

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

2015年1月号

《目次》

《公的年金の動向》 いわゆる「130万円の壁」問題	… 1
《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7》 諸外国からの示唆(イギリス・カナダ)	… 4
《退職給付会計の話題》 IASBの退職後給付に関する調査プロジェクト	… 10
《高年齢者雇用安定法のその後》 高年齢者の雇用状況	… 14
《年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話》 債券アンコンストレインド運用について	… 18
《年金基礎講座 (制度・財政編⑩)》 給付設計	… 21
《アドリブ経済時評》 文化オリンピックのススメ	… 22

本誌およびバックナンバーは弊社ホームページにて掲載しております。

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

公的年金の動向

いわゆる「130万円の壁」問題

社会保障審議会・年金部会にて、公的年金制度の見直しについて議論されています。その議論の一つに、「130万円の壁」と呼ばれる就業調整の問題の是正があります。「130万円」で就業調整を行う背景には、短時間労働者が自らが被保険者になることを避けたいという意識だけではなく、事業主側が社会保険負担を抑制したいという狙いもあります。今後、短時間労働者への被用者年金適用の拡大を更に進めることについて議論されていますが、新たな就業調整の問題が起こることも考えられます。

1. はじめに 「130万円の壁」とは

現在、社会保障審議会の年金部会では、公的年金の今後の制度改革について議論が行われています。11月19日に開催された部会では、今後の考え方のひとつに、「労働参加の促進とそれを通じた年金水準の確保」があり、就労インセンティブを阻害しない制度設計や働き方の選択に中立的な制度設計、より長く働いたことが年金給付に的確に反映される制度設計を目指すとされています。

働き方の選択に中立的な制度設計という論点のなかには、いわゆる「130万円の壁」

の問題や第3号被保険者制度のあり方があります。第2号被保険者を夫に持つ女性の収入が130万円を超えた場合には、第3号被保険者の資格を失い、社会保険料負担が発生するため、手取り収入から差し引かれます。この際、就労時間が増加しても社会保険料が差し引かれて手取りが減少してしまうという逆転現象が起こります。このため「130万円」を超えないよう、就業調整（年収130万円の中に納まるよう就業時間を抑制する）を行うケースが多く、これが「130万円の壁」と言われています。

2. 就業調整の実態

実際にどのくらいの方が「130万円」を意識し就業調整を行っているのか、労働政策研究・研修機構が行った調査の結果を見えます（図表1）。就業調整を「している」割合は34.5%、第3号被保険者に限定すると71.2%の人が就業調整を行っています。第3号被保険者が就業調整している理由（複数回答）としては、「配偶者の社会保険

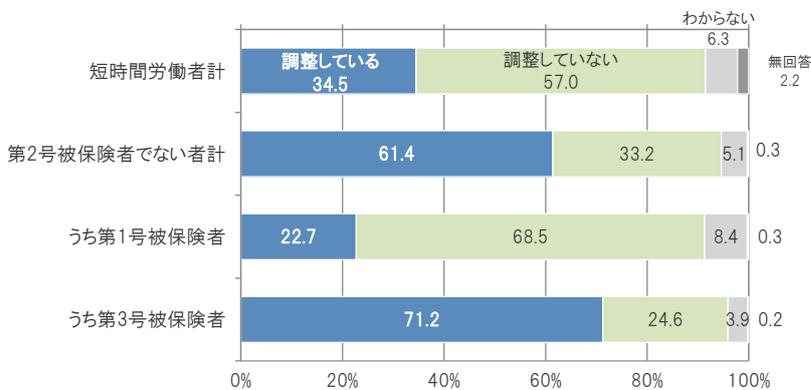
に被扶養者として加入するため130万円未満に抑えるようにしている」という意見が最も多く57.2%を占め、次に「配偶者控除の適用を受けるため103万円以下に抑えるようにしている」が53.0%、「自身の収入に所得税がかからないよう103万円以下に抑えるようにしている」が45.1%と続いています。

この130万円前後で生じる就業調整は、短時間労働者だけでなく、事業主側にも見られます。図表2は事業主が短時間労働者を使用する理由について統計をとったものです。これによると、最も多い回答は「1日の忙しい時間帯に対応するため」、次点が

「簡単な仕事内容だから」と続きます。この中に、「社会保険の負担が少なくて済むから」という回答も一定程度存在します。

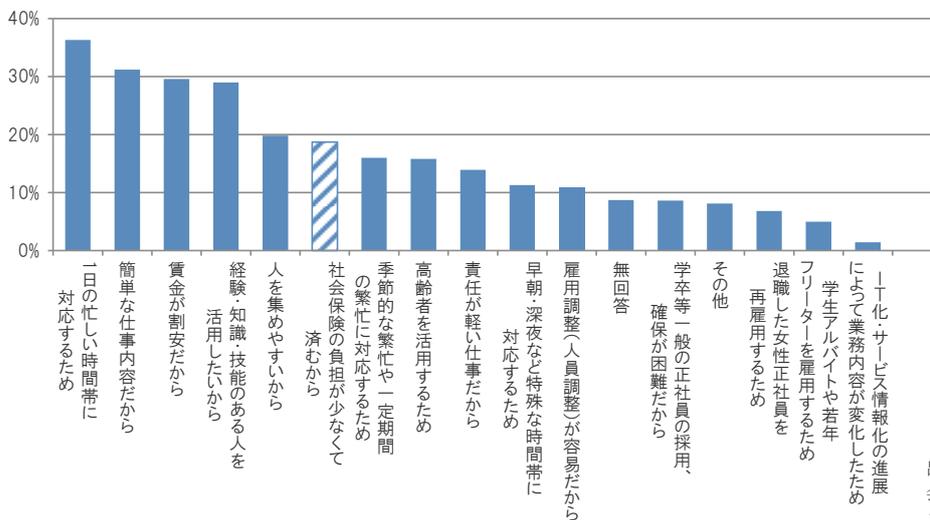
このように、就業調整の問題は短時間労働者と事業主双方の社会保険料負担回避行動が原因にあると考えられます。

図表1 就業調整の有無



出所：労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」より弊社作成

図表2 短時間労働者を使用する理由



出所：労働政策研究・研修機構「社会保険の適用拡大が短時間労働に与える影響調査」より弊社作成

3. 被用者年金の適用拡大

平成28年10月より、短時間労働者の被用者年金適用拡大が行われます。現行では正社員の概ね4分の3以上の勤務時間があ

る者(週30時間以上の者)が適用対象となっていますが、今後は、次の五つの要件を満たした者は適用されるよう変更されます。

1. 勤務時間が週 20 時間以上
2. 月額賃金 8.8 万円以上
3. 勤務期間が 1 年以上の見込み
4. 学生ではないこと
5. 従業員 501 人以上の会社に勤務

厚生労働省の試算によると、新たに 25 万人が被用者年金に加入することになります。また、この適用拡大については今後 3 年以内に検討を加え、その結果に基づき必要な措置を講ずると法律（年金機能強化法）に明記されています。この法律に基づき、上記の要件を更に拡大することについて、社会保障審議会の年金部会にて現在議論が行われています。年金部会の委員からは、月額 5.8 万円以上の賃金収入があるすべての被

用者へ適用拡大すべきとの意見もあり、この前提に立つと、働き方にかかわらず働いている人はすべて（アルバイトをする学生も含めて）第 2 号被保険者になります。厚生労働省の試算によると、1,200 万人程度の増加となる見込みです。

