

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》

《退職給付会計と企業分析》	
即時認識による自己資本変動の影響	P1
《公的年金制度の動向》	
年金機能強化法案の概要	P7
《退職給付会計に関する話題》	
日本基準の改正内容（1）	P11
《海外市場の動向》	
アジア株式の投資魅力	P19
《年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話》	
為替ヘッジについて	P21
《データでみる年金》	
人事院による民間企業の退職給付制度調査	P23
《アドリブ経済時評》	
ラーメン屋なう	P27

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

2012年
5月号



三菱UFJ信託銀行

退職給付会計と企業分析

～即時認識による自己資本変動の影響～

《要約》

資産・債務のいわゆる即時認識が導入される新しい退職給付会計の下では自己資本のボラティリティが高まります。一方で費用の算出方法は変わらないため、退職給付費用の変動が利益に影響を与える構造は変わりません。資産・債務の変動を即時に自己資本の変動で織り込み、一方で利益へは将来に向けて反映していくため、自己資本と利益との関係が従来とは変わってくるようになります。また、その関係は遅延認識の処理期間でも差異が生じます。企業評価の際には、そうした差異の影響を排除することが賢明です。

先月は、退職給付会計導入後の期間について、市場の動向や年金資産のパフォーマンスが会計数値に与えた影響について振り返りました。今回は、退職給付会計の新基準が会計数値にどのような影響をもたらすのかについて検討してみます。

1. 新基準では自己資本のボラティリティが増大

今般の退職給付会計基準の改正の中で最も大きな変更点は、当期に発生した数理計算上の差異等をその他の包括利益に計上し、資産・債務を時価で評価することによって期末の実際の積立状況を貸借対照表に表示することであると言えます。

先月号で振り返った通り、過去10年あまりの間に資産や債務は大きな変動を経験してきました。今後も変動が続くこととなりますが、即時認識導入後は、その他の包括利益の増減を通じて、自己資本のボラティリティがこれまでより高まることが予想されます。一方で、費用の算出方法等は変更されないため、これまで通り退職給付費用の変動が継続し、ひいては利益へも影響を及ぼし続けることとなります。

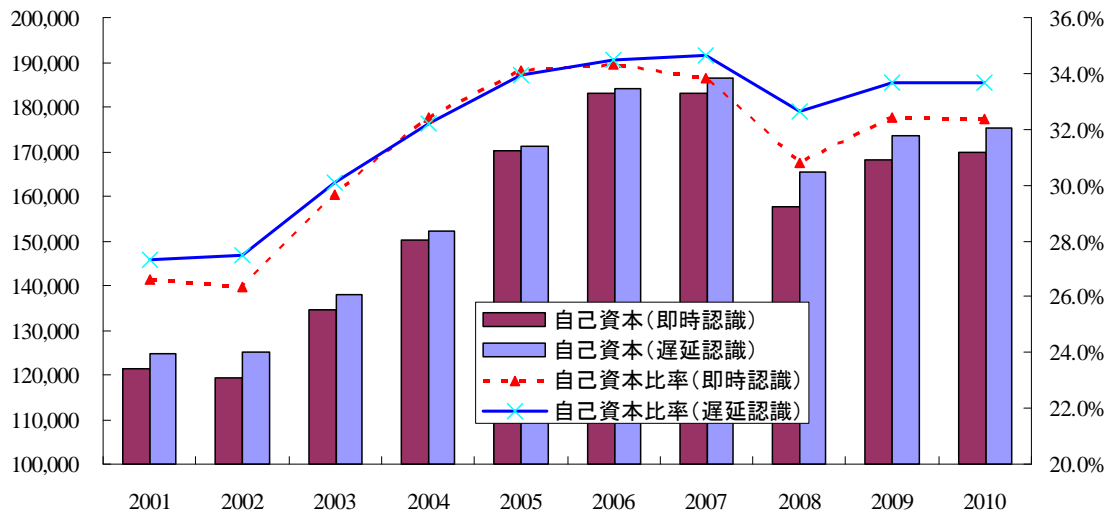
そこで新基準が適用された場合の影響を知るため、過去の期間において同様の基準が導入されていたとすると、どのような数値となっていたのかを検証してみます。分析は、PBO上位500社のうち、継続的に数値を入手できた394社ベースで行なっています。図表1は、自己資本及び自己資本比率の2011年以降の、①遅延認識ベースの数値(注)、②即時認識ベースの数値を比べたものです。

(注) 集計対象企業のうち28社は連結決算を米国基準で作成しているため、数値を組み替えています。すなわち、米国会計基準は2006年9月に改正され、2006年12月15日以降に終了する事業年度から、貸借対照表における即時認識が行われているため、その後の決算期においては、引続き遅延認識が行われたとして数値を組み替えています。また、それ以前の決算期については、年金資産が累積給付債務を下回る場合に一定の基準の下で当該不足分について追加最小負債を

計上し、その見合いとして自己資本から控除する処理が行なわれています。この影響についても修正しています。

(図表 1) 会計処理方法の差異による自己資本等への影響シミュレーション

(単位：十億円)



集計対象企業の未認識項目の残高は直近年度末ベースで 9 兆円強、自己資本の額は 170 兆円強であり、未認識項目の残高が自己資本から控除された場合の自己資本の減少率は 3% 強と試算されます。未認識項目の残高は 9 兆円ですが、法人税率を 35%として税効果を勘案すると、その他の包括損失として計上される額はその 65%相当の 6 兆円弱となるからです。この影響を大きいと考えるか否かは個人差があると思います。しかし、主要企業の平均値では影響はさほどではないと考えたとしても、個別企業でみれば資本に与える影響が大きい企業はあるはずで

即時認識は資産、債務で発生した評価損益を発生した時点で自己資本にすべて織り込むというものですから、今後は自己資本の変動可能性は高まります。実際、2001 年度以降についてのシミュレーション結果を基に、自己資本比率を計算すると即時認識であった場合の方が変動が大きいことがわかります。自己資本比率は、総資産を分母、自己資本（自己資本+その他の包括利益累積額）を分子として算出するため、運用パフォーマンスが悪化して年金資産の時価が減少すると数理計算上の差異（損失）が発生し、分子である自己資本が減少します。一方、債務は年金資産の減少分だけ退職給付に係る債務（旧基準における退職給付引当金）が増加します。本来であれば当該負債の増加分と自己資本の減少額は同額であるため、総資産は変動しないはずですが、実際はその他の包括損失に税効果が考慮され見合いの繰延税金資産が計上されるため、総資産は繰延税金資産の分だけ増加することになります。つまり、年金資産の時価が下落すると分子である自己資本が減少し、分

母である総資産が増加するため、自己資本比率の低下は遅延認識と比較して大きくなるわけですが。逆に、年金資産の時価が上昇すると、積立不足が減少することによって総資産が圧縮され、自己資本は増大することになり自己資本比率は向上することになります。遅延認識ではいずれの効果も遅れて表れることになるため、変動は抑制されるわけです。

2. 自己資本と利益との関係がアンバランスに

自己資本の額が変動することになると、ROE（当期純利益÷自己資本：自己資本当期利益率）も変動することになります。ROEは投資家が重視する指標ですから、従来の基準と新基準でどのような変化があるのかは検討しておく必要があります。

国内の新基準は発生した数理計算上の差異等について貸借対照表では即時に反映し、損益計算書では従来通り遅延認識します。つまり、自己資本には評価損益をすべて反映したうえで、当期損益にはその後の一定期間で規則的に反映していくという処理方法です。これまでは両者とも規則的に反映する方法でしたから、自己資本と当期損益の関係はこれまでとは異なる対応関係となるわけです。

この点について、数値で確認してみます。数理計算上の差異が発生しなかった場合に、純資産が1,000億円、当期利益が50億円であったとします。したがって、ROEは5%（ $50 \div 1000$ ）と算出されます。

仮に、資産運用が好結果であり、30億円の数理計算上の差異（利益）が発生したとします。即時認識では純資産は1,030億円に増加することになります（わかりやすくするため、税効果は考慮していません）。数理計算上の差異を10年で処理する場合、当期利益は53億円となり、ROEは5.15%に上昇します。仮に、遅延認識であったとすると純資産は当期利益に計上される3億円しか増加しないため1,003億円となり、ROEは5.28%となります。つまり、遅延認識においては、分母である自己資本の増減率が即時認識より低くなるため、分子である利益の増減の変動の影響を大きく受けることになり、ROEはより大きく振れる傾向があるということです。これは損失が発生する場合でも同じです。

即時認識によって発生した評価損益をすべて自己資本に反映し、一方で当該損益を一定の期間で期間損益に織り込むことは、一見すると自己資本と当期利益との関係がミスマッチとなるような印象があります。これに対して、従来の基準は自己資本にも当期利益にも一定期間で織り込むため、対応関係がより整合的であるという印象があるかもしれません。ただ、結果的に得られるROEの変動は遅延認識のほうが著しく、この例で言えばROEは大きく向上しています。考えなければならない点は、起こった経済事象はまったく同じであり、ROEの水準は会計基準の違いで異なったということです。もっと言えば、もともと5%と予想されたROEの水準は数理計算上の利益が発生したことで、本当に向上したのかということも考えるべきかもしれません。

