

## キャッシュ・バランス・プラン再考

この4月より、年金給付設計の多様化の一環としてキャッシュ・バランス・プランが認められることになった。確定拠出年金と異なり、運用リスクを企業が負う点で従業員には受け入れやすい制度と考えられるが、実際に利用するにはポイント制年金との違いなどで迷うこともあろう。そこで日本型キャッシュ・バランス・プランの意義や問題について再検討しておこう。

確定拠出年金導入から半年以上経過したが、非課税枠が小さく、従業員拠出が認められないなど制度の魅力に乏しかったこともあり、現状、導入につき模様眺めの企業がまだ多いようである。この間、2000年度の新しい退職給付会計で巨額の積立不足が表面化したのに対し、予定利率引き下げ、PSL早期償却、退職給付信託設定などの手当てを講じる一方で、給付利率引き下げを始め、労使合意の下で給付削減に踏み込む企業も現れた。また、厚生年金基金では、代行部分から生じる不足債務を嫌って、「代行返上」に踏み切る企業も大企業中心に増えている。

もっとも、確定給付である厚生年金基金や適格退職年金の給付削減は、ある条件の下で認められているものの、従業員の痛みを伴うだけに、慎重な対応が求められる。一方、これまで退職金制度の給付額引き下げは給付率、退職金算定対象給与の見直し、定年延長に伴う勤続年数や対象給与算定方法の変更などの手法により、徐々に進められてきたが、ここに至りポイント制を導入・検討する企業が増えてきている。中には、退職金を廃止し、給与化する動きもある。また、給付率を下げる場合でも、それに見合う部分を確定拠出年金に振り替えて、運用リスクの一部を従業員に転嫁する動きも見られる。

図表1. ポイント制退職金の導入予定と検討状況

規模区分	規模計	3千人以上	1千人以上	2千人未満
企業数	239社	48社	70社	121社
合計	100%	100%	100%	100%
導入済み	18.8%	18.8%	21.4%	17.4%
未導入	81.2%	81.3%	78.6%	82.6%
うち検討中	17.1%	18.8%	15.7%	17.3%
うち未検討	64.1%	62.5%	62.9%	65.3%

(出所) 退職金・年金事情 2001年度版 (労務行政研究所) 調べ

確定拠出年金は、企業サイドの論理としては理解できるが、運用リスクを転嫁される従業員サイドになると諸手を挙げて賛成というわけにはいかない。実際、アメリカではベンチャー企業の旗手であった Lucent Technology 社やエネルギー商社の Enron 社の自社株を組み込んでいた 401(k) 制度で従業員個人勘定のファンドが巨額の損失を被った。同時多発テロ以降の米国株変動で、自社株に止まらずミューチュアル・ファンドの時価が目減りした加入者は多数に上っている。そこで注目されているのがキャッシュ・バランス・プランである。

図表2. 各制度の概要

	確定拠出年金	ポイント制年金	キャッシュ・バランス・プラン
制度	拠出額があらかじめ定められ、その運用実績により給付額が決定される制度。	勤続年数や職能在籍年数によってポイントが与えられ、累積ポイントにより給付額が決定される制度。	拠出額(給与ポイント)と保証利息(利息ポイント)があらかじめ定められ、その元利合計で給付額が決定される制度。
掛金の設計	給与の一定率、あるいは定額。	典型的には、勤続ポイント、職能ポイントを設定(給与と分離)。	給与の一定率、あるいは定額をポイント化(給与ポイント)。
給付額の決定	運用実績により決定。	ポイント累計に単価を乗じて決定。	給与ポイントと利息ポイントの合計により決定。

確定給付年金、ポイント制年金、キャッシュ・バランス・プランには類似点と相違点があり、採用する企業側では慎重に利害得失を考えておく必要がある。類似点は、確定給付年金と異なり、個人別に勘定が付与され、定期的に残高(現金、ポイントなど)が積み立てられる仕組みであるため、「今、退職したらいくらもらえるか」が誰でも直ぐ分かる透明性に優れている。これが、転職などの労働移動に際し、年金権をスムーズに移管(いわゆるポータビリティ)するために有効と評価されている。しかし、これを企業サイドから逆に見ると、功労報奨や労務管理目的で長期勤続者を優遇してきた制度設計の工夫の余地が少なくなるかもしれない。

