

保険・年金 フォーカス

欧米生保市場定点観測(7) アメリカの企業年金の動向 確定拠出型プランへの移行は更に進むのか?

保険研究部 主任研究員 篠原 拓也
(03)3512-1823 tshino@nli-research.co.jp

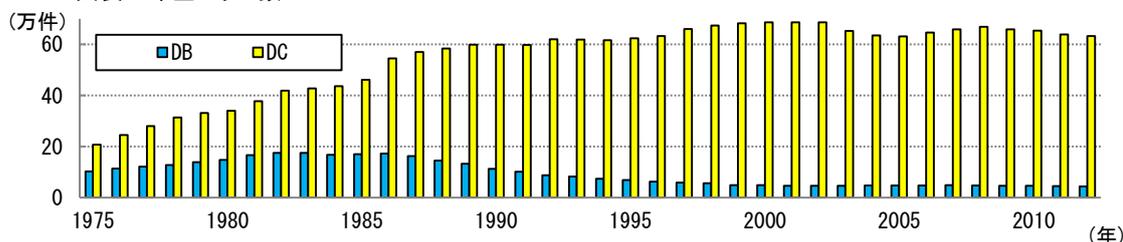
1—はじめに ~ アメリカの企業年金の概況

2014年9月にアメリカ労働省より企業年金に関する最新の統計資料¹が公表されたが、これをもとに、企業年金の推移を、数量面から概観する。

1 | 年金プラン数

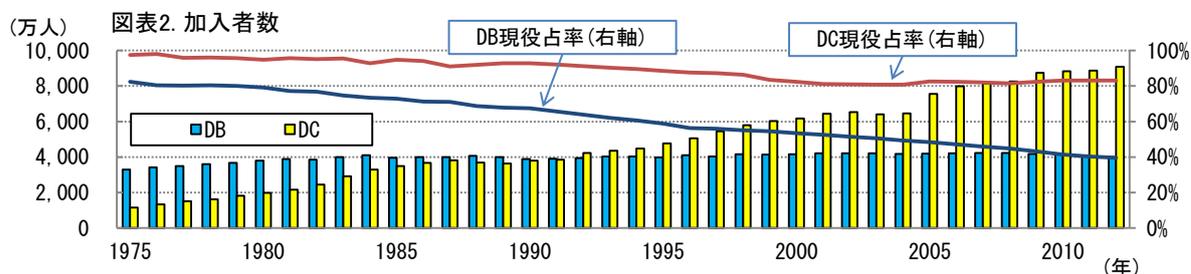
年金プラン数は、2000年をピークにほぼ横這いで推移している。1980年代以降、確定給付型プラン(DBプラン²)は減少、確定拠出型プラン(DCプラン)は増加しており、DCプラン占率が高まっている。

図表1. 年金プラン数



2 | 加入者数³

加入者数は、DBプランは横這いを続ける一方、DCプランは増加して1992年に逆転している。DBプラン全体に占める現役労働者の占率は低下を続け、40%程度となっている。



¹ Private Pension Plan Bulletin - Historical Tables and Graphs (U. S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration, Sep 2014)

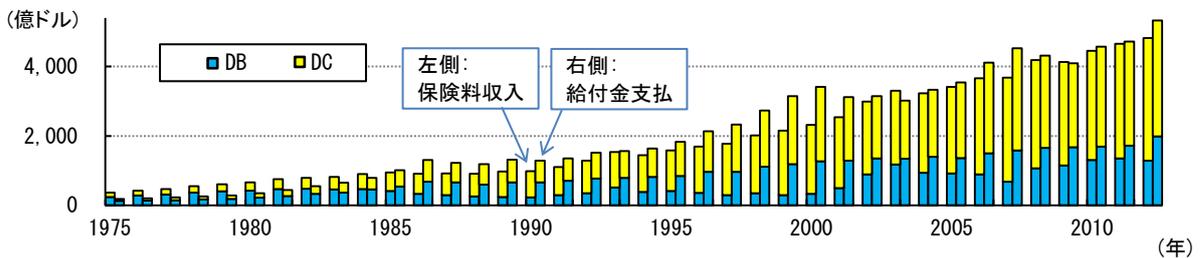
² DBは、Defined Benefit、DCは、Defined Contribution の略。

