

# 三菱 UFJ 年金情報

Mitsubishi UFJ Pension Report

2021年11月号

## 《目次》

《企業年金・個人年金改革 その21》 DC 受給開始時期の選択肢拡大および加入可能年齢の引上げ等に関する 関係省令・通知等の公布 年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏	…	1
《上場企業の退職給付の状況》 2020 年度の退職給付の積立状況 年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子	…	8
《人材活用 その1》 ダイバーシティ&インクルージョンと人材マネジメント 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	…	13
《年金運用マネジメント》 TCFDによる気候関連財務情報開示(後編) 受託運用部 フェロー 岡本 卓万	…	19
《時事のつぶやき》 企業情報開示の見直し アナリスト 久野 正徳	…	27

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 21

### DC 受給開始時期の選択肢拡大および加入可能年齢の 引上げ等に関する関係省令・通知等の公布

年金コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

2021 年 9 月 27 日に、「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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」が公布されました。また、省令改正に併せて、「DC 法令解釈通知」「DC 規約承認基準等について」の改正通知および事務連絡等が発出されました。

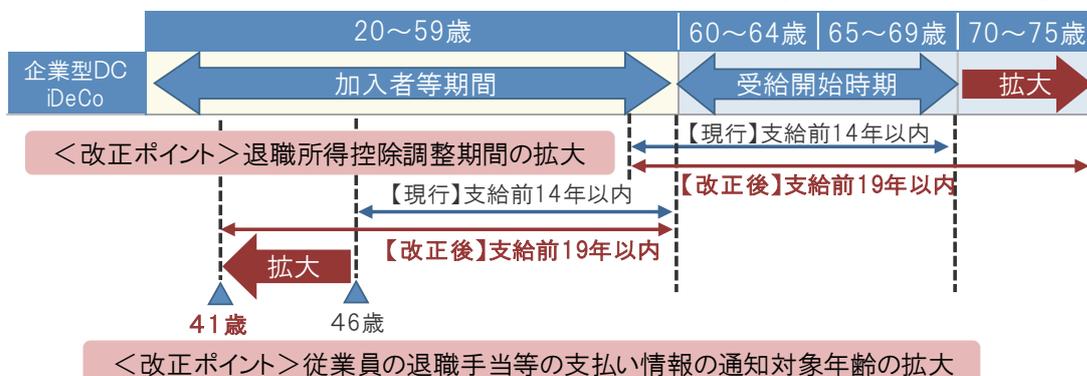
今回の省令等改正の内容は、2022 年 4 月・同 5 月・同 10 月施行の「DC の受給開始時期の選択肢拡大」「DC の加入可能年齢の引上げ」「ポータビリティの拡充」「企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件の緩和」等に伴う措置です。

本稿では、これらの改正省令・通知等の内容について解説します。

#### 1. 企業型 DC・iDeCo の受給開始時期の選択肢拡大に伴う措置

2022 年 4 月 1 日から、企業型 DC・iDeCo の受給開始時期の選択肢が、現状の「60～70 歳」から「60～75 歳」に拡大されます。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、退職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 70 歳から 75 歳に 5 歳拡大されることに伴い、調整期間が「前年以前 14 年」から「前年以前 19 年」に 5 年拡大されます（所得税法施行令第 70 条）（2022 年 4 月 1 日施行）。今般、本所得税法施行令改正に併せ、退職手当等の支払いの際、企業型 DC 事業主が企業型 RK へ通知すべき企業型 DC 加入者等の対象年齢が「46 歳以上」から「41 歳以上」に変更されました（DC 施行規則第 11 条）（2022 年 4 月 1 日施行）（図表 1）。

（図表 1）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

これにより、企業型 DC 事業主は、加入者又は加入者であった者のうち、41 歳以上の者に対して退職一時金等の支払いを行った場合は、企業型 RK にその情報を通知することとなります。また、iDeCo についても同様に、iDeCo 加入者が退職一時金等の支払いを受けた場合の、国民年金基金連合会に対して届出を行う対象年齢が「46 歳以上」から「41 歳以上」に変更となりました（DC 施行規則第 44 条等）（2022 年 4 月 1 日施行）。

なお、本省令施行日（2022 年 4 月 1 日）以後に支払いを受ける退職手当等について適用され、施行日前に支払いを受ける退職手当等は従前の取扱いによります。

## 2. DC の加入可能年齢の引上げ に伴う措置

2022 年 5 月 1 日から、企業型 DC・iDeCo の加入可能年齢が拡大し、企業型 DC については、年齢要件と同一事業所要件が廃止され、厚生年金被保険者であれば加入可能となります。iDeCo についても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 2）、（図表 3）。これに併せて、以下(1)～(3)の見直しが行われます。

（図表 2）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 3）企業型 DC・iDeCo の加入資格の見直しについて 【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 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	<b>厚生年金被保険者であること</b> ・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の老齢給付金を受給した場合は、再加入はできない ・なお、iDeCoの老齢給付金を受給した場合は、企業型DCへの加入は可能
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	<b>国民年金被保険者<sup>※1</sup>であること</b> ・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も加入可能 ・ただし、次の者は加入者とし 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（老齢基礎年金又は老齢厚生年金の65歳前の繰上げ請求をした場合）の受給権を有する者 ・企業型DCの老齢給付金を受給した場合は、iDeCoへの加入は可能 ・特別支給の老齢厚生年金を65歳前の本来の支給開始年齢で受給した場合は、iDeCoに加入可能 ・特別支給の老齢厚生年金を繰上げ請求により本来の支給開始年齢より前に受給した場合はiDeCoに加入できない

※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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」（2021 年 9 月 27 日）等より筆者作成

(1) 資格喪失日の見直し (DC 施行規則第 13 条の 2)

今般の「一定の年齢」が規定されたことに伴い、「一定の年齢」に達することにより資格を喪失する場合 (例えば、65 歳等) は、到達日に喪失することとなります。また、当該年齢に到達した日の属する月末や年度末等で資格を喪失させることも可能とされました。ただし、この場合の資格喪失日は月末や年度末等の「翌日」となります。

(2) 「一定の年齢」を定める場合 (法令解釈通知第 1-1 (1) 及び (2))

加入資格に「一定の年齢」を定める場合、この「一定の年齢」は「60 歳未満」とすることはできないことが規定されました (すなわち、一定の年齢を「59 歳」と規定することはできないが、「60 歳」や「65 歳」と規定することは可能)。また、今回の見直しによる「一定の年齢」を「60 歳」とする場合は、加入できない 60 歳以上の被保険者に対する代替措置 (例えば、退職一時金等) は不要とされました。例えば、60 歳から 65 歳に定年延長を行った場合でも、企業型 DC の加入年齢を「60 歳」と規定することができますが、この場合、加入できない 60 歳以上の者に対する代替措置は不要となります。

なお、企業型 DC 開始時または企業型 DC の資格取得日に 50 歳未満の従業員のみを加入者とすることは、今まで通り可能であり、この場合は今まで通り、代替措置が必要です (「DC 法令解釈通知」第 1-1-(2))。

また、定年年齢を上げた場合、上げた定年年齢と企業型 DC の資格喪失要件たる「一定の年齢」は必ずしも一致させなくてもよいことが示されました。また、「一定の年齢」は実施事業所ごとや同一事業所内の職種ごとに複数設定することも可能です。さらに、定年延長等で「一定の年齢」を上げ時に、既に資格喪失した運用指図者については、上げた年齢要件を満たしていれば企業型 DC 加入者となりますが、規約に定めることにより希望者のみを加入者とすることや加入者とししない取扱いも可能となります (「確定拠出年金 Q&A の改定について」No.44-2~4、No.45、No.45-1)。

(3) 60 歳までの通算加入者等期間を有しない者への支給 (DC 施行規則第 22 条の 3)

DC は高齢期の所得確保を目的としているため、支給開始年齢に応じて必要な通算加入者等期間が規定されており、例えば 60 歳から老齢給付金を受給するためには、通算加入者等期間が 10 年以上であることが必要です (DC 法第 33 条)。今回の改正により、企業型 DC の加入要件として年齢要件が削除され、60 歳以後に初めて企業型 DC 加入者となることも可能となりましたが、この老齢給付金の受給要件との平仄を取るため、60 歳までの通算加入者等期間を有しない者は、企業型 DC 加入者となった日または企業型 DC 加入者であった者が 60 歳に到達した日のいずれか遅い日から起算して「5 年を経過した日」以降に老齢給付金の支給を請求できることとなりました。なお、iDeCo 加入者等についても同様の改正が実施されます (図表 4)。

(図表 4) 60 歳までの通算加入者等期間を有しない場合の受給開始時期について

60 歳までの加入期間	10年以上 (60歳)	老齢給付金請求可能 (70歳)	(75歳)
	8年以上10年未満	(61歳) 老齢給付金請求可能	
	6年以上8年未満	(62歳) 老齢給付金請求可能	
	4年以上6年未満	(63歳) 老齢給付金請求可能	
	2年以上4年未満	(64歳) 老齢給付金請求可能	
	1カ月以上2年未満	(65歳) 老齢給付金請求可能	
	加入期間を有しない者	5年経過 (67歳) 老齢給付金請求可能	

加入年齢(62歳)                      裁定請求可能(67歳)

