

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》

《退職給付信託の今後 その2》 会計基準変更で変わる点	P1
《高年齢者雇用制度の動向》 雇用延長の動向について	P7
《海外年金制度の動向》 欧州年金指令改正の動向	P11
《年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話》 米大統領選挙と株価動向	P16
《データでみる年金》 平成23年9月現在の弊社総幹事DB制度の状況	P18
《数字クイズ その24》 国際化について(3)	P23
《アドリブ経済時評》 グローバルはローカルに味方する	P25

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

**2012年
3月号**



三菱UFJ信託銀行

退職給付信託の今後 その2

～会計基準変更で変わる点～

《要約》

現在の国内会計基準では持合株式として保有する場合と退職給付信託で当該株式を保有する場合とで時価変動の処理方法が異なりますが、IFRS では差異がありません。そのためIFRS の処理方法が行なわれると退職給付信託の所有目的が改めて問われる可能性があります。換価処分しないと給付に使えない資産（年金資産）を、換価処分してしまうと保有意義が失われる資産（持合株式）で賄うことには矛盾があるからです。したがって、年金資産として適切に管理、運用するためには資産内容を見直す必要があると思います。ただ、現在の実務基準で定められている事項が見直しのネックになるとも考えられ、退職給付信託における資産内容の見直しを促進するには、会計面での対応も期待されます。

前回は、開示の変更によって退職給付信託を巡る状況がどのように変化するかを考えました。今回は、会計基準の変更によって変化することについて考えてみます。なお、本稿における意見に関する部分は、筆者個人のものであり、所属する三菱UFJ信託銀行のものではないことにご留意ください。

1. 持合株式と退職給付信託の会計上の取扱いの違い

退職給付信託の多くは、持合株式を保有するファンドですが、仮に持合株式が退職給付信託として拠出されていなかった場合は、会計上「その他有価証券」として取り扱われることとなります。現在の会計基準（連結）では、その他有価証券の当期の時価変動（評価差額の増減）は、包括利益計算書に「その他の包括利益」として計上され、期末の評価損益の額が「その他の包括利益累計額」として計上されます。また、実際に売却した場合には「売買損益」が計上され、株価が著しく下落し、価格が回復する見込みがないと判断され強制評価減を行なう場合には「評価損失」が損益計算書に計上されることとなります。

一方、持合株式が退職給付信託に拠出されると、その時価変動は年金資産の時価変動として処理されます。現在の会計基準では、期待運用収益と実際の運用収益の差額は「数理計算上の差異」として、一定期間で費用処理されることになっています。つまり、損益計算書で損益を認識した分だけが貸借対照表上の評価額に反映されることとなります。したがって、現状の基準においてその他有価証券として保有する場合と退職給付信託に拠出した場合の会計処理の差異は、①純資産の部に時価変動が即座に反映されるか否かの差異、②売却ないし減損というイベントが起こった場合にのみ損益が発生するのか、定期的に損益計算書で損益として計上するかという差異、となります。



2010年3月に公表された退職給付会計の公開草案（ステップ1）では、当期に発生した「数理計算上の差異」を当期の「その他の包括利益」として計上し、一方、過年度に発生した「数理計算上の差異」を一定の期間で損益計算書に計上するとともに、当該損益計算書に計上した額だけ「その他の包括利益累計額」から控除する（いわゆる組替処理）こととしています。つまり、この改正が行なわれると、時価変動が、「その他の包括利益」として純資産の部に即座に反映される点において「その他有価証券」と同じ処理になります。ただし、その他有価証券は売却等が行なわれない限り損益計算書に影響を及ぼさないのに対し、退職給付信託を含む年金資産はその後の損益計算書に時価変動の影響を反映させていくことになります。

もっとも、退職給付信託（年金資産）で過年度に発生した「その他の包括利益」の一部を損益計算書に反映するのは、「その他の包括利益累計額」を「利益剰余金」に振替える作業であり、純資産の部の合計額には影響を与えません。つまり、その他の有価証券と同様に、その時点で資産を時価評価したことに伴う評価損益はすべて純資産の部に反映されているわけです。したがって、公開草案通りに退職給付会計が見直された場合における、その他有価証券と退職給付信託の会計上の取扱いの差は、損益計算書での取扱いの差のみとなるわけです。その他有価証券は売却あるいは減損というイベントがあった場合にのみ損益計算書に反映されるのに対し、退職給付信託で発生する「数理計算上の差異」は一定期間で定期的に償却されるという違いとなるわけです。

2. IFRSでは同様の取扱いに

IFRS とのアドプションはまだ方向性が確定していませんが、連結決算におけるコンバージェンスが今後も継続的に進められるとすれば、ステップ1の見直しが行われた後の日本基準とIFRSとの差異にも注目する必要があります。

（図表1）その他有価証券と退職給付信託（年金資産）の会計処理の相違

		その他有価証券	退職給付信託（年金資産）
国内基準 （現在）	PL	変動はその他の包括利益に計上 売却時には損益をPLに計上	変動は数理計算上の差異として遅延認識
	BS	評価損益はその他の包括利益累計額	同上
国内基準 ステップ1	PL		変動をその他の包括利益に計上し、その後PLで遅延認識（組替処理）
	BS		数理差異はその他の包括利益累計額
IFRS	PL	変動をその他の包括利益に計上（組替処理は行なわない）	変動をその他の包括利益に計上（組替処理は行なわない）
	BS	評価損益はその他の包括利益累計額	再測定はその他の包括利益累計額に計上

IFRSにおけるその他有価証券の取扱いは、包括利益計算書で「その他の包括利益」として計上する点では日本基準と同様です。ただし、売却や減損などのイベントが起こっても損益計算書に損益を計上しません（IFRS9号）。また、昨年6月に改正となったIAS19号の内容は本誌でもたびたび取り上げていますが、年金資産で発生した「再測定（≒数理計算上の差異）」は「その他の包括利益」に計上したうえで、その後損益計算書には反映させない（組替処理を行わない）という取扱いになっています。したがって、IFRSにおいては、その他有価証券として保有していても、退職給付信託に拠出し年金資産として保有していても会計処理に関しては全く差異がなくなることとなります。ちなみに、現在及び今後の会計処理の変更内容（変更予定を含む）は図表1のとおりとなります。

なお、一時IFRSにおいて退職給付信託が年金資産として認められるか否かという議論（注）が行なわれていましたが、会計基準委員会（ASBJ）内のIFRS実務担当グループとIASBの担当ディレクター及び退職給付会計担当スタッフとの間で行なわれた意見交換の中で、「退職給付信託はIAS19号で定義される制度資産の要件を満たすものである」という見解が出されています（企業会計基準委員会／財務会計基準機構の機関紙「季刊 会計基準 第34号」）。ただし、この見解は、IASBのディレクター及びスタッフの個人的見解であること、また、各社の退職給付信託に関しては個別に年金資産として認められるかどうかの判断が必要であることに留意する必要があります。

（注）IFRSにおいて年金資産として認められるかという議論の対象となった退職給付信託は、いわゆる持合株式を拠出するタイプのものに限定されます。

3. 退職給付信託による積立ての量と質

その他有価証券と退職給付信託を巡っては、現時点とステップ1の見直しが行われた段階、さらにIFRSが適用された場合（またはコンバージェンスの結果、日本基準がIFRSと同等の基準となった場合）とで、会計上の取扱いが異なることとなります。ここでは、ステップ1の見直し後とIFRS同様の基準となった場合に、どのようなことを考えるべきかを検討してみます。

まず、ステップ1の見直しでは、損益計算書での取り扱いが異なることとなります。その他有価証券で保有している場合は、売却あるいは減損を余儀なくされる場合しか企業収益に影響を与えませんが、売却についてはその時期を企業が選択できます。これに対して、退職給付信託は否応なしに時価変動がその後の企業収益へ影響を与えることとなります。一方で前述のとおり、どちらの形態で保有していても純資産には時価で評価した状況が反映されるため、財政状態へ与える影響は変わらないという見方も可能です。

さらに、IFRSと同等の基準になった場合には、両者の会計上の取扱いに差がなくなります。両者とも当期損益には影響を与えなくなり、「その他の包括利益」の増減が純資産の部の変動要因として会計数値に影響を与える点でも同じです。その結果、その他有価証券として保有することと年金資産＝退職給付信託として保有することの意義が問われることに



