

DB の給付水準から掛金相当額への換算について（意見）

1. 前提

第 12 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の資料 1 の 16 ページには、「DB を併せて実施する場合の企業型 DC の拠出限度額」を月額 5.5 万円から DB ごとの掛金額（以下「DB 仮想掛金額」という）を差し引いて計算すると提案されている。当該 DB 仮想掛金額を計算する単位としては、大別して個人単位か制度単位かの 2 つの考え方がある。同資料の 19 ページでは、DB は集団で運営しているため個人単位ではなく制度単位で評価するものであり、また、DB 仮想掛金額の水準については、実際の掛金額そのものではなく、DB ごとの給付水準から掛金に相当する額への換算が必要になるとしている。

本検討にあたり、今後 5.5 万円の見直しや特別法人税の廃止を含む全体の枠組みが議論されていく予定であるため、一旦は極力簡易な方法を考えた。これらを受けて、この換算方法に関する当会の意見を、当部会の委員である理事長の小川が説明した内容は、以下のとおりである。

2. 給付と掛金の対応

DC の拠出限度額は、5.5 万円と DB 仮想掛金額 2 つの数値の差額で計算されることになるが、これら 2 つの数値はいずれも「掛金」であり、5.5 万円の算定基礎をふまえると、代行給付の 2.23 倍の給付水準と DB の給付水準それぞれ 2 つの「給付」に対応するものと言える。

したがって、掛金サイドでの「5.5 万円のうち、DB 仮想掛金額がどの程度の割合を占めるか」は、給付サイドの「代行給付の 2.23 倍の給付水準のうち、DB の給付水準がどの程度を占めるか」を算定することで求めることができる。

なお、ここで「代行給付」は厚生年金基金特有の表現ではあるが、これは現在も存続している厚生年金の報酬比例部分と同じ意味となる。

3. 算定方法

DB 仮想掛金額は DB ごとの給付水準を適正に反映したものでなければならないが、適正性と簡便性はトレードオフの関係になるので、適正性を中心としつつもシンプルで負荷の少ない方法を志向した結果、DC 拠出限度額 5.5 万円に対して、この 5.5 万円に対応する代行給付の 2.23 倍の給付水準 A と、各 DB の給付水準 B の比を乗じることによって、DB 仮想掛金額を求める方法とした。給付水準の比を算定する際は、分母 A と分子 B で前提を揃える必要があるため、ともに DB 制度の加入者を計算対象として DB の財政計算で使用している予定利率を適用している。現行の DC 拠出限度額が月額 2.75 万円となっているのは、DB 仮想掛金額を 5.5 万円の 2 分の 1 として、5.5 万円から 2.75 万円を控除して求めており、計算の前提は異なるものの、A 分の B にあたる部分が 2 分の 1 となっているとみることができる。

さらに、運営負担を必要以上に大きくしないよう、計算済みの DB ごとの「標準掛金額」をもとに計算する方法で、よりシンプルで負荷の少ない算定を目指している。

3. 算定方法 ～実際の運営方法～

各 DB の仮想掛金額は、DB ごとに 5.5 万円に A 分の B を乗じて算定するが、算式の変換および一定のモデルを使用することにより各 DB の標準掛金額の平均に一定率を乗じて算定することができる。このようにして求めた一定率は、DB ごとの標準掛金額を算定する際の予定利率に応じて異なる。具体的には、0.0% から 5.5% まで 0.5% 刻みで計算した結果が【表】のとおりとなる。これを用いれば、DB 仮想掛金額は計算済みの標準掛金額と DB の予定利率さえ分かれば、1 回の掛け算で求めることができる。なお、上記以外の予定利率に対応する一定率は按分で求めることとしている。

【表】

予定利率	0.0%	0.5%	1.0%	1.5%	2.0%	2.5%	3.0%	3.5%	4.0%	4.5%	5.0%	5.5%
一定率	0.2	0.3	0.4	0.5	0.6	0.7	0.8	0.9	1.1	1.3	1.5	1.8

