

大変有利となる。このように、個々の従業員にとっては実質的に異なる影響が生じてくる。

### キャッシュバランスプランと伝統型確定給付プランの運営コスト

(当方)

キャッシュバランスプランでは、仮に長期勤続者にかかわる給付債務の過去分が保証される一方、若手従業員への給付債務が伝統型確定給付プランのそれより高くなるとすれば、キャッシュバランスプランの運営コストが全体として伝統型確定給付プランより大きくなることはないか。

(先方)

そうしたこともあり得よう。ただし、それは制度の設計しだいとなろう。両者の相対的なコストはどちらかを高くも出来るし、低くもできる。プランスポンサーがどのような形にしたいのか、それしだいだ。少なくとも私の考える真の問題は、分配上の効果である。すなわち従業員のグループ間で有利、不利が生ずることだ。これは明白な考慮点となる。

(当方)

401(k)プランとの比較ではどうだろうか。日本の確定拠出年金・企業型とは異なり、アメリカの401(k)プランは加入が任意制で従業員拠出が主体、しかもすべての企業がマッチング拠出を実施しているわけではない。ということであれば、アメリカでは企業にとっての制度運営コストはキャッシュバランスプランより401(k)プランの方が安くなるとみてよいか。

(先方)

制度運営の直接的コストという観点からは、そうした評価が概ね正しいと思う。ただ、401(k)プランやキャッシュバランスプランへの流れはコスト面からの考慮のみで進展してきたわけでなく、従業員サイドがこれを望んできたという側面も見逃せない。

### 終身年金への評価

(先方)

第2の質問に関しては、これまでの様々な事例やサーベイによると、従業員は総じて終身年金の価値を過少評価する傾向にある。彼らは、終身年金を市場で購入する場合にかかる実際の費用の大きさを理解していない、あるいはそれを購入して生涯にわたる収入を確保しない場合にどれほどの資金が必要になるかわかっていない。

もちろん、彼らも退職すべき年齢に近づけばこれをもっと認識することになるが。これに対して、キャッシュバランスプランはより若い層のより短期間での勤務に焦点を合わせるものだ。

伝統型確定給付プランでは、従業員に年金か退職時の一時金払いかの選択肢を設けているところがある。そうしたプランでは、適切な数理計算に基づく年金の価値の方が一時金より大きい場合でも、従業員は一時金を選ぶ傾向がある。

(当方)

企業年金の世界では終身年金よりも一時金選択が強まっているようだが、老後所得保障について問題はないのだろうか。この傾向を押し止める方策が検討されているのだろうか。

(先方)

それについては、政治的にもいわれていることだが、人々を教育していく、あるいは老後に

必要となる資金額を示していく、場合によれば終身年金のコストを示していく、といったことかと思う。

私の個人的経験から、学歴があってもこうした分野になじみがない人は定期的に受け取れる年金の価値について認識が薄いと見える。終身年金の価値に対するより深い理解こそ、退職後所得を考える際の第1のステップだろう。

たとえば、ある人が退職後の生活資金は5万ドル欲しいと考えても、どうすればこの目標を達成できるかよく知らない。そして60歳になって準備をしようにも、それでは遅過ぎることになる。であれば、人々はそうした情報をすでにもつか、情報を得るルートをもっている方がよい。準備を始めるには若いほどよいわけで、若いほど目標達成が容易なはずでもある。

年金を奨励する方策としては、いくつか考えられてはいる。雇用主に年金選択を奨励してもらうこともあろう。その際大切なことは、配偶者も一緒に視野へ入れることだ。配偶者、遺族への配慮も重要である。その脈絡で、退職給付金の受領方法では配偶者の承認を求める法案もある。また、キャッシュバランスプランにおける標準的受領方法を年金とすることも考えられる。

一時金受領に関連して大きな問題と思うのは、民間の終身年金の購入コストが非常に高いことだ。ただし、一時金受領が増加を辿ることから、民間保険市場の発展も期待できるように思う。

## キャッシュバランスプランへの移行措置とその問題

(先方)

企業はさまざまな移行措置をとっている。この点については次を銘記しておくべきだろう。まず、まさに退職給付の相当部分を獲得する時期にある従業員がいる、ということだ。こうした層にとってはその後にキャッシュバランスプランへ転換されても失うものが少なく、したがってどちらでもよいということになる。しかし、これから相当の退職給付を獲得する時期の直前にいる、給付カーブが急に立ちあがる直前の従業員にとっては不満が大きいということになる。こうした層に不満や苛立ちが集中する。

多くの企業で実施されている移行措置の1つは、中高齢従業員を中心に伝統型確定給付プランに残るかキャッシュバランスプランへ移行するかの選択権を与えていることだ。ただ、選択権を与える年齢をどこに設定しても不満が避けられない。何歳でもよいが、たとえば50歳で線引きすると、49歳の人には不満となる。このようにどこで線引きをしても、全従業員に選択をさせないかぎり、誰かが不満をもつことになる。それこそ人間である以上避けられない。

一部の企業では、退職後の医療保険向け補助金を増すなど、他の制度で対応するものもある。

企業は、退職に向かう人々が転換にともなう損失がどれほどかを理解するにつれ、彼らの利害に注意するようになってきた。そうした状況になったので、中高齢従業員へのいろいろな補填策を検討しはじめている。当初、ほとんどの人は転換にともない中高齢従業員がどれだけ不利になるかわかっていなかった。しかしIBMの従業員は計算に手馴れていたため、その損失額を算出し、その金額を知るにいたって、追加的な代償策を求めることになった。これには多くの従業員と政治からの圧力が加かった。

