

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（4）	P1
《2012年度の退職給付の状況（速報）》	
米国会計基準の数理計算上の差異はマイナスに	P5
《海外年金制度の動向》	
米国 DB 制度の動向	P10
《IFRS の退職給付会計の話題》	
割引率の設定方法に関する IAS19 号改正の動向	P15
《退職給付会計基準改正への対応》	
退職給付債務の期間帰属方法の検討	P20
《CSRとサステナビリティ》	
地球の定員オーバー問題（2）	P27
《アドリブ経済時評》	
長期金利上昇は何を意味するか	P31

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

**2013年
6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（4）～

《要約》

今回は5つの提言のうち残る2つについて採り上げます、1つは確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度へ段階的に移行する「トランジション制度」、もう1つは一時金でしか給付されない人に年金給付の選択肢を与えるための「年金給付専用基金の創設」です。

【提言4：トランジション制度】

（確定拠出年金制度から確定給付企業年金制度への段階的移行）

現在の確定拠出年金制度（DC制度）は、拠出された掛金の運用は従業員が自ら行ない、その成果によって退職時の年金原資が確定するため、退職給付の確保に関するリスクは従業員が負っています。また、そのリスクには、退職間近に市場環境が悪化した場合に、その後の運用期間で損失の回復が困難となり、事前に想定した給付の確保ができなくなるリスク（タイミングリスク）も含まれます。

「トランジション制度」は、このタイミングリスクの回避を目的とした制度です。当制度はDC制度で積立を行い、勤務年数や年齢など予め定めた一定の条件を満たしたときに、それまでに蓄積したDC制度の個人勘定残高に見合う確定給付企業年金制度（DB制度）の受給権を従業員に付与し、その付与した受給権に対してその後の勤務期間に応じて給付を増額するものです。

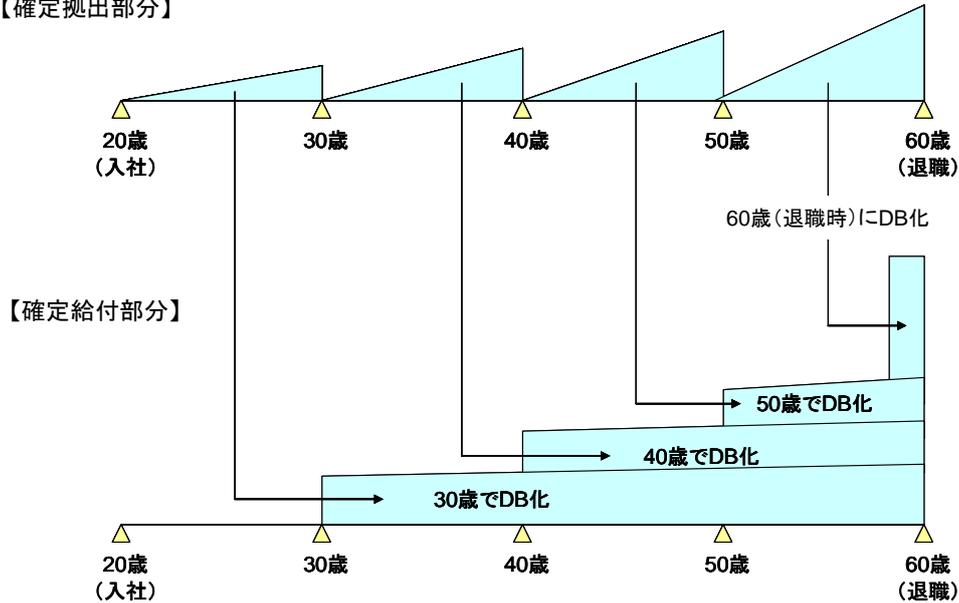
なお、移行時点におけるDC制度の残高とDB制度の受給権が見合うか否かの判断、DB制度移行後に発生する受給権を把握することの容易さなど、を考慮すると移行先のDB制度は累積給付型（ポイント制やキャッシュバランス制度など）が馴染むものと考えられます。

例えば、20歳で当該制度に加入した従業員の場合、20歳～30歳の間で積立てた確定拠出年金の個人勘定残高をキャッシュバランス制度の仮想個人勘定残高に移行します（以後はキャッシュバランス制度で管理）。同様に、40歳時点では30歳～40歳で積立てた個人勘定残高を仮想個人勘定残高に、50歳・60歳到達時においても同様に個人勘定残高を仮想個人勘定残高に移行し、退職時に各々の合計額を支給する制度として設計することが考えられます。（次頁図を参照）

現行DC制度は市場環境によって給付額が変動するため、制度導入に対して従業員の理解を得ることが困難な場合があります。トランジション制度においては、予め定めた基準に従って、DB制度に段階的に切り替えられるため、純粋なDC制度と比較して給付額が安定します。このため、純粋なDC制度よりも従業員の理解が得やすく、導入も容易になると考

えられます。

【確定拠出部分】



また、DC 制度においては、DB 制度における給付減額等や企業倒産に伴う受給権の侵害といった事象は発生しませんが、年金の受給に際しては従業員が個々に年金化の手段を講ずる必要があり、DB 制度に比べ年金化コストが割高となる懸念があることは否定できません。トランジション制度においては、DB 制度へ移行することにより、DB 制度の仕組みの中で年金化が行なわれ、年金化に要するコスト引下げが可能となります。

事業主は、DC 制度で積立している間は通常の DC 制度と同様、掛金の拠出義務を負うのみであり、最初から DB 制度で運営するよりは、企業会計上のリスクを低減でき、年金財政上の不足金発生リスクも抑制することができます。

また、DC 制度から DB 制度への移行時点では「DC 制度の個人勘定残高＝DB 制度の債務額」と設計することにより、DC 制度から DB 制度への移行に伴う損益は発生しません (DB 制度移行後は損益が発生します)。

なお、現在の確定給付企業年金法・確定拠出年金法では「ある時点の DC 制度の個人勘定残高を DB 制度の受給権に変換する」という確定拠出年金と確定給付企業年金を一体のものとして取り扱うことを前提としていない点に留意する必要があります。当制度を具現化するため法的対応が必要であり、対応が望まれるところです。

【提言 5：年金給付専用基金】

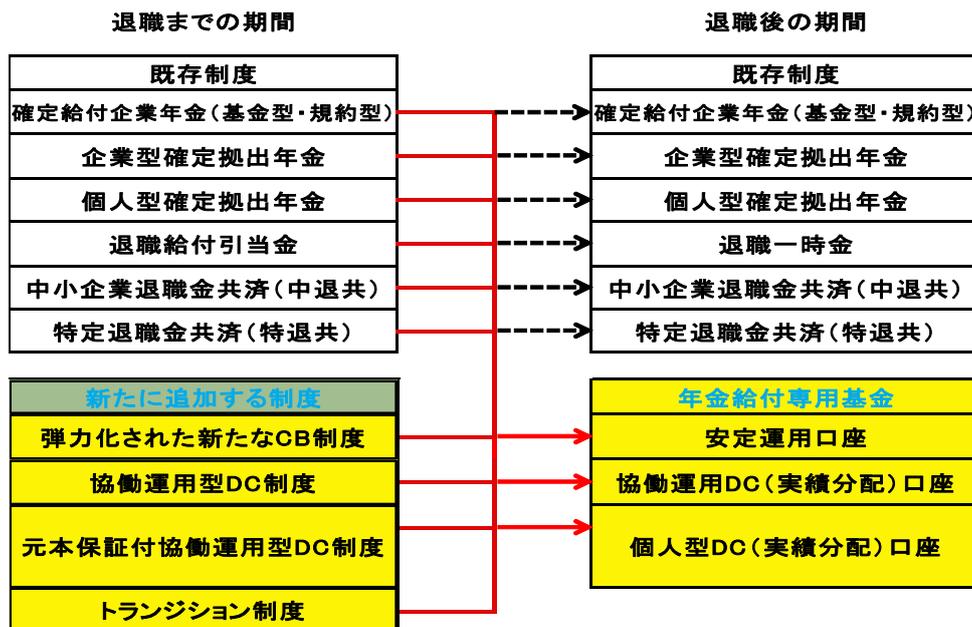
厚生労働省の就労条件総合調査（平成 20 年調査）によると、8 割以上の企業が退職給付制度を実施しているものの企業年金制度の適用率は 50%を下回っています。公的年金制度のスリム化が進む中、従業員の老後所得保障を充実させるため、年金受給の選択肢を提供することは喫緊の課題と言えます。

退職給付制度がありながら年金を受給できないケースは、①退職一時金制度のみである、②転職等で退職時に一時金を受給し、企業年金の受給権を得られなかった、③年金制度が退職給付の一部移行であり、未移行部分は年金化されない、などが想定されます。これらの場合に年金を受給するとしたら、個人で年金化の手段を講じることになりますが、現在の個人向け年金商品は高コストである場合が多く、有利に年金化できるとは言い難いのが現状です。こうした問題を解決すべく年金化の受け皿として年金給付の専用基金を創設し、公的年金と相まって全ての勤労者が年金を受け取ることのできる仕組みを設けることが、この年金給付専用基金制度の目的です。

即ち、オール・ジャパンの公的な機関として年金給付専用基金を設立することで、スケールメリットを享受し、低廉な追加コストで年金受給を可能とするものです。この制度を利用すれば、一時金での受け取りと違い個人で巨額の資金を運用する必要がなくなり、無計画に老後資金を使ってしまうリスクも軽減できます。公的年金の補完としての年金収入を増加させ、老後の所得保障機能を充実させる効果を有する点からも有効な対策と考えられます。

また、何らかの事情で企業年金制度が廃止された場合、年金受給の受け皿として活用できる他、加入中の企業年金制度に希望する形態の年金が存在しない場合、一時金を選択し当基金に移換することにより、希望する形態の年金受給が可能となります（従業員のニーズに応じた年金受給の選択肢の拡大）。また、DB制度、DC制度、中小企業退職金共済制度など既存の退職給付制度からの移換も可能とすれば、各々の制度における給付の選択肢に満足できない従業員のニーズを満たすことも可能となります。

既存制度と年金給付専用口座の組み合わせ



年金給付専用基金は、移換された資金をもとに年金給付を行うことのみを目的とします。退職所得を従業員の判断によって当基金に非課税で移換する仕組みとし、給付段階で支給される年金は、確定給付企業年金制度と同様、公的年金等控除の対象とします。なお、企業年金制度を廃止する場合は、給付については一時金での受け取りのほか、当基金に非課税で移換することができるものとするのが想定されます。

当基金での年金給付は、有期年金（5年・10年・15年・20年など複数の選択肢を設定）と終身年金の選択肢を設けるものとし、従業員の選択に基づいて受給期間を選ぶこととします。

