

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】人的資本経営の実現に向けた最近の動向について	P1
【コラム】DBにおける当年度剰余金の発生要因	P7

人的資本経営の実現に向けた最近の動向について

1. はじめに

2020年9月に、経済産業省の「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会」の報告書として「人材版伊藤レポート」が公表されました。この公表を契機に、持続的な企業価値向上のために重要な「人的資本経営」が注目されるようになってきました。

2022年5月には、経済産業省の「人的資本経営の実現に向けた検討会」の報告書として「人材版伊藤レポート2.0」が公表され、人的資本経営という変革を具体化、実践するために有用となるアイデア等が提示されました。

今月号では、これらの報告書とともに、人的資本の情報開示等に関する最近の動向をご案内いたします。人的資本経営の実現に向けた取り組みの一助にいただければ幸いです。

なお、報告書や関連資料が経済産業省等のホームページに公表されていますので、そちらもご参照いただき理解を深めていただければと存じます。

2. 人材版伊藤レポート(2020年9月)について

以下に、「人材版伊藤レポート(2020年9月)」の本文から引用しつつ、その概要をご案内いたします。

第1章 持続的な企業価値の向上と人的資本

1. 問題意識

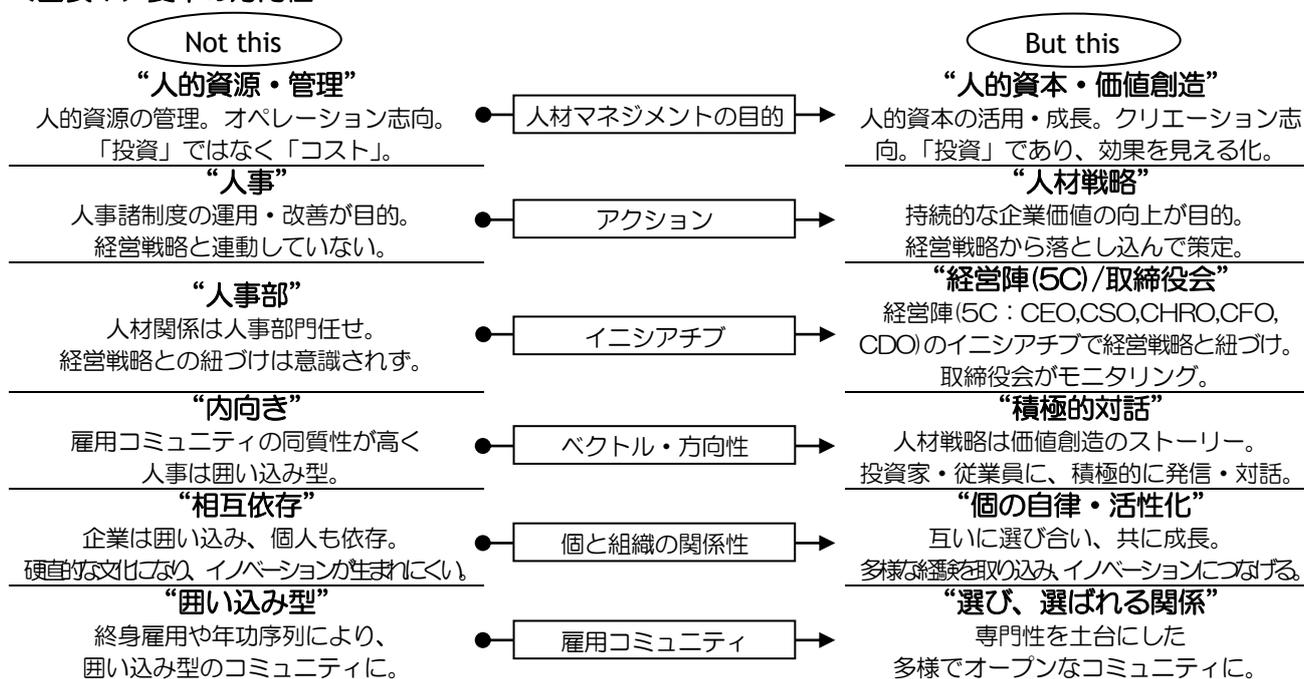
- 新型コロナウイルス感染症への対応の中、働き方を含めた人材戦略の在り方が改めて問われている。しかしながら、これは、第4次産業革命やグローバル化による産業構造の急激な変化、少子高齢化や人生100年時代の到来、個人のキャリア観の変化等、企業や個人を取り巻く環境への変化と、本質的には同じベクトル(方向性)である。
- 企業においては、様々な経営上の課題に直面している。こうした課題は、実際に事業を担う人材面での課題と表裏一体であり、企業は、経営戦略やビジネスモデルの変革と同時に、人材に関する戦略の在り方についても見直しが迫られている。
- 国内外の機関投資家も、持続的な企業価値向上のためにはESG要因を重視する流れ。その中でも、S(ソーシャル)の重要性が再認識されている。ESGとは、環境(Environment)、社会(Social)、ガバナンス(Governance)の頭文字を合わせたものです。
- 人的資本を含む無形資産が企業価値の源泉となる中、経営における人材や人材戦略の重要性はこれまで以上に増しており、国内外の経営トップも経営上重要な人材の確保等を重要なアジェンダと認識している。一方、日本企業の多くは、変化への対応の必要性や危機意識は共有しつつも、経営戦略に紐付いた人材戦略を効果的に実施できていないという現実もある。
- 企業においては、改めて、各社が企業理念や存在意義(パーパス)まで立ち戻り、持続的な企業

