

米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて

浦田 春河

はじめに

米国では1990年代後半に、従来からある確定給付年金が猛烈な勢いでキャッシュ・バランス・プラン(cash balance plan)に転換されていく動きがあった。ところが、1999年にIBMが転換を発表したのを契機に、キャッシュ・バランス・プラン転換は高齢者、長期勤続者に対する差別であるとの声があがり、政府を巻き込む大論争に発展する。その結果、キャッシュ・バランス・プラン規制法案が相次いで提出され、税当局が税制適格確認書の発行を凍結するなど、キャッシュ・バランス・プラン転換に「待った」がかかる状態がしばらく続いた。しかし、この論争も、2001年の夏に財務省がキャッシュ・バランス・プラン転換は違法ではないとする見解を出したことによって、大筋での決着は見たという状況にある。

平成14年4月の確定給付企業年金法の施行とともに、わが国でもキャッシュ・バランス・プランの制度設計が認められることとなった。本稿では、先行する米国のキャッシュ・バランス・プランの動向を具体的な導入事例も含めて紹介することによって、わが国での企業年金制度研究の一助としたい。

1. キャッシュ・バランス・プランとは何か

(1) ハイブリッド型年金

キャッシュ・バランス・プランは、ハイブリッド型（混合型）といわれる企業年金の一種である。確定拠出年金と確定給付年金の双方の特徴を有する年金制度をハイブリッド型年金と総称する。ハイブリッド型年金には、確定給付の特徴を帯びた確定拠出年金、その逆に確定拠出の性格を有した確定給付年金などさまざまな種類がある。キャッシュ・バランス・プランは、確定拠出年金の特徴を有した確定給付年金である。

(2) キャッシュ・バランス・プランの概要

キャッシュ・バランス・プランは法的には確定給付年金に分類される。加入者に対する給付額を決定する算式が存在し、その額の支払いを企業が約束する。掛金は、アクチュアリーが数理計算に基づいて計算し、企業が負担する。資産の運用先も企業が決め、運用リスクを負う。

一方、給付の算定式は従来の確定給付年金とは異なっており、加入者毎に実額ベースで「今会社をやめたら、いくらもらえるか」が明確になっている。加入者にとっては、自分の持ち分が随時わかるため、確定拠出年金に近い制度であると受けとめられている。

ただし、確定拠出年金の場合は個人口座が存在し、その金額に見合う資産が必ず存在しているのに対して、キャッシュ・バランス・プランの場合は、企業が支払いを保証している金額が加入者に開示されているだけであり（英語では「仮想口座-hypothetical account-がある」という表現をする）、本当にその金額に見合う年金資産があるかどうかは別問題である。加入者に支払いを約束した金額より資産が多ければ積立過剰だし、少なければ積立不足ということになる。年金資産も確定拠出年金と異なり、加入者単位の管理はされておらず、一括して企業が運用方法を決めている。こうした点が、確定拠出年金との相違点である。

なお、キャッシュ・バランス・プランの名前の由来であるが、キャッシュ(cash)は「一時金での現金払い」、バランス(balance)は「口座残高」を意味する。米国の確定給付年金では、給付金は65歳支払い開始の終身年金で行われるのが通常であるが、これに対して、キャッシュ・バランス・プランでは、退職時に給付を一時金として手にすることができる。こういった意味合いが「キャッシュ」という単語に詰められている。なお、後段の「バランス」には、加入者が自分の給付を一時金の額として確認できるというニュアンスが込められている。

(3) ペイ・クレジットとインテレスト・クレジット

キャッシュ・バランス・プランが、従来の確定給付年金と異なる点は、給付の算定式で

ある。キャッシュ・バランス・プランの給付算定式は、ペイ・クレジット(pay credit)とインテレスト・クレジット(interest credit)の毎年の積み上げで規定される。

ペイ・クレジットは、加入者の勤続年数などに応じて決められるもので、「給与のx%」といった形で規定される。一方、インテレスト・クレジットは、通常、市場金利に連動して決められるもので、「残高のy%」といった形で規定される。

よく混同されることが多いが、ペイ・クレジットは確定拠出年金における掛金とは異なる。また、インテレスト・クレジットは確定給付年金における予定利率とは別物である。ペイ・クレジット、インテレスト・クレジットとも、あくまでも給付算定式上の要素に過ぎない。これらは、キャッシュ・バランス・プラン特有の新しい概念として理解されたい。キャッシュ・バランス・プランの掛金は、従来の確定給付年金と同じく、その財政を賄うために必要な分を、予定利率、予定脱退率等の基礎率を使用して数理的に計算される。

(4) 具体例

具体的な数値例で、キャッシュ・バランス・プランの給付額の決定方法を見ておきたい(表1)。

1年目の年収が20,000ドル、2年目の年収が21,000ドルで、やがて15年目には年収が39,700ドルになる従業員のケースを使う。ペイ・クレジットは勤続年数により異なり、勤続10年未満は6%、勤続年数10年以上は8%。インテレスト・クレジットは毎年7%とする(インテレスト・クレジットは毎年変動するように設計されているケースが多いが、ここでは話しを簡単にするために固定する)。

実際の給付額の積み上がり方は、以下の通りである。

1年目のペイ・クレジットは、年収20,000ドルに6%をかけ、1,200ドル。年初残高は0ゆえ、1年目の年末残高は1,200ドルとなる。2年目は年収21,000ドルに6%をかけ、1,260ドルのペイ・クレジットがまず付与される。年初残高は1,200ドルゆえ、これにインテレスト・クレジットの7%をかけ、84ドルを算出する。この結果、2年目の年末残高は、年初残高1,200ドル、ペイ・クレジット1,260ドル、そしてインテレスト・クレジット84ドルを合算した2,544ドルとなる。同様の計算を繰り返していくことにより、キャッシュ・バランス・プランの口座残高は毎年積み上がっていく。

(表1) キャッシュ・バランス・プランの給付の決定方法

勤続年数	年収 (a)	年初口座残高 (b)	ペイ・クレジット (c)	インテレスト・クレジットの 率(d)	インテレスト・クレジット (e)=(b)x(d)	年末口座残高 (b)+(c)+(e)
1	20,000	0	1,200	7%	0	1,200
2	21,000	1,200	1,260	7%	84	2,544
15	39,700	39,925	3,176	7%	2,795	45,895

2. 米国でのキャッシュ・バランス・プランの普及状況

(1) 普及状況

米国でキャッシュ・バランス・プランが導入されたのは、1985年のバンク・オブ・アメリカが最初である。1980年代にはそれほど普及は見られず、急速にはやりだしたのが、90年代後半に入ってからである。政府の統計上は、キャッシュ・バランス・プランは確定給付年金として計上されているため、キャッシュ・バランス・プランの正確な導入企業数は把握しにくい。民間のアンケート調査では、500社から1000社が導入しているといわれている。

代表的なキャッシュ・バランス・プラン導入企業には、アメリカン・エクスプレス、シティ・グループ、AT&T、ボーイング、ゼロックス、イーストマン・コダック、エイボンといった名が並ぶ。これらの企業は、既にある確定給付年金をキャッシュ・バランス・プランに転換する形で導入しており、ゼロ発で導入する企業はほとんどない。

多くの企業が1997年から1999年にかけてキャッシュ・バランス・プランを導入している。この期間の移行の勢いには激しいものがあり、いわゆるIBM問題が起こるまでは、今後10年間で大企業の確定給付年金はすべてキャッシュ・バランス・プランに転換されてしまうだろうと予測する専門家もいた。