なお、企業年金制度と退職一時金制度を併用している事業主の従業員は、企業年金制度から支給される選択一時金または会社が支給する退職一時金のいずれか一方からの移換、もしくは、双方から支給される一時金の全てを当基金に移換、もできるものとします。

制度の趣旨から、一旦当基金に移換された一時金は据置期間中または年金受給中の一時金による中途引出は望ましくないと考えられますが、災害や生活困窮等、一定の事由に該当した場合には中途引出を認めることが現実的でしょう。

一時金受管後は、当基金が何らかの方法で資金を運用することとなりますが、当基金の性格上、安定的な年金給付を行うことを目的とした低リスク運用を原則とします。ただし、従業員が当基金の投資方針を了承した上で一定の運用収益の獲得を希望する場合、それぞれ、協働運用 DC 口座や個人型 DC 口座の選択肢を設けることなどが考えられます。

チームは、本連載で今までご紹介したとおり、「5つの観点」を具現化した5つの新しい「年金制度」を提案しました。年金制度に関わる様々な「関係者」が、制度提供企業・加入者の双方にとって維持・継続が可能な、より良い年金制度に向けた議論を深め、良い制度案が出来上がるために、少しでも当「提言」が役立てればよいとチームは思っています。

蛇足ながら最後に敢えて付言させていただきたいのは、たとえ制度提供企業・加入者の双方にとって良いものでも、所謂「サービス・プロバイダー」が商業的に提供できないのであれば、「絵に描いた餅」でしかなく、制度として成り立たないということです。従って、我が国の企業年金制度の発展のためには、「サービス・プロバイダー」と「制度提供企業・加入者」が、企業年金制度のあり方を真剣に議論し、協働で新たな制度の検討をする必要性があるということです。これは、是非とも実現したいことです。

以上、4回にわたり本連載にお付き合いをいただき、ありがとうございました。

顧問 大輪 秋彦



2012年度の退職給付の状況（速報）

～米国会計基準の数理計算上の差異はマイナスに～

《要約》

2012年度は後半から運用環境が好転しました。その結果、会計上の退職給付の状況はさぞかし好転したと思われる向きが多いかもしれません。ただ、金利低下による退職給付債務の増加が、運用パフォーマンス好転による効果を相殺してしまった可能性があります。すでに即時認識を実施している米国会計基準で連結決算を公表している会社の数値にそれが表れているからです。具体的には、米国基準採用企業の2012年度決算を集計したところ、その他の包括利益には数理計算上の差異の損失を計上している会社の方が多く、集計対象企業合計では数理計算上の差異が損失となっているからです。

上場企業の2013年3月期決算が発表されました。円安を映して好調な決算であり、先行きについても明るい見通しが多いようです。そうした状況下、退職給付に関してどのような動きを示したのかについて、限られた情報からではありますが分析してみます。なお、詳細な分析については、データ集計作業が終わる8月以降に改めてご紹介します。

1. 2012年度の運用パフォーマンスは好調だったが・・・

昨年後半来、円高の是正とともに株式市場が急騰、さらには異次元の金融緩和で金利も低下するなど、年金資産のパフォーマンスは大きく好転したと考えられます。例えば、国内株式は2割を大幅に超す上昇率を示しましたし、外貨建て資産は円安（ドル高）も相まって高い上昇率を示しています。国内債券も金利低下で相応のパフォーマンスを確保したもようです。

（第1表）主要インデックスの状況

	NOMURA -BP 総合	TOPIX (配当込み)	CG 世界国債 (円ベース)	MSCIKOKUSAI (円ベース)	ドル・円
2012年3月末	338.18	1,109.28	305.17	1,215.13	82.30
2013年3月末	350.76	1,373.53	359.29	1,567.39	94.02
騰落率	3.7%	23.8%	17.7%	29.0%	14.2円

年金資産が好調なパフォーマンスを確保したことで、会計上の積立状況が好転し、さらには数理計算上の差異の残高（借方差異＝損失）も急速に圧縮されたとの期待が膨らみます。ただ、結論から言うと必ずしも期待通りの結果にはなっていない可能性が高いように

思われます。運用パフォーマンスの好転による年金資産の増加を金利低下に伴う退職給付債務の増加で相殺してしまった可能性があるからです。

2. 米国会計基準適用会社は、数理計算上の差異がマイナスに

上場企業は決算発表時に、“決算短信”という書類を公表します。この決算短信は証券取引所の要請で作成されるもので、会社法上の“計算書類”や金融商品取引法上の“有価証券報告書”のように法定開示と言う位置付けではありません。このため、会計基準（適用指針）で定め、省令で開示が求められている注記であっても、決算短信においては必ずしも開示されるとは限りません。特に、決算発表の早期化を促すために、重要でないと認められる事項については注記を省略することができるとされたことにより、ここ2~3年ほど前から決算短信には退職給付に関する注記を記載しない会社が増加しており、決算短信では退職給付の状況を掴みにくい状況となっています。

そこで、米国基準で連結決算を発表している会社で2012年度の退職給付の状況を探ることとします。米国基準は、退職給付に関して今年度末から適用される改正国内基準とほぼ同じ処理であり、包括利益計算書で数理計算上の差異等を“その他の包括利益”に計上し、退職給付債務と年金資産の差額を貸借対照表に計上します。つまり、①年金資産及び退職給付債務について予定を超える時価変動、すなわち数理計算上の差異が利益あるいは損失どちらの方向で振れたのか、②その結果、実際の積立状況が改善されたのかどうか、が財務諸表の数値で判断できるからです。

5月10日現在で、米国基準で決算を発表している会社は24社あります。この24社のうち13社が年金債務調整額（各社で勘定科目は異なりますが、国内の改正基準で言う“退職給付にかかる調整”のことです）で損失を計上しています。ちなみに、2012年度の24社合計の年金債務調整額は232億円の損失となっています。前年度の3555億円の損失からは大幅に損失が圧縮されてはいますが、結果的にはパフォーマンスの好転を上回るマイナスがあったということを意味しています。

この24社の2011年度末時点での退職給付債務の残高は約19兆円、年金資産は11兆円であり、上場企業全体に占める比率は概ね25%程度です。したがって、日本企業全体の傾向をある程度反映していると考えられます。もっとも、この債務や資産の規模から考えると232億円の損失は僅少であり、年金資産で発生した数理計算上の差異の利益と退職給付債務で発生した損失は概ね拮抗しているのではないかと考える人がいるかもしれません。ただ、米国基準の会計処理からは、当期に発生した数理計算上の損失はその他の包括利益（損失）に計上された額よりも大きいと考えるのが妥当です。それは以下のような理由によります。

上記のとおり、米国基準は今年度末から適用される改正国内基準とほぼ同じです。つまり、一旦その他の包括利益に計上した数理計算上の差異等を、その後の一定期間で損益計算書に計上する、いわゆるリサイクリングという処理が行われます。リサイクリングによって費用計上を行う場合、その他の包括利益に計上していた損益をそのままにしておく

損益がダブル計上されてしまうこととなります。例えば、保有している持合株式で評価差額（利益）がある場合、実際に売却し売却益を計上した段階でその他の包括利益に計上していた評価差額を取り消さなければ、実現した利益といわゆる評価益とが二重に計上されてしまいます。これを解消するために、損益計算書で売却益を計上し、同時に包括利益計算書で同額のその他の包括利益（損失）を計上するわけです。

米国基準を適用している会社は、前年度の段階ですべての会社が数理計算上の差異について借方差異（損失）を計上しており、当期の損益計算書では数理計算上の差異の費用処理を行ない、結果的に包括利益計算書では損益計算書で計上した過年度の数理計算上の差異の処理額と同額のその他の包括利益（利益）を計上しているはずですが、したがって、当期に発生した数理計算上の差異はその他の包括利益で計上された合計額をかなり上回っていると考えてよいはずですが、ちなみに、前年度は数理計算上の差異等の費用処理を3000億円程度行っており、今年もその水準が大きく変動していなければ、金利低下による退職給付債務増加というマイナス要因は、年金資産のパフォーマンスというプラス要因を大きく上回っていたと判断されます。

なお、その他の包括利益には、この他“為替換算調整勘定”、“有価証券評価差額”などがあります。この部分は円安・株高の影響を受けて大幅な増益となっており、年金調整勘定の小幅のマイナスを十分に埋めています。このため、年金調整勘定のマイナスは余り目立っていない状況です。

（第2表）米国基準20社の年金債務調整額の状況

（単位：社、百万円）

	その他の包括利益に計上された年金債務調整額				
	社数		金額		
	2011	2012	2011	2012	増減額
利益を計上した会社	4	11	△157,723	146,619	304,342
損失を計上した会社	20	13	△197,789	△169,793	27,996
合計	24	24	△355,512	△23,174	332,338

（注）利益を計上した会社、損失を計上した会社の金額合計は2012年度に該当する企業について各年度の数値を集計

一方、数理計算上の差異で貸方差異（利益）が発生した会社も11社あり、その利益も決して少なくない額となっています。これらの会社は、①前期に設定されていた割引率が他社と比べ低めであった、②株式版退職給付信託を設定している、などが要因と思われます。株式版退職給付信託に関しては、有価証券報告書の“コーポレートガバナンスの状況”においてみなし保有株式の開示で設定状況が確認できるため（注）、社別に設定の状況を確認したものです。そうした企業では株式市場好転の恩恵を他社より多く享受したといえます。

（注）みなし保有株式は、所有権は有していないものの議決権の行使指図権限を保有している株

式のことです。なお、保有目的として退職給付信託と記してある会社もそうでない会社もあります。ただ、所有権を有しないで、議決権の行使指図権限を有するケースは退職給付信託以外はごく限定的であると考えられ、保有目的が記載されていない場合でも退職給付信託とみなしました。

3. 日本基準は、割引率の重要性基準があるが・・・

退職給付債務の割引率は、優良な債券の期末の利回りを基準に設定されます。ちなみに2013年3月末の国債利回りは、残存期間15年で1.016%、残存期間20年で1.406%でした。各々1年前は1.476%、1.752%でしたから、0.4ポイント前後の下落となっています。単純に割引率を1.476%から1.016%に引下げて15年間で割引いた場合、現在価値は7%増大すると計算されます（1.752%から1.406%に引下げ、20年間で割引いても同じく7%上がりません）。

分析対象とした会社は、前述のとおり退職給付債務が19兆円、年金資産が11兆円であり、積立比率は60%程度です。このため、退職給付債務が7%増加した場合、年金資産は10%程度増加しないと積立状況を維持できないと考えられます。日本企業全体の積立比率も前年度の実績で65%程度であり、分析対象とした企業と構造は大きく変わりません。

