

# 貸金引上げが退職給付に与える影響と対策



- ・本資料は 2023 年7 月時点の情報に基づき作成しております
- ・本資料は、作成時点において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、その正確性、確実性を保証するものではありません
- ・会計、税務、法律面については、公認会計士、税理士、弁護士等にご確認ください

◆「賃金引上げ」は、該当する給与を用いた退職給付制度を実施している場合、企業会計・キャッシュアウトに影響を与えます  
 ◆人事制度や退職給付制度の見直しにより、影響をコントロールし持続可能な制度構築が可能です

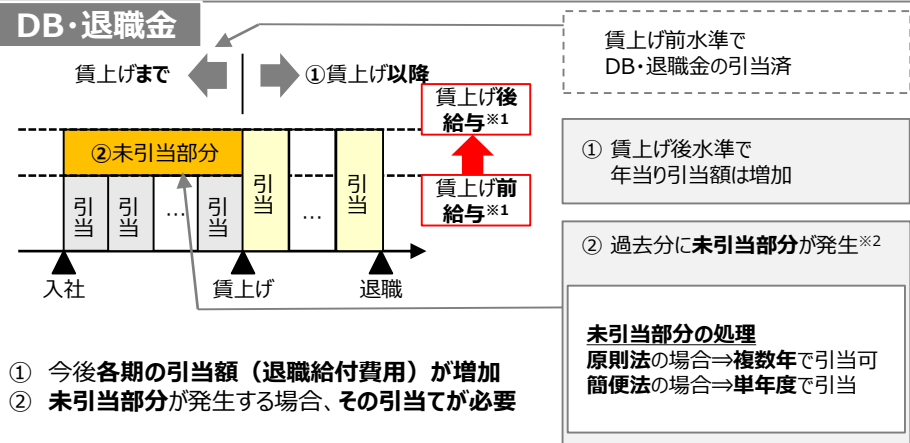
### 賃金引上げの影響

- ✓ 賃金引上げ = 定期昇給 + ベースアップ
  - ・ 定期昇給(定昇) : 昇格や勤続による昇給
  - ・ ベースアップ(ヘア) : 賃金テーブル・賃金水準自体の増額 ← **昨今はこちらに注目**
- ✓ 賃金引上げは、所定内賃金(基本給など)のほか以下にも影響→コスト面の影響注意

① 所定内賃金 [基本給など]	賃上げによる増分の実額分 <b>コスト増加</b>	➔	④ 社会保険料 賃上げによる①～③の増加額 ×保険料率(目安15%) <b>コスト増加</b>
② 所定外賃金 [残業代など]			
③ 賞与 (①に連動する場合)			

⑤ 退職金・DB・DC ... (1)～(3)で説明

### (2) 退職給付会計への影響 (賃上げの影響がある制度)



DC DC掛金額の増加分、今後の退職給付費用が増加します

### (1) 退職金額・DB給付額・DC掛金額への影響

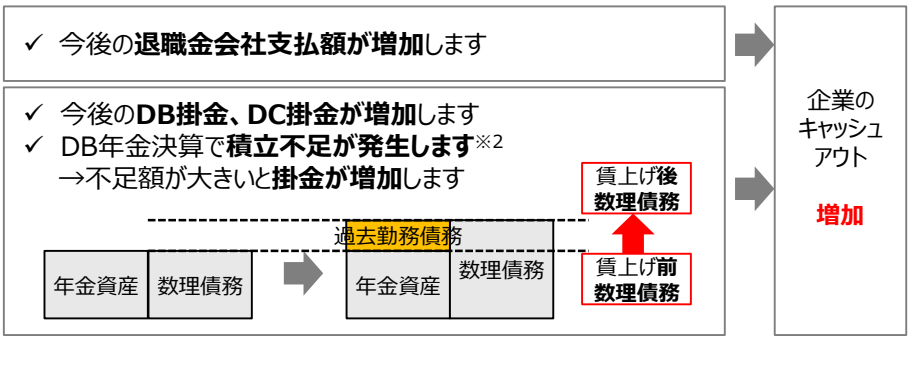
DB・退職金 賃上げの影響は制度設計により異なります

制度設計	退職金額・DB給付額 算定式イメージ	賃上げ影響
① ポイント制度	入社～退職の資格等ポイント累計 × 単価 × 給付乗率	影響なし
② 累計給与比例制度	入社～退職の給与累計 × 給付乗率	影響あり※1
③ 最終給与比例制度	退職時の給与 × 給付乗率	影響あり※1
④ 定額制度	入社～退職の期間に応じた給付額	影響なし

