

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 Gebhardtbauer, Before the Subcommittee on Oversight of the House Committee on Ways and Means, June20, 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” March13, 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” July22 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” January30, 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。

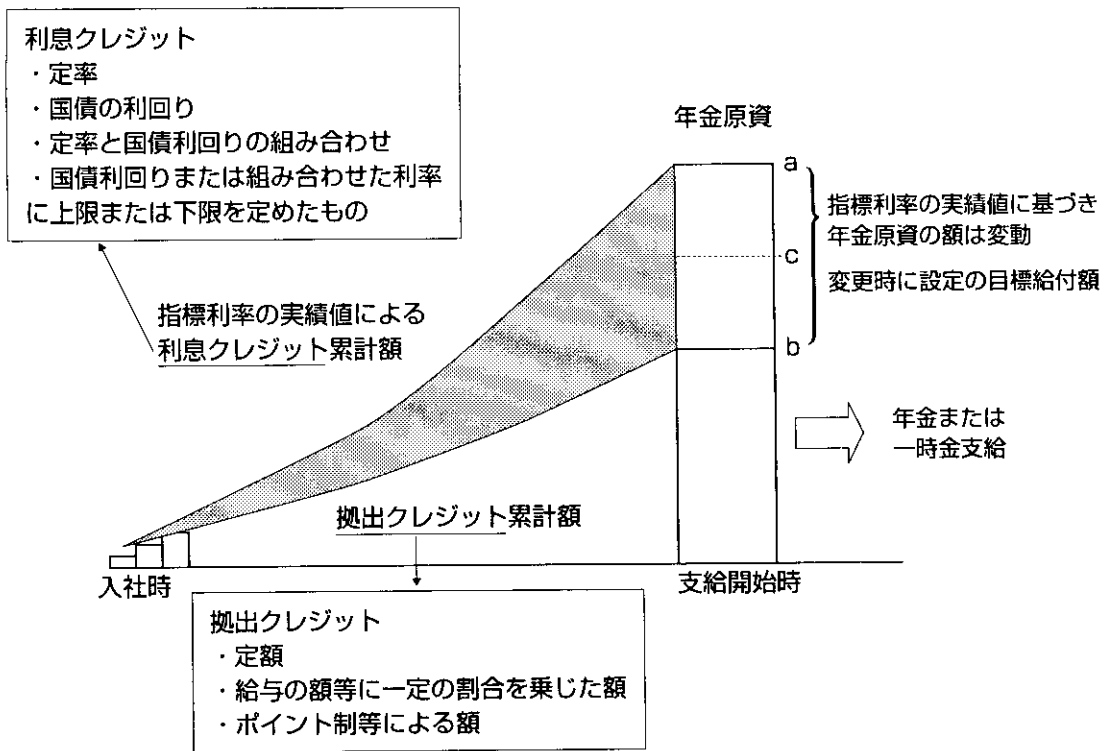
キャッシュバランスプラン導入時には、図表4-1のcに示したように、まず目標給付額を決める。次に、利息クレジットを決めて拠出クレジットを計算するということになる。そして実際には利息クレジットの変動によって給付額は本図のaからbという範囲で、このように変動することになる。

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。中高年齢層への給付減を、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

