

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》

《企業年金連絡協議会の提言》	
企業年金制度における選択肢の拡大について（2）	P1
《積立てを考える その2》	
積立てと投資は二者択一か	P6
《高年齢者雇用制度の動向》	
改正高年齢者雇用安定法への対応状況	P11
《海外年金制度の動向》	
イギリスの年金制度見直しの動向（3）	P16
《退職給付会計の話題》	
IASB の概念フレームワーク議論から	P21
《確定給付企業年金の現状》	
平成 24 年 9 月現在の DB 制度の状況	P26
《データでみる年金》	
DC 加入者数が 2 四半期連続で減少	P33
《アドリブ経済時評》	
実体経済はついてきているか？	P36

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

**2013年
4月号**



三菱UFJ信託銀行

企業年金連絡協議会の提言

～企業年金制度における選択肢の拡大について（2）～

《要約》

企年協プロジェクト・チームでは「公的年金との役割分担を意識した制度」など5つの観点を重視して提言を行なっています。その5つの観点到立脚して5つの制度案をまとめています。このうちの1つが、利息クレジットにマイナスの指標を反映することが可能なキャッシュバランス制度です。つまりキャッシュバランス制度の弾力化です。

プロジェクト・チーム（以下、チーム）が、「提言」した新たな「年金制度」の考案に際しては、「5つの観点」を重要視しています。その概要は以下の通りです。

① 「公的年金との役割分担を意識した制度」

企業年金制度を考える際の理想的な条件の一つに、公的年金制度と企業年金制度などの民間年金制度との役割分担が明確に定まっていることを、挙げることができるのではないのでしょうか？ 例え、ば、「70歳以降は公的年金の給付により国が支え、民間は退職後70歳までの期間を企業年金の給付で支える」というような役割分担です。こうすれば企業は年金制度の設計を考える際に、現状よりも制度運営費用・コストを正確に見積もることができるようになり、結果的には制度加入者にとっても年金制度の維持・継続への安心感が増すことが期待できます。

しかし、現実には、役割分担も公的年金の先行きの議論も、これから本格化というところであり、その議論の決着を待っているわけにはいきません。そこで当チームとしては、提言する新しい企業年金制度の内容を可能な限り柔軟なものとし、この先役割分担の議論が起こったとして、その時の公的年金のあり方如何に拘らず耐え得るものにしたと考えました。

② 「唯一無二の制度を目指すのではなく各企業の様々な事情を勘案して選択できるように制度選択肢の多様化を図る」

前号でも述べたとおり、「提言」の目的は、あくまで選択肢の多様化を図ることです。他の観点とも通じる思いですが、「多様化こそ全て」です。「最大公約数的制度」という知恵もあるかもしれませんが、チームとしては、従来の発想ではなく、「多様化」という道を選択しました。規模・社風・文化など様々な固有事情を勘案して、「身の丈」に合った制度を構築できることが制度の維持・継続につながると考えたからです。

そのためには、「多様な選択肢」が用意されていることが必須です。しかも、できればそうした個別の選択肢を組合せることが可能なことが望ましいと言えるでしょう。

このようなチームの考えを基にした「提言」は、決して「唯一無二」の制度を目指すものではなく、その真逆・対極に位置するものであるということがご理解いただけると思います。

③ 「従業員・事業主の両方で許容できるリスクシェアを図り様々な環境変化にも維持・継続可能な柔軟性のある制度」

制度の「維持・継続性」の確保を実現するためには、無理は禁物です。

「制度提供者」/「加入・受給者」の各々が「持ち堪える」ことのできなくなるような過度の負担を強いられるのであれば、到底「維持・継続」は望めません。

したがって、「制度提供者」/「加入・受給者」の双方にとって、まず「何らかの制度」を持つことが必要であるという認識を共有することが求められます。そのうえで両者の「許容し得る現実的条件」を検討すれば、両者の何れにとっても大きな "Unhappy" とならない範囲での「痛み分け」（リスクシェア）が可能となります。その結果、制度の維持・継続性の蓋然性を高めることができ、より「現実的な制度」への展望を開くことができるとチームは考えたわけです。

そしてその検討過程で、上記②とのシナジーを働かせることにより、諸般の環境変化に対して適応力のある「柔軟性」の発揮が期待できると思います。

④ 「従業員個々人の多様なニーズ・ライフスタイル・価値観により応えることができる制度」

個々人の価値観やライフスタイルの多様化が言われて久しくなりましたが、はたして企業年金制度は「受益者」である従業員個々人のこのような動向に根ざすニーズの多様化に上手く対応できているのでしょうか？ 給付においては、「一時金か年金か、あるいは両者を選ぶのか」、「年金を選ぶ場合、終身か有期か、有期で複数期間選択可能な場合、どれを選ぶのか」、制度の加入においては、「DC制度に加入するか前払い制度にするか」などの選択の自由は既にあります。当然のことながら際限の無い対応は不可能でしょう。しかし、現状に比べて従業員が選択できる範囲を可能な限り広げたり、消極的・間接的かもしれませんが、従業員の精神的・時間的負担を軽減することに資する制度の追求を、チームとしては心がけたつもりです。

⑤ 「制度提供企業・加入者数の規模に係わらず導入可能な制度」

年金制度は、制度を提供する企業や加入者数の大小に係らず導入できるものである必要があります。公的年金のスリム化が言われる昨今、企業年金の役割は従前以上に高まって

来ています。企業年金のカバー率の向上は至上命題、と言っても言い過ぎではないでしょう。このためには、規模の大きい企業のみならず、規模の大きくない企業でも多数導入される必要があります。

そのためには何と言っても、手続きや制度運営上の負担を軽減することが必要です。このための工夫の一つとして、企業単位の枠を超えた「連帯」が考えられます。そこでチームは、「連帯」の工夫を後押しするような制度案も考えました。ご承知のとおり、制度運営（ガバナンスも含む）や資産運用を行ううえで、所謂「規模の利益」の存在は以前から指摘されています。例え一社単独では難しくとも、「連帯」によりこのメリットを享受する道が開けます。

さらに、年金制度がなく退職一時金制度の場合、支給される一時金を受給者が希望すれば、個人で手当するよりも有利な年金に転換できると思われる仕組みも用意しました。

冒頭に述べたとおり、チームは以上の「5つの観点」に立脚し、以下に概要を紹介する5つを、企業年金制度の選択肢として新たに加えることを提言しました。

提言1：利息クレジットにマイナスの指標を反映可能なキャッシュバランス制度 (キャッシュバランス制度の弾力化)

「年金財政上の不足金発生リスク軽減」及び「企業会計上の数理計算上の差異の発生リスク軽減」を図るため、キャッシュバランス（以下、CB）制度に関する規制を一部弾力化し、利息クレジットにマイナスの指標を反映することを可能とすべきであると考えます。CB制度においてこのような規制緩和が実現すれば、大企業のみならず、主に掛金負担の面から企業年金制度の維持が難しいと考えられる中小企業にとって、掛金の追加負担リスクが抑制されるため、利用し易い制度として普及が進むことが期待できます。

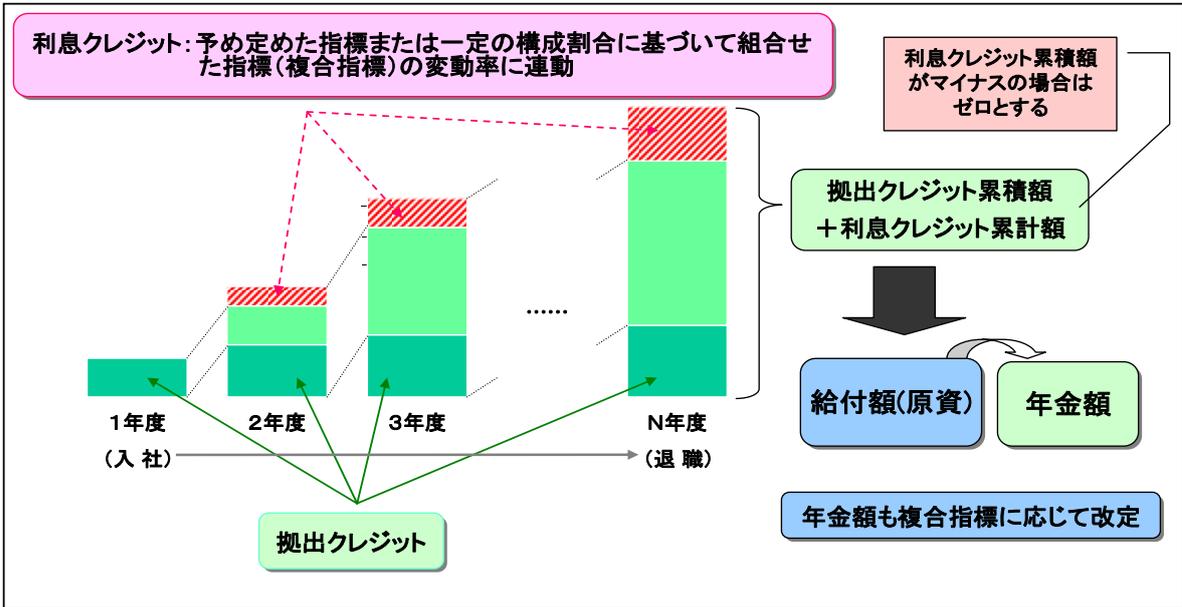
【制度の概要】

CB制度における利息クレジットを、労使の合意の下に「客観的な市場の指標または市場の指標の組み合わせ（複合指標）の変動実績」に基づいて付与することとします。なお、退職時における利息クレジットの累積額が「零を下回る」場合は拠出クレジットの累積額を給付するという最低保証を設けます。

使用する指標は、恣意性を排除するため、客観的で毎日算出・公表されるものとします。例えば、年金資産の運用評価において広く採用されている、NOMURA-BPI（総合）、配当込みTOPIX、シティグループ世界国債インデックス、MSCI-KOKUSAIなどです。

なお、従来 of CB制度と比較して、従業員から見た場合は仮想個人勘定残高・給付額の変動制が高まる一方で、事業主にとっては最低保証にともなう負担が懸念されるため、指標の選定にあたっては、労使双方にとってバランスの取れたリスク分担となるよう、十分な労使協議^(注)に基づいた指標の選定・指標の組合せ比率の決定が望まれます。

(新たなCB制度のイメージ)



