

## 1.はじめに

労働力人口の減少を背景とした企業側の人材確保ニーズと、公的年金の縮小や長寿化の進展に対する従業員側の高齢期の収入確保ニーズが高まる中で、定年年齢の引上げを検討し、実施する企業が増えてきております。

本稿では、統計数値により定年延長を取り巻く環境を確認したうえで、定年延長の実施に伴う企業年金改定時の検討ポイントと留意点について説明いたします。

## 2.定年延長を取り巻く環境

### (1)法改正

高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下、「高齢者雇用安定法」)の2004年改正(2006年4月施行)により、それまで「努力義務」であった65歳までの高齢者雇用確保措置が「義務」に格上げされました。具体的には、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、「①定年の引上げ」、「②継続雇用制度の導入(労使協定により基準を定めた場合は、希望者全員を対象としない制度も可能)」、「③定年の廃止」のいずれかの措置を講じる義務が生じました。

次いで、高齢者雇用安定法の2012年改正(2013年4月施行)では、「②継続雇用制度の導入」をする場合に認められていた「継続雇用の対象となる高齢者を労使協定で定めた基準により限定できる仕組み」が廃止され、一部の例外を除き、希望者全員の雇用が義務付けられました。

これら2つの改正は、少子高齢化の急速な進展による労働力人口の減少への対応と、2013年度から厚生年金報酬比例部分の段階的な支給開始年齢引上げが開始されることによって雇用と年金の間にギャップが生じる可能性への対応が求められていたことが背景となっていました。

### (2)高齢者雇用確保措置の採用状況

高齢者雇用安定法の2004年改正の施行直後である2006年6月1日時点での高齢者雇用確保措置の実施状況【図表1-1】を見ると、従業員51人以上の規模を有する企業のうち84.0%が高齢者雇用確保措置のいずれかを実施済みとなっていました。採用した措置の内訳としては「②継続雇用制度の導入」が85.9%と圧倒的に多数であり、「①定年の引上げ」は12.9%と少数に止まっていました。

次に2012年改正の施行直後である2013年6月1日時点での高齢者雇用確保措置の実施状況【図表1-2】を見ると、51人以上の規模を有する企業のうち92.8%が高齢者雇用確保措置のいずれかを実施済みであり、採用した措置の内訳としては「②継続雇用制度の導入」が84.7%、「①定年の引上げ」が13.4%と、定年延長を採用した割合は若干の増加となっています。

さらに、最近の統計数値である2018年6月1日時点での高齢者雇用確保措置の実施状況【図表1-3】を見ると、51人以上の規模を有する企業のうち99.9%が高齢者雇用確保措

置のいずれかを実施済みであり、採用した措置の内訳としては「②継続雇用制度の導入」が82.6%、「①定年の引上げ」が15.7%と、定年延長を採用した割合の増加傾向が続いていることが分かります。

図表1-1 高齢者雇用確保措置の実施状況 (2006年6月1日現在)

	実施済み	未実施	合計
企業数	68,324	13,058	81,382
比率	84.0%	16.0%	100.0%

#### 措置の内訳

	①定年の引上げ	②継続雇用制度の導入	③定年の廃止	合計
企業数	8,829	58,665	830	68,324
比率	12.9%	85.9%	1.2%	100.0%

(対象)従業員51人以上規模の企業81,382社について集計

[出所]厚生労働省「改正高齢法に基づく高齢者雇用確保措置の実施状況について」より弊社作成

図表1-2 高齢者雇用確保措置の実施状況 (2013年6月1日現在)

	実施済み	未実施	合計
企業数	87,759	6,766	94,525
比率	92.8%	7.2%	100.0%

#### 措置の内訳

	①定年の引上げ	②継続雇用制度の導入	③定年の廃止	合計
企業数	11,716	74,357	1,686	87,759
比率	13.4%	84.7%	1.9%	100.0%

(対象)従業員51人以上規模の企業94,525社について集計

[出所]厚生労働省「高齢者の雇用状況」より弊社作成

図表1-3 高齢者雇用確保措置の実施状況 (2018年6月1日現在)

