

三菱UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

企業年金関係者のための月刊総合情報誌

《目 次》

《DC を考える その1》	
DC の現況と新たな可能性	P1
《中国の年金制度解説シリーズ2》	
中国の企業年金の導入と税制	P7
《海外年金制度の動向》	
イギリスの公的年金制度見直しの動向 （英国政府公表の Green Paper の概要）	P15
《退職給付会計の話題》	
日本基準の変更の影響（2）（退職給付の期間帰属方法の見直し）	P22
《やさしい年金数理》	
利源分析（利差）	P27
《年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話》	
東証 E T N（指標連動証券）	P30
《新たな従業員インセンティブ・プラン》	
自社株式を活用した株式報酬制度「株式付与 E S O P 信託」	P32
《データでみる年金》	
従業員持株会状況調査結果について	P35
《数字クイズ その14》	
家電の省エネ	P39
《アドリブ経済時評》	
教訓を残そう	P42

ホームページアドレス：<http://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

2011年
5月号



三菱UFJ信託銀行

DCを考える その1

～DCの現況と新たな可能性～

《要約》

企業型の確定拠出年金（DC）の加入者は370万人に達し、厚生年金被保険者の10%を超えてきました。ただ、現状の日本の制度では、転職先にDCがなければDCの特色の1つであるポータビリティの特徴を活かすことができません。したがって、この特徴が活かされるには、より多くの企業でDCが導入されることが必要です。

一方で、現在は超低金利が継続し、マーケットも不振であるため、DCを新規に導入する場合、掛金を高めに設定せざるを得ない可能性があります。財務リスクに着目して制度導入を検討するとコスト高を容認し導入するか、あるいは導入を断念するかという二者択一になってしまう可能性があります。DCをより普及させるためには、確定給付型の代替としてではなく、これまでとは異なった発想で、制度導入を考えることが必要かもしれません。

確定拠出年金（以下、DCといいます）の普及率は徐々に高まりつつあり、今後も一段と普及することが期待されます。一方、退職（後）給付であるDCは、制度導入にあたって確定給付型制度との調整が行われることが多く、これがかえって導入を妨げる要因となることも想定されます。もっとも、同じ退職（後）給付でもDCと確定給付型は、加入者サイドの受け止め方が異なる可能性が高いと考えられ、これをヒントにすれば、これまでとは違った目的でのDC導入が考えられます。

1. DC加入者数は厚生年金被保険者の1割へ

企業型DCの加入者数は、平成23年1月末現在で370万人に達しています。今後も平成23年度末に制度が廃止になる適格退職年金をはじめ他の企業年金制度や退職一時金からの移行が見込まれ、加入者は順調に増加することが予想されます。企業型DCの加入者は、厚生年金保険の被保険者であることが条件ですが、厚生年金保険の被保険者は3425万人（平成22年3月末）であり、ほぼ10人に1人がDCの加入者になっていることとなります。

日本のDCには企業型と個人型の2種類がありますが、企業型は当該規約を実施する会社の従業員が加入者となり、企業が掛金を拠出し、各加入者が運用指図を行います。これに対し、個人型は主に自営業者を対象とした制度で自ら掛金を拠出し、運用指図を行います。ただし、民間企業の被用者でも、勤務先の企業が確定給付型を含めてまったく年金制度を実施していない場合には加入者となることができます。逆に言えば、自社に確定給付型の年金制度がある場合には、個人型の制度の加入者になることはできません。

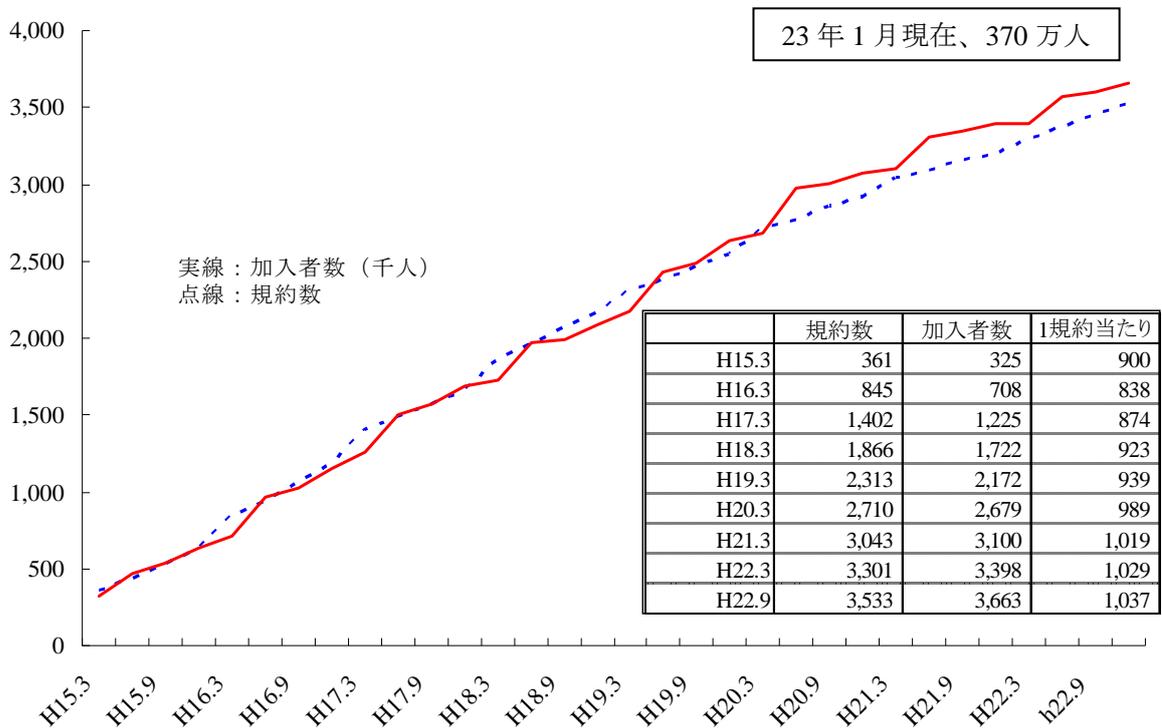
企業型DCを実施していた企業から転職する場合、引き続きDCの加入者の地位を継続す



るには、転職先の企業に企業型のDCがあるか、もしくは転職先の企業がまったく企業年金制度を実施していないことが条件となります(この場合、個人型DCに加入するわけです)。転職先に企業型がなく、確定給付型の制度を実施していた場合には、原則として個人型の運用指図者となり、運用指図のみを行い、新規に掛金を拠出することができなくなります。

DCのメリットとしてあげられるのがポータビリティです。転職しても転職先の企業に年金資産を持ち込み、現役引退後に備えて継続的に資産の積上げが可能である点です。ところが、転職先にDC制度がない場合は運用指図しかできず、掛金を拠出して資産の積み上げを図ることはできません。厚生労働省の調査によると、従業員1000人以上の企業の約8割では年金制度を実施(300人以上1000人未満では約7割)していますが、確定給付型の制度のほうが多いと考えられます。したがって、転職した場合に運用指図しか行えないというケースは少なくないと思われます。また、一般的に転職者は若年層に多いと考えられます。少額の資産では管理手数料なども割高となりますし、運用に対する関心は高まらないはずです。DCのメリットを生かすには、多くの企業がDCを導入していることが必要となります。

(第1図) DCの規約数および加入者数推移



米国では、DCの普及率が日本より高いうえ、IRA (Individual Retirement Accounts) という個人退職貯蓄勘定を設定することができます。そうしたIRAに類似した個人の退職口座の実現、あるいは企業型DCのない企業の社員に個人型DCの加入を認めるなどには法改

正が必要であり、政策対応を待つ必要があります。しかし、DC 導入が叫ばれた背景には、雇用の流動化などに対応した退職給付制度が必要であるという事情があったはずで、DC のメリットを活かすためには、より多くの企業が制度を導入し、普及率を高めることが求められます。特に、中途採用等の多い会社あるいは業界では、中途採用者に不利な扱いとしないために、自社に企業型 DC を導入することが求められます。

2. 新規の制度導入はコストの高止まりが懸念材料

先月号の本誌「データでみる年金」で、DC 制度設計における想定運用収益率の推移について紹介しました。長らく確定給付型の企業年金のみが実施されてきたため、確定給付型制度における“予定利率”の発想から脱しきれないのかもしれないという私見も述べさせていただきました。さらに、持続可能な制度として定着させるためには“想定運用収益率”についてより深く考えることが必要ではないかとも指摘しました。

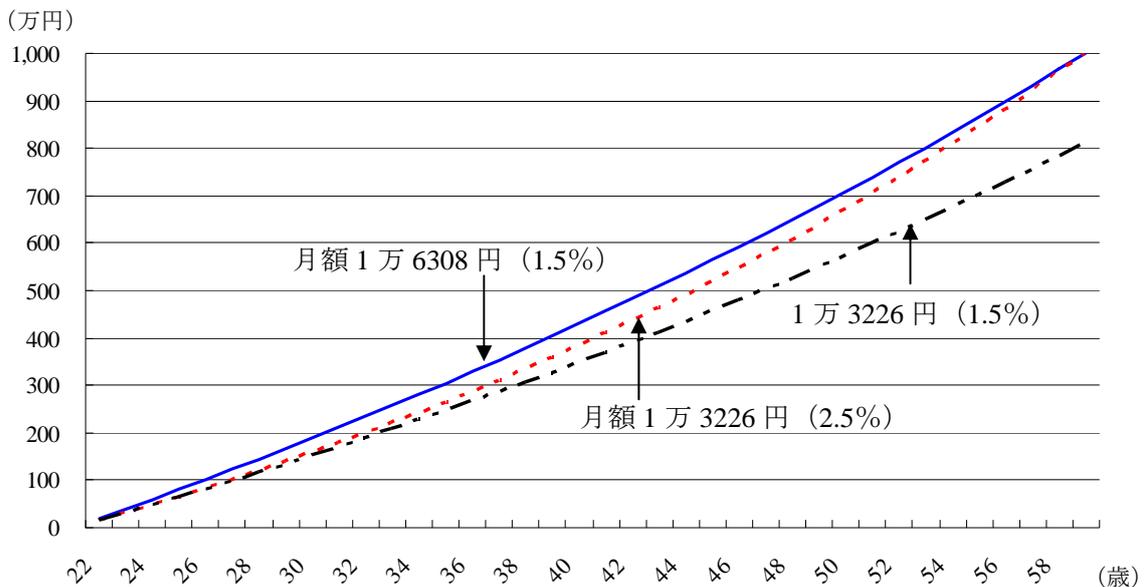
確定給付型であれば、企業は自らの方針で予定利率を決定すればよいわけです。自社の財政状態などリスク許容度を考慮して運用方針を決めればよいからです。予定収益を下回ったとしても不足は自ら補填すればよいわけです。これに対し、DC の場合は加入者個人毎の事情が考慮されて想定運用収益率が設定されるわけではありませんし、加入者が設定された収益率を目標としなければならないわけでもありません。しかし、目標給付水準があり、想定運用収益率並の収益率を確保することがその目標水準に到達する条件であるとするれば、加入者は想定運用収益率を低めに設定することを要求するはずで、

年金制度に限りませんが、計画を立てる際には目先の経済情勢をもとにシナリオを描きます。ただ、前提条件とする経済情勢等が見込み通りにならないことは珍しいことではありません。特に、長期にわたって運営される年金制度では、むしろ当初計画と乖離しないと考える方が無理があります。年度毎のズレが累積していけば計画と大きく乖離することもあるでしょうし、想定外の出来事があるかもしれません。確定給付型の制度はそうしたズレを財政再計算などで定期的に見直します。なかでも資産運用に関しては、予定利率を適宜見直すことで対応できます。これに対し、DC は一定期間毎に想定運用収益率を見直して掛金額（率）を変更するという発想はありません。もちろん、想定運用収益率を低めに変更して掛金を増額することはできますし、逆に想定運用収益率を高めに見直して掛金を減額することも、労使合意があれば可能です。ただ、一定期間毎に掛金額を変更することを約束したり、あるいは規約で定めるとしたら、そうした制度がはたして DC であるのか、さらには会計上“確定拠出”と見做されるのかなどの問題も浮上します。

いずれにせよ、想定運用収益率の水準は目先の経済情勢に左右される可能性があり、しかも常に低めに設定せざるを得ないプレッシャーがあると考えられます。その意味で、現状で DC 制度への移行を計画し、しかも想定運用収益率を使った制度設計を行うとすると、相当程度低く設定せざるを得ないと考えられます。先月号で紹介した企業年金連合会の調査結果は、まさにそうした事情を反映した結果だったと考えることができます。いうまで

もなく想定運用収益率を低くすると掛金額が増加します。増加した掛金が固定化されるわけですから、将来的に高いコスト負担が継続することになってしまいます。ちなみに、22歳で入社し60歳の定年時に1000万円に到達するように毎月定額の拠出を行う制度を想定すると、想定運用収益率2.5%の場合の拠出額は1万3226円となります。想定運用収益率を1.5%に引き下げると拠出額は1万6308円と23.3%上昇することになります。ちなみに、月額1万3226円の拠出額を1.5%で運用した場合の元利合計額を計算すると811万円となり、1000万円に2割近く足りなくなってしまう。

(第2図) 毎月定額拠出した場合の元利合計額



3. DCの新たな可能性を考える

以上のとおり、中途採用者の採用など人事的な観点からはDC導入を促進していくことが強く望まれます。一方、コストが高止まりする可能性があることを考慮すると、現状の経済環境下で性急に導入する必要があるのかという疑問も生じます。この状況でDCを実施しようとする、コストが高くなっても導入するか、導入を断念するかという、どちらにしても、あまり好ましくない選択を行わざるを得なくなる可能性があります。できれば、それ以外の選択肢を見つけ出すことで、DCを普及させ、ポータビリティの活用や退職後の資金の充実を図ることが望まれます。それには今までの発想を転換することが必要です。