算式の変換およびモデルの使用については次のようになる。各 DB の標準掛金額を出発点として算定したいので、DB 仮想掛金額の分子分母に標準掛金額を乗じてキャンセルすると元に戻るように変換する。

$$\text{各DBの仮想掛金額}(=5.5\text{万円} \times B/A) = \text{各DBの平均標準掛金額} \times \frac{\text{各DBの仮想掛金額}(=5.5\text{万円} \times B/A)}{\text{各DBの平均標準掛金額}} \quad (\text{式の変換})$$

次に、それぞれ分子分母ともに、各 DB で算定していたものを、平均的なモデルで算定するように変換する。この式では、各 DB の特性、例えば給付水準あるいはその給付の伸び方、定年まで退職する人の多寡等は、既に標準掛金額の算定時に反映しているため、【表】の一定率は平均的なモデルで算定している。

各DBの仮想掛金額(=5.5万円×B/A)=各DBの平均標準掛金額×

$$\frac{\text{平均的なモデルによる仮想掛金額}}{\text{平均的なモデルによる平均標準掛金額}}$$

予定利率毎に
一定率を算定

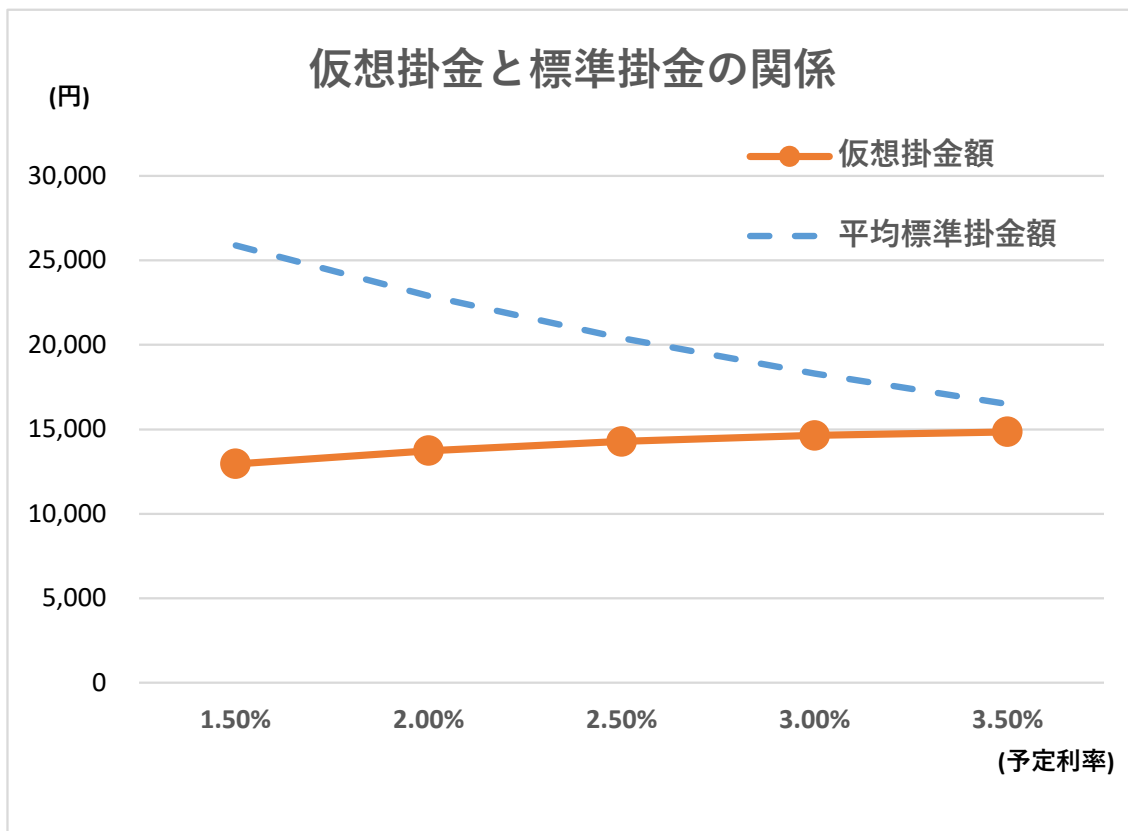
ただし、この一定率は予定利率に応じて大きく変動するので、予定利率ごとに定めるものとする。ここで、DB 仮想掛金額は標準掛金額をベースとしているので、いわゆる利子相当分は含んでいない。全ての基礎率は標準掛金額の設定にあたって用いたものとなっている。また、DB は加入中に受給権が確定しないため、終身年金の場合には保証期間相当の平均標準掛金額に一定率を乗じることで評価することも可とする。

