

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9月号

《目次》

《金融リテラシー1万人調査結果 その1》

資産形成のための投資を始めるまでの3つのハードル

MUFG 資産形成研究所 所長 正岡 利之 … 1

《働き方改革「定年延長」》

定年延長実施時の退職給付制度の検討課題

年金コンサルティング部 ペンション・パーソネル ソリューション室 清遠 智史 … 7

《株式報酬制度の会計処理 その3》

ストック・オプション以外の報酬制度の会計処理

年金コンサルティング部 リサーチグループ 久野 正徳 … 12

《投資のホライズン その15》

「長期投資家と長期投資」投資先企業と運用会社との関係

年金運用部 顧問 大輪 秋彦 … 18

《アドリブ経済時評》

スーパー・ボランティア

元青山学院大学教授・経済学博士 岩井 千尋 … 23

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>

金融リテラシー1万人調査結果 その1

資産形成のための投資を始めるまでの3つのハードル

MUFG資産形成研究所 所長 正岡 利之

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。三菱UFJ信託銀行は、家計の安定的な資産形成の促進という社会的課題の解決に貢献し、資産形成に係る効果的かつ実践的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に今年8月1日に「MUFG資産形成研究所」を設立しました。

当研究所では、このたび「金融リテラシー1万人調査の概要」をホームページで発表しました (<https://www.tr.mufg.jp/shisan-ken/>)。本調査結果の概要についてご紹介します。

1. アンケート調査の概要

わが国では少子高齢化に伴い公的年金の所得代替率が低下することが予想されており、老後所得の確保が必要となっています。老後所得を確保するためには、自助努力の一環として、自身で保有する金融資産を投資性商品に投資することは、資産形成および資産分散の観点から望ましいことです。しかし、実際には投資性商品への投資を行っている人は少なく、投資は自分と関係のない、生活とかけ離れたものだ、というイメージが強いように思われます。多くの人にとっては貯蓄が生活と密着しているように、投資も生活と密着したものと考えることが必要です。資産形成と資産配分の観点

からも、安定性資産である貯蓄の一部を投資性商品に振り向けることが必要とされます。そのため、国民が資産形成についてどのように考え、どのように投資行動を行っているかについて調査を行い、投資のハードルを明らかにすることが必要です。

本調査では、国民1万人(企業勤務者8,500人、公務員1,000人、専業主婦・主夫500人)を対象として、金融リテラシーおよび投資行動に関するアンケート調査(インターネット調査)を実施しました(図表1)。

本稿では企業勤務者8,500人(図表2)を対象とした集計結果の概要について解説します。

(図表1) 金融リテラシー1万人調査の実施概要

調査名	金融リテラシー1万人調査
調査対象	10,000人(従業員300人以上の企業勤務者8,500人、公務員1,000人、専業主婦・主夫500人) (注)企業勤務者8,500人の年齢・性別の構成比は、総務省「就業構造基本調査」(平成24年)の正規職員かつ従業員300人以上の企業と同分布となるよう割付を実施
調査期間	2017年12月1日～12月4日
調査方法	インターネットによるアンケート調査
調査設問数	38問

出所：MUFG資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」(2018年8月)

(図表2) 金融リテラシー1万人調査の割付表 (企業勤務者 8,500人)

	男性 (人)		女性 (人)		合計	
30歳代以下	2,984	35.1%	1,134	13.3%	4,118	48.4%
40歳代	2,077	24.4%	417	4.9%	2,494	29.3%
50歳代以上	1,630	19.2%	258	3.0%	1,888	22.2%
合計	6,691	78.7%	1,809	21.3%	8,500	100.0%

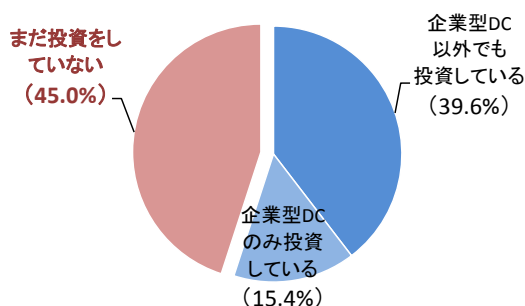
出所：MUFJ資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」(2018年8月)

2. 資産形成までの3つのハードル

はじめに、「投資をしている人」と「投資をしていない人」の割合をみてみます。ここでの投資とは、株式や投資信託といった投資性商品を保有していることを指し、自分で投資性商品に投資している人と、企業型DC加入者として投資性商品に投資している人を含みます。企業型DC以外で自分

で投資を行っている人の割合は全体(8,500人)のうち39.6%、企業型DCのみで投資している人は15.4%と、合計で55.0%の人がすでに投資を行っていました。残り半数弱の45%の人は、まだ投資をした経験がありませんでした(図表3)。

(図表3) 投資をしている人としていない人の割合 (単一回答)



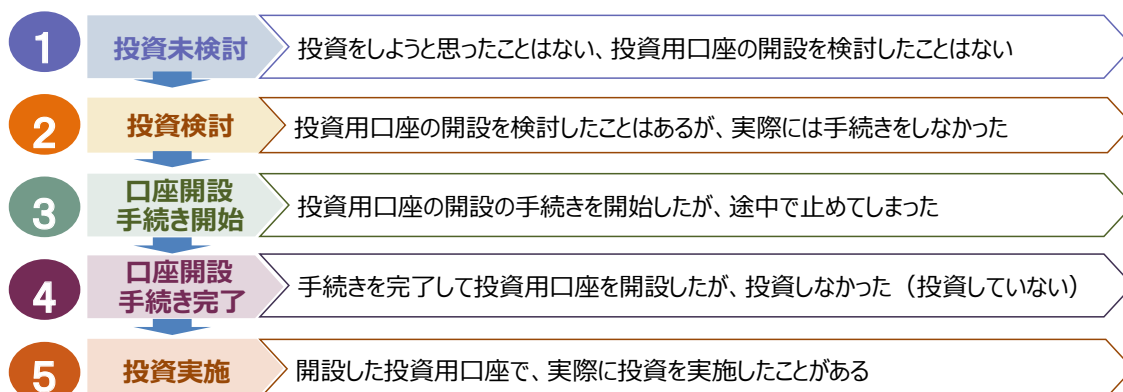
出所：MUFJ資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」(2018年8月)

実際に投資を行うまでに、投資を理解すること、投資用口座を開設する手続きをすること、さらに投資する商品の選択をすることなどのプロセス(工程)があります。

そこで、このプロセスを、「①投資未検討(投資を検討したことはない)」、「②投資検討(投資を検討したが実際には手続きしなかった)」、「③口座開設手続き開始(口座開

設手続きを開始したが途中で止めてしまった)」、「④口座開設手続き完了(口座を開設したが実際の投資はしていない)」、「⑤投資実施(実際に投資を実施した)」の5段階に分け(図表4)、それぞれのプロセスのどの段階で投資への行動が止まってしまうのかを分析しました(図表5)(ただし、企業型DCでの投資は除外)。

(図表 4) 資産形成のための投資を始めるまでのプロセス



出所：MUF G 資産形成研究所「金融リテラシー 1 万人調査の概要」（2018 年 8 月）

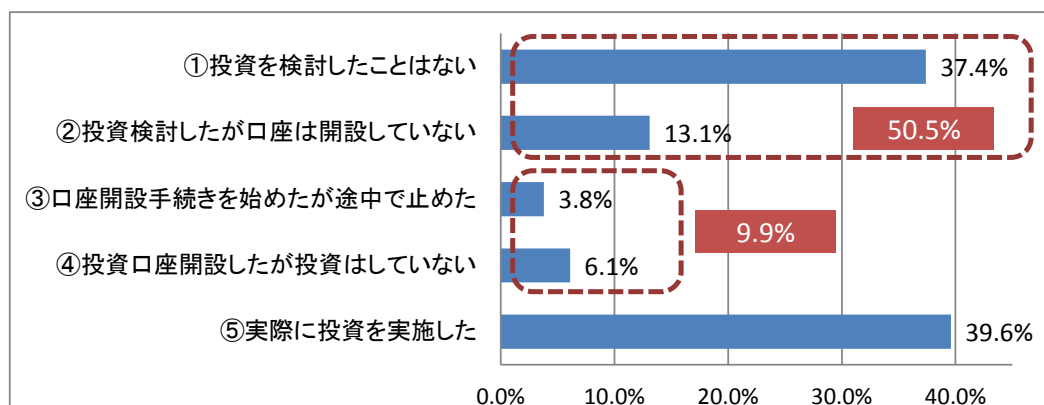
図表 5 をみると、①投資を検討していない人（投資未検討）の割合は 37.4%で、②投資の検討はしても口座開設手続きをしていない人は 13.1%で、約半数の 50.5%の人たちは、投資の具体的な行動には着手していないことがわかります。

