

2021年度決算の傾向とその分析結果について

年金信託部 数理企画チーム

弊社が総幹事をお引き受けしている確定給付企業年金の2021年度決算結果の概要及び財政検証結果の傾向をご報告いたします。また、後半では人的資本の観点から人員データに関する考察をご紹介します。

1. 確定給付企業年金・財政決算結果の概要

弊社総幹事先のうち、2022年3月末決算の確定給付企業年金制度につき結果をとりまとめております。

(1) 財政状況の改善・悪化状況

当年度の時価ベース利回りの平均値(2.3%)は予定利率の平均値(2.3%)と概ね同水準の結果となったものの、個別に確認すると、時価ベース利回りにばらつきが見られ、約半数の制度において時価ベース利回りが予定利率を上回る(下回る)結果となりました【図表1】。

【図表1】 予定利率と時価ベース利回り(分布)

		時価ベース利回り						合計
		5%以上	4%以上	3%以上	2%以上	1%以上	1%未満	
予定利率	5%以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0% (0%)
	4%以上	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1% (0%)
	3%以上	2%	2%	4%	5%	2%	1%	15% (7%)
	2%以上	2%	3%	14%	21%	18%	12%	72% (35%)
	1%以上	0%	0%	1%	2%	4%	4%	11% (5%)
	1%未満	0%	0%	0%	0%	0%	1%	1% (0%)
	合計	5%	6%	19%	28%	25%	18%	100% (47%)

(例) 表の「1%以上」の欄は「1%以上2%未満」の割合を示しています。
(注) 表の「合計」欄の括弧内は、時価ベース利回りが予定利率を上回った割合を表示しています。

その結果、前年度は良好な運用環境を背景に多くの制度において財政状況の改善傾向が確認できましたが、当年度では6割の制度で財政状況が改善した一方で残り4割は財政状況が悪化しました【図表2】。

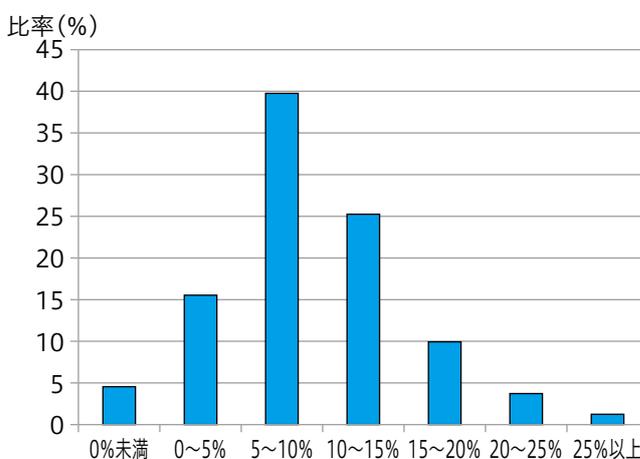
【図表2】 財政状況及び時価ベース利回りと予定利率(平均値)

決算期	財政状況の変化(注)		平均値	
	改善 (当年度剰余)	悪化 (当年度不足)	時価ベース 利回り	予定利率
2022/3末	62%	38%	2.3%	2.3%
2021/3末	97%	3%	11.8%	2.3%

(注) 純資産額から実質的な積立目標額を控除した額が増加(減少)した場合を当年度剰余(当年度不足)としています。

ただし、過去2年間の累積で見れば、前年度の利差益の積み上げが大きく、多くの制度で剰余の積み上げが実現できていることが確認できます【図表3】。

【図表3】 「時価ベース利回り-予定利率」の過去2年間の累積(分布)