なお、この被用者年金の適用拡大については、平成 26 年財政検証のオプション試算で所得代替率への影響を試算しています（財政検証結果の概要については本誌 2014 年 7 月号にてご案内しています）。それによると、1,200 万人ベースで適用拡大を行うと、約 4%~7%近い所得代替率の改善が見込まれています。

4. おわりに

以上、社会保険の適用を免れるために就業調整が行われていること、また、就業調整は短時間労働者と事業主双方の社会保険料負担の回避行動が原因であることを確認しました。このままでは、平成 28 年 10 月から被用者年金の適用拡大が行われると、その適用要件（月額賃金 8.8 万円、年収 106 万円程度）に応じて就業調整行動が起こり、新たに「106 万円の壁」が生じることは容易に想像できます。

なぜなら、この就業調整行動自体は経済的に極めて合理的な行動であるからです。しかし、働く意欲があるにも関わらず、手取り収入が減少することを避けるために就

業調整を行わざるを得ない制度自体に問題があると言えるのではないのでしょうか。社会保険制度として、働かない方が有利になるような仕組みは、特に女性の就業意欲を減退させるからです。

また、社会保険の適用になることのメリットを、事業主、被用者双方が正しく理解する必要があるとも言えます。

女性の就業意欲を促進し、今後の人口減少社会に備えることは重要な対策であり、社会保障制度のみならず、日本の経済にも影響を与えとも言えるのではないのでしょうか。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 林千陽

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7)

諸外国からの示唆(イギリス・カナダ)

諸外国では、人口高齢化の進展による財政負担増の懸念から、早くから公的年金の機能を縮小し、公的年金の機能の一部を私的年金で代替する政策が進められてきました。今回は諸外国で既に行われている私的年金を参考に、わが国への示唆について考えます。

厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会」で検討された企業年金の拠出限度額の考え方について、イギリスでは、税制優遇枠の年間上限額(Annual Allowance)と生涯上限額(Life Allowance)を設け、所得以外の預金などを含めてこの枠内で拠出が可能です。カナダでは、その年に使用しなかった拠出限度額の残額は、翌年以降に無期限で繰り越すことができます。また、妻が専業主婦の場合は、夫が妻の拠出分について夫の収入から所得控除することもできます。このように、個人が税制優遇枠を十分に享受できる仕組みが考えられており、私的年金の推進策として活用されています。

1. 諸外国における私的年金の概況

前回は、厚生労働省「社会保障審議会企業年金部会」で検討された企業年金の諸施策について紹介しましたが、これらの中には既に諸外国で実施されている政策があります。諸外国では人口高齢化の進展による公的年金の財政負担増への懸念から、日本より早く1970年代から公的年金の機能の一部を私的年金で代替する政策が進められてきました。諸外国の私的年金について、企業年金部会で検討された案と比較しながら紹介します。

まず最初に、諸外国の私的年金の資産状況について概観します。OECD加盟34カ国の私的年金の資産規模は合計21.7兆ドル(2012年)で、半分以上の53%をアメリカが占め、資産規模は11.6兆ドルです。次いでイギリスが2.3兆ドル(11%)、日本は第3位の1.4兆ドル(7%)で、2011年より2千億ドル減少しました。次いでオーストラリア1.4

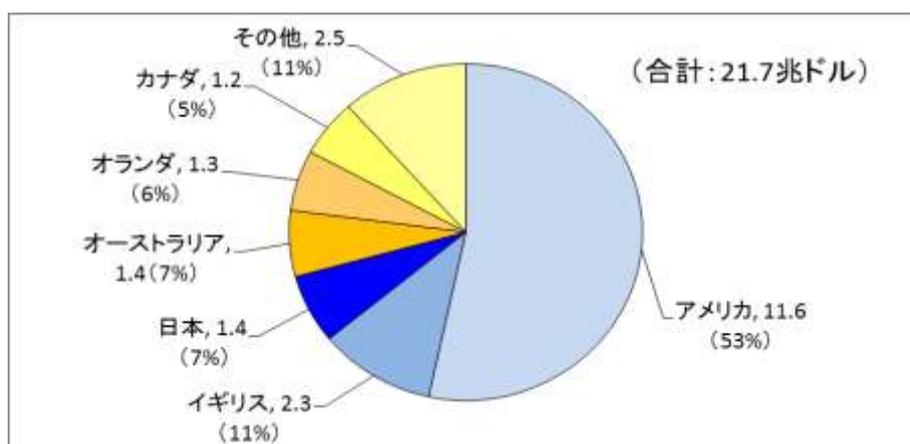
兆ドル(7%)、オランダ1.3兆ドル(6%)、カナダ1.2兆ドル(5%)で、上位6カ国でOECD全体の私的年金の約9割を占めています。

私的年金の資産規模はその国の社会保障制度における公的年金の規模と私的年金の役割分担による社会政策、私的年金の発足からの経過年数、さらにその国の人口規模と経済規模および経済成長等の社会・経済的要因に影響されます。アメリカやカナダでは早くから公的年金の保障を小さくし、公的年金の役割を私的年金で代替し、私的年金の割合を大きくする政策が進められてきました。イギリスやドイツなど元々は公的年金による社会保障の比重が大きかった国でも、人口高齢化の進展による財政負担の増加懸念から、公的年金の機能を縮小し、その代わりに税の優遇による私的年金の促進策が進められてきました。

本稿では、企業年金部会でも参考にされ、早くから私的年金による政策を進めてきたアメリカとカナダ、そして、早くから人口

の高齢化の進展に対する社会保障政策を私的年金で代替してきたイギリスとドイツの私的年金について概観します。

(図表 1) OECD 加盟国の年金基金資産額 (2012)



出所：OECD (2013) 「Pension Markets in Focus」より筆者作成

2. イギリスの社会保障政策

企業年金部会で検討された「DB と DC を一体的に合わせた拠出限度額の設定」と「拠出限度額の設定単位の年単位」については、イギリスとカナダの私的年金が参考になります。イギリスの私的年金を参考にするうえで、イギリスの公的年金と私的年金の考え方について紹介します。

イギリスの公的年金は、租税を財源とする無拠出制の「老齢年金制度 (Old Age Pension)」として発足しましたが、財政上の理由から 1925 年に拠出制に変更されました。国内に居住する全ての人を対象とし、最低生活を保障する給付水準「ナショナル・ミニマム原則」としましたが、経済成長の発展により社会的適合性が困難となり、1961年に所得に応じた拠出と給付の「等差年金 (GP : Graduated Pension Scheme)」に変更されました。1978年には「国家基礎年金」と「付加年金」が導入されて現在の体系と

なり、保険料 25.8% (被用者 12.0%、事業主 13.8%) により賄われています。

イギリスでは、人口高齢化の進展による財政負担増の懸念から、早くから公的年金の機能を縮小し、公的年金の機能の一部を私的年金で代替する政策が進められてきました。イギリスでは、公的年金の「付加年金」の機能を私的年金で代替する政策がとられ、1978年に「適用除外 (contract out)」制度が導入されました。所定の基準を満たす職域年金や個人年金に加入した場合、付加年金の加入義務が免除 (国民保険料の支払免除) されます。なお、本制度は 2014 年年金法により付加価値年金見直しに併せて廃止になります。国家の役割を一部、私的年金に委ねることで、公的年金の機能を縮小し、公的年金の財政負担を対 GDP 比 6% (2012 年) と、世界的に見て低い水準に抑えています。

