

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

2018年4月号

《目次》

《確定給付企業年金の財政状況》 財政決算状況(平成 29 年 9 月) 年金コンサルティング部 リサーチグループ 菊池 由梨奈	… 1
《リスク対応掛金「計算事例」》 負債変動リスクを考慮した「特別算定方法」の活用 年金コンサルティング部 年金ALMグループ 岡泉 佑奈	… 5
《働き方改革「定年延長事例」その1》 定年延長の導入状況と検討プロセス 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 組織人事ビジネスユニット 組織人事戦略部 小川 昌俊	… 9
《海外年金》 中国における新しい「企業年金弁法」の施行について 年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏	… 13
《誌上年金カレッジ「退職給付会計」その12》 米国の退職給付会計 ①日本基準との差異 年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳	… 20
《アドリブ経済時評》 「座りすぎ」の悪影響は喫煙並み、立ち働きのススメ 元青山学院大学教授・経済学博士 岩井 千尋	… 24

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:<https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

確定給付企業年金の財政状況

財政決算状況(平成29年9月)

年金コンサルティング部 リサーチグループ 菊池 由梨奈

弊社では、総幹事を受託している確定給付企業年金（以下、DB）について、定期的にデータを集計しています。今回は、平成28年10月から平成29年9月までの1年間に財政決算を迎えた897制度を対象に集計した結果についてご案内します。なお、集計対象としたDBの内訳は、規約型が738件（82%）、基金型159件（18%）です。

継続基準・非継続基準ともに充足した制度が多く、概ね安定的な財政運営が行われていますが、低金利環境の長期化により非継続基準の積立水準は低下していることが伺えます。

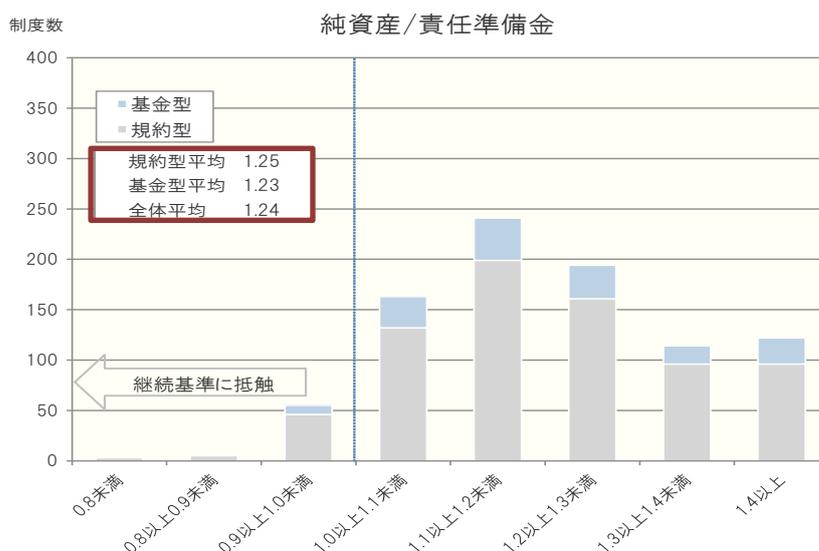
1. 継続基準の積立水準

継続基準では、責任準備金に対して純資産額（時価）がどれだけ積み立てられているかを検証します。「純資産額÷責任準備金」が1.0を下回ると継続基準に抵触することになりますが、平均を見ると1.24（規約型平均1.25、基金型平均1.23）と、前年平均

の1.22（規約型平均1.22、基金型平均1.21）から若干上昇しており、全体の約93%の制度が継続基準を充足しました（図表1）。

概ね好調な運用パフォーマンスであり、比較的高い積立水準が維持できているといえます。

（図表1）「純資産／責任準備金」比率



（出所）弊社データを基に筆者作成

掛金見直しの判定基準となる「(数理上資産額+許容繰越不足金)÷責任準備金」の

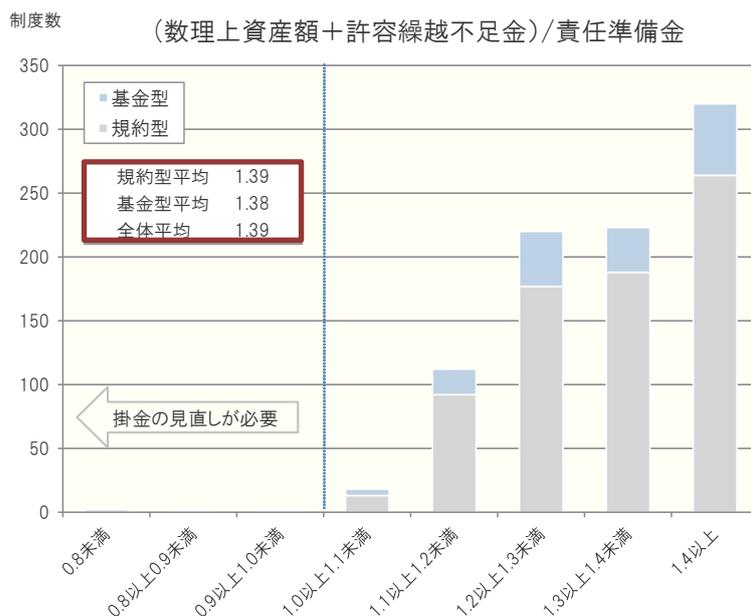
積立水準を見ると、平均1.39（規約型平均1.39、基金型平均1.38）となっており、前

年平均の1.36（規約型平均1.37、基金型平均1.35）より上昇しています。

この比率が1.0を下回ると、次回の再計算を待たずに掛金の見直しが必要となりま

すが、1.0を下回った制度は1%に満たず、ほとんどの制度で掛金の見直しは不要となりました（図表2）。

（図表2）「(数理上資産額+許容繰越不足金) / 責任準備金」比率



（出所）弊社データを基に筆者作成

2. 非継続基準の積立水準

非継続基準では、最低積立基準額（未認識額控除後）に対する純資産額の積立水準を検証します。判定基準となる積立水準については、経過措置が設けられており、平成28年3月期～平成29年2月期の財政検証では0.98以上であれば非継続基準を充足することになります（平成29年3月31日以降の判定基準となる積立水準は1.00）。

集計の結果、積立水準の平均値は、1.47（規約型平均1.50、基金型平均1.34）となっており、前年平均の1.51（規約型平均1.57、基金型平均1.23）より若干低下しており（ただし、基金型平均は前年より増加）、非継続

基準に抵触した制度は、約10%でした（図表3）。

未認識額とは、給付改善や適格退職年金からの移行による経過措置（激変緩和措置）として最低積立基準額から控除できる金額のことで、毎年減少し、給付改善の場合は5年で、適格退職年金からの移行の場合は平成29年3月31日をもって、それぞれゼロとなります。

さらに、非継続基準において最低積立基準額の算定に用いる予定利率は、30年国債の直近5年平均利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率（以下、基準利率という）

とされていますが、低金利環境が続いていることにより、積立水準の余裕が少ないと非継続基準に抵触しやすい状況となることが予想され、注意が必要です。

非継続基準の抵触を回避するためには年金財政上の積立促進が有効な手段となります。具体的な対応策としては、「予定利率の引下げ」や「リスク対応掛金の設定」などがあげられます。前者については、継続基準上の債務（数理債務）を引き上げ、掛金を増加させることによって、年金資産の積立水準を向上させるものです。

一方、後者のリスク対応掛金の設定については、平成29年1月1日に施行されたもので、予定利率の引下げ同様に年金資産の積立促進効果が望めます。リスク対応掛金は、将来の潜在的な財政悪化リスク（積立不足）に備えて、掛金を事前に設定する仕組みです。将来の非継続基準の抵触回避のためにリスク対応掛金を設定することは、予期せぬ事後的な掛金拠出リスクの低減につながることから、母体企業や社内におい

て理解されやすいと思われます。

なお、厚生労働省の発表によると平成30年3月1日現在、リスク対応掛金を導入している制度は30件となり、徐々に増加しています。また、最低積立基準額の算定に使用する予定利率は、労働組合等の同意を得て基準利率に0.8~1.2を乗じた率を使用することもでき、1.0以上を乗じた率を使用することにより、最低積立基準額を小さくして、急激な掛金引上げを回避する方法もあります。

足元の低金利環境が長期化している現下においては、基準利率の更なる低下により最低積立基準額の増加が見込まれます。非継続基準の積立水準の余裕が少ない場合、継続基準を達成する運用収益が確保できたととしても、非継続基準に抵触してしまい、予期せぬ掛金負担が生じる可能性もあります。今後、市場金利の動向や母体企業の掛金拠出余力などを踏まえ、積立促進等の対応の可否を検討することが必要です。

