

平成 21 年 8 月 31 日

ハイブリッド型企業年金について考える

～ (社)日本年金数理人会報告書より ～

年金数理人
佐野邦明

昭和 37 年の税制適格年金制度の創設および昭和 40 年の厚生年金基金制度の創設以来、我が国の企業年金制度は順調に発展を遂げてきた。また、平成 12 年の退職給付会計の導入や、平成 12 年から 14 年の 3 年間にわたる大幅な市場変動などの環境変化を受けて、平成 13 年には確定拠出年金制度、平成 14 年には確定給付企業年金制度が、それぞれ創設され、企業年金制度の新しい選択肢が用意された。さらに、厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度では、給付建制度と拠出建制度の特徴を併せ持つハイブリッド型制度の一形態であるキャッシュ・バランス制度を実施することが可能となり、企業と加入者とが一定の範囲で企業年金制度運営上のリスクを分担する仕組みが導入された。

一方、公的年金制度のスリム化が進む中、企業年金制度の老後所得保障へのより一層の貢献が期待されるところである。

このような状況を踏まえ、日本年金数理人会では、我が国の企業年金制度の更なる普及・発展をはかるために、平成 20 年 10 月からハイブリッド型制度の拡充への研究を行った。本稿は日本年金数理人会が発表した報告書の解説を行なうものである。

なお、報告書本文は(社)日本年金数理人会のホームページに掲載されているので参照されたい。(ホームページアドレスは「<http://www.jsca.or.jp/>」です)

ハイブリッド型制度の拡充への研究の背景

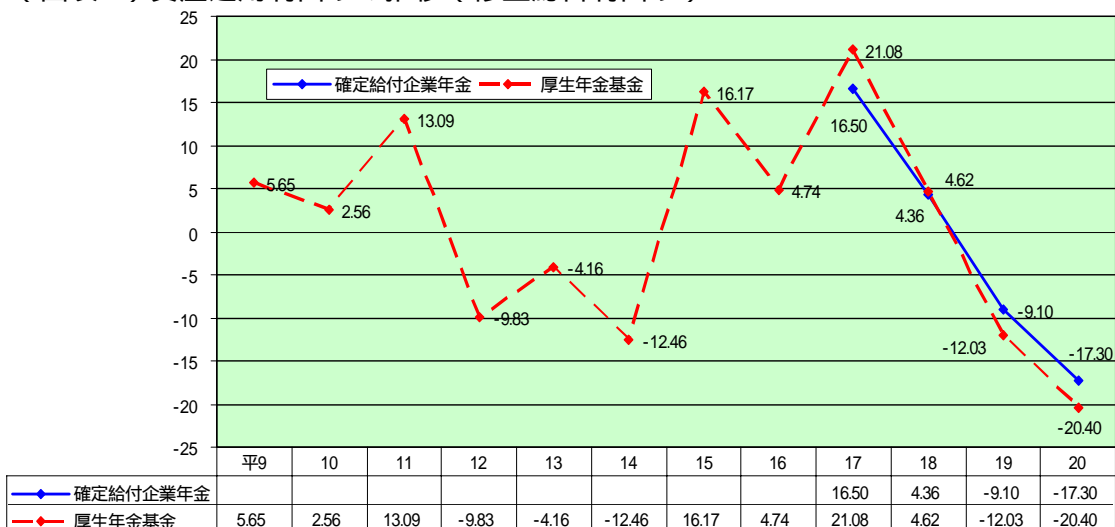
給付建制度と拠出建制度の特徴を併せ持ち、退職給付制度運営に伴う様々なリスクを事業主と加入者の間で分担するハイブリッド型制度は、世界各国の社会環境を反映して、種々の形態のものが発展してきた。

我が国では、平成 14 年の確定給付企業年金制度導入時に、ハイブリッド型制度の一類型であるキャッシュ・バランス制度が導入され、厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度での実施が可能となった。

我が国のキャッシュ・バランス制度は、退職給付会計上の債務の安定化という事業主のニーズを満たし、既に多くの企業・基金で採用され、一定の効果を発揮していると考えられる。ちなみに、我が国のキャッシュ・バランス制度は、加入者等の仮想個人勘定残高を指標によって再評価していくものであり、その再評価率は、定率、国債の利回りその他の客観的な指標、との組み合わせ、またはに上下限を設定したものとされている(確定給付企業年金法施行規則第 29 条)。すでに実施されている制度では、新発国債の利回りを基準として再評価率が設定されることが多く、国債利回りを基準に割引率が設定される退職給付債務の安定化には一定の効果を発揮していると考えられる。しかし、資産運用リスクについては、必ずしも軽減されているとは言いがたい。

実際、平成 9 年度から平成 20 年度までの企業年金制度の資産運用利回りの推移は(図表 1)のとおりであり、平成 12 年度からの 3 年間は運用利回り実績は 3 年連続でマイナス、平成 15 年度から平成 18 年度までの 4 年間は運用利回りは回復し、その後平成 19 年度・20 年度は再び 2 年連続のマイナス実績となっている。キャッシュ・バランス制度の実施比率が厚生年金基金より高いとみられる確定給付企業年金のほうが資産運用のボラティリティは相対的に低いという見方はできるものの、資産運用リスクを大きく低減しているとは言いがたい現状がみてとれる。

(図表 1) 資産運用利回りの推移 (修正総合利回り)



出典：平成19年度までは企業年金連合会が実施した資産運用実態調査、平成20年度は三菱UFJ信託幹事分の3月決算先

このような市場のボラティリティーの拡大は、年金財政においては不足金の発生により掛金水準の上昇を招く一方、企業会計においては数理上差異の発生による企業収益の悪化や企業財務の不安定化を招く懸念がある。

(図表2)は東証1部上場企業(平成20年7月現在)1,571社の平成19年度決算数値を用いて、年金資産が1年間で20%下落した場合の財務諸表への影響を推計したものである。

(図表2)年金資産が20%減少した場合の影響

	実績 (平成19年度)	年金資産が20%下落・即時認識の場合		
	合計値	合計値	減少額	(減少率)
年金資産	53.8兆円	43.0兆円	10.8兆円	(20.0%)
純資産	281.4兆円	274.9兆円	6.5兆円	(2.3%)
営業利益	43.8兆円	33.0兆円	10.8兆円	(24.7%)
当期利益	24.4兆円	17.9兆円	6.5兆円	(26.6%)

年金資産が20%下落し、それに伴って発生する数理上差異を即時認識した場合、純資産は2.3%減少し、営業利益および当期利益はそれぞれ24.7%、26.6%減少すると試算される。ストックである純資産への影響度合いは小さく、一方でフローである損益へ与える影響は相対的に大きくなる。このため、会計処理の方法によって与える影響が異なるのではないかという見方がされることがある。例えば、米国退職給付会計基準FAS158号に基づく処理(貸借対照表では即時に認識し、損益計算書では遅延認識を行う)であれば、深刻な影響は回避されるのではないかという考えである。もちろん、実際に資産が目減りしたという事実があり、また、資産価格が上昇に転じない限りいずれ損益計算書に反映されることを考えれば、処理方法によって影響度が異なることはありえないという見方もできる。ただ、いずれにしても、年金資産の運用が大きなリスクとなっていることは間違いない。事実、(図表2)において東証1部上場企業全てを対象に検証したところ、企業によっては数理上差異の額が純資産を上回り、いわゆる債務超過に陥る可能性がある。このように会計基準の相違によって与える影響に差がある可能性に言及したのは、現在、退職給付に関する国際会計基準(IAS19号)の改正が議論されており、数理上差異が即時に当期損益に反映される可能性がでてきているためである。その場合には、営業利益・当期利益が単年度で大きく変動することが予想され、財務諸表が不安定となることが懸念されるからである。

ちなみに、わが国と比較して給付建企業年金制度の規模が大きいイギリス・アメリカの企業は、新規加入を認めない、あるいは、新たに受給権を発生させない給付建企業年金制度が増加している(図表3参照)。その理由は、給付建企業年金制度を

維持することによる負担増加への懸念であると思われる。

(図表3) イギリス・アメリカの給付建企業年金制度の状況

イギリスの状況

	2006年3月末	2007年3月末	2008年3月末
新規加入あり	41%	36%	31%
新規加入なし	44%	45%	50%
将来発生分凍結	14%	16%	17%
清算	1%	2%	2%

出典: The Purple Book 2008

アメリカの状況 (FORTUNE 1,000社)

	DB実施社数	新たにDBを凍結した社数	DB未凍結社数	DB凍結社数 (累計)
2004年	633	6	588	45
2005年	627	25	556	71
2006年	627	42	514	113
2007年	638	25	500	138
2008年	624	31	455	169

出典: Watson Wyatt Worldwide社調査

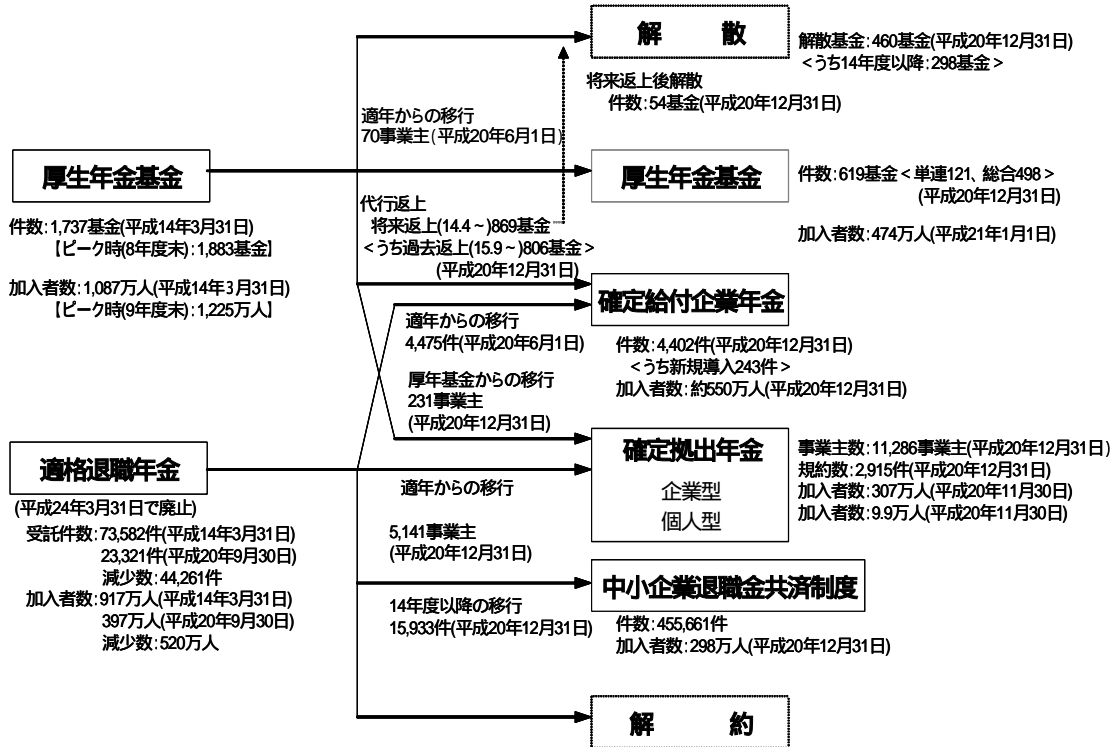
新規加入を認めない、あるいは、新たに受給権を発生させない措置を採用した制度では、事業主が拠出建制度を導入することが一般的であるが、拠出建制度には個人の勘定が明確である等のメリットはあるものの、原則として運用リスクや年金化リスクなどのリスクを個人が負うため、老後の所得保障機能が不十分な水準となりかねないことなど、その限界を指摘する意見も多い。さらに、運用能力には個人差があることや、企業に比べるとリスク許容度が低いこと、さらには運用コストが割高であるなど個人で運用するために避けることができないマイナス面を指摘されることも多い。このため、ヨーロッパの一部の国では、資産運用を個人が行わずに集団で運用する方法、一定の範囲で最低保証を行い給付水準の安定化を図る方法など、拠出建制度の弱点とされている点を補う仕組みを導入している事例も存在する。

わが国でも、平成12年の退職給付会計の導入、平成12年～14年にかけての3年連続の市場環境の悪化を受けて、主として企業のリスク軽減を図ることを目的として、企業年金制度の改革が行われ、確定拠出年金法の施行(日本版401(k)の導入)、確定給付企業年金法の施行による厚生年金基金の代行返上の実現、キャッシュ・バランス制度の導入を通じた退職給付債務の安定化が図られた。また、同時に法人税法施行令に基づく適格退職年金制度は10年間の経過期間内に他の制度へ移