言うまでもなくDCは年金制度であり、現役引退後の生活を支える制度として存在します。ただ、“年金”という枠にとられるあまり、固定的な観念から抜け出せなかった可能性があります。例えば、企業の立場から退職給付を考える場合、確定給付型の財務リスクに着目する企業は多いと考えられます。財務リスクを削減したいと考える企業は、確定給付型の代替としてDCを検討すると考えられます。その結果、確定給付型とDCの組み合わせを

考えたり、場合によっては確定給付型かDCかの選択を検討するかもしれません。逆に、財務リスク削減の必要性を特に感じない企業はDCを導入しないという結論を出すかもしれません。もちろん、企業がこのようにリスクを検討することが重要であることはいうまでもありません。ただ、財務リスクという側面だけがDC制度導入の決定要因になることは退職給付制度としてのDCの発展をかえって阻害してしまう要因にもなりかねません。

そもそも同じ年金制度といっても確定給付型とDCでは大きく異なる点があると考えられます。そうした両者の差異を考えることによってDCの可能性が開けてくると考えられます。例えば確定給付型では、基本的に退職時点での一時金給付額あるいは年金の支給水準が加入者にとっての大きな関心事であると考えられます。そもそも確定給付型は、キャッシュバランスプランやポイント制退職金を除いて、勤続期間中に給付の現在残高が開示されることがないため、現在までに発生している給付額についてそれほど関心を持たない可能性があるからです。仮に要支給額や仮想口座残高が開示されても、現時点で退職を考えていない人は、退職を前提とする現在の要支給額等について強く意識するとは思えません。

これに対して、DCは月次で掛金が自分の口座に払い込まれ、しかもその資金を自ら運用するため、加入者は現時点での掛金拠出水準や資産残高に関心を持つと考えられます。一方、退職時期が近づいた人は別として、それ以外の人は現在の残高を基準に、今後の掛金拠出額や運用収益を予測して退職時の口座残高＝給付額を計算するとは思えません。つまり、同じように引退後の生活資金を提供するための制度でありながら、加入者はDBに関しては引退後の給付水準を強く意識するのに対し、DCについてはむしろ現在の状況を重視するという違いがあると考えられます。

加入者がこのように考えるとすれば、必ずしもDCを退職給付の枠組みで捉える必要はないと思います。確定給付型の制度とDCの両方の制度を実施している企業は少なくありませんが、そうした企業では制度設計時に両制度の予想給付額を合計し、各々の制度の給付額の比率を考えるケースが多いようです。この方法を否定するわけではありませんが、制度発足時点はともかく、一定期間を経過した後は、特に個々の加入者にとってその比率はそれほど重要な指標であるとは思えません。なぜなら、自身の口座の時価残高が変動し、今後も運用環境次第で増減するため、DCが目標給付水準へ到達するかどうかさえわからないからです。そうでなくとも、そもそも給付水準に決定的な影響を与えるのは運用収益でなく、元本部分（拠出金水準）であることは十分認識しているはずです。結果的に、加入者は提供されているDC制度の満足度について、将来の給付水準ではなく、現在の拠出水準で図る可能性が高いと考えられます。

以上は1つの仮説ではありますが、加入者が現在の拠出金水準により強い関心を持つのだとすれば、現金給与や賞与などと同様に従業員に対してインセンティブを与えるような制度を構築できる可能性があります。一方、現金給与や賞与は主に現在の生計を維持するためであり、年金や退職金は将来の生計を維持するための資金であるという違いがあります。とはいえ、現金給与や賞与の一部で将来の生計維持のための生活設計を考えている人

も少なくないはずですが。そうした人たちを支援するような仕組みも考えることでインセンティブを与えることが可能であるかもしれません。

(第3図) 各報酬制度の目的と従業員満足度

	給与・賞与	DC	DB
目的	現在の生計維持 (一部将来の生計維持)	将来の生計維持	
(従業員・加入者の) 満足度判定基準	支払われる金額(DCは掛金)		将来の給付水準

DC を退職給付の枠組みの中で考えないのであれば、DC の拠出原資を確定給付型の制度に依存する必要はありませんし、DB 制度との調整を意識する必然性もなくなります。自由に引き出して利用できる資金でないため、フレキシブルな制度として使いにくいという人がいるかもしれません。しかし、DC はあくまで年金です。引き出して利用できたら、老後資金の蓄えとして適切な仕組みとはいえませんし、そうしたスキームであるからこそ利用価値は高いと考えることもできます。

次号では、ここで指摘したような事項を実現できるような制度について具体的に検討することとします。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野

中国の年金制度解説シリーズ 2

～中国の企業年金の導入と税制～

《要約》

中国の企業年金の実施件数は既に3万件を超え、日本の企業年金の総件数を上回るまでに普及が進んでいます。日系企業の中国現地法人でも企業年金を導入する会社は増えてつありますが、未導入の現地法人にとっては、今後の経営課題の一つであると思います。

企業年金の導入に当たっては企業年金税制も重要な判断要素ですが、これまで、地区毎に異なっていた税制上の取扱いが、2009年12月に個人所得税制が整備され、拠出時課税、運用時・給付時非課税という先進諸国では珍しい税制となりました。

この取扱いは、中国の企業年金普及の阻害要因になるということで、中国の年金受託機関からも改善の要望が出されています。

中国では、2004年に初めての企業年金法（企業年金試行弁法）が施行され、大型国有企業から導入が進み、その後、欧米系の中国現地法人や日系の中国現地法人でも導入する企業が増加しつつあります。

日本では、現在、ほとんどの上場企業で企業年金が実施されていますが、特徴的な点は、実施企業の90%以上は退職金制度を原資としており、従業員の老後所得保障という目的に加えて、退職金の資金負担の平準化、掛金の損金算入メリット、退職給付会計における費用・負債の圧縮など、財務・経理メリットも普及要因になっていることです。

中国においては、かつて、労働者の老後は国有企業が医療も含めてすべて保証してきましたので、退職一時金制度はありません。従って、日本のような退職金の年金化という発想はなく、中国で企業年金を導入するということは、新たな退職給付原資の導入、すなわち、人件費の追加負担が生じるということになります。

では、欧米あるいは日系の中国現地法人において、追加負担までして企業年金を導入する意味は何なのでしょう。

さらに、2009年12月に中国の企業年金税制が整備されましたが、必ずしも、中国における企業年金の普及促進を目指したものとは思えません。

本稿では、中国の企業年金の導入の背景、概要、企業年金税制を見た上で、日系中国現地法人で企業年金を導入する意味を考えてみたいと思います。

1. 中国の企業年金導入の経緯と背景

中国の企業年金を理解する上で欠かせないのは、1997年の基本養老保険（本年金情報4月号ご参照）の導入と同時に奨励が始まった補充養老保険（2000年以降、企業年金と呼ば



れた。)であり、概要は第1表のとおりです。

(第1表) 補充養老保険の概要

項目	内容
①根拠法令	・「企業補充養老保険制度の確立に関する意見」労働社会保障部(1995年)
②実施地区	・上海市、遼寧省、深圳市
③実施主体	・市の行政管理機関が制度を運営、資産運用業務は民間金融機関に委託
④掛金、給付 (上海市の場合)	<p>ア. 掛金 (次の2種類)</p> <p>i. 前年度従業員給与総額の一定割合(上限:原則5%=損金算入限度)</p> <p>ii. 基本養老保険基数(上海労働者平均給与の3倍)を超える部分の給与×基本養老保険料率(当該掛金も損金算入可)</p> <p>イ. 掛金の負担</p> <p>・原則、事業主負担だが、50%以内で従業員負担も可。</p> <p>ウ. 給付</p> <p>・拠出された掛金は運用収益も含めて個人口座で管理し、その元利合計を給付。</p> <p>・事業主掛金の従業員口座への割当は、あらかじめ定めた規定により、従業員の貢献度、職位等に基づき配分できるが、格差は3倍まで。</p> <p>・従業員拠出分は、全額本人の口座に入金。</p>

この補充養老保険は、中国企業年金のパイロットプランとしての重要な役割を果たしたといえ、特に、基本養老保険では賄えない給付を補完する考え方や掛金を個人口座で管理するDC型の給付設計は、この後、創設される企業年金の方向性を示していたと考えます。

上海では、多くの企業でこの補充養老保険が実施され、2007年時点での実施企業は7,000社以上に達しましたが、課題の一つは、地方の行政管理機関が運営していたため、汚職の対象にもなり得たことでした。

新企業年金法(後述)施行後は、上海市の場合、一旦、上海市の管理機関から民間の長江養老保険(地元有力企業が出資した企業年金専門受託会社)に移管され、その後、新企業年金として企業が選択した民間の企業年金受託機関に移管できることになっています。

上海に進出している日系現地法人において、この補充養老保険を導入していた企業もかなりあったのではないかと思います。

その後、中国で企業年金が導入されることになった背景は、次のようなものであったと考えます。

- 一人っ子政策を主因とする出生率の低下や平均寿命の伸長など、中国の少子高齢化が急速に進行するなかで、労働者の老後生活保障の重要性が高まりつつあったこと
- 国有企業においては、1997年の基本養老保険の導入により従前保証していた給付水準が大幅に低下することになり、その目減り分を補填する制度が必要であったこと
- 企業年金の普及、発展のためには、行政が運営する官営の補充養老保険方式ではなく、民間活力を活用できる本格的な企業年金が必要であったこと

2. 中国の企業年金の概要と特徴

2004年に企業年金試行弁法が施行され、中国の本格的な企業年金導入の準備が整いました。この制度は補充養老保険と異なり、企業自身が主体的に運営し、口座管理、資産管理、資産運用等の業務は民間の金融機関に委託する日本や欧米と同様の仕組みを有する企業年金です。

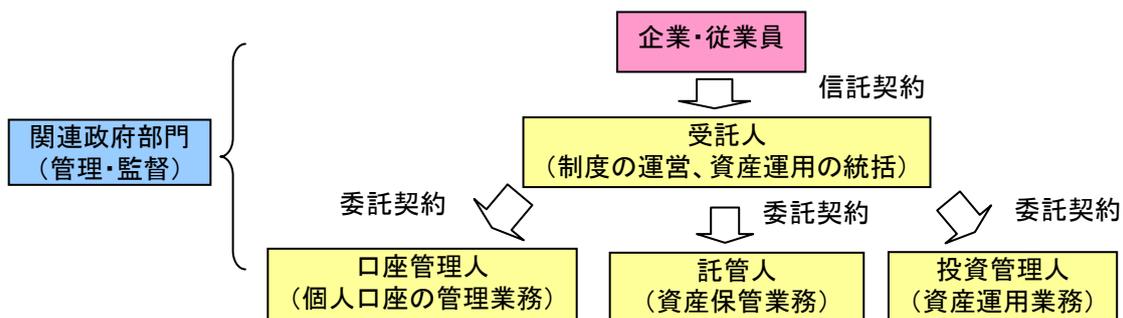
中国の企業年金の概要は第2表のとおりです。

(第2表) 中国の企業年金の概要

項目	内容
①監督官庁	・国: 人力資源社会保障部 地方: 各地区人力資源社会保障局
②設立要件	・会社が基本養老保険に加入し、保険料支払い義務を履行していること ・工会*又は従業員代表との合意に基づき制度を設立すること
③加入要件	・原則、試用期間を満了したすべての従業員を対象とすること ・加入者になるには、基本養老保険に加入していること
④掛金	・事業主および従業員が共同で掛金を拠出すること。 ・事業主掛金の上限: 前年度賃金総額の12分の1 ・従業員掛金の上限: 事業主掛金との合計で前年度給与総額の6分の1 *従業員掛金は掛金総額の50%まで拠出でき、給与から天引きする。
⑤個人口座への掛金の配分	・事業主掛金の配分: あらかじめ年金規約で定めた方法で個人口座に入金 ・従業員掛金の配分: 全額、本人の個人口座に入金
⑥受給要件	・法定退職年齢に達したとき、一時金又は年金として受給できる。 ・法定退職年齢未満で退職または転職した場合は、法定退職年齢になるまでは受給できない。 ア. 転職先に企業年金がある場合: 転職先の企業年金に積立金を移換する イ. 転職先に企業年金がない場合: 原管理機構が継続管理する ウ. 加入中又は受給中に死亡した場合: 積立金は、指定された受益者又は法定相続人に支給される
⑦制度の運営	・受託人は、企業年金理事会方式と、政府の認可を得た金融機関(法人受託機構)に委託する方式の2形態がある。 ・企業年金理事会は、企業と従業員代表で構成し、メンバーのうち3分の1は従業員代表とする。 ・制度運営業務の委託(第1図ご参照)

*工会: 日本の労働組合に相当するが、役割、運営はかなり異なる部分もある。

(第1図) 中国の企業年金の運営のしくみ



以上の概要から、中国の企業年金の特徴として次の点があげられると思います

- 制度は、労使合意(工会又は従業員代表との合意)により設立する。
- 企業年金の給付設計は大別して、確定給付型(DB)と確定拠出型(DC)の2種類あるが、中国の企業年金は後者に分類され、拠出した掛金および運用収益は従業員の個人口座で管理される。
従って、企業会計上(中国では、2006年以降、国際会計基準への準拠を実施)、退職給付債務の認識は不要。
- 掛金は労使拠出が求められるが、従業員負担を軽減したければ従業員掛金を低くすることは可能。
- 日本のDC制度は従業員が運用商品を選択するが、中国では、原則、制度(会社)単位で運用する。
最近では、いくつかのポートフォリオを用意し、従業員に選択させる制度も出てきている。
- 基本養老保険への加入は制度設立要件であり、かつ、従業員毎に基本養老保険に加入していることが加入要件として求められる。
- 事業主掛金は、一定勤続年数未満の退職者には帰属させないことも可(実務的には不支給の額は事業主に返還する)。なお、事業主掛金の帰属率の制限については地区により定めがある。
- 転職時は、転職先制度に元利合計を移換するが、転職先が企業年金未実施等の場合、日本の国民年金基金連合会や米国のIRAなどの通算機構はなく、原管理機関が管理する。

4. 中国の企業年金の税制措置

中国の企業年金法は、企業年金試行弁法や企業年金基金管理試行弁法等が根拠法規ですが、これらは人力資源社会保障部(日本の人事院+厚生労働省に概ね相当)や保监会・銀监会・証监会(日本の金融庁に概ね相当)が定めた法令(日本の省令に相当)です。

