

ハイブリッド型企業年金制度に関する調査研究

—キャッシュバランスプランを中心に—

新 開 保 彦

はじめに

現在、日本では公私を問わず年金制度の議論が盛んである。公的年金制度については、1997年12月に厚生省が次期年金制度改正に向けて「5つの選択肢」を国民に提示したことをきっかけに、適正給付水準および世代間公平性といった視点からの議論が行われている。また企業年金制度については、近年確定給付型企業年金プラン（以下：DBプラン）から確定拠出型企業年金プラン（以下：DCプラン）への移行可能性が論議されてきたが、98年に入って政府与党の緊急国民経済対策にアメリカの401(k)プランに類似する制度の導入検討が盛り込まれたことにより、導入に向けての動きが本格化する可能性が高くなった。この背景には、経済の長期低迷に伴う運用環境の悪化により、年金プランに対する企業の拠出負担が著しく増加し、企業経営を圧迫している問題や、現行のDBプランでは雇用の流動化に十分対応できず、労働市場に悪影響を与えているのではないかといった問題がある。

DCプランの普及が進むアメリカの企業年金制度については、その制度内容や会計基準、運用手法などが調査・研究の対象とされ、既にその成果が様々な形で公表されている。しかし、

ややもするとアメリカの企業年金制度はDCプラン一色のような印象を受けることも少なくないが、それは必ずしも正しくない。確かに、年々伝統的なDBプランを提供する企業の割合は減少しつつあるが、それでも大企業を中心に多くの企業がDBプランの提供を継続しており、また本稿のテーマであるDBプランとDCプランの中間に位置する制度（これをハイブリッド型企業年金制度と呼ぶ）も徐々にではあるが普及し始めている。

本稿ではDBプランとDCプランの折衷プランであるハイブリッド型企業年金制度（以下：ハイブリッドプラン）に着目し、特に「DBプランとして存続させながらも、雇用の流動化に対応できる方式」であるキャッシュバランスプランを中心に整理を試みることにする。日本における企業年金制度は退職金制度との関連も深く、DBプランからDCプランへの移行には困難を伴うことが予想される。おそらく、DBプランかDCプランかという単純な二者択一の議論ですべてを解決することは難しいだろう。その場合、折衷案としてアメリカのハイブリッドプランに類する年金制度を採用する企業の出現も否定できないと考えたからである。

I ハイブリッドプランとは何か

アメリカの企業年金制度は、大きく DB プランと DC プランの 2 つに分類することができる。DB プランと DC プランはそれぞれ長所と短所を持っているが、アメリカでは近年働き方に対する考え方が多様化し、雇用の流動化が進む中で、DC プランの持つ長所、すなわち個人別勘定やポータビリティといった点に注目が集まるようになった。DC プランは、とりわけ若い労働者や収入の高い労働者から、非常に理解しやすいプランとして多くの支持を受けた。DC プランの代表である 401(k) プランが急速に普及し続けていることは、周知のとおりである。DC プランの多くは、既に DB プランを持つ大企業における補完的な年金プランとして、あるいは DB プランを持たない中小企業における主たる年金プランとして導入されている。

一方、主に大企業で導入されている DB プランにおいても、労働者から理解と支持を得られるような制度へ変えていこうという動きが、徐々にではあるがみられるようになった。その動きの一つが、ハイブリッドプランと呼ばれる制度への移行である。ただし、ハイブリッドプランとは、DB プランと DC プランの両方の性格を持つ年金プランに対する総称であり、特定のプランを指す言葉ではない。ハイブリッドプランの種類として、キャッシュバランスプラン、ペンションエクイティプラン、フロアオフセットプラン、ターゲットベネフィットプラン、年齢加重型プロフィットシェアリングプラン、ニューコンパラティブプランなどがある。なお、IRS(内国歳入庁)により、ハイブリッドプランは DB プランに属するか、あるいは DC プラン

に属するかについて、一応定義付けが行われている。EBRI(企業福祉研究所)の資料によると、DB プランに分類されているのはキャッシュバランスプランおよびペンションエクイティプランであり、ターゲットベネフィットプラン、年齢加重型プロフィットシェアリングプラン、ニューコンパラティブプランについては DC プランに分類されている。フロアオフセットプランは、DB プランと DC プランの両方からなるプランであることから、どちらか一方に分類されてはいない。

II ハイブリッドプランの概要

1 キャッシュバランスプラン

(1) 導入理由

キャッシュバランスプラン(以下:CBプラン)は、現在アメリカで最も注目されているハイブリッドプランである。既に述べたように、CBプランはテクニカルには DB プランでありながら、ポータビリティや個人別勘定といった DC プランの長所も合わせ持っていることから、日本でも参考となり得る可能性が高い。また、給与の一定割合が積み立てられるという点では通常の DC プランと同様であるが、その運用利率が DC プランのように実績変動型ではなく、あらかじめ決められた利率が適用されるという点に特徴がある。アカウントバランスプラン、キャッシュアカウントプランと呼ばれることもある。

