

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拋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拋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がなものか、とのお話であった。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を用いていただき、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い。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。

利息相当分のウェートを高くすると、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と考えるが、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と考えている。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ういう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。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等を定めていただき、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ではなく、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必要ということで、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ことは可能か。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きたいということ、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号口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事になっているので、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号口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、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います。

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。

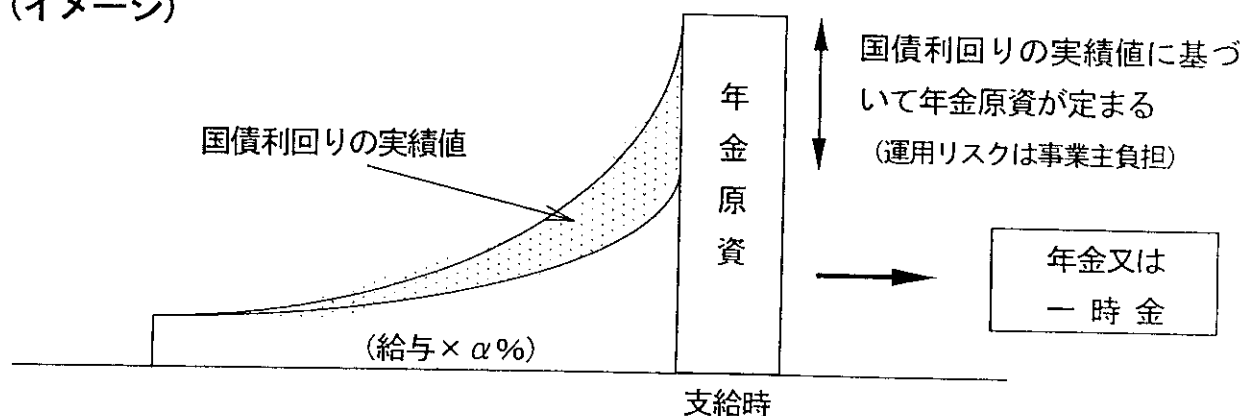
○ 仕組み

- ・ 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）



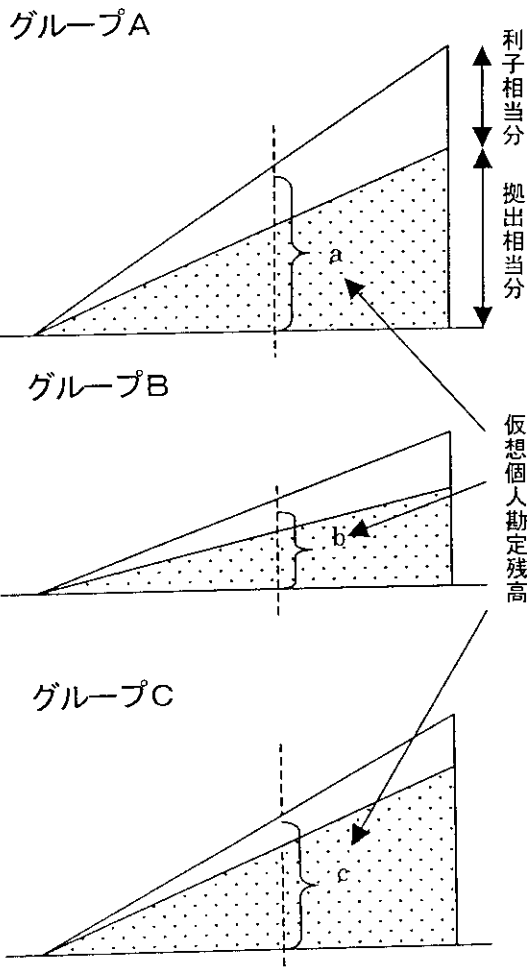
2. 具体的な仕組み

(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には、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。

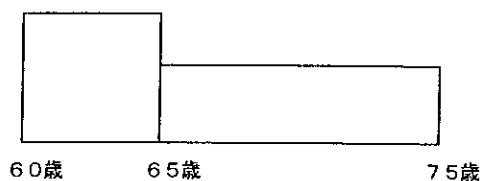
※ 10年国債の応募者利回りの直近5年平均と1年平均のいずれか低い値。平成14年度は、1.2%。

(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。

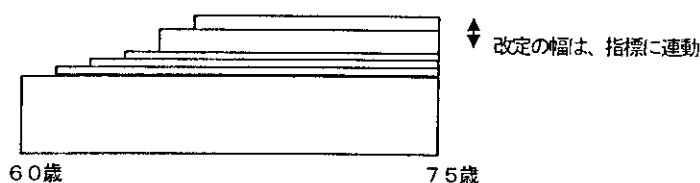
① 給付の支給を開始して一定の期間が経過したときに、定率で改定する方法

(例)