「時価ベース利回り-予定利率」の過去2年間の累積

(2) 継続基準による積立水準の傾向

継続基準による積立水準の検証は、純資産額と責任準備金を比較して次の判定を行います。

【継続基準による積立水準の検証】

純資産額 < 責任準備金 ⇒ 継続基準に抵触

【財政再計算の実施要否の検証】

数理上資産額^(※) + 許容繰越不足金 < 責任準備金
⇒ 財政再計算の実施が必須

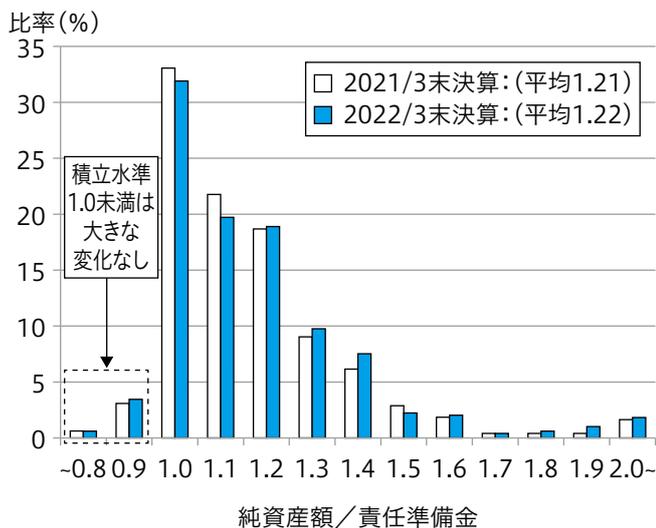
(※) 積立金の評価に時価方式を用いている場合、純資産額と同額になります。

当年度の継続基準の積立水準は1.22(平均値)となっており、前年度より0.01と僅かに上昇する結果となっています。また、財政状況が悪化した制度も多くありましたが、継続基準に抵触している制度の割合は前年度と変わらず4%で、かつ、財政再計算の実施が必要な制度も0.4%と、前年度と同様に多くの制度において掛金の洗い替えが不要であったことが確認できます【図表4及び図表5】。

【図表4】継続基準の積立水準(平均値等)

決算期	純資産額 ÷責任準備金 (平均値)	継続基準 抵触割合	財政再計算の 実施が必要な 制度の割合
2022/3末	1.22	4%	0.4%
2021/3末	1.21	4%	0.2%
増減	+0.01	±0%	+0.2%

【図表5】継続基準の積立水準(分布)



(例)グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、新財政運営基準に移行している制度では、純資産額が従来の責任準備金(=数理債務-特別掛金収入現価-リスク対応掛金収入現価)を超えた一定額(財政悪化リスク相当額)の範囲で変動している部分は当年度の剰余(又は不足)と認識されません^(※)。特に、2022年3月末決算では集計対象約490件のうち約90%が新財政運営基準に移行していることを踏まえると、当年度は運用実績が積立比率に与えた影響は限定的であったと言えます。なお、2023年3月末決算では全ての制度に新財政運営基準が適用されます。

(※)決算時においては別途積立金として認識されませんが、財政再計算時に従来と同様に別途積立金として認識することが出来ます。

そのため、責任準備金ではなく決算時点での「実質的な積立目標額(=従来の責任準備金)」と純資産額の比率を確認してみ

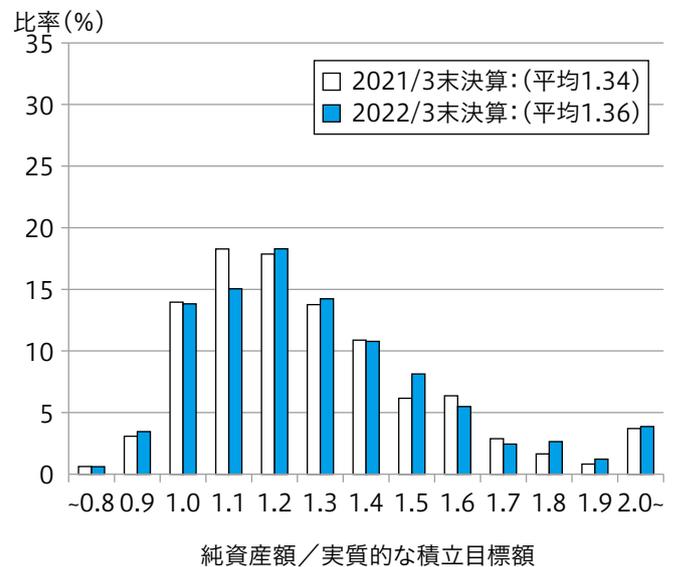
ますと、当年度の「純資産額÷実質的な積立目標額」の平均値は1.36と、前年度の1.34から僅かに上昇していることが確認できます。なお、前年度比で積立水準が上昇した制度は49%、低下した制度が38%となっております【図表6及び図表7】。