価値の向上に向け、企業の競争優位を支え、イノベーションを通じて新たな市場を創造・獲得する上での原動力となる人材の確保・育成、イノベーションを生み出す環境の整備といった人材戦略を変革させる必要がある。

2. 変革の方向性

- 企業の競争優位を支え、イノベーションを生み出すことを通じた持続的な企業価値の向上や経済成長を支える原動力は「人」であり、社会全体で人的資本の向上を実現することが重要である。特に、変化が非連続であり予測が困難な時代には、企業も個人も、変化に柔軟に対応し、ショックへの強靱性（レジリエンス）を高めることが必要であり、スピード感をもって変化に対応できる変革力は、生産性や競争力に直結する。この点は、新型コロナウイルス感染症への対応の中で改めて重要性が再確認された課題でもある。
- こうした課題に対応するためにも、これまでの成功体験に囚われることなく、企業の人的資本マネジメントの在り方、企業と個人の関係性について、社会の変化に応じてモデルチェンジを行い、価値創造を目的としたオープンで対等な関係へと変革する必要がある。

＜図表1＞変革の方向性

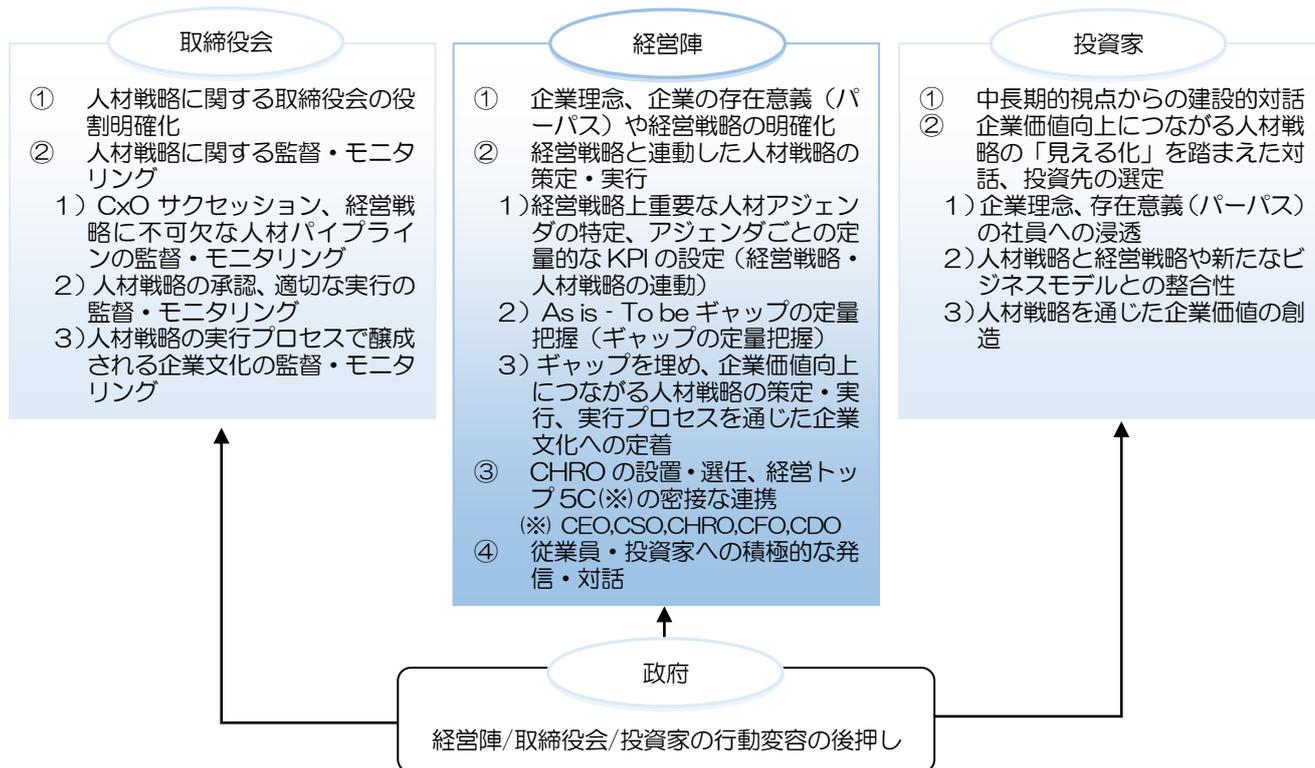


(出所)「人材版伊藤レポート(2020年9月)」の6頁の「図表1:変革の方向性」に基づいて、色合い等を変えて作成しております

第2章 経営陣、取締役会、投資家が果たすべき役割

- 人材戦略の変革にあたっては、経営陣によるイニシアティブ、取締役会によるガバナンス、企業と投資家との対話の強化が重要。
- 経営陣においては、企業理念や存在意義（パーパス）、経営戦略を明確化した上で、経営戦略と連動した人材戦略を策定・実行すべきである。その実行にあたっては、CHROの役割が重要であると同時に、経営トップ5C（CEO,CSO,CHRO,CFO,CDO）の連携が重要となる。また、従業員・投資家に対し、人材戦略を積極的に発信し、対話することが求められる。
CEO（最高経営責任者：Chief Executive Officer）、CSO（最高経営戦略責任者：Chief Strategy Officer）、CHRO（最高人事責任者：Chief Human Resource Officer）、CFO（最高財務責任者：Chief Financial Officer）、CDO（最高デジタル責任者：Chief Digital Officer）
