

# 最近の年金関連トピックス (DB年金、公的年金等)

---

平成25年12月



# 目次

1. 平成26年度税制改正大綱	… 3
2. 平成26年度の予定利率の見込み	… 5
3. 退職給付会計関連	
3-1. IFRSのエンドースメントに関する作業部会(第3回)概要	… 8
3-2. 日本版IFRS個別基準の議論がスタート	… 9
3-3. 退職給付会計の適用指針の解説に追加記載	… 10
3-4. 従業員掛金に関するIAS19号の部分的な改正	… 11
4. 確定拠出年金関連	
4-1. 10月27日付日経記事「確定拠出年金 掛け金上げ」	… 13
4-2. 資格喪失年齢引上げ、中途脱退要件緩和に関するQ&A	… 14
5. 社会保障改革関連	
5-1. 第15回社会保障審議会年金部会の開催	… 17
5-2. 第16回社会保障審議会年金部会の開催	… 18
5-3. 社会保障プログラム法、成立	… 19
6. 厚生年金保険法等改正関連	
6-1. 第1回社会保障審議会年金部会	… 21
6-2. 厚生年金保険法の改正に関する取扱い	… 22
7. その他のトピックス	
7-1. ベアの行方とベアはね	… 26
7-2. 業務経理における余裕金の運用	… 27
7-3. 平成25年高齢者雇用状況調査の結果	… 29
7-4. 日本版IRAの創設提案	… 30
7-5. 「就労条件総合調査」結果の公表	… 31
7-6. M&Aにおける年金債務リスク	… 32
8. 平成25年10月～平成25年12月の年金ニュース	… 34
9. 本資料関連の平成25年10月～平成25年12月の年金メールマガジン	… 36

※ 平成25年10月～平成25年12月(13日)の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

# 1. 平成26年度税制改正大綱

---

# 1. 平成26年度税制改正大綱

- ・「特別法人税の課税凍結期限の3年延長(平成29年3月末まで)」、「企業型DCの拠出限度額の引上げ」等が示された。

## 特別法人税の課税凍結期限延長

- ・ 特別法人税の課税凍結措置について、3年延長(平成29年3月末まで)する。  
⇒ 特別法人税の課税凍結期限が平成26年3月末に到来することに伴い、信託協会等の関係団体が特別法人税の撤廃を要望していたが、最終的に課税凍結措置について3年間延長される旨、大綱にて示された。なお、大綱に沿って、来年1月からの通常国会に税制改正関連法案が提出され、審議が行われることになる。

## 企業型DCの拠出限度額の引上げ

- ・ 企業型DCの拠出限度額について、以下の通り引き上げる。  
⇒ 今後、DC関係法令の改正が行われることになるが、施行時期は未定。

		現行	改正後
企業型	他の企業年金がない場合	月額5.1万円	月額5.5万円
	他の企業年金がある場合	月額2.55万円	月額2.75万円
(ご参考)個人型	—	月額2.3万円	変更なし

## その他(大綱にて「検討事項」とされた内容(抜粋))

- ・ 年金課税については、少子高齢化が進展し、年金受給者が増大する中で、世代間及び世代内の公平性の確保や、老後を保障する公的年金、公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス、貯蓄商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意して、年金制度改革の方向性も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。

## 2. 平成26年度の予定利率の見込み

---

## 2. 平成26年度予定利率の見込み

- ・ 継続基準の下限予定利率は0.7%(平成25年度は0.8%)となる見込み。
- ・ 非継続基準の予定利率は2.00%(平成25年度は2.13%)となる見込み。

### 継続基準の下限予定利率の見込み

- ・ 下限予定利率は、10年国債の直近5年間の平均利回り、または10年国債の直近1年間の平均利回りのいずれか低い率を基準に設定。  
平成25年度の下限予定利率は0.8%
- ・ 平成25年12月発行の10年国債の応募者利回りが決定したことに伴い、平成25年の年平均利回りが0.72%となり、上記の見込みとなった。
- ・ 正式には平成26年3月末を目途に、厚年基金については通知の改正、DB年金については告示の改正が行われ、正式に下限予定利率が改正されることになる。

### 非継続基準の予定利率の見込み

- ・ 非継続基準の予定利率は、30年国債の直近5年間の平均利回りを勘案して設定。  
平成25年度の非継続基準の予定利率は2.13%
- ・ 平成25年12月発行の30年国債の応募者利回りが決定したことに伴い、直近5年間の平均利回りが2.002%となり、上記の見込みとなった。
- ・ 正式には平成26年3月末を目途に、告示の改正が行われ、予定利率が改正されることになる。
- ・ 平成26年度の予定利率が2.00%の場合、一定の手続き※を前提に予定利率を1.600%~2.400%の間で設定することも可能。

※ 厚年基金および基金型DB年金においては、代議員会の議決  
規約型DB年金においては、被保険者等の過半数で組織する労働組合の合意  
(当該労働組合がない場合は被保険者等の過半数を代表する者の同意)

## 2. 平成26年度予定利率の見込み

### 予定利率の推移

- ・ 継続基準における下限予定利率は、10年国債の直近1年平均と5年平均のいずれか低い率を基準に設定（例年3月末に改正）
- ・ 非継続基準における予定利率は、30年国債の直近5年平均を勘案して設定（例年3月末に改正）
- ・ 厚年基金の非継続基準の代行部分の利率は厚年本体利回りに基づき設定（例年12月下旬に改正）

年度	確定給付企業年金		厚生年金基金		
	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準	
				代行部分 <sup>※</sup> (転がし利率)	プラスアルファ部分
H23	1.1%	2.32% (1.856%～ 2.784%)	1.1%	7.54%	2.32% (1.856%～2.784%)
H24	1.1%	2.24% (1.792%～ 2.688%)	1.1%	△0.26%	2.24% (1.792%～2.688%)
H25	0.8%	2.13% (1.704%～ 2.556%)	0.8%	2.17%	2.13% (1.704%～2.556%)
H26	0.7%	2.00% (1.600%～ 2.400%)	0.7%	9.57%	2.00% (1.600%～2.400%)