年金法制上、すでに獲得されたすべての退職給付は保護されている。しかし、将来に向けた期待というものを考えると、管理者が従業員に対して、企業が収益をあげているかぎり、伝統型確定給付プランの給付算式は変わらないと説明してきているケースでは、従業員が将来そうした給付を得られると期待してもおかしくはない。こうした期待を考慮する意味合いでは、この期待は合理的だとの考え方もある。

また、しばしば早期退職優遇制度が廃止されたと説明したが、これによる従業員の損失も大

さいものがある。早期退職優遇制度への従業員の期待についても同様のことがいえる。

しかし、こうした期待分は、特別の事情でもないかぎり保護されているわけではない。企業年金は法律によってあくまでも任意のものとされている。そして任意の仕組みとするには、企業は成すべきことを自ら律することにならなければならない。一般的に、企業が何らかの間違をおかしてもそれは偶然そうだったということが多い。多くのケースでは、企業はすでに獲得されたものではない給付について給付の仕組みを変更する権利を保留している。

## キャッシュバランスプランにおける資産運用

(先方)

資産運用についていえば、キャッシュバランスプランも伝統型確定給付プランと実質的にはあんら変わるところがない。慎重な投資 (general prudence rule) を行うということである。そのなかで、もしキャッシュバランスプランの債務が伝統型確定給付プランのそれと金額や期間が異なるのであれば、慎重であるべき担当者はそれだけ異なる拠出と運用を行うことになる。拠出のルールは規則で決められている数理計算にしたがう。

資産運用の実際面では、広範に普及している現代資産運用理論の考え方に沿うと、プランが長期間で運営され、何かしら永続的なものとするなら、かつ過去の例が示すように株式投資が長期間ではより高いリターンをもたらすならば、キャッシュバランスプランにおいても株式への投資比率が高くなると予想されるだろう。

## 株式市場の下落でキャッシュバランスプランへの評価は高まるか

(当方)

近年の株式市場下落で、従業員の間でキャッシュバランスプランへの人気が高まるといったことはないか。

(先方)

株価下落により自主運用するスキームに対する相対的な人気が落ちてきたといえる。每期送られてくる報告書を見るたびに資産が減少し憂鬱になるので、当たり前かもしれない。こうした人にとっては心理的にも、自ら運用することなく投資について面倒をみてもらえる人がいることは羨ましく映るだろう。そうした意味から、キャッシュバランスプランへの相対的な人気が、401(k)プランばかりでなく伝統型確定給付プランに対してさえ、高まることは自然だ。

ただし、より若い従業員にとってはそれほどでもないと考えられる。彼らはいずれにしても転職を考えるし、その場合伝統型確定給付プランにおける給付が大きくなると知っているためだ。

しかし、より年齢のいった従業員であれば401(k)プランへの人気は下がるし、市場下落では一層魅惑されることはない。401(k)プランにおいては、すべてを合計した全体で見ると、投資はよく分散されている。しかし、個々の口座をみると、投資の専門家が適切という内容に比べてはるかに分散度が落ちる傾向にある。その結果、多くの口座は最近の相場下落で大きな損失を生じさせている。こうしたことから、401(k)プランへの魅力が薄れた。

市場がさらに落ちれば、こうした傾向が強まるだろうが、相場が反転上昇すると突然人々の人気も復活するのではないか。

最近の市場動向のなかでは、キャッシュバランスプランが年金給付保証公社 (PBGC) の保険対象であることもその重みを増す要因である。

## 法規制の動向

(先方)

ここ数年、キャッシュバランスプランに関し不透明感が大きかった。キャッシュバランスプランの年齢差別禁止法等 (Age Discrimination Laws) にかかわる法的地位が不確かで、また内国歳入庁がキャッシュバランスプランへの転換承認を差し止めてきた。このため、こうした問題が検討され新たな規制によって解決される必要があった。

しかし、これに対応すべき規制もごく近いうちに発せられると思う。同プランには別に、一時金の算定をいかに適切な方法で行うかなどの問題も残されているが、こうした諸問題が解消されれば、企業は転換を進めるということになるのではないか。企業はキャッシュバランスプランへの転換に強い関心をもつことになると思う。

ある報道 (実は今日見たばかりだが) のアンケート調査によると、プランスポンサーの約 90% が 2003 年には法的リスクを減らしたいと考えているようだ。この脈絡からも、これまで企業が転換をためらってきたことが理解される。したがって、企業の立場からみると、新規制が訴訟などの法的リスクを實際上減らすものであれば、キャッシュバランスプランへの転換、あるいは新規設立がより容易となろう。

(当方)

一時金の算定方法に関する問題について多少敷衍してもらえないか。

(先方)

ある従業員が退職しキャッシュバランスプランから脱退するとき、彼はそれまでに獲得された給付額 (accrued balance)、勤務期間中に雇用主から付与された拠出額に基づく給付額を受け取る。問題は、この拠出された金額をどのように評価するかである。というのは、確定給付型年金においては、給付額の価値は一般にまず年金額として示され、その後一時金へと換算される。したがって、問題は“まず、その金額の将来価値を決定するにはどのようなものが適切な金利か。根拠ある金利は何で、根拠に乏しいものは何か”となる。

近年、金利の変動が大きいため、この問題にどう回答を出すか。多くの加入者は、誤った金利の選択が受領すべき一時金の額に満たないものを受け取ることになったと信じている。

もう 1 つ付け加えるならば、往々にして実際に受け取る金額と仮想口座残高との間に大きな格差がみられる。後者は実際に設けられた口座ではない。このため、個々の従業員は仮想口座残高が獲得された給付額と説明されてきており、これを受け取ると期待するが、現実を受け取る額はかなり違った金額になることがある。この差が従業員を怒らせる要因となる。

(当方)

