

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2》	
日本版プロフィット・シェアリング・プランと CODA プラン	P1
《退職給付と企業分析》	
退職給付費用の考察	P6
《高年齢者雇用制度の動向》	
雇用延長の動向について	P10
《やさしい年金数理》	
利源分析（昇給差・脱退差・新規加入差）	P14
《データでみる年金》	
国税庁データに基づく退職金給付金額	P18
《数字クイズ その15》	
原発、エネルギー	P22
《アドリブ経済時評》	
災害対策としての東京圏の分散化推進を	P24

**2011年
6月号**

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



三菱UFJ信託銀行

DCを考える その2

～日本版プロフィット・シェアリング・プランとCODAプラン～

《要約》

既存の退職給付制度の枠外で、DCを導入するスキームとして、「日本版プロフィット・シェアリング・プラン（利益分配制度）」と「日本版CODA（コード）プラン」が考えられます。前者は、会社の業績に拠出金額の一部を連動させるスキームであり、後者は、一定の拠出可能枠の中から本人の選択で拠出額を決定するスキームです。

自己責任で老後の資産形成を行うことは意義深いと考えられ、既存の退職給付制度とは別枠で、こうした制度の導入を検討する余地があるのではないのでしょうか。

先月号では確定拠出年金（以下、DCと言います）の普及率を高める必要があるものの、現在は経済状況等を考慮すると導入する環境としては必ずしも良好ではないと指摘しました。一方、DCの持つ性格を考慮すると従来とは異なった発想でDCを導入する可能性があることも示唆しました。今回はそうした従来と異なった発想に基づく制度について具体的に検討します。なお、ここで紹介するスキームは、現行法制度の下で実施可能であると考えていますが、実施にあたっては監督官庁への照会が必要になることにご留意ください。

1. 日本版プロフィット・シェアリング・プラン（利益分配制度）

前月号で、加入者はDCについて、将来の給付額がどの程度になるかよりも、現在の拠出水準について関心を寄せる可能性が高いと考えました。したがって、働きに応じて拠出額が増加するような仕組みにすれば、従業員へ強くアピールすることになり、結果的に労働意欲の向上等の効果が発揮できると考えられます。もちろん、給与×一定率という一般的な拠出金額の決定方法であっても、給与の上昇によって拠出金額が増加するわけですから、従業員の労働意欲向上には一定の効果はあるはずです。ただ、企業にとってみれば、企業業績に連動し、業績が向上した場合に、その成果配分としてDCへの拠出金が増加させるような仕組みができれば、DC制度を今までとは違った目的で導入することができることになると考えられます。

米国では、Profit Sharing Plan といって、一定の収益を確保した場合に予め定めた額を従業員に支払う仕組みがあります。この仕組みをベースとして401(k)プランに組み合わせて実施している制度もあります。このような考え方を日本のDCにも取り入れようというのが、以下で示した「日本版プロフィット・シェアリング・プラン（利益分配制度）」です。

もちろん、年金制度ですから拠出金の算定基礎となる基準給与が大幅に増減するような制度、特に業績が悪化したからといって拠出金がほとんどゼロになるような制度は適切で

ないと考えられます。したがって、一定水準の拠出金額は確保したうえで、上乘せとなる部分について企業の業績に連動して変動するようなスキームが想定されます。

例えば、通常の経済環境であれば確保できると考えられる利益水準を基準とし、その水準を上回った場合に予め定めた基準で拠出金額を上乘せする制度が考えられます。基準とする利益は営業利益とし、基準となる金額を10億円に設定したとします（基準とする利益は経常利益あるいは他の管理会計上の利益でも差し支えないと思いますが、算出に恣意性が入らない客観的な数値であることが条件となります）。まず、職級などをベースに定額拠出金を決め、営業利益の水準毎に定額拠出金に加算する上乘せ掛金の水準を定めます。

(第1表) 日本版プロフィット・シェアリング・プランの具体例

営業利益の額	加算拠出金乗率	定額拠出金
20億円以上	150%	<職級> 1級： 月額 5,000円 2級： 同 6,000円 3級： 同 8,000円 4級： 同 10,000円 5級以上：同 12,000円
18億円以上～20億円未満	130%	
15億円以上～18億円未満	120%	
12億円以上～15億円未満	110%	
10億円以上～12億円未満	100%	
8億円以上～10億円未満	90%	
5億円以上～8億円未満	80%	
5億円未満～0	70%	
赤字	0%	

(注) 加算拠出金は定額拠出金×加算拠出金乗率で算出

第1表に示した例では、職級1級の加入者は定額5000円（月額）の拠出金が与えられます。さらに、当年度の加算拠出金は、前年度の営業利益の水準に応じて決定され、前年度の営業利益が16億円だったとすると、加算拠出金は定額拠出金額5000円×加算拠出金乗率120%で6000円となります。したがって、当年度1年間の拠出金額は定額拠出金5000円＋加算拠出金6000円で毎月1万1000円となります。仮に6億円の営業利益にとどまったら翌年度の職級1級の人の月額拠出金は、5000円＋5000円×80%＝9000円となります。

仮に、この会社の従業員が1000人（1級350人、2級300人、3級200人、4級100人、5級以上50人）だったとして、営業利益14億円を確保した年度の翌年度に加算拠出金で負担増となる額を計算すると（1級分は5000円×0.2×12ヶ月×350人＝420万円……）、1620万円となります。株主への還元など従業員以外の利害関係者との配分については、各社の考えに応じて決定すればよいと思います。前記のとおり、あくまで年金制度ですから主となるのは定額拠出金（あるいは算定給与に基づく一定割合の拠出金）ですが、事情に応じて加算拠出金のメリハリをつけることも可能であると考えられます。

なお、この制度では定額拠出金の移行原資は既存の退職金・年金制度あるいは賞与等の

一部であってもよいと考えられます。ただ、加算拠出金（少なくとも加算乗率部分）については、あくまでも成果配分であるという趣旨から、従来の報酬に上乗せすることが望ましいと考えられます。

また、制度への加入について希望者のみとすることも可能であり、その場合、拠出を希望しない者に対しては拠出金について給与として上乗せ支給することになります。

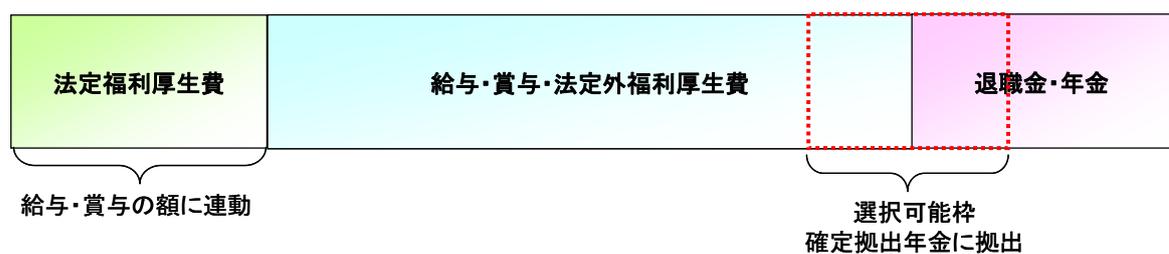
2. 日本版 CODA プラン

米国の 401 (k) プランは、本人拠出が必須で事業主がマッチングする拠出は任意となっています。本人拠出は、当年度の所得として受取る金額の一部であり、制度へ拠出する場合は拠出額が当年度の課税所得から控除され、拠出を選択しない場合には当年度の所得として課税される仕組みとなっています。そのため、Cash or Deferred Arrangement=CODA (コード) プランといわれます。本人拠出が主体となる制度ですから、本来は個人年金と考えるのが妥当ですが、多くの企業がマッチング拠出を行っているため、日本では専ら企業年金として紹介されています。

この制度の最大のポイントは、本人が退職後のために自らの意思で資金を準備するという点だと考えられます。また、それを選択すると税制の恩典があり、自助努力で行う他の方法よりも有利に老後の資産形成を行うことができます。

日本の DC は、米国の 401 (k) プランとは逆に、会社拠出のみで本人拠出が認められない制度です。したがって自助努力のために制度を利用することはできませんが、実質的に米国 401 (k) プランと同じ様な仕組みを実現することは可能です。いわば「日本版 CODA プラン」ということができます。

