

「リスク分担型企業年金」とは どういうものか

向井 洋平

クミタテル株式会社 代表取締役社長
年金数理人

2017年に創設された「リスク分担型企業年金」は、将来の運用リスクを労使で分担する年金制度です。従来の企業年金との比較とともに、リスク分担型企業年金について解説します。

企業年金とは

企業年金は、法的には会社員（厚生年金被保険者）を対象とした、公的年金への上乘せ給付と位置付けられています。

しかし実態としては、企業が任意で実施する退職金制度の1形態となっています。

企業は、図表1にあるようないくつかの退職給付制度のうち、1つまたは複数を選択し、組み合わせることによって退職金制度を構成します。

企業年金や退職金共済のような外部積立型の制度では、企業は定期的な掛金を支払い、退職金は積み立てた資金から支払われます。

このため、従業員の退職時に一括で退職金を支給する退職一時金と異なり、計画的かつ平準的に退職金の資金準備ができるのが特徴です。

また、企業年金や退職金共済の場合、掛金を支払った時点で法人税法上の損金に算入できるため、退職金の支払い時にはじめて損金算入される退職一時金に比べて、退職金にかかる費用を前倒して損金処理することができます。

このうち企業年金は企業単位で実施され、複数の企業により共同で実施することも可能です。

現在は確定給付企業年金（以下「DB」。Defined Benefit Planの略）と企業型確定拠出年金（以下「企業型DC」。Defined Contribution Planの略）が企業年金の2本柱となっており、それぞれ法令の定める範囲で加入資格や給付および掛金の内容を企業ごとに設定することができます。

DB、企業型DCの概要は、次のとおりです。

DB（確定給付企業年金）の概要

DBは、一般的な退職金制度を、そのまま外部積立に移行したイメージです。

給付額の算定方法は「退職時の基本給×勤続年数別支給率」「退職金ポイントの累積×ポイント単価」「勤続年数別の定額」など多様な方法のなかから選択し、設計することができます。

定年や自己都合など、退職事由に応じて給付額に差をつけることも可能です。

DBでは給付額の算定方法があらかじめ定められていますので、これに基づいて将来見込まれる給

図表1 主な退職給付制度の種類と実施単位

退職給付制度			実施単位
外部積立型	企業年金	確定給付企業年金	企業単位 ^{注)}
		企業型確定拠出年金	企業単位 ^{注)}
	退職金共済	中小企業退職金共済	全国単位
		特定退職金共済	各実施団体ごと
	内部留保型		退職一時金(社内準備)

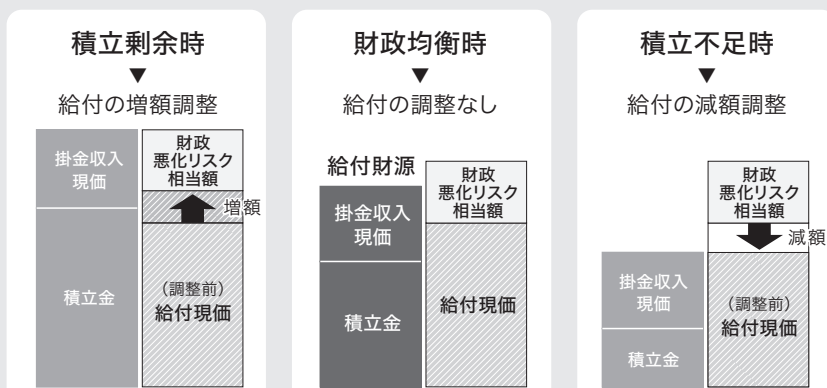
注) 複数事業主により実施することも可

付支払額を元に、予定される運用収益分を割り引いたうえで必要となる掛金を算出します。

実際の給付額が見込みよりも増えたり、運用収益が予定どおり得られなかった場合には、積立不足が発生し、企業には掛金の追加負担が求められることとなります。

また企業会計上では、将来の給付見込額に基づいて退職給付債務を認識し、積み立てられている年金資産残高との差額を退職給付引当金として負債計上することが求

図表2 リスク分担型企業年金における給付調整のイメージ



められます。

DBでは、一定の年齢に達した者に対する年金給付（分割払い）を設けることとなっているほか、中途退職時には本人の選択により、一時金の受取りに代えて企業型DCなど他の制度に資金を移すことが可能です。

つまり、老後資金を確保しておくためのポータビリティが備わっており、この点が退職一時金や退職金共済とは異なります。

企業型DC（企業型確定拠出年金）の概要

企業型DCは、老後資金としての性格がより強く、退職の時期にかかわらず原則として60歳以降に年金または一時金として支給されます。

60歳未満で退職した場合は、転職先の企業型DCや個人型確定拠出年金（iDeCo）に資金を移して、積立てと運用を継続することが出来ます。

企業型DCでは、個人ごとに専用口座が設けられ、本人が選択した商品によって資金の運用を行なうのも他の制度にない特徴です。

企業型DCの掛金は、「基本給や退職金ポイントの一定率」「一律定額」など企業ごとに多様な設定方法が可能です。給付額は、個人ごとに積み

立てられた掛金と運用収益の合計額そのものとなります。

なおDBでは給付や掛金の額に上限は設けられていませんが、企業型DCでは各加入者の掛金の上限が月額5万5000円（DBにも加入している場合はその半額）となっています。

