

三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2021年7月号

《目 次》

《企業年金・個人年金改革 その17》

DC 拠出限度額の見直しに関する意見募集について

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏 … 1

《誌上年金カレッジ》

確定給付企業年金とは～①仕組みと給付設計～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子 … 9

《コーポレートガバナンス その1》

コーポレートガバナンス・コード/政策保有株式

年金運用部 フェロー 阿久津太 … 14

《VUCA 時代のリーダー育成 その2》

経営リーダー育成

年金コンサルティング部 チーフコンサルタント 豊島吉宏 … 21

《時事のつぶやき》

40 年後に再会した曲

アナリスト 久野 正徳 … 28

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>

企業年金・個人年金改革 その 17

DC 拠出限度額の見直しに関する意見募集について

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

2021 年 5 月 21 日～6 月 14 日にかけて、企業年金制度に関する 5 本の政省令・通知の改正案に対する御意見募集（パブリックコメント）が発出されました。この中には、DC 拠出限度額の見直しに関する DB 仮想掛金額の具体的な算定方法（計算式）も示されています。

本稿では、今回示された政省令・通知の改正案の概要について解説します。

（なお、DC 拠出限度額の改正概要につきましては、本誌 2021 年 2 月号をご参照ください）

1. DC の拠出限度額について

(1) 企業型 DC の拠出限度額の見直し（2021 年 5 月 27 日発出の意見募集より）

企業型 DC の拠出限度額については、企業型 DC 加入者がそれぞれ加入している他制度（DB、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度、石炭鉱業年金基金）の掛金相当額の実態を踏まえて定めることとなります。具体的には、企業型 DC の拠出限度額は、月額 5.5 万円から、この他制度掛金相当額（以下、DB 仮想掛金額）を控除した額となります。DB 仮想掛金額は、他制度の給付水準を一定の算定方法により、企業型 DC の事業主掛金相当額へ換算した金額とします。

企業型 DC の拠出限度額は、「①企業型 DC のみの加入者」は現行と同じく月額 5.5 万円ですが、「②DB 等にも加入している企業型 DC の加入者」は、現行の一律月額 2.75 万円から「月額 5.5 万円－DB 仮想掛金額」に変更されます（図表 1）。

これにより、企業型 DC と DB を併せて実施しており、DB 仮想掛金額が月額 2.75 万円未満の企業では、企業型 DC 掛金額を月額 2.75 万円以上に増額することが可能となります。一方、企業型 DC 掛金額と DB 仮想掛金額の合計が月額 5.5 万円を超える企業では、DB を見直さなければ企業型 DC 掛金額の減額が必要となり、DB 仮想掛金額が月額 5.5 万円を超える企業では企業型 DC への拠出を停止することとなります。なお、一定の制度変更を行わない限り従前の企業型 DC 掛金額の拠出を継続できるよう、拠出限度額を 2.75 万円とする経過措置が設けられます。

（図表 1）企業型 DC の拠出限度額の見直しについて

	現 行	2024年12月～
①企業型DCのみ加入者	月額5.5万円	月額5.5万円－DB仮想掛金額
②企業型DCとDB等加入者	月額2.75万円	

出所：「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令案の概要」（2021.5.27）より筆者作成

(2) iDeCo の拠出限度額の見直し (2021 年 5 月 27 日発出の意見募集より)

iDeCo の拠出限度額については、現行は企業型 DC 及び他制度又は共済組合 (国家公務員共済組合及び地方公務員等共済組合) の加入有無により、月額 2 万円又は月額 1.2 万円ですが、月額 2 万円に統一されます。

「①企業型 DC のみの加入者」の iDeCo の拠出限度額は現行と同じく月額 2.0 万円ですが、「月額 5.5 万円—企業型 DC 事業主掛金」までという条件が加わります。「②DB 等にも加入している企業型 DC の加入者」および「③DB のみの加入者」の iDeCo の拠出限度額は、現行の月額 1.2 万円から月額 2.0 万円に引き上げられますが、「月額 5.5 万円— (企業型 DC 事業主掛金+DB 仮想掛金額)」までの条件が加わります (図表 2)。

「③DB のみの加入者」が iDeCo へ上限まで拠出している場合、DB 仮想掛金額が月額 4.3 万円を超えると iDeCo 掛金額の減額が必要となり、月額 5.5 万円を超えると iDeCo へ拠出できなくなります。そのため、「③DB のみの加入者」については、見直し後の iDeCo の拠出限度額が iDeCo の最低掛金額 (現在月額 5,000 円) を下回る (=iDeCo へ拠出できなくなる) 場合には、iDeCo の資産額が一定額以下 (25 万円となる予定) である等を条件に脱退一時金を受給できることとなります。

なお、企業型 DC 及び iDeCo の拠出限度額見直しの施行日は 2024 年 12 月 1 日の予定です。これは、全ての DB 等において DB 仮想掛金額を算定する必要があること等を踏まえ、施行までに十分な準備期間を確保するためとされています。

(図表 2) iDeCo の拠出限度額の見直しについて

	現行	改正案
①企業型DCのみの加入する者	月額2.0万円※1	月額2.0万円に統一 (ただし、企業型DCの事業主掛金とDB仮想掛金額と合計して月額5.5万円以下)
②企業型DCとDB等の加入者	月額1.2万円※2	
③DBのみの加入する者	月額1.2万円	

※1 ただし、企業型DCの事業主掛金との合計が月額5.5万円以下

※2 ただし、企業型DCの事業主掛金との合計が月額2.75万円以下

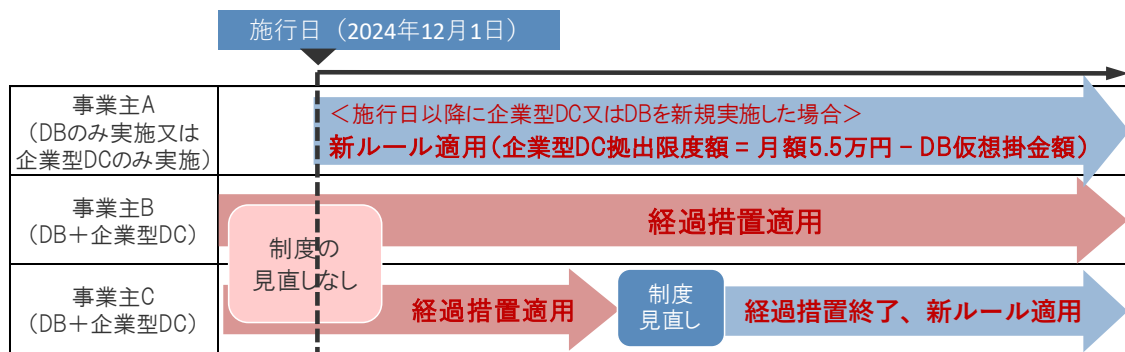
出所:「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令案の概要」(2021.5.27)より筆者作成

(3) 経過措置 (2021 年 5 月 27 日発出の意見募集より)

DC 拠出限度額の見直しは 2024 年 12 月 1 日から施行されますが、施行時に実施している (既に現行制度下で承認を受けている) 企業型 DC の拠出限度額については、「月額 5.5 万円—DB 仮想掛金額」が月額 2.75 万円を下回るときは月額 2.75 万円とし、施行時の企業型 DC 規約に基づいた従前の掛金拠出を可能としています。(経過措置)

ただし、施行日以後に企業型年金規約のうち事業主掛金に関する事項を変更した場合、その他の厚生労働省令で定める場合に該当したときは経過措置が終了し、「月額 5.5 万円—DB 仮想掛金額」となります (図表 3)。

(図表 3) 企業型 DC の拠出限度額見直しの経過措置



出所:「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令案の概要」(2021.5.27)より筆者作成

なお、経過措置が終了となる制度変更については今後省令等で規定される予定ですが、厚生労働省「第 18 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（参考資料 1、6 頁）」で示された内容によると、「企業型 DC については、規約事項のうち事業主掛金の額の算定方法(DC 法第 3 条第 3 項第 7 号)の見直しを行った場合、DB については、規約事項のうち給付設計(DB 法第 4 条第 5 号)の変更であって、DB 法第 58 条の財政再計算を伴う見直しを行った場合」とされています。

2. DB 仮想掛金額の算定方法

(1) DB 仮想掛金額の算定方法（2021 年 6 月 3 日発出の意見募集より）

DB 仮想掛金額は、「従業員の将来の給付水準」に対して「事業主がその時点で拠出したとみなされるもの」として、各 DB の基礎率から DB の標準的な給付水準を算出し、そこから利子分(各 DB の予定利率を用いて計算)を控除したものを加入月数で除すことにより算定します。

標準掛金の算定方法は DB の財政方式に応じて異なるため、DB 仮想掛金額は、各制度の財政方式に応じた算定式により計算されます。算定に際しては、直近の標準掛金の計算に用いた基礎率と同一のものに基づき算定します。

具体的には、各財政方式に応じて図表 4 の算定式で算定します。厚生年金基金の加入員に係る DB 仮想掛金額は、代行部分がないものとして、図表 4 の財政方式ごとの算定式により算定します。閉鎖型総合保険料方式の掛金には過去の期間の運用実績に依存して必要となる追加掛金相当分も含まれるため、標準掛金の算定に用いる「現在加入者及び受給権者の給付現価一年金資産」を「現在加入者の将来期間分給付現価」へ置き換え、収支相等する給付現価を将来の給付分に限定することで DB 仮想掛金額を算定します。