	実施済み	未実施	合計
企業数	102,771	130	102,901
比率	99.9%	0.1%	100.0%

#### 措置の内訳

	①定年の引上げ	②継続雇用制度の導入	③定年の廃止	合計
企業数	16,091	84,895	1,785	102,771
比率	15.7%	82.6%	1.7%	100.0%

(対象)従業員51人以上規模の企業102,901社について集計

[出所]厚生労働省「高齢者の雇用状況」より弊社作成

### (3) 定年延長採用の動向と背景

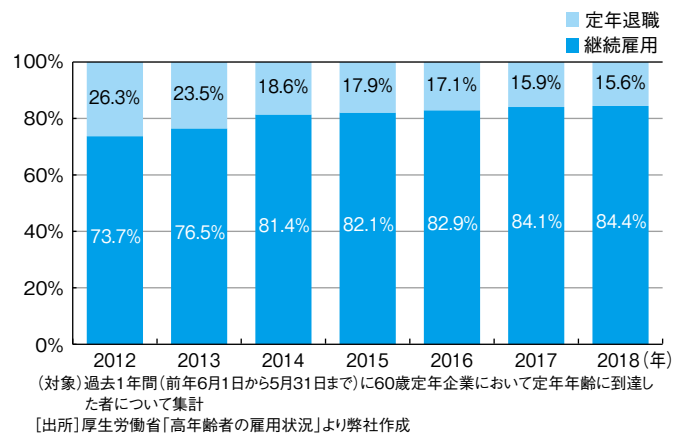
別の統計資料として、企業規模別に65歳以上を定年とする企業の割合の推移(2007年～2018年)を見てみたいと思います。【図表2-1】は、従業員51人以上300人以下の企業における65歳以上定年を設けている企業の割合推移を示したものです。11年間で9.3%から16.7%まで、なだらかながらも着実に割合が上昇してきています。一方、【図表2-2】は、従業員301人以上の企業における65歳以上定年を設けている企業の割合推移を示したものです。11年間で4.6%から9.8%まで割合が上昇していますが、特に2012年以降、増加ペースが高くなっているのが見て取れます。過去11年間の推移を比べると、従業員規模の小さい企業ほど定年延長を実施する割合が高い傾向がありますが、従業員規模の大きい企業でも徐々に定年延長を実施する事例が発生してきています。現在、検討が進められている公務員の65歳への定年延長が実施されると、定年延長を実施する企業がより一層増えてくるものと想定されます。

このように、高齢者雇用確保措置が義務化された当初から現在まで、「②継続雇用制度の導入」を採用する企業が圧倒的に多数を占める状況は変わっていないものの、義務化後10数年が経過する中で「①定年の引上げ」、すなわち定年延長を実施する企業が徐々に増加してきていることが確認できます。

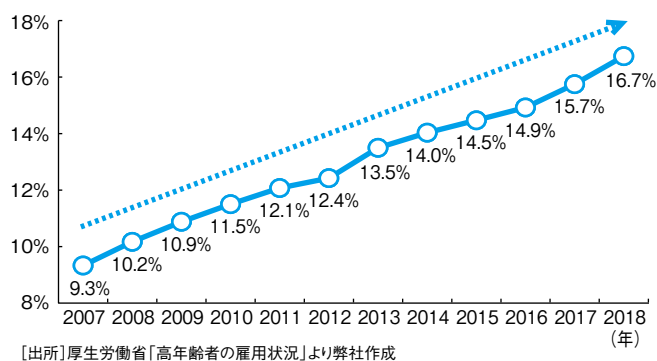
昨今、定年延長を実施する企業が増加してきている背景には、企業側のニーズと従業員側のニーズの双方があるものと考

