

# 三菱 UFJ 年金情報

*Mitsubishi UFJ Pension Report*

企業年金関係者のための月刊総合情報誌

2017年10月号

## 《目次》

《確定給付企業年金の財政状況》 2016年度の財政決算の状況 年金コンサルティング部 リサーチグループ 水野 碧	… 1
《上場企業の退職給付の状況》 2016年度の退職給付の積立状況 年金コンサルティング部 リサーチグループ 和田 誉英	… 5
《働き方改革について その2》 有期労働契約の無期労働契約への転換について 年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏	… 9
《誌上年金カレッジ「退職給付会計」その7》 掛金を会計上の費用としない理由 年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳	… 17
《アドリブ経済時評》 人生100年時代、クイズ 元青山学院大学教授 岩井 千尋	… 21

本誌およびバックナンバーは弊社ホームページにて掲載しております。

弊社ホームページアドレス：<http://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

## 確定給付企業年金の財政状況

### 2016 年度の財政決算の状況

年金コンサルティング部 リサーチグループ 水野 碧

弊社では、総幹事を受託している確定給付企業年金（以下、DB）について、定期的にデータを集計しています。今回は 2016 年 4 月から 2017 年 3 月までの 1 年間に財政決算を迎えた 891 制度を対象に集計した結果についてご案内します。なお、集計対象とした DB の内訳は、規約型が 737 件（83%）、基金型が 154 件（17%）です。

昨年に比べて、積立水準は若干低下しましたが、継続基準・非継続基準ともに充足した制度が多く、概ね安定的な財政状況となっています。一方、非継続基準では今後、金利低下の影響が出てくる可能性もあり、注意が必要です。

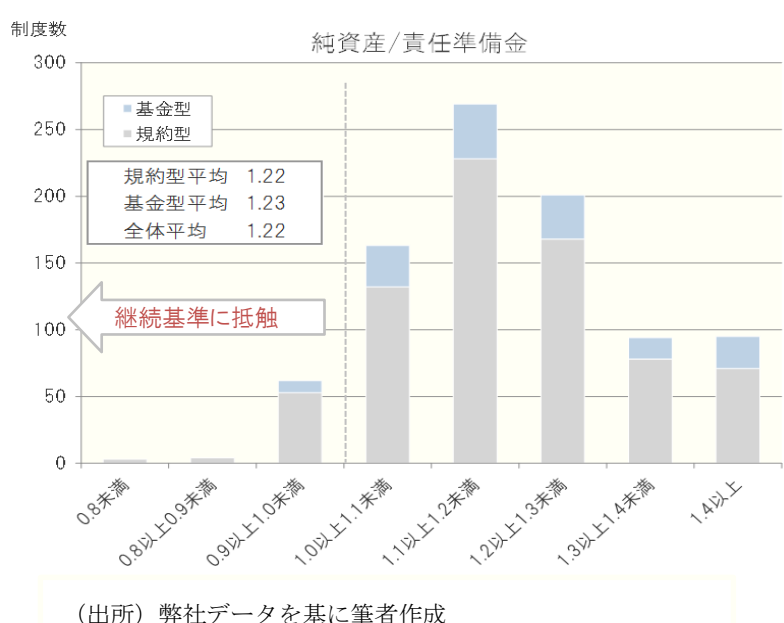
#### 1. 継続基準の積立水準

継続基準では、責任準備金に対して純資産額（時価）がどれだけ積み立てられているかを検証します。「純資産額÷責任準備金」が 1.0 を下回ると継続基準に抵触することになりますが、平均を見ると 1.22（規約型平均 1.22、基金型平均 1.23）と、前年平均の 1.23（規約型平均 1.24、基金型平均 1.21）

より若干低下（規約型は低下、基金型は上昇）しましたが、全体の約 92%の制度が継続基準を充足しました（図表 1）。

2016 年度の運用は、国内外の株式市場の好転により、比較的高い積立水準が維持できていると言えます。

（図表 1）「純資産／責任準備金」比率

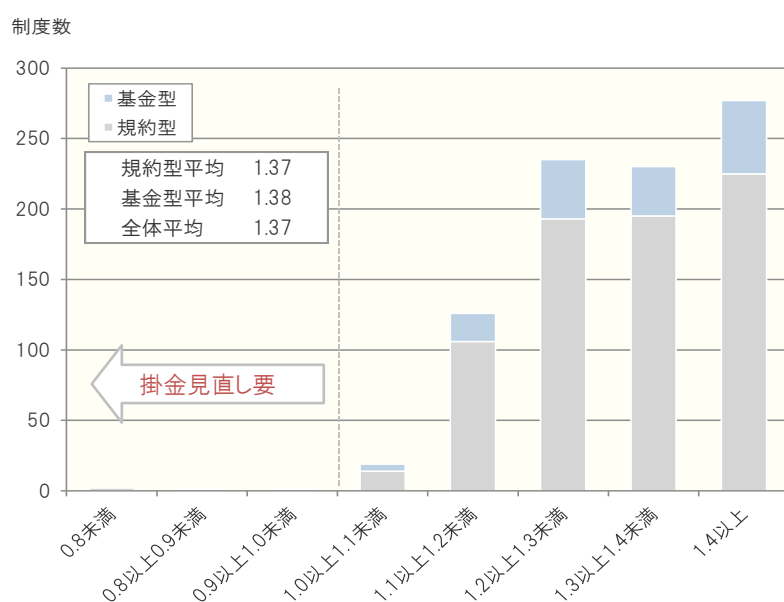


次に、掛金見直しの判定基準となる「(数  
理上資産額+許容繰越不足金)÷責任準備  
金」の積立水準を見ると、平均 1.37 (規約  
型平均 1.37、基金型平均 1.38) となっ  
ており、前年平均の 1.38 (規約型平均 1.38、基  
金型平均 1.35) より若干低下 (規約型は低

下、基金型は上昇) しました。

この比率が 1.0 を下回ると、次回の再計  
算を待たずに掛金の見直しが必要となりま  
すが、1.0 を下回った制度は 1%に満たず、  
ほとんどの制度で掛金の見直しは不要との  
結果となりました (図表 2)。

(図表 2) 「(数理上資産額+許容繰越不足金) / 責任準備金」比率



出所：弊社データを基に筆者作成

## 2. 非継続基準の積立水準

非継続基準では、最低積立基準額 (未認  
識額控除後) に対する純資産額の積立水準  
を検証します。判定基準となる積立水準に  
ついては、経過措置が設けられており、2016  
年 3 月 31 日~2017 年 3 月 30 日までの財政  
検証では、0.98 以上であれば非継続基準を  
充足することになります (2017 年 3 月 31  
日以降の判定基準となる積立水準は 1.00)。

集計の結果、積立水準の平均値は、1.48  
(規約型平均 1.51、基金型平均 1.34) で、  
非継続基準に抵触した制度は約 6%でした

(図表 3)。

未認識額とは、給付改善や適格退職年金  
からの移行による経過措置 (激変緩和措置)  
として最低積立基準額から控除できる金額  
のことで、毎年減少し、給付改善の場合は  
5 年で、適格退職年金からの移行の場合は  
2019 年 3 月 31 日をもって、それぞれゼロ  
となります。

さらに、非継続基準において最低積立基  
準額の算定に用いる予定利率は、30 年国債  
の直近 5 年平均利回りを勘案して厚生労働

大臣が定める率（以下、基準利率という）とされていますが、低金利環境が続いていることにより、積立水準の余裕が少ないと非継続基準に抵触しやすい状況となることが予想され、注意が必要です。

