

三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2023 年 2 月号

世界が進むチカラになる。

三菱UFJ信託銀行



《DC インタビュー》 株式会社中国新聞社/DC 継続教育について MUFG 資産形成研究所 所長 日下部 朋久	1
《上場企業の退職給付の状況》 2021 年度の退職給付の積立状況 年金コンサルティング部 リサーチグループ 青木 詠三子	8
《誌上年金カレッジ》 退職給付会計とは～企業会計・退職給付会計入門②～ 年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子	14
《パーパス経営的的人事考 その6》 人的資本経営のためのプライバシー・バイ・デザイン 従業員のプライバシー尊重とエンゲージメント 年金コンサルティング部 チーフコンサルタント 若山 秋雄	19
《時事のつぶやき》 賃上げをどうみるか アナリスト 久野 正徳	25

本誌およびバックナンバーは弊社ホームページにて掲載しております。
弊社ホームページアドレス：<https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

株式会社中国新聞社/DC 継続教育について

MUFG 資産形成研究所 所長 日下部 朋久

2022年度 NPO 法人 DC・iDeCo 協会による DC エクセレントカンパニー表彰（継続投資教育部門）を受賞された株式会社中国新聞社の事例について、総務局人事総務部・DCプラン事務局長の益田様にお話しを伺いました。

同社は入社から定年までの間、階層別研修やライフプランセミナーを通じて、DC の教育を7回受講できる体制を整備されています。益田様には、DC 運営体制、継続教育の内容・効果測定、今後の課題を中心にお話しいただきました。



（左：中国新聞社 DCプラン事務局長 益田様、右：筆者）

1. DC 運営体制

益田 DC 制度を設立した 2003 年当時は運用環境が厳しかった背景もあり、その時の労働組合との約束事項で、DC の制度変更に関わることは、必ず会社から労働組合に説明を尽くしたうえで社員に話をするようになりました。それを具体化していく中で、DC の運営体制については、会社と労働組合の間で DC プラン委員会を作りました。労務担当役員を委員長にしまして、人事部長と経理部長とスクラムを組む形に、実務部隊として事務局がぶらさがります。そこに労働組合の執行部を組み入れた形です。労働組合との約束を守るため、このような枠組

みを作り、今日まで変わっていません。そして活字にできるものは活字にして社内のイントラにアップし、社員が誰でも見られるようにして情報公開をしています。

日下部 当時としては、かなり先進的な取組みだと思います。私は年金コンサルティング業務に従事していた際に、年金ガバナンスとして関係責任者が集まる委員会による運営体制を推奨していましたが、そこまで踏み込まれる会社さんは少数でした。

益田 労働組合からも強い要求がありましたね。それだけ運用環境が厳しかったんですよ。

2. 継続教育-確立に向けた試行錯誤-

日下部 体制を作られた当時から、継続教育は形ができていたのでしょうか？

益田 当時は加入時と受け取り時の加入者教育を実施していました。加えて、50歳・57歳のライフプランセミナーについては外部講師で実施していましたが、20代~40代向けは全くありませんでした。ただ、この年代からの質問は色々ありました。これは何かアクションを起こさないといけないと思ひましてね。今のような形が出来るまでは、試行錯誤でした。全体説明会や、出前授業のように継続教育を車座になってやるとか、色々なことをやりました。最初は参加率が高いけれど、なかなか続かない。参加率も高まってこない。こんな状況が続いていましたが、2018年の法改正内容^(注)が見えてきてから、会社として、しっかり労働組合に説明できるようにしようと考えました。

(図表1) 加入者教育の提供時期について



出所：中国新聞社

日下部 労働組合からというよりは、益田さんから会社に働きかけて、その法改正をきっかけに強力に推進されたということですか？

益田 そうですね。2018年5月の法改正が大きな後ろ盾になりました。

日下部 益田さんのように大きな推進力がないと、まずこれをやらなきゃいけないという意思を持つハードルがありますよね。とても大変なことかと思えます。

益田 やはり DCプラン委員会という枠組みがありましたので、労働組合から言われる前に、会社からきちんと提案しないといけないと思っていました。会社には努力義務がありますが、単に努力すればいいということではないと思っています。

日下部 法的な位置づけはどうであれ、実質的に従業員の方に教育を提供することが重要ですし、前向きな位置づけでやられていることがとても素晴らしく、従業員エンゲージメントの向上にも繋がると思えます。加えて企業の統合報告書などに、こういった活動を開示すれば、会社としての取組みが世に理解されますし、人事採用にも好影響を与えるのではないのでしょうか。一般に退職金・年金制度は、賃金や福利厚生制度と比べるとそれほど注目されませんが、こういった取組みを含めて DC制度が理解されることは、会社としても意義深いと思えます。

3. 継続教育-内容の工夫-

益田 継続教育は人事研修の一コマの位置づけで、できるだけ旬な話題で1つのテーマに絞って、30分です。例えば、2021年9月に実施した研修は入社13年目の研修ですが、「株高の時にやっておきたい手続き」をテーマにしました。本当に偶然でしたが、日経平均が3万円の大台に乗った直後だったのです。投信で得た利益を確定させて、その一部を定期預金に預けるといった手続方法は、ほとんどの社員が知らなかったです。この他、50歳、57歳、60歳のライフプランセミナーは DCも含めた全体的な研修ですが、2時間ぐらいかけてやっています。

日下部 弊社でも定年前にライフプラン研修がありますが、退職金はいくらなのか、企業年金では年金受け取りとした方がいいのかといった内容は特に関心が高く、セミナー実施への評価は高いです。

益田 私も定年は迎えましたが、社員の一人として、社員目線で話をしています。会社が担い手となって研修をするメリットは、そこではないかと思えます。皆さんが知りたいのは、一般論ではなくて、自分の場合はどうなのかということなので、社員目線に落とし込まないといけないですね。

日下部 研修の難易度について、工夫されていることはありますか？

益田 個人個人でレベルは違いますが、弊社では低関心層のレベルアップに厚みを持たせてやっています。どちらに合わせるかを意識してしまうと、意識すればするほど中途半端な形になってしまう。色々な形でやってみましたが、関心の高い方は助け舟を出すと自分で出来てしまうので。それであれば、もっと低関心層に力を入れることが早道かなと思えました。

4. 継続教育-マッチング拠出を高める工夫-

日下部 マッチング拠出の割合が高いようですが、これも研修の効果でしょうか？

益田 申請用の簡単なシート（図表2）を作っていて、本人が拠出月額を100円単位で金額を書けばいいだけになっています。3つのパターンの社員がいて、配り分けをしています。

日下部 一般にDC制度運営においては手続きの壁が存在していて、何か行動しようと思っても、手続きがわからない、面倒、という理由であきらめてしまうことが多々あります。とても参考になる取組みですね。

（図表2） マッチング拠出申請シート

DCプラン マッチング拠出（加入者拠出）【新規】申請書

★4月より加入者拠出を新たに始める方は、本申請書を必ず提出してください★

社員No.	▲▲▲	氏名	○○ ○○
-------	-----	----	-------

拠出月額 (100円単位)	令和4年初回分(5月給与引去)から _____, 00円 注：下記【加入者拠出限度額】を超えない範囲でご記入ください。
------------------	-------------------------------------------------------------------

【会社拠出】(令和4年4月分) → 【加入者拠出限度額】 ●●●●●円

DC(A)	●●●●●円
DC(B)年齢	●●●●●円
DC(B)勤続	●●●●●円
合計	●●●●●円

加入者拠出には上限があります。
以下の2つの条件をともに満たす必要があります。

1.会社拠出と加入者拠出の合計が月額上限額(55,000円)を超えないこと
会社拠出額+加入者拠出額 ≤ 55,000円

2.加入者拠出が会社拠出を超えないこと
加入者拠出額 ≤ 会社拠出額

《3つのパターン》

A

新規申込用

B

金額変更・中断用

C

限度額超
金額変更・中断用

出所：中国新聞社

5. 継続教育-効果測定-

日下部 継続教育の効果測定は、どのようにされていますか？

益田 運営管理機関提供の資料で、行動実績に関するデータを毎月ピックアップしてグラフ化しています。20代、30代、40代、50代の4つの世代ごとに、投信を持っている・持っていない、商品の預け替えやWEB閲覧の行動ある・なしを見て、世代ごとに低関心層がどうなっているかを見ています。この1年間に加入者WEBにアクセスしたことがない、預け替えをしたことがない、運用割合の変更をしたことがない、どれか一つに当てはまったら、行動なしとして低関心層としています。あとは、社員が投信の商品をどういう風を選んでいくかというのも一つの指標にはなりますね。定期預金だけという社員は少なく、ほとんどの社員は分散投資で定期預金も入れながら投資をしていますので、資産額だけトータルすると元本確保型が多いですが、一人一人の社員で見ると、元本確保型のウェイトは小さくなっています。数字をよく見ながら、どういった推移をしているかな、ということは見ています。

