

65歳への定年延長の動きと退職給付制度への影響

定年年齢を65歳に延長する動きが広まりつつあります。来年の通常国会で公務員の65歳定年延長に係わる法案の提出が見込まれており、民間企業にも定年延長を促す動きが加速しそうです。先行して定年を延長した企業では、定年延長に伴う企業年金の支給開始年齢の引き上げだけでなく、企業年金を含む退職給付制度そのものを見直すきっかけにもなっています。

近づく65歳定年の法制化

公務員の定年を65歳に引き上げる法案が2019年の通常国会に提出される見込みです。引き上げは、2021年度から開始され、2033年度までの足かけ13年で引き上げられると想定されています(図表1)。

図表1 公務員の定年年齢引き上げ

2019年	通常国会で関連法案を提出
2021年度	61歳定年 (移行開始)
2024年度	62歳定年
2027年度	63歳定年
2030年度	64歳定年
2033年度	65歳定年 (移行完了)

(出所) 野村證券 年金研究所作成

公務員の65歳定年のプロセスが見えてくると、民間企業にも65歳定年を義務化する手当が進められるとみてよいでしょう。

60歳定年に引き上げられる過程を振り返ると、1985年に公務員の60歳定年制が施行された直後に民間企業の60歳定年の努力義務化が法制化されています(図表2)。2019年に公務員の定

年引き上げの法案が成立すれば、次は民間企業に65歳定年の努力義務が課せられそうです。

図表2 60歳定年の義務化の過程

昭和48年	1973年	公的年金支給開始年齢60歳に到達
昭和60年	1985年	公務員60歳定年制の施行
昭和61年	1986年	民間企業 60歳定年の努力義務化 (高年齢者雇用安定法)
平成6年	1994年	60歳定年の義務化年を1998年と明記 (高年齢者雇用安定法改正)
平成10年	1998年	民間企業 60歳定年義務化

(出所) 野村證券 年金研究所作成

企業は65歳定年が義務化されることに備えて、人事制度や賃金カーブだけでなく、企業年金や退職一時金制度を見直すこととなります。かつて定年年齢が55歳から60歳に引き上げられる過程では、努力義務化から義務化までの期間は12年でした。

しかし、今回はそれよりも短くなりそうです。60歳に定年を引き上げた時とは、将来の労働力人口の見通しが全く異なっているからです。1986年当時は労働力人口は1998年まで増加が見込まれていて労働市場には余裕がありました。

このレポートは、年金基金運営および企業財務業務の参考となる情報の提供を目的としたもので、これらに関する特定の戦略や手法をご提言するために作成したものではありません。年金基金運営および企業財務業務はご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートは、野村證券および野村グループ各社から直接提供するという方法でのみ配布しております。提供されたお客様限りでご使用ください。このレポートのいかなる部分も一切の権利は野村證券、野村資本市場研究所に帰属しており、電子的または機械的な方法を問わず、またいかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。

しかし、現在は労働力人口が減少に転じて 20 年経過し、将来もさらに減少が見込まれているため、労働市場のひっ迫感が強まっているのです。

民間企業の65歳定年導入の動き

こうした中で、65 歳定年を導入する民間企業が出はじめています。人手不足の影響を強く受ける中小企業が先行していますが、大企業にも導入企業がでてきました(図表 3)。

図表 3 65 歳定年を導入した企業(事例)

2013年度	(雇用延長義務化年) YKK、大和ハウス工業
2015年度	すかいらーく
2017年度	王子HD、日本ガイシ、ホンダ 太陽生命
2018年度	東京メトロ 岡村製作所(～2022年)
2019年度 (公表済)	明治安田生命グループ、レンゴー ミネベアミツミグループ

(出所) 野村證券 年金研究所作成

定年延長のきっかけは、技能や人脈の伝承や 2013 年の雇用延長義務化でした。ところが、ここに来て人手不足や 65 歳定年の義務化に先手を打つ、といった要因も組み合わさってきています。

さらに、新入社員数の確保が難しくなるなかで、過去の大量採用者が 60 歳定年に到達することに備えて、最近では人員確保をねらった定年延長も出てきています。

定年延長と企業年金、退職一時金

既に 65 歳定年延長を実施した企業では、企業年金や退職一時金制度も同時に変更しています。それぞれの企業がどう変更したかは、賃金水準など他の処遇との関連で決まっているとみられます。

