

#### 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率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

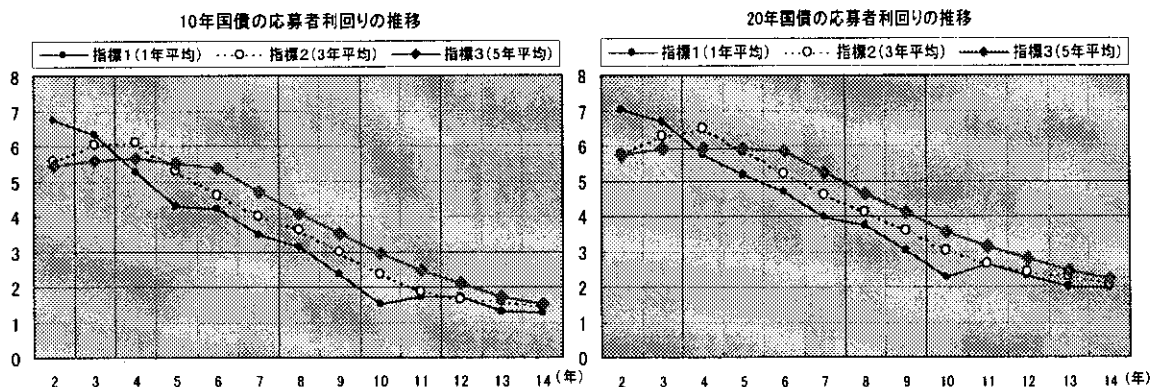
	10年国債			20年国債		
	指標1 (1年平均)	指標2 (3年平均)	指標3 (5年平均)	指標1 (1年平均)	指標2 (3年平均)	指標3 (5年平均)
昭和 61年	5.589	-	-	5.753	-	-
62年	4.851	-	-	5.661	-	-
63年	4.965	5.135	-	5.196	5.537	-
平成 元年	5.011	4.942	-	5.076	5.311	-
2年	6.746	5.574	5.432	7.009	5.760	5.739
3年	6.316	6.024	5.578	6.667	6.251	5.922
4年	5.266	6.109	5.661	5.742	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。

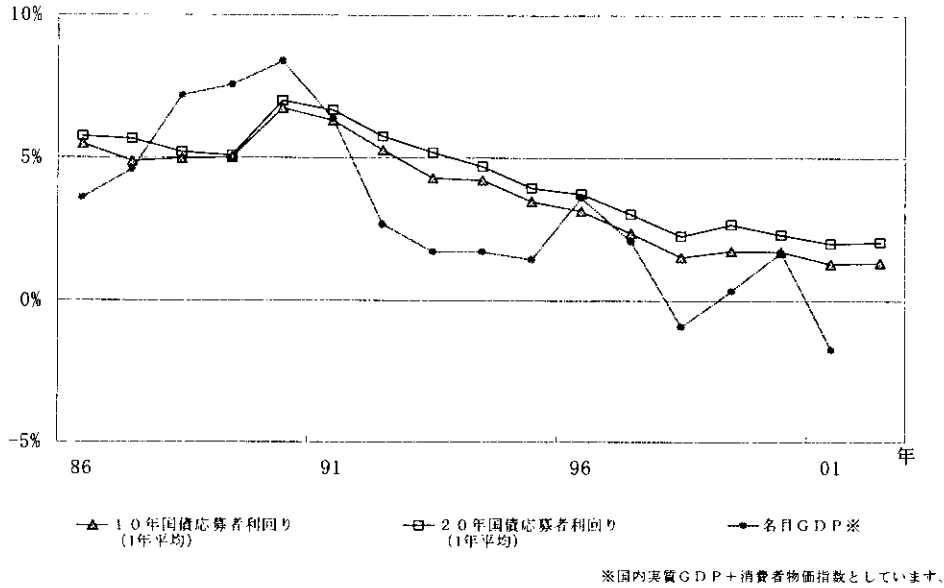
国債利回り、即ち長期金利を予測する手法として「金利期間構造分析」による統計的手法もあるが、一例として実務的方法である「ビルディングブロック方式」を紹介する。