6. 継続教育-今後の課題-

益田 私どもの継続教育で一つ欠けているのは、定年後の資産運用・活用法です。現役の間の「貯める」「増やす」ということは色々なところに情報がありますが、資格喪失後、どう活用していくかという視点の情報が少ないと思います。60歳や65歳で資格喪失して一時金で受け取って定期預金に預けて、必要に応じて取り崩すというだけで、人生100年として残り30年40年を上手くやっていけるのかというと、違うんじゃないかなと思うんですね。その話が、あまりされていないのかな。個人差がありますが、ひょっとしたら、70歳や75歳ぐらいまででしたら、使いながら運用する、運用しながら使うといったやり方を組み入れていかないと、30年40年持たないのではないかと。

日下部 私もそれについては非常に興味があります。今のDC制度は、年金払いを選択して運用していけば、老後所得を補完する役割として機能する仕組みなんですよ。ただ税制的に一時金を取得した方が有利となる方が多いので、年金払いを選択される方は少ないですし、そういった活用方法を知らない方もいらっしゃると思います。税制も含め年金を受給しやすい仕組み作りは、非常に重要ではないかと思っています。

7. 定年後の資産運用・活用法

益田 例えば3%で運用して残高の4%を取り崩す定率の考え方はよく聞いていたのですが、日下部さんがある講演の中でお話しされていた変額取り崩しの考え方は非常に新しいなと思いました。期末の資産残高を基準として取り崩し額を毎年再設定する、再設定しながら資産枯渇リスクをコントロールするという形ですよ。本当にその通りだと思いますが、これを誰がやるかということですよ。

日下部 個人で毎年取り崩し額を設定するのは難しい。そこは課題だと思います。そこは金融機関が商品・サービスの提供をすべきだと思うんですよ。信託の契約の中でやっていくようなことが出来ればいいのですが。

益田 そういったものが今後は必要になってくる気がしますね。ご家族の支援や、金融機関さんの商品提供があって、社会全体で取り組んでいかないといけないと思います。

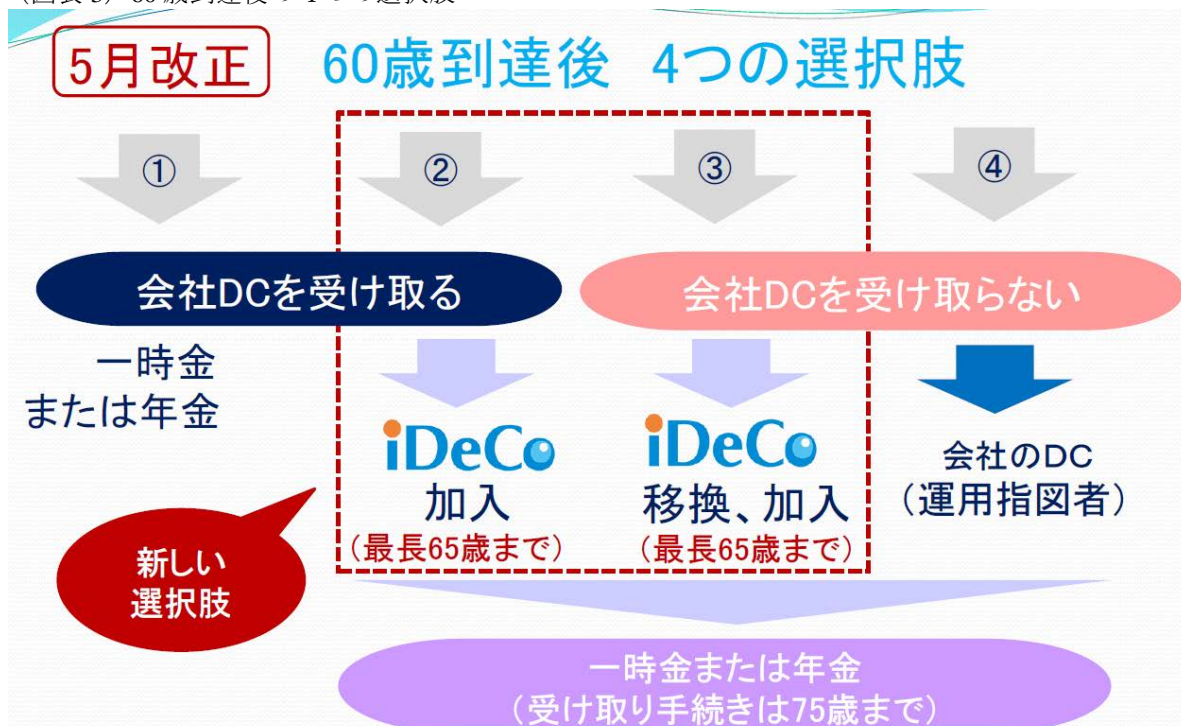
日下部 統計資料を見ても、高齢者は財産があまり減らないんですよ。資産を積み立てることは目標を立てやすく、補完する制度もあって、皆さん同じような考え方で積めるので情報も多い。ところが、取り崩し方は各人の事情で個別性が高くなってしまっているので一般化しにくい。そうすると取り崩しノウハウも少なく、結果的に全額キャッシュ化後は何かあった時のために使わないでおこう、という判断になりやすいのではないかと思います。

せっかく積み上がった資産を取り崩すのは心理的にもストレスがかかると思います。そこで完全にリタイアする前に少しずつ取り崩しを始めることが考えられます。いわば取り崩しの練習ですね。これは、資産運用リスクを徐々に下げていくことにもなりますので、リスクコントロールという観点も含まれると思います。こういったことも投資教育の中で説明されることが理想だと思います。現状はまだそこまでいかに、積み立てることが優先されていますが、いつからどうやって取り崩していくのか、そういうことも含めて情報提供する必要があるのではないかと思います。

日下部 22年の法改正後、御社の制度では60歳定年時に4つの選択肢（図表3）を示されていますが、その選択割合は、どのようになっているのでしょうか？

益田 弊社は60歳定年でDC資格喪失ですが、健康の問題などがある方を除けば、100%近く継続再雇用で、厚生年金の被保険者になっています。そのうち、年金または一時金で裁定するのは多くても2割ぐらいです。残りの8割がiDeCoに移換します。②は一回受け取って、一からiDeCoに入るパターンですが、この選択者はいません。④もいません。つまり8割の方はiDeCoに移換・加入して新たに掛金を拠出することを選択しています。やはり掛金の所得控除効果は大きいです。口座管理手数料は自己負担になってしまいますが、それをカバーできるほどの節税効果があると考えようです。60歳になって働きながらiDeCoで積立して税金が安くなる、これを利用しない手はないんじゃないか、というのが本音みたいですね。

（図表3）60歳到達後の4つの選択肢



出所：中国新聞社

益田 利用する金融機関については、iDeCoに入る際に、若い方と違ってネット証券は少ないですね。やっぱり銀行、証券が多いです。それなりの金額の契約になりますから、手続きは出来れば対面でやりたいということですね。広島市内の銀行や証券では、対面で土曜に相談コーナーを設けていらっしゃる金融機関さんもあります。iDeCoについて定年世代の社員に資料を提示しますと、「行ってみよう」ということになりますが、一人で行っていないんです。ご夫婦なんですよ。社員本人より奥様の方がiDeCoに関心が高いようです。これも予想外でした。

8. 社外制度を含めた資産形成

益田 マッチング拠出に関してですが、世代別に分析してみると、20代、30代前半ぐらいまでの社員は、マッチングしない社員が多いんですよ。彼らにアンケートをしたことがありますが、こんな答えが返ってきました。DCは60歳まで引き出しできないでしょ、と。30年先になるので、気が遠くなるようで重たいと。でも将来に対する不安はあるから、つみたてNISAをやっています、と言うんですね。それで思ったんです。社員から見ると、お金を貯めて増やす方法はDCだけではないじゃないですか。それも含めた金融リテラシーを会社として、どういう形で作っていくかということを考えさせられました。

日下部 そうですね、若年層だとおっしゃるとおりだと思います。家の購入や子供の教育など、資金需要がありますから。トータルでライフプランニングが必要ですよね。

益田 私はそういう声を受けて、来年あたりに、階層別研修の中に、つみたてNISAをどこかの世代で入れてみようかなと思っています。DCではないですが、目的に合わせた資産形成ということでやれば、逆にDCの位置付けも理解が深まるんじゃないかなということを少し期待しています。

日下部 それは今後すごく大切だと思います。ライフプランセミナーで、資産形成の手段としてDC以外の制度も紹介して、目的に応じて使い分けが必要なることを伝えるということですね。

益田 そう思っています。特にNISA制度は資産所得倍増プランの中で変わっていきますから、若い方はそちらに視点がいつているのではないのでしょうか。

日下部 益田様とお話ししていると、気持ちがポジティブになります。加入者のみなさまもまさにそんなお気持ちで、セミナーを受講されていると思います。本日は、貴重なお話しを頂き誠にありがとうございました。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