- 取締役会においては、人材に関する議論を行い、自社の人材戦略の方向性が経営戦略の方向性と連動しているかについて監督・モニタリングを行い、適切な方向に導くことが求められる。
- 投資家においては、中長期的な企業価値の向上につながる人材戦略について、企業からの発信・見える化を踏まえて対話、投資先の選定を行うことが求められる。

＜図表2＞経営陣、取締役会、投資家の役割・アクション



（出所）「人材版伊藤レポート(2020年9月)」の17頁の「図表7:経営陣、取締役会、投資家の役割・アクション」に基づいて、色合い等を変えて作成しております

第3章 人材戦略に求められる3つの視点と5つの共通要素

- 人材戦略は経営戦略やビジネスモデルに応じて個社性がある一方で、
 - ①経営戦略と人材戦略の連動、
 - ②As is - To be ギャップの定量把握、
 - ③人材戦略の実行プロセスを通じた企業文化への定着、
 といった3つの視点から俯瞰することが可能である。
- また、人材戦略については、
 - ①動的な人材ポートフォリオ、個人・組織の活性化（②知・経験のダイバーシティ&インクルージョン、③リスキル・学び直し、④従業員エンゲージメント）、⑤時間や場所にとらわれない働き方、
 といった5つの共通要素も存在。こうした、3つの視点（Perspectives）、5つの共通要素（Common Factors）は、3P・5Fモデルとして整理できる。
- 企業においては、こうした共通の要素に加え、自社の経営戦略上重要な人材アジェンダについて、経営戦略とのつながりを意識しながら、具体的な戦略・アクション・KPIを考えることが有効である。KPIは、Key Performance Indicatorの略称で、「重要な成果指標」を指します。

3. 「人材版伊藤レポート 2.0(2022年5月)」について

「人材版伊藤レポート 2.0(2022年5月)」の中にエグゼクティブサマリーが次の通り記されています。また、人的資本経営を実践している事例を挙げ、その概要と取組のポイントを紹介した「実践事例集」も公表されています。

- 本報告書は、「人的資本」の重要性を認識するとともに、人的資本経営という変革を、どう具体化し、実践に移していくかを主眼とし、それに有用となるアイデアを提示するものである。
- 本報告書の全ての項目にチェックリスト的に取り組むことを求めるものではない。事業内容や置かれた環境によって、有効な打ち手は異なる。