3. 算定方法 ～平均的なモデルによる仮想掛金の水準イメージ（標準掛金との比較）～

この方法で使用する平均的なモデルは、①人員構成は 22 歳から 59 歳までの年齢別総人口の人数比にて加入者を設定、②退職金額は中労委「賃金事情等総合調査」の大学卒・総合職相当(事務・技術労働者)の退職金で 2,600 万円程度と設定、③脱退率は平成 30 年雇用動向調査結果の概況から年齢ごとの退職率を設定、④その他は、加入年齢が大卒で 22 歳と大学院や中途採用もあるため 24 歳、定年年齢が現在 65 歳に向かって延長しているもののまだ途上ということで 60 歳、年金換算率・待期中付利率はともに 2.5%、年金支給形態は 60 歳支給開始 20 年確定年金、加入 20 年以上で年金受給権取得でそれぞれ設定している。

この前提で、予定利率を変えて計算した結果が【グラフ】のとおりである。

【グラフ】



標準掛金額はモデルの給付水準が同じであっても、予定利率が高いほど利子で準備しようとする部分が大きく期待できるため、元本となる掛金そのものについては小さくなる。一方、DB 仮想掛金額は平均的なモデルで計算しているため、当然給付水準は全て同じであり予定利率が変わっても、DB 仮想掛金額の変化は小さく「給付水準が同じであれば DB 仮想掛金も同じ」に近い結果となっている。

なお、【グラフ】における仮想掛金額は標準掛金額に一定率を乗じた結果を載せている。

ご参考１ ～A、Bの詳細～

AとBの詳細は下記のとおり。

A、Bの給付水準は、以下のとおり算定

A：標準報酬額の総額※¹×加入者期間※²×代行給付乗率※³×2.23×終身年金現価率※⁴

B：DB制度の給付現価※⁵

- ※¹ 加入者数×65万円
5.5万円の算定基礎となった民間事業所の大部分をカバーする給与水準（第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会・資料1）
- ※² 平均残存勤務期間（月数）
脱退率・死亡率は継続基準の財政運営で使用するものを適用
- ※³ 5.481/1000
厚生年金の報酬比例部分の給付乗率を適用
- ※⁴ 65歳支給開始終身年金現価率÷（1＋予定利率）^{（65歳－平均年齢）}
予定利率・死亡率（男女和半）は継続基準の財政運営で使用するものを適用
- ※⁵ 加入者の給付現価
過去期間含まず将来期間に対応するもの、予定利率等の計算基礎率は継続基準の財政運営で使用するものを適用