なお、図表 4 のいずれにも該当しない財政方式の場合は、事前申請により図表 4 の算定式に準じた算定方法として厚生労働大臣が認める算定方法により算定することとなります。

(図表 4) DB 仮想掛金額の算定方法

【加入年齢方式】

$$\text{DB 仮想掛金額(円)} = \frac{\text{標準的な加入者の給付現価}}{\text{標準的な加入者の人数現価}}$$

【開放基金方式】

$$\text{DB 仮想掛金額(円)} = \frac{\text{現在加入者の将来期間分給付現価} + \text{将来加入者の給付現価}}{\text{現在加入者の人数現価} + \text{将来加入者の人数現価}}$$

【閉鎖型総合保険料方式】

$$\text{DB 仮想掛金額(円)} = \frac{\text{現在加入者の将来期間分給付現価}}{\text{現在加入者の人数現価}}$$

出所：「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定に関する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（2021.6.3）より筆者作成

(2) DB 仮想掛金額の簡易的な算定方法（2021 年 6 月 3 日発出の意見募集より）

DB 仮想掛金額は、基礎率が更新される財政再計算毎に算定します。なお、図表 4 の算定式での算定が困難と認められる場合及び 2024 年 12 月 1 日前を計算基準日とする財政計算の結果に基づいて掛金の額を算定する DB 仮想掛金額は、簡易的な算定方法として、直近の財政計算の計算基準日における当該財政計算の結果に基づく標準掛金額（免除保険料額を除く）を加入者数（又は加入員数）で除した額を月額に換算した額とすることができるとされました（図表 5）。

(図表 5) DB 仮想掛金額の簡易的な算定方法

$$\text{DB 仮想掛金額(円)} = \frac{\text{加入者の標準掛金総額}}{\text{加入者数}}$$

出所：「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定に関する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（2021.6.3）より筆者作成

3. その他の改正項目

(1) 企業型 DC の事業報告書の簡素化（2021 年 6 月 3 日発出の意見募集より）

毎事業年度、事業主が提出する「事業報告書」について、手続簡素化の観点から記載事項が見直されます（図表 6）。また、「事業報告書」の提出は、企業型記録関連運営管理機関を通じて行うこととなり事業主の負担が軽減されます。施行日は 2022 年 3 月 1 日の予定です。

(図表 6) 「事業報告書」の記載事項の改正案

- (1) 企業型年金規約に係る承認番号
- (2) 厚生年金適用事業所の名称
- (3) 事業年度
- (4) 企業型年金加入者等の状況
- (5) 事業主掛金及び企業型年金加入者掛金の状況
- (6) 返還資産額の状況
- (7) 個人別管理資産の状況
- (8) 指定運用方法の状況
- (9) 企業型年金加入者の資格を喪失した者の状況

出所：「確定拠出年金法施行規則の一部を改正する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（2021.6.3）より筆者作成

(2) 企業型 DC の同意手続き不要で商品除外できるケースの追加

(2021 年 6 月 3 日発出の意見募集より)

運用関連運営管理機関等が提示する DC 運用商品の除外手続きを行うに当たっては、運用方法の契約相手が破産手続を開始した等で欠けた場合は、加入者等の同意手続きが不要とされています（DC 法第 26 条第 1 項ただし書、DC 法施行規則第 20 条の 2）。現在、同意手続きが不要なケースは、図表 7 のとおりです。

(図表 7) DC 商品の除外に当たって加入者等の同意手続きが不要なケース

- ① 運用の方法に係る契約の相手方が欠けた場合
- ② 投資法人の発行する投資証券等について、当該投資法人が登録の取消しを受けた場合
- ③ 運用の方法に係る契約の相手方について、破産手続開始の決定があった場合
- ④ 投資信託の受益証券について、投資信託約款規定により信託契約期間を変更して償還された場合

出所：DC 法第 26 条第 1 項ただし書、DC 法施行規則第 20 条の 2 より筆者作成

このうち、④投資信託の受益証券が繰上償還される場合は、「投資信託及び投資法人に関する法律」の規定に基づいて所要の手続を経て償還されることから、運営管理機関自身の判断によることなく、当該運用商品の提供を停止せざるを得ないため、2006 年の規制改革要望を受けて、商品選択者の同意なしに運用商品から除外することが可能となりました。

この取扱いに準じて、信託約款の規定により信託が終了し償還されたため運用方法から除外する場合（投資信託と類似した性質の信託会社が販売する年金投資基金信託を想定）についても、加入者等の同意を不要とするよう変更されます。これは、投資信託の受益証券が繰上償還される場合と同様に、信託約款の規定により信託が終了し償還される場合も運営管理機関自身の判断によることなく当該運用商品の提供を停止せざるを得ないことから、商品選択者の同意なしに運用商品から除外することを可能とするものです。施行日は、省令の公布日とされています。

(3) リスク分担型 DB の合併時等の取扱い見直し (2021 年 5 月 21 日発出の意見募集より)

現在、リスク分担型 DB について、開始時と終了時の規定はありますが (DB 法施行規則 5 条)、合併・分割、事業所追加・減少を含めて、受け手側・出し手側となるリスク分担型 DB について省令等の規定が未整備であり、規定の整備が必要となっていました。そのため、今般、図表 8 のような改正案が示されました。施行日は、2021 年 9 月 1 日の予定です。

(図表 8) リスク分担型 DB における規定整備の改正案

給付減額の理由への追加	【DB法施行規則第5条】 ・リスク分担型DBの統合・合併、分割、実施事業所の増加・減少、権利義務の移転・承継等を追加する
リスク分担型DBの掛金額の算定方法	【DB法施行規則第46条の3第3項】 ・事業所の増加等により掛金を再計算する場合、増加事業所の掛金額は、「他の事業所に適用されていた標準掛金額」+「当該財政計算で計算された補足掛金額」とすることができる ・規約型から基金又は基金から規約型への移行等の権利義務の承継においても同様とする
分割時に移換する積立金の額の算定方法	【DB法施行規則第87条の2】 ・分割時に移換する積立金の額の算定方法は、積立割合 ^{※1} が減少しないよう、移換する積立金の額を定めることができる ・積立割合の他、調整率又は超過比率 ^{※2} が減少しないよう、移換する積立金の額を定めることができることを追加する ※1 給付現価に対する、「積立金+掛金収入現価」の割合 ※2 給付現価に対する、「積立金+掛金収入現価」が「基準ライン(給付現価+将来発生するリスクの2分の1)」を超過する分の比率

出所：「確定給付企業年金法施行規則及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令の一部を改正する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（2021.5.21）より筆者作成

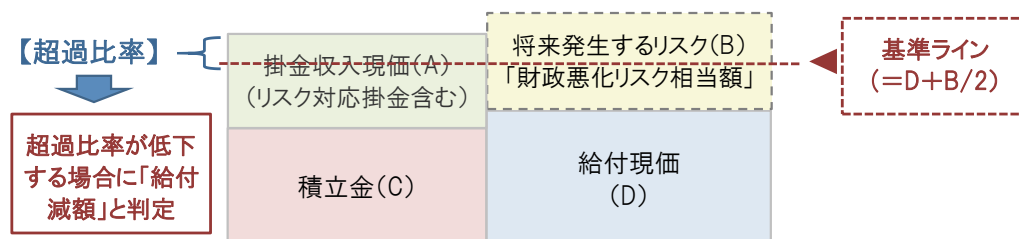
(4) リスク分担型 DB の調整率等の加入者等への開示 (2021 年 6 月 14 日発出の意見募集より)

リスク分担型企業年金は財政状況に応じて給付が調整される仕組みであることから、加入者が運用の意思決定に適切に参画する仕組みが必要とされ、2017 年 1 月の改正において、加入者の代表が参画する委員会を設置して、①運用の基本方針に関して方針の作成・変更時に加えて、年 1 回以上、加入者代表に意見を述べる機会を与えること、②加入者代表の求めに応じて詳細な運用実績等を開示することが義務付けられました (DB 法施行規則第 87 条、「8. リスク分担型企業年金の調整率の推移その他調整率に関する事項」追加)。具体例として法令解釈通知「第 8 その他の事項の 4」に、「過去 5 年程度の調整率の推移」、「調整率の算出根拠となったデータ」、「調整率に重要な影響を与えると認められる事項」等が明示されています。

これに対して、加入者の代表が参画する委員会において超過比率等をモニタリングするとともに、業務概況において受給権者を含めて周知するために、今般、法令解釈通知に、図表 9 の項目を明記する改正案が示されました。施行日は 2021 年 9 月 1 日の予定です。

(図表 9) DB 法令解釈通知の改正案

- ① 調整率又は超過比率^{※1}に係る情報について、加入者の代表者又は代議員からの求めがあった場合に開示すること
^{※1} 調整前給付現価相当額に対する給付財源から調整前給付現価相当額と財政悪化リスク相当額の2分の1の額を合算した額を控除した額の比率
- ② 規約の変更に当たって、当該変更による調整率及び超過比率への影響について十分に説明する必要があること



出所：「確定給付企業年金制度について」の一部を改正する通知案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（2021.6.14）より筆者作成

意見募集期間締切後、6月末～7月に順次、政省令・通知の改正が公布・発出される予定です。これら改正項目は、2020年6月5日に公布された年金制度改正法を基に、その後、社会保障審議会企業年金・個人年金部会で議論されてきたものです。特に、DC 拠出限度額の見直しについては、既存の DB・DC にも影響がありますので、十分に内容を理解して対応を検討することが必要となります。