(注) 継続投資教育の提供が配慮義務から努力義務に見直し等

2021年度の退職給付の積立状況

年金コンサルティング部 リサーチグループ 青木 詠三子

弊社では、毎年上場企業の退職給付の状況を集計・分析しています。2021年4月から2022年3月までに決算を迎えた上場企業（2,832社）を対象に集計しましたので、その概要についてご案内します。

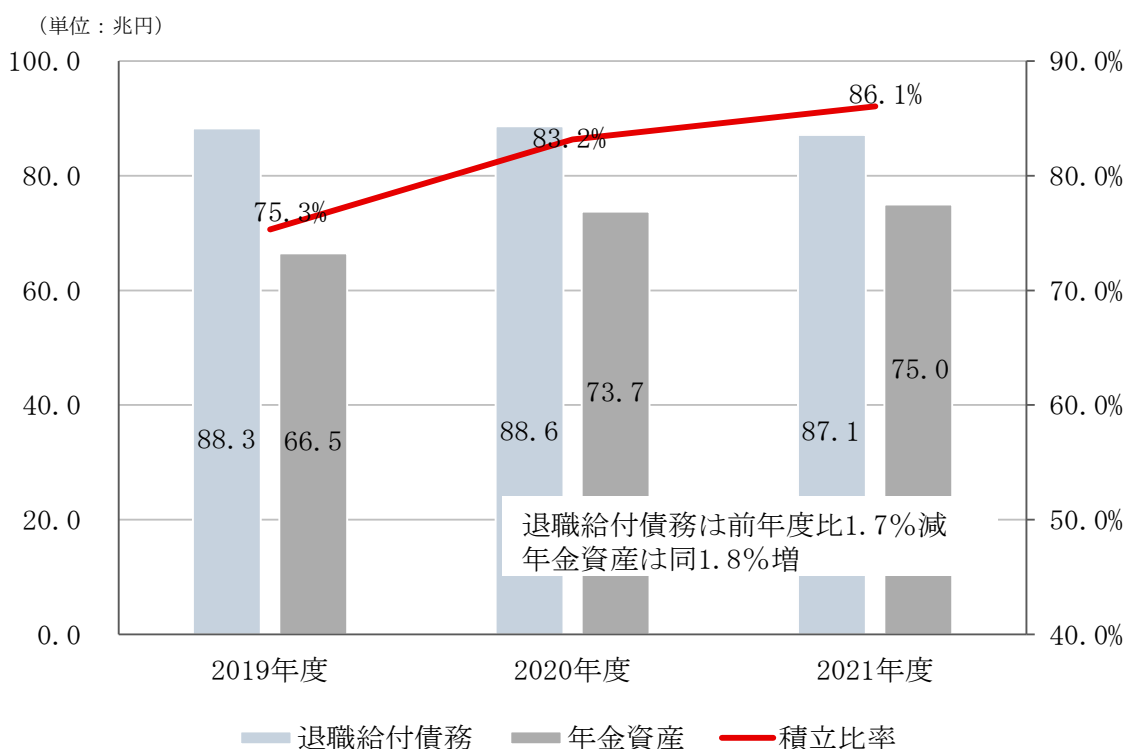
2021年度は、退職給付債務は前年度比減少、年金資産は前年度比増加したため、積立比率が上昇しています。

なお、適用する会計基準の差異等により集計可能な数値が限定されるなどの事情があるため、項目毎に集計対象数は異なっています。

1. 積立比率の上昇

2021年度の積立比率（年金資産÷退職給付債務）は86.1%となり、前年度比2.9%ポイント上昇しました（図表1）。退職給付債務は前年度比1.7%減少しましたが、年金資産が同1.8%増加したため、積立比率が上昇しています。

（図表1）上場企業合計の退職給付債務、年金資産の残高と積立状況の推移



2. 退職給付債務の変動

退職給付債務の変動については、過去において2016年から導入されたマイナス金利政策に伴う割引率の引き下げが、債務を大幅に増加させる要因でしたが、ここ数年は超低位で横ばい状態（図表2）となっているため、退職給付債務が安定的に推移しています（図表3）。

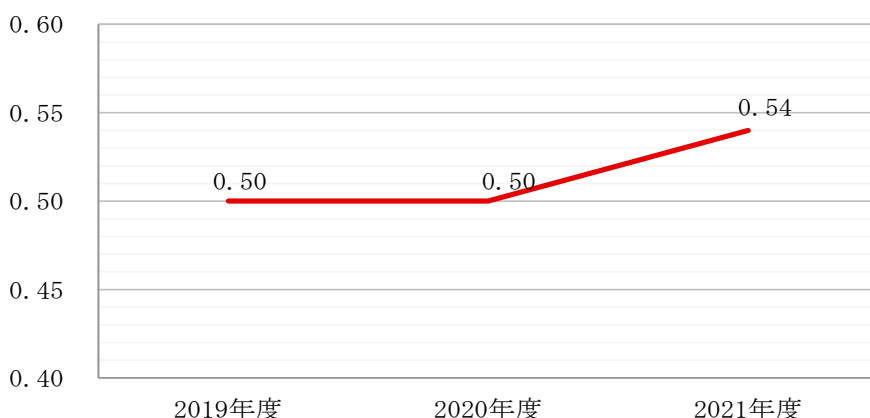
また、今後も退職給付債務については、大幅な増加は見込まれないと推測されます。

理由の1つは、割引率低下による影響が限定的になっていることです。2021年度の割引率は0.54%となっており、前年度0.50%に比べ、0.04%ポイント上昇していますが低水準であり、これ以上の引き下げ余地はあまりありません。また、割引率は0%を下限とすることが認められており、重要性基準を導入している企業であれば、更なる引き下げが必要のない水準にまで低下しているとも考えられます。

以上より、割引率の引き下げにより退職給付債務が膨らんでいく状況は想定しにくいと言えます。さらに、DC制度の採用企業数が増加傾向にあることも、退職給付債務の増加傾向に歯止めをかけると推察されます（図表4）。

（図表2）割引率の推移（2019～2021年）

（単位：％）



出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経NEEDSデータ）より弊社作成

（図表3）退職給付債務の期首期末調整表

（単位：億円）

	2019年度	2020年度	2021年度
期首退職給付債務	890,152	872,845	878,285
勤務費用	32,938	32,425	32,008
利息費用	6,975	6,783	6,893
数理計算上の差異の発生額	3,242	8,596	▲ 15,324
給付額	▲ 45,624	▲ 46,925	▲ 47,543
過去勤務費用	▲ 347	▲ 2,707	▲ 2,005
その他	▲ 14,836	4,935	8,020
期末退職給付債務	872,500	875,951	860,334
対象社数	2,133	2,145	2,155

（注1）集計対象が相違するため、期末と期首の残高は若干異なっている

（注2）集計対象企業は退職給付債務の期首期末調整表を開示している2,155社

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経NEEDSデータ）より弊社作成

(図表4) 制度実施状況の推移 (2019~2021年度)

(単位:社)

	2019年度	2020年度	2021年度	実施比率 2021年度
DB実施企業	1,559	1,569	1,580	59.1%
DBのみ	162	163	161	6.0%
DB+退職一時金	484	471	455	17.0%
DB+DC	194	200	205	7.7%
DB+DC+退職一時金	719	735	759	28.4%
DC実施企業	1,592	1,627	1,674	62.6%
DCのみ	183	189	195	7.3%
DC+退職一時金	496	503	515	19.3%
退職一時金実施企業	2,086	2,096	2,113	79.0%
退職一時金のみ	387	387	384	14.4%
合計	2,625	2,648	2,674	100.0%
(開示のない企業)	207	184	158	

出所: 日経メディアマーケティング株式会社のデータベース (日経 NEEDS データ) より弊社作成

3. 年金資産の減少

年金資産の増減は、掛金と給付のバランスおよび運用収益の状況によって決定します。

掛金と給付の関係は、2019年度以降は「給付超過」となっています(図表5)ので、運用収益をどの程度確保できるかが鍵となります。

2021年度の年金資産は前年度に比べて増加しました(41兆4,636億円→42兆639億円)。数理計算上の差異は2,501億円の利益となっており、昨年度に続き、運用収益が年金資産の増加に貢献しました。実際の運用収益(「期待運用収益」と「数理計算上の差異の発生額」の合計額)は1兆1,822億円と、期首年金資産に対し2.8%の増加となりました(図表5)。

(図表5) 年金資産の期首期末調整表

		(単位: 億円)		
		2019年度	2020年度	2021年度
期中の変動要因	期首年金資産(A)	383,621	373,323	416,841
	期待運用収益(B)	8,789	8,463	9,321
	数理計算上の差異(C)	▲ 14,520	39,060	2,501
	(B)+(C)(実際の運用収益)	▲ 5,731	47,523	11,823
	((B)+(C))/(A)	-1.5%	12.7%	2.8%
	事業主からの拠出金	11,805	11,381	11,380
	給付額	▲ 16,088	▲ 16,104	▲ 16,327
	その他	▲ 1,206	▲ 1,487	▲ 3,078
	期末年金資産	372,400	414,636	420,639
	対象社数	1,495	1,505	1,509

