

三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2021年12月号

《目 次》

《企業年金・個人年金改革 その22》

DC 加入資格改正と 2019 年部会報告書の振り返り

年金コンサルティング部 リサーチグループ 西部 浩之 … 1

《誌上年金カレッジ》

確定給付企業年金とは～③年金制度の見直し～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子 … 7

《人材活用 その2》

従業員エンゲージメント向上の考え方とポイント

年金コンサルティング部 チーフコンサルタント 豊島 吉宏 … 14

《退職給付会計》

株式版退職給付信託

年金運用部 フェロー 阿久津 太 … 22

《時事のつぶやき》

退職金・年金の資金準備

アナリスト 久野 正徳 … 30

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：<https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

企業年金・個人年金改革 その 22

DC 加入資格改正と 2019 年部会報告書の振り返り

年金コンサルティング部 リサーチグループ 西部 浩之

2019 年 12 月公表の「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」^{注1}（以下、部会報告書）で「すべき」とされた DC 関連改正は、これまでに公布（発出）された DC 関連法令通知によりその内容が概ね明らかとなりました。

本稿ではそのうち企業型 DC の加入資格の改正内容を中心に、部会報告書と比較しつつ振り返ります。

1. 「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえた取扱いの明記（2020 年 10 月施行）

（1）法令解釈通知（DC）の改正

2020 年 4 月 1 日に「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下、パートタイム・有期雇用労働法）が施行され、正社員と非正規社員との間でいかなる待遇差が不合理なものかの原則となる考え方^{注2}等のガイドラインが示されました。これを受けて、法令解釈通知（DC）^{注3}における加入資格や事業主掛金額の格差に係る規定に、部会報告書の内容（図表 1 ^{注4}）が反映されました。なお、部会報告書の「退職金と同様」という記載は、通知には反映されていません。

（図表 1）部会報告書Ⅲ.2「加入者資格等」

企業年金の加入者の資格等は、退職金等と同様、「同一労働同一賃金ガイドライン」[※]の「基本的な考え方」を踏まえた取扱いがなされるべきであり、その旨を確定給付企業年金（DB）と確定拠出年金（DC）の法令解釈通知においても明記し、周知すべきである。

※ 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）

（2）通知改正が審査基準に与える影響

この通知改正時のパブリックコメントへの厚労省の回答（図表 2）によると、この通知改正による審査基準の変更はなかったものと思われます。

（図表 2）法令解釈通知（DC）改正に係るパブリックコメントへの厚労省回答^{注5}

Q2. 具体的にはどうすればいいのか、がわかりにくく、運営に混乱が生じる懸念を抱く。すでに承認された規約については影響があるのか。事業主に明確な基準を明示すべき。

Q3. 従前から同一労働同一賃金に相反するような特定の者に不当に差別的に「一定の資格」

を設けることはできないものと考えられるところ、今回の追加をもって具体的な承認基準が変更されるものではないとの理解でよい。

A. 御指摘の改正によって具体的な取扱いを変更するものではありません。

(3) パートタイム・有期雇用労働法における説明義務の創設

この他、パートタイム・有期雇用労働法では、非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務が創設されており、企業型 DC の加入者への拠出額や非加入者への代替措置の差についてもその対象になるものと思われます。このためその差が「不合理ではない」と説明しがたい場合には、非正規社員への拠出額や代替措置の改善を検討すべきでしょう。

なお同法の保護対象となる労働者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者であり、総合職、限定正社員などの異なる正社員（無期雇用フルタイム労働者）間の待遇差については、同法の対象ではありません^{注6}。

2. 受給開始時期の選択肢の拡大（上限 70 歳⇒75 歳）（2022 年 4 月 1 日施行）

部会報告書の内容（図表 3）が DC 法 34 条に反映され、受給開始時期の上限が 75 歳となりました。老齢給付金を請求しないまま 75 歳に達した場合は裁定され老齢給付金が支給されます。またこれに伴い所得税法施行令 70 条が改正され、DC の老齢給付金（一時金）を受給した場合の退職所得控除額の調整対象となる給付が（前年以前）「14 年内」から「19 年内」となります。

（図表 3）部会報告書Ⅱ.1（3）「DC の受給開始時期の選択肢の拡大」

現行は 60 歳から 70 歳の間で各個人において受給開始時期を選択できるが、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、上限年齢を 75 歳に引き上げるべきである。

3. 60 歳以上の者の企業型 DC 加入要件の緩和（2022 年 5 月 1 日施行）

(1) 年齢要件のない厚生年金被保険者要件への変更

部会報告書の内容（図表 4）が DC 法 4 条等に反映され、厚生年金被保険者であれば 65 歳以降も企業型 DC に加入できることとなりました。

（図表 4）部会報告書Ⅱ.1（1）「企業型 DC の加入可能要件の見直し」

現行は厚生年金被保険者のうち 65 歳未満のものを加入者とすることができる。ただし、60 歳以降は、60 歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる。

企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、DB との整合性を図るため、企業型 DC 独自の要件を撤廃し、厚生年金被保険者（70 歳未満）※であれば加入者としてできるようにすべきである。

※ 70 歳未満のほか、70 歳以上で老齢又は退職を支給事由とする年金給付の受給権を有しない者も、申出により、厚生年金被保険者となることができる。

(2) 企業型 DC 加入者となるための「一定の資格」の改正

① 「一定の年齢」到達による加入者資格の喪失

現在の企業型 DC 規約では 65 歳定年の企業であっても 60 歳で加入者の資格を喪失させることができますが、今回の法改正後も同様の取り扱いができるかどうかは DC 法上明記されず、法令解釈通知 (DC) における企業型 DC 加入者となるための「一定の資格」の「一定の年齢」の要件 (以下、一定の年齢) に委ねられることとなりました。

この要件について、部会報告書 (図表 5) で企業型 DC を DB に合わせるという基本方針が提案され、DB と同様に「一定の年齢」到達により加入者の資格を喪失することが認められました。更に、現在の DB の法令解釈通知 (図表 6) と同様に「合理的な理由」を求められ、「退職金の算定対象期間」等の理由がなければ定年前の年齢は「一定の年齢」として認められない可能性も考えられましたが、発出された法令解釈通知 (DC) では、「一定の年齢」要件から現在の「合理的な理由がある場合に限る」との記載が削除されました。また「60 歳より低い年齢とすることはできない」という要件が設けられたことで、当該企業型 DC で老齢給付金を請求 (裁定請求) できないような「一定の年齢」は認められないこととなりました。

なお、「一定の年齢」は〇〇歳に達した直後の 3 月末といった決め方も認められます。また現在の要件 (企業型 DC の開始時または加入資格取得時に 50 歳以上の者の除外) は改正後も「一定の年齢」として認められます。

(図表 5) 部会報告書Ⅲ.2 「加入者資格等」

DB・企業型 DC とも退職給付制度であることから、加入者資格等の考え方は両制度において整合的であることが基本となる。企業型 DC を DB に合わせることを基本的な方針として整合性を図り、法令解釈通知においても明記し、周知すべきである。

(図表 6) 法令解釈通知 (DB) ^{注7}における「一定の資格」(一定の年齢)

従業員が労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれていない期間中であることなど加入者としないことに合理的な理由がある場合にあつて、「一定の年齢」以上若しくは以下の従業員のみを加入者とする。この場合にあつては、「一定の年齢」以上の従業員のみを加入者とする場合にあつては 30 歳以上の従業員について、「一定の年齢」未満の従業員のみを加入者とする場合にあつては 50 歳未満の従業員については、少なくともこれを加入者とするものであること。

②「一定の年齢」以上の者への代替措置

部会報告書では「一定の資格」（一定の年齢）により加入者とならない者への代替措置について特に記載されていませんでしたが、法令解釈通知（DC）において、60 歳以上の一定の年齢以上である者については、代替措置要件（退職手当制度の適用）の対象外とされました。

4. 60 歳以上の者の加入要件と受給要件の調整（2022 年 5 月 1 日施行）

(1) 老齢給付金を請求した者の加入可否（同一事業所要件の撤廃に伴う整備）

現在は 60 歳以降に企業型 DC に加入するためには、60 歳前と同一事業所で継続して使用され、かつ 60 歳前の当該制度への加入（または DC 法 54 条の移換）要件を満たすことが必要ですが、この要件が撤廃されました（DC 法 9 条 1 項）。

現在はこの要件を満たしても既に老齢給付金を請求し受給を終えた者は加入できないとされていますが、同一事業所での継続勤務等の要件が撤廃されたことで、他の事業所で老齢給付金を請求し転職した者についても請求（受給）と加入可否の関係を整理することが必要となりました。これについて部会報告書では特段の記載はありませんでしたが、DC 法 9 条 2 項 2 号で企業型 DC の老齢給付金の受給権を有する者（であった者）は加入できないとされたため、いずれかの企業型 DC で老齢給付金を請求した者^{注8}（又は 75 歳に達した者^{注9}（2. 参照））は、企業型 DC に加入できないこととなります。年金を受給中の者も加入できない点は現在と異なります。

(2) 通算加入者等期間がない者の老齢給付金の請求可能時期

① 基本的な取り扱い

現在の老齢給付金の支給要件（DC 法 33 条）には通算加入者等期間がない者の要件がありませんが、60 歳以降に DC に加入することが移換等がなくても可能となることに伴い、要件の整備が必要となりました。