日本では、確定給付企業年金を例にとると、国が定める確定給付企業年金法、政令である同法施行令、省令である同法施行規則が根拠法規となっており、同時に、税制上の措置や他制度への移行の取扱いなども同法のなかで一括して手当てされています。

中国の法令は、まず器を作り、その後改良を重ねて完備したものにしていくなかで通例となっており、企業年金試行弁法も逐次見直しが加えられ、より完備した企業年金法に発展していくものと考えます。

企業年金税制についても、企業年金試行弁法施行時には全国統一の税制は整備されなかったため、事業主掛金の損金算入限度額は地区毎に異なり*1、また、従業員掛金の税制上の取扱いも、一部の地区のみ優遇措置が設けられるなどの状況が続きました。

その後、企業年金の普及が進むなか*2、2009年12月に国家税務総局は「通達694号」を公布し、企業年金掛金の個人所得税上の取扱いを規定し、同月から発効しました。

*1. 前年度給与総額の12.5%:江蘇省、湖北省、8.3%:山西省、5%:上海市、4%:北京市、天津市など

*2. 2009年末の中国企業年金実施状況 企業数:3.35万社、加入者数:1,179万人

出典:社会保障事業発展統計公報(人力資源社会保障部)

企業年金にかかる税制は、拠出時、運用時、給付時に分かれます。

今回、整備された企業年金掛金の個人所得税上の取扱いも含めて、中国の企業年金にかかる税制を整理すると、第3表のとおりとなります。

(第3表) 企業年金掛金の個人所得税上の取扱い

項目		拠出時	運用時	給付時
事業主掛金	企業所得税上	<ul style="list-style-type: none"> ・非課税限度: 賃金総額の5%まで ・* 制度上、事業主掛金は賃金総額の 1/12(8.33%)まで拠出可能だが、税制上は5%が上限 ・超過分は法人税(25%)課税 	—	—
	個人所得税上*	<ul style="list-style-type: none"> ・個人口座に分配する際、拠出月に個人所得税(給与所得)が課税される(第4表ご参照) ・優遇措置として、給与とは別に課税(分離課税)ただし、給与控除(2,000元)は認められない。 ・個人所得税の源泉徴収および申告義務は雇用者にある。 ・短期退職で、事業主掛金の一部又は全部を会社に返還する場合は、それまでに負担した所得税を還付請求できる。 	非課税	非課税
従業員掛金	個人所得税上	<ul style="list-style-type: none"> ・個人所得税課税(優遇措置はない) 	同上	同上

* 本年1月に国家税務総局より補充通達が出され、給与所得と事業主負担企業年金掛金の合計が2,000元(月額)に満たない場合は、企業年金掛金は非課税扱いされることとなった。

(第4表) 給与所得税率表

等級	課税所得金額(月額)	税率	控除額
1	500元以下	5%	0元
2	500元超 2,000元以下	10%	25元
3	2,000元超 5,000元以下	15%	125元
4	5,000元超 20,000元以下	20%	375元
5	20,000元超 40,000元以下	25%	1,375元
6	40,000元超 60,000元以下	30%	3,375元
7	60,000元超 80,000元以下	35%	6,375元
8	80,000元超 100,000元以下	40%	10,375元
9	100,000元超	45%	15,375元

税額 = (給与月額 - 給与控除額) × 税率 - 控除額

※ 給与控除額: 中国籍個人 2,000元、外国籍個人 4,800元

第4表の税率表に基づいて、事業主および従業員の企業年金掛金の課税額をモデル計算すると第5表のとおりとなります。

(第5表) 中国の企業年金の税額の計算例

①前提

- | | |
|----------------|-------------------------------------|
| 1. 対象 | : 中国のローカル従業員 |
| 2. 給与月額 | : 5,000元 |
| 3. 企業年金掛金率 | : 事業主 8% 従業員 5% |
| 4. 社会保険料の従業員負担 | : 18% (養老年金 8%、医療 2%、失業 1%、住宅積立 7%) |



②課税額の計算結果

項目		拠出時	
事業主掛金 (8%)	企業所得税上	・非課税分掛金月額	5,000 元 × 5% = 250 元
		・課税分掛金月額	5,000 元 × 3% = 150 元
		・法人税額(月額)	150 元 × 25% = 37.5 元
	個人所得税上	・課税分掛金月額	5,000 元 × 8% = 400 元
		・個人所得税額	400 元 × 5% = 20 元
従業員掛金 (5%)	個人所得税上	・給与収入	5,000 元
		・社会保険料月額(非課税)	5,000 元 × 18% = 900 元
		・課税所得金額(月額)	5,000 元 - 900 元 - 2,000 元 = 2,100 元
		・個人所得税額	2,100 元 × 15% - 125 元 = 190 元

以上の計算例から、次のことがわかります。

《事業主掛金の企業所得税について》

- 制度上の事業主掛金の拠出限度は前年度平均賃金月額の 1/12(約 8.3%)だが、非課税限度は給与月額の 5%のため、事業主掛金率を 5%以上にすると超過分について企業所得税が課税される。本計算例では、当該従業員について年間 450 元(=37.5 元×12)の法人税が発生する。
⇒このようなことから、事業主掛金率を 5%に抑える傾向が出るとすると、老後保障原資の十分な積立を阻害する可能性がある。

《事業主掛金の個人所得税について》

- 事業主が当該従業員に 400 元を拠出すると従業員には 20 元(月額)の個人所得税が発生する。なお、個人口座に事業主掛金を入金する際、個人所得税額を控除して入金するため、実際の入金額は 380 元(=400 元-20 元)となる。
⇒事業主掛金拠出時に個人所得税が発生し、個人口座への拠出額はその分控除されるため、退職時までの年金資産の増加が抑えられる。
⇒従業員は、給付を受給する前に所得税を支払うことになり、企業年金のメリットを実感しにくくなる可能性がある。
- 個人所得税が給与所得と分離課税でなければ税率が高くなるため、個人所得税額は、400 元 × 15% = 60 元 となり 40 元増加する。
⇒民間の養老年金保険等の保険料にはこの措置は適用されないため、中国では、これを企業年金の優遇税制と称している。
- 短期勤続で退職する者の給付は、帰属率の設定により、事業主掛金の元利合計を減額(没収)することができるが、このような場合、従業員は既に負担した事業主掛金にかかる個人所得税の還付請求をすることができる。そのため、事業主は、拠出金計算書、源泉徴収票等の記録管理が必要となる。

《従業員掛金の個人所得税について》

- 従業員掛金が非課税(給与控除扱い)であれば、従業員掛金月額 250 元(=5,000 元×5%) が課

税所得から控除されるため、個人所得税額は、250 元×15%＝37.5 元(月額)が軽減される。

企業年金にかかる税制は、日本、欧米とも、拠出時・運用時非課税、給付時課税が一般的であり、中国の拠出時課税、運用時・給付時非課税という税制は国際的にも珍しいものといえます。

この個人所得税徴収強化の税制は企業年金普及の足かせになると思われますが、中国政府は一般的に採用されている拠出時非課税という税制優遇策を採らずに、なぜ、このような税制に踏み切ったのでしょうか。

この点について、本年 1 月に、中国の複数の有力金融機関（企業年金業務も受託）あるいは養老保険会社から聴取した内容は次のようなものでした。

- 中国の受託機関も企業年金普及の阻害要因になると捉えており、改善の要望は出している。
- この税制が公布されたのはリーマンショック直後であり、税收減を補う目的もあったのではないか。
- 拠出時非課税にすると大企業はますます企業年金を導入し、企業年金を導入できない中小企業との格差拡大に繋がると中国政府は懸念している。
- 人力資源社会保障部は拠出時非課税に賛成だが、財政部(日本の財務省に相当)は反対。
- 中国政府は、企業年金よりも基本養老保険の充実(全国統一、年金財政赤字の改善)を優先に考えており、企業年金の優先順位は現在やや低いが、新体制(習近平次期国家主席?)後に変わるかもしれない。

一部の金融機関の話ではありますが、中国では勤労所得は課税、退職所得は非課税という伝統的な慣例もあり、このような中国の慣例や経済環境を勘案すると、今回の中国の税制も理解できなくもないと思います。

ちなみに、日本の企業年金の事業主掛金（確定拠出年金は一定の拠出限度あり）は法人税法上、全額損金算入が可能であり、また、事業主掛金および従業員掛金の個人所得税上の取扱いは、第6表のとおりです。

(第6表) 確定給付企業年金掛金の個人所得税上の取扱い

	拠出時	運用時	給付時
事業主掛金	・非課税	・非課税 ただし、特別法人税あり	・課税 年金:雑所得 (公的年金控除あり) 一時金・退職所得 (退職所得控除あり)
従業員掛金	・課税 ただし、生命保険料控除の対象	・非課税	・非課税 給付額から従業員負担掛金累計を控除する

*特別法人税は、運用収益に対する所得税課税ではなく、事業主掛金にかかる従業員への所得税課税が拠出時から給付時に繰り延べられることによる遅延利息(遅延税)という位置づけである。なお、1999 年度から 2010 年度まで課税凍結措置が続いており、2011 年度はつなぎ法案で 1 年間の継続が決まっている。

5. 日系中国現地法人の企業年金の導入について

日系中国現地法人においても企業年金の導入は進んでいます、中国へ進出する際の出資形態（合弁、合作、独資）により、企業年金導入の背景は異なると思います。

自動車産業のように合弁企業の形態でしか進出が認可されない企業では、相手先も大型国有企業の場合が多く、国策である企業年金の導入は、中方（中国側）が実施を決めるケースが多いのではないかと思います。

一方、外商独資企業は100%出資ですので、重要な意思決定は日本側が裁量権を持っており、合弁企業よりは中国の企業年金導入は遅れていると思います。

このような外商独資企業でも、中国の企業年金の導入は今後、着実に進んでいくと考えます。その理由、背景は、次のような点にあると思います。

- 中国の大型国有企業や欧米系企業では導入が先行しており、日系企業の魅力低下防止、人材確保のための福利厚生面の競争力維持のために企業年金の導入が必要になる。
- 2008年の労働契約法施行で短期の雇用契約更新は困難になり、雇用の長期化が進むなかで、優秀な人材確保、定着率向上の手段として企業年金を活用できること。
- 中国人労働者の平均年齢の上昇に伴う年齢構成の変化や公的年金の所得代替率の恒常的低下などに伴い、企業年金による老後生活の安定化が労使交渉のテーマになる可能性が、今後、高まってくると考えられること。

なお、欧米系現地法人も中国の企業年金を導入する会社が増加していますが、その背景は日本と少し異なり、欧米系企業では、年金制度はもともと労働条件の一つとなっていることやグローバル経営を標榜する企業であることが一因になっていると思います。

中国の日系現地法人で企業年金未導入の会社においては、中国の企業年金税制の改正を待つのか、導入を優先するのかは、それぞれの会社判断になると思いますが、第7表のような財務・経理メリットも考慮の上、現地における同業他社の企業年金導入動向の調査や導入にかかる効果や課題の検討を始めておくことは決して無駄にはならないと考えます。

(第7表) 企業年金導入による財務・経理面への影響

項目	内容
税制上	・利益を日本本社に配当する場合、法人税25%+配当税10%が課税されるため、現地法人における資金の効率的な活用対象として考えられる。
会計上	・B/S上、他の福利厚生制度の場合、従業員に対する見積もり負債として負債計上を求められるケースもあるが、企業年金の場合はオフバランスできる。
経費上	・賃金引上げの場合、社会保険基数(社会保険料の基準給与)や残業基数に反映されるが、企業年金掛金は基数に反映されないため、人件費増を合法的に吸収できる。

年金コンサルティング部 位田周平

海外年金制度の動向

～イギリスの公的年金制度見直しの動向～ (英国政府公表の Green Paper の概要)

《要約》

2011年4月に英国政府は討議資料（Green Paper）を公表し、公的年金制度の見直しに関する議論を本格的に開始しました。

Green Paper では、個人の責任・公平性・シンプル・財政中立性と持続可能性、をキーワードとして、定額の公的年金制度の構築、適用除外制度の廃止、年金支給開始年齢の自動調整メカニズムの導入、などを提案しています。

Green Paper はあくまでも議論を開始するための材料であり、提案がそのまま実現するとは限りません。

2011年4月に英国政府は Green Paper 「A state pension for the 21st century」を公表し、公的年金制度の見直しに関する議論を本格的に開始しました。Green Paper はあくまでも「公的年金制度の見直しに関する国民の意見をひろく聴取するための討議資料」としての位置づけであり、提案内容がそのまま実現するわけではありませんが、英国政府の政策の方向性を見るうえでは参考になるものと思われま

す。Green Paper では「十分な水準の持続可能な公的年金制度の構築」を目指としています。そのためには、現在の複雑な制度をシンプルなものとし公的年金制度の役割を明確化するとともに、国民の自助努力のインセンティブの向上を図ることが重要であるとしています。

Green Paper には、①長寿化に備える自助努力（個人の責任）、②拠出に応じた適正な水準の保証（公平性）、③自助努力目標を明確にするための判りやすい公的年金制度（シンプル）、④現在と同程度のコスト運営可能でかつ持続可能な制度（財政中立性と持続可能性）、の4原則を明らかにしたうえで、見直しの方向性について提案しています。

