

三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2021年9月号

《目 次》

《企業年金・個人年金改革 その19》

iDeCo 加入要件の緩和等に関する政省令・通知の公布

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏 … 1

《確定給付企業年金の運営》

剰余金の活用方法

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 小柳 陽平 … 8

《誌上年金カレッジ》

確定給付企業年金とは～②給付の算定方法等～

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子 … 15

《人的資本経営と企業人事 その1》

人的資本の情報開示が求められる背景と概要

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 … 19

《時事のつぶやき》

オリンピックを観戦して思うこと

アナリスト 久野 正徳 … 25

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 19

iDeCo 加入要件の緩和等に関する政省令・通知の公布

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

2021 年 7 月 28 日と 8 月 6 日に、主に DC 法改正に関する政省令が公布、関係通知が発出されました。今回は、企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件の緩和、企業型 DC「概要書」および「事業主報告書（通知では業務報告書と記載）」の簡素化、企業型 DC における運用方法除外の選択肢の追加等に関する政省令・通知の概要を解説します。

1. 企業型 DC の iDeCo 加入要件の緩和に伴う政令・通知改正

現在、企業型 DC 加入者は、企業型 DC 規約において iDeCo 加入に関する規定（企業型 DC の事業主掛金上限額の引下げ）がなければ iDeCo に加入できませんが、2022 年 10 月 1 日以降、企業型 DC 規約に当該規定がなくても、任意に iDeCo に加入できるようになります。これに伴い今般、次のような DC 法施行令の改正が行われました。

(1) iDeCo 掛金の拠出限度額の見直し（2022 年 10 月 1 日施行）

現在、iDeCo 掛金の拠出限度額は、企業型 DC 及び他制度（DB 等）の加入有無により、月額 2 万円又は月額 1.2 万円とされていますが、現行の拠出限度額は変えない範囲で次のように見直されます（DC 法施行令第 36 条）（図表 1）。

（図表 1）iDeCo の拠出限度額の見直しについて

	現行	2022年10月～2024年11月
①企業型DCのみに加入する者	月額2.0万円	月額2.0万円（ただし、事業主掛金が3.5万円を超えたときは超えた金額を2万円から控除した額） （＝月額5.5万円－企業型事業主掛金額）
②DBと企業型DCに加入する者	月額1.2万円	月額1.2万円（ただし、事業主掛金が1.55万円を超えたときは超えた額を1.2万円から控除した額） （＝月額2.75万円－企業型DC事業主掛金額）
③DBのみに加入する者	月額1.2万円	月額1.2万円

出所：官報「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」（2021. 8. 6 公布）より筆者作成

(2) iDeCo 加入に必要な企業型 DC 掛金・iDeCo 掛金の条件（2022 年 10 月 1 日施行）

2018 年 1 月以降、企業型 DC の事業主掛金は任意の月にまとめて拠出すること（いわゆる年単位拠出）が可能となりましたが、今般の iDeCo の拠出限度額に関する事務処理上の観点から、企業型 DC 加入者が iDeCo に加入するためには、企業型 DC の事業主掛金は毎月拠出かつ各月毎に拠出限度額の範囲内とする必要があることが規定されました（DC 法施行令第 11 条）。そのため、年単位拠出を選択している企業の従業員は iDeCo に加入することができません。また、iDeCo 掛金についても、毎月拠出かつ各月毎に拠出限度額の範囲内とする必要があることが規定されました（DC 法施行令第 35 条）。

(3) 企業型 DC 規約への記載事項

現在、企業型 DC 規約には拠出区分期間を定めることとされていますが、前述(2)の見直しを踏まえ、2022 年 10 月 1 日以降、従業員が iDeCo に加入できるためには、拠出区分期間が「年単位」ではなく、「1 月」や「各月」となっていることが必要となります。これに加えて、各月の掛金が拠出限度額を超えないことも必要であり、超過する拠出が「有り」の場合は、その旨を企業型 DC 規約に記載することとされました。また、各月の拠出限度額の範囲内であるものの、各月拠出となっていない場合も、その旨を企業型 DC 規約に記載することが必要となります (DC 施行令第 11 条の 2 第 1 項)。

なお、事業主は、iDeCo への加入の可否について加入者への周知に努める必要があり、企業型 DC 規約の必須の記載事項ではありませんが、分かりやすさの観点から事業主が任意で iDeCo への加入の可否を記載することも可能です。さらに、事業主は、事業主掛金が各月の拠出限度額の範囲内での各月拠出となっていない旨を企業型 DC 規約に定めているときは、企業型記録関連運営管理機関 (企業型 RK) への通知が必要となります。

(4) 企業型 DC 「概要書」の記載項目追加と簡素化 (2022 年 1 月施行および同 10 月施行)

現在、企業型 DC 規約の承認申請または届出の際、企業型 DC 「概要書」を添付していますが、前述の iDeCo 加入要件の緩和に伴い、新たに「iDeCo の加入の可否」等の項目が追加されるとともに (図表 2)、既存の記載項目の一部簡素化が行われます。

また、2022 年 1 月以降に提出する承認申請書等については、「概要書」を電子ファイルにより作成して提出することが原則となります。なお、経過措置として、電子ファイルによる提出が困難である事業主については、各地方厚生 (支) 局と個別に連絡の上、電子ファイルによる提出の準備が整うまでの間 (ただし、2024 年 11 月末日までを適用日とする承認申請等に限る) は、例外的な取り扱いとして、「紙」により作成して提出することが可能です。

(図表 2) 企業型 DC 「概要書」の新設項目について

- ① iDeCo の加入可否 : 2022 年 10 月以降の承認申請・届出から必須項目
- ② 拠出限度額の経過措置の適用 : 2024 年 12 月から必須項目 (それまでは任意)
- ③ 他の企業年金制度の規約番号 : 2024 年 12 月から必須項目 (それまでは任意)

出所 : 厚生労働省通知「企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和に係る対応について」(年企発 0806 第 1 号、2021 年 8 月 6 日発出) より筆者作成

2. 企業型 DC ・ iDeCo の加入可能年齢拡大に伴う政令改正

(1) 企業型 DC ・ iDeCo の加入可能年齢拡大に伴う政令改正 (2022 年 5 月 1 日施行)

現在、企業型 DC の加入可能年齢は原則 60 歳未満 (ただし 60 歳前と同一事業所に継続して使用される場合は 65 歳未満)、iDeCo の加入可能年齢は 60 歳未満ですが、これに対して、企業型 DC は、「年齢要件」と「同一事業所継続使用要件」が廃止され、厚生年金被保険者であれば企業型 DC の加入者とすることができるようになります (企業型 DC 規約において加入者としないうちに一定の資格を定めることも可)。なお、企業型 DC の老齢給付金の受給権を有する者および受給権を有する者であった者は、再び企業型 DC

の加入者となることはできません。一方、iDeCo は、「年齢要件」が廃止され、国民年金被保険者であれば加入可能となります（図表 3）。このため、iDeCo について、新たに国民年金任意加入被保険者（第 4 号加入者）も iDeCo に加入することが可能となります。今般、この場合の iDeCo の拠出限度額は、第 1 号加入者と同じ月額 6.8 万円と規定されました（DC 法施行令第 36 条第 1 号）。

また、①iDeCo の老齢給付金の受給権を有する者および受給権を有する者であった者、②政令で定める公的年金の受給権を有している者は、iDeCo の加入者となれない旨が DC 法で定められましたが、この公的年金の受給権を有する者について、今般、政令で「繰上げ受給の老齢基礎年金および老齢厚生年金」とすることが規定されました（DC 法施行令第 34 条の 2）（図表 4）。

（図表 3）企業型 DC・iDeCo の加入可能年齢の拡大【2022 年 5 月 1 日施行】

	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～75歳
企業型DC	加入期間※1		拡大	
iDeCo	加入期間	拡大		

※1 60歳前と同一事業所で雇用される場合、65歳まで加入可能

出所：筆者作成

（図表 4）企業型 DC・iDeCo の加入資格について【2022 年 5 月 1 日施行】

	現 行	2022年5月1日～
企業型 DC	原則60歳未満であること (ただし企業型DCで60歳前と同一事業所に使用される場合は、60歳以降の規約で定める年齢まで加入可能)	厚生年金被保険者であること ・企業型年金規約で一定の資格を定めた場合、企業型年金加入者としなくても可能 ・企業型DCの受給権を有する者および受給権を有する者であった者は加入者とししない
iDeCo	国民年金第1～3号被保険者の資格を有しかつ60歳未満であること	国民年金被保険者※1であること ・60歳以上の国民年金第2号被保険者等および国民年金任意加入被保険者(第4号加入者)も加入可能 ・次の者は加入者とししない ①iDeCoの受給権を有する者および受給権を有する者であった者 ②公的年金の受給権を有する者