改正後は、通算加入者等期間に 60 歳以降の期間を算入しないという要件は維持したうえで、通算加入者等期間がない者は企業型 DC の加入者となった日^{注10}から起算して 5 年を経過した日から、当該企業型 DC に老齢給付金を請求できる（以下、5 年要件）と規定されました（DC 法 33 条 1 項）。これは通算加入者等期間が 1 月の者が 65 歳から請求できると連続性のある取り扱いといえます。

② 資産移換時等の取り扱い

通算加入者等期間の場合、他の DC における加入者期間や運用指図者期間、DB 等からの移換額に係る期間も反映されますが、通算加入者等期間がない者の 5 年要件の起算日にはそれらの期間の起算日は反映されず（DC 法施行規則 22 条の 3 等）、より厳しい取り扱いとなっています（図表 7）。

(図表 7) 通算加入者等期間と通算加入者等期間がない者の 5 年要件の比較 (企業型 DC)

		通算加入者等期間	通算加入者等期間がない者の 5 年要件
対象期間	当該企業型 DC 加入前の iDeCo の加入者期間等	反映される	反映されない
	当該企業型 DC に資産を移換した他の企業型 DC の加入者期間等	反映される	反映されない
	当該企業型 DC に資産を移換した DB の加入者期間	反映される	反映されない

(出所) 筆者作成

(3) 老齢給付金の受給要件と脱退一時金の受給要件との関係

このように老齢給付金については、通算加入者等期間がない者で 5 年要件を満たしていない者は、60 歳以上で加入者の資格を喪失した場合でも直ちに受給することはできません(通算加入者等期間が 10 年未満で一定の年齢に達していない者も同様)。

また、脱退一時金についても、DC 法附則 3 条 1 項 1 号 (2022 年 5 月改正後^{注 11)}) で「六十歳未満であること」とされているため、60 歳以上で受給することはできません。

このため、老齢給付金を受給できない 60 歳以上の者 (加入者は除く) は、資産が少額の者であっても一定期間運用指図者として待機することが必要となりますが、その間の運用益よりも資産から控除される手数料の方が大きくなることにより資産が減少していく者も少なくないと考えられるため、「60 歳未満であること」という要件を「老齢給付金の請求要件を満たさないこと」とする (60 歳以上でも脱退一時金の受給を可能にする) 等の改善措置が期待されます。

5. 最後に

今回は一連の改正のうち企業型 DC の加入資格の見直しとそれに関連する改正について振り返りました。

今回の改正では同一労働同一賃金を取り上げられましたが、他にも労働法を意識した対応が求められるケースはありと考えられ (例えば労働条件の不利益変更等)、DC 関連法令と同様に遵守することが求められるでしょう。

DC の加入資格では、今回 60 歳等の年齢要件が DC 法上撤廃され、公的年金の上乗せの制度としてはほぼ最大限に拡大されたといえます。一方で給付における 60 歳要件としては、通算加入者等期間や脱退一時金における 60 歳要件が改正後も残りますが、例えば脱退一時金については 60 歳未満の要件を老齢給付金の請求を行えない者に変更すること等も、今後検討されることが期待されます。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得べき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注1 社会保障審議会企業年金・個人年金部会「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」（令和元年 12 月 25 日）：<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/000581021.pdf>

注2 パートタイム・有期雇用労働法では待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されます。

退職金における格差が不合理か否か（労働契約法 20 条）が争われたメトロコマース事件（最三小判令和 2・10・13）では正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的や職務の内容等を考慮し、不合理とまではいえないとされました。

裁判所サイト最高裁判所判例集：https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=89768

注3 厚生労働省年金局長「確定拠出年金制度について」（平成 13 年 8 月 21 日年発第 213 号）

2020 年 10 月 1 日施行関係：<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000677905.pdf>

2022 年 5 月 1 日・10 月 1 日施行関係：<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000836164.pdf>

注4 本稿における部会報告書や法令通知・パブリックコメント等の記載は筆者が抜粋や簡略化を行ったものです。

注5 厚生労働省年金局企業年金・個人年金課「「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等に関する御意見募集（パブリックコメント）について、に対して寄せられたご意見について」（令和 2 年 9 月 30 日）

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000207093>

注6 厚生労働省「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」（均衡待遇規定（パートタイム・有期雇用労働法第 8 条）について Q&A No.2）：<https://www.mhlw.go.jp/content/000474490.pdf#page=3>

注7 厚生労働省年金局長「確定給付企業年金制度について」（平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000677948.pdf>

注8 iDeCo での請求は企業型 DC への加入を妨げません。なお、企業型 DC に加入中の者は企業型 DC（加入中の制度とは別の制度を含む）の老齢給付金を請求することはできません。

注9 加入者として 75 歳に達した者は加入者の資格を喪失します（DC 法 11 条 6 号）。

注10 iDeCo の老齢給付金を請求する場合は（iDeCo の）「加入者または運用指図者となった日」（DC 法施行規則 59 条 1 項）

注11 現在の同号の「保険料免除者であること」、DC 法附則 2 条の 2 第 1 項 1 号の「…、企業型年金運用指図者、…でないこと」も実質的に 60 歳未満であることを求めています。

誌上年金カレッジ

確定給付企業年金とは～③年金制度の見直し～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子

雇用環境や働き方の変化に伴う人事制度の見直しや、経済環境・運用環境が変化する中、企業年金制度の見直しが求められるようになっていきます。誌上年金カレッジ「確定給付企業年金とは」の第 3 回目は、企業年金を取り巻く環境が変化していく中、確定給付企業年金の見直しにおける人事面および財務面の考え方、そして、今後、就労延長が見込まれる中、定年延長の際の留意点である給付減額手続き等について解説します。

1. 制度見直しの基本的な考え方

昨今、企業年金制度を取り巻く環境は変化してきています。公的年金の支給開始年齢の 65 歳への段階的な引き上げ、少子高齢化に伴う公的年金の所得代替率の低下の見通し、高齢者雇用等の働き方改革等が挙げられます。現在順次施行されている「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」、2021 年に施行された「雇用保険法等の一部を改正する法律」（70 歳までの就業機会の確保措置が努力義務化）等により、企業年金制度を取り巻く環境の変化はより加速していくことが見込まれます。この変化に対応すべく、企業年金制度においては、人事面・財務面からの一体となった対応策を講じ、安定的な制度運営を行っていくことが求められます。第 1 項では、人事・財務の両面から考えられる検討項目とその対応策例についてご説明します（図表 1）。

（図表 1）制度見直しの検討項目 基本的な考え方

	検討項目	対応策の例
人事面	能力・成果主義の反映	＜人事戦略＞ （制度設計の再考） ・ ポイント制採用により、在職中の貢献を反映
	老後の所得保障	＜人事戦略＞ （ライフプランに応じた選択肢の拡充） ・ 支給開始年齢・支給期間の選択肢拡充 ・ つなぎ年金（60～65歳）として選択型DCの導入
財務面	リスクの改善	＜運用戦略・人事戦略＞ ・ 予定利率の引下げ（目標収益率の引下げ） ・ DC・CBの導入
	コストの改善	＜積立戦略＞ ・ リスク対応掛金の設定 ・ 特別掛金の償却年数の短縮 ・ 年金制度への移行割合引上げ ・ 退職給付信託の設定

（出所）弊社作成

まず、人事面についてです。能力・成果主義的人事制度が推進される中、企業年金制度も、長期勤続優遇の年功序列型の制度設計から、より能力・成果主義的な制度設計への移行が検討項目として考えられます。対応策の例としては、給与比例制・定額制から在職中の貢献度を反映するポイント制への移行といった給付算定式の変更が挙げられます。

また、平均寿命が延伸し、高齢期の生活期間が長期化する中、公的年金の所得代替率の低下の見通しや働き方の多様化に伴い、従業員の生活設計に応じた企業年金制度の選択肢拡充が検討項目として考えられます。対応策の例としては、支給開始年齢や支給期間の選択肢の拡充、選択制の確定拠出年金（以下、DC）を公的年金の支給開始までのつなぎ年金として導入する等、柔軟性を高める施策等が挙げられます。

続いて、財務面についてです。2000 年の会計基準の変更により、企業年金に内在していた債務および資産のリスクやコストが企業本体の B/S、P/L に如実に表れるようになりました。企業年金のリスクやコストが明確となり、リスク改善とコスト改善に取り組む企業が増えました。

企業年金債務・資産の変動リスクを抑える「リスク改善」の対応策の例として、運用目標である予定利率の引下げや追加拠出および債務認識が不要となる DC やリスク分担型 DB への移行、また、実勢利率に連動して年金給付額が変動するキャッシュバランプラン（以下、CB プラン）の導入等が挙げられます。

「コスト改善」では、年金資産の積み立てを促進することで運用収益を増加させ、退職給付費用抑制につなげることが検討項目として考えられます。対応策の例としては、現在の積立不足解消のための特別掛金の償却年数の短縮化や、将来の財政悪化に備え、事前に掛金を積み立てることができるリスク対応掛金の導入が考えられます。また、退職一時金制度から企業年金制度への移行割合を引上げ年金資産の積み立てを促進したり、退職一時金制度のままで会計上の資産として計上可能な退職給付信託を設定する等が挙げられます。それぞれの企業年金制度で課題は異なります。まずは、何が課題であり、それに対してどのような制度変更が可能なのか、その中でどのような制度変更が最も適切であるかを検討していくことが必要です。