＜図表3-1＞「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」（3つの視点）の要点

<p>＜人材版伊藤レポート（2020年9月）の視点①＞ 1. 経営戦略と人材戦略を連動させるための取組</p>	<p>○ 経営環境が急速に変化する中で、持続的に企業価値を向上させるためには、経営戦略と表裏一体で、その実現を支える人材戦略を策定し、実行することが不可欠である。 ○ このような自社に適した人材戦略の検討に当たっては、経営陣が主導し、経営戦略とのつながりを意識しながら、重要な人材面の課題について、具体的なアクションやKPIを考えることが求められる。</p> <p>（1）CHROの設置 CHROは、人材戦略を自ら立案し、CEO・CFO等の経営陣、取締役と定期的に議論する。</p> <p>（2）全社的経営課題の抽出 CEO・CHROは、「価値協創ガイダンス」等の統合的なフレームワークも活用しながら、経営戦略実現の障害となる人材面の課題を整理し、経営陣や取締役と議論する。</p> <p>（3）KPIの設定、背景・理由の説明 ●CEO・CHROは、入念に考え抜いてKPIを設定するとともに、経営環境の変化を踏まえて見直す。 ●その際には、当該KPIを設定又は見直しをした背景及び理由を達成状況と併せて社内外に説明する。</p> <p>（4）人事と事業の両部門の役割分担の検証、人事部門のケイパビリティ向上 ●CEO・CHROは、企業価値全体及び事業ごとの価値のそれぞれの向上を両立させるため、人事と事業の両部門の役割分担の在り方を検証し、取締役に報告すべきである。 ●企業価値全体の最大化を目的とするような人事施策については、人事部門が行うべき。事業単位の価値の最大化を目的とするような、外部からの採用や部門内の再配置は、事業部門が責任を負うものであり、人事部門はこれを支援する。 ●人事部門による支援を有効なものとするため、事業部門経験を持つ人事部門の社員の育成に平時から努める。</p> <p>（5）サクセッションプランの具体的プログラム化 ●CEO・CHROは、経営者としての潜在能力が高い20・30代の社員を早期に選抜し、当該社員が経営者・リーダーとして厳しいミッションに挑戦する機会を準備できるよう、取締役会・指名委員会と連携する。 ●CEO・CHROは、将来の経営環境の変化を見据え、経営陣の経営能力向上を目指し、自社以外のグループ内外の企業で経営者としての経験を持つ人材をサクセッションの候補者に含める。</p> <p>（6）指名委員会委員長への社外取締役の登用 CEO・CHROは、将来の自社の経営を担う資質を持った人材が後継者として選ばれているか、社外取締役が適切に検証できるよう、十分な責任感を持った社外取締役を指名委員会委員長に登用することを検討し、取締役会・指名委員会と連携する。</p> <p>（7）役員報酬への人材に関するKPIの反映 CEO・CHROは、人的資本経営の推進を経営陣の最重要ミッションの一つと認識し、経営陣に対する報酬の支給額の一部が、人材に関するKPIに連動する制度の導入を検討した上で、取締役会・報酬委員会と連携する。</p>
<p>＜人材版伊藤レポート（2020年9月）の視点②＞ 2. 「As is - To beギャップ」の定量把握のための取組</p>	<p>経営戦略実現の障害となる人材面の課題を特定した上で、課題ごとにKPIを用いて、目指すべき姿（To be）の設定と現在の姿（As is）とのギャップの把握を定量的に行うことは、人材戦略が経営戦略と連動しているかを判断し、人材戦略を不断に見直していくために重要である。</p> <p>（1）人事情報基盤の整備</p> <p>（2）動的な人材ポートフォリオ計画を踏まえた目標や達成までの期間の設定</p> <p>（3）定量把握する項目の一覧化</p>
<p>＜人材版伊藤レポート（2020年9月）の視点③＞ 3. 企業文化への定着のための取組</p>	<p>持続的な企業価値の向上につながる企業文化は、所与のものではなく、人材戦略の実行を通じて醸成されるものである。そのため、人材戦略を策定する段階から、目指す企業文化を見据えることが重要である。</p> <p>（1）企業理念、企業の存在意義、企業文化の定義</p> <p>（2）社員の具体的な行動や姿勢への紐付け</p> <p>（3）CEO・CHROと社員の対話の場の設定</p>

- 最も重要な視点は、「経営戦略と人材戦略の連動」であり、まずは、「1.」に掲げる取組（経営戦略と人材戦略を連動させるための取組）に着手することが第一歩となる。
- 人材に関する取組は息が長い。課題を特定し、優先順位を付け、改善を重ねていく絶え間ないサイクルが求められる。
- 本報告書をアイデアの引き出しとし、経営陣が人的資本経営へと向かう変革を主導していくことが期待される。