日本企業全体でどうなっているかは、今後のデータ集計を待つ必要があります。ただ、国内基準で即時認識が適用されるのは今年度末からであり、2012年度決算においては包括利益計算書にその他の包括利益の損失が計上されることはありません。もちろん、仮に割引率引下げによる退職給付債務の増加が期待運用収益率を超える年金資産の増加を上回っているとすれば、数理計算上の借方差異（損失）が発生し、未認識項目の残高が増加することで来期以降の会計数値に影響を及ぼすことになります。

さらに、もう1つ考える必要があるのは、米国基準と国内基準とでは、割引率の設定に関する基準が異なることです。具体的には割引率設定に関する重要性基準の有無です。米国基準では割引率に関する重要性基準はありませんが、国内基準では割引率を見直しても退職給付債務が10%以上変動しない場合は、割引率を見直さないことができるとされている点が異なります。今期末の金利水準でも、なお重要性基準に従って見直す必要がないと判断された場合は、指摘したようなマイナス要因は発生しないことになります。

現状では、多くの企業が従業員の平均残存勤務期間と同じ残存期間を持つ債券の利回りを割引率として設定していると思われませんが、2011年度の決算において割引率を2.0%以上で設定している企業は全体のほぼ5割ありました。前述のとおり、前年度末は残存期間20年の国債利回りが1.752%だったため、2011年度末の時点では仮に2.0%で割引率を設定しても5%程度しか変動しないと考えられ（ $1 \div 1.02^{20} = 0.7065$ は $1 \div 1.01752^{20} = 0.6730$ の5%増し）、重要性基準に従えば必ずしも割引率を見直さなくもよいということになります。ただ、期末利回りが1.4%になれば、重要性基準から考えて割引率見直しが必要になる可能性が高いと考えられます。

今年度発生した数理計算上の差異は、年度末にはその他の包括利益への計上を通じて貸

借対照表に反映されることとなります。もちろん、年度末の金利が再び上昇に転じていれば、再度割引率を見直すことにより当期発生したマイナスを打ち消すことができます。実際、この原稿を執筆している5月中盤以降は長期金利が急上昇しています。

即時認識が始まると期末の資本市場の動静で会計数値がかなり変動する事態が想定されます。したがって、そうした変動局面も想定したうえで、退職給付債務及び年金資産のリスク管理を進めていく必要があります。今年度末の即時認識の実施を前に、改めて退職給付債務、年金資産の変動に対し、どのように取り組んでいくかが問われることとなります。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳

海外年金制度の動向

～米国 DB 制度の動向～

《要約》

米国 DB 制度の 2013 年 4 月末現在の財政状況は、運用の改善は見られますが、金利低下で割引率が低下し、そのための債務増加で、積立率はわずかですが悪化しています。DB 制度を凍結して、DC 制度へ移行する動きも続いています。

米国の伝統的な DB（給付建て）制度、CB（キャッシュバランス）制度や DC 制度（401（k）プラン）は、日本の企業年金のモデルと言われます。日本の DC 制度と較べると、米国の 401（k）プランでは従業員拠出が主体で、企業拠出が任意という違いがありますし、DB 制度でも日米で設計内容の違いが見られます。例えば、次の特徴があります。

- ・ DB 制度…伝統的な最終給与比例制度では、算定給与は、退職前 10～15 年の内、高い方の 3～5 年の平均が使われることが多い。公的年金との調整のため、給付率を給与水準により変える場合が多い。

- ・ CB 制度…指標利率は、超長期国債から短期国債を基準とするなど多様である。

米国企業では、DB 制度の凍結や新入社員には DC 制度のみを提供するなど、DB 制度から DC 制度への移行が進んでいます。DC 制度に関して、日本の企業型 DC は、企業拠出が必須であるのに対し、米国の 401（k）プランでは、従業員拠出が必須で、企業の意向でマッチング（企業）拠出が行われます。DC 制度だけでなく、米国と日本では DB 制度に対しても設計内容の違いが見られます。本号では、米国の DB 制度、CB 制度の設計内容の特徴と日本との違いについてご紹介します。

1. DB 制度の状況

①財政状況

図表 1 では、ミリマン社の調査による米大手企業 100 社を対象とした最近の積立率（年金資産／債務）の動向を示しています。傾向を見ますと、2012 年 9 月を底に上向く気配が見られたものの、再び悪化している状況です。4 月末の積立率は、81.2%で、株高の影響で資産は 1 ヶ月で 230 億ドル（1.7%）増加しましたが、金利（割引率）低下により債務が 600 億ドル（3.6%）増加し、結局積立率は低下しました。ちなみに割引率は平均 4.22%から 3.98%へ低下しています。

(図表1) 米国大企業100社の積立率の推移



(出所：ミリマン社調査(2013年5月)より作成)

②制度変更の推移

タワーズワトソン社が2011年10月から12月にかけて、大手・中堅企業を対象に行った調査(対象社数424社)結果は図表2のとおりです。2000年には70%の企業が伝統的な最終平均給与比例制でしたが、2012年には17%に低下しました。なお、この数値は新入社員に提供する制度の状況を示したもので、DC制度のみの制度であっても既存社員には凍結制度も含めDB制度が提供されているのが一般的です。ただ、現時点では、新入社員に対しては、DC制度のみを提供する企業が6割を超していることがわかります。

(図表2) 2000年以降の制度導入状況(社数、対象424社)

年	2000	2002	2004	2006	2008	2010	2012
伝統的DB制度	296 (70%)	275	240	186	132	96	70 (17%)
混合型(CB制度等)	97 (23%)	111	119	114	104	83	82 (19%)
DC制度のみ	31 (7%)	38	65	124	188	245	272 (64%)

(注) 新入社員に対して適用する制度を示している(予定を含む)。

(出所：タワーズ・ワトソン社調査(2012年5月発表)より作成)

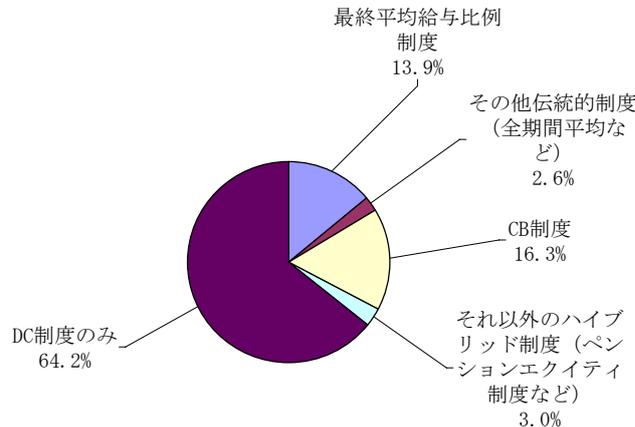
現行制度の内訳を見ると、図表3のとおり、混合型(ハイブリッド制度)の太宗がCB制度であることがわかります。ハイブリッド制度の中のペンションエクイティ制度は、ポイントや給付率の累計に最終平均給与などを乗ずる制度で、日本のポイント制に似ています。

③制度凍結の状況

次にDB制度凍結の現況を見てみます。DB制度の支払保証を行う年金給付保証公社(PBGC)によると、単独事業主の制度では、図表4のとおり3割程の制度が新しい債務が

発生しない凍結制度で、5%は凍結を行わないものの新入社員は加入させず、既存社員のみ
に勤続や給与に合わせて給付を増やしています。その他は、制度数の4%ありますが、一部
の加入者を凍結したり、勤続分、給与引き上げ分的一方のみ給付を増加させる制度などが
含まれます。

(図表 3) 現行制度の概要 (新入社員への提供)



(出所：タワーズ・ワトソン社調査(2012年5月)より作成)

(図表 4) DB 制度凍結の状況 (対象：加入者 100 人以上の単独事業主制度)

	制度数	加入者数
凍結制度 (将来分の給付を発生させない)	7,227 (31%)	180 万人 (15%)
非凍結制度 (新入社員の DB 加入なし)	1,246 (5%)	170 万人 (14%)
非凍結制度 (新入社員の DB 加入あり)	13,990 (60%)	710 万人 (58%)
その他 (一部分の凍結)	1,044 (4%)	170 万人 (14%)

(出所：PBGC 2013 年)

2. DB 制度設計の特徴

① 公的年金との調整

DB の給付水準は、公的年金と調整される制度が多く、合わせて従前所得の 60~70% を目標としています。公的年金 (社会保障年金) は、平均給与の水準が高くなるほど公的年金への反映額を段階的に減額する仕組みになっており、高所得者の給付が薄くなっています。これを補い、一定程度の所得代替率が確保できるように、公私の年金の調整 (インテグレーション) が行われています。米国では、大きく 2 つの方法があります。

a. 超過方式 (ステップレート方式)

公的年金・企業年金を合わせた給付額が報酬の一定割合になるように調整する方式。給付乗率を使って調整。

b. 直接相殺方式

予め定めた公的年金・企業年金を合わせた給付額から、公的年金相当額を直接控除する方式。米国などで過去には多かったが、今は少ないようです。

米国では、a. を採用するのが一般的ですが、給付率を変える分岐点に使用する給与は、公的年金である社会保障年金の課税上限給与の過去 35 年平均を基に決められ、その前後で給付率を変えるのが一般的です。

日本では、公的年金の補完という位置づけで、調整は行われていません。

②その他のDB制度設計

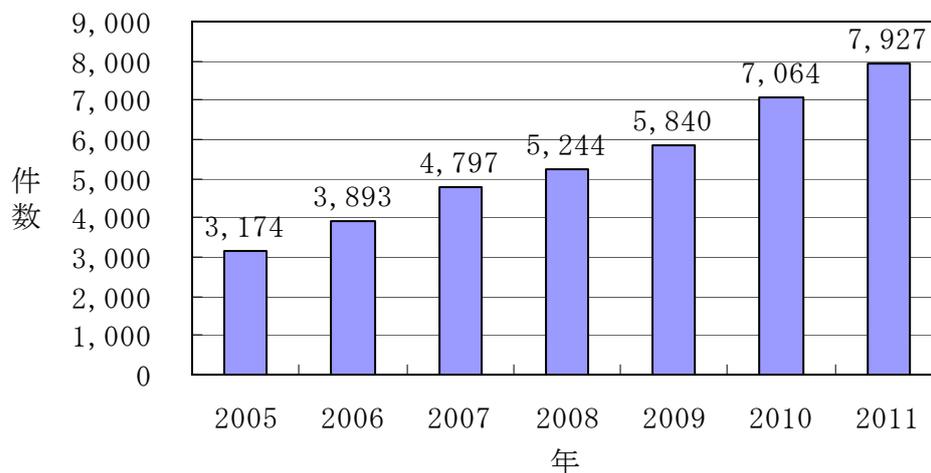
給付率、算定給与は企業によって異なりますが、給付率は、給与に対し年 1~2%、算定給与は、退職前 10~15 年平均で高い方の 3~5 年あたりを使うことが多いようです。