(第 1 図) 日本版 CODA プランのイメージ図



まず、新規に DC 制度を立ち上げます。拠出原資は、新制度のために捻出するのが望ましいのは当然ですが、現状の収益環境等を考慮すると既存の報酬制度の枠組みを見直すことによって捻出することが現実的かもしれません。枠組みの見直しは必ずしも既存の退職給付制度に限定することなく、法定外福利厚生費や給与・賞与も対象とすることが考えられます。既存報酬制度の一部を拠出原資にするのであれば、加入は任意にすることが必要となるかもしれません。この場合、加入を選択しなかった人には拠出金相当額を給与や賞与として支給することになります。つまり、加入を選択しなければ、制度導入前後で受取る

報酬の内容及び金額は全く変わらないこととなります（なお、当初加入を希望しない人がその後加入することは可能ですが、加入後脱退することはできません）。

制度自体は、通常の DC ですから特別な仕組みは不要です。ただ、この制度を魅力ある制度にするためには、本人の選択によって拠出水準を選択でき、一定期間毎にその額を見直すようなスキームを作ることが望まれます。例えば、選択可能な拠出額の枠を 2 万円とし、5000 円ずつにわけて拠出額を選択できるようにするなどです。拠出額の変更は年 1 回程度認めるなどの措置が必要と考えられます。

つまり、ライフステージにあわせて、拠出金額を調整できる仕組みを作ることです。例えば、子供が学齢期に差し掛かると学費等の負担が嵩むと考えられますし、住宅ローンの負担が重い時期もあると考えられます。一方で引退時期が近づくと老後の資産形成に強い関心を抱く可能性があります。そうした予想されるライフステージだけでなく、家族構成や性格等によっても老後の資金準備に対する考え方は個人差があると考えられます。

401 (k) プラン同様、この仕組みの最も重要なポイントは本人が選択可能であることです。相当な高額所得者であれば別ですが、老後の資金準備に不安を感じていない被用者はいないと思います。ただ、一方で資金準備を行うことができる余力やタイミングは個人差があり、前向きに自助努力を行おうと思ったとしても、有利にしかも継続的に行っていくのはなかなか困難だと思われれます。自助努力で資産形成に取り組んだとしても、財形年金などを除くと税制のメリットはありませんし、退職まで待てずに引き出してしまわないとはいえません。会社からの拠出金ですから、自助努力というのは適切ではありませんが、自らの意思で老後の資金準備を行う支援としては良い仕組みであると考えます。

この制度では、報酬の構成、具体的には現在の生計を維持するための資金、すなわち給与・賞与と将来の生計を維持するための資金、すなわち退職金・年金の配分について、一部ではありますが個人に委ねることになります。現在あるいは老後の生活設計に対する考え方は一様ではないはずで、現在の生計を維持するための資金と将来の生活を維持するための資金の最適な配分は個人によって異なると考えられます。本人の選択が本人にとって最適な構成であるはずで、結果的に報酬として支給される水準が同じであっても、従業員の満足度は向上するはずで、こうした効果を客観的に評価することはできませんが、従業員の満足度が向上することは企業経営にとってもプラスになるはずで、

また、自ら制度加入を選択するわけですから、選択したことに対する責任が発生します。選択したという意識があれば、一方的に与えられた場合よりも制度へ関与する姿勢は違ってくるはずで、

客観的な数値について簡単なシミュレーションを行っても有用性がわかります。22 歳で入社し、月額 1 万円を 38 年間 DC に拠出すると $1 \times 12 \text{ヶ月} \times 38 \text{年間} = 456 \text{万円}$ となります。この間の運用収益をまったく考慮しないでも、500 万円近くの年金原資を確保できます（1% の運用収益を確保したとすると 554 万円となります）。500 万円程度あれば、定年退職年齢である 60 歳から公的年金の支給開始年齢である 65 歳までのつなぎ年金としても月額 10 万

円内外の年金を確保できると思われます。税に関して言えば、給付時に一時金であれば退職所得控除、年金給付であれば公的年金等控除が受けられます。

一方、既存報酬制度の一部、特に給与や賞与等の配分を変えて制度を導入すると現役時代の給与収入が減少するというデメリットが生じます。本人の選択であればそうしたデメリットをあえて考える必要はないかもしれませんが、影響は以下のとおりと考えられます。所得水準との兼ね合いがあり、一概には言えませんが、月額 1 万円の給与減少で手取りの収入は 8000 円程度の減少にとどまると考えられます。所得税、住民税及び社会保険料（厚生年金保険料や健康保険料など）を合計すると 20%程度の負担となるからです。結局、手取り収入の減少は $8000 \text{円} \times 12 \text{ヶ月} \times 38 \text{年間}$ だと 365 万円になります。さらに、厚生年金の標準報酬が 1 万円下がることに伴い将来の報酬比例部分の年金額が減少するデメリットもあります。この減少分（年金年額）は $1 \text{万円} \times 5.481 / 1000 \times 12 \times 38 \text{年間} = 2 \text{万} 4993 \text{円}$ となります。65 歳から 20 年間給付を受けたとして 50 万円となります。税や社会保険については、収入などとの条件で変わってきますが、特に標準報酬が上限を超えているような高収入の従業員は公的年金減少の不利がない分、メリットは大きいと考えられます。

以上、既存の退職給付の枠組みにはとらわれない形での DC 導入について 2 つの例を考えました。DC を導入しようとする際、労使交渉の論点は新旧制度の損得勘定が中心となることが多いと考えられます。確かに、掛金水準を固定化するわけですから、結果的にはどちらかが得したり、損をすることになると考えられます（運用成果による個人毎の損得を除きます）。ただ、制度は長期に運営されるわけですから、その間に損得が逆転することもあるでしょうし、制度終了までを考えてどちらが得だったかを検証しても意味がありません。

理論的には、運用リスクを負担すると必ず損するということはありません。リスクを回避したいという立場は、過去 10 数年間の運用不振のトレンドを意識したり、資産や負債の変動自体が好ましくないという事情からくるのでしょうが、それは企業も加入者も同様です。加入者の立場にすれば、これまで企業が負担していたリスクを自らが負担することに対し、不安を持つことには理解できます。ただ、自らの資金であれば自ら運用するのが当たり前であり、仮に、退職一時金として貰ったとしても、退職後はその資金を自ら運用することになるわけです。したがって、いつまでも運用リスクと無縁の立場でいられるわけではありません。

その意味で、自己責任で退職後の資産形成を考えていくのは意義深いことだと考えられます。自ら主体的に取り組むことが重要である一方で、それは必ずしも大きな額である必要はないと思います。また、退職後の給付であるからといって、DC に移行する原資が既存の退職給付制度でなければならない理由も見当たりません。ここで紹介したような既存の退職給付制度とは別枠での導入も 1 つの検討課題であると考えられます。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野



退職給付と企業分析

～退職給付費用の考察～

《要約》

従来の会計基準では、運用成果が退職給付費用に影響するため、年金資産のアロケーションが企業業績に影響を与えていました。特に、通常の運用を行っていたとすると、リスクを抑制気味に運用していた場合よりも企業収益は悪化したと考えられます。

IFRS の新基準が適用されると、そうした影響が排除されることとなります。さらに、年金資産の資産構成が開示されることもあり、必ずしも結果のみで判断されなくなる可能性もあります。投資家は過去の事象より将来予測を基に企業を評価すると考えられるため、説明責任がはたせるような効率的な運用であることが必要です。つまり、会計基準が見直されることで、年金資産運用の考え方が変わるわけではないということです。

IAS19号の改正基準では、費用の算出と表示の方法が見直されることとなります。国内基準のステップ1では費用の算出方法は変更される予定はありませんが、IFRSの新基準を受けてステップ2では費用の算出や表示方法は主要な論点になると考えられます。今般のIAS19号の見直しによって、費用の性格は大きく変わることになり、企業を評価する視点も大きく変化する可能性があります。過去の実績等をもとに、その変化がどのようなものであるかを検討してみることになります。

