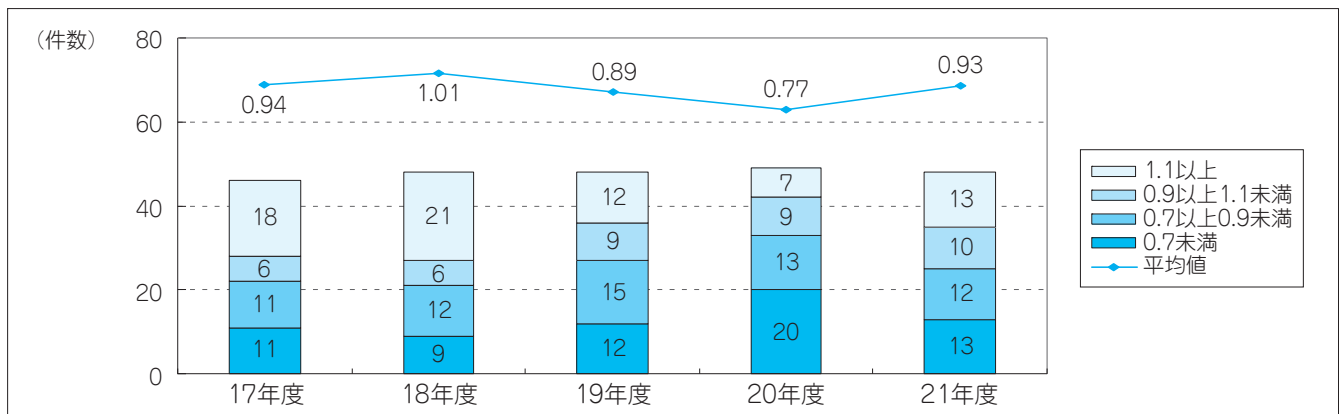
非継続基準において掛金見直しの必要性のレベルを表す積立比率である純資産額／最低積立基準額の推移についても、継続基準と同様に、積立比率ごとの該当件数を棒グラフで、平均値を折れ線グラフで表示しています。厚生年金基金制度では、純資産額／最低責任準備金に関する基準もありますが、ここではDB制度と共通の最低積立基準額に関する比率のみ表示しています。

継続基準と同様に、①の資産運用利回りに連動するように積立比率が推移しているのが分かります。一方で、継続基準と異なり、平成17、18年度であっても積立比率0.9以上を満たさない先も比較的多く存在します。なお、DB制度のうち適格退職年金制度からの移行が多い規約型は積立水準の比率が高くなっています。これは、適格退職年金制度から移行した場合には経過措置として、移行に伴い増加する最低保全給付×(15－平成14年4月1日から決算日までの年数)／15を最低保全給付から控除することができ、最低保全給付の現価相当額である最低積立基準額も小さくなるためです。

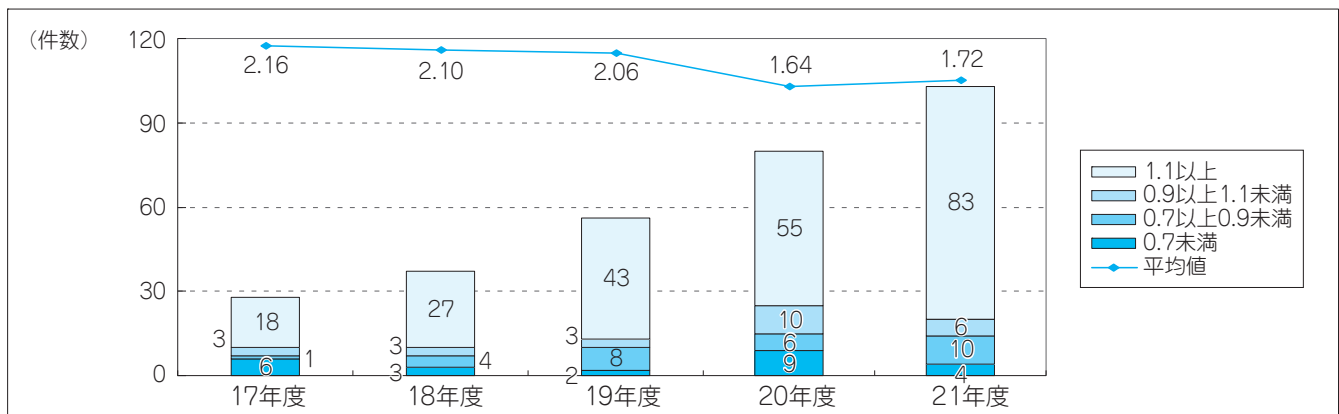
a. 【厚生年金基金制度】 純資産額／最低積立基準額 (0.9以上が基準)



