

三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2015年12月号

企業年金関係者のための月刊総合情報誌

《目次》

《社会保障審議会企業年金部会の議論の動向》 「DB掛金拠出弾力化」の活用効果について	… 1
《退職給付会計に関する話題》 IAS19号の情報開示	… 5
《イギリスの私的年金改革の変遷と動向 その1》 OECD 諸国における私的年金の資産規模	… 11
《退職給付制度設計のポイント その9》 CODA プランの導入	… 15
《データでみる年金》 ポイント制退職金制度の実態調査	… 18
《アドリブ経済時評》 4割を超えた非正規社員	… 21

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>

社会保障審議会企業年金部会の議論の動向

「DB掛金拠出弾力化」の活用効果について

9月11日に開催された企業年金部会で、「DB掛金拠出弾力化」と「柔軟で弾力的な給付設計（いわゆる新ハイブリッド型年金）」の具体案が厚労省から提示されました。本誌10月号において、この2つの提案の概要について解説しましたが、本稿においては、2つの提案のうち「DB掛金拠出弾力化」について、その活用による効果を簡単なケーススタディを交えながら紹介します。

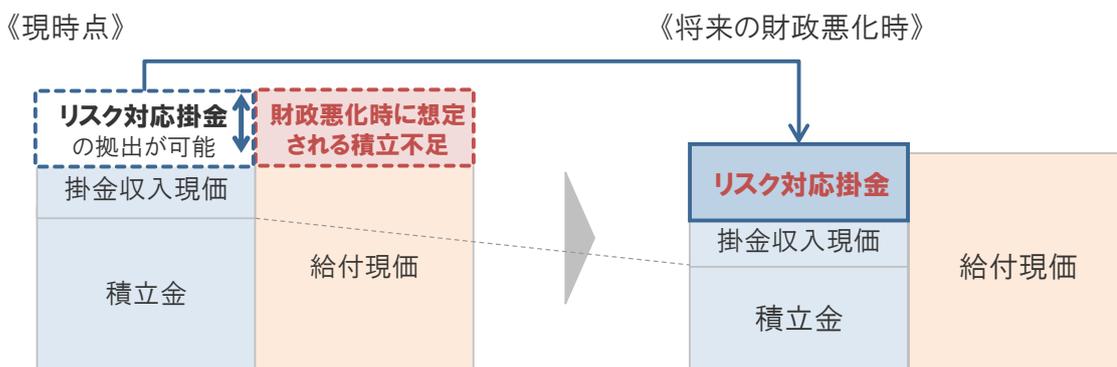
1. 掛金拠出の弾力化の概要

一般に年金財政における積立状況は景気に連動します。市場環境が悪化する局面、すなわち企業業績も悪化し掛金負担能力が乏しくなっている局面で追加の掛金拠出が求められるため、これがDB財政運営の構造的な課題となっています。この課題に対し、不況期に積立不足が生じないように、予め「財政悪化時に想定される積立不足」を測定し、その範囲内で「リスク対応掛金」という名称の新しい掛金の拠出を行うことができる仕組みが提案されました(図表1)。これにより、将来の財政悪化時に積立金が減少しても、「リスク対応掛金」が所謂リ

スクバッファーとなるわけです。

厚労省案では、「財政悪化時に想定される積立不足」は、実際に積立不足が発生しても安定的な償却が可能となるよう、20年程度に一度の損失にも耐えうる基準として算定ルールを定めるとし、複数の方法が提示されました(図表2)。算定方法に関しては1つの方法に定まるのか、あるいは提示された複数の方法からの選択制となるのか等の詳細は不明ですが、本稿ではケーススタディとして、「バリュー・アット・リスクによる方法」を使った数値例をご紹介します。

(図表1) 掛金拠出弾力化のイメージ



(図表2) 算定ルール例(厚労省案)

- ストレスシナリオによる方法 …… 厳しい前提のもとで計算した場合に生じる積立不足の額として設定
- バリュースコア・リスクによる方法 …… 積立不足の変動を一定の信頼水準で確保(確率95%程度でカバー)するために必要な積立として設定
- 資産価格の変動のみを見込む方法 …… 資産ごとに定められたリスク係数を乗じた額の合計額として設定

新設された「リスク対応掛金」は、「財政悪化時に想定される積立不足」の範囲内で、現行の標準掛金や特別掛金あるいは特例掛金とは別に、事業主が任意に拠出できる掛金とされています。「リスク対応掛金」の水準(総量)決定後の拠出ルール(拠出

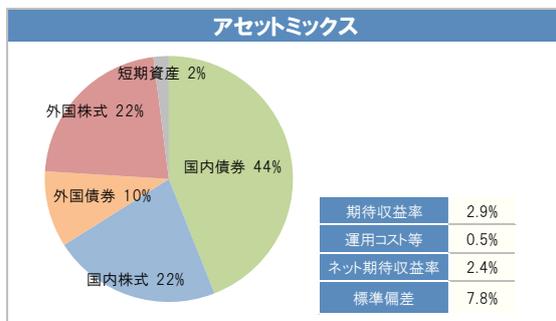
期間等)の詳細は不明ですが、恣意的な掛金拠出を防止する観点から、一定のルールが定められるものと思われ、これについても後述のケーススタディでは、特別掛金の拠出ルールを参考に数値を算出してみたいと思います。

2. ケーススタディ

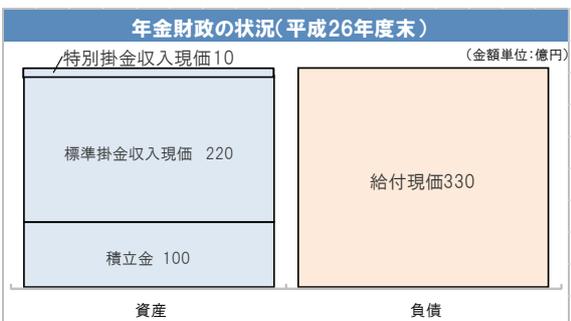
では、モデルケースを用いて「リスク対応掛金」の拠出効果を確認します。まず、「リスク対応掛金」の拠出範囲である「財政悪化時に想定される積立不足」を算定するため、年金資産100億円の資産ミックスと財政状況(積立状況)を図表3、4の

ように仮定します。このケースにおいて、厚労省が提示した手法の1つである、バリュースコア・リスクの考え方(図表5)を用いて試算すると、5年経過後に5%の確率(20年に1度=20回に1回の悪いシナリオ)で発生し得る積立不足額は、約28億円

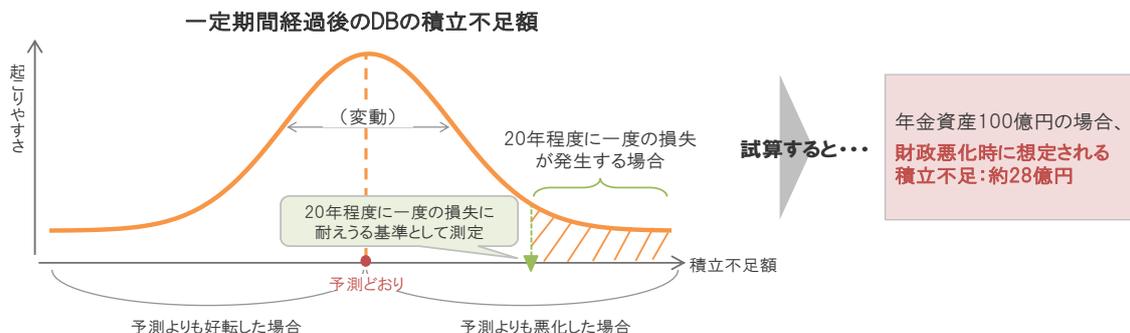
(図表3) アセットミックス



(図表4) 年金の財政状況



(図表5) バリュースコア・リスクによる手法のイメージと試算結果



(図表6) 掛金の推移シミュレーション

(金額単位:億円)