（要点については、＜図表3-1＞、＜図表3-2＞をご参照ください。）

4. 人的資本の情報開示等に関する動き

人的資本の情報開示等に向けた検討も行われています。以下に、関連する動向をご案内いたします。

(1) コーポレートガバナンス・コード改訂(2021年6月11日)

2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでは、人的資本の情報開示等が求められました。人的資本に関連する主な改正点として、以下の規定の追加が挙げられます。

◆補充原則 2-4①

上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方や自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。

また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

◆補充原則 3-1③

上場会社は、経営戦略の開示に当たって、自社のサステナビリティについての取組みを適切に開示すべきである。また、人的資本や知的財産への投資等についても、自社の経営戦略・経営課題との整合性を意識しつつ分かりやすく具体的に情報を開示・提供すべきである。

◆補充原則 4-2②

取締役会は、中長期的な企業価値の向上の観点から、自社のサステナビリティを巡る取組みについて基本的な方針を策定すべきである。

また、人的資本・知的財産への投資等の重要性に鑑み、これらをはじめとする経営資源の配分や、事業ポートフォリオに関する戦略の実行が、企業の持続的な成長に資するよう、実効的に監督を行うべきである。

<図表3-2> 「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」（5つの共通要素）の要点

<p><人材版伊藤レポート（2020年9月）の要素①> 4. 動的な人材ポートフォリオ計画の策定と運用</p>	<p>経営戦略の実現という将来的な目標からバックキャストする形で、必要となる人材の要件を定義し、人材の採用・配置・育成を戦略的に進める必要がある。</p> <p>(1) 将来の事業構想を踏まえた中期的な人材ポートフォリオのギャップ分析</p> <p>(2) ギャップを踏まえた、平時からの人材の再配置、外部からの獲得</p> <p>(3) 学生の採用・選考戦略の開示</p> <p>(4) 博士人材等の専門人材の積極的な採用</p>
<p><人材版伊藤レポート（2020年9月）の要素②> 5. 知・経験のダイバーシティ&インクルージョンのための取組</p>	<p>○中長期的な企業価値向上のためには、非連続的なイノベーションを生み出すことが重要であり、その原動力となるのは、多様な個人の掛け合わせである。このため専門性や経験、感性、価値観といった知と経験のダイバーシティを積極的に取り込むことが必要となる。</p> <p>○知と経験のダイバーシティ&インクルージョンは、多様な属性を持つ人材のみならず、社員全員に関わるテーマである。時代の変化に伴って、ダイバーシティの意味合いも変化する中で、人によって与える機会に制限をかけない、ということが重要となる。</p> <p>(1) キャリア採用や外国人の比率・定着・能力発揮のモニタリング</p> <p>(2) 課長やマネージャーによるマネジメント方針の共有</p>
<p><人材版伊藤レポート（2020年9月）の要素③> 6. リスキル・学び直しのための取組</p>	<p>経営環境の急速な変化に対応するためには、社員のリスキルを促す必要がある。また、社員が将来を見据えて自律的にキャリアを形成できるよう、学び直しを積極的に支援することが重要である。</p> <p>(1) 組織として不足しているスキル・専門性の特定</p> <p>(2) 社内外からのキーパーソンの登用、当該キーパーソンによる社内でのスキル伝播</p> <p>(3) リスキルと処遇や報酬の連動</p> <p>(4) 社外での学習機会の戦略的提供（サバティカル休暇、留学等）</p> <p>(5) 社内起業・出向起業等の支援</p>
<p><人材版伊藤レポート（2020年9月）の要素④> 7. 社員エンゲージメントを高めるための取組</p>	<p>経営戦略の実現に向けて、社員が能力を十分に発揮するためには、社員がやりがいや働きがいを感じ、主体的に業務に取り組むことができる環境の整備が重要である。</p> <p>(1) 社員のエンゲージメントレベルの把握</p> <p>(2) エンゲージメントレベルに応じたストレッチアサインメント</p> <p>(3) 社内のできるだけ広いポジションの公募制化</p> <p>(4) 副業・兼業等の多様な働き方の推進</p> <p>(5) 健康経営への投資とWell-beingの視点の取り込み</p>
<p><人材版伊藤レポート（2020年9月）の要素⑤> 8. 時間や場所にとらわれない働き方を進めるための取組</p>	<p>いつでも、どこでも、働くことができる環境を整えることは、事業継続の観点からも必要性が高まっている。他方で、働き方に対する人々の意識が多様化する中で、マネジメントの在り方や、業務プロセスの見直しを含め、組織としてどう対応できるかが重要となっている。</p> <p>(1) リモートワークを円滑化するための、業務のデジタル化の推進</p> <p>(2) リアルワークの意義の再定義と、リモートワークとの組み合わせ</p>

