
PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

NO. 13

MARCH 2024

トピックス TOPICS

2023年3月～2024年1月

3/28

特別法人税の課税停止措置の延長

28日、参議院本会議にて「所得税法等の一部を改正する法律」が可決、成立し、3月31日に公布されたことにより、租税特別措置法が改正された。令和5年度税制改正大綱のとおり、特別法人税の課税停止措置期限が2026年(令和8年)3月31日まで延長されることが決定した。

4/7

2022年度の企業年金の運用利回りマイナス0.83%

格付投資情報センター(R&I)の調査によると、2022年度の企業年金の運用利回りはマイナス0.83%(21年度はプラス3.5%)と、3年ぶりのマイナス。各国の利上げで債券利回りが上昇し、外国債券などへの投資が低調だったことが起因している。

6/26

2022年度の国民年金保険料納付率76.1%

厚生労働省は、26日に2022年度の国民年金保険料の納付率が前年度から2.2ポイント上昇し、76.1%だったと発表した。納付を全額免除・猶予する人は過去3番目に多い606万人で、背景には、コロナ禍で収入が大幅に減った人の保険料納付を免除しやすくする特例措置や、学生の間に納付を猶予し、あとで納付できる仕組みの周知を強化したことがある。

6/28

社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第24回)の開催

厚労省は、28日、第24回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催。関係団体(信託協会、生命保険協会、日本年金数理人会)からヒアリング資料について説明があり、私的年金制度(企業年金・個人年金)の今後の課題について議論が行われた。信託協会からは企業年金の拠出時のあるべき姿については退職金由来と本人拠出由来に分けて考えるべきとの提言のほか、iDeCoの活用促進に資する提言等があった。

7/7

GPIF 2022年度は運用益2.9兆円

年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)は7日、2022年度の運用収益が2兆9,536億円だったと発表した。3年連続の黒字となり、前半は欧米の金融引き締めなどを要因に低迷したが、後半は円安による輸出企業などの業績拡大への期待で国内株式が上昇し、エネルギー不安が後退した欧州の株高の恩恵を受けた。2001年度以降の累積収益額は108兆3,824億円に達した。

7/26

人口動態調査80万人の人口減少

総務省が発表した人口動態調査(2023年1月1日時点)によると、全国の人口は前年比0.41%減の1億2,541万6,877人だった。このうち、日本人は前年比80万523人(0.65%)減少して1億2,242万3,038人で、減少数は21年の61.9万人から大幅に拡大した。

11/16

公的年金2年連続目減りへ

2024年度の公的年金の支給額は引き上げ改定となる見通しだが、「マクロ経済スライド」が発動し給付を抑制するため、実質では目減りする。目減りは2年連続で、賃金が3.0%上昇するのに対し、年金額の増加は2.6%の増加にとどまる。試算では給付抑制は物価上昇や賃金増で27年度まで続く見通しとなっている。

12/11

社会保障審議会年金部会(第10回)、社会保障審議会企業年金・個人年金部会(第30回)の合同開催

厚労省は、11日、社会保障審議会年金部会と社会保障審議会企業年金・個人年金部会を合同開催。「公的年金と私的年金の現状と課題について」及び「年金広報と年金教育の取組について」をテーマに、公的年金・私的年金の役割の整理や、年金広報・教育のあり方等について議論が行われた。

12/13

資産運用立国実現プランの公表

13日に資産運用立国分科会(第4回)が開催され、同分科会の取りまとめとして「資産運用立国実現プラン」が公表された。企業年金に関わる内容は、「4.アセットオーナーシップの改革」の項目において、「アセットオーナー・プリンシプルの策定」、「企業年金の改革」に分けて記載されている。

12/14

令和6年度税制改正大綱について

自民、公明両党は14日、令和6年度与党税制改正大綱を発表した。年金関係では、前年に引き続き税制改正の基本的な考え方や、拠出・運用・給付の包括的な見直しに向けた議論等に関して記載された。

12/22

2024年度予算案決定

政府は22日、2024年度予算案を閣議決定した。一般会計のうち社会保障費は37兆7,193億円となり高齢化や少子化対策の強化に伴い、2023年度の当初予算より8,506億円増加している。

12/29

大納会、2023年は年間で7,369円高

29日、2023年最後の取引日となる大納会で、東京証券取引所における日経平均株価の終値が3万3,464円17銭となった。企業業績が堅調だったことなどから年末としては1989年以来、34年ぶりの水準となった。

1/15

確定拠出年金の株投信割合、50%超

運営管理機関連絡協議会が2023年3月末時点の状況をまとめたところ、加入者が自ら運用商品を選ぶ企業型の確定拠出年金で株式を含む投資信託の割合が初めて50%を超えたことがわかった。低金利の預貯金は物価高で目減りリスクにさらされており、加入者の意識も変わりつつある。

PENSION JOURNAL

三井住友トラストペンションジャーナル

NO. **13**
MARCH 2024

01	TOPICS トピックス 2023年3月～2024年1月
04	時事解説 資産運用会社から見た人的資本
10	時事解説 人的資本サーベイ2023概要解説
17	時事解説 今、注目されているファイナンシャル ウェルビーイングへの 取り組みについて
23	時事解説 制度設計の観点から考察するDB・DCのインフレ対応
30	時事解説 2024年12月のDC制度改正を踏まえた対応事項
34	時事解説 公的年金制度の法改正の展望(続)
42	時事解説 2022年度決算の傾向とその分析結果について

資産運用会社から見た人的資本

三井住友トラスト・アセットマネジメント スチュワードシップ推進部

1.はじめに

この数年、メディアをはじめとした様々な場面で「人的資本」や「リスキリング」というキーワードを目にすることが多くなりました。この背景として考えられるのが、「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正であり、当該改正により2023年3月期決算より有価証券報告書上での人的資本に関する情報開示が義務化されたことです。

運用会社にとっても人的資本に関する施策は投資先企業の経営戦略を判断するうえで重要な要素となってきています。運用会社の使命はお客様からお預かりした資産における投資リターンを最大化です。これまで多くの運用会社は投資先企業の財務面の情報を中心に投資判断をしてきたと考えられますが、今や人的資本に始まり人権、環境問題などといった非財務情報の重要性が高まっており、広範なステークホルダーに与える影響を考慮した上で投資判断をすることが求められるようになってきています。

2.非財務情報とは

それではまず非財務情報についてご説明します。

非財務情報とは企業に関する情報のうち、貸借対照表や損益計算書で表現される財務以外の情報を指します。ここ数年市場で注目の高まったESG関連情報の他、企業の中長期にわたる経営戦略、経営課題などが含まれ、非常に広い概念を網羅したものとなりますが、更には社員のモチベーション、商品開発力、技術力や優良で安定した取引相手といった企業の外側の部分まで包含されます。つまり、単に企業そのもののみを指すのではなく広義のステークホルダーが構成要素として含まれます。

財務情報と非財務情報の双方を包含した報告書を統合報告書と称します。統合報告書は投資家や世間に向けて企業をPRするものですが、一方で、運用会社にとっては企業が将来にわたって持続的に成長できるのかの判断が財務情報のみでは困難になってきたことを受けて、統合報告書における非財務情報の開示についてのニーズが高まってきています。例えば、運用会社は投資先企業に対して、有限な資源をもとに商品を製造している会社においてはどのようなスキームで事業が継続できるように準備しているのか、また、経営戦略の着実な遂行のためにどのようなガバナンスやリスク管理体制を具備しているのか等の情報収集を行い投資判断に活かしています。

3.当社のマテリアリティとは

当社は投資先企業と対話をする際に特に重要と考えるESGテーマとして12のマテリアリティを設定しています【図表1】。環境から社会、企業のガバナンスまで広範なテーマを扱っており、S(社会)の中では「人的資本」、「安全・責任」において人的資本経営を取り上げており、同時に、取締役の多様性の観点からG(ガバナンス)においても重要な項目に位置付けています。このため、取締役候補者である管理職に占める女性比率や、グローバルに展開する日本企業にとっては外国籍従業員の比率も経営戦略の重要な要素になると考えられます。

【図表1】三井住友トラスト・アセットマネジメントのマテリアリティ

ESGマテリアリティ		主な対話テーマ・ターゲット
Environment	気候変動	温室効果ガス排出量削減 パリ協定(1.5°Cシナリオ)との整合
	自然資本	自然資本依存の大きな企業活動の持続性向上・使用量の削減 水資源・森林保護・生物多様性の回復、2030年の30by30 [※] の実現
	汚染・廃棄物	持続可能な原材料調達(パーム油、天然ゴム、木材)、違法な森林伐採・農地開発や海洋プラスチック問題への対処 廃棄量の削減
	環境関連機会	環境貢献製品・サービス売上拡大、環境負荷低減に資する技術開発の促進 資源循環モデルへの移行
Society	人権とコミュニティ	人権デューデリジェンス強化、苦情処理窓口設置による人権問題への対処・プロセス可視化 環境負荷・労働環境、化学物質管理、紛争鉱物のトレーサビリティ確保、公正な移行
	人的資本	人材戦略(人材育成・採用・配置・評価)明確化 従業員エンゲージメント改善、DE&I経営の促進、多様な働き方の定着、組織文化の柔軟性向上
	安全・責任	ウェルビーイングの取り組み促進 医薬品アクセス改善、感染症対策・抗菌薬管理、製品安全管理・労働災害ゼロ
	社会関連機会	社会課題解決型製品・サービスの拡大促進 持続可能な社会インフラ、ビジネスモデルの構築
Governance	企業行動	非財務(ESG)情報開示促進、資本効率と資本コストへの意識向上 適切な資本政策や事業ポートフォリオ改革促進、パーパス経営(ミッション・ビジョン・バリュー)、経営戦略との整合
	組織設計	取締役会構成・スキルセット ボードダイバーシティの推進
	安定性・公正さ	不祥事企業のガバナンス不全解消・再発防止、リスクマネジメント強化 経営の規律改善(政策保有株・買収防衛策)、グループガバナンス体制の見直し・高度化(親子上場問題等)
	ガバナンス改善	取締役会の実効性向上 (独立社外取締役の役割発揮・取締役報酬制度・後継者計画)

※2030年までに生物多様性の損失を食い止め、回復を目指して、陸と海の30%以上を健全な生態系として保全することを目指すG7目標出所:三井住友トラスト・アセットマネジメント

4.運用会社から見た人的資本とは

それでは人的資本経営が企業価値にどういった影響を与えるかについて考えてみましょう。

人的資本というキーワードがここ数年急速に注目されようになった背景としては国内外の様々な要因が挙げられます。まず我が国に関していえば、少子高齢化による労働人口の減少が現実のものとなる中、企業は生産性向上や収益増加を目指し、女性、シニア世代、外国人の活用が必須となり、これまでのような画一的な人材管理ではなく従業員一人一人に応じたフレキシブルな人材管理が求められるようになりました。特に2020年からのコロナ禍により企業は改めてそのような取組の重要性を再認識するようになりました。

また、海外に目を向ければ、AIやロボット技術が業務を最適化する第4次産業革命を迎え、従来発想や既存テクノロジーの延長線上では企業が差別化を図ることが困難となっています。つまり企業の競争力向上にとってはイノベーションが不可欠であり、それなしでは消費市場の拡大を見込むことが困難であり、イノベーションを創出できる多様な人材、更には個々の従業員の能力、スキルを最大限に発揮させうる労働環境の整備等が人的資本経営にとって重要になると考えられます。

5.運用会社から見た人的資本経営

それでは運用会社にとってどのような企業が投資先として魅力的に映るのでしょうか。

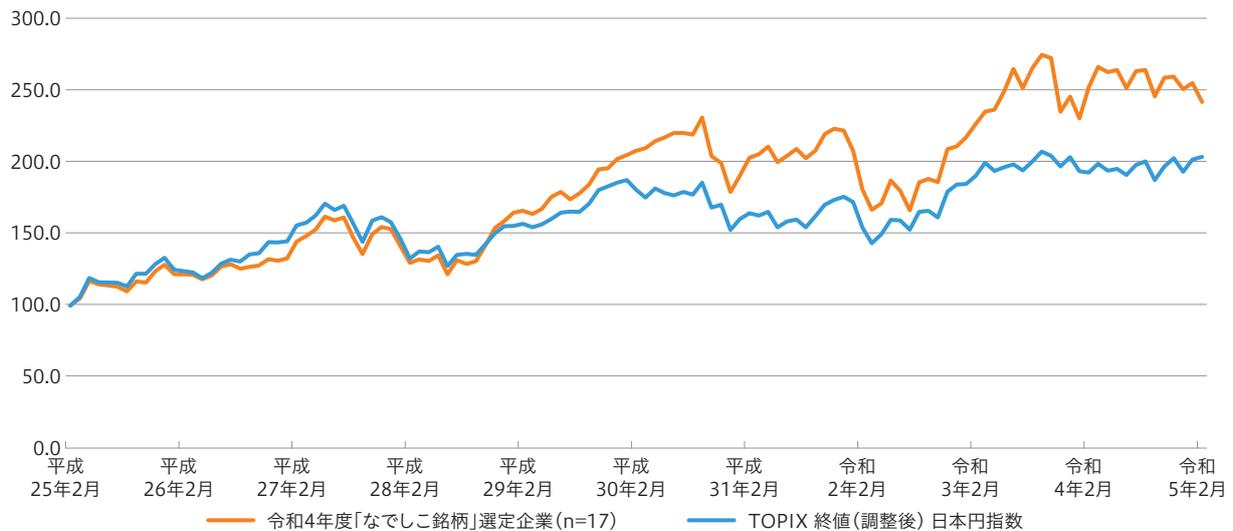
人的資本経営は外部環境の変化への適応の観点のみならず、企業価値向上の観点からも重要と考えられます。従業員の持つ能力を可視化することによる適切な人材配置や従業員のスキル向上は生産性向上をもたらし、また、戦略的な人員計画を社内に向けて示すことは従業員のモチベーション向上につながります。加えて、人材育成に積極的な企業は労働市場での評価向上を通じ優秀な人材獲得の可能性が高まります。このような過程を通じ、人的資本経営に前向きに取り組む企業は財務価値(経済的利益)と非財務価値(社会的価値)の両面からの企業価値向上に結び付けやすくなるものと考えられます。

運用会社は企業からの開示情報や対話を通じて人的資本経営への取組状況を確認し、なかでも経営戦略と人材戦略が一体となって価値創造ストーリーとして成り立っているかに注目しています。例えば、経営トップが考える企業の将来像と現状とのギャップを把握し、そのギャップを埋めるための経営戦略とその実行のために必要となる人的資本経営について、具体的な目標やその達成のための施策を示し、運用会社に対してストーリーとして示していただくことが重要と考えています。合わせて、このような人的資本経営の実行には経営層から従業員、取引先といった広範なステークホルダーとの企業理念やパーパス、ビジョンの共有が重要になると考えています。

6.企業の取組と株価の関係

それでは人的資本を重視する企業はその企業価値も高まることになるのでしょうか。人的資本経営を推進している企業をグルーピングすることは難しいのですが、ここでは女性活躍推進に優れた上場企業として紹介している「なでしこ銘柄」選定企業^{*注}(令和4年度、17社)の例を見てみましょう。下記の【図表2】では、TOPIX株式指数との対比で女性活躍推進に優れた企業の株価が市場平均を上回って推移していることが示されています。

【図表2】「なでしこ銘柄」選定企業とTOPIXの株価指数比較



出所: 経済産業省政策局経済社会政策室作成「令和4年度なでしこ銘柄」レポートより抜粋
 *注: 経済産業省が2012年より東京証券取引所と共同で実施している

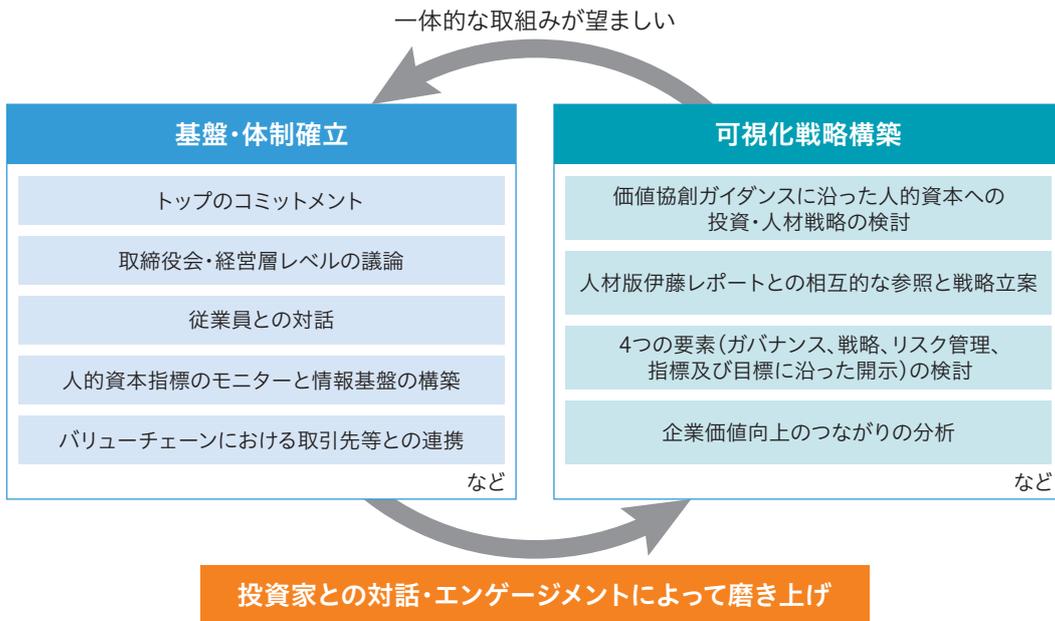
また、経済産業省が人的資本の重要性を喚起するために2020年にまとめた「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」(人材版伊藤レポート)や人材版伊藤レポート2.0でも、持続的な企業価値向上の実現には、ビジネスモデルと人材戦略が連動していることが不可欠であるとの意見も示されています。つまり、人的資本に係る指標は、企業の経営戦略の優劣が可視化されたものと言え、当社では人的資本に関する指標も参考にしつつ投資判断を行っています。

7.企業とのエンゲージメント例

それでは最後に当社が実施したエンゲージメント事例を見てみましょう。

当社の人的資本経営に関するエンゲージメント活動においては、【図表3】にあるように企業の「基盤・体制確立」と「可視化戦略構築」が一体的に推進されることが望ましいと考えています。

【図表3】人的資本経営における投資家の役割期待



出所:三井住友トラスト・アセットマネジメント作成

このような考え方にに基づき、当社は製造業のA社に対して、人材戦略が業績向上といった財務面での改善に繋がっていないのではないかと問題提起を行いました。その結果、同社の中期経営計画において人的資本経営に関する積極的な取組を引き出すことに繋がりました【図表4】。

【図表4】人的資本経営に関するエンゲージメント事例

製造業A社(国内) 従業員エンゲージメント

提案内容	従業員エンゲージメント指数の目標設定を実施しているが、エンゲージメント結果の改善が業績向上に繋がっていないのではないかと。従業員エンゲージメントと財務とのつながりや企業価値向上との関係性を説明して欲しい。
会社反応	次期中期経営計画では、サステナビリティ課題への対応を通じた長期的な将来財務価値についての目標設定を検討。人材が付加価値の源泉と考えており、人材投資が企業価値向上につながるプロセスを説明予定。
会社方針	新規の中期経営計画において人的資本経営を経営戦略の中核とし、KPIとして従業員エンゲージメントや社員1人当たりの稼ぐ力を設定。サービス事業での収益拡大とその他事業での人員適正化による資金創出力向上の方針を表明。

出所:三井住友トラスト・アセットマネジメント作成

このような先進的な取組は日本企業においてはまだまだ一部にとどまっていますが、他の企業に波及することを期待しつつ、引き続き積極的に対話に取り組んでまいります。

8.さいごに

日本では経営の神様と呼ばれることの多いパナソニック創業者である松下幸之助氏による「企業は人なり」、「人は財産なり」との言葉は、多くの経営者に受け継がれ、人材こそが企業価値に影響を与える重要な要素であると思われてきたように思います。その一方で、ブラック企業への批判や人的資本への配慮が見られるようになってきたのはここ数年のことでもあります。おりしも昨年、岸田内閣は「経済財政運営と改革の基本方針2023」（いわゆる「骨太の方針2023」）の中で、新しい資本主義を実現するために人への投資拡大を打ち出しました。

当社はこのような時流の変化も踏まえ、企業価値向上のためには社員一人一人の実力発揮が益々重要となり、適切な人的資本経営により「人材」を「人財」に転換することが投資先企業の持続的成長にとってますます重要になると考えています。当社は年間に約1,700回（2023年実績）の対話機会を通じて、投資先企業と対話をしています。また、ロンドン、ニューヨーク拠点にエンゲージメント担当者を置き、海外のイニシアチブから最新のESGに関する情報収集も行いながらエンゲージメント活動の高度化を進めています。今後もこのような活動を通じて投資先企業の価値向上に向けた取組を進め、お客様からお預かりした資産における投資リターンを最大化、さらには社会課題の解決に貢献してまいります。