3. イギリスの企業年金制度

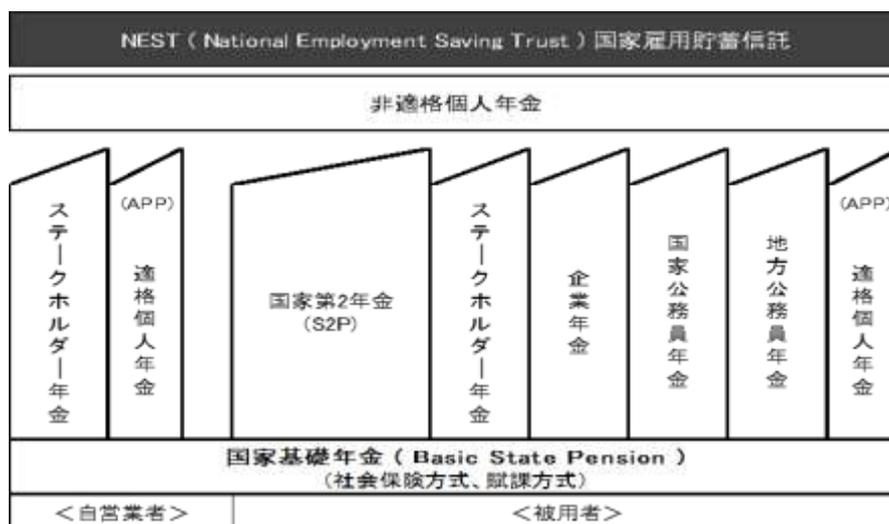
イギリスの企業年金は、民間被用者と公務員を対象とする「職域年金」があります。「報酬比例型（確定給付）」「マネーパースェス型（確定拠出）」「ハイブリッド型」の制度があり、給付建制度が大半を占めますが、近年では確定拠出型が増加しています。

税制上の優遇措置があり、事業主拠出金は全額損金算入され、加入者拠出金は年間3,600ポンドまたは年間所得の100%のいずれか高い方までが所得控除となります。税制適格要件は、①加入2年以上で受給権付与すること、②5%以内での物価スライドを保障すること、③事業主拠出が必ず存在することです。契約形態は、大規模な企業が年金基金を設立して信託設定によって年金資産を分別管理する「信託型年金」と、小規模企業が保険会社と直接保険契約を締結し、保険会社が資産の管理・運用・給付を行う「保険型年金」があります。

また、中所得者層に対する私的年金への加入を促進するために、2002年に「ステー

クホルダー年金(Stakeholder Pension)」が設立されました。確定拠出型で、職域年金を実施していない5人以上の従業員を雇用する雇用主に対して実施が義務付けられています。職域年金かステークホルダー年金のいずれかに加入させることを求め、私的年金への加入を促しています。中所得者向けに少ない保険料で比較的手厚い給付を受けられるように設計され、保険料の拠出中断や再開が可能です。加入対象は被用者のみならず、自営業者や企業年金だけでは不足する中所得者層の被用者も含まれます。拠出は加入者が行いますが事業主も拠出できます。加入者が拠出した掛金は所得控除となります。60歳から65歳の退職者が受給できますが、在職中であっても受取ることができます。①運用手数料を1.5%以下とすること、②最低保険料を月額20ポンド以下とすること、③他の年金に移転しても追加手数料は徴収されないことなどの利点があります。

(図表2) イギリスの年金制度



出所：筆者作成

3. イギリスの個人退職勘定制度

公的年金の「適用除外」となる、「適格個人年金(APP : Appropriate Personal Pension)」が1988年に設立されました。被保険者が毎月あるいは一括で拠出した保険料を、被保険者が選択した保険会社で運用する確定拠出型年金です。税制適格要件は、①加入2年以上で受給権を付与すること、②5%以内での物価スライドを保障すること、③給付額が拠出期間比例型となることなどです。給付は50歳から75歳までの間で選択が可能で、退職時に積立金の25%までは非課税で一時金として受け取ることができます。残額は終身年金で受取ることとなりますが、残額を年金原資として、保険会社が提供する終身年金を購入することとなります。拠出は毎年変更可能で拠出額の上限は年収の100%までで、一定割合まで税額控除される優遇措置があります。

企業年金と個人年金を合わせて税制優遇適用となる生涯退職貯蓄上限額(Life Allowance)125万ポンドと、年間上限額(Annual Allowance)4万ポンドが設定されています。生涯上限枠は60歳で職域年金加入者が受け取ることのできる年金額の上限とほぼ同額に設定されています。この枠内で個人の年間拠出限度額は、3,600ポンドまたは所得の100%の多い方の金額までです。この税制優遇枠は所得以外の預金などから拠出することも可能で、離職して所得がない場合でも、所得が停止した年度または直近5年間の最高所得のいずれかを基準に所得がなくなった年から6年間は拠出することができます。生涯限度額を超えた場合は、終身定期金で受け取る場合は25%の課税がされ、一時金として受け取る場合は55%の

課税が行われます。また、単年度の拠出限度額を超えて拠出した場合は40%の課税がなされます。

また、イギリスでは低所得者層についての私的年金への加入が進まず、老後に備えた個人の貯蓄不足が懸念されることから、2004年の年金改革により低所得者層の私的年金加入を促進するために、職域年金の未加入者に対して自動的に加入となる「国家雇用貯蓄信託(NEST : National Employment Saving Trust)」が2012年に設立されました。

非営利の信託機関により運営され、職域年金未加入者の被用者を強制的に加入させることにより、低所得者の老後資金の積み立て促進を目的とする確定拠出型制度です。職域年金に加入していない22歳以上で公的年金支給開始年齢未満(男性65歳、女性60歳)の被用者かつ年間所得5,035ポンド以上の人が自動的に制度に加入し、任意で脱退「オプトアウト(opt out)」できる仕組みです。また、22歳未満および年間所得5,035ポンド以下の人や自営業者は任意で加入することができます。財源は被用者本人と事業主がそれぞれ税引き後所得(年間5000~3万3500ポンド)の4%、3%を保険料として負担し、政府が減税措置の形(国税局からの税金還付分)で1%が被用者の個人口座に拠出されます。なお、拠出率8%(2017年10月以降)を超えて事業主または被用者が任意に拠出することも可能です。

税制優遇は税金を支払っている人だけが恩恵を受けるものではなく、税金を支払っていない人には税による補助金を支給する「給付付き税額控除」としての仕組みとなります。英国国税当局(HMRC)によると、本

人は一旦所得控除なしで税金を支払い、その後、本人分最低拠出額（例えば 100 ポンド）に標準税率（20%）を乗じた額（この例で 20 ポンド）を国税局に請求して年金原資に繰り入れる仕組みとなり、本人拠出は 80 ポンドで済みます。税率が 20% よりも高い人は、控除しきれない分を確定申告により還付請求でき、実質的には所得控除とな

っています。引き出しの際には積立額の 25% までの一時金は無税で引き出しが可能です。この一時金受取分を除く部分については、原則として終身年金商品を購入することが義務づけられています。今後、最大で 1000 万人が年間 40 億～50 億ポンドを積み立てることにより、平均所得の 15% 水準を確保することが目標とされています。

4. カナダの私的年金制度

カナダの公的年金は、全国民共通で租税で賄われる「老齢所得保証年金（OAS : Old Age Security）」と、18 歳以上の所得がある人が強制加入となる「所得比例年金（CPP : Canada Pension Plan）（QPP : Quebec Pension Plan）」の 2 階建制度です。所得比例年金の保険料率は 9.9% で被用者は労使折半、自営業者は全額負担となっています。