一方で、③投資口座の開設手続きを始めながら、途中で止めてしまった人は 3.8%、④投資口座を開設しても実際に投資をしていない人が 6.1%と、合計で 9.9%の人たちは、投資を実行しようとして口座開設の手続きを始めたにもかかわらず、投資を

実施するまでに途中で止めてしまったことになります。⑤投資を実際に実施している人は 39.6%でした。

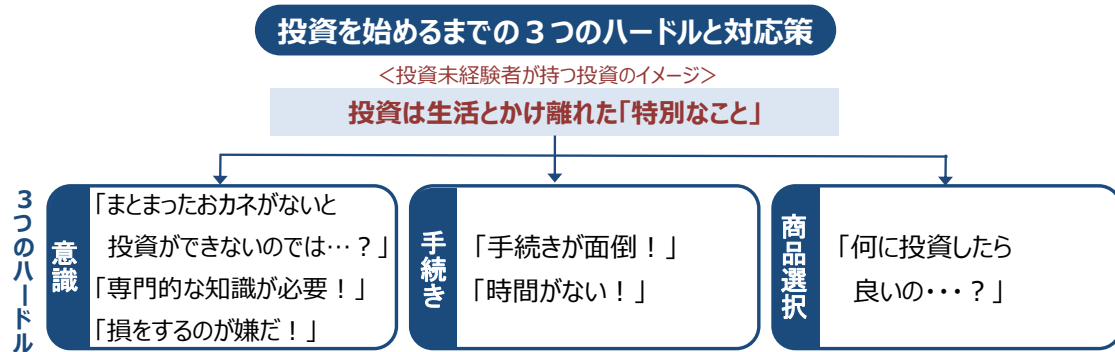
投資を始めるまでの過程で、投資を実施してみようという思いに至るまでの「意識のハードル」と、実際に手続きを始めても途中であきらめてしまう「手続きのハードル」、そして、投資口座を開設して、いざ投資を始めようとしても実際の投資に至らないという「商品選択のハードル」の 3 つのハードルが存在します（図表 6）。

(図表 5) 資産形成のための投資を開始するまでの各プロセスの脱落率（単一回答）



出所：MUF G 資産形成研究所「金融リテラシー 1 万人調査の概要」（2018 年 8 月）

(図表 6) 資産形成のための投資を開始するまでの 3 つのハードル



出所：MUFG 資産形成研究所「金融リテラシー 1 万人調査の概要」（2018 年 8 月）

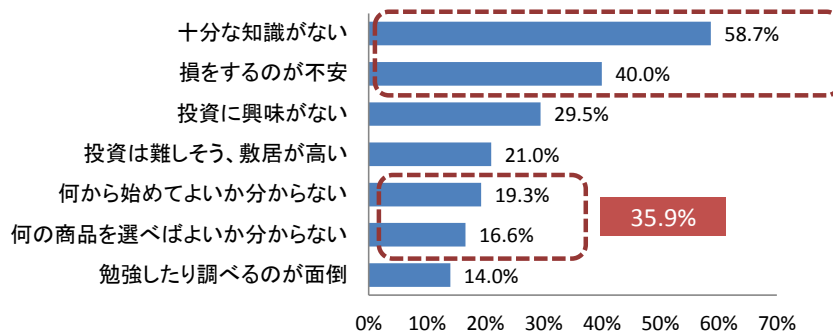
3. 「意識のハードル」

「①投資を検討したことがない人」（37.4%）にその理由を聞いてみると、「十分な知識がないから」58.7%、「損をするのが不安」40.0%と、自身の知識不足と損失への懸念が最も多くなっています。さらに、「何から始めてよいか分からない」が 19.3%、「どんな商品を選べばよいか分からない」が 16.6%と、商品選択を理由とする人は 35.9%となっています。また、「投資は難し

そう、敷居が高い」が 21.0%で、投資について「難しいもの」というイメージを持っています。一方で、そもそも「投資に興味がない」という人の割合は 29.5%でした。

損失回避の心理と知識不足の懸念、投資を検討し始めても、どのような商品を選択すれば良いのか分からないなど、投資は難しく、自分と縁遠いものと感じている人が多いことが分かります（図表 7）。

(図表 7) 投資を検討したことがない理由（上位 7 項目）（複数回答）



出所：MUFG 資産形成研究所「金融リテラシー 1 万人調査の概要」（2018 年 8 月）

さらに、「②投資口座開設を検討した人」にきっかけを聞いてみました。投資を検討したきっかけとして一番多いのは「一定以上の運用資金の確保」で 51.0%あり、他の理由より大きくなっています（図表 8）。

損をしたくないし、投資の知識も自信もないので、なかなか投資を始められないが、まとまったおカネができると初めて投資を検討する、という人が多いということが分かります。

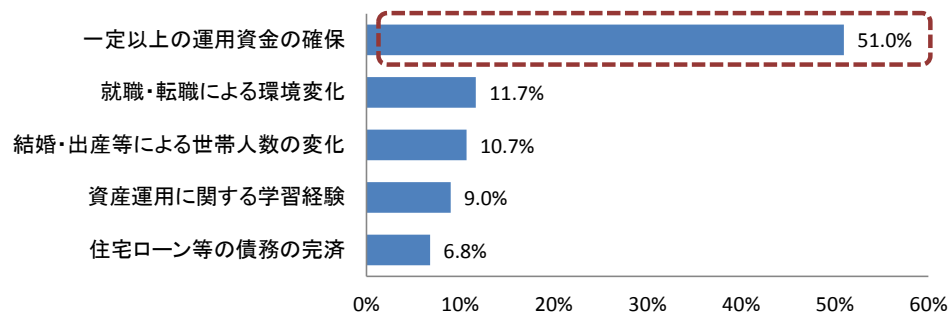
投資をしていない人にとって、投資とはある程度の資産と投資の知識がある人が行うもので、自分の生活とは結びつかない存在、ということになります。

この背景を考えると、投資は儲かる銘柄を探して短期的な売買によって利益を得るものという「投機」のイメージが先行しており、時間をかけて少しずつ「成長への投

資」をする資産形成という考え方が少ないためと思われます。少額から始められる積立投資の効果を周知することが、投資への第一歩となるのではないのでしょうか。

まずは、「意識のハードル」があることを理解し、意識のハードルをなくす対策を考えることが投資へと繋がります。

(図表 8) 投資口座の開設を検討したきっかけ (上位5項目) (複数回答)



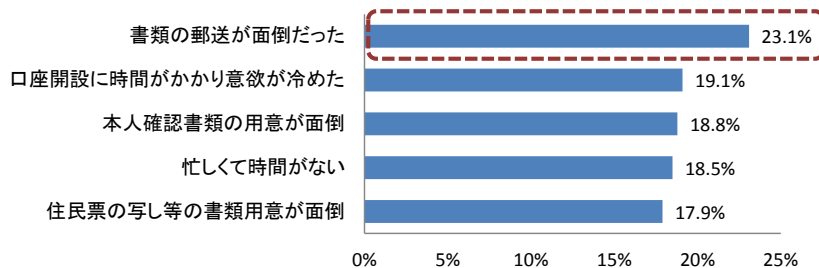
出所：MUFG資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」(2018年8月)

4. 「手続きのハードル」

次に、「③口座開設手続きを始めたが途中で止めた人」に対して、その理由を聞いたところ、「書類の郵送が面倒」が一番多く

23.1%で、以下「口座開設に時間がかかり意欲が冷めた」「確認書類の用意が面倒」が、それぞれ20%弱となっています(図表9)。

(図表 9) 投資口座の開設を始めたが途中で止めてしまった (上位5項目) (複数回答)



出所：MUFG資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」(2018年8月)