b. 【DB制度（基金型）】 純資産額／最低積立基準額 (0.9以上が基準)



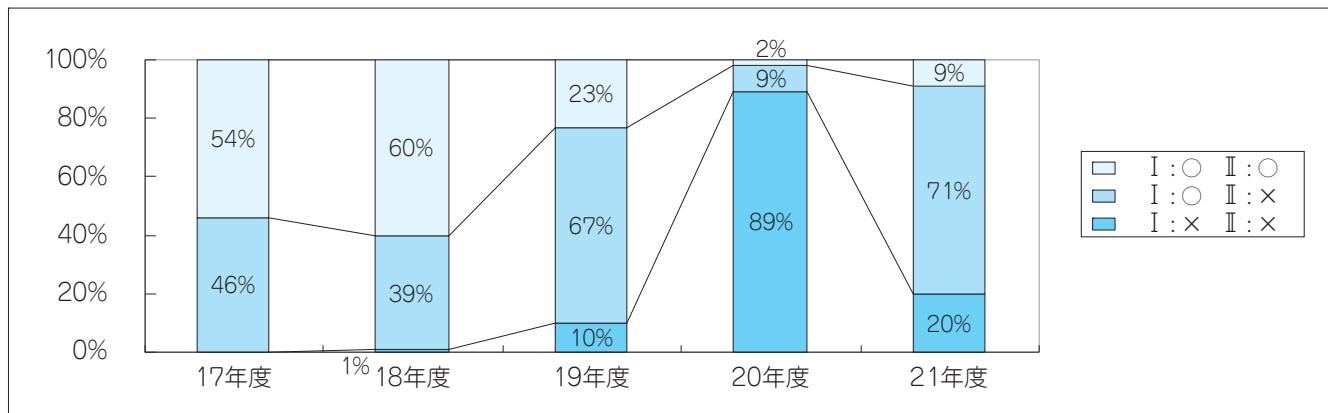
c. 【DB制度（規約型）】 純資産額／最低積立基準額 (0.9以上が基準)



④ 継続基準および非継続基準の検証結果

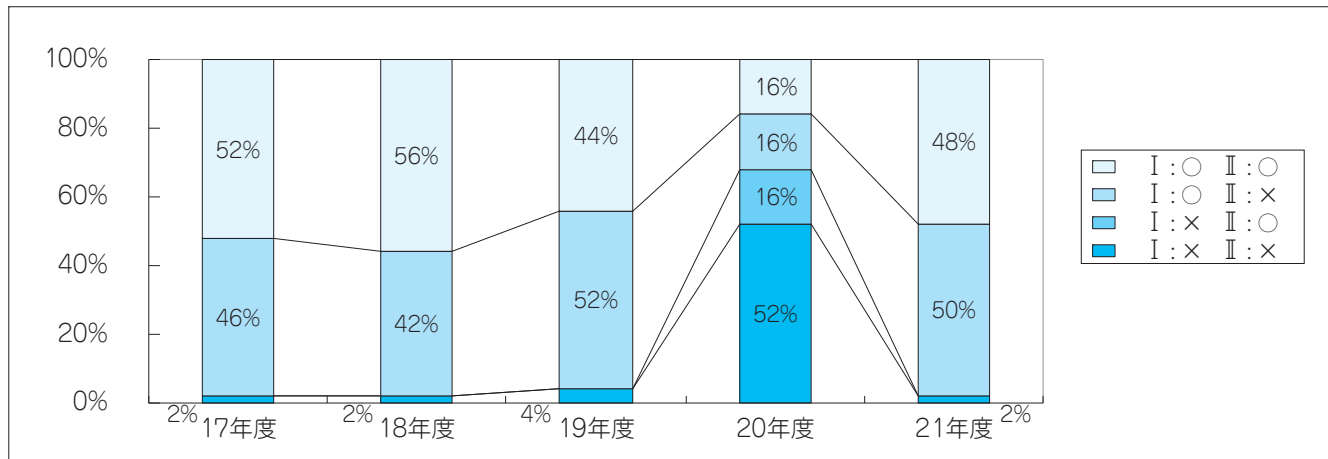
②③から、「Ⅰ. (資産額+許容繰越不足金) / 責任準備金 ≥ 1.0 」と「Ⅱ. 純資産額 / 最低積立基準額 ≥ 0.9 」を満たす、もしくは満たさない割合をまとめると以下の通りとなります。