3. “ノイズ”の影響とその排除

もう1つの問題も検討する必要があるかもしれません。上記のケースは数理計算上の差異の処理を10年で行なうこととしましたが、5年で行なう場合の数値も異なることになる点です。5年償却の場合は利益は56億円となり、ROEは即時認識の場合に5.44% (56÷1030)、遅延認識の場合に5.58% (56÷1006) ということになります。

このように同じ経済事象が発生した場合でも、会計基準の違いや会計方針の差によって、大きくROEの数値に差異が発生することになります。前述の通り、ROEが重視される指標であれば、なおさらこうした差異が出るのは好ましいとは思えません。

冷静に考えれば、発生した数理計算上の差異によって、その償却額を除く将来の利益は増加も減少もしないことがわかるはずですが、また、償却額の総額は同じであり、5年で処理する場合には10年で処理する場合と比べて、5年目までの償却額が大きい分、利益が少なく、逆に6年目から10年目までの利益は多くなることもわかるはずですが。ここでは、投資判断の重要な指標であるROEを例に考えましたが、処理方法の違いによって大きな差が出ているのは、余計な情報、すなわち“ノイズ（雑音）”になっているからに他なりません。より正確な分析を行うにはこの“ノイズ”を排除することが必要となります。

こうした“ノイズ”は、時系列の分析や企業間比較においてより大きな問題となることが想定されます。そこで5年償却と10年償却だった場合に、どの程度数値が異なるかについて同一企業の過去実績に基づくシミュレーションで検証してみます。

図表3はある企業の過去の実績数値と実際とは異なった償却期間で処理した場合の数値を比較したものです。具体的には数理計算上の差異を10年で処理した実績値と5年で処理した場合のシミュレーション結果とで差異を比較しています。

(図表3) 償却期間の差異による会計数値への影響シミュレーション (単位: 百万円)

	2001	2002	2003	2004	2005
数理差異 (10年)	2,282	3,913	7,003	2,881	5,750
数理差異 (5年)	4,564	7,826	14,007	5,761	11,501
実績営業利益 (A)	52,525	49,490	59,898	48,956	55,173
修正営業利益 (B)	53,243	45,577	52,895	46,075	49,423
(A) / (B)	1.21	1.09	1.13	1.06	1.12
	2006	2007	2008	2009	2010
数理差異 (10年)	1,085	1,290	5,712	9,456	8,093
数理差異 (5年)	△2,394	△5,247	△2,583	13,151	4,686
実績営業利益	57,672	48,856	△655	35,627	36,294
修正営業利益	61,152	55,392	7,640	31,932	39,702
(A) / (B)	0.94	0.88	—	1.12	0.91

シミュレーションは各年度で発生した数理計算上の差異について10年で処理する場合の額と5年で処理する場合の額との差を算出し、両者の差異を実際の営業利益に反映させています（連結対象企業の異動や制度終了などがあり、数理計算上の差異の発生額から逆算した計算値と実際の数理計算上の差異の処理額と乖離している年度があるため、両者の差異を加減算することにしたものです）。

退職給付会計導入後5年間は新規に発生した数理計算上の差異の処理が追加されていくだけですから、5年償却の処理額は10年償却の処理額の2倍となります。ただ、5年償却の場合、6年度目以降は処理が終了する年度の影響と新規に発生する年度の影響を受けるため、10年償却の場合との規則性が崩れることとなります。同社の例で言えば、2006～2008年度は10年処理のケースでは数理計算上の差異は費用の増加要因となっていますが、5年償却では費用の減少要因となっています。結果的にこの3年については5年処理であったとすれば、実績の営業利益を大きく上回っていたと考えられます。これは、それ以前の5年間の利益が少なく計上されていたことの裏返しでもあるわけです。特に、2008年度と2010年度は両者の乖離が非常に大きくなっていたことがわかります。2008年度は黒字と赤字の違いがありますし、2010年度も増益率に大きな差異がみられるからです。シミュレーションの対象企業が株式版の退職給付信託を設定しており、年金資産のボラティリティが他社と比べて相対的に大きいという事情はあります。ただ、株式版の退職給付信託を設定している会社は多く、決して特殊な例であるとはいえません。また、退職給付信託を設定していなくてもこうした差異は少なからず生じるはずです。

さらに、10年償却の場合においても、2010年度で退職給付会計導入初年度に発生した数理計算上の差異の処理が終わるため、2011年度からは過去の償却の終了と新規の処理のスタートという2つの要因の影響を受けることとなります。結果的に利益に与える影響はより複雑になります。終了する償却とスタートする償却は各々プラスである場合とマイナスである場合があるため、組み合わせは4パターンとなります。両者の組み合わせパターンによっては、利益へのインパクトがかなり大きくなることも想定されます。同一企業でも“ノイズ”によって利益の額に差異が生じているわけですから、他社と利益水準の比較をする場合にはより一層配慮することが必要であることは言うまでもありません。先に分析対象としたPBO上位500社のうち85%は数理計算上の処理期間は10年超となっています（上場企業全体では63%）。会計基準の変更とは直接関係ありませんが、遅延認識の影響に関しては新しいステージを迎えたといつてよいのかもしれない。

“ノイズ”の影響を全く取り除くには、年金資産のパフォーマンスと退職給付債務の変動に伴う数理計算上の差異をすべて排除することが有効です。つまり、運用成果を排除した利益によって、当該企業の収益力や将来性などを判断するのです。前述の例で言えば、30円の資産価値の増加を織り込み、数理計算上の差異の償却前利益である50円と対比させ償却期間の影響を排除するわけです。株主持分に年金資産の増加や毀損分を織り込む以上、将来収益には過年度に発生した資産価格の騰落の影響は織り込まないという考えです。ち

なみに、ROEは4.86%と低下します。これは償却期間が5年であっても、10年であっても同じですから、投資判断が償却期間によって異なることはなくなります。

確かに、年金資産及び退職給付債務の変動は、企業価値に影響を与え、その結果は企業の評価に反映されます。もっとも当該資産、債務の変動によってその後の企業活動に大きな影響を与えると考えられるケースはそれほど多くはないと考えられます。また、そうした変動が大きな影響を及ぼすとするれば、その企業の財政状態や収益水準により大きな問題があるかもしれません。資産・債務の変動が将来の企業活動に大きな影響を与えないとするれば、企業価値に与える影響は、当該資産額の増減分あるいは債務の変動分と同額であると考えられます。前記の例でいえば、その分だけ株価が上昇することで反映されるはずで

す。

新しい会計基準では、年金資産の構成比等も開示が求められるなど制度運営に関しても説明責任が生じます。このため、企業の年金資産の運用実態も企業評価の重要な視点となるかもしれません。ただ、その場合の評価の視点は運用の巧拙ではありません。あくまで、資産運用やリスク管理が適切に行なわれているかという点であるはずで、制度の運営にとどまらず、制度全体のリスク・エクスポージャーが企業規模や自己資本の厚み等に照らして適正であるかを判断し、過大である場合には、制度の運営を超えて制度そのものを見直すなどの対応も必要です。これも、企業のリスク管理の一環といえます。

いずれにせよ、新しい会計基準の下では、自己資本の変動が高まり、また、変動をもたらす要因について詳細な開示が求められます。投資家サイドからすれば実態を正確に認識することが必要となりますし、制度を運営する企業サイドからすれば投資家へ説明可能な適切な制度運営が今まで以上に求められることになると考えられます。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳

公的年金制度の動向

～年金機能強化法案の概要～

《要約》

社会保障・税一体改革で、取り上げられた最低保障機能の強化、短時間労働者の適用拡大等を含んだ「年金機能強化法案」(注)が本年3月30日に国会に提出されました。

現行制度の改定が主な内容で、①受給資格期間の短縮、②低所得者への年金額の加算、③高所得者の年金額の調整、④短時間労働者に対する厚生年金への適用拡大、⑤産休期間中の厚生年金保険料免除(④、⑤は健康保険にも適用)、⑥遺族年金の父子家庭への支給拡大の6項目が含まれています。

内容は、これまで社会保障審議会や民主党の中で検討されてきたものです。短時間労働者の適用拡大では、これまでの通常の労働者の所定労働時間などによる基準に加えて、新たな基準で厚生年金への適用有無を判断しなければなりません。法案が成立すれば企業の管理負担や企業年金への影響も考えられます。