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る。

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

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

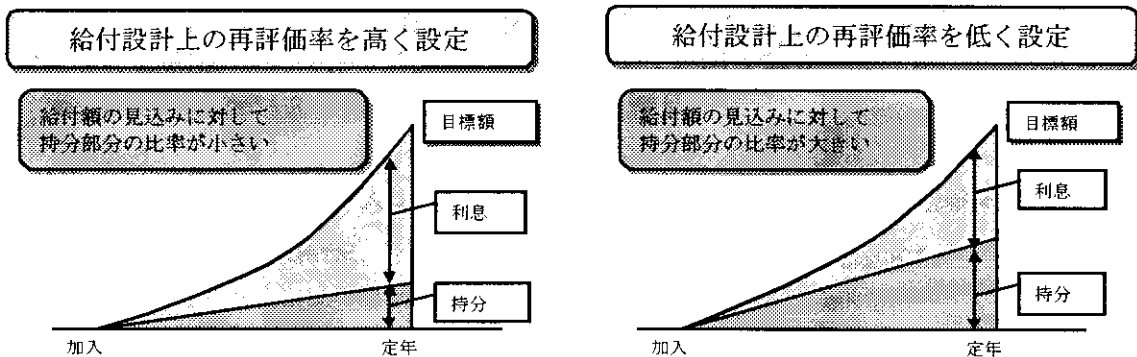


(2) 再評価率の水準による影響

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乘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が変動した場合には、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

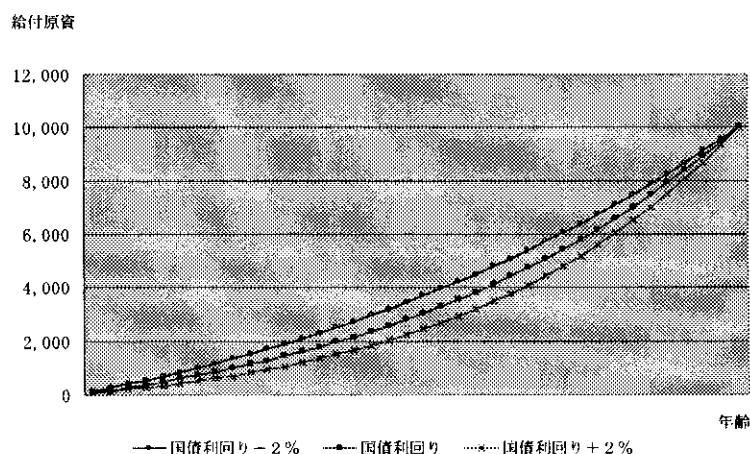
再評価率を国債利回り±一定率で設定した場合、再評価額は以下の通りとなる。

$$\begin{aligned} \text{再評価額} &= \text{仮想個人勘定残高} \times (\text{国債利回り} \pm \text{一定率}) \\ &= (\text{仮想個人勘定残高} \times \text{国債利回り}) \pm (\text{仮想個人勘定残高} \times \text{一定率}) \end{aligned}$$

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る。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機会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<sup>注)</sup>