伝統的にDB制度の支払い方法は基本的には年金で、一時金のオプションを設けているケースは少なかったようです。企業は資産を保有していれば運用収益を得ることができたからでしたが、最近では財務リスクが意識され、バランスシートから資産及び債務を切り離せる一時金オプションを設ける企業が増えてきたようです。従業員も使い勝手の良さから、一時金を選ぶ傾向が出てきているようです。

年金は保証期間のない単純終身年金で、受給者が死亡した場合に配偶者がその 2 分の 1 を受取る連生年金が多いようです。ただ、英国、オランダなど欧州主要国と異なり、物価スライドは行われぬのが一般的です。

③CB制度の設計動向

(図表 5) CB制度(件数)の伸び



(出所：KRAVITZ, ” 2012 National Cash Balance Research Report ” , 2011 年末の数字は Plansponsor のニュースによる)

CB制度は、図表 5 のとおり、順調に伸びています。2011 年末現在、全米で制度数は 7,927 件で、加入者数は、1,106 万人、資産総額は、7,240 億ドルでした。

利息クレジットを決める指標利率のタイプは、変動型が多く (67%)、組み合わせ (30%)、

固定（3%）が続きます。組み合わせとは、1年か5年国債の利回りの高い方など変動利率同士での組み合わせに加えて、固定利率と変動利率の組み合わせ、たとえば、4%と30年国債の利率の大きい方を使用する場合などがあります。

指標として利用されるのは図表6のように30年国債が多く、次に1年、10年と続きます。日本では、図表7のように、10年国債を指標にしている場合が多く、20年国債がそれに続きます。

（図表6）指標利率の種類（米国）（単位：%）

種類	30年国債	10年国債	5年国債	1年国債	6ヶ月国債	固定	その他
比率	52	7	5	10	3	3	20

（注）その他は20年国債、社債、物価上昇率などを含む

（出所）タワーズワトソン社調査、対象は61社（2009年12月）

（図表7）指標利率の種類（日本）（単位：%）

指標利率	20年国債	10年国債	その他国債	その他	不明
比率	13	70	5	9	4

（出所）人事院、平成23年度民間企業退職給付調査の結果より筆者作成（加入期間中の利率）

日本の制度と比較すると使われる指標利率の種類が多様です。CB制度では一時金で受け取る場合が多いようです。

DB制度全体としては、①会社都合、自己都合の区別が無く、かつ過去の給付を保証する必要があること、②DB（CB）プラン全体が支払保証制度の対象となる等があります。これに比べると日本の制度は柔軟性があると言えます。例えば、①退職事由による給付差を設けることが可能、②懲戒解雇では給付の制限が可能、③一定の条件を満たせば給付減額が可能であるなど、移行ルールが柔軟なことなどの特徴があります。

米国のDB制度は、凍結制度の増加やDC制度への移行が増加しているとはいえ、制度全体の加入者数は、4,142万人（受給者、複数制度加入者を含む）、資産額は企業年金全体の約4割（2.4兆ドル、2010年）を占めます。日米の慣行の違いを踏まえながら、制度の動きを見ていく必要があるでしょう。

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>

- ・ KRAVITZ, “2012 National CASH BALANCE Research Report” (July, 2012)
- ・ Towers Watson, “Hybrid Plans in 2010 and Beyond” (December, 2009)
- ・ 人事院、「平成23年度民間企業退職給付調査の結果」（2012年3月）
- ・ 企業年金連合会、「新しい企業年金基礎資料」（2012年12月）

IFRS の退職給付会計の話題

～割引率の設定方法に関する IAS19 号改正の動向～

〈要約〉

欧州債務危機の影響で割引率設定の基準となる優良債券（AA 格以上）が減少したことから、優良債券に AA 格を下回る格付の債券を含めるか否かの議論が進行中です。本件は、国際会計基準解釈指針委員会（IFRIC）に提出された質問状を発端としており、国際会計基準審議会（IASB）の審議を経て、IAS19 号の限定的な改正を行なう方向です。

今後、公開草案の公表・改正基準の正式決定となる予定ですが、①優良社債は AA 格以上、②社債市場の厚みが薄い場合に割引率決定の基準となる国債も AA 格以上、となることが見込まれます。

IFRS の退職給付会計基準 IAS19 号では割引率決定の基準となる債券を「優良社債（high quality corporate bonds : HQCB）」としています。また、優良社債の市場の厚みが充分でない場合は「国債」を基準にして割引率を決定することとされています。

2012 年 10 月から解釈指針委員会（IFRIC）で割引率設定の基準となる債券について議論が開始されましたが、本件は IAS19 号の基本に関わることであるため、国際会計基準審議会（IASB）の議論を経て基準改正を行うこととされました。現在の見通しでは、割引率に関する IAS19 号改正の公開草案は 2013 年第 3 四半期に公表される予定です。

1. なぜ割引率に関する議論が行われているのか

IAS19 号では割引率について「期末時点における優良社債の金利を基準に設定することとされており、優良社債の市場の厚みが充分でない場合は期末時点における国債の金利を基準に設定すること（第 83 項）」とされています。なお、「優良社債」の定義は記述されておらず、「割引率は貨幣の時間的価値を反映するものであり、投資リスクを反映するものではない。また、当該企業固有の信用リスクや数理計算上の前提に起因するリスク（数理計算上の前提変更に伴うリスク、数理計算上の前提と実績の乖離が生じるリスク）を反映するものではないこと（第 84 項）」、「割引率には給付金支払の時期を反映され、実務上、給付金支払に使用される通貨に基づいて、支払時期と給付額を反映した単一の割引率を使用することも考えられること（第 85 項）」という記述があるのみです。

実際に AA 格以上の社債に基づいて割引率が決定されている現状は、IAS19 号に記述されているわけではなく、実務上「優良社債＝AA 格以上の社債」とされていたに過ぎません。

欧州債務危機をきっかけとして AA 格以上の社債が減少した結果、優良社債を基準に割引率を設定することが困難となったケースが発生しました。IAS19 号の定めによれば、「優良



社債の市場の厚みが充分でない場合」は国債を基準に割引率を設定することとされていますが、これは市場環境の一時的な変化によって割引率設定の基準となる債券を「優良社債か国債か」の選択を行うことを想定している規定ではありません。また、現実問題として、国債を基準に割引率を決定しようとしても、必ずしも国債がAA格以上でない国も存在し、「貨幣の時間的価値」を測定するための割引率を設定する際に低格付の国債を基準にすることが適切なのかどうかという疑問も湧きます。

このような状況から、「割引率を決定する際の基準となる優良社債は（IAS19号に具体的な定義が存在しないため）AA格以上でないものも含めて良いのではないか？」という質問が2012年10月にIFRICに寄せられました。

2012年11月のIFRIC会議から本件に関する議論が開始されましたが、2012年12月にはさらに、①割引率設定の基準となる優良社債は当該事業体の存在する国の債券市場のものを対象とするのかユーロ圏の市場全体を対象とするのか、②割引率を決定する基準となる債券に年金基金の投資適格な債券を含めるか否か、という質問もIFRICに提出されました。

これ以外にもリーマンショックの時に割引率が議論されたことがあります（後述）が、債券市場の変動性が高まるたびにこの問題は議論になる傾向があるようです。

2. 現在の方向性

2013年1月のIFRIC会議ではこれらの点に関して議論が行われましたが、IAS19号の単なる解釈指針を作成するというよりは、IAS19号の割引の考え方と直接関連する課題であることが確認されました。その結果、IASB理事会に対して、ア)割引率は貨幣の時間価値を測定するためのものであること、イ)その点を明確化するためにIAS19号（第84項）を変更する必要があること、ウ)割引率は「リスクフリー金利」とすべきか否か、エ)優良社債の市場の厚みが不足して国債を基準に割引率を設定する際の基準とする国債が「優良（AA格以上）」であることを条件とすべきこと、について議論を行うように要求しました。

2月のIASB理事会では、a)割引率は貨幣の時間価値を測定するものであり投資リスク・当該企業の信用リスク・数理計算上の前提に起因するリスク（数理計算上の前提に伴うリスク、数理計算上の前提と実績の乖離が生じるリスク）等を反映させないこと、b)IFRICが「割引率が貨幣の時間的価値を測定するためのものであり投資リスク等は反映しない」という意味を明確すること、c)割引率には優良社債のリスクが反映されるべきこと（＝割引率はリスクフリーレートではない）、の三点について理事会の意見がまとまりました。

また、IFRIC会議でIAS19号改正の案文を作成することも理事会で決定されました。

これを受けて、2013年3月以降のIFRIC会議で議論が進められています。直近では5月にIFRIC会議が開催されましたので、その事前資料等に基づいて現時点で想定される今後の方向性についてご紹介します。

5月のIFRIC会議の事前資料では、IAS19号の改正案と割引率決定に関する適用指針案が示されています。



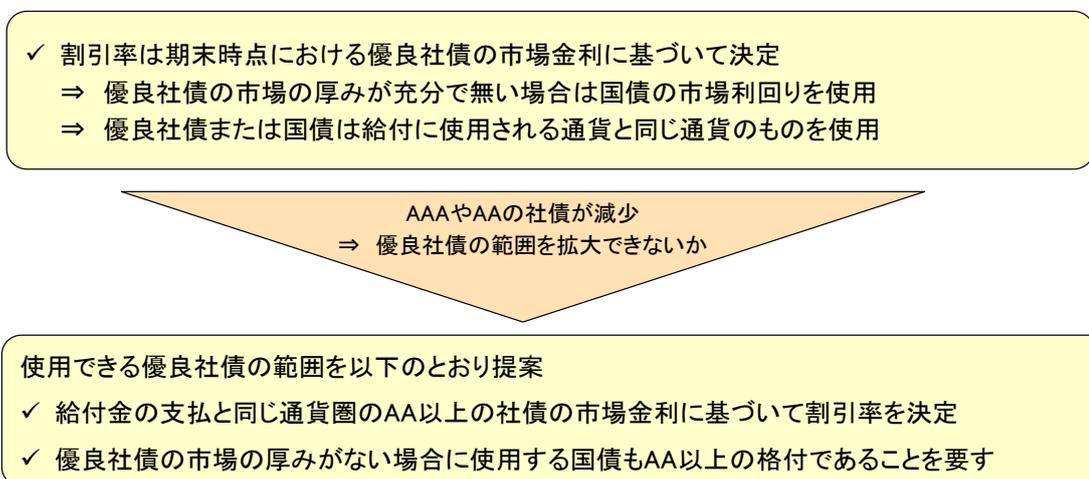
まず、IAS19号の改正ですが、優良社債と国債の適用に関して記述している第83項と割引率は貨幣の時間的価値を測定することを記載している第84項を統合（第83項を削除し第84項を修正）する案を示しています。

