

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》

《企業年金に関する論点整理 その1》	
企業と退職給付	… 1
《海外年金制度の動向》	
英国年金改革の動向	… 6
《老後所得保障の観点から見た企業年金のあり方について(その2)》	
公的年金の給付水準の考え方と厚生年金基金の目標給付水準	… 10
《退職給付会計に関する話題》	
退職給付会計基準改正に伴う退職給付債務計算方法の選択結果	… 14
《年金基礎講座(会計・税務編⑦)》	
制度終了時の会計	… 20
《CSRとサステナビリティ》	
地球の定員オーバー問題(16)	… 21
《アドリブ経済時評》	
幸せになる方法!	… 24

2014年
8月号

企業年金に関する論点整理 その1

～企業と退職給付～

《要約》

退職給付制度は企業が自発的に実施しているわけですから、企業は実施することによって何らかの効果を期待しているはずですが、また、効果を期待しているのであれば、その効果は発揮されるべきです。また、企業の制度として実施されるわけですから、負担するコストは得られる効果以下でなくてはならないため、コスト・リスクの管理も重要です。

公的年金の支給開始が65歳に引き上げられるとともに、企業に対しては希望する者について65歳まで雇用することが義務付けられました。60歳以降の所得確保あるいは雇用環境が変わる一方で、現在実施されている退職給付制度（退職一時金及び企業年金制度）の多くは、60歳で定年を迎え、定年と同時に公的年金の支給が開始されることを前提とした制度であるように思われます。

60歳以降の所得及び雇用環境の変化は、企業に報酬制度の見直しを促す可能性があります。すでに一部の企業では、65歳までの雇用を前提とした給与体系の見直しが進められているようですが、給与体系が見直されれば退職給付制度にも波及することが予想されます。

本稿では今後数回にわたって、企業年金に関する様々なテーマについて論点を整理していきます。企業年金の仕組み等を正確に理解しておくことは、今後開始されるかもしれない制度改正の議論において、大いに役立つと考えられるからです。第1回目の今回は、企業と退職給付の関係について整理してみます。

1. 退職給付制度の実施目的

退職一時金、企業年金など退職給付制度は多くの企業で実施されています。厚生労働省の就労条件総合調査（平成25年調査）では、全企業の75%、従業員300人以上の企業においては9割が何らかの退職給付制度を実施しているという結果が出ています。

日本では、企業の退職給付制度の実施が法的に強制されているわけではありません。にも関わらず、ほとんどの企業が自発的に退職給付制度を実施するのは、実施することによる効果がある、もしくは効果があると期待しているからだと考えられます。制度を実施するには当然コストがかかりますし、企業年金では資産運用などのリスクも負担することになります。相応の負担を承知で実施するのは、負担したコストやリスク以上の効果を期待しているはずですが。

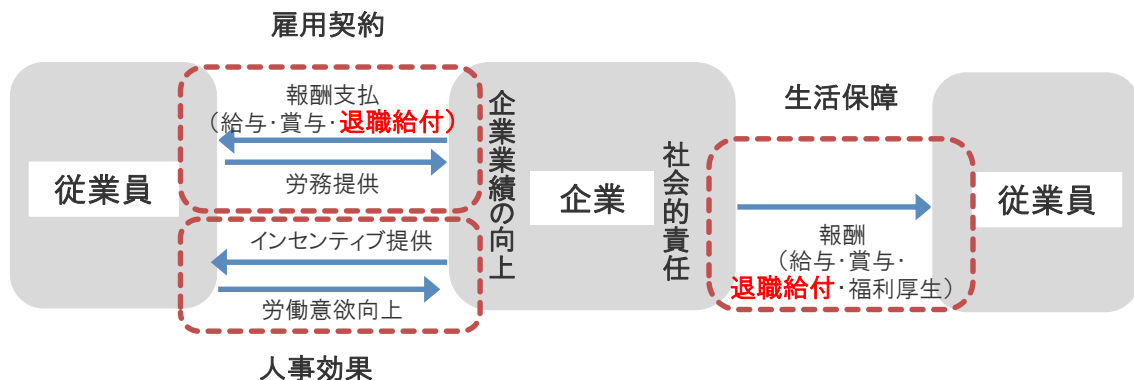
多くの企業が実施しているという状態が当たり前になっている現状では、“制度を実施していないと求人などで不利になる”と考えるかもしれません。ただ、“制度を実施すれば求

人活動に不利にならない” というのであれば、少なくとも負担したリスクやコストに見合う効果はあることとなります。

退職給付の効果は、人財の定着や労働意欲の向上を促すという効果であると考えられます。長期間勤続すれば給付の累積額は大きくなるため人財定着効果が期待できますし、能力や成果に応じて給付額が増加する制度であれば労働意欲の向上にもつながる可能性があります。このように、退職給付制度は、制度の提供によって一定の人事効果を得ることであり、最終的にはその人事効果によって企業業績の向上につなげることが実施目的であると言えます。もちろん、給与・賞与もこうした効果を期待しているはずですが、追加的に行われる制度では、よりこの目的が意識されるべきです。

加えて、退職給付には従業員の退職後の所得を保障するという重要な役割があります。公的年金のスリム化が進む中、企業の退職給付に対する従業員の期待は増していると考えられ、その期待に応えることは重要です。また、企業の社会的責任（CSR）という観点からも、OBの老後所得の保障を行うことが求められると考えられます。

(図表1) 退職給付の目的



2. 退職給付制度が企業に与える影響

退職給付制度が目的を持って行われるとすれば、その目的は達成されなければなりません。人事効果は約束した給付が行われることで発揮されるはずですから、約束した給付は確実に行われなければなりません。

さらに、最終的には人事効果の発揮で、企業業績の向上につなげることが目的ですから、得られる人事効果以上のコストを負担したのでは制度を実施する意义がありません。したがって、制度は適正なコスト、リスクで運営されなければなりません。退職給付会計導入以降は、退職給付の状況が企業の財政状態に直接反映され、当該情報が開示されるようになったため、特にこの視点は重要です。

こうしてみると、退職給付制度の運営は人事戦略と財務戦略の両面から検討することが必要であると考えられます。人事戦略では、給付が確実に実行されることを第一に考えます。さらに、人事効果を発揮するためにはどのような制度であることが望ましいか、ある

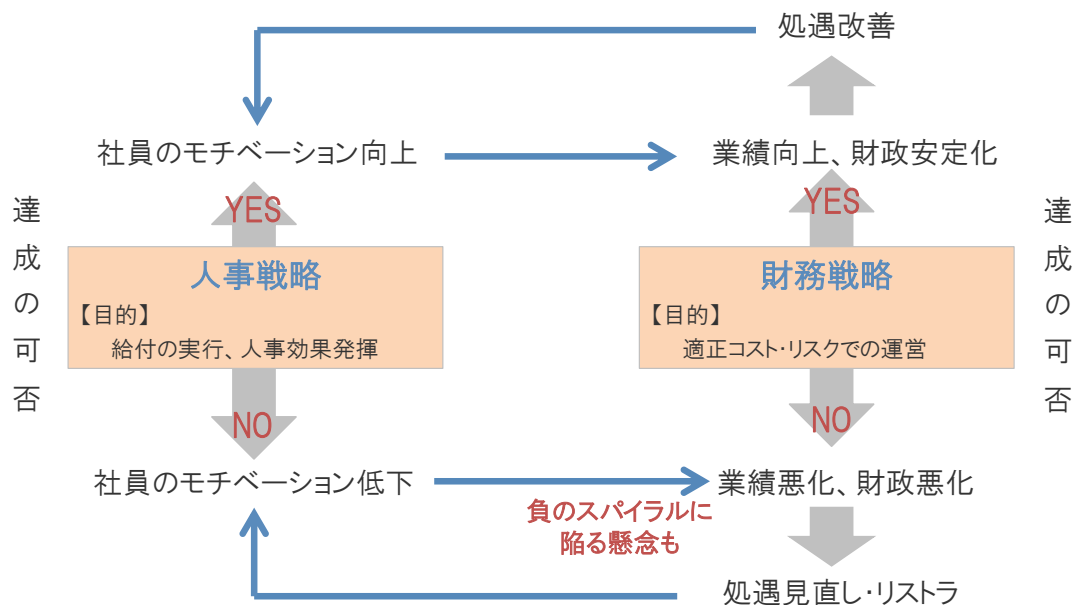
いは従業員へ制度内容等を周知するためのコミュニケーションも検討課題となります。一方、財務戦略では、制度運営を適正なコスト、リスクで運営することを検討します。

