

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》

《上場企業の退職給付の状況》	
PBO 規模別の退職給付の状況	… 1
《年金ガバナンス》	
その役割と必要性について (4)	… 5
《退職給付会計の話題》	
IAS19 号における従業員掛金の取扱い	… 9
《海外年金制度の動向》	
米国における年金バイアウト	… 15
《企業と年金基金の年金ライフプランセミナーについて(3)》	
個人年金の加入状況と高齢者の雇用概況	… 19
《年金基礎講座(会計・税務編③)》	
退職給付費用とは	… 24
《CSRとサステナビリティ》	
地球の定員オーバー問題(8)	… 25
《アドリブ経済時評》	
羊頭狗肉	… 28

2013年
12月号

上場企業の退職給付の状況

～PBO 規模別の退職給付の状況～

《要約》

企業規模の大きい会社は退職給付債務の残高が大きいのは当然ですが、規模の小さい企業に比べて退職給付制度の経営に与える影響が高いことも事実です。一方、退職給付に関する上場企業の平均値は極めて規模の大きい少数の会社に左右されるため、それ以外の多くの会社と抱えている課題は異なっている可能性があります。

これまで本誌では上場企業の退職給付会計の状況について様々な観点から分析を行ってきました。また、そうした結果を自社の状況と比べる際には、例えば上場企業の平均値や同業他社の平均値と比べ、退職給付制度のリスク管理やあるいは制度の検討などの参考としてきたと思います。今回は、そうした比較を行う際のもう 1 つの視点として退職給付債務の規模別の状況を分析してみました。

1. PBO の規模は会社規模に比例

退職給付債務（以下、PBO と言います）は、将来の給付見込額のうち現在までの勤務で発生した額を現在価値に換算した額です。企業全体の PBO の残高は、給付水準や制度内容（退職一時金か年金か）などによっても差は生じますが、同時に従業員数によっても大きな差が生じるはずですが、従業員数が多いということは売上げや総資産など事業規模が大きいことに通じるはずですから、結果的に PBO と事業規模は比例すると考えられます。

実際、第 1 表のとおり PBO を規模別に並べると、従業員数や総資産、売上高は PBO の残高の増加に応じて増加していきます。なお、PBO が 3,000 億円以上の会社は社数ベースでは、43 社と集計対象とした 2,816 社の 1.5%にすぎませんが、PBO の残高では 50%を超えます（PBO3,000 億円以上の PBO 残高合計は 36 兆円、集計対象全社の PBO 合計は 70 兆円）。上場企業全体の 1 社当たりの平均 PBO は 249 億円ですが、3,000 億円以上の企業を除いた 1 社当たり平均は 122 億円ですから、3,000 億円以上の規模の会社だけで 1 社当たり平均値をほぼ 2 倍に引き上げていることとなります。つまり、上場企業の平均値は、PBO 残高で上位 2%に満たない会社の影響を強く受けているわけです。

そうであれば、上場企業の平均値は数多く存在する会社の実態を必ずしも表していないということになります。そこで PBO の規模別に会計数値を集計し、その実態を把握することにします。

(第1表) PBOの規模別の各種指標

(単位: 社、百万円)

PBO規模	社数	従業員数	PBO	年金資産	総資産	売上高	営業利益
3000億円以上	43	95,716	839,017	566,104	6,589,043	5,180,500	221,665
1000億円以上3000億円未満	90	32,386	172,840	117,973	1,580,021	1,348,381	62,292
500億円以上1000億円未満	86	16,398	70,664	52,039	1,049,718	695,464	33,187
300億円以上500億円未満	89	10,199	38,473	25,964	506,937	455,613	19,694
200億円以上300億円未満	93	5,940	24,341	14,380	281,340	306,570	10,250
100億円以上200億円未満	220	4,255	14,046	8,676	215,343	194,242	14,267
50億円以上100億円未満	275	2,568	7,061	3,739	108,729	112,706	4,604
20億円以上50億円未満	490	1,760	3,176	1,633	59,572	65,047	2,635
20億円未満	1430	698	647	248	26,990	29,790	1,489
平均(社数は合計)	2816	4,406	24,853	16,627	246,301	205,475	9,374

2. PBO規模の大きい会社は経営に与える影響が相対的に大

第2表では、PBOが事業規模(総資産、売上高)に占める比率や1人当たりのPBO、退職給付費用を比較しています。PBOの規模が大きいほど事業規模に占めるPBOの比率が大きくなっていることがわかります。特に、総資産や売上高に対する比率は残高1,000億円以上の会社と1,000億円未満の会社では著しく差があります。同様に、1人当たりPBO及び1人当たり退職給付費用は1,000億円以上で他に比べて大きくなっています。つまり、PBO規模が大きい会社は対象とする従業員数が多いことに加えて、従業員1人当たりの金額も大きいということになります。

(第2表) PBO規模別のPBOが経営に与える影響比較

(単位: 百万円、%)

PBO規模	PBO/総資産	PBO/売上高	1人当たりPBO	1人当たり 退職給付費用	退職給付費用/ 営業利益
3000億円以上	12.7%	16.2%	8.77	0.42	18.3%
1000億円以上3000億円未満	10.9%	12.8%	5.34	0.41	21.2%
500億円以上1000億円未満	6.7%	10.2%	4.31	0.35	17.5%
300億円以上500億円未満	7.6%	8.4%	3.77	0.32	16.8%
200億円以上300億円未満	8.7%	7.9%	4.10	0.38	22.2%
100億円以上200億円未満	6.5%	7.2%	3.30	0.32	9.4%
50億円以上100億円未満	6.5%	6.3%	2.75	0.29	16.3%
20億円以上50億円未満	5.3%	4.9%	1.80	0.23	15.3%
20億円未満	2.4%	2.2%	0.93	0.17	7.9%
平均	10.1%	12.1%	5.64	0.37	17.6%

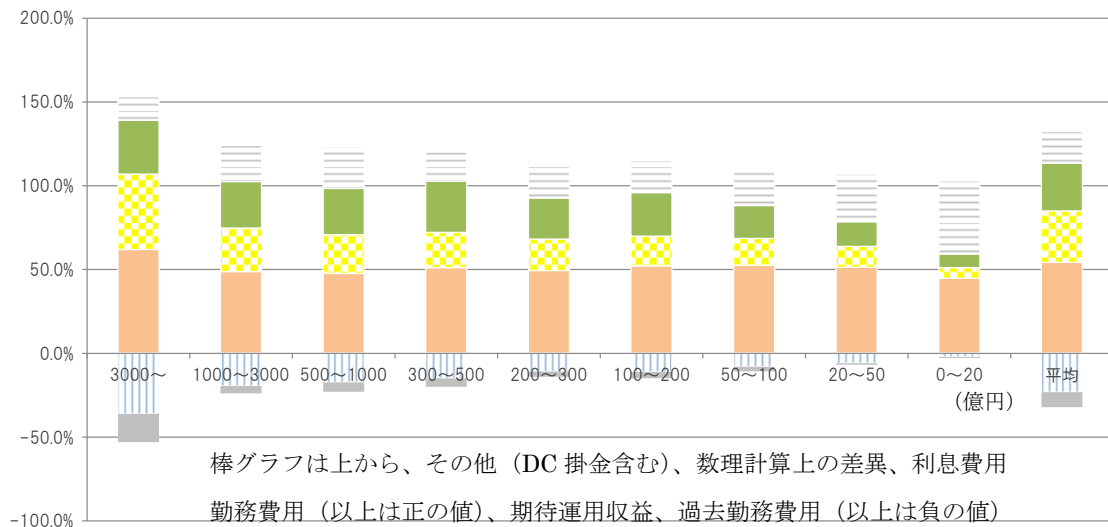
規模の大きい会社でPBOが大きくなっている理由は以下のような点が考えられます。すなわち、①企業規模が小さい会社と比べて給付水準が高い可能性がある、②年金受給者の数が多い、などです。前者については、種々の調査をみると一般に企業規模の大きいほうが給与など報酬が高い傾向にあることから想定したことです。後者については、事業規模は歴史を重ねて大きくなるものであり、歴史のある会社はその間の退職者(受給者)が多いと考えられるからです。

この2つについては、データからも裏付けられます。まず、給付水準です。PBOは受給

者分も含みますが、受給者数については公表されていないため、1人当たりの給付水準を推測するために企従業員1人当たりの勤務費用で比較してみます。結果は、PBO残高3,000億円以上の企業では877万円と突出して大きくなっています。一方、受給者の存在については、勤務費用と利息費用の比率で比較してみます。受給者は勤務費用が発生せず、利息費用のみが発生するため、利息費用の勤務費用に対する比率が高ければ、受給者が多いと考えられるからです。結果は、0.73となり、上場企業平均値を超えたのは、このPBO3,000億円以上の階層だけにとどまっています。ちなみに、米国企業では利息費用が勤務費用を上回っている会社が少なくありません。

なお、PBOが大きい（つれて年金資産も大きい）結果として、数理計算上の差異の残高及び数理計算上の差異の費用処理額が大きくなっています。勤務費用、利息費用も合わせて大きいので、費用負担も大きくなっています。また、そうした企業の退職給付費用の費用要素毎の構成比は他の階層の企業と比べかなり異なっています。さらに、その3,000億円以上の規模の企業の影響を受け、上場企業全体の費用構成は3,000億円以上の企業群に近いものとなっていることがわかります。