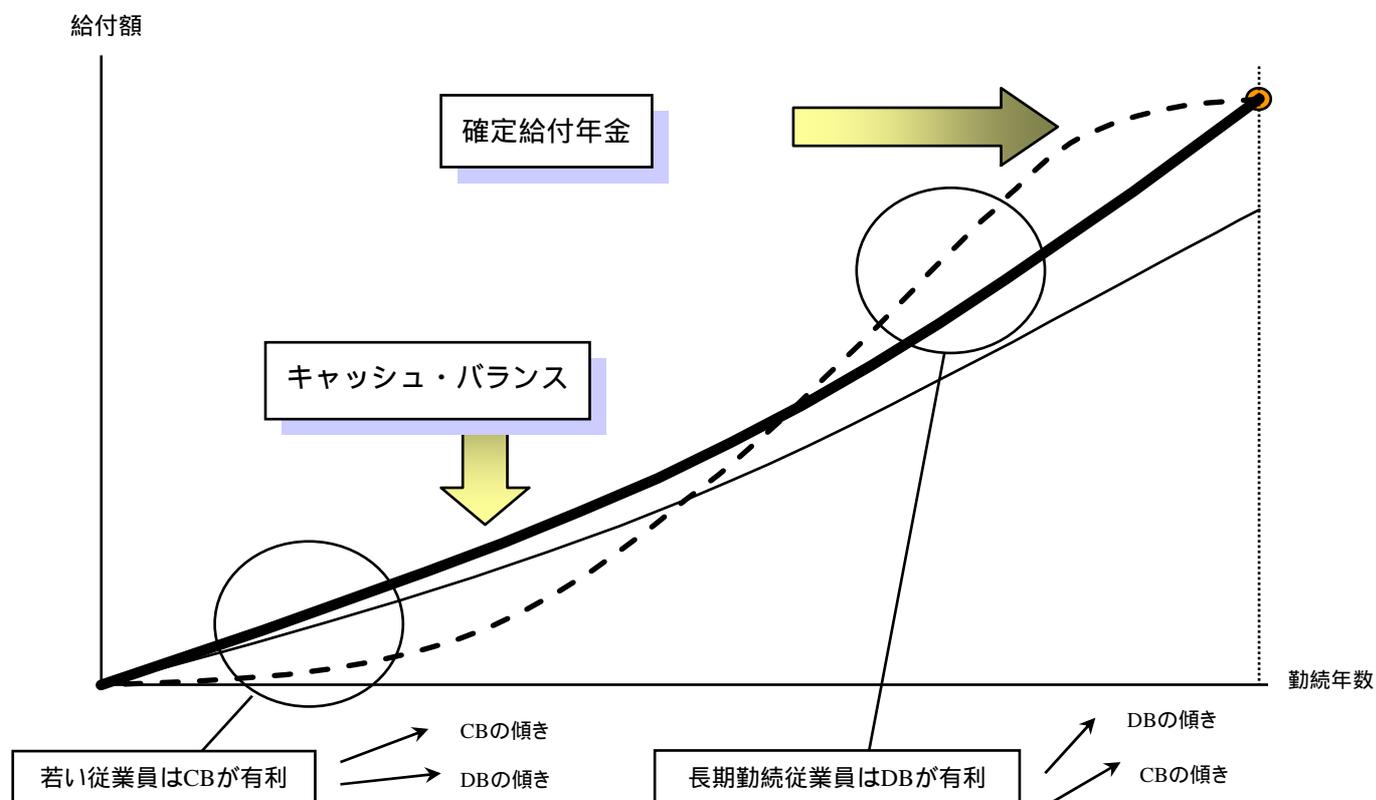
1990年代後半に入ってから、キャッシュ・バランス・プランが米国で大流行した理由としては、転職社会への対応という点が指摘されている。もちろん、かねてより米国は転職社会だったわけであるが、特に90年代後半の米国経済の絶調期においては、労働市場の逼迫が激しくなり、人材確保の観点から年金制度のアピール度を増す必要性を感じた企業が増加したものといえる。

日本ではキャッシュ・バランス・プランのメリットとして、金利変動時に退職給付債務の動きを緩和する効果がある、あるいは確定拠出年金と比して従業員教育が不要であるといった点が指摘されるが、米国ではこうした点はまるで意識されていない。もっぱら転職社会への対応が背景にあったといえる。ある統計によれば、一生同じ会社に働きつづける米国人の割合はわずか12%にすぎない。30歳で雇用された人のうち、80%は55歳にはその会社にいないといわれる程、米国では雇用の流動化が進んでいる。

(2) 転職者とキャッシュ・バランス・プラン

図1では、キャッシュ・バランス・プランの給付カーブを実線、従来の確定給付年金の給付カーブをS字の点線で描いている。一覧して理解できることは、キャッシュ・バランス・プランは、長期勤続者ではなく、若く転職を多くする勤続年数の短い従業員に有利な制度であるということである。

(図1) キャッシュ・バランス・プランと確定給付年金の給付カーブ



給付額の高さで見ても、若年層ではキャッシュ・バランス・プランの方が従来の確定給付年金より高いのがわかる。また、一年余計に働いたらどれだけ給付額が増えるのかといった観点から両者を比較できるように、グラフの下部にCB（キャッシュ・バランス・プラン）とDB（従来の確定給付年金）のカーブの傾きも記しておいた。これで見ても、キャッシュ・バランス・プランは若年層有利、従来の確定給付年金は長期勤続者有利という点が見てとれる。

これらの考察を経て言えることは、従来の確定給付年金をそのまま維持するのか、あるいはキャッシュ・バランス・プランに移行するのかといった選択は、今や少数派である一生同じ会社で働くような人を優遇すべきなのか、あるいは多数派である転職組を優遇すべきなのか、という問題に帰着する。雇用の流動化が進んだ米国では、転職組に重きを置く、したがってキャッシュ・バランス・プランへの移行を決断する企業が増えてきたということが言える。

なお、念のため指摘しておくが、図1では、あえて最終地点で双方のカーブが一致するように描いている。終身雇用と定年制度がセットになった日本では、こういう形にする方

が理解しやすいであろう。ところが、それらを前提としない米国では、必ずしも両者を最後に一致させて設計する必然性はなく、下の細い線のように、キャッシュ・バランス・プランの給付カーブが、若年層を除き、常に確定給付年金を下回るというケースも結果として出てくる。

以上からわかるように、企業が従来型の確定給付年金からキャッシュ・バランス・プランへの移行を決断すると、自然体では長期勤続の従業員が不利益を被る形になる。ただ、実際にこういった状態が放置されるケースは少なく、後ほど具体例を見ていくが、それぞれの企業で様々な形で長期勤続者に対する手当てが施されている。

(3) 米国でのキャッシュ・バランス・プラン移行の手続き

ここで、既に確定給付年金を実施している企業が、それをキャッシュ・バランス・プランに移行する場合の手続きについて、確定給付年金から確定拠出年金への移行に照らして確認しておきたい。

キャッシュ・バランス・プランへの移行は、確定給付年金内での単なる制度変更(plan amendment)である。これに対して、確定拠出年金への移行は、確定給付年金の廃止(plan termination)と確定拠出年金の新設を伴う。

移行元の確定給付年金の財政状況がどうであるかに応じて、この違いが端的に表れる。仮に、もとの確定給付年金が積立過剰の状態であれば、キャッシュ・バランス・プラン移行では、制度としての継続性が保たれているので特段の措置は不要である。一方、これが確定拠出年金への移行となると、確定給付年金の廃止を伴うので、企業に返還される超過積立部分に対して課税(reversion tax)が発生する。

一方、もとの確定給付年金が積立不足の状態であった場合には、キャッシュ・バランス・プラン移行の際には、引き続き償却を続けていけばいいのに対して、確定拠出年金への移行では、移行時に積立不足を一括償却する必要がある。

このように、確定給付年金から確定拠出年金へ移行する場合は何かと手続きが大変であるのに対して、キャッシュ・バランス・プランへの移行ではそうした負荷が軽い。こうした点に加えて、確定拠出年金の主流である401(k)プランは、従業員拠出を主たる財源とする制度であるという事情から、米国では確定給付年金を確定拠出年金に移行させるケースは、中小企業を除いては少ない。大企業においては確定給付年金と401(k)プランを並存させる形がスタンダードである。もし、確定給付年金をいじるとしたら、その行き着く先はもっぱらキャッシュ・バランス・プランになっているといえる。

3. 米国で言われるキャッシュ・バランス・プランのメリット・デメリット

次に、キャッシュ・バランス・プランを従来の確定給付年金や確定拠出年金(401(k)プラン)と比較した場合に、企業・従業員にとって、それぞれどういうメリット・デメリットがあるのかを見ておきたい。

なお、米国でこうした比較が実際に論じられるのは、従来型の確定給付年金とキャッシュ・バランス・プランとの間においてである。これは、キャッシュ・バランス・プランが従来の確定給付年金からの移行という形で導入されるため、その損得が議論になりやすいためである。一方、確定拠出年金(401(k)プラン)は、上述の通り財源の負担者が確定給付年金やキャッシュ・バランス・プランとはそもそも違う。そのため、確定拠出年金とキャッシュ・バランス・プランの比較がなされるケースは少ない。こうした事情を踏まえたうえで、以下の記述をご覧頂きたい。(表2参照)

(1) 企業にとってのメリット

従来型の確定給付年金と比べた場合のメリット

・従業員の認知度が高い

キャッシュ・バランス・プランは、給付額が一時金で表示され従業員が理解しやすい制度である。従来の確定給付年金では、何十年も先の将来に給付金の支払いが開始されるため、従業員にとって実感がわきにくい。また、生きている限り年金が支払われるという約束なので、総額ではいくらもらえるかが明確でない。こうしたことから、確定給付年金よりもキャッシュ・バランス・プランの方が従業員の認知度が高く、福利厚生制度としても費用対効果の面で考えた場合に、より有効な制度であるといえる。