1985年7月、サンフランシスコにある Bank of America Corp. は、コンサルティング会社 Kwasha Lipton Associates が開発した新しいタイプの DB プランを導入した。これが、CBプラン導入の第一号である。それ以来、200社を超

える企業でCBプランが導入されたと言われている。1993年7月に導入したBellsouthの企業内福祉マネージャーは、CBプラン導入の理由について、「我々が従来のDBプランからCBプランに変更した理由は、年金プランをもっと従業員にアピールできる制度にしたかったからだ。企業は年金プランのために多大なコストをかけているにもかかわらず、従業員はそのことを認知していないし、制度内容についてもまったく理解していない。これでは、何のために年金プランを従業員のために提供しているかわからない。我々はこうした状況を変えたかったのだ。」と語っている。もちろん、これは導入理由の一部であろう。企業が新しい年金プランの導入を決定する一般的な要因としては、経済環境の変化、労働人口の構造的変化（勤続期間の変化も含む）、規制や法律の改定、年金給付と報酬の配分バランスの変化、退職準備に関する企業責任の変化、そして新しい年金プランの流行などが挙げられる。なお、通常CBプランについ

ては、企業がDBプランとしての存続を維持しながらも、同時にポータビリティ、個人別勘定、コスト管理などのメリットを制度に取り込みたいと考える場合に導入される。

(2) 特徴—DBプランとCBプランの類似点・

相違点、DCプランとの比較

表1は、DBプランとCBプランの特徴について比較したものである。

最初に、DBプランとCBプランの主な類似点から説明する。まず投資リスクについては、両プランとも企業がリスクを負うということで一致している。DCプランでは、投資リスクについては従業員が責任を負うこととなっている。また、PBGC(Pension Benefit Guaranty Corporation：年金給付保証公庫)への保険料の支払いが義務付けられている点でも一致している。PBGCはDBプラン加入者の基礎退職給付の支払いを保証する公的機関である。DCプランは、PBGCによる保証の対象とされていないため、保険料の支払いは不要である。その他、中

表1 DBプランとCBプランの特徴比較

	DBプラン	CBプラン
年金給付額の計算	最終給与基準 (FAP) もしくは全期間給与基準 (CAP)	全期間給与基準 (CAP)
投資リスク	企業がリスクを負う	企業がリスクを負う
退職前インフレ保護	FAPなら自動的、CAPならプランにより異なる	プランにより異なる
中途引出しサービス	なし	なし
一括受取りオプション	なし	あり
ポータビリティ	なし(特殊なケースを除いて)	あり
IRAへの移管	できない	できる
PBGCへの保険料支払い	あり	あり
個人別勘定	なし	あり(ただし、仮の勘定)
退職後インフレ保護	プランにより異なる	なし
従業員の理解、評価	低い	高い
早期退職を奨励するか	奨励する	奨励しない
将来出世する従業員にとって有利か	FAPなら有利、CAPなら有利ではない	有利ではない
企業によるコストコントロール	CAPなら容易である	容易である

出所：Compensation & Benefits Review, EBRI Issue Brief などをもとに作成。

注：主な相違点に網掛けをしている。

途引出しが認められていないなどの点も共通している。また、言うまでもなく、受給要件や受給権などに関する最低基準については、CBプランではDBプランと同様にERISA (Employee Retirement Income Security Act: エリサ法) の基準が適用される。

次に主な相違点であるが、まず給付一括受取りオプション、ポータビリティ、IRA (Individual Retirement Account: 個人退職積立勘定) への移管が挙げられる。通常のDBプランでは、離職時の給付一括受取りは認められていないことから、離職時に一時金を受取り、それをIRAや他の年金プランへ移管することはできない。従って、ポータビリティ機能を有していないのが一般的である²⁾。一方、CBプランでは、離職時に一時金を受取り、DCプランと同様に、受取った一時金をIRAや他の年金プランへ移管することが可能であり、ポータビリティに関してはDCプランと同様の機能を有していると考えられる。

次に個人別勘定であるが、CBプランでは仮の個人別勘定 (Hypothetical Accounts) が設けられ、現在の残高が示されるようになっている。従って、DCプランと同様に年金給付額を容易に予測することができ、この点が従業員に好感を持って受け入れられる一因になっていると言える³⁾。ただし、これはあくまでも仮の勘定であり、正確にはDCプランにおける個人別勘定とは異なっている。CBプランでは、DCプランにおける算定式によく似た仮の算定式を使って仮の配分額を算出し、さらに標準的な利子分をプラスした合計額を仮の個人勘定に割り当てることにより、従業員に対して給付額の通知を行っている(少なくとも3ヶ月に1回以上)。すなわち、CBプランにおける個人別勘定は現実には

