

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》

《公的年金制度の動向》	
公的年金制度の平成 26 年財政検証	… 1
《退職給付関連会計数値の長期分析(1)》	
退職給付債務の残高推移	… 4
《中国の年金制度の解説》	
中国の企業年金税制の改正	… 9
《海外年金制度の動向》	
OECD レポート「図表で見る世界の年金 2013」の概要	… 14
《企業と年金基金の年金ライフプランセミナーについて(5)》	
年金ライフプランセミナーの意義の再認識	… 18
《年金基礎講座(会計・税務編④)》	
数理計算上の差異とは	… 23
《CSRとサステナビリティ》	
地球の定員オーバー問題(10)	… 24
《アドリブ経済時評》	
金融政策の狙い	… 27

2014年
2月号

公的年金制度の動向

～公的年金制度の平成26年財政検証～

《要約》

今年（平成26年）は5年に1度の公的年金制度の財政検証の年です。かつては、将来の保険料水準を決定する「財政再計算」が行われていましたが、将来の保険料水準を固定するとともに給付水準を自動的に調整するマクロ経済スライドが行われることになった現在は「財政検証」が行われます。財政検証では、どのような前提でどのような結果が得られ、それを基にどのような施策が出されるかが注目されます。

本年1月に行われた大学入試センター試験の社会科では、年金制度についての問題が出題されました。誤った内容の選択肢を選ぶ問題で、正解は「急速に進展する少子高齢化の問題に対応するために、支給水準の引上げが行われてきた」でした。今後も社会保障で重要な位置を占める公的年金が取り上げられることは多いでしょう。

ところで、平成26年は公的年金の財政検証（「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し」）の年です。社会保障審議会の年金部会においては、昨年（平成25年）の10月から財政検証がテーマになり、月に1度会合が開かれ、議論が行われています。

その公的年金の財政検証について簡単に説明することとします。なお、本稿中、意見に係る部分は筆者の個人的見解であり、所属する組織・法人のものではありません。

財政検証は、平成16年の年金制度改正によって導入され、平成21年に最初の財政検証が実施されました。今回は2回目の財政検証となります。公的年金の財政は、人口や経済の動向を前提として計画されます。ただ、時間の経過に伴い前提と実績には乖離が出てくるため、5年ごとに新しいデータを基に前提を見直したうえで、新たな財政検証を行うこととされています。

財政検証では、概ね100年間を財政均衡期間として、その最終年度に積立金が給付費の1年分になるようにします。つまり長期的な年金財政の健全性の判断としては、概ね100年後に積立金について想定通りの金額が確保されているかを見ることとなります。

ちなみに、平成16年改正では、公的年金の保険料と給付に次のことが定められました。

1. 将来の保険料水準を固定
2. 給付水準を自動的に調整する仕組みを導入（マクロ経済スライド）

1. 将来の保険料水準の固定

現在のところ厚生年金の保険料率ならびに国民年金の保険料は年度毎に引き上げられて

いますが、平成 29 年度以降は一定となります。(国民年金の保険料については物価・賃金の変動は反映されます。)

保険料水準が固定された状態で、長期的な年金財政の健全性がどうなっているのかを5年ごとに検証するのが「財政検証」です。ちなみに、平成 16 年改正以前は、保険料水準が固定されておらず、社会・経済情勢の変化を踏まえ、給付と負担が均衡するように、将来的に必要な保険料の見通しを作成する「財政再計算」が行われていました。

2. マクロ経済スライド

将来の保険料水準を固定する一方で、現状の給付水準を継続していくと、少子高齢化の進行などで社会・経済情勢が変化すると、100 年を待たずに年金資産が枯渇してしまうことも考えられます。それを防ぐためには給付水準を見直す必要があります。このように給付水準を自動調整(給付削減)する仕組みが、マクロ経済スライドです。

公的年金の給付額は物価(賃金も影響します)に連動することになっています。物価の上昇に応じて給付額は上昇しますが、マクロ経済スライドでは、1人当たり賃金の伸びや物価変動を基礎としつつ、現役人口の減少(現役世代の保険料負担力低下)や平均余命の伸び(給付費の増大)の分だけスライド率を抑制します。結果的に実質的な給付水準が自動的に調整(削減)されていくわけです。

マクロ経済スライドによる自動調整(給付削減)を実施することにより、年金制度の財政状況の見通しは改善していきます。財政検証においては、マクロ経済スライドをいつまで実施すれば年金財政の健全性を保つことができるか、つまりマクロ経済スライドの終了時期についての見通しを立てることになります。

ただし、現状では、マクロ経済スライドは実際には発動されていません。デフレ状況の下、物価が低下したにもかかわらず、給付額を据え置いたことにより、物価と連動させた「本来水準」よりも 2.5%高い「特例水準」の給付を行っていたためです。このいわゆる特例水準の解消のため、平成 25 年 10 月の 1.0%の引き下げに続き、平成 26 年 4 月に 1.0%、平成 27 年 4 月に 0.5%の給付額引下げを実施する予定です。マクロ経済スライドは、この特例水準の解消後に実施されることになっています。

3. 給付水準の下限

マクロ経済スライドで給付水準が自動調整されると、どんどん実質的な給付水準が下がっていくことも想定されます。ただし、際限なく下がることはなく、一定の給付水準は確保することになっています。その下限は所得代替率(現役世代の収入との比率)50%としています。所得代替率が 50%を下回ることになる場合には、マクロ経済スライドを中止することになっています。

4. 所要の措置

次の財政検証、つまり5年以内に所得代替率が50%を下回ると見込まれるという財政検証の結果が出たときは、マクロ経済スライドによる給付調整が限界に達したとみなし、検討結果に基づいて「所要の措置」をとることになっています。「所要の措置」については、具体的な内容は決められていません。

5. 平成21年財政検証の振り返り

前回、平成21年財政検証においては、平成117(2105)年度までの95年間を財政均衡期間として将来の見通しを行いました。財政検証においては、人口(出生・死亡)、経済の前提に関して、低位・中位・高位、と何通りも計算していますが、以下は、人口、経済とも中位の場合の結果について説明します。

平成21年財政検証の結果、マクロ経済スライドは、報酬比例部分については平成24(2012)年度に開始、平成31(2019)年度に終了、基礎年金部分については平成24(2012)年度に開始、平成50(2038)年度に終了となりました。給付の水準を示す所得代替率は、財政検証時点では62.3%でした。マクロ経済スライドによる自動調整により、所得代替率が低下しますが50.1%となったところでマクロ経済スライドは終了できるとの結果になりました。

この結果、所得代替率50%を下回る前にマクロ経済スライドを終了できることになり「将来的な年金財政の健全性」は保たれている、こととなります。平成21年の財政検証では、上記の結果が示されましたが、一部からは「長期的な運用利回り4.1%などの前提は本当に妥当なのか。所得代替率50%を維持ありきの試算ではないか」などの声もありました。

6. 平成26年財政検証にむけて

平成26年財政検証においては、現在、どのような前提を置くかなどが検討されています。経済の前提については、次のような点を考慮して議論されています。

- ・長期的な運用利回り：①利潤率との関係、②長期債のイールドカーブ、③国内債券の運用利回り(分散投資による効果を上積みする)
- ・物価上昇率：日本銀行の「物価安定の目標」における消費者物価の前年比上昇率2%
- ・足下の経済前提：内閣府による経済見通し/経済財政の中長期試算

また、現行の制度における将来の見通しだけでなく、これまでの年金部会での議論やプログラム法に明記された検討課題を実施した場合にはどのような見通しになるのか、といった試算も行うことになっています。

平成26年財政検証については、どのような前提により、どのような結果になるのか。さらに今後の年金制度改革として有効な方策はどのようなことが考えられるのか。そうした点が注目されます。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 能谷 哲次



退職給付関連会計数値の長期分析（1）

～退職給付債務の残高推移～

《要約》

退職給付会計導入後ほどなく、代行返上という大きなイベントがあり、退職給付債務は減少しましたが、その後は概ね横ばいで推移しています。一方、制度の見直しについては退職給付会計基準導入直後は、給付を減額させる改定が多く行われましたが、最近は金額ベースこそ当時を大幅に下回っているものの、件数ベースではむしろ上回っている状況となっています。

本年3月以降に迎える決算期から退職給付会計は大きく変わることになります。ご案内のとおり、数理計算上の差異などの未認識項目の処理や退職給付債務の計算、さらには開示について大きな変更が加えられているからです。変更後の状況については、決算発表後に本誌等において分析を行っていく予定ですが、その前に退職給付会計基準導入後にどのような動きがあったのかを、データに基づいて総括していきたいと思えます。これまでも度々指摘したとおり、会計基準自体は退職給付制度に影響を与えようとして改正されるわけではありませんが、会計数値によって企業が評価されるという側面があるため、結果的に基準変更が制度運営に影響を与えたことが想定されるからです。