・コスト減少につながる可能性がある

従来型の確定給付年金の給付算定式は、退職直前の最も高い時点での給与をもとに、それに勤続年数を乗じて給付額を算出するようになっており、給付の半分近くが退職前の5年ほどの間に発生するといわれている。今後、多数のベビーブーマー達がリタイアしていく時代に入っていくが、彼らがこの段階に入る前にキャッシュ・バランス・プランに移行してしまえば、会社にとって人件費負担の軽減がもたらされるだろう。

ただし、キャッシュ・バランス・プラン移行企業の多くが、移行と同時に他の福利厚生制度の充実を図っている。たとえば、401(k)プランのマッチング拠出金水準の引き上げや、ストックオプションの充実などである。また、後ほど実例で見えていくが、キャッシュ・バランス・プラン移行に伴い損失を被るとされる長期

勤続者に対しては、何らかの手当てがなされることが多い。こうした点を考えると、コスト削減が米国企業のキャッシュ・バランス・プラン導入の動機になっているとは言い切れないところがある。

一方、1990年代前半にかけて社員のリストラを目的に早期退職優遇制度を導入する企業が多くみられたが、高齢化社会の到来と低失業率が同時進行した90年代後半になると、それを廃止する企業が増えてきた。早期退職優遇制度の廃止は、キャッシュ・バランス・プラン導入と同時に実施されることが多い。こうした場合には、キャッシュ・バランス・プラン移行は確実に企業のコスト削減につながっているといえるだろう。

確定拠出年金と比べた場合のメリット

確定拠出年金では個人口座が存在し、加入者単位で運用先の指図が行われるため、複雑なレコードキーピング・システムが必要となってくる。一方、キャッシュ・バランス・プランでは企業が一括運用を行い、個人の給付額は簡易な算式に基づき計算されるため、管理コストは相対的に割安である。

また、キャッシュ・バランス・プランは確定給付年金であるため、脱退率を見込んで事前に割り引いた金額の掛金を拠出すればよい。一方、確定拠出年金では、退職者の受給権未発生部分の掛金は、実際に退職がおこってから没収(forfeiture)という形で取り戻すことになる。両制度の水準を同じと仮定した場合に、この時間差分だけ、キャッシュ・バランス・プランの方が企業にとっての掛金負担は小さいといえる。

(2) 企業にとってのデメリット

後述するIBMのケースでみられるように、長期勤続者からの不満を招きやすいことがあげられる。また、一般的にいわれる確定給付年金のデメリット、すなわち運用リスクの企業負担、P B G C (年金給付保証公社)への保険料支払い、確定給付年金だけに課される規制の存在(最低積立基準など)などは、そのままキャッシュ・バランス・プランにもあてはまる。

(3) 従業員にとってのメリット

従来の確定給付年金と比べた場合のメリット

先の例で見たように、若く勤続年数の短い従業員は、従来の制度と比べより多くの財源の割り当てを受けることになる。また、すべての加入者にとって以下の議論があてはまる。

・残高確認が容易

自分が会社をやめたらいくらもらえるかが常に明らかになっている。従業員と

しては、自分の年金資産であるという感覚をより直感的に持つことができるし、将来の生活設計も立てやすい。

・一時金支払い規定とポータビリティの具備

米国の確定給付年金では、退職時の一時金支払いの規定がないものが多いが、キャッシュ・バランス・プランではほとんどの企業が一時金支払いを認めている。加入者はこれを現金で受取ってもいいし、当面まとまった資金ニーズがないのであれば、IRA（個人退職勘定）や転職先の年金制度に非課税で資産を移管することができる。自らの考え方に応じて給付金の用途を決定できる自在性が具備されている点が加入者にとってのメリットである。

確定拠出年金と比べた場合のメリット

運用リスクがないこと、ならびに企業の破綻時もPBG（年金給付保証公社）からの保証がある点があげられる。

（４）従業員にとってのデメリット

従来の確定給付年金と比べた場合、長期勤続者にとっては先にみたように不利になるケースがある。特に、企業が支払う総財源は不変という前提を置いた場合には、長期勤続者はこれまでと比べ相対的に少ない割り当てを受けることになる。

また、最終給与比例方式である確定給付年金と異なり、キャッシュ・バランス・プランの給付は毎年のクレジットの積み上げで規定される全期間給与方式である。したがって、従来の確定給付年金と比べるとインフレヘッジができてにくい構造にある。

（表２） ３つの制度の比較

	確定給付プラン	キャッシュ・バランス・プラン	確定拠出プラン
重点が置かれている従業員像	一生、同じ企業に勤める従業員 長期勤続の従業員	若く転職をする可能性のある従業員	若く転職をする可能性のある従業員
従業員の理解度	低い	高い	高い
掛け金の計算	数理的に算出	数理的に算出	年収の一定率(%) もしくは定額
運用リスクの負担	企業	企業	従業員
資産運用の指示	企業	企業	通常、従業員
早期退職優遇制度の設計	可能	可能	不可能
年金給付保証公社の保証	あり	あり	なし

4. キャッシュ・バランス・プラン移行の具体事例

キャッシュ・バランス・プラン実施企業の具体事例をいくつか紹介することとしたい。
各社とも制度設計のポイントは、

- ペイ・クレジットとインテレスト・クレジットの設定方法
- 各加入者の開始残高の設定方法
- 不利益を被るとされる長期勤続者への配慮

の3点である。

(1) エイボン (Avon)

ペイ・クレジットとインテレスト・クレジット

ペイ・クレジットは、表3のように年齢と勤続年数の合計値に応じて給与のx%という形で付与される。たとえば、勤続2年で24歳の従業員に対しては、「年齢+勤続年数」が26ゆえ、給与の3%が付与される。ペイ・クレジットの付与は毎月行われる。

(表3) エイボン社のペイ・クレジット

年齢+勤続年数	ペイ・クレジット
30未満	3.00%
30以上40未満	3.50%
40以上50未満	4.00%
50以上60未満	4.50%
60以上70未満	5.00%
70以上80未満	5.50%
80以上90未満	6.00%
90以上	6.50%

インテレスト・クレジットは、前年11月の30年物国債利回りの月中平均値が、5%のどちらか大きい方の値と定められている。金利が低下しても、5%というフロアが設定されているわけである。インテレスト・クレジットの付与もペイ・クレジットと同様に、毎月行われる。前月末の口座残高に対して、インテレスト・クレジットの数値の1/12をかけて算出した額が、その月の付与額になる。たとえば、当年のインテレスト・クレジットの数値が6%であったならば、前月末の残高の0.5%(=6%/12)相当分がインテレスト・クレジットとして、その月に付与される¹。

¹ インテレスト・クレジットの指標にされている30年物国債については、金利低下を企図する米国政府の方針により、2001年秋から新発債の発行が停止されてしまった(結果として既発債への需要が増加し、利回りは急速に低下。2001年11月には5%の水準を割り込んでいる)。30年物国債の利回りは、キャッシュ・バランス・プランのインテレスト・クレジットのほかに、確定給付年金で終身年金を一時金換算する際の利率等に使用され、米国の企業年金の世界ではなくてはならない数字である。したがって、現在、代替となる指標を設定して欲しいという要請が実務サイドから出されている。

開始残高の設定方法

既存の確定給付年金をキャッシュ・バランス・プランへ移行する際には、はじめに各加入者の開始残高を設定しなければならない。

米国では受給権の概念が確立されており、従業員はその勤務年数等に応じて、一定の年金をもらう権利を在職中から順次獲得していくものとする。退職時点で初めて給付をもらう権利が発生し、同時に給付額が確定する日本とはこの点が異なる。したがって、キャッシュ・バランス・プランに移行する際には、移行日(エイボンの場合は、1998年6月30日)までの勤務期間に応じて、加入者が従来の確定給付年金からもらえることになっていた年金給付の権利をまず確認することになる。

米国の確定給付年金の給付額は、通常65歳(normal retirement age: 必ずしも65歳である必要はないが、実例としては65歳が圧倒的に多い)開始の終身年金で、月額いくらもらえるかという形で定義される。勤続年数等が増加するにつれ、この終身年金額が増えていくという構造になっているわけである。

この終身年金の受取総額を加入者ごとに確認し、それと数理的に等しいとされる一時金額をキャッシュ・バランス・プランの開始残高にする²。一時金換算にあたっては、割引率と死亡率が重要なファクターとなるが、死亡率については各社ともGAM 8 3 (1983 Group Annuity Mortality Table) という統一的な死亡表の数値を使用している。一方、割引率はその時々为国債利回りなどを参考に決められるが、各社ともまちまちであり、エイボンの場合は7.25%を使用している。他社に比べるとやや大きい割引率であり、結果として一時金額としては小さい数値が算出されるため、加入者にしてみれば不利に映る。ただ、次にあるように、別途、移行措置を講じているため、加入者側からの不平不満は聞こえてこなかったという。