なります。

これは、前月も指摘したように退職給付信託を含めた積立の額の問題と積立てた資産の質につながる問題であり、またコーポレートガバナンスと年金（退職給付）のガバナンスの問題であるとも言えます。単に、表面的な会計数値のみに着目すれば、退職給付信託を設定したほうが良いように思えます。なぜなら、今後も持合株式を継続的に保有するという前提に立てば、退職給付信託を継続する、もしくは持合株式による退職給付信託を設定することによって、①持合関係を実質的に維持しつつ、②積立不足を圧縮してバランスシートをスリム化し、（効果の程度はともかく）資産効率を改善することができるからです。万が一、委託者が給付不能に陥った場合には退職給付信託の資産を売却して給付に充当しなければなりません。そうしたケースではそもそも持合株式を継続保有する意味が失われているため、その時点で売却することに何の問題もありません。

一方、質的な面では問題が多いと考えられます。退職給付信託として保有する場合、年金資産のボラティリティは高まり、リスク管理も複雑になるからです。結果的に、退職給付の制度運営という観点からは外部の利害関係者には説明しにくい状況が想定されることとなります。利害関係者への説明は、株主と従業員及び受給者の双方に行なう必要がありますが、まず株主に対しては、時価変動によって株主持分が変動するため、そのリスク管理に関しての説明責任が生じます。リスクの高い株式の組み入れが容認されるのは年金資産としてのリターンを高めるためであるはずで、経営政策として保有を必要としている株式を年金資産に充当することが、直ちに正当化されるものではありません。一方、従業員や受給者にとって退職給付信託はラストリゾートとして安心感を与えるものではありませんが、もともと他の目的で保有していた株式であり、従業員や受給者の利益が最優先されたとの評価は得られないと思います。

4. 持合株式による退職給付信託見直しを阻害する要因

前月から2回にわたり、新しい開示や会計基準の下での退職給付信託について検討を加えてきました。これまでの検討材料を総括すると、いわゆる持合株式による退職給付信託は、年金資産として質的に改善され、適切なリスク・リターンの管理が行なわれることが望ましいという結論が導かれると考えられます。それには、退職給付信託の資産の中身を変えなければなりません。

資産の中身を変えるには、信託資産として保有する株式を売却しなければなりません。ただ、①もともと政策的に取得し、現在も議決権の行使権限を留保している株式を簡単に売却できるのか、②実際に市場で売却すると、売却益に課税されるため容易に売却に踏み切れない（注）、という事情があることに加え、③（持合を継続しつつ、年金資産の中身を変えるために）市場で株式を売却し、手許資金で市場から同一株式を購入することは、買戻しを禁じている実務指針上認められない可能性があるのではないか、ということも考えられます。

(注) 前月号でも指摘したとおり、税務上は退職給付信託は引続き委託者が資産を保有しているものとして処理されます。

上記の要因では、特に①、②の要素が大きいと考えられますが、③については退職給付信託の資産の入替え、買戻しを認めていない現行の会計ルールも一因となっている可能性を指摘したものです。いささか長くなりますが、実務指針の記載内容を引用すると「退職給付信託は、退職給付の支払又は他の企業年金制度への拠出を行なうことを目的として設定されるので、事業主との間で現金による入替え又は時価が同程度の他の資産との入替えは通常生じないと考えられる。すなわち、退職給付信託に拠出した資産は事業主に返還されないことが基本的な考え方である。つまり、資産の買戻しが行われると、会計上は当該資産の信託設定時における損益は結局実現しなかったことになる。また、現金と入れ替えることは資産の買戻しと同様であり、信託した資産が事業主に戻ることになるので認められない」とされています。

筆者は、資産の入替えや買戻しをできないこととした理由を十分承知しているつもりです。ただ、実務指針が作られた当時とは環境が異なっており、会計基準も見直される予定であることを勘案すると一定の条件での買戻しが認められて良いのではないかと考えます。

紹介した実務指針では、前半は資産の入替えあるいは返還という言葉が、後半は資産の買戻しという言葉が使われています。つまり、入替えあるいは返還と買戻しを同様のものとみなして資産の入替えや買戻しを無制限に認めると、損益が歪められる可能性があるとしています。もちろん、受益者のための年金資産について積立超過でない状態で返還することが認められないのは当然ですし、不透明な損益が計上されることを認めるべきではないと考えます。

しかし、次のように考えることは可能です。すなわち、信託した資産が株式であれば給付するには現金化することが必須であり、そのために受託者は第三者に株式を売却しなければなりません。その場合、売却する相手に制約はなく、売却先として委託者が排除される理由はありません。委託者に対して他の人より有利な条件で売却するような場合を別にすれば、委託者に対して資産の売却を行うことは信託契約上の受託者の行為として問題はありません。あとは会計上の問題すなわち不透明な損益計上が消滅できるのであれば、委託者への売却を可能としても差し支えないのではないのでしょうか。委託者への売却であれば、もともと税務上は委託者のものとして扱われているわけですから、課税上の問題も発生しないと考えます。

会計面の判断については、専門家の判断に委ねるべきでしょう。ただ、ステップ1の見直し後は、年金資産の数理計算上の差異はすべて「その他の包括利益累計額」として計上されます。本稿で指摘したとおり、「その他の包括利益累計額」で評価損益がすべて反映され、結果的に年金資産は時価で評価されているため、時価で売却が行なわれれば損益は発生しません。企業年金制度で保有する株式が市場で売却されるのと何も違いはないからです。もちろん、自社で保有する現金以外の資産での入替えの場合は、設定時に損益が計上

されるため認めるべきではないと思いますが、金銭での売却に限定すれば不透明な損益は計上されないので、委託者に対する売却が行なわれても差し支えないのではないかと考えます。

なお、退職給付信託が積立超過となり返還される場合の会計処理では、返還された資産と同額の退職給付引当金（ステップ 1 以降は退職給付に係る負債）を取り崩し、返還額に重要性があると認められる場合は、返還額に見合う未認識数理計算上の差異を一括処理することになっています。返還額に見合う未認識数理計算上の差異を一括処理するのは、返還部分は年金資産でなくなるため数理計算上の差異を遅延認識する理由がなくなるためとされています。仮に、退職給付信託で保有する株式を委託者に金銭で売却することが可能とされた場合に、過年度において当該資産から発生した未認識数理計算上の差異の取扱いがポイントとなるかもしれませんが、上記の考えを踏襲するのであれば一括処理の必要性はないはずです。なぜなら、売却によって、株式が現金となるだけで、年金資産として継続的に保有されるからです。実際に企業年金の資産であれば、絶えず売買が繰り返され、受託機関の変更なども行なわれているので、退職給付信託資産が企業年金制度の資産に変わることは未認識項目の一括処理を行う理由には当たらないと考えるのが妥当です。

一部の有力企業が起こした不祥事で、コーポレートガバナンスの重要性が叫ばれています。持合株式を抛出する退職給付信託は、企業の限られた資産を活用するという点では、確かに有効な手段であったと言えますし、緊急避難を行うための選択肢としては適切であったと考えます。ただ、換価処分しなければ給付に使えない退職給付の資産を、換価処分してしまうと保有している意味を失う持合株式で賄うことは本質的には矛盾していると言えます。これは会計上の問題ではなく、コーポレートガバナンスや退職給付のガバナンスに関する問題であると言えるでしょう。

経営上、必要と考えるのであれば株式の持合を行なうことにまったく問題はありませなし、その場合はその事実や趣旨が第三者に示されるべきです。一方、退職給付のための資金準備もそれに適した資産を適切な方法で管理・運用することが求められます。したがって、本来は別の目的を持つ両者は別々に管理されるべきだと考えます。持合株式による退職給付信託を売却して年金資産として適切な管理・運用を行うことはコーポレートガバナンスの観点からも、もちろん年金ガバナンスの観点からも好ましい行動であると思います。仮に、会計基準がこうした好ましい行動を選択させることを阻む1つの要因になっているのだとすれば、見直されることを望んでやみません。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳



高年齢者雇用制度の動向

～雇用延長の動向について～

《要約》

65歳までの希望者全員に雇用を義務付けることなどを含む高年齢者雇用安定法の改正内容が明らかになってきました。2013年4月実施に向け、通常国会に法案が提出される予定です。既に希望者全員としている企業の割合は47.9%と半数近くなっていますが、300人超の企業に限れば23.8%と低くなっています。欧米でも、少子高齢化に伴う就業期間の延長が続いています。

改正案のポイントは、労使協定により再雇用対象者を選別可能とする仕組みの廃止です。企業負担が大きいという反対に配慮して、継続雇用とみなせる対象企業の範囲の拡大、年金の支給開始年齢に合わせた段階的な実施という経過措置や助成金の拡大など総合的なサポートで企業の理解を得ようとしているようです。