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」(2021年9月27日)等より筆者作成

### 3. ポータビリティの拡充に伴う措置

(1) 企業型 DC から企業年金連合会への移換に伴う措置 (DC 施行規則第 30 条の 2 第 2 項、同第 31 条の 2、3)

今般、企業型 DC から企業年金連合会 (通算企業年金) への移換が可能となります (2022 年 5 月 1 日施行)。現在、事業主は、企業型 DC 加入者で資格喪失した場合等、加入者に対して、個人別管理資産の移換に関する説明義務がありますが (DC 令第 46 条の 2)、この説明の中に「企業年金連合会への移換が可能であること」の説明が追加されたため、本説明を行うことが必要となります。なお、企業型 DC から企業年金連合会 (通算企業年金) へ移換する場合の移換申出は、企業型 RK 等を通じて行い、申出を受けた企業型 RK 等は企業型 DC 加入者であった者に係る氏名等を記載した書類または磁気ディスク等を企業年金連合会に提出することとなります。

(2) 制度終了した DB から iDeCo への移換に伴う措置 (DB 施行規則第 96 条の 7)

制度終了 DB の残余財産を iDeCo へ移換することが可能となることに伴い (2022 年 5 月 1 日施行)、移換の申出を受けた清算人は、終了 DB の加入者等に係る事項 (①氏名、性別、生年月日、基礎年金番号、②残余財産額、終了 DB の加入資格取得及び資格喪失年月日等) を記載した書類または磁気ディスク等を国民年金基金連合会に提出することとなります。

(図表 5) ポータビリティの拡充



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

#### 4. 企業型 DC 加入者への iDeCo 拠出可能見込み額等の提示

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 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、企業型 DC 加入者は任意で、現行の DC 拠出限度額の範囲内において iDeCo への拠出が可能となります。①企業型 DC のみに加入する者は、「月額 5.5 万円－企業型 DC 事業主掛金額月額」の残額で上限は月額 2.0 万円、②DB と企業型 DC に加入する者は、「月額 2.75 万円－企業型 DC 事業主掛金額月額」の残額で上限は月額 1.2 万円です（図表 6）。

そのため、企業型 DC 加入者が iDeCo にいくら拠出できるかを判断できるようにするため、企業型 RK 等は Web サイト等において、iDeCo への拠出可能見込み額等を閲覧できる状態に置かなければなりません（DC 法第 27 条第 2 項）。今般、この閲覧項目として、図表 7 の項目を表示すべきと規定しました（DC 施行規則第 21 条の 2）。

（図表 6）企業型 DC 加入者の iDeCo 加入要件の緩和

	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) <b>(=月額5.5万円-企業型事業主掛金額)</b>
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) <b>(=月額2.75万円-企業型DC事業主掛金額)</b>
③DBのみに加入する者	月額1.2万円	月額1.2万円

出所：厚生労働省通知「確定拠出年金の拠出限度額の見直しについて」（2021 年 9 月 27 日）より筆者作成

（図表 7）企業型 RK が Web サイト等で企業型 DC 加入者に開示すべき項目

- ①企業型DCの事業主及び加入者掛金の情報
- ②DB等他制度加入者に該当する場合はその旨
- ③企業型DC加入者がDB等他制度掛金を考慮してiDeCoに拠出できると見込まれる掛金額

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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」（2021 年 9 月 27 日）等より筆者作成

#### 5. 「企業年金プラットフォーム」の構築

DC 拠出限度額の見直しに際し、企業型 DC および iDeCo の拠出限度額の管理は DB 等の他制度掛金相当額を考慮したものとなります。そのため、企業型 DC、iDeCo、DB の加入者情報を一元的に管理する必要があることから、DB・DC 関係機関による情報連携を行うシステムとして、新たに「企業年金プラットフォーム」が構築されます（図表 8）（2022 年 10 月 1 日および 2024 年 12 月 1 日の 2 段階で稼働）

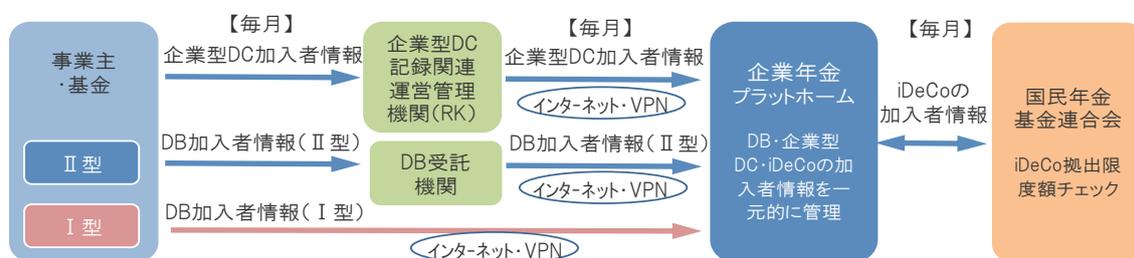
企業型 DC 事業主は、毎月末における企業型 DC 加入者に関する情報（図表 9）を、当該月の翌月末日の 2 営業日以内にインターネット回線等を通して「企業年金プラットフォーム」

に必要な情報を送信することとなります（DC 施行規則第 61 条の 2）。なお、企業型 RK に業務を委託している場合は、当該企業型 RK 経由で通知することとなります。

DB 事業主および基金も同様に、DB 加入者に関する情報を、インターネット回線等を通して「企業年金プラットフォーム」に必要な情報を送信します。なお、業務委託形態が II 型の場合は、DB 受託機関を経由して通知します。DB 加入者に関する情報は、KEY 項目として、「基礎年金番号、性別、生年月日」の他、他制度掛金相当額、受託機関名称、規約番号（基金番号）、実施事業所名称等となります。

DB・DC 加入者情報を毎月、「企業年金プラットフォーム」にデータ送信することになりますので、事業主および基金では、加入者情報の速やかな登録が求められます。また、DB と DC の加入者情報のマッチングを行う KEY として「基礎年金番号、性別、生年月日」が利用されますので、正しい情報を登録しておくことが必要となります。登録が一部でも未済の場合には、事前に登録を済ませておく必要があります。なお、業務委託形態が I 型の場合には、DB 受託機関を経由せずに、直接「企業年金プラットフォーム」へのデータ送信を行うこととなりますので、システム構築と稼働確認テストが必要となり、対象となる DB 事業主および基金に対して、厚生労働省と企業年金連合会による説明会が順次実施されているところです。DC 拠出限度額の見直しの改正については、制度の見直しを含め、実務面でも影響がありますので、事前の準備が必要です。

（図表 8）「企業年金プラットフォーム」による加入者情報のデータ授受



出所：厚生労働省「確定拠出年金の拠出限度額の見直しについて」（2021年9月27日）より筆者作成

（図表 9）企業型 DC 事業主が企業年金プラットフォームに送信するデータ項目

- ①【KEY項目】基礎年金番号、性別、生年月日
- ②実施事業所の名称
- ③企業型DCの事業主及び加入者掛金の状況
- ④DB等他制度の加入者の該当有無
- ⑤iDeCo加入者となれない企業型DC加入者の該当有無
- ⑥その他、iDeCo掛金額が拠出限度額内であることを確認するために必要な情報

出所：厚生労働省「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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」の公布について（通知）（2021年9月27日）より筆者作成

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。

#### <ご参考>パブリック・コメントと官報の関係

現在、2020 年に成立した年金制度改正法が施行日毎に順次実施されているところですが、施行に併せて「パブリック・コメント」と政省令等の公布が繰り返されています。

「パブリック・コメント」は、「行政手続法」に規定され、政省令等を公布する際に原則として行わなければならない行政手続きです。法律は国会で審議・可決して成立しますが、政省令等は国会で審議される代わりに、「パブリック・コメント」により広く意見を聞くことが規定されています。政省令等の公布の際は、原則としてその案を公示し、意見提出期間（原則 30 日以上）を定めて広く一般の意見を求めなければなりません（同第 39 条）。そして、提出された意見は十分考慮し（同第 42 条）、政省令公布の際に「提出意見および提出意見の結果」を併せて公示しなければなりません（同第 43 条）

政省令の公布は、「官報」に掲載されます。「官報」は、法令などの政府情報を広く周知するもので、内閣府が原則として毎日発刊しています（休日を除く毎朝 AM8:30 に HP で公表）。「官報」に掲載される周知事項としては、主に以下のようなものがあります。

- ①政府や各府省などが公布する文書「法律・政令・条約（DB・DC 法、DB・DC 政令等）」  
「内閣官房令・府令・省令・規則・告示（DB・DC 省令等）」「官庁報告（最低賃金等）」や、
- ②国や各府省、特殊法人・地方公共団体等の告知事項（厚生年基金の清算終了公告等）。

#### <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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」（2021 年 9 月 27 日）  
<https://kanpou.npb.go.jp/20210927/20210927g00218/20210927g002180014f.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厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」の公布について（通知）」（年発 0927 第 2 号）  
<https://spportalsite.mutbg.local/sites/083a/bunai/083lken/PublishingImages/Lists/NotesList1076/View010/No.155%E2%91%A0%E5%85%AC%E5%B8%83%E9%80%9A%E7%9F%A5.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 0927 第 1 号）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000836164.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 0927 第 2 号）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000836321.pdf>
- ・事務連絡「確定拠出年金 Q & A の改定について」（2021 年 9 月 27 日）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000836165.pdf>
- ・通知「確定拠出年金の拠出限度額の見直しについて（通知）」（年企発 0927 第 3 号）  
<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000836284.pdf>
- ・三菱 UFJ 信託銀行「三菱 UFJ 年金ニュース No.529」（2021 年 9 月 29 日）  
<https://safe.tr.mufg.jp/cgi-bin/houjin/jutaku/kgkaiin/login.cgi?page=news.html>
- ・行政手続法  
<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=405AC0000000088>