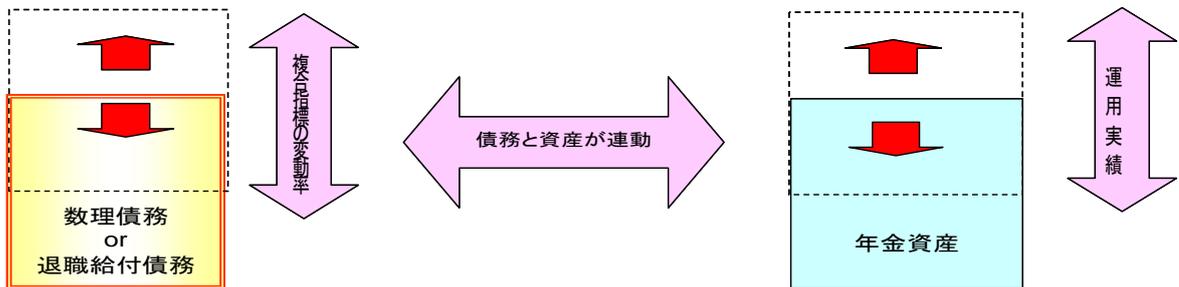
【導入効果】

企業会計上の債務と年金財政上の債務は指標または指標の組合せによってその額が決定され、仮想個人勘定残高も同様にその額が決まります(債務と仮想個人勘定残高の連動性)。

(新たなCB制度の導入効果イメージ)

実際に運用する年金資産の構成割合
 = 利息クレジットの指標となる複合指標の構成割合

- ⇒ 年金資産が増加 = 数理債務(財政) or 退職給付債務(会計)が増加
- ⇒ 年金資産の運用実績と数理債務 or 退職給付債務が連動
- ⇒ 「年金資産 - 数理債務 or 退職給付債務」の額は安定
- ⇒ 不足金発生リスク or 数理上差異発生リスクが抑制



この連動性を活用することにより、年金財政上の不足金発生リスクおよび企業会計上の数理上差異の発生リスクを軽減することができます。例えば、年金資産残高と仮想個人勘定残高の合計額が一致している場合、予め定められた利息クレジット付与の基準となる指標または指標の組合せ割合と年金資産の構成割合を同一にすると、利息クレジット

の変動額と年金資産の変動額が一致するという具合です。

即ち、年金資産の構成割合を利息クレジットの基準となる指標の構成割合に一致させることにより、資産の増減と債務の増減を一定の範囲で相殺することが可能となり、企業会計上の数理上差異の発生リスクと年金財政上の不足金発生リスクが軽減されることになるわけです。

(注) 労使協議の仕組みについては、確定給付企業年金制度の枠組み(規約型・基金型)の意思決定システムに基づいて行うこととします。

なお、指標の選定・組合せを決定する知識・経験が乏しい企業が存在する可能性があります。

その際には、(1) GPIF等の採用する指標・組合せを参照する、あるいは、(2) 総幹事やコンサルティング会社、(3) 企業年金の財政状態の把握や年金資産の運用評価やアドバイス等、企業年金制度運営全般に関して事業主・従業員を支援する役割を担う、所謂「フィデユシャリーマネージャー」、の提示する複数の選択肢から選定する方法などが考えられます。

次号では、残る4つの新たな企業年金制度の選択肢の提言内容を取り上げます。

顧問 大輪秋彦

積立てを考える その2

～積立てと投資は二者択一か～

《要約》

有価証券で運用する年金資産より、事業資金として投下したほうが高い運用収益を確保できるはずですが、だからといって、年金の積立てと事業への投資の二者択一で考えるべきではないと思います。資金調達に制約を受けるような局面であればともかく、そうでなければ投資に必要な資金は別途調達し、給付に必要な積立ては事前に十分に行なうほうが、むしろ有利であると考えられるからです。

社外に積み立てて年金資産として運用する場合と社内で引当てて企業活動に資金を投入する場合では、運用成果は異なります。この場合、年金資産運用より高収益を確保できる投資案件があれば、それに投資するほうが大きな収益をもたらすことは明らかです。このため、期待される運用収益率の水準を比較し、社外積立と社内引当ての有利不利を判断すべきと考えるかもしれません。ただ、資金面での制約がないとすれば、積立てか投資かという二者択一にこだわる必要はありません。今回はこの点について検討します。

1. 社内での運用が有利になる分岐点

先月は、社外積立と社内引当てでまったく同じ運用を行い、運用成果が同じという前提で比較してみました。ただ、現実的には両者は同じ運用をするわけではありません。退職給付費用として計上されても社外に流出しない、すなわち社内に滞留する資金について使用用途に関する制約はないからです。社内引当ては給付のためのキャッシュアウトフローが事前積立に比べて大きくなるという不利がありますが、この不利を吸収するだけの収益を確保することができれば、社内引当てが有利になるはずですが。

改めて例示するまでもないと思いますが、数値例で確認してみます。給付および年金制度での積立等に関しては前月号で検討した前提を基に、社内引当ての収益率が社外積立の収益率を上回る場合の当期利益の推移をシミュレーションしたのが第1表です。ちなみに、年金資産の運用収益率は2.0%、社内引当て部分の運用収益率は8.0%を確保するものとして算出しています。

この結果をみると、退職給付費用のコスト差を社内運用部分の収益差で吸収し、社内引当てのほうが収益は向上することがわかります。退職給付費用のコスト差は社外積立の元本部分と元利合計の差、すなわち年金資産の収益の合計です。一方、社内に留保した資金の収益差は年金資産×(1-法人税)の収益合計ということになります(掛金が損金となることで税負担が軽減され、結果的に社内に留保される部分も同じく社内引当てとして同

水準の収益率を確保すると考えています)。したがって、社内運用の収益率が $1 \div (1 - \text{法人税率})$ を上回れば、社内引当てで運用した方が収益は向上することになります。このケースでは、年金資産の運用収益率が 2.0% という前提ですから、損益分岐点となる収益率は 3.077% ということになります。年金資産の運用収益率が 2% であれば、社内引当てが 3.077% の収益を確保すると、年金の積立てを行わず社内引当てで対応したほうが企業収益は拡大するということです。実際、5年間の当期利益累計額は社内引当てが 280.8 と年金積立てを行なった場合の 272.2 を上回ります。

(第1表) 社外積立と社内引当て異なった運用を行う場合のシミュレーション

	年	退職給付費用	退職給付費用控除前利益	留保資金(期首)	同運用収益	留保資金(期末)	税引き前利益	法人税支払額	当期利益
社外積立	1	18.5	100.0	0.0	0.0	32.3	81.5	2.7	53.0
	2	17.4	100.0	32.3	2.6	34.0	85.2	35.9	55.4
	3	18.1	100.0	34.0	2.7	35.8	84.6	36.0	55.0
	4	18.8	100.0	35.8	2.9	37.6	84.0	36.0	54.6
	5	19.6	100.0	37.6	3.0	39.6	83.4	36.1	54.2
	計	92.4	500.0		11.2		418.8	146.6	272.2
社内引当て	1	18.5	100.0	0.0	0.0	92.4	81.5	35.0	53.0
	2	19.2	100.0	92.4	7.4	97.2	88.2	37.6	57.3
	3	20.0	100.0	97.2	7.8	102.2	87.8	37.7	57.1
	4	20.8	100.0	102.2	8.2	107.6	87.4	37.9	56.8
	5	21.6	100.0	107.6	8.6	113.2	87.0	3.0	56.6
	計	100.0	500.0		31.9		431.9	151.2	280.8

(注) 法人税調整額は省略しているが、その数値は三菱UFJ年金情報2月号と同額

2. 積立てと投資の両立は十分可能

現実にかような選択を行なうような局面があるとすれば、次のような状況であると考えられます。つまり、すでに企業年金制度を実施し、その制度で積立不足があり、手元資金を積立不足の(早期)解消に充てるか、あるいは(早期に解消せずに)投資資金として利用するかというケースです。このようなケースで、どちらを選択するか判断するには2つの点を考慮する必要があります。まず、投資資金に充当した場合のリスク・リターン水準と年金資産運用でのリスク・リターン水準との比較です。さらに、社内でのリターンが高いと判断した場合には、退職給付の積立てとの二社択一とするのか、あるいは投資資金は別途調達するかという選択です。

前者については、社内での運用のリスク・リターンを客観的に判定するのは困難ですし、

個別のプロジェクト毎にも異なるはずですが、ただ、一般的に言えば事業へ投資する方が有価証券で運用するよりもリターンは高いはずですが（有価証券に投資するほうがリターンが高いのであれば、企業が事業に投資する理由がありません）。もちろん、証券投資理論同様のリスク・リターンの関係は成り立っているはずであり、ハイリターンであるが故にハイリスクでもあるはずですが。実際、誰もが儲かるような事業であれば、たちまち競争が激化し利益を得られなくなることは明白です。また、業種にもよりますが、景気の変動で企業収益が大きく変動することを考えると、年金資産と比べてリターンの安定性が高いとも言い切れません。

リスクを負担してもリターンを上げていくことが企業の使命ですから、高い収益が見込まれる事業へは投資していかなければなりません。そこで2つ目の問題が浮上してきます。つまり、年金資産で運用するより明らかに高いリターンを期待できる有望な投資がある場合、年金資産の積立てを止めてでも事業に投資すべきなのかという点です。この点は以下のように考えることが妥当と考えられます。すなわち、資金調達面で制約があり、投資資金を調達できないのであれば、年金の積立てを止めてでも投資資金に投入すべきです。ただし、資金調達に特段の制約がなく投資資金の調達が可能であれば、年金の積立を行い、別途資金調達をして投資を行うべきです。

この点についても数値で確認してみます。社外積立を行うために、5年後に必要となる給付額（100）の現価 92.4（割引率は 2.0%）を積み立てるとします。一方で同額の投資を行うために必要な資金は借入金で調達し、プロジェクトの収益率は 8.0%を確保し、借入金利息は 2.0%だったとします。その場合の利益をシミュレーションしたのが第2表です。借入金が投資に必要な 92.4 でなく 60.0 となっているのは、掛金が損金に算入される効果です。税率を 35%とすると税費用の削減分（32.3）だけは借入れを行なう必要がない（あるいは借入れを行なった後返済することができる）からです。

（第2表）借入れで投資資金を調達した場合の利益シミュレーション

	退職給付費用 控除前利益	留保資金運 用収益	借入金	借入利息	税引き前 利益	法人税	当期利益
1	100.0	0.0	60.0	0.0	81.5	2.7	53.0
2	100.0	7.4	60.0	1.2	88.8	37.2	57.7
3	100.0	7.8	60.0	1.2	88.5	37.3	57.5
4	100.0	8.2	60.0	1.2	88.1	37.4	57.3
5	100.0	8.6	60.0	1.2	87.8	37.6	57.1
計	500.0	31.9		4.8	434.8	152.2	282.6

結果をみると積立てを行い、投資資金を借入れで調達した場合の当期利益の総額は 282.6 となります。借入れを行わずに社内引当てで対応した場合（第1表の 280.8）より大きく

なります。社内引当てで投資を行った場合との差を、前月号で行なったようにキャッシュフローの要因別に分解すると、両者の差異は、①掛金と給付資金、②借入金利息、という2つのキャッシュアウトフローの差異であることがわかります。つまり、(ア) 積立てを行わない場合には、元利合計の資金流出(100)があるのに対し、積立てを行う場合は元本部分(92.4)の資金流出にとどまる、(イ) 借入れ利息の資金流出の有無、です。つまり、(ア)の効果が(イ)の効果を上回っている限り、別途資金調達して年金の積立てと事業投資を行なうことが有利となります。