内国歳入庁による転換の認可差し止め中も、一部の企業ではキャッシュバランスプランへの移行が実行されたと聞く。その場合、税の優遇措置、法的リスクはどのようになっているのか。

(先方)

そうした問題があることを承知の上で実施していると思う。本業の経営目標やビジネスリスクの方が、移行にともなう潜在的な法的リスクより重要ということだろう。また、法的リスクを緩和する工夫を行っているだろう。

以上

### 主要面談記録③

訪問先 従業員福利厚生調査研究所 (EBRI)  
場所 ワシントン DC  
面談者 ダラス・ソウルズベリー 同研究所所長&CEO  
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)

(当方)

日本においてもキャッシュバランスプランが始まった。そこで、この分野でも先行するアメリカの経験を、質問状の諸点に沿ってお伺いしたい。

(先方)

お手元に配布した2002年9月に出版した『An Evolving Pension System: Trends in Defined Benefit and Defined Contribution Plans』(EBRI Issue Brief)で、企業年金における最近のトレンドを詳細に報告している。また、もう1つの資料は1999年9月に連邦議会の公聴会へ招かれた際の意見陳述である。この公聴会はキャッシュバランスプランに焦点を絞ったものであった。陳述では同プランの利点、弱点について相当突っ込んでいる。

キャッシュバランスプランについてご説明しようとするとき、私はいつも雇用主の導入動機から始める。それはコストに結びついている。次に、従業員サイドの動機に触れたい。ここでは年金制度から早期退職優遇制度が撤廃されたことが関係する。

#### 企業側の導入動機

(先方)

最初のキャッシュバランスプランはほぼ25年前にバンク・オブ・アメリカが設立した。同行の当時の確定給付プランは、他の多くの伝統的プランと同様、次のような給付算定式にあった。「年齢+勤続年数」が75になると、従業員の獲得する年金の価値が突然大幅に増大する。

アメリカにおいては、こうした事情が年齢差別にかかわるとする多数の訴訟を呼んできた。というのは、多くの企業では従業員がこの地点に差しかかると解雇するといったことが起きたためである。これを具体例でみると、25歳で採用され25年勤続の従業員の場合、50歳で先の75に到達する。であれば、私が雇用主とすれば彼を49歳で解雇することになる。そうせず彼が51歳になると2つのことが生じる。すなわち、企業の給付費用が劇的に増加する。さらに、従業員が会社のために意欲をもって働き続けようとの動機が著しく低下する。なぜなら、彼が65歳まで会社に留まってもその後追加的に獲得する給付額が極めて小さいからだ。こうして結局自主退職していくことになる。

こうした事情から、バンク・オブ・アメリカは、また他の数100の大企業でも、キャッシュバランスプランへ移行したのである。今日では大手確定給付プランの少なくとも25%がキャッシュバランスプランをもつと推計されている。

キャッシュバランスプランの給付カーブは全勤務期間にわたってなだらかに給付額が増加していく形である。一方、伝統型確定給付プランの給付カーブは図(黒板に手書きされたものだが、ここでは省略)のようにS字カーブとなる。通常の解説書が描く典型的な曲線である。これは企業にとっての費用を表現するものである。しかし、全く同じプランであっても、企業経

営者が抱く実感としての給付カーブは、先の算定式における 75 となるまではフラットで、しかし 75 のところで突然断崖を登るように上昇し、これを過ぎるとまたなだらかなフラットのカーブになる、というものだ。

ところが、やはり同じプランでも、従業員はこういったことを理解していない。彼らは 75 のポイントに至るまでこれがわからない。そして、そこに至ってはじめて理解する。

キャッシュバランスプランにおいては企業は次のように説明する。“当社は 5%の拠出をします。5%プラスインタレスト・クレジットで口座資産を積み上げます。これは勤務を続けるかぎり着実に増え続け、当社で何年働こうとも同じテンポで増えます。この動機付けは変わりません。そして当社にとっても、その費用は変わりません”。

また、キャッシュバランスプランへの移行については実務的な誘因がある。法律で積立余剰をもつ確定給付プランを廃止しても、その余剰分を会社に取り戻すことが禁じられている。

これまでの伝統型確定給付プランと確定拠出プランの相違点は、前者が終身年金で後者が一時金というものであった。しかし、こうした従来の慣行が変わりつつあり、伝統型確定給付プラン、キャッシュバランスプランはともに、ますます一時金支給または一時金の選択肢を設けるようになってきている。したがって、ここが相互に理解の仕方が異なる三つ目の領域となる。

キャッシュバランスプランでは従業員がコストを理解しやすい。また獲得される給付額についても理解しやすく、その金銭的意味合いも理解されやすい。これはさらに、今日のアメリカにおける第 4 の要因へ導かれることになる。つまり、人々は、会社や保険会社、銀行でさえも長期的に生き残ると信じることができない、ということだ。このため、一時金を選好することになる。会社や保険会社を頼るよりも自ら裁量できる一時金が好まれる。

こうした環境下で、会社の方は新規採用ではキャッシュバランスプランの方がよい、従業員を引き留めるにもこれの方が柔軟に対応できる、そしていわゆる“黄金の手錠”（伝統型確定給付プランのもとで先のような急カーブがある場合、50 歳になると給付額が突然大きくなると知れば、45 歳で退職したいと考えていた従業員もあと 5 年ただ席にしがみついていたであろう。これは誤った引き留めとなる）を避けることができる、と考えるに至っている。

以上のような状況変化を象徴するのがアメリカ生命保険協会の例と思う。この協会は年金保険の主たる供給者である生命保険会社の業界団体だが、1ヶ月前（2002 年 11 月）伝統型確定給付プランを廃止し、これをキャッシュバランスプランに置き換えたところである。

