

企業年金とインフレーション

ペンション・リサーチ・センター 研究理事 大山 義広

1. はじめに

平成25年1月22日、日本銀行は政府との共同声明¹の中で、消費者物価の対前年比上昇率2%を物価安定の目標に掲げた。そして同年6月14日に閣議決定された基本方針²には、「賃金の伸びが物価上昇率を上回る」マクロ経済の実現を目指すことが記載されている。

政府・日銀の目指していると考えられる、物価水準上昇（インフレーション）と賃金改訂（ベース・アップ）が継続する状況において、企業年金制度からの給付額と月給の関係などについて考察した結果の概要は、以下のとおりである。

- ①企業年金からの給付額の上昇率は、給付増額になるような制度変更が行われない限り、月給の上昇率に及ばないことが通常であろう。
- ②退職している者（待期者・受給者）に対して、企業年金の給付増額を行った事例は総合設立の年金基金で過去に散見されたものの、今後はそのような給付増額は望めないであろう。
- ③現在の確定給付型の企業年金制度を実施することにより企業が負う義務には、インフレーション対策に伴う負担増加という膨大なリスクまでは含まれない。そのため、中庸なリスク負担で公的年金への上乗せ給付を実現できていると考えられる。

本稿の構成は、まず第2節で基礎知識としての企業年金の給付額の算定方法を概観し、第3節でインフレーションとベース・アップが続く場合の給付額と月給の相対的な関係を考察し、第4節で過去の物価上昇期の企業年金の対応を振りかえり、第5節で退職給付会計への影響を考察し、最後に第6節で意見のまとめを行っている。

なお、本稿はインフレーションの制度面への影響についてのみ考察していることをお断りする。即ち、年金制度が保有している資産の運用結果について、インフレーションが運用実績に影響を与える場合もあると思われるものの、年金制度からの給付額へ直接影響するものではないため、本稿の対象には含めていないのである。³

また、文中の意見は筆者個人のものであり、その所属する会社・団体を代表するものではないことをお断りする。

1 「デフレ脱却と持続的な経済成長の実現のための政府・日本銀行の政策連携について（共同声明）」（平成25年1月22日、内閣府・財務省・日本銀行）

2 「経済財政運営と改革の基本方針について」（平成25年6月14日、閣議決定）

3 運用実績が上昇した場合、年金財政上では掛金の負担軽減、企業会計上では「退職給付に係る負債」の減少や「期待運用収益」の増加といった間接的な影響も考えられるが、年金制度そのものへの影響ではないため、本稿では考察の対象に含めていない。

2. 確定給付型の企業年金における給付額の算定方法

まずは、基礎知識の準備のため、厚生年金基金や確定給付企業年金で代表される確定給付型の企業年金制度について、その給付額の算定方法を、源泉・歴史等を交えて概観する。なお、算定方法に関する知識を既にお持ちの読者は、ここを読まずに「3. インフレーションの影響」へ直接進まれても問題はない。

（1）企業年金制度による一時金ベース給付額の算定方法

確定給付企業年金や厚生年金基金の加算部分から給付される額の算定方法には、認可要件が定められている。その認可要件を満たすものの内、代表的な（一時金ベース）での給付額算定方法をまとめると図表1のとおりとなる。

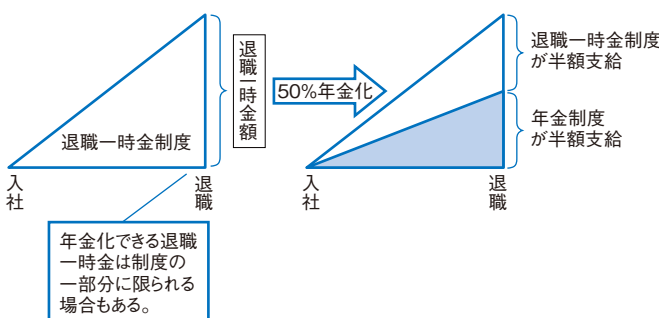
図表1 企業年金の給付額算定方法による分類

給付額の算定方式	給付額の代表的な算定方法（一時金ベース）
定額制度	勤続期間及び退職事由等に応じた一定額
最終給与比例制度	（退職時の月給） ×（勤続期間及び退職事由に応じた支給率）
全期間平均給与比例制度	（入社から退職までの全勤続期間の給与の平均） ×（勤続期間及び退職事由に応じた支給率）
ポイント制	（入社から退職までの全勤続期間の退職金ポイントの累計） ×（単価）×（勤続期間及び退職事由に応じた支給率）
キャッシュ・バランス（CB）制度	（個人別仮想勘定残高） ×（勤続期間及び退職事由に応じた支給率）