(注)正式名称は、「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金等の一部を改正する法律案」。

本年2月17日に閣議決定された政府・与党による「社会保障・税一体改革大綱」に基づいて、年金分野では、2月10日に基礎年金国庫負担2分の1の恒久化と物価スライド特例分の解消を含む法案、3月30日に最低保障機能の強化と短時間労働者の適用拡大を含む「年金機能強化法案」、4月13日に共済年金を厚生年金に統合する「被用者年金一元化法案」が国会提出されました。これで、一体改革で今国会に提出されるとした法案が出揃ったこととなります。

本号では、現行制度の改定を多く含む年金機能強化法案の概要と影響について、社会保障審議会での討議内容を踏まえてご紹介します。

1. 法案の概要

①受給資格期間の短縮

- ・老齢基礎年金の受給資格期間を25年から10年に短縮する。
- ・現在、無年金者である高齢者に対しても、施行日以降、納付済期間等に応じた年金支給を行う。
- ・施行予定日：平成27年10月1日

納付した保険料を年金受給につなげやすくする観点から、老齢基礎年金の受給資格期間を10年に短縮します。日本の受給資格期間は、米国(10年)、英国(なし)、ドイツ(5年)など諸外国に比べて長いことも要因です。今後受給資格を満たす人だけでなく、施行日現

在で期間を満たさず受給できていない人も対象となります。図表1のとおり、無年金者の約4割の人が納付済期間が10年以上25年未満の人で、期間短縮により無年金者は減少します。

(図表1) 65歳以上の無年金者(約42万人)の納付済期間の分布

納付済期間	10年未満	10年以上15年未満	15年以上20年未満	20年以上25年未満	計
割合	59%	19%	15%	6%	100%(注)

(注)端数処理のため合計が一致しない。

(出所:厚生労働省資料、平成19年旧社会保険庁調べ)

②低所得者への年金額の加算

- ・低所得の老齢基礎年金・受給権者に対して、一律月額6千円を年金額に加算する。
- ・保険料免除期間について、老齢基礎年金の満額の6分の1相当額を加算する。
- ・障害基礎年金、遺族基礎年金についても加算を行う。
- ・施行予定日:平成27年10月1日

※低所得者とは、市町村民税が家族全員非課税で、かつ年金その他の収入が老齢基礎年金の満額(約77万円)以下の者。

加算額月額6千円の根拠は、民主党案の新しい年金の最低保障額である7万円と特例水準解消後(3年間で2.5%を減額)の老齢基礎年金の満額6万4千円の差を示しています。納付期間に関わらず定額であり、不公平感があることから、年収や納付実績により段階的に金額を変える案もありましたが、結局一律定額となりました。また、金額そのものも当初案の1万6千円からは、減額されました。対象者は約500万人としています。さらに免除者については、保険料が未納の人と免除の手続きをしている人を区別するために、老齢基礎年金への過去の国庫負担分である3分の1の半分にあたる6分の1相当額を加算するとしています。

日本の公的年金の水準は、平均給与との割合を比べると国際的には低いと言われていますし、また、生活保護の支給額の方が高いという現象があることから、その緩和には役立ちそうです。

③高所得者への年金額の調整

- ・高所得者の老齢基礎年金について、国庫負担相当額までを限度に減額する。
- ・施行予定日:平成27年10月1日

年金だけでなく他の収入を含めて一定所得以上の年金受給者は、老齢基礎年金の2分の1を上限に支給が停止されます。所得の水準としては、550万円(年収850万円)以上から減額を開始し、950万円(年収1,300万円)以上は公費負担分を全額減額することが考えられ

ています。

①、②が追加の財源が必要なのにに対し、逆に財源を生み出すこととなります。ただし、対象者は限られており、老齢年金受給者の0.9%（24万3千人）、受給者の約99%は支給停止を行わないとしています。

④短時間労働者に対する厚生年金への適用拡大

- ・厚生年金適用事業所で使用される短時間労働者について、厚生年金の適用を拡大する。
- ・施行予定日：平成28年4月1日

①所定労働時間
週20時間以上
②月額賃金7.8万円以上
(年収94万円以上)
③勤務期間1年以上
④学生は適用除外
⑤従業員 501人以上(※)



3年以内に対象
を拡大する。
(法律に明記)

対象者数：約45万人

(※)現行の被保険者基準で適用となる被保険者の数で算定

(注)厚生年金の標準報酬月額の下限を7.8万円（現行9.8万円）に引き下げ

現行の厚生年金の適用条件である所定労働時間や労働日数が通常の労働者のおおむね4分の3以上を満たさなかった人に対して、上記のような基準が適用されます。従来の基準に、今回の基準での判定が加わり複雑になります。

基準となる賃金は、最低賃金法での定義を使用するとしています。基本的な賃金に限られ、賞与、残業手当、通勤手当などが除かれます。これまでの標準報酬にはこれらを含んでいるため異なった考え方となります。勤務期間は、1年以上使用されることが見込まれることであり、従業員規模は事業所単位ではなく企業単位で判断されると考えられます。健康保険にも適用される予定で、短時間労働者が多い保険者に対し、負担軽減のための特例措置が予定されています。その負担は、被用者保険間で広く分かち合うとしています。

対象者数は、当初400万人への適用が目指されましたが、結局、政治的な決着で約45万人と減少しました。45万人の内訳は、3号被保険者から22万人、1号被保険者から14万人、その他60歳以上などで9万人と試算されています。平成19年の自公政権時代の法案では、従業員300人以下の除外で対象者数は10~20万人でしたから、それよりは拡大しています。

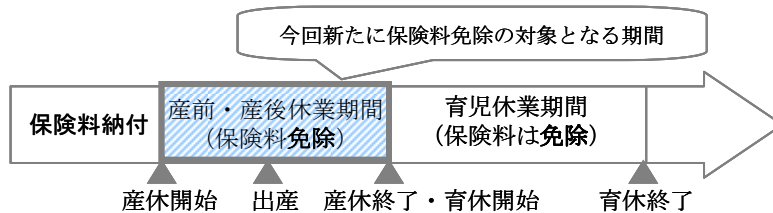
標準報酬は、健康保険に準じて、7万8千円、8万8千円の2ランクが追加されます。また、3年以内に対象拡大を行うとありますが、どの基準を変えて拡大していくかは、規定されていません。被扶養配偶者の年収130万円の基準は、そのまま存続する予定で、施行日が、28年4月とあるのは、27年10月の消費税増税と直接リンクしていないことと準備期間が必要なことによります。

⑤産休期間中の厚生年金保険料免除

- ・ 育児休業期間に加え、産前・産後期間中も同様に年金保険料を免除し、将来の年金給付には反映させる。
- ・ 施行予定日：公布の日から起算して2年を超えない範囲内において政令で定める日

図表2のように、育児休業の場合と同様に、申し出により事業主・従業員の保険料が免除され、年金給付は、休業時（従前）の標準報酬とする取り扱いも行われる予定です。また、健康保険にも適用される予定です。

（図表2）適用のイメージ図



⑥遺族年金の支給対象の拡大

- ・ 遺族基礎年金について、子のある配偶者または子に支給する。
- ・ 施行予定日：平成26年4月1日

現行遺族基礎年金の受給対象者は、死亡した者によって生計を維持されていた子のある妻または子となっていますが、範囲を拡大し、子のある配偶者または子となります。つまり、支給対象を母子家庭だけでなく、父子家庭にも拡大するのが目的です。

2. 今後の動向

前述の①～③や⑥の施行は、消費税の引上げが前提ですので、実現のハードルが高く、実施されるかは不透明です。

基礎年金に関わる部分は、企業年金への影響はないと考えられます。ただ、受給資格期間の短縮による老齢給付金の加入期間上限（20年）見直しの可能性や短時間労働者の加入による事務等、産休期間中の保険料免除の取り扱いなどは考えられます。一体改革では、企業年金の議論はほとんどありませんでしたが、公的年金改革の方向性が明らかになれば、遅れて企業年金での検討が始まると思われます。国会での議論が注目されます。

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

<主な参考資料>

- ・ 厚生労働省（国会提出法案）HP <http://www.mhlw.go.jp/shokanhourei/teishutsuhouan/>

退職給付会計に関する話題

～日本基準の改正内容（1）～

《要約》

長らく議論の続いていた退職給付会計基準は、2012年5月初旬に退職給付会計基準委員会（ASBJ）から公開される見込みです。

退職給付会計見直しに関する公開草案は2010年6月に公表されましたが、国際会計基準（IFRS）に関する日本のスタンス決定が遅れていたため、長らく審議が中断していましたが、2012年1月から再開されていました。

新基準の主な内容は、貸借対照表での即時認識の導入、割引率に関する基準の変更、退職給付の期間帰属方法の変更、開示の充実、などです。

当初は、今回の見直しは第1ステップとし、引き続き改正後のIFRSの退職給付会計基準（IAS19号）とのコンバージェンスを目的とした第2ステップを実施し、包括的な見直しが行なわれる予定でしたが、これは当面は先送りとなる模様です。