【図表6】実質的な積立水準(平均値等)

決算期	純資産額÷実質的な 積立目標額(平均値)	純資産額が実質的な 積立目標額を 下回っている割合(注)
2022/3末	1.36	4%
2021/3末	1.34	4%
増減	+0.02	±0%

(注)純資産額が実質的な積立目標額を下回っている状況は継続基準抵触と同じです。

【図表7】実質的な積立水準(分布)



(例)グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

(3)非継続基準による積立水準の傾向

非継続基準による積立水準の検証は、純資産額と最低積立基準額を比較して次の判定を行います。

【非継続基準による積立水準の検証】

純資産額<最低積立基準額

⇒非継続基準に抵触(追加掛金の算定が必要)

ただし、「純資産額≧最低積立基準額×0.90」かつ過去3事業年度のうち2事業年度以上で、「純資産額≧最低積立基準額」を満たす場合は、非継続基準に抵触していないものとして取り扱う。

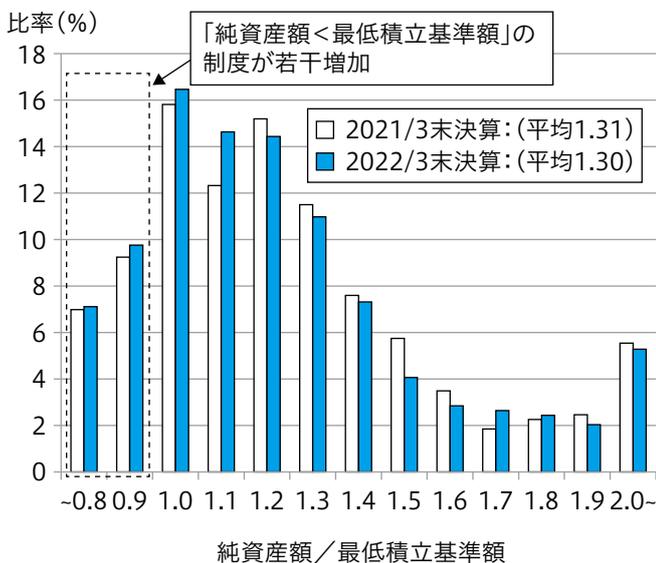
当年度の非継続基準の積立水準は1.30(平均値)となっており前年度の1.31から僅かながら0.01低下しております。「純資

産額<最低積立基準額」となっている制度の割合も、当年度は17%と前年度の16%から1ポイント上昇しており、非継続基準に抵触している制度（前記に加えて過去3事業年度の積立要件に未達）の割合も同様に前年度から僅かに上昇していることがわかります【図表8及び図表9】。

【図表8】非継続基準の積立水準(平均値等)

決算期	純資産額 ÷最低積立 基準額 (平均値)	純資産額が 最低積立 基準額を 下回っている 割合	非継続基準 抵触割合
2022/3末	1.30	17%	14%
2021/3末	1.31	16%	13%
増減	-0.01	+1%	+1%

【図表9】非継続基準の積立水準(分布)