1. IFRS 新基準の適用後の年金資産運用の評価

現在の退職給付会計においては、日本基準でもIFRSにおいても数理計算上の差異は一定期間で遅延認識することによって退職給付費用を算出します（なお、現行のIFRSでは回廊ルールを利用し、一定範囲内の数理計算上の差異については償却しないことが認められています）。したがって、退職給付費用は年金資産のパフォーマンスの影響を織り込んで算出されます。もちろん、発生した数理計算上の差異について一定期間で按分して処理するため、ある程度は変動が緩和されることとなりますが、ここ10年ほどは運用収益のボラティリティが極めて高かったため、費用を大きく変動させる要因になっていました。

運用収益の変動が退職給付費用に影響を与えるということは、年金資産の資産配分、すなわちアセットアロケーションが費用に影響を与えることに他なりません。そこで、運用内容によって、どの程度退職給付費用が変動するかを過去の実績を基にシミュレーションしてみました。具体的には、一般的な年金資産のパフォーマンスとして企業年金連合会調べの年金資産の平均収益率を、低リスクの運用については国内債券のインデックス通りの収益率を確保するものとしています（ともに、過去10年間の実績値です）。なお、年別の

収益率は第1表のとおりですが、累積の収益率（幾何平均）は、年金資産平均が0.86%、債券インデックスが1.79%となっています。

（第1表）国内年金資産の収益率と国内債券のインデックスパフォーマンス

	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09
年金平均	13.1	-9.8	-4.2	-12.5	16.2	4.6	19.2	4.5	-9.7	-17.8	14.3
債券インデックス	2.1	4.7	1.0	4.3	-1.7	2.1	-1.4	2.2	3.4	1.3	2.0

退職給付費用のシミュレーションにあたって、以下のような前提としています。

- ① 当初退職給付債務、年金資産はともに300でフル積立
- ② 勤務費用及び掛金拠出額は一定額でともに10（勤務費用は将来の給付額の現在価値であり、給付原資は当該給付発生分を過不足なく積立していくものとしています）
- ③ 利息費用は期首退職給付債務×割引率（2.5%）
- ④ 給付は利息費用と同額（したがって退職給付債務は、每期勤務費用分だけ増加）
- ⑤ 期待運用収益率は2.5%（割引率と同率）
- ⑥ 発生した数理計算上の差異は翌年度から10年で費用処理

結果的に年金資産のパフォーマンスの差異のみが、退職給付費用の差異になります。

（第1表）資産運用内容の変化に伴うコスト変化（シミュレーション）

	勤務費用	利息費用	ケース①			ケース②			パフォーマンス	
			期待運用 収益	数理計算 上の差異	退職給付 費用	期待運用 収益	数理計算 上の差異	退職給付 費用	ケース①	ケース②
1999	10.0	7.5	7.6		9.9	7.6		9.9	13.1%	2.1%
2000	10.0	7.8	8.7	-3.2	5.8	7.8	0.1	10.0	-9.8%	4.7%
2001	10.0	8.0	7.9	1.0	11.1	8.3	-0.6	9.2	-4.2%	0.9%
2002	10.0	8.3	7.6	3.2	13.8	8.4	0.0	9.8	-12.5%	4.3%
2003	10.0	8.5	6.7	7.7	19.5	8.8	-0.6	9.1	16.2%	-1.7%
2004	10.0	8.8	7.8	4.0	15.0	8.7	0.9	10.9	4.6%	2.1%
2005	10.0	9.0	8.2	3.4	14.2	8.9	1.0	11.1	19.2%	-1.4%
2006	10.0	9.3	9.8	-2.1	7.3	8.8	2.4	12.8	4.5%	2.2%
2007	10.0	9.5	10.3	-2.9	6.3	9.0	2.5	13.0	-9.7%	3.4%
2008	10.0	9.8	9.3	2.1	12.6	9.3	2.2	12.6	-17.8%	1.3%
2009	10.0	10.0	7.6	9.7	22.0	9.5	2.6	13.2	14.3%	2.0%
2010	10.0	10.3	8.7	9.3	20.8	9.6	2.7	13.4		
合計	120.0	106.5	100.3	32.3	158.4	104.7	13.1	134.9	0.86%	1.79%

平均的な年金資産のパフォーマンスであったとする試算（ケース①）と債券のインデックス並みの収益率であるとする試算（ケース②）を比べると、①の費用変動が激しく、しかも費用総額は大きくなっています。いうまでもなく、期待運用収益を下回ったために発生した数理計算上の差異の償却負担が増加したことが、費用増加につながっているわけです。もちろん、許容できるリスクを負担して一定の収益を追及するのは当然のことですから、このシミュレーション結果をもって、低リスクの運用を選択すべきだったというのは結果論に過ぎません。問題は、アセットアロケーションを含めた運用方針や運用成果によ

って、企業収益が変動してしまうことにあるといえます。なぜなら、本来、年金資産の運用は事業の収益性とは何の関係もないはずで、一方、各期の業績はそうした運用成果を含めて表示されることになるため、それが本業の業績結果として評価されてしまう可能性があるからです。

IFRS の新基準ではそうした点が考慮され、運用の超過収益（差損の場合も含め）や退職給付債務の変動については、再測定としてその他の包括利益に計上されます。しかも、その他の包括利益に計上された再測定は、その後期間損益（当期利益）に影響を与えることはありません。そこで、ケース①、ケース②について、IFRS 新基準ベースでどのように表示されるかをシミュレーションしたものが、第 2 表です。実際のパフォーマンスによって年金資産の残高が変動するため、純利息費用（＝（退職給付債務－年金資産）×割引率）に若干の差異は生じますが、両者に大きな差異は認められません。したがって、アロケーションの差異で本業の収益動向に大きく差が生じることはありません。

（第 2 表）IFRS 新基準に基づく表示のシミュレーション

	勤務費用	ケース①		ケース②		再測定	
		純利息費用	計	純利息費用	計	ケース①	ケース②
1999	10.0	0.0	10.0	0.0	10.0	32.3	△ 1.3
2000	10.0	△ 0.8	9.2	0.0	10.0	△ 42.7	6.9
2001	10.0	0.2	10.2	△ 0.1	9.9	△ 21.1	△ 5.1
2002	10.0	0.8	10.8	△ 0.0	10.0	△ 45.7	5.9
2003	10.0	1.9	11.9	△ 0.2	9.8	36.7	△ 14.9
2004	10.0	1.0	11.0	0.2	10.2	6.6	△ 1.4
2005	10.0	0.9	10.9	0.2	10.2	54.9	△ 13.9
2006	10.0	△ 0.4	9.6	0.6	10.6	7.9	△ 1.2
2007	10.0	△ 0.7	9.3	0.6	10.6	△ 50.2	3.1
2008	10.0	0.6	10.6	0.6	10.6	△ 75.5	△ 4.3
2009	10.0	2.5	12.5	0.7	10.7	36.1	10.2
2010	10.0	1.6	11.6	0.7	10.7	N/A	N/A
合計	120.0	7.7	127.7	3.2	123.2	△ 60.7	△ 16.0

問題は、退職給付費用の算出および表示に関して、IFRS の新基準に基づく方法で行われた場合に、投資家サイドはこれまでとは同様の反応を示すか否かという点です。まず、期間損益に表示されるのは運用成果の影響をほとんど受けないため、本業の収益力の評価については、年金資産のパフォーマンスが排除された数値で行われると考えられます。つまり、本業の収益の変化自体が評価対象となり、退職給付の費用については収益に対する勤務費用や純利息費用の水準が評価対象になると考えられます。

一方、運用パフォーマンス（及び割引率変動等による給付債務の増減）については再測定として独立してその他の包括利益に計上されます。しかも、ボラティリティが大きいため、あるいは従来以上に関心が高まるかもしれません。その場合、一見するとケース①よ

りケース②のほうが好ましく受取られるのではないかと考えるかもしれません。しかし、投資家は本当にケース①よりケース②を評価するかを考える必要があります。

例えば、投資家はマーケットの状況を認知しており、通常の運用を行っていただければどのようなパフォーマンスになるかについて容易に想像できるわけです。そうであれば、マーケットが好転してもそれに追随しない、あるいは逆に悪化しているのに目減りしていないと違和感を感じるはずですが、これまで、そうした理由について外部からは判断できませんでしたが、今後は資産構成等について開示が求められます（今般の日本の基準見直しでも、年金資産のアロケーションの開示が要求されます）。運用状況が明らかになれば、その背景を外部から判断することができます。