(第1図) 退職給付費用の要素別構成比



企業経営、特に損益等への影響は、事業の採算性との兼ね合いもあるため一概には言えませんが、ここで分析した数値を見る限り、日本でトップ50社に入るような極めて規模の大きい会社はそれ以外の会社と比較して相対的に退職給付制度のもたらす影響が大きいと言えます。また、そうした会社ではDCの実施比率も他の階層よりも高くなっています。これは、既存の確定給付型の退職給付制度の経営に与える影響が相対的に大きいことから選択された結果であるかもしれません。

PBO 規模で 3,000 億円を超える企業は名前を言えば誰でも知っている日本を代表する企業です。そうした会社の退職給付制度の変更ともなればニュースバリューは高く、マスコミ等でも大きく取り上げられます。情報を受け取る側は、そうした大手企業の動向を先進的な動きであるにとらえても不思議はありません。ただ、ここでみたとおり、超大手企業の状況は他の多くの企業と異なっていると思われる部分も少なくなく、抱えている課題が全く同じというわけではないはずです。経営資源に対する退職給付の状況が異なったものであれば、自ずと対応は異なるものとなるはずです。

年が明けて、3月末の決算からは退職給付会計基準が変わり、退職給付の変動状況が即座に企業の財政状態に影響を与えるようになります。それだけに、退職給付制度が企業の財政状態に与える影響については今まで以上にセンシティブになると考えられますが、自らの会社への影響を的確にとらえて、制度運営あるいは制度の見直しを行うことが必要です。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳

年金ガバナンス

～その役割と必要性について（４）～

《要約》

分業による協業で年金制度の目的を達成するためには、①監督、②運営、③執行、という機能別に組織を編制することが有効です。機能別組織編制は、既存の「部」や「課」という組織にこれらの機能を与えるという選択肢もあります。また、忘れがちですが、注意しなければならないことは、ある機能（運用・資産管理等々）を外部に委託したとしても、責任は委託した側（年金）に究極的に残るという点です。

前回、取締役会（BoD）が自らの責任を果たすためには、「BoD 単独で」ではなく組織・体制を駆使すること、そして、その目的に沿うように組織体制を構築することが合理的な選択肢であるとの見解を示し、合わせて、その実効性を確かなものにするための条件として次の3つをあげました。

- (ア) 使命の明確化、権限委譲（Delegation）
- (イ) 組織デザイン（外部リソースの活用も含む）
- (ウ) 組織の有効性のモニタリング・評価

今回は（イ）組織のデザインを軸に、（ア）・（ウ）についても具体化を試みます。

1. BoD の役割・責任（続き）

繰り返しとなりますが、BoD は年金制度運営の最終的責任があるにせよ、自らが何から何まで単独で行うことは、現実的ではありませんし、また、好ましくありません。このため「分業による協業」によって、制度目的の達成という役割・責任を果たすことになり、これに資するように年金制度の運営組織をデザインすることが必要になります。

そのための方法として、組織を① 監督（Governance）、② 運営（Management）、③ 執行（Operations）、という機能別に編制（「機能・使命の峻別」）することが有効であると考えられます（筆者の記憶では、この主張を最初に唱えたのはキース・アムバクシャーです）。実践にあたり、これが理念的に過ぎる場合には、既存の組織にこの「理念型」をオーバーレイすれば良いこととなります。即ち、既存の「部」や「課」という組織にこの機能を与えるわけです。

そして、各々の組織に役割・責任を付与し（「権限委譲の活用」）、その役割・責任に応じて何を定めることができるのかを明確にします（「決定権限の明確化・規定化」）。また、この組織体の編成が意図したとおりに機能しているかを定期的に確認・評価する（「組織の有

効性のモニタリング・評価) ことが必須であり、そのために「監査・報告の活用」を行うこととなります。

このような仕組みが有機的に働いてはじめて、年金制度運営の目的達成に向けて各々の組織がその役割・責任を分担することのシナジー効果が発揮されます。また、時々散見される上位組織・上位者による「マイクロ・マネジメント」や、その逆の「低関心」、の回避も可能となります。

2. 機能別組織

次に、上述した3つの組織別に、「任務」と「どのような会議体・組織・人」が担うことになるのか、また、このような組織体制を構築する際に得てして忘れがちな点について考えてみましょう。

① 監督組織 (Governing / Oversight Fiduciaries)

この組織は、BoDの年金制度運営に関する役割・責任の一部あるいは全部に関する権限委譲を受けて動くこととなります。実務上はBoDの「代理人」的立場といえましょう。任務としては、具体的に次のような役割が考えられます。

- ・ 組織、サブ・プロセスの使命定義
- ・ 組織デザイン
- ・ 次に述べる「運営組織」の人事
- ・ 組織の有効性のモニタリング・評価
- ・ 年金制度デザイン、インベストメント・ポリシー、ファンディング・ポリシーの決定・評価・見直し
- ・ 利害関係者への結果説明

どのような会議体・組織・人がこの組織の候補かを考えると、「x x委員会」、「理事会」や、これらと「代議員会」の協議の場となる会議体、等々となります。

② 運営組織 (Managing Fiduciaries)

この組織は、上位組織である監督組織により決定された方針を具現化することを使命とします。任務としては、具体的に次のような役割が考えられます。

- ・ 監督組織への助言・報告
- ・ 年金制度の「使命」達成のための戦略の考案・提案
- ・ 監督組織に選ばれたポリシーの「費用」対「効果」を勘案した戦略の策定
- ・ 年金運営組織のオペレーションの構築とそのモニタリング・評価
- ・ 次に述べる「執行組織」の人事

どのような会議体・組織・人がこの組織の候補かを考えると、各責任部門長、それに準ずる担当者、外部専門家（コンサルタント、フィデューシャリー・マネジャー等々）等があげられます。

③ 執行組織（Operating Fiduciaries）

この組織は、上位組織である運営組織により考案された戦略を具現化する戦術の計画・実行を使命とします。任務として、具体的に次のような役割が考えられます。

- ・ ポートフォリオ・マネジメント
- ・ リスク・マネジメント、資産の保全
- ・ インフォメーション・システムマネジメント*
- ・ 年金経理
- ・ リポートの作成
- ・ 運営組織への報告
- ・ 活用したい外部リソースの推奨

どのような会議体・組織・人がこの組織の候補かを考えると、責任部門担当者、外部リソース（運用機関、資産管理機関、運営管理機関、年金数理人等々）等があげられます。

*： 給付・拠出、人事データの維持・更新、等々に関わる業務を含みます。

○忘れがちな注意を要する点

上記のように組織編制を実施する際、銘記する必要があるのは、例え「運営組織や執行組織を外部に委託（Outsource）したとしても、責任は委託した側に究極的に残る」ということです。

わが国では法的要請により外部委託することになる執行組織の一部機能（例えば、資産運用・資産管理）についてもこの大原則が適用されることは意識しておく必要があります。

従って、責任を全うするためには、外部委託先の「仕事の仕方・出来」等を確認・評価し、委託継続の是非を定期的に検討することが必要となります。このことを可能にするのに様々な手段が考えられますが、その1つの例として、日本公認会計士協会 監査基準委員会報告書第67号、米国の Statement on Standards for Attestation Engagement (SSAE) No.16、に基づく監査報告書の活用が考えられます。この方法は委託先側の負担を軽減する効果も期待できます。

当該報告書は年金専用というわけではなく、業務委託全般に関わるものですので、ご存じの方も多いことと思います。この報告書は受託側の監査事務所が、委託側の監査事務所等への情報提供を目的に作成するものであり、受託側はどのような内部統制に基づき委託された業務を行っているか、テストをして意見を述べたものです。

この報告書で興味深い点の一つは、「委託会社における補完的な内部統制」（監査会社に

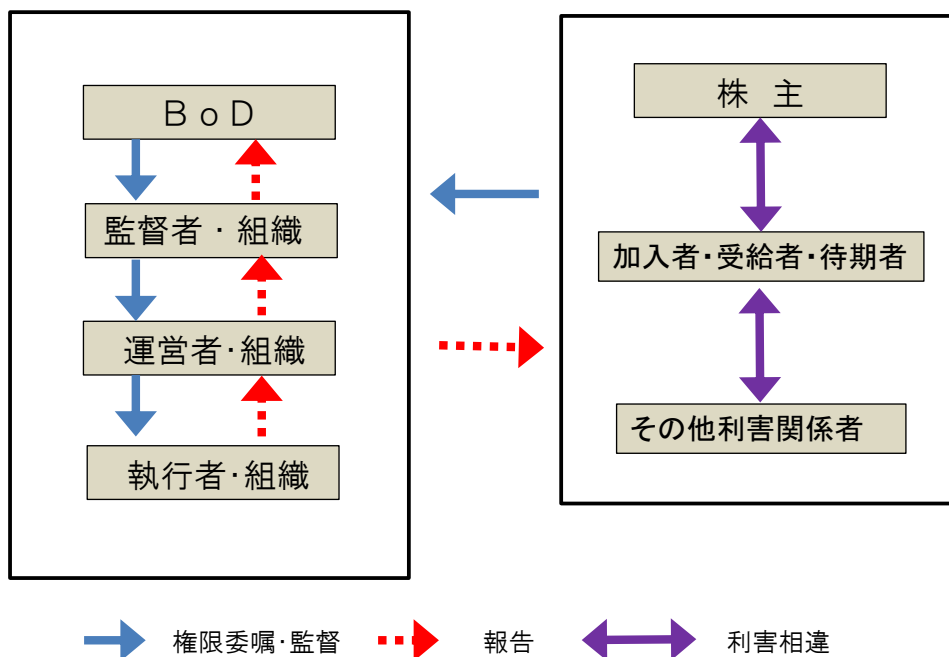
より名称は様々です) などの名称の個所で、委託会社に「自社内に常に有効な内部統制の確立と、その有効性の評価」を求めていることです。これは正にシステムの世界でよく言う”Garbage in, Garbage out”、「システムのプログラムに何らの間違いがなくとも、間違ったデータ (Garbage、ゴミ) を与えれば、間違った結果 (Garbage、ゴミ) しか出てこない」、と同じ考えだと思います。