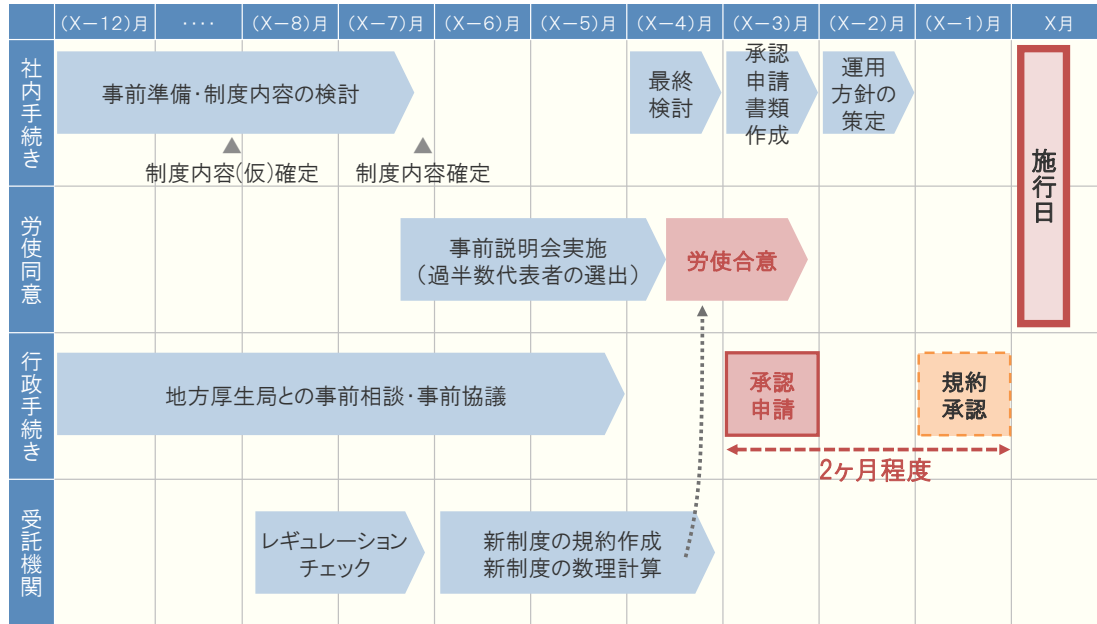
2. 制度変更の基本的スケジュール

次に、確定給付企業年金における制度変更の基本的なスケジュールについてご説明します。制度変更を行う場合は、その内容により年金規約の承認又は届出が必要となります。軽微な変更は届出のみで可能ですが、給付設計の変更や移行割合の変更などは承認手続きが必要となります。

規約の変更手続きについては、制度変更施行日の 2 か月前までに地方厚生局宛ての年金規約の承認申請が必要となります。また、複雑な制度変更等については申請前に地方厚生局との事前相談・事前協議も必要となります。そのため、まず、規約の施行日を定め、そこから逆算して、制度内容の検討、従業員への説明、労使合意の取得、地方厚生局への事

前相談・事前協議、年金規約の申請等のスケジュールを策定することとなります。大きな制度変更では、施行日までに1～2年以上の期間が必要となる場合もありますので、十分な準備期間を確保したスケジュールの策定が必要となります（図表2）。

（図表2）制度変更スケジュール（規約型・制度変更をX月とした場合）



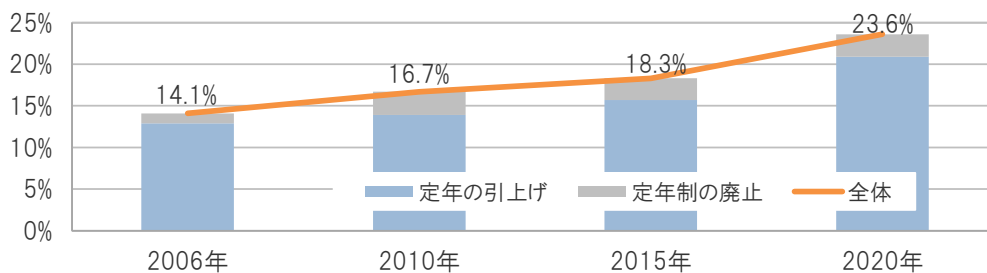
（注）本スケジュールは規約型での一般例であり、実際のスケジュールは個別事情により異なることに留意願います

（出所）弊社作成

3. 定年延長への基本的な考え方

現在、65歳までの雇用確保措置（義務）と、70歳までの就業確保措置（努力義務）が求められています。前者の対応のため、65歳をターゲットとして定年延長等を実施する企業が徐々が増えてきています。厚生労働省「令和2年 高年齢者の雇用状況」では、定年の引上げ・定年制の廃止を実施する企業が、2006年の14.1%から23.6%と増加傾向にあります（図表3）。

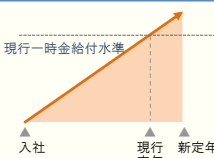
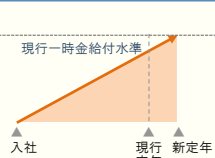
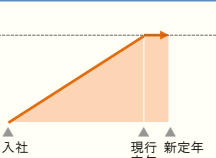
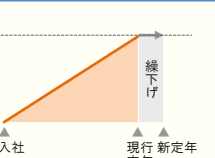
（図表3）再雇用制度以外の雇用確保措置の経過



（出所）厚生労働省「令和2年『高年齢者の雇用状況』集計結果」に基づき、弊社作成

ここでは、現行定年を 60 歳、新定年を 65 歳とする定年延長について、代表的な 4 つのパターンの給付水準と給付カーブを説明します（図表 4）。

（図表 4）定年延長への対応方法

各パターンの特徴		パターン①	パターン②	パターン③	パターン④
イメージ図					
		入社 現行定年 新定年	入社 現行定年 新定年	入社 現行定年 新定年	入社 現行定年 新定年
新定年の給付水準		新定年時では増える（現行定年時では同じ）	新定年時では同じ（現行定年時では減額）	現行定年時と同じ	現行定年時と同じ
制度加入期間		新定年まで	新定年まで	新定年まで	現行定年まで
給付額算定期間		新定年まで	新定年まで	現行定年まで	現行定年まで
定年延長効果	労働力確保	大	中	中	中
	現行定年以降のモチベーション維持	上昇	上昇（ただし、現役は低下）	維持	維持
退職給付にかかる増加コスト		増加	減少	変更なし	変更なし
DB給付減額		該当する可能性あり	該当	該当	該当しない

（出所）弊社作成

パターン①は、現行定年時の給付水準のまま、ほぼ同じ給付カーブで新定年の給付水準を増加させる制度変更です。事業主が負担する退職給付に係るコストが引き上がる一方、労働力確保の効果は大きくなり、現行定年以降のモチベーション上昇につながります。

パターン②は新定年時の給付水準を現行定年時と同水準とし、新定年までの給付カーブを再設定する制度変更です。退職給付に係る（加入 1 年あたりの）コストは減少するものの、現行定年時点での給付水準は下がるため、退職給付の条件のみでは労使合意が難しくなる可能性があります。給与等の他の処遇との関係・バランスがより重要となってきます。

パターン③・④では、現行定年までの給付水準と給付カーブはそのままとして、現行定年以降新定年時までは同水準とするものです。③・④の違いは DB 制度の加入期間を新定年まで伸ばすのか（③）、現行定年で一旦脱退する扱いとし、支給を新定年まで繰り下げることを認めるのか（④）です。両者において実質的な支給時期が変わらなければ、退職給付に係るコストは基本的に変わりません。また、パターン①～③については、現行制度より支給時期が遅くなる見込みとなれば、給付見込み額の現在価値（給付現価）が低下し、確定給付企業年金法上の給付減額に該当する場合があります。その場合は、組合の同意等、一定の手続きが必要となりますので留意が必要です。

4. DB における給付減額手続き

定年延長等の制度変更の労使交渉の中で、課題の 1 つとして挙げられるのが給付減額についてです。DB 法施行令第 4 条において「確定給付企業年金の給付の額を減額することを内容とする～（中略）～変更をしようとするときは、～（中略）～当該規約の変更をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難となることその他の厚生労働省令で定める理由がある場合」と規定されています。DB 法施行規則第 5 条では「労働協約等の変更に基づく給付の設計の見直し」であるとか、特に受給権者まで減額対象とする場合は、「実施事業所の経営状況の悪化又は掛け金の額の大幅な上昇により、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため減額がやむを得ない」などと規定されています。このように、給付減額についてはその理由が必要とされています（図表 5）。

給付減額の手続きについても明確に規定されており、加入者全員が対象の場合は、①加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある場合、当該労働組合の同意、および②加入者の 3 分の 2 以上の同意（ただし、加入者の 3 分の 2 以上で組織する労働組合がある場合、当該労働組合の同意をもって代替可）が必要となり、一部の加入者が対象の場合は、①・②の「加入者」を「給付の額が減額されることとなる加入者」と読み替えます。また、受給権者については、①全受給権者に対して事前に給付設計の変更に対する十分な説明と意向確認、②給付の減額について受給権者等の 3 分の 2 以上の同意、③受給権者等のうち希望する者に対して当該受給権者等に係る最低積立基準額を一時金として支給する等の措置が必要となります（図表 6）。