カナダの私的年金には「登録年金制度（RPP : Registered Pension Plan）（企業年金）」と「登録退職貯蓄制度（RRSP : Registered Retirement Savings Plan）（個人年金）」があります。RRSP は、1957 年に設立された誰でもが加入できる任意の私的年金です。最初は自営業者を対象としていましたが、対象者が被用者にも拡大され、現在では加入者の約半数が被用者となっています。RRSP は金融機関（銀行、証券会社、信託会社、保険会社）の金融商品（GIC、定期預金、株式、債券、投資信託）をカナダ税務署に登録申請することにより、その金融商品が RRSP となります。RRSP はカナダで前年度に勤労所得がある 18 歳以上であれば誰でも登録申請することができます。RRSP には拠出限度額があり、71 歳まで企業年金と個

人年金の拠出額を合わせて、前年年収の 18% または年間 22,970 カナダ・ドル（2012 年度）まで、非課税で積み立てを行うことができます。掛金は個人と企業の双方で拠出することが可能で、個人は企業が拠出した拠出限度額の残額分までを拠出することができます。使用しなかった拠出限度額の残額（非課税枠の未使用部分）は、翌年に繰り越すことができ、しかも期限がないため、余裕資金ができたときにまとめて拠出することが可能です。また、妻が専業主婦の場合は、夫が妻の RRSP に拠出し、その拠出額については夫の収入から所得控除することができます。ただし、積み立てた妻の RRSP から 3 年以内で引き出した場合は夫の収入として課税され、3 年以降の引き出しについては妻の収入として課税されます。

年金を受け取る際は、1 人あたり年間 1,000 カナダ・ドルまで所得控除の対象となるため、夫が妻の分と分けて RRSP を購入することにより、年金受給時の非課税枠を大きくすることができます。途中引き出しは可能ですが、源泉徴収税（Withholding Tax）が課税されます。

(図表3) カナダの年金制度



出所：筆者作成

以上のように、企業年金部会で検討された「DB と DC を一体的に合わせた拠出限度額の設定」や「拠出限度額の設定の年単位化」については、イギリスとカナダの私的年金の仕組みが参考となります。イギリスでは企業年金 (DB・DC) と個人年金を合わせた税制優遇適用の年間上限額 (Annual Allowance) と生涯上限額 (Life Allowance) があり、この枠内で個人は年間拠出限度額の範囲内で拠出が可能です。また、所得以外の預金などから拠出することもでき、所得がない場合でも所得がなくなった年から6年間は個人の年間拠出限度額の範囲内で拠出することが可能です。一方、カナダでは、使用しなかった拠出限度額は、翌年以

降に繰り越すことができ、期限はありません。妻が専業主婦の場合は、夫が妻の拠出分について夫の収入から所得控除することができます。このように、税制優遇枠を十分に享受できる仕組みが考えられており、私的年金の推進策として活用されており、わが国の私的年金の拠出限度額の考え方への示唆に繋がるものと思われます。

今回は、様々な私的年金や退職一時金からの受け皿として活用され、近年では401kの残高を超えた、アメリカのIRA(Individual Retirement Account)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

<主な参考文献>

- 篠原拓也(2014)「イギリスの個人年金の改定」『保険・年金フォーカス』2014年8月12日号
- 杉田浩治(2011)『自動加入方式を採用する英国の新個人年金制度』日本証券経済研究所: p.3
- 野村亜紀子 (2011)「諸外国における公的年金役割後退の対応策—中核を占める私的年金の活用」『資本市場クォーターリー』2011年 春号
- HM Revenue & Customs (HMRC) 英国国税当局
- Canada Customs and Revenue Agency カナダ税務署

退職給付会計の話題

IASBの退職後給付に関する調査プロジェクト

IASB(国際会計基準審議会)が退職後給付に関する調査プロジェクトを立ち上げています。調査研究の主な範囲は、IAS19号(従業員給付)の開発当時にはなかった新しい年金制度の会計処理を検討することです。現段階ではディスカッションペーパー(DP)を公表するかどうかは未定ですが、2015年中にリサーチペーパーが出される計画です。以下、伝統的なDB及びDC以外の新しい年金制度に関するこれまでの取組などを交えて、今回のプロジェクトの内容等を検討します。

1. CBプラン等に関する検討の経緯

2014年9月の国際会計基準審議会(International Accounting Standards Boards、以下、IASBと言います)で、退職後給付に関する調査プロジェクトを立ち上げることが決定されました。12月4～5日に開催されたASAF(Accounting Standards Advisory

Forum: IASBへの技術的な情報提供を行う機関)の会議でも、この議題が採り上げられています。本調査プロジェクトの主な目的はIAS19号の開発当時にはなかった新しい制度の債務評価や会計処理について検討することです。

(図表1) CBプラン等に関する過去の検討経緯

年	動き
2004	解釈委員会がIFRIC公開草案D9(抛出又は名目的な抛出に対して約束した収益を付与する従業員給付)を公表
2006	解釈委員会がIASBに対し、この問題を退職後給付プロジェクトに委ねる(IFRICはこの問題の検討を中止)
2008	IASBはCBプランの会計について、「IAS19号改訂の予備的見解(DP)」に含めるその後、CBプランの検討は将来のプロジェクトに先送りすることを決定
2011	確定した基準の改正にはCBプランの会計は織り込まれず
2012	IASBは、解釈委員会に対しCBプランの会計をIAS19号に従って説明するよう求める
2014	解釈委員会は様々な方法に関して議論を行ったが、5月に中止を決定9月にIASBは、調査プロジェクトの立上げを決定

キャッシュバランスプラン(以下、CBプランと言います)を中心とした新しいタイ

プの年金制度に関する検討はこれまでも行われ、十分な成果が得られないまま先送

りになってきたという経緯があります（図表1）。まず、10年前には解釈委員会が「D9（拠出又は名目的な拠出に対して約束した利息を付与する従業員給付）」を発表し、給付を変動リターン部分と固定リターン部分とに分け、変動リターン部分に関しては公正価値で評価し、固定リターン部分に関しては通常の予測単位積増方式で評価するという提案が行われました。

さらに、IASBが2008年に公表した「IAS19号「従業員給付」」の改訂に関する

予備的見解」では、拠出ベース約定（Contribution based promise）という概念を打ち出し、拠出ベース約定の負債については、その給付約定の条件が変化しないと仮定して公正価値で評価するという考え方を示していました。ただ、2011年のIAS19号の改正では、この件は先送りになりました。その後、再び解釈委員会で検討されてきましたが、本年5月に解釈委員会での検討は打ち切りとされました。

2. 各国のCBプラン等の状況

日本でもCBプランは広く普及していますが、日本で実施されている制度の多くは、国債を指標利率としています。これまでの議論においてはIASBではCBプランを含む新しい制度について、リターンを保証する制度とCBプランとに分類しています。

前者は、加入者が資産の収益に基づいて給付を受ける制度であり、事業主は最低保証を付加します。典型的な例として、拠出額に対して一定のリターンを保証し、元本を下回った場合は事業主が追加拠出を行うとしています。こうした制度が行われてい

る国としてドイツ、オランダ、ベルギー、スイス、イスラエルなどを挙げています。

後者は、加入者は名目的な拠出に対し予め定めたリターンを加えた給付を受け取る制度（積立型・非積立型を問わない）としています。保証された率は一定の率もしくは国債利回りや株価指数などで、やはり元本を下回った場合には事業主が不足分の掛金を拠出します。こうした制度を実施している国として、日本、アメリカ、イギリスを挙げています。