なお、この分析の集計対象は、2013年7月時点で上場し、退職給付に関するデータを公表している企業のうち、①3月決算企業で、②2000年度以降データ収集が可能な1714社（2000年度以降の新規上場企業や合併等を除く）です。3月決算のみで比較したのは、退職給付会計では、期末の株式市場、為替相場、金利などで年金資産、退職給付債務の額が左右されるため、同時点で比較したほうがよいと考えたからです。今回は、まず退職給付債務の変動について検討を加えてみます。

1. 退職給付債務はピーク比2割弱の減少

第1図では、2000年度から2012年度までの退職給付債務の残高の推移をみてみます。退職給付会計導入初年度の残高は68兆5800億円でしたが、直近では60兆6400億円となっています。ちなみに、集計対象期間中のピークは2001年度の72兆6900億円で、ボトムは4年後である2005年度の57兆5000億円となっています。この4年でピークからボトムをつけたわけですが、この間の減少は厚生年金基金の代行返上の影響が大きいものと推測されます。

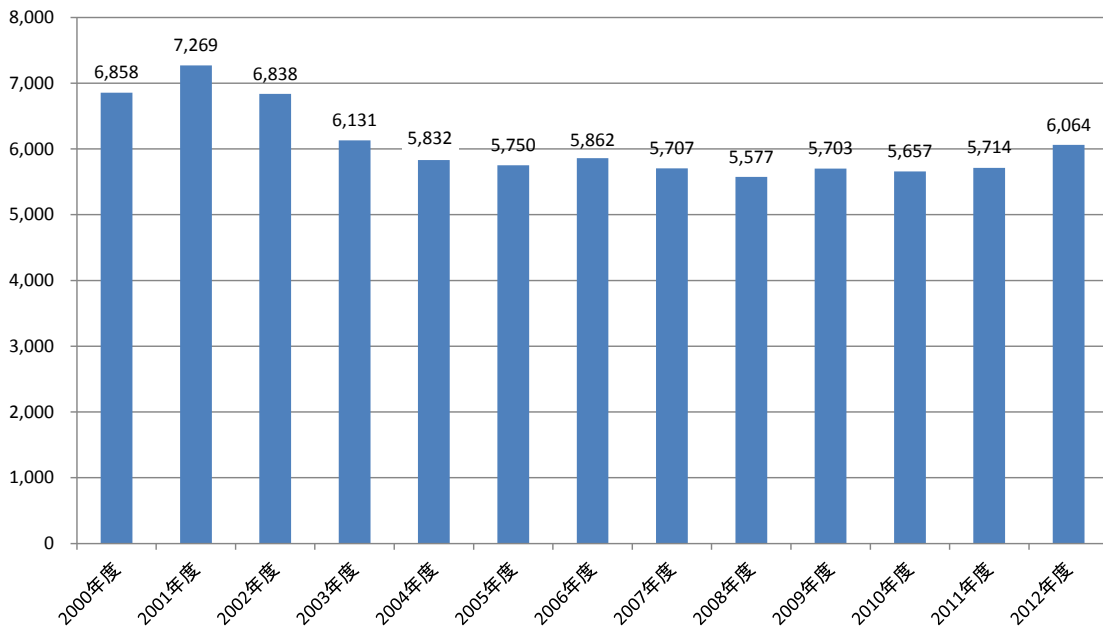
その後は一進一退の状況となっていましたが、直近の2012年度は6%程度とやや高めの伸びを示しています。これは、年度末の金利急低下の影響で割引率を引き下げた影響であ

ると考えられます。

ちなみに、集計した1714社で2000年度と2012年度の退職給付債務の残高を比較してみると、増加している会社が752社、減少している会社が960社（残り2社は増減なし）となっており、減少している会社のほうが多数派となっています。

（第1図）集計対象企業の退職給付債務残高の推移

（単位：百億円）



（出所）日経メディアマーケティング社データを基に三菱UFJ信託銀行作成（以下、同じ）

退職給付債務は様々な要素で増減します。増加するケースとしては、人員増加や給付の改善さらには制度の新設やM&A等による増加などがあります。一方、減少するケースには、人員減少や給付の減額、さらには上記の代行返上や既存制度のDC制度への移行や制度の廃止、あるいは会社分割などがあります。

（第1表）増減率毎の企業数

（単位；社）

増減率	0%超 10%未満	10%超 20%未満	20%超 30%未満	30%超 50%未満	50%超 70%未満	70%超 90%未満	90%超 100%未満	100%超	合計
増加した会社	30	32	20	28	12	11	2	14	149
減少した会社	46	47	53	112	92	47	10		407

第1表では2000年度末と2012年度末とでどの程度の増減になったかについて社別の分布状況を示しています（なお、退職給付債務の残高規模が小さい会社は、増減率の振幅が大きくなりがちため、2000年度末時点で退職給付債務の残高が100億円以上の556社に

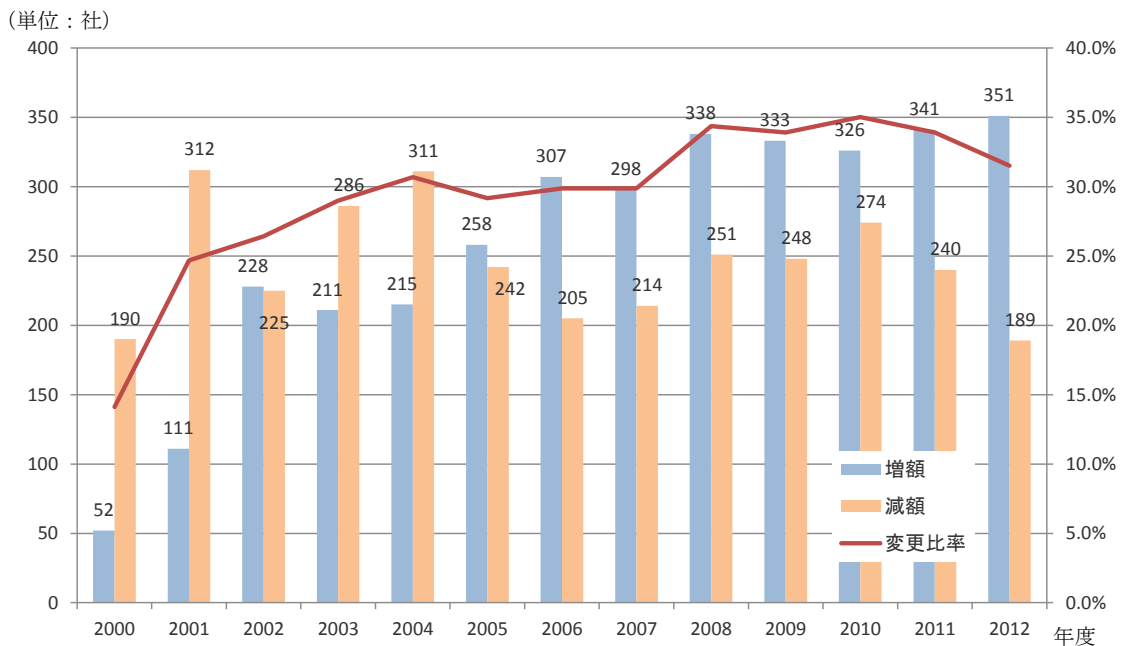
について集計しています)。このベースでは、増加した会社が149社、減少した会社が407社となっており、上記の1714社ベースより減少している会社の比率が高くなっています。

上記のとおり、退職給付債務が増加する要因はいくつかありますが、人員の増加や給付の改善では大幅に増加することは考えにくいと言えます。50%を超える増加率の会社は39社（集計対象会社中7%）ありますが、そのほとんどはM&Aなどで増加したものです。一方、減少した会社は50%を超す減少率の会社が149社（同27%）もあります。30%超を含めると261社（同47%）と大きな比率となっていますが、こうした会社では過去分を含めてDC制度へ移行するケースが多かったと考えられます。このゾーンと20%超の減少のゾーンは代行返上を行った会社も多く含まれている可能性があります。

2. 制度変更は件数ベースでは高水準続く

退職給付会計では、制度変更による退職給付債務の増減を過去勤務費用（改正前基準では過去勤務債務）と呼んでいます。つまり、この過去勤務費用が計上している会社は何らかの制度変更を行った会社ということになります。そこで過去勤務費用の動向から制度変更の動向を探ることとします。