ポイント制度及びCB制度における「勤続期間及び退職事由に応じた支給率」は定年退職・会社都合退職の場合は勤続期間によらずに1.000とし、自己都合退職の場合は1.000未満に割り掛けし、勤続年数の増加に伴い割り掛け率が1.000に向けて増加する例が多い。

単独設立・連合設立の年金制度においては、その源泉となる資金は母体企業の退職一時金であることが多い。そのため、企業年金制度の給付額の算定方法は、母体企業の退職一時金制度の算定方法に応じて実質的に決定されているのである。即ち、母体企業の退職一時金のうち、上記の算定方法に該当する部分の、全部または一定割合（例えば50%とか80%）を乗じて得た額を、外部積立の年金制度に移行した事例が多い。（図表2参照）

図表2 退職一時金の50%年金化のイメージ



歴史的に見ると、厚生年金基金制度が開始された昭和41年当時は、加算部分に採用できたのは「定額制度」、「最終給与比例制度」、「全期間平均給与比例制度」だけであった。その後、退職一時金をポイント制に変更する企業の増加を受けて、年金制度の加算部分でも同制度による制度設計を認め、更に、確定給付企業年金制度が開始された平成14年からCB制度も認められるようになったのである。

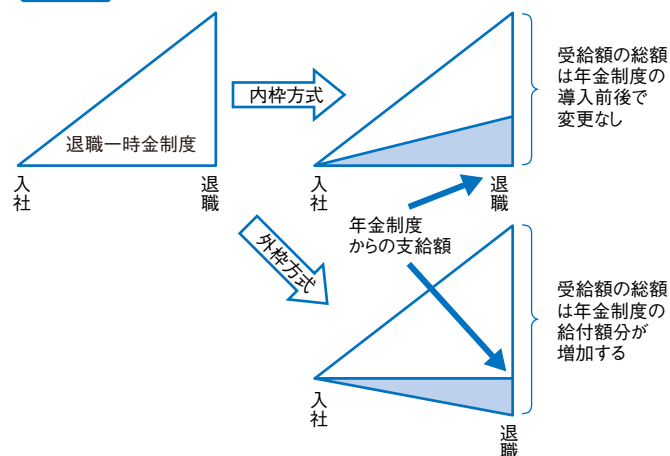
次に、総合設立の厚生年金基金制度の加算部分を見ると、実態として定額制度又は全期間平均給与比例制度を採用している例が多い。総合設立の年金制度の場合、母体企業の退職金制度はそれぞれ異なるため、単独設立・連合設立のように退職一時金の一定割合を年金制度に移行するという制度設計を採用することは事実上不可能であるため、母体事業所の退職一時金とは無関係に給付額の算定方法が決められていると言える。

総合設立の年金制度の設立母体となっている会社の退職一時金と、年金制度からの給付額の主な調整方法には、次の二通りがある。第一の方式は、年金制度が無かった場合の退職一時金額から、加算部分が給付する一時金額を控除した残りの金額を、会社が支払うことにより、受給額の総額は年金制度の導入前後で変更なしとなる内枠方式である。もう一つの方式は、加算部分の給付を退職一時金に上乗せして支払うことで、受給額の総額が年金制度の給付額分だけ増加する外枠方式である。(図表3参照)

退職一時金との調整を内枠方式とするか外枠方式とするかの選択は、各設立母体が自由に行える。つまり、総合設立の年金制度が主導して設立母体に対して、調整方法を統一する方法へ導くようなことはないことが通常である。

単独設立・連合設立の厚生年金基金や適格退職年金制度において、母体企業の退職一時金のうち、外部積立の年金制度に移行する水準の決定に当たっては、外部拠出が必要となる資金や損金効果が大きな決定要因となっていたことが多かった。一方、総合設立の厚生年金基金制度の給付水準の決定要因として代表的なものは、厚生年金基金の設立認可基準のかつての最低要件であったプラスアルファ30%となる設計であった。その代表的な設計方法は後述する。