### (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）

仮想個人勘定残高 ① 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。

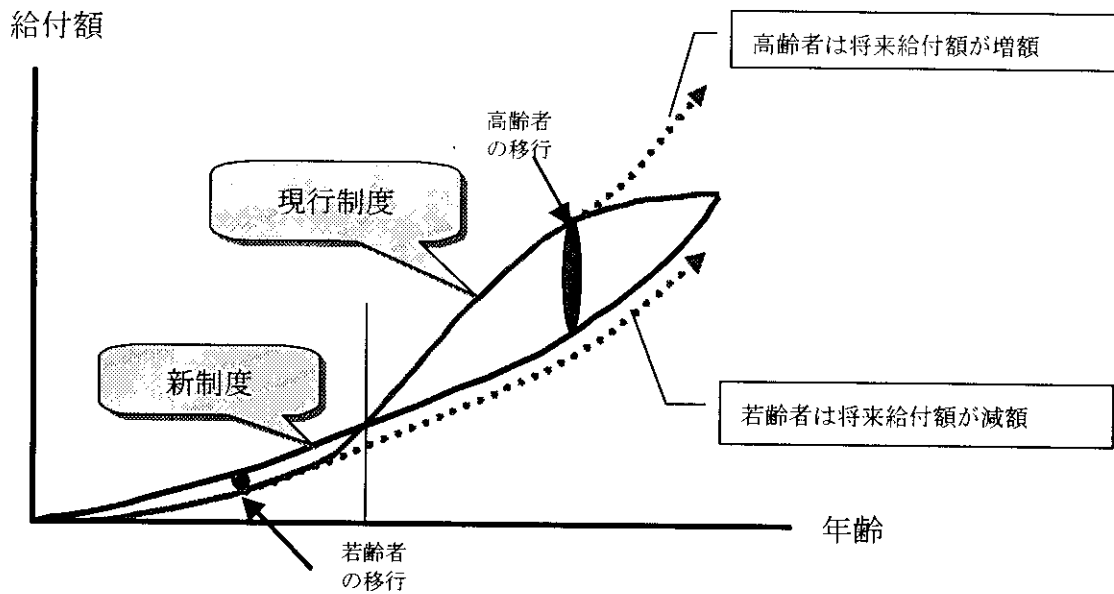
この方法は、図2-3-9の通り、過去期間分に当たる持分（既得権）は保護されるメリットがあるが、制度移行時の年齢毎に退職時の給付水準（期待権）が異なることも考えられる。要支給額に利息が付くことになるため、既存の制度が「元利合計の給付カーブ」に近ければ、比較的円滑な移行が可能になる。

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）

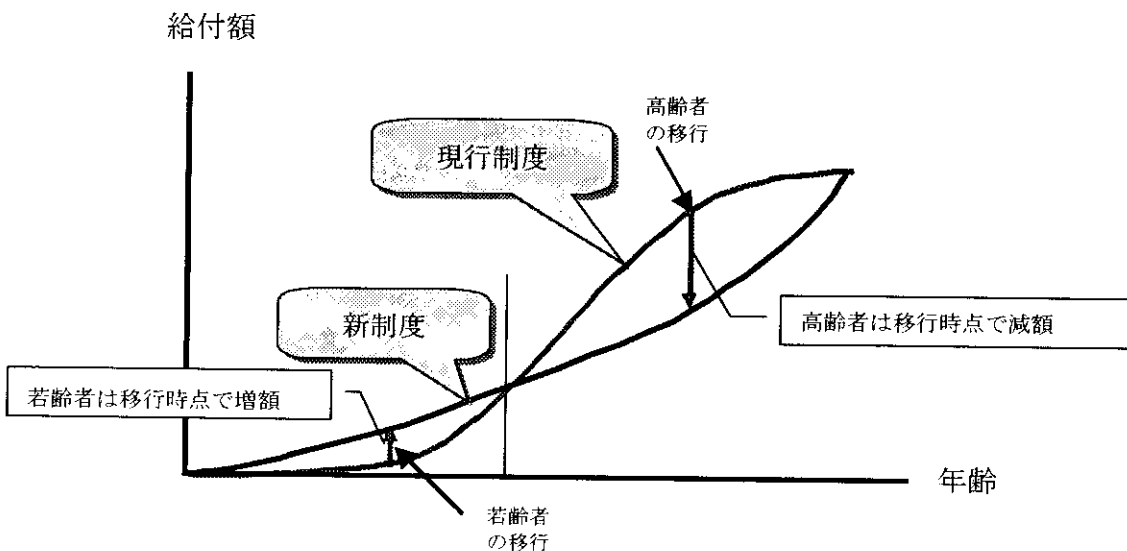


(2) 新制度を重視する考え方

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では、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。<sup>注)</sup>

### (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

<sup>注)</sup> 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、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。

## 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<sup>(注)</sup>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。

