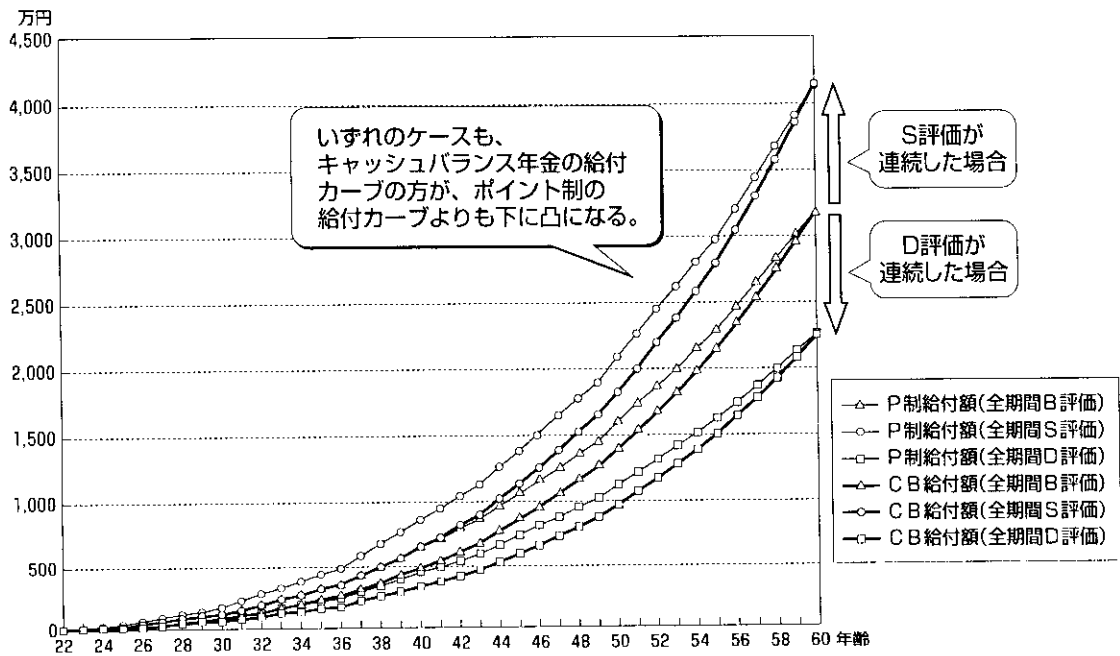


図表 4-13 評価ポイントによる給付額比較グラフ (ポイント制 ⇒ キャッシュバランス年金)