プロセスの中で、投資口座開設のための書類の準備や郵送などの手続きの煩雑さが、投資に至るハードルのひとつとなっていることがわかります。本人確認などが大切で

あることは言うまでもありませんが、投資を始めるために手続き面の利便性が大切な要素であることを忘れてはなりません。最近では、インターネットを通じて口座開設

ができる金融機関も増えています。ITが発達する環境下、フィンテック^{注1}による利便性向上により投資へのハードルを下げる取

組みが、より重要となっていきます。

注1：Fintech(financial technology)とは、Finance（金融）とTechnology（技術）を組み合わせた造語

5. 「商品選択のハードル」

投資への最後のプロセスである「④投資口座を開設したが投資はしていない」について、「④投資口座を開設したが、投資をしていない人」にその理由を聞いてみると、一番多いのが「十分な知識がない」で39.2%でした。次いで「損をするのが不安」24.1%、「忙しくて時間がない」21.4%、「どの銘柄が良いか分からない」20.1%となっています（図表10）。前述の「①投資を検討したことがない人」（図表7）と比較すると、それぞれの割合は低くなっています。一方で、実際に投資を始めるには具体的な商品を選定する必要があり、「どの銘柄が良いか分からない」（20.1%）の割合が高まっており、「商品選択のハードル」が、投資を行う最後のハードルとなっています。

筆者がセミナーで講師として話をする際に、参加者から頂くご質問の内容から実感することは、商品（投資信託など）の選択

がとても難しく感じている、ということです。聞きなれない言葉や用語が出てきて、理解や実感が伴わないのだと思われます。

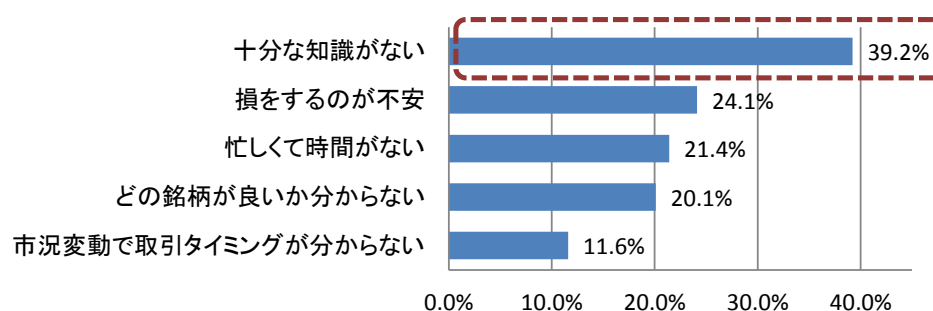
これから投資を始める人にとって、どの商品に投資するかを決めることは大変難しいということを認識する必要があります。投資を始めたい人が商品を選択しやすい環境を整えることが大切です。

個別の投資信託を自分で選択することが難しいのであれば、例えば、分散投資によるリスク分散効果が期待できるバランス型投資信託等に投資することも考えられます。

次回は、投資をすでに実行している人についての投資行動の傾向を把握し、どのような条件を整えば投資をしやすい環境が構築できるかについて考えてみます。

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10）口座を開設したが投資をしていない理由（上位5項目）（複数回答）



出所：MUFG資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」（2018年8月）

<参考資料>本調査結果の概要は以下HPから参照頂けます。
MUFG資産形成研究所「金融リテラシー1万人調査の概要」（2018年8月）
https://www.tr.mufig.jp/shisan-ken/pdf/kinnyuu_literacy_01.pdf

働き方改革「定年延長」

定年延長実施時の退職給付制度の検討課題

年金コンサルティング部 ペンション・パーソネル ソリューション室 清遠 智史

今後、わが国では労働力人口が減少して行く中、労働力をいかに確保して行くかが企業にとって重要な課題となっており、定年延長により労働力を確保する企業が増えてきています。定年延長を実施する場合には、人事制度と退職給付制度の見直しについて一体で検討することが必要となります。

本稿では、定年延長を実施する企業が、退職給付制度に関して検討すべき課題と検討の方向性について解説します。

1. 定年延長の背景

政府は、「高齢者の就業促進」を「働き方改革」の検討テーマの一つに位置付け、多様な技術・経験を有するシニア層が、幅広く社会に貢献できる仕組みの構築を目指しています。2020年度までの期間を「継続雇用延長・定年引き上げ促進の集中支援期間」とし、65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への助成措置（65歳超雇用推進助成金）を強化し、定年延長等を進めるための環境整備を行っています。背景には、少子高齢化による労働力人口の減少による、企業の人材確保、競争力確保のニーズが存在します。また、健康寿命の伸長やライフプランの多様化、「人生100年時代」の到来による従業員の意識の変化や長期就業のニーズも挙げられます。

以上から、定年延長は企業にとっていざれ検討の遡上（そじょう）に上がる経営課題のひとつと言えます。定年延長を実施する場合は、人事制度のみならず、就業期間伸長による退職給付の支払時期の検討など退職給付制度の見直しが必要となります。

定年延長実施を決定した企業は、定年延長に期待する効果を充分に出せるように、人事制度と退職給付制度の「①コンセプトの統一」を図り、限られた資源の中で最大限の効果を得るために人事制度と退職給付制度の「②トータルコストの検討」を行う必要があります。また、従業員からすると一般的には新しい定年年齢までの間は退職給付の支給は必要なくなると考えられるため（退職金で住宅ローン等の一括返済を予定していた場合などを除いて）、人事制度と退職給付制度の変更の「③タイミングの統一」を図ることが必要です。退職給付制度として企業年金制度を導入している場合には、「④法令制約の理解」も必要です。人事制度と退職給付制度を一体で検討することで、これらの課題を有効かつ効率的に解決することができます。

以下では、「①コンセプトの統一」「②トータルコストの検討」「③タイミングの統一」「④法令制約の理解」の4つの項目に沿って解説します。

2. コンセプトの統一

一般的に、企業はシニア層に対して一定の役割を期待して定年延長を実施します。その狙いは、企業によって様々ですが、大きく分けると「現行定年までと同様の意

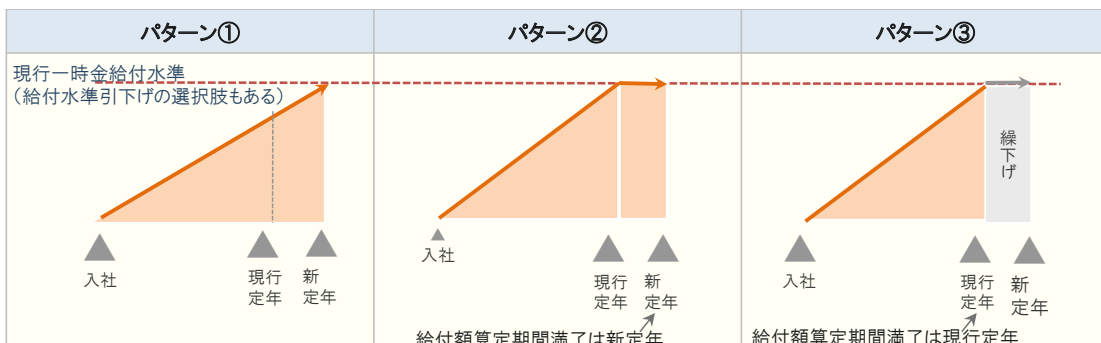
欲・役割・能力を期待」するパターンと、「現行定年までとは異なる役割や能力の発揮を期待」するパターンがあります（図表1）。

（図表1）定年延長における人事制度の代表パターン

人事制度のパターン	定年延長期間に求める働き方	定年延長に期待する効果	親和性の高い退職給付制度設計(定年延長期間)
一制度型 給与水準変わらず 人事制度 I 人事制度 I ▲入社 ▲現行定年 ▲新定年	現行定年までと同様の意欲・役割・能力の発揮を期待 (採用企業の考え方の例) 新定年までモチベーションを維持させ、シニア層が能力を最大限発揮し続けることが生産性向上に資すると思われる企業	<ul style="list-style-type: none"> 労働力確保(効果大(二制度型比)) 新定年までのモチベーション維持の向上 技術・ノウハウ・人脈の有効活用と流出防止 	給付を伸ばす
二制度型 給与水準低下 人事制度 I 人事制度 II ▲入社 ▲現行定年 ▲新定年	現行定年までとは異なる役割や能力の発揮を期待(後継指導等) (採用企業の考え方の例) シニア層の知識・経験を若手に承継し、若手の早期戦力化を図ることが生産性向上に資すると思われる企業	<ul style="list-style-type: none"> 労働力確保(効果小(一制度型比)) シニア層活用と若手活用のバランス シニア層の体力・健康面への配慮 	給付は伸ばさないまたは伸びを限定的にする