（図表 5）給付減額該当要件と理由

該当要件
次のいずれかに該当する場合（※）
ア. 総給付現価が減少する場合
イ. 一部の加入者または受給権者について給付現価が減少する場合
ウ. 各加入者または受給権者の最低積立基準額が減少する場合

理由
次のいずれかに該当する場合
ア. 労働協約等の変更に基づき給付の設計の見直しを行う場合
イ. 実施事業所の経営悪化または掛け金の大幅な上昇により、掛け金拠出が困難になると見込まれる場合
ウ. 合併・権利義務の承継又は代行返上に伴って給付設計を変更することがやむを得ないと認められる場合
エ. 給付を引き下げるにより減少する掛け金に相当する額を DC 掛金として拠出、または積立金の一部を DC の資産管理機関に移換する場合

受給権者を対象とする給付減額は、イの理由を適用する場合以外は認められない

（※）リスク分担型企業年金の場合は、要件が異なる

（出所）弊社作成

(図表 6) 給付減額の手続き

加入者
(1) 「加入者全員」が対象の場合、次の①・②の手続きが必要 ① 加入者の3分の1以上で組織する労働組合がある場合、当該労働組合の同意 ② 加入者の3分の2以上の同意 (ただし、加入者の3分の2以上で組織する労働組合がある場合、当該労働組合の同意をもって、代替可) (2) 「一部の加入者」が対象の場合 上記(1)①・②の「加入者」を「給付の額が減額されることとなる加入者」とすること
受給権者
制度存続のため受給者等の給付水準引下げが真にやむを得ない場合、 事業主・加入者・受給権者の三者間で協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分反映させる措置が講じられた上で、次の手続きが必要 ① 全受給権者に対し、事前に給付設計の変更に対する十分な説明と意向確認 ② 給付の減額について、受給権者等の3分の2以上の同意 ③ 受給権者等のうち希望する者に対し、給付の額の減額に係る規約の変更が効力を有することとなる日を事業年度の末日とみなし、かつ、当該規約の変更による給付の額の減額がないものとして算定した当該受給権者等に係る最低積立基準額を一時金として支給する等、当該最低積立基準額が確保される措置

(出所) 弊社作成

前述の定年延長を例にして考えてみると、単独・連合で DB 制度を運営している場合、給付の設計の見直しは労働協約等に基づくことが多いと考えられ、その場合定年延長は給付減額を行う理由(図表 5 のア)に該当します。これは定年延長に限らずその他の制度変更を行う場合も同様です。

パターン①は、現行定年以降の給付額の積み上げ次第では、給付減額に該当する可能性もあります。例えば、現行定年後の積み上げる額について、給付カーブをゆるくすると定年延長前と比べて、給付現価が小さくなる場合もあり、該当要件のア・イに該当します。

パターン②・パターン③では、新定年時の給付水準が現行定年と同水準であるため、割引期間が長くなる分、給付現価が小さくなり、該当要件のア・イに該当します。

これに対して、パターン④は新定年時の給付水準が現行定年と同水準であるものの、加入者期間を現行定年までとしているため、給付現価は変わらずに給付減額に該当しません。

5. 「確定給付企業年金とは」のまとめ

最後に3回に亘って解説してきた「確定給付企業年金とは」についてまとめます(図表 7)。

DB は老後の所得保障を目的に、受給権保護のための厳格な基準が具備された制度です。あらかじめ支払うべき「給付額」(給付算定式)が確定しており、規約に定められた年金・一時金の給付を行います。これを安定的に運営可能とするため、給付に必要な年金資産を事前に社外に平準的に積み立てることになり、資産が保全されます。退職給付会計上では、年金資産と退職給付債務が相殺された金額が負債・資産計上されます。

様々な環境変化と法改正等を踏まえ、人事面・財務面からの企業年金制度の見直し検討が求められています。現状、定年延長の実施やリスク対応掛金の導入等、DB の制度見直しのニーズが増加してきています。それぞれの企業年金制度に沿って、それぞれの課題への対応が必要となります。

(図表 7) 7・9・12 月号掲載の「確定給付企業年金とは」のまとめ

確定給付企業年金 の概要	• 老後の所得保障を目的に、受給権保護のための厳格な基準が具備された制度 • 年金資産を事前に社外に積み立てる • 年金資産を積み立てることから、退職給付会計上の引当金の計上額は退職一時金制度と比べて小さくなる
制度の見直し	• 制度見直しにおいては、「労使合意」、「行政の認可／承認」が必要となる • 企業年金を取り巻く環境の変化への対応（高齢者雇用等）として、見直しのニーズが増している • 新たに「リスク分担型企業年金」の導入が可能（2017年1月施行） • 2020年6月5日、DB等改正法が公布（段階的に施行中） • 主な改正項目は受給開始時期等の選択肢拡大

(出所) 弊社作成

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。

人材活用 その2

従業員エンゲージメント向上の考え方とポイント

年金コンサルティング部 コンサルティング&ソリューション推進室
人事コンサルティンググループ チーフコンサルタント 豊島 吉宏

2017 年に米国ギャラップ社が発表した従業員エンゲージメント調査では、日本は「熱意あふれる社員」の割合が 6% しかなく、調査対象国 139 カ国中 132 位であることが公表されました。これを契機として多くの日本企業は従業員エンゲージメントに着目し、向上に向けた取り組みを進めています。今回は改めて従業員エンゲージメントとそのポイントを取り上げます。なお、企業事例や各種サーベイツールの情報はあらゆる媒体・機会で紹介されているため、本稿では従業員エンゲージメントの考え方や枠組み、ポイントを中心に解説します。

1. 従業員エンゲージメントとは

エンゲージメント (Engagement) とは、本来「婚約」「契約」「誓約」など他者とのつながりや深い関係を示す言葉です。

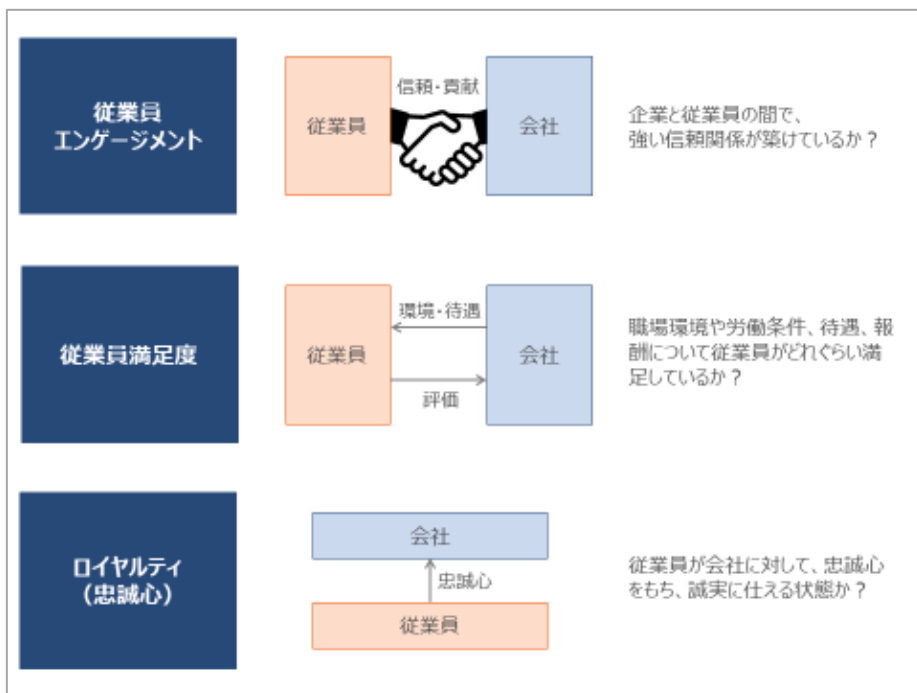
例えばマーケティングでは様々なチャネルや購買体験を通じて「顧客エンゲージメント」を高める「エンゲージメントマーケティング」が重要とされています。顧客エンゲージメントを強化することで、製品・サービスのコモディティ化の防止やインターネット上に情報が氾濫するなかでも自社製品やサービスの購買行動を促進することを狙っています。

エンゲージメントの概念を企業と従業員の関係に当てはめたものが「従業員エンゲージメント」であり、以下のとおり定義されます。

基本定義	企業と従業員のための強い信頼関係
エンゲージメントが高い状態	従業員は企業に対して貢献することを約束し、企業は従業員の貢献を支援し、報いることを約束している状態

類似している「従業員満足度」「ロイヤルティ」と従業員エンゲージメントとの違いは、図表 1 のとおりです。

(図表 1) 従業員満足度、ロイヤルティとの違い



出所：筆者作成

2. 企業の取り組み状況

(1) 取り組みと課題認識

図表 2 は企業の取り組み状況に関する日本 CHO 協会の 2019 年調査結果です。この調査から以下の 3 点が読み取れます。

- ・多くの企業がエンゲージメント向上に取り組んでいる（取り組んでいない企業は約 2 割）
- ・経営課題として取り組んでいる企業は 3 割に留まる
- ・調査を行っているが改善に結び付けられていない企業が 2 割存在する

(図表 2) 従業員エンゲージメント向上に対する取り組み状況

取り組み状況	回答割合
経営課題として全社的に取り組んでいる	30%
働き方改革の一環として、人事部や主務部門・推進部門中心に取り組んでいる	30%
定期・不定期に調査しているが、改善アクションはなされていない	21%
当社では取り組んでいないと思う	19%

