

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2022年10月

目次

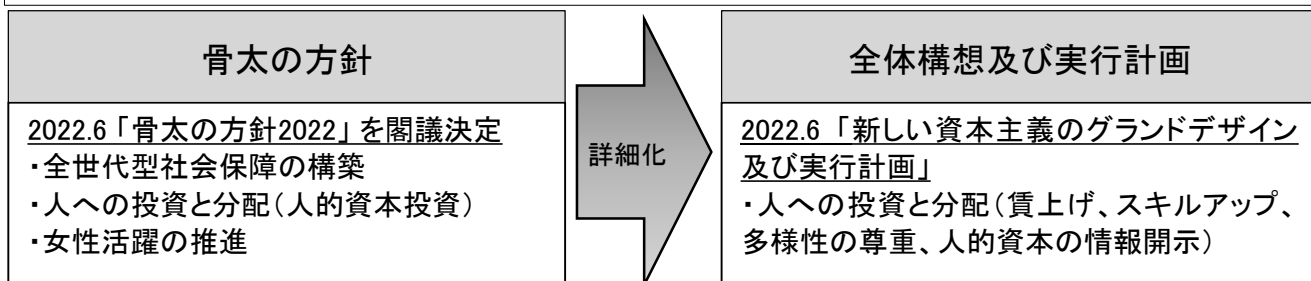
本資料掲載のトピックス	…2
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等	…5
1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2021年度)	…13
2. その他トピックス	
2-1. 女性活躍推進法の省令・告示を改正 ～従業員301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化～	…17
2-2. 「副業・兼業ガイドライン」の改定について	…19
2-3. 「人的資本経営コンソーシアム」の設立について	…21
2-4. 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書に基づく検討開始	…22
2-5. 人事院、国家公務員の給与・ボーナス引き上げを勧告 その他人事施策も公表	…24
2-6. 政府、人的資本可視化指針をリリース	…26
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2022年7月～9月)	…30

本資料掲載のトピックス

《人的資本可視化指針リリース》 ⇒ P.26~28

岸田政権は人的投資を主要施策に

岸田政権は、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、「費用としての人件費」から「**資産としての人的投資**」への変革を進めゆくことが必要であることを示した



人的資本を巡る日本の主な動向

- 人的資本など非財務情報の見える化は、株主との意思疎通を強化する意義が大きいとされ、2023年度中に有価証券報告書での開示義務化について審議が進められている
- 開示を進めるにあたっての参考として「**人的資本可視化指針**」が8月30日に内閣官房より公表された

CGコード	2021年改訂でサステナ項目の開示が新設。人的資本も具体的な情報の開示→CG報告書や統合報告書等、サステナ項目の任意開示は拡大・深化の流れ	制度開示 (義務あり)	東証
金融審議会 ディスクロワー	2022年6月、有価証券報告書のサステナ情報拡充を検討中の旨公表(人材育成方針の指標と目標、男女間賃金格差の開示等)→2023年度中に義務化予定	制度開示 (義務あり)	金融庁
人的資本 可視化指針	2022年8月公表。「人的資本の可視化の方法」や「可視化に向けたステップ」等、可視化を通じた人的投資の推進に向けた指針。参考となる指標・事例紹介あり	開示 (任意)	内閣 官房
人材版伊藤 レポート2.0	2022年5月公表。経営戦略・事業戦略に基づく人材戦略策定の手引きめざす姿と現在の姿のギャップ解消のKPI設定、企業文化定着等の人材戦略	ガイドライン	経産省
人的資本経営 コンソーシアム	一橋大学/伊藤邦雄氏が発起人、金融庁・経産省オブザーバーで2022年8月設立。企業間協力で実践・開示の高度化をめざす団体。大手企業中心に320法人参加	開示・実践の 高度化	官民 共同

人的資本可視化指針の位置付け

- 人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、可視化の方法や可視化に向けたステップ、既存の基準やガイドラインの活用方法を包括的に整理した手引き
- 企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて積極的に活用することを推奨

本資料掲載のトピックス

人的資本可視化指針の概要

可視化の前提	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 人的資本への投資に係る、経営者の明確な認識やビジョンが存在すること ➢ 経営戦略等の明確化、経営戦略に合致する人材像の特定、そのような人材を獲得・育成する方策の実施、成果をモニタリングする指標・目標の設定等が必要 ➢ 「人材戦略に関する経営者の議論とコミットメント」、「従業員との対話」、「投資家からのフィードバックを通じた経営戦略・人材戦略の磨き上げ」の一連の循環的な取組の一環として可視化に取り組むことが必要
可視化に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 以下アプローチを踏むのが効果的かつ効率的 <ol style="list-style-type: none"> 1. 統合的なストーリーの構築 経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性を構築 2. 開示項目への落とし込み 4要素(ガバナンス・戦略・リスク管理・指標と目標)をベースに、開示事項を検討 ➢ 開示事項の類型は、大きく2つ <ol style="list-style-type: none"> 2-①. 自社固有の戦略等に沿った独自性のある取組・指標・目標を開示 2-②. 比較可能性の観点から開示が期待される事項を開示

	分類	開示事項例	
「価値向上」の観点 「リスクマネジメント」の観点	1	育成(リーダーシップ、育成、スキル・経験)	研修時間、研修費用、研修参加率等
	2	エンゲージメント	従業員エンゲージメント等
	3	流動性(採用、維持、サクセッション)	離職率、定着率、採用・離職コスト等
	4	ダイバーシティ(ダイバーシティ、非差別、育児休暇)	女性管理職比率、男女間賃金格差、男性育児休業取得率等
	5	健康・安全(精神的健康、身体的健康、安全)	労働災害の発生件数・割合、死亡数等
	6	労働慣行(労働慣行、児童労働・強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係)	差別事例の件数・対応措置、団体交渉協定の対象となる従業員の割合等
	7	コンプライアンス・倫理	コンプライアンスや人権等の研修を受けた従業員割合等

(ご参考)有価証券報告書における開示

有価証券報告書における開示は以下の項目となる見込み

- (1) 人材育成方針や社内環境整備方針
- (2) (1)の方針と統合的で測定可能な指標(インプット・アウトカム)の設定、その目標及び進捗状況
- (3) 女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

- 2022年3月のDB年金決算における継続基準の積立水準の平均は1.42
⇒すべての制度は掛金見直し不要
- 非継続基準の積立水準の平均は1.41
⇒87%の制度は追加掛金の計算不要

三菱UFJ年金ニュースNo.535【配信日】2022年8月9日

ポイント

- 2022年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金386件（基金型165件、規約型221件）について、積立水準等の集計を行いましたのでご案内します。
（全てのDB年金を対象とした集計ではないことにご留意ください）
- 継続基準の積立水準^{※1}の平均⇒1.42
全てのDB年金が継続基準による掛金の見直しは不要でした。
- 非継続基準の積立水準^{※2}の平均⇒1.41
87%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算は不要でした。

※1 純資産額／責任準備金

※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準(1)	6
積立比率(=純資産額／責任準備金)		
(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金		
継続基準(2)	8
潜在的な積立比率(=純資産額／数理債務)		
特別掛金の残余償却期間		
継続基準(3)	9
予定利率		
2. 非継続基準	10
積立比率(=純資産額／最低積立基準額)		
追加掛金計算の要否		
3. 運用実績	11
4. 成熟度	12
受給者数／加入者数		
給付額／掛金額		

1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

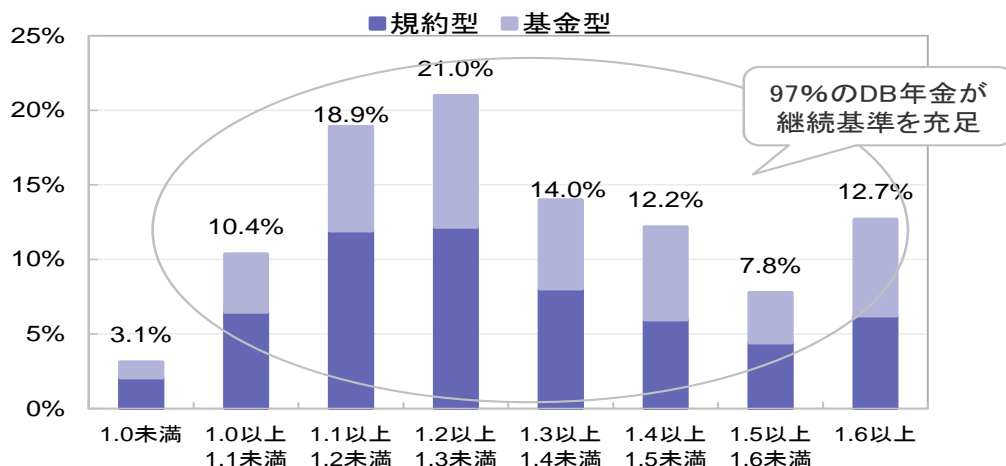
1. 継続基準(1)