えられます。企業側のニーズとしては、労働力人口の減少を受けて、人材確保の必要性が高まってきていることを上げることができます。従業員側のニーズとしては、段階的な支給開始年齢の引上げやマクロ経済スライドによる所得代替率の低下見込みによる公的年金の縮小や長寿化の進展などを背景に、60歳以降での就業意欲が高まっていることを上げることができます。60歳定年企業における定年到達者の動向(2012年～2018年)【図表3】を見ていただくと、60歳定年を迎えた後、継続雇用を選択する割合が6年間で73.7%から84.4%まで上昇しています。これは、60歳以降での従業員の就業意欲が高まっていることを表しているものと考えられます。

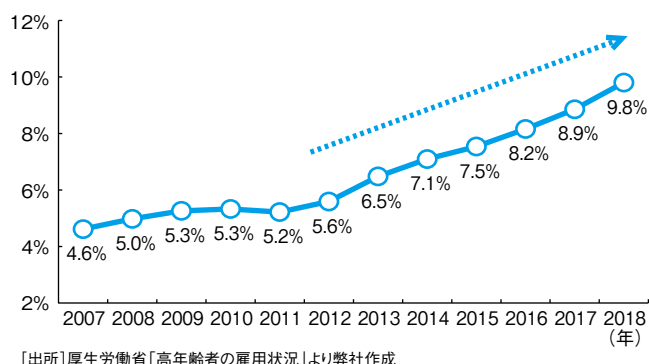
図表3 60歳定年企業における定年到達者の動向



図表2-1 従業員51人以上300人以下の企業における65歳以上定年の割合



図表2-2 従業員301人以上の企業における65歳以上定年の割合



### 3. 定年延長の実施に伴うDB制度の改定

定年延長の実施を検討する際のポイントとしては、役割期待とそれに応じた処遇改善の検討が中心となりますが、退職給付制度(特に企業年金)の改定についても法令上の制約を踏まえた入念な検討が必要です。

まず、確定給付企業年金制度(以下、「DB制度」)における定年延長実施時の検討ポイントと留意点について説明いたします。なお、定年年齢を60歳から65歳に引き上げる前提での説明とさせていただきます。

(1) DB制度の検討ポイント

定年延長を実施する場合、DB制度においては「給付水準を増加させるか否か」と「DB制度からの脱退時期を65歳とするか60歳とするか」が主な検討ポイントとなります。検討ポイントでの選択結果に応じて、DB制度の改定パターンは【図表4】のとおり①～④の4つに分類することができます。

図表4 DB制度における定年延長実施時の検討ポイント

脱退時期	65歳でDB制度から脱退	60歳でDB制度から脱退
給付水準 従来制度から給付水準を引上げ	パターン①: 60歳以降も給付は増加	—
従来制度の給付水準を維持	パターン②: 60歳で給付頭打ち (60歳までの給付カーブは従来同様)	パターン④: 在職中でも60歳で支給 (60歳までの給付カーブは従来同様) (本人の選択で支給線下げ可)
	パターン③: 60歳以降も給付は増加 (60歳までの給付カーブを引下げ)	