年度	標準掛金	特別掛金	リスク対応掛金	
			0%	100%
27	5.5	1.8	0	9.5
28	5.5	1.8	0	9.5
29	5.5	1.8	0	9.5
30	5.5	1.8	0	0
31	5.5	1.8	0	0

となります。この数値が所謂「財政悪化時に想定される積立不足」となります。次に、「リスク対応掛金」として拠出する水準を0%と100%に分けた場合に効果がどのように異なるかシミュレーションをしていきます。なお、掛金推移は図表6のとおりです。

(1) 年金財政上の積立比率の改善効果

「リスク対応掛金」を拠出し事前に年金資産の積立を行うことで、当然、積立比率(積立金+掛金収入現価)÷給付現価が改善し、100%の拠出水準の場合は、運用悪化時(20回に1回の悪いシナリオ=5%点)を想定しても積立不足の発生を抑えることができることが確認できます(図表7右図)。

(2) 退職給付会計上の効果

「リスク対応掛金」の拠出は、退職給付会計上も一定の効果が望めます。「リスク対応掛金」の拠出を行わなかった場合に対し、100%水準で拠出した場合は、BS上の

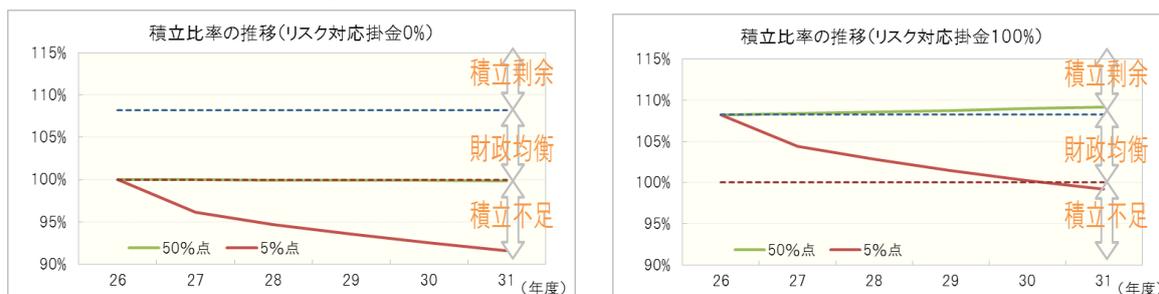
負債の抑制効果は5年経過後で31億円(42億円-11億円)となります(図表8)。また、年金資産の増加により期待運用収益も増加しますので、会社PL上の費用抑制効果も0.7億円(=31億円×2.4%(便宜的に初期待収益率を使用))となります。金額的なインパクトは小さいかもしれませんが、検討の選択肢にはなり得ると考えます。

(注)会計上の影響は日本基準を前提としています

(3) 損金算入効果

「リスク対応掛金」は現行の掛金同様、損金算入される見込みであり、益金との相殺が可能です。法人税率を35%とすると、「リスク対応掛金」9.5億のうち、実質負担額は6.2億円(9.5億円-9.5億円×35%)に抑えることができます。また、現在、法人税率が段階的に引き下がっていくことが決定していますが、「リスク対応掛金」を拠出するならば、法人税率が引き下がる前

(図表7) 積立比率の推移



(図表8) 退職給付会計上のBSイメージ

《現時点》		《5年後》	
		リスク対応掛金0%	リスク対応掛金100%
積立金 100	PBO 150	積立金 108	積立金 139
負債 50		負債 42	負債 11

税率が高いうちに) 拠出する方が損金算入効果が大きくなります。例えば、法人税率が35%から25%に引き下がると、損金算入

効果は年間1億円(=9.5億円×(35%-25%))減少します。

3. 掛金拠出の検討ポイント

この制度の最大の導入目的は、長期的な目線で将来の財政悪化時の積立不足(追加拠出)を回避することですが、このように短期的な目線での財務・税務的な効果も期待できます。繰り返しになりますが、リスク対応掛金の拠出に伴う年金資産の増加は、退職給付会計上の積立不足を減少させ、企業会計上の負債や費用の抑制をもたらします。また、リスク対応掛金が、既存掛金と同様、損金算入可能となれば、法人税率引き下げが想定される中、引き下げ前の拠出効果(損金算入効果)は大きくなります。これらの財務・税務的な観点以外でも、社外保全される年金資産の増加は従業員(加入者)の安心感にもつながるため、福利厚生充実という効果も考えられます。勿論、会社が現在保有するキャッシュあるいは今

後獲得が見込まれるキャッシュ(この中には、積立不足解消により将来の拠出が不要になる特別掛金額も含まれることとなります)の用途は、様々な選択肢を比較検討した上で選ぶべきであり、必ずしも年金掛金の拠出が最有力候補であるとは限りません。しかしながら、今回、提案されている「掛金拠出の弾力化」は、企業が保有資金の有効活用を考えるうえでの選択肢の1つになると言えそうです。つまり、拠出可能なキャッシュの額に応じて、戦略的に「リスク対応掛金」の拠出を行うことは、年金財政のみならず財務・税務さらには福利厚生の充実につながるため、その是非や方法を検討する価値は十分にあると考えられるからです。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 田尻一臣

退職給付会計に関する話題

IAS19 号の情報開示

IFRS は日本基準より詳細な情報開示が求められます。たとえば、再測定（日本基準における数理計算上の差異）の発生要因毎の内訳や重要な数理計算上の仮定の感応度分析などです。一方、損益計算書へ計上している費用の額は一覧にして表示することが要請されていないため、任意適用している日本企業では表示が行われぬ例も少なくありません。ただ、海外企業では費用の表示は一般的で、さらにリスクの所在や対応状況などを任意で開示している例も見られます。投資家とのリレーションを深める手段としても、情報開示への積極的な取り組みが望まれます。

1. はじめに

会計基準では、会計処理の方法とともに開示の内容についても規定しており、日本の退職給付会計では適用指針において開示例が示されています（実際は、適用指針で示された開示例を基に金融庁より開示省令が出され、それに従うことになります）。現在の日本の退職給付会計基準は2012年5月に改正されましたが、開示に関してはその検討時点で適用されていたIAS19号（IFRSにおける退職給付会計）に概ね沿った内容となっています。そのIAS19号は2011年6月に改正（適用は2013年1月1日以降に開始される事業年度）されており、現状にお

けるIAS19号の開示は、日本基準で求められる開示に追加されている項目も少なくありません。

日本企業でIFRSを任意適用している企業は、改正後のIAS19号が求める開示を行っています。また、現在、IFRSの任意適用拡大を目指す動きが活発化しており、今後IFRSを任意適用する企業はIAS19号に定められた開示を行う必要があります。そこで、以下ではすでにIFRSを任意適用している日本企業や強制適用されている欧州企業の開示例について数値も交えてご紹介することにします。