(図表3) 非継続基準の積立水準比率



(出所) 弊社データを基に筆者作成

3. 予定利率の推移

予定利率は、約7割の制度が3.0%未満に設定しており、平均では2.44%（規約型平均2.47%、基金型2.29%）でした。

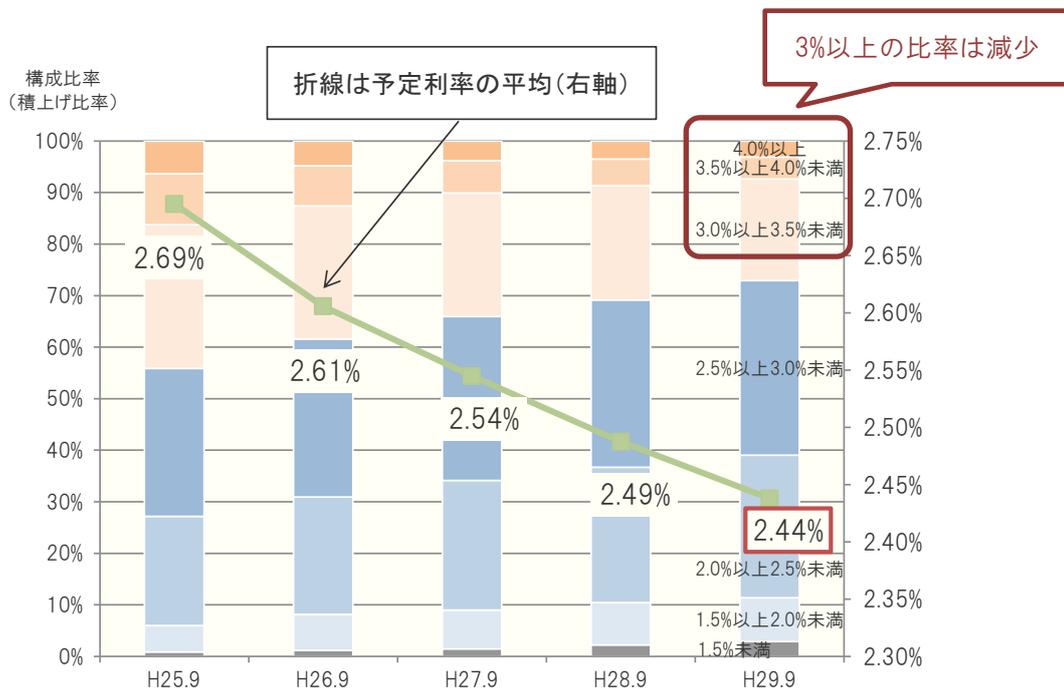
予定利率の推移を見ると、3.0%未満の比率の増加、3.0%以上の比率の減少が顕著に見られ、予定利率の平均値も低下傾向にあります（図表4）。

予定利率を低く設定することは、運用収益を小さく見積もることになりますので、掛金は増加します。これまでに述べてきた通り、掛金を多く拠出することは、積立水準の向上に寄与することになります。ボラティリティの大きい不安定な運用環境が継続している最近の状況下、より安定的な制

度運営を行い、予期せぬ事後的な掛金拠出を回避するため、予定利率の引き下げや、リスク対応掛金の設定は有用な手段と言えます。

今回の集計結果では、昨年と比べて継続基準の積立水準は改善傾向にありますが、金利低下の影響を受け、非継続基準の積立水準は若干低下しています（基金型除く）。概ね安定的な財政状況と言えますが、低金利環境の長期化や今年に入ってからの株式相場の変調などもあり、非継続基準の予定利率の更なる低下懸念があり、今後の制度運営について注意が必要です。

（図表4） 予定利率の推移



（出所） 弊社データを基に筆者作成

リスク対応掛金「計算事例」

負債変動リスクを考慮した「特別算定方法」の活用

年金コンサルティング部 年金ALMグループ 岡泉 佑奈

DBの新財政運営ルール（平成29年1月1日）から1年余りが経過し、新ルールに基づいて将来の財政悪化に備えたリスク対応掛金を設定する事例が増えています。財政悪化リスク相当額を算定する方法としては、標準的な算定方法の他、各制度の実情を踏まえた「特別算定方法」があります。

本稿では、現在、多くの基金・企業で検討が進められている特別算定方法によるリスク対応掛金の設定事例等について解説します。

1. リスク対応掛金導入状況

厚生労働省の発表によると、平成30年3月1日現在で、リスク対応掛金の導入件数は30件、特別算定方法の承認件数は44件となっています。

財政悪化リスク相当額の算定方法のうち、標準的な算定方法は、リスク係数の定められていない、いわゆるオルタナティブ資産に代表されるその他資産の構成割合が20%未満の場合に限って使える方法で、財政悪化リスク相当額として資産変動リスクのみ見込むこととされています。一方、特別算定方法は各制度の実情を踏まえた算定方法

であり、財政悪化リスク相当額として資産変動リスクに加えて、負債変動リスクも見込むことができます（図表1）。

リスク対応掛金の拠出額は積立状況に影響を受けます。財政悪化リスク相当額に対し十分な年金資産があるとリスク対応掛金の拠出ができない場合があります。この場合、特別算定方法を採用し、資産変動リスクに加えて負債変動リスクを織り込むことにより、拠出可能額を増やす方法があり、多くの基金・企業で検討されています。

（図表1）特別算定方法の適用条件

- ・ 厚生労働大臣の承認を得ることを前提として、各制度の実情に合った方式で算定
- ・ 財政悪化リスク相当額 = 資産変動リスク(必須) + 負債変動リスク(必須ではない)
- ・ リスク係数が定められていない資産(その他資産)の割合が20%以上の場合は適用必須

適用基準	特別算定方法	(参考)標準的な算定方法
リスク係数が定められていない資産の割合 < 20%	適用可	原則適用
リスク係数が定められていない資産の割合 ≥ 20%	適用必須	適用不可

2. 特別算定方法の適用

特別算定方法による財政悪化リスク相当額は、厚生労働省告示において「『給付現価から掛金収入現価及び積立金を控除した額』の20年に1度の頻度で発生すると予想される最大額」とされています。具体的には、「資産の価格変動により積立金の額が低下する危険（＝資産変動リスク）」を考慮することは必須とされ、その上で「基礎率（予定利率や予定脱退率等）と実績とが乖離することに伴い発生しうる危険（＝負債変動リスク）」を考慮するよう努めるものと定められています（図表2）。

標準的な算定方法による資産変動リスクの算定方法は、最初にリスク係数が定められている資産について、測定時点の資産額に基づき「資産区分ごとの資産額×リスク係数」の合計額を算出します。次に、リスク係数が定められている資産と資産全体の比率をこの合計額に乗じることにより資産全体の資産変動リスクとします。リスク係数が定められていないその他資産の割合が20%以上である場合には、公益財団法人日本年金数理人会の「確定給付企業年金に関する数理実務ガイドランス」の中でいくつか方法が示されており、ここでは「標準的な

算定方法に準じた方法」と「テール・バリュー・アット・リスク方式」を紹介します。

前者はその他資産についても商品特性に基づき、リスク係数を算出し、当該係数を定めた資産を除いたその他資産が20%未満となった場合に、標準的な算定方法に準じて資産変動リスクを算出するものです。後者はポートフォリオ全体のリスク特性をもとに20年に1度、すなわち下位5%を基準に資産変動リスクを算出するものです。

一方、負債変動リスクは、「確定給付企業年金に関する数理実務ガイドランス」で「予定利率を1%引下げた場合の数理債務の増加分」として算出する方法が示されています。これは「リスク分担型企業年金」における負債変動リスク算定に準じたものとなっています（「リスク分担型企業年金」においては負債変動リスクを考慮することが必須であり、厚生労働省告示に上記算定方法の定めがあります）。

また、特別算定方法は実務上整理されており、弊社においても特別算定方法によるリスク対応掛金設定については、既に厚生労働大臣の承認を受けている事例も多く存在します。

（図表2）特別算定方法の承認要件

承認要件	ポイント
「給付現価から掛金収入現価および積立金を控除した額」の20年に1度の頻度で発生すると予想される最大額を財政悪化リスク相当額とする	<ul style="list-style-type: none"> 「負債と資産の差」が将来増加するリスク※を測定 20年に1度発生する最大損失として測定
資産の価格変動リスクを考慮する	<ul style="list-style-type: none"> 資産の減少リスクの考慮は必須
基礎率と実績とが乖離するリスク(負債側のリスク)も考慮するよう努める	<ul style="list-style-type: none"> 負債の増加リスクの考慮は必須ではない
信頼できるデータ、情報および手法を用いる	—