ちなみに、その損益分岐点は、借入金利息が税務上損金となることを考慮すると、「借入金の利子率 < 年金資産の収益率 ÷ (1 - 法人税率)」であればよいということになります。この場合で言えば、借入金利率が3.077%以下であれば、借入れで調達して積立てと投資を行うことが得ということになります。ここでは年金の運用収益率を2.0%としていますから、借入金利が3.077%とすれば毎年の利息が1.8となり、5年間合計で7.4となり、掛金額と社内引当ての給付額の差7.6とほぼ並びます(借入金は残高に対する単利であり、年金資産の収益率は複利であるため、同じ利率であっても若干の差異が生じます)。

仮に借入金利が5%であったとすると、利息負担の合計は12.0となり逆転します。もっとも、借入金利が5%という状況であれば、インカムゲインを中心に運用収益率も2%を上回る水準が確保できると想定され、給付のための資金流出の差(予定利率で割引いた元本と予定利率での元利合計との差)も拡大すると考えられます。したがって、借入れを行なっても有利であるという状況は変わらないと考えられます。

年金制度に資金を投入するというと、年金資産運用のリスクを考えがちです。確かに、現状は市場のボラティリティが激しく、またリスクに応じたリターンが必ずしも得られない状況が続いています。ただ、積立てか投資かという二者択一の場合の損益分岐点となる年金資産の必要収益率は、ここでみた通り、「借入金 × (1 - 法人税率)」にとどまり、さほど高い収益率は必要ないといえます。ちなみに、現在の平均貸出約定金利(長期・新規)は1.0%程度であり、これに見合う損益分岐点の収益率は0.65%ということになります(ただし、これは借入金で調達し、投資と積立てを同時に行なう場合の損益分岐点です。退職給付債務の利息相当額を相殺するという意味では割引率以上の収益率確保が必要となります)。

現状は、資金を積極的に供給し投資を促す政策が採られており、資金手当てが制約を受ける懸念はありません。したがって、投資か積立不足解消かを考える必要はなく、有望な投資案件があれば必要な資金を調達して投資を行い、一方で将来の給付のための原資はきちんと積立てを行なうことが求められると考えられます。要するに資金はその用途に応じて調達され、適切に管理運用されることが重要であるということです。また、手許資金があるから投資を行なうという考えに立つと、投資採算の吟味等が杜撰になってしまう可能性も否定できません。逆に、退職給付に関しては、発生した将来の給付に見合う額は費用

として計上され、いったんは社内に資金として滞留する構造となっています（注）。したがって、費用として計上された額を着実に積立て、適切に運用していくことが求められると考えられます。過去部分の積立不足がある場合などは、別途資金を調達して積立てを行うことも考えられますが、この件については来月検討することとします。

（注）退職一時金だけでなく、企業年金部分も費用計上された額は退職給付引当金（改正後の基準では退職給付に係る負債）として負債計上されます。企業年金に関しては、年金制度へ掛金が拠出されると拠出額と同額の負債がオフバランスとなります。ちなみに、現金及び現金同等物の残高の異動を示すキャッシュフロー計算書では、積立不足の増加（退職給付引当金の増加）は営業キャッシュフローの増加要因となります。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳

高年齢者雇用制度の動向

～改正高年齢者雇用安定法への対応状況～

《要約》

本年4月1日に改正高年齢者雇用安定法が施行されました。公的年金（報酬比例部分）の支給開始年齢に合わせた経過措置は設けられていますが、この法律により、65歳までの希望者全員の雇用が義務付けられました。法律への対応について、最近の企業向けアンケート調査を基にまとめると下記のことがいえそうです。

- ・多くの企業が経過措置を利用して継続雇用者を選別する基準制度を継続している。
- ・再雇用時の働き方、賃金、評価制度の見直しを課題としている企業が多い。
- ・高年齢者の増加に伴い、採用の抑制を検討する企業も2～4割にのぼる。しかし、目先の平成26年春の採用では、新規採用を減らすとした企業は少ない。

また、最近では新聞等で定年延長や再雇用制度の見直しの事例が報道されるケースが多くなっていますが、再雇用の見直しにとどまらず、現役社員も含めた処遇の見直しを検討する例もでてきているようです。

厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引き上げが本年4月から実施されることに伴い、改正高年齢者雇用安定法が施行されました。改正のポイントは、希望者全員の65歳までの雇用確保ですが、企業の対応としては、経過措置の利用、継続雇用対象企業の範囲の拡大や高年齢者雇用の増加に伴う人件費増に対する賃金体系や採用の見直し、退職金・企業年金の見直しなど、広範囲に検討が必要になると考えられます。

本号では、法案成立後発表された高年齢者雇用の現状及び改正に向けた意識調査の結果をご紹介しますと共に、最近の事例や今後の課題をご紹介します。

1. 法律の概要

平成24年8月に高年齢者雇用安定法の改正案が成立し、基準制度の廃止などが決まりました。企業への配慮から国会提出法案は、3党（自民、公明、民社）協議の中で修正が加えられ、継続雇用の例外を定める規定として、業務の遂行に堪えない者等の取り扱いを含めて、実施運用について別途指針を定めるとされました。法律の概要は以下のとおりです。

①基準制度（注）の廃止

基準制度を廃止する。ただし、経過措置として、雇用義務年齢を、少なくとも年金支給開始年齢の引き上げにあわせて引き上げることを条件に、基準制度を設けている事業主は、その基準を引き続き平成27年3月まで使用できる。

(注) 継続雇用の対象者は、原則希望者全員としつつ、これまでは労使協定によって、対象者を選定することが可能でした。これを基準制度と呼んでいました。

<解説>

施行日(平成25年4月1日)時点で、基準制度を設けている事業主は、老齢厚生年金(報酬比例部分)の支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年間の経過措置です。

(経過措置の概要)

平成25年3月31日までに継続雇用制度の対象者の基準を労使協定で設けている場合

- ・平成28年3月31日までは61歳以上の人に対して
- ・平成31年3月31日までは62歳以上の人に対して
- ・平成34年3月31日までは63歳以上の人に対して
- ・平成37年3月31日までは64歳以上の人に対して



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>

従来は、雇用を継続したと認められる範囲を親会社及び明確な支配力を持つ会社とし、例えば、連結子会社を対象とすることを厚生労働省のQ&Aで定義していました。改正法では従来は、運用で行っていたものを法令で明確化し、さらに子会社間、関連会社にも範囲を拡大しています。

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>

雇用確保措置がとられない場合に、個別指導・勧告に加えて企業名を公表するとしていきます。勧告に従わない場合には、公共職業安定所での求人の不受理・紹介留保、助成金の不支給等の措置が講じられるとのこと。

④ その他

- ・厚生労働大臣は、高年齢者雇用確保措置の実施及び運用(心身の故障のため業務の遂行に堪えない者等の継続雇用制度における取扱いを含む)に関する指針を定めること
- ・施行期日:平成25年4月1日

<解説>

3党協議により、本指針により除外できる基準を定めていますが、解雇事由にあたるものということで、除外のハードルは高いといえます。

(指針のポイント)

- ・継続雇用制度を導入する場合には、希望者全員を対象とする制度とする
- ・就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。
- ・就業規則に定める解雇・退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる理由として、解雇・退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる。また、当該同一の事由について、継続雇用制度の円滑な実施のため、労使が協定を締結することが出来る。なお、解雇事由又は退職事由とは異なる運営基準を設けることは、改正法の趣旨を没却（「無視すること」の意味…筆者注）する恐れがあることに留意する。
- ・ただし、継続雇用しないことについては、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることが求められると考えられることに留意する。

(出所：厚生労働省・パンフレット)

2. 現状と対応状況

(高年齢者雇用の現状)

厚生労働省の「高年齢者の雇用状況」調査結果（平成24年6月1日現在）では、65歳までの安定した雇用確保への対応方法として、定年の廃止（2.7%）、定年の引き上げ（14.7%）は少なく、82.5%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51.7%と前年比3.8ポイントとこれまでに比べ大幅に上昇していますが、従業員300人超の企業に限れば24.3%、同0.5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。基準制度は、継続雇用制度導入企業内の57.2%（大企業では、78.5%）と多くの企業で採用されています。

労働政策研究・研修機構の平成24年調査によると、継続雇用制度により再雇用された人の勤務形態はフルタイムの通常勤務（71.9%）が多く、雇用契約期間は7割以上（73.4%）の企業で1年契約での更新制度を導入しています。再雇用制度により、給与も下がるのが通常です。

(企業の対応状況)

高年齢者雇用についての最近の企業向け意識調査の結果をまとめると、第1表のとおりで、下記のことはいえそうです。

- ・多くの企業が、経過措置を利用して基準制度を継続し、経過措置を利用しない企業は一部にとどまる。
- ・再雇用時の働き方、賃金、評価制度の見直しを課題としている企業が多い。
- ・高年齢者の増加に伴い、採用の抑制を検討する企業も2~4割あるが、朝日新聞社が行なった主要100社を対象とした平成26年春の新卒採用計画調査では、法改正で採用を減らすとしたのは1社にとどまり、新卒採用数への影響は現時点では少ないようです。



(対応事例)

最近報道されている企業の事例は、第2表のとおりです。

(第1表) 改正高年齢者雇用安定法への対応

機関名	日本経団連	労務行政研究所	日本生産性本部	帝国データバンク
発表時期	平成24年10月25日	平成25年1月18日	平成25年1月29日	平成25年3月14日
調査時期	平成24年6～8月	平成24年12月	平成24年10～11月	平成25年2月
回答企業数	578社	142人(1社1人)	154社	10,338社
対象企業	会員企業	「労政時報」 定期購読企業	上場企業	小規模～大企業
回答内容 (抜粋)	改正に伴い必要となる対応として、「高齢従業員の貢献度を定期的に評価し、処遇へ反映する」 <u>44.2%</u> 、「半日勤務や週2～3日勤務などによる高齢従業員のワークシェアリングを実施する」 <u>41.0%</u> 、「高齢従業員の処遇(賃金など)を引き下げる」 <u>30.0%</u> 、「新規採用数を抑制する」 <u>16.9%</u>	「経過措置を利用する予定」 <u>65.3%</u> (利用しないは <u>15.3%</u>)、「グループ企業に広げる予定」 <u>18.1%</u> 制度改定の方角性として、「今後のコスト増を抑えるため、給与水準の見直しを図る」 <u>50.0%</u> 、継続雇用の対象となる高年齢者が増加した場合、4割強の企業が若年者の雇用を抑制すると捉えている(複数回答)。	「人件費の推移によっては、新卒採用の抑制もありうる」 <u>32.1%</u> 最も現実的に可能性のあると思われる施策として(2つまで選択)「再雇用者の賃金を引き下げる」 <u>28.6%</u> 、「若年層も含めて全ての社員を対象に賃金水準や退職金・企業年金の見直しをする」 <u>27.9%</u> 、「ワークシェアなど柔軟な働き方をとりいれ、それに見合った賃金設定をする」 <u>25.7%</u>	高年齢従業員の増加への対応について、「60歳以降の従業員の賃金体系見直し」 <u>58.2%</u> 、「60歳以降の従業員の労働条件(勤務日数・時間など)の見直し」 <u>46.3%</u> 、「正社員採用の抑制」 <u>21.5%</u>

