

(オブザーバー)

ところで、ポータビリティについて、さきほどのお話しがそもそもキャッシュバランスプランだけのことなのか、DB 全体のことをおっしゃっているのかにも関連すると思うが、キャッシュバランスだとすれば、仮想的には個人単位で資産が一応切り分けられる。それを今度 A 基金から B 基金に移す。

これも、B 基金がキャッシュバランスをもっているケースもあれば、そうでないケースもありうる。そうすると、そうでないケースの場合どうやって引き継ぐのか。あるいは、A 基金で付与された権利義務の継承のようなものをどうするか。また、A 基金から B 基金へストレートに動く場合と、あるいはいったん家において、その後に B 基金に行った場合どうするのか。趣旨はわかるが、実際仕組みをつくるにはいろいろ考えなければならぬことがたくさんありそうだ。このため、もし何か具体的なイメージや知恵があればむしろ教えていただきたい。

(オブザーバー II)

アメリカでの調査によると、キャッシュバランスプランの完全なポータビリティは実質的には働いていないようだ。出すのはオーケーだけれども、入る方がノーということである。実際やろうと思っても設計が違うから。

それで、向こうでいっているポータビリティとは、キャッシュバランスプランの支給額を確定拠出の 401k に。確定拠出へ流す方向である。

(意見)

いろいろな受け皿があると思うが。確定給付型の企業年金の通算制度、これをどのように大きくするかという、その絵が描ければ。たとえば、連合会の通算する仕組み。要するに、企業を移る方の、今でも中断したら持ってくることができる。もちろん税の問題などがあるから、場合によれば連合会にキャッシュバランスプラン用のものを用意するか。いまの中脱と同様に、元の区分（たとえば A 基金の）は全体として残したまま、実際に 60 歳になるまで扱っていく。

確定拠出に来るとなると、いったん分配されるかたちになれば、税の問題で非課税を打ち出せるか。

(意見)

いずれにしても、税の問題をどう整理するかということがありそうだ。

(意見)

移行時の一括償却における税の取扱いを明確にしていきたい、ということについてはいかがだろうか。

(オブザーバー)

さきに事実関係の方からご説明させていただくと、2002 年の 4 月から、そもそも給付設計を切り替える場合で、財政計算をするということになると思うが、そのときの一般的なルールとして、積立不足については分割償却が当然できるということで、これは整備する。

それから、年度末の財政検証などを実施したときに、継続基準と非継続基準、2 つの観点から検証するが、このときの積立不足の償却方法として、最低積立基準額に足りない分があるときは一括で償却できる。これも通知で整備済みなので、そういう意味からすると、読みにくい面があるかもしれないが、一応通知も含めて手当て済みという整理をしている。

(意見)

企業年金サイドからいえば、率直に言って、まず税の関係が大きい。われわれとしては税の問題に対応することが、優先順位からいっても時間的にも先ではないかという感じだ。

(オブザーバー)

それは、特別法人税がどう決まるかということも関係するだろう。逆に、今年出された要望が恒久的非課税となっているので。

仮に特別法人税が廃止される。法的に控除の見直しと併せてそうなると、さきの2分の1ルールはもうなくなると考えていいものかどうか。

この関連では、いまの特例適年をやる時に同じような議論をしている。適年でも終身部分がある。これに対して特例法というところで、そういう整理はずっと引き続いてやってきている。これを、拠出時・運用時に非課税で、受給時に課税にするということで、企業年金含めて全部整理されるということでやり変えるか。

企業年金でも、老後の生活を支えるためにはやはり終身がいる。したがって、終身をやっているところについてなるべく支えるというかたちでの特法税を非課税化というか、そういうかたちで税制を考える。あるいは逆に、特法税がだめなら、別のところに終身年金に対する何か制度的メリット、税のメリットを与えるかたちにする。

そこは、企業年金を提供する場合、どこまで終身給付を求められているのか、そういうところをどう考えるかであろう。特法税を取るのなら、終身部分をもつというインセンティブがなくなりかねない。そういうことになるので、そこは税の原理ということで、かなり考えなければいけないだろう。逆に、終身部分を仮に何かのかたちで、そういうメリットを残す。そうした税のメリットがあれば、その分だけ設計もチェックするということから、この問題はかなり関心が高い。

(意見)

キャッシュバランスプランが今後の確定給付の一つとして非常にいい設計だとするなら、これを促進するためにもこのプランに対しては税の適用除外を認めるとか、適年における扱いと同じようにできないか。

(オブザーバー)

いや、適年はもうなくなってしまうから。その受け皿にスムーズに円滑に、いろいろなところに行けるが、それぞれの受け皿にスムーズに動いていけるよう措置で配慮した。たしかにこの切り替え自体は未来永劫生じるうるものなので、それは若干事情が違うところもある。

たまたま特法税がクローズアップされるにしても、本来、厚生年金基金は代行と一体的に終身年金をやるのだということでもって、それで非常に老後の所得を保証する。そういった機能に着目されて、結果として特法税が一定水準非課税ということになっているはずだ。特法税がなくなるかどうかとは独立して、厚生年金基金自体のありようのような話である。つまり、なくなるからもういいのではないかという話にはたぶんならなくて、基金自体のありようのような話が議論の出発点ではないかという気がする。

(意見)

議論の出発点といった、そういう意味からすると、この研究連絡会がスタートしたときから、いわゆる厚生年金、企業年金がずっと安定的に永続できるような仕組みを考えようというのがベースにあって、その1つの手段としてキャッシュバランスプランというのがある、とい