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。

<参考資料>（2021年5月21日～6月14日に発出された御意見募集）

- ・「確定給付企業年金法施行規則及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令の一部を改正する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（発出日：2021年5月21日、募集締切日：2021年6月20日）

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495210038&Mode=0>

- ・「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（発出日：2021年5月27日、募集締切日：2021年6月25日）

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495210056&Mode=0>

- ・「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定に関する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（発出日：2021年6月3日、募集締切日：2021年7月2日）

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495210067&Mode=0>

- ・「確定拠出年金法施行規則の一部を改正する省令案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（発出日：2021 年 6 月 3 日、募集締切日：2021 年 7 月 2 日）
<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495210066&Mode=0>
- ・「「確定給付企業年金制度について（法令解釈通知）」の一部を改正する通知案に関する御意見募集（パブリックコメント）について」（発出日：2021 年 6 月 14 日、募集締切日：2021 年 7 月 13 日）
<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495210080&Mode=0>

誌上年金カレッジ

確定給付企業年金とは～①仕組みと給付設計～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子

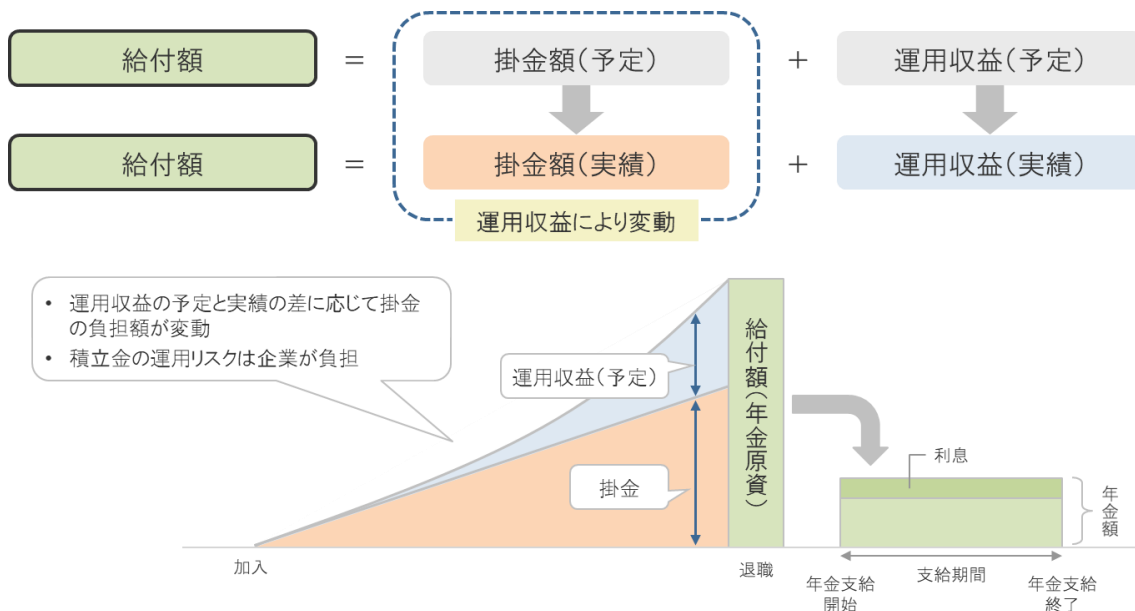
今回は、「確定給付企業年金とは」の第1回目として、企業年金の1つである確定給付企業年金の仕組みについて、基本的な考え方、特徴、給付設計のルールを解説します。

1. 基本的な考え方

確定給付企業年金は企業年金制度の1つで、「Defined Benefit Plan」とも呼ばれる確定給付型に属し、その略称から DB とも呼ばれています(以下、DB)。「確定給付型」、「Defined Benefit Plan」といった言葉からもわかる通り、DB は、あらかじめ支払うべき「給付額」が決められた(確定した)制度で、規約に定められた年金・一時金の給付を行う制度です。

この「給付額」に見合うように、「運用収益(見込み)」と「掛金額」を設定します。なお、あらかじめ見込んだ「運用収益」と実際の「運用収益」に差が出た場合には、「掛金額」の変更(増額または減額)により対応することとなります。運用の結果に伴う運用リスクは、事業主が負うこととなります(図表1)。

(図表1) 基本的な考え方

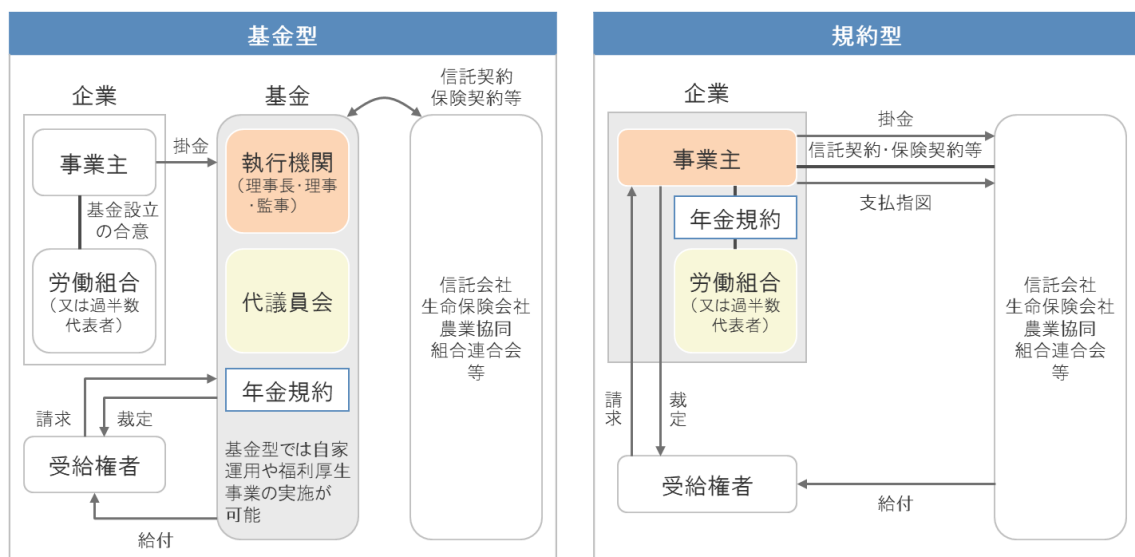


(出所) 弊社作成

2. 基金型と規約型

DB には、基金型企业年金（以下、基金型）、規約型企业年金（以下、規約型）の 2 種類があります（図表 2）。基金型は、母体企業と別に独立した法人格をもつ基金が年金制度を管理・運営する仕組みです。そのため、基金には執行機関を置き、理事および理事長を選出します。また、基金の議決機関として、選定代議員と互選代議員からなる代議員会を設置します。一方、規約型は、企業が自ら年金制度を管理・運営する主体となり、主に企業内の人事・労務セクションなどが担当することが多いようです。

（図表 2）基金型と規約型の体系図



（出所）弊社作成

基金型と規約型には制度運営以外にも違いがあります（図表 3）。基金型では企業年金の設立について厚生労働大臣の認可が必要であるのに対し、規約型では事業主ごとに作成した規約について、厚生労働大臣の承認が必要です。また、人数要件において、基金型は常時 300 人以上または 300 人以上になると見込まれる必要があります。加えて、基金型では予算の作成が必要ですが、行政への提出は不要とされています。また、年金資産の運用について自家運用（インハウス運用）が可能となっています。さらに、福利厚生事業を行うことが認められています。

(図表 3) 基金型と規約型の違い

	基金型	規約型
確定給付企業年金の実施	事業所毎に被保険者等の過半数で組織される労働組合又は過半数代表者の同意を得て規約を作成し、企業年金基金の設立について厚生労働大臣の認可を受ける	事業所毎に被保険者等の過半数で組織される労働組合又は過半数代表者の同意を得て規約を作成し、当該規約について厚生労働大臣の承認を受ける
人数要件	加入者が常時300人以上又は300人以上になると見込まれることが必要	—
制度の運営	基金が行う(代議員会等の設置が必要)	事業主が行う
規約の変更	「代議員会の議決」及び「厚生労働大臣の認可」が必要(軽微なものを除く)	「事業所毎に被保険者等の過半数で組織される労働組合又は過半数代表者の同意を得ること」及び「厚生労働大臣の承認」が必要(軽微なものを除く)
予算の作成	必要(行政への提出は不要)	不要
年金資産の運用	自家運用(インハウス)が可能	自家運用(インハウス)は不可
福利厚生事業	可能	不可
業務経理への繰入	可能(剰余の繰入れ)	不可