## 上場企業の退職給付の状況

### 2020年度の退職給付の積立状況

年金コンサルティング部 リサーチグループ 中原 由紀子

弊社では、毎年上場企業の退職給付の状況を集計・分析しています。2020年4月から2021年3月までに決算を迎えた上場企業（2,857社）を対象に集計しましたので、その概要についてご案内します。

2020年度は、運用環境が好調で、予定していた運用収益を上回ったこともあり、年金資産、積立比率ともに大幅に上昇しています。

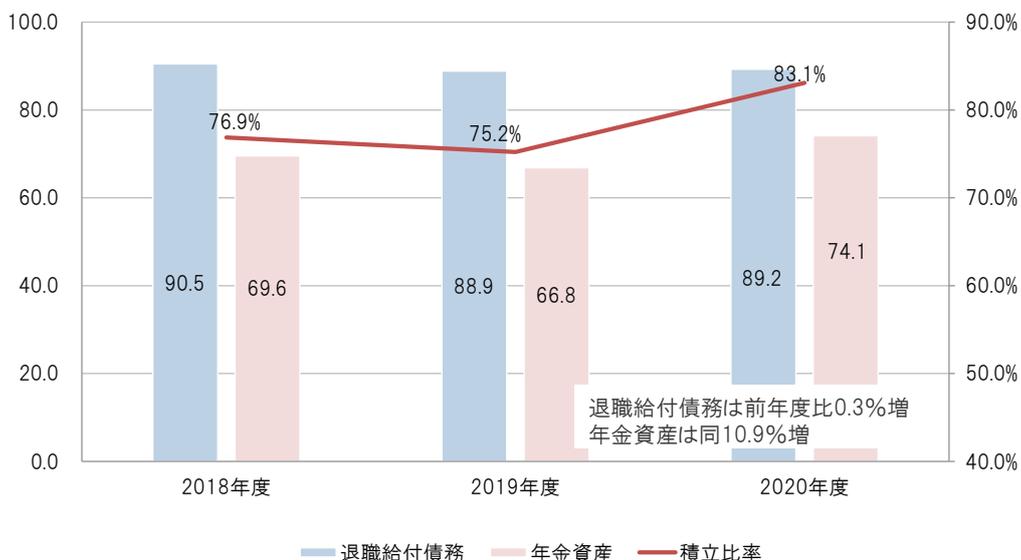
なお、適用する会計基準の差異等により集計可能な数値が限定されるなどの事情があるため、項目毎に集計対象数は異なっています。

#### 1. 積立比率の上昇

2020年度の積立比率（年金資産÷退職給付債務）は83.1%となり、前年度比7.9ポイント上昇しました（図表1）。退職給付債務が前年度比0.3%、年金資産が同10.9%といずれも増加しましたが、年金資産の増加の方が大きかったために、積立比率は上昇しています。

（図表1）上場企業合計の退職給付債務、年金資産の残高と積立状況の推移

（単位：兆円）



出所：日経メディアマーケティング株式会社データベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

## 2. 退職給付債務の変動

退職給付債務の変動については、過去において2015年から導入されたマイナス金利政策に伴う割引率の引き下げが、債務を大幅に増加させる要因でしたが、ここ数年は超低位で横這い状態(図表2)となっているため、退職給付債務が安定的に推移しています(図表3)。

また、今後も退職給付債務については、大幅な増加は見込まれないと推測されます。理由の1つは、割引率低下による影響が限定的になっていることです。2020年度の割引率は0.50%と低水準であり、これ以上の引き下げ余地は大きくありません。

また、割引率は0%を下限とすることが認められており、重要性基準を導入している企業であれば、更なる引き下げが必要のない水準にまで低下しているとも考えられます。以上より、割引率引き下げにより退職給付債務が膨らんでいく状況は想定しにくいと言えます。

さらに、DC制度の採用企業数が増加傾向にあることも、退職給付債務の増加傾向に歯止めをかけると推察されます(図表4)。

(図表2) 割引率の推移(2018~2020年)



出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

(図表3) 退職給付債務の期首期末調整表

(単位:億円)

	2018年度	2019年度	2020年度
期首退職給付債務	903,357	896,305	878,543
勤務費用	33,244	33,192	32,675
利息費用	7,668	6,993	6,801
数理計算上の差異の発生額	8,676	3,228	8,891
給付額	▲ 52,152	▲ 45,877	▲ 47,151
過去勤務費用	▲ 2,065	▲ 461	▲ 2,785
その他	▲ 4,213	▲ 15,042	4,855
期末退職給付債務	894,514	878,337	881,829
対象社数	2,166	2,181	2,188

(注1)集計対象が相違するため、期末と期首の残高は若干異なっている

(注2)集計対象企業は退職給付債務の期首期末調整表を開示している2,188社

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

(図表 4) 制度実施状況の推移 (2018~2020 年)

(単位:社)

	2018年度	2019年度	2020年度	実施比率 2020年度
DB実施企業	1,591	1,591	1,608	59.5%
DBのみ	179	165	164	6.1%
DB+退職一時金	508	494	482	17.8%
DB+DC	186	196	201	7.4%
DB+DC+退職一時金	718	736	761	28.2%
DC実施企業	1,576	1,629	1,669	61.7%
DCのみ	176	186	191	7.1%
DC+退職一時金	496	511	516	19.1%
退職一時金実施企業	2,117	2,130	2,147	79.4%
退職一時金のみ	395	389	388	14.4%
合計	2,658	2,677	2,703	100.0%
(開示のない企業)	199	180	154	

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

### 3. 年金資産の減少

年金資産の増減は、掛金と給付のバランスおよび運用収益の状況によって決定します。掛金と給付の関係は、2018 年度以降は「給付超過」となっています（図表 5）ので、運用収益をどの程度確保できるかが増減の鍵となります。

2019 年度は年度末にかけて株式市場が新型コロナウイルス発生の影響を受け、期首に対し 1.1%減少しました。一方、2020 年度は運用パフォーマンスが好調で、実際の運用収益（「期待運用収益」と「数理計算上の差異の発生額」の合計額）は 45,946 億円と、期首年金資産に対し 11.8%増加しました。（図表 5）。

(図表 5) 年金資産の期首期末調整表

(単位:億円)

	2018年度	2019年度	2020年度	
期首年金資産(A)	406,586	401,955	388,685	
期待運用収益(B)	9,431	9,225	8,794	合計額が 実際の運用収益
数理計算上の差異(C)	▲ 3,892	▲ 13,691	37,152	
(B)+(C)(実際の運用収益)	5,539	▲ 4,465	45,946	
((B)+(C))/(A)	1.4%	-1.1%	11.8%	
事業主からの拠出金	12,753	12,330	12,160	給付超過が継続
給付額	▲ 16,887	▲ 16,904	▲ 16,857	
その他	▲ 6,692	▲ 5,152	1,641	
期末年金資産	401,299	387,763	431,575	
対象社数	1,535	1,539	1,546	

(注1)集計対象が相違するため、期末と期首の残高が若干異なっている

(注2)集計対象は、年金資産の期首期末調整表を開示している企業

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

#### 4. 退職給付費用と数理計算上の差異

2020年度の退職給付費用は2兆7,739億円で、前年度の2兆6,244億円と比較して5.7%の増加となりました（図表6）。

費用が増加した主な要因は、「数理計算上の差異の費用処理額」が増加したことです。

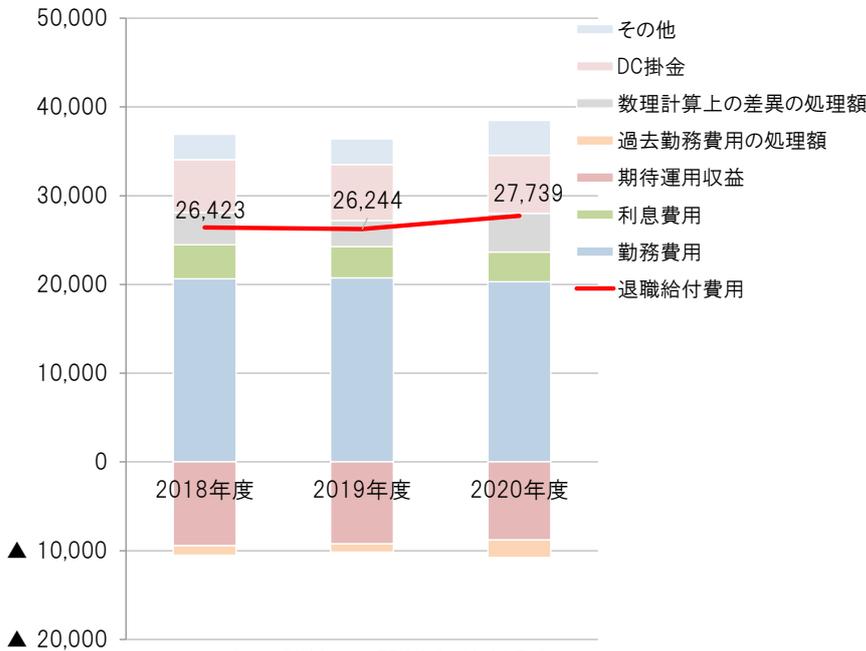
数理計算上の差異の費用処理は、大多数の企業で、発生した年度の翌年度から一定期間で処理しています。従って、前年度の数理計算上の差異の発生状況に加え、処理を終えるタイミングも費用処理額に影響を与えることになります。後者の影響は各社の採用する処理期間によりまちまちとなりますが、「数理計算上の差異の費用処理額」は前年度2,956億円から4,344億年に、1,388億円増加しています（図表7）。