ASBJは、退職給付に関する日本基準を国際会計基準とのコンバージェンスを目的として二段階方式で見直しており、第一段階にあたるステップ1の公開草案は2010年3月に公開されました。当初2011年3月末までに確定し2013年3月末から適用する予定でしたが、日本企業へのIFRS適用に関する議論が錯綜し、決定が遅れていました。

今般、5月上旬に日本基準ステップ1の改正内容が確定・公表される見込みです。改正内容の主なものは、数理上差異のその他包括利益での即時認識、割引率の設定方法の見直し、退職給付の期間帰属の見直し、開示の充実（改正前のIAS19号なみの開示）、です。基準の確定が遅延したため、2014年4月1日以降に開始する事業年度の前期末でその時点の未認識項目をその他の包括利益累積額で全額認識、「割引率の設定方法の変更」と「退職給付の期間帰属方法の見直し」の適用時期については2014年4月1日以降に開始する事業年度の期首から適用される見込です。

なお、本稿の意見に関する部分は、現時点における筆者の個人的な見解です。

1. 日本基準ステップ1とIAS19号の関係

日本基準の見直しは、ステップ1（改正前のIAS19号とのコンバージェンス）とステップ2（改正後のIAS19号とのコンバージェンス）の二段階で進められており、ステップ1で見直される主な内容は、①退職給付債務及び年金資産の変動の貸借対照表での即時認識、②退職給付債務の計算方法（割引率と期間帰属方法）の見直し、③情報開示の充実、です。

IAS19号と日本基準の関係を示したものが（図表1）です（IAS19号改正に関する内容は、

2011年7月発行の三菱UFJ年金情報「退職給付会計臨時増刊号」をご参照ください。

(図表1) IAS19号と日本基準ステップ1の内容

	新IAS19号(主要改正内容)	日本基準改正ステップ1
資産・負債の変動 (BS)	即時認識に統一 (改正前は、即時認識と遅延認識の選択制)	即時認識 (連結決算で導入、単独は見送り)
費用の表示 (PL)	構成要素を一部変更し、 分解表示	変更せず(PLは遅延認識、分解表示せず)
情報開示 (注記)	開示項目の体系化 リスク関連項目の追加	改正前IAS19号と同程度の内容に拡充
その他(特筆すべき事項)		退職給付債務の算出方法変更 ⇒割引率の設定・債務の期間帰属方法 (単独、連結とも改正)

退職給付債務及び年金資産の変動を貸借対照表においてすべて即時認識するという点に関しては、ステップ1は新IAS19号と同じです。なお、日本基準では数理上差異及び過去勤務費用をともにその他の包括利益に計上することで処理しますが、新IAS19号では、①退職給付債務の変動のうち制度変更による債務の増減、すなわち過去勤務費用については勤務費用に計上する、②期待運用収益の廃止に伴い、資産サイドで発生する再測定は「年金資産の実際のパフォーマンス－年金資産×割引率」となる（日本基準の数理上差異は「年金資産の実際のパフォーマンス－年金資産×期待運用収益率」という違いがあります。また、ステップ1では、費用の算定方法等は変更されていないため、その他の包括利益に計上された数理上差異等は、今までとおり一定期間で遅延認識し、退職給付費用に反映される組替処理（リサイクル）が行なわれます。

2. 割引率に関する基準の変更

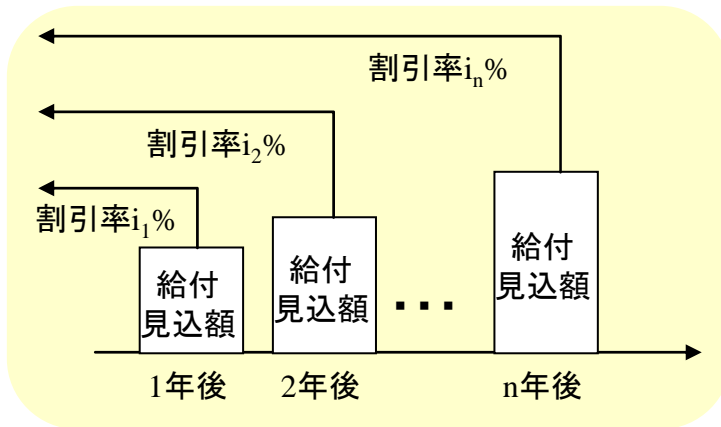
現在の日本基準では、割引率を「給付見込み支払日までの平均期間（実務上は平均残存勤務期間）」に見合う債券の利回りを基準に設定することが一般的ですが、IAS19号では「債券の市場金利カーブ（market yields）を参照して決定する」とされており、「給付の支払時期に応じてそれぞれ異なる割引率を用いる（図表2）」によって割引率を設定します。

今回の改正では、日本基準においてもIAS19号の方式に変更することとなります（IAS19号では改正前・後ともこの部分は不変）。なお、IAS19号を適用している企業でも、煩雑さを避けるため、実務上は「給付の発生時期と額を考慮した」単一の割引率を用いる事例が多いようです。

具体的には、①「支払時期ごとの額×割引年数」による加重平均期間に対応する債券利率、②退職給付債務のデュレーション（給付額と金利の両方を考慮した平均的な割引期間、複数の割引率により計算した退職給付債務を用いて計算）に対応する債券利率、③債券の市

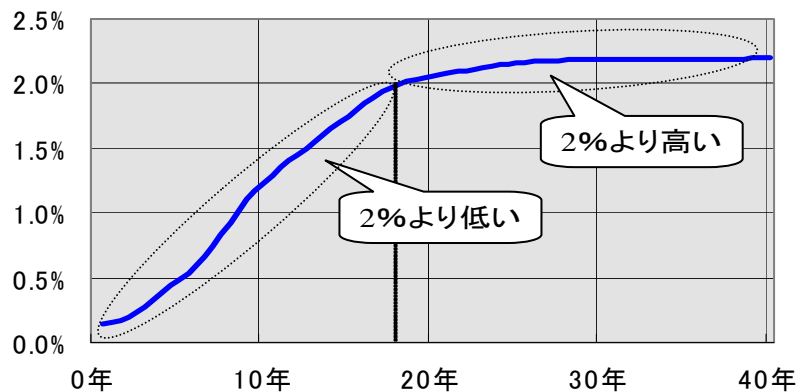
場金利カーブにより計算した退職給付債務と一致するような単一の金利（給付の支払時期と額を考慮した単一の割引率）を用います。上記のような「単一の金利で割引く」方法を採用する場合、現在の日本基準の「平均残存勤務期間に対応する金利で割引く」と類似しているように見えます。しかし、平均残存勤務期間の場合は、給付の支払時期は一時金に関しては考慮されているものの年金の場合は考慮されませんし、給付額も考慮されていない点が異なります。

(図表 2) IAS19 号の割引の考え方



今回の改正により、割引率の設定方法を IAS19 号の考え方に変更されますが、現在の日本基準と比較して退職給付債務は増加すると思われます。

(図表 3) 金利カーブと単一割引率の関係



平均残存勤務期間に対応する割引率が 2%の場合を例に考えてみましょう (図表 3)。複数割引率を用いると平均残存勤務年数よりも短い部分の給付に適用される割引率は 2%よりも低く (=退職給付債務の増加要因)、長い部分に適用される金利は 2%よりも高く (退職給付債務の減少要因) となります。したがって、定年年齢に近い高年齢の従業員の退職給付債務は増加すると思われます。逆に、若年齢の従業員の退職給付債務は、現在の日本基準で算出される水準よりも減少するはずですが、金利カーブの形状・退職傾向・従業員分布・

年金給付の発生割合などさまざまな要因によって影響を受けるため一概には言えませんが、企業全体で考えると、ア) 高年齢層の従業員の給付額は若年齢層の従業員よりも多額であると推測されること、イ) 高年齢層の従業員に適用される割引率が現在の日本企業の現在の割引率よりも低くなると考えられることから、退職給付債務は全体としては増加する可能性が高いと思われます。

また、「給付の支払時期と額を考慮した単一割引率」を用いた場合でも、高年齢の従業員は給付額が若年齢の従業員よりも高額であると考えられ、かつ、給付までの期間も短くなるため、改正前の日本基準で一般的な「平均残存勤務期間」を基準に設定した割引率よりも高年齢従業員の影響が大きくなり、結果として割引期間が短期化する可能性が高い（退職給付債務の額が増加する可能性が高い）と考えられます。