行することとされた。平成 14 年以降の一連の企業年金制度の見直しの動向は（図表 4）のとおりである。

（図表 4）わが国における企業年金制度の動向

（厚生労働省：第 1 回企業年金政策研究会資料より）



厚生年金基金は平成 14 年 3 月 31 日時点で 1,737 基金あったが、平成 20 年 12 月 31 日現在で、引き続き厚生年金基金のまま存続している基金が 619 基金（36%）、代行返上を行い確定給付企業年金に移行した基金が 589 基金（34%）、確定拠出年金に移行した基金が 231 基金（13%）となっている。企業年金制度を維持している件数が 1,438 件（83%）であるのに対して解散した基金は 298 基金（17%）となっており、大多数は企業年金制度を維持している状況である。

一方、適格退職年金制度は、平成 14 年 3 月 31 日現在の 73,582 件から平成 20 年 9 月 30 日までの間に 44,261 件減少し、残存件数は 23,321 件となっている。適格退職年金制度からの移行先は、時点の相違があるため件数に多少の誤差はあるが、平成 20 年 6 月 1 日時点で確定給付企業年金制度への移行件数が 4,475 件（約 10%）、平成 20 年 12 月 31 日現在での確定拠出年金制度への移行件数が 5,141 件（約 12%）、中小企業退職金共済制度への移行件数が 15,933 件（約 36%）であり、残りが解約である。企業年金制度への移行が概ね 20% 強であり企業年金制度の普及率が低下していることが判る。なお、4 割を占める解約のうちの多くは社内留保の退職金制度への移行であると推測され、退職給付制度そのものを廃止している事例は多くないと思われる。

公的年金制度は少子高齢化の進展等の環境変化を受けて、制度を持続可能なものとすべく、平成 16 年改正において給付の適正化が図られ、将来の厚生年金の所得代替率は被用者の平均所得の 50%程度にまで低下する見通しである。一方、先進欧米諸国においては、若干の差はあるものの、公的年金と企業年金の合計額で退職時所得の 60%～70%程度を確保するのが一般的な目標として認識されている。公的年金制度のスリム化が予想されるわが国の現状を踏まえると、老後の所得保障に果たす企業年金制度の役割は重要性が高まるものと思われる。

中小企業退職金共済制度や社内留保の退職金制度も老後所得の原資として期待できるが、それらの制度からの給付は一時金であるため、年金化するためには年金保険等の商品を購入する必要がある、コストを含めた年金化リスクは加入者が全面的に負うことになる。一方、制度的に「年金支給」を目的とする企業年金制度（特に、厚生年金基金制度・確定給付企業年金制度）は、加入者が負う年金化リスクはかなり限定的である。従って、老後の安定的な所得保障を低コストで効率的に行うために最も有効な手段は、厚生年金基金あるいは確定給付企業年金制度の実施であるが、イギリス・アメリカの給付建制度の動向、適格退職年金制度の解約が多いという現象から考えると、事業主が企業年金制度を維持するというインセンティブを保つための施策が必要である。と同時に、事業主が企業年金制度に対して負担するリスクが相対的に軽減されるような制度を実施できるようにすることも重要と考えられる。

その意味で「ハイブリッド型制度」と称される事業主と加入者が一定の範囲で制度運営リスクを分担する制度は重要な鍵を握っていると考えられる。現在、わが国で実施されている「ハイブリッド型制度」は、前述のとおり、平成 14 年に厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度で実施が可能となった「キャッシュ・バランス制度」が唯一のものである。わが国のキャッシュ・バランス制度の基本的な仕組は、勤務に応じて付与される拠出クレジットと予め定められた一定の経済指標に応じて付与される利息クレジットの合計額を給付する制度である。拠出クレジットは、勤務期間に応じた定額、勤務期間中の給与の一定率、勤務期間・職能等に応じたポイント等によって付与される。利息クレジットは、定率、国債の利回りその他の客観的な指標、との組み合わせ、またはに上下限を設定したもので、で零を下回らないものであること、とされている（確定給付企業年金法施行規則第 29 条）。客観的な指標については「総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数や、厚生労働省において作成する年平均の賃金指数」が例示されている（平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号通知 第三給付の額に関する事項 三）。

このように設定基準では国債利回り以外の指標も利用可能となっているが、実際には、再評価率は新発国債の利回りを基準に設定される事例がほとんどのである。これは、わが国の退職給付会計の実務において、退職給付債務の算定に使用する割引率が国債の利回りを参照して決定されることが多いからであると考えられ

る。キャッシュ・バランス制度を導入した場合、利息クレジットの変動と割引率の変動が連動するため、金利変動に対して退職給付債務の変動が抑制され、債務の安定化効果が発揮される。したがって、この効果を追求するために、必然的に再評価率は国債を基準に設定されると考えられる。半面、資産運用リスクは従来の給付建制度と同様、年金資産のアセット・アロケーションに起因するため、キャッシュ・バランス制度の導入が資産運用リスクの軽減に直結するわけではない。もちろん、再評価率が国債の利回りに基づいて決定されるため、年金制度の予定利率を高め設定するケースはさほど多くなく年金資産運用リスクを相対的に軽減する効果はあるものの、大きく軽減するまでには至っていない。

というのも、前述のとおり昨今の市場環境が極めてボラティルなことが大きく影響しているからである。たとえば、直近 10 年間でプラスの運用実績とマイナスの運用実績はそれぞれ 5 回ずつあるが、最大のプラス値は 21.08%（平成 17 年度）、最大のマイナス値は 20.40%（平成 20 年度）とボラティリティーが従来と比較して拡大している状況にある。これは、超低金利で安定的な収益源であるインカムゲインの水準が低くなっているために、ポートフォリオのパフォーマンスが国内外の株式市場の変動を受けやすい構造になっているためであろう。リスクを抑制して運用するにしても、ある程度のリスク資産を組み込めば、その影響を大きく受けてしまうような環境になっているといえる。

企業のリスク負担の軽減や労働者の引退後の所得保障の充実を目指して、確定拠出年金制度ならびに確定給付企業年金制度が導入されて 7 年が経過した。両制度の評価等に関しては、「企業年金研究会」において議論がなされたところであるが、法施行後の状況をみると資産運用のリスクはこれまで以上に高まっているのではないかと懸念が起こる。また、会計基準の見直しなど今後予想される環境変化に対応するためには、企業が年金制度を運営するリスクについて、今まで以上に配慮することが重要になっているとも感じられる。企業が負担するリスクの軽減に関しては、1 つの方法として労使のリスク分担を、事業主がリスクを負担する確定給付企業年金制度だけでなく加入者がリスクを負担する確定拠出年金制度にも分散するという方法が考えられる。それとは別に労使合意に基づいて事業主と加入者等の間のリスク分担を、より柔軟に行うことができる新たなハイブリッド型制度を導入することも選択肢になりうると思われる。特に、後者は企業年金制度の一層の普及・充実への重要なインセンティブになるのではないだろうか。年金数理人会ではこのような問題認識の基に研究を行った。

・ハイブリッド型制度の概念と事例

企業年金制度運営に伴うリスクには様々なものがある。わが国では、一般的に年金資産の運用リスク（厚生年金基金制度・確定給付企業年金制度では事業主の負担する掛金変動リスク等、確定拠出年金制度では加入者の給付額変動リスク）が強く意識される。年金資産の運用リスクに関心が集中している理由として、わが国の企業年金制度が退職一時金を起源として発達してきたこと、そのため年金は退職一時金の延べ払いという意識が強いこと、また、終身年金でなく確定年金であることが多く一時金を選択するケースも多いため年金化(長寿化)リスクが強く認識されなかったこと、給付についてインフレスライドがないためインフレリスクが意識されないこと、などが考えられる。このため、年金資産の運用リスクを事業主が負担するものが給付建制度で、加入者が負担するのが確定拠出制度であると一般に認識されていると思われる。しかし、将来インフレが顕在化した場合には、老後所得保障の観点から、企業年金の実質的な給付水準の低下が大きな問題となる可能性もあると思われる。

海外における制度運営リスクに関する分析事例としてイギリスのリスク分類を紹介する。(図表5)は英国雇用年金省(Department for Work and Pensions)が2005年に発表したハイブリッド型制度に関する調査報告(Research Report 271 Hybrid pension plans: UK and international experience)における、企業年金制度のリスクの所在に関する分析である。

この報告書では、最終給与比例年金制度は、投資リスク・年金化(長寿)リスク・昇給(インフレ)リスクの全てを事業主が負うため「純粋な給付建制度(pure defined benefit)」としている。一方、それらのリスクを全て加入者が負う個人運用型拠出建制度を「純粋な拠出建制度(pure defined contribution)」としている。その他の制度は、事業主と加入者の間で何らかの形式でリスクを分担しているため、ハイブリッド型制度であると分析している。

(図表5) 制度類型とリスクの所在に関する DWP の分析

リスクの種類	投資リスク	年金化リスク (長寿リスク)	昇給リスク (インフレリスク)
最終給与比例年金制度	事業主	事業主	事業主
最終給与比例一時金制度	事業主	加入者	事業主
全期間平均給与比例年金制度 (給与再評価ありを含む)	事業主	事業主	加入者
直列ハイブリッド型年金制度 ^(注1)	双方	双方	双方
並列ハイブリッド型年金制度 ^(注2)	双方	双方	双方
キャッシュ・バランス型年金制度	事業主	加入者	加入者
個人運用型拠出建制度	加入者	加入者	加入者

(注1)直列ハイブリッド型年金制度とは、一定の年齢(または退職)までは拠出建制度で、それ以降は給付建制度となる制度。
(注2)並列ハイブリッド型年金制度とは、拠出建制度と給付建制度を併用する制度。

わが国では給付建制度として理解されられると思われる最終給与比例一時金制度をハイブリッド型制度としている理由は、加入者が退職後に年金を受給するためには、保険会社の終身年金保険を購入するなどの手段を加入者が自ら講じる必要があり、一時金を年金化しない場合には老後の生活資金が不足するリスクを加入者が負うためである。一方で、事業主は年金資産の運用リスク（将来の一時金給付のために必要な資金を給付までの期間、企業自身が管理運用するリスク）や昇給（インフレ）による給付額の増加リスクを負っている。終身年金支給が企業年金制度の基本的な要件と見なされるイギリスでは、年金化（長寿）リスクは大きなウエイトを占めるものとして認識されるため、そのリスクを加入者が負う最終給与比例一時金制度はハイブリッド型制度とされる。

同様に、わが国では給付建制度として扱われるであろう全期間平均給与比例年金制度についても以下の理由からハイブリッド型制度に分類している。イギリスでは（他の西欧先進国同様）退職時の所得の一定割合を終身年金として支給することが企業年金制度の基本的な条件として認識されている。全期間平均給与で給付額を算定する場合、たとえ給与の再評価を行ったとしても、最終給与比例とした場合の年金額と比較して必ずしも十分な年金額が確保できるとは限らず、加入者に一部のリスクが移転されている。従って、年金資産の運用リスクや年金支払に伴う長寿リスクは事業主が負っているものの、昇給（インフレ）リスクを加入員が負うこととなるため、ハイブリッド型制度に分類されている。

次に、アメリカにおけるハイブリッド型制度を参照する。様々な企業年金制度が考案され、発達しているアメリカにおける事例を考察するのも、わが国のハイブリッド型制度の拡充を考える上では有意義であると思われるからである。

（図表6）アメリカのハイブリッド型制度の事例

制度分類	制度の概要	パターン
キャッシュ・バランス制度	拠出クレジットと利息クレジットの累計額を給付する制度（日本と同様）	拠出建制度の要素を持つ給付建制度
ペンション・エクイティー制度	「平均（最終）給与×付与された率の合計」を給付する制度	
リタイアメント・シェアーズ制度	従業員が複数のファンドから一つを選択し、選択した結果を反映して資産運用を行う制度	
エイジ・ウエイテッド制度	退職までの期間が短い高年齢の従業員により多くの拠出を行う利益分配制度	給付建制度の要素を持つ拠出建制度
ニュー・コンパラビリティ制度	特定のグループの従業員により多くの拠出を行う制度	
ターゲットベネフィット制度	目標給付額を設定して積立を行う制度	
フロア・オフセット制度	拠出建制度に給付建制度に基づく最低保証を設ける制度	給付建制度と拠出建制度の組合せ
フレキシブル・リタイアメント制度	拠出建制度の残高を給付建制度に持ち込んで年金や一時金を支払う制度	
DB（k）制度	給付建制度と拠出建制度を一つの制度として一体運営を行なう制度	

アメリカでは(図表6)に示したように、様々なハイブリッド型制度が考案されている。これらの制度の中には、実際には実施事例が確認されていないものもあるが、大まかに分類すると、「拠出建制度の特徴を持つ給付建制度」、「給付建制度の特徴を持つ拠出建制度」、「給付建制度と拠出建制度の組合せ」の三つのパターンがある。