また、退職給付費用からDC掛金を除いたDB費用は1兆9,956億円から2兆1,177億年に、6.1%増加しました。

DC掛金は6,562億円となり、前年度6,288億円と比較して4.4%増加しました。DBからDCへの制度移行は今後も継続すると見込まれることから、DC掛金は増加傾向が続くものと予想されます。

（図表6）退職給付費用の推移

（単位：億円）



出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経NEEDSデータ）より弊社作成

(図表 7) 退職給付費用の推移

	2018年度	2019年度	2020年度
勤務費用	20,652	20,751	20,309
利息費用	3,826	3,516	3,349
期待運用収益	▲ 9,431	▲ 9,226	▲ 8,791
過去勤務費用の処理額	▲ 1,074	▲ 932	▲ 1,964
数理計算上の差異の処理額	3,622	2,956	4,344
DC掛金	5,955	6,288	6,562
その他	2,874	2,891	3,931
退職給付費用	26,423	26,244	27,739

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

図表 8 は 2019 年度と 2020 年度の数理計算上の差異の発生状況です。2020 年度は退職給付債務では損失が拡大したものの、年金資産ではそれを上回る利益が発生しており、2020 年度の費用の減少要因となっています。これは、割引率はほとんど横ばいであったのに対し、株式市場は 2020 年度に大きく上昇したためと思われます。

(図表 8) 数理計算上の差異の変動

(単位:億円)

		2019年度	2020年度
期首残高		29,885	43,171
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	16,653	▲ 33,292
	退職給付債務からの発生額	2,962	3,860
	年金資産からの発生額	13,691	▲ 37,152
当期の費用処理額(組替処理による増減額)		▲ 2,956	▲ 4,344
その他の増減		▲ 411	▲ 2,876
期末残高		43,171	2,659

(注1)数理計算上の差異は正の値が損失、負の値が利益

(注2)集計対象はIFRSを除く1,870社

出所：日経メディアマーケティング株式会社のデータベース（日経 NEEDS データ）より弊社作成

上場企業の退職給付制度の積立状況等は以上の通りです。今後の制度運営のご参考としていただければと思います。

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。

## 人材活用 その1

### ダイバーシティ&インクルージョンと人材マネジメント

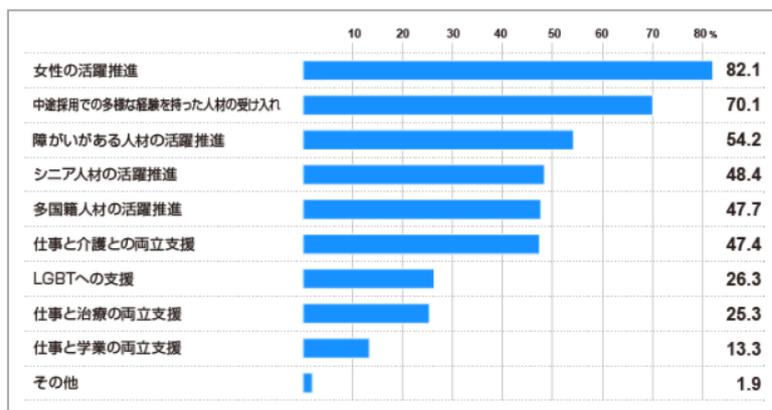
年金コンサルティング部 コンサルティング&ソリューション推進室  
人事コンサルティンググループ チーフコンサルタント 豊島 吉宏

2010年代から労働力不足解消、働き方改革、女性活躍推進を実現するためにダイバーシティの取り組みが進められてきました。また近年では、イノベーション創出、SDGs への対応など事業上の必要性、社外からの要請に対応するために「ダイバーシティ&インクルージョン」として取り組まれています。本稿では企業にとってのダイバーシティ&インクルージョンの目的や重要性を改めて整理し、人材マネジメントのポイントを解説します。

#### 1. 日本企業の取り組みの状況

まずは日本企業のダイバーシティ&インクルージョンの取り組み状況について整理します。図表 1 は企業の推進施策の割合です。これを見ると「女性の活躍推進」が 8 割を超えています。これまでの人事・雇用慣行から、女性のキャリア支援について改善の余地があるため、企業はまずそこから着手しているものと推察されます。

(図表 1) ダイバーシティ&インクルージョンの推進施策



出所：「日本の人事部 人事白書 2020」

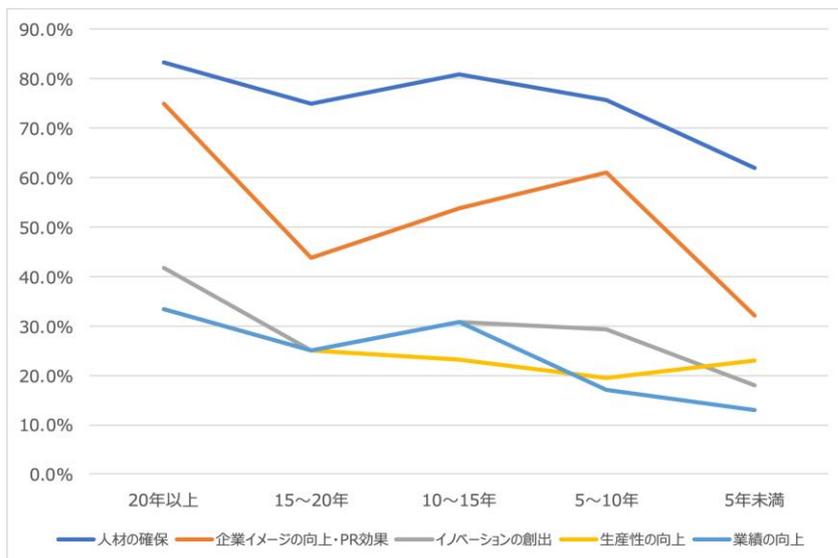
次に、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む企業が実現したことを図表 2 で確認します。実現できた比率が高いことは「人材の確保」「企業イメージの向上・PR 効果」の 2 つが挙げられています。

また取り組み期間（横軸）で見ると「生産性の向上」は比較的短期でも効果が出やすい一方で、他の項目は着手して 5 年以内は効果があまり実感できない傾向があるようです。

ダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは、採用や企業イメージの向上には比較的即効性があるが、イノベーションや業績向上につながるには非常に時間がかかることが

確認できます。

(図表2) ダイバーシティ推進&インクルージョンに取り組んで実現したこと (取り組み期間別)



出所:「日本の人事部 人事白書 2020」をもとに筆者作成

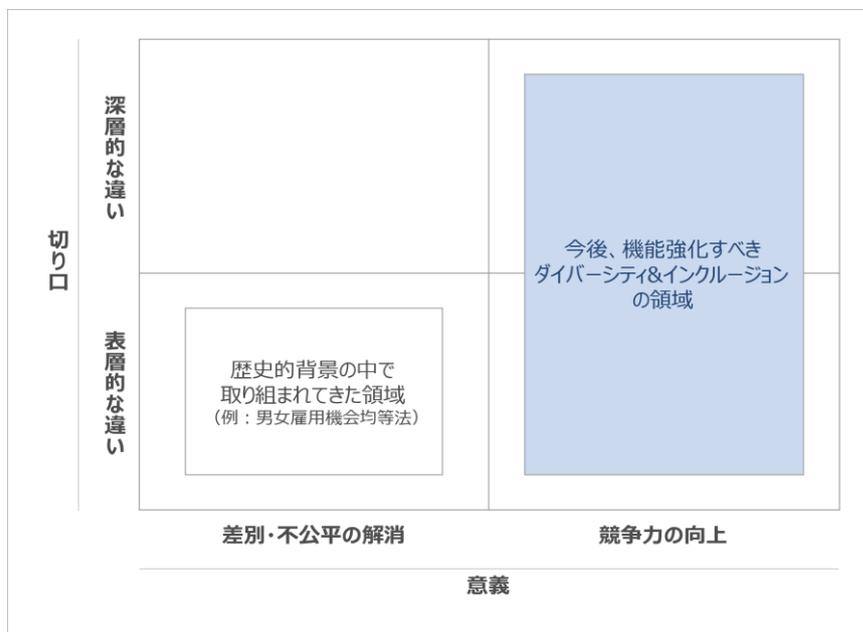
## 2. ダイバーシティ&インクルージョンとは何か？

ダイバーシティ&インクルージョンは「個人ごとの“違い”を受け入れ、認め合い、良いところを活かすこと」と定義されます。“違い”には以下の2種類があります。ダイバーシティ&インクルージョンが「女性活躍推進」と同義で扱われるケースが見られますが、本来の趣旨は性別などの表層的な違いだけでなく、価値観などの深層的な違いも対象となることに留意が必要です。