そうした状況にあっては、必ずしもケース②がケース①より高い評価を受けるとは言い切れません。なぜなら、保有銘柄の残存期間構成にもよりますが、債券100%のファンドの場合、デュレーションは退職給付債務よりも短くなる可能性が高く、結果的に当該ファンドで期待される収益率は割引率を下回ることが予想されるからです。つまり、大きな差損益は発生しない半面、債務で計上される利息相当額を上回ることができず、累積すると確実に再測定のマイナス（その他の包括損失）が発生することになってしまいます。実際、上記のシミュレーションでは、割引率が2.5%であり、債券ファンドの収益率がそれを下回っているため再測定のマイナスが発生しています。

確かに、結果的にはケース②の債券100%の運用が、ケース①より損失は少なくですんでいます。ただ、企業の評価は、過去の実績でなく将来の予測を重視して行われるはずですが、過去に低リスクの運用で成功したという事実があるからといって、それが今後も継続するという前提で投資判断が行われるわけではありません。その時点の環境にもよりますが、通常はリスクを負担したほうがリターンが少なくなるという非論理的な前提での判断はしないと考えられます。そうであれば、割引率を下回ることが確実視される運用を行うことは高い評価を受けないと考えるほうが自然です。

結果的には、ケース②のほうが収益率は高かったため、現時点での企業価値はケース①の運用をした場合より大きくなっているはずですが、ただ、事前には、そうした運用を行うことについて合理的な説明を行うことは困難であると考えられます。説明責任をはたすことができない企業行動も、事前に高い評価は得られないことにつながると考えられます。

これまで、マイナスが小幅であれば、より大きな損失発生を回避するためにマイナスを確定するという選択があったかもしれません。しかし、IFRSの表示基準や開示基準の下では、必ずしもリスクを抑制することが評価されるのではなく、効率的な運用が行われているかが判断されることになると考えられます。つまり、会計基準が見直された後も、これまでと年金資産運用の考え方が変わるわけではないということでもあります。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野



高年齢者雇用制度の動向

～雇用延長の動向について～

《要約》

平成16年6月の高年齢者雇用安定法の改正によって、平成18年4月から65歳までの雇用延長（雇用確保義務年齢の引き上げ）が求められ、多くの企業が再雇用制度などを導入しました。

雇用義務年齢は厚生年金（定額部分）の支給開始年齢に合わせて、段階的に引き上げられています。しかし、雇用確保が義務となっていますが、実際には労使協定により基準を定め対象者を限定することが可能です。また、平成25年（2013年）度からは厚生年金（報酬比例部分、男子）の支給開始年齢引き上げが予定され、定年後の収入低下を補っていた在職老齢年金も縮小していきます。そのため65歳までの希望者全員の雇用確保を義務化することが検討されています。今後本格的な雇用延長への対応が課題になってくると思われます。

厚生年金（定額部分）の支給開始年齢の引き上げに合わせて、改正高年齢者雇用安定法の雇用義務年齢は、段階的に引き上げられており、平成25年4月に65歳に引き上げられます。対象者の基準を定める場合、労使協定が原則ですが、中小企業向けに対象者の基準を就業規則で定めることができる経過措置も本年3月末で終了しました。

本号では、雇用延長に関する企業の動向、在職老齢年金の縮小の影響や高年齢者雇用安定法の改定検討の動向についてご紹介します。

1. 雇用延長への企業の対応

定年の引き上げ又は廃止、継続雇用制度の導入を選択肢とし、65歳までの雇用機会の確保を義務付ける「改正高年齢者雇用安定法」は平成16年6月に成立し、平成18年4月1日から実施されています。この法律は、雇用年齢と厚生年金（定額部分）の支給開始年齢をリンクさせるのが目的でした。厚生労働省の調査（平成22年6月1日現在、以下301人以上規模企業が対象）によると、定年の引き上げ（6.1%）、廃止（0.6%）は少なく、ほとんどが継続雇用制度（93.3%）で、一旦退職し再雇用する制度が太宗を占めています。

再雇用の方法も、希望者全員とするのは、2割ほど（24%）で、健康状態や勤務成績などで基準を定めて選別している場合がほとんどです。この基準は、労使合意を前提とした労使協定で定めねばなりません。

定年に関しては廃止を選択するケースは少なく、引き上げる割合が高いようです。一方、継続雇用の上限年齢は65歳が一般的ですが、この年齢を撤廃する事例も報道されています。



独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査によると、再雇用の内容は勤務形態はフルタイムが65%で、雇用契約は1年ごととするのが8割以上を占めています。退職後の収入が現役時代と同程度か上回るとするのはわずか5%ほどでほとんどが低下しています。具体的には定年時収入の5~7割程度が太宗を占めています。60~64歳(男子)の主な収入源は、約半数の人が本人の賃金収入を挙げていますが、公的・私的年金収入を挙げる人も2割以上を占めており、公的・私的年金は補完として重要な役割を果たしています。退職金は、定年時に支給されるのが通常で再雇用後の期間に対応する退職金は、支給されない場合が多いですが、餞別金の形で行われる場合もあります。

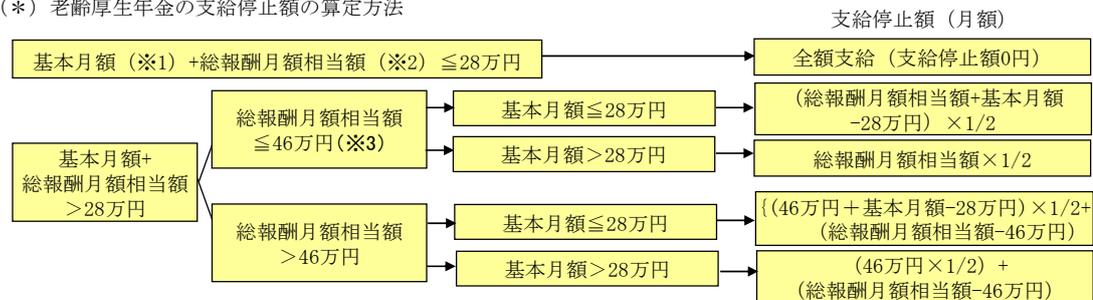
2. 雇用延長期間での公的給付

定年時の給与減少を補完するものとして、在職老齢年金や雇用保険からの給付などの公的給付があります。これらの給付を前提に給与体系を設計している企業もあります。老齢厚生年金の支給開始年齢は、男性は、定額部分が平成13年度から平成25年度にかけて3年ごとに1歳ずつ引上げられ、段階的に、65歳までの雇用確保が要請されました。その後、報酬比例部分が平成25年度から平成37年にかけて3年ごとに1歳ずつ引上げられ、在職老齢年金は段階的になくなります。ここで、在職老齢年金の仕組みを確認してみましょう。年金の支給額は、第1図の式により計算されます。

(第1図) 65歳未満の在職老齢厚生年金の支給額

$$\text{在職老齢厚生年金額} = \text{老齢厚生年金額} - \text{支給停止額} (*)$$

(*) 老齢厚生年金の支給停止額の算定方法



(※1) 基本月額 = 年金額 ÷ 12

(※2) 総報酬月額相当額 = 標準報酬月額 (給料などの報酬の月額を区切りのよい幅で区分した額) + 過去1年間の賞与 ÷ 12

(※3) 支給停止調整変更額と呼ぶ

例えば、基本年金月額が12万円、60歳以降の総報酬月額相当額が30万円とすると、(12 + 30 - 28) × 1/2 = 7 (万円) が支給停止額となり、在職中の年金は、(12万円 - 7万円) で月5万円となります。支給停止調整変更額は、本年4月1日から46万円に引き下げられています(平成22年度は47万円)。

さらに雇用保険からの給付(高齢雇用継続基本給付金と言います)で、60歳時点の賃金の75%未満の賃金で雇用される場合など、一定の要件を満たすと賃金の削減割合に合わせて、削減後の賃金の15%を上限にした支給(賃金が61%未満になる場合)が行われます。



ただし、在職老齢年金と合わせて支給される場合、併給調整があり、標準報酬月額6%を最大に年金が支給停止されます。60歳以降の賃金月額がこの上限額327,486円（平成22年8月改定）を超えるとこの給付金の支給がありません。

前述のように、60歳以降の雇用延長後には、通常60歳時点の5~7割と給与の低下が伴いますが、これらの給付を使うことでこの低下を緩和できます。給与水準にもよりますが、これまでは公的給付によって企業が支払う人件費を抑えることができましたが、在職老齢年金がなくなると、給与体系の見直しも検討課題になるかもしれません。