出所：筆者作成

（図表2）定年延長における退職給付制度の代表パターン



（各パターンの特徴）

		パターン①		パターン②		パターン③	
1人当たり支払総額の水準		現状維持	引下げ	現状維持	引下げ	現状維持	引下げ
定年延長効果	労働力確保	◎	◎	△	△	△	△
	現行定年以降のモチベーション維持	◎	○	△	△	△	△
制度変更の時間	制度設計の所要時間	△ 制度の再構築が必要	△ 制度の再構築が必要	◎ 現行定年以降付利等の検討のみ	○ 現行定年以前の給付額算定給与の検討要	◎ 制度設計の変更不要	○ 現行定年以前の給付額算定給与の検討要
	DB給付減額(※)	該当	該当	該当する可能性あり	該当	該当しない	該当

(※) 最低積立基準額を5年間保証する経過措置を設けていることを前提としている

数理計算上の支給開始年齢を据え置くことが前提

出所：筆者作成

シニア層に期待する働き方が現行定年までと同様の場合は、シニア層も若手も同一の人事制度で管理する一制度型がなじみやすいと考えられます。一方、シニア層に期待する働き方が現行定年までとは異なる場合は、60歳などの一定の年齢の前後によって、異なる人事制度を導入する二制度型が採用されます(図表1)。

また、人事制度と同様に退職給付制度についても、いくつかのパターンがあります(図表2)。定年延長に期待する効果を出すために、人事制度のコンセプトに沿った給付設計とすることが求められます。

例えば、シニア層に対して「現行定年までと同様の意欲・役割・能力を期待」する場合は、人事制度については60歳までの人

材もシニア世代も同じ人事制度の中で管理し、年齢に関係なく同一の等級・評価制度が適用される一制度型を採用することが想定されます。この場合は、人事制度と退職給付制度のコンセプトを統一し、退職給付制度についても、60歳までの人材とシニア世代を区別しないパターン①の制度設計を採用することで、企業から従業員へのメッセージを効果的に打ち出すことができます。

一方で、「現行定年までとは異なる役割や能力の発揮を期待」する場合は、人事制度については、60歳前後で制度が異なる二制度型を採用することが想定されますので、この場合には、退職給付制度について60歳以降の給付額を伸ばさないパターン②、パターン③を採用することが考えられます。

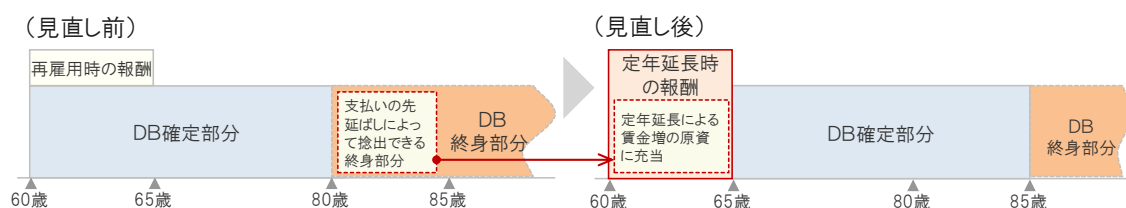
3. トータルコストの検討

定年延長を実施する場合、一般的には人件費は増加する傾向があります。増加するコストに対する原資を捻出する必要性は企業の置かれている状況によって異なりますが、多くの人事部門にとって悩みが多い課題であると思われます。

人事制度においては、賃金制度から年功序列制を排除することや降格・降級の徹底など厳格な制度運営を行い、コストの増加を緩和する施策が考えられます。また、退職給付制度については、例えば運用環境の

悪化から予定利率を引き下げているにもかかわらず、給付利率を従前のまま据え置いている場合などにおいては、実勢金利と比較し相対的に高くなっている給付利率を適正化することや、終身年金としている場合には終身年金の廃止などの施策でコスト削減を図ることが考えられます。終身年金については、廃止までは至らないにしても、定年到達時の給付水準を変更せず、単純に支給開始年齢を引き上げることによってコストを削減することができます(図表3)。

(図表3) 退職給付を用いた定年延長時の生涯賃金の組み換え



出所：筆者作成

これは、支給開始年齢引き上げに伴う割引期間の伸長と、支給開始年齢を引き上げても死亡時期が変わらないことによる終身年金部分の支払期間の短縮による効果です。支給開始年齢の引き上げにより捻出した原資を定年延長時の賃金に充てれば、大きな負担増とならずに定年延長を実施すること

も可能です。

このように、増加するコストに対するコスト抑制策についても、人事制度と退職給付制度を一体で検討を行うことで、それぞれ個別に検討することと比較し、多くの選択肢を持つことができます。

4. タイミングの統一

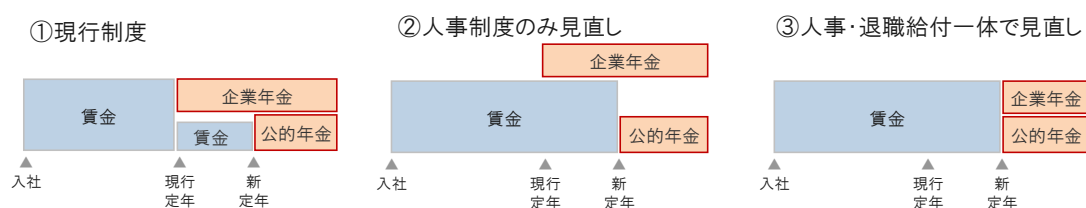
退職給付制度の変更について、定年延長に伴う変更と通常の制度変更との大きな違いは、定年年齢すなわち退職給付制度上の最終年齢および支給開始年齢が変更となることです。

退職給付制度の通常の制度変更では、人事制度の変更後、一定期間後に退職給付制度の変更を実施しますが、定年延長時にはこの方法を採用すると不都合が生じる場合があります。それは、人事制度を変更した後に退職給付制度の変更を行った場合、実際に定年延長が適用される従業員が存在すると、図表4の真ん中の「②人事制度のみ見直し」のような状態となってしまう可能性がある

からです。つまり、現行定年以降も、現行定年前と近い水準の賃金が支払われているにも関わらず、企業年金の給付が開始されてしまい、従業員に対し意図しない過剰な支給が行われてしまいます。

定年延長を行う場合、このような事態を避けて人事制度と退職給付制度を同じ制度変更日で見直すことが必要となります。同じ制度変更日で見直すためには、制度変更に向けた検討の期間も合わせる必要があり、制度変更のタイミングの観点からも、人事制度と退職給付制度を一体で見直すことが欠かせません。

(図表4) 人事制度と退職給付制度の見直しタイミング



出所：筆者作成

5. 法令制約の理解

退職給付制度の中でも、企業年金制度には様々な法令上の制約が存在します。

例えば、定年時点の給付水準を変更せず、

支払時期を後ろ倒しした場合、給付水準は下げていないため不利益変更には当たらないと考えていても、確定給付企業年金法上

の給付減額に該当してしまうケースがあります。

給付減額に該当した場合には、減額対象者の同意を取得する等の手続きが発生し、同意が得られない場合には、定年延長に伴う制度変更の実施ができないことも考えられます。このような事態に陥らないようにするためには、従業員に対する人事制度変更の説明の中で、退職給付制度の変更内容や給付減額に該当することをきちんと説明

することが必要です。そのためには、人事制度の変更を検討する中で、退職給付制度についても一体で検討を行うことが欠かせません。

また、政府に対しては、定年延長に伴う確定給付企業年金制度の変更の場合には、給付減額要件や減額手続きを緩和する措置などを設けるといった、企業が定年延長を実施しやすい環境を整備することが望まれます。

6. さいごに

本稿では、定年延長の実施を決定した企業が、退職給付制度について検討すべき課題と検討の方向性について、「①コンセプトの統一」「②トータルコストの検討」「③タイミングの統一」「④法令制約の理解」の4つの項目に沿って解説してきました。