労働政策審議会・雇用対策基本問題部会では、2011年6月の厚生労働省『今後の高年齢者雇用に関する研究会』の「希望者全員に65歳までの雇用が確保されるべき」という提言に基づき、同年9月から今後の高年齢者雇用対策について議論を行っていました。本年2月16日に開催された基本問題部会及び2月23日の職業安定分科会で厚生労働省から出された高年齢者雇用安定法改正の法律案要綱が了承され、法案の作成に入ることになりました。

2013年度からの厚生年金・報酬比例部分の支給開始年齢引き上げを意識して、通常国会に2013年4月施行の高年齢者雇用安定法の改正法案が提出される予定です。

本号では、企業、欧米での雇用延長の状況と法改正の概要についてご紹介します。

1. 雇用延長への企業の対応

現行法第9条では高年齢者雇用確保措置として、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかを講ずることが義務付けられています。厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」調査結果（2011年10月発表）では、95.7%の企業が対応済みであり、内訳は定年の廃止（2.8%）、定年の引き上げ（14.6%）は少なく、82.6%が継続雇用制度を導入しているという結果となっています。また、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は47.9%と前年比1.7ポイント上昇していますが、従業員300人超の企業に限れば23.8%、同0.1ポイントの上昇と大企業での比率は低い水準にとどまっています。

なお、過去1年間に定年に到達した人のうち、継続雇用を希望しなかった人の割合は24.6%、定年後に継続雇用された人の割合は73.6%、基準に該当しなかった人の割合は1.8%となっています。再雇用された人の勤務形態はフルタイムの通常勤務が多く、雇用契約期

間は8割以上の企業で1年契約での更新制度を導入しています。

2. 欧米での雇用延長の動向

欧米でも少子高齢化が進行し、就業期間の延長や年金支給開始年齢の引上げが課題となっています。2月16日には欧州委員会（European Commission）が年金改革に関する白書（政策文書）を発表し、各国の政策実現を促しています。白書では、①平均寿命の伸びに合わせた就業可能年齢の引き上げ、②早期退職を促すインセンティブの抑制、③生涯教育の充実、④男女別の年金支給開始年齢の統一、⑤老後所得充実の施策の5つを提案しています。

米国は定年制が認められませんが、欧州では年金支給開始年齢を意識して65歳以上で定年を設定する例が見られます。欧米は引退年齢が早く、年金支給開始を待って「ハッピーリタイアメント」という印象がありますが、海外の就業率の推移をみると、就業年齢の上昇が目立ち、状況はだいぶ変化していることがわかります。この傾向は、特にドイツ、オランダで顕著です。日本は高い水準にありますが、伸びは鈍化しているようです。

(図表1) 海外における就業率の推移 (対象人口に対する比率)

	2000年		2010年	
	60歳-64歳	65歳以上	60歳-64歳	65歳以上
イギリス	36.1%	5.2%	43.6%	8.4%
ドイツ	20.0%	2.7%	41.0%	4.0%
オランダ	18.8%	3.2%	37.9%	5.7%
スウェーデン	48.3%	10.2%	61.0%	11.9%
フランス	10.2%	1.1%	17.9%	1.6%
アメリカ	46.0%	12.5%	51.2%	16.2%
日本	51.0%	22.1%	57.1%	21.3%

(出所：OECD)

3. 法律案の概要

日本で法改正が検討されたのは、公的年金（厚生年金・報酬比例部分）の支給開始年齢が引き上げられるためです。現在の高年齢者雇用制度のままだと、2013年度以降に定年に達した人が継続雇用を希望しても雇用が確保されず、年金も支給されずに無収入となる可能性があるからです。審議会の部会や分科会で厚生労働省より提示された法律案の概要とこれまでの部会等での議論から補足説明しますと以下のとおりです。

- ① 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止
- ・継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

<解説>

現行法では、高年齢者の雇用確保措置を第9条で規定し、その第2項で労使協定により基準を定め対象者を選別できると定めていますが、この部分が削除されることとなります。ただし、12年の経過期間を設けるとしています。

部会では意欲、能力の点で対象外にしたい場合にどうするかという議論があり、この場合は、就業規則による解雇事由または退職事由に該当し、客観的合理性、社会的相当性があることが必要としています。

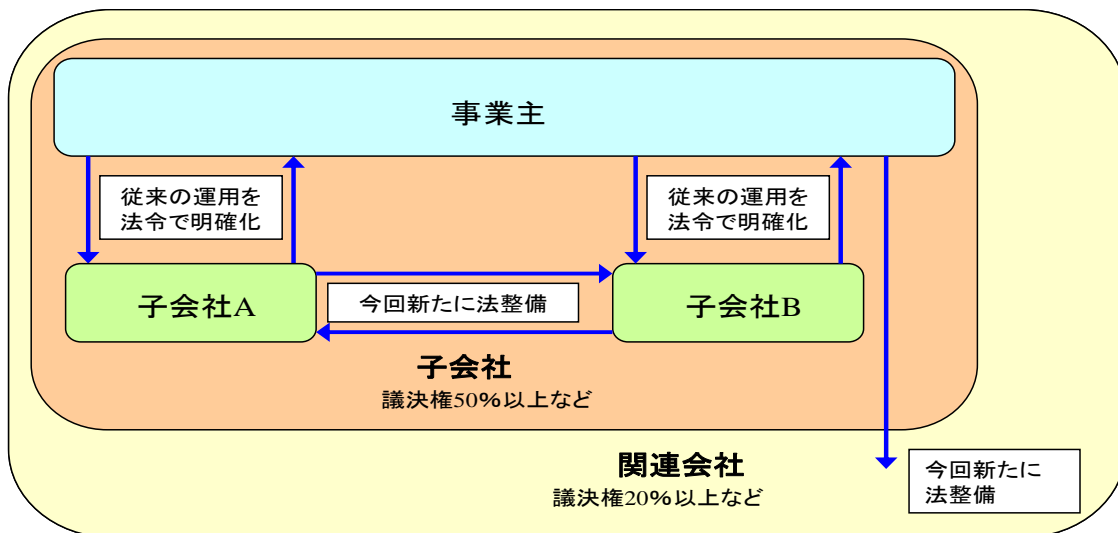
② 継続雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲の拡大

- ・継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

<解説>

現行は、厚生労働省 Q&A で、親会社及び明確な支配力を持つものとして、例えば、連結子会社を対象としています。改正案では、図表2のとおり、従来の運用を法令で明確化し、さらに子会社間（議決権50%以上）、関連会社（議決権20%以上）にも範囲を拡大しています。また、法律案要綱では、特殊関係事業主という新しい言葉が法律条文に登場しそうです。これは「当該事業主の経営を実質的に支配することが可能となる関係にある事業主その他の当該事業主と特殊の関係のある事業主」として持株会社、子会社、関連会社を含めて定義したものとされます。

(図表2) 継続雇用制度の雇用先の特例



(出所) 厚生労働省

③ 義務違反の企業に対する公表規定の導入

- ・高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

<解説>

現行では、雇用確保措置がとられない場合に、罰則や企業名の公表は規定されていませんが、ルールを厳しくし、公表の規定を設け、さらに、雇用関係の助成金の対象としないことも検討されています。

④ 「高年齢者等職業安定対策基本方針」の見直し等

- ・雇用機会の増大の目標となる高年齢者を65歳以上の者にまで拡大するとともに、所要の整備を行う。

<解説>

現行法では、目標となる年齢を65歳未満に限定していますが、既に65歳以上の雇用目標等も規定されていることから、これを削除するとしています。

⑤ その他

- ・所要の経過措置を設ける。

現行の高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設ける。

- ・施行期日は平成25年（2013年）4月1日

<解説>

年金を受給できる者については、基準を残すことができるとしています。少なくとも年金支給開始年齢の引き上げにあわせて、2013年4月から61歳、その後3年おきに1歳ずつ引き上げる必要があります。つまり、経過措置の期間は12年となります。

企業負担を軽減するために、継続雇用とみなせる対象企業の範囲の拡大、年金の支給開始年齢に合わせた段階的な実施などの経過措置、さらには助成金の拡大など総合的なサポートも織り込まれています。具体的な取り扱いは、今後定められるガイドライン（Q&Aなど）や労使の協議に委ねられると考えられます。

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

<参考資料>

- ・厚生労働省 ホームページ（審議会・研究会等）
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/indexshingi.html>
- ・European Commission, "White Paper –An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions" (2012年2月16日)
- ・三菱UFJ年金情報 2011年6月号「雇用延長の動向について」
- ・同 2011年11、12月号「退職給付制度における雇用延長への対応について」