※ 「負債と資産の差」が将来増加するリスク

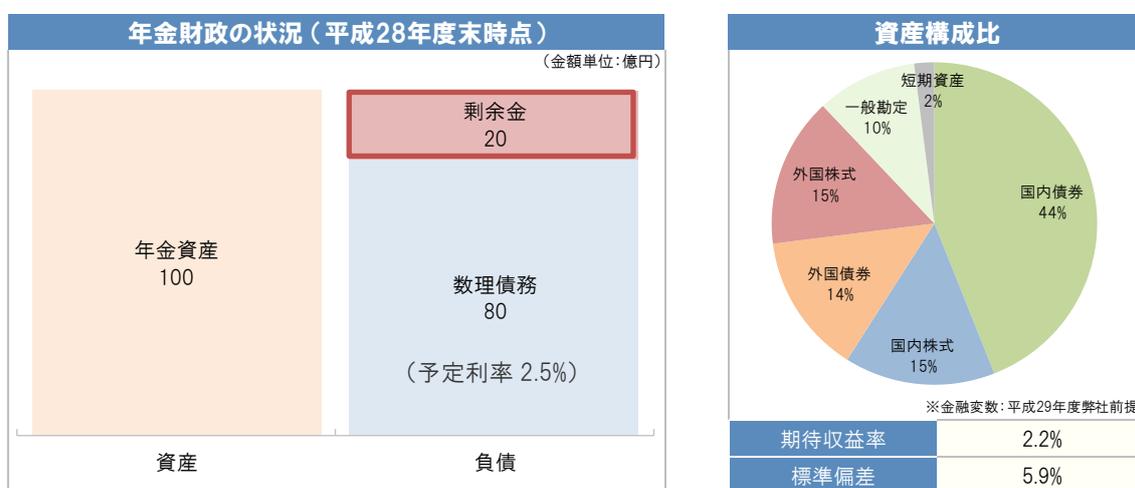
3. 特別算定方法の具体的事例

負債変動リスクを考慮した特別算定方法によるリスク対応掛金設定方法について、具体例を基に説明します。年金財政上のバランスシートおよび資産構成比は、図表3の通りのDBを想定します。

まず、標準的な算定方法で資産変動リスクを算出します。この時、財政悪化リスク

相当額は21億円ですが（図表4）、足元の剰余金（別途積立金）が20億円であるため、リスク対応掛金の拠出可能額はこれを差し引いた1億円（=21億円-20億円）となり、拠出枠は財政悪化リスク相当額に比べ、かなり小さくなります。

（図表3）特別算定方法の計算事例



（図表4）資産変動リスクの算出方法

資産区分	係数が定められている資産						合計	その他 資産	資産合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産			
資産残高	44	15	14	15	10	2	100	0	100
リスク係数	5%	50%	25%	50%	0%	0%			
資産残高× リスク係数	2	8	4	8	—	—	21		21

このように、資産変動リスクだけではリスク対応掛金拠出可能額が小さい場合は、拠出枠を拡大させるために特別算定方法に基づき、負債変動リスクを併せて計上することが効果的です。負債変動リスクについて、予定利率を1%引下げた場合の数理債務の増加額として算定する場合で説明します。

給付設計や人員構成等にもよりますが、一般的に予定利率を1%引下げると数理債務は20%程度増加すると言われています。

本事例の場合、予定利率を現行の2.5%から1.5%まで引下げた場合、数理債務は80億円から96億円まで増加し、この増加分16億円が負債変動リスクとして、財政悪化リスク相当額に加算されます（図表5）。

(図表5) 負債変動リスクの算出方法

(単位:億円)			
	現行	引下げ後	差分
予定利率	2.5%	1.5%	-1.0%
数理債務	80	96	16

負債変動リスクを考慮すると財政悪化リスク相当額の合計は37億円となり、別途積立金20億円を差し引いても、リスク対応掛金の拠出可能額は17億円となります。

リスク対応掛金の拠出方法は15~50%の定率拠出、または5~20年の元利均等拠出(特別掛金を拠出している場合はこれより拠出期間が長くなるように設定)ですが、定率拠出50%(最大)や元利均等拠出5年(最短)を設定することにより早期に会計上等のメリットを享受することができます。

ここでは平成30年度からリスク対応掛金を定率50%で拠出した場合、年金資産が

増加することで、会社の貸借対照表(B/S)上の負債「退職給付に係る負債」(=退職給付債務-年金資産)の抑制が可能となります。また、年金資産の増加により「期待運用収益」(=年金資産×長期期待運用収益率)が増加し、これにより会社の損益計算書(P/L)上の「費用」(=(勤務費用+利息費用)-期待運用収益)の抑制が可能です。

さらに、リスク対応掛金は全額が損金算入扱いとなるため、益金がある場合「リスク対応掛金拠出額×法人実効税率」分の税負担額が軽減されます(図表6)。

(図表6) リスク対応掛金拠出による効果

区分	効果	
【B/S】	退職給付にかかる負債減少(負債圧縮効果)	18.2億円(5年後)
【P/L】	期待運用収益増加額(費用削減効果)	1.4億円(5年累計)
【C/F】	税負担軽減額(損金算入効果)	5.0億円(5年累計)

※期待収益率通りの運用が継続された場合を想定

※法人実効税率は平成32年度(29.74%)までは税制改正大綱に基づき算出。それ以降は平成35年度に25%まで段階的に引下がるものとした

※退職給付債務は90億円、長期期待運用収益率は2.5%、割引率は0.4%と想定

4. まとめ

リスク対応掛金は拠出可能額(財政悪化リスク相当額から別途積立金を控除)の範囲内で任意に設定することが可能です。リスク対応掛金の拠出により、会計上・税務上のメリットのみならず、財政上の積立比率を改善することや、特別掛金拠出終了後に継続して拠出することで資金負担の変動を回避したり損金算入効果の維持が可能となる等、多くの利点がありますが、一般的

に多くの制度では相応の剰余(別途積立金)があるため、資産変動リスクのみを考慮した財政悪化リスク相当額の算出では拠出可能額はそれほど大きな金額とはなりません。リスク対応掛金の拠出可能額を増やし、利点を生かすためには、特別算定方法を活用し、負債変動リスクを考慮して財政悪化リスク相当額を算定することが有効ですので、弊社担当者までお気軽にご相談ください。

働き方改革「定年延長事例」その1

定年延長の導入状況と検討プロセス

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
組織人事ビジネスユニット 組織人事戦略部 小川 昌俊

最近、定年年齢を65歳まで延長する企業のニュースを見聞きします。定年延長は、昨年3月に政府が発表した「働き方改革実行計画」の中でも検討テーマに上がっており、多くの企業で検討が進められています。定年延長は、企業の要員構成・人件費を大きく変える可能性があると同時に、従業員のライフスタイルや生涯賃金にも影響を与えます。退職金・年金制度も制度内容だけでなく、目的や位置づけの改革・見直しが求められます。

今月号から連載で、企業における定年延長の取り組み方や導入の仕方について、事例を基にご紹介します。第1回では、定年延長の導入状況と、実際に定年延長の導入を検討する際のプロセスについて解説します。

1. 働き方改革実行計画と定年延長

2017年3月に閣議決定された「働き方改革実行計画」では9つの検討テーマが掲げられていますが、その一つに「高齢者の就業促進」があり、「継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援」が対応策としてあげられています。この中のロー

ドマップには、「2020年度までの期間を65歳以降の継続雇用延長・65歳までの定年引上げ促進の集中支援期間と位置付け」、継続雇用の延長と共に、定年延長（以降、「定年引上げ」と同意で用いる）についての環境整備が進められることになっています。

2. 定年延長の実施状況

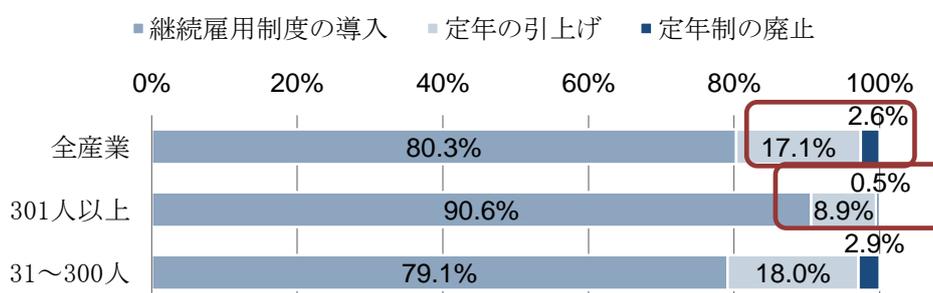
多くのメディアで企業の定年延長（例：定年を65歳まで延長）のニュースを目にする機会が多くなっていますが、実際に定年延長を実施している企業の割合は少ないのが実情です。厚生労働省が発表している「平成29年「高齢者の雇用状況」集計結果」（従業員31人以上の企業156,113社の状況）によると、「定年の引き上げ」または「定年制の廃止」を実施している企業は、全産業で20%弱であり、301人以上の企業に限っては10%弱に留まっています（図表1）。

