

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6》	
従業員にとっての DC 移行メリット	P1
《確定拠出年金制度の動向》	
確定拠出年金法改正の概要と影響	P6
－DC マッチング拠出を中心に－	
《海外年金制度の動向》	
オランダの職域年金の年金額調整メカニズム	P11
《雇用延長を考える その2》	
退職給付制度における雇用延長への対応について	P15
《年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話》	
中小企業の再生に向けたファンド投資の高まり	P19
《データでみる年金》	
平成 23 年度就労条件総合調査	P21
《数字クイズ その 21》	
ユーロ諸国の基礎統計	P25
《アドリブ経済時評》	
悪循環を断ち切り腰痛を治そう	P27

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

**2011年
12月号**



三菱UFJ信託銀行

DCを考える その6

～従業員にとってのDC移行メリット～

《要約》

DCは運用リスクを従業員に転嫁するため、導入にあたっては労使の対立関係が強調されがちです。もっとも、運用リスクを負担するのは掛金拠出時点で自己の資産となるからであり、逆に、給付開始まで各加入者の資産とならないDBは、時価変動リスクを負わないものの約束された給付が実行されないリスクが存在します。

公的年金の見直しに代表される老後の所得保障を巡る論議がDC導入の意義に変化を与える可能性があります。給付及び負担の見直しだけでなく雇用のあり方にも変化を与えることが予想される中、自助努力支援や現金給与と後払い給与の構成見直しなどが必要になる可能性があるからです。

確定拠出年金（DC）導入は、主に企業サイドにおける財務面のメリットから動機付けられることが多いと思われます。対して従業員サイドはそれまで企業が負担していた資産運用リスクを転嫁されることから、労使交渉において重要なポイントになります。そのため、DC導入に関しては企業サイドと従業員サイドとで対立する構造であるとみられる傾向があります。ただ、従業員に運用リスクが転嫁されることが、必ずしもマイナスであると決め付けることはできません。DBとDCは表裏の関係にある部分も多く、これまで慣れ親しんだ考え方から離れて、DC導入の意義を考えることも必要ではないでしょうか。

1. 運用リスクを巡る労使の対立構造

本誌5月号から9月号にかけてDCについて様々な考察をしました。各々のテーマ及び内容を表で示すと次ページのとおりとなります。

この間の検討において、人事的な側面からの新制度を検討したこと以外は、運用リスクを転嫁することについての配慮や影響の緩和などを中心に考察してきました。すなわち、運用リスクが転嫁されることについて、企業と従業員の間にある程度対立的な構造があることを前提にしてきたといえます。もちろん、リスクを転嫁される側がそれを理由にプレミアムを要求するのは正当な行為であると考えられます。しかも、従業員の場合、法人として信用や資産を保有している企業よりもリスク許容度が低いと考えられるため、ある程度のプレミアム提供はむしろ当然かもしれません。とりわけ、現状のようにリスクを負担してもそれに見合うリターンの獲得が疑問視されるようなマーケット環境においては、プレミアムの提供なくしては制度移行に合意を得られない可能性は大きいと思われます。

もっとも、従業員にとってより重要なことは、誰が運用リスクを負担するかではなく、

退職後の所得が安定かつ確実に確保されるという点であるはずですが、DC への移行が退職後の所得保障にプラスに働くということであれば、DC 移行を好ましいものとして受入れるはずですが、企業サイドとしても、当該メリットを訴求することができれば、DC 移行をスムーズに行なうことができると考えられます。

(第1表) DCに関する本誌掲載記事の主な内容

掲載月	タイトル	主な内容
5月号	DCの現況と新たな可能性	<ul style="list-style-type: none"> ・低い想定運用収益率でDCを導入すると財務リスク削減効果はあるがコストを高止まりさせる懸念がある ・人事的側面からDC制度を導入する可能性を検討
6月号	日本版プロフィット・シェアリングプランとCODAプラン	<ul style="list-style-type: none"> ・5月号で示した人事的側面からのDC制度の具体例として、①利益分配的な制度及び現金給与(給与・賞与)と②後払い給与(退職給付)の再構築、を紹介
7月号	想定収益率に関する新しい発想	<ul style="list-style-type: none"> ・運用リスクを従業員へ負担させることに配慮するという観点から想定運用収益率の考え方の見直しを提案
8月号	DCとDBの比率	<ul style="list-style-type: none"> ・企業と従業員のリスク分担のために両制度を実施することの意義とその場合のリスク配分の考え方
9月号	DBとDCにおける資産運用の損益分岐点	<ul style="list-style-type: none"> ・資産運用の損益分岐点がDBとDCでは異なる可能性があり、考え方の違いから留意すべき点を検討

2. 資産の保有と運用リスク負担の関係

確かに、現状のような運用環境においては、運用リスクを負担するのはマイナスであると考えがちです。ただ、マーケットの状況に引きづられ、バイアスのかかった状態では運用リスクを負担することのプラスとマイナスについて正しい結論が見出せないと思います。

DCにおいて従業員自身が資産運用を行うのは、DCの資産が従業員自身の資産であるからです。欧州で行なわれているような最低保証付きのDC制度では集団運用が行なわれますが、そうした保証がない日本の制度では自己責任で運用することが求められ、運用リスクを負うわけです。そのかわり、一旦従業員の資産になった資産は、その後どのような状況になろうとも返還を求められることはありません(加入後3年未満で脱退した場合に返還を求めることを規約に規定した場合を除きます)。

これに対して、DBの年金資産は運用リスクを負いません。実際に自らの資産となっているわけではないため、運用指図は行ないませんし、当然、運用結果に対しても責任は負いません。ただ、給付を受ける権利は有しているものの、実際に自らの資産となっているわけではないため、将来約束された給付が行われないリスクが存在することは確かです。

特に、日本の事情を考慮すると、給付が行われないことに関する潜在的なリスクは欧米先進諸国より高いと考えられます。例えば、欧州では年金制度の積立について保険会社の

ように一定の支払余力（Solvency Margin）を確保するように規制する国（今月号の本誌で紹介しているオランダの職域年金など）がありますが、日本では超過積立を目標とした財政運営が行なわれているわけではありません。積立不足は即時に解消するのではなく、徐々にフル積立を目指す運営が行なわれることになっています。したがって、常に給付に必要な資金が100%確保されている状態であるとは限りません（さらに退職一時金制度では、給付のために準備された資金は確保されてません）

積立不足の存在に加えて、確定給付企業年金においては支払保証制度がないため、企業が倒産した場合に約束した給付が確実に受取ることができるという保証はありません（厚生年金基金には支払保証制度がありますが、規約で定めた給付が完全に補償されるわけではありません）。この他、年金財政の悪化や母体企業の収益悪化などにより、給付減額となる可能性も否定できません。

DCにおける時価変動リスクとDBにおいて約束された給付の受取りが不能になるリスクを同列に扱うべきではないかもしれません。ただ、そうしたリスクが存在することは事実であり、制度を比較するうえでまったく考慮に入れないのは公平であるとはいえません。もちろん、DBで約束された給付受取りが不能になる確率は決して高くはないでしょうが、発生した場合の影響がDCの時価変動による損失より大きくなる可能性はあります。

要するに運用リスクを事業主に負担してもらいにしても、従業員自身が負担するにしても好悪両面があるということです。制度導入に関して建設的な議論をするには、運用リスクを負担することについて、好悪両面を十分に考慮することが必要であると考えられます。

もっとも、企業は従業員に対してこうしたメリットを訴求しづらいと思われる。なぜなら、企業は掛金を拠出し、給付を行う義務を負っており、このメリットを訴求することは、自らが義務を履行できなくなる可能性を前提とすることになるからです。蛇足ですが、日本のように支払保証制度がない中で積立不足が容認されるのは、企業が給付責任を果たしてくれるという信頼関係で成り立っているからだと考えられます。だとすれば、その信頼関係を裏切らないことこそが、DB制度運営上最も重要なことであると言えるかもしれません。

3. 自助努力支援等にはDCが有効

老後の所得保障を巡る今後の状況変化も、DC導入の意義に変化を与える可能性があります。例えば、公的年金の見直し議論においては、支給開始年齢の引き上げに加え、厚生年金保険料の算定のみ標準報酬の上限を引き上げることなども検討されているようです。最終的な決着までは紆余曲折があると思われますが、給付と負担との関係だけで解決するとなれば、給付を抑制し負担を増大させる方向にならざるを得ないと考えるのが妥当です。

こうした公的年金の見直しは高齢者の雇用に影響を及ぼし、必然的に個別企業の退職給付制度にも波及してくる問題であると考えられます。例えば、支給開始年齢が引き上げられれば、雇用終了から給付開始までの期間の所得を補填するために、いわゆる“つなぎ年