新しい第84項（案）は「割引率は貨幣の時間的価値のみを反映するものであり、給付に使用される通貨と給付発生までの期間における最小限の信用リスクが反映される。割引率には、投資リスク・当該企業の信用リスク・数理計算上の前提に起因するリスク（数理計算上の前提に伴うリスク、数理計算上の前提と実績の乖離が生じるリスク）は反映させてはならない」となっています。従来の第83項と第84項で重複感のある部分を微修正したように見えます。ただし、「最小限の信用リスク（very low credit risk）」が何を意味するのか不透明な感じもします。

次に、適用ガイダンス（Implementation Guidance for IAS19）では、①最小限の信用リスク、②割引率設定の目的に最も適合する参照値、③使用通貨、④優良な国債、⑤優良社債や優良な国債の市場の厚みが充分で無い場合の割引率の設定、の5項目について記述してあります。このうち、⑤に関しては、ア)給付支払と同一の通貨の債券市場から推計したイールドカーブにリスクプレミアムを加減して調整する方法、イ)市場に存在する十分に厚みのある最も高い格付の債券のイールドカーブを使用する方法、の二通りの方法を提示しています。

また、①～④については（図表1）の内容が提案されています。

（図表1）割引率の決定方法に関する検討中の内容



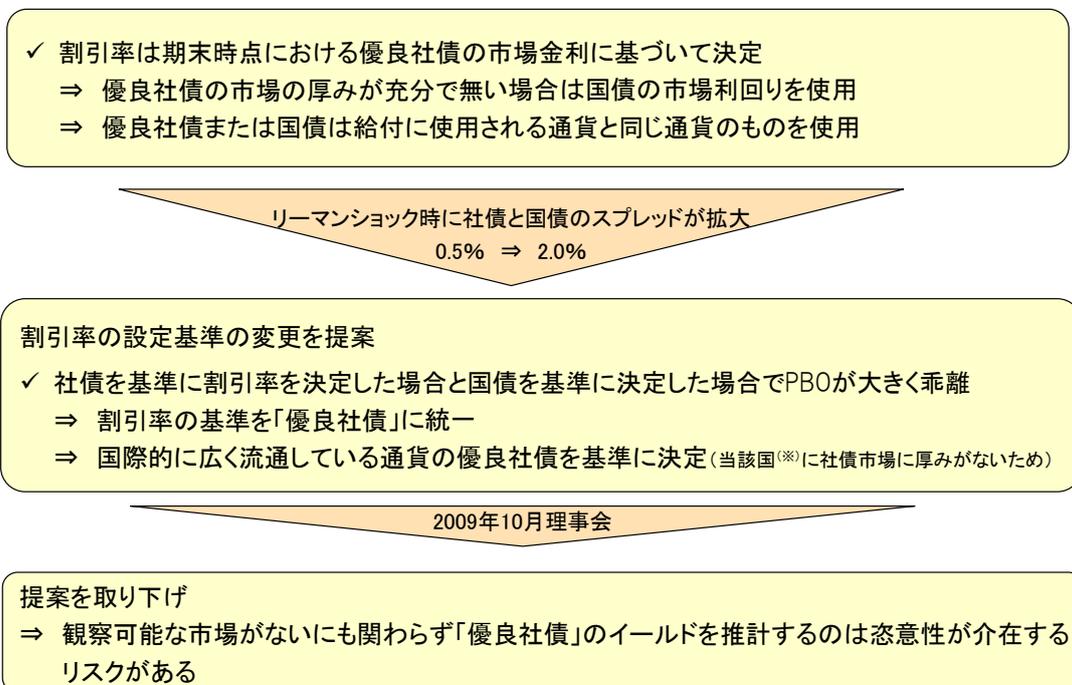
5月のIFRIC会議の議事録によると、委員会メンバーの意見としては、事務局から提示された事前資料のないようは「かなり広範すぎる」というものであったようです。同会議における結論としては、「優良」の意味が「絶対的な水準」を示すものか「市場における相対的な水準」であるのかを分析し、その結果を踏まえて「優良社債」に関するガイドラインやIAS19号の該当条項の改正案について再検討することとされました。

3. 割引率について考える

割引率設定の基準に関する議論の経緯は以上のとおりですが、1985年に公表されたアメリカの退職給付に関する会計基準 FAS87 号（2006年に改正されて現在 FAS158 号）でも、割引率は「優良社債（＝AA 格以上の社債）」を基準に決定することとされており、IAS19 号でも踏襲されています。

リーマンショックの時にも、優良社債と国債のスプレッドが拡大（0.5%⇒2.0%）し、優良社債を基準に割引率を設定した場合と国債を基準に割引率を設定した場合で退職給付債務の比較可能性に支障が出るという意見が出ました。このときも、国債の代わりに国際的に広く流通している通貨（アメリカドル・ユーロなど）の優良社債を基準として割引率を決定する方法が提案されました（図表 2 参照、議論の結果却下）。

（図表 2）リーマンショックの際の割引率に関する議論の経緯



（※）当時の資料では、日本・メキシコ・韓国・スイス・マレーシアが「充分な厚みがない国」とされていた

Deloitte の IAS-plus に掲載されている非公式議事録によると、上記の「第 83 項の削除は IAS19 号の根本的な変更になる」との議論や、第 84 項の表現の修正に関しても賛否両論あり、予定時間内では結論が得られなかったようです。

IFRIC 委員会のメンバーの多数は「IAS19 号そのものの変更を行なうよりは、「優良社債」に関するガイダンスの整備などを行なうべきである」という意見のようです。もともと、「優良社債を用いた割引」のアイデアはアメリカの退職給付に関する会計基準 FAS87 号（2006年に改正されて現在は FAS158 号）が起源で、IAS19 号はそれを踏襲している状態です。本件に関して「優良社債の概念ははっきりしているが、実際の適用に際しては課題がある」という共通認識が委員にあるようです。今回の委員会では結論がまとまらなかったため、7

月に予定されている次回の委員会で議論が継続されるということです。

いずれにしても、債券市場の変動性が高まると「優良社債」を基準として割引率を決定する方法に関して、様々な疑義が生ずるようです。「割引という行為は何か？」そして「何を基準に割引率を決定するのが適切なのか？」という点を再考する必要があるようです。

退職給付債務の測定方法には、「キャッシュバランス制度の債務とは？」や「最低保証付拠出建制度の債務とは？」など、現在のIAS19号で想定していない制度の債務測定法が、IAS19号改正の公会草案作成時にも議論されています。

「割引率をどのように設定したら良いか？」といったテーマもそれだけで独立したテーマというよりは「将来の確率的な事象をどの範囲まで債務に含めるのか?」、「発生済給付とは何か(給付の期間帰属方法)?」、「予想キャッシュフローを割引く債務測定は妥当か?」など、「退職給付債務とは何か?」という広い観点から扱うべきテーマのように感じます。

三菱UFJ年金情報2008年6月号~2009年3月号でご紹介したイギリス会計基準審議会の討議資料「The Financial Reporting of Pensions」で述べられている退職給付会計全般の根本的見直しが求められていると考えるべきかもしれません。

今月は、IAS19号の割引率に関する議論の現状をご紹介します。

日本では、それぞれの企業の判断によって、社債または国債の市場金利を基に割引率を決定していますが、その設定方法について議論が交わされた例はあまり多くないと思います。しかし、IASBの議論の経緯を見ていると(退職給付債務への影響が大きい)割引率に関して、我が国においても、もう少し議論がされても良いように感じます。

わが国では専ら「退職給付債務の変動がなるべく起こらないように」という意識からか、かつては「債券利回りの5年平均」を基準に割引率を決定していたり、今でも「退職給付債務の変動が10%以内と想定される場合は割引率を変更しなくても良い」といった重要性基準が未だに存在します(貸借対照表で即時認識を導入する一方で、重要性基準が存在しているにもかかわらず即時認識になっているのでしょうか?)。

現在の日本基準では割引率は「優良債券の利回り」を基準に設定することになっており、「優良債券は国債・政府保証債・優良社債」となっています。仮に、日本国債がAA格未満になったら(IAS19号との関係で)どのように割引率を設定すれば良いのでしょうか?

このようなことを考えるのは「考えすぎ」でしょうか?

(参考資料)

- ・ IASB ホームページ掲載の Agenda Paper、IASB Update、IFRIC Update
- ・ Deloitte IAS-plus 掲載の非公式議事録

年金コンサルティング部 佐野邦明



退職給付会計基準改正への対応

～退職給付債務の期間帰属方法の検討～

《要約》

平成24年5月17日に公表された退職給付会計の改正基準では、退職給付債務の算出方法が変更されることになりました。新基準では期間帰属方法が期間定額基準と給付算定式基準の選択制になり、割引率の設定方法も変更となっています。

今月は期間帰属方法について、両方式の概要と選択にあたっての検討ポイントを紹介します。

退職給付会計の改正基準は、平成24年5月17日に公表されました。改正内容は、①資産・負債変動の即時認識、②退職給付債務の算出方法の見直し、③開示情報の充実、などですが、このうち退職給付債務の算出方法の見直しについては、平成26年4月1日以降に開始される事業年度の期首から適用されます。具体的な変更内容は以下の通りです。

1. 退職給付見込額の期間帰属方法の見直し
2. 割引率の見直し
3. 予想昇給率の見直し

今月は上記の項目のうち、退職給付見込額の期間帰属方法の見直しについて詳細に説明します。

1. 退職給付見込額の期間帰属方法の見直し内容

① 従来の会計基準

期間定額基準を原則とし、その他の方法は一定の場合にのみ認められていました。
(その他の方法：給与基準、支給倍率基準、ポイント基準)

② 改正基準

以下の方法を選択適用することとされています。

- ・ 期間定額基準
- ・ 給付算定式基準※

※給付算定式基準においては、勤務期間の後期における給付が、初期よりも著しく高い水準となるときには、給付が増加するまでの期間で給付が均等に生じるとみなして補正した給付算定式に従わなければならないとされています(以下、「定額法」といいます)。

2. 期間定額基準と給付算定式基準の違い

退職給付債務は、以下の3つのステップを踏んで計算されます(図表1、図表2)。

- ① 退職により見込まれる退職給付額を将来の昇給や退職確率を織り込んで算出する



- (各退職見込時点における退職給付額の期待値(退職給付見込額)を評価)
- ② 退職給付見込額のうち期末時点までの発生額を認識する
(退職見込時点における期末までの勤務期間に対応した労働の対価を評価)
 - ③ 退職見込時点から期末時点まで割り引いて計算する
(期末時点における期末までの勤務期間に対応した労働の対価(退職給付債務)を評価)