うことであった。

この発想からいくと、これから退職給付制度が変わりますと、そのなかにはキャッシュバランスプランもあるということから、年金制度を少なくともキャッシュバランスプランにしてみたい。といったときに、これに変わる意義がなく存続できないというのだったら、解散しかない、そういう方向へいってしまう懸念がありうると思う。そう考えると、今の2分の1ルールが、たとえば3割までだったらよいか。その程度ならカバーできるということもありうるという話に受け取れるが、その辺は具体的にいかがだろうか。

(オブザーバー)

それと、いまのお話のように、基金としてのありようがあって、昔の基金といまの基金のありようは変わっているのではないか。たとえば公的年金も変わっている。スリム化といっているが、要するに支給開始年齢が後退したりしている。これは昔、厚生年金基金ができたころは60歳である。これに絡む問題はなかったと思う。

企業年金の立場からすると、基金の中で、やはりこの5年間の空白をどうするのか。退職一時金があるとすると、ではこれを年金化しますかとか、どうしても払い方にバリエーションをつけざるをえないことになっている。

雇用については、たとえば定年延長などが求められているが、実態はむしろ早期退職が奨励されており、従業員はどんどん若返っていく。こうして、基金のありようが変わっているのあって、その辺りは十分主張していくところだと思う。

(意見)

ルールに関して、ある程度マイナスになっても、年金部分だけが反映されるというのはありうるような気がするが。

(オブザーバー)

一定程度の手当はしてあるはずだ。65歳支給になったとき、つなぎ年金的な部分というのは2分の1ルールから一応外しているのだから、本体の支給開始年齢まで外しているのだから、ある程度の手当は一応してある。さらにそれを超えて、キャッシュバランスプランだから外せるというように、これだから有期の方がよいのだとか、そこら辺の納得できる議論があるだろうか。

(意見)

話しは変わるが、キャッシュバランスプランに移行する場合、給付引き下げ手続きの簡素化をお願いしたいという点について、このプランへの移行ケースに限定する理由づけとしては次のように考えるがどうだろうか。

キャッシュバランスプランの場合、指標利率は上がる場合もあるのだから、どれくらい減額になるかというところさえ方だけだから、そうであれば手続きをもう少し緩やかにしてもらってもよいのではないかと。極端な話し、指標利率を5%としてもべつにおかしくないのではないかと。将来は上がる場合もあるわけですから。そもそも、利率の変動で期待給付額が変動するものだから、そういう理由が1つつくのではないかと感じる。年金制度全体とは違うが。

(意見)

大変飛躍するが、企業年金は結局、上限・下限の、要するに給付額が経済情勢のなかである程度変動をするような、上げることも下げることもできる、調整できるようにする。そうしないから、今までの9年間のように財政が行き詰まってきた。たしかに期待権というのがあるが、

ここは受給者を含めてこういう状態にしておくということはやはり非常に問題だと思う。

少し特異な話となるが、たとえば今公的年金で議論されている将来の保険料固定方式を考えると、場合によっては年金額の方で調整するということになる、既得権に対する考え方が少し変わってくる、ということはあるだろうか。

(オブザーバー)

まず1つは、たぶん法律的な議論をすれば、そのように年金額が自動的に、いろいろな変数で動くというのも、法律というかたちで国会において決められるものと聞いている。それが違憲かどうかという話は、これはもう別の問題となる。

ただ、基本的方向はそうだとすると、プラスの伸び方を調整するというのはまだいいと思うが、実際もらっている年金額を減らすような変動まで本当に容認されるのかどうかは、今後の議論にかかってくると思う。

(意見)

将来の到達点についての期待の部分。このあたりの水準かというのを下げるといふか、動かすのは。

(オブザーバー)

それはあると思う。つまり、一定の前提だところ行くところが、実際の経済情勢でもう少し下ぶれするというのはありえるだろう。しかし、実際もらっている額を、そのときの経済状況で下げるといふような立法措置、物価スライドのようにはっきりしているもの、実質価値は維持されるというのはまた別だろうが、それはだいたい議論されるのではないか。

(意見)

支給乗率を下げたときもあって、そこらへんはたぶん自由かと思っていたが。

(オブザーバー)

それは、だから期待権の話だ。今までの公的年金法の改正では、期待権を調整することはあったが、物価スライドの件を置いておくと、現に受給している額まで切り込むということなどは少なくともあまりない。農年とJRだけだろう。

(意見)

ところで、給付の引き下げに係わるところで、見逃してはならないと思うことに、会社と従業員とのコミュニケーションがあるだろう。

アメリカのキャッシュバランスプランで1999年から年齢差別の面での議論が続いてきた。聞くとところによると、会社の方から、あるいはプランの方から従業員にきちんと説明されたのか、そのところが非常にあいまいで、それが問題になった。

キャッシュバランスプランへの転換について最終的に労使合意があれば、そこは必要な条件が整うと思う。そこが非常に重要だと思うが、逆に、たとえば労使合意ということを経験にしても、そのときに該当する年齢の高い従業員に、会社の方あるいはプランの方が実数的な感じで説明してくれるのか。そういうものがどのように担保されるのか、ということがある。何か日本で同じようなことを繰り返さないためには、仕組みのようなものはいらないのか。その辺の意思疎通をどうすればよいのか、ということも大事なポイントと思う。

(意見)

不利益変更の取り扱いが重いので、もう少し議論させていただきたいが、キャッシュバランスプランの外側、あるいは退職金全体のなかで考慮するとして、もし退職金を下げるという合意があるとき、給付も下がるのだろうかというのが今の制度の中には盛り込まれているので、その期待値を下げるという合意がもうすでにあるという解釈ができるのではないか。であれば、それは合意されているのだから、あとは年金でみれば総給付現価だけの話ではないかということになると思うのだけれども。