※1 国民年金第1号被保険者(自営業者等)は60歳未満

同第2号被保険者(被用者)は65歳未満

同第3号被保険者(第2号被保険者の被扶養配偶者)は60歳未満

同任意加入被保険者(保険料納付済期間等が480月未満の者)は65歳未満まで加入可(拠出限度額は月額6.8万円)

出所：官報「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」(2021 年 8 月 6 日) より筆者作成

3. 企業型 DC における運用方法除外の選択肢追加等に関する省令・通知改正

(1) 企業型 DC の運用方法除外の選択肢追加 (2021 年 7 月 28 日施行)

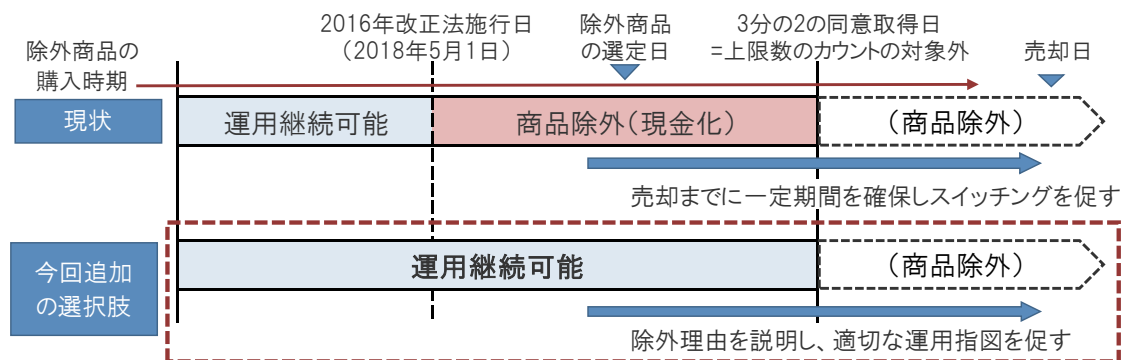
2016 年の DC 法改正において、運用商品の上限が 35 本とされるのに併せて、運用商品を除外しやすくするために除外要件の緩和が図られました。従来は、除外しようとする商品を保有する加入者および運用指図者全員の同意が必要でしたが、施行日(2018 年 5 月 1 日)以降、商品選択者の 3 分の 2 以上の同意で除外が可能となりました。これに伴い、施行日より前の期間にかかる掛金部分については、当該商品での運用継続が可能とされました

が、施行日以降、同意を取得した日までの期間にかかる掛金部分は当該商品を売却して現金化する必要がありました（これにより、商品数にはカウントされなくなります）。

しかし、施行日に遡って当該商品を現金化することは、除外を同意していない者にとっては意図しない売却を伴い、投資信託の時価変動や、保険商品の解約金発生等の課題があるため、今般、同意を取得した日以前の期間にかかる掛金部分の現金化を伴わず、将来分のみを除外（閉鎖）する選択肢が追加されました（法令解釈通知第 6 の 1）。

なお、本改正の施行日は公布日の 2021 年 7 月 28 日です。運用方法除外の選択肢が追加されることにより、定期的な運用商品のモニタリング等を通して、経済環境の変化に応じてより適正な運用商品の見直しが可能となります（図表 5）。

（図表 5）企業型 DC における運用方法除外の選択肢の追加



出所：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」資料 1, p40 より筆者作成

（2）企業型 DC における運用方法の除外事由の追加（2021 年 7 月 28 日施行）

現在、企業型 DC の運用関連運営管理機関等が提示する運用方法の除外を行うに当たり、運用方法の契約相手が破産手続を開始した等の事由による場合は、加入者等の同意は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）（図表 6 の①～④）。

（図表 6）企業型 DC の運用方法除外における加入者等の同意が不要なケースについて

- 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
- ⑤信託会社等への信託であって当該信託が信託約款に基づいて終了して償還された場合（追加）

出所：官報「確定拠出年金法施行規則の一部を改正する省令」（2021 年 7 月 28 日公布）より筆者作成

これについて、今般、加入者等の同意を不要とする運用方法からの除外について、新たに「信託会社等への信託（DC 法施行令第 15 条第 1 項の表の「二のロ、ハ又はニ」に掲げる信託会社又は信託業務を営む金融機関への金銭信託等）であって当該信託が信託約款に基づいて終了して償還された場合」が追加されました（DC 法施行規則第 20 条の 2）。これら金銭信託等は、投資信託と同様に「信託法」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、加入者等の同意なしに運用方法から除外することを可能としたものです。

(3) 加入者等に対する信託商品の繰上償還の説明について（2021 年 7 月 28 日施行）

前述(2)の省令改正により、信託約款の定めに基づき終了・償還される場合は、加入者等の同意を取得することなく運用方法の除外が可能とされたことに伴い、運用の方法が信託商品である場合には、加入者等が同意取得手続を通じて繰上償還の事実を把握することがなくなることを踏まえ、運営管理機関から加入者等に対する情報提供項目に「繰上償還の説明」が追加されました（法令解釈通知第 5 の 1 の(2)）（図表 7）。個々の加入者等の知識水準やニーズ等も踏まえつつ、加入者等が十分理解できるよう行うこととなります。

（図表 7）運営管理機関が加入者等に対する信託商品を提示する場合の情報提供項目

- ・運用の方法として信託商品を提示するに当たっては、当該信託商品が繰上償還される可能性がある旨並びに繰上償還がなされると当該商品が換金されることにより運用が行えなくなること及びその手続を説明すること
 - ・一定の条件を満たした場合には信託契約の解約を行う旨があらかじめ信託約款に定められている場合には、償還に係る一定の条件についても説明すること
- 【繰上償還時の情報提供項目】
- ・運営管理機関は、加入者等に提示した信託商品が繰上償還される場合には、概ね**償還の1ヶ月前までに当該加入者等に対して、次の①から⑤の事項を説明すること**
 - ① 当該信託商品の名称
 - ② 償還期日
 - ③ 償還の理由
 - ④ 確定拠出年金運営管理機関が提示しているその他の運用商品
 - ⑤ ④に提示する運用商品に変更する場合の手続

出所：厚生労働省通知「「確定拠出年金制度について」の一部改正について」（年発 0728 第 3 号、2021 年 7 月 28 日発出）より筆者作成

4. 企業型 DC「事業主報告書」の記載項目見直しに関する省令改正

DC 法第 50 条の規定に基づき企業型 DC の事業主は毎事業年度終了後 3 カ月以内に厚生労働大臣に「事業主報告書」を提出することが規定されていますが（DC 法施行規則第 27 条）、これについて手続簡素化のため、記載事項を図表 8 の 9 項目に限定するとともに、「事業主報告書」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されました（2022 年 3 月 1 日以後に終了する事業年度に係る「事業主報告書」から適用）。ただし、事業主が記録関連業務の全部を行っている場合はこの限りではありません（DC 法施行規則第 27 条）。

なお、施行日前に終了した事業年度に係る「事業主報告書」については従前通りです。

また、8 月 6 日に発出された通知「確定拠出年金の企業型年金に係る業務報告書の見直しについて」において、改正前の事業主報告書から削除した項目のうち、「資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置の実施状況」（いわゆる継続投資教育）など事業主に課せられた努力義務の履行状況については、地方厚生（支）局において確認し、その実施を促していくこととされました。

具体的には、概ね 5 年に 1 度程度、地方厚生（支）局で選定した事業主に対して、事業主から履行状況の報告を受け、その実施を促していくこととされました。地方厚生（支）局から事業主宛てに依頼通知が送付（E-mail 又は郵送）され、事業主は地方厚生（支）局のホームページに掲載された回答様式をダウンロードして回答します。実施スケジュールは、2022 年 6 月末までに回答書をホームページに掲載し、同 9 月から選定した対象事業所宛てに通知を発出するとしています。

（図表 8）「事業主報告書」の記載事項の改正

- (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：厚生労働省通知「確定拠出年金の企業型年金に係る業務報告書の見直しについて」（年企発 0806 第 2 号、2021 年 8 月 6 日発出）より筆者作成