約10年前の2009年時点の調査では全産業で定年延長の導入が15.1%、定年廃止は

2.9%となっており、その比率は大きくは変わっていません。

ただし、定年延長の実施率があまり変わっていないからといって、企業が定年延長を検討していないわけではありません。2017年7月ロイター企業調査（資本金10億円以上の中堅・大企業400社を対象に2017年6月30日～7月13日に実施、回答社数260社程度）では、「今後定年を65歳以上に引き上げる可能性がある企業が52%と過半数を占めた（引用）」という調査結果が出ています。

(図表 1) 雇用確保措置の内訳



(出所) 厚生労働省 (2017) 「平成 29 年「高齢者の雇用状況」集計結果」より抜粋

3. 3つの雇用確保措置

60歳を超える人材の雇用確保手段は大きく3つあり、企業経営の視点でみるとそれぞれにメリット・デメリットがあります。(図表 2)

(図表 2) 60歳を超える人材の雇用確保手段の一般的なメリット・デメリット

雇用確保手段	メリット	デメリット
(1)定年年齢の引き上げ (定年延長) ※ 記載内容は 60 歳から 65 歳に引き上げた場合	<ul style="list-style-type: none"> ■ 全社員に対して「65 歳（公的年金受給年齢）まで相対的に安定した雇用・給与の保障」という安心感を提供することができる ■ 一定期間、60 歳を超える人材が保有する知的資産を維持することができる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 若手・中堅社員が「昇進・昇格年齢が遅くなる」「自分たちの賃金原資の一部が高年齢者の賃金増加分として扱われる」といった懸念を持ち、モチベーションが下がる懸念がある ■ 60 歳までの働きぶりに基づいた柔軟かつ個別の条件設定が難しい ■ 給与と働きぶりが見合っていない社員を雇用することで若年層のモチベーションが低下することがある
(2)定年廃止	<ul style="list-style-type: none"> ■ 60 歳を超える人材の意欲を引き出し、また優秀な 60 歳を超える人材の雇用を促進することができる ■ ノウハウや知的資産を有する社員を雇用し続けることができる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 退職金・年金制度を含む人事制度全体の抜本的な改革や取り扱いの変更等が必要となる ■ 人手不足が見込まれない企業にとっては余剰人員を抱える懸念あり ■ 社員の退職時期が不定となり、要員計画が立てにくい ■ 60 歳を超える人材が持つノウハウ・知的資産伝承のインセンティブが働きづらい ■ 契約終了時のルールなどで緻密な検討が求められる
(3)継続雇用制度 (定年退職後、有期の嘱託社員等で一定年齢まで雇用*1)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 活用の狙いに応じ、各種の条件（雇用形態・就業条件・処遇条件等）を柔軟に、かつ個別に設定可能となる ■ ノウハウや知的資産を有する 60 歳を超える人材を比較的低い賃金で雇用することができる（高年齢雇用継続給付金を活用する前提） 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 処遇面で折り合いがつかず、退職や競合企業へ転職するリスクを抱える ■ 通常、定年退職前よりも処遇の引き下げが行われるため、特に能力が高いと考えている社員のモチベーションが下がりやすい ■ 労働契約法 20 条を踏まえた合理性のある処遇水準を設定していない場合、労務リスクが発生する可能性がある

*1：嘱託社員制度以外に、個別に定年年齢を延長する「勤務延長」という制度もある。こちらは雇用の延長であって、定年延長・定年廃止のような賃金を含めた処遇条件の継続保証ではなく、嘱託社員制度に近い

(出所) 三菱UFJ リサーチ&コンサルティング作成

定年延長によるメリットを得るために導入検討を進めているものの、デメリットにどう対応するのかが明確になっておらず、戸惑う企業も多く見られます。前述の2017年7月ロイター企業調査においても、定年延長の主なデメリットとして「社内の世代交代が進まない」（情報サービス）、「新卒採用とのバランスが取れない」（小売）といった声があり、「組織活性化に逆行」が55%、「若手雇用機会の喪失」が52%となった（引用）という新陳代謝に関する意見があげられています。他にも「能力不足の社員の長期雇用が負担」（運輸）、「過去の経験が全て役に立つわけではない」（化学）といった厳しい声もあり、「高齢化に伴う生産性低下」をデメリットにあげる企業も39%を占めた（引用）といった、働き方改革でも掲げられている生産性向上に関する意見も多くあげられています。

このように、定年延長にはメリット・デメリットが複雑に絡むため、多くの企業が検討はしているものの導入にまで至って

ない、という状況が続いていると思われま

す。定年延長を検討する場合、3つの雇用確保手段の特徴（メリット・デメリット）を正確に把握すること、また、デメリットにある「退職金・年金制度を含む人事制度全体の抜本的な改革や取り扱いの変更等が必要になる」を、逆に“企業変革のチャンス”と捉えるような風土形成が必要になると言えます。

図表1で示したように、従業員数が多い企業で定年延長の導入率が高くないことも、このデメリットが多分に影響していると思われま

す。人員の採用難といわれている近年においては、人材不足に悩む中堅中小企業ほど、定年延長のメリットが多く得られることとなります。一方で、人材の量・質ともに比較的確保できている大企業ほど、採用・雇用という大きな投資に対してそれに見合う効果（デメリットを上回るメリット）があるかどうかの判断が難しく、結果として定年延長の導入がそれほど進んでいないと想定されます。

4. 定年延長の検討プロセス

前述の通り、多くの企業では定年延長を検討しつつも導入に踏み切れていない先が多いと思われま

す。しかし、人事部門には経営計画を実現するための要員計画の作成が求められており、要員計画の検討に大きな影響を与える因子として、「定年延長を実施するのか否か」、「実施するのであればいつ実施するのが妥当なのか」を、経営に対して上申することが人事部門にとっての重要な役割です。このような役割を持つ人事部門に対しては、以下のプロセスで検討することをお勧めしています（図表3）。

重要なのはプロセスの「①現状把握と今後の要員構成の確認」、「②問題抽出とあるべき仕組み・取り組みの検討」、の2つです。①で自社にとって最適な定年延長のタイミングを把握するとともに、②で自社にとって最適な60歳を超える人材の雇用確保手段を明確にし、導入する雇用確保手段が引き起こすデメリットを払しょくするための取り組みを整理します。

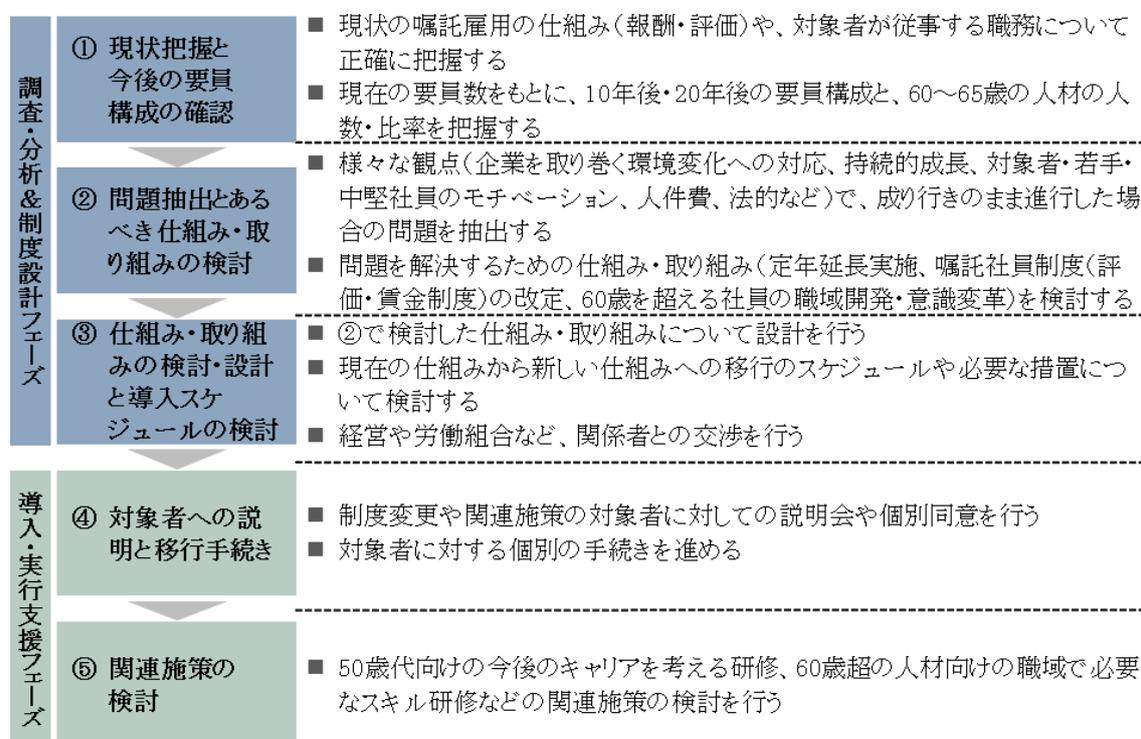
コンサルティングの現場で多く目にするのは、この①・②を行わずに、いきなり「③仕組み・取り組みの検討・設計と導入スケ