## 終身年金について

（先方）

生命保険会社はすべての人がより長生きするようになったことをよく承知している。したがって、現在利用している生命表が現実を現したものではないことも知っている。長寿化は終身年金の維持コストへ明らかに悪影響を及ぼす。私の父はいま 89 歳だが、65 歳のとき彼の平均余命は 76 歳相当だった。生命保険会社は生命表が示す時期をはるかに越えて父の年金を払い続けなければならない。父が 1978 年に退職するとき、もし一時金選択が可能であったとしたら、父は年金のかわりに一時金を選んだと思う。しかし、いまでは父は年金に大変感謝している。

今日、伝統型確定給付プランにおける加入者の 52%が年金のほか一時金の選択肢が与えられており、その対象者の中では 96%が一時金を選び、4%のみが年金を選択する。アメリカで最大の確定拠出プランは教員向けのものだ。TIAA-CLIF である。同制度では 1985 年に始めて年金と一時金の選択制を導入した。それ以前は年金選択のみであった。変更後最初の年、1986 年では年金選択が 95%、一時金は 5%だったものが、昨 2001 年においては一時金選択が 52%、年金が 48%であった。TIAA-CLIF ではメンバーに年金を選ぶよう充実した教育を実施してき

たにもかかわらずである。

ということは、人々は終身年金が好んでいない、理解していないのだろう。終身年金を評価していない。比喩的にいえば、アメリカの人々は銀行強盗のようなものだ。つまり、現金をつかんで逃げ去りたい。

当研究所の調査によると、こうした終身年金の喪失と一時金選択の増加は、長期的に所得保障と経済にマイナスの影響を及ぼすことが懸念される。しかし、残念ながら、政治的にこれを反転させるとの見込みにはない。

(当方)

個人のベースからみて、年金プランから終身年金を受け取るのと、一時金で民間保険会社から終身年金を購入する場合とでは、どのような違いがどれだけあるだろうか。

(先方)

まず費用がかなり異なる。民間で購入する終身年金の費用ははるかに高くつく。

しかし、もっと実際面でみる問題は、アメリカ人が終身年金を購入しないところにある。過去10年間にわたる保険会社の驚異的な伸びは、“老後資金の手段”にと売り出された変額保険によるものだが、業界の資料によると、変額保険で受取の発生したすべての件数のうち、終身年金の形態はたったの3%であった。

また、確定給付プランの終身年金であれば PBGC の保証付きであることが大きな利点だが、民間保険の終身年金にそうしたサービスはない。

(当方)

企業年金が確定拠出の方へシフトし、確定給付プランにおいても、ご説明のように、一時金選択が増えているとすると、今後たとえばベビーブーマーたちの老後所得保障に懸念が生じないか。

(先方)

論点はもはや年金制度のタイプではなく、終身年金か一時金かというところにあるだろう。したがって、「確定給付プランから確定拠出プランへの転換が進展すると何が問題か」といわれることが多いが、所得保障の観点からいえば、「終身年金から一時金へ重点が移って何が問題か」の問い方がより本質的となっている。

さらに第2の論点としてあると考えることは、全体として最終給与比例方式の年金プランから全勤務期間給与方式のプランへと移っていることで、平均的にみると給付額が小さくなる傾向にあることだ。

このような傾向を考えると、可能かどうかを別とすれば、法律を変え、すべての一時金支給額を真に退職するまで貯蓄することを義務付ける、といったことが求められるのではないか。そして、これを取り出すには、たとえば平均余命に基づく年金の形のみとする、あるいは終身年金の購入を求める、などだ。

## キャッシュバランスプランへの移行措置

(先方)

さて、制度を変更する場合の常套の方法だが、今いる従業員も確保しながら変更するには、現従業員をもとの制度にとどめながら、新規採用者のみを新たなキャッシュバランスプランに位置付ける方法がある。

あるいは、単に選択肢を設ける方法もある。もとの制度に留まるか、新制度に移るか。総じていえば、年齢にかかわらず、勤務期間のより短い者がキャッシュバランスプランを選び、勤務の長い者すべてが、年齢にかかわらず、伝統型確定給付プランに留まることになる。

また、より多く採用されている移行措置は、移行時クレジットを付与するものだ。たとえば、移行後の6年とか7年にかぎり、長期雇用者には追加的給付を与え、移行にともなう損失をなるべく埋め合わせる。

一部には移行措置をとらないケースがある。長期勤続者の多くが退職していくにまかせ、つまりそれが企業の狙いという場合である。

## 資産運用のあり方

(先方)

現状、キャッシュバランスプランにおける資産運用、資産配分政策が、伝統型確定給付プランのそれと異なることが確認できる証拠はない。

インタレスト・クレジットについてみると、企業は、実際の運用市場の期待リターンとこれよりはかなり低いインタレスト・クレジットの水準との差を、プランの運営コスト節減に利用しているのではないか。運用の期待リターンはある意味でインタレスト・クレジットとして加入者へ引き渡されるものであろう。このような事情を例示すれば、プランスポンサーの長期的期待リターンが9%と想定されている場合でも、5.5%しかインタレスト・クレジットとして付与されているに過ぎないなどである。

株式市場が下落するまで、普遍的ともいえる資産配分は株式へ偏重されたものであった。過去9ヶ月から12ヶ月、確定給付プランは株式を減らし債券投資を拡大してバランスシートと損益計算書への影響を和らげるべきかどうか議論があった。この議論の1つの結論は、終身年金のみを提供する伝統型確定給付プランの場合、債券投資による市場変動の中立化を目指すことが恐らく可能かもしれない、というものであった。