まず、拠出建制度の特徴を持つ給付建制度であるが、キャッシュ・バランス制度、ペンション・エクイティ制度、リタイアメント・シェアーズ制度の概略を紹介する。

キャッシュ・バランス制度：給与の一定率を拠出クレジットとし、アメリカ国債の金利や消費者物価指数などを指標とする拠出クレジットによる再評価を行う。給付は、退職時の拠出クレジットと利息クレジットの累計額を給付原資として、一時金として支払う場合と年金として支払う場合がある。通常は、従業員は年金ではなく一時金を選択し、個人退職所得勘定（IRA）や転職先の企業年金制度に持ち込むことが多い。

ペンション・エクイティ制度：給付額（一時金）を「最終給与（または退職前の一定期間の平均給与）×毎年の付与率の累積」で決定する制度。付与率は「給与に対する率」で、一定率（1年あたり7%）または年齢・勤務年数に応じた率（55歳未満は1年あたり5%、55歳以上は1年あたり11%）として定められる。一時金制度としての性格が強く、転職した従業員はIRAまたは転職先の企業年金制度に給付額を持ち込み、老後の所得を確保する。

リタイアメント・シェアーズ制度：（予め定められたインデックスに連動する持分（リタイアメント・シェア）にもとづいて年金額を決定する方法。制度を開始する時点でリタイアメント・シェアの初期単価を決定し、その後はそのリタイアメント・シェアが参照するインデックスの実績が単価に反映される。参照するインデックスの収益率が基準金利と同水準の場合は単価不変、上回った場合は単価が上昇し、下回った場合は単価が低下する。

次に、給付建制度の要素を持つ拠出建制度に分類される、エイジ・ウエイテッド制度、ニュー・コンパラビリティー制度、ターゲット・ベネフィット制度の概要は次のとおりである。

エイジ・ウエイテッド制度：利益分配制度の一種であり、従業員の年齢の要素を織り込んで従業員ごとの拠出額を決定する拠出建制度。通常の利益分配制度は、企業の利益の一定割合（全体額）を年収に比例して配分するケースが一般的であるが、エイジ・ウエイテッド制度では年齢の要素を配分額に反映させることにより高齢従業員にとっての所得保障性を高めようとするもの。

ニュー・コンパラビリティー制度：利益分配制度の一種であり、特定のグループの従業員に多くの拠出を行う制度である。エイジ・ウエイテッド制度とは異なり、特定のグループへの分類基準は、持ち株割合、役職、業務内

容、勤続年数、年齢等の要素である。なお、グループの分類基準は、年金規定等に予め定めておくこととされており、必要に応じて変更することが可能である。

ターゲット・ベネフィット制度：マネー・パーチェス制度の一種である拠出建制度である。拠出された掛金と運用収益の合計額が給付される点は通常の拠出建制度と同様であるが、掛金の水準が退職時の目標給付額を考慮して決定される点がハイブリッド型制度として位置づけられる理由である。個人が運用する 401 (k) 制度とは異なり、従業員が直接運用するのではなく集団運用されるのが一般的である。

最後に、アメリカのハイブリッド型制度の三番目の事例として、給付建制度と拠出建制度の組合せのパターンとして、フロア・オフセット制度、フレキシブル・リタイアメント制度・DB (k) 制度の概要を紹介する。

フロア・オフセット制度：基本的な仕組みは、給付建制度と拠出建制度を並存させ、退職時点でどちらか高い方の給付額を支払う制度である。一般的には拠出建制度に対して一定水準の給付建制度が最低保証として機能する制度と見ることができる。最低保証として機能する給付建制度は伝統的な給付建制度であり、拠出建制度の資産運用は事業主が行う。その理由は () フロア・オフセット制度の最低保証機能を果たす給付建制度のリスクは企業が負っている、 () 給付建制度の水準がある程度十分な水準にある場合、従業員が拠出建制度の運用を行うとハイリスク運用を行うインセンティブとなる、 () 結果として企業が負うリスクが過大なものとなる可能性がある、ということにある。

フレキシブル・リタイアメント制度：拠出建制度の個人勘定残高を給付建制度へ持ち込み、一時金または年金給付を増額する機会を従業員に提供する制度であり、多くの給付建制度または拠出建制度にオプションとして設けられる。これにより、若年齢従業員にポータビリティなどの拠出建制度のメリットを提供すると同時に、高齢従業員に給付建制度への持ち込みの選択肢を提供することにより、老後の所得保障の強化・安定を図るというメリットを提供することができる。事業主側にとっては、拠出建制度の残高をある時期に等価な給付建制度の給付に切り替えるため、最初から給付建制度で運営するよりも企業負担の軽減を期待できる点がメリットとなる。また、別の形態として、事業主が従業員の退職給付に振り向ける金額を決定し、従業員は自らの必要に応じて、給付建制度と拠出建制度のどちらかを主たる制度とするかを選択し、その後は毎年、年齢・勤続に応じて振り向けられた金額を給付建制度と拠出建制度へどのように配分するかを決定するものも存在する。

DB(k)制度：2006年年金保護法（the Pension Protection Act of 2006）によって創設された中小企業向けの制度で、2010年から実施が認められる予定の制度である。401(k)制度と伝統的な給付建制度から構成されるハイブリッド型制度である。未だ実例はなく、細部は不透明な部分もあるが、制度のイメージは「企業と従業員の双方が拠出する401(k)制度にDBによる最低保証をつけた制度」である。

わが国では平成14年から厚生年金基金制度・確定給付企業年金制度でハイブリッド型制度の一種であるキャッシュ・バランス制度の実施が可能となった。これ以外にもハイブリッド型制度には様々なものが存在することがアメリカの事例からわかる。ハイブリッド型制度の本質は「事業主と従業員のリスク分担」にあり、わが国においても、更なる工夫が必要なことは第1章で述べたとおりである。

なお、イギリスの企業年金制度の分析の部分で考察したとおり、わが国とイギリスでは企業年金制度の発達過程・社会的背景等が異なるため、同一の制度であっても制度の性格に対して異なった理解がなされる可能性を示唆している。同様に、イギリス、アメリカ、欧州大陸先進国の間においても企業年金制度に関する一般的な認識が異なっている可能性がある。この点は、海外の制度を参考としてわが国の企業年金制度を議論する際に十分に留意する必要性を示唆している。

次章では、わが国の給付建制度を考察し、確定給付企業年金法の枠内でのリスク分担の限界について考察する。

我が国における給付建制度とキャッシュ・バランス制度

わが国において、ハイブリッド型制度の拡充を検討する際には、当面は確定給付企業年金法・確定拠出年金法の存在を前提とし、新たな制度を考案することが現実的であると考えられる。本章では、確定給付企業年金法の規定する「確定給付企業年金制度」と一般概念である「給付建制度」の対比を行ない、併せて、現在わが国で実施されているハイブリッド型制度であるキャッシュ・バランス制度について考察する。

わが国では「給付建制度：Defined Benefit Plan」を**確定給付制度**と翻訳し、「拠出建制度：Defined Contribution Plan」を**確定拠出制度**と訳すことが一般的である。このため、“Defined Benefit Plan”あるいは“Defined Contribution Plan”の“**Defined**”の意味が、あたかも給付額あるいは拠出額が「金額として確定している」ように受け止められていると思われる。“Define”の元々の意味は“**If you define something, you show, describe, or state clearly what it is and what its limits are, or what it is like.**”(COBUILD WORDBANK より)であり「対象物の特性等を明確に示し定義すること」である。この意味で、わが国では“Defined”という言葉の意味を必要以上に重く受け止めているように思われる。“Defined Benefit Plan”の一般的な概念は、必ずしも給付額が固定されている必要はなく、給付額を算定するための基準が明確に決められていることである。

一つの例として、ダン・M・マックギル氏の著書「Fundamentals of Private Pension(企業年金の基礎)」における“Defined Benefit”と“Defined Contribution”に関する定義は以下のとおりである。

Defined Benefit : 給付算定式が決まっており、掛金水準が変動

Defined Contribution : 掛金算定式が決まっており、給付額が変動

また、企業年金制度に関する会計的な特性を表すものとして、国際会計基準(IAS19号)では“Defined Benefit”と“Defined Contribution”が次の通り定義されている。

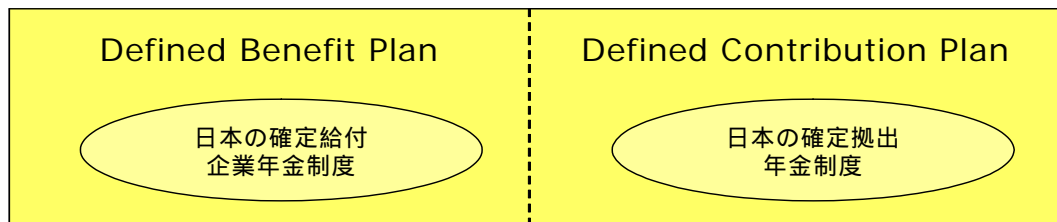
Defined Contribution : 掛金を拠出した時点で事業主がそれ以上の責務を負わない制度

Defined Benefit : Defined Contribution 以外

このIAS19号における“Defined Contribution”の定義は拠出建制度の本質を表現しており、それ以外の制度は何らかの責務を事業主が負っているため、会計上は“Defined Benefit”として取り扱われ、企業年金制度上の分類としては給付建制度またはハイブリッド型制度が包含される。

我が国に現存する法令上の確定給付企業年金制度や確定拠出制度は、それぞれ上記で定義される“Defined Benefit Plan”と“Defined Contribution Plan”に包含されるものといえるが、一般的な概念である“Defined Benefit Plan”あるいは“Defined Contribution Plan”と完全に一致するとはいえない。

(図表 7) わが国の確定給付企業年金制度・確定拠出制度と“ Defined Benefit Plan ”・“ Defined Contribution Plan ” の概念



次に、わが国の確定給付企業年金法の定める確定給付企業年金制度の要件を検討する。確定給付企業年金法の目的は、事業主が加入者と給付の内容を約し、高齢期において加入者がその内容に基づいた給付を受けることができるようにし、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することと定められている(確定給付企業年金法第1条)。その給付の額については、加入者期間また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とされている(確定給付企業年金法第32条)。

具体的な給付額の算定方法は、加入者期間に応じた定額、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などを乗ずる方法、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いて定額また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額を再評価したもの、その他厚生労働省令で定める方法、とされている(確定給付企業年金法施行令第24条)。

これらの定めにより、定額制、最終給与比例制、全期間給与比例制、ポイント型制度等、我が国の企業年金制度で伝統的に実施されてきた制度に加えて、国債等により再評価されるキャッシュ・バランス制度の実施が可能となった。

(図表 8 - 1) 確定給付企業年金法

確定給付企業年金法
<p>第1条(目的) この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。</p> <p>第32条(給付の額) 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。</p> <p>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。</p>

(図表 8 - 2) 確定給付企業年金法施行令

確定給付企業年金法施行令

第 24 条 (給付の額の算定方法) 法第 32 条第 2 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る。)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。

この法令上の定めから、わが国の確定給付企業年金法に適合する制度は、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与するという目的が達成され、事業主が加入者と給付の内容を一定の算式(加入者期間また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、適正かつ合理的な方法により算定されたものであって不当に差別的なものではないもの)に基づいて行うことを約している制度である、といえる。

我が国では給付建制度は、年齢の上昇・勤続期間の伸長に応じて給付額が減少せず、定額または給与に一定率を乗じた額等で給付額が算出されるものと一般的に理解されている。我が国において、受給権は退職に伴って確定するにもかかわらず、退職していなくてもあたかも受給権が確定しているかのように、年齢の上昇・勤続期間の伸長に伴い、退職したと仮定した場合の給付額が増加していくことが前提となっている。(受給権とは何かという議論も行う必要があるが、ここでは給付額(厳密には給付原資)が確定することとしている。)

キャッシュ・バランス制度は、国債利回り等の要素を給付額に反映させるという点が従来のわが国の制度とは異なるため、導入時に一定の整理が必要であった。当時の検討経緯を記述した「混合型企業年金が企業と従業員福利厚生に与える影響に関する研究報告書(財団法人 シニアプラン開発機構 平成 15 年 3 月)」によると、

給付建制度（報告書では確定給付制度）と拠出建制度（報告書では確定拠出制度）の特徴を以下のとおり整理している。

「確定給付制度は、一定の算定式で計算された給付額を退職時に支払う、あるいは退職時以降ある年齢から年金を支給するものであるため、退職時まではその必要資金は加入者に割り当てられず、社内で留保される(退職一時金)か、社外に積み立てられる(企業年金)。したがって、必然的に、事業主にとっては留保金、積立金の管理が生じるとともに、効率的に資金を運用し、これらの資金が将来の支給額に対して十分確保されているかの検証が年金財政、企業財務会計それぞれで行われることになる。確定拠出制度では、決められた金額が每期加入者に割り当てられるので、事業主に積立金が発生することはない。このため、将来の支給に備えるという意味での債務認識が不要であるし、退職給付としての資金は加入者個人に割り当てられて蓄積される。このため、その資産の運用責任は必然的に加入者が負うことになる。このように、確定給付制度と確定拠出制度とでは、たとえ想定される退職給付金額が同等のものであっても、加入者がこれを受け取る時点とその裏返しの関係にある資産運用責任の所在が根本的に異なるところにも大きな相違点があると言える。(報告書第1章から要旨を抜粋)」