(注)H26年度の数值はいずれも見込みの値

※ 非継続基準の代行部分は各年度の4月～12月に適用される率を記載  
(H24年度:4～12月 △0.26%、翌1月～3月 2.17%)

### 3. 退職給付会計関連

---



# 3-1. IFRSのエンドースメントに関する作業部会(第3回) 概要

- IAS19号と日本基準の差異として、感応度情報(割引率変更の影響等)、将来の拠出に関する情報等を指摘。

～以下、メールマガジン「IFRSのエンドースメントに関する作業部会(第3回)の概要」転載～

企業会計基準委員会(ASBJ)のIFRSのエンドースメント手続(注)に関する作業部会が10月8日に開催されました。

8月からスタートした本会議ですが、3回目にあたる今回は、連結、解釈指針、財務諸表注記について検討が行われました。

財務諸表注記、いわゆる開示に関しては、IAS19号と日本基準の相違について、「実務上の困難さから検討が必要」とされています。IAS19号では、制度資産の区別、感応度情報(割引率変更の影響等)、将来の拠出に関する情報等、日本基準と比較して開示項目が多岐にわたり、かつ、詳細であることが、実務上困難な理由として挙げられています。

2012年に公表された日本基準については、公開草案で多岐にわたる開示項目が提案されていましたが、IFRSとのコンバージェンスの推進と財務諸表作成者の実務負担の双方を勘案して、開示情報を一部削除して確定したという経緯があるため、その経緯も踏まえて今後検討すべきという意見がありました。

8月28日付のメールマガジン「IFRSのエンドースメント作業がスタート」で述べたとおり、現在は論点の洗い出し段階であり、今回採り上げられた項目が全て修正・除外の対象となるとは限りません。なお、今後のスケジュールですが、第4回(金融商品・初度適用など)の作業部会で引き続き論点の洗い出しを行い、その後、本格的なエンドースメント手続に入ることが予定されています。

(注)IFRSを自国基準に取り込むための手続の一つで、IFRSの個別基準ごとに必要に応じて修正・除外(適用しない)を決定する。以前に「日本版IFRS」として報道されたもの。

## 3-2. 日本版IFRS個別基準の議論がスタート

- ・ エンドースメント作業では、リサイクル(組替処理)が最大の焦点。

～以下、メールマガジン「日本版IFRS個別基準の議論がスタート」転載～

11月21日に会計基準委員会(ASBJ)において「エンドースメント(注)に関する作業部会」の5回目の会議が開催され、本日の日経新聞(17面)では「日本版IFRS、具体案の議論へ」というタイトルで紹介されました。

過去の作業部会ではエンドースメントするか判断基準を、(1)会計基準の基本的な考え方、(2)実務上の困難さ、(3)周辺制度との関連(業界の規制等で適用が困難、あるいは多大なコストがかかる等)の3つに分類し、個別基準毎に日本基準との差異を洗い出し、その差異を3つの基準に当てはめるという作業を行ってきました。5回目の会議では、いよいよ個別の基準について加除修正の必要性があるかどうかについての議論が始められました。

ちなみに、21日の会議で取り上げられたのは、固定資産の減損の戻入れ(IFRSでは減損後に回復の兆候が見られる場合に戻入れを行うが、日本では行わない)や有形固定資産および無形固定資産の再評価モデル、生物資産及び農作物の公正価値測定などが議論され、いずれも修正さらにはガイダンスの作成などは不要であるとの結論が出されました。

もともと、エンドースメント作業における最大の焦点は、その他の包括利益(OCI=Other Comprehensive Income)のリサイクリングの取扱いと考えられます。日本はOCIに計上した損益はすべてその後の期間でリサイクルすべきという主張をしていますが、IFRSでは金融商品(その他有価証券の評価差額)や従業員給付(再測定)に関してはリサイクルしない取扱いとなっているからです。この日取り上げられた基準はその問題とは大きな関わりを持たないものばかりでしたが、今後の議論ではこの差異をどうするか行方が注目されます。

なお、IFRS基準を開発しているIASB(国際会計基準審議会)の運営母体であるIFRS財団の議長であるミッシェル・プラダ氏が11月に来日し、同12日に講演を行っています。講演では日本版IFRSにも言及しており、「日本版IFRSは、あくまで日本が開発したIFRSに類似した基準である」旨の発言を行っています。ただでさえ日本版IFRSに懐疑的な見方がある中で、日本の主張に沿って基準を修正すればIFRSと認められなくなる可能性が高まります。そうするとせっかく、IFRSの適用企業を拡大するために基準を策定しているという努力が無駄になる可能性もあります。一方で、主張を曲げてまで基準を受け入れるのであれば、エンドースメントの作業自体が無意味なものとなりかねません。どのように折り合いをつけるかは大きな課題といえそうです。

(注)エンドースメントとは、IFRSを自国基準に取り込む手続きの1つで、個別の基準毎に検討し、必要があれば基準を削除または修正する方法

## 3-3. 退職給付会計の適用指針の解説に追加記載

- 割引率に関する重要性基準は、改正基準適用初年度に適用せず、その後再び適用することが可能。

～以下、メールマガジン「退職給付会計の適用指針の解説に追加記載」転載～

会計基準委員会(ASBJ)は、11月5日に「退職給付に関する会計基準」及び「退職給付に関する会計基準の適用指針」の解説に関して、追加の注記を記載したことを発表しました。

追加された注記は、割引率に関する重要性基準の適用についてであり、具体的には、「適用初年度には重要性基準を考慮せず、改正基準で定められた方法で決定される割引率を使用し、次年度以降は再び重要性基準を適用することが認められる」というものです。もちろん、改正基準適用時に重要性基準を適用することも認められます。

改正基準に関する実務的な疑問の1つとして、それまで重要性基準を適用してきた企業が改正基準適用時に重要性基準を適用しないことが認められるか、また認められるとして会計処理方法の変更に該当するのではという点が指摘されていました。仮に、会計処理方法の変更とみなされると過去に遡って財務諸表を作成すること(遡及適用)が求められるため、基準改正に伴って適用をやめると多大な事務負担を強いられることとなります。今回の注記の追加では適用初年度に重要性基準を適用しないことが認められ、さらにその後再び適用することも認められたわけです。