2. 退職給付債務の再測定を要因別に開示

改正後の日本基準では、退職給付債務と年金資産について期首・期末の調整表の作成が義務付けられました。それ以前の基準では、期首・期末の残高だけが開示され、それ以外は、退職給付費用の内訳を表示するために退職給付費用の構成要素のみが開示されていました。結果的に、退職給付債

務及び年金資産の変動要因のうち増加要因の一部、具体的には退職給付債務に関しては勤務費用及び利息費用、年金資産は期待運用収益の3項目しか開示されませんでした。増加要因でも掛金拠出や連結範囲の異動、為替の影響等は開示されず、給付による減少あるいは数理計算上の差異発生によ

る変動はまったく開示されませんでした。これに対し改正後の基準では、主な増減要因について項目毎に開示することが求められています。このため退職給付債務及び年金資産の増減がわかるようになります。結果的に制度運営への取り組み状況やリスクの実態が把握できるようになります。

IFRSにおいても、退職給付債務及び年金資産の変動に関する開示は基本的には同様です。ただし、退職給付債務に関する再測定（日本基準では数理計算上の差異）の数値を要因毎に表示する点が異なっています。

退職給付債務における再測定に関しては、①人口統計上の仮定の変更、②財務上の仮定の変更、③その他、の3分類の開示が必要です。①は死亡率や脱退率、②は割引率の変更の他、CBプランにおける再評価率の変更などを含みます。③は昇給率などその他の前提条件と実績値との差が該当します。

一方、年金資産の再測定は、利息収益を除く制度資産の収益として計上されます。IFRSでは、期待運用収益が廃止されたため、

年金資産×割引率で算出される利息収益が費用の構成要因（控除項目）となります。すなわち、実際の運用収益は利息収益と再測定を合計した額ということになります。なお、退職給付債務と年金資産で発生した再測定の合計額は、税効果を考慮したうえで包括利益計算書にその他の包括利益として表示されます。

実際に、IFRSを任意適用している企業（2015年3月期決算までの決算期でIFRSを任意適用している59社のうち確定給付型の制度を実施している48社、以下、注釈がない限り集計対象は同じ）の2013、2014年度の数値を集計したのが図表1です。2014年度は財務上の仮定の変更が1兆円強の債務増加要因となっています。集計対象企業の平均割引率が前年度の1.46%から1.12%へと0.34ポイント低下したことが影響したと考えられます。ただし、年金資産サイドで1兆1,000億円の再測定（利益）が生じているため、損益はほぼ相殺された格好となっています。

(図表1) IFRS任意適用企業の退職給付債務、年金資産の調整表

(単位：億円)

	合計			合計	
	2013	2014		2013	2014
期首退職給付債務	132,664	138,822	期首年金資産	96,641	109,337
勤務費用	4,465	4,197	利息収益	2,113	2,326
利息費用	2,662	2,778	再測定(利息収益を除く制度資産の収益)	5,490	11,011
再測定	428	11,038	給付支払額	▲5,461	▲5,258
人口統計上の仮定の変更	▲77	211	事業主拠出	5,334	5,105
財務上の仮定の変更	378	10,593	従業員拠出	183	137
その他	126	235	為替換算差額	3,752	2,410
過去勤務費用	▲1,133	▲560	連結範囲の異動	1,476	74
給付支払額	▲6,698	▲6,769	清算・縮小	▲275	▲1,752
清算・縮小	▲441	▲2,196	その他	82	▲960
為替換算差額	4,712	2,725	期末年金資産	109,337	122,430
従業員拠出	44	36			
連結範囲の異動	2,089	501			
その他	30	▲7			
期末退職給付債務	138,822	150,565			



3. 求められる退職給付費用の表示

日本基準は、退職給付費用の費用要素毎の表示とその集計結果を表示することになっています。これに対し、IFRS では必ずしもそうした形式での表示が要求されておらず、任意適用企業の対応は、ばらつきが生じています。要素毎に表示し、集計結果を開示する企業がある一方、集計を行わない会社もあるからです。現在の任意適用企業は、損益計算書での認識額を別途集計して表示している会社のほうが少ないようです。

ただ、損益計算書への計上額が表示されない場合、その額を算出するには、退職給付債務、年金資産の調整表で表示された費用要素を組み替える作業が必要になります。もっとも、退職給付会計、それも IFRS における費用の算出方法を理解していなければ、その作業はできません。日本基準との差異や清算・縮小に伴う処理等についての理解など、極めて専門的な知識を要求される作業です。任意適用をしている企業は日本を代表する企業が多く、一方で任意適用をしていない会社の方が圧倒的に数が多いという現在の日本の状況を考えると、会計基準の差異がもたらす会計数値の差異が明確に

示されることは重要なことと考えられます。投資家への配慮という観点からは、損益計算書に表示されている額を別途表示するなどの対応が望ましいのではないのでしょうか。

この点に関して、欧州の主要企業の開示例をみると、損益計算書への計上額を表示することが一般的なようです。一例として図表 2 において国際的に有力な食品メーカーであるオランダの Unilever (ユニリーバ) とスイスの Nestle (ネスル) の開示を例示しています。IFRS では過去勤務費用は発生時に一括処理を行いますし、日本基準と異なり特別損益など利益を段階的に表示することを行わないため清算・縮小の損益が区分表示されることもありません。したがって、制度変更や制度終了 (DC への過去分移行等を含む) を行うと当期損益を一時的に大きく変動させる可能性があります。こうしたケースにおいては、投資家等へ当該損益が一過性の要因である旨を説明するなどの対応が必要になると考えられますが、海外企業のように損益計算書への計上額を別途集計していれば説明は容易になると考えられます。

(図表 2) 世界の有力食品企業の退職給付費用

(単位：Nestle は百万スイスフラン、Unilever は百万ユーロ)

	Nestle	
	2013	2014
勤務費用	343	700
従業員拠出	▲ 135	▲ 144
純利息	150	95
管理コスト	19	24
確定給付制度	377	675
確定拠出費用	260	275
合計	1014	1625

	Unilever	
	2013	2014
勤務費用	301	259
従業員拠出	▲ 18	▲ 16
特別の終了給付	18	27
過去勤務費用	▲ 89	▲ 87
清算		▲ 10
確定給付制度	212	173
確定拠出制度	121	115
金融費用(純利息)	133	94
合計	466	382

4. 感応度分析

IFRSでは、確定給付制度が企業の将来キャッシュフローの金額、時期及び不確実性にどのような影響を及ぼす可能性があるかについて記述するよう求めており、そのために重要な数理計算上の仮定についての感応度分析を開示するよう要請しています。感応度というのは、数理計算上の仮定が変動した場合に、退職給付債務がどの程度影響を受けるかということです。

数理計算上の仮定には、割引率や昇給率、脱退率、死亡率などがあります。日本の制度はインフレによる給付額の変更（インフレスライド）はありませんが、インフレスライドのある制度では物価上昇率も数理計算上の仮定となります。こうした数理計算上の仮定のうち、変動した場合に退職給付債務の額に重要な影響を及ぼすとみなされる場合には、その影響額（感応度）を開示することになります。

割引率は、ほぼ例外なく重要性があると判断できますが、その他の項目は重要性との兼ね合いになります。死亡率は、確定年金であれば重要性はないとみなされる可能性が高いと思われますし、終身年金であっても終身部分の比率が小さい場合などは重要性に乏しいと判断できるかもしれません。