人事戦略と財務戦略という両輪がうまく回ると、好循環につながる可能性があります。人事戦略が効果を発揮し、社員のモチベーションが上がると業績向上につながることを期待されます。一方で財務戦略としてコスト・リスクが適正に管理されれば、年金財政の健全化が進み、財政で剰余が発生すればその剰余を処遇の改善につなげるケースがあるかもしれません、そうなればモチベーションがさらに上がることも想定されます。

逆に、両者のいずれかの戦略が達成されないと負のスパイラルに陥る懸念があります。約束した給付が行われないと社員のモチベーションは下がります。約束した給付ができない状況を招く要因としてリスクやコスト管理が適正でなかった場合が考えられます。モチベーションの低下で企業業績が悪化すれば、結果的に制度の見直しやリストラ等につながり、さらにモチベーションの低下をもたらすという悪循環です。

好循環にしても悪循環にしてもドラスチックな形でもたらされるケースは少ないと考えられます。ただ、好循環で回るように制度運営を心掛けることが必要であることは言うまでもありません。

(図表 2) 人事戦略、財務戦略と従業員及び企業に与える影響のサイクル



3. 今後の対応はどうあるべきか

退職給付債務や年金資産はオフバランス（両者の差額がオンバランスとなります）ですが、企業の総資産の10%内外を占めている会社は少なくありません。したがって、退職給付債務や年金資産が変動し、退職給付制度の状況が変化すれば、企業収益や財政状態にも

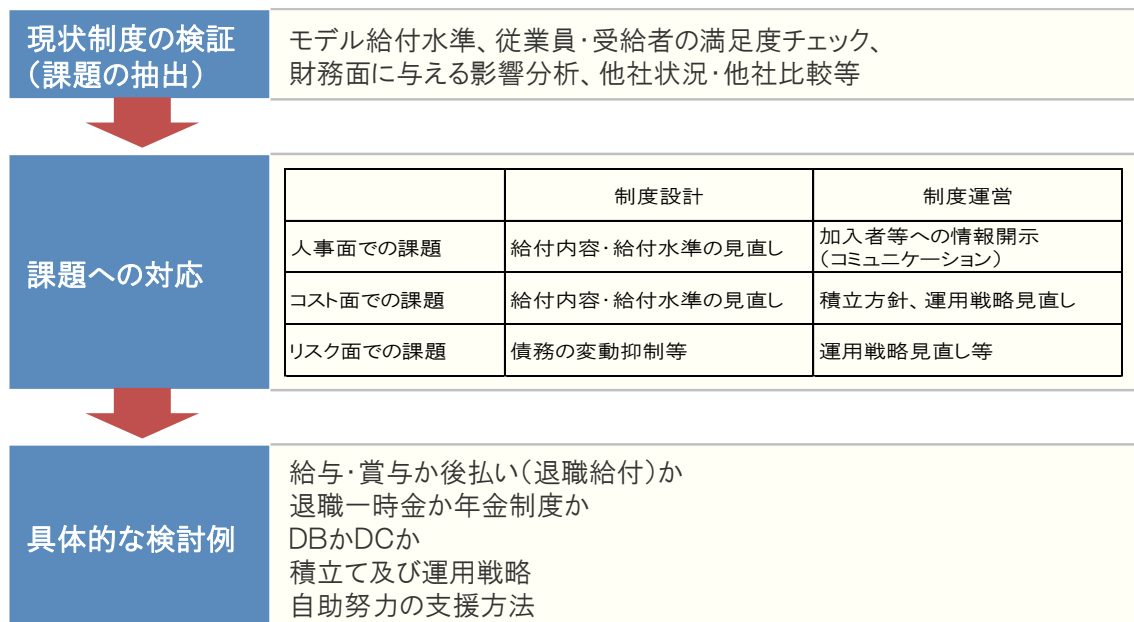
少なからず影響を与えることとなります。一方、退職給付制度の給付が予定通り行われるか否かは従業員の退職後（老後）の所得に大きな影響を及ぼすため、従業員にとっても重要な関心事です。

したがって、退職給付制度の運営は経営課題として取り組むことが必要です。ただ、現実には必ずしもそうなってはいない会社もあると思われます。例えば、“年金ガバナンス”が注目されていますが、それ自体ガバナンスが十分に行われていないことの裏返しとも言えるからです。確かに、年金制度は複雑でわかりにくく、制度の理解が一部のセクションや一部の人にとどまっているケースがあります。しかし、労使問わずより多くの人が制度に関して理解していることが必要です。とりわけ、制度運営の責任者である経営者の理解は不可欠と言えます。

制度を十分に理解したうえで、合理的かつ利害関係者が納得できる対応を行っていくことが必要です。仮に、60歳定年かつ60歳での公的年金支給開始を前提とした現行制度を見直していくとすれば、まず現状制度を検証し、課題を抽出する必要があります。そのうえで、人事面、財務面の両面で課題への対応を検討することが求められます。人事面では制度設計だけでなく運営面での対応を考えることが必要です。制度面は給付水準や給付内容、運営面は従業員とのコミュニケーションが重要な課題となります。

財務面ではコストとリスクの2つの観点を検討します。コストを決定する最大の要因は給付水準ですが、企業の負担可能なリスク水準によってもコストは変化します。ある程度リスクを負担した資産運用を行い、掛金や費用負担を軽減する可能性を模索することも可能です。

(図表3) 課題への対応と主な検討事例



なお、こうした課題の検討を進める過程では、複数の選択肢から選択を迫られることが想定されます。例えば、現状制度の検討を行うに際して、果たして退職給付は必要であるのかという課題が浮上するかもしれません。この場合、給与・賞与など現時点で支払われる報酬と後払い（退職給付）の選択を迫られることになります。また、退職給付を実施する場合には、社内引当て（退職一時金）か社外積立（企業年金）かという問題や企業年金を実施する場合に、DBかDCか、という選択を迫られることになります。次号からは、こうした選択肢について、検討を加えていくことにします。

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

～英国年金改革の動向～

《要約》

英国では、公的年金、職域（企業）年金ともに改革が進んでいます。2014年5月に成立した2014年年金法は、複雑な年金制度を簡素化することを目的に、公的年金制度が改定されました。2階建ての公的年金を1階建てに変え、併せて日本の厚生年金基金のモデルとなった確定給付型年金による適用除外制度も廃止されることになりました。支給開始年齢引き上げの前倒しも決まっています。

また、従来、確定拠出型年金の退職時の受け取りについて、一時金は25%以内という制限がありましたが、3月に発表された2014年度予算案では、これを撤廃し自由に個人年金か一時金を選べるとしています。英国の個人年金市場に大きな影響を与えると思われます。

職域年金については、6月に年金制度改革法が議会で提出され、職域年金に従来の確定給付型制度、確定拠出型制度に新しくリスクシェア制度が加えられました。さらに、オランダの制度をモデルとしたコレクティブ（DC）制度も提案されています。

英国の職域年金については、これまで確定給付型(DB)制度から確定拠出型(DC)制度への移行や年金債務の保険会社への売却という年金バイアウト(買取)の普及などが話題となっていました。また、職域年金の普及率低下による国民の老後資金の不足を補うために、2012年には自動加入制度が導入され、確定拠出型年金を提供する公的機関のNEST(国家雇用貯蓄信託：National Employment Savings Trust)が設立されました。

2014年には、公的年金や職域年金の大きな改革が発表されました。改革の目的は、公的年金の簡素化であり、それに伴う適用除外制度の廃止や職域年金の強化、整備などが行われます。一連の改革はこれまでの政府提案、意見募集を行った結果が反映されたものです。