金”のニーズが一段と高まる可能性があります。また、仮に報酬上限額が引き上げられ、その負担増が給付に反映されないとすると、現金給与と後払い給与の構成を見直すなどの対応も考えられるかもしれません。具体的には、高所得者に現金給与として支払われている部分を一部後払い賃金（退職給付）に振り替えるなどの動きが想定されます。さらに、自助努力もこれまで以上に重要となってくると考えられ、企業として自助努力を支援していく体制も整備が求められることになるでしょう。

こうした点に対しては、DB年金よりもDCのほうがより柔軟に対応できる可能性があります。老後の所得確保や自助努力の支援、あるいは現金給与と退職給付との調整などに関しては、DCのほうが機動的に行える面があると考えられるからです。なぜなら自助努力支援という観点からは、加入や給付水準などを選択することを可能とする弾力的な制度の導入が求められる可能性があるからです。自助努力は、本人の意思で対応の是非や方法に個人差があるためです。

こうした自助努力支援のための制度では、新制度のために財源を追加手当することが望ましいことは言うまでもありません。ただ、人件費総額を容易に増やすことができない現状では、前述のように報酬額の構成を見直すような対応方法が現実的と考えられます。また、DBもDCも一度加入したら制度からの脱退はできませんが、DCの場合は定額拠出で数パターンから拠出額を選択するような制度では一定期間毎に拠出額を変える制度設計も可能であるため、経済的な余力を考慮して拠出額を増減したり、自助努力の必要性を認識した後で拠出を増やすこともできます。これに対し、DBでは拠出額を本人の意思で機動的に変更するような制度は実施が困難です。

さらに、自助努力の支援に関しては、来年から認められることになるマッチング拠出も有効です。事業主拠出の範囲内で事業主掛金との合計が拠出限度額を超えない額という規制はありますが、利用する価値は高いと思います。なぜなら、DBの加入者拠出が生命保険料控除であるのに対し、DCのマッチング拠出は小規模企業共済等掛金控除の対象であるからです。生命保険料控除は自身の加入している生命保険で使い切っているケースが多く、その場合は課税後の所得から拠出することになります。これに対し、DCのマッチング拠出は課税対象とならないからです（ただし、現在課税が凍結されている特別法人税については、DBの加入者掛金は課税対象外となりますが、DCのマッチング拠出分は課税対象となります）。

これまでDC制度のネックと言われていた点も、考え次第で老後の所得保障に適しているということができます。例えば、DBは退職時に脱退一時金が支給されるため、中途退職した場合に老後の所得としてではなく資金を使ってしまう可能性があります。また、自助努力で老後の所得を確保しようとしていても、通常の貯蓄であれば容易に引き出すことができるため、引退を待たずして使ってしまいう可能性はないとはいえません。これに対し、DCでは限定された状況でしか脱退一時金の受取りが認められないため、老後の所得確保という目的が確実に達成されます。

冒頭に指摘したように、DBとDCは表裏の関係にある部分があります。DCで資産の変動リスクを負っているのは資産の所有権が移転しているからで、逆に所有権が移転していないDBでは、資産変動リスクを負わないものの約束された給付が行われないうりリスクがあります。また、どちらかといえばDCのネックといわれる脱退一時金の問題にしても、老後の所得保障の確実性を高めるにはメリットであると言うこともできます。さらに、DCに関して投資教育を行うことの手間やコストを懸念する声もあるようですが、従業員の知識レベルが向上することは決してマイナスになることはありません。自らの資産を自ら管理運用するということは当然の行為であり、その時期が退職一時金では給付開始後となるのに対し、DCは掛金拠出時点から開始されるだけの違いにすぎません。退職一時金制度で定年退職時に巨額の運用資産を抱えることになった場合に、いきなり自分で運用を考えるのは難しいと思われませんが、DC導入で資産運用との接点があれば、老後の資産運用もスムーズに行なわれるはずで

従業員にとって最も重要なことは誰がリスクを負担するかではなく、退職後の所得が確保されることだと指摘しました。同様に、企業にとって最も重要なことはリスクを削減することではなく、提供する制度が制度目的を達成すること、すなわち従業員の老後の所得が確保されることだと考えられます。確かに、既存のDB制度のリスク及びコスト負担が過大であり、その結果、企業の持続可能性に影響を及ぼすようであれば、適正なリスク水準にまで引き下げるための給付内容見直しやDC制度への移行は必要かもしれません。ただ、本来、制度提供者として考えるべきことが、制度実施目的、すなわち従業員の退職後の所得が確保されることだとすれば、DCに限らずDBも含めた退職給付の制度設計において最優先されるのは退職後の所得保障に何が有効かという点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 久野正徳

確定拠出年金制度の動向

～確定拠出年金法改正の概要と影響～

－DC マッチング拠出を中心に－

《要約》

企業型確定拠出年金（DC）のマッチング（従業員）拠出導入を含めた年金確保支援法が本年8月に成立しました。自公政権時代の2009年に法案が提出されてから、2年以上かけて成立したことになります。

マッチング拠出には、事業主掛金と加入者掛金の合計額が拠出限度額以内、加入者拠出額が事業主掛金以内という制限があります。

一方、マッチング拠出について企業のDC担当者は、「導入が望ましい」が44.3%、「必要なし」が21.2%となっています。肯定的な人はその理由として「各自が自覚を持つ」「老後資金確保」などをあげています。ただ、「社内業務が煩雑になりそう」と答える人も52.4%と多く、この傾向は企業規模が大きいほど強くなっています。

欧米のDC制度は労使拠出が一般的で、日本も国際標準に追いついたと言えます。税制優遇を期待して従業員が導入を要望する可能性があり、対応を検討する必要があるでしょう。

DC制度の従業員拠出（マッチング拠出）は、法案提出から2年ほどかけ、本年8月の年金確保支援法案の成立により実現しました。この法案には、DC制度に関してマッチング拠出以外にも、継続教育の（努力）義務化や資格喪失年齢の引き上げなどが含まれています。

本号では、確定拠出年金法改正について成立にいたる経緯、その内容、特にマッチング拠出に対する企業担当者の意識調査結果、導入の留意点などをご紹介します。

1. 法案成立の経緯

マッチング拠出は2008年に当時の自民政権が、確定拠出年金制度の充実を求める声を受けて、同党国家戦略本部の特別委員会で検討を開始したことで実現に向けてスタートを切りました。その後2008年12月の税制大綱に事業主による拠出限度額の引き上げとマッチング拠出導入が盛り込まれ、2009年3月には確定拠出年金法の改正法案が国会に提出されました。しかし、衆議院解散により成立せず、2010年3月に民主党政権下で再提出され年金確保支援法案として成立しました。

DC制度は、2001年10月のスタートから10年経過し、図表1のように、順調に普及してきました。2011年9月末現在で、規約数3,988件、事業所は15,651社、加入者は406.3万人（8月末現在）に達しています。制度発足以来、拠出限度額は2回引き上げられましたが、その他の拠出に関する制度変更はほとんど行われませんでした。したがって、今回のマッチング拠出の導入は初めての大きな制度変更と言えるでしょう。



(図表1) 企業型確定拠出年金の加入者推移

年度末	2001年	2003年	2005年	2007年	2009年	2010年
規約数(件)	70	845	1,866	2,710	3,301	3,705
事業所数(社)	—	2,379	6,664	10,334	12,902	14,628
加入者数(千人)	88	708	1,733	2,711	3,404	3,713

2. 法改正、マッチング拠出の政省令の概要

(1) 法改正の内容

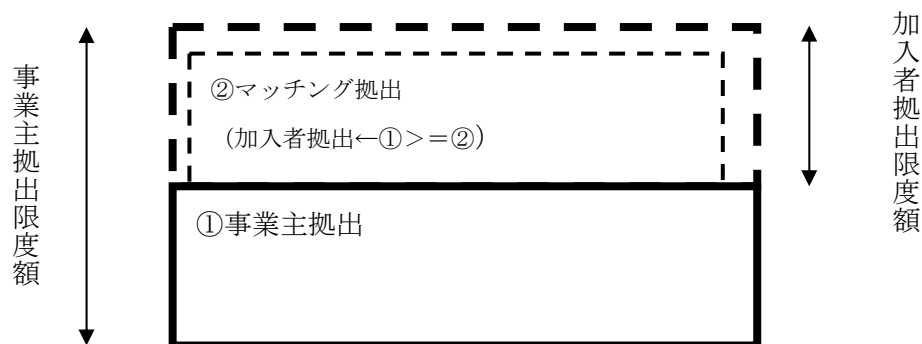
マッチング拠出(2012年1月1日施行)の法概要は以下のとおりです。

- ・ 図表2のとおり、①事業主掛金と加入者掛金の合計が拠出限度額の範囲内であること、②加入者掛金が事業主掛金を超えないことの2つを満足すること。
- ・ 現在の事業主掛金と同様に企業経由で資産管理機関に翌月末までに納付する。
- ・ 前月分の加入者掛金(事業所に使用されなくなった場合においては、前月分及びその月分の加入者掛金)を給与から控除できる。
- ・ 事業主は、企業型年金加入者掛金の控除に関する計算書を作成し、その控除額を従業員に通知しなければならない。