合計額が実際の運用収益

給付超過が継続

(注1) 集計対象が相違するため、期末と期首の残高が若干異なっている

(注2) 集計対象は、年金資産の期首期末調整表を開示している企業

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

4. 退職給付費用と数理計算上の差異

2021年度の退職給付費用は2兆90億円で、前年度の2兆5,888億円に比べて約22.4%減少しました。（図表6）。

費用が減少した主な要因は、「数理計算上の差異の費用処理額」が減少したことです。

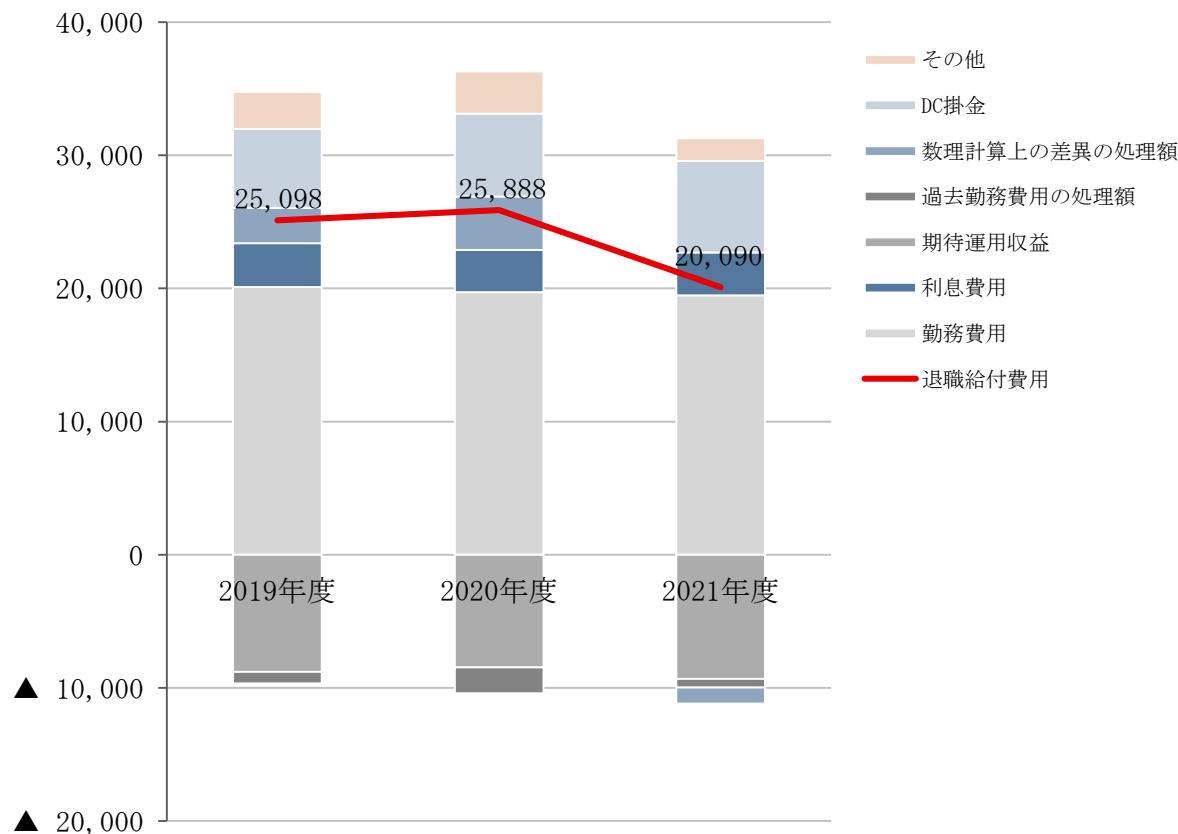
数理計算上の差異の費用処理は、大多数の企業で、発生した年度の翌年度から一定期間で処理しています。したがって、前年度の数理計算上の差異の発生状況に加え、処理を終えるタイミングも費用処理額に影響を与えることになります。後者の影響は各社の採用する処理期間によりまちまちとなりますが、「数理計算上の差異の費用処理額」は前年度から5,217億円減少しています（図表7）。

この結果、退職給付費用からDC掛金を除いたDB費用は1兆9,654億円から1兆3,228億円に、32.7%減少しました。

DC掛金は6,862億円となり、前年度6,234億円と比較して10.1%増加しました。DBからDCへの制度移行は今後も継続すると見込まれることから、DC掛金は増加傾向が続くものと予想されます。

(図表6) 退職給付費用の推移

(単位：億円)



(注) 集計対象はIFRSを除く2,664社

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

(図表7) 退職給付費用の推移（内訳）

(単位：億円)

	2019年度	2020年度	2021年度
勤務費用	20,094	19,717	19,478
利息費用	3,309	3,169	3,215
期待運用収益	▲ 8,790	▲ 8,460	▲ 9,319
過去勤務費用の処理額	▲ 864	▲ 1,941	▲ 649
数理計算上の差異の処理額	2,627	4,012	▲ 1,205
DC掛金	5,927	6,234	6,862
その他	2,794	3,156	1,707
退職給付費用	25,098	25,888	20,090

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

図表8は2020年度と2021年度の数理計算上の差異の発生状況です。当期に発生した数理計算上の差異は、7,631億円の利益でした。前年度は3兆5,637億円の利益でしたので、大幅に減少しました。

2021年度は退職給付債務からは5,130億円の利益、年金資産からは2,501億円の利益が発生しています。前年度は退職給付債務が3,423億円の損失、年金資産が3兆9,060億円の利益でしたが、今年度は退職給付債務は利益に転じ、年金資産の利益は縮小しました。これは、割引率はほとんど横ばいであったのに対し、2020年度の株式市場は大きく回復基調であったためと考えられます。

(図表8) 数理計算上の差異の発生状況

(単位：億円)

		2020年度	2021年度
期首残高		38,209	▲ 1,221
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 35,637	▲ 7,631
	退職給付債務からの発生額	3,423	▲ 5,130
	年金資産からの発生額	▲ 39,060	▲ 2,501
当期の費用処理額(組替処理による増減額)		▲ 4,012	1,205
その他の増減		220	1,816
期末残高		▲ 1,221	▲ 5,831

(注1) 数理計算上の差異は正の値が損失、負の値が利益

(注2) 集計対象はIFRSを除く1,880社

出所：日経メディアマーケティング株式会社データベース（日経NEEDSデータ）より弊社作成

上場企業の退職給付制度の積立状況等は以上の通りです。今後の制度運営のご参考としていただければと思います。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

退職給付会計とは ～企業会計・退職給付会計入門②～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子

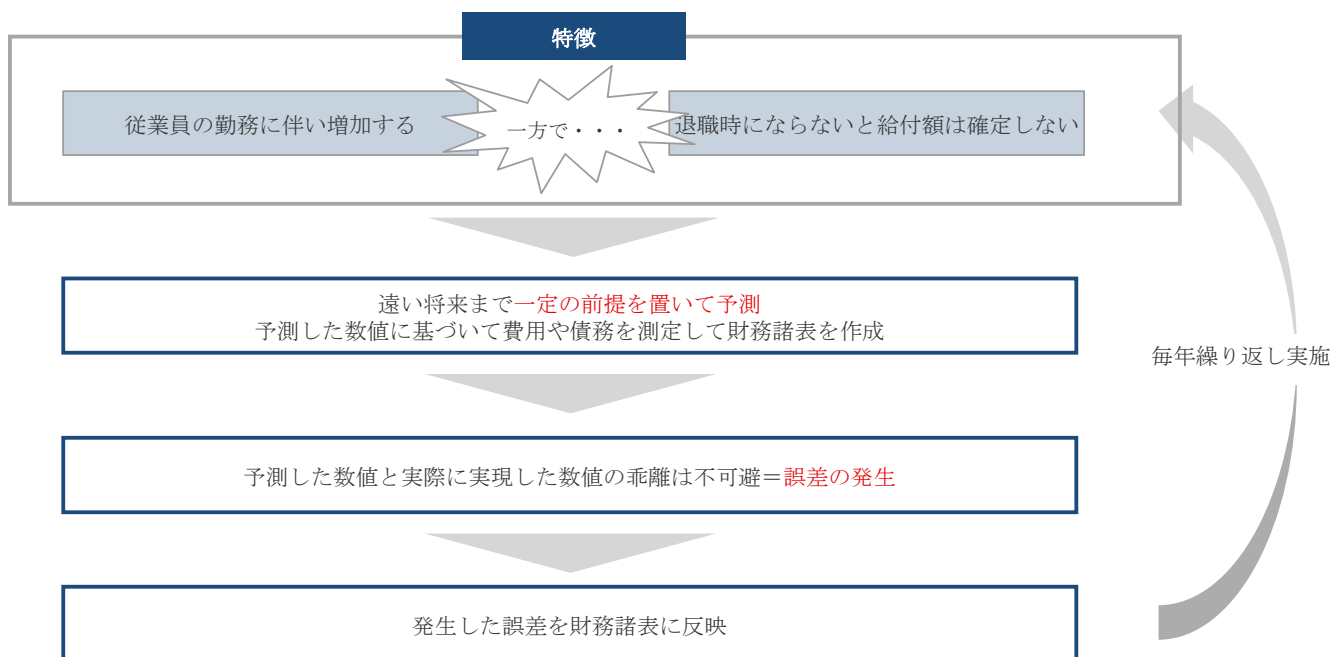
今回は、「退職給付会計とは」の第2回目として、退職給付会計の仕組み・貸借対照表への反映について解説します。