ジュールの検討」に入り、様々な制度の詳細設計に入ってしまった場合です。このような企業では、定年延長でも嘱託雇用でも、各制度の導入直前あるいは導入してから、初めてデメリットが顕在化し、制度の作り直しや導入見送りとなるケースに直面しています。

①・②を行う場合、将来の要員数の量的な把握はもちろん、質的（等級別・役職別・

職種別等）な把握を行うことも、適切な意思決定に繋がります。また、AI（Artificial Intelligence：人工知能）・RPA（Robotic Process Automation：ロボットによる業務自動化）といったテクノロジーの活用により、これまでヒトが行ってきた業務をこれらのテクノロジーで代替できる可能性も広がっており、人材の需給における丁寧な検討が求められています。

（図表 3）60 歳を超える人材の雇用の仕組みに関する検討プロセス



（出所）三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング作成

前述の検討プロセスの①・②を経て定年延長を行う場合は、人事の基幹制度となる「等級・人事評価・報酬（給与・退職金）」を見直していくことになります。ただし、定年延長のメリットを生かし、デメリットを払しょくするためには、従業員の意識や組織風土の変革も同時に必要となります。

今回は、定年延長に関する人事制度の変革事例および意識や組織風土の変革事例について解説します。

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ないことを申し添えます。

海外年金

中国における新しい「企業年金弁法」の施行について

年金コンサルティング部 リサーチグループ 菅谷 和宏

中国では公的年金を補完するため、2004年「企業年金試行弁法」により企業年金が創設されましたが、中国経済の発展と急速な少子高齢化へ対応するため、今年2月1日に新しい「企業年金弁法」が施行されました。今回の改正法では、企業年金の定義が明確化され、企業年金の納付および受領についての規定の明確化および納付方式・納付額の詳細が規定されました。中国でも、少子高齢化が進展し、私的年金への期待・役割が拡大しています。

今回は、新たに施行された「企業年金弁法」の概要と、今年1月に実質合意に至りました「日中社会保障協定」について解説します。

1. 中国の年金制度の概要

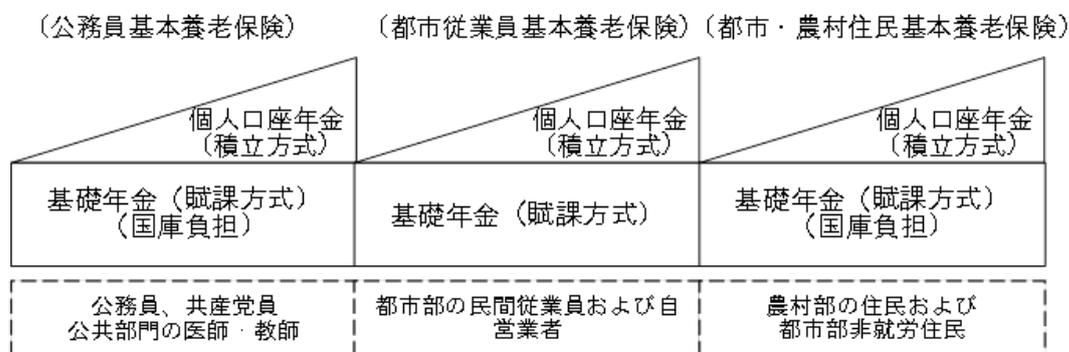
中国の年金制度は、公的年金「基本養老保険」と、任意の私的年金「企業年金」、「商業養老保険（個人年金）」で構成されます。

公的年金の「基本養老保険」は、公務員を対象とする「公務員基本養老保険」、都市部就業者を対象とする「都市従業員基本養老保険」、都市部非就業者および農村部住民を対象とする「都市・農村住民基本養老保険」に分立しています。基本養老保険は、

賦課方式（国庫負担または企業拠出）の1階部分（基礎年金）と、個人拠出による積立方式の2階部分（個人口座年金）からなります（図表1）。

「都市従業員基本養老保険」の基礎年金は企業が保険料を拠出し、国庫負担は原則ありません。一方、「公務員基本養老保険」と「都市・農村住民基本養老保険」の基礎年金は、国庫負担により賄われています。

（図表1）中国の公的年金制度



出所：厚生労働省「海外情勢報告 2013」を基に筆者作成

2. 中国の公的年金制度

中国の公的年金制度は、1951年に制定された「労働保険条例」による国営企業従業員を対象とする全額事業主負担の制度から始まりました。政府の計画経済の下、ほとんどの国営企業で終身雇用を前提としていましたが、1980年代から市場経済化が進み、経済発展とともに民間企業や外資系企業が参入し、人材の流動化も進みました。

そのため、社会保険制度を経済の実情に合わせるため、1993年「第8回全国人民代表大会常務委員会」において、「中国の経済発展レベルに合致する社会保障制度を構築し、合理的な負担による社会保障基金制度を設立する」ことが示されました。

1997年に、国務院（内閣）「統一の企業勤労者公的年金保険制度の確立に関する決定」が公布、都市部就業者に対して「都市従業員基本養老保険」が創設されました。

2005年に、国務院「企業従業員の基本養老保険制度の改善に関する決定」が公布され、都市部の全ての従業員と自営業者の加入促進が進められました。対象者は、国有企業、都市部集団企業（市未満の区レベルが運営する官営企業）、都市部私営企業の従業員および外資系企業の中国人従業員です。

さらに、国民皆年金制度を実現するため、国務院は2009年「新型農村社会養老保険の試行に関する指導意見」、2011年「都市住民養老保険の試行に関する指導意見」を公布し、農村部就業者を対象とする「新型農村社会養老年金制度」と、都市部非就業者を

対象とする「都市住民基本養老保険制度」を創設しました。2010年に、年金、医療、失業、労災、出産に関する社会保険制度の共通法「社会保険法」が公布（2011年7月1日施行）され、「新型農村社会養老保険制度」と「都市住民基本養老保険制度」は、「都市・農村住民基本養老保険」として統合されました。

制度の運営・管理は全国一律ではなく、各行政単位（省、直轄市（北京、天津、上海、重慶の4都市）、自治区）および特別行政区（マカオ、香港）に属する市・県級の社会保険管理機構で行われていましたが、制度運営の安定化のため、社会保険法（2011年7月施行）により、全国レベルへの制度統合作業が進められています。

受給資格は加入期間15年以上で、支給開始年齢は、法定退職年齢（男性：60歳、一般女性50歳、女性管理職55歳）です。退職年齢到達時に加入者期間が15年に満たない場合は、一時払い保険料を拠出することで受給資格を満たすことができます。

「都市従業員基本養老保険」は、基礎年金への企業拠出と個人口座年金への本人拠出により賄われ、企業拠出は従業員の平均賃金総額の原則20%で、本人拠出は、平均賃金総額の8%です。なお、企業拠出は地域により保険料が異なり、上海市：20%、北京市：19%、大連市：19%、広州市：14%、深圳市：13%等となっています。

3. 中国の企業年金の概況

中国の企業年金は確定拠出型で、1991年の国務院「企業従業員養老保険制度の改革

に関する国務院の決定（33号）」の公布により、「企業補充養老保険」が創設されまし

た。その後、経済と労働市場の拡大とともに、企業年金の必要性が再認識され、2004年5月に「企業年金試行弁法」が制定され、企業年金の本格的な普及が進められました。

さらに、企業年金の推進と多様な社会保障体系を構築するため、2013年12月に中国人力資源・社会保障部と財務部は共同で「企業年金に繰延課税措置を導入する通知」を公布（2014年1月施行）、この通知により企業拠出は非課税となり、本人拠出は賃金の4%まで所得控除が可能となりました。企業拠出は、賃金総額の5%まで損金算入が可能です。運用収益は個人口座に非課税で積み立てられ、支払時には課税されます。税制繰り延べによる税制優遇により、企業年金の拡大が推進されています。

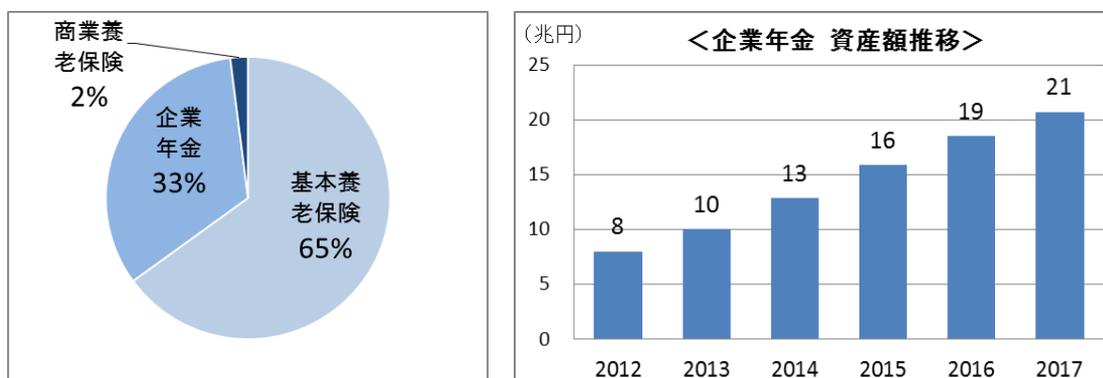
企業年金は、基本養老保険の加入を前提として、企業が任意で実施する制度です。企業年金の設立要件は、①基本養老保険に加入し保険料を納付している、②相応の経済負担能力を有する、③団体としての交渉機能を有する、企業です。