(オブザーバー)

減額の理由の話はそうだろうが、そういう場合でも一応合意は皆さんにとっておられるので、あるいは労使合意というと、いろいろなレベルの労使合意があると思うなかで、それがどの程度のものなのかということで、減額変更の場合はより慎重に労使合意をとという話であろう。

(意見)

それは私どもも同じ思いだ。過去にS字カーブをポイント制に変えた。ポイント制の退職金制度にした。導入過程でいくつかのステップを踏んだが、そのとき、やはり全員から一人一人紙を出してもらい、3分の2以上の合意をとった。

そのときに何かおかしいなと思ったのは、退職金が変わってしまっているわけで、それで、退職金から持ち込んだ部分である年金給付の方についても、それでも一人一人に合意をとるよういわれたが、これは、片方もう済んでいる話である。「それが適用されています」といった表明さえ付ければ「それでいい」とされなかなと感じた。そういったところがあった。こうした場合、根っこの労使合意がもとにあって、それに関する規定が変更され整備されているのであれば、たとえ給付減額になるとしても、追加的な手続きは不要ですという扱いをしてもらってもいいのではないかという気がした。

(オブザーバー)

それはユニバーサルな話であろう。キャッシュバランスプランに限らない。ただ、いずれにしても、この辺りのご関心が大きい。

(意見)

確かに、最大のポイントと思う部分がある。

(意見)

これは今後の要望ということだが、キャッシュバランスプランを適格退職年金の方へ適用できないだろうか。その辺りをあくまで、要望として。

(意見)

さらに、要は仕組みが弾力的というか、各基金が取り入れやすいというかたちも実務的には大きいと思う。いまはルールがかなり厳格だ。したがって、行こうとしてもそこへ行けないような感じだ。給付設計という面もさりながら、入るときの手続きのハードルの高さで、だいたいやる気ということが違ってくるように思う。

## 第6回研究連絡会の議事概要

日時：平成15年3月4日（火）

テーマ：①「キャッシュバランスプランの検討事項について」

説明者：厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

②「報告書の取りまとめについて」（内容省略）

報告者：シニアプラン開発機構、三菱信託銀行

### ①「キャッシュバランスプランの検討事項について」

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〉

すでにいただいている照会事項を中心に、その後のことも含めて説明申し上げたい。

### キャッシュバランスプラン類似制度の導入について

#### 照会事項①

この制度は、年金支給開始時まで指標に連動することはないが、積立期間についても個人ごとに仮想持分を管理し、年金額は、 $(\text{個人仮想持分} \div \text{年金現価率})$ として計算されるというものか。それとも、年金額は、従来どおりに例えば $(\text{最終給与} \times \text{給付乗率} \times \text{据置乗率})$ として計算し、年金支給開始時以降のみ個人ごとに仮想持分を管理するものか。

〈説明要旨〉

まず、キャッシュバランスプラン類似制度の導入について取り上げたい。

キャッシュバランスプランは、加入してから死亡するまでの間、ずっと指標に連動した形式をとる制度である。これに対して、年金額を基本的に一定額に定めるという従来型の、典型的な確定給付型制度においても、支給開始後の年金額を指標に連動して改定してもいいのではないかというものである。

今回、それもよいということで、キャッシュバランスプラン類似制度という仕組みを導入しようということである。基本的には、支給開始までは従来のもので、キャッシュバランスプランのように個人勘定を積み上げていくわけではないが、支給開始時以後の年金原資の年金化にあたって、最低保障額を設けることを要件に、指標に連動して改定することが可能であるというもの。

上記①の照会事項は、この制度を導入する際、持ち分管理が必要なのではないかとのことだが、基本的に持ち分管理をしなければいけないというものではない。ただ、持ち分管理を妨げるわけではないので、持ち分管理を行っても結構だし、従来どおり年金額を決めて、それを指標に応じて連動するという方向でもかまわないだろう。

それから、後段の方は、仮に従来どおりやる場合、年金支給開始時以降どうするかということだが、ここについても仮想持ち分を管理しなければいけないということはない。一定の年金額を最低限決めて、それを指標に応じて連動させるということがかまわない。

#### 照会事項②

基金の加算制度から移行する場合、年金支給開始時までには従来給付設計とし、支給開始後年金額を国債の利回りに連動させるという制度なのか。

〈説明要旨〉

①との関係で、したがって、基本的には従来の制度設計のまま、支給開始後は年金額を指標に連動して改定できる。この制度はそういう制度である。この場合も、仮想持分を管理しなければならないということはない。

照会事項③

最低保証額の基準はどのように設けられるのか。

〈説明要旨〉

これは、次の「年金換算率の弾力化について」とも関連することになる。この類似制度のみを導入する場合、必ずしも導入前の年金額を保証しなければいけないというわけではないので、それを最低保証額とする必要はない。最低保証額については、あくまでも基金の判断、労使合意の下で基準を設けていただければよいということである。ただ、その結果として給付減額にあたるのであれば、やはり一定の同意手続きが必要になる。

なお、最低保証額については、前回財政計算時の下限予定利率以上の利率で計算されたものでなければならない。

照会事項④

この制度に移行する場合、給付水準の引下げに該当するか否かはどのように判定するのか。

〈説明要旨〉

基本的には、これまでどおり総給付現価が減少するかどうかで判断する。ただし、指標の実績の過去5年平均により総給付現価を計算し、減額かどうかを判断する。

照会事項⑤

指標は、認められる多様化したものでよいか。

〈説明要旨〉

指標の弾力化という方向なので、これらの指標を使っていただいて結構。

照会事項⑥

この制度は、代行型基金でも導入可能か。

〈説明要旨〉

これは給付設計の方法ということになるが、端的に言って、代行型のままでは最低保証ができないなど、なかなか困難なところがあるので導入は難しいだろう。したがって、加算型に制度変更してから導入してはどうかということになる。