1. 退職給付会計の仕組み

まず、退職給付会計の仕組みについて解説いたします。

退職給付とは、企業年金や退職一時金といった、従業員の退職に伴って支給される金銭を指し、企業にとっては従業員に対する負債にあたります。退職給付は、従業員の勤務に伴い増加しますが、退職時まで給付額が確定しないという特徴を持っています。そのため、遠い将来まで一定の前提を置いて予測する必要があり、その「予測した数値」に基づいて費用や債務を測定して財務諸表を作成します。しかし、あくまで予測値であるため、実際に実現した数値との乖離は不可避です。そのため、「発生した誤差＝予測した数値と実際に実現した数値の乖離」についても財務諸表に反映する必要があります（図表1）。

（図表1）退職給付会計の特徴



出所：筆者作成

2. 貸借対照表への反映

退職給付会計における貸借対照表（以下、B/S）への反映について解説いたします。

なお、単独決算の場合と連結決算の場合で処理方法等が一部異なりますが、以下、連結決算の場合の取扱いを記載いたします。

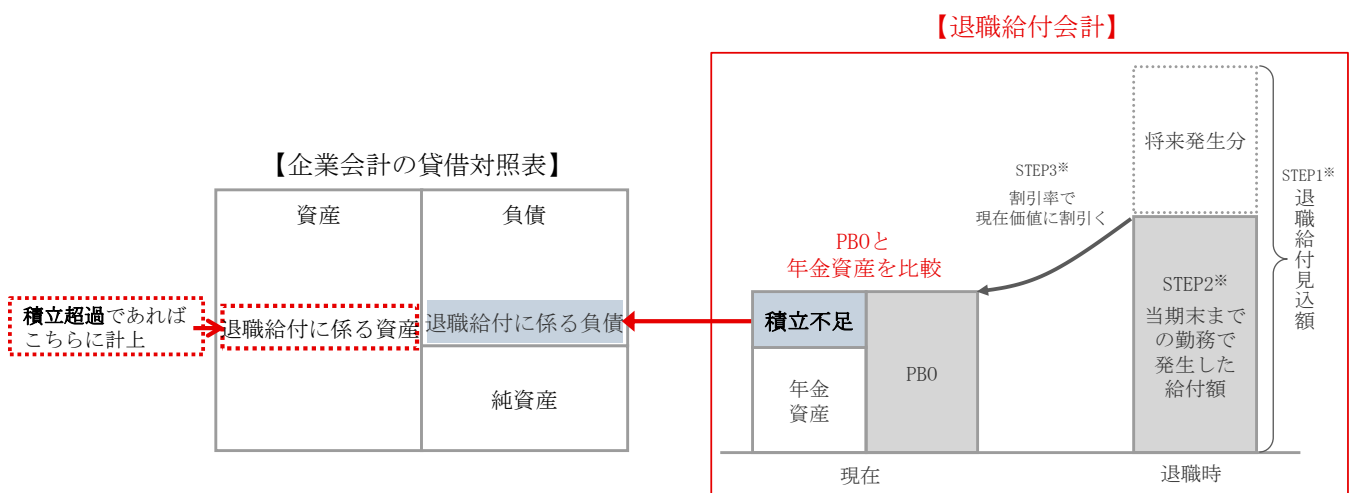
(1). 企業会計と退職給付会計の関係

退職給付会計により、企業は従業員に対して負っている給付義務である「退職給付債務（以下、PBO）」と「年金資産」との差額（積立状況）を開示します。PBOは、①退職給付見込額のうち、②当期末までの勤務で発生した給付額を、③割引率で現在価値に割引いて算出します。

PBOは従業員に対する給付義務（負債）ですのでB/Sに計上する必要がありますが、その際、退職給付に充てるために信託銀行または生命保険会社に積み立てた年金資産を控除し、差額をB/Sに計上します。PBO、年金資産そのものを直接B/Sに計上するわけではない点に留意が必要です。

積立不足（PBO > 年金資産）の場合は不足額を「退職給付に係る負債」として負債側に計上し、積立超過（PBO < 年金資産）の場合は超過額を「退職給付に係る資産」として資産側に計上します（図表2）。

（図表2）B/S計上額の算出



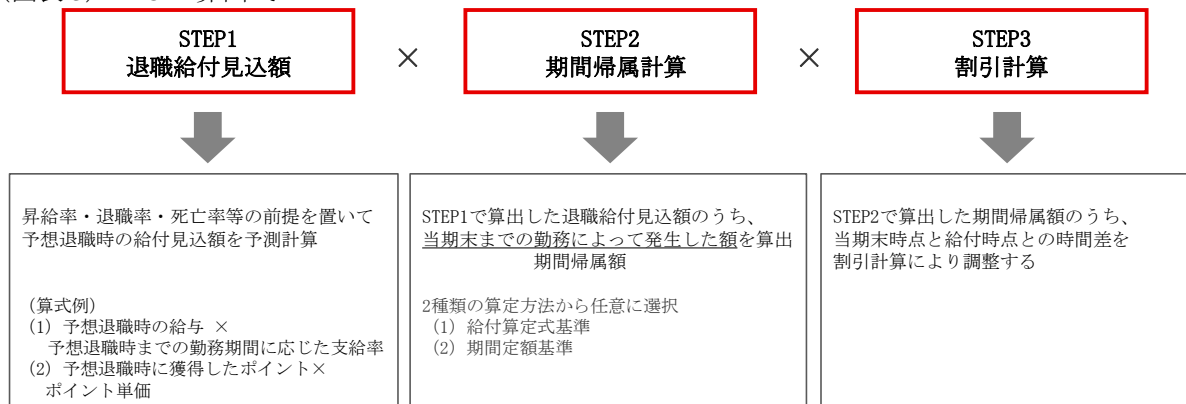
※ STEP1~3については、第2節で解説

出所：筆者作成

(2). PBOの算出

PBOは図表2・3の通り、①退職給付見込額、②期間帰属計算、③割引計算の3ステップで算出します。①退職給付見込額とは、昇給率・退職率・死亡率等の前提を置いて退職時の給付見込額を予測計算したものを指します。

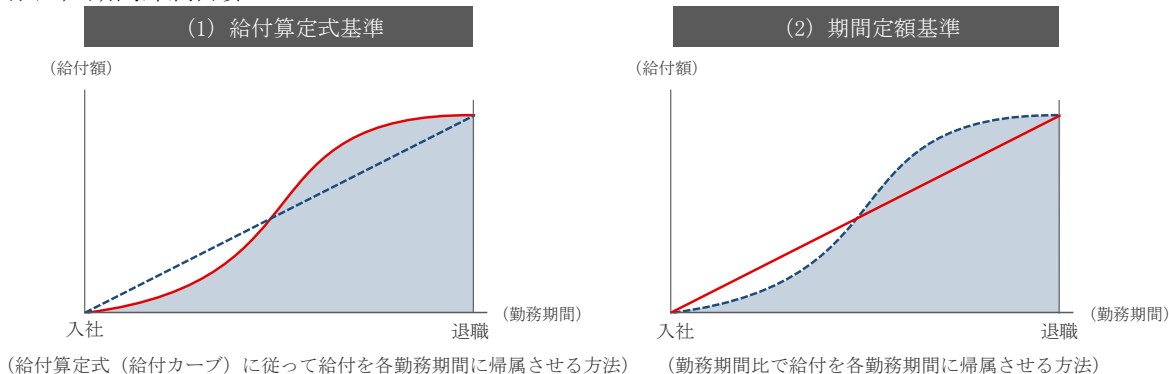
(図表 3) PBO の算出式



出所：筆者作成

②期間帰属計算では、①で算出した退職給付見込額のうち、当期末までの勤務によって発生した額（期間帰属額）を算出します。期間帰属計算には、給付カーブに従って給付額の伸びを各勤務期間に帰属させる「給付額算定式基準」と、勤務期間比で給付を定額で各勤務期間に帰属させる「期間定額基準」の2種類の算定方法があり、任意に選択が可能です（図表4）。