なお、非継続基準の抵触を回避するためには年金財政上の積立促進が有効な手段となります。具体的な対応策としては、「予定利率の引下げ」や「リスク対応掛金の設定」などがあげられます。前者については、継続基準上の債務（数理債務）を引き上げ、掛金を増加させることによって、年金資産の積立水準を向上させるものです。

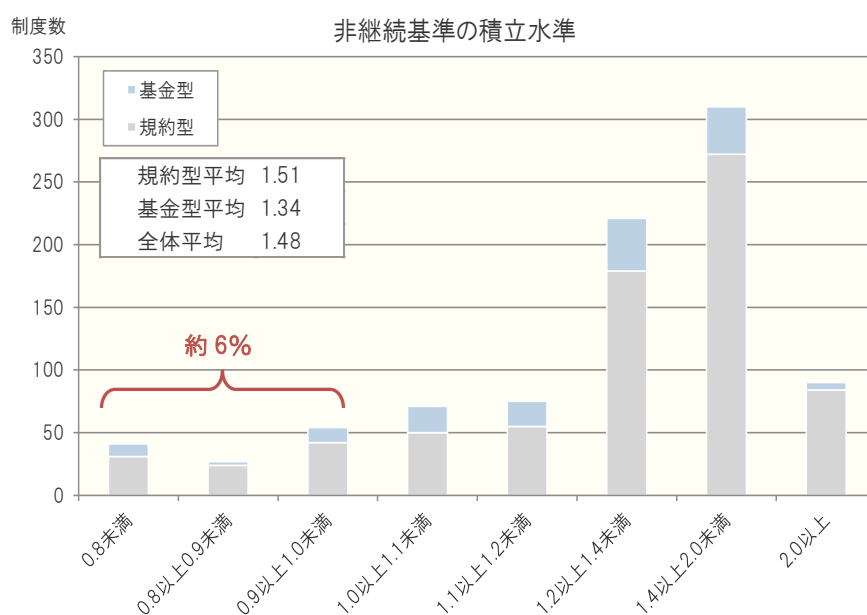
一方、後者のリスク対応掛金の設定については、平成 29 年 1 月 1 日に施行されたもので、予定利率の引下げ同様に年金資産の積立促進効果が望めます。リスク対応掛金は将来の潜在的なリスク（積立不足）に備えて、掛金を事前に設定する仕組みですの

で、将来の非継続基準の抵触回避のためのリスク対応掛金の設定は、母体企業や社内においても理解されやすいと思われます。

なお、最低積立基準額の算定に使用する予定利率は、基準利率に任意に 0.8~1.2 を乗じた率を使用することもでき、労働組合等の同意を得て 1.2 等に乗じた率を使用することにより、最低積立基準額を小さくして、急激な掛金引上げを回避する方法もあります。

いずれにせよ、足元の低金利環境が長期化すれば、基準利率が低下し、最低積立基準額はさらに増加します。継続基準を達成する運用収益を稼いだとしても、非継続基準に抵触し、予期せぬキャッシュアウトが生じる可能性もあり、今後、市場金利の動向や母体企業の掛金拠出の余力などを踏まえ、積立促進等の対応の可否を検討することが必要です。

(図表 3) 非継続基準の積立水準比率



出所：弊社データを基に筆者作成

### 3. 予定利率の推移

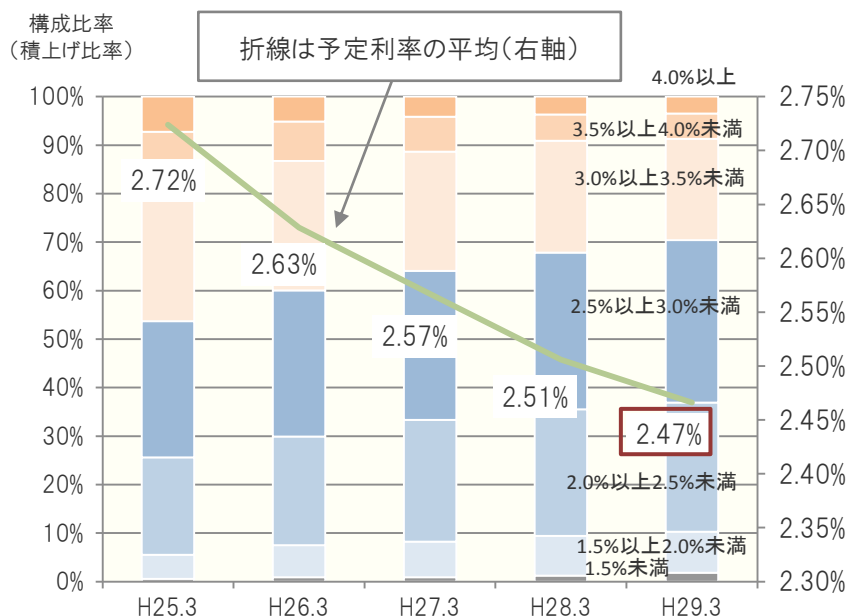
予定利率については約7割の制度が3.0%未満に設定しており、平均では2.47%（規約型平均2.50%、基金型2.30%）でした。

予定利率の推移を見ると、2.5%未満の比率の増加、3.0%以上の比率の減少が顕著に見られ、予定利率の平均値も低下傾向にあります（図表4）。

予定利率を低く設定することは、運用収

益を小さく見積もることになりますので、掛金は増加します。しかし、ボラティリティの大きい不安定な運用環境が継続している最近の状況下、より安定的な制度運営を行い、予期せぬ事後的な掛金拠出を回避するためには、予定利率を引下げる（運用の目標水準を下げる）ことは有用な手段と言えます。

（図表4） 予定利率の推移



出所：弊社データを基に筆者作成

### 4. おわりに

今回の集計結果では、昨年と比べて積立水準は若干低下しましたが、継続基準・非継続基準ともに充足した制度が多く、概ね安定的な財政状況となりました。

しかし、低金利環境が長引く中、基準利率の低下による非継続基準への影響等、今後の制度運営については注意が必要です。

## 上場企業の退職給付の状況

### 2016 年度の退職給付の積立状況

年金コンサルティング部 リサーチグループ 和田 誉英

弊社では、毎年上場企業の退職給付の状況を集計・分析しています。2016 年 4 月から 2017 年 3 月までに決算を迎えた上場企業（2,900 社）を対象に集計しましたので、その概要についてご案内します。

2016 年度は、国内外の株式市場の好転に伴う年金資産の増加により積立比率が改善しました。なお、集計結果は、適用する会計基準の差異等により集計可能な数値が限定されるなどの事情により、項目毎に集計対象数が異なっています。

#### 1. 積立比率が改善

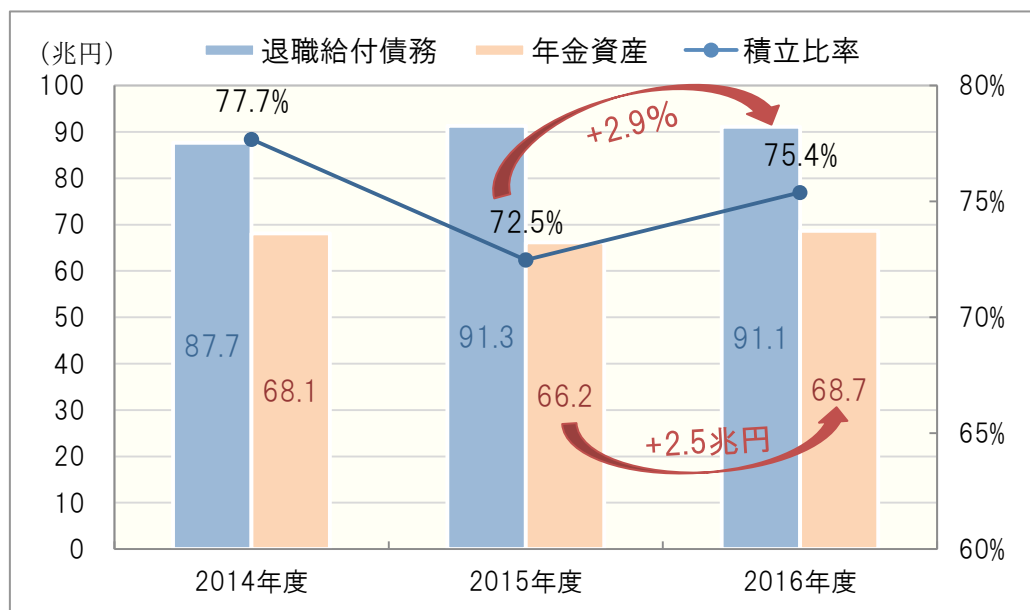
2016 年度の積立比率（年金資産額 ÷ 退職給付債務（PBO））は 75.4% となり、前年度比 2.9 ポイント上昇しました（図表 1）。