以上

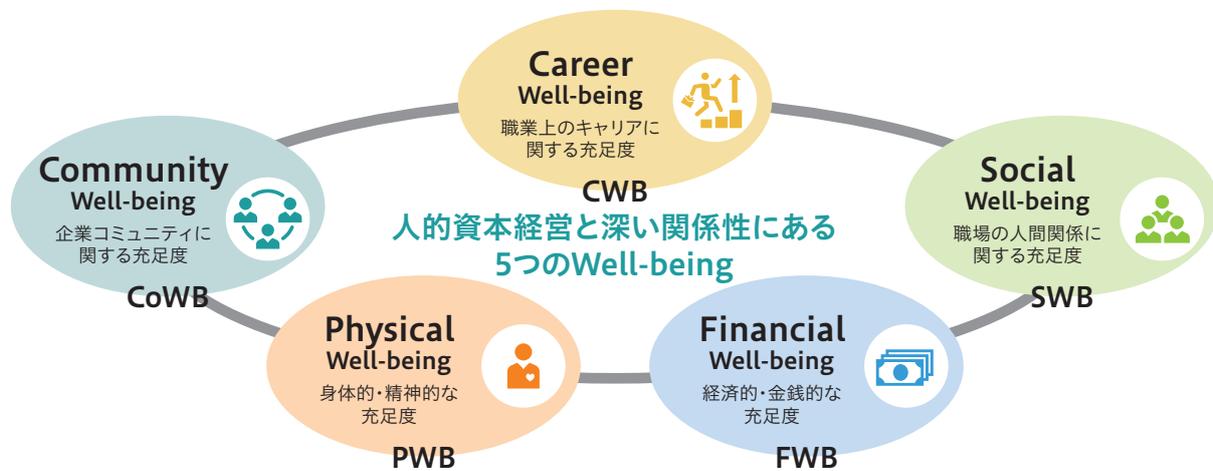
人的資本サーベイ2023概要解説

情報開発部 HRソリューションチーム長 神庭 孝二

1.人的資本サーベイとは

弊社では、お客さまの人的資本経営推進に向けて、取組み・施策と方針・スタンスを5つのWell-being【[図表1](#)】に分解した定量分析、人事基幹制度などに関する定性分析、サーベイにご参加頂いたお客さまの中から特徴的な取組み・施策に関する事例紹介をおこなっています。2回目となった今年度は参加社数が769社（前回比+229社）まで調査規模が拡大、全ての属性区分において増加しました【[図表2](#)】。

【図表1】5つのWell-beingの考え方



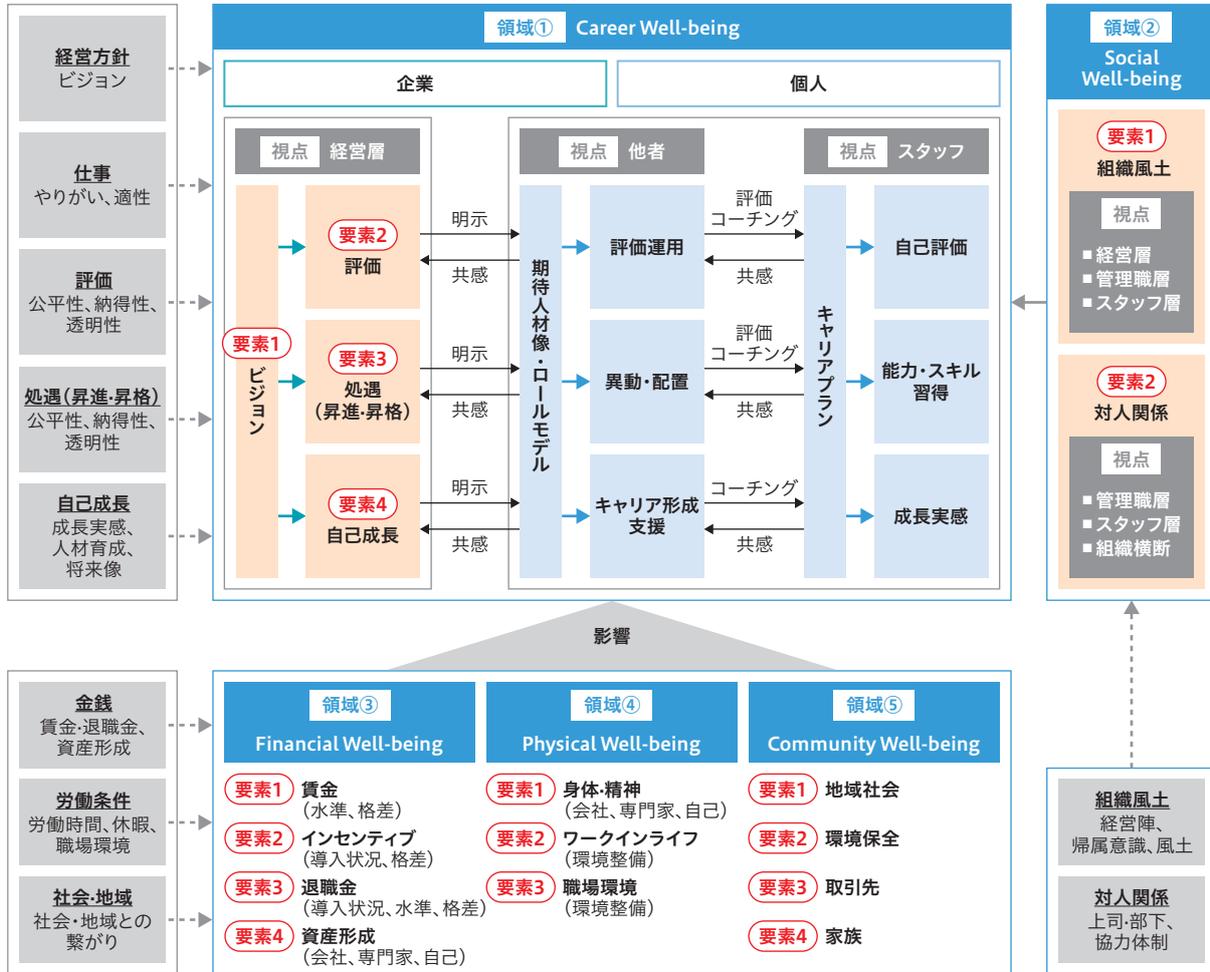
【図表2】人的資本サーベイ2022・2023参加企業に関する属性情報

時価総額	2022		2023		従業員数 (連結)	2022		2023		業種 (大分類)	2022		2023	
	社数	割合	社数	割合		社数	割合	社数	割合		社数	割合	社数	割合
300億円未満	169	31.3%	186	24.2%	500人未満	43	8.0%	81	10.5%	製造業	258	47.8%	315	41.0%
300億円以上 1,000億円未満	129	23.9%	137	17.8%	500人以上 1,000人未満	70	13.0%	110	14.3%	卸売業,小売業	87	16.1%	125	16.3%
1,000億円以上 5,000億円未満	112	20.7%	148	19.2%	1,000人以上 5,000人未満	233	43.1%	323	42.0%	金融業,保険業	51	9.4%	95	12.4%
5,000億円以上	63	11.7%	97	12.6%	5,000人以上 10,000人未満	69	12.8%	89	11.6%	情報通信業	23	4.3%	56	7.3%
非上場	67	12.4%	201	26.1%	10,000人以上	125	23.1%	166	21.6%	その他	121	22.4%	178	23.1%
合計	540	100.0%	769	100.0%	合計	540	100.0%	769	100.0%	合計	540	100.0%	769	100.0%

定量分析では、【図表3】記載の通り、5つのWell-beingに対応した重要な要素を特定した上で、取組み・施策を各設問へと展開、取組み・施策の実施または検討状況に応じてお客さま自身で5段階評価を行って頂きました。また、定性分析では、「会社として重視したい従業員の価値観(キャリア・アンカー)」、「人事基幹制度のコンセプト」、「男女間賃金格差」をテーマに調査を行いました。

本稿では、足元の環境変化に触れながら、人的資本サーベイ2023の結果を解説していきます。

【図表3】定量分析の着眼点



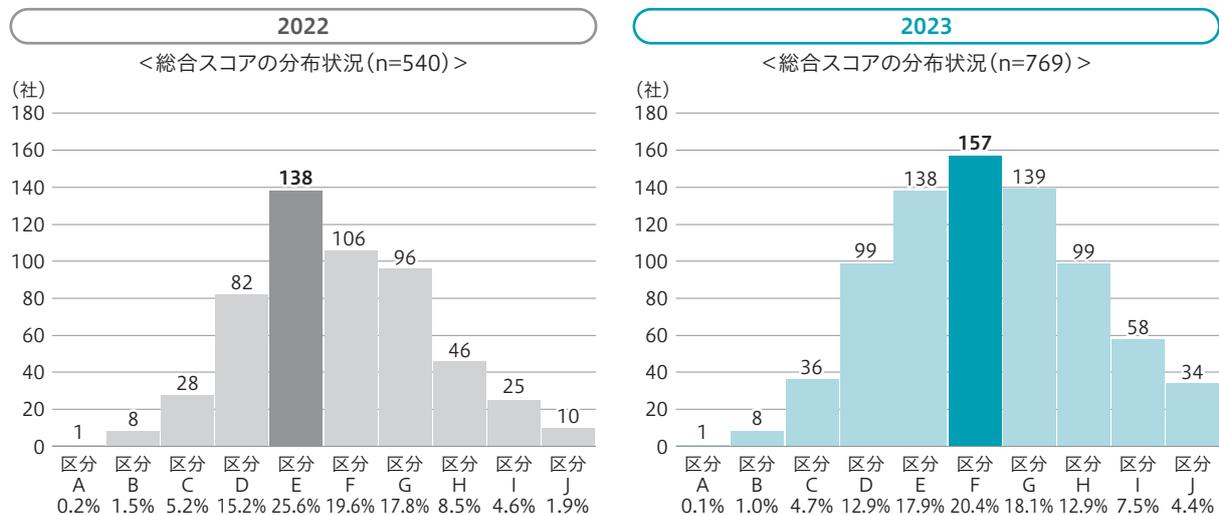
2. 人的資本経営の潮流

人的資本経営とは、『人材を「資本」として捉え、その価値を人材の価値を引き出すことにより中長期的な企業価値の向上につなげる経営のあり方(経済産業省「人的資本経営 ～人材の価値を最大限に引き出す～」)』と定義されており、主要なステークホルダーは企業・従業員(人材)・投資家になります。企業は人材の価値を引き出すための人材戦略策定、人材マネジメントの各施策へと落とし込み、定量・定性の両面から情報開示を行うことが求められ、投資家は企業の人的資本開示を評価・フィードバックすることが期待されています。今年度からは有価証券報告書に「人材育成方針」、「社内環境整備方針」、「女性管理職比率」、「男性育休取得率」、「男女間賃金格差」の記載が求められ、比較可能性が高まったと言えます。人的資本サーベイ2023では「男女間賃金格差」を①開示状況(レベル)、②発生要因、③解消に向けた施策・取組み、3つの切り口から調査しており、一部の結果について後述します。

3.人的資本サーベイ2023結果(定量分析)

ここからは人的資本サーベイ2023の定量分析結果を解説していきます。取組み・施策に関する全50問(各設問1～5点)の設問は、標準レベルが3点となる様に設計しています。各設問の回答結果を合計したものが総合スコア(250点満点)であり、人材マネジメント施策の合計点といえます。総合スコアは20点刻み・10区分で集計を行っており、総合スコアの傾向を見ると、150未満となる5区分(区分A～E)の割合が減少した一方で、150以上となる5区分(区分F～J)の割合が増加したことが確認出来ます【図表4】。これに伴い、平均値も163.7(前回154.8)まで上昇、分布形状は区分Fが最頻値・平均値・中央値に該当する正規分布に近づきました。

【図表4】総合スコアにもとづく自社の取組み度の把握(50問×1～5点=50～250点)



総合スコアの変化を企業規模別(従業員規模・時価総額)に見たものが【図表5】になります。

まず、従業員規模別について、規模が大きいほど総合スコアが高いという傾向は前年度同様ですが、従業員規模によってスコアの上昇が異なるという結果は確認出来ませんでした。

次に、時価総額別について、規模が大きいほど総合スコアが高いという傾向に加えて、上場/非上場の別、時価総額によってスコアの上昇は異なるという結果も確認出来ました。言い換えると、有価証券報告書への人的資本開示が求められる企業、中でもとりわけ時価総額が大きい企業ほど人的資本経営が推進された結果となります。これは機関投資家が銘柄選定にあたり一定以上の時価総額を基準に設け、小型株ではなく、中型株や大型株を選好していることも影響していると考えられます【図表6】。

【図表5】企業規模別 総合スコア集計結果



【図表6】本サーベイにおける時価総額区分と小型・中型・大型の定義

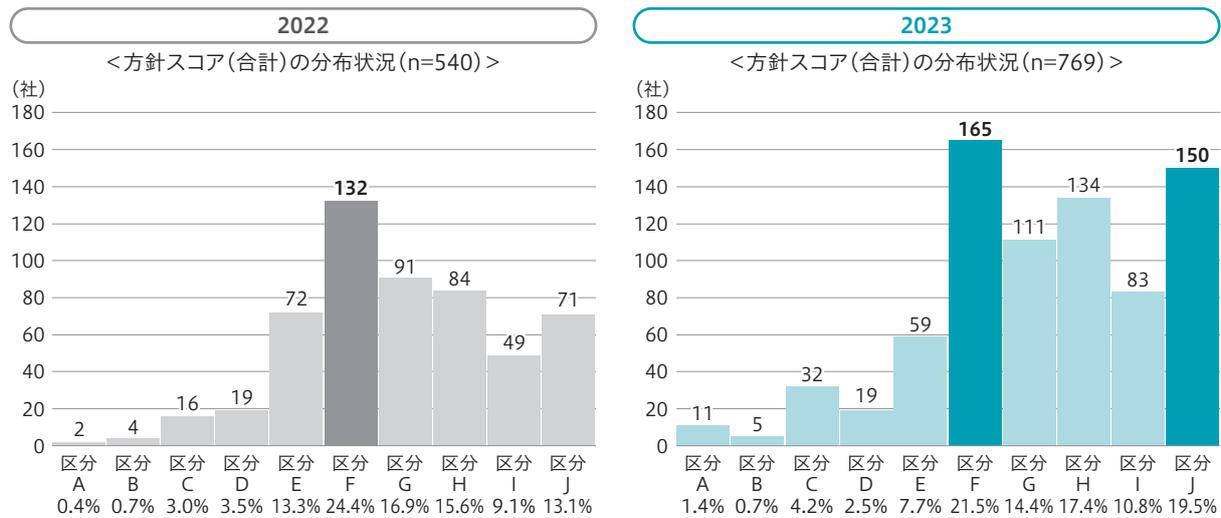
時価総額	分類
300億円未満	小型
300億円以上1,000億円未満	小型
1,000億円以上5,000億円未満	中型
5,000億円以上	大型

方針・スタンスに関する全5問(各設問1~5点)の設問は、中立的な選択肢が3点となる様に設計しています。各設問の回答結果を合計した方針スコア(25点満点)であり、こちらは人材マネジメント方針・スタンスの合計点といえます。方針スコア(合計)は2点刻み・10区分で集計を行っており、方針スコア(合計)の傾向を見ると、中立的である区分Fが最頻値という結果は同様ですが、割合は減少しています。また、次点は最も重視度が高い区分Jであり、割合も大きく増加しています。

これによって、分布形状は区分Fと区分Jを山とする双峰性分布となったことが確認出来ました【図表7】。方針スコア(合計)の変化を企業規模別(従業員規模・時価総額)に見たものが【図表8】になります。

こちらは従業員規模別および時価総額別の双方とも、規模が大きいほど方針スコアが高いという傾向は前年度同様ですが、従業員規模によってスコアの上昇が異なるという結果は確認出来ませんでした。

【図表7】方針スコア(合計)にもとづくWB実現に向けたスタンスの把握(5問×1~5点=5~25点)



【図表8】企業規模別 方針スコア(合計)集計結果



最後に、取組み・施策と方針・スタンスのギャップを紹介します。ギャップは前述した総合スコアと方針スコア(合計)、5つのWell-beingそれぞれに対応した施策と方針のスコアを比較したものであり、施策と方針の

状態把握を目的としています。結果は【図表9】の通り、合計は前年度同様、方針スコアが施策スコアを上回った状態(「方針先行」)でした。これを【図表1】Well-being毎で見るとCWB・SWB・PWBは「方針先行」の度合いが低くなり、FWBIは「施策先行」度合いが低くなり、「概ね一致」に近づいていることが確認されました。一方で、CoWBについては「方針先行」の度合いが高まる結果となりました。従業員規模別に見ると、500人未満ではWell-being毎の結果がCWB・SWB・PWBにおいて500人以上と反対の傾向であることが確認されました。

【図表9】方針・施策スコアのギャップ

WB 領域	2022						2023									
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6				
	合計	CWB	SWB	FWB	PWB	CoWB	合計	CWB	SWB	FWB	PWB	CoWB				
方針と施策の乖離状況	方針	施策	方針	施策	方針	施策	方針	施策	方針	施策	方針	施策				
全体	-9.3%	-9.2%	-11.9%		2.2%	-9.5%	-6.2%	-7.6%	-4.4%	-5.8%		0.5%	-2.9%	-13.7%		
従業員規模別	500人未満	-8.6%	-2.8%	-9.0%		0.9%	-9.5%	-8.7%	-4.6%		2.4%	4.9%	-0.6%		0.6%	-17.9%
	500人以上 1,000人未満	-11.1%	-7.5%	-13.2%	-1.3%	-11.1%	-12.2%	-13.4%	-9.0%	-6.2%	-4.1%	-6.3%	-23.6%			
	1,000人以上 5,000人未満	-9.4%	-9.9%	-11.7%		2.5%	-8.8%	-7.0%	-7.1%	-4.3%	-6.4%		1.6%	-2.9%	-13.3%	
	5,000人以上 10,000人未満	-6.5%	-8.5%	-9.2%		12.3%	-10.4%	-0.9%	-7.0%	-4.1%	-8.2%		2.1%	-4.5%	-10.8%	
	10,000人以上	-9.9%	-11.5%	-14.1%	-1.4%	-9.4%	-3.4%	-6.5%	-4.9%	-8.1%		1.0%	-1.7%	-7.4%		

4.人的資本サーベイ2023結果(定性分析)

前述した3つのテーマのうち「男女間賃金格差」に関する①開示状況(レベル)、②発生要因、③解消に向けた施策・取組みの順に紹介します。

まず、①開示状況(レベル)について、【図表10】記載の通り、5段階の開示状況を調査しました。

全体では、法令公表区分のみ開示している企業が最多の55.5%、追加的開示に向けた要因分析・施策検討を進めている企業が次点の18.1%という結果になりました。

従業員規模別では、いずれも法令公表区分のみ開示が最多ではありますが、規模が大きくなるほどその割合が低下する傾向が見られました。また、5,000人以上では、追加的開示として賃金格差の要因を開示している企業が次点になり、先進的な開示を行っていることが確認出来ました。

開示義務化の初年度ということもあるが、最も先進的と考えられる男女間賃金格差解消の目標値を開示する企業は従業員規模10,000人以上でも8.4%に留まっています。現在の開示状況から一段階上の開示には、要因分析・施策検討・目標値設定というハードルがあり、各社の人材戦略や人材マネジメント施策とも整合性を図る必要があるため、短期的ではなく、中長期的な時間軸で行われていると考えられます。

【図表10】①男女間賃金格差の開示状況

選択肢	A 法令公表区分のみ 開示	A + B 要因分析・施策検討中	A B + C 賃金格差の要因を開示	A B C + D 格差解消施策を開示	A B C D + E 目標値を開示	
全体	55.5%	18.1%	15.0%	7.4%	4.0%	
従業員規模別	500人未満	81.5%	8.6%	6.2%	1.2%	2.5%
	500人以上 1,000人未満	62.7%	18.2%	16.4%	1.8%	0.9%
	1,000人以上 5,000人未満	59.1%	20.4%	11.8%	5.0%	3.7%
	5,000人以上 10,000人未満	42.7%	19.1%	21.3%	14.6%	2.2%
	10,000人以上	38.0%	17.5%	21.1%	15.1%	8.4%

次に、②発生要因について、【図表11】記載の通り、7つの選択肢にもとづきを調査しました。

全体では、「職種・コース」が最多の24.2%、「年齢構成・勤続年数」が次点の23.7%となりましたが、「昇進・昇格」も21.0%と多く、上位3つの要因が68.9%を占めています。

従業員規模別では、順位の違いはあれど、上位3つの要因が70%前後を占めるという結果であり、従業員規模に関わらず発生要因は同じであると考えられます。

【図表11】②男女間賃金格差発生要因

選択肢	雇用形態	職種・コース	年齢構成・勤続年数	スキル・経験	昇進・昇格	労働時間	その他	
全体	12.0%	24.2%	23.7%	7.8%	21.0%	6.7%	4.6%	
従業員規模別	500人未満	10.4%	29.1%	20.9%	8.2%	20.1%	5.2%	6.0%
	500人以上 1,000人未満	11.1%	28.0%	21.7%	9.0%	19.0%	4.8%	6.3%
	1,000人以上 5,000人未満	13.9%	23.6%	22.8%	9.2%	20.6%	6.3%	3.5%
	5,000人以上 10,000人未満	13.4%	24.8%	20.8%	6.7%	21.5%	9.4%	3.4%
	10,000人以上	8.7%	20.5%	29.5%	4.7%	23.2%	7.7%	5.7%

最後に、③解消に向けた施策・取組みについて、【図表12】記載の通り、対応策として制度・運用・その他に分解した上で、8つの選択肢にもとづきを調査しました。

全体では、制度が42.1%、運用が56.2%、その他が1.7%となり、運用による格差解消を検討している企業が多いという結果が得られました。施策・取組みレベルまで掘り下げると、「仕事と家庭の両立を支援する制度(制度)」が最多の23.8%、「女性のキャリアアップを促進する取組み(運用)」がほぼ同率の次点で23.7%、「登用・昇格、異動配置での公平な判断(運用)」が19.5%となっており、上位3つの施策・取組みが67.3%を占めています。

従業員規模別に見ると、全体と若干傾向が異なり、1,000名未満では「新卒・中途採用の積極化、正規雇用への転換促進(運用)」が3位に入っています。

また、500人以上において、従業員規模が大きくなるほど、「仕事と家庭の両立を支援する制度(制度)」と「女性のキャリアアップを促進する取組み(運用)」の割合が増加する一方で、「新卒・中途採用の積極化、正規雇用への転換促進(運用)」、「役割・職務内容に基づくコース設計(制度)」、「役割・職務を基準とした等級軸の採用(制度)」は減少する傾向が確認出来ました。これらの結果から、従業員規模によって内部育成か外部採用のスタンス、役割・職務基準のコース・等級制度の採用状況が異なっていると考えられます。