受託会社も、委託会社の情報の質に依拠しているわけで、「委託すればそれでおしまい」とならない、ということは銘記しておきたいところです。

なおガバナンス上、上述のどれか一つの会議体・組織・人が、最終的に BoD の持つ全ての役割・責任を担うことは出来ない、ということを示し添えておきたいと思えます。

最後に、今回述べたポイントを図で示しておきます。

ガバナンス構造の概略



今回は最終回として、各サブ・プロセスにおいて確認すべき点を、ご参考までに例示したいと思います。

顧問 大輪 秋彦

退職給付会計の話題

～IAS19号における従業員掛金の取扱い～

《要約》

日本の退職給付会計に相当する「IAS19号従業員給付」では、従業員（または第三者）が従業員の勤務と関連性のある掛金を拠出する場合、給付算定式に従って期間帰属して勤務費用と調整します。

ただ、「従業員の勤務と関連する掛金」の具体的な判断基準や従業員掛金をどのように給付算定式に従って期間帰属するのかが曖昧との指摘があり、国際会計基準委員会（IASB）では基準の部分的な修正を検討してきました。2013年11月21日に、IASBは従業員の勤務と関連性のない掛金として「勤務期間に関係なく一律に決められている掛金」を例示するなどの改正を公表しました。

なお、日本の企業年金制度の従業員掛金は「拠出額が給付額に反映される」ため、一律の掛金率であっても「従業員の勤務と関連性がない」と判断してよいか疑問が残ります。

日本の退職給付会計基準における従業員掛金の取扱いは「期中拠出額を勤務費用から控除する」とされています。

2011年6月に改正されたIFRSの退職給付会計基準「IAS19号従業員給付」では、従業員掛金または第三者が拠出する掛金（以下、従業員掛金という）の性格に応じてその取扱いが決められています。

日本では、過去の積立不足を償却するための特別掛金を従業員が負担する例は稀であるため、本稿では将来の勤務期間に対応する性格である「標準掛金」について考察します。なお、本稿の意見に該当する部分は筆者個人の見解であり、所属する組織・法人のものではありません。また、IFRS財団の公表資料に基づいて記述していますが、有りうべき解釈の誤りに関しては筆者個人の責任に帰するものです。

1. IAS19号における従業員掛金に関する定めと部分改正の内容

IAS19号は2011年6月に改正されましたが、改正前のIAS19号では日本基準と同様に「勤務費用から期中に拠出された従業員掛金を控除する（控除後の額を勤務費用として計上）」取扱いとなっていました。

改正後のIAS19号では「勤務に関連する（linked to service）」のであれば「給付算定式により期間帰属した額を勤務費用から控除する（控除後の額を勤務費用として取り扱う）」こととされました。また、「数理上差異等に起因する不足金の償却に充てる（required to reduce a deficit arising from losses on plan assets or actuarial losses）」の場合は再測定に含める（マイナ

スの再測定として不足金の減額に充当) こととされました。

一方、2012年に入りIFRSの解釈指針委員会(IFRS Interpretation Committee: IFRIC)に従業員掛金の取り扱いに関するIAS19号の定めが曖昧である旨の指摘が寄せられました。

具体的には改正後の基準第93項の記述「正式に定められた従業員または第三者から拠出される掛金は、勤務費用の減額(当該掛金が勤務の提供に関連している場合: if they are linked to service)、または、退職給付負債(または資産)の純額(筆者注①)の再測定の減額(当該掛金が資産・数理上差異の損失を回復するために拠出する掛金の場合)に充当される」および「勤務の提供と関連がある従業員または第三者からの掛金(Contribution from employees or third parties in respect of service)は、第70項の規定(筆者注②)に従い(i.e. the net benefit is attributed in accordance with that paragraph)、負の給付として期間帰属させなければならない」という表現があります。

(筆者注①)「退職給付債務一年金資産」のことです。

(筆者注②)「第70項の規定に従い」とは給付算定式(必要に応じて定額補正)に従って期間帰属させることを指しています。

IFRICでは、2012年9月から寄せられたコメントの分析を開始し、将来の掛金予想額と割引率・昇給率の関係なども含めて詳細に分析した結果、従業員掛金の取り扱いを明確化するために、IASBでIAS19号の部分的な改正を行うことを提案しました。

その提案を受けて、IASBでは「当該掛金が勤務の提供に関連している」ということの意味、および、「第70項に従い期間帰属させる」場合の具体的な取扱いを明確化するための部分改正作業を2013年2月に開始しました。

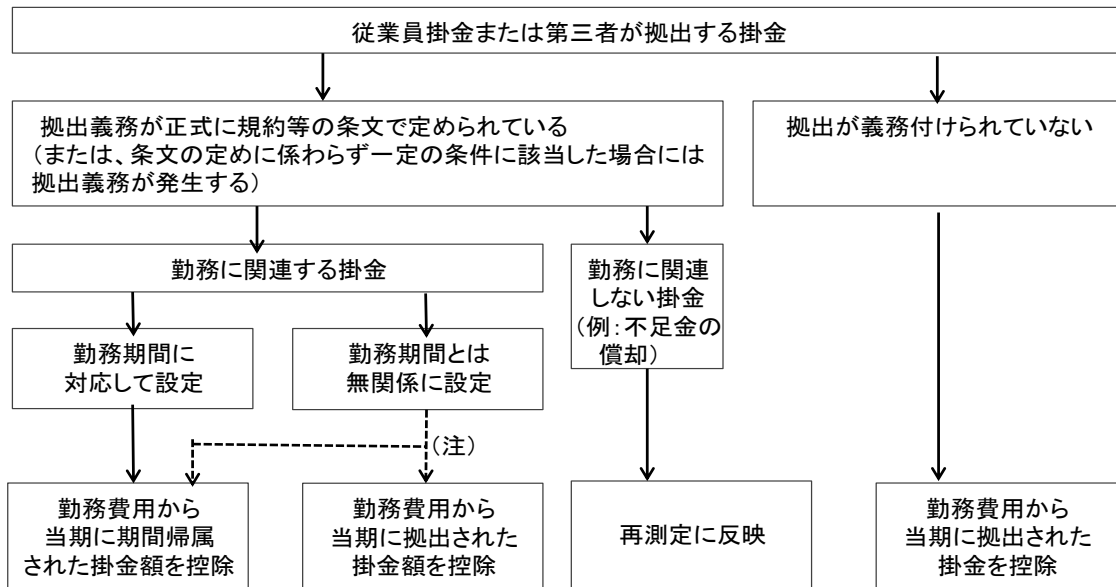
当初は、「従業員掛金は拠出された年度における(マイナスの)短期従業員給付ではないか」などの意見もありましたが、退職後給付の範疇で整理することとなり、IASBは部分改正の公開草案で以下の提案を行いました。

- ① 従業員掛金が単に当該期中において提供された勤務にのみ関連する場合に限り、当該期間の勤務費用から期中に拠出された従業員掛金を控除して勤務費用とする。例えば、従業員の勤務期間とは無関係に一律に定められた従業員掛金はこれに該当する。
- ② 従業員掛金が上記①の「当該期中において提供された勤務にのみ関連する場合」に該当しない場合、勤務費用から期中の従業員掛金を控除する取扱いは不適切である。その場合、従業員掛金はIAS19号第70項に規定に従い給付算定式に従って期間帰属し、期間帰属した額を勤務費用から控除する。

上記の提案には、いくつかの指摘はあったものの、特段に異論はなく、①従業員掛金が勤務期間に対応して設定されている場合はIAS19号第70項に従って給付算定式に応じて期間帰属した額を控除、②従業員掛金が勤務期間に対応せずに設定されている場合(例:一律の掛金率)は期中拠出額を勤務費用から控除することを許容する、と第93項が修正されました。併せて、適用指針(Application Guidance)が公表されました(図表1参照)。

(図表 1) 適用指針

適用指針A1: 従業員掛金または第三者が拠出する掛金の処理を以下のダイアグラムで示す



(注)いずれかの処理の選択が可能

2. 日本の企業年金制度における適用

日本の確定給付企業年金制度で、特別掛金を従業員が負担するような場合には複雑な処理が必要となる可能性があります。なぜなら、「給付の増額」に伴って増加した債務を償却するための特別掛金を従業員が負担した場合、その特別掛金は「勤務に関連する掛金」と解釈することができるため、単純に再測定に含めてよいかどうか検討する必要があります。しかし、日本では特別掛金を従業員が負担する事例が稀なので、本稿では特別掛金に関しては考慮しないこととします。