海外年金制度の動向

～欧州年金指令改正の動向～

《要約》

欧州保険職域年金監督機構は、欧州の職域年金制度（企業年金制度）に関する規制の改正に取り組んでおり、2011年10月25日に職域年金制度の規制に関する指令改正のための討議資料を公表しました。討議資料は職域年金制度と保険会社を対比し、職域年金制度の安定的な制度運営に関して、新たな規制を導入することの可否を問う内容となっています。

具体的には、給付建制度の債務評価の見直し、給付建制度・拠出建制度のガバナンス体制の強化、従業員・受給者・監督当局への開示の強化、がテーマです。

定量的な影響としては、給付建制度では保険会社へのBuy-outを前提とした資産の保有を、拠出建制度ではオペレーショナルリスクに対応した企業の追加負担が、それぞれ義務付けられる可能性があり、欧州の職域年金関係者の関心が高まっています。

昨今、なにかと新聞紙上で取り上げられる機会の多いEUですが、職域年金制度についても（一定の限界はありますが）EU内での労働移動に対応することを目的として、EU全域を対象とする職域年金制度の設立を容易にすることを目指しています。そのため、統一的な職域年金（および保険会社）に関する監督機関として、欧州保険職域年金監督機構（European Insurance and Occupational Pension Authority : EIOPA）を設けています。職域年金に関する規制としては、2003年6月に職域年金指令が制定され、統一的な規制の第一歩が踏み出されました。

現在、EIOPAは安定的な財政運営等のための職域年金指令の見直しに取り組んでおり、討議資料（Response to call for Advice on the review of Directive 2003/41/EC : second consultation）を公表し、各方面からの意見を2012年1月2日期限で募集していました。

今月は討議資料の主要な部分についてその概要をご紹介します。

1. 職域年金指令見直しの背景

2003年に制定された現在の職域年金指令は、EU域内における労働者のボーダーレス化に対応して、国境を越えた効率的な職域年金制度の運営を可能にするよう、企業の本国の制度と他国の制度を一体的に運営できる条件などについて定めています。

現在の職域年金指令は、積立を義務付けられている職域年金制度が対象であり、職域年金制度の監督基準・財政運営基準・年金資産の運用基準・多国籍制度（国境をまたいで設立された制度）の運営に関する規制などが主な内容です。しかし、多国籍制度は100%以上の積立が義務付けられているものの、債務の計算方法については具体的な統一基準が存在

せず、各国の基準が適用されており必ずしも統一的な債務評価にはなっていない、などの問題が指摘されていました。

欧州委員会は EIOPA に対して、年金指令の対象とすべき職域年金制度の範囲、多国籍制度の取扱い、職域年金制度の財務規制の内容とその適用方法、職域年金制度のガバナンス等に関する定性的規制のありかた、加入者・受給者・監督当局に対する情報提供のありかた、に関して提言を行なうように求めました。EIOPA は、2011 年 7 月から 8 月にかけて、対象とする制度の範囲、多国籍制度の取扱い、監督・規制のありかた、ガバナンスの各項目について意見募集を行い、検討を進めました。

欧州では、保険会社・再保険会社に対して適用する規制「ソルベンシー II」の議論が進められており、①保険会社の支払い余力（ソルベンシー）に関する定量的な規制、②保険会社のリスク管理に関する規制、③監督当局や保険契約者などに対する情報提供に関する規制、が検討されています。①に関しては「保険会社の資産・負債の市場環境に応じた評価」が課題とされており、いわゆる「資産・債務の時価評価」の導入が議論されています。

職域年金制度についても、「一定の条件に該当したときに給付金を支払うという点で保険会社との共通点がある」という観点から、保険会社・再保険会社に適用されるソルベンシー II と同様、職域年金制度に一定のソルベンシーを持たせるような枠組みの導入がテーマになっています。

また、「拠出建制度の運営上のオペレーショナルリスクに見合ったソルベンシーの確保」を求める方向で検討されており、拠出建制度に関しても負担の増加が懸念されている状況です。

なかでも、最も影響が大きいとして議論になっているのが「統合バランスシートアプローチ」と「債務評価方法の変更」です。

2. 統合バランスシートアプローチ

「統合バランスシートアプローチ (Holistic Balance Sheet Approach)」とは職域年金制度の受給権保護のメカニズムとして導入が検討されているもので、(図表 1) のようなイメージで、①最良の推計による債務、②リスク・バッファー、③資産超過額、④最低資本、⑤金融資産(年金資産)、⑥一定条件下で利用可能な金融資産、⑦母体企業の保証 or 支払保証制度など、の 7 要素を示しています。それぞれの要素の内容は以下のとおりです。

① 最良の推計による債務

職域年金制度からの給付に対する最良の見積りとして算定される要素です(制度の安全のための保守的な見積りは行なわない)。給付には、年金規定等で明記されている無条件で給付されるものと、条件付物価スライドなど一定条件を満たした際に支給される給付があり、また、年金規定等には明文化されていないものの慣例的に給付されるものが考えられ、これらを区別して算定・表示することとされています。

② リスク・バッファー

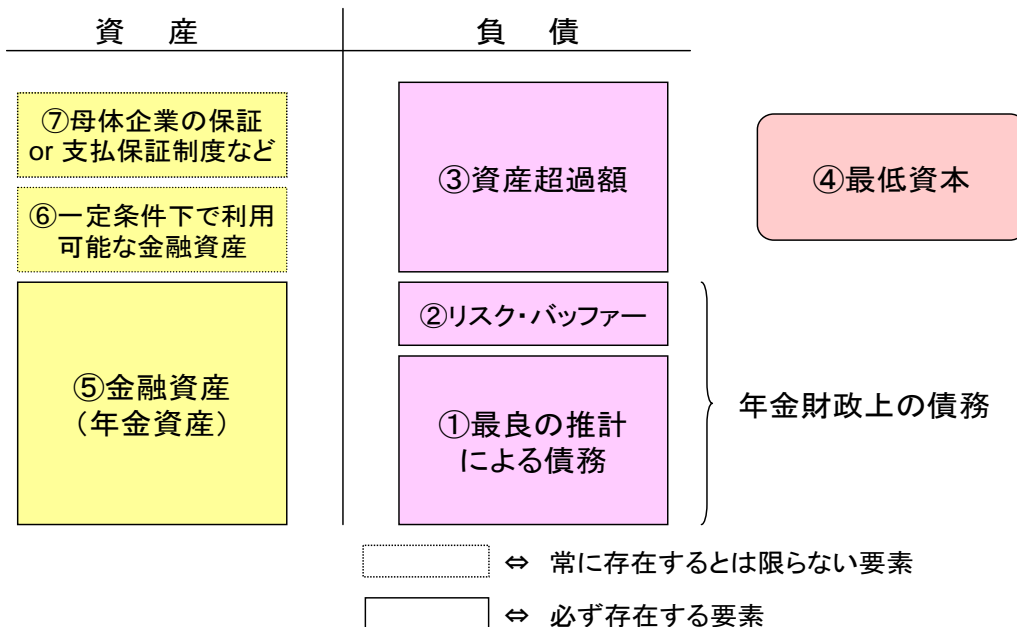


最良の推計による債務に対して、制度運営上のリスクを見込むものです。リスク・バッファの算定方法として、「保守的な見積りと最良の見積りの差として見込む方法（現在の年金指令の考え方）」、「職域年金制度を他者に移転する際に求められる上乗せ額（ソルベンシーⅡの考え方）」、「リスク・バッファは持たない（最低資本でリスクをカバーする考え方）」など様々な考え方があるとしています。

③ 資産超過額

職域年金制度の様々なリスクをカバーするための要素です。母体企業の保証などが期待できない職域年金制度では金融資産（⑤の要素）のみがリスクをカバーする要素になります。一方、母体企業の保証など（⑥or⑦の要素）で年金制度以外にもリスクの負担者が存在する場合には、それぞれの要素で分担してリスクをカバーすることになります。

(図表1) 統合バランスシートのイメージ



④ 最低資本

年金指令の見直しの根幹を成す部分で「(拠出建制度を含む) 職域年金制度全てに適用されるべきもの」として提案されています。これにより、職域年金制度のリスクに関する包括的で透明性のある債務の測定が可能になるとしています。最低資本の概念は、ソルベンシーⅡの基本的な考え方で、職域年金制度にも（適切な修正を加えた上で）適用できるとしています。

職域年金制度においては、母体企業の保証などのリスク軽減要素を考慮した上で、制度の特性にあわせて Value at Risk (VaR) の考え方で算定すべきであるとしています。なお、拠出建制度においては、制度運営に関するオペレーションリスクを最低資本として企業が追加負担すべきである、としています。