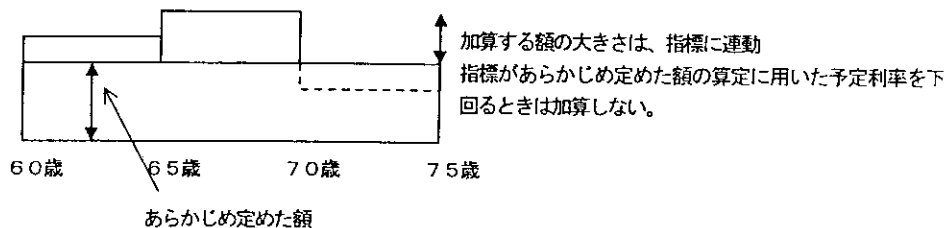
② 規約で定める期間ごとに、前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付の額に指標を乗じて得た額を加算する方法

(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。

(7) 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せぬ。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せぬ。これは、不安定になるというようにみえませんか。

（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るだろう。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したが、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で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 の例をご覧いただきたいが、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かたちとなる場合が多い。

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)

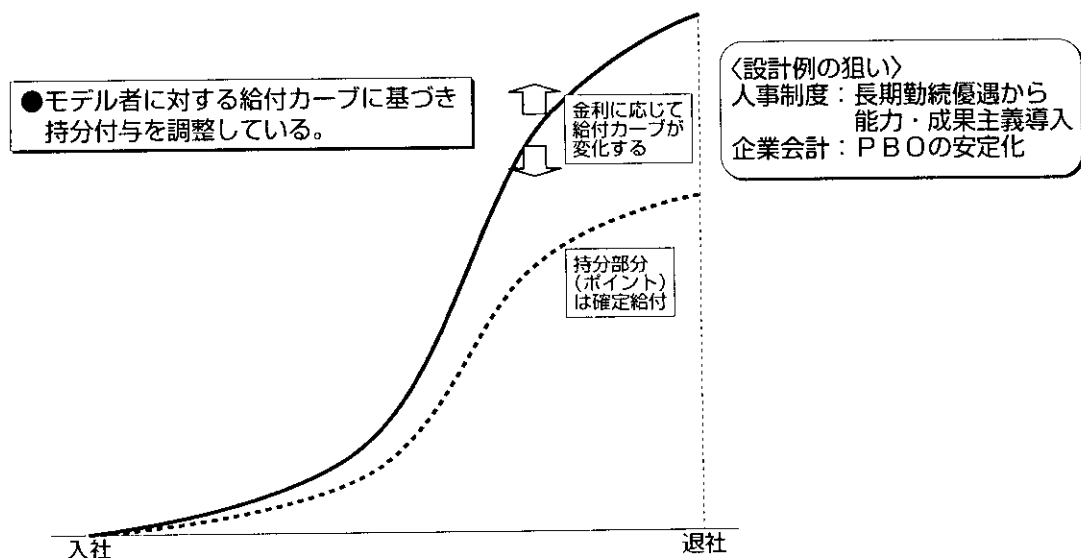
シミュレーションの要旨で、年金換算率を利息付与率と連動させた場合と、年金換算率を4%に固定した場合とでは、試算結果に大きな違いが生じている。試算の前提で、後者では年金の給付が始まるまでの、そういう措置期間もその中に入れて(4%に固定されて)計算されているのか。

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



っと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

前回は、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。

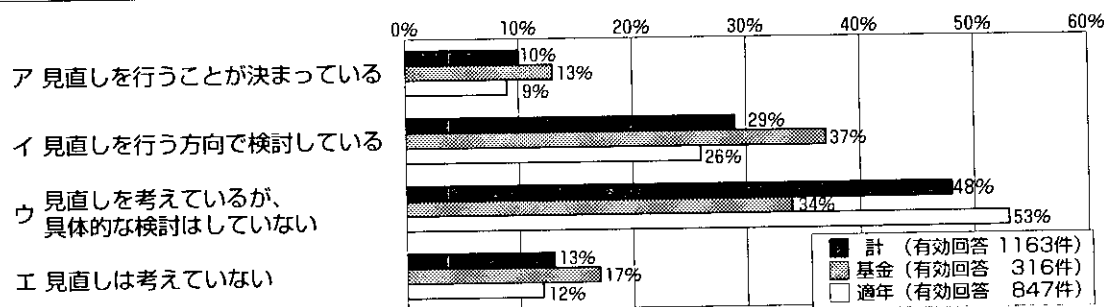
「1. 退職一時金・年金制度の見直しに関する意向」では、4つの選択肢のうち「ア. 見直しを行なうことが決まっている」が10%、「イ. 見直しを行う方向で検討している」および「ウ. 見直しを考えているが、具体的な検討はしていない」を合わせて77%です。したがって、このアンケート結果からは多くの企業で退職一時金・年金制度を見直したいと考えていることが判ります。