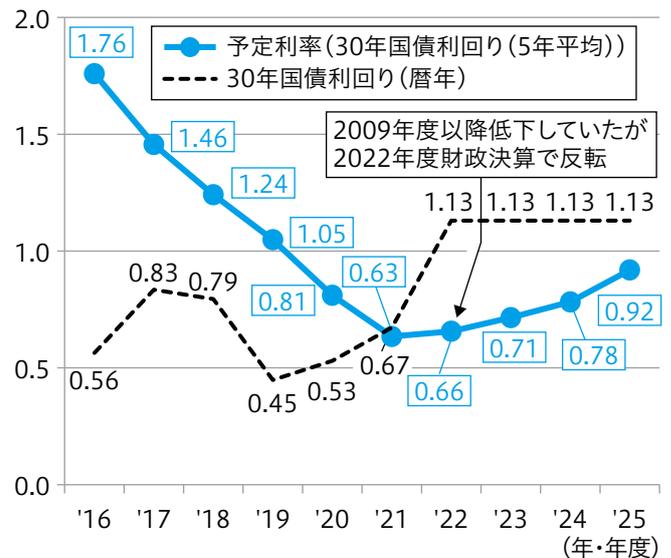


(例) グラフ中「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、非継続基準の積立水準の変動要因については、主に運用実績によるものと最低積立基準額の算定に用いる予定利率の変動によるものが挙げられますが、ここでは特に後者の予定利率について今後の傾向を確認します。

最低積立基準額は最低保全給付(基準日までの加入者期間に係る給付)を割り引くことによって算定しますが、その割引に用いる予定利率は、継続基準(責任準備金を算定する予定利率)とは異なり、30年国債応募者利回りの過去5年間の実績値に基づき毎年見直されます。これまでは過去の低金利環境による予定利率の低下が最低積立基準額の増加要因(非継続基準の積立水準の低下要因)となっていました。金利は2019年を底に足元は上昇に転じる動きがあるため、予定利率は当年度で下げ止まり、2022年度は2009年以来の上昇局面に転じます【図表10】。

【図表10】最低積立基準額の算定に用いる予定利率の傾向(%)



(※) 2023年度末決算以降の利回りは「2022年の30年国債応募者利回りの1年平均(1.130%)」が今後も継続すると仮定した執筆時点の予測値を表示

(※) 2021年4月～2022年3月を2021年度として表示

(4) 積立超過基準による積立水準の傾向

積立超過基準による積立水準の検証は、数理上資産額と積立上限額を比較して次の判定を行います。

【積立超過基準による積立水準の検証】

数理上資産額>積立上限額

⇒積立超過基準に抵触(掛金引き下げ^(※1)が必要)

(※1) 通常の掛金額から積立超過額に相当する額を控除

なお、積立上限額は、次のいずれか大きい額に1.5を乗じた額としております。

・積立上限額算定用の数理債務^(※2)

・最低積立基準額

(※2) 以下の基礎率を使用

・予定利率:基準日における下限予定利率

・死亡率:基準日における基準死亡率に法令で定める率を乗じた率

当該検証における数理債務は下限予定利率(2021年度決算は0.0%)などの保守的な基礎率を用いて算定するため、基準値となる積立上限額は数理債務や最低積立基準額に対して高水準(今回の算定対象では平均3倍程度)の額となります。

したがって、積立水準が良好である近時の状況においても積立超過基準に抵触した制度は非常に少なく、また、積立超過に抵触した制度を確認すると、殆どが掛金を元々拠出していない制度(閉鎖型制度)です。なお、実際に掛金の控除を行うこととなった先は、前年度と当年度とも運用実績が好調であった2制度と限定的でした。