割引率の低下が一段落する一方、国内外の株式市場が好転し（図表 2）、積立比率改善につながったものと考えられます（退職

給付債務は、2015 年度比ほぼ同額であるのに対して、年金資産額は 2.5 兆円増加）。

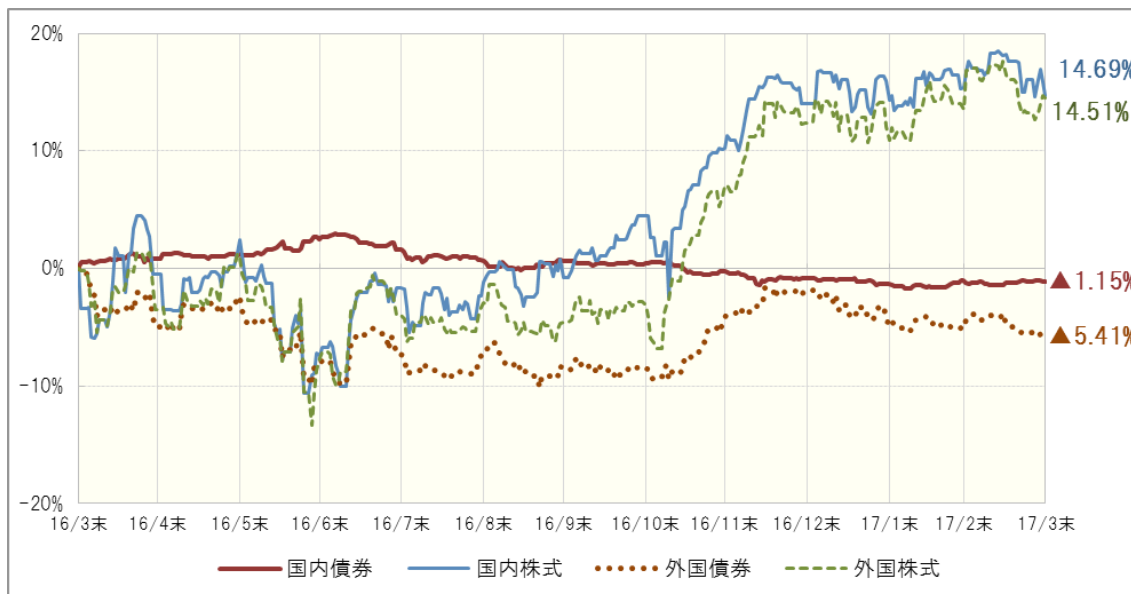
なお、集計対象企業のうち、年金資産を保有しない企業（積立比率 0%）が 870 社あり、年金資産を保有している企業の積立比率は幅広く分布しています（図表 3）。

（図表 1）積立比率の推移（退職給付債務比）



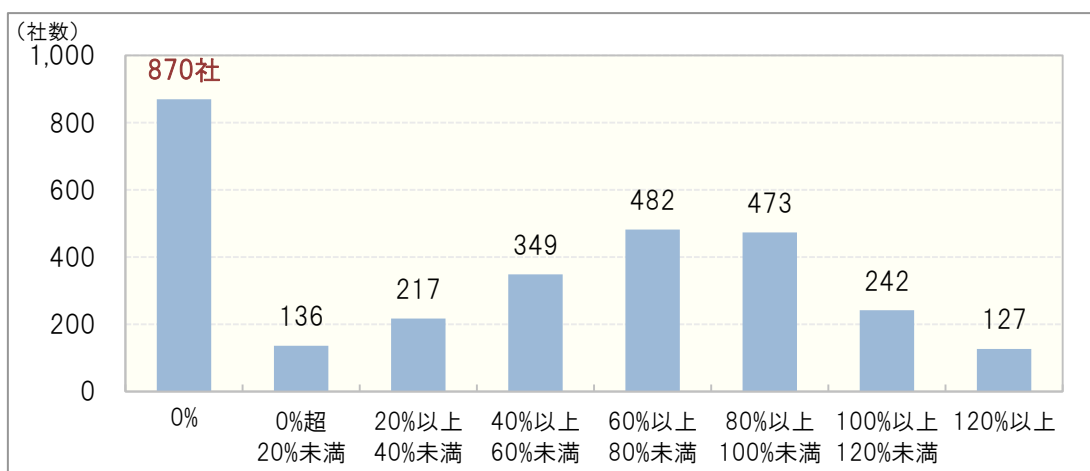
（出所）弊社データを基に筆者作成

(図表2) 伝統4資産の2016年度収益率



(出所) ベンチマークは、国内債券：NOMURA-BPI(総合)、国内株式：TOPIX(配当込)、外国債券：シティ世界国債(除く日本、円ベース)、外国株式：MSCI-KOKUSAI(円ベース、税引前・配当込)より筆者作成

(図表3) 積立比率の分布



出所：弊社データを基に筆者作成

## 2. 割引率は概ね変更なし

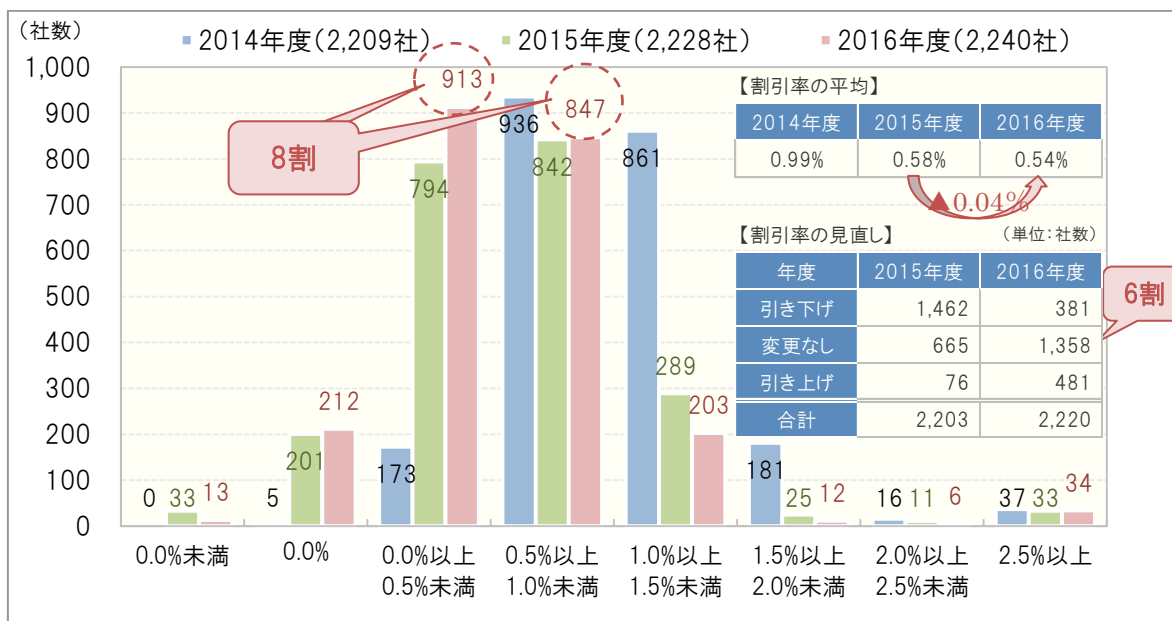
2016年度の割引率（開示に幅がある場合は下限の率を集計）の平均は0.54%で、0%超1.0%未満に8割の企業が集中しています。