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と。

(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。

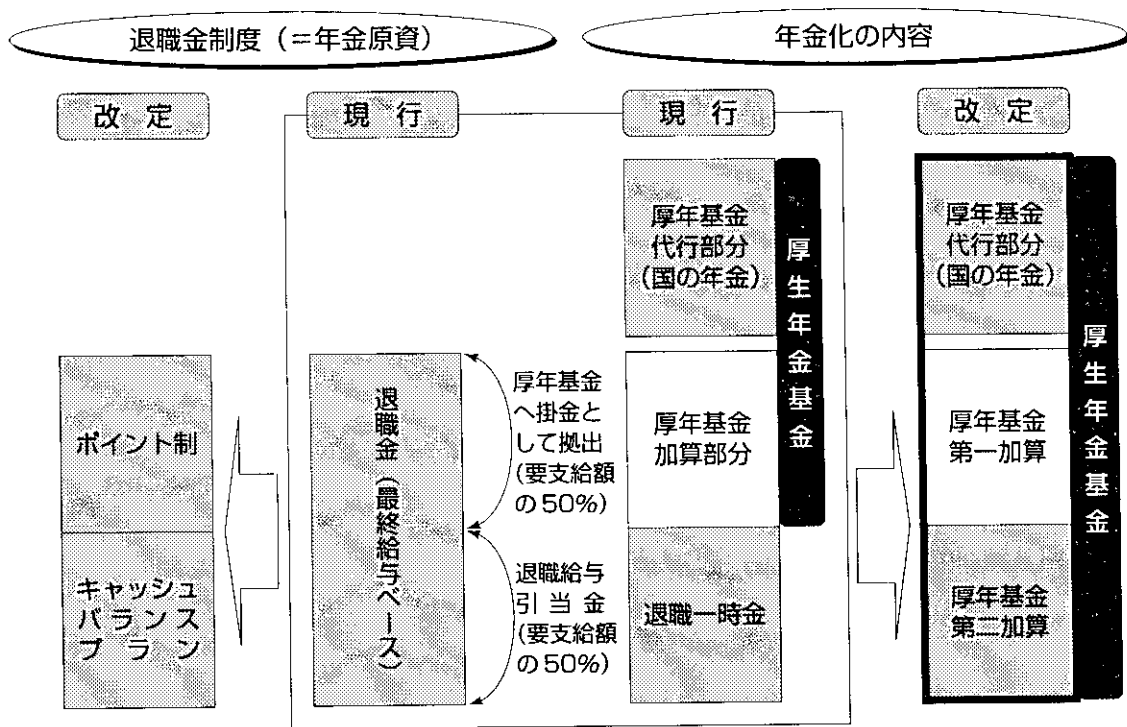
また、受給期間というか選択肢は5つのパターンを用意し、これらから選べるようにした。