加入者拠出の掛金は、その全額が所得控除の対象となります。

加入者掛金は、財形制度や個人型DCと同様に給与から天引きされることとなります。加入者掛金は小規模企業共済等掛金控除として、2012年1月以後拠出する分から所得控除となり、住民税も翌年度分から控除の対象となります。

(図表2) マッチング拠出の仕組み



(出所：厚生労働省)

マッチング拠出の解禁以外の確定拠出年金法の改正に関するものは以下のとおりです。

- ① 中途引出要件の緩和(公布日(8月10日)から2年6ヶ月以内で政令で定める日に施行)
企業型年金を脱退し、個人型の運用指図者のままで2年を経過するなど、一定の要件を満たす者に脱退一時金の支給を可能とするものです。
- ② 資格喪失年齢の引き上げ(同上)

労使合意により規約で定める60歳から65歳までの間の一定年齢まで引き続き加入可能にするものです。

③ 投資教育の継続的実施の明確化（公布日から施行）

継続教育の努力義務化を明示しているものです。既に一部の企業では様々な取り組みがされており、その動きを促進するためと思われます。

④ 住基ネットからの住所情報等の取得(同上)

加入者等の住所不明者について、住基ネットから情報提供を可能にすることです。

⑤ 拠出限度額決定の考え方の明示（同上）

拠出限度額は「厚生年金基金の非課税限度となる給付水準（代行部分の3.23倍）等を勘案して政令で定める額」と明示されました。

⑥ 自動移換者に係る強制裁定の実施（公布日から2年6ヶ月以内で政令で定める日に施行）

自動移換者を個人型加入者として、請求がなくても70歳で裁定するようにしています。

(2) 政省令の概要

法案の成立を受けて、11月28日に政省令・通知が発表されました。その概要は以下のとおりです。

- ・掛金の決定又は変更の方法が、特定の者について不当に差別的でないこと、また事業主によって不当に制約されないこと。
- ・前納及び追納を禁止
- ・掛金額の変更は年1回に限る（掛金の上限を超える場合等を除く）
- ・加入者掛金額は、複数の具体的な額から選択できるようにしなければならない 等

3. メリット・課題と担当者の意識

DCマッチング拠出の大きなメリットは、老後のために自ら貯蓄するのと比較して、税制面での恩典が大きいことです。具体的には、掛金の所得控除及び運用益の運用時非課税などです。

ただし、日本のマッチング拠出には、①給与の一定率の場合、給与水準が低い若年者ほど拠出できる額が少なくなる、②加入者拠出の限度額が事業主掛金に左右されるため管理が煩雑となる、などの課題が挙げられます。

実際のDC担当者がマッチング拠出をどうみているかはアンケート調査が行なわれています。2011年7月に、NPO法人確定拠出年金教育協会が行った結果は次のとおりです（対象：DC制度実施企業3,426社の担当者、回収率24%）。

マッチング拠出の印象として、「自社内の業務が煩雑になりそう」が、52.4%と「老後資金形成に不可欠」（37.3%）、「参加意識を高めるのに不可欠」（33.8%）を上回り、ネガティブなイメージを持っている人が少なくないようです。ただ導入が望ましいかについて、「望ましい」とした層が44.3%と「必要ない」の21.2%を大きく上回ります。理由は、「自覚をもって運用を行える」（78.2%）、「老後資金確保」（71.3%）が高くなっています。望まない

理由では、「社内業務負担の増加」(57.5%)、「運用が従業員の自己責任である」(48.3%)が高くなっています。企業年金連合会の2010年調査(2011年3月公表)では、「法成立後対応の是非を検討」が27.8%、「導入の予定が全くない」が19.8%、「未定である」が45%と様子見が太宗を占めていました。

今回の拠出を制限するルールについて、確定拠出年金教育協会の同調査で「企業拠出と切り離してほしい」が44.5%で、「現行の仕組みを是認」したのは、11.1%と低い数字でした。従業員拠出上限額の設定にあたっては、「合算した金額の上限」(14%)より「マッチング拠出自体に上限を設ける」(39.3%)割合が多くなっています。

海外では、DC制度は、労使拠出が一般的です。例えば、米国の401(k)プランは、従業員拠出が主ですが、企業拠出に上限(通常、給与の2~3%)を持ちながら、従業員拠出の50%ないし100%を拠出します。オランダのDC制度は企業拠出が中心で、従業員拠出の上限は年齢層ごとに法で定められ、3分の1が従業員拠出、3分の2が企業拠出というのが典型的なパターンです。海外では拠出の上限も高くなっています。米国では従業員拠出だけで年16,500ドル(2011年、約127万円)、企業拠出と合わせると年49,000ドル(同、約377万円)という具合です。ニュージーランドのように、企業の拠出は2%に対し、個人の掛金の上限8%、さらに加入すると国から1,000NZドル(約5.7万円)が支給されます。この他加入者の拠出金に補助金を出す国もあります。多くの国は、高齢化に備えて、老後資金の積み立てへの支援に積極的です。

4. 導入の留意点

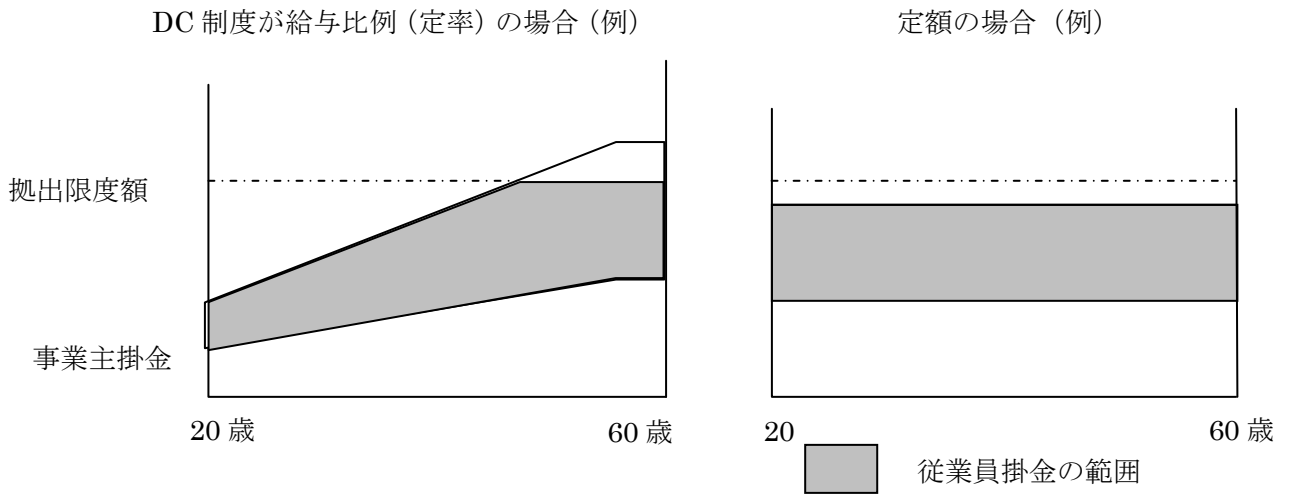
DC制度とDB年金制度を並存させる企業が多い現状では、最大限に税メリットを享受するとなれば、定額制の場合は、非課税の限度である25,500円の半分を拠出することができます。一方、給与比例(定率)の場合、若いうちは事業主掛金が上限となり、かつ勤続が長くなると拠出限度額に抵触して頭打ちになる可能性があります。(図表3参照)

掛金の設定に当たっては、今後取り扱いが明らかになると思われませんが、以下の検討が必要でしょう。

- ・ 拠出限度額の上限の範囲内での掛金のパターンをどのように設定するか。
- ・ 上限を超えた場合の取り扱いをどうするか。
- ・ 募集の方法をどうするか等。

管理面では、給与天引き、所得控除に伴う作業(年末調整)が発生します。また、DC制度では、社内預金や財形貯蓄のような途中引き出しが原則できないため注意が必要です。限度額管理は、掛金を資産管理機関に拠出する企業が行い、合計額と事業主掛金以内かのチェック及び抵触した場合の掛金の変更が必要になるでしょう。

(図表3) 従業員掛金の範囲のイメージ図



5. おわりに

マッチング拠出は労使合意が前提で導入も任意です。税メリットがあるだけに、従業員等から導入の要望があるかもしれません。掛金の設定の制約などがありますが、徐々に普及していくと思われます。

マッチング拠出は、従業員の老後資金形成の観点から重要な手段の1つであると思われます。さらに、今後規制緩和等が進めば、現在の公的年金改革の方向性とあいまって、一段と重要な老後資金の形成手段となるかもしれません。