a. 【厚生年金基金制度】



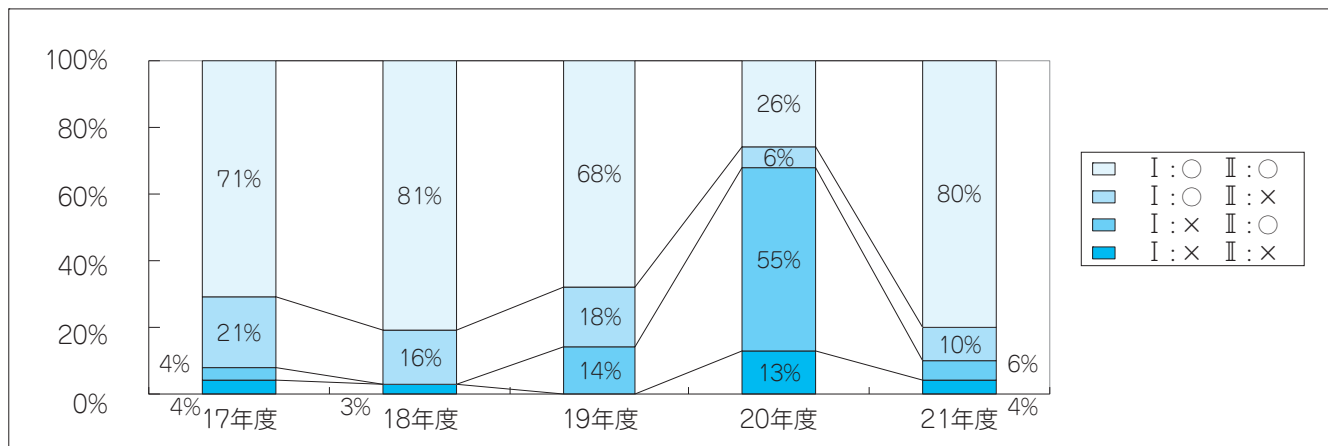
+

b. 【DB 制度（基金型）】



+

c. 【DB 制度（規約型）】



4. まとめ

このように振り返ってみると、資産運用利回りや積立比率が大きく変動した5年間であったことがわかります。

さらに、10年間をみれば、厚生年金基金制度では平成12年度から平成15年度にも3年連続で資産運用利回りがマイナスとなっており、二度に亘ってマイナス利回りを経験したこととなります。運用のボラティリティ（変動性）が高まっていると認識せざるを得ません。

平成19、20年度のような資産運用環境の激変（悪化）があった場合、救済措置が検討される可能性があるものの、やはりこうした資産運用環境の変化も見据え財政の安定化を図れるよう、予定利率や不足金の償却スピードの設定および資産運用方針等を考えていく必要があります。

りそなコラム

確定給付企業年金制度における決算時の行政対応

第7回のコラムのテーマは「確定給付企業年金制度における決算時の行政対応」について、規約型の確定給付企業年金制度を実施している会社を担当している営業マン「A君」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。