図表3 外枠方式と内枠方式による退職一時金と年金制度の調整



(2) 企業年金の年金給付額の伝統的な決定方法

一時金ベースの給付額が以上のように決まった次のステップとして、年金として受給する場合の金額を決定する必要がある。その決定方法の概要は以下のとおりである。

① 単独設立または連合設立の場合

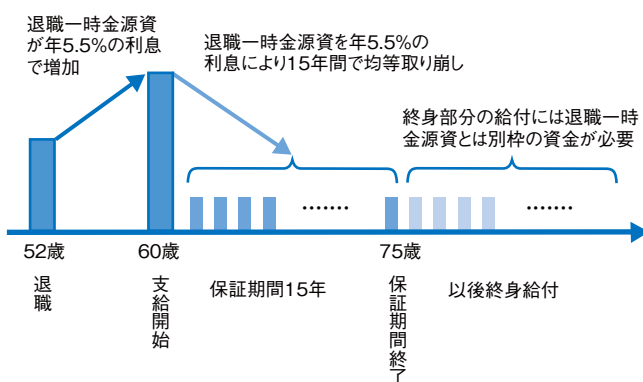
例えば退職一時金の60%を年金化する場合を考える。まず、予定利率年5.5%の使用が義務付けられていた時代の制度設計のイメージを概観すると、次のとおりであった。

- 22歳入社で30年勤続して52歳で退職した時の年金化前の退職一時金が1,000万円だったとすると、年金源資はその60%の600万円になる。
- 年金支給開始が60歳の場合、52歳退職時から支給開始までの8年間毎年5.5%の複利で年金源資が増加すると考える。
その計算結果は $600万円 \times (1.055)^8 = 921万円$ である。⁴
- 年金給付の保証期間を15年とすると、60歳時点の921万円を15年間で年5.5%の利率⁵を使用して元利均等に取り崩す金額を年金額にすることが通例であり、毎年末に1回ずつ支払う場合の計算結果は
年91.8万円⁶(月額換算7.6万円)の年金年額になる。

厚生年金基金は終身年金にする必要があったため、上記のように決めた年91.8万円の年金を受給者が生存している限り給付する設計とすることが多かったのである。

この場合に年金化した退職一時金に相当する源資は保証期間15年で尽きてしまい、終身給付のためには退職一時金とは別枠の資金が必要であった。(図表4参照)

図表4 退職一時金の年金化の場合の年金給付のイメージ



4 据置き期間中に年金源資を増加させる利率を据置利率といい、予定利率と異なる利率を設定することも現在は可能である。

5 年金に分割する計算に使用する利率を年金換算利率といい、据置利率と同様に、予定利率と異なる利率を設定することも現在は可能である。

6 計算過程は以下のとおりである。
 $921万円 / (1/1.055 + 1/1.055^2 + \dots + 1/1.055^{15})$
 $= 921万円 / 10.03758 = 91.8万円$

②総合設立の場合

総合設立の場合は、設立認可基準を満たす最低限の給付水準となるよう、即ち、プラスアルファが30%となるよう設計する例が多かったことは前述のとおりである。厚生年金基金制度は代行部分とその相似形である基本プラスアルファ部分と加算部分から構成されているが、加算部分のない代行型の設立も認められていた。

代行部分の年金額は厚生年金基金制度の発足当時は以下のとおりであった。

$$\text{代行年金額} = \text{全期間平均標準給与月額} \times 10.0 / 1000 \times \text{加入員期間月数}$$

代行型の厚生年金基金でプラスアルファ30%を満たす最小の上乗せ支給率は1.4/1000であった。

即ち、代行部分と基本プラスアルファ部分を合わせた基本部分の年金給付額は次の様に計算された金額であった。

$$\text{基本年金額} = \text{全期間平均標準給与月額} \times 11.4 / 1000 \times \text{加入員期間月数}$$

基本年金額と代行年金額を比較すると1.14倍、即ち、14%の上乗せであるが、次のような考え方に基づいて、この制度はプラスアルファが30%あると判定されていたのである。

厚生年金基金制度が開始された当時は、ある厚生年金基金の加入員であった者が、退職により当該基金を脱退した後で60歳になった場合は、その者が他の会社での勤務を続けていて厚生年金本体の被保険者であり続けても、かつて加入員であった厚生年金基金からの退職年金を受給していた。⁷