³ 加入者は、現役労働者と退職後の受給者の合計。現役労働者には、未受給だが受給権取得済の退職者を含んでいる。なお、2005年より、保険料を拠出する事業主を選択していない401(k)プラン有資格従業員も数に含める等、数え方が変更された。

3 | 保険料収入・給付金支払

年により多少の変動はあるが、給付金支払と保険料収入がほぼ均衡している年が多い。DB プランでは、近年、継続して給付金支払が保険料収入を上回っている。

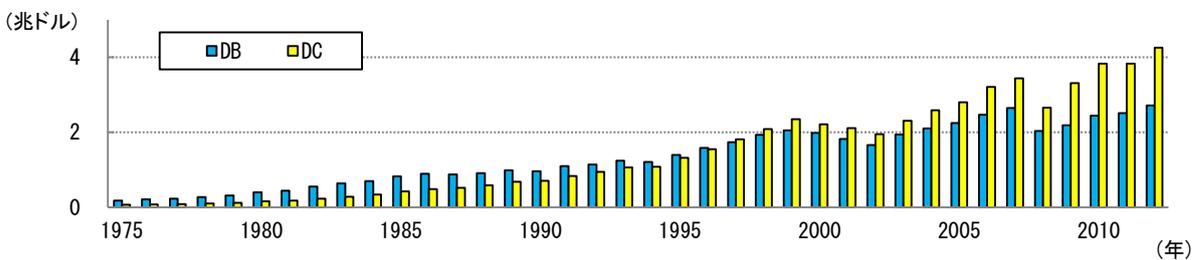
図表3. 保険料収入・給付金支払



4 | 資産

資産は、2008年に減少したがその後増加して落ち込み分を回復している。1997年以降、DCプランの資産がDBプランの資産を上回っており、両者の差は徐々に拡大している。

図表4. 資産



5 | まとめ

年金プラン数と加入者数を見ると、DBプランからDCプランへの移行が進んでいることがわかる。DBプランでは新規加入者数が先細りして現役労働者の占率が低下を続けており、その結果、給付金支払が保険料収入を上回っている。資産で見ても、DCプランの占率が徐々に高まっている。

2—DBプランからDCプランへの移行

歴史的にアメリカの企業年金はDBプランをベースに発展してきた。しかし上記のとおり1980年代以降、DBプランからDCプランへの移行が進んだ。その背景について、いくつかの要因が考えられる⁴。

1 | 産業構造の変化

かつてDBプランは、企業にとって、優秀な労働者を確保し、長く企業内に留めてスキルアップを促すための、賃金以外報酬の手段として重要な役割を担うものであった。従業員にとって、DBプランは老後の生計を支えるものと位置づけられた。1940年代以降長い間、DBプランの拡充のあり方が企業の労使交渉の焦点の一つとなっていた。しかし、1980年代以降産業構造の変化が進み、大型組合を有する重厚長大型の企業の競争力が弱まった。これに代わって、組合を持たないサービス業などの非製造業が競争力を高め、雇用を拡大した。これらの企業は、DCプランを採用することが多かった。

⁴ 「アメリカ企業年金の最新動向」(三石 博之)(国立社会保障・人口問題研究所 海外社会保障研究 No.151(2005年6月))および「米国企業年金の歴史と現状」(小野 正昭)(日本アクチュアリー会 アクチュアリージャーナル第74号(2010年12月))を参考にしている。