A 君：本日、確定給付企業年金制度を実施している会社を訪問してきましたのですが、その会社は確定給付企業年金制度の決算を初めて迎えました。事務手続き等について質問されたのですが、よくわからなくて回答できませんでした。適格退職年金制度では、決算を迎えられた会社サイドにおいて特別にさせていただく事務手続き等はなかったと思うのですが。

B部長：君はまだまだ適格退職年金制度と確定給付企業年金制度の違いがよくわかっていないみたいだね。

A 君：適格退職年金制度では制度発足時や制度変更時などにわれわれ受託機関が手続きを行っていましたが、確定給付企業年金制度では事業主が行政に申請を行わないといけないということは知っているのですが。

B部長：適格退職年金制度では「自主審査基準（要領）」というものがあって、受託機関がこの基準を満たしているかどうかを判断しその結果を行政に対して届出していたものが、確定給付企業年金制度においてはその制度を実施する事業主が行政に対して「申請」を行い、その内容について行政サイドで確認した後内容に問題がなければ承認されるという形に変わっているんだよ。

A 君：それで決算においても行政に対して何かアクションしなければならないことがあるのですか。

B部長：確定給付企業年金制度では、制度運営をしっかりと行うために事業主に対していろいろなことを義務付けているんだ。その中に、確定給付企業年金制度の事業年度終了後4月（4ヶ月）以内に確定給付企業年金制度の事業及び決算に関する報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならないという義務があるんだ。

A 君：報告書を作成して厚生労働大臣に提出するなんて大変じゃないんですか。

B部長：報告書の作成といっても、提出しなければならない報告書の大半は受託機関で作成するんだよ。ただ1つだけ事業報告書については事業主に作成してもらわないといけない。

A 君：事業報告書って聞いたことがあります。そういえば最近書式が変更されましたね。

B部長：そのとおりだよ。事業報告書は昨年度から書式が変更され、平成22年3月の決算分からはすべて新しい書式で提出するようになっているよ。

A 君：具体的に事業報告書ではどのような内容を報告するのですか。

B部長：事業報告書では、加入者数や掛金の納付状況、給付額といった内容から年金資産の運用状況、制度変更時の減額状況などを報告しないとイケないんだ。

A 君：そういった報告をするための内容はどのようにすれば把握ができるのですか。

B部長：ほとんどのものは受託機関からの報告資料で作成できるよ。しかし中には被用者年金被保険者数

といった事業主でないと把握できないような内容もあるから、事業主で作成してもらわないといけないんだ。

A 君：それでは、事業報告書の内容についてよく理解して、確定給付企業年金制度の決算を迎えたお客さまに「どの資料を用いて内容を確認して事業報告書を作成するのか」について説明できるようにしておかないといけないんですね。

B部長：そのとおりだよ。

A 君：しっかり勉強したいと思います。どのようなものを読んでおけばよいのですか。

B部長：決算の報告の義務については、確定給付企業年金法第100条で定められていて、事業報告書の内容については、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」という通知で定められているんだ。当社ではお客さまに向けて決算の説明会などのセミナーを開催しているからそういうセミナーの資料も参考にするといいよ。

A 君：他には何か注意点はありますか。

B部長：お客さまによっては確定給付企業年金制度と会社の決算時期が違う場合があって、会社の決算期に提出するのと勘違いされている場合があるから、お客さまが提出時期を間違わないように説明しないとイケないよ。それから、決算に関する報告を怠ると罰則の規程があるということも忘れずに説明しなければいけないよ。

+ A 君：わかりました。

トピックス レポート

労働条件の不利益変更について（第3回）

“労働条件の不利益変更について”の最終第3回目は、「歩合給の導入」等に関する不利益変更の事例について、説明します。

1. 歩合給の導入

(1) 不利益変更の問題

歩合給とは、労働時間で成果を測定することが困難な職種（例えば、タクシー運転手や生命保険の外交員など）で採用される賃金形態で、売上高や契約高に対する歩合率等を基準として支払われる賃金です。

+ 歩合給が導入されても、売上高や契約高の実績により賃金額が増減するため、必ずしも賃金が減額するとは限りません。そこで、このような歩合給の導入が「労働条件の不利益変更」に当たるのかが問題となります。