以上

年金コンサルティング部 リサーチグループ 遠藤忠彦

海外年金制度の動向

～オランダの職域年金の年金額調整メカニズム～

《要約》

オランダは職域年金（企業年金）の先進国として知られており、企業年金制度の資産総額はGDPの120%を超える水準です。また、職域年金の設立は任意であるにも関わらず、被用者の94%をカバーしています。

また、職域年金制度は、物価スライド率を企業年金制度の積立水準に応じて調整するなど、企業と従業員の間で制度運営リスクを分担することが一般的です。

オランダ中央銀行（年金監督官庁）スタッフが行なった調査によると、積立水準が105%～130%程度の場合は通常通り物価スライドが行なわれますが、105%以下の時は物価スライドが行なわれず（場合によっては年金額が削減される）、積立水準が125～130%以上の時は過去の物価スライド未達分を一定程度カバーする水準の改定が行なわれるようです。

オランダ中央銀行（De Nederlandsche Bank：DNB）はオランダの職域年金制度（企業年金制度）の監督官庁です。職域年金制度は積立水準や財政運営方針・掛金の拠出計画などを毎年DNBに報告する必要があり、その報告に基づいてDNBは必要に応じて職域年金制度の運営全般にわたって指導します。

2011年8月にDNBのスタッフJacob A. Bikker氏を含む3名によるワーキングペーパー「年金基金の積立水準と年金受給権の調整メカニズム（Real Pension Rights as Control Mechanism for Pension Fund Solvency）」が公表されました。

ワーキングペーパーでは、年金基金の積立水準と年金額の調整の関係が考察されています。興味深い内容ですので、オランダの年金制度改革の動向も含めてご紹介します。

1. オランダの年金制度の概要

オランダの年金制度は、最低賃金水準を参照して水準が決定される65歳支給開始の国民を対象とした公的年金制度、最終給与や全期間平均給与に基づいて決定される職域年金制度（企業年金制度）、税制優遇のある個人年金制度（自助努力）の三つの柱で構成されています。

職域年金制度の設立は任意ですが、被用者の94%がカバーされており、年金資産残高は2010年末で7,460億ユーロ（約78兆円；1ユーロ105円で換算）でオランダのGDPの126%に相当します。職域年金制度の数は514基金存在し、企業が単独で設立する会社型基金が85%、業界単位で設立する産業別基金が15%（他に医師や弁護士など特定の専門職を対象とする年金基金が存在）といった構成です。

企業が独自で年金基金を設立できるのは産業別基金より好条件の給付を行える場合のみで、それ以外は産業別基金に加入します。95 ある産業別基金の加入者は職域年金制度加入者の85%、年金資産額の70%を占めています。最大の職域年金基金は公務員を対象とする産業別基金のABPで、加入者数は280万人、年金資産額は2,080億ユーロ（約22兆円）です。

年金額は、従来は最終給与と比例が主流でしたが、現在は全期間平均給与が最も一般的で、その水準はAOWと併せて全期間平均給与の80%程度（40年加入）、物価スライドが行なわれます。

2. 積立水準に応じた年金調整の状況

財政運営基準は厳格であり、発生済の受給権から計算される年金財政上の債務に対して1年後の積立水準が97.5%以上の確率で105%を上回ることが必要です。そのため、年金資産の構成にもよりますが、決算時点で125%~130%程度の積立水準を確保することが求められます。なお、年金財政上の債務を算定するための割引率は、2006年までは4%の固定利率でしたが、2007年からは市場金利を用いることとされています。

財政運営基準に抵触した場合、年金基金は積立水準が所定的水準に回復するように追加掛金の拠出計画を立てる必要があります。事業主に掛金負担能力があれば問題ありませんが、事業主が掛金を負担することが困難な場合、給付債務を削減して積立水準を回復しなければなりません（積立水準に応じて、給付額の自動調整メカニズムを導入し、積立水準の維持を図る仕組がCollective Defined Contributionとして知られる、オランダの集団運用型DC制度）。

オランダの給付建制度には物価スライドがあり、年金額の実質価値が維持されるような仕組になっています。しかし、財政運営基準に抵触し追加掛金の拠出が充分でない場合、年金額の実質価値の維持を諦めて（完全な物価スライドではなく部分的な物価スライドや物価スライドを一時的な停止）債務の削減を検討・実施せざるを得なくなります。さらに、積立水準の低下が著しい場合は、名目価値の維持も困難となり、年金額を削減せざるを得なくなるケースもあるようです。

DNBの調査レポートは、加入者・待期者・受給者の合計が150名以上の年金基金を対象として、1993年~2005年までの期間について調査しています。2006年以降を除外しているのは、先に述べたとおり、割引率を市場金利に基づいて決定する方式（それまでは4%の固定金利）となったため、それ以前のデータとは比較が困難なためであるとしています。

調査は、年金基金がDNBに提出した財務報告書の情報を用いているため、年金額の調整額を直接把握するのではなく、年金財政上の債務の理論値と実績値を対比する方法で年金調整の水準を推測しています。

その結果、積立水準が105%未満の場合の年金額の改定率は理論値に対してマイナス4%、130%以上の場合の年金額の改定率は理論値に対してプラス2%という状況のようです。



(105%~130%の間では理論値と実績値がほぼ一致)。

理論値には(当然ですが)物価スライドが見込まれています。したがって、この結果は「積立水準が105%を下回る場合には年金額の実質価値が維持されず(物価スライドの一部または全部を放棄)、反対に130%を上回ると積立水準の関係で実施されなかった物価スライドを部分的に回復している」ということを表しています。

調査期間が1993年~2005年までなので、集団運用型DC制度が普及する前の時期が調査対象期間のほとんどを占めているにも関わらず、年金額の調整が行なわれていたという事実は興味深いものがあります。

なお、昨今の市場環境の影響による割引率の低下や運用収益の低迷等によって、積立水準が今年に入って低下しており、巨額な掛金の追加拠出や年金額の調整など、様々な検討が現在行われているようです。

3. オランダの年金制度に関する最近の動き

給付建年金制度が主流であるオランダにおいても、公的年金や職域年金制度の負担の安定化に向けて様々な議論が行われた後、①年金支給開始年齢の引き上げ、②財政運営基準の見直し、が取り上げられており、政労使の三者による新たな年金協約(Pension Agreement)が締結されました。

① 年金支給開始年齢の引き上げ

オランダの年金支給開始年齢は公的年金・職域年金ともに65歳です。オランダにおいても平均余命の伸びは著しく、支給開始年齢を65歳のままに据え置いた場合、一層の掛金上昇が予想されます。年金制度に係る負担の安定化を図るため、公的年金の支給開始年齢を、2020年に66歳、2025年に67歳に引き上げることとされています。

さらに、2020年以降は5年ごとに平均余命の伸びに応じて支給開始年齢の見直しを行なうことを想定しています。なお、公的年金の支給開始年齢の繰上げ・繰り下げの柔軟化なども併せて提案されています。

日本でも公的年金の支給開始年齢の引き上げについて問題提起されましたが、この問題は先進各国共通の課題であるといえるでしょう。

② 財政運営基準の見直し

オランダの財政運営基準は、第2節で述べたとおり、発生済債務の130%程度が実質的な積立目標になるという厳しい基準です。また、発生済債務の額を計算する際には市場金利を用いて計算します(退職給付会計における割引率と同様の考え方)。

新しい財政運営基準では、市場金利に基づいて発生済債務を計算するのではなく、日本の財政運営基準と同様、年金資産の期待収益率を基準に発生済債務の計算を行う方法への変更が提案されています。さらに、条件付スライドなどを財政評価に織り込むことによって、長期的な掛金の安定を図ることを意図しています。

しかし、期待収益に基づく債務評価は「客観的な基準での透明な財政運営に問題が生じる」といった意見もあるようで、期待収益率の設定に関して一定の基準が設けられるのではないかという観測もあるようです。

③ その他

上記以外の項目についても、公的年金の給付水準の引き上げ（2013年から物価スライドに加えて毎年0.6%ずつ2028年まで引き上げ）、職域年金制度の受給権の発生を市場収益と連動する仕組の導入、教育等による高年齢労働者の活用、など様々な項目が議論されているとのことです（2011年9月21日付IPE.com記事）。

今月は、オランダの職域年金制度の年金額調整に関するレポートの概要と年金制度の改革に向けての動向をご紹介します。

従来、オランダの職域年金制度は「高い積立比率に基づく安定的な制度運営が行なわれている」と評価されていました。年金額調整の実績から見ると、市場環境の変化に応じてある給付水準を調整することによって安定的な制度運営を図ってきたことが判ります。