2015年度は多くの企業が割引率を引き下げましたが、2016年度は6割の企業が割引率を変更していません。一方で、割引率を

引き下げた企業も一定数存在するため、平均は0.04ポイントとわずかに低下しました。

なお、割引率が0%の企業が200社以上あり、0%未満の企業もわずかですが存在します。(図表4)

(図表 4) 割引率の分布と 2015 年度比較



出所：弊社データを基に筆者作成

### 3. 数理計算上の差異と退職給付費用

2016 年度は、株式市場の好転に伴い年金資産から数理計算上の差異（利益）が 1.0 兆円発生しました（図表 5）。一方、割引率の引き下げを主要因とする退職給付債務からの発生額は 0.2 兆円（損失）に留まり、3.5 兆円（損失）であった 2015 年度から大幅に減少しました。

また、多くの企業で 2015 度に発生した数

理計算上の差異の償却が始まったため、2016 年度の数理計算上の差異の費用処理額が 1.0 兆円と 2015 年度比倍増しました。この結果、未認識数理計算上の差異の残高は前年度から 2.0 兆円減少しました。

なお、数理計算上の差異の費用処理額が増加したことを受け、退職給付費用は増加しています（図表 6）。

(図表 5) 数理計算上の差異の残高推移

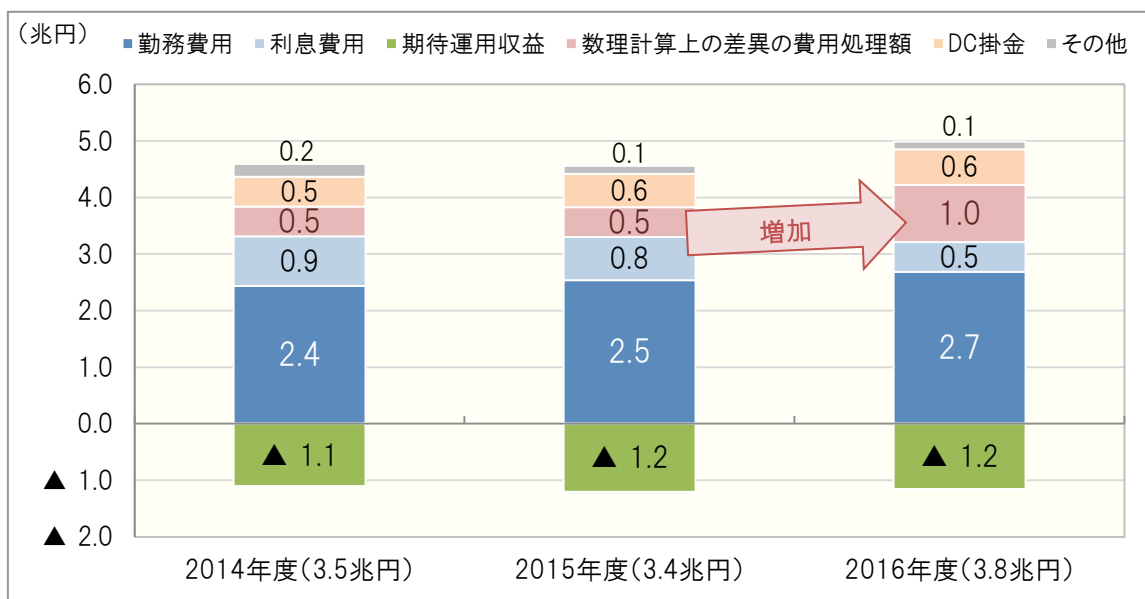
【数理計算上の差異の変動】 (単位:兆円)

		2015年度	2016年度
期首残高		2.3	7.3
期中の増減	数理計算上の差異の当期発生額	5.5	▲ 0.9
	退職給付債務からの発生額	3.5	▲ 0.2
	年金資産からの発生額	2.0	▲ 1.0
増減	当期費用処理額	▲ 0.5	▲ 1.0
	その他の増減	▲ 0.0	▲ 0.1
期末残高		7.3	5.3

出所：当社データを基に筆者作成



(図表 6) 退職給付費用の推移



出所：当社データを基に筆者作成

#### 4. おわりに

2015年度は、①マイナス金利政策による割引率の低下および②運用パフォーマンスの低調により積立比率が低下しましたが(77.7%→72.5%)、2016年度は株式市場が好転し、積立比率が2.9ポイント上昇しました(72.5%→75.4%)。

しかし、2014年度から2015年度の低下幅は5.2ポイントであり、「回復できたのは

一部(②部分のみ)」ということもできます。

今後、金利が低位安定的と想定するならば、割引率低下による退職給付債務の増加の可能性は低い一方で、割引率上昇による退職給付債務の減少(①部分の自然回復)の可能性も低く、このような環境を前提とした積立比率の維持・向上策の検討が必要となります。

## 働き方改革について その 2

### 有期労働契約の無期労働契約への転換について

年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏

平成 25 年 4 月に施行された「労働契約の一部を改正する法律」により、平成 30 年 4 月から「有期労働契約の無期労働契約への転換（以下、無期転換）」が本格実施されます。そのため、有期契約労働者を雇用している企業では、人事制度の見直しや就業規則等の変更、企業年金制度への加入可否などの検討が必要となる場合があります。

厚生労働省は本改正の周知と企業へのサポートのため、今年 9 月 1 日から「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を開始しました。今回は、「有期労働契約の無期労働契約への転換ルール」の仕組みと企業で事前に検討しておくべき事項等について解説します。

#### 1. 無期労働契約転換実施の背景

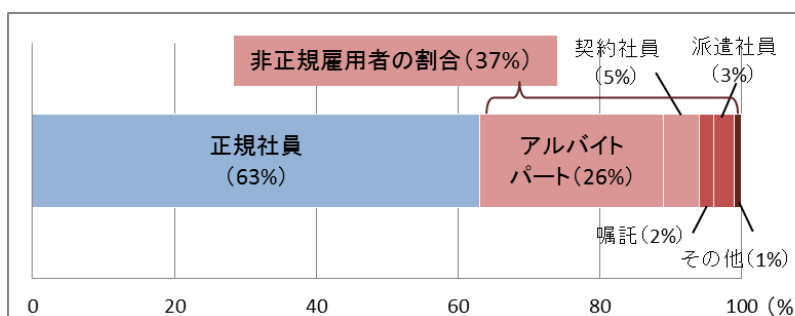
有期労働契約の無期労働契約への転換は、「働き方改革実行計画」全 9 項目のうちの第 1 項目「非正規雇用の処遇改善」としてあげられ、同一労働同一賃金の導入による正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正するとともに、非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進を行う施策です。企業側のメリットとしては、意欲と能力のある労働力の安定的な確保と長期的な人材活用戦略を立てやすくなることなどがあげられ、労働者側のメリットとしては、雇用の安定化が図られ、意欲的に働くことができ、長期的なキャリ