ちなみに、退職給付債務の計算方法の変更は、来年度の期首からです。したがって、今年度末の退職給付債務の計算は旧基準で行い、発生した数理計算上の差異をその他の包括利益累計額として計上する、いわゆる即時認識を行います。この計算時には重要性基準を適用することができます。さらに来年度期首において改正基準に則って退職給付債務の計算を行い、当期末の退職給付債務との差額を利益剰余金に反映します。この時点での計算については重要性の適用可否を任意で決めることができるわけです。

## 3-4. 従業員掛金に関するIAS19号の部分的な改正

- 従業員掛金の取扱いを明確化するため、IAS19号「従業員給付」を一部改正。

～以下、メールマガジン「従業員掛金に関するIAS19号の部分的な改正」転載～

2013年11月21日に、国際会計基準審議会(IASB)から、「従業員または第三者から拠出された掛金(以下、従業員掛金という)」の取扱いを明確化するため、IAS19号「従業員給付」の部分的な改正が公表されました。

従業員掛金の取扱いについては、IAS19号第92項で「従業員掛金は企業の負担を減少させることがある」旨の記述があり、第93項で「…従業員掛金が勤務と関連するものであるときは、勤務費用を減少させることとなる。…従業員掛金は第70項に基づいて(筆者注:給付算定式に従いマイナスの費用として)期間帰属させる。…」となっています。

今回の部分改正は、第93項の記述のうち「勤務に關係する」とは何を意味するのか、「第70項に基づいて期間帰属させる」とは具体的にどのように行うのかを明確化するために行われました。

「勤務に關係する」という点については「…勤務期間と無關係に定められている…」とされており、「…勤務期間に關係なく一定率…」が例示されています。この場合、期中拠出額を勤務費用から控除する取扱い(現在の日本基準と同様)になります。

また、「第70項に従って期間帰属させる」についても「掛金の算定方法に基づいて(あるいは定額補正を用いて)給付算定式により期間帰属させる」ことが明確化されました。

日本の制度の場合、通常は「標準掛金の一定割合」または「標準掛金のうちの一定率」として従業員掛金が設定されます。したがって、「勤務費用から期中の標準掛金拠出額を控除して勤務費用を算出する」という現行の取扱いでよいように思えます。

しかし、日本では「従業員拠出掛金が給付額に影響を与える」状況にあります。このため、「一定率」であったとしても「勤務期間と無關係である」といえるかどうか微妙な問題があると思います。

## 4. 確定拠出年金関連

---

## 4-1. 10月27日付日経記事「確定拠出年金 掛け金上げ」

- 拠出限度枠は制度設計の制約要因となる可能性あり。
- 拠出限度額の引き上げにより制度設計の自由度が高まることが期待。

～以下、メールマガジン「日経新聞「確定拠出年金 掛け金上げ」」転載～

10月27日(日)の日経新聞1面において、確定拠出年金(以下、DC)について「政府は企業・個人が毎月出す掛け金の限度額を引き上げる方針だ。」との記事が掲載されました。なお、厚生労働省の来年度の税制改正要望ではDCの拠出限度額の引上げが掲げられています。ただし、厚生労働省に確認したところ、現時点では何も決まっていないとのことでした。

厚生労働省の税制改革要望によると、企業型については、企業の掛金拠出は賃金に一定率を乗ずることで決められる方式が約9割であり、壮年世代に係る掛金を拠出限度額の枠内に抑えようとするため、結果として若年世代の企業の掛金拠出は低くなっている(30歳以下で、1万円以下の掛金の者の割合は、7割以上)とし、拠出限度額の引上げが、各世代で掛金を引き上げる効果があるとしています。

仮に、(1)月額掛金を上限の5.1万円、(2)22歳から60歳まで38年拠出、(3)積立期間中の利率2%とすると、元利合計は35百万円となります。ただ、新入社員から月額掛金を5.1万円とするような制度はケースとしては少ないようです。そこで、(1)22歳で月額掛金1万円からスタート、(2)年1,500円ずつ増加、(3)上限の5.1万円(51歳)到達以降60歳まで同額を拠出、(4)積立期間中の利率2%というモデルを考えると、元利合計は22百万円になります。

この金額が既存の退職給付の水準よりも低い場合、全額をDCに移行できないこととなり、不足分は退職一時金として支給するような制度とする必要があります。DB年金を実施している場合は、上記の金額が半分になり11百万円程度しか移行できないため、DCへの移行比率はさらに低くとどめざるを得ません。このように拠出限度枠が制度設計の制約要因となっている可能性があります。拠出限度額が引き上げられると、特にDB年金と併用している場合に、制度設計の自由度が高まることが期待できます。

ちなみに、平成25年8月31日時点で、DC4,285件のうち、掛金の上限額が拠出限度額に達している数は700件(16.3%)。300人以上の制度でみれば2,320件のうち435件(18.8%)です。これらの制度の中には、給付水準を引き上げたくても規制によって実施できない会社があると考えられます。

拠出限度額が引き上げられると、その引上げ分で従業員拠出(マッチング拠出)の金額を引き上げることや、マッチング拠出を新たに設定することなども考えられます。マッチング拠出は拠出限度枠の範囲内で行うルールとなっているため、拠出限度枠に達していたり、拠出限度額までの残り枠が少ない会社では導入が困難であったからです。

☞関連記事「平成26年度税制改正大綱」(P. 3)