そのため、基金が支給する代行年金相当額は、基金に加入していない者と比較すると若い年齢から支給開始されることとなる。この支給開始が早くなるメリットを時間的付加給付と呼んだ。プラスアルファの計算には時間的付加給付を含めることとされており、その計算は厚生年金基金の加入員であった期間に対する国庫負担率17.5%と、基金の加入員ではなかった期間に対する国庫負担率20.0%を使用して以下のとおり定義されていた。

$$\text{代行型基金のプラスアルファ} = \{(\text{基本年金額}) / (\text{代行年金額})\} / \{17.5 / 20.0\} - 1$$

支給率が11.4/1000の代行型の場合は、次のようにプラスアルファが30%を満たすものと判定されていたのである。

$$\begin{aligned} \text{プラスアルファ} &= \{11.4 / 10.0\} / \{17.5 / 20.0\} - 1 \\ &= 0.30286 \\ &= 30\% \end{aligned}$$

加算型の基金については、加入員期間が短い者に対する加算部分の給付が年金ではなく一時金となることなどから、代行型のように年金支給率だけでは計算できないため、給付現価を用いて代行型の計算方法と同等のものになるように、以下のとおり定義されていた。

加算型基金のプラスアルファ

$$= \{(\text{基金全体の給付現価}) / (\text{代行部分の給付現価})\} / \{17.5 / 20.0\} - 1$$

余談ではあるが、設立認可基準の判定において国庫負担率の比率が使用されているが、基金加入員期間に対する国庫負担率17.5%の決定根拠が明確に記載された文書は見当たらないのである。⁸

プラスアルファの計算方法は以上のとおりであった。この計算を用いて、以下のような手順のイメージで、総合設立の加算部分の制度を設計する例が多かったのである。

- 基本年金額は設立認可要件の最低限である以下以下の金額とする。

$$\text{基本年金額} = \text{全期間平均標準給与月額} \times 10.1 / 1000 \times \text{加入員期間月数}$$

- 加算標準掛金率を例えば10%に仮置きする。
- 当該仮置きによる加算標準掛金の元利合計額が、加算部分の一時金ベースでの給付額となる仮置きの加算部分について、基本・加算を合わせたプラスアルファを計算する。(通常は30%を超えた)
- 仮置きの加算部分を割り掛け縮小することで、プラスアルファが30%になるよう割掛率を決定する。
- 当該割掛率を仮置きによる加算標準掛金の元利合計額に乗じて、加算部分の給付乗率を決定する。

このように、総合設立の場合は母体企業の退職一時金とは無関係に設立認可基準の最低限をクリアする水準で給付の厚みを決定していたことが多かったのである。

(3)CB制度の年金給付額の水準の決定方法

CB制度の一時金ベースでの給付額計算方法のイメージは以下のとおりである。

- 各従業員に仮想勘定残高を設定する
- 国債利回り等を基に決定される指標を使用して、前年度末の仮想勘定残高に当年度分の利息(利息クレジット)を加算する
- 仮想勘定残高に当年度分の拠出クレジットを加算する
- 一時金ベースの給付額は、仮想勘定残高に勤続期間及び退職事由に応じた支給率(例えば勤続10年末満の自己都合は50%)を乗じて得た額とする

ここで、利息クレジットの計算に使用する指標は毎年変動することが可能である。例えば、国債利回りを基に変動する制度では、一時金ベースの給付額が市中の金利が上昇した時には増加し、逆に金利が低下した場合には低下する制度となるのである。

さらに、伝統的な年金制度では、退職一時金を保証期間で元利均等に取り崩す金額を計算する際に、予め固定された据置利率と

7 現在のように、被保険者である記録を企業年金連合会経由で入手できるような体制は厚生年金基金制度の創設時には存在しなかった。

8 週刊社会保障No.2707[2012.12.17]29ページを参照

年金換算利率を使用した、CB制度では年金支給開始時の国債利回り等の変動する利率を基に決定することが可能である。その上、年金受給開始後においても、例えば3年毎の市中金利の水準の変動に応じて、年金額を変動させることも認められるのである。