しかし、伝統型確定給付プランであろうとキャッシュバランスプランであろうと、一時金払いを認めているケースでは、一時金支払いに債券の償還期限を確実に合わせることは出来ない相談である。

興味深いことと思うが、アメリカではここ半年に至ってはじめて、キャッシュバランスプランがこれまでとは異なる投資政策を必要とするだろうと考えるようになった。

## キャッシュバランスプランと401(k)プラン

(先方)

キャッシュバランスプランの予測給付債務(PBO)の計測方法が会計基準第87号に依拠し、内国歳入庁の規則による諸制約が課されることも、伝統型確定給付プランと同一であり何ら変わるところはない。

キャッシュバランスプランは見た目には簡素に映るものの、実際には伝統型確定給付プラン以上に複雑といってもおかしくないと思う。本当に簡素にしたければ、同プランをやめ401(k)プランを提供すればよいともいえる。“当社は各自に5%拠出します。会社で一括運用し運用利回りは6%を保証します”といえればよい。

これまでの経験、研究からアメリカでは401(k)プランの代わりにキャッシュバランスプランを設立した例はないと思う。もともと伝統型確定給付プランがあれば別だが。実際に生じたこととは、伝統型確定給付プランが積立余剰を持たないときには、企業は単純にこれを廃止し401(k)プランをスタートさせたことであろう。逆にいえば、キャッシュバランスプランへ移行した1つの理由は、積立余剰が実際のところ数年にわたって現金拠出を不要にするとみられた



ことにある。これに反して、確定拠出プランへ転換する場合には余剰分に課税される。

株式市場下落の明らかな影響とは、伝統型確定給付プランがさらに廃止される方向となったことである。市場の下落はむしろこのスタートには良い機会を提供するはずなのだが、企業というものは、こうしたプランが退職所得を提供しようがしまいが、企業収益とバランスシートへの効果を気にするものだ。

### 法規制の動きと転換の見込み

(先方)

1999 年秋以降、内国歳入庁の転換認可差し止め期間中も、推定 200 程度のプランがキャッシュバランスプランへ転換したものとみられている。このため、今月 (2002 年 12 月) にも新規制案が発表され成案が定まれば、内国歳入庁の転換認可手続きが処理されることになる。この未処理件数は相当の数にのぼっているはずだ。

そうなれば、伝統型確定給付プランの新規制に沿ったキャッシュバランスプランへの転換が一層増加すると見込まれよう。

(当方)

多くのプランで積立水準が 100% を下回りつつある状況下でも、やはり伝統型確定給付プランからキャッシュバランスプランへの転換が進むと予想されるのか。あるいは、株式市場の先行きに見切りをつけて確定拠出型へ切りかえる動きとはならないか。

(先方)

そうした疑問はごもつともである。皮肉なことに、企業は伝統型確定給付プランが未積立の状況に陥ると廃止を避けたがることになる。それは、廃止する場合、積立不足分の完全な穴埋めを求められるためだ。つまり確定拠出型への乗り換えはしたくない。

これに対して、積立不足プランを、将来の予想拠出額や予想給付額を引き下げたがって予測給付債務も小さくなるような新しいプランへと設計し直せば、それまでの伝統型確定給付プランでは積立率が 75% だったのに、不思議にも 90% である新確定給付プランが出来あがる。1 セントも使わずに、給付額の将来値を変更しただけでこうしたことが可能ともなる。

このような事情から、皮肉にもということだが、多くの企業で積立率が 180% の時期には転換の誘因をもたなかったのに、110% そして 80%、70% に落ちてくると転換の動機が生じてくることになる。

以上をやや長い目でみれば、企業は積立余剰にあるとき 401(k) プランへ行くよりはキャッシュバランスプランの方へ転換する。これであれば余剰分を手放さないですむ。積立不足の場合でも同じで、そうすれば追加的な拠出をしないですむ、ということだ。

逆にいえば、積立率がたとえば 100%、102% といった水準が安定的に実現するような時期があるとすると、伝統型確定給付プランから確定拠出型プランへの大規模な移行が生じる可能性もある、ということである。そのようなケースで伝統型確定給付プランを維持するには、労働組合を中心に団体交渉等で守る以外ないのではないか。

### 制度の運営コスト

(先方)

教理を踏まえた運営コストの制度比較において、実証研究はつねに全勤務期間比例方式 (career average) の確定給付プランが最も安いことを見出してきた。401(k) プランはこれよりもコストが割高となるものの、より予測しやすくなる。プランに労働

組合が絡む場合、企業にとっては1つの欠点が生じやすい。組合は、年金基金の運用が好調だと、給付水準の引き上げを要求しがちなためだ。

(当方)

アメリカの場合、401(k)プランは従業員の任意で、平均的加入率が70%、マッチング拠出も100対50が多いと聞く。そうすると401(k)プランの期中費用は確定給付プランより安くなるとみてよいか。

(先方)

大半の401(k)プランは中小企業のもので、そうした企業規模ではそもそも確定給付プランを持ってない、持たないため、ご質問の趣旨を考慮するときは大企業での話しとする必要があるだろう。

確定給付プランを提供できるほどの企業においては、その401(k)プランの内容が一般に大変手厚いといってもよい状況にある。たとえば、確定給付プランでは受給権が発生しないたとえば5年未満勤続の従業員へも拠出を行うなどだ。

短期間の勤続者にも401(k)プランの給付金を払う傾向にあることを考えると、雇用の流動性が高まり平均勤続年数も短くなっているので、プランの運営費用だけをみれば401(k)プランの提供は避けた方がよいとの判断もある。

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. How to evaluate advantage and disadvantage of cash-balance plan compared with other types of pension and savings plan from various aspects such as hiring and retaining employees, running cost of plans ?
2. How much important, do you feel, do employees in general think of life-time annuity or realize it ?
3. What ways are taken to compensate older employees when traditional defined benefit plan was converted into a cash-balance plan ?
4. 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 ?
5. How to calculate the projected benefit obligations of cash-balance plan for the purpose of financial accounting (annual reports) ?
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. Is it likely that more traditional defined benefit plans will be converted into cash-balance plans in case of the authorities reopening to approve it ?