## 4-2. 資格喪失年齢引上げ、中途脱退要件緩和に関するQ&A

- 平成26年1月1日施行のDCの資格喪失年齢引上げ(60歳→65歳)、中途脱退要件緩和に関するQ&Aを公開。

### 資格喪失年齢引上げに関するQ&A(主なもの)

項目	質問事項	回答
継続雇用①	資格喪失年齢の引上げの対象となる者は、どのような者か。	同一事業所において60歳以前から継続して雇用されている者が対象である。
継続雇用②	資格喪失年齢が引き上げられたDCを実施している企業A・企業Bが合併(企業Aが存続)した場合において、企業Bで加入者であった60歳以上の者は、企業Aでも継続して加入者となれるか。	加入者となれる。
継続雇用③	60歳時点で雇用主が関連会社に切り替わるケースにおいても、同一の企業型年金規約が適用されることを条件に、60歳以降も加入者資格を認める取扱いが可能か。	不可。同一の規約内の範囲で認めることとすると、単なる転職等の場合が含まれた場合について制度的に排除することが困難であるため、同一事業所に限ることとしている。
資格喪失年齢の定め方①	資格喪失年齢として規約で定めることができるのは、「年齢」だけとなるのか。資格喪失の時期を定めることはできないのか。 (例: 満63歳に達した日の属する月の末日)	年齢のみである。
資格喪失年齢の定め方②	60歳超の企業の定年年齢より低い資格喪失年齢を定められると理解してよいか。	よい。なお、企業で定める定年年齢と規約で定める資格喪失年齢は一致させる必要はない。
資格喪失年齢の定め方③	連合型や総合型の規約の場合、実施事業所ごとに別表(別紙)にて異なる資格喪失年齢を定めることは可能か。	可能。
資格喪失年齢の定め方④	資格喪失年齢については、同一実施事業所内で職種毎に複数設定できるという認識でよいか。 (営業職は65歳喪失、事務職は63歳喪失など)	同一事業所内で職種毎に複数設定可能。

## 4-2. 資格喪失年齢引上げ、中途脱退要件緩和に関する Q & A

項目	質問事項	回答
加入者の範囲 ①	規約変更時点で60歳未満の加入者が、60歳に到達した際に加入者とならないことを選択することは可能か。	不可。 定年延長、勤務延長、再雇用にかかわらず必ず加入者となる。
加入者の範囲 ②	60歳以上の者であっても、DB過去移換分(60歳未満の期間のものに限る)がある場合はDCへの加入が認められるとのことだが、必ず加入しなければならないのか。	本人の選択を認める旨規約に定められていれば、本人が任意に選択可能。 加入しない場合の代替措置は不要である。
加入者の範囲 ③	資格喪失年齢引上げのための規約変更を行った時点で運用指図者である者(老齢年金受給中の者を含む)については再加入のうえ拠出を行うことが認められる一方で、既に老齢給付金を一時金で受給済みの者については再加入が認められないのはなぜか。	今般の法改正は掛金の積み増しが可能な期間を延ばすことに主眼を置いたものであり、法令上、運用指図者(老齢年金受給中の者を含む。以下同様)が再加入して拠出を行うことが可能である旨は明示されていないが、運用指図者はDC制度内に残っており、その後も資産の積み増しが可能であることから、これを認めている。 一方、老齢給付金を一時金で受給済みである運用指図者でない者については、既にDC制度外の者となっており、通算加入者等期間の取扱いも老齢一時金請求時点で終了しているため、加入者になれない。
給付の裁定①	老齢給付金の裁定請求は、再雇用時に継続加入後、雇用契約を更新した時点では可能か。	加入者となるため不可。資格喪失年齢が引き上げられた規約における裁定請求は、資格喪失年齢到達時及び退職時のみ可能であり、再雇用時においては受給は認められない。
給付の裁定②	63歳に定年延長を行った企業が、規約で63歳にあわせて資格喪失年齢を定めた場合、60歳以降(63歳より前)で資格喪失せずに老齢給付金を請求することは可能か。	不可。 規約で定める年齢以下については、退職した場合に限って、老齢給付金の請求が可能。
給付の裁定③	年金受給中の者が再加入する場合、年金を受給しながら拠出もするということか。 受給中に拠出された掛金は随時その後の年金支払いの中で払い出すこととなるのか。 それとも受給中に拠出された掛金は受給中の資産とは別管理とし、再度、受給中の拠出資産に対する給付裁定が必要になるのか。	受給中に拠出された掛金は随時その後の年金支払いの中で払い出すこととなる。
退職所得控除	60歳以降の掛金納付期間も、退職所得控除算定のための勤続年数に算入することは可能か。	不可。退職所得控除のための勤続年数に算入できるのは60歳までで60歳以降は算入できない。支給要件である通算加入者等期間も60歳に達した日の前日が属する月以前の期間に限るとあり、退職所得控除額に係る勤続年数の計算もこれを引用している。
通算加入者など機関	通算加入者等期間については、これまでと同様に60歳まででカウントされる理由は何か。 単純に現行の60歳を65歳に引上げて通算加入者等期間は廃止としてもよいのではないか。	「10年加入要件」は確定拠出年金の年金性を担保するための要件の一つであり、廃止は不可。 今般の改正は、60歳以上でも企業が雇用している場合には掛金の拠出を認めるものであり、現行の60歳までに10年の拠出期間があるという原則を変えるものではない。



## 5. 社会保障改革関連

---

## 5-1. 第15回社会保障審議会年金部会の開催

- 社会保障審議会年金部会では、年金財政フレーム下での「財政検証」の意義、諸外国の年金制度の改革動向について議論を行う予定。

～以下、メールマガジン「社会保障審議会年金部会の開催」転載～

10月7日、厚生労働省の社会保障審議会年金部会が開催され、今後、次のテーマを議論していくことが提示されました。

- (1)平成16年年金改革による年金財政フレームの下での「財政検証」の意義
- (2)諸外国の年金制度の改革動向

(1)の趣旨は、平成16年年金改革により将来的な負担の水準を固定したことで、対国民経済比での年金給付や保険料負担は一定の水準にとどまることになりましたが、財政検証に向けて、将来の経済、社会の姿(=物価、賃金、年金運用利回り、労働力人口等の前提)と年金財政の関係を整理していくということです。

さらに、国民会議で提示された次の課題との関係を整理し議論していくことになります。

- ・マクロ経済スライドの見直し(デフレ時のマクロ経済スライドの在り方等)
- ・短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大
- ・高齢期の就労と年金受給の在り方(支給開始年齢の引上げ等)
- ・高所得者の年金給付の見直し(公的年金等控除の在り方等)