本稿では、英国の公的年金と職域年金の最近の動向をご紹介します。

1. 公的年金の動向

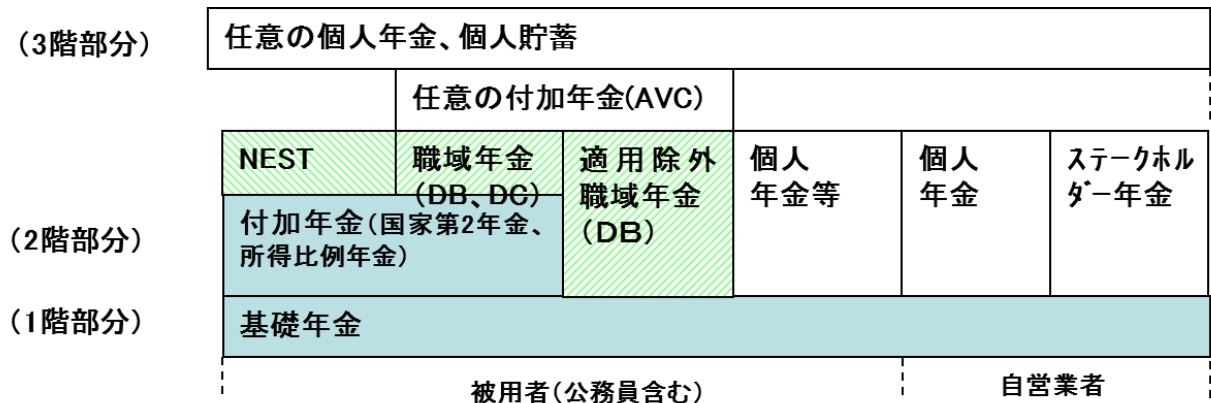
公的年金は、図表1のとおり、2階建てになっており、1階部分は定額（基礎）年金で満額（1週当たり独身者110.15ポンド、夫婦176.75ポンド、2013年、1ポンド=約170円）に対して、加入期間に応じて減額されます。2階部分は、付加年金と呼ばれ、所得比例年金と国家第二年金に分かれます。前者は、2002年までに支払われた保険料に対する給付部分で2002年に廃止されています。後者は2002年に新設された制度で、所得により給付率が変化する所得再分配を強めた制度です。

支給開始年齢は、男性 65 歳、女性 60 歳（引き上げ中）で、2018 年までに男女とも 65 歳となります。その後、2020 年までに 66 歳、2036 年までに 67 歳、2046 年までに 68 歳となることが決まっています。

また、一定の要件を満たす職域年金の加入者には、付加年金への加入を除外する適用除外制度があります。なお、2007 年年金法で適用除外の対象から確定拠出型年金は除かれることになり、2012 年度から実施されています。

2011 年 4 月に、グリーンペーパー”A state pension for the 21st century”（21 世紀に向けた公的年金のあり方）が発表されました。公的年金の簡素化、持続可能性向上に向けて、①公的年金の定額化、②支給開始年齢の平均余命による連動などが提案され意見募集されました。その結果、2013 年 1 月には、法律改正のもととなるホワイトペーパー”The single-tier pension: a simple foundation for saving”が公表され、①公的年金を一階建ての定額年金にすること、②適用除外制度を廃止すること、③5 年ごとに高齢化の進展を検証し、支給開始年齢を見直すことが提案されました。後述する 2014 年年金法はその内容を踏まえて制定されたものです。

（図表 1）英国年金制度の体系



2. 職域年金の動向

(1) DB 制度から DC 制度への移行

英国では、企業年金と公務員年金を合わせて職域年金と呼んでいます。同国でも年金債務を削減するために DB 制度から DC 制度への移行が進んでいます。通常の DB 制度は、最終平均給与×1/60×勤続年数を給付額とし、終身年金、かつ年金額は物価スライドがあります。このため、企業は長寿リスクとインフレリスクを負うことになります。

DC 制度への移行は新入社員からの移行が多く、新入社員に DB 制度を提供している企業の割合は、大企業である FTSE100 社のうち 1 割弱という状況で、しかも、ほとんどハイブリッド型の制度となっています。したがって、もはや新入社員には伝統的な給与比例制は提供されていない状況となっています（タワーズワトソン社調査）。なお、DC 制度では、

退職時の受け取りは、個人年金（終身）を購入する仕組みで、一時金受け取りは 25%以内
に制限されています。このような仕組みであるため、個人年金市場が発達しています。

（２）年金バイアウトの動向

企業の年金債務を削減したいというニーズがあり、一方で個人年金市場が発達している
ことから、DB 制度の債務の一部（特に年金受給者分）を保険会社へ売却して、給付支払い
義務を移転する、いわゆる年金バイアウトが盛んです。

（３）自動加入制度及び NEST の動向

2012 年 10 月から始まった自動加入制度により、職域年金を提供していない事業所は、新
たに職域年金を導入するか、公的機関の運営により確定拠出型年金を提供する NEST に従
業員を一旦加入させる（後日脱退が可能）義務が発生しました。

掛金は、従業員・企業の拠出制で、国が税優遇により補助しています。大企業から段階
的に実施され、2014 年 2 月までに従業員 250 人以上の企業で実施され、2017 年 4 月から既
存の企業は完全実施される予定です。

（４）適用除外制度の動向

すでに 2012 年度から、DC 制度による適用除外が廃止となっていました。2016 年度か
らは DB 制度による適用除外も廃止となる予定で、職域年金の再活性化が必要になっていま
す。政府は、2013 年 11 月に”Public consultation: Reshaping workplace pensions for future
generations”により、労使がリスクをシェアするハイブリッド制度として Defined Ambition
（DA）制度を提案していました。DB 制度を基とした柔軟な支払い方法の設定、最低保証
付 DC や集団運用型 DC 制度などを提案していました。

3. 2014 年年金法の概要

2014 年 5 月 14 日に 2014 年年金法が成立しました。概要は以下の通りです。

①公的年金の 2 階部分の廃止

2016 年 4 月 6 日以後、支給開始年齢に到達する人から、1 階建ての年金で支払うとして
います。2 階部分がなくなることから、DB 制度による適用除外制度は廃止となります。

②支給開始年齢の引き上げ

男女ともに 67 歳に引き上げる時期を 2036 年から 2028 年までに前倒しになりました。支
給開始年齢は、平均余命の動向などで定期的に見直すこととなりました。

③自動移行制度

DC 制度で転職時に、前の職場から後の職場へ少額（上限 1 万ポンド）を自動的に移換す
る自動移行制度ができました。これまでは、それぞれの職場に残高を残し、退職時にまと
める必要があったため、不明データの発生が問題となっていました。その防止と簡素化に
役立てるためです。

4. 職域年金改革案

職域年金については、次のような改革が予定されています。

(1) 退職時給付の選択肢拡大 (2014年予算案より)

DC制度では、退職時に受給者は、原則個人(終身)年金を購入し、一時金は25%以内とする制限がありました。具体的には、残りの75%を一時金で受け取ろうとすると懲罰的に課税されるため、一時金での受け取りは不利になるというものです。2014年予算案では、この制限が緩和され、自由に年金、一時金が選択できることとなります。一時金受け取りの増加により、個人年金を販売する生保会社には大きな影響を与えそうです。

(2) 分類変更とコレクティブ(DC)制度の導入(年金制度改革法案より)

2014年6月に政府案が示され、議会で法案が提出されました。

まず、従来の確定給付型と確定拠出型の中間の制度として、リスクシェア制度(Shared risk scheme、以前DA制度と呼ばれていたもの)が新設されました。同制度は労使がリスクシェアする制度で、給付について何らかの約束が伴うものと定義されています。現在の制度を変えるものではなく、将来の制度の枠組みを提示したことになります。DB制度で給付支払いを柔軟化することは、既得権侵害の恐れがあり、導入には消極的で、DC制度で最低保証を付けるなどが取り上げられるのではないかと予想されます。

改革法のもう一つの提案は、オランダをモデルとした、集団運用型のコレクティブ(DC)制度の導入です。給付は各人の持ち分により払われ、目標額が定められるものとなっています。物価スライドの適用からも除外されます。この制度は2009年12月に政府から提案されていたものです。その後、適切な制度管理ができるかという懸念が持たれ、一旦断念したのですが、復活した形です。ちなみに、当初提案された制度は、積み立て不足が発生すると、給付額を減額するというものでした。この制度の詳細は、今後出される規制で示されるようです。

日本でも、厚生年金基金の見直しに続き、企業年金全般の在り方の検討が始まりました。英国での適用除外制度の廃止に伴う職域年金の活性化の動きは、日本に参考となると思われます。今後の規制等で具体化する内容とその導入状況が注目されます。

以上

年金コンサルティング部 リサーチグループ 遠藤忠彦

<主要な参考資料>

- ・ UK Parliament, "Pensions Act 2014" (May, 2014)
- ・ " " , "Pension Schemes Bill 2014-15" (June, 2014)
- ・ 三菱UFJ年金情報 2014年1月号「イギリスにおけるハイブリッド制度」
- ・ " " 2010年3月号「英国でのコレクティブDC検討について」