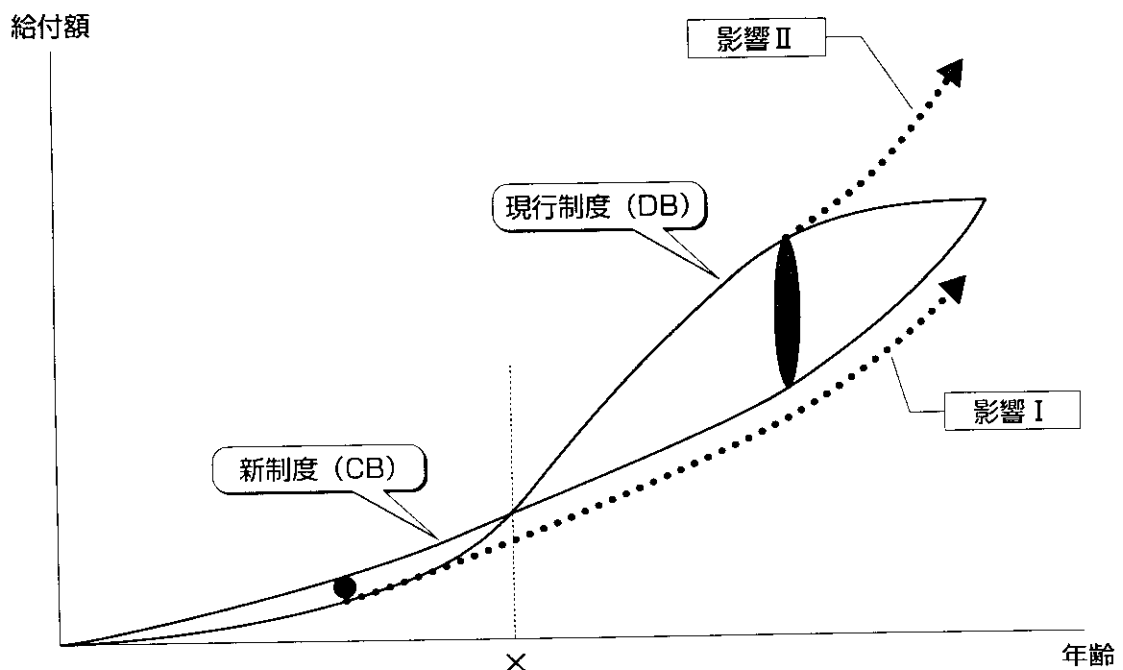


をして期待権を確保する場合等、既得権、期待権に配慮した対応が必要となる場合が多いものと考えられます。具体的には、現行制度を重視して既得権を確保する趣旨で「既得権＝要支給額」とする方法や全員が入社したときからキャッシュバランスプランに加入していたものと仮定して移行時持分を決定する方法等が考えられます。

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

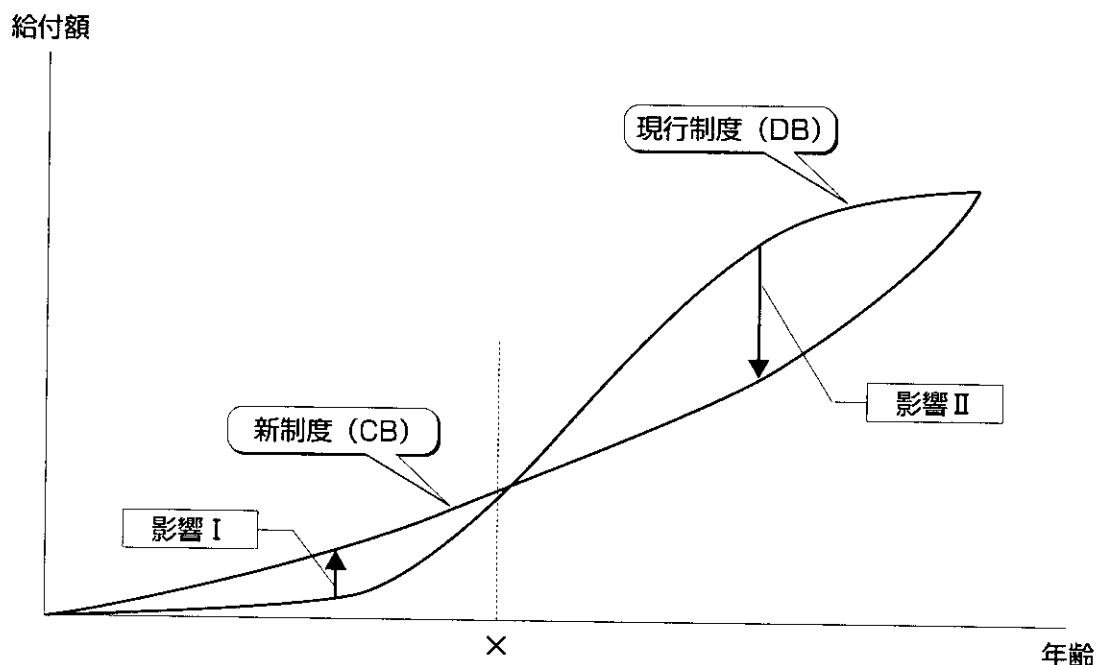


すと、移行時点では要支給額が新制度の持分となり、X歳以下の年齢層をみると、影響Ⅰの通り将来の給付額が減少する可能性があります。影響Ⅰを考えれば、X歳以下の既加入者と新規加入者で将来の給付額に差異が発生するため、X歳以下の既加入者の持分を引き上げる等の検討が必要となります。また、X歳以上の年齢層をみると影響Ⅱの通り将来の給付額が増加する可能性があります。影響Ⅱを考えれば、X歳以上の既加入者は将来の給付額が増加するため、企業の負担増にも繋がります。したがって、X歳以上の既加入者の持分をいかに調整するか経過措置を検討する必要があると考えられます。

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、ざっくり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の聞いてみると、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で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があったが、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思うが、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と。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と。

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。

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、まだ通知等は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。

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と。

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と。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か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しない。労使もそれで合意している。それなのに、この基準が引か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と。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と。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。給付額が下がるところ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こ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、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ると、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つけていこうというのがそもそもすとんと落ちない。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いただきたい。

(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、この制度は純粹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か、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

ブ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い。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。それが長期的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非常に難しいことになる。

(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に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、ウェア・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、そういうウェア・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もので、そこまで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、どうしてもウェア・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であれば、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いくら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。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というか、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 たもう少し高い利率と、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 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て、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 り下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、下がる時にも給 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と考えていた。

(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。