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準を充足します。
- ✓ 「(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要です。

※ 2017年1月施行の法改正に基づき「財政悪化リスク相当額」を計算しているDB年金については、責任準備金に代え、「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」(以下「財政均衡下限額」という)を使用

積立比率(＝純資産額／責任準備金)

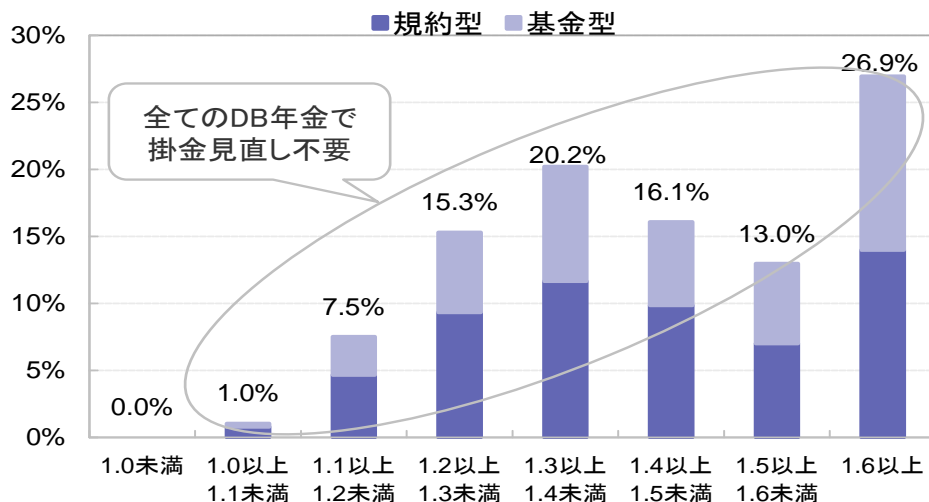
全体平均	基金型	規約型
1.42	1.36	1.47



(数理上資産額※＋許容繰越不足金)／責任準備金

全体平均	基金型	規約型
1.57	1.50	1.62

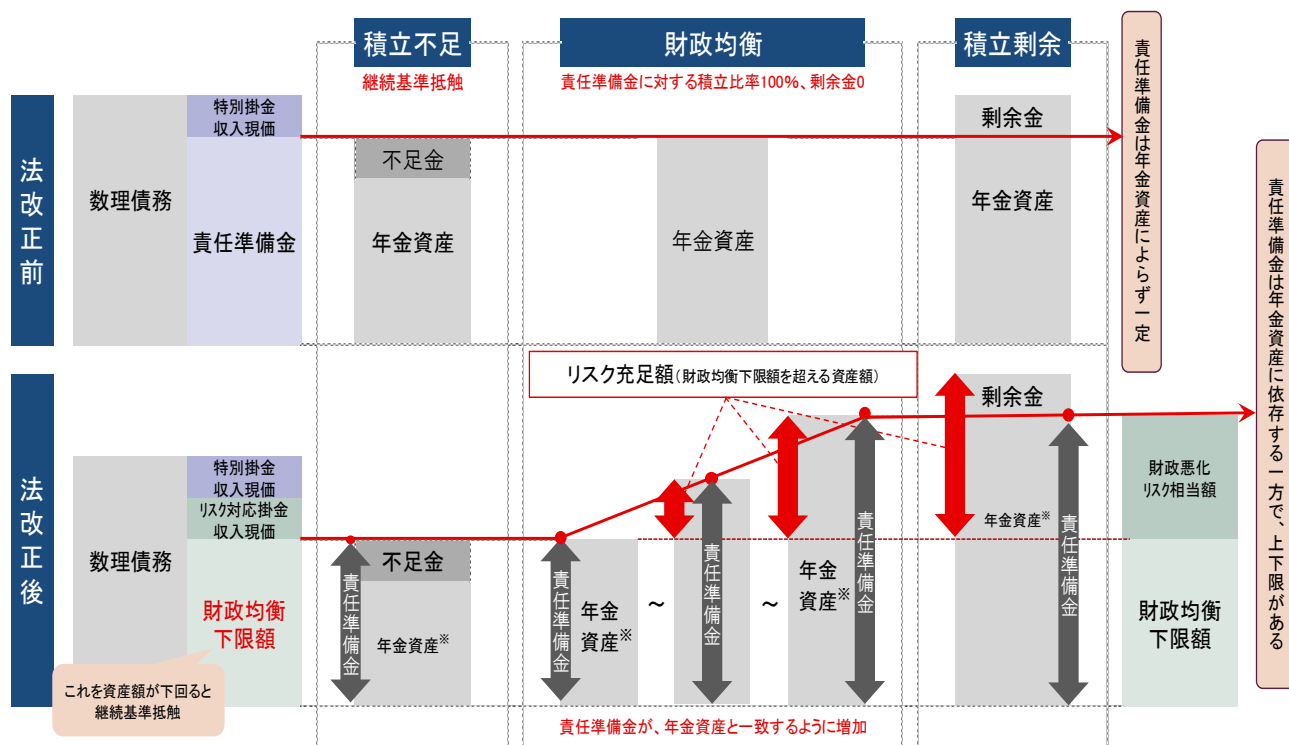
※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額



1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

《補足》財政悪化リスク相当額を算定している場合は「財政均衡下限額」を使用

- 2017年1月施行の法改正により、責任準備金の定義が変更されました。
- 「財政均衡」の範囲内であれば、責任準備金は年金資産に連動します。
- このため、年金資産を責任準備金対比で評価すると、財政均衡の場合に、継続基準抵触ラインに対する財政上の余力が分かりづらくなります。
- よって、本ニュースでは、『財政均衡下限額』を積立比率の算定基準に使用しています。



※ 正確には、「年金資産－別途積立金(当年度基本金処理前)－承継事業所償却積立金」。

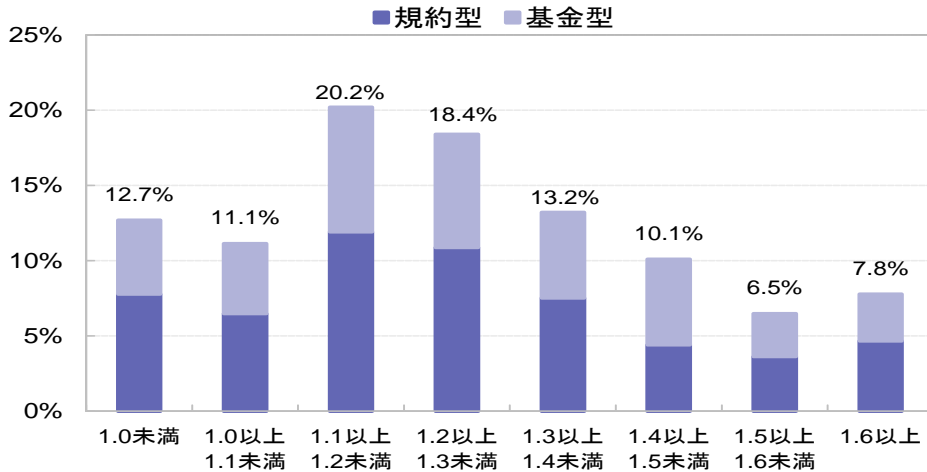
1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

1. 継続基準(2)

- ✓ 責任準備金に対する積立比率は、未償却過去勤務債務の償却が予定どおりに進むと仮定した場合のものです。
- ✓ 未償却過去勤務債務があると、加入者や基準給与の減少等による将来の収入不足の影響を受けることがあります。
- ✓ 数理債務に対する積立比率を捉えておくことも重要です。