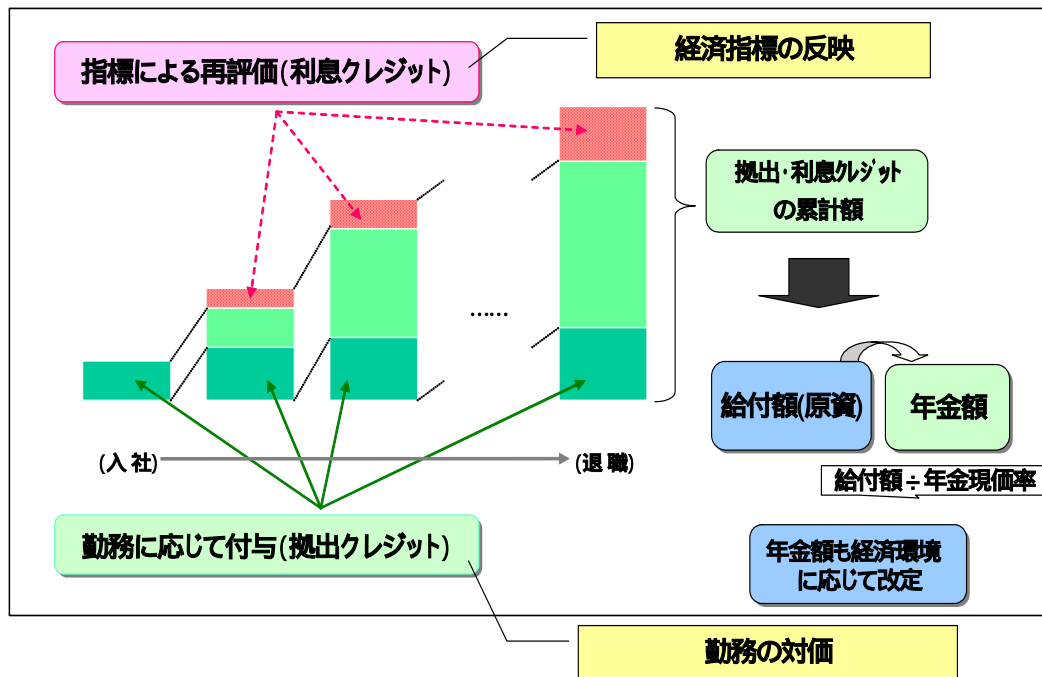
即ち、給付建制度とは、「給付額が一定の算式に基づいて計算」されることに加えて、「退職時まで資金が社外（または社内）に積立（留保）」され「積立金・留保金の管理義務が事業主に課せられる」という三つの条件を満たす制度としている。一方で、拠出建制度とは、「決められた金額が每期従業員に割り当てられる」こと「事業主に資金の管理義務が課せられない」の二つの条件を満たす制度であるとしている。キャッシュ・バランス制度はここで述べられている給付建制度の条件を満たすことから、わが国の確定給付企業年金制度（厚生年金基金制度）で実施可能な制度であると整理された。

(図表9) 給付建制度と拠出建制度の特徴

<p>給付建制度の特徴</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 給付額が一定の算式で計算される➢ 退職時まで資金が社外積立(企業年金)または社内留保(退職金)➢ 事業主に積立金・留保金の管理義務あり <p style="text-align: center;">V.S.</p> <p>拠出建制度の特徴</p> <ul style="list-style-type: none">➢ 決められた金額が每期従業員に割り当てられる➢ 事業主に資金の管理義務なし

我が国におけるキャッシュ・バランス制度の最大の意義は、伝統的に給付額算定に用いられてきた年齢・勤続・退職事由・給与（ポイント）以外に再評価率という要素を新たに給付額の算定に取り入れ、「外部の経済要因によって給付額が変動する仕組み」を導入した点にある。

（図表 10）キャッシュ・バランス制度の仕組み



キャッシュ・バランス制度の給付額は、「拠出クレジット」と「利息クレジット」により給付額が算定される仕組みである。「拠出クレジット」は伝統的に給付額算定の要素として使用されていた「定額・給与・ポイントに一定の率を乗じたもの」として付与され、「利息クレジット」は「定率・国債の利回りその他の客観的な指標で合理的に予測が可能なもの」に基づいて付与される（確定給付企業年金法施行規則第 29 条）。

客観的な指標については「総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数、厚生労働省において作成する年平均の賃金指数」が例示されている（平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号通知 第三給付の額に関する事項 三）。

「拠出クレジット」の基本的な性格は伝統的な給付額算定の要素を基準に付与されることから、従業員の勤続・職能等に応じて付与された勤務要素であると考えられる。一方、「利息クレジット」の基本的な性格は従業員の勤務・職能等とは直接関係しない客観的な指標に基づいて付与されるため、経済環境等を反映した指標に連動する経済要素であると考えられることができる。即ち、キャッシュ・バランス制度とは、勤務要素（の累積）を給付する伝統的なわが国の給付建制度と、経済環境を反映した利息クレジットの累積を給付するという仕組みであると考えられる。

「拠出クレジット」の勤務要素としての基本的な性格から、勤務の対価である拠出クレジットは勤務期間が増加するにも関わらず減少することはあり得ない。一方、「利息クレジット」は経済要素（経済環境による給付額の再評価）であるため、経済環境によって増減することは自然である。但し、経済要素による再評価は、事業主の恣意ではなく「適正かつ合理的（確定給付企業年金法第 32 条第 2 項）」でなければならず、予め定めた一定のルールに従って「不当に差別的なものでなく（確定給付企業年金法第 32 条第 2 項）」定められることが求められる。

・ 新たなハイブリッド型制度

以上の考察を踏まえ、新たなハイブリッド型制度として、拠出建制度の特徴を持つ給付建制度、給付建制度と拠出建制度の組合せ、給付建制度の特徴を持つ拠出建制度、の3パターンを検討した。特に、現在のわが国の年金関係法令の体系を大きく変更する必要性が少ないと思われる拠出建制度の特徴を持った給付建制度である「運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan：B R制度)」を重点的に検討した。

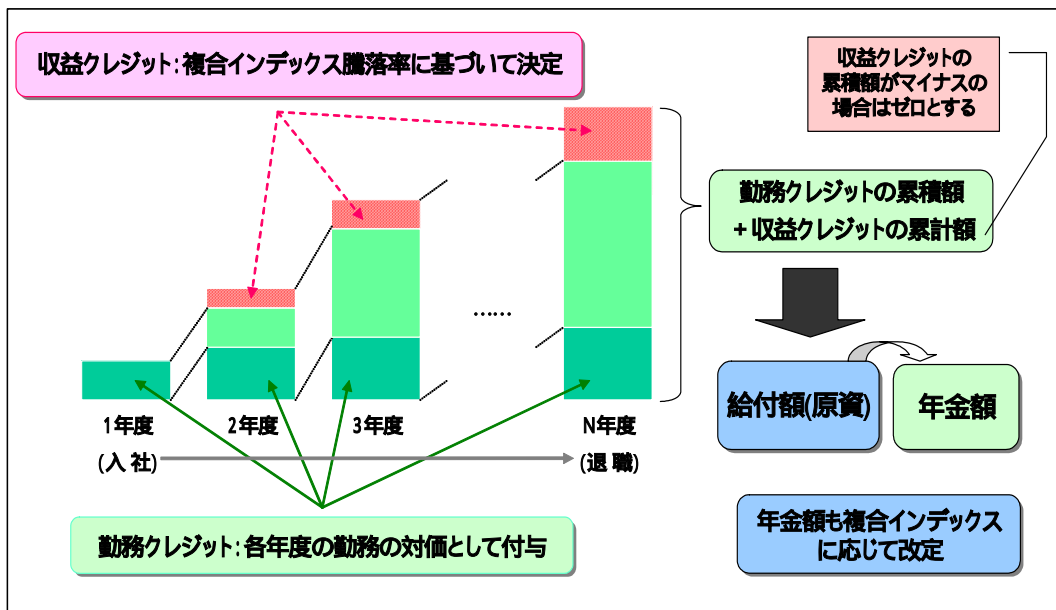
1. 運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan：B R制度)

《運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan：B R制度)とは》

現在のキャッシュ・バランス制度の考え方を拡張し、給付額と年金資産の運用実績の連動性を一定の範囲で高めた拠出建制度の性格を持つ給付建制度として「運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan：B R制度)」を考案した。

この制度は、キャッシュ・バランス制度の経済要素を、予め定めたインデックスの構成割合に対して、各インデックスの騰落率を乗じて求めた全体の騰落率(複合インデックスの騰落率)に拡張したものである。但し、単年度の複合インデックスの騰落率は市場環境によってはマイナスとなることも想定されるが、その場合はマイナス値として収益クレジットを退職時まで累積し、累積した収益クレジットが退職時においてマイナスとなる場合には零とする。(図表11)

(図表11) 運用指標連動型確定給付制度(B R制度)の基本的仕組



給付額は退職時の「勤務クレジット」と「収益クレジット」それぞれの累積額を基準に算定される。「勤務クレジット」はキャッシュ・バランス制度における拠

出クレジットと同様、「勤務の対価」として定義し、具体的には定額・給与・ポイントに一定の率を乗じたものとする。一方、「収益クレジット」はキャッシュ・バランス制度における利息クレジットと同様、経済環境等を反映した指標に連動する「経済要素」として定義する。具体的には、キャッシュ・バランス制度で使用することが可能な、定率・国債の利回り・全国消費者物価指数・年平均の賃金指数等に加えて、NOMURA-BPI(総合)・配当込み TOPIX・シググループ世界国債インデックス(日本除く)・MSCI-KOKUSAI インデックス(円ベース、税引前・配当込)・コールローン(有担保・翌日物)等の給付建制度の運用評価の基準として一般的に用いられるインデックス、これらの指標の複合インデックス騰落率、を指標とする。

従来のキャッシュ・バランス制度は、新発国債の利回りを基準に利息クレジットを付与する事例が多い。この場合、新発国債の利回りはマイナスとなることは無いため、単年度の収益クレジットがマイナスの額となることはなく、拠出クレジットと利息クレジットの累積額は毎年必ず増加する。

一方、BR制度では、TOPIX等のボラティリティーが高く単年度でマイナスとなる可能性のあるインデックスを収益クレジットの指標として採用することを想定している。この結果、複数のインデックスを組み合わせた複合インデックスの騰落率を指標とした場合、単年度で指標がマイナスとなることも想定され、勤務クレジットと収益クレジットの累積額が必ず前年よりも増加するとは限らない。

ただし、BR制度における「勤務クレジット」は勤務の対価として付与されるものであるため、既に与えた勤務クレジット累積額を事後的に削減することは「受給権の侵害」に該当すると考えられる。従って、退職時に収益クレジット累積額がマイナスとなる場合は、収益クレジット累積額を零とし勤務クレジット累積額を給付するとこととし、受給権の保護を図ることとしている。

しかし、必ずしも勤務クレジットと収益クレジットの累積額が毎年必ず増加するとは限らない点は従来わが国で実施されていた給付建制度との大きな相違点であり、BR制度を給付建制度として整理できるかが問題となる。

BR制度と同様、給付額が変動するキャッシュ・バランス制度導入時の整理(図表9)では給付建制度の特徴として、ア)給付額が一定の計算式で計算されること、イ)退職時まで資金が社外(企業年金)または社内留保(退職金)されること、ウ)事業主に積立金・留保金の管理義務があること、を挙げている。

BR制度においては、a)予め定められた基準に基づく勤務クレジットと収益クレジットを累積するという一定の算定式で計算された給付額を退職時に支払う(あるいは退職時以降ある年齢から年金を支給する)ものであること、b)退職時まで資金が社外に年金資産の形で蓄積されること、c)事業主が年金資産の運用リスクを負っており、運用成果が収益クレジット累積額(複合インデックスの騰落率)を下回った場合には追加的負担を強いられること、からキャッシュ・バランス制度と同様、給付建制度の範疇に入ることは明らかである。

なお、予め定めたインデックスの構成割合と同一の資産構成割合とすれば運用リスクは大幅に軽減され、事業主が予め定められたインデックスの構成割合と異なる資産運用を行くことも可能である点もB R制度が給付建制度であることの傍証となろう。必然的に資産運用の自由を与えられている事業主が資産運用の責任を負うという点でも、給付建制度と言える。