（図表2）新しいタイプの制度の類型

	基本的特徴	具体例	実施国
リターンを保証する制度	加入者は、資産の運用収益を基に給付を受けとる 事業主は、最低限の収益を保証する	保証する収益は固定もしくは変動（国債利回り、株価指数など） 収益がマイナスであっても、例えば元本は保証する。不足は事業主が拠出	ドイツ オランダ ベルギー スイス イスラエルなど
CBプラン	加入者は、名目的な拠出+定められた収益の給付を受け取る 制度は積立型もしくは非積立型	事業主は通常、一定の収益を保証する。 保証する収益は、固定もしくは変動（国債利回り、株価指数など） 収益がマイナスであっても、例えば元本は保証する。不足は事業主が拠出	日本 アメリカ イギリス

日本でも運用実績を再評価率とし、しかも単年度での再評価率は0%未満であることも可能という制度が実施可能となっています。こうした制度は、この分類でいえば前者に近いと考えられます。資産の運用収益を基準に給付を受ける制度で、通算して0%以上のリターンを保証する制度と言えるからです。また、日本では実施されていませんが、元本保証付きのDC制度も、この範疇に含まれると考えられます。同様に資産の収益に基づいて給付を行い、0%のリターンを保証するという制度と考えられるからです。スイスやベルギーでは元本保証

付きのDC制度を実施していることが知られていますが、図表2ではこの両国を実施国として挙げています。

日本でも、すでにCBプランが広く普及しており、元本保証型DCなど今後新しいタイプの制度が実施される可能性があります。一方でIFRSを採用する動きも活発化しています。調査プロジェクトの結果次第では、CBプラン等の債務評価が変更になり、場合によってはIAS19号自体も改正される可能性があります。その意味ではIFRSでの新しい調査プロジェクトからは目が離せません。

3. DBO評価の問題点

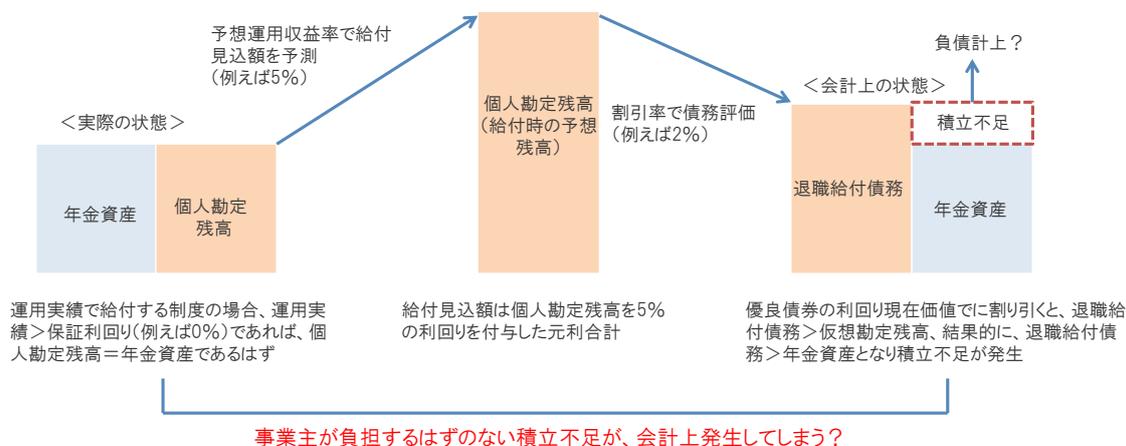
言うまでもなく、IFRSに限らず日本基準さらに米国基準もDB制度の債務評価は予測単位積増方式に基づくPBO(ただし、IFRSではPBOという名称は使わず、DBO=Defined Benefit Obligationと呼んでいます)で行われますが、CBプラン等をPBOで評価する問題点は以下のように指摘されています。

通常、指摘される課題は、株価指数を再評価率とする場合のケースです。こうした制度でPBOを計算する場合、株価指数の上昇率を見込んで将来の給付見込額を算出し、それを現在価値に割り引きます。仮に、資産残高(実際の拠出)に対して実際の運用収益を加えた額を給付する制度において、この方法で退職給付債務を計算することを考えてみます。株式の上昇率を5%、割引率を3%とすると、現時点での資産残高は5%ずつ増加していき、その将来の給付見込額を3%で割り引くとPBO>年金資産となります。PBO>年金資産、すなわち積立不

足となれば、現在の会計基準ではこの差額を負債に計上することになります。ただ、実際には事業主はこの不足を負担することはありません。資産が予想上昇率以下の収益にとどまれば、不足が解消されるからです。また、予想以上となっても当該資産で給付を賄うことができます。そもそも事業主は保証している最低水準を下回らない限り、追加負担は発生しないのですから、資産の運用収益がマイナスに転じない限り、積立不足とはならないはずですが、にもかかわらず会計上、計測される積立不足は、実体がないということが出来ます。

現在、日本で行われているCBプランは、国債の利回りを再評価率に使うケースが圧倒的であり、このような問題は発生しません。国債+ α の利回りを保証している場合は、+ α 分の給付に対する不足が発生する可能性があります。これは+ α という固定リターンを約束しているためであり、上記の問題とは別と言えます。

(図表3) 運用実績を基に給付する制度を予測単位積増方式で評価する問題点



5. 調査プロジェクトの対応

9月のスタッフペーパーによると、調査プロジェクトの結果についてディスカッション・ペーパーを公表するかどうかは未定とのことです。2015年中にリサーチペーパーを公表するとしています。そのうえで、IAS19号の改正が必要という確信があれば、その後ディスカッション・ペーパーを公表するとしています。また、IAS19号の2011年の改正について適用後レビューが2016年に行われますが、そのレビューもその後のリサーチに活かしていくことを計画しているようです。

今後、調査プロジェクトは以下のような対応が行われる予定です。

- ① 過去の議論や分析結果から、概念的に望ましい測定方法を検討する
- ② 新しい制度の傾向や特質さらには関連する会計上の課題に関して、以下に挙げ

た専門家の情報を収集する

- ・ 監査法人
- ・ 年金数理人
- ・ 各国の会計基準設定主体
- ・ その他の専門家 (年金規制当局、資産運用機関、保健会社など)

- ③ IASB への提出資料の作成
- ④ 必要であれば、想定される測定方法の費用や効果が理解されるよう利用者や作成者と議論する

退職給付に関しては、この他にも割引率や将来の給与上昇を給付算定に織り込むことなどが課題として挙げられています。会計基準が様々な経済事象について後追いせざるを得ないということは仕方ないことだとは思いますが、企業年金についても制度の進化の方が早いようです。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野正徳

高年齢者雇用安定法のその後

高年齢者の雇用状況

希望者全員の65歳までの継続雇用を義務付けた改正高年齢者雇用安定法が平成25年4月1日に施行されて以降、高年齢者雇用が確実に拡大しています。厚生労働省「平成26年『高年齢者の雇用状況』集計結果」によると、平成26年6月1日時点で高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は98.1%にのぼり、前年比5.8ポイント増加しました。さらに大企業に絞れば99.5%と、法律の施行によりほぼ全ての企業で高年齢者の雇用が確保されつつあります。中には法律の要請を上回り、70歳以上まで働くことができる企業も19.0%あり、今後ますます高年齢者の雇用が進展する見込みです。

1. 改正高年齢者雇用安定法への対応

平成16年、高年齢者雇用安定法により①65歳までの定年年齢の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制の廃止、のいずれかによって65歳までの雇用確保措置を講じることが義務づけられました。その後、平成24年の同法改正により、平成25年4月1日以降は希望者全員の雇用確保が義務付けられました。