(2023年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいようお願い申し上げます。

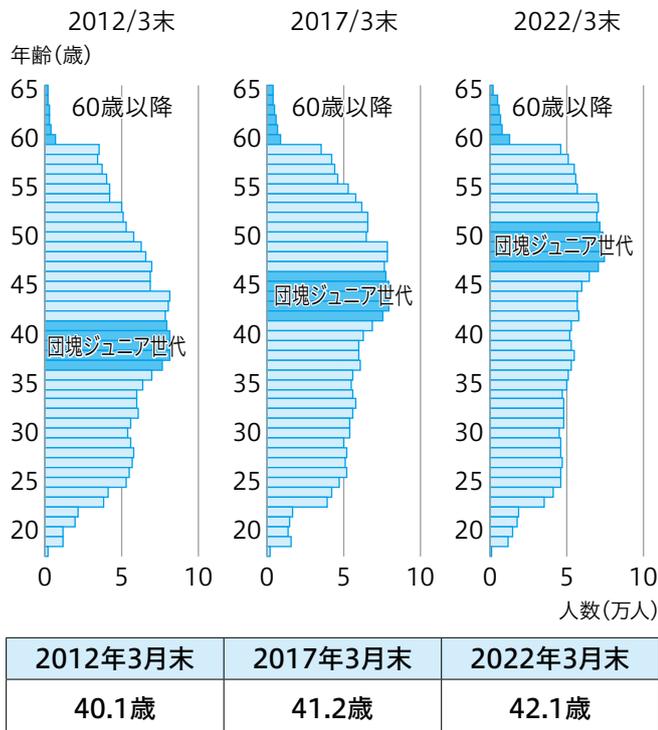
2. 人員データを用いた考察

昨今、人的資本経営が注目されており、企業年金も重要な人事施策の一つに位置付けられていると考えます。ここでは、2012年3月末から2022年3月末までの弊社総幹事先人員データを用いて、人員構成の変化とそれらが主に確定給付企業年金の制度運営に与える影響について考察します。

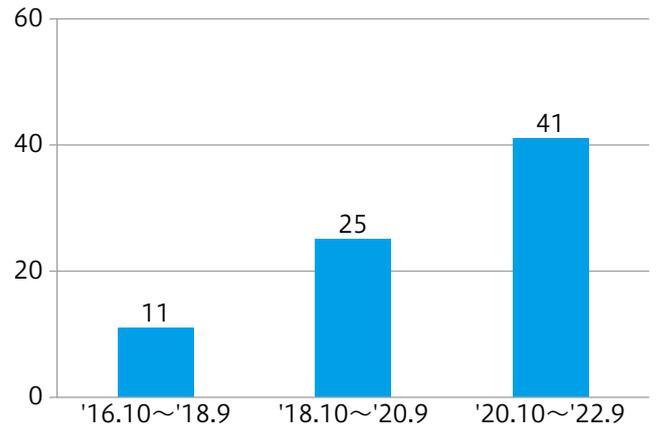
(1) 年齢構成の変化

弊社総幹事先人員データにおける年齢構成は【図表11】の左から順に2012年3月末(10年前)、2017年3月末(5年前)、2022年3月末(直近)の通り推移しており、ここからは2点を読み取ることができます。まず、1点目は人数のピーク年齢の上昇であり、10年前は40歳前後がピークでしたが、5年前は45歳前後、直近は50歳前後となっています。世代人口の多い団塊ジュニア世代(1971年～1974年に生まれた世代)がボリューム層であることが分かります。2点目は、現時点ではまだ緩やかなため図表からは見えにくいですが60歳以降の人数が増加傾向にあることです。これは従来60歳以降を再雇用としていた企業が定年延長を実施し、60歳以降も引き続き加入者となっている制度が徐々に増加していることが要因と言えます【図表12及び図表13】。

【図表11】 年齢構成及び平均年齢の推移



【図表12】 定年延長の実施状況(単位:件)



(例) グラフ中の「'16.10~'18.9」は2016年10月2日から2018年10月1日の期間に定年延長を実施した弊社総幹事先件数を表しています。

【図表13】 定年延長時の設計パターン

設計パターン	比率
①60歳以降も給付を増額(ポイント、利息等)	75%
②60歳以降の給付は頭打ち	15%
③65歳で従来の60歳と同水準となるよう給付カーブを見直し	5%
④60歳で年金制度を脱退	5%