昇給率はベアはねしない制度、あるいはベアはねする制度でもベアが見込まれない場合には、重要性は乏しいと判断できる可能性があります。

実際、割引率に関する感応度は任意適用している日本企業のほぼすべての会社が開示しています。2014年度末の状況において0.5%割引率が低下（上昇）すると退職給付債務が1兆1,895億円（3.6%）増加（0.5%低下すると8,566億円（2.6%）減少）するとしています（図表3）。

一方、死亡率が変動した場合の影響について開示しているのは、任意適用企業のうち5社のみで、平均余命が1年伸びたとすると774億円退職給付債務が増加するとしています。その5社の退職給付債務の合計（2014年度末）は3兆9,392億円であり、1.96%の増加となります（図表4参照）

また、IFRSでは、死亡率について最善の見積もりを、すなわち予想される死亡率の変動については退職給付債務の算出に織り込むこととされています。つまり、変動の影響について開示するとともに、変動が見込まれる場合にはその影響を会計数値に反映させることが求められます。

（図表3）割引率に対する感応度

	合計	1社平均	増減率
0.5%上昇	▲ 8,566	▲ 204	▲ 2.6%
0.5%下落	11,895	264	3.6%

（注）1社平均は開示している社数での平均
0.5%上昇は42社、0.5%下落は45社

（図表4）死亡率に対する感応度（単位：億円）

	合計	1社平均
1年の増加	774	155
退職給付債務	39,392	7,878
増加率	1.96	1.96



5. リスクとその対応に関し追加開示も

会計基準が求める開示は必要最低限の情報であり、当然、企業は定められた開示を行う義務があります。退職給付に関して言えば、退職給付制度のリスクを投資家に正しく伝えるために、現在及び将来のキャッシュフローに関する情報提供を求めていると言えます。

これらの情報が提供されたとしても、企業と投資家とでは保有する情報に差があります。企業がIR活動を行う目的の1つは、こうした情報格差を縮小することにあります。なぜなら情報格差が非常に大きい場合、企業の評価にマイナスの影響を及ぼす可能性があるのであります。退職給付に関して言えば、確定給付型の企業年金制度にはリスクがあることを多くの投資家は認識しているはずで、そのリスクを投資家が過大に評価してしまうと企業価値が正当に評価されない恐れがあるのであります。

こうした懸念を払拭するためには、リスクに関する情報を正確に伝えることが必要です。そのために任意で追加の情報を開示することは1つの有効な手段です。リスクに関する情報を正確に伝えれば、リスクが顕在化した場合の企業への影響度合いが明確になります。同時に、企業がそうしたリスクを軽減させるために効果的な対応を行っていることを積極的に開示すれば、リスクが限定的であることを示すこともできます。そうした事実が十分に理解されれば、企業評価において割負けすることを回避することが可能です。

日本の企業では、任意で追加情報を開示している例はあまり見当たりませんが、海外では積極的に追加開示を行っている事例

がみられます。ここでは、医薬品企業のAstraZeneca（アストラゼネカ）社の例を紹介します（次ページの図表5）。AstraZeneca社は感応度分析の結果を表示するとともに、その変動に対してどのような対策が講じられ、結果的にどの程度リスクがヘッジされているかを示しています。日本の制度と海外の制度では制度内容や規制が異なるため、リスクの所在や必要な対応は異なります。日本の制度では給付のインフレスライドはないため、インフレヘッジは必要ありませんし、確定年金であれば長寿スワップ等も不要です。ただ、年金資産のボラティリティ抑制や退職給付債務の変動への対応等は参考になると思われます。

情報開示は、企業を実態以上に評価してもらうために行うものではなく、あくまで実態通りに評価してもらうために行うものです。情報開示は手間やコストがかかるため、できれば最低限の開示で済ませたいと考えることが多いかもしれません。ただ、追加開示で少しでも情報格差が解消され、それが正当な評価につながるのであれば、積極的に開示することが賢明です。コーポレートガバナンス・コードで「適切な情報開示と透明性の確保」が謳われているように、情報開示は投資家等とのリレーションを深める重要な手段でもあります。IFRSは原則主義と言われ、基準あるいは開示については詳細なルールが定められているわけではありません。各社の主体性に任されている分だけ、社別格差が生じる可能性があります。IFRSを任意適用する会社は、日本基準を適用する会社にも増して情報開示への積極的な取り組みが期待されます。

(図表5) AstraZeneca 社の開示例

(単位：百万ドル)

割引率	▲0.5%	0.50%	リスクへの対応策
英国	676	▲ 622	<年金資産のボラティリティ抑制> 英国年金ファンドのボラティリティ抑制のためにオプション取引によるヘッジ戦略を採用している。具体的には、ポートフォリオの75%について、105%以上の上昇(による利益)を放棄することにより、80~94%の下落に対する損失を回避している。また、米ドル(保有比率35%)、ユーロ(8%)、円(4%)に対して 為替ヘッジ を行っている
米国	155	▲ 119	
その他	277	▲ 240	
合計	1,078	▲ 981	
昇給率	0.5%上昇	0.5%低下	<割引率変動への対応> 英国年金資産のうち60%が債券であり、これが割引率低下の重要なヘッジ手段となっている。(金利低下は退職給付債務増大をもたらすが、同時に債券資産の価値上昇をもたらすため)さらに 金利スワップ によるヘッジも行っている。この結果、英国年金制度の債務の40%は金利低下による影響がヘッジされる。ただし、年金資産の保有する債券の信用リスクと割引率設定根拠となる債券の信用リスクには差異があるため、割引率変動(債務の増減)と資産変動には多少のリスクが残っていることに留意されたい
英国	457	▲ 620	
米国	19	▲ 19	
合計	730	▲ 762	
インフレ率	0.5%上昇	0.5%低下	<インフレリスク> 英国年金制度では、インフレにリンクする資産、具体的には予想インフレを上回る物価上昇に伴う退職給付債務の増加に対する ヘッジ手段を組み入れている 。さらに、 インフレスワップ を採用し、英国年金資産全体では、将来のインフレに伴う債務の増加の50%はヘッジされている
英国	-	-	
米国	15	▲ 15	
合計	98	▲ 88	
平均余命	1年増加	1年減少	<長寿リスク> 英国年金は2013年の長寿スワップ導入で37億5000万ドルの年金債務をカバーするヘッジを行っている。具体的には、向こう79年間、約1万人の加入者の 長寿リスク をヘッジしており、1年の寿命増加で2億6900万ドルの年金資産が増加する(※)
英国	318(※)	▲ 324	
米国	25	▲ 26	
合計	463	▲ 470	