3. 法改正の検討状況

報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに伴い、希望者全員の雇用延長の義務化が検討されています。政府の「新成長戦略」（平成22年6月18日閣議決定）の中で、平成25年（2013年）度末までに65歳までの希望者全員の雇用が確保されるよう所要の措置を求めています。これを受けて、平成22年8月の労働政策審議会で、厚生労働省のアクションプランとして、法案を平成24年の通常国会に提出、平成25年度から実施できるよう法改正を検討するとあります。

厚生労働省では、省内に平成22年11月に有識者による「今後の高年齢者雇用に関する研究会」を立ち上げ、議論を行っています。検討内容は2つあり、①希望者全員の65歳までの雇用確保措置の在り方、②年齢に関わりなく働ける環境の整備についてです。現在まで4回開催され、直近では5月9日の会合で報告書の基となる研究会としての「考え方の方向(案)」が出されました。最終的な報告書は6月に案が検討され、発表される予定です。ポイントは、「現行60歳の法定定年年齢の引き上げ、又は少なくとも定年は60歳のままだも、希望者全員が65歳まで雇用確保されるべき」という提言です。研究会では定年延長が望ましいとしているようですが、現状でも前述の通り、ほとんどが再雇用制度を採用しており、法改正後も希望者全員の再雇用が主流になると思われます。

なお、現状では「希望者全員」としている企業は少ないため、強制されれば影響は大きいでしょう。今後は、研究会の報告書発表後、労働政策審議会の議論を経て、法案が作成される見込みです。

4. 課題と対応

雇用延長の課題として、①高年齢従業員に対する仕事の確保、②管理職の扱いや処遇の難しさ、③雇用延長に伴う人件費や福利厚生費の労務費増加、④退職後の降格、収入低下に伴うモチベーション低下への対応が挙げられます。

実際の対応例を見ますと、①後進への指導職務についてもらう、技能伝承などでの人材活用、②雇用延長期間中での成果給の適用、全体的な賃金カーブの変更、③在職老齢年金や高齢者雇用継続給付などの公的給付の活用、④働き方のコース設定などの他、一部には延長期間に対応する退職金の支給などが行われています。

価値観の多様化も進んでおり、一律の定年延長の他に勤務形態、就業時間を個人が選択することも考えられます。在職老齢年金の縮小に伴い、これらを踏まえた人事、賃金制度の見直しが必要になるかもしれません。合わせて、支給開始年齢の見直しも含めた企業年金のあり方が検討課題となるでしょう。

今後、平均寿命はますます延び、老後生活が長くなる可能性があります。生涯現役社会の実現をめざす中で、公的年金の支給開始年齢の引き上げ検討も出てくるでしょう。国際的な流れを見ると、支給開始年齢は65歳からさらに引き上げになることも予想されます。欧米を見ると、OECD（経済協力開発機構）諸国の平均の支給開始年齢は、現在63歳ほどですが、65歳さらには67、68歳にまで延ばす国が増えています。現在行なわれている雇用延長に関する検討では65歳を前提としていますが、高齢化の状況、国際的な潮流やわが国の年金改革の動向によっては、さらに先の年齢での検討が必要になるかもしれません。雇用と年金支給が密接に関連していることから、それぞれの動きを注視していく必要があるでしょう。

以上

年金コンサルティング部 リサーチグループ 遠藤

<主な参考ホームページ>

- ・ 厚生労働省 ホームページ <http://www.mhlw.go.jp/>
- ・ (独)労働政策研究・研修機構 ホームページ <http://www.jil.go.jp/>



やさしい年金数理

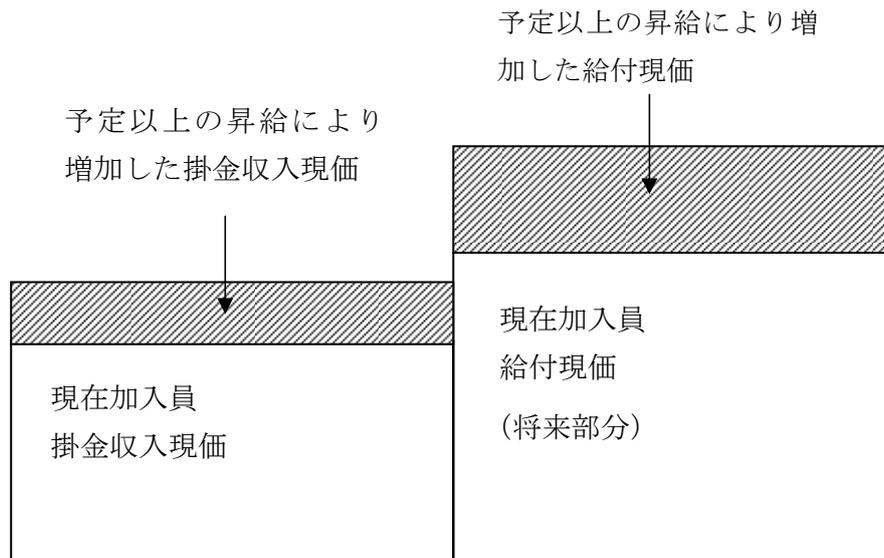
～利源分析（昇給差・脱退差・新規加入差）～

《要約》

主要な計算基礎率のうち、「予定昇給率」・「予定脱退率」と、「新規加入員の見込み」の3つについても予定と実績の乖離によって財政上の剰余・不足要因が発生し、各々「昇給差」・「脱退差」・「新規加入差」として捉えます。昇給差は予定昇給率を上回ると不足金が発生します。脱退差については単に予定と実績の乖離で剰余・不足が決まるのではなく、給付と数理債務との関係で剰余か不足かが決まります。また、新規加入員の見込みについては新規加入年齢、新規加入員数、新規加入時給与の3つの要素で剰余や不足が発生することになります。

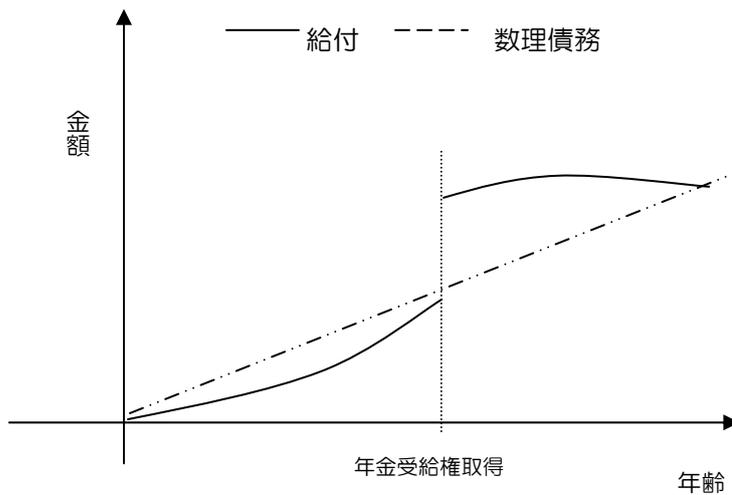
1. 昇給差

本来、昇給によって将来の給付見込み額が増加しても昇給によって掛金も同額だけ増加すれば、過不足は発生しないと考えられます。例えば、加入年齢方式では、加入年齢においては掛金と給付が収支均衡しており、昇給の影響を受けません。ただ、加入年齢より高齢の現在加入員は、通常は下図のとおり給付現価が掛金収入現価を上回っています。こうした人の給与が予定より上昇すると、給付現価と掛金収入現価が同じ率だけ変化したとしても、その差額は拡大してしまうこととなります。つまり、予定以上の昇給があれば、不足が発生することとなります。逆の場合は、剰余が発生することとなります。