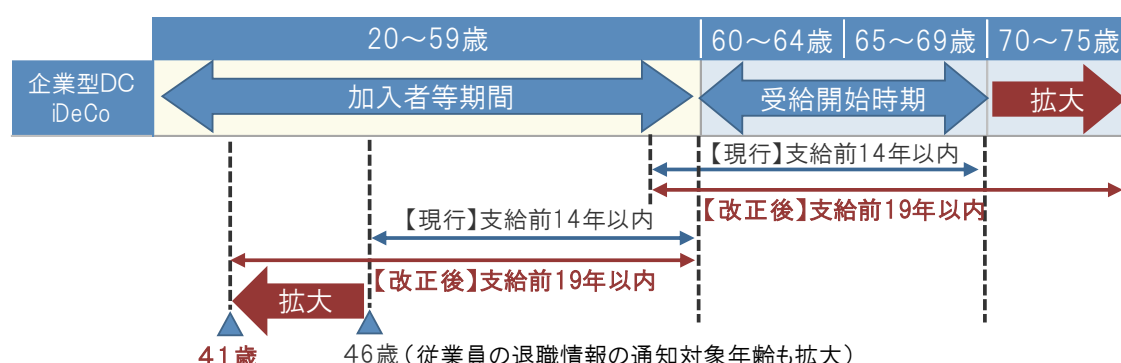
5. DC の退職所得控除の調整期間見直しに関する所得税法の改正

公的年金の受給開始の繰下げ可能年齢が 70 歳から 75 歳に拡大されることと併せて、企業型 DC・iDeCo の受給開始年齢の上限が、現在の 70 歳から 75 歳に拡大されます（2022 年 4 月 1 日施行）。一方、退職所得控除額の計算の特例において、DC から一時金を受給する場合、その年の前年以前 14 年以内に支払を受けた退職手当等に係る勤続期間等と重複している期間は、所得控除額の計算の調整を行うこととされていますが、企業型 DC・iDeCo の受給開始上限年齢が 5 年間延長されることに伴い、この調整期間が 14 年以内から 19 年以内に 5 年間拡大されました（所得税法施行令第 70 条）（2022 年 4 月 1 日施行）（図表 9）。

なお、退職した従業員の退職情報について、事業主が企業型記録関連運営管理機関へ通知する対象者については、企業型 DC 加入者等の対象年齢が、「46 歳以上」から「41 歳以上」に変更される点にもご留意ください（2022 年 4 月 1 日施行）。

このように、DC 法等の改正に併せて、関係法令および通知の見直しが順次行われていくこととなります。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。

(図表 9) 企業型 DC・iDeCo の退職所得控除の調整期間の拡大【2022 年 4 月 1 日施行】



出所：筆者作成

< 参考資料 >

- ・官報「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令」(2021 年 8 月 6 日)
<https://kanpou.npb.go.jp/20210806/20210806g00182/20210806g001820005f.html>
- ・官報「確定拠出年金法施行規則の一部を改正する省令」(2021 年 7 月 28 日)
<https://kanpou.npb.go.jp/20210728/20210728h00542/20210728h005420001f.html>
- ・通知「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備及び経過措置に関する政令の公布について」(年発 0806 第 1 号、2021 年 8 月 6 日)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000817430.pdf>
- ・通知「企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和に係る対応について」(年企発 0806 第 1 号、2021 年 8 月 6 日発出)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000817427.pdf>
- ・通知「確定拠出年金の企業型年金に係る業務報告書の見直しについて」(年企発 0806 第 2 号、2021 年 8 月 6 日発出)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000817426.pdf>
- ・通知「確定拠出年金法施行規則の一部を改正する省令の公布について (通知)」(年発 0728 第 1 号、2021 年 7 月 28 日発出)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000812530.pdf>
- ・通知「確定拠出年金制度について」の一部改正について」(年発 0728 第 3 号、2021 年 7 月 28 日発出)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000812532.pdf>
- ・通知「「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について」(年企発 0728 第 1 号、2021 年 7 月 28 日発出)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000812535.pdf>
- ・三菱 UFJ 信託銀行「三菱 UFJ 年金ニュース No.521」2021 年 7 月 28 日
- ・三菱 UFJ 信託銀行「三菱 UFJ 年金ニュース No.522」2021 年 7 月 29 日
- ・三菱 UFJ 信託銀行「三菱 UFJ 年金ニュース No.526」2021 年 8 月 12 日
<https://safe.tr.mufig.jp/cgi-bin/houjin/jutaku/kgkaiin/login.cgi?page=news.html>

確定給付企業年金の運営

剰余金の活用方法

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 小柳 陽平

2020 年度は運用環境が概して好況でした。その影響を受け、企業年金財政が好転し、従来の継続基準で評価した「剰余金」が膨らんでいるケースが多くみられます。本稿では、企業年金財政好転の今だからこそ、取り得る対応策である剰余金の活用方法を紹介します。

1. 企業年金を取巻く環境

2020 年度の運用環境は好況であり、格付投資情報センター（R&I）の 2021 年 4 月 8 日付ニュースリリースによると、2020 年度の企業年金の運用利回りはプラス 13.3%（19 年度はマイナス 1.3%）でした。リーマン・ショックの反動が出た 09 年度にプラス 13.8%を記録して以来、11 年ぶりの高水準です。そして、好調な運用環境を背景に、企業年金財政が好転し、剰余金が増加しています。

企業や従業員を取巻く環境に目を向けると、財務リスクの軽減を行いたいという財務的なニーズ、2,000 万円問題に代表される老後所得保障の拡充や従業員エンゲージメントの向上といった人事・労務的なニーズは高まっています。企業年金の充実はそのニーズの実現につながると考えられますが、剰余金を活用することで、より効果的に実現することが可能です。

2. 剰余金の活用方法

この剰余金とは、従来の継続基準で評価した剰余金であり、「年金資産の額」と「将来の掛金収入の見込額（掛金収入現価）」を合算した額から「退職給付見込額を現在まで割り引いた額（通常予測給付現価）」を差引いた額を指します。現在の財政運営基準であれば、財政均衡状態となる下限値を超過する額にあたり、「実質的な剰余金」と見做すことができる部分を指します。

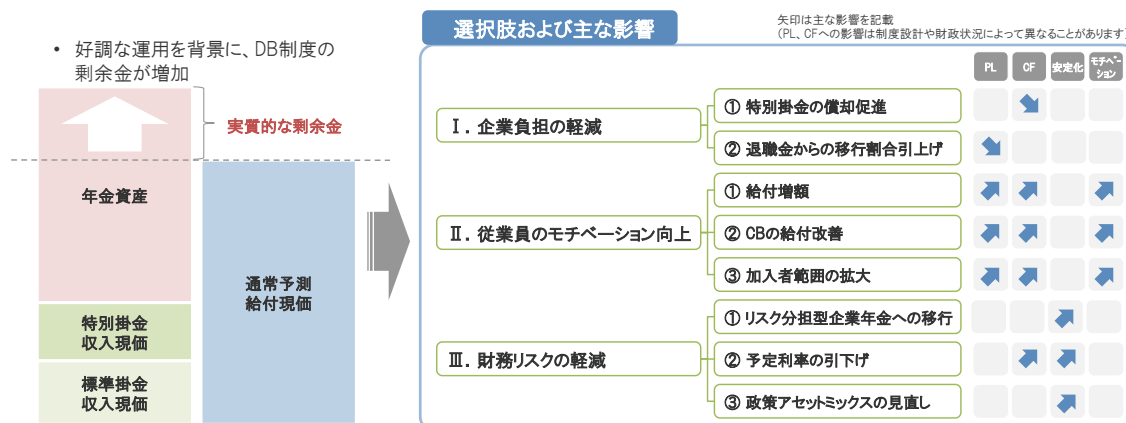
剰余金を有効活用することにより、図表 1 選択肢のとおり、Ⅰ．企業負担の軽減、Ⅱ．従業員のモチベーション向上、Ⅲ．財務リスクの軽減等の効果が期待できます。

以下では、選択肢ⅠからⅢのそれぞれの効果につき、ご説明します。

Ⅰ - ① 特別掛金の償却促進

積立剰余であったとしても、過去に発生した積立不足に対する特別掛金の拠出が残っている場合があります。この場合、剰余金と相殺して特別掛金の償却を促進することにより、企業のキャッシュ負担を軽減させることが可能です。

(図表 1) 剰余金の増加と活用方法



(出所) 弊社作成

I - ② 退職金からの移行割合引上げ

退職金からの移行割合が小さい場合は、DB 制度の移行割合を引上げることににより、人事労務面で年金額増加による「従業員のモチベーション維持・向上」、財務面で「B/S の圧縮（退職給付にかかる資産と負債が両建ての場合）」、期待運用収益増加による「退職給付費の削減」、「資金負担の平準化」、税務面で「年金掛金の損金算入増加」にかかるメリットを享受できます。