(※)うち269百万ドルは長寿スワップでカバー

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳

イギリスの私的年金改革の変遷と動向 その1

OECD 諸国における私的年金の資産規模

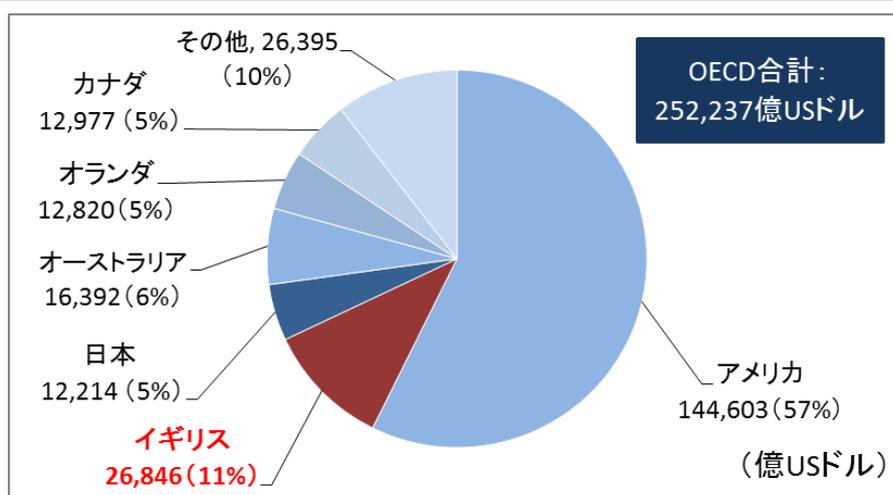
高齢化が早くから進むイギリスでは、公的年金の財政負担を縮小させるため、1980年代から公的年金の機能を一部私的年金で代替する政策が進められてきました。本稿では諸外国の中でも公的年金の給付費がGDP比で6.9%という低い水準に抑えられ、半面、私的年金の資産規模が世界で2番目に大きいイギリスの私的年金について概観します。

イギリスの公的年金は、イギリスに居住する全ての人を対象とし、必要最低限の生活を支える「ナショナル・ミニマム」原則の下、国庫負担をなくして公的年金の役割を私的年金に委ねることで国の負担を軽減してきました。一方、私的年金を拡充するため、低所得者層に対する「ステークホルダー年金（確定拠出型年金）」や強制加入（任意脱退可）の「国家雇用貯蓄信託（NEST）」を導入しました。現在、イギリスでは2階建の公的年金を全国民共通の一層型の定額年金に変換する大改革が進められています。併せて、職域年金改革について2013年に「将来世代のための職域年金の再設計」を発表しました。職域年金の継続的維持と被用者の老後所得機能の充実を目的として、新たに「DA: Defind Ambition 制度」（ハイブリッド型）の提案を行い、今後、改革に着手していく予定です。

なお、本稿は筆者の「イギリスの私的年金の変遷と最近の動向」『年金と経済』Vo1. 34, No.3 を基に連載させていただきます。

1. OECD 諸国の私的年金（年金基金）の資産規模

(図表 1) OECD 加盟国における私的年金の資産残高 (2014)



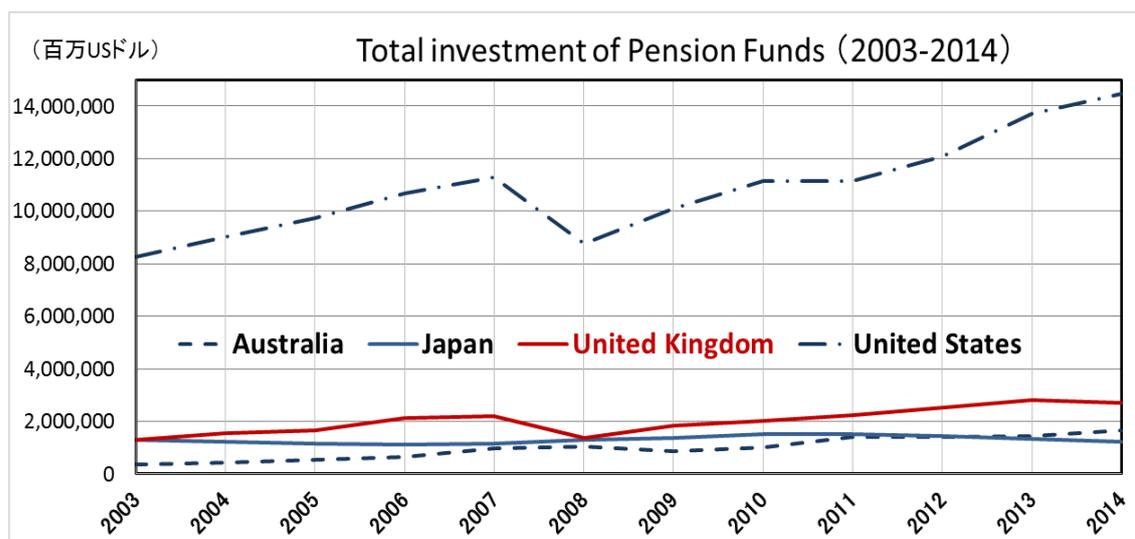
出所：OECD（2015）「Pension Markets in Focus 2015」Table 2.より筆者作成

OECD加盟34カ国における私的年金(年金基金)の2014年の資産規模〔図表1〕は、前年より4,790億ドル増加し、合計25.2兆ドルとなりました。各国の私的年金の資産規模を見ると、アメリカが14.5兆ドルと一番大きくOECD加盟国の年金資産全体の約57%を占めています。イギリスは2.7兆ドルで全体の11%を占め、前年に引き続き第2位の資産規模となっています。第3位は、前年に引き続きオーストラリアの1.6兆ドルです。第4位は、前年第6位のカナダが資産額を増加させて1.3兆ドルとなりました。第5位は前年第4位のオランダが資産

額を減少させて1.3兆ドルとなっています。

日本は、制度変更による私的年金の解散等が進み資産額は減少傾向にあり、前年の第5位から第6位の1.2兆ドルまで減少しました。これらの上位6カ国で、OECD全体資産の約90%を占めています。各国の私的年金の資産規模は、日本などの一部の国を除いて増加傾向にあり、OECD全体では、2003年の13.3兆ドルから、2014年には25.2兆ドルまで増加し、11年間で11.9兆ドル増加しました。イギリスも2003年の1.3兆ドルから2014年では2.7兆ドルと約2倍に増加しています(図表2)。

(図表2) OECD加盟主要国における年金基金の資産残高推移(2003-2014)



出所：OECD(2015)「Pension Markets in Focus 2014」Table 2.より筆者作成

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給付水準と社会政策、私的年金の政策上の位置づけと発足からの経過年数、さらにその国の人口規模や経済成長などの社会的・経済的要因に大きく影響されます。アメリカやカナダでは、初めから公的年金の保障を小さく抑え、公