また、オランダの年金制度改正は、2012年2月までに意見集約を行い、2013年の実施を目指しているようですが、支給開始年齢の引き上げ・平均余命との連動といった措置は、将来世代への負担の転嫁という側面もあるため最終的にどのように決着するか、興味のあるところです。

年金コンサルティング部 佐野邦明

雇用延長を考える その2

～退職給付制度における雇用延長への対応について～

《要約》

退職給付制度を活用した雇用延長への対応策である60歳以降の退職金水準の再設定は、退職給付債務等にも影響をおよぼすことになります。

また、他の対応策として、確定拠出年金や確定給付企業年金といった企業年金を活用して老後の所得を確保していく方法も考えられます。

先月は退職給付制度を活用した雇用延長への対応策として、給付カーブを検討し、60歳以降の退職金水準を設定していく方法をご紹介しました。今月はこの方法を採用した場合の退職給付債務等への影響と、もう一つの対応策である企業年金を活用する方法をご紹介します。

1. 給付カーブを検討し、退職金水準を再設定した場合の退職給付債務等への影響

雇用延長実施時に当該延長分の勤務に応じた人件費を増加させないことを原則とした対応策として、4つの退職給付再設定方法（①60歳時退職金額をそのままスライドする方法（60歳以降の勤務期間に応じて利息付与する場合を含む。）、②費用は抑えつつ、60歳以上も給付が伸びるように設計する方法、③65歳時退職金額が従来の60歳時退職金額と同額となるよう再設計する方法、④退職給付を他の労務費（給与等）に付け替える方法）を、先月ご紹介しました。

これらの方法を採用したとき、退職給付債務等にどのような影響があるか考察していきます。

退職給付債務は、一般に、定年時の退職給付額を変更せずに支給時期を遅らせると減少します。これは、入社から予想退職時期までの期間が延びるために、現時点までに発生していると認められる給付の見積額が小さくなることと、割引期間が長くなることによります。また、入社から予想退職時期までの期間が延びるということは、当期に発生すると認められる給付の見積りが小さくなることですので、勤務費用も減少することになります。

①のケースは給付が増加しないため退職給付債務減少しますし、②のケースでも給付を大幅に増加させない限り退職給付債務は減少します。

③のケースは60歳未満の退職者の給付が減少するため、明らかに退職給付債務・勤務費用は減少します。

④のケースも退職給付制度としては給付減額になるため、退職給付債務は減少します。



2. 企業年金を活用して所得を確保していく方法

企業が従業員の老後の所得をどこまでカバーすべきかは各企業が判断すべきことです。しかし、現行の退職給付制度の中で、従業員の老後の所得に関するニーズに応じていくことは最低限考慮すべきではないでしょうか。そのためには、雇用延長による給与収入および公的年金の支給を考慮し、柔軟な年金給付を行えるよう、企業年金の支給形態を整備することが必要です。

公的年金支給開始までの期間の所得確保のパターンとしては、①給与+企業年金、②給与のみ、③企業年金のみ、があります。それぞれの考え方などについてご紹介します。

① 給与+企業年金

一般的なパターンであり、企業年金は60歳から支給開始とします。給与だけでは生活費として不足する分を企業年金により補完するという考え方です。

② 給与のみ

60歳から65歳までは給与で生活するというパターンです。企業年金は65歳から年金受給開始とし、公的年金と合わせて65歳以降厚い年金を受給することを指向する考え方です。

③ 企業年金のみ

60歳から年金で生活するパターンです。早期のリタイアを指向し、公的年金の支給開始までは「つなぎ年金」を受給する考え方です。上記①、②に比べて65歳以降の企業年金を薄くして、60歳からの年金を厚くします。

以下、確定拠出年金を活用する方法と確定給付企業年金を活用する方法を1つずつご紹介します。

(1) 確定拠出年金の活用方法

退職一時金を原資に、その一部を確定拠出年金化することで、公的年金支給開始までのつなぎ年金等の従業員の雇用に応じた柔軟な年金受給が可能となります。

支給開始年齢と支給期間の組み合わせの例と特徴は次のとおりです。

① 60歳から20年受給（「給与+企業年金」のパターンに対応）

確定拠出年金を給与減額の一部または全部の補填分および公的年金の上乗せ分として活用します。この場合、仮に月額5万円の年金を60歳から20年間支給するときに必要な年金原資は利率2%とすると約990万円となります。

② 65歳から15年受給（「給与のみ」のパターンに対応）

確定拠出年金を65歳退職後の公的年金の上乗せ分として活用します。この場合、仮に月額5万円の年金を60歳から15年間支給するときに必要な年金原資は利率2%とすると約780万円となります。

③ 60歳から5年受給

確定拠出年金を65歳からの公的年金支給開始までのつなぎ年金として活用します。この場合、仮に月額20万円の年金を60歳から5年間支給するときに必要な年金原資は利率2%

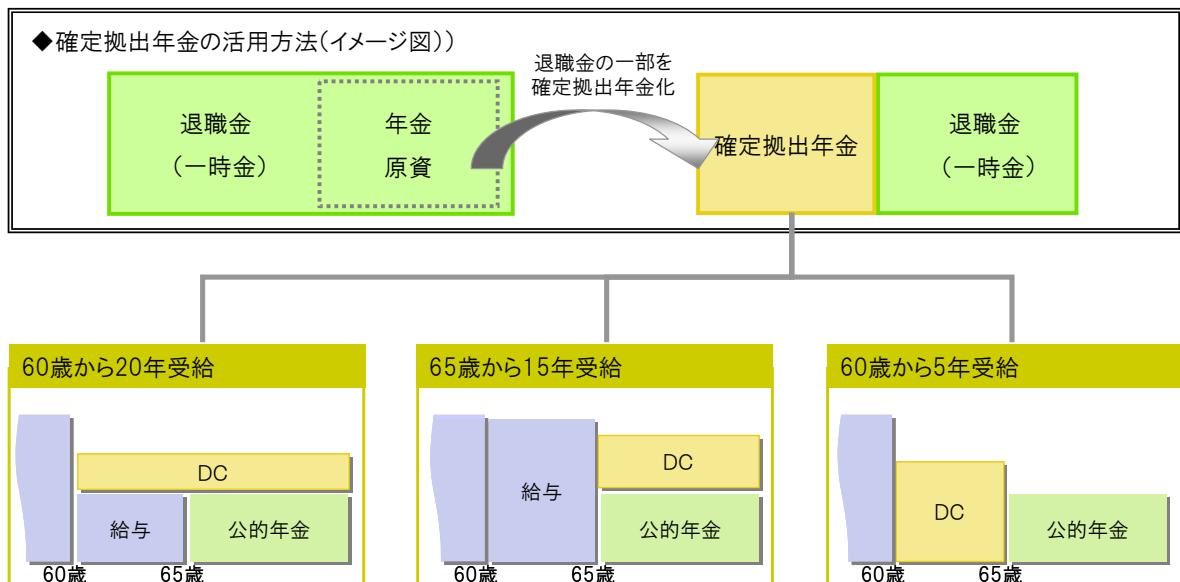


とすると約 1140 万円となります。

確定拠出年金は、規約に定めるところにより、年金年額を本人の選択により年金原資の 5%~50%の範囲で指定することや支給期間を 5 年~20 年の範囲で設定することが可能です。また、支給開始年齢は、原則として 60 歳~70 歳の中から選択が可能です。例えば、厚生年金の支給開始年齢が 63 歳となる者が、確定拠出年金を 60 歳から 5 年受給とした場合、つなぎ年金として次のような年金年額の設定が可能です。

- ・ 1~3 年目…年金原資の 30% (合計で年金原資の 90%)
- ・ 4~5 年目…年金原資の 5% (合計で年金原資の 10%)

確定拠出年金をすでに導入している場合であっても、支給期間や給付額算定方法について、以上の方法が可能な規約であれば、企業側として、こういった活用方法ができることを広く従業員に知らせていくことも必要かと考えます。



(2) 確定給付企業年金の活用方法

確定給付企業年金では、支給形態(支給開始時期、支給期間)に本人の選択肢を設けることで、柔軟な年金支給が可能となります。

具体的には、第1年金と第2年金を設定します。年金の支給開始年齢は 60 歳とし、本人の選択により支給開始時期の繰下げを可能とします。さらに各年金とも別個に支給期間の選択(例: 5 年、10 年、15 年)を可能とします。

支給開始年齢などの選択の例と特徴は次のとおりです。

① 60 歳から受給(「給与と企業年金」のパターンに対応)