（第2図）期中に過去勤務債務が発生した件数



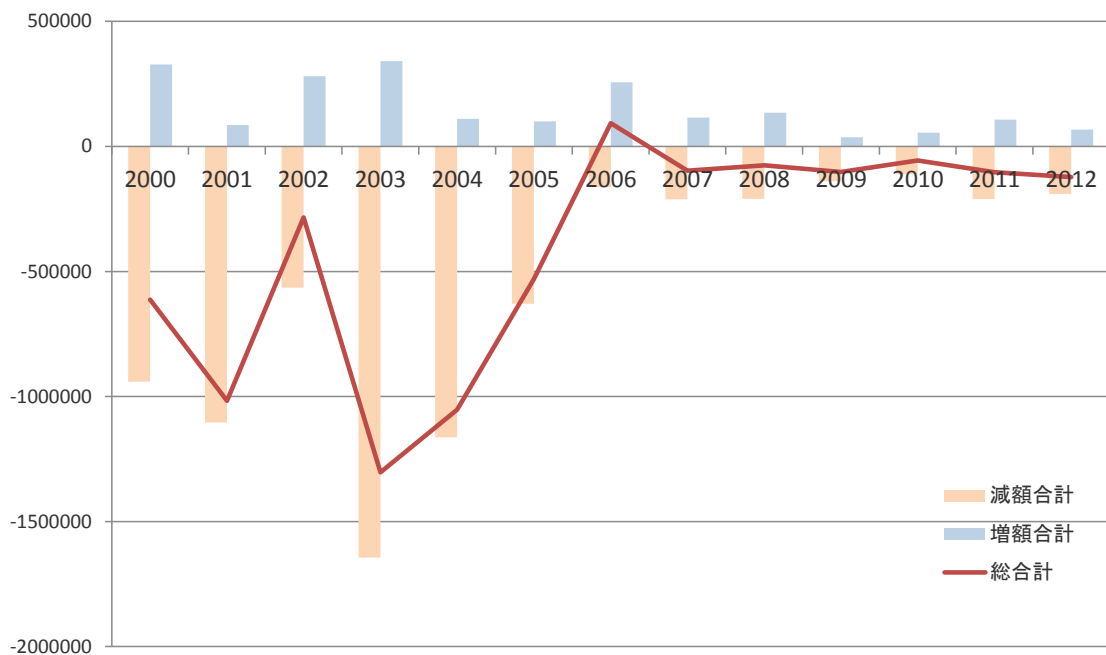
（注）変更比率は、増額・減額いずれかの過去勤務費用が発生した会社数／集計対象社数

まず、過去に過去勤務費用が発生した会社を調べてみると、集計対象の1714社中、530社に上ることがわかりました。3割の会社が2000年度以降の過去13年間に1回以上は制度変更したという結果となっています。さらに、各年度毎の過去勤務費用の発生件数を、増

額・減額の別で示したグラフが第2図です。これをみると当初は減額改定が増額改定を上回っていましたが、最近ではむしろ増額改定が上回っている傾向を示しています。また、制度変更を行った比率はここ数年は30%程度の水準を保っており、毎年制度変更が頻繁に行われていることを示しています（データが連結ベースであるため、グループ企業のうち1社でも制度変更を行っているとも過去勤務費用が計上されるため、件数が多くなっていると考えられます）。

（第3図）過去勤務費用の発生総額と増額・減額の内訳

（単位：億円）



もっとも金額ベースで見ると異なった状況が見えてきます。第3図は過去勤務費用の発生額を増額、減額別に示したものです。折れ線グラフは年間の発生額合計ですが、2006年度1年のみが年度合計で給付の増額となっただけで、残りの年度はすべて給付の減額改定となっています。特に、退職給付会計導入初期に減額改定が大きくなっています。前述のとおり、退職給付会計導入初期は代行返上が活発な時期と一致します。ただ、当時は、将来期間の代行返上時に過去期間返上を行うとみなして会計処理を行う（最低責任準備金と年金資産の差額を特別損益として処理）こととなっていたため、単に代行返上を行うだけでは基本的に過去勤務費用は発生しません。したがって、この間の過去勤務費用は、代行返上に伴う追加的な制度見直し、例えばCBプランへの移行や終身年金の廃止、年金換算率の引き下げなどが行われた結果であると考えられます。

ここ数年間は、全体としては大幅な増減はなく、合計では若干減額が上回るという傾向が続いています。発生件数は大きく変化していないことを考えると、マイナーチェンジあ

るいは連結子会社等での制度見直しを中心であるのかもしれませんが。良い制度を目指す動きが鈍くなっているわけではないことも見て取れます。

退職給付会計は、退職給付を一種の事業とみなし、当該事業の母体企業の財務諸表に連結するという意味合いがあると考えます。給付のための債務を引き受け、当該給付債務の支払いのために給付資金の管理・運用を行う金融事業を連結するという考えです。このことは大きな変化であり、冒頭に指摘したように新基準への対応で制度自体を見直すという企業行動を起こしたわけです。ただ、退職給付会計導入時は、確定給付企業年金、確定拠出年金という2つの新しい制度が創設されるというトリガーが存在したため、その行動を積極的に後押しした面が少なからずあったと考えます。したがって、たとえ退職給付会計導入というイベントがなくても制度変更は活発に行われた可能性があります。

今般の退職給付会計の改正は、これまでの退職給付会計の考え方を大きく変えるものです。その意味では、企業行動に影響を与える可能性はあると考えられます。ただ、一方で制度変更を強く促すような制度改革は予定されていないため、今回の会計基準の見直しで、退職給付会計導入直後のように大きな過去勤務費用を発生させる制度変更は行われな可能性が高いと思います。もともと、ここ数年も件数ベースでは制度見直しが活発に行われているように、より良い制度を求める制度見直しは継続的に行われるものと考えられます。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳

中国の年金制度の解説

～中国の企業年金税制の改正～

《要約》

中国の企業年金税制は、2009年12月に個人所得税制が整備され、拠出時課税、運用時・給付時非課税という先進諸国では珍しい税制が施行されました。

拠出時課税という税制は中国の企業年金普及の阻害要因になるとして、人力資源社会保障部をはじめ多くの企業年金関係者から改善の要望が出されていましたが、今般、財政部、人力資源社会保障部、国家税務総局の連名で拠出時・運用時非課税、給付時課税とする通知が出状され、2014年1月から発効しました。

この取扱いにより、中国の企業年金の普及が加速すると考えられ、日系の中国現地法人でも中国の企業年金導入を検討する企業が増加すると考えられます。

(注) 中国の財政部、人力資源社会保障部、国家税務総局は、各々、日本の財務省、人事院+厚生労働省、国税庁に概ね相当します。

日本をはじめ米国、西欧諸国の企業年金税制は、拠出時・運用時非課税、給付時課税（いわゆる EET、Exempt-Exempt-Taxed）であり、特に日本ではこの税制が企業年金普及・発展の大きな要因になってきたといえます。

日本では特別法人税がありますが、この税制は、運用収益に対する所得税課税ではなく、事業主掛金にかかる従業員への所得税課税が拠出時から給付時に繰り延べられることによる遅延利息（遅延税）という位置づけです。ただし、特別法人税は1999年度から2013年度まで課税凍結となっており、さらに3年間の延長が、「平成26年度税制改正大綱」で決定されています。

中国の企業年金税制も TEE 型から EET 型へ大幅に見直されることになりましたので、本稿では、そのポイントをご紹介します。

なお、本稿中、意見にかかる部分は筆者の見解であり、所属する組織・法人のものではありません。

1. 中国の企業年金税制の変遷

中国の企業年金は、2004年の企業年金試行弁法や企業年金基金管理試行弁法の施行により制度が開始されましたが、当初、企業年金にかかる全国統一の税制は整備されず、地方政府ごとの条例等で規定されていました。このため、事業主掛金の損金算入限度額は地区毎に異なり、従業員掛金の税制上の取扱いも一部の地区のみ優遇措置が設けられるなど不統一な状況が続きました。



その後、企業年金の普及が進み、2009年12月に国家税務総局が通達694号を公布して企業年金掛金の個人所得税上の取扱いを規定し、企業年金にかかる全国統一の税制が同月から発効しました。

この税制のポイントは次の通りでした。(第1表ご参照)

- ・事業主掛金の企業年金法上の拠出限度は前年度平均給与月額 $\frac{1}{12}$ (約8.3%)だが、税制上の非課税限度(損金算入限度)は平均給与月額の5%まで
- ・事業主掛金の拠出時に個人所得税を従業員に課税
- ・従業員拠出掛金は税制優遇措置がないため、課税後給与から拠出