ア形成に繋がることがあげられます。

近年、雇用者に占める非正規雇用者の割合が増加しており、総務省統計局「労働力調査平成 29 年 4～6 月期平均（速報）」によると、非正規雇用者の割合は 37%（男女計）まで増加しています（図表 1）。

また、非正規雇用に就いた理由として、男性は「正規の雇用・従業員の仕事がないから」とした人が 24%を占めていました。非正規雇用者の賃金は正規社員と比べて低いことなどから、婚姻率の低下や少子化などへの影響も懸念されています。

（図表 1）非正規雇用者の割合（平成 29 年 4～6 月速報）



出所：総務省統計局「労働力調査 平成 29 年 4～6 月期平均（速報）」より筆者作成

## 2. 無期転換ルールの概要について

非正規雇用の中で、有期労働契約（期間の定めのある労働契約）については、企業側としては業務量変動への対応として活用が可能です。労働者にとっては雇用機会が増える一方で、雇止めに繋がりやすいことや、正社員と比べて賃金が低く、福利厚生面でも格差があるという問題がありました。

そのため、有期労働契約の処遇を改善し、有期労働契約の適切な利用を目的として、「労働契約法の一部を改正する法律」が平成 24 年 8 月 10 日に公布（平成 25 年 4 月 1 日施行）され、有期労働契約の無期労働契約への転換を推進するための「有期労働契約の無期労働契約への転換ルール（以下、無期転換ルール）」が規定されました。

無期転換ルールとは、「平成 25 年 4 月 1 日以降に開始した同一の使用主との有期労働契約が通算 5 年を超えて反復更新された場合は、有期労働契約が終了した翌日に無期転換申込権が発生し、有期労働契約者がか

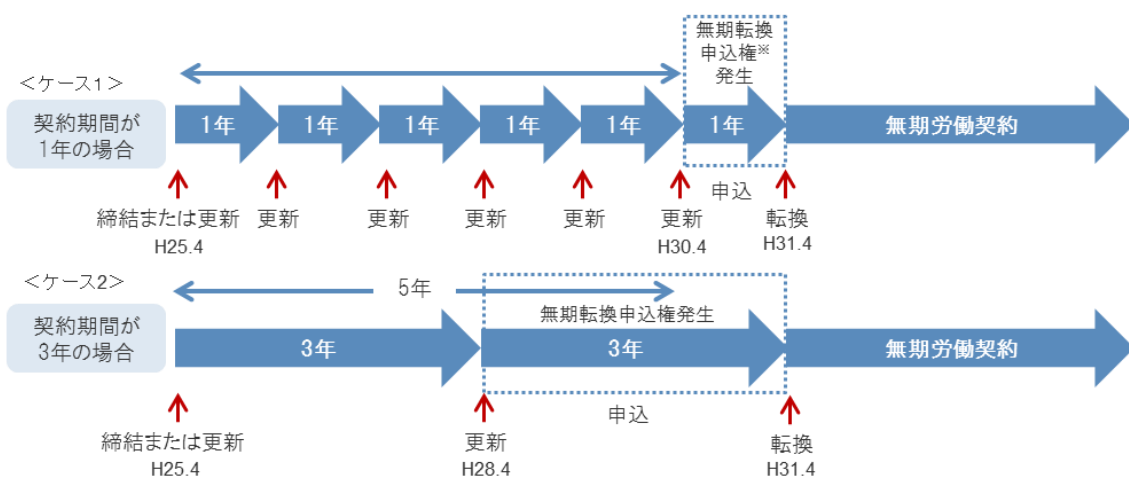
ら無期転換の申込みがあった場合は、使用者は承諾したものと見なされ、無期労働契約がその時点で成立する」というものです。

なお、無期転換契約への申込みをするかどうかは労働者の自由で、申込みをしない選択も可能です。

平成 30 年 4 月に無期転換申込権が発生するケースとしては、図表 2 の〈ケース 1〉のように、平成 25 年 4 月 1 日以降、同一の使用主との間で 1 年間の有期雇用契約を 5 回反復継続した労働者が該当します。

また、図表 2 の〈ケース 2〉のように、平成 25 年 4 月 1 日以降、同一の使用主との間で 3 年契約を 2 回反復継続した場合には、5 年を超える契約期間の初日である平成 28 年 4 月に無期転換申込権が発生し、無期転換の申し出がされた場合は、その有期労働契約が終了した後の平成 31 年 4 月から無期労働契約となります。

(図表 2) 有期労働契約の無期労働契約への転換ルール（労働契約法第 18 条）



※平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約の通算期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に申込みが可能

出所：厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」p4 より筆者作成  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf))

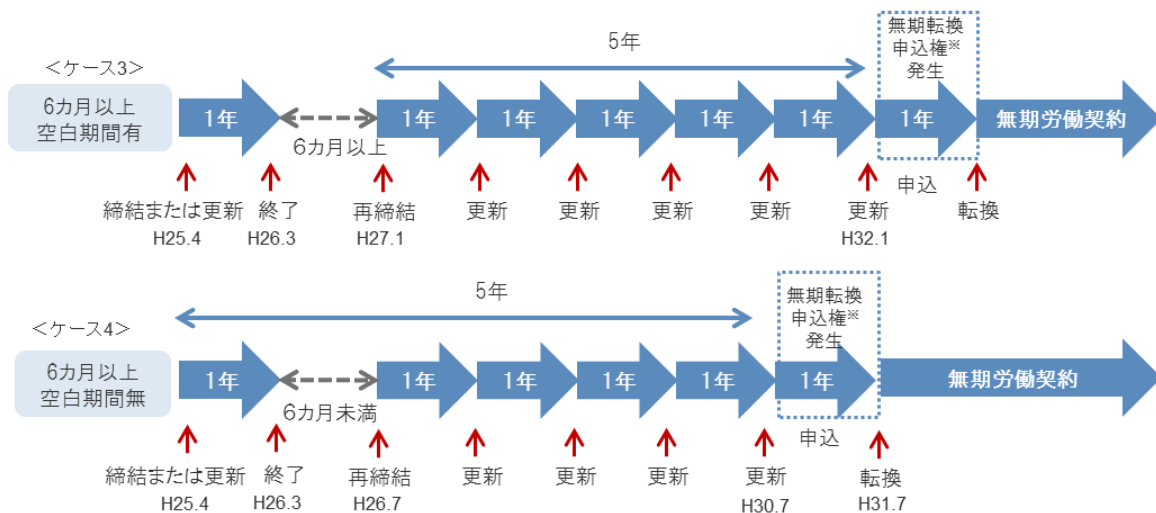
契約期間は、同一の使用者ごとに計算します。同一使用者の事業所間の異動であれば、契約期間は通算されます。なお、育児休業などで勤務しない期間も、労働契約が続いていれば契約期間に通算されます。

また、有期労働契約と有期労働契約の間に、有期労働契約がない期間が 6 カ月以上あるときは、その契約がない期間より前の有期労働契約は契約期間として通算しません（図表 3）〈ケース 3〉。

一方、有期労働契約がない期間が 6 カ月未満の場合は、契約期間がない期間の前後の有期労働契約を契約期間として通算します（図表 3）〈ケース 4〉。

なお、この契約期間がない期間の通算については、有期労働契約の契約期間の区分に応じて、通算されない場合の期間がそれぞれ定められており、図表 4 の右欄に記載された期間に該当する場合は、契約期間が通算されませんので留意が必要です。

（図表 3）有期労働契約の無期労働契約への転換ルール（空白期間のある場合）



※平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約の通算期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に申込みが可能

出所：厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」p6 より筆者作成  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf))