さらに、退職時に収益クレジット累積額がマイナスの場合、勤務クレジット累積額を給付する点は、最低保証措置と考えられ、仮に事業主が予め定めたインデックスの構成割合と全く同一の運用を行ったとしても、完全にリスクから逃れることは出来ない点も給付建制度としての性質を備えているといえよう(ちなみに、退職給付に関する国際会計基準 IAS19 号では当然のことながら給付建制度の会計処理が求められる)。

わが国における既存の確定給付企業年金制度、キャッシュ・バランス制度、確定拠出年金制度とB R制度を対比すると(図表 12)のとおり、B R制度はキャッシュ・バランス制度と確定拠出年金制度の中間の性格を持つ制度と考えられる。

(図表 12) B R制度と既存の制度の比較

	確定給付	キャッシュ・バランス	B R	確定拠出
市場リスク	企業	企業と従業員	企業と従業員	従業員
運用指図	企業	企業	企業	従業員
給付額の安定性	固定的	経済指標により変動	複合インデックスにより変動	運用実績により変動
企業会計上の取扱い	債務計上要	債務計上要	債務計上要	債務計上不要
従業員に対する投資教育	不要	不要	不要	必要
従業員拠出の可否	可能	可能	可能	不可(企業型)
年間掛金上限	制限なし	制限なし	制限なし	上限あり
一時金の取得時期	60歳前でも可能	60歳前でも可能	60歳前でも可能	60歳未満は不可

キャッシュ・バランス制度とB R制度を比較すると、両制度の大きな相違点は給付額の安定性である。これは両制度の再評価を行う際に使用する経済指標の相違に起因するものであり、キャッシュ・バランス制度は(通常)新発国債の利回りを基準に再評価されるが、B R制度では複合インデックスの騰落率を基準に再評価される。このため、構成するインデックスにボラティリティーの高いものを採用した場合は、複合インデックスの騰落率のボラティリティーも高くなり、キャッシュ・バランス制度よりも給付額の変動性が高まることが予想される。

一方、インデックスに経済成長が反映される指標(TOPIXなどの株式に関する指標は経済成長を反映すると言われている)を含めることで、給付額に経済成長の成果を反映させることが可能となる。この点は、他に収入の術を持たないことが多い年金受給者にとっては、市場連動型の指標を導入することによって、年金額の実質購買力維持が可能となることを意味し、給付額の変動性が高まることの見返りとしてのメリットと考えられる。

また、事業主にとっては、キャッシュ・バランス制度は(再評価率が退職給付会計で用いられる割引率と連動性が高いため)退職給付債務の安定化効果を得られるが、年金資産のアセット・アロケーションを見直さない限り資産運用リスクを引き下げることはいできない。BR制度においては、具体的な債務評価がどのような手法で行われるかによって影響度は異なると思われるが、年金資産のアセット・アロケーションを予め定めたインデックスの構成割合と一致させることにより、複合インデックスの騰落率と実際の年金資産の収益率の連動性が高まるため、年金資産の運用リスクは軽減されることとなる。

確定拠出年金制度(企業型)とBR制度を比較すると、BR制度は給付建制度であるため、退職給付会計上の債務計上の要否など相違点は多い。注目すべき点は、市場の実績により給付額が決定するという同様の性格を持つにも関わらず、BR制度においては、確定拠出年金制度とは異なり、インデックスの構成割合が制度全体で定められる点である。

これは、退職時の収益クレジット累積額がマイナスの場合、収益クレジットを零として勤務クレジット累積額の給付を保証するためである。仮に、制度全体でインデックスの構成割合を定めることなく、各個人にインデックスの構成割合の裁量権を与え、それを合成した結果を制度全体のインデックスの構成割合とした場合、勤務クレジット累積額は必ず給付されるため、最低保証の給付を確保したうえでより高い給付額を目指して各加入者が過度にリスクを取ることが考えられる。その結果、制度全体のインデックスの構成割合が高リスクとなり、事業主の保証コストが高止まりすることを防止するためである。

これまで述べたとおり、「運用指標連動型確定給付制度(BR制度)」は再評価に使用する指標に、一定の範囲でリスクを許容しハイリターンを期待できるインデックスを含めることにより、事業主負担の軽減・安定性と中長期的な給付額の価値の維持という加入者のメリットを追求することを目的としたハイブリッド型制度である。

《運用指標連動型確定給付制度(BR制度)導入に向けての課題》

BR制度を具体的に導入するに当たっては、ガバナンス・給付設計・年金財政運営・企業会計上の評価等、様々な解決すべき課題が存在する。実際にBR制度を導入するためには、広く関係者の間で検討を深める必要がある。

a . インデックスの選択・構成割合の決定に関する課題

インデックスの選択・構成割合は収益クレジット（＝給付額）に大きな影響を与えるため、その決定に際しては労使協議に基づき、慎重に決定されるべきであろう。

給付の目標水準に対して、収益クレジットを多く見積もれば勤務クレジットの付与は相対的に少なくなるが、複合インデックスのリスクは高まるため事業主の保証コストが高まる可能性がある。（収益クレジットを低く見積もる場合はその逆）収益クレジットの見積りは目標給付額の達成見込・給付額の変動性に大きく影響するため、インデックスの構成割合の決定は十分な労使協議を踏まえて行なわれるべきであろう。

また、個別のインデックスの選択にも慎重さが求められる。市場の変化を反映するインデックスには様々なものが存在する。例えば、一部の市場関係者の間で存在が知られるのみで広く認知されていないもの、インデックスの発表頻度が少ないものや発表までに時間を要するもの、発表主体が消滅しインデックスが継続されないもの、など長期的に参照するには不相当と思われるものも存在する。従って、BR制度を導入するに際しては、給付建制度の運用評価に使用されるなど、一般に良く知られ長期的な使用に適すると思われるインデックスを選択することが重要である。

インデックスの選択・構成割合の決定に際しては、事業主の恣意性の排除、不当差別防止等の観点からも、十分な労使協議・合意に基づき決定される必要があるであろう。

なお、実務的な観点から、収益クレジット累積のタイミング・頻度（毎月末か年 1 回かなど）も退職者に対する給付額算定上は重要な課題であり、この点からもどのインデックスを採用するかは慎重に決定されるべきであろう。

b . 年金額の決定方法

現在、受給中の年金額の改定に関しては、確定給付企業年金法施行令第 24 条第 3 項および第 4 項により、定率または国債の利回り等により年金額を改定することが可能とされている。また、同法施行規則第 26 条に基づき給付額算定の基礎となる年金現価率については前回財政再計算基準日以降の最も低い下限予定利率を下回らないこととされており、実質的に下限予定利率が給付利率の下限となっている。

BR制度を導入する場合、加入者について相応の給付額変動が生じることとなるため、年金受給権者の年金額の改定方法について、確定給付企業年金法施行令第 24 条第 3 項・第 4 項および同法施行規則第 26 条との関係を整理する必要がある。

具体的には、年金受給権者についても加入者同様、勤務クレジット累積額と収益クレジット累積額に分けて管理し、据置中・受給中においても収益クレジットを累積し、単年度の収益クレジットがマイナスであっても収益クレジット累積額が零を下回らない限り年金額に反映する方法を可能とすることである。

なお、確定年金の場合には以下のような方法が考えられる。

$$\begin{aligned} \text{年金額} &= \text{勤務クレジット累積額分年金額} + \text{収益クレジット累積額分年金額} \\ &= \text{期初勤務クレジット累積額} / \text{残存年数} \\ &\quad + \text{期初収益クレジット累積額} / \text{残存年数} \end{aligned}$$

期初収益クレジット累積額

$$= \max(\text{前期末収益クレジット累積額} + \text{仮想クレジット残高} \times \text{収益率}, 0)$$

(図表 13) 単年度に収益率を変化させた場合の年金額の変動

15年確定年金の場合の例 1

	残存年数	収益率	期初			給付額			期末		
			勤務クレジット	収益クレジット	合計	勤務クレジット分	収益クレジット分	合計	勤務クレジット	収益クレジット	合計
1年目	15		150.00	150.00	300.00	10.00	10.00	20.00	140.00	140.00	280.00
2年目	14	3.0%	140.00	148.40	288.40	10.00	10.60	20.60	130.00	137.80	267.80
3年目	13	3.0%	130.00	145.83	275.83	10.00	11.22	21.22	120.00	134.62	254.62
4年目	12	3.0%	120.00	142.25	262.25	10.00	11.85	21.85	110.00	130.40	240.40
5年目	11	3.0%	110.00	137.61	247.61	10.00	12.51	22.51	100.00	125.10	225.10
6年目	10	3.0%	100.00	131.85	231.85	10.00	13.19	23.19	90.00	118.67	208.67
7年目	9	3.0%	90.00	124.93	214.93	10.00	13.88	23.88	80.00	111.05	191.05
8年目	8	3.0%	80.00	116.78	196.78	10.00	14.60	24.60	70.00	102.18	172.18
9年目	7	3.0%	70.00	107.35	177.35	10.00	15.34	25.34	60.00	92.01	152.01
10年目	6	3.0%	60.00	96.57	156.57	10.00	16.10	26.10	50.00	80.48	130.48
11年目	5	3.0%	50.00	84.39	134.39	10.00	16.88	26.88	40.00	67.51	107.51
12年目	4	3.0%	40.00	70.74	110.74	10.00	17.68	27.68	30.00	53.05	83.05
13年目	3	3.0%	30.00	55.55	85.55	10.00	18.52	28.52	20.00	37.03	57.03
14年目	2	3.0%	20.00	38.74	58.74	10.00	19.37	29.37	10.00	19.37	29.37
15年目	1	3.0%	10.00	20.25	30.25	10.00	20.25	30.25	0.00	0.00	0.00

15年確定年金の場合の例 2

	残存年数	収益率	期初			給付額			期末		
			勤務クレジット	収益クレジット	合計	勤務クレジット分	収益クレジット分	合計	勤務クレジット	収益クレジット	合計
1年目	15		150.00	150.00	300.00	10.00	10.00	20.00	140.00	140.00	280.00
2年目	14	10.0%	140.00	112.00	252.00	10.00	8.00	18.00	130.00	104.00	234.00
3年目	13	10.0%	130.00	80.60	210.60	10.00	6.20	16.20	120.00	74.40	194.40
4年目	12	10.0%	120.00	54.96	174.96	10.00	4.58	14.58	110.00	50.38	160.38
5年目	11	10.0%	110.00	34.34	144.34	10.00	3.12	13.12	100.00	31.22	131.22
6年目	10	10.0%	100.00	18.10	118.10	10.00	1.81	11.81	90.00	16.29	106.29
7年目	9	10.0%	90.00	5.66	95.66	10.00	0.63	10.63	80.00	5.03	85.03
8年目	8	10.0%	80.00	0.00	80.00	10.00	0.00	10.00	70.00	0.00	70.00
9年目	7	10.0%	70.00	0.00	70.00	10.00	0.00	10.00	60.00	0.00	60.00
10年目	6	10.0%	60.00	0.00	60.00	10.00	0.00	10.00	50.00	0.00	50.00
11年目	5	10.0%	50.00	0.00	50.00	10.00	0.00	10.00	40.00	0.00	40.00
12年目	4	10.0%	40.00	0.00	40.00	10.00	0.00	10.00	30.00	0.00	30.00
13年目	3	10.0%	30.00	0.00	30.00	10.00	0.00	10.00	20.00	0.00	20.00
14年目	2	10.0%	20.00	0.00	20.00	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	10.00
15年目	1	10.0%	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00

期初勤務クレジット累積額 = 前期末勤務クレジット累積額

期初収益クレジット累積額 = $\max(\text{前期末収益クレジット累積額} + (\text{期末勤務クレジット累積額} - \text{前期末収益クレジット累積額}) \times \text{収益率}, 0)$

給付額(勤務クレジット分) = 期初勤務クレジット累積額 / 残存年数

給付額(収益クレジット分) = 期初収益クレジット累積額 / 残存年数

この場合、前年度よりも年金額が減少する事態も発生するが、キャッシュ・バランス制度においても下限予定利率が実質的に給付利率の下限となるという規制は存在するが、指標利率が低下した場合には年金額が減少する。BR制度がキャッシュ・バランス制度と比較して給付額のボラティリティーが高いものの、受給中の年金額が増減する点は同様である。

ここで留意すべき点は、我が国における企業年金制度は退職一時金制度を原資とするため、年金は退職一時金の延べ払いであるとの意識が強いことである。したがって、退職一時金との連想から、退職時における仮想クレジット残高(勤務クレジット累積額 + 収益クレジット累積額)を下回る可能性のある年金額の設定方法は関係者の理解を得難い可能性がある。