(図表 4) 期間帰属計算



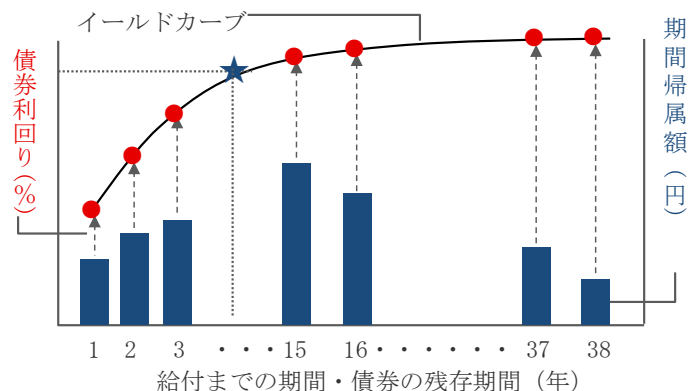
出所：筆者作成

③割引計算では、②で算出した期間帰属額のうち、当期末時点と給付時点との時間差を割引計算により調整します。退職給付会計における割引率は、期末における安全性の高い長期債券（国債・政府機関債・優良社債※）の利回りを基礎として企業が決定するため、金利環境によって変動します。

※複数の格付機関からダブル A 以上の格付けを得ている社債

割引率設定の基準となる債券の残存期間には、退職給付支払ごとの支払見込時期を反映する必要があります。実務的には、「退職給付の支払見込時期に応じて複数の割引率を設定する方法」と「退職給付の支払見込時期と期間帰属額を勘案した単一の割引率を設定する方法」があります。（図表5）。

(図表5) イールドカーブ



上記図★…給付額と期間を反映した単一の加重平均割引率、上記図●…期間毎に設定した複数の割引率
出所：筆者作成

金利環境は常に変動していますが、割引率を每期見直す必要はありません。割引率を変更してもPBOの変動が小幅（10%以内）となる場合には、割引率を見直さないことができます（「重要性基準」と言います）。

なお、割引率は、長きに亘り低下傾向にありましたが、最近の金利上昇を受け、低下傾向に歯止めがかかってきました。PBO上位500社の直近の割引率平均は0.53%となっています（図表6）。割引率を引下げる/引上げると、PBOは増加/減少しますので、PBOの増加傾向にも歯止めがかかると考えられます。

(図表6) 平均的な割引率の水準～PBO額上位500社の割引率平均～

主な決算期	2012.3末	2013.3末	2014.3末	2015.3末	2016.3末	2017.3末	2018.3末	2019.3末	2020.3末	2021.3末	2022.3末
平均割引率	1.88%	1.50%	1.43%	0.97%	0.50%	0.50%	0.48%	0.44%	0.44%	0.46%	0.53%

出所：日経NEEDSデータより筆者作成

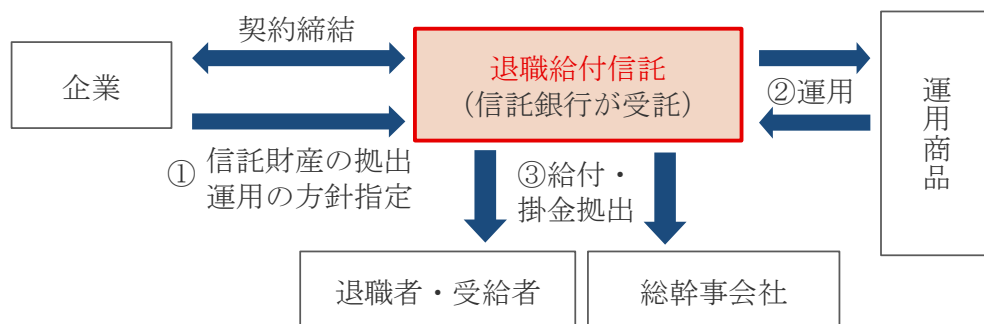
(3) 年金資産

年金資産は、退職給付に充てるために積み立てられている資産であり、期末時点の時価で評価します。企業年金制度の保有資産のほか、事業主の資産（金銭、政策保有株式等）を「退職給付信託」に拠出した場合も年金資産に該当します。例えば、退職一時金制度は通常年金資産を有しませんが、退職給付信託を設定すると年金資産が有るものとして取り扱います。なお、退職給付信託は年金資産に該当することから、B/Sに計上される負債（＝PBO－年金資産）を減少させる効果があります。

退職給付信託設定の要件は、退職給付に充てられるものであることが退職金規程等により確認できること、退職給付に充てることに限定した他益信託であること、事業主から法的に分離されており、信託財産の事業主への返還及び事業主による受益者に対する詐欺的な行為が禁止されていること、管理・運用・処分については、受託者が信託契約に基づき行うことの4点です。

退職給付信託のスキームは図表7の通りです。企業と信託銀行が契約を締結したのち、①信託財産を拠出し、運用の方針を指定します。そして、②信託銀行が運用商品を運用し、③退職者・受給者に給付を行う、あるいは、総幹事会社に掛金を拠出します。

(図表7) 退職給付信託のスキーム



出所：筆者作成

本稿が、皆様の持続的な年金制度の運営の一助になれば幸いです。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

人的資本経営のためのプライバシー・バイ・デザイン 従業員のプライバシー尊重とエンゲージメント

年金コンサルティング部 コンサルティング&ソリューション推進室
人事コンサルティンググループ チーフコンサルタント 若山 秋雄

人的資本経営の実現に向け、企業の取り組みが広がりを見せています。

これと前後し、AIを始め様々な情報技術を活用した、HR-Tech等と呼ばれるサービス/プロダクトが提供されるようになり、従業員についてもかつてないほど多様なデータを、リアルタイムで収集して利活用できるようになると期待されています。

企業は従業員を「より深く知ったうえで」施策を展開できることになる一方、AIのような新技術は、かつては企業の目に触れることのなかったような従業員の一面を描き出しうることとなります。

企業による消費者のパーソナルデータ利活用については、個人情報保護法の改正と並行してプライバシー保護の取り組みも進められています。これに対して、従業員のプライバシー保護についてはあまり取りざたされていません。

人的資本経営の実現に向けて従業員エンゲージメントを充実させようとするとき、従業員のプライバシー保護に企業はどう向き合うべきか考えます。

1. DX時代に求められるプライバシーガバナンス

DXの進展の如何が企業競争力を大きく左右する今日、企業が個人情報等の利活用を進める一方で、個人情報やプライバシー権の保護への関心が高まっています。

欧州連合（EU）は、EU域内での個人情報保護という基本的人権の確保を目的とした「EU一般データ保護規則（General Data Protection Regulation：GDPR）」を2016年に発効し、2018年から適用を開始しました。

ブレグジットに伴い英国も同様の国内法を施行し、米国は消費者保護の観点から2015年発表の「消費者プライバシー権利章典」やCCPA（カリフォルニア州消費者プライバシー法）等で保護が進められています。日本でも、個人情報保護法が2020年に改正（2022年に全面施行）されました。

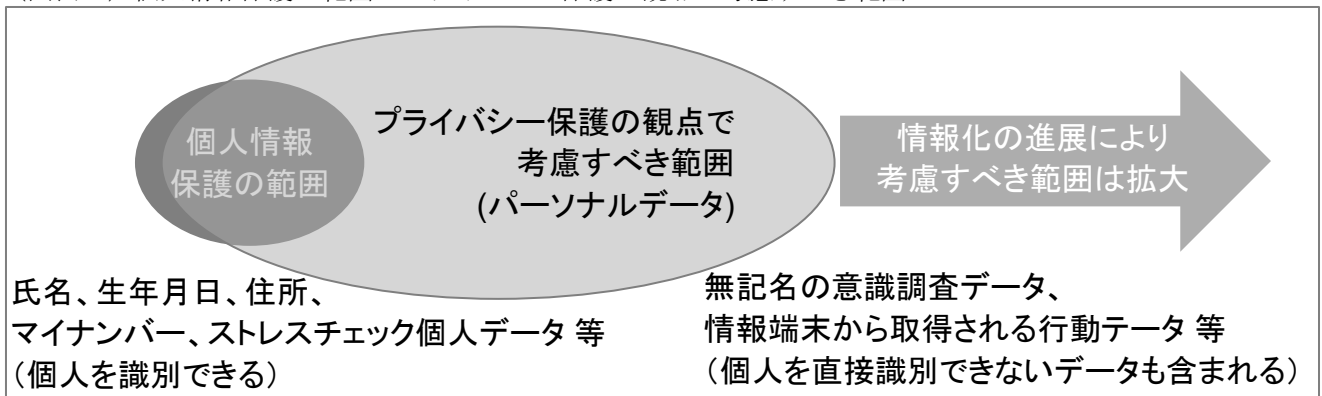
各国・地域の法規制はそれぞれ差異がありますが、いずれも情報化の進展のなか、個人情報等の利活用と保護を両立することを目的としています。