また、定年延長を実施する場合には、人事制度と退職給付制度を一体で検討することが必要であることを述べました。

定年延長のように人事制度のみならず退職給付制度の変更を要する制度変更について、時間的制約がある中で実施することは、人事担当の方にとっては非常に大変な仕事であると思われます。本稿が今後の定年延長実施の一助となれば幸いです。

なお、本稿は筆者の個人的見解であり、所属する団体のものでないことを申し添えます。

<参考資料>

厚生労働省「65歳超雇用推進助成金」について

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139692.html>)

株式報酬制度の会計処理 その3

ストック・オプション以外の報酬制度の会計処理

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、条件変更によりストック・オプションの評価単価が変更となった場合の会計処理について解説しました。

今回は、ストック・オプション以外の株式を利用する報酬制度・福利厚生制度の会計処理について解説します。これらについては、ストック・オプション以外にふたつの基準（実務対応報告）が作成されています。ひとつは、従業員に権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引であり、ストック・オプション同様の会計処理が適用されます。もうひとつは、信託を通じて従業員に自社株を交付する取引です。この場合には従業員持株会に自社株を交付する取引と従業員の勤務に対して自社株を交付する取引とがあり、共に総額法と呼ばれる方法で処理します。ただし、持株会に自社株式を交付する取引は費用を認識しませんが、従業員の勤務に対して株式を交付する取引では費用処理を行います。

1. 従業員に権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引

企業会計基準委員会（ASBJ）では、株式あるいは新株予約権を報酬として与える制度に関する会計上の取扱いとして、企業会計基準第8号「ストック・オプション等に関する会計基準」の他に、実務対応報告第36号「従業員等に対して権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引に関する取扱い（平成30年1月12日）」と実務対応報告第30号「従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引に関する実務上の取扱い（平成25年12月25日、改正平成27年3月26日）」の2つを作成しています。

企業会計基準第8号は、企業が自社株式オプション（新株予約権）を付与する対価として、従業員等が現金を払い込む取引については取扱いを明示していませんでした。このため、実務対応報告第36号「従業員等に対して権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引に関する取扱い」が定めら

れました。この取引では従業員等は新株予約権取得のために金銭を企業に払い込みます。このため、報酬としての性格の有無について議論が行われましたが、最終的にはストック・オプションと同様の性格であるとしてストック・オプションに該当するものとして取り扱うこととされました。

実務対応報告第36号で取り扱う権利確定条件付き有償新株予約権が通常のストック・オプションと異なるのは、①割当てを受けた従業員等が一定の金額を企業に払い込む、②権利確定条件として、勤務条件及び業績条件が付されている又は勤務条件は付されていないが業績条件が付されている、という点です。業績条件が必須ということは、これが満たされない場合には新株予約権はすべて失効することになります。業績条件が付される分だけ業績向上に向けての効果は大きいといえるかもしれません。

会計処理としては、基本的には通常のストック・オプションと変わりありませんが、一定の金額が払い込まれるという点が異なります。また、業績条件が必須であるため、失効数を予測する作業が通常のストック・

オプションより難しいと言えます。実際の会計処理を行うに当たっては、この失効の予測がポイントになります。この点も含め、以下に具体的な設例（図表 1）に基づく数値を用いて説明します。

（図表 1）＜設例＞ 権利確定条件付き有償新株予約権を付与する取引

A社はX1年10月に従業員20名に対し、権利確定条件付き有償新株予約権（以下、新株予約権）の付与を決議。X1年11月に従業員20名から金銭が払い込まれ（払込金額は320万円）、当該従業員に権利を付与

①	新株予約権の数：1名当たり40千個（合計800千個）、新株予約権の一部行使は不可
②	新株予約権発行決議の前日株価：600円、新株予約権行使時の払い込み金額：600円/株
③	新株予約権の権利確定日：X4年3月末日、新株予約権の行使期間：X4年4月1日～X6年6月末日
④	権利行使条件(1)：X4年3月期の営業利益10億円超、権利行使条件(2)行使時において従業員であること
⑤	付与日における業績条件を考慮しない公正な評価単価：100円/個、払込金額合計：320万円
⑥	付与日において従業員の退職による失効見込はゼロ、権利確定が見込まれる新株予約権数量は32千個（見積失効数は768千個）…十分な信頼性を持って見積もることができるものとする
⑦	X2年3月期、X3年3月期は、権利不確定による失効の見積もり変更はない
⑧	X4年3月末時点で業績条件（X4年3月期営業利益10億円超）の充足が確実になり、権利確定が見込まれる新株予約権の数量は800千個であることが判明（失効はゼロ）
⑨	X5年5月（X6年3月期）に、20名全員が権利を行使

（注）上記設例の数値は企業会計基準委員会の実務対応報告第36号による
出所：筆者作成

① <X2年3月期の処理>

権利確定条件付き有償新株予約権（以下、新株予約権）の付与に伴い、X1年11月に20名から払い込まれた金額は320万円です。従って、払い込み時点で同額を純資産の部に新株予約権として計上します。

期末時点では、新株予約権の公正な評価額から払込金額を差し引いた額のうち、当期末までに発生したと認められる額を費用として計上します。勤務期間を基礎とする方法で算出する場合、権利確定日までの勤務期間29ヶ月のうちの5ヶ月分となります。費用の算出は、「（公正な評価単価×新株予

約権の数量－新株予約権の払込金額）×（当期の勤務月数／権利確定日までの勤務月数）」となります。

ただし、当期末段階では、権利確定が見込まれる新株予約権の数量を32千個と見込んでおり、「公正な評価単価（100円）×行使数（32千個）」は、払込金額と同額となります。このため費用として計上する額はゼロとなります。続く、X3年3月期についても、失効数の見積もりに変更がなければ、費用計上額はゼロとなります。

② <X4年3月期>

X4年3月期決算の営業利益が10億円超と業績条件を達成することが事実となったことにより、権利不確定による失効数の見積もりに重要な変動が生じたため、新株予約権の数を見直しました。権利が確定すると見込まれる数を800千個とした場合、費

用処理すべき総額は、「(公正な評価単価100円×権利が確定すると見込まれる数量800千個)－新株予約権の払込金額320万円＝7,680万円」となります。費用として計上した額と同額を純資産の部に新株予約権として計上します。

③ <権利行使後の会計処理>

新株予約権の権利行使はX5年5月に行われ、800千株の新株発行に伴い、4億8,000万円が払い込まれまし

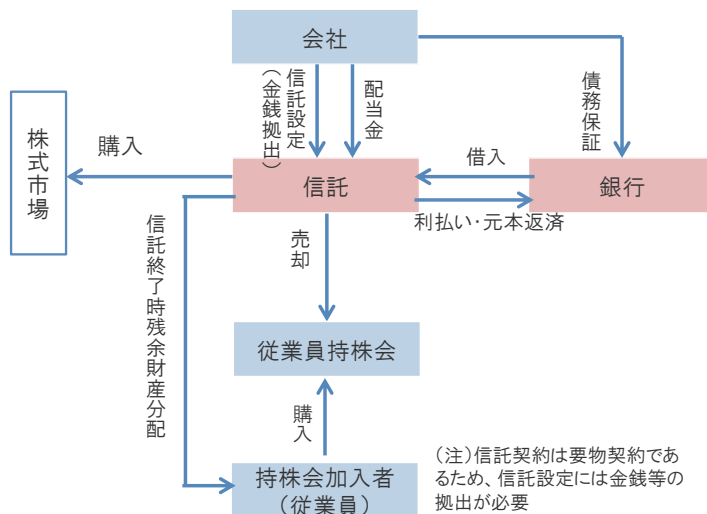
た。新株予約権と合わせ資本金は5億6,000万円増加します。

2. 信託を通じて従業員等に自社株式を交付する取引

実務対応報告第30号では2つの取引を想定しています。その1つが従業員持株会に

信託を通じて自社株式を交付する取引（従業員持株会型取引）です（図表2）。

(図表2) 持株会に信託を通じて自社株式を交付する取引（従業員持株会型）



出所：筆者作成

会社は信託を設定し、信託は銀行から株式の購入資金を借り入れます（購入資金については借入金で賄います。ただし、信託契約というのは契約締結に際して双方の合意だけでなく目的物の引き渡しを要する要