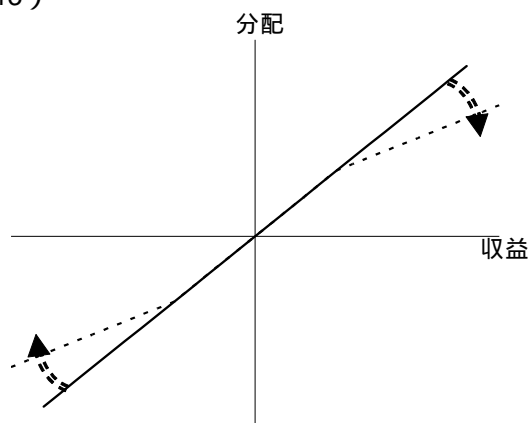
一つの方法は、退職時の勤務クレジットと収益クレジットの累積額を確定した年金原資とし(収益クレジットがマイナスの場合は零として算定)、この年金原資に対して複合インデックスの騰落率による収益クレジットを累積させる方法(ただし、据置中・受給中に発生する収益クレジットの累積額がマイナスの場合は零とする)が考えられる。この場合、退職時点で一旦年金原資を確定することにより、その時点の勤務クレジットと収益クレジットの累積額がそれ以降の期間の最低保証額となるため、事業主の負担(保証コスト)が本来のBR制度の負担を上回る可能性があることに留意する必要がある。

c. 給付額の変動について

BR制度では、一定の範囲でボラティリティーの高いインデックスを選択することを想定している。このため、退職間際の加入者や年金受給者の給付額が短期間に大きく変動する場合、BR制度の普及への障害となる可能性もある。確定拠出年金制度では自ら運用方針を決定できるが、個々の加入員・年金受給者が自らのインデックスの構成割合を決定することができないBR制度においては何らかの工夫が必要となる可能性がある。

一つの方法は給付額の変動を抑制するための準備金概念の導入である。具体的には、複合インデックスの騰落率が予め定める一定範囲を超える場合、その範囲を超えた部分については一定の割合で(例えば2分の1)を収益クレジットに累積し、逆に一定率を下回る場合には、その下回った部分について一定の割合のみ反映させる方法、収益クレジットに累積させる複合インデックスの騰落率に上下限を設ける等の方法である。(図表13)

(図表13)



また、加入者等の年齢・フェーズによってインデックスの構成割合を予め定めた基準によって変更することも考えられる。具体的には、拠出建制度におけるターゲット・デート・ファンドのように、加入者が若年齢の間はハイリスク・ハイリターンのインデックスの割合を高め、一定年齢以上からハイリスクのインデックスの割合を低下させ、退職直前または年金受給中はローリスクのインデックスのみとする方法である。

受給中の年金額の変動を抑制する方法としては、退職時の勤務クレジットと収益クレジットの累積額を確定した年金原資とし（収益クレジットがマイナスの場合は零として算定）、据置中・受給中の年金額を、ア）予め定めた基準による給付利率を据置中・受給中に発生する収益クレジットとして年金額を算定する方法（年金額固定）、イ）安定的な指標（例えば、消費者物価上昇率、新発国債の利回り）を基準として収益クレジットを決定し年金額を算定する方法（現行のキャッシュ・バランス制度と同様の方法）とすることが考えられる。なおこの場合、退職直前に収益クレジットが大幅に減少したときには、収益クレジットが毀損した状態で年金原資が確定される一方で、据置中・受給中に発生する収益クレジットは本来のBR制度から見込まれる収益クレジットよりも低下することも想定され、毀損した収益クレジットを中長期的に回復することが困難になることも考えられる。また、退職時に年金原資を確定するため、事業主の負担（保証コスト）にも留意することが必要であろう。

なお、給付額の変動を抑制するための準備金概念の導入、加入者等の年齢・フェーズ等の予め定めた基準によるインデックスの構成割合の変更、受給中の年金額の安定化等、給付額の変動を緩和する方法を導入した場合、実際に給付に反映される収益クレジットが複合インデックスの騰落実績と乖離することとなる。この結果、債務と年金資産の連動性が低下する可能性があり、BR制度導入の目的の一つである「事業主負担の軽減効果」が薄まる可能性がある。年金資産運用で工夫を行うことにより、債務と年金資産の連動性を高めることはある程度可能と思われるが、給付額安定化措置を採用する際には当該措置の及ぼす影響と年金資産運用戦略について予め検討しておく必要がある。

d．事業主の保証リスクについて

BR制度においては、複合インデックスの騰落率を指標として収益クレジットを算定するため、市場環境によっては収益クレジット累積額がマイナスとなる場合も想定される。但し、退職時の収益クレジット累積額がマイナスのときは収益クレジット累積額を零とするため、事業主が負担（保証コスト）を負うことになる。BR制度のコスト面からの実現可能性を検証するため、保証コストの水準を検証した。

検証の方法は（図表14）の前提に基づき、平成20年12月31日を基準とし、

過去 10 年間・20 年間の複合インデックスの騰落率実績を用いて収益クレジットを毎月累積し、累積額がマイナスとなる回数(月数)と最大マイナス額の水準を調査することにより行なった。平成 20 年 12 月 31 日を基準とした理由は、退職直前の複合インデックスの騰落率が大きなマイナスの実績となった場合の給付額に及ぼす影響を検証するためである。また、過去 20 年間と 10 年間の繰り返しの二通りを検証した理由は、マイナス実績の頻度(20 年中マイナス利回りは四分の一の 5 回、10 年間では同じく 5 回であるが頻度は倍の半数)による影響を検証するためである。

(図表 14) 検証の前提

加入年齢	: 22歳
定年年齢	: 60歳
持分付与額	: 20,000円/月(60歳到達時仮想クレジット残高9,120千円)
資産構成割合および使用するインデックス	は下表のとおり

	A	B	インデックス
国内債券	53%	44%	NOMURA-BPI(総合)
国内株式	19%	26%	配当込みTOPIX
外国債券	13%	11%	シイグループ世界国債インデックス(日本除く、ヘッジなし)
外国株式	13%	17%	MSCI-KOKUSAIインデックス(円ベース、税引前・配当込)
短期資産	2%	2%	コールツ(有担保・翌日物)

A : 長期期待収益率 年3.5%相当
 B : 長期期待収益率 年4.0%相当

(図表 15) 分析のパターンと結果

パターン	資産構成割合	運用環境の想定	マイナス回数	最大マイナス額
	A	平成20年12月末前の20年を繰り返す	1/456ヶ月	1千円
	B	平成20年12月末前の20年を繰り返す	8/456ヶ月	11千円
	A	平成20年12月末前の10年を繰り返す	34/456ヶ月	91千円
	B	平成20年12月末前の10年を繰り返す	71/456ヶ月	273千円

結果 22歳から60歳までの38年間(456ヶ月)でマイナスとなる回数を分析

- ✓ 過去20年間の運用環境が再現される場合シナリオAでは1ヶ月だけマイナス
- ✓ 同じ条件ではリスクを高めたBでもマイナスは8ヶ月
- ✓ 運用環境の悪い直近10年の繰り返してもシナリオAではマイナスは34ヶ月
- ✓ 同じ条件でリスクの高いシナリオBではマイナスが71ヶ月

パターン は長期期待収益率 3.5%とし、過去 20 年間の実績が繰り返されると想定したものである。結果は、加入期間 38 年(456 ヶ月)中収益クレジット累積額がマイナスとなるのは 1 回(1 ヶ月)だけであり(発生確率 0.2%)、そのときのマイナス額は 1 千円(勤続 1 年 7 ヶ月、勤務クレジット累積額 380 千円)である。

パターン は長期期待収益率をパターン よりも 0.5%高め 4%とし、過去 20 年間の実績を繰り返したものであるが、収益クレジット累積額がマイナスとなるのは、パターン よりもリスクが高まった影響で、8 回(8 ヶ月)となり(発生確率 1.8%)、最大マイナス額は 11 千円(勤続 1 年 7 ヶ月、勤務クレジット累積額 380 千円)となる。

市場環境が悪化した直近 10 年の運用環境が繰り返されると想定した場合、長期期待収益率を 3.5%としたパターン では、収益クレジット累積額がマイナスとなる回数が 34 回(発生確率 7.5%)、最大マイナス額は 91 千円(勤続 8 年、勤務クレジット累積額 1,920 千円)、長期期待収益率を 4%としたパターン では、収益クレジット累積額がマイナスとなる 71 回(発生確率 15.6%)、最大マイナス額は 273 千円(勤続 22 年 4 ヶ月、勤務クレジット累積額 5,360 千円)である。直近 10 年を繰り返すパターン ・ は、マイナス実績が少なく比較的安定した直近 20 年を繰り返すパターン ・ と比較して、マイナスとなる頻度・最大マイナス額ともに上回る。しかし、最もマイナスとなる確率の高いパターン の場合でも、発生確率は 16%弱であり、最大マイナス額 273 千円の勤務クレジット累積額(保証額) 5,360 千円に対する比率は 5%程度である。

これらのことから、B R 制度を実施する際に選択するインデックスとその構成割合(リスクの程度)にもよるが、退職時の勤務クレジットを保証する場合のコストは大きな負担とはならないと考えられる。(詳細は末尾の参考資料参照)

2. 確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の一体化

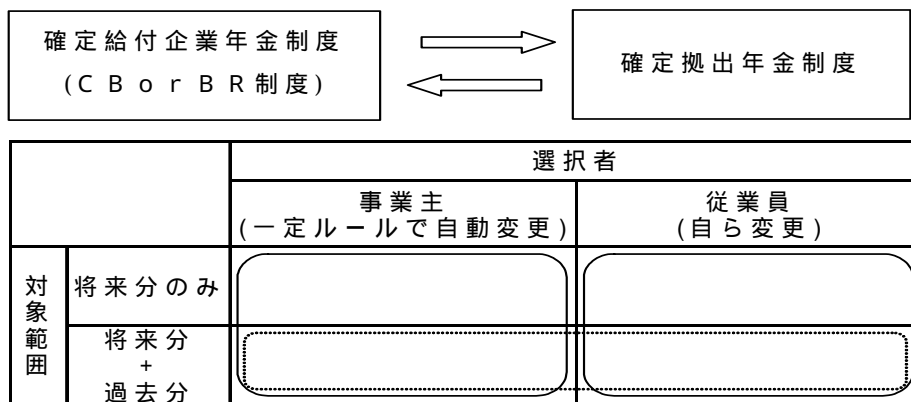
現在、わが国では確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を併用している企業が存在する。しかし、確定給付企業年金法と確定拠出年金法はそれぞれ独立しており、そのため、確定給付企業年金制度は確定給付企業年金法の側面のみから規制を受け、確定拠出年金制度は確定拠出年金法の側面のみから規制されている。

両制度の実施企業の労使の観点からは、どちらの制度もともに当該企業の退職給付を構成するものであり、一体として理解されている場合が多いと思われる。そのような観点に立てば、確定給付企業年金制度を減額し確定拠出年金制度への拠出額を増額するような場合、全体の給付目標額が不変あるいは増加すれば、全体として退職給付の減額ではないものとして理解されると思われる。しかし、現在の法令からはこのような事例は、確定拠出年金制度については問題が生じないが、確定給付企業年金制度は給付減額であると判定され、給付減額の手続きを行なう必要が生ずる事態となり労使の理解と法令上の定めの間ギャップが生ずる。

この事態を回避し、円滑な制度運営を図ることを目的として、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を一体のものとして扱い、予め定めた一定のルールに従って、あるいは加入者の希望に基づき、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合を調整・変更することが考えられる。

具体的には、(図表 16) のとおり4つのパターンが考えられる。

(図表 16) 確定給付企業年金法と確定拠出年金法の一体運営のイメージ



- ・ : コンビネーション・プラン
- ・ : セルフチョイス・プラン
- ・ : スイッチング・プラン

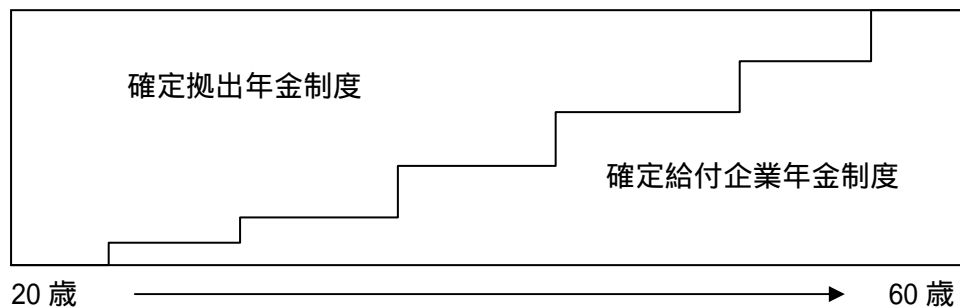
確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度への拠出額・割合を、労使で予め定めたルールで変動させるものを「コンビネーション・プラン」、加入者が自らの選択で変動させるものを「セルフチョイス・プラン」と呼び、過去分の(仮想)個人勘定残高を移換するものを「スイッチング・プラン」と呼ぶこととする。