(出所) 弊社作成

3. DBの給付設計

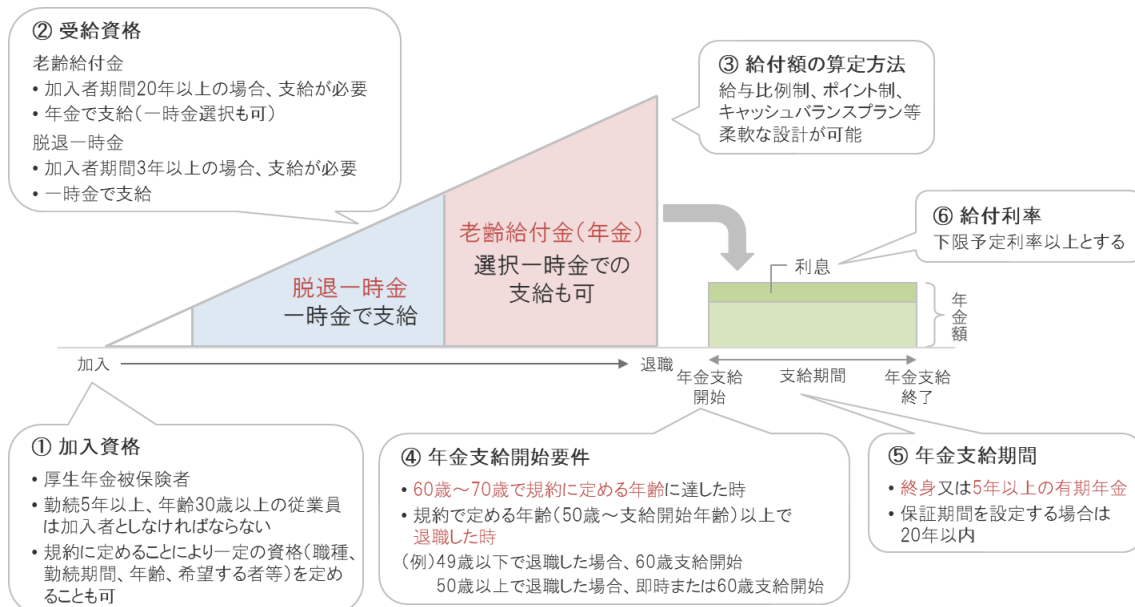
DBにおける給付設計のポイントについて、DB法に規定されている内容を説明します(図表4)。実際には、法令の基準に則ったDB規約において、詳細を規定することとなります。

まず1つめは、①加入資格についてです。原則、厚生年金被保険者は加入者としなければなりません。ただし、加入資格について、規約で一定の資格を規定することも認められています。一定の資格とは、「一定の職種」、「一定の勤続期間」、「一定の年齢」、「希望する者」です。例えば、「一定の勤続期間」以上の従業員のみを加入者とする場合は5年以上の勤続期間を有する従業員は加入者として(勤続5年を超える条件は設けられない)、労働協約または就業規則に定められた一部の職種に属する従業員のみを加入者として、労働協約等で定める試用期間中は加入者としなないこと、従業員のうち加入者となることを希望する者のみ加入者としてなどが挙げられます。なお、加入者として一定の資格を定めた場合には、基本的に加入者とならない従業員については、他のDB、厚生年金基金、DC、退職手当制度等(退職手当払制度を含む)での代替処置を講じる必要があります。

また、2020年4月1日(中小企業は2021年4月1日)より「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針(以下、同一労働同一賃金ガイドライン)」が施行され、DBについても2020年10月1日から、加入者となることに「一定の資格」を定めたときは、「同一労働同一賃金ガイドライン」の基本的な考え方を踏まえ

る必要があることが、DB の法令解釈通知に明記されました。短時間労働者等を加入対象としていない場合など、合理的な理由が求められることとなります。

(図表 4) 給付設計のポイント



(出所) 弊社作成

次に、年金または一時金の給付を受けるために満たさなければならない条件である②受給資格についてです。給付には、老齢給付金、脱退一時金があります。また、規約で定めるところにより、障害給付金、遺族給付金を支給することができます。加入者期間が20年以上の場合、老齢給付金を支給する必要があります。また、加入者期間が3年以上の場合、脱退一時金の支給が求められます。

③給付の算定方法ですが、定額制、給与比例制(最終給与比例制、 n 年平均給与比例制、全期間給与比例制)、ポイント制、キャッシュバランスプランなどがあり、人事制度に沿って算定方法を決めることとなります。これらの違いについては、次回詳しく解説します。

④年金支給開始要件では、60歳～70歳で規約に定める年齢に達した時、または規約で定める年齢(50歳～支給開始年齢)以上で退職した時に支給が可能とされています。例えば、50歳以上で退職した場合は規約に定めることにより即時に老齢給付金を支給することができます。また、規約に定めることにより、60歳に達した場合は退職していなくても老齢給付金を支給することができます。

老齢給付金を支給する場合の⑤年金支給期間は、終身又は5年以上の有期年金とすることが規定されています。また、終身年金に保証期間を設定する場合は20年以内と規定されています。保証期間とは、加入者・受給者が年金支給開始前または受給中に亡くなった場合、遺族に対して支払われる期間(ただし支払い済みの期間を控除)です。

最後に⑥給付利率についてです。給付利率とは DB において、給付額の算定に使用される利率で、退職者に支払う給付原資（退職金など）を年金として分割払いする際に付利する利率を指す場合が多く、年金換算率などとも言われています。給付利率は下限予定利率以上で DB 毎に任意に設定できます。下限予定利率とは、10 年国債利回りの直近 1 年平均と直近 5 年平均のいずれか低い率を基準に厚生労働大臣が定める率で、2021 年度の下限予定利率は 0.0%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。

コーポレートガバナンス その 1

コーポレートガバナンス・コード/政策保有株式

年金運用部 フェロー 阿久津太

コーポレートガバナンス・コード（以下、CG コード）は、「会社」の行動原則ですが、その中には「企業年金」に直接関連する原則も含まれています。例えば、「原則 1-4 政策保有株式」、「2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」です。今回から 2 回に分けて、「原則 1-4」、「原則 2-6」について解説をしていきます。第 1 回である今月号では、「原則 1-4」の概要と関連する動き、および足下の対応状況等について解説します。

1. CG コードとは

CGコードとは「会社の持続的成長と中長期的な企業価値向上を図るための、会社の行動原則」であり、2015年6月施行後、2018年6月改訂を経て、今般、2021年6月に再改訂されました。再改訂の概要は、取締役会の機能強化、企業の中核人材における多様性確保、サステナビリティ課題への対応等であり、企業価値を評価する上で、財務情報のみならず非財務情報も重視する流れがうかがえます。

再改訂後CGコードの構造は図表1のとおりで、東京証券取引所（以下、東証）市場第一部、市場第二部上場会社は基本原則・原則・補充原則について、マザーズ、JASDAQ上場会社は基本原則について※1、「コンプライ・オア・エクスプレイン」を行った上で「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」（以下、CG報告書）の提出が求められています。

※1 2022年4月東証の市場区分再編に伴い、CGコードの適用範囲も再編される見込みです。

CGコードは「会社」の行動原則ですが、「企業年金」に直接関連する原則もあります。例えば、原則1-4政策保有株式、2-6企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮です。

（図表 1）CG コードの構造

	基本原則 (5原則)	原則 (31原則)	補充原則 (47原則)
株主の権利・平等性の確保	1	7 原則1-4含む	11
株主以外のステークホルダー との適切な協働	1	6 原則2-6含む	4
適切な情報開示と透明性の確保	1	2	5
取締役会等の責務	1	14	23
株主との対話	1	2	4

（出所）CG コード 2021 年 6 月より筆者作成

2. 原則 1-4 とは

政策保有株式の主たる問題は、資本効率の低下（企業の成長とは直接関係のない株式に資本が使われる）、議決権の形骸化（物言わぬ株主になりやすく、議決権行使による監視機能が損なわれる）と言われています。これを受け、原則 1-4 は、上場会社が政策保有株式を保有する場合に、保有の適切性についての対外的な説明（政策保有方針の開示、保有適否に関する検証内容の開示、議決権行使基準の開示等）を求めています。

したがって、上場会社は、政策保有株式の保有について、合理的な説明が可能であれば保有を継続する一方で、合理的な説明が難しければ保有を解消（売却等による縮減）せざるを得なくなります。

CGコード 原則1-4 政策保有株式

上場会社が政策保有株式として上場株式を保有する場合には、政策保有株式の縮減に関する方針・考え方など、政策保有に関する方針を開示すべきである。また、毎年、取締役会で、個別の政策保有株式について、保有目的が適切か、保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているか等を具体的に精査し、保有の適否を検証するとともに、そうした検証の内容について開示すべきである。

上場会社は、政策保有株式に係る議決権の行使について、適切な対応を確保するための具体的な基準を策定・開示し、その基準に沿った対応を行うべきである。

CGコード 補充原則1-4①

上場会社は、自社の株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）からその株式の売却等の意向が示された場合には、取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げるべきではない。

CGコード 補充原則1-4②

上場会社は、政策保有株主との間で、取引の経済合理性を十分に検証しないまま取引を継続するなど、会社や株主共同の利益を害するような取引を行うべきではない。

3. 関連する主な動き

(1) 有価証券報告書での開示拡充

原則1-4と同様の動きとして、2019年3月期以降、有価証券報告書における政策保有株式に関する開示項目が拡充され、純投資と政策投資の違い、保有方針、保有の合理性検証、増加した理由等の開示が求められています。

(2) 議決権行使助言会社の厳しいスタンス

議決権行使助言会社の動向にも留意が必要です。二大議決権行使助言会社であるISS (Institutional Shareholder Services) およびグラスルイス社とも、図表2のとおり「政策保有株式を過度に保有する企業については、経営トップの選任議案に反対推奨する」といった方針を公表しています。