その結果、平成26年6月1日時点では雇

用確保措置を実施済みの企業が98.1%と、前年比5.8ポイントの大幅増加となりました(図表1)。企業規模別で見ると、大企業(301人以上)は99.5%で前年比3.9ポイントの増加、中小企業(31~300人)は98.0%で前年比6.1ポイントの増加であることから、特に中小企業で雇用確保の取り組みが大きく前進したと伺えます。

図表1 雇用確保措置の実施状況

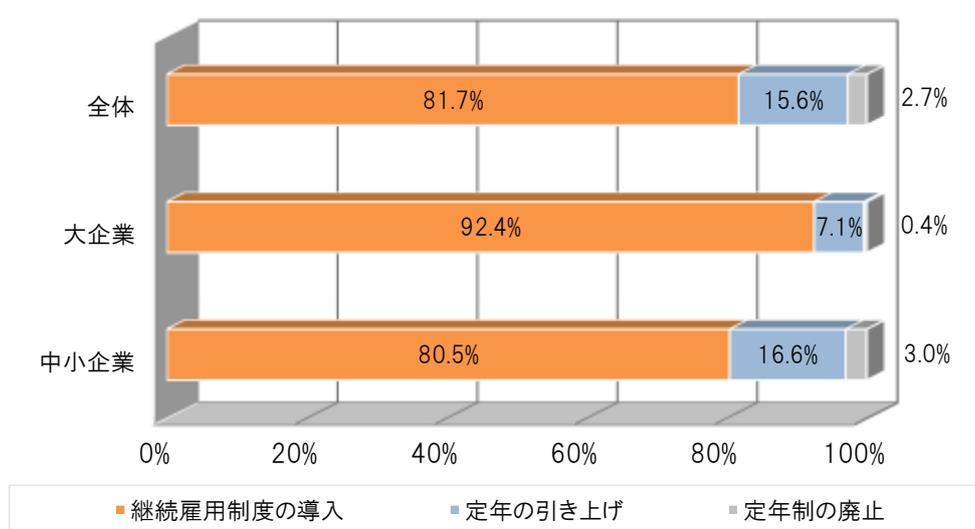
	実施済み		未実施
	平成26年	平成25年	平成26年
大企業 (301人以上)	99.5% (+3.9%)	95.6%	0.5%
中小企業 (31~300人)	98.0% (+6.1%)	91.9%	2.0%
全体	98.1% (+5.8%)	92.3%	1.9%

出所:厚生労働省「平成26年『高年齢者の雇用状況』集計結果」より筆者作成

具体的な雇用確保措置の採用状況は図表2のとおりです。継続雇用制度の導入による雇用確保の比率が圧倒的に高いものの、定年の引き上げを採用した企業も約16%あります。厚生労働省の「平成26年就労条件総合調査」(図表3)によると、定年制を定めている企業のうち、60歳定年が81.8%、65歳定年が14.5%となっています。依然として60歳定年が主流であることには変わりはありませんが、60歳定年が前年比1.2ポイント減少したのに対し、65歳定年は前年比2.0ポイント増加しています。高年齢者雇用安定法への対応は、継続雇用制度の導

入が中心ですが、定年年齢の60歳から65歳への引き上げも徐々に進んでいることが分かります。今後、65歳までの勤務を希望する人が大多数を占めるような状況になれば、定年を上げる企業が増加する可能性があります。また、これまでの人事処遇制度は60歳で定年退職し、定年退職と同時に公的年金の給付を受けられることを前提に制度が設計されていたと考えられます。今後、60歳以降の就労や所得確保といった制度設計の前提条件が変わってくるため、給与や退職金・年金制度にも影響を及ぼすことが考えられます。

図表2 雇用確保措置の採用状況



出所:厚生労働省「平成26年『高年齢者の雇用状況』集計結果」より筆者作成

図表3 一律定年制における定年年齢の状況

	平成26年	平成25年
60歳定年	81.8% (-1.2%)	83.0%
65歳定年	14.5% (+2.0%)	12.5%

出所:厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」より筆者作成

2. 改正高年齢者雇用安定法を超えて

改正高年齢者雇用安定法は、基本的には65歳までの雇用確保を企業に要請するものですが、それを超えて、65歳以上でも働ける制度としている企業も多くあります。例えば継続雇用制度において最高雇用年齢を定めている企業のうち、最高雇用年齢を66歳以上としている企業は勤務延長制度（定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度）で17.4%、再雇用制度（定年年齢に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度）で6.8%あり（図表4）、両制度とも増加傾向です。また継続雇用制度において最高雇用年齢を定めていない企業も多くあり、勤務延長制度で

41.6%、再雇用制度で17.5%あり、こちらも両制度とも増加傾向です。

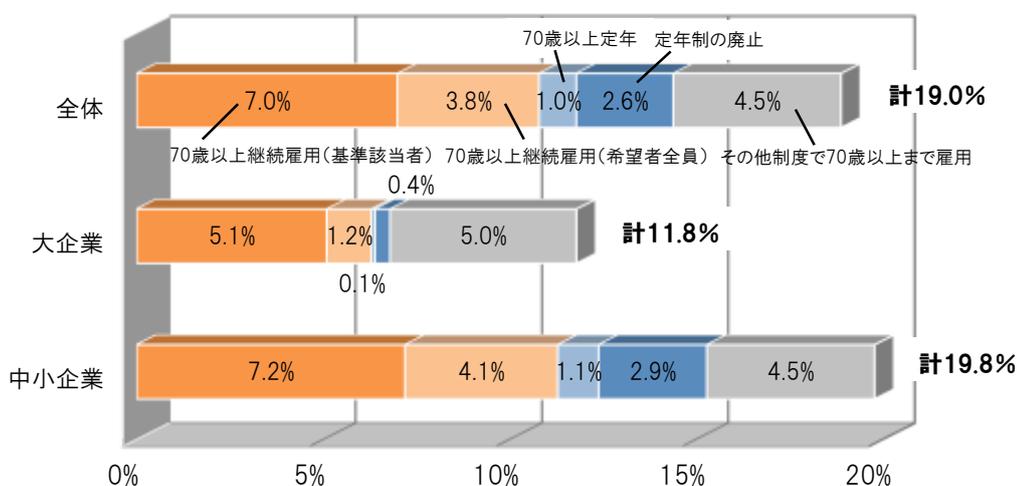
上記のような企業も含め、70歳以上まで働ける企業は19.0%あります（図表5）。70歳以上まで働ける制度の状況は様々で、定年制の廃止はもちろんのこと、70歳以上定年や70歳以上の希望者全員または基準該当者を対象とした継続雇用制度などがありますが、これらを整備しているのは大企業で11.8%、中小企業で19.8%です。雇用確保措置の実施は大企業の方が進んでいますが（図表1）、65歳を超える高年齢者の雇用という点では中小企業の方が進んでいることが分かります。

図表4 継続雇用制度における最高雇用年齢の状況

	最高雇用年齢66歳以上		最高雇用年齢の定めなし	
	平成26年	平成25年	平成26年	平成25年
勤務延長制度	17.4% (+0.3%)	17.1%	41.6% (+4.6%)	37.0%
再雇用制度	6.8% (+1.1%)	5.7%	17.5% (+0.2%)	17.3%

