

(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

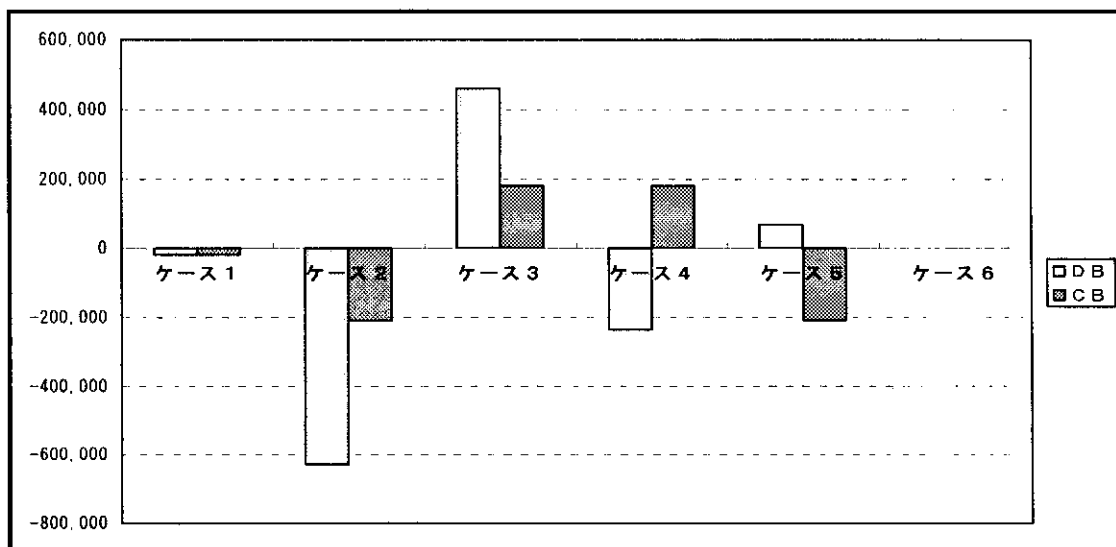
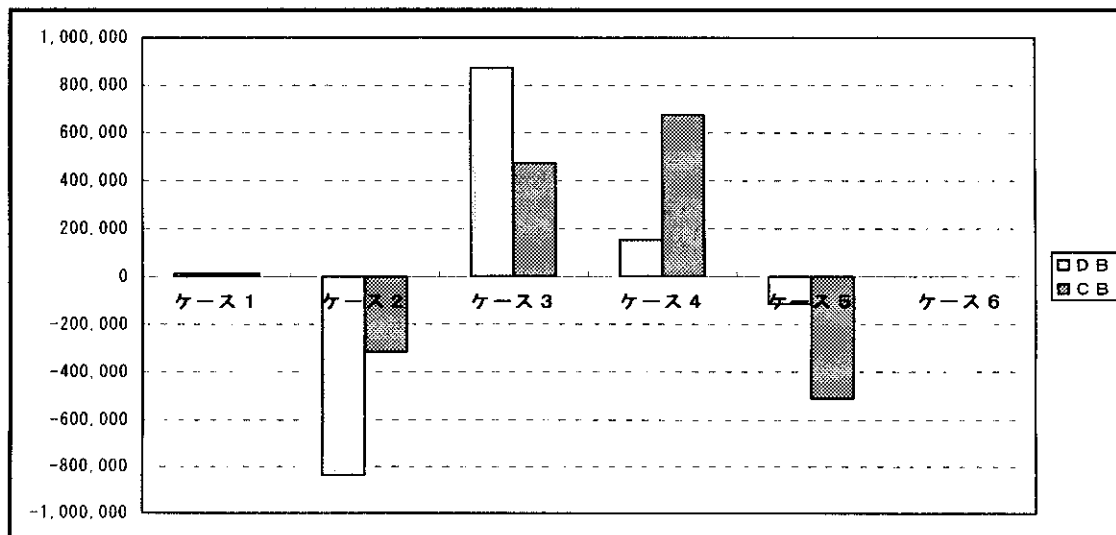


図 2-7-16 企業会計上における剰余・不足金の比較 [額改定方式、10年後]

(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割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割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	D B	C B	
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

