

平成 14 年度厚生労働科学研究費補助金
政策科学推進事業

混合型企業年金が企業と従業員福利厚生に
与える影響に関する研究報告書

平成 14 年度総括分担研究報告書

平成15年6月

財団法人 シニアプラン開発機構

はじめに

厳しい経済環境が続くなか、企業経営の抜本的な見直しが進められている。そのなかで、近年、資産運用市場が悪化し、しかも退職給付会計が導入されたことにより、また、雇用における流動性の高まりも無視しえないものとなって、企業としては退職一時金・企業年金（退職給付）制度に関しても何らかの対応を余儀なくされた。しかし一方では、公的年金が調整を迫られており、これを補完しうる企業年金等への期待は大きくその充実が求められている。

企業の退職給付制度見直しは報酬制度全般にわたる改革とも連動し、それまでの年功給色が強いものから、成果給を重視する方向へと舵が切られている。そうした方向のなか、確定拠出年金の導入とならびキャッシュバランスプランも脚光を浴び、その導入が始まった。

一方、従業員にとっても雇用環境の厳しさは同様である。しかし、報酬制度の見直しが進むほど、かえってその大切さが認識されるのではないだろうか。今後、報酬体系の一角をなす福利厚生制度においては、健康や育児・介護等の家族を大事にするものと並び老後生活を公的年金とともに支えるべき企業年金の役割が見直されることにもなる。

そうした企業、従業員双方のニーズを考え合わせたとき、成果給を反映でき退職給付会計への対応も容易で、また企業が運用を担当してくれるキャッシュバランスプランは優れた仕組みと考えられる。その意味で、このプランは従業員の福利厚生面からみても高い意義がありそうだ。本報告書は、そうした見通しのもとでまとめられたものである。

本報告書の構成は次のとおりである。

第1部では全体の導入部としてキャッシュバランスプランにかかわる基本的事項を整理した。

第2部では、キャッシュバランスプランの設計、既存制度からの移行を中心に、これらに関してして検討すべき具体的な内容を詳細にみている。さらに、このプランの給付債務等が金利環境の変化に応じてどのように変動するか、これまでの確定給付制度と対比しつつ、さまざまなシミュレーションを行った。

第3部では、このプラン発祥の地であるアメリカにおいてそれを取り巻く諸事情の現況を、さらに企業年金一般を巡る最近の進展も含めて、現地調査をもとにとりまとめた。

第4部は、本研究の議論の骨格を成したハイブリッドプラン研究連絡会における研究者、実務者、行政担当官の報告と討議内容を取りまとめたものである。

第5部は、アメリカ現地調査における主要訪問先の面談記録である。

本研究の実施にあたっては、企業年金連絡協議会で開催したハイブリッドプラン研究連絡会に参加された多くの関係者から実に貴重なご意見等をいただいた。同研究連絡会において、単独・連合設立や総合設立厚生年金基金、適格年金に加え、行政担当官など幅広い範囲の実務専門家がキャッシュバランスプランの制度改善に意見を出し合ったことは、わが国のキャッシュバランスプランの発展にとって画期的なことであり、これを本研究報告書に収録できたことは大きな成果と考える。また、三菱信託銀行株式会社には多忙にもかかわらずさらに執筆の労までお取りいただいた。この場を借りて、関係者の皆さまに感謝申し上げるしだいである。

平成 15 年 6 月

財団法人シニアプラン開発機構

本研究書の執筆分担

財団法人シニアプラン開発機構 主席研究員 千保喜久夫
第1部、第3部（ただし、第2章1.(1)を除く）。なお、第4部、第5部、参考資料の編集と全体の取りまとめも担当した。

三菱信託銀行株式会社 第2部、第3部第2章1.(1)

年金コンサルティング部 小川悟

日下部朋久

石川真嗣

鶴野芳輝

遠藤宣裕

年金運用部

福本昇

ハイブリッドプラン研究連絡会メンバー（五十音順）

浦田健一郎	東京海上厚生年金基金常務理事
大輪秋彦	日本アイ・ビー・エム(株)財務資金部資金計画次長
小賀正靖	松下電器厚生年金基金常務理事
小川良樹	ワイ・ケイ・ケイ厚生年金基金常務理事
川上敬二	日産自動車厚生年金基金常務理事
木村光伸	東京電力(株)経理部経理調査グループ副部長
瀧沢政視	ホーヤグループ確定拠出年金代表
福原忠之	日立製作所厚生年金基金常務理事
堀之内保	全国測量業厚生年金基金専務理事
本田一	厚生年金基金連合会企画事業部長
三石博之	(財)年金総合研究センター研究部長
柳生季男	東京都電設工業厚生年金基金専務理事
(座長) 山口登	ジェイティービー厚生年金基金常務理事
千保喜久夫	(財)シニアプラン開発機構主席研究員
田村健一	(財)シニアプラン開発機構主任研究員

[オブザーバー]

山崎史郎	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長 (平成14年8月まで)
矢崎剛	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長 (平成14年8月から)
水上孝	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課基金数理室長
高原宣昭	「年金リンク ワン」代表

はじめに

目次

第1部 混合型企業年金の意義	1
第1章 導入されたキャッシュバランスプラン	3
1. 企業年金2法により多様化された退職給付制度メニュー	3
2. キャッシュバランスプランの基本的な仕組み	4
(1) 仕組みの主要ポイント	4
第2章 企業と従業員にとってのキャッシュバランスプランの意義	9
1. 主要企業年金制度の比較	9
2. 企業にとっての意義	10
(1) 現状における処遇制度改革の方向	10
(2) 退職給付制度改革の方向	10
(3) 成果主義と良質な従業員の確保という2つの目標とキャッシュバランスプラン	10
3. 従業員にとっての意義	12
4. 将来に向けた課題	12
(1) 退職給付制度の2本建て化	12
(2) 必要な確定給付制度と終身年金提供力の維持・拡大	13
第2部 キャッシュバランスプランの設計と移行	15
第1章 キャッシュバランスプランの導入	17
1. 企業年金に対するニーズ	17
2. キャッシュバランスプランの仕組み	18
(1) 給付額の決定方法	18
(2) 持分付与額	18
(3) 再評価額	19
(4) 年金給付	20
3. キャッシュバランスプラン導入の効果	22
(1) 企業側における導入効果	22
(2) 従業員側における導入効果	25
第2章 退職給付制度におけるキャッシュバランスプランの位置付け	27
1. 退職給付制度における移行形態による影響	27
2. キャッシュバランスプランの給付機能による影響	29
(1) 確定拠出年金の代替機能	29
(2) ポイント制年金制度の代替機能	30
(3) 従業員拠出制年金制度の代替機能	30
(4) 退職金前払い制度の代替機能	31

第3章	キャッシュバランスプランの給付設計上の留意点	32
1.	給付水準・給付カーブの設定	33
2.	持分付与率(額)の決定	34
3.	再評価率(指標利率)の選択	35
(1)	指標利率の意義	35
(2)	指標利率の選択	35
(3)	再評価率の改定頻度・改定時期	36
4.	給付設計上の再評価率の水準決定	36
(1)	「給付設計上の再評価率」の考え方	36
(2)	再評価率の水準による影響	38
(3)	指標利率に対する上下限利率の設定	39
(4)	国債利回りと定率とを組合せた再評価率(国債利回り±一定率)の設定	39
5.	退職事由別係数の設定	40
6.	受給中の年金額の改定	40
(1)	年金額の改定の考え方	40
(2)	予め定めた年金額の設定について	40
(3)	指標の設定について	41
(4)	年金額の算定方法について	41
(5)	年金額の改定頻度について	42
7.	キャッシュバランスプランへの移行対象者	42
(1)	「制度変更日以後に新規で入社する従業員の給付のみを移行」する方法	42
(2)	「制度変更日時点で在籍する従業員の給付を含めて移行」する方法	42
8.	移行時持分の設定、経過措置	43
(1)	現行制度を重視する考え方	43
(2)	新制度を重視する考え方	44
9.	給付減額の取扱い	45
(1)	給付減額の定義	45
(2)	給付減額の理由	45
(3)	給付減額の手続き	46
10.	予定利率の設定	47
	《参考》キャッシュバランスプランの設計で用いられる各種利率の整理	48
1.	現在価値に割引くための利率	48
2.	再評価率	48
3.	給付原資を年金化するための利率	49
第4章	キャッシュバランスプランの財政運営	50
1.	計算基礎率	50
2.	掛金率の算定	50
3.	財政検証・財政計算	51
第5章	キャッシュバランスプランの退職給付債務計算	52
1.	再評価率の取扱い	52
2.	期間配分方法の取扱い	53

第6章	キャッシュバランスプランにおける資産運用のあり方	54
1.	制度特性を反映したキャッシュバランスプランの資産運用	54
(1)	資産運用の観点から見たキャッシュバランスプランの特徴	54
(2)	キャッシュバランスプランの運用における新たなリスク	55
(3)	キャッシュバランスプランにおける運用のあり方	55
(4)	キャッシュバランスプランにおける運用プロセス	56
2.	運用目標の設定	57
(1)	キャッシュバランスプランにおける運用目標の考え方	57
(2)	金利水準と運用目標	57
3.	ポートフォリオ構築の考え方	58
(1)	資産クラスを選択	58
(2)	政策アセットミックスの構築—投資配分比率の決定	59
(3)	金利変動とポートフォリオ	60
第7章	将来シミュレーションによるキャッシュバランスプランの特性分析	62
1.	シミュレーション手法	62
2.	シミュレーションの前提	63
3.	シミュレーションの結果と考察	67
(1)	割引率の変動に対する金利感応度への影響	67
(2)	年金財政上の剰余・不足金への影響	73
(3)	企業会計上における剰余・不足金への影響	76
第8章	導入事例	80
1.	定年移行の適格年金からキャッシュバランスプランを導入	80
(1)	変更内容	80
(2)	新制度の設計内容	81
(3)	新制度導入における検討ポイント	82
(4)	老後の生活設計	83
2.	全面移行の厚生年金基金からキャッシュバランスプランを導入	84
(1)	変更内容	84
(2)	新制度の設計内容	85
(3)	新制度導入における検討ポイント	86
(4)	老後の生活設計	87
第3部	アメリカの経験	89
第1章	伝統的確定給付年金からキャッシュバランスプランへの転換	91
1.	企業年金制度の変遷	91
(1)	確定給付型から確定拠出型へ	91
(2)	DBとDCが並立される大手企業	92
2.	90年代に進展した確定給付年金からキャッシュバランスプランへの転換	93
第2章	キャッシュバランスプラン転換の誘因	97
1.	ハイブリッド型企业年金とキャッシュバランスプラン	97

(1) ハイブリッド型企业年金の概要	97
(2) アメリカのキャッシュバランスプランの仕組み	98
(3) 3つのタイプの比較	99
2. キャッシュバランスプランへの転換を促した誘因	101
(1) 転換の背景にあった金融経済の環境	101
(2) 税制の改正による影響	103
(3) 経済面からの誘因	103
(4) 伝統的DBの改革	105
第3章 転換にかかわる幾つかの問題点	107
1. 制度転換時の移行措置	107
2. “wear-away”について	107
3. 年齢差別禁止への抵触懸念	108
(1) IBMの転換と年齢差別禁止への抵触懸念	108
(2) 従業員に対する不十分な情報提供	111
(3) 財務省・内国歳入庁から出された規則案	111
(4) DB廃止を防ぐことができるか	113
第4章 市場下落後の動向	115
1. 株価下落と割引率の低下	115
(1) 株価下落と積立不足の発生	115
(2) 年金計算上の割引率低下	115
2. 新しいプランの提案	116
3. 一時金割合の拡大と老後所得保障への懸念	117
4. わが国へのインプリケーション	117
(1) 報酬・年金制度体系の抜本的再構築	117
(2) 年金制度の2本建て構造	117
(3) 制度設計の柔軟性と制度管理における簡素化	118
第4部 わが国のキャッシュバランスプラン改善の検討	
－ハイブリッドプラン研究連絡会における議論の概要－	121
第5部 アメリカ出張の主要面談記録	193
参考資料 キャッシュバランスプランにかかわる法規制等	213

第1部 混合型企業年金の意義

第1章 導入されたキャッシュバランスプラン

1. 企業年金2法により多様化された退職給付制度メニュー

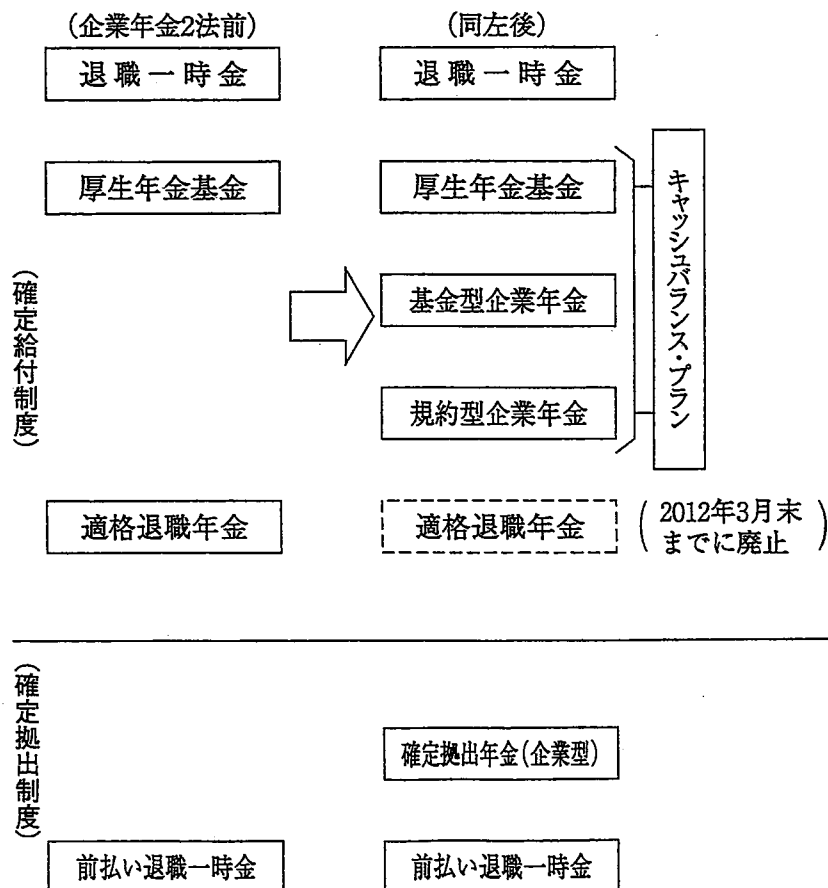
1990年代以降における厳しい経済環境、資産運用市場の悪化、退職給付会計の導入、そして若年層を中心とする転職率の上昇などを背景として、退職給付制度をこうした新しい環境に適合させるべく2001年6月に企業年金2法が制定された。

これによって、いまでは企業が選択しうる制度メニューが図表1-1-1のように広げられ、多様なものになった。確定給付型（基準給与や勤続年数等にもとづく算定式によって給付額が確定しているもの）の制度では、厚生年金基金につき厚生年金を代行する部分の返上も認められ、すでに将来部分の代行の停止につき認可が行われている。一方、受給権保護に難点があるなどにより適格退職年金は2012年3月末までに廃止される。

同時に、代行部分を持たない確定給付型の企業年金制度として、基金型企业年金、規約型企业年金の仕組みが新たに用意された。さらに、厚生年金基金、基金型企业年金、規約型企业年金については規約によって混合型企業年金（キャッシュバランスプラン）とすることも可能となった。

確定拠出型（給与の一定割合とするなど拠出方法・拠出額が確定しているもの）の制度としては、確定拠出年金が個人型、企業型として導入されている。また、実態上の取扱いとして、退職一時金見合い額を給与等に上乘せし前払いしていく方法も、退職給付をその時払いとする仕組みであり確定拠出制度とみなすことができよう。

図表 1-1-1 退職給付制度の改革



確定給付制度は、一定の算定式で計算された退職給付金を退職時に支払う（退職一時金あるいは年金制度から一時金選択する場合）あるいは退職時以降ある年齢から年金を支給するもので、その時点まで資金は社内で留保され（退職一時金）、または社外に積み立てられる（企業年金）。したがって、必然的に、企業にとっては留保金、積立金の運用が生じるとともに、これらの資金が将来の要支給額に対して十分確保されているかの検証が年金財政、企業財務会計それぞれの決算期等で行われることになる。

確定拠出制度では、每期決められた金額が拠出されていくので、企業において留保金などが発生することはない。このため、将来の支給に備えるという意味での債務認識が不要である。退職給付としての資金は対象者個人の口座に振り込まれ、そこに蓄積される。このため、その運用責任は必然的に口座名義人の個人が負う。

このように、確定給付制度と確定拠出制度とでは、たとえ想定される退職給付金額が同等のものであっても、従業員がこれを受取る時点とその裏返しの関係にある資金運用責任の所在が根本的に異なるところに最も大きな相違点があるといえるだろう。

先般の制度メニュー多様化では、これまでの制度を生かしつつ、制度の転換が円滑に行われるようにも配慮され、しかも新しい仕組みが大胆に取り入れられた。各企業、従業員ともそれぞれの属性にあった制度を選べ、あるいは組み合わせることが格段に容易となって、新しい時代にふさわしい退職給付制度を構築しうようになった。

2. キャッシュバランスプランの基本的な仕組み

(1) 仕組みの主要ポイント

企業年金制度の改革で先行するアメリカにおいて、確定給付制度と確定拠出制度のそれぞれの特徴を取り入れた混合型（ハイブリッド）と総称される企業年金がいくつも開発されてきたが（第3部第2章参照）、キャッシュバランスプランはこれを代表するものである。

わが国におけるキャッシュバランスプランの仕組み、その特性を踏まえた制度設計、年金財政と財務会計面における金利感応度などについては第2部で、また制度設計に関し多岐にわたる各事項の内容と検討、また制度の実例などについては第4部で、それぞれ詳細に検討されている。そこでここでは、キャッシュバランスプランの最も特徴的と思われるポイントに絞りこれを取り上げておきたい。

a. 確定給付制度である

キャッシュバランスプランは図表 1-1-1 の制度メニューで分類されるように、各確定給付制度のいわば1類型ととらえることができる。基本は確定給付制度であることにかわりなく、この点に十分な留意が求められるだろう。

このプランは次項でみるように、個人別の仮想口座勘定を設けるところにすべての出発点があるといえるが、給付金は退職時に一時金としてまたはその後に年金として支給される。それまで資金は、企業の責任において社外に積み立てられ資産運用される。制度は従業員（対象となる加入者）という集団で運営され、年金支給が前提とされるので、年金財政は数理にもとづいて組み立てられる。

キャッシュバランスプランといえども、制度への拠出額は将来の給付見込額をもとに資産の長期的な期待収益率にもとづく予定利率や予定脱退率などの基礎率をベースに算定される。また、資産運用のあり方も従来からの確定給付制度と同様で、資産は企業が一括運用し、したがって運用リスクも負い、もし積立不足が発生すれば企業に追加拠出が発生する。

また、財務会計における退職給付会計もやはり適用される。将来の退職給付額を割引率によって現在価値に直したものを給付債務として認識し、これと内部留保（退職給付引当金）、外部年金積立金との差額が過不足となり、財務諸表へ反映される。この割引率は、国債など安全性の高い長期の債券の利回りを基礎として決定しなければならない。

キャッシュバランスプランにおいては、このような確定給付制度としての特徴が下敷きとなり、その上に仮想個人勘定の設定から導かれる特質が重なって、年金財政面、財務会計面がいわば二重写しのようなになる。

b. 仮想個人勘定が設定される

キャッシュバランスプランでは、加入者ごとに仮想上の個人勘定が設定される。そして毎期獲得される退職給付額をその時払いの形で仮想勘定に付与していく。制度が始まると勘定には残高が発生するため、この残高が稼ぐであろう利子相当分も付利されることになる。これが、確定給付制度をキャッシュバランスプランへ転換させる一連の仕組みである。

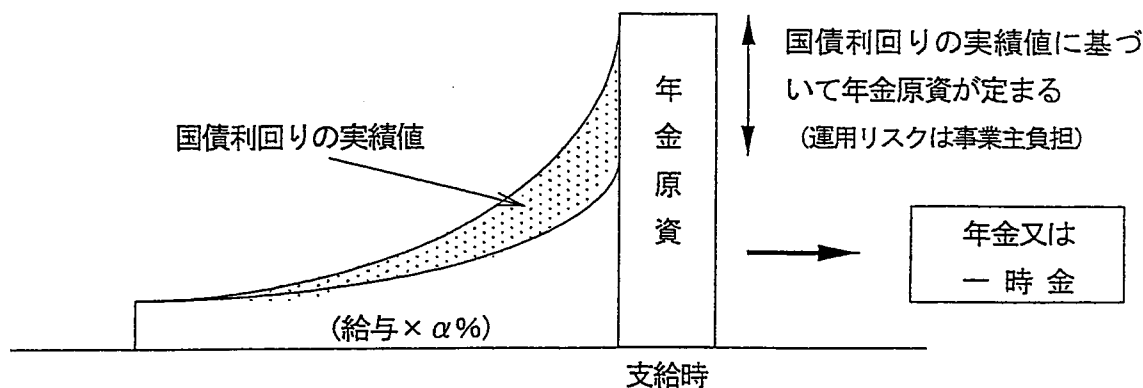
たとえば、単純化した例として、年間給与が500百万円、每期その時払いとする持分付与額（抛出相当分）は年間給与×5%（アメリカでの給与×ペイ・クレジットと同じ）、再評価額（利子相当分）は勘定残高×3%（再評価率、指標、アメリカでのインタレスト・クレジット）というプランを考えると、次のような計算が行われることになる。

	持分付与額	再評価額	勘定残高
第1年	250,000	0	250,000
第2年	250,000	7,500	507,500
第3年	250,000	15,225	772,725
⋮	⋮	⋮	⋮

以上を、加入者の入社時から支給（たとえば定年退職）時までの期間をとって、給付額がどのように積み上がっていくかをみたものが図表 1-1-2 である。本図表においては再評価率（指標）が国債利回りと仮定され、この金利変動の幅によって支給時の給付額すなわち年金原資の額に高低が出てくる。上の試算例でいえば、再評価率を3%に固定して計算しているが、これを国債利回りとするれば、この部分が金利変動に応じて増減することになる。

加入者への給付額は、このようにして積み上がった個人勘定残高となる。加入者からみれば、定期的に勘定残高が示されることによって退職給付額の積み上がる様子とその金額がよく見え、

図表 1-1-2 キャッシュバランスプランの仕組み（イメージ図）



その限りでは確定拠出制度と同様である。

退職給付額が支給されるまで個人勘定が仮想のものであるのは、資産が確定給付制度として企業により一括運用されるからである。しかし、逆にいえば、個人勘定残高が支給額となることを前提にすると、運用リスクを企業が負担する実質的な確定拠出制度とみることができるだろう。極端に言えば、加入者が指標を自由に選択できそして運用リスクを負うのであれば、これはまさに確定拠出制度となる（もちろん、その場合は加入者等集団で運営され数理が応用される世界からは離れることになる）。こうみると、キャッシュバランスプランと確定拠出制度との1つの有力な相違点はやはり運用リスクの所在であることになる。

c. 考慮すべき金利がもう1つ（再評価率）ある

確定給付制度においては、掛金算定にかかわる予定利率と財務会計上、将来の退職給付額のうち現時点までの期間に対応する額を現在価値に引き直す割引率の2つの金利があった。

キャッシュバランスプランではこの2つの金利に、個人勘定残高に付利する再評価率というもう1つの金利が加わり、基本的に考慮すべき金利が3つあることになる。再評価率はその実績値等をもって個人勘定残高に付利されていくが、年金財政や財務会計で将来の給付額を算定するときに予定再評価率が使用される。

予定利率は資産の予定運用利回りでもあり、運用環境の変動にしたがって実際の運用利回りと乖離が生じてくる。また、予定再評価率についても、現実の金利動向によって毎期個人勘定残高に付利される実際の再評価率とは開きが出てくる。制度運営においては、こうした乖離等を定期的に微調整していくことになる。

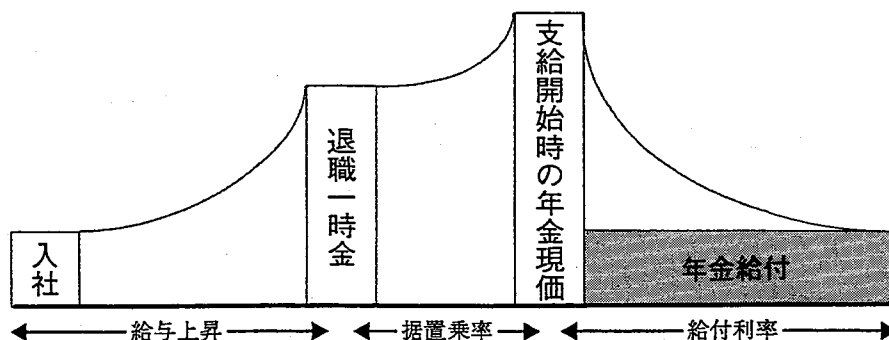
再評価率は国債の利回りなどをもとに決められることになるが、ゼロを下回ってはならないとされるので、個人勘定残高の利回りは必ずゼロ以上となり、株式投資のようにマイナスリターンになる可能性はない。

なお、実際に年金支給期間までを視野に入れば、図表 1-1-3 のように据置乗率、給付利率といった大きな役割を果たす金利があり、また第2部第3章の末尾においてはキャッシュバランスプランにかかわる各種金利の内容が整理されている。

キャッシュバランスプランは確定給付制度として年金財政と財務会計の双方から規定されることになるが、これと3つの金利との関係は概略次のようになる。年金財政においては、掛金算定や資産運用にかかわる予定利率と将来の給付額を計算する予定再評価率が、財務会計ではやはり予定再評価率と将来の給付額を現在価値へと直す割引率が使用される。

一般に、割引率が低下すると将来の給付額の現在価値（給付債務）は大きくなる。このとき、

図表 1-1-3 退職一時金を年金化した企業年金が抱えるリスク



(資料) 坪野剛司 (編) 『新企業年金』 日本経済新聞社 2002年4月

個人勘定残高に付利される再評価率を割引率との連動性が高いものとしておけば、割引率の低下とともに再評価率も下がるので将来の給付額は小さくなって、それだけ給付債務増大の効果が抑制されることになる。

逆に、割引率が上昇すると将来の給付額の現在価値（給付債務）は小さくなる。しかし、再評価率を割引率との連動性が高いものとする、再評価率も上がるため将来の給付額は大きくなり、それだけ給付債務減少の効果が薄められてしまう。この点は十分に留意しておくべきことであろう。

結局のところ、再評価率を割引率との連動性が高いものに設定しておけば、割引率（金利）の上下動にともなう給付債務の増減がならされることになり、これがキャッシュバランスプランで期待される金利変動に対する給付債務の感応度抑制効果となる。

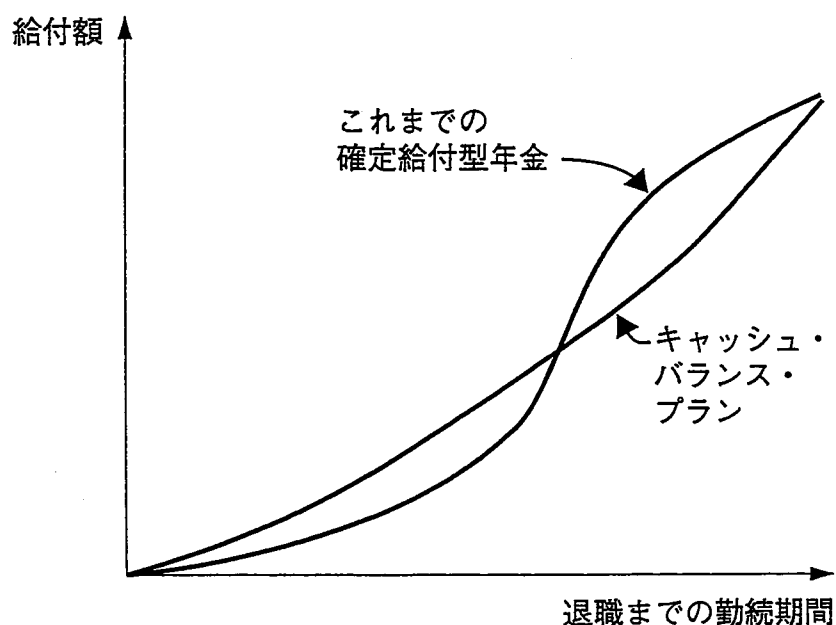
d. 全勤務期間平均給与方式であること

キャッシュバランスプランの基本的な仕組みで、人事制度、従業員の処遇・報酬制度の観点からみた場合、最も大事なポイントと考えられるのは、このプランが一般的に全勤務期間給与（平均給与比例）方式をとることであろう。

この特徴は、これまでの確定給付制度との対比においてしばしば図表 1-1-4 のようなイメージ図で示される。これまでの確定給付制度では、算定基礎となる最終給与額と勤務年数によって給付額が決められることから年功色の強い S 字カーブを描くことが多い。しかし、キャッシュバランスプランにおいては、每期着実に、給与をもととする一定の持分付与額がつけられ、個人勘定残高には利子相当額としての再評価額が加えられていくので、両者を合わせた給付額はこの図表のようになだらかな右上がりの元利合計型カーブを描くことになる。

2 つの給付カーブが示唆するように、S 字カーブはある企業での勤務期間が長くその後半にいくほど給付額が増大していくので、従業員の勤務期間を長期化する強い誘因が働くことになる。一方、元利合計型カーブにはそうした誘因が S 字カーブほどには働かない。勤務期間が短いうち、一般的には年齢の若い時期から持分付与額と再評価額を獲得していくので、そうした時期の給付額は年功色の強い S 字カーブの制度より大きくなることが多い。

図表 1-1-4 企業年金における 2 つのタイプの給付カーブ(イメージ図)



e. キャッシュバランスプランの実例について

キャッシュバランスプランは2002年4月、制度の解禁とともに松下電器産業が導入して以来、実施ないし導入を計画する企業が着実に増えている。本報告書においても、第2部第8章導入事例と第4部の第2回研究連絡会の議事概要に松下電器厚生年金基金による説明があるので参照願いたい。

第2章 企業と従業員にとってのキャッシュバランスプランの意義

1. 主要企業年金制度の比較

主要な企業年金制度の特徴を項目ごとに比較したのが図表 1-2-1 である。制度への拠出者は原則として企業（事業主）である。元来、わが国では退職一時金からその一部あるいは全部を企業年金制度へ移行してきた経緯からみれば必然的なことであろう。

ただ、拠出のあり方に関して触れておくべきことは、拠出の柔軟性である。確定拠出制度は退職給付金をその時払いしていくので給付債務の計上がなくしたがっていわゆる後発債務の発生することがない反面、每期確実に支払っていくことが求められる。拠出が一定の規模で継続的に行われていくため、負担についての柔軟性がかなり低いことになる。

これに対して、キャッシュバランスプランを含む確定給付制度はそうした柔軟性をもつ。これまで運用資産の大幅な下落、予定利率に達しない運用利回り実績そして度重なる予定利率の引き下げにより確定給付制度を実施する各企業はともに膨大な追加的拠出に迫られてきた。その意味では、負担についての柔軟性とはいってもマイナスの方にばかり働いてきたが、それでもこれをもつことには変わりはない。

膨大な後発債務の発生もあって退職給付制度の改革が促されてきたことを承知のうえでいえば、ゼロに近い金利水準、ピーク時の約 5 分の 1 にまで低下した株価指数（上場企業全銘柄の株価収益率は 17 倍台とほぼグローバルな水準になっている）を考えると、現状は資産運用の大底圏にあるとみることもできるのではないか。今後、資産運用環境が好転するまで時間を要するかもしれないが、その可能性が必ずしも否定しきれないと限らないだろう。もしそうであれば、確定給付制度がもつ拠出の柔軟性はプラス方向に働くことも考えられる。

さて、個人別口座の有無では、キャッシュバランスプランが仮想上のものとはいえこれをも

図表 1-2-1 各企業年金制度の特徴比較

	厚生年金基金	確定給付企業年金	キャッシュ バランスプラン	確定拠出年金
根拠法	厚生年金保険法	確定給付企業年金法	厚生年金基金設立要件 確定給付企業年金法	確定拠出年金法
拠出者	原則として事業主と加入者が折半だが、上乗せ部分は大半が事業主。	事業主負担を原則とし、加入者も任意で負担可能。	同左	事業主
個人別口座	なし	なし	あり（仮想上）	あり
資産運用の指図	事業主	事業主	事業主	加入者
投資リスク	事業主	事業主	事業主	加入者
給付期間	原則として終身年金	終身又は 5 年以上	同左	同左（ただし、個人別管理資産の範囲内）
税制上の取扱い				
①拠出金	事業主：損金算入 加入者：社会保険料控除	同左 加入者：生命保険料控除	同左 基本となる制度に従う	同左 —
②積立金	代行相当分の 2.7 倍に相当する水準を超える部分について特別法人税（現在凍結）	加入者負担分を除いた部分について特別法人税（現在凍結）	基本となる制度に従う	特別法人税（現在凍結）
③給付	年金：雑所得 一時金：退職手当として課税	同左 同左	同左 同左	同左 同左
加入者の制度の理解	しにくい	しにくい	しやすい	しやすい

（資料）坪野剛司『新企業年金』日本経済新聞社 2002 年 4 月、武井伸次『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』（財）年金総合研究センター 2000 年 3 月に含まれる表を参考に作成。

ち、それが加入者にとって制度の理解がしやすいことにもつながっている。日ごろから退職給付額を意識していることは少ないにしても、定期的にこれが情報提供されれば従業員にとってはこれを明確に把握するよい機会ともなる。他の確定給付制度では、退職一時金が基本にあるとすれば、定年退職時の一時金が必ずしもわかりにくいとはいえない面があるかもしれない。しかし、中途退社のケースでは確かにわかりにくいであろう。

確定給付制度では、企業が資産の運用（資産運用の指図）を行い投資リスクも負担する。仮想個人勘定をもつキャッシュバランスプランでも同様で、加入者が自己の責任で資産運用する確定拠出年金とは大きな違いとなる。

2. 企業にとっての意義

(1) 現状における処遇制度改革の方向

これまで、厳しい経営環境の下で経営改革が実行されてきた。従業員の処遇制度についてもトータル・コンペンセーション（総人件費）が意識され、給与、ボーナスに成果給が段階をふんで導入されてきたことは周知のとおりである。従業員を一律的に処遇するような終身雇用・年功序列体制から離脱せざるをえず、全般的に成果主義が取り入れられつつある。

しかし、処遇制度改革においては人件費の効率化のみが強調されたわけでは決してなく、従業員の自立性も促されてきた。これまでの終身雇用制に安住することなく、従業員には自立し視野を広げてもらう意味もあって、エンプロイアビリティ（雇用されうる能力）を向上するなどの支援策もとられてきている。

(2) 退職給付制度改革の方向

経営改革のなかでは退職給付制度もその例外ではないが、退職給付制度改革を促す要因としてはこれに成果主義を導入すること、資産運用難と後発債務発生の可能性や雇用の流動化などに対応することが付け加えられる。また、退職一時金についてはその引当金にかかわる損金算入の廃止が決まっていることから、費用面とバランスシートのスリム化の観点より外部積立化つまり企業年金制度などに転換されていくことが見込まれる。さらに、適格退職年金はいずれ廃止されるため、規約型企業年金を中心に中小企業退職金共済制度も含めて今後その移行が検討されていくだろう。

退職給付制度の制度選択に関しては、給付債務自体を削減し資産運用難や後発債務にわずらわされないものとして確定拠出年金やこれとの関連で前払い退職一時金が導入されている。また、同様の理由では厚生年金基金の代行返上も進展している。

このなかで、確定給付制度を維持しつつ給付債務の金利感応度を抑えることができるキャッシュバランスプランの導入が進みはじめたところにある。

アメリカにおける伝統的 DB（確定給付型企業年金）からキャッシュバランスプランへの転換においては、両者の給付カーブの相違によって中高齢従業員の給付額が下がる又はある期間勤務しているにもかかわらず給付額が増えない等によって年齢差別ではないか、との問題が大きく取り上げられてきた。ただ、かなりの企業が転換に際して従業員の不利となる分を補償すべく何らかの移行措置をとっていると指摘される（第3部第3章参照）。わが国においても、既存制度から移行する場合には、そうした点に対する検討と配慮が求められるだろう。

(3) 成果主義と良質な従業員の確保という2つの目標とキャッシュバランスプラン

前2項の流れと、今後の従業員ニーズとを考え合わせると、新しい時代における退職給付制

度の役割が浮かび上がってくるであろうし、そのなかでキャッシュバランスプランが評価されるようになるだろう。

まず、人事制度のなかの処遇体系としてみれば、退職給付制度に成果主義を反映させることは避けられないし、また必要なことでもあろう。事実、退職給付制度はこの方向へすでに動きは始めている。経済社会の右肩上がりの時代が過ぎ去り、しかも国際競争のなかで生存が求められる企業からすれば年功給の一律支給を是正することはやむを得ず、成果に応じた報酬は従業員にとってもむしろ公平な仕組みとなるだろう。

ただ、成果主義を目指して制度を変更しても、人事の評価を適切に実行しなければどのような制度であっても生かされることはないといわれる。たとえば、職能給にしてもポイント制にしても人事考課でほとんどの従業員が一律的に評価されるようであれば、成果主義を取り入れた新制度の目的が失われる。

こうした運営上の課題があるとはいわれるものの、成果をより反映しうる制度としてはやはりキャッシュバランスプランや確定拠出年金が適している。キャッシュバランスプランの場合、成果が給与やボーナスに適切に反映されていれば、これをもとに持分付与額が決めるのでそれだけ制度の趣旨が生かされる。

ここで多少観点は変わるが、将来的な従業員構成の変化といったものをみておきたい。第2部第7章の将来シミュレーションで前提とされた2つの人員分布グラフである(P. 64)。これをみれば、今後考慮しておいた方がよい年齢別要員構成や総人件費動向の一端がうかがえるからである。

この将来シミュレーションで用意された加入員データは、三菱信託銀行が総幹事を務める厚生年金基金の全加入者を合算したうえで、10万人規模へと加工したものが使用された。そのうえで予定脱退率を前提に、加入員規模が一定となるよう新規加入員を見込んだものである。置かれないいくつかの仮定には留意を要するものの、こうしたデータであれば、わが国企業の年齢別要員構成を実態に即して観察することが可能だろう。そこで、出発点となるのが図表2-7-1で、これは計算開始時点の人員分布グラフであり、最近のおよそ一般的なわが国企業の人員構成を表しているとみなすことができる。そして、これが10年後になると図表2-7-2へと変化する。新規加入員に関する仮定の影響はあるが、40歳台以上の人員が大幅に減少することが明瞭である。団塊の世代があと7年ほどですべて60歳を超えるため当然ともいえる結果であろうが、退職給付制度もこうした方向を念頭に置いて検討した方がよいと思われる。

以上から大胆に示唆を得るとすれば、総人件費圧力はもうしばらくの間がピークとなりその先は緩和されるかもしれない、そして少子化の進行により若年人口が減少していくなかで質のよい従業員を確保することが求められる。処遇制度の重点がしだいに総人件費抑制から良質な雇用の確保へと移っていく可能性があるのではないか。

そして、今後も良い従業員を確保し引き続き業績を上げてもらうためには、彼らのニーズを把握することがますます大切となるだろうし、場合によればこれに応えうる余地が生じているかもしれない。

キャッシュバランスプランは確定給付制度であり給付債務を削減することにはならないが、金利変動にともなう給付債務の増減をならず性質を内蔵している。資産運用リスクを引受けなければならないことの代償として、それだけ従業員に魅力ある制度を提供できることになる。

3. 従業員にとっての意義

働く者にとって企業の福利厚生制度は、給与やボーナスとともに、重要な処遇条件である。これまでも住宅面、余暇、健康、家族、老後所得保障などの分野でさまざまなサービスが提供され、従業員の生活を支援しこれに安心感、安定感を与える役割を担ってきた。

近年は、社宅や保養所などをはじめとして福利厚生制度の内容が見直され、カフェテリアプランに代表されるように、従業員による選択制を取り入れてその有用性を高めると同時に制度全体の効率をも追求されてきた。同時に、提供されるサービスでは、健康、出産・子育て、介護など新しい時代における生活支援といったものへ徐々に向かっている。そして今後、福利厚生制度のなかではこれらとともに老後所得保障の大切さが再認識されていくと思われる。

老後所得保障としての退職給付制度ではあっても、転職を考慮することが普通の時代においては、それに適合的な仕組みが求められる。また、成果を上げる従業員でも長期勤続を希望する場合も当然あるだろうし、処遇がよく適材適所を実行している職場ならかえって腰を据えて働く方が多数派かもしれない。その点、キャッシュバランスプランは給付がその時払いの形を取り個人勘定残高に付利されるため年齢そして勤続の長さにも中立的で、中途退社をしても長期勤続となっても、どちらかに不利ということがなく、どちらにも対応できこれからの時代によく適している。また、成果が給付額に反映され、しかも定期的にこれを確認することができるので従業員の働く意欲を高めることにもなる。

さらに、キャッシュバランスプランでは、確定拠出制度との対比で、企業が運用し投資リスクを負担するところにもう1つの特長がある。資産の運用利回りとしての再評価率が国債金利とされた場合、当面の低金利水準下では魅力に乏しいと感ぜられるかもしれないが、かといって、自ら運用した方が高い運用成果を得られるとは限らない。制度上運用利回りがゼロ以上であり、企業が責任を持って運用してくれる制度の意義は高いといえる。

退職給付制度の目的は、住宅ローン残債の返済などを除けば、老後生活資金の確保にある。企業が資産運用する確定給付型で、成果が反映するだけ仕事のやりがいを見出せ、転職にも不利にならないキャッシュバランスプランは従業員にとってこれからの時代にふさわしい多くの利点をもっている。

4. 将来に向けた課題

(1)退職給付制度の2本建て化

アメリカの大手企業が伝統的DBからキャッシュバランスプランへ転換した理由については第3部で取り上げるが、報酬制度の成果主義への傾斜が進むなかで、最後まで長期勤続優遇色の強い年功的要素が残されていた企業年金制度を改革することが1つの有力な要因と考えられる。そして、大手企業における改革後の退職給付制度の姿をみると、キャッシュバランスプランと401(k)プランとの2本建て構造となっている、あるいは移行措置として残置される伝統的DBも加えれば3本建てになっていることが多い。このような2本建て構造に至ったことについては、企業側のニーズに合致し、選択権や自由裁量を好むといわれるアメリカの従業員ニーズにも合ったためであろう。さすがに3年間に及ぶ株式市場の不調で、確定給付制度としてのキャッシュバランスプランの評価がさらに高まるのではないかとみる向きが多い。

このようなアメリカの動向は、およそわが国にも当てはまるといってよいだろう。わが国ではさらに、資産の運用難や給付債務の膨張により改革への圧力が増幅されてきた。

これまで取り上げてきた諸点を総合すると、退職給付制度への成果給の取り入れ、給付債務

自体の削減と後発債務の抑制、雇用流動化への対応、良質な従業員の確保などから、わが国においても確定給付と確定拠出両制度の2本建て化が1つの方向として示されているのではないだろうか。そのなかで、確定給付制度としてはキャッシュバランスプランが有力な選択肢になるものとみられる。

(2)必要な確定給付制度と終身年金提供力の維持・拡大

最近の退職給付制度改革の流れをみると、総じて一時金化が進行しているようにうかがわれる。従来、退職一時金から企業年金化への道をたどり、厚生年金基金等によって終身年金の提供力を高めてきたはずが、企業経営が困難となって廃止されあるいは確定拠出制度への転換、代行返上などで終身年金が後退してきている。

公的年金の支給開始年齢引き上げで、それまでのつなぎ年金といった役割も必要となるが、長生きのリスクに対応できる終身年金の提供を、企業年金においても期待されるだろう。その提供力を維持し向上していくには、その有力な基盤となっている厚生年金基金等の強化が求められる。そのためには、現状でも課題とされる免除保険料率等の凍結解除や退職給付会計基準の見直しなど、代行返上を加速させるような要因の早期除去が望まれる。

また、将来とも確定給付制度を維持、発展させていくためには他の制度とともにキャッシュバランスプランの有用性をさらに活用することが期待される。キャッシュバランスプランについては退職一時金、適格退職年金からの転換がみられるが、今後は厚生年金基金からの移行も想定されている。その場合、給付引下げ要件が大きなハードルとなっており、確定給付制度を維持していくためにもキャッシュバランスプランへの転換が可能となるよう、企業と従業員による企業内自治に任せる方向での条件緩和が求められる。

〔参考資料・文献〕

- 浅野幸弘・山口修編『キャッシュバランスプランのすべて』日本経済新聞社 2002年8月
小賀正靖 『松下電器産業のキャッシュバランスプラン導入について』雇用福祉企業連絡会・連絡会レポート 財団法人シニアプラン開発機構 2003年2月
厚生年金基金連合会 『企業年金』2003年5月
武井伸次 『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』(財)年金総合研究センター 2000年3月
坪野剛司 『新企業年金』日本経済新聞社 2002年4月
福田里香 「松下電器の退職金・年金制度改定について」『Fund Management』2003年新春号
三井アセット信託銀行年金研究会『キャッシュバランスプラン』東洋経済新報社 2002年10月

第2部 キャッシュバランスプランの設計と移行

第1章 キャッシュバランスプランの導入

1. 企業年金に対するニーズ

企業年金を取り巻く環境の変化に対し、従来通りの確定給付制度だけでは、時代のニーズに応えられない状況となってきた。本格的な高齢社会が活力ある社会となるには、安定した老後の生活保障が実現できる体系の一部を企業年金が担うことが求められる。また、企業側の要請として、企業年金は過度な資金負担や経営上の不安定要素を極力排除できる仕組みが期待されている。

すなわち、新たな制度には、

- ① 退職給付債務・費用の圧縮・安定化
- ② 資金負担の圧縮・安定化
- ③ 運用リスクの抑制・安定化
- ④ 個人の自助努力による資産形成
- ⑤ 従業員の理解が容易な制度

等を充足する対応が求められる。すなわち、退職給付制度の見直しに際しては下記のポイントについて検討し、総合的に判断することが求められる。

【財務面の検討ポイント】

- ① 企業会計（退職給付債務・費用）への影響
- ② 資金負担・掛金負担への影響
- ③ 税務への影響 等

【人事面の検討ポイント】

- ① 処遇・福利厚生への影響
- ② 採用、人材確保への影響
- ③ 労働生産性への影響 等

【従業員に関する検討ポイント】

- ① 賃金への影響
- ② 生涯設計（公的年金の補完）への影響
- ③ 転職への影響 等

本題であるキャッシュバランスプランや確定拠出年金制度は、それぞれの特徴を活かすよう設計することで、これらの要件を充足できる仕組みであり、時代の要請に応え得る制度といえることができる。

2. キャッシュバランスプランの仕組み

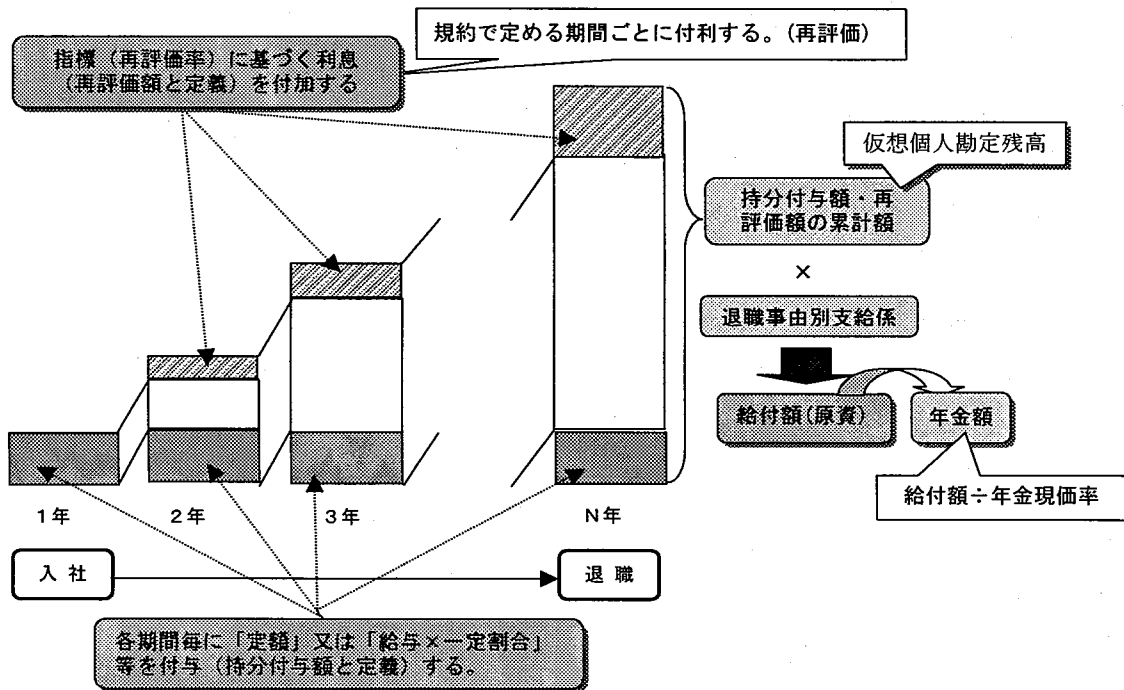
キャッシュバランスプランは、確定給付制度の長所である一定の給付保証性を維持しつつ、確定拠出制度の特徴である個人勘定残高を持つ仕組みである。キャッシュバランスプランにおける個人勘定残高は、あくまでも帳簿上の持分（仮想的な個人勘定残高）を意味し、その合計額は通常資産残高と一致しないことに留意が必要である。

(1) 給付額の決定方法

個々人の給付額は、規約に定める各期間毎に、予め定めた方法による持分付与額、再評価率に基づく再評価額を累計し、退職時の勘定残高（持分付与額・再評価額の累計額）により決定する。

$$\text{給付額} = [\text{持分付与額} \cdot \text{再評価額の累計額}] \times \text{退職事由別支給係数}$$

図 2-1-1 給付額の決定方法



(2) 持分付与額

持分付与額は、予め定めた方法により持分として一定の期間毎に個人勘定残高に付与される額であり、

- ① 定額
- ② 給与×一定割合
- ③ ポイント×単価

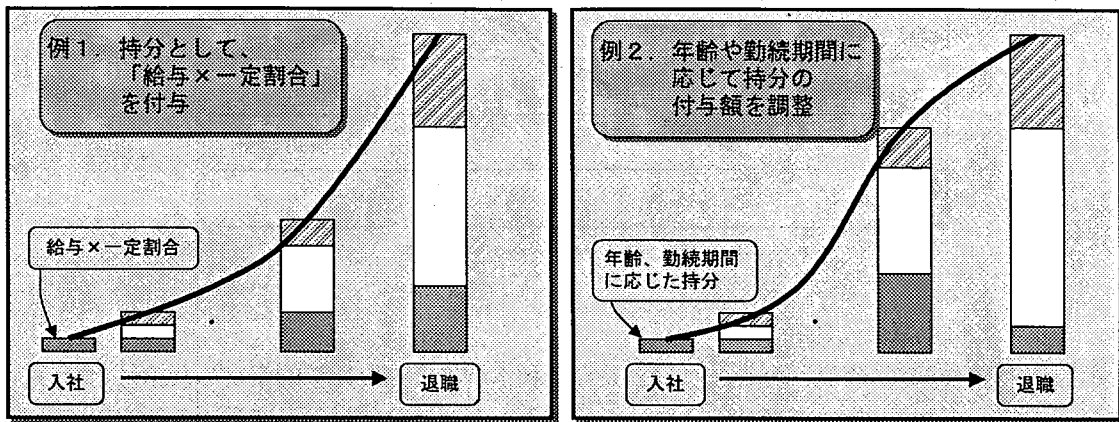
等で設定することが可能である。

持分付与額の意義は、「毎年度個人の持分を積上げる方式」で行うことであろう。我が国の一般的な退職金・企業年金は長期勤続者を優遇し、退職時基準給与に基づき給付額を決定する仕組みが多いが、キャッシュバランスプランは「毎年度個人の持分を積上げる方式」により在職

中の貢献度を給付額に反映できる仕組み、いわば能力主義・成果主義を導入する一助となり得る仕組みと捉えることができる。

例えば、持分付与額として給与を基準とした場合、給与の一定割合を毎期積上げて給付額の原因とする元利合計に近い給付カーブの給付設計であり、退職金・企業年金の給付額を給与のみで設定するシンプルな制度となる。また、ポイント制とした場合、持分付与額に勤続年数・職能・資格等のポイントを反映した弾力的な給付設計も可能であり、能力主義・成果主義をより具現化した制度となる。

図 2-1-2 持分付与額による給付カーブへの影響



(3) 再評価額

再評価額は、個人勘定残高に対して、一定の期間毎に再評価率（指標利率）で付利した利息部分である。指標利率として採用ができるのは、

- ① 定率
- ② 国債利回りその他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（例、全国の賃金指数、全国消費者物価指数）
- ③ ①および②の組み合わせ
- ④ ②または③に上下限を定めたもの

のいずれかであり、いずれも零を下回らないことと定められている。

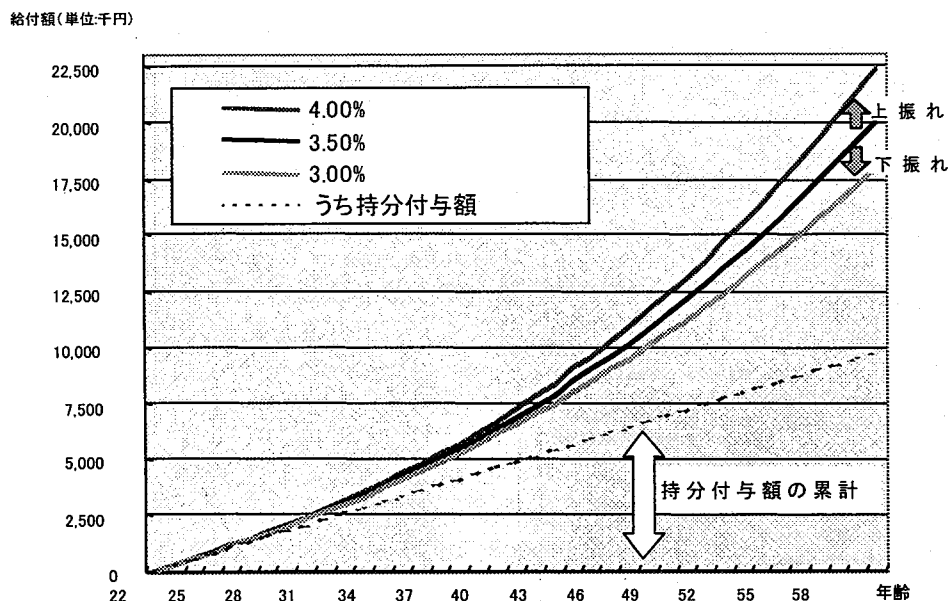
指標利率として国債利回りを適用する場合、次の様な特徴が生ずる。

a. 仮想個人勘定残高は金利環境に応じて変動

指標利率で付利される利息は、低金利であれば少額、高金利であれば多額となることから、仮想個人勘定残高は経済環境・金利環境に応じて変動する。

標準者の60歳退職時の給付目標額を2,000万円、加入期間38年、給付設計上の再評価率3.5%で算定した持分付与額を前提条件として、指標が上下に振れた場合の仮想個人勘定残高の変動を調べてみる（図 2-1-3）。通期で、実際の再評価率が想定通りとならず、仮に0.5%上下に振れ続けた場合、実際の給付額は当初の給付目標額と比較し、概ね250万円程度増減することがわかる。

図 2-1-3 再評価率が想定どおりでなかった場合の給付額への影響



b. 一定の給付保証性を維持

指標利率を国債応募者利回りとすれば、長期金利水準に応じた比較的安定した給付となる。指標利率はマイナス利回りが認められていないことと合わせ、給付額が変動する仕組みではあるが、一定の給付保証性を維持している制度となる。

(4) 年金給付

年金給付（老齢給付金）は、一定の加入期間以上で脱退した時に受給できる。通常は給付原資（仮想個人勘定残高×退職事由別係数）を年金換算率に基づく保証期間中の年金現価率で除して年金額を定める。

また受給中の年金額を改定することも可能であり、改定方法として以下の方法が認められている。

- ① 支給開始後、一定期間が経過した時に、定率で改定する方法
 - ② 規約で定める期間毎に、
 - ア. 従前の期間の給付額に、指標を乗じて得た額を加算する方法
 - イ. 「予め定めた給付額（規約に定めた年金換算率（予定利率の下限以上）で計算される年金額であり最低保証額という。）」に「指標に基づき算定した額」を加算する方法
- の2つがある。¹⁴⁾

②のイの方法を採用した場合には、加入期間中は指標に応じて給付原資の積上げが変動し、受給期間中も指標に応じて年金額を改定させる設計となる。

なお、この場合は、「予め定めた給付額（最低保証額）」についても、

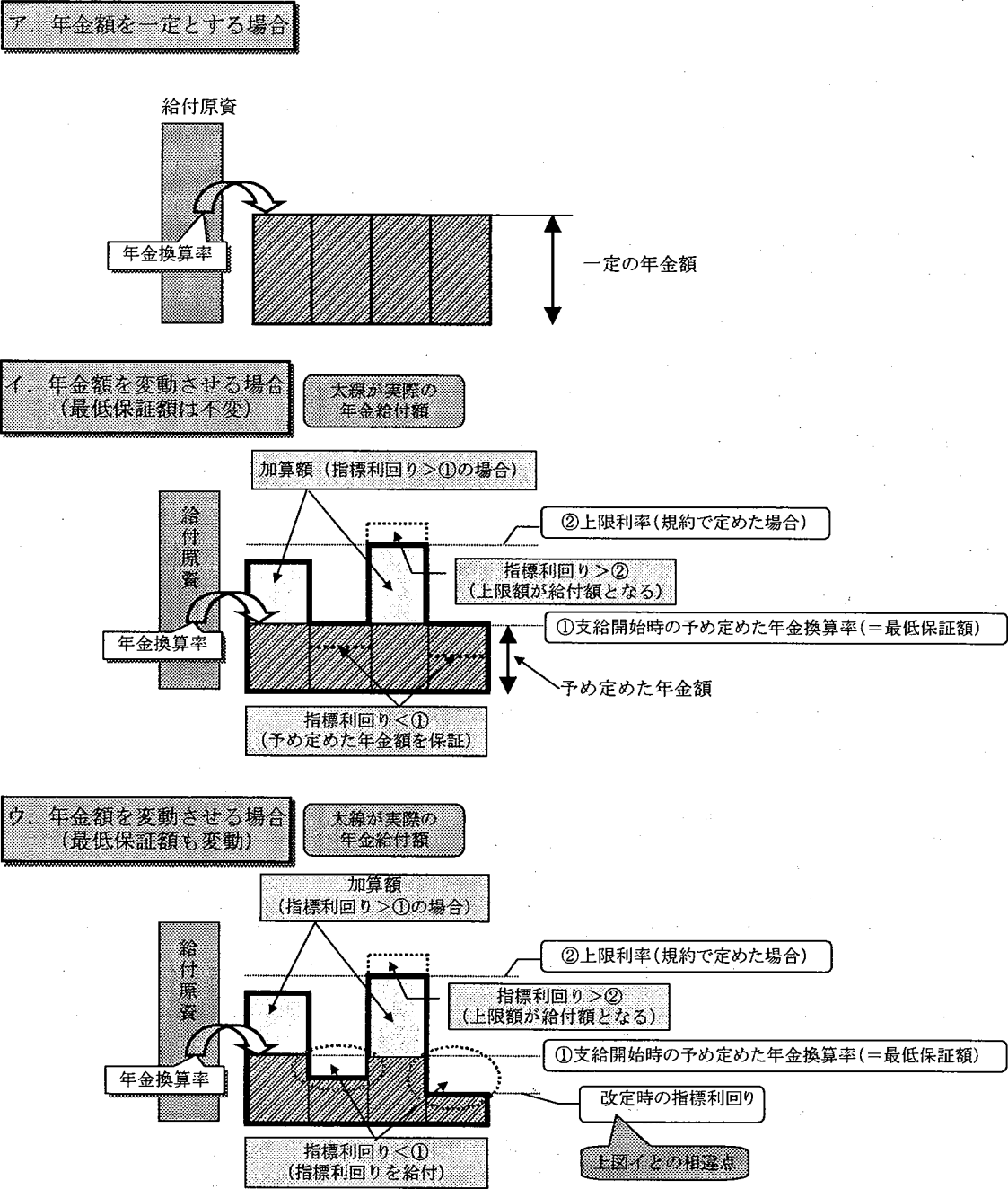
- a. 支給開始時に算定した額で固定する方法
- b. 受給開始後も毎年または一定期間毎に指標に連動させて改定する方法（ただし、受給裁定時に最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ており、年金に代え

¹⁴⁾ ②のイの方法は、従来はキャッシュバランスプランのみに認められていたが、従来型（最終給与比例制、ポイント制等）の給付制度においても適用できるようになった。

て選択一時金を受給する道が開かれている等、何らかの配慮がなされていることが前提となる)

のいずれの対応も可能である。

図 2-1-4 受給中の年金額の改定



3. キャッシュバランスプラン導入の効果

キャッシュバランスプランを導入した場合、従来の確定給付年金制度と比較し、企業側、従業員側に対して以下の様な影響を与えるものと考えられる。

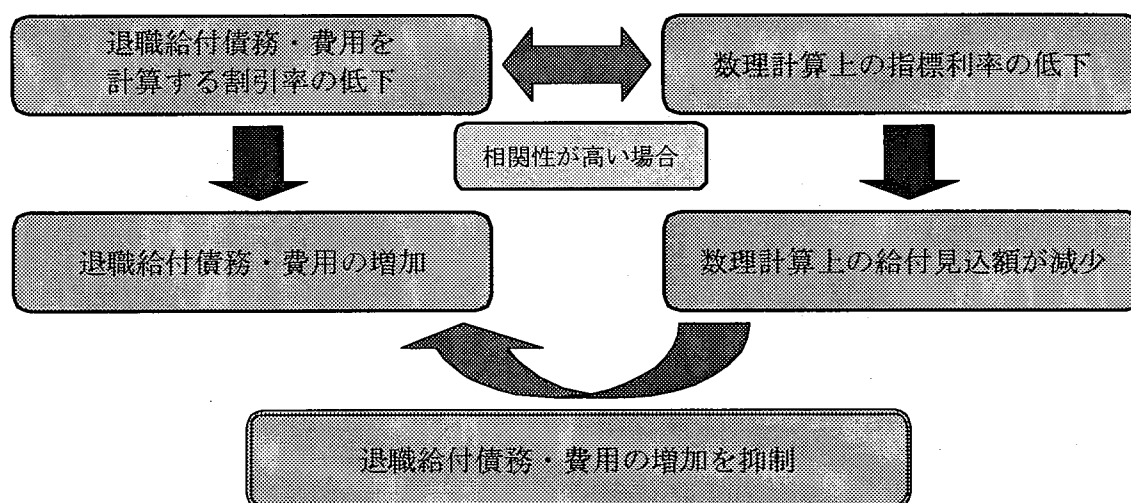
(1) 企業側における導入効果

a. 退職給付債務・費用の安定化効果

指標利率として国債利回りを適用した場合、将来の予想給付額は持分付与額と国債利回りの利率で算定される。国内会計基準では、退職給付債務・費用の計算に使用する割引率は「安全性の高い長期の債券の利回りを基礎として決定しなければならない」と定められており、一般的に国債利回りを基礎として割引率を設定する。したがって、指標利率（再評価率）と割引率は、国債利回りを基礎とすることから相関性が高いものと考えられる。

図2-1-5の通り、低金利下では、割引率が低下することにより、従来の確定給付制度のように予想給付額が変わらなければ退職給付債務・費用は増加する。キャッシュバランスプランでは、再評価率の見込みも低下し数理計算上の給付見込額も低く評価されることとなり、結果として割引率低下による退職給付債務・費用の増加を抑制する効果が生じる。逆に、高金利下では、割引率が上昇することにより、従来の確定給付制度のように予想給付額が変わらなければ退職給付債務・費用は減少する。キャッシュバランスプランでは、再評価率の見込みも上昇し数理計算上の給付見込額も高く評価されることとなり、結果として割引率上昇による退職給付債務・費用の減少を相殺する結果となる。

図2-1-5 低金利下における退職給付債務・費用の安定化効果

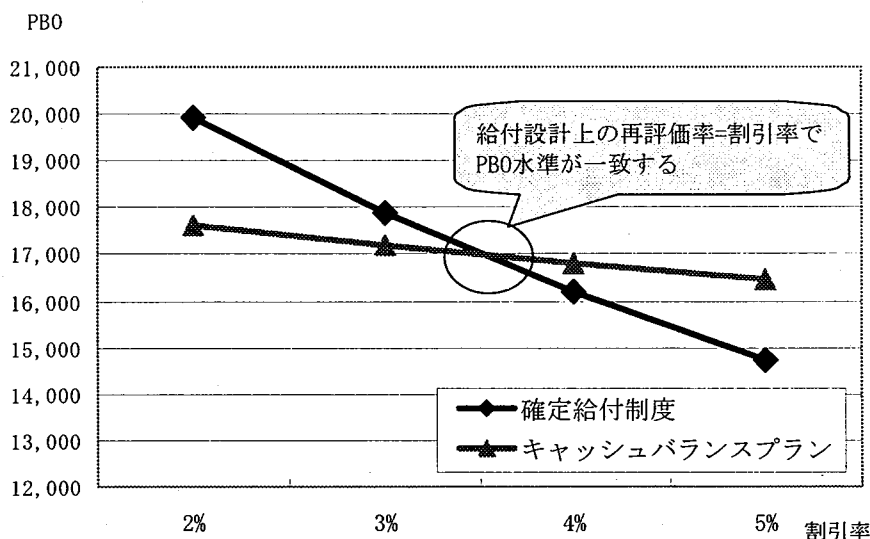


実際の運営では、企業年金は低金利・高金利等多様な局面にさらされるが、退職給付会計上、キャッシュバランスプランは経済環境により金利水準が変動しても、退職給付債務・費用の変動を緩和し安定化に資することとなる。言い換えれば、図2-1-6の通り、退職給付債務・費用の水準を安定化し、企業会計上のリスクを抑制することが可能である。これがキャッシュバランスプラン導入の本質的な財務面の効果である。

また、年金給付の観点からも、キャッシュバランスプランは、将来の予想給付額を再評価率

で時価評価する仕組みとも考えられ、給付額の実質価値を維持できる安定的な制度であることが理解できる。

図2-1-6 退職給付債務の金利感応度比較（イメージ）



b. 運用リスクの抑制効果

年金財政運営は、従来の確定給付制度と同様に、所定の給付を賄うのに必要な掛金を数理計算により算定し、当該掛金を積立てることで必要な資産形成を図ることとなる。

掛金の算定は、予定利率、予定脱退率、予定昇給率等の計算基礎率に加えて、キャッシュバランスプランに特有な計算基礎率として、再評価率（指標利率）を予測する必要がある。日本年金数理人会の「確定給付企業年金の財政運営に関する実務基準」によれば、

- ①給付の額の算定において、給付の再評価又は額の改定を行う場合にあつては、当該再評価及び額の改定に用いる指標の予測を、当該指標に係る実績及び将来の見通しに基づいて事業主等が主体的に決定すること
 - ②指標に国債の利回りを選択した場合のその見通しの例示として、
 - ア. 評価時点での指標そのもの
 - イ. 直近〇年間の平均
 - ウ. 市場や経済指標の将来の見通しに基づいた予測値
- 等、将来の年金財政への影響を勘案した上で慎重に決定すること

と定められており、この基準に沿って運営することとなる。

財政運営面では、将来の予測値である計算基礎率と実績の乖離により年金財政上の過不足が発生するが、特にキャッシュバランスプランの場合、予定利率（利差損益要因）と再評価率（再評価額の差異要因）の影響が大きいことに留意する必要がある。

キャッシュバランスプランでは、財政決算時、再評価率の将来見込みに対し実績値が下回れば、将来の給付見込額が減少し年金財政上の差益が発生する。逆に、再評価率の将来見込みに対し実績値が上回れば、将来の給付見込額が増加し財政上の差損が発生する。この結果は、従来の確定給付制度にはみられないキャッシュバランスプラン特有の仕組みである^{注)}。また、実

^{注)} 従来型の最終給与比例制においても、昇給が経済環境や金利水準に影響を受け上下する仕組み（例えばベアはね体系など）が採用されている場合があり、これを財政上見込んでいる場合は、同様の差損益が発生することになるが見込んでいる例は少ない。

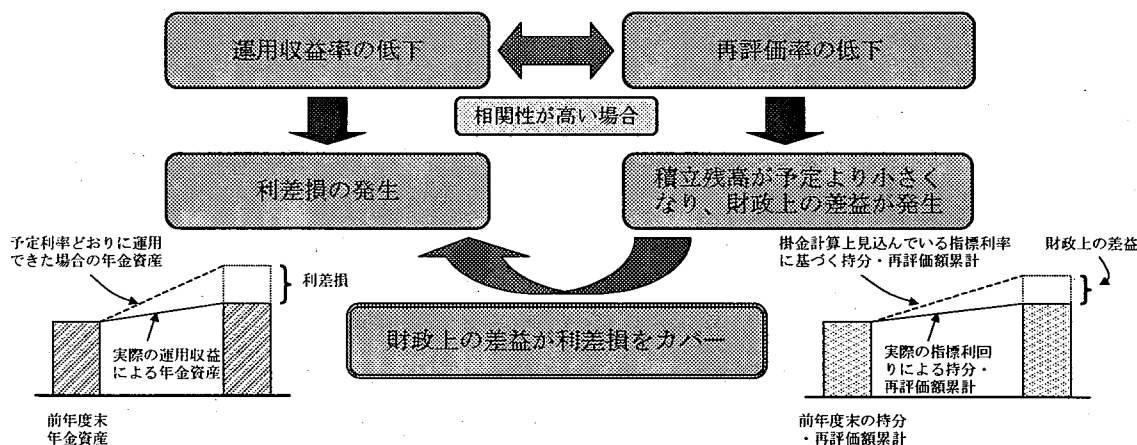
績の運用利回りが予定利率と乖離することで利差損益が発生し、財政上の損益と合算して年金制度の過不足となる。図2-1-7の通り、運用収益率と再評価率との相関性が高い場合を想定すると、運用収益低下時には利差損が発生するが、同時に再評価率も見込みより低下するため将来の給付見込額が減少し、財政上差益が発生する。結果として、利差損を財政上差益で一部緩和することになる。逆に、運用環境好調時には利差益を一部相殺することとなる。

留意すべき事項は、運用収益率と再評価率に相関が見られない場合は、利差損益を緩和すること無く、逆に拡大する傾向があることである。

年金財政に与える影響は、運用収益率と再評価率の実際がそれぞれの計算上の予定と比較した場合、以下のような結果となる。

- ①運用収益率：好調、再評価率：高金利ならば、利差益+財政上差損
- ②運用収益率：不調、再評価率：低金利ならば、利差損+財政上差益
- ③運用収益率：好調、再評価率：低金利ならば、利差益+財政上差益
- ④運用収益率：不調、再評価率：高金利ならば、利差損+財政上差損

図 2-1-7 運用収益低下時の運用リスク抑制効果



指標利率として国債利回りを適用した場合、運用収益率と再評価率の相関は、年金資産のポートフォリオの影響を受けることから一概に相関が高いとは考えられない。また、毎年度財政決算時に実績の運用収益率と再評価率の相関が確実に高いとも考えられない。しかし、企業年金の資産運用は有価証券が一般的であり、これを前提にマクロ的に考えてみると、次のような関係が想定される。

$$\begin{aligned}
 \text{再評価率} &= \text{国債利回り} \approx \text{長期金利} \approx \text{名目経済成長率} \\
 &= \text{実質経済成長率} + \text{物価上昇率} \\
 \text{運用利回り} &= \text{名目経済成長率} + \text{リスクプレミアム}
 \end{aligned}$$

上式でリスクプレミアムが不変であれば、運用収益率と再評価率は長期的には連動することが考えられる。さらに、年金資産のポートフォリオを再評価率と相関が高いものにしていくことで、運用リスクの抑制効果をより高めることは可能である。

c. 低金利下における退職給付債務・費用の圧縮効果

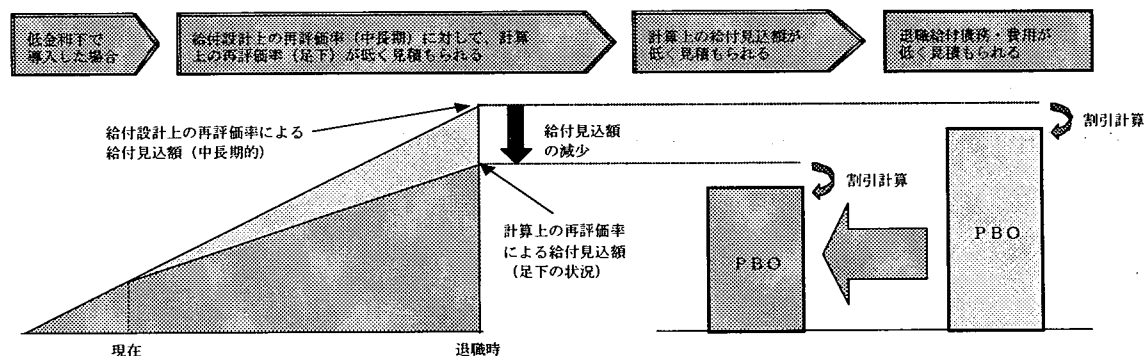
従来の確定給付年金制度では、将来の退職時の給付見込額が変わらないため、退職給付債務・費用は低金利下では割引率が低くなるので増加し、逆に高金利下では割引率の上昇により減少し、その間の変位はかなり大きくなる。

これに対しキャッシュバランスプランにおいては、a. の項で述べたように退職給付債務・費用は再評価率と割引率には相関関係があるので、従来の確定給付年金制度と比較して、低金利下では退職給付債務・費用の圧縮効果が得られる。

具体的には、給付設計の方法として、「給付設計上の再評価率」を中長期的な観点から見込み、この利率に基づき将来の給付見込額となるように持分付与額を決定する場合が多い。これは、退職給付制度は長期にわたって運営されるものであり、設計の基礎を中長期観点で行う必要があると考えられるためである。したがって低金利下で設計する場合は、足下の金利水準より高めに「給付設計上の再評価率」を見込むこととなる。一方、退職給付債務の計算においては、将来の給付見込額を「数理計算上の再評価率」を用いて算定する。この「数理計算上の再評価率」を、評価時点の指標利率（足下の状況）を基準に用いて算定することが可能である。これは、企業会計上においては足元の金利状況を織り込むことで資産・負債とも時価評価を行うコンセプトであることによる。したがって、低金利下では、足下の金利に基づく「数理計算上の給付見込額」は中長期的な観点から見込んだ金利に基づく「給付設計時の給付見込額」よりも低く評価されることとなり、退職給付債務は現状より低く測定されることになる。

図2-1-8の通り、低金利下でキャッシュバランスプランを導入した場合、給付設計時の再評価率は評価時点の再評価率よりも高いことが想定され、退職給付債務・費用の圧縮効果が生ずると考えられる。

図2-1-8 低金利下における退職給付債務・費用の圧縮効果



逆に、高金利下では、「数理計算上の再評価率」が「給付設計上の再評価率」よりも高いことが想定され、足下の金利に基づく「数理計算上の給付見込額」は中長期的な観点から見込んだ金利に基づく「給付設計時の給付見込額」よりも高く評価されることとなり、退職給付債務は高く見積もられることに注意する必要がある。