種類	概要	例
表層的な違い 「外面」の多様性	自分の意志で変えることができない、または困難な属性	性別、年齢、障がい、性的指向、心理的・肉体的能力等
深層的な違い 「内面」の多様性	表面的には同じに見えるが、内面的に大きな違いがあるもの	宗教、受けてきた教育、職務経験、価値観、働き方等

企業にとっての取り組み意義と併せて整理すると図表3となります。差別・不公平の解消に留まらず、個人の違いを認め、企業競争力の向上に活かすことがダイバーシティ&インクルージョンといえます。

(図表 3) ダイバーシティ&インクルージョンの切り口と意義



※筆者作成

### 3. 企業経営における重要性

本章では経営の視点からダイバーシティ&インクルージョンの重要性を説明します。

#### 3-1 価値創造・改革

変化の激しい時代では、過去の成功体験が通用するとは限りません。また変化に対応するためには常に事業を磨き続け、イノベーションを起こすことが求められます。新たな製品・サービスを生み出す、またはこれまでのやり方を変えていくためには、多様な視点や考え方を組み合わせることが重要です。

入山章栄教授（早稲田大学大学院経営管理研究科）は、「世界標準の経営理論」（2019年ダイヤモンド社）のなかで、以下のとおり論じています。

- 日本企業がこれまで得意としてきた「知の深化」ではイノベーションは生まれず、「知の探索」が必要。そのためには「人材の多様化」が不可欠
- 認知心理学の研究結果では、人は認知できる“目の前のモノ”しか組み合わせられない。そのため同質性の高い組織から多様性の高い組織へ移行することがイノベーションの前提条件である

また心理学の有名な実験で「カマス理論」があります。

- 水槽の側にカマス、片側に餌となる小魚を入れ、中央に透明の板で仕切りをする
- 最初はカマスが小魚を捉えようと動くが、仕切りに何度も当たるため、次第に諦めて動かなくなる
- 透明の仕切りを外してもカマスは動こうとしなくなる

- 仕切りを外した状態で新しいカマスを入れると、そのカマスは小魚の方に動く。次第に他のカマスも同様に動くようになる

この実験からも、組織のなかで培われた無意識の価値観や思考パターンを打ち破り、新たなことを進めていくためには、人材の多様性が必要であるという示唆が得られます。

### 3-2 人的資本の活用

企業全体の生産性向上において、社員の成果・効率向上は不可欠であり、社員のスキルアップとエンゲージメントの向上が求められます。そのためには従来の組織風土・慣行から必ずしも活用できていなかった人材群にも着目し、働き方や生産性向上に向けた仕組みの整備や意識改革が求められています。

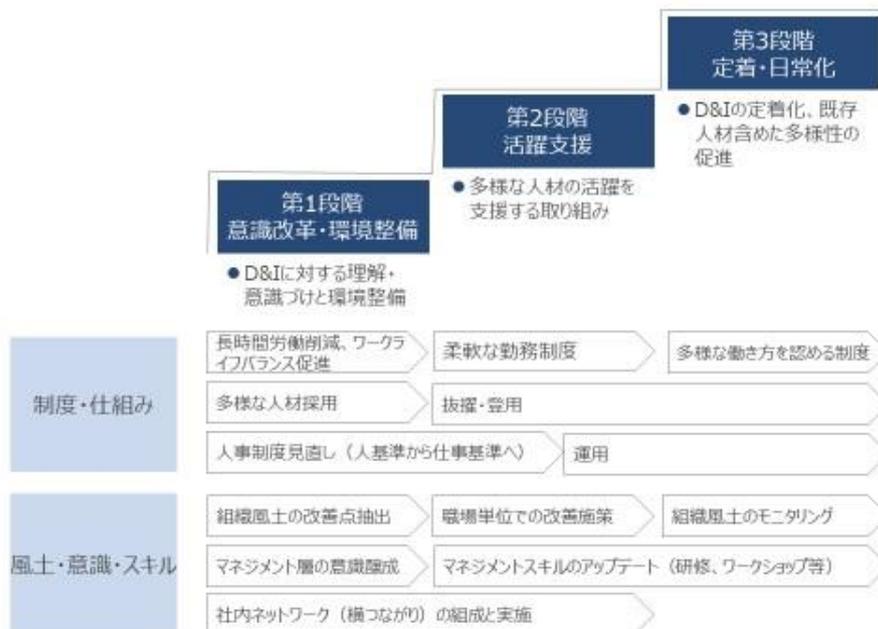
### 3-3 社外からの信頼獲得

SDGs や ESG 投資に代表されるとおり、ここ数年企業に対して短期利益追求だけでなく、持続可能性・社会的視点に基づく経営が求められています。これらの社外からの要請に応えるためには、組織の多様性実現、個別の事情に配慮した人材マネジメントを実現していく必要があります。

## 4. ダイバーシティ&インクルージョン施策の全体像

本章では人事担当者が検討すべき取り組みの全体像を解説します。前述のとおり、ダイバーシティを組織に根付かせイノベーションや業績に結びつけるためには長期間にわたって取り組む必要があります。したがって自社の組織風土や目指すことなどを整理した上で取り組みのロードマップを策定し、実行～検証を繰り返すことが肝要です。

(図表 4) 取り組みのロードマップ例



※筆者作成

経営トップが社員に対し「ダイバーシティ&インクルージョンを重視する」というメッセージを出すことは効果的です。具体的な人事施策のポイントは以下の3点です。

### (1) 支援

様々な違いや制約に配慮し、パフォーマンスが出しやすく、働きやすい状態にするために、勤務制度や職場環境を整備します。フレキシブルな労働時間制度（短時間勤務、週休3日制、時差出勤等）はプライベートの事情によりフルタイムで働くことが難しい社員に対しては有用な制度です。子育てや介護などライフイベントを支援することで優秀な人材の離職リスクを低減することが可能です。

導入する企業が増えている副業・兼業制度は、本人の希望・事情に応えるだけでなく、社員が社外の職務経験を積むことが視野を広げることにつながり、結果として組織の多様性にも良い影響を与えます。

またキャリア支援の点では、社内でキャリア支援の部署・窓口を作る企業も増えていきます。社内または社外の有資格のキャリアカウンセラーが希望者の相談に乗ることで個人に合わせたキャリア支援を行います。

### (2) 仕掛け

個々人の違いを組織パフォーマンス向上に結びつける制度・インフラを作ります。主なものは以下の3つです。

- 人事処遇：総合評価・人物評価ではなく、仕事・貢献を基準とした評価・処遇
- 人材育成：テーマを選べる選択型研修。時間や場所を問わないハイブリッドラーニング
- 人材管理：個人の経験、強み、志向などを蓄積したタレントマネジメントシステム  
また多様性が増すと従来に比べてコミュニケーションコストが増え、“遠心力”が強くなる状態になります。その対応策として“ミッション・ビジョン”や“パーパス”の策定など“求心力”を維持するしかけが必要となります。

### (3) 意識改革

職場レベルで違いを許容・活用し、組織活動が円滑にできる状態となるように働きかけを行います。同質性の高い組織から多様性の高い組織へ移行するためには組織構成員の意識改革が必須です。

以下、筆者が管理職研修やセミナーでお伝えしているマネジメントのポイントをご紹介します。

#### ①コミュニケーション

- “阿吽の呼吸”は組織の同質性が高いことが前提。多様性の高い組織では通用しない
- What、How だけでなく、Why を説明する
- 伝えただけではコミュニケーションは成立していない。メンバーが理解し動くまでに責任を持つ

#### ②方針・目標共有

- 部門の目標、計画の背景をメンバーが理解し、腹落ちするように丁寧に説明する
- 数値目標・計画はロジカルに説明する（KGI から KPI へどのように展開しているか？）
- 達成した結果どのような状態になるのか、目指している将来像、ストーリーを共有

#### ③信頼関係

- 相談しやすい、話しかけやすい雰囲気を作る
- 会議ではファシリテーター（促進者）の役割を担い、意見を引き出す（コメンテーターではない）
- 自分目線ではなく、相手目線で支援する。そのためには相手理解が重要

## 5. まとめ

本稿では、ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組みの現状を俯瞰した上で、その目的・重要性を整理し、人事施策のポイントを提示しました。

現代の企業は Z 世代、ミレニアル世代、その上の世代が混在しており、価値観の相違が顕在化していることが、若手社員の離職増加の一因となっています。このため本稿で取り上げたダイバーシティ&インクルージョンは、好むと好まざるとにかかわらず企業が対応しなければならない人事課題となっています。

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。

## 年金運用マネジメント

# TCFDによる気候関連財務情報開示(後編)

受託運用部 フェロー 岡本 卓万

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の最終報告書に示された気候関連財務情報開示ルール（以下、TCFD 開示）について、二回に分けて解説します。後編となる今回は、TCFD 開示の具体例を見ることにします。特に TCFD の特徴の一つであるシナリオ分析について解説するとともに、シナリオの前提について議論します。

### 1. TCFD 開示の具体例（ガバナンス）

前回は、TCFD 開示の概要について解説しました。TCFD 開示は、組織（企業）において気候変動のリスクと機会が、その戦略計画とリスク管理の下で将来どのような財務上の影響をもたらすかについて開示するものと言えます。