老後所得保障の観点から見た企業年金のあり方について（その2）

～公的年金の給付水準の考え方と厚生年金基金の目標給付水準～

《要約》

公的年金は国民の老後生活の基礎的支出を賄える給付水準と考えられ、昭和48年には男子の平均的な標準報酬月額で加入期間27年とした場合のモデル年金額5万円とされ、男子の平均賃金の6割相当の給付水準とされました。平成12年改正では公的年金の5%の給付適正化が行われ、公的年金と企業年金を合わせて退職前所得の6割を確保することとされました。平成16年改正では、給付と負担を均衡させるための施策が導入され、「標準的な年金受給世帯の受給水準は平均収入の50%を上回る水準を確保する」と規定されました。

一方、昭和63年の厚生年金保険法の改正により厚生年金基金として目指すべき「望ましい給付水準」として努力目標水準が設定され、代行部分の3.0倍（現在3.23倍）とされ、この望ましい給付水準までは特別法人税が非課税とされました。公的年金が抑制される中、企業年金は公的年金を補完し国民の老後生活を支える大切な役割を担っています。

1. 公的年金の給付水準の考え方と年金改正

前号では今年6月3日に社会保障審議会年金部会が発表した公的年金の財政検証¹において、全要素生産性(TFP)²の上昇率等により8通りの見通しが示され、所得代替率が現在の62.7%から2050年(平成62年)には50%程度に下がる予測が示されたことを述べました。

恩給制度から始まったわが国の公的年金は、昭和14年に初めて民間の船員を対象とした船員保険が設立されました。昭和16年には工場の男子労働者を対象とした労働者年金保険が設立され、昭和19年には対象者を女性や事務職員まで拡大するとともに厚生年金保険に改称され、現在の厚生年金の基礎ができました。当時の厚生年金の給付水準は極めて低く、給付水準の引き上げが緊急の課題となっていました。昭和40年改正では大幅な給付改善として、標準的な世帯が受給する年金月額を当時の男子の平均的な標準報酬月額で加入期間20年とした場合のモデル年金額を1万円としました。昭和44年には財政計算時の当時の男子の平均的な標準報酬月額で加入期間24年とした場合のモデル年金額を2万円、さらに昭和48年には当時の男子の平均的な標準報酬月額で加入期間27年とした場合のモデル年金額を5万円となるよう給付水準の改定がなされ、男子の平均賃金の6割相当の給付水準とされました。これは国民の老後生活の基礎的部分を補う金額との考え方で、当時の65歳以上の基礎的支出(食料費、住居費、光熱費、被服費)の47,600円を賄える金額としました。

その後、財政状況が厳しくなった国民年金の救済策として、被用者年金との統合ならば

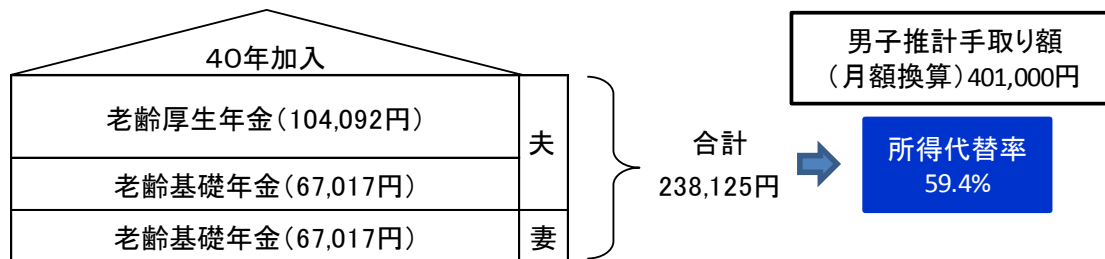
¹ 厚生労働省(2014)「国民年金及び厚生年金に係る 財政の現況及び見通しー平成26年財政検証結果ー」

² 全要素生産性(TFP: Total factor productivity): 生産性を示す指標の一つで、労働・資本に加えて技術革新・業務効率化・規制緩和・ブランド価値などあらゆる生産要素の投入量と産出量の関係を示します。

に専業主婦に年金権を与えるため、昭和 60 年改正において全国民共通の基礎年金が導入されました。平成 12 年改正では給付水準の 5%適正化が行われ、標準的な世帯が受給する年金月額が夫と妻それぞれの基礎年金が 67,000 円、夫の報酬比例年金として 104,000 円、世帯合計で 238,000 円とされ、これは現役男子の推計手取り額(月額換算)の 401,000 円の概ね 6割に相当する給付水準とされました¹ [図表 1]。

平成 16 年改正においては、給付と負担を均衡させるため 5 年毎の財政検証を行うこととし、保険料の水準を固定しその枠の中で給付水準を決める仕組みが導入されました。保険料は平成 29 年以降は厚生年金 18.3% (毎年 0.354%引上げ)、国民年金 16,900 円 (毎年 280 円引上げ) で固定され、国民の老後生活の基本的部分を支える給付水準を確保するため、平成 16 年改正法(第 2 条)において、「標準的な年金受給世帯の受給水準は平均収入の 50%を上回る水準を確保する」とされました²。また、給付と負担のバランスを取るため、国庫負担の 2 分の 1 への引き上げと給付水準を抑制するためのマクロ経済スライドが導入されました。しかし、平成 16 年改正時においても将来の現役世代人数の減少等により、平成 35 年には所得代替率が 50.2%程度になることが既に予測されていました。

[図表 1] 平成 12 年改正後の被用者の標準的な年金額



出所：厚生労働省(2008)「年金審議会 2008 年 10 月 9 日 資料Ⅱ-27」より筆者作成

2. 厚生年金基金の設立経緯

昭和 40 年改正による厚生年金の給付改善として 1 万円年金を実現させるため、保険料の引上げが必要となりましたが、企業の保険料負担の増加に繋がるため、経済界より強い反発が出ました。そのため、企業の負担を抑えるため企業年金に厚生年金の一部を代行させることにより、厚生年金と企業年金の調整を図る仕組みが検討されました。これは企業年金に厚生年金の一部を代行させることにより企業の保険料負担の重複を避けるものでした。

¹ 厚生労働省(2008)「年金審議会 2008 年 10 月 9 日 資料Ⅱ-27」

(<http://www.mhlw.go.jp/shingi/0112/s1214-4b27.html>, 2014.7.12)

² 平成 16 年改正法第 2 条において標準的な年金受給者世帯の年金額とは、20 歳から 60 歳まで 40 年間加入した場合の夫婦 2 人分の老齢基礎年金 (同法同条第 1 項) に、夫が平均的な男子賃金で 40 年間厚生年金に加入した場合の老齢厚生年金額 (同法同条第 2 項) を足した金額とされ、この標準的な年金額が男子被保険者の平均的な標準報酬額に相当する額から公租公課の額を控除した額 (同法同条第 3 項) の 50%を上回る水準とされました。

調整の方法としては、企業年金に関する法律を制定して厚生年金の給付を強制的に差し引き支給する方法も検討されましたが、わが国の企業年金は企業が任意で行うものであり、調整を行うかどうかはあくまで企業の任意であり、法律で強制することは妥当ではないとされました。労働者側では企業年金との調整に関して、賃金の後払い的性格を持つ会社退職金の削減を懸念し、老後生活保障は国の社会保障で行うべきであると主張しました。このような状況下、厚生労働省は企業年金が法律で定める一定の要件をそなえる場合に厚生年金の報酬比例部分の一部代行を認めるという形が妥当であるとし、代行方式による厚生年金基金制度の創設を盛り込んだ厚生年金保険法改正案を国会に提出し、同法律案は審議未了による廃案を経て、再提出された第48回国国会期最終日の昭和40年6月1日に成立し¹、厚生年金基金制度が創設されました。そして、翌年の昭和41年には厚生年金基金の第1号グループ(87基金)が認可・設立されました²。

代行部分については厚生年金本体への納付が免除され、厚生年金基金へ積み立てられます。代行部分の費用計算は各厚生年金基金の基礎率(予定利率、予定死亡率、予定脱退率、予定昇給率等)に基づくため、実際には免除保険料率は個々の基金によって異なり、加入員年齢が低く成熟度が低い基金の場合には、代行給付費が免除保険料率を下回り余剰資金が発生します。また、当時は経済環境も良く、運用利回りは当時5.5%の予定利率以上を確保できたため、厚生年金基金設立による「代行メリット」を享受することができました。