なお、ISSが公表した2021年度版議決権行使助言基準に「日本企業 1,500 社を無作為に抽出し有価証券報告書を調査したところ、政策保有株式の保有額が純資産の20%以上の企業は母集団の7%であり、これらの企業が反対推奨の対象となる事が考えられる。」とのコメントがあります。反対推奨となる企業は限られますが、議決権行使助言会社は政策保有株式の保有に対して厳しいスタンスを取りつつあります。

(図表 2) 議決権行使助言会社の方針

助言会社	適用時期	反対推奨基準	反対推奨する議案
ISS	2022年2月	政策保有株式 $\geq$ 純資産 $\times 20\%$ ※IFRS採用企業は資本合計	経営トップの取締役選任
グラスルイス	2021年1月	政策保有株式 $\geq$ 純資産 $\times 10\%$ ※IFRS採用企業は資本合計	会長（会長職が無い場合、社長等の経営トップ）の取締役選任

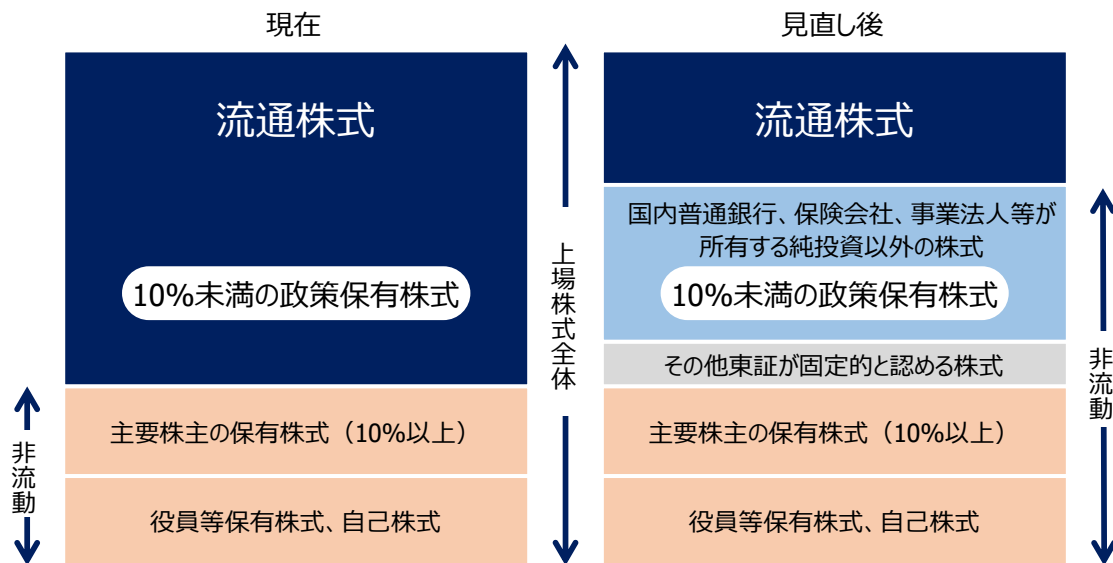
(出所) ISS、グラスルイスの資料より筆者作成

(3) 東京証券取引所市場再編に伴う流通株式の定義見直し

2022 年 4 月東証市場再編に伴う大きな変更（予定）内容の 1 つに「流通株式の定義見直し」があります。図表 3 のとおり、流通株式は「上場株式」から「非流動部分」を控除した残りの部分ですが、今回の定義見直しにより、実態として流通性が乏しいと考えられる株式（例えば政策保有株式）については、保有割合を問わず流通株式から除外する方向です。例えば、保有割合 10%未満の政策保有株式は、現在は流通株式ですが、見直し後は「国内普通銀行、保険会社、事業会社等が所有する、投資目的が純投資以外の株式」に該当するため、流通株式ではなくなります。

東証市場再編後、新たな市場区分毎の上場基準には、引き続き流通株式に関する項目（例えば、プライム市場の場合、流通株式数2万単位以上、流通株式時価総額100億円以上、流通株式比率35%以上等）が設定される見込みです。定義見直しに伴い流通株式の範囲が狭まる中、政策保有株式を保有していると基準を充足しづらくなるため、上場会社にとって保有の適否を再検討する大きなきっかけになりえます。

(図表 3) 流通株式の定義イメージ



(出所) 東京証券取引所の各種資料より筆者作成

4. 足下の状況

今年3月東証より「コーポレート・ガバナンス白書2021」が公表されました。コーポレート・ガバナンス白書2021は、2020年8月時点の東証市場第一部、市場第二部、マザーズ、JASDAQへの上場会社3,677社 (CGコードについては市場第一部、市場第二部への上場会社2,652社) のCG報告書を基に集計、分析したもので、原則1-4への対応状況、政策保有株式の現状、今後の企業方針の傾向が読み取れます。

(1) 原則1-4の実施率 (コンプライ率) は90%

原則1-4の実施率は90% (=2,386社/2,652社、政策保有株式がない場合は実施として集計) で、前回2019年白書の実施率85.8%より4.2%増加しています。図表4のとおり、業種、筆頭株主の所有比率、支配株主や親会社の有無によりややばらつきはありますが、政策保有株式の縮減・売却等への意識が高まるに連れて、実施率も高まっていると思われます。

(図表 4) コーポレートガバナンス・コード原則 1-4 の実施率

業種	実施率(%)	業種	実施率(%)	業種	実施率(%)
水産・農林業	100.00	鉄鋼	85.00	空運業	100.00
鉱業	100.00	非鉄金属	78.79	倉庫・運輸関連業	91.67
建設業	90.98	金属製品	92.42	情報・通信業	92.13
食料品	91.43	機械	91.16	卸売業	84.51
繊維製品	92.16	電気機器	89.58	小売業	89.87
パルプ・紙	88.24	輸送用機器	85.90	銀行業	88.00
化学	88.20	精密機器	87.88	証券・商品先物取引業	100.00
医薬品	90.00	その他製品	91.55	保険業	87.50
石油・石炭製品	90.91	電気・ガス業	100.00	その他金融業	92.00
ゴム製品	100.00	陸運業	89.80	不動産業	86.05
ガラス・土石製品	93.48	海運業	91.67	サービス業	89.71

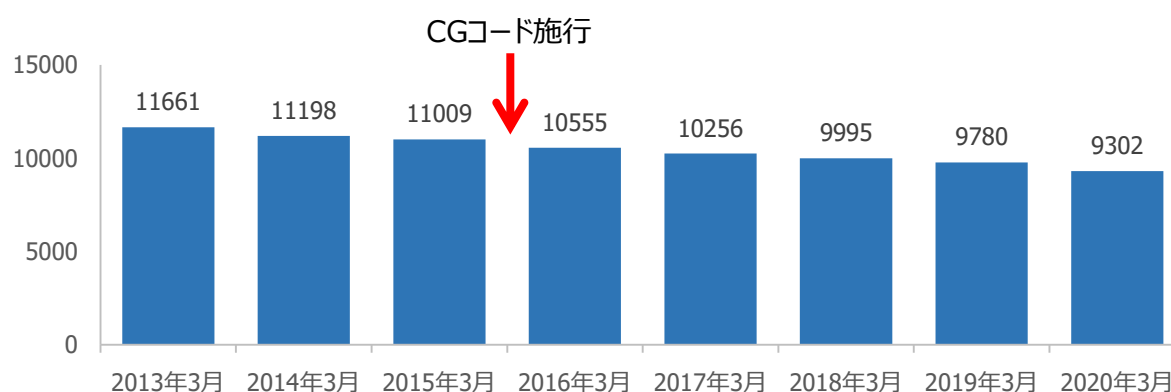
筆頭株主の所有比率(%)		実施率(%)	支配株主・親会社		実施率(%)
0 %以上	5 %未満	91.18	親会社あり		85.77
5 %以上	10 %未満	92.05	支配株主(非親会社)あり		86.73
10 %以上	20 %未満	89.54	支配株主なし		90.26
20 %以上	33.33 %未満	89.79			
33.33 %以上	50 %未満	86.87			
50 %以上		85.51			

(出所) 東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス白書 2021 より筆者作成

(2) 政策保有株式は減少傾向

図表5は、主要企業（TOPIX100構成銘柄から金融業及び特殊要因のある1社を除いた87社）の政策保有株式の保有銘柄数の推移です。2015年6月のCGコード施行前後で顕著な変化は見られませんが、政策保有株式は年々減少しています。

(図表 5) 主要企業（金融等除く TOPIX100：87 社）の政策保有株式の保有銘柄数



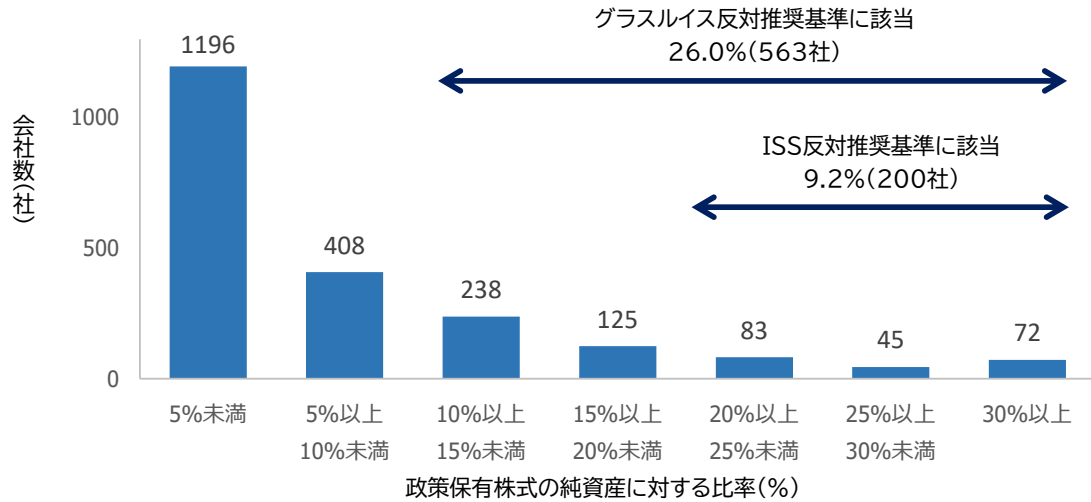
(出所) 東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス白書 2021 より筆者作成