60 歳以降雇用延長するが、給与は減額します。確定給付企業年金を給与減額の一部または全部の補填分および公的年金の上乗せ分として活用します。

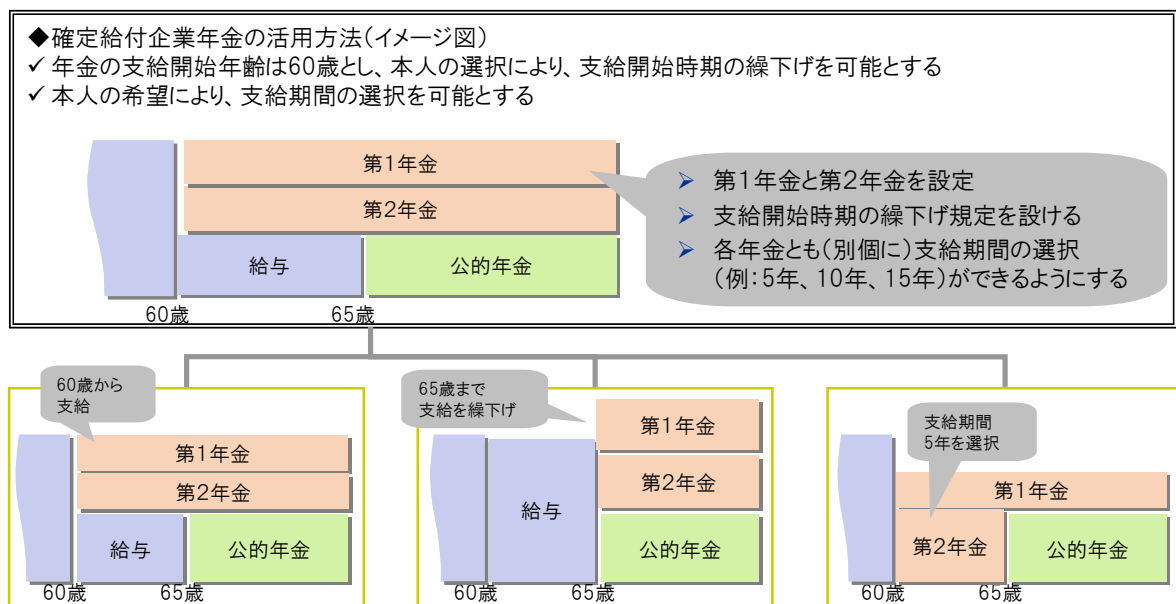
② 65歳まで支給を繰下げ（「給与のみ」のpターンに対応）

60歳以降雇用延長し、給与は従前並みの水準を支給します。確定給付企業年金を65歳退職後の公的年金の上乗せ分として活用します。

③ 60歳から受給。ただし、第2年金の支給期間は5年（「企業年金のみ」のパターンに対応）

60歳以降雇用延長せず、確定給付企業年金のうち第2年金は支給期間5年とし、65歳からの公的年金支給開始までのつなぎ年金として活用します。

つなぎ年金を採用する場合、65歳までの年金額が厚くなる反面、65歳からの年金額は、つなぎ年金を採用しない場合より低くなります。



年金コンサルティング部 リサーチグループ 高橋誠

年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話

～中小企業の再生に向けたファンド投資の高まり～

《要約》

中小企業再生ファンドの市場拡大が見込まれます。同ファンドへの投資は社会貢献の観点から意義深い一方、ファンド設立が相次ぐ中、優良ファンドの見極めが重要となります。

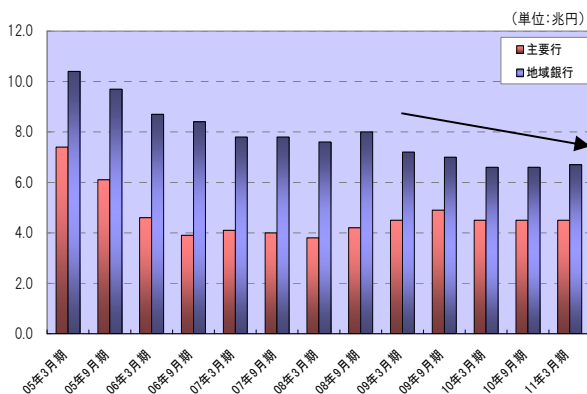
近年、既存事業の再生による収益機会の獲得を目指し、銀行や証券、独立系運用会社を中心となり、中小企業の再生を支援するファンドを相次いで設立しています。さらに最近では、東日本大震災の被災企業を支援する観点から、政府や地方公共団体、地域金融機関を中心に復興支援的なファンドも検討されています。

本編では、再生ファンドのニーズが高まっている背景を概観するとともに、投資家がこうしたファンドに投資する際に留意する事項について確認したいと思います。

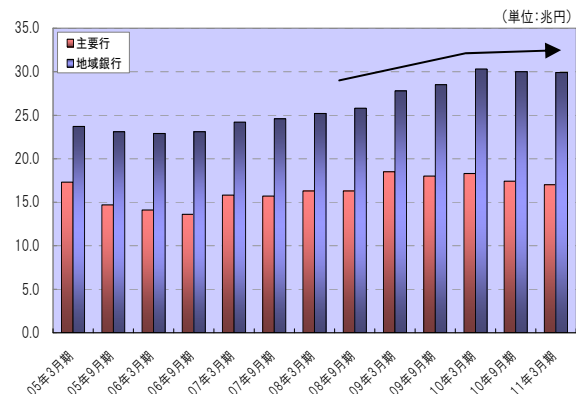
リーマン・ショック後の景気悪化を受け、2009年12月に中小企業金融円滑化法が導入されました。同法は金融機関が中小企業から金利の減免や返済期限の延長を申込みれた場合、支援の観点から可能な限り適切な対応を行うことを規定したものです。同法は1年間の期限立法でしたが、中小企業を取り巻く厳しい経済環境を鑑み、10年12月に延長が決定され、現在のところ、12年3月が最終期限となっております。

施行後1年半以上が経過する中で、不良債権残高の推移をみてみます。全国銀行で見た「不良債権」の残高は08年9月の12.3兆円から11年3月に11.6兆円へ減少していますが、「要注意先債権」と呼ばれる、今後回収に懸念が生じる可能性がある債権残高は08年9月の42.7兆円から11年3月は47.8兆円へ増加しています(下の図では主要行、地域銀行別に見た残高推移を掲載)。これは、企業金融円滑化法の下で、金融機関が支援の要請を受けた債権を「不良債権」に分類せず、「要注意先債権」に分類したことによるものと思われます。

<第1図 不良債権残高の推移>



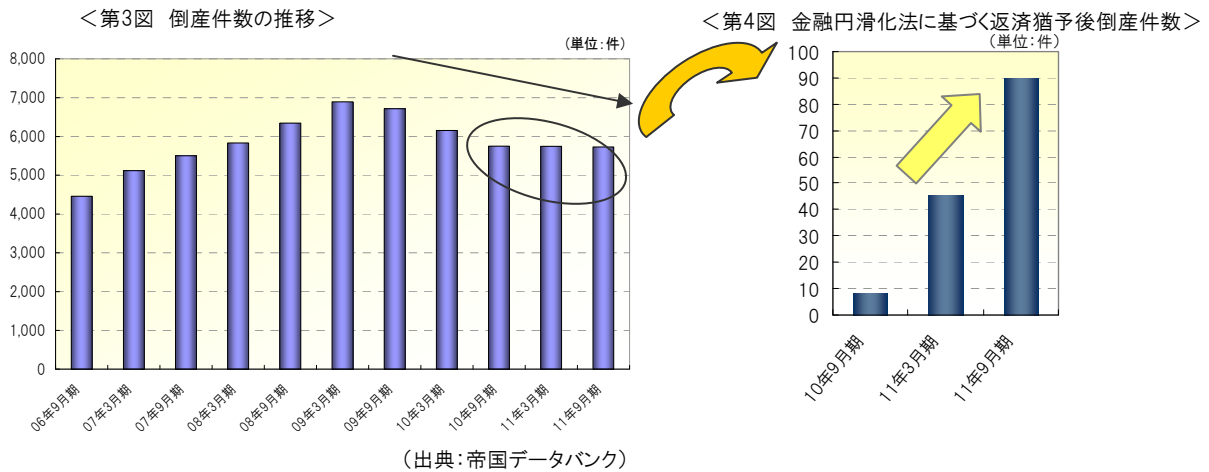
<第2図 要注意先債権残高の推移>



(注) 第2図とも主要行は左の棒グラフ、地域銀行は右の棒グラフ

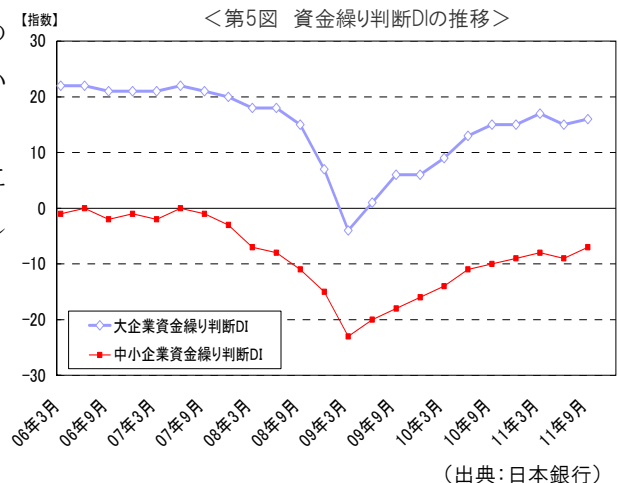
(出典:金融庁)