まず大前提として、定年延長により入社から定

年退職までの処遇全体の中で、賃金の割合が高まることになるため、処遇全体のバランスを考えると退職給付の給付改善にはつながりにくい、ということです。

そこで、65 歳定年導入時に行われた企業年金、退職金の制度変更例を見てみます。

1. 制度構成内容の見直し

定年を 65 歳に延長すると、一般に一人あたりの総人件費は増加します。このため、人件費の増加を抑制するために、退職給付には費用削減が求められることが多いようです。費用負担を減らすために、定年を延長した企業の中には後発債務の負担が懸念される確定給付企業年金(DB)から企業型確定拠出年金(DC)へ移行する例があります。

制度変更後の将来分の全部または一部を DB から DC に移行する、過去分については閉鎖年金化する場合と、OB 分のみ閉鎖年金化して現役分については DC に移行する場合があります。

2. 支給開始年齢の変更

定年年齢に合わせて企業年金や退職一時金を 65 歳支給開始とする例が一般的ですが、退職一時金や DC の加入年齢については、とりあえず 60 歳に据え置く例もあります。

なお、DB の支給開始年齢を 65 歳に引き上げる場合、給付原資(金額水準)や給付利率などの支給条件が変わらなければ給付の減額にあたるため、所定の手続きが必要となります。

退職一時金の受給を 60 歳に据え置いた場合や、加入年齢を 60 歳に据え置いた DC を一時金で受給する場合には、一時金に退職所得課税が適用されている例があります。ただし、今後の扱いについては、税当局へ確認する必要があります。

このレポートは、年金基金運営および企業財務業務の参考となる情報の提供を目的としたもので、これらに関する特定の戦略や手法をご提言するために作成されたものではありません。年金基金運営および企業財務業務はご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートは、野村證券および野村グループ各社から直接提供するという方法でのみ配布しております。提供されたお客様限りでご使用ください。このレポートのいかなる部分も一切の権利は野村證券、野村資本市場研究所に帰属しており、電子的または機械的な方法を問わず、またいかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。

3. 給付原資

退職一時金やDBの給付原資は60歳定年から横ばいとしていることが多いようです。DBについては、金利相当分だけ上乘せる例もあるようです。DCについては加入年齢を65歳に引き上げる場合には、60歳までの拠出はそのままとして、65歳までの掛金を設定することが多いようです。

おわりに

それでは、65歳定年制が義務化されるのはいつ頃と想定すればよいのでしょうか。

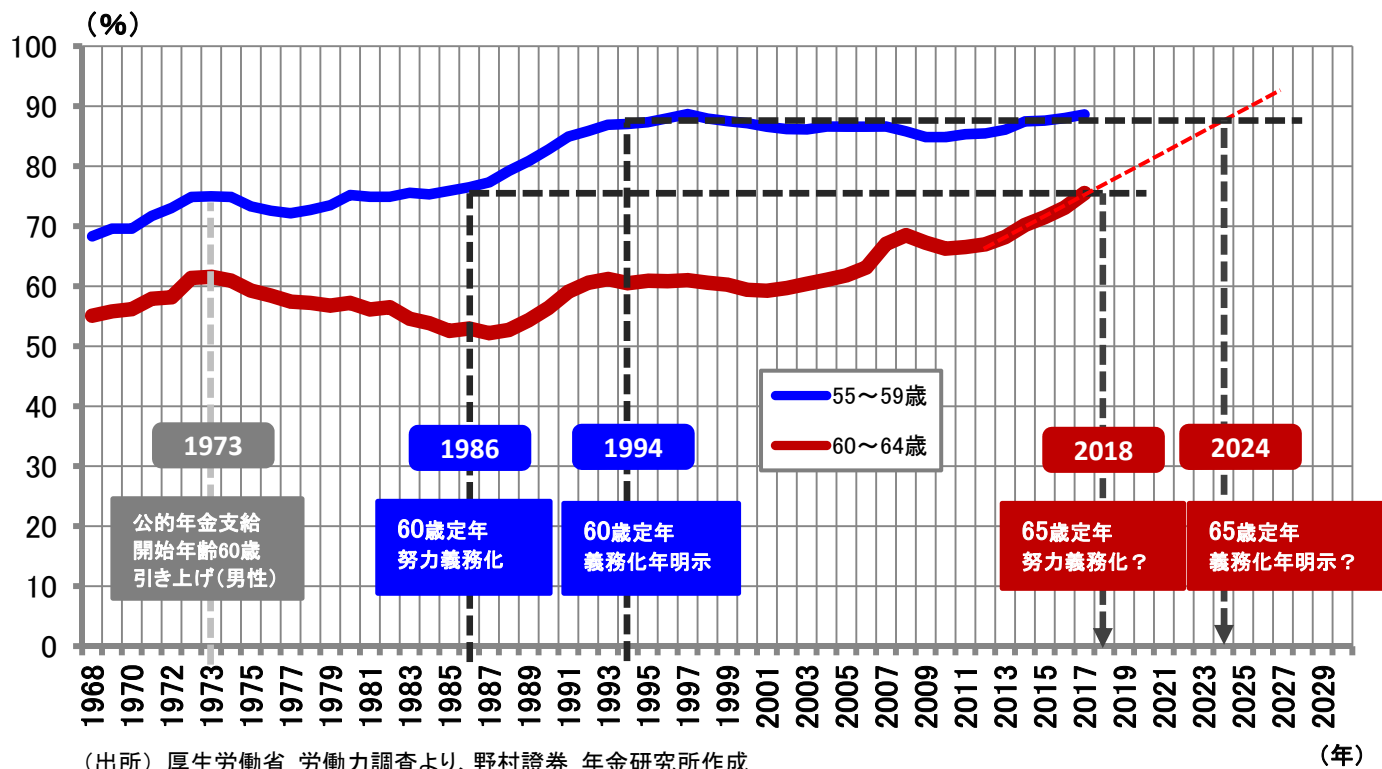
一つの手がかりは、定年引き上げ直前の年代の就業率です。定年年齢が60歳に引き上げられたときの55～59歳の就業率と、60～64歳の就業率が同程度になれば65歳に定年年齢を引き上げる環境が整うと考えます。