(2) 従業員側における導入効果

キャッシュバランスプランは従業員側にもメリットがあり、以下の内容が挙げられる。

a. 退職給付の性格付けの明確化

従業員に毎年付与する持分付与額は、在職中の企業に対する貢献度を意味し、「退職給付＝労働の対価」という性格が明確となる。

b. 給付額が比較的安定

再評価率はマイナスとなることがないため、一定の給付が確保される。安定的な利率で運営でき、従業員の同意が比較的得やすいと考えられる。

c. 年金給付の実質価値の確保

再評価率が国債利回りに連動する場合、金利水準はインフレ率と相関が高いことから、インフレ局面では給付額が増加し年金の実質価値が確保されるインフレヘッジ効果が見込まれる。

d. 受取額の把握が容易

従業員毎の個人勘定残高が管理され、本人の受取額は容易に把握できる。従業員側は、退職金・年金に対する透明性が増し、年金に対する関心を高める効果もある。

e. 転籍先に同様な制度があればポータブル・ペンション^{注)}が可能

実際には同様な年金制度を持つ親密な関係にある企業間で実施するケース等に限定されると考えられるが、仮想個人勘定残高を転籍先に持ち込むことを双方の規約に予め定めることにより給付の通算が可能となる。

f. 従業員拋出制の導入が図りやすい

安定的な利率で運営でき、従業員拋出制度、社内年金制度等の受け皿としても受け入れられやすい。

g. 制度全体で企業が一括運用

確定拠出年金と異なり、従業員は運用の巧拙に悩む必要がない。

^{注)} 通算年金とも言う。異なる年金制度を持つ企業間において加入者の転籍が生じた場合に、転籍前の会社の年金制度の加入期間に対する年金に関する権利義務を転籍先の年金制度に移す仕組み。転籍時に、転籍前の制度から転籍後の制度に資産が移管され、前後の期間を通算した給付が支給される。

第2章 退職給付制度におけるキャッシュバランスプランの位置付け

キャッシュバランスプランの導入に際し、既存の退職一時金制度や企業年金制度から移行するケースが多いと考えられるが、その場合は既存の制度との関連を充分考慮して、退職給付制度におけるキャッシュバランスプランの位置付けについて検討する必要がある。移行形態として、既存制度からの全面移行、一部移行等であるが、どのような方策を採るかを検討するポイントは、

- 退職給付制度における移行形態による影響
- キャッシュバランスプランの給付機能による影響

の2つに大別できると考えられる。

1. 退職給付制度における移行形態による影響

退職給付制度におけるキャッシュバランスプランの位置付けは、以下の3ケースに分類できる。

- ・ キャッシュバランスプランが退職給付制度の内枠移行であるケース
- ・ キャッシュバランスプランが退職給付制度の外枠移行であるケース
- ・ キャッシュバランスプランが退職給付制度全体であるケース

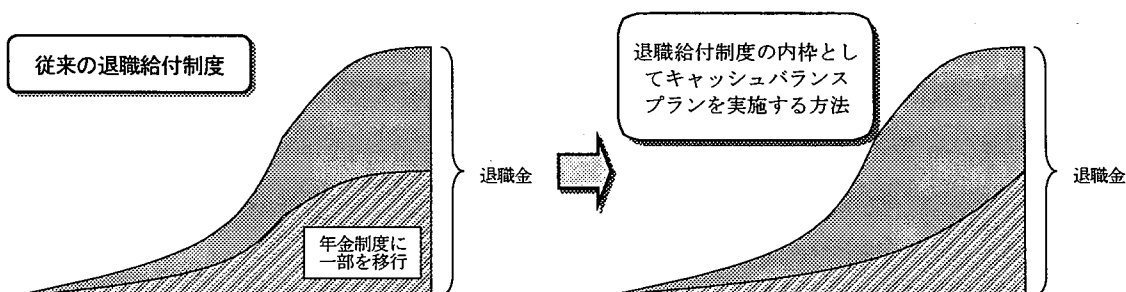
各々の特徴、効果は以下のとおりとなる。

(1) キャッシュバランスプランが退職給付制度の内枠移行であるケース

退職給付制度の一部を年金化している場合、退職給付の総額を規定し、年金制度からの給付（一時金換算額）を控除したものを退職一時金として支払う移行形態を「内枠移行」という。この内枠移行の場合は、年金移行部分の給付設計をキャッシュバランスプランに変更するだけでは、金利変動によってキャッシュバランスプラン部分の給付額が増減しても、一時金換算ベースでは、退職給付制度全体の退職給付総額は現行と変わらないため、退職給付債務も不変となり、財務・経理面におけるキャッシュバランスプランの導入効果をほとんど享受できない。

年金部分の一時金換算額は金利変動するため、キャッシュバランスプランの導入効果は、年金化コスト（年金換算率部分、終身年金部分）部分に限定されることになる。

図2-2-1 キャッシュバランスプランが退職給付制度の内枠移行であるケース

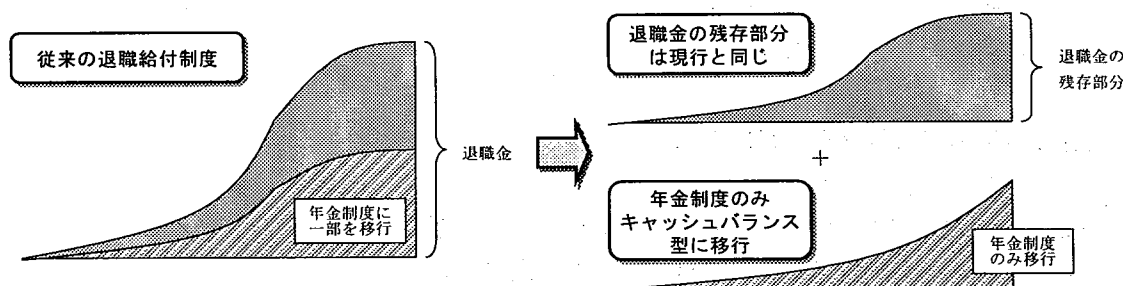


(2) キャッシュバランスプランが退職給付制度の外枠移行であるケース

退職給付制度の一部を年金化している場合、退職一時金部分と年金移行部分を分離して運営する移行形態を「外枠移行」という。キャッシュバランスプランの導入効果を享受するためには、退職給付制度をこの外枠移行で運営する必要がある。

外枠移行の場合、退職給付債務およびコスト負担について、退職一時金部分は従前通りであり、年金移行部分はキャッシュバランスプランの導入効果の享受が可能となる。

図2-2-2 キャッシュバランスプランが退職給付制度の外枠移行であるケース



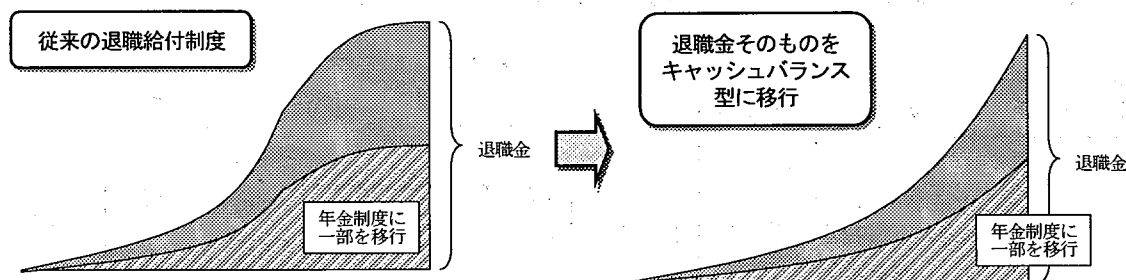
(3) キャッシュバランスプランが退職給付制度全体であるケース

キャッシュバランスプランの導入効果を最大に享受するためには、退職給付制度そのものをキャッシュバランスプランに移行することが考えられる。

退職給付制度全体、すなわち年金移行部分および退職一時金部分の双方において、キャッシュバランスプランの導入効果が得られる。(もちろん、全額を年金に移行することも考えられる。) この場合、給付体系が現行と大きく変わるため従業員の同意を得られるか否かが最大のポイントとなる。

また、退職一時金部分においてもキャッシュバランスプランによる制度管理が必要となるが、移行割合を単純化する(例えば、年金制度部分と退職一時金部分の比率を50:50とすると、退職給付制度全体の給付のうち、50%を年金制度部分、50%を退職一時金制度から支払うこととなり、処理が単純化される)ことで年金制度における制度管理を流用することも可能である。

図2-2-3 キャッシュバランスプランが退職給付制度全体であるケース



2. キャッシュバランスプランの給付機能による影響

キャッシュバランスプランは、既存の給付形態の長所を取り入れた代替制度としてもとらえることができる。以下の4ケースでキャッシュバランスプランの活用を検討する。

- ① 確定拠出年金の代替機能
- ② ポイント制年金制度の代替機能
- ③ 従業員拠出制年金制度の代替機能
- ④ 退職金前払い制度の代替機能

(1) 確定拠出年金の代替機能

企業年金制度を抜本的に変更する場合、企業は「掛金の拠出額や実勢金利に見合った給付を行える制度を実施したい」というニーズを持つと考えられる。キャッシュバランスプランおよび確定拠出年金は、個人毎に持分（確定拠出年金では掛金）および利息により設定される勘定残高を基準として給付がなされ、特に退職給付費用の安定化効果をもたらす制度という共通点がある。

確定拠出年金は、退職給付債務の削減、退職給付費用・資金負担の安定化、資産運用リスクの回避という観点からは最も有効な給付設計であるが、下記のような現行法令上の制約条件が存在することや、従来の確定給付とは制度運営が抜本的に異なることなどから、企業によっては導入が困難となるケースも考えられる。

確定拠出年金の留意点

- 資産運用リスクは従業員が負うことになり、給付額は従業員毎の運用巧拙・運用環境で差異が発生する。
- 結果として、給付額が当初想定していたものと異なり、老後の資金計画に狂いを生じさせる恐れがある。
- このような「自己責任」の考え方が受け入れられる企業風土であるかの検討が必要。

確定拠出年金（企業型）の法令上の制限

- 掛金拠出額に上限がある（企業年金加入者の場合：年 21.6 万円）
- 従業員拠出掛金の拠出が認められない
- 60 歳到達時までは給付額の中途引き出しができない
- 従業員に対する投資教育が必要
- 企業年金からの移行時には積立不足の解消が必要

キャッシュバランスプランでは、確定拠出年金（企業型）の法令上の制限はすべて不要となるため、確定拠出年金と比較して既存制度からの円滑な移行が可能となる。また、従業員自らが実際に資産運用を行う必要がないため、一般に、確定拠出年金への移行に比較して従業員の同意も得やすいと思われる。

キャッシュバランスプランは、確定拠出年金と異なり退職給付債務の計上が必要であり、運用リスクが企業に残ることになるが、退職給付債務の安定化、退職給付費用・資金負担の安定

化効果の実現が可能である。確定拠出年金への移行が困難な企業において、確定拠出年金と概ね同等の効果が得られる制度として、キャッシュバランスプラン導入ニーズは大きいといえる。

(2) ポイント制年金制度の代替機能

ポイント制年金制度では、一定期間毎に個人別のポイント（勤続ポイント、職能ポイント、成果ポイント等）を積み上げることにより給付額を算定する。

ポイント制の意義は、「毎年度個人のポイントを積上げる方式」で行うことであろう。我が国の一般的な退職金・企業年金は長期勤続者を優遇し、退職時基準給与に基づき給付額を決定する仕組みが多いが、ポイント制年金制度は「毎年度個人のポイントを積上げる方式」により在職中の貢献度を給付額に反映できる仕組み、いわば能力主義・成果主義を導入する一助となり得る仕組みと捉えることができる。また、退職金と給与との関係が分離されることにより、退職金の給付額算定に定期昇給、ベースアップを連動させない運営が可能となる。

しかし、ポイント制年金制度は従来型の確定給付制度であるため、仮に給付水準を同一として制度移行した場合は、ポイント制年金制度の導入のみでは退職給付債務・費用の安定化、資金負担の安定化を実現できない。

キャッシュバランスプランは、持分付与額の基準給与にポイントを採用すれば、ポイントによる給付（持分付与額）に利息（再評価額）を加えたものであり、「毎年度個人の持分付与額を積上げる方式」となる。換言すると、キャッシュバランスプランは、「ポイント制の効果（能力主義・成果主義の反映）に退職給付債務の安定化効果を加えた給付設計」ともいえよう。

なお、現行制度がポイント制であり、これをキャッシュバランスプランへ移行する場合、現行制度のポイント付与ルール（ポイント数、単価等）をそのままキャッシュバランスプランにおける持分付与ルールとすると、再評価分がそのまま給付額に上乘せられて給付額が過大になる。このため、給付水準を従来どおりとするためには、将来の再評価分を調整する等の工夫が必要となる。具体的には、「現行の付与ポイントを定年退職時までの利息を加味して割り引いたもの」を持分して付与する必要がある。

(3) 従業員拠出制年金制度の代替機能

自らの老後を豊かにするために従業員が掛金を拠出し、企業が提供する年金に厚みを持たせる企業年金制度は現状ではそれほど多くはない。大きな要因としては、仮に労使で掛金の拠出割合を決めたとしても、利差損やベースアップにより後発債務が発生した場合には、その原因を従業員に帰すことが困難であるため、企業負担とせざるを得ないケースが多いことが挙げられる。

これに対して、企業が運用リスクを全く負わない制度、あるいは軽減されている制度では、従業員拠出制を採用しやすいと考えられる。確定拠出年金（企業型）において従業員拠出掛金が認められれば、上記の目的に一番適っていると考えられるが、現行法令上の制約で不可能である。そこで、キャッシュバランスプランを利用して、再評価率（指標利率）に低めの定率や短期の国債利回りを採用するなどで、企業サイドのリスクを極力抑えた設計が可能となる。

また、確定給付企業年金においては、従業員拠出掛金の取扱いが以下のとおり適格退職年金と異なる。

	確定給付企業年金	適格退職年金
拠出に同意しない従業員の年金制度からの脱退	任意に脱退することは不可能	任意に脱退することが可能 (この場合、企業が提供する他の年金給付も受けられない)
従業員拠出掛金の拠出停止	本人の申し出により可能 (企業が提供する他の年金給付は受けられる。なお拠出の再開は原則不可能)	不可能
制度変更時の従業員の同意	制度導入時、従業員拠出掛金の増額時に必要	規定はない

確定給付企業年金においては、本人の掛金拠出停止の希望に応じて給付額を決定する給付設計に変更すれば掛金拠出を停止できるため、これまでより従業員拠出制年金制度を導入しやすいと考えられる。また、従来の、適格退職年金の給付が退職金の内枠移行の場合は、会社拠出掛金部分との区別が明確でない場合も多いが、キャッシュバランスプランを利用すれば、会社拠出部分と従業員拠出掛金部分の明確な区分管理が可能となり、かつ、給付額に直接反映できる給付設計を構築することが可能となる。

一例として、

持分付与：従業員拠出掛金相当額

再評価：従業員拠出掛金相当額に係る利息（企業の持ち出し）

とすることが考えられる。

なお、法令上、従業員拠出掛金額は制度全体の掛金の2分の1が上限とされていることに留意が必要である。

(4) 退職金前払い制度の代替機能

退職金前払い制度は、退職金を退職時に受け取ることに代えて、事前（各年度毎）に給与あるいは賞与に上乗せして受け取ることにする制度である。退職給付債務の計上が不要となり、費用負担も安定化する。また年金制度としての制約条件からも解放されるメリットがある。

一方で、前払い額は一般に給与または賞与として支払われるため、税務上は給与所得として取り扱われ、また社会保険料算定の基礎給も増加する。この結果、退職金前払い制度では従業員は税金と社会保険料負担が増加することになるので、これについてどう対処するか検討しなければならない。

例えば、キャッシュバランスプランで、退職金前払い制度の代わりに従業員拠出掛金部分を組み込む場合は、従業員拠出掛金が厚生年金基金では社会保険料控除、確定給付企業年金では生命保険料控除の対象となる相違はあるものの、給与所得および社会保険料算定基礎給の対象とならないことから、従業員の将来的な資産形成の一助になると考えられる。

ただし、退職給付債務の計上が必要であり、運用リスクも企業に残ることに等に留意する必要がある。

第3章 キャッシュバランスプランの給付設計上の留意点

キャッシュバランスプランは、既存の企業年金制度や退職一時金制度からの移行によって実施されるケースが多いものと考えられる。

既存制度とは別に新規財源で制度を実施する場合は、比較的自由に給付設計を行うことが可能であるが、既存制度からの移行の場合には、給付水準、給付カーブ、経過措置の取扱等既存制度の関連・調和を十分に考慮して、新制度の設計を行う必要がある。

新制度導入における給付設計の手順は以下の通りであるが、特に③の項目は持分付与の水準、更に制度のコストを左右し労使の利害に関係する最も重要な事項である。

【給付設計の手順（概要）】

①目標とする給付水準・給付カーブの設定

標準者等を前提として、退職時に想定する給付目標額および給付カーブを予め決定する。

②再評価率の指標の選択

再評価率として適用する指標を決定する。(例. 定率で3%、20年国債応募者利回り、10年国債応募者利回り過去5年平均等)

③給付設計時の再評価率の水準決定

②で決定した指標の長期・短期的な水準を参考に、給付設計上使用する再評価率を決定する。

④持分付与率の算定

持分付与のベースとなる給与を定め、①で決定した給付目標額及び③で決定した給付設計上使用する再評価率に基づいて、持分付与率を算出する。

①～④の手順により、標準者における給付設計を完了するが、給付目標額の異なる上位モデル者、下位モデル者について給付カーブ等が適合しているか検証することは重要である。適合していない場合は、給付水準・給付カーブを変更し、再度①～④の手順を繰り返すこととなる。

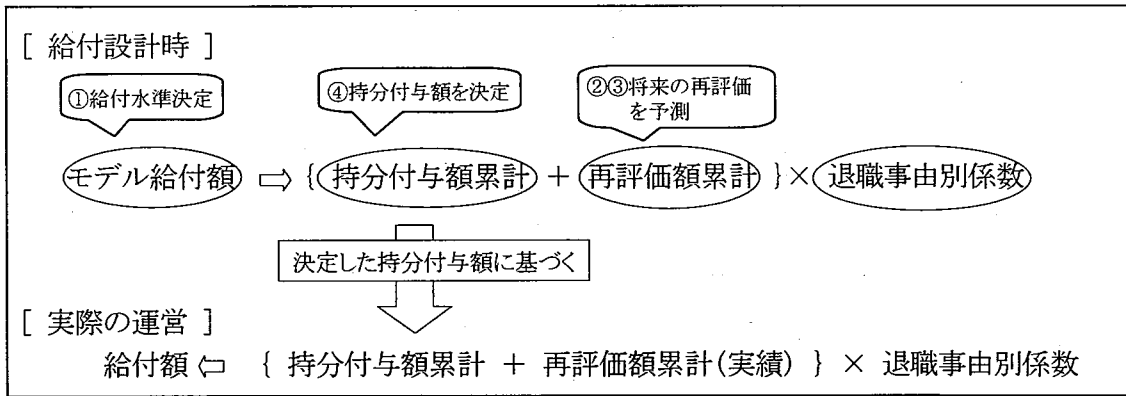
⑤移行時持分の決定、経過措置の決定

制度移行時の持分付与額を、要支給額や責任準備金額、理論上の個人勘定残高等合理的な基準で設定する。

経過措置は、従前の給付額を既得権として保証するか、給付減額を容認するかにより取扱は異なるが、いずれにしても労使合意が必要であり、従業員個人毎に損得も生じるので慎重に決定すべき内容である。

図2-3-1の通り、給付設計時は、標準者等のモデルとなる給付額を事前に決定して、モデル給付額に合致するように、将来の再評価率を予測し、その利率で持分付与額を逆算して算定する。また、実際の運営では給付決定時に決定した持分付与額、実際の再評価額を累計し給付額を算定することになる。

図 2-3-1 給付設計および実際の運営（概要）



給付設計の手順は以上の通りであるが、キャッシュバランスプランへ移行する場合の主要な留意点を解説する。

1. 給付水準・給付カーブの設定

制度変更に際して給付水準の是正を行うか、あるいは従来と同水準にするか、という問題である。

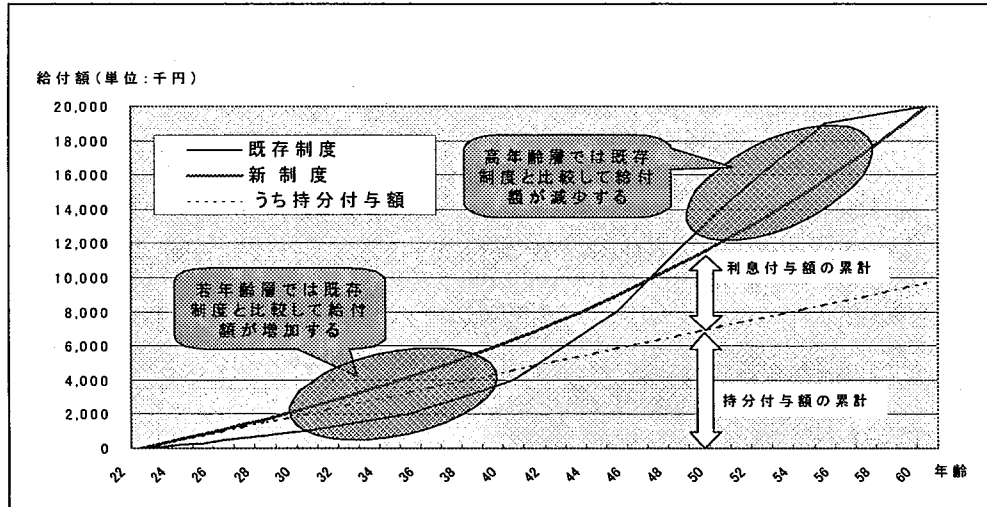
キャッシュバランスプランでは、実際の給付額は持分付与額と再評価額によって事後的に決定するため、実際の給付額は事前に想定した額と必ずしも一致することにはならないが、制度変更前後の給付水準等は、当初の給付設計時における標準者等のモデル給付額、持分付与額、再評価額等を使用した変更後の給付水準・給付カーブにより、変更前の現行制度との比較が可能になる。

一般に、既存の退職一時金制度やこれを原資とする企業年金制度の給付体系は、長期勤続者を優遇し、退職時基準給与に基づき給付額を決定する仕組みが多いため、勤続年数の短い期間は給付の伸びが緩やかで、その後は次第に伸びの程度が増加し、高年齢層に入ってからまた緩やかとなり、やがて頭打ちに状態になる「S字カーブ」と呼ばれる給付体系が多く採用されている。

これに対し、キャッシュバランスプランは、持分付与額は毎年度一定の基準で積上げ、併せて利息を付与する仕組みである。給付額は持分付与額（元本のイメージ）と再評価額（利息のイメージ）により決定するため、基本的には「元利合計カーブ」になる。

例として、図 2-3-2 の通り、既存制度は長期勤続者を優遇する制度であり、定年退職者の給付水準も変更しないという制度変更を実施した場合、既存制度・新制度間で年齢層により給付額に差異が発生する。特段の経過措置を講じない場合は、若年齢層では既存制度と比較し給付額が増加し、高年齢層では給付額が減少する。実務上は、制度変更時に給付水準・給付カーブなどに差異が発生する為、経過措置として既得権、期待権に配慮した対応を求められる。

図 2-3-2 既存制度との給付カーブの形状比較



2. 持分付与率(額)の決定

持分付与額は、予め定めた方法により持分として一定の期間毎に個人勘定残高に付与される額であり、a. 定額、b. 給与×一定割合、c. ポイント×単価等で設定することが可能である。

また、持分付与の基準となる給与を決定する必要がある、この基準給与により退職給付の性格付けが規定される。キャッシュバランスプランは「単年度決済(各期の労働の対価をその都度還元して積上げる方式)」という性質があることに留意し、各企業の退職給付体系に合致した基準給与を設定する必要がある。

例えば、持分付与額として給与を基準とした場合、給与の一定割合を每期積上げて給付額の原因とする元利合計カーブの給付体系であり、退職金・企業年金の給付額を給与のみで設定するシンプルな制度となる。また、ポイント制とした場合、持分付与額に勤続年数・職能・資格等のポイントを反映した弾力的な給付設計も可能である。

給付設計への影響としては、基準給与が年功的に昇給する傾向であれば、キャッシュバランスプランからの給付も年功的になり易い。したがって、企業が退職給付に能力主義・成果主義を反映させることを意図する場合には、基準給与もこの意図を反映した給与を使用する必要がある。更に、持分付与の配分を年齢、勤続期間、職能、成果等によって変えることにより、よりメリハリの効いた退職給付体系とすることも可能となる。キャッシュバランスプラン導入により、従来の年功的な給付体系を能力主義・成果主義を反映したものに変更することが可能であろう。

一方で、既存制度の給付カーブがいわゆるS字カーブであり、新制度でもできるだけ維持しようとする場合は、工夫が必要である。例えば、持分付与や再評価の配分を年齢や勤続年数等によって変更、自己都合退職者に対して減額率を適用、一定の年齢・勤続年数到達者に対する持分付与・再評価を縮小等の方法により対応することとなる。

3. 再評価率（指標利率）の選択

制度導入時、人事・財務・従業員への影響の観点から生ずる企業ニーズを実現する方策として、再評価に使用する指標利率の選択は重要な要素となる。なお、指標利率は、a. 定率、b. 国債利回りその他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、c. 「a.」および「b.」の組み合わせ、d. 「b.」または「c.」に上下限を定めたものであり、いずれも零を下回らないことと定められている。

(1) 指標利率の意義

a. 年金・一時金の実質価値の確保

再評価率（指標利率）が国債利回りに連動する場合、インフレ局面では金利も連動して上昇すると考えられる。その結果、再評価額が増加し、年金の実質価値が確保されるインフレヘッジ効果が見込まれる。

b. 年金資産の運用収益の還元

持分付与額は確定拠出年金における掛金や退職金前払い制度における給与とは異なる概念であるが、仮に従業員に対する支払額とし、また、再評価率（指標利率）は運用収益に見合うものとする。この場合、持分付与額を原資として企業が従業員に代わって一括運用しているという見方ができ、仮想的に、従業員へ運用収益を還元しているとみなすこともできる。

c. 給付カーブ定義のためのツール

給付設計の手順で述べた通り、標準者等のモデル給付額に合致するように、将来の再評価率を予測し（給付設計上の再評価率（指標利率）を指す）、持分付与額を逆算して算定する。

最終到達点のモデル給付額が同一であれば、指標利率を低くすれば給付カーブはフラットになり、高くすれば給付カーブは急になる。

給付カーブは企業の人事戦略を反映したものであり、指標利率の設定により短期勤続者・長期勤続者のメリハリ、高齢者での給付額頭打ち等の制度構築も可能である。

(2) 指標利率の選択

a. 給付の安定性を重視する立場

給付額は、持分付与額・再評価額の累計で決定され、同一の持分付与額であれば、給付額の変動度は再評価率（指標利率）に左右される。すなわち、給付額をより安定させる設計を行うには、再評価率の変動を限定的とすることが必要である。

具体的には、再評価率（指標利率）として国債利回りを適用して、国債利回りそのままではなく過去の平均値を採用する方法である（例えば、10年国債応募者利回りの過去5年間の平均値等）。

過去の平均値を採る算定期間が長ければ、利率を平滑化する効果が生じ、再評価率の変動は限定的となるが、一方では直近の金利水準の影響を給付額に反映できにくいこととなる。また、金利が低下傾向にある場合、過去の高金利時の利率も含めた平均値となり、再評価の水準は足下の金利水準よりも高くなることもある。

b. 退職給付債務との連動性を重視する立場

キャッシュバランスプラン導入時、退職給付債務の安定化効果を極力得るためには、再評価率（指標利率）として退職給付債務を算定する割引率と整合性をとる方法がある。

具体的には、割引率として国債利回りを基準として定めていけば、再評価率（指標利率）も当該国債利回りとし、退職給付債務との連動性を極力高める考え方である。

c. 運用リスクの低減を重視する立場

キャッシュバランスプラン導入時、運用リスクの安定化効果を極力得るためには、再評価率（指標利率）として運用収益と相関が高い指標利率を採用する方法がある。

具体的には、指標利率と相関の高いポートフォリオを構築することとなる。この場合、運用リスクの安定化効果は期待できるが、実務的には期待収益率の水準も併せて検討すべきであろう。

(3) 再評価率の改定頻度・改定時期

再評価率の改定頻度および改定時期に関しては法令上の制限はないが、毎年一定時期に改定する方法、定期的に改定する方法（例えば再計算時）等が一般的と思われる。

実務上、再評価率の適用利率を算定する期間と改定時期は一定期間を空けることが円滑な運営を可能とする方策と考えられる。例えば、毎年一定時期に改定する場合、再評価率の適用利率を算定する期間は毎年1～12月迄の平均利回りとし、改定時期を翌年4月から適用する方法である。

4. 給付設計上の再評価率の水準決定

キャッシュバランスプランの導入にあたっては、給付設計に際して、「給付設計上の再評価率」の見込みを設定し、この利率による利息が付加されると仮定した場合に目標給付額になるように、持分付与額を決定する場合が多い。実際に制度移行後は、所定の持分付与額と実際の再評価額により給付額を積上げることとなる。

この「給付設計上の再評価率」は、制度上の持分付与額を決定する重要なファクターであり、年金制度の性質上長期的な観点もとり入れ決定する必要がある。

(1) 「給付設計上の再評価率」の考え方

「給付設計上の再評価率」を国債利回りとした場合の水準決定の考え方は以下の通りである。

a. 過去の実績に基づく考え方

指標利率の水準決定に際し、設計時点のもの、または過去の平均値を採用するか、過去平均ではどの程度の期間で設定するかを検討する必要がある。

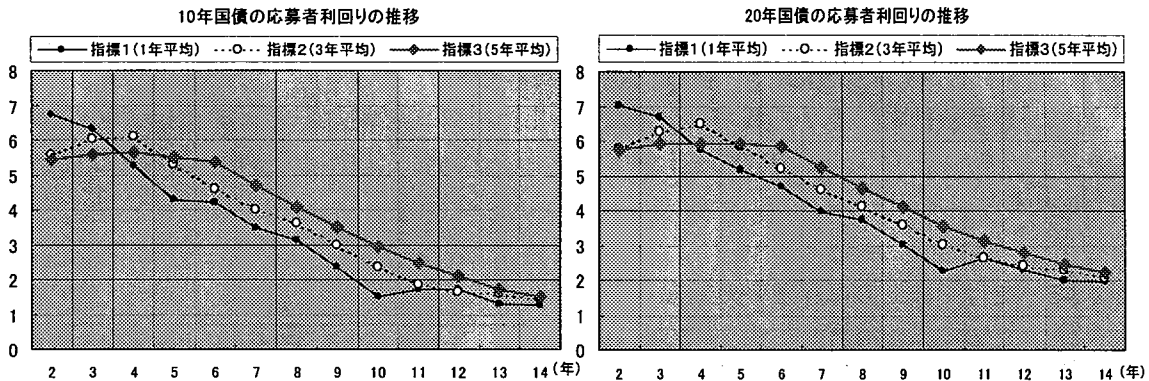
図2-3-3 国債の応募者利回りの推移

	10年国債			20年国債		
	指標1 (1年平均)	指標2 (3年平均)	指標3 (5年平均)	指標1 (1年平均)	指標2 (3年平均)	指標3 (5年平均)
昭和 61年	5.589	-	-	5.753	-	-
62年	4.851	-	-	5.661	-	-
63年	4.965	5.135	-	5.196	5.537	-
平成 元年	5.011	4.942	-	5.076	5.311	-
2年	6.746	5.574	5.432	7.009	5.760	5.739
3年	6.316	6.024	5.578	6.667	6.251	5.922
4年	5.266	6.109	5.661	5.742	6.473	5.938
5年	4.288	5.290	5.525	5.188	5.866	5.936
6年	4.219	4.591	5.367	4.690	5.207	5.859
7年	3.473	3.993	4.712	3.946	4.608	5.247
8年	3.132	3.608	4.076	3.733	4.123	4.660
9年	2.364	2.990	3.495	3.025	3.568	4.116
10年	1.518	2.338	2.941	2.253	3.004	3.529
11年	1.732	1.871	2.444	2.658	2.645	3.123
12年	1.710	1.653	2.091	2.305	2.405	2.795
13年	1.293	1.578	1.723	1.997	2.320	2.448
14年	1.278	1.427	1.506	1.962	2.088	2.235

- ・指標1（1年平均）には各年に発行された国債の応募者利回りの単純平均を記載
- ・指標2（3年平均）には各年の「実績」の過去3年間における単純平均を記載
- ・指標3（5年平均）には各年の「実績」の過去5年間における単純平均を記載

	10年国債			20年国債		
	3年平均	5年平均	10年平均	3年平均	5年平均	10年平均
指標1（1年平均）	1.427	1.506	2.501	2.088	2.235	3.176
指標2（3年平均）	1.553	1.773	2.934	2.271	2.492	3.583
指標3（5年平均）	1.773	2.141	3.388	2.493	2.826	3.995

- ・3年平均には各年の指標の過去3年間における単純平均を記載
- ・5年平均には各年の指標の過去5年間における単純平均を記載
- ・10年平均には各年の指標の過去10年間における単純平均を記載



b. 将来予測に基づく考え方

市場や経済指標の将来の見通しに基づき、合理的な手法で将来の指標利率を推計する考え方である。

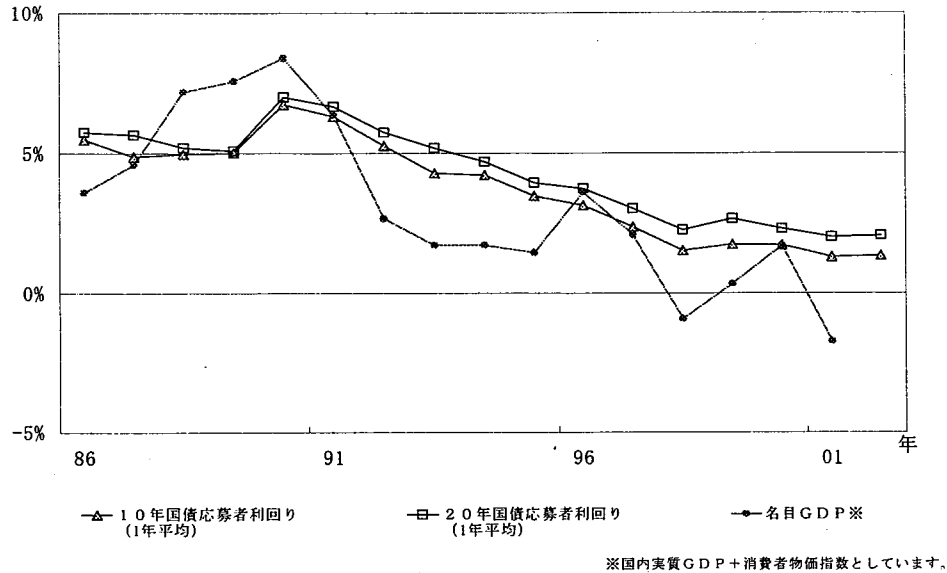
国債利回り、即ち長期金利を予測する手法として「金利期間構造分析」による統計的手法もあるが、一例として実務的方法である「ビルディングブロック方式」を紹介する。

国債利回りは、長期的にはインカムゲインに収束し、長期金利と同水準となるものと考えられる。長期金利は名目経済成長率と密接な関係を持ち、同水準と見込む方法である。なお、名目経済成長率等の予測は、官庁・シンクタンク等において発表されているものが参考となろう。

$\begin{aligned} \text{国債利回り} & \simeq \text{長期金利} \\ & \simeq \text{名目経済成長率} \\ & = \text{実質経済成長率} + \text{物価上昇率} \end{aligned}$

また、厚生年金本体の予定利率は、将来の予測値として国内債券を軸に設定している。なお、直近の平成11年度財政再計算における予定利率は4.0%であり、一つの参考となる水準であろう。

図2-3-4 国債利回りと名目GDPの推移

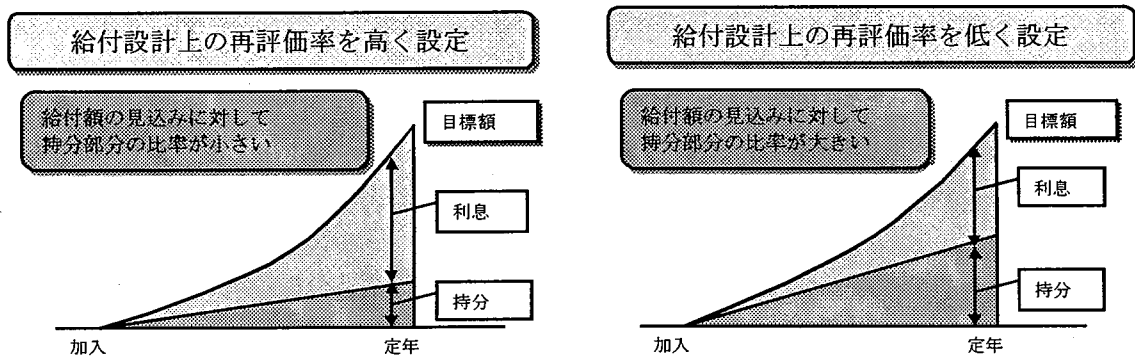


(2) 再評価率の水準による影響

図2-3-5の通り、「給付設計上の再評価率」を高く設定し、指標利率の実績値が「給付設計上の再評価率」より低い状態が続いた場合、実際の給付額は目標額を下回り、退職給付債務・費用および資金負担も減少する。

逆に、「給付設計上の再評価率」を低く設定し、指標利率の実績値が「給付設計上の再評価率」より高い状態が続いた場合、実際の給付額は目標額を上回り、退職給付債務・費用及び資金負担も増加する。

図2-3-5 給付設計上の再評価率の影響



特に、低金利下でキャッシュバランスプランを導入する場合を整理する。

低金利下においては、足下の金利水準は中長期的な観点での平均的な金利水準よりも低くなる。したがって、一般的には「給付設計上の再評価率」は足下の指標水準より高く設定することになるものと考えられる。この場合、実際の給付額は目標額を下回り、退職給付債務・費用および資金負担も減少する。

一方では、当面の給付額が目標額を下回る結果、従業員との合意形成が困難となるケースに

留意する必要がある。この場合、経過措置の設定で合意を得る方法や当初の期間は一定率を指標利率に上乗せする方法等の緩和措置を採ることも考えられる。

(3) 指標利率に対する上下限利率の設定

給付設計上の再評価率から一定水準以上の乖離を容認できないと考える場合は、容認できる乖離の範囲を基に、指標利率に上下限を設定する方法が考えられる。

国債利回りを指標利率とした場合、下限の設定は給付水準が大幅に減少する従業員側リスクを回避し、上限の設定は給付額が大幅に増加し、資金負担増となる企業側リスクを回避できる。

なお、上下限を超える水準で国債利回り変動した場合には、キャッシュバランスプランの導入効果を再チェックする必要がある。

(4) 国債利回りと定率とを組合せた再評価率（国債利回り±一定率）の設定

a. 給付カーブに与える影響

再評価率を国債利回り±一定率で設定した場合、再評価額は以下の通りとなる。

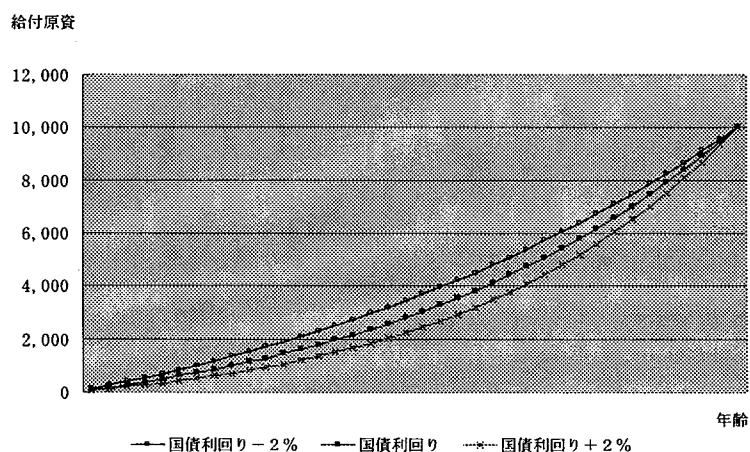
再評価額＝仮想個人勘定残高×（国債利回り±一定率）

$$= (\text{仮想個人勘定残高} \times \text{国債利回り}) \pm (\text{仮想個人勘定残高} \times \text{一定率})$$

したがって、「±仮想個人勘定残高×一定率」の部分は、個人毎に付与する持分付与額と同様な性格を持つと考えられる。

給付額に与える影響は、長期勤続者であれば、年数の経過により、仮想個人勘定残高は大きく、「±仮想個人勘定残高×一定率」の額も大きい。図2-3-6の通り、給付目標額が同一であれば、一定率を加算する場合、給付カーブは急になり、一定率を控除する場合、給付カーブはフラットになる。

図2-3-6 再評価率の相違による給付カーブの違い



[前提] ⇒ 給付設計上の再評価率を変動させる

- ・ 給付原資 1,000万円（現行制度も同水準であると仮定）
- ・ 給付設計上の再評価率の設定方法を変える（国債利回りは4%と想定）
 - ① 国債利回り-2%
 - ② 国債利回り%
 - ③ 国債利回り+2%

b. 年金財政に与える影響

前述の通り（第3章3-(1)-b 年金資産の運用収益の還元 を参照）、再評価率を運用収益に見合うものとする。仮に、国債利回り以上の期待収益を狙うのであれば、「国債+一定率」と設定することが必要となろう。この場合、再評価率を「予定利率」と同水準とすることも可能になる。

予定利率と再評価率を同水準とすることは、持分付与額と年金財政上の標準掛金額は同等な水準となるため、制度として理解しやすいものとなろう。ただし、再評価率程度の運用収益を確保できなければ、不足金が発生することに留意する必要がある。

c. 従業員に与える影響

再評価率に「±一定率」を付与することは、給付額における持分付与額の割合に影響を与える。一定率を加算する場合、持分付与額の割合が減少し、一定率を控除する場合、持分付与額の割合が増加することになる。従業員にとっては、図2-3-6の通り、給付目標額が同一であれば、一定率を加算する場合、給付カーブは急になり、一定率を控除する場合、給付カーブはフラットになる。

5. 退職事由別係数の設定

企業によっては、退職事由別、主として一定の年齢・勤続年数以下の自己都合退職者に対して減額率を適用することもあり、キャッシュバランスプランでは設定可能である。

6. 受給中の年金額の改定

(1) 年金額の改定の考え方

キャッシュバランスプランにおいて、受給中の年金額を指標に応じて自動的に変動させる場合には、「下限予定利率以上の率により設定された額（予め定めた年金額）」に「指標を年金換算率として算定した利息の追加分（指標に応じた増額分）」を上乗せする仕組みとなる。設計においては、従業員からの理解が得られる方法を選択することが必要である。

（図2-1-4参照）

(2) 予め定めた年金額の設定について

年金の最低保証額は「支給開始時の予め定めた年金換算率により算定した額」で受給期間中固定されることになる。

この場合は、「予め定めた年金額の年金換算率」の設定にあたっては、指標利率と下限利率との関係について留意が必要である。

キャッシュバランスプランでは退職給付債務・費用の安定化効果を期待するケースが多いと考えられるが、その場合、年金額の変動を極力、指標利率に連動させる必要がある。金利低下局面において指標利率が「予め定めた年金額の年金換算率」を下回ってしまうと、通常、それ以上年金換算率の引下げはできない。一方で年金換算率は下限予定利率を下回ることができないため、下限利率が上昇し、「予め定めた年金額の年金換算率」を超えた場合は、直後の財政計算時に引上げの変更を行わなければならない。また、その後下限利率が低下し引上げ前に戻った場合でも、年金換算率を単純に引下げることにはできない。これは給付減額に相当すると解され

ているためである。

これらの制約に対し以下の要件を満たすことで、指標利率の変動にあわせて予め定めた年金額を引き下げることができる。

- ・受給者について、受給裁定時に最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ること
- ・年金に代えて選択一時金を受給する道が開かれていること
- ・指標利率が必ず下限利率と同一かそれを上回るように定義されていること^{注)}

(3) 指標の設定について

加入期間中の再評価の指標と同一の指標を適用する場合と、それ以外の指標を適用する場合が考えられる。退職時点で退職一時金との調整は終了しており、受給期間中の利子補給の考え方と加入期間中の再評価の考え方が異なったとしても合理性がある。上述(2)の内容も勘案の上決定すべきであろう。

(4) 年金額の算定方法について

年金額の算定方法としては以下の2通りが考えられる。一般的には、a.の方法を採用するものと考えられる。

a. 常に支給開始時に溯り年金換算率を見直し、年金額を算定する方法

$$\text{年金額} = \text{支給開始時の年金原資} \div \text{保証期間に応じた年金現価率 (変動後の利率を使用)}$$

とする方法である。

この方法は、指標利率が同一であれば年金額がどの時点の変更でも同一となることから、受給者にとってわかりやすいとともに、保証期間経過後（終身部分）でも適用できる方法。ただし、退職給付債務の安定化効果は、次のb.の方法よりも若干低下することとなる。

図 2-3-7 常に支給開始時に溯り年金換算率を見直し、年金額を算定する方法 (例)

① 仮想個人勘定残高 1000 万円		給付形態 20年確定年金		
年度	年金換算率	期間 (年)	現価率 (20年確定)	年金年額
予め定めた年金額	2%	20	16.474	607,017
初年度	2.50%	20	② 15.735	635,526
2年度	5%	20	12.694	③ 787,774
3年度	2.50%	20	15.735	635,526
4年度	5%	20	12.694	787,774
.....	20

$$\text{算定式} \quad \text{新年金額} \textcircled{3} = \text{年金給付開始時の仮想個人勘定残高} \textcircled{1} \div \text{20年確定年金現価率} \textcircled{2}$$

b. 変更時点の年金原資に基づいて年金額を算定する方法

$$\text{年金額} = \text{変更時点の年金原資 (変更前の利率による残存年金現価)} \div \text{残余保証期間に応じた年金現価率 (変動後の利率を使用)}$$

とする方法である。

注) 下限予定利率の定義 (後述:「《参考》キャッシュバランスプランの設計で用いられる各種利率の整理」の3(3)から「10年国債の過去5年平均」又は「10年国債の過去1年平均」を上回る国債利回りを指標とすればよい。

この方法は、理論的な整合性はあるが、指標利率と年金額の関係が一定ではないため一般的に理解されるか見極める必要がある。また、終身年金の場合は保証期間を経過すると算定が困難となる懸念もある。

図 2-3-8 変更時点の年金原資に基づいて年金額を算定する方法（例）

仮想個人勘定残高		1000 万円		給付形態 20年確定年金	
年度	年金換算率	期間 (年)	変更前現価率	変更後現価率	年金年額
予め定めた年金額	2%	20		16.474	① 607,017
初年度	2.50%	20	② 16.474	15.735	635,526
2年度	5%	19	15.119	12.310	④ 780,546
3年度	2.50%	18	11.907	③ 14.487	641,538
4年度	5%	17	13.840	11.483	773,220
.....					

算定式 新年金額④＝前年年金額①×残余保証期間に応じた変更前年金現価率②
 ÷同変更後年金現価率③

(5) 年金額の改定頻度について

毎年年金額を改定する取扱いも可能である。また、年金額を毎年改定することによる企業の事務作業負担の増加、受給者の生活設計への配慮等から、変更時期を再計算時に限定する方法も有力な検討案と考えられる。

また、キャッシュバランスプラン移行時点における既裁定者（変更前の制度における受給者）の年金額について、当方式の採否を検討する必要がある。採用する場合は、受給者に対し事前に十分な説明と同意を得る必要がある。

7. キャッシュバランスプランへの移行対象者

キャッシュバランスプランへの移行対象者の決定方法としては、「制度変更日以後に新規で入社する従業員の給付のみを移行」する方法と「制度変更日時点で在籍する従業員の給付を含めて移行」する方法に大別できる。

(1) 「制度変更日以後に新規で入社する従業員の給付のみを移行」する方法

移行時点の従業員の給付は現行のままであり何ら変更を及ぼさないため、従業員サイドに現状の給付設計へのこだわりが強い場合には有効な方法である。

ただし、キャッシュバランスプランの導入効果は当面限定的であること、制度変更時点で在籍する従業員と新規従業員で制度が異なるため制度管理が煩雑になると同時に従業員の処遇理念が分断されるなど問題点も多い。

(2) 「制度変更日時点で在籍する従業員の給付を含めて移行」する方法

キャッシュバランスプランの導入効果を最大限享受するための方法である。移行割合が大きくなる程、キャッシュバランスプランの導入効果は大きくなる。

ただし、給付設計によっては、給付カーブが変化することで給付水準が引下る集団が存在するため、労使合意を得るための十分な協議が必要となる。このような場合は、移行時点までの

過去期間給付の取扱いについて、別途検討することが必要であろう。

なお、確定給付企業年金においては、法令上、年金制度の加入期間が3年以上の者に対しては給付金の支給が必要となるため、既存の適格退職年金制度から移行するケースで、給付対象が定年退職者や、長期勤続・高齢退職者に限定されている場合は、移行に際して給付対象者の範囲の変更を併せて行う必要がある。

8. 移行時持分の設定、経過措置

既存の退職給付制度の一部または全部の給付をキャッシュバランスプランに移行する場合、移行時までの過去期間分をどのように取扱うかは重要な問題である。

一般的には、移行時点において、一定の基準に基づき各人毎に過去期間に対応する持分を定め、それを新制度スタート時の仮想個人勘定残高として持込み、過去期間分と将来期間分を一体運営する方法となる。

確定拠出年金と異なり移行時の持分（仮想個人勘定残高）に上限額等の制約はなく任意に設定することができるが、新旧制度には給付水準・給付カーブ等差異があるため、例えば、「少なくとも制度変更時の給付額を保証する（既得権の確保）」、「標準的退職年齢（定年退職）時点での給付額が著しく減少する者に対しても何らかの手当をする（期待権の確保）」等、既得権、期待権に配慮した対応が必要となる場合が多い。

移行時の持分（仮想個人勘定残高）の設定方法は以下の2つに大別される。

（1）現行制度を重視する考え方

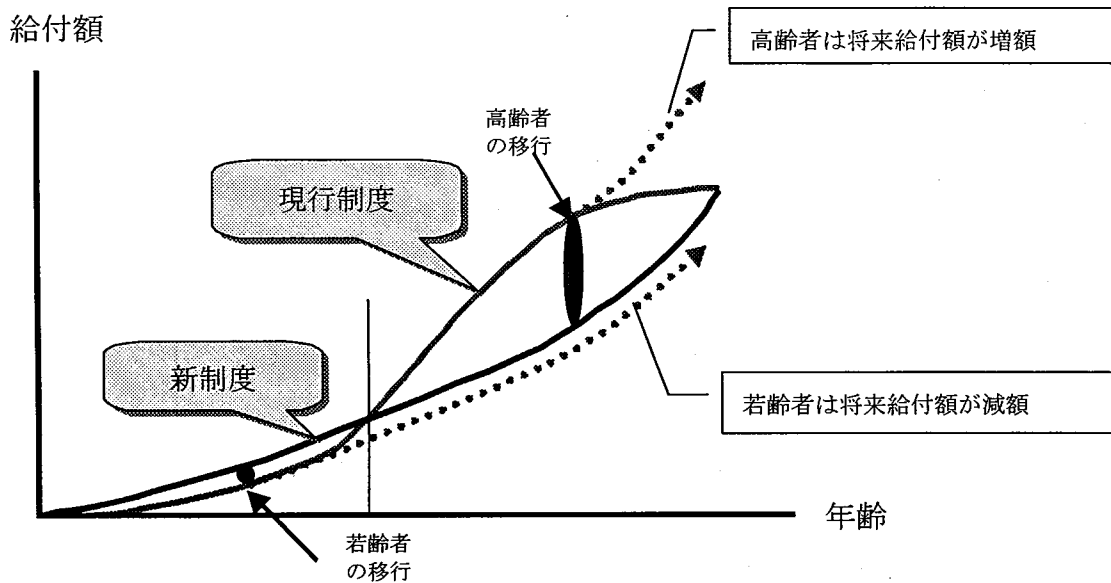
制度移行時に、個人毎の要支給額（従業員の退職に際して退職金規程に基づいて支払うべき退職金）等による一定の基準に基づき、個人毎に過去期間に対応する持分を定める。当該持分を新制度開始時の個人勘定残高として持ち込む方法である。

この方法は、図2-3-9の通り、過去期間分に当たる持分（既得権）は保護されるメリットがあるが、制度移行時の年齢毎に退職時の給付水準（期待権）が異なることも考えられる。要支給額に利息が付くことになるため、既存の制度が「元利合計の給付カーブ」に近ければ、比較的円滑な移行が可能になる。

しかし、既存の制度が「高年齢層に到達すると給付額が頭打ちになる場合」など、「元利合計の給付カーブ」と大きく異なる場合には、そのままでは給付目標額に対し過剰な額となるケースが想定され、減額修正を行ったり、再評価の圧縮を考える必要が生じよう。一方で、既存の制度が一定の年齢・勤続期間に到達すると給付額が急激に増加する場合（いわゆる「ガケ」のある給付カーブ）には、そこに到達する直前の加入者に調整額を付与する等の措置が必要になる。

このように、既得権、期待権の取扱いについて、会社としての方針を反映する必要がある。

図2-3-9 現行制度を重視する考え方（イメージ）

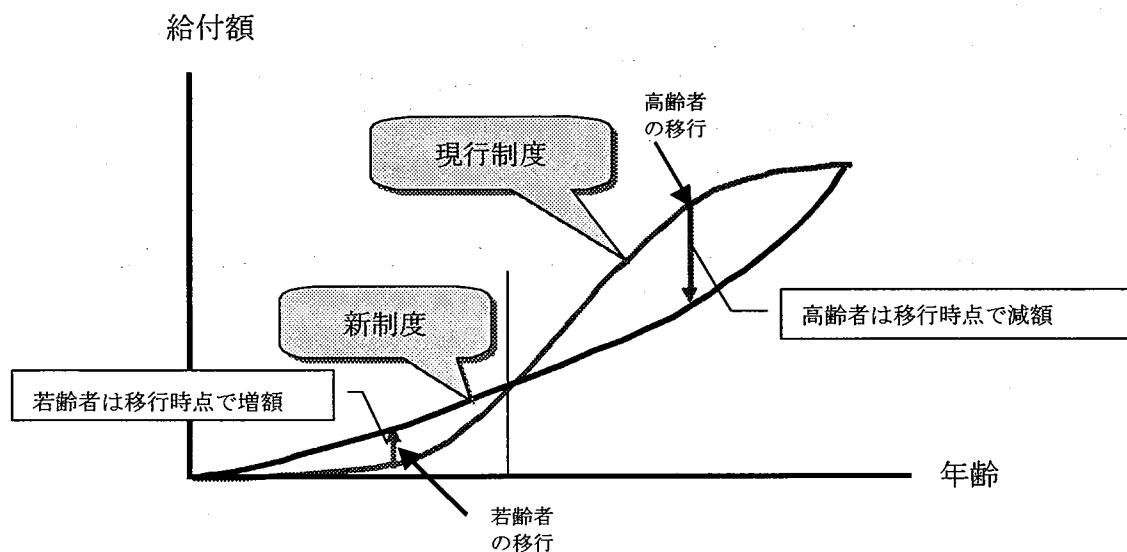


(2) 新制度を重視する考え方

新制度移行時に、全員が年金制度加入時からキャッシュバランスプランに加入していたと仮定した想定額に基づき、個人毎に過去期間に対応する持分を定める。当該持分を新制度開始時の個人勘定残高として持ち込む方法である。

この方法は、図2-3-10の通り、制度移行時の年齢毎によらず退職時の給付水準を統一できるが、旧制度における過去期間分に当たる持分（既得権）を下回る場合が生じる。また、移行当初、低金利下で「給付設計上の指標利率」を中長期的観点から足下の実績より高めに設定している場合には、数年内に退職予定のある加入者については、目標額に到達しないという現象も起こりうる。これらの場合、経過措置として、制度変更直後に退職する者に対して、変更時の要支給額を保証する（要支給額との丈比べを実施して、大きい方の額を支給）措置、当面の低金利への対応として利息保証等の措置などを講じることが考えられる。

図2-3-10 新制度を重視する考え方（イメージ）



(1)、(2) いずれの方法においても、最終的には、各従業員についての移行時および移行後の状況を確認し、経過措置の採否も含め慎重に決定する必要がある。

9. 給付減額の取扱い

既存制度からキャッシュバランスプランへ移行する場合は制度設計の大幅な変更となるが、この場合、給付水準の引下げとなるかについて十分に検証する必要がある。

(1) 給付減額の定義

確定給付企業年金制度および厚生年金基金制度における給付減額の定義は以下のとおり規定されている。

- ①給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合
- ②一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって減少する場合
- ③各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

また給付現価等の算定基準としては、

- ① 給付現価または最低積立基準額の計算に用いる基礎率は、給付設計の変更前後で同一のものをを用いること
- ② 給付額の算定において、指標利率を用いる場合、当該指標の「直近5年間の実績値の平均値」を当該指標の見込みとして用いて計算すること

と定められており、この基準で制度導入時の給付水準の増減を判定することとなる。

なお、キャッシュバランスプランへの移行では特に、給付カーブが大きく変更となることから、総給付現価が維持または増加していても、一部の年齢層の者に最低積立基準額の減少が生じる可能性も考えられる。このような場合には、制度運営において変更前の制度による最低積立基準額を変更後5年程度保証する経過措置を設けることで、給付減額の③の定義にあたらなるとみなされる。^{注)}

(2) 給付減額の理由

確定給付企業年金において加入者の給付減額を行う場合は、以下の理由によるものでなければならない。(厚生年金基金において給付減額を行う場合も同様)

- ①減額をしなければ確定給付企業年金の事業の継続が困難になること
- ②事業所の労働協約等が変更され、その変更に基づき給付設計の見直しを行う必要があること。
- ③事業所の経営の状況が悪化したこと。
- ④減額をしなければ掛金の額が大幅に上昇し、事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれること。(⇒この場合は、確定給付企業年金の実施又は直近の給付水準の変更時

注) 経過措置を設けることで給付減額とみなされない措置は、キャッシュバランスプランに限らず、従来型の給付設計の場合でも同様である。

から原則として5年が経過していることが必要。)

- ⑤規約型企業年金の統合、企業年金基金の合併、及び確定給付企業年金間の給付の支給に関する権利義務を承継する場合で、給付設計の変更を行わなければ給付水準に大幅な格差が生じることとなるため、当該格差を是正する必要があり給付減額がやむを得ない場合。
- ⑥給付を減額して、事業主分掛金のうち当該減額に伴い減少する額を、確定拠出年金の事業主掛金に充てること、または、積立金の一部を確定拠出年金（企業型）の資産管理機関に移換すること。
- ⑦代行返上によって厚生年金基金の権利義務を承継する場合であって、給付の額を減額することがやむを得ない場合。
- ⑧経過措置として、平成24年3月31日までの間は、上記の他、適格年金から移行した確定給付企業年金であって、給付の額を減額することがやむを得ない場合を含む。

なお、年金受給権者（年金受給者、年金受給待期者、年金受給資格取得済の加入者）の給付の額は、原則として引下げの対象とすべきではなく、仮に引下げる場合でも、確定給付企業年金を存続するために真にやむを得ない場合（上記③および④）に限り行われることとされている。

（3）給付減額の手続き

確定給付企業年金において給付減額を行う場合は、以下の手続きを経る必要がある。（厚生年金基金において給付減額を行う場合もほぼ同様）

- ① 給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合
 - ア. 加入者の1/3以上で組織する労働組合および加入者の2/3以上の同意（2/3以上の組織率の組合がある場合は、その組合の同意で代替可）を得ること。
 - イ. 給付が減額となる加入者が加入者の一部に限られる場合は、前記の「加入者」を「給付が減額となる加入者」と読み替える。

なお、給付設計の変更日における加入者に対して、受給権を保全するための適切な経過措置を講じることとし、それが困難な場合は、その旨を加入者に十分に説明することが必要である。

- ② やむを得ず年金受給権者等の給付を減額する場合は、以下の手続きが必要。
 - ア. 受給権者等の2/3以上の同意を得ること。
 - イ. 受給権者等のうち希望する者に対し、当該受給権者等に係る減額前の最低積立基準額全額を一時金として支給すること、または減額部分に相当する最低積立基準額を一時金として支給するとともに減額後の年金を支給すること。
 - ウ. 給付が減額となる受給権者等が受給権者等の一部に限られる場合は、前記の「受給権者等」を「給付の額が減額となる受給権者等」と読み替える。

なお、「事業主、加入者及び受給権者等の三者による協議の場を設けるなど受給権者等の意向を十分に反映させる措置を講じること」および「全受給権者に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること」が必要である。

10. 予定利率の設定

キャッシュバランスプランの個人勘定残高は仮想のものであり、年金資産とは一致しない。また、年金資産の積立方式についてもキャッシュバランスプラン固有の制約条件はない。

予定利率の設定は、一般的な方法である、「運用の基本方針（政策アセットミックス）を反映した長期期待運用収益率を基準に設定する方法」とすることで特段問題はない。

別のアプローチとして、キャッシュバランスプランの特性を活かし、実際の積立金も仮想残高の積み上がりに合せるという考え方もとり入れられよう。すなわち、持分付与額がおおよそ標準掛金になるように財政運営するもので、この場合は予定利率を再評価率の見込みと同一とすることになる。再評価の指標利率を国債利回りに基づくものとする、とすると、予定利率は低めとなり、運用方針もこれを反映してリスク水準を落とすという選択肢も考えられよう。

《参考》キャッシュバランスプランの設計で用いられる各種利率の整理

1. 現在価値に割引くための利率

(1) 割引率

退職給付会計において、将来の給付予想額のうち現時点迄の期間に対応する額を現在価値に戻すために、割引計算する際の利率である。退職給付債務、勤務費用および利息費用の算出に使用する。

国内基準では、「安全性の高い長期の債券の利回りを基礎として決定しなければならない」が、「一定期間の債券の利回りの変動を考慮して決定することができる」とされている。

(例) 20年国債の過去5年平均の利回り。

ただし、各事業年度において、割引率を見直した結果、重要な影響を及ぼさないと判断される(退職給付債務の変化率が10%未満のような)場合は、割引率を見直さないことも認められている。

(2) 予定利率

年金財政(掛金計算)において、数理債務・責任準備金・掛金を算出するために、将来の給付予想額・掛金収入予想額を現在価値に戻す際に割引計算する利率である。

保有資産のポートフォリオに基づく長期期待収益率をベースに算定する場合が一般的である。割引率や再評価率と直接リンクさせる必要はないが、リンクさせる考え方もとり得る。

2. 再評価率

再評価率^{注)}は、キャッシュバランス制度の仮想個人勘定残高に対して定期的に付利をする率のことである。この制度設計や債務計算にあたっては、当再評価率の予測値など、使用するケースに応じて、率を設定することが必要となる。

(1) 実際の給付額算定(仮想個人勘定残高の積上げ)に使用される再評価率

実際の給付額算定に使用される率であり、規約に使用する指標を定める。例えば「前事業年度の12月末日前1年間に発行された10年国債の応募者利回りの平均値」などと定め、実績値を仮想個人勘定残高に乗ずることになる。

(2) 給付設計上の再評価率

給付原資は、持分付与額累計と再評価額累計の合計額であり、給付設計時に将来の再評価率の水準を設定することで持分付与の割合を決定することになる。したがって、給付設計上の再評価率は、所定の給付水準を達成するための将来的な再評価率の期待値とすべきである。制度の性格上、期待値を長期的視点で考える必要がある。例示として「10年国債の応募者利回り1年平均」が指標であれば、その過去10年間の平均を給付設計上の再評価率とすることが考えられる。

注) 再評価率は、利息付与率とも呼ばれる。

(3) 退職給付会計で使用する再評価率

退職給付債務の計算で将来の給付額を算定するために使用する再評価率で、(2)と同様に、将来の予測値となる。日本年金数理人会の実務基準では、「評価時点での指標やその過去の平均値を用いる方法のほか、市場や経済環境の将来の見通しに基づいた予測値を用いる方法などが合理的なものと考えられる」とされている。

退職給付債務はその時点の時価を測ることを目的としていることから、足元の指標利率そのものを使用することにも十分な合理性があると考えられる。

(4) 年金財政で使用する再評価率

年金の決算・再計算時の数理債務・責任準備金等の計算において、将来の給付予想額を算定するために使用する再評価率で(2)、(3)同様将来の予測値となる。日本年金数理人会の実務基準では、(3)と同様に定められている。

3. 給付原資を年金化するための利率

(1) 年金換算率(給付利率)

退職給付原資を年金化する際の利率である。

「年金額 = 年金原資の均等割額 + 年金換算率に基づく利息額」であり、年金原資が同一の場合は、これが大きいほど年金額は増加する。法令上の制約として、下限予定利率以上であることが必要になる。一般的には、受給者に年金原資からの運用収益を付与するという考え方から、財政運営上の予定利率もしくはそれにプレミアムを乗せた率とされることが多い。ただし、実際の運用収益を超える年金換算率は、追加資金負担が発生し、会計上も費用負担となるので設定する水準には十分注意が必要になる。

(2) 受給中の年金額の改定を行なう場合の上乗せ額算定の指標利率

キャッシュバランスプランで、受給中の年金額を指標利率に連動して自動的に変動させる場合における基準利率である。

指標利率が、予め定めた年金換算率を上回る場合、年金額の上乗せを行なう。

(3) 下限予定利率

10年国債の過去5年平均の利回り、又は10年国債の過去1年平均利回りのうち何れか小さい率を基準に厚生労働大臣が定めた率であり、上記年金換算率はこれ以上とする必要がある。

第4章 キャッシュバランスプランの財政運営

年金財政運営は、従来の確定給付制度と同様に、所定の給付を賄うのに必要な掛金を数理計算により算定し、当該掛金を積立てることで必要な資産形成を図ることとなる。

1. 計算基礎率

掛金の算定は、予定利率、予定脱退率、予定昇給率等の計算基礎率に加えて、キャッシュバランスプランに特有な計算基礎率として、再評価率（指標利率）を予測する必要がある。

日本年金数理人会の「確定給付企業年金の財政運営に関する実務基準」によれば、

①給付の額の算定において、給付の再評価又は額の改定を行う場合にあつては、当該再評価及び額の改定に用いる指標の予測を、当該指標に係る実績及び将来の見通しに基づいて事業主等が主体的に決定すること

②指標に国債の利回りを選択した場合のその見通しの例示として、

ア) 評価時点での指標そのもの

イ) 直近〇年間の平均

ウ) 市場や経済指標の将来の見通しに基づいた予測値

等、将来の年金財政への影響を勘案した上で慎重に決定すること

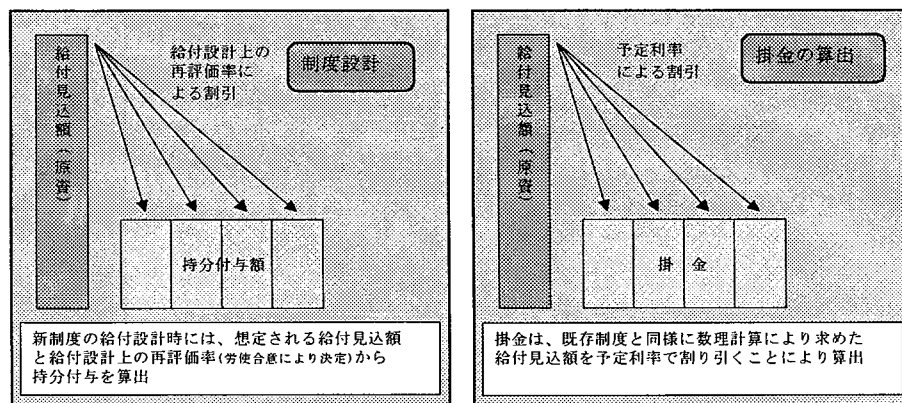
と定められており、この基準に沿って運営することとなる。

2. 掛金率の算定

財政運営面では、将来の予測値である計算基礎率と実績の乖離により年金財政上の過不足が発生するが、特にキャッシュバランスプランの場合、予定利率（利差損益要因）と指標利率（再評価額の差異要因）の影響が大きいことに留意する必要がある。また、従来の確定給付制度と同様に、毎年財政検証を行い、一定期間経過毎に財政再計算が実施され、掛金率の見直し等が行われる。

持分付与額については、持分付与率と掛金率とは元々異なる概念であることに留意する必要がある。持分付与率は、個人勘定残高に付与する額を決定する上での「率」であり、給付額に関連する項目である。一方、掛金率は、年金制度からの年金・一時金給付に充てる原資として制度に払い込まれる掛金を決定する上で、計算基礎率に基づき数理計算で算定される「率」である。二つの「率」の値は、給付設計上の再評価率、掛金計算上見込んでいる再評価率、予定利率等様々な前提がすべて一致しない限り、同率とはならない。この様に、二つの「率」は異なるものであり、正確に理解した上で運営することが重要である。

図2-4-1 持分付与率と掛金率の算出イメージ



3. 財政検証・財政計算

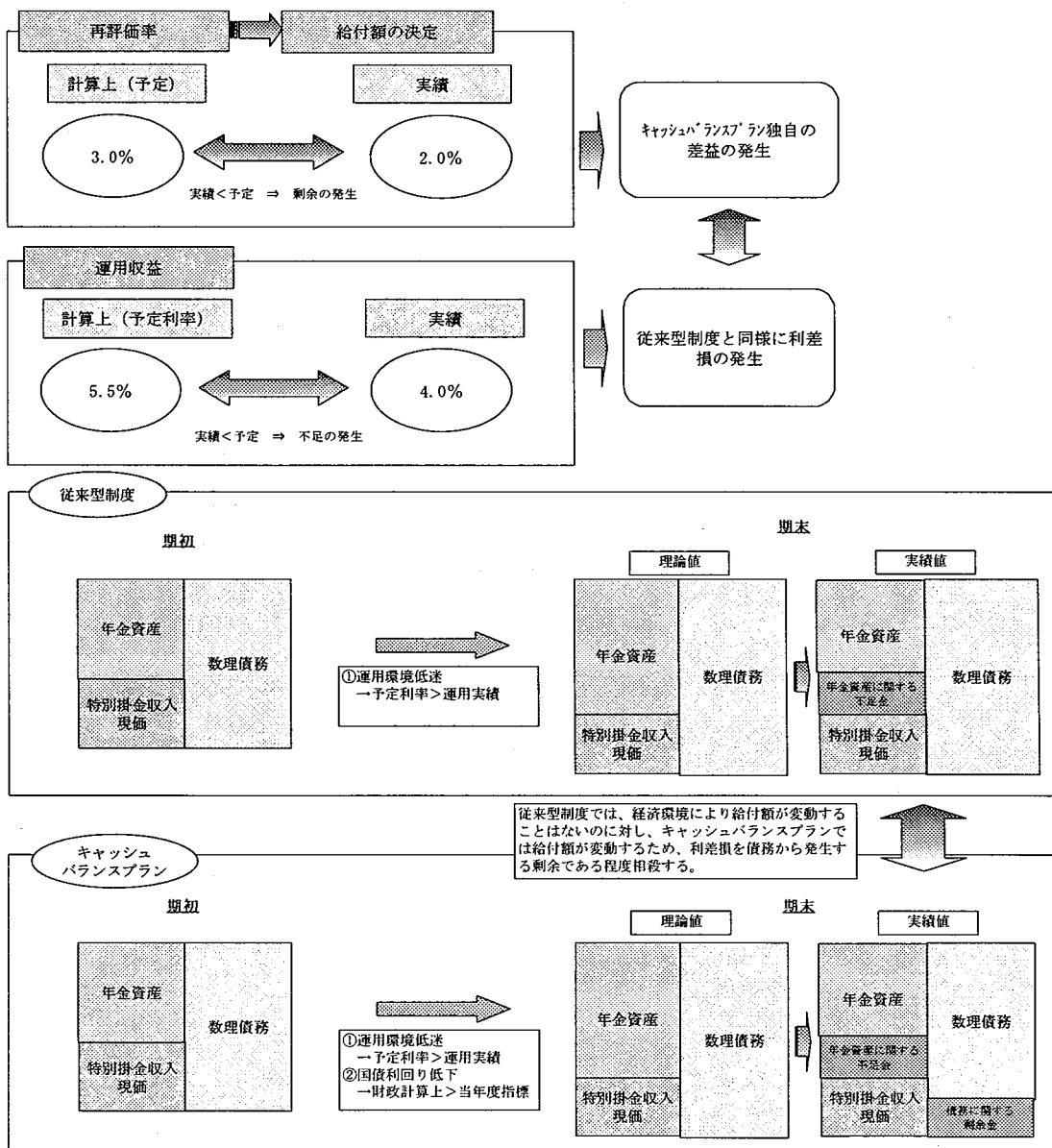
再評価額については、「財政計算上の再評価率」と「給付額決定のための再評価率」とは異なる概念であることに留意する必要がある。

財政計算では将来の給付予想額を算出して、これを現在価値に割り戻すことによって現時点の債務を算定するが、この「将来の給付予想額の算出に使用する想定上の再評価率」が「財政計算上の再評価率」である。一般に、財政計算時の過去複数年の指標利率の平均値等によって決定される。

財政計算における、剰余・不足は、予定（計算上の見込み）と実績（実際の運営）の乖離により発生する。従来型の確定給付型の制度においては「予定利率（理論値）」と「実績運用利回り（実績値）」との乖離等が剰余・不足の発生要因となるが、キャッシュバランスプランにおいては、加えて「財政計算上の再評価率（理論値）」と「給付額決定のための再評価率（実績値）」との乖離が剰余・不足の発生要因となる。

運用収益の実績と再評価率の実績が相関関係にあるときは、剰余・不足の発生が抑制されることになる。一方で、運用収益の実績と再評価率の実績が逆相関の関係にあるときは、不足を拡大させる場合も有り得る。

図 2-4-2 キャッシュバランスプランにおける剰余・不足の仕組み



第5章 キャッシュバランスプランの退職給付債務計算

1. 再評価率の取扱い

退職給付会計上、従来の確定給付制度と同様、退職給付債務・費用を企業の債務として認識し、財務諸表に詳細な開示を求められる。

キャッシュバランスプランでは、退職給付債務の計算に際し、将来発生する予想給付額を算定するには将来の再評価率(指標利率)を見込む必要がある。この将来の再評価率の見込みは、退職給付会計上の重要な前提である。