移行割合引上げ時には過去勤務債務が発生し、原則として特別掛金の拠出が必要となりますが、剰余金がある場合は過去勤務債務と相殺することができ、企業のキャッシュ負担を軽減させることが可能です。

II - ① 給付増額

厚生労働省の「平成 30 年度版 就労条件総合調査」によると、勤続年数 35 年以上での退職金の平均額は大卒で 2,173 万円です。現行の退職金の給付水準が低い場合、給付増額は従業員のモチベーション向上に資する効果的な施策となります。

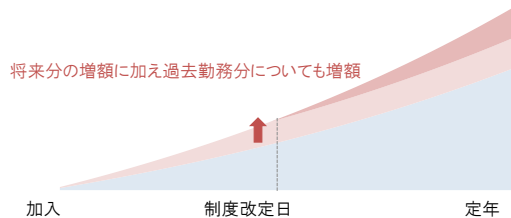
給付増額の方法は、図表 2 のとおり過去分を含め増額するパターンと将来分のみ増額するパターンがあります。前者では、後者と比較して財務面への影響が大きくなります。

過去分も含め増額する場合には過去勤務債務が発生し、原則として特別掛金の拠出が必要ですが、剰余金がある場合は過去勤務債務と相殺することができ、企業のキャッシュ負担を軽減させることが可能です。退職給付会計上においても影響がありますので留意が必要です。この場合、過去勤務費用が発生し B/S 上では一時認識が必要になりますが、P/L 上では遅延認識となります。一方で会計上においても利差益による数理計算上の差異（剰余）が発生していると考えられますので、この遅延認識とバランスをとることなどで会計上の費用コントロールが可能な場合があります。

(図表 2) 給付増額の方法

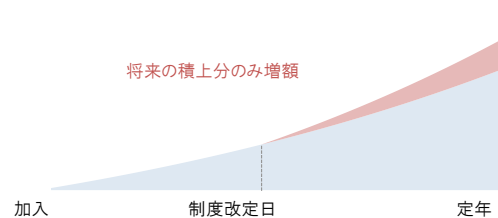
A. 過去分も含め増額

将来分のみ増額する場合に比較して、財務面への影響は大きい



B. 将来分のみ増額

過去分も含めて増額する場合に比較して、財務面への影響は穏やか

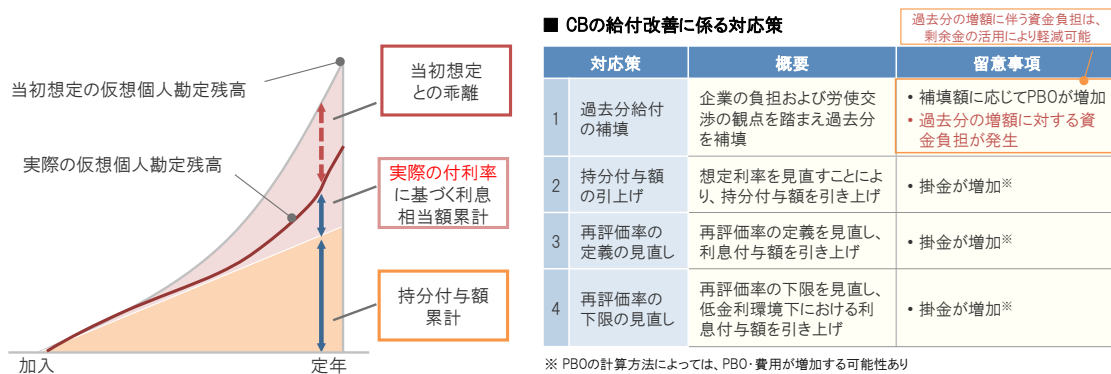


(出所) 弊社作成

II - ② キャッシュバランス・プランの給付改善

再評価率を国債の金利と連動させることが多いキャッシュバランス・プラン（以下、CB）では、低金利環境が長期化する中、実際の仮想個人勘定残高が当初想定に対して大きく低下する状況が続いています。図表 3 のように CB の給付水準を本来の水準に近づけることによって、従業員のモチベーション向上を図ることが可能です。特に対応策の一つ目に紹介している過去分給付の補填は、剰余金の活用により補填時の資金負担を軽減し、経常的な掛金・費用を増加させずに給付水準の引上げを行うことが可能です。ただし II - ①と同様に会計上の過去勤務費用が発生する場合がありますので留意が必要です。

(図表 3) 仮想個人勘定残高の想定と実際及び CB の給付改善に係る対応策



(出所) 弊社作成

II - ③ 加入者範囲の拡大

同一労働・同一賃金、非正規社員のモチベーション向上の観点から、従来 DB の加入対象者でない者について DB 制度の加入者とする考えられます。追加する加入対象者としては、正規に転換した契約社員や定年再雇用による非正規社員等が考えられます。過去勤務期間も通算する場合は、剰余金を活用して追加負担を軽減することが可能です（II - ①と同様）。

Ⅲ - ① リスク分担型企業年金への移行

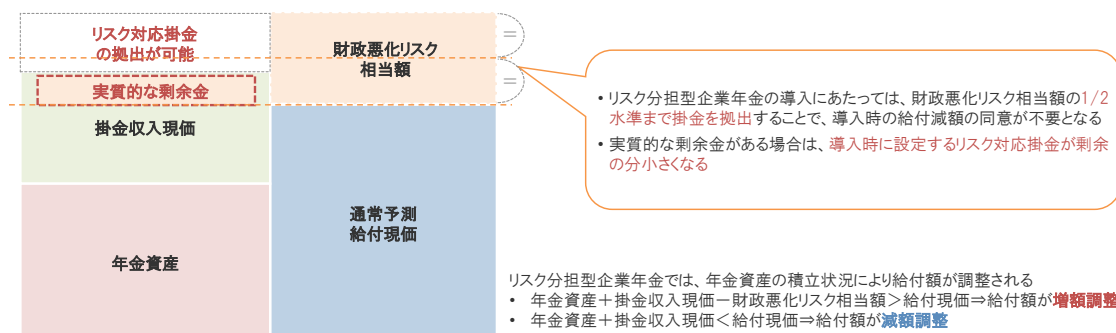
リスク分担型企業年金は 2017 年 1 月 1 日に導入され、2021 年 8 月 1 日時点で 21 件が承認（認可）されています。リスク分担型企業年金には以下のような特徴があります。

リスク分担型企業年金の特徴

- ✓ 経常的なキャッシュアウト安定化（積立不足解消のための追加掛金は発生しない）
- ✓ B/S に負債計上不要・P/L は掛金拠出額を費用計上（会計上 DC と同じ取扱い）
- ✓ 給付額は積立状況に応じて調整
（財政均衡…給付調整なし、超過…給付増額、不足…給付減額）
- ✓ 導入に伴い短期的にキャッシュアウトが増加
（リスク対応掛金の拠出が必要⇒剰余金の活用が可能）

剰余金の活用により、移行時に必要となるリスク対応掛金の拠出額の抑制が可能です。

（図表 4）リスク分担型企業年金への移行



（出所）弊社作成

Ⅲ - ② 予定利率の引下げ

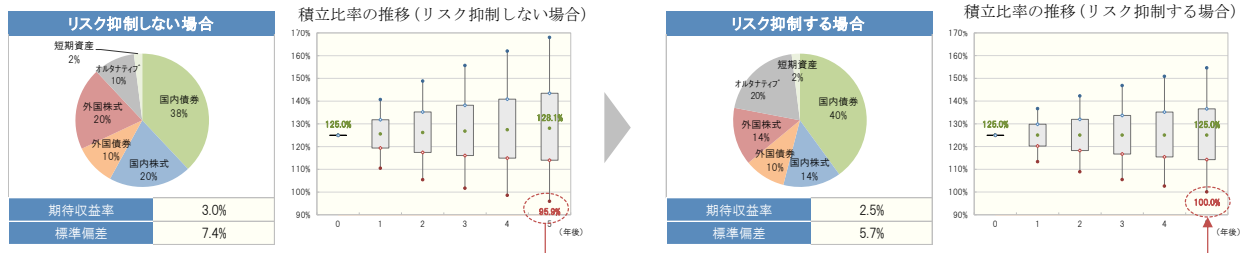
剰余金が多い場合、その一部を取り崩すことにより、特別掛金を発生させることなく予定利率を引下げることが可能です。予定利率の引下げの実施により、運用収益の目標を引下げ、資産運用リスクを抑制することが可能です。これは、利差損の発生リスク抑制にもつながります。