企業型DCでは、企業側が責任を負うのは、あらかじめ定めた掛金を拠出するところまでであり、各従業員の運用の結果にかかわらず、掛金の追加負担は発生しません。このため企業会計上も、各期に支払うべき掛金額を費用処理するだけで済みます。

ただし従業員が適切な運用を行なえるよう、投資教育や委託先の金融機関（運営管理機関）の評価が、事業主の努力義務として定められています。

「リスク分担型企業年金」とは

2017年に、DB、企業型DCに加えて、「リスク分担型企業年金」という新たなしくみの企業年金が創設されました。DBと企業型DC両方の特徴を兼ね備えた制度であることから「第三の企業年

金」と呼ばれることもあります。その概要は次のとおりです。

給付額の算定方法

リスク分担型企業年金は、法的にはDBのなかに位置付けられ、従来のDBと同様に給付額の算定方法や支払時期を定めます。

年金資産の運用も個人ごとではなく制度単位で行なわれ、財政が均衡状態にあるときには定められたとおりの給付が支払われます。

しかし積立不足となったときには、1より小さい調整率を乗じること給付額を減額調整します。

つまり、DBでは積立不足が生じたときには、企業側が掛金を追加負担することで財政の均衡を図りますが、リスク分担型企業年金では、給付を減らすことで財政の均衡を図るのです。

反対に、年金資産が将来の給付に必要な水準を上回った場合には1より大きい調整率を乗じること給付額を増額調整します（図表2参照）。

将来の給付見込額の総額である給付現価と、現在の積立金および将来の掛金見込額の総額である掛金収入現価の合計額（＝給付財源）が釣り合っていれば財政は均

衡しているといえます。

しかし、これらは将来見込みの前提や金融市場の動向によって大きく変動することがあるため、これらの変動幅を「財政悪化リスク相当額」として一定の基準に基づいて算定し、給付財源が給付現価以上で財政悪化リスク相当額を加えた額までの範囲内にあれば、財政均衡であると判断します。

掛金の設定方法

リスク分担型企業年金を開始する際には、標準掛金、特別掛金、リスク対応掛金の3つに区分して掛金を算定します。

標準掛金は、将来期間の給付に対応する掛金であり、期間の定めなく永続的に支払います。また、標準掛金だけでは積立不足状態となる場合には、3～20年の間に積立不足分を解消できるよう、特別掛金を追加で設定します。

これらに加えて、財政均衡の状態を安定的に保つため、財政悪化リスク相当額に対応する範囲で、リスク対応掛金を追加で設定します。リスク対応掛金の支払い期間は、特別掛金よりも長く設定する必要があります（図表3参照）。

リスク対応掛金を高めに設定すれば、企業の負担は大きくなる一方、従業員にとっては給付の減額よりも増額の可能性が高まります。リスク対応掛金の設定が低ければその逆となります。

リスク分担型企業年金の開始時には、労使合意に基づいてこれらの掛金を設定します。そして制度が開始された後は、新たな労使合意がない限り、当初の掛金設定が変更されることはありません。

この点が従来のDBとは大きく異なり、企業型DCと同じ性質を持つ制度だといえます。

リスク分担型企業年金の運営

リスク分担型企業年金では、年金資産運用が給付額に影響を及ぼすため、従業員側が運用の意思決定に参画するしくみが必要となります。

具体的には、加入者の代表が参画する委員会を設置し、加入者代表の意見を考慮して運用の基本方針の作成・変更を行なうことや、加入者代表の求めに応じて詳細な運用実績等を開示することなどが求められます。

また、加入者や年金受給者に対して、過去5年程度の調整率の推

移や、その算出根拠となったデータなどを、毎年度周知することが義務付けられます。

企業会計上の取扱い

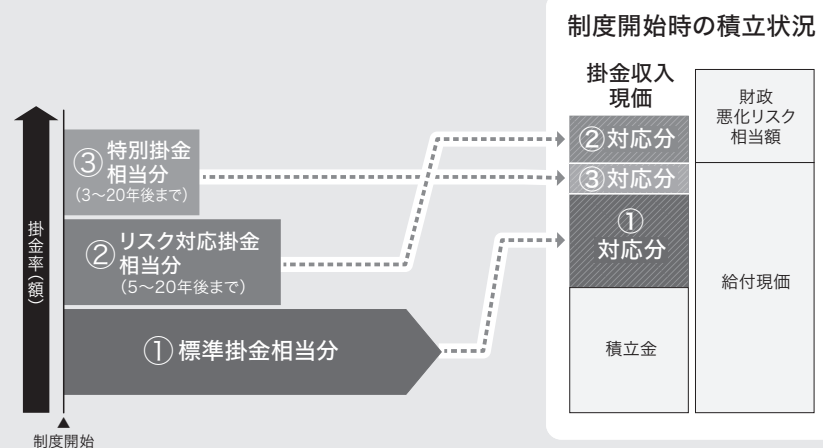
リスク分担型企業年金では、企業は制度開始時に定めた掛金を超える追加負担の義務を負いません。そのため、企業会計上は原則として企業型DCと同じ