また、第3・4図は企業倒産件数の推移を示したものです。倒産件数は円滑化法施行後、減少傾向にあるものの、円滑化法を適用した債務者の倒産件数が増加傾向にあります。



これらは、政策により下支えされているものの中小企業を取り巻く経営環境が依然として厳しいことを示唆しています。今年10月に公表された日本銀行の企業短期経済観測調査（日銀短観）によれば、半数以上の中小企業が「資金繰りが苦しい」としています。（第5図参照）

（注）資金繰り判断DIは「資金繰りが楽」と回答した社数構成比から「資金繰りが苦しい」とした社数構成比を差し引いたものを指数化したものです：マイナスのDIは「資金繰りが苦しい」企業の割合が大きいかを示唆。



こうした中、今年4月に金融庁から示された中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針では、中小企業の経営支援に向けた金融機関によるコンサルティング機能の強化や抜本的な事業再生等により経営の改善が見込まれる債務者を対象に企業再生ファンドの組成・活用を促すことが明記されました。

したがって、円滑化法施行により金融機関が支援を行った債務者に係る債権を中心に企業再生ファンドの組成が活発化し、これらの債権の取引事例が増大すると考えられます。

企業再生ファンドへの投資は、中小企業や地域の再生へのスポンサーとして社会的意義の高い投資です。一方で、近年はファンドの設立が相次いでいるため、投資家としては優良なファンドの見極めることが重要となります。そのためには、①これまでの中小企業再生支援実績が十分であるか、②債権者である地域金融機関との関係が良好であるかどうか、③再生支援手法・目的が現実的なものであるか、④運用期間をはじめとしてファンドの条件が投資家にとって魅力的であるか、等を検討していく必要があります。

以上

データでみる年金

～平成23年度就労条件総合調査～

《要約》

厚生労働省が発表した「就労条件総合調査」によると、現金給与、現金以外の給与ともに減少傾向にあることがわかります。その中で法定福利費はほぼ横ばいにとどまっています。法定福利費は従業員も負担するため、手取り収入は現金給与の減少以上に減少していることが窺われます。

現金給与以外の労働費用のうち、法定福利費は現金給与に比例し、法定外福利費の比率はさほど高くないため、現金給与以外の労働費用の多寡は退職給付費用で決定されます。退職給付費用の比率が相対的に高い業種としては製造業があげられます。

厚生労働省では、毎年「就労条件総合調査」を行っており、平成23年度の調査結果は10月20日に発表されています。同調査では、労働時間や賃金、定年制度など就労条件に関する様々な事項が調査されています。

1. 労働費用は減少傾向

労働費用（人件費）は、給与・賞与という現金給与額とそれ以外の費用とで構成されます。この就労条件総合調査では労働費用総額を現金給与額と現金給与以外の労働費用とに区分して集計しています。それによると、平成22年の労働費用総額は月額41万4428円となっており、うち、現金給与額が33万7849円、現金給与額以外の労働費用が7万6579円となっています。

（第1表）従業員規模別労働費用総額とその内訳（月額）

（単位：円）

	労働費用総額					
	合計	現金給与	現金給与以外の労働費用			
			その他も計	法定福利費	法定外福利費	退職給付の費用
合計	414,428	337,849	76,579	44,770	8,316	20,813
1000人以上	477,136	379,854	97,282	49,130	13,042	31,509
300～999人	411,721	335,680	76,041	44,000	7,017	22,034
100～299人	379,210	313,841	65,369	43,315	5,579	14,469
30～99人	350,911	296,013	54,898	39,939	4,587	8,795

労働費用を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれて費用総額が大きく



なることが明確に表れています。従業員 1000 人以上の企業の労働費用は 47 万 7136 円と 30～99 人の企業（35 万 911 円）と比べて 36% も高い水準となっています。ちなみに、この差は現金給与よりも現金給与額以外のほうが大きく、現金給与額は 28% 高い（1000 人以上の 37 万 9854 円に対し、99 人未満は 29 万 6013 円）のに対し、現金給与以外では 77%（同 9 万 7282 円及び 5 万 4898 円）も高くなっています。

現金給与以外の労働費用は法定福利費と法定外福利費、退職給付費用が中心ですが、法定福利費は給与に対する比率で費用が決定されるため、現金給与の格差と大きく異なることはないはずですが。また、厚生年金保険料を例にとってもわかるように、算定基礎となる報酬月額の上限が定められているため規模別の格差は現金給与よりもむしろ小さくなっています。実際、30～99 人の法定福利費 3 万 9939 円に対して 1000 人以上の企業の法定福利費は 4 万 9130 円と 23% の開きしかありません。これに対して、退職給付費用は 30～99 人の企業の 8795 円に対して 1000 人以上の企業では 3 万 1509 円と実に 3.6 倍となっています。

なお、これは負担した退職給付等の費用の水準を比較したものですから、給付水準の格差が 3.6 倍であると決め付けることはできません。もちろん、給付水準の差が現金給与の差よりも大きいことだけは間違いないと考えられます。

(第 2 表) 労働費用の時系列推移

(単位：円)

	労働費用総額					
	合計	現金給与	現金給与以外の労働費用			
			その他とも計	法定福利費	法定外福利費	退職給付の費用
平成10年	502,004	409,485	92,519	46,868	13,481	27,300
平成14年	449,699	367,453	82,245	41,937	10,312	25,862
平成18年	462,329	374,591	87,738	46,456	9,555	27,517
平成23年	434,083	352,018	82,065	46,872	8,933	23,379

一方、労働費用を時系列に比較したものが第 2 表です（平成 18 年以前のデータの調査対象は「本社の常用労働者が 30 人以上の民営企業」であり、第 2 表の平成 23 年の数値は同様のベースの数値。ちなみに、第 1 表の数値は「常用労働者が 30 人以上の民営企業」のデータ）。これをみると平成 18 年に現金給与、現金給与以外の労働費用ともにいったん上昇しましたが、平成 10 年以降でみれば長期的に低落傾向が続いており、平成 23 年調査では平成 10 年調査に対し、13.5% も減少しています。

労働費用の中で法定福利費のみが平成 10 年との比較で横ばいを維持しています。逆に言えば、給与に対する比率としては負担が高まったといえます。社会保険料は事業主が負担するだけでなく、労働者も折半で負担します。現金給与額が減少する中で、社会保険料負担が高止まりしているということは、労働者の手取額の減少は支給額以上に目減りしていると考えられます。

退職給付等の費用については、概ね現金給与とほぼ同程度の減少率となっています。一般的に労働費用を圧縮する中で、削減対象にされてはいるものの、特に重点的に削減されたわけではないと言えます。そうした中、最も削減率が高いのは法定外福利費です。法定外福利費には住居費、食事に関する費用、医療保健に関する費用、レクリエーション関係、慶弔見舞い金等が含まれますが、医療保健に関する費用を除いてすべての項目で減少しています。労働費用の中でのウエイトはさほど高くはありませんが、削減できる部分については圧縮するという姿勢がみられます。

2. 製造業は相対的に退職給付の比率大

労働費用を業種別に集計したデータもあります。現金給与は、電気・ガス・熱供給・水道業が最も高く、次いで学術研究、専門・技術サービス業、金融業、保険業と続きます。逆に、宿泊業、飲食サービス業、医療、福祉などは低水準にとどまっています。なお、現金給与額は実際に支給している額ですから、単に給与水準だけでなく、年齢や勤続年数など就業構造が業種別に異なっていることも差が発生する原因となります。

(第3表) 業種別労働費用

(単位：円、%)

	労働費用 総額	現金給与額		現金給与以外の労働費用	
			構成比		構成比
鉱業・採石業、砂利採取業	561,152	450,362	80.3%	110,790	19.7%
建設業	532,434	431,749	81.1%	100,685	18.9%
製造業	490,240	390,739	79.7%	99,501	20.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	795,852	605,126	76.0%	190,727	24.0%
情報通信業	558,972	470,510	84.2%	98,463	17.6%
運輸業、郵便業	419,336	339,711	81.0%	79,625	19.0%
卸売業、小売業	341,536	282,176	82.6%	59,360	17.4%
金融業、保険業	682,706	527,129	77.2%	155,577	22.8%
不動産業、物品賃貸業	386,856	324,814	84.0%	62,042	16.0%
学術研究、専門・技術サービス業	642,738	538,856	83.8%	103,882	16.2%
宿泊業、飲食サービス業	196,767	170,893	86.9%	25,874	13.1%
生活関連サービス業、娯楽業	247,895	214,204	86.4%	33,691	13.6%
教育、学習支援行	290,274	247,128	85.1%	43,146	14.9%
医療、福祉	245,842	207,752	84.5%	38,091	15.5%
サービス業(他に分類されないもの)	275,221	235,670	85.6%	39,551	14.4%