日本アクチュアリー会・日本年金数理人会の「退職給付会計に係る実務基準」によれば、設定方法は

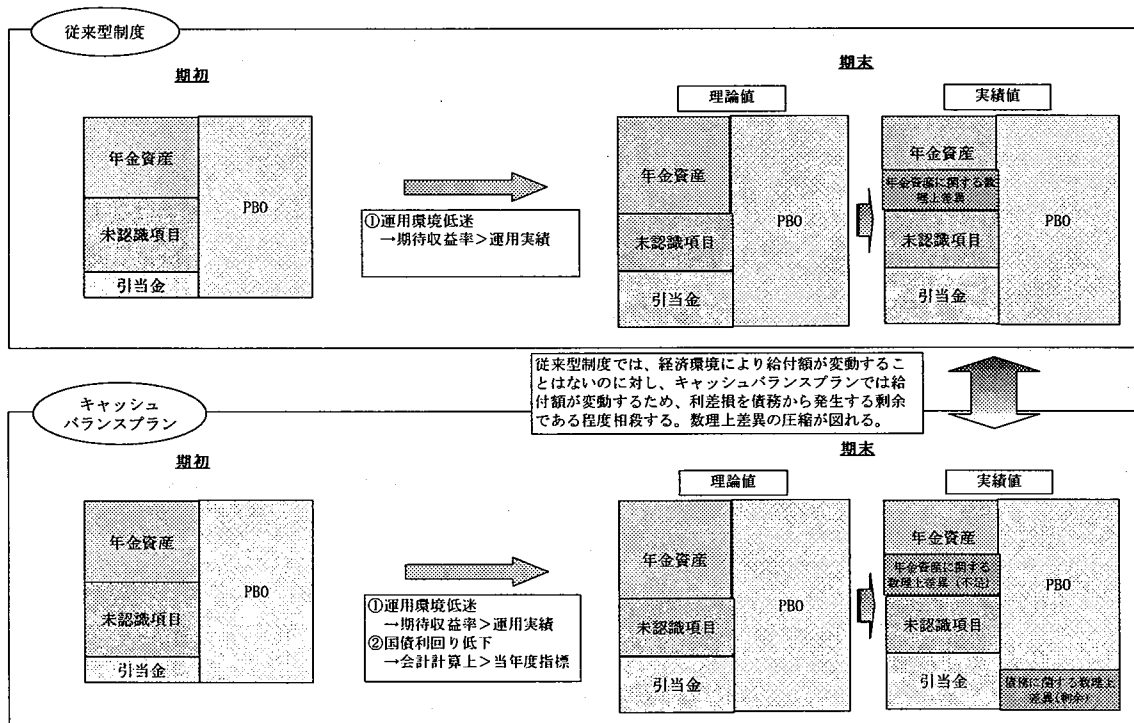
- ① 評価時点での指標
 - ② その過去の平均値を用いる方法
 - ③ その他、市場や経済環境の将来の見通しに基づいた予測値を用いる方法
- などが合理的なもの

と定めており、この内容に沿った運営となる。

退職給付債務においても前述の年金財政運営と同様に、「退職給付債務計算上の再評価率(理論値)」と「給付額決定のための再評価率(実績値)」とは異なる概念であることに留意する必要がある。

「退職給付債務計算上の再評価率」は、計算時点の足下(または複数年平均)の指標利率により決定するが、「給付額決定のための再評価率」は、当年度の指標利率により決定されるため、この差が数理計算上の差異の発生要因となる。

図2-5-1 キャッシュバランスプランにおける数理計算上の差異の仕組み



2. 期間配分方法の取扱い

退職給付債務の計算における「退職給付見込み額のうち、期末までに発生していると認められる額」の計算方法は、勤務期間を基準とする方法（期間定額基準）を採用することが原則となっているが、キャッシュバランスプランは「ポイント制の退職給付制度におけるポイント累計に利息を加えたもの」とみなすこともできるため、「ポイントに相当する額の増加が各期の労働の対価を合理的に反映していると認められる場合」には、例外的に、ポイント基準を採用して計算することも可能である。

ポイント基準による退職給付債務の計算においては、「退職給付見込み額（退職時の仮想個人勘定残高）」を「退職時の仮想個人勘定残高」に対する「現在までの仮想個人勘定残高を再評価率で再評価した額」の比で按分することにより現在までの発生額を算定するため、割引率＝再評価率の場合は、退職給付債務＝仮想個人勘定残高合計額となる^{注)}。この結果、割引率に対する退職給付債務の金利感応度がゼロとなり、割引率変動の影響を被ることがなくなる。

日本アクチュアリー会・日本年金数理人会「退職給付会計に係る実務基準」
(平成14年5月14日改定)

3.4.4 ポイント累計を基準とする方法（ポイント基準）

期末までに発生していると認められる額の割合として、「退職時点までの勤務期間にわたるポイント累計」に対する「現在時点までの勤務期間にわたるポイント累計」の割合を用いる方法である。

適格退職年金制度や厚生年金基金制度で認めているポイント制の要件を満たしているなど、そのポイントの増加が各期の労働の対価を合理的に反映していると認められる場合には、当該方法を用いることができるものとする。

なお、キャッシュバランス制度の実態によっては、拠出付与額の再評価後の累計額を本節のポイント累計の一種とみなすことにより、当該方法を用いることもできるが、その場合には、ポイント相当額の増加が各期の労働の対価を合理的に反映していると認められることが必要である。

注) 会社都合退職給付額＝自己都合退職給付額の場合。

第6章 キャッシュバランスプランにおける資産運用のあり方

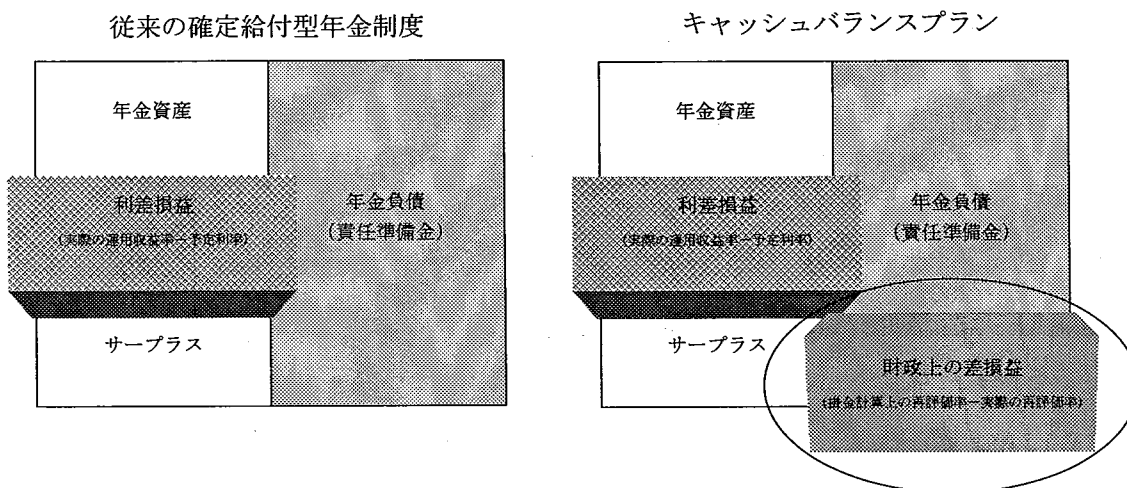
1. 制度特性を反映したキャッシュバランスプランの資産運用

(1) 資産運用の観点から見たキャッシュバランスプランの特徴

キャッシュバランスプランにおける資産運用を考えるに際して、最初に、資産運用の観点から見たプランの特徴をまとめてみたい。

まず年金財政面からは、確定給付型制度と異なり、年金負債（責任準備金）が実際の再評価率によって変動するという特徴がある。すなわち、再評価率を国債の利回り（もしくはこれに定率を加算したり、上下限を付けたもの）とする場合には、将来金利が上昇すれば、再評価率の上昇によって給付額が増加し、逆に金利が低下すると、給付額が減少するわけである。同時に金利が上昇すれば、国内債券におけるクーポン収入は増加する反面、債券価格が下落する。国内債券以外の資産でも、金利変動が（間接的にでも）運用パフォーマンスに影響を及ぼす。このように金利動向によって、年金資産側（予定利率と実際の運用パフォーマンスとの差である利差損益）に加えて年金負債側でも、財政上の差損益（掛金計算上の再評価率と実際の再評価率との差）が発生するのである（図2-6-1）。このため、資産運用による利差損益とこの財政上の差損益との合算が、年金財政に影響を与える要因となる。

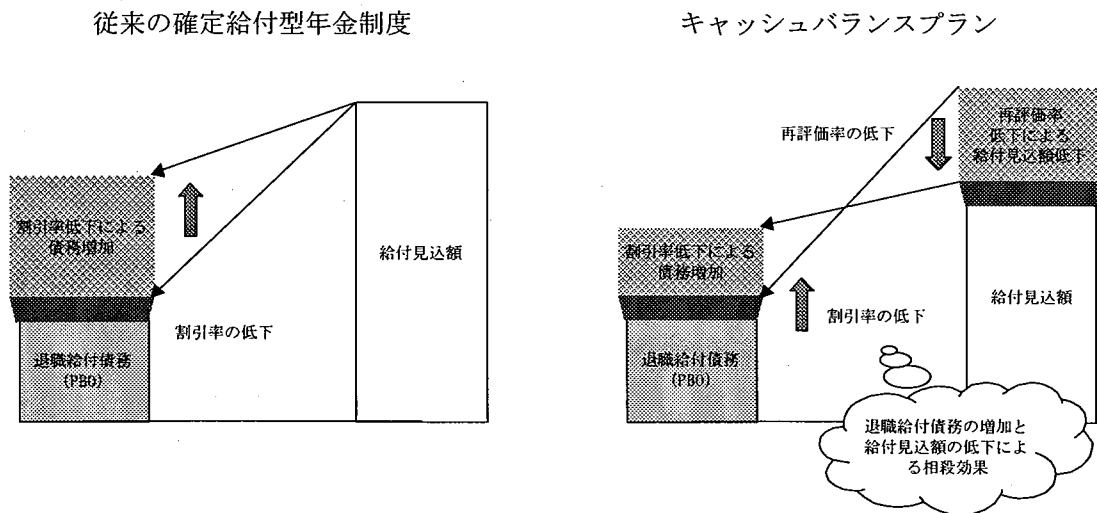
図2-6-1 キャッシュバランスプランの年金財政



一方企業会計（退職給付会計）面では、退職給付債務が再評価率によって変動するという特徴がある。キャッシュバランスプランにおける退職給付債務は、①再評価率の変動に伴い将来の給付水準が変動するとともに、②割引率の変動によって評価額（現在価値）が変動する。（確定給付型制度では、将来の金利水準に関わりなく給付額は決定されるので、②の側面だけとなる。）企業会計面で重要なのは、これらが互いに相殺する方向に働くということである。例えば、金利が低下すると、将来の給付額が減少するので①の側面から退職給付債務の減少要因となるが、反面割引率が低下することで②の側面では退職給付債務の増加要因となる（図2-6-2）。特に計算上の再評価率と割引率との相関が高い場合には、割引率の低下に伴う退職給付債務の増加が、再評価率の低下に伴う給付見込み額の減少によって抑制される効果が大きくなる。要するに、再評価率と割引率を連動させることで金利変動が退職給付債務に与える影響を低減できる訳で、キャッシュバランスプランの導入自体が退職給付債務の変

動を安定化させる効果を持つと言える（これは、キャッシュバランスプランでは退職給付債務のデュレーションが確定給付型制度対比で短期化することを意味する）。

図 2-6-2 再評価率による退職給付債務の変動



(2) キャッシュバランスプランの運用における新たなリスク

上記のように年金財政面では、再評価率の変動が新たな運用上の考慮要素となる。再評価率としては、①定率、②国債の利回りその他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、③①と②の組合せ、④②または③に上下限を定めたもの、という4つの手法が認められている。一般的には②（または③④）のうち市場金利に変動するものを選択すると思われるので、金利が変動すると資産側のみならず負債側もその影響を受けることとなる。キャッシュバランスプランの採用は、金利変動に伴う年金負債（責任準備金）変化という、確定給付型制度にはない新たなリスク項目を生むのである。例えば、金利上昇によって負債が増加する一方で資産が減少するというように、金利変動に対して資産側と負債側とが逆の動きをすると、負債側の差損益分、確定給付型制度以上に年金財政に悪影響をもたらしてしまう。こうなると、却って制度運営リスクが増大し、少なくとも母体企業側にとってはキャッシュバランスプラン採用の効果を損なう結果となりかねない。再評価率と金利変動との関係は制度設計によって予め決定されるから、キャッシュバランスプランの運用においては、運用パフォーマンスと金利変動との関係が新たな、かつ重要な要素となってくるのである。

(3) キャッシュバランスプランにおける運用のあり方

このテーマに関しては、まず、キャッシュバランスプランは年金制度（年金財政）面および退職給付会計面における対応策であり、長期投資が可能な年金運用のメリットを享受するためにも、確定給付型制度同様、長期的な運用を行うべきとする考え方がある。また、すべてがこれと同じ考え方に基づくものではないが、米国においても、キャッシュバランスプランのための特別な運用プログラムやポートフォリオはないようである。将来時点で約束された給付を事前に行う掛金積立とその資産運用収益とで賄うという構図は、キャッシュバランスプランでも確定給付型制度でも同じであることから、この考え方によれば、どちらも運用の基本方針を反映した政策アセットミックスに基づき運用すればよいこととなる。

確かに、詳しくは次節で述べるが、例えば再評価率を毎年ではなく再計算毎に改訂する場

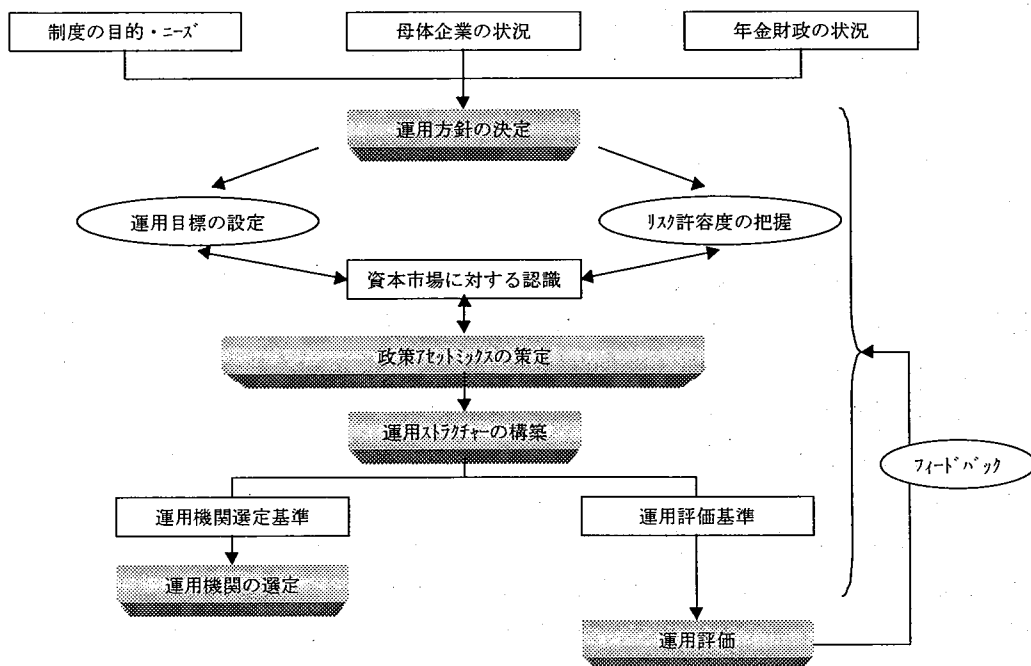
合など、確定給付型制度で予定利率を金融環境に応じて変更するのと、少なくとも運用面では同じ運営が必要となるケースもあるので、一概にキャッシュバランスプランだからといって、確定給付型制度と異なる運用をせねばならないということにはならない。しかしながら、再計算毎の再評価率改訂とするケースはそう多くないであろうし、そもそも母体企業側におけるキャッシュバランスプラン採用目的のひとつには、年金負債にとどまらず年金資産を含めた制度全体が持つリスクのコントロールがあるはずである。上記のように、キャッシュバランスプランには確定給付型制度にはない新たなリスクもあることからしても、また現在の資産運用環境が非常に厳しい状態にあることから、わが国においては、キャッシュバランスプランの制度特性を反映し、制度全体が抱えるリスクを視座に置いた資産運用が求められていると考える。

制度全体が抱えるリスクとは、年金財政面および企業会計面の双方におけるサープラス（＝資産－債務）の変動である。換言すれば、運用のあり方を考える際には、年金財政面では負債側の差損益との関係、会計面では短期化する負債（退職給付債務）デフレーションを勘案することが必要ということである。このリスクは、プランの制度設計および財政運営によって変わってくる。このため、キャッシュバランスプランにおける運用は、その制度設計と切り離しては考えられないのである。

(4) キャッシュバランスプランにおける運用プロセス

資産運用のプロセスは、キャッシュバランスプランにおいても、確定給付型制度のそれと基本的に変りはない（図2-6-3）。すなわち、まず年金制度の目的、年金財政の状況および母体企業の財務状況等を勘案して拠出方針を含めた運用方針を決定する。次にそれから導出される運用目標およびリスク許容度と資本市場の予測を基に、政策アセットミックスを策定する。続いて、各資産ポートフォリオとそれを構成する運用機関の役割分担を内容とする運用ストラクチャーを構築し、それぞれの役割を果たすにふさわしい運用機関を選定する。こうして各運用機関に資産運用を委託し、最後に運用評価というプロセスで、その経過をモニタリングのうえ成果を評価し、それまでの各プロセスにフィードバックする。

図 2-6-3 資産運用のプロセス



このうちいくつかのプロセスで、キャッシュバランスプランの制度特性を斟酌する必要が出てくる。次節以降で詳細に説明するが、特に重要なのは、運用方針とその反映としての運用目標の設定、および政策アセットミックスの策定であろう。また運用評価プロセスの中で、資産全体が運用方針に沿って運用目標をクリアしているかどうか評価するステップにおいては、資産全体の運用パフォーマンスが予定利率を上回っているかどうかという確定給付型制度での評価軸と異なり、上記のように年金財政面・企業会計面双方におけるサープラスの変動がどうか、という視点が重要になってくる。このためには、資産側のみならず負債側の変化も継続的にモニタリングし、適宜ポートフォリオを調整してゆくことが求められる。

2. 運用目標の設定

(1) キャッシュバランスプランにおける運用目標の考え方

まず、運用方針に合致した運用目標の設定について考える。

確定給付型制度では期待運用利回りとして設定される予定利率を運用目標とすることが一般的であり、キャッシュバランスプランにおいても同様に考えることは可能である。しかし、前節で述べたキャッシュバランスプランの制度特性を反映した運用目標を設定するのであれば、新たに金利変動に応じて年金負債側に発生する差損益を考慮に入れることが重要となってくる。

具体的には、次の式で表されるように、利差損益と財政上の差損益との和がゼロを上回るようにすれば、年金財政は安定化する。

$$\frac{(\text{運用パフォーマンス} - \text{予定利率}) + (\text{掛金計算上の再評価率} - \text{実際の再評価率})}{\text{年金資産残高} + \text{持分残高合計}} \geq 0$$

(注) 実際の差損益の影響度合いは、計算基準日時点における年金資産残高と持分残高合計の大きさによって異なる。上記式は、年金資産残高＝持分残高合計と仮定したケース。

上式を展開すると、

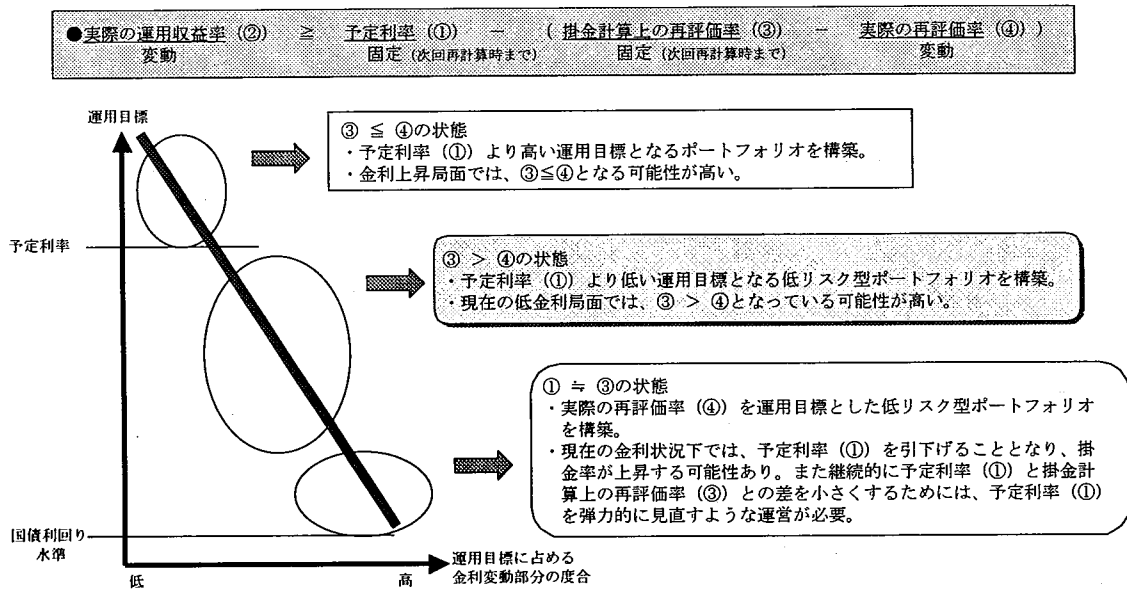
運用パフォーマンス \geq 予定利率 - (掛金計算上の再評価率 - 実際の再評価率) …①
となり、財政上の差損益の見込みを予定利率に加減して運用目標を設定することとなる。予定利率と掛金計算上の再評価率は少なくとも次回再計算までは固定値と考えるであろうから、運用目標の設定時には、変動する実際の再評価率、すなわち金利水準とそれがどう変動するかのごとの想定が重要になる。

(2) 金利水準と運用目標

現在の低金利局面では、掛金計算上の再評価率を実際の再評価率より高い水準に設定することが多いと思われ、一般的に予定利率より低い運用目標の設定が可能となる。また予定利率と掛金計算上の再評価率をほぼ等しい水準とする場合には、実際の再評価率を運用目標とし、金利連動を目指すこととなる。ただし、継続的に両者の差を小さくするには、予定利率を弾力的に見直す財政運営が必要となる。

反対に今後金利が上昇し、実際の再評価率が掛金計算上の再評価率を上回るようになった場合には、予定利率よりも高い運用目標とする必要が出てくる。このケースでは、金利連動性の高い資産の期待リターンが予定利率を上回るようにならない限り、金利連動を犠牲にしても運用パフォーマンスの高さを重視せざるを得なくなる。(図 2-6-4)。

図 2-6-4 金利水準と運用目標



3. ポートフォリオ構築の考え方

では、こうして設定した運用目標を実現するポートフォリオを構築するには、どうすればよいのであろうか。

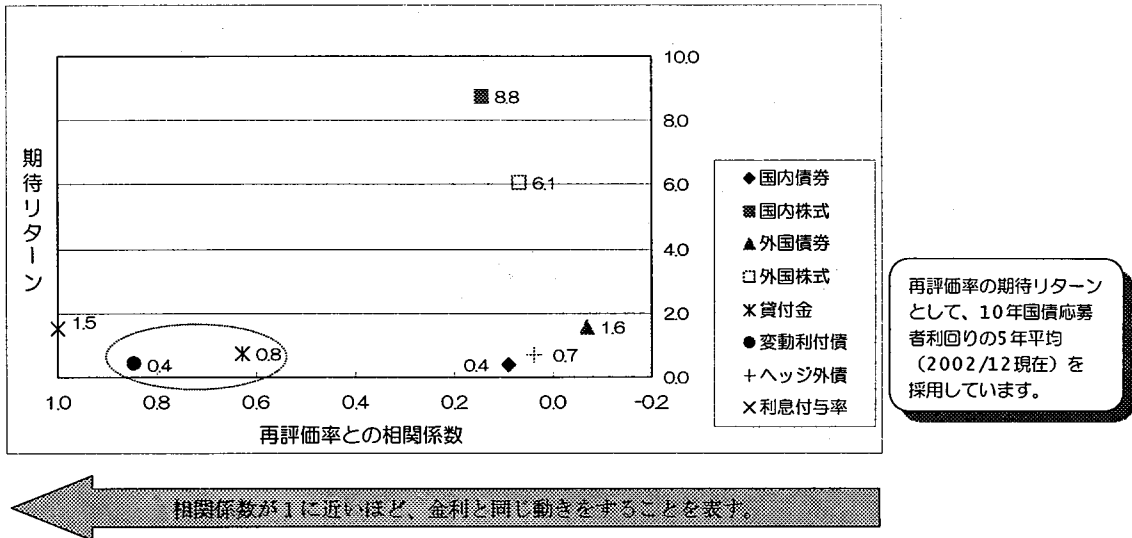
(1) 資産クラスを選択

運用方針が決まったら、次はそれを反映した政策アセットミックスの構築となる。政策アセットミックス構築の最初は、まずどの資産クラスを対象とするかである。

再評価率の変動を勘案したポートフォリオを構築するには、実際の再評価率との間に高い正相関がある資産を組み入れることが効果的となる。仮に再評価率を10年国債応募者利回りの5年平均とした場合、相関が高い資産として「変動利付債券」「貸付金」といった変動金利資産が挙げられる。しかしながら現行の金利環境下では、いずれも期待リターンが再評価率の水準に達せず、前節の運用目標を達成するためには、国内株式や外国株式といった期待リターンの高い資産の組み入れが必要となる (図 2-6-5: 期待リターンは三菱信託銀行の推定値を使用)。また変動利付債や貸付金は、そのマーケット規模 (そもそも売買市場という意味でのマーケットが存在するのかということを含めて) や流動性 (売買が自由にできるか) の点で、これまで投資してきた他の有価証券 (内外債券、内外株式) に大きく劣ることから、これらと同列の資産クラスと位置付けることはできない。ポートフォリオに組入れるには、こうした特徴の理解と配慮が不可欠である。

こうしたことから、キャッシュバランスプランにおいては、確定給付型制度において主にリターンの変動性という意味でのリスクの小ささと他資産との相関の点から組み入れられてきた国内債券の役割が、金利との連動性確保へと大きく変わることになる。

図 2-6-5 再評価率との相関係数と期待リターン



(2) 政策アセットミックスの構築—投資配分比率の決定

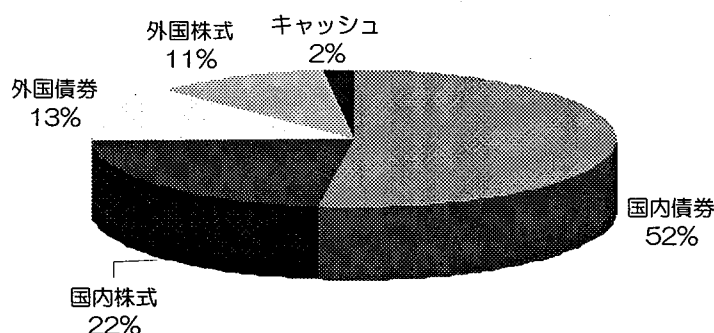
次に選択した資産クラスへの投資配分比率の決定となる。このプロセスでは、一般的に平均分散アプローチによる最適化法が使われている。この手法では、期待リターンとリスク(リターンの変動性)を基に、特定のリスクにおいてリターンを最大化するポートフォリオ群—効率的フロンティアと呼ぶ—を求め、その中からリスク・リターンのバランスを勘案してひとつのポートフォリオを選択する。

さて、キャッシュバランスプランにふさわしい、再評価率の変動を勘案したポートフォリオ構築手法の1つに、このアプローチを応用した運用目標に対するサープラスの変動(サープラスリスク)最小化がある。

具体的には、従来の確定給付型制度のポートフォリオ構築に使用する、各資産クラスの期待リターン・リスク(標準偏差)、資産間の相関係数に加えて、実際の再評価率の予測値・リスクおよび実際の再評価率と各資産間の相関係数といった負債データが必要となる。以下に、その一例を示す。ここでは、資産クラスを内外債券、内外株式およびキャッシュとし、運用目標を前節①式から2.5%(再評価率を10年国債応募者利回りの過去5年平均である1.5%、予定利率を4%、掛金計算上の再評価率を3%)と置いた上で、諸コストを上乗せし3.0%を期待リターンとしている(図2-6-6:データは三菱信託銀行の推定値を使用し、積立比率はキャッシュバランスプラン・ポートフォリオの特徴を示すために、100%としている)。

このポートフォリオで特徴的なのは、相対的に金利との相関が高い国内債券が過半を占め、株式や外国資産の構成比が小さくなることである。またこのポートフォリオにおけるサープラスリスクは6.1%となっており、確定給付型制度における一般的なポートフォリオでは9%を越えることと比較すると、約2/3に縮小している。但し、これらは期待リターンを引き下げたことによる影響が大きい。

図 2-6-6 キャッシュバランスプランにおけるポートフォリオの構築



期待リターン	3.0
リスク(標準偏差)	6.1
サープラスリターン(注)	0.5
サープラスリスク(注)	6.1
リスク資産ウェイト (国内株式+外国株式)	33
外貨エクスポージャー (外国債券+外国株式)	24

注) サープラスリターンは期待リターンから運用目標を差引いたリターンを表します。

また、サープラスリスクはサープラスリターンの標準偏差を表します。

(3) 金利変動とポートフォリオ

上記のポートフォリオでは国内債券が中心となっていたが、これは、低金利下という現状を前提としたためなのだろうか？先に、キャッシュバランスプランにおいては、国内債券の役割が、金利との連動性確保へと大きく変わることになると述べたが、具体的に金利の状況を想定しながら、キャッシュバランスプランのポートフォリオの特徴について考えてみたい。

まず、現状のような低金利局面においては、運用目標が下がるので、期待リターンが相対的に低い国内債券の割合が多くなる。反対に高金利局面では運用目標は高くなるが、市場金利も高くなっており、リスク面からも引き続き国内債券が選好される。しかもその後の金利低下局面において、債券価格上昇によるキャピタルゲインが、金利低下による退職給付債務の増加を補完する(キャッシュバランスプラン採用で退職給付債務のデュレーションが短期化し、国内債券のそれに近づくことも補完を容易にしている)。一方金利上昇局面では、価格下落によりキャピタルロスが発生する。ただ同時に退職給付債務も減少するので、企業会計上のサープラスに与える影響は相対的に軽微だが、年金負債(責任準備金)は金利上昇で増加するので、年金財政上はダブルパンチとなる。

以上から、キャッシュバランスプランにおいては、金利連動性の高さから国内債券がポートフォリオの中心となるが、特に金利上昇期への対処を検討することが必要である。

運用リスクに配慮した制度設計のあり方

これまで見てきたように、運用目標が予定利率、再評価率の設定方法等、制度設計の仕方によって影響を受ける等、キャッシュバランスプランにおける運用リスクは確定給付型制度以上に制度設計の影響を受ける。そこで、最後に、具体的に制度設計が運用にどのような影響を与えるのか、運用リスクに配慮した制度設計のポイントについて整理する。

a. 再評価率の選択

再評価率は、一般的には国債の利回り（もしくはこれに定率を加算したり、上下限を付けたりしたもの）を選択すると思われるが、運用リスク抑制の観点からは、定率や特に下限を付すことは避けることが望ましい。定率の加算や上下限の設定は、市場金利との乖離を招き、その分をカバーするために運用リスクを増加させる必要が生じる。市場金利との乖離の程度によっては、運用に対する再評価率変動の影響が相対的に小さくなり、確定給付型制度における運用に近づくこととなる。但し上限については、金利上昇期に、①上限よりもインカムリターンが高ければ、金利上昇に伴う債券のキャピタルロスを補うために運用リスクを高めなくとも済む上に、掛金計算上の再評価率と実際の再評価率との乖離が上限で抑えられることで年金財政上の差損の発生も抑えられる、②割引率は上昇するのに再評価率のそれは上限で止まるため、上限を付さない場合より退職給付債務の減少が促進される、という効果が期待される。

b. 使用する国債の選択

国債利回りを再評価率に使用する場合、どの国債を使うかは規定されていない。プランの性格上、10年国債や20年国債を使用することが多いと思われるが、一般的にイールドカーブが右肩上がりであることから、より長期の国債を使うほど運用目標は高くなる。

c. 国債利回りの算出方法

国債利回りを再評価率に使用する場合、過去3年とか5年とかの平均値を使うのか、直近の市場金利を使うのかという選択肢がある。現行の金利水準が極めて低いことと水準の安定性という観点から過去平均を使うことが一般的と思われるが、その場合、平均化によるタイムラグ（過去平均は移動平均となるので、直近の市場金利に遅れて緩やかに変化する）の効果で市場金利との乖離が発生する。平均期間が長いほどタイムラグは大きくなるので、運用リスク抑制の観点からは、平均期間を可能な限り短くすることが望ましい。一方年金財政面からは、平均期間が長いほど利回りの変動幅が小さくなるため、年金負債が安定するという効果がある。

d. 再評価率の改定頻度

再評価率をどのくらいの頻度で改定するかも、運用に影響を与える。一般的に、次回改訂までの期間が短いほど、市場金利との連動性が高まる。反対に長くなると、運用目標としては固定的なものとなり、確定給付型制度に近づく。

実際の制度設計は、掛金負担能力や加入員との関係、変更にあつた実務負担等を総合的に勘案して決定するものであり、必ずしも運用面を優先することはできない。だが、決定に際して、運用面にどのような影響があるのかを予め把握し検討しておくことは、キャッシュバランスプランの採用目的を全うするためにも、後での無用のトラブルを避けるためにも重要なことだと考える。実務的には、制度設計の方針と概要が固まった段階で運用方針・運用目標の検討をスタートさせ、上記ポイントを中心とした制度の詳細が固まるのに合わせて、それに応じてどの程度の運用リスクを負担することになるのか、その負担は過大ではないか勘案しながら、制度設計と運用方針を同時に詰めて行くことが望ましい。

第7章 将来シミュレーションによるキャッシュバランスプランの特性分析

キャッシュバランスプランの特性分析を、仮想的なモデル年金の計算を通じ、定量的に確認することとしたい。

具体的には、従来型確定給付制度（以下DBプラン）およびキャッシュバランスプラン（以下CBプラン）の両制度に関して、以下の3項目を分析した。

- (1) 割引率の変動に対する退職給付債務の金利感応度
- (2) 年金財政上の過不足の発生状況についての将来シミュレーション
- (3) 企業会計上の過不足の発生状況についての将来シミュレーション

1. シミュレーション手法

将来シミュレーションでは、三菱信託銀行が総幹事を受託している厚生年金基金の加入員データに基づき、モデルとなる人員分布を作成し、そのモデル分布を使って将来10年間の債務・資産の推移を計算した。

一般的には、DBプランからCBプランに移行する場合、金利変動による給付額の変動のほかに、両制度の給付カーブの相違等による影響も生じるが、このシミュレーションでは、金利変動による影響に焦点を当てることとした。

具体的には、給付カーブの相違による影響を排除する目的で、DBプランの給付設計は利率4%の元利合計型給付、CBプランの給付設計は再評価率が4%であればDBプランと同一となる給付設計とした。

したがって、実務上は、このシミュレーション結果の影響に加え、給付カーブの設計による影響（S字カーブから元利合計カーブへの変更等。詳細は「第3章 1. 給付水準、給付カーブの設定」を参照）等他の要因も存在することに留意する必要がある。

2. シミュレーションの前提

(1) 加入員データ

三菱信託銀行が総幹事である厚生年金基金の全加入員を合算し、10万人に縮小したものを使用（図2-7-1参照）

(2) 受給権者データ

当初の受給権者はゼロ（今後の新規発生のみ）

(3) 計算基礎率

a. 一定の計算基礎率（予定昇給指数、予定脱退率、予定死亡率）を設定し、当該計算基礎率に基づき脱退や昇給が生じるものとした。

b. 予定新規加入員は、予定脱退率を前提に、加入員規模が一定となるように見込み、その年齢構成は18歳：15%、22歳：44%、30歳41%とした。

c. 年金選択率は100%とした。

(4) 財政方式

加入年齢方式

(5) 積立水準及び積立不足の償却方法

a. 当初の年金資産額（時価）は数理債務の90%と設定した。

b. 積立不足額の償却は10年間で定額償却とした。

c. キャッシュフローの変動による影響を排除するため、後発債務については特別掛金率に織り込まず、過不足として認識した。

(6) 年金財政上の計算前提

a. 予定利率 : 4%

b. 持分付与率 : 給与×5.7%を毎月付与

c. 再評価率^(注) : (DBプラン) 掛金計算の見込み …… 4% (元利合計利率)
実際の適用利率 …… 4% (元利合計利率)

(CBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%

実際の適用利率 …… (8) のシナリオ

d. 年金換算率^(注) : (DBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%

実際の適用利率 …… 4%

(CBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%

実際の適用利率 …… 4% <額固定方式>

…… (8) のシナリオ <額改定方式>

e. 年金受給資格 : 加入20年以上

f. 支給方法 : 60歳支給開始15年保証期間付終身年金

^(注) 1. 年金財政上のCBプランにおける再評価率や年金換算率の見込みについては、一般的な取扱いとして、4%で固定し、変化のないものとしているが、この見込みも会計計算上の見込みと同様に変化させることは可能である。

2. 当シミュレーションにおいては、再評価率を4%に固定した場合のCBプランの給付カーブを、DBプランの給付カーブとしており、これを明示的にするためDBプランにおいても再評価率4%と記載している。

図 2-7-1 計算開始時点における人員分布グラフ

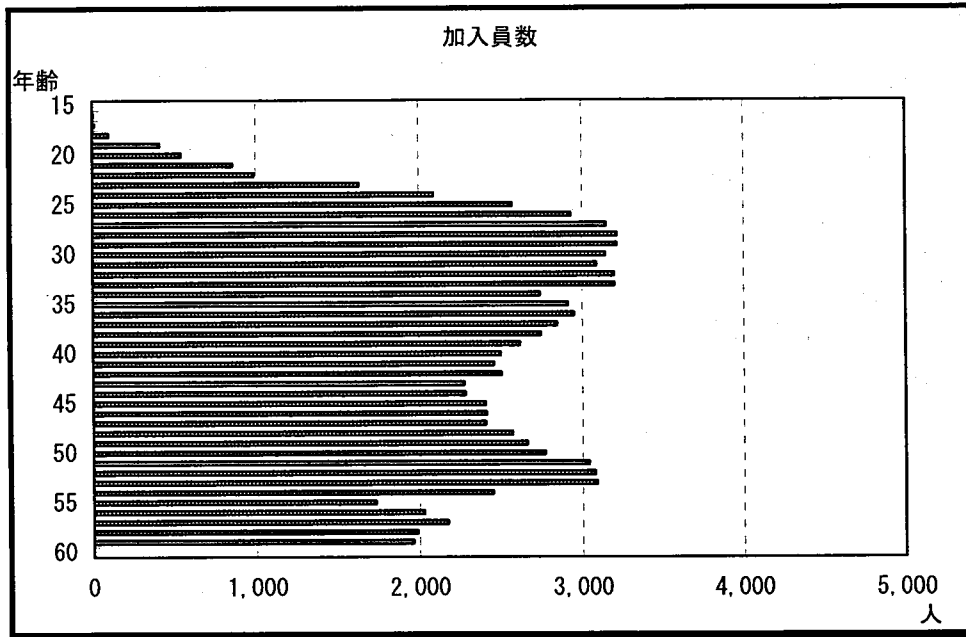
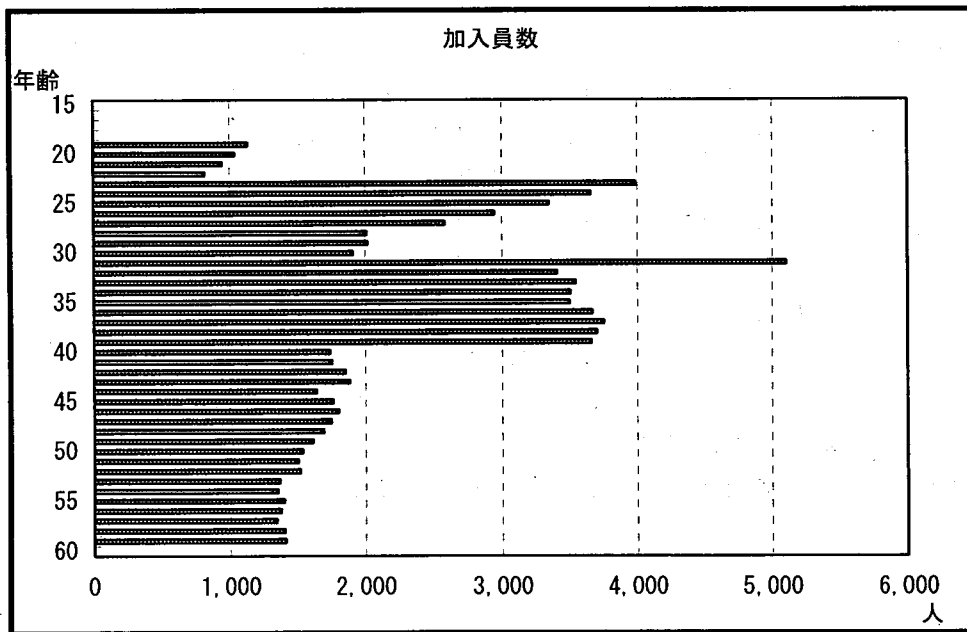


図 2-7-2 10 年後における人員分布グラフ



(7) 会計計算上の計算前提

- a. 割引率：(8) のシナリオ
- b. 持分付与率：給与×5.7%を毎月付与
- c. 再評価率：(DBプラン) 掛金計算の見込み …… 4% (元利合計利率)
実際の適用利率 …… 4% (元利合計利率)
(CBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%
実際の適用利率 …… (8) のシナリオ
- d. 年金換算率：(DBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%
実際の適用利率 …… 4%
(CBプラン) 掛金計算の見込み …… 4%
実際の適用利率 …… 4%<額固定方式>
…… (8) のシナリオ<額改定方式>
- e. 年金受給資格：加入20年以上
- f. 支給方法：60歳支給開始15年保証期間付終身年金

(8) 金利環境、運用環境のシナリオ

<標準シナリオ>

- ケース1：割引率、再評価率、年金換算率 …… 4%
運用収益率 …… 4%

<景気低迷シナリオ>

- ケース2：割引率、再評価率、年金換算率 …… 2%
運用収益率 …… 0%

<景気好況シナリオ>

- ケース3：割引率、再評価率、年金換算率 …… 6%
運用収益率 …… 8%

<低金利、運用好転シナリオ>

- ケース4：割引率、再評価率、年金換算率 …… 2%
運用収益率 …… 8%

<高金利、運用悪化シナリオ>

- ケース5：割引率、再評価率、年金換算率 …… 6%
運用収益率 …… 0%

<過去実績シナリオ>

- ケース6：割引率、再評価率、年金換算率 …… 図表2-7-3参照
運用収益率 …… 図表2-7-3参照

図 2-7-3 ケース 6 の前提

年度	割引率・再評価率・年金換算率	運用収益率
1年度	5.70%	5.20%
2年度	5.20%	5.20%
3年度	4.70%	0.70%
4年度	3.90%	10.30%
5年度	3.70%	3.70%
6年度	3.00%	5.70%
7年度	2.30%	2.60%
8年度	2.70%	13.10%
9年度	2.30%	-9.80%
10年度	2.00%	-4.20%
平均	3.55%	3.25%

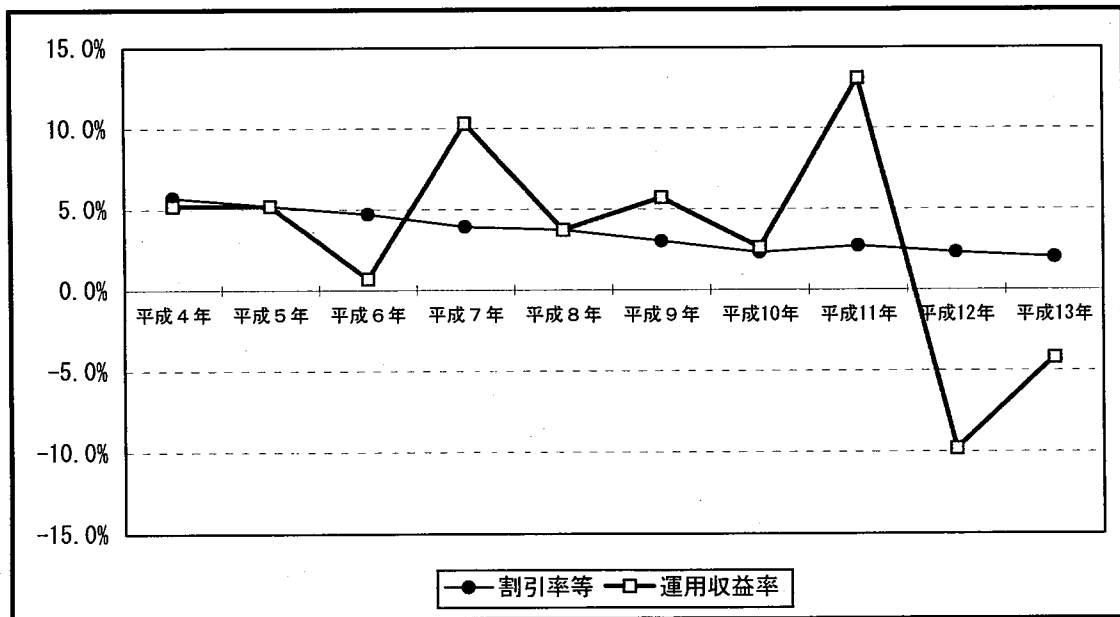
① 割引率・再評価率・年金換算率

…… 過去10年間における20年国債応募者利回りの1年平均

② 運用収益率 …… 過去10年間における厚生年金基金全体の修正総合利回り

(出典：「年金情報」格付投資情報センター発行)

図 2-7-4 過去 10 年間における 20 年国債応募者利回りの 1 年平均と厚生年金基金全体の修正総合利回りの推移



3. シミュレーションの結果と考察

(1) 割引率の変動に対する金利感応度への影響

a. 初年度における金利感応度への影響

①CBプランを額改定方式とした場合

図2-7-5のグラフは、DBプランとCBプランについて、初年度において割引率が変動したときの退職給付債務の増減を計算し、割引率の変動に対する退職給付債務の金利感応度を示したものである。また、CBプランについて、受給中の年金額を改定し、あらかじめ定めた年金額に国債利回りに応じて年金額を加算する方法とした（これを「額改定方式」と表記した）。

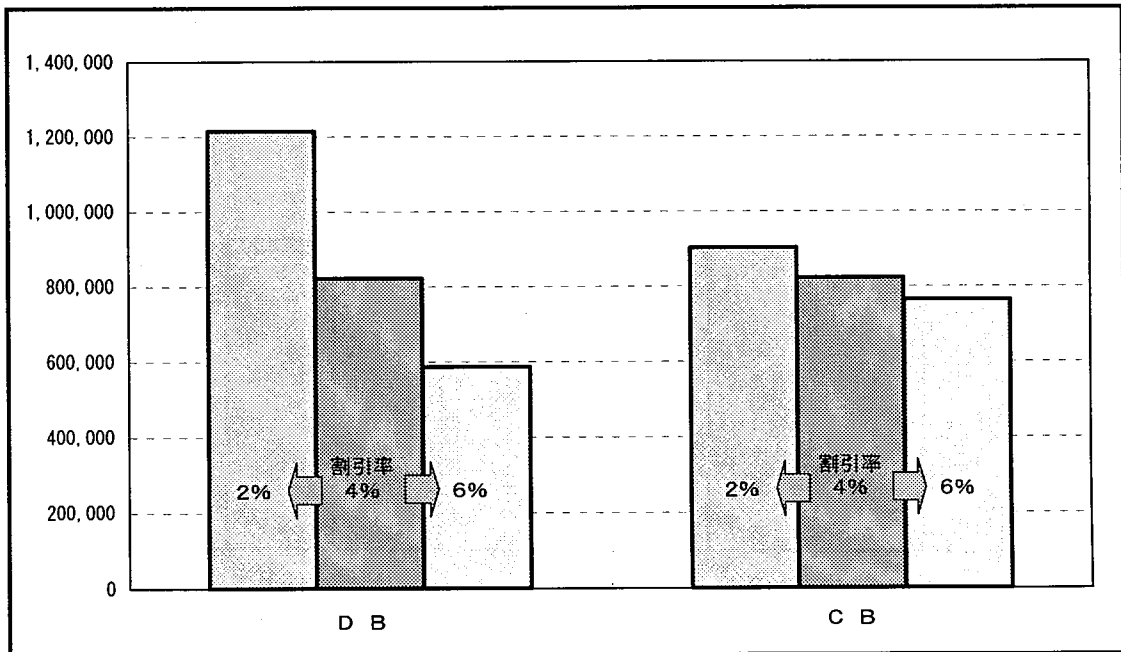
DBプランは年金額又は一時金額が固定的であるため、割引率が低下すると退職給付債務は増加するが、CBプランは退職給付債務の安定化効果により余り増加しない。

シミュレーションでは、割引率が4%から2%へ低下した場合、DBプランは退職給付債務が約48%増加し、CBプランは再評価率（国債利回り）も連動して4%から2%に低下するため、退職給付債務の増加が約10%に抑制される結果となった。

図2-7-5 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額改定方式、初年度]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
0年度	1,214,769	822,334	586,548	901,929	822,334	764,614
(変化率)	(147.7%)	(100.0%)	(71.3%)	(109.7%)	(100.0%)	(93.0%)



逆に、割引率が4%から6%へ上昇した場合、DBプランは退職給付債務が約29%減少し、CBプランでは約7%の減少にとどまる結果となった。このように、金利が高い状況では、CBプランは、退職給付債務の水準のみで比較すれば、DBプランの方が少額となり得ることに留意する必要がある。

②CBプランを額固定方式とした場合

図2-7-6のグラフは、DBプランとCBプランについて、初年度において割引率が変動したときの退職給付債務の増減を計算し、割引率の変動に対する退職給付債務の金利感応度を示したものである。①との相違は、受給中の年金額は改定せず、一定の年金換算率に基づき年金額を変更しない取扱にした点である（これを「額固定方式」と表記した）。

「額固定方式」では、CBプランの特徴通り、金利感応度は安定するが、「額改定方式」と比較すると、割引率の変動による影響を受け易く、退職給付債務の増減が大きい結果となった。

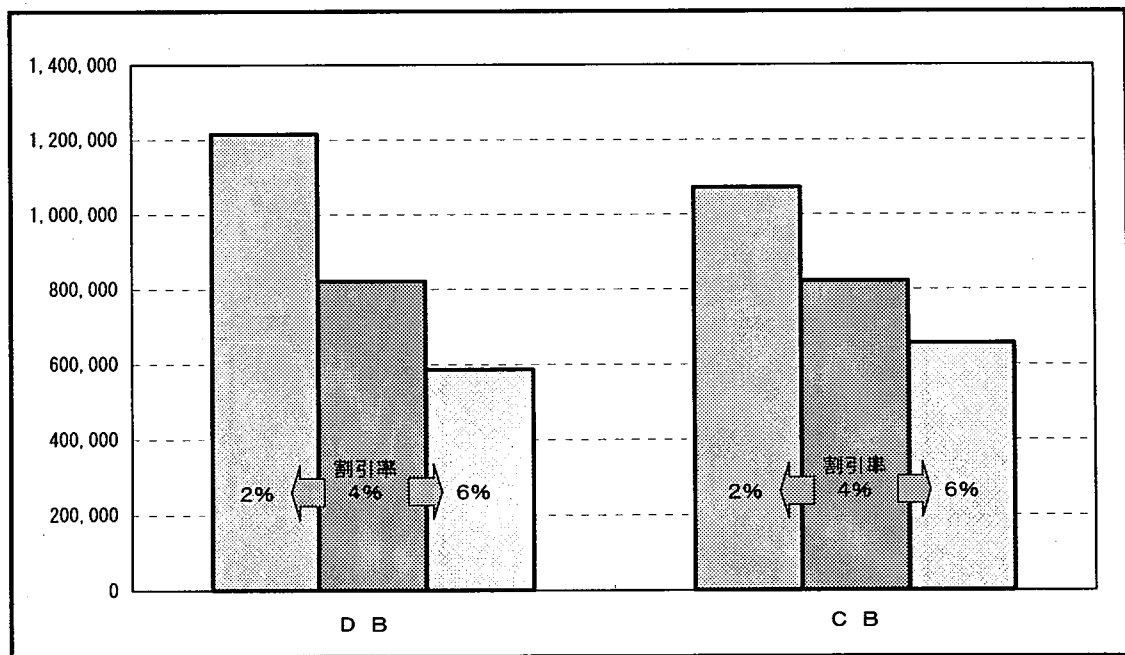
「額固定方式」では、割引率が4%から2%へ低下した場合、DBプランは退職給付債務が約48%増加し、CBプランは退職給付債務の増加が約30%に抑制される。①で示した「額改定方式」では、CBプランは退職給付債務の増加が約10%であり、退職給付債務の安定性に点からは「額改定方式」の方が良い結果となった。

なお、年金給付のウェイトが小さい場合（若年層の退職率が高く年金受給資格を得る割合が小さい場合、一時金選択率が高い場合、年金の支給期間が短い場合等）は、「額改定方式」と「額固定方式」との安定性における差異は小さくなることが見込まれるため、あえて額改定方式を導入する意義は小さいと考えられる。

図2-7-6 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額固定方式、初年度]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
0年度	1,214,769	822,334	586,548	1,071,609	822,334	656,573
(変化率)	(147.7%)	(100.0%)	(71.3%)	(130.3%)	(100.0%)	(79.8%)



b. 2年度以降における金利感応度への影響

①CBプランを額改定方式とした場合

図2-7-7のグラフは、計算開始時点から5年後におけるDBプランとCBプラン（額改定方式）の割引率変動による退職給付債務の増減をシミュレーションしたものである。また、図2-7-8のグラフは同様に10年後のシミュレーションである。

DBプランとCBプランを比較すると、初年度と同様な結果であるが、CBプランにおける退職給付債務の安定性は5年後、10年後の方が良好な傾向が出ている。

シミュレーションでは、割引率が4%から2%へ低下した場合、DBプランは退職給付債務が5年後は約40%、10年後は約35%増加し、CBプランは再評価率（国債利回り）も連動して4%から2%に低下するため、退職給付債務が5年後は約1%増加し、10年後は約5%減少する結果となった。

ただし、10年後の結果は注意を要する。図2-7-8のグラフを見ると、退職給付債務の額は、割引率2% < 割引率4% < 割引率6%であることが判る。このシミュレーションでは、割引率と再評価率は同様な利率であると仮定しており、例えば再評価率が2%である状況が10年間続いた場合、再評価率が4%である状況が10年間続いた場合を比較すれば、前者の個人勘定残高が少額となり、退職給付債務も少なくなることが理由である。

図2-7-7 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額改定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
5年度	1,508,657	1,079,390	810,692	1,093,636	1,079,390	1,086,155
(変化率)	(139.8%)	(100.0%)	(75.1%)	(101.3%)	(100.0%)	(100.6%)

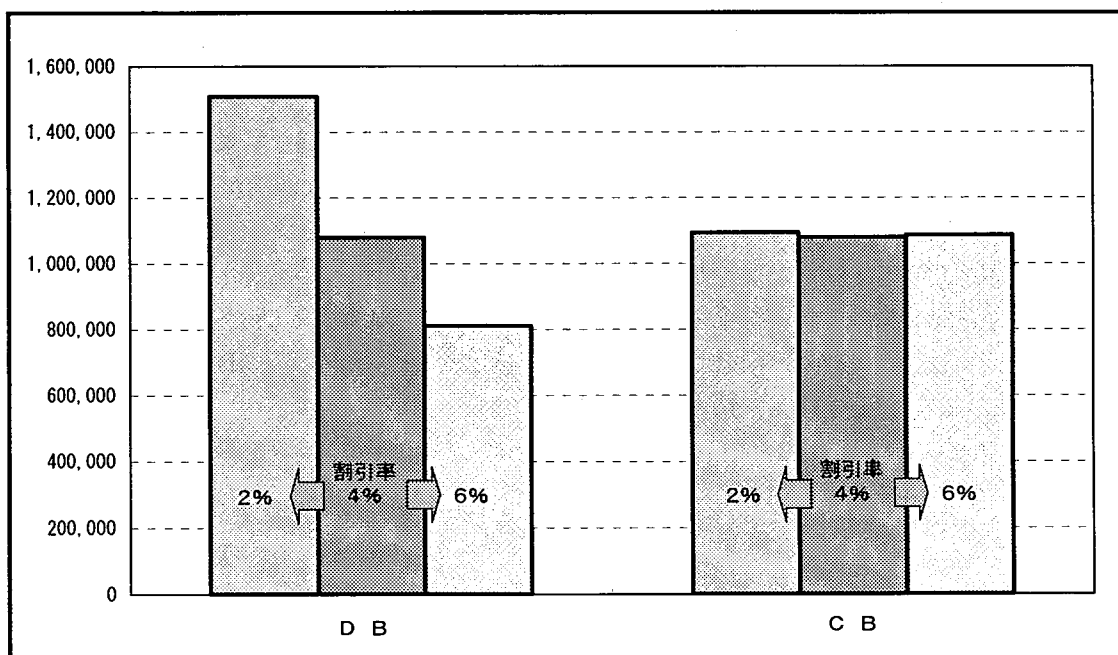
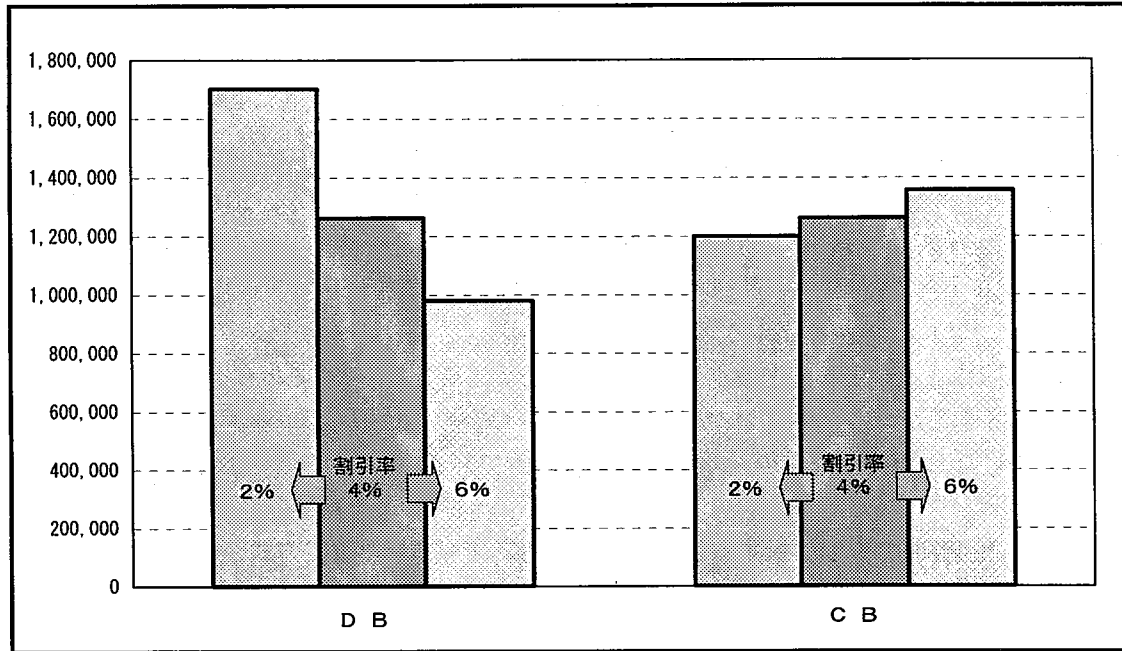


図 2-7-8 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額改定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
10年度	1,702,655	1,263,123	980,609	1,200,422	1,263,123	1,356,434
(変化率)	(134.8%)	(100.0%)	(77.6%)	(95.0%)	(100.0%)	(107.4%)



②CBプランを額固定方式とした場合

図 2-7-9 のグラフは、計算開始時点から 5 年後におけるDBプランとCBプラン（額固定方式）の割引率変動による退職給付債務の増減をシミュレーションしたものである。また、図 2-7-10 のグラフは同様に 10 年後のシミュレーションである。

①と同様に、DBプランとCBプランを比較すると、初年度と同様な結果であるが、CBプランにおける退職給付債務の安定性は 5 年後、10 年後の方が良好な傾向が出ている。

シミュレーションでは、割引率が 4% から 2% へ低下した場合、DBプランは退職給付債務が 5 年後は約 40%、10 年後は約 35% 増加し、CBプランは退職給付債務の増加が 5 年後は約 21%、10 年後は約 15% に抑制される結果となった。また、割引率が 4% から 6% へ上昇した場合、DBプランは退職給付債務が 5 年後は約 25%、10 年後は約 22% 減少し、CBプランは退職給付債務の減少が 5 年後は約 14%、10 年後は約 10% に抑制される。

図 2-7-9 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額固定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
5年度	1,508,657	1,079,390	810,692	1,310,382	1,079,390	923,775
(変化率)	(139.8%)	(100.0%)	(75.1%)	(121.4%)	(100.0%)	(85.6%)

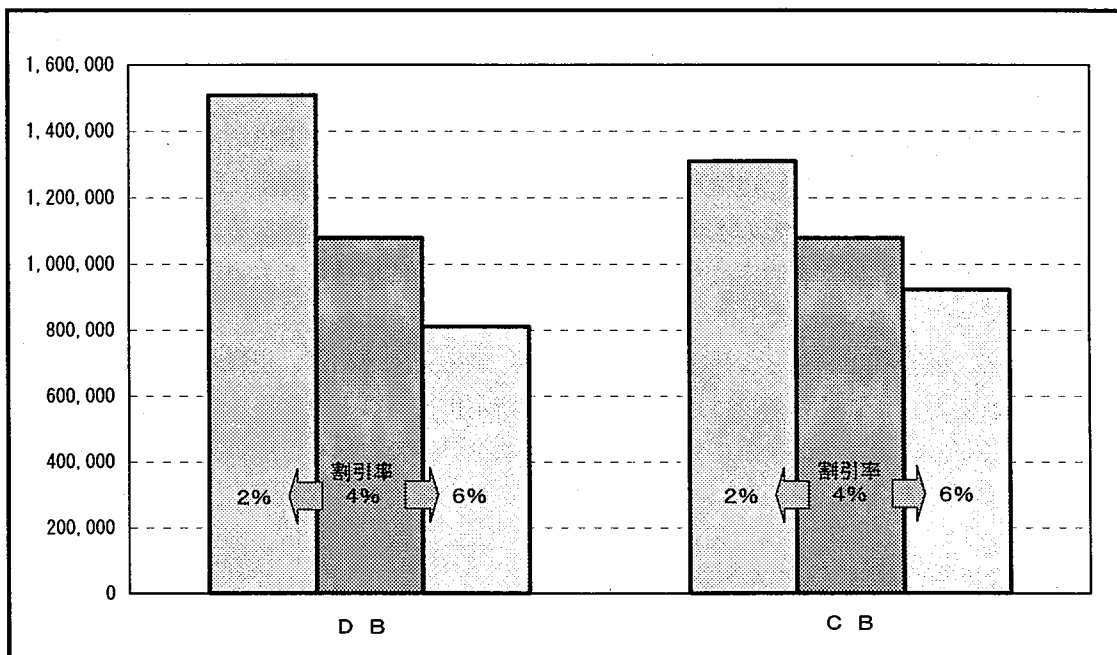
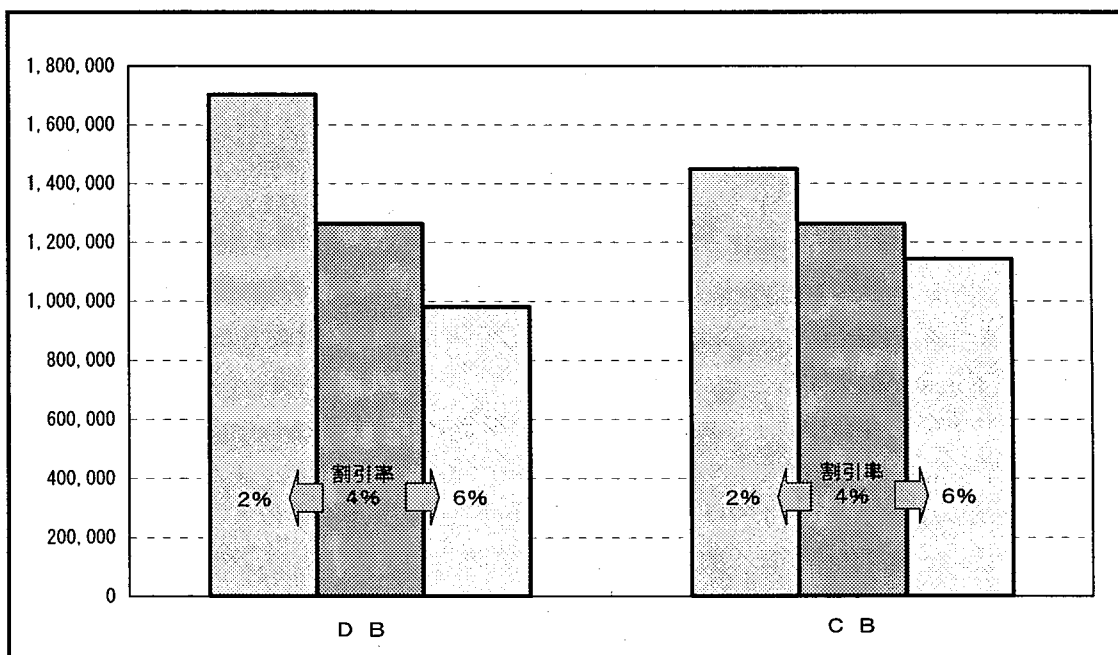


図 2-7-10 割引率の変動に対するPBOの金利感応度相違 [額固定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

年度末	確定給付制度			キャッシュバランスプラン		
	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%	割引率 2%	割引率 4%	割引率 6%
10年度	1,702,655	1,263,123	980,609	1,449,200	1,263,123	1,143,151
(変化率)	(134.8%)	(100.0%)	(77.6%)	(114.7%)	(100.0%)	(90.5%)



c. 退職給付債務の金利感応度に関する考察

シミュレーション結果では、CBプラン導入により、退職給付債務の安定化を図る効果は、シミュレーション結果からも明確である。それでは、退職給付債務が高水準で安定化するか、低水準で安定化するか考察する。

CBプランは割引率と再評価率をともに2%で評価した場合、退職給付債務が相当に減少している。これは、CBプランの設計上の再評価率は4%であり、退職給付債務は足下の金利環境に合わせて2%の再評価率で評価していることが大きな要因である。

留意すべき内容は、DBプランからCBプランへ移行すれば、必ず退職給付債務の減少につながる訳ではないことである。退職給付債務の圧縮は、CBプランをいかに設計するか、給付設計時に再評価率の見込みをどの水準で設定するかが重要なポイントである。例えば、足下の金利水準に基づき再評価率を設定したとすれば、CBプランに移行しても退職給付債務は減少しないことである。

したがって、低金利下の場合、足下の低金利で再評価率を見込めば、退職給付債務の安定化効果は得られるが、退職給付債務は比較的高水準で安定化することとなる。CBプランの給付設計では、給付設計上の再評価率の見込みは足下の状況のみではなく、中長期的な観点も勘案して設定すべきであろう。

(2) 年金財政上の剰余・不足金への影響

①CBプランを額改定方式とした場合

図2-7-11のグラフは、計算開始時点から5年後におけるDBプランとCBプラン(額改定方式)の年金財政上の剰余・不足金への影響をシミュレーションしたものである。また、図2-7-12のグラフは同様に10年後のシミュレーションである。

シミュレーションでは、年金財政上の剰余・不足金は、

- a. ケース1<標準シナリオ> : CBプランとDBプランは同額
 - b. ケース2<景気低迷シナリオ> : CBプランはDBプランよりも不足金が少ない
 - c. ケース3<景気好況シナリオ> : CBプランはDBプランよりも剰余金が少ない
 - d. ケース4<低金利、運用好転シナリオ> : CBプランはDBプランよりも剰余金が多い
 - e. ケース5<高金利、運用悪化シナリオ> : CBプランはDBプランよりも不足金が多い
- という結果となった。

これは、ケース2とケース3は、再評価率と運用収益率の相関性が高く(ケース2は再評価率と運用収益率が低いシナリオ。ケース3は再評価率と運用収益率が高いシナリオ)、CBプラン移行により年金財政上の安定性を確保可能なことがわかる。一方、ケース4とケース5は、再評価率と運用収益率が逆相関であり(ケース4は再評価率が低く、運用収益率が高いシナリオ。ケース5は再評価率が高く、運用収益率が低いシナリオ)、年金財政上の安定性を確保できず、剰余・不足金が拡大することがわかる。

5年後と10年後の年金財政上の剰余・不足金への影響を比較すると、ケース2やケース4では、再評価率が低く個人勘定残高の増加度合が少ないため、ケース2は5年後よりも10年後の方が不足金は少なく、ケース4では5年後よりも10年後の方が剰余金が多い。また、ケース3やケース5では、再評価率が高く個人勘定残高の増加度合が大きいため、ケース3は5年後よりも10年後の方が剰余金は少なく、ケース4では5年後よりも10年後の方が不足金が多い。これらは、個人勘定残高の増加度合の差異が要因で生じた内容である。

図 2-7-11 年金財政上における剰余・不足金の比較 [額改定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

5年度	DB	CB
ケース 1	-10,439	-10,439
ケース 2	-191,610	-42,720
ケース 3	200,103	23,788
ケース 4	200,103	350,260
ケース 5	-191,610	-366,554
ケース 6	-	-

⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
 ⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
 ⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
 ⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
 ⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
 ⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率

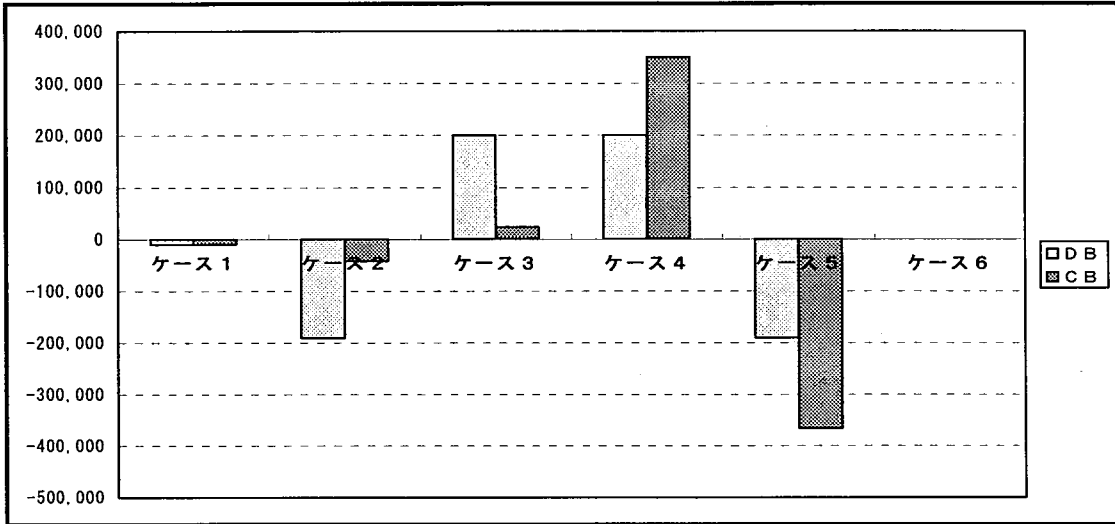
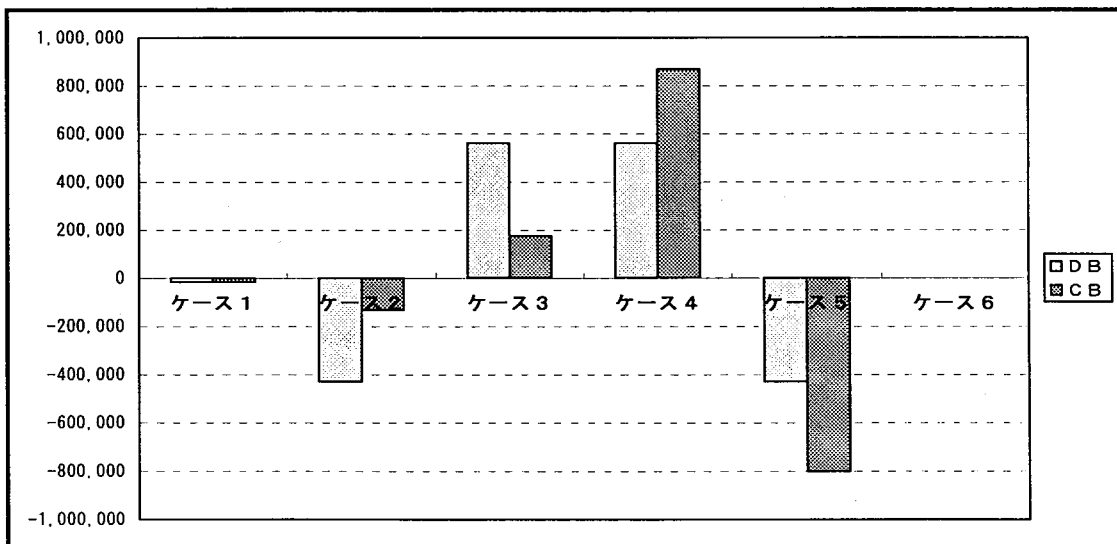


図 2-7-12 年金財政上における剰余・不足金の比較 [額改定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

10年度	DB	CB
ケース 1	-17,724	-17,724
ケース 2	-429,390	-133,507
ケース 3	560,557	174,863
ケース 4	560,557	868,545
ケース 5	-429,390	-801,493
ケース 6	-	-

⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
 ⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
 ⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
 ⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
 ⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
 ⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率



②CBプランを額固定方式とした場合

図2-7-13のグラフは、計算開始時点から5年後におけるDBプランとCBプラン(額固定方式)の年金財政上の剰余・不足金への影響をシミュレーションしたものである。また、図2-7-14のグラフは同様に10年後のシミュレーションである。

①と同様に、シミュレーションでは、年金財政上の剰余・不足金は、

- f. ケース1<標準シナリオ>：CBプランとDBプランは同額
 - g. ケース2<景気低迷シナリオ>：CBプランはDBプランよりも不足金が少ない
 - h. ケース3<景気好況シナリオ>：CBプランはDBプランよりも剰余金が少ない
 - i. ケース4<低金利、運用好転シナリオ>：CBプランはDBプランよりも剰余金が多い
 - j. ケース5<高金利、運用悪化シナリオ>：CBプランはDBプランよりも不足金が多い
- という結果となった。

①と同様に、ケース2とケース3は、再評価率と運用収益率の相関性が高く(ケース2は再評価率と運用収益率が低いシナリオ。ケース3は再評価率と運用収益率が高いシナリオ)、CBプラン移行により年金財政上の安定性を確保可能なことがわかる。一方、ケース4とケース5は、再評価率と運用収益率が逆相関であり(ケース4は再評価率が低く、運用収益率が高いシナリオ。ケース5は再評価率が高く、運用収益率が低いシナリオ)、年金財政上の安定性を確保できず、剰余・不足金が拡大することがわかる。

また、①の額改定方式と比較すると、相関性が高いケース2やケース3では剰余・不足が拡大し、逆相関のケース4やケース5では剰余・不足が縮小していることがわかる。

③ケース6<過去実績シナリオ>のシミュレーション結果

10年間の結果を見ると、各年度の年金財政上の剰余・不足金への影響は①、②で述べた内容と同様である。

図2-7-13のグラフの通り、計算開始時点(平成4年度実績)から5年後(平成8年度実績)迄は、運用収益率が高いため、DBプランおよびCBプランとも剰余金が生じており、CBプランはDBプランと比較して剰余金が少ない。これは、同5年間において、国債利回りも高いため、CBプランの個人勘定残高の増加度合が大きく、各年度の剰余金を抑制したことに因る。

図2-7-14のグラフの通り、6年後(平成9年度実績)から10年後(平成13年度実績)迄は、5年後の状況と異なり、特に平成12年度、平成13年度におけるマイナスの運用収益率の影響が大きく、DBプランおよびCBプランとも不足金が生じており、CBプランはDBプランと比較して不足金が若干少ない。これは、当初5年間は国債利回りが高く個人勘定残高が増加したため、後半の5年間は国債利回りが低下しても、速やかにCBプランの効果が生じないことに因る。すなわち、後半の5年間、低金利環境が継続したことで、10年後にCBプランはDBプランと比較して不足金が若干少ない結果になったと分析できる。