照会事項⑦

待期間中の者について、支給開始までの間、個人仮想持分を指標に連動させる仕組みとすることは可能か。

〈説明要旨〉

これは可能である。

## 年金換算率の弾力化について

### 〈説明要旨〉

年金換算率の弾力化については次のように考えている。年金を裁定するときにあらかじめ、将来、指標に連動して年金（最低保証額）が変わりうることの同意を取るということ、つまり、これまではある程度の最低保証額を持っていなければならなかったが、支給開始時の年金額を下回ることもありうるという同意があれば、そういう年金額的设计も認めようということである。

裁定時にこの同意を取るとき、「私はそういうのは嫌です」という人が必ずでてくるだろう。そういう人には、年金に代えて、選択一時金を支給するという道などを開いておくことが条件として必要である。こうすることによって、多少、従来の最低保証額を下回っても、そうした年金を支給することが可能となり、ある程度、企業年金サイドの要望に沿ったかたちで制度を組むことができるのではないかということである。

### 照会事項①

この弾力化は、さきのキャッシュバランスプラン類似制度においても導入可能か。

### 〈説明要旨〉

もちろん可能である。したがって、類似制度とこの弾力化を組み合わせることによって、従来の制度でも年金額を完全に指標に連動させて改定することができる制度になる。

### 照会事項②

給付水準の引下げに該当するか否かは、どのように判定するのか。

### 〈説明要旨〉

現行制度では、キャッシュバランスプランについて、指標の実績の過去5年平均で総給付現価を計算し、給付現価の判定をしている。ここについても同じ方法をとることになる。

### 照会事項③

この弾力化措置導入に係る規約変更を行うにあたり、加入員等の同意は必要ないか。

### 〈説明要旨〉

弾力化に関する照会事項②の判定の結果、給付減額にあたるような場合であれば、やはり加入員等の同意が必要になる。

### 照会事項④

受給者について、裁定時に「最低保証額の改定が起り得る」ことについての同意を得る必要があるが、これに代えて、制度変更時点で一括して同意を得ることをもって、給付減額とみなされないことにならないか。

### 〈説明要旨〉

例えば、制度変更時に同意しない人に全く経過措置をとらないということなのか、それともある程度の経過措置を設けることになるのか、どのような経過措置を設けるかによって減額になったとみなさないか、それが決まってくることになるので、ケースバイケースだと思う。



#### 照会事項⑤

この弾力化措置の導入が給付水準の引下げに該当しない場合でも、裁定時の同意は必要か。

##### 〈説明要旨〉

導入時の給付水準の如何にかかわらず、裁定時には同意が必要である。裁定時の同意をもって、それ以降の給付の変動を認めるという考え方なので、導入時とは別に裁定時には同意が必要であると考えていただきたい。

#### 照会事項⑥

裁定時の同意が必要なことから、既裁定者には適用できないのか。それとも、移行時に同意が得られれば既裁定者にも適用できるのか。

##### 〈説明要旨〉

移行時に同意をした受給者については、新制度の適用ができるということになる。同意が大前提であるが、同意をした者については適用してかまわない。

ただ、同意しない者については、やはり従前の給付といったものを保証しなければならないだろう。また、従前の給付の中には選択一時金も含めてよいのではないかと思う。

#### 照会事項⑦

既裁定者にも導入できるとした場合、保証期間を過ぎている者は、選択一時金支給はないとしてよいか。

##### 〈説明要旨〉

基本的には保証期間が過ぎていればそれで構わないと思う。ただ、移行の前に、「保証期間を過ぎてからは選択一時金がありません」といった説明を受給者にしておく必要がある。こういう条件の下で同意を取っておく必要がある。

#### 照会事項⑧

裁定時の同意を得られない者は、一律に選択一時金支給でも構わないか。なお、選択一時金は、年金支給開始時の元利合計額でよいか。不可の場合は何を使うのか。

##### 〈説明要旨〉

「一律に」というのがどういう意味なのか、よくわからないが、選択一時金は受給者の選択によって支給するものである。同意しないからといって受給者の意思確認なしに選択一時金を支給することはどうかは難しいのではないかという感じがする。

後段の選択一時金の額については、基本的に規約でこういう額だと定めていればその額ということになる。例示にあるように、元利合計ということで規約があれば、それはそれで構わない。

#### 指標の多様化

##### 〈説明要旨〉

指標の多様化では、これまで、定率と国債の組み合わせが基本であったが、これに全国の賃金指数、物価指数といったものも一応指標として使えると判断をした。

#### 照会事項①

客観的かつ合理的指標として、企業単位の指標は使えないか。

##### 〈説明要旨〉

使えない。あくまでも客観的かつ合理的にみられることができることが最大の要件になるためである。

#### 照会事項②

全国の賃金指数・物価指数の他に、どのような指数が使用可能か。

##### 〈説明要旨〉

いま考えているのはこの2種類だけである。ただ、物価指数のなかで、たとえば卸売物価指数のようなものをノーということは必ずしもないだろう。

#### キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取り扱い

##### 〈説明要旨〉

この内容あたりが、おそらく最大の問題、関心事であろう。

キャッシュバランスプランに移行するとき、従来の給付がS字カーブであると、同様のカーブとなるよう給付設計を変更しないと給付減額の手続きをとらなければ大変だという話をよく聞く。このような場合、第1に、将来の到達点の水準、脱退時の総給付現価が下がらない、すなわち、将来の加入員期間を含めると総給付現価は減少しないということ、第2に、制度変更時、その切り替え時に従前の最低積立基準額を保証する経過措置を少なくとも5年程度設けるということ。この2つの条件が合わさっている場合は給付減額とみなさないという扱いにしてはどうかと考えている。