<sup>(注)</sup> 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、

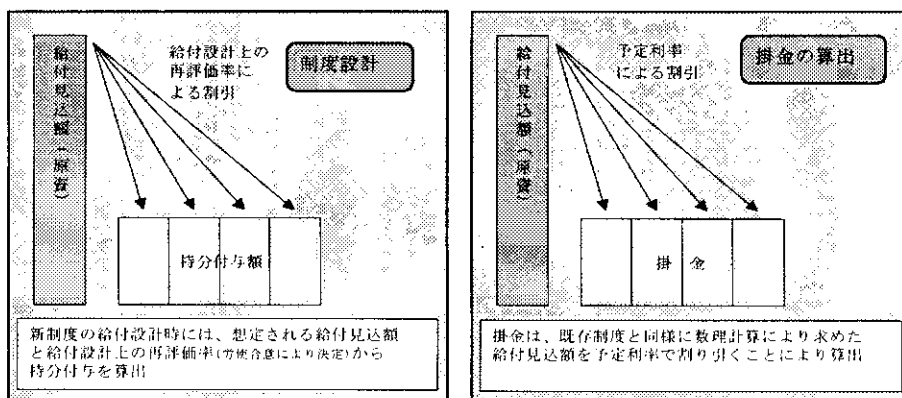
- ①給付の額の算定において、給付の再評価又は額の改定を行う場合にあっては、当該再評価及び額の改定に用いる指標の予測を、当該指標に係る実績及び将来の見通しに基づいて事業主等が主体的に決定すること
  - ②指標に国債の利回りを選択した場合のその見通しの例示として、
    - ア) 評価時点での指標そのもの
    - イ) 直近〇年間の平均
    - ウ) 市場や経済指標の将来の見通しに基づいた予測値等、将来の年金財政への影響を勘案した上で慎重に決定すること
- と定められており、この基準に沿って運営することとなる。

### 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

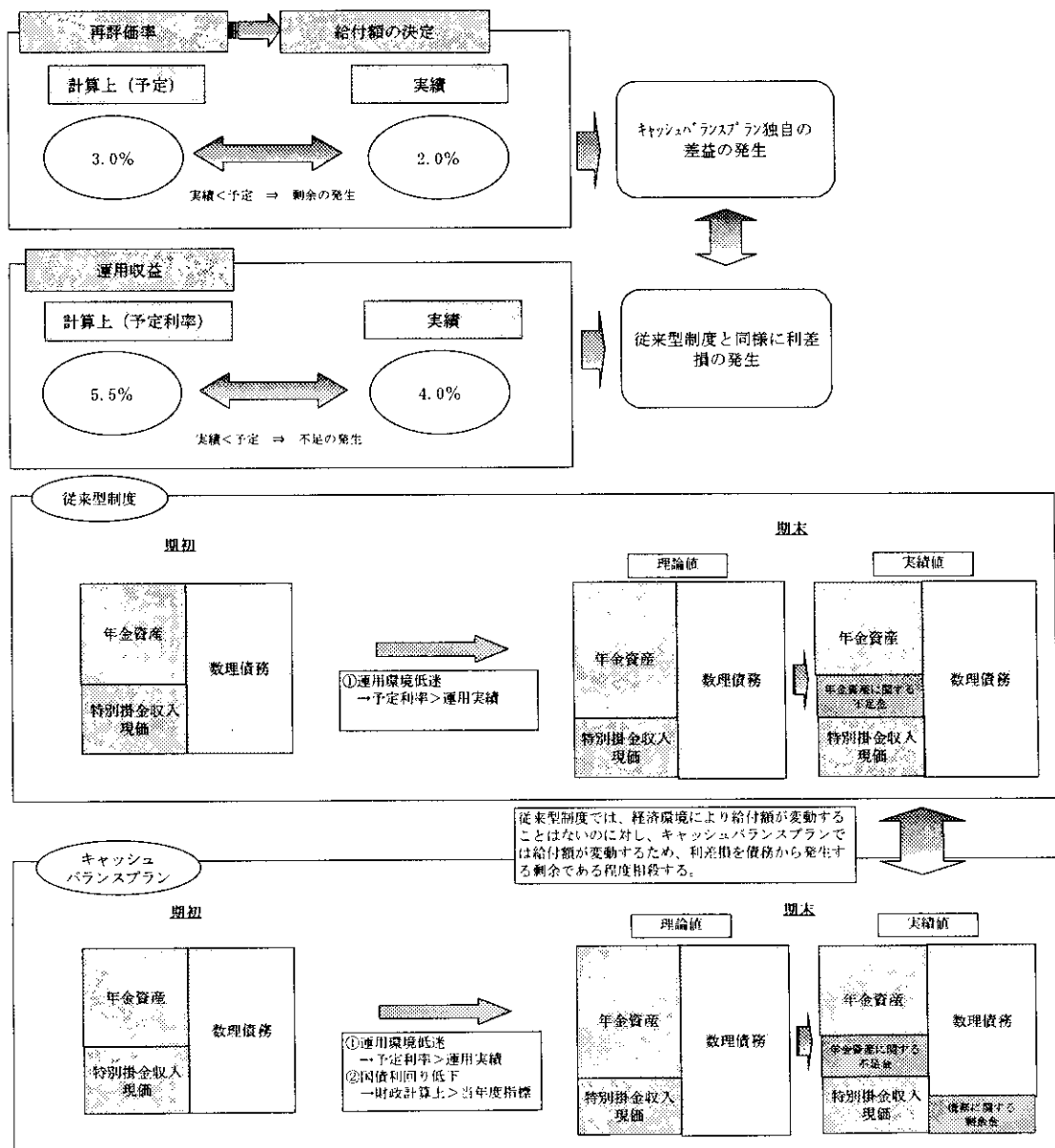
再評価額については、「財政計算上の再評価率」と「給付額決定のための再評価率」とは異なる概念であることに留意する必要がある。