出所：日本 CHO 協会「エンゲージメントに関するアンケート」2019 年

次に、エンゲージメント向上に関する企業の課題認識を整理します。まずは図表 2 の結果から、「調査を実施しているが改善アクションが行われていないこと」が課題として挙げ

られます。

また、筆者が企業の人事部から「サーベイの結果をもとに改善に取り組んでいるが効果がみられない」というお話を伺うことが多くあります。従って、人事の重要なミッションである従業員エンゲージメント向上に関する現状課題は、以下の2点と推察します。

- ・各種サーベイの結果がアクションプランにつなげられていないこと
- ・サーベイの結果をもとに改善に取り組んでいるが全体設計が不十分で効果が限定的であること

(2) 取り組みの効果

次に取り組みの効果について確認します。

(図表 3) 従業員エンゲージメントが高まったことで得られた効果（複数回答：上位 10 項目）

得られた効果	回答割合
組織の活性化	55.5%
社員のモチベーションの向上	43.8%
業績の向上	39.8%
離職率の低下(定着率の向上)	37.5%
組織内での情報共有の強化	31.3%
人材の育成	25.0%
個人の生産性向上	24.2%
社員の幸福度の向上	22.7%
チームビルディングの構築・推進	19.5%
メンタルヘルスの改善	14.8%

出所：日本の人事部「人事白書 2019」

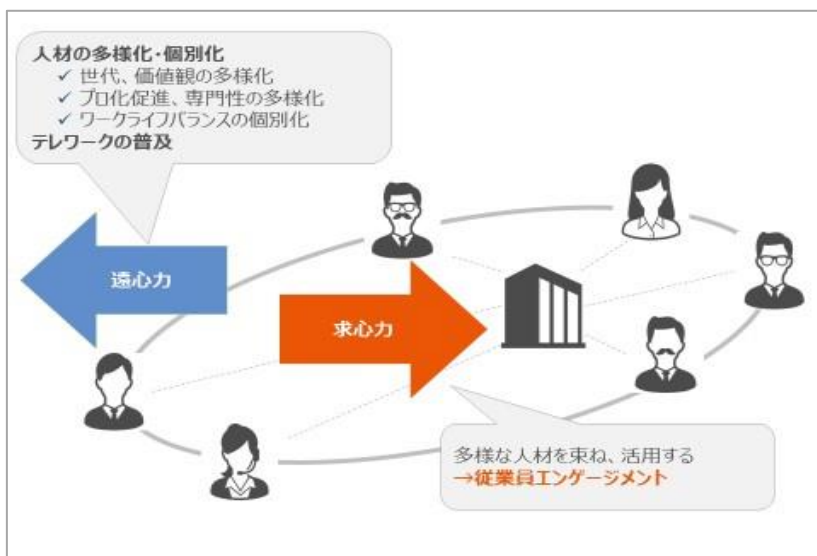
上記の結果を見ると、従業員エンゲージメント向上によって、現在の人事課題とされている多くの項目が改善・向上することがわかります。

3. 今後重要になる従業員エンゲージメント

コンサルティングの現場では、世代、価値観やワークライフバランスの多様化、プロ人材の必要性などのお声を伺うことが増えています。また、多くの企業でコロナ禍を起点にテレワークが普及しています。多様な人材が増え、かつ自律的な業務遂行が求められている状況は、従来に比べると組織に対する“遠心力”が増えている状態といえます。

“遠心力”が効いている中で、継続的な企業活動を推進していくためには、“求心力”としての従業員エンゲージメント向上施策が一層重要になると考えます。

(図表 4) 遠心力と求心力



出所：筆者作成

4. エンゲージメント向上の 5 つの要素

ここでは従業員エンゲージメントを高める要素について解説します。まず、ワークモチベーションの理論をもとに「成長動機（働きたい）」と「欠乏動機（働きやすさ）」に区分しました。

(図表 5) 成長動機と欠乏動機

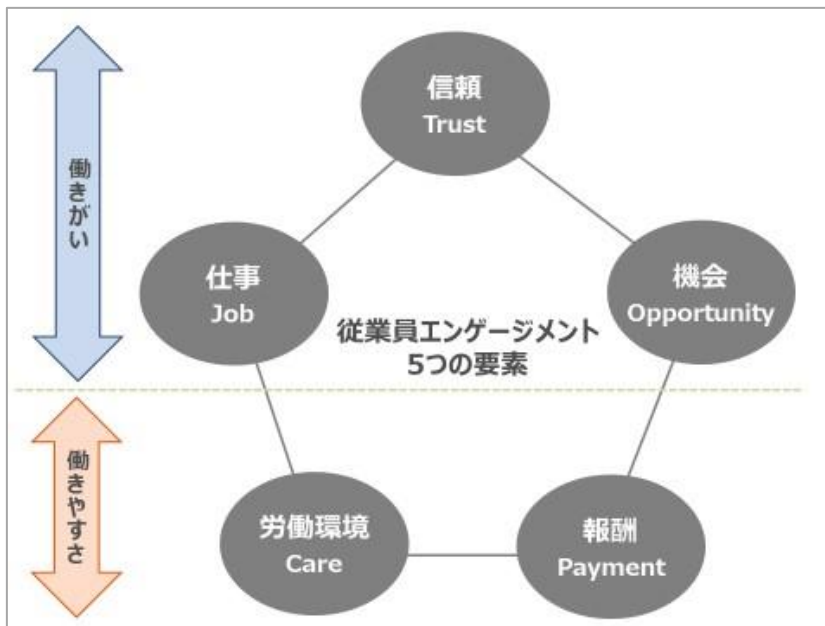
	概要	特性
成長動機 働きたい	自分の成長や仕事に対する使命感、共感のために頑張ろうと思う動機 (例) ▼ 成長感 ▼ 貢献感、達成感 ▼ 自己決定感 ▼ 信頼感 等	満たされるとモチベーションを高める ✓ 上限や天井がなく、プラスをさらに発展させる性質がある ✓ 周囲に影響・左右されない (内発的動機)
欠乏動機 働きやすさ	足りない・満たされないで頑張ろうと思う動機 (例) ▼ 雇用の安定 ▼ 評価・処遇 ▼ 労働条件・環境 ▼ 福利厚生 等	足りないと不満が発生する ✓ ある程度満たされるとモチベーションの源泉にはならない (上限・天井がある) ✓ 外から与えられることによって満たされる (外発的動機)

出所：筆者作成

従来の従業員満足度調査は「働きやすさ」に焦点を当てていましたが、従業員エンゲージメントは「働きがい」にも着目する必要があります。

この2区分をもとに従業員エンゲージメント向上の5要素を図表6に整理しました。

(図表6) 従業員エンゲージメント向上の5要素



出所：筆者作成

各要素の主な要因例は下表のとおりです。

信頼	会社のブランド・成長性／経営理念への共感／上司・同僚との良好な信頼関係／円滑なコミュニケーション 等
機会	能力開発・教育の機会／有用なOJT指導・学習ツール／優秀な上司・同僚／キャリアの選択機会 等
仕事	仕事の意義や成果の実感／仕事に対する称賛・認知／権限移譲・責任／裁量の大きさ・自由度／情報共有・情報アクセスのしやすさ／顧客への影響力 等
報酬	仕事に見合った評価・報酬／適正な報酬水準と昇給／充実した手当・福利厚生・退職金 等
労働環境	雇用形態・勤務の柔軟性／休暇のとりやすさ／育児・介護への支援／安全・清潔な職場環境 等

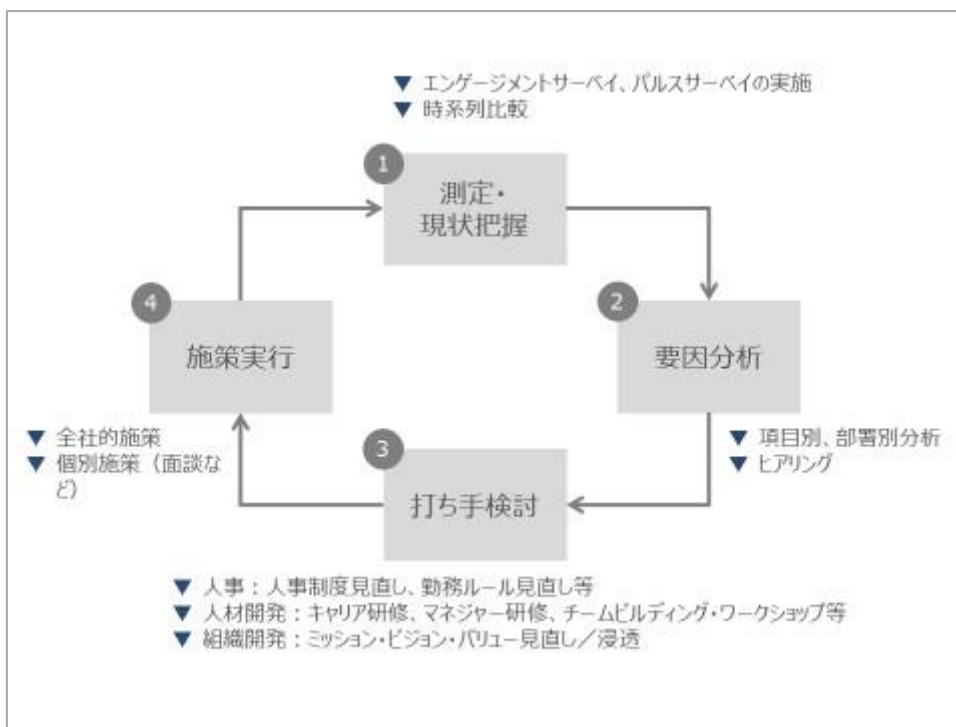
図表 5 および 6 を踏まえると、従業員エンゲージメント向上のポイントは以下の 3 点となります。