(3) 多くの会社は保有割合低いが、議決権行使助言会社の反対推奨基準に該当する会社も

図表6は、TOPIX構成銘柄である東証市場第一部の企業（2,167社）を対象とした、政策保有株式の純資産に対する比率の分布です。55.2%（＝1,196社/2,167社）の企業は5%未満となっていますが、20%を超える会社もあり、平均値は7.9%です。

なお、ISS の反対推奨基準（政策保有株式 $\geq$ 純資産 $\times$ 20%）に該当する割合は9.2%（＝200社/2,167社）、グラスルイスの反対推奨基準（政策保有株式 $\geq$ 純資産 $\times$ 10%）に該当する割合は26.0%（＝563社/2,167社）です。

(図表 6) TOPIX 構成銘柄の政策保有株式の純資産に対する比率

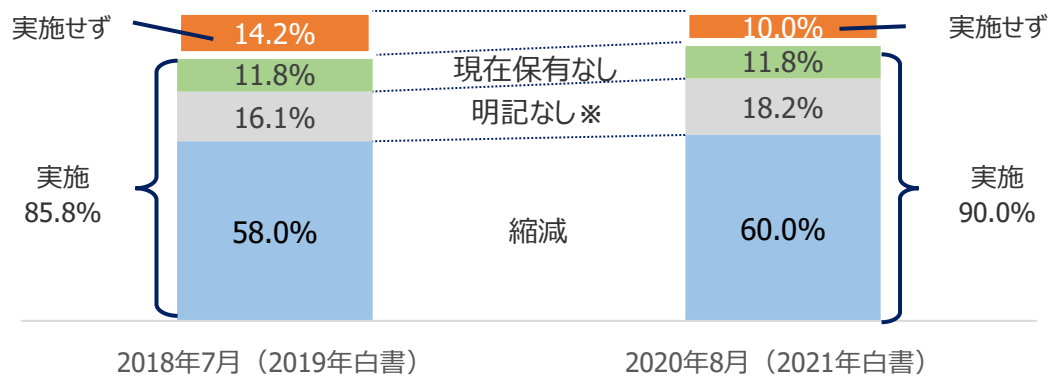


(出所) 東京証券取引所 コーポレート・ガバナンス白書 2021 より筆者作成

(4) 6割程度の会社が縮減、売却の方針

図表7は、市場第一部、第二部上場会社（2019年白書：2,621社・2021年白書：2,652社）における今後の方針をまとめたものです。6割程度の会社が縮減、売却の方針を打ち出しています。また、「原則として保有しない」といった保有しない方針まで踏み込んで記載している会社は502社で、2019年白書の171社から大幅に増加しています。

(図表 7) 政策保有株式への対応方針（コーポレート・ガバナンス白書より）



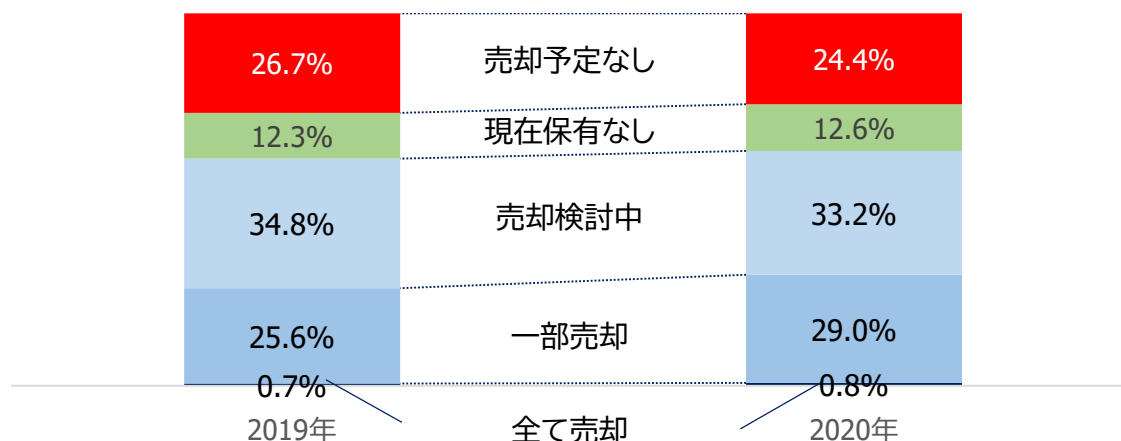
※「明記なし」とは、実施しているが、CG 報告書に縮減等の明確な記載はなし

(出所) 東京証券取引所「コーポレート・ガバナンス白書 2019」、「同 2021」より筆者作成

なお、図表8は、全国株懇連合会の全株懇調査報告書のデータをまとめたものです。コーポレート・ガバナンス白書とは集計対象が異なりますので直接比較はできませんが、同様の傾向（6割程度が縮減、売却方針）が見られます。2割超の会社が縮減、売却しな

い方針を示していますが、これらの会社が原則1-4について実施（コンプライ）、説明（エクスプレイン）いずれで対応しているのかは不明です。原則1-4は政策保有株式の保有自体を否定しているわけではありませんので、いずれの対応であっても保有の適切性や対応しない理由を合理的に開示することが肝要です。

（図表 8）政策保有株式への対応方針（全国株懇連合会調査より）



（出所）全国株懇連合会「2020 年度全株懇調査報告書」より筆者作成

次回は、「原則2-6」についてご説明します。

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。

VUCA 時代のリーダー育成 その 2

経営リーダー育成

年金コンサルティング部 コンサルティング&ソリューション推進室
人事コンサルティングライン チーフコンサルタント 豊島吉宏

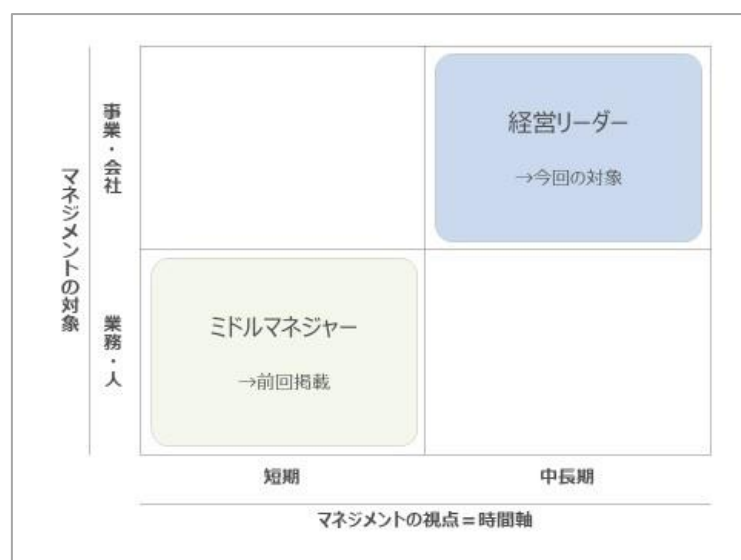
これからの時代は予測の難しい VUCA（Volatility：変動性、Uncertainty：不確実性、Complexity：複雑性、Ambiguity：曖昧性）の時代だと言われています。

前号では、テクノロジーの進展に加えてコロナ禍による不確実性の高まりに比例して、マネジメントの難度、複雑度が増していることを解説しました。今回は、これらの変化に対応するための経営リーダーの育成について取り上げます。

1. 経営リーダーとは

本連載は組織マネジメントを担う人材の育成に焦点を当てています。組織マネジメントを「対象」と「視点」で整理すると、図表 1 に整理されます。

（図表 1）経営リーダーとミドルマネジャー



出所：筆者作成

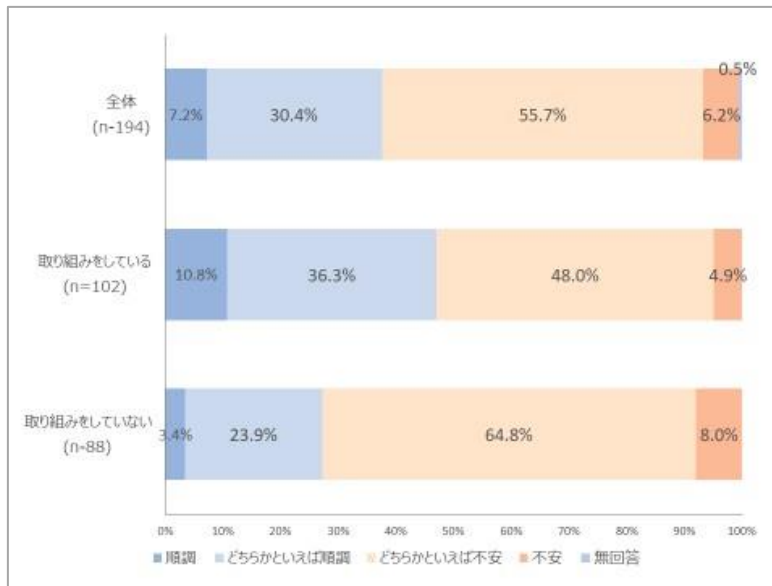
前回取り上げたミドルマネジャーは、「短期視点で業務・人のマネジメントを担う」ことが主な役割です。