(出所：各機関のプレスリリースをもとに筆者作成)

傾向としては、①定年延長と定年前の従業員を含めた賃金体系の変更、②再雇用制度の見直しとして、柔軟な働き方、資産形成支援、評価制度導入などが挙げられます。

現状は、とりあえず再雇用制度の基準制度の経過措置を利用して継続しますが、再雇用制度の見直しから始め、現役も含めた賃金体系や退職金・企業年金の見直しが必要となることも考えられます(注)。

(注) 三菱UFJ年金情報 平成23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」ご参照

(第2表) 最近報道された事例

会社名	業種	変更時期	変更内容	内容
A社	陸運	平成25年4月	定年延長	年金の支給開始年齢に合わせた65歳への段階的引き上げ
B社	食料品	平成25年4月	定年延長	65歳への引き上げ、賃金は退職時の6~7割(現在よりも上昇)
C社	その他金融	平成26年4月	定年延長	65歳への引き上げ、再雇用制度との選択制
D社	機械	平成25年4月	選択定年制	59歳時点で、定年を60~65歳の間で選ぶ「選択定年制」の導入 評価反映分を賃金に付加するインセンティブ制度導入
E社	情報・通信	平成24年4月	再雇用制度	希望者全員の再雇用、平成25年秋をめどに40~50歳代を中心に平均賃金カーブを抑え、60~65歳の賃金原資を確保
F社	輸送用機器	—	再雇用制度	労働時間を半分に短縮するハーフタイム勤務の検討、資産形成支援としての新しい退職金制度の導入検討
G社	化学	平成25年4月	再雇用制度	59歳時点と同じ仕事に就くことを可能とし、給与水準を業務内容に応じて差をつける。将来の65歳までの定年延長の中間的措置

(出所：各種新聞報道等より筆者作成)

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「平成24年「高年齢者の雇用状況」集計結果」(平成24年10月)
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002m9lq.html>
- 日本経団連「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(平成24年10月) <http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/075.pdf>
- 労務行政研究所「改正高年齢者雇用安定法への企業の対応アンケート」(平成25年1月) <http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000058128.pdf>
- 日本生産性本部「第13回日本の雇用・人事の変容に関する調査」(平成25年1月)
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001368/attached.pdf>
- 帝国データバンク「2013年度の雇用動向に関する企業の意識調査」(平成25年3月)
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p130306.html>

海外年金制度の動向

～イギリスの年金制度見直しの動向 (3)～

〈要約〉

イギリスの年金制度では、一定の水準以上の職域年金（企業年金）の加入者は、公的年金制度のうちの「付加年金」への加入を免除されます（適用除外制度）。

先月号でご紹介したとおり、White Paper では公的年金の定額年金への一本化が提案されており、その結果として適用除外制度が廃止されます。

英国政府は、2013年1月14日に年金制度改正に関する White Paper を公表しました。

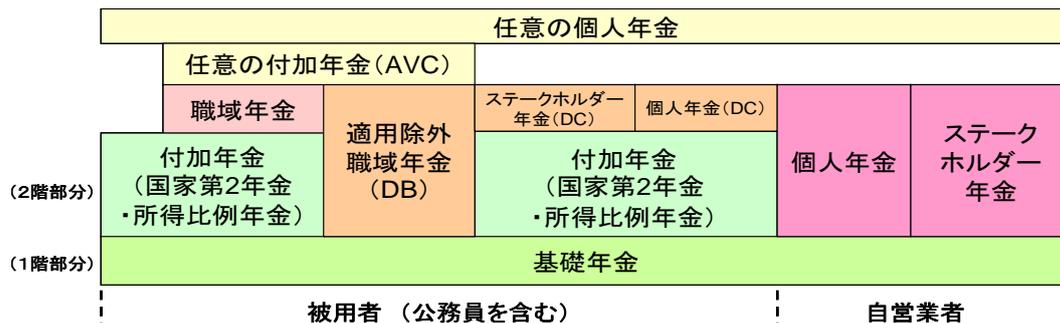
三菱UFJ年金情報2013年3月号では、改正の項目のうちの「公的年金の定額年金化」について、その内容をご紹介しました。

今月号では「職域年金制度の適用除外の廃止」について考察します。

1. 適用除外制度の仕組み

現在のイギリスの年金制度は、(図表1)のような体系となっており、公的年金制度は定額制の基礎年金制度と報酬比例の付加年金（国家第2年金・所得比例年金）から構成されており、一定の条件を満たした給付建職域年金制度に加入している場合は、付加年金の加入を免除（適用除外）されます。

(図表1) イギリスの年金制度の体系



適用除外を受けた場合、当該期間に関しては公的年金制度からは基礎年金のみが支給され付加年金は支給されません（従来は拠出建制度による適用除外が認められていたが、2007年年金法によって2012年4月から認められなくなっています）。

イギリスの適用除外制度は、一見すると日本の厚生年金基金制度における報酬比例部分を代行する仕組みと類似しているように見えますが、制度のできた経緯等、その実態には大きな違いがあります。

(図表 1) に示したイギリスの付加年金制度（報酬比例の二階部分）は 1959 年に「差等年金」として導入され、1975 年に「付加年金」として本格的な報酬比例年金制度として確立されました。

(図表 2) イギリスの年金制度の歴史

イギリスの公的年金制度	イギリスの職域年金制度	日本の状況
1601年 エリザベス救貧法		1600年 関が原の戦い
1834年 新救貧法	1810年 国家公務員 1834年 恩給法 1874年 軍人 1890年 警察官 1898年 教員	1867年 大政奉還 1875年 海軍退隠令 1876年 陸軍恩給令 1884年 官吏恩給令
1908年 無拠出老齢年金	1922年 地方公務員	1923年 恩給法
1925年 老齢年金(国民保険)	1925年 消防士	1936年 退職手当法
1946年 老齢年金(国民保険) (本格的な年金⇔最低生活保障)	1950年 民間企業従業員 (1900年頃から民間に順次普及)	1944年 厚生年金保険法 1948年 国家公務員共済組合法
1959年 差等年金(報酬比例)	⇔ 適用除外の開始	1961年 国民年金法 1962年 適格退職年金制度 1965年 厚生年金基金制度
1975年 付加年金(報酬比例)	⇔ 適用除外の普及	

一方、職域年金制度は 19 世紀に国家公務員・軍人等を対象として設立された後、20 世紀に入ってから大企業を中心として民間企業に順次普及しました。

職域年金制度では、年金額（月額）は「給付算定給与^(注 1) × 1/60 × 加入年数」で決定される例が一般的であり、年金は終身支給（配偶者には半額の年金が終身支給される）で物価上昇率に応じて年金額が改定されます。

職域年金制度の給付設計は、日本の厚生年金保険の報酬比例部分と同様な仕組みをもった、老後所得保障のための制度となっています。日本で一般的な「退職一時金を原資とした分割払いを行なう仕組み」としての「企業年金制度」とは性格が異なるものであることが判ります。

職域年金制度は、公務員・公的部門や大企業の従業員を中心に普及が進んだため、職域年金制度を実施する余力に乏しい中小企業の従業員の老後所得保障が課題として認識されるようになり、公的年金を「定額基礎年金＋報酬比例年金（付加年金）」の二階建とすることが検討されました。

その際、既に十分な水準を支給している職域年金制度の加入者に対して付加年金を支給する根拠がないこと、職域年金に加えて付加年金の負担を企業に求めるのが現実的でないこと等から、一定の給付水準を上回る職域年金制度に加入している従業員は付加年金の対

象外とする措置（適用除外制度）が導入されました。なお、適用除外を受けている職域年金制度の従業員と事業主は、付加年金に見合う保険料（リベート^(注2)といいます）を国に納付する義務を免除されています（日本の厚生年金基金制度における「免除保険料」と同様の仕組み）。

このように、適用除外制度と代行制度は類似している点もありますが、「職域年金制度が先に実施されており、職域年金制度と同様の仕組みを公的年金制度の付加年金に取り入れた」イギリスの適用除外制度は、日本の厚生年金基金制度の代行制度（厚生年金保険が先に存在し、後から報酬比例部分の一部を代行する仕組みとして設計）とはその成り立ちや給付の範囲（遺族年金や物価スライド等の存在）などの相違点があります。

(注1) 給付算定給与は「最終報酬」または「退職前一定期間の報酬平均」が使用される。
なお、報酬にはベースアップが反映されるため、制度加入中の賃金上昇が年金額に反映される

(注2) リベートの水準は対象所得に対して従業員 1.4%・事業主 3.4%

2. 適用除外制度の廃止とその影響

適用除外制度は、前節で述べたとおり、一定の給付水準を上回る職域年金制度の加入者に対して、付加年金（公的年金の二階部分）の適用を免除する仕組みです。したがって、先月号でご紹介した「公的年金の基礎年金への一本化」が実現すると、適用を除外すべき付加年金が存在しなくなるため、適用除外制度は自ずと廃止されることとなります。

適用除外制度が廃止されると、職域年金制度の加入者の年金額は「基礎年金と職域年金の合計額」となります。

先月号でご紹介したとおり、現在の基礎年金の保証クレジットを勘案した年金額£142.70（約20,700円：£1=¥145で換算：以下同様）と比較して、新しい基礎年金の水準は£144（約20,900円）と若干増加します（新旧基礎年金の額の詳細については三菱UFJ年金情報2013年3月号をご参照ください）。

なお、新基礎年金への移行に際しては、移行時点における旧制度の公的年金額（基礎年金額+付加年金額）と新基礎年金額を比較して、旧制度の公的年金額が上回る場合には旧年金額を保証するという措置がありますが、職域年金制度は（当然のことですが）保証措置の対象外です。

一方、保険料負担の面に着目すると、適用除外制度の廃止に伴いリベートに相当する額だけ公的年金制度に納付する保険料が増加しますが（従業員と事業主ともに保険料負担が増加）、公的年金と職域年金の合計額は（新旧基礎年金の差額を除いては）変わらないという状態になります（負担が増加するにも関わらず、給付額は同水準）。

事業主にとっては、リベートの廃止に伴う負担増を回避するためには、給付減額の容認など、現在の職域年金制度に課せられている規制の緩和が必要になると考えられます。

一方、従業員側の「負担は増加するのに給付は増えない」といった不満を解消するため

には、適用除外制度の廃止以降の加入員期間について、保険料増加に見合った新基礎年金の増額等の優遇措置が必要になる可能性があります。適用除外期間を持たない被用者とのバランスも考慮する必要があると思われます。

White Paper では、適用除外の廃止に伴う移行措置に関する具体的な記述はありませんが、2017年に予定している新制度導入時における重要な課題となるものと思われます。