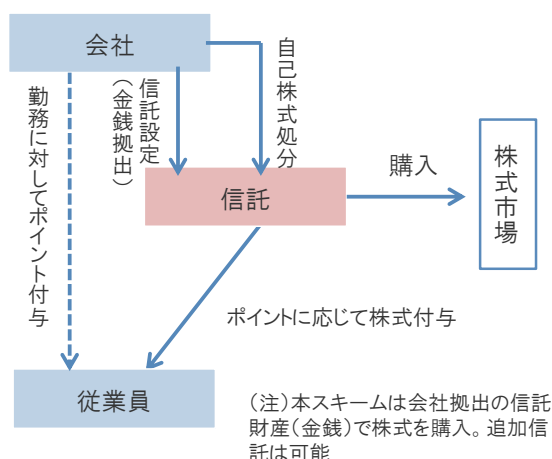
物契約であるため、信託設定時に事業主から金銭等の拠出が必須となります。銀行からの借入に際しては、事業主が債務保証します。信託では市場からの購入や、会社が保有する自社株の引き取りなどで株式を取

得し、取得した株式を従業員持株会に売却します。あらかじめ信託資産で取得した株式の株価が上昇すれば、持株会への売却時に信託に利益が計上されます。

また、信託資産で保有する株式に配当金が支払われると信託資産の収益となります。こうして信託財産で発生した利益は、信託終了時に持株会の加入者に分配します。逆に、信託で損失が発生し、信託終了時に銀行への元本返済に不足が生じた場合は、債務保証を行った会社が当該損失の補てんも合わせて借入元本を返済します。

このスキームでは勤務の対価として報酬が発生するという性質を持たないため、勤務に対応して各期に費用が計上されることはありません。従業員にとっては従業員持株会へ参加して資産形成が可能となることに加えて、信託資産での利益が分配されるという点でメリットがあります。実務対応報告第30号で想定しているもうひとつは、従業員に勤務条件などでポイントを付与し、付与されたポイントに応じて自社株式を交付する取引（受給権付与型取引）です（図表3）。

（図表3）受給権を付与されて従業員に信託を通じて自社の株式を交付する取引（受給権付与型）



出所：筆者作成

このスキームでは、会社は株式購入資金を信託し、信託資産で株式を購入し、保有します。一定の勤務条件などで付与されたポイントに対し、従業員に株式が分配されるため、勤務の対価として報酬を支払うという性質があります。従って、発生したポイントに対応する自社株式の取得価額相当額が各期に費用として計上されます。ちな

みに、この制度は給与や退職給付とは別の上乗せの報酬制度として実施されることになると考えられます。従業員へのインセンティブとしてはもちろん、従業員という比較的安定的に株式を保有してもらえる株主を増加させるという点で事業主にとってメリットは大きいと考えられます。

3. 従業員等に信託を通じて自社の株式を交付する取引の会計処理

信託を通じた取引のスキームに共通する会計処理は、「総額法」を採用することです。総額法では、通常、信託の資産及び負債を企業の負債および資産として貸借対照表に計上し、信託の損益を企業の損益として損益計算書に表示します。ただし、実務対応報告第30号が対象とする取引では、信託における損益が最終的には従業員に帰属する点を考慮し、信託の損益（持株会に売却した際の損益、信託で保有する株式への配当金、信託に関する諸費用の差引き）が正の場合（利益）は負債、負の場合（損失）は資産に計上することとされています。

信託損益を負債、資産に計上する処理を簡単なケースで示すと以下の通りとなります。従業員持株会型取引で、1,000万円の借入を行い、1株1,000円の株式を1万株購入したとします。信託終了時までの持株会への売却で信託には100万円の利益が計上されたとすると、その利益100万円を信託負債として計上します（通常の総額法では、信託利益を企業の収益として計上しますが、前記の通り、本件では貸借対照表のみに計上）。この時点で貸借対照表には、現預金1,100万円（信託財産で保有する現預金）と借入金1,000万円（信託財産での借入金）が計上され、さらに100万円の信託負債が計上されます。ただし、信託終了時には1,100万円の現預金は持株会の加入者に100万円が分配され、1,000万円が銀行に返済されます（資産、負債が両建てで貸借対照表から落ちるだけで損益は発生しません）。

逆に、信託で100万円の損失が発生した場合、現預金は900万円（信託財産で保有する現預金）、借入金は1,000万円（信託財

産での借入金）となり、信託の損失である100万円が信託資産として計上されます。企業は債務保証を行っているため、信託終了時には1,000万円の返済を行うために不足する100万円を補填します。この場合は、損益計算書に100万円の損失を計上します。なお、実務対応報告では、信託終了以前に信託に損失の発生が見込まれ、信託終了時に不足する資金を負担する可能性がある場合には、負債性の引当金の計上の要否を検討することとされています。

このふたつのスキームに共通する会計処理として、信託が株式を取得する際に自己株式の処分による場合、自己株式の取得価格と処分価格との差を自己株式処分差損益としてその他資本剰余金に計上する処理があります（この損益は純資産の部の中での振替であり、損益計算書に計上されるわけではありません）。

また、受給権付与型取引では、勤務条件等に応じて発生したポイントについては費用として計上します。例えば、1年の勤務で1ポイント付与され、1ポイントで1株の株式が与えられる場合、1株分の株価に相当する費用が計上されます。費用計上の見合いとして引当金が計上され、将来、株式が交付された時点で引当金を取り崩します。

なお、費用計上の基礎となる株価については信託における取得価額とされており、自己株式を処分する場合は処分価格、市場から購入する場合は購入価格ということになります。ただし、受給権付与型取引では、比較的長期間の勤務を対象とした制度となることが想定され、株式の取得が1回とは

限りません。株式が複数回の取引で取得される場合の取得価格は「総平均法」^{注1}あるいは「先入先出法」^{注1}で評価するものとされています。

4. まとめ

株式は時価変動を伴うため、株式による報酬は労働の対価として本来与えられるべき額と乖離してしまう可能性があります。特に、株価が下落した場合には従業員にとって不利益となってしまいます。ただし、賃金は金銭で支払われなければならないとする賃金確保に関する法律などを根拠に、株式を報酬とする場合には、既存の給与等の一部を振り替えて導入することが禁止されています。従来報酬に追加して導入するのであれば、導入に関して大きな障害はないと考えられます。

一方で、株式の時価が上昇した場合は、従業員は現金による給付よりも大きな利益を得られます。能力を発揮し、それが業績の向上、ひいては株価の上昇につながった場合、自らの報酬増大にも寄与するわけですから、労働意欲を引き上げる効果は大きいと考えられます。こうした状況になれば、恩恵は株主にも及ぶことになり、株式による報酬制度は役職員だけでなく、株主や債権者にも支持されると考えられます。

もともと、米国での事例にみられたように特に取締役を対象とする場合などでは、株式による報酬の拡大を意識するあまり、

注1: いずれも棚卸資産の評価額を算定する方法で、「総平均法」は、その時点で保有する株式の購入総額を総株式数で割る方法、「先入先出法」は、先に購入した株式から先に払い出されるものとして評価額を決定する方法。

目先の利益を追求する近視眼的な経営になってしまう懸念があります。従って、そうした事態を回避する経営の規律が必要となります。コーポレートガバナンス・コードでは取締役会の責務を示す原則の中で、「補充原則 4-2」として、「～中長期的な業績と連動する報酬の割合や、現金報酬と自社株報酬との割合を適切に設定すべきである」として注意喚起しています。

ストック・オプションをはじめとする株式による報酬は、労働や成果の対価であり、相応のコストを伴うものです。企業の負担するコストを客観的に判断し、制度提供の効果を考える、いわゆるコストベネフィットの観点から、制度導入の可否を判断することが賢明です。

本稿では3回にわたって、ストック・オプションを含めた株式による報酬制度の会計処理について解説してきました。ストック・オプションの採用が増える中、少しでも参考になれば幸いです。

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。

投資のホライズン その15

「長期投資家と長期投資」投資先企業と運用会社との関係

年金運用部 顧問 大輪 秋彦

前号では、DB年金の運営主体が、投資先企業の「企業価値」増大による成果（株主価値・株価の増殖）を享受するための「十分条件」について考えました。

「インベストメント・チェーン（価値創造の仕組み）」が発展することは、その果実を制度受益者のための投資成果として享受するDB年金にとっては、歓迎すべきことであり、その発展への貢献は、DB年金の運営主体にとっての職責となります。