移行措置

エイボンの場合、次のような移行措置を設け、キャッシュ・バランス・プラン移行が加入者にとって不利にならないような配慮を行っている。

キャッシュ・バランス・プラン導入後の10年間、すなわち2008年6月30日までは、加入者ごとに従来の確定給付年金とキャッシュ・バランス・プランとの給付額の両方を計算しつづけて、その間に退職した者に対しては、どちらか大きい方を自動的に支払う(確定給付年金の給付額を一時金換算して、キャッシュ・バランス・プランの残高と比較する)。

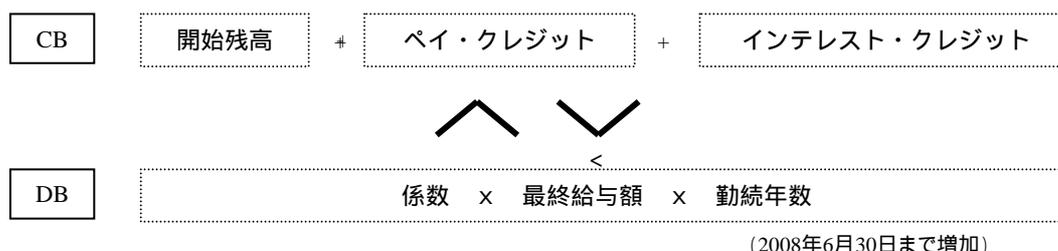
次に、2008年6月30日で確定給付年金は凍結する。つまり、加入者が勤務を続けていても、もはや確定給付年金の給付額は増えないようにする。したがって、この日以降に退職した者に対しては、2008年6月30日時点の確定給付年金からの給付額と、その後も増えつづけて

²日本の場合は一時金額が先にあって、それを年金にする場合にはいくらになるかという順番で考えるため、プロセスとしては全く逆になるわけである。

いるキャッシュ・バランス・プランの給付額を比較して、どちらか大きい方を支払う（図2）。

（図2） エイボン社のキャッシュ・バランス・プラン移行にあたっての経過措置

以下のうち大きい金額を自動的に支払う



給付の選択肢

エイボンでは、終身年金、連生年金、5年確定年金、10年確定年金、一時金、ならびに上記の組み合わせが、給付金の受取方法として準備されている。

米国の確定給付年金からの給付は、65歳から終身年金という形で支給される形態が原則である。したがって、確定給付年金の一種であるキャッシュ・バランス・プランでも、このように終身年金での受取りが選択肢に入っている。加入者側が能動的に選択しなかった場合は、独身者なら終身年金、既婚者なら連生年金が自動的に受取方法とされる³。

ただし、キャッシュ・バランス・プラン導入企業では、一時金受取りを給付方法として準備するのが普通であり、加入者の一時金選択率も高い。エイボンでも、95%以上の者が給付金受取方法として一時金を選択している。もちろん、退職時に当面の資金ニーズがないのであれば、現金で受取らず、転職先の年金制度やIRAにロールオーバー（非課税による資産移管）することも米国では可能である。

このほかエイボンでは、退職時点ですぐに給付金を受取らずに、最長65歳になるまでそのまま制度に残しておいて、後日受取るという選択も可能にしている。その場合は、口座残高は据置期間中にインテレスト・クレジット分だけ増えていくという設計になっている。

さらにエイボンでは、退職時に確定給付年金（キャッシュ・バランス・プラン）から同社が実施する401(k)プランへ、あるいは401(k)プランから確定給付年金（キャッシュ・バランス・プラン）へと、相互に資産を持込むことが可能となっている。401(k)プランの資産の全部あるいは一部を確定給付年金（キャッシュ・バランス・プラン）に移管すれば、401(k)プランの資産残高もあわせたとうえで、確定給付年金の年金額が計算される。401(k)

³ また、これは法定ルールだが、残高が\$5,000以下なら、加入者の意思によらず、企業は残高すべてを一時金支払いとしてしまうことができる。

プランでは終身年金での支払い方法がないため、401(k)部分も終身年金で受給したい加入者にとっては有効な条項といえる。ただし、この選択をする加入者は少ないという。むしろ、確定給付年金（キャッシュ・バランス・プラン）から一時金を受取り、401(k)プランに資産の持込みをする者の方が多く、この点、自分の年金資産は自分でコントロールしたいという米国人気質を垣間見ることができる。

（２）IBM

IBMのキャッシュ・バランス・プラン導入の目的は明快で、人材確保にあると断言している。同社は1990年代初頭には業績不振の真っ只中にあり、早期退職優遇制度を設けるなどして人員削減を図っていた。しかし、現在は業績が回復して雇用にも積極的で、若手従業員のみならず長期勤続者もともに引き付けておきたいと考えている。そこで、若手従業員にアピールするキャッシュ・バランス・プランを採用すると同時に、長期勤続者については引き続きの勤務を促すために、確定給付年金も選択できるようにし、かつ早期退職優遇制度を廃止している。

ペイ・クレジットとインテレスト・クレジット

ペイ・クレジットは毎月の給与の5%、インテレスト・クレジットは「1年物国債利回りプラス1%」を指標にしている。国債利回りは前年の8、9、10月の平均値を使用する。米国のキャッシュ・バランス・プランでは、前述のとおり企業年金の世界でなじみの深い30年物国債の利回りをインテレスト・クレジットの指標に採用する企業が多いが、IBMでは利回り変動が激しすぎるからという理由で30年物を避け、直感的に分かりやすいという観点からあえて1年物国債を採用したとのことである⁴。ちなみにインテレスト・クレジットのこれまでの数値は、1999年は5.5%、2000年は6.0%、2001年6.8%、2002年は大幅に下がり3.9%となっている。

開始残高の設定方法

「移行時点(1999年6月30日)で発生している65歳開始の終身年金の総額と数理的に等しい一時金額（割引率は6%を使用）」と「キャッシュ・バランス・プランが、その従業員の入社時から存在していたと仮定した場合に積み上げていたであろう残高（ただし、過去5年の平均給与×5%×勤続年数で近似する）」を比較し、どちらか大きい方をその加入者のキャッシュ・バランス・プランの開始残高とする。

移行措置

⁴ 2001年2月に財政黒字を理由として、1年物国債の発行も停止されている。そのため、IBMでは代替指標として6ヶ月債と2年債の利回りをベースに作り上げた架空の1年物利回りを使用することになった。

不利益を被るとされる長期勤続者に対しては、いくつかの移行措置を講じている。加入者ごとにキャッシュ・バランス・プランに移行するか、確定給付年金にとどまるかの選択肢を与えたことが一点。その上で、キャッシュ・バランス・プランを選択した加入者に対しては、表4にあるような追加のペイ・クレジット(transition credits)を付与している。追加のペイ・クレジットは今後10年間もしくは勤続30年到達時まで(ただし、退職時点で打ち切り)支払われる。また、キャッシュ・バランス・プランを選択し、かつ給付方法で年金払いを選択した場合には、その年金額を増額するといった対応も行っている。

(表4) IBMの追加ペイ・クレジット

移行時点の年齢+勤続年数	追加クレジット	ペイ・クレジット + 追加クレジット
65年以上	4%	9%
60年 - 64年	3%	8%
55年 - 59年	2%	7%
50年 - 54年	1%	6%
年齢40歳以上	1%	6%

従業員に対するコミュニケーションの方法

IBMはキャッシュ・バランス・プラン導入に際して、導入の意図を従業員に正しく伝達する点に多大な労力を割いている。まず、加入者の特性・グループごとに合計8種類の異なる説明書を作成・配布した上、加入者一人一人に対してキャッシュ・バランス・プランの開始残高、追加のペイ・クレジットの数値を伝達し、確定給付年金とキャッシュ・バランス・プランの給付額の比較ができる資料をやはり個人ベースで作成している。しかも、この比較資料では、退職年齢、給与の伸び、金利水準について、複数のシナリオをつくって給付額の推定値を提示している。また、イントラネットやコールセンターでも、給付の推定額がわかる仕組みを設けている。さらに、加入者向けの講習会を合計900回開催したほか、加入者が専門のコンサルタントに無料で相談ができる環境も整えた。

給付の選択肢

IBMでは、終身年金、連生年金、一時金、ならびに以上の組み合わせ(残高の25%刻みで設定可能)が給付金の受取方法として準備されている。現金で受取らず、転職先の年金制度やIRAにロールオーバーすることも可能である。また、エイボンと同様に、口座残高を最長65歳になるまで制度に残しておく選択肢もあり、据置期間中はインテレスト・クレジットが付与される。

なお、キャッシュ・バランス・プランから終身年金を受取る場合には、口座残高を終身年金に換算する必要があるが⁵、IBMでは30年物国債利回りとGATTレート⁶という死亡表を使って計算している。適用する30年物国債利回りは、年に1回見直す実務をとっている。このため、12月に退職する者と翌年1月に退職する者の間で、口座残高がほぼ同じでも終身年金の額が大きく違うという可能性が出てくるという。