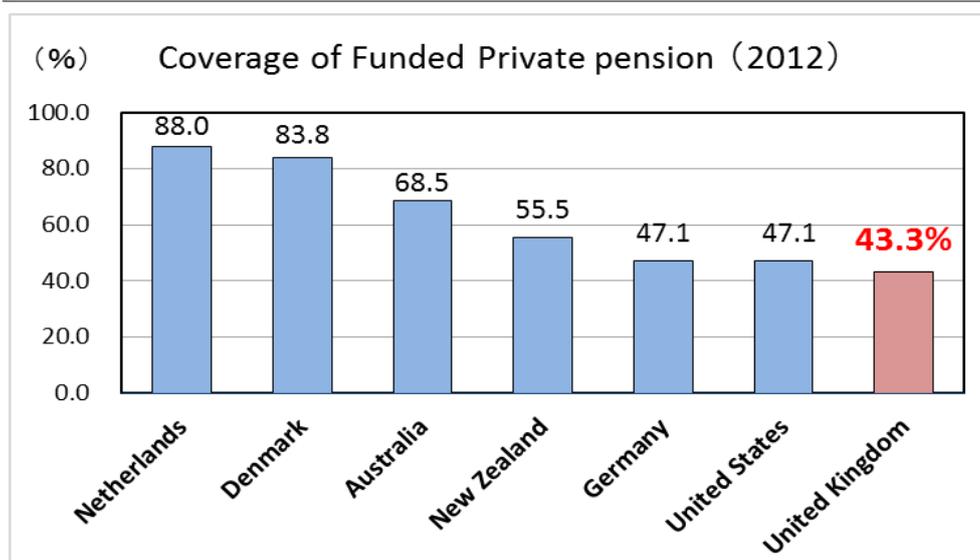
的年金の機能を私的年金で代替し、私的年金の保障を大きくする政策をとっています。一方、イギリスやドイツなど、元々は公的年金による社会保障の比重が大きかった国でも、高齢化の進展による国の財政負担増加への懸念から公的年金の機能を縮小し、私的年金で代替する政策に転換しています。

イギリスでも高齢化の進展に伴う社会保障費を抑制するため、早い時期(1970年代)から公的年金の機能を一部私的年金で代替する政策が強く進められてきました。

私的年金については、基本的には実施を企業の任意とする国が多い中、オランダや

デンマークなど、一部産業について私的年金の実施を法で義務付けている国もあります。私的年金の被用者へのカバー率をみると、イギリスはドイツ、アメリカに次いで43.3%となっています(図表3)。

(図表3) OECD 加盟国における私的年金のカバー率 (2012)



出所：OECD (2013) 「Pension at a Glance 2013」 Box2.4..より筆者作成

イギリスでは、私的年金の加入率を上げるため、特に加入が進まない中小企業の被用者への私的年金加入を促進する政策を行ってきました。2001年に「ステークホルダー年金(確定拠出型年金)」を導入しました。

しかし、想定より中小企業被用者の加入が進まなかったため、2012年に職域年金未加入者が強制加入(任意脱退可)となる「国家雇用貯蓄信託(NEST)」を導入し、私的年金の加入率を上げる施策を行ってきました。

(図表4) OECD 加盟主要国における社会保障給付費の対 GDP 比 (2013)

	アメリカ	日本	イギリス	ドイツ	スウェーデン	フランス
社会保障給付	16.5%	19.3%	21.3%	26.2%	27.7%	28.8%
年金	6.7%	9.6%	6.7%	10.7%	9.3%	12.9%
医療	7.4%	6.3%	6.8%	7.9%	6.6%	7.5%
その他	2.4%	3.4%	7.8%	7.7%	11.9%	8.3%

出所：厚生労働省 (2013) 「国民生活・経済・社会保障に関する調査会」 p3.より筆者作成

イギリスでは、私的年金の推進策により公的年金の国庫負担をなくし、GDP に占める公的年金給付費の割合を 6.7% (医療費そ

の他給付費を加えた社会保障費は 21.3%) と、世界的に見ても低い割合に抑える政策が進められています (図表 4)。

2. わが国の社会保障給付費

わが国でも少子高齢化が進展し、社会保障給付費は増加しており、平成 26 年度は 115.2 兆円まで拡大しました。医療・介護・年金給付費等の社会保障給付費のうち、年金給付費が約半分の 56 兆円を占め (図表 5)、同年の名目 GDP490.8 兆円の 11.4% となりました。日本の公的年金は 5% 給付適正化

と支給開始年齢の段階的引き上げ等により、その機能は縮小しつつあります。平成 26 年に厚生労働省が発表した公的年金の財政検証では、経済成長の指標である全要素生産性 (TFP) 等により 8 通りの見通しが示され、現在の所得代替率 62.7% は 2060 年に、39.0%~50.9% に下がる見通しです。

(図表 5) 平成 26 年度社会保障給付費

社会 保 障 給 付 費	【給付費】 115.2兆円	年金 (56.0兆円)	医療 (37.0兆円)	福祉その他 (22.2兆円)
	【財 源】 115.2兆円	保険料 (64.1兆円)	国庫負担 (31.1兆円)	地方税 資産収入 (11.9兆円)

出所：財務省 (2015) 「日本の財政関係資料」 (平成 27 年 3 月), p1,2,17 より筆者作成

3. イギリスの社会保障改革

イギリス雇用年金省 (DWP) は、2013 年 11 月に「将来世代のための職域年金の再設計」を発表しました。公的年金については、現在の「国家基礎年金」と「付加年金」の 2 階建制度から一層型の定額年金制度への変更を行う予定で、今後大きな制度変更が行われていくこととなります。

併せて、職域年金推進のための改革案として、職域年金の継続的維持と被用者の老後所得機能の充実を目的として、新たに「DA (Defind Ambition) 制度」(ハイブリ

ッド型) の提案を行いました。今後、意見募集を行いながら制度導入を検討していく予定です。また、2014 年 4 月に、確定拠出年金の給付自由化を促す税制改正を行い、確定拠出年金からの引き出し制限の緩和を行いました。次回以降、イギリスにおける私的年金改革の変遷と新たな私的年金の推進策について概観していきます。

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

退職給付制度設計のポイント その 9

CODA プランの導入

確定拠出年金（以下 DC といいます）の導入方法として、「CODA プラン」と呼ばれるスキームが広がりつつあります。これは、従業員が自らのライフプランに合わせて、前払い退職金か DC の掛金拠出を選択できる仕組みです。

今月号の退職給付制度設計のポイントでは、給与から原資を切り出して「CODA プラン」を導入する方法について、解説します。

1. 人事処遇制度を取り巻く環境認識

改正高年齢者雇用安定法が施行され、今後は全ての企業において希望者全員が 65 歳まで雇用されることとなります。現状の高年齢者の雇用状況については、毎年厚生労働者が調査を実施していますが、平成 27 年の集計結果を見ると、60 歳で定年を迎えた人のうち、8 割強は継続雇用によって引き続き就労しています。ただ、残り 2 割弱の人はその後の就労を希望せず、定年退職

を選択しています。割合としては少ないものの、ライフプランが多様化していることがうかがえます。賃金制度・人事処遇制度においても、こうした多様性を考慮することが必要と言えます。

そうした多様性に対する人事処遇制度の見直し方法として、選択制の DC が考えられます。CODA プランとも呼ばれる、この選択制 DC について解説します。

2. 選択型 DC「CODA プラン」とは

CODA プランの「CODA」とは、『Cash or Deferred Arrangement』の頭文字をとったものです。Cash＝現金、すなわち前払い退職金（給与）として受け取るか、Deferred＝繰り延べて、掛金として DC に拠出し年金として受け取るかを従業員が選択できるスキームです。代表的な例が米国の 401（k）プランです。従業員は自らのライフプランにあわせて「今手当として受け取る」か、「老後に向けて備える（年金）」か、を選択