【図表12】③男女間賃金格差解消に向けた施策・取組み

選択肢	制度				運用			その他	
	役割・職務内容に基づくコース設計	役割や職務を基準とした等級軸の採用	属性によって支払われる生活関連手当の見直し	仕事と家庭の両立を支援する制度	新卒・中途採用の積極化、正規雇用への転換促進	登用・昇格、異動配置での公平な判断	女性のキャリアアップを促進する取組み	その他	
全体	7.5%	8.8%	2.0%	23.8%	13.0%	19.5%	23.7%	1.7%	
従業員規模別	500人未満	12.9%	11.8%	1.1%	23.6%	15.7%	18.5%	12.4%	3.9%
	500人以上 1,000人未満	9.3%	11.8%	2.0%	18.7%	18.3%	17.5%	19.9%	2.4%
	1,000人以上 5,000人未満	8.7%	10.3%	2.3%	22.8%	13.1%	18.7%	22.5%	1.6%
	5,000人以上 10,000人未満	4.6%	4.1%	0.5%	27.1%	11.9%	23.9%	27.1%	0.9%
	10,000人以上	3.3%	5.4%	2.6%	27.0%	9.4%	20.4%	31.0%	0.9%

5.おわりに

以上、人的資本サーベイ2023の概要解説となりますが、サーベイ報告書においては、定量・定性分析に関する詳細な業種別の傾向分析や事例紹介に加え、自社の立ち位置が把握可能なお客さま毎のレポートも提供しております。お客さまの人的資本経営推進に向けて、来年度以降も人的資本サーベイを継続的に実施してまいりますので、是非ご参加下さい。

以上

※集計結果は小数点第2位以下を四捨五入して表示しています。そのため、表示された数値の合計が100%にならない、あるいは複数の選択肢を合計した場合の数値が、個々の選択肢の表示された数値の合計値と異なる場合があります。

今、注目されているファイナンシャル ウェルビーイングへの取り組みについて

三井住友トラスト・資産のミライ研究所 研究員
 ウェルビーイング学会 ファイナンシャル・ウェルビーイング準備学習会 共同代表
 清永 遼太郎

1.はじめに ～ファイナンシャル ウェルビーイングとは～

①ウェルビーイングとファイナンシャル ウェルビーイング

個人の生涯にわたる「ウェルビーイング」が注目されています。このウェルビーイングとは、簡単に言えば「個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること」と定義されています（厚生労働省 雇用政策研究会報告書 概要（2019年）より）。世界幸福度ランキングのデータ元としても有名な米国調査会社ギャラップ社によると、Well-beingは【図表1】に示されている5つの概念で構成されますが、その中で重要な概念の一つとしてFinancial Well-being（ファイナンシャル ウェルビーイング）があります。

【図表1】ウェルビーイングの5つの概念



米ギャラップ社提唱の Well-being の5つの概念

このファイナンシャル ウェルビーイングは、海外ではどう定義されているのでしょうか。

米国の消費者金融保護局 Consumer Financial Protection Bureau (CFPB) は、「**Financial Well-being**は、現在および継続的に経済的義務を果たすことができ、経済的安心を将来に感じることができ、

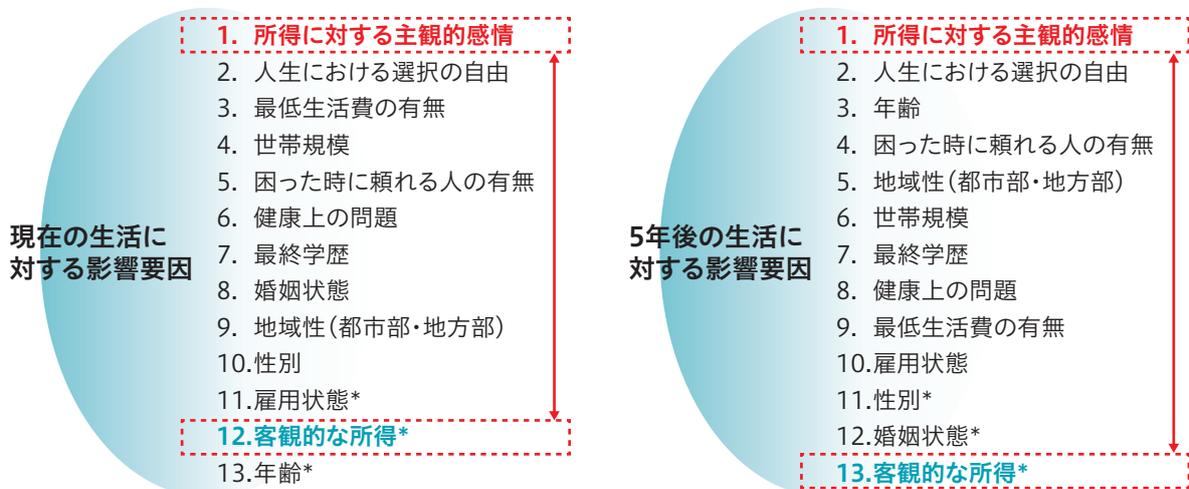
人生を楽しむための選択ができる状態である」と定義しています。2020年、英国労働年金省の公的機関 Money and Pensions Services (MaPS) では、Financial Well-beingを「**個人が、経済的な健全性を確保し、将来に向けて安心を感じている状態**」と定義しています。また、OECD（経済協力開発機構）は、2022年に「G20/OECD金融消費者保護ハイレベル原則」の改訂版を公表していますが、そこでは「**個人のフィナンシャル・ウェルビーイングとは、客観的および主観的な要因に基づいて、自分の現在および将来の財政を管理し、安全であると感じ、自由を持つことを指す**」と定義しています。

②主観的ウェルビーイング向上の最大要因は「所得に対する主観的な感情」

これは、単純に客観的な所得や資産を増やすだけでは実現が困難です。

2022年の日本版Well-being Initiativeの調査では、現在と5年後の主観的ウェルビーイングの相関関係と「ドライバー（原動力）」、すなわち影響要因を特定しました。性別、年齢、最終学歴、雇用状態、所得レベル、世帯規模、配偶者の有無、地域性（都市部・地方部の差）、最低生活費の有無、健康上の問題など、主観的ウェルビーイングに影響を与えると認識されている人口統計学的特性や態度、その他の関連条件を採用し、あらゆる特性の主観的ウェルビーイングに対する影響（つまり効果の大きさ）レベルのランクづけをしています。それによると、「現在の生活」「5年後の生活」の評価の最大影響要因は、「所得に対する主観的感情」であったことが分かっています。特筆すべきは、自身の客観的な所得水準は主観的感情に比べてはるか低位にあることです。自身の生活水準などに照らし、現在・将来の所得が満足かどうか、がウェルビーイング全体に影響していることが見て取れます【図表2】。

【図表2】現在と5年後の生活指数の影響要因（影響度によるランキング）



*注：これらの指標は、P値0.05以下であり、統計的に主観的ウェルビーイングの影響要因としての重要性が低い。本ランキングは2023年ギャラップ社が日経のためにDatawrapperで作成（出所）日本版Well-being Initiative（日本経済新聞社が公益財団法人Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して発足した団体）

2. フィナンシャル ウェルビーイング向上のカギは “生涯のキャッシュフローマネジメント”

では、このフィナンシャル ウェルビーイングはどのようにすれば向上するのでしょうか。

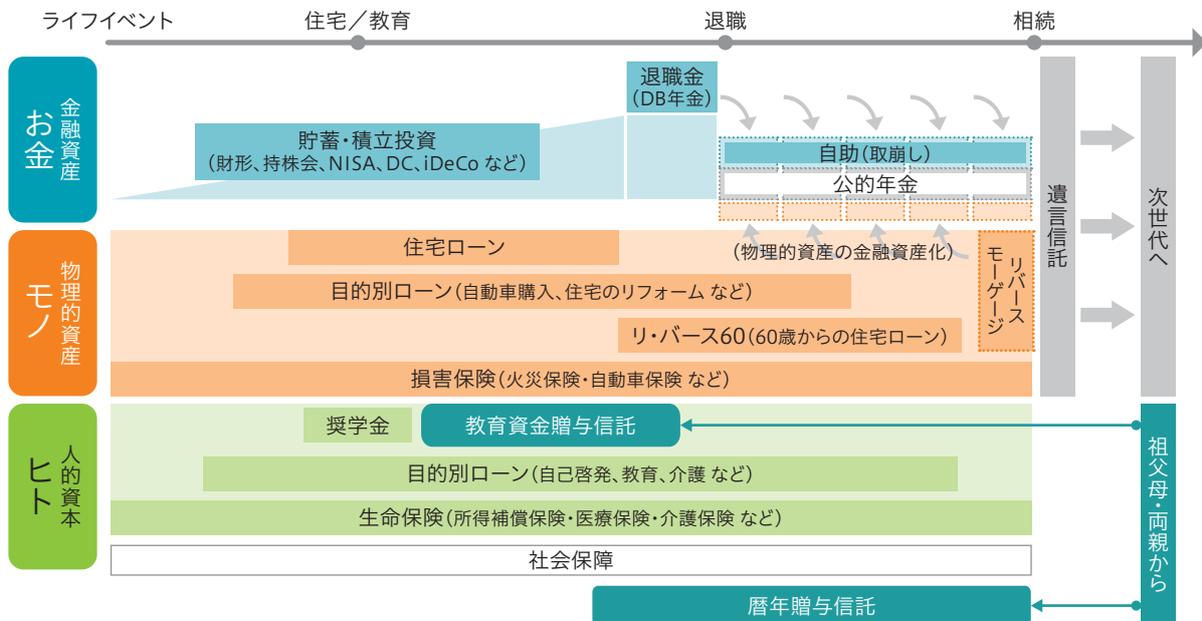
三井住友トラスト・資産のミライ研究所（以下、資産のミライ研究所）では、フィナンシャル ウェルビーイングの実現に向けては、自身が「**生涯のキャッシュフローをマネジメントできている**」ことが有効と考えています。「生涯におけるキャッシュフローマネジメント」の概念は、具体的には、生涯においてヒト・モノ・お金の

3つの資産をどのように形成するか、またそこに金融商品・サービスをどのように適切に活用していくかです【図表3】。

例えば、ヒト資産の形成については、キャリアアップのための自己投資や教育を受けること、モノ資産の形成の代表としては住宅の取得などを指します。しばしば、生涯の支出のタイミングと手元資金のギャップが生じることがありますが、それを上手に埋めていくパーツが金融商品・サービスです。具体的には、生涯の収支ギャップを解消するために、ヒト資本の形成に関しては奨学金を借りること、モノ資産に関しては、住宅が必要なタイミングと手元資金のギャップを住宅ローンで埋めることが考えられます。また、借入だけでなく、老後生活を支えるお金については、退職後に生活費より年金の方が少なくなることを想定すると、現役時代に積み上げてきた資産の取崩しを行う「老後資産形成・資産活用」を生涯にわたり行うことも、「生涯のキャッシュフローをマネジメント」することに該当します。

さらに、これら3つの資産は相互に作用し合います。一例としては自己投資によりキャリアアップすることで、自身がお金を稼ぐ力をつけることや、不動産を裏付け資産としてリバースモーゲージなどを活用することでモノ資産をお金に変換することも考えられます。

【図表3】金融商品・サービスの役割 ～生涯を通じて発生する「金融資産」と「支出」のギャップを解消～



出所：三井住友トラスト・資産のミライ研究所『安心ミライへの「金融教育」ガイドブックQ&A』182、183ページより

職場においては、客観的な所得・資産の増加が幸福度に直接的に影響することもありますので、企業においては処遇改善などもファイナンシャル ウェルビーイング向上の1つのアプローチともいえます。しかしながら、上述のファクトを踏まえると、「①直接的な金銭報酬の引き上げ」だけでなく、「②金融リテラシーを向上させ、ライフデザインができ、家計のキャッシュフローマネジメントができるようにすること」の両面が必要と考えられます。

この「自律的な家計行動」においては、ただ単に金融経済教育などによる「学び」の場を創出するだけでは十分とはいえません。学びを得たうえで、自身の家計収支・資産負債の状況や将来家計をシミュレーション等により「把握」すること、そして家計に関する悩みを「相談」し、具体的な金融商品やサービスを活用する「行動」にまで結びついて、初めて自律的な家計行動が成立します【図表4】。

【図表4】フィナンシャル ウェルビーイング実現に向けた4つのステップ



三井住友トラスト・資産のミライ研究所作成

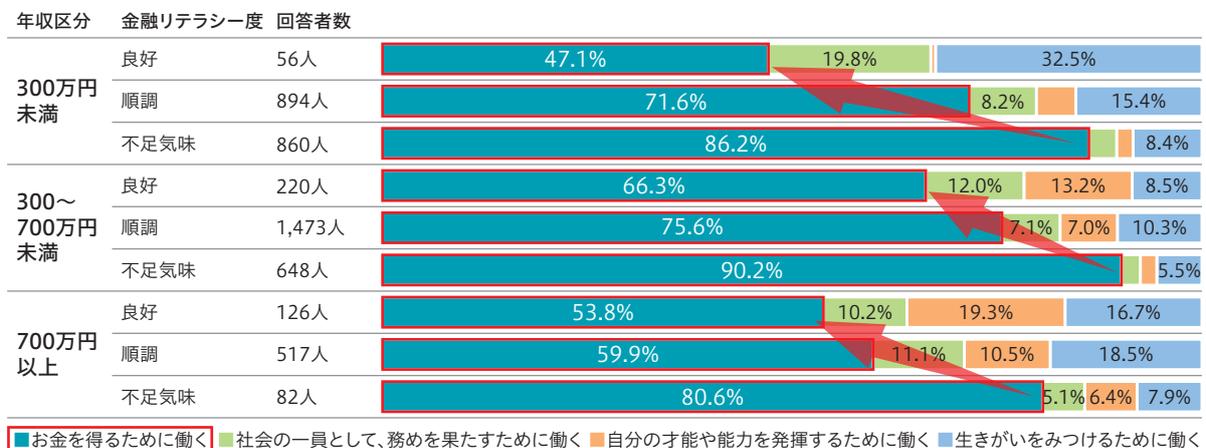
これは、心身の健康(Physical Well-being)に向けた取り組みと重ねるとわかりやすいかもしれません。心身の健康についても、健康についての「学び」を得るだけでなく、自身の健康状態の「把握」や、適宜かかりつけ医に「相談」しつつ、健康増進に向けた「行動」をすることで、心身の健康も維持向上されます。“Financial”に関しても、同様のプロセスを経ることが有効と考えられます。

3.従業員における「金融リテラシー度」と「働く目的」の関係

さて、金融リテラシーの向上による自律的な人生の経営ができるようになると、仕事に対する取り組みにも影響がありそうです。資産のミライ研究所が1万人を対象とした調査によると「金融リテラシー度」と「働く目的」の関係について、興味深い結果が浮かび上がります。

その関係は【図表5】の通り、「金融リテラシー度」が良好なほど「お金を得るために働く」という回答が減少しています。これは年収区分によらず、同様の傾向があることがわかります。これらに正の相関関係があるということならば、「働き甲斐」を感じて欲しい企業にとって、同じ年収水準でも従業員の「金融リテラシー度」を向上することができれば、「働き甲斐」を感じる従業員の割合の増加が見込めることになるといえます。

【図表5】<年収区分別>「金融リテラシー度」と「働く目的」※1,2



※1: 選択肢「いずれにもあてはまらない・わからない」を除く

※2: 5%未満はグラフ内の比率表示を省略

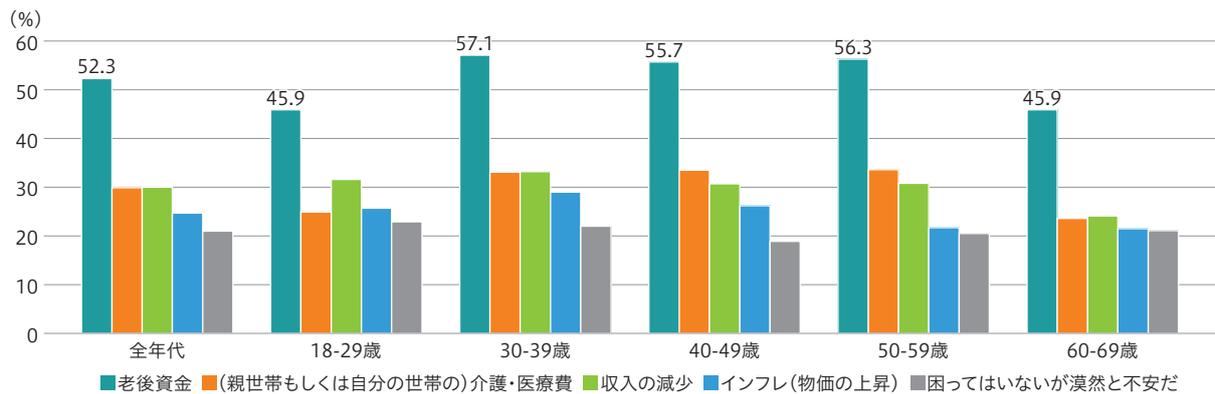
出所: 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「金融リテラシー度とフィナンシャル ウェルビーイングに関する実態調査」(2023年)

4.ファイナンシャル ウェルビーイング実現に向けた「経済的不安」の解消は？

①経済的不安の最大要因は？

ファイナンシャル ウェルビーイング実現に向けて、キャッシュフローマネジメントが重要であると述べてきましたが、マネジメントすべき「個人が抱えている経済的な不安」の最大要因を考えてみましょう。資産のミライ研究所の調査によると、各年代におけるお金の不安の要素はどの年代に関しても「老後資金」が1位となっています【図表6】。

【図表6】お金に関する不安(複数回答可)※上位5項目



回答者数

年代	18-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60-69歳
全年代	11,190	2,071	1,923	2,498	2,504

出所：三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)

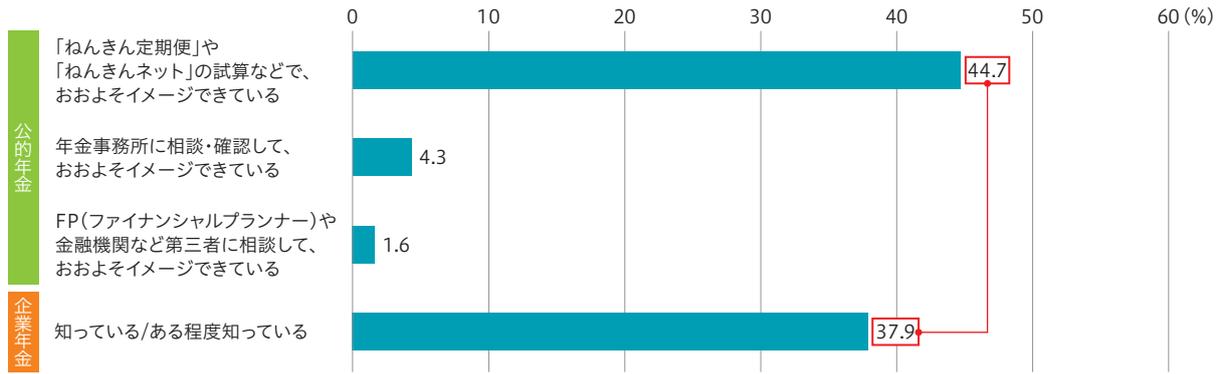
これは、老後における支出過多に関するキャッシュフローのギャップに対する不安と読み替えることもできます。事実、資産のミライ研究所では、「リタイア時に準備しておきたい老後資金」として必要な金額をたずねると、どの年代においても4割から5割の方が「わからない、見当がつかない」と回答しています。特に、50代・60代においてもこの割合が減少していないことは、そもそもキャッシュフローマネジメント自体に対する意識が不足していることが見て取れます。

特に、年金制度についての不安や、そもそも制度の認知度にも課題があることが想定されます。厚生労働省の調査(2019年社会保障に関する意識調査)によると、老後の生計を支える手段として、1番目に頼りにするのは、「公的年金(国民年金や厚生年金など)」が最も多く55.9%であるものの、公的年金が老後生活に十分であるかどうかの不安も53.1%と大きいことがわかります。

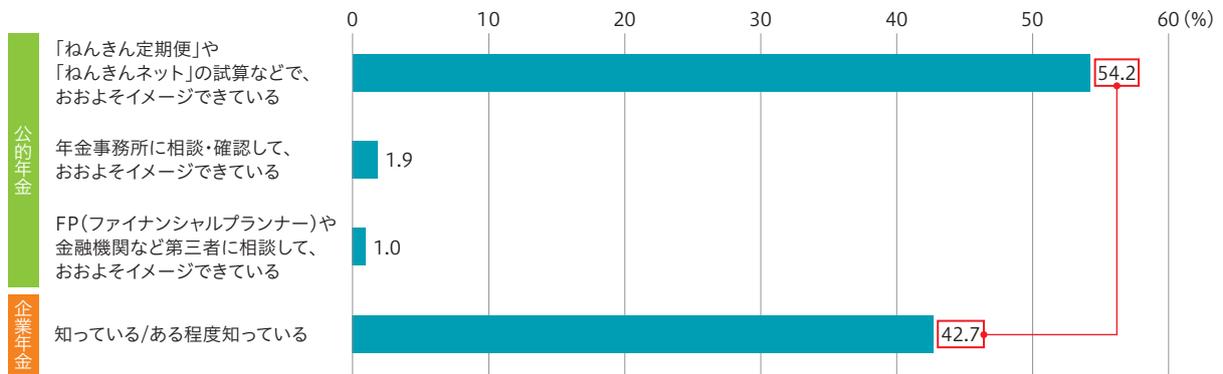
②企業年金の従業員認知度は？

一方で、その公的年金を補完する役割として企業年金の存在がありますが、水準に関する認知度には課題がありそうです。資産のミライ研究所の調査によると、公的年金は、「ねんきん定期便」などで受給月額をイメージしている人が、全年代では44.7%、50代では54.2%を占めました。一方で「退職金・企業年金」に関する支給水準のイメージは、全年代で37.9%、50代でも42.7%に留まります【図表7-1】。50代においては、公的年金に比べて企業年金の水準に関する認知が10ポイント以上開いています【図表7-2】。公的年金は「ねんきん定期便」などで個人別に通知されるため、認知している割合が高いものの、退職金・企業年金に関しては支給水準を含めた認知の機会が相対的に乏しいのかもしれませんが。