図 2-7-13 年金財政上における剰余・不足金の比較 [額固定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

5年度	DB	CB	
ケース 1	-10,439	-10,439	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-191,610	-112,390	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	200,103	115,063	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	200,103	279,771	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	-191,610	-276,188	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	38,386	8,583	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率

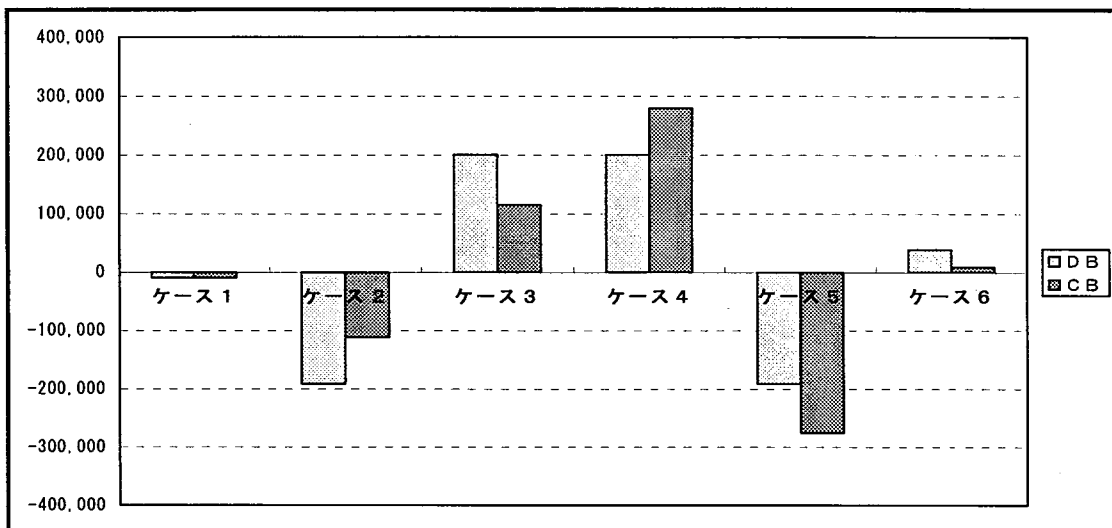
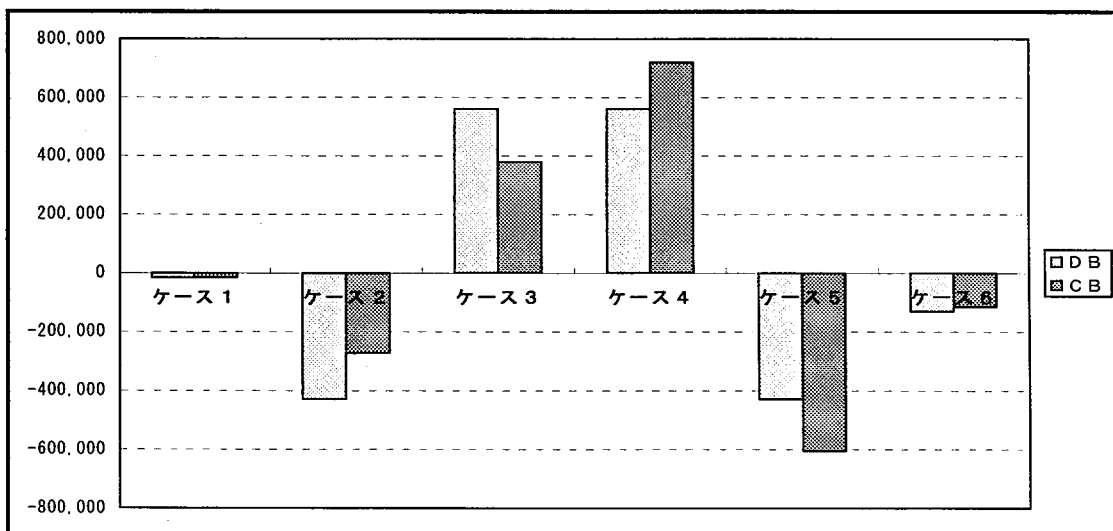


図 2-7-14 年金財政上における剰余・不足金の比較 [額固定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

10年度	DB	CB	
ケース 1	-17,724	-17,724	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-429,390	-273,844	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	560,557	378,904	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	560,557	720,796	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	-429,390	-606,078	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	-131,424	-115,891	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率



(3) 企業会計上における剰余・不足金への影響

①CBプランを額改定方式とした場合

図2-7-15のグラフは、計算開始時点から5年後におけるDBプランとCBプラン(額改定方式)の企業会計上の剰余・不足(ここでは、「年金資産-退職給付債務」が正の場合を剰余、負の場合を不足という)への影響をシミュレーションしたものである。また、図2-7-16のグラフは同様に10年後のシミュレーションである。

シミュレーションでは、企業会計上の剰余・不足金は、

- k. ケース1<標準シナリオ> : CBプランとDBプランは同額
- l. ケース2<景気低迷シナリオ> : CBプランはDBプランよりも不足金が少ない
- m. ケース3<景気好況シナリオ> : CBプランはDBプランよりも剰余金が少ない
- n. ケース4<低金利、運用好転シナリオ> : CBプランはDBプランよりも剰余金が多い
- o. ケース5<高金利、運用悪化シナリオ> : CBプランはDBプランよりも不足金が多いという結果となった。

これは、年金財政の剰余・不足金と同様な結果であるが、企業会計上は退職給付債務を評価する割引率も国債利回りに応じて変動するものとしており、企業会計上の剰余・不足金の発生額の方が、年金財政上の金額と比較し、多額となる。

例えば、ケース2を分析すると、CBプランでは再評価率や年金換算率も4%から2%に引き下げているため、DBプランと比較し、積立不足の圧縮効果が大きい。

図 2-7-15 企業会計上における剰余・不足金の比較 [額改定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

5年度	DB	CB	
ケース 1	-18,912	-18,912	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-629,350	-211,054	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	460,328	181,012	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	-237,637	181,107	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	68,615	-210,239	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	-	-	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率

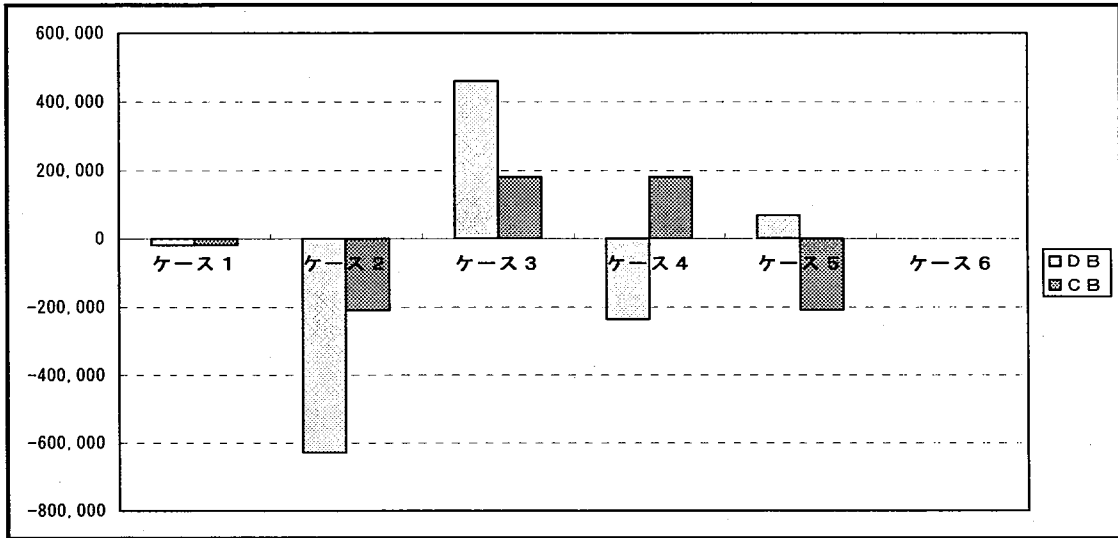
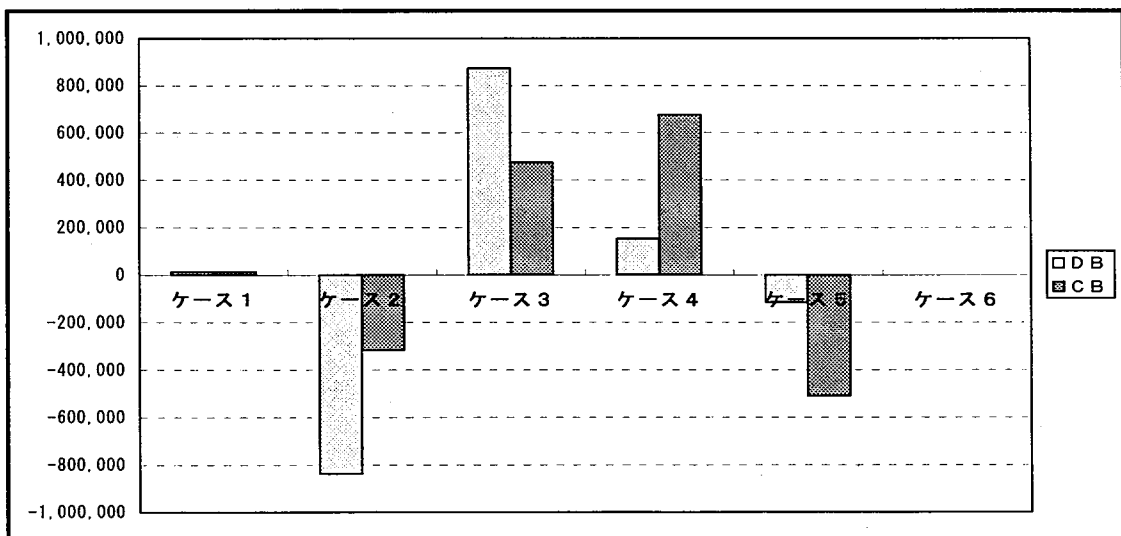


図 2-7-16 企業会計上における剰余・不足金の比較 [額改定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

10年度	DB	CB	
ケース 1	12,677	12,677	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-838,521	-319,086	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	873,472	474,109	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	151,426	675,554	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	-116,475	-510,873	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	-	-	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率



②CBプランを額固定方式とした場合

図2-7-17のグラフは、計算開始時点から5年後におけるDBプランとCBプラン(額固定方式)の企業会計上の剰余・不足金への影響をシミュレーションしたものである。また、図2-7-18のグラフは同様に10年後のシミュレーションである。

①と同様に、シミュレーションでは、企業会計上の剰余・不足金は、

- p. ケース1<標準シナリオ>：CBプランとDBプランは同額
 - q. ケース2<景気低迷シナリオ>：CBプランはDBプランよりも不足金が少ない
 - r. ケース3<景気好況シナリオ>：CBプランはDBプランよりも剰余金が少ない
 - s. ケース4<低金利、運用好転シナリオ>：CBプランはDBプランよりも不足金が少ない
 - t. ケース5<高金利、運用悪化シナリオ>：CBプランはDBプランよりも不足金が多い
- という結果となった。

企業会計上の剰余・不足についても、年金財政の場合と同様に、相関性が高いケース2やケース3では額改定方式の場合より拡大し、逆相関のケース4やケース5では縮小している。

③ケース6<過去実績シナリオ>のシミュレーション結果

10年間の結果を見ると、各年度の企業会計上の剰余・不足金への影響は①、②で述べた内容と同様である。

図2-7-17のグラフの通り、計算開始時点(平成4年度実績)から5年後(平成8年度実績)迄は、DBプランおよびCBプランとも不足金が生じており、CBプランはDBプランと比較して不足金が多い。これは、同5年間において、国債利回りも高いため、CBプランの個人勘定残高の増加度合が大きいことに因る。

図2-7-18のグラフの通り、6年後(平成9年度実績)から10年後(平成13年度実績)迄は、5年後の状況と異なり、CBプランはDBプランと比較して不足金が少ない。これは、当初5年間は国債利回りが高く個人勘定残高が増加したため、後半の5年間は国債利回りが低下して個人勘定残高の増加度合が抑制されたことに因る。

図 2-7-17 企業会計上における剰余・不足金の比較 [額固定方式、5年後]

(金額単位：百万円)

5年度	DB	CB	
ケース 1	-18,912	-18,912	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-629,350	-427,800	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	460,328	343,392	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	-237,637	-35,639	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	68,615	-47,859	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	-1,104	-36,656	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率

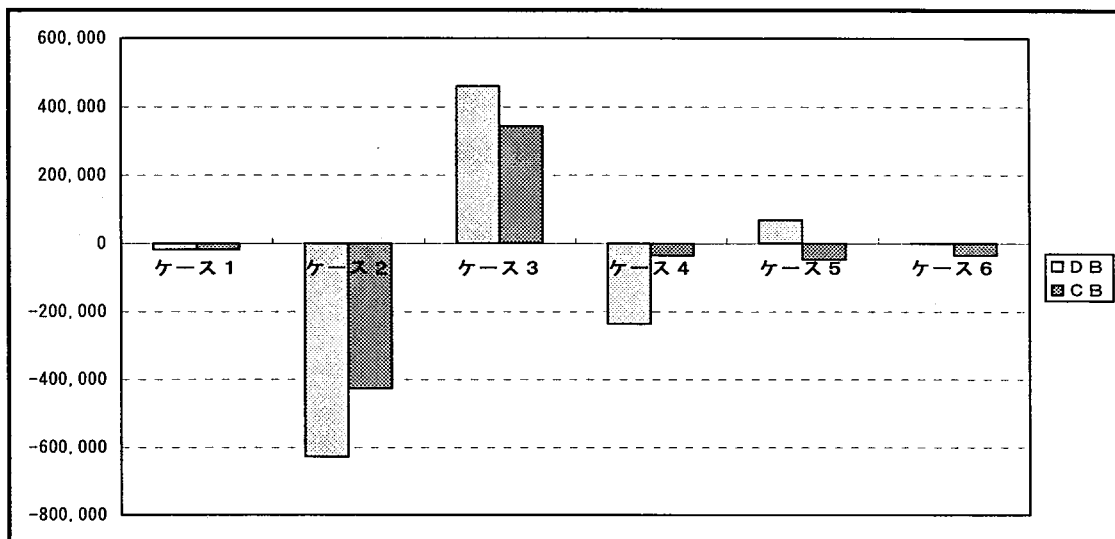
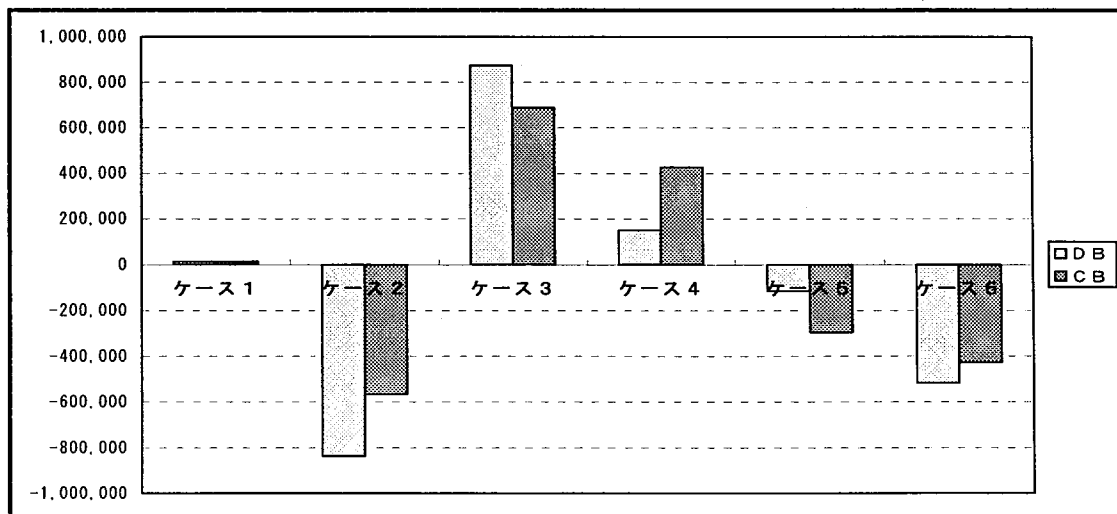


図 2-7-18 企業会計上における剰余・の比較 [額固定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

10年度	DB	CB	
ケース 1	12,677	12,677	⇒ 再評価率：4%、運用収益率：4%
ケース 2	-838,521	-567,864	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：0%
ケース 3	873,472	687,392	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：8%
ケース 4	151,426	426,776	⇒ 再評価率：2%、運用収益率：8%
ケース 5	-116,475	-297,590	⇒ 再評価率：6%、運用収益率：0%
ケース 6	-518,826	-428,451	⇒ 再評価率：過去の国債利回り、運用収益率：過去の運用収益率



第8章 導入事例

退職給付制度を見直しに併せ、キャッシュバランスプラン導入の検討を行った事例を紹介する^(注)。

1. 定年移行の適格年金からキャッシュバランスプランを導入

(1) 変更内容

A社では、退職時の基本給に勤続年数別支給係数を乗じる最終給与比例制の退職金制度を実施しており、その内枠（一部移行）で年金制度を実施している。今般、退職給付制度の全体的見直しを契機に、基準給与を「勤続ポイント及び職能ポイント」としたキャッシュバランスプランに変更することとした。また同変更に合わせて、年金の支給形態の変更を実施し、退職金制度の全額を年金制度に持ち込むこととした。

[制度変更前後の年金制度概要]

	変更前	変更後
退職金との関係	◇ 定年前 年金未移行 ◇ 定年部分 60%年金化	◇ 100%年金化
給付額算定方法	◇ 「最終基本給×支給係数」の確定給付制度	◇ 「勤続ポイント」「職能ポイント」を基礎としたキャッシュバランスプラン
支給方法	加入期間 20 年以上の定年退職 ◇ 10 年確定年金 ◇ 年金換算率 5.5% 加入期間 3 年以上の定年退職 ◇ 脱退一時金	加入期間 20 年以上 ◇ ① 15 年確定年金 ② 5 年確定年金 ◇ 年金換算率 2.0% (下限) 加入期間 3 年以上 ◇ 脱退一時金
予定利率	◇ 5.5%	◇ 3.5%

^(注) これらの導入事例は、実際に給付設計のモデルとして検討したケースであるが、最終的に実施された制度そのものではなく、分かり易さの観点から一部修正している。

(2) 新制度の設計内容

設計されたキャッシュバランプランは以下の表のとおりである。

【A 社制度設計表】

加入期間	基準給与		① 勤続ポイント		
			② 職能ポイント		
	再評価	指標利率	20年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 (上限 5.0%、下限 2.0%)		
		改定頻度	毎年改定 毎年12月迄の平均利回りを翌年4月から適用		
	制度変更時 仮想持分残高	勤続部分	入社時より勤続ポイント及び当該利息を累積。		
		資格部分	変更前制度要支給額×一定率 －勤続部分の変更時仮想持分残高		
制度変更に伴う経過措置 (給付カーブ変更への対応)		新制度による退職時の給付額が制度変更時の旧制度による給付額を下回る場合は、旧制度による給付額を支給する。			
受給待期間	繰下期間中 再評価	指標利率	20年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 (上限 5.0%)		
		改定頻度	毎年改定 毎年12月迄の平均利回りを翌年4月から適用		
年金受給期間	年金換算率	下限	2.00% (予め定める率)		
		指標利率	20年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 (上限 5.0%)		
		改定頻度	5年毎に改定 (再計算タイミング) 改定前年度の12月迄の平均利回りを翌年4月から適用		
	年金給付	支給開始	60歳		
		支給期間	勤続部分	15年確定年金	
	職能部分		5年確定年金		

(3) 新制度導入における検討ポイント

a. 制度導入コンセプトの整理

財務的観点からのメリットを追求しながら、人事的観点から、従業員の働きにより応えられる仕組と、公的年金と相俟って老後の所得保障の一翼を担える制度を構築することにある。

b. 給付設計におけるコンセプトの実現

① 老後所得保障による安心感の醸成

勤続年数により給付額が決定する勤続ポイント部分を給付原資として10年間の確定年金を15年間の確定年金に変更することで従業員にとって安心感が持てる制度とする。

② 退職給付制度への能力主義の導入

職能ポイント部分を導入することで退職給付制度に能力主義を導入する。

③ 公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応

60歳より65歳までの5年有期年金を導入する。

従業員の労働を含めた自助努力と企業年金からの年金給付により公的年金の空白部分を補う。

④ 退職給付債務及び費用の安定化

キャッシュバランスプランの導入により退職給付債務及び費用の安定化を図る。

⑤ 退職給与引当金廃止および確定給付企業年金法上の認可要件への対応措置

定年部分のみの年金移行の税制メリットがなくなること、および確定給付企業年金法において加入3年以上に受給権を付与する必要があることなどから、退職金全体を確定給付企業年金へ移行する。

(4) 老後の生活設計

新制度における給付水準は以下ようになり、老後の所得保障の一翼を担う点でも満足いくレベルとなった。

[退職金原資と年金原資]

	退職金原資 ^(注1)
勤続部分	900万円
職能部分	600万円
合計	1,500万円

[老後の生活設計 (年金月額)^(注2)]

	60歳～65歳	65歳～75歳	75歳～
勤続部分	5.8万円	5.8万円	—
職能部分	10.5万円	—	—
公的年金	—	23.6万円	23.6万円
年金月額合計	16.3万円	29.4万円	23.6万円

勤続部分は、老後の所得保障としての位置付けであり、公的年金と併せて約30万円（65歳～75歳）の年金水準が確保されている。

職能部分は、60歳から65歳まで約10万円の年金を支給する。

勤続部分と合わせて60歳から65歳の部分について企業年金より15万円を上回る年金が支払われる設計とすることで公的年金の空白部分についても従業員が安心感を持てる制度とした。

(注1) 年金原資は、再評価の指標利率が今後3.0%となることを前提

(注2) 年金換算率を予め定めた率の2.0%として算定

2. 全面移行の厚生年金基金からキャッシュバランスプランを導入

(1) 変更内容

B社では、退職時の職能給に勤続年数別支給係数を乗じる最終給与比例制の退職金制度を実施しており、その内枠（全面移行）で年金制度を実施している。今般、基準給与を「職能給」としたキャッシュバランスプラン及び確定拠出年金に変更することとした。同変更に合わせて、年金の支給形態の変更を実施した。

[制度変更前後の年金制度概要]

	変更前	変更後
退職金との関係	◇ 100% : 確定給付年金	(将来期間) ① 70% : キャッシュバランスプラン ② 30% : 確定拠出年金 (過去期間) ・100% : キャッシュバランスプラン
給付額算定方法	◇ 「最終職能給×支給係数」の確定給付制度	◇ 「職能給」を基礎としたキャッシュバランスプラン ◇ 「職能給」を基礎とした確定拠出年金
支給方法	加入期間 20 年以上 ◇ 15 年保証終身年金 ◇ 給付利率 4.0% 加入期間 3 年以上 ◇ 脱退一時金	【キャッシュバランスプラン】 加入期間 20 年以上 ◇ 20 年保証終身年金 ◇ 給付利率 1.5% (下限) 加入期間 3 年以上 ◇ 脱退一時金 【確定拠出年金】 ◇ 5・10・15・20 年
予定利率	・ 4.0%	・ 3.0%

(2) 新制度の設計内容

設計されたキャッシュバランスプランおよび確定拠出年金は以下の表のとおりである。

【B 社制度設計表】

○キャッシュバランスプラン

加入期間	基準給与		退職金算定給（職能給）
	再評価	指標利率	10年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 （上限 4.5%、下限 1.5%）
		改定頻度	毎年改定 毎年12月迄の平均利回りを翌年4月から適用
	制度変更時仮想持分残高		変更前制度要支給額×一定率
	制度変更に伴う経過措置 （給付カーブ変更への対応）		新制度による退職時の給付額が制度変更時の旧制度による給付額を下回る場合は、旧制度による給付額を支給する。
受給待期間	繰延期間中再評価	指標利率	10年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 （上限 4.5%）
		改定頻度	毎年改定 毎年12月迄の平均利回りを翌年4月から適用
年金受給期間	給付利率	下限	1.50%（予め定める率）
		指標利率	10年国債の過去5年間の応募者利回りの平均 （上限 4.5%）
		改定頻度	毎年改定 毎年12月迄の平均利回りを翌年4月から適用
	年金給付	支給開始	60歳より支給開始
		支給期間	20年保証終身年金

○確定拠出年金

基準給与	退職金算定給（職能給）
年金支給期間	5年を標準支給モデルとして想定 （10年、15年、20年を設定）

(3) 新制度導入における検討ポイント

a. 制度導入コンセプトの整理

従業員の老後の所得に配慮したうえで、長期的に継続可能な安定的な制度を構築する。

b. 給付設計におけるコンセプトの実現

① 会社貢献度を適正に反映した公正な給付制度の導入

従来の給付制度における基準給与「職能給」は、会社貢献度を反映しているという認識のもと、新しい制度においても「職能給」を基準給与に、その積み上げにより給付額が決定する仕組みにすることで会社貢献度を適正に反映できる給付制度とした。

② 老後所得保障機能の継続

終身年金を継続することで老後所得保障機能を維持する。

保証期間を15年から20年に変更することで、平均余命の伸長によるコスト増の軽減を図る。

③ 自己責任の意識の醸成

確定拠出年金の導入により自己責任の意識の醸成に努める。

④ 公的年金の支給開始年齢の引上げへの対応

60歳より65歳までの5年間のつなぎ年金を導入する。

ただし、当該給付は確定拠出年金によるものとする。

⑤ 退職給付債務及び費用の安定化

キャッシュバランスプラン及び確定拠出年金の導入により退職給付債務及び費用の安定化を図る。

⑥ 退職給付債務の圧縮

確定拠出年金の導入及びキャッシュバランスプラン部分の保証期間の延長、実態の金利環境に合わせた年金換算率の引下げにより退職給付債務の圧縮を図る。

c. 将来期間部分のみの確定拠出年金の導入

将来期間部分のみ（過去勤務期間を考慮しない）の確定拠出年金の導入とした背景として次のような考え方がある。

① 積立不足の一括拠出による資金負担の増額の回避

確定給付年金制度から経過期間を含めて確定拠出年金に移行する場合、積立不足の一括拠出が必要になるが、将来部分からの移行であればその必要がない。

② 各人の給付額の平等性の確保

確定給付年金制度から経過期間を含めて確定拠出年金に移行する場合、確定拠出年金への移換額は、法令上定められた額（最低積立基準額）になり、各人間の給付額上の公平性が保ちにくい。

経過期間をキャッシュバランスプランから支払う場合、設計上の自由度が高くなり、当該問題

は生じない。

③ 投資に対する訓練期間

多くの従業員が投資に不慣れであり、かつ、現状の運用環境は非常に不安定な状況にある。将来期間からの確定拠出年金導入により当面は小額の資金での投資となるため、従業員が必要以上に不安心理に駆られることなく確定拠出年金を導入することができる。

(4) 老後の生活設計

新制度における給付水準は以下のようになり、老後の所得保障に十分配慮されたものとなった。

[退職金原資と年金原資]

	退職金原資 (注1)
確定給付企業年金部分	1,000 万円
確定拠出年金部分	500 万円
合計	1,500 万円

[老後の生活設計 (年金月額) (注2)]

	60 歳～65 歳	65 歳～80 歳	80 歳～
キャッシュバラン スプラン部分	4.8 万円	4.8 万円	4.8 万円
確定拠出年金部分	8.3 万円	—	—
公的年金	—	23.6 万円	23.6 万円
年金月額合計	13.1 万円	28.4 万円	28.4 万円

(注1) 確定給付企業年金の原資は、再評価の指標利率が今後3%となることを前提、確定拠出年金部分は本人が今後2%で資産運用することを前提

(注2) 確定給付企業年金の年金換算率を予め定めた率の1.5%として算定、確定拠出年金は原資を5年で除したものとした。

第3部 アメリカの経験

第1章 伝統的確定給付年金からキャッシュバランスプランへの転換

1. 企業年金制度の変遷

(1) 確定給付型から確定拠出型へ

アメリカの退職給付制度とは、ほぼ企業年金を指す。伝統的に、その主たる形態は確定給付型企業年金（給与と勤務年数等にもとづく算定式で給付額が確定する制度。以下DBという）であった。そこにおいて、従業員は1つの企業で通常退職年齢（一般に65歳）まで勤め上げ、そこから終身年金（lifetime annuity）を受給するといったことが想定されていた。もしそれ以前に退職した場合には、一般にその時点における給付額をもとに65歳等からやはり終身年金を受けることになる。

しかし、過去の企業経営環境をみると、1970年代後半から1980年代には、経済の高インフレ体質の是正を図る徹底したマネーサプライ管理がとられて高金利を招き、そして1990年代初頭までにはM&Aブーム、不動産貸付等の行き過ぎから銀行危機が生じるなど、この間に企業はリストラクチャリングそしてダウンサイジングの時代をくぐり抜けてきた。

そうしたなか、経営改善の一環としてトータル・コンペンセーション（総人件費）にもとづく経費管理が意識され、企業年金制度についても見直しが進められてきたのである。

企業年金制度の見直しでは、これまでの全般的な傾向として、一貫したDBから確定拠出型企業年金（給与の何%といった形で従業員の拠出が確定している制度。ただし加入は従業員の任意。多くのケースで企業のマッチング拠出がある。以下DCという）へという流れが顕著であった。

こうした状況を図表3-1-1で概観しておく、1980年においてDBは14.8万件、現役従業員としての加入者数（active participants）が30百万人、年金資産額が4010億ドルに対し、DCはそれぞれ34.1万件、6百万人、1620億ドルであった。そして、包括的統計で確認する最新計数の1998年をみると、DBはそれぞれ5.6万件、23百万人、1兆9370億ドル、一方DCは各67.4万件、29百万人、2兆850億ドルとなった。こうして、DBの件数が大幅に減少した反面、DCの加入者数、年金資産額がDBのそれを凌駕するまでになった。

このような制度の変遷の背景には、企業経営環境が厳しくなるなかで、DBの相対的な制度維持コスト上昇（保険料の高騰、事務経費など）、IT産業の拡大にともなう新規設立企業の増大、サービス化という産業構造転換の進行、そして雇用流動性の高まりなどが指摘されている。

さらに、1990年代からは顕著となった株価の持続的上昇の影響も見逃せない。DC口座の株式資産が膨らんでいく様子を見て、未導入企業の従業員からDC導入への圧力が強まったといわれる。

なお、図表3-1-1には明示されないが、DCの内訳では今日その4分の3が401(k)プランとなっており、アメリカン・アカデミー・オブ・アクチュアリー（AA）のロン・ゲハーツバウアーの表現をかりれば、「企業年金制度間の競争ではDBとDCの争いでは決してなく、事実それは401(k)プランとその他全てのタイプとの争いであり、結局のところ401(k)プランが勝利を収めたのだ」ということになる。これは401(k)プランが幾つもの有利さをもつことによるが、DBの方は法規制が要請する複雑で多大な管理コスト、しかも規制が頻繁に変更されるためコストがなお更かさむといった制度維持コストの上昇が大きく、DBからDCへの流れではその両側からこれを促す力が作用してきたようである。一部の研究機関からは、政府、連邦議会が一貫して401(k)プラン向きの姿勢を取ってきた結果であるとも指摘されている。

図表 3 - 1 - 1 DB・DC 別企業年金制度の推移

	1975	1980	1985	1990	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
	(thousands)										
Total Plans ^{a,b}	311	489	632	712	708	702	690	693	696	720	730
Defined benefit ^a	103	148	170	113	89	84	74	69	64	59	56
Defined contribution ^a	208	341	462	599	620	619	616	624	633	661	674
Defined contribution as percentage of total	67%	70%	73%	84%	87%	88%	89%	90%	91%	92%	92%
	(millions)										
Total Participants ^{b,c}	45	58	75	77	82	84	85	87	92	95	99
Defined benefit ^c	33	38	40	39	40	40	40	40	41	40	42
Defined contribution ^c	12	20	35	38	42	44	45	48	51	55	58
Defined contribution as percentage of total	26%	34%	47%	50%	52%	52%	53%	55%	55%	57%	58%
Active Participants	31	36	40	42	45	45	46	47	47	50	52
Primary plan is defined benefit ^d	27	30	29	26	25	25	25	24	23	23	23
Primary plan is defined contribution ^d	4	6	12	16	19	19	21	23	24	27	29
Defined contribution as percentage of total	13%	16%	30%	38%	42%	42%	46%	49%	51%	54%	56%
	(\$ billions)										
Assets ^{b,c}	\$260	\$564	\$1,674	\$1,936	\$2,094	\$2,316	\$2,299	\$2,724	\$3,136	\$3,554	\$4,022
Defined benefit	186	401	962	1,102	1,147	1,248	1,211	1,402	1,585	1,736	1,937
Defined contribution	74	162	712	834	947	1,068	1,088	1,322	1,551	1,818	2,085
Defined contribution as percentage of total	28%	29%	43%	43%	45%	46%	47%	49%	49%	51%	52%
Contributions ^{b,d}	\$37	\$66	\$99	\$111	\$129	\$154	\$144	\$159	\$170	\$178	\$202
Defined benefit	24	43	23	30	35	52	39	41	36	30	35
Defined contribution	13	24	76	81	94	102	105	117	134	148	167
Defined contribution as percentage of total	35%	36%	77%	73%	73%	66%	73%	74%	79%	83%	83%
Benefit Payments ^{b,e}	\$19	\$35	\$129	\$136	\$152	\$156	\$164	\$183	\$213	\$232	\$273
Defined benefit	13	22	66	72	78	79	83	85	97	97	111
Defined contribution	6	13	63	64	75	77	81	98	116	135	162
Defined contribution as percentage of total	32%	37%	49%	47%	49%	49%	50%	53%	55%	58%	59%

(資料) September 2002・EBRI Issue Brief

(2) DB と DC が並立される大手企業

企業年金制度の概観的な推移としては以上のとおりだが、その実像をみるにはより仔細な観察が求められる。

その最たる点が、制度の規模別にみた変化である。DB プラン数の大幅減少は、図表 3 - 1 - 2 によると、小規模プランでしかも比較的早い時期に生じた現象であり、大規模プラン数が必ずしも大きく減少したわけではない。1985 年と 1998 年の間でみると、DB 数が全体で 112,864 件減ったなか加入者数 50 人未満プランの減少数が 98,507 件と 87%も占めた。これに対して、加入者数 10,000 人以上では、むしろ同期間で 24 件の増加を示したのである。

確かに DC 件数はほぼすべての規模で増加したものの、DB の大規模プランにおいては 1985 年から 1998 年の間で、加入者数 20,000 人以上が 175 件から 167 件への微減にとどまり、同 10,000~19,999 人では 198 から 230 へと増加している。

1998 年以降の姿を包括的統計でみるできないものの、以上の傾向は動きがゆるやかになりつつもおよそ継続しているとみられている。DB が主たる企業年金といえる時代は過ぎたとはいえ、少なくとも大手企業においては DB と DC の 2 つを並立させることが多いといわれている (注 1)。これには、メーカー等において DB を重視する労働組合の拮抗力があるといったこともさることながら、より一般的にいえば、転職志向が強く雇用流動性の高い従業員層と長期勤続が望ましい職種の従業員層を、1 つのプランで同時に満足させることはできないなかでの有力な、しかも実践的な工夫とみることができるだろう。

図表 3 - 1 - 2 DB・DC 別／加入者規模別の企業年金推移

Active Participants	Primary Plans					Active Participants (thousands)				
	1985	1993	1998	Net Change 1985-1993	Net Change 1993-1998	1985	1993	1998	Net Change 1985-1993	Net Change 1993-1998
Defined Benefit Plans										
2-9	88,124	32,121	16,223	-56,003	-15,898	353	141	79	-212	-62
10-24	24,267	10,903	6,978	-13,364	-3,925	369	168	111	-201	-57
25-49	14,178	7,252	4,862	-6,927	-2,390	491	252	173	-239	-79
50-99	11,303	7,499	5,790	-3,804	-1,709	808	537	421	-271	-116
100-249	9,534	6,209	4,606	-3,325	-1,603	1,498	978	741	-520	-237
250-499	4,670	3,444	2,745	-1,226	-699	1,651	1,224	976	-427	-248
500-999	3,149	2,450	1,927	-699	-523	2,222	1,751	1,362	-471	-389
1,000-2,499	2,360	2,122	1,713	-238	-409	3,636	3,285	2,666	-351	-619
2,500-4,999	847	790	725	-57	-65	2,930	2,790	2,550	-140	-240
5,000-9,999	455	428	430	-27	2	3,141	2,966	3,016	-175	50
10,000-19,999	198	223	230	25	7	2,749	3,088	3,219	339	131
20,000 or more	175	167	167	-8	0	8,985	7,912	8,010	-1,073	98
Total*	159,260	73,608	46,396	-85,652	-27,212	28,834	25,091	23,322	-3,743	-1,769
Defined Contribution Plans										
2-9	199,704	266,284	193,079	66,580	-73,205	852	1,165	1,034	313	-131
10-24	70,424	112,889	141,841	42,465	28,952	1,056	1,735	2,207	679	472
25-49	31,406	55,094	79,487	23,688	24,393	1,091	1,915	2,789	824	874
50-99	17,620	33,835	54,693	16,215	20,858	1,224	2,374	3,873	1,150	1,499
100-249	8,878	16,902	23,906	8,024	7,004	1,331	2,572	3,687	1,241	1,115
250-499	2,552	5,187	8,431	2,635	3,244	737	1,786	2,916	1,049	1,130
500-999	1,185	2,376	3,870	1,191	1,494	808	1,632	2,661	824	1,029
1,000-2,499	784	1,400	2,253	616	853	1,194	2,144	3,436	950	1,292
2,500-4,999	219	372	686	153	314	752	1,272	2,354	520	1,082
5,000-9,999	97	148	277	51	129	683	984	1,892	301	908
10,000-19,999	34	50	128	16	78	460	683	1,747	223	1,064
20,000 or more	29	35	74	6	40	1,100	1,518	3,409	418	1,891
Total*	232,932	494,572	508,726	161,640	14,154	11,420	19,779	32,005	18,359	12,226

(資料) September 2002・EBRI Issue Brief

2. 90年代に進展した確定給付年金からキャッシュバランスプランへの転換

アメリカにおける企業年金制度の変遷でのもう1つの特徴が、大手企業で進行したDBからキャッシュバランスプランへの転換である。

現状、キャッシュバランスプランの件数は300とも500ともいわれ、あるいは700との見方もある。同プランはDBの一種類であり統計上もこのなかに包含され、これを明示的に分ける公式統計がないため、その件数については各種の推計に頼らざるをえない。

たとえば、1999年9月の連邦議会上院、健康・雇用・労働・年金委員会の公聴会で引用された、人事関連コンサルタント、ヒューイット・アソシエイツ社のDBを提供する大手企業向け調査によれば(図表3-1-3)、これまでの主要なタイプであった最終給与比例方式をとるものの割合が漸減する一方、キャッシュバランスプランの割合が同年には16%まで上昇した。連邦議会の会計検査院(GAO)が実施したフォーチュン1000社(1999年リスト)から抽出した420社への調査では、2000年7月時点でその19%がこのプランを有していた。より最近の調査等では、その構成比が30%程度まで上昇しているものがみられる(後掲図表3-3-5)。これをもとにすれば、仮に大手企業年金を1000件程度とした場合、キャッシュバランスプランの件数は約300ということになる。

また、やはり連邦議会の公聴会で用意された資料に年金専門誌の『ペンション・アンド・インベストメント』による図表3-1-4がある。これにはDBからキャッシュバランスプランへ転換した企業名が掲載されており、全部で325社(なおこれには、倒産したかのエンロン社も含まれている)となっている。

図表 3 - 1 - 3 確定給付型企業年金制度の主たる特徴とタイプ

	1985	1990	1995	1999
企業年金制度数	740	806	836	773
うち (以下%)、				
最高給与比例方式	85	81	82	72
5年平均	71	63	62	55
3年平均	12	16	17	15
その他	2	3	3	2
全勤務期間平均方式	15	14	12	9
キャッシュバランスプラン	—	2	6	16
ペンションエクイティプラン	—	—	—	3
その他とも計	100	100	100	100

〔原資料〕 Hewitt Associates SpecBook™

(資料) Jack VanDerhei, Temple University and Fellow, Employee Benefit Research Institute
 Testimony Sept. 21, 1999, before the Senate Health, Employment, Labor and Pensions
 Committee

アメリカ企業の代表格であるゼネラル・エレクトリック、GM、フォード、ダイムラー・クライスラーなどでは、いまでもDBと401(k)の組み合わせとしているが、このリストをみると、アメリカン・エキスプレス、シティコープ、チェース・マンハッタン等の金融業をはじめ、石油のアームコ、食品のデルモンテ・フルーツ、化粧品会社であるエイボン・プロダクツ、情報通信、コンピュータ、放送ではAT&T、ベル・アトランティック、IBM、CBS、そして会計事務所のプライスウォーターハウス・コーパーなど、世界的にも名だたる企業が並んでいる。

大手企業におけるDBのみに着目すれば、伝統的といわれるDBの方が依然多いものの、以上をみると、そのなかでもキャッシュバランスプランへ転換する動きが明瞭になってきたと捉えることができる。

図表 3 - 1 - 4 キャッシュバランスプランへ転換した企業リスト

- | | | |
|--------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. ABB | 57. Cabot Corp. | 113. Digital Equipment |
| 2. ADT Security | 58. Cadbury Schweppes | 114. Diocese of Colorado Springs |
| 3. Aetna Life Insurance | 59. Caldor Corp. | 115. Diocese of Sacramento |
| 4. AG Communications Systems | 60. Calif. State Teachers (part-time) | 116. Domestic Cheese |
| 5. Agway | 61. Caltex Petroleum | 117. Donaldson |
| 6. AHERF | 62. Capital One | 118. Duke Energy |
| 7. AK Steel | 63. Carborundum Co. | 119. Dun & Bradstreet |
| 8. Akzo Nobel | 64. Care Group | 120. Dundee |
| 9. All Saints Hospital Systems | 65. Carlisle Cos. | 121. Durable Manufacturing |
| 10. Allegheny Health Systems | 66. Case Western Res. Univ. | 122. Duracell Int'l |
| 11. Alliant Health Systems | 67. Casual Corner Group | 123. Eagle Industries |
| 12. Alliant Techsystems | 68. Catholic Health Initiatives | 124. Eastman Kodak |
| 13. AlliedSignal | 69. CBS | 125. Eastman Savings & Loan |
| 14. Allina Health Systems | 70. Ceco Corp. | 126. Easton Mem. Hospital |
| 15. Allmerica Financial | 71. Cenex Harvest States | 127. Eaton |
| 16. American Express Co. | 72. Central & Southwest | 128. EDS |
| 17. American Trading & Prod. | 73. Central Hudson G & E | 129. El Camino Hospital |
| 18. Ameritech | 74. Central Suffolk Health | 130. El Paso Electric |
| 19. Andritz | 75. Centura Healthcare | 131. Elwyn |
| 20. Angus Chemicals | 76. Chase Manhattan Corp. | 132. EMC Insurance |
| 21. Arch Coal | 77. ChemRex | 133. Emigrant Savings Bank |
| 22. Armco | 78. CIGNA | 134. Eni Chem Elastomers |
| 23. Asea Brown Boveri | 79. Cincinnati Bell | 135. Enron |
| 24. Ashland | 80. Citigroup | 136. Equitable Life |
| 25. Associated Banc Corp. | 81. City Banc | 137. Estee Lauder |
| 26. AT&T | 82. Clarkson Hospital | 138. Evangelical Health System |
| 27. Atlantic Healthcare | 83. Cleveland Clinic | 139. Fairchild |
| 28. Atlantic Mutual | 84. Clorox Co. | 140. Falcon Building Materials |
| 29. Atlas Copco | 85. Cognizant | 141. Federal Home Loan Bank |
| 30. AutoAlliance Int'l | 86. Colgate-Palmolive | 142. Federal-Mogul |
| 31. Automatic Data Processing | 87. Collins & Aikman | 143. Federated Dept. Stores |
| 32. Avnet | 88. Columbus Regional Healthcare | 144. First USA |
| 33. Avon Products | 89. Commerce Bancshares | 145. Florida Light & Power |
| 34. B. Braun Medical | 90. Commonwealth Industries | 146. Formosa Plastics |
| 35. B.E. & K. Alabama Cons. | 91. Conectiv | 147. Freudenberg-NOK |
| 36. Badger Meter | 92. Congr. Sisters of St. Joseph | 148. Friendly Ice Cream |
| 37. Banc One Corp. | 93. Congressional info. Services | 149. Furr's/Bishop's |
| 38. Bank of Oklahoma | 94. Continental Can | 150. General Atomics |
| 39. Bank Of Tokyo | 95. Contraves | 151. General Signal |
| 40. Bank South | 96. Cooper Cameron | 152. Genesco Telephone |
| 41. Bank America | 97. Cooper Industries | 153. Georgia-Pacific |
| 42. Bank Boston | 98. Corn Products Int'l | 154. Glaxo Wellcome |
| 43. Bankers Trust | 99. Corning | 155. Great Atlantic & Pacific Tea |
| 44. Bashas | 100. Countrymark Cooperative | 156. Great Northern Paper |
| 45. Belk Stores | 101. Crown Cork & Seal | 157. Great Western Financial |
| 46. Bell Atlantic | 102. Cummins Engine | 158. GreenPoint Saving Bank |
| 47. BellSouth | 103. Dade Behring A22 | 159. Hallmark Cards |
| 48. Beth Israel Hospital | 104. Dana | 160. Hannaford Bros. |
| 49. Blue Cross/Shield NJ | 105. Daughters of Charity | 161. Harbor Beach |
| 50. BOC Group | 106. Daughters of Charity Nat'l | 162. Harvard University |
| 51. Borden | 107. DB Riley Consolidated | 163. Helix Health |
| 52. Boston University | 108. Del Monte Fruit | 164. Henry Ford Health Systems |
| 53. BP America | 109. Deloitte & Touche | 165. Hershey Foods |
| 54. Brown Bros, Harriman | 110. Desert Hospital | 166. Hertz |
| 55. Browning-Ferris | 111. Detroit Diesel | 167. Hoechst-Mario Rousell |
| 56. Bums & Roe Enterprises | 112. Dev. Corp. for Israel | 168. Home Foods |

169. Howmet
170. Huck International
171. Hyster-Yale
172. IBM
173. Imperial Corp. of America
174. Ingram Industries
175. International Home Foods
176. Interpublic Group
177. Intracoastal Health
178. Iroquois Pipeline
179. Jobst Institute
180. Julia Dyckman Andrus Home
181. Kayser-Roth
182. Kendall International
183. KeyCorp.
184. Kwasha Lipton
185. Laboratory Corp. America
186. Lafayette American Bank
187. Lake Region Hospital
188. Laura Askley
189. Leaseway Transportation
190. Leslie Fay Cos.
191. Lexmark International
192. Lifespan
193. LifeStyle Furnishing Intl.
194. Loctite Corp.
195. Loews Corp.
196. Londontown
197. Lucent
198. Lummus
199. Lutheran General Hospital
200. Luxottica
201. Magnetek
202. Manor Care
203. Marion Merrill Dow
204. Marquette Bancshares
205. Maryland Insurance Group
206. Mass. Institute of Tech.
207. Massachusetts General
208. Massey-Ferguson
209. Mazda
210. Mediantic Healthcare
211. Mercantile Bankshares
212. Merck-Medco Managed care
213. Mercy Hosp. Pittsburgh
214. Meredith Corp.
215. Meritcare Health Sys.
216. MidAmerica Mutual Life
217. Monarch Machine Tools
218. Monsanto
219. Nanticoke Memorial Hsop.
220. Nashua Corp.
221. National City
222. National Grange Mutual
223. NCR
224. Nebraska Methodist Health
225. New Century Energies
226. New England Deaconess
227. New York Hospital
228. Niagra Mohawk
229. Nielsen Media Research
230. Northeast Savings
231. Nunmi-Mazda
232. NutraSweet
233. Ogilvy & Mather
234. Onan
235. Orange Co. Water District
236. Oryx Energy
237. Our Lady of Lourdes Medical
238. Owens Corning
239. Penske Truck Leasing
240. Peter Kiewit Sons'
241. Poe & Brown
242. PolyGram Holding
243. PriceWaterhouseCoopers
244. Providence Health System
245. Proidental Securities
246. Public Service G&E
247. Puget Sound Energy
248. R.H. Donnelley
249. R.L. Polk
250. Reckitt & Coleman
251. reSource Partner
252. Rexnord
253. Riverside Community Hospital
254. RJR Nabisco
255. Robertson-Ceco
256. Rohr
257. SAFECO
258. Safeway
259. Sargent & Lundy
260. SBC Communications
261. Service Corp. int.
262. Service Merchandise
263. Shaw's Supermarkets
264. Showa Denko Carbon
265. Sigma-Aldrich
266. Simplex Time Recorder
267. Sinai Hosp. of Maryland
268. Sisters of Charity
269. Skadden Arps Slate
270. SmithKline Beecham
271. Solutia
272. Southern California Edison
273. Southern New
274. Springs Industries
275. SPS Technologies
276. SPX
277. SSM Health Care
278. St. Joseph's/St. Anthony's
279. State Street Bank
280. Suburban Propane
281. Sun Co.
282. Susquehanna Bancshares
283. Swiss Bank
284. TCF Financial
285. Tektronix
286. Texas Bancshares
287. Texas Commerce Bank
288. Texas District & County
289. Thomson Consumer Elec.
290. Thomson Newspapers
291. Times Mirror
292. Tosco
293. TPI Enterprises
294. Turner Corp.
295. Twin Cicies Pipe Trades
296. U.S. Bancorp
297. U.S. Shoe
298. Union Bank of Switzerland
299. Uniontown Hospital Pittsburgh
300. United Industrial Corp.
301. United Methodist Church
302. United Wisconsin Services
303. University Hospital Denver
304. University of Miami
305. US WEST
306. Via Christi Health System
307. Visiting Nurse Serv. N.Y.
308. W. Pa. Hospital
309. Wake Medical Center
310. Washington County Hosp.
311. Washington State Teachers
312. Wellpoint Health Sys.
313. Wells Fargo
314. Wendy's International
315. Wesley Jessen
316. Wheaton Franciscan Servs.
317. Wickes Cos.
318. Wiremold
319. Wisconsin Electric
320. World Bank
321. World Color Press
322. Xerox
323. YWCA
324. Zeigler Coal
325. Zurich Americal Ins.

(資料) Pensions and Investments

第2章 キャッシュバランスプラン転換の誘因

1. ハイブリッド型企業年金とキャッシュバランスプラン

(1) ハイブリッド型企業年金の概要

さきに見たキャッシュバランスプランへの転換のように、企業年金制度の改革、改善のなかで、DB、DC それぞれの特徴を採り入れたハイブリッド型年金へ移行する動きが生まれた。

これらハイブリッド型年金は、基調とするタイプがDB かあるいはDC なのかによって図表3-2-1のように分類することができる。そこで、ここでは各タイプについての概要をみておくこととする。

a. ペンション・エクイティ・プラン (Pension equity plan)

ハイブリッド型年金の中で、最も伝統的なDB に近い制度であり、「平均給与×クレジットされたパーセンテージの合計」により算定される制度である。従業員は、クレジットを把握することで給付額を知ることができる。

当制度は、平均給与の上昇により給付額を再評価する方法をとることにより、昇給率の高い従業員に報いる仕組みである。

b. キャッシュバランスプラン (Cash balance plan)

予め定めた算定式に基づく給付を保証することから、DB に分類されるが、給付額が個人毎の勘定残高として把握されるところがDC に類似している。

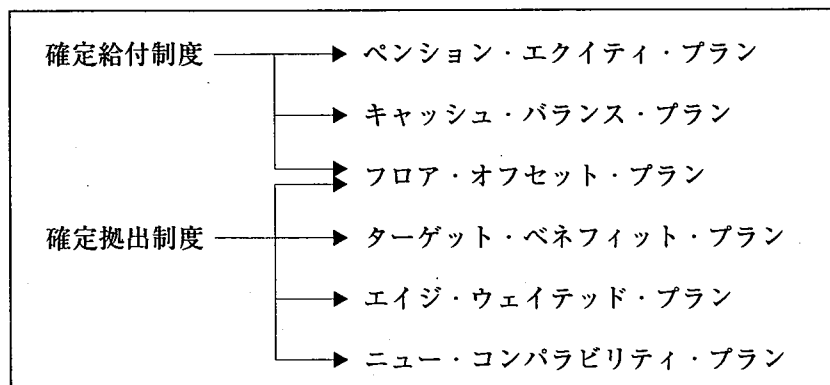
個人勘定は、給与の一定割合等予め定めた算定額（ペイ・クレジット：pay credit）を定期的に加算し、勘定残高には政府保証債利率等で定めた指標利率による利息（インタレスト・クレジット：interest credit）が付与される。

資産運用は、企業が一括して行い、年金財政上の剰余・不足は企業に帰属し、退職給付債務の認識も必要である。

c. フロア・オフセット・プラン (Floor offset plan)

DB と DC の両制度を併存させ、いずれか高い方の額を支払う制度である。DC での給付を基準とするが、例えば運用成果が悪く DC の支給額が DB における支給額を下回る場合には、その差額を最低保証額として支給する仕組みである。

図表3-2-1 米国のハイブリッド型年金の分類



(資料) 三菱信託銀行

d. ターゲット・ベネフィット・プラン (Target benefit plan)

ある給付目標額を設定し、それを賄う必要掛金を数理計算で算定する。実際の給付額は必要掛金と運用実績による額が支給され、運用実績に応じて給付目標額が変動する。

e. エイジ・ウェイトド・プラン (Age-weighted plan)

DC では、高齢者になるほど退職時期が近いため、積立期間が短く給付額も少額となる。当制度は、年齢に比例させて掛金を増加する方策を講じている。給付額は所定の掛金と運用実績で決まる DC である。

f. ニュー・コンパラビリティ・プラン (New comparability plan)

従業員を特定のグループ (年齢、勤続期間、給与水準等) に区分し、当該グループに掛金を傾斜配分した上で、グループ内で一定の方法により掛金を個人毎に分配する。給付額は所定の掛金と運用実績で決まる DC である。

(2) アメリカのキャッシュバランスプランの仕組み

さまざまなハイブリッド型年金が誕生したなか、特に、DC の特徴である個人勘定の形態を採り入れ、一定の給付の保証性を維持しつつ、簡明な新しいタイプの DB としてキャッシュバランスプランの出現したことは特筆されよう。ハイブリッド型年金中キャッシュバランスプランの占める比率は9割を超えており、そのなかでは中核的な制度に成長している。

アメリカにおけるキャッシュバランスプランの仕組みについては、すでに紹介されているので、ここでは要点のみ取り上げるにとどめる。

このプランにおいて、拠出額にあたるペイ・クレジットと仮想口座勘定に付与されるインタレスト・クレジットの関係、そしてこれらが具体的にどう付けられていくかは、図表 3-2-2 のとおりである (注2)。

同図表の設例では、勤続第1年目は給与の2万ドルに6%のペイ・クレジット、1,200ドルが付与される。そして、第2年目には前年末の勘定残高1,200ドルに7%の利息84ドルが付き、これに第2年目のペイ・クレジット1,260ドル ($21,000 \times 6\%$) が加算され、同年末の勘定残高が2,544ドルとなる。勤続第9年目までは以上を繰り返す。

勤続第10年目に入ると、ペイ・クレジットは8%へ引き上げられるが、拠出・運用利回り等の計算方法は同じである。こうして退職年金支給額は積み上げられていき、この例では勤続30年で約24万ドル (1ドル120円換算で約2880万円) となる。なお、年収額は年5%の上昇が見込まれている。

内国歳入法は、DBプランにおいて終身年金以外の支払い形態をとる場合には、その金額は通常退職年齢時における年金額の数理的等価額 (現在価値) としなければならないと定めている。キャッシュバランスプランもDBである以上、この規定に従うことになる。その際、同法では、たとえば不当に高い金利 (割引率) を用いることによって一時金が過小とならないよう法定金利 (財務省証券30年債レート) 定め、最小限度の一時金 (minimum lump sum distributions) を確保する形をとっている。

キャッシュバランスプランにおいては、各従業員の給付額が仮想口座残高として示されているが、実際に支給する一時金を算定するには、一端インタレスト・クレジットを付与して将来の通常退職年齢時における仮想口座残高を求め、次にこれを年金額の数理的等価額に換算し、さらにこの年金額を法定金利によって現在価値に直すという手順を踏む。

この計算過程ではインタレスト・クレジットと法定金利の2つの金利が絡むが、内国歳入庁の通知 (IRS Notice 96-8) によって、インタレスト・クレジットを通知が示す指標 (財務省証

図表 3 - 2 - 2 勤続 30 年の Cash Balance Plan の加入者における積立額の例

・年収に占める拠出額の割合 ; 1-9 年 (6%)、10+ (8%)

・保証運用利率 (7%)

(小数点以下切り捨て)

勤続年数	年収額 (\$)	拠出額 (\$)	運用利回り額 (\$)	退職年金支給額 (\$)
1	20,000	1,200	0	1,200
2	21,000	1,260	84	2,544
3	22,100	1,326	178	4,048
4	23,200	1,392	283	5,723
5	24,400	1,464	401	7,588
6	25,600	1,536	531	9,655
7	26,900	1,614	676	11,945
8	28,200	1,692	836	14,473
9	29,600	1,776	1,013	17,262
10	31,100	2,488	1,208	20,959
11	32,700	2,616	1,467	25,042
12	34,300	2,744	1,753	29,539
13	36,000	2,880	2,068	34,487
14	37,800	3,024	2,414	39,925
15	39,700	3,176	2,795	45,895
16	41,700	3,336	3,213	52,444
17	43,800	3,504	3,671	59,619
18	46,000	3,680	4,173	67,472
19	48,300	3,864	4,723	76,059
20	50,700	4,056	5,324	85,440
21	53,200	4,256	5,981	95,676
22	55,900	4,472	6,697	106,846
23	58,700	4,696	7,479	119,021
24	61,600	4,928	8,331	132,280
25	64,700	5,176	9,260	146,716
26	67,900	5,432	10,270	162,418
27	71,300	5,704	11,369	179,491
28	74,900	5,992	12,564	198,048
29	78,600	6,288	13,863	218,199
30	82,500	6,600	15,274	240,073

出典 : 『Fundamentals of Private Pensions – Seventh Edition』 P298

(資料) 武井伸次『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』2000 年 3 月

券 30 年債レート、同 1 年債レートなど) のどれかに設定すれば、その仮想口座残高が最小限度の一時金とみなされる。したがって、インタレスト・クレジットのレートをそのように設定しているキャッシュバランスプランでは仮想口座残高がそのまま一時金額になる。

(3) 3つのタイプの比較

キャッシュバランスプランの特徴を伝統的 DB、DC との比較でみたものが図表 3 - 2 - 3 である。DC とりわけ 401(k)プランの最も顕著な特質は、実際に個人口座があってそこに資金が入金され、しかも当該口座名義人が自己の責任において運用する(運用実績に対する結果責任を負う)ところにある。つまり、文字通り個人口座があり、従業員がこれをコントロール(支配)することである。

これに対して、キャッシュバランスプランでは、個人口座勘定はあってもあくまで仮想のもので、資産はプランスポンサーと呼ばれる事業主が一括して運用し、運用リスクも事業主が負う。プランは終身年金(もちろん一時金も含む)の提供を目的に、これに加入する集団で運営されるので数理の世界となる。こうした特徴はまさに DB そのものである。これらの点も、本

図表 3 - 2 - 3 Cash Balance Plan、伝統的確定給付型年金制度及び確定拠出型年金制度の特徴比較

	Cash Balance Plan	伝統的確定給付型年金制度	確定拠出型年金制度
制度上の位置付け	DB プラン	DB プラン	DC プラン
拠出者	事業主が拠出	事業主が拠出	加入者及び事業主が拠出 (加入者の拠出に応じた事業主のマッチング拠出あり)
資産運用の指図	事業主が運用方針を選択	事業主が運用方針を選択	加入者が運用方針を選択
積み立て方法	事業主は、あらかじめ決めた拠出額と保証利率に基づく利息を運用実績にかかわらず各加入者の仮定の個人勘定口座に積み立てる。	事業主は運用実績を考慮して、約束した給付額に必要な金額を拠出する。	加入者は自ら拠出額を決め、かつ自ら運用して積み立てる。
投資リスク	事業主がリスクを負う	事業主がリスクを負う	加入者がリスクを負う
運用益の帰属	事業主に帰属 事業主はその運用益によって拠出額を軽減することができるだけでなく、本来の事業に流用することも可能 ²⁾ 。	事業主に帰属 事業主はその運用益によって拠出額を軽減することができるだけでなく、本来の事業に流用することも可能。	加入者に帰属
個人別口座勘定	あり (仮想上)	なし	あり
年金の携帯性	あり ○年金の受給権を取得した加入者が転職した場合、一時金として給付され、そのまま他の年金制度へ移管することが可能。	なし ○年金の受給権を取得した加入者が転職した場合、その企業年金が定められた引退年齢になって初めて、過去に積み立てた分のみ支給される。	あり ○年金の受給権を取得した加入者が転職した場合、一時金として給付され、そのまま他の年金制度へ移管することが可能。
IRA への移管	可	不可	可
給付形態	一時金 (年金として受給することも可能)	年金	一時金 (年金として受給することも可能)
PBGC による給付の支払保証	あり	あり	なし
加入者の制度の理解	容易	困難	容易
事業主拠出の見通し	容易	困難	容易

出典：『The Basics of Cash Balance Pension Plan』(EBRI, July 27, 1999)

(資料) 武井伸次『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』2000年3月

質的に個人貯蓄である 401(k)プランとは際立った相違である。

さらに、アメリカでは 401(k)プランへの加入が基本的に従業員の任意による。一方、キャッシュバランスプランでは対象となる従業員はすべて加入する。401(k)プランへの加入率は平均的に 70%程度といわれ、優遇税制や企業のマッチング拠出、あるいは自動加入措置 (従業員自身から加入しないとの明確な意思表示がないかぎり、加入扱いするもの) などをもってしても、30%程度の未加入が避けられない現状がある。退職後の所得保障 (従業員にとって重要な福利厚生) という観点からみれば、両プランにおける従業員カバレッジの格差は無視しえないものではないかと思われる。

次に、伝統的 DB との比較でみるキャッシュバランスプランの特徴は、強いていえば 2 つに集約できるのではないかと考えられる。第 1 は、仮想個人勘定、一時金指向そして高いポータビリティが事実上一連のものとなっていることである。給付額が目に見え、制度としても一時金支給が通常の選択肢として用意され、しかもこれを選択する者が多く、そして一時金は個人退職勘定 (IRA) へロールオーバーする道も確保されている。

第 2 に、総じていえば、伝統的 DB の多くが最終給与比例方式を採用する一方、キャッシュ

バランスプランでは元利合計型、全勤務期間給与方式をとる、ということである。両者の相違はいわゆる給付カーブに典型的に現れ、伝統的 DB からキャッシュバランスプランへの転換時にさまざまな問題を引き起こすことになる。

2. キャッシュバランスプランへの転換を促した誘因

(1) 転換の背景にあった金融経済の環境

キャッシュバランスプランはそのほとんどが伝統的 DB から転換されたものだが、この転換は 1990 年代半以降において顕著に進んだ。そしてこの時期、アメリカの経済は拡大期の真っ只中にあり株価はうなぎ上りといってよく、近年のわが国経済が置かれてきた状況とは著しく異なる。そこにおいて伝統的 DB からの転換が行われた理由を探るには、そうした時代背景を考慮に入れておく必要があるだろう。

そこで図表 3-2-4 の 3 つの指標により、わが国の状況と対比しつつアメリカの金融経済環境をみておこう。

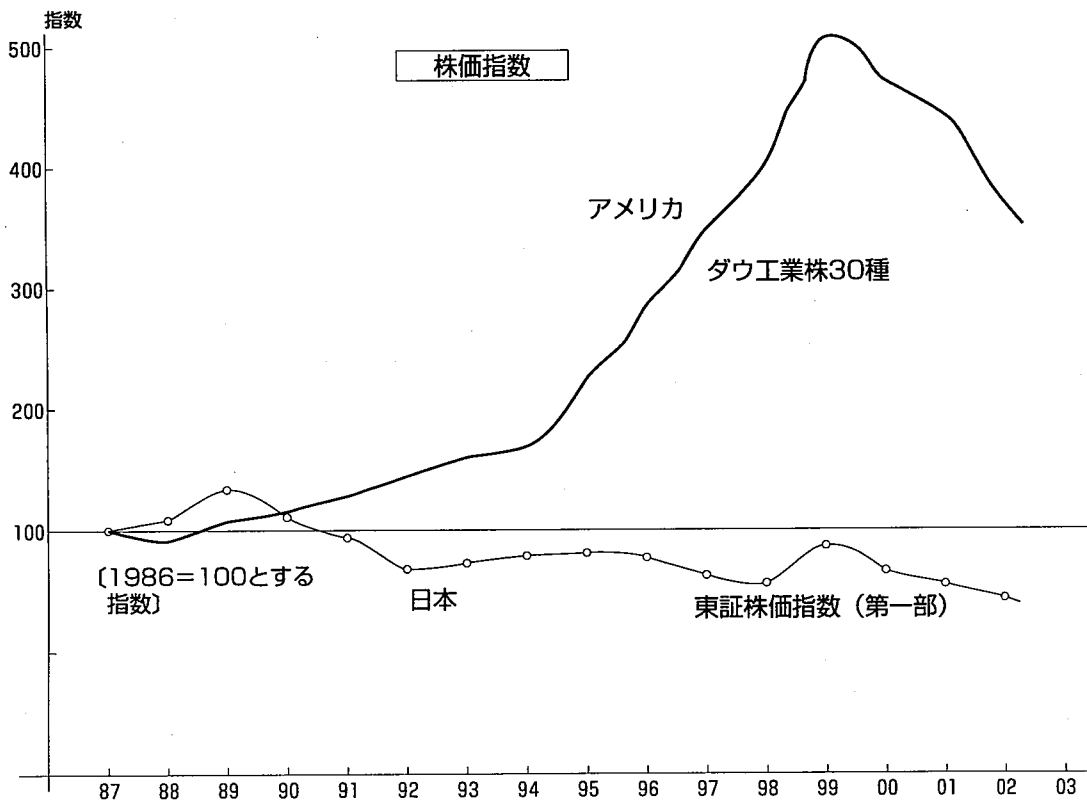
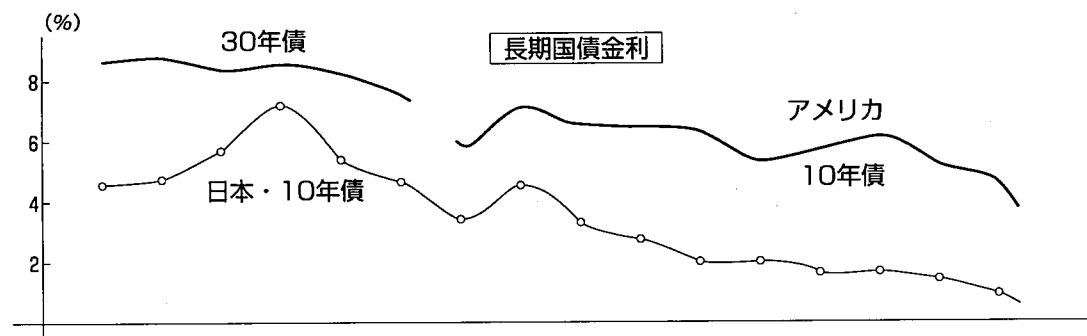
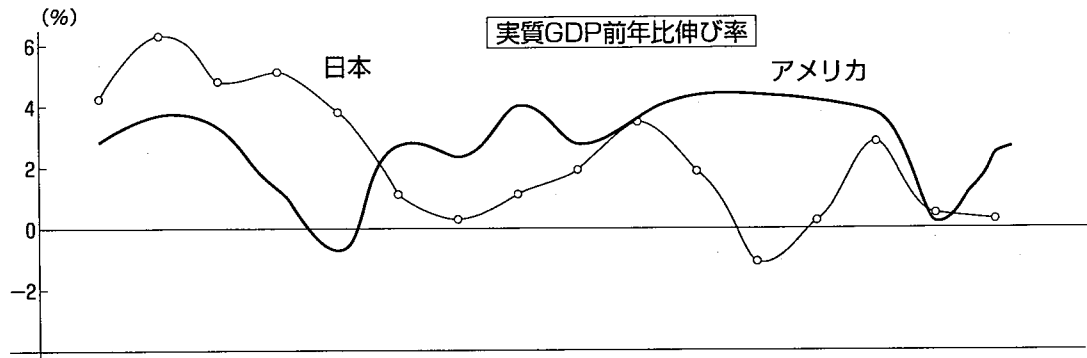
アメリカ経済は、実質 GDP の前年比伸び率でみるかぎり、1991 年を底に 92 年より拡大期に入って 9 年目の 2000 年によくピークアウトした。その間、年を追うごとに専門職、技術職を中心に雇用市場が逼迫に向かい、企業においては経営効率化と並行するかたちで雇用確保が課題となった。良質な社員の新規採用 (recruit) と引き止め (retain) がヒューマン・リソース部門関係者の合言葉であった。

経済の長い拡張期にもかかわらず、物価上昇が加速しなかったため金利水準はむしろ落ち着いていた。ただし、株価が 2000 年春の IT バブル崩壊にいたるまで大幅に上昇した。

長い株価の上昇過程は、401(k)プランの隆盛に拍車をかけたばかりでなく、年金資産の運用のあり方にも大きな影響を与えたとみられる。1990 年代に企業年金、地方公務員年金はともにアセット・アロケーションにおいて株式投資比率を引き上げた。また、本来、キャッシュバランスプランは、仮想口座残高に付与するインタレスト・クレジットのレートを市場金利とし、将来の給付額を現在価値へと引き直す割引率との連動性をもたせることによって、給付債務の金利変動に対する感応度を小さくすることができる。さらに、給付債務のデュレーションについても、一般に伝統的 DB が 12 年～20 年であるのに対し、キャッシュバランスプランのそれは 7 年～8 年との指摘がある。同プランでは、これらの特性を生かした資産運用方法が開発され実行されてしかるべきであったとも考えられるが、実際には株式投資の期待リターンが高くかつこれが実現されてきたため、株式投資に終始することが多かったといわれる。

ところで、伝統的 DB からの転換については、DC への切り換えではなく、なぜキャッシュバランスプランへの転換なのか、という視点も大切だろう。年金制度のスポンサーである企業からみれば制度改革の方向が 2 つあるわけで、そのなかからキャッシュバランスプランを選ぶにはそれなりの理由があると考えられるためだ。

図表 3-2-4 日米の主要経済指標の推移



(資料) 日本銀行「金融経済統計月報」各号

(2) 税制の改正による影響

伝統的 DB からキャッシュバランスプランへの転換は 1994 年前後を境に急増したといわれる (注 3)。企業が積立金に余剰をもつ DB 基金を何らかの形で廃止しその余剰を利益として企業会計に取り込む動き (reversion) を牽制するため、この余剰分に課税する政策が 1986 年に導入された。当初の税率は 10%であったが 1988 年に 15%へ、そして 1990 年には最高税率が 50%へと一気に引き上げられた。

さらに、1996 年には内国歳入庁から、キャッシュバランスプランに顕著な特徴である一時金や仮想口座勘定にかかわる計算方式が優遇税制適用にあたっての条件として示された。このような一連の税制等改正がキャッシュバランスプランへの転換を後押ししたとみられている。

リバージョン・タックスの課せられるもとでは、企業にとって伝統的 DB の廃止 (含む DC への移行) は極めてコストの高い選択肢となる。1990 年代は株式投資の成功により、多くの DB が積立余剰にあった。PBGC (年金給付保証公社) によると保険対象単独企業基金の全体の積立率はこの期間およそ 110%で推移し、2000 年では積立余剰の基金数が全体の 81.4%を占め、たとえば積立率が 130%を超える基金数は 50.1%もあった。株式投資に支えられた積立余剰をもつ多くの企業にとってリバージョン・タックスは現実の問題であり、次に述べる経済諸要因へ対応するため伝統的 DB の改革に迫られたなかでは、キャッシュバランスプランへの転換が実践的な選択肢であったとみられる。

(3) 経済面からの誘因

a. 高まる雇用流動性への対応

1980 年代から 90 年代初頭において企業経営ではリストラクチャリングの時代であり、従業員が押し出される形で雇用の流動性が高まったが、その後の長期にわたる好況で全般的に雇用市場は逼迫へと向かい、転職が容易となるなか今度は従業員の意思による積極的な形での流動性が高まることとなった。

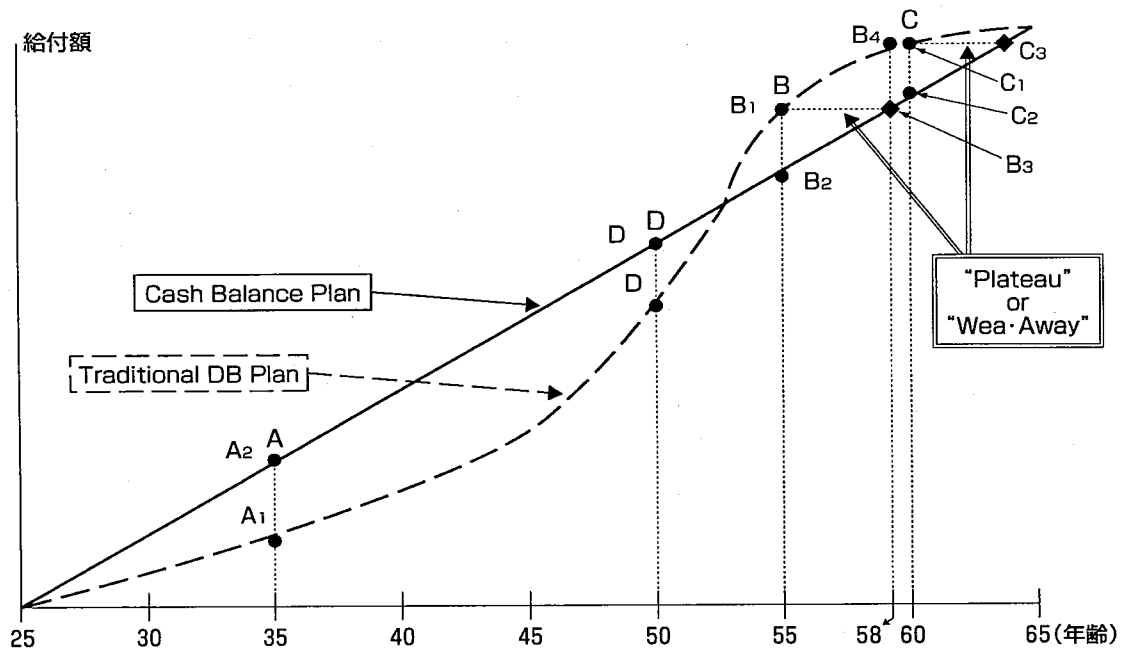
この時期の人事政策は、トータル・コンペンセーションのなかで成果主義を推し進める流れと良質な従業員なканずく専門職、技術職の確保との 2 つが大きなテーマとなった。

このテーマに、重要な従業員処遇制度の 1 つである福利厚生制度としての企業年金も適応させなければならない。従業員の高い流動性を前提とすれば、転職に不利とならない仕組みが求められた。平均的勤続年数が 5 年弱となり、従業員全体のうち、これまでの長期勤続を想定し最終給与比例方式をとる伝統的 DB の対象となる者はおよそ 20%で、残りの 80%程度が対象とはなりにくい時代にあっては、若年層、勤続年数の短い者に不利とならない元利合計型の給付カーブを描くキャッシュバランスプランへの転換は避けがたい流れといえるかもしれない (図表 3-2-5)。