この点につき、タクシー運転手の歩合給の変更に係る判例では、「支給された平均賃金がほぼ同一であることをもってしても、同一売上高に対する賃金支給率の低下による賃金収入の減少が不可避である以上、不利益がないとはいえない」として不利益変更にあたるとしています（第一小型ハイヤー事件・平4.7.13

最高裁二小法廷判決）。同様に、タクシー運転手の賞与廃止と月例給への一本化および年功給の廃止とそれに代わる歩合給（奨励給）の導入を基本とする就業規則の変更について、不利益変更にあたるとしています（県南交通事件・平15.2.6 東京高裁判決）。

(2) 両事例からみた合理性の判断

歩合給の導入については、第1回（企業年金ノート8月号）に記載した「2. 労働条件の不利益変更の合理性の判断」基準が総合的に勘案されて有効性が判断されます。ただし、歩合給の導入については、導入しなければ経営上の支障が生じるといった「高度の必要性」まで求める必要はないと考えられています。その理由としては、前記第一小型ハイヤー事件における歩合給の計算式の変更に付き、「高度の必要性」を求めておらず、また、前記県南交通事件においても、同業他社との競争力強化や社員の円滑な募集や在職社員の雇用継続上の障害の除去という点から歩合給導入の必要性を認めていることが挙げられます。

労働条件の不利益変更について(第3回)

次に、変更内容の合理性についてですが、タクシー業や生命保険等の業態においては、歩合給は労働生産性に比例する公平で合理的な賃金制度であるとされ、また、社員の勤労意欲の向上に資するなどの利点や相当性も認められますので、代償措置をとり、労働組合との交渉や多数の社員の賛成を得る等の適正な手順を踏んでいけば、歩合給の導入は有効と判断される可能性は高いものと考えられます。

2. 年俸制の導入

年俸制とは、個人の能力・業績を重視して年単位で賃金の総額を変動させる賃金制度です。この制度の導入により従来の賃金制度と比較して一部の社員に不利益となる場合は労働条件の不利益変更の問題となり、上述した「合理性判断の基準」が総合的に勘案されて有効性が判断されます。

導入の必要性の点では、年俸制が成果・業績主義の賃金体系の1つであり、国内で普及している制度であることから、相当高いものと評価されると考えます。したがって、導入により著しい不利益が生じる社員に対して調整給で補償する等の経過措置を講じれば、年俸制の導入は有効と判断される可能性が高いものと考えられます。

なお、年俸制の対象者が少人数であるときは、導入につき対象社員の同意を得る方法をとることができますが、対象者が多い場合や一部の社員が反対している等の場合は、実務上の煩雑さを避けて、就業規則の変更により行われることが多くなります。

3. 家族手当の廃止・減額

(1) 家族手当の意義と性質

家族手当とは、社員の家族事情を考慮して生活費を補助するための手当であり、就業規則等の定めにより、扶養家族の数に応じて定額または定率により支給されることが多く、会社の賃金体系における生活給的性格を持つ代表的な賃金といえます。この点につき判例では、就業規則（賃金規程）や労働協約により具体的な支給条件が定められている家族手当は、労働基準法11条の賃金に該当し、社員は家族手当の受給権があるとされています（岩手銀行事件・平4.1.10 仙台高裁判決）。

(2) 家族手当の廃止・減額の合理性判断

家族手当の廃止・減額は賃金の減額となるため、就業規則の不利益変更の問題となり、上述の「合理性判断の基準」が総合的に勘案されて有効性が判断されます。

ただし、家族手当は扶養家族を有する社員に限って支給されるのが通常であり、労働の対価といえない面があることから、有効性の判断に当たっては、減額の程度が主な考慮要素となります。例えば、長年にわたり家族手当が支給されている場合には、社員は家族手当の受給を前提として生活設計をしていると考えられますので、それが大幅な減額となるような場合には、段階的に行う等の不利益緩和措置をとる必要があるといえます。

企業年金ノート No.510

平成22年10月 リそな銀行発行



信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3381

リそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

リそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

受付時間…月曜日～金曜日 9:00～17:00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。