⑤ 金融資産（年金資産）

職域年金制度の保有する「給付に充当される金融資産」で時価（公正価値）で評価されるべきであるとしています。実際に金融資産として保有しているため、支払い能力の面から見て、最良の資産であるとしています。なお、制度運営リスクをカバーする再保険契約を利用している場合は当該契約も金融資産（年金資産）に含めるべきであるとしています。

⑥ 一定条件下で利用可能な金融資産

例えば、職域年金制度の積立水準が低下したときに、予め定めた特定の資産を母体企業が拠出することを約束している場合に「一定条件下で利用可能な年金資産」として取扱います。拠出すべき資産が特定されているため、「⑤金融資産」に次ぐ優良な資産であるとしています。

⑦ 母体企業の保証 or 支払保証制度など

この要素は、「⑥一定条件下で利用可能な金融資産」以外の「何らかの条件が満たされたときに利用できるもの」全てを包含します。例えば、積立水準が低下した際に必要な掛金を支払うことを事業主が保証する行為（covenants）や職域年金制度の支払保証制度が該当します。

3. 債務評価方法の変更

統合バランスシートアプローチの考え方に基くと、年金財政上の債務（必要積立額）の構成要素は、「①最良の推計による債務」＋「②リスク・バッファー」になります。さらに、討議資料ではソルベンシーⅡの考え方を（職域年金制度に適合するように必要な変更を加えたうえで）年金指令に反映させるべきであるとしています。

リスク・バッファーとして、保守的な見積りに基づく額を見込んだ場合、最良の推定に基づく債務額と保守的な見積りに基づく債務額の差がリスク・バッファーになります。そうすると、「稀にしか発生しないリスク（tail risk）」についてはリスク・バッファーに反映されていないため、tail risk をカバーするための最低資本を加えた額を資産の積立目標とすることになります。一方、ソルベンシーⅡの考え方を職域年金制度のリスク・バッファーに直接適用する場合、最低資本の部分はリスク・バッファーに含まれることになります。

討議資料では、最良の推計やリスク・バッファーについて、債務計算上の割引率の設定など、具体的な計算方法に関して、最良の推計とリスク・バッファーのそれぞれについて詳細に検討しています。ソルベンシーⅡは保険会社・再保険会社を対象とした財務規制ですから、討議資料でイメージしている新しい年金指令は、「職域年金制度を保険会社と同様に見なした財務規制を行なうこと」です。したがって、新しい年金指令の基づく債務額は、「職域年金制度を保険会社に移転（Buy-out）するときの価格」と同様の水準になると考えられます。職域年金制度の Buy-out 市場が発達しているイギリスの年金コンサルティング会社 Lane Clark & Peacock の分析によると、「年金指令による債務評価方法が討議資料の方法に変

更された場合、イギリスの職域年金制度の債務額は30%程度増加し、Buy-out 価格の水準になるであろう。」と推測しています。

今月は、EIOPA が公表した討議資料の主要な部分の内容をご紹介します。

討議資料に対しては批判的な意見が多く寄せられているようです。

統合バランスシートにおける資産に関しては、通常の年金資産（金融資産）以外に「一定条件下で利用可能な金融資産」や「母体企業の保証 or 支払保証制度など」を計上することに疑問の声があるようです。特に「母体企業の保証」などの金融資産以外の価格評価には（例えば、事業主の支払能力をどのように評価したかなど）恣意性が入りやすい点が指摘されています。

また、債務評価に関しても、「企業と従業員の合意の下にリスクシェアリングを行なうことも想定される職域年金制度に、保険会社や再保険会社と同様の支払余力を持つことを強制する考え方を導入することが妥当なのか」という点が（特に年金関係者から）批判されています。また、従来は債務評価が不要であった拠出建制度に「オペレーショナルリスクに見合ったバッファーを持つ」といった点にも批判があるようです。

職域年金制度は各国の社会保障制度や雇用慣行との関係が深く、労働法制等の規制を受け、財政運営に関する規制も各国各様です。今回の年金指令の見直しは「EU 域内における職域年金制度の受給権保護」を旗印に行なわれようとしています。あまりに画一的な規制はかえって職域年金制度の発展に障害となる可能性があるのではないのでしょうか。その意味では、EU の多様性に配慮した柔軟な規制が求められると思います。

参考資料

- Response to Call for Advice on the review of Directive 2003/41/EC : second consultation (EIOPA)
- The Directive on the Activities and Supervision of Institutional for Occupational Retirement Provisions 2003/41/EC (現在の職域年金指令)
- The Directive on the taking-up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II) 2009/138/EC (ソルベンシー II 指令)
- LCP News Alert 2011/07 “Solvency II occupational pension consultation issued” (Lane Clark & Peacock)
- IPE.com news

年金コンサルティング部 佐野邦明



年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話

～米大統領選挙と株価動向～

《要約》

米国大統領選挙と株価の関係をみると、選挙前年の上昇率が高いという結果がでています。選挙の年については、現職が再選されなかった年のほうが上昇率は高くなっています。

2012 年は年を通して世界各国で重要な選挙が目白押しで、その結果はマーケットにも影響を与える可能性があります。1月の台湾総統選挙に始まり、ロシア（3月）、フランス（4～5月）、エジプト（6月）、米国（11月）、韓国（12月）などでの大統領選挙に加え、中国では共産党大会（10月）が予定されています。中でも最も重要なのは米大統領選挙です。そこで過去の米大統領選挙結果が市場にどのような影響を与えたかを検証し、今年の相場の方向感を占ってみたいと思います。

（1）米大統領選の仕組みと主要日程

共和党の候補者指名競争の皮切りとなったのは、1月に行なわれたアイオワ州党員集会およびニューハンプシャー州の予備選挙です。この2州は予備選挙・党員大会を他の州に先立って行うことから全米の注目を集めます。予備選挙および党員集会が集中する3月6日のスーパーチューズデーも注目度が高くなっています。その後6月まで全米各州で予備選挙・党員集会が行われ、8月の共和党全国大会で共和党の指名候補が決まります。

両党の候補が対決する11月6日の本選挙は、支持候補に投票する「選挙人」を選ぶ一般投票を行います。選挙人の数は各州とも上下院議員の総数の合計538人です。大統領になるためには過半数の270人以上の選挙人を獲得しなければなりません。大半の州は最多得票者がその州の選挙人を総取りします。選挙人の少ない州で勝ち続けても、大票田の州で負ければ形勢は一気に逆転することになります。12月の選挙人投票をへて、大統領が正式に決まり、2013年1月20日に就任式が行われます。実に1年がかりの長期戦です。

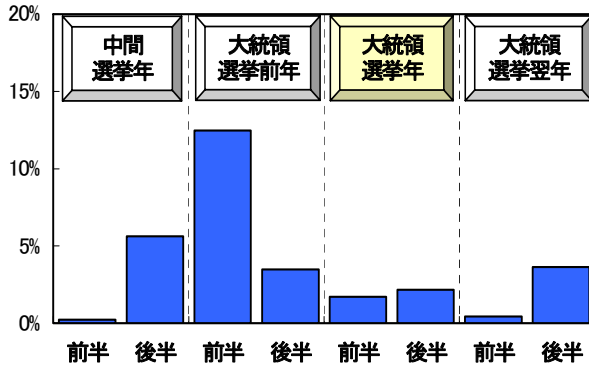
（2）大統領選挙と株価・ドルの規則性

大統領選挙の年の株価は年を通して上昇する傾向が見られますが、選挙の年より、その前年の方がより顕著に上昇しています。これは、現職大統領が再選を目指し、選挙前年に景気政策を打って出ることが多いためと思われる（図1）。

一方、為替市場では中間選挙年や大統領選挙前年はドル安傾向が多く、大統領選挙年はドル高傾向が見られます。やはり、自国の輸出企業保護で大統領選挙前年まではドル安政策が取られやすく、選挙年にその反動が出ているように思われます（図2）。