潜在的な積立比率(＝純資産額／数理債務)

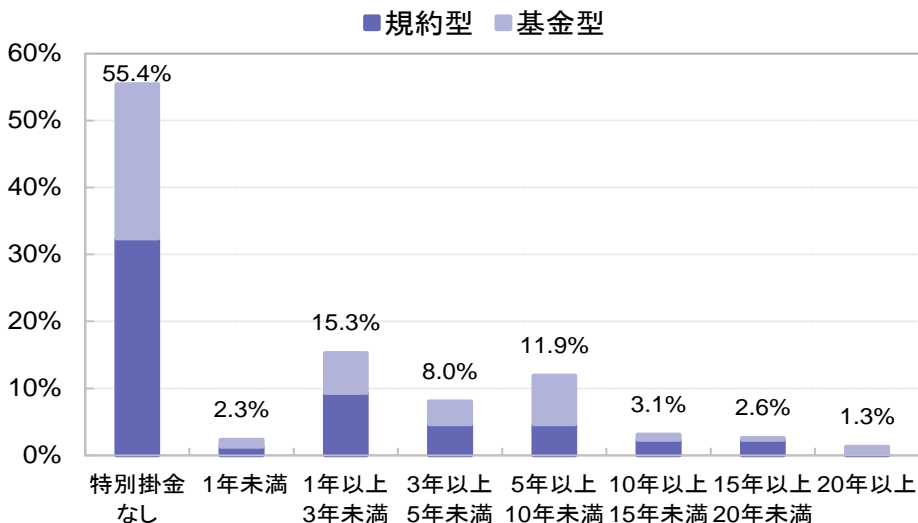
全体平均	基金型	規約型
1.34	1.25	1.40



特別掛金の残余償却期間※

全体平均	基金型	規約型
3年	3年	2年

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数



1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

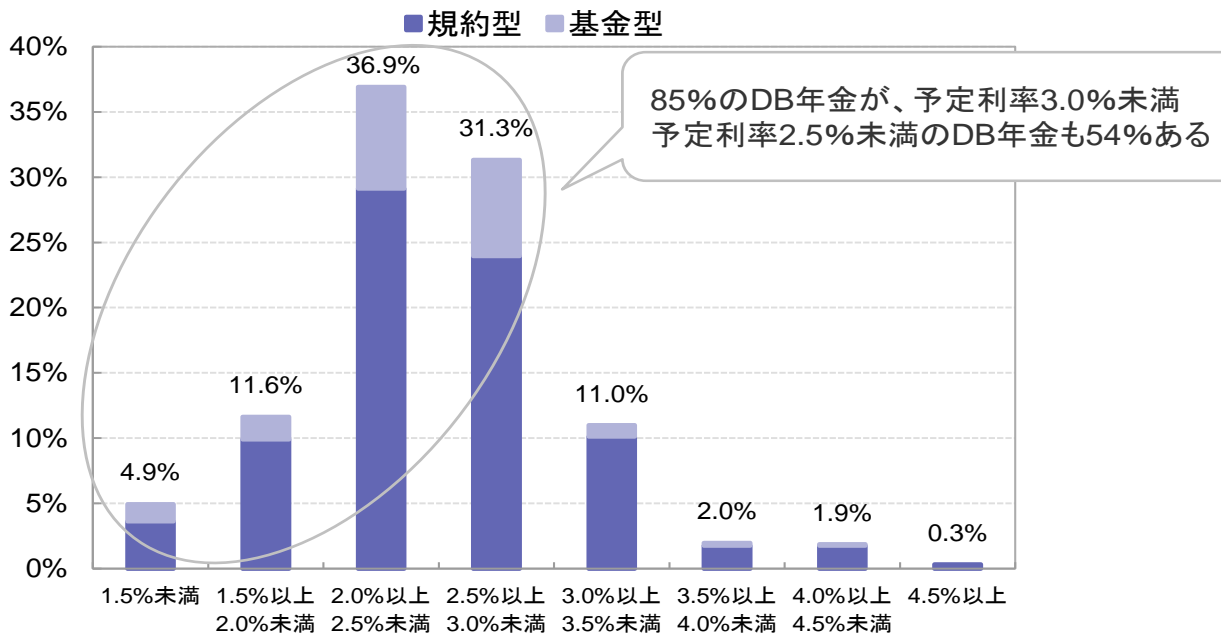
1. 継続基準(3)

✓ 予定利率が低いほど、安定的な運用が可能となります。

予定利率※(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
2.24%	2.13%	2.27%

※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率



《参考》継続基準の維持・改善策

- ① 予定利率の引き下げ
 - ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化(維持)に寄与。
- ② 特別掛金償却期間の短縮
 - ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
⇒潜在的な積立比率の向上(改善)に寄与。
- ③ リスク対応掛金の拠出
 - ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
 - ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化・向上に寄与。

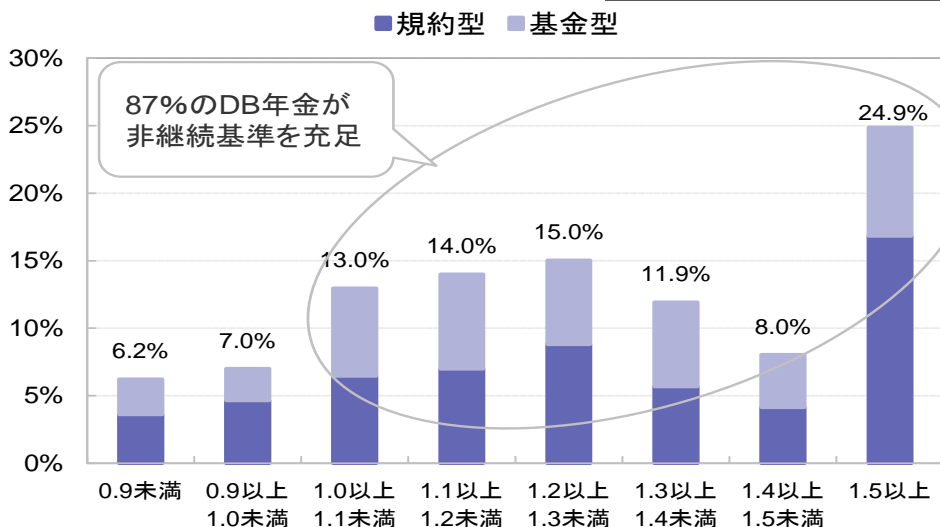
1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

2. 非継続基準

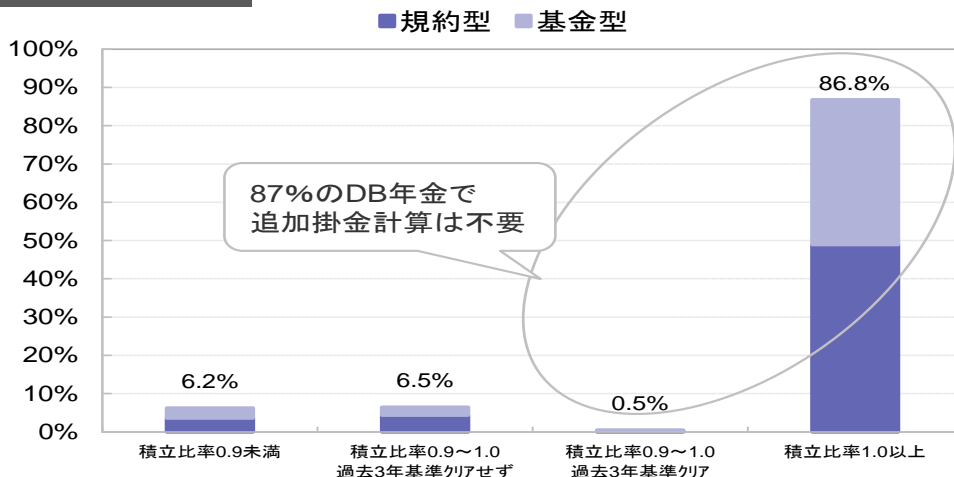
- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 1.0」であれば、非継続基準を充足します。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 0.9」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足していれば追加掛金計算は不要です。