なお、改正後の基準でも「計算基礎率に関する重要性基準」は存続します。この点に関しては、三菱UFJ年金情報6月号で触れる予定です。

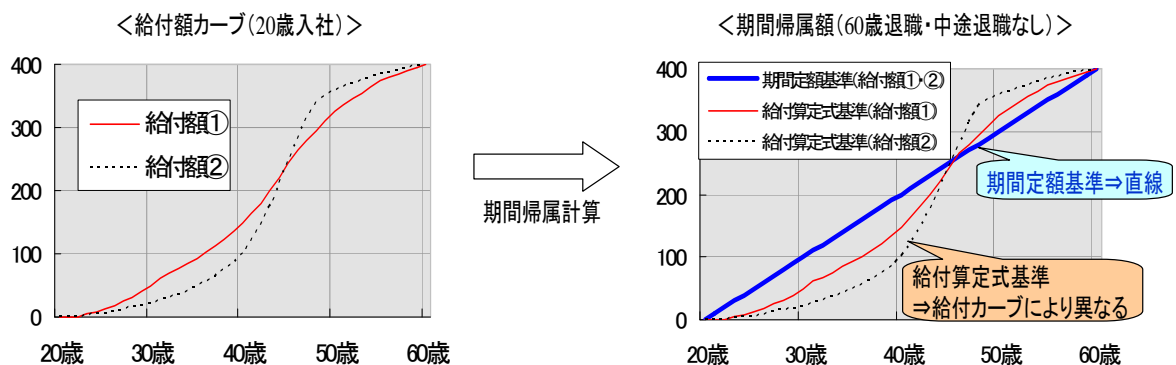
3. 退職給付の期間帰属方法の変更

改正前の日本基準では「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IAS19号の方法（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。

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（図表4）。

（図表4）給付カーブと期間帰属方法の関係



（図表5）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。

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。

- ・ 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は大きい
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 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

(図表 5) 期間帰属方法の相違による比較 (割引率 2% の場合)

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)

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。

4. 退職給付債務の計算方法変更と費用の関係

退職給付債務の計算方法の改正に伴い、退職給付債務の額が増減し、その額は新基準適用年度の期首の利益剰余金に反映されます。

一方、(図表 5) 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。



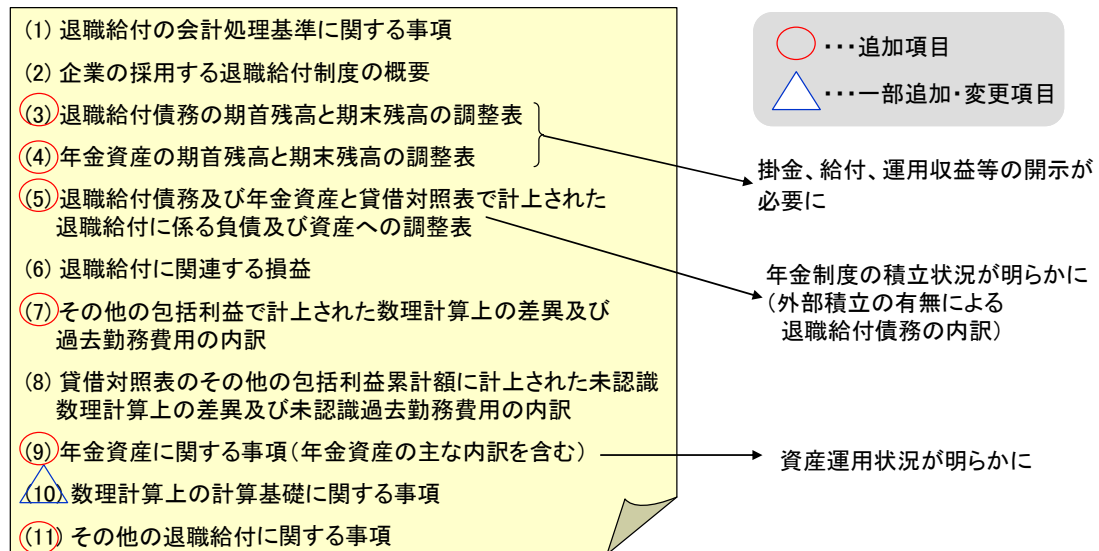
つまり、退職時点で「給付額（400）＝退職給付債務」であるということは、「期間帰属方法の相違や割引率の設定方法の変更によって途中段階で退職給付債務の額に変動があっても、その後の勤務費用と利息費用で最終的に相殺される」、言い換えると「期間帰属方法や割引率の設定方法の変更によって退職給付債務が減少した場合にはその後の費用が増加する」逆に「退職給付債務が増加すればその後の費用は減少する」ということになります。

今回の日本基準の改正に伴い、退職給付債務が一時的に増減（利益剰余金の変動）したとしても、退職時の給付水準が不変であれば、割引率の見直しによって割引率が低下し退職給付債務が増加した場合は割引率の低下によるその後の利息費用の減少で、期間帰属方法の変更に伴って退職給付債務が増減した場合にはその後の勤務費用の増減によって、いずれの要素も最終的には相殺されるはずで、従って、退職給付債務の計算方法の変更による一時的な変動に過分に反応する必要はなく、最終的な費用がどうなるかも合わせて把握することが望ましいと考えられます。

5. 開示の充実

今回の第1ステップの改正では、改正前のIAS19号レベルの開示を行うこととされます。具体的には、(図表6)のとおり、退職給付債務や年金資産の期首から期末への調整表などが新たに開示されることとされ、退職給付制度の期中の変動をより詳細に把握できるようになります。

(図表6) 新基準による開示内容



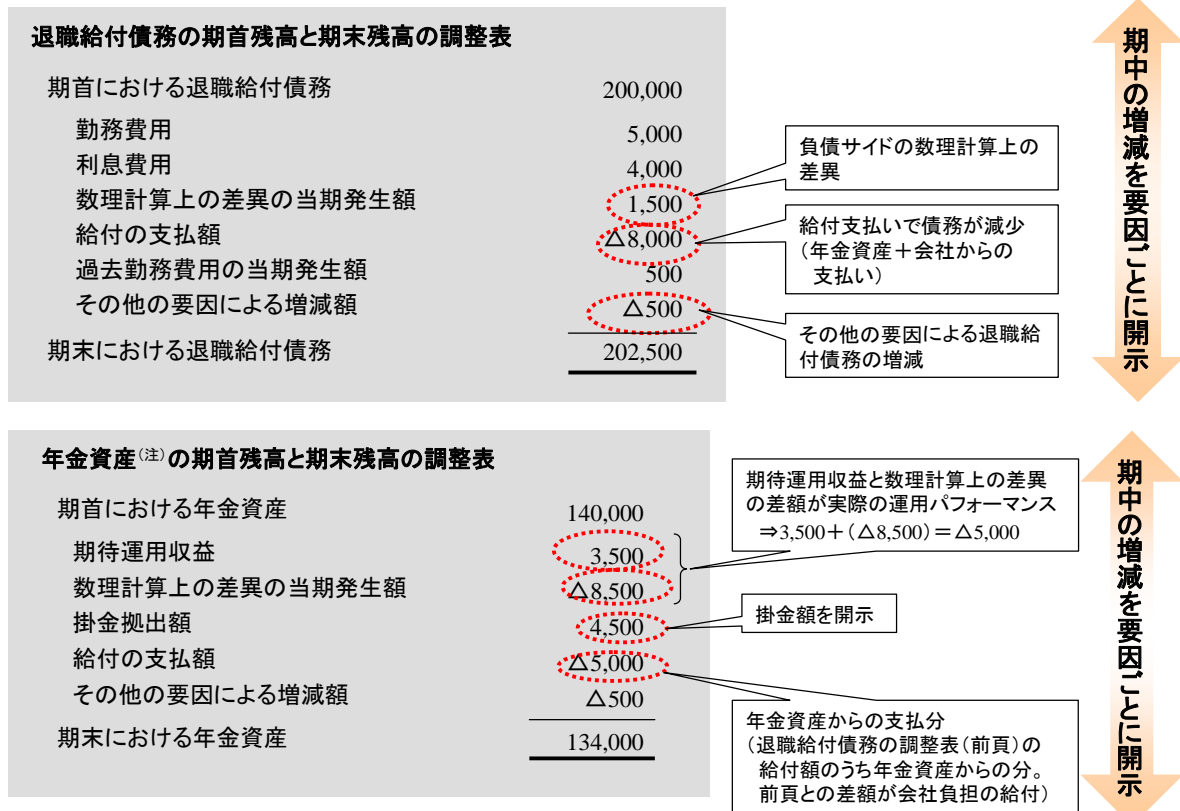
(注)企業年金制度で退職給付信託を設定しており、それが会計上重要である場合には退職給付信託に関する開示が必要に(「コーポレート・ガバナンスの状況」に記載されている「みなし保有株式」で株式版退職給付信託の内容は把握可能)

新基準の開示では、退職給付債務関連の数値の内訳が示されるため、勤務費用や利息費用のように経常的に発生する費用、割引率の変更に伴って発生する退職給付債務の増減(退職給付債務から発声する数理上差異から把握可能)、制度変更等によるその他の変動の内訳

が判明します。また、年金資産の調整表からは、運用実績（期待運用収益と年金資産から発生する数理上差異によって把握可能）や掛金拠出額等が判明するため、年金資産運用におけるリスクの度合いや年金資産の積立方針を把握することができます。