なお、確定拠出年金との調整が可能である確定給付企業年金制度は、確定拠出年金制度と親和性のある仕組みであることが必須であるため、(仮想)個人勘定残高を持ち一定の基準で経済指標による再評価を行うキャッシュ・バランス制度またはBR制度であることが必要である。

《コンビネーション・プラン》

予め労使で定めたルールに基づき、年齢、勤続年数等の加入者の属性等により、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合を調整・変更する方法である。例えば、若年齢時では確定拠出年金制度のウェイトが高く、高齢になるに従って徐々に確定給付企業年金制度のウェイトを高める等のルールを予め定めておく方法である。(図表 17)

(図表 17) コンビネーション・プランのイメージ



調整・変更の方法には、ア)確定拠出年金制度への拠出額と確定給付企業年金制度の拠出クレジット・勤務クレジットの比率のみを調整し、その時点における確定拠出年金の個人勘定残高・確定給付企業年金制度の仮想個人勘定残高は変更しない方法(将来部分のみの調整・変更)、イ)将来部分の調整・変更に合わせて確定拠出年金制度の個人勘定残高と確定給付企業年金制度の仮想個人勘定残高も含めて調整する過去分も含めて調整・変更を行う方法、が考えられる。この二つの方法のうち、イ)の方法をスイッチング・プランという。

コンビネーション・プランのメリットは、若年齢の加入者にとってはポータビリティに優れた確定拠出年金制度による転職時に伴うデメリットの緩和(将来の老齢年金の確保等)、高年齢の加入者にとっては確定給付企業年金制度による老後所得保障への安心感、である。一方、事業主のメリットは、確定給付企業年金制度の提供による加入者への安心感の提供(モラルの維持・向上)と、一定の範囲で確定拠出年金制度を導入することによる退職給付会計上の退職給付債務の削減効果を得られることである。

しかし、コンビネーション・プランを導入するために解決すべき課題・問題点には以下のようなものがあり、法令上の問題も含めて乗り越えるべきハードルは高いものと思われる。

- 確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合の決定方法

確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合の決定は、経済環境によって退職給付全体の水準に影響を与える可能性があるため、労使協議に基づいて決定することが望ましいと思われる。しかし、全て労使の協議に委ねて法令上の制限を加えない場合、例えば30年といった長期間にわたって確定拠出年金のみを提供するといった、極端な事例が生ずる可能性がある。このような事例を認めるか否か、両制度の併用という趣旨から確定給付企業年金制度の配分割合に上下限を法的に設定する（その結果、確定拠出制度にも上下限が設定される）といった法的制限を設けるか否かを検討する必要がある。

なお、予め定めたルールに基づいて割合を変更・調整する場合の給付減額に該当するか否かの基準も検討する必要がある。

- 税制上の問題

現在、確定拠出年金制度には掛金に非課税の上限が設けられている。コンビネーション・プランを導入した場合には、確定給付企業年金制度の拠出クレジット・勤務クレジットは税法上の上限が存在しない（全額非課税）。従って、確定拠出年金への拠出額と拠出クレジット・勤務クレジットの割合を変更する際、税法上の問題が生ずる可能性があるため何らかの解決策が必要であろう。

また、スイッチング・プランとする場合には確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度との間での資産移換は現在想定されていないため、それを可能にするための手当が必要である。

さらに、確定給付企業年金制度から確定拠出年金制度へのスイッチングの金額に特段の制限を加えない場合、確定拠出年金制度の拠出額の非課税の上限が実質的に撤廃されたのと同様の効果を持つことになり、確定拠出年金制度の拠出額の非課税上限の撤廃問題とも関連することになる。撤廃しない場合は、確定給付企業年金制度からのスイッチングに上限を設けるなどの措置を検討することが必要と考えられる。

- 確定給付企業年金制度の財政

スイッチング・プランの場合、確定給付企業年金制度が積立不足の状態にあるときに確定拠出年金制度へスイッチングが発生したときの取り扱いについても検討が必要である。確定拠出年金制度への移換額を、積立不足を理由に減額するのは制度の趣旨から不合理である。一方、無制限にスイッチングを認めた場合には確定給付企業年金制度の積立不足が拡大し、財政上の問題が生ずることも考えられる。従って、積立不足を拡大させないためにスイッチングの際に移換額見合いの不足金を事業主が一括拠出する等の措置を検討する必要がある。逆に、確定拠出年金制度から積立不足のある確定給付企業年金制度へのスイッチングが行なわれた場合、移換額をどのように財

政上評価・管理するのも検討が必要となろう。

- 制度管理の複雑さ

確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合の変更・調整の時期に関する実務上の問題も存在する。変更・調整が頻繁に行なわれる場合、その履歴の管理等、非常に煩雑な制度管理が要請される可能性がある。このため、変更・調整の時期に一定の制限（年1回など）を加える等の検討が必要となろう。

特に、スイッチング・プランとした場合には、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の間で資金移動が発生するため、変更・調整時期の実務的な検討は重要であろう。

《セルフチョイス・プラン》

加入者が自らの判断によって確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合を調整・変更する方法である。調整・変更の方法は、コンビネーション・プランと同様に、将来部分のみを調整・変更する方法、仮想個人勘定残高も含めて調整する方法（スイッチング・プラン）が考えられる。

セルフチョイス・プランの効果は、個々の加入者に両制度の割合の選択権を与えることにより、高年齢等で安定的な確定給付企業年金制度の給付を希望する加入者、自らの運用にメリットを感じ確定拠出年金制度を志向する加入者、などの様々なニーズに対応できることである。

しかし、セルフチョイス・プランの導入に際しては、コンビネーション・プランと同様の課題・問題点が存在し、さらに加入者に選択権を与えることに伴い、解決すべき課題も複雑化する。

- 確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合の決定方法

加入者が、経済・市場環境が悪化している時期には確定給付企業年金制度の割合を高め、好調な時期には確定拠出年金制度の割合を高めるという行動をとる可能性がある。その場合、事業主は、環境の悪いときには確定給付企業年金制度の運営負担を負い、環境の良い時期にはこれを楽しむことが出来ない、という状況に陥り多大なリスクを負う可能性がある。

特にスイッチング・プランの場合、好環境時に想定を上回って増加した確定拠出年金制度の勘定残高を環境悪化時に確定給付企業年金制度に移換されることも考えられ、事業主のリスクは確定給付企業年金制度のみを運営している場合よりもさらに高まる懸念がある。

従って、変更・調整の時期ならびに割合に一定の制限を加えることを検討する必要があると思われる。

- 税制上の問題

コンビネーション・プランと同様、確定拠出年金への拠出額と拠出クレジ

ット・勤務クレジットの割合を変更する際、税法上の問題が生ずる可能性がある。スイッチング・プランとした場合に、拠出額の非課税上限が実質的に撤廃されたのと同様の効果を持つことになる点も同様である。従って、確定拠出年金制度の拠出額の非課税上限の取り扱い、確定給付企業年金制度からのスイッチングに上限を設けるなどの措置の検討が必要と考えられる。

- 確定給付企業年金制度の財政

コンビネーション・プランと同様、スイッチング・プランの場合、確定給付企業年金制度が積立不足の状態にあるときに確定拠出年金制度へスイッチングが発生したときの取り扱いについても検討が必要である。

また、セルフチョイス・プラン特有の問題として、市場環境が好調なときに蓄積した確定拠出年金制度の個人勘定を、環境悪化時に確定給付企業年金制度へ加入者個人の判断で移換することが考えられ、確定給付企業年金制度の財政がコンビネーション・プランの場合よりも悪化し不安定となることが懸念され、対策の検討が必要であろう。

- 制度管理の複雑さ

コンビネーション・プランと同様に、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合の変更・調整の時期に関する実務上の問題が存在する。

特に、それぞれの加入者個人の判断で割合を変更・調整するため、コンビネーション・プランと比較して一層煩雑となることが予想され、変更時期の制限（年1回など）、変更・調整回数の制限（特定の年齢到達時等）の検討が必要であろう。

また、セルフチョイス・プラン特有の問題として、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合を選択できない、または、しない加入者に対する対策も必要であると思われる。新規加入者が自ら割合を選択しない場合に備えたデフォルト割合の設定も検討する必要があるだろう。

3. 確定拠出年金制度の拡充（目標給付水準設定型確定拠出年金制度）

現在、確定拠出年金制度の課題として指摘されている点の一つに、加入者への投資教育を行っているにも関わらず、元本確保商品への資産配分が多いため想定した収益が得られず、目標とする給付水準を確保できない懸念があることである。

わが国が確定拠出年金制度導入時に参考としたアメリカの 401 (k) 制度では、2006 年年金保護法で加入者の年齢によってアロケーションが変化するターゲット・デート・ファンドをデフォルト・ファンドとして採用することが可能である旨明確化し、また、投資顧問による投資アドバイスを一定の条件のもとで認める、など改善を図っている。これは、企業年金先進国であるアメリカにおいてさえ、加入者に対する投資教育の効果が充分でなく、老後に対する備えが不足する危険性を回避しようとする試みであると考えられる。

我が国も、確定拠出年金制度を導入して 7 年が経過した現在、過去の経験を踏まえ、新たな選択肢として、定期的に掛金の水準を検証する「目標給付水準設定型確定拠出年金制度」を導入することが考えられる。この制度は、確定拠出制度の投資対象商品の中に事業主が運用する集団運用型の商品を設け、当該商品を選択した従業員の個人勘定残高を一定期間ごとに目標給付水準と比較し、目標給付水準到達の可能性を検証した上で、将来の掛金水準を調整する制度である。

具体的には、ア) 事業主がアロケーションを決定する仕組みの商品を選択肢の一つとして追加する、イ) この商品を利用した場合の期待収益率に基づいて定年退職時の目標積立金額に到達するように拠出金の水準を定める、ウ) 定期的に期待収益率算定の基礎となる経済前提等を見直し拠出金水準の調整^(後述)を行う、という仕組みである。なお、退職時には実際の個人勘定残高に基づいて給付し、目標積立金額はあくまでも拠出金水準決定の目安である。また、当該商品を選択しなかった者の拠出金水準も当該商品を選択したものと仮定して調整を行うことも考えられる。

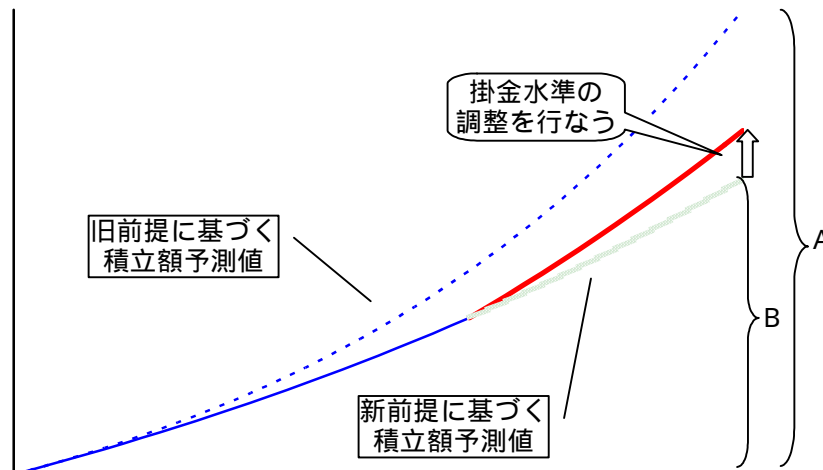
拠出金水準の具体的な調整方法には、「将来分のみを見直し」と「過去分も含めた見直し」の二つの方法が考えられる。

i. 将来のみを見直し

定期的に、過去のヒストリカル・データを基に、アセット・アロケーションに含まれる個別資産の期待収益率・相関係数等を算定し、新たな経済前提を設定する。併せて、脱退率・昇給指数等の計算基礎率を見直す。

新たに設定された経済前提・計算基礎率を用いて、新規加入者をモデルとして、現行拠出金を維持したと仮定し、定年退職時の積立金額を推計する。推計結果が当初設定した定年退職時の目標積立金額との間に乖離が生じた場合、その乖離がゼロとなるように掛金水準を調整し、全ての加入員に適用する。

(図表 18) 将来のみの見直しのイメージ



目標積立額を A とする。

旧前提に基づく掛金を x とし新前提に基づく掛金を y とすると、 y は次式で算定される。

$$y = x \times A / B$$

この場合、新規加入者モデルでは定年退職時に目標給付水準 A を達成できる見込となるが、既に制度の加入している加入者の定年退職時の給付額見込は目標給付水準とは乖離する。この点に配慮したものが「過去分も含めた見直し」である。