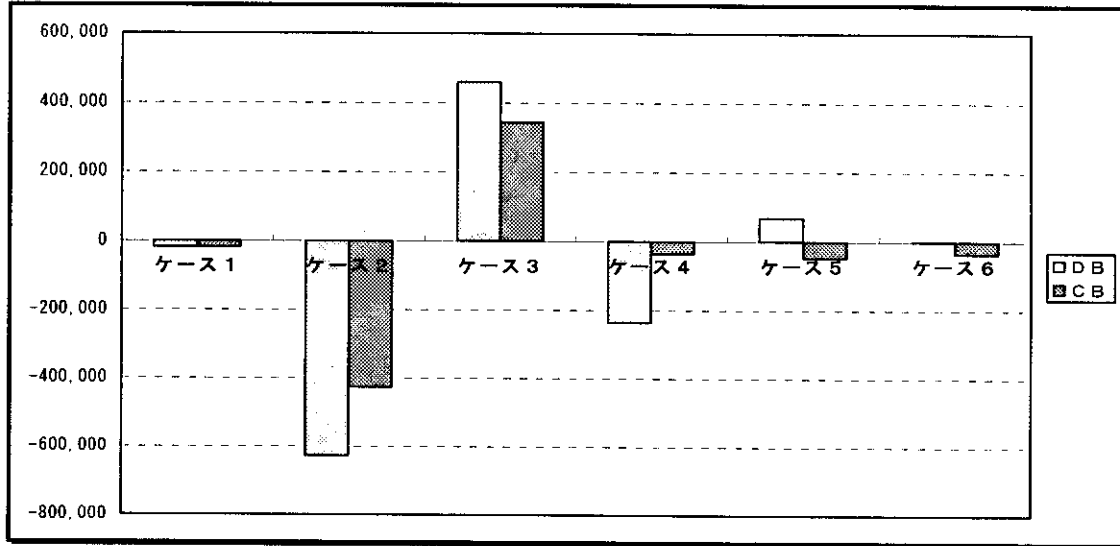
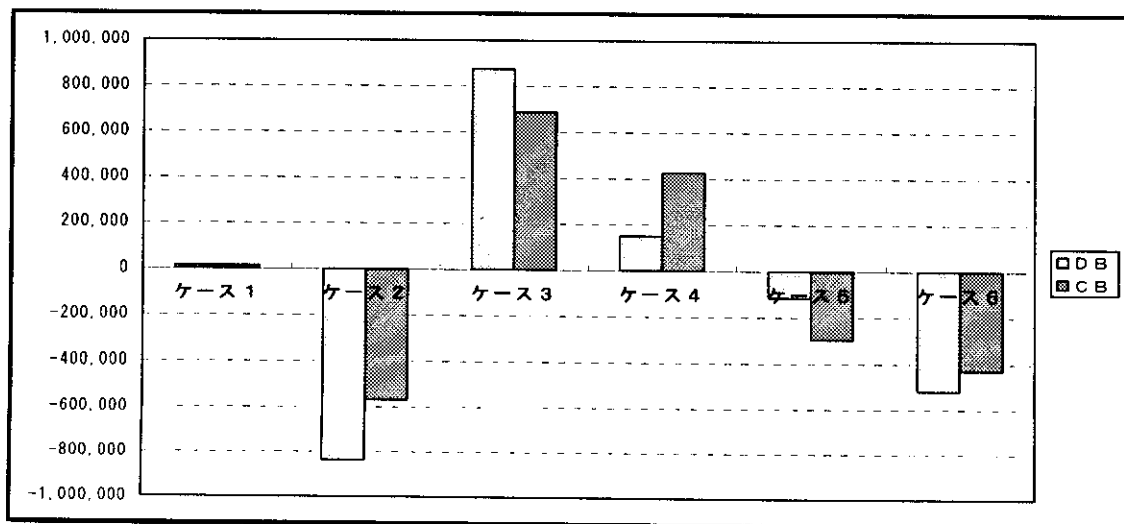


図 2-7-18 企業会計上における剰余・の比較 [額固定方式、10年後]

(金額単位：百万円)

10年度	D B	C B	
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の見直しを契機に、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ス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のようになり、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年代半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・のロン・ゲハーツパワ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)プランが勝利を取めたのだ」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,e}	\$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ことができないものの、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・クーパーなど、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. ChemRx | 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. Medlantic Healthcare
211. Mercantile Bankshares
212. Merck-Medco Managed care
213. Mercy Hosp. Pittsburgh
214. Mereditry 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. Proderential 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.

第2章 キャッシュバランスプラン転換の誘因

1. ハイブリッド型企业年金とキャッシュバランスプラン

(1) ハイブリッド型企业年金の概要

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企业年金へ移行する動きが生まれた。

これらハイブリッド型企业年金は、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)

ハイブリッド型企业年金の中で、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。

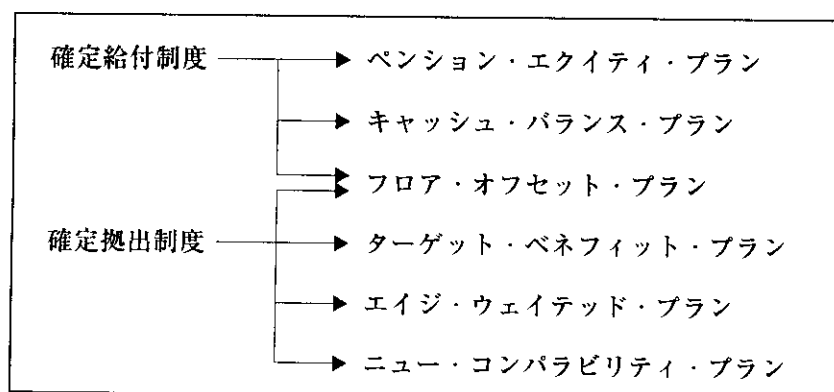
個人勘定は、給与の一定割合等予め定めた算定額（ペイ・クレジット：pay credit）を定期的に加算し、勘定残高には政府保証債利率等で定めた指標利率による利息（インタレスト・クレジット：interest credit）が付与される。

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企业年金の分類



(資料) 三菱信託銀行