従来の基準では、数理上差異が債務側で発生したのか資産側で発生したのかが区別できなかったこと等と比べると、経常的な費用（勤務費用・利息費用等）と制度運営に伴うリスク要因（数理上差異の発生要因等）を把握し易くなり、退職給付制度運営に関する透明性が増したといえるでしょう（図表7）。

（図表7）退職給付債務と年金資産の期首残高、期末残高調整表



（注）退職給付信託を設定している場合には企業年金制度の資産と退職給付信託の合計

この結果、企業が退職給付制度を運営するために負っているコストとリスクの程度が投資家に対して明らかになります。したがって、企業は、退職給付制度の運営が自らの企業体力に見合った適切なものであること（企業経営上、適切にガバナンスが行われていること）を投資家に対して説明する責任が従来よりも格段に増していると考えられます。

第1節で述べたとおり、日本基準の見直しは、改正前のIAS19号とのコンバージェンスを目的とする第1ステップと、IAS19号の改正を踏まえた第2ステップの二段階方式で行なわれる予定で、現在も公式にはそれは変更されていません。

第2ステップでは、日本基準では費用処理方法を見直さなかったため、改正後IAS19号を

踏まえた費用処理のありかたが大きな論点となることが予想されます。

日本の会計関係者の間では、「利益（あるいは費用）はキャッシュフローを期間配分した結果であり、リサイクルを行わないとその概念が崩れる」という考え方をする人が多いようです。

一方、新 IAS19 号では「当期純利益（PL）には将来の収益やキャッシュフローを予測するための情報であり、その他の包括利益（OCI）には将来のキャッシュフローの変動リスクに関する情報である」と整理し、PL と OCI を明確に区分してリサイクルを行わないこととしています。

三菱UFJ年金情報4月号でご紹介したとおり、現在IASBは「OCIの表示」を重点課題として検討中です。その検討では、①資産・債務の変動の性格に応じたOCIとPLへの計上、②OCIの性格に応じたPLへのリサイクルの可否、を整理する予定です。

日本基準のステップ2の大きな論点である費用処理は、IASBにおけるOCIの表示に関する検討によって影響を受ける可能性があると考えられます。また、ステップ1完了後の日本基準は、米国の退職給付会計基準FAS158号と類似した処理となっている（FAS158号でもBS即時認識・PL遅延認識）こともあり、日本基準のステップ2は、外部環境を見定めの上で開始（当面見送り）されることになると思われます。

年金コンサルティング部 佐野邦明

海外市場の動向

～アジア株式の投資魅力～

《要約》

アジア地域は、高い成長性、豊富な人口、増加する中間所得層を背景に世界経済の牽引役として無視できない存在になっております。国、企業ともに、先進国と対比してバランスシートは健全な状況であり、成長が期待できる魅力的な地域の一つです。

1. 良好なファンダメンタルズに注目

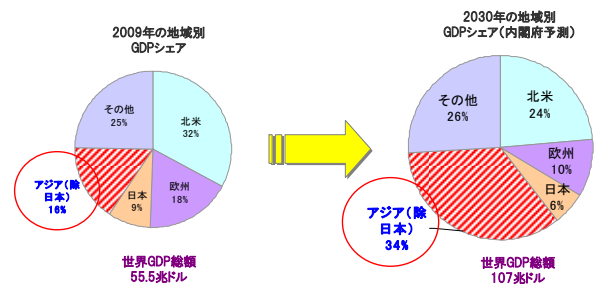
アジア地域の記事、特に、企業動向等に関する記事を目にしなない日はないほど、最近のアジア諸国の存在感の高まりには目を見張るものがあります。欧州債務危機などで先進国経済が全般的に停滞を続けるなか、良好なファンダメンタルズを有するアジア市場への投資が注目を集めています。

内閣府の予想によると世界のGDPに占めるアジアの比率は、2030年には3分の1を占めるまで高まっていくとしています。額で見ると、約20年で4倍以上の成長が見込まれるポテンシャルの高い市場であると言えます。

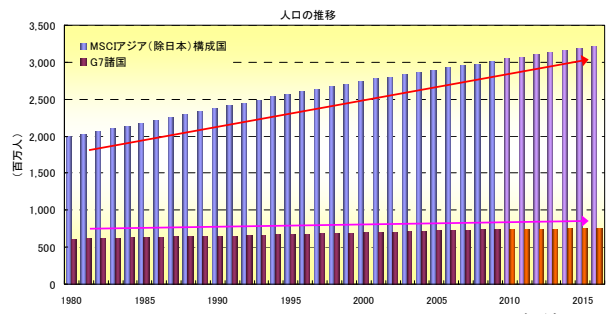
また、中国（13億人）、インド（12億人）、インドネシア（2億人）など人口の多い国を抱えており、しかも、今後も拡大が続くことが見込まれています。

経済成長に伴い、アジアでは中間所得層（世帯可処分所得5千～35千ドル）の世帯数が増加しています。貧困層が中間層へとシフトすると、家電製品や乗用車などの裁量消費（食料など生活必需品以外の消費）が増加すると言われております。

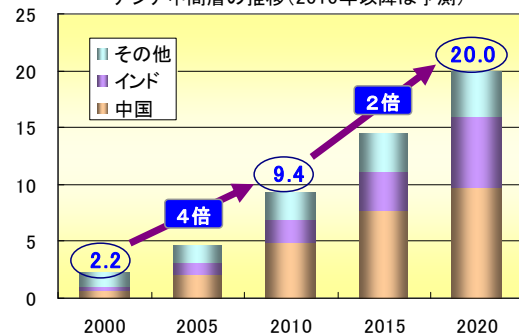
インド、中国等のアジア新興国では、今後とも中間層の大幅な増加が見込まれており、将来にわたりアジア地域全体の消費を押し上げるものと予想されます。



※ 内閣府資料より弊社作成。



(億人) アジア中間層の推移(2010年以降は予測)



出所: 経済産業省

こうした過程で、バイク、自動車等の一般消費財関連銘柄や、洗剤、石鹼、酒、タバコ等の生活必需品銘柄の成長性や収益性に恩恵をもたらすと予想されます。

一方では、先進国と比べ金融サービスの普及率が低いため、銀行、保険、不動産などのセクターの収益機会が先進諸国と比べ豊富であると言えます。アジア諸国は90年代後半に経験した通貨危機によって、金融機関が淘汰された経緯があります。したがって、東南アジアなどで現存する金融機関は総じて自己資本比率が厚く、預金量も増加傾向です。

2. 過去実績では、リスクに見合ったリターンを確保

その一方で、アジア諸国の財政状況は、概ね健全な状況が続いているとします。リーマンショック後の財政発動で先進諸国の財政悪化が進んでいるのとは対照的です。仮に今後、経済が停滞する局面でも、アジア諸国は思い切った財政出動も期待できるものと考えられます。

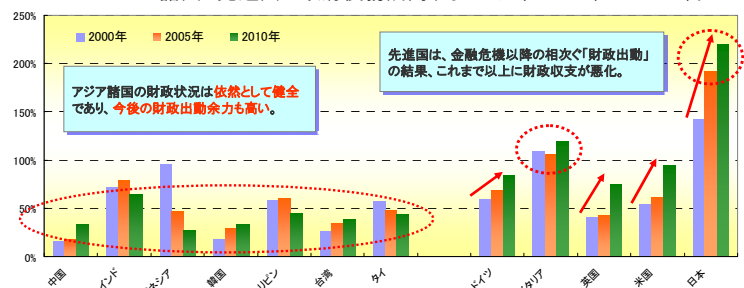
企業単位で見ても、アジア諸国の企業における借入比率は着実に減少しています。国、企業ともに、先進国と比べると健全な状況であるといえます。

商業用不動産・住宅ローン等の信用バブルの爪痕残る米国や、南欧諸国の潜在的なソブリンリスク問題解決に懸念が残る欧州など、不安定を含有しながら難しい舵取りに迫られている先進国と異なり、アジアでは長期的な視点から、経済を着実に成長させる策を講じております。

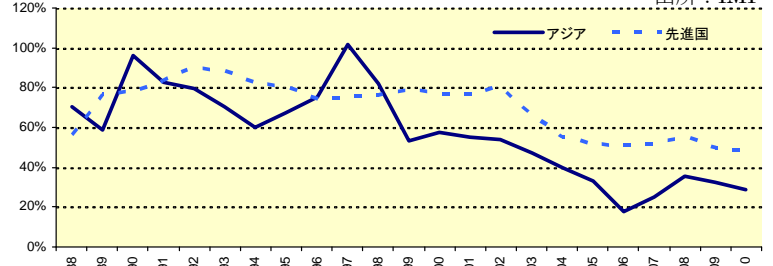
長期間の分析（過去10年）によると、アジア株式は、リスクがやや高めであるものの、日本株式（TOPIX）や先進国株式（MSCI Kokusai）のパフォーマンス対比において、リスクに見合ったリターンを充分確保しております。