(図表 1) 退職給付債務算出の手順

退職給付債務計算方法：将来の給付見込額のうち現在までの勤務で発生した額の現価

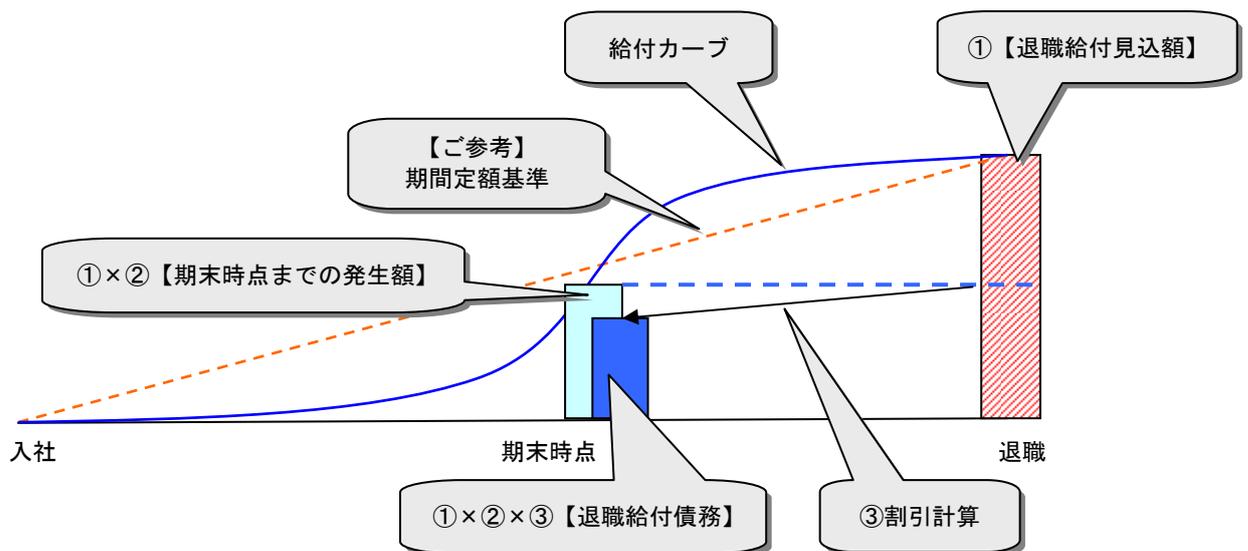
$$\text{① 退職給付見込額} \times \text{② 費用配分計算} \times \text{③ 割引計算}$$

今般の基準改正で見直される期間帰属方法とは、「②退職給付見込額のうち期末時点までの発生額を認識する(費用配分計算)」の計算方法のことです。

期間定額基準と給付算定式基準の違いは、端的に言えば以下の通りとなります。

- 期間定額基準：退職給付見込額における各期の労働の対価を対象となる勤務期間について均等に配分する
- 給付算定式基準：退職給付見込額における各期の労働の対価を給付算定式に従った増加分とする

(図表 2) 給付算定式基準における退職給付債務の計算プロセス(イメージ)



3. 期間定額基準と給付算定式基準の計算例

次に期間定額基準と給付算定式基準（定額法を適用しない場合と適用した場合）での計算例を紹介します（図表3）。

期間定額基準では、勤務期間に応じて均等に債務が積みあがります。

一方、給付算定式基準（定額法なし）は、給付カーブに応じて債務が積みあがります。

さらに、給付算定式基準（定額法あり）は、定額法補正期間中は勤務期間に応じて債務が積みあがり、当該補正期間終了後は、給付カーブに応じて債務が積みあがります。

例：定額制の給付設計の場合

給付算定式：「規約別表に定める額」

前提）入社時年齢：22歳

60歳退職時（勤続38年）の別表に定める額（500万円）

50歳（定額法補正終了時点）退職時（勤続28年）の別表に定める額（400万円）

ケース1：35歳時（勤続13年）の別表に定める額（50万円）

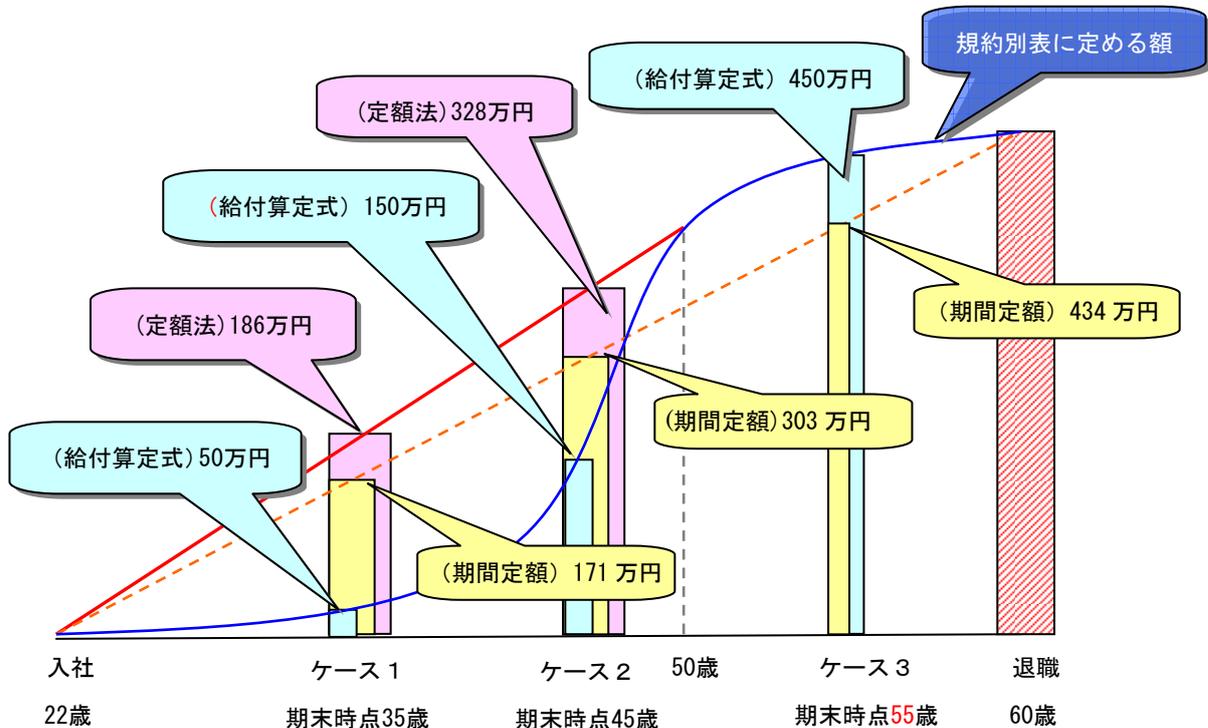
ケース2：45歳時（勤続23年）の別表に定める額（150万円）

ケース3：55歳時（勤続33年）の別表に定める額（450万円）

※ 中途脱退はなく、60歳で退職する前提とします。

※ 割引率は2.0%とします。

（図表3）各期末時点における「①退職給付見込額×②費用配分計算」の比較



(図表4) 各期末の退職給付債務の計算結果

■ケース1 (期末時点年齢 35 歳) における退職給付債務計算

	①退職給付 見込額	②費用配分計算	③割引計算	①×②×③ 退職給付債務
期間定額基準	500 万円	13 年/38 年	割引期間 25 年 ↓ $1/(1.02)^{25}$ 年	104 万円
給付算定式基準		50 万円/ 500 万円		30 万円
給付算定式基準 (定額法有り)		186 万円/ 500 万円		113 万円

■ケース2 (期末時点年齢 45 歳) における退職給付債務計算

	①退職給付 見込額	②費用配分計算	③割引計算	①×②×③ 退職給付債務
期間定額基準	500 万円	23 年/38 年	割引期間 15 年 ↓ $1/(1.02)^{15}$ 年	225 万円
給付算定式基準		150 万円/ 500 万円		111 万円
給付算定式基準 (定額法有り)		328 万円/ 500 万円		244 万円

■ケース3 (期末時点年齢 55 歳) における退職給付債務計算

	①退職給付 見込額	②費用配分計算	③割引計算	①×②×③ 退職給付債務
期間定額基準	500 万円	33 年/38 年	割引期間 5 年 ↓ $1/(1.02)^5$ 年	393 万円
給付算定式基準		450 万円(※)/ 500 万円		408 万円
給付算定式基準 (定額法有り)		500 万円		

(※)期末時点の勤務期間が、定額法補正終了時点後のため、給付算定式基準と給付算定式基準(定額法有り)は同じ計算結果となります。

4. 期間帰属方法検討にあたっての検討ポイント

改正基準では、期間帰属方法について、期間定額基準または給付算定式基準のいずれかを選択適用することとされています。一度採用した方法は合理的な理由がない限り変更することができません（会計方針の変更に該当します。また、変更する場合は、過去に遡及して退職給付債務等の計算が必要になります）。したがって、どちらの方法を採用するかについて、慎重に検討する必要があります。

期間帰属方法を検討する際の検討ポイントについて、以下の2点が考えられます。

- ① 会計数値の連続性
- ② IFRS（国際会計基準）の適用

① 会計数値の連続性

期間帰属方法の変更により、退職給付債務と勤務費用のバランスが変動し、会計数値に影響することとなります。経済環境や業績とは関係なく債務と費用のバランスが変動するため、財務諸表利用者などに配慮して（継続性を重視して）、現行と同じ期間帰属方法を選択することが考えられます。

なお、現行において給与基準、支給倍率基準、ポイント基準など期間定額基準以外の方法を採用している場合があります。ただ、こうした方法は、給付算定式基準の一種と位置づけられるため、改正後は給付算定式基準を採用することが自然と考えられます。

② IFRS（国際会計基準）の適用

IFRSでは給付算定式基準を用いる必要があるため、IFRSを任意適用する予定であったり、将来の強制適用に備える場合（ただし、強制適用については企業会計審議会にて審議中ですが、当面見送られる可能性が高いとみられます）は、改正基準において給付算定式基準を採用することが想定されます。IFRS適用時に過去に遡って退職給付債務の計算を行う必要がないからです。

5. 期間帰属方法変更による退職給付債務および勤務費用への影響

期間帰属方法を期間定額基準から給付算定式基準に変更した場合の退職給付債務および勤務費用への影響について、弊社での計算実績を集計しました（図表5、図表6）。

実際の計算では、給付設計の内容や人員構成、計算基礎率（脱退率等）により、ここで示した集計結果の傾向とは異なる可能性はありますが、期間帰属方法のご検討にあたり参考情報としてご活用ください。