日本では、個人情報保護法の改正施行と並行して、総務省と経済産業省が合同事務局となり「企業のプライバシーガバナンスモデル検討会」の検討結果をとりまとめて、「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver1.2」を2022年2月に公表しています。

この中では、個人情報保護法でいう個人情報にとどまらず、より広い概念となる「パーソナルデータ」の利活用と保護について、企業がとるべき考え方や行動、体制等についてまとめています。ガイドブックの目的は、次のように掲げられています。

「新たな事業にチャレンジしようとする企業が、プライバシーに関わる問題について能動的に取り組み、ひいては新たな事業の円滑な実施に不可欠である信頼の獲得につながるプライバシーガバナンスの構築に向けて、まず取り組むべきことをまとめたものである。」

(図表1) 個人情報保護の範囲とプライバシー保護の観点で考慮すべき範囲



出所：「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver1.2」(2022年2月) 総務省 経済産業省 を元に筆者作成

このガイドブックでは、個人情報保護法の遵守は当然のこととして、DX時代においてはそれでは足りない指摘しています。

企業が「プライバシーガバナンス」に取り組む意義として「プライバシーに関する取り組みをコストと捉えず、商品やサービスの品質向上のため、企業・個人ともにポジティブサムの発想に切り替えて取り組むべきである」と定め、その背景として次の点をあげています。

- パーソナルデータの利活用は、個人のプライバシーに多様な影響を及ぼす。
例えば、AI等による推定や判断の(人間ならしない)間違いが、結果として個人に対する差別や偏見の助長、その他の事故につながるリスクがある。
- プライバシーという概念を固定できない時代であるため対応が難しい(特にコンプライアンス遵守のような受け身の対応では難しい)。
プライバシーは従来「私生活をみだりに公開されない法的保障ないし権利」や「放っておいてもらう権利」であったが、情報通信技術が発展し「情報プライバシー」という概念が生まれ、「自己情報のコントロール」等に概念が広がっている。
- 「プライバシーリスク」に企業が適切に対応できなければ、結果として企業経営に悪影響がおよぶリスクがある。
プライバシー問題の適切なリスク管理と信頼の確保による企業価値の向上に向けて、経営者が積極的にプライバシー問題への取り組みにコミットし、組織全体でプライバシー問題に取り組む体制を構築し機能させる「プライバシーガバナンス」が求められる。

そして、プライバシーガバナンス実現のために、企業経営者がまずすべきこととして次の3つを求めています。

- 要件1： プライバシーガバナンスに係る姿勢の明文化
- 要件2： プライバシー保護責任者の指名
- 要件3： プライバシーへの取り組みに対するリソース投入

このガイドブックが想定する「個人」は、「消費者」です。消費者が関わる多くの企業が、知らないうちに不適切に個人情報を取得・利活用してしまわないような環境づくりが進むのは、一人ひとりの消費者にとって望ましいことです。

一方、企業による従業員のプライバシー保護に対する取り組みはどうでしょうか。次にこの点について考えてみます。

2. 人事領域の「プライバシーリスク」と向き合う時代に

企業にとって「従業員」は「消費者」と並び、今後さらにパーソナルデータの利活用を進めるべきステークホルダーです。しかもパーソナルデータの利活用の深さにおいては、消費者の比ではありません。

労務コンプライアンスの観点では、従業員の個人情報を人事労務管理の目的に限定して適切に用いる等、個人情報保護を徹底するのが基本的な発想でした。

対して、人的資本経営の観点では、従業員は価値創造を担うステークホルダーです。人的資本経営への関心の高まりから、「従業員エンゲージメントをいかに充実させるか」という経営課題の優先度を引き上げる企業が増えています。

それらの企業の多くはHR-Techのサービス/プロダクトを活用する等して、「従業員エンゲージメント」の定期的なモニタリングに乗り出します。効率的かつ定期的に従業員の意識調査が行われ、人的資本経営の実現が促進されるのであれば、一人ひとりの従業員にとっても歓迎すべき潮流といえます。

一方、このような中で、企業自身が意識調査の回答等の個票データ（パーソナルデータにあたります）を保持して分析するケースも増えています。このようなケースでは、一部の従業員が「プライバシーが脅かされた」等と捉えかねないリスク（従業員のプライバシーリスク）があるため注意が必要です。

上記のケースでは、従業員は次のようなプライバシーリスクを想起するかもしれません。

- ① 企業が、パーソナルデータである従業員の個票データを保持することにつき、匿名の意識調査であっても所属、役職や年齢等の属性も回答させるため、従業員は「匿名調査だが、自分が回答したことを見当づけることは可能だな」と受け止める。
- ② オンライン調査は、たとえ匿名調査であっても「誰がどの回答をしたか」特定することが技術的に可能か、可能ではないかと従業員に疑念を抱かせる余地がある。
DX時代に重要性が増すITリテラシーの高い人材ほど、当たり前のこととしてこのような疑念を抱く。

上記のようなケースでは、企業があらかじめプライバシーリスクを払拭する対策や説明を徹底すべきです。でなければ「企業は不誠実である」等とネガティブに認識されかねません。

そもそも、匿名でも「回答内容が非公式に人事に反映されるのではないか」等の疑念を抱く従業員は珍しくありません。意識調査の回答を避けたり、心理的な抵抗感等から強いバイアスのかかった回答をする従業員が多くなれば、意識調査の意義そのものが損なわれます。

従業員エンゲージメントの充実のために意識調査を行うにもかかわらず、意識調査自体がエンゲージメントを損なう原因となる可能性があるわけです。

企業はパーソナルデータの分析・活用に目が行きがちですが、従業員が抱くプライバシーリスクに目を向け尊重する大切さと経営への寄与についても、考えていく必要があります。

3. プライバシー尊重と有意義な利活用を両立するプライバシー・バイ・デザイン

意識調査の他にも、様々な手段でパーソナルデータを収集・分析し、利活用しようという試みが盛んに行われています。

例えば、勤怠情報から退職する可能性が高まっている従業員をリストアップしたり、パルスサーベイに回答する時の顔の画像データから回答時のバイアスのかかり方を推定して対策に活かそうとしたり等、アプローチの仕方も多様です。

企業からすれば、「従業員のことをより深く、リアルタイムで知ることができ、従業員エンゲージメントの充実に役立てられそうだ」という経営上のメリットに目がいきます。

他方、従業員が「会社は何をどう見ているかわからない。誤解されたら嫌だな」と感じたとしても不思議はありません。

企業と消費者を対象に行われた、経済産業省の委託調査「プライバシーガバナンスに関するアンケート調査（2022年3月公表、有効回答数314名）」では、若い消費者のプライバシーリスクへの敏感さが明らかになりました。

29歳以下の消費者は「リスクに対する不安が、利活用の期待より大きい」と回答した割合が五つの選択肢の中で最も大きく(28.2%)、「リスクに対する不安が大きく、利活用への期待はない」という回答割合が次いで多い(20.5%)、という結果でした。

二つの選択肢の回答割合をあわせると、約半数がプライバシーリスクをより強く懸念していることとなります。利活用に対する期待がより大きいとする回答は、この半分以下にとどまりました。

インターネット普及期以降に生まれ育った世代が、プライバシーリスクに対して最も敏感であったわけではあります。

従業員と消費者という立場の違いこそあれ、若年層の採用と定着に課題感のある企業にとって、これは気になる調査結果ではないでしょうか。

従業員は、消費者よりも、企業との関係性は比較にならないほど深いです。同時に従業員は企業にすでに個人情報を開示しており、日々の業務においても意思疎通を密にしています。

言い換えれば、「よい仕事をし、職業人として成長しよう」とすれば、自身の考えを率直に企業内で開示することには、企業だけでなく従業員にとってもポジティブな面があります。

企業は、このようなポジティブな面に慣れてしまっていて、従業員が抱くプライバシーリスクに気が付きづらくなっているのかもしれない。

収集・分析し利活用するパーソナルデータが、様々な背景を持つ従業員にとってどんな意味を持つのか、利活用する意義とともに従業員からみたネガティブな側面を含めてあらかじめ十分に検討することは、人的資本経営の実現に必要なプロセスであると考えます。

1990年代に情報プライバシーの専門家であるアン・カブキアン博士が提唱した、「プライバシー・バイ・デザイン (P b D)」という概念があります。

プライバシー情報の収集・利活用にあたって、システムや制度等の構築段階から、あらかじめプライバシー保護のあり方をデザインし組み込もうというものです。

P b Dは「EU一般データ保護規則」に盛り込まれた他、日本の「DX時代における企業のプライベートガバナンスガイドブック ver1.2」にも収録されている等、国際的なプライバシー保護の基礎的概念の一つとなっています。