企業年金の実施に際して、「企業年金方案」（日本の年金規約に相当）を策定し、従業

員との集団協議を通じて、従業員代表大会または従業員全体の採択が必要です。企業年金方案には、①加入者の範囲、②保険料負担財源、③個人口座の管理方法、④年金基金の管理方法、⑤年金の計算・支払方法、⑥支払条件、⑦管理・監督の方法、⑧保険料拠出停止の条件、⑨企業・従業員双方が決めるその他事項、などが規定されます。保険料は、企業と従業員で拠出し、企業拠出は前年度の従業員賃金総額の12分の1まで、かつ企業拠出と従業員拠出の合計額は前年度の従業員賃金総額の6分の1までが上限とされています。また、企業拠出は最初から従業員に帰属させることもでき、加入期間に応じて段階的に帰属させることも可能であり、この場合は帰属させるまでの加入期間が8年を超えてはいけません。

中国人力資源・社会保障部の公表によると、企業年金の資産規模は2017年に1.24兆元（約21兆円、1元=16.67円換算）に達し（図表2）、中国保険監督管理委員会の公表では、企業年金の実施企業数は76,300社（2016年）、加入者数は2,325万人（2016年）まで拡大しています。

（図表2）企業年金の資産割合および資産額推移（2012～2017）



（出所）中国保険監督管理委員会 HP および中国人力資源・社会保障部 HP より筆者作成

4. 新しい「企業年金弁法」の施行

2017年12月18日、中国人力資源・社会保障部と財務部は共同で「企業年金弁法」（中国人力資源・社会保障部第36号）を發布、2018年2月1日に施行されました。2004年5月「企業年金試行弁法」の施行から14年が経過し、企業年金に関する実施細則など様々な条例が相次ぎ発表されてきました。そのため、今般、社会保障制度の健全化を図るための改正・整備が行われました。

主な改正項目は次の3点です。1つ目は、企業年金の定義について「企業年金は、企業および従業員が法に基づき基本養老保険に加入することを基礎として、自律的に確立された補足的な養老保険制度である」、と明確化されました。

2つ目は、企業年金の納付および受領について規定が整備され、「企業年金の費用は

企業と従業員が共同で納付する」および「企業は企業年金に加入する従業員のために個人口座を開設する」ことが規定されました。拠出限度額について、従来は「企業拠出は前年度給与の12分の1、従業員拠出は6分の1以内」でしたが、「企業の年間拠出額は全従業員の賃金総額の8%を上回らず、企業と従業員個人が納付する拠出合計は全従業員の賃金総額の12%を上回らないこと」と規定されました。また、個人口座における拠出および投資収益は、「企業が拠出した時点で従業員個人に帰属させる、また、従業員の勤続年数によって従業員に帰属する割合を増加することもできるが、完全に従業員に帰属する年数は最長で8年を超えないこと」、と規定されました（図表3）。

（図表3）新しい「企業年金弁法」の主な改正項目

	改訂前	改訂後
①企業年金の定義明確化	企業及びその従業員が、法に基づき加入する基本養老保険に加えて、任意に設立する補充養老保険制度	・企業年金は、企業および従業員が法に基づき基本養老保険に加入することを基礎として、自律的に確立された補足的な養老保険制度
②納付および受領方法の規定整備	<p><掛金額> 企業拠出は前年度給与の12分の1、従業員拠出は6分の1以内</p> <p><受領方法> 国が規定する退職年齢に達した時、一時金もしくは定期受取として受領</p>	<p><納付・掛金額></p> <ul style="list-style-type: none"> ・基金は完全積立制を実施し、企業は企業年金に加入する従業員のために個人口座を開設 ・企業の年間拠出上限額は全従業員の賃金総額の8%を上回らず、企業と従業員拠出の上限額は全従業員の賃金総額の12%を上回らずとする <p><受領方法></p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月または一括での受け取り ・全部または一部資金で商業養老保険の購入可能 ・従業員が死亡した場合、資産は遺族に継承
③納付方式および給付額細分化	（規定なし）	<p><納付方式></p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業拠出は企業年金法で確定した比率及び方式で拠出（企業拠出上限は加入者拠出平均額の5倍を上回らないこと） ・企業拠出の従業員への帰属については、拠出時又は従業員の勤続年数により帰属する割合が増加するように設計することも可とするが完全に従業員に帰属させる年数は8年を超えないこと

（出所）中国、広東広信帰君達法律事務所「広信法律ニュース、2018年第2期」より筆者作成

なお、給付方法は、従業員が定年退職年齢に達するかまたは労働能力を完全に喪失した場合に、「本人の個人口座から月あたりの分割または一括で企業年金を受領するか、受領額の全部または一部の資金で商業养老保险を購入することができる、従業員または退職者が死亡した場合は、個人口座の残高を遺族に継承する」、と規定されました。

3点目は、納付方式および給付方法の詳細が規定されました。企業が納付する費用は企業年金方案で確定した比率および方式

で従業員の企業年金個人口座に計上されま
す。従来は、加入者拠出に対する企業拠出
については規定がありませんでしたが、今
般新たに企業掛金の上限額について規定さ
れ、最高納付額は平均額の5倍を上回っ
てはならないとされました。そして、本法の
最後に、本法の施行前に発効されている「企
業年金試行弁法」と一致しない場合は、本
法の施行日から1年以内に変更しなければ
ならないとされました。

5. 商業养老保险（個人年金）の推進

少子高齢化の急速な進展により、公的年金の財政不足が懸念されており、中国人民銀行の予測によると、基礎年金（賦課方式）の年間収支は15年後には4.1兆元（約68.3兆円）の赤字に達する可能性があるとしています。そのため、個人での資産形成を推進するため、政府は公的年金、企業年金に次ぐ第3の柱として「商業养老保险」を2008年に創設しました。商業养老保险は、主に企業が掛金を負担する「养老保障商品」と、個人が掛金を負担する「個人养老保险」があり、国务院直属の保险行政機関である中国保险监督管理委员会が監督します。

中国保险监督管理委员会は、①保険会社の設立・廃止の審査および認可、②保険会社の経営状況、財務状況、資産運用状況の監督・検査、コンプライアンスに係る処分、③保険約款や保険料率の設定・改定の審査、商品内容に関する監督などを行っています。

6. 日中社会保障協定の実質合意

最後に、中国との社会保障協定の現状について説明します。現在は中国の現地法人

中国保险监督管理委员会の公表によると、商業养老保险の資産額は2016年で約3,500億元（約6.2兆円）まで拡大しましたが、基本养老保险や企業年金の資産残高を合わせた年金資産残高全体で見ると、2%でしかありません（図表2）。

政府は、商業养老保险のより一層の拡大が必要であるとし、商業养老保险の加入者の保険料を所得控除とする「個人税繰延型商品养老保险」の試行を2017年度から行うこととしました。

一方、保険市場の拡大を踏まえ、中国保险监督管理委员会は「保険会社の関連取引管理の関連事項を一層強化することについての通知」を發布し、保険会社に対して関連取引管理委員会を設立し、執行理事を指定すること、コンプライアンス責任者を置くことなどを求めており、保険会社に対するガバナンスの強化を図っています。

に駐在し、中国で社会保障制度が強制適用となる場合は、日本と中国での年金保険料

の二重負担が発生しており、中国での就労期間が短く中国の公的年金の受給資格要件（15 年）を満たせない場合は、中国に納めた保険料が掛け捨てになります。

そのため、この問題を解決するために、社会保障協定の締結に向けて準備が進められています。中国との社会保障協定については、2011 年 3 月に日中実務者間の意見交換を重ね、同年 10 月から第 1 回政府間交渉が始まりました。2012 年 3 月の第 3 回政府間交渉まで順調に進展しましたが、その後の政治問題の発生により、中国側から交渉中断の意向が示されました。2015 年 11 月に第 4 回交渉が再開され、2017 年 10 月 11 日～13 日にかけて第 8 回政府間交渉が行われました（図表 4）。その後、所要の外交ルートでの調整を経て、本協定は実質合意に至りました。今年 1 月 28 日、北京における河野太郎外務大臣と王毅（おう・き）中国外