集計結果からは、期間定額基準から給付算定式基準に変更すると、在職者の退職給付債務は減少し、一方、勤務費用は増加するケースが多いという傾向が見受けられます（受給権者は期間帰属方法の変更の影響を受けません）。

この結果をもたらす背景として、日本の制度は長期勤続者を優遇した給付設計が多いことが考えられます。つまり、給付カーブが下に凸、またはS字カーブであることが多く、

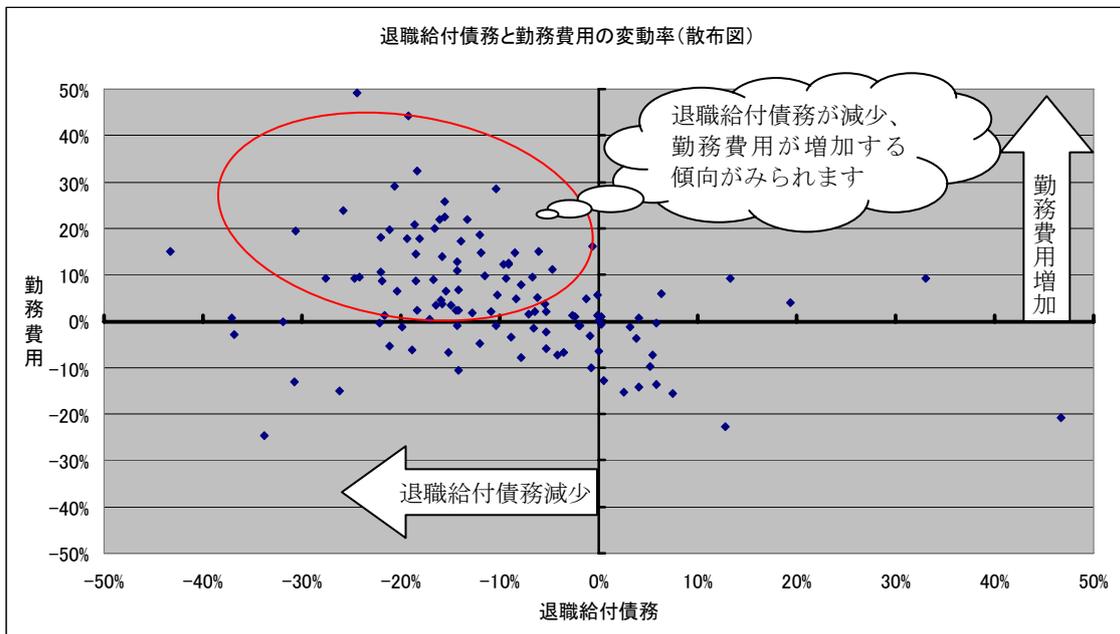
定額法を適用しないと、図表 4 のケース 1 およびケース 2 のように期間定額基準より債務が低く評価されるからです。ただし、ケース 3 のように債務が増加する場合もあるため、全体としての増減はケース 1、2 との兼ね合いということになります。

一方、退職給付制度の内容を変更したわけではないため、将来支払う給付額は変わりません。期間帰属の計算は、将来の給付見込額を現在までの勤務期間で発生した分と今後の勤務で発生する額を按分する作業に過ぎません。したがって、現時点の退職給付債務が増加すれば必然的に将来の（勤務）費用は減少することになりますし、退職給付債務が減少すれば勤務費用は増加することになります。期間帰属方法を変更すると会計数値に影響を及ぼすため、数値への影響を考慮して期間帰属方法を決定するという考え方もあるかもしれません。その場合は、①現時点での貸借対照表への影響（退職給付債務の増減による利益剰余金への影響）を考慮する（注 1）、②その後の損益計算書への影響（その後の勤務費用の増減（注 2））を考慮する、という 2 点がポイントになると思います。

（注 1）退職給付債務の増減による影響は、損益計算書を通さず、期首の利益剰余金の増減として処理することとされています。

（注 2）退職給付債務の増減に伴う利息費用の増減も影響します。

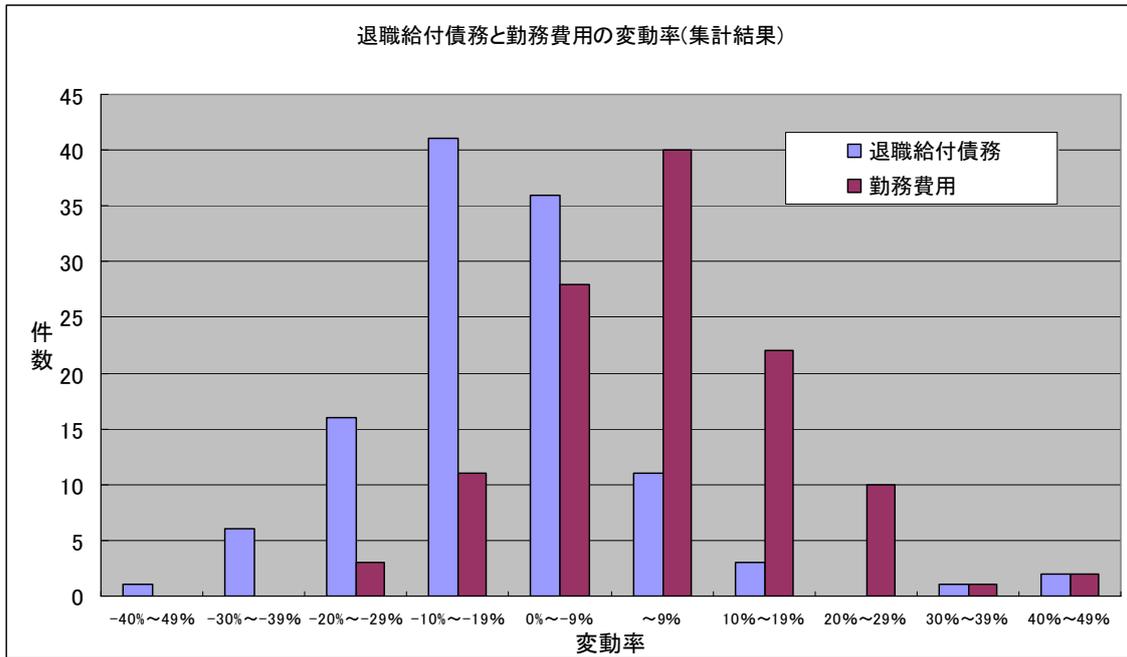
（図表 5）期間帰属方法変更による退職給付債務及び勤務費用の増減（集計結果 1）



（図表 5、図表 6 における計算前提）

在職者について、期間帰属方法を期間定額基準から給付算定式基準に変更した場合の退職給付債務と勤務費用の変動割合を示しています（その他の前提などは同一条件としています）。

(図表 6) 期間帰属方法変更による退職給付債務及び勤務費用の増減 (集計結果 2)



年金信託部 会計計算グループ 西村 進、出井 梨詠

CSRとサステナビリティ

～地球の定員オーバー問題（2）～

温暖化＝気候変動問題 その1

《要約》

地球温暖化・気候変化の分野では、2006年に公表されたスターン・レビュー「気候変動の経済学」が世界に大きな影響を与えている。同レビューは、気候変動へ対応策をとることのメリットは、コストを大きく上回ると結論付けている。また、今世紀末に平均温度が5°C上昇する確率が50%であり、その場合の食料や水などに与える影響をまとめている。

前回は、CSR（Corporate Social Responsibility、企業の社会的責任、「社会面および環境面の考慮を自主的に業務に統合すること」）をごく簡単に紹介し、2010年には「その目的はサステナビリティである」とISO（国際標準化機構）により、明確に定義されたことを述べた。

地球上で、人類が将来も継続的に一定の生活を保っていくためには、土地と海洋の面積からいって、約50億人が適正規模であるとの計算がすでになされているが、現在の人口は70億人を越えている。サステナビリティ（sustainability＝持続可能性）（注1）は、「将来の世代の人々が自らのニーズを満たす能力を損なうことなく、今日の世代のニーズを満たすような発展」と定義されている。

サステナビリティの状況は、残念ながら、知れば知るほど良くない。

そうしたとき、各国の政府施策がまず重要なことは論を待たないが、今や国以上の力をもつグローバル企業も数多くある（注2）。したがって、企業もそれに力をだすべきだというのがCSRの根本である。

本稿では、しばらくは、問題の中心である環境問題について述べる。

1. 地球温暖化＝気候変動問題

地球上に降り注ぐ太陽エネルギーの量はすさまじく大きく、その1時間分は、人類が1年間に燃やす化石燃料の量に匹敵する。それでも、地球が灼熱地獄にならないのは、夜間（の部分で）地球が熱を放射し冷まされるからである。絶妙のバランスというしかない。

ところが、化石燃料などを燃やしてCO₂が増えると、それが上空に溜まって温室効果をつくり出し、温暖化と気候変動が始まる。これが温暖化である（注3）

2. 地球温暖化対策の推進力となったスターン・レビュー

地球温暖化・気候変化の分野では2006年に公表された、スターン・レビュー（注4）といわれる報告書が世界の温暖化対策に大きな影響を与えた。正式なタイトルは「気候変動



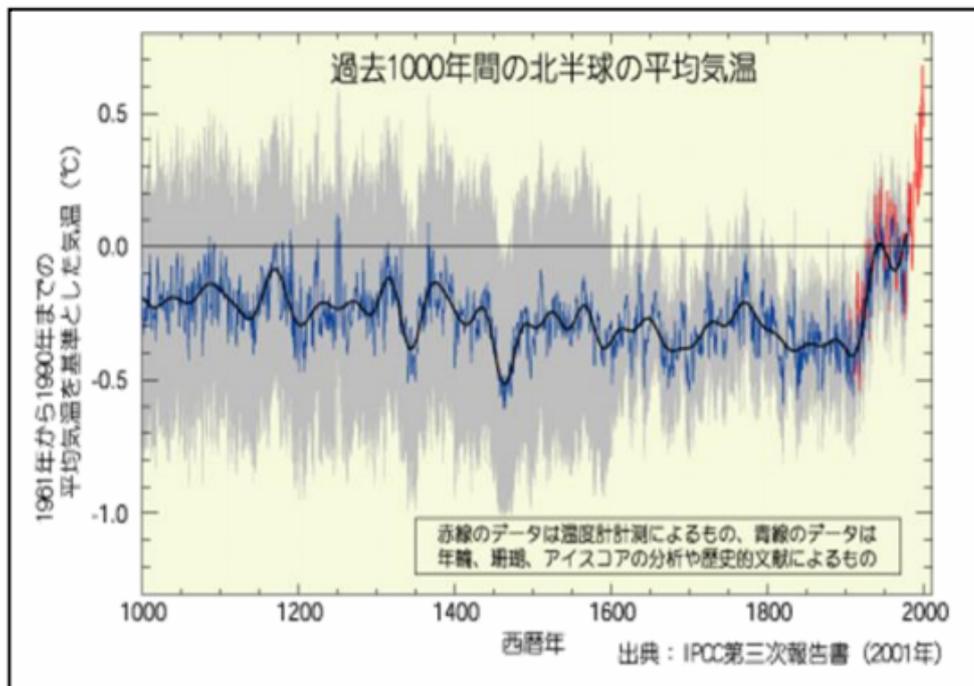
の経済学（The Economics of Climate Change）」といい、世界銀行の元チーフ・エコノミストであるニコラス・スターン卿がとりまとめたのでこの名前がある。