つまり、将来の到達点、脱退時まで勤務していれば、給付は前とは変わらず、仮に切り替え後に、不幸なことながら解散などがあっても、その切り替え時の最低積立基準額が保証されている、つまりこれまでの受給権は保護されていると判断することで、こういうケースについては給付減額とみなさないという取扱いにした。

#### 照会事項①

「キャッシュバランスプラン等」の「等」の意味は何か。他の確定給付型の制度についても同じ取扱いが認められるということか。

##### 〈説明要旨〉

この「等」というのは、キャッシュバランスプランに限定していない。つまり一般的なルールとしてこのような経過措置があり、かつ総給付現価が変わらないということであれば、キャッシュバランスプランのみならず、従来の確定給付型の制度から別の確定給付型の制度に変更する場合においても、同じ取扱いとするということだ。

#### 照会事項②

経過措置の5年程度の範囲は、どの程度まで認められるのか（特に最短について）。

##### 〈説明要旨〉

少なくとも5年である。したがって、5年未満の経過措置は認可できない。このため、少な

くとも5年は経過措置を設けていただきたい。ただ、上限は特に置かないので、そこは労使合意で決めてほしい。

#### 照会事項③

総給付現価が減少せず、労使合意がある場合には、経過措置なしでの移行を認めてもよいのではないか。

##### 〈説明要旨〉

最低積立基準額が減少する者がいれば、その者の受給権保護を考えると、やはり経過措置を設けることは必要と考える。

#### 照会事項④

経過措置期間中の最低積立基準額は、経過措置対象者分を経過措置の額とし、経過措置（5年程度）後は、新設計における最低積立基準額とする（減額する）ことでよいか。

##### 〈説明要旨〉

そのとおりでよいと考える。

#### 照会事項⑤

「総給付現価」が減少していないことについては、CB等へ移行時の5年間程度の経過措置分による総給付現価の増加分を含めて判定してもよいのか。

##### 〈説明要旨〉

照会内容は、経過措置の最低積立基準額の話であり、総給付現価に影響しないのではないか。

#### 照会事項⑥

回復計画の目標積立額は、経過措置期間だけ高くなるのか。

##### 〈説明要旨〉

回復計画の期間を超える経過措置を設けた場合は、そのようになる。

#### 非継続基準上の予定利率の弾力化について

##### 〈説明要旨〉

非継続基準の予定利率は従来3月に告示を出している。これについては、市場金利が相当の速度で低下している。これに伴う給付額の変動をできるだけ抑制するという一方で、この予定利率については、従来20年国債の5年平均を0.25%刻みで端数処理する方法を改め、当該5年平均に0.8~1.2を乗じたものを用いることができるようにする。

この0.8~1.2に係る考え方としては、労使合意ないしは代議員会の議決といったもので基金が弾力的に決め、実施するということである。ただ、決めた内容の根拠などについては、加入者や受給者の方々に情報提供を十分に行ってほしい。

#### 照会事項①

5年平均に乗じる率の見直し（改定）は、随時可能なのか。

〈説明要旨〉

労使合意または代議員会の議決を条件に、こういったものをきちんと経てもらえれば可能である。

照会事項②

当該措置は14年度決算結果に基づく回復計画にも適用できるのか。

〈説明要旨〉

これについては現在、検討中である。

照会事項③

解散時の最低積立基準額についても5年平均に乘じる率を使ってよいか。

〈説明要旨〉

基本的にそれを使ってもらってよいと考える。

〈質疑応答〉

(質問)

非継続時の予定利率の弾力化について、5年平均に乘じる率ということで1を掛けたら今どれくらいだろうか。

(答え)

2.23%である。

第5部 アメリカ出張の主要面談記録

## 主要面談記録①

訪問先 IBM

場所 ニューヨーク州アーモンク

面談者 キャサリン・ロイン ディレクター、インターナショナル・ベネフィッツ部門  
メールによる意見交換 ジェイ・ビビアン トレジャリー・グループ（運用担当）

日時 2002年12月2日

内容 キャッシュバランスプランについて（後掲の質問状参照）

### IBMの企業年金制度とキャッシュバランスプランの概要

（当方）

最初に、IBMの企業年金制度とキャッシュバランスプランについてご説明をお願いしたい。

（先方）

アメリカ国内ではキャッシュバランスプランと401(k)プランの2本建てである。後者については今日の面談目的から外れるし皆さんもよくご存じと思うので、まずキャッシュバランスプランについてお話ししたい。

キャッシュバランスプランにはペイ・クレジット（pay credits）とインタレスト・クレジット（interest credits）がある。ペイ・クレジットは給与に対して付与される、いわばその時の年金獲得額である。当社ではペンシヨナブル・ペイ（pensionable pay、年金計算対象給与）に対して5%を付与している。

ペンシヨナブル・ペイとは、給与（ベースペイ）と変動給（variable pay、年1回支給されるボーナスに相当する給与）を合わせたものである。そして、ペイ・クレジットの付与は新規採用時から適用する。つまり、制度加入までの待機期間を設けていない。また、ペイ・クレジットの付与は月次ベースで実施する。ただし、受給権の付与（vesting）については、5年のクリフ（断崖）方式（5年間の勤続をもって100%付与するもの）をとっている。