なお、予定利率を低下させることで、標準掛金は増加します。特別掛金が発生しない場合であっても、標準掛金が増加する分、企業のキャッシュ負担は増加する点に留意が必要です。

Ⅲ - ③ 政策アセットミックスの見直し

剰余金がある場合、予定利率を引下げずに運用の期待リターン・リスクの抑制を行うことも可能です。どれほど抑制を行うことができるかの評価に際しては年金 ALM 分析の実施が有効です。年金 ALM 分析を活用することで、図表 5 のように、将来の資産と負債のバランスを考慮した政策アセットミックスを検討・選択することが可能です。

(図表 5) 年金 ALM 分析の活用による政策アセットミックスの見直しイメージ



(出所) 弊社作成

3. 検討事例

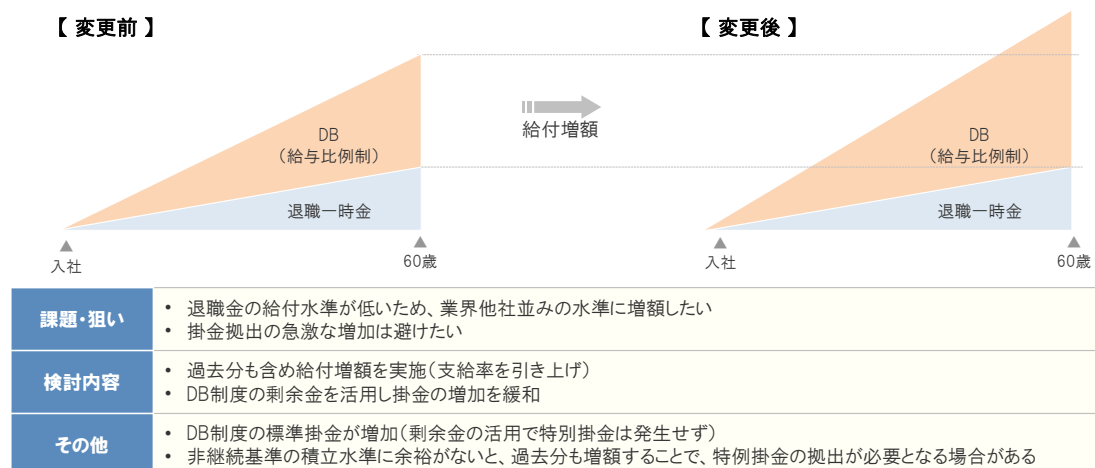
本章では、剰余金を活用した具体的な退職給付制度変更事例を紹介します。

事例① 給付増額

一例目は、中途採用・転籍受入に際し、業界・関連企業と比較し退職金の給付水準が低いという課題を解決するため、給付水準の引上げを検討した事例です。

会社に余剰キャッシュがないことから急激な掛金増加が難しいため、DB 制度の剰余金を活用し DB 制度のみ過去分も含めて給付増額を実施しています。退職給付会計上は、過去勤務費用が発生し P/L への計上が必要となりましたが、遅延認識が可能であること、時価に基づく利差益により発生した数理計算上の差異（剰余）とバランスをとることにより、会計上の費用をコントロールすることができました。

(図表 6) 給付増額事例



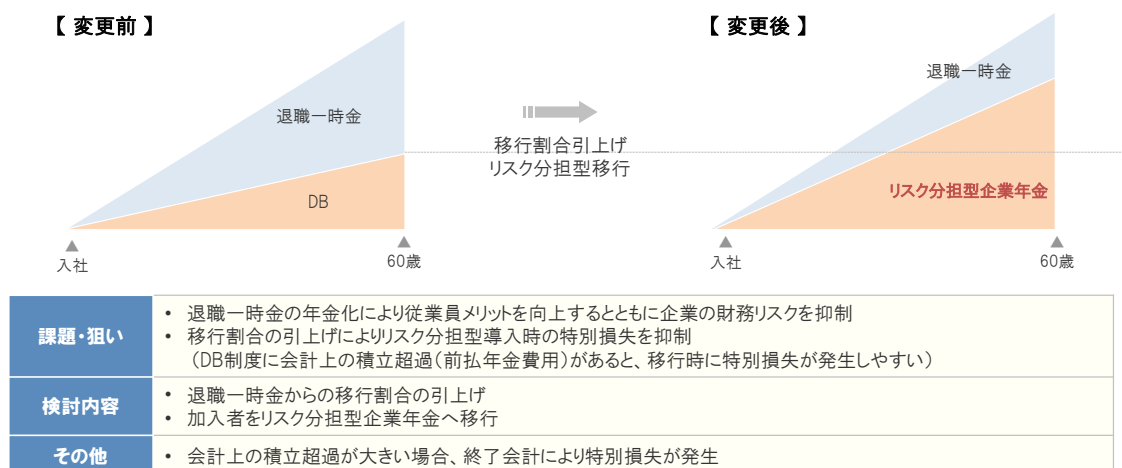
(出所) 弊社作成

事例② 移行割合の引上げ＋リスク分担型移行

二例目は、退職一時金制度から DB 制度への移行割合を引上げ、加入者をリスク分担型企業年金へ移行した事例です。

前述の図表 4 で示したのと同様、剰余金を活用しリスク対応掛金を抑制しつつも財政悪化リスク相当額の 2 の 1 水準を超える積立状況にすることにより、リスク分担型へ移行可能としています。移行によって当該部分は退職給付会計上 DC 扱いとなり、終了の処理をします。この際、減少する PBO に対し移行する年金資産額が超過していると超過額が特別損失となる場合があるため、このケースでは退職一時金制度からの移行割合を高めて終了する PBO を増加させることで積立超過を解消し、特別損失を回避しています。

(図表 7) 移行割合の引上げ＋リスク分担型移行事例



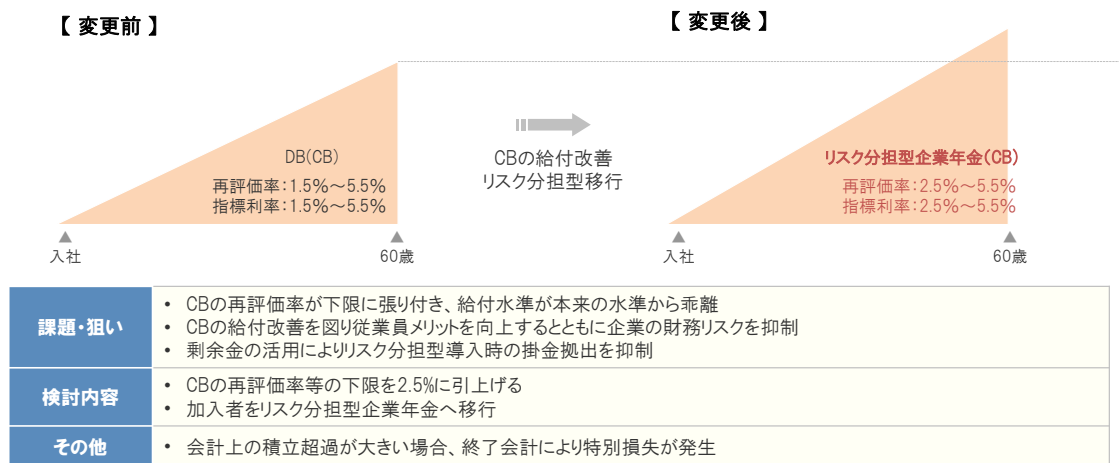
(出所) 弊社作成

事例③ CB の給付改善+リスク分担型移行

最後は、DB 制度において CB を採用している先の制度変更事例です。

再評価率・指標利率は 10 年国債に連動しているため、長期に渡って下限 1.5% での利息付与が継続し、当初想定していた退職金水準からの乖離が拡大し、労働組合からも改善要望が出ていました。そこで、CB の再評価率等の下限を想定利率である 2.5% に引上げることで、事例②と同様に剰余金を活用することで追加の資金負担を抑制しつつ、加入者をリスク分担型企業年金に移行することができました。

(図表 8) CB の給付改善+リスク分担型移行事例



(出所) 弊社作成

4. 最後に

企業年金財政好転の今だからこそ取り得る対応策である「剰余金」の活用方法を紹介しました。本稿で紹介した活用方法を採用することにより、企業年金をより充実したものとしていただければと思います。

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。

誌上年金カレッジ

確定給付企業年金とは～②給付の算定方法等～

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2回目として、確定給付企業年金の給付の算定方法の1つであるキャッシュバランスプランの仕組みと、年金制度間の資産移換を行うポータビリティの仕組み、そして、リスク分担型企业年金の仕組みについて解説します。