CB制度は比較的新しい制度であり、採用した企業は、伝統的な退職一時金制度から経過措置を工夫して、標準的な従業員が従前と同等の退職一時金が給付されるよう、各月の拠出クレジットを設計した例が多かったようである。このとき、拠出クレジットについて、毎月実際に支払われる給与を算定の基礎には用いず、従業員の資格等に応じて定められた金額にし、外部の物価動向等からは影響を受けないような工夫も見受けられた。

(4) 疑似CB制度

年金源資の算定方法はCB制度以外の方法であって、国債利回り等の市中金利による影響は受けないが、据置利率と年金換算利率をCB制度と同じ方法で変動させるものである。

即ち、在職中に決定される退職一時金の給付水準は従前の制度をそのまま採用し、退職以後の期間は市中金利の変動に応じて年金額が変動する制度である。

3. インフレーションの影響

インフレーションとベース・アップが続いた場合の年金制度への影響を、ここで考察する。

(1) 一時金ベースでの給付額について

月給と(一時金ベース)給付額との相対関係についてのベース・アップによる影響をまとめると図表5のとおりであり、以下詳述する。

図表5 ベース・アップによる月給と(一時金ベース)給付額との相対関係

給付額の算定方式	相対関係
定額制度	給付増額をしない限り、月給に対して給付額は目減りする。
最終給与比例制度	基準給与が支給されている月給に基づいている場合は、年金制度からの給付額はベース・アップに伴って上昇し、目減りしない。
全期間平均給与比例制度	ベース・アップによる給付増の効果は抑制され、給付増額をしない限り、月給に対して給付額は目減りする。
ポイント制	単価を増額改訂しない限り、月給に対して給付額は目減りする。
CB制度	十分な指標の増加がない限り、月給に対して給付額は目減りする。

① 最終給与比例制度

かつて、企業の退職一時金は次のような最終給与比例制度が多く見られた⁹。

9 国家公務員の退職手当は現在もこの方式で計算される。

退職一時金額＝(退職時の月給)×

(勤続期間及び退職事由に応じた支給率)

この制度ではベース・アップが実施された場合、退職金の算定に使用する給与もそのベース・アップが反映される例が、昔はかなり主流であった。

このような制度においては、退職一時金の計算に使用される月給がベース・アップにより、例えば3%増加すると、定期昇給だけで給与が増加する場合と比較して、ベース・アップの効果で退職時の月給が3%増加し、結果として退職金が3%増加する仕組みになっているのである。

このように、ベース・アップにより退職金が自動的に増加する制度ではあったが、高度成長期においては、ベース・アップがあっても従業員規模の拡大が基調にあり、特に、昭和22～24年に生まれた団塊の世代が昭和40年代に労働人口に加わってきた時代には、退職金の支払いの増加が企業経営における喫緊の課題とはならなかったと考えられる。しかし、昭和48年のオイルショックとそれに続く狂乱物価と呼ばれた消費者物価指数の大幅上昇の時代を経て、定例給与のベース・アップと同率で退職一時金が増加して行くと、将来の退職一時金の支払いのための資金手当てで、会社倒産が起きかねないという問題意識が広く行き渡ることとなった。

ベース・アップにより、意識していなかった退職金の増額が起こる事態への対応策として、様々な制度改訂が考え出されたのであった。

その中で、最終給与比例制度の仕組みを残したものとしては、実際に毎月支払われる給与は毎年ベース・アップで増加していくものの、退職一時金算定のための月給は定期昇給による昇給だけはあるが、ベース・アップは反映しないこととした制度があった。この制度は給与規則がかなり細目まではっきり決められており、例えば、給与が各従業員の「現在の資格」と「当該資格への滞留年数」に応じて明確に計算できるようなものであることが必要のため、広くは採用されるには至らなかった。

なお、現在でも最終給与比例制度の退職一時金制度を採用している企業はあり、最終給与比例制度が廃れてしまったという状態にはなっていないようである。

② ポイント制

ポイント制の退職一時金制度を採用する企業はかなり増加しているように見受けられる。ポイント制の退職一時金は以下のように計算されるものである。

(入社から退職までの全勤続期間の退職金ポイントの累計)
×(単価)

×(勤続期間及び退職事由に応じた支給率)

ここで退職金ポイントは退職金規定にて、例えば、係長は毎年10ポイント、課長は20ポイント、部長は50ポイントなどと資格や職位等に応じて定められるポイントと、勤続期間に応じて定められるポイントの合計とするものである。