3. 厚生年金基金の目標給付水準

基金制度の更なる普及のため、昭和60年年金改正により、国家公務員共済と厚生年金の給付水準が統一され、厚生年金基金における特別法人税の非課税水準を新たに設定する必要が生じたことから、昭和63年の厚生年金保険法の改正により厚生年金基金として目指すべき「望ましい給付水準」として努力目標水準の設定が行われました³。望ましい給付水準は国家公務員並みの給付を行うために必要とされる目標給付水準とされ、これは基金の代行部分の3.0倍とされ、この目標給付水準を推奨するため、この給付水準までの年金資産に対する特別法人税⁴は非課税とされました。その後、この目標給付水準は昭和45年改正に

¹ 根岸隆史・植木大輔(2013)「厚生年金基金制度見直し第3号被保険者記録不整合問題」厚生労働委員会 (http://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2013pdf/20130510011.pdf,2014.7.12)。

² 右谷亮二(2001)「厚生年金の代行制度の歴史的役割」富山福祉短期大学気紀要 福祉研究論集'01.4月 (<http://www.t-fukushi.urayama.ac.jp/visitor/kiyou/pdf/kiyou-00-02-4.pdf>,2014.7.12)。

³ 厚生労働省(2007)「企業年金共通課題について」平成19年2月16日 (<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2007/02/dl/s0216-9.pdf>,2014.7.12)。

⁴ 特別法人税の根拠法令は、法人税法第8条「法人税法上における退職年金業務等を行う内国法人の退職年金等積立金の課税」で、「第84条第1項に規定する退職年金業務等を行う内国法人に対しては、第5条又は第6条の2の規定により課する法人税のほか、各事業年度の退職年金等積立金について、退職年金等積立金に対する法人税を課する。」と規定されています。厚生年金基金については、積立金のうち高齢厚生年金代行部分の3.23倍に相当する水準を超える部分について、1.173%の特別法人税が課税されます。しかし、資産運用環境の悪化に伴い、特別法人税については、租税特別措置法第68条4項において平成11年の租税特別措置法施行後6回の時限措置が延長され、平成29年3月まで課税が停止されています。

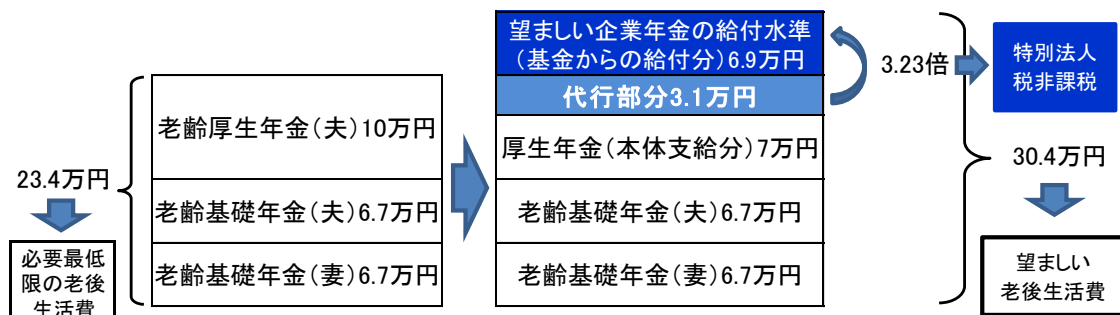
において 2.7 倍に引き下げられましたが、公的年金の給付と負担の適正化に伴い平成 12 年改正において 2.84 倍に引き上げられ、平成 16 年改正において 3.23 倍¹に引き上げられました。〔図表 2〕。この目標給付水準は、公的年金と企業年金を合わせて退職前所得の 6 割を確保するという考え方にに基づき当時の賃金と消費支出等に照らして特別法人税の非課税水準と概ね同レベルになることを考慮されたものです。平成 12 年改正において公的年金の給付水準の 5%適正化が行われ、老後所得保障における企業年金の役割が高まりました〔図表 3〕。

〔図表 2〕 厚生年金基金の目標給付水準の推移

昭和 41 年(1966 年)	厚生年金基金における代行部分の保険料率の 3.0 倍と規定
昭和 45 年(1970 年)	目標給付水準の引き下げ (3.0 倍⇒2.7 倍)
平成 12 年(2000 年)	目標給付水準の引き上げ (2.7 倍⇒2.84 倍)
平成 16 年(2004 年)	目標給付水準の引き上げ (2.84 倍⇒3.23 倍)

出所：筆者作成

〔図表 3〕 厚生年金基金の目標給付水準



出所：厚生労働省(2007)「企業年金共通の課題について」第 5 回企業年金研究会資料、厚生労働省(2013) 第 17 回社会保障審議会年金部会「年金と経済について」より筆者作成

公的年金の給付水準が抑制される中、企業年金は公的年金を補完し国民の老後生活を支える大切な役割を担っています。しかし、企業年金は経済環境の変化に伴い実施企業数が減少しています。今回は確定拠出年金の目標給付水準である拠出限度額の考え方および企業年金全体の実施状況について概観します。なお、本稿における意見等については、筆者の個人的見解であり所属する組織のものではありません。

年金カスタマーサービス部 主任調査役 菅谷和宏

¹ 厚生年金本体の 1 年につき 0.5481%(平成 12 年の年金改正による 5%適正化後の平成 15 年 4 月以降乗率、平成 15 年 3 月以前期間は 0.7125%)という給付水準の 3.23 倍とされているものです。旧厚生年金保険法第 132 条 3 項に「基金は、その給付する老齢年金給付の水準が前項に規定する額に 2.23 倍を乗じて得た額に相当する水準に達するよう努めるものとする」と規定されていました。

退職給付会計に関する話題

～退職給付会計基準改正に伴う退職給付債務計算方法の選択結果～

《要約》

退職給付会計基準の改正に伴い、平成26年4月1日以降に開始する事業年度の期首より、退職給付債務等の計算方法が変更されました。具体的には、期間帰属方法および割引率について見直しが行われています。計算方法の変更状況について、弊社が退職給付債務計算サービスを受託する342件を集計した結果、期間帰属方法は給付算定式基準が73%、期間定額基準が27%でした。また割引率は、平均割引期間方式による単一の加重平均割引率が最も多く採用されました。

1. 本集計の概要

改正退職給付会計基準では退職給付債務等の計算方法が変更となり、3月決算企業では本年4月1日時点で新しい計算方法で退職給付債務を計算することになりました。具体的には、期間帰属方法および割引率について見直しが行われたものです。他の決算月の企業でも、平成26年4月1日以後開始する事業年度の期首から順次適用開始となります。

弊社では、退職給付債務計算サービスを受託する342件について、計算方法の選択状況を集計しました。ただし、本集計は退職給付債務計算サービスにおける選択結果の集計であり、実際の決算において選択した結果とは異なる可能性があることをご了承ください。

2. 退職給付債務の計算方法

退職給付債務の計算方法の選択結果を見る前に、退職給付債務の計算方法を紹介します。退職給付債務は、以下①～③の3ステップで計算されます。(計算方法は図表1参照)

退職給付債務の計算方法

- ① 企業が将来支払う退職給付見込額を見積る
- ② ①の退職給付見込額のうち、現在までの勤務で発生したと考えられる額(期間帰属額)を合理的に見積る(=期間帰属計算)
- ③ ②の期間帰属額を、現在から退職給付の支払見込日までの期間を反映して現在価値に換算する(=割引計算)