このように、魅力的な内需成長、健全な企業・国家のバランスシートを背景に、先進国対比の優位性を期待できるアジア株式は、有効な投資対象のひとつであると考えられます。

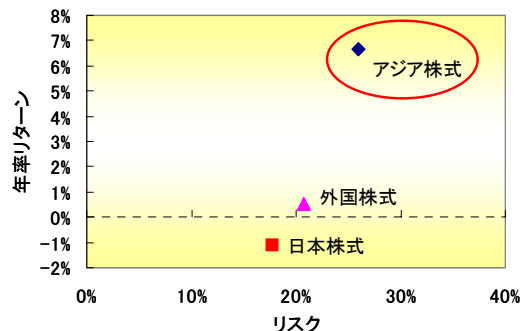
アジア諸国と先進国の政府債務残高(対GDP比、2000年～2010年)



企業バランスシートにおける借入金比率 出所：IMF



リスク・リターン比較(10年)



※ MSCI, TOPIXインデックスデータ(2002年3月～2012年2月:円ノンヘッジベース)より、弊社作成。日本株式はTOPIX、外国株式はMSCI Kokusai、アジア株式はMSCI AC Asia ex Japanの月次リターンにて計測。

年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話

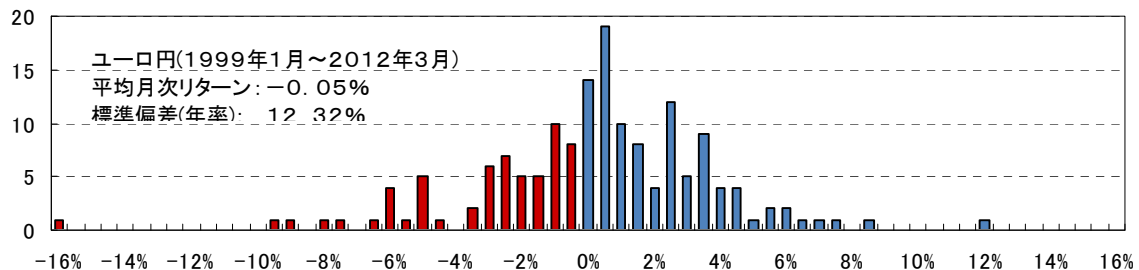
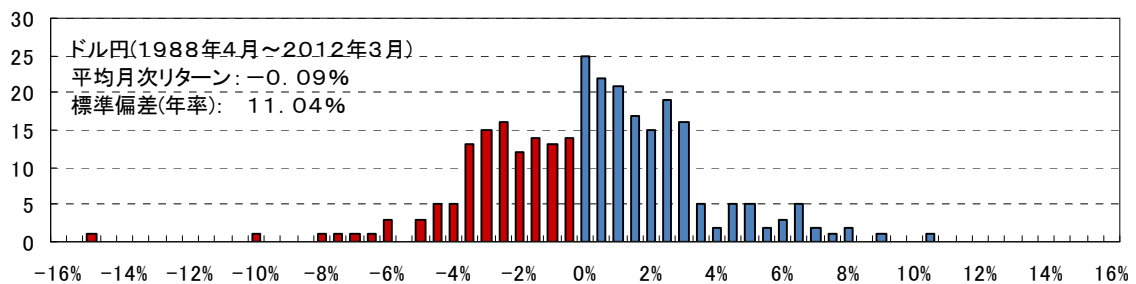
～為替ヘッジについて～

《要約》

為替は、長期で見るとリスクは高いものの、その見合いとしてのリターンを生んでいない。足元では内外金利差が小さいことから、低いヘッジコストで為替のリスクを大幅に削減することが出来る。さらに、為替ヘッジの効率を高める手段として、為替オーバーレイを導入することも有効と思われる。

年金資産の運用において、外貨建て資産の為替変動は、株式に次ぐリスク要因である。さらに、2004年以降、日本株とは順相関（円高＝株安）になっており、パフォーマンスのダウンサイドに与える為替の影響は、直接・間接的に無視し得ない大きなものとなっている。効率的な資産運用とは、リスクに見合ったリターンを獲得することだが、はたして為替のリスクはリターンを生んできたのだろうか。

1988年4月～2012年3月のドルと、1999年1月～2012年3月のユーロの月次リターンの分布を見てみると、どちらも収益率0%付近を中心にした山型になっている。この期間の標準偏差（年率）はドルで11%、ユーロで12%と共に10%を超える一方、平均月次リターンは約0%となっている。長期間で見ると為替変動はリスクのみでリターンは得られなかったことがわかる。



この為替リスクを回避する手段として、為替のヘッジ取引を用いるが、内外短期金利差に相当するコストが発生する。例えば、外国債券（CGWGBI ex Japan）における2003年から2011年度までの9年間の円高による影響は累積で21%のマイナスであったが、同期間にフルヘッジしていたとしても、ヘッジコストが19%近くかかっており、結局、この間はヘッジをしていても、していなくても、2割程度のマイナスになっていたことがわかる。

	為替変動	ヘッジコスト
2003年度	-4.38%	-2.01%
2004年度	6.82%	-2.37%
2005年度	4.95%	-3.00%
2006年度	7.05%	-3.64%
2007年度	-5.89%	-4.04%
2008年度	-14.28%	-2.88%
2009年度	-2.73%	-0.63%
2010年度	-9.02%	-0.75%
2011年度	-3.86%	-0.96%
通期	-21.24%	-18.59%

■ 円高局面

Citigroup 世界国債インデックス(除く日本)をもとに三菱UFJ信託銀行が計算

しかし、年度毎に見てみると、2009年度以降は海外金利が大幅に低下したことにより内外金利差も縮小し、ヘッジコストは小さくなった。リーマンショック後の期間は、為替ヘッジをしていれば低いコストで変動リスクを確実に回避することができ、結果的に円高による資産の目減りも避けられた。他の資産でリスクを低減するには多様な手段が有るものの、総じて高いコストや高度な管理ノウハウが必要となりがちであるが、足元の金利環境において、為替リスクは最も簡単にコストをあまりかけずに低減することが可能となっている。

さらに、為替を個別の運用機関が各々で管理するのではなく、一社に集中する為替オーバーレイという手法を導入することにより、効率を高める方法も有る。為替オーバーレイは、多くのプロダクトの為替リスクを一括して管理することができ、資産移管の必要も無い。また、機械的に全ての為替をヘッジするパッシブヘッジだけではなく、円高時にヘッジ比率を高めて、円安時はヘッジ比率を下げる、ダイナミックヘッジのような管理手法をとる為替オーバーレイマネージャーを採用することにより、付加価値の獲得を目指す方法もある。

資産運用をする上でリスクは避けられない問題であるが、過去のデータからは期待収益率が0%、リスクが10%以上であった為替変動リスクについては、運用ノウハウや専門インフラを整えた為替オーバーレイマネージャーを採用して、効率的にリスクコントロールすることが有効だと思われる。

データで見る年金

～人事院による民間企業の退職給付制度調査～

《要約》

人事院では公務員の退職給付の検討のために平成 18 年に続き平成 23 年にも民間企業の退職給付の実態を調査しています。調査結果をみると退職給付制度が企業規模に関わらず広く普及している実態や退職一時金を移行原資として企業年金制度が実施されているケースが極めて多いことなどがわかります。会社単位でみると日本の終身年金の実施比率は 4 割弱であること、確定給付企業年金では選択一時金を取れる制度が多いものの「全額選択」と「一部選択可」とは拮抗していることなどもわかります。

今月は、人事院から発表された民間の企業年金及び退職金の調査結果について紹介します。一般紙等では、公務員の退職給付の水準が民間企業の被用者に比べて高いという調査結果について大きく取り上げられていましたが、ここでは公務員の給付水準という観点ではなく、民間企業の年金制度等の実態を知るために、いくつかのデータについて取り上げていきます。

1. 6 割の企業で企業年金を実施、その原資は 8 割が退職金

退職給付制度の有無については各種調査がありますが、いずれの調査結果においても大きな差異は見られず広く普及しているという結果がみてとれます。本調査でも退職給付制度がある会社は 93.5%とほとんどの企業が退職給付制度を実施しているという実態がわかります。従業員規模別にみると従業員 1000 人以上の会社は実に 98.8%が実施しており、従業員規模が小さくなるにつれて比率は下がるものの、50 人以上 100 人未満でも 9 割を超す企業が実施していると回答しています。

企業年金については 6 割の企業が実施しています。企業年金については規模別にかなり差があり、従業員 1000 人以上では 9 割近くの企業が実施しているのに対し、50 人以上 100 人未満では 4 割程度にとどまっています。そのかわり、退職一時金制度は企業規模が小さくなるにつれて実施比率が上がっています。退職一時金と企業年金を併用するというのが一般的ではありますが、従業員規模の大きい企業は企業年金のみ、逆に小さい企業は退職一時金のみという企業が多くなっていることがわかります。