積立比率(=純資産額/最低積立基準額)

全体平均	基金型	規約型
1.41	1.29	1.50



追加掛金計算の要否



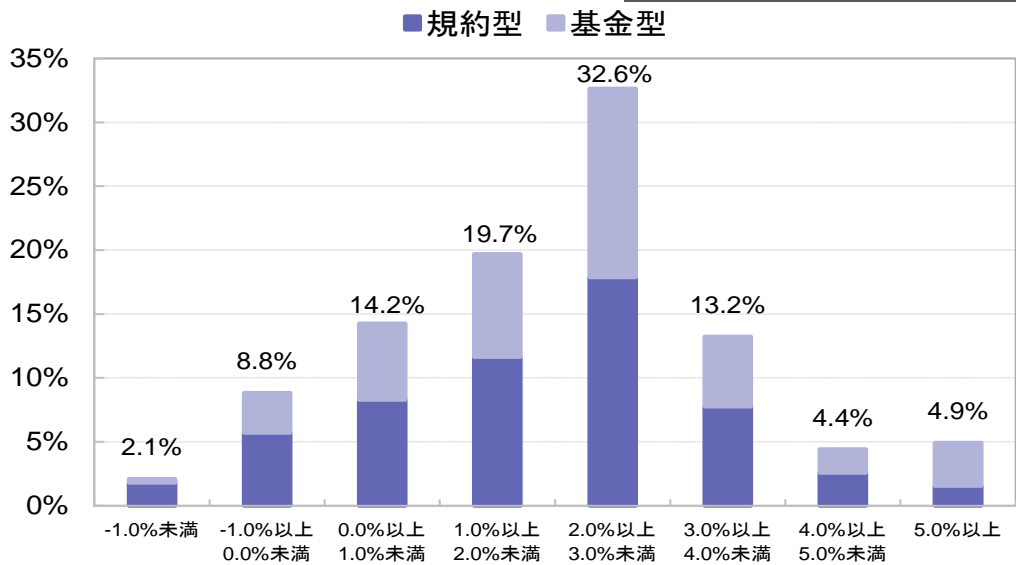
1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

3. 運用実績

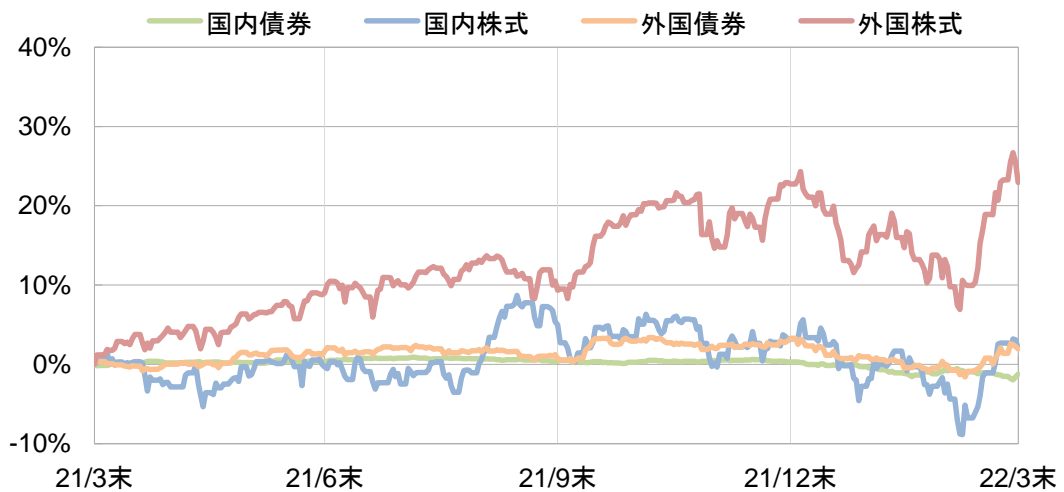
✓ 一般的に、株式割合の多寡によって運用結果は大きく変わります。

時価ベース利回り

全体平均	基金型	規約型
2.12%	2.41%	1.90%



累積市場収益率(決算月前1年間)



資産クラス	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式
収益率	-1.22%	1.99%	1.96%	22.95%
インデックス	NOMURA-BPI (総合)	TOPIX(配当込)	FTSE世界国債 (除く日本、円ベース)	MSCI-KOKUSAI (円ベース、税引前・配当込)

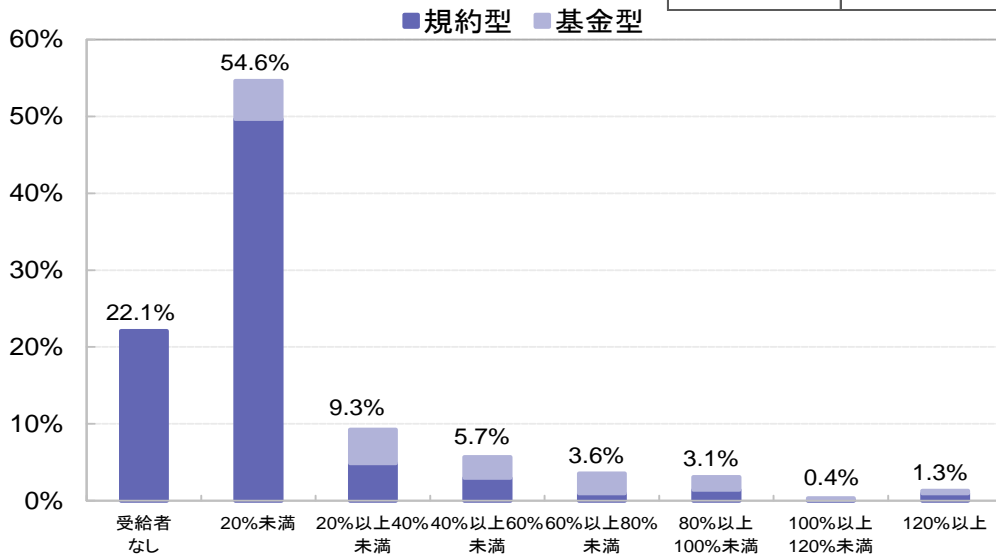
1-1. DB年金の2022年3月決算積立状況等

4. 成熟度

✓ 制度設立後の経過年数にしたがって成熟度が高まるのは、年金制度として自然な現象と言えます。なお、成熟度が高い場合、一般的にはリスク抑制的な運用が望まれます。

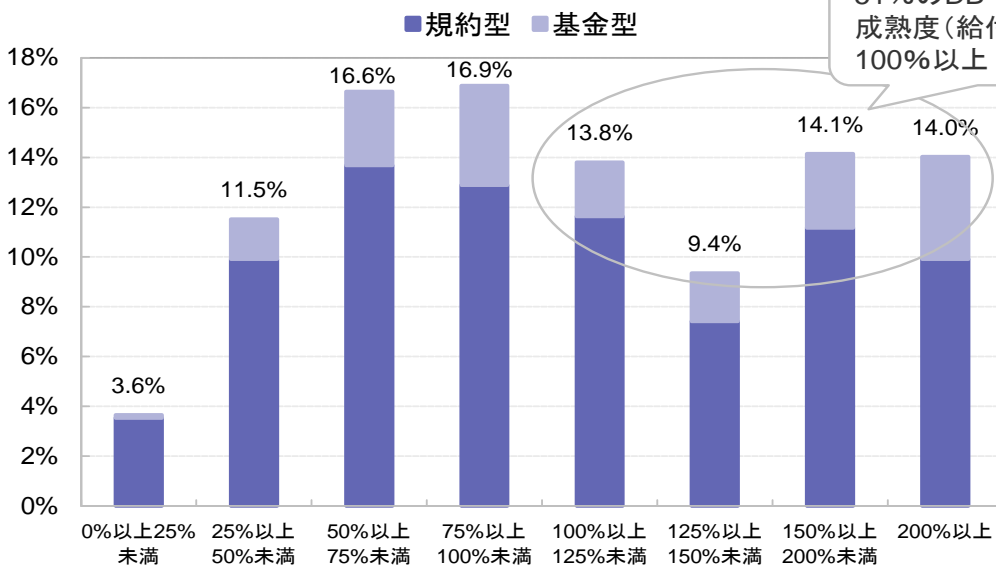
受給者数／加入者数(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
16.7%	42.1%	11.5%