3. 職域年金制度に関する新たな提案

公的年金が基礎年金に一本化され「最低限の生活保障」にその役割を縮小することとなった場合、従来以上に職域年金や自助努力の重要性が増すことに疑問の余地はありません。

しかし、従来型の給付建職域年金制度は、民間部門の被用者の適用率が大きく低下しているという実態があります。その原因は、従来型の給付建職域年金制度における長寿リスクやインフレ（昇給）リスクを事業主が負担することが困難になりつつあるという点にあります。

事業主のリスク負担を回避するためには「拠出建制度への移行」が根本的な対策となりますが、退職時の市場環境によって給付額が変動する拠出建制度では老後の所得保障機能には一定の限界があるという点がイギリスでも課題として認識されています。

このため、三菱UFJ年金情報2012年12月号でご紹介したとおり、イギリス雇用年金省は2012年11月に「Reinvigorating workplace pensions（職域年金制度の活性化）」を公表し、規制緩和による事業主と従業員の柔軟なリスク分担に基づく「Defined Ambition (DA) 制度」の導入を検討しています。

第1節で述べたとおり、職域年金制度が適用除外を受けするためには「終身年金支給（遺族にも終身年金を支給）の義務付け」や「物価スライドの実施」などの要件を満たす必要があります。しかし、適用除外制度が廃止されれば、このような要件を職域年金制度に課すことの必然性は薄れると考えられ、給付設計の柔軟性を目指す規制緩和が可能になると考えられます。

DA制度の具体的な内容は明らかになっていませんが、適用除外制度の廃止とセットで考えると、終身年金の義務付けの廃止（長寿リスクは従業員が負担）や物価スライドの義務付けの廃止（インフレ・昇給リスクは従業員が負担）などが考えられます。あるいは、オランダの集団型DCのように、一定の給付水準を目標とした上で、積立て水準に応じて可能な範囲で物価スライドを実施するなどの制度も考えられます。

また、拠出建制度に「最低保証」を設けて給付の安定性を確保する方法も考えられます。

いずれにしても、適用除外制度の廃止に伴って、職域年金制度の運営リスクを労使で柔軟に分担することが可能となるように、様々な規制が見直される方向になると思われます。

イギリスの（給付建）職域年金は、19世紀初頭から20世紀にかけて発展し、日本における厚生年金の報酬比例部分に相当するような制度体系を持ち、老後の所得保障における中心的な役割を果たしてきました。また、公的年金制度における付加年金の導入に見られる

ように、老後の所得保障水準の目標になっていたとも考えられます。

しかし、制度運営に関する負担の増大や今回の公的年金制度の見直しに伴う適用除外制度の廃止および規制緩和によって、老後の所得保障における重要性は変わらないものの、労使のリスク分担を重視した「手軽な制度」に変容してゆくものと考えられます。その意味では、職域年金制度の期待役割が変わったといえるのではないのでしょうか。

今月は、イギリスの職域年金制度の特色であった「適用除外制度」の廃止についてその内容をご紹介させていただきました。

今回の法改正の目的は「簡素で判り易い年金制度の構築」で、具体的な手段として「公的年金の基礎年金への一本化」と「職域年金の適用除外制度の廃止」があります。今月号でご紹介したとおり、職域年金制度の期待役割が変化する方向にあるとすれば、給付内容の合理化に備えた自助努力の必要性が増すことになると思います。

次回は「年金支給開始年齢の自動調整」について考察します。

(参考資料)

- The single-tire pension: a simple foundation for saving (Department for Work and Pensions)
- Pensions Primer: A guide to the UK pensions system Updated as at 21 December 2012 (Pension Policy Institute)
- 海外の年金制度 (厚生年金基金連合会編：東洋経済社)

年金コンサルティング部 佐野邦明

退職給付会計の話題

～IASBの概念フレームワーク議論から～

《要約》

国際会計基準審議会は従来から、会計処理の基本的なコンセプトを整理する「概念フレームワーク」の制定に向けて作業を進めてきました。

今般、いよいよ「概念フレームワーク」の具体的な内容について、2013年3月理事会から討議資料の作成に向けての議論が開始されました。

今月号では、退職給付に関する国際会計基準IAS19号の費用処理にも影響する「包括利益の表示～純利益とその他の包括利益～」の議論の動向についてご報告します。

退職給付に関する国際会計基準IAS19号「従業員給付 (Employee Benefits)」の改正作業は2011年6月に一段落しました。

その後、国際会計基準審議会 (IASB) の議長が交代し、国際財務報告基準 (IFRS) の開発・改良プロジェクトの優先順位の検討、緊急対応プロジェクトの推進などの作業が行なわれてきました (三菱UFJ年金情報2011年9月号参照)。

一方、従来から取り組んできたプロジェクトのうち、「財務報告の目的とは」や「財務報告で有用な情報とは」といったIFRSの根幹の概念を検討する「概念フレームワーク」の作業が進められてきました。そのうちの一部は (一応) 完成していますが、その部分の見直しも含めて、2013年6月を目標に討議資料を公表すべく議論が進行中です。

2013年3月の理事会では、IAS19号の費用処理にも影響を与える「包括利益の表示～純利益とその他の包括利益～ (Presentation in the statement of comprehensive income – profit or loss and OCI)」が議論されました。

1. 現在の表示に関する問題点と対応策

現在のIFRSでは、費用や収益を「純利益 (PL=Profit or Loss)」・「その他の包括利益 (OCI=Other Comprehensive Income)」のどちらに表示するかは個別の基準によって決められており、また、OCIに表示したもののPLへの組み替え (リサイクル) も個別基準によって決められています (IAS19号では、勤務費用と純利息費用がPLにその他の費用はOCIに表示され、事後的なリサイクルは行なわない)。

このような状況について「PLに表示するかOCIに表示するか、および、OCIからPLへのリサイクルに関する原則が確立されていない」という点が課題として指摘されてきました。例えば、「どのように表示すべきか意見が分かれるものはOCIに表示している」や「PLとOCIの財務諸表における位置づけが不明確である」といった点です。



そもそも財務諸表の役割は、①企業の財政状態を適切に表現すること、②企業の業績やキャッシュフローの状態を適切に表現すること、を通じて投資家に有用な情報を与えることです。

しかし、それぞれの会計基準によって、「PLに表示するかOCIに表示するかの方」や「リサイクルに関する考え方」が異なった場合、投資家が混乱することは明らかであり、IFRS全体として、PL・OCIの概念やリサイクルについて統一的な原則を確立する必要があります。3月理事会の事前資料には、以下の原則が提案されています。

- ① PLには対象となる会計期間における企業業績を的確に表す項目を表示すること
- ② 収益・費用をOCIに表示することが企業業績をよりの確に表現する場合以外は、PLに表示すること
- ③ 会計期間における企業業績に関する重要な情報を表す場合は、過去にOCIに表示した損益をPLにリサイクルすべきであること

IAS19号では、勤務費用と純利息費用（および過去勤務費用）以外の退職給付債務の変動と制度資産の変動を「再測定（評価額の変動）」としてOCIに表示することとしています。これは上記の原則に沿ったものといえると思います。一方、他のIFRSでも「再測定」はOCIに表示することが原則的な取扱いとなっていますが、必ずしも全ての「再測定」がOCIに表示されている訳ではなく、表示方法の統一的な取扱いが望まれます。

2. OCIへの表示項目

第1節で述べた三つの原則に基づいて、事前資料ではOCIに表示する項目を「PLとOCIに区分して表示することが有用な項目（Bridging item）」と「PLへの表示が企業業績を表す指標として有用でない項目（Mismatched remeasurement）」の二種類としています。

Bridging itemに分類される項目は、再測定以外の当期中の費用・収益がPLに表示され、別途、資産・債務の評価額の変動が再測定としてOCIに表示されます。

事前資料では、a)期中の変動全てを収益・費用をとしてPLに表示するよりもPLとOCIに区分して表示した方がより有用な財務情報となる、b)期中の変動をPLに表示してその内訳を注記で開示するよりも有用な財務情報となる、のいずれかを満たすか否かでBridging itemに該当するか否かを判断することが望ましいとしています。

Bridging itemの例として、IFRS9号（金融商品）における債券の取扱い（PLに償却費用をOCIに公正価値の変動をそれぞれ表示）を示しています。これから判るように、簿価（償却原価）で測定されるような項目は再測定が発生しないため該当しません。

逆に、公正価値で評価されるような項目はBridging itemに該当するか否かを判定し、該当する場合には当該項目から発生する費用・収益をPLに、当該項目の期中の価格変動をOCIに区分して表示することになります。

また、長期保有を前提としている公正価値で評価する項目について、短期的な価格変動をPLに反映させた場合、その期の業績は大きく変動する可能性があります。しかし、保有

期間中に価格変動が持続し、翌期以降に逆の損益が発生するようなことも考えられ、毎期の価格変動をPLに表示することが適切ではない(投資家に混乱を与える)ことがあります。このような場合には、PLとOCIにそれぞれ区分して表示することが財務情報としての有用性を増すことになると事前資料では指摘しています。

なお、Bridging itemに該当してOCIに表示された額はその項目の評価方法に応じてリサイクルします。事前資料では、公正価値で評価する債券について、減損の発生・償還・保有目的の変更(長期保有⇒売買目的)などの際にはOCIをPLにリサイクルする事例を挙げています(IFRS9号)。

Mismatched remeasurementの例として、事前資料ではデリバティブや外貨換算を例にして、価格変動が必ずしも取引実態を網羅的に反映していないためPLに反映させることが財務情報として有用でないことを指摘しています。リサイクルに関しては、関連する取引が全て完了したときにリサイクルを行なうべきであると指摘しています。

3. IAS19号における取扱い

事前資料では、OCIに表示する規定のあるIFRSを一覧表にしていますが、その中でIAS19号に関して、必ずしも第2節の「Bridging item」や「Mismatched remeasurement」には該当しない側面があるとして、OCIへの表示に関する課題を指摘しています。

具体的には、ア)IAS19号の再測定は企業の退職給付における純退職給付負債(退職給付債務と制度資産の差額)には退職給付に関する全ての要素を反映しているため Mismatched remeasurementには該当しないと考えられること、イ)適切なリサイクルの方法が定めることが困難であり Bridging itemにも該当しないと考えられること、の二点を挙げています。

IAS19号において全ての変動をPLに反映した場合、各年度ごとの純利益が大きく変動することとなりますが、制度そのものの継続期間は長期をわたるため翌期以降に逆の損益が発生する可能性もあり、(第2節のBridging itemに関する議論と同様)投資家を混乱させる懸念があるため、事前資料では再測定はOCIに表示することが企業業績の評価としてはより適切であると指摘しています。

一方、退職給付制度の特性から、(改正後のIAS19号の取扱いである)勤務費用と純利息費用はPLに、再測定はOCIに表示することが適切であるとしつつ、リサイクルは個別の加入者・受給者の債務が清算されるごとに行なう(例えば、退職一時金であれば退職時に当該加入者の債務を清算し、年金受給者であれば年金額の支給の度ごとおよび支給終了の際に該当者の債務を清算)ことが適切であるとしています。