交部長との日中外相会談においても、日中社会保障協定の実質合意が歓迎され、今後、協定案文の確定等に必要な作業を行い、早期発効を目指します。この協定が締結されると勤務期間が 5 年以内の駐在員は派遣元の年金制度のみに加入し、勤続期間 5 年超の駐在員は、原則として派遣先国の年金制度に加入することとなります。

中国国内で就労する日本人就労者は、外務省「海外在留邦人数調査統計（平成 28 年度要約版）」によると、2016 年に 128,111 人で、中国での社会保険が適用される地区では、1 人当たり年間百数十万円の保険料負担が発生しており、今回の社会保障協定の発効により、日本貿易会では約 400 億円の二重払い削減効果が得られると試算しています。個人および企業の負担を軽減し、両国間の人的交流、経済交流の促進のため、早期の発効が望まれます。

（図表 4）日中社会保障協定の政府間交渉状況

	日付(場所)	交渉結果
第 1 回	2011 年 10 月 (北京)	日中社会保障協定の枠組みを確認 ⇒日中双方の考え方の隔たりは少ないという認識
第 2 回	2011 年 12 月 (東京)	両国の社会保障制度に関する詳細な情報交換および意見交換 外国人の社会保険法適用にかかる経過措置を中国側に重ねて要請
第 3 回	2012 年 3 月 (北京)	日中社会保障協定の枠組み、基本的事項について協議 日中双方は、協定の早期締結に向けて協議を加速することを確認
第 4 回	2015 年 11 月 (東京)	日中双方の社会保険料の二重払い等の問題を解決し、個人および企業の負担を軽減し、人的・経済的交流を促進させることを確認
第 5 回	2016 年 6 月 (北京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲（適用範囲）を議論、協定の早期締結に向けて協議を推進していくことで一致
第 6 回	2016 年 11 月 (東京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲（適用範囲）を議論、早期妥結のため、積極的に協力していくことで一致
第 7 回	2017 年 4 月 (北京)	適用対象とすべき両国の社会保険制度や人の範囲の協定案文について議論、早期妥結に向け、積極的に協力していくことで一致
第 8 回	2017 年 10 月 (東京)	本協定の適用調整等について議論を行うとともに、協定案文についても具体的な検討を議論

（出所）厚生労働省 HP「報道発表資料」より筆者作成

社会保障協定には、保険料の二重払いの防止と相手国で保険料を支払った場合の掛け捨てを防止するために二国間での加入期間を通算する取り扱いがあります。通算した加入期間が日本および相手国の年金の受給資格を満たせば双方から年金を受給することができます。日本は既に、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど 17 国と社会保

障協定を締結し、イタリア、フィリピン、スロバキア 3 国と社会保障協定の署名を行い、発効待ちの状況です。なお、加入者期間の通算を行うかどうかは、各国の協定により異なります。この他に、スウェーデン、トルコ、フィンランドと、政府間交渉が進められており、オーストリアとは事前協議を行っています（図表 5）。

（図表 5）社会保障協定の締結状況（2018 年 3 月現在）

	対象国
社会保障協定締結済	ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ、チェコ、スペイン、アイルランド、ブラジル、スイス、ハンガリー、インド、ルクセンブルク
社会保障協定署名済で発効待ち	イタリア、フィリピン、スロバキア
政府間交渉合意	中国
政府間交渉中	スウェーデン、トルコ、フィンランド
事前協議	オーストリア

（出所）厚生労働省 HP「社会保障協定締結状況」より筆者作成

中国の人口は約 13.8 億人（2017 年）ですが、1979～2015 年に行われた「一人っ子政策」の影響により出生数は減少しており、2030 年頃をピークに人口減少に転じる予測です。内閣府経済社会総合研究所の統計資料によると、中国の 65 歳以上の人口比率（高齢化率）は 9.4%（2015 年）から 2050 年には 23.3%まで上昇し、急速な少子高齢

化の進展が見込まれています。すでに賦課方式である基本養老保険は年間収支が赤字になることが予測されており、私的年金の拡充が急務とされています。

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ないことを申し添えます。

<参考文献>

- 金 月花「中国企業年金の現状と管理・運用制度」『生命保険経営』第 80 巻第 6 号, (2012.11)
- 金 金蘭「中国における高齢化の現状と高齢者対策」『現代社会文化研究』No.61, (2015.12)
- 王 文亮「中国の公的年金制度における都心と農村の統合」『週刊社会保障』No.2933, (2017.7.24)
- 広東広信帰君達法律事務所「広信法律ニュース (Newsletter of ETR)」2018 年第 2 期, (2018.2)

誌上年金カレッジ「退職給付会計」その 12

米国の退職給付会計 ①日本基準との差異

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳

前号では、国際会計基準「IFRS」の退職給付会計について、日本基準との差異を説明しました。今回は米国の退職給付会計基準と日本基準との差異等について解説します。

米国の退職給付会計は、現在の発生主義による退職給付会計のさきがけとなったものです。また、数理計算上の差異等の即時認識を最初に導入した会計基準でもあります。一方で、発生した数理計算上の差異は、一定部分について費用処理を要しないという「コリドールール」が適用されるなど、他の会計基準と異なる部分があります。

1. 米国の退職給付会計の概要

現在、連結財務諸表を米国の会計基準で作成している日本企業は十数社程度ですが、適用社数は減少する傾向にあります。もともと、日本企業が連結財務諸表を米国基準で作成する目的は、米国で上場することでした。なぜなら、米国で上場するためには、米国会計基準を適用することが義務付けられていたからです。しかし、海外企業については 2007 年に IFRS を適用していれば米国での上場が認められるようになり、現在では米国基準で財務諸表を作成しなければならぬ理由はありません。欧州にある連結子会社が IFRS を適用していることを考えると、日本基準で作成した親会社、IFRS で作成した欧州子会社の財務諸表を米国基準に置き換えるのは手間がかかります。こうした事情を背景に米国基準から IFRS に切り替える企業が増加しており、今後もこの流れは変わらないと思われます。

しかし、日本企業が米国基準を適用しなくなったとしても、米国基準を理解する必要がなくなるわけではありません。グロー

バルな資産運用で米国市場を無視することはできませんし、米国市場に上場している米国企業は、米国基準を適用しているからです。米国企業の分析に米国基準の理解が必須であることはもとより、日本や欧州の企業と米国企業とを比較する際にも必要となります。特に退職給付会計に関して、米国基準は日本基準や IFRS と異なる点があり、差異を認識しておくことが必要です。

米国基準は、現在の発生主義に基づく処理のさきがけとなった基準です。米国基準 SFAS (Statement of Financial Accounting Standards) 87 号「事業主の年金会計」は 1985 年に発行され、1986 年 12 月 15 日以後に始まる事業年度から適用されました。同時に SFAS88 号「給付建て年金制度の清算と縮小ならびに雇用終了給付に関する事業主の会計」が、さらに 2003 年 12 月には、情報開示を規定した SFAS132 号「年金及びその他退職後給付に関する事業主の開示」が発行されました。

その後、現在の日本基準や IFRS で導入さ

れている数理計算上の差異等の貸借対照表における即時認識の導入が行われ、併せて制度終了および開示に関する規定が一本化されました。

2. 貸借対照表における即時認識

米国の退職給付会計は発生主義に基づく退職給付会計のさきがけであり、同時にSFAS158号は数理計算上の差異等の貸借対照表での即時認識を最初に導入した会計基準です。その即時認識導入の経緯について解説します。

退職給付会計における即時認識のきっかけとなったのは、2001年12月のエンロン社、2002年7月のワールドコム社と立て続けに破たんしたオフバランス取引を利用した不正会計事件です。その後、会計不祥事への対応としてSOX（サーベンス・オクスリー）法が制定され、2005年に米国証券取引委員会（以下、SEC）は、2002年サーベンス・オクスリー法第401条（c）に従ったオフバランス取引、特別目的事業体および発行体による提出書類の透明性改善に関する報告と提言レポートを作成しました。

SECのレポートでは、退職給付の積立状況の貸借対照表の計上について問題が提起

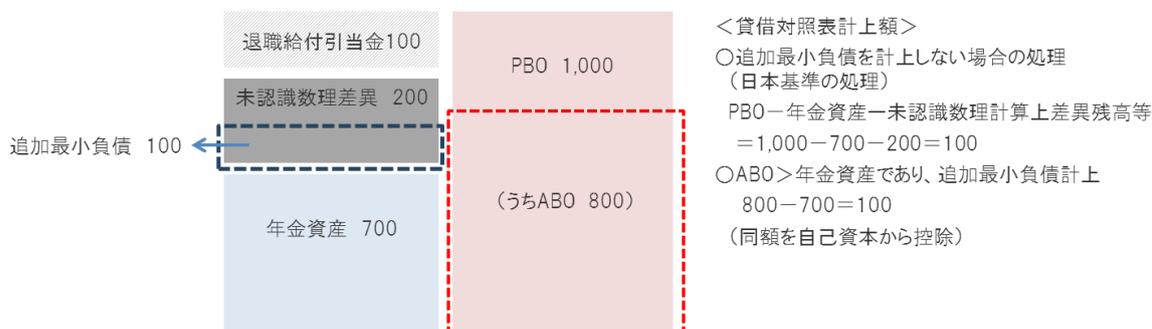
統合された現在の基準が2006年に公表されたSFAS158号「給付建年金及びその他退職後給付に関する事業主の会計」です。