後編となる今回は、TCFD 開示の具体例をご紹介します。2017 年の TCFD の提言からまだ数年しか経っていませんが、政府の後押しもあり、日本は TCFD 賛同企業数で世界のトップとなっており、TCFD に沿った開示の取り組み事例も多くみられます。

経済産業省の支援で設立された、TCFD コンソーシアムでは、内外の TCFD 開示事例を取りまとめた「TCFD ガイダンス 2.0 事例集」（以下『事例集』）を作成しています。また環境省は、TCFD 開示におけるシナリオ分析の実施を支援する事業を行っており、支援事業での実例を「TCFD を活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド～」（以下、『実践ガイド』）として取りまとめています。これらから代表的な TCFD 開示事例を紹介していきます。

TCFD の開示項目は、大きく分けて、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」に分類されます。それぞれについて具体的にどのように開示されるのか、『事例集』や『実践ガイド』で紹介された実例を見ていくことにしましょう。

まずは「ガバナンス」の開示事例です。図表 1 にあるように、ガバナンスでは、a. リスクと機会に対する取締役会の監督や、b. その評価・管理における経営陣の役割について開示が求められます。

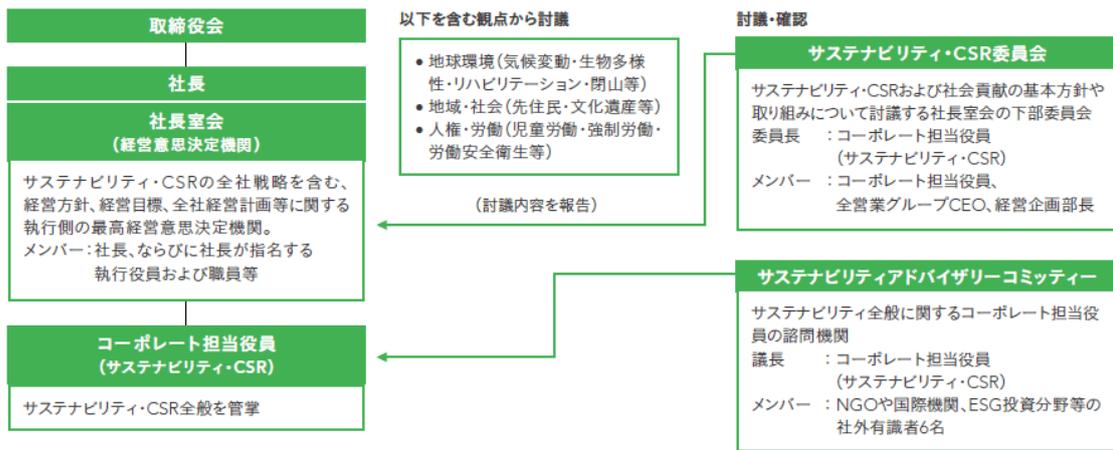
具体例として、『事例集』に掲載されている三菱商事の事例を紹介します。同社では、気候変動リスクは他の地球環境リスク、地域・社会、人権・労働といったリスクを含めたサステナビリティ・リスクに統合して管理されています。監督責任は取締役会にあり、社長室会を意思決定機関として基本方針や重要事項の決定がなされています。社長室会の下部委員会としてサステナビリティ担当の役員を長とするサステナビリティ・CSR 委員会が位置づけられています。サステナビリティに関する基本方針などはここで策定されています。

また、外部の有識者をメンバーとするサステナビリティ・アドバイザリーコミッティーがあり、委員会の施策策定や担当役員的意思決定を支援する体制になっています。

(図表1) TCFD 開示例 (ガバナンス)

<b>【ガバナンス】 推奨開示項目</b>	a. リスクと機会に対する取締役会の監督 b. リスクと機会の評価・管理における経営陣の役割
---------------------------	---

**サステナビリティ推進体制**



**気候変動関連のガバナンス体制**

取締役会	気候変動対応の監督	年1回程度
社長室会	気候変動対応の基本方針の決定 気候変動に係る重要事項の決定	年2〜3回程度
サステナビリティ・CSR委員会 (社長室会の下部委員会)	気候変動に係る基本方針や重要事項につき、討議し、社長室会に提言	年2〜3回程度
サステナビリティ・アドバイザリーコミッティー	気候変動に係る基本方針や重要事項に関する助言・提言	年2回程度
所管役員	榊田 雅和 (代表取締役常務執行役員、コーポレート担当役員 (サステナビリティ・CSR、総務、法務)、チーフコンプライアンスオフィサー)	
担当部局	サステナビリティ・CSR部	

(出所) 『事例集』 より筆者作成

**2. TCFD 開示の具体例 (戦略)**

次に「戦略」について、開示事例を見ていきます。次頁図表2の上段にある通り、開示項目としては、a. リスクと機会の特定、b. リスクと機会が企業の事業・戦略・財務計画に及ぼす影響、c. シナリオ分析による組織のレジリエンス (対応力)、があります。ここでは『実践ガイド』で紹介されたカゴメの事例を取り上げます。

図表2の中段が同社の特定したリスクと機会になります。移行リスクと物理的リスクに分けられたうえで、さらにリスク項目が細分化されています。各リスク項目について事業インパクトの大きさを色分けしています。こうしてリスク・機会のうち重要なものを特定

したら、これらについて対応策の検討を行います。図表2下段の表ではリスク項目別に事業インパクトの回復手段としての対応策が検討されています。

(図表2) TCFD 開示例 (戦略: リスク・機会の特定と対応策)

<b>【戦略】 推奨開示項目</b>	a. 組織が特定した短期・中期・長期のリスクと機会 b. リスクと機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響 c. 「2℃以下」を含む異なるシナリオを考慮した組織戦略のレジリエンス(対応力)
------------------------	---

気候変動のリスク・機会と事業へのインパクト

リスク項目			事業インパクト		
分類	大分類	小分類	指標	考察(例)	評価
移行リスク	政策/規制	炭素税の上昇	支出	炭素税の導入により、原料、容器・包材へ幅広く影響しコストが上昇	大
		各国のCO2排出量削減の政策強化	支出・資産	省エネ政策が強化され、製造設備の高効率機への更新が必要	中
	評判	消費者の行動変化	収益	気候変動により環境負荷を考慮した購買行動が拡大	大
		投資家の評判変化	資本	気候変動への対策が不十分な場合、投資家の評判悪化、資金調達が困難となる	小
物理的リスク	慢性	平均気温の上昇	支出・収益	作物の品質劣化や収量低下が発生	大
		降水・気象パターンの変化	支出・収益	降水量の増加や干ばつは作物産地に悪影響を及ぼし原料価格が高騰	大
		生物多様性の減少	支出	昆虫の減少により植物の受粉が困難となり、調達不能な原料が発生	大
		害虫発生による生産量の減少	支出・収益	病害虫の拡大により、作物の生産量や品質が低下し安定調達が困難	中
	急性	農業従事者の生産性の低下	支出・収益	気温上昇により農業従事者の労働生産性が低下し調達コストが上昇	小
		水ストレスによる生産量の減少	支出・収益	水不足により、水の確保が困難となり価格が高騰	大
		異常気象の激甚化	支出・収益	暴風雨などの異常気象の頻発で、被害を受ける産地が多発	大

気候変動への対応策 (事業インパクトの回復手段)

リスク項目	想定パラメータ	事業インパクトの回復手段	影響要素	インパクト (億円)		算定ロジック
				4℃	2℃	
CO2排出削減	炭素税	スコープ1・2(自社)での、2050年CO2削減目標の達成(50%削減)	売上原価			CO2削減目標の2050年のCO2排出量が現状の50%水準になる場合、回避できる炭素税コストを試算
	炭素税	スコープ3(サプライヤー)でのCO2削減	売上原価			原単位ベースで25%の削減を仮定
	CO2削減を伴う税負担の価格転嫁	削減目標達成でなおかつ残存する炭素税の価格転嫁	売上原価			炭素税コストのうち、上記のCO2削減で回避できない金額の6割を商品に転嫁
スマート農業・気候変動耐性育種	⑦	農業における気候変動対応	売上原価			コスト上昇の7割程度を回避
夏期冷房の高効率化	⑧	菜園の冷房コストの引き下げ	売上原価			コスト上昇の3割程度を回避(省エネ法等参考)に年1%程度の水準を仮定
水リサイクル・節水	⑨	湯水による水コスト上昇の軽減	売上原価			湯水時の水コスト上昇の5割軽減と仮定
異常気象対策	⑩	異常気象時でも調達できるしくみの構築	売上原価			被害額の5割程度と仮定
消費者の行動変化	⑪	購買行動の選択 認証製品の売上	事業利益			認証製品の売上実績×事業成長率×認証製品売上増加予測
製品の高付加価値化	⑫	環境配慮による商品の高付加価値化	事業利益			4℃において上述までで吸収できないコストの5割程度を想定。 (2℃は4℃同額を仮置き)
対策の合計						

(出所)『実践ガイド』より筆者作成

リスクと機会を特定し、対応策としてとるべき戦略が決まったら、次はシナリオ分析を行うこととなります。図表3上段に、分析に使用する二つのシナリオ(4℃の世界、2℃の世界)とその際の社会・経済環境パラメータが示されています。気候変動シナリオの社会・