## 参 考 資 料

キャッシュバランスプランにかかわる法規制等

(参考)

## 確定給付企業年金法におけるキャッシュバランスプランの規定

### 確定給付企業年金法（平成13年法律第50号）

（給付の額）

第三十二条 給付の額は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより算定した額とする。

- 2 前項に規定する給付の額は、加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

### 確定給付企業年金法施行令（平成13年政令第424号）

（給付の額の算定方法）

第二十四条 法第三十二条第二項の政令で定める方法は、次の各号のいずれかに該当する方法とする。

- 一 加入者期間に応じて定めた額に規約で定める数値を乗ずる方法
  - 二 加入者であった期間の全部又は一部における給与の額その他これに類するものの平均額又は累計額に、加入者期間に応じて定めた率及び規約で定める数値を乗ずる方法
  - 三 加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものの再評価を行い、その累計額を規約で定める数値で除する方法
  - 四 その他厚生労働省令で定める方法
- 2 前項第一号から第三号までに規定する規約で定める数値は、厚生労働省令で定めるところにより、支給開始時における受給権者の年齢、支給期間、保証期間（保証期間を定めた場合に限り。）その他厚生労働省令で定めるものに応じたものとしなければならない。
  - 3 年金として支給する給付の額は、当該給付が支給される間において、規約で定めるところにより当該給付の額を改定するものとすることができる。
  - 4 第一項第三号の再評価及び前項の額の改定は、厚生労働省令で定めるところにより、定率又は国債の利回りその他の厚生労働省令で定めるものに基づくものでなければならない。

### 確定給付企業年金法施行規則（平成14年厚生労働省令第22号）

（給付の額のその他の算定方法）

第二十五条 令第二十四条第一項第四号の厚生労働省令で定める方法は、同項第一号から第三号までの方法を組み合わせた方法とする。

（規約で定める数値の算定方法）

第二十六条 令第二十四条第一項第一号及び第二号の規約で定める数値は、年金として支給する場合の標準的な給付の額に係る数値を一・〇とし、かつ、当該標準的な給付との支給開始時における受給権者の年齢、

支給期間、保証期間（令第二十三条第一項第一号に規定する保証期間をいう。以下同じ。）（保証期間を定めた場合に限る。）及び次条に規定するもの（次項において「給付額算定基礎」という。）の相違に応じて定めるものとする。

2 令第二十四条第一項第三号の規約で定める数値は、支給する給付ごとの給付額算定基礎に応じて定めるものとする。

3 前二項の数値の算定の基礎となる予定利率及び予定死亡率は、次のとおりとする。

- 一 予定利率は、前回の財政計算の計算基準日以降の日における下限予定利率のうち、最も低い下限予定利率を下回らないものであること。
- 二 予定死亡率は、前回の財政計算において用いた予定死亡率とすること。

（規約で定める数値のその他の算定基礎）

第二十七条 令第二十四条第二項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 加入者の資格を喪失した者が当該資格を喪失したときから法第三十六条第二項に規定する老齢給付金支給開始要件を満たすまでの期間（老齢給付金（法第二十九条第一項第一号に規定する老齢給付金をいう。以下同じ。）の額に当該期間に応ずる利子に相当する額を加算することとなっている場合に限る。この場合において、当該利子については前条第三項第一号の規定を適用しない。）
- 二 老齢給付金の受給権者が死亡した場合にその遺族（法第四十八条に規定する遺族給付金（法第二十九条第二項第二号に規定する遺族給付金をいう。以下同じ。）を受けることができる遺族をいう。以下同じ。）に支給される遺族給付金の給付の設計（老齢給付金の受給権の裁定のときに、当該老齢給付金の受給権者の死亡によりその遺族に支給されるべき遺族給付金の給付の設計を選択できる場合に限る。）

（給付の額の再評価等の方法）

第二十八条 令第二十四条第一項第三号の再評価は、規約で定める期間ごとに、次条第一項各号に掲げるもの（以下「指標」という。）を用いて行うものとする。

2 令第二十四条第三項の額の改定は、次のいずれかの方法により行うものとする。

- 一 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
- 二 規約で定める期間ごとに、次のいずれかの加算を行うことにより改定する方法
  - イ 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こと。
  - ロ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を第二十六条第三項第一号の予定利率とみなして算定するとした場合における給付の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こと（当該指標が第二十六条第三項第一号の予定利率を上回る場合に限る。）。

（給付の額の再評価等に用いる率）

第二十九条 令第二十四条第四項に規定する厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 定率
- 二 国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの

- 三 前二号に掲げる率を組み合わせたもの
  - 四 前二号に掲げる率にその上限又は下限を定めたもの
- 2 前項各号の率は、零を下回らないものであることとする。

※ 厚生年金基金については、「厚生年金基金の設立要件について（平成元年3月29日企年発第23号・年数発第4号）」に定める「厚生年金基金設立認可基準取扱要領」中第2の4の（5）及び（6）に規定している。

## キャッシュバランスプランに係る改善策について

### 1. キャッシュバランスプラン類似制度の導入《基金は通知改正、DBは省令改正》

支給開始時までには指標(国債の利回り等)に連動しない給付設計においても、受給中の年金額を、最低額を保証しつつ、国債の利回り等に連動させて改定できる仕組みを導入する。