給付額／掛金額(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
133.3%	151.4%	128.8%



1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2021年度)

- 2021年度(2021年4月~2022年3月決算)の積立比率は86.1%、前年度比2.9%ポイント上昇
- 数理計算上の差異は0.8兆円の利益が発生

三菱UFJ年金ニュースNo.536【配信日】2022年9月9日

ポイント

上場企業(2,832社)の2021年度の退職給付の状況について集計しました。ポイントは以下の4点です。

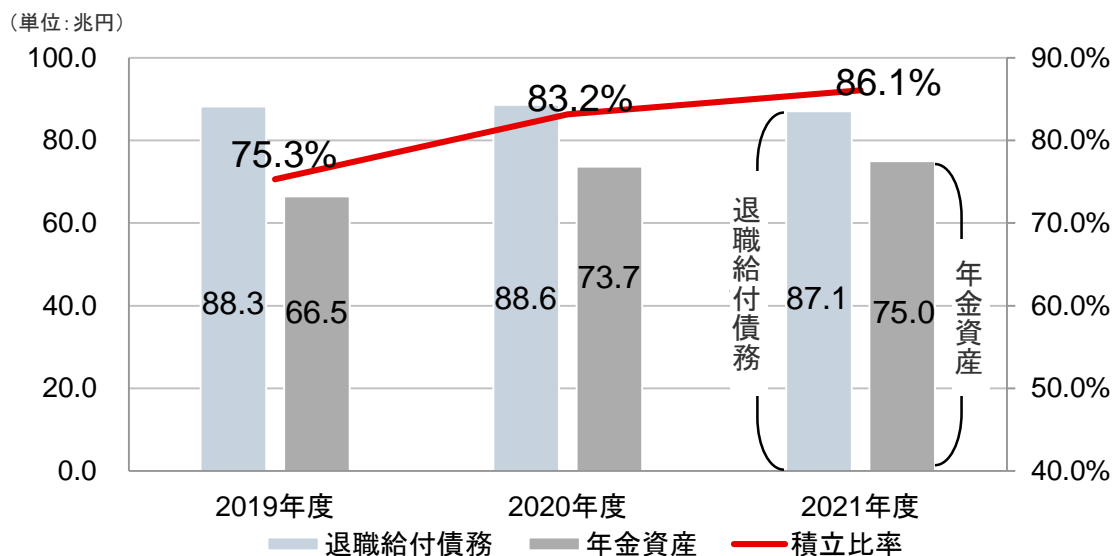
1. 積立比率は86.1%と前年度比2.9%ポイント上昇
2. 割引率の平均は0.54%(前年度は0.50%)
3. 数理計算上の差異は合計で0.8兆円の利益が発生
4. 退職給付費用は前年度から減少

(注)日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成

積立比率

積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,827社)

- 退職給付債務が減少し、年金資産が増加したため、積立比率(年金資産/退職給付債務)は86.1%と、前年度(83.2%)に比べ2.9%ポイント上昇しました。

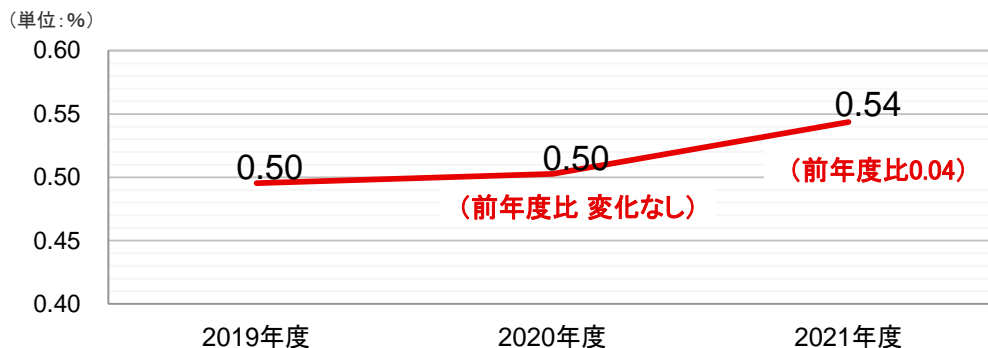


1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2021年度)

割引率の状況

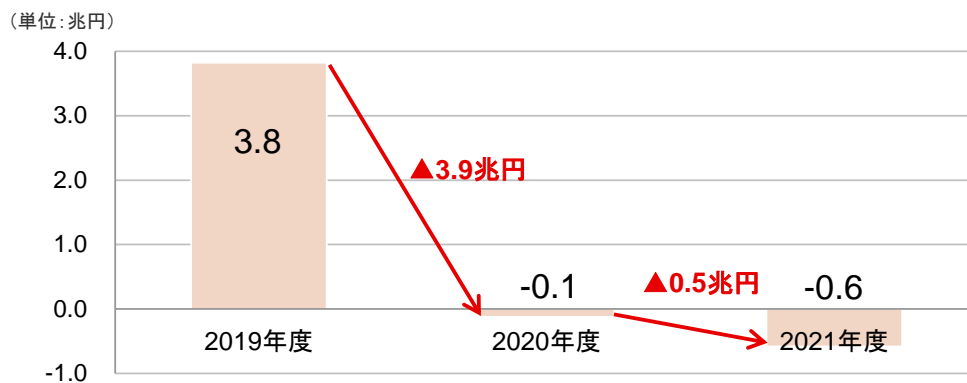
割引率の開示のある企業(対象社数2,144社)

- 割引率(開示に幅がある場合は下限の値を集計)の平均は0.54%と、前年度よりも上昇しました。
- 割引率をマイナスで設定した企業は11社(前年度は19社)、0%は182社(同222社)と、いずれも前年度より減少しています。



未認識数理計算上の差異の状況

- 年金資産からの数理計算上の差異(利益)が0.3兆円、退職給付債務からの数理計算上の差異(利益)が0.5兆円発生、合計で0.8兆円(利益)となっています。
- 数理計算上の差異の残高は、最終的には0.6兆円(利益)と、前年度比0.5兆円増加しました。



(単位: 兆円)

	2020年度	2021年度
期首残高	3.82	▲ 0.12
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 0.76
	退職給付債務からの発生額	▲ 0.51
	年金資産からの発生額	▲ 0.25
当期の費用処理額(組替処理による増減額)	▲ 0.40	0.12
その他の増減	0.02	0.18
期末残高	▲ 0.12	▲ 0.58

1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2021年度)

未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数,2,664社)

- 47.6%の企業が数理計算上の差異(残高)で損失を抱えています。前年度(53.1%)と比べて、大きく減少し、損失と利益の企業数の増減が逆転しました。

	2020年度		2021年度	
	社数	構成比	社数	構成比
損失	966	53.1%	866	47.6%
利益	852	46.9%	954	52.4%
小計	1,818	100.0%	1,820	100.0%
ゼロ	828		844	
合計	2,646		2,664	

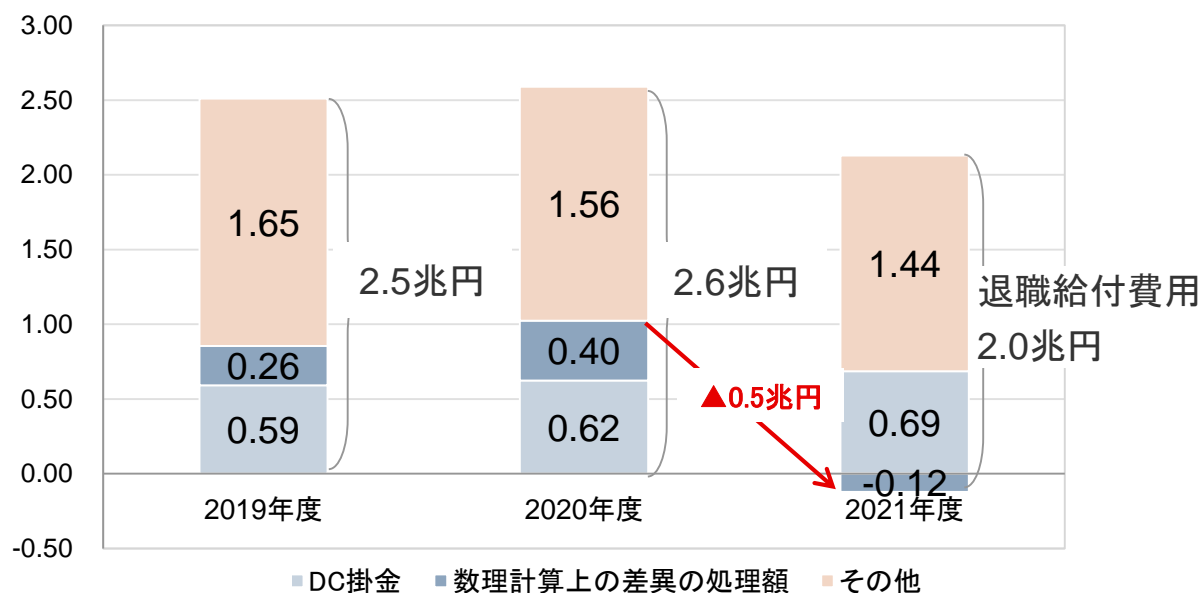
(注)数理計算上の差異の残高がゼロの企業は、数理計算上の差異を発生年度に一括処理する企業又は簡便法を適用している企業と想定されます。