(参考)企業が任意で換算レートを決めることについて

キャッシュ・バランス・プランの口座残高を終身年金に転換する換算レートについては法定されておらず、IBMのケースのように企業が任意に決めている。また、エイボンのケースで見たように、キャッシュ・バランス・プランの開始残高を決める際に用いる換算レートの決定も企業の任意である。キャッシュ・バランス・プランは、実態先行で導入が進んだために、このように規制がないまま運営されている部分がかかなり多い。

唯一、米国の法律(内国歳入法：米国の連邦税法)において換算レートが定められているのが、確定給付年金から一時金支払いをする場合のものである。その際には、30年物国債の利回りを使用するよう定められている(内国歳入法417条(e)項)。この条項が存在する理由は、米国の企業年金では終身年金の支払いが原則とされ、一時金支払いは例外とする考え方をとっているためである。企業による終身年金払いを奨励するため、逆に言えば一時金支払いを少なくするため、仮に一時金で支払う場合には、このようにリスク・フリー・レートを適用させ、結果として一時金が大きくなるような仕掛けを設けているわけである。

なお、このように確定給付年金から一時金支払いをする際の換算レートについては規制があり、一方で、キャッシュ・バランス・プランの口座残高を計算する際の換算レートについては企業の任意とされている点が、後述するウェア・アウェイ(wear away)といった問題を惹起させている。一時金支払いが主であるキャッシュ・バランス・プランの普及に伴って、終身年金を前提とする米国の企業年金のルールも、調整を迫られているといえるだろう。

5 . IBMのキャッシュ・バランス・プラン移行を巡る動き

(1) 1999年のキャッシュ・バランス・プランへの移行発表

米国のキャッシュ・バランス・プランはIBMを抜きにして語れない。簡単にその経緯を記しておく。IBMは1999年の5月に、既存の確定給付年金を7月1日付でキャッシュ・バランス・プランに移行すると発表した⁷。経営陣はキャッシュ・バランス・プランへの移行に際し、「転職がさかんなIT業界の中で、優秀な人材を雇用し競争力を維持していくために、

⁵ ただし、1996年以前に転換したキャッシュ・バランス・プランについては、後述のウィプソー(whipsaw)の問題参照

⁶ エイボンの記述で登場したGAM83と異なり、男女同一の死亡表

⁷ もともとの確定給付年金制度は資産運用も好調で1995年以来掛金の払込みがない、いわゆるコントリビューション・ホリデーの状態が続いていた。

キャッシュ・バランス・プランは必要な年金制度である。」とコメントしている。キャッシュ・バランス・プラン転換により年間2億ドルのコスト削減効果生まれるが、その分は基本給やストック・オプションの充実に当てると説明している。

キャッシュ・バランス・プラン転換で不利益を被るとされる長期勤続者に対しては、50歳以上で退職まで5年以内の者であれば、もとの確定給付年金にとどまることも選択できるようにした。その対象者は全米14万人のIBM従業員のうち約3万人にあたる。

ここまでは普通のシナリオだったが、ギリギリのところ確定給付年金かキャッシュ・バランス・プランかの選択権をもらえなかった40代後半の従業員から抗議活動が始まる。キャッシュ・バランス・プラン転換により一番不利益を被るのは、そうした選択権を与えられなかった入社15年目から25年目の従業員（全従業員数の約40%に該当する）であり、この中には最大50%もの給付削減になる者も出てくるとマスコミも報道した。

抗議活動は火がついたように広がった。インターネット上にキャッシュ・バランス・プラン転換に抗議するホームページが立ち上がり、全米各地で抗議集会が開催され、各地の工場では組合化の動きが始まり（IBMはもともと組合がない）、連邦議員への陳情も始まった。こうした動きをマスコミも大きくとりあげた。もともと、IBMは1990年代に入るまで終身雇用制度を堅持しており、長期勤続者の忠誠を高く評価する会社であると目されていただけに、反動も大きくなった。

（2）抗議派の論拠

米国ではエリサ法により受給権の概念が確立されており、加入者が過去の労働により獲得した年金を受給する権利は侵害されてはならない。逆に将来の労働に見合う分の年金給付はいくらにしようが法的には可能で、極端な話、将来分はゼロにしてもいい。このように米国の年金法制は、過去に厳しく将来にゆるいルールになっている。キャッシュ・バランス・プラン転換は、過去分はいじらないで将来分を減らすことになるわけだが、そのこと自体はエリサ法上の問題はないということになる。

そこで抗議派は、年齢による差別禁止法（Age Discrimination in Employment Act）を持ち出して、若年層が利益を受け、長期勤続者が不利益を被るキャッシュ・バランス・プラン導入は、高齢者に対する差別であり、この法律に違反していると主張した。

この問題の高まりを受けて、キャッシュ・バランス・プランに対する規制法案が議員立法の形で相次いで提出された。また、連邦議会はIRS（Internal Revenue Service:日本の国税庁に該当）、労働省（企業年金を管掌）、雇用機会均等委員会（雇用における差別問題を担当）それぞれに対して、キャッシュ・バランス・プランに関する調査を命じる。1999年9月には、IRSがキャッシュ・バランス・プランへの転換に際して、税制適格プランであることを認証する書類の発行を事実上停止する措置を取った⁸。

⁸ IRSは企業年金の分野で重要な役割を果たしている。企業は、企業年金制度の設立に先立ち、「当該プランは税制適格プランである」旨の確認書（determination letter）を最寄りのIRSから発行してもら

(3) 選択権付与対象者の拡大と株主総会

こうしたプレッシャーを受けてIBMは9月に条件を変更し、確定給付年金にとどまるか、キャッシュ・バランス・プランに移行するかの選択権を付与する対象者を「40歳以上かつ勤続10年以上の従業員」にまで拡大する。この結果、選択権を持つ対象者は倍増した。年齢による差別禁止法は、40歳以上の年齢をもって労働条件に格差を設けることを禁止しており、この条件変更により当法律の対象からもはずれることになった。

それでも従業員側の抗議はおさまらず、「全従業員に対して選択権を付与せよ」と主張する株主従業員の要望を受けて、この件は株主総会の議案にまでなる。しかし、結局、株主総会では否決され、キャッシュ・バランス・プランは会社側の提案通り運営されることになる。

IBMの問題は、マスコミが不十分な理解のまま、特定の側面を強調して問題を大きくした感が強い。IBMのキャッシュ・バランス・プランの具体設計例は既述したが、細部を見ればわかるように、実際には企業側は手厚い移行措置を設けており、必ずしも従業員にとって不利な変更とはいえない。あえて問題点を指摘するとしたら、いくつもの移行措置が設けられ、従業員にとって理解しにくかったこと。また、退職者医療制度の変更も同時に行うなど福利厚生制度全般の大改正を一挙に行ったがために、従業員の理解をいっそう難しくして、誤解を生む土壌をつくってしまったという点であろう。従業員の認知が進んだ2001年の株主総会は、キャッシュ・バランス・プランについては全く問題なく終わったとのことである⁹。

IBM問題にからんで米国のマスコミは、当初以下のような論調を展開していた。「今まで企業年金の制度変更というのは、従業員にとって複雑すぎて理解できないまま受け入れてきた。ところが、今日のようにインターネットが発達し、しかも全従業員がパソコンを使うIBMのような企業においては、従業員同士がネットワークを生かして情報・意見を共有化するので、大きな議論に発展しうる。経営者の知らないところで、従業員は議会やマスコミとも簡単に接触し、巨大な抗議集団になる。そういったことを象徴的に示した事件であった。」

IBMの従業員にはプログラマーが多いだけに、限定的な情報をもとに給付額の比較プログラムを自ら作り、キャッシュ・バランス・プランは不利であると即断し、それを職

うのが常である。IBMのケースが全米レベルの問題となったことを受け、IRSはこの確認書の発行を事実上ストップした。ただ、これによってキャッシュ・バランス・プランへの転換自体が停止になるわけではない。ここが日米の規制の違いだが、米国では「適格プランである」との認定がなくとも企業年金制度をスタートできるし、企業は法人税を計算する上で掛金を自主的に損金算入している。個別に税当局が適格性に疑問を呈してこない限り、そのまま通る。したがって、IRSがこうした措置をとった後も、キャッシュ・バランス・プラン転換の動きは弱まりこそしたものの、皆無になったわけではなかった。

⁹ 株主総会で否決されても、一定数以上の賛成票を得た案件については、翌年度も議案としなければならぬというルールがあるため、2001年の株主総会でも同じ議案が審議された。

場仲間と共有化するという形で情報が不正確なまま広まったという事情もあったようである。ネットは誤解の増幅装置にもなりうるということであろう。

6 . キャッシュ・バランス・プラン転換の際に問題となる点

(1) ウェア・アウェイ (Wear Away)