この報告書は、気候変動問題に対して対応策をとることによるメリットが、それにかかるコストを大きく上回るという結論を導き出した。後述のように、仮に何も対応策をとらずに今世紀末までに気温が 5 - 6°C 上昇したとしたら、世界は（毎年）GDP の 5 - 10% に相当する損失を被るリスクがあるとも報告している。温暖化対策の必要性に加えて経済合理性を裏付けたスターン・レビューの意味は非常に大きい。最近（2012 年 10 月 1 日）、日本でも「地球温暖化対策税（環境税）」が発効した（注 5）が、これも直接間接にスターン・レビューの影響が大きいものと思われる。

レビューは、極めて論理的で説得力が強い。温暖化がどれほど気候を荒々しいものにするか、また危害を及ぼすか、さらに対策が遅れることがどれほどダメージを大きくし、また、対策費を増大させるかといったことを解りやすく繰り返し説く。

本報告書では、リスクと不確実性の経済性に着目し、長期にわたり深刻な影響を及ぼすと考えられる地球規模の問題を解決するための方策を、様々な経済的手法を用いて検討している。また、企業に対してその方策を実施するよう働きかけている。

3. すでに上昇している世界の平均気温



北半球における過去 1000 年間の年平均気温の経年変化
(IPCC 第三次評価報告書より)

前ページは、IPCC（気候変動に関する政府間パネル (Intergovernmental Panel on Climate Change)）が作成した図である（<http://www.gepa.or.jp/activity02/pdf/heatedEarth02.pdf>）。

気象庁のホームページには、世界の年平均気温は、長期的には100年あたり約0.68℃の割合で上昇してきたこと、特に1990年代半ば以降、高温となる年が多いこと、日本の上昇はもっと大きいこと、大都市ではさらに大きいことが書かれている。

また、「地球温暖化の主な原因は、人間活動による温室効果ガスの増加であることがほぼ確実であると考えられてる」との記述がある。

4. 今世紀末の温暖化の程度と、その症状の予想

既述のスターン・レビューでは、今世紀末を想定して気温の上昇幅とその際に起こる症状を、次ページの表のようにまとめている。

このままでは、平均気温が産業革命前とくらべて5℃上昇する確率が5割という予想がなされているが、この5℃というのは、1万年前の氷河期と産業革命前の温度差とこのことであるから、その程度がいかに大きいかということがわかる。

（注1）Sustainability は「地球の定員オーバー問題」とわかりやすく意識すべきと筆者は考える。

（注2）http://www.e-being.jp/report/sub/izumiya7_1.html では国のGDPと企業の売上を比べており、上位100の国と企業を挙げている。

（注3）太陽熱の圧倒的大きさから感じられるように、温暖化が人為的なものではないとする説は少なからずあるが、徐々に減少している。

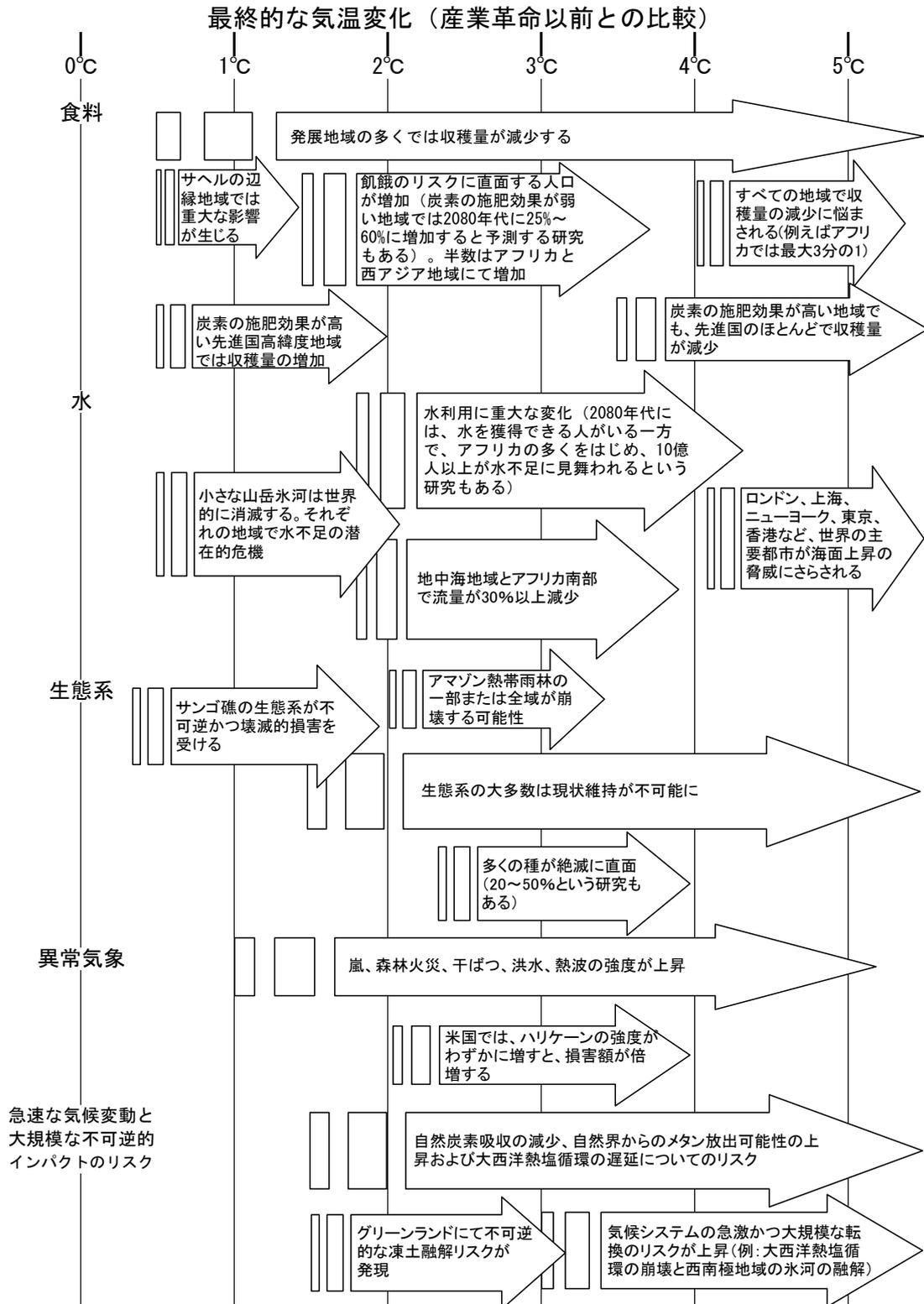
（注4）Stern N.H.[2006],Stern Review: The economics of climate change 世界銀行の元チーフ・エコノミスト、スターン博士が取りまとめ、ナイロビ（ケニア）で開催された気候変動枠組条約の締約国会議（COP12）でも紹介された。環境省のホームページにExecutive Summary（概要）部分（原文約30ページ）について、和英を併記した版サマリーの訳が紹介されている。

<http://www.env.go.jp/press/press.php?serial=8046>

（注5）日本経済新聞2012年10月6日朝刊19面、石油やガスなど全ての化石燃料について、CO2の排出量1トン当たり289円の税金がかかるというもので、この税率は3年半かけて3段階で引き上げられる。

青山学院大学教授 岩井 千尋





<コラム> アドリブ経済時評

長期金利上昇は何を意味するか

アベノミクスを囃して日経平均は、11月半ばから6割ほども上昇して1万5,000円を超えたが、5月24日、突然1,134円の急落を演じた。その直前には、一時は0.35%まで下がっていた国債10年もの金利が一時1%を超えるまで上昇していた。

新聞や雑誌には「株価暴落か？アベノミクス崩壊か？」などの刺激的な文字が並ぶ。何が問題なのか、考察してみたい。

第一に株価であるが、日経平均1万5,000円の時点で、東証1部の時価総額は約440兆円だったから、半年で165兆円の資産値上がり効果があったことになる。13兆円の補正予算（第二の矢の一部）とくらべても確かに大きい。消えた金額はまだたいしたことはない。

今回の株安は4つの要因があり、①ここ半年間の急速過ぎる株価上昇、②中国の景気減速観測、③高速システム売買、④金利上昇が円高を通じて株安をも誘発するリスクが出た、ということであろう。どれもまだ、本格的下げの誘引にはならなからいだろうし、PERは16倍程度で心配すべき高さではない。

金利上昇が株安に繋がるのは、企業の収益を圧迫するということと、投資家が株から債券に対象を移すからであるが、長期金利1%程度ではまだ、それほどのレベルではない。

第二にアベノミクスであるが、黒田総裁は3月に就任したばかりで、その失敗を取りざたするのはあまりに早すぎる。

本来のアベノミクスの目的は、第一の矢（大胆な金融緩和）で消費者物価を+2%にしてデフレを収束させ、第二の矢（財政投融资）で景気を浮揚させ、第三の矢（成長戦略）で高成長を取り戻すということである。

第一の矢は、昨年からの期待が先行して、うまく行き過ぎていたきらいはある。為替が20円以上も円安に振れ、輸出企業の収益が改善し、株価が上がり消費が堅調になるという効果である。しかし、米国と違って、長期金利を抑えることはできない可能性がでてきたということだろう。元々、長期金利は中央銀行がコントロールできるものではないというのが本来の金融の常識である。

第三に、この長期金利上昇は、こここのところ忘れていた日本の1,000兆円を超えようとする財政赤字問題を思い出させる。借金は最終的に金利上昇を引き起こす。ギリシャ問題のとき、同国の10年国債金利は、一時38%まで上昇したことを忘れてはならない。

アベノミクスは、いまだに、この重大問題に言及しようとしていない。なぜなのか。

長期金利はまだ1%と言うなかれ、早すぎると言うなかれ、「第四の矢は財政赤字問題とすべし」との警告を発しているのではないのだろうか。

【2013/5/28】

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋



- 本資料は、お客様に対する情報提供のみを目的としたものであり、弊社が特定の有価証券・取引や運用商品を推奨するものではありません。
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性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。