2. 脱退差

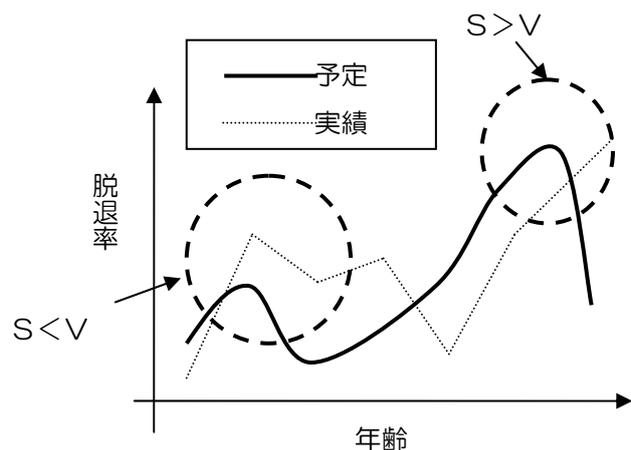
給付と数理債務の関係は下の図に示したとおりとなります。一般に、掛金は平準的になるよう計算されるため、結果的に低年齢または短期加入のところでは早めの積立てが求められます。要するに、数理債務は実際の給付額より大きくなる傾向があるわけです。そうした低年齢あるいは短期加入の人が予定より多く脱退した場合、実際の給付は数理債務よりも少ないため差益が発生します。逆に、高年齢または長期加入のところでは数理債務よりも給付が多く差損となります。



つまり、脱退差損益は脱退率の予定と実績の乖離で発生するわけですが、その差損益の大小は給付と数理債務の関係に影響されます。

予定と実績の脱退率が右図のようであったと仮定すると、『給付<数理債務』のところでは、脱退率は予定<実績となっていますので、差益要因の人がより多く脱退するということで、剰余となります。また『給付>数理債務』のところでは、脱退率が予定>実績となっていますので、差損要因の人があまり脱退しなかったということで、剰余となります。

※右図では給付を「S」、数理債務を「V」と略称しています。



まとめると以下の表のようになります。

低年齢または短期加入	高年齢または長期加入
実績 > 予定	実績 < 予定
実績 < 予定	実績 > 予定

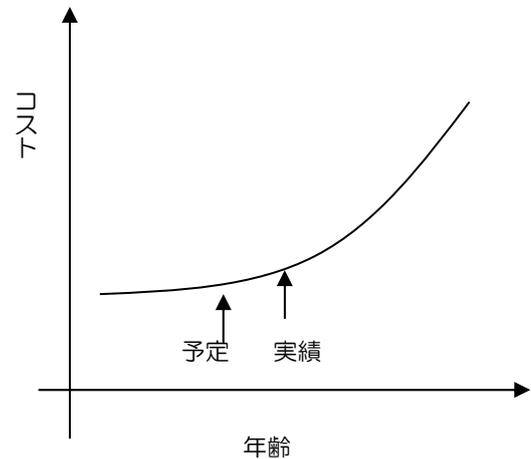
⇒ 剰余
⇒ 不足

3. 新規加入差

将来加入員の情報を見込んで財政運営を行っている場合、その見込みと実績の乖離により財政上の過不足が発生します。その「新規加入員の見込み」は、**新規加入年齢**、**新規加入員数**、**新規加入時給与**の3つの要素から成っています。

① 新規加入年齢

一般に加入年齢が高い人はその後の給付の増加が掛金の収入に比べて相対的に高いとみられるため、給付現価が掛金収入現価を上回ると考えられます。その場合、いわば加入と同時に不足が発生しているといえます。したがって、予定の新規加入年齢よりも実績の新規加入年齢の方が**高い**と財政上の**不足**が発生します。例えば予定の新規加入年齢が24歳で実績の新規加入年齢が28歳とすると、財政上の不足が発生します。



② 新規加入員数・新規加入時給与

開放基金方式は、将来の加入員の掛金収入と給付支払いも見込んで収支が相当するように財政運営が行なわれます。したがって、新規加入員数、新規加入時給与も剰余や不足の発生原因となります。将来加入員のコストは現在加入員のコストに比べ相対的に低いため、予定の新規加入員数×新規加入時給与より実績の新規加入員数×新規加入時給与の方が**大きい**と財政上の**剰余**が発生します。

例えば新規加入年齢を24歳とし、更に以下のように数値を仮定すると…

	予定	実績
新規加入員数 (人)	20	40
新規加入時給与 (円)	230,000	250,000

標準掛金率 40‰ 永久年金現価率=18.675

24歳の給付現価率=0.45470 24歳の給与現価率=15.99981

予定では新規加入員の標準掛金収入現価は、

$20(\text{人}) \times 230,000(\text{円}) \times 12(\text{ヶ月}) \times 18.675 \times 15.99981 \times 40\text{‰} = 660$ 百万円であるの

に対し、実績の新規加入員の標準掛金収入現価は、

$40(\text{人}) \times 250,000(\text{円}) \times 12(\text{ヶ月}) \times 18.675 \times 15.99981 \times 40\% = 1,434$ 百万円となります。

一方、予定では新規加入員の給付現価は、

$20(\text{人}) \times 230,000(\text{円}) \times 12(\text{ヶ月}) \times 18.675 \times 0.45470 = 469$ 百万円であるのに対し、実績の新規加入員の給付現価は、

$40(\text{人}) \times 250,000(\text{円}) \times 12(\text{ヶ月}) \times 18.675 \times 0.45470 = 1,019$ 百万円となります。

したがって、数理債務（＝給付現価－標準掛金収入現価）は予定では 469 百万円－660 百万円＝△191 百万円であるのに対し、実績は、1,019 百万円－1,434 百万円＝△415 百万円となり、数理債務は減少した（△191 百万円→△415 百万円）わけですから財政上の剰余が発生したということになります。

制度の設計によるので一概には言えませんが、「新規加入員数×新規加入時給与」が予定より大きいと財政上の剰余、小さいと財政上の不足ということになります。

年金信託部

データでみる年金

～国税庁データに基づく退職金給付金額～

《要約》

国税庁の統計データをみると、2009年の退職一時金の給付総額は11兆円となっています。これは会社から支払われる額と年金制度から支払われる額を合計したものと考えられます。これに対して、企業年金制度から支払われる年金給付額に関しては、公式な統計はありませんが2兆円を上回る水準になると推測されます。

1人当たりの給与所得と1人当たりの退職所得について長期的な増減動向を比較すると、退職所得のほうが増加率が高くなっています。給与所得が伸び悩む一方で、リストラ等で中高年齢者の退職が多くなり、1人当たり退職所得のほうが増加率が高くなっている可能性があります。

退職金や年金についての統計データはあまり整備されていませんが、なかでも給付に関する統計データが整備されていません。制度が異なっていることもあり、国全体で一時金、年金などの給付を統一的にまとめたデータがないからです。ただ、税を徴収する立場にある国税庁から公表される退職一時金や年金に関する給付データはカバレッジが高く、我が国全体の給付の実態を表しているものと考えられます。以下、国税庁のデータを基に給付の実態をみていきます。

1. 退職一時金の給付は年間約10兆円

国税庁の統計年報では、直接税あるいは間接税などに関して、課税の基準となるデータや実際の課税額を公表しています。直接税のうち、源泉所得税の中に退職一時金や公的年金等の支払い額や課税額が明らかにされています。

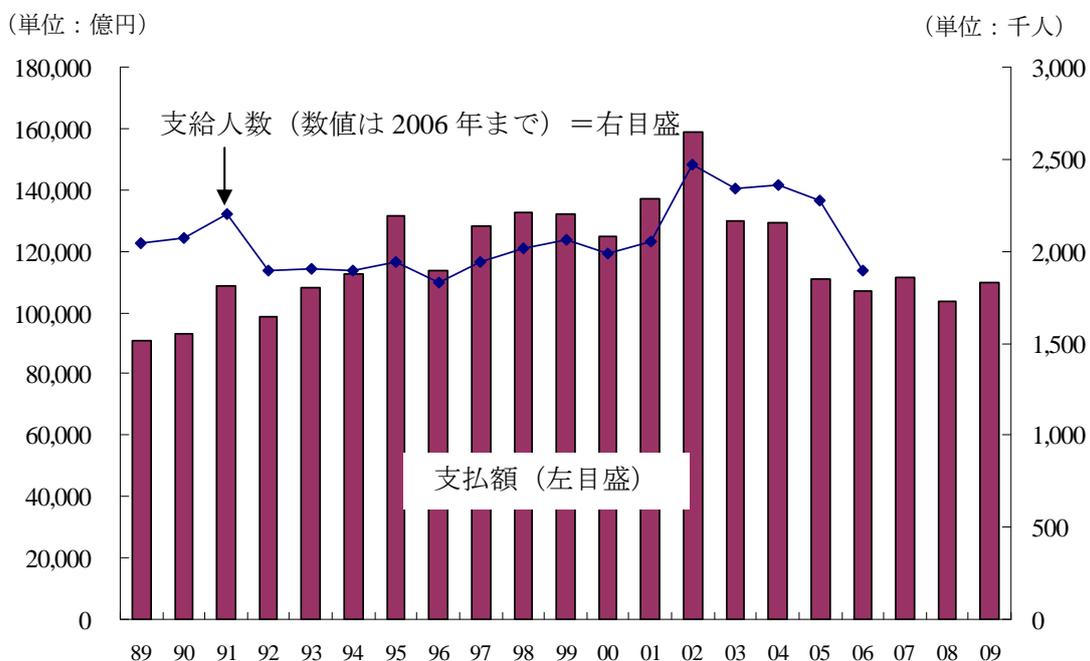
それによると2009年の退職所得の支払金額は11兆22億円となっています。過去からの推移をみると2002年が15兆8900億円と最も大きくなっています。ここ20年ほどは、年毎にバラつきはありますが、年間10兆円超の支払が行なわれています。団塊の世代が退職することで「2007年問題」という言葉が使われたりもしましたが、2007～2008年にかけて退職金の支払い額が著しく増加したという状況はみてとれません。