出所：厚生労働省「平成26年就労条件総合調査」より筆者作成

図表5 70歳以上まで働ける企業の状況



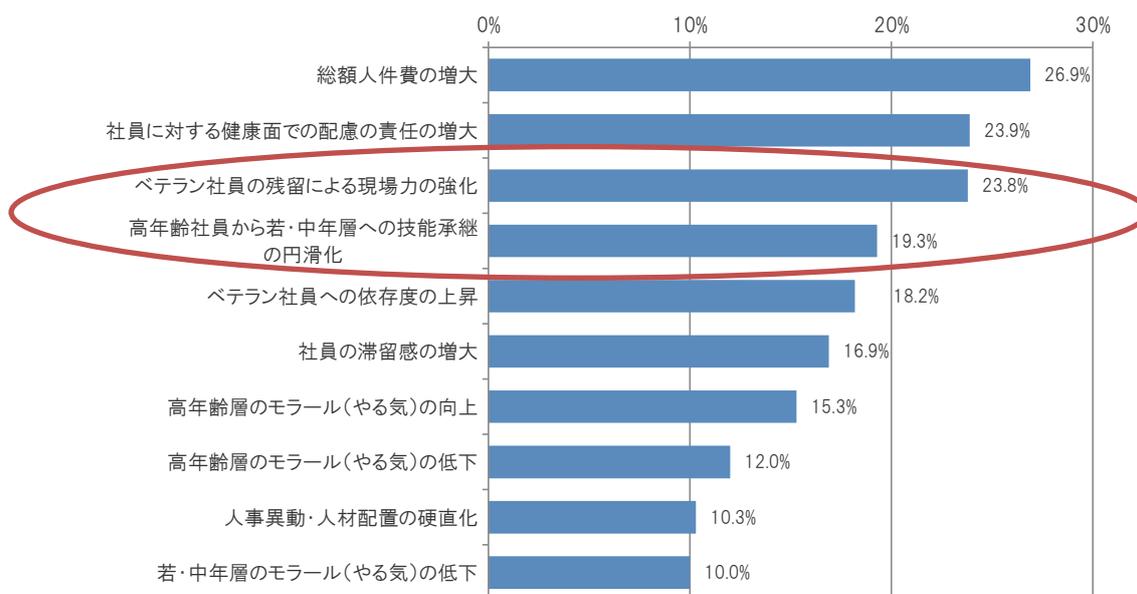
出所：厚生労働省「平成26年『高年齢者の雇用状況』集計結果」より筆者作成

従業員が比較的少ない中小企業では、企業の戦力として従業員の個人的能力へ依存する度合いが大企業と比べて大きいと考えられます。このため、人件費が増大しても、知識や経験・技術力などの蓄積がある高年齢社員を雇用し続けることが、企業にとって必要であるというケースが多いと考えられます。実際、高年齢者雇用に伴う対応等による影響として、企業は「総人件費の増大」を挙げる一方で「ベテラン社員の残留による現場力の強化」や「高年齢社員から若・中年層への技術承継の円滑化」という

回答も多くなっています(図表6)

高年齢者雇用は拡大を続けています。また、義務化は始まったばかりであり、今後もますます高年齢者雇用は拡大していくと予想されます。ただ、高年齢者雇用のより良い在り方は企業毎に異なるはずですが、法的義務としての改正高年齢者雇用安定法への対応は当然のこととして、高年齢社員の力を活かして企業の成長を目指すために、自社に合った高年齢者雇用を模索していく必要があると言えるでしょう。

図表6 改正高年齢者雇用安定法対応や、それに伴う人事制度等変更による影響



独立行政法人 労働政策研究・研修機構(JILPT)
「高年齢社員や有期契約社員の法改正後の活用状況に関する調査」結果(平成25年調査)より弊社作成
(調査実施時期:平成25年7月~8月、調査対象:常用労働者を50人以上雇用する全国の企業)

年金コンサルティング部 リサーチグループ 増山のり子

年金運用の現場から ファンドマネージャーの四方山話

債券アンコンストレインド運用について

世界各国の国債利回りはこれまで低下基調で推移していましたが、2013年以降、米国や英国を中心に金利上昇リスク懸念が高まってきました。そうした投資環境の変化に伴い、金利上昇リスクを想定した運用戦略が注目を集め始めています。ベンチマークを定めず、「制約の少ない」あるいは「自由度の高い」運用、いわゆる債券アンコンストレインド運用というものです。

1. 債券アンコンストレインド運用とは

アンコンストレインド (Unconstrained) とは、制約がない、自由なという意味です。債券アンコンストレインド運用では、ベンチマークの制約を受けず、運用者に裁量が与えられることから、一般的に次の①～③の特徴があります。

① 幅広い債券が投資対象

先進国の国債だけでなく、投資適格社債、資産担保証券、エマージング債、ハイイールド債といった幅広い債券

が投資対象となります。

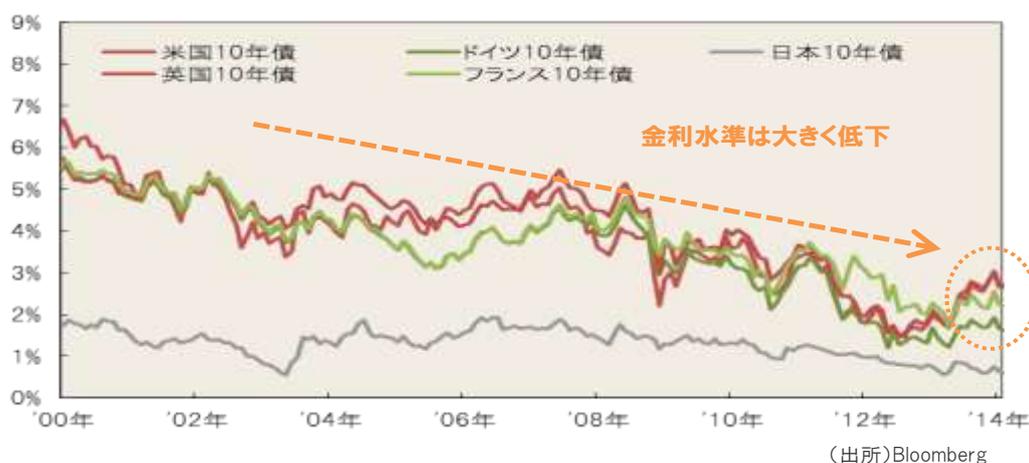
② 投資の自由度が高い

ベンチマークを定めず、自由度の高い運用で多くは絶対収益型です。

③ 柔軟な運用戦略

運用環境に応じてセクター配分やデュレーション (金利感応度) などを柔軟に変更します。

図表1 各国の長期金利推移



2. 今、注目を集める背景

年金基金など投資家の多くは、予定利率の引き下げなどから株式への配分比率を低下させる一方、債券の比率を拡大してきました。国内外債券の配分比率がポートフォリオの大部分を占める投資家も多く、債券への割合は引き続き増加傾向にあります。

投資環境面では世界的な低金利が続き、債券ポートフォリオからの収益力が低下する一方、一部先進国では利上げの可能性もあり、金利上昇リスクが懸念されます（図表1）。

こうしたなか、これまで多くの投資家は投資対象やベンチマークを拡大し、収益源泉の多様化を図ることで対応してきました。NOMURA-BPI、CG 世界国債インデックス

から社債・資産担保証券（モーゲージ債等）を含むバークレイズ・グローバル総合インデックスをベンチマークとするファンドや、エマージング債、ハイイールド債までを投資対象に含むファンドへの変更や追加をしてきました。

しかし、各種の債券ベンチマークは現在、デュレーションが4年～8年程度あることから一定の金利リスクを内包しています（図表2）。金利上昇懸念があるなか、投資対象やベンチマークの拡大だけでは金利上昇リスクを十分に回避できないかもしれません。そこでベンチマークを意識せず、運用者に裁量を与えた運用、いわゆるアンコンストレインド運用が注目されるようになってきました。