(第1表) 企業年金掛金の個人所得税上の取扱い

項目		拠出時	運用時	給付時
事業主掛金	企業所得税上	<ul style="list-style-type: none"> ・非課税限度:賃金総額の5%まで ・*制度上、事業主掛金は賃金総額の$\frac{1}{12}$(8.33%)まで拠出可能だが、税制上は5%が上限 ・超過分は法人税(25%)課税 	—	—
	個人所得税上*	<ul style="list-style-type: none"> ・個人口座に分配する際、拠出月に個人所得税(給与所得)が課税される ・優遇措置として、給与とは別に課税(分離課税)ただし、給与控除(2,000元)は認められない。 ・個人所得税の源泉徴収および申告義務は雇用者にある。 ・短期退職で、事業主掛金の一部又は全部を会社に返還する場合は、それまでに負担した所得税を還付請求できる。 	非課税	非課税
従業員掛金	個人所得税上	<ul style="list-style-type: none"> ・個人所得税課税(優遇措置はない) 	同上	同上

*2011年1月に国家税務総局より補充通達が出され、給与所得と事業主負担企業年金掛金の合計が2,000元(月額)に満たない場合は、企業年金掛金は非課税扱いされることとなった。

中国政府が企業年金掛金に税制優遇措置を導入しなかった背景として、中国の企業年金関係者からは、次のような説明がされていました。

- ・企業年金の普及よりも、社会保険制度の普及や国民皆年金の実現を優先
- ・この税制が公布されたのはリーマンショック直後であり、税収減を補う目的もあった
- ・拠出時非課税にすると大企業の企業年金導入が進む一方、企業年金の導入が遅れる中小企業との格差拡大に繋がることを懸念
- ・人力資源社会保障部は企業年金の普及のため拠出時非課税(EET型)に賛成だが、財政部は反対

2. 今般の税制改正

国民皆年金実現の目標を2020年とする政府方針のもとで、企業年金税制の改正は当面難しいと思われていましたが、今般、企業年金の税制政策の見直しが行われ、財政部、人力資源社会保障部、国家税務総局の連名で通知が出状されました。

ただし、今回の改正は当面の措置と位置づけられており、財政部税務当局の記者会見では、次のようなことが述べられています。

- ・政府は、企業労働者の老後保障制度として1990年代に基本養老保険を確立したが、その普及は十分ではなく、これを補完する企業年金の普及を促進する政策が2013年に国務院によって承認された
- ・企業年金の普及のため、企業年金にかかる個人所得税政策は、欧米、日本等大半の国で採用されているEET型（繰延税制）を学び、この方式を採用する
- ・今回の税制改正は既存の企業年金関連法に基づいているが、現在、人力資源社会保障部、財政部は、企業年金法等の完備のための研究、見直しを行っており、今後、これらの法令の改正を進め、これに合わせて、新税制、関連規定を整備する

今回の企業年金税制見直しにかかる通知（財政部、人力資源社会保障部、国家税務総局財税(2013)103号、2013年12月6日公布）の主な事項は以下の通りです。

(1) 企業年金掛金の個人所得税課税

- ①事業主拠出掛金を個人口座に振り替える際、加入者個人は、当分の間、個人所得税の納付を免除する
- ②加入者拠出掛金については、給与の課税計算基礎（下記④）の4%までは、当分の間、個人の当期の課税所得から控除する
- ③上記①の関連規定や②の基準を超える事業主・加入者拠出分は、当期の個人の給与・賞与所得に含めて、個人所得税を徴収する
- ④加入者拠出掛金の課税計算基礎とする前年度平均給与月額、当該地区前年度平均給与月額の3倍を上限*とする

*この上限は、基本養老保険の社会保険基数（保険料算定基準給与）と同じ取り扱い

(2) 年金運用益の個人所得税課税

年金運用益を個人口座に振り替える際、加入者個人には、当分の間、個人所得税を免除する

(3) 年金受給時の個人所得税課税

- ①加入者が、国家が規定する退職年齢に達した際、本通知施行後の年金受給額は、「給与・賞与」項目の税率を適用し、個人所得税を課す
- ②本通知施行前に事業主と加入者が拠出した個人所得税納付済の部分は課税額の計算から控除する



③年金受給時の納税は、受託人が委託人を代表して託管人（カストディアン）に代理納付を委託し、口座管理人から提出される納税資料に基づき所得税額を計算して託管人が税務当局に納付する

(4) 本通知の発効日
2014年1月1日

主な改正内容は以上のとおりであり、中国の企業年金税制は、欧米、日本の企業年金税制とはほぼ同等のものになったといえます。

残された課題は、事業主掛金の拠出上限は制度上、前年度平均給与月額約8.3%に対し、損金算入限度は同5%に抑えられており、実際に適用する事業主掛金も5%としている制度が多いことです。

この課題も、今後の本格的な見直し時には改善されるものと考えます。

3. 中国の企業年金普及への影響

今回の企業年金税制の見直しが、企業労働者の老後保障制度の確立のため、企業年金の普及についても重点を置くという中国政府の政策に基づき実施されたものと考え、概ね企業年金導入済の政府管轄の国有企業に加え、地方政府管轄の国有企業や関連企業、中大型民営企業でも企業年金の導入がさらに拡大すると考えられます。

中国の企業年金の実施状況は第2表のとおりであり、税制上の優遇措置がない状況下でも順調に増加してきたことがわかります。

この背景として、基本養老保険（日本の厚生年金保険に相当）の被保険者数が都市部労働者への適用拡大により増加していることも一因となっています。この傾向は今後も続くと考えられますが、今回の税制改正で、加入者数の増加傾向はさらに加速するものと見込まれます。

(第2表) 中国企業年金の実施状況

	① 実施件数	② 企業年金加入者数 (前年度伸び率)	③ 基本養老保険 被保険者数	④ カバー率 ②/③
2007年末	32.0千社	929万人	1.52億人	6.1%
2008年末	33.1千社	1,038万人(11.7%)	1.66億人	6.3%
2009年末	33.5千社	1,179万人(13.6%)	1.77億人	6.6%
2010年末	37.1千社	1,335万人(13.2%)	1.94億人	6.9%
2011年末	44.9千社	1,577万人(18.1%)	2.16億人	7.3%
2012年末	54.7千社	1,847万人(17.1%)	2.31億人(推定値)	8.0%

出所: 人力資源社会保障部の資料に基づき弊社で作成



ちなみに、日本の企業年金加入者数は、2012年度末で、厚生年金基金 420 万人、確定給付企業年金 796 万人、確定拠出年金（企業型）439 万人、合計 1,655 万人（重複加入者含む）であり、加入者数では、中国の企業年金の方が既に上回っています。

厚生年金保険の被保険者数 3,472 万人に対する日本の企業年金のカバー率は約 48%であるのに対し、中国の企業年金のカバー率は、第 2 表のとおりまだ低い水準であり、今後の拡大余地は相当大きいと考えられます。

4. 日系中国現地法人の企業年金の導入について

日系中国現地法人の企業年金実施状況の統計はありませんが、中国国有企業との合弁企業では既に企業年金を導入しているケースが多いと思われる一方、外商独資企業（単独出資企業）等では、企業年金未実施企業が多いと思われます。

そこで、中国の企業年金未実施の日系現地法人において、今般の企業年金にかかる税制改正をどのように捉えればよいのかをいくつかの観点からまとめてみました。

《現地法人の人件費》

- ・中国では退職金制度はありませんので、現地法人で企業年金を導入した場合、年金掛金は人件費の増加要因になり、この点はこれまでと同じ
- ・今般の企業年金税制の見直しでは、事業主掛金の損金算入限度は変わらないため、事業主にとっては、企業年金導入のインセンティブにならない

《現地法人の従業員》

- ・現地法人の従業員から見ると、事業主負担掛金の個人所得税の非課税化、従業員掛金の一部非課税化により、掛金拠出時の税負担が大幅に軽減されるため、企業年金の魅力度は高まる

《現地法人の雇用・労務政策》

- ・企業年金の普及が政府の重点政策になったことに伴い、中国の国有企業や民営企業で企業年金の導入がさらに拡大すると思われること、企業年金が労働条件の一つになっている欧米系企業の現地法人でも企業年金の導入が先行していること等から、日系企業の魅力度低下防止、人材確保のための福利厚生面の競争力強化のため、中国の企業年金の導入は、今後、雇用・労務政策の重要な課題の一つになる
- ・2008 年の労働契約法施行で短期の雇用契約更新は困難になり、雇用の長期化が進むなかで、優秀な人材の確保、定着率向上の手段として企業年金活用への関心が高まる
- ・中国人労働者の平均年齢の上昇や公的年金の所得代替率の恒常的低下などに伴い、企業年金の導入による老後生活の安定化が労使交渉のテーマになる可能性が高まる

年金コンサルティング部 位田周平



海外年金制度の動向

～OECD レポート「図表で見る世界の年金 2013」の概要～

《要約》

欧州を中心とした先進 34 か国で構成される OECD（経済協力開発機構）が、2013 年 11 月に、加盟国の年金改革の状況や高齢者の貧困を防止する施策の政策提言などを含めた報告書「図表で見る世界の年金 2013 年版」(Pensions at a Glance 2013)を発表しています。