【図表7-1】公的年金・企業年金の水準に関する認知度(全年代)



【図表7-2】公的年金・企業年金の水準に関する認知度(50代)



出所:三井住友トラスト・資産のミライ研究所「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2023年)

5.おわりに ～ファイナンシャル ウェルビーイング実現に向けて職域に求められること～

ここまで、ウェルビーイングのなかの最も重要な要素の一つである「一人ひとりのファイナンシャル ウェルビーイング」実現に向けて、職域で取り組む意義をお伝えしてきました。お金の不安の最大要因は「老後資金」ですが、そこにフォーカスをすれば、セカンドライフのキャッシュフロー・必要資金額の解像度を上げる取り組み(例:ライフプランセミナーなど)や、公的年金だけでなく退職金/企業年金に関する水準の認知向上なども有効な手段といえます。従業員の処遇に関する取り組みも大変重要ですが、それだけではなく、従業員の金融リテラシー度を高め、自律的な家計行動に向けたサポートを行うことで、従業員のファイナンシャル ウェルビーイング向上につながりそうです。金融リテラシー度が高い従業員は「働き甲斐」を感じる割合が高いという考察もあり、職域でファイナンシャル ウェルビーイング向上の取り組みを行うことの意義は大きいのではないのでしょうか。

以上

三井住友トラスト・資産のミライ研究所は、人生100年時代において、一人ひとりが将来を安心して過ごすための資産形成・資産活用のあり方を中立的な立場で調査・研究し発信することを目的として、2019年9月三井住友信託銀行に設置された組織です。



制度設計の観点から考察するDB・DCのインフレ対応

年金コンサルティング部 審議役 澤崎 勝

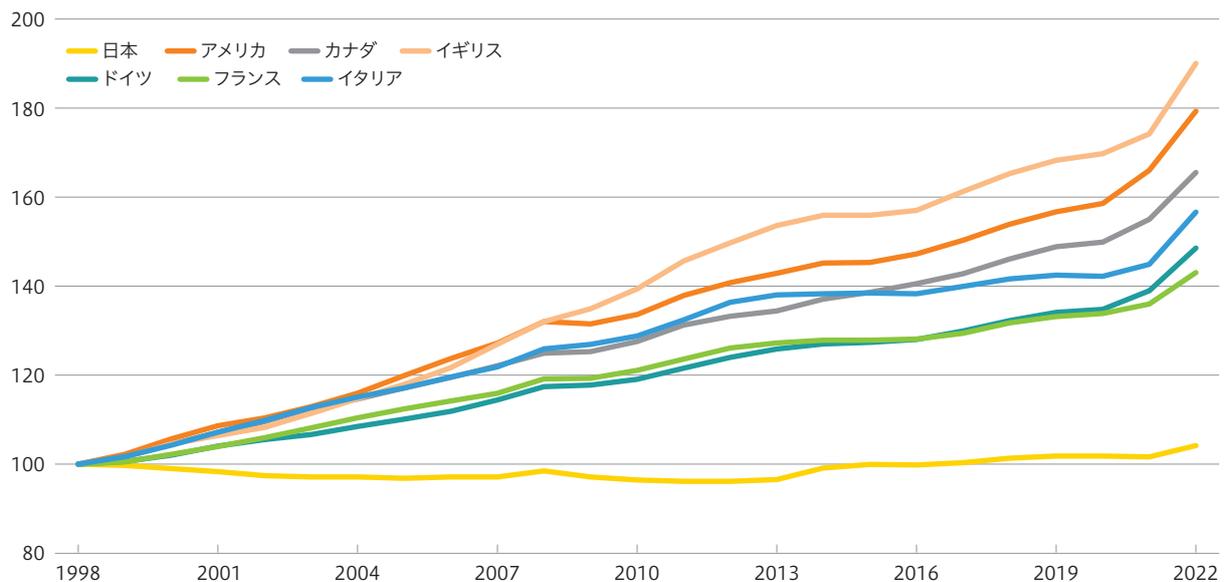
1.はじめに

内閣府が公表した令和5年度年次経済財政報告によると、現在、日本経済はデフレ脱却の正念場にあるとされています。40年ぶりの物価上昇や30年ぶりとなる高い水準の賃上げが実現していますが、こうした動きが持続的なものとなり、「賃金と物価の好循環」の広がりや、経済成長とその果実の分配が拡大していく「成長と分配の好循環」への期待が高まっています。

このような経済環境の変化により、企業年金や退職金にはどのような影響や課題が生じるでしょうか。

物価が上昇すると、同じ名目額で買えるモノやサービスが減り購買力が低くなり、貨幣の実質価値が下がることになります。デフレや低インフレが続いていた日本では実感しづらいですが、日本以外のG7各国では24年間で物価が1.4～1.9倍に上昇しており【図表1】、年金や一時金の実質価値を維持するためには、その名目額を物価上昇と同程度に引き上げることが必要となります。

【図表1】消費者物価の比較(1998年を100とした比較)



公的年金については、物価や賃金の変動に応じて改定され実質価値を維持する機能が備わっていますが、十分ではありません。被保険者数の減少や平均余命の伸びに応じて減額調整するマクロ経済スライドにより所得代替率が低下することが見込まれるためです。

企業年金については、退職時の賃金に比例する給付設計など結果的に実質価値を維持する機能が備わっているといえるものもありますが、いずれにしても年金や一時金の実質価値を維持するためには、その名目額を引き上げる必要があります。

日本銀行の政策目標である2%の物価上昇が継続する前提で、本稿では退職金の一部または全部を確定給付企業年金(DB)あるいは確定拠出年金(DC)に移行しているケースを念頭に、制度設計の観点から考察します。

2.物価上昇環境でのDB給付

DBにおいて毎年25万円を付与するポイント制度を採用し、新規加入者が40年間加入し退職時の給付額が1,000万円となるモデルケースを考えます。

通常のポイント制度では、それまでの累積ポイントについては物価上昇による再評価が行われず、将来に付与されるポイントにも物価上昇が反映されません。したがって、物価上昇の有無にかかわらず、退職時の給付額の名目額は1,000万円のままとなります。

物価上昇がなければ、退職時の給付額の実質価値も1,000万円となるため問題はありません。しかし、ここで年2%の物価上昇を仮定すると、給付額の実質価値は毎年の物価上昇の分だけ減少することになり(前年 $\times 1/1.02$ となる)、退職時の給付額の実質価値は約453万円(1,000万円 $\times (1/1.02)^{40}$)となります【図表2「実質給付」】。このように、退職後の生活資金としては当初の制度設計時と比べて大きな不足が生じることがわかります。

【図表2】物価上昇環境でのポイント制度の例

期間	ポイント	累積額	実質給付	必要名目額
5	25.0	125	113	138
10	25.0	250	205	305
15	25.0	375	279	505
20	25.0	500	336	743
25	25.0	625	381	1,025
30	25.0	750	414	1,359
35	25.0	875	438	1,750
40	25.0	1,000	453	2,208

年2%の物価上昇があっても退職時の給付額の実質価値を1,000万円に維持するためには、物価上昇の分だけ名目額を毎年増額する必要があり、退職時の給付額の名目額は約2,208万円(1,000万円 $\times 1.02^{40}$)に増額する必要があります【図表2「必要名目額」】。そのためのDB原資は運用収益と掛金になりますので、順に確認します。

<運用収益>

このモデルケースにおけるDBの標準掛金額は、予定利率が0%の場合、年額25万円、40年間で1,000万円となります。

物価上昇に連動して積立金の期待収益率が上昇するものではありませんが、長期的には物価上昇と同

程度の期待収益率の上昇が期待できると考え、ここでは、物価上昇により積立金の期待収益率が2%増加し、それにより予定利率を2%引き上げることを仮定します。毎年の物価上昇に対応するため前年度までの累積ポイントを2%で再評価するキャッシュバランス(CB)制度に変更すると、予定利率の引き上げによる掛金減少要因と累積ポイントに対する2%の再評価による掛金増加要因が相殺し、DBの標準掛金額は年額25万円のまま変わらず、給付の名目額は約1,540万円(年額25万円の利率2%による元利合計額)に増加します。

しかしこの額は、退職時の給付額の実質価値を維持するための名目額である約2,208万円を下回っています。これは、将来拠出する年額25万円の標準掛金額の実質価値も年々減少するためであり【図表3】、これを回避するためには標準掛金の名目額の引き上げが必要となります。

【図表3】累積ポイントは年2%で再評価、将来ポイントは維持

期間	ポイント	累積額	実質給付	名目掛金	実質掛金
5	25.0	133	120	25.0	22.6
10	25.0	279	229	25.0	20.5
15	25.0	441	328	25.0	18.6
20	25.0	620	417	25.0	16.8
25	25.0	817	498	25.0	15.2
30	25.0	1,034	571	25.0	13.8
35	25.0	1,275	637	25.0	12.5
40	25.0	1,540	698	25.0	11.3

<標準掛金>

年2%の物価上昇のもとでは、標準掛金の名目額を変えなければ実質的な負担は減少しますが、実質的な負担を減少させず維持する場合、毎年の標準掛金とポイントの名目額は年2%で増加させることになります。先ほど述べた年2%の再評価と組み合わせると、退職時の給付の名目額は約2,208万円となります【図表4】。

この額は、退職時の給付額の実質価値を維持するための名目額である約2,208万円と同額になります。

【図表4】累積ポイントは年2%で再評価、将来ポイントを年2%で増額

期間	ポイント	累積額	実質給付	名目掛金	実質掛金
5	27.6	138	125	27.6	25.0
10	30.5	305	250	30.5	25.0
15	33.6	505	375	33.6	25.0
20	37.1	743	500	37.1	25.0
25	41.0	1,025	625	41.0	25.0
30	45.3	1,359	750	45.3	25.0
35	50.0	1,750	875	50.0	25.0
40	55.2	2,208	1,000	55.2	25.0

このように、予定利率を物価上昇にあわせて引き上げることができれば、掛金額の実質的な負担を維持する(物価上昇分だけ名目額は増やす)ことにより退職時の給付額の実質価値を維持することが可能となることとなります。

また、この考え方は、退職給付会計においてもあてはまります。物価上昇にあわせて社債・国債利率(=割引率)が上昇すれば債務・費用が減少しますが、これは、給付の実質的な価値が物価上昇により減少していることにほかなりません。よって、債務を減少させず、費用の実質的な負担を維持する(物価上昇分だけ名目額は増やす)ことにより退職時の給付額の実質価値を維持するための給付増額が可能となります。

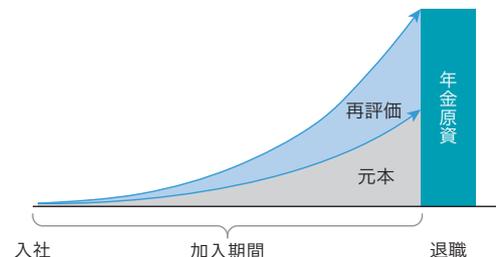
なお、DBにおける給付額の算定方法は、ポイント制度のほか、定額制度や最終給与比例制度、CB制度に分類することができますが、いずれの方法についても、予定利率を物価上昇にあわせて引き上げることができれば、掛金額の実質的な負担を増加する(物価上昇分を上回って名目額を増やす)ことなく退職時の給付額の実質価値を維持することが可能となります【図表5】。

【図表5】DBの給付額算定方法とインフレ対応

給付額算定方法	弊社総幹事先の実施割合	給付額の実質価値	実質価値を維持するための対応
定額制度	13%	×	物価上昇にあわせて給付と掛金を見直し
平均・累積給与比例制度 (ポイント制度も含む)	39%	× ^(※1)	物価上昇にあわせて給付と掛金 (ポイント制度はポイント単価) を見直し
CB制度	11%	△ (給与・再評価率次第) ^(※2)	物価上昇と同程度に連動する拠 出付与額とし、物価に合わせて上 昇する指標に変更
最終給与比例制度	37%	△ (給与次第)	物価上昇と同程度に連動する給 与を用いるよう変更

(※1)物価上昇と同程度に連動する給与を用いる場合、「元本」は物価上昇に連動するが「再評価」がないため、実質価値は維持されない

(※2)物価上昇と同程度に連動する指標を用いる場合、「再評価」は行われるが「元本」が物価上昇に連動しなければ、実質価値は維持されない



ここまで退職時に一時金を受け取るケースを確認しましたが、年金を受け取る場合についても確認します。退職金からDBに移行している場合、年金額は、退職時の一時金を原資として据置利率や年金換算利率により退職時から支給時まで付利された額とするケースが一般的です。据置利率や年金換算利率が物価上昇率を上回っていれば一時金の実質価値は維持されていると考えることができますが、現在の利率を変更しない場合、物価上昇により年金の実質価値が減少し相対的には年金選択の魅力が小さくなりますので、据置利率や年金換算利率を物価上昇にあわせて引き上げることが考えられます。

なお、規約に定める据置利率や年金換算利率を将来に引き下げる場合は給付減額に該当しますので、利率を引き上げる場合は指標に応じて改定されるCB制度あるいはCB類似制度に変更することも考えられます。

3.物価上昇環境でのDC給付、退職金

DCにおける給付額は、定額または給与比例のDC掛金とその運用収益の合計により決定されます。DBと同様、物価上昇にあわせて毎年のDC掛金の名目額を増加させ、積立金の実際の運用収益(投資商品の価格)が物価上昇に応じて増加すると考えれば、DC掛金額の実質的な負担を増加させることなく退職時の給付額の実質価値を維持することが可能となります。

なお、法令上の拠出限度額によりDC掛金を十分に増加させることができない場合は、退職金や賃金等に乗せることが考えられます。

退職金における給付額の算定方法はDBと同様で、退職時の給付額の実質価値を維持するためには名目額を引き上げます。ただし、給付の原資となる年金資産を事前に積み立てるDBと異なり、退職金には退職給付信託を除き積立金はありません。退職時の給付額の実質価値を維持するためDBでは積立金の収益を活用することができますが、退職金ではその手段がとれないため、その原資となる退職給付信託を設定しその収益で退職金の引き上げの一部を相殺するか、DBやDCへ移行することが考えられます。

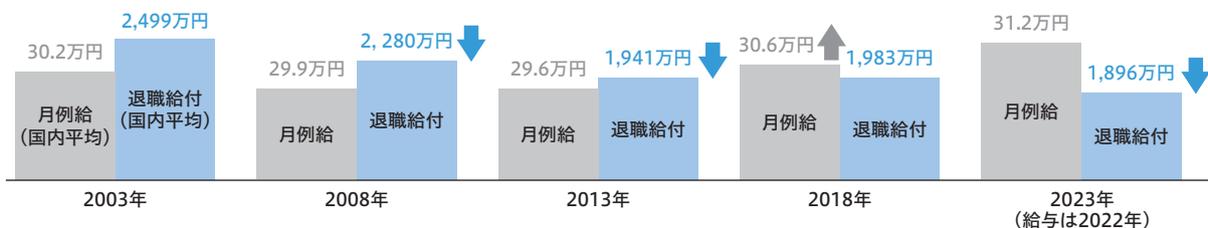
4.安全かつ効率的な資産運用

「賃金と物価の好循環」や「成長と分配の好循環」が実現することになると、積立金の運用収益は拡大すると考えられます。また、これまで累積した剰余の活用によりリスク許容度が拡大するため、より高い運用収益を獲得するべくDBやDCの運用資産構成の見直しも可能となります。

給付額の実質価値を維持するためには運用収益の増加だけでなくDBやDCの掛金の名目額を増やしその実質的な負担を維持する必要があることを確認しましたが、環境変化や運用資産構成の見直しにより物価上昇を上回って積立金の運用収益が増加すると、掛金の名目額の増加を抑制しその実質的な負担を減少させることも検討することができます。

また、実質価値でみた公的年金はマクロ経済スライドにより減少することを踏まえ、増加する運用収益を掛金の抑制ではなく給付増額の原資とすることも検討できます。企業年金や退職金においてはデフレ環境で給付減額が行われたケースも多くみられました【図表6】ので、実質価値の維持を上回る給付増額は、人的資本経営において従業員のエンゲージメントを高める観点でも有用と考えられます。

【図表6】給与・退職給付水準の変遷



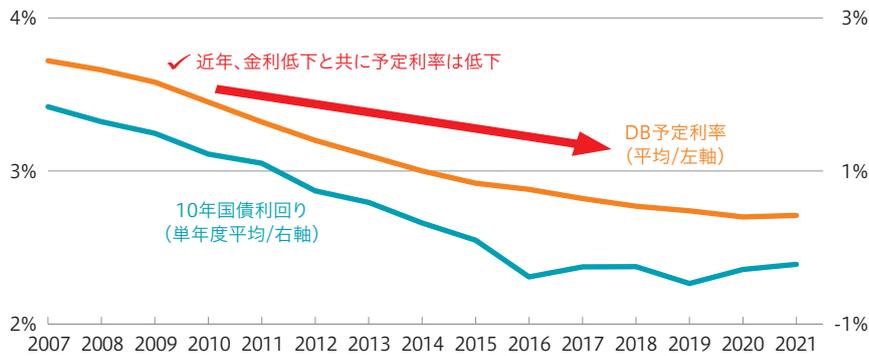
出所:「就労条件総合調査」(厚生労働省)より弊社作成、退職給付は定年・大卒

DBにおける資産運用について、デフレ環境では安定性に重きが置かれることが多くありました【図表7】。しかし、インフレ環境に転じる場合は効率性にも目を向ける必要があります。受給権保護の観点から安定性も不可欠であり、母体企業のリスク許容度の範囲内で資産運用を行う必要がありますが、その範囲内で期待リターンを引き上げること(=効率性を高めること)は事業主の掛金負担の抑制だけでなく加入者や受給者への確実な給付に資するものとなります。

DCにおける資産運用も同様であり、加入者自身のリスク許容度の範囲内で、環境変化に応じて効率性を高めた資産運用を行う必要があります。

したがって、DBにおいてはこれまで以上に年金ALM等を通じたリスク管理の重要性が増すことになり、DCにおいては投資教育の重要性が増すことになると考えられます。

【図表7】DB 予定利率(平均)と10年国債利回り推移



出所:「資産運用高度化プログレスレポート2023」(金融庁)より弊社作成

5.その他

資産運用で生じた剰余について、DCでは各加入者の積立金となりますが、DBでは制度全体の積立金となりますので、これをDBの加入者や受給権者に還元するためには制度変更を行う必要があります。

なお、積立金の運用の結果により給付額が変動するCB制度があります。CB制度は、予め定めた指標(再評価率)によって給付額が変動する仕組みですが、その指標を「積立金の運用利回りの実績」とするものです【図表8】。

【図表8】法令で認められるCB制度の指標

- 定率
- 国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの^(*)
- 積立金の運用利回りの実績
(上記の組み合わせや上下限の設定も可)

(*) 法令解釈通知における例示

- 総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数
- 厚生労働省において作成する年平均の賃金指数
- 東証株価指数又はRussell/Nomura Primeインデックス

ただし、加入中の利息の合計はゼロ以上(繰下中も同様)、受給中の利息は法定下限予定利率以上とする必要があるため、運用実績のすべてを給付に転嫁できるものではありません。また、事後に判明する運用利回りの実績を指標とするため、給付への反映にはタイムラグが生じます。

積立金の運用の結果により給付額が変動する仕組みであることから、リスク分担型企业年金と同様、通常のDBよりも積立金の運用責任が強く問われる可能性がある点についても注意が必要です。ルールとしても、積立金の運用の基本方針の作成または変更にあたっては加入者代表が参加する委員会等により加入者の意見を聴き十分に考慮する義務が課されています。

また、退職給付会計上DC制度に分類されたリスク分担型企业年金において制度変更を行う場合、引き続き退職給付会計上DC制度に分類されるかどうかを再判定することになります。物価上昇への対応のための制度変更は、掛金の追加拠出義務を実質的に負っていないとの要件を満たさなくなる可能性がありますので、慎重な検討が必要です。

6.さいごに

DBやDCにおける年金や一時金の実質価値を維持するためには、その名目額を物価上昇にあわせて引き上げる必要があり、積立金の期待収益を物価上昇にあわせて引き上げることで、掛金額の実質的な負担を維持することにより対応できることを確認しました。もちろん、掛金額の実質的な負担を維持するためには物価上昇分だけ名目額を増やす必要があり、これは賃金や原材料費等と同様に実施企業が支払うこととなりますが、公的年金だけでは不足する老後の必要生活費の確保のため、退職金のDBやDCへの移行を増やし拡充することは、インフレ環境への対応の観点でも有益な手段となります。

また、デフレ・低インフレの環境下で多くの企業が退職給付の削減を行ったことを踏まえると、将来のインフレ環境への対応だけでなく、過去の退職給付の削減を回復させることも検討課題の一つとなります。過去に削減したDB給付の増額については、これまでの資産運用で生じた剰余を加入者や受給権者に還元する方法があります。また、「賃金と物価の好循環」や「成長と分配の好循環」が実現することで、DBやDCの積立金の運用収益が増加し、掛金額の実質的な負担を減少させることやさらなる給付増額の原資とすることも期待されます。

DBやDC、退職金において給付増額を行う場合、賃金改定や資産運用結果に自動的に連動させるよう制度設計を見直すことも考えられますが、今後、日本経済はデフレ脱却しインフレの状態となるのか、どの程度のインフレがどの程度継続することになるのか、その見通しがはっきりしないなかでは、賃金改定や資産運用結果に自動的に連動させるよう制度設計を見直すよりも、その都度、労使協議を行い対応する方が現実的とも考えられます。