① 退職給付見込額

×

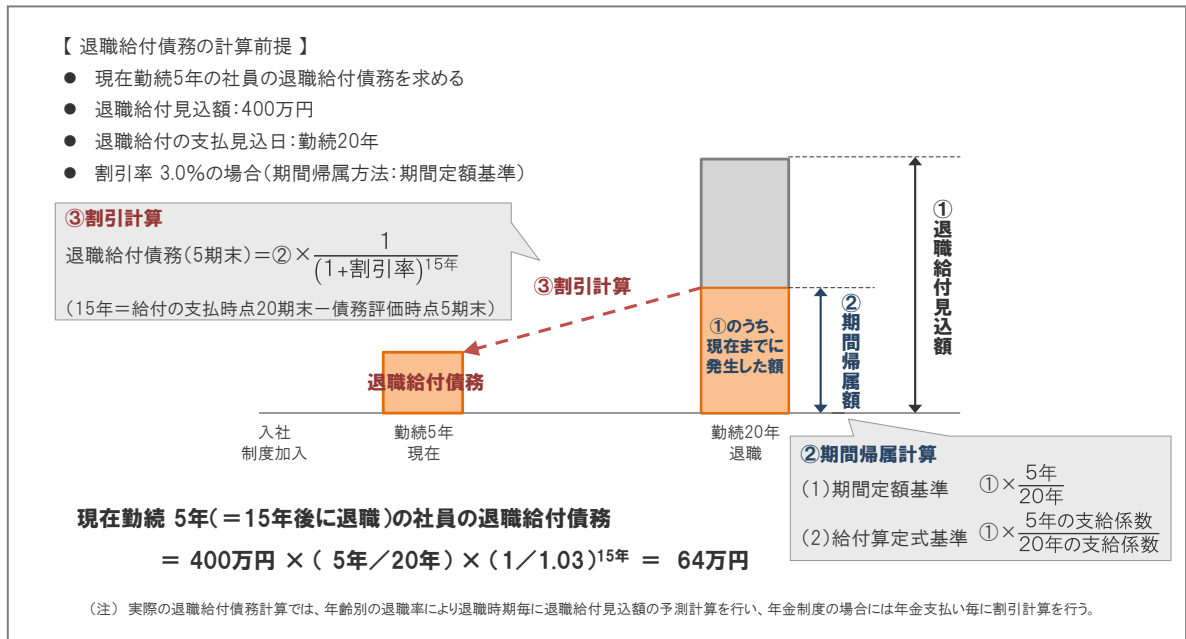
② 期間帰属計算

×

③ 割引計算
(現在価値換算)



(図表 1) 退職給付債務の計算方法 (イメージ)



このうち今回の退職給付会計基準改正により変更されたのは以下の2点です。

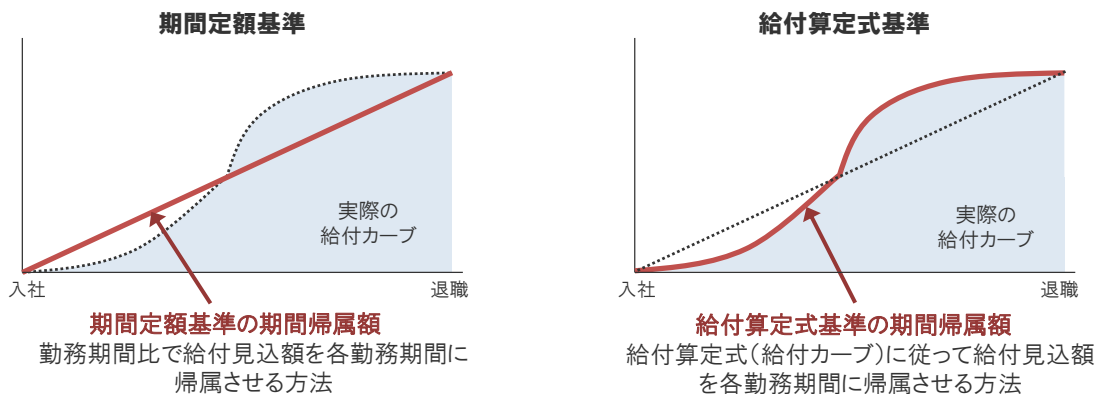
- (1) 退職給付見込額 (①) のうち現在までに発生したと考えられる額 (②期間帰属額) を見積る方法 (以下、期間帰属方法といいます)
- (2) 割引計算 (③) で使用する割引率の求め方

3. 期間帰属方法の見直し

期間帰属方法は、これまで「期間定額基準」を原則的方法としていました。また一定の場合のみ「給与基準」「支給倍率基準」「ポイント基準」からも選択可能でした。これが退職給付会計基準の改正により、「期間定額基準」または「給付算定式基準」のうちいずれか一方を選択するよう変更されました (図表 1 および図表 2 参照)。

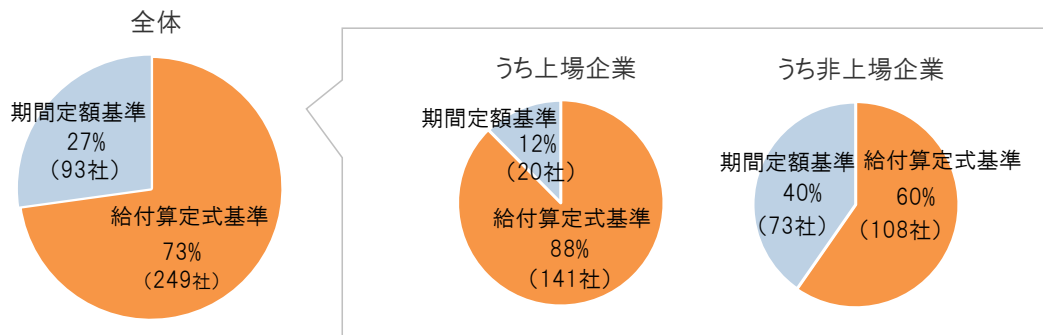
期間定額基準とは、勤務期間を基準として期間帰属額を求める方法です。退職給付見込額に「期末時点の勤務期間 / 退職給付の支払見込日時点の勤務期間」を乗じて期間帰属額を求めます。勤務期間に比例して直線的に増加するよう期間帰属額を見積もる方法です。これに対して給付算定式基準は、給付算定式 (給付カーブ) を基準として期間帰属額を求める方法です。退職給付見込額に「期末時点の支給係数 / 退職給付の支払見込日時点の支給係数」を乗じて期間帰属額を求めます。給付カーブに従って増加していくよう期間帰属額を見積もる方法です。

(図表 2) 期間定額基準と給付算定式基準 (イメージ)



期間帰属方法の選択状況について、全体では給付算定式基準 73%、期間定額基準 27%となりました (図表 3 参照)。これを上場企業・非上場企業別で比較すると、上場企業は給付算定式基準 88%、期間定額基準 12%、非上場企業は給付算定式基準 60%、期間定額基準 40%となり、上場企業は圧倒的に多くの企業が給付算定式基準を選好する結果となっています。

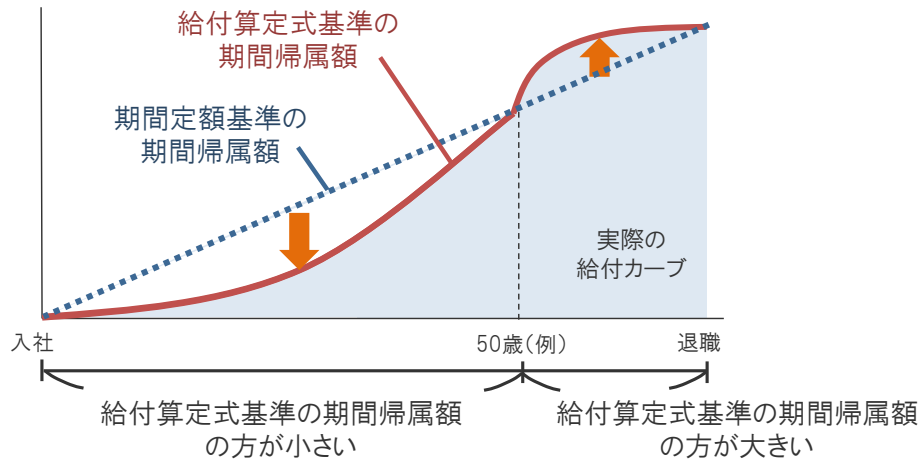
(図表 3) 期間帰属方法の選択状況



上場企業で給付算定式基準が多く選択された背景には、二つの要因が考えられます。一つは、国際会計基準 (以下、IFRS といいます) における期間帰属方法が給付算定式基準であることです。IFRS の強制適用の気運は一時期よりトーンダウンしていますが、将来の強制適用の可能性を意識すれば、現時点から IFRS で適用される基準に適用しておく方が良いという考えです。もう一つの要因は、給付算定式基準は期間定額基準に比べ、退職給付債務が少なく算出される傾向があることです。日本企業の多くは長期勤続者を優遇した退職給付制度で、給付カーブは下に凸または S 字カーブを描いています。S 字カーブの場合には一定年齢以下、下に凸のカーブではいずれの世代でも、期間帰属額は給付算定式基準の方が期間定額基準より少なくなります (図表 4 参照)。もっとも、この退職給付債務の減少

は制度変更ではなく、計算方法の変更によるものですから将来支払う給付額が増減するわけではありません。したがって、現時点で退職給付債務が減少（増加）すれば、今後の勤務費用は増加（減少）することになります。ただ、足元の債務の減少を優先し、給付算定式基準を選択した企業もあったと考えられます。