退職者は年間200万人程度（2006年までのデータしかとれませんが）で推移しており、支払金額を退職者数で割って1人当たり退職金所得を求めると500～600万円といった水準となります。もっとも、退職者の中には定年退職者だけでなく、中途退職者も含まれているため、単純計算で求めた1人当たり退職所得が、平均的な給付額というわけではありません。各種の調査結果から考えると勤続20年程度で自己都合退職した場合の退職一時金が

500～600万円程度になると推測されますが、そうした人が必ずしも平均的な退職者像であるわけではないからです。

ちなみに、退職所得の所得税額は2009年で2620億円です。退職一時金は退職所得控除（勤続20年までの場合、勤続年数×40万円、勤続20年を超える場合、20年超の勤続期間×70万円+800万円）が認められ、さらに所得税額は、支払金額から退職所得控除を差し引いた額の2分の1に税率をかけて算出されます。したがって、課税額は支払額に比べ非常に少ない額にとどまっています。上記のとおり、20年間勤務して600万円の退職金が支払われても、課税は免れることになります。また、大学を卒業して定年退職した場合、(38-20)年×70万円+800万円=2060万円までの支払いであれば課税されません。

(第1図) 退職金支払い額と受給者数



(出所) 第2図とも国税庁統計年報より作成

なお、この退職一時金の支払いには、会社から直接支給される分に加え、企業年金制度から脱退一時金あるいは選択一時金として支払われる一時金を含んでいます。日本の企業の場合、退職金規程の一部を年金制度に移行しているケースが一般的であり、移行の比率が5割以上であるケースが多いため、退職一時金支払額の半分以上は企業年金ファンドから支払われていると考えられます。

2. 公的年金等の給付額は、年間43兆円

同じ源泉所得税の統計において、報酬・料金等所得として公的年金等の支払い額が含まれています。この公的年金等には、公的年金の他、各種企業年金から給付される年金の支

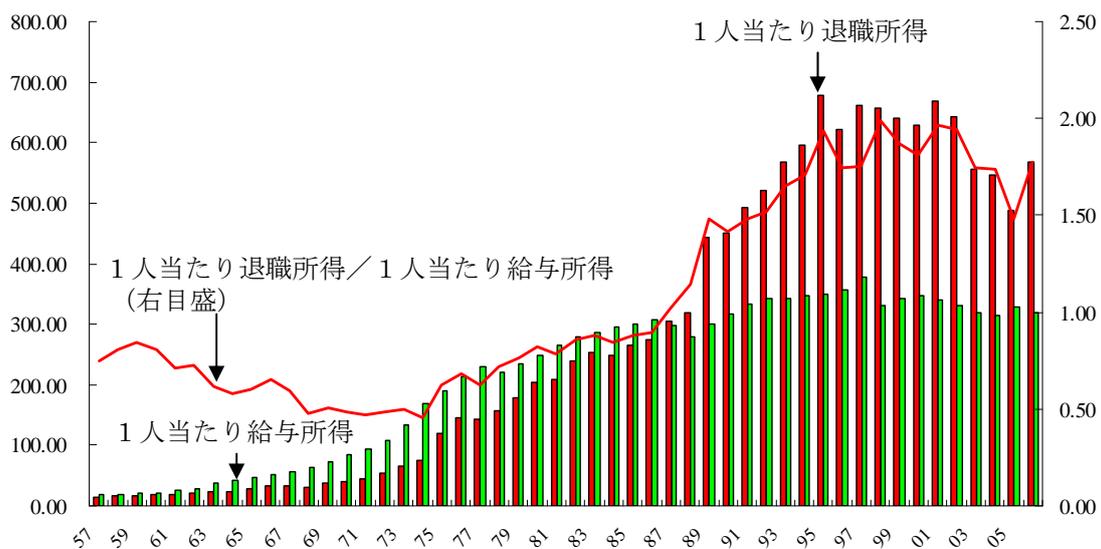
払い額も含まれ、2009年の支払金額は43兆436億円となっています。なお、厚生労働省の調査によると、2009年度の公的年金の支給総額は50兆円を超えたとされていますが、国税庁の調査結果はこれを下回っています。これは、国税庁のデータは所得税徴収高計算書が提出されたものについて集計したものであり、源泉税を徴収していない支払額が含まれていないためと考えられます。ちなみに、源泉徴収税額は4067億円となっています。

企業年金制度から支払われる年金支給総額の正確な統計データはありません。企業年金連合会の「企業年金実態調査」では受給者数および平均年金月額が公表されているため、これを基に給付額を算出すると確定給付企業年金は年間約8900億円（受給者数101万9155人、平均年金月額7万2765円）、厚生年金基金は1兆2100億円（受給者数256万200人、平均年金月額3万9641円＝代行部分を含む）と試算されます。ただし、この調査はアンケート調査であり、我が国のすべての企業年金を網羅したものではありません。実際の年金給付額は、これを上回るようになりますが、同調査のカバレッジが不明であり、実際の年金給付額がどの程度上回るかはわかりません。

3. 給与所得に対する退職所得の倍率は上昇

この他、源泉所得税の徴収対象となるのは、利子所得、配当所得、給与所得などがあります。このうち最も支払金額が大きいのは給与所得ということになります。その給与所得（日雇労働者を除く）は、2009年で243兆2619億円、前年比4.6%減となっています。ちなみに、退職金支払い額と同様に1人当たりの支給金額を算出すると320万円程度となります。

(第2図) 1人当たり給与所得と退職所得



1人当たりの退職所得と給与所得及び退職所得の給与所得に対する倍率の長期推移を示したのが第2図です。1人当たりの給与所得320万円に対して、退職所得は600万円程度ですから2倍弱（直近の人員データを入手可能な2006年で1.78倍）となっています。1人当たりの金額の増減は、同条件での給付水準（例えば、大卒勤続20年の人の給与及び退職金の額）の変化と年齢構成（勤続年数）等によって決定されと考えられ、長期のトレンドはこの2つの影響が絡み合った結果であるといえます。ちなみに、1980年代後半以前は、1人当たり給与の増加のほうが1人当たり退職所得を上回っていましたが、逆に1980年後半以降は1人当たり退職所得が1人当たり給与の伸びを上回るようになっています。結果として退職所得の給与所得に対する倍率は高くなっているわけです。

同条件での給付水準については、ここ十数年は給与所得及び退職所得とも増加しているとは思えません。給与についてはむしろ減少していることが同じ国税庁の「民間給与実態調査」でわかりますし（本誌2010年2月号をご参照ください）、退職給付に関しても給付水準の引き上げが行なわれているケースが多いとは考えられません。詳細な分析を行なうには、退職者に関するデータとの比較・検討が必要ですが、感覚的に言えば長期勤続者の退職の割合が相対的に増えていると考えられます。90年代以降の長期停滞局面で人員削減を含めたリストラが行なわれ、どちらかといえば中高年齢中心に雇用調整が行なわれ、これが1人当たりの退職所得を引き上げた可能性があると思われます。また、女性の社会進出を促す環境が整備され、結婚や出産を機に退職する人が減少していると考えられることが1人当たり退職所得を引き上げる要因になっているかもしれません。