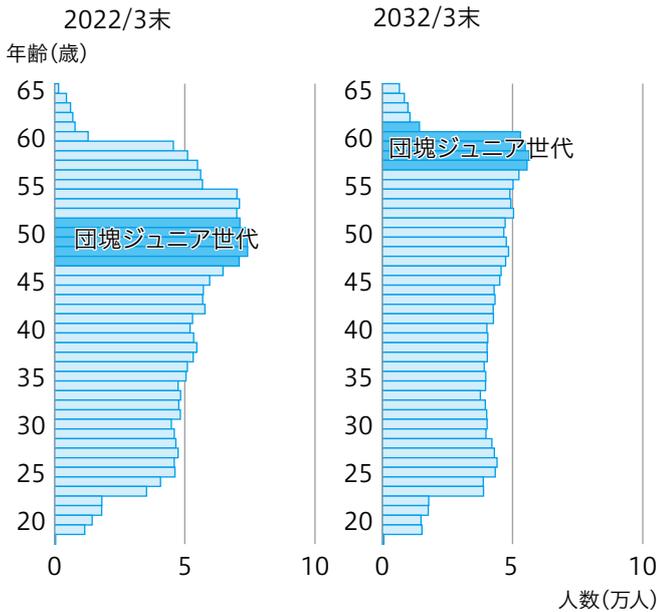
※2021年10月2日～2022年10月1日に定年延長を実施した弊社総幹事先を対象としています。

次に、前記の年齢構成の変化が確定給付企業年金の制度運営に与える影響について考察します。まず、60歳定年の企業において定年延長が進まない場合、【図表14】のシミュレーションの通り加入者数の減少に加えて、団塊ジュニア世代が今後10年間で定年により制度を脱退し、年金受給権者になることで多くの年金制度において給付額が増加し、中には給付超過に転じる、または拡大していく制度も出てくることが予想されます。給付超過そのものは一般に確定給付企業年金の財政悪化の要因とはなりません。将来予想される給付に対して流動性を確保する必要性は高まるため、制度運営の柔軟性を維持するために、例えば、予定利率の引き下げやリスク対応掛金の拠出により一定の掛金水準を確保する方法は一つの手立てと言えます。また、企業の退職一時金制度の支払いも大幅に増加することが容易に予想されるため、企業年金の移行割合を高めることで掛金拠出を通じて支払いの平準化を図ることも有効な対応策と考えられます。なお、予定利率の引き下げや企業年金の移行割合の拡大は2024年12月施行のDC拠出限度額の見直し(確定給付企業年金等の他制度掛金相当額概念の導入)にも影響を及ぼす可能性もあるため、確定拠出年金(DC)も含めた退職給付制度全体を俯瞰した検討が必要となります。

(2023年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

【図表14】10年後の年齢構成(弊社推計)



	2022年3月末	2032年3月末
平均年齢	42.1歳	42.4歳
総人数	215.7万人	181.4万人

(シミュレーションの前提)

- ・開始時点は2022年3月末の加入者データとしています。
- ・新規加入者数及び加入時年齢層は2019年度～2021年度の実績の平均と同一としています。
- ・退職者数は各年齢の「加入者数×退職率」としており、退職率は2019年度～2021年度の実績(退職者数÷加入者数)により簡便的に算定しています。