年額や月額で示される終身年金の価値が理解されにくい一方で、給付額が口座勘定残高として目に見えることなども、とりわけ若年層にはアピールするといわれてきた。また、通常、一時金の選択肢が用意され、ポータビリティのあることも転職を念頭に置く者にとっては同様である。

ところで、高い転職率と裏腹の関係として、企業にとっては長期勤続自体を求めることの必要性が低下したこともとみられる。長期勤続の有用性そのものが否定されたわけでは決していないが、報酬の成果主義がこれを上回ってより根本的な政策となった。この方針にしたがえば、一般的に勤続年数と最終給与で算定される伝統的 DB は、もはや時代に適合しなくなったといえよう。この脈絡から企業にとっての 1 つの理想型は、目標を達成できる従業員をより多く確保しそのような従業員にはより長く働いてもらいたい、というものとなるだろう。そして、彼らには十分な処遇を行う。

図表 3 - 2 - 5 伝統的確定給付型年金制度と Cash Balance Plan の年齢と積立額の関係について



(資料) 武井伸次『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』2000年3月

しかし、職種、業種によっては長期勤続などに裏打ちされた熟練従業員を必要とするものがある。そのような分野では依然として伝統的 DB が維持されている。そのよい例が自動車産業のビッグスリーである。伝統的 DB の堅持を掲げる労働組合 UAW の存在があるにしても、UAW 自体はキャッシュバランスプランに対して絶対的反対というよりもほぼ中立の姿勢にある。それは、このプランが DB であり、具体的な制度設計をみなければその良し悪しを判断できないとの立場をとっているためである。

b. 長期的観点からのコスト節減

キャッシュバランスプランといえども、制度の給付設計しだいではさまざまな性格をもたせることができ、このプランそのものにコスト削減をもたらす装置が組み込まれているわけではない。また、転換時の移行措置の方法により短期的にはむしろコスト高となるケースもある。しかし、こうした事情を踏まえたうえでも、キャッシュバランスプランへの転換においては一部で長期的観点からのコスト節減が意識されているといわれる。それには早期退職優遇制度の廃止、総年金コストの長期的節減の可能性が挙げられる。

早期退職優遇制度は、通常退職年齢前で設定されたある年齢（たとえば 50 歳）以後に退職する場合、通常退職年齢時に相当する年金を給付する制度で、ほとんどの伝統的 DB のなかに付設されてきた。そして、キャッシュバランスプランへの転換時にこの制度が廃止されたケースが多いといわれる。このように優遇された給付が廃止されれば、それ以後においてコスト削減要因となることは明らかであろう。

また、ベビーブーマー世代の従業員に着目すれば、彼らが伝統的 DB で給付額が急増していく年齢（図表 3 - 2 - 5 でいえば、50 歳前後）の前に転換すれば、コスト削減につながることもなる。さらに、従業員の転職率が以前より高くなり通常退職年齢まで勤める人がより減っていけば、たとえ若年世代への給付額が転換前より割高なものになっても通常退職年齢時の大きな給付を受け取る人が減少するため、長期的に総給付コストは節減される可能性もある。

プライスウォーターハウス・コーパーの調査（2000年7月。対象は転換を実施した100社）によると、転換によって総コストの削減を期待する企業は全体の56%であったとされる。

c. 仕組みとしての柔軟性

前項にも深く関連する誘因として挙げられるものに、主として企業の拠出コスト、基金の資産運用にかかわる柔軟性がある。401(k)プランでは、企業は決められた資金の100%拠出を常に求められる。これに対し、DBとしてのキャッシュバランスプランは法規制が要求する最低積立ルールさえ遵守すれば、積み立てる期間に幅をもたせることができる。

また、インタレスト・クレジットのレートと基金資産の運用利回りは直接リンクしているわけではない。このため、運用環境が良好で資産の期待リターンが高くそれがインタレスト・クレジットのレートを上回るとすれば、積立金に余剰が生まれその後の拠出コストを圧縮しうるかもしれない。事実、1990年代には多くの企業が拠出をせずにすまずコントリビューション・ホリデーを経験しており、拠出に関する柔軟性がない401(k)プランとの対比においてキャッシュバランスプランの利点が意識されたといえるだろう。

d. その他の誘因

以上の誘因とは別の観点であるが、実際問題として意外に有力な理由と考えられるのが、多くの大手企業ではすでに401(k)プランを導入済みであったから、との指摘である。企業が拠出するDBと企業のマッチング拠出があるとはいえ従業員拠出が原則であるDCとは同じ土俵に乗らないとはいえ、確かに伝統的DBを廃止してさらに既存の401(k)プランに上乘せすることは考えにくく、キャッシュバランスプランへの転換に対しては消極的な理由ではあるものの、この指摘は的を射たものとみられよう。

また、企業の合併・買収・部門分離がごく日常的な世界にあっては、その機動的な実行に障害となりかねない企業年金制度を、従業員ごとの給付額の把握がより容易な仕組みへ変えておく必要があったともいわれる。

(4) 伝統的DBの改革

アメリカにおいて伝統的DBをキャッシュバランスプランへと転換させた諸要因は以上のおりであるが、繰り返しになるものの要約的にまとめると次のように理解することもできるだろう。

年金制度においても常に費用効率が追求されることは当然のことながら、かなりの年金基金で積立率が100%を上回っていたことを考慮すると、必ずしもコスト削減が第一の目的ではなかったとみることができよう。この点でいえば、企業年金制度も含む報酬体系全体において成果主義が一層強調されてきたことがより根本的な方向として重要である。そして、どちらかといえば成果より勤続年数が（しかも最終給与比例として勤続期間の最終段階で）効果を発揮する伝統的DBが、この根本的な方向と相容れないものになったとみられる。したがって、そうした伝統的DBを新しい時代に適した制度へ改革する必要性があり、これこそが実質的な原動力となったのではないだろうか。

さきにもみた早期退職優遇制度の廃止では、雇用市場タイト化で長期勤続者にも企業にとどまってもらう必要があり、これを継続する必然性が失われたと説明されることが多い。しかし、キャッシュバランスプランは若年層、より短期の勤続者に有利といわれ、この説明に反するとの見解もある。早期退職優遇制度が廃止されたのは、コスト削減の誘因もさることながら、おそらくこれのもつどちらかといえば勤続年数に片寄った性質が問題だったとみることができよう。

キャッシュバランスプランでは、給与にペイ・クレジット率が掛け合わされて拠出額が算出されるが、その基礎となる給与がすでに成果主義となっており、これをそのまま生かすことができるのである。成果や業務遂行能力（コンピタンス）を反映した給与にペイ・クレジット率が掛け合わされる。この仕組みは勤続年数の長さとは直接的関係をもたないのである。

そして、伝統的DBの改革を目指し、しかしすでに401(k)プランを有していた企業にとって、こうした仕組みをとるキャッシュバランスプランが格好のものであったと思われる。しかも従業員からは401(k)プランにみえるといわれるほどこれに類似したいくつもの特徴が雇用政策としても時代にマッチした。

キャッシュバランスプランへの転換を実施した企業では多くのケースで、年金制度がキャッシュバランスプランと401(k)プランとの2本建てとなった。その意義を考えれば、1つの制度ですべての従業員を満足させることはできない、との表現も可能であろうし、逆にいえば、こうした2本建て構造であれば、さまざまなニーズをもつ多様な従業員を引き付けるのに適しているということでもあろう。これを突き詰めれば、DBとDCを組み合わせた福利厚生（年金）制度を用意することが、目下のところ採用や従業員への働く動機づけとして有力な方策になるということではないか。

第3章 転換にかかわる幾つかの問題点

1. 制度転換時の移行措置

伝統的 DB からキャッシュバランスプランへの転換においては、そこで何らの措置もとられなければ、図表 3-2-5 のとおり長期勤続者あるいはより中高年齢従業員が不利となる。そこで転換した企業では、そうした人が不利とならないよう、また激変緩和措置としてさまざまな施策が講じられた。さきの GAO によるフォーチュン 1000 社調査ではその 84%が、またプライスウォーターハウス・クーパーの 1999 年調査では約 75%の企業が移行措置をとったとされる。その具体的内容は次のようなものである。

- ・不利となりうる年齢層の従業員には旧制度にとどまることを認める。ただし、この場合でも対象とする年齢層、職種等で多様な方法がありうる。
- ・新旧両制度による計算を行い給付額のどちらか大きい方を支給する。
- ・早期退職優遇制度のもとで認められていたメリットに見合う額を転換時の口座勘定残高に上乗せする。
- ・新制度の口座勘定残高が旧制度の給付額より小さい場合、その差額分を上乗せする。
これに関連した措置には、ある年齢ごとに段階的な追加的残高を上乗せするケースがある。
- ・不利となりうる年齢層の従業員に、追加的なペイ・クレジット等を付与する。
例としては、対象となる者、たとえば転換時 40 歳以上の従業員に 5%~10%のペイ・クレジットを追加付与する、などである。
- ・他の何らかの制度に、不利となる分を埋め合わせる形で付加する。

以上のような移行措置を採用すると総コストがむしろ増大する場合もあり、このため転換を実施しなかった企業もある。しかし、それでも、転換全体のなかでは移行措置の方法によって必ずしも総コストが増加するとは限らない。また、一部にはまったくこうした措置をとらなかった企業もあるといわれる。移行措置をとるかどうか、その内容をどのようなものとするか、などは各企業の置かれた状況いかんである。

2. “wear-away” について

wear-away (ウエアラウェイ) は剥ぎ取りと称され、給付の追加的獲得が停止する状態 (いわば給付額が据え置かれる期間) を指し、キャッシュバランスプランへの転換における最大といっても過言でない問題である。ただし、前項でみたとおり多くの企業ではこのような問題を解消あるいは緩和すべく、何らかの移行措置を採用していることには注意を要する。

ウエアラウェイとは次のとおりである。図表 3-2-5 のように、年齢が 55 歳の従業員のケースで、伝統的 DB での給付額が B のとき、キャッシュバランスプランへの転換で将来の給付額を何らかの仮定で現在価値に引きなおした個人勘定残高が B2 であったとする。現行法においては過去に獲得された給付額を減額することはできないので、この従業員が退職する場合の給付額は B である。しかしキャッシュバランスプラン上の個人勘定残高は B2 であり、これが B3 に到達して B の額に追いつくまで、この人の給付額は B のまま据え置かれることになる。この例では 58 歳までの 3 年間、引き続き勤務しているにもかかわらず追加的給付が得られない、という問題である。なお、B3 に到達後は勤務が継続するにしたがい給付額は C3 の方向に向かって増えていく。

このようなウエアラウェイ現象は、これに該当する人が比較的中高齢の従業員であり、彼らにとっては、伝統的 DB のメリットをやっと得られる時期に来てのことで、また勤務しているのに追加的給付がないということもあって心情的には納得いかないであろうし、また各方面からの注目を浴びることにもなった。

しかし、この問題については心情的な観点に片寄らない慎重な検討が望まれるであろう。企業年金にかかわる基本法といってよい従業員退職所得保障法 (ERISA) 等により、企業は既に獲得された給付額を減額することは禁止されている。しかしながら、企業は将来に向けて給付を削減すること、将来の給付を停止することは認められているのである。あるいは、制度そのものの廃止も認められる。もちろん、制度を廃止するには従業員が既に獲得した給付額をすべて支払うことが条件となる。

また、生命表の改定時、合併・買収にともなう企業年金間の調整などによっても、追加的給付が停止されるケースがあるとの指摘もなされている。

以上のように、現行法ではウエアラウェイを明示的に禁じてはいないとされ、1999 年秋までは内国歳入庁が税制の観点からキャッシュバランスプランへの転換を認可していたが、そのなかでは追加的給付が停止される転換例がいくつも含まれていたといわれる。

しかし、1999 年に IBM の転換が、ウエアラウェイは長期勤続の中高齢従業員に集中して現れることから、年齢差別に当たるとの批判を呼んだ。さらに転換した各社従業員による雇用機会均等委員会への申し立てが 800 件を超える状況下、内国歳入庁は同年 9 月以後認可を差し止め、この問題は関係当局 (財務省、内国歳入庁、労働省、雇用機会均等委員会) で検討されることになった。

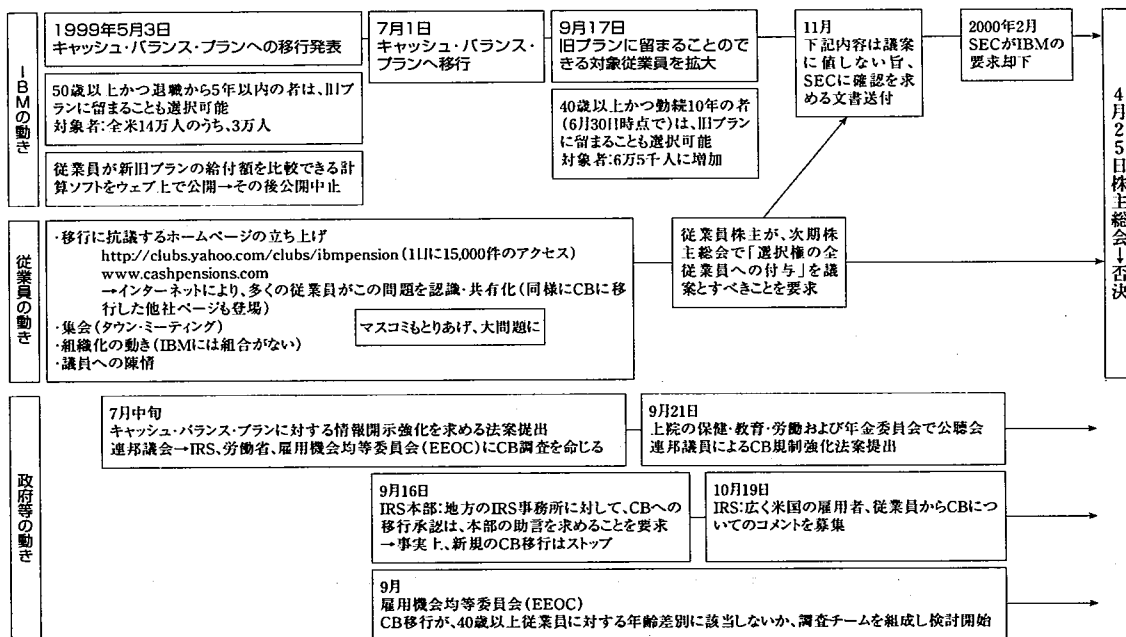
3. 年齢差別禁止への抵触懸念

(1) IBM の転換と年齢差別禁止への抵触懸念

IBM の転換が注目を浴びたのは、転換によって給付額に大きな影響を受ける中高齢従業員が協同して各方面にこの問題を訴えたことによる。連邦議会への陳情や雇用機会均等委員会 (EEOC) への申し立てが、マスコミの目を引き広く報道されることになった。これが、既に転換された企業の従業員で、こうした転換にともなう事情に気付かなかった人にも問題を再認識させることになったのである。IBM はこれに対して、図表 3-3-1 にみるとおり、1999 年中に移行措置を拡大するなどの対応を実施し今日にいたっている。

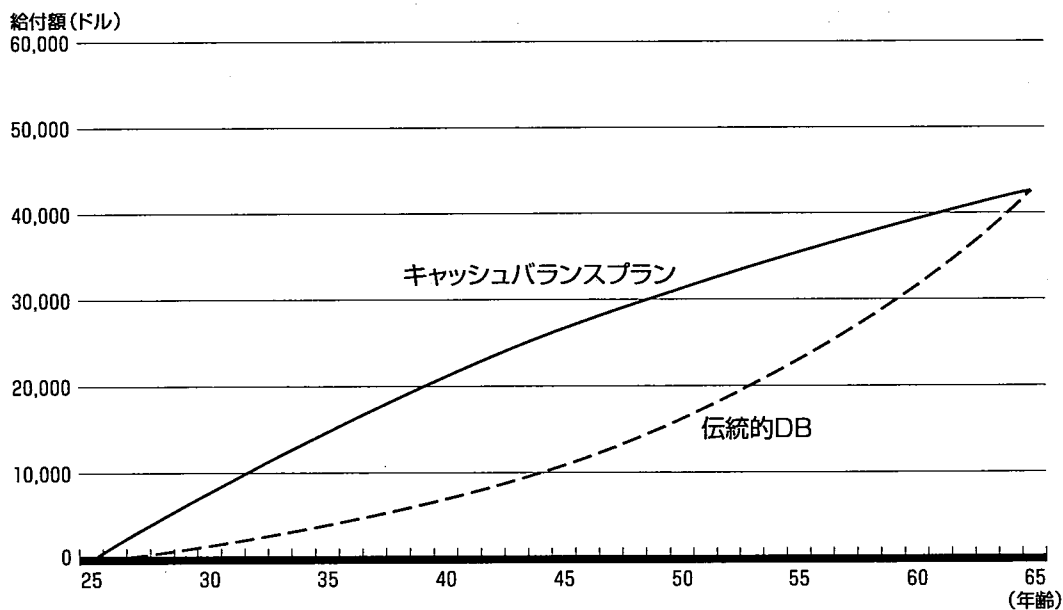
年齢差別への懸念については、ウエアラウェイ現象の他にも幾つかの観点がある。まず、キャッシュバランスプランの仕組みそのものがそうした性格をもつのではないかとの指摘である。GAO の分析において図表 3-3-2 は伝統的 DB と本来的な (転換ではない) キャッシュバランスプランを想定し、65 歳時点の給付額をそろえたうえで年間給付額の給付カーブを描いたものである。両制度で給付が獲得されていく形の違いが明示されているが、これを基に年ごとに獲得される追加的給付額のグラフを描くと図表 3-3-3 のようになる。伝統的 DB とは対照的に、キャッシュバランスプランの追加的給付額は年を追って次第に小さくなるが、一部ではこれをもって年齢差別にあたるとの主張を行っている。これに対して、キャッシュバランスプランの給付額はあくまで口座勘定残高で示されており、これは年齢が上がるにしたがい増加するので何ら年齢差別には抵触しないとの見解もある。

図表 3-3-1 IBM キャッシュバランス・プランをめぐる動き (1999 年度)



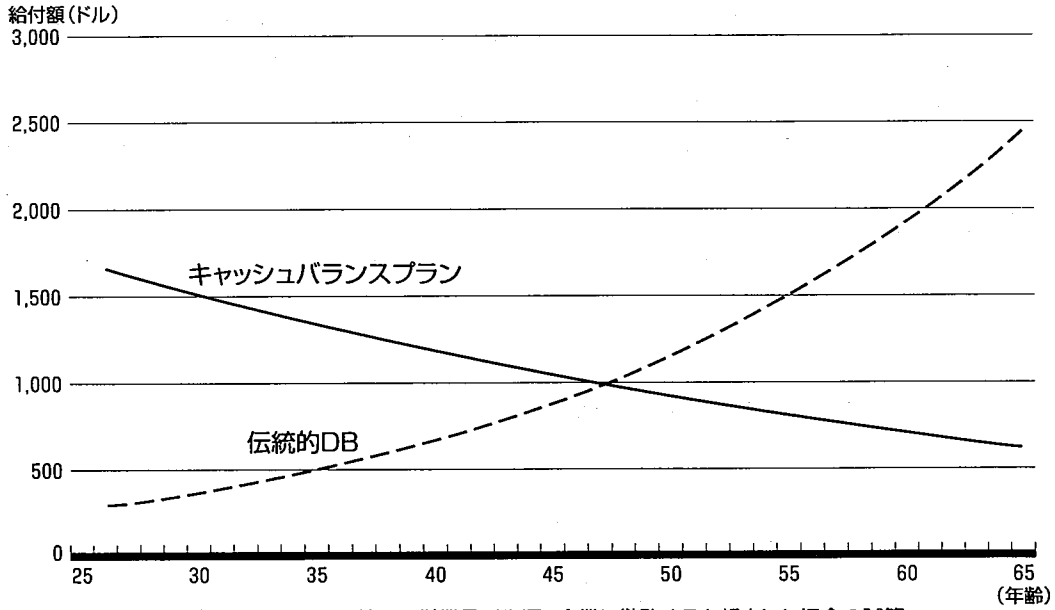
(資料) 浦田春河「米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて」2002年2月

図表 3-3-2 キャッシュバランスプランとDBの給付カーブ



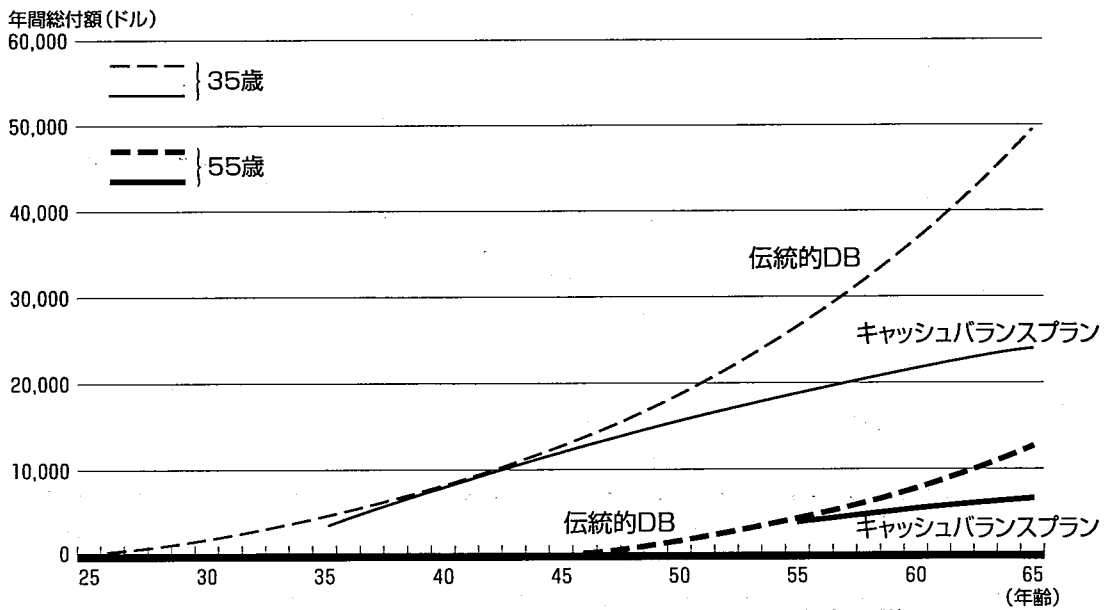
(資料) GAO 'PRIVATE PENSIONS' September 2000

図表 3 - 3 - 3 キャッシュバランスプランと DB の限界（追加的）給付額



(資料) GAO 'PRIVATE PENSIONS' September 2000

図表 3 - 3 - 4 キャッシュバランスプランへの転換に伴う給付減額の例



(資料) GAO 'PRIVATE PENSIONS' September 2000

また、転換時において、当初口座勘定残高が伝統的 DB の給付額を基礎に算定されると、図表 3-3-4 のように、その後ペイ・クレジットとインタレスト・クレジットとによって口座勘定残高が増加していても、旧制度で見込まれた金額には届かないことになる。同図でいえば、従業員が 25 歳のときからキャッシュバランスプランであれば、転換時の口座勘定残高は伝統的 DB の給付額よりもっと高いところにあるはずである（図表 3-2-5 参照）。

現行の法規制は将来の給付額付与に関してまで縛ることはなく、極端な場合、伝統的 DB を廃止し、すべての加入者に給付額の現在価値を分配した上で確定拠出制度を導入するといったことが問題なく認められている。関係当局は、こうした点と差別への懸念の双方をにらみながらの難しい検討に迫られたものとみられる。

(2) 従業員に対する不十分な情報提供

年齢差別の問題と並んで焦点の当てられた問題が、従業員に対する情報提供で、これがはたして十分行われたのだろうか、ということであった。

現行の情報提供にかかわる規制は企業にかなりの裁量の余地を与えている。ERISA によれば、加入員の将来にわたる給付獲得額が相当減少するような制度変更について、企業は加入員に知らせなければならない。企業は、そうした変更が実施される 15 日以上前に、書面によって通知することが求められる。

しかしながら、ERISA は企業が変更事項の特徴をわかりやすく説明し、あるいは誰が、どのような加入者グループがその影響を受けるのか等の内容まで知らせるべきことを求めてはいない。この結果、実際の転換に際して、企業が行った情報提供の内容は相当の幅があったといわれる。

1999 年 9 月に行われた従業員福利厚生・年金諮問委員会（ERISA に基づき設立されている委員会）の作業部会が開催した会議において意見陳述した IBM 従業員も、情報提供不足を大きな問題として取りあげた。提供された情報が不十分で、かつその周知期間は極めて短かった。また最近、連邦議会、下院教育・雇用委員会の民主党スタッフに提出された各社の従業員による意見書においても、彼らは転換の影響を知らなかった、知らされていなかったと主張している例がある。

このような事情を背景としてこれまでに、加入者への情報公開を強化すべく周知期間を 45 日間へ延長する、制度変更の内容を平易な文章で説明しなければならない、転換前後の給付額の比較を明示するなどを求める法案が提出されてきた。

(3) 財務省・内国歳入庁から出された規則案

内国歳入庁が 1999 年 9 月に転換の認可を差し止めて以降も、企業の転換はとまらず現状でも約 300 件の認可待ちがあると伝えられる。しかしながら、たとえばワトソン・ワイアット・ワールドワイドの調査によると（図表 3-3-5）、年金制度に占めるハイブリッド・プラン構成比の上昇は、それまでに比べ 2000 年から 2002 年にかけて大きく鈍化した。その後長らく当局からの対応策が示されず、年齢差別への懸念もあって、企業の転換に対する熱意が冷めてきたともいわれてきたからである。

しかし、2002 年 12 月に至って財務省・内国歳入庁からキャッシュバランスプランにかかわる規則案が公表された。この案は技術的側面も含む大部なものであるが、その骨子をあえて要約すると、給付設計において加齢を理由とする条件格差は認められない、ということ为原则とするものである。たとえば、年齢の上昇を理由に給付の付与率が引き下げられるケースは年齢差別に該当する。しかし、転換の際、当初口座勘定残高を合理的な数理的仮定に基づいて算出している限り年齢差別にはあたらない。

図表 3 - 3 - 5 フォーチュン 100 社における企業年金制度の状況

	(構成比、%)			
	1985	1998	2000	2002
伝統的 DB プラン	89	68	52	50
ハイブリッド・プラン	1	22	32	33
DC/401(k)のみ	10	10	16	17

(注) 表上段 2 つのプランでは、そのほとんどで 401(k)が並立されている。

(資料) Watson Wyatt Worldwide Press Releases May 3, 2002

規則案は概略このような内容であり、総じて一定の条件のもとでウェアラウェイ、そしてキャッシュバランスプランは容認されると受け止められた。

財務省・内国歳入庁は規則案に関してパブリック・コメントを求め、2003年4月9日・10日の両日にわたっては公聴会が開催された。

この規則案には、当然のことながら、賛否を含むさまざまな反応がある。ここでは 3 つの見解を紹介しておきたい。

第 1 は、従業員サイドに立つ連邦議会議員のものである。たとえば、ジョージ・ミラー下院議員が 4 月 9 日の公聴会で述べた要旨は次のようであった。規則案は極めて時期の悪いときに出された。すでにアメリカの働く人は職を失い、失業期間が長引き、医療保険料は高騰し、貯蓄と 401(k)プランの資産は大幅に減少した。これらに加えて伝統的年金制度が掘り崩されることは最も避けるべきことだ。規則案は、給付額の削減を明示的に禁じていない。これを企業の任意に任せておくわけにはいかない。これとウェアラウェイが最大の問題である。したがって、規則案は次のように修正されるべきだ。まず、転換に際してはより高齢の従業員、長期勤続者には旧制度の給付を保証することを求める。あるいは、40 歳以上または 10 年以上勤続の者に新旧両制度の選択権を付与する場合には、キャッシュバランスプランへの転換を認める。もう 1 つは、ウェアラウェイの禁止である。

また、200 名を超える上下両院議員によるブッシュ大統領へのレターでは、規則案は転換を加速させかねず、したがってこれを撤回し中高齢従業員の年金給付を保護する新たな規則案を提示するよう要請している。

これに対して第 2 の見解は企業グループからのものである。エトナ、ブルークロス・ブルーシールド、ダウ・ケミカル、IBM 等 57 社の企業がワトソン・ワイアット・ワールドワイドの支援を得て組成した「確定給付制度を維持するための連合」が同様に 4 月 9 日の公聴会で証言した。

この連合は、規則案がキャッシュバランスプランそのものに年齢差別の要素が組み込まれているわけではないとの認識を示した点は評価する。しかし、伝統的 DB と DC・キャッシュバランスプランとを区分し、両者に年齢差別の有無について異なる検証方法を適用していることが大きな問題を孕むとする。DC・キャッシュバランスプランに対しては、拠出額を基準に判断される。たとえば 65 歳の従業員への拠出額と 25 歳の従業員への拠出額を比較する。しかし、伝統的 DB においては、通常退職年齢時の終身年金額に対する年間付与額を、各年齢で比較することが原則とされた。年齢が若い（たとえば 25 歳の従業員）ほど付与額が通常退職年齢時までに利子を稼ぐことになる。それも複利効果という時間価値が働くため、通常退職年齢時点の付与額が大きくなる。この原則を適用すると、より高齢の従業員（たとえば 65 歳）には若

年者と同等以上の金額を付与しなければならず、時間価値がない分それだけ給付額を高くする必要に迫られる。このような原則はむしろ伝統的 DB への大きな制約となり、制度そのものの廃止を促しかねないとする。ワトソン・ワイアットの分析によれば、フォーチュン 100 社中 50 社がこの原則を達成できない。したがって、伝統的 DB の年齢差別の検証方法は DC・キャッシュバランスプランと同じ方法へ統一するべきである。

さらに、キャッシュバランスプランへの転換に関しては、移行措置の取り扱いに新たな規制がかけられることになる。制度の柔軟性を保ち、移行措置を容易とすべきである。

第 3 は、主として中小企業へのサービスに力を入れているアメリカ年金数理士協会による見解である。DC に頼るしか道のない中小企業従業員にとって、株式をはじめとする投資の現状は退職後の所得保障からみると深刻なものがある。近年、中小企業が 401(k)プラン運営の難しさを痛感し DB への関心を高めているが、その対象は積立水準の維持に不透明感があってしかも従業員の理解しにくい伝統的 DB ではなくキャッシュバランスプランである。規則案には反対意見もいろいろとあるが、DB にカバーされない 80 百万人のことも考慮すべきだ。こうした人々にも DB を提供しやすくなる規則案には賛成であり、この方向が変わらないことを願う。この規則案が成案となれば、とりわけ中小企業のキャッシュバランスプランが相当増えるものとみている。

さらに、以上とは別に、2003 年 3 月には第 1 巡回控訴裁判所からキャッシュバランスプランへの転換にかかわる判決が出されている。本件は、バンクボストンが 1989 年に転換した際長期勤続者には新旧制度どちらか大きい方の給付額を認めたものの、1997 年旧制度の給付額を凍結したため、この給付額の凍結はそれ以降の給付を削減したことになり年齢差別にあたるとして訴えられたものである。旧制度の給付額が新制度の口座勘定残高を上回っていたためウェアラウェイが生じた。

その判決では、同行の転換とその後の措置は ERISA が定める既獲得の給付額を削減してはいないとした。すでに獲得された給付額は削減されておらず、期待される給付額 (expected benefits) のみが減らされたが、これは同法のもとでも変更しうるものであるとの判断であった。

財務省・内国歳入庁は 4 月の公聴会后、さらに検討を加えているとみられるが、一部には規則案の修正 (4 月早々既に技術的な修正が行われている)、再度のハブリック・コメント徴収があるのではないかと推測もなされている。しかし、規則案が転換に対して相当制約的なものとならない限りにおいては、キャッシュバランスプランへの転換がさらに増加するとの見方が圧倒的といつてよい。いずれにしても、成案としての規則がどのような内容となり、いつ公表されるかは注意深く見守っていく必要があるだろう。

(4) DB 廃止を防ぐことができるか

アメリカにおける企業年金の世界では、企業でも政策当局者でも年金制度の提供は企業の任意であり、決して強制されるものではないことがしばしば強調される。この事情は、革新的なエネルギー会社として一世を風靡し劇的に倒産したエンロン社事件でも垣間見ることができるだろう。同社従業員の多くはその 401(k)プランにおいて自社株投資を行っており、それがほぼ灰燼に帰してしまった。その後、分散投資の観点からも、401(k)プランにおける自社株投資には何らかの歯止めをかけるべきとしてその法制化が叫ばれたものの、いまのところ具体化には至っていない。その理由には、マイクロソフト、ゼネラル・エレクトリック等では自社株投資が大きな成果をもたらしてきたこと、また従業員に自社株投資を希望する人が少なからず存在することなどがあるが、さらには安定株主としての従業員自社株投資に意義をみいだす経営者が制約を嫌って、制度そのものを廃止する可能性があるためといわれる。

公聴会においても指摘されているが、企業経営の環境が厳しいなかで、また高い雇用の流動性も前提にすると、今後年齢差別にかかわる問題にどう決着をつけていくかは、年金制度の提供が企業の意思に任されているだけに、キャッシュバランスプランも含むDBの行方、存立に大きくかかわることになるだろう。

第4章 市場下落後の動向

1. 株価下落と割引率の低下

(1) 株価下落と積立不足の発生

アメリカにおける IT バブル崩壊が DB、DC に与えた影響は周知のとおりである。

PBGC によれば 2000 年における保険対象単独企業基金の全体の積立率は 145% で、積立余剰の基金数が全体の 81.4% を占めていたが、その後の株価下落等により積立率は大幅に下落している。

最近の DB に関するいくつかのサーベイ調査をみると、ワトソン・ワイアット・ワールドワイドによれば積立率が 100% を超える比率は 1998 年の 84% から 2002 年には 37% へと低下した (372 の大手基金。2003 年 3 月 26 日発表)。ミリマン USA では、年金資産の積立余剰が 2001 年に 1680 億ドル減少したのに続き 2002 年も 1720 億ドルの減少となった。調査対象企業全体の積立率は 2000 年末で 124% あったものの、2001 年末に 102% へ 2002 年末では 82% へと低下し、積立不足のある基金の割合は 2000 年が 20% にすぎなかったが 2002 年は 87% と、そのほとんどが積立不足の状態に陥った (100 の大手企業。2003 年 3 月発表)。

ウイルシャー・アソシエイツの調査では、年金資産は 2002 年に 1060 億ドル減少して 8920 億ドルとなった。給付債務の方は 1050 億ドルの増加によって 1 兆 70 億ドルとなった。給付債務の算定で使用された割引率の中位数は前年の 7.25% から 6.75% へと低下。調査対象企業全体で見ると、2002 年末は 1770 億ドルの積立不足となった。2001 年末が 340 億ドルの余剰であったことから 2002 年中に 2110 億ドル悪化したことになる。積立率が 100% を超える比率は 2000 年には 71% であったが 2002 年では 11% にすぎない (S&P500 に含まれる 320 社。2003 年 5 月 14 日発表)。

以上のように、株価の下落と金利低下に直撃され、企業年金の積立状況はここ 2 年間で劇的に悪化した。今後、積立不足に陥った企業は追加拠出を余儀なくされようが、予定利率の引下げが遅れ気味であるともいわれている。『ペンション・アンド・インベストメント』誌の大手企業 100 社に対する調査では、2001 年における予定利率の中位数は 9.5% である。予定利率は長期的な期待リターンをもとに決定されるため、この利率が一概に高すぎると断定することはできないものの、3 年連続の投資リターンのマイナスでその引下げを迫られ、企業はそこからの拠出負担拡大から免れるわけにはいかないとみられる。このような事情から、各基金とも資産運用面では、投資成果の向上を狙ってさまざまな代替投資へ資産配分を拡大する動きがみられている。

(2) 年金計算上の割引率低下

ERISA、内国歳入法は、企業が年金にかかわる各種の計算をする際、財務省証券 30 年債レート (あるいはこれに相当するレート) を使用するよう義務づけている。同レートの 4 年加重平均値に一定の許容幅をもたせたものを使用する。

このレートによって給付債務の計算、年金基金への最低積立金額の計算を行い、また積立度合いの計算でも使用しその状況に応じて PBGC への保険料が決定される。そして従業員の退職にあたって一時金を支給する場合、その一時金算定においてはこのレート以上の金利を使用しなければならない。

このような規定の下、アメリカ経済が後退するにつれ金利水準も下がってきたが、特に財務省証券 30 年債が当時の連邦財政黒字化を背景に 2001 年には発行が停止されたため (その後はイールド・カーブからこれに相当するレートが算出され使用されている)、このレートが一般の

金利水準よりも大きく低下してしまった。国債流通市場での指標銘柄ただけに金利低下が増幅されたのである。そして、一般に、割引率が低下すれば給付債務は増大し、積立水準は低下して PBGC への保険料が増加する。従業員への一時金支給額も増加することになる。

割引率としての財務省証券 30 年債（相当）レートが一般の金利水準を上回って低下しこれが過度な負担を招いているとして、企業は連邦議会に対し財務省証券 30 年債レートの使用を取りやめその代替金利を設定するよう要請してきた。これを受け連邦議会は 2002 年 3 月に、2001 年末から 2004 年 1 月 1 日までの暫定措置として許容幅を拡大したが、現状その本格的な対応策は明らかとなっていない。

企業や年金コンサルタントからは、たとえば上位格付けの社債金利が代替金利として提唱されているものの、GAO によると、法定される割引率はその元来の性質上、団体終身年金の購入価格を反映したレートである、割引率が特定のグループによる市場操作に脆弱でない、ことが求められる。代替金利の候補としては、政府関係機関の 30 年債レート、PBGC ファクター（PBGC が保険業界の協力を得て算定している団体終身年金の購入価格を反映したレート）、金利スワップ 30 年レート、Aa 格長期社債レートなどが挙げられている。ただし、どれも一長一短で決め手に欠くようだ。たとえば、最もふさわしいとみられる PBGC ファクターは、基礎計数が公表されず公示がかなり遅れる一方、社債金利は売買高が小さく価格操作の可能性を避けにくいという問題を抱える。

適切な代替割引率を見出すことは難しい面をもつといわれるが、一般金利水準を上回って低下している法定割引率をもたらす企業負担はある意味で過度なものであり、ただでさえ拠出拡大に迫られている企業にとっては重大な関心事となっており、企業は引き続き連邦議会にその善処を強く求めている。

2. 新しいプランの提案

近年、401(k)プラン、キャッシュバランスプランに続き、これらを改良するような新しいプランの提案が散見されるようになった。以下では、1 例としてアメリカン・アカデミー・オブ・アクチュアリー-の提案をみておきたい。

同案は“DB - K Plus”と称され、DB（キャッシュバランスプラン）に 401(k)プランの特長を可能な限り組み込もうとするもので、次のような性格をもたせる（なお、詳細が不明のため断片的な内容となっていることに注意願いたい）。

- ・ DB 資産と 401(k)部分資産は分離して管理されるか、合同管理のどちらか。
- ・ 拠出、資産運用、制度設計の柔軟性
- ・ プラン運営費用の節減
- ・ PBGC の保険適用
- ・ 従業員の課税前拠出とそれへの企業のマッチング拠出を認める（401(k)部分）
- ・ 低所得層には政府からのマッチング拠出を検討
- ・ 小企業の新規設立費用は税負担において控除を認める
- ・ 給付の DB、401(k)プラン間での移管を認める

こうした制度が可能となるにはさまざまなルールの整備が必要となる。また、401(k)部分への PBGC 保険の適用ができるのかなど、根本的な問題はさらに研究を要すると指摘される。しかし、一方で連邦下院ではこうした試みの一部を法案に取り入れる動きがあり、新しいプランの動向には注目を要するだろう。

3. 一時金割合の拡大と老後所得保障への懸念

401(k)プランの拡大、仮想口座勘定をベースとするキャッシュバランスプランへの転換増加によって、企業年金全体における終身年金部分の縮減、反面での一時金割合の増大傾向が明瞭となってきた。

従来、伝統的DBのもとで終身年金がごく普通の形態であったものが、個人口座ベースによる年金制度の拡大によりそれだけ企業年金の終身性が失われつつある。そしてここ数年間の投資環境の劇的な悪化にしたがって、この問題がクローズアップされ、多くの専門家からさまざまな場で老後所得保障への懸念が表明されるようになってきている。

雇用の流動性が上昇したという大きな変化等によって、伝統的DBのキャッシュバランスプランへの転換が進行してきたが、このプランを含めDB全体を見なおし再度その維持、拡大を目指そうとする動きが今後強まっていくかもしれない。

4. わが国へのインプリケーション

(1) 報酬・年金制度体系の抜本的再構築

伝統的DBがキャッシュバランスプランへ転換されてきた誘因をみると、その根底には産業の国際競争激化や雇用における流動性の高まりなどによって、企業の雇用政策も大きく変化してきたとみられる。企業サイドからみると長期勤続そのものの有用性が低下したとみることができようし、転職を意識する従業員は必然的に長期勤続よりも成果主義の報酬体系を重んずることになり、つまり両サイドから成果主義の要請が強まってきたことになる。これは賃金、ボーナスにとどまらず企業年金にも及ぶものである。

そうしたなかで、最終給与比例方式の多いそれだけ長期勤続ということが評価される形となっている伝統的DBは、時代にそぐわないものとなってしまった。これをDBの特長を生かしつつ、雇用環境の変化に適合しうるようDCの性格を取り込んで改善された制度がキャッシュバランスプランということになるだろうが、その背景にある長期勤続自体に高い評価を置く仕組みから、長期勤続を決して否定するものではないものより成果を重視する仕組みへの抜本改革ではないか、との認識が求められるように思われる。

(2) 年金制度の2本建て構造

アメリカの企業年金制度における現況は、大手企業ではその多くが伝統的DBないしはキャッシュバランスプランとDC（その過半が401(k)プラン）の2本建て構造になっている。キャッシュバランスプランへの転換済み企業についてはより正確にいうと、転換時の移行措置のため維持ないし凍結された伝統的DBが残置されており、これを含むDCとの3本建てになっていることが多い。このようになっている理由を繰り返せば、転職志向が強く雇用流動性の高い従業員層と長期勤続が望ましい職種の従業員層を、1つのプランで同時に満足させることはできないためである。

また、401(k)プランにおける株式投資部分が大きく下落して、加入者にこれを再考する機会をもたらした。ここ数年で退職を迎える人々ほど直接的な影響を受け、老後所得の減少を招いている。またエンロン社の従業員は401(k)プランの自社株投資で悲惨な目に遭ってしまった。こうして、企業が運用し従業員自ら投資成果を気にせずすむDBが見直されることにもなっている。

新しい雇用環境、年金資産の運用のあり方、終身年金と一時金にかかわる老後所得保障とい

った観点から、アメリカの企業年金制度における 2 本建て構造は参考になるだろう。

(3) 制度設計の柔軟性と制度管理における簡素化

DB やキャッシュバランスプラン、それへの転換において、これを維持、発展させようとしても、法規制から求められる膨大な管理事務がコスト高を招きむしろこれらの廃止を促してきたと指摘される。さきに触れた財務省・内国歳入庁の規則案でも、年齢差別の有無に関する新たな検証方法が盛り込まれ、企業サイドからは規制の複雑化、煩瑣化を増幅しかねないと懸念する声が上がっている。

アメリカにおいて規則案にかかわる公聴会でアメリカ年金数理士協会が行った意見陳述のように、中小企業にいたるまで DB あるいはキャッシュバランスプランの普及が求められている。こうした制度の働く人々へのカバレッジを引き上げるためには制度設計の柔軟性を高め、制度維持、管理における事務と報告の簡素化が求められているが、これらの必要性はわが国においても同様であろう。

(注1) 図表 3 - 16 においても、原資料の脚注において伝統的 DB プランとハイブリッド・プランでは、ほとんどのケースで 401(k)プランが併設されていると指摘されている。また、さまざまな調査研究でも同様の指摘がある。

(注2) 武井伸次『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』

(注3) [VanDerhei]、[The Advisory Committee] 等。

[参考資料・文献]

- 浦田春河 『米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて』退職給付ビッグバン研究会 設立総会論文 2002年2月
- 武井伸次 『米国における Cash Balance Plan の現状と問題点に関する調査研究』(財)年金総合研究センター 2000年3月

The Advisory Committee on Employee Welfare and Pension Plans, The Working Group Report. “The Trend in the Defined Benefit Market to Hybrid Plans” U.S. Department of Labor, November 10, 1999

American Academy of Actuaries. 『Enrolled Actuaries Report』 Volume 27 No.4 winter 2002, “Hearing on Retirement Security and Defined Benefit Pension Plans” Statement of Ron Gebhardt Bauer, Before the Subcommittee on Oversight of the House Committee on Ways and Means, June 20, 2002

American Society of Pension Actuaries. “Cash Balance Plan Regulations Will Promote New Defined Benefit Plans” Testimony for Cash Balance Hearing, April 2003

Coalition to Preserve the Defined Benefit System. “Comment on Proposed Age Discrimination Regulations” March 13, 2003

Committee on Education and the Workforce, Democratic Staff, U.S. House of Representative. “Statements on Cash Balance Plans” March 2003

Hewitt Associates. 『News Release』等

Pensions & Investments. “Pension fund’ role in bubble” July 22 2002

Rajnes, David. “An Evolving Pension System: Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans” EBRI Issue Brief no.249 Employee Benefit Research Institute, September 2002

Sanders, Bernard, Member of Congress. “Letter to the President” January 30, 2003

SEYFARTH SHAW. “First Circuit : Wear-Away To Cash Balance Plan Is OKay” Management Alert March 2003

U.S. GAO. “PRIVATE PENSIONS : Implications of Conversions to Cash Balance Plans” September 2000

U.S. GAO. “PRIVATE PENSIONS : Process Needed to Monitor the Mandated Interest Rate for Pension Calculations” February 2003

UAW. “Cash Balance Pension Plans” UAW Research Bulletin January-February 2000

VanDerhei, Jack. “Key Issues in the Cash Balance Debate” Statement Before the Senate Health, Education, Labor and Pensions Committee, 21 September 1999

Watson Wyatt Worldwide. 『Press Release』等

第4部 わが国のキャッシュバランスプラン改善の検討
ーハイブリッドプラン研究連絡会における議論の概要

ハイブリッドプラン研究連絡会における議論の概要

○本研究にあたっては、企業年金連絡協議会（会長 山口登ジェイティービー厚生年金基金常務理事）の協力の下、厚生年金基金、適格年金等の企業年金にかかわる実務担当者によるハイブリッドプラン研究連絡会において、各方面における専門家から報告を受けるとともに、キャッシュバランスプランに係わる諸法令・規制とその考え方等について、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課の担当官の説明と質疑を行った。

○同研究連絡会は6回開催され、各会における報告と質疑応答の要旨は以下のとおりである（なお、要旨の文責は(財)シニアプラン開発機構にある）。

第1回研究連絡会の議事概要

日時：平成14年6月12日（水）

テーマ：「キャッシュバランスプラン導入の意義について」

報告者：年金リンクワン 高原宣昭氏

〈報告要旨〉

1. キャッシュバランスプランの仕組み

キャッシュバランスプランとは、企業が仮想の個人口座に、拠出クレジットを付与し、退職時までの利息クレジット（保証利率）を加算した累積額を給付の額とする給付設計である。

しかし、実際の資産は確定給付型制度の財政方式をもとに積立られる。

したがって、掛け金と拠出クレジットは同じものではない。経済的には給与の一定割合ということになるので混同されることがあり、注意が必要だ。拠出クレジットは、仮想口座に付与され、いわば給付の額を均等にするためのもの。

また、予定利率と保証利率も必ずしも一致するものではない。

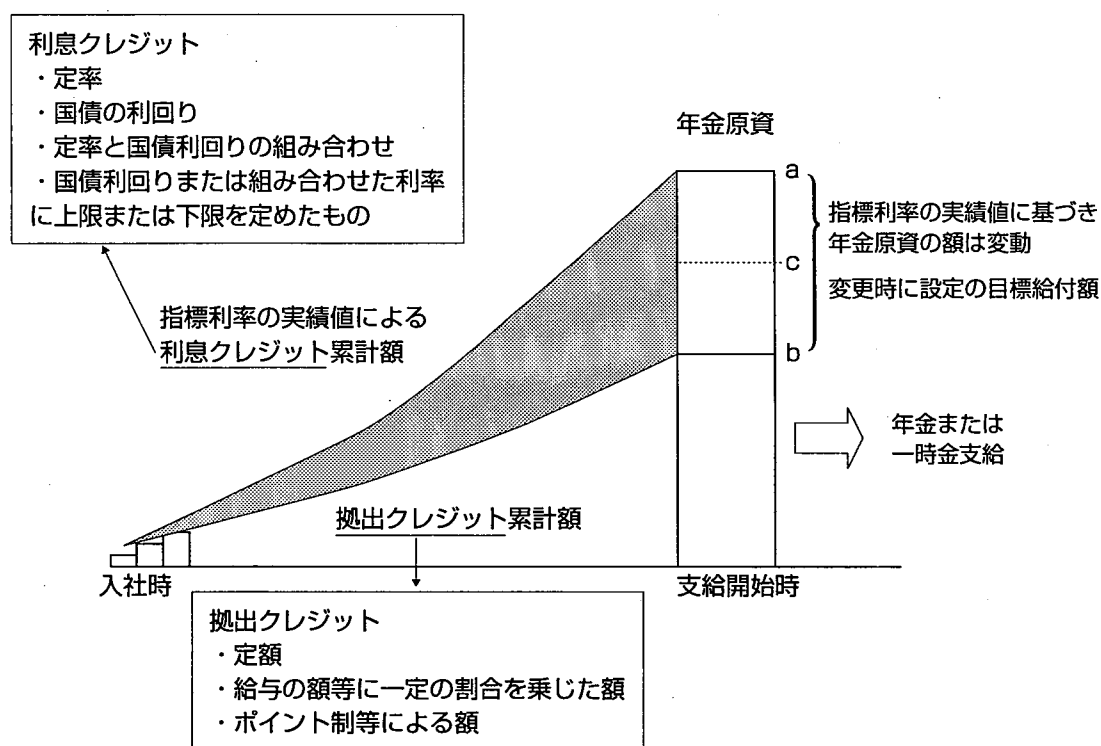
キャッシュバランスプラン導入時には、図表4-1のcに示したように、まず目標給付額を決める。次に、利息クレジットを決めて拠出クレジットを計算するということになる。そして実際には利息クレジットの変動によって給付額は本図のaからbという範囲で、このように変動することになる。

2. 米国におけるキャッシュバランスプラン導入の動機と意義

米国における導入の動機をみると、第1に退職給付コストの削減が挙げられる。中高齢層への給付減を、直ちにその効果を期待するというよりも、将来に向けて下がることを狙っている。たとえば、導入当初には確定給付プランとの選択を認めるなど激変緩和措置が取られている。これではすぐに給付額の削減につながるわけではない。また、キャッシュバランスプラン導入と一緒に早期退職勧奨制度の廃止も行っている。これが同プラン導入に際する一番大きな削減装置である。さらに、Wear-Way や、期間平均給与方式への変更によってそれまでの最終給与方式よりも出来あがりの給付額が抑制されることもある。

第2は、制度運営コストの低減があって、これはアメリカで非常に強調されている点だ。これは一時金支給ということで運営が簡素化されるということである。DB は終身年金を前提とした数理計算が必要。DC では資産の約1%の口座管理費用がかかり、そのうち企業は7～8割を負担している。これらに比較すると、キャッシュバランスプランの運営コストは安上がりと

図表 4-1 キャッシュ・バランス・プランの仕組み図



(資料) 年金リンクワン (高原宣昭)

いえる。また、DB プランを終了し DC プランへ移行する場合、積立余剰があるとそれに Reversion Tax (税率 50%) が課税される。

第 3 には、雇用の流動化への対応がある。90 年代のアメリカは非常に景気がよくて人手不足になっていた。IT 革命を担えるような人を確保したい、これを期待してキャッシュバランスプランを導入した。

以上を従業員にとってのメリットとしてみると、やはり一番大きいのは制度が理解しやすいということ。DB の場合、最終給与比例方式でしかも連生の終身年金で一時金換算するといくらになるかわからない。その点、元利合計方式のキャッシュバランスプランは給付額が容易に把握できる。そして、運用の手間がいらぬ。また、若年層にとっては退職給付が増えることにもなる。

DB では通常 65 歳から年金でしかもらえないが、キャッシュバランスプランであれば一時金でも受領できる。しかも、ロールオーバー IRA に移管することができる。もっとも、受給方法の選択肢は一時金ばかりでなく、終身年金、連生、確定年金等も用意されているケースが多い。また、DB プランとして PBGC からの保証がある。

3. 日本版キャッシュバランスプラン導入の意義

まず企業にとっての意義を考えると、やはり何といたっても退職給付債務の変動が安定化することにある。退職給付会計上の割引率とキャッシュバランスプランの保証利率の連動性が非常に高い場合、高い安定化が図れる。また、各従業員の貢献を期毎に清算できる。成果主義型給与と一体で運用でき、これを徹底できる。

次に、企業年金としての意義は、確定給付制度を維持できることだ。また、実はキャッシュ

バランスプランの方が確定拠出より運営コスト面で優位性があるといえる。1 つは口座残高以上の運用益、これはすべて企業で使える。また、DC への転換のような積立不足の一括償却が不要。

キャッシュバランスプランはDCの代替になるといえる。日本のDCプランでは、全員が申し入れによって企業に運用を一任することが理論上可能になっている。したがって、こうすればDCもそのままキャッシュバランスプランに繋がっていくものがある。ただ、その場合でも最終的な運用責任は企業ではなく個人にあるということ。その際、心配であれば企業が最低保証利率を付けるという形で下限をつけることもできるだろう。従業員がたとえばライフサイクルファンドに投資するのなら、企業に運用を任せても同じで、そうであれば、キャッシュバランスプランをDC導入前に考えることも意味があるだろう。

従業員にとっての意義では、年金制度への信頼と安心が得られることにある。制度のわかりやすさもあり、自主運用の不安がいらぬ。また、成果主義的給与と合わせ考えれば、労働インセンティブが働くと期待できる。

4. 意義を高めるためのポイントと工夫

第1は、給付債務の変動を安定化させるため、保証利率、予定利率、割引率間の相関性を高いものに決定することである。

第2に、ポータビリティ確保のための通算機構を確立すること。年金としてもらいたい、あるいは老後所得保障を考えれば、税の優遇を受けながら一時金を維持できる装置が必要となるだろう。企業においてキャッシュバランスプラン等が普及し、しかも前職の一時金を受け入れるといったことが一般的になるまでは、たとえば厚生年金基金連合会に通算機構を設けるなどの方法が考えられよう。

最後に、給与明細にキャッシュバランスプランの口座残高を明示するとよい。そうすれば労働インセンティブの向上にも寄与すると思う。

以上、キャッシュバランスプランは労使の合意が得やすく、将来の発展性の高い企業年金制度ではないかと確信している。

〈質疑応答〉

(質問)

キャッシュバランスプランについて組合と協議するにしてもなかなか乗ってこないという悩みがあるが、どのようなポイントがこのプランのキーワードになるだろうか。

(答え)

現状の低利率ではやむを得ないところがあるろう。1 つの方法としては保証利率に、たとえば1%とか1.5%の定率幅を上乗せすることが考えられる。そういう形でプラスアルファにかさ上げする。もしゆとりがあれば、拠出クレジットの引き上げもよいのではないか。

(質問)

導入当初に目標給付額をまず決めるが、今のように金利が低いと拠出クレジットを高めに設定すると、将来保証利率がよくなった場合、拠出が減ることはないから給付を上積みしただけ、ということにならないか。

(答え)

退職金規程の中に内枠制があればかまわないが。ない場合にそうした問題が生じる。1つの方法は保証利率に上限を付けることだろう。また、そうした環境であれば、運用資産も増えているだろうと期待できる。

以上

第2回研究連絡会の議事概要

日時：平成14年7月18日（木）

テーマ：①「松下電器のキャッシュバランスプラン導入事例の研究」

報告者：松下電器厚生年金基金 常務理事 小賀正靖氏

②「キャッシュバランスプランについて」

説明者：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

①「松下電器のキャッシュバランスプラン導入事例の研究」

報告者：松下電器厚生年金基金 常務理事 小賀正靖氏

〈報告要旨〉

1. 新たな人事システムの導入

当社では21世紀を迎えるにあたり3~4年前から徐々に人事制度の全般を再検討し、「新経営成果シェアリングプラン」として労働条件の複線化、業績・成果にリンクした賞与等を実施しはじめ、2002年4月からの退職金、年金の改定へと進んできた。

2. 退職金支給基準の見直し

まず、改定前の退職金・年金制度について簡単に説明しておきたい。従前の退職金は、半分を厚生年金基金の加算部分とし残り半分は一時金として引当金で対応してきた。

これが今度の新制度においては、図表4-2のとおり、退職金全体をポイント制部分とキャッシュバランスプラン部分の半々へ切り替えた。これまでの基金の加算部分は新しい第一加算とし、キャッシュバランスプラン部分を第二加算へ移した。

制度改定の基本的考え方については2点あり、1つは支給基準上の課題、もう1つが企業会計上の課題である（図表4-3）。前者では在職中のトータルの貢献度が反映されにくい、年功色が強いといったことであり、後者については金利変動の影響が大きい、引当金という内部積立のままでよいか、との問題である。新制度はこれらに対応したものだ。

改定後の退職金・年金を60歳定年時のイメージでみると図表4-4になる。新制度においても退職一時金部分が多少残る理由は、制度切り替え時に従来制度でのものを保証するためである。

ここで、キャッシュバランスプラン部分を説明すると（図表4-5）、本給リンクによる拠出付与額と利息付与額の退職時までの累計額となる。拠出付与額では算定基礎給に拠出付与率4.34%を掛けて出し、利息付与率については新発10年国債の過去5年平均利回り+1.5%とした。これを図表4-6でもう少し詳しくみると、給付利率においては「プラス1.8%」とやや厚めとするが5.5%の上限と3%の下限が設けてある。

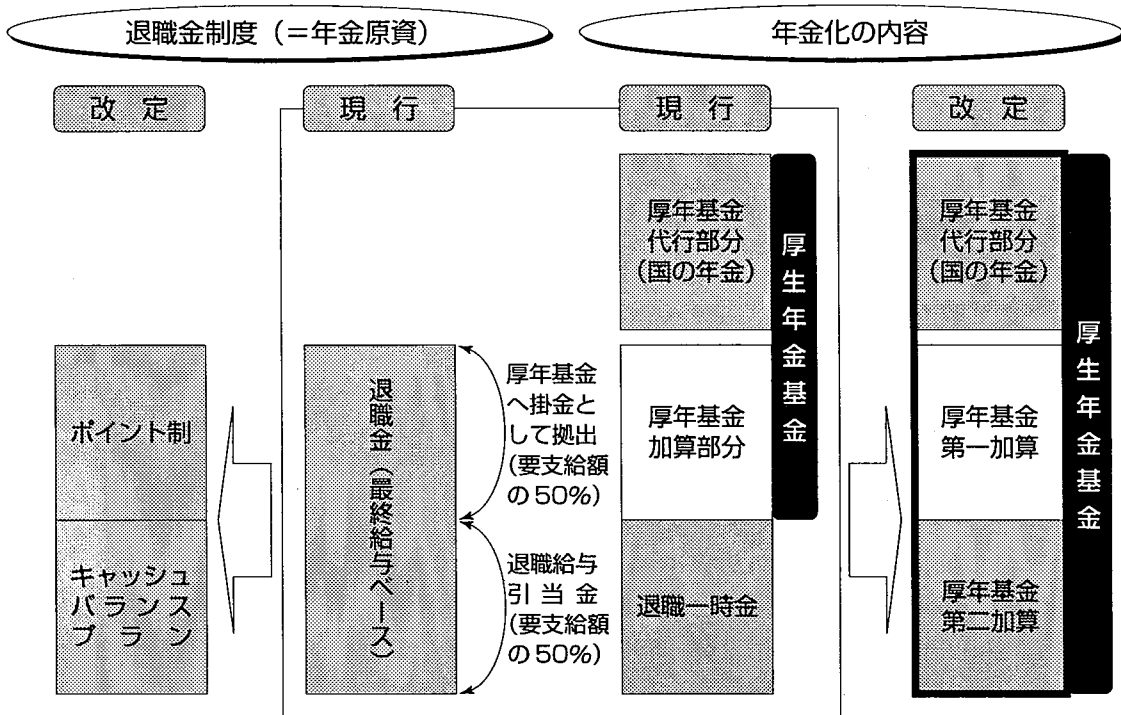
また、受給期間というか選択肢は5つのパターンを用意し、これらから選べるようにした。

3. 会計上の対応

金利変動リスクの緩和に関していえば、これをできるだけ抑制することにも意を用いたところである。依頼した金融機関の試算によると、新制度の金利感応度は従来制度のほぼ半分になるとの結果となった。

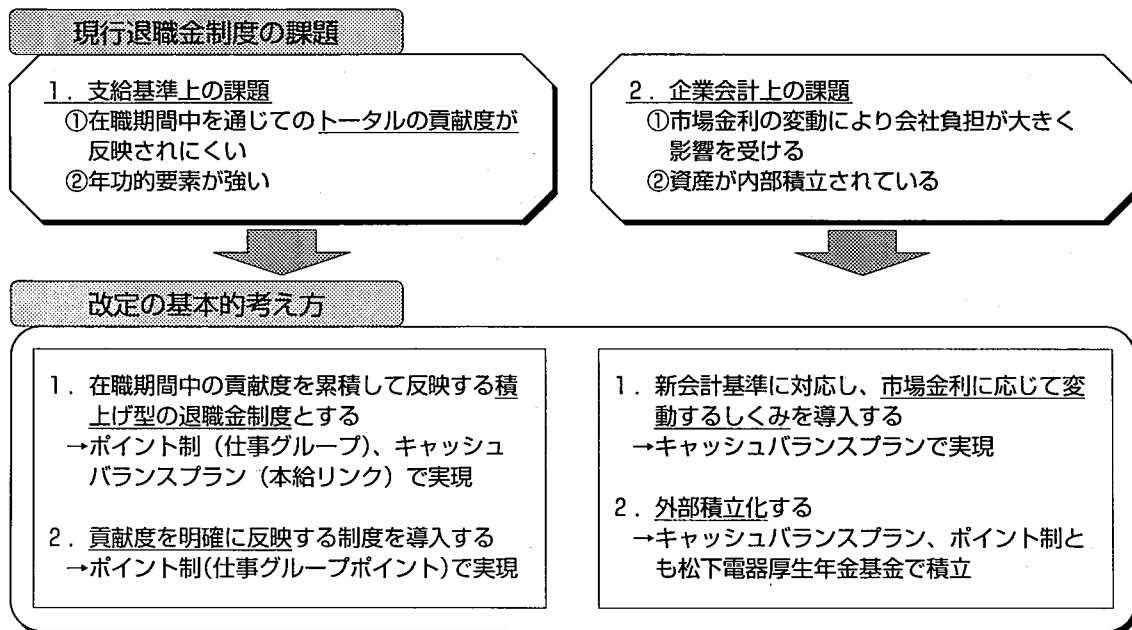
さらに、外部積立化は、資産運用の効率化を図ろうとするものである。

図表 4-2 新退職金・年金制度全体像

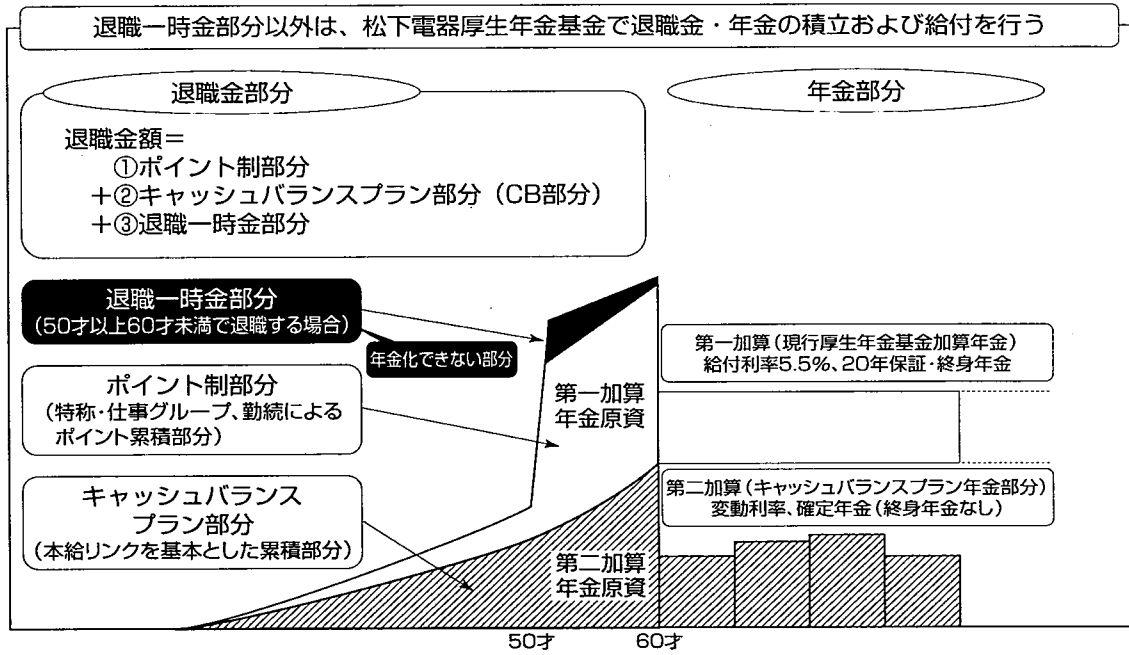


(資料) 松下電器厚生年金基金

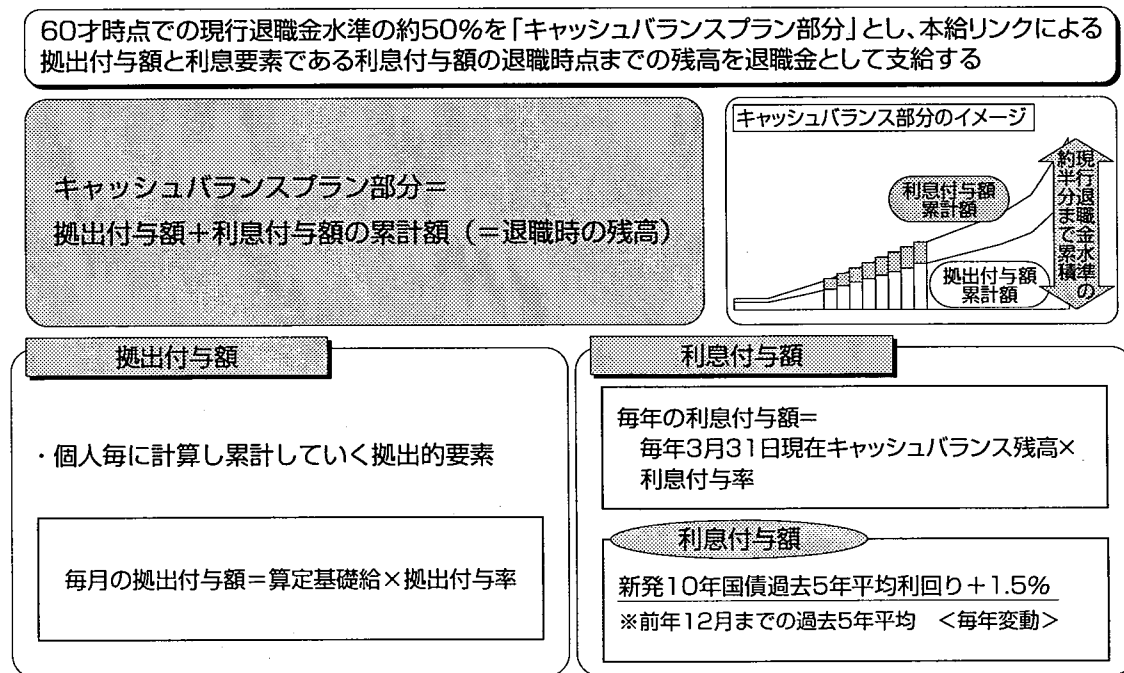
図表 4-3 退職金制度改定の基本的考え方



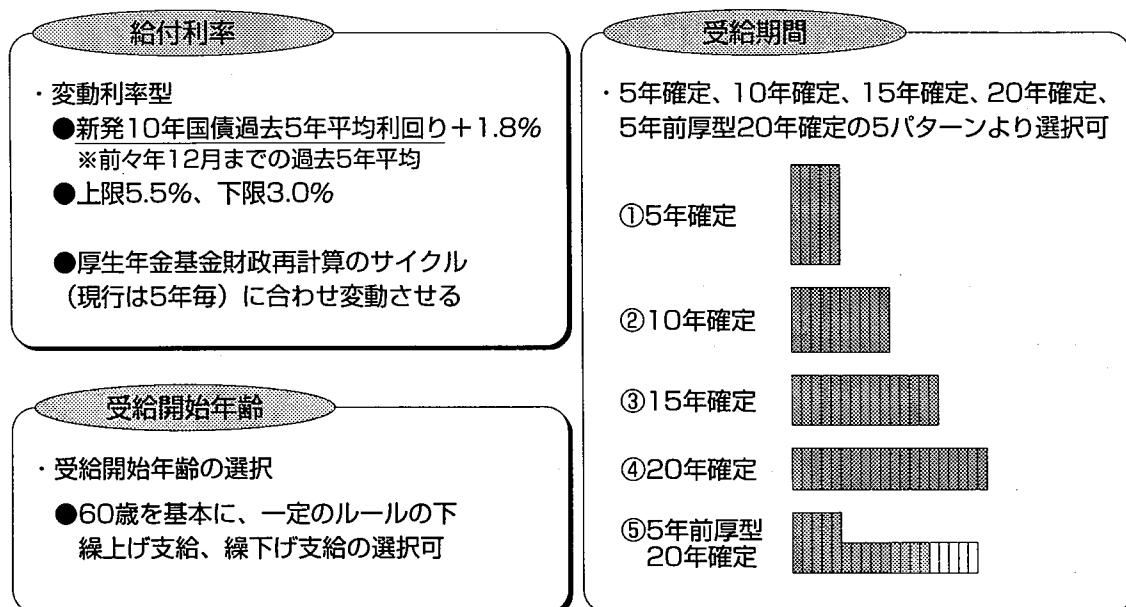
図表 4-4 退職金制度改定のイメージ



図表 4-5 キャッシュバランスプラン部分



図表 4-6 第二加算（キャッシュバランスプラン年金部分）の内容



4. キャッシュバランスプラン導入検討事項

今回改定に関して振り返ると、1999年あたりから準備検討をはじめ、2001年7月以降にはキャッシュバランスプランのみならず他の制度も合わせて労働組合と協議を行い、その後行政の指導を受けながら詰めていった。この間、組合の方でも機関誌などで従業員への周知を行い、協議では各方面からメリット、デメリットを具体的な計数もまじえて検討した。

当社では基金制度の導入時、退職金の50%を加算部分へ移行したが、それから25年たち、従業員の要望として100%の年金化ができないか、その方法を探りながら今回のような制度が出来上ったのである。実際には、2002年3月末認可取得、4月1日スタートとなった。

5. 資産運用

PBOの変動に対する連動性を考慮し、基本的には国内債券を中心とした運用をおこなう予定である。しかしそれだけでは少し運用利率が足りないので、リスク資産へもパッシブの形で運用する。また一部はファンド・オブ・ファンズも組み合わせる。

〈質疑応答〉

(質問)

キャッシュバランスプランの検討でどの辺にご苦労されたか。

(答え)

組合との協議では各事項とも行ったり来たりした。あえていえば、こうした制度がそもそも可能か、設計方法、受給期間のパターン、制度履行のイメージ、利息付与率の内容等がポイントになったように思う。

(質問)

支給水準を圧縮したか。他の制度で代替しその分を圧縮したということもないか。

(答え)

双方ともない。旧制度での計算を全員行い、これを保証した。

(質問)

利息付与率のプラスアルファ、1.5%とか1.8%はどのように決定されたか。

(答え)

過去のトレンド、そして組合と合意できる水準と理解している。

(質問)

キャッシュバランスプランに終身年金を入れる検討をされたか。あるいは有期のみとされたことについて、特段の理由があったか。

(答え)

第一加算が終身である。さらにこの部分も終身とすることは負担が大きすぎる、との判断があったかもしれない。

(質問)

制度の運営コストに関連して、記録管理等は自社かあるいは委託されたか。

(答え)

すべて自社で実施している。加入記録などを含め人事システムとリンクさせている。

(質問)

受給期間が5パターンと一時金選択があると、その組み合わせ数は相当な数になると思うが、会社さんも大変だろうし、社員の方々も迷わないか。

(答え)

総じて傾向を申し上げれば、たとえば短期勤続、若い退職者はおおむね一時金を選択。しかし、50歳を超えると年金選択がぐっと増える。家の修繕費で何割かを一時金でもらい、残りを年金でというケースもある。ご質問の選択肢が多いことはやむを得ない面とも考える。

(質問)

これまでの前払い退職金制度は残置されるのか。

(答え)

全額給与支払い社員への対応は今後の課題である。

(質問)

資産運用の中身についてももう少し敷衍していただけないか。

(答え)

キャッシュバランスプランの部分のみということで、債券が約7割、そのうち国内債6割、外債が4割である。そして株式が約3割、ファンド・オブ・ファンズが数%である。

(質問)

拠出付与率の4.34%はどのように決めたか。

(答え)

当初、退職金の50%相当額になるようモデルカーブを引いて算出した。

②「キャッシュバランスプランについて」

説明者：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

〈説明要旨〉

キャッシュバランスプランの概要

お手元の「キャッシュバランスプランについて」という簡単な説明資料(P. 149)を参考としながらお話しさせていただきたい。その第1ページは、キャッシュバランスプランの簡単な紹介で、ご存じのように、キャッシュバランスプランというのは、確定給付型と確定拠出型の両方の長を合わせ持つ一種のハイブリッド型の年金で、そのなかではアメリカで一番普及しているものだ。

その仕組みを要約的に表現すれば、資産は一括運用され、その運用のリスクは、個人ではなく事業主が負う従来の確定給付型と同じような考え方をとる。

給付額の方は、例えば先ほどの松下さんの例にもあるように、給与の何%といった額を拠出部分として出してもらい、それに加えて、客観的な指標に基づく利息的なものを付け加えたものを支給開始時点までため、そのあとはこの累積額を年金化するというような仕組みとなっている。その客観的な指標としては、国債利回りもしくは定率と組み合わせた方法となるが、あくまでも客観的な指標に基づくものであるということが定められている。

キャッシュバランスプランの特長

このキャッシュバランスプランの特長は、従来の確定給付型年金の給付設計とは違い、給付設計そのものの中に、指標という形で、客観的な経済環境を平滑化するものがビルトインされているわけなので、時々の経済環境に応じて、今までよりは柔軟で、ショックを吸収できるようなかたちになっているところにあると思う。

加入者にとっても、こういう給付設計の特長を持っているわけなので、財政の安定化が図られるとともに、経済状況に応じて、仮にその経済状況がよくなれば、給付設計次第によっては、それがまた給付に反映されていくというような仕組みを持つことになる。給付を積み上げていく形をとるので、過去分の原資も明確になるという特長がある。言葉を換えれば、個人レベルで見ると、あくまでも仮想的なものでしかないが、個人の持ち分がわかりやすいということで、一種のポータビリティが従来のものよりは把握しやすいのではないかと。