キャッシュ・バランス・プラン転換の際に、よく問題になるのが英語でウェア・アウェイといわれるものである。これは、キャッシュ・バランス・プランへの移行後数年は、従業員が勤務を重ねても、受給できる給付額が増えない現象を言う。キャッシュ・バランス・プランに移行する際の開始残高が、移行時点で発生していた確定給付年金の総給付の現在価値よりも低くなるのが原因となって生じる。

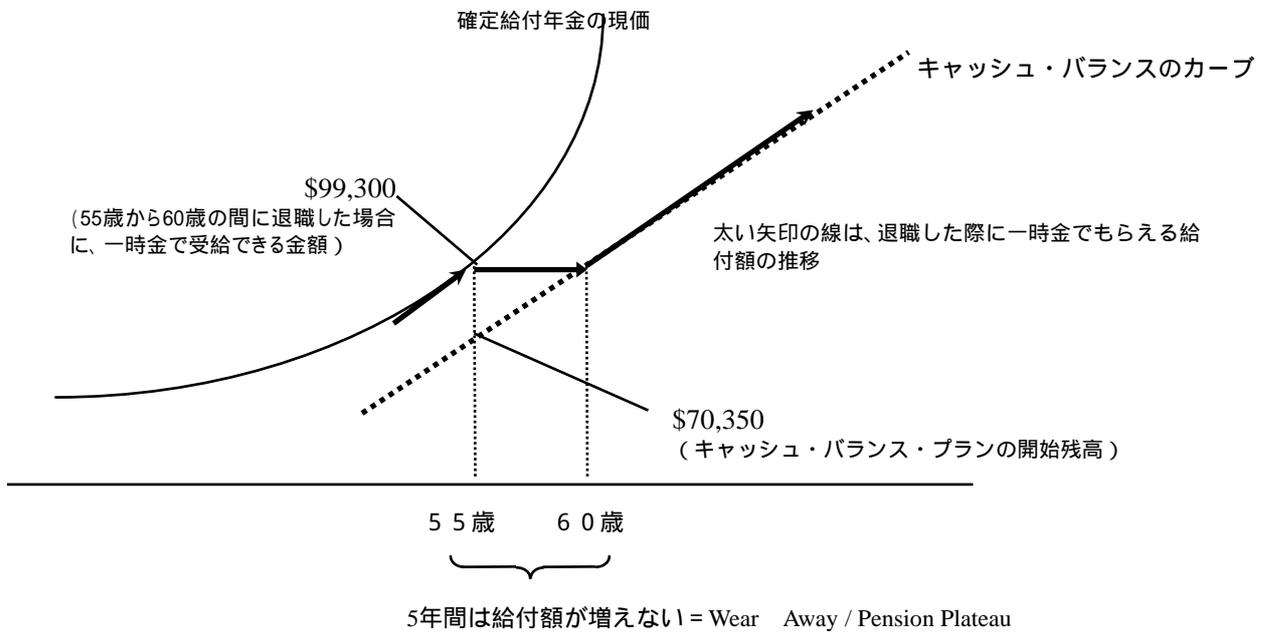
具体例で見てみたい。たとえば、55歳の従業員 A 氏がこれまでの勤務により、65歳以降毎年1万5000ドルの年金を受け取る権利を有しているものとする。この終身年金を一時金の現在価値に直す。その際の換算レートは内国歳入法417条(e)項で定められており、30年物国債の利回りを使う。リスク・フリー・レートを使うので、できあがる数字は大きくなる。仮に利回りを5%とすると、9万9300ドルという値になる。これは、A氏が今、退社して、一時金受け取りを希望すれば(この会社の確定給付年金で一時金受取りが可能となっていることが前提だが)、9万9300ドルをもらうことができるという意味である。

一方、会社にとどまると、キャッシュ・バランス・プランに移行することになるので、その開始残高を決めることになる。同じように毎年1万5000ドルの終身年金を一時金に換算することになるが、既述のとおり、その換算レートは企業が任意に決定する。資産運用状況を参考に、たとえば7%の割引率を適用すると、開始残高の数値は7万350ドルという数値になる。

キャッシュ・バランス・プランは、この7万350ドルからスタートして毎年口座残高が増えていくわけだが、先に別途計算した9万9300ドルに達するまでには、ここではあと5年かかるとする。この5年間はA氏にとって、働いても給付額は全く増えない期間ということになる。これがウェア・アウェイの問題である。給付額が一定期間横ばいになるので、ペンション・プラトー(pension plateau: plateauは高原、台地の意味)とも呼ばれる(図3)。

やや複雑になるが、もし、この5年の間にA氏が退社して一時金受取を希望した場合には、退社時期がいつであっても9万9300ドル相当の一時金を受け取ることができる(退社時点の30年物国債利回りに応じて一時金額は上下するが)。過去の勤務により獲得した給付額の減額は許されないからである。一方、会社にとどまると、キャッシュ・バランス・プランの残高は7万350ドルから少しずつ増えていき、5年後に9万9300ドルに到達、その後はこの額を超えて増えていく。5年後以降に退社する場合の給付額は、その時点でのキャッシュ・バランス・プランの口座残高ということになる。

(図 3) ウェア・アウェイ(wear away)



(2) ウィブソー(whipsaw)

古いタイプのキャッシュ・バランス・プランにおいて発生した問題として、ウィブソー(whipsaw)がある。これは、「キャッシュ・バランス・プランの口座残高 = 給付額ではない」という問題である。具体的には、キャッシュ・バランス・プランの口座残高の金額を給付額として支払うのでは少なすぎるとして、退職者が本来の給付額との差額の支払いを求める訴訟を提起する形で表れており¹⁰、加入者側が勝訴している。

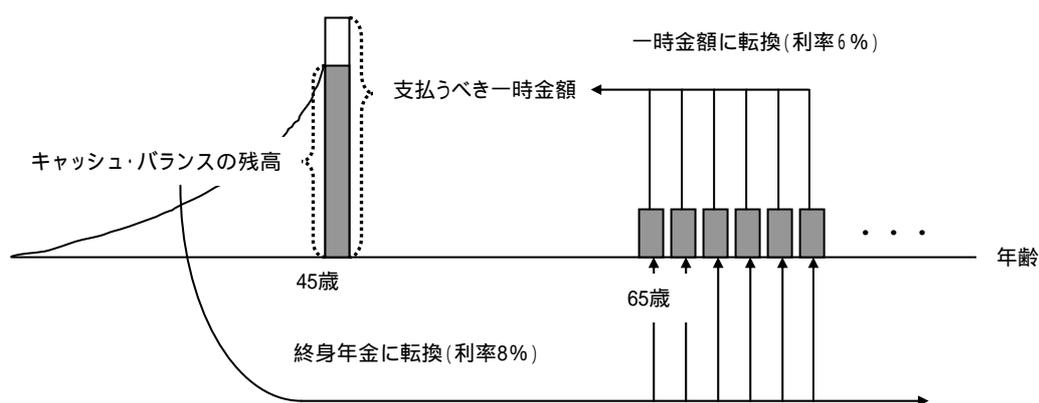
ここでの理屈は以下の通りである。キャッシュ・バランス・プランは法的には確定給付年金であり、給付額は65歳開始の終身年金で定義されなければならない。キャッシュ・バランス・プランの口座残高は正式の給付額ではなく、あくまでも便宜上のものである。退職者への給付額は、キャッシュ・バランス・プランの口座残高をベースに、いったん65歳開始の終身年金額に転換しなければならない。その上で、一時金受け取りを希望するならば、改めて65歳開始の終身年金と数理的に等価であるとされる金額を求めることになる。

つまり、一時金支払いを行うためには、キャッシュ・バランス・プランの口座残高をいったん65歳開始の終身年金に化かし、その上でもう一度終身年金から一時金に引き戻すという往復の作業が必要になる。その際に適用する利率が異なるためにウィブソーの問題が発生する。

キャッシュ・バランス・プランの口座残高を終身年金に転換する際の利率は法定されて

おらず、通常、従業員が退職する時点でのインテレスト・クレジットの数値が使用される。一方、終身年金を一時金に引き戻す際の利率は内国歳入法417条(e)項で規定されており、30年物国債の利回りが使用される。仮に前者が8%で、後者が6%だった場合（たいていの場合、後者の方が小さい）に、企業が支払うべき一時金額は、キャッシュ・バランス・プランの口座残高よりも大きくなる（図4）。

（図4） ウィプソー(whipsaw)



このように、キャッシュ・バランス・プランの口座残高を給付額としてそのまま支払えないというのでは、はなはだ不便である。そこで、1996年に財務省が規則を発行し(IRS Revenue Procedure 96-8)、IRSが定めたレート（短期国債利回り、30年物国債利回り、CPIなど）をインテレスト・クレジットに使用している限り、口座残高の金額を給付額としてもいいとするルールが施行された。これを受けて、1996年以前にキャッシュ・バランス・プランを導入した企業の多くは、インテレスト・クレジットをこのルールに沿うように変更している。1996年以降にキャッシュ・バランス・プランを導入した企業については、上記レートのいずれかをインテレスト・クレジットに規定しているので、もはやウィプソーの問題は新たに起こっていない。