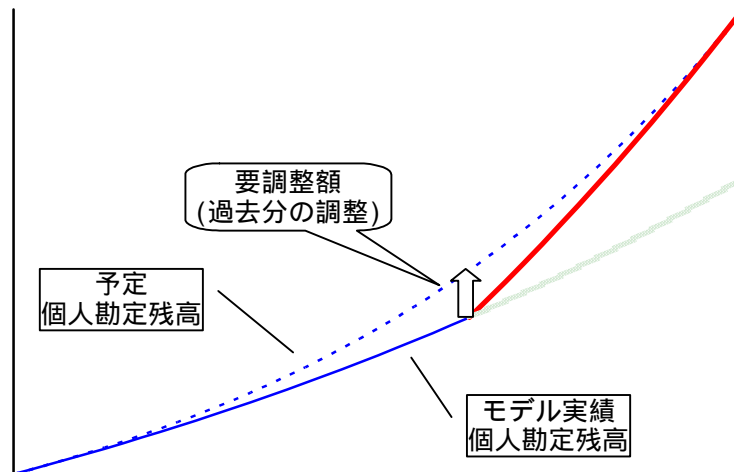
ii. 過去分も含めた見直し

将来の経済前提の見直しと定期的な検証時点における当該商品の実際の運用実績に基づく個人勘定残高と過去に想定していた期待運用収益を用いて算定した理論上の個人勘定残高の差額も含めて拠出金水準を以下の手順で調整する方法である。

- (ステップ 1) 検証時点において、勤続期間と年齢をマトリックスとしてモデルを設定し、過去の運用実績に基づいて個人勘定残高を推計する(モデル実績個人勘定残高と呼ぶこととする)。
- (ステップ 2) 同様に、検証時点において、過去に想定していた期待運用収益に基づいた個人勘定残高を計算する(予定個人勘定残高という)。
- (ステップ 3) 予定個人勘定残高からモデル実績個人勘定残高を控除した金額を算定する(要調整額という)。
- (ステップ 4) 要調整額が正值の場合、検証時点から定年退職時までの期間で要調整額がゼロとなるように、「過去分も含めた見直し」で算出した掛金に上乘せする。上乘せする金額は、要調整額を見直し後の期待運用収益率に基づく終価率で除した金額とする。(図表 19)

なお、要調整額が負値の場合、正值の場合と同様に所定の期間中は掛金を減額する。減額する金額は、正值の場合と同様、要調整額を見直し後の期待運用収益率に基づく終価率で除した金額とする。

(図表 19)



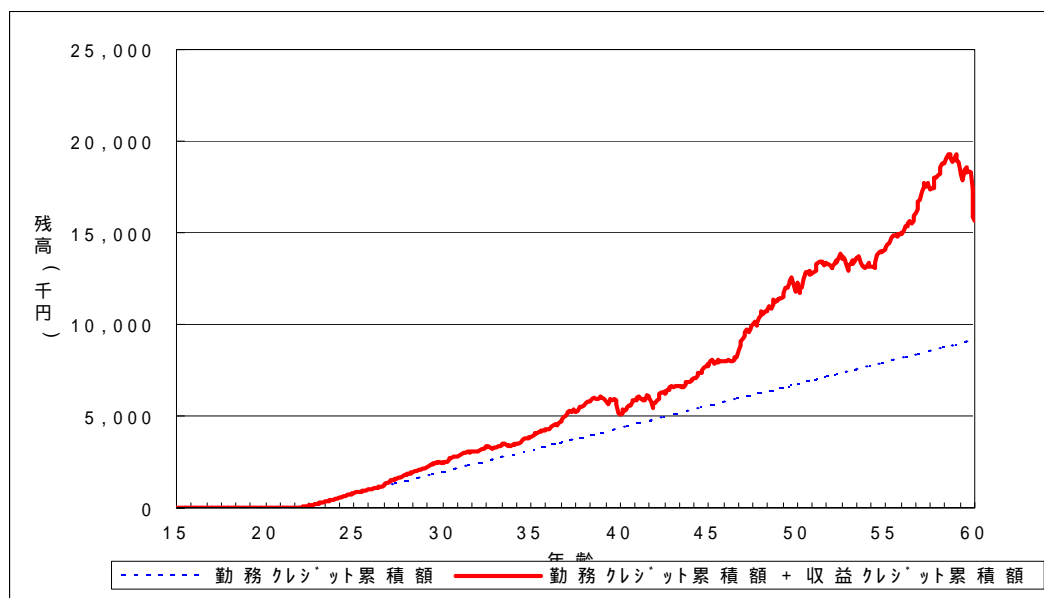
この「目標給付水準設定型確定拠出年金制度」においては、経済環境に応じて掛金水準が調整されるため、「目標とする給付水準と実際の給付額との乖離が減少することが期待され給付額の不確実さに起因する加入者の不安感が軽減されること」、「経済状況に応じて掛金水準を見直すため、低金利下で確定拠出年金制度を導入した場合であっても、経済環境が好転したときには掛金水準の引き下げを行なうことが可能であり、コストの高止まりを防止できること」、などから確定拠出年金制度の導入が容易になると考えられる。

一方、退職時には(目標給付水準ではなく)実際の個人勘定残高を給付する仕組みであり、基本的には拠出建制度であるが、定期的な見直しの際には掛金の変動リスクがある。このため、会計上は給付建制度と見なされる可能性もあり、この点が制度の普及に向けての懸念材料である。

年金数理人会では、昨今の変動の激しい経済環境に対応する企業年金制度の新たな選択肢として、拠出建制度の要素を持った給付建制度「運用指標連動型確定給付制度 (Benchmark Related Plan : B R 制度)」、給付建制度と拠出建制度を併用する「確定給付企業年金制法と確定拠出年金制度の一体化運営 (コンビネーション・プランとセルフチョイス・プラン)」、退職時の給付水準を意識した拠出建制度「目標給付水準設定型確定拠出年金制度」の三つのパターンについて基本的な整理を行なった。いずれのパターンも、実施に向けて具体的な検討を行なう際には、実務上の課題、年金財政上の課題、企業会計上の課題等、解決すべき課題は残されていると思われるが、企業年金制度のより一層の発展に向けて、本報告が一つのきっかけとなることを祈念したい。

以上

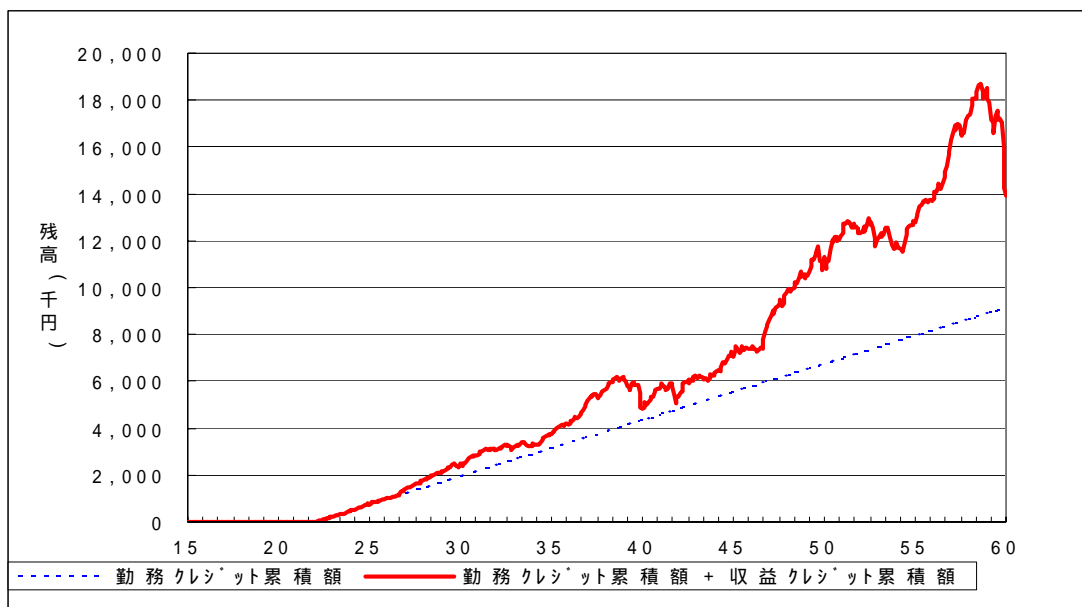
(参考) 保証コストの検証 ~ パターン ~



収益クレジット累積額が0を下回った回数
 収益クレジット累積額の最大マイナス値
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

1ヶ月/456ヶ月
 1千円
 9,120千円

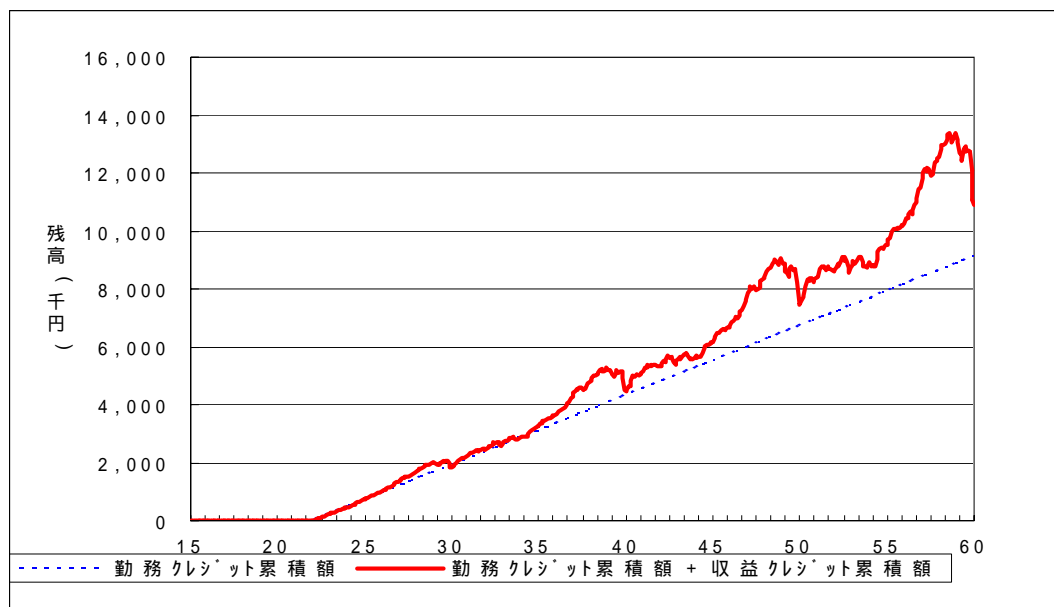
(参考) 保証コストの検証 ～ パターン ～



収益クレジット累積額が0を下回った回数
 収益クレジット累積額の最大マイナス値
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

8ヶ月 / 456ヶ月
 11千円
 9,120千円

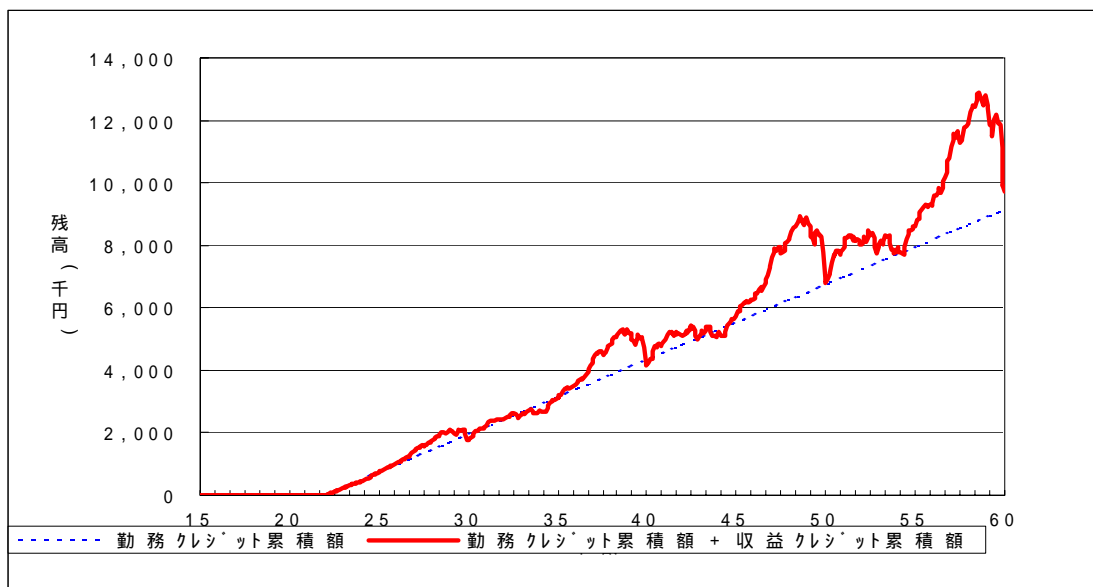
(参考) 保証コストの検証 ~ パターン ~



収益クレジット累積額が0を下回った回数
 収益クレジット累積額の最大マイナス値
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

34ヶ月/456ヶ月
 91千円
 9,120千円

(参考) 保証コストの検証 ~ パターン ~



収益クレジット累積額が0を下回った回数
 収益クレジット累積額の最大マイナス値
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

71ヶ月 / 456ヶ月
 273千円
 9,120千円