- ・「働きやすさ」がある程度満たされる（＝不満がない）ことが前提
 - 報酬、労働環境が充実していることも大事だが、従業員が理解し納得できること
- ・働きやすいだけでは現状維持や満足に留まるため、「働きがい」を高めることがポイント
- ・「働きがい」は内発的動機に基づくため上限がない、高まれば高まるだけ仕事への貢献意欲が向上する
 - 特に重要な点は「経営理念への共感」「貢献感・達成感」「成長予感」

5. 取り組みステップと実施ポイント

次に具体的な取り組みステップについて解説します。第 2 項では取り組みの現状課題を「アクションプランにつなげられていない」「全体設計が不十分で効果が限定的」の 2 点に整理しましたが、自社ではこのような状況にならないように全体を見通しながら、着手することが重要です。

（図表 7）取り組みステップ



出所：筆者作成

筆者のコンサルティング経験から、各ステップの実務的な実施ポイントは以下の 4 点です。

①測定・現状把握	可能な限り短いスパンでサーベイを実施する	● 対象期間が長いと様々な変動要因が考えられるため要因分析、対策が困難 ● パルスサーベイなどの活用を検討
②要因分析	他の情報と併せて分析する	● スコアの変動要因はサーベイ結果だけでは判断できないため、関連する定量・定性データも活用 例：労働時間データ、社員インタビューなど
	特定の課題にフォーカスして分析する	● 全体の傾向を把握することは最低限の目的 ● 改善に役立てるために優先度の高い人事課題を設定し、その解決に力点を置く(総花的な取り組みは形骸化しやすい)
③打ち手検討	全社と部門レベルに分けて考える	● 全社課題は本社人事部門、部門課題は各部門と HRBP(※)が担当 本社人事：経営理念共有、報酬制度改定等 HRBP(※)：チームビルディング、1on1 の充実等
④施策実行	現場を巻き込み、支援する	● 部門責任者と課題・ゴールを共有し、解決策を一緒に考える ● 実行に際しては社内コンサルタントとして支援

※HRBP：Human Resources Business Partner（本誌次号で解説予定）

なお、②～④のステップではサーベイのカテゴリや設問だけで考えるのではなく、組織人事の機能・制度に当てはめ、俯瞰して検討・実行することが肝要です。図表 8 は組織人事のフレームワークの一例です。

(図表 8) 組織人事機能のフレームワーク例



出所：筆者作成

6. まとめ

本稿では、企業の関心が高い従業員エンゲージメントについて取り上げました。人材の多様性が進み「遠心力」が効いている状態においては今後も一層重要なテーマです。また人的資本の情報開示においてもエンゲージメントを公表する企業も多く、外部のステークホルダーに対する重要指標となります。本稿が今後の従業員エンゲージメント向上の参考になれば幸甚です。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

退職給付会計

株式版退職給付信託

年金運用部 フェロー 阿久津太

株式版退職給付信託は、企業が保有する株式の活用策として、会計上大きな役割を果たしています。しかしながら、足下では、時価変動の大きさやコーポレートガバナンス強化の動き等を踏まえ、株式版退職給付信託の見直しを検討するケースが増えています。本稿では、株式版退職給付信託の導入背景、足下の論点、見直し案等について解説します。

1. 導入の背景

株式版退職給付信託は、企業が保有する株式（主として政策保有株式）を拠出し、退職給付（企業年金制度の掛金、退職一時金制度の給付）に充てる信託です。

株式版退職給付信託の創設は、退職給付会計基準の導入と密接に関連しています。2000年4月以降の事業年度から導入された退職給付会計基準は、退職給付制度の状況を母体企業の財務会計に直結することを求めました。企業財務に与える影響は甚大で、当時「年金の隠れ債務（積立不足）が顕在化し、母体企業を直撃する。」と大きな経営課題になっていました。このような中、「政策保有株式を活用し、実質的な持合関係を維持したまま、会計上の年金資産を増加させる（会計上の積立不足を圧縮する）仕組み」として登場したのが株式版退職給付信託であり、図表1のような特徴があります。

（図表 1）株式版退職給付信託の特徴

会計上の積立不足を圧縮できる

- 一定の要件（信託財産は退職給付に充てられる、信託財産が母体企業から法的に分離されている等）を満たせば、会計上の年金資産として認められる
- したがって、会計上の積立不足（＝PBO－年金資産）を圧縮可能

実質的な持合関係を維持できる

- 退職給付信託に拠出した株式の名義は信託銀行へ移るが、議決の指図権を企業に残す（企業の指図に基づき信託銀行が行使する）ことが可能
- したがって、実質的な持合関係を維持可能

信託設定時に課税関係が生じない

- 退職給付信託に拠出した株式は、税務上「母体企業が引き続き所有している」とみなす
- したがって、信託設定時に課税関係（法人税等）は生じない

出所：筆者作成

2. 足下の主要論点

株式版退職給付信託は、退職給付会計導入以降、会計上の年金資産として重要な役割を果たしていますが、足下では主に2つの論点があります。

(1) 時価変動が大きい

株式版退職給付信託は通常特定銘柄への集中投資であり、投資対象が分散されていません。図表2のとおり、①株式版退職給付信託の時価変動が大きいと、②退職給付に係る負債の変動を通じて、③BS自己資本やPL費用の変動も大きくなります。

(図表 2) 株式版退職給付信託の時価変動に伴う財務影響イメージ



出所：筆者作成

(2) 政策保有株式の適否を問う動きがある

政策保有株式には、資本効率の低下、議決権の形骸化等の問題があると言われていす。これを受け、コーポレートガバナンス・コード原則1-4は、上場会社に対して、政策保有株式に関する対外的な説明（方針、保有適否の検証内容の開示等）を求めています。ここで言う「政策保有株式」には株式版退職給付信託に拠出した株式（以下、株式版退職給付信託内の株式）も含まれます。※

※ 投資家と企業の対話ガイドライン、2018年のコーポレートガバナンス・コード改訂時のパブリックコメント回答中、下線部は「株式版退職給付信託内の株式」を指しています。

投資家と企業の対話ガイドライン 4-2-1 【政策保有株式の適否の検証等】

政策保有株式⁵について、それぞれの銘柄の保有目的や、保有銘柄の異動を含む保有状況が、分かりやすく説明されているか。（中略）

⁵ 企業が直接保有していないが、企業の実質的な政策保有株式となっている株式を含む。

2018年のコーポレートガバナンス・コード改訂時のパブリックコメント回答

原則1-4における「政策保有株式」には、一般的には、上場会社が純投資以外の目的で保有している株式のほか、対話ガイドラインで明示されているように、企業内容等の開示に関する内閣府令における「みなし保有株式」などの、上場会社が直接保有していないが、上場会社の実質的な政策保有株式となっているものも含まれます。