足元では退職給付よりも賃金改定の検討や具体化が先行するところであり、従業員に自社株式で報酬を渡す株式報酬制度など「成長と分配の好循環」による果実の従業員への分配方法は様々考えられますが、人的資本経営において従業員のエンゲージメントを高める観点でも退職給付額の実質価値の維持、回復、向上は重要となりますので、早期に制度設計の検討に着手することが望ましいと思料します。

以上

2024年12月のDC制度改正を踏まえた対応事項

確定拠出年金業務部 業務チーム長 野崎 晃生

1.2024年12月のDC制度改正内容

はじめに、2024年12月のDC制度改正内容について改めて確認します。現行の制度では、企業型DCの拠出限度額について、DCとDB等の他制度を両方実施している事業主においては、月5.5万円の枠のうち、DB等の他制度の掛金額を、実際の掛金の金額の多寡にかかわらず、一律月2.75万円とみなし、残りの2.75万円を一律のDC拠出限度額としてきました。そのため、実際のDB等の他制度の掛金額が2.75万円より高ければ高いほど、実質的に税制上の優遇を多く受けるのと同じ効果があり、より公平性を重視するよう求める声もありました。そこで、本改正で導入される新制度では、このような声を踏まえ、各加入者が加入しているDB等の他制度の掛金に相当する額(DB等の他制度掛金相当額^{*1})を、DCの拠出限度額へと反映させる算定方式に変更されます【図表1】。

【図表1】企業型DCの拠出限度額

	現行	改正後(2024年12月1日施行)
企業型DCのみに加入する場合	月額5.5万円	月額5.5万円から、DB等の他制度掛金相当額を控除した額 ^{*2}
企業型DCと、DB等の他制度に両方加入する場合	月額2.75万円(5.5万円から一律2.75万円を控除)	

※1:他制度の掛金相当額とは、DB等の他制度ごとに、その掛金水準を企業型DCと比較可能な形で評価したもので、複数の「他制度」に加入している場合は、その合算となります。なお、「他制度」には、具体的には、DBのほか、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度、石炭鉱業年金基金が含まれます。

※2:DB等の他制度を実施していない場合(企業型DCのみに加入している場合)は、DB等の他制度掛金相当額は0円となりますので、結果としては従来通り月額5.5万円の拠出が可能です。

2.新制度と企業型DCにおける経過措置

新制度でDB等の他制度掛金相当額が2.75万円を超える場合、企業型DCの拠出限度額が減少してしまいます。そのため、経過措置として、施行日(2024年12月1日)時点の企業型DC規約に基づいた改正前の掛金を拠出することが認められています。これを旧制度(経過措置)と言い、引き続き企業型DCの拠出限度額は2.75万円となります。一方でDCの拠出限度額が増加する場合でも、後述の新制度適用の規約変更を行わない場合は旧制度(経過措置)が適用されます。旧制度(経過措置)適用有無は、実施事業所単位で定めま

す。2024年12月以降にDB給付設計またはDC拠出額算定方法が変更されると、経過措置は終了となります。

なお、iDeCoにおいては企業型DCのような経過措置はないため、2024年12月以降は一律新制度が適用され、DB等の他制度掛金相当額によっては、加入者のiDeCoの拠出額が減少する、あるいは拠出できなくなる可能性があるため、注意が必要です【図表2】。

【図表2】iDeCoの拠出限度額

	現行	改正後(2024年12月1日施行)
企業型DCのみに加入する場合	月額5.5万円から、企業型DCの事業主掛金を控除した額(月額2万円上限)	月額5.5万円から、企業型DCの事業主掛金およびDB等の他制度掛金相当額を控除した額(月額2万円上限)
企業型DCと、DB等の他制度に両方加入する場合	月額2.75万円から、企業型DCの事業主掛金を控除した額(月額1.2万円上限)	
DB等の他制度のみに加入する場合	月額1.2万円	

3. 事業主様における実務的な対応事項

2024年12月のDC制度改正にあたり、事業主様には①経過措置適用有無の決定、②DB等の他制度掛金相当額の登録、の2点を対応いただく必要があります。

①経過措置適用有無の決定

自社におけるDB等の他制度掛金相当額の水準を踏まえて、経過措置を適用して現行制度を継続するか、新制度を適用するか、を決定します。新制度を適用する場合には、厚生局に事前申請を行い、規約を変更する必要があります。従来の法改正による制度改正では、法改正内容どおりの制度変更は事前申請不要であることが一般的でしたが、今般の制度改正においては、制度改正後の新制度を適用する場合に事前申請が必要であることに注意が必要です。逆に、経過措置を適用して現行制度を継続する場合にも規約変更は必要ですが、手続きとしては「軽微な変更」として届出不要とされました【図表3】。

【図表3】旧制度／新制度の規約変更イメージ

令和6年12月以降は以下の記載ぶりとする必要がある(旧制度の場合は届出不要)。

(別表第●)

実施事業所の名称(ア)	(イ)～(オ)	拠出区分期間(カ)	政令第11条各号の額を超える拠出(キ)	政令第34条の2各号該当性(ク)	個人型DCの加入の可否(ケ)	拠出限度額の経過措置の適用(コ)
XXXXXXXXXX	(略)	1月(各月)				旧制度(DC限度額2.75万円)
XXXXXXXXXX	(略)	1月(各月)				旧制度(DC限度額2.75万円)
XXXXXXXXXX	(略)	12月				新制度

令和4年10月の改正に伴い追加

(出所)厚生労働省HP

なお、経過措置を適用して現行制度を継続する場合／新制度を適用する場合のいずれにおいても、企業型DCの拠出限度額やiDeCoの拠出可能額が変わること等を従業員に周知する必要があるものと思われます。

②DB等の他制度掛金相当額の登録

2024年12月のDC制度改正にあたり、企業年金連合会が運営する「企業年金プラットフォーム」において、DB・企業型DC・iDeCoの加入者データを管理・突合し、拠出限度額をチェックする運営が始まります。企業型DC加入者のDB等の掛金相当額は記録関連運営管理機関(RK)を通じて企業年金プラットフォームに連携する仕組みとなるため、DBと企業型DCの両方を実施する事業主様は、記録関連運営管理機関(RK)にDB等の他制度掛金相当額を登録する必要があります。具体的な登録方法等については、今後各運営管理機関やRKから案内があるかと思いますが、各事業主様においては、自社のDB等の他制度掛金相当額の確認やDC加入者のデータ作成や管理に使用されている自社システムがあれば改修の計画策定を始める等の準備が必要です。

4.新制度適用による制度活用に向けて

自社のDB等の他制度掛金相当額が2.75万円を下回る場合には、2024年12月のDC制度改正により、企業型DCの拠出枠が拡大することとなります。拡大する企業型DCの拠出枠を活用するためには、新制度を適用する必要がありますが、活用方法には主に以下①②の2つのパターンがあります。

①事業主掛金を増額する…この場合、事業主掛金増額の原資を決める必要があります。退職一時金やDB等の一部をDCに移行するのであれば、当該制度の変更手続きも必要になります。加入者掛金(マッチング拠出)がある制度の場合、事業主掛金の増額に合わせて、マッチング拠出も変更するかどうか検討が必要です。

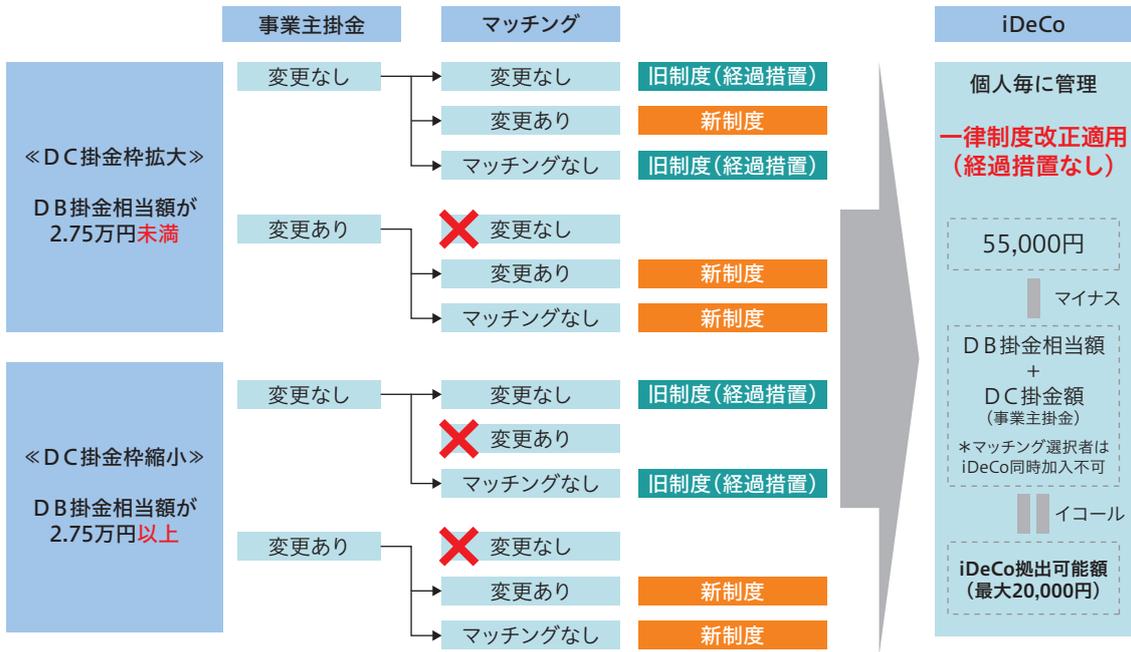
②加入者掛金(マッチング拠出)を増額する…事業主掛金は変更せず、マッチング拠出を増額することも可能です。現行制度では、マッチング拠出は事業主掛金の額以下かつ事業主掛金との合計が拠出限度額(DBありの場合2.75万円)以下である必要があり、例えば、高年齢層において事業主掛金とマッチング拠出の合計額を拠出限度額以下にするため、事業主掛金よりもマッチング拠出の額が少なくなっているケースがあります。このような場合、拠出枠が広がることで、マッチング拠出の額を事業主掛金と同額まで増額できる可能性があります。**今般のDC制度改正により、自動的にマッチング拠出の額と事業主掛金との合計が2.75万円を超えて拠出できるようになるわけではなく、あくまで2.75万円を超えて拠出できるようにするには、新制度として規約変更の事前申請が必要なので注意してください。**

なお、こうしたケースはあまりないかもしれませんが、自社のDB等の他制度掛金相当額が2.75万円を上回りDCの拠出枠が縮小するケースにおいても、DB等の他制度掛金相当額を用いた新たな拠出限度額を適用し、事業主掛金またはマッチング拠出の額を変更する場合は新制度となり、規約変更の事前申請が必要です。

また、企業型DCの拠出額は変更せず、iDeCoによって拡大した拠出枠を活用するという考え方もあるでしょう。この場合は特に企業型DCの規約変更の申請等は必要ありませんが、新制度により、iDeCoの拠出可能額が変わることを従業員に周知し、活用を促すのが効果的です。

以下【図表4】に各パターンのフローチャートを示します。

【図表4】DB等の他制度掛金相当額と新制度/旧制度/iDeCoの関係



2024年12月のDC制度改正は、長く続いた「DBありの場合の企業型DCの拠出限度額は一律2.75万円」から「企業ごとにDB等の他制度掛金相当額を評価し、公平できめ細かい拠出限度額とする」制度変更となっています。改めて自社の制度の見直しを通じ、処遇・福利厚生制度としての充実を図るとともに、それを従業員の皆さまにも積極的に周知し、利用を促すことで、従業員の皆さまのファイナンシャル・ウェルビーイングの向上を実現させるべく、ぜひともこの機会を活用いただきたいと思います。

以上

公的年金制度の法改正の展望(続)

年金コンサルティング部 主任調査役 杉浦 章友

1.はじめに

本年予定されている公的年金の財政検証に向けて、現在、社会保障審議会年金部会で公的年金制度の改正の議論が続いており、来年には年金制度の改正法案が国会に提出される見込みです。本稿では、昨年について公的年金制度の法改正の展望について解説いたします。昨年は主に基礎年金の水準低下への対応策について解説いたしました¹。今回は特に女性の就労の進展に伴って時代に合わなくなっていると指摘されている給付設計を中心に解説いたします。

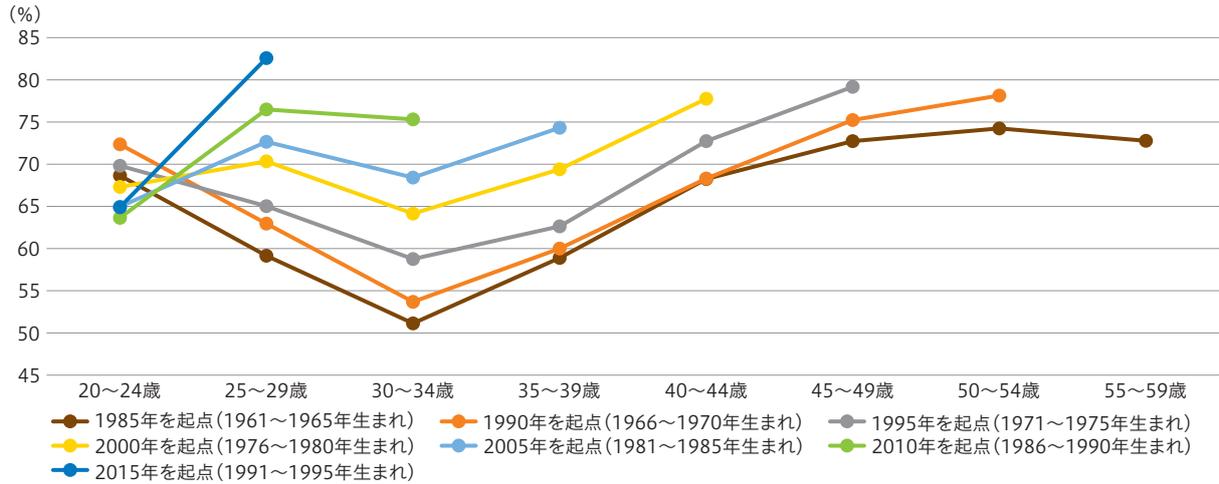
なお、本稿において表明する意見は筆者個人のものであり、現在又は過去の所属組織のものではありません。

2.女性の就労の進展について

内閣府の「男女共同参画白書 令和5年版」によれば、2022年時点で、妻が64歳以下の世帯のうち、男性雇用者と無業の妻から成る世帯は約430万世帯、雇用者の共働き世帯は約1,191万世帯となっており、専業主婦世帯は今や少数派となっています。一方、専業主婦世帯を念頭においた給付設計が、公的年金制度にはいくつかあり、その1つが第3号被保険者制度です。第3号被保険者制度ができた1985年当時と比較して、女性の就業率は大きく高まっています。【図表1】は世代別・年齢階層別に女性就業率を示したものです。25～29歳の女性就業率は、1990年には59.1%であったところ、2020年には82.6%にまで上昇しています。30～34歳の女性就業率は、1995年の51.1%から、2020年の75.3%に上昇しています。世代が若くなるほど、各年齢階層における女性の就業率が高くなっています。【図表2】は第3号被保険者数の推移を示したものです。1990年代を境に減少に転じており、2021年度には800万人を切っています。公的年金制度の法改正を考えるにあたっては、このような女性の就労に関する変化についても考慮する必要がありますでしょう。

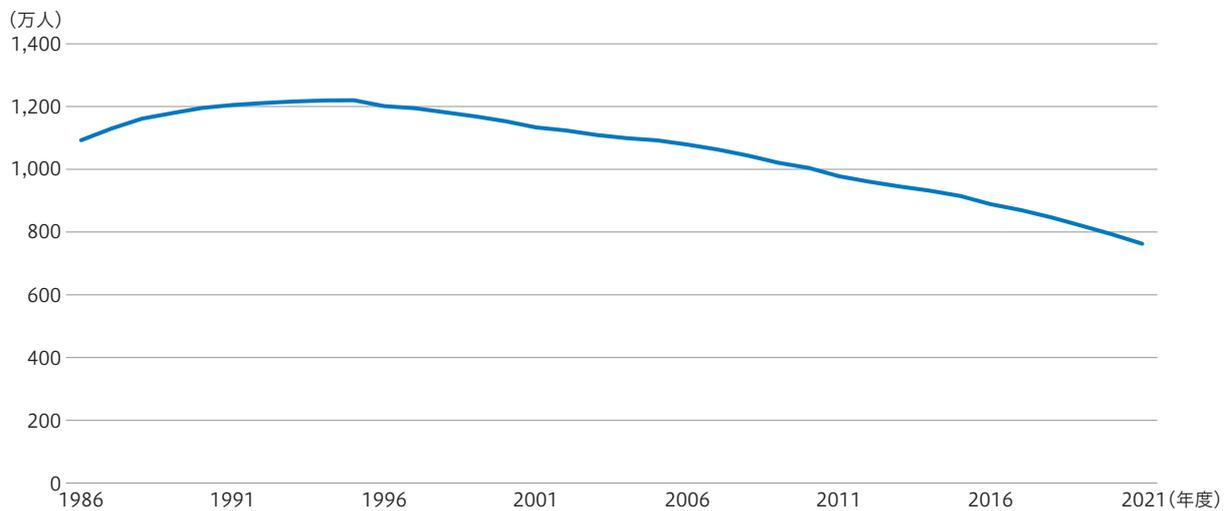
1 https://www.smtb.jp/-/media/tb/business/pension/column/journal/pdf/penjournal_230304.pdf

【図表1】世代別・年齢階層別の女性就業率



出所:総務省「労働力調査」をもとに筆者作成

【図表2】第3号被保険者数の推移



出所:社会保険庁「事業年報」(2007年度以前)、厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業年報」(2008年度以降)をもとに筆者作成

では、第3号被保険者制度に関する内容について見てみたいと思います。

3.第3号被保険者制度とは

第1号～第3号被保険者の分類は【図表3】のとおりです。第1号被保険者は、毎月定額の保険料(国民年金保険料)を自分で納め、保険料納付期間に応じた1階部分の給付のみを受けられる仕組みとなっています(保険料を納められない場合の免除制度等もあります)。生産手段や店舗・土地等の資産を持ち徐々に引退していく自営業者とは異なり、会社員や公務員等の被用者は退職によって著しく稼働能力が失われますので、老後生活の保障の必要性が高いと考えられます。被用者は「国民年金」第2号被保険者兼「厚生年金保険」被保険者として、各人の報酬に対する一定率の保険料(厚生年金保険料)を事業主と折半で負担(給与・賞与からの天引き)することにより、基礎年金に加えて現役期の報酬水準に比例した2階部分の給付も受けられる設計になっています。また、第3号被保険者は、保険料を個人で負担せず(世帯で負担していると考え、結果的に厚生年金保険制度全体で負担し)、基礎年金の給付を受けられます。

【図表3】国民年金第1号～第3号被保険者の属性・対象年齢・主な給付

	対象者の属性	対象年齢	主な給付
第1号被保険者	自営業者・フリーランス・学生等	20～59歳	基礎年金
第2号被保険者	被用者(会社員・公務員等) ^(注1,2)	～69歳	基礎年金+厚生年金
第3号被保険者	第2号被保険者の被扶養配偶者	20～59歳	基礎年金

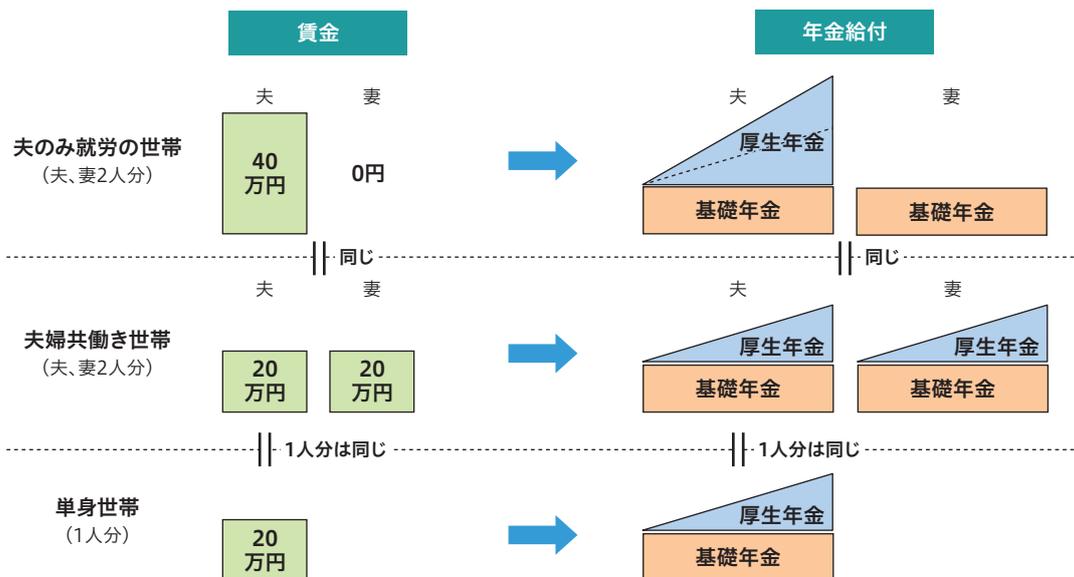
(注1)被用者であっても、労働時間・賃金水準・会社の規模や業種によっては第1号・第3号被保険者になる場合があります。
 (注2)65歳以上で老齢等の年金受給権者になると国民年金第2号被保険者ではなくなります。(なお、厚生年金保険の被保険者ではありません。)
 (注3)基礎年金が満額にならない場合に、一定の条件下で、60歳以上でも任意に国民年金に加入し第1号被保険者に準じた取扱いを受けることができますが、上表では省略しております。
 出所:国民年金法・厚生年金保険法等をもとに筆者作成