年金コンサルティング部 リサーチグループ



数字クイズ 15

～原発、エネルギー～

震災後、福島原発の事故を受けて、原発やエネルギーについての議論がかまびすしい。また、この際、原発を含めたエネルギーについてちゃんと知りたいという声大きい。

筆者も、これを契機に調べ始めたがなかなか難しい。石炭や石油、天然ガスなどが電気という別のエネルギーになったり、いろいろな固形物にも形を変えたりするということや、電気が送電の途中で大きく失われるといったことが分かりにくい。また、熱量を図るジュールなどといった単語に戸惑う。

- <問1> 日本の発電用原子炉は、2010年3月末では何基あるか
- <問2> 日本の原子力発電の設備能力は2009年1月1日現在、世界で何位だったか
- <問3> 日本の2009年度の原子力発電の量は、総発電電力量の何%か

今回、資料は全面的に資源エネルギー庁のWEB、<http://www.enecho.meti.go.jp/> の中の「資源をとりまく情勢」に依った。なお、同WEBはデータがたいへん豊富であり、各グラフとデータがexcelでダウンロードできるようにもなっていて、非常によくできている。

さて、原子力は、エネルギー資源に乏しい我が国にとって、技術で獲得できる事実上の国産エネルギーとして、1954年度以降、各電気事業者による原子力発電所の建設が相次いで行われた。

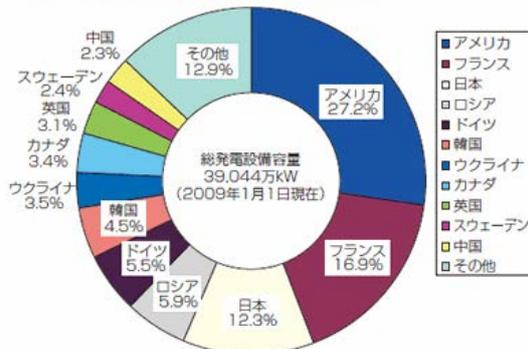
各国の原発の現状(2009年)

	基数	発電能力 [万 kW]
アメリカ	104	10,630
フランス	59	6,602
日本*1)	54	4,884
ドイツ	17	2,146
スウェーデン	10	938
スペイン	8	773
ベルギー	7	612
スイス	5	337
フィンランド	4	280
中国*2)	11	912
韓国	20	1,772

*1) 日本と中国のデータは2008年の値

<問1答> 日本の発電用原子炉は右表が示すように2010年3月末時点では、54基あり、4884.7万kWの商業用原子力発電所が運転されている。

世界の原子力発電設備容量

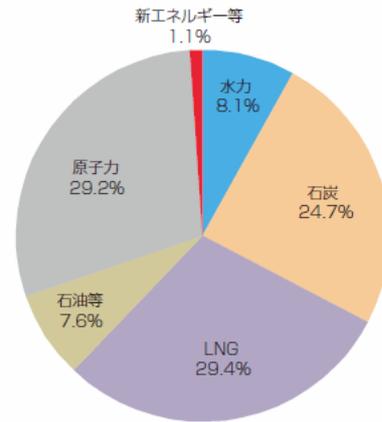


(出所) 日本原子力産業会議

<問題2答>我が国は上図が表すように、アメリカ、フランスに次ぎ、世界で3番目の設備能力を有しており（2009年1月1日現在の原子力発電設備容量）、ロシア、ドイツ、韓国がこれに続いている。

<問題3答え>日本の2009年度の原子力発電の量は、総発電電力量の約30%である。LNGも約30%、続いて石炭（約25%）、水力（約8%）、石油等（約8%）となっている。風力などの新エネルギーは1%にすぎない。

発電電力量の構成(2009年度)



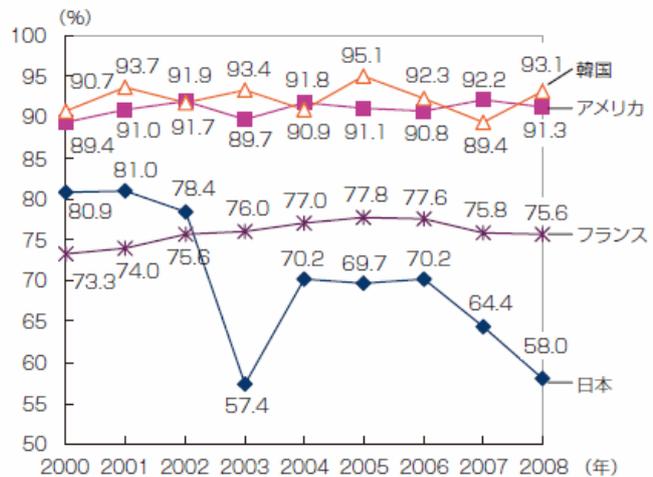
(出所) 資源エネルギー庁「平成22年度電力供給計画の概要」をもとに作成

なお、資源エネルギー庁のWEBでは、この円グラフの次には、右の設備利用率の推移という表が置かれている。

日本の稼働率が先進国の中で目立って低い。2009年度が64.7%と少しあがったものの、アメリカや韓国が2000年台からともに90%台を維持しているのに比べて低すぎた。

稼働率を下げている大きな原因には、地震や故障・事故によって停止したプラントが、点検の長期化及び地元了解が得られず、再起動できない事例も含まれていることが原因のようである。

世界の原子力発電の設備利用率の推移



(出所) 独立行政法人 原子力安全基盤機構「原子力施設運転管理年報 平成21年版」をもとに作成

今回の事故の後、ドイツが原発推進方針を覆したが、フランスは推進を継続することを決めた。

わが国が今後どのような方針をとるにせよ、十分に議論を尽くさなければならない。また我々も、情報化時代には少し努力すればいろいろなデータが得られるのだから、いっそう注意を払っていくことが重要だと思われる。

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

災害対策としての東京圏の分散化推進を

大震災の起きた3月11日、筆者は、東京に住むことの恐ろしさを肌身で感じた。寒いその日は、渋谷の大学キャンパスにいたのだが、電車が全面ストップしたので、夜になって、6.5kmほど離れた自宅に2時間かけて徒歩で帰った。同じように帰宅を急ぐ人の波が物凄く、渋谷の駅周辺を通過するのに30分かかった。バスは運転されていたが、幹線道路は車が全然動けないような渋滞で、長時間並んでバスに乗った人も降りて歩くしかないような状況だった。人々の一部は道路にはみ出していて、そうした人に対して車の間をぬって走るオートバイが鳴らす警笛が鳴り響いていた。壁が剥がれたビルは2、3あったものの、コンビニは営業していて道は明るく人々は冷静で落ち着いて行動していた。しかし、もし、本格的に被災してガレキが散乱し、怪我人や逃げ惑う人でパニックになっていたら、と思うと、心の底からぞーっとした。さて、国連経済社会局が2010年3月末に発表した「世界都市化展望2009年修正報告」によると、世界にある21カ所の人口1000万人以上の都市の中で、最大の人口を抱えるのが東京圏であり、横浜、千葉などを加えた人口が3,650万人で、2位のインド・デリーを大幅に引き離している。

今回の大震災で避難した人は最大45万人ほどであるというが（WEB-NHK解説委員室、<http://www.nhk.or.jp/kaisetsu-blog/100/75857.html>）、これは、青森、岩手、宮城、福島、茨城の5県合計1005万人の4.5%にあたり、これをそのまま東京圏にあてはめても164万人にもなる。しかも、その中に日本政府、中央官庁、大会社の本社がひしめいているのだから、混乱がどれほどのものになるかは想像もつかない。

災害に対する日本の最大の弱点は、この人口集中であることは間違いあるまい。この分散化こそが急ぐべき災害対策ではないのだろうか。

いわゆる「首都圏移転」論議は、戦後1960年くらいから何度か盛り上がりは消えた。

しかし、今や高速道路網、新幹線網が充実して100カ所もの空港も整備された。テレビ会話なども安価にできて、情報網も過去とは雲泥の差がある。

財政赤字などの制約はあるものの、大災害の記憶が薄れないうちに、百年の大計をたてて着手することはできないのだろうか。

【2011/5/30】

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。