### 2. 年金換算率の弾力化《解釈についてQ&A》

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標(国債の利回り等)に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ており、また、年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている等、何らかの配慮がなされている場合には、支給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することができる。

### 3. 指標の多様化《基金は通知改正、DBは省令改正と解釈通知》

客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認める。(例、全国の賃金指数、全国の物価指数に係るもの。)

(注) 給付の額の再評価等に用いる率は、零を下回らないものであることが要件。

### 4. キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取扱い《基金、DBとも通知改正》

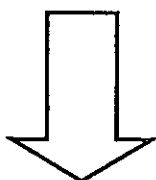
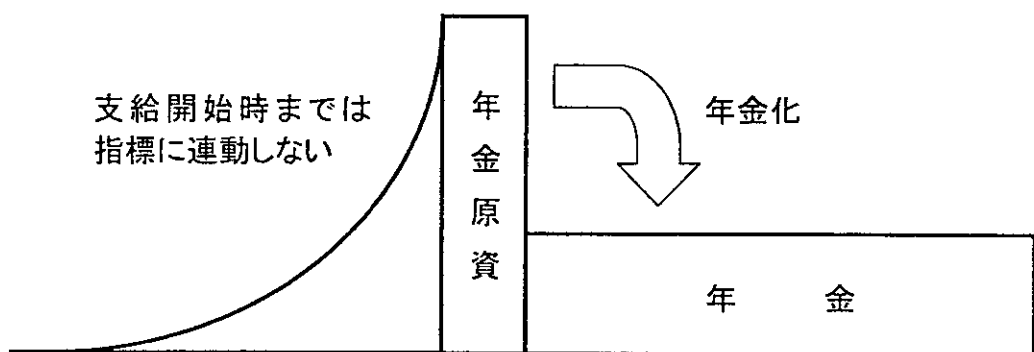
キャッシュバランスプラン等へ加入者の給付設計を変更しようとする場合には、一部の年齢層の者に最低積立基準額の減少等があっても、従前の最低積立基準額を保証する経過措置(5年程度)が設けられており、また、総給付現価が減少していなければ、給付減額と見なさない取扱いとする。



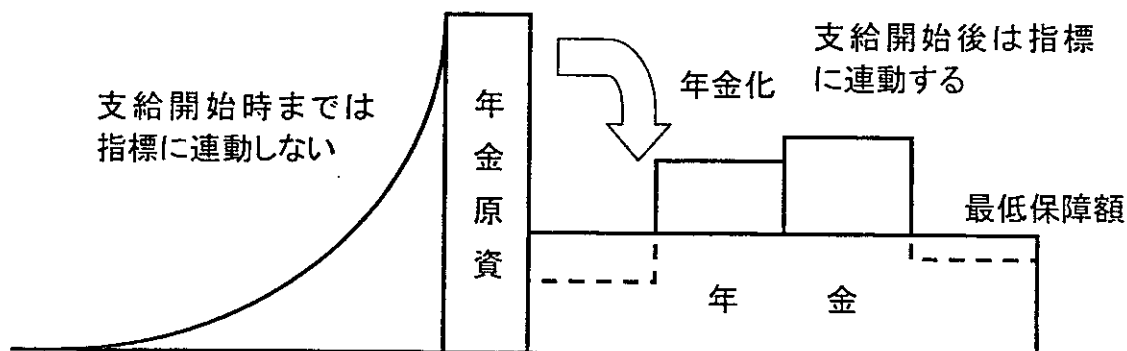
# 1. キャッシュバランスプラン類似制度の導入

支給開始時までは指標(国債の利回り等)に連動しない給付設計においても、受給中の年金額を、最低額を保証しつつ、指標に連動させて改定できる仕組みを導入する。

《従来型の制度》



《キャッシュバランス類似制度》

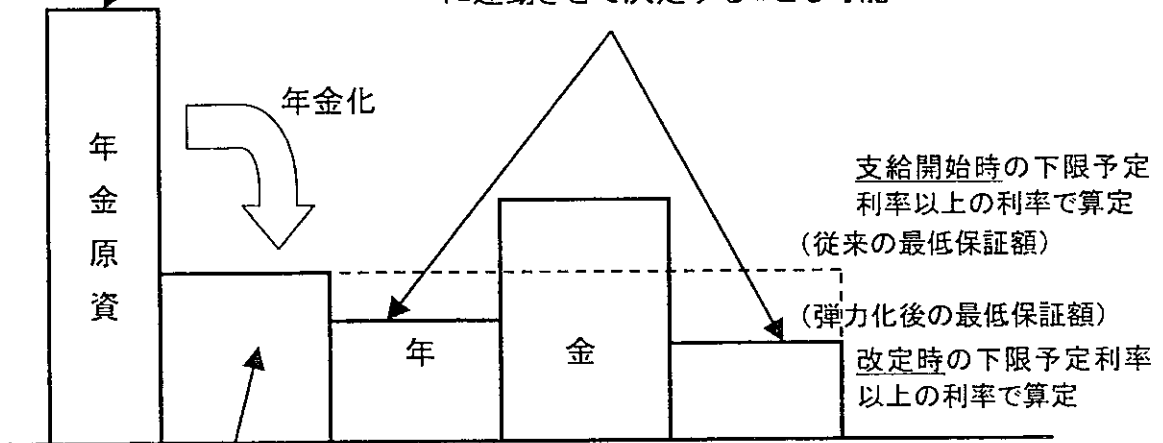


## 2. 年金換算率の弾力化

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標(国債の利回り等)に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ており、また、年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている等、何らかの配慮がなされている場合には、受給開始後の最低保証額を指標に連動させて改定することができる。