また、日本の企業年金の特質として、退職一時金制度の資金準備として利用されるケースが多いことがあげられます。実際、企業年金制度を実施している企業が、新規に制度を設立した際にその原資が何であったかという質問に対して、3 分の 2 は退職金であったと回答しています。その中には退職金の一部に一部原資を追加したというケースも含まれていますが、まったく新規に企業年金の原資を追加したという比率は 19.1%にとどまっています。



日本の企業年金のほぼ 8 割は、退職金からの移行（一部移行を含む）であると考えられています。

（第 1 表）企業規模別退職給付制度の導入状況（単位：％）

	合計	1000 人以上	500 人以上 1000 人未満	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
退職給付制度あり	93.5	98.8	97.5	93.6	91.4
企業年金制度あり	59.9	88.1	80.8	63.9	42.8
企業年金のみ	13.1	23.0	20.2	14.1	7.8
退職一時金と併用	46.8	65.1	60.6	49.8	35.0
退職一時金	86.9	77.0	79.8	85.9	92.2
退職一時金のみ	40.1	11.9	19.2	36.1	57.2
退職給付制度なし	5.4	1.0	1.8	5.2	7.5
不明	1.1	0.2	0.7	1.2	1.1

（第 2 表）企業規模別実施している企業年金制度（単位：％）

	合計	1000 人以上	500 人以上 1000 人未満	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
企業年金制度あり	56.0	87.0	78.8	59.9	39.1
確定給付企業年金（規約型）	37.0	38.5	46.4	40.2	23.9
確定給付企業年金（基金型）	9.6	32.1	18.6	7.4	3.2
確定拠出年金	24.7	38.2	33.8	24.4	16.7
厚生年金基金	28.4	7.3	19.9	27.7	42.1
その他・不明	25.5	23.4	20.5	26.3	27.0
企業年金制度なし	42.9	12.8	20.5	38.9	59.8
不明	1.1	0.2	0.7	1.2	1.1

（第 3 表）企業規模別企業年金導入時の原資の状況

	合計	1000 人以上	500 人以上 1000 人未満	100 人以上 500 人未満	50 人以上 100 人未満
退職一時金原資	49.4	59.9	52.3	52.4	34.2
一部・全部移行	49.4	59.9	52.3	52.4	34.2
移行＋新規	17.0	12.5	17.4	15.0	24.6
新規の原資	19.1	18.6	17.3	18.5	21.9
不明	14.5	9.0	12.9	14.1	19.2

2. 終身年金の比率は4割弱

終身年金は企業年金の4割弱で実施されているという結果となっています。ちなみに、確定給付企業年金に関しては規約型で9.1%、基金型で43.5%となっています。この水準は本誌3月号でご紹介した弊社総幹事制度における終身年金の実施状況（規約型11%、基金型は76%）と比較して、特に基金型において大きな乖離がみられます。この差異は、この調査が企業を対象としているのに対して、弊社の総幹事制度は企業単位でなく制度単位で比率を算出しているからかもしれません。なぜなら、この調査では従業員規模500人未満で基金型制度を実施していると回答している企業が数%規模で存在しています。500人未満の企業は全調査対象3万4810社中9割近く（3万社以上）を占めているため、500人未満の企業で基金型を実施している企業というのは相当な数に及びます。もっとも、基金型の設立要件は加入員300人以上ですから、100人未満では単独で基金を実施することはできませんし、500人未満の企業でも単独で設立しているケースは多くないはずですが、実際の弊社の集計データでは基金型のうち加入員500人未満の基金は3%にすぎません。あくまで仮説ではありますが、この従業員500人未満で基金型を実施している会社は複数事業主の制度（総合型、連合型）の加入事業所であり、例えば、①総合型DBなど複数の事業主で設立された制度では終身年金の比率が低い、あるいは、②連合設立の基金などでグループ区分を設けて制度内容を別にしてしているケースがある（親会社は終身年金を実施しているが、子会社は確定年金である等）などが原因となっている可能性があります。

（第4表）終身年金の実施状況と保証期間

年金制度	支給期間	計	終身			有期			不明		
			保証期間			10年	20年	その他			
			15年	20年	その他						
すべての企業年金		100.0	39.3	37.3	44.9	17.8	50.0	59.2	20.7	20.1	10.7
規約型		100.0	9.1	27.1	53.4	19.6	82.1	76.7	5.4	18.0	8.8
基金型		100.0	43.5	25.0	54.7	20.3	53.9	19.1	42.8	38.1	2.6
厚生年金基金		100.0	79.8	53.8	31.6	14.5	7.2	7.3	56.7	36.0	13.0
適格退職年金		100.0	7.2	51.1		48.9	82.7	84.7	1.2	14.1	10.1
自社年金		100.0	22.4				55.9	50.7	9.4	40.0	21.7

終身年金を実施している場合の保証期間ですが、20年が最も多く、次いで15年となっており、その2つの保証期間で8割を超えています。保証期間は20年を超えて設定することはできないため、その他は16~19年あるいは15年未満ということになります。保証期間が短いほど終身部分に対する企業のコスト負担は大きいため、15年未満より16~19年のほうが多いのではないかと推測されます。前述の弊社総幹事の例では、15年未満（10年以上）が6%、15年以上20年未満が40%、20年が51%となっています。

逆に、有期年金の場合は期間20年というのはさほど多くありません。期間10年が最も多く、6割近くを占めています。

3. 選択一時金について

前述のとおり、日本の企業年金制度はその原資を退職一時金としているケースが多いため、給付に関しても一時金での受け取りを認めるケースが多いと考えられます。選択一時金を認める制度は、確定給付企業年金では規約型、基金型ともに9割を超えており、一時金の選択を認めないのはむしろ例外的な制度であるといえそうです。

もっとも、一時金の受取りについては「全額のみ」と「一部可」でかなり拮抗しています。年金制度である以上、年金という支給形態がとられるべきという意見もあるでしょうが、加入者の立場から言えば選択肢は多くあったほうがよいとも考える人は多いと思われると思います。住宅ローン等の残額を返済し、残りは公的年金の補完のために年金で受取りたいなど様々なニーズが考えられるからです。現実にはそうした選択肢が用意されている制度は必ずしも多数派ではないことがわかります。

(第5表) 制度別選択一時金の実施状況

(単位：%)

	計	制度あり		制度なし	不明	
		全額	一部可			
企業年金計	100.0	75.5	39.6	35.9	14.5	10.0
DB (規約型)	100.0	92.6	53.1	39.5	2.4	5.0
DB (基金型)	100.0	93.3	42.2	51.1	5.0	1.7
厚年基金	100.0	53.4	24.6	28.8	31.4	15.3

年金コンサルティング部 リサーチグループ



<コラム> アドリブ経済時評

ラーメン屋なう

どこの食堂でも注文できそうなラーメンの写真と、「ラーメン屋なう」というタイトルだけからなる「投稿」が妙に気になって、いろいろ考えてみるのだが、どうにもそういった意図が分からない。

数ヶ月前から始めたフェイスブックのことである。

そこでは、まず自分を「登録」して、知合いや紹介された人と「友達」宣言を交わし、日記や意見、写真や動画などを「投稿」すると、フェイスブックが仲介してメールを発信し「友達」にそれらを見たり読んだりすることを促す。そして、「友達」の投稿が自分用にアレンジされたアルバムが時々刻々と更新されていて、それらの動向が苦もなくわかる……。ゲームなどを集団で楽しむアプリや、企業やアーティストが集客するシステムをつくったりしているという事情もある。システムはいろいろな機能を増やして日々進化しているようだ。

PCとネットを通じた（独りごとを中心とした）社交場と例えればいいのだろうか、経験していない人には解りにくいだろうが、とにかくそのような「場」である。

投稿内容は政治に対する主張や釣り日記、近所の草花の紹介写真やペットの紹介、自分がつくった料理の写真、などなど千差万別であるが、スマートフォンからも簡単に投稿できるとあって冒頭のような、ごくありふれた日常を投稿する人がいる。

ところがフェイスブックは、加入者がこの1年で33%も増えていて、3月には9億人を超えたというから、一体、何が起きているのだろうかと思ってしまうのである。

フェイスブックは認知欲求が満たされるから流行するという説もある。投稿に対しては「いいね!」というボタンがあって、それを押してもらうことが認知につながるというのである。

しかし、「ラーメン屋なう」は、いかにもリラックスしていて、シンプルで、食欲以外にまだ何かあるようにも思えない。ひょっとしたら正岡子規の名句、「柿食えば、鐘が鳴るなり、法隆寺」のような境地にこの作者の心になっているのだろうか。あるいは、この作品？が写真と相まって現代の名句になっていくのだろうか。

筆者には、フェイスブックの魅力がいったい何なのか、どうにも分からないのである。

【2012/4/26】

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。