年金部会は今後、月1回程度開催される予定ですので、動向を注視してまいります。

## 5-2. 第16回社会保障審議会年金部会の開催

- 年金財政フレーム下での「財政検証」の意義、厚生年金、国民年金の積立金の運用について議論が行われた。

～以下、メールマガジン「第16回社会保障審議会年金部会の開催」転載～

10月24日、厚生労働省の第16回社会保障審議会年金部会が開催され、来年の公的年金の財政検証へ向けて、次のテーマが議事として取り上げられました。

- (1)平成16年改革による年金財政フレームの下での「財政検証」の意義について
- (2)厚生年金・国民年金の積立金の運用について

平成16年改革により将来的な負担の水準を固定したことで、対国民経済比での年金給付や保険料負担は一定の水準にとどまることとなり、給付水準を自動的に調整することにより給付と負担の均衡を図ることになります。

来年の公的年金の財政検証では、給付と負担の均衡を自動的に図る仕組みの下での年金財政の健全性を検証することになります。

委員からは、「マクロ経済スライド(給付水準を自動的に調整する仕組み)や、積立金の原資を給付費に充てて約100年間で財政均衡を図る方式について、一般の国民への周知が足りない」などの声があり、また社会の変化に合わせた年金制度の改革として「国民年金保険料の納付期間の65歳への引上げ」や「第3号被保険者制度の見直し」を議論すべきといった提案もありました。

## 5-3. 社会保障プログラム法、成立

- 公的年金制度に関しては、基礎年金の国庫負担割合の2分の1への恒久的引上げや老齢基礎年金の受給資格期間の短縮などを着実に実施すること等が盛り込まれる。

～以下、メールマガジン「社会保障プログラム法、成立」転載～

12月6日の日経新聞(3面)で社会保障プログラム法(持続可能な社会保障制度の確立を図るための改革の推進に関する法律)が、12月5日の参議院本会議にて成立したことが報道されています。

同法は、今後の医療・介護・年金などの社会保障制度改革の全体像や進め方を明らかにするものです。

社会保障プログラム法において、公的年金制度に関しては、年金生活者支援給付金の支給、基礎年金の国庫負担割合の2分の1への恒久的引上げ、老齢基礎年金の受給資格期間の短縮(25年→10年)などを着実に実施するとともに、以下(1)～(5)に掲げる事項について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講じるとしています。

- (1)マクロ経済スライドに基づく年金給付の額の改定の在り方
- (2)短時間労働者に対する厚生年金保険及び健康保険の適用範囲の拡大
- (3)高齢期における職業生活の多様性に応じ、一人一人の状況を踏まえた年金受給の在り方
- (4)高所得者の年金給付の在り方及び公的年金等控除を含めた年金課税の在り方の見直し
- (5)その他必要な事項

また、改革推進体制として、関係閣僚からなる「社会保障制度改革推進本部」と有識者からなる「社会保障制度改革推進会議」を設置することとしています。

## 6. 厚生年金保険法等改正関連

---

## 6-1. 第1回社会保障審議会企業年金部会

- 多くの委員が「基金、労使に対し、十分な情報提供等支援が必要」と発言。

～以下、メールマガジン「第1回社会保障審議会企業年金部会の開催について」転載～

10月29日、社会保障審議会のもとに設置された企業年金部会の初回会合が開催されました。

部会は11名(学識者、労使代表、専門家等)の委員から組織されており、うち部会長には山崎泰彦神奈川県立保健福祉大学名誉教授、部会長代理には森戸英幸慶応義塾大学大学院法務研究科教授が選任されました。

※部会委員のうち、森戸部会長代理と山本委員(日本商工会議所社会保障専門委員会委員)は「厚生年金基金制度に関する専門委員会」委員。

会合では、黒田企業年金国民年金基金課長から資料に沿って検討内容の説明があり、新たな論点(例:「納付計画の30年延長の際に上乘せ給付の再建意向を条件とする案」「清算型基金指定に際しての行政姿勢」等)についての意見交換を踏まえ、今年末に公布予定の政省令事項等についてパブリックコメントにかけることが承認されました(時期等については不明)。

今後の審議スケジュールとして以下内容が予定されています。

- 平成25年11月～12月  
政省令・告示の公布および通知等の改正に向けて、パブリックコメントを踏まえ寄せられた意見に対する審議
- 平成26年1月～3月  
第三者委員会の審議事項、運営等の検討について審議
- 平成26年4月以降  
企業年金制度等の在り方の審議を開始

多くの委員からは「基金・労使に対し、十分な情報提供等支援が必要」といった意見が出され、黒田企業年金国民年金基金課長からは企業年金の上乗せ再建については、試案や留意点等の提示など情報提供について工夫したい旨説明がありました。

なお、第2回企業年金部会の開催日程は現時点では未定です。

## 6-2. 厚生年金保険法の改正に関する取扱い

- 信託協会からの個別確認事項に対する回答。

### 新たに判明した内容(主なもの)

#### 存続意向基金関連

項目	内容
給付減額を行う場合のプラスアルファ水準下限	<p>存続意向基金が給付減額を行う場合のプラスアルファ水準の下限は、施行日に応じて以下の通り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成26年10月1日以前(10月1日含む):1割</li> <li>平成26年10月2日以降 :3割</li> </ul>