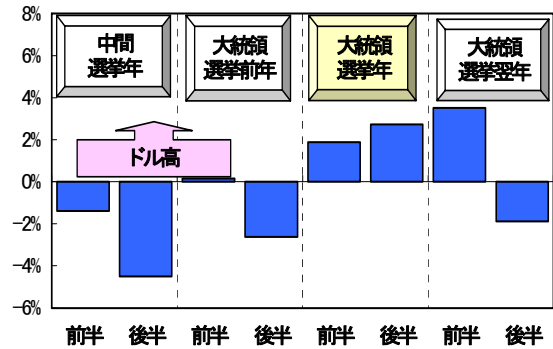


(図1) 【NYダウ変化率、前期比(1946年からの平均)】



出所: 各種資料より三菱UFJ信託銀行作成

(図2) 【ドルインデックス変化率、前期比(1968年からの平均)】



出所: 各種資料より三菱UFJ信託銀行作成

(3) 選挙結果と株価の関係

(表1) 戦後1期以上任期を勤めた大統領を取り巻く環境

大統領名	政党	選挙年 (2期目)	失業率(%)	支持率(%)	選挙結果	株価 騰落率(%)
トルーマン	民主党	1948年	3.4	50	○	▲ 2.1
アイゼンハワー	共和党	1956年	4.2	70	○	2.3
ジョンソン	民主党	1964年	5.5	78	○	14.6
ニクソン	共和党	1972年	6.0	50	○	14.6
フォード	共和党	1976年	8.2	46	●	17.9
カーター	民主党	1980年	6.0	54	●	14.9
レーガン	共和党	1984年	8.3	54	○	▲ 3.7
ブッシュ(父)	共和党	1992年	7.3	52	●	4.2
クリントン	民主党	1996年	5.6	51	○	26.0
ブッシュ(子)	共和党	2004年	5.7	55	○	3.1
オバマ	民主党	2012年	8.5	44	?	?
再選平均	-	-	5.5	58	-	7.8

※失業率、支持率は選挙前年の12月時点、(トルーマンの失業率のみ選挙年の1月時点)

※選挙結果: ○再選、●落選

※株価騰落率: 大統領選挙年のNYダウ工業株30種騰落率

出所: Ecwin, Gallup, 各種資料より三菱UFJ信託銀行作成

株価との関係では、トルーマンとレーガンを除き現職再選の場合は株価が上昇しています。レーガン再選の1984年は失業率が8.3%と高いことからわかるとおり、景気改善モメンタムが鈍化した結果、株価は下落しました。興味深いのは、フォード、カーター、ブッシュ(父)が選挙で負け、再選されなかった年の株価の上昇率が平均12.3%と再選平均の7.8%を上回っていることです。これは政権交代への期待感が高まった結果だと推測されます。

これらのことを踏まえると、共和党への政権交代が実現すれば、期待感からの株価上昇が期待できるかもしれません。一方、オバマ大統領は本選挙までに大胆な景気対策を実施してくることも想定され、再選された場合でもレーガンの二の舞は回避できるかもしれません。オバマ大統領は、高い失業率で再選⇒株価下落といったジネクスを覆して、選挙年に株価上昇をさせるだけの“CHANGE”ができるのかが注目です。

以上



データでみる年金

～平成23年9月現在の弊社総幹事DB制度の状況～

《要約》

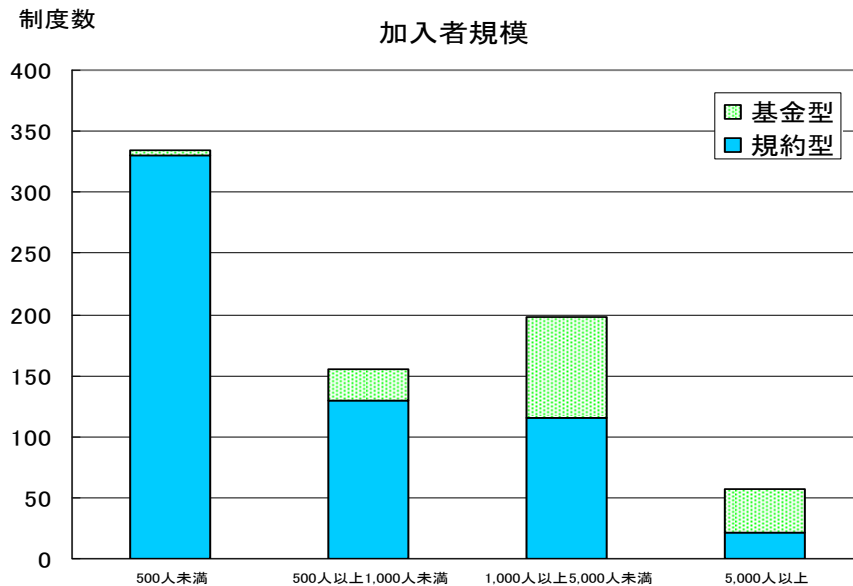
弊社で総幹事を務める確定給付企業年金制度は744制度（うち規約型597、基金型147）あります。平均の予定利率は2.89%で、わずかですが前年同時点の調査より低下しています。積立状況を前年と比較すると、概ね横ばいといった状況となっています。

弊社では、総幹事を務めている確定給付企業年金制度に関して定期的にそのデータを集計しております。以下、平成23年9月末時点で制度数744件、加入者数約170万人を対象に集計した結果について、その概要をご紹介します。

1. 終身年金実施は全体の4分の1

弊社で総幹事を務める744の確定給付企業年金制度（以下、DBといいます）は規約型が597件（80.2%）、基金型が147件（19.8%）となっています。規約型は適格年金から移行した制度が多く占めており、加入者規模が相対的に小さく、一方、基金型は代行返上した厚生年金基金からの移行が多く加入者規模が大きいという特色があります。図表1のとおり、加入者500人未満の制度はほとんどが規約型で、逆に加入者5000人以上の制度は基金型が多くなっています。平均加入者数は規約型・基金型合計では2,290人ですが、基金型は7,566人、規約型は991人となっています。

（図表1）加入者規模別制度数の状況



規約型と基金型とで、加入者規模以外で大きな相違がみられるのは、終身年金の実施比率や受給者数です。厚生年金基金では終身年金が義務付けられていたこと、適格年金は一時金での受給が多かったからです。実際、図表 2 に示したとおり、終身年金を実施している制度は全体では 24% ですが、規約型では 11% (597 制度中 66 制度) にとどまっているのに対し、基金型では 76% (147 制度中 111 制度) と大きな差異となっています。もっとも、基金型での実施比率が 76% ということは厚生年金基金から基金型に移行した制度でも少なからず終身年金を廃止した制度があることによります。

(図表 2) 制度タイプ別制度数

	規約型		基金型		合計	
	制度数	構成比	制度数	構成比	制度数	構成比
有り	66	11.1%	111	75.5%	177	23.8%
なし	531	88.9%	36	24.5%	567	76.2%
合計	597	100.0%	147	100.0%	744	100.0%

図表にはありませんが、給付事務まで弊社が行っている制度について 1 制度当たりの受給者数を集計すると 349 人になります。当該制度の加入者数は 1,360 人であり、加入者 1 人に対し受給者数は 0.26 人となっています。これを規約型、基金型に分類すると規約型は 1 制度当たり加入者 991 に対し、受給者 172 人 (加入者 1 人当たり 0.17 人)、基金型は 1 制度当たり加入者 3,166 人 (弊社で給付事務を行なっている制度のみの平均値) に対し、受給者 1,212 人 (同 0.38 人) となっており、やはり基金型では受給者の比率が高いことがわかります。

2. 予定利率は平均 2.89%、前年より若干低下

制度運営に従事する人にとって大きな関心事は予定利率の水準だと思われます。その予定利率は、2.5%以上、3.5%未満のゾーンに 6 割弱が集中しています。さらに、その前後の 2.0%以上、4.0%未満まで広げるとほぼ 9 割近くを占めています。ちなみに、平均の予定利率は規約型・基金型合計で 2.89%、うち規約型は 2.86%、基金型は 3.01%と若干ながら規約型の方が低くなっています。なお、前年の同時期に実施した集計では全体で 2.94%、規約型が 2.89%、基金型が 3.08%でしたので、わずかではありますが低下しています。財政再計算や変更計算で予定利率を引下げたり、あるいは新規に DB を設立 (適年等から移行) した制度の予定利率が低めに設定されたことなどで低下したものと考えられます。

利率でもう 1 つ関心が高いのは年金換算率だと思われます。年金資産の運用収益率である予定利率と給付時の付利率である年金換算率とは直接リンクさせる必要はありませんが、予定利率とセットで検討されるケースもあるようです。実際、予定利率と年金換算率が同

水準である制度（図表4の網掛け部分）は6割程度あります。また、予定利率の水準とは関係なく年金換算率を高め設定している制度は結構ありますが、逆に年金換算率が予定利率を下回るケースは非常に少なくなっています。

（図表3） 予定利率の分布状況

	規約型		基金型		合計	
	制度数	構成比	制度数	構成比	制度数	構成比
0.0%以上、2.0%未満	23	3.9%	1	0.7%	24	3.2%
2.0%以上、2.5%未満	90	15.1%	20	13.6%	110	14.8%
2.5%以上、3.0%未満	143	24.0%	41	27.9%	184	24.7%
3.0%以上、3.5%未満	202	33.8%	36	24.5%	238	32.0%
3.5%以上、4.0%未満	87	14.6%	29	19.7%	116	15.6%
4.0%以上、4.5%未満	41	6.9%	13	8.8%	54	7.3%
4.5%以上、5.0%未満	6	1.0%	3	2.0%	9	1.2%
5.0%以上～5.5%以下	5	0.8%	4	2.7%	9	1.2%
合計	597	100.0%	147	100.0%	744	100.0%
平均	2.86% (2.89%)		3.01% (3.08%)		2.89% (2.94%)	