第3号被保険者は、個人で保険料を負担せずに基礎年金の給付を受けられる点が、しばしば過度に優遇されていて不公平な制度だと指摘されます。しかしながら、厚生年金保険の仕組みを考えると不公平とは言えません。第3号被保険者は必ず配偶者である第2号被保険者と共に世帯を形成しています。その世帯が負担する保険料は第2号被保険者の報酬額に比例します。【図表4】のように、世帯全体の報酬額が同一の共稼ぎ世帯と比較すると、保険料も給付も同額になります²。つまり、世帯内での役割の違いによって一見損得があるように見えるものの、実は世帯単位で考えた場合には損得のない設計になっているのです。また、1人当たりの報酬額が等しければ、単身世帯と共稼ぎ世帯でも1人当たりの給付額は等しくなります³。

さらに、第2号被保険者と第3号被保険者が離婚した場合には、第2号被保険者の厚生年金の給付額を半分に分割できる仕組みになっており、まさに1人当たりの給付額が同じになります。これは、第2号被保険者と第3号被保険者で形成する世帯で第2号被保険者が負担している保険料は、夫婦で共同して負担しているという考えに基づいています⁴。

【図表4】公的年金の負担と給付の構造(世帯類型との関係)

○ 賃金水準(1人あたり)が同じであれば、どの世帯類型でも一人当たりの年金額は同じ。



出所:厚生労働省年金局「第7回社会保障審議会年金部会」(2023年9月21日)資料1

2 標準報酬月額および標準賞与額が同額の場合の比較です。標準報酬月額や標準賞与額の上下限に抵触する場合にはその限りではありません。

3 ただし、世帯を形成していないと受け取れない配偶者加給年金等の給付についてはこの限りではありません。

4 厚生年金保険法第78条の13は、「被扶養配偶者を有する被保険者が負担した保険料について、当該被扶養配偶者が共同して負担したものであるという基本的認識」を規定しています。

このように見てくると、第3号被保険者が第2号被保険者と比べて何か優遇されているものではないことが分かります。家族形態の変化に伴って時代に合わなくなっているとしばしば指摘される第3号被保険者制度ですが、この制度自体が歪みをもたらしているわけではありません。したがって、少し労働時間を増加させた場合に第2号被保険者になれる人が、いわゆる「年収の壁」を意識して第3号被保険者にとどまろうとすることは、得策ではありません。

とはいえ、現実問題として、いわゆる「年収の壁」があるという指摘があります。次に、その詳細を見てみたいと思います。

4.いわゆる「年収の壁」について

いわゆる「年収の壁」と呼ばれるものには【図表5】の4種類があります。

【図表5】いわゆる「年収の壁」

	概要	ポイント
103万円	所得税が発生	手取りは減少しない
106万円	従業員規模100人以上の企業で第2号被保険者となり社会保険料が発生	手取りは減少するが、厚生年金保険・健康保険の給付が上乘せされる
130万円	従業員規模100人未満の企業で第1号被保険者となり社会保険料が発生	手取りは減少するが、給付が増加しない
150万円	配偶者の配偶者特別控除が減少	手取りは減少しない

(注)表中の「従業員規模100人」は本年10月からは「従業員規模50人」になります。
出所：第7回社会保障審議会年金部会(2023年9月21日)資料2 p.4をもとに筆者作成

このうち、103万円の壁や150万円の壁を超過しても手取りが減少することは通常ありません。一方、106万円の壁や130万円の壁を超過すると手取りが減少します。

106万円⁵の壁については、壁を超過すると手取りが減少するとはいえ、その分、厚生年金保険の被保険者になることで、将来の老齢年金の給付額が増加すること、障害年金では給付額の増加に加えて保障範囲も拡大すること、健康保険の傷病手当金・出産手当金の対象にもなりうることを考えれば、106万円の壁を意識して就業時間を抑制することは得策ではありません。特に、年収の変化や厚生年金保険への加入による老齢年金の給付額の変化は公的年金シミュレーター⁶による簡易試算が可能となっており、この壁を乗り越えるためには公的年金シミュレーターが有用だと思えます。

130万円⁷の壁については、筆者は制度設計に課題があると考えています。先ほど、第2号被保険者と第3号被保険者の比較では損得がないと述べましたが、第1号被保険者と第3号被保険者とは違いがあります。第3号被保険者が第1号被保険者になると、給付が増えないのに保険料負担が発生します。これは、国民年金と厚生年金保険で想定される被保険者の属性が異なるためです。第1号被保険者には本来、生産手段や店舗・土地等の資産を持ち徐々に引退していく自営業者が想定されており、厚生年金保険よりも相対的

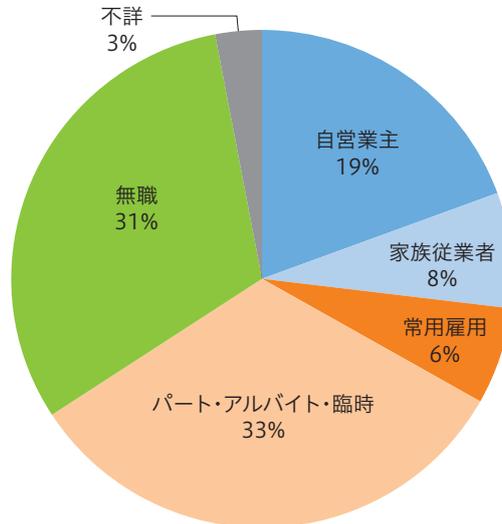
5 106万円の壁においては、正確には、月額88,000円の所定内賃金が基準値となります。残業代や通勤手当等は含みません。その意味では、年末に残業時間を調整しても判定に関係がありません。

6 <https://nenkin-shisan.mhlw.go.jp/>

7 130万円の壁においては、残業代や通勤手当等を含む総収入で判定されます。

に薄い給付になっています。しかし、【図表6】のとおり、実際の第1号被保険者の約4割は被用者(常用雇用、パート・アルバイト・臨時)です。制度趣旨からすれば、これらの方々には、むしろ第2号被保険者として被用者にふさわしいセーフティネットがあってしかるべきです。

【図表6】第1号被保険者の就業状況



出所:令和2年国民年金被保険者実態調査(2023年6月)

なお、【図表5】の「従業員規模100人」のところは、2022年9月までは「従業員規模500人」でした。そして、本年10月からは「従業員規模50人」に改正されます。このように段階的な改正となっているのは、中小企業の事業主負担に配慮してのことですが、本来は従業員規模等⁸によらず全ての被用者が厚生年金保険や健康保険の被保険者となれるような仕組みが求められます。特に、近年では人材を「資源」ではなく「資本」として捉え、人的資本への投資によって中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」が重要視されています。こういった文脈で考えれば、強制適用の従業員規模によらずに、労使合意に基づき短時間労働者に対して厚生年金保険・健康保険を任意適用することも考えられます。いずれにせよ、セーフティネットを提供するはずの社会保険が逆に給付の格差を生んでいる現状は、早急に是正されるべきと筆者は考えます。

政府は昨年10月より「年収の壁・支援強化パッケージ」という時限的措置を開始しています。106万円の壁への対応として「キャリアアップ助成金」に「社会保険適用時処遇改善コース」が新設され、事業主が新たに社会保険の適用を行った場合に労働者1人あたり最大50万円を企業に助成しています。この措置は週の所定労働時間が20時間以上の短時間労働者に向けたものですが、本来的には全ての被用者が被用者にふさわしい給付を受けられる「勤労者皆保険」が理想であり、今後は週20時間未満の短時間労働者への被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用拡大に向けた検討も必要になるでしょう。本年2月より開催されている「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会」において、週20時間以上の短時間労働者を適用対象とする企業の従業員規模や、個人事業所の適用業種の拡大に加え、週20時間未満の短時間労働者に関する議論も深まり、「勤労者皆保険」に向けて前進することを期待します。

もう一つ、専業主婦世帯を念頭に設計となっているものがあります。それは遺族年金です。ここからは、遺族年金に焦点を当てます。

⁸ 従業員規模100人(50人)未満の企業で週20時間以上勤務する短時間労働者のほか、(従業員規模・労働時間によらず)非適用業種の個人事業所の従業員、(業種・労働時間によらず)5人未満の個人事業所の従業員、(従業員規模・業種によらず)週20時間未満の短時間労働者にも、厚生年金保険・健康保険の強制適用がなされていません。

5.遺族年金について

公的年金は、3つの柱からなる保険です。第一に、老後に受け取ることのできる老齢年金、第二に、障害を負った際に受け取れる障害年金、第三に、死亡した際に遺族が受け取れる遺族年金があります。

遺族年金の給付には明確な男女差があり、女性の就労が一般化した時代には適合しない内容となっています。遺族基礎年金の男女差は2012年に解消されていますが、遺族厚生年金については、残された配偶者が「夫」か「妻」かによって、支給対象年齢及び内容に差があります。

養育する「子」⁹が存在する場合には、世帯として受け取る遺族年金に男女差はありません。養育する「子」が存在しない場合の遺族厚生年金の支給要件に関する男女差の概要は【図表7】のとおりです。遺族が「妻」であれば年齢にかかわらず遺族厚生年金を受給できるのに対し、遺族が「夫」であれば「妻」の死亡時に「夫」が55歳以上でなければならず、しかも「夫」は60歳まで待たなければ給付を受けられません。さらに、中高齢寡婦加算や経過の寡婦加算は、遺族である配偶者が「妻」である場合のみの給付となっています。

【図表7】養育する「子」のない場合の遺族厚生年金に関する男女差の概要

遺族(夫または妻)の年齢	夫	妻
30歳未満	給付なし	5年有期給付
30歳以上55歳未満		無期給付
55歳以上	60歳以降支給 (無期給付)	

出所：厚生年金保険法をもとに筆者作成

「夫」の死亡時に30歳以上の「妻」が受け取る遺族厚生年金は、無期給付となっています。専業主婦世帯であれば、「夫」の死亡によって収入がなくなってしまいますし、「妻」が働くことも困難かもしれませんので、中長期的な所得保障を行う意味はあるものと思われます。しかし、共稼ぎ世帯においては、遺族年金に対するニーズは相対的に低くなります。遺族年金の権利発生要件として年収850万円未満という生計維持要件がありますが、年収850万円は厚生年金保険の標準報酬月額の上位約10%にあたる者であり、多くの場合、抵触しません。そのことを考えてもやはり、専業主婦世帯を念頭に置いた設計をあらゆる遺族に適用することは、適切でないでしょう。

遺族年金が有する性格は一般に、①「遺族の生活変化に対する一時的支援」、②「現役期遺族や遺児に対する中長期的な所得保障」、③「高齢遺族に対する老齢年金の代替・補足」、④「死亡した者が獲得した年金受給権の遺族への継承」の4つに整理することができます¹⁰。遺族基礎年金は養育する「子」を有する場合のみの給付であるため②の性格を、30歳未満の妻への遺族厚生年金は5年の有期年金であるため①の性格を、30歳以上の現役期の妻への遺族厚生年金は無期給付であるため②の性格を、年金生活を送る夫婦の一方が死亡した際の遺族厚生年金は③の性格を、それぞれ有していると考えられます。子を養育していると一定程度就労に制限が生じうると考えられるため、「子」を養育する遺族への給付は存在理由が分かりますが、家族の形態が多様化し女性の就労が進んでいる中で、②の性格を持つ現役期の「妻」への無期給付を積極的に支給する意義は薄れていると思われる。

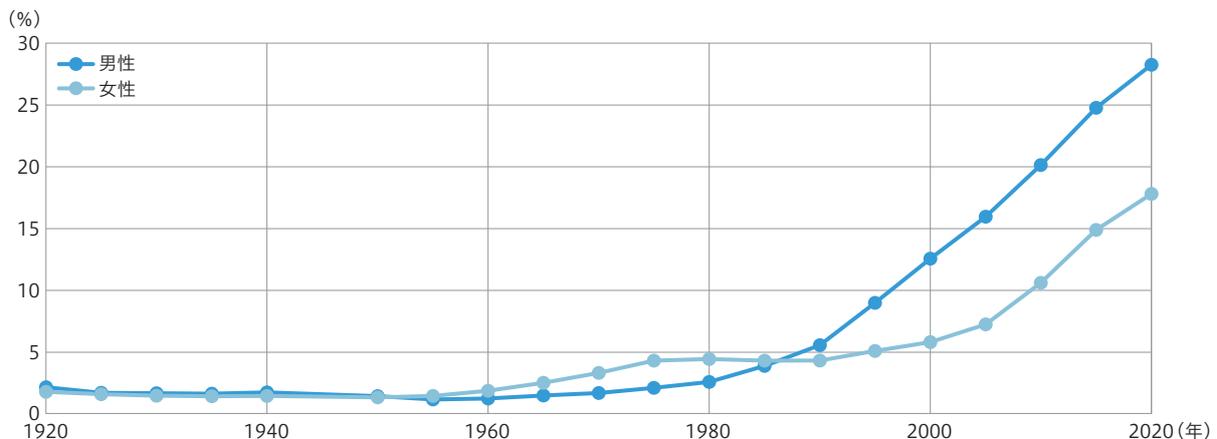
9 本稿では、特に断らない限り、「子」は18歳になって最初の3月末まで(障害等級1・2級の子は20歳まで)の現に婚姻していない子を指すものとします。

10 本稿における遺族年金の4つの性格は、百瀬優(2017)「今後の遺族年金のあり方に関する論点整理」厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業)『働き方の変化に対応した今後の遺族年金制度のあり方に関する調査研究 平成28年度 総括・分担研究報告書』pp.194-198をもとに記述しています。

実は、諸外国においても、かつては遺族年金に男女差がありました。しかし、アメリカでは1983年改正、ドイツでは1985年改正、スウェーデンでは1988年改正、イギリスでは1999年改正によって、それぞれ遺族年金の男女差が解消されています。社会保障審議会年金部会の委員からは、「現在の日本における労働市場の男女間格差は、80年代、90年代の欧米諸国の状況とほぼ変わらないところまでは縮小」していることや、「欧米諸国も、現在の日本と同程度の男女間格差が残っている段階で、将来の女性の労働力率や賃金水準の高まりを見越して、遺族年金の男女差を解消」していることが指摘されています¹¹。何でも欧米諸国と合わせればいいわけではありませんが、少なくとも欧米諸国は現在の日本と同程度の男女間格差が残っている段階で遺族年金の男女差を解消したことは、考慮に値すると思います。また、先進諸国では①の性格(遺族の生活変化に対する一時的支援)の給付が重視され、子のない遺族配偶者への給付が有期化されています。日本の遺族厚生年金でも、「子」を養育していない30歳未満の「妻」への給付は5年間の有期給付となっており、男女差の解消とともに現役期の遺族年金の給付の有期化も考えられます。

また、遺族年金に男女差があることによって、「夫」が遺族年金を受給しにくいという見方もできますが、「妻」の保険料拠出が遺族年金に反映されにくく、男性に比べて女性の保険料拠出が相対的に軽視されているという見方もできます。また、必ずしも結婚する人ばかりではありません。【図表8】のとおり、50歳時に未婚である人の割合は増加を続けています。生涯独身の人々にとっては保険料拠出が遺族年金の給付にほとんど反映されない¹²ことになり、遺族年金制度が手厚くてもあまり恩恵がなく、独身者の保険料拠出が相対的に軽視されているとも考えられます。

【図表8】50歳時の未婚割合



出所:国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料」をもとに筆者作成

このように、モデル年金の専業主婦世帯のようなステレオタイプの世帯構造が少数派となった時代にあっては、強制適用の公的年金制度の設計として現在の遺族年金は納得感の得にくいものです。公的年金制度が国民から信認を得られる設計であるためには、**遺族厚生年金の男女差解消や現役期給付の有期化**が求められると考えられます。一方で、もちろん、現に遺族厚生年金を受給して生計を立てている方々や、就職が容易でない世代への配慮は必要であり、改正にあたっては十分な経過措置の検討が必要と考えられます。

11 いずれも厚生労働省年金局「第6回社会保障審議会年金部会」(2023年7月28日)議事録における百瀬優委員の発言より抜粋しております。なお、百瀬委員は百瀬優(2022)「遺族年金の性格と現行制度の課題」『年金と経済』第41巻第3号においても同様の主張をしています。

12 遺族厚生年金は、死亡した者に生計を維持されていた配偶者や子だけでなく、55歳以上の父母・祖父母並びに孫も対象となり得ます。そのため、優先順位は低いながらも、状況によっては、独身者の遺族(父母等)が受け取る可能性もあります。

6.終わりに

女性の就労が進展する中で時代に合わなくなっているのではないかと指摘される公的年金制度の設計を見てきました。第3号被保険者制度は、よく指摘されるほどには不公平な仕組みではありません。第3号被保険者数はこの30年ほど減少傾向であり、今後も減少が見込まれています。これらのことからすると、大きな改正を行う緊急性は低いと考えられ、むしろ、制度設計に対する正しい理解を促すための周知広報が求められます。また、いわゆる「年収の壁」についても、第3号被保険者制度自体が問題というよりは、被用者保険(厚生年金保険・健康保険)の適用範囲が歪みをもたらしており、適切なセーフティネットが張り巡らされない原因になっていると考えられます。したがって、就業調整を生じさせないための適切な広報のほか、被用者保険の適用範囲の拡大や、勤労者皆保険に向けた検討が求められます。一方、遺族年金については明確な男女差がある点、今や少数派の専業主婦世帯を念頭においた設計が相対的に遺族年金のニーズの乏しい共稼ぎ世帯にも適用される点、独身者にとっては遺族年金は恩恵がほぼない点を踏まえれば、現役期の遺族年金の男女差解消・有期年金化が求められると考えられます。なお、紙面の都合上詳細は割愛いたしましたが、老齢厚生年金の配偶者加給年金についても、夫婦の年齢差に着目した給付となっており、単身者との公平性がないことや、主に女性の就労を想定できていない制度であることは遺族年金と共通しており、遺族年金とあわせて改正が求められます。

公的年金制度について日頃から意識して生活する人は稀だと思います。そのことは何も悪いことではありません。むしろ、国民が公的年金制度について日頃から意識しなければならないのは、ある種異常な状態といえるかもしれません。公的年金制度が何らかの歪みを人生選択や経済活動にもたらすことのほうが、避けるべき事態だと思います。公的年金制度のことを深く考えなくても生活できるような状態こそがあるべき姿であり、いわゆる「年収の壁」が典型ですが、複雑な制度設計が人々の行動に影響をもたらしてしまっているのはよくないことです。ましてや、労使とも社会保険の適用から逃れようとする行動は、本来被用者が享受すべきセーフティネットが正しく行きわたらない事態を生みます。そのような歪みをもたらさないよう、公的年金制度の設計が人々の選択に対して中立的である状態こそが、目指すべき方向性だと思います。

被用者保険の適用範囲や現役期の遺族年金の男女差解消・有期年金化について必要な法改正の検討が進み、公的年金制度が現在及び将来にわたって国民の信認を得られる制度であり続けられることを願って、筆をおくことといたします。

以上

2022年度決算の傾向とその分析結果について

年金信託部 数理企画チーム

弊社が総幹事をお引き受けしている確定給付企業年金の2022年度決算結果の概要及び財政検証結果の傾向をご報告いたします。また、後半では、剰余金の活用として年金給付利率を引き上げる事例を用いた財政状況への影響をご紹介します。

1. 確定給付企業年金・財政決算結果の概要

(1) 財政状況の改善・悪化状況

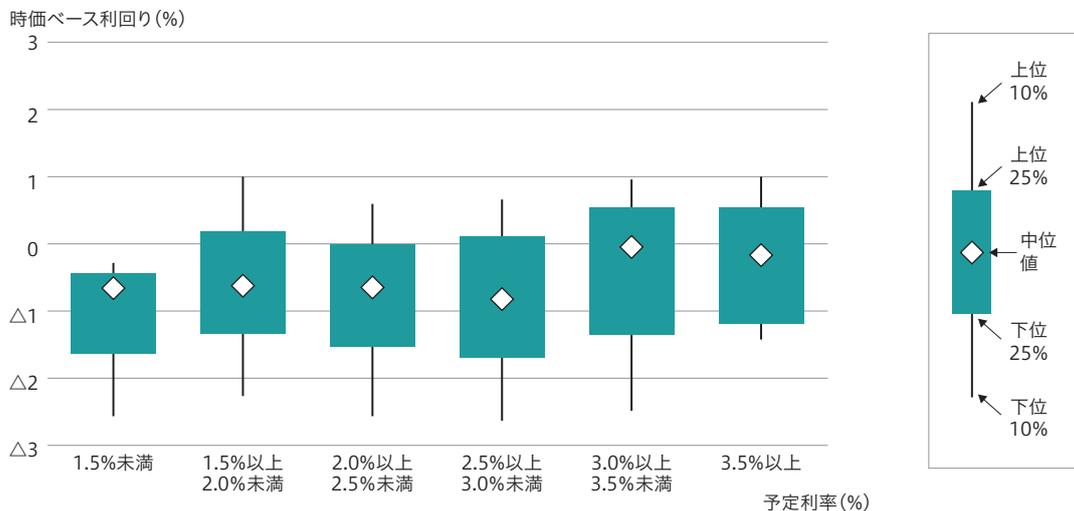
全体のうち83%の制度にて当年度に不足が発生いたしました。その主な要因は、運用環境の悪化を背景とした運用差損(利差損)であり、当年度の時価ベース利回りの平均値($\Delta 0.8\%$)は予定利率の平均値(2.3%)を下回っております【図表1】。【図表2】は予定利率ごとの時価ベース利回りを示したものとなりますが、予定利率の水準にかかわらず同程度の結果となっております。

【図表1】財政状況及び時価ベース利回りと予定利率(平均値)