今回は、このことを念頭に、DB年金の運営主体が「インベストメント・チェーン」において、「投資先企業」と「運用会社」との間にどのような関係を築く必要があるのか、そして、これが「投資先企業」と「運用会社」との関係に与える影響について考えます。

1. ふたつの投資累計

本誌6月号～8月号にわたり、「DB年金の運営主体が経営に望む事項」について、その考え方と背景について述べました。これにこだわったのは、現在の「インベストメント・

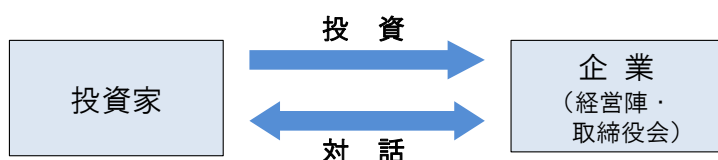
チェーン（価値創造の仕組み）」に透けて見える問題点を改善する有効な施策となり得ると考えるからです。この説明のため、次のふたつの投資類型を出発点とします。

(1) 投資類型 ①：原型（図表1）

まずひとつめは、投資家が直接企業の株式に投資するケースで、いわば投資の「原型」であり、次に挙げる「委託型」との対比のために取りあげます。このケースでは、投資家

自身が自らの投資基準に合う投資先となる企業を探し、その企業の株式に投資することで自らの資産の運用を行います。年金資産や投資信託など以外での資産運用の「型」です。

（図表1）投資の類型 ① 原型



出所：筆者作成

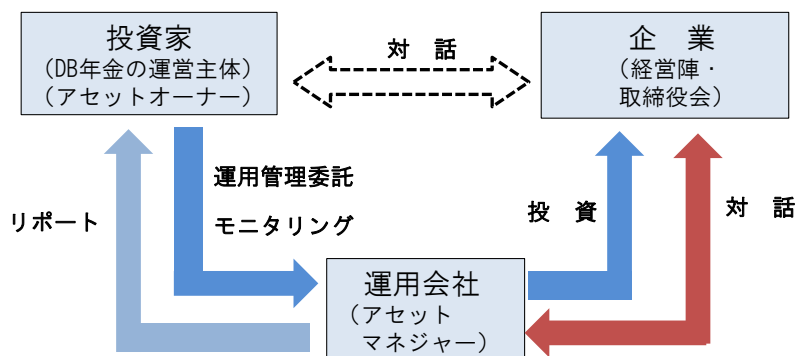
(2) 投資類型 ②：委託型（図表2）

ふたつめは、DB年金の運営主体にとってはお馴染みの「委託型」のケースです。言う

までもなくこのケースでは、アセットオーナー「投資家」であるDB年金の運営主体は、

外部の投資の専門家であるアセットマネジャー「運用会社」に、資産運用機能をアウトソース「外部委託」することで、自らの資産の運用を行います。

(図表 2) 投資の種類②：委託型



出所：筆者作成

2. 「外部委託」、ビジネス vs. DB年金

もともと、アウトソース「外部委託」という言葉をビジネスの場で使う時は、「アウト（外部）にあるリソース（生産・製造能力、研究・開発・技術力、人材等々）を活用（ソーシング）する」という意味で使われることをご承知のとおりです。組織内の既存（組織には新規）業務を、内部で抱え続ける（新たに構築する）ことと、外部の専門組織（家）に任せることの、どちらの方が低コスト、高品質の実現が可能（ないしは見込める）かを比較検討し、該当する業務を「外製化」の対象とする訳です。

一方、日本のDB年金では、そもそもの初めから、年金資産の運用・管理は「外部機関に委託」することとされてきたため、通常、内部（自家・インハウス）運用と外部（委託）運用との比較という（無駄な？）ことは、DB年金の運営主体の考えにはなく、「外部委託」が前提のシステムとして発展してきました。

つまり、この余りにも「当たり前」な「外部委託」から、年金運用の全てが出発するため、比較検討が前提かつ外部委託は任意のビジネスの世界では、絶対的に必要とされる「委託先」に何を望むか（品質・性能・コスト・納期等）という「要件定義」が、（お叱りを覚悟して言えば、）DB年金の世界ではスッポリと「抜け落ちている」、あるいは「脆弱」と言えます。

ご注意頂きたいのは、ここでの「委託先」とは、運用会社ではなく（運用会社とのことは後述）、投資先企業の経営を意味しているということです。奇異に思われるかもしれませんが、それゆえ、本稿ではこの点に注目します。

DB年金の資産運用は、受益者の給付原資である年金資産を当該企業の株式に投じ、経営陣に企業価値の継続的創造を「委託」していることになる（少なくとも概念上は）、と考えるからです。

3. インベストメント・チェーンの問題点とその影響

このことが、どのような問題を「インベストメント・チェーン(価値創造の仕組み)」の枠組にもたらしているのかを考えます。

「インベストメント・チェーン」を形成する「主役の3者」である「投資家」(以下、「DB年金の運営主体」で代表)、「運用会社」、「投資先企業」の相互関係は、次のように概観できます。

- ① i) 「DB年金と運用会社」の関係の「環」と、ii) 「運用会社と投資先企業」の関係の「環」は、比較的是っきりと存在する。
- ②ただし、各々の関係の「環」は、閉じて完結しているかのような分断されたものとなっており、相互関係は希薄である。
- ③ iii) 「DB年金と投資先企業」の関係の「環」は前述のとおり、「チェーン(連鎖)」の「ミッシングリンク」であるかのように、ひいきめに見ても「脆弱」である^{注1}(前頁の図表2の点線矢印部分)。

このように、現在の「インベストメント・チェーン(価値創造の仕組み)」は、アダム・スミスの「見えざる手」が働きにくい、働いていません。それは、「協業」なき「分業」状態です。すなわち、「チェーン(連鎖)」が「相互に作用を与え合う有機的なつながり」とはなっていないのです。そのため、次のことが危惧されます。

- ④ 「DB年金」、「運用者」、「投資先企業」という「主役の3者」間の各々の「環」を、「一気通貫」する「結び糸」が存在しないため、「運用者」と「投資先企業」の各人は、それぞれ自己の判断に基づき仕事をする、せざるを得ない、という状態にある。そして、このことが資金提供者であるDB年金

の運営主体には、自己の思惑と一致しない可能性を懸念させることになる(「利益相反」の心配)。

⑤投資先企業が競争力を強化することで、稼ぐ力(収益力)を高め、持続的に価値を生み出し続けることを目指す、「価値創造の仕組み」はフルスロットルとはならない。このことは、この「仕組み」成功の果実還元(DB年金の運営主体は長期的投資リターン拡大で、従業員は賃金の上昇など)が低いものとなることを意味する。

⑥これでは、「仕組み」の継続的充実・高度化による投資の好循環によって、「主役の3者」のそれぞれが、より大きな成果を持続的に享受することはできません。

このような問題状態をもたらす真の原因は、前述のとおりビジネスの世界で必須の、「何を委託先企業に望むのか」という「要件定義」が、はっきりとしていないことにあります。すなわち、DB年金バージョンである、「何を投資先企業の経営に望むか」という「意思」を明示・発信し、「インベストメント・チェーン(価値創造の仕組み)」のプロセス全体に徹底する、ということをしていない点にあるのです。言い換えるなら、アセットオーナーとしての、3つの「環」に関与する意志が見えていない、ということです。

このことが、iii) が「脆弱」であることの直接的原因であることは、言うまでもありませんが、それは同時に、i) と ii) の「環」が独立している、つまり、バラバラであることの原因ともなっているのです。

4. DBの運営主体の状況打開とその効果

このような状況を打開し、「インベストメント・チェーン（価値創造の仕組み）」プロセスが本領を発揮するために必要なことは、極めて明快であり、「3者」がベクトルを合わせ、協力し合うことの他にはありません。そのためには、「DB年金が経営に望む事項」を明示・発信することにより、この「見える手」に導かれる「分業」による「協業」体制を、成立させなければならないのです。

① おカネの出し手として、他の2者に「にらみが利く」はずの立場にある、「アセットオーナー」であるDB年金の運営主体が主導するのが、「チェーン」全体の観点から一番効果的かつ効率的です。