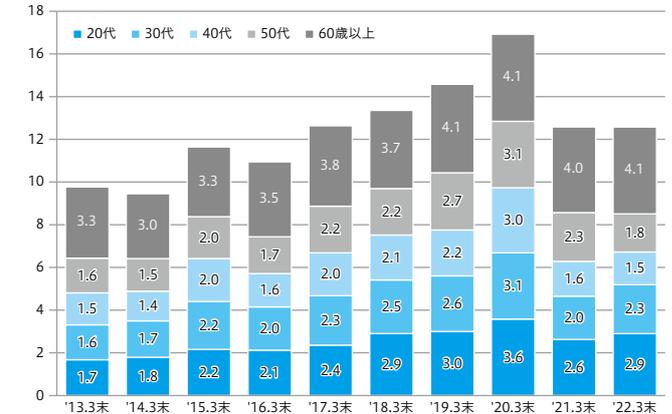
(2)退職者数・新規加入者数の推移

退職者及び新規加入者の推移について確認します。【図表15】は退職者(脱退者)数、【図表16】は新規加入者数について、それぞれ過去10年間の推移を表しています。退職者数は2020年3月末までは増加傾向にあります。全体で2013年3月期は約10万人でしたが、2020年3月期は約17万人に増加しており、定年退職が含まれる60歳以上の退職を除く場合でも、2013年3月期の約6万人から2020年3月期では約12万人超に増加しています。新規加入者数も退職者数と同様に2020年3月期までは概ね増加傾向にあります。全体で2013年3月期は約10万人に対して最も新規加入者数が多かった2019年3月期で約13万人であり、退職者数と比べると増加の幅は小さくなっています。その後2021年3月期以降は退職者数と新規加入者数ともに減少し、退職者数は約12万人、新規加入者数は約8～10万人となっております。新型コロナの影響も受けて新規採用が抑制されたことに伴い転職前提での退職者が減少したとも考えられます。

前記(1)の通り、今後10年間で団塊ジュニア世代の定年到達により退職者数は今後増加傾向で推移することが予想されます。新規加入者数につきましては、新型コロナ収束後は再び増加傾向に転じるとする見方がある一方、少子化により新卒採用者数は減少傾向となると予想されるため、労働力の確保には定年

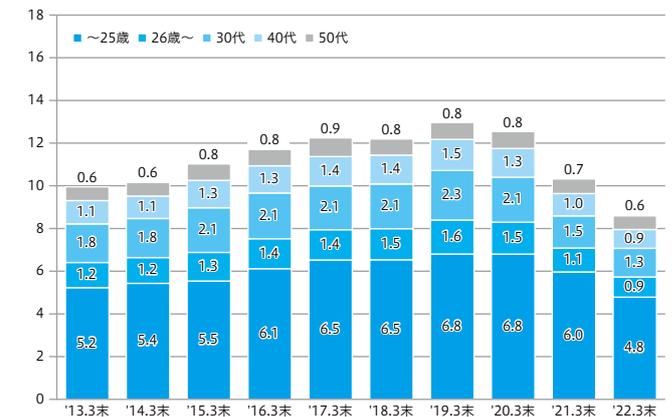
延長と中途採用の拡大の検討が必要不可欠となります。

【図表15】退職者(脱退者)数の推移(単位:万人)



(例) グラフ中の「'13.3末」は2012年4月～2013年3月に退職した方の人数を表しています。

【図表16】新規加入者数の推移(単位:万人)



(例) グラフ中の「'13.3末」は2012年4月～2013年3月に加入した方の人数を表しています。

退職給付制度に関して、定年延長に対しては60歳以降の期間の給付設計が主な検討事項になる点は前記の【図表13】の通りとなりますが、中途採用の拡大により労働力を確保するためには給与制度・評価制度のみでなく中途入社者に不利とならない退職金及び企業年金の制度設計も重要と考えられます。例えば、これまで退職時給与比例制度や勤続ポイントの比重の大きいポイント制等、勤続年数に応じて通増する制度設計であった場合、役割や成果の比重を高めたジョブ型のポイント制への移行が考えられます。また、確定給付企業年金において終身年金や年金受給中利率と言った年金プレミアムを享受するために一定の勤続年数(20年以上等)を要件としている場合、当該年金プレミアムを毎年の役割や成果に平準化して付与する仕組みに変更することも考えられ、ここには確定拠出年金(DC)の事業主掛金の制度設計に織り込む考え方も含まれます。

