

# 保険・年金 フォーカス

## キャッシュバランスプランの弾力 運営により見込まれる企業年金 制度の多様化

金融研究部 上席研究員 梅内 俊樹  
(03)3512-1849 umeuchi@nli-research.co.jp

### 1—はじめに

来年度にもキャッシュバランスプランの弾力運営が認められる見込みです。これにより企業年金制度の多様化が図られることが期待されます。弾力化の詳細は今後明らかになる政省令等の改正内容を確認する必要がありますが、以下では運用リスクの負担者と給付額の変動性という二つの観点から、現行の企業年金制度のラインナップを概観した後、現時点で明らかとなっている弾力化の内容および企業年金制度の多様化について確認します。

### 2—確定給付型と確定拠出型の企業年金制度

わが国には現在、確定給付型と確定拠出型という二つの企業年金制度があります。

確定給付型は将来の給付が予め約束されている制度です。企業による掛け金の拠出と企業もしくは基金による運用収益の積み上げにより、約束された将来の給付を賄う仕組みです。運用収益については予定利率という目標が設定されており、運用利回りが予定利率を下回る場合には、それによって生じる将来の給付見込み額に対する積み立て不足について企業が穴埋めの責任を負います。つまり確定給付型は企業が予定利率を下回る運用リスクを負担することで、約束された給付が支払われる制度と言えます。

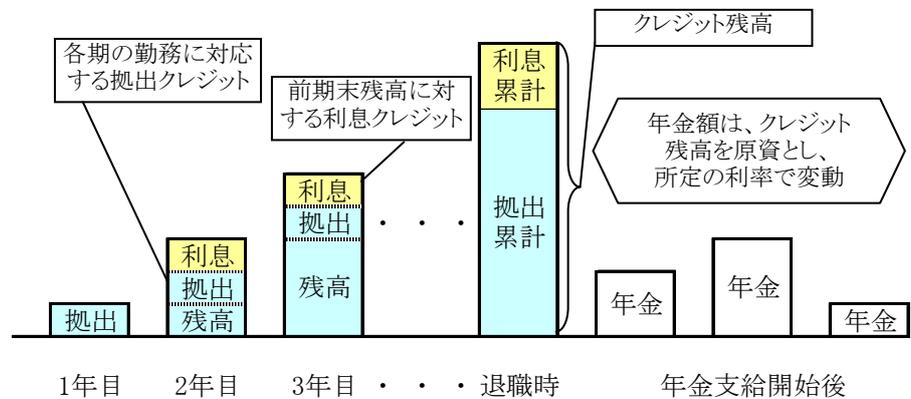
一方、確定拠出型は、企業から拠出される掛け金が個人ごとに明確に区分される制度です。掛け金の運用は個人毎に個人の判断のもとで行われ、掛け金とその運用収益との合計額をもとに将来の給付が賄われる制度です。運用利益を上げれば将来の給付額が増える一方、損失を被れば給付額は減ることになります。損失額が多額となれば、每期支払われる掛け金累計額（元本）をも割り込む可能性すらありますが、その場合でも企業からの補填はありません。つまり個人で運用リスクを負担し、運用結果次第で将来の給付額も変動する企業年金制度です。

### 3—キャッシュバランスプランの概要と現行の規制における特性

#### 1 | キャッシュバランスプランとは

確定給付型で将来の給付額を算定する方法には、給与比例方式、ポイント制、キャッシュバランスプランの3つの方法があります。このうちキャッシュバランスプランは運用リスクの負担者や給付額の変動性の点で、他の給付額算定方法とは異なる特性があります。

図表-1 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、過去の勤務の対価として每期個人に付与される拠出クレジットを、予めルール付けられた基準利率で每期付利しながら積み立てていき、退職時点の元利合計額をもとに各個人の給付額を決定する仕組みです。市場実勢に応じて毎期の利率が変わるように基準利率を定義することで、市場変動の一部が利息の変化を通じた給付額の変動により吸収されるため、その分、企業が負担する運用リスクの軽減が期待できる制度です。

#### 2 | 現行の規制で認められるキャッシュバランスプランの特性

現行のキャッシュバランスプランでは、企業が負担する運用リスクの軽減は限られています。基準利率として現在認められているのは、定率のほか、国債利回りや全国消費者物価指数・賃金指数・東証株価指数の変化率などですが、東証株価指数の変化率以外を基準利率とする場合、毎期の運用利回りを基準利率に合わせる事が難しいためです。キャッシュバランスプランでは、每期変動する基準利率と同等以上の利回りを確保することが求められます。仮に高い運用利回りを上げたとしても基準利率を下回っていけば、仕組み上その差額は積み立て不足となるためです。毎期の運用利回りを基準利率に合わせられないということは、下回るリスクがあるということであり、そのリスクを企業が負担しなければならないのです。