過去 5 年間ですべての加盟国が何らかの年金改革を実施し、年金支給開始年齢の引き上げに代表される年金財政の健全化と雇用延長、私的年金の充実などが行われています。

OECD は、年金受給者の貧困防止が重要と提言しており、そのための公共サービス（福祉）の利用、住宅の活用（リバースモーゲージ）（注 1）を提案しています。

（注 1）自宅を担保にして融資を受け、年金のように給付を受け取る制度。自宅を手放すことなく収入を確保することが可能。

OECD は、加盟国の年金制度の内容と改革の動向を中心に「図表で見る世界の年金」を 2 年に 1 回発行しています。年金制度を国別に横比較することは、国ごとの文化の違いや社会保障、退職給付の構成の違いから困難を伴いますが、一定程度前提をそろえて比較している点で重要な資料です。今回の特徴は、「退職後の生活水準を維持することが重要で、そのためには年金以外に住宅、金融資産や公共サービスの内容も考慮する必要がある」と提言していることです。

本号では、年金改革の動向を中心に報告書の概要をご紹介します。（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のものではありません）

1. 海外の公的年金及び雇用改革

(1) 支給開始年齢の引き上げと給付の調整

OECD は、ほとんどの加盟国で公的年金の支給開始年齢が、2050 年までには少なくとも 67 歳になると予想しています。加盟國中、ノルウェーやアイスランドなどは現状ですでに 67 歳になっており、65 歳未満はエストニア、トルコ、ハンガリーなど少数派です。支給開始年齢の引き上げは世界のトレンドですが、引き上げにあたっては、支給繰り上げの範囲、雇用との接続、長く働くインセンティブなど幅広く考える必要があります。なお、支給開始年齢前での年金給付、いわゆる繰り上げを認めていないか、制限している国は 14 か国あります。

大半の国が支給開始年齢を少なくとも 67 歳にする中で、支給開始年齢を平均余命の伸びに連動させている国もあります。デンマーク、ギリシャ、イタリアです。また、支給開始年齢の引き上げと共に、年金が満額となる期間を引き上げている国もあります。例えばフ

ランスは、年金額が年齢及び納付期間によっており、満額が受け取れる年齢は62歳ですが42年（以前は40年）の加入期間が必要です。もう一つの傾向として、給付の調整に「自動調整機能や持続性要素による調整」を導入する国が増加していることです（ドイツ、スウェーデン、ポルトガルなど）。日本のマクロ経済スライドのように一定の基準（平均余命の伸びや人口構成の変化など）で給付を調整します。

一方、男女の支給開始年齢に関しては、一致しているのが一般的ですが、未だ2か国（スイス、イスラエル）は男女の支給開始年齢を一致させることを決めていません。

(2) 雇用延長の傾向

米国では、定年制は認められませんが、欧州では65歳以上で定年を設定する例が見られます。欧米の引退年齢は早いという印象はありますが、その状況はだいぶ変化しているようです。多くの国が高年齢者の雇用延長に力を入れており、高齢まで働いてもらうために、法定の定年年齢の引き上げや退職後の給付増によるインセンティブである早期退職優遇制度の廃止を挙げています。英国では定年制（以前は65歳の定年が可能でした）を廃止しました。引退（実効退職）年齢の平均は、男性64.2歳、女性63.1歳（2012年）でした。最も低いのは、男性では、ルクセンブルグが57.6歳、最も高いのはメキシコの72.3歳でした。日本は、69.1歳で男性の中で4番目と長くなっています。

高齢化に合わせて年金の給付水準は減少する傾向にありますが、雇用延長によりある程度収入不足が埋め合わせされても生活に不十分な水準になるおそれがあります。

2. 年金受給者の貧困防止

老後生活資金形成には、住宅所有と金融資産が影響します。OECDは、「支給開始年齢の引き上げと私的年金の充実の他に、格差、貧困を防止する施策が必要」と提言しています。欧米の加盟国は、公的年金と企業年金を合わせて勤労者の平均所得の7割程度を受け取っていますが、中高所得層では、5割前後に低下するようです。

そのような中、加盟国の平均では、55歳以上の4分の3以上に持ち家があります。老後の生活水準維持に持ち家の活用は重要です。持ち家は家賃が不要で、いざとなれば売却もでき、担保にして銀行から融資を受けたり、年金代わりに給付を受け取るリバースモーゲージを利用することもできます。ただし、持ち家は融資を返済するために収入が少なくなったり、家のメンテナンス費用がかかるというデメリットがあります。日本については、2006年では23%（34歳まで）、85%（65歳以上）と持ち家比率は高いとしています。持ち家以外では、国民に提供される公共サービスも老後生活に重要な役割を果たします。

3. 私的年金の充実

私的年金のトレンドとして強制加入や自動加入制度の導入があります。34か国のうち13か国が強制加入（実質強制も含む）の制度を導入しています。強制加入とは、一定所得以

上の勤労者（自営業者を含む場合もある）に加入を義務づけるものです。強制の企業年金の拡充は、第1表のようにオランダ（義務付けていないが、各社が同様なDB制度を導入）、スイス、オーストラリアの他に、デンマーク、イスラエルなどがあります。

一方、自動加入とは、既存の勤労者や新入社員を一旦全員加入させて、希望者は後に脱退できる制度です。自動加入の例としてニュージーランドのキウイ年金があげられます。2007年にキウイ年金が導入される前は、労働者人口の私的年金の加入率は10%未満でしたが、3年後の2010年には、55%に上昇しました。

ニュージーランドでの導入に影響されて、英国で2012年に、企業年金に加入できない人を対象にして自動加入制度（DC制度）が導入されています。英国以外では、公的年金の縮小に合わせて、チェコが個人勘定（DC制度）を創設し、イスラエルが強制加入のDC制度の拡充（掛け金率の引き上げ）を行っています。

逆に、ポーランドとハンガリーは、公的年金の拡充に合わせて、DC制度を削減あるいは廃止しています。なお、キャッシュバランスプランは、日米の他には、ベルギー、ドイツで普及しているとしています。任意加入の私的年金（DB、DC制度）では、年金支給が通常ですが一時金支給が増加しているようです。

第1表は、OECDのデータから、主要国について、企業年金の普及率、所得代替率、実質的な退職年齢をまとめたものです。

（第1表） 企業年金の普及率と公的年金の所得代替率

	企業年金の普及率（被用者に対する割合）（注1）	ネットの所得代替率（注2） （税、保険料等諸控除後）			実効退職年齢 （注3） （男性）	公的年金の支給開始年齢 （男性）
		公的年金	強制加入の企業年金	合計		
オランダ	88.0%	33.0%	68.2%	101.1%	63.6	65
スイス	70.5%	43.4%	31.3%	74.7%	66.1	65
オーストラリア	68.5%	17.5%	50.1%	67.7%	64.9	65
米国	41.6%	44.8%	加入は任意	44.8%	65.0	66
英国	30.0%	38.0%		38.0%	63.7	65
ドイツ	56.4%	55.3%		55.3%	62.1	65
イタリア	7.5%	78.2%		78.2%	61.1	66
スペイン	3.3%	80.1%		80.1%	62.3	65
日本	—	40.8%		40.8%	69.1	65

（注1）被用者：15-64歳の労働者

（出所：OECDのデータより筆者作成）

（注2）単身者モデル、年金給付額/現役期の報酬額

（注3）労働市場から出る平均の引退年齢



強制加入の制度を導入している国では、企業年金のコストへの関心が強いようです。オーストラリアの強制型の企業年金（DC制度）であるスーパーアニュエーションへの、仕組みが簡易で手数料の低い「マイスーパー」というデフォルトファンドの導入、受託機関の競争促進（チリ）、規模の利益を得るための運営の集中化（メキシコや英国）などがあります。給付支払の効率化のための公的運営機関の統合（デンマーク、ギリシャ、イタリア、スウェーデン）や制度数の整理（ギリシャ）の取り組みもあります。日本も日本年金機構に運営を委託したことがコスト削減の取り組みとして紹介されています。

4. 日本への示唆

本レポートでは、従来の年金制度の枠を超えて、持ち家の活用に踏み込んでいるのが特徴です。持ち家や退職金などの資産の比率が高い日本にとって、核家族化と相まって、自己の資産も活用して老後生活を充実することも重要です。また、第1表のように、税・保険料等控除後の所得代替率は、国際的に低い水準にあります。2013年10月からの公的年金の特例水準の解消が始まり、今後マクロ経済スライドの給付調整が開始予定で、実質的な給付水準の引き下げが行われる予定です。年金受給者が貧困に陥らないようにするために、公的、私的年金と合わせて、給付の充実と勤労者の平均給与や退職時給与の一定割合を確保する施策が必要となるでしょう。合わせて、日本は、少子高齢化の先進国として世界から注目されており、公的年金制度の持続可能性を高める努力も必要でしょう。