決算期	当年度に不足が発生した制度の割合	時価ベース利回り(平均値)	予定利率(平均値)
2023/3末	83%	$\Delta 0.8\%$	2.3%

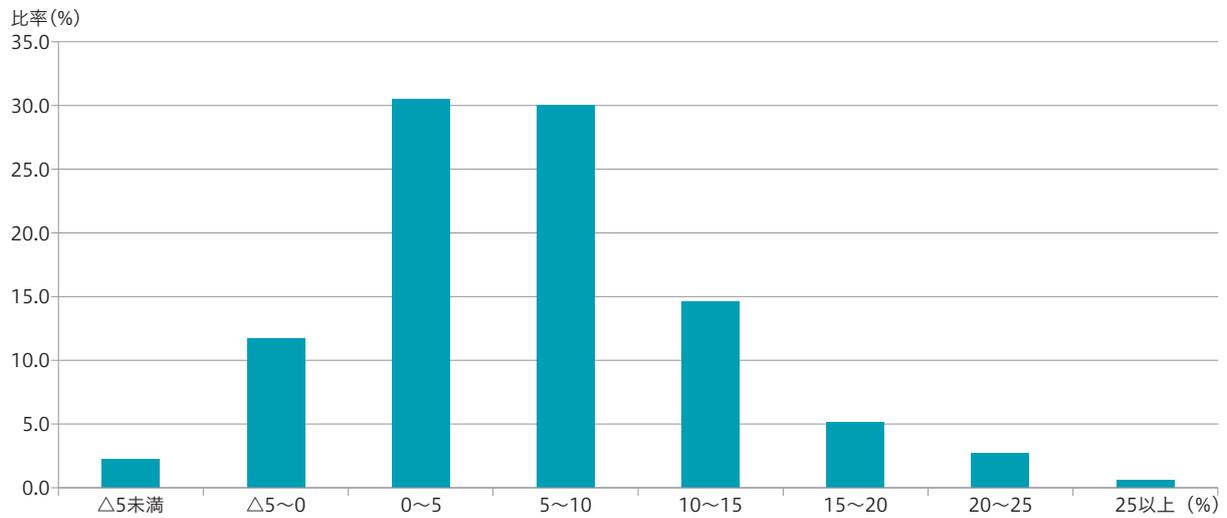
(注) 純資産額から実質的な積立目標額を控除した額が増加(減少)した場合を当年度剰余(当年度不足)としています。

【図表2】予定利率ごとの時価ベース利回り



ただし、過去3年間の累積で見れば、多くの制度において、不足ではなく剰余の積み上げが実現できていることが確認できます【図表3】。

【図表3】「時価ベース利回り－予定利率」の過去3年間の累積(分布)



(2) 継続基準による積立水準の傾向

継続基準による積立水準の検証は、純資産額と責任準備金を比較して次の判定を行います。

【継続基準による積立水準の検証】
 純資産額 < 責任準備金 ➡ 継続基準に抵触

【財政再計算の実施要否の検証】
 数理上資産額^(※)+ 許容繰越不足金 < 責任準備金
 ➡ 財政再計算の実施が必須

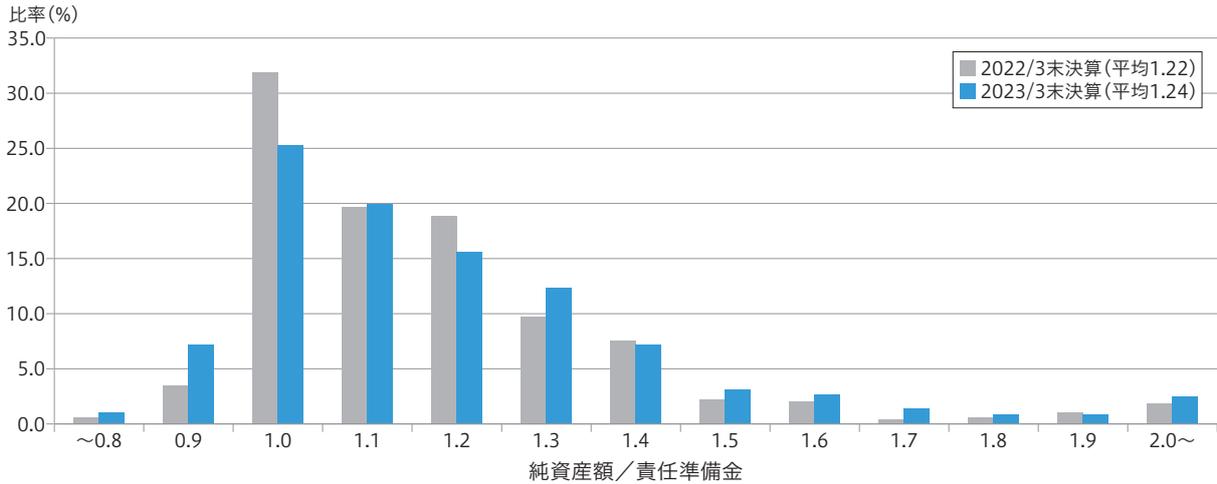
(※) 積立金の評価に時価方式を用いている場合、純資産額と同額になります。

当年度の継続基準の積立水準は1.24(平均値)となっており、前年度の1.22(平均値)から上昇する結果となっています。これは、実質的な不足の発生により剰余の未認識を含む責任準備金が縮小した一方、別途積立金は不変であった制度も多かったためです。また、継続基準に抵触している制度の割合は前年度から4%上昇し、8%となった一方、財政再計算の実施が必要な制度は0.8%と、前年度と同様に多くの制度において掛金の洗い替えが不要であったことが確認できます【図表4及び図表5】。

【図表4】継続基準の積立水準(平均値等)

決算期	純資産額-責任準備金 (平均値)	継続基準 抵触割合	財政再計算の 実施が必要な制度の割合
2023/3末	1.24	8%	0.8%
2022/3末	1.22	4%	0.4%
増減	+0.02	+4%	+0.4%

【図表5】継続基準の積立水準(分布)



(例) グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、2023年3月末決算以降は、全ての制度に新財政運営基準が適用されます。新財政運営基準の下では、純資産額が従来の責任準備金(=数理債務-特別掛金収入現価-リスク対応掛金収入現価)を超えた一定額(財政悪化リスク相当額)の範囲で変動している部分は当年度の剰余(又は不足)と認識されません。^(※)

^(※) 決算時においては別途積立金として認識されませんが、財政再計算時に従来と同様に別途積立金として認識することが出来ます。

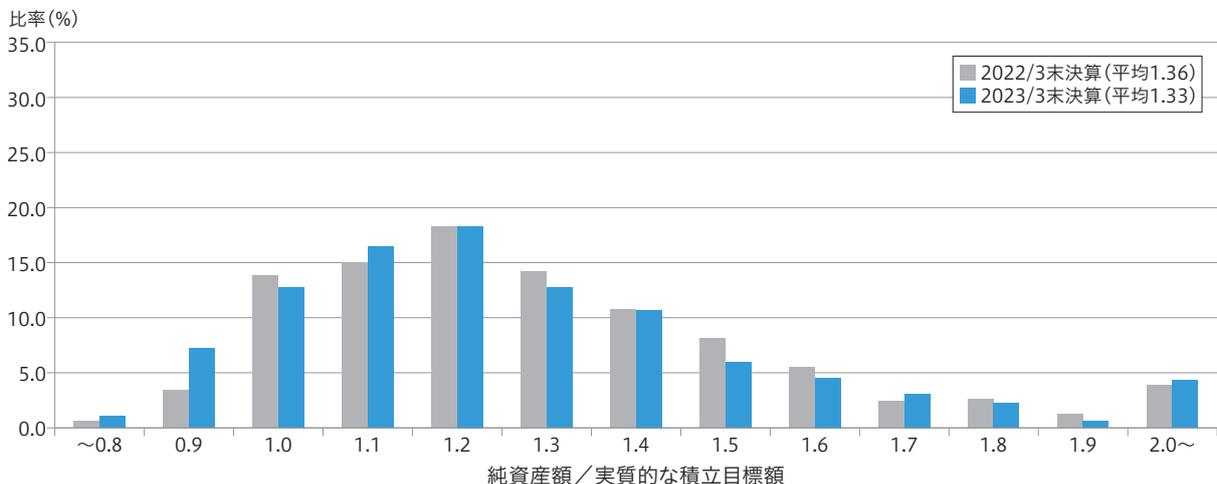
そのため責任準備金ではなく決算時点での「実質的な積立目標額(=従来の責任準備金)」と純資産額の比率を確認してみると、当年度の「純資産額÷実質的な積立目標額」の平均値は1.33と、前年度の1.36から低下していることが確認できます。前年度から0.03低下しているものの、これまでの剰余の累積もあり、引き続き健全な積立水準を維持しています【図表6及び図表7】。

【図表6】実質的な積立水準(平均値等)

決算期	純資産額÷実質的な積立目標額 (平均値)	純資産額が実質的な積立目標額を 下回っている割合 ^(注)
2023/3末	1.33	8%
2022/3末	1.36	4%
増減	△0.03	+4%

(注) 純資産額が実質的な積立目標額を下回っている状況は継続基準抵触と同じです。

【図表7】実質的な積立水準(分布)



(例) グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

(3) 非継続基準による積立水準の傾向

非継続基準による積立水準の検証は、純資産額と最低積立基準額を比較して次の判定を行います。

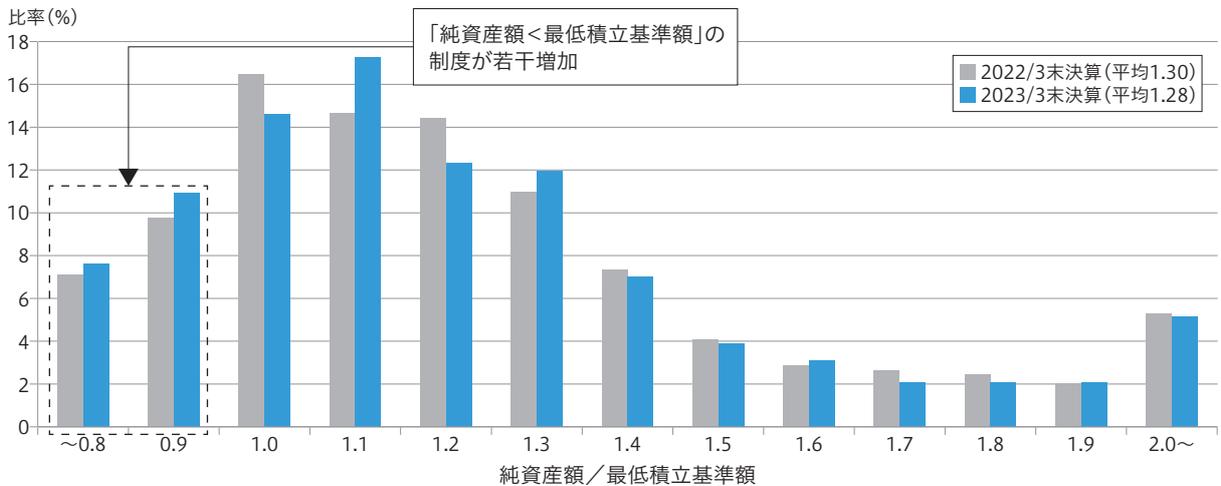
【非継続基準による積立水準の検証】
 純資産額 < 最低積立基準額
 ➡ 非継続基準に抵触(追加掛金の算定が必要)
 ただし、「純資産額 \geq 最低積立基準額 \times 0.90」かつ過去3事業年度のうち2事業年度以上で、「純資産額 \geq 最低積立基準額」を満たす場合は、非継続基準に抵触していないものとして取り扱う。

当年度の非継続基準の積立水準は1.28(平均値)となっており前年度の1.30(平均値)から低下しておりますが、これまでの剰余の累積もあり、引き続き健全な積立水準を維持しています。一方、「純資産額 < 最低積立基準額」となっている制度の割合は、当年度は19%と前年度の17%から2ポイント上昇しており、非継続基準に抵触している制度(前記に加えて過去3事業年度の積立要件に未達)の割合も同様に前年度から僅かに上昇していることがわかります【図表8及び図表9】。

【図表8】非継続基準の積立水準(平均値等)

決算期	純資産額÷最低積立基準額 (平均値)	純資産額が 最低積立基準額を 下回っている割合	非継続基準抵触割合
2023/3末	1.28	19%	16%
2022/3末	1.30	17%	14%
増減	△0.02	+2%	+2%

【図表9】非継続基準の積立水準(分布)

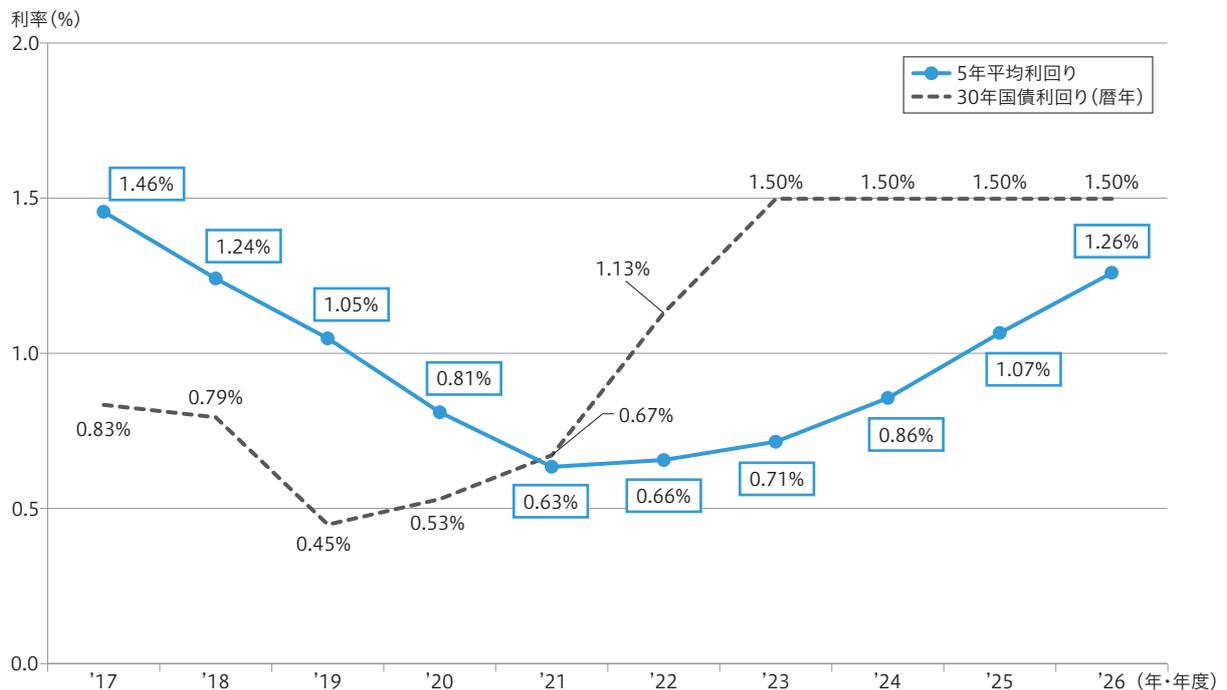


(例) グラフ中の「1.0」は「積立水準1.0以上1.1未満」の割合を示しています。

なお、非継続基準の積立水準の変動要因については、主に運用実績によるものと最低積立基準額の算定に用いる予定利率の変動によるものが挙げられますが、ここでは特に後者の予定利率について今後の傾向を確認します。

最低積立基準額は最低保全給付(基準日までの加入者期間に係る給付)を割り引くことによって算定しますが、その割引に用いる予定利率は、継続基準(責任準備金を算定する予定利率)とは異なり、30年国債応募者利回りの過去5年間の実績値に基づき毎年見直されます。これまでは過去の低金利環境による予定利率の低下が最低積立基準額の増加要因(非継続基準の積立水準の低下要因)となっていました。金利が2019年を底に上昇に転じたことにより、昨年度以降は予定利率が上昇に転じており、最低積立基準額の減少要因となります【図表10】。

【図表10】最低積立基準額の算定に用いる予定利率の傾向



(※) 2024年4月末決算以降の利回りは「2023年の30年国債応募者利回りの1年平均(1.498%)」が今後も継続すると仮定した執筆時点の予測値を表示

(※) 2022年4月～2023年3月を2022年度として表示

(4) 積立超過基準による積立水準の傾向

積立超過基準による積立水準の検証は、数理上資産額と積立上限額を比較して次の判定を行います。

【積立超過基準による積立水準の検証】

数理上資産額 > 積立上限額

➡ 積立超過基準に抵触(掛金引き下げ^(※1))が必要)

(※1) 通常の掛金額から積立超過額に相当する額を控除

なお、積立上限額は、次のいずれか大きい額に1.5を乗じた額としております。

- 積立上限額算定用の数理債務^(※2)
- 最低積立基準額

(※2) 以下の基礎率を使用

- 予定利率: 基準日における下限予定利率
- 死亡率: 基準日における基準死亡率に法令で定める率を乗じた率

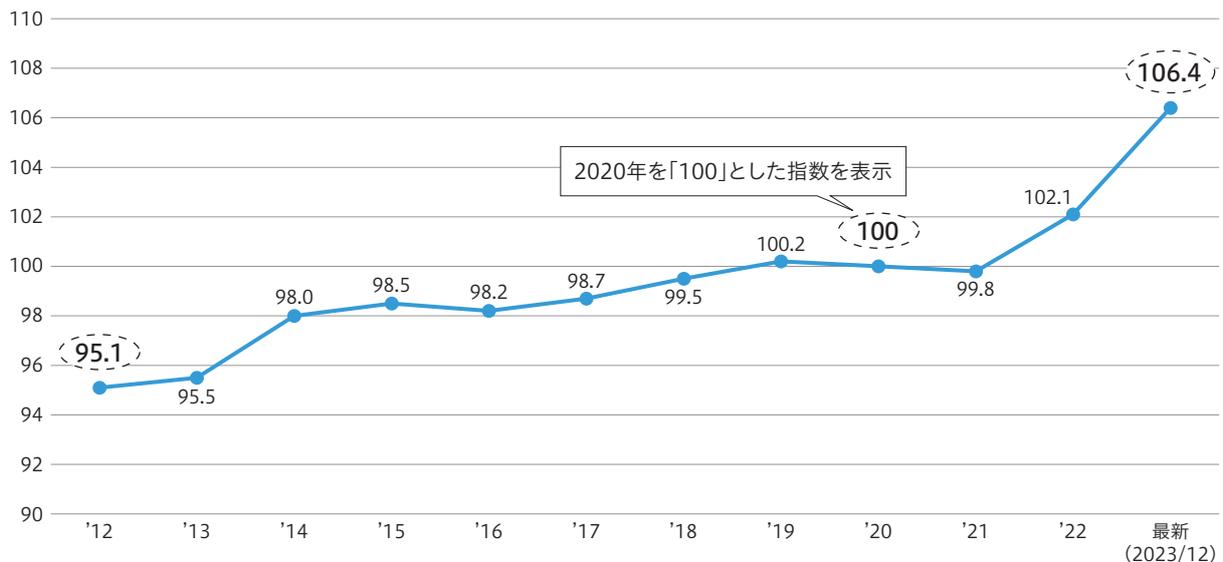
当該検証における数理債務は下限予定利率(2022年度決算は0.0%)などの保守的な基礎率を用いて算定するため、基準値となる積立上限額は数理債務や最低積立基準額に対して高水準(今回の算定対象では平均2.5倍程度)の額となります。

したがって、積立水準が良好である近時の状況においても積立超過基準に抵触した制度は非常に少なく、また、積立超過に抵触した制度を確認すると、殆どが掛金を元々抛出していない制度(閉鎖型制度)です。なお、実際に掛金の控除を行うこととなった先は、2制度と限定的でした。

2.現状の財政状況を踏まえた今後の考察

各種財政状況につき、概ね良好である旨を確認してきましたが、一方で、昨今の物価上昇(以下【図表11】参照)により、今後、年金給付水準の実質価値が減少する懸念があります。そこで、弊社総幹事先決算データを用いて、現在の剰余金の発生要因について分析し、剰余金を活用した年金給付水準の実質価値向上の取組みについて考察します。

【図表11】全国消費者物価指数(生鮮食品を除く総合)



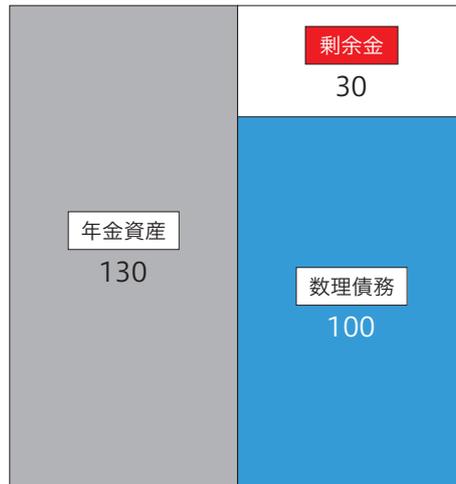
出所:総務省公表「消費者物価指数」

(1) 剰余金の内訳およびその活用方法

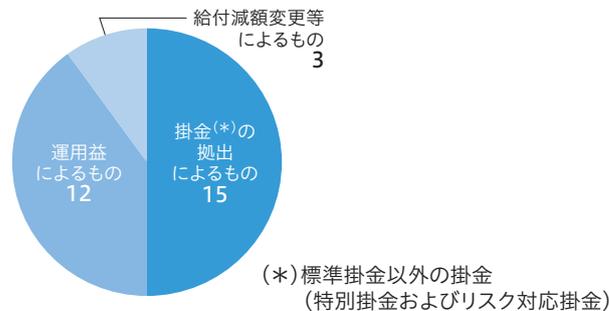
弊社総幹事先決算制度では、10年前は平均して剰余金ゼロの状態でしたが、現在までの10年間の累積では、【図表12】のとおり数理債務を100として30の剰余金(本稿では、年金資産と数理債務との差分を表します。以下、同様)となっております。

剰余金の内訳を「掛金の抛出によるもの」、「運用益(運用収益の実績と予定運用収益との差)によるもの」、「給付減額変更等によるもの」の3つに分けて考えた場合のそれぞれの割合を【図表13】にて表しています。

【図表12】財政状況のイメージ(数理債務を100とした場合の年金資産及び剰余金の割合)