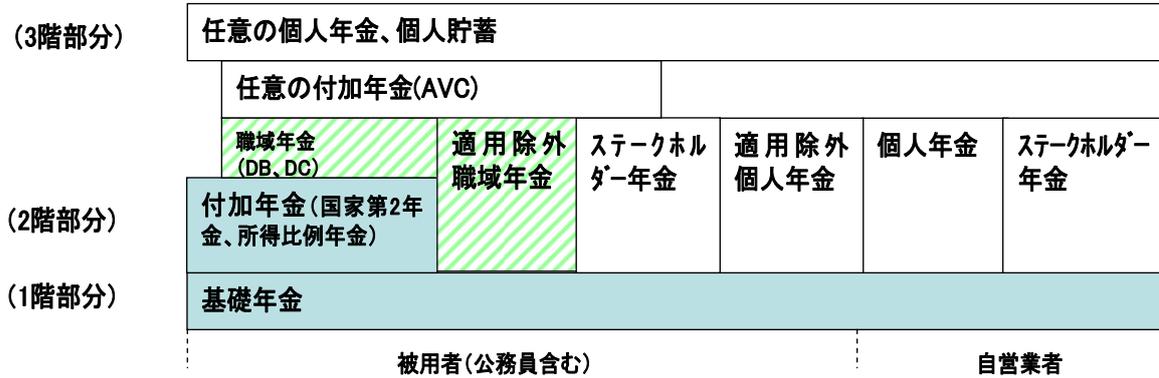
1. 現在のイギリスの公的年金制度

イギリスの年金制度は、三菱UFJ年金情報でも過去何回か紹介させていただきましたのでご存知の方も多いと思いますが、第1図のような体系となっており、公的年金制度は定額制の基礎年金制度と報酬比例の付加年金（国家第2年金・所得比例年金）から構成されており、一定の条件を満たした給付建職域年金制度または拠出建年金制度に加入している場合は、付加年金の加入を免除（適用除外）されます。適用除外を受けた場合、当該期間に関しては公的年金制度からは基礎年金のみが支給され付加年金は支給されません。

ただし、2007年年金法によって拠出建制度による適用除外は2012年から認められなくなります。



(第1図) イギリスの年金制度の体系

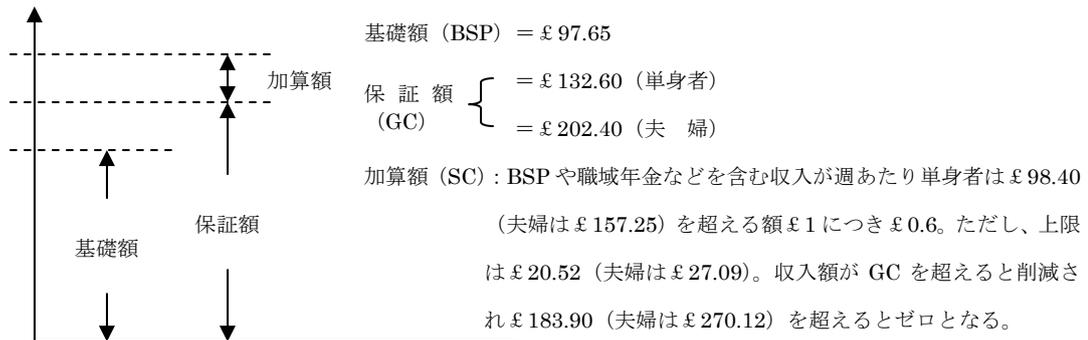


公的年金の支給開始年齢は、現在は男子 65 歳・女子 60 歳以上（1995 年年金法により女子の支給開始年齢は2010年～2020年の間で段階的に60歳から65歳まで引き上げ中）です。さらに、2007 年年金法によって、男女とも支給開始年齢は 2024 年から 2044 年にかけて段階的に 68 歳まで引き上げられます。なお、基礎年金のうち「加算額部分（後述）」の支給開始年齢は女子も男子と同じ 65 歳となっています。

基礎年金は全国民を対象とする公的年金制度で「最低生活の保障」を目的とする保険料拠出期間に応じた定額年金を支給する年金制度です（保険料は被用者は給与比例、自営業者は定額保険料、その他に就業状況等によって異なる保険料を設定）。

基礎年金の額は、保険料拠出期間によって決定される基礎額、公的年金以外からの収入等も勘案した保証額、年金受給者の収入から決定される加算額によって構成され、給付額はそれらの要素を一定のルールで調整して決定されます（第2図）。

(第2図) 基礎年金の給付額決定の仕組み



30 年間保険料を拠出（失業・介護などによる保険料納付免除期間も含む）した場合（2010 年 4 月 6 日以降に引退年齢に到達した場合、それ以前は男子 44 年・女子 39 年の拠出で満額支給）に支払われる基礎額（Basic State Pension）は単身者で週あたり £ 97.65（約 13,200 円：£ 1 = 135 円で換算、以下同様）、夫婦で £ 156.15（約 21,100 円）です。

拠出期間が満額支給の期間に満たない場合、拠出期間に応じて満額の基礎額に「実拠出期

間と拠出すべき期間の比率を乗じた額」を基礎額とします。

保証額 (Guarantee Credit) は実際に支給する年金額の最低額として位置づけられており、単身者は週当たり £132.60 (約 17,900 円)、夫婦で £202.40 (約 27,300 円) です。基礎額と職域年金からの支給額などを含めた年金受給者の収入が保証額を下回った場合、その差額が基礎年金から支払われます (最低保証)。

なお、年金受給者が一定額以上の資産を保有する場合などは保証額が減額されます (ミーンズテスト)。例えば、£10,000 以上の貯蓄がある場合には超過額の 0.2% を控除した額が保証額と見なされます。

加算額 (Saving Credit) は自助努力などによる収入に応じて加算される額で、単身者は週当たり £98.40 (約 13,300 円)、夫婦は £157.25 (約 21,200 円) を超える額の 60% が加算額になります。ただし、単身者で £20.52 (約 2,800 円)、夫婦で £27.09 (約 3,700 円) が上限です。収入が保証額を超えた場合には加算額は超えた額に応じて減額され、週当たりの収入が単身者で £183.90 (約 24,800 円)、夫婦で £270.12 (約 36,500 円) を超えると加算されません。

なお、女子の年金支給開始年齢は現在 60 歳ですが、加算額は 60 歳~65 歳の間は支給されず、65 歳到達以降に支給されます。

具体的な基礎年金額の計算方法を「The Pensions Primer Updates as at 16 March 2011 (Pension Policy Institute)」に掲載されている計算例に基づいてご紹介します。

D さん (女性) は単身者で基礎額は週 £87.65 だとします (拠出年数の関係で満額よりも £10 少ない基礎額となっている点に注意してください)。

一方、D さんは職域年金のからの収入が週 £30 あるため、基礎額と職域年金額を合計すると週 £117.65 になります。

この額は保証額 £132.60 よりも £14.95 ($=132.60 - 117.65$) 少ないため、基礎年金から同額が支給され、年金額は合計で (60 歳~65 歳の間は) 週当たり £132.60 となります。

さらに 65 歳以上になると加算額が支給されます。加算額は D さんの基礎額と職域年金の合計額 £117.65 と加算額の基準 £98.40 額の差額 ($=£19.25$) の 60% である £11.55 ($=19.25 \times 0.6$) となります。したがって、年金額は保証額 £132.60 と加算額 £11.55 の合計額である £144.15 となります。

被用者の場合、基礎年金に加えて付加年金の対象となります。付加年金は、2002 年までの被用者期間を対象とする「所得比例年金 (State Earnings-Related Pension (SERPS))」と 2002 年以降の被用者期間を対象とする「国家第 2 年金 (State Second Pension (S2P))」によって構成されています。

所得比例年金は、1975 年社会保障法によって創設された制度で、基礎年金の上乗せ制度です。年金額は「年収上限 (Upper Earnings Limit) と年収下限の 52 倍 (Lower Earnings Limit)



の差額（対象収入：Band Earnings）を再評価した額の25%」として設計されていました。しかし、1986年社会保障法によって、年金支給開始年齢への到達時期が1999年4月以降となる被用者の年金額は「1988年4月以前の期間に対応する対象収入の25%+1988年4月以降の期間に対応する対象収入の20~25%（到達時期によって異なる。2009年4月以降の場合は20%が適用）」と変更されました。

国家第2年金は2000年社会保障法によって所得比例年金を代替する制度として創設されました。所得比例年金と同様、基礎年金の上乗せ制度であり、年金額は以下の通り収入に比例する制度です。

国家第2年金の創設当初は、毎年の年収に応じて発生する下記①~③の額を合計した額の累計額を年金額としていました。

- ① 年収下限と下限年収基準（Lower Earnings Threshold、LET）の範囲の年収に相当する額 ⇒ $(\text{下限年収基準} - \text{年収下限額}) \times 40\%$
- ② 下限年収基準と第2水準年収基準（Secondary Earnings Threshold、SET）の範囲の年収に相当する額 ⇒ $(\text{年収} - \text{下限年収基準}) \times 10\%$
- ③ 第2水準年収基準と発生上限ポイント（Upper Accrual Point、UAP）の範囲の年収に相当する額 ⇒ $(\text{年収} - \text{第2水準年収基準}) \times 20\%$

その後、2007年年金法によって上記の②と③が統合され、2010年4月以降の期間に対応する年金額の計算方法が以下のとおり変更されました。

- ① 年収下限と下限年収基準の範囲の年収に相当する額
⇒ $(\text{下限年収基準} - \text{年収下限額}) \times 40\%$ （変更なし）
- ② 下限年収基準と発生上限ポイントの範囲の年収に相当する額
⇒ $(\text{年収} - \text{下限年収基準}) \times 10\%$

現在の下限年収等の水準は以下のとおりです。

- ・ 年収下限（LET）：£ 5,044（約 681,000 円）
- ・ 年収下限基準（LET）：£ 14,100（約 1,904,000 円）
- ・ 発生上限ポイント（UAP）：£ 40,040（約 5,405,000 円）

なお、2007年年金法では、上記①を2030年代を目途に、ア)基礎年金と同様に週当たりの定額年金とすること、イ)上記②を廃止すること、の二点が明示されています。すなわち、将来的には国家第2年金は収入比例ではなく定額年金としての基礎年金の上乗せとなり、低所得者に対する保障としての色彩が強まることになります。

このように、実際に支給される基礎年金の額は、基礎額や保証額・加算額など様々な要素によって決定されること、被用者に適用される付加年金の改正を重ねており年金額の計算方法がそれを反映した複雑なものとなっているなど、非常にわかりにくい状態となっています。また、付加年金は一定の条件を満たした職域年金制度に加入している被用者は適用除外が可能であり、そのことがさらに複雑さを増しています。

2. Green Paper の提案

英国政府は2011年4月にGreen Paper「21世紀の公的年金(A state pension for 21st century)」を公表し、公的年金制度の改革に関する意見募集を開始しました。

Green Paper では次の4原則に基づいて公的年金制度を改革するとしています。

- ①自己責任：長寿社会に対応するための自助努力の奨励
- ②公正：自助努力が困難な者に対する支援を行なうことによる保険料納付期間に応じた適正な水準の公的年金の支給
- ③簡素：公的年金制度の簡素化による自助努力目標水準の明確化
- ④持続可能：現在の公的年金制度のコストを維持し、世代間の公平性を図るとともに、持続可能な公的年金制度を構築する

イギリスでは既に老後の所得保障と公的年金制度の持続可能性を考慮し、公的年金を補うための自動加入の個人年金制度の義務付け（職域年金を実施していない企業が対象。三菱UFJ年金情報2007年2月号「英国の新年金法と個人勘定について」参照）、公的年金支給開始年齢の引き上げ、定年制の廃止（現在は65歳以上であれば年齢による引退の強制が可能。2011年10月から年齢による引退の強制が禁止される）などが実施されています。

しかし、①公的年金制度の仕組みが複雑で「自分が引退した後に公的年金をいくら受給できるのか？」が判りにくく、自助努力の阻害要因になっていること、②自営業者・主婦・低所得の被用者は付加年金に加入できず、老後の所得保障に懸念があること、③長寿化の影響により適切な水準の公的年金制度の持続可能性に懸念があること、などの問題点が依然として存在することを指摘しています。

これらの課題に対して、公的年金制度の仕組みの変更によって国民が自らの老後に対する備えを充実するように支援すること、支給開始年齢の決定メカニズムを改善することによって公的年金制度の持続可能性を高めること、が必要であるとしています。具体的には、「公的年金の定額化（二つの選択肢を提示）」と「公的年金支給開始年齢の自動調整機能の導入」が提案されています。

3. Green Paper の提案～公的年金の定額化

第1節で述べたように、イギリスの公的年金制度は定額の基礎年金と報酬比例の付加年金の二階建てとなっており、しかも年金額の決定方法は非常に複雑です。年金額の決定方法を単純化して誰にもわかる仕組みにすることを目指して、「公的年金の定額化」に関する二つの選択肢が提案されています。

一つ目の選択肢は「付加年金の定額化のスピードを速めること」です。付加年金は第1節で述べたとおり、2030年代を目途に定額年金に移行する予定ですが、この予定を早めて2020年までに定額化を完了するように変更することを目指します。

具体的には、国家第2年金の発生上限ポイント（現在£40,040）を7年間で年収下限基準



(£14,100)に引き下げて前節②´を廃止するとともに①を拠出期間1年あたり週£1.60の定額年金とするものです。これが実現すると、拠出期間30年の場合、基礎年金と国家第2年金の合計で週あたり£145(約20,000円)の年金が支給されます。もともと、発生上限ポイントと年収下限基準の間は中所得層に対する保障、年収下限以下の水準は低所得層に対する保障という位置づけでした。したがって、変更後の「基礎年金+国家第2年金」は低所得層を対象とした所得保障の水準ということになると考えられます。

なお、現在は国家第2年金の対象でない自営業者や失業給付受給者も国家第2年金の対象者とする事も検討課題であると指摘しています。また、「基礎年金+国家第2年金」という基本的な公的年金の構造は変えないため、給付建年金制度の適用除外は維持する前提となっています。

二つ目の選択肢は、基礎年金と付加年金を一本化し最低水準の生活を保障する定額年金とするというものです。

具体的には、基礎年金の拠出期間30年を満たした場合、週あたり£140(約18,900円)の定額年金を、単身・既婚などの条件に関わらず個人単位で支給する仕組みです。現在の基礎年金と比較して、年金額の計算方法が拠出期間によって決定される単純な仕組みになります。それ以外の条件(受給権の有無や拠出期間の判定など)は基礎年金の仕組みをそのまま適用する全国民を対象とした公的年金となります。

この選択肢では、国家第2年金に相当する部分がなくなりますので、適用除外の仕組みは廃止されることとなります。従って、現在、適用除外の対象となっている職域年金制度は(適用除外部分の廃止など)給付設計の大幅な変更が必要になると思われれます。