(2) 各改定パターンにおける制度設計例

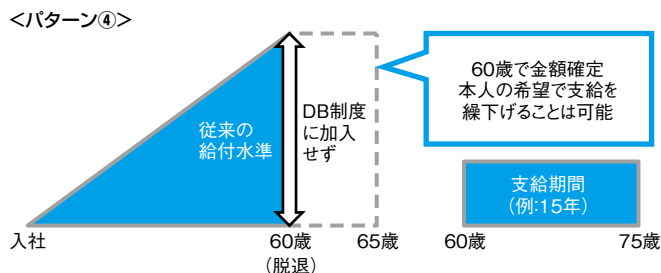
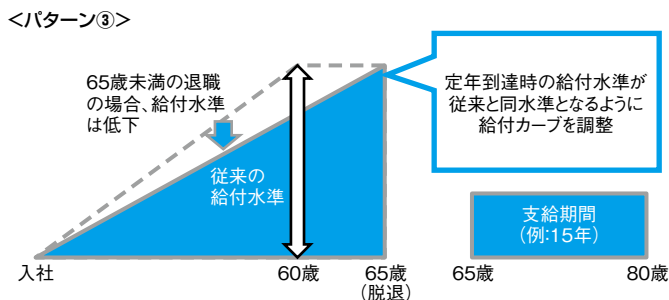
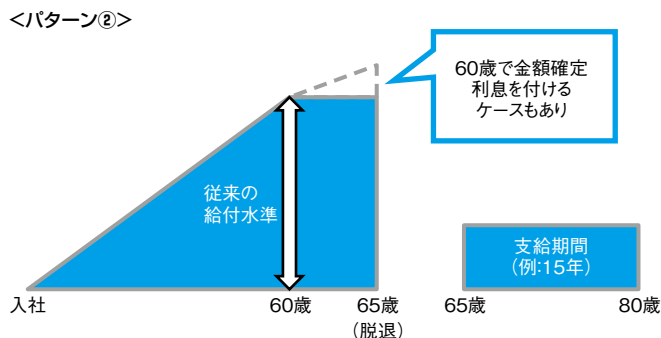
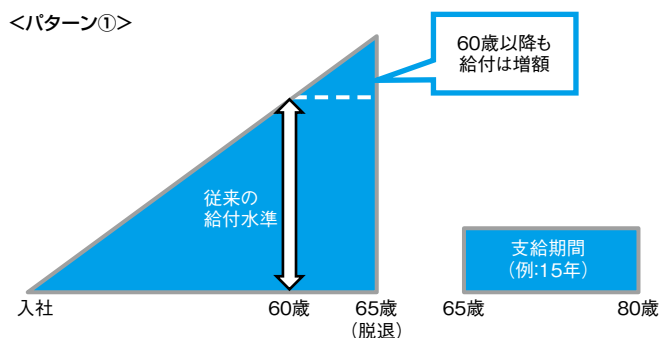
【図表5】のパターン①は、60歳以降も給付が伸びる設計としております。60歳以降の勤務期間が給付額に反映されるため、60歳以降の労働意欲の維持に資するものと考えられますが、一方で人件費が増加する可能性があります。この制度設計の場合、60歳以降であっても在職中には給付を受け取ることができないことに留意が必要です。また、給付水準が増加するという増額要因と支給時期が先送りされるという減額要因の両方があり、DB制度の法令上の給付減額に該当するかどうかは数理的な検証による判定が必要です。

【図表5】のパターン②は、60歳到達時に給付額が確定し、退職後に給付を受け取る設計としております。60歳以降の勤務期間が給付水準に反映されないため、60歳以降の労働意欲の維持には繋がりにくいものと考えられます。また、支給時期が先送りされるため、DB制度の法令上の給付減額に該当するとともに、人件費の減少要因となります。なお、60歳以降の勤務期間について利息を付ける場合には、増額要因と減額要因の両方が存在することとなりますので、給付減額に該当するかどうかは数理的な検証が必要となります。

【図表5】のパターン③は、60歳以降の勤務期間を給付額に反映する一方で、給付カーブを調整して定年時(65歳到達時)の給付水準を従来と同水準とする設計です。支給時期が先送りされるため、DB制度の法令上の給付減額に該当するとともに、人件費の減少要因となります。この制度設計では、65歳到達前に退職する場合には給付水準が従来の制度より減少することに留意が必要です。制度の改定時には、加入者の不利益緩和のため、経過措置の設定を検討することが肝要となるものと考えられます。また、パターン①および②と同様に、60歳以降であっても在職中には給付を受け取ることができません。

【図表5】のパターン④は、従前の定年年齢である60歳時点でDB制度から脱退させて、給付を行う設計です。給付水準に変化は生じず、給付減額には該当しません。この制度設計では、60歳以降の勤務期間は給付水準に反映されませんが、60歳以降の在職中に年金または一時金を受け取ることができるため、高齢期の賃金を補完する役割を期待することができます。なお、旧定年年齢である60歳到達による打切支給を「退職所得」