ポイント制の退職金の給付額計算方法には従業員が受け取る月給が現われていない。従って、退職一時金制度を最終給与比例からポイント制に変更すると、月給がベース・アップで上昇しても、退職一時金の給付水準は変わらないという効果が得られるのである。

最終給与比例制度からポイント制度に変更する際に、検討された事項には、以下のようなものがあった。

- 最終給与比例制では退職時の給与と勤続年数・退職事由だけで退職一時金額が決定される。
- そのため、以下の例の場合、会社業績に対する貢献が大きく異なる従業員に対する退職一時金が同等の金額になり、会社業績に大きく貢献した従業員への退職一時金が相対的に不利なものになるという問題が発生している。
 - ▶2人の従業員が同期で入社し、かつ同時期に定年退職した。
 - ▶1人は早くから昇進し、部長を10年やって会社業績に大きく貢献して定年退職した。
 - ▶もう1人の昇進はそれ程早くなく、定年退職直前に部長に昇格した。
 - ▶2人の退職時の月給は部長としてほぼ同額だった。
 - ▶この場合、2人の給与と勤続年数・退職事由は同じで、退職一時金額もほぼ同額になる。
- ポイント制であれば、職位に応じたポイントの累計によって退職一時金額が決定される要素があるため、生涯を通じた会社業績への貢献度の差異が退職一時金額に反映され、上記の最終給与比例制度で起こる問題は発生しなくなる。

ポイント制では、ベース・アップによって月給が増額されても、退職一時金が自動的に増額されることはないのである。別の見方をする、消費者物価指数が上昇して従業員の生活水準の確保のため、月給に対するベース・アップが続く状況においては、ポイント制の単価が見直されない限り、退職一時金の水準は月給との比較において低下する仕組みになっているのである。

この点は、20年近くデフレ状態が続いているため、問題にはなっておらず、平成26年の春闘におけるベース・アップ交渉でも、一時金（いわゆる賞与）が交渉の対象に含まれている例は報道されているが、退職一時金までが対象となっている例はマスコミには登場していないようである。この先、インフレが続いた場合、退職一時金の相対的低下が問題に成り得るであろう。

③定額制度

退職一時金額が、勤続期間及び退職事由等に応じた一定額として定義されている制度であり、その計算に月給が現われていないため、月給がベース・アップで上昇すると、退職一時金が見直されない限り、月給に対する水準は相対的に低下する仕組みになっているのである。従って、この制度も、インフレが続いた場合、退職一時金の相対的低下が問題に成り得るであろう。

④全期間平均給与比例制度

全期間平均給与比例制度は、総合設立の厚生年金基金制度の加算部分に多く見られることは前述のとおりである。企業の退職一時金で、全期間平均給与比例制度を採用している例に出会うことは珍しいと考えられるが、厚生年金基金制度発足当時の代行年金額が、「全期間平均標準給与月額×10.0/1000×加入員期間月数」の全期間平均給与比例制度であったこともあり、総合設立の厚生年金基金の加算部分の多くの制度で採用されている。

ここで、標準給与月額は毎月支払われる家族手当・住宅手当及び残業代も含み、事務処理が簡単になるよう例えば290,000円以上310,000円未満の場合は、その者の標準給与月額は300,000円として取り扱っている。¹⁰

全期間平均給与比例制度の一時金ベースの給付額は一般的に以下の計算式になる。

（入社から退職までの全勤続期間の平均給与）
×（勤続期間及び退職事由に応じた支給率）

平均の対象になる給与は総合設立の厚生年金基金では、代行部分と同じ標準給与月額を使用すること、即ち、給付額の計算の基礎となる給与がベース・アップで増加することが通常である。

3%のベース・アップにより、月給が1.03倍になったという単純な例¹¹を考える。この場合、標準給与月額は定期昇給だけで決定される給与よりもベース・アップの3%分だけ増加し、その増加に伴って退職時の全期間平均標準給与月額も増加し、最終的には「入社から退職までの全勤続期間の給与の平均」が予想していた金額より大きくなるのである。

しかし、その増加の効果は、過去の給与に及ばないため、ベース・アップ率の3%よりは圧縮される。

例えば、現在勤続39年で1年後に定年退職する従業員は、ベース・アップにより最後の勤務年度における月給は増加するが、退職一時金はベース・アップによっては殆ど増加しない。即ち、退職一時金は増加せず、月給はベース・アップで増加するのである。従って、この場合は極端な話ではあるが、退職一時金額の退職時の月給に対する割合は、ベース・アップ率とほぼ同率だけ目減りすることになるのである。