（3）移行通知時期、従業員への判断材料の提供

キャッシュ・バランス・プランへの移行通知が突然で従業員側に十分な検討の時間を与えられていない点や、従業員にとって確定給付年金に留まるほうが得なのか、キャッシュ・バランス・プランに移行したほうがいいのかの判断が難しいといった点などもキャッシュ・バランス・プラン移行に際しての問題点として指摘されている。

¹⁰ Bank of Boston や Georgia Pacific Corp. の従業員が提訴

(4) キャッシュ・バランス・プラン導入に成功する要因

次に視点を変えて、キャッシュ・バランス・プラン導入に成功する要因は何かを、実際に導入に際して何ら問題が起きなかった企業の例を通じて確認していきたい。

ボーイング

ボーイングは、1999年1月に非組合員のみを対象にキャッシュ・バランス・プランをスタートさせたが、従業員に対しては10ヶ月前にキャッシュ・バランス・プランへの移行予定を通知した¹¹。さらに、従来からある確定給付年金は凍結し(キャッシュ・バランス・プラン導入時点での給付額を保証)、一方でキャッシュ・バランス・プランの開始残高はゼロからスタートさせている。このため、ウェア・アウェイの問題は起こらなかった。ウェア・アウェイは、確定給付年金の給付額をキャッシュ・バランス・プランの開始残高に転換させてしまうことから発生する。ボーイングのように両者を切り離しておけば、ウェア・アウェイは発生しない。従業員は退職時に、確定給付年金で凍結された給付額とともに、キャッシュ・バランス・プランの口座残高もあわせて受け取る¹²。

シティ・グループ

シティ・グループは2000年1月にキャッシュ・バランス・プランを導入したが、やはり確定給付年金は凍結して移行時点の給付額を保証し、キャッシュ・バランス・プランの開始残高はゼロからスタートしたので、ウェア・アウェイの問題は発生していない。

イーストマン・コダック

イーストマン・コダックは1999年にキャッシュ・バランス・プラン移行を行った際に、全従業員に選択権を与えた上で、新旧両プランの給付額の比較ができるコンピュータ・プログラムを提供した。

モトローラ

モトローラはペンション・エクイティ・プラン(日本のポイント制年金に似た制度。後述。)に移行したが、やはり選択権を全従業員に与えたほかに、従業員の選択プロセスを助けるために、外部の教育業者を使って5ヶ月間の教育プログラムを設け、1300回に及ぶファイナンシャル・プランニング・セミナーを開催。相談窓口もつくり、両制度の給付額が比較できるようなツールをイントラネット上に設置するなどの対応を行った。

このように、ウェア・アウェイを回避する、全従業員に選択権を与える、さらには従

¹¹ IBMの従業員への通知は移行3ヶ月前だったのと比較すると十分な時間がとれている。

¹² このように、確定給付年金とキャッシュ・バランス・プランを并存させる企業もあるが、資産運用については、確定給付年金の資産とキャッシュ・バランス・プランの資産を分けて行っているわけではない。給付算定式を二つ走らせているだけで、資産運用は一つの年金制度として行っている。

業員の選択プロセスを助けるような環境を整備するといった点が、移行を成功に導く要素となっている。

7. 米国におけるキャッシュ・バランス・プランの最近の動き

(1) 減税法と財務省のガイドライン

1999年から2000年にかけて連邦議員によるキャッシュ・バランス・プラン規制法案の提出が相次いだ。経済界からの反対もあり、また2000年秋の大統領選の混乱も影響し、いずれも成立しなかった。その間、2000年10月にキャッシュ・バランス・プランは年齢による差別禁止法に違反しないとする判決も出された¹³。

ブッシュ政権の2001年5月になって減税法 (Economic Growth and Tax Relief Act) が成立したが、同法では、キャッシュ・バランス・プラン関連の規制は最小限に留められた¹⁴。キャッシュ・バランス・プラン転換による将来の給付発生の減少は違法とされなかったという点で、その意義は大きい。

これを受けて財務省が、一定の条件を満たす場合には、キャッシュ・バランス・プラン転換は年齢による差別禁止にはあたらないと解釈する旨のガイドラインを発表している。具体的な条件は以下のとおりである。

- ・ 確定給付年金とキャッシュ・バランス・プランの間で従業員に選択権を与える
- ・ 両者のうち大きい給付額を与える
- ・ 開始残高につき長期勤続者に確定給付年金のもとで獲得した給付額以上を与える
- ・ 毎年のクレジットにつき長期勤続者を優遇する
- ・ ウェア・アウェイを回避する。

なお、既存のキャッシュ・バランス・プランについては経過措置が施される。

(2) 企業の動き

これによってキャッシュ・バランス・プラン移行への扉が再び大きく開いたわけだが、直近の企業の動きは複雑な様相を呈している。2001年は米国経済が曲がり角にさしかかった年柄であり、従業員の大量解雇に踏み切る企業が増えた。こうした企業では、キャッシュ・バランス・プランからの一時金支払いが増加し、運用環境の悪化とあいまって企業年金の財政状況を悪くさせたとの報告が伝えられる。また、金利低下も退職者の給付金受取り方法として一時金受取りの比率をいっそう高め、やはり年金財政の悪化につながったというものである。

¹³ 連邦地方裁判所による第一審判決。1994年12月にミネソタ州のオーナン社 (Onan Corp.) がキャッシュ・バランス・プランに転換した際に、同社の従業員が年齢による差別禁止法違反を理由に、会社を相手取って争った集団訴訟。

¹⁴ 「将来の給付削減につながる年金制度の変更を行う場合には、加入者に詳細な情報提供を行わねばならない」といった程度の規制。

かねてより、確定給付年金からキャッシュ・バランス・プランに移行することにより、給付金の支払い時期と形態が大きく変化することが指摘されていた。従来は65歳開始の年金支払いであったものが、退職時の一時金支払いに転換するために、年金制度からの資産流出が大きく前倒しされることになり、負債のデュレーションが短くなるのではないかという議論である。キャッシュ・バランス・プランへの転換が最近のことであり、そのウェイトも小さいうちは、資産運用の構成変更を迫られるという話はなかったかもしれないが、ここにきて、徐々にその必要性が明瞭になってきたといえるのかもしれない。

(3) 新しいタイプのキャッシュ・バランス・プラン

最近では、より401(k)プランに姿が近づいたキャッシュ・バランス・プランも登場してきている。これは、加入者に複数のインデックス(運用先)を提示して、そのうちの一つを選択させ、そのインデックスが実際にあげたパフォーマンスどおりのインテレスト・クレジットをその加入者に付与するタイプのキャッシュ・バランス・プランである。適用されるインテレスト・クレジットの数値が加入者ごとに異なる結果になる。

実際の資産運用は企業が担当するので、実際の運用より加入者が選択したインデックスのパフォーマンスが高ければ企業の負担は増加し、逆のケースであれば企業の負担が減るという関係にある。

P B G C (年金給付保証公社)は、インテレスト・クレジットの設定方法によって、キャッシュ・バランス・プランを3つの世代に分類している。インテレスト・クレジットを将来にわたり一定値に固定するものが第一世代、国債の利回り等に連動させるものが第二世代で(最も普及している)、ここで紹介したような新しいパターンが第三世代のキャッシュ・バランス・プランである。

8. キャッシュ・バランス・プランと日本の退職一時金制度

米国の確定給付年金は、給付を65歳開始の終身年金で行う。しかし、転職社会が進むと、企業としては10年や20年も前に退職した従業員の記録を残しておき、彼らが65歳になるのを待って年金を支払うというような実務は、もはや現実的ではないと考えるようになる。退職する従業員に対しては、一時金を支払って終わりにしたいとの思いが強い。これが米国でキャッシュ・バランス・プランが普及しつつある一つの背景であろう。

一方、日本の退職金・年金制度は、もともと従業員が退職した時に一時金を支払って関係を終結させる制度である。そういう目で見れば、日本の退職一時金制度は米国のキャッシュ・バランス・プランの本質を先取りしていたといえないこともない。

一方で、日本の退職一時金制度は、キャッシュ・バランス・プランと全く同一のものではない。その違いを簡単に確認しておきたい。

(1) キャッシュ・バランス・プランは従業員の理解度が高い

日本の退職一時金制度では、自分が今会社をやめたらいくらもらえるかを定期的に知らせることをしていない。米国のキャッシュ・バランス・プランでは、定期的の実額を各従業員に知らせる仕組みが一般的である。退職金・年金制度を実施するのであれば、その存在を従業員が認知できるこのような仕掛けをつくっておいた方が、福利厚生制度としての価値は高くなるはずである。