受給者について、裁定時に、あらかじめ、将来、毎年又は一定期間ごとに指標に連動して最低保証額の改定が起こり得ることについての同意を得ている。

裁定時における受給者の同意を前提に、最低保証額を改定時の指標に連動させて決定することも可能



支給開始時の指標で年金化

年金に代えて選択一時金を受給する途が開かれている。

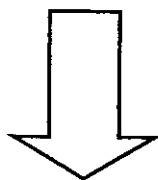
### 3. 指標の多様化

客観的かつ合理的に予測可能なものであり、ある程度安定的なものについて、指標として用いることを認める。

#### 《現行》

- ① 定率
- ② 国債の利回り
- ③ ①と②の組み合わせ
- ④ ②又は③に上下限を設けたもの

なお、①～④の率は、零を下回らないものであること。



#### 《見直し後》

- ① 定率
- ② 国債の利回りその他の指標であって、客観的かつ合理的な予測が可能なもの

(例 全国の賃金指数、全国の物価指数 ⇒ 解釈通知)

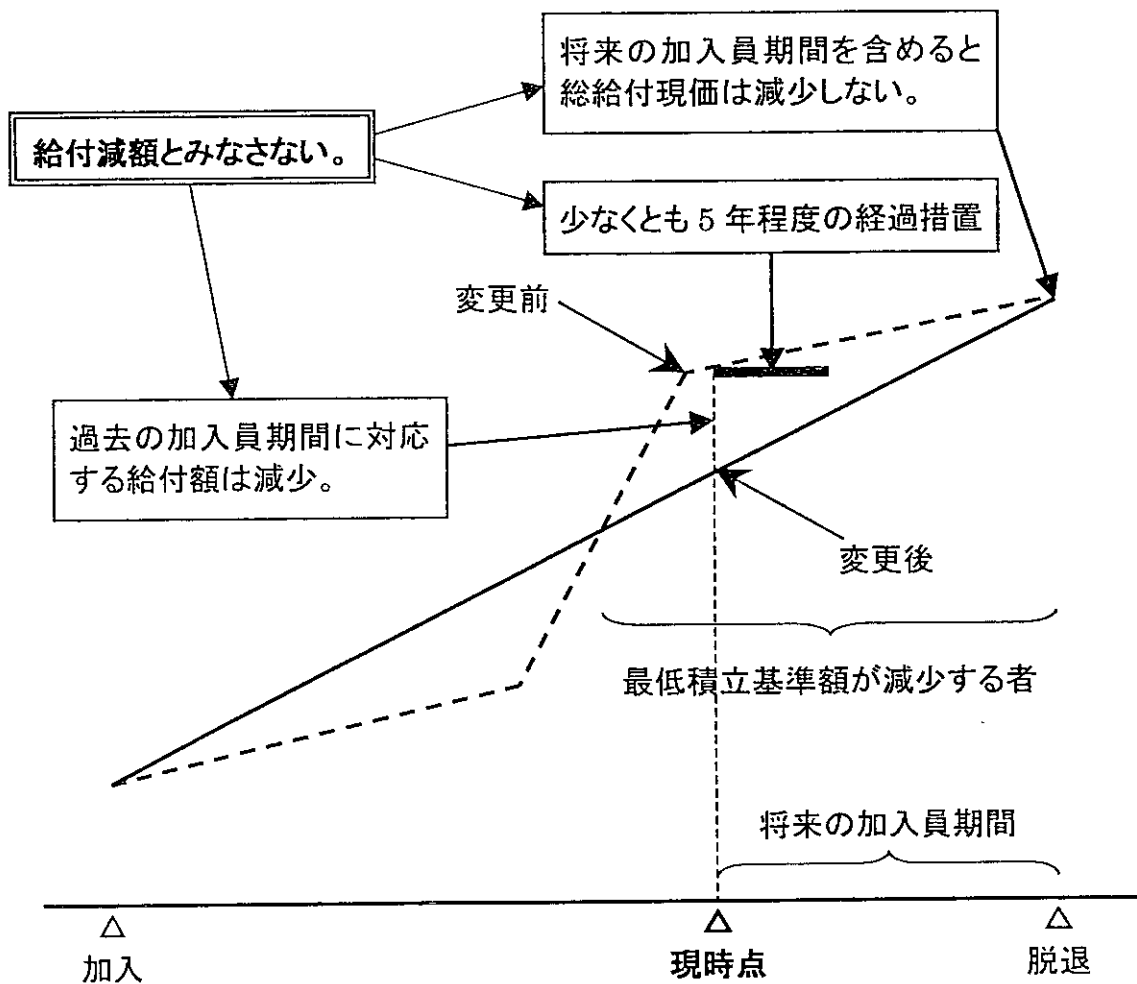
- ③ ①と②の組み合わせ
- ④ ②又は③に上下限を設けたもの

なお、①～④の率は、零を下回らないものであること。

#### 4. キャッシュバランスプラン等への給付設計変更時の取扱い

キャッシュバランスプラン等へ加入者の給付設計を変更しようとする場合には、一部の年齢層の者に最低積立基準額の減少等があっても、従前の最低積立基準額を保証する経過措置(5年程度)が設けられており、また、総給付現価が減少していなければ、給付減額と見なさない取扱いとする。

キャッシュバランスプラン等へ給付設計を変更する場合



- (注) 1. 「総給付現価」とは、将来の加入員期間を含めて、将来支払われると予測される給付額を、その制度の予定利率に基づき現時点の価格で評価したもの。
2. 「最低積立基準額」とは、過去の加入員期間に対応する給付額(最低保全給付)を、リスクフリーレート(20年国債5年平均)に基づき現時点の価格で評価したもの。