図表2 各債券ベンチマークのデュレーション

(2014年6月末現在)

	ベンチマーク	最終利回り	デュレーション
円債(国債)	Nomura-BPI(総合)	0.51%	7.72年
外債(国債)	CG世界国債インデックス(除く日本)	1.55%	6.25年
国債 + 社債・資産担保証券	バークレイズ・グローバル総合インデックス(除く日本)	2.04%	6.04年
エマージング債	JPモルガン・エマージング・マーケット・ボンド・インデックス(ダイバーシファイド)	5.11%	6.94年
ハイイールド債	BoAメリルリンチ 米国ハイイールド・マスターII	5.77%	4.21年

(出所)Bloomberg

3. 実際の運用

一般的な債券アンコンストレインド運用の場合、デュレーションは1~4年程度のレンジ内に収まっているものが多くなります。なかにはデュレーションはゼロを基準とし、マイナスデュレーションまで積極的に取るファンドもあります。

投資対象は国債のほか、投資適格社債、非投資適格社債、エマージング債、モーゲージ担保証券、資産担保証券、キャッシュ

など多岐に及んでいます。これらのセクター配分は運用環境に応じて柔軟に見直します。

ただ、ベンチマークの制約はありませんが、運用において全く制約がないわけではありません。通常、それぞれのファンドごとにデュレーションの上下限や、非投資適格社債の組入れ上限などを定めた運用ガイドラインが存在します。

4. 今後の展望

今後、検討の余地があると見られているのが国内債券の代替戦略です。ここ数年は内外の短期金利差が小さく為替のヘッジコストが少なかったため、少しでも利回りの高い為替フルヘッジ外債を国内債券代替として活用してきた投資家も多く存在しました。これから米国や英国金利などが上昇すれば、ヘッジコストの上昇に加え、外国債券価格の下落が運用にマイナスの影響を与えてしまいます。

そこで、アンコンストレインド運用に為替をフルヘッジとすることで、これまでの為替フルヘッジ外債を代替できるとの発想が広まってきました。

債券アンコンストレインド運用は、各市場の見通しに基づき機動的にデュレーシ

ョンやセクター配分を動かすことから、これからの投資環境を考えると、投資家にとっては運用戦略の魅力的な選択肢の1つとなりそうです。

注目度が高まっている債券アンコンストレインド運用ですが、組入れるにあたり、次のような点に留意も必要です。金利上昇は債券の運用利回りを一時的に下落させる一方で、過去においては債券が下落する局面では株式が上昇するといった逆相関の関係がありました。闇雲に金利上昇対応としてアンコンストレインド運用に頼るのではなく、ポートフォリオ全体のなかでどういった役割にするのか十分考慮した上で、検討するのが望ましいと言えそうです。

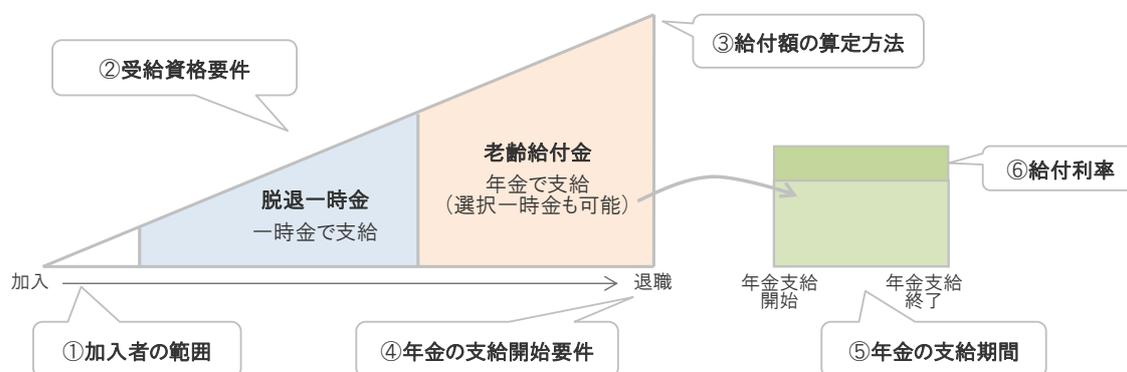
年金基礎講座（制度・財政編⑩）

【今月のテーマ】

給付設計

DB制度は、法令の範囲であれば柔軟な給付設計が可能であり、その他の企業年金制度に比べると、退職金制度からの移行がしやすい制度といえます。今月は、DB制度の給付設計における、法令上の要件についてご説明します。

<加入から年金支給までの過程における給付設計のポイント>



① 加入者の範囲

厚生年金保険の被保険者は原則加入者とする事となっておりますが、規約に定めることにより一定の資格（職種、勤続期間、年齢等）を定めることも可能です。

② 受給資格要件

脱退一時金は加入者期間3年以上の場合、老齢給付金は加入者期間20年以上の場合、支給が必要です。

③ 給付額の算定方法

給与比例制、ポイント制、キャッシュバランプラン等、柔軟な設計が可能です。

④ 年金の支給開始要件

60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときまたは50歳以上の退職時とする必要があります。

⑤ 年金の支給期間

5年以上の有期年金または終身年金とする必要があります。また、保証期間を設定する場合は20年以内とする必要があります。

⑥ 給付利率

下限予定利率（直近5年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均または直近1年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均のいずれか低い率を基準として厚生労働大臣が定める率で、平成27年度は0.5%となる見込み）以上とする必要があります。

<コラム> アドリブ経済時評

文化オリンピックのススメ

昨年9月7日、2020年の東京オリンピックの開催が決定したが、これが、久しぶりの明るいビッグニュースであったことは間違いない。

わが国が誇る新幹線開業が1964年10月1日であり、オリンピックの9日前であったことはよく知られているが、その他にもユニットバスやトイレの男女マーク、冷凍食品など、いろいろなレガシー(遺産)を残した。

なにか物事を達成するには「目標」をつくるのが大事だとよく言われるが、このイベントは、その目標を作る大きなチャンスである。

参加国と選手の人数は、ロンドン大会では204か国、10,000人を超えていた。50年前の東京大会が93か国、約5千人だったことを考えると、これほど大掛かりな国際的なイベントは他にはない。

さていま、外国人観光客が増えていて、今年は1,200万人に達するといわれているが、そこでも大きな壁となっているのは、「日本人の国際感覚の欠如」であろう。

まだ多くは英語が弱い、はにかみやで、島国育ちである。

そうした欠点を直しながら、オリンピックの準備をしていくために、各種のオリンピックを企画してはどうだろう。

「波乗りオリンピック」「潜水オリンピック」など、海洋に絡む競技もいい。

「釣りオリンピック」も考えられる。釣りバカたちはすぐに仲良くなるという。

「登山」「トレッキング」など、山岳関係はどうだろう。

いっそのこと、肉体が絡まない頭脳のオリンピックも考えられる。文化オリンピックといってしまうのは悪乗りになるのだろうか。

「漫画オリンピック」はどうだろう。すでに「漫画甲子園」の経験がある。

「災害救助ロボット」とかは、意義深いかもしれない。

「WEB作成オリンピック」とか、IT関係などといいたすと凄い種類ができてきそうであるし、本家より大きくなる可能性だってある。

勝手に話を膨らませたが、次のオリンピックの精神は忘れてはならない。

「いかなる差別をも伴うことなく、友情、連帯、フェアプレーの精神をもって相互に理解しあうオリンピック精神に基づいて行なわれるスポーツを通して青少年を教育することにより、平和でよりよい世界をつくることに貢献する」

【2014/12/19】

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。