(図表 4) 給付算定式基準と期間定額基準の期間帰属額



4. 割引率の見直し

割引計算に使用する割引率は、これまで退職給付の支払見込日までの平均期間を原則とし、実務上は従業員の平均残存勤務期間に応じた単一の割引率を使用していました。しかし、改正基準では割引率は退職給付の支払ごとの支払見込期間を反映するものでなければならないとされ、「退職給付の支払見込期間及び支払見込期間ごとの金額を反映した単一の加重平均割引率を使用する方法」や「退職給付の支払見込期間毎に設定された複数の割引率を使用する方法」を使うことになりました。実務上は、以下のような割引率設定方法の選択肢から企業が選択します（図表 5 参照）。

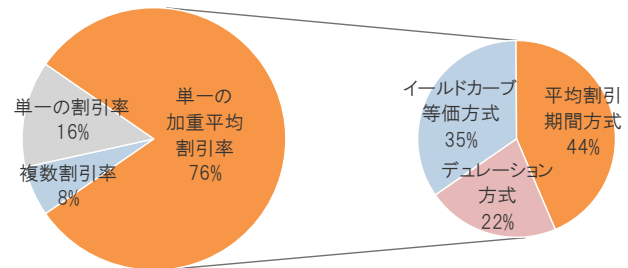
(図表 5) 割引率の設定方法

複数割引率	イールドカーブ	イールドカーブを直接使用して割引き
単一の加重平均割引率	平均割引期間方式	退職給付の金額で割引期間を加重平均した期間に対応する単一割引率
	デューション方式	退職給付債務のデューションと等しい期間に対応する単一の割引率
	イールドカーブ等価方式	イールドカーブによる計算結果と同等の結果となる単一の割引率

弊社の退職給付債務計算サービスにおける割引率設定方法では、76%が単一の加重平均割引率を選択しました(図表 6 参照)。さらに単一の加重平均割引率を選択したものうち、平均割引期間方式による割引率は 44%、イールドカーブ等価方式による割引率は 35%、デュレーション方式による割引率は 22%の選択となっています。

(図表 6) 割引率の設定方法の選択状況

		(件)
複数割引率	イールドカーブ	52
	平均割引期間方式	225
単一の加重平均割引率	デュレーション方式	112
	イールドカーブ等価方式	178
	単一の割引率	110
合計		677



(注)弊社の退職給付債務計算サービスでは、1 件につき 2 パターンまで割引率の設定方法が選択可能であるため、「合計」が集計対象の 342 件を上回っています。

約 8 割が単一の加重平均割引率を選択した理由として、社内外への説明の容易さと決算での開示を考慮したことが考えられます。複数割引率は債務をより厳密に算定しようとする方法ですが、計算基準日と決算日時点の補正が難しいことや、単一の加重平均割引率を選択した場合以上に社内外への説明が煩雑になることが予想されます。また割引率を開示する場合には、開示用に別途イールドカーブ等価方式による単一の加重平均割引率も求める必要があると考えられます(図表 7 参照)。こうしたことを考慮して、単一の加重平均割引率を選択した企業が多くなったと考えられます。

(図表 7) 割引率の開示例

数理計算上の計算基礎に関する事項	
期末における主要な数理計算上の計算基礎 (加重平均で表している。)	
割引率	3.0%
長期期待運用収益率	3.6%

さらに、平均割引期間方式による加重平均割引率が最も多く選択されたことについては、平均割引期間方式で求められる期間は、理論上、デュレーション方式より長くなるという背景も考えられます。参照する債券の残存期間が長くなれば割引率は高くなり、退職給付債務が小さく算定されるという理由です。平均割引期間方式は「(給付までの期間×期間ご

との給付額)の合計÷給付総額」で平均期間を求めるのに対し、デュレーション方式は「(給付までの期間×期間ごとの給付額の現価)の合計÷給付総額の現価」で平均期間を求めます。つまり、デュレーション方式は分母、分子ともに現価(割引現在価値)に換算した額で平均期間を求めるわけです。平均割引期間方式は、この現価換算がない分だけ算出される期間が長くなり、その結果割引率は高くなり、退職給付債務は小さくなります。もちろん、期間配分方法の変更による退職給付債務の減少と同様、制度自体を変更したわけではないため将来支払う給付額は減少しません。したがって現時点で退職給付債務が減少すれば、今後の勤務費用・利息費用は増加することになります。ただ、現時点の退職給付債務の減少を優先する場合には、平均割引期間方式による加重平均割引率を選択した企業もあったと考えられます。

今回は、弊社の退職給付債務計算サービスにおける342件の計算方法の選択結果を紹介しました。実際の決算における選択結果およびその影響は、3月決算企業の第1四半期決算から反映されます。7月下旬以降順次発表されますので、別途集計し、お知らせ致します。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 増山のり子

年金基礎講座（会計・税務編⑦）

【今月のテーマ】
制度終了時の会計

○退職給付制度の終了とは

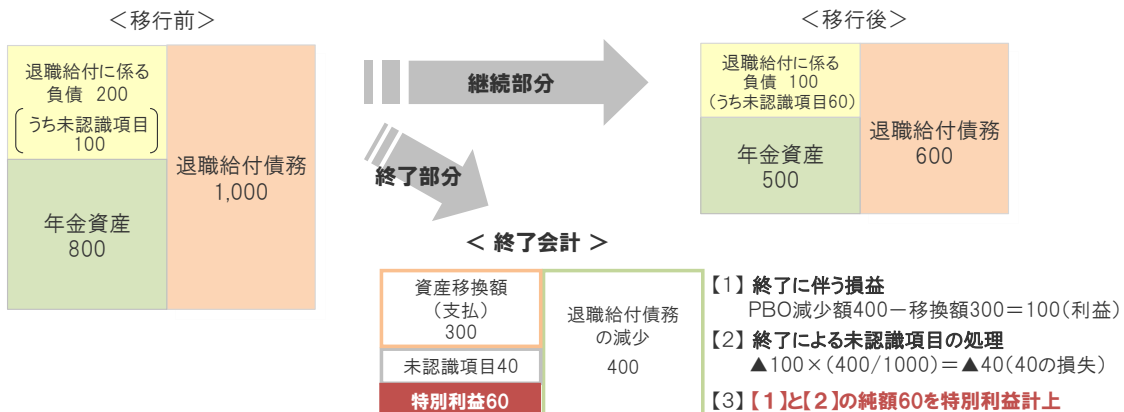
退職給付制度の終了会計は、退職金規程の廃止や厚生年金基金の解散、確定拠出年金制度への移行などの場合に行います。つまり、退職給付制度が廃止される場合や、退職給付制度間の移行または制度の改訂によって退職給付債務がその減少相当額の支払等を伴って減少する場合です。この「支払等」には（１）年金資産からの支給または分配、（２）事業主からの支払又は現金拠出額の確定、（３）確定拠出年金制度への資産の移換、が該当します。なお、退職給付制度の終了には、退職給付制度の廃止などによる「全部終了」のみならず、退職給付制度間の移行または制度の改訂による「一部終了」（退職給付債務の一部に相当する額の支払等を伴って該当部分が減少すること）も含まれます。

○制度終了時の会計

退職給付会計では、退職給付債務を基に費用を算出します。しかし、退職給付債務はその時点で支払う給付額を算出しているわけではないため、会計上費用として計上された額の累計と実際の支払額は一致しません。制度終了会計は、この両者の差額を制度終了時点で解消する会計処理です。つまり、終了により減少する退職給付債務と支払額の差額を一時損益として処理します。併せて未認識項目についても、制度終了により繰延べ処理をする理由がなくなるため、終了部分に対応する未認識項目を一時費用処理します。

○制度終了会計（一部終了）の例

前提：確定給付企業年金の4割（過去分含む）を確定拠出年金へ移行
 確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換額（支払）300
 終了部分に対応する未認識項目は終了前後の退職給付債務の比率で算出



CSRとサステナビリティ

～地球の定員オーバー問題（16）～

生物多様性喪失問題 その3

《要約》

人類が生態系から受ける様々なサービスのうち、農水産物等の提供を受ける供給サービスについて、正しい方法で収穫・伐採したことを正規の機関が証明するのが、認証制度である。すでに海産物、森林の認証機関が活動を開始しているが、こうしたエコ認証制度が日本でも早く普及することを願っている。