(2) キャッシュ・バランス・プランは年金制度として受給権が保護されている

キャッシュ・バランス・プランは年金資産が社外積立され、企業の資産と分別管理されている。それを条件に掛金が損金算入できるし、運用収益への課税繰り延べメリットも付与される。また、エリサ法により受給権の保護も施されている。

日本の退職一時金制度も100%企業年金に移行していれば、上記に近いメリットを享受できるものの、一部の企業を除き、全面移行はレアケースである。受給権保護については、企業年金への未移行部分は言うに及ばず、たとえ企業年金に移行している部分があっても、年金法制の違いから米国のレベルには達していない。

(3) キャッシュ・バランス・プランは退職時の選択肢が多様である

日本の退職一時金制度では、従業員が退職した時点で現金支給を行う。一方、米国のキャッシュ・バランス・プランでは現金支給も可能であるが、退職者に当面の資金ニーズがないのであれば、IRAに資産移管して税の優遇措置を享受しながら老後資金を確保していく道が開かれている。

日本でも確定拠出年金が登場し、一部ポータビリティ（非課税のまま年金制度間で資産移管できる枠組み）が整備された。企業型実施企業からの離職者に対しては、個人型の確定拠出年金が資金の受け皿機能を果たす。ただし、確定給付年金もしくは退職一時金制度のみを実施している企業からの離職者に対しては、個人型に資産移管する枠組みがない。今後は企業年金のタイプに関わらず、退職者に対して現金で受取る、あるいは別の制度に非課税で資産移管して老後資金を確保しておくといった選択肢を提供していく必要がある。

なお、誤解のないように記しておくが、米国のキャッシュ・バランス・プランにおいて、転職者の資産を受け入れるプランは少ない。キャッシュ・バランス・プランも確定給付年金であるからには、途中からまとまった外部資産を受け入れてしまうと、年金数理やALMが狂ってしまう。そのため、キャッシュ・バランス・プランには資産を持ち込めないようにしている企業が多い。米国では、多くの企業が401(k)プランもあわせて実施しているので、転職者の資産は401(k)プランが受け入れている。401(k)プランを実施していない企業であれば、IRAがその受け皿機能を果たしている。

9. その他のハイブリッド型年金

最後にキャッシュ・バランス・プラン以外のハイブリッド型年金について、概要を記しておく。

(1) ペンション・エクイティ・プラン

キャッシュ・バランス・プランと比べると普及率では劣るが、類似した制度としてペンション・エクイティ・プランがある。これは日本のポイント制年金に類似した制度で、1993年にRJRナビスコ社が最初に導入したと言われる。

従業員は一年勤務するごとに一定の% (ポイント) を獲得していき、退職時点の% (ポイント) の累計に退職前5年間の平均給与を乗じることによって、給付額を導き出すという給付算定式をとる。年齢や勤続年数に応じて、従業員が獲得する% (ポイント) は増加していくのが普通である。

表5に給付額算定の具体例を掲載した。A氏の場合、総獲得% (ポイント) は87.5%であり、これに退職前直近5年間の平均給与である5万ドルを乗じた4万3750ドルが給付額となる。B氏の場合、総獲得ポイントは157.5%で、退職前平均給与は6万5000ドルゆえ、給付額はその積である10万2376ドルとなる。これらの金額を一時金もしくは年金で受取ることができるほか、転職先の退職給付制度やIRAに資産移管することもできる。

ペンション・エクイティ・プランでは、従業員に対して今会社をやめたらいくらもらえるかが一時金の形で定期的に知らされるようになっており、この点はキャッシュ・バランス・プランと同様に、従業員からの認知度が高い企業年金制度であるということができる。

キャッシュ・バランス・プランとの違いは、給付額が毎年のクレジットの積み上げではなく、最終給与に比例する構造になっている点である。従業員にとっては、退職時点での物価水準に基いた給付額が計算されるため、キャッシュ・バランス・プランと比べて、インフレの影響を受けにくいと言える。このように、従業員にとっては望ましい特徴を持つが、こうした特徴が逆に企業にとってはコストの見通しが立ちにくいといったデメリットにつながる。この点が、キャッシュ・バランス・プランほどの普及が見られない一因かもしれない。

(表5) ペンション・エクイティ・プラン

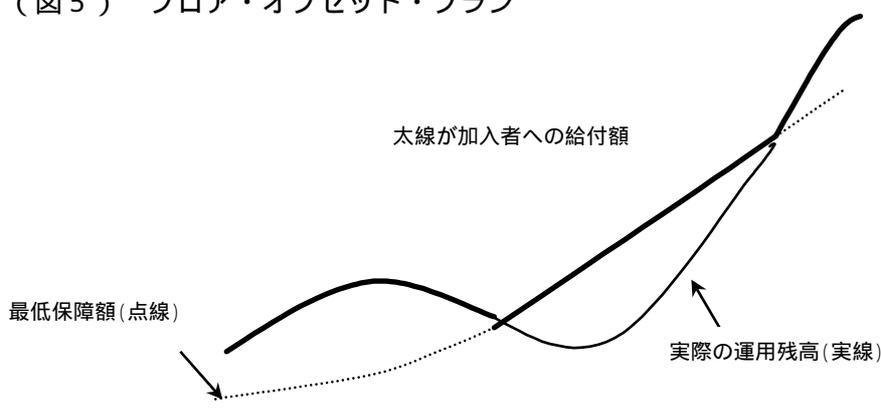
(テーブル)		<例1> 25歳で採用され、49歳で退職したA氏 最終5年間の平均給与 \$ 50,000	<例2> 47歳で採用され、62歳で退職したB氏 最終5年間の平均給与 \$ 65,000
年齢	獲得%	総獲得%	総獲得%
29歳以下	2.0%	年齢	獲得%
30歳~34歳	2.5%	獲得%	年数
35歳~39歳	3.0%	25歳~29歳	2.0%
40歳~44歳	4.0%	30歳~34歳	2.5%
45歳~49歳	6.0%	35歳~39歳	3.0%
50歳~54歳	8.5%	40歳~44歳	4.0%
55歳~59歳	11.0%	45歳~49歳	6.0%
60歳以上	14.0%		
		合計	87.5%
		A氏への給付額	\$ 50,000 × 87.5% = \$ 43,750
		B氏への給付額	\$ 65,000 × 157.5% = \$ 102,375

(2) フロア・オフセット・プラン

確定拠出年金と確定給付年金を両建てで運営しつつ、一つの退職給付制度として従業員に提供する文字通りのハイブリッド型年金である。一定の最低給付額を保証しつつ、資産運用が好調な場合には、それを給付増額という形で従業員に還元する構造になっている。基本的には、確定拠出年金の資産残高が従業員への給付額となるものの、運用環境が悪く、その残高が所定の最低給付額を下回った場合には、確定給付年金からの給付が行われ、従業員は最低給付額を受取る(図5)。

理論上はきれいな制度であるが、制度管理は煩雑になるため、実際の採用企業は無に等しい。フロア・オフセット・プランを導入するのではなく、確定給付年金(企業が掛金を負担する)と401(k)プラン(従業員が掛金負担の主体である)とをそれぞれ別個に運営しているというのが米国企業の一般的な姿である。

(図5) フロア・オフセット・プラン



(3) ターゲット・ベネフィット・プラン

ターゲット・ベネフィット・プランは、キャッシュ・バランス・プランと逆で、確定給付の要素を持つ確定拠出年金である。

仕組みとしては、まず勤続年数と給与水準に応じて、従業員ごとに目標とする給付額を設定し、その額を積み立てるのに必要な毎年の掛金額を、予想運用利回り等を用いて計算する。ここまでは、確定給付的である。企業は毎年この掛金額を拠出していくわけだが、実際に従業員が将来受取る給付額は、当初の目標額とは無関係に、退職時までの運用成果に応じて事後的に決まる。企業は、目標とした給付額を保証するわけではない。

掛金額算定にあたって使用した想定利回りよりも実際の運用成績がよければ、目標額を上回る給付が得られるし、逆に悪ければ目標額を下回る。その意味で、これは確定拠出年金そのものであり、制度的には確定拠出年金の一種であるマネー・パーチェス・プランに分類されている(規約で定められた掛金額を企業が負担していくタイプの確定拠出年金。企業の収益に応じて掛金水準を変更することはできない)。

筆者略歴 1964年 東京で生まれる
 1987年 東京大学法学部卒
 日本生命保険相互会社入社
 現在 401k年金部担当課長
 1994年 ニューヨーク大学ビジネススクール卒（MBA取得）
 米国公認会計士
 日本証券アナリスト協会検定会員

著書 「401(k)プラン アメリカの確定拠出年金のすべて」(東洋経済新報社) 1998年
 「退職金・年金改革のすべて」(東洋経済新報社)(共著) 2001年

Eメールアドレス u01573@nissay.co.jp
 HARUKAURAT@aol.com