（図表 4）有期労働契約期間区分における通算方法

有期労働契約の契約期間	契約がない期間
2 カ月以下	1 カ月以上
2 カ月超～4 カ月以下	2 カ月以上
4 カ月超～6 カ月以下	3 カ月以上
6 カ月超～8 カ月以下	4 カ月以上
8 カ月超～10 カ月以下	5 カ月以上
10 カ月超	6 カ月以上

出所：厚生労働省「労働契約法改正のあらまし」p6 より筆者作成  
([http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/pamphlet.pdf))

### 3. 無期転換の対象者

無期転換ルールの対象となる者は、契約期間に定めのある有期契約労働者（パート、アルバイト等名称にかかわらず）です。

なお、平成 27 年 4 月 1 日施行の「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（有期雇用特別措置法）」により、無期転換ルールの特例が規定されました。

専門的知識等を有する有期契約労働者で一定期間内（上限 10 年）に有期労働契約が完了することが予定されている者や、定年後引き続き雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）については、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）あてに

「特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画書（以下、計画書）」を提出し、認定を受けることにより、無期転換申込権発生の対象から外すことができます（図表 5）。

定年後引き続いて 65 歳等までの継続雇用制度を採用されている企業の場合には、事前に計画書を作成して認定を受けることなどの検討が必要となります。

また、無期転換を申込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換権を放棄させることはできません。

（図表 5）無期転換ルールの対象者と例外規定

<p>無期転換申込権の発生条件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 有期労働契約の通算期間が 5 年を超えている</li> <li>✓ 契約の更新回数が 1 回以上</li> <li>✓ 現時点で同一の使用者との間で契約している</li> </ul>
<p>【例外規定】 無期転換権を発生させないことができる規定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 以下の期間は、厚生労働大臣（都道府県労働局長に委任）に「特定有期雇用労働者の特性に応じた雇用管理に関する措置についての計画書」を提出、認定されることにより、無期転換申込権の発生期間の対象外とすることができる             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 専門的知識等を有する有期雇用労働者（事業主との間で締結された有期労働契約の契約期間に当該事業主から支払われると見込まれる賃金の額を 1 年間当たりの賃金の額に換算した額が厚生労働省令で定める額（1,075 万円）以上であるもの）が、当該専門的知識等を有するとする業務（5 年を超え一定期間内に完了することが予定されているものに限る）に就く期間（上限 10 年）</li> <li>・ 定年（60 歳以上のものに限る）に達した後引き続き当該事業主に雇用される有期契約労働者（継続雇用の高齢者）が、定年後、引き続き雇用されている期間</li> </ul> </li> </ul>

出所：「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」および「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法施行規則」より筆者作成

また、無期転換権が発生した労働者からの申込みについては、口頭での申込みでも法律上は有効となります。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすいという問題がありますので、できるだけ書面で申込みを行えるように事前に「無期労働契約転換申込書（以下、申込書）」などを用意しておく方がよい

と思われます。なお、無期転換申込みがあった場合には、事実を確認するために労働者に「無期労働契約転換申込み受領通知書（以下、受領通知書）」などを書面で公布することもした方がよいと思われます。厚生労働省が提示している申込書と受領通知書を参考までに掲載します（図表 6）。



どについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り、合理的とは認められません。なお、定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が定年前の他の無期契約労働者の労働条件と相違することについては、定年前後で前述の①、

②の職務の内容等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り、不合理と認められないと解されます。有期契約労働者と無期契約労働者との間で、不合理な労働条件となっていないか確認をしておく必要があります。

### (3) 「雇止め法理の法定化」(平成 24 年 8 月施行)

今回の無期転換ルールの適用に際して、無期転換後に無期転換契約を解約しようとする場合は、客観的に合理的な理由を欠くものは、権利濫用に該当するものとして解雇は無効となります。また、無期転換権の付与がなされないように、無期転換権が発生する前に使用者が有期労働契約を終了させようとする場合は、さらに「やむを得ない理由」がある場合でなければ、解雇することはできません。

有期労働契約は、使用者が更新を拒否したときは、契約期間の満了により雇用が終了(雇止め)しますが、雇止めについては、労働者保護の観点から、過去の最高裁判例(最高裁第 1 小法廷昭和 49 年 7 月 22 日判決および最高裁第 1 小法廷昭和 61 年 12 月 4 日判決)により一定の場合にこれを無効とする判例上のルール(雇止め法理)が確

立しており、今回の改正法では、雇止め法理について労働契約法に条文化されました。

これにより、過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同一視できると認められる場合や、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められた場合には、客観的に合理的な理由を欠くものは、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されます。

このように、不合理な労働条件の禁止(第 20 条)や、「雇止め法理」の法定化(第 19 条)により、今まで以上に労働者保護が強化されています。その内容について十分に理解しておくことが必要です。

## 5. 無期労働契約転換ルールの周知キャンペーン

独立行政法人労働政策研究・研修機構による事前アンケート調査では、本改正の内容について「よく分かっていない」または「知らない」と回答した企業の割合が 49.3%ありました。そのため、厚生労働省は本改正の周知と企業へのサポートを推進するため、今年 9 月 1 日から 10 月 31 日ま

での 2 カ月間の「無期転換ルール取組促進キャンペーン」を開始しました。

キャンペーンの内容は、①事業主団体などに対する周知・啓発への協力要請、②都道府県労働局における特別相談窓口の設置、③リーフレットの作成・配布、インターネット等による周知です(図表 7)

(図表 7) 無期転換ルール取組促進キャンペーンの概要

実施項目	実施内容
①事業主団体などに対する周知・啓発への協力要請	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 厚生労働省、都道府県労働局は、事業主団体、業界団体などに対し、無期転換ルールについて、会員企業等への周知・啓発を行うよう要請</li> <li>✓ 地方公共団体や社会保険労務士会などの関係団体に対し、無期転換ルールの周知についての協力を要請</li> </ul>
②都道府県労働局における特別相談窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 都道府県労働局に「無期転換ルール特別相談窓口」を設置し、事業主および労働者からの無期転換ルールの概要や導入に関する相談を実施 ( <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisaku/0000175871.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisaku/0000175871.pdf</a> )</li> </ul>
③リーフレットの作成・配布、インターネット等による周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ キャンペーン専用リーフレットを都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークや事業主団体などを通じて配布</li> <li>✓ 「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」やSNSなどを活用した周知を実施</li> <li>✓ 有期契約労働者に向けて、インターネット広告などを活用した周知を重点的に実施 ( <a href="http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisaku/0000175872.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11201250-Roudoukijunkyouku-Roudoujoukenseisaku/0000175872.pdf</a> )</li> </ul>

出所：厚生労働省「無期転換ルール取組促進キャンペーン」より筆者作成  
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175863.html>)

## 6. 無期転換ルールへの対応

有期契約労働者を雇用している企業では、平成 30 年 4 月 1 日の無期転換ルールの本格実施に向けて、次のような 4 つのステップで検討する必要があります（図表 8）。

第 1 ステップでは、有期労働契約の実態について確認します。どのような有期労働契約となっているのか現在の有期労働契約書を確認したり、対象となる有期労働者の人数などを確認したりします。

第 2 ステップでは、無期転換した社員の仕事の内容や業務範囲を変更するかどうかを検討します。無期転換した社員を人材の有効活用という観点から、どのように位置付け、活用していくか考えます。単に契約期間のみを無期契約に変更することでも問題ありませんが、せっかく無期契約に転換するのですから、従来の正社員並みとまではいなくても、勤務地や労働時間に制約を持たせたまま、業務範囲を拡大したり、責任を持たせたりすることにより、無期転