（注）（ ）内は前年同時期の数値

（図表4） 予定利率、年金換算率の設定状況

予定利率 年金換算率	予定利率									合計
	0%以上 2%未満	2%以上 2.5%未満	2.5%以上 3%未満	3%以上 3.5%未満	3.5%以上 4%未満	4%以上 4.5%未満	4.5%以上 5%未満	5%以上 5.5%未満	5.5%	
0%以上2%未満	5									5
2%以上2.5%未満	1	37	1	1		1				41
2.5%以上3%未満	5	8	60	2	2	2				79
3%以上3.5%未満	2	10	12	117	2	4			1	148
3.5%以上4%未満		7	15	9	45					76
4%以上4.5%未満	2	1	2	9	5	21				40
4.5%以上5%未満	1		1	5	2		4			13
5%以上5.5%未満				1	1			0		2
5.5%以上	1	4	7	11	15	20	2		7	67
合計	17	67	98	155	72	48	6		8	471

なお、年金換算率の集計は年金額が指標に応じて変動するキャッシュバランスプラン（以下、CBプランと言います）を除いて集計したものです。CBプランの場合は、財政計算を行うためには、給付額を算定するための指標利率に加えて、期間毎に持分付与額を再評価するための再評価率（加入期間と待期期間の利率があります）も必要となります。このう

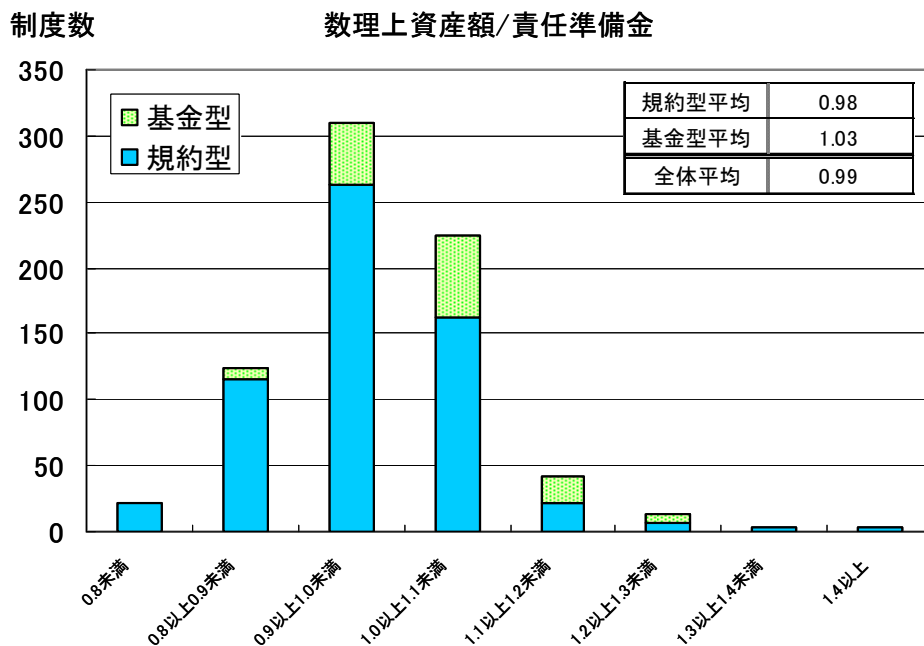
ち指標利率の決定方法は10年国債の5年平均と20年国債の5年平均を採用するケースが多く、この2つを採用する比率はほぼ拮抗しており、両者計で全体の3分の2程度を占めています。その他は10年及び20年国債の1年、3年平均などばらつきがみられますが、指標利率が定率という制度も一部あります。これは、加入期間中に持分付与額を再評価する利率は変動するものの、給付額を算定する利率は定率という制度です。

現在の財政計算上見込んでいる指標利率、再評価率について、指標利率は平均2.58%、加入期間中の再評価率は2.53%、待期間中の再評価率は2.15%となっています。再評価率や指標利率に関しては多くの制度で上下限を設けていますが、加入期間中の再評価率に関しては定率を下限にするケースが多く、指標利率については2%を切る水準を下限としている制度はほとんどありません。これに対し、待期間中の再評価率については法定の下限予定利率を下限にするケースが多くなっています。このため、待期間中の再評価率は市場実勢により近く、現状の金利水準を反映して他の利率よりも低い利率になっています。

3. 約6割の制度が不足金計上

財政検証は継続基準、非継続基準の2通りが行われ、各々の基準で掛金引上げの判定などの要件などが定められています。継続基準、非継続基準それぞれについて実態ベースでの積立水準を示すと考えられる数理上資産／責任準備金で算出した積立比率と、適年からの権利義務移転等に伴う債務を加算したベースでの積立比率を図表5、6で表示しています。

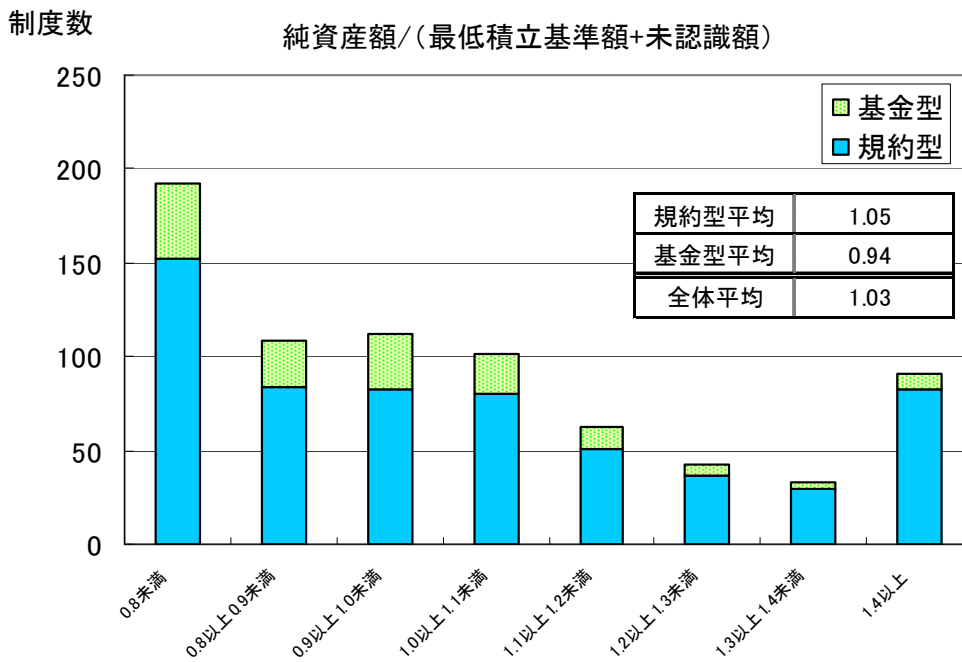
(図表5) 継続基準の積立状況 (数理上資産額／責任準備金)



年金資産／責任準備金で算出した積立状況を見ると、全体では0.99となっており、内訳

は規約型が 0.98、基金型が 1.03 となっています。1.0 を下回った制度、すなわち不足金を計上している制度は全体の 61.4% となっています。なお、繰越許容不足金を考慮したベースでの積立状況は平均で 1.13、また、継続基準に抵触した制度の比率は 8.5% となっています。ちなみに、繰越不足金を除いたベースでの前年同時期の積立状況は、規約型が 0.95、基金型が 1.07、全体で 0.98 であり、規約型と基金型でばらつきはあるものの全体ではわずかながら積立状況は改善しているといえます。

(図表 6) 非継続基準の積立状況 (純資産額 / (最低積立基準額 + 未認識額))



一方、適年からの権利義務移転等に伴う未認識額も債務に加算したベースでの非継続基準の積立状況 (純資産額 / (最低積立基準額 + 未認識額)) は平均 1.03 (規約型が 1.06、基金型が 0.94) となっています。ちなみに、1.0 を下回った制度は 55.5% となっています。同じく、未認識額控除前の前年同時期の積立状況は、規約型 1.06、基金型 0.95、平均 1.03 でしたので、こちらは横ばいという結果になっています。

(なお、より詳細なデータを知りたい方は弊社営業担当者にお申しつけください)