され、結果的に発生した数理計算上の差異等を、その他の包括利益（以下、OCI）で処理し、貸借対照表には期末の退職給付債務（以下、PBO）と年金資産の差額を表示する現在の処理方法に改正されました。

それ以前（SFAS87号）における積立状況の表示は、かつての日本基準（および現在の単独決算）と同様にPBOと年金資産の差額から未認識数理計算上差異等残高を控除して計上する方法でした（図表1）。

さらに、米国基準独自ルールとして「年金資産<ABO（累積給付債務=PBOのうち将来の昇給による増加を除いたもの）」の場合、当該積立不足額を追加最小負債として負債計上し、同額を自己資本から控除する処理が求められました（図表1）。なお、SFAS158号ではこの処理がなくなり、会計数値としてABOが使用されることはなくなりました。

（図表1）追加最小負債の計上



（出所）筆者作成

3. コリドー（回廊）ルール

米国基準は、日本基準における連結決算の取扱いとほぼ同様です。発生した数理計算上の差異等をOCIで即時認識し、損益計算書において一定期間で定期的に償却します。償却期間は、従業員の平均残存勤務年数で行うこととされています。日本基準は、従業員の平均残存勤務年数以内の一定期間とされているため、処理年数に関しては取扱いが若干異なります。なお、米国基準でも、継続的に使用することを条件により早期に償却する方法も認められています。

米国基準では、数理計算上の差異の処理について、コリドー（回廊）ルールが存在することが日本基準と異なる点です。コリドールールは、数理計算上の差異の残高が一定範囲に収まっている間は、償却を要しないという規定です。具体的には、数理計算上の差異の残高がPBOと年金資産のいずれか大きい方の10%以内の場合には、数理計算上の差異の処理を行う必要はなく、10%を超過した場合に超過部分を平均残存勤務年数で処理することになります。

例えば、PBOが1,000、年金資産が800の場合、未認識数理計算上の差異が80であれば、退職給付債務1,000の8%であるため費用処理を行う必要がありません。しかし、

数理計算上の差異が150に拡大すると退職給付債務の10%＝100を超えるため（100<150）、超過額の50を平均残存勤務年数で処理することとなります（図表2）。

コリドールールとは発生した差異について一定の許容範囲を認めるという考え方で、年金制度では債務見積もりの計算誤差、または資産運用における予測と実績の乖離が発生しますが、長期的には最善の見積もりに収斂（しゅうれん）されるという考え方だと思われます。

一方、発生した数理計算上の差異について、日本基準では将来のいずれかの時点で実現するものとして全額の費用処理が求められ、IFRSでは実現時期や金額に適切な基礎を見出せないとして全額を費用処理しないこととしています。こうした取扱いと比べて、一定範囲を超過した部分のみを費用処理する（一定範囲内については費用処理を要しない）というコリドールールは、理論的背景が希薄であるとも考えられます。前述のSECのレポートでも、コリドールールが透明性を損ねていることを指摘しましたが、SFAS158号の改正時点では見直しまでには至りませんでした。

（図表2）未認識数理計算上の差異とコリドールール



（出所）筆者作成

4. 数理計算上差異等の即時認識

米国の企業にはコリドールールの適用どころか損益計算書で遅延認識を行わない企業もあります。継続的な使用を条件に、より保守的に処理することが認められていることもあり、米国のAT&T社やVerizon社は、当期発生した数理計算上の差異の全額を当期に処理する方法に切り替えています。この処理方法だと、毎期の退職給付費用は大きく変動し、当期利益にも大きな影響を与えることとなります。図表3にAT&T社の状況を示しましたが、毎年巨額の数理計算上の差異が発生し、結果的に当期純利益にも大きな影響を与えています。

日本でも数理計算上の差異を一括費用処理する企業もありますが、損失が大きい場合には特別損失として計上し、本業の収益とは別に表示するケースが多いようです。しかし、米国では特別損益という概念がないため、本業の収益状況の悪化と捉えられる懸念があります。

前述の通り、コリドールールについてはSECレポートでその不透明性が指摘されたにも関わらず、未だ改正されていません。貸借対照表で即時認識を行っており、貸借対照表に未実現損益を計上しながら、実現損益に振替えるのはその一部のみにとどめるという理論的に説明しにくい処理となっています。AT&T社等は、業績変動が激しくなることを承知で、透明性を確保するために、数理計算上の差異の発生額を全額処理していると思われます。

一方で、米国の年金会計ではより透明性を確保するために、2017年12月15日以降に開始する事業年度から、期間純年金費用の表示について新基準が適用されることになりました。詳細については、次号で説明します。

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ないことを申し添えます。

(図表3) AT&T社の退職給付費用、当期純利益の推移 (単位：百万ドル)

	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年
期末退職給付債務	58,591	56,560	59,543	55,646	56,183
数理計算上の差異					
退職給付債務の数理計算上の差異	▲ 6,707	2,390	▲ 6,269	3,079	▲ 1,485
年金資産の実際の収益(A)	5,041	5,935	4,213	604	3,123
期待運用収益(B)	3,520	3,312	3,380	3,317	3,115
年金資産の数理計算上の差異(A)-(B)	1,521	2,623	833	▲ 2,713	8
数理計算上の差異計	▲ 5,186	5,013	▲ 5,436	366	▲ 1,477
退職給付費用					
勤務費用	1,216	1,321	1,134	1,212	1,112
利息費用	2,800	2,429	2,470	1,902	1,980
期待運用収益	▲ 3,520	▲ 3,312	▲ 3,380	▲ 3,317	▲ 3,115
数理計算上の差異の費用処理額	5,206	▲ 5,013	5,419	▲ 373	1,478
その他	▲ 15	▲ 94	▲ 94	▲ 103	▲ 103
退職給付費用	5,587	▲ 4,669	5,549	▲ 679	1,352
当期純利益	7,299	18,418	6,442	13,345	12,976

(出所) 筆者作成

<コラム> アドリブ経済時評

「座りすぎ」の悪影響は喫煙並み、立ち働きのススメ

ここ15年ほど、座り過ぎの悪影響が注目されていて、いろいろな研究成果が発表されている。「働き方改革」にも取り入れたらどうかと思う。

なぜ、座り過ぎがよくないかといえば、足腰の大きな筋肉が活動せず、エネルギーとして消費される「代謝」が行われなくなって、筋肉の細胞内では血液中の糖や中性脂肪が取り込まれにくくなり、血液中に増えてしまうのだという。さらに、座った状態が長く続くことで、全身を巡る血流が悪化し、血液がドロドロになり、その結果、狭心症や心筋梗塞、脳梗塞、さらに糖尿病などのリスクが高まるというのである。

2015年11月11日のTV、「クローズアップ現代」、2017年9月15日の「Forbes誌」を調べると、次のようなデータ結果がでてくる。

- ・長時間座り続けていた人の死亡率は高い。既述の病気のリスクが高い。
- ・座る時間が1日4時間未満の人たちと比べて11時間以上の人たちは死亡リスクが40%も高まっていた
- ・座ってから30分以内に立ち上がっていた人は、60～90分ごとに立ち上がっていた人たちと比べて、死亡リスクが大幅に低下している。
- ・0.5時間、1.5時間、2.5時間ごとに、時速3キロメートルの速さで5分間歩くテストをしたところ、1時間に5分の散歩の効果で、大腿動脈の機能が正常に保たれることが示された。

座り過ぎの研究は、オーストラリアで、肥満をなくす目的で始まったという。座り過ぎと健康リスクを検索すれば、ちょっと恐ろしいようなハナシが出てくる。

世界20の国や地域で座っている時間を比較した調査では、日本は最も長い7時間という調査結果が出ているという。

自分の経験からいっても、座っている時間は、会社だけでも7時間を超え、家でだらだらとテレビ見ていることを考えたら、すぐにでもなにか実行しなければと思う。

「立ち机」を検索したら、電動の足がのびるものとか色々出てきた。

スマホを検索したら、座り過ぎ防止のアプリも出てくる。

コンピューター漬け、スマホ浸りの日本人は、会社でもこの対策を進めるべきであろうし、これこそ最も重要な「働き方改革」なのではないだろうか。

2018年3月27日

元青山学院大学教授・経済学博士 岩井 千尋

MEMO

MEMO

- ▶ 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。