2 | 雇用流動化とポータビリティ

従来、長期間の作業経験や知識蓄積などの熟練を要するとされてきた業務が、ICT⁵の進歩により、経験の少ない労働者でも短期間で習得可能となった。このことは、若年労働者の転職を容易にし、特に、出産・育児等で離職する傾向が強い女性労働者に再就職の機会をもたらした。こうした雇用の流動化は、ポータビリティに優れているとされる DC プランを、企業が採用する契機となった。

3 | 財務負担やリスクの軽減

1974 年に施行された ERISA 法⁶(従業員退職所得保障法)によって、DB プランの受給者保護が強化された。企業は、追加的積立要件⁷を満たす為に、積立不足の場合には追加的な掛金拠出が要請されることとなった。また、年金の収支は、年金資産の運用動向や年金負債の前提である金利・死亡率等の社会経済環境の変動から大きな影響を受ける。しかし、その将来の予測は困難であり、それらの変動に対応するためのリスク管理の負担は大きい。企業にとって、企業年金のリスク管理の巧拙が企業全体の収支に多大な影響を及ぼすこともあった。これらの財務負担やリスク軽減のために、DC プランの採用を進める企業も現れた。また、DB プランと DC プランを混合したハイブリッド・プランとして、キャッシュ・バランス・プランなどを展開して、負担軽減を図るケースも出てきた。

4 | 税制優遇措置のある 401 (k) プランの登場

1980 年代登場の 401 (k) プランは、加入者メリットの大きい税制優遇措置(従業員拠出分の一定額まで所得税額控除の対象となり、年金受取時まで課税が繰り延べられる)を有していて、DC プランの代表的なプランとなった。

3——近年の企業年金の動向

1 | DB プランの財政懸念の拡大

(1) DB プランの財政悪化

2000 年代、DB プランは経済環境に翻弄された。2000 年から 2002 年にかけての株価低迷と金利低下により資産運用が困難となり、鉄鋼業を中心に、DB プランが相次いで終了となった。2004 年末から 2005 年には、航空業でも、DB プランの終了が相次いだ。一方、自動車メーカー大手でも、本業の経営悪化に伴い、企業年金の積立不足の問題が大きくなってきており、2006 年には年金保護法が成立して積立基準が厳格化された⁸。しかし、2008 年に発生した金融危機を受けて、企業が厳しい状況に直面したため、その適用を猶予・緩和するための様々な法制措置がとられた⁹。

⁵ ICT は、Information and Communication Technology の略で、情報処理および情報通信の技術を指す。

⁶ ERISA は、Employee Retirement Income Security Act の略。

⁷ 追加的積立要件は、現在債務に対する積立率が 90%を下回る単独事業主制度に適用された。また、ERISA 法施行後、制度の創設により発生する未積立債務は 30 年で償却することなども定められていた。

⁸ 単独事業主制度の積立目標は、段階的に 100%に引き上げることとされた。また、未積立債務の償却期間は、単独事業主制度は原則 7 年、多数事業主制度は原則 15 年に短縮された。

⁹ 2008 年には Worker, Retiree, and Employer Recovery Act of 2008 (WRERA)により、各種要件の一時的な猶予、緩和、延期が図られた。2010 年には Pension Relief Act of 2010 (PRA 2010) により、単独事業主制度の場合の未積立債務の償却期間に関して、2011 年までに開始する年度につき当初 2 年は利息のみでその後 7 年で定額償却、もしくは 15 年償却のいずれかを選択可能とするよう償却期間の延長措置等が導入された。2012 年には Moving Ahead for Progress in the 21st Century

(2) 年金給付保証公社の財政悪化

DB プランが終了となった場合、プランの運営は年金給付保証公社(PBGC¹⁰)に引き継がれる制度となっているが、その際、積立不足も引き継がれる。PBGC の財政は、2000 年代以降大幅に悪化しており、2013 年 9 月末時点の累積赤字は 356 億ドルと、10 年前(115 億ドル)の 3 倍以上に膨らんでいる。PBGC の赤字拡大は、同公社に支払う掛金の高騰という形で、健全な企業にとって負担の増加につながる。このため、DB プランを運営する企業の間で、モラル・ハザードが生じる問題も指摘されている。