(2) 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の閣議決定(2022年6月7日)

内閣官房の「新しい資本主義実現会議」は、「新しい資本主義のグランドデザイン・実行計画」を取りまとめ、2022年6月に閣議決定されました。

報告書では、「人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備」の必要性をうたっており、「費用としての人件費から、資産としての人的投資」への変革を進め、新しい資本主義が目指す成長と分配の好循環を生み出すためには、人的資本をはじめとする非財務情報を見える化し、株主との意思疎通を強化していくことが必要であるとしています。

(3) 金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告(2022年6月13日)

金融審議会のディスクロージャーワーキング・グループでは、

- I. サステナビリティに関する企業の取組みの開示
- II. コーポレートガバナンスに関する開示
- III. 四半期開示をはじめとする情報開示の頻度・タイミング
- IV. その他の開示に係る個別課題

について、審議を行い、2022年6月に報告書を取りまとめました。

この報告書を受けて、2022年11月7日に金融庁から「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案がパブリックコメント手続きにより公表されました。その中では、人材の多性の確保を含む人材育成の方針や社内環境整備の方針及び当該方針に関する指標の内容等について、必須記載事項として、サステナビリティ情報の「記載欄」の「戦略」と「指標及び目標」において記載を求めるとされ、2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用予定とされています。

(4) 「人的資本可視化指針」の策定(2022年8月30日)

内閣官房の「非財務情報可視化研究会」により2022年8月に策定されました。

特に人的資本に関する資本市場への情報開示の在り方に焦点を当てて、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性について包括的に整理した手引きとして編纂され、「人材版伊藤レポート（2020年9月）」、「人材版伊藤レポート2.0（2022年5月）」と併せて活用することで相乗効果が期待できるとされています。

(5) 「価値協創ガイダンス 2.0」の公表(2022年8月30日)

「持続的成長への競争力とインセンティブ～企業と投資家の望ましい関係構築～」プロジェクトの最終報告書として、2014年8月に「伊藤レポート」が公表され、企業と投資家の「協創的な関係」を促進する「建設的な対話・エンゲージメント」の重要性等が提言されました。その後、経済産業省の「持続的成長に向けた長期投資（ESG・無形資産投資）研究会」で議論され、2017年5月に「価値協創ガイダンス」が策定され、同年10月に「伊藤レポート 2.0」が公表されました。

さらに、経済産業省の「サステナブルな企業価値創造のための長期経営・長期投資に資する対話研究会（SX研究会）」と当該研究会の下部ワーキング・グループである「価値協創ガイダンスの改訂に向けたワーキング・グループ」での議論を経て、2022年8月に「価値協創ガイダンス 2.0」、「伊藤レポート 3.0（SX版伊藤レポート）」が公表されました。SXとは、サステナビリティ・トランスフォーメーションの略称です。

「価値協創ガイダンス」とは、企業と投資家を繋ぐ「共通言語」であり、企業（企業経営者）にとっては、投資家に伝えるべき情報（経営理念やビジネスモデル、戦略、ガバナンス等）を体系的・統合的に整理し、情報開示や投資家との対話の質を高めるための手引です（経済産業省ホームページより）。

「人材版伊藤レポート 2.0（2022年5月）」では、視点①の中の「全社的経営課題の抽出」において、CEO・CHROは、「価値協創ガイダンス」等の統合的なフレームワークも活用することを提案しています。

(6) 人的資本経営コンソーシアム設立(2022年8月25日)

2022年8月25日に、人的資本経営コンソーシアムが設立されました。オブザーバーとして、経済産業省、金融庁が参加し、2022年12月15日時点の会員数は437法人となっています。

その設立趣意書によれば、「経営陣が自社の中長期的な成長に資する人材戦略の策定を主導し、実践に移すとともに、その方針を投資家との対話や統合報告書等でステークホルダーに説明することは、持続的な企業価値の向上に欠かせません。このため、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有、企業間協力に向けた議論、効果的な情報開示の検討を行う場として、「人的資本経営コンソーシアム」を設立します。」とあります。

5. まとめ(退職金・企業年金制度への影響)

経営戦略と連動した人材戦略として、退職金・企業年金制度の果たす役割も重要です。

「人材版伊藤レポート（2020年9月）」では、企業や個人を取り巻く環境の変化の中で、持続的な企業価値の向上のためには、人材戦略を変革させる必要があるとして、変革の方向性が示されており、今はまさにその変革の時期にあります。