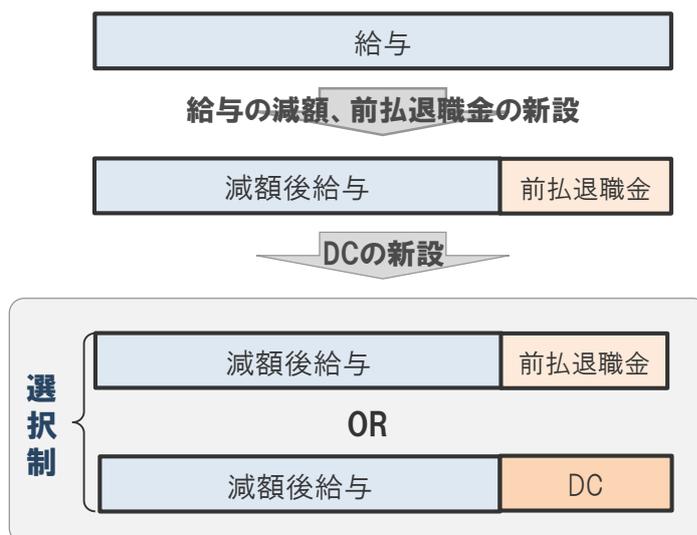
できるということであり、現在の生活を充実させたい場合は前払い退職金を、老後の生活を充実させたい場合は DC を選択する、というように、多様化するライフプランに対応することができます。

DC を新たに導入する場合、通常、その原資は既存の退職給付制度とするか、あるいは新たに捻出することになります。これに対し CODA プランの場合は、従業員の給与や賞与その他諸手当をその原資とします。

以降、本稿では給与等を原資とする CODA プランを導入する場合について説明します。具体的には、①給与・賞与等の一部を減額改定し、その減額分に見合う額を「前払い退職金」とする、②DC 制度を新設し、希望

者は前払い退職金の全部または一部を DC に拠出する、③DC の加入を希望しなかった者は前払い退職金を従来通り給与として受け取る、という仕組みです（図表 1）。

図表 1 給与を原資として CODA プランを導入する場合



3. 制度導入時の留意点

前述のとおり、CODA プランを導入する場合は、給与を減額改定することになります。このため、給与減額による影響を十分考慮し、従業員の同意を得なければなりません。

たとえば、公的年金の保険料算出の基礎となる標準報酬月額が下がる可能性があります。標準報酬月額が下がると毎月の保険料負担は少なくて済みますが、連動して従業員が将来受け取る厚生年金の額も減少することになります。例えば、現在 30 歳の人 が 60 歳まで DC 掛金を選択したことによって在職中の標準報酬月額平均が 1 万円低下すると仮定した場合、老齢厚生年金は年間約 2 万円減少する試算になります（簡易的

な計算のため、被保険者であった時期等については考慮せず一律の給付乗率を使用しています)。もっとも、減少するのは DC の掛金を拠出したためですから、公的年金・DC 合わせた年金額合計で考えると、一概には損とは言えません。従業員に対してはこうした点について十分な説明が必要と言えます。

また、基本給をもとに残業手当や賞与を決定する企業の場合、給与の減額によってこれらも減額となる可能性があります。給与の減額を避けたい従業員は DC 掛金でなく前払い退職金を選択することで回避することができるわけですが、その場合は後述するメリットを得られないことになります。

4. 制度導入によるメリット

DCへの拠出を選択した従業員については、税制上のメリットを受けることができます。DCの掛金分だけ所得が減少するため、毎月の所得税および住民税が軽減されます。また、運用によって得た収益は非課税(特別法人税課税凍結が前提)、更に60歳以降で受け取る年金も公的年金等控除が適用できます(一時金を選択した場合は、退職所得控除の適用対象となります)。

企業にとっては、総人件費を増やすことなく、DC掛金に相当する資金を準備するこ

とができ、従業員の老後所得を保障する退職給付制度を実施することができます。また、DC制度の場合、債務を母体企業のバランスシートに計上する必要がありませんので、財務上の負担も相対的に少ないと言えます。更に、これは副次的な効果ではありますが、給与の減少に伴って法定福利費が減少します。法定福利費とは、厚生年金保険料や健康保険料、介護保険料、雇用保険料、労災保険料等の社会保険料・労働保険料を指します。

図表2 法定福利費の種類と算定方法

(平成27年9月現在)

保険料区分	保険料算定式	合計	会社負担	従業員負担
厚生年金保険料	標準報酬月額・標準賞与額 × 保険料率	17.828%	8.914%	8.914%
健康保険料 ^(※1) (協会けんぽ管掌)	標準報酬月額・標準賞与額 × 保険料率	10.000%	5.000%	5.000%
介護保険料 ^(※2) (協会けんぽ管掌)	標準報酬月額・標準賞与額 × 保険料率	1.580%	0.790%	0.790%
雇用保険料	賃金総額 × 雇用保険料率	1.350%	0.850%	0.500%
労災保険料 ^(※3)	賃金総額 × 労災保険料率	0.300%	0.300%	0.000%
合計		31.058%	15.854%	15.204%

(※1)健康保険料率は都道府県ごとに異なります。(※2)介護保険料は40歳からの負担となります。(※3)労災保険料率は業種により異なります。

仮に現金給与のうち月額10,000円を退職給付に振り替えると、年間18,000~19,000円程度の法定福利費が減少する試算になります。福利厚生費のうち法定福利費は約77%を占めており、企業にとってもメリッ

トと言えます。ただし、法定福利費の算定基礎となる標準報酬には上限がありますので、上限到達者が多い、すなわち給与の高い従業員が多い企業の場合メリットは限定的になります。

年金コンサルティング部 リサーチグループ 橋本 千陽

データでみる年金

ポイント制退職金制度の実態調査

人事院では公務員の退職給付制度を検討するために、民間企業の制度に関する実態調査を行っています。平成26年の調査ではポイント制退職金に関する調査が行われています。ポイント制退職金の実施比率は3割程度であり、実施理由としては「能力や業績といった要素を退職給付にも反映させたい」が最も多くなっています。

1. 従業員規模が大きい企業で実施比率が高い

人事院では公務員の退職給付制度の検討のために、民間企業の退職給付制度に関する調査を定期的に行っています。直近では平成26年12月に「民間企業におけるポイント制退職金制度の実態に関する調査」が公表されています。調査は矢野経済研究所が担当し、対象社数1万768社のうち有効回答3,286社の分析結果をまとめています。対象社数3,286社のうち、退職一時金制度があると回答した会社は2,834社で、実施

比率は86%となっています。退職一時金制度を実施している企業のうち、約3割にあたる833社がポイント制退職金を実施していると回答しています。

ポイント制退職金の実施状況を従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるにつれ、顕著に実施比率が上昇しています。従業員100人未満の企業では24.6%ですが、従業員規模1,000人を超すと実施比率は43.4%となっています。

(図表1) 従業員規模別ポイント制退職金の実施状況

(単位：社、%)

【社数】	採用	採用していたが、現在廃止	採用を予定	採用予定なし	不明他	合計
全体	833	14	97	1727	163	2834
100人未満	91	3	13	237	25	370
100～300人未満	455	9	60	979	92	1595
300～1,000人未満	201	1	19	410	37	668
1,000人以上	85	1	5	98	7	196

【構成比】	採用	採用していたが、現在廃止	採用を予定	採用の予定なし	不明他	合計
全体	29.4	0.5	3.4	60.9	5.8	100.0
100人未満	24.6	0.8	3.5	64.1	6.8	100.0
100～300人未満	28.5	0.6	3.8	61.4	5.8	100.0
300～1,000人未満	30.1	0.1	2.8	61.4	5.5	100.0
1,000人以上	43.4	0.5	2.6	50.0	3.6	100.0