どちらの選択肢も定額の公的年金制度への移行を指向している点は共通ですが、職域年金の適用除外が存在するか否かという点は違いがあります。また、従来は「基礎年金は最低生活保障」であり「国家第2年金は中所得者を対象とする報酬比例年金」という位置づけでした。その考え方は改正案によって「公的年金制度の守備範囲は最低水準の保証である」という役割に変化し、「それ以上の水準の生活を望む者は自己責任で準備する」となっているように思われれます。

4. Green Paperの提案～支給開始年齢の自動調整措置

わが国同様、イギリスでも長寿化が進行しており、1981年には14年だった65歳時点での平均余命が現在では21年であり、2050年までには25年まで伸びると予想されています。第1節で述べたとおり、現在の年金支給開始年齢は65歳(男子)ですが、2024年には66歳へ引き上げられる予定です。

しかし、それ以上の年金支給開始年齢の引き上げは予定されておらず、将来の年金給付に伴う費用は膨大なものとなり、経済が圧迫される懸念があります。また、公的年金制度の財政運営はわが国と同様、「賦課方式(=世代間扶養)」の考え方にたっており、将来世

代への過重な負担（世代間の不公平）が懸念されます。

費用負担の面から考えると、将来世代の負担を一定の範囲に抑制するためには（年金支給額が一定であるとすれば）支給開始年齢を調整し年金支給期間があまり変わらないようにしなければなりません。また、支給開始年齢を調整する場合に、国民が自らの公的年金支給開始年齢が「予見可能」であり、就労や貯蓄による収入を予め準備する期間があることが望ましいでしょう。

Green Paper では年金支給開始年齢を、将来の長寿化を一定の方法で予想し、年金支給期間があまり変わらないように調節することを提案しています。考えられる方法として、ア)一定の算式に基づいて自動的に年金支給開始年齢を変更する方法、イ)独立した機関を設置して予め設定した一定の期間ごとに年金支給開始年齢を見直す方法、の二通りを提案しています。

しかし、ア)の方法では「将来の長寿化を的確に予測できる算式が存在するのか？また、予測する算式が適切であることをいかに担保するのか？（過去の長寿化は予測を上回るスピードで進展している）」という疑問が生じます。イ)の方法でも同様に「将来の長寿化を客観的に予測し、それを適切に年金支給開始年齢に反映できるのか？」という点を解決する必要があります。

わが国はイギリスに比べて長寿化が進展しており、将来の公的年金制度の姿を検討すべき時期に来ていると思われれます。基礎年金の水準、被用者年金の一元化、費用負担の問題等が山積している状況です。しかしながら、客観的に状況を把握して（負担増加も視野にいった）議論を進めることは残念ながら困難であると言わざるを得ません。

政府（政権党）が痛みを伴う可能性のある選択肢（実現の可能性はともかくとして）を提示し、広く意見を募集して議論を喚起することを実施している点は、参考にすべき点ではないでしょうか。

年金コンサルティング部 佐野邦明

（参考資料）

- A state pension for the 21st century (Department for Work and Pensions)
- The Pensions Primer Updates as at 16 March 2011 (Pension Policy Institute)



退職給付会計の話題

～日本基準の変更の影響（２）～ （退職給付の期間帰属方法の見直し）

《要約》

4月号では、わが国の退職給付会計見直し（ステップ1）の中で、「割引率の設定方法の変更」についてその概要と影響について解説しました。今回は、退職給付債務・勤務費用に影響を与える「退職給付の期間帰属方法の見直し」について解説します。

わが国の退職給付制度の設計は、英国や米国で一般的な給付建制度とは異なり、給付カーブ・給付算定式はかなり複雑でバラエティーに富んでおり、企業の人員構成や退職給付制度の給付設計によって「退職給付の期間帰属方法の見直し」による影響は様々です。

しかし、給付設計が同じであれば「退職給付債務と勤務費用のトレードオフ」の関係が成立するため、退職給付の期間帰属方法を見直したとしても企業の負担が変化することはありません。

わが国の退職給付会計基準（ステップ1）の改正内容の中で、先月ご紹介した「割引率の設定方法の変更」と同様、「退職給付の期間帰属方法の見直し」は退職給付債務の額に直接影響を及ぼします。また、退職給付の期間帰属方法を見直すと勤務費用の額もその影響を受けて変動します。どの程度の影響となるかは、退職給付制度の給付カーブによって異なり、また、企業の人員構成、退職傾向、などによってもその度合いは異なります。

今回は、一定の前提を置いたモデル計算をもとに、「退職給付の期間帰属方法の見直し」の影響について検討します。

1. 退職給付の期間帰属方法見直しの内容

現在の日本基準では「原則として『期間定額基準』によって退職給付を各勤務期間に配分（期間帰属）すること」とされており、「労働の対価が適切に反映されていると見なされる場合」には期間定額基準以外の方法を採用することも可能となっています。

ステップ1の見直しの内容は、現在の日本基準（期間定額基準）と国際会計基準（IFRS）の方法（給付算定式基準）のいずれかを選択することを認めるというものです（第1表）。

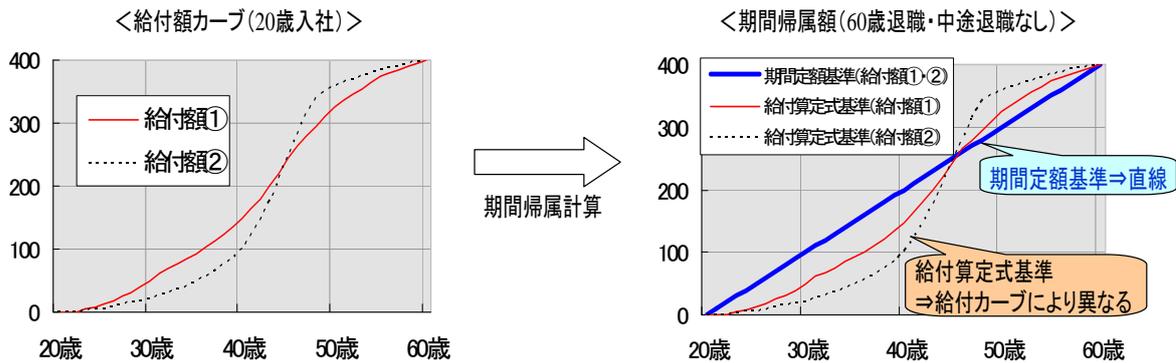
（第1表）ステップ1における変更内容

現 行		ステップ1
日本基準	IFRS	日本基準公開草案
<ul style="list-style-type: none"> ・原則、期間定額基準 ・各期の労働の対価が合理的に反映していると認められる場合には、ポイント基準等でも可 	<ul style="list-style-type: none"> ・給付算定式基準、給付が著しく後加重の場合には定額による補正が必要 	「日本基準(期間定額基準)」 or 「IFRS」のいずれかを選択

期間定額基準における期間帰属方法は、退職時の予想給付額を勤務期間の比率で配分するため、退職給付債務が直線的に増加する（＝勤務費用が一定）イメージになります。一方、給付算定式基準では給付カーブに沿って期間帰属させるため、退職給付債務も給付カーブに応じて増加する（＝勤務費用は給付額の伸びに応じて変動）イメージになります。

仮に、60歳（定年）退職時に400の一時金を支払う制度について、給付カーブと期間帰属方法の関係について図示したものが第1図です。

（第1図）給付カーブと期間帰属方法の関係



なお、IFRS方式では「後年度の給付がその前と比較して著しく高い場合にはその部分を定額で補整する」とされています。ただし、「著しく高い」ことに関する具体的な基準は述べられておらず、実際の適用に際しては個別に判断が必要であると思われます。

2. 期間帰属方法の見直しの影響

第2表は上記のモデル（20歳入社、60歳退職時の給付額400、一時金で支給）について、期間帰属方法の相違による退職給付債務の額への影響を試算したものです。

（第2表）期間帰属方法の相違による比較（割引率2%）

現在年齢	退職年齢	期間帰属額			退職給付債務(割引率2.0%)			増加率	
		期間定額基準	給付算定式基準		期間定額基準 A	給付算定式基準		増加率 ① (B÷A)	増加率 ② (C÷A)
			給付額①	給付額②		給付額① B	給付額② C		
30歳	60歳	100	50	20	55	28	11	0.50	0.20
40歳	60歳	200	148	100	135	100	67	0.74	0.50
50歳	60歳	300	325	360	246	267	295	1.08	1.20
60歳	60歳	400	400	400	400	400	400	1.00	1.00

(*) 給付は定額制の場合(給与要素はない)

各年齢別の退職給付債務の額を比較すると次のような点に気がつきます。

- ① 期間定額基準の方が期間帰属額が少ない若年齢層では期間定額基準の方が退職給付債務が大きい
- ② 年齢が高くなるに従って給付算定式基準の期間帰属額が期間定額基準に接近し、退職給付債務の差も縮小する

③ 給付算定式基準の期間帰属額が上回る 50 歳以上では給付算定式基準の退職給付債務の方が期間定額基準よりも大きくなる

④ 退職時点である 60 歳では退職給付債務が（給付額 400 と）一致する

この試算は「20 歳入社で 60 歳退職（中途退職なし）」という単純なモデル計算ですが、同じ給付算定式基準であっても、年齢別の退職給付債務の傾向は異なることがわかります。

実際の企業では、給付カーブ・年齢別の従業員の分布・中途退職の状況などによって退職給付債務への影響は異なると考えられます。一般的には、期間定額基準から給付算定式基準へ期間帰属方法を変更した場合、期間帰属額の大きいと考えられる高年齢層の従業員が多い場合には退職給付債務が全体として増加し、若年齢層の従業員が多い場合は退職給付債務の額は低下するものと考えられます。

一方、モデル計算の 60 歳時点の数値を見れば判るように、最終的な退職時点では期間帰属方法の如何に関わらず「給付額（400）＝退職給付債務」となり一致します。

退職給付債務と勤務費用・利息費用・給付額の間には、

当年度末退職給付債務＝前年度末退職給付債務＋勤務費用＋利息費用－給付金支払額
の関係が成立します。

モデル計算では中途退職を見込んでいないため、

当年度末退職給付債務＝前年度末退職給付債務＋勤務費用＋利息費用
となり、この算式を変形すると、

当年度末退職給付債務－前年度末退職給付債務＝勤務費用＋利息費用

であり、退職給付債務の増加額は勤務費用と利息費用の合計額となることが判ります。

つまり、最終的な退職時点で「給付額（400）＝退職給付債務」であるということは、「期間帰属方法が相違によって途中段階で退職給付債務の額に相違があったとしても、その後の勤務費用と利息費用（ただし、利息費用の影響は相対的に少ない）で最終的に相殺される」言い換えると、「期間帰属方法の変更によって退職給付債務が減少した場合にはその後の費用が増加する」逆に「退職給付債務が増加すればその後の費用は減少する」ということになります（先月ご紹介した割引率の変更でも、退職給付債務が増加すれば割引率が低下するためその後の利息費用は減少）。

3. 期間帰属方法に関する留意点

海外の伝統的な給付建企業年金制度では「年金額＝最終給与×x%×勤務年数」という給付算定式が一般的です。給与は実際に支給される額（上下限を設定する例あり）を用いるため、ベースアップが反映され、退職後も賃金スライドや物価スライドが適用される場合もあります。昨今では、最終給与比例制を維持するための負担の増大から、最終給与に替えて「一定期間の平均給与」や「勤務期間中の給与累積額」を用いる制度も増加しています。いずれにしても、「経済的な変数（給与）」と「勤務期間に対応した変数（x%×勤務年数）」によって給付額が決定される構造は同一であり、IAS19 号ではこのような給付設計を

想定し、期間帰属方法を給付算定式基準によって決定していると考えられます。

わが国においては、給与比例制の場合「給与×支給係数」で給付額が決定されるため、実際に支給されている給与とは別体系であることがほとんどであることを除けば、IAS19号で想定している制度の範疇に入ると考えられます。したがって、支給係数（のカーブ）に基づいて期間帰属を行うことにより「給付算定式基準」になると考えて良いでしょう。

しかし、わが国の制度で普及しているポイント制では、「ポイント累積×ポイント単価」で給付額が決定されますが、IAS19号で想定していると思われる「経済変数（給与）」と「勤務期間に対応した変数（給付算定式）」の区分が明確ではありません。

給付算定式基準をポイント制に適用する場合、「ポイント累積×単価（ポイント累計額）」は経済変数と給付算定式から構成されている」とする考え方（A）、「ポイント累計額」が全体として給付算定式である」とする考え方（B）の二通りが頭に浮かびます。

Aの場合、渾然一体となっている「ポイント累積×ポイント単価」を第2図のように整理すると、「ポイント累積×ポイント単価÷勤務期間」が経済変数（平均給与と見なす）「勤務期間」が給付算定式（支給係数と見なす）になります。

（第3表）Aの考え方による整理

ポイント制の給付額 = ポイント累計額(ポイント累計×ポイント単価)

(式を変形すると) = $\frac{\text{ポイント累計額}}{\text{勤務年数}} \times \text{勤務年数}$ (a)を平均給与、(b)を支給係数とみなすと、「平均給与×支給係数」という平均給与比例制度となる

	A	期間定額基準(日本基準)
期間帰属方法	平均給与比例制度として、勤務年数を支給率として計算 (退職時給与×当期までの支給率が配分額となる) ⇒ 退職時平均給与×現在の勤務年数 = $\frac{\text{予想退職時のポイント累計額}}{\text{入社から退職時までの勤務年数}} \times \text{現在の勤務年数}$	将来の退職給付見込額を勤務年数の比で配分 ⇒ 予想退職時の退職給付見込額(ポイント累計額) × $\frac{\text{現在の勤務年数}}{\text{入社から退職時までの勤務年数}}$