前回は、絶滅危惧種に指定される数が、とても早いスピードで増加していることを採り上げた。

環境省のレッドデータブック(2007年)によれば、日本の哺乳類の24.0%、鳥類の13.1%、爬虫類の31.6%、両生類の33.9%、汽水・淡水魚類の25.3%、陸産・淡水産貝類の25.1%が絶滅のおそれのある種となっている。<http://www.iucn.jp/species/redlist/redlistj.html>

今回は、食糧としての海産物の採りすぎや、過剰な木材伐採を防ぐ「認証制度」を採り上げてみる。

1. 生態系からの恩恵の分類

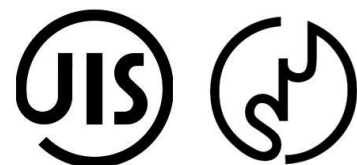
人類は直接・間接的に生態系から様々な恩恵（サービス）を受けて生存している。また経済活動もその恩恵により成立している。そのサービスは次のように分類できる。

- a.供給サービス - 天然の食物資源、農作物、淡水、そして植物由来の医薬品など
- b.調整サービス - 湿地による汚染物質の濾過、炭素貯留や水循環による気候調整、受粉、さらに災害からの保護など
- c.文化的サービス - レクリエーション、精神的・審美的価値、教育など
- d.支援的サービス - 土壌形成、光合成や栄養循環など

これらはたいてい無料であり、そうであるからこそ、その効用は忘れられがちであり、「無尽蔵」とみなされたり無視されたりして、軽々しく扱われてきた。しかし既述の通り、種の絶滅のスピードはかつての100～1,000倍に達している。生物多様性の価値が見えないことが、経済の基礎を成す自然資本の非効率な使用あるいは破壊を助長してきたのである。

そこで、上の **a.供給サービス** に関して見えないものを見えるようにしようというのが、①「正しい」手続きで成立した機関が、②「正しい」方法で収穫したり伐採したりした商品に、③それを認める証明を発行して、そのことを認めるという認証制度である。

よく知られているのは、日本で文房具などの工業製品に付



新JISマーク 旧JISマーク



けられている「JIS マーク」である。これは工業標準化法第 19 条、第 20 条等に基づき、国に登録された機関（登録認証機関）から認証を受けた製品又はその包装等に JIS マークを表示することができる制度をいう。

世界には環境認証、森林認証、食糧認証といったいろいろな「認証ビジネス」が広がりつつある。

その例として、以下、海洋水産資源と森林材木に関する認証制度を紹介する。

2. 海産物と認証制度

FAO（国連食糧農業機関）の「世界漁業・養殖業白書（2010）」によれば、2008 年（平成 20 年）の世界の海洋水産資源は「適度または低・未利用状態」の割合が減少して 15%となる一方で、「満限利用状態」が 53%、「過剰利用または枯渇状態」が 32%へと、それぞれ増加している。

そうした中、ロンドンに本部を置く「持続可能な漁業」を行う漁業者を認証する制度の世界最大の運営機関である MSC（Marine Stewardship Council の略称、海洋管理協議会。<http://www.msc.org>参照）では、そのホームページの冒頭で、次のような文言を掲載している。



「MSC は漁業認証と水産物エコラベル制度を通じ、持続可能な漁業を推奨しています。漁業関係者、水産関連企業、科学者、環境保護団体、さらに広く一般の皆様と手を携え、環境に最も配慮した水産物の選択を推進している国際的な組織です。」

MSC は、カナダ近海のスケトウダラの漁場が乱獲により壊滅状態になったことを契機に、1997 年に世界自然保護基金 WWF（後述）と、スケトウダラの加工食品を販売していたユニリーバが主体となって設立された。1999 年からは両組織から独立した非営利団体となっている。

国際連合食糧農業機関（FAO）の定める「責任ある漁業の行動規範」に沿って策定した環境基準に基づいて、第三者機関が水産資源保全と海洋環境保全に責任ある漁業者の認証を行う。基準を満たした漁業者は製品に「MSC エコラベル」を表示することができ、世界で消費される天然魚の 7%が認証を受けている。

日本国内では京都の底曳網漁業や土佐鰹水産の鰹一本釣り漁業が認証を受けており、環境意識の高まりからイオン、西友、生協など日本国外で認証された水産物を含め、MSC エコラベル表示のある製品の流通が始まっている。

3. 森林認証制度

森林を望ましい方法で管理し、その森林に由来する製品を認証する制度が「森林認証」である。

FSC（Forest Stewardship Council の略称、森林管理協議会）は、1993 年 10 月にカナダで創設された NGO であり、生産を行う森林や製品、流通



過程の評価、認定、監督を行う。機関の構成員は、世界各国の環境保護団体、林業経営者、木材業者、先住民族、森林組合などであり、現在の国際本部はドイツのボンにある。

消費者は、この FSC のマークが入った製品を買うことで、世界の森林保全を間接的に応援できる仕組みとなっている。

WWF はその設立の一翼を担い、さらに世界各地で推進している森林保全活動の具体的手法として、この FSC の認証制度を推奨している。

4. 世界自然保護基金 (WWF=World Wide Fund for Nature)

現在、約 100 カ国で活動している環境保全団体である。

1961 年 9 月、絶滅のおそれのある野生生物を救うことからスタートした。スイスの WWF インターナショナルを中心に、50 カ国以上の国々に拠点を置き、100 を超える国々で地球規模の活動を展開している。3つの使命、具体的には、①世界の生物多様性を守る、②再生可能な自然資源の持続可能な利用が確実に行われるようにする、③環境汚染と浪費的な消費の削減を進める、を主張している。



<http://www.wwf.or.jp/aboutwwf/>

以上、簡単に、海産物認証、森林認証という制度とそれを支える世界保護基金などを見てきた。

一般に、認証には、製品が規格に一致していることを自社で確認する第一者認証（自己認証）と、購入者が確認する第二者認証（購買検査など）に加え、認証機関などの第三者認証機関による「第三者認証」がある。

「強制」ではない「任意」の第三者認証制度は、自社の単独活動では得にくい信頼を認証機関の信頼によって補てんし、より高い信頼を獲得するために利用するものである。日本企業はこのような任意の認証をビジネスに活用する経験に乏しく、欧州企業に大きく後れを取っているといわれている。

エコ認証が日本でも早く普及するように、切に願う。

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

幸せになる方法！

ちょっと必要があって、今年初めに撮り溜めしておいたテレビの人気番組「白熱教室」で「幸福学」のシリーズを見た。考えさせられた。

近年、社会福祉（ウェル・ビーイング）、ポジティブ心理学（病気でない前向きな心持ちを対象とする）、脳医学などの分野で幸福に関する科学的解明が著しく進んでいるらしく、総称して「幸福学」と呼ぶ。

それによれば、まず、米国では年収が7.5万ドル（約750万円）を超えると、幸福度は頭打ちになるという結果が発表されている。また、このような傾向はわが国でもほぼ同様だということ。それはそうかなと思う。カネはそこそこあれば、あとは別の要素なのだ。

国連が発表した世界幸福度報告書2013では、幸福な国ランキングでは、1位デンマーク、2位ノルウェー、3位スイス・・・とヨーロッパの国が並び、世界一の経済大国アメリカは17位。2位の中国は93位、3位の日本は43位で、GDPの高い国ほど幸福度が高いという結果にはなっていない。それにしてもわが国は情けない。

幸福感が計測できるようになれば、幸福になるための共通点も判る。

それによれば、次の3つが重要だとのことである。

- (1) 人との交わり
- (2) 他人への親切心
- (3) ここにいること（今を大事にすること）

まず、社会との結び付きが強いこと。つまり、友人や家族と良好な人間関係があることが重要である。コーヒーショップで店員と会話を交わす程度でも、幸福感を高めることができるという。これは必須条件である。

2番目は、人に親切する、あるいは人を助けようとする事だそうで、これが自分の幸福感を増進するという。ウォーレン・バフェット氏の発言などにもある。

ボランティア活動をすると幸福感が高まり、また幸せな人はボランティアに協力的だという。さらに、親切はなるべく多くすることが、幸福感を増やすことにつながる。同時に、感謝するという気持ちも大切で、感謝の時間を持つことが幸福感の増進につながるという。

そして、3番目は、目の前のことに集中するという意味である。人は、物思いにふけて不愉快なことを考えると、その間の幸福感は減ってしまう。楽しい物思いであっても「いまここにいる」という感情にはかなわないという。

時々思い出してみませんか？

【2014/7/28】

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。