具体的な仕組み—給付設計

次に、具体的な仕組みに触れたい。給付設計について、まず、支給開始時点までの期間である。

開始時点までに年金原資がたまっていくわけだが、基本的に拠出相当部分と利子相当部分の合計で、説明資料の第1ページにある図のところで網をかけている黒っぽいところが拠出相当部分にあたる。この拠出相当部分は、従来の確定給付型と同様に、定額的なものにセットすることもできるし、給与比例の形で給与の何%かをその網掛の部分として每期出すということもで

る。あるいは、ポイント比例的なものを導入することも設計上可能となる。

もちろんポイント比例で出す場合には、ポイント格差があまりに大きすぎることは問題であるため、これをおおむね 15 倍以内に収めるという制限が付いている。キャッシュバランスプランの拠出相当部分については、従来の確定給付型と同じようなものを盛り込むことは可能である。

それから、同じ図でいうと、利子相当部分と拠出相当部分の両者の割合については、特に規制はないため、労使合意で決めることができる。

また、グループ区分等によって、拠出相当分や利子相当分に差を設ける場合というのが考えられるが、その場合には、いろいろな解釈通知にも示されているように、不当に差別的にならないということが絶対条件となる。

たとえば（説明資料の第 2 ページ参照）、グループ A とグループ B、グループ C があって、グループ A では、拠出相当部分については給与の 6% を每期拠出し、その評価をする指標を、この場合は定率としているが、年利 4% で付与するという例である。かたや B については、その利子相当部分は 4% で A と同じだが、拠出相当部分については給与の 3% ということで、ここに差を設けると。さらに、C では、グループ A と比較すると、拠出相当分も利子相当分も A より小さくなる。こうした例も、先ほど申し上げたように、不当に差別的なものにならないかぎりには可能である。グループを分けて、例えば職種などの合理的なグループに区分してスタートするケースもあるだろうし、退職事由によって区分することも考えられるだろう。

脱退一時金の額は、そのキャッシュバランスプランの特長、つまり仮想的な個人勘定を持ち、そこに毎期の拠出相当部分と、それに関する利息相当部分が累積されていくことをみているわけで、それからいえば、脱退一時金の額というものは、そこまで積み上がった仮想個人勘定の残高とするのが自然だろうと考えられる。ただ、老齢給付金の額の算定方法等と異なるものを用いることも、あくまでも合理的な理由が条件ではあるものの、可能である。

アメリカの場合では、受給権をそのつど与えるという考え方から、どうしても一時金については個人勘定残高とせざるをえないという制約がある。しかし日本では少し事情が違うので、あくまでも合理的な理由が必要とはなるが、そこは労使の合意、もしくはそれぞれの企業が持つ特殊な事情などがあると想定されることから、合理的な理由が成立する場合個人勘定残高とは別のものとするのが可能である。

年金原資を年金化するとき

次は、年金原資を年金化するときだが、説明資料でも「確定給付企業年金法施行令第 24 条第 1 項第 3 号の「規約で定める数値」で除することとなっている」と記載してある。要するに、原資相当額は毎期、拠出相当部分と利子相当部分によって累積されていくが、積み上がったあとでそれを年金化するために、その累計額をある数字で割ることと規定しているのがこの個所である。この規約で定められる数値というものが、あらかじめ定められた定数で、規約の中に定めることとなっている。あらかじめ定められた定数ということから、具体的な数字を規約の中に書く必要がある。

この年金換算率は、受給権者の年齢や支給期間、保証期間など、さまざまな条件に応じて、具体的な数値として定めることになるが、例えば予定利率をどう考えるのか、予定死亡率等をどう考えるのかによって、この年金換算率というものはいろいろ違ってくる。

また、年金換算率の設定に用いる予定利率は、下限予定利率を下回ってはならないとされている。この下限予定利率は、資料にも注書きしてあるが、具体的にいうと、10 年国債の応募者利回りの直近 5 年平均と 1 年平均のいずれか低い値で、要は低めに見るということである。平成 14 年度ではこの値が 1.2% となっており、この年金換算率を定めるにあたって採用する予定

利率は、1.2%以上でなければならないというのが制約になる。

では、このいったん定めた年金換算率が、例えば下限予定利率ぎりぎりに設定した場合で、ある時点になると、下限予定利率はそのつど変わりうるもののため、結果として下限予定利率を下回ったものになってしまう場合もでてくるだろう。その時はどうなるかという、即座に変えるということではなく、ある一定期間を置いて財政再計算をすることになるので、そのときの直近の下限予定利率を考慮して年金換算率を計算し直すことになる。死亡率についても同様で、将来、死亡率が改善した場合には、財政再計算時に年金換算率を見直すということになるだろう。

年金換算率等にかかわる質問について

事前にいただいた質問のなかで年金換算率に関しては次のものがある。たとえば、年金換算率を、この資料では規約の中に具体的な数値として書くということになっているが、国債利回りなどと連動させることができるか、である。この制度は、あくまでも給付を確定させる年金、確定給付年金の1つの道具立てと考えるので、例えば、年金換算率が国債利回りに自動的に連動してしまうことになると、確定給付とはいえないというところもあり、年金換算率として自動的にその指標に連動させるというものはいかがかなと考えている。

もう1つ、例えば男女別で年金換算率に差を設けることが可能かという質問もあった。一般的な確定給付型にイえるかと思うが、終身年金の場合に男女の性別だけで年金の換算率に差をつけることは、例えば労働条件の公平性の観点からみてどうか。たぶん男女差別ということで不当な差別にあたると思われ、結論としては、死亡率の相違の部分ということで男女の年金換算率を異なるものとするのは不当であるということになるだろう。

さらに、キャッシュバランスプランのほか、従来型の給付設計でも、脱退後から支給開始時までの間、いわゆる利子相当部分を国債等の客観的な指標に連動させる、そういう給付設計でもよいかという質問がある。確かに、現行の通知まで出たところでみても、これを禁止しているということはない。したがって不可能ではないと思うが、感触としてはきわめて珍しいというか、まれなケースではないかと思う。

ただ、具体的に、それぞれの企業のそれまでの歴史、やり方、それから労働組合との合意形成なども含めて、こういった従来型の給付設計で、脱退時から支給開始時までの間の利息の付け方を客観的な指標に連動させたいというものについては、個別的に、個々のいろいろな事情もかんがみてどうすればよいかを考えていく必要があり、それぞれのケースについて相談をいただければと思っている。

年金額の改定

次は、年金額を改定するときということで、給付設計の(c)の部分である。その改定については施行規則の28条第2項に、それぞれの号においてパターンが示されている。資料第3ページの図でいう①、②というのは従来もあったものだ。①は、ある年齢を境に額を変えるということで、例えば65歳において、60歳からそれまで5年間の年金額の6割にするとか、そういった改定の仕方が可能となっている。

②は、規約で定める期間ごとに、前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付額に指標を乗じて得た額を加算する。つまり、ある期間ごとに、指標を乗じて得た額を加算する方法というのは、その指標に連動するわけで、図でみるように、その年齢ごとに薄いものがどんどん上に積み重なっていくことになる。指標を乗じて得た額ということから、いわゆる利息的なものがどんどん加算されていくというように考えられるものである。

もう1つの③は、あらかじめ定めた額に、規約で定める期間、指標を予定利率とみなして算

定した額が、あらかじめ定めた額を上回る額その他これに類する額を加算する方法である。

年金換算率をあらかじめ定め、それで割り算をした結果が、あらかじめ定められた額になる。そして、その指標よりも運用環境がよく利益益が出た場合に、そのつど決められた期間ごとに、こうした計算を行い、剰余が出ればその部分を加算として付加すると規約に定めておけば、この例では5歳おきになっているが、そこでそれぞれ加算されることになる。

なお、この図でいえば70～75歳のときだが、点線のところは、実際の指標としている金利が、予定していた設定された年金換算率によって最低限保障するところ（あらかじめ定められた額）よりも低く出てしまった場合である。そのときは、自動的に連動させるのではなく、この点線の上の実線の水準を、つまり最低部分を保障するという設計になっている。このため、企業年金を財政運営している立場としてみれば、点線部分のところは、財政の負担になるわけで、ここについての責任を果たしていただき受給者にこの部分を支給するかたちになる。

年金額改定にかかわる質問について

これまでいただいている質問に関連し、キャッシュバランスプランにおいて、利子相当の額を付加するときに指標を使うわけだが、この指標と、支給を開始してからあとの額を改定するときに使う指標とは、一緒のものでなければならないかということ、必ずしも一緒である必要はない。

したがって、例えば定率を例にすると、年金原資をどんどん累積させていくときにおける指標については定率の4%で増やす。しかし、年金を支給しはじめてから、例えば③のように改定するとして、その場合の指標を定率の4%ではなく2%にするということも可能である。そういったことで、加入期における指標と年金を開始してからの指標は必ずしも同じものである必要はない。

また、加算するにあたり、施行規則の書き方としては、その上回る額を加えるというような書きぶりを③のようにしているわけだが、具体的に、非常に細かな話となるが、その上回る額をどう計算するのかといった質問があった。

加算の方法としてはいろいろな考え方があろうかと思う。例えば65歳支給とすると、65歳に至るまで年金原資はたまり、65歳での累計をある年金換算率で割って年金額が出てくる。それと、指標を予定利率とみなして、いわば新たにもう1つ別の年金換算率で割り算をして額を算出し、両者をたけ比べして、その額が多かった分を加算するというやり方が1つあるだろう。これをずっと、何歳であっても、たとえば70歳の時点で改定するときも、また65歳の時点に戻って計算するのだという考え方もあるだろう。

また、70歳なら70歳で、70歳時点での仮想的な個人勘定の残高について上回っている額を足し算するといった考え方もあると思う。私どもとしては、方法は1つですよとはいえないわけで、加算の仕方については、いろいろな考え方があるだろう。

基準としては、今いったような考え方の2つのやり方があるが、いずれの方法で計算してもあらかじめ定めた額を下回らない額となっていれば問題はないと考える。

これに関連しての質問では、上回る額を足す場合、この上回る額というのは、計算して上回っていれば上回った額をそっくりそのまま足すという意味であるが、そっくりそのまま足すのではなく半分だけ足すことではいけないのか、あるいはその一部分だけ足すことではいけないのかというものがある。

たぶんその意図は、全部足すのはちょっと行きすぎなので、ほどほどの加算にとどめたいということと思うが、そこは、先ほど申し上げたように、キャッシュバランスプランとして年金額を累積していくうえでの指標と、支給を開始したあとの指標は必ずしも一致させる必要はないので、例えば2分の1だけ加算をしたいということであれば、その指標自身を半分にすると

いった手も1つはあると思う。このように、規則の運用上の問題かもしれないが、いろいろ指標の設定を工夫することによって、目的は達せられるのではないかというような考え方を持っている。

ところで、運用環境が良好で益が出た場合には、その上回る額を加算すると約束した場合、あくまでも運用環境が良好さを表すのは客観的な指標であり、個々の基金や企業年金の財政運営とは必ずしも一致しているものではない。したがって、指標としての長期利回りが上向いたとしても、個別の企業年金財政にとっては赤字である可能性が出てくる。

そうしたケースで赤字のときには、指標としては上向いていて計算上加算すべき額が出てきたけれども、当該企業年金において赤字だった場合には加算しなくてもよいかとの質問があった。しかし、確定給付であらかじめ規約として加算すると約束した以上は、これは加算しなければならないということになる。

質問状の数が多く、説明が細かくなってしまいが、さらに次のような質問もあった。そのままの言葉で引用すると、ある年度に指標利率が給付利率を上回ったことによって生じた利差益は、個人勘定の前年度末の仮想残高から当年分の給付を差し引いたものの中に残っているわけだから、その利差の計算として、その前年度末の仮想残高から当年度の給付を差し引いた残りに、その利差の分だけ掛ければ、それが上乘せ分というか、増加した分とみればよいではないかというものだが、まさにそのとおりといいよと思う。先ほども申し上げたように、加算すべき額の計算というのには、いろいろな考え方があると思う。

また、上回る額を加算を行う対象者をいろいろと区分することも考えられる。たとえば、Aグループについては上回った額を加算するが、Bグループについては加算をしないと、そういった区別は不当な差別でないかぎり可能だろう。別の例として、定年退職者のみではどうかということがあがるが、そこはいろいろとケース・バイ・ケースの事情があり、その個別ケースをよく見てみないと何とも言えないものの、基本的に、そうした区分を設けることは不可能ではない。ただし、その区分というものが、不当に差別的ではないことを合理的に説明できるということが条件となる。

従来型の場合、たとえば今までも定額の年金とか報酬比例の年金があり、年金を支給開始してからあと、③のように年金額を改定したいというようなケースでは、従来型の給付設計ということは、その加入者である間は市場の指標とは連動しないような給付設計をしているわけであり、受給が開始されたとたんにその額が一般の市場の指標と連動することになってしまう。そういったことを考えれば、市場の経済変動の影響を、受給者の期間だけ被るということになり、考え方としてこれはいかがかなという感触を持っている。

年金としての支給形態

支給開始後の年金について、選択一時金として、残りのキャッシュバランスの個人勘定残高を支払うことは可能かどうかという質問については、これは可能である。ただし、年金が5年以上支給されていないといけない。そして、保証期間内でなければいけないということになっている。

要するに、年金は一般の貯金や貯蓄とは違うということ。たとえ有期年金であっても、年金は年金で、貯蓄とは違う、そういう性質のものだというわけである。では、年金と貯蓄の違いは何かというと、年金は、少なくとも5年以上の長い期間をとってそのつど支払われるものであるということで、5年という1つの基準を持っている。残高を一時金として選択することは可能だが、いったん年金として受給開始したものである以上は、5年を経過しないとそうした選択替えはできないということになる。

指標について

次は指標である（説明資料の第4ページ参照）。キャッシュバランスプランに用いることができる指標は次のとおりで、これを条文に書いてある並びでいえば、1つ目として定率、2つ目は国債の利回り、3つ目として定率と国債の利回りを組み合わせたもの、4つ目は、上のものについてのオプションとなるが、さらに上限や下限を定めたものとなる。かつ、いずれもゼロを下回らないという規定である。

実際の国債利回りをを用いる場合には、何年物の国債を用いるか、何年分の値の平均値とするかなど、またたとえば、細かい話だが、利率も理論上は小数点以下何けたまでもあるわけだが、その端数処理はどうするのかなどは具体的に規約で定めていただければ結構である。

指標は、いま言ったように規約に定める必要があるが、先ほども少し触れたように、加入者である間、もしくは待期者である間、受給している間において、それぞれ別の指標を用いることも可能である。たとえば、加入者である場合は10年国債の5年平均利回りであり、待期期間中は1年国債の利回り、受給者である場合においては5年国債の10年平均と、いろいろ違わせてもかまわない。

経済の状況を示した指標は、国債利回り以外にも理論上、経済学上はいろいろ考えられるわけではあるが、あまり大きく変動するような指標は、確定給付型の設計としてはいかなものかということで、国債の利回りに限定している。

たとえば、消費者物価指数を指数として用いるということは、それは経済学的な理論のうえではありうる話かもしれないが、最近の消費者物価をみるとマイナスの伸びなので、年金額は自動的に減額していくという仕組みにもなってしまうし、仮に消費者物価指数がインフレで大きく上がった場合には、今度は財政の安定性上からいかなものかとなり、そういった意味で国債の利回りに限定させてもらった。

ただ、国債の利回りと定率を組み合わせることによって、ある程度その物価上昇や金利上昇、もしくはPBO計算の利率など、そういった経済指標に比較的連動したものとすることは可能だと思うので、国債の利回りと定率をうまく組み合わせることによって、そういった要望はある程度満足されるのではないかと考えている。

指標に関する質問について

指標に関してもさらにいろいろと質問があるが、総じて言えることは、種々工夫することによって、その指標というものをある程度自由に仕組むことができるということだ。たとえば、加入期間等に応じて定率を変えることはもちろん可能だ。加入期間10年までは定率0%、つまり利息を付与しないと。そのあと10年以上のものについては、例えば1%の付与をするという設計も可能である。

それから、加入期間中は2%で、退職をしてから受給開始までの間については0%、つまり利息を付けないといったような設計ももちろん可能である。退職事由によって、定年退職なら3%、自己都合であれば0%、つまり定年退職であれば、退職したあと受給開始までの期間については3%利息を付けると。一方、自己都合で退社をされた方については、退社してから受給開始まで利息は付けませんと、こういった設計もできる。

またたとえば、初期の残高や他社からの持ち込み分については利子を付けず0%で、自社での稼得分に対しては3%の利息を付与しますという設定や、職能クレジットと勤務クレジットに分けて、職能クレジットに対しては0%、勤務クレジットに対しては3%とするなど、こういったことも可能である。

ほかにも、定率と国債利回りの組み合わせについて、国債利回りが3%以下のときには国債利回りプラス2%にして、3%を上回ったときは一律5%だとすることも可能で、定率と国債の

利回りの組み合わせ、および上限下限の設定でいろいろな形ができよう。

再評価の方向として、指標利率を単利で付けると、つまりそのつど、1年とは限らないが、ある期間分の利息しか付けられないということもできる。単利で指標利率を用いることも可能だと考えられる。

先ほど、指標で国債に限らせてもらったとお話ししたが、もう1つよくいわれるのは、資産の運用実績、それぞれの企業年金において、いろいろ運用をしているわけだが、その運用実績を指標として採用してはなぜいけないのかという質問がよく聞かれるが、要するに、これを認めてしまうと、運用の責任を加入者もしくは受給者に全部押し付けるということになりかねない。

つまり、確定給付の確定拠出とは違うメリットとして、運用の責任は企業の方でちゃんととるといえるわけだが、キャッシュバランスプランにおいて、その指標を運用実績そのものとする、まさにその企業年金の運用で失敗したといった場合には、その失敗は自動的に受給者にはね返ってしまう。これは、運用の責任をすべて自動的に加入者に振り分けてしまうという構図になるので、これは確定給付年金としていかがかということである。

確定拠出年金においては、もちろんその運用の実績によって額は左右されるが、その運用はそれぞれの個人が自己の責任において行っている。それはまだしも、確定給付の世界でそのような構図を持ち込むと、本人の責任ではどうすることもできないのに、自動的に運用責任を押し付けられてしまうことになる。指標として運用実績をなぜとれないのかという質問に対しては、こういった意味で、指標としては不適格であるとしている。

財政運営

次は財政運営だが、説明資料に書いてあるとおり、掛け金の算定は、財政方式や基礎率などツールの設定などについて、従来の確定給付型企業年金と同じである。ただ、予定利率や指標の予測について留意すべきは、予定利率については従来のものと同様、積立金の運用収益の長期予測に基づいて合理的に定めなければならないのは当然だが、新たに、基礎率として、指標の予測というものを、従来の確定給付型の設計とは別個に定める必要ができたことである。たとえば、指標の過去の実績値や長期予測値などを用いて、その当該指標の予測をするということになる。

毎事業年度の財政検証に関しては、従来の確定給付型の企業年金における継続基準や非継続基準の財政検証が必要になってくる。責任準備金や最低積立基準額については、従来の確定給付型年金の基礎率に加えて、指標の予測についての基礎率を見込んで計算する必要が出てくることになる。

当然、最低積立基準額というのは、仮にその企業年金が解散したときには分配の計算のうえで非常に重要な役割を果たすものなので、最低積立基準額の計算の中に用いられる指標の予測値は、規約の中にきちんと定めておく必要がある。

積立金の運用

キャッシュバランスプランにおける積立金の運用については、従来の確定給付型企業年金と同じようになる。つまり、キャッシュバランスプランという設計の中に、指標が織り込まれているだけであり、それは、給付の設計において、一般の市場の経済情勢が反映されるという給付設計になっているだけであって、必ずしも資産運用を全くそれに合わせる必要はないわけである。たとえば、国債利回りプラス定率という指標の設け方をすると、その定率の部分については、国債以外のものを充てて運用するといった考え方も出てくるのではないかと思う。

資産運用が債券中心に偏って、わが国の資本市場を弱体化する結果にならないかと心配され

る方も中にはいるかもしれないが、実際問題として、少なくとも国債プラス定率とか、そういった定率のところにかかる部分等あるわけなので、それが直ちに市場にゆがみを与えるということはないのではないかと考えている。

確かに、指標として、国債利回りを用いている以上、積立金のうち国債の部分については指標の値と運用収益が連動することになるので国債利回りの変動による運用リスクは軽減される傾向があるが、その運用として、だから国債中心にしなければいけないということにはならない。いずれにしても、指標の変動により、給付設計で設計された給付額が動くわけで、その動きを見つつ効率的な資産運用を行う必要があると考える。

ポータビリティ

ポータビリティに関し、給付の支給に関する権利義務を移転承継する場合において、キャッシュバランスプランでは仮想的な個人勘定がはっきりしているのので、その個人ごとの持ち分に相当する積立金を、非課税で転職先の企業が実施している企業年金の中に移管することができる。また、厚生年金基金の場合には、個人ごとの持ち分として支給された脱退一時金を連合会の方に移管することも可能である。

既存の確定給付型からの移行

既存の確定給付型の給付設計から移管するケースに関し、キャッシュバランスプランへの移行は、すでに実施している従来の確定給付型企业年金の規約を変更することによって行うことができる。要するに、今まで定額方式で年金をやっていたがその年金の設計をキャッシュバランスに変えるということについては、年金の規約を変更することによって可能であるし、個人についてみると、それぞれの移行前の加入者期間に基づく仮想個人勘定残高を個人ごとに設ける必要があるということだ。

その移行時において不利益変更とならないように、いろいろな経過措置的なものを設けた方がいいケースもあるだろうし、もしそれが無理ならば、それは不利益変更となるので、給付減額の手続きが求められるケースもありうるだろう。

たとえば、従来の確定給付型の給付設計がS字カーブになっていて、それをキャッシュバランスに移すといったときには、その個人ベースとして個々のケースでみると、最低積立基準額がプラスになったりマイナスになったりするだろう。そのとき、不利益変更にならないように、従前の給付と比較し、いわば丈比べをして、当分の間はどちらか有利な方を選択できるような道を残しておくとか、そういった工夫をするケースもあるだろう。

実際に、既存の制度を組み直して、キャッシュバランスへ移行等をする場合においては、いろいろな例がありうるだろう。

年金の額が加入年数に比例して支払われる定額の年金の場合では、その移行時点までの加入年数に応じた個々人の額をその持ち分とすることが理屈上無難であろうし、ほかのケースにおいても、その時点までどれだけが仮想的にたまっていると考えるのが合理的なのか、もしくは労働側と企業側の間で合意がとりやすいか、ということ踏まえて導入されていくのではないかと考える。

それでは、移行時において、具体的にどういったときに不利益変更として取り扱うかということ、まず給付設計の変更前後において、総給付現価が減少しているのかどうか、減少していれば不利益変更となる。それから、一部の加入者または受給権者等について、当該者にかかる給付現価が設計変更によって減少するのかどうか、減少している場合には不利益変更と見なすことになる。最後に、各加入者または各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合で、この場合も不利益変更になる。

この給付現価の計算では、説明資料の※印に記載したとおり、指標の直近5年間の実績値の平均値を、この指標の見込みとして利用することになっている。これをもとに、不利益変更にならないよう指標を設定するとしたら、どうすればよいか、あくまで参考として考えてみると、たとえば10年国債利回りの5年平均を指標とするといった場合、その実績値は平成9年で3.4%、これは平成5年から平成9年までの平均値だが、同様に平成13年まで、それぞれ2.9%、2.4%、2.0%、1.7%で、給付現価の計算に用いる指標はこれらから2.5%となる。もし予定利率、従前のものとして用いたものが4%であれば、この設計変更の計算に用いる指標の値が2.5%となるので、あと1.5%程度乗せれば直ちに不利益変更になるということにはならない、該当しないことになるのではないか、これはあくまで参考ではあるが、こういった水準は目指す考え方もあるように思う。

積立不足への対処法

制度の移行に際して、積立不足の償却方法はどのようにするのかといった質問が寄せられている。これについては、たとえば、退職一時金制度から移行した場合の積立不足に対しては、従前の確定給付型の企業年金と同じく、すなわち確定給付型の企業年金を新たに設立するときと同様に、特別掛金として一定期間で償却するということになる。ただし、今回の改正において、最低積立基準額に満たない部分については一括拠出できるということがあるので、最低積立基準額を規約で定めることにより、足らざる分を一括して掛金拠出することが可能である。

〈質疑応答〉

指標について

(質問)

指標に関してだが、さきほど運用実績を指標にすることは運用リスクを加入者へ転化しかねないことからいかなるものか、とのお話しであった。しかし、指標はそもそもゼロ以下とはできず、運用成果がゼロ以下となるダウンサイドリスクは全部会社が持つことになるが、それでも難しいのか。

(答え)

その場合でも、どこに中心線を置くかによって見方は変わってくると思う。たとえば、市場の実勢をみれば5%の収益率が普通のとくに運用実績は1%しかないといった場合、なぜ1%だけなのか、となることもある。加入者側からみれば、本来5%なのに、何か知らないけれども運用のまずさで4%取られてしまった、そうとられるかもしれない。そう考えると、プラスならよい、マイナスだからだめというような理屈ではない。

もう少し敷衍すると、指標はあくまでも規約の上でどう約束するかによる。規約で運用差益が出た場合、それも加算するとしていればこれを加算しなければ約束違反となる。一方、規約上、指標を5%の定率としたときは、運用利回りが10%であっても直ちに給付の増額をしなければならない、というわけではない。

指標のあり方を多少整理すれば、「客観的な指標」という言葉を使っていることに留意していただきたい。指標は誰かの裁量や能力によって変わるのではなく、客観的なものでなければならない。国債利回りは多くの人の金利観・相場観が集合したものであり、客観性をもつことになるわけである。

論点の再整理

(質問)

多方面にわたり丁寧なご説明をいただいたうえで申し訳ないが、ここで各質問、論点を再整理するという意味で、簡潔におさらいいただけないか。

(答え)

それでは、説明との重複を恐れず、多少かいつまんでという感じになるかもしれないが、ご関心のあるところの主な論点につきまとめてみたい。

給付設計

[持分として付与する額に上限がないため、既存制度からの持込額に制約がないと考えてよいか]

移行関係のところでは気になる部分かと思うが、これ自身に何か条件のようなものは特になく、労使合意で定めるものとする。

[拠出相当額に関してポイント比例とする場合のあり方]

拠出相当額ということで、その定め方がポイント制の場合は、その上下限 15 倍以内という規定は従来の確定給付企業年金のとおり適用されるということになる。

指標・利息付与率

[指標として認められる定率に、基金の期待収益率を含めてもよいか。また、指標として消費者物価指数、PBO 算出の割引率を採用してよいか]

期待収益率が定率になじむとは考えにくいだろうし、これを運用実績のことと受け止めるならば、運用リスクを企業や基金が負わず、受給者に負わせることになるのでいかがなものか。

また、消費者物価指数や割引率というものについては、現段階では国債の利回り、そうした客観的な指標というものを採用いただき、さらにそれに定率を加えるといったことで工夫をお願いしたいと考えている。

[拠出相当分と利子相当分の比率に制約はあるか]

この両者の間の比率について制約は特になく。この比率は労使合意によって合理的に定めていただければよろしいのではないかと。

利息相当分のウェイトを高くすると、将来の市場運用利回りによっては年金額が大きく変動する懸念が生じかねないとの見方もあるだろうが、そこは、あくまで客観的な指標のもとでの範囲内であれば、今の設計の中では特段の制約があるわけではない。そういうことで、合理的に定めていただければと思う。

[支給開始前の指標にかかわる定率について、次のようなバリエーションは可能か。]

- ア 加入期間等に応じて定率を変えること (例: 加入期間 10 年までは 0%、加入期間 10 年以上は 1%とするなど)
- イ 現役期間中は 2%、退職後支給開始年齢までは 0%などとする
- ウ 退職事由によって、退職後支給開始年齢までの定率を変えること (例: 定年退職であれば 3%、自己都合退職の場合は 0%とするなど)
- エ 給与クレジットの発生年度によって、予め定めた計画に基づいて定率を変えること (例: 初期残高や他社からの持込分に対しては 0%、自社での獲得分については 3%とするなど)

ど)

オ クレジットの内容に応じて定率を変えること（例：職能クレジットと勤務クレジットとに分け、職能クレジットについては0%、勤務クレジットについては3%とするなど）

以上のバリエーションについては、考え方としてはありうるのかなど考えるが、不当に差別的にならない程度の給付設計の範囲内ということになるのではないか。

退職事由別によって給付の額に差を設ける場合の考え方では、説明資料の第2ページ目で、そのグループ区分、A～Cのようなかたちでイメージを書いているが、その中に、差を設ける場合として、退職事由によって区分をして定める方法というものが書いてあり、たとえば個人勘定として、自己都合の場合には個人勘定A、会社都合の場合には個人勘定Cというような勘定方法というものを持ってやっていくというような制度設計も考えられるのではないか。

〔定率と国債利回りの組み合わせ方法で、次のようなものは可能か〕

- ア 国債利回りが3%以下のときは国債利回り、3%を上回ったときは（一律）5%などとすることは可能か
- イ 逆に、国債利回りが3%以下のときは2%、3%を上回ったときは国債利回りなどとすることは可能か
- ウ 国債利回りが3%以下のときは0%、3%を上回ったときは「国債利回り-3%」などとすることは可能か
- エ 上記ウで、さらに6%の上限をかぶせること（国債利回りが6%を上回ったときは6%とすること）などは可能か
- オ 定率-国債利回り（下限0%）とすることなどは可能か
- カ 定率に10年国債の利回りと1年国債の利回りのスプレッドを加えた率とすることなどは可能か

以上の例示のような場合で、ア～エのようなパターンはあるのかなど考えている。しかし、オについては、定率マイナス国債利回りということで、引き算をすると、市場の経済環境がよくなると給付の額が小さくなるようなので、法令上できないといっているわけではないが、そうした仕組みにどのような合理性があるのかということが残り、その点はむしろ教えていただきたい。現段階での判断は控えさせていただきたい。カについても同じである。

設立認可基準

〔既存制度とキャッシュバランスプランの給付カーブの差をどこまで保証すべきか〕

さきほども、移行に際してはできるかぎり不利益変更とならないような取り扱いにしていたきたいと説明申し上げた。S字の場合では、退職直前になった人はかなり高い基準になっていると思うが、そういったところについて、経過措置のようなものをできるかぎり設けていただき、できるだけ不利益変更にならないような移行をお願いしたいと考えている。

〔現行制度が加入年数に応じた定額制の場合、移行に際して留意すべき点は何か〕

キャッシュバランスプランへの移行で、定額制の場合どういう仕組みになるのかということについては、個別のケースになるだろうが、たとえば、これまでの加入期間に応じた定額のようなものを付与すれば、ある程度は不利益変更とならない移行ができるのではないか。

〔移行時に給付総額を変えなければ、個人別の配分を変更することは認められるか〕

移行する場合、最低積立基準額は個人ごとで減らないようになっているので、そこについては手当てが必要ではあると考えている。

[不利益変更の3つの基準は大変厳しいと思うが、多少とも緩和していただけないか]

この基準の緩和が期待されているようだが、現段階ではそのご要望にお応えできないと考えている。

[一時金受給権の付与のあり方]

一時金受給権（たとえば加入3年以上）も付けている基金が行うキャッシュバランスプランでも同じ取り扱いとなるかということでは、厚生年金基金については、いま実際に付けていないところもあるが、できるかぎり3年以上の人には、脱退一時金というものを設けるようにしていただきたいという形になっている。

[退職一時金から移行する場合の積立不足の償却方法]

退職一時金から移行する場合、確定給付企業年金および厚生年金基金からみると、単なる事業主からの拠出ということになるので、それは通常の未償却過去勤務債務の償却の部分、特別掛金として納めていただく形になる。ただ、一方で最低積立基準額についての積立不足は、一括拠出ができるようになっている。

[予定利率は、基金の予定利率設定と同じ考え方でよいか]

予定利率の設定の考え方は、運用の基本方針を反映した長期期待収益率、あるいはその保守的な推計値など、従来の厚生年金基金、確定給付型の企業年金の設定における考え方と同じである。指標とは別に、その基金の運用資産の長期期待収益率といったものを定めていただき、それに見合った予定利率を設定いただくということになる。

[毎事業年度の財政検証はどのように行うのか]

継続基準、非継続基準の財政検証方法は、従来の確定給付型の企業年金と同じである。年度基準と責任準備金を計算する場合には、基礎率で指標の予測というものが1つ増えているので、それを見込んで計算いただきたい。非継続基準の場合は、その分配額にかかわるため、最低積立基準額の計算の基礎として、指標の予測というものをあらかじめ規約に定めていただくことになる。

財政検証時の指標の予測は、掛金算定の基礎率として用いた指標の予測と異なってもよい。また、それには恣意的に変動するものではないものを明確に決定する。

税制等

[転職先への資産の持ち込みは非課税で可能か]

この点については、確定給付企業年金法の施行令の49条2号の規定を用いることにより、転職先で受け入れる体制ができていれば、こういう1つの権利義務の移転承継の規定を使うことによって非課税で資産の持ち込みができる。

[利息付与率に下限を設定している場合、企業のPBO計算に関して何らかの影響を与えるか。また、特別法人税の適用等は基金と同様か]

前者については、当方からのコメントは控えさせていただきたい。税制上は、確定給付企業年金、厚生年金基金などが、キャッシュバランスプランにしたからといって、何かが変わると

いうことはない。

資産運用

〔キャッシュバランスプランの資産運用において留意すべき点〕

キャッシュバランスプランの資産運用では、従来の確定給付型の企業年金と同様と考える。結果として、国債で運用する部分については、その指標と連動することによってリスクが一定程度軽減されるだろうと考えている。これをどのように生かすかは、個々の企業の判断となろうし、特段運用ルールが変わるということはなく、その意味では従来どおりのリスク資産も含めた企業年金の運用をやっていただきたいと考えている。

〔指標で国債利回りしか使えないことにすると、資産運用が債券運用（特に国債運用）に偏り、わが国の市場を歪める結果となる恐れはないか〕

資産運用で債券運用に偏るのではないかと懸念については、上の話しとダブルが、たとえば、その国債プラス 2%といった設定を例とすると、そのプラス 2%の部分を何らかの形で運用するとの責任は常についてくるわけであるし、たとえ 100%国債にしても、結局運用目標が達成できないというようなこともあると思うので、そう考えると、必ずしも今の段階で質問のような心配をする必要はないのではないかと。

脱退一時金

〔受給開始前の脱退一時金の額は、アメリカの例によれば、その時点における仮想個人口座の残高とする必要があるのではないか〕

脱退一時金の額については、さきほど申し上げたとおり、別の定めというものが要ということで、アメリカのような規制はない。

年金換算率

〔年金換算率は、具体的な率（数値）を規約に定めておく必要があるか〕

「規約で定める数値」ということで年金換算率に関していえば、これは、具体的な率、数値で定めていただきたい。その理由は、確定給付としてこの部分については最低限保障するものとの意味合いである。

〔年金換算率の基礎とした予定利率を下限予定利率とした場合に、下限予定利率が将来引上げとなったときは、年金換算率を見直さなければならないか。また、年金換算率の基礎とした死亡率についても、死亡率が将来改善したときは、年金換算率を見直さなければならないか。〕

下限予定利率が上がってくる場合、あるいは死亡率の改善など、そういったときには、その基準を満たさなくなった次の財政再計算のときに、その基準に合致するよう給付設計の見直し等を行う必要がある。

〔年金換算率を、脱退後支給開始期間までの利子相当額（則 27 条 1 号）を考慮した率とすることは可能か〕

これは、技術的にはおそらく可能ではないかと考える。利子相当額というのは、指標に基づくものであるという前提が必要かと思う。

年金額の改定方法等

〔則 28 条 2 項 2 号口の方式で年金額を改定する場合に、改定の基準とする指標は、支給開始

前の再評価率とは異なったものとしてよいか]

これは説明資料でいえば第3ページの③の方法ということになるかと思うが、予定利率の定め方は、その加入期間、受給期間それぞれ異なっても差し支えないと思っており、それぞれで合理的に定めていただければよいと思う。

〔「上回る額」のたとえば2分の1を加算することとするのは可能か。〕

これは指標の値を、たとえば加入者と比べて初めから2分の1ぐらいの指標の大きさにすれば、同様のことができるのではないか。そういったことも工夫しだいではあるだろう。当初100%加算すると決めてあって、実は半分しかそうしないとするのは、法令上も給付設計として想定していないのではないか。

〔事業の財政が赤字のときは「上回る額」を加算しないとするのは可能か。また、事業の財政が赤字のときに規約変更してそのときだけ「上回る額」を加算しないものとするのは、「給付の引下げ」に該当するか〕

事業の財政が赤字のときには加算しないという点についても、そもそも給付設計として加算をあらかじめ約束したものであれば、その指標に基づく加算は必ずやっていただきたいということで、これも難しいと考える。

〔「上回る額」の加算は、たとえば定年退職者のみとするなどのことは可能か〕

これについては、個別の事例等にも配慮して検討しなければならないだろうと考える。給付設計上、定年退職の人だけ加算するというのは、一見不当差別の要素をはらんでいるとみられないこともない。

〔従来型の給付設計でも、2号ロの方式で年金額を改定することは認められて良いのではないか〕

現状の法令では、説明資料第3ページの③の方法については、キャッシュバランスプランの計算式で計算したときのみその額を改定するというになっているので、今の段階では難しいだろう。これは、従来の給付設計というのは、まさに現役世代の給付が確定することであり、景気や経済変動による給付額の変動が受給者だけに反映されるといった要素が含まれてしまう懸念が生じるからである。

〔2号ロの方式で年金額を改定する方法として、年金額の改定でなく支給期間を延長する方式も認められて良いのではないか〕

これについては、具体的内容がどのようなものとなるのかも含め、個別にご相談いただければと思う。

〔支給開始後も個人勘定残高を管理し、保証期間内であればいつでも口座残高の一時金選択ができることとする設計も認めてよいのではないか〕

これはおそらく設計のしかたによって可能ではないかと考える。ただ、さきほど申し上げたとおり、いったん年金で受給しはじめたあとの話になるので、支給開始後5年は経過する必要があり、5年以内に一時金選択する場合には特別の事情が必要になるという規制が設けられているところである。

ポータビリティ

[将来的なポータビリティ付与の可能性]

ポータビリティについては、今後の検討課題でもあるのではないかと思う。企業年金で、労使合意により、たとえば老齢給付金の給付設計と脱退一時金の給付設計を異なるものにするとか、中途脱退の人には定額給付というような形でも差し支えないと考えているので、そういったなかで、まずは労使で脱退一時金のところをどう考えるのかを定めていただくこともあろう。

解散時の残余財産

[キャッシュバランスプランにおいては、仮想個人口座残高の合計は、保有資産額とは一致しないし、最低積立基準額とも一致しない。仮に、プラスアルファ部分がすべてキャッシュバランスプランであるとすると、解散したときの残余財産は、仮想個人口座残高でなく、現行のルールどおり、最低積立基準額に比例して配分されることとなると考えてよいか]

キャッシュバランスプランにおいては、仮想個人口座残高の合計が最低積立基準額とも一致しないとされているが、これについては、必ずしもそうかどうか分からないところで、最低積立基準額の規定については、今回改正され、規約で過去の加入期間に相当する分というものを定めることとなっている。その工夫のしかたしだいによっては、その仮想個人口座残高に類似したものが設計できるのではないか。一致しないということが必ずしもあてはまらないのではないかと考える。

まさに、最低積立基準額の定め方によって、仮に終了した場合にはその残余財産の分配の方法に関連してくるため、キャッシュバランスプランにおいて、従来の確定給付型の設計においても同様だが、その規約における最低保全給付の定め方については労使間で十分協議をしていただきたいと思う。

キャッシュバランスプランについて

1. 概要

○ キャッシュバランスプラン

→ 確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つプラン（ハイブリッド型）で、アメリカで最も普及しているもの。

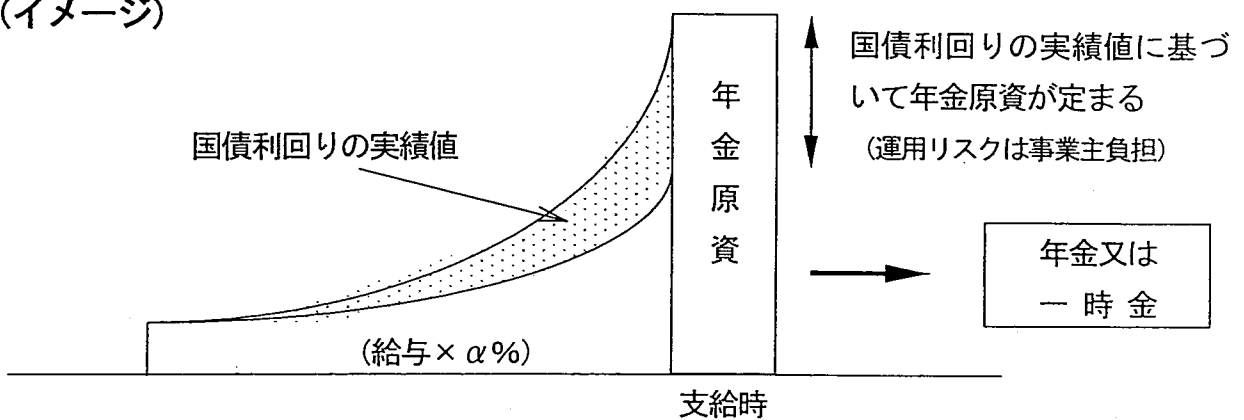
○ 仕組み

- ・ 資産は一括運用され、運用リスクは事業主が負担。（従来の確定給付型と同じ。）
- ・ 給付額は、例えば、各期の給与の何%といった額に客観的な指標に基づく利率で付利したものを支給開始時点まで累積した総額（年金原資）。
- ・ 客観的な指標には国債利回り等が用いられる。

○ 特長（メリット）

- ・ 事業主にとっては、給付に責任をもちつつ経済環境の変化に対し柔軟な対応が可能となる。
- ・ 加入者にとっても、財政の安定が図られるとともに、客観的指標を通じた給付水準が確保され、過去期間分の原資も明確になる。
- ・ 従来の確定給付型と比べ毎期の仮想的な個人の持ち分が分かり易い。

（イメージ）



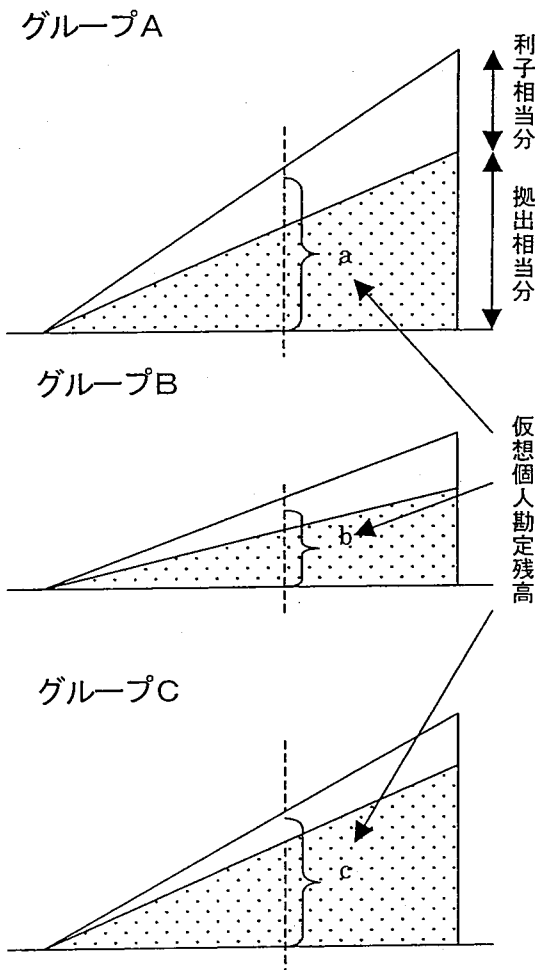
2. 具体的な仕組み

(1) 給付設計

(a) 支給開始時点までの期間

- ・ 年金原資の額は、基本的に、拠出相当分と利子相当分との合計額であり、うち、拠出相当分は、従来の確定給付型と同様に、定額、給与比例、ポイント比例などで設定可能。
- ・ グループ区分等により拠出相当分や利子相当分に差を設ける場合（例参照）には、不当に差別的にならないこと。
- ・ 脱退一時金の額は、キャッシュバランスプランの特長から老齢給付金の算定の基礎となる仮想個人勘定残高とするのが自然と考えるが、老齢給付金の額の算定方法と異なるものを用いることも可能。

(例) 拠出相当分や利子相当分に差を設ける場合のイメージ



例えば、グループA～Cについて、それぞれ、

	拠出相当分	利子相当分
a	給与×6%	年利4%で付利
b	給与×3%	年利4%で付利
c	給与×3%	年利2%で付利

として別々に規定した場合を示している。

グループを分けて、別々に定める場合の例示として、

- ・ 職種など合理的なグループに区分して定める方法
- ・ 退職事由によって区分して定める方法

などが考えられる。

(b) 年金原資を年金化するとき

- ・ 年金原資を年金化するとき、確定給付企業年金法施行令（以下「施行令」という。）第24条第1項第3号の「規約で定める数値」で除することとなっている。（以下この数値を「年金換算率」という。同項第1号及び第2号の「規約で定める数値」とは取扱いが異なることに留意が必要。）
- ・ 年金換算率は、あらかじめ定められた定数。（支給開始時における受給権者の年齢、支給期間、保証期間及び確定給付企業年金法施行規則（以下「施行規則」という。）第26条に規定されたものに応じて定められたもの）
- ・ 年金換算率の設定に用いる予定利率は下限予定利率^(※)を下回ってはならない。

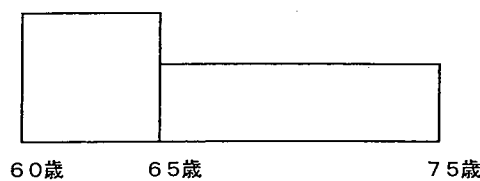
※ 10年国債の応募者利回りの直近5年平均と1年平均のいずれか低い値。平成14年度は、1.2%。

(c) 年金額を改定するとき

- ・ キャッシュバランスプランにおける年金額の改定の方法は、施行規則第28条第2項に次の3つの方法が規定されている。

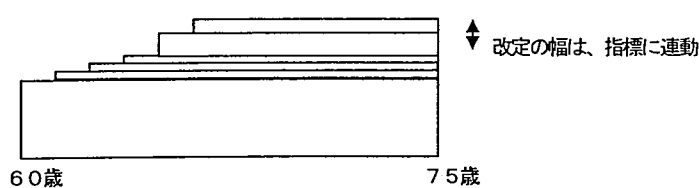
① 給付の支給を開始して一定の期間が経過したときに、定率で改定する方法

(例)



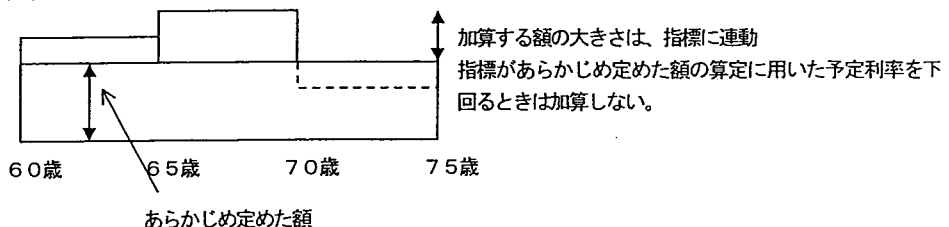
② 規約で定める期間ごとに、前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付の額に指標を乗じて得た額を加算する方法

(例)



③ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を予定利率とみなして算定した額があらかじめ定めた給付の額を上回る額その他これに類する額を加算する方法

(例)



(2) 指標

- ・ キャッシュバランスプランで用いることができる指標は次のとおり。
 - ① 定率
 - ② 国債の利回り
 - ③ 定率と国債の利回りを組み合わせたもの
 - ④ ②、③の率に上限または下限を定めたもの
(いずれも零を下回らないこと。)
- ・ 国債の利回りを用いる場合には、何年物の国債を用いるか、何年分の値の平均値とするか、端数処理はどうするかなどを具体的に規約に定めなければならない。
- ・ 指標は、規約に定める必要があるが、例えば、加入者である間、待期者である間、受給している間において、別々の指標を用いることは可能。
- ・ 経済の状況を表した指標は国債の利回り以外にも考えられるが、あまり大きく変動する指標は確定給付型の設計として適切ではないことから、国債の利回りに限定。ただし、国債の利回りと定率を組み合わせることにより、物価上昇率や賃金上昇率といった他の経済指標に比較的連動したものを設定することは可能。

(3) 財政運営

- ・ 掛金の算定
 - ・ 掛金の算定は、財政方式や基礎率の設定などについて、基本的には、従来の確定給付型の企業年金と同じ。なお、次の点について留意すること。
 - ・ 予定利率 : 従来の確定給付型の企業年金と同様に、積立金の運用収益の長期の予測に基づいて合理的に定める。
 - ・ 指標の予測 : 従来の確定給付型の企業年金と異なり、新たに定める必要がある。例えば、指標の過去の実績値や指標の長期予測値などを用いることが考えられる。
- ・ 毎事業年度の財政検証
 - ・ 継続基準、非継続基準の財政検証の方法は、従来の確定給付型の企業年金と同じ。責任準備金及び最低積立基準額の計算は、次の点に留意すること。
 - (ア) 責任準備金は、掛金算定の基礎率として用いた指標の予測を見込んで計算すること。(指標の予測も織り込むこと。)
 - (イ) 最低積立基準額は、あらかじめ規約に定めた指標の予測^(※)を見込んで計算すること。
 - ・ ※ 掛金算定の基礎率として用いた指標の予測と異なって差し支えない。「過去〇年間の実績の平均値」など、恣意的に変動することのないものを定めること。

(4) 積立金の運用

- ・ キャッシュバランスプランにおける積立金の運用は、従来の確定給付型の企業年金と同じである。すなわち、運用利回りが財政運営上の予定利率を上回った場合には利差益が生じ、下回った場合には利差損が生じる。利差損として生じた積立不足は、特別掛金として償却することとなる。
- ・ 指標として国債の利回りを用いている場合には、積立金のうち国債の部分については、指標の値と運用収益が連動することから、国債の利回りの変動による運用リスクは軽減される傾向がある。
- ・ いずれにしても、指標の変動による給付額の動きをみつつ、効率的な積立金の運用を行う必要がある。

(5) ポータビリティ

- ・ 施行令第49条第2号の規定により、給付の支給に関する権利義務を移転承継する場合には、個人毎の持ち分に相当する積立金を転職先の企業が実施する企業年金に移換することができる。
- ・ 厚生年金基金の場合には、個人毎の持ち分として支給された脱退一時金を連合会に移換することができる。

(6) 既存の確定給付型の給付設計からの移行

- ・ キャッシュバランスプランへの移行は、すでに実施している従来の確定給付型の企業年金の規約を変更することによって行うことができる。
- ・ 移行時には、一般的に、移行前の加入者期間に基づく仮想個人勘定残高を個人毎に定める必要がある。
- ・ 移行時には、規約の変更前後で、加入者又は受給者にとって、不利益な変更とならないようにする必要がある。(仮に、不利益な変更となる場合には、給付減額の手続きを経る必要がある。)
- ・ 次のいずれかに該当するときは、不利益変更として取り扱うこととなる。

① 給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合

② 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって減少する場合

③ 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

※ ①、②の給付現価は、指標の直近5年間の実績値の平均値を当該指標の見込みとして用いて計算するものとする。

(例) 指標を10年国債の応募者利回りの5年平均とすると、平成9年(H5~H9)3.4%、平成10年(H6~H10)2.9%、平成11年(H7~H11)2.4%、平成12年(H8~H12)2.0%、平成13年(H9~H13)1.7%であることから、給付現価の計算に用いる指標の値は2.5%となる。

仮に、移行前の確定給付型の企業年金の年金換算率の算定基礎となった予定利率が4.0%であった場合には、指標を(10年国債の応募者利回りの5年平均)+1.5%とすれば、概ね同等の給付水準が確保されることとなる。

第3回研究連絡会の議事概要

日時：平成14年8月27日（火）

テーマ：①「キャッシュバランスプラン導入後の基金運営シミュレーションについて」

②「米国におけるキャッシュバランスプランの導入状況について」

本テーマの内容については、第3部のなかで利用させていただいた。

報告者：三菱信託銀行 年金業務部 ペンション・パーソネイル・ソリューション室長

小川悟氏

〈報告要旨〉

①「キャッシュバランスプラン導入後の基金運営シミュレーションについて」

本テーマの報告要旨の相当部分は、第2部へ取り込んでいただいたため、ここでは質疑応答を取りあげた。

〈質疑応答〉

（質問）

計算上の給付見込額で、その計算に際し今まで4%でみていたところ、ある単年度に3%になったといった場合では、そこから将来とも3%が続くとして計算していくことになりますね。そうした場合、それでよいかと。あるいはどのように考えればよいか。

（答え）

将来の給付の見込みについてはいろいろな見方をすることができる。たとえば、現在の金利水準から今後上昇して行く見込みを立てるということも可能だと思うが、その場合、本日説明した退職給付債務の安定化効果は望めなくなる。将来の金利の予測をする上で、どのような考え方がベストなのかという点で、足元の金利水準が続くというのも一つの見方であろう。これは、退職給付債務の算定に使用される割引率が現状の金利を基準に考えていることと整合的であり、このような場合に退職給付債務の安定化効果も得られることとなる。

（質問）

そうすると、3%でずっと続くとみていて、その翌年に5%になったとすると、そこから5%でみることになりますね。これは、不安定になるというように見えませんか。

（答え）

先ほどの考え方からすれば、見込みが3%から5%に上がるとの仮定であれば、その後は5%が続くとしてみることになるが、同時に割引率も5%に引き上げることになるだろう。安定化効果を得るためには、ここを連動させる必要がある。

金利水準は、市場で決まる、つまり20年国債であれば20年間その金利水準が得られれば、投資する価値があるとの市場のコンセンサスが得られているわけで、もし、今後金利が上昇していくという見方に変われば、その瞬間に金利が上昇する（価格下がる）ことになる。つまり、現状足元の金利が将来の予測値と考えてもおかしくないということになる。

（質問）

先ほどのお話で利息付与率と運用収益率の相関性が高いと安定化効果があるということで

した。そうすると、実際に相関性の高い組み合わせを最優先に考えるとして、どのような組み合わせがあるだろうか。また、実際にある環境の中で、相関性の高い組み合わせとして、どのような設計をしたらよいだろうか。

(答え)

利息付与率と運用収益率の相関が高いところでは、たとえば債券の運用が考えられるかもしれない。理想的には、負債の変動に完全に連動する金融商品があれば良いのだが、なかなかそうした商品が作れないというのが現実だ。

ただ、運用のあり方は、相関性だけにとどまらないだろう。キャッシュバランスプランで求められていることに安定性があるのなら、予定利率を低くして運用リスクを抑えることも必要になろう。結果的に債券運用が増えることになるが、このような考え方はオーソドックスなものではないか。

(質問)

ケース4(利息付与率2%、運用収益率8%)の前提で元利合計型の試算があるが、そこではS字カーブのようなケースでも、基本的にはあまり変わらないというイメージか。

(答え)

ここで行ったシミュレーションの本質的な効果は変わらない。まずは、退職給付債務が安定化することである。年金財政上も同様なことが言える。ただし、金額自体は異なってくるだろう。カーブを変更することで給付額自体が変わっていくだろうし、経過措置を設けた場合は、設けない場合に比べコストは上昇することになる。

経過措置は、各企業と実際に制度を決めるとき必ずといってよいほど一番大きなポイントになる。既得権の取扱いの検討の一方、企業負担を抑制するという命題もあり、一律同じような経過措置とはならないであろう。

(質問)

三菱信託さんの方でいろいろコンサルをやっているという話のだが、その中では、経過措置は別として、今後のキャッシュバランスプランの導入においてS字カーブを生かすようなものがないだろうか。そういうものはあまり普通ではないのだろうか。

(答え)

いや、そうではないと思う。今のご質問は非常にありがたい。というのも、実際に各企業から相談を受ける中でそうしたことを協議するケースが少なからずある。今日は財務的なところをシミュレーションしているが、なぜキャッシュバランスプランにするかという、そのメリットというのが、やはり人事面でも非常に大きいわけである。たとえば、能力成果主義を反映したいと考えた場合は、単年度の在職中の貢献度を積み上げることのできるキャッシュバランスプランがフィットする。

そうすると、問題は在職中の貢献度を積み上げる方法となる。ひとつは、これまでの年金制度で使用されている本給や退職金算定給を基準とする方法であるが、それらがその人の働きを全て表しているかという、やはりそうとはいえない部分がある。今後の流れをみると、給付額は役職や働き、業績や経験年数などいろいろな要素で決まるようになるだろう。これを実現するために、よく採用されるのがポイント制である。これはキャッシュバランスプランにもよくなじむ方法だ。

図表 4-7 の例をご覧ください。ポイント制では、たとえば役職が上がるにしたがいポイントの付与が多くなるため、結果的にはS字カーブにより近いカタチとなる場合が多い。

制度検討の本質は給付カーブを作るところにある。それがまさに企業のコンセプトということであり、そこでいわゆるS字カーブが否定されるわけではない。

(質問)

今ポイント制の確定給付型があるとすると、これをそのままキャッシュバランスプランに変更した場合、金利付与分だけ給付が増加してしまうことにならないか。

(答え)

そうならないように給付設計を行わなければならない。現行のポイント制で、60歳で1000ポイントになると仮定すると、キャッシュバランスプランでは、持分付与部分のポイントをとたとえば600ポイントにして、残りの400ポイントが再評価部分として与えられるよう設計する。つまり、総額は変えないように、単年度ポイントを組みかえたり、ポイント単価を変えることで調整することになる。

(質問)

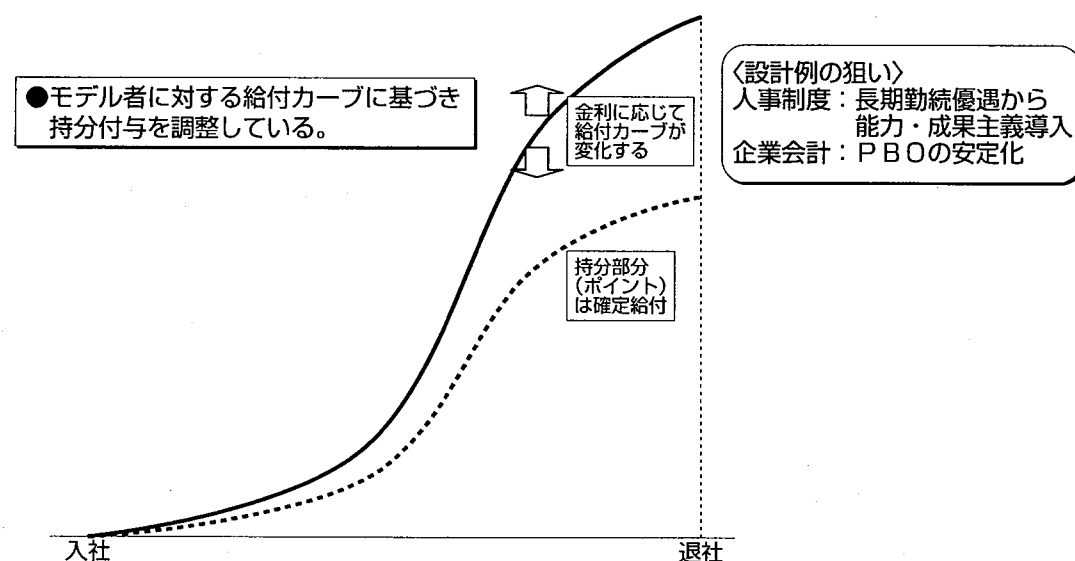
シミュレーションの要旨で、年金換算率を利息付与率と連動させた場合と、年金換算率を4%に固定した場合とでは、試算結果に大きな違いが生じている。試算の前提で、後者では年金の給付が始まるまでの、そういう措置期間もその中に入れて(4%に固定されて)計算されているのか。

年金換算率を4%に固定した場合で、金利が2%、6%に動いたとき、そうした金利の差によって退職給付債務が大きく異なってくるが、その理由がどこにあるのかという質問である。計算では終身年金を前提されているので、期間が長いせいなのか、どの辺からそれだけの差が出てくるのか。

(答え)

試算の前提で年金換算率が4%というのは、たとえば割引率が低くなっても高くなってもず

図表 4-7 **設計例** 勤続期間、職能などに応じたポイント制退職金制度を変更する方法



つと 4%で固定するということである。(措置期間についても4%の固定の見込みとなっている。)したがって、金利変動に対する安定化効果が退職以降の部分について得られなくなっている。結果として変動幅が従来型制度の数値に近づくことになる。

それから、ご指摘のとおり終身年金としていることが安定化を阻害している原因となっている。ここでは、100%終身年金という前提条件で計算しているため、たとえばこれを5年確定年金とすれば、安定効果は大きくなる。

(質問)

利息付与率と運用収益率の相関性が高いような場合、実際の金利がどう動いても同様に退職給付債務の安定化効果が生じると考えてよいか。

(答え)

相関性が高いということは、たとえば相関係数が1であれば、限りなく同じ方向に行くことになる。そのような場合、安定化効果が十分発揮されることになる。

ただし、相関係数を1とすることは實際上、困難であるし、また相関性は変化するものであることに留意する必要がある。

(質問)

図4-7に関してだが、このようなS字カーブをぴったり計算できるものか。

(答え)

モデルに完全一致させることは難しいところがあるが、おおよそS字カーブとすることは実務的には可能だ。しかし、それが果たして人事制度としていいのかどうかは別問題である。給付カーブについてはその基本コンセプトが大事である。

(質問)

そもそも何を目的に導入するかが重要だということがわかった。その際、安定化ということはあっても給付債務を削減する効果が当然としてあるものではないということか。

(答え)

そういうことである。

第4回研究連絡会の議事概要

日時：平成14年9月24日（火）

テーマ：「人事面からみたキャッシュバランスプラン導入について」

報告者：三菱信託銀行年金コンサルティング部ペンション・パーソナル・ソリューション室長
小川悟氏

〈報告要旨〉

退職給付制度の改定動向

今回は、キャッシュバランスプランの財務面に対する影響について説明させていただきました。要約すれば、企業ニーズは企業年金の積立不足の解消、退職給付債務・費用の圧縮、安定化を図ることです。キャッシュバランスプランの導入メリットとして、退職給付債務・費用の安定化、運用リスクの安定化効果が期待でき、シミュレーション結果を含め分析させていただきました。

今回は、キャッシュバランスプランの人事面の効用について説明したいと思います。

図表4-8、図表4-9は、平成14年1月に当社が開催した「確定給付企業年金法の施行とその影響について」と題した勉強会において参加者の方々にアンケートの回答を頂いた結果です。

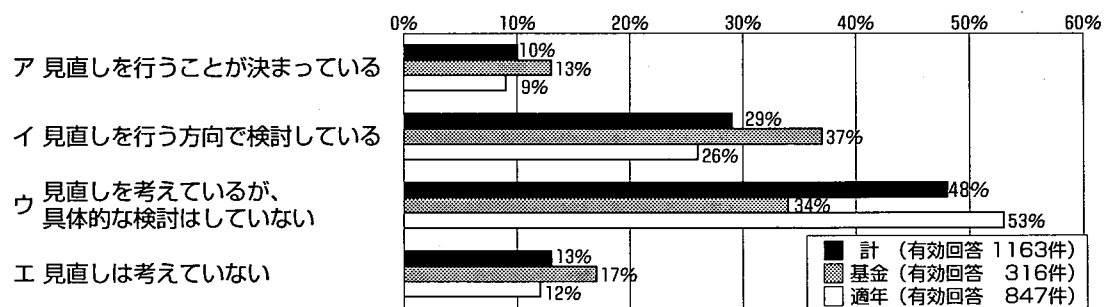
「1. 退職一時金・年金制度の見直しに関する意向」では、4つの選択肢のうち「ア. 見直しを行なうことが決まっている」が10%、「イ. 見直しを行う方向で検討している」および「ウ. 見直しを考えているが、具体的な検討はしていない」を合わせて77%です。したがって、このアンケート結果からは多くの企業で退職一時金・年金制度を見直したいと考えていることが判ります。

「2. 現行制度の問題点」では、特に企業の関心が高いのは、「ア」「イ」「ウ」の3項目であり、財務面からは積立不足による掛金負担の増加、退職給付会計への対応、人事面からは能力重視の成果主義導入であると考えられます。

図表4-8 退職給付制度改定に関するアンケート調査結果

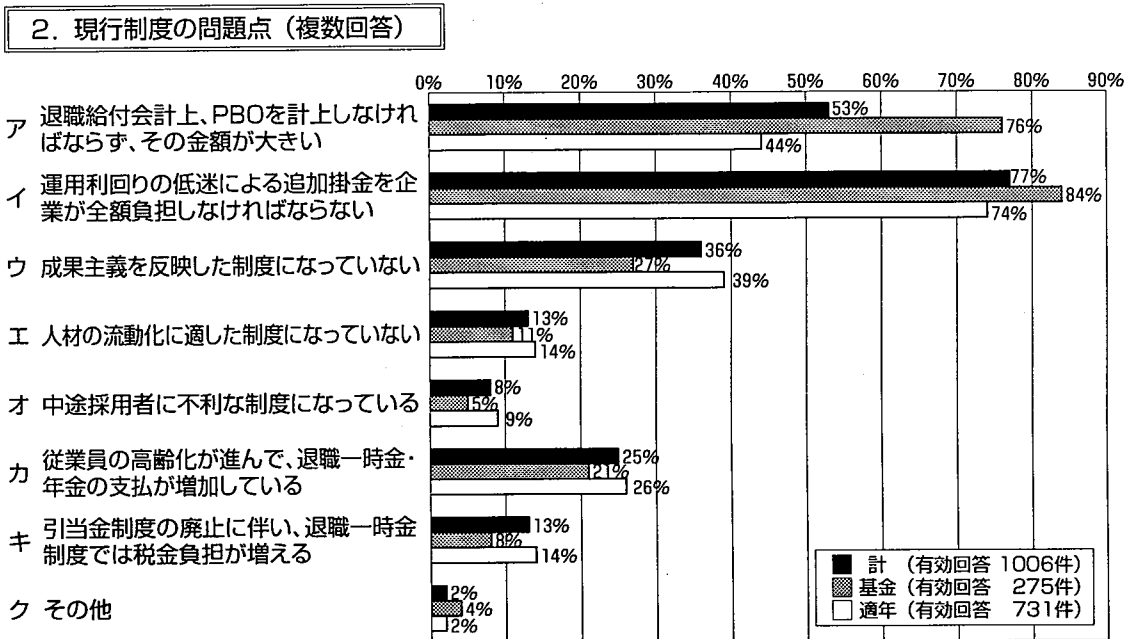
三菱信託銀行が、平成14年1月に全国13カ所で、44回にわたって開催した「確定給付企業年金法の施行とその影響について」と題する説明の際に実施したアンケート結果。
回答数は1,202件（厚生年金基金先341件、適格年金先861件）

1. 退職一時金・年金制度の見直しに関する意向



(資料) 三菱信託銀行

図表 4-9 退職給付制度改定に関するアンケート調査結果



退職給付制度改革の着眼点－老後生活に必要な資金

それでは、制度改革の着眼点から説明します。60歳以降の高齢者が、老後の生活に要する費用は通常の場合月額約28万円程度、ゆとりのある生活を過ごす場合は月額約38万円程度とされています。そのうち、公的年金は標準モデルで月額約23万円程度であり、老後の生活費用の相当部分は公的年金に依存し、不足する部分は企業年金または自助努力で公的年金を補完することになる訳です。ところが、公的年金のスリム化の影響から報酬比例部分について平成14年4月から支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へ引き上げられることとなりました。一方、企業サイドの定年年齢は現状60歳の場合が多く、今後の制度改革においては60歳から65歳の「つなぎ年金」を検討する必要があるものと考えられます。

キャッシュバランスプランの仕組み

ここで、前回説明させて頂いたキャッシュバランスプランの仕組みを簡単に振り返りたいと思います。

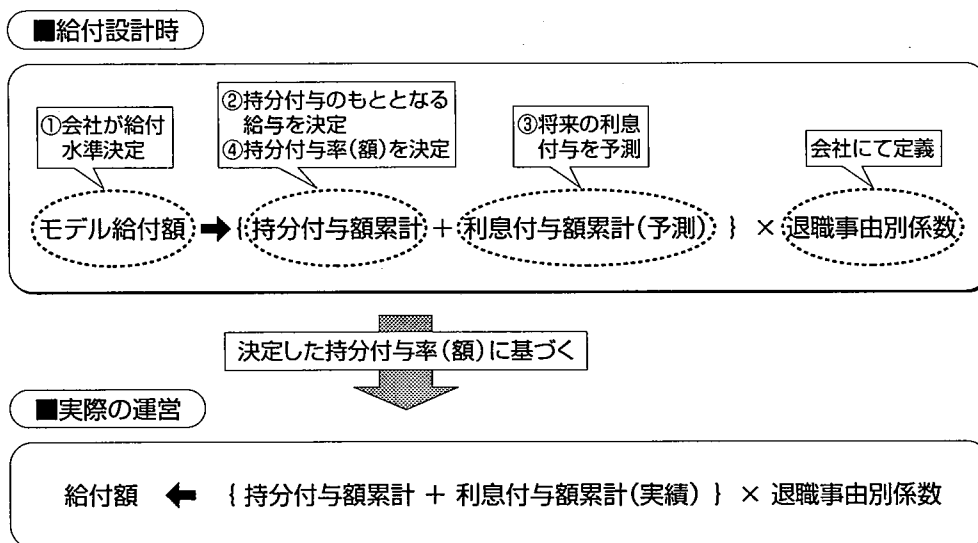
キャッシュバランスプランは、持分付与額・利息付与額（再評価額）の累計額を原資として給付する仕組みです。持分付与額を元本イメージ、利息付与額を利息イメージと想定すれば、入社から退職するまでの元利合計イメージを給付することになります。前回のテーマは、利息部分の効用、財務面の効果という観点であり、結論から申し上げます「退職給付債務の安定化」、「運用リスクの安定化」が導入メリットとなります。

本日の説明したい趣旨は、持分付与額部分の効用、人事面の効果という観点となります。まず、持分付与額の基準給与は、定額、給与×一定割合、ポイント等で企業毎に決定することになりますが、キャッシュバランスプランを導入した場合、人事面に与える最大の影響は毎年、毎年個人別に持分を付与することと考えられます。例えば、最終給与に基づく退職給付制度であれば、退職時の給与で給付額が決まる訳で、長期勤続者を優遇する仕組みになりがちです。ところが、キャッシュバランスプランにおける持分付与は、毎年、毎年積上げる方式ですから、個人の在職中の貢献度を反映できる仕組みです。この点が、キャッシュバランスプランは能力主義、成果主義を実現できる仕組みと考える理由となる訳です。

キャッシュバランスプランの設計手順

給付設計の標準的な手順は、図表 4-10 の通り、①モデル給付額を予め決定し、②持分付与の基準給与を決定し、③将来の利息付与を予測する段階では、指標利率として 10 年国債・20 年国債等の何れを採用するか、過去の 1 年平均、5 年平均等の期間を何れにするか十分に検討した上で、さらに将来の指標利率の水準を予め予測し、具体的に何%と決定した上で、最終的に④持分付与を決定することとなります。

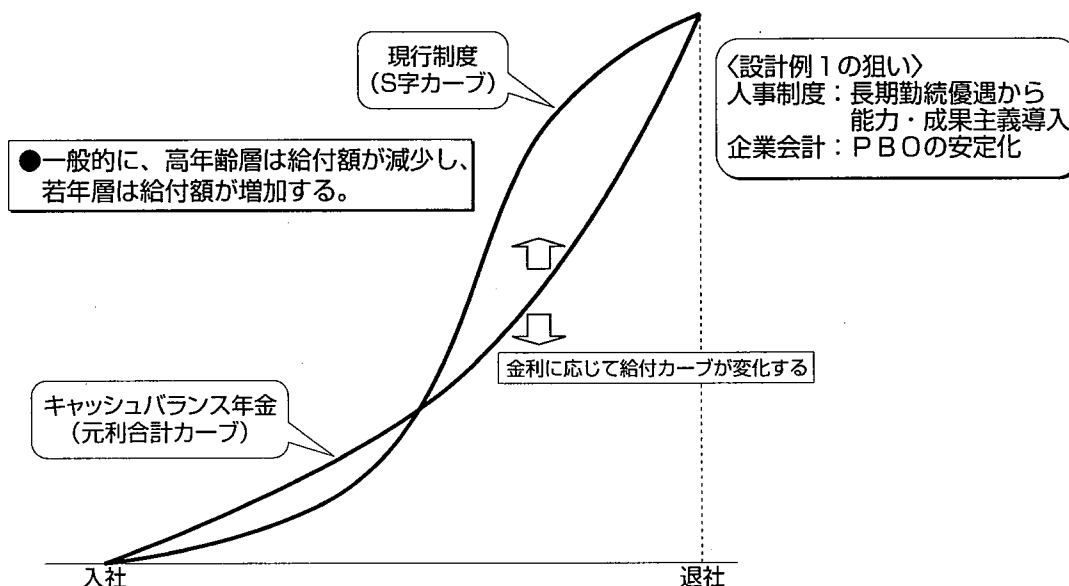
図表 4-10 キャッシュバランス型年金の設計手順



具体的設計例－S字カーブから元利合計カーブへ変更

設計例として、図表 4-11 をご覧ください。これは、持分付与の基準給与を給与×一定割合としたケースであるので、給付カーブは元利合計に近いものとなります。また、退職給付の原資として毎年の給与×一定割合を積上げることから、給与と退職給与がリンクしたシンプルな設計と考えられます。この設計例の狙いは、人事面では能力主義の反映であり、財務面では退職給付債務の安定化であろう。

図表 4-11 設計例 1 給与×一定割合の給付額を元利合計カーブに変更する方法



具体的設計例－ポイント制退職金の導入

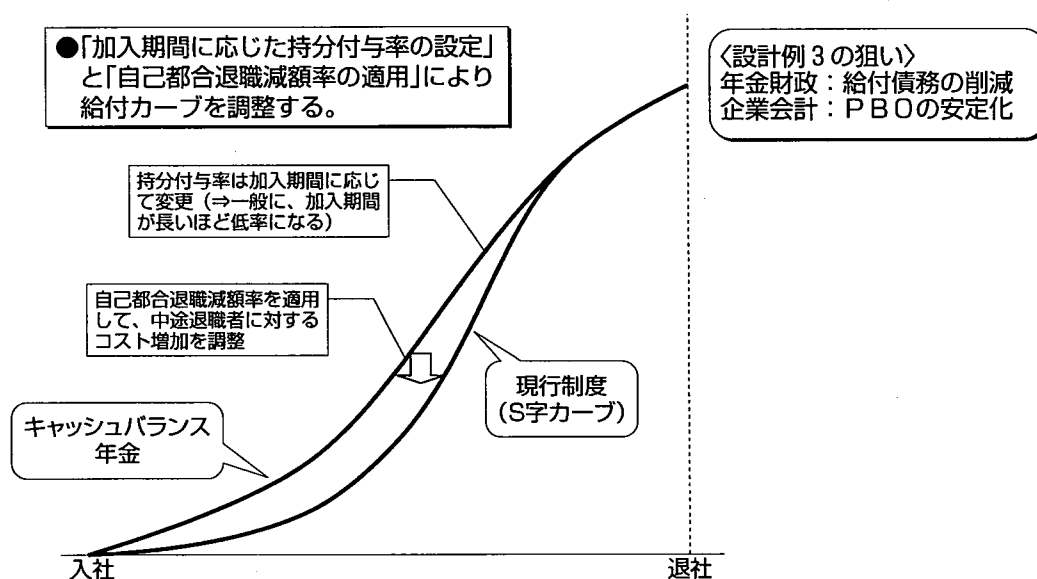
設計例として、図表 4-7 をご覧ください。最近導入事例の多いポイント制退職金制度をキャッシュバランスプランに適用したケースです。ポイント制は勤続期間、職能等でポイントを定め、従業員の貢献度合に応じて毎年ポイントを積上げる仕組みであり、能力主義・成果主義を反映した制度です。キャッシュバランスプランをポイント制の枠組みで考えれば、従来のポイントに加え、利息ポイントを付した仕組みとすれば理解し易い。