換社員を有効に活用することも考えられます。無期転換した社員を従来の正社員と同じ処遇とする場合は別として、処遇が異なる場合は、無期転換した社員と従来からの正社員との役割や責任分担、仕事の内容や業務範囲を明確に区分しておく必要があります。そうしないと、後でトラブル等につながるおそれがあります。さらに、無期転換した社員を従来の正社員と同等とする、正社員への転換という方法も考えられます。

第 3 ステップでは、無期転換した社員の労働条件を検討し、就業規則等の改正を行います。無期契約に転換した際の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間等）については、労働協約、就業規則、個々の労働契約で別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一の労働条件となります。無期転換者に対して労働契約法上で、退職金や企業年金の支給が義務付けられてはいませんが、就業規則等の見直しに併せて、退

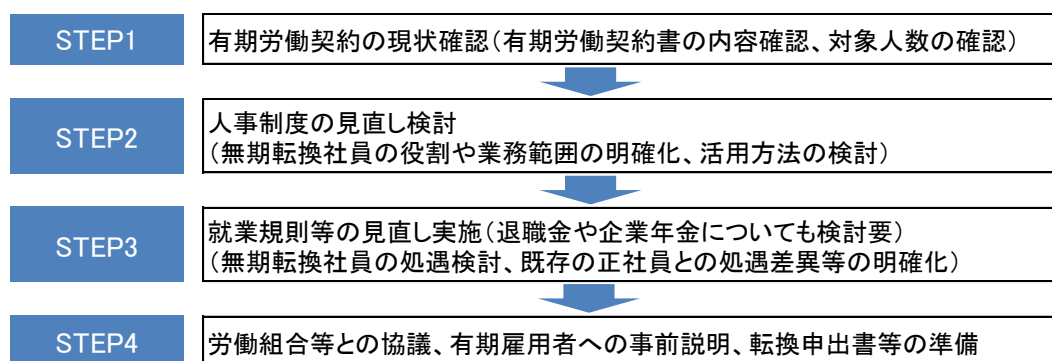


職金や企業年金の対象とすかどうか検討が必要であり、場合によっては年金規約の変更も必要となります。また、無期転換した社員と従来の正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異がないにも関わらず、処遇に差異がある場合は問題となる場合もありますので、正社員との仕事の内容や範囲の違いなどを明確に区分しておくことが必要です。

第 4 ステップでは、就業規則等の改正に

際して、事前に労働組合（労働組合がない場合は労働者の過半数代表）との協議や、該当する有期契約労働者に対して十分な説明を行うことが必要となります。また、無期転換権が発生した労働者からの申込みについては、口頭での申込みでも法律上は問題ありませんが、後日、申込みの実施について争いが生じやすいので、事前に前述の図表 6 のような「無期労働契約転換申込書」を準備しておくことも必要です。

(図表 8) 無期転換の導入手順



出所：厚生労働省「～有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック～」から筆者作成  
(<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11202000-Roudoukijunkyouku-Kantokuka/0000138213.pdf>)

## 7. 無期転換への対応の考え方

今般の労働契約法の改正の背景には、今後、労働人口が減少していく中、人々の働き方の多様化へ対応し、正社員との処遇等の格差是正により、有期契約労働者が安心して働ける環境と強い経済環境を作り出し、行こうとするものです。

労働人口の減少という構造的な課題は、少なからず各企業の業務や人事戦略にも影響を与えます。各企業では、今後の労働人口の減少に対応するため、有期雇用労働者を含めた非正規社員等について、有能な人材を確保し、企業の戦力として有効に活用していくことを考えていくことが大切です。

将来の人事戦略を検討し、人事制度の見直しや、退職給付制度を含めた処遇の見直しなどの検討も必要となってきます。無期転換者の処遇を検討する際に、従来、企業年金の加入対象外としていた社員についても、新たに加入対象とすかどうかの検討も必要となります。働き方改革が進められて行く中、新しい人事戦略を考えていくことが求められています。

今回は、「同一労働同一賃金」について解説します。なお、本稿における意見等については筆者の個人的見解であり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

## 誌上年金カレッジ「退職給付会計」その 7

### 掛金を会計上の費用としない理由

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳

前月号まで退職給付会計における基本的な会計処理と特殊な会計処理について説明してきました。今回から、年金財政と退職給付会計の違いについて解説します。

年金財政と退職給付会計とは目的が異なります。年金財政は、約束した給付を確実に行うために必要な資産を積立てることであり、退職給付会計は退職給付の債務等を企業外部のステークホルダーに適正に開示することが目的となります。なお、開示される会計情報は企業間の比較可能性が求められます。掛金は予定利率や過去勤務債務の償却方法などで拠出水準を調整できるため、比較可能性に問題があります。今月号では、掛金を会計上の費用としない理由等について解説します。

#### 1. はじめに

退職給付会計が 2000 年 4 月 1 日に開始される事業年度から導入されて 17 年が経過しました。導入直後は、企業会計上の費用（退職給付費用）と制度に拠出する掛金が異なることに大勢の方が違和感を覚えたことを記憶しています。現在でも、会計上の費用と掛金とを混同される方が少なくないようです。掛金も退職給付費用も、共に算出方法が難しいうえに、一物二価とも言える状況であるため、理解が難しいことは仕方がないかもしれません。ただし、両者の違いを理解することは企業年金を運営して

いく上では重要なことと考えられます。

そのため、年金財政と退職給付会計の違いについて 2 回に分けて解説していきます。今月号ではそれぞれの目的を説明します。年金財政と退職給付会計では目的が異なり、各々の目的を達成するために選択された手段が年金財政運営であり、退職給付会計基準であると言えます。目的の違いを理解し、仮に会計上の費用が掛金であったとした場合に、どのような問題が発生するかを考えることにより、掛金を費用としない取扱いの合理性が理解できると思います。

#### 2. 年金財政と退職給付会計の目的

年金財政の目的は、約束した給付を確実に行うために、その資金を積み立てることにあります。確定給付企業年金制度では、具体的には、積立計画を立案し、当該計画に基づいて実際に掛金を拠出し、定期的に積立状況を確認する作業を行います。積立

状況を確認した結果、予定通りの積立てが行われていない場合には、追加の掛金を拠出し、給付に必要な資産の確保を目指します。こうした年金財政の目的を一言で言うと、「受給権の保護」ということができます。

なお、年金財政において積立目標とする

債務は主に責任準備金であり、財政状況に関する情報開示の対象は、年金制度の直接的な利害関係者である事業主と加入者等（加入者及び受給者・受給待期者）、その他監督官庁である厚生労働省となります。

一方、退職給付会計の目的は、退職給付の経済実態を投資家や債権者等の企業外部のステークホルダーに開示することです。経済実態というのは、給付のためのコストあるいは資金準備の状況（積立状況）です。投資家等はこれらの情報によって、退職給付の状況を把握し、企業経営に及ぼす影響等を判断することになります。年金財政と違って退職給付債務に対する積立不足があったとしても追加の拠出義務があるわけではありません。

しかし、積立不足が大きく、企業経営に好ましくない影響を与えると判断される場合には、株価や格付けなど企業の客観的な評価に悪影響を及ぼす懸念があります。

このように、年金財政には加入者等の受

給権保護、退職給付会計には投資家等への情報開示という異なった目的があり、目的に応じた方法で現在の状況を把握するわけです。また、年金財政は確定給付企業年金制度を対象としますが、退職給付会計は、退職一時金制度や法的規制に基づかない社内年金も対象とします。

年金財政と退職給付会計とでは、積立目標とする債務が異なるため、積立状況に差異が生じます。例えば、確定給付企業年金制度のみを実施している場合でも、計算前提の違いにより、年金財政上は積立超過、退職給付会計上は積立不足という場合があります。年金財政上は追加拠出義務がありませんから退職給付会計上の積立不足を放置することは可能です。