今回取り上げる経営リーダーは、特に「中長期視点で事業・会社のマネジメントを担う」ことが求められます。具体的には、組織が有する様々な資源（財務、人、知的財産等）を活用し、経営目標の達成や長期的な企業成長の実現を期待される人材です。なお右上の象限に該当する人材は、経営人材、事業リーダー、起業家人材などと言われることがありますが、本稿では「経営リーダー」と包含して考察します。

2. 育成に関する現状と課題認識

経済産業省の「経営人材育成に関する調査結果報告書」によると、経営人材の確保・育成が比較的順調な企業は 37.6%（「順調」「どちらかといえば順調」の合計）に留っています。また、取り組みをしている企業であっても 52.9%の企業が不安を感じていると回答しています。（「どちらかといえば不安」「不安」の合計）

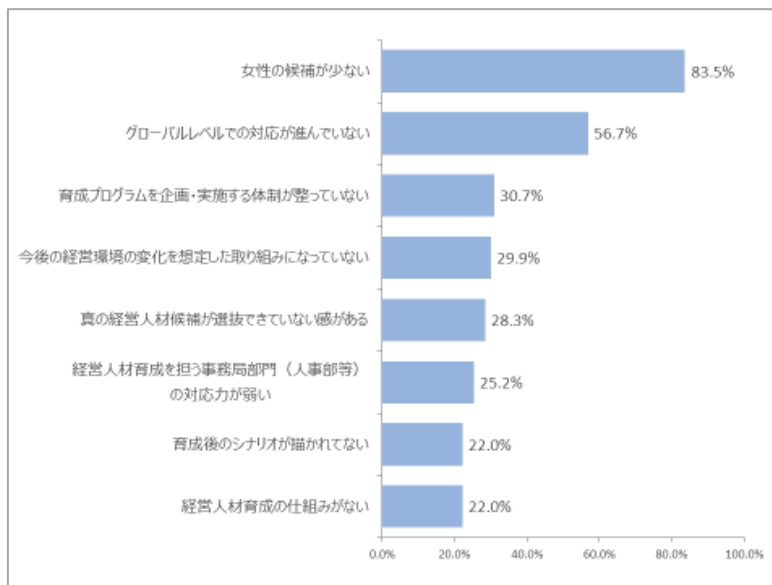
（図表 2）経営人材確保・育成の状況



出所：経済産業省「経営人材育成に関する調査結果報告書」2018 年 8 月

また同報告書では、経営人材育成に関する課題も挙げられています。

（図表 3）経営人材育成全般の課題



出所：経済産業省「経営人材育成に関する調査結果報告書」2018 年 8 月

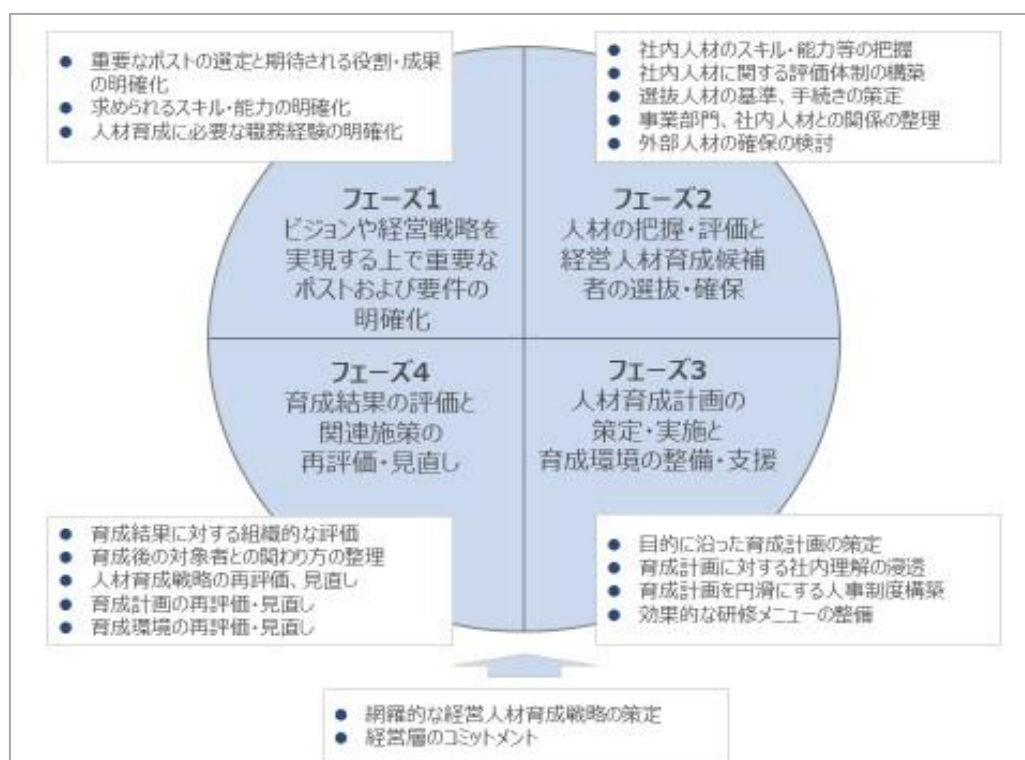
「女性の候補が少ない」「グローバルレベルでの対応が進んでいない」といった課題の割合が大きくなっています。また実施体制や取り組み、事務局についての課題も挙げられています。

この結果から、VUCA 時代に対応するために求められる経営・組織の多様性に対応できず、また経営リーダー育成の戦略とプロセスに改善余地があることが推察されます。

3. 育成のフレームワーク

経営リーダー育成の取り組みについて、経済産業省がフレームワークを提示しています。

(図表 4) 経営リーダー人材育成を行うにあたって企業を取り入れるべき施策・制度



出所：経済産業省「企業価値向上に向けた経営リーダー人材の戦略的育成についてのガイドライン」2018年8月

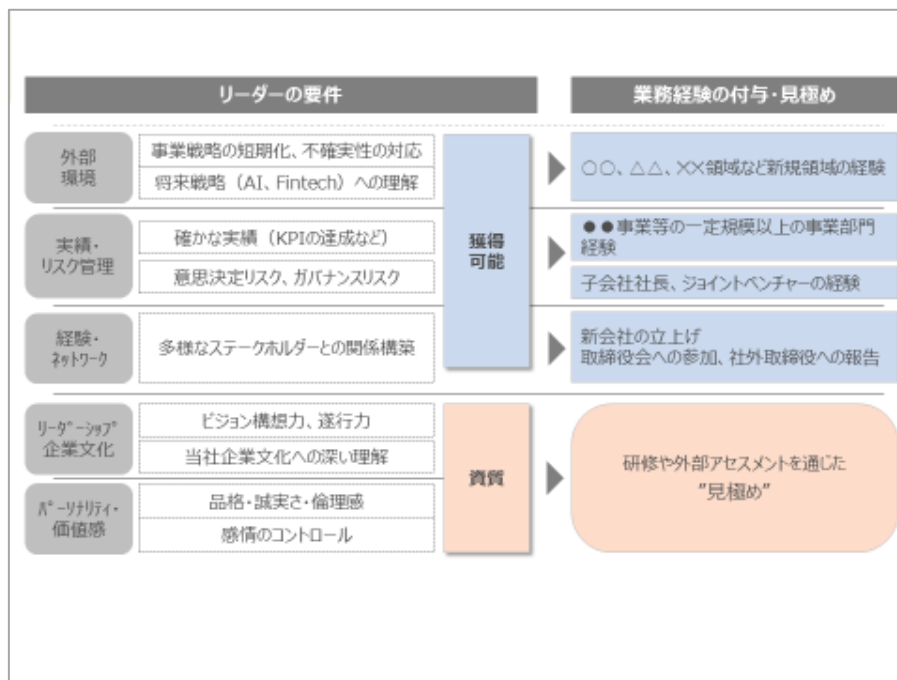
次章ではこのフレームワークに基づいて、各フェーズの取り組みポイントや事例を紹介します。

4. フェーズごとの取り組みポイント

フェーズ1：ポストおよび要件の明確化

重要なポストの選定と期待される役割・成果および求められるスキル・能力の明確化を行います。このフェーズのポイントは、自社の経営リーダーに求める要素を設定することと、要素ごとに必要な業務経験（配置）、研修・アセスメントなどを見極め、育成方針を整理することです。筆者が担当したサクセッションプラン検討プロジェクトでは、図表 5 のとおり検討しました。

(図表 5) 経営リーダー要件設定の事例



出所：筆者作成

このプロジェクトでは、まず外部環境、内部環境を起点にして、役員層と何度もディスカッションを繰り返しながら経営リーダーの要件を設定しました。要件ごとにどのように見極めるのか、開発するのかを整理し、具体的なリーダー育成プログラムに展開しています。