⑤CB制度

前述のとおり、仮想勘定残高は「利息クレジット」と「拠出クレジット」で増加するから、次の関係が成り立つ。

当年度末仮想勘定残高
＝前年度末仮想勘定残高＋当年度利息クレジット
＋当年度拠出クレジット
＝前年度末仮想勘定残高×（1＋当年度指標）
＋当年度拠出クレジット

10 より細かくは毎年4月、5月、6月の3か月分に受けた報酬を3で割った額を等級分けして決定し、当該金額をその年の9月から翌年8月まで適用する。
11 実際のベース・アップによる給与テーブルの改訂は、単純な一律の倍率ではなく、重点配分を受ける層と、さほど恩恵にあずかれない層に区別されることもある。

物価が上昇を続け、ベース・アップも行われる局面においては、市中金利が上昇し、指標が上昇することが多いと考えられる。一方、ベース・アップがあっても、制度変更が行われない限り、拠出クレジットは増加しないことが通常であろう。

このことから、指標がベース・アップに見合うだけ増加しただけでは、拠出クレジットが増加しないことの影響により、仮想勘定残高の月給に対する比率は低下するであろう。どれだけの指標の増加があれば当該比率の低下が免れることができるのか、という問題は、前年度末仮想勘定残高と当年度拠出クレジットの比率に応じて変化するため、一律に決定することはできないのである。

なお、インフレーションが来たときに、給付額が大きく増加することが無いように、指標に上限を設けている例もあり、インフレーションの局面での年金給付は、月給に比較して相対的に低下するよう設計されている例が多いようである。

(2) 年金給付額について

インフレーションとベース・アップが続いた場合の、年金給付額と月給との相対関係について、(一時金ベース)給付額と月給との相対関係と同様に、月給に対する年金額は目減りすることが多いであろうことを、ここで説明する。

年金給付額は以下のとおり決定されることが多いことは、前記2の(2)に記載のとおりである。

- 一時金ベースでの給付額を、退職時から支給開始時まで据置利率で付利して、支給開始時点での資産残高を計算する
- 当該資産残高を、年金換算利率を使用して、保証期間で元利均等に取り崩す金額を年金額とする

そして、CB制度と擬似CB制度を除くと、据置利率と年金換算利率は固定利率である。従って、これらの制度では月給と年金額との相対関係は、前節で述べた月給と(一時金ベース)給付額との相対関係と同じものになる。即ち、給付額算定用の給与がベース・アップに応じて増加する最終給与比例制以外では、ベース・アップがあると月給に対して年金額は目減りする仕組みになっているのである。

CB制度と擬似CB制度では、据置乗率と年金換算利率は国債金利等の変化に応じて変化するように設計することが可能である。据置利率については、ベース・アップによる現役従業員の月給の増加率と同じだけ据置利率が増加すれば、支給開始時点での一時金ベースでの給付額はベース・アップと同率で増加して給付額の目減りは発生しないことは明らかである。年金受給開始後の年金額についても、金利上昇により増加するものではあるが、支給開始からの経過年数によって金利の変動による影響が変化するため、その影響を簡単に述べることはできないのである。

以上のとおり、ほとんどの年金制度では、将来においてインフレーションによる物価上昇とそれに伴うベース・アップが実施された場合、月給に比べて、年金制度からの給付は相対的に水準が低下する制度になっているのが現状であろう。

4.過去の給付改善の例

過去において、物価上昇による年金額の相対的な目減りを補うものとして、年金受給待期脱退者と受給者の給付増額を行った例は総合設立の厚生年金基金に散見された。その給付増額の財源は掛金率の増加ではなく、昭和から平成の初期までに経験した予定利率5.5%を上回る運用実績によるものであり、運用難が続く昨今とは様相が異なる時代の産物であった。

なお、今後このような高利回りが再現した場合であっても、別途積立金を給付改善の財源に使ってしまわず、将来の景気の循環に備えて留保することが、年金制度の安定的な財政運営と信頼性に寄与するものと考えられる。従って、利差益を財源にした給付増額は再現すべきではないものと考えられる。