Aの考え方による期間帰属方法は（第3表）のとおり「将来の給付見込み額を勤務年数の比で配分する方法（＝日本基準の期間定額基準）」と結果は同一になります。

Bの場合、基準時点で発生しているポイント累計額を配分します。これは、現在の日本基準におけるポイント基準による配分と同一の結果になります（第4表）。

（第4表）Bの考え方による整理

	B	ポイント基準
期間帰属方法	現在のポイント累計額を当期までの発生額として計算 ⇒ 現在のポイント累計額	将来の退職給付見込額をポイント累計の比で配分 ⇒ 予想退職時の退職給付見込額(ポイント累計額) × $\frac{\text{現在のポイント累計}}{\text{入社から退職時までのポイント累計}}$ = 現在のポイント累計額

また、ポイント制のキャッシュ・バランス制度についても、ポイント累積額をどのように考えるかによって、Aの考え方による結果は期間定額基準（日本基準）と、Bの考え方を

適用すればポイント基準（日本基準）と同一の結果となります（第5表）。

（第5表）ポイント制のキャッシュ・バランス制度の整理

期間 帰属 方法	A	期間定額基準（日本基準）
	平均給与比例制度として、勤務年数を支給率として計算 （退職時給与×当期までの支給率が配分額となる） ⇒ 退職時平均給与×現在の勤務年数 = $\frac{\text{予想退職時の退職給付見込額}}{\text{入社から退職時までの勤務年数}} \times \text{現在の勤務年数}$	将来の退職給付見込額を勤務年数の比で配分 ⇒ 予想退職時の退職給付見込額（仮想勘定残高） $\times \frac{\text{現在の勤務年数}}{\text{入社から退職時までの勤務年数}}$
期間 帰属 計算	B	ポイント基準（日本基準）
	現在の仮想勘定残高を当期までの発生額とし、将来の再 評価率を見込んで計算 ⇒ 現在の仮想勘定残高×退職時までの予想再評価率	将来の退職給付見込額を仮想勘定残高の比で配分 ⇒ 予想退職時の退職給付見込額（仮想勘定残高） $\times \frac{\text{現在の仮想勘定残高}}{\text{退職時の仮想勘定残高}} \times \frac{\text{退職時までの}}{\text{予想再評価率}}$ = 現在の仮想勘定残高×退職時までの予想再評価率

わが国の退職給付制度の給付設計は、IAS19号が想定していると思われる英国などの伝統的な給付建制度（年金額＝最終給与×x%×勤務年数）とは異なる、複雑な制度も数多くあります。また、IAS19号見直しの討議資料で「拠出ベース約定」が提案されたように、海外においても現在のIAS19号を単純に適用するのが困難な制度も多く存在するようです。

日本基準の見直し（ステップ1）では期間帰属方法について、従来の日本基準とIFRSのいずれかを選択することになります。わが国でも、IFRSのアドプション（連結ベースでの強制適用）を判断する時期が来年に迫っており、この際、IFRS基準（給付算定式基準）に期間帰属方法を検討する企業も多いと思われます。

今月ご紹介したように、IFRS基準でも「発生している給付とは何か?」、「発生している給付額はどのような性格の要素から構成されていると考えるのか?」といった点を十分に考慮して決定することが重要です。自社の退職給付制度において「勤務の見返りとして発生している給付とは何か?」を整理する必要がありますでしょう。

また、期間帰属方法の変更によって退職給付債務が一時的に増減したとしても、後の勤務費用の増減によって最終的には相殺されることとなりますので、短期的は変動を極度に重視し一喜一憂する必要はないでしょう。

年金コンサルティング部 佐野邦明



やさしい年金数理

～利源分析（利差）～

《要約》

利源分析とは、年金財政において差損益の要因分析のことですが、こうした差損益が発生する原因は計算基礎率における理論上と実績の差といえる。

その中でも利差とは、年金資産などの実際の運用利回りが予定利率と乖離することによって発生する損益をいう。実際の運用利回りが予定利率を上回れば利差益、予定利率を下回っていれば利差損となる。

掛金の算定においては、将来の給付や掛金収入を見込むために、今後の脱退や昇給の状況、さらには将来の運用収益等の様々な要素を予測します。「計算基礎率」とはそうした事項を予想する前提条件のことを言います。

計算基礎率のおもなものとして予定利率、予定脱退率、予定昇給率が挙げられます。これらは掛金算定時（新設、再計算等）に決定されており、計算基礎率と実績値とが乖離すると、年金財政上、過不足が発生します。その過不足がどのような原因で発生しているのかを要因別に分析するのが利源分析です。財政決算時ごとにこの利源分析を行うことによって、その過不足となる要因が一時的なものであるのか、あるいは傾向的なものであるのかを判断することもできます。

なお、今回は計算基礎率のうち、将来の運用収益等の予測である「予定利率」、およびキャッシュバランス制度で用いる「再評価率」「指標利率」について取り上げます。

1. 予定利率

(1) 予定利率の意義

予定利率は、「計算基礎率」のうち将来の運用収益の予測に関わるものであり、積立てられた年金資産が資産運用によりどの程度増えていくかを予測する重要な計算基礎率と言えます。掛金の算定においては、将来の給付額等の割引計算に用いる利率となります。

(2) 予定利率の設定

掛金の算定において、予定利率は積立金の運用収益の長期予測に基づき合理的に決定することが求められており、下限予定利率以上で設定することになります。参考までに厚生年金基金・確定給付企業年金の下限予定利率は以下のとおりとなっています。

平成 20 年度：1.4%

平成 21 年度：1.5%



平成 22 年度：1.3%

予定利率は各制度の運用の基本方針等に基づいて合理的に予想される期待運用収益率を基準に設定されるべきものです。もっとも、金利や市場環境などマーケットの状況も無視はできません。

(3) 予定利率が財政運営に与える影響

次に、予定利率が財政運営等にどのような影響があるかを考えます。

まず、掛金率への影響を考えると、予定利率を低く設定した場合、掛金率は高くなります。なぜなら、予定利率を低く設定することは将来の運用収益を少なく見込むことであり、同額の給付を賄うためには、運用収益の減少分を掛金収入で補うが必要になるからです。逆に予定利率を高く設定すれば、掛金率は低くなります。

次に、毎年の財政決算への影響を考えます。予定利率は運用利率の予測であるため、実績の運用利率が予定利率を下回れば、財政決算時に差損が発生します。すなわち、予定利率を高く設定した場合、その分実際の運用利率が予定利率を下回る可能性が高くなるため、財政決算時に不足金が発生する可能性も高くなります。逆に、予定利率を低く設定すれば、不足金が発生する可能性は低くなります。この点からは予定利率は低く設定した方が、より保守的と言えます。

2. 再評価率・指標利率

(1) 再評価率・指標利率とは

次に、キャッシュバランスプランで使用する再評価率、指標利率を紹介します。

キャッシュバランスプランでは、每期付与する持分付与額とその持分に対する利息の元利合計（＝仮想個人勘定残高）を用いて給付額を計算します。この付利に用いる利率を「再評価率」、仮想個人勘定残高を年金に換算するための給付利率（年金換算率）を「指標利率」と呼びます。

(2) 再評価率・指標利率の予測

再評価率・指標利率は、国債利回り等を基準に設定することができます。この場合、再評価率・指標利率は国債利回り等に従い変動することになるため、掛金の算定における将来の給付額の見込みには、再評価率や指標利率の予測が必要になります。

再評価率・指標利率は予定利率と同様に、将来実現する利率を正確に予測することは困難なため、①評価時点の実績値、②過去一定期間の平均値、③市場や経済環境の将来の見通しに基づいた予測値等により見込むこととなります。予測にあたっては、将来の年金財政への影響を勘案した上で慎重に決定することが必要です。



(3) 再評価率・指標利率の影響、予定利率との関係

再評価率・指標利率の予測は、将来の給付額の見込みに影響します。再評価率を高く設定すると、その分利息付与が多くなり、将来の給付を多く見込むこととなります。同様に、指標利率を高く設定すると、年金支給期間中に付与される利息の見込みが多くなり、将来の年金給付を多く見込むこととなります。

このため、再評価率・指標利率の予測を高く設定すると、掛金率は高くなり、逆に再評価率・指標利率の予測を低く設定すると、掛金率は低くなります。

これは、1 (3) 予定利率の掛金率への影響と逆の動きとなっています。このため、再評価率・指標利率を予定利率と連動させて見込んでいる場合は、予定利率の変更による掛金率の変動を抑える効果があります。

年金信託部

年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話

～東証 ETN（指標連動証券）～

《要約》

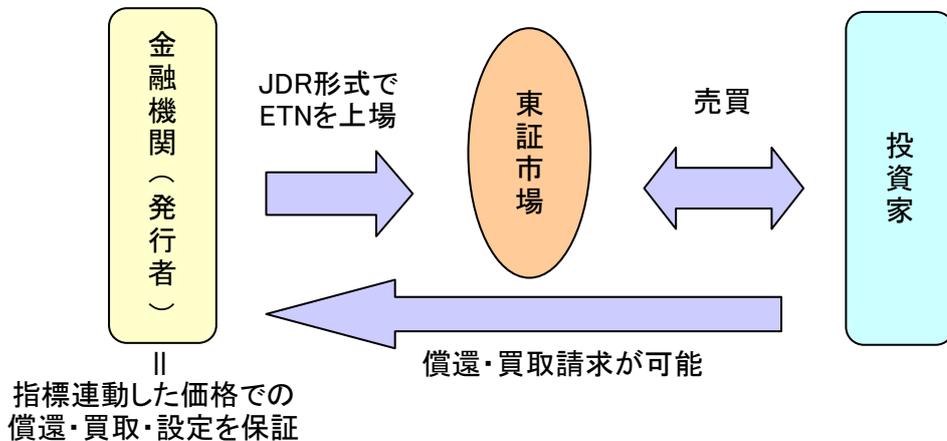
東証では株価指数や商品指数などに連動する ETN（指標連動証券）の上場制度を整備し、2011 年度前半にも売買可能となる予定です。これまで、規制や流動性などの面から ETF（上場投資信託）の組成が難しかった資産や指標にも連動する商品組成も可能となるため、リスク分散投資として ETN の利用が期待されています。

1. 制度概要

ETN は「Exchange Traded Note」の頭文字を取ったもので、ニューヨーク証券取引所に 2006 年 4 月に最初に上場されて以来、ロンドン証券取引所、ドイツ証券取引所など欧米の証券取引所においても上場され、活発に取引が行われています。アジアでは 2009 年 12 月にシンガポール取引所で取引が開始され、韓国、香港、上海、台湾、インド等が制度整備を検討しています。

指数連動という点で ETF（上場投資信託）と似ていますが、商品の仕組みは大きく異なります。ETF は株や商品といった ETF の対象資産を信託銀行が保有し、それを裏づけとして受益証券を発行・流通させるものです。一方、ETN は ETF と同様に株価指数・商品指数等に連動する商品ですが、証券に対する裏づけの資産は必要ありません。金融機関（発行者）がその信用力をもとに ETN を発行し、指数に連動した価格での常時買い取り・償還を保証し、指数連動性を担保します。

（第 1 図） ETN のスキーム図



2. ETF との比較

投資家から見れば、ETN も ETF も大差はないように思われます。以下にそれぞれのメリット・デメリットをまとめてみました。

(第1表) ETN と ETF のメリット、デメリット

	ETN(指標連動証券)	ETF(上場投資信託)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> ・運用が困難な資産の指数でも低コストで機動的に商品組成が可能(より多彩な商品を購入することが可能) ・指標との連動性が担保されている(トラッキングエラーが発生しない) 	<ul style="list-style-type: none"> ・証券の価値に運用資産の裏付けがある ・金融機関(発行者)の信用リスクがない
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・金融機関(発行者)の信用リスクが存在する 	<ul style="list-style-type: none"> ・指標との連動性は担保されていない ・商品の組成は限定的で時間がかかる

3. 留意点

ETN は ETF と比べて良い点ばかりではありません。最も留意しなければいけない点は、投資家が金融機関(発行者)の信用リスクを負うといったデフォルトリスクが存在することです。信託銀行が裏づけとなる資産を管理する ETF とは違い、ETN は金融機関(発行者)が経営に行き詰まり償還に応じられなくなれば価値は無くなります。

そのため、東証は発行者の財務健全性に関する上場審査基準・上場廃止基準を設ける方針です。また、日本国内における円滑な流通を確保する観点から、JDR(日本型預託証券)形式のみを上場対象としています。JDR の枠組みは上場制度、売買制度、決済制度、システム等は既に整備されているので、これを活用することでスピード感をもって制度整備・上場対応ができるとしています。

4. 投資家のメリット

ETN を活用することで、例えば中国、インドの株などの法制上の関係で国外に持ち出すことが難しい国の株式や、レアメタルなどの保有が難しい商品、米国の VIX 指数など現物が存在しない指標に連動する商品などを投資対象とすることが容易になります。

商品の多様性に加え、組成の機動性にも魅力があります。ETF では商品開発に半年かかることもあります。ETN の場合1ヶ月もかからないと言われていています。ETN を活用することで時流に乗った商品がタイムリーに組成されたり、これまで投資が困難であった商品が多彩に組成されたりすることで、投資機会の拡大が期待されます。

以上

新たな従業員インセンティブ・プラン

～自社株式を活用した株式報酬制度「株式付与E S O P信託」～

《要約》

「株式付与E S O P信託」（以下「E S O P信託」といいます）とは、米国のE S O P（Employee Stock Ownership Plan）制度を参考にした信託型の従業員インセンティブ・プランであり、自社株式を活用した従業員の報酬制度の拡充を図る目的を有するものです。わが国の多くの企業では従業員の中長期的なインセンティブ・プランとしてストック・オプションや退職給付制度を設けていますが、それらの制度と比較しE S O P信託では、対象者の範囲や交付（給付）時期等の設定の面において、より柔軟な制度設計を行うことが可能です。

現在、16社の上場企業がE S O P信託の導入を公表しており、今後の導入を検討する企業も増えているもようです。自社株式の有効活用策として、従業員向けのインセンティブ・プラン（E S O P信託）が注目されています。

1. E S O P信託の概要

E S O P信託とは、米国のE S O P（Employee Stock Ownership Plan）制度を参考にした信託型の従業員インセンティブ・プランであり、自社株式を活用した従業員の報酬制度の拡充を図る目的を有するものをいいます。