日本の確定給付企業年金制度において従業員が負担する標準掛金は（数理上差異等に起因する不足金の償却に充てる掛金とは考えられないため）、今回の部分改正前の基準では「勤務に関連する」掛金に該当すると思われます。その場合、「勤務期間に対応して設定された掛金」か否かを判定することが必要です。

「勤務期間に対応して設定された掛金」と判断した場合、掛金拠出（予想）額を IAS19 号第 70 項に従って給付算定式に応じて期間帰属させることになります。実際にモデル制度（図表 2）に基づいて、2011 年の IAS19 号改正前後の処理を比較します。

改正前は、「従業員掛金の拠出額を勤務費用から控除する（今回の部分改正後で、従業員掛金が勤務と無関係に設定されている場合に（選択肢として）許容される方法と同一）のため、（図表 3）のとおり、従業員掛金控除後の勤務費用が年度によってはマイナスの年度も発生します（簡明さを重視し、図表 3 では割引きの要素を見込んでいない）。

これは、勤務費用は給付算定式によって期間帰属される一方で、掛金拠出額は給付算定

式と無関係のためです。

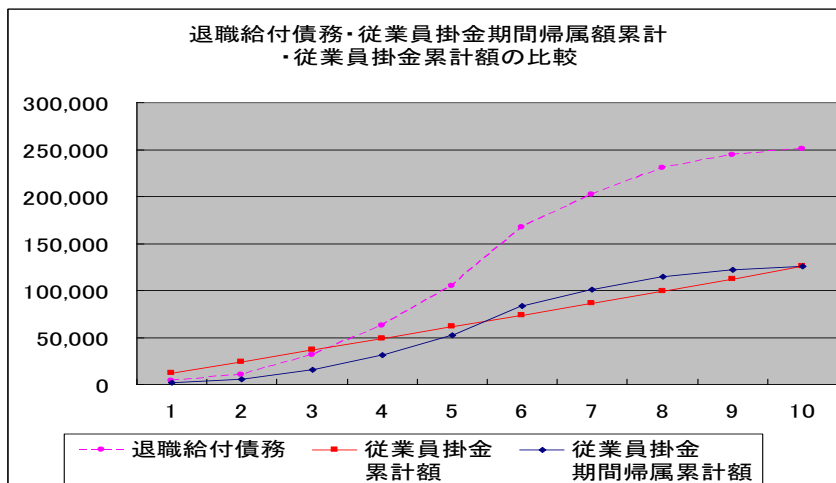
(図表2) モデル制度

給付設計：最終給与比例制 給与の見込み：加入時 100,000 円以後毎年 1,000 円昇給
支給形態：一時金（支給率は表参照）、従業員掛金：給与の 1%（標準掛金の 50%負担）
加入 10 年後に脱退（中途退職なし）

年度	給与月額	従業員掛金	従業員掛金 累計額	支給率	給付額
1	100,000	12,000	12,000	0.03	3,196
2	101,000	12,120	24,120	0.10	9,683
3	102,000	12,240	36,360	0.29	23,997
4	103,000	12,360	48,720	0.58	59,249
5	104,000	12,480	61,200	0.96	99,706
6	105,000	12,600	73,800	1.53	161,064
7	106,000	12,720	86,520	1.85	196,473
8	107,000	12,840	99,360	2.11	225,682
9	108,000	12,960	112,320	2.24	241,596
10	109,000	13,080	125,400	2.30	250,800

(図表3) 従業員掛金の処理方法の相違による影響

年度	勤務費用 従業員掛金考慮前	従業員掛金 拠出額	従業員掛金 期間帰属額	日本基準	IAS19号
1	3,483	12,000	1,742	-8,517	1,742
2	6,967	12,120	3,483	-5,153	3,483
3	20,900	12,240	10,450	8,660	10,450
4	31,350	12,360	15,675	18,990	15,675
5	41,800	12,480	20,900	29,320	20,900
6	62,700	12,600	31,350	50,100	31,350
7	34,833	12,720	17,417	22,113	17,417
8	27,867	12,840	13,933	15,027	13,933
9	13,933	12,960	6,967	973	6,967
10	6,967	13,080	3,483	-6,113	3,483
累計	250,800	125,400	125,400	125,400	125,400



しかし、掛金拠出額を給付算定式によって期間帰属させると、(この制度では 10 年後の退職時点における給付額が掛金累計と一致するため) 掛金を期間帰属した額は掛金拠出割合を反映した結果(勤務費用の 50%が従業員掛金を期間帰属した額と一致)と「給付額と掛金拠出割合の関係が各年度で維持されるきれいな結果」となります(図表 3 グラフ参照)。

従業員掛金と勤務費用の調整を行う際には「期中に拠出した額を勤務費用から控除する」という処理が簡明なのは言うまでもありません。

2011 年改正後の IAS19 号では、「従業員掛金を給付算定式に従って期間帰属させて勤務費用と調整する」ことが必要になりますが、「従業員掛金が勤務期間とは無関係に設定されている場合」は従来通り「勤務費用から従業員掛金拠出額を控除する」という簡便な処理を選択することが可能となります。

では、日本の確定拠出企業年金制度の従業員掛金が「勤務期間とは無関係に設定されている」と判断できるでしょうか？

部分改正後の IAS19 号第 93 項では「従業員掛金が勤務期間とは無関係」な例として「勤務期間に係わらず従業員掛金が一定率の場合」が例示されており、日本における従業員掛金の設定方法が当てはまるように思われます。

しかし、日本の確定給付企業年金では、従業員掛金を(従業員が)負担しないことを選択できること、負担しない場合には相応の給付格差を設けることとされています。

したがって、個人的意見ですが、日本の確定給付企業年金制度の従業員掛金が「勤務期間とは無関係に設定されている」とは考えにくい(掛金負担の有無が給付に反映される)と思います。すなわち、従業員掛金を給付算定式に従って期間帰属した上で勤務費用と調整するのが本来の在り方であるように思います。

今月は、2013 年 11 月に公表された IAS19 号の部分改正(従業員掛金の取り扱い)についてその概要をご紹介します。

本稿で述べた個人的意見がコンセンサスとなるかどうか自信はありませんが、読者の皆様のご参考になれば幸いです。

(参考資料)

IFRS 財団のホームページに掲載されている以下の資料を参照しました。

- ・ IAS19 Employee Benefits
- ・ IASB Update
- ・ IASB Board Meeting Agenda
- ・ IFRIC Update
- ・ IFRIC Meeting Agenda

年金コンサルティング部 佐野邦明



海外年金制度の動向

～米国における年金バイアウト～

《要約》

年金バイアウトとは、DB制度の資産・債務を保険会社が引き受け、給付支払の責任を企業から保険会社に移す仕組みです。債務とその変動リスクの軽減が目的です。英国では、企業年金の給付が終身年金で物価スライドがあることから、インフレリスクや長寿リスクを避けるため、DB制度からDC制度への移行と共に、伝統的な年金バイアウト取引の他に、類似のバイイン取引や長寿スワップ取引が拡大しています。

米国では、保険会社が消極的なことや積立不足解消が前提のため、年金バイアウトは活発ではありませんでした。しかし、2012年に自動車最大手のGM社、大手通信会社のベライゾン・コミュニケーションズ社が年金受給者・待期者分の年金債務をプルデンシャル社に売却すると発表しました。また、GM社や自動車大手のフォード社は、年金債務を削減するために、一時金での受け取りを進めています。米国企業が、債務削減にどのように取り組んでいくか、日本でも積み立て不足対策に関心が集まる中、対応が注目されます。

年金債務の削減や変動リスクを回避するために、英国では、給付支払いの責任を保険会社に移転する年金バイアウト取引の他に資産の一部を債務にマッチした保険契約に移すバイイン取引や長寿リスクをヘッジするためのキャッシュフローの交換取引である長寿スワップ取引が急拡大しています。それに対して、米国では、一部の大企業が年金受給者・待期者の債務を保険会社に売却したり、債務の削減策として退職者の一時金受け取りを推進しています。

本号では、米国を中心とする年金バイアウト取引と一時金支払いによる債務削減策の動向をご紹介します。

1. 英国の動向

英国では、数理上の差損益の即時認識を求める会計基準や厳しい財政運営基準により、DB制度を凍結する動きが続いています。この中で、加入者や受給者（待期者を含む）の年金債務を保険会社に売却する動きが起きています。このようなバイアウト（買取）市場には、バイアウト取引とバイイン取引が含まれます。両者の違いは、給付の支払い義務が、前者は企業を離れて保険会社が持ち、後者は、依然として企業が支払い責任を負っているという違いがあります。

Lane Clark & Peacock社の2013年のレポートによると、バイアウト・バイイン取引の対象となる年金債務が1億ポンド以上の大型案件は、2011年の12件から2012年には14件に増

加しましたが、バイアウト・バイイン取引の合計は、2011年の52億ポンドから44億ポンドに減少しました。伝統的なバイアウト取引は伸び悩んでおり、バイインや長寿スワップ取引が伸びています。

受託機関の2012年のシェアは、Pension Insurance Corporation が34%、Rothesay Life (Goldman Sachs)とLegal & General がそれぞれ23%でした。

(英国での状況については、三菱UFJ年金情報 2012年11月号「年金バイアウトの動向」ご参照)