次に、インタレスト・クレジットだが、これは各従業員の仮想口座に付利されるその運用益相当分であり、これも月次ベースで付与される。

インタレスト・クレジットは「1年物財務省証券金利+1%」としている。しかし、アメリカは財政黒字を背景に1年物財務省証券の発行を取り止めてしまった。このため、他の償還期限をもつ財務省証券から1年物金利を割り出して（補間して）使用する。インタレスト・クレジットは毎年見直される。過去のインタレスト・クレジットは、1999年が5.5%、2000年6%、2001年6.8%、2002年3.9%で、2003年は2.7%となろう。以上の数字は1年物財務省証券金利+1%なので、2003年でみると金利そのものは1.7%であったことになる。こうしてみると、インタレスト・クレジットは各年で随分変動するものであることがわかる。

ある年のインタレスト・クレジットは、前年の8月、9月、10月における1年物財務省証券金利の平均値をもとに決定する。

なお、従業員が退職しても口座資産をそのまま残しておく場合には、インタレスト・クレジットの付与が継続される。

（当方）

上乗せ金利である1%を変更する場合はあるか。

(先方)

プラン・ドキュメント（制度説明書）の記載事項を改定すれば、その変更は可能である。プラン・ドキュメントにもそのような可能性がある」と説明しており、必要が生じればそうすることになる。

### 仮想口座残高と給付について

(先方)

さて、将来の年金給付額は仮想口座残高（account balance）をもとに決められる。仮想口座残高は毎年 5%のペイ・クレジットと残高に付利されるインタレスト・クレジットとで増えていく。

そして、ある従業員が退職する際には、受給の選択肢が 3 つ用意されている。第 1 は年金による受給、これは終身年金である。第 2 が一時金、そして第 3 が両者の組み合わせである。

ここで、これまでの話しについて簡単な数値例をみておきたい。仮に 10 万ドルのペンシヨナブル・ペイをもつ従業員がいるとする。この従業員の仮想口座残高は、1 年目に 5000 ドル、2 年目に 5000 ドル、3 年目にも 5000 ドル増え、これに各年のインタレスト・クレジットによる付利分が加わることになる。このようにして、ペイ・クレジットとインタレスト・クレジットが加えられて口座残高が増加していき、従業員が退職時に一時金か年金かを選択する。

従業員の仮想口座残高が 12 万 6827 ドルのケースでは、これを年金化すると年間 1 万 1150 ドルの給付となる。年金換算率（annuity conversion rate）は 8%である。年金換算率は金利（30 年財務省証券の想定金利を使用し毎年見直される）と死亡率の 2 つの要因から決められる。

(当方)

退職者のうち、何割程度が一時金を選択するか。

(先方)

現状ではほとんどが一時金を選択している。その理由は、キャッシュバランスプランへの加入者の多くが依然相対的に若い層で、かれらの口座残高がより小さいことによる。こうした事情は時とともに変わっていくだろうが、実際にそうなるのかどうか、注意深く見守っていきたいと考えている。

### 伝統的確定給付プランからキャッシュバランスプランへの移行時の措置

(先方)

従業員には伝統的確定給付プランに止まるかキャッシュバランスプランへ移行するかを選択権を与えているが、制度の移行にともなう影響を緩和するため、移行時点の「年齢+勤続年数」の合計数字によって移行時クレジット（transition credits）を設けている。移行時クレジットは、たとえば合計数字が 65 以上の場合 4%（ペイ・クレジット 5%を加えると出来あがり 9%）、60~64 の場合 3%（同 8%）という形で設定されている。

移行時クレジットの付与期間は今後 10 年間、あるいは退職認定（retirement eligibility）が得られるまでである。退職認定は 30 年勤続が条件となっている。

また例を挙げると、いま 21 年勤続で 45 歳の社員がいるとする。ペンシヨナブル・ペイが 7 万ドル、45 歳時の当初口座残高が 6 万 1000 ドル、給与の年増加率が 5%、インタレスト・クレジットは 7%と仮定すると、口座残高は 50 歳時で 12.7 万ドル、55 歳で 23 万ドル、60 歳で 26 万ドルとなる。60 歳時点の 26 万ドルは、年 4 万ドルの年金となる。

移行時（1999年7月）当初の仮想口座残高（opening balance）は、その時点までに稼得した給付額の65歳（IBMの通常退職年齢—normal retirement age）における支給額を6%の割引率で現在価値に直した金額か、採用時からキャッシュバランスプランがあれば積み上がったであろう金額の、どちらか大きい方とした。

この措置の理由は、伝統型確定給付プランとキャッシュバランスプランの給付カーブの形状が異なるところにある。前者が最終給与比例方式でS字カーブであるのに対し、後者はもっとなだらかなカーブとなるためである。

当社の伝統型確定給付プランには大変条件のよい早期退職制度（たとえば、30年勤続であれば55歳退職時に65歳時点と同じ年金が受給できる）が組み込まれていた。これを先の移行時クレジットに転換したのである。また同様に、早期退職優遇制度との差を埋めるために増額年金（enhanced annuity）の措置もとった。早期退職の優遇条件をすべて埋め合わせてはいないものの、移行時クレジットと増額年金の2つで移行にともなうギャップを緩和したのである。

### キャッシュバランスプランと401(k)プランの有利・不利について

（先方）

まず、キャッシュバランスプランはやはり確定給付型であることが大事だろう。つまり、給付は年金給付保証公社（PBGC）の保証付きであることが重要な点だ。また、5%のペイ・クレジットとインタレスト・クレジットの付与も保証されており、たとえ株式市場が下落しても口座残高が減少することはない。そうした状況下でも残高は増え続ける。