「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

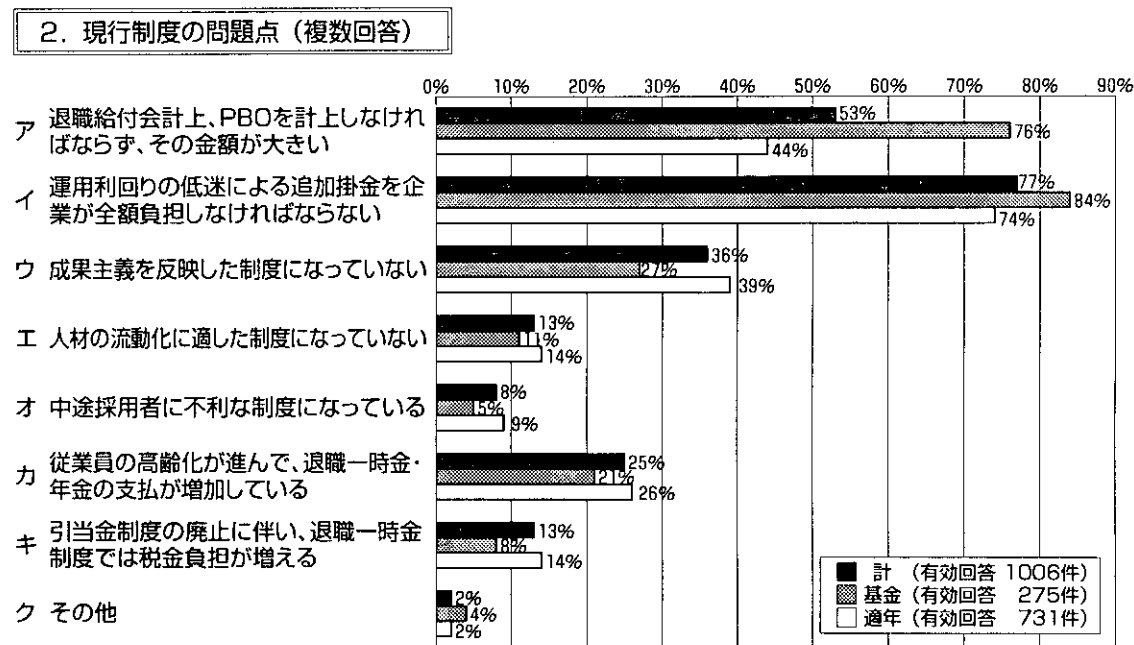
三菱信託銀行が、平成14年1月に全国13カ所で、44回にわたって開催した「確定給付企業年金法の施行とその影響について」と題する説明の際に実施したアンケート結果。
回答数は1,202件（厚生年金基金先341件、適格年金先861件）

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。

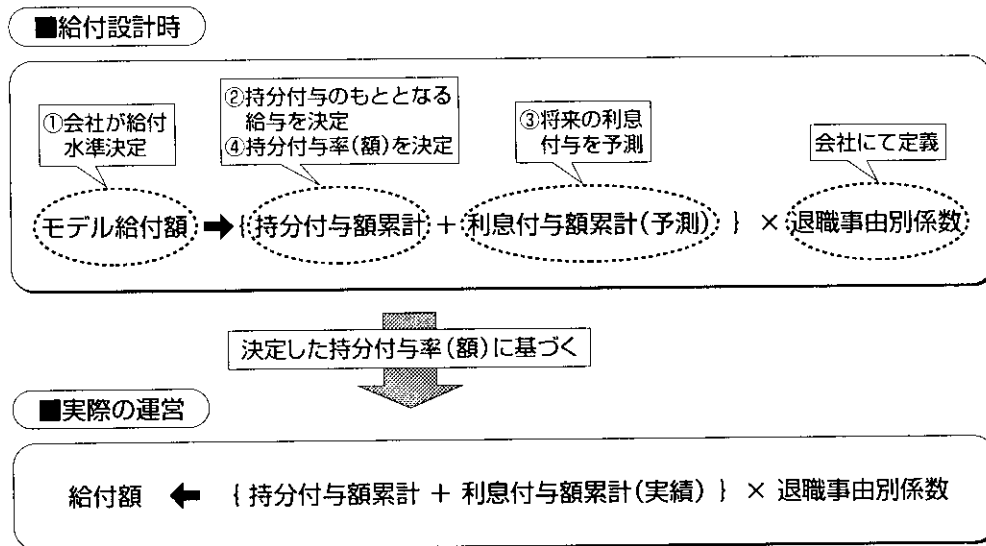
キャッシュバランスプランは、持分付与額・利息付与額（再評価額）の累計額を原資として給付する仕組みです。持分付与額を元本イメージ、利息付与額を利息イメージと想定すれば、入社から退職するまでの元利合計イメージを給付することになります。前回のテーマは、利息部分の効用、財務面の効果という観点であり、結論から申し上げます「退職給付債務の安定化」、「運用リスクの安定化」が導入メリットとなります。