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>

・OECD, "Pensions at a Glance 2013" (2013年11月)

<http://www.oecd.org/newsroom/pension-reforms-on-track-but-the-challenges-of-adequacy-and-inequality-in-old-age-remain.htm> (英語原文)

<http://www.oecdtokyo.org/theme/social/2013/20131126PensionsAtAGlance2013.html> (日本語の要約)

企業と年金基金の年金ライフプランセミナーについて（5）

～年金ライフプランセミナーの意義の再認識～

《要約》

経済環境と雇用環境が著しく変化する中、60歳以降の働き方も個人の置かれた立場により多様化し、個人の選択肢も広がっています。公的年金の機能が縮小し、企業年金の実施数が減少する中、退職後の生活期間に関して自ら長生きリスクへ対応することが必要となっています。従業員と加入者の定年退職後の生活不安を少しでも解消するため、定年退職に向けた準備として「年金ライフプランセミナー（PLP）」は、今まで以上に重要な役割を果たすことを再認識する必要があります。PLPで必要なことは、「健康の維持」「経済基盤の確保」「定年退職後に楽しめる生きがい」の3つです。将来受け取れる年金額と現状の家計の収支状況を知ることが、PLPの第一歩となります。

1. 年金ライフプランセミナー（PLP：Pension Life Planning）の意義の再認識

第1回から前回まで、私たちサラリーマンを取り巻く様々な環境の変化を見てきました。第1回では医療の進歩等により戦後、日本人の平均寿命が延び、定年退職後の生活期間が長くなり、自らの長生きリスクへの対応が必要となっていました。また、都市部への人口集中と核家族化の進展により子ども世帯と離れて暮らす高齢者世帯が増え、金融資産の保有目的を「老後生活資金」とする人の割合が増えていました。さらに、高齢化の進展により国の社会保障費は増大し、支給開始年齢と社会保険料の段階的引き上げ、さらに消費税の引き上げと年金給付特例水準2.5%の解消による年金額の引き下げが行われます。

第2回では、高齢者世帯の所得のうち67.5%を公的年金に頼っている状況であり、厚生年金の平均受給額は238,125円¹、高齢者世帯の消費支出は28万円で、差額の約4万円を何らかの私的年金や金融資産で補う必要があることを見ました。また、公的年金を補完する企業年金は経済環境や運用環境の変化により、2012年の適格退職年金の制度廃止と相まって、その実施数は2001年度から2011年度には75%もの大幅減少（2001年度は厚生年金基金と適格年金の合計、2012年度は厚生年金基金と確定給付企業年金、確定拠出年金の合計）となり、加入者数も16%の減少となっていました。非正規雇用者の割合は37.2%²まで増加し、企業年金に入っていないサラリーマン層が増えています。

第3回では、公的年金の機能が縮小し、企業年金の実施数が減少する中、個人年金保険の新規契約は増加傾向にありました。特に近年、20歳代と30歳代の若年齢層の個人年金の購入比率が増加傾向にあります。また、高齢者の雇用状況は、2013年度から老齢厚生年金

¹ 厚生労働省が提示するモデル年金額
(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2012.3.23).

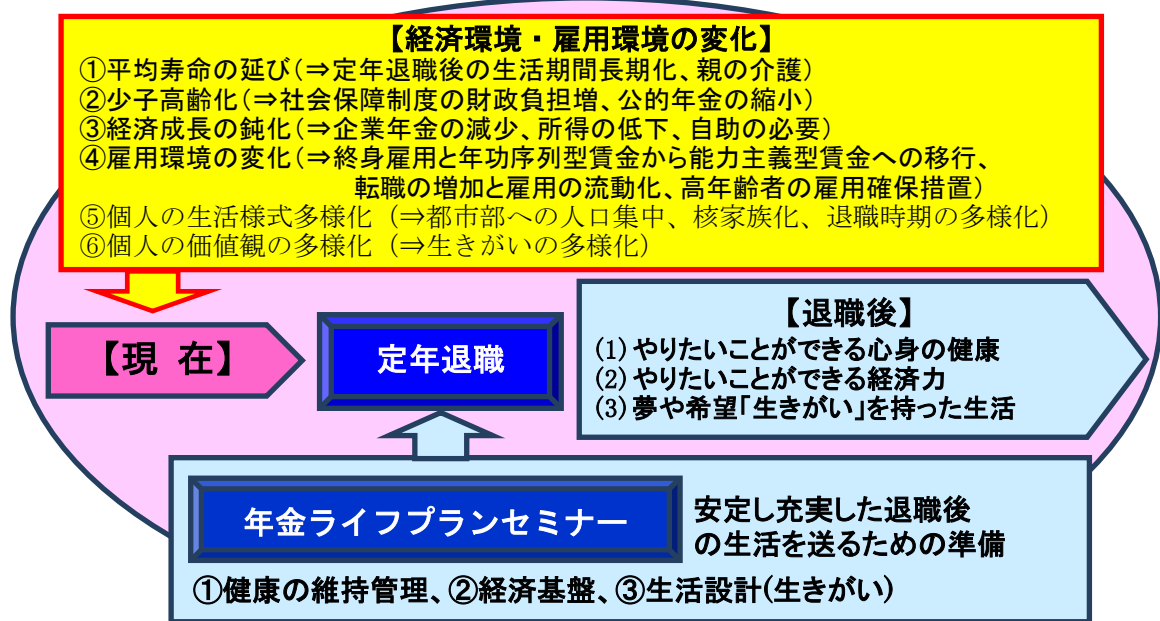
² 総務省統計局労働力調査基本集計（2013）「平成25年11月速報」
(<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/pdf/201311.pdf>, 2014.1.12).

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歳定年退職後から公的年金の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となる者については原則本人が希望すれば健康上等により就業できない場合等を除いて公的年金の支給開始年齢まで働けるよう、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」改正が2013年4月1日から施行されました。

第4回では、高齢化の進展に伴う60歳以上の常用労働者数(51人以上企業)は、全労働者の9%まで増加しており、経済環境と雇用環境が変化中、日本的伝統であった終身雇用と年功序列型賃金が崩れ、雇用の流動化が進む中、能力主義による賃金体系により管理職になれないサラリーマン層が増え、賃金や職場での地位の高さへの不満が増加していました。核家族化と個人主義が進展し、価値観の多様化により働き方も会社中心の生活から家庭に重心を置いた働き方に変化しています。サラリーマンの生きがいについても、「仕事」から「家庭」「自分」へと変化中、「仕事」に代わる生きがいの場を見つけられずに生きがいの保有率が減少していました。

このように経済環境と雇用環境が著しく変化中、60歳以降の働き方も個人の置かれた状況(雇用されている企業の状況、家庭環境、個人の考え方等)により多様化し、個人が選択する幅も広く複雑化しています。本人が定年退職後の雇用を望んでも企業の状況や企業の継続雇用制度等の内容により、必ずしも本人が望む通りになるとは限りません。また、家庭環境により両親の介護問題や子どもが未就業などのために、定年退職後も家計を担わなくてはならない状況となるかもしれません。

(第1図) 経済環境と雇用環境の変化とライフプランの意義の再認識

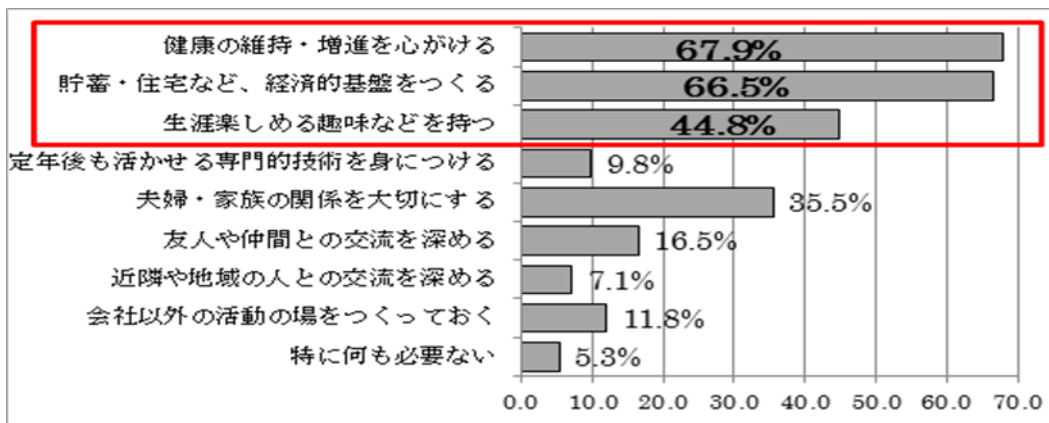


出所：筆者作成

国民の老後生活に大きな役割を果たすべき公的年金は給付適正化と支給開始年齢の引き上げが行われその機能は縮小しつつあり、公的年金の補完機能を果たすべき企業年金も実施数が減少し、企業年金に加入していないサラリーマンが増えています。そのため、長くなる退職後の生活期間に対して、自助による長生きリスクへの対応が必要となっています。また、定年退職後の生活をより有意義に暮らすには、仕事に代わる新しい活動の場「生きがいの場」を見つけることが必要です。このような状況下、企業と年金基金は従業員と加入者が定年退職後の生活不安を少しでも解消するため、定年退職に向けた支援が不可欠であり、これこそが「年金ライフプランセミナー」の意義と言えます。PLPは、今まで以上にその役割が重要なものとなっており、企業と年金基金はPLPの意義を再認識し、従業員や加入者が安心して生きがいを持って定年退職後を暮らせるような生活設計と定年退職に向けた準備の支援が必要です。