さらに、確定拠出年金と同様、移行経過措置の難しさが問題である。若年従業員にとって、長期勤続優遇型の確定給付制度よりも有利になるが、他方で中高年従業員にとって不利になりがちである。企業の意図が退職給付の総財源の抑制にあるので、このことは中高年従業員の給付カットを意味する。このため、導入に際して経過措置を設けることが多いが、既得権は守れても期待権に対する代償措置を放棄せざるを得ない場合が多い。IBMの訴訟では、年齢差別禁止法違反としてこの問題がとりあげられた。

他方、確定拠出年金とその他の制度との最大の相違点は、何といても運用リスクの帰属である。従業員個人の財産が相場により大きく変動するのであるから、運用責任が従業員個人に帰せられる。しかしながら、一般人が一朝一夕に投資の専門家になれるわけでないし、適切な投資アドバイスなしに重要な意思決定はできないという問題がある。企業サイドが投資アドバイスをすると、助言責任が生じるため、エリサ法ではその差異は微妙であるが、企業に投資教育を義務づける一方、投資アドバイスは禁止している。企業サイドとしても、確定拠出年金の導入は、投資教育の負担や導入コストの問題を考えると、運用リスクを転嫁するメリットと比較考量してもプラスかどうか悩むところであろう。

この点、ポイント制年金にせよキャッシュ・バランス・プランにせよ、基本的には獲得された給付は減額されず、ポイント単価や付与利率により成長してゆく安心感を従業員に与える。この2つの制度は、退職給付債務の伸びがインフレ率や金利水準など合理的な基準でコントロールされており、野放図に増加することはない。しかし、あくまでも確定給付制度であるため、残った運用リスクは企業がテイクすることになる(各制度の利害得失は、裏表紙の図表3参照)。

図表3. 確定拠出年金とポイント制年金とキャッシュ・バランス・プランの特徴(比較)

	確定拠出年金	ポイント制年金	キャッシュ・バランス・プラン
口座管理	個人別勘定	一括管理	個人別仮想勘定
実資産との対応	あり	なし	なし
ポータビリティ	あり	限定的	限定的
給付額保証	なし (元本割れもありうる)	あり	あり
長期勤続の優遇	困難 (長期勤続優遇制度は設計不可能)	比較的容易 (勤続ポイント・勤続年数別単価の設定で対応可能)	困難 (既得権の保護は可能だが、期待権の保証は難しい)
早期退職優遇制度の設計	不可能	可能	可能
運用リスクの帰属	従業員	企業(獲得した給付が減額されることはない)	企業(獲得した給付が減額されることはない)
従業員への投資教育	必要	不要	不要
掛金計算	年金数理は不要	年金数理が必要	年金数理が必要
拠出限度	あり 全額損金	なし 全額損金	なし 全額損金
退職給付会計	退職給付債務の対象外	退職給付債務の対象でオンバランス	退職給付債務の対象でオンバランス

## 【お知らせ】

### 「年金フォーラム」HP開設

年金フォーラムでは、年金問題を専門的かつ集中的に研究するため、所内主要メンバーに加え、外部有識者を招き、年金民営化をテーマに検討を進めております。12月1日より、基礎研HP内にページを設け、活動状況の発信を行っております。

アドレス <http://www.nli-research.co.jp/stra/n-forum.html>

発行： ニッセイ基礎研究所

〒100-0006 東京都千代田区有楽町1-1-1 日本生命日比谷ビル内

TEL： (03) 3597-8644 FAX： (03) 5512-7160

本誌記載のデータは各種の情報源から入手、加工したものです。その正確性と完全性を保証するものではありません。本誌内容について、将来見解を変更することもあります。本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、契約の締結や解約を勧誘するものではありません。なお、ニッセイ基礎研究所の書面による同意なしに本誌を複写、引用、配布することを禁じます。