単独・連合設立の厚生年金や適格退職年金では、年金の源資が退職一時金であることが多かったことにより、母体企業の退職一時金の給付改訂が行われた場合には、現役従業員のための給付増額を労使交渉の結果として実施されることはあっても、既に退職している待期者・受給者に対する給付増額を行った事例は殆どなかった。労働組合の交渉テーブルには、現役の従業員の生活向上がメインの議題として昇ることは全く自然の成り行きであり、既に退職している待期者・受給者に対して増額を交渉することは、今までにもなく、今後も起こらないと予想するのが自然な考え方と思われる。

5.退職給付会計への影響

退職給付にかかる費用・債務については、インフレーションにより減少する事例が多いと予測している。しかし、費用・債務の減少だけでは、年金制度そのものに対する給付改善交渉のきっかけとはなり得ないと予想している。以下、その予想について説明する。

物価水準が上昇を続けるインフレーションの状況においては、退職給付会計の割引率の決定基礎となる「安全性の高い債券の利回り」¹²も上昇すると予想される。この割引率の上昇は費用・債務に対して減少要因である。

また「退職給付見込み額の見積もりにおいて合理的に見込まれる退職給付の変動要因には、予想される昇給等が含まれる」¹³とされて、将来のベース・アップやCB制度の指標の変化を費用・債務の計算に反映することが求められている。定額制度やベース・アップを給付に反映しない最終給与比例の制度を除いて、ベース・アップが行われると年金制度の給付額は増加する。この増加はベース・アップ率そのものが退職一時金額に反映されるものではないことは、前述のとおりではあるものの、企業会計においては費用・債務の増加要因になる。

12 企業会計基準第26号退職給付に関する会計基準(平成24年5月17日企業会計基準委員会)第20項

13 同上、(注5)

この減少要因と増加要因の大小関係は一概には言えるものではない。しかし、かつてベース・アップに連動して増額する最終給与比例が主流だった退職一時金制度を、他の制度へ移行させた大きな理由としてインフレーションが再来したときに、退職一時金の増加を抑制することが一つの大きな目的であったことを考えると、多くの企業では費用・債務が低下すると予想できるのではないだろうか。

6.まとめ

これまでにみたとおり、インフレーションとベース・アップが継続する状況では、企業年金の給付額は月給に対して相対的に低下することは、我が国の制度としては逃れられないものと考えられる。

総合設立の厚生年金基金制度においては、かつては利差益を財源にして、待期者・受給者の給付増額を実施した例はあったが、今後は高利回りが再現した場合であっても、利差益を財源にした給付増額は再現すべきではないものと考えられることは、前記4に記載のとおりである。

以下、単独・連合設立の場合についての意見をまとめる。

細かい法解釈は専門家に譲ることとしたいが、企業に求められている企業年金制度に関する義務は、現行の規約に基づいた給付のために必要な掛金の拠出までであり、それを超える義務は存在しないものと考えている。

インフレーションが進行する状況においてこの義務の範囲を考える。かかる状況では、受給者が受け取っている年金額の購買力は低下するであろう。購買力を維持できるような年金を支給し続けるためには、現行の給付増額を見込んでいない財政運営に比べて、事前積立の掛金増加または事後的な資金手当てが必要であり、いずれにせよ企業の追加拠出が必要になると考えられる。このような追加拠出に関する義務を、企業は負っていないと考えているのである。

また、この義務ではない負担について、企業が自ら進んで追加負担を申し出ることは考え難く、また労使交渉の対象は現在の従業員の処遇が中心であるため、待期者・受給者の給付増額が話題になることは起こり得ないと考えられる。従って、単独・連合設立の場合について、今後も待期者・受給者の給付増額が実現される可能性は殆どあり得ないものと考えられる。

企業年金が、高齢者の生活水準の確保において、公的年金の上乗せとして大切な役割を担っていることは間違いないのであるが、以上のとおり、インフレーションに対しての備えは弱いものである。将来のインフレーションによる生計費増加、という膨大な不確定要素についてまで、個別企業が従業員であった者に対して義務を負うような仕組みになった場合、どの企業も確定給付型の企業年金制度は放棄してしまうのではなかろうか。現行のように、インフレーションが発生しても、追加債務を抑制できる仕組みは、最良のものであるとは言えないであろうが、中庸の負担で制度が維持できる方策が組み込まれていると考える次第である。

以上