#### 代行返上/解散計画関連

項目	内容
代行返上/解散計画提出時の財政再計算の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> <li>免除保険料の洗替えは不要だが、実施中の計画との整合性を確保する観点から財政再計算(予定死亡率の変更等、計算基礎率の洗替え)は必要</li> <li>代行返上/解散計画実施期間中に作成する財政見通しについては、洗替えた計算基礎率に基づいた見通しが作成要</li> </ul>
代行返上/解散計画提出基金の財政運営	<p>代行返上/解散計画を提出した基金は、計画提出時点から「従来の財政検証に代えて、当該計画との乖離状況を検証(注)する」ことが適用</p> <p>(注) 代行返上/解散計画で設定した積立目標を少しでも下回れば、直ちに掛金対応等が必要</p>
代行返上/解散計画の提出時期	<p>平成26年4月から代行返上/解散計画に基づく財政運営を行う場合は、平成26年4月までに当該計画の提出要(注)</p> <p>(注) 当該計画に関する法令通達上の規定は改正法施行に伴い有効となるが、平成26年4月に適用予定の計画を平成26年4月より前に実務上提出することは差支えないものと整理</p>
代行返上/解散計画の財政見通しに係る取扱い	<ol style="list-style-type: none"> <li>① 財政見通し上の最低責任準備金は、以下の特例措置の反映可 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 代行給付相当額:7号方式、みなし7号方式、8号方式(一律0.875)の適用</li> <li>・ 厚年本体利回りの適用:「期ずれ」あり</li> </ul> </li> <li>② 積立目標(「積立水準が低下しない」「額が拡大しない)」については、原則として、計画策定時点から代行返上/解散予定日までの期間を通じて満たす必要あり(代行返上/解散予定日時点でクリアすればよいという意味ではない)</li> <li>③ 代行割れでない基金に係る取扱い <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 責任準備金、最低責任準備金、最低積立基準額のうち、基金が主体的に判断して必要と考えるものについて積立目標を設定することは可</li> <li>・ ただし、積立目標としていない項目についても、財政見通し上の記載要</li> </ul> </li> <li>④ 代行割れ基金に係る取扱い <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 積立目標と直接関係しない項目(責任準備金、最低積立基準額)についても、基金の財政状況の指標として重要であるため、財政見通し上の記載要</li> </ul> </li> </ol>



## 6-2. 厚生年金保険法の改正に関する取扱い

### 特例解散関連

項目	内容
分割納付特例時の納付期限30年延長の認定要件	認定要件の1つとして規定されている「年金給付等積立金の額が設立事業所に係る掛金の増加によって責任準備金相当額を上回ることが困難であると見込まれる」とは、「例えば、代行割れが大きく、設立事業所が代行割れを解消するための掛金負担をすることが困難である状況」を想定
納付計画承認申請と同時に、納付計画の変更申請を行う場合の取扱い	事業所ごとの納付計画について、個別に承認されない場合の取扱いは以下の通り <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基金として再申請は不要</li> <li>・ 当該事業所の納付計画を補正することを基本とする予定</li> </ul> (注) 当該事業所の計画補正に伴い、基金及び他の事業所の納付計画の承認は遅れることに留意要

### DB/DC移行関連

項目	内容
DCへの残余財産移換時の同意手続き	解散に伴い企業型DCの資産管理機関へ残余財産を移換する場合には、以下の同意手続きが必要 ① 資産移換を行うことができる解散基金加入員となるべき者の1/2以上の同意 ② 解散時における基金加入員のうち、資産移換を行うことができる解散基金加入員となるべき者以外の者の1/2以上の同意 (注) 過去提示されたFAQでは「規約に定めるところにより行うことで、個々の加入員等の同意は不要」とされていたが、見解が差替えられた
存続厚生年金基金から移行したDB等の特例措置(※)の適用対象	特例措置の適用対象(注)としては以下の通り(④及び(注)の内容が新たに判明) ① 代行返上してDBに移行する場合 ② 解散して残余財産を事業所ごとに既存又は新設のDBに移換する場合 ③ 代行割れしている基金が特例解散し、新たにDBを実施して退職給付を再建する場合 ④ 厚生年金基金の設立事業所に係る権利義務をDBへ移転する場合 (注) 加入員に係る残余財産がない場合、代行割れしている基金が通常解散する場合は対象外

(※)特例措置は以下の通り

- (1) 財政検証(継続基準)に係る内容
  - ・ 特別掛金の予定償却期間に係る最長年数の延長
  - ・ 特別掛金の定率償却適用時の償却割合に係る下限引下げ
  - ・ 許容繰越不足金の算定方法の緩和
- (2) 財政検証(非継続基準)に係る内容
  - ・ 積立比率による掛金設定時の積立不足に係る償却額の下限の段階的緩和
  - ・ 回復計画による掛金設定時の計画年数の緩和



## 6-2. 厚生年金保険法の改正に関する取扱い

### その他

項目	内容
前納の取扱い	前納を行った場合の最低責任準備金の取扱いは以下の通り ① 最低責任準備金から前納額は控除しない （控除するのは前納額に相当する利息のみ） ② 代行返上/解散計画においては、年金給付等積立金の額に、前納額を加算して計画を作成
指定基金の取扱い	① 平成24年度財政決算の結果、指定基金の指定解除が予定されている基金については、決算報告書の内容確認後、速やかに指定解除を行う予定 ② 平成24年度財政決算の結果、健全化計画の見直し等が必要な基金については、以下の理由から健全化計画の提出は不要 ・ 指定基金に関する通知廃止 ・ 再策定する健全化計画は平成26年度以降のものとなる

## 7. その他のトピックス

---

## 7-1. ベアの行方とベアはね

- ベアで退職金が増加する、いわゆる「ベアはね」する制度は4割程度。

～以下、メールマガジン「ベアの行方とベアはね」転載～

10月18日の各紙に安倍首相が首相官邸で開いた経営者、労働界の代表との政労使会議で賃上げを要請し、その後の会見で日立製作所、トヨタ自動車両社のトップがベア交渉に柔軟な姿勢を示したとの記事がありました。

企業の個別事情があり、ベアについてはなかなか足並みが揃わないと言われますが、個別事情の1つにベアを実施すると退職金の水準にまで影響を及ぼす、いわゆる“ベアはね”があることが指摘できます。

最近では、退職金の算定方式として、給与とは別の算定基礎給を使う別テーブル方式やポイント方式が増加していますが、まだ給与の上昇が退職金に影響を及ぼす最終給与比例の制度も一定割合あります。こうした企業では、別テーブル方式やポイント方式の会社よりも、ベアにはより慎重にならざるをえなくなると考えられます。

ちなみに、総務省人事・恩給局が調査会社に委託して毎年行っている「民間企業における退職給付制度の実態に関する調査(平成24年版)」によると、最終給与全額比例方式が調査対象企業の0.6%、最終給与一部比例方式が21.4%、別テーブル方式が18.3%、ポイント方式が30.8%などとなっています。したがって4割程度の企業はベアの影響が退職金にある程度影響を及ぼすことになると考えられます。ただ、最終給与比例(一部比例も含む)の比率は従業員規模が大きくなるにつれて低下し、500人以上では最終給与全額比例が8.1%、一部比例が11.5%(別テーブル方式が18.8%、ポイント制が55.0%)となっています。

