

確定野心制度 (Defined Ambition Plan)

公的年金給付をスリム化してきた英国では、事業主がリスク負担を避けようとして、職域年金でも確定給付制度(DB)から確定拠出制度(DC)へのシフトが加速してきた。ただ、DC制度では老後に十分な資産を形成できるか不確実なだけでなく、資産を年金に換えるのも個人の責任に委ねられている。そこで、英国政府はDBとDCの中間的な制度、すなわち事業主と従業員の間でリスクを分担しつつ、ある程度確実な給付が得られる折衷型(ハイブリッド)プランの可能性を探ってきた。

その中間報告と言えるのが、昨年11月に年金雇用省が発表した *Reshaping workplace pensions for future generations* (将来世代のための職域年金改革) というコンサルテーションペーパーである。この報告では、DB制度を元にしつつその給付額を弾力化する、あるいはDC制度を元にしながら資産を合同運用し、最低保障年金を購入する、などの仕組みが提案された。

報告ではこれらの仕組みを「確定野心制度 (Defined Ambition Pension: DA制度)」と呼んでおり、このDA制度はオランダやカナダでも議論されつつある。制度の維持可能性と給付の確実性の両立という野心をどう達成していくのか、DB/DCの二分法に拘らない創意工夫が問われている点は、日本も同じである。

《目次》

- ・ (税制・年金制度) : 配偶者控除の見直しと「標準世帯」モデルの終焉
- ・ (企業会計) : 国際的な会計基準の統一に向けた日本の当面の対応について
- ・ (為替) : 米利上げ局面のドル円相場を振りかえる