DC 賃上げの影響は制度設計により異なります

制度設計	DC掛金額 算定式イメージ	賃上げ影響
① ポイント比例	資格等ポイント × 単価 × DC掛金率	影響なし
② 給与比例	給与 × DC掛金率	影響あり※1
③ 定額	勤続期間に応じたDC掛金額	影響なし

### (3) 退職給付キャッシュアウトへの影響 (賃上げの影響がある制度)



(注) DB: 確定給付企業年金、DC: 確定拠出年金  
 ※1 賃上げする給与を使用する場合 ※2 最終給与比例制度の場合に顕著

# 制度設計の比較（退職金・確定給付企業年金）

	イメージ図	一般的な特徴	補足
ポイント制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給付額算定式 入社～退職までの「ポイント累計」× ポイント単価 × 勤続年数別給付乗率</li> <li>■ 在職中の能力、成果、勤続年数を給付額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ポイントの例 勤続P, 等級P, 役職P, 評価P</li> <li>■ 各人のポイントの履歴管理が必要</li> <li>■ 賃金と分離した設計であるため、給与制度見直しの影響なし</li> </ul>
累計給与比例制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給付額算定式 入社～退職までの「給与累計」 × 勤続年数別給付乗率</li> <li>■ 在職中の給与水準、勤続年数を給付額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 各人の給与履歴管理が必要</li> <li>■ 最終給与比例制度と比較して給与制度見直しの影響は小さい</li> </ul>
最終給与比例制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給付額算定式 「退職時の給与」× 勤続年数別給付乗率</li> <li>■ 退職時の給与水準、勤続年数を給付額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在職中の昇格スピードの違いは給付額に反映されない</li> <li>■ 給与制度見直しの影響が大きい</li> </ul>
定額制度		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給付額算定式 入社～退職までの「勤続年数に応じた給付額」</li> <li>■ 勤続年数を給付額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在職中の貢献度は給付額に反映できない</li> <li>■ 賃金と分離した設計であるため、給与制度見直しの影響なし</li> </ul>

# 制度設計の比較（確定拠出年金）

	イメージ図	一般的な特徴	補足
ポイント比例	<p>ポイント×ポイント単価 ×DC掛金率</p> <p>入社 退職</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ DC掛金額算定式 現在の「ポイント」× ポイント単価 × DC掛金率</li> <li>■ 在職中の能力、成果、勤続年数を掛金額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ポイントの例 勤続P, 等級P, 役職P, 評価P</li> <li>■ 賃金と分離した設計であるため、給与制度見直しの影響なし</li> </ul>
給与比例	<p>給与×DC掛金率</p> <p>入社 退職</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ DC掛金額算定式 現在の給与 × DC掛金率</li> <li>■ 在職中の給与水準を掛金額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 給与制度見直しの影響は大きい</li> </ul>
定額	<p>勤続期間に応じた DC掛金額</p> <p>入社 退職</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ DC掛金額算定式 現在の勤続期間に応じたDC掛金額</li> <li>■ 勤続年数を掛金額に反映可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在職中の貢献度は掛金額に反映できない</li> <li>■ 賃金と分離した設計であるため、給与制度見直しの影響なし</li> </ul>