退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,664社)

- 退職給付費用の合計は2.0兆円と、前年度(2.6兆円)から減少しました。
- 一昨年度の運用市場の好調に伴う数理計算上の差異の費用処理額の減少(前年度比▲0.5兆円)が主な要因と考えられます。

(単位:兆円)



(注)その他は、勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務費用その他の合計です。

2. その他トピックス

2-1. 女性活躍推進法の省令・告示を改正

～従業員301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化～

- 7月8日、厚生労働省は女性活躍推進法の省令・告示を改正し、同日施行
- 「男女の賃金の差異」を情報公表項目に追加し、従業員301人以上の企業に対して情報公表を義務化

～以下、メールマガジン「女性活躍推進法の省令・告示を改正～従業員301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化～」転載～【配信日】2022年7月12日

7月8日、厚生労働省は、女性活躍推進法の省令・告示を改正し、同日施行しました(※)。今回の改正で、女性の活躍に関する情報公表項目として、「男女の賃金の差異」を追加し、従業員301人以上の企業に対し、情報公表を義務化します。主な改正概要は、以下の通りです。

<女性活躍推進法に基づく省令・告示の改正について>

○改正概要

- ・「男女の賃金の差異」を情報公表項目に追加し、常時雇用する労働者数が301人以上の一般事業主は、「男女の賃金の差異」の開示を義務化
- ・「男女の賃金の差異」の情報公表は事業主ごとに行う(ホールディングス(持株会社)であっても、法の定める一般事業主に該当する限り、単体としての情報公表を行う)
- ・「男女の賃金の差異」の公表は、正規雇用労働者、非正規雇用労働者、全労働者の3区分とする(更に細かい雇用管理区分による公表も可、非正規雇用労働者とは、短時間労働者及び有期雇用労働者。派遣労働者は派遣元事業主で算出)

○算出方法

- ・「男女の賃金の差異」は、賃金台帳等を基に、公表区分それぞれについて、男女別に直近事業年度の賃金総額を人員数で除して平均年間賃金を算出し、女性の平均年間賃金を男性の平均年間賃金で除して算定(男性労働者の平均賃金に対する女性労働者の平均賃金を割合(%)で示す)
- ・「賃金」とは、労働の対償として使用者が労働者に支払う全てのものを指す。退職手当・通勤手当等は事業主の判断により除外しても良いが男女で共通の取扱いとする

○公表方法

- ・公表区分ごとに「男女の賃金の差異」を表で記載し、表の外に対象期間を注記(表の外に算出の前提としたその他重要事項を記すことも望ましい)
- ・「男女の賃金の差異」は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」や自社ホームページの利用等、求職者等が容易に閲覧できるようにすること

2-1. 女性活躍推進法の省令・告示を改正

～従業員301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化～

○事業主による任意の追加的な情報公表(説明欄の活用)

・就職活動を行う者・労働市場の情報を扱う者に、「男女の賃金差異」を的確に理解されるため、事業主は追加的な情報公表の検討を行うことが重要

(例) 自社における男女の賃金の差異の背景事情の説明

勤続年数や役職などの属性を揃えた公表

より詳細な雇用管理区分において算出した数値の公表

パート・有期労働者に関して、他の方法により算出した数値の公表

時系列での情報の公表

○公表の時期

・「男女の賃金の差異」の公表時期は、各事業年度終了後、概ね3か月以内とし、初回の公表は、改正省令の施行日(2022年7月8日)以後に新たな事業年度が開始してから概ね3か月以内に公表

(例) 2022年7月に事業年度が終了...概ね2022年10月末までに公表

2023年3月に事業年度が終了...概ね2023年6月末までに公表

<所見>

今般、男女間の賃金格差の公表が従業員301人以上の企業に義務化されました。厚生労働省は、事業主に、賃金格差の数値を活用し、要因を分析することで、従前の取組・改善の余地がないか検討することが重要である、としています。

その一方で、就職活動を行う者・労働市場の情報を扱う者は、賃金格差の数値だけでなく、説明欄も含めて注意深く見極める、いわば「労働市場に係る情報を的確に理解するリテラシー」を持つことが重要である、とも厚生労働省は述べています。

今年10月から一部の企業で公表が始まりますが、数値の公表にとどまらず、説明欄の記載も充実させることで、各企業の女性活躍を推進することにつながるのではないかと思います。

※ 厚生労働省「女性活躍推進法の省令・告示を改正しました」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html

※ 省令・告示(官報「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令・告示」)

<https://kanpou.npb.go.jp/20220708/20220708g00149/20220708g001490000f.html>

2-2. 「副業・兼業ガイドライン」の改定について

- 7月8日、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定
- 副業・兼業に関する情報の公表に対する考え方が追記され、「公表することが望まれる」との内容

～以下、メールマガジン「副業・兼業ガイドライン」の改定について」転載～【配信日】2022年7月15日

7月8日、厚生労働省は、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、副業・兼業に関する情報の公表に対する考え方を追記しました(※1)。7月13日に追加されました「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」と併せて、ご案内します(※2)。

<「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の主な改定内容>

○副業・兼業に関する情報の公表について

・企業は、労働者の多様なキャリア形成を促進する観点から、職業選択に資するよう、自社のホームページ等で以下2項目を公表することが望ましい

- ①副業・兼業を許容しているか否か
- ②また条件付許容の場合はその条件について

<「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A」の主な改定内容>

○副業・兼業に関する情報の公表を推奨する趣旨・目的は何か

- ・働き方が多様化する中、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため
- ・長時間労働等による健康障害、企業への労務提供上の支障等を招かないよう留意しつつ、副業・兼業を行える環境を整備することが重要

○公表の対象となる「副業・兼業」の範囲は、どのようになっているのか

・例えば、他の会社等に雇用される形での副業・兼業が挙げられるが、フリーランス、独立、起業などについて公表することも考えられる

○副業・兼業に関する情報について、どのような事項を、どのような方法で公表することが望ましいのか

- ・副業・兼業を許容しているか否か、条件付き許容の場合の条件について、自社のホームページ等において公表することが望まれる
- ・ホームページ以外の公表方法としては、例えば、会社案内(冊子)や採用パンフレットが考えられる

○グループ企業で一体として公表することは可能か

・各社個別に副業・兼業に係る就業規則を定めている場合においては、個別に公表することが望まれる

2-2. 「副業・兼業ガイドライン」の改定について

<所見>

労働政策審議会の2020年の資料では、正社員に副業・兼業を認めている事業所は約4割、うち約3割が許可制を採用しています。(※3)。

男女間の賃金格差の開示が義務化された一方、今般改定された副業・兼業の促進に関するガイドラインでは「公表することが望ましい」との表現に留まりました。ただし、労働者は自らのキャリアを念頭に公表情報を参考にすること、との文言が追記されており、副業・兼業実施の制約が、労働者の企業選びに影響を及ぼす可能性があります。