2. 米国の動向

米国では、保険会社が消極的なことや積立不足解消が前提のため、これまでは年金バイアウトはあまり活発ではありませんでした。

前出のLane Clark & Peacock社のレポートによると、米国での年金バイアウト取引(図1参照)は、2012年に、GM社とベライゾン・コミュニケーションズ社の2社が、365億ドルの年金債務を保険会社(プルデンシャル社)に移転したとしています。内訳はGM社が290億ドル、ベライゾン社が75億ドルでした。米国でも、年金制度を清算した際に、保険会社の個人年金を使って年金支払いをすることはありましたが、規模が小さく2011年までの1件あたりの平均で対象債務は15億ドルでした。これら2件の案件は、大型の保険会社取引として関心を呼びました。

またベライゾン社の退職者が、会社の情報開示が不十分で、受託者責任が果たされていない(ERISA法に抵触)として、訴えを起こしました。最近出た判決では、訴えは退けられましたが、他の企業にはためらいが起きているようです。しかし、今後数年間で市場が成長すると考えられています。理由は、金利上昇に加えて、積立比率の上昇により保険会社への売却がしやすくなると思われるからです。

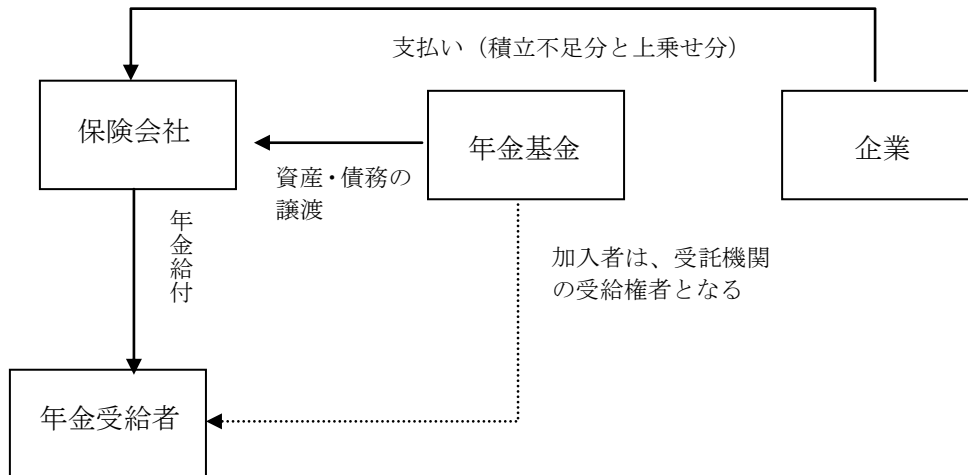
米国のDB年金は、保証期間のない単純終身年金で、受給者が死亡した場合には配偶者が2分の1を受け取る連生年金が多く、物価スライドは通常行われません。長寿リスクは企業が負っていますので、債務の増加リスクを抑えるために、年金受給者や待期者に一時金支払いオプションを与える企業が増えています。例えば、フォード社やNCR社が発表しています。フォード社では、約98,000人のホワイトカラーの退職者と待期者に一時金支払いオプションを提供するとしています。GM社も年金バイアウトと組み合わせて実施しています。

エーオン・ヒューイット社のアンケート調査(2013年、対象500社)では、債務削減策として、40%の企業が年金受給者や待期者の年金債務を一時金で清算するオプションを該当者に提供する計画を持っているとしています。

(米国DB制度の設計や動向については、三菱UFJ年金情報 2013年6月号「米国DB制度の動向」ご参照)

2社の年金バイアウト取引の概要をご紹介します。

<図1> 年金受給者を対象とした年金バイアウトのスキーム（想定）



(1) GM社の事例

2012年6月に発表された内容は、年金バイアウト取引により、ホワイトカラーの年金受給者、待期者の年金債務 260 億ドル相当を、保険会社のプルデンシャル社に売却するというものです。ホワイトカラーの退職者 11.8 万人の内、最近 15 年に退職した 4.2 万人に対し、一時金受け取りの選択肢を与え、それ以外の退職者には、2013 年からプルデンシャル社による終身年金支払いが開始される予定です。対応方法として、積立不足を解消した上で、約 10%のプレミアムを含めて、290 億ドルをプルデンシャル社に支払います。GM社の積立不足は 40 億ドルですから、GM社が負担する資金は 70 億ドルに達すると報じられています。

対象者は、下記の通りの選択肢が与えられます。

- ・ 1997 年 9 月以前の退職者…現行の年金給付を継続。年金の支払元は保険会社に変更。
- ・ 1997 年 10 月と 2011 年 11 月の間に退職した者…①一時金支払い、②年金給付支払の継続、③単純終身年金か連生年金かを選択。年金の支払元は保険会社に変更。
- ・ 2011 年以後に給付を受け取る加入者、退職者とその配偶者…新しい制度に加入、一時金か年金を選択。支払元は会社のまま。

GM社の発表によると、退職者の 30%が一時金を選択したようです。これによって、約 290 億ドルの債務削減が出来そうだと報じられています。一時金支払いは、39 億ドルになるようです。

(2) ベライゾン社の事例

2012 年 10 月に、2012 年末で新入社員には DB 制度を閉鎖して、401 (k) プランを提供し、退職者や遺族 41,000 人分の年金債務をプルデンシャル社に売却すると発表しました。債務（資産）のうち 75 億ドル相当が保険会社に移されます。2012 年には、この取引の 75 億ドルのうち 25 億ドルを含めて 34 億ドルが保険料としてプルデンシャル社に支払われたようです。同社の積立状況は、2012 年 12 月末で、資産 241 億ドル、債務が 306 億ドル、積立率

が78.8%で、保険会社との取引では、GM社に続く史上2番目の規模になります。

3. 日本への示唆

日本でも会計基準の変更により即時認識が求められるなど、年金制度の債務の削減やリスクのコントロールが今まで以上に重要となってきます。米国での、こうした年金債務削減策の動向は注目されます。

ただ、日本のDB制度は終身年金が少なく、また、終身年金でも保証期間がある場合が多いため、長寿リスクは限定的です。さらに、企業年金では給付のインフレスライドは行われないため、インフレリスクは存在しません。加えて日本では、年金制度であっても退職時に一時金で受け取るケースも多く、その点でも米国とは状況が異なっています。債務が増加するリスクが相対的に小さい日本では、年金バイアウトの普及は限られると考えられます。

以上

年金コンサルティング部 リサーチグループ 遠藤忠彦

<主な参考資料>

- ・ Lane Clark & Peacock, "LCP Pension Buy-Ins, Buy-Outs and Longevity Swaps 2013" (May 2013)
- ・ Pensions & Investments 誌の各種記事

企業と年金基金の年金ライフプランセミナーについて（3）

～個人年金の加入状況と高齢者の雇用概況～

《要約》

公的年金の機能が縮小する中、個人年金の契約件数と残高は増加しており、平成24年度末には、103兆5,182億円に達しています。近年では公的年金に対する不安からか20歳～30歳代の若年齢層での個人年金の加入が増えています。

高齢者の雇用環境について、常時従業員31人以上企業約14万社のうち、「高年齢者雇用確保措置」を実施している企業は92.3%です。さらに、2013年「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の一部改正により、公的年金の支給開始年齢までは希望すれば働ける環境が整いつつあり、60歳以上の定年退職者の約8割弱は定年退職後も働きたいと考えています。雇用環境と就業形態が変化していく中、多様化する個人の価値観と定年退職後の生活に対して、自らの生活設計と「年金ライフプラン」がより重要な時代となっています。

1. 個人年金の概況

前号では、高齢者世帯の所得のうち約7割は公的年金であり、厚生年金受給者の平均受給額は152,396円であること、また、夫婦2人世帯のモデル給付水準238,125円（夫婦の老齢基礎年金と夫の老齢厚生年金の合計）では、60歳～69歳の2人以上世帯の消費支出月額282,757円との差額が約4万円となるため、私的年金や金融資産でこの差額を補う必要があることを述べました。

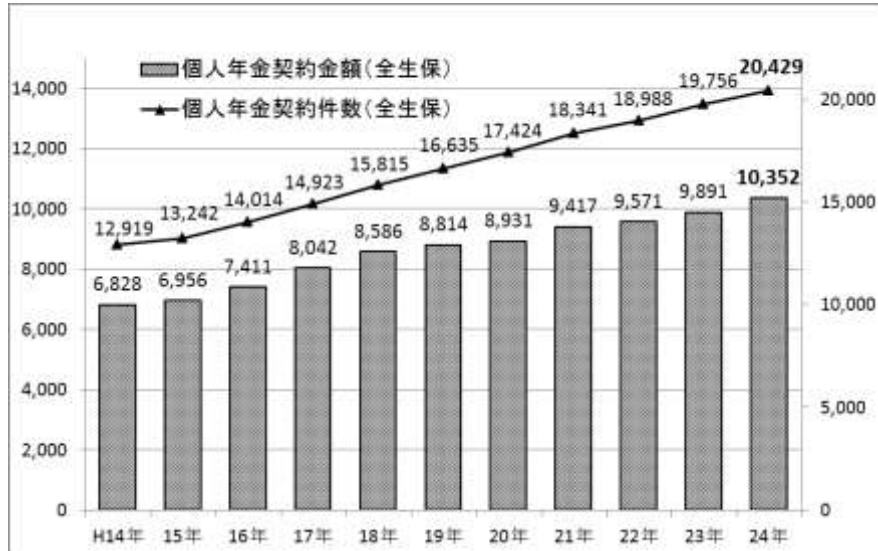
公的年金の機能が縮小する中、その補完のために老後の生活資金を貯蓄する人が増え、個人年金の加入は増加傾向にあります。個人年金の加入状況について、社団法人生命保険協会の「生命保険事業概況」¹（JA共済、全労済、銀行・証券会社除く生保43社合計）によると、契約件数（転換後契約を含む）と契約金額は生保の破綻が相次いだ平成12年前後を除きほぼ一貫して増加しています。特に平成14年10月からの個人年金の窓販開始により契約件数と契約残高が増加しており、平成24年度末で2,043万件（前年度比103.4%）、103.5兆円（前年度比104.7%）〔図表1〕に達しています。