(2023年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

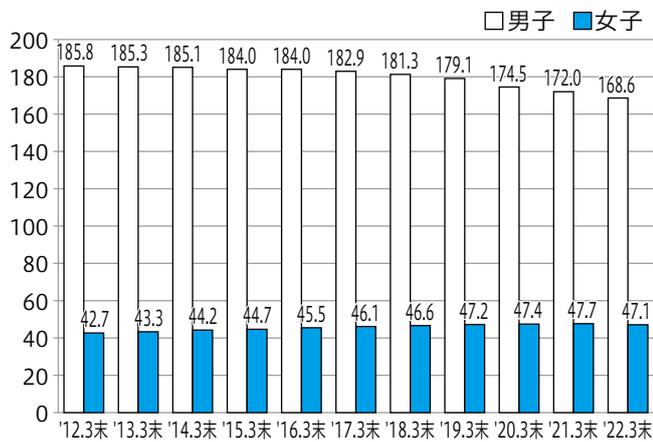
(3) 加入者総数(男女別)の推移

【図表17】は2012年3月末から2022年3月末までの10年間の加入者総数(男女別)の推移を表しています。加入者総数は2012年3月末の約228.4万人から2022年3月末では約215.7万人と約12.7万人の減少となっていますが、男女の内訳を見た場合、男子は約17.2万人の減少となっている一方で女子は約4.4万人の増加となっています。また、加入者総数に対する女子の比率が上昇していることも確認できます。女子の加入者数が増加した要因として、女性の社会進出や産休・育休の拡充等による仕事と育児の両立支援等を通じた退職者の減少が挙げられ、女子の年齢構成も【図表18】の通り2012年3月末では40歳未満の層に偏っていましたが2022年3月末では各年齢層に幅広く分布していることも確認できます。ただし、正社員を主な加入者とする確定給付企業年金において女性比率が低い点は、引き続き非正規社員としての雇用が多いことを示唆しています。

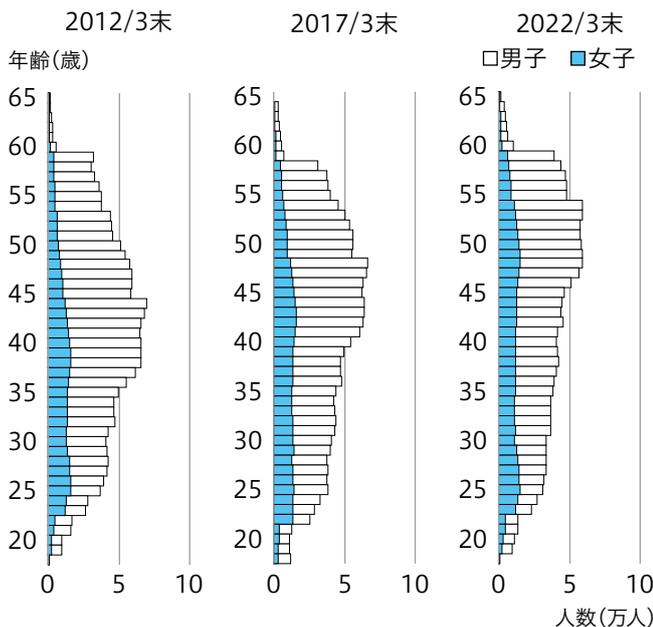
ここまで弊社総幹事先の全体を対象として年齢構成の変化(男女別を含む)、退職者数・新規加入者数の推移を確認してきました。実際には業種別や地域別、企業単位で傾向は異なると思いますが、人的資本の観点で採用計画や定年延長、あるいは退職給付制度の見直し等をご検討の際に本資料を参考にいただくと幸いです。

以上

【図表17】 加入者総数(男女別)の推移(単位:万人)



【図表18】 男女別の年齢構成の推移



(2023年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいようお願い申し上げます。