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。

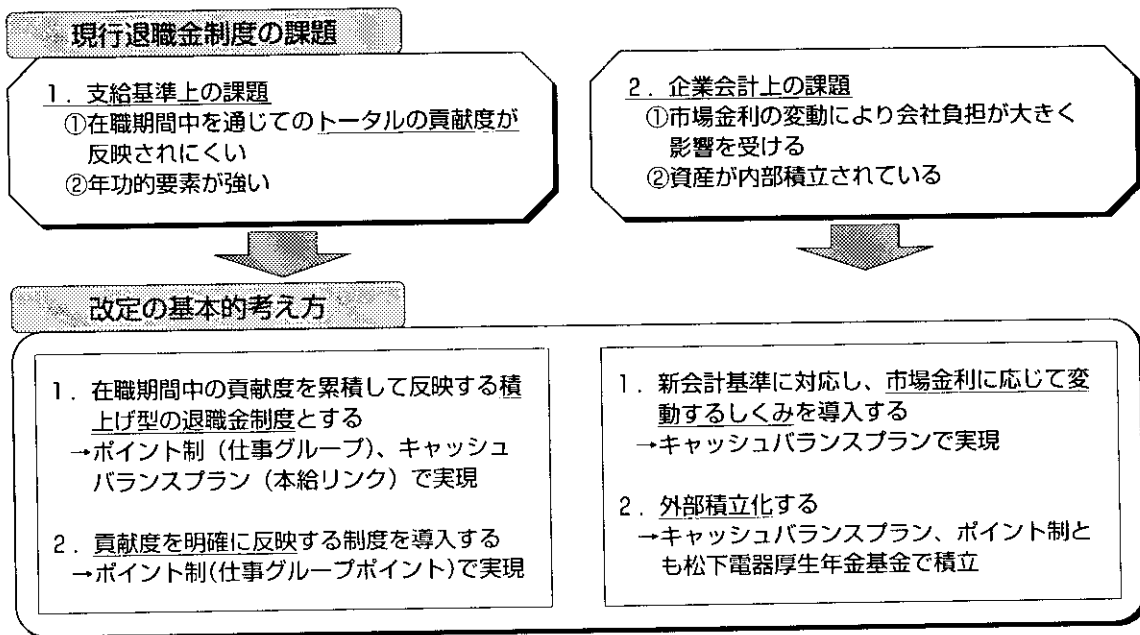
さらに、外部積立化は、資産運用の効率化を図ろうとするものである。

図表 4-2 新退職金・年金制度全体像

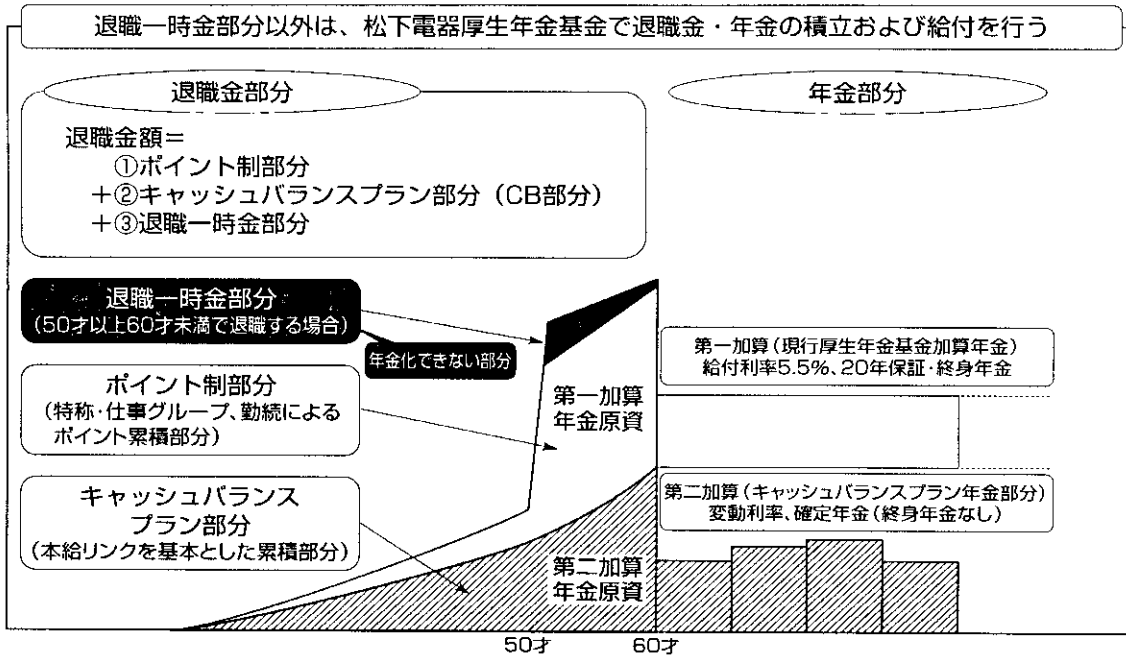


(資料) 松下電器厚生年金基金

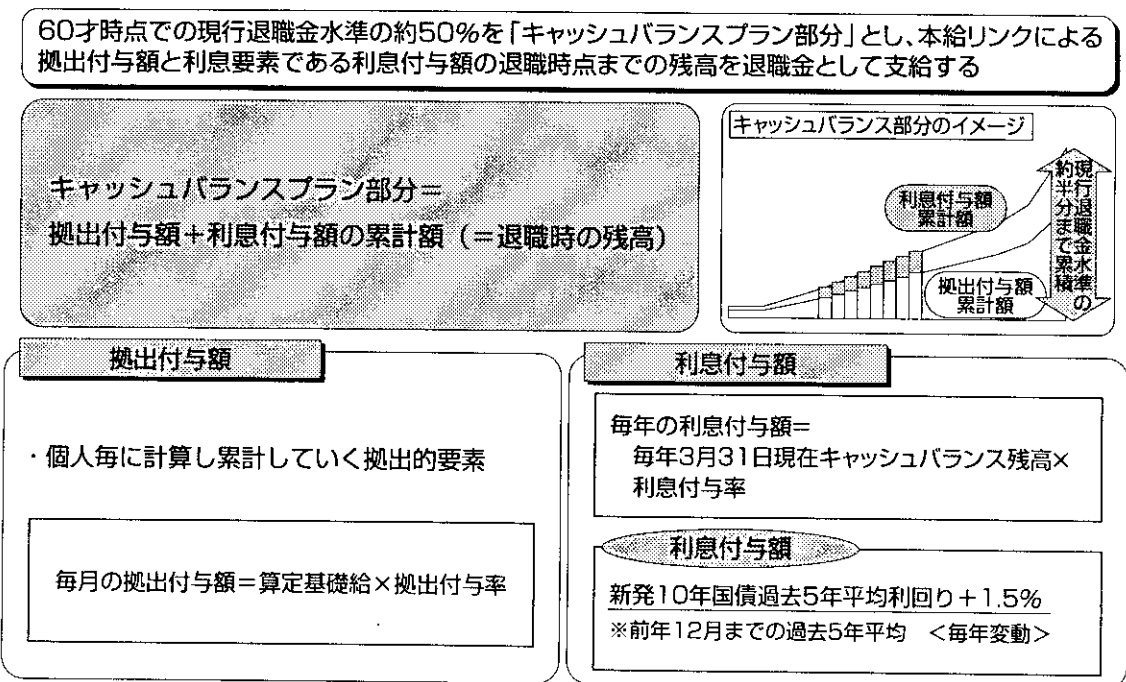
図表 4-3 退職金制度改定の基本的考え方



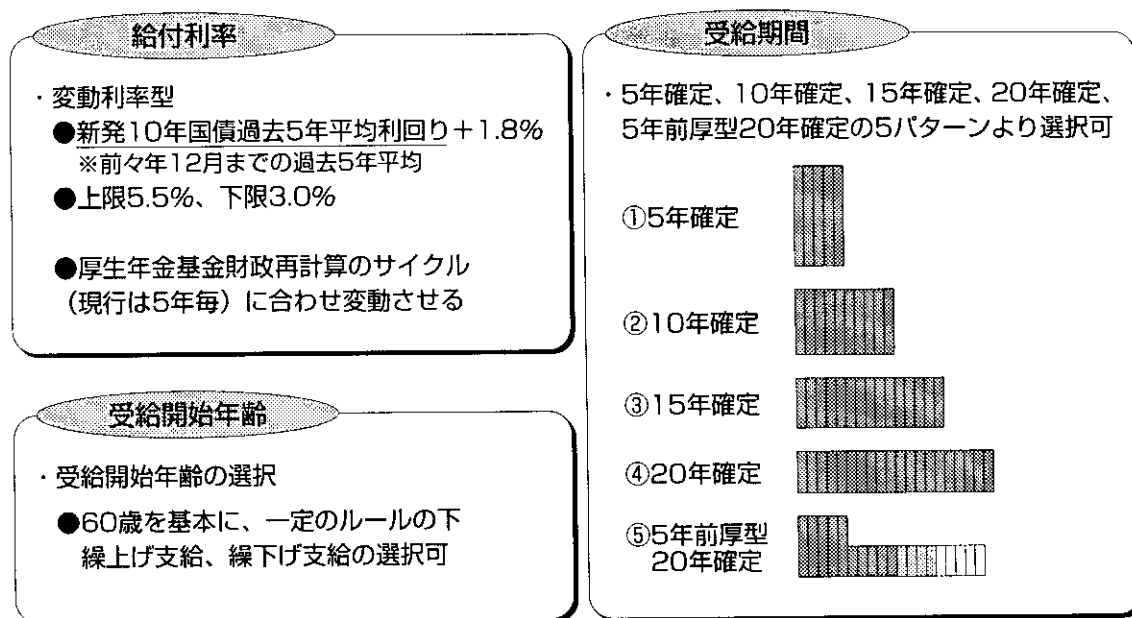
図表 4-4 退職金制度改定のイメージ



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、個人レベルでみると、あくまでも仮想的なものではないが、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を網をかけている黒っぽいところが拠出相当分にあたる。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も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。

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思うか、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ようということで、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差益が出た場合に、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、受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

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うが、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うよと思う。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ことがあるわけだが、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。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。