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. 24

～国際化について（3）～

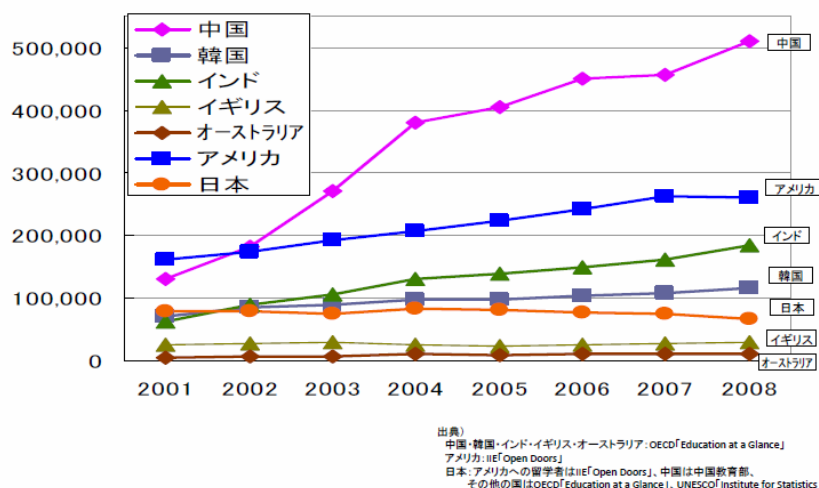
国際化ということについて、前々回は「海外移住経験者」が他国と比べていかにも少ないことを示し、前回は製造業の海外進出がここ10年ほど急激に増えていることを示した。

今回は、こうした需要に対して、将来に向けた「供給」がどうかということ、留学生の数を通して見てみたい。データは政府の第2回グローバル人材育成推進会議の関連資料データ集から借用した (<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/global/dai2/gijisidai.html>)。

<問1> わが国から海外への留学生数は（2008年で）何万人台か。また傾向として増減どちらか？

<問2> 18歳人口1,000人あたりでいえば、増減の傾向はどうか？

図表1：各国の外国への留学生数の推移



<問題1、解答>6万人台、減少している

OECD等の統計によれば、我が国の学生等で海外の大学等に留学した日本人は、2008年で各国・地域で約6.7万人であり、2004年（8.2万人）をピークに減少傾向にある。

図表1にあるように、韓国では留学生が日本より多くしかも増加傾向にある。中国やインドからどんどん留学生を増やしているのも気になる。ただし中国でいえば、留学生が日本の7倍ほどいるが、人口は10倍もある。また、我が国は景気低迷ということに加えて少子化傾向であることを考える必要がある。

留学生の増減は、親や国の財政状況と景気、大学等の学費の増減など、出す国のプット要因と受け入れる側のプル要因を見なければならない。

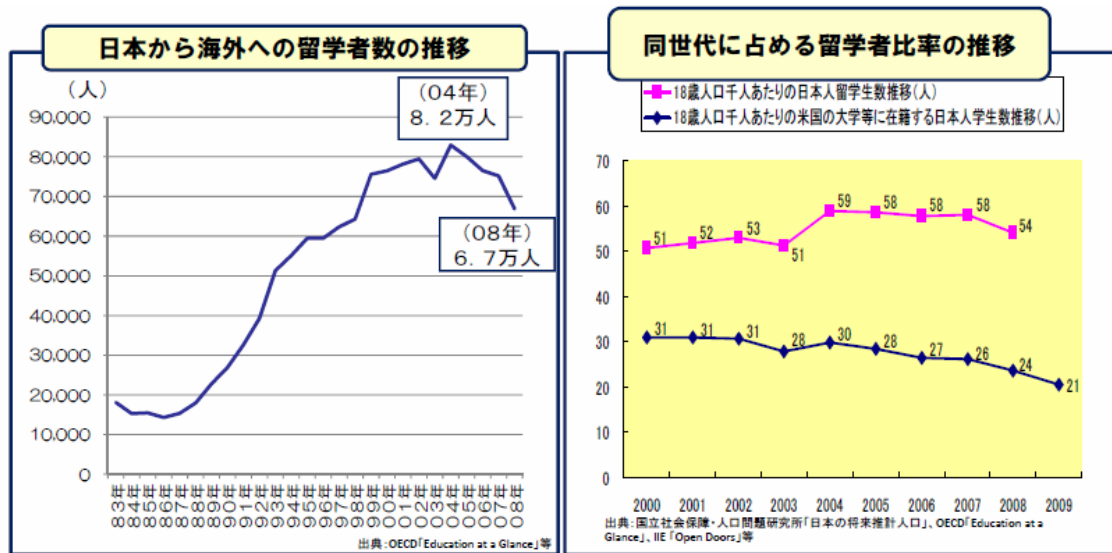
OECD等における統計によれば、日本人学生の留学先として中国、イギリス、アメリカ等は減少傾向にあり、特にアメリカは1.3万人、中国も21千人ほど減少している。一方、台

湾、韓国、カナダなど日本人留学生数が増加している国もあり、留学先は多様化している。

＜問題2 解答＞ほぼ横ばい

18歳人口千人あたりの日本人留学生数については、図表2が示すようにほぼ横ばいとなっている。またアメリカへの留学生数は減少傾向にある。アメリカについては、相対的なインフレ率が高く学費が上がったことがあげられている。

図表2



最近、東京大学が、学期の始まりを10月からとして、海外の大学と合わせることを企図しているとのニュースがあった。留学の後押しである。

既述のグローバル人材育成推進会議が指摘している心配なデータも、次のとおり少なからずある。

- (1) 協定等に基づく海外派遣について、日本から海外への国別留学者の男女比は概ね1：2となっていて男性の数が女性の半分しかないこと。
- (2) 新入社員のグローバル意識も内向き傾向であり、2人に1人は「海外では働きたくない」と考えていて、また、20代—30代の海外に対する受容性については、新興国や発展途上国での就労を希望する若者の割合は低いこと。
- (3) 次のようにわが国の体制が、障壁になっていること。
 - ①大学3年生の秋に就職活動がスタートすることから「就職活動のスタートに乗り遅れないよう留学を敬遠する学生が少なくないこと。
 - ②帰国後の単位認定が難しいなど、留学すれば帰国後、留年する可能性が大きいこと。
 - ③先方の受け入れ大学の情報が少なかったり、送り出す大学全体としてのバックアップ体制が不備であったりすること。

経済のみならず、せまくなった地球上で我々が幸せに暮らすためには、グローバルな人材が重要なことは間違いなく、そのためのキーとして留学生を増やすことは必須であろう。

青山学院大学教授 岩井千尋

<コラム> アドリブ経済時評

グローバルはローカルに味方する

3日間で、神戸と高知に行ってきた。

高知には高校を出るまで18年間、神戸には都合13年間住んだので、どちらも郷里である。

高知には3年ぶりだったが、ちょいちょい行っている神戸と両方の地で、言葉を上手く発音できないという、ちょっとショックなことがあった。

「ありがとう」というよく使う言葉のアクセントは東京弁では「り」の音にアクセントがあって、神戸（関西弁）では「と」の音、高知弁では「あ」の音が強くなっている。これらを、自分では東京弁と合わせて流暢に使い分けているつもりが、どうやらあやふやになっていることを両方の地で旧友から指摘されたのである。

離れて時間が経ったのを言い訳にはしたが、耳も口も機能が衰えたのであろうか。

さて、久しぶりの高知では、やはりカツオの叩きが旨く、目の前でポーポーと藁を燃やして調理してくれたのには感激した。生姜を効かしたウツボの鍋、マンボウ（の胃）の煮付けなどが実に旨く、つい深酒をしてしまった。テレビの影響などで調理法なども随分と進歩したようである。

翌朝、最近東京の会社を退職してUターンし、県名産の杉をふんだんに使った家を新築した友人宅を尋ねたが、これがまた、実に羨ましかった。

酒と本とジャズのレコードが好きなその友人は、広々とした新居で、インターネットを使って本やCD、それに世界のワインまで取り寄せている。また、ユーチューブでジャズを楽しんで、悠々自適の生活を楽しんでいるのである。

情報ギャップなど何もないというし、品物はたいてい翌日に着くとも言っていた。ローカルの良さとグローバルの良さを何も矛盾なしに楽しんでいるし、今後は国内の格安航空が増えるので、東京のみならず世界にも出掛け易くなるとも言っていた。

「グローバル」などという造語もあるようだが、グローバルの良さがローカルに及んで、恩恵を及ぼしているのである。

田舎は、昔の田舎ではないのだとつくづく思った。

【2012/2/27】

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ものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、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。