2. 年金ライフプランセミナーとして必要な項目

(第2図) 定年退職に向けて必要なこと (2011年アンケート結果：複数回答)



出所：公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2011)
「第5回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」問22より筆者作成

定年退職後を安心して暮らすために企業や年金基金はどのような支援が必要なのでしょう。公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構が実施した「第5回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査」³結果では、「定年退職に向けて個人として何が必要だと思いますか」という質問に対して、「健康の維持」と「経済基盤」が多く、続いて「生涯楽しめる趣味を持つ」とする回答でした。定年退職後の生活を豊かに過ごすためには、「健康の維持」「経済基盤」「生涯楽しめる趣味 (生きがい)」が必要であり、「将来の生活設計がしっ

³ 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構 (2011)「第5回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として」報告書 (2012.3) ,35~74歳の国民年金第2・3号被保険者5,145人に対して厚生労働省社会保障審議会年金数理部会「公的年金財政状況報告(平成19年度)」の比率と一致するよう性別年齢別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。

かりできている人ほど将来の生活に不安が少なく、定年退職後を生きがいを持って生活しており、将来の生活設計をしっかりと持つことが大切である」と指摘しています⁴。

また、同調査で「退職に向けて企業はどのような整備が必要だと思いますか」という質問に対しては、「希望する年齢まで働ける雇用環境」と「定年退職者の能力を活かす場」が多く、続いて「社会活動の情報提供」や退職に向けたセミナーの実施などの退職準備教育を求める回答が挙げられていました。実際に定年で退職した人からも退職準備教育の必要性が多く挙げられていました。公的年金の支給開始年齢の引き上げや経済環境の低迷などから定年退職後も就業を希望する人が多く、定年延長や再雇用など定年退職後も就業できる環境の整備を望んでいます。退職後の生活に不安を抱える従業員や加入者に対して「退職後教育」や「退職に向けたセミナー」の実施が必要とされています。

企業や年金基金のPLPとして実施すべきことは、「健康の維持・増進」「定年退職後にに向けた経済基盤の確保」「定年退職後に楽しめる生きがいの保有の支援」の3つです。「経済基盤の確保」については、定年退職後に公的年金と企業年金、さらに個人年金や金融資産などによる将来の生活設計を作成して試みる必要があります。そのためには、まず自分が将来受給できる年金額を知ることから始めるとよいでしょう。

3. 自分の年金額を知る

2004年の年金制度改革において、公的年金に対する国民の信頼を高めるため、国民への情報開示として2009年4月から「ねんきん定期便」が毎年誕生月に日本年金機構から送付されるようになり、自分の年金額を知ることができます。50歳以上の人に対しては「加入期間、将来受け取る老齢年金見込額等」が記載された用紙が送付され、50歳未満の人には、「作成時点までの加入期間、加入実績に応じた将来受け取れる年金額等」が記載された用紙が送付されます。50歳未満では送付時点までの加入実績に基づく年金額のため、定年退職まで勤めた場合の年金概算額は自分で計算する必要があります。また、2013年1月からは電子版「ねんきん定期便」が開始され、日本年金機構のHP⁵で自分の年金概算額を知ることができます。まずは「ねんきん定期便」を使って自分が将来受け取る年金額を確認することから始めます。そのうえで、定年退職後はいつまでどのような雇用形態で働くのか、さらに将来自分のしたいことも含めて定年退職後の収入と現在での生活費から定年退職後のキャッシュフロー表を作成してみます。収入が生活費に足りない場合は、足りない分をどのようにして補うのか、収入を増やすのか、生活費を削るのか考えます。そのうえで定年退職後の生活費を賄うために定年退職までにどのくらいの金融資産を貯蓄すればよいのかを算出します。退職までにある程度の金融資産を貯蓄することが望ましいですが、住宅ローンの支払いや子どもの教育費なども必要で老後資金の準備は後回しになりがちです。

⁴ 財団法人年金シニアプラン総合研究機構（1997）「第2回サラリーマンの生活と生きがいに関する調査—サラリーマンシニアを中心として」報告書

⁵ 日本年金機構 HP(<http://www.nenkin.go.jp/n/www/index.html>,2014.1.12)

現状の自らの家計の収支を把握し、少しずつでも将来の生活資金を貯蓄する計画を立てることが必要です。将来の年金額を知り、現状の家計の収支状況を知る事から始めましょう。これこそがPLPの第一歩です。次回はPLPの今後のあり方について考えます。

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④）

【今月のテーマ】

数理計算上の差異とは

○数理計算上の差異

退職給付費用の構成要素に「未認識項目の費用処理額」があり、その未認識項目には数理計算上の差異と過去勤務費用の2つがあります（注）。未認識と呼ぶのは一定期間で規則的に費用処理することが認められており、その残額が会計上「認識されない」ためです。ちなみに、一定期間とは、従業員の平均残存勤務年数以内の一定年数であり、発生した年数（単年度）で全額処理することも認められています。

数理計算上の差異は、予測値と実績値の差です。この差の発生要因には、①年金資産の期待運用収益と実際の運用成果の乖離、②退職給付債務の数理計算に用いた見積り数値と実績値の乖離、③計算基礎率の変更による乖離が挙げられます。

改正後の会計基準では、連結決算においては当期発生した未認識項目を包括利益計算書でその他の包括利益として計上し、その後は現在と同様に損益計算書に一定期間で費用として計上していきます。単独決算は包括利益計算書が作成されないこともあり、従来の方
法で費用処理されます。なお、連結決算において未認識項目の取扱いが変更されたことの意味は次回解説します。

【未認識項目の発生要因と費用処理方法】

未認識項目	発生要因	費用処理方法
数理計算上の差異	予測値と実績値の差 ・年金資産の期待運用収益と実際の運用成果との差 ・退職給付債務の数理計算に用いた見積り数値と実績との差 ・計算基礎率の変更による差	以下2通りの選択適用 ^{※1} 可能 ・定額法：平均残存勤務年数 ^{※2} 以内の一定年数で費用処理（当期または翌期から処理） ・定率法：一定割合で費用処理
過去勤務費用 ^{※3}	退職給付水準の改訂等に起因して発生した退職給付債務の増加または減少部分	同上 （制度改定時から処理）

※1 一旦採用した費用処理方法は、原則として継続的に適用しなければならない。

※2 平均残存勤務年数・・・在籍する従業員が貸借対照表日から退職するまでの平均勤務年数。

※3 従来は「過去勤務債務」であった。

（注）この他、会計基準変更時差異（2000年の退職給付会計導入時に新旧の会計処理の違いで費用処理が未済だった額で新基準導入後15年での処理が求められていた）がある。ほとんどの企業ですでに処理が完了しているため記載を省略した。

CSRとサステナビリティ

～地球の定員オーバー問題（10）～

CSRについて その2

《要約》

企業の負うべき責任は「経済的責任」「法的責任」「倫理的責任」「社会的責任」があり、サステナビリティ（将来世代のニーズを損なわずに現在世代の発展を目指す）を定義とする「社会的責任」は時空間を超えるため、その責任について考える場合に困難な点がいくつもある。だからといって手をこまねている訳にはいかない。