個人情報保護の観点では、P b Dは「安全性の高いシステムを構築するための概念」です。

これに対して、従業員のプライバシー尊重の観点では、P b Dは「従業員のパーソナルデータ利活用を、Win-Winで進めるための概念」と位置付けて、理念的な指針とするのがよいと考えます。それが長い目で見て企業価値の向上に資するはずです。

(図表2) プライバシー・バイ・デザイン (P b D) の「7つの基本原則」

7つの基本原則	意味
① 事後的ではなく、事前的 － 救済的でなく予防的	問題が起きた後に対処するのではなく、問題の発生を防ぐことを目的とする
② 初期設定としてのプライバシー	I Tシステムに最初から保護を組み込むこと
③ デザインに組み込まれるプライバシー	I Tシステムと共に商習慣（「従業員」の場合は人事労務慣行）のデザインや構造に保護を組み込むこと
④ 全機能的 － ゼロサムではなく、ポジティブサム	トレードオフ（ゼロサム）の関係にせず、Win-Win（ポジティブサム）を目指すこと
⑤ 最初から最後までセキュリティ － すべてのライフサイクルを保護	関係するデータは、ライフサイクル全体を通じて安全に保護されること
⑥ 可視性と透明性 － 公開の維持	プライバシー保護の仕組みと運用は、利用者及び提供者に一律に、可視化され透明性が確保されること
⑦ 利用者のプライバシーの尊重 － 利用者中心主義を維持する	利用者個人の利益を最大限に維持すること

出所：総務省ホームページ「Privacy by Design 7つの基本原則／アン・カプキアン博士」を元に筆者作成

4. パーパス経営、人的資本経営の本道としてのパーソナルデータ利活用

パーパス経営の観点では「その企業が(消費者や従業員等の)個人をどう尊重するか」は、常に問われる根源的なテーマです。プライバシーの尊重も当然その一部です。

先に述べたように、プライバシーの概念の範囲は、時とともに広がっています。企業がパーソナルデータを収集し利活用するほど、プライバシーの範囲は広がるかもしれません。

企業が従業員の多様なパーソナルデータを収集し、ただ利活用するだけでは、従業員は何も得るものはありません。

企業は、パーソナルデータを企業が組織分析等に使うだけにとどめず、個々の従業員の能力開発や健康管理、ライフキャリアデザイン等に本人自身が役立てることができるよう、全体を設計する努力をすべきと考えます。

また、企業が個票のパーソナルデータを直接扱わないようにすることも重要なポイントだと考えます。前述のとおり、匿名でも個票データを企業が扱えば従業員が「回答者を特定することができそうだな」という疑念を打ち消すことはできません。

パーソナルデータを企業の組織分析に用いることができ、従業員個人にフィードバックされて本人が役に立てることができ、かつ企業が個票データを扱わない、というのは非常にハードルが高いように思えますが、既に類似の先例があります。「ストレスチェック」です。

ストレスチェックは法的に義務化され、企業が基本的に個票データを扱わず、その閲覧は本人の他には産業医等に限られます。

本人にはストレスチェックの結果が還元され、本人の判断でEAPやカウンセリング等のサービスにアクセスできるようにしている企業もあります。

例えば、次のような仕組みも、情報技術を使えば十分に実現可能です。

- ① パーパス経営や人的資本経営の趣旨に照らし、プライバシーガバナンスの一環として、企業が直接個票データを扱うべきでないパーソナルデータを特定し、それらの保持等の業務を専門機関に委託する。専門機関は企業の役職員に個票データを開示しない等のプライバシーガバナンスにかかる実務を含めて受託する。企業は個票データでない利活用データを利用することができる。
- ② 専門機関は受託業務として、従業員本人の要請により、その従業員に最適化された能力開発、健康管理、ライフキャリアデザイン等のサービスを提案する。提供されるサービスは、専門機関とは異なる様々な事業者が提供するサービスから、企業が選定しラインアップしておく。
- ③ この仕組みにより、従業員は常に企業のパーソナルデータの収集に率直に協力するインセンティブを得る。たとえば本音で意識調査に回答することが、自身への最適なサービス提案につながり、自身の成長や健康、well-beingにつながる。

(注) パーソナルデータの範囲には、個人情報保護法の定める個人情報が含まれることがあります。個人情報となる場合は法令に基づき適切に取り扱う必要があります。また個人情報を第三者に提供する場合は、企業が個人の事前同意を取得することを要し、提供後も提供先に対し適切に管理・記録を行う等の義務が課されます。
なお、上記の例にて「パーソナルデータの保持を専門機関に委託する」部分は、法の定める「委託（個人データの取扱いに関する業務の委託に伴う提供）」に該当するものと仮定しており、「企業と専門機関は一体」とみなされるため第三者提供にはあたりません(法第27条第5項)。このとき委託を受けた専門機関は、企業から受託した業務の範囲外では当該個人情報を取り扱うことはできません。

上記は、従業員のプライバシー尊重と、パーソナルデータの利活用を高いレベルで両立する考え方の一例です。

魅力的なHR-Techの導入を進める際には、PbDの概念を参考にして、プライバシーガバナンスのあり方から検討すべきと考えます。

真のパーパス経営、人的資本経営を目指すならば、これらの検討を避けることは最早できないものと認識すべきでしょう。

本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

参考文献

- 「DX時代における企業のプライバシーガバナンスガイドブック ver1.2」(2022年2月)総務省 経済産業省
- 「個人情報の保護に関する法律に基づく行政上の対応について」(2019年12月)個人情報保護委員会
- 「プライバシーガバナンスに関する調査結果～アンケート調査 詳細報～」(2022年3月)(一社)日本情報経済社会推進協会
- 「個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編)」(2022年9月)個人情報保護委員会

賃上げをどうみるか

2～3月は再び値上げラッシュとなるらしいが、物価高騰への対応として政府は企業に賃上げを要請し、企業もそれに応じる姿勢を示しているようだ。中には、正社員の報酬を最大40%も引き上げる企業もあると聞く。そんなに余裕があるのなら、なぜ今まで社員に還元しなかったと噛み付きたくもなる。至るところで語られていることだが、実質賃金の伸び悩みは実に長期にわたっているからである。

賃金停滞の原因を紐解くため、企業収益と給与等との関連がどうなっているかを「法人企業統計調査」を基に考察してみた。当該調査は、日本企業の単独決算の集計値であり、大企業から小企業まで網羅しているため、日本企業全体の動向を知るには適切である

同調査の直近2021年度の数値を2003年度と比較した。2003年度を100とすると2021年度の当期利益は479と5倍近くに拡大しているが、賃金（給与+賞与）は118にとどまっている。従業員数が114と増加しているため、1人当たり賃金はほぼ横ばいであることが、この統計でも見て取れる。ちなみに税引き前利益は307と当期利益より伸びが低く、付加価値（注）に至ってはわずかに117である。当期利益の大幅増加に貢献したのは法人税（150）、支払い利息（68）、賃借料（108）である。なお、福利厚生費（100）は横ばいととどまっているが、法定福利費は増加しているはずであり、法定外福利費が減少していることになる。さらに当期利益から配分される支出ではあるが、配当金の支払い額は413と株主還元には積極的である。

これらの数値から、利益を確保するための企業努力として人件費が圧縮され、金利低下や法人税率引き下げなどの外部環境の変化が利益を押し上げた構図が見えてくる。利益を追求するのが企業の目的であり、確保した利益を積極的に株主に還元するのは好ましいことであるから、配当金の増加は評価できる。しかし、株主重視だけでなく従業員重視もコーポレートガバナンスには重要であるが、これまでは株主ほど従業員を重視してこなかったと言える。今後の日本企業の最重要課題の1つは付加価値の拡大であり、特に従業員への配分、すなわち労働分配率（人件費/付加価値）の向上を真剣に検討すべきだろう。

長期的な賃金水準の低迷に円安が加わり、日本の賃金水準は国際的にみてもかなり低い水準にあるようだ。これまで人件費の圧縮に貢献してきたのは、派遣労働者や外国人労働者の採用であったと思われる。ただ、このままの賃金水準が続くと海外からの労働力確保がままならなくなる恐れもある。少子化も短期に解消されるわけではなく、今後、労働需給が一気にひっ迫し、賃金上昇圧力となる懸念もある。産業界が報酬引き上げに意欲を示すのもこうした点を意識し始めたのかもしれない。

（注）付加価値は企業の売上げから外部調達のコスト、サービスを差し引いた額。実際は、営業純益に人件費、支払利息等、動産・不動産賃借料、租税公課を加えた額

2023年1月26日
アナリスト 久野 正徳

本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。


本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境、企業動向の変化や相場変動、労働法制、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。

本資料は、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。

本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、弊社は一切責任を負いません。

本資料の著作権は三菱 UFJ 信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読み下さい。



三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内 2-7-1 三菱 UFJ 銀行本館ビル

www.mufg.jp