新規契約を年代別構成比で見ると、60歳以上が26.8%と一番多くなっています。定年退職により老後の生活資金への不安と退職金の資金運用のために個人年金を購入していると思われる。50歳代では15.5%、40歳代では18.2%ですが、近年20歳代と30歳代の若年齢層での購入比率が増加しており、30歳代で20.6%、20歳代で17.4%まで増加しています〔図表2〕。特に若年齢層においては、公的年金に対する将来の不安から個人年金の購入が

¹ 生命保険協会（2013）「生命保険事業概況」（平成14年度～平成24年度 年次統計）
（<http://www.seiho.or.jp/data/statistics/index.html>,2013.11.17）

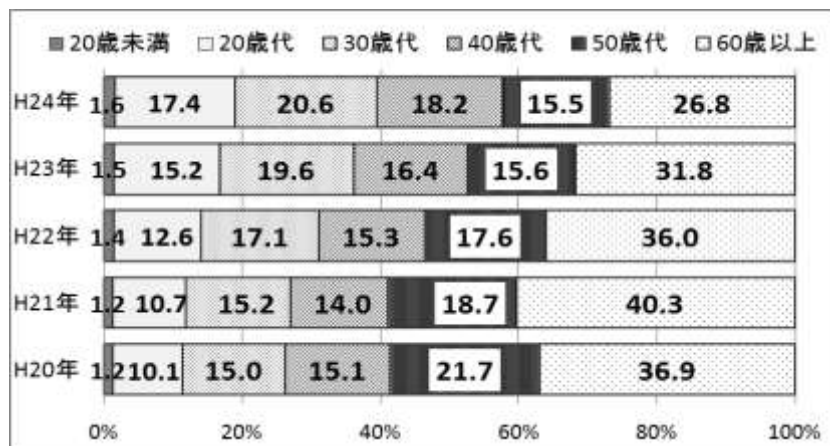
増えているものと思われます。

〔図表 1〕 個人年金保険保有契約件数および保有残高の推移表



出所：社団法人生命保険協会「生命保険事業概況」（H14～24 年度年次統計 保険種類別契約高）より筆者作成

〔図表 2〕 個人年金保険の年代別構成比



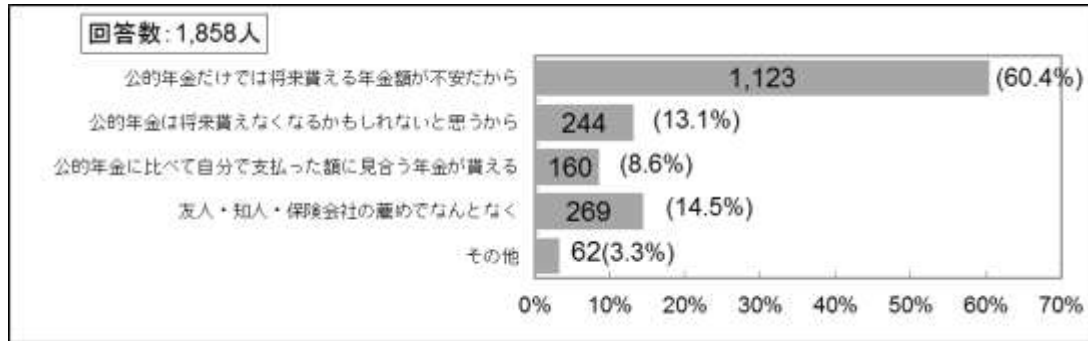
出所：生命保険協会「生命保険の動向 2013」より筆者作成

公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構のアンケート調査(2011年)²によると、個人年金に加入している人の加入理由は、「公的年金だけでは将来もらえる年金額が不安だから」という回答が 60.4%を占めました〔図表 3〕。本誌 10月号でも述べましたが、老後生活

² 財団法人年金シニアプラン総合研究機構(2011)「企業年金に関するアンケート調査」(2011.1.31),20～59歳の国民年金第1号～3号被保険者 6,603人に対して国民年金第1号～3号被保険者の比率と一致するように性別年齢区分での割り付けを行いインターネットによる調査を実施。『老後保障の観点からみた企業年金の評価に関する研究,平成22年度総括研究報告書,第2部資料編』(2011.3) p115,Q16

への不安から老後生活資金のために金融資産を貯蓄する人が増えており、個人年金においても同様の理由から加入する人が増えているものと思われます。

〔図表 3〕 個人年金に加入している理由



出所：年金シニアプラン総合研究機構「企業年金に関するアンケート調査」（2011）問 16 より筆者作成

2. 雇用環境の変化

1999年に内閣が定めた「第9次雇用対策基本計画」³において、「企業は向こう10年間に定年年齢を65歳に引き上げるか、意欲と能力のある高齢者が65歳まで働き続けられるようにすべき」とされ、「エイジフリー(Age Free)」が提唱されました⁴。公的年金の支給開始年齢引き上げに伴い「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(1971年5月25日制定)」の改正が2006年4月1日に施行され、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置として事業主は「①定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならないとされました。

さらに、2013年からは老齢厚生年金の報酬比例部分の支給開始年齢が65歳まで段階的に引き上げられることへの対応として、60歳定年退職後から支給開始年齢までの空白期間が空かないように、継続雇用制度の対象者について労使協定で一定の基準を設定することを廃止する「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の改正が2013年4月1日に施行されました⁵。これにより、健康上の理由で就業できない場合等を除いて、継続雇用制度を希望する者全員が公的年金の支給開始年齢まで継続雇用制度の適用を受けることができるようになりました。ただし、高齢法第9条第2項に基づく継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けている事業主は、老齢厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、その基準を引き続き利用できる経過措置が設けられました〔図表4〕。厚生

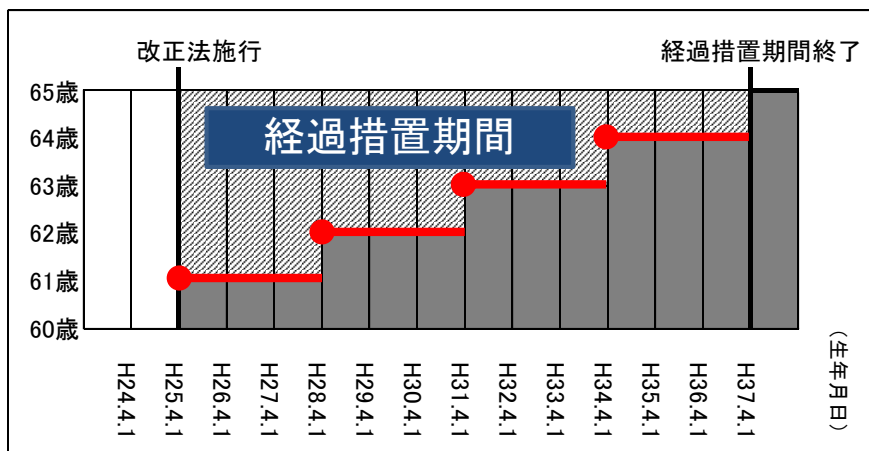
³ 独立行政法人労働政策研究・研修機構（1999）「第9次雇用対策基本計画について」1999.8.13 (http://www.jil.go.jp/jil/kisya/syokuan/990813_01_sy/990813_01_sy.html, 2013.10.30).

⁴ 清家篤監訳・山田篤弘・金明中訳（2005）『高齢社会日本の雇用政策』OECD編著，明石書店：p106.

⁵ 厚生労働省（2013）「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(高年齢者雇用安定法)の一部改正」(http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.htm, 2013.7.2).