図表5 各改定パターンにおける制度設計例



として取り扱うためには、会社から支払われる退職一時金が打切支給となっていることや打切支給とすることに相当の理由があることなどの諸条件を満たす必要があり、事前に税務当局への確認が必要となります。

### (3) その他の留意点

DB制度では、財政計算や退職給付債務計算のために計算の前提を設定しています。この計算の前提には、例えば加入者の脱退時期を見積もるための脱退率などがありますが、通常、過去の脱退実績を基礎として脱退率を設定する実務が行われています。ただし、定年延長を実施し、【図表5】のパターン①～③の制度設計を行う場合には、まだ脱退実績がない中で60歳以降の脱退率を設定する必要が生じることに留意が必要です。

また、終身年金の制度の場合、定年延長に伴い支給開始年齢の引上げを行うと、支給期間が短縮されて給付減額の大きな要因となることに留意が必要です。この不利益の回避を目的とした対応例として、定年延長に伴う制度改定時に、終身年金部分(保証期間経過後の年金給付部分)を確定年金に作り変えた事例や確定拠出年金に移した事例などがあります。

## 4. 定年延長の実施に伴うDC制度の改定

続いて、確定拠出年金制度(以下、「DC制度」)における定年延長実施時の検討ポイントと留意点について説明いたします。ここでも、定年年齢を60歳から65歳に引き上げる前提での説明とさせていただきます。

### (1) DC制度の検討ポイント

定年延長を実施する場合、DC制度においても「給付水準を増加させるか否か」と「DC制度からの脱退時期を65歳とするか60歳とするか」が主な検討ポイントとなります。検討ポイントでの選択結果に応じて、DC制度の改定パターンは【図表6】のとおり①～④の4つに分類することができます。

図表6 DC制度における定年延長実施時の検討ポイント

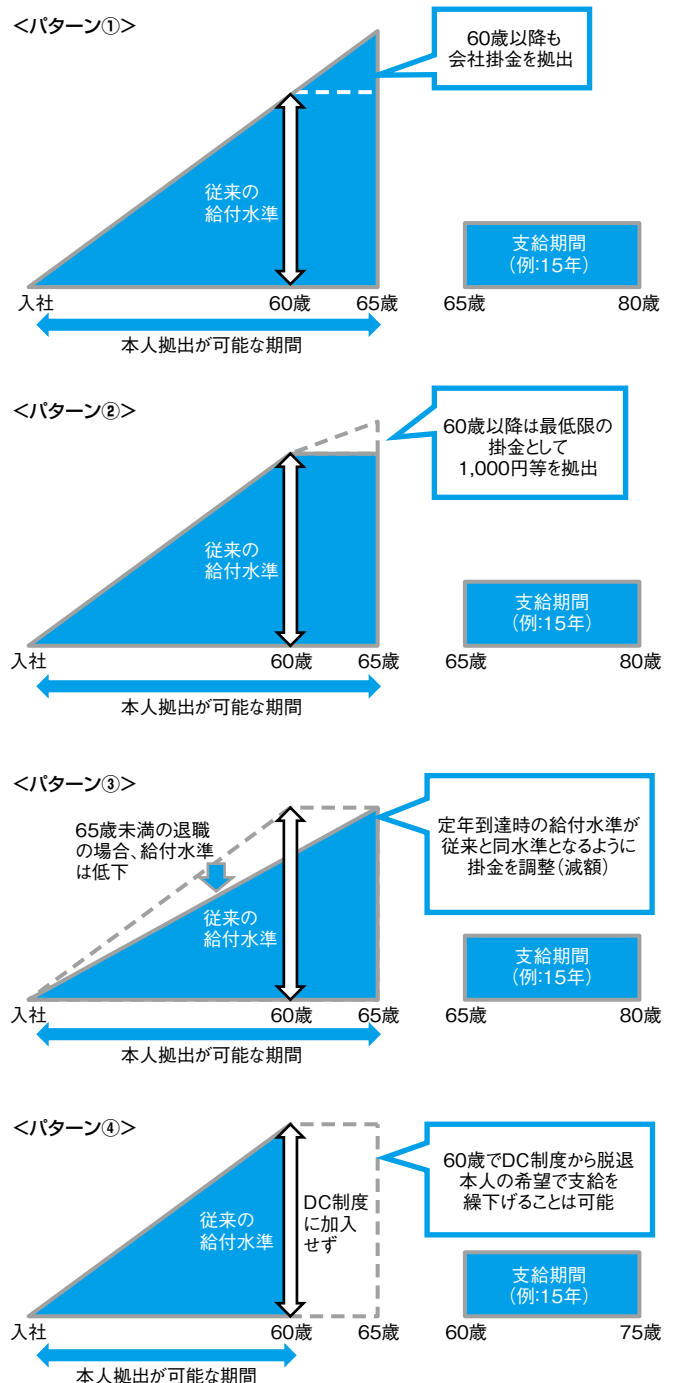
給付水準	脱退時期	65歳でDC制度から脱退	60歳でDC制度から脱退
従来制度から給付水準を引上げ	パターン①: 60歳以降も掛金拠出継続 (60歳までの掛金は従来同様)	—	—
従来制度の給付水準を維持	パターン②: 60歳以降の掛金は月千円 (60歳までの掛金は従来同様)	—	パターン④: 在職中でも60歳で支給 (60歳までの掛金は従来同様)
	パターン③: 60歳以降も掛金拠出継続 (60歳までの掛金を引下げ)	—	パターン③: (本人の選択で支給線下げ可)
	—	—	—