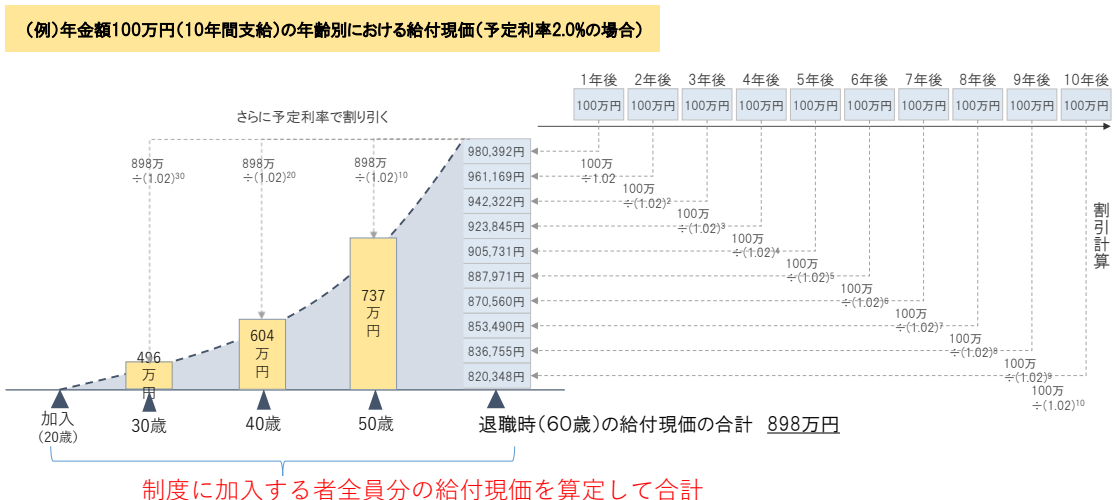
ご参考２ ～給付現価とは～

これまで給付水準として説明したAとBは、給付現価というものをを用いている。

この給付現価とは、【図】のとおり、将来受け取ることとなる給付額の現在の価値であり、傍点を振っている「給付」、「現」および「価」、この4つの文字で給付現価を表している。具体的には、黄色い棒グラフが3本立っており、こちらの数値が給付現価となる。それぞれ60歳退職時に898万円を一時金で受け取る計算で、その給付現価がそれぞれ記載の数値となる。これら給付現価というものを、モデル的に入社した人だけではなく個人ごとに全員分を計算して合計したものを給付現価として算定している。

【図】

給付現価とは将来受け取ることとなる給付額の現在の価値であり、給付額そのものでなく、現在～受け取り時までの期間分、予定利率で割り引いたもの。



3. 算定方法 ～特別な制度の場合～

上記算定方法は、基本的に全ての制度で用いることが可能ではあるものの、特別な制度内容を有する DB について 2 点ほど補足する。

第 1 に、キャッシュバランスプランやポイント制の場合で、上記算定方法では DB 仮想掛金額は標準掛金額に予定利率に応じた一定率を乗じて求めているが、キャッシュバランスプランやポイント制では毎年個人ごとに積み上げられる額の総合計を給付金として受け取る制度のため、DB 仮想掛金額はそれぞれこの積み上げ額そのものとする考え方があるかもしれない。しかし、これら毎年の積み上げ額は加入期間中で変動することもあるので、加入する全期間を通じて一定の金額となる上記算定方法が原則になるものとする。

第 2 に、職種あるいは事業主によって給付に差がある場合で、DB の財政運営上で標準掛金額が区分されている限りにおいて、DB 仮想掛金額も区分されることが原則となるが、当該区分が DB と DC を合算した給付水準に影響することから、DB の財政運営上の区分を分けることも検討の余地があるものとする。

4. 今後検討すべき主な内容

第 1 に、DB 仮想掛金額の見直し基準で、上記算定方法による DB 仮想掛金額は基本的に継続して使用するものの、しかるべき見直しは必要と考える。そもそもこの DB 仮想掛金額は DB の給付水準から換算したものであるため、給付水準が変更された際には DB の標準掛金額が変更され、それに合わせて DB 仮想掛金額も変更されるものとする。一方、給付水準が変わらない変更、例えば 5 年ごとの DB の財政運営の見直し時には、DB 仮想掛金額の見直しは、DC 制度、DB 制度、ひいては母体企業の退職金制度の見直しにまで波及することに鑑みると、一定のアローワンスを設けることも必要と考える。具体的には一定のレベル、例えば加入者数が 20% 以上変動する場合のみを対象とすることや、DB 仮想掛金額の単位を 1,000 円とすること等で、それぞれ頻繁な変更を抑制することができると思う。

第 2 に、DB 制度において、その普及の観点から小規模の場合に認められている簡易な基準の取扱いで、そもそも制度運営上簡略化した手続きが認められているため、DB 仮想掛金額もそれに応じたものとする必要があると考える。ただし、上記算定方法は既に相当程度簡略化できていると思量するため、今後関係者と継続して検討したいと思う。

まとめ

DB 仮想掛金額は、個人型 DC の拠出限度額にも影響するため、従業員への給付水準に応じ公平なものとすべきと考える。ただし、DB の掛金額は個人単位で算出されないことや、受給権や給付額が確定していないことから、個人別の仮想掛金額とすることは困難と考え、制度単位ということで整理をしている。また、DB の掛金は制度の予定利率で大きく異なるが、実施企業の資金調達手段の違い、すなわち、現金で用意する場合の掛金、資産運用で用意する場合の予定利率分の運用収益といった区分でしかない。そのため、従業員への給付が同水準の場合、実施企業の資金調達手段の違い、すなわち予定利率の違いで、DB 仮想掛金額の水準が異なることは好ましくないと考える。

以上