1. キャッシュバランスプラン

確定給付企業年金（以下、DB）の給付額の算定方法の1つであるキャッシュバランスプラン（以下、CB）の給付額は、加入から退職までの期間、事業主から加入者に付与される「持分付与額」とその「利息付与額」の累計（仮想個人勘定残高）で成り立っています（図表1）。あらかじめ定めた経済指標の実績に連動して給付額が変動（再評価）するため、実勢金利等に応じた制度運営が可能です。また、再評価の指標に国債等の金利を使用することで金利低下時には将来の給付見込みが縮小します。これにより、金利低下による割引率低下を原因とする退職給付会計上の退職給付債務・費用の増加が抑制され、安定的な運営が可能となる算定方法でもあります。現在、弊社総幹事先 DB のうち 43% が CB（後述の CB 類似型を含む）を導入しています。

「持分付与額」は、規約ごとに異なり、「定額」や「給与×一定割合」、「ポイント×単価」等が挙げられます。持分付与額を定額とすれば加入期間に応じた年功的な給付設計となり、給与比例やポイントとすれば在職中の企業貢献度を毎年度積上げる成果主義的な給付設計となります。

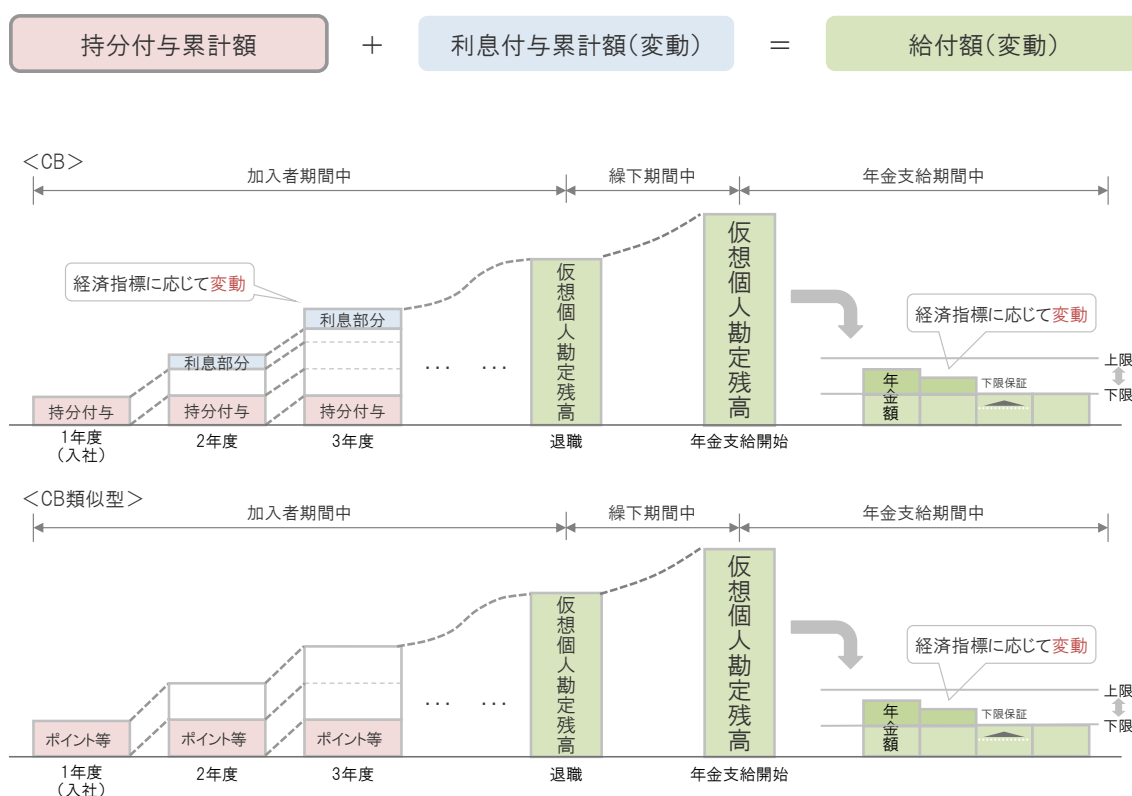
「利息付与額」は、前年の累計額に対して再評価率で付利した利息部分を指します。再評価率は、①定率、②国債利回りその他客観的な指標※であり合理的に予測可能なもの、③積立金の運用利回りの実績、④①～③の組合せ、⑤②～④に一定の上限または下限を定めたもの、のいずれかを選択することができます。ただし、支給時に再評価後の利息付与額の累計額が0を下回ることはできません。弊社総幹事先では、加入中の再評価率として、10年国債5年平均または20年国債5年平均を採用しているケースが多いです。

また、CBは、「利息付与額」が付与される加入者期間中だけでなく、退職後から年金支給開始までの繰下期間中に再評価率、年金支給期間中に指標利率がそれぞれ付利されます。CBの変形であるCB類似型は、加入者期間中は利息付与（再評価）を行わない従来型のポイント制等と同様の設計とし、繰下期間および年金支給期間中のみ、利息付与（再評価）を行う給付設計です。特徴としては、加入期間中の再評価による変動がないためCBに比べ給付額はより安定しますが、前述の金利低下時における債務増加の抑制が効きにくい仕組

みとなります。CB、CB 類似型ともに、受給者への配慮から、年金支給期間中は変動幅に上限・下限を設けて変動幅を抑制するのが一般的です。受給中の指標利率としては、加入中の再評価率と同様、10 年国債 5 年平均または 20 年国債 5 年平均を採用しているケースが多いです。

(※全国消費者物価指数、賃金指数および市場インデックス（東証株価指数、Russell/Nomura Prime インデックス等）)

(図表 1) CB・CB 類似型の給付額の算定方法



(出所) 弊社作成

2. 年金制度間のポータビリティ

ポータビリティとは、年金制度間の年金資産の移換を意味します。一般に、転職時点で退職扱いとなり、DB 規約に基づいて給付が行われます。そして、勤続年数が短い場合は、年金ではなく一時金による受取の選択肢のみ、あるいは受給資格そのものが得られないこともあります。転職先も含めた就業からの引退時に年金で受給できるように、転職先の企業年金に積立金を移換して、まとめて年金として受給できる仕組みが求められていました。

2005 年 10 月から、転職先企業の制度の規約と本人の同意を要件に、厚生年金基金・DB 間および DB から確定拠出年金（以下、DC）へのポータビリティの仕組みが設けられました（図表 2）。また、2018 年 5 月からは企業の合併・分割等に伴う中小企業退職金共済（以下、中退共）と DB・企業型 DC 間の移換、DC から DB への移換も可能となりました。直

近の改正では、解散・終了した DB から iDeCo への移換、そして企業型 DC から企業年金連合会の通算企業年金への移換が可能となり、さらに制度間のポータビリティが拡大します（2022 年 5 月 1 日施行）。通算企業年金とは、退職または制度の解散・終了により DB 制度から脱退一時金相当額または残余財産分配金を受け取った場合、その年金資産を企業年金連合会に移換することにより原則 65 歳以降、終身で年金を受給できる仕組み（保証期間は受給開始年齢から 80 歳まで）を指します。

移換方法には権利義務の移転承継と脱退一時金相当額の移換の 2 種類があります。前者は、移換元制度の権利義務を移換先制度へそのまま移転・承継することを指し、後者は、移換元制度の脱退一時金相当額を移換先制度へ移換することを指します。各事業主等のポータブル制度の導入判断、制度導入後の本人による移換の申出は、ともに義務ではありませんが、本人が企業年金連合会又は DC への移換を申し出た場合については、当該移換先の制度（企業年金連合会又は DC）は、必ず受け入れる必要があります。

（図表 2）年金制度間のポータビリティ

		移換先の制度				
		DB ^{※1}	企業型 DC	企業年金連合会	中小企業退職金共済	iDeCo
移換元の制度	DB	△ ^{※2}	○ ^{※3}	○	○ ^{※5}	○ ^{※3}
	企業型 DC	△	○	○ ^{※6}	○ ^{※5}	○
	企業年金連合会	△	○	—	×	○
	中小企業退職金共済	○ ^{※4※5}	○ ^{※4※5}	×	—	×
	iDeCo	△	○	×	×	—

（※1）他の企業年金から DB への移換については、移換先の DB 規約に定めがある場合に限られる

（※2）移換方法に権利義務の移転承継と脱退一時金相当額の移換の 2 種類がある

（※3）DB から企業型 DC・iDeCo には、本人からの申出により、脱退一時金相当額を移換可能

（※4）中小企業退職金共済に加入している企業が、中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている

（※5）合併等の場合に限って措置

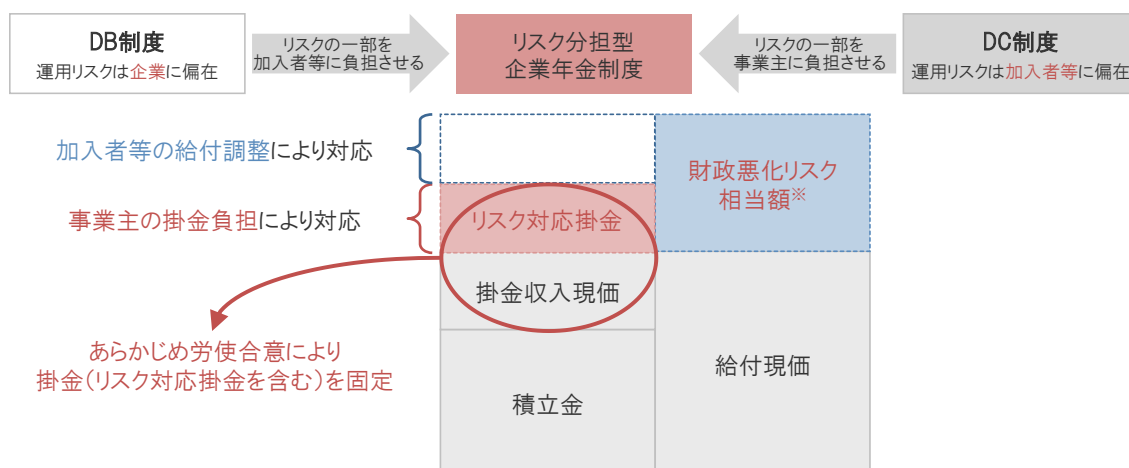
（※6）2020 年 6 月 5 日に公布された DC 等改正法により、移換することができる（施行日：2022 年 5 月 1 日）

（出所）弊社作成

3. リスク分担型企業年金制度

リスク分担型企業年金は、2017 年 1 月に新たに導入された企業年金制度です。DB は運用リスクが事業主に、DC は運用リスクが加入者等に偏在していますが、労使がリスクを分担する仕組みとして、DB と DC の中間的な制度として導入されました（図表 3）。

（図表 3）リスク分担型企業年金



※将来において 20 年に一度程度発生すると見込まれる損失額。標準的な算定方法と特別算定方法の 2 種類がある。

（出所）弊社作成

事業主は、事前に労働組合等と運用リスクの負担割合等について協議し、労使合意をします。その後、事業主は通常支払う標準掛金等に加え、将来のリスクを想定し、リスク対応掛金※を拠出します。事業主が給付現価以上の掛金を拠出する代わりに、加入者は、掛金収入現価（標準掛金現価等＋リスク対応掛金現価）と積立金の合計が給付現価を下回った場合、給付が減額されます。一方、掛金収入現価と積立金の合計が給付現価と財政悪化リスク相当額の合計を上回った場合は、給付が増額されます。それ以外の場合は財政が均衡しているとみなし、加入者にはあらかじめ約束した給付が支払われます。これらの特徴によりリスク分担型企業年金は、法令上は DB ですが、年金財政が不均衡になった場合でも事業主が追加的に掛金を負担する義務を負わないことから、企業会計上は DC と同様、貸借対照表上での債務認識が不要となります。

（※将来の景気や運用環境の変動による財政悪化に備えたリスクバッファとして、事前積立できる掛金。「財政悪化リスク相当額」を測定後、その範囲内で事業主の任意に拠出可能）

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得べき誤りは、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：今回掲載している統計情報はいずれも、2020 年 3 月末基準の弊社総幹事先の結果を集計したものです。

人的資本経営と企業人事 その 1

人的資本の情報開示が求められる背景と概要

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

昨年 8 月、米国証券取引委員会（SEC）が人的資本の情報開示を上場企業に義務づけると発表しました。また今年 6 月には東京証券取引所がコーポレートガバナンス・コードを改訂し、多様性に関する目標や人的資本投資等についての情報開示を求めています。

本稿では、今回と次回の 2 回にわたって人的資本および情報開示について解説するとともに、企業人事の対応について考察します。

1. 人的資本とは

企業は各種資本をもとに企業活動を行い、利益を生み出し、株主に還元します。これまでは大量生産の製造業を中心に設備資本や金融資本等の有形資本が重要視され、人材は「コスト」として認識されていました。

人的資本とは、無形資本の一要素である「ヒト」を資本として捉えた考え方です。人材に投じる資金は「コスト」ではなく、価値創造に向けた「投資」として捉えます。

（図表 1）企業資本の類型

有形資本	● 金融資本 ● 設備資本 ● 土地・建物
無形資本	● 人的資本（従業員、役員等） ● 知的資本（知的財産、研究開発等） ● 社会的資本（ブランド、顧客、ネットワーク等）

出所：筆者作成

2. 人的資本の開示が求められている背景

2-(1)ESG 投資の高まり

2008 年のリーマン・ショック後に「財務諸表だけで企業価値を評価することはリスクである」との理解が広まり、機関投資家が企業への投資プロセスに ESG（環境・社会・ガバナンス）評価を導入する流れが生じました。経済のグローバル化、社会課題（環境問題、人権問題等）をふまえると、短期的視点だけでなく、持続的な企業成長の視点から企業価値を判断することは、今後さらに定着すると思われます。

人的資本は主に Social（社会）に分類されますが、投資家が重視する ESG 項目のなかでも上位に位置づけられています。

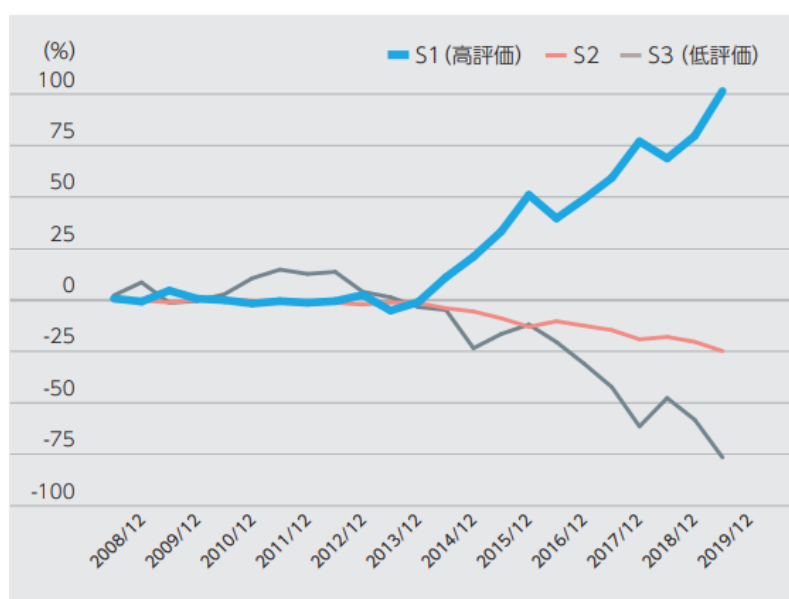
（図表 2）投資家が重視する ESG 項目（上位 10 項目）

順位	項目	回答率	領域
1	経営理念・ビジョン	53.5%	G（ガバナンス）
2	人的資源の有効活用・人材育成	36.6%	S（社会）
3	取締役会の役割・責務	29.7%	G（ガバナンス）
4	内部統制	28.7%	G（ガバナンス）
5	取引先・地域社会・顧客との関係	26.7%	S（社会）
6	企業倫理・コンプライアンス	22.8%	G（ガバナンス）
7	労働環境	20.8%	S（社会）
8	気候変動	19.8%	E（環境）
9	ダイバーシティ	15.8%	S（社会）
10	エネルギー	7.9%	E（環境）

出所：経済産業省 2020 年 7 月「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」参考資料集より筆者作成

なお、ニッセイアセットマネジメントのレポートでは、ESG のなかでも S（社会）要因のレーティングが高い企業は株価パフォーマンスが高いと分析されています。人的資本は機関投資家の投資判断に影響を及ぼす可能性がある指標ともいえます。

（図表 3）S（社会）レーティング累積超過リターン（2018 年 12 月起点の累積単純平均）



出所：ニッセイアセットマネジメント株式会社「スチュワードシップレポート 2020」より抜粋

2-(2)競争力の源泉、ビジネスモデルの変化

イノベーションの進展とともに産業構造が大きく変化し、グローバルでは GAFA に代表される企業が台頭しています。これらの企業に共通するのは、人的資本が競争力の源泉となっていることです。