業種別データは現金給与と現金給与以外という分類が公表されているだけで、退職給付等の費用は公表されていません。ただ、法定福利費は現金給与に比例して決定されるため、現金給与が多くなれば当然増加します。また、法定外福利費はウエイトが低いため、現金給与以外の労働費用が多い業種は退職給付等の費用が大きいと判断してよいと考えられま

す。つまり、現金給与と現金給与以外の費用の構成比を計算し、現金給与以外の労働費用の比率が高い業種は相対的に退職給付費用の重みが大きいと考えられるわけです。

例えば、電気・ガス・熱供給・水道業は現金給与以外の労働費用の比率も最も高くなっており、金融業、保険業も高い比率となっています。したがって、退職給付の水準も相応に高いという推測が可能です。これに対し、学術研究、専門・技術サービス業は現金給与額は水準が高かったものの、現金給与以外の労働費用の比率は低くなっています。現金給与以外では法定福利費は給与見合いで負担すると考えられるため、退職給付費用は相対的に負担が少ないと考えられます。現金給与は比較的高いものの、退職給付の水準は現金給与の水準ほどには高くないといえるかもしれません。反対に製造業は、現金給与の水準はさほど高くないものの、現金給与以外の労働費用の比率は高くなっており、退職給付には相対的に手厚いといえると考えられます。もちろん、製造業といっても多様な業種があるため、製造業の中でも業種によって格差は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



数字クイズ No. 21

～ユーロ諸国の基礎統計～

ユーロが燃えている。発端は、もう二年も前のギリシャのデフォルト懸念（国債の返済ができなくて、破産に陥る心配）であり、ギリシャを助ける他の国の結束がなかなかできなくて、収まってはまた燃え出すという繰り返しになっているところへ、今度はそれがイタリアに飛び火して、同様にデフォルトが懸念された。

個人も同じであるが、借金が返せないとなると、新たに借金しようとする場合に、貸す側は高い利率を要求する。したがって、過去に出した国債は価格が急落する。ギリシャ国債の利回りは少なくとも一時は13%などという数字が出たもようである。

ところが、今回はP I I G S（ユーロ、デフォルト懸念国の総称、ポルトガル、アイルランド、イタリア、ギリシャ、スペインの頭文字をとったものだが、pig=豚に掛けている）に入っていないユーロの親分衆であるフランスまでも金利が上がりだした。これは、フランス系の銀行が、P I I G S系の国債をたくさん保有していることから、銀行がデフォルトして国も一蓮托生になるのではないかという連想が働いたものである。

もしそうなれば次は、危なくないはずのフランス国債をたくさん持っている・・・というところで、調子がいいはずのドイツにも懸念が生じ得る。

そんな連想でユーロ全体が借金返済を意識し始め、消費が冷え込み、経済が冷えるというところで、不況ムードが日本をはじめとする世界中に蔓延し始めたということなのである。

さて、先行きは予断を許さないが、いつでも基礎的な数字をおさえておくことが重要なことには違いない。

<問1>ユーロ加盟は何か国か？

<問2>ユーロの経済規模は米国、日本の何倍？

<問3>ドイツ、イタリア、フランス経済(GDP)はユーロの何%か。ギリシャは何%か？

1999年1月1日に決済用仮想通貨として導入されたユーロは、3年後の2002年1月1日に初めて現金通貨としてのユーロが発足した。この時、導入国の従来の通貨に替わってユーロが加盟国の法定通貨となった。

EU(ヨーロッパ連合)には現在27ヶ国が加盟しているが、なかにはイギリスやスウェーデンのようにユーロを採用していない国もある。参加国と採用年は、次の通り。

オーストリア、ベルギー、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、オランダ、ポルトガル、スペイン、ルクセンブルグ(1999年)、ギリシャ(2001年)、スロヴェニア(2007年)、キプロス、マルタ(2008年)、スロバキア(2009年)、エストニア(2010年)

- <問1>ユーロ加盟は現在17ヶ国である。ちなみにEU加盟は27ヶ国。
 <問2>ユーロの経済規模は米国とほぼ同じ、日本の2.6倍である（ただし\$評価）
 <問3>ドイツ、イタリア、フランスの経済（GDP）はユーロの全体のそれぞれ約27%、21%、17%でありスペインまで含めるとほぼ8割近くを占める。ギリシャは3%弱である。

下の表は、人口順に並べたユーロ構成国の表である。参考までに日本と米国を追加した。オーストリア以下の国が滅多に目に触れない理由がお分かりいただけると思う。

ユーロ加盟国の基本統計表 (単位：百万人、%、10億ドル)

国または地域	人口 (2010)	構成比%	国内総生産(名 目GDP, 米ドル)	構成比%	失業率 (2010/12/1)
Euro area (17カ国)	331	100.0%	12561	100.0%	10.1
Germany(ドイツ)	82	24.8%	3330	26.5%	6.7
Italy(イタリア)	60	18.1%	2113	16.8%	8.3
France(フランス)	47	14.2%	2649	21.1%	9.7
Spain(スペイン)	46	13.9%	1464	11.7%	20.4
Netherlands(オランダ)	17	5.1%	795	6.3%	4.4
Greece(ギリシャ)	11	3.3%	324	2.6%	14.1
Belgium(ベルギー)	11	3.3%	471	3.7%	7.9
Portugal(ポルトガル)	10	3.0%	233	1.9%	12.3 ^e
Austria(オーストリア)	8	2.4%	381	3.0%	4.2
Finland(フィンランド)	5	1.5%	238	1.9%	8.1
Slovakia(スロバキア)	5	1.5%	190	1.5%	14.0
Ireland(アイルランド)	4	1.2%	222	1.8%	14.3
Slovenia(スロベニア)	2	0.6%	48	0.4%	7.7
Estonia(エストニア)	1	0.3%	19	0.2%	14.6
Cyprus(キプロス)	0.8	0.2%	23	0.2%	6.1
Luxembourg(ルクセンブルグ)	0.5	0.2%	53	0.4%	4.7
Malta(マルタ)	0.4	0.1%	8	0.1%	6.8
Japan(日本)	127	—	5042	—	5.1
United States(米国)	310	—	14119	—	9.8

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

悪循環を断ち切り腰痛を治そう

日本人の8割が一度は経験するといわれている「腰痛」に関して、大きな誤解があったということをNHKのテレビで見た。

筆者も、以前はひとに負けない腰痛持ちただただに驚いたのであるが、事実をていねいに積み重ねていって得た結論だなあとガッテンした。

まず、「腰痛の85%が原因不明」という事実である。また、主犯格の椎間板ヘルニアについて、そのヘルニアを切除して神経の圧迫が無くなったのに痛みが消えない人、逆に、ヘルニアがあるのに痛みがない人がたくさんみつかったとの事実である。さらに、少しけしからんと思うのだが、「手術実施と手術なし」の治癒率が同じだったことである（もちろん、排尿障害がある場合などのように手術が必ず必要な腰痛があることも事実、注意！）。

そんなとき、こうした謎を解く、「脳と腰痛の意外な関係」という、50年に1度の大発見があったらしい。

それは、脳には「側坐核（そくざかく）」という部分があって、痛み信号が脳に届くと鎮痛物質を働かせる命令を出すということがわかり、さらに、慢性的なストレスを受けると、その側坐核の働きが低下、鎮痛物質に命令がいかないので、激痛を感じてしまうということもわかったのである。そうすると、痛い→活動低下→周りの不満→もっと痛くなる、というふうな悪循環が生じてしまうのである。

だから、腰痛治療の決め手は「痛みの悪循環」を絶つことにあるということになる。

番組では、ひどい腰痛で歩けなくなった奥さんに、夫が子犬をプレゼントして喜びを与え、痛みを忘れさせて散歩するなどの活動を増やし、悪循環を断ち切った話をやっていた。

鎮痛を司るとされる「側坐核（そくざかく）」は、快楽と強く関連する場所なので、自分の好きな食べ物や音楽、においなどを積極的に取り入れることで、働きがよくなり鎮痛作用が高まるとされているという。喜びは苦痛に勝つのである。

このことを啓蒙し、家で安静にしているよりも、ふだん通りの活動を続けるように住民にメディアを通じて広報したオーストラリアのビクトリア州で、腰痛患者が減少した例も紹介していた。

最近では、心理学者や社会福祉士など専門家が加わって治療を行うことも試されているらしい。

素晴らしいと思う。今、行き詰っている経済にも、このような展開が必要だと思う。

【2011/11/29】

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、充分ご注意ください。
- 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ませ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。