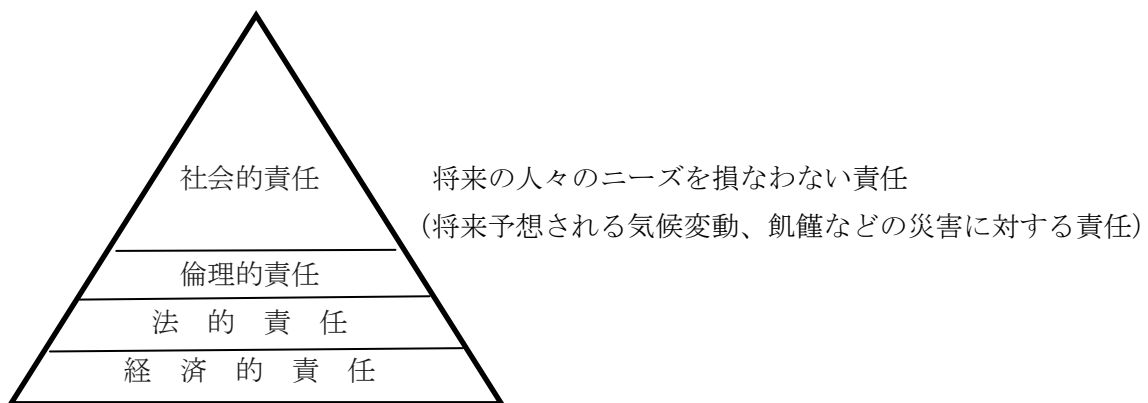
前回は、企業の社会的責任（Social Responsibility）とは何かということ考察した。そして、2010年11月に、CSRに関する国際規格ISO26000が発効して、その中で「企業の社会的責任の目的は、持続可能な発展（サステナビリティ）に貢献すること」と明確に定義されたことを述べた。

しかし、授業などではしばしば、コンプライアンスとの関わりや企業倫理との関わりについてとか、「企業がいったい、社会的とはいいながら、利益追求という役割を離れて、いろいろな活動をしていいものだろうか」という質問も出てくる。

今回は、これらのことを、過去にさかのぼって取り上げてみたい。

1. 企業の負うべき責任とその推移

企業の負うべき責任の種類を、次のような図で表してみる。過去からひも解くと、経済的責任、法的責任、倫理的責任、社会的責任と推移してきた。



（1）経済的責任

企業が経済的責任を負うということに関してはほとんど異論はないが、その上の法的責

任、倫理的責任、社会的責任に関して、世界は徐々に進んできた。

新自由主義の始祖と評されるミルトン・フリードマン(1912-2006)は、「企業の社会的責任とは株主のために（本業で）利益を追求することで、それ以外（の社会的活動）で責任を引き受けるのは自由社会の基盤を崩す恐れがある」（*Capitalism and Freedom*）と主張し、CSRを否定している。その論拠は、社会的（公的）な活動や社会的利益（公共利益）に責任を持ちうるのは選挙で選ばれた政治家と公共サービスを業務とする行政の仕事だということであろう。

経済学では、環境保護や貧困対策は、市場での解決が困難な外部性や平等性の領域に入り、その解決は政府に求められる。外部性とは市場を経由しないで他人に影響を及ぼすことで、影響の関係が特定されれば相互の自発的な交渉によって解決することは可能であるが、影響が特定されない場合は、関係者による解決は困難である。このような場合、政府が直接的な規制を通して、あるいは課税や補助金のような経済的手段を用いて、外部性を「内部化」することによって解決できるという。

（2）法的責任（コンプライアンス、法令遵守）

法令遵守ということは、わが国の株式会社においては、会社法（旧商法）上、取締役ないし執行役の義務（法定責任）として規定されている。理論的には善管注意義務ないし忠実義務の発現とされ監査役なども同様の義務を負っている。

企業も社会の構成員の一人として商法（会社法）だけでなく民法・刑法・労働法といった各種一般法、その他各種業法をすべて遵守し、従業員一同にもそれを徹底させなければならないとされ、特に大会社については、内部統制システム構築義務が課されている。

内部統制（*internal control*）とは組織の業務の適正を確保するための体制を構築していくシステムを指す。つまり、組織がその目的を有効・効率的かつ適正に達成するために、その組織の内部において適用されるルールや業務プロセスを整備し運用すること、ないしその結果確立されたシステムをいう。内部監査と密接な関わりがあるので、内部監督と訳されることもある。

（3）倫理的責任

以上、（1）と（2）の責任は因果関係や当事者がたいてい明確であり、その責任に関して、論争は少ないと思われる。

次に、倫理とは、「人として守り行うべき道。善悪・正邪の判断において普遍的な規準となるもの。道徳。モラル。」である。法律にはなくても、個人としては当然に守るべきことではある。企業もこれを守らなければならないという論調が、1960年代のアメリカにおいて、企業の非倫理的・非人道的な行動を抑止すべきであるという文脈で用いられるようになった。

近年では、世界的なあるスポーツ・メーカーが、海外の工場で若年労働者を雇うなどし

て問題になり、製品のボイコット運動などが起こった。2008年のリーマンショックに続く世界金融危機のときも、事件の再発防止の議論として「倫理」という言葉が頻出していた。

法律で罰するということが効かないので、マスコミ報道や人々の声や行動によって、当該企業を覚醒するしかないのである。

(4) 社会的責任 (CSR、Corporate Social Responsibility)

サステナビリティの定義である「将来世代のニーズを損なうことなく現在の世代のニーズを満たす発展」をするということだけ考えても、社会的責任ということは、時間空間を超えなければならない大きなことである。

次のような難しさが考えられる。

- ①サステナビリティの問題は、人口が（過去から累積的に）増えすぎてしまったという原因に基づくものであるが、さりとて過去の人々に責任を問うことはできない。
- ②主に温帯地方の発展によりCO₂が増えて、南極・北極の氷がとけて海面が上がり、世界中の海岸沿いの人々が困窮するというように、加害者と被害者がグローバルに散らばり、その因果関係も特定しにくい。
- ③早くから経済発展を成し遂げた先進国と、これから発展しようという途上国とは（罪の）意識が違って当然であり、協力関係を築くことが難しい。
- ④問題にすべきは、「将来の人々」のニーズを損なうということであり、顔も知らない子孫に対して人々はなかなか責任を感じられない。
- ⑤以上のような難しさから問題解決のための「対策」を打つのが難しく、財政赤字に苦しんで「弱体化」した各国の政府にとっては「不都合な真実」となってしまう。

2. 社会的責任を果たす方策

以上、企業の負う責任に関して考えてみたが、社会的責任（サステナビリティ達成）の難しさが際立っている。

但し、だからといって手をこまねいている訳にはいかない。

以前に述べた2006年の「スターン報告」は、温暖化と気候変動の因果関係と損害金額を調べて「経済的責任」を明らかにしたものであるし、その後の「TEEB、生物多様性の経済学」は、蜂の受粉機能といったものの経済価値と因果関係をかなりな程度明確にした。

京都議定書の後継議定書も苦難を乗り越えて進もうとしている。

いまやグローバル化して実力を蓄えた国際企業は、技術力も実行力もあり、政府よりも頼りになると考えられる。

諦めずに、進むことが重要である。

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

金融政策の狙い

物価が上がるとカネの値打ちが下がる。インフレである。そのとき、金利が物価の上昇率以下であれば、銀行に預金して金利を得たとしても国債投資して利子を稼いだとしても、満期のときに手許に戻る金は、預けたときの値打ちより低くなる。

念のために、現在の数値が続くとして（単利で）簡単な計算をしてみよう。

CPI（消費者物価指数全国総合）は11月で前年同月比1.5%である。一方で、10年国債の金利は0.7%である。

現在の100万円で国債を買っていると、10年後は元利合わせて107万円となる。ところが、物価は15%上がっている計算になるから、現在100万円で買えるものは10年後は115万円出さないと買えない。

国債投資した方は損をするのだが、国債を発行した方は得をする。もっといえば国債を発行した方は返済が楽になる。

日銀は、デフレ経済から脱却するために、消費者物価を2%に上げるという目標をたてて、異次元の金融緩和を行っているが、その方法として銀行等の持っている国債を毎月7兆円ほど、年間にして82兆円ほども買い入れている。その効果として、国債は買われるから値上がりし（金利は下がり）、国債を売った（日銀が増刷した）金は銀行を通じて物に向かえば、物価が上がるといふ仕組みである。

目下のところ、これが上手くいって、国は（まだ若干だが）借金を返しやすくなっている。どんどんやればどうなるのだろう。

こうした政策は「金利抑圧（Financial Repression）」と呼ばれ、第2次大戦後にいくつかの先進国？が採用した。

しかし、溢れ出た金が物に向かうとは限らない。外貨に向かうと円安となる。株や土地に向かうとそれらは上昇する。経済の実態が伴わないとバブルになる。バブルはいずれ崩壊する。

さらに、インフレになると儲けるものも出てくるが、年金生活者が困窮するように、貧富の差が開き、社会は荒れる。味をしめた政府はどうなる？慢心した国民はさぼらないか？

多少のインフレで経済成長の勢いをつけて、財政再建を目指すのは良い。

だが、財政改革を忘れたり、歯止めが効かなくなるくらいなら、やらない方が良かったということになりはしないか。

【2014/1/28】

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。