# 企業のニーズとソリューション① [DB・退職金]

退職金制度・DB制度 給付額的设计	賃上げの 給付金額への 影響	企業のニーズ	ソリューション例
<b>最終給与比例制度</b>  「退職時の給与」× 給付乗率	賃上げにより給与増加 ⇒ <b>給付額増加</b>	<b>給付額を給与と切り離しコントロールしたい</b>  これを機に人事・退職金・DB制度を見直したい	ポイント制度の導入 退職給付用給与比例型制度に変更  ポイント制度の導入 コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DB制度の見直し
<b>累計給与比例制度</b>  入社～退職までの「給与累計」 × 給付乗率	賃上げにより給付額が 増加するが影響は、 <b>賃上げ後の給与累計 分に限定</b>	<b>給付額を給与と切り離しコントロールしたい</b>  これを機に人事・退職金・DB制度を見直したい	ポイント制度の導入 退職給付用給与比例型制度に変更  ポイント制度の導入 コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DB制度の見直し
<b>ポイント制度</b>  入社～退職までの「ポイント累計」 × ポイント単価 × 給付乗率	給与を使用しない設計 のため、 <b>影響なし</b>	<b>物価に対する実質価値を維持したい</b>  これを機に人事・退職金・DB制度を見直したい	ポイント単価の引き上げ、ポイントテーブルの増額  ポイント体系の見直し コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DB制度の見直し
<b>定額制度</b>  入社～退職までの 「勤続期間に応じた給付額」	給与を使用しない設計 のため、 <b>影響なし</b>	<b>物価に対する実質価値を維持したい</b>  これを機に人事・退職金・DB制度を見直したい <b>(等級等により差をつける)</b>	給付増額  ポイント制度の導入 コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DB制度の見直し

# 企業のニーズとソリューション② [DC]

DC掛金額の設計	賃上げのDC掛金額への影響	企業のニーズ	ソリューション例
<p><b>給与比例</b></p> <p>「給与」× DC掛金率</p>	<p>賃上げにより給与上昇 ⇒ DC掛金額<b>増加</b></p>	<p>DC掛金額を給与と切り離し<b>コントロールしたい</b></p> <p>これを機に人事・退職金・DC制度を<b>見直したい</b></p> <p>賃上げによりDC拠出限度額を超過する社員が多発した</p>	<p>DC掛金をポイント比例に変更</p> <p>DC用給与比例に変更</p> <p>DC掛金をポイント比例に変更</p> <p>コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DC制度の見直し</p> <p>DB制度も含めた退職給付制度全体の見直し</p>
<p><b>ポイント比例</b></p> <p>「資格等ポイント」×単価×DC掛金率</p>	<p>給与を使用しない設計のため、<b>影響なし</b></p>	<p>物価に対する<b>実質価値を維持したい</b></p>	<p>ポイント単価の引き上げ、ポイント体系の増額</p>
<p><b>定額</b></p> <p>「勤続期間に応じたDC掛金額」</p>		<p>これを機に人事・退職金・DC制度を<b>見直したい</b></p>	<p>ポイント体系の見直し</p> <p>コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DC制度の見直し</p>
<p><b>定額</b></p> <p>「勤続期間に応じたDC掛金額」</p>		<p>物価に対する<b>実質価値を維持したい</b></p>	<p>DC掛金引き上げ</p>
<p><b>定額</b></p> <p>「勤続期間に応じたDC掛金額」</p>		<p>これを機に人事・退職金・DC制度を<b>見直したい</b> (等級等により差をつけたい)</p>	<p>DC掛金をポイント比例に変更</p> <p>コンサルファームの人事コンサル、年金幹事の年金コンサルを活用した人事・退職金・DC制度の見直し</p>

# ご注意ください（必ずご覧ください）

企業年金制度（厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度、非適格退職年金制度など）にかかる年金信託契約等については以下の内容を十分にお読みください。

## ■ 年金信託契約に関するリスク

- 年金信託契約では、お客さまの信託財産を各種の年金投資基金信託受益権等を通して、または直接に、投資対象である株式、公社債、外貨建て証券、不動産等に投資し、または貸付金として貸し付けるなどして運用します。これら投資対象は価格変動を伴うため、以下のような場合に元本の欠損が生じるおそれがあります。
  - 株式相場、金利水準、為替相場、不動産相場、商品相場、その他金融商品市場における株価指数等の指標の変動に伴い、運用対象である有価証券等（投資信託、投資証券、預託証券、受益証券発行信託の受益証券等も含む。以下同じ。）の価格が変動する場合
  - 有価証券等の発行者や保証会社等、または貸付金や貸付有価証券（現金担保の再運用を含む）の貸出・運用先の業務や財産状況の変化に伴い運用対象である有価証券等の価格が変動する場合
  - 一般信用取引の取引相手となる証券会社の業務や財産の状況に変化が生じた場合
- 為替オーバーレイ運用および一般信用取引では、売り建てた通貨や株式の価格が予想とは反対に変化したときの損失が限定されていません。