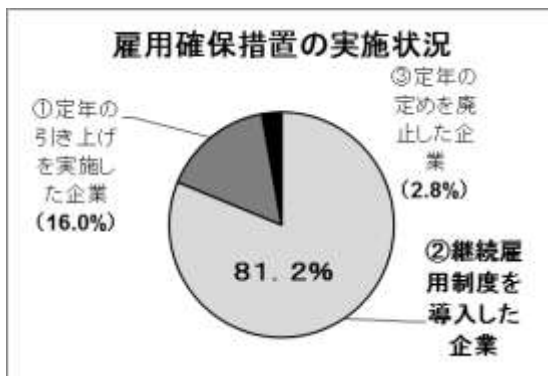
労働省「平成25年高齢者の雇用状況の集計結果」⁶によると、常時従業員31人以上企業約14万社のうち、高齢者雇用確保措置を実施している企業は92.3%です。雇用確保措置の対応状況は、「①定年の引上げ」14.7%、「③定年の定めを廃止」2.7%で、「②継続雇用制度の導入」が82.5%と大半を占めています〔図表5〕。平成23年6月1日～平成24年5月31日の定年到達者336,755人のうち、継続雇用者は76.5%、継続雇用を希望しない定年退職者は22.3%、継続雇用を希望したが継続雇用されなかった者は1.2%で、約8割弱の定年退職者が継続雇用を希望しています〔図表6〕。

〔図表4〕 高齢者雇用確保措置の経過措置

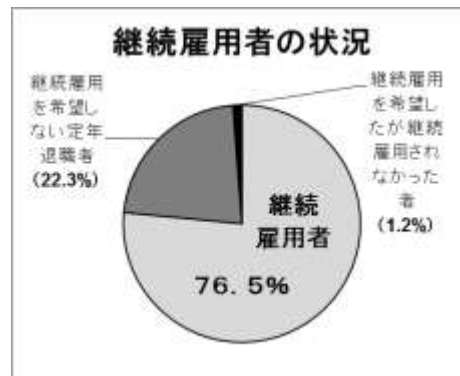


出所：厚生労働省「高齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律」より筆者作成

〔図表5〕 高齢者雇用確保措置の実施状況



〔図表6〕 高齢者の継続雇用の状況



出所：厚生労働省「平成25年 高齢者の雇用状況の集計結果」より筆者作成

公的年金の支給開始年齢が引き上げられる一方、平均寿命の伸長により定年退職後の生活期間も長くなっています。また、公的年金の支給開始年齢の引き上げを契機として、雇用環境や就業形態も変化してきています。特に、定年退職後の継続雇用制度の下では給与

⁶ 厚生労働省（2013）「平成25年 高齢者の雇用状況の集計結果」2013.10.30
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000027435.html>, 2013.11.4).

が低下することが予想されるため、公的年金の支給開始年齢まで給与の低下部分を高年齢雇用継続給付金、企業年金、個人年金などで補完することとなります。もちろん、子どもの就労年齢や親の介護等の家庭事情により、個人の定年退職後の働き方や生活形態も様々であるはずですが、また、個人の価値観が多様化する中、定年退職後をどのように生きるかという考え方も多様化していると考えられます。こうしたことから、自らの生活設計と定年退職後の「年金ライフプラン」がより重要な時代となっています。今回は定年退職後の生活に大きな意味を持つ、「サラリーマンの生きがい」について考察します。

年金カスタマーサービス部 管理事務サービスグループ 菅谷和宏

年金基礎講座（会計・税務編③）

【今月のテーマ】

退職給付費用とは

○退職給付費用

退職給付費用は、退職金・年金制度を含めた退職給付制度に関する会計上の費用で、将来の退職給付のために当期に負担すべき額をいいます。年金の場合、企業が負担するのは給付額から運用収益を差し引いた額ですから、当期の退職給付費用は「当期に増加する給付額－当期の運用収益」で求めることができます。実際には、次の算式で求めます。

$$\begin{aligned} \text{退職給付費用} &= \text{①勤務費用} + \text{②利息費用} && \leftarrow \text{退職給付債務の当期増加分} \\ &\quad - \text{③期待運用収益} && \leftarrow \text{年金資産の当期運用収益見込} \\ &\quad \pm \text{④未認識項目の費用処理額} && \leftarrow \text{当期の処理額} \end{aligned}$$

①勤務費用	退職給付費用	} 損益計算書に計上
②利息費用		
④未認識項目の費用処理額	③期待運用収益	

上の式の各項目について見ていきます。まず、①勤務費用とは、退職給付見込額のうち当期の勤務の結果によって発生したと認められる額を割引率（本誌10月号でご紹介）で現在価値に換算したものです。②の利息費用は、期首時点における退職給付債務について、期末までの時の経過により発生する利息です。期首の退職給付債務に割引率を乗じて計算します。勤務費用と利息費用の合計額が当期に増加する給付額となります。

③期待運用収益は、年金資産運用により生じると期待される計算上の収益であり、費用から差し引かれます。期首年金資産に長期期待運用収益率を乗じて算出します。長期期待運用収益率は、保有している年金資産の資産構成、過去の運用実績、運用方針および市場の動向等を考慮して算出します。

④の未認識項目については、次回（2月号）詳しく説明します。

CSRとサステナビリティ

～地球の定員オーバー問題（8）～

温暖化＝気候変動問題 その7

《要約》

フィリピンを襲った台風30号は同国に甚大な被害をもたらし、ポーランドのワルシャワで開かれたCOP19では同国代表が涙ながらに温暖化への対応を訴えた。そのCOP19では2020年以降の国際的な枠組みが話し合われ、温暖化ガス削減に向けて各国が自主的な目標を導入することで合意した。

本稿は、タイトルにある問題から、CSR「企業の社会的責任」について言及しようとするものであるが、まずは、現在進行中の温暖化と気候変動がいかに急速で激しいものであるかということの現状認識をしようということから話を進めている。

今回は、CO₂排出の源であるエネルギーの使用状況や、期待されている再生可能エネルギーの開発状況を簡単に見てみた。風力や太陽光発電などはまだまだコストが高く、近い将来、簡単に化石燃料にとって替わるといってもいいという状況なのである。

今回は、温暖化対策をグローバルに話し合う世界会議などについて簡単にみていきたい。カレントなトピックから始める。

1. 風速100mを越えたフィリピンの超大型台風

米軍合同台風警報センターの観測によると、先ごろフィリピンに大被害をもたらした台風30号は、同国に上陸する8日未明に最も風が強くなり、最大瞬間風速はなんと（秒速）105メートルだったという記事が載っていた（2013年11月11日22時02分 Yomiuri Online 読売新聞）。

秒速100mといえば、3,600倍して時速になおすと360kmでありプロ野球の最速ピッチャーの球威160kmの倍以上である。クルマでも何でも巻き上げるといふし、新聞などの見出しの「壊滅的な被害」というのは大げさではないと思われる。

11月12日のYAHOOニュースによれば、ちょうどポーランドの首都ワルシャワで始まったCOP19（国連気候変動枠組み条約第19回締約国会議）において、フィリピン政府のサニョ代表が涙を流しながら17分超の大演説を行った。

同代表は、死者1万人と推定されるこの超大型台風「ハイエン」以降、フィリピンでこの3日間、食事も口にせず、遺体を集め続ける兄弟を思いながら「COP19で意義ある合意を形成できるまで、私は自発的に断食する」と宣言。会議場ではスタンディング・オベーションが1分近く鳴り響いたとのことである。

2. 温暖化における国際機関の役割

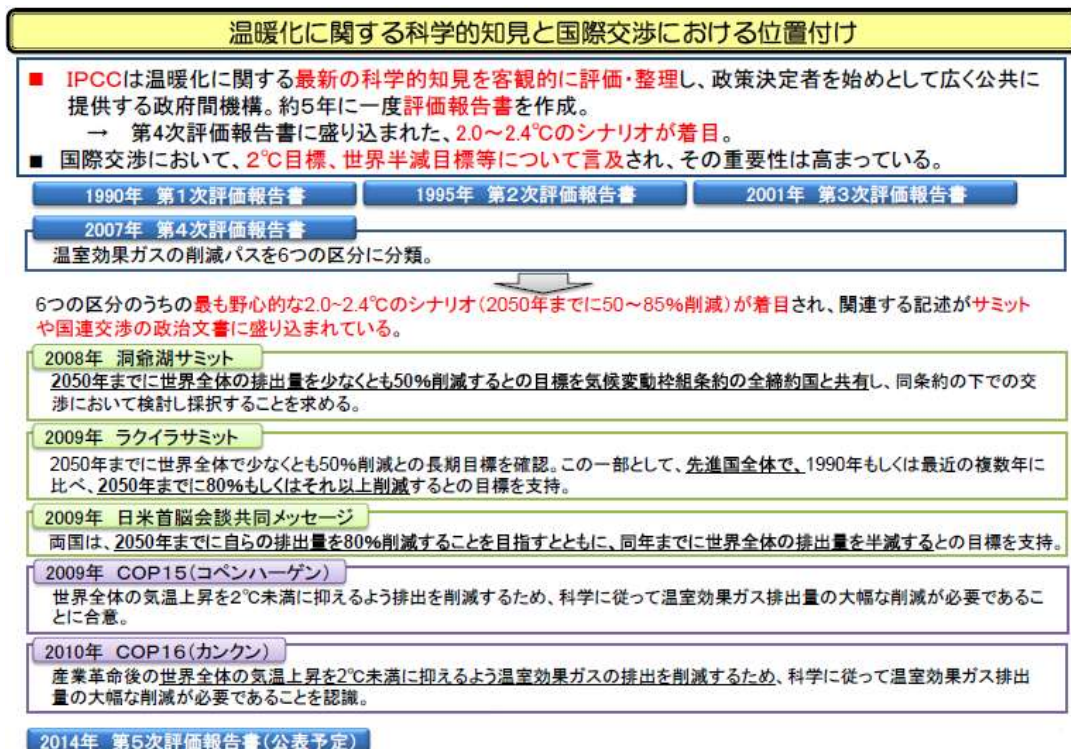
温暖化問題はグローバルに解決することが必須であるが、サミット（主要国首脳会議）のほか IPCC や COP という機関が重要な位置づけを占める。

IPCC とは、気候変動に関する政府間パネル (Intergovernmental Panel on Climate Change) のことであり、人為起源による気候変化、影響、適応、緩和の方策について、科学、技術、社会科学の面から評価を行うために 1988 年、世界気象機関(WMO)と国連環境計画(UNEP)が設置した組織である。90 年に第 1 次報告書を出したのを皮切りに、ほぼ 5 年に一度報告書を出して、07 年の第 4 次報告書では人為起源の温室効果ガスの増加が温暖化の原因とほぼ断定した。2014 年には第 5 次報告書が出される予定である。