フェーズ 2：育成候補者の選抜・確保

選定プロセス・基準を設定し、スキル・能力の観点から候補者の選定を行います。

最近導入が普及している人材開発会議（または人材委員会など）は選別に向けた議論・意思決定を行う機関として運営されています。定期の人事評価実施後に、新規候補者のリストアップ、候補者一人ひとりについての議論、今後の育成計画（含む配置）を決定します。

フェーズ 3：育成計画の策定・実施

大きく、計画的配置 (OJT) とスキル習得 (OFF-JT) の 2 つの手段があります。まず配置に関しては、パーソル総研の調査 (*) では、新規事業に関係するポジション (事業企画、DX、研究開発など) とグローバル系ポジションが多く挙げられています。これは事業構造転換が求められている環境を受けて、各企業がタフアサイメントの場として最適であると判断しているものと思われます。

また、スキル習得については、「研修内容」と「実施方法」の両面から検討します。研修内容は自社の経営リーダーに特に求められる知識や能力を特定し、プログラムに展開します。図表 6 は、一般的に経営リーダーに求められる要素を整理したものです。

(図表 6) 経営リーダーに求められる要素



出所：筆者作成

多くの企業では担当業務の知識・経験やパフォーマンスが重視される傾向があり、経営リーダー候補者の知識や能力に偏りがあるケースが多くみられます。経営リーダーはマネジメントの範囲が広く組織に大きな影響力を持つため、リーダー育成は、経営知識や事業遂行、組織統率に必要な能力を一通り習得している状態を目指すことが求められます。

実施方法では、知識のインプットに留まらず、実践、アウトプットにつなげることがポイントとなります。

まず経営理論や方法論を学びます。これは経営や事業を行ううえで最低限知っておくべき「定石」を理解することが目的です。いくら業務に秀でていても、経営知識を有していなければ適切な意思決定や事業判断ができないことが理由です。

次に、学んだ理論を事例や自社に当てはめること、ディスカッションやケーススタディ、事業計画作成など他者と議論することで理解を深めます。その取り組みを通して、経営リーダーに必要な俯瞰力、分析力、課題解決力、ビジネス感覚などを体感します。

具体的に筆者が担当したリーダー研修をご紹介します。あるメーカーのアカウンティングプログラムでは、まず財務諸表と経営分析についてレクチャーしました。その後グループごとに大手通信会社 3 社の財務諸表を比較分析し、数値から読み取れる事業構造・特性の違いを整理することで、同じ業種であっても事業特性や利益の源泉が異なることを理解してもらいました。

最後に、自社と競合の財務諸表や公開情報などを参考に自社の現状を分析、今後の事業方針にかかる提言を作成し、役員にプレゼンテーションしました。

このプログラムでは、会計や財務諸表を取り上げましたが、経営リーダーとして数値が読めること、分析や判断ができること、事業に活かせることを目的としました。その結果、参加者は普段担当している組織の枠を超えて、経営視点から思考する経験となりました。このように 1 段高い視点から経営を疑似体験することも、集合研修の効果といえます。

研修で学んだ内容は日常のマネジメントで実際に活用することを通じて、実践力も身につけます。

フェーズ 4：結果の評価と施策の再評価・見直し

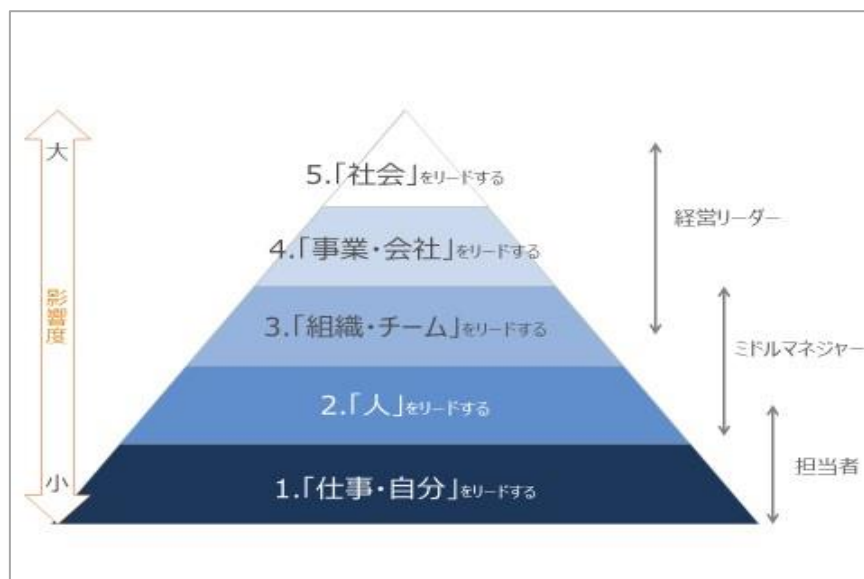
前述の人材開発会議で状況のモニタリングを行います。またその際に、育成施策の改善についても議論します。

このように、候補者および育成効果に対してモニタリングおよび施策の実施を仕組み化することで、経営リーダー育成を実現します。なお、当初は人事基本情報、評価情報などの既存情報をもとに運営することになりますので、非常に負担と手間がかかります。円滑かつタイムリーな運営のためには、人材データベースの拡充、タレントマネジメントシステムの構築が有効です。

5. 最後に～リーダーシップ開発のあるべき姿

最後に、企業におけるリーダーシップについて、ミドルマネジャー、経営リーダーを含めた広義の観点から解説します。図表 7 はリーダーシップの発揮段階をまとめたものです。

(図表 7) リーダーシップの 5 段階



出所：筆者作成

前号で取り上げたミドルマネジャー、今回の経営リーダーは、担うミッションに応じて第 2～5 段階の発揮が求められ、組織やメンバーに対して大きな影響力を持ちます。その育成・開発の考え方やポイントは 2 回の連載でお伝えしたとおりです。

しかし、その前提として、第 1 段階（仕事・自分をリードする）の要素が備わっている必要があります。筆者が幹部候補者のアセスメントやインタビューに携わった経験では、優秀な経営者、マネジャーは必ず担当者時代に自ら考え判断し、主体的に仕事を進めた経験を持つ方々でした。リーダーシップの発揮段階に当てはめると、まずはプレイヤーとして自律行動の型を身につけ、ポジションが上がるごとに求められるリーダーシップ要素を積み上げていると考えられます。

したがって、リーダー開発は特定対象層の育成課題ではなく、会社全体の人材開発課題であるといえます。

2 回にわたってリーダー育成に関して取り上げました。本内容を自社のリーダー育成、人材開発の参考にいただければ幸甚です。

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。

参考文献：

(*) パーソル総合研究所「大手企業のタレントマネジメントに関する実態調査 (2020)」

＜コラム＞時事のつぶやき

40 年後に再会した曲

コロナで楽しくない状況が 1 年以上も続いているが、この間に経験した数少ない喜びの 1 つに長年探してきた“曲”を見つけ出したことがある。本年 4 月から開始したこのコラムで最初に Beatles の曲を取り上げたように、筆者の最大の趣味は音楽であるが（もっぱら、60～70 年代の洋楽が中心だが、昭和の歌謡曲も大好物である）、40 年にもわたり曲名及び歌手名が不明だった楽曲をついに特定できたのである。その曲は 1980 年代前半に喫茶店で頻繁に耳にした曲である。喫茶店で流れる有線放送は、ラジオとは違い DJ が曲名や歌手を紹介するわけではなく、メロディや歌詞は覚えたが曲名や歌手がわからない。その曲は美しいバラードで「Fantasy」という歌詞が非常に印象的であった。

私の場合、音楽好きであると同時にレコード・CD の収集家でもある。大学時代の小遣いはほとんどレコード（当時はアナログの LP レコード）の購入に消えていたし、デジタル化以降はその多くを CD の購入に充てている。その曲も当然収集しようと試みたが、肝心の曲名や歌手名がわからない。そうした傾向の曲を演奏しそうな歌手やグループ、さらに 80 年代のヒット曲を網羅したオムニバス版の CD などを片っ端から集めてきたが、40 年近くも遭遇できない状況が続いていた。

その曲が、昨年秋にあるテレビ番組で BGM として流れていた。番組ではその曲のクレジットタイトルがなかったため、試しにネットで検索してみた。過去に曲名が不明だった CM 曲を「商品名」「会社名」「CM 曲」等のワードで検索して曲名にたどり着いたことがあったからだ。果たして「番組名」「放送日」「BGM」を入力すると、探していた楽曲の曲名と歌手が判明した。ネットで CD を購入することにし、国内盤は販売されていなかったが、取り寄せで輸入盤を 2～3 週間かけて入手することができた。ネット上で情報が氾濫していることにはあまり好意的でない筆者だが、40 年間のもやもやがネットのおかげで解消されたわけであり、今回に限っては感謝である。

ちなみに、この曲はフランス映画の主題歌であり、あまり有名でない歌手（失礼）が歌っている。フランス映画の主題歌が英語であるのは不思議な取り合わせであり、曲名も原題では「Fantasy」は使われていない。これらの点が、曲探しのネックになっていたのかもしれない。なお、この映画は本年 4 月に NHK の BS 放送でも放映されていた。映画のタイトルは「ラブーム」、曲名は「Reality（邦題は愛のファンタジー）」である。ご興味がある方は、ネットで「ラブーム」「主題歌」などのワードで検索すれば聴くことができる。

2021 年 6 月 18 日
アナリスト 久野 正徳

- 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、企業動向の変化や相場変動、労働法制、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、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。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・社会保険労務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、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料の著作権は三菱 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。