委託会社が従業員のうち一定の要件を充足する者を受益者として、自社株式の取得資金を拠出することにより信託を設定します。E S O P信託は予め定める株式付与規程に基づき従業員に交付すると見込まれる数の自社株式を、委託会社または株式市場から予め定める取得期間内に先行取得します。その後、E S O P信託は株式付与規程に従い、信託期間中の従業員の勤続年数や職位等に応じた自社株式を、在職時または退職時に無償で従業員に交付します。E S O P信託により取得する自社株式の取得資金は全額委託会社が拠出するため、従業員の負担はありません。

E S O P信託の導入により、従業員は自社株式の株価上昇による経済的な利益を収受することができるため、株価を意識した従業員の業務遂行を促すとともに、従業員の勤労意欲を高める効果が期待できます。また、E S O P信託の信託財産に属する自社株式に係る議決権行使は、受益者候補である従業員の意思が反映される仕組みであり、従業員の経営参画を促す企業価値向上プランとして有効です。

2. E S O P信託の導入目的

わが国では、少子・高齢化という社会構造が定着して、企業の採用・雇用や従業員の働



き方の面でもグローバル化や多様化が進んでいます。我が国の高度経済成長を支えた年功序列の賃金体系、入社から定年まで雇用する終身雇用制度を見直す企業が増え、これまでの退職年金制度を中心とする福利厚生制度だけでは、現在の従業員の働き方に対応できなくなってきました。

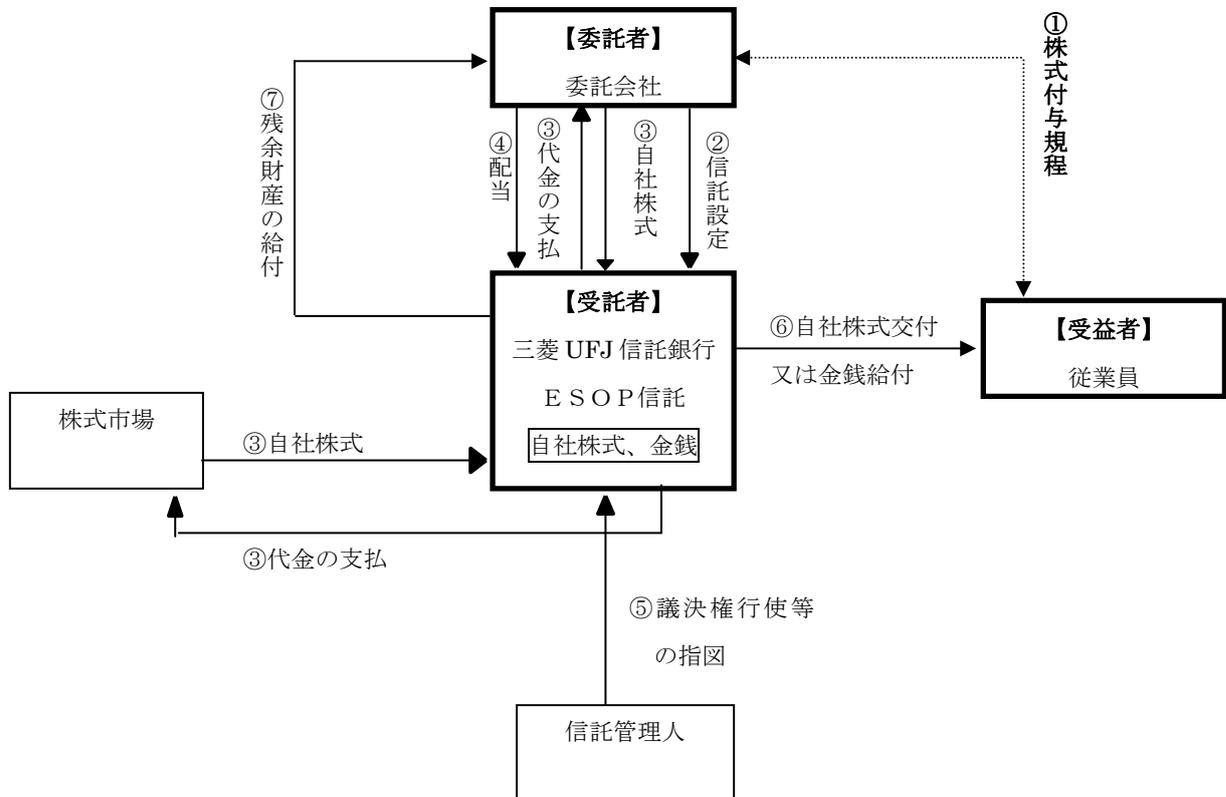
今後、雇用の流動化が急速に進む中で、企業の競争力の源泉である優秀な人材の獲得・確保が重要な経営課題となっており、人事施策の選択肢として、従業員に対する中長期的なインセンティブ・プランを検討する企業が増えています。なかでもESOP信託は、制度を導入することによって、従業員へインセンティブを提供するとともに、従業員の意思を自社株式の議決権行使を通じて経営に反映させ、結果的に経営規律やコーポレート・ガバナンスの強化にも資すると評価されています。

実際にESOP信託の導入を検討している企業に導入目的をヒアリングしてみると、人材活用といった観点から、ESOP信託に対する期待が大きいようです。その一端を紹介すると、以下のようなケースがあります。

- ・ 社員の労働意欲や会社へのロイヤルティの低下が重要な経営課題となっており、自社株式の株価に連動したインセンティブ・プラン（株式報酬制度）を導入することで、社員の労働意欲やロイヤルティの向上を図りたい
- ・ 人材の流動化が進む中、今後、優秀な社員を採用するためにも社員の転職を防ぐために中期的なインセンティブ・プランが必要
- ・ 企業再編後の新会社の創立〇周年を記念して、社員に福利厚生制度を用意したい
- ・ グループ会社間での転籍・出向が頻繁に行われるようになったことから、グループ社員の一体感の醸成を図るための福利厚生制度を設けたい
- ・ 全社員一丸となって、業績向上、中期経営計画の達成ために邁進するための動機づけ・きっかけにしたい
- ・ 欧米のエクセレント・カンパニーでは従業員重視の経営を打ち出す企業が増えていることから、従業員重視の経営を社内外にアピールしたい
- ・ 従業員が株価への関心を持ち、株価を意識した業務遂行を行うことや、自社株式の議決権行使を通じて経営への参画意識を向上させるために有効な制度を導入したい
- ・ 若手社員の手本となるよう管理職のやる気を促すインセンティブ・プランを導入したい
- ・ 全社員の福利厚生制度として、勤続年数や役職等会社への貢献度に応じて退職時に自社株式を与えたい

平成23年4月27日時点で、ESOP信託の導入を公表した企業は16社あります。改めて言うまでもなくESOP信託は株式を利用する制度ですから、人事政策面だけでなく、例えば従業員の安定株主化や将来の個人株主の拡充などの資本政策面の効果も期待されます。

【ESOP信託の仕組み】



- ① 委託会社はESOP信託の導入に際して株式付与規程を制定します。
- ② 委託会社は受益者要件を充足する従業員を受益者とするESOP信託を金銭で設定します。
- ③ ESOP信託は上記①の委託会社が拠出した資金をもって、信託期間内に受益者に交付すると見込まれる数の自社株式を、信託管理人の指図に従い、委託会社または株式市場から予め定める取得期間内に先行取得します。
- ④ ESOP信託は委託会社の株主として、分配された配当金を受領します。
- ⑤ 信託期間を通じ、信託管理人が議決権行使等の株主としての権利の行使に対する指図を行い、ESOP信託はこれに従って株主としての権利を行使します。
- ⑥ 委託会社の株式付与規程に従い、一定の要件を満たす従業員は、自社株式を受領します（例外的に、受益者の選択により信託内で自社株式を換価して金銭で受領することも可能です）。
- ⑦ ESOP信託の清算時に、受益者に株式交付された後の残余財産は、帰属権利者たる自社に帰属します。

証券代行部 ストックソリューション室 内ヶ崎

データでみる年金

～従業員持株会状況調査結果について～

《要約》

従業員持株会は、上場企業のうち 9 割近くの会社で実施されており、当該企業の従業員のうち 45%程度が制度に加入しています。持株会は安定株主の確保など企業サイドにもメリットがあり、実施企業の 94%で奨励金が支給されています。また、この奨励金の多寡は少なからず加入率に影響を与えていると考えられます。

株式を介在するインセンティブ・プランは他にもありますが、持株会は購入資金が自己資金であり、時価変動が直接損益に影響します。奨励金の支給などで有利な財産形成手段であるとはいえませんが、財務内容や成長性などに着目して銘柄選定をするわけではないため、必ずしも好パフォーマンスが約束されていない点には留意すべきです。

従業員持株会は加入が任意で、しかも自らが資金を負担するものですから、同じく株式を介在する制度でも本号で紹介している株式付与 ESOP 信託とは性格が異なるものです。もちろん、財産形成のための制度という点では ESOP や年金制度とも関連する部分があります。東京証券取引所では、毎年従業員持株会についての調査結果を公表しており、それをもとに従業員持株会の現状をご紹介します。

1. 持株会への加入率は 45%

東京証券取引所の「平成 21 年度従業員持株会状況調査」は、平成 22 年 3 月末現在で、東証上場企業 2299 社のうち従業員持株制度（以下、持株会といいます）を有する 2006 社を対象として、その状況を調査しています。上場企業で持株会を実施している企業の比率は 87%ということになり、ほとんどの企業で導入されていることとなります。

加入者は財産形成の一貫として持株会に加入するわけですが、企業サイドからいうと安定株主を増やすというメリットがあります。また、業績が向上し、株価が上昇すれば加入者の利益につながるため、加入者は会社の業績向上に貢献しようという意欲を高めることが期待されます。これも会社にとって大きなメリットといえます。そのため、多くの企業で加入を促すために奨励金を支給しています。

第 1 表のとおり、調査対象会社の従業員数は 462 万人、うち 208 万人が加入しており、加入率は 45%となっています（ただし、持株会は制度上、子会社の従業員の加入も可能であるため、必ずしも加入者数は調査対象会社従業員数の内数ではありません）。また、奨励金の支給状況をみると、実施企業の 94%とほとんどの企業が奨励金を支給しています。第 2 表のとおり、奨励金は 40～60 円（買付金額 1000 円に対し、40～60 円）と 100～150 円の

ゾーンに集中しています。ちなみに、50円の企業は829社（全体の41%）、100円の企業は609社（同30%）となっています。9割程度の企業が加入者の買付金額の5%以上の奨励金を出しているという事実は、加入を促進しようとする気持ちの表れだと思われます。

奨励金によって購入資金は5%以上上乗せになるわけですから、有利な財産形成手段といえます。ただ、加入率は上記のとおり45%と必ずしも高くありません。婚姻による退職などで長期勤続を想定していない人が加入しないことなども原因の1つでしょうが、時価変動を懸念して加入を控える人がいる可能性も考えられます。

持株会のように定期的に一定額を買い続ける方法は、いわゆるドルコスト平均法といって、平均購入価格が安定する効果（株価が下落すると購入株数が増加することで平均購入価格が安定する）が見込めます。ただし、継続的に価格が下落していく局面では、時価が平均購入価格を下回ってしまいます。右肩上がりの相場展開が実現してこなかったバブル以降の株式市場では効果が発揮されなかったため、必ずしも有利な手段ではないと考える人がいても不思議ではありません。

（第1表）持株会の実施企業数と加入者等

年度	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	
調査対象社数	1,499	1,600	1,648	1,667	1,715	1,755	1,834	1,857	1,844	2,032	2,006	
保有状況	対象企業時価総額(A)	3,250	2,612	2,379	1,834	2,936	3,063	4,595	4,651	3,276	2,257	2,986
	持株会保有金額(B)	28	25	23	19	30	30	41	39	28	21	29
	持株会保有比率(B)/(A)	0.86	0.97	0.98	1.04	1.01	0.99	0.89	0.83	0.85	0.95	0.96
加入状況	対象企業従業員数(C)	361.7	352.3	356.5	349.3	370.5	369.0	389.5	389.7	417.1	458.9	462.7
	持株会加入者数(D)	177.5	179.6	180.6	179.2	180.0	177.7	181.9	184.6	191.2	205.9	208.3
	加入比率(D)/(C)	49.07	50.98	50.66	51.32	48.61	48.17	46.71	47.38	45.84	44.88	45.03
加入者1人当たり保有金額	157.8	140.9	129.3	106.8	164.0	169.9	224.4	209.7	145.9	104.1	136.9	
奨励金支給額平均(支給会社ベース)	64.53	65.06	66.24	66.47	67.48	67.92	70.97	73.09	76.23	77.97	76.47	

実際、加入率を時系列でみると、2000年代前半は50%を超えていましたが、直近では5ポイント程度低下しています。50%割れした2003年度が3年連続のマイナスパフォーマンスの後であり、2007～2008年度の連続大幅下落でさらに加入率が落ち込んだことをみても、パフォーマンスと少なからず関係があるとみてよいのかもしれない。

（第2表）奨励金の実施状況と奨励金額の分布

奨励金額	0	～20	20以上 40未満	40以上 60未満	60以上 80未満	80以上 100未満	100以上 150未満	150以上 200未満	200以上	合計
会社数	123	4	87	851	163	56	631	33	58	2006
比率	6.1%	0.2%	4.3%	42.4%	8.1%	2.8%	31.5%	1.6%	2.9%	100.0%

2. リスクの認識も必要

調査では、業種別の状況もわかります。加入率が最も高い業界は電気・ガス業で93.8%、

次いで石油・石炭製品の88.5%となっています。

業種別の加入状況を見て、客観的に因果関係が見出せるのは奨励金の支給状況と加入率です。例えば、加入率が8.3%と最も低いのは水産・農林業ですが、この業界の奨励金支給は55.0円と銀行業に次いで低い水準となっています。また、金属製品やゴム製品、輸送用機器、陸運業など奨励金の平均支給額が低い業種はいずれも加入率は平均値を下回っています。株式は時価変動など不安定な要素があるだけに、加入を促すには会社の手厚い補助が必要であると考えられます。

(第3表) 業種別加入率と奨励金の平均支給額 (単位：人、円)