## ■ 年金信託契約のお客さまにご負担いただく費用

お客さまには、信託契約に基づき①および②の費用を、業務委託契約等に基づき③の費用をそれぞれの費用に係る消費税等と共にご負担いただきます。なお、これらの費用は信託財産の中からいただくか、またはお客さまにご請求します。（費用の詳細については弊社にお問い合わせください）

## ① 信託契約期間中にご負担いただく費用

項目	内容
信託報酬 (信託財産の運用・管理にかかる費用)	信託財産に対して信託報酬率を乗じて計算します。信託報酬率は、お客さまからご提示いただく信託財産の運用指針、信託財産額等に応じて個別に決定するため記載することができません。
投資対象に係る手数料等	ヘッジファンド、ファンド・オブ・ヘッジファンズ等への投資にあたっては、当該ファンド等の組成費用、信託報酬等がかかる場合があります。また、投資事業有限責任組合や匿名組合等への出資にあたっては、組合等の監査費用、売買手数料、郵送費、振込手数料、弁護士費用等がかかる場合があります。これらの手数料等は種類が多岐に亘り、また運用状況等により異なるため、事前に料率、上限額またはその計算方法の概要等を記載することができません。
信託事務の処理に要する手数料等	有価証券売買委託手数料、株式分割手数料、名義書換手数料、外国証券の取得管理費用、有価証券保管手数料、信託財産留保金その他費用が発生しますが、これらは信託財産の運用状況、保管状況等により異なるため、事前に料率、上限額またはその計算方法の概要等を記載することができません。

## ② 信託契約解除時にご負担いただく費用

早期解除手数料	契約締結の日から最長5年以内（契約種別により異なります）に契約の解除の申し出があった場合には、契約解除日における信託財産に対して、6.6%（税込）を上限とする料率を乗じて計算する早期解除手数料をご負担いただきます。
---------	---

# ご注意いただきたいこと（必ずご覧ください）

## ③ その他年金制度の運営等に関してご負担いただく費用

弊社がお客さまの年金制度の幹事受託機関として年金制度の管理や資金のとりまとめを担当する場合には、委託を受ける業務の内容に応じて手数料をご負担いただきます。この手数料は委託を受ける業務の内容により異なるため、事前に料率、上限額またはその計算方法の概要等を記載することができません。

- 為替オーバーレイ運用および国内株式ならびに外国株式のエンハンス・アクティブ運用では、為替オーバーレイの対象資産残高、および国内株式ならびに外国株式の投資元本を上回る取引を行うことがあります。

商号等：株式会社りそな銀行

## ■ 年金信託契約に関してご注意いただきたい事項

- 年金信託は、元本及び収益が保証されていない実績配当型の商品であり、損益はすべてお客さま等に帰属します。また、本商品は預金保険の適用は受けません。
- 弊社は正当な事由があるときは、お客さまに対する1ヶ月前の予告により受託者の任を辞することができます。また、信託目的の達成または信託事務の遂行が著しく困難になった場合には、お客さまへの通知により信託契約は終了します。
- 新株予約権、取得請求権等が付された上場有価証券等ならびにオプション等一部の派生商品については権利行使期間に制限があります。また、貸株取引の対象株式は議決権行使に制限を受ける場合があります。
- 投資事業有限責任組合や匿名組合等に出資する場合、出資持分の譲渡や担保差入れは当該組合等の運営者（無限責任組合員等）の事前の同意を要する等の制約を受けることがあります。
- ファンド・オブ・ヘッジファンズ等は解約通知をいただいてから資金化までに6ヶ月程度を要することがあります。