COP という語自体は、ある条約に関する締約国の会議を意味する語であるが、一般的には地球温暖化対策について国際的に協議する会議である **国連気候変動枠組み条約締約国会議 (COP, Conference of the Parties to the UNFCCC)** を指す。会議は 1995 年から年次で行われていて、COP3 では、先進国が排出する排気ガスを 2008 年から 2012 年にかけて 5%削減することを定める有名な「京都議定書」が策定された。

3. 温暖化に関するグローバル会議の推移等について

以下は経済産業省「地球温暖化対策の経緯と現状」平成 24 年 1 月 18 日資料 4 からの抜粋である。<http://www.enecho.meti.go.jp/info/committee/kihonmondai/8th/8-4.pdf>



気候変動政策に関する国際交渉のこれまでの流れ

1992年 気候変動枠組条約(UNFCCC、195カ国・機関)採択

- 1992年に気候変動枠組条約を採択。同年にリオデジャネイロにおいて開催された「国連環境開発会議(地球サミット)」において署名。1994年発効。
 - 究極的な目的:「気候系に対して危険な人為的干渉を及ぼすこととしない水準において大気中の温室効果ガスの濃度を安定化させること」
 - 「共通だが差異ある責任及び各国の能力に従う」という原則を規定し、気候変動分野における先進国・途上国の取り扱いを区別。
 - 条約自体は定量的・義務的な削減目標を規定していない。

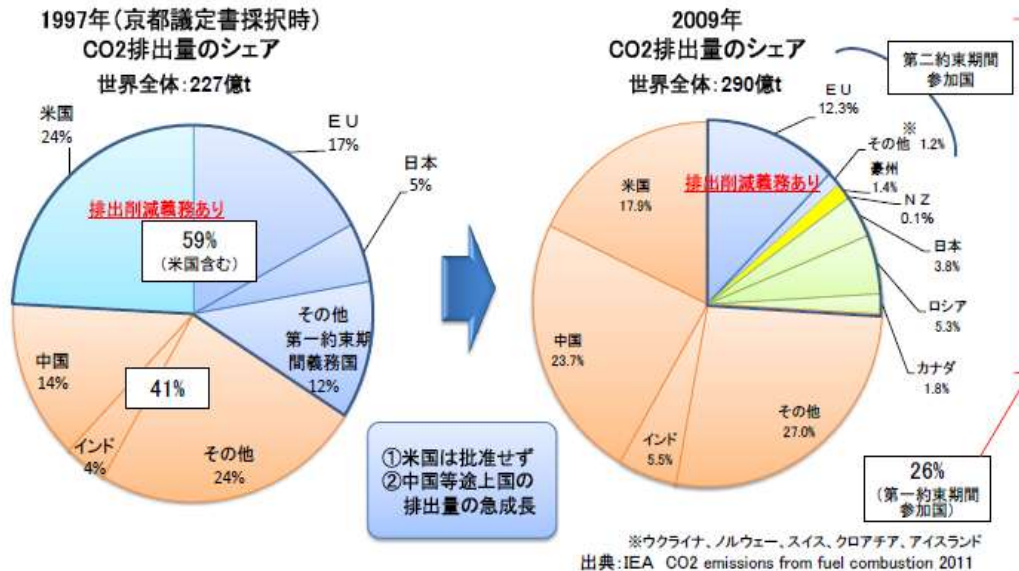
1997年 京都議定書(Kyoto Protocol、193カ国・機関)採択

- COP3(京都)において先進国の温室効果ガス削減を規定する京都議定書を採択。2005年発効。(我が国は2002年に批准。米国は現在まで未批准。)
 - 先進国(附属書I国)全体で2008年～2012年の5年間で1990年比で5%の削減目標を設定。
 - 各国毎に法的拘束力のある数値目標を設定。
(日本▲6%、米国▲7%、EU▲8%。途上国(非附属書I国)には削減約束なし。)
 - 柔軟性措置として、京都メカニズムを創設。

4

ポスト京都の将来枠組みに向けた国際交渉①(各国の排出量シェア推移)

- 京都議定書の合意時は、世界のCO2排出量の59%をカバー。
- 2009年時点で、京都議定書第一約束期間の参加国のシェアは26%。
→ 2013年以降、米中印が入った国際枠組みを構築することが最大の論点に
- COP17の結果を踏まえると、京都議定書第二約束期間の参加国は全体の15%以下(後述)。



5

米国の撤退については当時、アル・ゴア副大統領は批准を推進するも、自動車・電力(米国での発電には未だに石炭も多く使われている)など産業界からの反対を受けクリントン

大統領が批准を断念、次いで大統領選挙に臨んだブッシュは削減義務受け容れを訴えて当選するが、後にこれを覆し、京都議定書を拒絶した。

また日本は、2011年12月、東日本大震災後、京都議定書からの脱退を表明した。

4. 先ごろのCOP19の決定について

ワルシャワで開かれていたCOP19は11月23日、すべての国が参加する2020年以降の新たな国際枠組みについて、各国が温暖化ガス削減の自主的な目標を導入することで合意した。先進国と途上国で対応が分かれていた世界の温暖化対策が、共通の国際ルールに基づいて動き出す。

基本合意では、自主目標の提出期限を「準備できる参加国」という条件付きで、15年第1四半期までとした。新たな枠組みは15年末のCOP21（パリ）で採択し、20年以降に始まる予定になっている。

途上国に配慮したが新枠組みの交渉期限が15年に迫っており、目標づくりが難しい途上国に対する先進国の資金支援を14年の早期に実施することも盛り込んだ。各国が自主的に削減目標を掲げ、第三者が事前に評価する方式をめざす。

削減目標の基準年や達成の時期、算出や評価の方法など詳細は、ペルー・リマで14年末に開催予定のCOP20にかけて詰める方針である。

COP19の合意内容

- ・2020年以降の次期枠組み発効に向け、15年末のCOP21で合意する
- ・COP21よりも十分早い時期にすべての国が自主的な削減目標を用意
- ・可能な国は15年1～3月に目標を公表する
- ・先進国は14年の早い時期に、新興・途上国に目標設定のための資金を支援する

京都議定書と自主目標による新枠組みの違い

	目標を持つ国・地域	世界全体の排出に占める割合
■京都議定書		
(第1約束期間 2008～2012)	日本、EU、ロシアなど（米国は離脱）	約25%
(第2約束期間 2013～2020)	EU、ノルウェー、スイスなど（日本など離脱）	約15%
■新枠組み 2020年以降	すべての国？	100%？

以上ごく簡単に、温暖化に関する国際的な合意などをまとめてみた。急速に進む温暖化の事態に比べて、先進国と途上国の、また対策が進んでいる国と遅れた国の主張の違いや財政事情の違いなどで、対策はなかなか進んでないように思われる。

わが国の評判もいいとは言えないようであり、もどかしい思いを抑えることができない。

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋

<コラム> アドリブ経済時評

羊頭狗肉

物覚えがメッキリ悪くなってきた筆者が、最近難しい単語を覚えた。バナメイ海老である。ご存知、食材偽装で芝海老の代わりに使われて、罪もないのに悪者にされたのであるが、専門家によっては「バナメイの方が味は良い」と言っているというから、この海老はよけい気の毒だとも思う。

例によって、新聞テレビで犯人バッシングの嵐が起こった。怒り狂って報道するマスコミ関係者はかなりの被害を被ったのだろうかともふと思った。

残念ながら筆者などは、学食で「ホキの煮付け」などと正しく食材を明記したフィッシュ・ランチ 420 円を（結構美味しく）食べ続けているくらいだから、ほとんど被害はないのである。

いや、被害で考えれば、いい雰囲気の高級ホテルの高級レストランでご馳走食べて満足し「ステーキはここに限る！」などと言っている人は、暴露さえなければ幸せな気分が続いたはずである。「どうせ私をだますなら、だまし続けて欲しかった」という演歌もあるくらいだから・・・。

冗談と皮肉はこれくらいにして、新聞によれば、主要ホテル（一流ホテル）でつくる日本ホテル協会（247 ホテル）に限っても、偽装していたホテルは4割にものぼり、偽装は広く常態化していたというから、事態は深刻である。

消費者庁は「ルールを知らなかった、という釈明には愕然とする、問題とされた表示が消費者に、どのような印象を与えるのか常識に照らしてもわかるはずだ」と指摘する。

マスコミもよその国の食品をけなしている場合ではないともいえよう。食文化は大切にしなければならぬ。ただ、怒りはあっても対策らしい対策はなかなかないようだ。

羊頭狗肉という言葉があって、中国の宋代の書物に出てくるのが初見ということだが、2500年から3000年前の戦国時代に編まれた《晏嬰春秋》に、「門に牛首を懸けて 内で馬肉を売る」という記述があるそうで、インチキ商法とそれに対する世人の非難は大昔からあったようだ。だから、対策は難しいはずである。

有名観光地やホテル協会で、食材Gメンを雇ってはどうか。もちろん、それを売りものにして、ブランドにするのである。

観光立国をめざすなら、国も考えてみたらどうか。

【2013/11/29】

青山学院大学社会情報学部教授 岩井千尋



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