人材戦略のひとつである退職金・企業年金制度についても、退職金・企業年金制度に係る費用を「コスト」として捉えるのではなく、今後は、価値創造に向けた「投資」であると考え等の変革が必要になってくるものと考えられます。また、イノベーションを生み出す原動力は、多様な個人の掛け合わせであり、経験や感性、価値観、専門性といった知と経験のダイバーシティを積極的に取り込むことが必要とされていることから、このような人材戦略に沿った退職金・企業年金制度の検討も必要になってくるのではないのでしょうか。

「人材版伊藤レポート 2.0（2022年5月）」では、「経営戦略と連動した人材戦略をどう実践するか」と、「情報をどう可視化し、投資家に伝えていくか」の両輪での取組が重要となるとしており、今後、退職金・企業年金制度に関する情報開示も重要になってくるものと考えられます。また、持続的な企業価値の向上のために重要な人材戦略について、従業員にも積極的に発信・対話を行うことが提言されています。

投資家や従業員から高く評価される退職金・企業年金制度を構築し開示できれば、投資家からの投資を呼び込むだけでなく、従業員の定着やキャリア採用や新卒採用など人材獲得にも有効となり、企業価値の向上につながるといった好循環が生まれることが期待されます。

<ご参考資料>

人材版伊藤レポート（経済産業省ホームページ）

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/20200930_report.html

人材版伊藤レポート 2.0（経済産業省ホームページ）

<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220513001/20220513001.html>

（年金業務部 年金コンサルティング室 横山 武彦）

DB における当年度剰余金の発生要因

今回のコラムのテーマは、「DB における当年度剰余金の発生要因」です。ある信託銀行に勤務している新任担当者「A さん」と、その上司「B 課長」とのやり取りの一部を見てみましょう。

A さん：お客さまに決算説明を行った際、次の質問に即答できず、調べて回答することになっているのですが、教えていただけませんか。

過去、運用がうまくいったときに当年度剰余金が多く発生し、そのおかげで当制度は積立剰余の状態にあります。ただ今年度は予定利率より低い運用だったのに、当年度剰余金が生じていますが、どうしてなのでしょう。

B 課長：新任のAさんにとってはやや難しいご質問だったかもしれないね。「決算に関する報告書」はどういった書類かは知っているかい？

A さん：確か貸借対照表や損益計算書が付いていて、貸借対照表には「固定資産」や「責任準備金」が、損益計算書には「掛金等収入」（以下では、簡略化のため「掛金収入」と表記）、「運用収益」、「給付費」などが書かれていました。

B 課長：そうだね。お客さまのご質問にある「当年度剰余金」とはどういったものかな？

A さん：一般企業だと、例えば商品の売上げが収益で、それにかった人件費などの費用を差し引いた額が「当年度剰余金」になる、というイメージを持っています。年金制度には「商品の売上げ」はありませんが、積立金を増減させる意味で、「掛金収入」や「運用収益」が収益で、「給付費」が費用になるということですか？

B 課長：その通りだ。では、どういう時に当年度剰余金が発生するのかな？



A さん：一般に「商品の売上げ」が多いほど当年度剰余金も多くなるので、例えば運用が好調であれば運用収益に計上され、当年度剰余金の発生要因になるということですか？

B 課長：概ねはその通りだが、運用収益が得られたら、その分が全額、当年度剰余金になるのではなくて、予定していた運用収益を上回る分だけが当年度剰余金となることに注意が必要だよ。

A さん：すみません、もう少し詳しく教えていただけませんか？

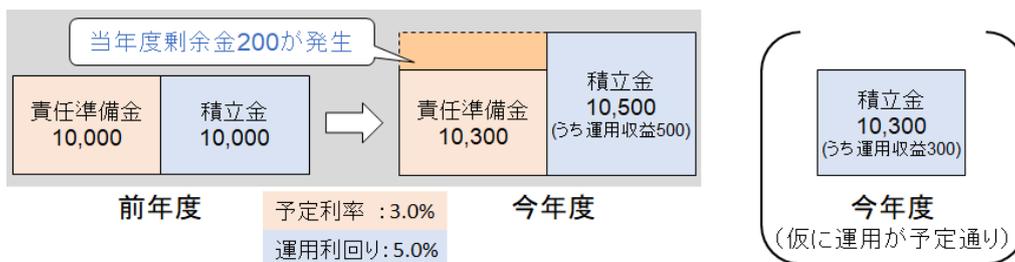
B 課長：例えば予定利率が 3.0%、実際の運用利回り（運用報酬等控除後）が 5.0%だった場合、この差の 2.0%分の運用収益が当年度剰余金の発生要因であって、5.0%分の運用収益が全額、当年度剰余金とはならない、ということだよ。一般にこれを「利差益」と言ったりするよ。