実務上、仮に勤続期間、職能ポイントで設計する場合、勤続ポイントのウェイトを高くすれば年功的な給付、職能ポイントのウェイトを高くすればメリハリのある成果主義的な給付となる傾向があるので、企業の人事方針を反映したウェイト配分を決定することが重要と考えます。

具体的設計例－S 字カーブを変えずにキャッシュバランスプランへ変更

設計例として、図表 4-12 をご覧ください。これは、現行制度が S 字カーブの給付カーブであり、人事面からは制度を維持したいが、財務面からは退職給付債務の削減・安定化を実現したいケースです。給付設計上、まず企業ニーズを踏まえた給付カーブを設計することから開始し、S 字カーブを維持する方法として、最終段階で自己都合退職減額率を調整する等の工夫が必要となります。

図表 4-12 設計例 3 現行給付カーブ (S 字) を変えずにキャッシュバランス年金に移行する方法



具体的設計例－評価ポイントの反映

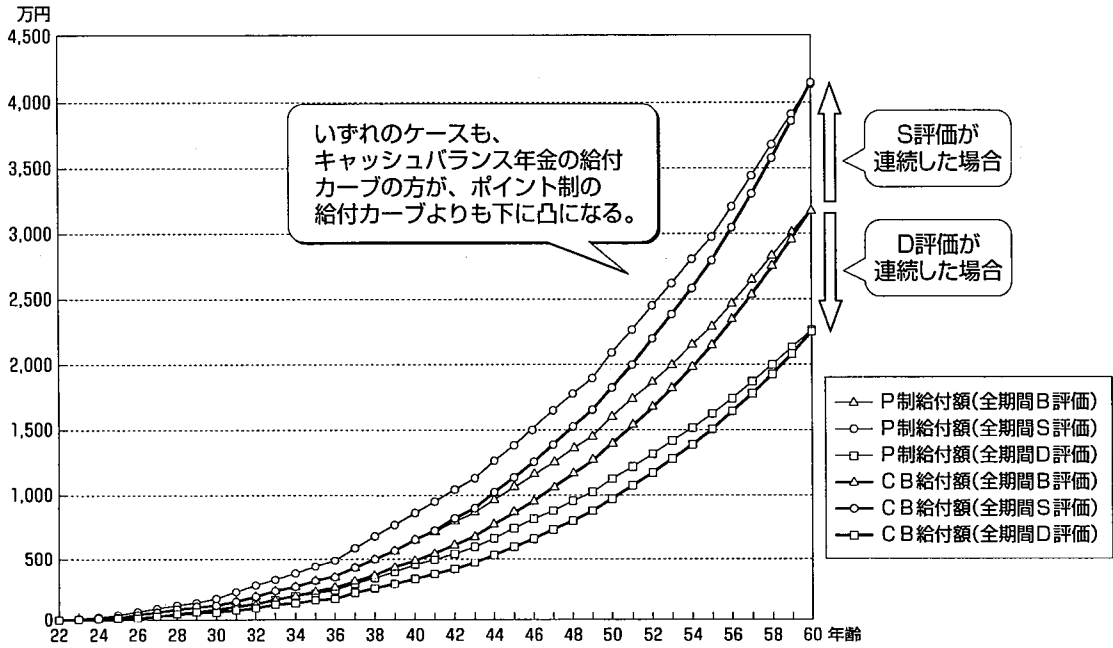
設計例として、図表 4-13 をご覧ください。これは、評価ポイントをキャッシュバランスプランに適用したケースです。この例では企業がグレード別・評価別にポイントを定め、キャッシュバランスプラン化したものです。基本的にはポイント制退職金をキャッシュバランスプランに適用したケースと同様な設計となります。

移行時持分の決定

ここで、制度移行時の経過措置について説明させていただきます。

経過措置として、移行時までの過去期間分をどのように取扱うかは重要な問題となります。新旧制度には給付水準・給付カーブ等差異があるため、少なくとも制度変更時の給付額を保証して既得権を確保する場合、退職時点での給付額が著しく減少する者に対しても何らかの手当

図表 4-13 評価ポイントによる給付額比較グラフ (ポイント制 ⇒ キャッシュバランス年金)

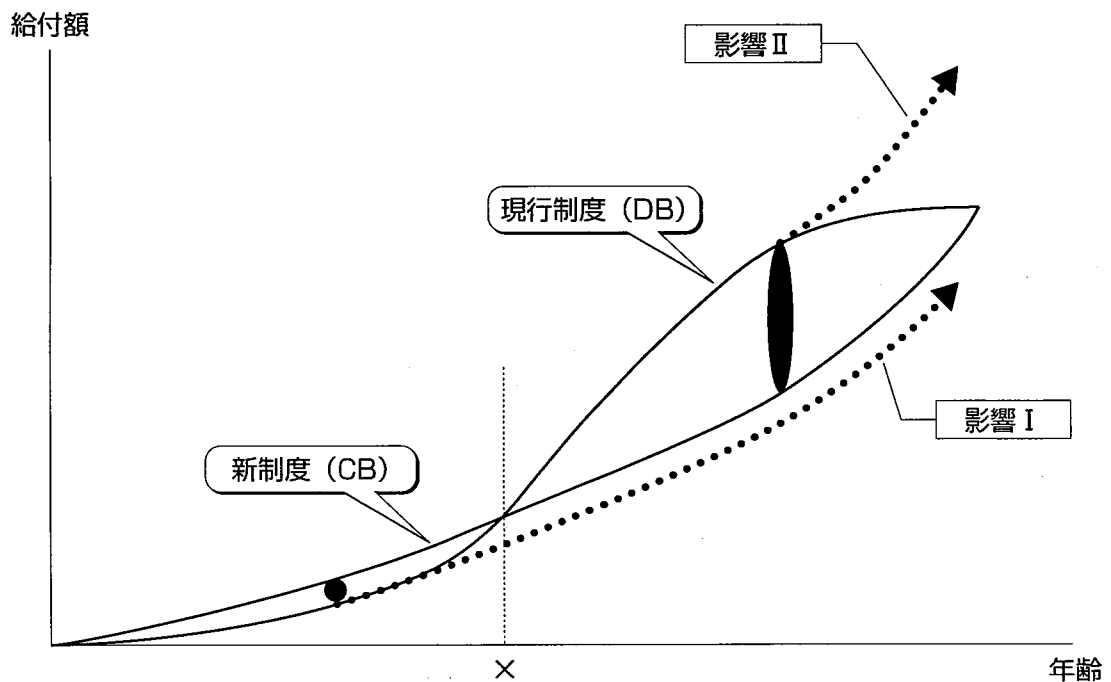


をして期待権を確保する場合等、既得権、期待権に配慮した対応が必要となる場合が多いものと考えられます。具体的には、現行制度を重視して既得権を確保する趣旨で「既得権＝要支給額」とする方法や全員が入社したときからキャッシュバランスプランに加入していたものと仮定して移行時持分を決定する方法等が考えられます。

現行制度を重視する場合

設計例として、図表 4-14 をご覧ください。これは、移行時持分の算定基礎を要支給額とした場合となります。現行制度 (DB) は S 字カーブ、新制度 (CB) は元利合計カーブと仮定しま

図表 4-14 移行時持分の算定基礎を要支給額とした場合

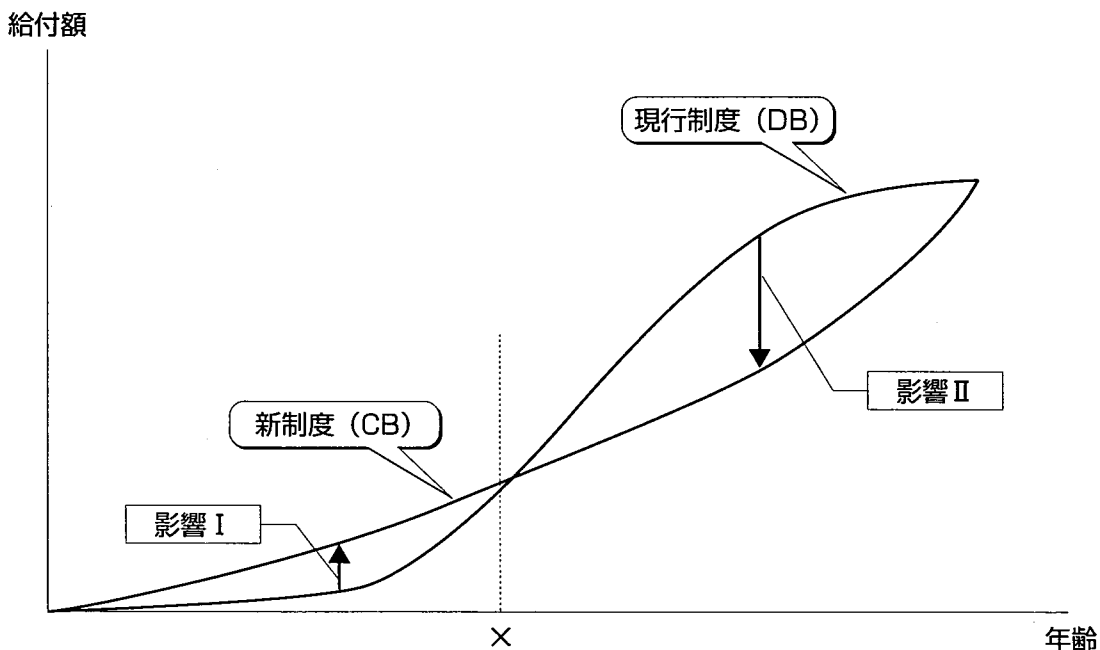


すと、移行時点では要支給額が新制度の持分となり、X歳以下の年齢層をみると、影響Ⅰの通り将来の給付額が減少する可能性があります。影響Ⅰを考えれば、X歳以下の既加入者と新規加入者で将来の給付額に差異が発生するため、X歳以下の既加入者の持分を引き上げる等の検討が必要となります。また、X歳以上の年齢層をみると影響Ⅱの通り将来の給付額が増加する可能性があります。影響Ⅱを考えれば、X歳以上の既加入者は将来の給付額が増加するため、企業の負担増にも繋がります。したがって、X歳以上の既加入者の持分をいかに調整するか経過措置を検討する必要があると考えられます。

全員が入社時からキャッシュバランスプランに加入していたと仮定する場合

設計例として、図表4-15をご覧ください。これは、全員が入社時からキャッシュバランスプランに加入していたと仮定する場合となります。現行制度（DB）はS字カーブ、新制度（CB）は元利合計カーブと仮定しますと、移行時点では入社時からキャッシュバランスプランに加入していたと仮定して新制度の持分を定めるため、X歳以下の年齢層をみると、影響Ⅰの通り移行時持分が増加する可能性があります。また、X歳以上の年齢層をみると影響Ⅱの通り移行時持分が減少する可能性があります。特に、X歳以上の年齢層の場合、定年退職時の予想給付額は新旧制度で同額としても、定年以前で退職した場合の予想給付額は減少します。この点は経過措置で整理すべきポイントと考えられます。また、この方法は新制度に速やかに統合できるメリットはありますが、移行に際し既加入者の過去のヒストリーが確保できるかということも検討する必要があります。

図表4-15 全員が入社時からキャッシュバランス制度に加入していたと仮定した場合



将来の給付水準を一致させる方法

移行時持分の設定においては、もう一つ将来の給付水準を一致させる考え方もありますが、例えば、①将来の予測給付額を現在時点まで割引いた金額を移行時持分とする方法、②割引く利率を移行時年齢毎に設定する方法、③移行時持分に過去期間の評価を採り入れる方法等が挙げられます。

まとめ

本日説明させて頂きたい内容は以上ですが、人事面からみたキャッシュバランスプラン導入のポイントは、企業の人事戦略を反映した持分付与の設計と経過措置の決定と考えられます。どうか今後の検討の役立てて頂ければ幸いです。

<質疑応答>

(質問)

移行時持分の設定方法について、将来の給付水準を一致させる方法のなかで、将来の予測給付額を割引く場合だが、目標給付額を一律標準者の要支給額と仮定しているが、それを上下の評価で決めておけば、目標額が変わるのでないか。

(答え)

ご質問のケースでは、目標額は変わります。

(質問)

それから同じ割引率で引き直すことも可能か。

(答え)

同じ割引率で引き直す方法も可能と考えます。ここで説明した将来の給付水準に対する考え方は一例ですので、別の方法であっても合理的な方法であれば可能であると考えられます。

(質問)

ポイント制において、退職金水準の調整はポイント単価の改定で可能との説明があったが、どの企業でもポイント単価は容易に変更できないと思う。そうすると、例えば5年、10年の間に一挙に変更するのは結構大きな衝撃になるのではないか。また、改定を行う場合はどのような方法があるのか。

(答え)

確かにポイント単価は容易に変更できない内容と思います。なお、改定する場合は、年金制度の変更にあたるので、企業内では労使交渉・合意等の所定の手続きを行い、規約変更・認可申請も行う必要があります。また、給付減額に相当すれば法令に定める手続きも行うことになります。

(質問)

ポイント単価を改定することは従業員側に非常に抵抗感があるが、この方法の企業側のメリットは何か。

(答え)

ポイント制退職金制度の特徴の一つとして、退職金コストの把握、退職金水準の調整という面があります。退職金水準の調整は、ポイント単価の改定のみで対応可能であり、退職金支払負担の増加額が把握しやすく予算管理が容易というメリットがあります。

(質問)

指標を国債利回りで連動させるとすれば、これはある意味でインフレ連動になり、インフレヘッジ機能を持たすことができると考えてよいか。

(答え)

ご質問の通りです。指標が国債利回りに連動する場合、金利水準はインフレ率と相関が高いことから、インフレ局面では給付額が増加し年金の実質価値が確保されるインフレヘッジ効果が見込まれます。

(質問)

最近の退職金制度の見直しに関して、そもそもといった質問になるが、キャッシュバランスプランの提案をすることによって退職金制度改革に対して何らかの答えになっているのかというあたりは如何か。

(答え)

キャッシュバランスプランは最近の制度改革における有力な選択肢と考えられます。何故ならば、最近の制度改革の狙いは、人事面では能力主義・成果主義の導入、財務面では退職給付会計への対策が大きなウェイトを占めます。また、確定拠出年金は給付額の仕組みはキャッシュバランスプランと異なりますが、導入メリットとしては能力主義・成果主義の反映、退職給付債務の削減効果があります。

最近の制度改革に際して、これらの企業ニーズを満たすには、キャッシュバランスプラン、確定拠出年金、退職金前払い等の制度を活用し、成果主義的な給付設計として、給付額を単年度毎に積立て、在職中の貢献度を反映でき、退職給付会計への対策を講じることが可能な仕組みが期待されています。各制度はそれぞれメリット・デメリットが異なるため、企業ニーズに応じた制度を導入する必要があります。

(質問)

退職金は賃金の後払い、功労褒賞という見方があるが、現状はそれらの見方に対する見直しの観点があるように思う。キャッシュバランスプランは、そうした見直しに対応しているのか。

(答え)

キャッシュバランスプランを導入する場合は、退職金制度の抜本的な改革となるものと想定しています。制度改革の検討の中で、退職金自体の位置付けは整理する必要があり、また退職金の一部は賃金の後払い、一部は功労褒賞の性格とするケースもあろう。企業年金制度でも、給付額の支払段階で一部は老後の生活資金の性格から終身年金、一部は一時金の性格から有期年金等の工夫も必要となろう。

(質問)

図表 4-7 に関連するが、退職金の設計ではこれまで漠然とキャッシュバランスプランにすれば、S字カーブが元利合計カーブに変わるイメージを持っていた。しかし、設計の仕方によってはS字カーブになると、理解してもよいか。

(答え)

キャッシュバランスプランの場合、毎年度持分を積上げる方式で給付額を算定するため、通

常は給付カーブがフラットになり、元利合計カーブに近くなる傾向があります。しかし、企業ニーズとして、給付設計をS字カーブで運営したいと考えていれば、本日の説明の様に自己都合退職減額率の調整を行うこと、ポイント制であればポイントの配分方法等の工夫により可能であろう。

(質問)

その場合、キャッシュバランスプランでS字カーブに近づけた場合、PBOの安定化にはどのような影響を及ぼすか。PBOの安定化効果が減少することがあるか。

(答え)

PBOの水準は、給付設計で変動することになり、給付額が同等としても給付カーブや人員構成の影響も受けます。キャッシュバランスプランによるPBOの安定化効果は、PBOを評価する割引率とキャッシュバランスプランの利息付与で生じるため、安定化効果は実現できません。したがって、PBOの安定化度合は給付設計・人員構成等で差異はありますが、効果自体は期待できます。

(質問)

例えば既存の年金を移行する場合、S字カーブに近い制度も移行可能か。しかし、その場合はPBOの安定化効果は減少するか。

(答え)

ご質問のケースは可能と考えられます。また、PBOの安定化度合は給付設計・人員構成等で差異はありますが、効果自体は期待できます。

(質問)

移行時持分の決定方法の中で、将来の給付水準を一致させる考え方の場合、移行年齢毎に割引率を変えることは実務的に可能か。

(答え)

本日の説明では、経過措置における一つの考え方として紹介しました。

(質問)

初歩的な質問だが、ポイント制の仕組みであれば若年から成果が反映されていくことはあろう。しかし、企業側の意図を察すると、S字カーブの制度であったため、優秀な労働力を確保し長期間一生懸命働いてもらう、といったことができたのではないかと思う。ところが、給付カーブがフラット化してしまうと、長期間一生懸命働いてもらうという要素が減るのではないか。企業の人材確保の面から、長期間一生懸命働いてもらうことはないというのが企業側の意図ということだろうか。

一方で、雇用の流動化の面からいえば、優秀な人材は長く定年まで勤続して欲しいし、外部の優秀な人材も中途採用したいということもある。中途採用者にとって、キャッシュバランスプランの給付設計であれば、従来に比べ明らかにフラット化しているため有利となる。雇用の流動化の面からは魅力的な設計と考えられるのか。

(答え)

中途採用者は、長期勤続優遇の制度であれば、勤続期間が短期間となる傾向があり、給付額が相対的に少額となるケースもあろう。キャッシュバランスプランは毎年度持分付与額・利息付与額を積上げる方式であり、中途採用者にとっては魅力的な制度であろう。また、既加入者にとってもインセンティブが働く制度と考えられる。

優秀な人材の流出防止の観点では、退職金制度を成果主義的な仕組みに再構築し、加入者にインセンティブを与えることは重要なことと考えます。例えば、ポイント制ではポイントの配分ルールにメリハリを付けること等人事政策上工夫できる点はあると思います。

(質問)

総合型基金の場合、定額制の導入も一つの選択肢となるという説明があったが、実際に定額制のケースがあるか。この場合、掛金は報酬比例で、持分は定額となるのか。

(答え)

総合型基金でキャッシュバランスプラン導入を検討する場合、複数事業所で基金が成り立っていることに留意する必要があります。各事業所は給与水準・年齢構成も異なりますが、年金制度としては共通の計算基礎率を用いて財政運営が行われます。また、キャッシュバランスプランの導入メリットを享受するには、企業年金を退職金の外枠で運営することも必要となります。総合型基金の各事業所間で、財政上のバランスを採ることを考えれば、持分付与を定額にすることも一つの選択肢となり得ると思います。

(質問)

このケースの場合、能力主義等の人事面での影響はあるか。

(答え)

キャッシュバランスプランの範囲内で考えれば、人事面の影響はないと思います。

(質問)

確定拠出年金とキャッシュバランスプランを比較した場合、事務負担、コスト面では、キャッシュバランスプランでは投資教育が不要、管理コストも不要ということがメリットと言われる。例えば、ポイント累計の管理はコストが掛からないのか。

(答え)

ポイント累計の管理は、従前の制度と比較すれば事務負担は増えると考えられます。なお、ポイント累計の管理は企業の人事管理上必須とすれば、いずれにしても管理せざるを得ないと思います。

(質問)

そのような管理運営コストは、キャッシュバランスプランの場合、不要となるのか。

(答え)

キャッシュバランスプランの場合、毎年持分付与額・利息付与額を管理し、個人勘定残高を把握する必要があります。したがって、従前の制度と比較すれば事務負担は増えると考えられます。

第5回研究連絡会の議事概要

日時：平成14年10月31日（木）

テーマ：「キャッシュバランスプラン導入の問題点に関する意見交換」

メンバー：本研究会参加者

〈フリーディスカッション〉

（司会）

今日は5回目の研究連絡会となり、これまでの各会における報告等を踏まえて、ざっくばらんな意見交換をさせていただきたいと思うので、ひとつよろしくお願ひしたい。

（司会）

これまでの諸報告、質疑応答またメンバーの方々からのご意見をもとに、ちょっと整理してみたい。

前回、三菱信託さんからもお話があったように、そもそもこのハイブリッドプランというか、キャッシュバランスプラン導入は何を目的にしているかという、2つあるだろう。1つは人事制度としての導入。もう1つは、企業年金の財政の安定化、さらにいえば母体企業の財政を安定化させるといったことである。

どちらかという、企業年金の立場からすると、企業年金の財政の安定化が一番となるが、実際に導入を検討しておられる企業の話聞いてみると、やはり人事制度の一環としてこの制度を活用するという意味合いが非常に濃いわけである。したがって、そういう前提で、どんな問題点があるかということ議論したいと思う。

不利益変更基準について

まず1つは給付設計についてである。これは何回もここに出されている最大の課題だが、既存の確定給付型の給付設計から移行する場合、やはり不利益変更の基準を緩和していただくことが求められるのではないか。現在、3つの基準があり、これのどれかに抵触すると給付現価の不利益変更であるということから、その手続きが必要になってくる。

また、その手続きについても、もう少し弾力化いただけないか、という要望もあるだろう。この給付設計の不利益変更基準が、結構既存の確定給付、特に厚生年金基金の器の中で加算から移行しようとする場合にはハードルが高いというように企業年金側では理解されていると思う。

そこを、たとえば給付現価の総額が変わらなければ、ある意味で総ファンドを変えなければ、個別の加入者についての給付現価は、その配分を変えることもやむを得ないとして認めていただくなど。これはよく企業では人事政策を変えるときにこの手の話をやると思う。総ファンドを減らすことは、労使間ではかなりデリケートな問題なので難しいが、個別の配分を変えることはよくある。こうした事情を考慮すれば、3つの基準という前提条件はあるが、この中でやはり、できれば総給付現価が変わらなければ、配分について変更することについては不利益変更という取り扱いにしないしてほしいという声が強く出ている。

これは企業側にすると実績主義というか、成果主義という新しいコンセプトで人事制度を変えているところが多いわけである。そういったなかで、やはり年金といえどもそういった思想を反映させたいということ強く企業側は求めている。年金側としては、受給者についてはこれをしないが、加入者については労使合意があればこうした取り扱いが認められてもよいので

はないかとの考え方だ。

指標の多様化について

次に、指標のあり方については第2回の研究連絡会でも当局の方からご意見をいただいたが、これを多様化させられないか、ということがある。

具体的には、現在、国債利回りがベースになっているわけだが、これ以外のアセットクラスについても認めてもよいのではないか。もちろんリスク資産は非常に価格の変動性が高いため指標に合わないという見方もあるが、これには上限や下限を設けることによって安定させることも可能だろう。

今はデフレのため考える必要性は薄いものの、余計なことかもしれないが、将来的にインフレになればもちろん金利も上がる。おそらく、それ以上に株価も上昇するだろう。年金そのものをスライドさせるというか、インフレヘッジのために、そういうリスク資産を基準にすることもあるかもしれない。ただ、あまり上下動が大きいことが痛いので、上限や下限はつけなければいけないだろうと思う。

あるいは、賃金指数や物価指数といったものも採用できるようにしてはどうだろうかということがある。これは前の話では、国債の利回りプラス定率を組み合わせることによってそうした対応もできるのではないかというご指摘はあったが、このあたりをもう少し議論していただければ。

年金額を改定する際の取扱い弾力化

年金額を改定する際の取扱いの弾力化については、第2回研究連絡会での説明資料のなかで③の方法として示されたものに関して、である。この方法では、年金額を変動させる場合、「あらかじめ定めた給付」については財政再計算時の下限予定利率以上の利率をもとに規約に定めることとされているが、導入後に下限の予定利率が変動した場合、「あらかじめ定めた給付」は変動しないということにすべきではないかということ。

これは将来、下限予定利率が上昇した場合、「あらかじめ定めた給付」も引き上げることとなるが、その後金利が低下して下限予定利率が下がっても、「あらかじめ定めた給付」を下げようとすると給付減額にあたるため、少しこのところが制限的ではないかというものである。

加入員期間等別の乗率について

キャッシュバランスプランでも、一時金や年金額の規定において加入員期間や退職事由といったもので乗率を変えることを認めてもらいたい。従来の制度では、たとえば長期勤続であったり、あるいは退職事由によって乗率が違っている給付設計がある。それを移行しようとする、そうした条件もやはり受け継いでいかないと、すぐに移行できないだろうと思う。

確定給付年金共通の改善事項—給付引き下げ手続きの緩和

次に、キャッシュバランスプラン固有の問題に限定せず、確定給付年金共通の改善事項について触れてみたい。

まず、さきほども触れた不利益変更の裏側の話だが、給付引き下げ手続きの緩和も図ってほしいということである。特に加算部分からキャッシュバランスプランへ移行する場合、今の3条件に抵触するような変更とならざるをえないことが多い。そうした場合に、給付引き下げ手続きについて簡素化というか、緩和してほしい。たとえば、代議員会の議決のみで足りるようにしてほしい。これは当然のことながら、労使合意のあることが前提になるだろうし、そうであれば手続き的には緩和してもよいのではないか。

ポータビリティの確保

ポータビリティについては、現在の権利義務を集団で移転・継承する場合にはこれを認めているわけだが、これを個人ごとにも持ち運ぶことができるように。個人的にある会社から退職してB社へ行ったとき、B社にキャッシュバランスプランがあれば、そこへ持ち込めるとか、そういう個人ベースのポータビリティを確保できないかということだ。現時点ではこの制度がまだそれほど普及しているわけではなく、こういったニーズがそう高くはないとは思いますが、将来的にはやはり必要があるだろう。

いわゆる終身比率の2分の1ルールについて

キャッシュバランスプランの給付設計は、元利合計額を貯めておいてそれを年金払いにするやり方になっているので、どちらかという则有期年金の方がわかりやすいのではないか。これにはいろいろな考え方があると思うので、これでなければいけないということはもちろんないが、もしそうだとすると、基金には終身比率が50%以上というルールがあるので、基金の加算部分にこのプランを入れようとする、このルールに抵触するのではないか。

今の企業年金と公的年金の関係をみると、公的年金の支給開始年齢が段階的に後退していく一方、企業の定年が一挙に延びるわけではないから、その間を埋めなければならない。つまり、企業年金としてはつなぎ年金的な意味合いで、やはり有期年金のニーズというのは結構高い。そういうような対応にこの部分が有用となるだろう。税制上の要請なのだが、給付設計上もこういったことがいえるのではないかということだ。

移行時の一括償却等

また、これはもう認められているとのことであったが、既存の確定給付型の給付設計から移行するとき、積立不足がある場合、最低積立基準額までは移行時に一括償却ができる。特別掛け金として分割償却も可能であるということであった。ただ、これもそういうお話を承っているだけで、まだ通知等が出ていないかと思うので、それを早期にお出しいただき明確化していただければありがたい。

以上、ざっと申し上げたが、その趣旨やもれた論点等々につき、順不同でどこからでも忌憚のないご意見をお出しいただければと思う。

(オブザーバー)

最初にご指摘された不利益変更の取り扱いについてだが、これは問題認識としては、一般的に今の給付設計がS字カーブになっていて、それをキャッシュバランスプランなどにすると、フラットな元利合計型のようなカーブになる。そうすると、比較的年代の若い層は上方シフトする代わりに、比較的年代の高い方は下方シフトする。その比較的年代の高いところの下方シフトをどう考えるのかと、そういう問題意識でよいか。

その場合、1つには、こういった不利益変更のときの手続きは、いわばゼネラルルールのようなものなので、このゼネラルルール自体を大きく変えるのは率直に申し上げて難しいだろうと思う。そのなかで、キャッシュバランスプラン特有の何か考え方のようなものがあるのかなのか。あるいは、不利益変更ということであれば3分の2同意とか、そういう手続き、ここが大変だというご趣旨だろう。その場合の3分の2の同意をとるべき範囲の認識のようなものも議論としてあるのではないかと思う。

したがって、全員なのか、今いった下方シフトのところなのか、その辺の現実やっておられる、やろうとしているところで、どういう問題意識で、どういう問題を感じておられるのか。

こういう理由だからキャッシュバランスプランについてはよいのではないかといった考えがあれば。

(意見)

この不利益変更ルールのことが一番大きい問題と思っている。労働条件の不利益変更については今までもいろいろあって、慎重な姿勢を取り続けるところが多い。しかし、このキャッシュバランスに変えていくというのは、企業の人事制度に合わせて退職金の財源の配分を変えるということで、それは大きな意味では労働条件の変更の一環と考えられる。

それで、その場合の要件という意味で、「労使合意あり」が必要と思う。その労使合意が、労働条件あるいは労働協約の変更ということできちんとできていれば、問題ないのではないかと、いうのがまず1つある。そうすると、個人ごとの署名捺印という手続とは異なって、労使合意は集団合意でいいわけで、これはだいたいその体制が変わってくるのではないか。

だから、取り扱い手続きの議論というよりも、この合意のとり方、労使合意によって労働条件の変更をするという視点に立って問題のない移行のしかたであれば、そういう変更ができるのではないか。その辺も含めて単純な要件の緩和ということではなくて、合意のとり方の議論、それがこれまで労働条件、不利益変更にあたるというところできたものを少し変更できないか。そういうことも含めての対応ということやっていただけないかと思う。

したがって、キャッシュバランスプランの導入が、人事政策というか、たとえば前回ご説明があったように、長期勤続型から能力主義、成果主義の人事体系に変えていく一環とすれば、それに使えるものにしていただきたい、そういう観点からの検討をしたい。

(意見)

また、さきの給付カーブの問題ばかりではない。キャッシュバランスプランでは実際に仮想とはいえ個人勘定があるから、終身年金というよりは有期年金といった方がわりと個人個人わかりやすくなる。そうすると、給付設計を、たとえばつなぎ年金を込めて前厚型にしたり、有期年金型にすることによって、最低積立基準額だけが引っかかってしまうとか、そういうことが単純に起こると思う。ほかのところでは、会社の方は給付を引き下げる気はさらさらない。労使もそれで合意している。それなのに、この基準が引っかかってしまうということが起こると思うので、そういうことは避けたいなと思っている。

(意見)

ゼネラルルールかローカルルールかということといえば、ここでの話しはあくまでもローカルルールでということだと思う。確かに、企業年金全体として厚年基金の給付設計の変更についてもいろいろあるが、ゼネラルルールとしてはなかなか難しいだろう。

そのなかで、キャッシュバランスプランへの移行は、やはり加算から移行するケースが多くて、松下さんのように一時金から持ち込むケースはそうはないだろうと思う。そうすると、やはりローカルルールがないと制度が生きてこないのではないか。したがって、むしろ全体の話ではなく、キャッシュバランスプランの中でということになる。

(意見)

冒頭の整理にあったように、総年金ファンドを減額せずそのなかで配分を個人で変えることは許容されるとよい、というのがおそらくキャッシュバランス特有の理屈になるのではないか。その場合、単なる減額とはみないということである。総年金ファンドを一緒にしていれば、個人個人ではばらつきが出るのはしょうがない気がする。やっぱり成果主義でやっていけばそう

なる。

(意見)

細かい確認ではあるが、成果主義的な話であるとか、それからそれほど大幅ではない給付設計の厚みの組換えとか、そういった話はキャッシュバランスプラン特有というわけでもないだろう。たとえばトラディショナルな給付設計をポイント制に変えるという成果主義化の場合でも、同様のことが起こりうる。

(意見)

ただ、終身年金と有期年金の問題は、わりとキャッシュバランスプラン特有だ。個人勘定があると、それを終身年金でやることはなかなか難しい部分があるので。

(意見)

こういう理解のしかたもあるのではないか。キャッシュバランスプランが新しくできることになったことに伴って、特にその領域で顕在化する問題であると。そういう意味で、キャッシュバランスプランへの移行に伴って顕在化した課題という理解のしかたである。

(意見)

給付カーブのことに戻れば、現実にはやはり問題はS字の上の方である。下の人は給付額が上がるので、これはべつに合意も何も賛成に決まっている。

それから、労働組合があった場合、これも比較的労働組合の組合員は、これは業種によって違うが、若い人が中心である。そうすると、やはり下の方は、労働組合は合意したけれども管理職は反対、というようなことになったらどうなるか。管理職はいまはもう非常に厳しい状況に置かれている。やはりどちらかというとなら上の方である。給付額が下がる場所の同意が非常にとりにくいわけだ。個別同意というのはやはりなかなか、仮にそれが管理職であろうと組合員であろうと非常に難しい。

(意見)

仮に若い人、年配の管理職を含めて3分の2ということでもなかなかとりづらいということだろうか。

(意見)

そう思う。さらに、下がる人だけで同意をとろうと思ったら、それは益々問題になるだろう。

(意見)

注意すべきは、単独の厚生年金基金と総合型の厚生年金基金とは全然違うことだ。単独ならまだ取りやすいかもしれない。それは会社という入れ物があって、こういう環境だからとにかく協力してくださいと迫られれば。ところが、総合型の場合はそういうとらえ方がなかなかできない。

(意見)

たまたま総合型の話がでたので、その立場でいわせていただくと、不利益変更のところを年金制度全体のこととして議論してほしいという気持ちがある。

それは、「一部の加入者または受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更

によって、減少する場合」と「各加入者または受給権者等の最低積立基準額が減少する場合」の2つは、今度初めて入った厳しい規定である。これまで、給付減額の時でも総給付現価が下がらなければ給付減額にはならないとずっといつてきたのが、急に厳しくなった。

本当のことをいえば、すべての年金にということだが、そこまで範囲を広げたらいろいろ問題があるということであれば、何かうまく理由をつけて、少なくともキャッシュバランスプランについてはこうだというものを出して欲しい。

また、少し話はそれていくが、労使合意があるというところも、総合の場合はどう押さえるかということが別にある。

(オブザーバー)

今のお話にも関連して、ゼネラルルールの及ばない何か仕切りができれば、多少考えようもあるかなとは思っている。

(意見)

これはひとつ参考というか、労使合意を、そのままでは少し問題があるが、たとえばつい半年前、代行返上ルールのなかで合意をとるときに、個別同意を労使合意があれば変えられるという可能性が出たわけである。そのような考え方もある。あれは一応総給付現価の削減にならないという前提の下ではあるのだが、そういう前提も含めて、全体の労働条件についてもう合意がとれているという場合であれば、年金の世界で個別同意を取るとは必要ないのではないか。

(意見)

労使合意といっても組合の組織率がある程度違っていることがある。そうすると、そういう組合があっても組織率で3分の2に満たない場合、その労働組合が合意しても足りないわけだ。そうすると、しかたがないから非組合員の個別同意を一斉にとったりしなければいけないということが出てくる。

どちらにしても会社が勝手に労働条件を、これは世代的にいうと中高年齢の人の受給権というか、期待権を変えるとといった話なので、やはり社内的な合意がなければ、経営者が来て「君から勝手に下げる」といってすむ話ではないと思う。

ただ、いろいろな会社があるので、「そんなにりっぱな会社ばかりじゃないですよ」と言われそうだが、ある程度そこは労使合意ということで縛っておく。何のために年金を払うかというのと、当然働いてもらうためだから。

(意見)

総合さんの場合は、そうすると、総合なりの別のルールというか、合意の取りつけ方としてはどういうものが具体的にあるだろうか。

(意見)

ここのところは結局、実際的には労使合意は外すようなかたちでないと、総合の場合は無理かと思う。ただ、総合型でもいろいろあるので。

(意見)

総合の場合は、もともとこれについて同意をとるということをやめて、代議員会というもので行わないと、もうとれない。個々に散ってしまっているため、特に全国版の場合はあちこち

にたくさん事業所がありとてもできない。一部始めているところもあるが、そうした事情があるものだから。こう考えると、総合としては、不利益変更の取り扱いのところは、ここを何とか少し緩和してほしいというのが根っこにある。

(オブザーバー)

いまの話で、代議員会で行う場合、いわゆる一般的なルールの変更という意味でいつているのか、それともやはりキャッシュバランスプランだけで、なのか。

(意見)

両方である。

(オブザーバー)

両方だが、ここでキャッシュバランスプランというのは、私個人ではキャッシュバランスプランに絞れば、そこはそれでもいいかと思うが。その場合に総給付現価が下がらなければ、総合の場合であれば労使合意はなくてもいいのではないか。その意味付けでは、キャッシュバランスプランであれば程度問題ということで、総給付現価が下がらなければ、程度としては比較的軽いということだと思う。それほど大幅に下げなければ。

(意見)

総合型基金の場合、やはり個別の企業の労働条件、労働協約との関係で、あまり厳しいことを今後されてもどうかと、そういうこともある。

(意見)

総合型基金に退職金の一部を持ち込んでいるところもある。

(意見)

それでも、総合基金の給付が下がれば、それは企業でその分を出せばいい話だから、べつにそれが労働条件にどうこうという話ではない。

(意見)

ただ、中には本格的に退職金を持ち込まれているところもあるし、労働協約の中に総合型の基金の給付が組み込まれているところもあるので、その辺をどうやって乗り越えられるかという話だと思う。

(意見)

いまニーズが一番強いのは、やはり人事制度と給付の際に増減があまり激しくならないポイントを使いたい、そういうニーズがものすごく強いと思う。このため、あらゆる観点からキャッシュバランスプランを導入したいところに、導入をしやすくしてあげないと救えないだろう。みんな困り抜いているわけだから、金利がどんどん低下するし、そういう状況の中でなんとか基金制度を維持させるためには、この部分があまりにもきつきつだと、本当にやりたいところがほとんど離脱してしまうという問題が起きると思う。

やはり基金制度を長続きさせるという意味からすると、多少妥協してでもキャッシュバランスプランを入れたいと思えば入れられるようにする、そういうことが一番大事ではないか。ほかのことは多少置いても、本当にそれをやらないと解散に走る可能性があるだろうし、あるい

は代行返上した後の姿がなかなか描けない。次の設計をどうするかということが。

(オブザーバー)

ところで、指標の多様化についてだが、公的年金の世界からみても、基金なりで再評価や物価スライドと同じような機能をやっているというのがそもそもとんと落ちない。まさにこの辺のリスクは事前積立の世界ではできないので、そうしたリスクの再評価は本体でやる。そういうことからして、賃金や物価の指数を採用したいということは、これは逆にいうと、ある意味でリスクも負ってしまうことになるのではないか。

これから、事前積立の世界では、国債とかそういったものであれば指標の安定性があるのだと思うが、それこそ賃金や物価も、今は安定してはいるが、かつての狂乱物価などを考えると、上限をつけるとかいろいろなアイデアはあるのかもしれないが、どうなのか。そもそもそうしたご要望の発想自体を教えてください。

(意見)

公的年金の再評価とかスライドとかではそうだと思う。しかし、キャッシュバランスプランはDCとDBの中間的なもので、仮想個人勘定に利息部分を付ける。それで基準とする指標の利率が変動すれば付与されるリソース部分は変わってくる。そういう意味では、この制度は純粋な確定給付と違って、このスライド部分というのは金利の変動によって実質的にはカバーされているのではないか。そういう要素を、キャッシュバランスプランにはある程度盛り込むことができるのではないか。

また、つなぎ年金的な、短期間のなかでは、そういう指標も認めてもよいのではないかと思う。

(意見)

DCの場合はマイナスリターンが大いにありうるわけだが、キャッシュバランスプランでは少なくともマイナスはないということで、最低限のチャレンジとして考えてもよいのかもしれない。

(オブザーバー)

感覚的にいうと、事前積立制度のなかで、賃金や物価を持つてくるというのは何かリスクーな感じがするが、どうであろうか。

(意見)

リスクーかもしれないが、たとえば退職金を原資にしてキャッシュバランスプランをやりましょうというとき、もし退職金が最終給与かける支給率のようなかたちの場合、その退職金は賃金の上昇を全部織り込んでいるものである。それで労使合意をするときに、きちんと賃金上昇率でアップするというのであれば合意がとりやすくなる。

(オブザーバー)

また、賃金指数とか物価指数といったとき、具体的にどういう指標をいうのかというのが1つあると思う。

それと、キャッシュバランスプランの運用を1つ前提にすると、資産運用の利回りと物価指数あるいは賃金指数との長期的な相対関係というか、相関関係といったものがある程度検証されないと、と思う。いまも少しご説明いただいたが、賃金指数、物価指数採用の意味がもうひ

とつわかりづらいという感じがする。

(意見)

たぶん給料であり年金であるから消費者物価指数に関係すると思うが。

(意見)

金利にはある程度はインフレ率が織り込まれる。掛け金の方では給与の何%というかたちで拠出する。さらに、指標の取り方と運用スタイルは必ずしも同じとは限らない。こうしたことなどを考えると、指標にはいろいろなものを使える、その選択肢を広げておきたい、ということもあるだろう。

(オブザーバー)

さきほど、最終給与比例との関係でお話があり、それはすごくわかりやすかったが、最終給与比例は個々の賃金の上昇率で再評価していると思う。でも、実際上そういうことはたぶん難しく、何か統一的な物差しをつくって、全体の賃金上昇率のようなもので再評価していくという話にならざるを得ないかもしれないが、それはそういうものでもよいとするのか。

(意見)

そういうことだと思う。ある会社のなかで実績、基本給アップ率のようなものを使いましょう、というようなことだろう。

(オブザーバー)

では、考え方として、その企業の給与の上昇率がきちんと還元されるようなかたちになります、という話であれば考えられる。

(意見)

そうであれば労使の方は合意しやすいだろう。

(オブザーバー)

逆に、「当該企業の」ということは、オールジャパンの、たとえばCPIに相当する何らかの賃金指数なのか、それとも、そういうオールジャパンのものではなくて別のものか。

(意見)

個別の企業で、ということだと思う。

オールジャパンで動かすと、もちろん産業によってバラバラなので、危険であろう。

(意見)

それから、指標の多様化でいえば、ほかの指標も当然考えられ、たとえばこのベンチマークを、政策アセットミックスによるベンチマークでいくのか。いろいろとキャッシュバランスプランを導入したい企業などにとっては運用のことが一番気になるが、結局、運用をどのようにしたらいいのかというのが、非常に難しい。予定利率を目標にするのか、指標利率なのか、しかしどちらでもないかもしれない。

もし政策アセットアロケーションであれば長期的な期待運用収益率を示すようなベンチマークがあるから、予定利率と指標利率を一致させて、そして運用上もそれだけを出すというシン

プルな形もあるだろう。もちろん運用がマイナスになることもあるだろうが、それこそ0を下回ってはならないということがあるし、下限で最低指標利率をつければ問題ないわけだから、そうであれば、労使合意が得やすいのではないか。

(オブザーバー)

ベンチマークは前も聞いたことがあるが、少し気になるのは、要するに運用担当責任者の運用方針のようなもので決まるところだろう。

(意見)

もちろん関係方面といろいろ協議しての話ではあるが。

(オブザーバー)

それによって、結果として給付水準も変わってしまう。

(意見)

ただ、決めたらそれを達成させないといけな。達成するように努め、結局、予定利率に長期的にみれば期待運用収益率になっていくわけである。

(オブザーバー)

とはいえ、それらをどう運用しようかと思うかによって変わってくることになる。予定利率と合えば、それは非常に財政的には安定するけれども、一方で、それが給付水準に影響を及ぼしてしまう。後出しになりかねないということがある。

そうすると、加入者や受給者はどう思うだろうか。彼らは、その運用自体に対して常にそれを監視しているのかどうか。その運用自体に加入者や受給者はどうかかわっていくかというような問題がどのようにクリアできるだろうかという懸念がありそうだ。

(意見)

確定給付企業年金にとって、受託者責任ということが非常に強く打ち出されているわけだから、それを1つの形で具現化するのがベンチマークとなれば、これは労使がそれを認知することによって、自主的にやっていかなければならないことになるだろう。

その精神を生かすためにも、もう少し自由にやれるべきだと思うし、運用が一番根幹のものでもあるから。しかし、放っておくと運用も安易になる可能性がある。そこを、運用に関しても労使で考え、それを自分たちの年金にはね返らせようという姿勢にする。やはり運用の成果というのがこの部分では必要だと思う。

(オブザーバー)

運用に関する、何か特別な労使合意のシステムのようなものがあっていいかもしれない。もしそういう話になったら。

(意見)

そのベンチマークというのは、アセットアロケーションをどう組むかによって決まってくる面があるのであって、運用の結果とは無関係だ。極端に言えば、いくらマイナスでもかまわない。そのアセットの組み方で期待収益率が0から3~4%ぐらいになるだろう。それが長期の間で実績としてとれるであろう。ベンチマークでというのは、そういうことだ。

(意見)

ただ、それは運用している者から言わせると、少し難しいところがあると思う。たとえば実際に自分たちで ALM をやってアセットミックスを組む。それをポリシーアセットアロケーションとしてやっていきたいとなると、今それをダイレクトにやるのはかなり難しいところがあるだろう。

そうした期待収益率は、もともと国債利回りよりも必ず高くなるはずだ。だから、そういうアロケーションをすることは、高い利率を企業が提示しなければいけないということになりかねない。なぜそんな高い利率をいつてくるのか、ということになりそうだ。

(意見)

期待値としては。

(意見)

期待値として。なぜなら、実績値は外れるかもしれないので、あくまでも期待値でいかざるをえないだろう。ないしは過去の3年間の平均でも何でもよいが、それでマイナスだったらたとえばプラスにするとか、上下限をつけるのもいいかもしれない。そうすると、企業側はやはりそれに対するクッションをつけることになるので、それよりも高いところをねらいに行くということを運用者としてはやらざるをえなくなってくると思う。このような脈絡でみると、本当に常時運用をやっている人間からいわせると、かなり難しさがあると考えられる。

ただ、私は、だからといって指標を国債とか何かに固定する必要はなくて、広げていてよいと思うが、そういう自由度を与えるときに、たとえば当局として何がいけないという基準がわかればよい。その基準に反しているものはいけないだろうが、それ以外のものはよい、という決め方もあるのではないかと思う。

(意見)

前にはっきりとした説明があつて、われわれもそう理解したのは、やはり運用リスクが個人に転嫁するのでは DB の意味がないということだ。これははっきりまちがいない。運用リスク、運用結果が悪いから、利率が下がるというのは絶対ない。

(意見)

話しは戻るが、不利益変更の取り扱いの議論を、今日は十分した方がよいと思う。これは非常に重要で、これでおそらく9割方キャッシュバランスプランが普及するかどうかが決まるような気がする。

(意見)

特に、「各加入者または受給権者等の最低積立基準額が減少する場合」という条件について、突然ここで最低積立基準額などという非継続基準のものが出てくる。なぜなのだろうと非常に疑問に思う。

(意見)

スタートのところで DC 的発想だったのだと思う。要するに、これだけの受給権が育って、そのスタートラインで、いま持っている受給権を保護しなければいけない。そういう発想があったと思う。そうすると、さきほどいったように給付カーブを変えようとするとなかなか難しいことになる。

(オブザーバー)

事実関係だけ一応確認しておきたい。戻ってしまうが、「一部の加入者または受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって、減少する場合」と「各加入者または受給権者等の最低積立基準額が減少する場合」との条件が突然出てきたわけではない。前者は前からあったし、前というのは、この手の給付減額が出てきたのは平成9年度で、そのとき併せて非継続基準のようなものを入れた。

「一部の加入者または受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更によって、減少する場合」と「給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合」とはもともとあって、「各加入者または受給権者等の最低積立基準額が減少する場合」は、もともと給付減額するときはしてもよいけれども、最低積立基準額は基本的には減らさないでというルールがあって、それをもう少し整理したという話である。

したがって、さきほどおっしゃったように、給付設計の厚みの切り替えで前厚にするとか、割引率の関係で少し下がってしまうとか、そういうケースがありうるという話はそのとおりだと思うので、給付設計切り替え時にはいろいろな角度から検討が必要だということである。

繰り返せば、もともと各加入者の最低積立基準額は減らさないでという通知だった。減額するときとはとにかく経過措置を設けるのが原則という取り扱いで、これまでは実際大胆に切るなどということはほとんどなくて、おおよそ経過措置があった。

しかし、キャッシュバランスプランのようなものを入れカーブを変えてくるとき、従前のものを全部保証してしまうと、そのあとまた直線的に伸びていくと給付改善になってしまう。そういういろいろなケースが出てくるはずなので、その切り替え時の観点から検討が必要であるというのは確かだと思う。

(意見)

「各加入者または受給権者等の最低積立基準額が減少する場合」を避けるには、ウエア・アウェイをすれば可能という理解でよいだろうか。要するに、ずっと何年間かそのままいきますということでもよい、ということが含まれているのか。

(オブザーバー)

経過措置の置き方は、そういうウエア・アウェイしたものをどう考えるかということは、そうした設計はこれまでなかったので、そこまでいいかどうかというイエス、ノーの答えはしたことがない。アメリカの例では、そういうのは大丈夫だと聞いている。これまでは大抵、一応の従前保証をしながら、そのあと何か増えていくような設計をそれなりに工夫しているというように行われていたと思う。したがって、どうしてもウエア・アウェイのようなものを組み込みたいという話であれば、それはそれでまた少し検討が必要となろう。

日本の場合、アメリカのように過去の受給権はもう絶対取り返せないのだということがしっかり決まっているような堅いことでもないので、そういう意味で、最低積立基準額自体、加入者等の同意があれば減らせることになる。そうすると、完全にアメリカと同じ切り替え方式でよいかどうか、そこは議論をしておく方がよい。もしそういうものを実施したいという希望があれば、それは併せてこの中で議論するということになる。

(意見)

以前の研究会で、年金額を改定する際、下限予定利率が変われば、その後の再計算のときに改定するというご説明をいただいた。それからすると、いったん下限予定利率したがって「あらかじめ定めた給付」も上がって、またその次に下がったら下限予定利率も低下する。その時、

「あらかじめ定めた給付」を下限予定利率に合わせて戻そうとすると、給付減額にあたるというのはどうも不合理ではないかと思うが。

さきに議論を整理させていただいたことを多少敷衍すれば、導入時にその時の下限予定利率をもとに定められた「あらかじめ定めた給付」であれば、そのまま財政再計算のときに、仮に下限が上がっても当初の「あらかじめ定めた給付」を維持する。そうすれば状況は明確で、次にまた下限が下がっても、特別の措置を取らずに済むかもしれない。

こうした方法は、もちろん給付認可の前には、そういうことで基金においての合意ができあがっているという前提ではあるが。そのなかで、下限予定利率が上がったので財政再計算のときにそれに連動すると、基金の合意によらず、いってみれば規制面から給付改善を求められることになる。それを、また下限が下がったため、組み替えたら給付引き下げになった、こうした結果となってしまう、そういう趣旨である。

(オブザーバー)

そうした懸念はわかるが。ただ、ご趣旨は、下限予定利率を決める意味とは何かということからすると、これは概念上の心配をされているのか。それとも、すぐに生じそうな切実なご心配なのだろうか。

(意見)

いまの段階では、すぐにではないだろう。

(意見)

ただ、今後のこととしても、5年先の再計算のときに、仮に下限が上がっていたら給付は上げなければいけない。しかし、それは基金にとってはべつに当初からやろうと思っていたことではないので、次の再計算のときに下限が下がったらまた下げられるのではないか。

(オブザーバー)

各基金でそうした声が多いのだろうか。

(意見)

それはまだ各基金というよりは、そうした仕組みであれば、このような懸念が生じるという段階である。いろいろとキャッシュバランスプランについては心配があり、先々の心配もあって、そうしたものについては出来るだけつぶしておきたい。また、可能な限り選択肢のようなものを増やしていった方がいいのではないかということがある。

(オブザーバー)

下限利率は一応実勢金利で毎年変わりえるが、たしかに毎年変えるのは影響が大きすぎるということで再計算時に。もともと再計算は、給付設計から何から全部総合的見直しをする場なので、再計算ごとだったらどうか、再計算ごとにはやるだろうということである。それがそのときの実勢の金利水準、十分低い金利水準だろうということなので、再計算ごとということにしている。それでもタームが短いということになるか。

(意見)

趣旨からいえば、導入当初の段階で低いので、そこに終結するということだ。金利がどのように高くなっても。

(オブザーバー)

それは、こういう下限予定利率を使うことができるという、そのときにその時限りの事態の内容になるのではないか。

しかし、下限でもよいし下限以外のものを使うことでもよい、そういう問題がある。

(意見)

たとえばそういうときに、下限は下限とし、あともう1つ、たとえばあらかじめ規約で定めよう少し高い利率と、どっちを使ってもいいというような話にしておく。ただ、そういう振れ幅のところを担保する規約の書き方が難しいかもしれないが。

つまり、2つ用意しておくかたちにする。下限および規約にあらかじめ定めた定率を使えるというようなかたち。

(意見)

キャッシュバランスプランは、裁定のときに、年金額をフィックスしてしまうというやり方は当然ありと考えてよいか。60歳なら60歳のときに、そのときの率で、もうこの方の確定給付年金額を決めてしまっ、もう裁定したのだから、そのあとはもう確定というような。

(意見)

それはできるでしょうね。

(意見)

今までのDBでも同じで、あとでどう規約が変わろうと、ずっとそれをもらうことになる。ここでいっているのは、そうではなくて、受給者も動かそうという規約にした場合、上がったりがったりのときには、上がれば上がるし、下がれば下がる。そのなかで、下がるときも給付引き下げにしないでくださいということだろう。

今の水準だとあまり気にならないと思うが、下限で1.2%だから。しかしこれから金利が上がって、そこで制度設計して裁定した人が、そのあとまた金利が下がったら下げられないのではないかということである。

(オブザーバー)

それは、給付率を変更するということだろうか。下限でやっている場合、いったん再計算すれば上がってしまうことになるが。問題が2つあって、既裁定者の話と、それから制度設計を変えざるをえなくて、その後、生じたもの。むしろ最初は、後者の方に受け取れた。

(意見)

いまのお話しでいえば両方とも考えていた。

(意見)

加入員期間別等による異なった乗率については、さきの整理にあったが、第2回研究会のときに、可能かどうかだったと思うが。

(オブザーバー)

これは、可能というかたちで説明したと思う。この点はいまホームページにも載っている。

(オブザーバー)

ところで、ポータビリティについて、さきほどのお話しがそもそもキャッシュバランスプランだけのことなのか、DB 全体のことをおっしゃっているのかにも関連するかと思うが、キャッシュバランスだとすれば、仮想的には個人単位で資産が一応切り分けられる。それを今度は A 基金から B 基金に移す。

これも、B 基金がキャッシュバランスをもっているケースもあれば、そうでないケースもありうる。そうすると、そうでないケースの場合どうやって引き継ぐのか。あるいは、A 基金で付与された権利義務の継承のようなものをどうするか。また、A 基金から B 基金へストレートに動く場合と、あるいはいったん家において、その後に B 基金に行った場合どうするのか。趣旨はわかるが、実際仕組みをつくるにはいろいろ考えなければならぬことがたくさんありそうだ。このため、もし何か具体的なイメージや知恵があればむしろ教えていただきたい。

(オブザーバー II)

アメリカでの調査によると、キャッシュバランスプランの完全なポータビリティは実質的には働いていないようだ。出すのはオーケーだけれども、入る方がノーということである。実際やろうと思っても設計が違うから。

それで、向こうでいっているポータビリティとは、キャッシュバランスプランの支給額を確定拠出の 401k に。確定拠出へ流す方向である。

(意見)

いろいろな受け皿があると思うが。確定給付型の企業年金の通算制度、これをどのように大きくするかという、その絵が描ければ。たとえば、連合会の通算する仕組み。要するに、企業を移る方の、今でも中断したら持ってくることができる。もちろん税の問題などがあるから、場合によれば連合会にキャッシュバランスプラン用のものを用意するとか。いまの中脱と同様に、元の区分（たとえば A 基金の）は全体として残したまま、実際に 60 歳になるまで扱っていく。

確定拠出に来るとなると、いったん分配されるかたちになれば、税の問題で非課税を打ち出せるか。

(意見)

いずれにしても、税の問題をどう整理するかということがありそうだ。

(意見)

移行時の一括償却における税の取扱いを明確にしていきたい、ということについてはいかがだろうか。

(オブザーバー)

さきに事実関係の方からご説明させていただくと、2002 年の 4 月から、そもそも給付設計を切り替える場合で、財政計算をするということになると思うが、そのときの一般的なルールとして、積立不足については分割償却が当然できるということで、これは整備する。

それから、年度末の財政検証などを実施したときに、継続基準と非継続基準、2 つの観点から検証するが、このときの積立不足の償却方法として、最低積立基準額に足りない分があるときは一括で償却できる。これも通知で整備済みなので、そういう意味からすると、読みにくい面があるかもしれないが、一応通知も含めて手当て済みという整理をしている。

(意見)

企業年金サイドからいえば、率直に言って、まず税の関係が大きい。われわれとしては税の問題に対応することが、優先順位からいっても時間的にも先ではないかという感じだ。

(オブザーバー)

それは、特別法人税がどう決まるかということも関係するだろう。逆に、今年出された要望が恒久的非課税となっているので。

仮に特別法人税が廃止される。法的に控除の見直しと併せてそうなると、さきの2分の1ルールはもうなくなると考えていいものかどうか。

この関連では、いまの特例適年をやるときに同じような議論をしている。適年でも終身部分がある。これに対して特例法というところで、そういう整理はずっと引き続いてやってきている。これを、拠出時・運用時に非課税で、受給時に課税にするということで、企業年金含めて全部整理されるということでやり変えるか。

企業年金でも、老後の生活を支えるためにはやはり終身がいる。したがって、終身をやっているところについてなるべく支えるというかたちでの特法税を非課税化というか、そういうかたちで税制を考える。あるいは逆に、特法税がだめなら、別のところに終身年金に対する何か制度的メリット、税のメリットを与えるかたちにする。

そこは、企業年金を提供する場合、どこまで終身給付を求められているのか、そういうところをどう考えるかであろう。特法税を取るのなら、終身部分をもつというインセンティブがなくなりかねない。そういうことになるので、そこは税の原理ということで、かなり考えなければいけないだろう。逆に、終身部分を仮に何かのかたちで、そういうメリットを残す。そうした税のメリットがあれば、その分だけ設計もチェックするということだから、この問題はかなり関心が高い。

(意見)

キャッシュバランスプランが今後の確定給付の一つとして非常にいい設計だとするなら、これを促進するためにもこのプランに対しては税の適用除外を認めるとか、適年における扱いと同じようにできないか。

(オブザーバー)

いや、適年はもうなくなってしまうから。その受け皿にスムーズに円滑に、いろいろなところに行けるが、それぞれの受け皿にスムーズに動いていけるよう措置で配慮した。たしかにこの切り替え自体は未来永劫生じるうるものなので、それは若干事情が違うところもある。

たまたま特法税がクローズアップされるにしても、本来、厚生年金基金は代行と一体的に終身年金をやるのだということでもって、それで非常に老後の所得を保障する。そういった機能に着目されて、結果として特法税が一定水準非課税ということになっているはずだ。特法税がなくなるかどうかとは独立して、厚生年金基金自体のありようのような話である。つまり、なくなるからもういいのではないかという話にはたぶんならなくて、基金自体のありようのような話が議論の出発点ではないかという気がする。

(意見)

議論の出発点といった、そういう意味からすると、この研究連絡会がスタートしたときから、いわゆる厚生年金、企業年金がずっと安定的に永続できるような仕組みを考えようというのがベースにあって、その1つの手段としてキャッシュバランスプランというのがある、とい

うことであった。

この発想からいくと、これから退職給付制度が変わりますと、そのなかにはキャッシュバランスプランもあるということから、年金制度を少なくともキャッシュバランスプランにしてみたい。といったときに、これに変わる意義がなく存続できないというのだったら、解散しかない、そういう方向へいってしまう懸念がありうると思う。そう考えると、今の2分の1ルールが、たとえば3割までだったらよいか。その程度ならカバーできるということもありうるという話に受け取れるが、その辺は具体的にいかがだろうか。

(オブザーバー)

それと、いまのお話のように、基金としてのありようがあつて、昔の基金といまの基金のありようは変わっているのではないか。たとえば公的年金も変わっている。スリム化といっているが、要するに支給開始年齢が後退したりしている。これは昔、厚生年金基金ができたころは60歳である。これに絡む問題はなかったと思う。

企業年金の立場からすると、基金の中で、やはりこの5年間の空白をどうするのか。退職一時金があるとすると、ではこれを年金化しますかとか、どうしても払い方にバリエーションをつけざるをえないことになっている。

雇用については、たとえば定年延長などが求められているが、実態はむしろ早期退職が奨励されており、従業員はどんどん若返っていく。こうして、基金のありようが変わっているのであつて、その辺りは十分主張していくところだと思う。

(意見)

ルールに関して、ある程度マイナスになっても、年金部分だけが反映されるというのはありうるような気がするが。

(オブザーバー)

一定程度の手当はしてあるはずだ。65歳支給になったとき、つなぎ年金的な部分というのは2分の1ルールから一応外しているの、本体の支給開始年齢まで外しているの、ある程度の手当は一応してある。さらにそれを超えて、キャッシュバランスプランだから外せるというような、これだから有期の方がよいのだとか、そこら辺の納得できる議論があるだろうか。

(意見)

話しは変わるが、キャッシュバランスプランに移行する場合、給付引き下げ手続きの簡素化をお願いしたいという点について、このプランへの移行ケースに限定する理由づけとしては次のように考えるがどうだろうか。

キャッシュバランスプランの場合、指標利率は上がる場合もあるのだから、どれくらい減額になるかというとらえ方だけだから、そうであれば手続きをもう少し緩やかにしてもらってもよいのではないか。極端な話し、指標利率を5%としてもべつにおかしくないのではないか。将来は上がる場合もあるわけですから。そもそも、利率の変動で期待給付額が変動するもの、そういう理由が1つつくのではないかと感じる。年金制度全体とは違うが。

(意見)

大変飛躍するが、企業年金は結局、上限・下限の、要するに給付額が経済情勢のなかである程度変動をするような、上げることも下げることもできる、調整できるようにする。そうしないから、今までの9年間のように財政が行き詰まってきた。たしかに期待権というのがあるが、

ここは受給者を含めてこういう状態にしておくということはやはり非常に問題だと思う。

少し特異な話となるが、たとえば今公的年金で議論されている将来の保険料固定方式を考えると、場合によっては年金額の方で調整するということになる、既得権に対する考え方が少し変わってくる、ということはあるだろうか。

(オブザーバー)

まず1つは、たぶん法律的な議論をすれば、そのように年金額が自動的に、いろいろな変数で動くというのも、法律というかたちで国会において決められるものと聞いている。それが違憲かどうかという話は、これはもう別の問題となる。

ただ、基本的方向はそうだとすると、プラスの伸び方を調整するというのはまだいいと思うが、実際もらっている年金額を減らすような変動まで本当に容認されるのかどうかは、今後の議論にかかってくると思う。

(意見)

将来の到達点についての期待の部分。このあたりの水準かというのを下げるというか、動かすのは。

(オブザーバー)

それはあると思う。つまり、一定の前提だところ行くところが、実際の経済情勢でもう少し下ぶれするというのはありえるだろう。しかし、実際もらっている額を、そのときの経済状況で下げるといような立法措置、物価スライドのようにはっきりしているもの、実質価値は維持されるというのはまた別だろうが、それはだいたい議論されるのではないか。

(意見)

支給乗率を下げたときもあって、そこらへんはたぶん自由かと思っていたが。

(オブザーバー)

それは、だから期待権の話だ。今までの公的年金法の改正では、期待権を調整することはあったが、物価スライドの件を置いておくと、現に受給している額まで切り込むということなどは少なくともあまりない。農年とJRだけだろう。

(意見)

ところで、給付の引き下げに係わるところで、見逃してはならないと思うことに、会社と従業員とのコミュニケーションがあるだろう。

アメリカのキャッシュバランスプランで1999年から年齢差別の面での議論が続いてきた。聞くとところによると、会社の方から、あるいはプランの方から従業員にきちんと説明されたのか、そのところが非常にあいまいで、それが問題になった。

キャッシュバランスプランへの転換について最終的に労使合意があれば、そこは必要な条件が整うと思う。そこが非常に重要だと思うが、逆に、たとえば労使合意ということ的前提にしても、そのときに該当する年齢の高い従業員に、会社の方あるいはプランの方が実数的な感じで説明してくれるのか。そういうものがどのように担保されるのか、ということがある。何か日本で同じようなことを繰り返さないためには、仕組みのようなものはいらぬのか。その辺の意思疎通をどうすればよいのか、ということも大事なポイントと思う。

(意見)

不利益変更の取り扱いが重いので、もう少し議論させていただきたいが、キャッシュバランスプランの外側、あるいは退職金全体のなかで考慮するとして、もし退職金を下げるといふ合意があるとき、給付も下がるのだろうというのが今の制度の中には盛り込まれているので、その期待値を下げるという合意がもうすでにあるという解釈ができるのではないかと。であれば、それは合意されているのだから、あとは年金でみれば総給付現価だけの話ではないかということになると思うのだけれども。

(オブザーバー)

減額の理由の話はそうだろうが、そういう場合でも一応合意は皆さんにとっておられるので、あるいは労使合意というところ、いろいろなレベルの労使合意があると思うなかで、それがどの程度のものなのかということで、減額変更の場合はより慎重に労使合意をとらなければならない話であろう。

(意見)

それは私どもも同じ思いだ。過去にS字カーブをポイント制に変えた。ポイント制の退職金制度にした。導入過程でいくつかのステップを踏んだが、そのとき、やはり全員から一人一人紙を出してもらい、3分の2以上の合意をとった。

そのときに何かおかしいなと思ったのは、退職金が変わってしまっているわけで、それで、退職金から持ち込んだ部分である年金給付の方についても、それでも一人一人に合意をとるよういわれたが、これは、片方でもう済んでいる話である。「それが適用されています」といった表明さえ付ければ「それでいい」とされないかなと感じた。そういったところがあった。こうした場合、根っこの労使合意がもとにあるとあって、それに関する規定が変更され整備されているのであれば、たとえ給付減額になるにしても、追加的な手続きは不要ですという扱いをしてもらってもいいのではないかという気がした。

(オブザーバー)

それはユニバーサルな話であろう。キャッシュバランスプランに限らない。ただ、いずれにしても、この辺りのご関心が大きい。

(意見)

確かに、最大のポイントと思う部分がある。

(意見)

これは今後の要望ということだが、キャッシュバランスプランを適格退職年金の方へ適用できないだろうか。その辺りをあくまで、要望として。

(意見)

さらに、要は仕組みが弾力的というか、各基金が取り入れやすいというかたちも実務的には大きいと思う。いまはルールがかなり厳格だ。したがって、行こうとしてもそこへ行けないような感じだ。給付設計という面もさりながら、入るときの手続きのハードルの高さで、だいたいやる気ということが違ってくるように思う。

第6回研究連絡会の議事概要

日時：平成15年3月4日（火）

テーマ：①「キャッシュバランスプランの検討事項について」

説明者：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

②「報告書の取りまとめについて」（内容省略）

報告者：シニアプラン開発機構、三菱信託銀行

①「キャッシュバランスプランの検討事項について」

説明者：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

〈説明要旨〉

すでにいただいている照会事項を中心に、その後のことも含めて説明申し上げたい。

キャッシュバランスプラン類似制度の導入について

照会事項①

この制度は、年金支給開始時まで指標に連動することはないが、積立期間についても個人ごとに仮想持分を管理し、年金額は、 $(\text{個人仮想持分} \div \text{年金現価率})$ として計算されるというものか。それとも、年金額は、従来どおりに例えば $(\text{最終給与} \times \text{給付乗率} \times \text{据置乗率})$ として計算し、年金支給開始時以降のみ個人ごとに仮想持分を管理するののか。

〈説明要旨〉

まず、キャッシュバランスプラン類似制度の導入について取り上げたい。

キャッシュバランスプランは、加入してから死亡するまでの間、ずっと指標に連動した形式をとる制度である。これに対して、年金額を基本的に一定額に定めるという従来型の、典型的な確定給付型制度においても、支給開始後の年金額を指標に連動して改定してもいいのではないかというものである。

今回、それもよいということで、キャッシュバランスプラン類似制度という仕組みを導入しようということである。基本的には、支給開始までは従来のもので、キャッシュバランスプランのように個人勘定を積み上げていくわけではないが、支給開始時以後の年金原資の年金化にあたって、最低保障額を設けることを要件に、指標に連動して改定することが可能であるというもの。

上記①の照会事項は、この制度を導入する際、持ち分管理が必要なのではないかとのことだが、基本的に持ち分管理をしなければいけないというものではない。ただ、持ち分管理を妨げるわけではないので、持ち分管理を行っても結構だし、従来どおり年金額を決めて、それを指標に応じて連動するという方向でもかまわないだろう。

それから、後段の方は、仮に従来どおりやる場合、年金支給開始時以降どうするかということだが、ここについても仮想持ち分を管理しなければいけないということはない。一定の年金額を最低限決めて、それを指標に応じて連動させるということにかまわない。

照会事項②

基金の加算制度から移行する場合、年金支給開始時までには従来給付設計とし、支給開始後年金額を国債の利回りに連動させるという制度なのか。

〈説明要旨〉

①との関係で、したがって、基本的には従来の制度設計のまま、支給開始後は年金額を指標に連動して改定できる。この制度はそういう制度である。この場合も、仮想持分を管理しなければならないということはない。

照会事項③

最低保証額の基準はどのように設けられるのか。

〈説明要旨〉

これは、次の「年金換算率の弾力化について」とも関連することになる。この類似制度のみを導入する場合、必ずしも導入前の年金額を保証しなければいけないというわけではないので、それを最低保証額とする必要はない。最低保証額については、あくまでも基金の判断、労使合意の下で基準を設けていただければよいということである。ただ、その結果として給付減額にあたるのであれば、やはり一定の同意手続きが必要になる。

なお、最低保証額については、前回財政計算時の下限予定利率以上の利率で計算されたものでなければならない。

照会事項④

この制度に移行する場合、給付水準の引下げに該当するか否かはどのように判定するのか。

〈説明要旨〉

基本的には、これまでどおり総給付現価が減少するかどうかで判断する。ただし、指標の実績の過去5年平均により総給付現価を計算し、減額かどうかを判断する。

照会事項⑤

指標は、認められる多様化したものでよいか。

〈説明要旨〉

指標の弾力化という方向なので、これらの指標を使っていたら結構。

照会事項⑥

この制度は、代行型基金でも導入可能か。

〈説明要旨〉

これは給付設計の方法ということになるが、端的に言って、代行型のままでは最低保証ができないなど、なかなか困難なところがあるので導入は難しいだろう。したがって、加算型に制度変更してから導入してはどうかということになる。

照会事項⑦

待期間中の者について、支給開始までの間、個人仮想持分を指標に連動させる仕組みとすることは可能か。

〈説明要旨〉

これは可能である。

年金換算率の弾力化について

〈説明要旨〉

年金換算率の弾力化については次のように考えている。年金を裁定するときにあらかじめ、将来、指標に連動して年金（最低保証額）が変わりうることの同意を取るということ、つまり、これまではある程度の最低保証額を持っていなければならなかったが、支給開始時の年金額を下回ることもありうるという同意があれば、そういう年金額的设计も認めようということである。

裁定時にこの同意を取るとき、「私はそういうのは嫌です」という人が必ずでてくるだろう。そういう人には、年金に代えて、選択一時金を支給するという道などを開いておくことが条件として必要である。こうすることによって、多少、従来の最低保証額を下回っても、そうした年金を支給することが可能となり、ある程度、企業年金サイドの要望に沿ったかたちで制度を組むことができるのではないかということである。

照会事項①

この弾力化は、さきのキャッシュバランスプラン類似制度においても導入可能か。

〈説明要旨〉

もちろん可能である。したがって、類似制度とこの弾力化を組み合わせることによって、従来の制度でも年金額を完全に指標に連動させて改定することができる制度になる。

照会事項②

給付水準の引下げに該当するか否かは、どのように判定するのか。

〈説明要旨〉

現行制度では、キャッシュバランスプランについて、指標の実績の過去5年平均で総給付現価を計算し、給付現価の判定をしている。ここについても同じ方法をとることになる。

照会事項③

この弾力化措置導入に係る規約変更を行うにあたり、加入員等の同意は必要ないか。

〈説明要旨〉

弾力化に関する照会事項②の判定の結果、給付減額にあたるような場合であれば、やはり加入員等の同意が必要になる。

照会事項④

受給者について、裁定時に「最低保証額の改定が起り得る」ことについての同意を得る必要があるが、これに代えて、制度変更時点で一括して同意を得ることをもって、給付減額とみなされないことにならないか。

〈説明要旨〉

例えば、制度変更時に同意しない人に全く経過措置をとらないということなのか、それともある程度の経過措置を設けることになるのか、どのような経過措置を設けるかによって減額になったとみなさないか、それが決まってくることになるので、ケースバイケースだと思う。

照会事項⑤

この弾力化措置の導入が給付水準の引下げに該当しない場合でも、裁定時の同意は必要か。

〈説明要旨〉

導入時の給付水準の如何にかかわらず、裁定時には同意が必要である。裁定時の同意をもって、それ以降の給付の変動を認めるという考え方なので、導入時とは別に裁定時には同意が必要であると考えていただきたい。

照会事項⑥

裁定時の同意が必要なことから、既裁定者には適用できないのか。それとも、移行時に同意が得られれば既裁定者にも適用できるのか。

〈説明要旨〉

移行時に同意をした受給者については、新制度の適用ができるということになる。同意が大前提であるが、同意をした者については適用してかまわない。

ただ、同意しない者については、やはり従前の給付といったものを保証しなければならないだろう。また、従前の給付の中には選択一時金も含めてよいのではないかと思う。

照会事項⑦

既裁定者にも導入できるとした場合、保証期間を過ぎている者は、選択一時金支給はないとしてよいか。

〈説明要旨〉

基本的には保証期間が過ぎていればそれで構わないと思う。ただ、移行の前に、「保証期間を過ぎてからは選択一時金がありません」といった説明を受給者にしておくことが必要である。こういう条件の下で同意を取っておくことが必要である。

照会事項⑧

裁定時の同意を得られない者は、一律に選択一時金支給でも構わないか。なお、選択一時金は、年金支給開始時の元利合計額でよいか。不可の場合は何を使うのか。

〈説明要旨〉

「一律に」というのがどういう意味なのか、よくわからないが、選択一時金は受給者の選択によって支給するものである。同意しないからといって受給者の意思確認なしに選択一時金を支給することはどうかは難しいのではないかという感じがする。

後段の選択一時金の額については、基本的に規約でこういう額だと定めていればその額ということになる。例示にあるように、元利合計ということで規約があれば、それはそれで構わない。