各年度の基準利率の下限が0%に規制されていることも、企業が負担する運用リスクの軽減を難しくしています。例えば東証株価指数の変化率を基準利率として、東証株価指数に連動するような年金運用を実践したとしても、株価が下がれば運用利回りはマイナスとなる一方、基準利率は0%となり、その差額は企業の負担となるためです。

キャッシュバランスプランは本来、企業と個人との間で運用リスクの負担を調整することを可能とする仕組みですが、現行ではリスク分担割合の調整機能を十分に活かすことができず、企業が運用リスクのほとんどを負担せざるを得ない仕組みとなっています。

#### 4—弾力化の内容と期待される特性

今回の弾力化では主に二つの改正が予定されています。一つ目は運用実績利回りを基準利率として認めるという改正です。二つ目は、利息計算上の基準利率について「単年度で0%以上」という制約を取り払い、「加入から退職までの通算で0%以上」に変えるという改正です。

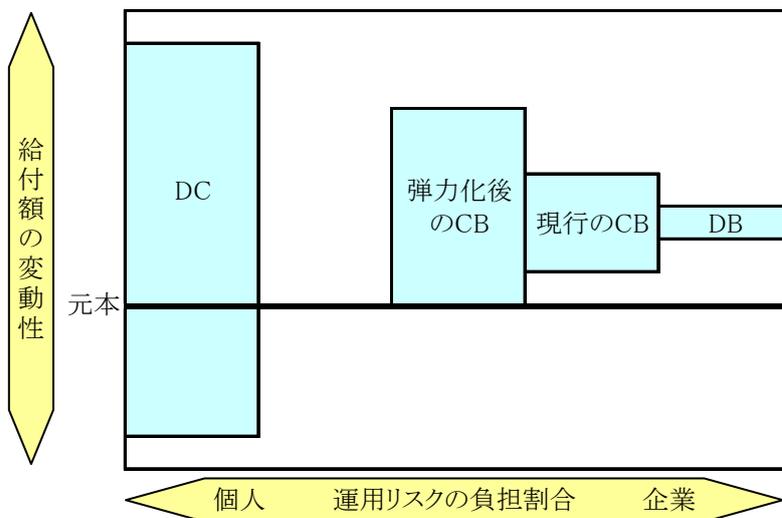
運用実績が基準利率として認められることで、運用利回りと基準利率との乖離を無くすることが可能となります。また、各期の基準利率の下限を0%にするという規制

が削除されることで、運用利回りがマイナスとなる場合でも運用利回りと基準利率の乖離が生じない運営が可能となるため、企業が負担する運用リスクの軽減が大いに期待できることとなります。

もちろん「加入から退職までの通算で0%以上」との利息に関する制約から、完全に企業が運用リスクから解放される訳ではありません。またその裏返しの関係として、将来の給付額の下限は加入から退職までの拠出クレジット累計額（元本）として制約されることとなります。このため確定拠出型とは異なり、企業も一定程度運用リスクを負担することとなります。

改正案通りに弾力化されるならば、企業と個人とが負担する運用リスクの割合を、設計次第で柔軟に調整できる仕組みへとキャッシュバランスプランが変わることになるのです。

図表-2 確定給付型と確定拠出型企業年金の比較(イメージ)



(注)ここでは、元本を退職時点の掛金や拠出クレジットの合計金額として定義。元本が同水準として、相対的な違いをイメージ図化。

#### 5—おわりに

公的年金の縮小が避けられないなか、企業年金は退職後の所得保障において重要な役割が期待されています。企業にリスクが偏重する現行の確定給付型企業年金とは異なり、企業と加入者・受給者との間でリスクを分担し、企業のリスク負担割合を引下げることが可能とする今回の弾力化（案）は、重要性の高まる企業年金の持続可能性を高めるための機能の整備という点で意義があると考えられます。また、企業年金制度の選択肢が拡充されることで、雇用形態や労働条件の多様化にも柔軟に対応しやすくなるという点でも望ましいと言えます。

確定給付型と確定拠出型のいずれの特性をも合わせ持つハイブリッド型年金に関しては、他にも様々なバリエーションが考えられますが、今後も持続性の高い企業年金制度の継続的な検討が期待されます。