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

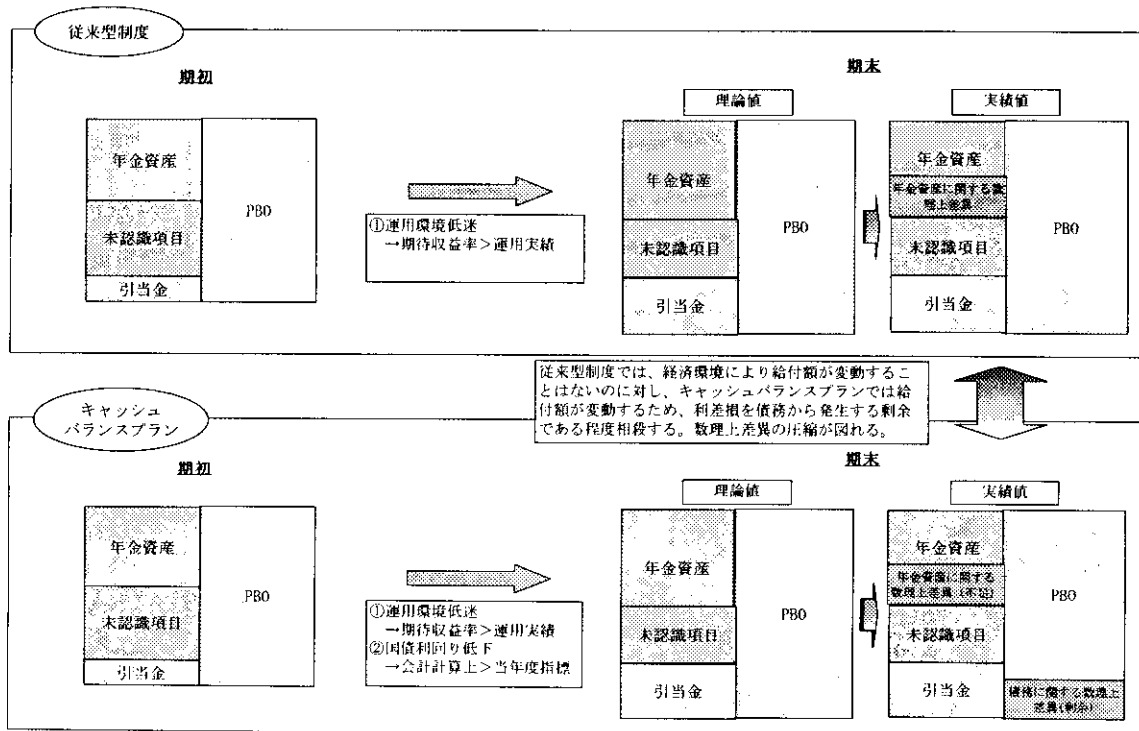
- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>① 評価時点での指標</li> <li>② その過去の平均値を用いる方法</li> <li>③ その他、市場や経済環境の将来の見通しに基づいた予測値を用いる方法</li> </ul> <p>などが合理的なもの</p> |
|---|