しかし、個別の加入者・受給者について債務清算の度にリサイクルするのは現実問題として困難であるため、事前資料では以下の方法を代替手段として提案しています。

- i) 制度終了時にリサイクルを行なう
- ii) リサイクルを行なわない
- iii) 再測定を純利益の独立項目として表示

i)の方法は「債務は個人毎に算定する」というIAS19号の考え方(会計単位は個人毎)を変更し、加入者・受給者の集合体として債務をとらえ(会計単位は制度全体)、制度の廃止の際に損益が確定するためリサイクルするという考え方です。

ii)は現在のIAS19号の処理を継続する考え方ですが、個人毎の債務清算時にリサイクルをするのが困難なため、Bridging itemには該当しないがOCIへの表示を許容するというものです。

iii)の考え方は、Bridging itemにもMismatched remeasurementにも該当しないため、PLに表示せざるを得ない(ただし、投資家の混乱を避けるために独立項目として業績評価を適切に行うことができるように配慮する)。というものです。

これらの方法は原則的な考え方にこだわったものといえ、実際に給付が支給されて債務が清算される時点でリサイクルする代わりに、平均勤続期間以内の一定期間でリサイクルするといった本来の清算時点とは異なる時点での処理が含まれていないことに留意すべきでしょう(日本基準のように、平均勤続期間以内の一定期間とすると、それぞれの企業の判断によってリサイクルが行なわれる時点が異なるため比較可能性は乏しくなります)。

4. 理事会における議論の状況

今回の理事会では①PLとOCIへの表示に関する三つの原則(第1節参照)、②OCIに表示する項目の性格(第2節参照)、③包括利益計算書の再検討(PLとOCIの区分の廃止:第3節のiii)に関連)、が論点でしたが各理事の見解は分かれており、引き続き公開草案の作成に向けて議論を深める方向のようです。

以下でそれぞれの論点について、IASBの理事会議事録(IASB Update)およびDeloitteのIAS-Plusに掲載されている傍聴記録に基づいて、理事会における意見の概要をご紹介します。

まず上記論点①ですが、事務局の提案が妥当であるという意見と先走りすぎているという意見が表明されたようです。「先走りすぎている」という意見は、「OCIとは何か?企業の業績とはいかなるものか?という議論を十分に深めることなく、現在の基準でOCIに表示している要素をから三つの原則を導き出している」という認識に基づくものようです。一方、「妥当である」という意見は「(企業業績とは何か?を突き詰めることなく)PLに表示される要素が最も価値のある要素としている点は検討の余地はあるが、事務局の提案はPLとOCIの正確を良く捉えている」というものです。

理事会では、第1節で述べた包括利益計算書の表示に関する三つの原則を公開草案で提案する方向となったとのことでした。

次に、論点②に関しては多くの理事が「OCIに表示する項目を事務局提案通りとした場合、数多くの例外的な取扱いを設けざるを得なくなるのではないか」との懸念を表明したとのことでした。特に(第3節でのべたように)IAS19号従業員給付(傍聴記録ではpensionと記述してありますが本稿では正式名称で記述)における取扱いが事務局提案の原則と一致しないことが問題点として指摘されました(ただし、これは再測定をPLに表示すべきとの意

見ではありません)。しかし、「bridging item」という考え方は、費用・収益と財政状況で異なる指標（例えば、費用・収益は簿価評価に基づき、財政状況は公正価値）で測定するような場合は有用な考え方である」といった事務局提案を支持する意見もあったようです。なお、この意見を述べた理事はリサイクルに関しては「損益が実現した時にリサイクルをすべき」と述べていたようです。

この点に関しても、公開草案で正式に提案される方向です。

最後に包括利益の表示（PLとOCIの区分の廃止）ですが「企業業績の最も根本的な指標であるPL概念の廃止につながる」との理由から大多数の理事が反対意見を述べた模様です。

しかし、この点に関しても公開草案に織り込んで議論することとされました。また理事会は、ア)PLに表示された項目が企業業績を表す基本的な項目であること、イ)リサイクルをしないOCIに表示された項目は企業業績を適切に表す項目でないこと、の二点を公開草案に織り込むことを事務局に指示しました。

なお、事務局からは「comprehensive income（包括利益）」といったような表現は、あたかも「企業の究極的な利益」を表すといった語感があり利用者に誤解を与えるため、名称の変更を検討すべきとの提案がありました。例えば「Statement of comprehensive income（包括利益計算書）」を「Statement of income and expenses（収入支出計算書）」、「Total comprehensive income（包括利益合計）」を「Total income and expenses（収入支出合計）」、「Other comprehensive income（その他の包括利益）」を「Remeasurements outside profit or loss（純損益以外の再測定）」にそれぞれ変更するなどです。

今月は、IASBで議論されている概念フレームワークの中から、日本基準の退職給付会計第2フェーズの議論に影響を与える包括利益計算書に関する議論の状況をご紹介します。本文にも記載してあるとおり、概念フレームワークの議論は討議資料に作成に向けて議論が開始されたものの、まだ各理事の意見が集約されていません。2013年6月末を目途に討議資料を公表するスケジュールとなっていますが、過去の案件同様、少々遅れるのではないかと個人的には推測しています。

しかし、作業そのものは最優先課題として進められており、いずれIFRSにおける利益の概念が整理されることは間違いないでしょう。

(参考資料)

- Draft discussion paper : Presentation in the statement of comprehensive income – profit or loss and OCI (IASB ホームページ)
- IASB Update (IASB ホームページ)
- Deloitte IAS – plus (Deloitte の傍聴記録 : IASB の公式な議事録ではない)

年金コンサルティング部 佐野邦明



確定給付企業年金の現状

～平成24年9月現在のDB制度の状況～

《要約》

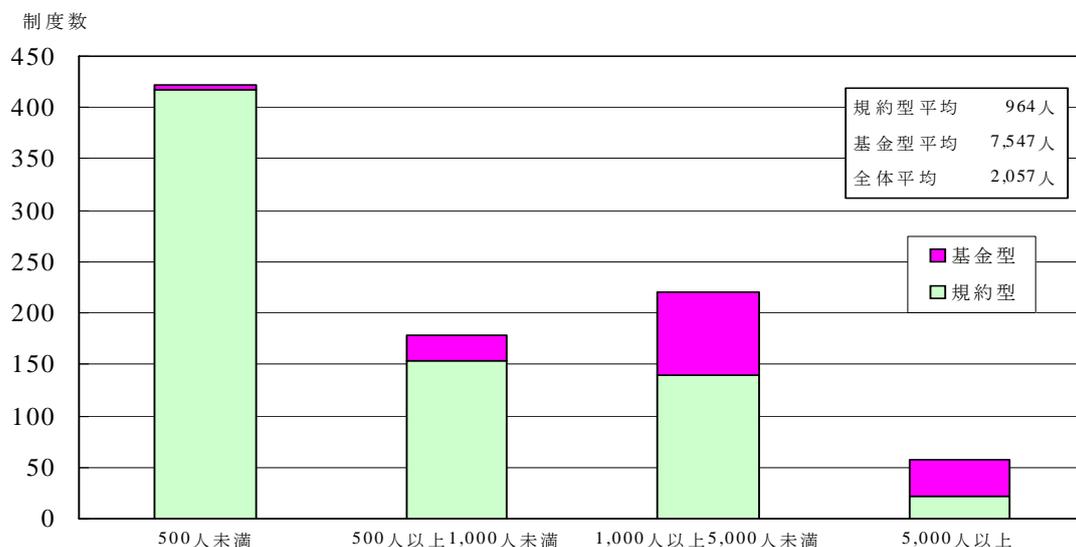
弊社調査によると確定給付企業年金制度879制度（うち規約型733、基金型146）の平均の予定利率は2.80%で、前年同時点の調査より低下しています。積立状況を前年と比較すると、概ね横ばいといった状況となっています。

弊社では、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、制度数879件、加入者数約180万人を対象に平成24年9月末時点で集計した結果について、その概要をご紹介します（集計した制度の決算期で最も多いのは平成24年3月期となっています）。

1. 終身年金実施は全体の約2割

集計対象とした879の確定給付企業年金制度（以下、DBといいます）は規約型が733件（83.4%）、基金型が146件（16.6%）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を占めており、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（なお、この調査対象は弊社において収集可能であったデータに限定されています。日本全体では平成24年3月末現在で規約型制度が14,377、基金型が612であり、調査対象は規約型のカバレッジが低くなっており、加入者規模は平均値より大きいという特徴があります）。

（図表1）加入者規模別の制度数



前年同時期と比べて、規約型が約 280 件増加しています。適格年金が平成 24 年 3 月 31 日で廃止となり、規約型への移行が進んだものと考えられます。

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 5,000 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 2,057 人ですが、基金型は 7,547 人、規約型は 964 人となっています。

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のに対し、適格年金は確定年金の制度が多く、しかも選択一時金で受給する人が多かったからです。

図表 2 のとおり、終身年金を実施している制度は全体では 22% ですが、規約型では 11% (733 制度中 81 制度) にとどまっているのに対し、基金型では 74% (146 制度中 108 制度) と大きな差異となっています。ただ、基金型の多くが“元厚生年金基金”であり、厚生年金基金は終身年金が義務付けられていたことを考えると、代行返上時（あるいはその後）に、確定年金に変更した制度が少なからずあったことがわかります。

(図表 2) 終身年金の有無

	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	81	11.1%	108	74.0%	189	21.5%
無し	652	88.9%	38	26.0%	690	78.5%
合計	733	100.0%	146	100.0%	879	100.0%

規約型と基金型における加入者数と受給者数の比率を示したものが図表 3^(注) です。

1 制度当たりの受給者数を集計すると 307 人になります。加入者数は 1,255 人であり、加入者 1 人に対し受給者数は 0.24 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 940 人に対し、受給者 156 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 3,120 人に対し、受給者 1,201 人（同 0.38 人）となっており、基金型では受給者の比率が高いことがわかります。

(図表 3) 加入者 1 人当たりの受給者数

	規約型	基金型	合計
1 制度当たりの加入者数	940	3,120	1,255
1 制度当たりの受給者数	156	1,201	307
加入者 1 人当たりの受給者数	0.17	0.38	0.24

(注) 加入者数が 0 人の制度ならびに弊社が給付事務を行っていない制度は除外して集計しました。

2. 予定利率は平均 2.80%、前年より若干低下

(図表 4) 予定利率 (継続基準) 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	42	5.7%	3	2.1%	45	5.1%
2.0% 以上 2.5% 未満	127	17.3%	25	17.1%	152	17.3%
2.5% 以上 3.0% 未満	192	26.2%	44	30.1%	236	26.8%
3.0% 以上 3.5% 未満	229	31.2%	32	21.9%	261	29.7%
3.5% 以上 4.0% 未満	84	11.5%	26	17.8%	110	12.5%
4.0% 以上 4.5% 未満	46	6.3%	10	6.8%	56	6.4%
4.5% 以上 5.0% 未満	6	0.8%	3	2.1%	9	1.0%
5.0% 以上 5.5% 未満	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
5.5%	7	1.0%	3	2.1%	10	1.1%
合計	733	100.0%	146	100.0%	879	100.0%
平均	2.78% (2.86%)		2.89% (3.01%)		2.80% (2.89%)	