(3) DB プランの縮小・移転の動き

DB プランの財務リスクの軽減に向けて、一部の企業で、年金受給者に対し、将来の年金を一時払いで買い取る「自社年金買い」や、年金の負債・資産と運営を保険会社に移転する「バイアウト」が行われている。「自社年金買い」では、年金資産を買い取り資金に充てるため積立不足を一時に減らすことはできないが、将来の財務リスク(年金受給者の長生きリスクや、金利上昇リスクなど)の増加を削減することができる。「バイアウト」では、清算時に損失認識がなされる上に、債務とともに移転される資産に割増¹¹が求められるなど、企業の負担はあるが、リスクが削減できる。

2 | DC プランの更なる進展

(1) DC プラン加入促進のための工夫

401(k) プランの浸透により DC プランは進展した。しかし、若年労働者や低所得従業員は、もともと所得税支払額が小さく税額控除のメリットが限られるため、加入率が低迷した。また、加入したとしても拠出額が少なく、老後に必要な年金額を確保することが困難であった。更に、転職時・退職時に積立金が一時金として支給されてしまうケースが多く、長生きリスクの根本的な解決策になっていないという指摘もあった。

このような状況を受けて、DC プランを提供する受託機関では様々な工夫を行ってきた。例えば、拒否の意思表示をしない従業員を自動的に DC プランに加入させる「自動加入制度」や、加入者の掛金を毎年自動的に引き上げる「自動掛金引上制度」の導入である。当初、これらの制度は州法に違反するのではないか、という法的リスクの懸念があった。しかし、年金保護法では、自動加入制度に伴う企業の責任範囲を明確化して法的リスクの除去を図っている。また、自動加入制度を提供する DC プランについては、高額所得者を優遇差別していないことをチェックする年次テストを緩和するとして、同制度の普及促進を後押ししている。

(2) 商品・サービスの開発

更に、加入者の年齢が退職年齢に近づくと、高リスクのものから低リスクのものへと投資対象の資産構成を調整する機能を持った「ライフサイクルファンド¹²」や、企業や受託機関から独立した専門家が、加入者のニーズに個別に対応して、運用商品や資産配分についてアドバイスをする「マネージド・アカウント」など、商品・サービス面でも、開発・提供の競争が進んでいる。

Act (MAP-21) により、低金利下での企業の追加掛金拠出の負担を軽減するため、準備金計算に用いる割引利率を過去 2 年間平均の代わりに過去 25 年間平均とすることができる等の規定がなされた。

¹⁰ PBGC は、Pension Benefit Guaranty Corporation の略。

¹¹ 割増分はバイアウト・プレミアムと呼ばれる。自動車メーカーのバイアウトのケースでは、移転債務の 1 割程度に上った。

¹² このうち、時期が到来すると自動的に資産構成を調整する「ターゲット・イヤー型ファンド」の取扱いも進んでいる。

4—おわりに

アメリカでは、DBプランを中心に企業年金制度が浸透してきた。しかし、2008年の金融危機を契機として、DBプランの財務面の問題が指摘されるようになってきている。経済環境が不透明な中で、年金負担がどのようにアメリカ企業の経営に影響を及ぼすのか、予断を許さないものと思われる。特に、リスク軽減を目指して行われる各プランの「バイアウト」等の動向については、注意すべきと考えられる。

DCプランについては、受託機関等の取り組みにより、今後、ますます導入が進むものと予想される。若年労働者や低所得従業員の加入を促すための「自動加入制度」等の浸透状況について、目を向けていくことが必要となろう。

アメリカの企業年金の動向は、日本の退職給付制度を考える上で、参考となる点が多い。こうした動きがどのように進んでいくのか、今後も、引き続き、注目する必要があると考えられる。