2. ポイント制退職金の導入理由

ポイント制退職金を導入する理由として、一般的に言われるのが能力や会社への貢献を退職給付に反映したいという点です。同調査でも、導入した背景について尋ねていますが、「能力、業績の反映」が最も多く、3分の2の企業が実施理由に挙げています。この回答に関しては、従業員規模で大きな差異はみられません。

次いで多い理由は、「月例給与との分離」「勤続年数に依存する制度の改定」が、ともに3分の1程度で並んでいます。前者により月例給与と退職給付額がリンクしなく

なれば、退職金がベースアップ（ベ・ア）によって自動的に増加することが回避できます。また、後者が実現すると年功的要素だけで退職金が増加することを抑制できます。こうした動きは経済環境や年功によって単純に給付が増加していくことを抑制するという目的と同時に能力や業績を反映するためには必要な方策であるともいえます。

このほか、中途入社者の不利益解消という理由も一定程度みられます。新卒採用～終身雇用を前提とした労働環境の変化に制度を対応させつつあると言えます。

(図表2) ポイント制退職金を導入した理由

(単位：%)

	月例給与との分離	能力・業績の反映	勤続年数依存の制度改定	中途入社者の不利益解消	株主の要望	人件費圧縮	その他・不明
全体	37.6	66.3	33.5	13.2	1.6	7.2	10.4
100人未満	31.4	64.8	33.3	12.4	1.9	5.7	14.3
100～300人未満	39.8	66.8	35.3	14.0	2.1	8.0	8.5
300～1,000人未満	37.7	64.5	30.9	12.7	0.5	5.9	10.9
1,000人以上	32.2	68.9	30.0	11.1	1.1	7.8	15.6

3. 移行時の取扱い

ポイント制に移行する場合、過去の勤務期間で発生した給付をどのように取り扱いか問題になります。調査では、その移行時の措置について集計しています。最も多いのは「導入前の退職金額をポイント化する」で全体で52.9%、従業員1,000人以上の企業では4社に3社がこれを採用しています。これに続くのが「導入前の退職金額をプールする」、「入社まで遡り、ポイントを付与する」という措置です。

「退職金額をポイント化する」というのは、移行時点での要支給額をポイントに換算する方法です。「導入前の退職金額をプールする」のは要支給額を金額として管理す

るものです。「退職金額をポイント化する」のとの違いは、将来ポイント単価等が改定された場合などの給付額への反映です。一方、「入社に遡ってポイント化する」方法は、入社以来の職能や勤続に応じてポイントを付与する方法であり、この方法だと要支給額が変化することになります。

「導入前の退職金を支払う」という方法もわずかではありますが、行われています。ただ、実際に給付が行われると税負担が発生することに留意する必要があります。制度変更の結果給付が行われても、引き続き雇用されているわけですから退職所得とは認められず一時所得として課税されます

(退職所得控除が認められません)。したがって、給付を受け取る従業員は税制面で不利を被ることになります。

(図表 3) 移行時の措置

(単位：%)

	導入前の退職金額をプール	導入前の退職金額をポイント化	入社まで遡り、ポイント化	導入前の退職金を一括で支払い	その他・不明・無回答	合計
全体	21.9	52.9	9.6	1.7	19.8	100.0
100人未満	15.2	50.0	12.0	1.1	21.7	100.0
100~300人未満	18.0	49.7	10.8	2.0	21.1	100.0
300~1,000人未満	22.9	51.7	7.0	1.5	18.9	100.0
1,000人以上	12.9	76.5	7.1	1.2	11.8	100.0

4. 退職事由別の支給乗率の設定状況

ポイント制退職金に限らず、退職事由別に支給乗率を設定することがあります。ポイント制退職金で、退職事由を考慮すると回答した会社は 75.3%でした。ポイント制退職金は、財政期間中の勤務や貢献度を正確に反映しようとするものですが、それとは別に多くの企業では短期の勤続にとどまった場合のペナルティを考慮するようです。

ちなみに、自己都合退職の場合に、勤続期間別にどの程度の支給乗率になるかをみたのが図表 4 です。勤続 5 年では 0.5~0.8 未満が 6 割を超えています。その他も 2 割

以上ありますが、あるいは 0.5 未満が相当数あるのかもしれませんが。一方、勤続 30 年になると定年と同じが 44.9%、0.8~1.0 未満が 33.1%と 8 割近くがフルに近い水準の給付を受けられるようになります。

なお、この他のデータで多くの方が関心を持つと思われるポイント単価とポイントの上限についてご紹介します。ポイント単価は 10,000 円が 48.4%、次いで 5,000 円が 27.7%となっています。ポイント上限は「規定されていない」が 69.2%と「規定されている」の 28.4%を大きく上回っています。

<調査結果> http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/minkan_taisyokukyufu26.html

(図表 4) 勤続年数別自己都合退職時の支給乗率

(単位：%)

	0.5~0.8 未満	0.8~1.0 未満	定年と同じ	その他	不明
勤続5年	62.3	6.7	4.3	23.4	3.3
勤続15年	46.3	30.6	10.7	9.1	3.3
勤続30年	11.8	33.1	44.9	6.5	3.7

年金コンサルティング部 リサーチ G 久野 正徳

<コラム> アドリブ経済時評

4割を超えた非正規社員

日本の賃金労働者の4割、2千万人超がパートや派遣などの非正規社員になった。

11月4日に厚生労働省が発表した、1990年には20%だった（総務省「労働力調査」）ことを考えると、25年間で実に倍増である。

その待遇は、正社員の80%にはある退職金制度が、非正規では10%に満たず、賞与についても正社員の86%にはあるのに非正規には31%しかない。

非正規社員にはいわゆるアルバイト・パートタイマーなどが6割ほどいるのだが、いわゆる不本意非正規社員の割合は昨年で18%、そのうち25歳～34歳はそのうちの28%と高い。1993年～2002年前後のいわゆる就職氷河期にぶつかってしまった世代が、非正規として取り残されているといわれている。

悲惨な中年フリーターの存在は、日本の大問題である。

企業側からみれば、「賃金の節約」を非正規雇用の目的に掲げていることに大きな変化はなく全体の38.8%と今回も非正規を利用する最大の理由となっている。非正規は、相変わらず企業にとって雇用調整の手段になっている。

ただ、11月に発表された有効求人倍率は1.24と、23年ぶりの高水準となっており、最近良いニュースもなくはない。

昨年、スターバックスコーヒーは800人いる契約社員のほぼ全てを正社員にし、ユニクロは国内の店舗で働く約3万人のパートタイマーやアルバイトのうち、学生アルバイトなどごく短期に務める従業員を除く、約1万6000人を正社員に転換すると報じられた。また、家具のイケア・ジャパンは3,400人の7割をしめる全パート従業員を正社員化している。ただし、この流れは今年に入って途切れているようにみえる。

短期的にはコスト増となるが、中長期的には安定した正社員が多いとパフォーマンスは上がるはずである。

企業が非正規を利用する理由のうち、「正社員を確保できない」という理由が、前回の17.8%から26.1%と大幅に上昇している。一方で、約30%の非正規社員が、正社員に変わりたいとの希望を持っている。このアンマッチを解消しなければならない。

比較的景気がよくなっている今、これを仲介するビジネスのチャンスもあると思うのだがどうだろうか。

【2015/11/26】

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。