しかし、退職給付会計上の積立不足の状況次第では、企業の評価に悪影響を及ぼす懸念があります。企業評価への悪影響を回避するためには、両者の仕組みを十分に理解しておく必要があります。

(図表 1) 年金財政と退職給付会計の相違点

	年金財政	退職給付会計
目的	年金規約に則った給付を確実にするため(受給権保護) ⇒計画通りの積立てが行われているかを検証 積立不足の場合、積立計画を見直し(掛金を追加拠出)	財務状況の適正開示 ⇒コスト、資金の負担能力を企業外部のステークホルダーに知らしめる (投融资の判断材料を提供)
積立目標(債務)	(主として)責任準備金	退職給付債務
情報の開示対象	企業、加入者等、監督官庁	投資家、債権者等企業外部のステークホルダー
情報取得者の行動	計画通りでなければ、積立計画を変更 場合によっては制度内容の見直しを検討	投資家は投資判断(株価に影響) 債権者は回収可能性判断 (融資の可否、格付けに影響)

出所：筆者作成

### 3. 退職給付会計における掛金の取り扱い

情報開示を目的とする退職給付会計において掛金を費用としない取扱いについては、より積極的な理由が存在すると考えられます。掛金を費用とすると、適切な情報開示という会計上の目的が達成できないと考えられるからです。これは、掛金を費用とした場合に、どのようなことが起こるかを考えると容易に理解できます。

A 社と B 社という 2 つの会社があったとします。両社の退職給付制度は給付水準や加入者規模、人員構成等が同じですが、財政運営の諸条件の違いにより、A 社は特別掛金 2 億円を含め年間掛金は 5 億円、B 社は特別掛金 8 億円を含め年間掛金は 12 億円拠出しています（図表 2）。

掛金を会計上の費用とした場合、B 社は費用負担が大きくなり、その分だけ利益は

圧迫されます。その結果、A 社の当期純利益 20 億円に対し、B 社の当期純利益は 15 億円となり、利益の絶対額が大きい A 社の方が高い評価を受けると考えられます。

しかし、掛金に加え、予定利率の水準や過去勤務債務の償却年数あるいは残存償却期間などの追加情報が開示されていれば、利益の絶対額の大小とは逆の評価になると考えられます。B 社の掛金負担が大きいのは予定利率が A 社より低く、過去勤務債務の償却スピードが速いからであり、実質的な利益水準は B 社の方が高いと判断できるからです。過去勤務債務の残存償却期間は 1 年ですから、償却が終了した途端に、B 社は A 社の利益を大幅に超過することが想像されます。

（図表 2） A 社と B 社の掛金および財政運営の諸条件等の比較

#### 【A社】

年間掛金：5億円（うち特別掛金2億円）  
当期純利益：20億円  
（掛金を会計上の費用とした場合）

予定利率：3.0%

過去勤務債務の償却年数：15年  
（元利均等償却）

残存償却期間：10年

#### 【B社】

年間掛金：12億円（うち特別掛金8億円）  
当期純利益：15億円  
（掛金を会計上の費用とした場合）

予定利率：2.0%

過去勤務債務の償却年数：5年  
（定率償却）

残存償却年数：1年

出所：筆者作成

A 社が予定利率を引下げ、過去勤務債務の償却を前倒しすると利益が減少してしまいますので、A 社は B 社に対して収益が見劣らないように、掛金を抑えているのかもしれない。そうした恣意的な要素が働く

掛金を費用とすることは、情報としての適切性に問題があると言えます。

また、予定利率などの追加情報がなければ、こうした判断を行うことが難しい点も問題です。しかし、年金財政の情報は制度

運営関係者のみで共有される情報で、それ以上に問題と考えられることは、仮に追加情報が開示されたとしても年金財政に関する知識を有していない人は適切な判断ができない可能性が高いということです。

例えば、①予定利率を引き下げると過去勤務債務が発生し、掛金が増加する、②その代わりに運用差損が発生しにくい、③過去勤務債務の処理方法（償却期間、償却方法）によって特別掛金の額が大きく相違する、など年金財政上の知識を有していないと分析が難しいからです。そうでないと実質的に B 社の利益水準が高いという判断を行うことができません。

この判断は、年金財政に携わっている方であれば、さほど難しいことではないかもしれませんが、一般の方には予定利率や過去勤務債務さらにその処理方法が開示され

ても理解が難しいと思われます。このように一部の人がしか理解できない情報は、ステークホルダーへの開示を目的とした退職給付会計の情報として、適切であるとは言えません。

もちろん、退職給付会計を適用し、退職給付費用を会計上の費用とする場合でも、割引率の水準や数理計算上の差異の処理年数で費用水準が異なるため、費用の状況に差が生じます。このため、異なる会社間を比較する際には調整作業が必要となります。特に、退職給付会計は他の会計基準と比べて複雑であり、会計上の分析も相応の知識が必要となります。

今回は、年金財政と退職給付会計がその目的に基づいて、どのような方法で債務を算出し、その期間按分処理を行うかについて解説します。

<コラム> アドリブ経済時評

「人生100年時代、クイズ」

厚生労働省から、9月15日、敬老の日に、100歳を超えた人の人数が発表された。  
やはり、おめでたいことだと思う。ビックリするような数字のオンパレードであったので、  
楽しみながら覚えられるように、クイズにしてみた。ぜひやってみて欲しい。

<問題>

- ① 百歳のお祝いを何と言うか？ ( 寿 )
- ② 百歳以上の人数は？ ( 千人 )
- ③ 百歳以上の人のうち、女性の割合は何%？ ( % )
- ④ 毎年百歳以上の人数を更新し続けているが何年連続か？ ( 年 )
- ⑤ 50年前の1967年の百歳以上の人は何人？ ( 人 )
- ⑥ 10万人あたり百歳以上の人は何人？ ( 人 )
- ⑦ 同、日本の百歳以上の人数は世界で何位？ ( 位 )
- ⑧ 同、後に続く国を4つあげよ ( , , , )
- ⑨ 同、百歳以上の人数の国内ベスト4の県は？ ( , , , )
- ⑩ 同、百歳以上の人数の国内ワーストの県は？ ( )
- ⑪ 国内最高齢者は、男女それぞれ何歳？ (女性： 歳、男性： 歳)
- ⑫ 日本人の平均寿命は2016年で男女それぞれ何歳？ (女性： 歳、男性： 歳)

なお、データは「社会データ図録」などに依ったが、調べてみて非常に面白いと思ったのは、⑨の各県別の結果である。百歳以上のベスト4である島根県(98人)、鳥取県(92人)、高知県(91人)、鹿児島県(91人)は、県民所得では、長年ほとんどワーストを低迷している県なのである。その方が長生きできるということなのであろうか。それにしても、7万人に迫るこのめでたい世代を対象にして起業を考えることはできないものか。

2017年9月28日

元青山学院大学教授 岩井 千尋

<解答>

- ①百寿(ももじゅ、ひゃくじゅ)、百賀(ももが、ひゃくが)、紀寿(きじゅ) ②68千人(67,824人)  
③88% ④47年連続 ⑤253人 ⑥53人(2017年) ⑦1位  
⑧イタリア(41人)、米国(22人)、中国(2人)、インド(2人)の順(2015年)  
⑨島根県(98人)、鳥取県(92人)、高知県(91人)、鹿児島県(91人)の順  
⑩埼玉県(32人) ⑪女性(117歳)、男性(112歳) ⑫女性(87歳)、男性(81歳)(2016年)

# MEMO

---

- 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。
- 本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。