

## (年金運用)：変質する英米の確定給付年金（下）

運用利回りの低迷と割引率の低下が招いた積立不足の増大により、米国でも確定給付企業年金が、大きな転機を迎えている。2割が給付発生や新規加入を凍結し、2割がキャッシュバランスプランに移行している。さらに制度面での逆風がこうした給付設計の見直しを加速している。

前回、英国の確定給付年金について指摘した二つの特徴、すなわち、資産配分における内外株式の割合が高い、年金資産あるいは年金債務の企業本体のバランス・シートに対する割合が高い、という2点は、わが国と比べるかぎりでは米国の企業年金にもあてはまる。すなわち、内外株式への資産配分はおよそ6割である。また、年金資産の株主資本に対する割合は、企業によってかなり異なるものの、平均では100%～200%であり、代行返上後のわが国で100%を下回っているのと比べるとかなり高い。

2000年以降、これら二つの特徴が、確定給付企業年金制度に深刻な影響を与えた点も、英国と同じである。2000年以降の株式市場の低迷と、金利（債務の割引率）の低下により、2001年までは積立余剰だった、米国の企業年金の積立状況は急激に悪化し、図表1のように2003年末でも積立不足の状態にある。積立不足の増加により、母体企業では、格付け機関から信用力が低下するという指摘を受け、実際にもゼネラル・モーターズなどで格付けが引き下げられるなど、企業評価が低下した。それは、企業年金制度の維持が経営や財務に及ぼすリスクやコストに対し、企業経営者が抱く懸念をさらに高める結果となった。

図表1：S&P500社の年金積立状況推移

	年末	1998	1999	2000	2001	2002	2003
年金資産	(10億ドル)	982	1,140	1,170	1,050	930	1030
年金債務(PBO)	(10億ドル)	882	888	953	1,044	1,137	1151
資産/債務	(%)	111	128	123	101	82	89
資産の期待収益率	(%)	9.1	9.1	9.2	9.2	8.6	不明
債務の割引率	(%)	6.7	7.4	7.4	7.1	6.6	不明

(注：S&P500社の中で確定給付年金のある342社の数字)

これらの経済的要因に加えて、企業年金に対して制度面で逆風が吹こうとしている点も英国と共通している。第1が会計基準の見直しである。現在、企業年金に関わる米国の財務会計基準書87号(FAS87)では、過去勤務費用や数理上の差異を認識する際には、即時ではなく、従業員の残存勤務年数にわたって償却(費用計上)することになっている。その点では、現在の国際会計基準(IAS19)やわが国の退職給付会計と似ており、前号で触れた英国のFRS17が即時認識を求めているのとは対照的である。

ところが、国際会計基準審議会(IASB)及び米国財務会計審議会(FASB)の場では、FRS17と同様に即時認識を求めるように変更した上で両者を統一するべきではないか、との議論が出てきている。実際、去る4月には、企業の選択により、従来の遅延認識に加えて、数理上の差異を即時認識する扱いを認めるようIAS19を変更する公開草案が、国際会計基準審議会から発表されており、この動きが米国にも波及するかもしれない、と言われている。

第2が財務省及び労働省の動きである。まず、財務省は積立基準上の割引率を、従来の30年国債利回りの過去4年平均から、その時点のAA格の社債利回りに変更することを提案している。しかも、一つの利回りではなく、年金制度ごとに加入者の平均年齢から計算した支給までの期間に応じた利回りを使う、という。もしも、この提案が実現すれば、毎年の市場金利を使うため、積立基準額のブレが大きくなる、現在のように順イールドであれば、高齢の加入員が多い年金制度では、従来の30年債利回りよりも割引率が下がるため、最低積立基準額が大きくなってしまふ、という問題が生じる。

次に労働省及び年金給付支払保証公社(PBGC)が、支払保証制度の保険料を、積立割合に応じて増減させる従来の方式から、資産配分に応じた方式に変更することを検討している。積立割合にかかわらず、株式などリスクの高い資産への配分が高い場合には、企業が負担する保険料の水準が高くなる。

第3にキャッシュバランスプランへの移行が停止されている。これまでに、伝統的な確定給付年金の2割以上がキャッシュバランスプランにシフトしている。ところが、1999年にIBMのキャッシュバランスプランへの移行が公平でないとされ社会問題化して以降、内国歳入庁はキャッシュバランスプランの税制適格性を認めることができない状況が続き、さらに2003年7月に同社の制度変更への違法判決が下されたため、キャッシュバランスプランの新規導入が完全に停止されている。

2000年以降、資産運用への失望が広がる中で、掛け金や年金債務が増大するリスクを避けようと、多くの企業が確定給付年金を終了あるいは凍結してきた。この内、凍結とは、新規加入を停止したり、既存の加入者についても、新規の給付発生をストップしたりすることを指す。終了するには、積立不足を直ちに埋めるための掛け金を拠出することが条件であるため、その負担を避けようとして、むしろ凍結により年金債務の増加を抑える途を選ぶ企業が多いのである。制度を凍結した企業はすでに確定給付年金のある企業の2割程度に達しているという。

加えて、上述したような規制・制度の変更が、企業の会計上のリスクや拠出負担を増やし、また、制度設計の自由度を奪いつつあるため、凍結の動きに拍車がかかっている。実際、大手企業の年金運営者の集まりである、従業員年金運用委員会(CIEBA)が実施した約110の企業年金への調査によると、これらの制度変更の結果、既存の加入者への給付発生を停止することについて、ありうる(Possible)、可能性が高い(Very Likely)という回答が計47%、新規加入の停止についての問いでは、この二つの回答の合計が53%に達した。

制度が凍結されても、それまでの勤務によって発生した年金は保証され、積立資産も残る。とはいえ、20年、30年先には消えてしまふ。また、凍結された制度の代わりに導入されたり、マッチング拠出が増額されたりする401kプランなどでは、年金でなく一時金での受給が多いため、終身年金を使って長生きリスクをヘッジすることは難しい。そうした問題から、伝統的な確定給付年金制度の機能を見直し、企業が制度を維持しやすいように、収益に応じて柔軟に掛け金拠出できるようにするなど、政府が支援すべきではないか、などといった主張が、唱えられ始めたところである。

(臼杵 政治)