既存の製造、小売・サービス、物流企業などもイノベーションの創出やデジタル変革が求められています。その実現のためには、経営人材を含む人的資本を確保し、それらに投資を行うことが重要になっています。投資家に対する開示、企業価値向上の観点だけでなく、自社ビジネスの競争力を高めるためにも不可欠です。

3. 開示を求める国内外の動き

前述の背景をうけて、人的資本の情報開示を求める動きが国内外で急速に進んでいます。

3-(1)米国証券取引委員会 (SEC)

SEC は昨年 11 月から、米国の上場企業に対して人的資本の情報開示を義務化しました。開示すべき情報の具体的な内容は企業の自主性に委ねられていますが、「雇用者数を含む企業の人的資本の説明を求める」とし、その例として「人材の採用、育成、維持」に言及しています。

義務化後の年次報告書に記載された人的資本に関するトピックとその割合は下表のとおりです。

(図表 4) 人的資本に関する情報開示の主要トピックとそれを含む年次報告書の割合

従業員の人口統計	人数、地理的分布、職務、教育レベル等	99%
従業員のライフサイクル	採用、学習、異動、人材確保、後継者育成、離職	73%
安全性	健康と安全	62%
総報酬	報酬、福利厚生	61%
労使関係	団体交渉	47%
従業員のフィードバック	エンゲージメント、満足度スコア	32%

出所：Pricewaterhousecoopers Co Ltd (PwC) ウェブサイトより筆者作成

3-(2)コーポレートガバナンス・コード

今年 6 月に人的資本に関しても改訂が行われ、以下のとおり取締役を含めた人的資本に関する情報開示が求められています。

- 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。(補充原則 2-4①)

- 上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。(補充原則 3-1③より抜粋)
- 取締役会は、経営戦略に照らして自らが備えるべきスキル等を特定した上で、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方を定め、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキル・マトリックスをはじめ、経営環境や事業特性等に応じた適切な形で取締役の有するスキル等の組み合わせを取締役の選任に関する方針・手続と併せて開示すべきである。その際、独立社外取締役には、他社での経営経験を有する者を含めるべきである。(補充原則 4-11①)

3-(3)政府の成長戦略

今年 6 月に閣議決定された政府の成長戦略では「人的資本情報の“見える化”の推進」が明記されました。関係省庁が連携し企業の人的資本に関する「情報の見える化」の促進、機関投資家等への情報発信の推進、多様な人材の活躍や環境整備等に関する企業の取り組みを一層促すことが記載されています。

4. 情報開示のガイドライン

現在のルールはいずれも指針レベルであり、開示すべき情報の具体的な内容は企業の自主性に任せられています。情報開示に関して利用できるガイドラインはいくつか存在しています。

- 米国サステナビリティ会計基準審議会 (SASB) の基準
- サステナビリティに関する国際基準策定を行う GRI (グローバル・レポーティング・イニシアティブ) の基準
- 統合的な目線による新たな資本主義社会の構築に向けた取り組み (EPIC) の非財務指標

本稿では、2018 年に公開された国際標準化機構 (ISO) の国際規格「ISO30414」を紹介します。

ISO30414 は社内外への人事・組織に関する情報開示をガイドラインとして整理、公開したものです。具体的には図表 5 の 11 領域から構成されています。

(図表 5) ISO30414 の主な指標

人的資本領域	主な指標
コンプライアンスと倫理	● 提出された苦情数と種類 ● 外部関係者に照会された紛争 ● 外部監査結果 等
コスト	● 総人件費、外部委託費 ● 平均給与・報酬の比率、総雇用コスト ● 一人あたり採用費用 等
多様性	● 従業員の多様性（年齢、性別、障害、その他） ● リーダーシップチームの多様性
リーダーシップ	● リーダーシップチームへの信頼性 ● スパン・オブ・コントロール（管理する部下の人数） ● リーダーシップ開発
組織文化	● エンゲージメント、満足度、コミットメント ● 定着率
組織の健全性・安全性・ウェルビーイング	● 休業災害、労働災害数、就業中に亡くなった従業員数 ● 研修に参加した従業員の割合 等
生産性	● 従業員一人あたりの EBIT、収益、売上高、利益 ● 人的資本の ROI
採用・異動・離職	● 採用に関する指標（ポジションごとの適任候補者数、欠員が埋まるまでの時間、重要ポストが埋まるまでの時間 等） ● 流動性に関する指標（内部で欠員が補充された割合、重要ポストの割合、内部流動率、従業員層の厚さ 等） ● 離職に関する指標（離職率、自主退職率、退職事由 等）
スキル・能力	● 能力開発、研修にかかる総費用 ● 学習と能力開発（研修に参加した従業員の割合、従業員一人あたりの研修受講時間 等）
後継者の育成	● 後継者のカバー率 ● 承継準備率 等
労働力の確保	● 従業員数、派遣労働者数 ● 休業、欠勤の状況 等

出所：Human Capital ONLINE 2020 年 11 月 「ISO30414、人的資本の情報開示 49 項目を一挙に紹介」より筆者作成

ISO30414 は人的資本に関して網羅的に整理されたガイドラインといえます。一方で日本企業が取り入れる場合には以下が懸念されます。

- 欧米企業のジョブ型雇用が前提となっている指標がある（例：ポジションごとの適任候補者数や欠員が埋まるまでの時間等）
- 定量データがとれない、とる状態にない指標が含まれている（例：人材育成・研修関連は定量把握ができていないケースが多い）

従って、検討に際しては以下の2点がポイントとなります。

- 指標設定・・・自社の事業戦略、投資家との対話等をもとに人材マネジメントの KPI を設定する
- インフラ整備・・・人材関連データの把握・集計・分析の環境やプロセスを整備する

5. まとめ

今回は人的資本の情報開示の背景と概要について取り上げました。経営の透明性向上、投資家とのコミュニケーションの観点から「人的資本」が着目されています。加えて企業の競争力向上に向けてこれまで以上に「ヒト」の重要性が高まると予想されます。次回は企業人事が何をどのように対応すべきかについてご紹介します。

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。

＜コラム＞時事のつぶやき

オリンピックを観戦して思うこと

オリンピックが終わった。個人的には、今回の東京オリンピックはこれまでで一番楽しめたオリンピックであった。スポーツ観戦好きかつ年金生活者である私に 2 週間以上にわたって格別のエンターテインメントを提供してくれたからである。

東京開催でなければ時差があるため、リアルタイムで観戦できない可能性がある。夜更かしが苦手になってきている高齢者にとってはありがたいことであった。欧米等での TV 放映の関係で、午前中に決勝戦が行われるケースも少なからずあったが、年金生活者にとっては関係ない。結果的に睡眠以外の時間のほとんどをオリンピック観戦に費やすことができた。

前回の東京オリンピックの開催時には、私は小学 3 年生で、実際にホッケーの試合を生で観戦した。もっとも、どこの国の対戦かも思い出せないし、観戦したという記憶以上に特段の感想が残っているわけではない。ルールも満足に知らない競技であったせいかもしれないが、小学生が持つ感想なんてそんなものであろう。教育目的で学校単位でのオリンピック観戦を無観客開催で断念せざるを得なくなったことを残念がる声は多かったようだが、自身の経験から教育的効果についてはやや懐疑的である。ただ、矛盾するようだが、私は孫にオリンピックを体験させたいと思い、バスケットボールのチケットを入手していた。孫に見せてやれなかったことについては残念ではない。

閉幕後のアンケートでは、開催してよかったという声が多数を占めているという。しかし、この「よかった」の中身は人によって異なっている気がする。少なくともバブル内での感染爆発が起きず、無事終了できたのをよかったとする人、単純に日本勢のメダルラッシュを評価する人など様々な思いが混ざっていると思うからである。私自身は、スポーツイベントとしておおいに楽しんだが、同時進行でコロナの感染が拡大したことを考えると手放しでよかったと考えることはできない。

東京オリンピック開催がコロナ感染に与えた影響については、現状では正確な検証が行われていないようだ。TV 観戦が増えて外出が抑制された可能性がある反面、人流の増加で感染を広げた可能性もあるだろう。一方で、開催と時を同じくして感染が拡大したことは事実である。一般論を言えば大きな経済効果が期待されたオリンピックという巨大イベントが、人々の行動に全く影響を与えないと考えるのは無理があるだろう。終わったからよしとするのではなく、今後のためにも科学的な検証を行うことが必要だと思う。

2021 年 8 月 20 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。