大企業では給与と退職金がリンクしないような制度改正を行っている会社が多くなっているものの、まだ“ベアはね”が影響する会社も少なくなく、そうした企業の中には制度改正等を検討する動きが出てくる可能性があります。

(注)最終給与全額比例方式、最終給与一部比例方式、別テーブル方式の算式は、以下の通り

最終給与全額比例方式＝退職時の賃金のすべての基本給×退職事由別・勤続年数別支給乗率

最終給与一部比例方式＝退職時の賃金の一部の基本給×退職事由別・勤続年数別支給乗率

別テーブル方式＝退職金算定基礎給表等×退職事由別・勤続年数別支給乗率

## 7-2. 業務経理における余裕金の運用

- 厚年基金・DB年金(基金型)における「業務経理における余裕金の運用」について、改正通知※が発出された。
- 業務経理の余裕金運用について、「運用方法」や「意思決定手続」等について明確化された。

※ 平成25年10月28日年企発1028第1号  
(「厚生年金基金における事業運営基準の取扱いについて」  
(昭和42年3月28日年企発第20号)の一部改正)  
平成25年10月28日年企発1028第2号  
(「確定給付企業年金の規約の承認および認可の基準等について」  
(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)の一部改正)

### 改正通知の内容

#### 余裕金運用の原則

売買による収益の獲得を目的とした運用は極力避け、国内債券等で運用する場合は償還期限に留意し、満期保有で行うことが望ましい。

#### 国内債券等での運用方法

##### <対象となる国内債券等の範囲(投資基準)>

- ・円建てで発行された為替リスクが無い債券等であること。
- ・当該債券等の信用格付けが「A」格以上であること。

##### <運用のモニタリング>

- ・原則として、理事会等の都度、少なくとも年2回以上、保有債券等の信用格付について、上記「投資基準」を満たしているか検証。
- ・検証の結果、「投資基準」を満たさなくなった場合は、売却の選択肢も含め、下記「意思決定手続等」に則して、適切な対応を行う。

#### 意思決定手続等

- ・業務経理の余裕金の運用に関する基金内の責任者を定めること。
- ・投資(売買)に際して、理事会等の事前承認を得る等、あらかじめ組織内で定めた意思決定手続により行うこと。
- ・運用状況(運用残高、内訳、保有債券等の信用格付等)を理事会等・代議員会へ報告すること。

## 7-2. 業務経理における余裕金の運用

その他

・下記「業務経理の余裕金の運用方法」④には「公社債投資信託」が含まれる。

### 業務経理の余裕金の運用方法(関係法令より)

- ① 預金
- ② 金銭信託
- ③ 国債、地方債、特別の法律により設立された法人の発行する債券、貸付信託の受益証券  
その他确实と認められる有価証券の売買
- ④ 証券投資信託、外国投資信託で主に③に対する投資として運用するものの受益証券の売買
- ⑤ ①～④のほか。厚生労働大臣の承認を受けた方法  
(厚生年金基金規則第43条、確定給付企業年金法施行規則第114条)

## 7-3. 平成25年高年齢者雇用状況調査の結果

- 定年を65歳以上に引き上げている企業は前年比1.3ポイント増加。
- 基準制度の廃止に早めに対応する企業が増加。

～以下、メールマガジン「平成25年高年齢者雇用状況調査の結果」転載～

10月31日の日経新聞(4面)や主要紙が、30日に発表された厚生労働省による「高年齢者の雇用状況」集計結果により、「希望者全員が65歳かそれ以上まで働ける企業が3社に2社に達する」と報じています。この調査は、毎年6月1日現在の状況(従業員31人以上企業が対象)を集計しています。

本年4月から原則65歳までの希望者全員の雇用を義務付けた改正高年齢者雇用安定法が施行されており、施行後の結果として注目されます。

集計結果のポイントは以下の通りです。

- (1)65歳までの雇用確保措置が義務付けられていますが、81.2%の企業が継続雇用制度を導入しており、65歳以上の定年に引き上げている企業は、16.0%で、前年比1.3ポイントの増加でした。
- (2)希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は、66.5%で、前年比17.7ポイントの増加でした。大企業(従業員301人以上規模)に限れば、48.9%と低いですが、今回の法改正により、前年に対して倍増しました。
- (3)60歳定年企業で、定年到達者のうち継続雇用されたのは76.5%、継続雇用を希望しない定年退職者は22.3%でした(過去1年間の到達者が対象)。

本年4月から、経過措置により、希望者の61歳までの雇用を義務付けるとともに、対象者を限定する基準制度を残すことが可能ですが、基準制度の廃止に早めに対応する企業が増加しているようです。

## 7-4. 日本版IRAの創設提案

- 政府は成長戦略の1つとして、非課税の私的年金制度(日本版IRA)を検討するもよう。

～以下、メールマガジン「日本版IRAの創設提案について」転載～

11月9日(土)の日経新聞(1面)で、政府の成長戦略の1つとして、非課税の私的年金制度(日本版IRA)を検討すると報じられています。

新年金は、米国のIRA(個人退職勘定)を手本に、税制優遇措置を導入し貯蓄から投資への流れを作るのを目的にしています。本メルマガでは、米国のIRAについてご紹介します。

IRAは、Individual Retirement Accountsの略で、米国の世帯の約4割が加入し、資産規模は5.3兆ドル(2012年9月末)で、401(k)プラン(3.5兆ドル)、DB制度(2.6兆ドル)を大きく上回っています。米国では、最も一般的な退職後資金の積立手段で、個人が選択する金融機関に口座を開き、一定額までの掛金に対し税制優遇が得られる個人年金です。自営業者だけでなく、従業員にも税制優遇が与えられます。課税方法は、通常型は上限年5,500ドル(50歳以上は6,500ドル)が非課税となります。運用益も非課税ですが、給付時は課税されます。59.5歳から引き出し可能で、途中引き出しには10%のペナルティ(税)がかかります。通常型の他に、401(k)プラン等から移ってくる積立金を非課税で受け入れる制度(ロールオーバーIRA)や課税方法が拠出時は課税で、運用益・給付時を非課税にする制度(ロスIRA)があります。