経済的影響を正確に見積もることは困難をとまなう作業です。表中の出所欄にあるように、本ケースでは様々な国際機関、シンクタンクのデータを使用して、数十年後の炭素価格や消費者行動の変化、作物の収量変化、異常気象日数の増加などを予測しています。

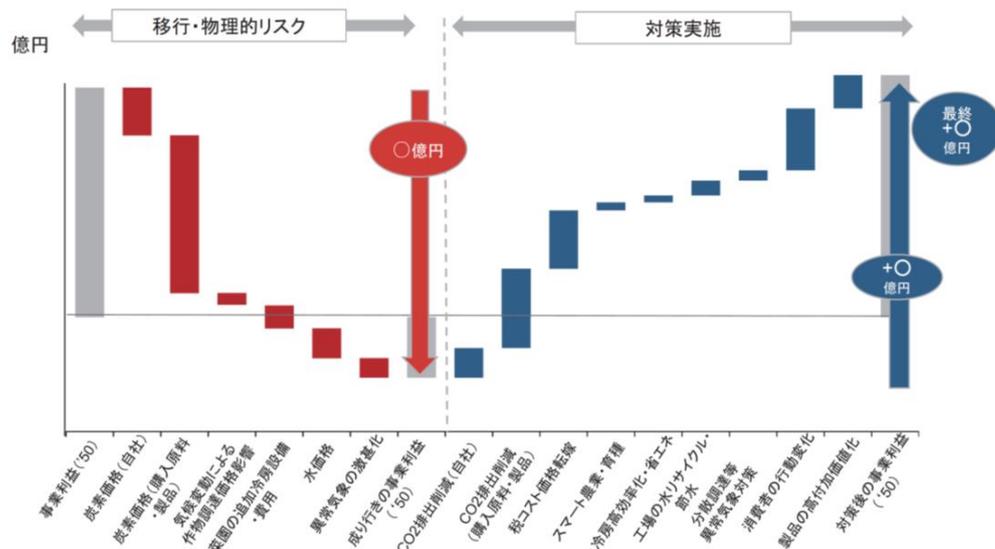
(図表 3) TCFD 開示例 (戦略: シナリオ分析)

気候シナリオ (2°C、4°C) と社会・経済への影響予測

		現在	2050年		出所
			4°Cの世界	2°Cの世界	
炭素価格	炭素税	—	53USD/tCO2 (EU)	180USD/tCO2 (先進国)	・ IEA WEO 2019
消費者の行動変化	購買行動の選択、サステナブル認証製品の売上 (米国)	1,285億USD	3,975億USD (現状比3.1倍)	3,975億USD (現状比3.1倍)	・ The Deloitte Global Millennial Survey 2019 ・ Nielsen "product Insider"
平均気温の上昇 降水・気象パターンの変化	トマト収量変化	—	▲17~7%	▲2~10%	・ GAEZ (ha当たりの収穫量)
	ニンジン収量変化	—	▲0.1~2%	▲2~1%	
	オレンジ収量変化	—	4%	5%	
	リンゴ収量変化	データなし			
生物多様性の減少	花粉を媒介する生物の減少	データなし			
水ストレスによる生産量の減少	水ストレス地域の製造拠点	水ストレスが「Extremely high」の生産拠点数: 1拠点	水ストレスが「Extremely high」になる生産拠点数: 7拠点	水ストレスが「Extremely high」になる生産拠点数: 7拠点	・ WRI Aqueduct
異常気象の激甚化	豪雨の年間発生増加日数	2.5日	4.3日	2.9日	・ 環境省・気象庁「21世紀末における日本の気象」 「気候変動の観測・予測及び影響評価統合レポート 2018~日本の気候変動とその影響」
	降水量	—	+8~+15%	+8~+15%	
	洪水被害増加率	—	5.9倍	2.2倍	

2°Cシナリオにおける将来の企業財務 (P/L) への影響予測

2°Cの世界では、事業利益は成り行きで〇億円減少、対策実施で〇億円回復



(出所) 『実践ガイド』より筆者作成

最後に各シナリオについて企業財務 (P/L) への影響を予測しています。図表 3 下段では、

2°Cシナリオについて、リスクと機会が企業財務に与える影響（何も対策をとらなかったとき）と、対策を実施したときの企業財務の回復効果を示しています。この分析結果からわかることは、気候変動による企業財務（P/L）の押し下げ効果は炭素価格の高騰による影響が最も大きいこと、また対策をとることで、CO2 排出量削減、税コスト価格転嫁、消費者行動の変化といった要因によって、最終損益としては、気候変動がなかった時と同程度の利益水準を確保できることを示しています。

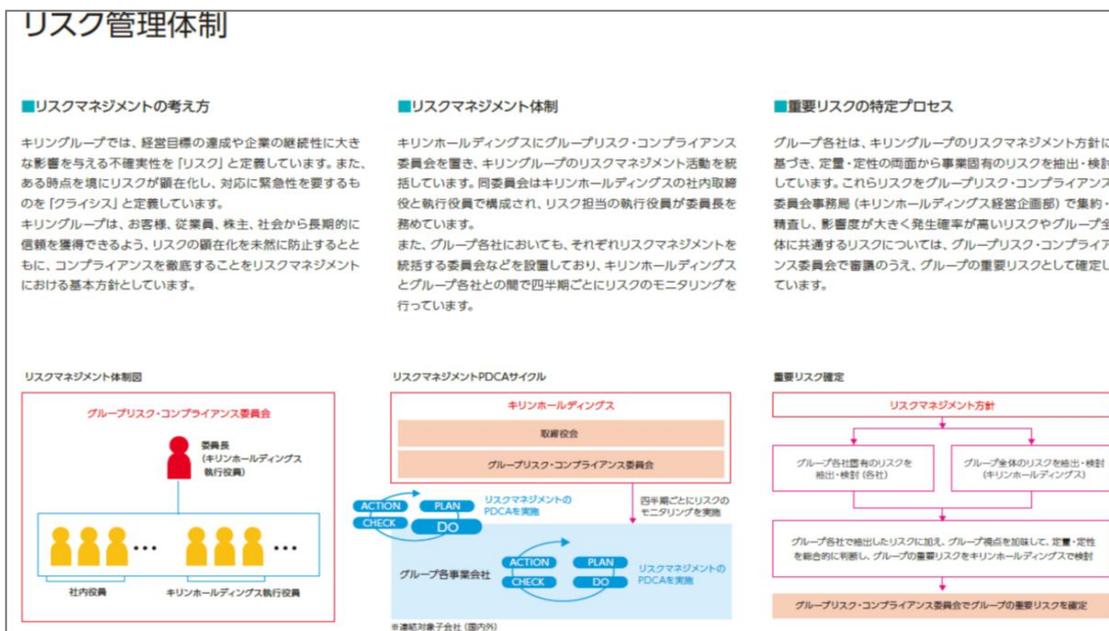
シナリオ分析は大変な労力が必要で、また企業財務の予測精度を高めることが困難なことから、意味がないと思われるかもしれません。しかし、シナリオ分析の目的は企業財務の予測を当てることではなく、むしろ、不透明な気候変動リスクに対する企業のレジリエンス（対応力）を確認することです。ですから、予測の精度に疑問があっても気候変動リスクに対する企業の戦略を確認する意味で、シナリオ分析には意義があると考えます。

### 3. TCFD 開示の具体例（リスク管理）

「リスク管理」の項目では、リスクの識別・評価・管理のプロセスを示すとともに、気候関連リスクが組織全体のリスク管理にどのように統合されているかについて開示します。

（図表 4）TCFD 開示例（リスク管理）

【リスク管理】 推奨開示項目	a. リスク識別・評価のための組織のプロセス b. リスク管理のための組織のプロセス c. 組織全体のリスク管理への統合状況
-------------------	--



（出所）『事例集』より筆者作成

図表 4 で紹介するのは、「キリンホールディングス 環境報告書 2019」の例ですが、リスクマネジメントの組織体制、リスクモニタリングと PDCA、重要リスクの特定プロセスが記載されています。

#### 4. TCFD 開示の具体例（指標と目標）

「指標と目標」については、上記の戦略やリスク管理のプロセスで用いる指標、およびその目標と実績の推移、温室効果ガス排出量について開示します。

図表 5 に示すのは、「MUFG 統合報告書」における開示例です。金融機関の場合、自らの事業の温室効果ガス排出量よりも投融资先での排出量の方がはるかに大きくなり、その観点から投融资ポートフォリオの温室効果ガス排出量を目標指標としています。また石炭火力のような特定業種への与信残高が目標指標となりモニタリングされることもあります。