	対象社数	従業員数	加入者数	加入率	奨励金 支給社数	平均支給額
合計	2006	4,627,587	2,083,851	45.0%	1883	76.5
農林・水産業	6	18,322	1,517	8.3%	6	55.0
石油・石炭製品	8	9,343	8,269	88.5%	8	98.3
ゴム製品	15	39,823	12,842	32.2%	13	67.7
金属製品	48	102,027	29,804	29.2%	46	70.4
電気機器	182	600,318	329,284	54.9%	164	82.0
輸送用機器	74	425,204	129,278	30.4%	68	64.5
電気・ガス業	21	144,650	135,654	93.8%	21	71.4
陸運業	40	367,830	152,276	41.4%	35	61.3
銀行業	79	319,240	168,653	52.8%	71	54.4
証券・商品先物取引業	15	50,202	23,360	46.5%	14	81.7
サービス業	145	201,070	65,067	32.4%	135	75.7

株式を介在するインセンティブ・プランとしては持株会の他に、ストックオプションやESOP (Employee Stock Ownership Plan) があります。持株会の場合は、購入原資が自らの資金であり、したがって加入が任意であるのが両者との違いです。時価変動のある株式を対象とした制度ではありますが、報酬とは別に追加的に付与されるストックオプションやESOPは仮に株価が下落しても加入者自身は損失を被らないのに対し、加入者自身が購入資金を負担する持株会は時価変動が自らの損益に直結するという違いがあります。

米国のESOPについては、確定拠出型年金の一種として紹介されることがあります。なぜなら、401(k)プランのマッチング拠出が自社株式で行われる場合があるからです。米国の401(k)プランの場合は、基本的に本人拠出が主であり、事業主のマッチング拠出は任意で行われるわけですから、その原資は現金でなく自社株式で行うケースが少なくないからです。もっとも、退職後の所得の多くの部分について自社株式で準備するのは、必ずしも好ましい方法とはいえません。なぜなら、リスクの方向性が一致しているからです。仮

に、会社に万が一の事態があると、現在の職と同時に退職後の所得まで失うことになりかねないからです。実際、エンロン事件（注1）の際などは、同社の401（k）プランの資産が大幅に目減りしたことが大変な問題となりました。

継続的に購入することで平均購入価格が安定し、しかも奨励金が与えられる持株会は、有利な財産形成手段であることはいまでもありません。また、自社の株主になることは企業、従業員双方にとって有意義なことであると思います。ただ、投資対象が単一銘柄であり、しかも自社株への投資は財務内容や成長力に着目して選定された結果ではありません。継続的かつ長期的に購入するため平均取得コストが安定することは事実ですが、だからといって好パフォーマンスが約束されるものではないことには留意すべきです。

（注1） 米国のエネルギー及びITビジネスの企業。全米でも有数の大企業に成長したが、不正取引と不正経理が発覚し、2001年12月に経営破たん。

年金コンサルティング部 リサーチグループ

数字クイズ 14

～家電の省エネ～

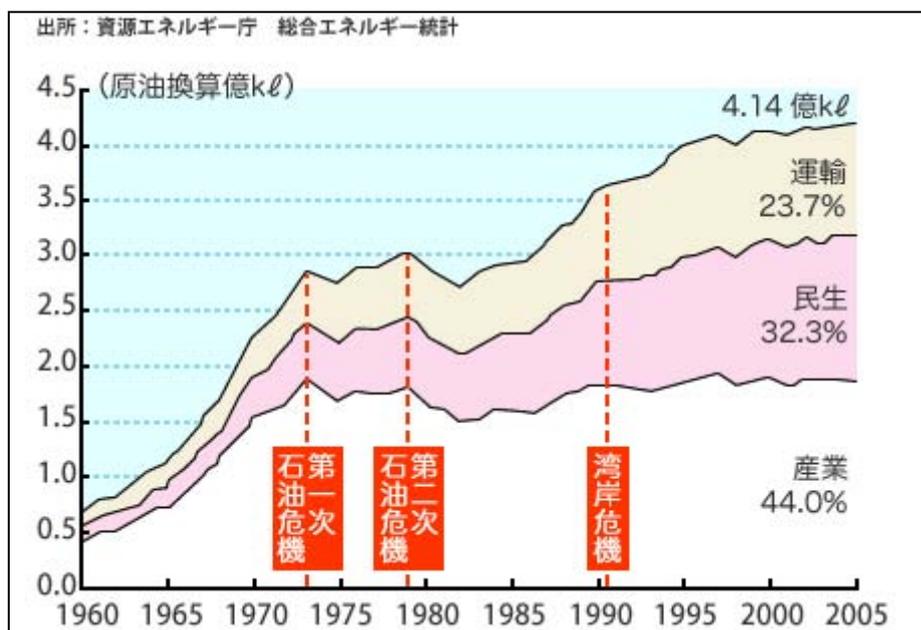
この冬はずいぶん寒く、このところやっと暖かくなったが、原発事故の影響でもう夏場の（冷房による）電力不足が心配されている。一方では、地震で喪失した生産機能や「自粛ムード」の影響で、景気への悪影響が心配されている。省エネを実行しながら景気を持ち上げるには、省エネ技術がどんどん進化している家電の買い替えを試みてはどうかということ、今回は、家電の省エネを考えてみた。

- <問1> わが国の最終消費エネルギーを「運輸」「民生」「産業」で分類するとき、「民生」の割合は、(2005年時点で) 全体の何分の一程度か。
- <問2> (二次エネルギーに転換される前の) 一人当たりのエネルギー使用量は、50年前(1960年)と比べて約何倍になったか？

下の図は、問1に関連する半世紀ほどのグラフである。

<問1の答>直近で、「民生」部門のエネルギー消費は32.3%とほぼ3分の1であることが分かる。全体的には、高度成長期に大きく伸びて、2度の石油ショックで落ち込んではいらぬものの、増え続けている。「産業」部門が1970年以降、産業構造の転換などもあって横ばいなのに比べて、クルマや家電製品が増えたことにより「運輸」「民生」が伸び続けているのである。

(第1図) わが国の最終エネルギー消費の推移 (後述の「しんきゅうさん」WEBより)



今回参考にさせて頂いたWEBは、2009年に環境省の「チーム・マイナス6%」が、国内の家電メーカーや家電販売店、業界団体、などと連携して作成公開したもので、省エネ製品への買換えを促進するための省エネ製品買換えナビゲーション「しんきゅうさん」(「新」製品と、「旧」製品を比較する機能) <http://shinkyusan.com/index.html> である。

同システムは、家庭での消費電力量の最も多い、エアコン、冷蔵庫、照明器具、テレビの4品目について、省エネ製品への買換えによるCO2削減効果やランニングコストの低減効果などを、パソコンなどで具体的かつ簡単に行うことができる。

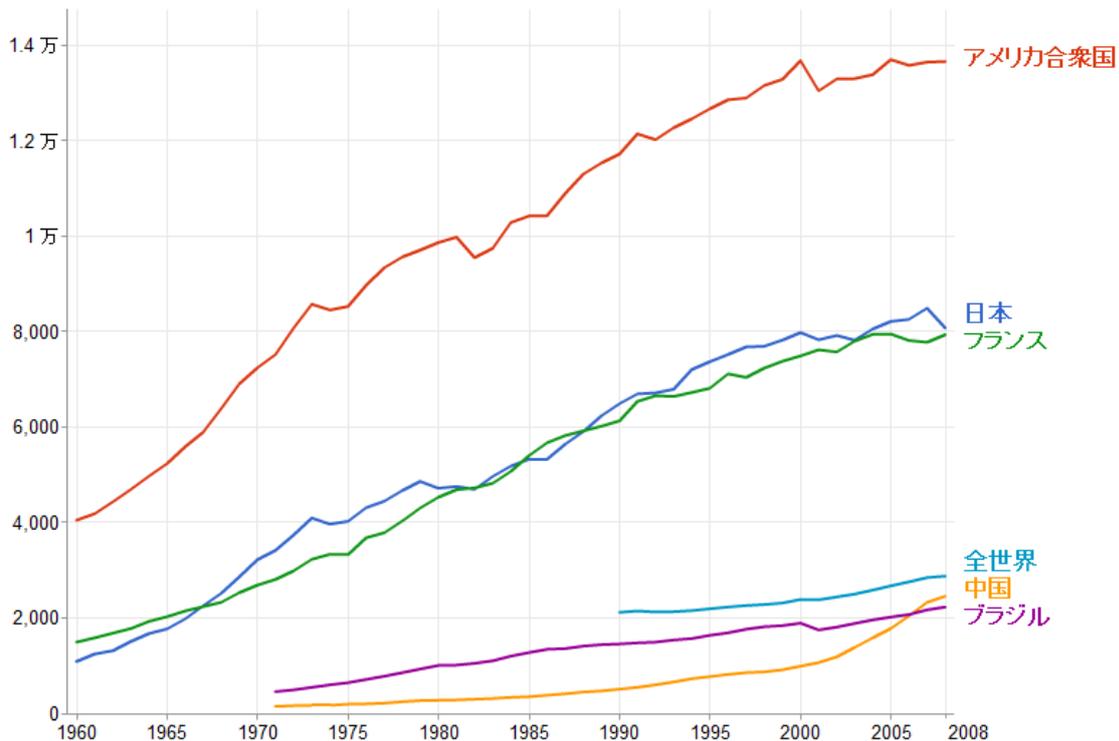
次の図は、国民一人当たりの電力消費量である。

<問2の答え>日本は、50年前と比べると、消費量がほぼ6倍となっている。家電製品が充実してきたからには違いない。米国が3.5倍と比べると伸び率が高いが、元々家電が充実していたアメリカに、貧しかった我が国が急速に追いついたというところか。

ただし、世界の平均と比べるとわが国の使用量は3倍以上多い。

(第2図) 国民一人当たりの電力消費量(キロワット時)推移(世界銀行、世界開発指標より)

1人あたりの電力消費量(キロワット時)です。 [詳細](#)



出典:世界銀行、世界開発指標 - Last updated 2011年4月27日

www.google.com/publicdataで作成



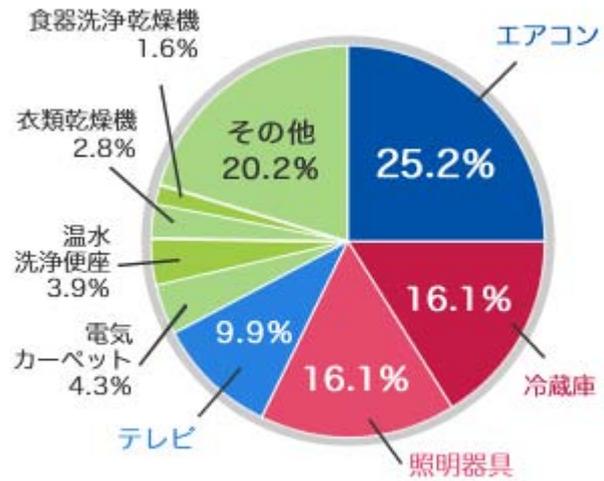
さて、やっと本題であるが、家庭における消費電力量を多いものから挙げると、次右図のように、①エアコン、②冷蔵庫、③照明器具、④テレビとなっていて、その合計は67.3%にもなる。

もちろん、使用電力量の大きさと、使用時間の両者が関係している。

「しんきゅうさん」WEBによれば、エアコンの例では、下のグラフのように、1995年型を2008年型に買い替えると40%もの省エネになるとしている。古いものをお使いの方で、余裕のあるかたはこの際、景気と節電を兼ねて買い替えを考えてみてはいかがでしょうか？

ただし、家電については個別性が強いことと、テレビなどでは買い替えの際に大型化するなどということが関わってくるので、同WEBで具体的に計算して頂きたい。

家庭における消費電力量ウェイトの比較



出所：資源エネルギー庁 平成16年度電力需給の概要 (平成15年度推定実績)



蛇足かもしれないが、以上のことは消費者の立場に絞ったものであり、CO2 対策など地球のエコとなると、ハナシが異なる。旧機の廃棄や新機の製造も考えなければならないからである。

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋

<コラム> アドリブ経済時評

教訓を残そう

東日本大震災が起こって、もう一月半が経過した。

この間、津波に流されて助かったひと、避難所の生活を指導したひと、東京から物資を送り続けたひと、原発で復旧にあたったひと・・・と様々な人の話をテレビで、新聞で、週刊誌で知った。

そのたびに「ああ、これは覚えておきたいな、どこかで役にたちそうだな」と思うことがたくさんある。

避難所で低体温症になるのを防ぐ方法、発生する犯罪から身を守る方法、避難生活にルールを設定する方法、そのための役員を選出する方法、対策本部を立ち上げたときに重要なこと・・・等々、小さなことから大きなことまで、ランダムに数限りない。

こうした経験をした人の、貴重な意見を「次」に効率的につなげられないものかと考える。なにしろ今はインターネットなどという便利なものがあり、どこからでも誰でも検索できるので、情報をうまく保存しておきさえすれば、重宝されるはずだと思う。

いってみれば不特定多数参加型のウィキペディアの実用書というところか。

ところが今、例えば、「低体温症 避難所」をグーグルで検索すれば、92,000件も出てくるのであるが、同じような短文がたくさんあったり、ただ眩いているだけだったりして、なかなか役に立てられそうにもない。阪神大震災にいたっては419万件も出てくるのだが、災害の現場で何かに役立てようと思っても、難しそうである。

「データ」というのは、信頼できる人に文脈が与えられていないと役に立つ「情報」にはならない。

逆に言えば、信頼できる人なり、組織なりがチェックして、改ざんできないようにして、整理しておけばいい。

大学とか政府機関あたりが連携して、記憶が薄れないうちに役にたちそうなことを集めて、災害マニュアルWEBとして作成しておけば、きっと貴重なものになると思う。

【2011/4/28】

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋





- ▶ 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、経済環境の変化や相場変動、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、充分ご留意ください。
- ▶ 本資料は、当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・完全性の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、貴社顧問会計士・税理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、当社は一切責任を負いません。
- ▶ 当レポートの著作権は三菱 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。