今後、この公表がどの程度浸透するか、注視したいと思います。

※1 厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>

※2 厚生労働省「「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000964082.pdf>

※3 厚生労働省「第131回 労働政策審議会安全衛生分科会」(資料3-1)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000655296.pdf>

2-3. 「人的資本経営コンソーシアム」の設立について

- 7月25日、経済産業省および金融庁は「人的資本経営コンソーシアム」の設立を公表
- 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、投資家との対話の場として設立するもの

～以下、メールマガジン「人的資本経営コンソーシアム」の設立について」転載～【配信日】2022年7月27日

7月25日、経済産業省および金融庁は、人的資本経営の実践に関する先進事例の共有や、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「人的資本経営コンソーシアム」の設立を公表しました。

<設立の背景>

人的資本経営への注目が高まり、国内外で人的資本の情報開示の議論も進んでいるところ。

持続的な企業価値向上に向けては、経営陣が自社の中長期的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、その方針を投資家やステークホルダーに説明することが重要であり、その議論の場としてコンソーシアムを設立するもの。

<コンソーシアムの概要>

○活動内容

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、投資家との対話の場の設置

○設立予定日

2022年8月25日

○組織体制

総会の下に、企画委員会、実践委員会、開示委員会を設置。
経済産業省、金融庁がオブザーバーとして参加

○発起人

一橋大学CFO教育研究センター長伊藤邦雄氏をはじめとする計7名

<所見>

国内外で人的資本にかかる議論が進む中、伊藤邦雄氏をはじめとする7名が発起人となり、経済産業省、金融庁をオブザーバーとするコンソーシアムが設立される意義は大きいと思います。

内閣官房の人的資本可視化指針案、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) の公開草案等を含め、人的資本経営やその情報開示の動向については引き続き注視していく必要があります。

※1 経済産業省 人的資本経営コンソーシアムが設立されます

<https://www.meti.go.jp/press/2022/07/20220725003/20220725003.html>

※2 金融庁 「人的資本経営コンソーシアム」の設立について

<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20220725.html>

2-4. 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書に基づく検討開始

- 7月27日、厚生労働省 労働政策審議会 労働条件分科会は「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書を受ける形で、働き方改革関連法の附則に基づく施行5年後の見直し検討を開始
- 多様な働き方を踏まえた「これからの労働時間制度」および、「無期転換ルールの見直し(労働条件、雇用形態の均衡等)」に関する議論が行われた

～以下、メールマガジン「厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書に基づく検討開始」
転載～【配信日】2022年8月3日

7月27日、厚生労働省 労働政策審議会 労働条件分科会(※1)は、同月15日に公表された「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(※2)を受ける形で、働き方改革関連法の附則に基づく施行5年後の見直し検討を開始しました。

今回の分科会では、多様な働き方を踏まえた「これからの労働時間制度」および、「無期転換ルールの見直し(労働条件、雇用形態の均衡等)」に関して議論が行われましたので、その内容をご案内致します。

<「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書(※2)の概要>

1. 労働時間制度に関するこれまでの経緯と経済社会の変化

- 少子高齢化や産業構造の変化が進む中、デジタル化や新型コロナウイルス感染症による生活・行動様式の変容が、労働者の意識や働き方、企業が求める人材像に影響
- 労働者の意識や働き方はより多様化し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のニーズが強まっていく
- 企業には、多様な人材が活躍できる魅力ある人事労務制度の整備が求められる

2. 裁量労働制について

- 労働者が理解・納得した上での制度の適用と裁量の確保
 - ・ 制度概要等の説明を行った上での同意と同意の撤回の明確化
 - ・ 健康影響が懸念される場合の適用解除措置の制度設計
 - ・ 始業・終業時刻の決定の裁量の必要性の明確化
- 労働者の健康と処遇の確保
 - ・ 健康・福祉確保措置のメニューの追加や複数適用による健康確保の徹底
 - ・ 裁量労働制にふさわしい処遇を確保するための対応の明確化
- 労使コミュニケーションの促進等を通じた適正な制度運用の確保

2-4. 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書に基づく検討開始

3. 今後の課題

- 働き方改革関連法の施行5年後の施行状況等を踏まえ、経済社会の変化を認識し、将来を見据えた検討を行う
- 健康確保の在り方、労働者自身が行う健康管理を支援する方策等を検討
- 労働時間制度等に関する企業による情報発信を更に進めていく
- 各企業の実情に応じ労働者の意見が適切に反映される形でのコミュニケーションが重要。労使協議により制度の具体的内容の決定を認める手法も検討課題

<無期転換ルールに関する論点(「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書(※3)に基づき検討中のもの)>

1. 無期転換後の労働条件

- 無期転換時に労働条件の「別段の定め」をする場合の留意点および、無期転換時の労働条件の見直しをどのように考えるか
- 無期転換者と他の無期契約労働者との均衡待遇をどのように考えるか

2. 有期雇用特別措置法に基づく無期転換ルールの特例(第1種・第2種)

<所見>

働き方改革関連法の各規定については、施行5年後の状況、経済社会の変化等を踏まえ、引き続き検討を行うこととされているため、今後、無期転換ルール、裁量労働制等を含めて様々な働き方改革関連法の見直しが議論されると想定されます。

今後益々、社会や生活様式の変化に応じて「時間や場所にとらわれない働き方」が求められるでしょうから、企業の人事施策へ大きな影響を及ぼす労働政策審議会の議論の動向は注視していく必要があると考えます。

<参考資料>

※1 厚生労働省「第176回労働政策審議会労働条件分科会」(資料)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27074.html

※2 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000969231.pdf>

※3 厚生労働省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」報告書

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000936727.pdf>

2-5. 人事院、国家公務員の給与・ボーナス引き上げを勧告 その他人事施策も公表

- ・ 8月8日、人事院は「令和4年人事院勧告」を公表
- ・ 国会と内閣に、2022年度の国家公務員の月給とボーナスの3年ぶりの引き上げを勧告
- ・ 人材確保や組織活力向上の必要性を背景に、民間企業の支給実態との格差解消を図るのが目的

～以下、メールマガジン「人事院、国家公務員の給与・ボーナス引き上げを勧告 その他人事施策も公表」
転載～【配信日】2022年8月10日

人事院は、8月8日、「令和4年人事院勧告」(※1～3)を公表し、2022年度の国家公務員の月給とボーナスの引き上げを国会と内閣に勧告しました。

月給、ボーナスともにプラス改定を求めるのは3年ぶりです。人材確保や組織活力向上の必要性を背景に、民間企業の支給実態との格差解消を図るべく、以下の通り、引き上げられる見込みです。

<月給> (2022年4月1日施行)

- ・ 民間給与との格差0.23%(921円)を引き上げ
- ・ 具体的には、初任給及び20代半ばを中心に30代半ばまでの若年層を対象に引き上げ
- ・ 初任給では、院卒・大卒+3,000円、高卒+4,000円

<ボーナス> (法律の公布日より施行)

- ・ 民間の支給割合との格差0.11月を引き上げ、年間4.40月分とする

また、社会情勢の変化に対し、多様な人材を採用し、戦略的に育成する必要性と職員のWell-beingの実現を図る観点から、以下の通り、人事課題と対応策が示されました。

<人事課題と対応策>

1. 人材の確保

課題: 民間人材の円滑な採用に向けた運用・制度面の課題解消等

対応: 総合職春試験の実施期間を前倒し、民間の内々定解禁日(6月1日)と合わせる

採用試験合格有効期間を延伸し、第二新卒等の確保を図る

2. 人材の育成と能力・実績に基づく人事管理の推進等

課題: 職員の能力・適性等を考慮した育成、人事評価結果の任用・給与等への適切な反映、職員の自律的なキャリア形成支援等

対応: 能力・実績に基づく人事管理の推進

若年層等のキャリア形成を支援する研修の充実

管理職員の評価・育成能力向上研修の支援(女性登用に係る意識改革の推進)

2-5. 人事院、国家公務員の給与・ボーナス引き上げを勧告 その他人事施策も公表

3. 勤務環境の整備

課題: Well-being実現等に向けた職場環境整備と働き方改革の推進

対応: 長時間労働の是正、テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務

時間制度の検討、健康増進、仕事と生活の両立支援、ハラスメント防止対策、テレワークに係る新たな手当の検討等

4. 給与制度のアップデート

課題: 若年層の確保、積極的な中途採用や機動的で柔軟な配置・登用、採用者の年齢・経歴やキャリアパスの多様化等

対応: 国家公務員の段階的な定年引上げ(2023年度から2031年度まで、2年ごとに1歳ずつ引き上げ)を見据えつつ、俸給表、初任給・昇格・昇給基準、諸手当等、給与制度の各側面から一体的に取り組