指標の多様化

〈説明要旨〉

指標の多様化では、これまで、定率と国債の組み合わせが基本であったが、これに全国の賃金指数、物価指数といったものも一応指標として使えると判断をした。

照会事項①

客観的かつ合理的指標として、企業単位の指標は使えないか。

〈説明要旨〉

使えない。あくまでも客観的かつ合理的にみられることができることが最大の要件になるためである。

照会事項②

全国の賃金指数・物価指数の他に、どのような指数が使用可能か。

〈説明要旨〉

いま考えているのはこの2種類だけである。ただ、物価指数のなかで、たとえば卸売物価指数のようなものをノーということは必ずしもないだろう。

キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取り扱い

〈説明要旨〉

この内容あたりが、おそらく最大の問題、関心事であろう。

キャッシュバランスプランに移行するときに、従来の給付がS字カーブであると、同様のカーブとなるよう給付設計を変更しないと給付減額の手続きをとらなければ大変だという話をよく聞く。このような場合、第1に、将来の到達点の水準、脱退時の総給付現価が下がらない、すなわち、将来の加入員期間を含めると総給付現価は減少しないということ、第2に、制度変更時、その切り替え時に従前の最低積立基準額を保証する経過措置を少なくとも5年程度設けるということ。この2つの条件が合わさっている場合は給付減額とみなさないという扱いにしてはどうかと考えている。

つまり、将来の到達点、脱退時まで勤務していれば、給付は前とは変わらず、仮に切り替え後に、不幸なことながら解散などがあっても、その切り替え時の最低積立基準額が保証されている、つまりこれまでの受給権は保護されていると判断することで、こういうケースについては給付減額とみなさないという取扱いにした。

照会事項①

「キャッシュバランスプラン等」の「等」の意味は何か。他の確定給付型の制度についても同じ取扱いが認められるということか。

〈説明要旨〉

この「等」というのは、キャッシュバランスプランに限定していない。つまり一般的なルールとしてこのような経過措置があり、かつ総給付現価が変わらないということであれば、キャッシュバランスプランのみならず、従来の確定給付型の制度から別の確定給付型の制度に変更する場合においても、同じ取扱いとするということだ。

照会事項②

経過措置の5年程度の範囲は、どの程度まで認められるのか（特に最短について）。

〈説明要旨〉

少なくとも5年である。したがって、5年未満の経過措置は認可できない。このため、少な

くとも5年は経過措置を設けていただきたい。ただ、上限は特に置かないので、そこは労使合意で決めてほしい。

照会事項③

総給付現価が減少せず、労使合意がある場合には、経過措置なしでの移行を認めてもよいのではないか。

〈説明要旨〉

最低積立基準額が減少する者がいれば、その者の受給権保護を考えると、やはり経過措置を設けることは必要と考える。

照会事項④

経過措置期間中の最低積立基準額は、経過措置対象者分を経過措置の額とし、経過措置（5年程度）後は、新設計における最低積立基準額とする（減額する）ことでよいか。

〈説明要旨〉

そのとおりでよいと考える。

照会事項⑤

「総給付現価」が減少していないことについては、CB等へ移行時の5年間程度の経過措置分による総給付現価の増加分を含めて判定してもよいのか。

〈説明要旨〉

照会内容は、経過措置の最低積立基準額の話であり、総給付現価に影響しないのではないか。

照会事項⑥

回復計画の目標積立額は、経過措置期間だけ高くなるのか。

〈説明要旨〉

回復計画の期間を超える経過措置を設けた場合は、そのようになる。

非継続基準上の予定利率の弾力化について

〈説明要旨〉

非継続基準の予定利率は従来3月に告示を出している。これについては、市場金利が相当の速さで低下している。これに伴う給付額の変動をできるだけ抑制するというので、この予定利率については、従来20年国債の5年平均を0.25%刻みで端数処理する方法を改め、当該5年平均に0.8～1.2を乗じたものを用いることができるようにする。

この0.8～1.2に係る考え方としては、労使合意ないしは代議員会の議決といったもので基金が弾力的に決め、実施するということである。ただ、決めた内容の根拠などについては、加入者や受給者の方々に情報提供を十分に行ってほしい。

照会事項①

5年平均に乗じる率の見直し（改定）は、随時可能なのか。

〈説明要旨〉

労使合意または代議員会の議決を条件に、こういったものをきちんと経てもらえれば可能である。

照会事項②

当該措置は14年度決算結果に基づく回復計画にも適用できるのか。

〈説明要旨〉

これについては現在、検討中である。

照会事項③

解散時の最低積立基準額についても5年平均に乘じる率を使ってよいか。

〈説明要旨〉

基本的にそれを使ってもらってよいと考える。

〈質疑応答〉

(質問)

非継続時の予定利率の弾力化について、5年平均に乘じる率ということで1を掛けたら今どれくらいだろうか。

(答え)

2.23%である。

第5部 アメリカ出張の主要面談記録

主要面談記録①

訪問先 IBM

場所 ニューヨーク州アーモンク

面談者 キャサリン・ロイン ディレクター、インターナショナル・ベネフィッツ部門
メールによる意見交換 ジェイ・ビビアン トレジャーリー・グループ（運用担当）

日時 2002年12月2日

内容 キャッシュバランスプランについて（後掲の質問状参照）

IBMの企業年金制度とキャッシュバランスプランの概要

（当方）

最初に、IBMの企業年金制度とキャッシュバランスプランについてご説明をお願いしたい。

（先方）

アメリカ国内ではキャッシュバランスプランと401(k)プランの2本建てである。後者については今日の面談目的から外れるし皆さんもよくご存じと思うので、まずキャッシュバランスプランについてお話ししたい。

キャッシュバランスプランにはペイ・クレジット（pay credits）とインタレスト・クレジット（interest credits）がある。ペイ・クレジットは給与に対して付与される、いわばその時の年金獲得額である。当社ではペンシヨナブル・ペイ（pensionable pay、年金計算対象給与）に対して5%を付与している。

ペンシヨナブル・ペイとは、給与（ベースペイ）と変動給（variable pay、年1回支給されるボーナスに相当する給与）を合わせたものである。そして、ペイ・クレジットの付与は新規採用時から適用する。つまり、制度加入までの待機期間を設けていない。また、ペイ・クレジットの付与は月次ベースで実施する。ただし、受給権の付与（vesting）については、5年のクリフ（断崖）方式（5年間の勤続をもって100%付与するもの）をとっている。

次に、インタレスト・クレジットだが、これは各従業員の仮想口座に付利されるその運用益相当分であり、これも月次ベースで付与される。

インタレスト・クレジットは「1年物財務省証券金利+1%」としている。しかし、アメリカは財政黒字を背景に1年物財務省証券の発行を取り止めてしまった。このため、他の償還期限をもつ財務省証券から1年物金利を割り出して（補間して）使用する。インタレスト・クレジットは毎年見直される。過去のインタレスト・クレジットは、1999年が5.5%、2000年6%、2001年6.8%、2002年3.9%で、2003年は2.7%となろう。以上の数字は1年物財務省証券金利+1%なので、2003年でみると金利そのものは1.7%であったことになる。こうしてみると、インタレスト・クレジットは各年で随分変動するものであることがわかる。

ある年のインタレスト・クレジットは、前年の8月、9月、10月における1年物財務省証券金利の平均値をもとに決定する。

なお、従業員が退職しても口座資産をそのまま残しておく場合には、インタレスト・クレジットの付与が継続される。

（当方）

上乗せ金利である1%を変更する場合はあるか。

(先方)

プラン・ドキュメント (制度説明書) の記載事項を改定すれば、その変更は可能である。プラン・ドキュメントにもそのような可能性がある」と説明しており、必要が生じればそうすることになるろう。

仮想口座残高と給付について

(先方)

さて、将来の年金給付額は仮想口座残高 (account balance) をもとに決められる。仮想口座残高は毎年 5% のペイ・クレジットと残高に付利されるインタレスト・クレジットとで増えていく。

そして、ある従業員が退職する際には、受給の選択肢が 3 つ用意されている。第 1 は年金による受給、これは終身年金である。第 2 が一時金、そして第 3 が両者の組み合わせである。

ここで、これまでの話しについて簡単な数値例をみておきたい。仮に 10 万ドルのペンシヨナブル・ペイをもつ従業員がいるとする。この従業員の仮想口座残高は、1 年目に 5000 ドル、2 年目に 5000 ドル、3 年目にも 5000 ドル増え、これに各年のインタレスト・クレジットによる付利分が加わることになる。このようにして、ペイ・クレジットとインタレスト・クレジットが加えられて口座残高が増加していき、従業員が退職時に一時金か年金かを選択する。

従業員の仮想口座残高が 12 万 6827 ドルのケースでは、これを年金化すると年間 1 万 1150 ドルの給付となる。年金換算率 (annuity conversion rate) は 8% である。年金換算率は金利 (30 年財務省証券の想定金利を使用し毎年見直される) と死亡率の 2 つの要因から決められる。

(当方)

退職者のうち、何割程度が一時金を選択するか。

(先方)

現状ではほとんどが一時金を選択している。その理由は、キャッシュバランスプランへの加入者の多くが依然相対的に若い層で、かれらの口座残高がより小さいことによる。こうした事情は時とともに変わっていくだろうが、実際にそうなるのかどうか、注意深く見守っていきたいと考えている。

伝統的確定給付プランからキャッシュバランスプランへの移行時の措置

(先方)

従業員には伝統的確定給付プランに止まるかキャッシュバランスプランへ移行するかを選択権を与えているが、制度の移行にともなう影響を緩和するため、移行時点の「年齢+勤続年数」の合計数字によって移行時クレジット (transition credits) を設けている。移行時クレジットは、たとえば合計数字が 65 以上の場合 4% (ペイ・クレジット 5% を加えると出来あがり 9%)、60~64 の場合 3% (同 8%) という形で設定されている。

移行時クレジットの付与期間は今後 10 年間、あるいは退職認定 (retirement eligibility) が得られるまでである。退職認定は 30 年勤続が条件となっている。

また例を挙げると、いま 21 年勤続で 45 歳の社員がいるとする。ペンシヨナブル・ペイが 7 万ドル、45 歳時の当初口座残高が 6 万 1000 ドル、給与の年増加率が 5%、インタレスト・クレジットは 7% と仮定すると、口座残高は 50 歳時で 12.7 万ドル、55 歳で 23 万ドル、60 歳で 26 万ドルとなる。60 歳時点の 26 万ドルは、年 4 万ドルの年金となる。

移行時（1999年7月）当初の仮想口座残高（opening balance）は、その時点までに稼得した給付額の65歳（IBMの通常退職年齢—normal retirement age）における支給額を6%の割引率で現在価値に直した金額か、採用時からキャッシュバランスプランがあれば積み上がったであろう金額の、どちらか大きい方とした。

この措置の理由は、伝統型確定給付プランとキャッシュバランスプランの給付カーブの形状が異なるところにある。前者が最終給与比例方式でS字カーブであるのに対し、後者はもっとなだらかなカーブとなるためである。

当社の伝統型確定給付プランには大変条件のよい早期退職制度（たとえば、30年勤続であれば55歳退職時に65歳時点と同じ年金が受給できる）が組み込まれていた。これを先の移行時クレジットに転換したのである。また同様に、早期退職優遇制度との差を埋めるために増額年金（enhanced annuity）の措置もとった。早期退職の優遇条件をすべて埋め合わせてはいないものの、移行時クレジットと増額年金の2つで移行にともなうギャップを緩和したのである。

キャッシュバランスプランと401(k)プランの有利・不利について

（先方）

まず、キャッシュバランスプランはやはり確定給付型であることが大事だろう。つまり、給付は年金給付保証公社（PBGC）の保証付きであることが重要な点だ。また、5%のペイ・クレジットとインタレスト・クレジットの付与も保証されており、たとえ株式市場が下落しても口座残高が減少することはない。そうした状況下でも残高は増え続ける。

また先に触れたが、インタレスト・クレジットは退職しても口座を当社に維持しつづけるならば付与されることも見逃せない利点だろう。

キャッシュバランスプランでは年金選択が可能なのがある。現状そうした選択が少ないものの、仕組みとしてはこれができる。しかし、401(k)プランにはこの選択肢を設けていない。

従業員の立場からみると、株式市場が非常に好調な間は、すべての資金を401(k)プランに注ぎ込んで欲しいということだろう。しかし、最近では投資額が上下に振れることを実際にみているので、「給付の一部が保護されていることはよさそうだ」と、キャッシュバランスプランを見直している。

一方企業の立場でいえば、キャッシュバランスプランは資金負担のあり方において401(k)プランよりも柔軟性が高く、この点がより優れていると評価している。401(k)プランではマッチング拠出金を毎年払い続けなければならない。しかも、それは現金に限られている。

キャッシュバランスプランのプラス面は拠出における柔軟性、拠出ルールに従うが、運用好調時にはこれが不要となる。しかしマイナス面は会社が運用リスクを負うことで、最近の状況はご存じのとおりだ。401(k)プランからみたら有利点、不利な点は以上のキャッシュバランスプランの特徴を逆さにすればよいだろう。

401(k)プランのメリットを付け加えれば、従業員拠出への課税繰り延べ措置がある。従業員は一般に、課税前所得から拠出でき運用時も優遇税制を得られるといったことを好む傾向にある。こうした措置はキャッシュバランスプランでは認められていない。

企業年金を2本建てとしている理由

（先方）

当社では401(k)プランとキャッシュバランスプランとの2本建て（さらに伝統的確定給付プランも維持しているので、これを含めれば3本建て）である。もし、キャッシュバランスプランのみで401(k)プランがなければ従業員は満足しないだろう。それは、彼らが課税前所得から貯蓄する機会を失うことになるからである。IBMでは平均的に給与の8%を拠出している。ま

た、退職向け貯蓄の一部に対する裁量権を失うことでもある。こうした点は今日の従業員にとってゆるがせにできないこととなっている。このようなことにも配慮し2本建てとしているのである。

では、なぜ401(k)プランに一本化しないのかといえば、突き詰めれば従業員には確定給付型の給付も必要と考えるためだ。会社としては保証付きの給付を提供するが、従業員がこれに十分には理解せず必ずしも評価しないところがある。終身年金の価値についても同様だ。2~3年前であれば、401(k)プランへの一本化に賛成したであろうが、そうした状況は変わっている。2本建てとすることで、両者の利点を有効に合体させることができる。

従業員の終身年金に対する認識

(先方)

従業員が退職後を意識し終身年金の意義を理解するかは、その年齢による。一般に40歳を超えると、退職についてあれこれ心配し始めるようだ。そして、終身年金の価値というものを一層知るようになる。これより若い人々に真剣に考えろといっても無理で、関心があるのは口座資産の増加である。

(当方)

ベビーブーマーはまさに40代、50代だが、そうした世代の従業員は確定給付プランや終身年金の価値を再認識し始めているか。

(先方)

そのような傾向にあると思う。それも理由の1つかもしれないと思うのは、当社が1999年にキャッシュバランスプランを導入した際、そうした従業員は自らの退職給付について大変関心が高かったことがある。

このため、当社は移行に際する措置を見直した。移行時クレジットの設定がそれであり、伝統型確定給付プランとキャッシュバランスプランの選択を認める対象者を拡大した。後者を具体的にいえば、当初選択を認めたのは退職認定までに5年以内の者、約3万人(北米従業員総数は15万人)であった。見直し後の選択しうる対象者は10年勤続で40歳以上の者とし、約6万人へと倍増させた。このうち、実際に伝統型確定給付プランに留まることを選んだ者は年齢が相対的に高い者を中心に約5万人である。

キャッシュバランスプランにかかわる投資政策の考え方

(当方)

キャッシュバランスプランでは給付債務がインタレスト・クレジットに影響を受けるため、それに完全にマッチする債券等の運用手段はないが、やはり運用面でもこれを意識した方法をとる方がよいとの見解がある。

また、伝統型確定給付プランにおける運用の対象期間を60年(現役時40年+年金受給20年)と考え、一方キャッシュバランスプランではすべて一時金選択と仮定すれば40年ともみなせるが、そうであれば債務のデュレーションが短期化する。あるいは、それでも年金基金がゴーイング・コンサーンである以上、そうした個々人に焦点を当てたデュレーションの短期化は意味がないと考えるのか。

いろいろとキャッシュバランスプランに関する投資政策については見解が分かれそうだが、IBMでは、あるいは個人的にどのように考えているか。

(先方—ジェイ・ビビアン)

最初に申し上げておきたいことは、IBM では2つのプラン間で選択を認めたため、依然として年金基金の大勢は伝統型確定給付プランであり、そのなかでキャッシュバランスプランの性格を一部持つということである。

これを前提にキャッシュバランスプランに関する投資政策につき考えていることをお話ししたい。

ご承知のとおり、伝統型確定給付プランにおいて“正しい (right)”投資政策、資産配分といったものはない。どのように投資するかはまさに意思決定であり、各資産種類 (asset class) の投資収益見通しや政策目標、リスク許容度などにもとづいて決められる。これが、投資に携わる者にとって最も困難な課題といえる。そして残念ながら、こうした事情はキャッシュバランスプランにも当てはまるのである。

しかし、キャッシュバランスプランにおいては給付債務がペイ・クレジットと仮想残高へのインタレスト・クレジット付利によって増加すること、退職時に一時金選択されることが多いことを考えると、デュレーションが著しく短期化する。この領域でよく知られた JP モルガンのマイク・グランティノは、デュレーションがゼロに近づくとさえ言っている。

以上からごく大雑把にいうと、給付債務は、伝統型確定給付プランでは長期社債が各社の調達金利にしたがって増加するとみなせるのに対して、キャッシュバランスプランではキャッシュ・ポートフォリオがやはり調達金利にしたがって増加するとみることができよう。そうであれば、利点の1つはその見通しが相対的に容易となることだろう。問題の1つは、会計上の観点からは債務をどう評価するかである。

インタレスト・クレジットの金利を固定し将来もその水準に留まるとみなすか、あるいは静態的なまたはシナリオモデルにもとづき諸金利との相関性を考慮しながら変動させるか。もちろん、加入者への給付額の付与方法が反映する後者の方がよいと考えられよう。ただし、ことはそう単純ではないが。

もし伝統型確定給付プランでも一時金選択が多い場合には、キャッシュバランスプランとたいした違いはないということになる。IBM ではたまたま前者で年金給付が多いということだが、日本でも両プランにおける給付形態の相違が明確であるのなら、その影響が大きいといえよう。

一時金選択の多いプランであればより大きな流動性を必要とする。しかしその場合でも、相当の割合を著しく流動性の劣る森林資産や非公開株式等へ投資するといったことがなければ、大きな問題ではない。一時金で流出する額を見込み、これと予備に必要な準備とに対応するバッファを用意しておけば済むように考える。

キャッシュバランスプランにおける給付債務のデュレーション短期化は、次のようにも考えることができよう。債券投資で期待超過リターンが得られると信じないかぎり、株式投資を減らすことにはならない。当然のことながら、こうした投資の意思決定はリスク許容度、政策目標、投資政策しだいではある。もし企業にとっての期待費用の平均的な変動率を最小化させようとするならば、債券投資を拡大することになる。このケースでは投資債券のデュレーションも短期化させることになるだろう。

以上

**Our points to be discussed with on cash-balance plans
and the related matters.**

Kikuo Sembo

The studying group of cash-balance plans

Chief Analyst

Research Institute for Senior Life

1. Would you give us the whole picture of your retirement plans and the outline of your cash-balance plan ?

2. How to evaluate advantage and disadvantage of cash-balance plan compared with other types of pension and savings plan in hiring and retaining employees ?

3. How much important, do you feel, do employees think of life-time annuity ?

4. What ways were taken to compensate older employees when traditional defined benefit plan was converted to a cash-balance plan ?

5. How much different the company is supposed to bear costs among various types of pension plans ?

6. Is it likely that cash-balance plan would become more popular among employees in a prolonged weak stock market than 401(k) plan ?

7. What are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan, especially in relation to interest credit ?
Are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan any different from under a traditional defined benefit plan ?

主要面談記録②

訪問先 労働省
場所 ワシントン DC
面談者 リチャード・ハインツ ディレクター、オフィス・オブ・ポリシーリサーチ、労働省
ジェラルド・リンドリュウ ディレクター補、同上
マーク・グリーンシュタイン 調査担当官、同上
日時 2002年12月6日
内容 キャッシュバランスプランについて（後掲の質問状参照）

キャッシュバランスプランの相対的評価

（先方）

企業年金は雇用主が“任意で”設立するものであり、企業がこれを提供する唯一の理由はよい従業員を採用し引き留めるためだ。そのなかで、他の企業年金制度に比較しキャッシュバランスプランの利点を考慮すると、それは流動性の高い労働力により適した仕組みだということだ。企業に対するヒヤリング等でもそのようになっている。

多くの伝統型確定給付プランでは、退職給付額の大半が退職直前の期間に獲得される。長期勤続者の場合、給与水準が上がったうえに勤続年数が掛けられるためである。このように同じ会社に長期勤続しないかぎり、初期の6年、7年といった年数の価値はそれほど大きくない。

これに対してキャッシュバランスプランでは、当初から給付クレジットと利息クレジットが付与され、さらに退職しても口座残高を残しておけばその資産には利息見合い分が付加されて資産価値が増していく。

このようなキャッシュバランスプランの特徴は、今日ある1社に生涯勤めようとは考えていない従業員にとって極めて魅力的なものである。そうした従業員の思いにこのプランは適しているので、よい従業員を採用し引き留めるという年金制度の役割からいえば、キャッシュバランスプランはより効果的な制度とすることができる。

また、伝統型確定給付プランの従業員にとっての価値は、退職後に受け取る年金月額というよりは、年金の現在価値という形で表現されることが多い。したがって、従業員のみからみると、キャッシュバランスプランの仮想口座残高は確定拠出プランと同様に大変大きな退職資産をもつように映る。

制度転換における早期退職優遇制度の見直し

（先方）

キャッシュバランスプランの運営コストに触れておくと、基金への積立て、拠出費用は確定給付プランのルールがそのまま適用される。アメリカでキャッシュバランスプランが導入されはじめたころ、同時に早期退職優遇制度も大幅に削減されたり廃止されるといったことが多々行われた。これら双方の実施によって、同プランの運営コストに関していえば、企業は実質的にかなりの費用節約を実現させたと思われる。

個々の従業員に対する影響

（先方）

たとえ年金プランの総費用が移行前後で同等であつても、従業員のあるグループはメリットを享受することがある。一般的にいえば、長期勤続者には不利となる一方、短期の勤続者には

大変有利となる。このように、個々の従業員にとっては実質的に異なる影響が生じてくる。

キャッシュバランスプランと伝統型確定給付プランの運営コスト

(当方)

キャッシュバランスプランでは、仮に長期勤続者にかかわる給付債務の過去分が保証される一方、若手従業員への給付債務が伝統型確定給付プランのそれより高くなるとすれば、キャッシュバランスプランの運営コストが全体として伝統型確定給付プランより大きくなることはないか。

(先方)

そうしたこともあり得よう。ただし、それは制度の設計しだいとなろう。両者の相対的なコストはどちらかを高くも出来るし、低くもできる。プランスポンサーがどのような形にしたいのか、それしだいだ。少なくとも私の考える真の問題は、分配上の効果である。すなわち従業員のグループ間で有利、不利が生ずることだ。これは明白な考慮点となる。

(当方)

401(k)プランとの比較ではどうだろうか。日本の確定拠出年金・企業型とは異なり、アメリカの401(k)プランは加入が任意制で従業員拠出が主体、しかもすべての企業がマッチング拠出を実施しているわけではない。ということであれば、アメリカでは企業にとっての制度運営コストはキャッシュバランスプランより401(k)プランの方が安くなるとみてよいか。

(先方)

制度運営の直接的コストという観点からは、そうした評価が概ね正しいと思う。ただ、401(k)プランやキャッシュバランスプランへの流れはコスト面からの考慮のみで進展してきたわけではなく、従業員サイドがこれを望んできたという側面も見逃せない。

終身年金への評価

(先方)

第2の質問に関しては、これまでの様々な事例やサーベイによると、従業員は総じて終身年金の価値を過少評価する傾向にある。彼らは、終身年金を市場で購入する場合にかかる実際の費用の大きさを理解していない、あるいはそれを購入して生涯にわたる収入を確保しない場合にどれほどの資金が必要になるかわかっていない。

もちろん、彼らも退職すべき年齢に近づけばこれをもっと認識することになるが、これに対して、キャッシュバランスプランはより若い層のより短期間での勤務に焦点を合わせるものだ。

伝統型確定給付プランでは、従業員に年金か退職時の一時金払いかの選択肢を設けているところがある。そうしたプランでは、適切な数理計算に基づく年金の価値の方が一時金より大きい場合でも、従業員は一時金を選ぶ傾向がある。

(当方)

企業年金の世界では終身年金よりも一時金選択が強まっているようだが、老後所得保障について問題はないのだろうか。この傾向を押し止める方策が検討されているのだろうか。

(先方)

それについては、政治的にもいわれていることだが、人々を教育していく、あるいは老後に

必要となる資金額を示していく、場合によれば終身年金のコストを示していく、といったことかと思う。

私の個人的経験から、学歴があってもこうした分野になじみがない人は定期的に受け取れる年金の価値について認識が薄いといえる。終身年金の価値に対するより深い理解こそ、退職後所得を考える際の第1のステップだろう。

たとえば、ある人が退職後の生活資金は5万ドル欲しいと考えても、どうすればこの目標を達成できるかよく知らない。そして60歳になって準備をしようにも、それでは遅過ぎることになる。であれば、人々はそうした情報をすでもつか、情報を得るルートをもっている方がよい。準備を始めるには若いほどよいわけで、若いほど目標達成が容易なはずでもある。

年金を奨励する方策としては、いくつか考えられてはいる。雇用主に年金選択を奨励してもらうこともあろう。その際大切なことは、配偶者と一緒に視野へ入れることだ。配偶者、遺族への配慮も重要である。その脈絡で、退職給付金の受領方法では配偶者の承認を求める法案もある。また、キャッシュバランスプランにおける標準的受領方法を年金とすることも考えられる。

一時金受領に関連して大きな問題と思うのは、民間の終身年金の購入コストが非常に高いことだ。ただし、一時金受領が増加を辿ることから、民間保険市場の発展も期待できるように思う。

キャッシュバランスプランへの移行措置とその問題

(先方)

企業はさまざまな移行措置をとっている。この点については次を銘記しておくべきだろう。まず、まさに退職給付の相当部分を獲得する時期にある従業員がいる、ということだ。こうした層にとってはその後にキャッシュバランスプランへ転換されても失うものが少なく、したがってどちらでもよいということになる。しかし、これから相当の退職給付を獲得する時期の直前にいる、給付カーブが急に立ちあがる直前の従業員にとっては不満が大きいということになる。こうした層に不満や苛立ちが集中する。

多くの企業で実施されている移行措置の1つは、中高齢従業員を中心に伝統型確定給付プランに残るかキャッシュバランスプランへ移行するかの選択権を与えていることだ。ただ、選択権を与える年齢をどこに設定しても不満が避けられない。何歳でもよいが、たとえば50歳で線引きすると、49歳の人には不満となる。このようにどこで線引きをしても、全従業員に選択をさせないかぎり、誰かが不満をもつことになる。それこそ人間である以上避けられない。

一部の企業では、退職後の医療保険向け補助金を増すなど、他の制度で対応するものもある。

企業は、退職に向かう人々が転換にともなう損失がどれほどかを理解するにつれ、彼らの利害に注意するようになってきた。そうした状況になったので、中高齢従業員へのいろいろな補填策を検討しはじめている。当初、ほとんどの人は転換にともない中高齢従業員がどれだけ不利になるかわかっていなかった。しかしIBMの従業員は計算に手馴れていたため、その損失額を算出し、その金額を知るにいたって、追加的な代償策を求めることになった。これには多くの従業員と政治からの圧力がかった。

年金法制上、すでに獲得されたすべての退職給付は保護されている。しかし、将来に向けた期待というものを考えると、管理者が従業員に対して、企業が収益をあげているかぎり、伝統型確定給付プランの給付算式は変わらないと説明してきているケースでは、従業員が将来そうした給付を得られると期待してもおかしくはない。こうした期待を考慮する意味合いでは、この期待は合理的だとの考え方もある。

また、しばしば早期退職優遇制度が廃止されたと説明したが、これによる従業員の損失も大

きいものがある。早期退職優遇制度への従業員の期待についても同様のことがいえる。

しかし、こうした期待分は、特別の事情でもないかぎり保護されているわけではない。企業年金は法律によってあくまでも任意のものとされている。そして任意の仕組みとするには、企業は成すべきことを自ら律することにならなければならない。一般的に、企業が何らかの間違いをおかしてもそれは偶然そうだったということが多い。多くのケースでは、企業はすでに獲得されたものではない給付について給付の仕組みを変更する権利を保留している。

キャッシュバランスプランにおける資産運用

(先方)

資産運用についていえば、キャッシュバランスプランも伝統型確定給付プランと実質的にはほとんど変わるところがない。慎重な投資 (general prudence rule) を行うということである。そのなかで、もしキャッシュバランスプランの債務が伝統型確定給付プランのそれと金額や期間が異なるのであれば、慎重であるべき担当者はそれだけ異なる拠出と運用を行うことになるだろう。拠出のルールは規則で決められている数理計算にしたがう。

資産運用の実際面では、広範に普及している現代資産運用理論の考え方に沿うと、プランが長期間で運営され、何かしら永続的なものとするなら、かつ過去の例が示すように株式投資が長期間ではより高いリターンをもたらすならば、キャッシュバランスプランにおいても株式への投資比率が高くなると予想されるだろう。

株式市場の下落でキャッシュバランスプランへの評価は高まるか

(当方)

近年の株式市場下落で、従業員の間でキャッシュバランスプランへの人気が高まるといったことはないか。

(先方)

株価下落により自主運用するスキームに対する相対的な人気が落ちてきたといえる。每期送られてくる報告書を見るたびに資産が減少し憂鬱になるので、当たり前かもしれない。こうした人にとっては心理的にも、自ら運用することなく投資について面倒をみてもらえる人がいることは羨ましく映るだろう。そうした意味から、キャッシュバランスプランへの相対的な人気は、401(k)プランばかりでなく伝統型確定給付プランに対してさえ、高まることは自然だ。

ただし、より若い従業員にとってはそれほどでもないと考えられる。彼らはいずれにしても転職を考えるし、その場合伝統型確定給付プランにおける給付が大きくなると知っているためだ。

しかし、より年齢のいった従業員であれば401(k)プランへの人気は下がるし、市場下落下では一層魅惑されることはない。401(k)プランにおいては、すべてを合計した全体でみると、投資はよく分散されている。しかし、個々の口座をみると、投資の専門家が適切という内容に比べてはるかに分散度が落ちる傾向にある。その結果、多くの口座は最近の相場下落で大きな損失を生じさせている。こうしたことから、401(k)プランへの魅力が薄れた。

市場がさらに落ちれば、こうした傾向が強まるだろうが、相場が反転上昇すると突然人々の人気も復活するのではないか。

最近の市場動向のなかでは、キャッシュバランスプランが年金給付保証公社 (PBGC) の保険対象であることもその重みを増す要因である。

法規制の動向

(先方)

ここ数年、キャッシュバランスプランに関し不透明感が大きかった。キャッシュバランスプランの年齢差別禁止法等 (Age Discrimination Laws) にかかわる法的地位が不確かで、また内国歳入庁がキャッシュバランスプランへの転換承認を差し止めてきた。このため、こうした問題が検討され新たな規制によって解決される必要があった。

しかし、これに対応すべき規制もごく近いうちに発せられると思う。同プランには別に、一時金の算定をいかに適切な方法で行うかなどの問題も残されているが、こうした諸問題が解消されれば、企業は転換を進めるということになるのではないか。企業はキャッシュバランスプランへの転換に強い関心をもつことになると思う。

ある報道 (実は今日見たばかりだが) のアンケート調査によると、プランスポンサーの約 90% が 2003 年には法的リスクを減らしたいと考えているようだ。この脈絡からも、これまで企業が転換をためらってきたことが理解される。したがって、企業の立場からみると、新規制が訴訟などの法的リスクを實際上減らすものであれば、キャッシュバランスプランへの転換、あるいは新規設立がより容易となる。

(当方)

一時金の算定方法に関する問題について多少敷衍してもらえないか。

(先方)

ある従業員が退職しキャッシュバランスプランから脱退するとき、彼はそれまでに獲得された給付額 (accrued balance)、勤務期間中に雇用主から付与された拠出額に基づく給付額を受け取る。問題は、この拠出された金額をどのように評価するかである。というのは、確定給付型年金においては、給付額の価値は一般にまず年金額として示され、その後一時金へと換算される。したがって、問題は“まず、その金額の将来価値を決定するにはどのようなものが適切な金利か。根拠ある金利は何で、根拠に乏しいものは何か”となる。

近年、金利の変動が大きいため、この問題にどう回答を出すか。多くの加入者は、誤った金利の選択が受領すべき一時金の額に満たないものを受け取ることになったと信じている。

もう 1 つ付け加えるならば、往々にして実際に受け取る金額と仮想口座残高との間に大きな格差がみられる。後者は実際に設けられた口座ではない。このため、個々の従業員は仮想口座残高が獲得された給付額と説明されてきており、これを受け取ると期待するが、現実を受け取る額はかなり違った金額になることがある。この差が従業員を怒らせる要因となる。

(当方)

内国歳入庁による転換の認可差し止め中も、一部の企業ではキャッシュバランスプランへの移行が実行されたと聞く。その場合、税の優遇措置、法的リスクはどのようになっているのか。

(先方)

そうした問題があることを承知の上で実施していると思う。本業の経営目標やビジネスリスクの方が、移行にともなう潜在的な法的リスクより重要ということだろう。また、法的リスクを緩和する工夫を行っているだろう。

以上

主要面談記録③

訪問先 従業員福利厚生調査研究所 (EBRI)
場所 ワシントン DC
面談者 ダラス・ソウルズベリー 同研究所所長&CEO
日時 2002年12月6日
内容 キャッシュバランスプランについて (後掲の質問状参照)

(当方)

日本においてもキャッシュバランスプランが始まった。そこで、この分野でも先行するアメリカの経験を、質問状の諸点に沿ってお伺いしたい。

(先方)

お手元に配布した2002年9月に出版した『An Evolving Pension System: Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans』(EBRI Issue Brief)で、企業年金における最近のトレンドを詳細に報告している。また、もう1つの資料は1999年9月に連邦議会の公聴会へ招かれた際の意見陳述である。この公聴会はキャッシュバランスプランに焦点を絞ったものであった。陳述では同プランの利点、弱点について相当突っ込んでいる。

キャッシュバランスプランについてご説明しようとするとき、私はいつも雇用主の導入動機から始める。それはコストに結びついている。次に、従業員サイドの動機に触れたい。ここでは年金制度から早期退職優遇制度が撤廃されたことが関係する。

企業側の導入動機

(先方)

最初のキャッシュバランスプランはほぼ25年前にバンク・オブ・アメリカが設立した。同行の当時の確定給付プランは、他の多くの伝統的プランと同様、次のような給付算定式にあった。「年齢+勤続年数」が75になると、従業員の獲得する年金の価値が突然大幅に増大する。

アメリカにおいては、こうした事情が年齢差別にかかわるとする多数の訴訟を呼んできた。というのは、多くの企業では従業員がこの地点に差しかかると解雇するといったことが起きたためである。これを具体例でみると、25歳で採用され25年勤続の従業員の場合、50歳で先の75に到達する。であれば、私が雇用主とすれば彼を49歳で解雇することになる。そうせず彼が51歳になると2つのことが生じる。すなわち、企業の給付費用が劇的に増加する。さらに、従業員が会社のために意欲をもって働き続けようとの動機が著しく低下する。なぜなら、彼が65歳まで会社に留まってもその後追加的に獲得する給付額が極めて小さいからだ。こうして結局自主退職していくことになる。

こうした事情から、バンク・オブ・アメリカは、また他の数100の大企業でも、キャッシュバランスプランへ移行したのである。今日では大手確定給付プランの少なくとも25%がキャッシュバランスプランをもつと推計されている。

キャッシュバランスプランの給付カーブは全勤務期間にわたってなだらかに給付額が増加していく形である。一方、伝統型確定給付プランの給付カーブは図(黒板に手書きされたものだが、ここでは省略)のようにS字カーブとなる。通常の解説書が描く典型的な曲線である。これは企業にとっての費用を表現するものである。しかし、全く同じプランであっても、企業経

営者が抱く実感としての給付カーブは、先の算定式における 75 となるまではフラットで、しかし 75 のところで突然断崖を登るように上昇し、これを過ぎるとまたなだらかなフラットのカーブになる、というものだ。

ところが、やはり同じプランでも、従業員はこういったことを理解していない。彼らは 75 のポイントに至るまでこれがわからない。そして、そこに至ってはじめて理解する。

キャッシュバランスプランにおいては企業は次のように説明する。“当社は 5%の拠出をします。5%プラスインタレスト・クレジットで口座資産を積み上げます。これは勤務を続けるかぎり着実に増え続け、当社で何年働こうとも同じテンポで増えます。この動機付けは変わりません。そして当社にとっても、その費用は変わりません”。

また、キャッシュバランスプランへの移行については実務的な誘因がある。法律で積立余剰をもつ確定給付プランを廃止しても、その余剰分を会社に取り戻すことが禁じられている。

これまでの伝統型確定給付プランと確定拠出プランの相違点は、前者が終身年金で後者が一時金というものであった。しかし、こうした従来の慣行が変わりつつあり、伝統型確定給付プラン、キャッシュバランスプランはともに、ますます一時金支給または一時金の選択肢を設けるようになってきている。したがって、ここが相互に理解の仕方が異なる三つ目の領域となる。

キャッシュバランスプランでは従業員がコストを理解しやすい。また獲得される給付額についても理解しやすく、その金銭的意味合いも理解されやすい。これはさらに、今日のアメリカにおける第 4 の要因へ導かれることになる。つまり、人々は、会社や保険会社、銀行でさえも長期的に生き残ると信じることができず、ということだ。このため、一時金を選好することになる。会社や保険会社を頼るよりも自ら裁量できる一時金が好まれる。

こうした環境下で、会社の方は新規採用ではキャッシュバランスプランの方がよい、従業員を引き留めるにもこれの方が柔軟に対応できる、そしていわゆる“黄金の手錠”（伝統型確定給付プランのもとで先のような急カーブがある場合、50 歳になると給付額が突然大きくなると知れば、45 歳で退職したいと考えていた従業員もあと 5 年ただ席にしがみついていたであろう。これは誤った引き留めとなる）を避けることができる、と考えるに至っている。

以上のような状況変化を象徴するのがアメリカ生命保険協会の例と思う。この協会は年金保険の主たる供給者である生命保険会社の業界団体だが、1ヶ月前（2002 年 11 月）伝統型確定給付プランを廃止し、これをキャッシュバランスプランに置き換えたところである。

終身年金について

（先方）

生命保険会社はすべての人がより長生きするようになったことをよく承知している。したがって、現在利用している生命表が現実を現したものではないことも知っている。長寿化は終身年金の維持コストへ明らかに悪影響を及ぼす。私の父はいま 89 歳だが、65 歳のとき彼の平均余命は 76 歳相当だった。生命保険会社は生命表が示す時期をはるかに越えて父の年金を払い続けなければならない。父が 1978 年に退職するとき、もし一時金選択が可能であったとしたら、父は年金のかわりに一時金を選んだと思う。しかし、いまでは父は年金に大変感謝している。

今日、伝統型確定給付プランにおける加入者の 52%が年金のほか一時金の選択肢が与えられており、その対象者の中では 96%が一時金を選び、4%のみが年金を選択する。アメリカで最大の確定拠出プランは教員向けのものだ。TIAA-CLIF である。同制度では 1985 年に始めて年金と一時金の選択制を導入した。それ以前は年金選択のみであった。変更後最初の年、1986 年では年金選択が 95%、一時金は 5%だったものが、昨 2001 年においては一時金選択が 52%、年金が 48%であった。TIAA-CLIF ではメンバーに年金を選ぶよう充実した教育を実施してき

たにもかかわらずである。

ということは、人々は終身年金が好んでいない、理解していないのだろう。終身年金を評価していない。比喩的にいえば、アメリカの人々は銀行強盗のようなものだ。つまり、現金をつかんで逃げ去りたい。

当研究所の調査によると、こうした終身年金の喪失と一時金選択の増加は、長期的に所得保障と経済にマイナスの影響を及ぼすことが懸念される。しかし、残念ながら、政治的にこれを反転させるとの見込みにはない。

(当方)

個人のベースからみて、年金プランから終身年金を受け取るのと、一時金で民間保険会社から終身年金を購入する場合とでは、どのような違いがどれだけあるだろうか。

(先方)

まず費用がかなり異なる。民間で購入する終身年金の費用ははるかに高くつく。

しかし、もっと実際面でみる問題は、アメリカ人が終身年金を購入しないところにある。過去10年間にわたる保険会社の驚異的な伸びは、“老後資金の手段”にと売り出された変額保険によるものだが、業界の資料によると、変額保険で受取の発生したすべての件数のうち、終身年金の形態はたったの3%であった。

また、確定給付プランの終身年金であれば PBGC の保証付きであることが大きな利点だが、民間保険の終身年金にそうしたサービスはない。

(当方)

企業年金が確定拠出の方へシフトし、確定給付プランにおいても、ご説明のように、一時金選択が増えているとすると、今後たとえばベビーブーマーたちの老後所得保障に懸念が生じないか。

(先方)

論点はもはや年金制度のタイプではなく、終身年金か一時金かというところにあるだろう。したがって、「確定給付プランから確定拠出プランへの転換が進展すると何が問題か」といわれることが多いが、所得保障の観点からいえば、「終身年金から一時金へ重点が移って何が問題か」の問い方がより本質的となっている。

さらに第2の論点としてあると考えることは、全体として最終給与比例方式の年金プランから全勤務期間給与方式のプランへと移っていることで、平均的にみると給付額が小さくなる傾向にあることだ。

このような傾向を考えると、可能かどうかを別とすれば、法律を変え、すべての一時金支給額を真に退職するまで貯蓄することを義務付ける、といったことが求められるのではないか。そして、これを取り出すには、たとえば平均余命に基づく年金の形のみとする、あるいは終身年金の購入を求める、などだ。

キャッシュバランスプランへの移行措置

(先方)

さて、制度を変更する場合の常套的方法だが、今いる従業員も確保しながら変更するには、現従業員をもとの制度にとどめながら、新規採用者のみを新たなキャッシュバランスプランに位置付ける方法がある。

あるいは、単に選択肢を設ける方法もある。もとの制度に留まるか、新制度に移るか。総じていえば、年齢にかかわらず、勤務期間のより短い者がキャッシュバランスプランを選び、勤務の長い者すべてが、年齢にかかわらず、伝統型確定給付プランに留まることになる。

また、より多く採用されている移行措置は、移行時クレジットを付与するものだ。たとえば、移行後の6年とか7年にかぎり、長期雇用者には追加的給付を与え、移行にともなう損失をなるべく埋め合わせる。

一部には移行措置をとらないケースがある。長期勤続者の多くが退職していくにまかせ、つまりそれが企業の狙いという場合である。

資産運用のあり方

(先方)

現状、キャッシュバランスプランにおける資産運用、資産配分政策が、伝統型確定給付プランのそれと異なることが確認できる証拠はない。

インタレスト・クレジットについてみると、企業は、実際の運用市場の期待リターンとこれよりはかなり低いインタレスト・クレジットの水準との差を、プランの運営コスト節減に利用しているのではないか。運用の期待リターンはある意味でインタレスト・クレジットとして加入者へ引き渡されるものであろう。このような事情を例示すれば、プランスポンサーの長期的期待リターンが9%と想定されている場合でも、5.5%しかインタレスト・クレジットとして付与されているに過ぎないなどである。

株式市場が下落するまで、普遍的ともいえる資産配分は株式へ偏重されたものであった。過去9ヶ月から12ヶ月、確定給付プランは株式を減らし債券投資を拡大してバランスシートと損益計算書への影響を和らげるべきかどうか議論があった。この議論の1つの結論は、終身年金のみを提供する伝統型確定給付プランの場合、債券投資による市場変動の中立化を目指すことが恐らく可能かもしれない、というものであった。

しかし、伝統型確定給付プランであろうとキャッシュバランスプランであろうと、一時金払いを認めているケースでは、一時金支払いに債券の償還期限を確実に合わせることは出来ない相談である。

興味深いことと思うが、アメリカではここ半年に至ってはじめて、キャッシュバランスプランがこれまでとは異なる投資政策を必要とするだろうと考えるようになった。

キャッシュバランスプランと401(k)プラン

(先方)

キャッシュバランスプランの予測給付債務(PBO)の計測方法が会計基準第87号に依拠し、内国歳入庁の規則による諸制約が課されることも、伝統型確定給付プランと同一であり何ら変わるところはない。

キャッシュバランスプランは見た目には簡素に映るものの、実際には伝統型確定給付プラン以上に複雑といってもおかしくないと思う。本当に簡素にしたければ、同プランをやめ401(k)プランを提供すればよいともいえる。“当社は各自に5%拠出します。会社で一括運用し運用利回りは6%を保証します”といえればよい。

これまでの経験、研究からアメリカでは401(k)プランの代わりにキャッシュバランスプランを設立した例はないと思う。もともと伝統型確定給付プランがあれば別だが。実際に生じたこととは、伝統型確定給付プランが積立余剰を持たないときには、企業は単純にこれを廃止し401(k)プランをスタートさせたことであろう。逆にいえば、キャッシュバランスプランへ移行した1つの理由は、積立余剰が実際のところ数年にわたって現金拠出を不要にするとみられた

ことにある。これに反して、確定拠出プランへ転換する場合には余剰分に課税される。

株式市場下落の明らかな影響とは、伝統型確定給付プランがさらに廃止される方向となったことである。市場の下落はむしろこのスタートには良い機会を提供するはずなのだが、企業というものは、こうしたプランが退職所得を提供しようがしまいが、企業収益とバランスシートへの効果を気にするものだ。

法規制の動きと転換の見込み

(先方)

1999 年秋以降、内国歳入庁の転換認可差し止め期間中も、推定 200 程度のプランがキャッシュバランスプランへ転換したものとみられている。このため、今年 (2002 年 12 月) にも新規制案が発表され成案が定まれば、内国歳入庁の転換認可手続きが処理されることになる。この未処理件数は相当の数にのぼっているはずだ。

そうなれば、伝統型確定給付プランの新規制に沿ったキャッシュバランスプランへの転換が一層増加すると見込まれよう。

(当方)

多くのプランで積立水準が 100%を下回りつつある状況下でも、やはり伝統型確定給付プランからキャッシュバランスプランへの転換が進むと予想されるのか。あるいは、株式市場の先行きに見切りをつけて確定拠出型へ切りかえる動きとはならないか。

(先方)

そうした疑問はごもつともである。皮肉なことに、企業は伝統型確定給付プランが未積立の状況に陥ると廃止を避けたがることになる。それは、廃止する場合、積立不足分の完全な穴埋めを求められるためだ。つまり確定拠出型への乗り換えはしたくない。

これに対して、積立不足プランを、将来の予想拠出額や予想給付額を引き下げたがって予測給付債務も小さくなるような新しいプランへと設計し直せば、それまでの伝統型確定給付プランでは積立率が 75%だったのに、不思議にも 90%である新確定給付プランが出来あがる。1 セントも使わずに、給付額の将来値を変更しただけでこうしたことが可能ともなる。

このような事情から、皮肉にもということだが、多くの企業で積立率が 180%の時期には転換の誘因をもたなかったのに、110%そして 80%、70%に落ちてくると転換の動機が生じてくることになる。

以上をやや長い目でみれば、企業は積立余剰にあるとき 401(k)プランへ行くよりはキャッシュバランスプランの方へ転換する。これであれば余剰分を手放さないですむ。積立不足の場合でも同じで、そうすれば追加的な拠出をしないですむ、ということだ。

逆にいえば、積立率がたとえば 100%、102%といった水準が安定的に実現するような時期があるとすると、伝統型確定給付プランから確定拠出型プランへの大規模な移行が生じる可能性もある、ということである。そのようなケースで伝統型確定給付プランを維持するには、労働組合を中心に団体交渉等で守る以外ないのではないか。

制度の運営コスト

(先方)

数理を踏まえた運営コストの制度比較において、実証研究はつねに全勤務期間比例方式 (career average) の確定給付プランが最も安いことを見出してきた。401(k)プランはこれよりもコストが割高となるものの、より予測しやすくなる。プランに労働

組合が絡む場合、企業にとっては1つの欠点が生じやすい。組合は、年金基金の運用が好調だと、給付水準の引き上げを要求しがちなためだ。

(当方)

アメリカの場合、401(k)プランは従業員の任意で、平均的加入率が70%、マッチング拠出も100対50が多いと聞く。そうすると401(k)プランの期中費用は確定給付プランより安くなるとみてよいか。

(先方)

大半の401(k)プランは中小企業のもので、そうした企業規模ではそもそも確定給付プランを持ってない、持たないため、ご質問の趣旨を考慮するときは大企業での話しとする必要があるだろう。

確定給付プランを提供できるほどの企業においては、その401(k)プランの内容が一般に大変手厚いといってもよい状況にある。たとえば、確定給付プランでは受給権が発生しないたとえ5年未満勤続の従業員へも拠出を行うなどだ。

短期間の勤続者にも401(k)プランの給付金を払う傾向にあることを考えると、雇用の流動性が高まり平均勤続年数も短くなっているのも、プランの運営費用だけをみれば401(k)プランの提供は避けた方がよいとの判断もある。

以上

Our points to be discussed with on cash-balance plans
and the related matters.

Kikuo Sembo

The studying group of cash-balance plans

Chief Analyst

Research Institute for Senior Life

1. How to evaluate advantage and disadvantage of cash-balance plan compared with other types of pension and savings plan from various aspects such as hiring and retaining employees, running cost of plans ?
2. How much important, do you feel, do employees in general think of life-time annuity or realize it ?
3. What ways are taken to compensate older employees when traditional defined benefit plan was converted into a cash-balance plan ?
4. What are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan, especially in relation to interest credit ?
Are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan any different from under a traditional defined benefit plan ?
5. How to calculate the projected benefit obligations of cash-balance plan for the purpose of financial accounting (annual reports) ?
6. Is it likely that cash-balance plan would become more popular among employees in a prolonged weak stock market than 401(k) plan ?
7. Is it likely that more traditional defined benefit plans will be converted into cash-balance plans in case of the authorities reopening to approve it ?

参 考 資 料

キャッシュバランスプランにかかわる法規制等

(参考)

確定給付企業年金法におけるキャッシュバランスプランの規定

確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）

（給付の額）

第三十二条 給付の額は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより算定した額とする。

- 2 前項に規定する給付の額は、加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

確定給付企業年金法施行令（平成13年政令第424号）

（給付の額の算定方法）

第二十四条 法第三十二条第二項の政令で定める方法は、次の各号のいずれかに該当する方法とする。

- 一 加入者期間に応じて定めた額に規約で定める数値を乗ずる方法
 - 二 加入者であった期間の全部又は一部における給与の額その他これに類するものの平均額又は累計額に、加入者期間に応じて定めた率及び規約で定める数値を乗ずる方法
 - 三 加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものの再評価を行い、その累計額を規約で定める数値で除する方法
 - 四 その他厚生労働省令で定める方法
- 2 前項第一号から第三号までに規定する規約で定める数値は、厚生労働省令で定めるところにより、支給開始時における受給権者の年齢、支給期間、保証期間（保証期間を定めた場合に限り。）その他厚生労働省令で定めるものに応じたものとしなければならない。
 - 3 年金として支給する給付の額は、当該給付が支給される間において、規約で定めるところにより当該給付の額を改定するものとすることができる。
 - 4 第一項第三号の再評価及び前項の額の改定は、厚生労働省令で定めるところにより、定率又は国債の利回りその他の厚生労働省令で定めるものに基づくものでなければならない。

確定給付企業年金法施行規則（平成14年厚生労働省令第22号）

（給付の額のその他の算定方法）

第二十五条 令第二十四条第一項第四号の厚生労働省令で定める方法は、同項第一号から第三号までの方法を組み合わせた方法とする。

（規約で定める数値の算定方法）

第二十六条 令第二十四条第一項第一号及び第二号の規約で定める数値は、年金として支給する場合の標準的な給付の額に係る数値を一・〇とし、かつ、当該標準的な給付との支給開始時における受給権者の年齢、

支給期間、保証期間（令第二十三条第一項第一号に規定する保証期間をいう。以下同じ。）（保証期間を定めた場合に限る。）及び次条に規定するもの（次項において「給付額算定基礎」という。）の相違に応じて定めるものとする。

2 令第二十四条第一項第三号の規約で定める数値は、支給する給付ごとの給付額算定基礎に応じて定めるものとする。

3 前二項の数値の算定の基礎となる予定利率及び予定死亡率は、次のとおりとする。

- 一 予定利率は、前回の財政計算の計算基準日以降の日における下限予定利率のうち、最も低い下限予定利率を下回らないものであること。
- 二 予定死亡率は、前回の財政計算において用いた予定死亡率とすること。

（規約で定める数値のその他の算定基礎）

第二十七条 令第二十四条第二項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 加入者の資格を喪失した者が当該資格を喪失したときから法第三十六条第二項に規定する老齢給付金支給開始要件を満たすまでの期間（老齢給付金（法第二十九条第一項第一号に規定する老齢給付金をいう。以下同じ。）の額に当該期間に応ずる利子に相当する額を加算することとなっている場合に限る。この場合において、当該利子については前条第三項第一号の規定を適用しない。）
- 二 老齢給付金の受給権者が死亡した場合にその遺族（法第四十八条に規定する遺族給付金（法第二十九条第二項第二号に規定する遺族給付金をいう。以下同じ。））を受けることができる遺族をいう。以下同じ。）に支給される遺族給付金の給付の設計（老齢給付金の受給権の裁定のときに、当該老齢給付金の受給権者の死亡によりその遺族に支給されるべき遺族給付金の給付の設計を選択できる場合に限る。）

（給付の額の再評価等の方法）

第二十八条 令第二十四条第一項第三号の再評価は、規約で定める期間ごとに、次条第一項各号に掲げるもの（以下「指標」という。）を用いて行うものとする。

2 令第二十四条第三項の額の改定は、次のいずれかの方法により行うものとする。

- 一 給付の支給を開始して一定の期間が経過したときに、定率で改定する方法
- 二 規約で定める期間ごとに、次のいずれかの加算を行うことにより改定する方法
 - イ 前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付の額に指標を乗じて得た額を加算すること。
 - ロ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を第二十六条第三項第一号の予定利率とみなして算定するとした場合における給付の額があらかじめ定めた給付の額を上回る額その他これに類する額を加算すること（当該指標が第二十六条第三項第一号の予定利率を上回る場合に限る。）。

（給付の額の再評価等に用いる率）

第二十九条 令第二十四条第四項に規定する厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 定率
- 二 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

- 三 前二号に掲げる率を組み合わせたもの
 - 四 前二号に掲げる率にその上限又は下限を定めたもの
- 2 前項各号の率は、零を下回らないものであることとする。

※ 厚生年金基金については、「厚生年金基金の設立要件について（平成元年3月29日企年発第23号・年数発第4号）」に定める「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」中第2の4の（5）及び（6）に規定している。

キャッシュバランスプランに係る改善策について

1. キャッシュバランスプラン類似制度の導入《基金は通知改正、DBは省令改正》

支給開始時までには指標(国債の利回り等)に連動しない給付設計においても、受給中の年金額を、最低額を保証しつつ、国債の利回り等に連動させて改定できる仕組みを導入する。

2. 年金換算率の弾力化《解釈についてQ&A》

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標(国債の利回り等)に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ており、また、年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている等、何らかの配慮がなされている場合には、支給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することができる。

3. 指標の多様化《基金は通知改正、DBは省令改正と解釈通知》

客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認める。(例、全国の賃金指数、全国の物価指数に係るもの。)

(注) 給付の額の再評価等に用いる率は、零を下回らないものであることが要件。

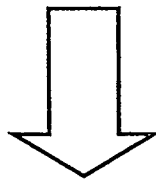
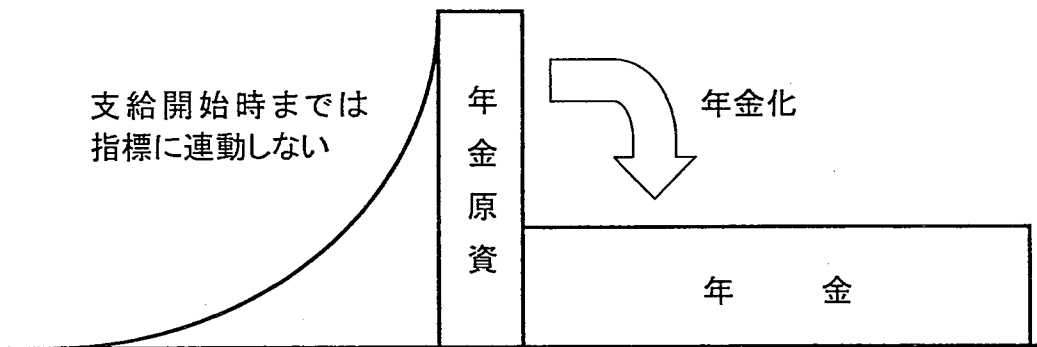
4. キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取扱い《基金、DBとも通知改正》

キャッシュバランスプラン等へ加入者の給付設計を変更しようとする場合には、一部の年齢層の者に最低積立基準額の減少等があっても、従前の最低積立基準額を保証する経過措置(5年程度)が設けられており、また、総給付現価が減少していなければ、給付減額と見なさない取扱いとする。

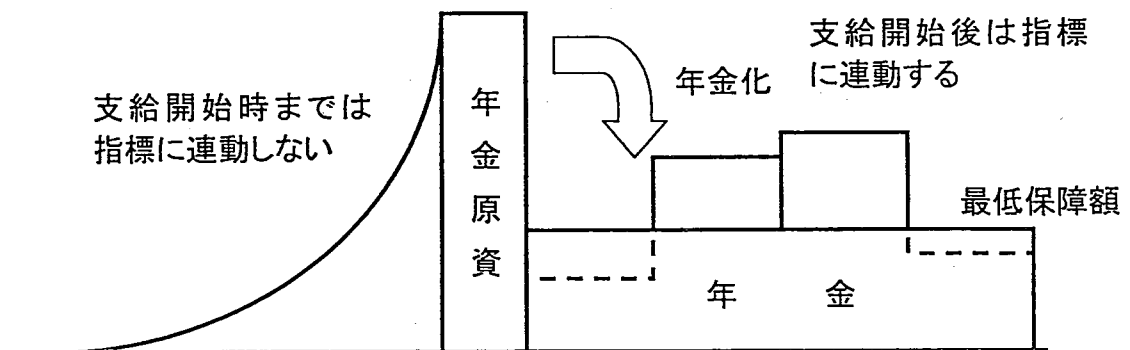
1. キャッシュバランスプラン類似制度の導入

支給開始時までは指標(国債の利回り等)に連動しない給付設計においても、受給中の年金額を、最低額を保証しつつ、指標に連動させて改定できる仕組みを導入する。

《従来型の制度》



《キャッシュバランス類似制度》

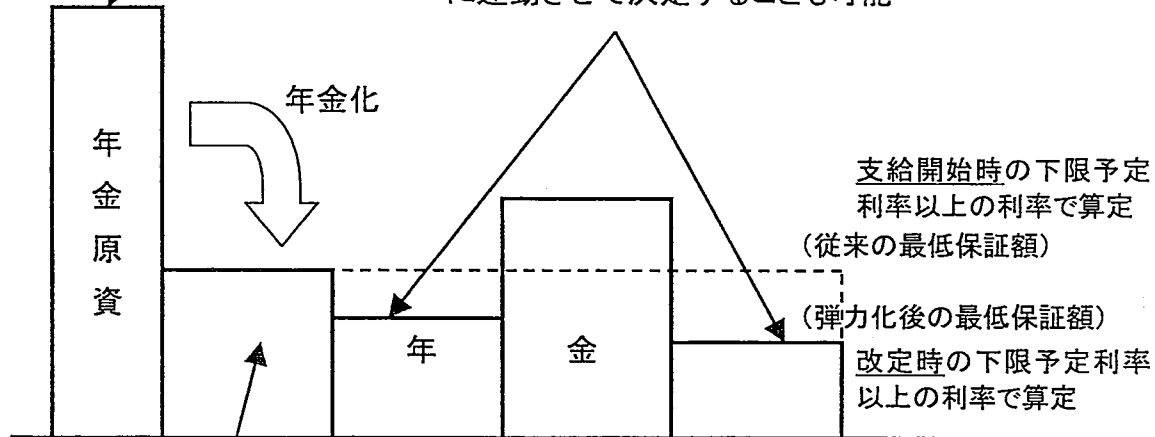


2. 年金換算率の弾力化

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標(国債の利回り等)に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ており、また、年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている等、何らかの配慮がなされている場合には、受給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することができる。

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ている。

裁定時における受給者の同意を前提に、最低保証額を改定時の指標に連動させて決定することも可能



支給開始時の指標で年金化

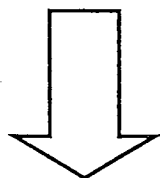
年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている。

3. 指標の多様化

客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認める。

《現行》

- ① 定率
 - ② 国債の利回り
 - ③ ①と②の組み合わせ
 - ④ ②又は③に上下限を設けたもの
- なお、①～④の率は、零を下回らないものであること。



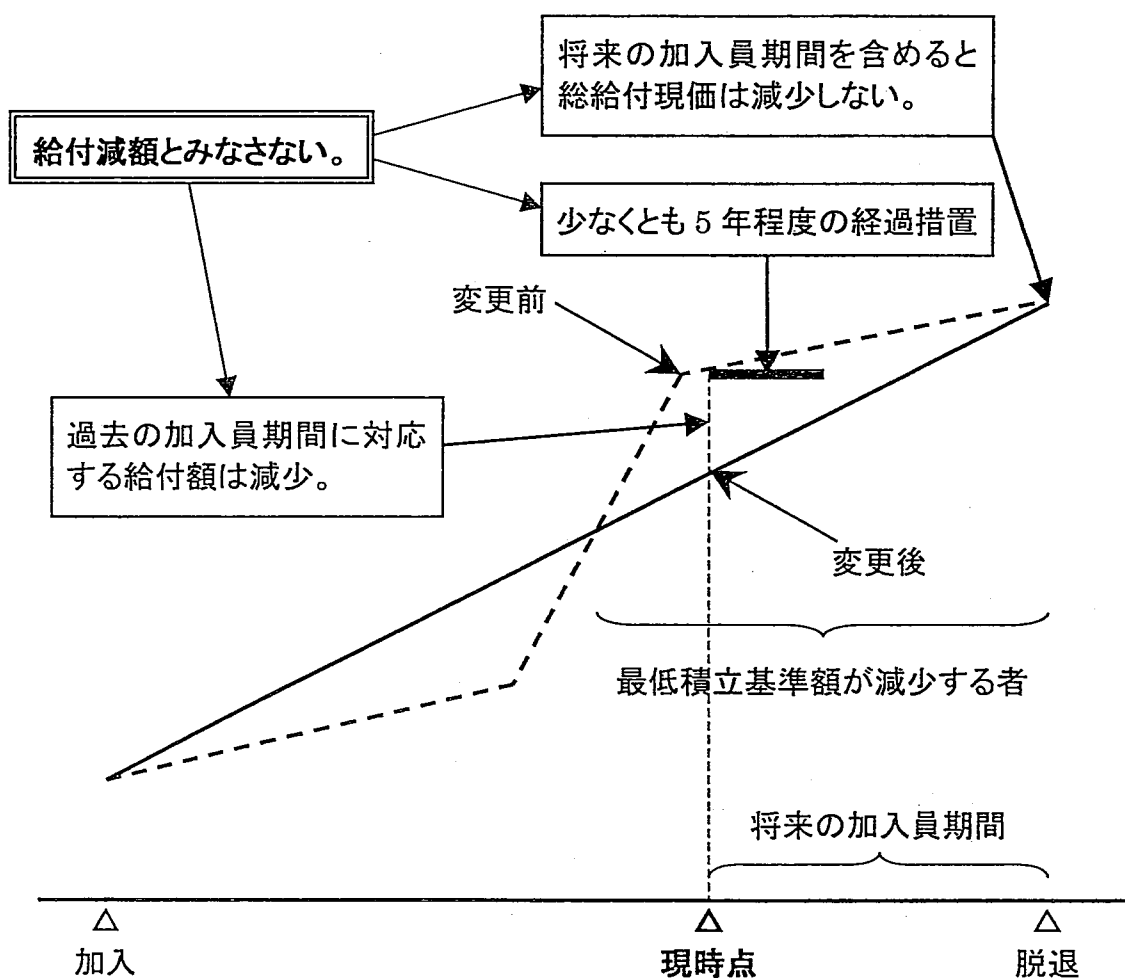
《見直し後》

- ① 定率
 - ② 国債の利回りその他の指標であって、客観的かつ合理的な予測が可能なもの
(例 全国の賃金指数、全国の物価指数 ⇒ 解釈通知)
 - ③ ①と②の組み合わせ
 - ④ ②又は③に上下限を設けたもの
- なお、①～④の率は、零を下回らないものであること。

4. キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取扱い

キャッシュバランスプラン等へ加入者の給付設計を変更しようとする場合には、一部の年齢層の者に最低積立基準額の減少等があっても、従前の最低積立基準額を保証する経過措置(5年程度)が設けられており、また、総給付現価が減少していなければ、給付減額とみなさない取扱いとする。

キャッシュバランスプラン等へ給付設計を変更する場合



- (注) 1. 「総給付現価」とは、将来の加入員期間を含めて、将来支払われると予測される給付額を、その制度の予定利率に基づき現時点の価格で評価したもの。
2. 「最低積立基準額」とは、過去の加入員期間に対応する給付額(最低保全給付)を、リスクフリーレート(20年国債5年平均)に基づき現時点の価格で評価したもの。

地方厚生（支）局長 殿

厚生労働省年金局
企業年金国民年金基金課長

厚生年金基金の設立要件について等の一部改正について

「厚生年金基金の設立要件について」等の一部を下記のとおり改正し、平成15年9月1日から適用することとしたので、貴管下の厚生年金基金等の指導について、遺憾のないよう配慮されたい。

記

第1 「厚生年金基金の設立要件について」の一部改正

「厚生年金基金の設立要件について（平成元年3月29日企年発第23号・年数発第4号）」の別紙「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」の一部を次のように改正する。

第2の4の（5）の②中「基準日における」を「基準日以降の日における下限予定利率のうち、最も低い」に改め、同③のイを

イ 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

に改め、同③の次に④として、次のように加える。

④ 前記③のイに「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」とあるが、例えば、次に掲げるものはこれに該当するものであること。

ア 総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数

イ 厚生労働省において作成する年平均の賃金指数

第2の4の（6）の③のウを次のように改める。

ウ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を前記（5）の②に規定する予定利率とみなして算定とした場合における給付の額があらかじめ定めた給付の額を上回る額その他これに類する額を加算する方法（当該指標が前記（5）の②に規定する予定利率を上回る場合に限る。）

第2の9を次のように改める。

9 次のいずれか1の場合に該当するときは、認可基準第3の7における給付水準が下がる場合として取り扱うこと。ただし、加入員（受給者を除く。）の給付設計の変更の際し、(3)に該当する場合は、少なくとも5年程度は各加入員に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、かつ、(1)及び(2)のいずれにも該当しないときは、給付水準が下がる場合として取り扱わないものとする。なお、給付現価又は最低積立基準額の計算に用いる基礎率は、給付設計の変更前後で同一のものを用いることとし、加算年金の額を前記4の(5)の①のウに規定する方法により算定している基金にあっては、当該加算年金の額の再評価等に用いる指標として、当該指標の過去5年間の実績値の平均を当該指標の予測値として計算するものとする。

第2 「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」の一部改正

「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について（平成14年3月29日年企発第0329003号、年運発第0329002号）」の一部を次のように改正する。

別紙1「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準」中

	<p>⑧ 支給の繰下（老齢給付金、脱退一時金）</p> <ul style="list-style-type: none"> 老齢給付金の支給要件を満たす者であって、老齢給付金の支給を請求していないものは、規約で定めるところにより、事業主等に当該老齢給付金の支給の繰下げの申出をすることができる。（法第37条第1項） 	<ul style="list-style-type: none"> 繰下げによる増額率は、繰下げ期間に応じて定められるものであること。この場合、少なくとも年当たりの増額率の算定基礎となる予定利率は下限予定利率を下回らないこと。ただし、法第41条第2項第2号の脱退一時金に係る当該予定利率については、この限りではないこと。 繰下げの申出をした者に対する老齢給付金の支給は、規約で定める時から始める。（法第37条第2項）
を	<p>⑧ 支給の繰下（老齢給付金、脱退一時金）</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 老齢給付金の支給要件を満たす者であって、老齢給付金の支給を請求していないものは、規約で定めるところにより、事業主等に当該老齢給付金の支給の繰下げの申出をすることができる。(法第37条第1項) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 繰下げの申出をした者に対する老齢給付金の支給は、規約で定める時から始める。(法第37条第2項)
--	---	---

に改め、

	<ul style="list-style-type: none"> ・ 加入者負担をする移行適格退職年金受益者等の加入者資格を、加入者がその資格を喪失することを選択できるものとする。(令附則第7条) 	
--	---	--

の下に次のように加える。

<p>3-10. 厚生年金基金からの移行に関する経過措置</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 確定給付企業年金の加入者の資格を喪失した者のうち、厚生年金基金の加入員期間を有する脱退一時金の受給権者 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当該者の希望に応じ当該脱退一時金相当額の交付を連合会に申し出る旨を確定給付企業年金の規約に定めること。 ・ 移行後に加入する者については、この経過措置は適用されないこと。
----------------------------------	---	--

であって加入者期間（厚生年金基金の加入員期間を含む。）が15年未満の者に係る当該脱退一時金相当額の交付を厚生年金基金連合会に申し出ることができること。（厚生年金基金令（昭和41年政令第324号）附則第9条）

- ・ 終了した確定給付企業年金の残余財産の分配を受ける者であって、厚生年金基金の加入員期間を有する者及びその遺族に係る当該残余財産の交付を厚生年金基金連合会に申し出ることができること。（厚生年金基金令（昭和41年政令第324号）附則第10条）

- ・ 当該者の希望に応じ当該残余財産の交付を連合会に申し出る旨を確定給付企業年金の規約に定めること。
- ・ 移行後に加入する者については、この経過措置は適用されないこと。

地方厚生（支）局長 殿

厚生労働省年金局長

「確定給付企業年金制度について(平成14年3月29日年発第0329008号)」
の一部改正について

標記について、「確定給付企業年金法の一部の施行に伴う関係政令の整備に関する政令（平成15年政令第239号）」及び「確定給付企業年金法の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令（平成15年厚生労働省令第100号）」が平成15年5月30日に公布されたこと等に伴い、下記のとおり改正し、平成15年9月1日から適用することとしたので、貴管下の厚生年金基金等の指導について、遺憾のないよう配慮されたい。

記

「確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号）」の一部を次のように改正する。

第1の2の(2)を次のように改める。

- (2) 次のいずれか一の場合に該当するときは、給付の額の減額として取り扱うこと。ただし、加入者(受給権者を除く。)の給付設計の変更に際し、③に該当する場合は、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、かつ、①及び②のいずれにも該当しないときは、給付の額の減額として取り扱わないものとする。なお、給

付現価又は最低積立基準額の計算に用いる基礎率は、給付設計の変更前後で同一のものをを用いることとし、給付の額の算定において、規則第28条第1項に規定する指標を用いている場合にあっては、当該指標の直近5年間の実績値の平均値を当該指標の見込みとして用いて計算するものとする。

第3の5を第3の6、第3の4を第3の5、第3の3を第3の4とし、第3の2の次に第3の3として次のように加える。

3 規則第29条第1項第2号に「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」とあるが、例えば、次に掲げるものはこれに該当するものであること。

- ① 総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数
- ② 厚生労働省において作成する年平均の賃金指数

(以上省略)

平成15年5月30日

地方厚生（支）局社会保険課

厚生年金基金担当者 殿

確定給付企業年金担当者 殿

厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

厚生年金基金及び確定給付企業年金に関するQ&Aの送付について

標記について、別添のとおり、Q&Aを作成しましたので、厚生年金基金等からの照会・相談の対応に当たっては留意いただくようお願い申し上げます。

なお、本件に関しご不明な点がありましたら、当課担当者（勢埜、設楽、由井）まで御照会していただくようお願い申し上げます。

記

質問1：いわゆるキャッシュバランスプランにおける給付の額の算定に用いる数値

いわゆるキャッシュバランスプランにおいて、給付の最低保証に相当する額を一定期間ごとに指標に応じて額改定することの可否について

質問2：給付減額の取扱い

給付設計変更から5年経過していない場合において、再度給付設計を見直す（減額する）ことの可否について

給付の額の算定に用いる数値について

【質問1】

当社では、受給者について、確定給付企業年金法施行規則第28条第2項第2号口の給付の額の改定を行う仕組みを導入し、かつ、いわゆる給付の額の算定にもちいる数値について、給付の最低保証に相当する額についても、一定期間ごとに、その時々々の予定利率の下限を下回らない範囲で国債の利回りを用いて作成した利率に応じて改定したいと考えています。

給付の最低保証に相当する額となる額の改定に用いる利率を国債の利回りの動向からどのように計算するかはあらかじめ規約で定めておきますし、受給者への影響を考え、最低保証に相当する額に具体的にどのような改定が起こり得るかについてよく説明して同意を得ることとし、かつ、裁定時に年金に代えていわゆる選択一時金を受給することもできるようにしようと考えております。このような給付設計は可能でしょうか。

【回答】

差し支えないと考えられます。

給付減額の取扱いについて

【質問2】

当基金では、近年、掛金の負担が極めて重くなりつつあり、一昨年加入員の給付減額を行ったところですが、その後運用環境が厳しさを増し、掛金額の増大から再度の給付減額を検討せざるを得ない状況となっています。

厚生年金基金設立認可基準では、掛金負担困難との理由で給付減額を行う場合には設立時又は直近の給付水準の変更から5年以上経過していることが例示されていますが、近年の経済金融環境に鑑み、再度の給付減額に取り組むことは可能でしょうか。

【回答】

年金制度は長期的な制度であり、給付設計の変更をはじめ制度の見直しについては、長期的観点に立って、将来の給付と負担の関係の見直しなどもよく検討したうえで、行う必要があります。

厚生年金基金設立認可基準では、こうした年金制度の制度設計のあり方なども踏まえて、給付減額を行うことができる場合についての基準が示されており、そのひとつとして、掛金負担困難との理由で給付減額を行う場合には設立時又は直近の給付水準の変更から5年以上経過していることが例示されています。

ただし、近年の経済金融環境の変動が極めて大きなものであることを踏まえると、ご相談のようなケースで、掛金負担の増大の程度が企業経営を揺るがしかねないほど大きなものである等特段の事情がある場合には、再度の給付減額に取り組むこともやむを得ないケースがあるものと考えられます。

財団法人シニアプラン開発機構は…

厚生労働省、厚生年金基金連合会および民間企業の協力により昭和62年11月に設立された財団です。当財団では、おおむね50歳以上の企業在職者および企業退職者の方々を〈シニア〉と位置付け、豊かな人生経験を持ち、広範な分野で活躍できるこの年代の方々がその持てる力を活かして、充実したシニア生活を送るためのシステム〈シニアプラン〉を企画開発し、社会に提案しています。

【主な事業】

- サラリーマンの生きがい、社会活動、生涯学習等の研究
- 年金生活設計(PLP)セミナーの研究開発
- 企業福祉に関する調査研究
- シニアプランフォーラム等、豊かなシニアライフに向けた啓発活動

混合型企業年金が企業と従業員福利厚生に 与える影響に関する研究報告書

平成15年6月

財団法人 シニアプラン開発機構

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 4-34-1 東京年金基金センター2階

TEL: 03-5371-2022(代表)

FAX: 03-5371-2100

http: //www.senior.or.jp