「確定拠出型」の制度に分類され、退職給付債務を認識する必要がありません。各期に支払うべき標準掛金およびリスク対応掛金に相当する掛金額を費用処理することとなります。

なお、特別掛金に相当する掛金額については、その総額を制度開始時に未払金として負債計上する必要があります。

リスク分担型企業年金の特徴を、DBに共通のもの、企業型DCに共通のもの、リスク分担型に

図表3 リスク分担型企業年金の掛金設定イメージ



固有のものに区分してまとめると図表4のようになります。

リスク分担型企業年金の実施状況

リスク分担型企業年金が実施可能となつてから5年余りが経過し

図表4 リスク分担型企業年金の主な特徴

項目	DBに共通	企業型DCに共通	リスク分担型に固有
給付額の算定方法	ベースとなる給付額は多様な算定方法が設定可能		給付時の積立状況に応じて自動的に給付額が調整される
給付の支払時期	退職時には年齢にかかわらず一時金の支給が可能		
掛金の設定方法	●制度開始時は数理計算に基づいて算出 ●掛金に上限がない	新たな労使合意がない限り、当初定めた掛金設定の変更はない	制度の開始にあたり、将来の財政悪化に備えた掛金の拠出が必要
積立金の運用	制度全体で行なう		運用方針に関する意思決定に加入者代表の参画が求められる
企業会計上の取扱い		退職給付債務の認識が不要であり、毎期支払うべき掛金を費用処理	特別掛金の未払額を負債計上

ましたが、2022年7月1日までに実施されたリスク分担型企業年金は21件です。DB、企業型DCに比べるとごく少数にとどまっているのが現状です。

これまでのリスク分担型企業年金の導入実績をみると、大企業や上場企業が目立ちます。

DBはどうしても財務的なリスクを負うことになるため、一時的に支払いが増えたとしても将来に向けてリスクを解消しておきたい、というニーズが強い企業で実施されていると思われます（ただし、既存のDBに積立剰余が十分ある場合には、掛金を大きく積み増すことなくリスク分担型企業年金に移行することが可能）。

企業型DCでも財務リスクの解消は可能ですが、「掛金に上限があり全部を移行できない」「退職しても60歳まで引き出せない」「運用リスクをすべて個人が負うことになる」といった点が障壁となります。リスク分担型企業年金ではこうした点をクリアしながら財務リスクを解消できるのが企業側にとっての魅力です。

それにもかかわらず広く普及していないのは、「給付調整のしくみが複雑で、従業員はもとより退職金・企業年金の担当部門としても理解が難し

い」「将来の財務リスク解消と引き換えに多額の掛金を積み増す必要がある」といった理由が考えられます。

また、制度の発足から間もないため、給付額の調整が必要となった例は聞かれませんが、将来給付額の調整が発生したときに、その影響を受ける退職者や年金受給者に対して納得できる説明ができるかどうか課題となるでしょう。

中小企業にとつての 企業年金の意義と選択

DBと企業型DCの特徴を兼ね備えているリスク分担型企業年金ですが、複雑なしくみを理解したうえで加入者代表も参画して制度運営を行なっていく必要があること、将来の財政悪化リスクに備えて掛金を積み増しておく必要があることなどから、多くの中小企業にとってはかなりハードルの高い制度だといえます。

ただ、上場企業の子会社・関連会社などでは、グループで実施するリスク分担型企業年金に加入するケースがあるかもしれません。こうしたケースでは親会社の担当部署や年金基金と連携して制度内

容や積立状況を把握しておく必要があるでしょう。

リスク分担型企業年金に限らず、企業年金の実施には様々な手続きや制度運営を適切に行なっていくための体制整備が求められます。そのため、中小企業のなかでも人数規模の小さい企業が、単独で企業年金を実施することには困難を伴います。実際、中小企業における企業年金の実施率は、低下傾向にあるのが現状です。

しかし、退職金の支払いに備えた計画的な資金の積立てや原資の保全は、中小企業でこそ考えておかなければならない課題です。たとえば退職金の全部を外部積立制度とした場合は、会社から直接退職金を支払う必要がありませんので、事務負担の軽減にもつながります。

また、就労期間の長期化による転職機会の増加、キャリアの多様化が進むなかで、年金の原資を移して積立てを継続できる企業年金の意義は高まっています。

企業年金導入の検討にあたっては、様々な実施形態のなかから、いかに自社の規模とニーズにふさわしい制度を選び出していくかが重要になるでしょう。