また先に触れたが、インタレスト・クレジットは退職しても口座を当社に維持しつづけるならば付与されることも見逃せない利点だろう。

キャッシュバランスプランでは年金選択が可能なことがある。現状そうした選択が少ないものの、仕組みとしてはこれができる。しかし、401(k)プランにはこの選択肢を設けていない。

従業員の立場からみると、株式市場が非常に好調な間は、すべての資金を401(k)プランに注ぎ込んで欲しいということだろう。しかし、最近では投資額が上下に振れることを実際にみているので、「給付の一部が保護されていることはよさそうだ」と、キャッシュバランスプランを見直している。

一方企業の立場でいえば、キャッシュバランスプランは資金負担のあり方において401(k)プランよりも柔軟性が高く、この点がより優れていると評価している。401(k)プランではマッチング拠出金を毎年払い続けなければならない。しかも、それは現金に限られている。

キャッシュバランスプランのプラス面は拠出における柔軟性、拠出ルールに従うが、運用好調時にはこれが不要となる。しかしマイナス面は会社が運用リスクを負うことで、最近の状況はご存じのとおりだ。401(k)プランからみた有利点、不利な点は以上のキャッシュバランスプランの特徴を逆さにすればよいだろう。

401(k)プランのメリットを付け加えれば、従業員拠出への課税繰り延べ措置がある。従業員は一般に、課税前所得から拠出でき運用時も優遇税制を得られるといったことを好む傾向にある。こうした措置はキャッシュバランスプランでは認められていない。

### 企業年金を2本建てとしている理由

（先方）

当社では401(k)プランとキャッシュバランスプランとの2本建て（さらに伝統的確定給付プランも維持しているので、これを含めれば3本建て）である。もし、キャッシュバランスプランのみで401(k)プランがなければ従業員は満足しないだろう。それは、彼らが課税前所得から貯蓄する機会を失うことになるからである。IBMでは平均的に給与の8%を拠出している。ま



た、退職向け貯蓄の一部に対する裁量権を失うことでもある。こうした点は今日の従業員にとってゆるがせにできないこととなっている。このようなことにも配慮し2本建てとしているのである。

では、なぜ401(k)プランに一本化しないのかといえば、突き詰めれば従業員には確定給付型の給付も必要と考えるためだ。会社としては保証付きの給付を提供するが、従業員がこれを十分には理解せず必ずしも評価しないところがある。終身年金の価値についても同様だ。2~3年前であれば、401(k)プランへの一本化に賛成したであろうが、そうした状況は変わっている。2本建てとすることで、両者の利点を有効に合体させることができる。

## 従業員の終身年金に対する認識

(先方)

従業員が退職後を意識し終身年金の意義を理解するかは、その年齢による。一般に40歳を超えると、退職についてあれこれ心配し始めるようだ。そして、終身年金の価値というものを一層知るようになる。これより若い人々に真剣に考えろといっても無理で、関心があるのは口座資産の増加である。

(当方)

ベビーブーマーはまさに40代、50代だが、そうした世代の従業員は確定給付プランや終身年金の価値を再認識し始めているか。

(先方)

そのような傾向にあると思う。それも理由の1つかもしれないと思うのは、当社が1999年にキャッシュバランスプランを導入した際、そうした従業員は自らの退職給付について大変関心が高かったことがある。

このため、当社は移行に際する措置を見直した。移行時クレジットの設定がそれであり、伝統型確定給付プランとキャッシュバランスプランの選択を認める対象者を拡大した。後者を具体的にいえば、当初選択を認めたのは退職認定までに5年以内の者、約3万人（北米従業員総数は15万人）であった。見直し後の選択しうる対象者は10年勤続で40歳以上の者とし、約6万人へと増やした。このうち、実際に伝統型確定給付プランに留まることを選んだ者は年齢が相対的に高い者を中心に約5万人である。

## キャッシュバランスプランにかかわる投資政策の考え方

(当方)

キャッシュバランスプランでは給付債務がインタレスト・クレジットに影響を受けるため、それに完全にマッチする債券等の運用手段はないが、やはり運用面でもこれを意識した方法をとる方がよいとの見解がある。

また、伝統型確定給付プランにおける運用の対象期間を60年（現役時40年+年金受給20年）と考え、一方キャッシュバランスプランではすべて一時金選択と仮定すれば40年ともみなせるが、そうであれば債務のデュレーションが短期化する。あるいは、それでも年金基金がゴーイング・コンサーンである以上、そうした個々人に焦点を当てたデュレーションの短期化は意味がないと考えるのか。

いろいろとキャッシュバランスプランに関する投資政策については見解が分かれそうだが、IBMでは、あるいは個人的にどのように考えているか。

(先方ージェイ・ビビアン)

最初に申し上げておきたいことは、IBMでは2つのプラン間で選択を認めたため、依然として年金基金の大勢は伝統型確定給付プランであり、そのなかでキャッシュバランスプランの性格を一部持つということである。

これを前提にキャッシュバランスプランに関する投資政策につき考えていることをお話ししたい。

ご承知のとおり、伝統型確定給付プランにおいて“正しい(right)”投資政策、資産配分といったものはない。どのように投資するかはまさに意思決定であり、各資産種類(asset class)の投資収益見通しや政策目標、リスク許容度などにもとづいて決められる。これが、投資に携わる者にとって最も困難な課題といえる。そして残念ながら、こうした事情はキャッシュバランスプランにも当てはまるのである。