具体的には、専門性等に応じた給与の設定や、65歳定年を見据えた60歳前・60歳超の給与カーブの検討等

<検討スケジュール>

・ 2023年夏に骨格案の提示、2024年に必要な給与制度上の措置の成案を提示し施策を講じる

<所見>

給与・ボーナス引き上げとの情報が目を引きますが、コロナ禍で、民間企業に合わせて引き下げられた水準を国家公務員に対し回復させる改定と捉えられます。

また、多くの民間企業の課題に優秀な人材の確保がありますが、国家公務員も例外でなく、昨今、定年引上げや人事評価制度の改定(本年10月以降に施行)、働き方改革の推進、人事院と内閣人事局の若手官僚のプロジェクトチームによる働き方に関する提言等、様々な施策を実践しています。民間企業においては、こうした動向も踏まえつつ、人事施策を検討することが求められています。

※1 人事院「令和4年 人事院勧告」

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/r4_top.html

※2 人事院「給与勧告の骨子」

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4kosshi_kyuuuyo.pdf

※3 人事院「公務員人事管理に関する報告の骨子」

https://www.jinji.go.jp/kankoku/r4/pdf/4kosshi_jinjikanri.pdf

2-6. 政府、人的資本可視化指針をリリース

- 8月30日、内閣官房は「人的資本可視化指針」をリリース
- 特に人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当て、可視化の方法や可視化に向けたステップ、既存の基準やガイドラインの活用方法等が包括的に整理された手引きとなっており、企業に積極的な活用を推奨するもの

～以下、メールマガジン「政府、人的資本可視化指針をリリース」転載～【配信日】2022年9月1日

内閣官房は、8月30日「人的資本可視化指針」(※1)をリリースしました。
今回リリースされた本指針は、指針(案)に対して寄せられた意見(※2)
(意見募集期間:6月29日～7月29日)を踏まえて一部変更されていますが、主に主旨を明確化するものであり大きな変更はありません。

本指針の概要は、以下の通りです。

<本指針の役割>

- 本指針は、特に人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当てて、可視化の方法や可視化に向けたステップ、既存の基準やガイドラインの活用方法等を包括的に整理した手引き
- 企業が自社の業種やビジネスモデル・戦略に応じて積極的に活用することを推奨

<人的資本の可視化の前提>

- 人的資本への投資に係る、経営者の明確な認識やビジョンが存在すること
- 経営戦略等の明確化、経営戦略に合致する人材像の特定、そのような人材を獲得・育成する方策の実施、成果をモニタリングする指標・目標の設定等が必要
- 「人材戦略に関する経営者の議論とコミットメント」、「従業員との対話」、「投資家からのフィードバックを通じた経営戦略・人材戦略の磨き上げ」の一連の循環的な取組の一環として可視化に取り組むことが必要

<人的資本の可視化に向けた取組>

- 以下1.2.のアプローチを踏むのが効果的かつ効率的
 - 1.統合的なストーリーの構築
経営戦略と人的資本への投資や人材戦略の関係性(統合的なストーリー)を構築
 - 2.開示項目への落とし込み
「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4要素をベースに、開示事項を検討
- 開示事項の類型は、大きく2つ
 - 2-①. 自社固有の戦略等に沿った独自性のある取組・指標・目標を開示
 - 2-②. 比較可能性の観点から開示が期待される事項を開示

2-6. 政府、人的資本可視化指針をリリース

○開示事項の検討においては、以下に留意

・「独自性」と「比較可能性」のバランス

人的資本への投資、人材戦略等において重要な独自性のある開示事項と、投資家が企業間比較するための開示事項の適切な組合せ、バランスを確保

・「価値向上」と「リスクマネジメント」の観点

開示事項には、「企業価値向上に向けた戦略的な取組」に関する開示と、「企業価値を毀損するリスク」に関する開示があることを意識

＜開示事項の階層イメージ(7分類・19項目)と開示事項例＞

1. 育成(リーダーシップ、育成、スキル・経験)

: 研修時間、研修費用、研修参加率 等

2. エンゲージメント

: 従業員エンゲージメント 等

3. 流動性(採用、維持、サクセッション)

: 離職率、定着率、採用・離職コスト 等

4. ダイバーシティ(ダイバーシティ、非差別、育児休暇)

: 女性管理職比率、男女間賃金格差、男性育児休業取得率 等

5. 健康・安全(精神的健康、身体的健康、安全)

: 労働災害の発生件数・割合、死亡数 等

6. 労働慣行(労働慣行、児童労働・強制労働、賃金の公正性、福利厚生、組合との関係)

: 差別事例の件数・対応措置、団体労働協約の対象となる従業員の割合 等

7. コンプライアンス・倫理

: コンプライアンスや人権等の研修を受けた従業員割合 等

なお、指針(案)に対する主な変更点は以下のとおりです。

・本指針の位置付けに「企業が本指針を積極活用するよう推奨」を追加

・人的資本の範囲が正社員に限定されないよう、「社員」を「従業員」に変更

・可視化に向けた基盤・体制確立時の視点に、「バリューチェーンにおける取引先等との連携」を追加

・財務資本と人的資本の繋がりを意識した表現に変更

2-6. 政府、人的資本可視化指針をリリース

<所見>

政府主導で議論を進めてきた人的資本に関する情報開示(可視化)に関して、ついに本指針がリリースされました。特に適用時期の定めはありません。

今後各企業は、人的資本の情報開示の重要性や優先度を踏まえ、自社の経営戦略と人材戦略を同期させたストーリーを構築した上で、具体的な開示項目を検討していくことになります。

併せて付録(※3)もリリースされています。開示事項・指標に加えて、個社の開示事例も掲載されていますので、具体的な開示項目の検討にあたって参考になるでしょう。

最初から完成度の高い情報開示を行うのは困難です。「人材戦略構築と実践
→人的資本の情報開示(可視化)→投資家等との対話(フィードバック)を通じた磨き上げ」の循環を通じて、徐々にブラッシュアップを図っていくことが望ましいと思います。

なお、有価証券報告書における情報開示については、6月13日付金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループの報告(※4)を受け、内閣府令が改正される見通しです。改正時期は定かではありませんが、こちらの動向にも留意が必要です。

<ご参考資料>

※1 人的資本可視化指針

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryoku1.pdf>

※2 「人的資本可視化指針」(案)に対するパブリックコメントの結果の公示及び同指針の策定について

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20220830jintekisihon.html>

※3 付録(①開示事項・指標参考集、②開示事例集、③参考資料集)

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20220830shiryoku2.pdf>

※4 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

-中長期的な企業価値向上につながる資本市場の構築に向けて-

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613/01.pdf

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2022年7月～9月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2022年7月～9月)

配信日	タイトル	公的 年金 企業 年金	その他
6月29日(*)	女性活躍推進法に基づく省令改正案「男女賃金格差開示」と副業・兼業ガイドライン改定案の公表について		(○)
7月5日	政府、人的資本可視化指針(案)に関する意見募集開始		(○)
7月12日	女性活躍推進法の省令・告示を改正 ～従業員301人以上の企業に「男女の賃金の差異」の情報公表を義務化～		○
7月15日	「副業・兼業ガイドライン」の改定について		○
7月22日	厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書案を公表		(○)
7月27日	「人的資本経営コンソーシアム」の設立について		○
8月3日	厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会」報告書に基づく検討開始		○
8月9日	DB年金の2022年3月決算積立状況等	○	
8月10日	人事院、国家公務員の給与・ボーナス引き上げを勧告 その他人事施策も公表		○
9月1日	政府、人的資本可視化指針をリリース		○
9月9日	上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2021年度)	○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2022.4～2022.6)発行後に発行された情報です。

※ その他欄()は本資料に未掲載のニュースです。

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内2-7-1 三菱UFJ銀行本館ビル

www.mufg.jp