(注) () 内は前年同時期の数値

制度運営における大きな関心事は予定利率 (継続基準) の水準だと思われます。その予定利率は、2.5%以上、3.5%未満のゾーンに半数以上が集中しています。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2.80%、うち規約型は2.78%、基金型は2.89%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2.89%、規約型が2.86%、基金型が3.01%であり、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き下げた、あるいは新規にDBを設立 (適格年金等から移行) した制度が予定利率を低めに設定したことなどで低下したと考えられます。

年金換算率も関心が高いと思われます。図表5は予定利率と年金換算率の関係を示したものです。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5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に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6ではCBプランの指標利率の決定方法を示しています。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。

指標利率が定率という制度も一部あります。これは、給付額を算定する指標利率は定率ですが、加入期間中 (もしくは待期間中) に持分付与額を再評価する利率が変動する制

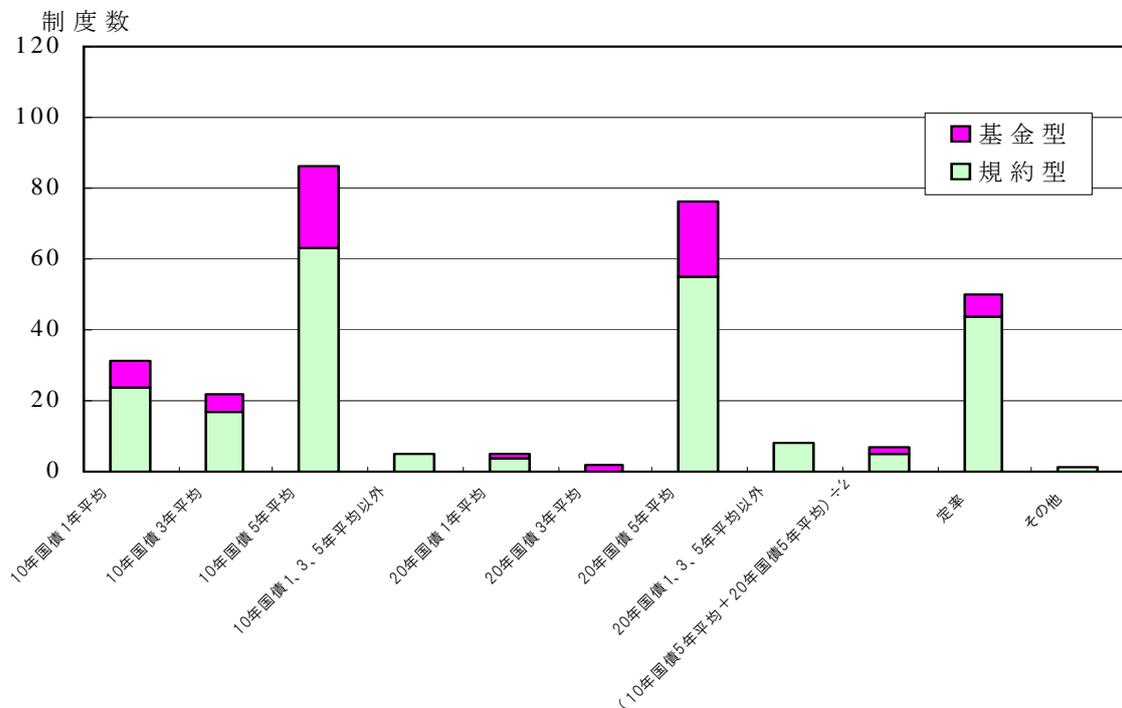
度です。

(図表 5) 予定利率、年金換算率の設定状況

予定利率 年金換算率	2.0%未満	2.0%以上 2.5%未満	2.5%以上 3.0%未満	3.0%以上 3.5%未満	3.5%以上 4.0%未満	4.0%以上 4.5%未満	4.5%以上 5.0%未満	5.0%以上 5.5%未満	5.5%	合計
2.0%未満	9									9
2.0%以上2.5%未満	2	52	1	4	1	1				61
2.5%以上3.0%未満	9	8	83	2	1	2				105
3.0%以上3.5%未満	5	17	15	130	2	4			1	174
3.5%以上4.0%未満	1	10	21	11	48					91
4.0%以上4.5%未満	2	1	4	10	2	21				40
4.5%以上5.0%未満	1			5	2		4			12
5.0%以上5.5%未満				2	1	1				4
5.5%以上	2	9	9	12	15	22	2		8	79
合計	31	97	133	176	72	51	6		9	575

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プランといいます）を除いて集計しています。

(図表 6) CBプランの指標利率の決定方法



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（加入期間中と待期期間中の利率が

あります) も必要となります。財政計算上見込んでいる指標利率、再評価率の平均値について、指標利率は平均 2.54%、加入期間中の再評価率は 2.51%、待期期間中の再評価率は 2.08%となっています。

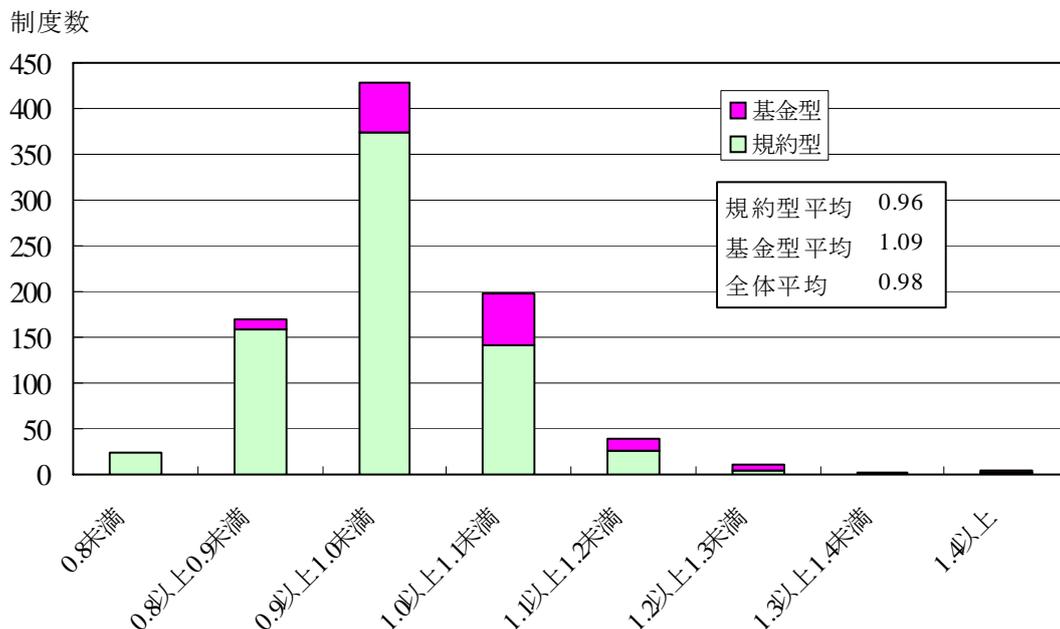
規約上、指標利率や加入期間中の再評価率には定率の下限を設け、待期期間中の下限は法定下限としているようなケースが多くあります。そのため、財政計算上の見込みについても現状の金利情勢を反映して、指標利率や加入期間中の再評価率に比べて、待期期間中の再評価率は低い水準となる傾向があります。

3. 約7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額／責任準備金で算出した積立比率は、図表7の通りです。

(図表7) 継続基準の積立状況 (数理上資産額／責任準備金)



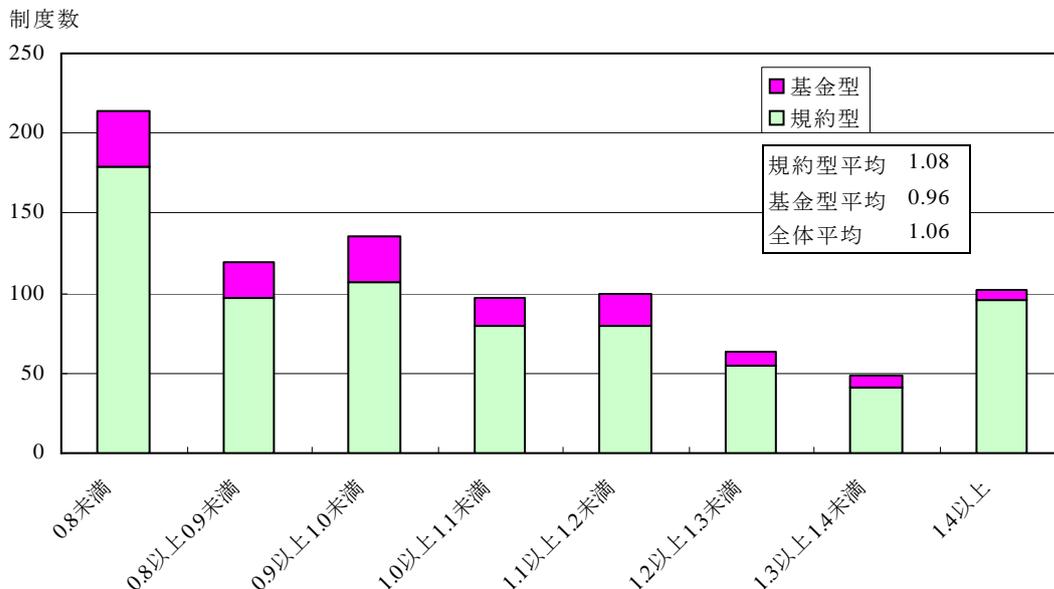
数理上資産額／責任準備金で算出した積立状況をみると、全体では 0.98 となっており、内訳は規約型が 0.96、基金型が 1.09 となっています。1.00 を下回った制度、すなわち不足金を計上している制度は全体の 71.0%となっています。なお、繰越許容不足金を考慮したベースでの積立状況は平均で 1.11、また、継続基準に抵触した制度の比率は 8.2%となっています。

前年同時期の数理上資産額／責任準備金の積立状況は、全体で 0.99、規約型が 0.98、基金型が 1.03 であり、規約型と基金型でばらつきはあるものの積立状況の水準については大きな変動はなかったといえます。ただし、前年同時期において不足金を計上している制度は全体の 61.4%です。平成 24 年 9 月末までに決算を迎えた制度に関しては、不足金を計上している制度の割合はその前年度に比べて増加しています。

継続基準の積立要件は、従前は、(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金が 1.00 以上であることでしたが、平成 25 年 3 月 31 日以降を基準日とする財政検証においては、純資産額／責任準備金が 1.00 以上であることとなります。なお、掛金引上げについては、従前通り (数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金が 1.00 以上であるかどうかで判定されます。