しかし、キャッシュバランスプランにおいては給付債務がペイ・クレジットと仮想残高へのインタレスト・クレジット付利によって増加すること、退職時に一時金選択されることが多いことを考えると、デュレーションが著しく短期化する。この領域でよく知られたJPモルガンのマイク・グランティノは、デュレーションがゼロに近づくとさえ言っている。

以上からごく大雑把にいうと、給付債務は、伝統型確定給付プランでは長期社債が各社の調達金利にしたがって増加するとみなせるのに対して、キャッシュバランスプランではキャッシュ・ポートフォリオがやはり調達金利にしたがって増加するとみることができよう。そうであれば、利点の1つはその見通しが相対的に容易となることだろう。問題の1つは、会計上の観点からは債務をどう評価するかである。

インタレスト・クレジットの金利を固定し将来もその水準に留まるとみなすか、あるいは静態的なまたはシナリオモデルにもとづき諸金利との相関性を考慮しながら変動させるか。もちろん、加入者への給付額の付与方法が反映する後の方がよいと考えられよう。ただし、ことはそう単純ではないが。

もし伝統型確定給付プランでも一時金選択が多い場合には、キャッシュバランスプランとたいした違いはないということになる。IBMではたまたま前者で年金給付が多いということだが、日本でも両プランにおける給付形態の相違が明確であるのなら、その影響が大きいといえよう。

一時金選択の多いプランであればより大きな流動性を必要とする。しかしその場合でも、相当の割合を著しく流動性の劣る森林資産や非公開株式等へ投資するといったことがなければ、大きな問題ではない。一時金で流出する額を見込み、これと予備に必要な準備とに対応するバッファーを用意しておけば済むように考える。

キャッシュバランスプランにおける給付債務のデュレーション短期化は、次のようにも考えることができよう。債券投資で期待超過リターンが得られると信じないかぎり、株式投資を減らすことにはならない。当然のことながら、こうした投資の意思決定はリスク許容度、政策目標、投資政策しだいではある。もし企業にとっての期待費用の平均的な変動率を最小化させようとするならば、債券投資を拡大することになる。このケースでは投資債券のデュレーションも短期化させることになるだろう。

以上

**Our points to be discussed with on cash-balance plans  
and the related matters.**

Kikuo Sembo

The studying group of cash-balance plans

Chief Analyst

Research Institute for Senior Life

1. Would you give us the whole picture of your retirement plans and the outline of your cash-balance plan ?
  
2. How to evaluate advantage and disadvantage of cash-balance plan compared with other types of pension and savings plan in hiring and retaining employees ?
  
3. How much important, do you feel, do employees think of life-time annuity ?
  
4. What ways were taken to compensate older employees when traditional defined benefit plan was converted to a cash-balance plan ?
  
5. How much different the company is supposed to bear costs among various types of pension plans ?
  
6. Is it likely that cash-balance plan would become more popular among employees in a prolonged weak stock market than 401(k) plan ?
  
7. What are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan, especially in relation to interest credit ?  
Are investment policy and asset allocation in a cash-balance plan any different from under a traditional defined benefit plan ?

## 主要面談記録②

訪問先 労働省  
場所 ワシントン DC  
面談者 リチャード・ハインツ ディレクター、オフィス・オブ・ポリシーリサーチ、労働省  
ジェラルド・リンドリュー ディレクター補、同上  
マーク・グリーンシュタイン 調査担当官、同上  
日時 2002年12月6日  
内容 キャッシュバランスプランについて（後掲の質問状参照）

### キャッシュバランスプランの相対的評価

（先方）

企業年金は雇用主が“任意で”設立するものであり、企業がこれを提供する唯一の理由はよい従業員を採用し引き留めるためだ。そのなかで、他の企業年金制度に比較しキャッシュバランスプランの利点を考慮すると、それは流動性の高い労働力により適した仕組みだということだ。企業に対するヒヤリング等でもそのようになっている。

多くの伝統型確定給付プランでは、退職給付額の大半が退職直前の期間に獲得される。長期勤続者の場合、給与水準が上がったうえに勤続年数が掛けられるためである。このように同じ会社に長期勤続しないかぎり、初期の6年、7年といった年数の価値はそれほど大きくない。

これに対してキャッシュバランスプランでは、当初から給付クレジットと利息クレジットが付与され、さらに退職しても口座残高を残しておけばその資産には利息見合い分が付加されて資産価値が増していく。

このようなキャッシュバランスプランの特徴は、今日ある1社に生涯勤めようとは考えていない従業員にとって極めて魅力的なものである。そうした従業員の思いにこのプランは適しているので、よい従業員を採用し引き留めるという年金制度の役割からいえば、キャッシュバランスプランはより効果的な制度といえることができる。

また、伝統型確定給付プランの従業員にとっての価値は、退職後に受け取る年金月額というよりは、年金の現在価値という形で表現されることが多い。したがって、従業員の間からみると、キャッシュバランスプランの仮想口座残高は確定拠出プランと同様に大変大きな退職資産をもつように映る。

### 制度転換における早期退職優遇制度の見直し

（先方）

キャッシュバランスプランの運営コストに触れておくと、基金への積立て、拠出費用は確定給付プランのルールがそのまま適用される。アメリカでキャッシュバランスプランが導入されはじめたころ、同時に早期退職優遇制度も大幅に削減されたり廃止されるといったことが多々行われた。これら双方の実施によって、同プランの運営コストに関していえば、企業は実質的にかなりの費用節約を実現させたと思われる。

### 個々の従業員に対する影響

（先方）

たとえ年金プランの総費用が移行前後で同等であつても、従業員のあるグループはメリットを享受することがある。一般的にいえば、長期勤続者には不利となる一方、短期の勤続者には