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。

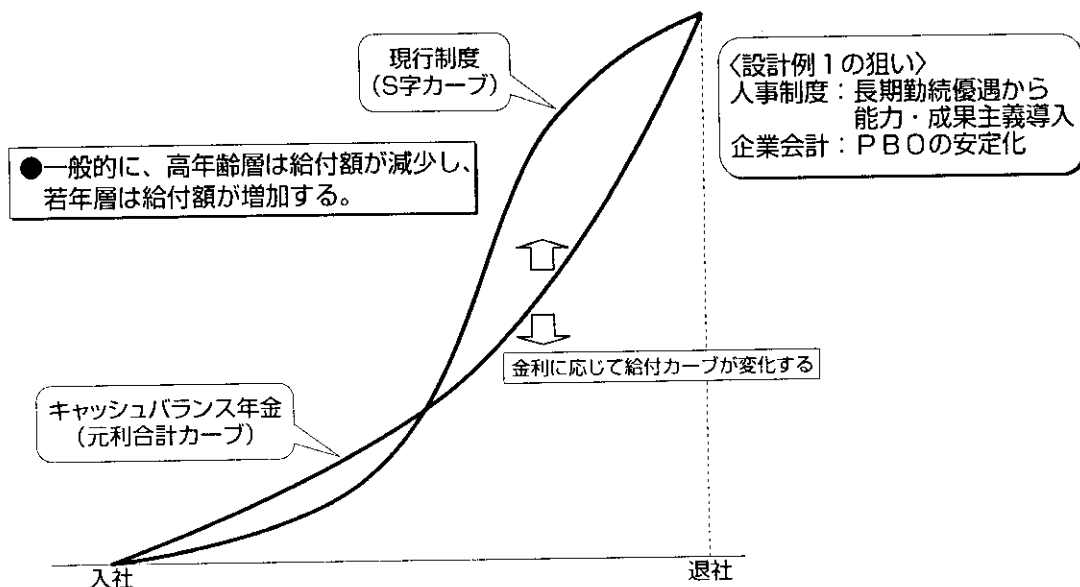
図表 4-10 キャッシュバランス型年金の設計手順



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

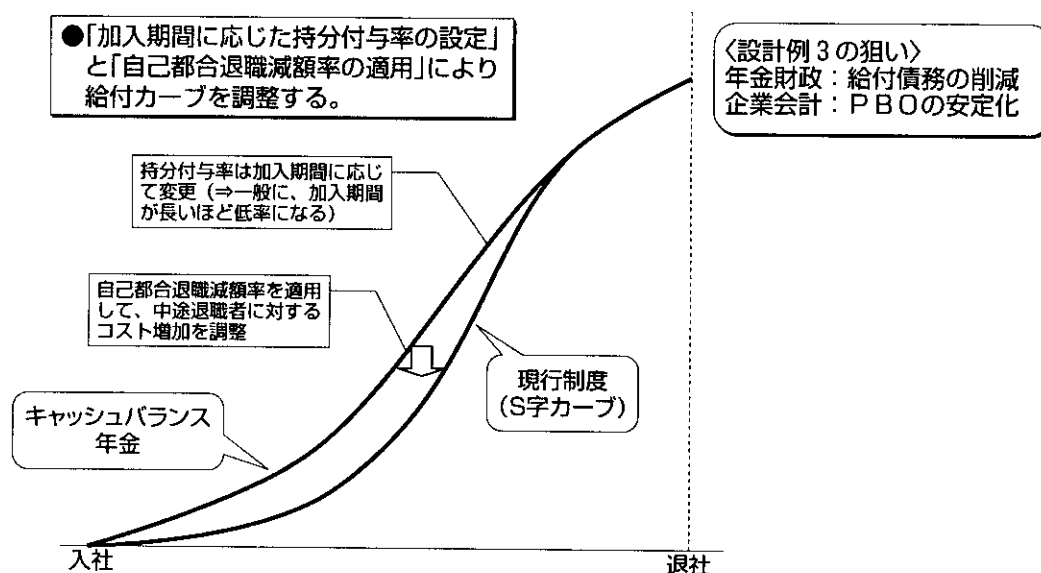
設計例として、図表 4-7 をご覧ください。最近導入事例の多いポイント制退職金制度をキャッシュバランスプランに適用したケースです。ポイント制は勤続期間、職能等でポイントを定め、従業員の貢献度合に応じて毎年ポイントを積上げる仕組みであり、能力主義・成果主義を反映した制度です。キャッシュバランスプランをポイント制の枠組みで考えれば、従来のポイントに加え、利息ポイントを付した仕組みとすれば理解し易い。

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