### (2) 各改定パターンにおける制度設計例

【図表7】のパターン①は、60歳以降も会社掛金を拠出する設計としております。60歳以降の労働意欲の維持に資するものと考えられますが、人件費は増加します。60歳以降も在職中は本人拠出が可能です。この制度設計の場合、60歳以降であっても在職中には給付を受け取ることができないことに留意が必要です。

【図表7】のパターン②は、60歳以降の会社掛金は最低限(例えば1,000円)に抑える設計としており、人件費はほとんど増加しません。一方、60歳以降は賞与や給与との選択性のDC制度の設計とすることで、従業員の老後資産形成を支援することが可能です。この制度設計の場合、60歳以降であっても在職中には給付を受け取ることはできません。

図表7 各改定パターンにおける制度設計例



【図表7】のパターン③は、60歳以降も会社掛金を拠出する一方で、掛金を調整(減額)して定年時(65歳到達時)の給付水準を従来と同水準とする設計です。DC制度の場合、制度変更時点の在職者の過去分は、DB制度とは異なり減額することができませんので、制度変更時点で高齢の者ほど従来よりも給付水準が高くなることに留意が必要です。また、パターン①および②と同様に、60歳以降であっても在職中には給付を受け取ることができません。

【図表7】のパターン④は、従前の定年年齢である60歳時点でDC制度から脱退させて、給付を行う設計です。なお、DC制度の場合、在職中であっても60歳以降の受け取り時には「退職所得」として取り扱われます。

### (3) その他の留意点

本稿執筆時点において、DC制度では一定条件下でしか60歳以降での加入(掛金拠出)ができないことに留意が必要です。企業型DCであれば、規約に定めることにより、60歳まで勤務していた実施事業所に引き続き勤務する場合に限り、65歳まで加入することが認められています。同一の実施事業所に引き続き勤務することが条件になっているため、例えば、60歳以上で、同一のDCプランを実施する関係会社間を異動するような場合には、異動先でDC制度の加入者となることはできません。現在、社会保障審議会年金部会などでは、DC制度において65歳までの加入を無条件に可能とするものの議論が行われております。

## 5. おわりに

定年延長の実施時には、給与アップなどの処遇改善とともに、企業年金を含む退職給付制度をどう改定するかも重要な検討課題となります。ここまで述べてきたように、企業年金の改定パターンは複数あり、それぞれ期待される効果と留意点が異なります。実際に定年延長に向けた制度改定をご検討される際は、弊社営業担当までご相談ください。

以上