日本版IRA制度については、11月11日から始まる金融・資本市場活性化有識者会合の中で検討される可能性があります。

## 7-5. 「就労条件総合調査」結果の公表

- 勤続35年以上の定年退職者の退職給付額は、平成20年の調査と比べて13.4%減少。
- 退職年金制度がある企業の割合は、10.5ポイント低下。

～以下、メールマガジン「『就労条件総合調査』結果の公表」転載～

平成25年「就労条件総合調査」の結果が公表され、日経新聞(5面)など主要各紙で取り上げられています。この調査は厚生労働省が常用労働者30人以上の企業を対象として、平成25年1月1日現在の状況について行ったものです。調査対象は6,144社で、うち有効回答は4,211社でした。

勤続35年以上の定年退職者の退職給付額は、大学卒(管理・事務・技術職)が2,156万円であり、平成20年の調査の2,491万円と比べて13.4%の減少でした。

この5年で、財務体質改善のため、退職給付制度に手を付けた企業が少なからずあり、その影響が出たものと推察されます。

退職年金制度がある企業の割合は34.2%と、平成20年調査の44.7%から10.5ポイント低下しています。平成24年に適格退職年金制度が廃止された影響が大きく出たものと考えられます。法改正による厚生年金基金制度の見直しにより、この割合が今後どのように変化していくか注目されるところです。



## 7-6. M&Aにおける年金債務リスク

- ・ 海外企業の買収時には、対象国の年金法制等のチェックも必要。

～以下、メールマガジン「M&Aにおける年金債務リスク」転載～

12月2日の日本経済新聞朝刊(15面)に「米M&Aに年金債務リスク」という記事が掲載されています。同記事は日本企業が買収した米国企業が破綻し、当該企業の年金債務について親会社である日本企業に未払い分の負担義務があるかという訴訟を採り上げているものです。訴訟の内容や行方については、論評する立場にはありませんが、一般的なM&Aにおける年金制度のリスクについて考えてみたいと思います。

まず、M&Aを行う際の年金債務に関するリスクの判断についてですが、現在の会計基準では、年金債務はオンバランスされており、財務諸表で一定の判断をすることが可能です。ただ、これはIFRSや米国基準などで作成される財務諸表に限定されます。非上場の企業で各国の会計基準に則って作成されている財務諸表では、年金債務がオフバランスである例は珍しくありません。その場合は、追加的に情報を入手するなど判断することが必要となります。

さらに、各国の年金に関する法的な規制についても認識しておく必要があります。欧州ではイギリスなどのように終身給付やインフレスライドが義務付けられている国もあるため、給付債務が増加するリスクが日本と比べて大きい可能性があります。さらに、オランダのように給付債務を上回る積立てを義務づけられている国もあるなど、不足が生じた場合や制度を終了する際の対応などが各国で異なります。年金債務が問題になるのは業績が不振だったり、マーケットが混乱に陥った場合などの非常事態ですが、M&Aを行う時点でこうした不測の事態を想定しておくことも重要です。

この例に限らず、海外子会社の年金制度に関して、買収後に対応を余儀なくされるケースは少なくありません。海外企業を買収しようとする際には、現状の財政状況はもちろん当該国の企業年金に関する法規制も把握しておく必要があります。

ちなみに、年金制度とM&Aとの関係は時代によっても異なります。例えば、1980年代の米国では積立超過のある年金制度を持つ会社をM&Aの対象とするケースがありました。買収後にDCに移行し(移行前に発生した給付についてはその時点での給付を保証)、積立超過部分の回収を目的とするものです。こうした動きに対抗し、積立超過の制度を持つ企業で買収対策としてDC移行を進めた企業があり、これが米国におけるDC普及の一因になったという分析もあるほどです。M&Aは年金制度の債務・資産を含めて行われるものですから、超過であっても、不足であっても影響を及ぼすことになるわけです。

## 8. 平成25年10月～平成25年12月の 年金ニュース

---



## 8. 平成25年10月～平成25年12月の年金ニュース

	年金ニュース	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成25年 10月	・厚生年金保険法の改正に伴う政省令等の改正案の概要について(厚年、DB) No.347		○		
	・業務経理における余裕金の運用について(厚年、DB) No.348		○		
	・厚生年金保険法の改正に関する取扱いについて No.349		○		
平成25年 11月	・資格喪失年齢引上げ、中途脱退要件緩和に関するQ&A(DC) No.350				○
平成25年 12月	・平成26年度の下限予定利率の見込み年0.7%(厚年、DB) No.351		○		
	・平成26年度の非継続基準の予定利率の見込み年2.00%(厚年、DB) No.352		○		
	・平成26年度税制改正大綱について No.353		○		

## 9. 本資料関連の平成25年10月～ 平成25年12月の年金メールマガジン

---

## 9. 本資料関連の平成25年10月～平成25年12月の年金メールマガジン

	年金メールマガジン	事業運営	財政・掛金	給付	その他
平成25年 10月	・社会保障審議会年金部会の開催		○		
	・IFRSのエンドースメントに関する作業部会（第3回）の概要				○
	・社会保障プログラム法案、国会提出		○		
	・ベアの行方とベアはね			○	
	・第16回社会保障審議会年金部会の開催		○		
	・日経新聞「確定拠出年金 掛け金上げ」				○
	・第1回社会保障審議会企業年金部会の開催について		○		
	・平成25年高年齢者雇用状況調査の結果				○
平成25年 11月	・退職給付会計の適用指針の解説に追加記載				○
	・日本版IRAの創設提案について				○
	・従業員掛金に関するIAS19号の部分的な改正				○
	・日本版IFRS個別基準の議論がスタート				○
	・「就労条件総合調査」結果の公表				○
平成25年 12月	・社会保障プログラム法、成立		○		

- 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、充分ご留意ください。
- 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、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。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行

年金コンサルティング部

03-6214-6368

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))