② このことは、DB年金の運営主体固有の事情からも、成し遂げる必要があります。

(a) 「給付を賄う原資の充実のため、中長期的に資産を増殖させる」ことが目的のDB年金の資産運用において、運用対象資産の中でもリターン・ドライバーとして認識されるのが株式です。そして株価が、「企業価値」（本誌7月号、8月号参照）から決まるのであれば、将来にわたる投資先企業の収益の継続的成長の確度が高まることは、「企業価値」の向上が見込め、株価も高くなる、また、下値も限定的になることが期待できます。従って、このプロセスを「改善」（少しでも！）できれば、投資の果実が給付原資の充実（少しでも！）につながります。

(b) DB年金の運営主体にとり、「制度受益者」のみならず、もう一方の「DB年金制度の結果負担者」である「制度提供会社」への責務を、より良く果たす（制度の提供・維持の負担軽減）ことにもなります。

(c) そして、そのことは「制度提供会社」の

制度提供継続の一助となります。

従って、投資における「3者の有機的関係（連鎖）」を、「インベストメント・チェーン（投資の連鎖）」から、「インベストメント・バリュエーション・クリエーション・チェーン（投資価値創造の連鎖）」へと、主体的に「鍛え直す」ことは、アセットオーナーとして、単にリターンをあげることだけではなく、その「質向上」に資する働きかけになる訳であり、職責上、DB年金の運営主体に求められることとなります。

そして、この「鍛え直し」に必要なのは、何と言っても、「3者」がお互いに作用し合う密接な関係の「環」になる必要性をあらためて認識することです。このことは3者それぞれに、役割の再認識を迫ることになります。この新たな認識を踏まえ、今まで以上の（あるいは、新たに）主体的な3者間の連携・対話を行い、「インベストメント・チェーン」の充実・高度化による投資の好循環で、3者それぞれが、より大きな成果を享受できるように、「協業」しなければならないことの銘記が必要です。ただし、前述したとおり、DB年金の運営主体としては、このような気運・動きが出ることを、受動的・消極的に待つのではなく、能動的・積極的にリードする気概が必要です。

しかし、今まで述べてきたことは、理屈としては分かるが、実践するとなると様々な差し障りがあり、困難だと思われるかもしれません。確かに、連携・対話といっても直ちに気がつくのは、DB運営主体と投資先企業（トップ・役員・IR担当等々）の双方にとり、相手の「数」を考えれば、お互いにその気があったとしても、実際に連

携・対話することは、実現可能とは思えないということです。さらに、海外の投資先企業の場合を考えれば、なおさらその感は強まります。また、そもそも「意志の有無」以前に、委託運用を前提とするDB年金では、運用を運用者に一任しており、自らが

議決権行使や売買の指図を行うことは、法的に難しいことになりそうです。そうなる、投資先企業としては、DB年金と面談を行うことは、少数の例外的なケース（例えば、巨大なDB年金）を除いては、実際には難しいかもしれません。

5. メッセージを投資先企業に届ける工夫

そこで、自らの「メッセージ」を投資先企業に届けるために、普通のDB年金に考えられる「手」は、「インベストメント・チェーン」における立場、アセットオーナーであること、を梃子（てこ）にすることです。つまり、「委託型」運用の仕組みに則り、委託先のアセットマネジャーを「仲介者」として、「メッセージ」を投資先企業の経営陣・取締役会に届けるということです。アセットマネジャーにとっても、投資先企業と対話をする際に、自らの「投資先企業の経営に何を望むか」を伝えるのではなく、委託者のフィデューシャリーとして、委託者の「何を投資先企業の経営に望むか」、を伝えることが責務のはずです。

アセットマネジャーが、この責務を遂行できるためには、先ず、DB年金の運営主体が「何を投資先企業の経営に望むか」、を明確にアセットマネジャーに伝えることが必須となります^{注2}。次に、アセットマネジャーは専門家の観点から、提示された内容にアドバイスをするなどしてDB年金の運営主体と協議し、「経営に望む基本方針」として合意することが求められます。そして、アセットマネジャーは、その合意の精神に基づき、個々の投資先企業に合った、具体的・個別的な経営に望む内容に仕上げ、個々の経営者と実際に対話を進め、その経過・

結果などをDB年金の運営主体に報告することとなります。DB年金の運営主体は、合意した方針に基づき、個々の対話が進められているかを、報告等によりモニターし、アセットマネジャーに説明を求めるなど、必要なアクションを取ることが必要です。

以上のような、役割分担（分業）による「協業」が上手く機能しない場合に困るのは、アセットマネジャーよりも、DB年金の運営主体であるということの認識が重要です。それゆえ、DB年金の運営主体は、この「協業」を円滑に進めるための仕掛けとして、「委託先アセットマネジャーに望むこと」を考えて提示し、アセットマネジャーの「選定・評価基準」にする必要があります。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注1：これまでこの部分の「環」においては、一般的に「議決権行使」以外は、DB運営主体の「リーダー画面」には映っていなかったということかと思います。このことは、どうやら「議決権行使」の「ガイドライン」合意や、議決権行使結果のモニタリングの必要性が、比較的最近になって認識されたのと同様に、「委託運用」制が影響していると考えられます。

注2：この際に注意・安心頂きたいのは、実際に投資先企業の経営者に会う訳ではない以上、「何を投資先企業の経営に望むか」は、具体的・個別的なものとする必要はなく、むしろ、必然的になり得ないということです。すなわち、目線の高い・俯瞰的（ハイ・レベル）性格のものを目指すべきです。

<コラム> アドリブ経済時評

「スーパー・ボランティア」

8月の終わりに、稀に見るような痛快な出来事があった。

山口県の島で2歳の男の子が行方不明になり、2日2晩が経ったとき、78歳の尾島春男さんというボランティア男性が、たった一人で、皆の行かない山中で発見したのである。

テレビでそのときの嬉しそうな姿を見たが、真っ黒に日焼けしてさっぱりとした語り口調で淡々とそのときの行動を語っていた。驚いたのは、その3日後には、もう別の被災地で、泥さらいをしていたのである。

尾島さんは、人生の残りを人助けに捧げたいと、魚屋をきっぱりやめて65歳から本格的に災害地のボランティアを始めたというが、その徹底ぶりが凄い。

まずは完全な手弁当、被災地に一切迷惑をかけまいと、自分の軽四車に簡単に食べられる食料などを積み込み、露营地付近の野草を炒めて食べ、シャワーも風呂も浴びず、車中泊を続けるのだそうである。東日本大震災のときは、南三陸では500日間ボランティア活動して、その惨状を見て、浴びるほど飲んでいて酒も断ったという。家はあるものの蓄えはほとんどなく、月5万円ほどの年金だけが収入だという。

健康保険証を11年間一度も使ってないほどの健康体だからかもしれないが、それにしても、10年以上もなぜこんなに過酷で禁欲的なことが、自主的にできるのだろうか。

「真善美（しんぜんび）」という言葉がある。

三省堂 大辞林によれば「人間の理想である、真と善と美。それぞれ、学問・道徳・芸術の追求目標といえる、三つの大きな価値概念。」とあるが、被災地のボランティアというのは、この中の「善」に当たるだろう。困り果てている人々を助けるという行為は崇高であるし、それ自体に文句をつける人などいない。

学問・芸術に寝食を忘れて立ち向かう人が居るように、善行に邁進するのであろうか。

もう一つ、近年、人間の脳の機能が解明されて著しく発展を遂げた「ポジティブ心理学」（病的な＝ネガティブな事象を扱うのと対照的な、幸福など前向きな事象を研究する）では、人間の幸せというものは、その多くが、人との関わりに源を発していて、なかでも利他的（自らの損失を顧みずに他人の利益を図ること）な行為が、人を幸せにするということが、数々実験で証明されている。

同じ額のおカネを使うとき、自分のためより人のために使う方が、幸福度が増すというのである。だから、ボランティアで被災した人々を助ける行為は、その人を幸せにする。

今後、気候変動による災害は増える見通しだから、被災地でもボランティアは、ますます重要になろう。とても尾島さんみたいにはなれそうにないが、彼より若いのだから、何かしなければいけないと思う。

2018年8月28日

元青山学院大学教授・経済学博士 岩井 千尋

MEMO

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、顧問会計士・税理士等にご確認くださいませ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。