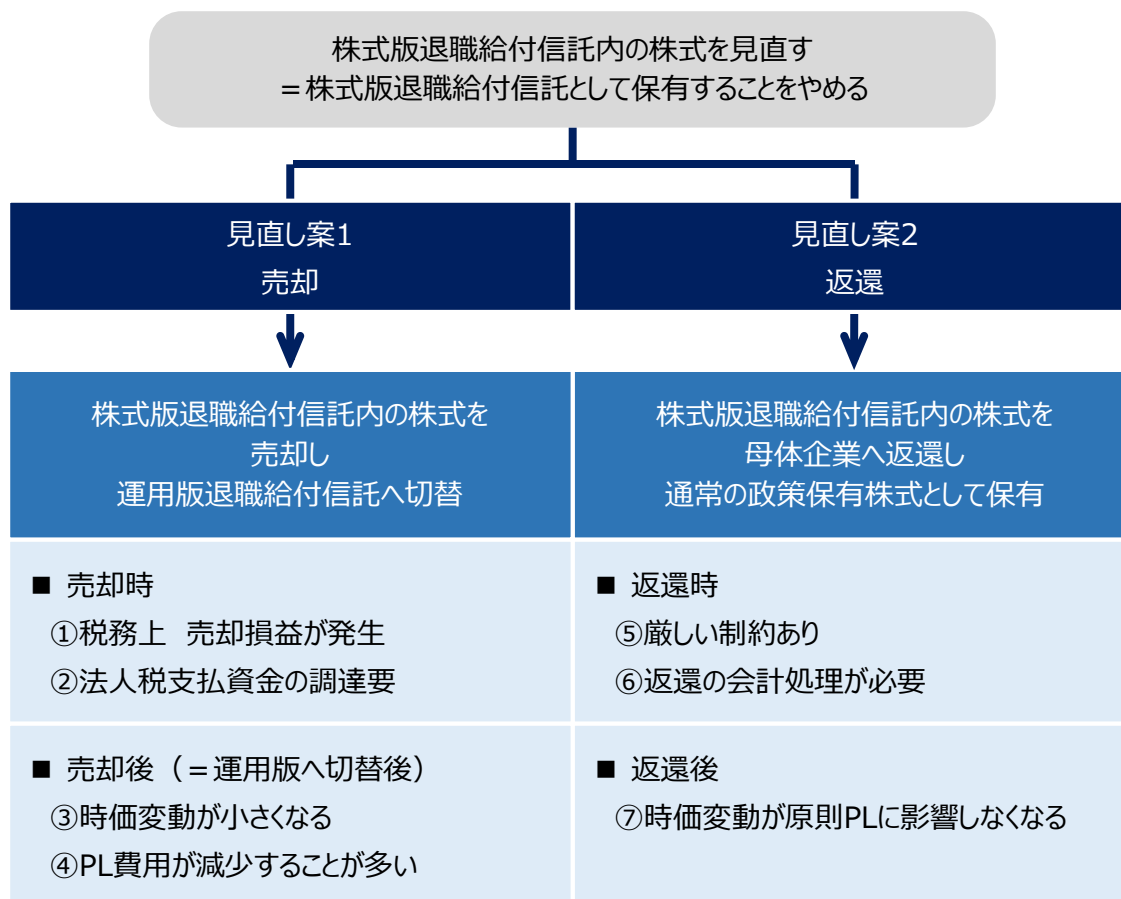
3. 株式版退職給付信託の見直し

これらの論点を踏まえ、足下では、株式版退職給付信託の見直しを検討するケースが増えています。検討にあたっては、株式版退職給付信託内の株式について、個別銘柄毎に、時価変動の度合、資本効率、取引関係等を総合的に勘案した上で、見直し要否（株式版退職給付信託として保有することの適否）を判断します。

見直す必要がない場合には、全銘柄ともに、引き続き退職給付信託として保有します。

見直す必要がある場合には個別の状況に応じた様々な対応がありえますが、代表的な見直し案は図表 3 のとおり「売却（売却し、売却資金を元に運用版退職給付信託へ切替）」と「返還（母体企業へ返還し、母体企業が通常の政策保有株式として保有）」です。

（図表 3）株式版退職給付信託の代表的な見直し案



出所：筆者作成

次項以降、代表的な見直し案について解説します。

なお、会計処理については、日本基準の連結決算における標準的な取扱いを、税効果会計を考慮せずに記載しています。

4. 見直し案 1 売却

株式版退職給付信託内の一部の株式を売却し、運用版退職給付信託に切り替える案です。

売却された株式は株式版退職給付信託内に現金（売却資金）として残りますが、そのまま現金で保有するのではなく、運用版退職給付信託に切り替えるのが自然です。運用版へ切り替えると、投資対象が分散され、時価変動の抑制効果や費用減少効果が期待されますが、税務上の売却損益が発生（法人税へ影響）することに留意が必要です。

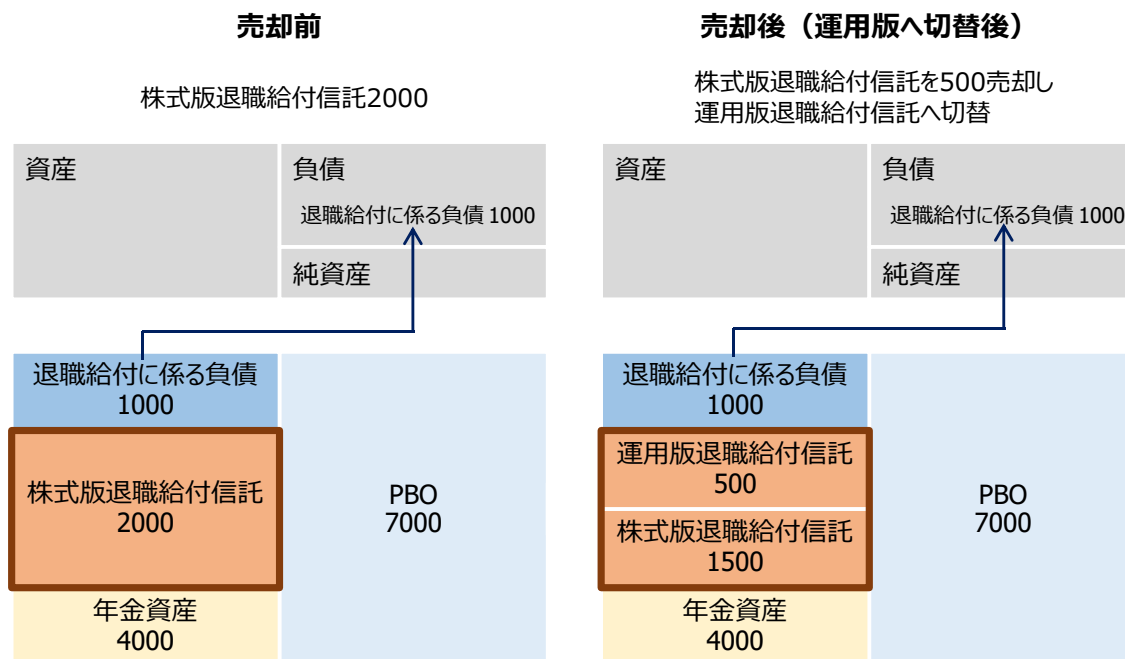
(1) 売却時の留意事項

① 税務上 売却損益が発生

図表 4 において、株式版退職給付信託 2000 のうち 500 を売却し、運用版退職給付信託に切り替えた場合について考えてみます。株式版と運用版を合算した退職給付信託全体の時価は、売却前後で増減せず、売却前後ともに 2000 です。母体企業の BS 負債に直結している「退職給付に係る負債」が増減しませんので、退職給付会計の処理は不要です。

ただし、税務上は、母体企業に売却損益（売却時時価と税務上簿価との差額）が発生します。これは、前述（1.導入の背景）のとおり、税務上「株式版退職給付信託内の株式は、母体企業が所有している」として取り扱うからです。売却益/売却損いずれになるかは個別銘柄の状況によって異なりますが、持ち合い株という生い立ちを考えると売却益（税務上益金へ参入）となり、法人税が増加することが多いと思います。

（図表 4）株式版退職給付信託から運用版退職給付信託へ切り替えた場合の影響



出所：筆者作成

なお、売却資金 500 の全部または一部を、企業年金制度の掛金や退職一時金制度の給付に充当することもできます。企業年金制度の掛金等に充当した額は、税務上損金となり、売却益（税務上益金）と相殺されるため、売却に伴う法人税の増加を抑制できます。また、企業年金制度の掛金等に充当した額だけ、母体企業からのキャッシュアウトが抑制されます。

②法人税支払資金の調達要

売却により得られた売却資金は退職給付信託内に残りますが、退職給付信託の用途は企業年金制度への掛金等に限定されているため、この売却資金を「売却益にかかる法人税の支払資金」に充当することはできません。母体企業は、法人税の支払資金を、退職給付信託の外側で別途調達する必要があります。

(2)売却後（運用版へ切替後）の留意事項

③時価変動が小さくなる

④PL 費用が減少することが多い

図表 5 は、株式版退職給付信託と運用版退職給付信託の会計処理を比較したものです。株式版から運用版に切り替えても引き続き退職給付会計が適用されますが、投資方法が「特定銘柄への集中投資」から「分散投資」となるため、様々な違いが生じます。

まず、分散投資が可能になるため、退職給付信託の時価変動が小さくなります。

また、多くの場合、PL 費用（退職給付費用）が減少します。株式版の期待運用収益は多くの場合見積り困難という理由でゼロとしています。運用版の期待運用収益はポートフォリオ全体の期待リターンに基づき見積ることが可能です。株式版から運用版への切替に伴い、期待運用収益がゼロからプラスになるため、退職給付費用が減少することが多いと思います。

（図表 5）株式版退職給付信託、運用版退職給付信託の会計処理

	株式版退職給付信託	運用版退職給付信託
投資方法	特定銘柄への集中投資 →時価変動 大	分散投資 →時価変動 小
期待運用収益	ゼロとすることが多い（見込困難）	ポートフォリオに応じた見込額
PL費用 (退職給付費用)	期待運用収益 小 →退職給付費用 大 期待運用収益 退職給付費用 勤務費用 利息費用	期待運用収益 大 →退職給付費用 小 期待運用収益 退職給付費用 勤務費用 利息費用

出所：筆者作成

5. 見直し案 2 返還

株式版退職給付信託内の一部の株式を母体企業に返還し、母体企業が通常の政策保有株式として保有する案です。「特定銘柄を母体企業に戻したい」という個別事情がある場合に起こり得るケースですが、この案はハードルが高く、監査法人との綿密な協議が必須です。

(3) 返還時の留意事項

⑤ 厳しい制約あり

株式版退職給付信託内の株式を母体企業へ返還するには、厳しい制約があります。

返還できる条件は「積立超過の状態（年金資産＋退職給付信託＞PBO）が継続し、積立超過額が退職給付に使用される見込みがないことが合理的に予測可能な場合」で、返還できる金額は積立超過額に限定されます。

このように、見直し案2には厳しい制約が課されており、検討にあたっては監査法人（公認会計士）との綿密な協議が必須です。

⑥ 返還の会計処理が必要

株式版退職給付信託内の株式を母体企業へ返還する場合には、返還額の重要性に応じで会計処理します。重要性が乏しい場合には、図表 6 のとおり処理します。積立超過額 1000 のうち 200 を返還（退職給付信託 2000 のうち 200 を返還）すると、母体企業の BS 上、有価証券が 200 増加（BS 上の資産が増加）し、退職給付に係る資産が 200 減少（BS 上の資産が減少）しますが、BS 内で処理が完結するため、損益には影響しません。