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<sup>注)</sup>。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

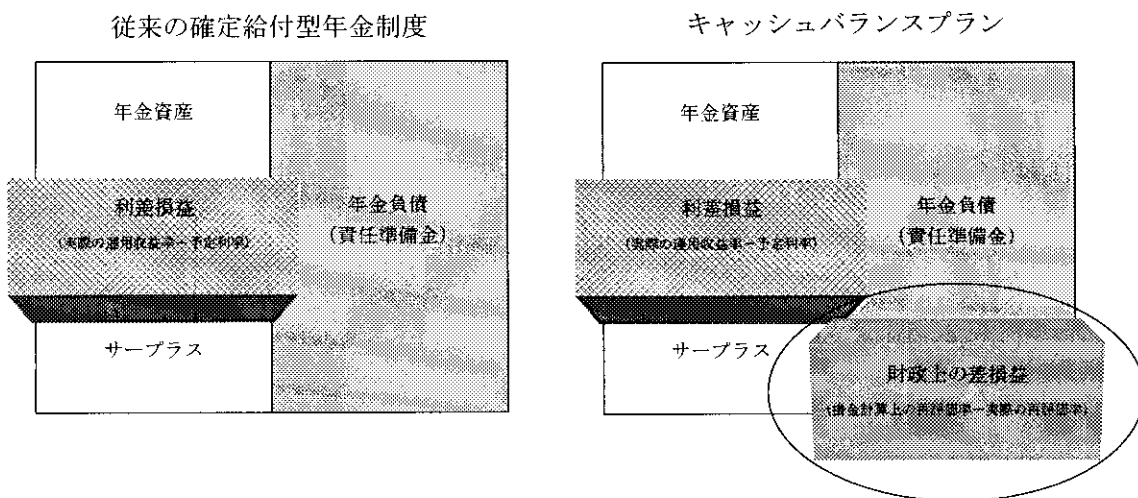
### 1. 制度特性を反映したキャッシュバランスプランの資産運用

#### (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、上下限を付けたりしたもの）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。

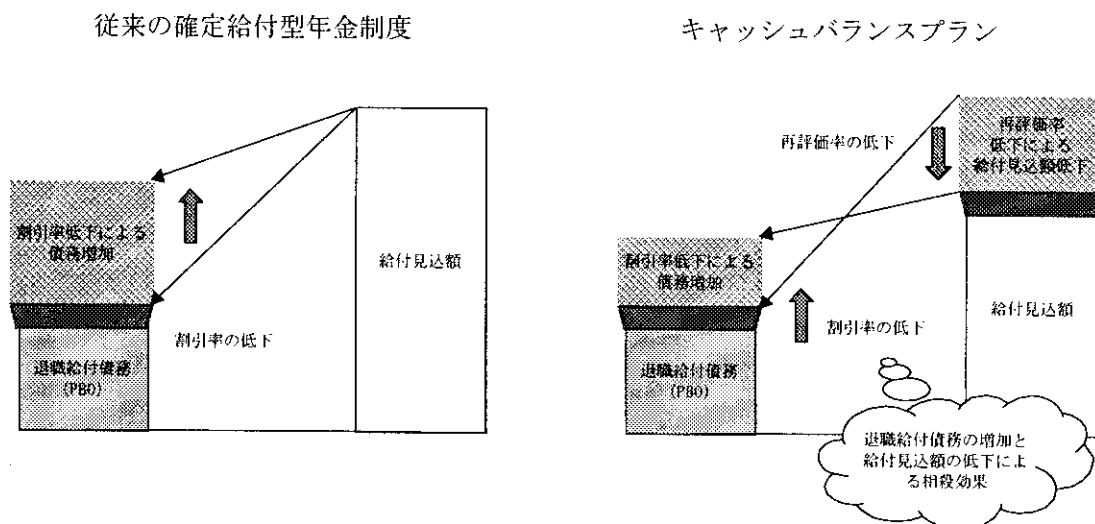
図2-6-1 キャッシュバランスプランの年金財政



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