(図表 5) TCFD 開示例（指標と目標）

#### 【指標と目標】 推奨開示項目

- 組織がリスクと機会の評価に用いる指標
- 温室効果ガス排出量、及び関連するリスク
- リスクと機会の管理のための目標と実績

#### 指標と目標・実績

MUFGは、機会・リスクの両面から気候変動に関する指標・目標を設定し、モニタリングしています。

指標	目標／実績
サステナブルファイナンス	【目標】2019年度から2030年度までの累計35兆円(うち環境18兆円) 【実績】2019年度から2020年度までの累計実績は7.9兆円(うち環境3.5兆円)
石炭火力発電関連と信プロジェクトファイナンス(貸出金残高)	【目標】2030年度に2019年度比50%削減、2040年度目途にゼロ <sup>1)</sup> 【実績】3,774百万米ドル(2020年度末) <sup>2)</sup>
石炭火力発電関連と信コーポレートファイナンス	【実績】石炭火力発電の事業比率が売上またはEBITDAベースで30%超の企業向けコーポレート与信は約8,500億円(2020年9月末時点) 2022年度中に残高目標を設定・開示予定
【新設(2021年5月)】再生可能エネルギープロジェクトファイナンスによるCO <sub>2</sub> 削減目標 <sup>3)</sup>	【目標】7,000万トン(2019年度から2030年度累計) 日本の約半分の世帯の年間CO <sub>2</sub> 排出量に相当 【実績】1,455万トン(2019年度から2020年度累計)
発電事業 <sup>4)</sup> へのプロジェクトファイナンスにおけるCO <sub>2</sub> 排出量原単位	【実績】0.385(2019年度)、0.242(2020年度)[単位:t-CO <sub>2</sub> /MWh]
【新たに開示】炭素関連資産 <sup>5)</sup> (与信残高 <sup>6)</sup> )	【実績】総額15.7兆円(エネルギー:8.0兆円、ユーティリティ:7.7兆円) (2020年度末時点) ※ 環境負荷の高い石炭火力発電所向けプロジェクトファイナンスは約4,000億円、石炭火力発電の事業比率が売上またはEBITDAベースで30%超の企業向けコーポレート与信は約8,500億円です(2020年9月末時点)。お客様のトランジション進捗を確認しながら、移行リスクが高い場合には確りエンゲージメントを実施します。  (参考:貸出金残高)

	2019年度末		2020年度末	
	割合	金額	割合	金額
エネルギー	2.8%	約2.8兆円	2.9%	約2.9兆円
ユーティリティ	3.4%	約3.4兆円	3.1%	約3.1兆円

<sup>1)</sup> MUFG環境・社会ポリシーフレームワークに基づき、脱炭素社会への移行に向けた取り組みに資する案件は除外

<sup>2)</sup> 2019年度末:3,580百万米ドル

<sup>3)</sup> 各年度に引受した再生可能エネルギープロジェクトの発電量、設備利用率、排出係数より算出した、1年間のCO<sub>2</sub>削減効果の累計値。MUFGの引受への寄与度を考慮後の値

<sup>4)</sup> 化石燃料(石炭・石油・ガス)火力発電、および再生可能エネルギー発電事業を対象

<sup>5)</sup> TCFDの提言を踏まえ、エネルギーおよびユーティリティセクターに属する与信から再生可能発電向けの与信を除外

<sup>6)</sup> 貸出金、外国為替、支払承諾、コミットメントライン空枠等の合計

(出所) MUFG 統合報告書より筆者作成

## 5. シナリオ分析に用いる前提

シナリオ分析に用いる前提としては、物理リスクについては主に IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の RCP（代表濃度経路シナリオ）が、移行リスクについては主に IEA（国際エネルギー機関）の WEO（世界エネルギー見通し）が、そのほかにも各種シンクタンクの予測によるシナリオが用いられます（図表 3 を見ても様々な機関の予測を用いていることがわかります）。

これらシナリオ前提は、それぞれ異なる目的のために作られたものであるため、グローバルな金融リスクを管理するという観点からは、より統合的なシナリオ分析の枠組みが必要と考えられます。

（図表 6）NGFS シナリオフレームワークと社会・経済予測指標

### NGFS シナリオフレームワーク



### 社会・経済への影響予測指標



（出所）NGFS の資料より筆者作成

統合的なシナリオ分析の枠組みとして、最近になって登場したのが NGFS（気候変動リス

ク等に係る金融当局ネットワーク)の策定する気候シナリオです。NGFS は各国の中央銀行や監督当局の自主的な集まりで、金融監督業務に使用する気候シナリオのモデルを開発しています(日本の金融庁や日銀も参加しています)。2021 年 6 月にリリースされたシナリオの最新版によると、6 つのシナリオが用意され、各シナリオについて GDP、長期金利、インフレなどの経済変数、石油産出量・価格、一次エネルギー使用量といった移行リスクに関する変数や、平均気温、年間最大降雨量といった物理的リスクに関する変数について、将来推移が予測されています。

NGFS については今後もシナリオの整備が続けられる予定です。将来的にはシナリオを金融監督業務だけでなく民間に開放していくことも視野に入れていきます。

## 6. まとめ

今回は、TCFD 開示の具体例について解説しました。TCFD は原則主義の基準のため、基準を読んだだけでは具体的イメージが浮かばなかったかもしれません。特に TCFD 開示の特徴であるシナリオ分析についてはイメージが掴みにくかったと思います。今回の開示例はあくまでも一例であって他にも様々な開示パターンが考えられることにご留意ください。

シナリオ分析をわかりにくくしている要因の一つに一貫性のある使い勝手の良いシナリオが存在しないことがあったのですが、NGFS のような事実上当局お墨付きの一貫性あるシナリオが利用できるようなれば状況は改善すると思われます。多くの企業が一貫性のあるシナリオを使うようなれば企業間の横比較も容易になります。投資家側から見て喜ばしいことですし、ESG 投資の推進にも貢献すると思われます。

実は、現在 TCFD の改定が検討されています。全体の骨格は変わらないのですが、「指標と目標」の部分で最低限開示すべき気候関連指標が示され、主要な指標についてその目標を開示することになります。また、「戦略」においては、移行リスク・機会に対応するための移行計画について開示が求められるようになるようです。さらなる開示の充実や、気候変動に対する経営戦略策定の重要性が増しています。

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)

「TCFD ガイダンス 2.0 事例集」2020 年 7 月 TCFD コンソーシアム [https://tcfid-consortium.jp/news\\_detail/20073103](https://tcfid-consortium.jp/news_detail/20073103)

「TCFD を活用した経営戦略立案のススメ～気候関連リスク・機会を織り込むシナリオ分析実践ガイド Ver3.0～」  
2021 年 3 月 環境省 <http://www.env.go.jp/policy/tcfid.html>

「NGFS Climate Scenarios for central banks and supervisors」2021 年 6 月 NGFS (気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク) [https://www.ngfs.net/sites/default/files/media/2021/08/27/ngfs\\_climate\\_scenarios\\_phase2\\_june2021.pdf](https://www.ngfs.net/sites/default/files/media/2021/08/27/ngfs_climate_scenarios_phase2_june2021.pdf)

## <コラム>時事のつぶやき

### 企業情報開示の見直し

就任直後の岸田首相の所信表明演説で、企業情報の開示見直しについての発言があった。私は、アナリストとして40年以上も企業の開示情報を利用する立場にあったので、思うところを述べてみたい。ちなみに、首相は株主だけでなく、従業員、取引先も恩恵を受けられる「三方良し」の経営が重要であるとし、非財務情報開示の充実、四半期開示の見直しなどに取り組むとしている。

前者の非財務情報は、今後ますます重要視されると思われる。なぜなら、ESGやSDGsの観点から企業を評価するための重要な判断材料となるからだ。ただ、非財務情報は会計数値に代表される財務情報とは異なる点がある。財務情報の多くの部分が、会計基準により報告書類が定型化され、算出方法も定められているのに対し、非財務情報は報告する項目や内容などについてのスタンダードが存在しない点だ。開示される内容が企業毎に相違し、企業間の比較可能性が損なわれると投資情報としての価値は低下する。それを回避するには、具体的な開示項目や内容を開示基準として決定することが必要となる。しかし、その項目や内容は、業種によってもかなり異なってくると考えられ、基準策定作業は困難な作業が伴うと思われる。すでにいくつかの機関が独自に定めたものがある他、IFRSでもサステナビリティ報告の標準化に取り組むようだが、日本でも十分な検討のもとに基準を作成し、有用な情報開示が行われることを期待したい。

後者の四半期情報を見直しは、簡素化あるいは廃止を考えているようだ。四半期での経営成績開示で企業経営が短期的視野に陥ることを回避するとともに、開示業務に関する企業負担を軽減することが背景と言われている。ただ、四半期情報の開示と企業経営との関係で言えば、そうした事実が存在するか検証する必要がある。仮に、そうした事実があったとして、情報開示以外の問題に起因する可能性の検証も必要だろう。例えば、経営者が自己の利益を追求するために、長期的利益より目先の利益を重視する可能性がある。これは、四半期開示ではなく報酬制度やガバナンスの問題である。さらに、長期的成長を妨げて目先の利益を追求したとすれば、そもそも経営者の資質の問題である。

情報の利用者にとって情報は多ければ多いほどよい。他方、情報を提供する企業は手間やコスト負担を考慮し、提供する情報はなるべく少ない方が望ましいと考える。また、自社にとって好ましい情報は積極的に開示したいが、好ましくない情報の開示は控えたいと考える傾向もある。こうした両者の折り合いを考慮して、必要最低限の情報提供について定めたルールが開示基準であるといえる。私も一人の情報利用者として、これまで同等の四半期情報の開示を維持していただきたいところであるが、仮に、スクラップ&ビルドを行うとすれば、非財務情報開示で追加されるベネフィットが四半期情報を見直しよりも大きくあってほしいものである。

2021年10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。