（図表 6）返還額の重要性が乏しい場合の会計処理（積立超過 1000 のうち、200 を返還）

返還前		返還後	
資産	負債	資産	負債
有価証券 0		有価証券 200	
退職給付に係る資産 1000	純資産	退職給付に係る資産 800	純資産
退職給付信託 2000 年金資産 4000 PBO 5000		退職給付信託 1800 年金資産 4000 PBO 5000	

出所：筆者作成

なお、重要性がある場合には、この処理に加えて、未認識数理計算上の差異のうち返還額に対応する金額を、組替調整※2 を通じて損益として認識します。

※2 組替調整：一旦その他包括利益として認識した後、PL の損益として認識し直す処理
重要性が乏しい場合/重要性がある場合、いずれも税務上の処理は不要です。なぜなら、

「株式版退職給付信託内の株式は、信託設定時に課税関係が生じず、税務上、母体企業が引き続き所有している」とみなしているからです。返還前は母体企業が所有しているとみなしている、返還後は実際に母体企業が所有しているため、返還前後で税務上の変化が生じないのです。

(4) 返還後の留意事項

⑦ 時価変動が原則 PL に影響しなくなる

母体企業へ返還された株式は「株式版退職給付信託内の株式」から「通常の政策保有株式」に変わるため、図表 7 のとおり、時価変動の会計処理が大きく変わります。

返還前は退職給付会計が適用されます。株式版退職給付信託の時価変動※3 は、数理計算上の差異となり、一旦 BS 上「退職給付に係る調整累計額」として認識した上で、その後組替調整を通じて PL 上遅延認識します。

返還後は通常の政策保有株式となるため、その他有価証券として取り扱います。通常の政策保有株式の時価変動※4 は、BS 上「その他有価証券評価差額金」として認識し、売却や時価の著しい低下に伴う減損処理を行わない限り PL 上認識することはありません。

(図表 7) 株式版退職給付信託、通常の政策保有株式の時価変動処理

	株式版退職給付信託の時価変動	通常の政策保有株式の時価変動
BS	退職給付に係る調整累計額 として認識	その他有価証券評価差額金 として認識
PL	遅延認識	原則なし

出所：筆者作成

- ※3 実際の数理計算上の差異は「時価変動－期待運用収益」ですが、期待運用収益をゼロとすることが多いため、実質的には時価変動と同じです。
- ※4 実際のその他有価証券評価差額金は「評価差額の変動＝時価変動－簿価変動」ですが、通常簿価変動はないため、実質的には時価変動と同じです。

6. 最後に

本稿では、株式版退職給付信託の見直しに関して、代表的な見直し案（売却、返還）について解説しましたが、実際には他にも様々な対応がありえます。見直し検討にあたっては、個別の状況（例えば、売却金額の多寡、企業年金制度の掛金水準、退職給付会計上の積立状況）を十分考慮した上で、必要に応じて専門家に相談することをお勧めします。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得べき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

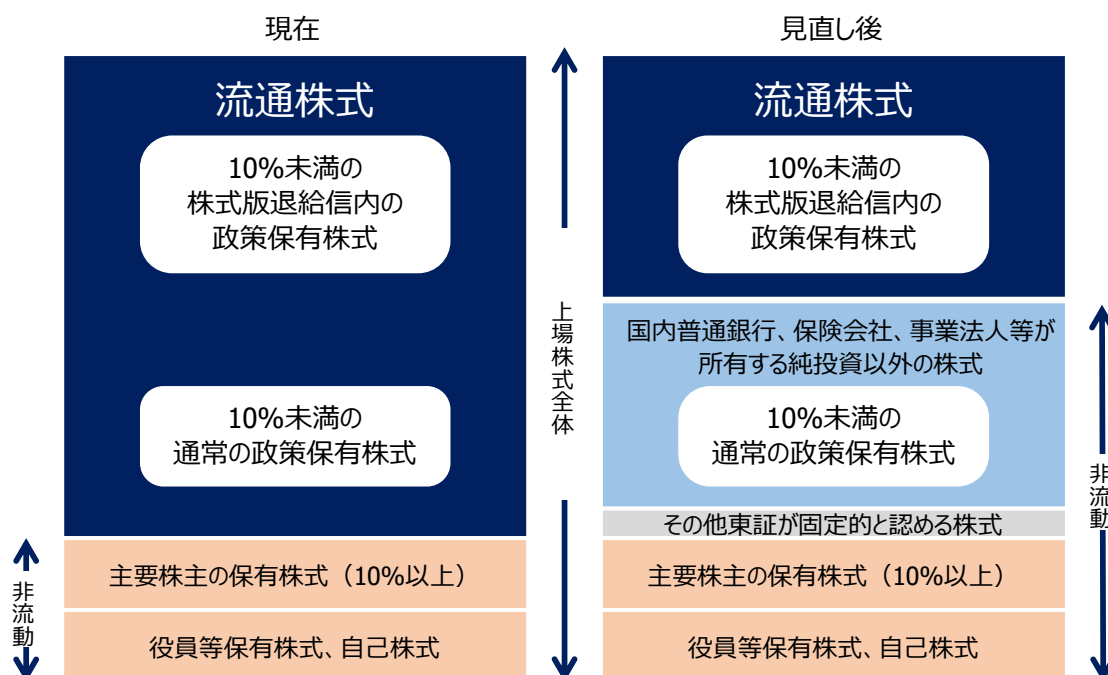
【補足説明】 東京証券取引所の市場区分見直しに伴う流通株式の定義見直し
～株式版退職給付信託内の政策保有株式の取扱いは、現状どおり～

2022年4月東京証券取引所の市場区分見直しに伴い、流通株式の定義も見直されます。図表8のとおり、流通株式は「上場株式」から「非流動部分」を控除した残りの部分ですが、今回の定義見直しにより、政策保有株式については、保有割合を問わず流通株式から除外する方向です。例えば、保有割合10%未満の政策保有株式は、現在流通株式ですが、見直し後は「国内普通銀行、保険会社、事業会社等が所有する、投資目的が純投資以外の株式」に該当するため、流通株式ではなくなります。流通株式の範囲が狭まる中、政策保有株式を保有していると、流通株式に関する上場基準を充足しづらくなるため、上場会社にとって保有の適否を再検討する大きなきっかけになりえます。

さて、株式版退職給付信託内の政策保有株式は引き続き流通株式に該当するのでしょうか？これについては東京証券取引所の説明資料に以下の記載があり、上場株式数の10%未満であれば、引き続き流通株式に含まれるようです。

- 東京証券取引所「市場区分の見直しに向けた上場制度の整備について」よくある質問
- 退職給付信託や株式給付信託等として信託化されている株式は、どのように取り扱われますか。
 - 株主名簿上は「信託銀行」名義で保有されていることを踏まえ、上場株式数の10%以上が所有される場合を除き、流通株式として取り扱います。

(図表 8) 流通株式の定義イメージ



出所：東京証券取引所の各種資料より筆者作成

＜コラム＞時事のつぶやき

退職金・年金の資金準備

本稿を執筆している 11 月は、私にとって大きな転機となった月である。もう四半世紀も前のことだが、自分が勤めていた会社の経営が破綻したのである。当時、私は子会社のシンクタンクに出向していた。

親会社が破綻しても子会社が自動的に破綻するわけではないが（実際、現在も存続している会社はある）、このシンクタンクは親会社からの委託調査費が収益のほとんどを占めていたため、親会社の破綻に伴い会社は清算されることになり、親会社の営業のための情報発信業務を行っていたシンクタンクの社員は、真っ先に解雇されることになった。

会社からは業務時間中に就職活動をすることが認められ、幸いにも私は比較的短期間で再就職先を確保することができた。それでも再就職先が決まるまでの期間は、家族を抱えて今後の生活をどうするかという不安に駆られた。さらに、就職が決まった後は出社しても仕事がない状態の日が多くあったため、会社に行っても仕事がないことがいかに苦痛であるかも体感した。転職を経験する人は少なくないが、望んで転職するのと会社が破綻するのでは大きな違いがあると思う。信託銀行へ再就職した後は、一貫して退職給付制度に関する業務に携わるようになったが、この勤務先の経営破綻という経験は、その後の考え方や行動に大きな影響を与えることになった。その最たるものが、“退職金・年金の資金準備”に対する考え方である。

私のケースでは幸い、会社都合の退職金が満額支給された。しかし、中小企業等では破綻時に退職金が支給されないことがあり、私の場合は恵まれていたことは承知している。一方で、退職金が給与の後払いであると考えれば、受け取れないことがあることが問題だとも思う。支給されない場合の理由は「給付のための資金が留保されていない」ことが多いのではないか。従業員の立場からすれば、失職という不利益を被ったうえに、さらに経済的な損失を受けるのは極めてつらいことである。

破綻を経験した身であるからこそ、一生懸命働いてきた社員の権利は保全されるべきであるという思いは強い。不支給を回避するため年金制度であればフル積立、退職一時金制度であっても何らかの形で外部に保全されることが望ましいと思う。

2021 年 11 月 16 日
アナリスト 久野 正徳

- 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、企業動向の変化や相場変動、労働法制、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、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。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、顧問会計士・税理士・社会保険労務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、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料の著作権は三菱 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。