【図表13】剰余金(図表12の「30」)の内訳



1つ目の「掛金の拠出によるもの」は15ありますが、掛金のうち、特別掛金は過去発生した運用悪化等に伴う不足額に対する手当てであり、リスク対応掛金は将来の運用悪化等に備えた手当てであることから、特別掛金やリスク対応掛金拠出に伴う剰余金については、加入者等の給付改善の原資に充てること以外に将来のリスクバッファとして残すことも考えられます。

2つ目の「運用益によるもの」は12あります。運用益は運用悪化に備えて保持しておくものという考え方もありますが、予定運用収益を低く設定した結果生じたとも考えられ、予定運用収益(予定利率)を高く設定することで数理債務を減少させ、それにより発生する剰余分を給付改善の原資に充てるのが可能だったとも考えられます。

3つ目の「給付減額変更等によるもの」は3ありますが、これも、加入者等の給付改善の原資に充てるということが考えられます。

次節以降では、給付改善の事例として年金給付利率を引き上げる変更を例にとり、積立比率等への影響について分析を行います。過去には、年金給付利率引下げを行う先もありましたが、引下げ前の給付水準に戻していく例にもなります。年金給付利率の引上げは、近年の物価上昇に伴う年金給付水準の実質価値減少への対応策の1つとなります。

(2) 年金給付利率等の引上げに関する分析

本節では、弊社総幹事先決算データ(2022年度)の人員データ等を合計して作成した、仮想的な確定給付企業年金制度について、年金給付利率等を変更したときの今後の数理債務の積立比率(=年金資産÷数理債務)を見ていきます。今後この制度の人員は変動していきませんが、成熟化に伴い、数理債務は減少し、年金資産も減少していきます。

仮想的な制度での予定利率等の計算前提は以下【図表14】のとおりとしております。

【図表14】仮想的な制度での予定利率や年金給付利率等の計算前提

	内容	前提の利率
予定利率	数理債務算定に使用する利率	2.5%
年金給付利率	一時金を年金に換算する際に付加する率	2.5%
運用利回り	年金資産の運用利回り	2.5%
一時金選択率	年金給付と一時金給付のうち一時金給付を選択する割合	70%
年金支給期間	20年保証終身(終身部分の年金額は保証部分の年金額の15%)	-

仮想的な現行制度に相当するパターンⅠをもとに、以下【図表15】のパターンⅡ～Ⅴのように、予定利率、年金給付利率、運用利回りをそれぞれ引き上げて今後の将来推計を行いました。

【図表15】シミュレーションの計算前提(運用利回りは長期期待収益率を想定)

パターン	予定利率	年金給付利率(注1)	運用利回り	標準掛金(注2)
Ⅰ	2.5%	2.5%	2.5%	100
Ⅱ	2.5%	2.5%	3.0%	100
Ⅲ	2.5%	3.0%	2.5%	103
Ⅳ	2.5%	3.0%	3.0%	103
Ⅴ	3.0%	3.0%	3.0%	92

(注1)シミュレーション上、年金給付利率の引上げは加入者(待期者を含む)のみ行っております。

なお、パターンⅠの現在における数理債務のうち、加入者(待期者を含む)に係る分は64%となっております。

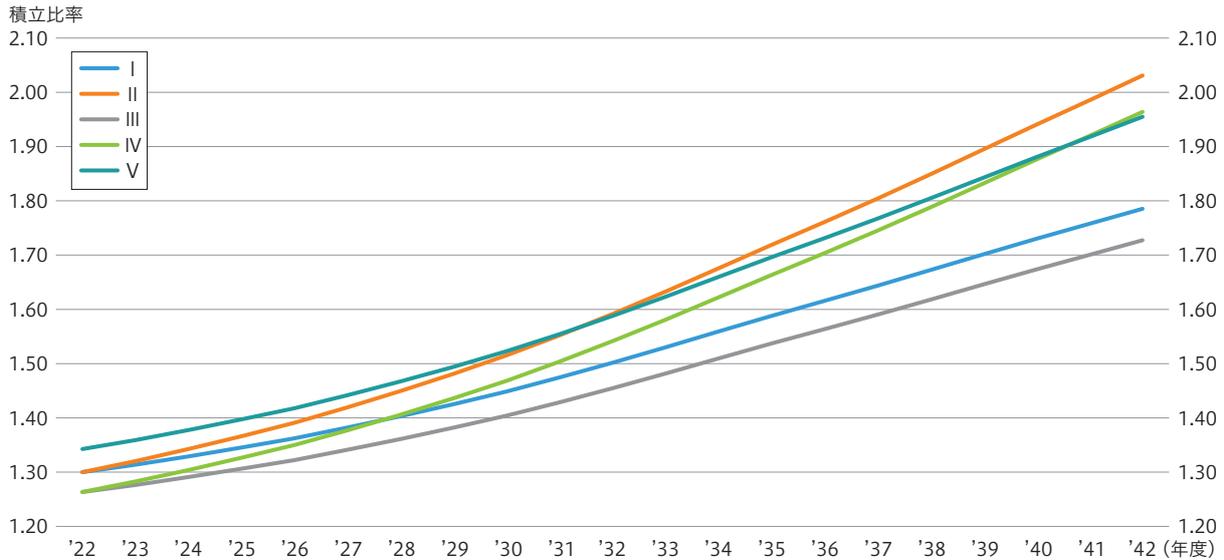
(注2)パターンⅠの標準掛金を100とした数値を記載しております。

パターンⅠ～Ⅴの積立比率の推移は【図表16】及び【図表17】のとおりです。

【図表16】現在、10年後、20年後における積立比率

パターン	現在	10年後	20年後
Ⅰ	1.30	1.50	1.79
Ⅱ	1.30	1.59	2.03
Ⅲ	1.26	1.45	1.73
Ⅳ	1.26	1.54	1.96
Ⅴ	1.34	1.59	1.95

【図表17】今後20年間の積立比率の推移



まず、仮想的な現行制度に相当するパターンIでは十分な積立比率が維持されることが確認できます(※)。

※剰余を含む年金資産の全体に対して予定利率と同じ運用利回りを仮定した場合、剰余金に対する運用益は積立比率の上昇要因となります。また、この制度の前提では、年金資産および数理債務は減少していきますが、積立比率への剰余金の割合が大きくなることにより積立比率(=年金資産÷数理債務)は上昇します。なお、終身年金を一部含む制度前提に対して一時金給付を選択する部分も積立比率の上昇要因となります。

次に、年金給付利率の引上げを行うパターンIIIについても、現在の積立比率は1.26と低下するものの10年後には1.45となり、将来の運用悪化等に備えるのに十分な積立比率を維持できることから、年金給付利率引上げの財政状況への影響は大きくないことがわかります。

ただ、標準掛金はパターンIの100に対してパターンIIIでは103となり、3%程度上昇します。パターンVでは予定利率を引き上げることで標準掛金は92に抑制され、長期期待収益率(運用利回り)も併せて見直すことで、中長期的にパターンIと比較しても高い積立比率を維持されることが期待されます。

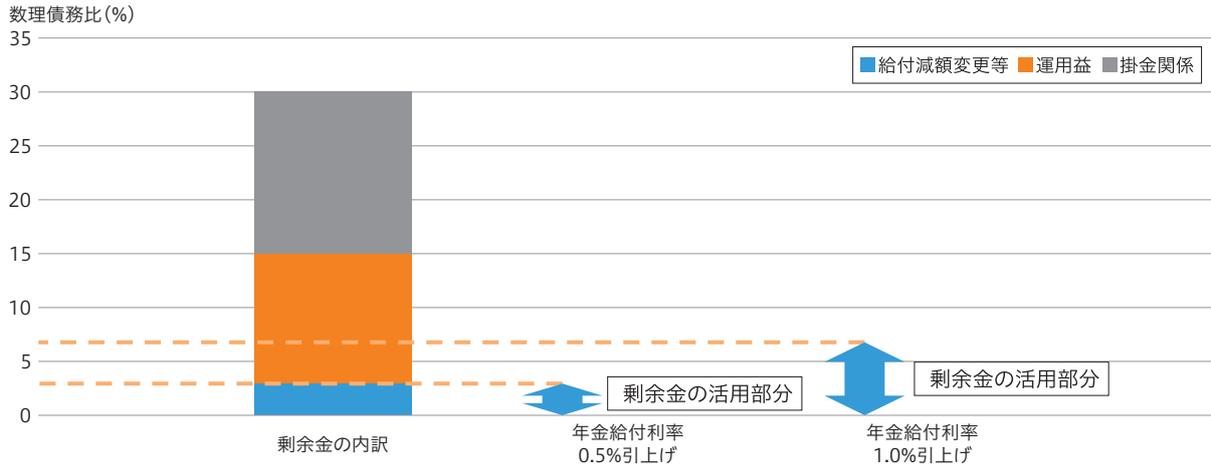
年金給付利率を0.5%引き上げることによる剰余金の取崩し割合ですが、数理債務比で剰余金を3%程度取崩すことにつながります。

(1)における剰余金の発生要因の内訳およびその活用方法の紹介の中で、数理債務に対して15%程度を加入者等の給付改善の原資に充てるという考え方をお伝えしましたが、この範囲に収まっている水準となります。

さて、これまで年金給付利率を0.5%引き上げた場合の影響を見てきましたが、年金給付利率を1.0%引き上げた場合の影響も同様に見ていきます。

【図表18】は、剰余金の内訳と年金給付利率引上げ(0.5%および1.0%)との関係性を表しています。年金給付利率を1.0%引き上げることによる剰余金の取崩し割合は、数理債務比で6%程度ですが、「給付減額変更等」および「運用益」による剰余金分の範囲に収まり、「掛金の抛出」による剰余金の取崩しは不要となります。

【図表18】剰余金の内訳と年金給付利率引上げ(0.5%および1.0%)との関係性



どの程度剰余金を残しておくかに関しては、関係者にて十分な議論が必要と考えられますが、【図表19】【図表20】【図表21】のとおり、年金給付利率を0.5%引き上げた場合と同様に、年金給付利率の引上げを行うパターンⅢについても、現在の積立比率は1.23と低下するものの10年後には1.41となり、将来の運用悪化等に備えるのに十分な積立比率を維持できることから、年金給付利率引上げの財政状況への影響は大きくないことがわかります。

なお、この制度において、年金給付利率を1.0%引き上げることによる剰余金の取崩し割合は、数理債務比で6%程度と記載しました。しかし、一般には、制度設計もしくは受給者の引上げを行うかどうか等によって剰余金の取崩し割合は異なります。制度設計にもよりますが、受給者の引上げも行う場合には剰余金の取崩し割合は最大9%程度であり、「給付減額変更等」および「運用益」による剰余金分の範囲に収まります。

以上から、仮想的な制度に基づく検証ではありますが、年金給付利率引上げを行っても年金財政への影響は大きくないと考えられますので、給付改善策の参考と考えていただければと思います。

【図表19】シミュレーションの計算前提(年金給付利率3.5%の場合。運用利回りは長期期待収益率を想定)

パターン	予定利率	年金給付利率 ^(注1)	運用利回り	標準掛金 ^(注2)
I	2.5%	2.5%	2.5%	100
II	2.5%	2.5%	3.5%	100
III	2.5%	3.5%	2.5%	107
IV	2.5%	3.5%	3.5%	107
V	3.5%	3.5%	3.5%	85

(注1)シミュレーション上、年金給付利率の引上げは加入者(待期者を含む)のみ行っております。

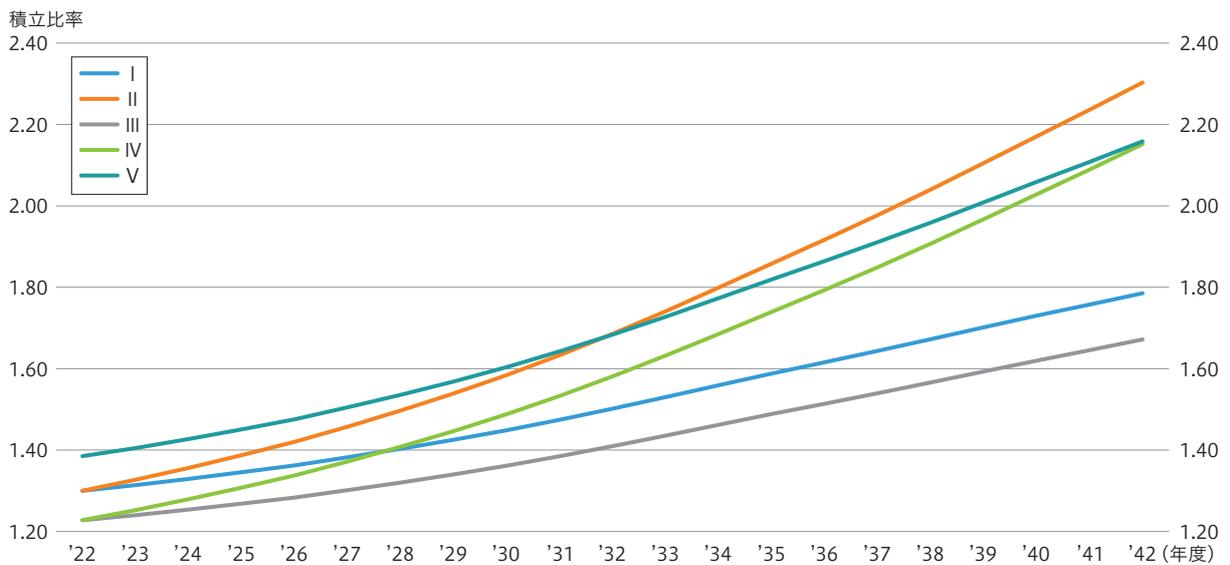
なお、パターンIの現在における数理債務のうち、加入者(待期者を含む)に係る分は64%となっております。

(注2)パターンIの標準掛金を100とした数値を記載しております。

【図表20】現在、10年後、20年後における積立比率(年金給付利率3.5%の場合)

パターン	現在	10年後	20年後
I	1.30	1.50	1.79
II	1.30	1.69	2.30
III	1.23	1.41	1.67
IV	1.23	1.58	2.15
V	1.39	1.68	2.16

【図表21】今後20年間の積立比率の推移(年金給付利率3.5%の場合)



本稿では弊社総幹事先における剰余金の内訳を示し、その剰余金の活用方法の一つとして、近年の物価上昇に伴う年金給付水準の実質価値減少への有効な対応策でもある年金給付利率の引上げを行った場合の各種推計を行いました。結果からは、年金給付利率の引上げを行っても年金財政への影響は大きくないと考えられ、給付改善策の一つとして考えられる旨をお伝えしました。

本稿の分析は弊社総幹事先を元に仮想的な制度を考えて考察したものであり、実際には、制度毎の人員状況、制度内容、積立状況等により傾向は異なるものと考えますが、剰余金の活用方法や、退職給付制度の見直し等をご検討する際に参考にさせていただけると幸いです。

この資料は、年金信託契約におけるお客様の運用戦略や運用指針策定等の参考となる情報の提供を目的として作成されたものであり、受託財産に組入れる運用対象資産等の投資勧誘を目的として作成されたものではありません。年金信託契約等に係る最終的な決定は、商品に関する詳細資料を参照の上、お客様ご自身のご判断で行なっていただきますようお願い申し上げます。また、本資料の内容に従った運用等の採用を強制するものではなく、採用しなかったことにより弊社との他の取引に関し不利益を被ることはありません。

シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。また、データの一部は、弊社が信頼できると判断した各種情報源から入手した情報等に基づくものですが、その情報の正確性・確実性について弊社が保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。

本資料に関わる一切の権利は、他社資料等の引用部分を除き三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。弊社又はその他の会社等の商標、標章、ロゴマーク、商号等に関する権利は、商標法、不正競争防止法、会社法及びその他の法律で保護されています。これらを各々の権利者の許諾を得ることなく無断で使用することはできません。本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する 金融商品取引法第37条の規定等に基づく表示です。

<お取引にあたっての留意事項>

■損失が発生するリスクについて

年金信託契約においては、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議に基づき、国内外の株式・債券をはじめ、投資信託受益証券、信託受益権や集団投資スキーム持分などの有価証券、貸付金、不動産、先物取引、オプション取引、スワップ取引及び為替取引等の価格変動等を伴う金融商品やその他の資産・取引手法等を運用対象としますので、これら運用対象資産等の価格変動等により、受託財産の元本に損失が生じるおそれがあります。

■価格変動等について

運用対象資産等が有するリスクのうち主要なものは下記の通りです。

- (1) マーケットリスク：株式相場・金利水準・為替相場・指数等の金融商品市場における市場の動向を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (2) 信用リスク：受託財産で運用する運用対象資産等の発行者・管理者・仲介者及びその取引の相手方等の業務又は財産の状況の変化等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (3) 流動性リスク：受託財産で運用する金融商品等の市場動向や取引量等の状況によって、取引が不可能もしくは困難となる、または取引可能な場合でも通常より著しく不利な価格での取引を余儀なくされること等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク

また、ヘッジファンドや証券化商品等は上記のほか運用手法やスキーム等に起因する各種のリスクを有している場合があります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

■組入れ・解約等の制約

ヘッジファンドや証券化商品等は、商品性に起因する各種の組入れ・解約制約等があり、資金化に数ヶ月を要するものもあります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

運用対象資産等の組入れ・解約については、上記のほか、市場での流動性や組入れ・解約の規模その他やむを得ない事情があるときは、資金化に一定の期間を要する場合や、組入れのタイミングに制約を受ける場合があります。

■商号等

- 当社の商号等 三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長(登金)第649号
- 加入協会 日本証券業協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人金融先物取引業協会

■年金信託報酬・手数料等

お客様にご負担いただく費用等については以下の通りとなります。

(年金信託報酬)

原則として、受託財産の額に対して報酬率を乗じる計算方法で報酬をお支払いいただきます。個別の計算方法は、お客様と弊社が協議の上、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議の内容に応じて決定しますので、あらかじめ表示することができません。年金信託契約の締結にあたっては、必ず弊社担当者に年金信託報酬の計算方法をご確認いただくようお願いいたします。

(売買コスト等)

年金信託契約では、受託財産で運用する運用対象資産等に応じて、運用対象資産等の売買手数料、信託事務の諸費用、当該資産を保管する海外のカストディアンに対して支払う手数料等が受託財産から支払われます(運用対象として年金投資基金信託受益権(合同口)・投資信託受益証券等に投資する場合は、そのファンドに係る信託報酬・信託財産留保金及びその他の費用等の支払いが発生することがあります)。これらの費用の具体的な金額や上限額・計算方法は、実際に運用・管理する運用対象資産等の種類及びその量等に応じて異なりますので、あらかじめ表示することはできません。

(証券貸借取引)

受託財産で保有する株式等に関し証券貸借取引を行う場合においては、手数料をお支払いいただきます。手数料の料率等はお客様との協議により個別に決定しますので、あらかじめ表示することができません。

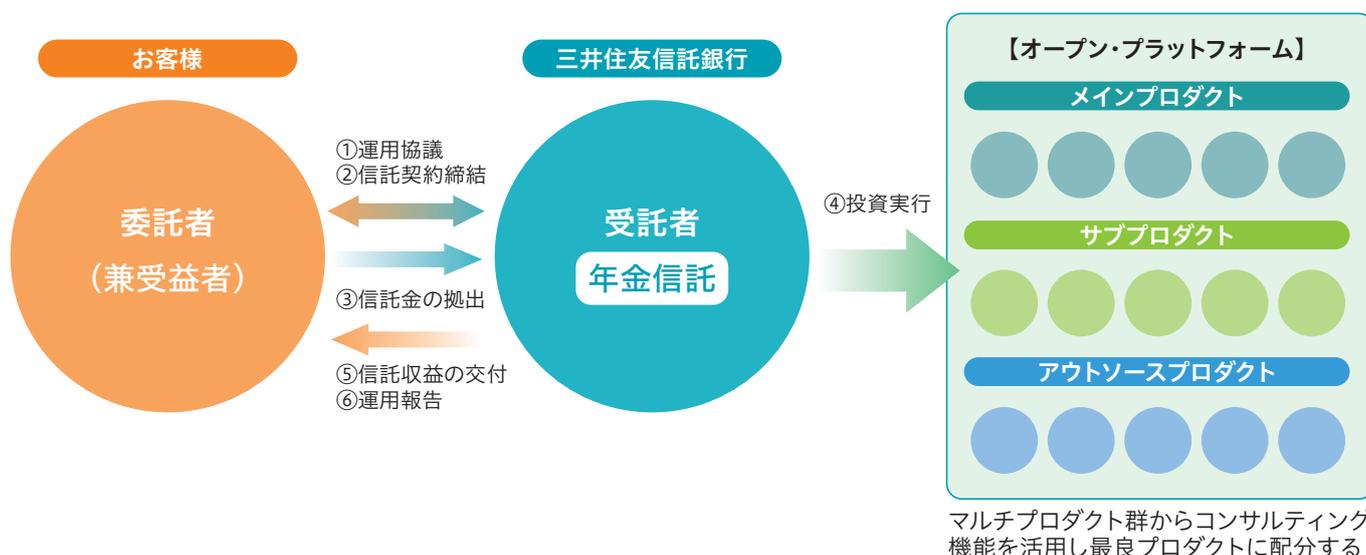
(解約手数料)

契約の解約にあたっては、契約書等の定めに基づき解約手数料をお支払いいただく場合があります。

(その他公租公課及び事務費用等)

上記のほか受託財産で運用する運用対象資産等に関し、各種の費用や公租公課及び信託事務を処理するために必要な費用については、受託財産より支弁し、又は委託者が支払うものとします。

■ スキーム図





PENSION JOURNAL

No. 13

MARCH 2024



三井住友信託銀行

三井住友トラストペンションジャーナル No.13 2024年3月発行

三井住友信託銀行株式会社 年金業務推進部

〒105-0011 東京都港区芝公園一丁目1番1号 住友不動産御成門タワー TEL.03(5404)3081