図表4は、55～59歳と60～64歳の就業率の推移をそれぞれ青線と赤線で示したものです。

これによれば、60～64歳の就業率は2017年には60歳定年が努力義務化された1986年の55～59歳の就業率と同じ水準に到達しています。2018年以降の赤点線は2012～2017年の傾向線を伸ばしたのですが、60歳定年の義務化年が明示された1994年の水準に到達するのは2024年頃となります。

公的年金の支給開始が完全に65歳へ引き上げられるのが2025年度なので、そのころまでには65歳定年が義務化される年が示されています。

図表4 男性の就業率（非農業）の推移



このレポートは、年金基金運営および企業財務業務の参考となる情報の提供を目的としたもので、これらに関する特定の戦略や手法をご提言するために作成したものではありません。年金基金運営および企業財務業務はご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートは、野村證券および野村グループ各社から直接提供するという方法でのみ配布しております。提供されたお客様限りでご使用ください。このレポートのいかなる部分も一切の権利は野村證券、野村資本市場研究所に帰属しており、電子的または機械的な方法を問わず、またいかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。

— 次号のお知らせ —

次号は

10月9日(火)

発行予定です。

野村證券からのお知らせ

当社で取り扱う商品等へのご投資には、各商品等に所定の手数料等(国内株式取引の場合は約定代金に対して最大1.404%(税込)(20万円以下の場合)、2,808円(税込))の売買手数料、投資信託の場合は銘柄ごとに設定された購入時手数料(換金時手数料)および運用管理費用(信託報酬)等の諸経費、等)をご負担いただく場合があります。また、各商品等には価格の変動等による損失が生じるおそれがあります。商品ごとに手数料等およびリスクは異なりますので、当該商品等の契約締結前交付書面、上場有価証券等書面、目論見書、等をよくお読みください。

野村證券株式会社

金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第142号
加入協会/日本証券業協会、一般社団法人 日本投資顧問業協会、一般社団法人 金融先物取引業協会、一般社団法人 第二種金融商品取引業協会

弊誌の記事はバックナンバーも含めて野村年金マネジメント研究会のホームページでご覧頂けます。当ホームページは、年金スポンサー限定のサービスとなっております。ご利用を希望される方は、次のURLにてご登録をお願い致します。

<http://nenkin.nomura.co.jp>

編集:野村証券フィデューシャリー・サービス研究センター、野村資本市場研究所

発行:野村証券フィデューシャリー・サービス研究センター(野村年金マネジメント研究会事務局)

〒100-8130 東京都千代田区大手町2-2-2

アーバンネット大手町ビル

TEL: 03 (6703) 3991 FAX: 03 (6703) 3981

Email: nenkin@jp.nomura.com

このレポートは、年金基金運営および企業財務業務の参考となる情報の提供を目的としたもので、これらに関する特定の戦略や手法をご提言するために作成したものではありません。年金基金運営および企業財務業務はご自身の判断でなさるようお願いいたします。このレポートは、野村証券および野村グループ各社から直接提供するという方法でのみ配布しております。提供されたお客様限りでご使用ください。このレポートのいかなる部分も一切の権利は野村証券、野村資本市場研究所に帰属しており、電子的または機械的な方法を問わず、またいかなる目的であれ、無断で複製または転送等を行わないようお願いいたします。