A さん：利率を予定するなんて、何だか不思議です。

B 課長：ポイントは貸借対照表の負債側にある「責任準備金」にあるんだ。これは簡単に言えば、将来の給付支払のために現時点で積み立てておかないといけない額、といったイメージになるかな。この額は将来の予想額なので、予定利率をはじめ様々な前提を置いて計算されるんだ。

A さん：将来の運用利回りを予定するということですね。

B 課長：簡単のために利回りだけを考えると、責任準備金は予定利率分だけ毎年増加することになるんだ。予定利率通りに運用できる前提で今積み立てておかないといけない額（責任準備金）を計算しているので、1年経ったら予定利率分だけ増えた額を積み立てておかないといけない、ということだね。例えば上記の例で、前年度の責任準備金と積立金とがともに 10,000 の場合、責任準備金は予定利率 3.0%分だけ増加して 10,300 になるが、積立金は運用利回り 5.0%分だけ増えて 10,500 になる。この差額の 200 が当年度剰余金として発生する、ということだ。

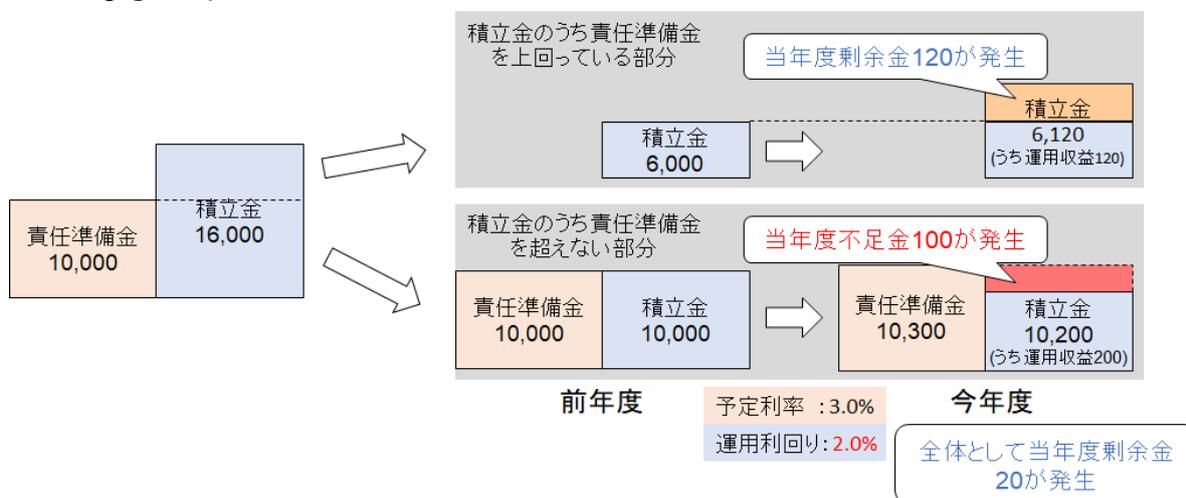


A さ ん : なるほど、もし運用利回りが予定利率と同じ3.0%だと、積立金と責任準備金の増加の仕方が同じになって、当年度剰余金は発生しない、ということですね。

B 課 長 : その通り。

A さ ん : あれ、これだと運用利回りが予定利率を下回ったら、当年度剰余金は発生せずに、逆に当年度不足金が発生するのではないのでしょうか。

B 課 長 : ポイントは、このお客様の場合、積立金が責任準備金を上回っていることにあるんだ。ここまでは「積立金のうち責任準備金を超えない部分」についての話だ。積立金が責任準備金を上回っている場合は、その上回っている部分にかかる運用収益はすべて当年度剰余金の発生要因となるんだ。



A さ ん : なるほど。予定に足りなかった部分を剰余金の利息で穴埋めしたということですね。

B 課 長 : 厳密には、財政均衡状態とか、財政悪化リスク相当額などによって影響は異なるんだが、イメージは理解できたかな。

A さ ん : はい、お客さまがこのケースにあてはまるか確認して回答します！

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 車谷 優樹)

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク(こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>)の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2023(令和5)年2月号 No.658

編集・発行: 株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 りそな年金研究所

〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>