非継続基準の積立水準は、純資産額／最低積立基準額ですが、適格年金からの権利義務承継等がある場合、一定の基準で経過的に承継部分等に係る額を最低積立基準額に計上しないことができます(以下、この計上しない額を「未認識額」といいます)。ただし、将来的には未認識額に相当する額も最低積立基準額に計上することになりますので、図表 8 においては、純資産額／(最低積立基準額＋未認識額)で算出した非継続基準の積立状況を示しています。

(図表 8) 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))



全体での平均は 1.06 (規約型が 1.08、基金型が 0.96) となっており、1.00 を下回った制度は 53.5%となっています。前年同時期においては、全体 1.03 (規約型 1.06、基金型 0.95)、

1.00を下回った制度は55.5%でしたので、わずかながら改善しているといえます。

非継続基準に抵触した制度は12%（前年同時期13%）でしたが、未認識額を考慮した図表8の積立状況を見ると、今後は未認識額の影響による最低積立基準額の増加に注意が必要と考えられます。また、非継続基準の積立要件であった積立水準0.90は平成25年3月30日までの経過措置であり、以後段階的に（1.00になるまで1年に0.02ずつ）引き上げられますので、積立要件が厳しくなることにも留意が必要です。

非継続基準に抵触した場合の対応方法については、積立比率に応じた方法と回復計画を策定する方法があり、いずれかをDB規約に規定しています。図表9の通り、87%が積立比率に応じた方法を採用しています。

ただし、基金型に限定すれば55%が回復計画を策定する方法を採用しています。これは厚生年金基金から基金型へ移行した場合に、厚生年金基金のときに採用していた回復計画を策定する方法を継続していることが多いからと思われます。なお、回復計画を策定する方法については、平成30年3月30日までの財政検証では使用可能ですが、その後は、積立比率に応じた方法に一本化されます。

（図表9）非継続基準に抵触した場合の対応方法

	規約型	基金型	計	割合
積立比率に応じた方法	701	60	761	86.6%
回復計画を策定する方法	30	80	110	12.5%
未定	2	6	8	0.9%
合計	733	146	879	100.0%

（この記事に関する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 能谷哲次



データで見る年金

～DC加入者数が2四半期連続で減少～

《要約》

順調に実施件数や加入者数が増加してきた確定拠出年金ですが、2012年はやや伸び悩みの傾向が見られます。適格年金が2011年で廃止となり、その駆け込み移行で前年度に急増した反動が出ている可能性があります。実施件数の伸び悩みで四半期ベースで加入者が減少する局面も迎えています。

一方、2012年から実施可能となったマッチング拠出は10%を越す制度で導入されていますが、一層の普及には規制緩和や新しい制度の導入などが必要と考えられます。

制度導入以降、規約数、加入者数ともに順調に拡大してきた確定拠出年金ですが、昨年に関してはやや伸び悩みの傾向が見られます。財務リスクの削減などを目指した企業の導入意欲は依然として強いとみられるため、踊り場的な状況である可能性が高いとは考えられますが、足元の確定拠出年金の状況を見ていきます。

1. 加入者数は2四半期連続で減少

確定拠出年金の規約数は、2012年12月末現在で4,187規約となっています。前年12月末現在では、4,095規約でしたから、2.2%の増加となっています。ただ、この増加数、増加率はともに過去と比べると著しく伸び率が鈍化しています。第1表では2005年以降の各年末の規約数の推移と前年比増加数を示していますが、2012年は増加率、増加数ともに過去最低となっています。

(第1表) 確定拠出年金の規約数推移 (各年12月の数値)

(単位：規約)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
規約数	2,161	2,545	2,915	3,199	3,533	4,095	4,187
前年比増加数	504	384	370	284	334	562	92

もっとも、2012年の増加数の鈍化に関しては、特殊要因があると考えられます。なぜなら、2012年3月の適格退職年金制度の廃止を受けて、2011年にかなりの駆け込みがあり、その反動で伸び悩んだ可能性があるからです。実際、2011年は前年に比べ規約数は16%増加しましたが、単年度の増加数としては第1表で示した2006年以降で最高となっています。仮に、2011年と2012年を平均すれば、それ以前の年と比べてもそれほど大きく下回る水準とはいえないからです。



加入者数の動きにも気になる点がみられます。2012年8月、同11月と四半期ベースで2四半期連続で加入者が減少していることです。具体的には、2012年5月末の加入者が440万5,000人（注）であったのに対し、同8月末は439万7,000人、同11月末は438万7,000人となっています。減少数としては半年で2万人弱とわずかではありますが、これまで四半期ベースで一度も減少したことがなかった加入者数が2期連続して減少するという事態が起きているからです。なお、加入者が資格を喪失する場合は、制度が実施されなくなった場合を除くと、①死亡、②退職、③規約で定められた資格の喪失、④60歳に達したとき、です。昨年後半に実施する規約数あるいは実施事業所が減少したわけではなく、その他の要因で特殊要因があったとも思われません。結局、新規に実施する規約数や事業所数の伸びが鈍った結果、既存制度での退職等による加入者の減少が表面化したと考えられます。したがって、制度実施数の増加テンポが戻れば、加入者数も上向くことになります。

資産、負債の変動を即座に財政状態に反映する会計基準の改正などで、年金制度のリスクを圧縮したいと考える企業は少なくないと思われます。その1つの手法として確定拠出年金制度の導入が有効であるのは事実であり、まだ多くの企業が制度導入を指向していると考えられます。過去1年の停滞は、適年からの移行で急増した反動であったとすれば、今後は巡航速度に回復してくると期待されますが、今後の実施規約（事業所）数や加入者数には多いに注目したいところです。

（注）DC制度の状況は毎月発表され、第1表のデータはそのうち12月末のデータを集計したものです。ただ、12月分として公表されるデータのうち、規約数等は同月末の数値ですが、加入者数はその前月末の数値となっています。データ集計上の手間を省くために加入員数のデータは2、5、8、11月末のデータを紹介しています。

2. マッチング拠出実施は10%強

2011年8月10日に公布された年金確保支援法により、2012年1月からいわゆる“マッチング拠出（事業主掛金に加えて加入者が掛金を拠出すること）”が可能となりました。マッチング拠出は、①拠出限度額の範囲内、②加入者拠出は事業主掛金を上回らない、という条件で行なわれることとされています。

（第2表）マッチング拠出の実施状況

	2012年3月	2012年6月	2012年9月	2012年12月
規約数	4,135	4,144	4,170	4,187
うちマッチング拠出実施	80	224	392	490
実施比率（%）	1.9	5.4	9.4	11.7
事業所数	16,440	16,628	16,741	16,867
うちマッチング拠出実施	199	984	1,525	1,871
実施比率（%）	1.2	5.9	9.1	11.1



マッチング拠出を定めた規約及び事業所の推移を四半期毎にみると、2012年3月末には規約数で80、事業主数で199であったものが、同12月末には各々490、1,871と増加しています。12月末時点の規約、事業所の総数に占める割合は、各々11.7%、11.1%ということになります。

なお、上記のとおり、マッチング拠出は一定の条件のもとで行なわれます。拠出限度額の範囲内という制約があるため、掛金額が上限額に達していたり、上限近くなっていたりする制度では、マッチング拠出の導入が見送られる可能性が高いと思われます。拠出上限に達しているからといってマッチング拠出が導入できないわけではありませんが、導入による効果があまり期待できないためです。例えば、掛金額が上限に達したり、あるいは上限近い水準に到達するのは高収入を得られる地位にある人で、多くは年齢の高い方であると考えられます。高年齢者であれば、老後の所得確保のための対応を検討する人が多いと思いますが、こうした人にはマッチング拠出の機会は与えられません。一方、事業主拠出の額が少なく、マッチング拠出の枠が十分な階層は、若年層と考えられます。こうした階層は給与所得が低く、また老後の所得確保への関心は低いと考えられ、制度を導入しても参加率は低水準にとどまる可能性が高いと考えられます。結果的に、こうした制度では積極的にマッチング拠出を導入する意味は少ないと考えられます。

したがって、普及には一定の限界があるかもしれません。ちなみに、掛金額が拠出限度額（他に企業年金がない場合月額5万1,000円、ある場合同2万5,500円）を超えている規約数は632規約あり、全規約数の15%を占めています。普及を促進するには、若いときに使い残したマッチング拠出枠を高年齢になって使うことができるマッチング拠出枠の通算制度など思い切った制度見直しが待たれます。

マッチング拠出は自助努力であり、自助努力は老後の所得確保のための重要な柱の1つです。マッチング拠出の普及を妨げかねない規制緩和が望まれることは言うまでもありませんが、一方で企業サイドとしては現状の規制でも自助努力支援を行なえるような制度の導入を考えることも必要ではないでしょうか。例えば、本誌2012年12月号で取り上げたような制度（CODA＝コーダプラン）であれば、追加のコスト負担なしに新しい制度を発足させることができ、そこにマッチング拠出を組み込むことが可能です。

高年齢者については、就労あるいは公的年金の支給など所得確保の構造が大きく変わりつつありますが、企業も環境変化に対応する新しい仕組みの検討が望まれます。

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

実体経済はついてきているか？

アベノミクスが叫ばれて円高が修正され、株価が大幅に上がった。その影にかくれてはいるが、債券相場までもが大きく上がった（長期金利が下がった）。

長期金利の指標となる新発10年物国債利回りは、本稿執筆日現在0.525と、2003年6月以来、ほぼ10年ぶりの水準を、4営業日連続で更新した。

日銀の黒田総裁が国会質疑で、国債利回り全体を引き下げる方針を改めて明言したことがきっかけだとある。市場では03年につけた史上最低の金利（0.43%）をうかがうとの見方も増えている。

一方、米国の長期金利は、FRBが年初から金融緩和の打ち止めの議論をし始めたことを受けて、日本とは逆に長期金利が上がり初めていて、10年物国債は2%前後まで上昇してきている。ここ8年ほどいっしょになって下がっていた日米の金利がデカップリングして開きだすと、投資家がまた（円を調達して）ドルを買って運用するので、円安になって日本の輸出業が再び儲けて株が上がって・・・と目論む向きまであるようだ。

しかし、なんかおかしい。

そもそも、株が上がるときには一般的に金利は上がるのではなかったのか？

投資家から見れば、株が上がるときの利益というのは大きいから、債券を打って株を買うという行動が合理的である。また、実体経済が動き出した（あるいは、その予測が出る）ならば、資金需要が出てきて金利が上がる（債券価格は下がる）はずである。

短期金利のほうは、日銀当座預金には55兆円超もの過去最高の（金融機関の）カネが積み上がっているように、資金需要はなく、レポ金利（短期金利）は翌日ものが0.03%と、公表を始めた2007年以降最低の水準まで下がっている。

つまり、まだ、カネの動きは「期待」ばかりで、実体経済がついてきてないのである。

幸いに、安倍総理がしきりに「お願い」した効果で、企業がボーナスを上げるということで、デパートなどで消費が増えだしたとの報告もでている。

経済は、エンジン点火には一定の時間がかかるものであるから、あまりコトを急がずにやっていくことも大事ではなからうか。

【2013/3/27】

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。