存在しておらず、あくまでも従業員とのコミュニケーションを図るために設けられた仮定の勘定に過ぎないのである。従って、運用についてはDBプランと同様、企業が一括して管理を行っており、従業員が投資ファンドを選択する仕組みにはなっていない。

年金給付額算定方式については、CBプランでは伝統的DBプランにみられるような最終給与基準ではなく、全期間給与基準(勤務年数方式)を採用しているため、将来インフレにより企業の給付額が著しく大きくなるといったようなリスクは発生しない。すなわち、企業の拠出額が年度ごとに決定されるので、企業にとってコストの把握が容易となり、結果としてコストコントロールの可能性を高めることにつながる。従って、企業によるコストコントロールの可能性という点では、CBプランはDCプランと同様に高いと言えるだろう。

全期間給与基準とは、その名のとおりに、全期間の給与を考慮して給付額を決定する方式であるが、その方式は毎年の給与額に一定割合を乗じた額を合計する方法と、勤務期間の平均給与額に一定割合を乗じる方法に分けられる。CBプランでは前者の方法を採用している。なお、誤解のないよう付け加えておくが、全期間給与基準を採用しているすべての企業がCBプランの導入企業というわけではない。年金給付額算定方式だけを全期間給与基準に見直している企業も多い。

(3) 内国歳入法による適格要件

CBプランが適格プランとして承認されるためには、内国歳入法401条(a)(4)-8(c)(3)項に定められた以下の要件を満たすことが必要である(ただし、以下に記したのは主要な要件のみ)。

① 積立型の年金プランであること(つまり、

年度ごとにクレジットが配分され、そして離職時における各従業員のクレジット合計額がそれぞれの年度に割り当てられたクレジットの合計と等しくなるようなDBプランであること)。

- ② 年度ごとの従業員への配分については、「a. DBプランにおける一般的な不当差別禁止基準を満たしている方式」もしくは「b. 均一配分型のDCプランとして承認される基準を満たしている方式」のいずれかの基準に従って決定されなければならない。
- ③ 仮の個人別勘定へ適用する利息は、少なくとも通常の退職年齢までは毎年継続されなければならない。なお、その利率はすべての従業員に対し平等に、そしてすべてのプラン年度で同じ基準に設定されなければならないが、例えば利率の基準に範囲を設けたり(例えば7.5%~8.5%の間で利率を設定するなど)、連動型や変動型にすることは認められている。
- ④ 仮の個人別勘定により従業員に通知される残高は、仮に配分されたクレジットと利息分の合計額に常に等しくなくてはならない。このことは、離職時の一括受取額が個人別勘定残高に等しくなること、また離職時に一括受取りせず、通常の退職年齢まで据え置いた場

合の受取額は、離職時の個人別勘定残高に退職年齢までの利息分を合計した額に等しくなることを意味している。

- ⑤ 受給権付与についてはすべての従業員に対し同じ条件にしなければならない。

(4) CBプランの具体的設計例

ここで、簡単な設計例を用いて、CBプランにおける個人別勘定残高がどのように増えていくかを確認しておきたい(表2)。ここでは25歳の新入社員を想定し、5年間の毎年の報酬を30,000ドルに固定する。また、CBプランでは2種類の方法—クレジットと利息分—により、毎年従業員に給付を与える仕組みとなっていることから、クレジットを対報酬5%、利率を7%に設定することにする。

初年度に与えられるクレジットは1,500ドル(30,000ドル×5%)、利息分が52.50ドル(1,500ドル×7%÷2)となることから、初年度末の残高は1,552.50ドルとなる。同様のプロセスを経ると、5年度末の残高は8,928.02ドルになり、報酬額の約30%の水準にまで達する。この残高が仮の個人別勘定に記載されることになる。なお、CBプランを採用している代表的な企業の導入例を示したのが表3である。クレジットはその多くが報酬の何%という形式で付与されるが、まれに報酬に関係なく決められ付与

表2 CBプランの設計例

年	現在価値 (年初)	毎年の報酬	クレジット (報酬の5%)	利息分 (利率7%)	現在価値 (年終)
1	\$ 0.00	\$ 30,000	\$ 1,500	\$ 52.50	\$ 1,552.50
2	\$ 1,552.50	\$ 30,000	\$ 1,500	\$ 161.18	\$ 3,213.68
3	\$ 3,213.68	\$ 30,000	\$ 1,500	\$ 277.46	\$ 4,991.13
4	\$ 4,991.13	\$ 30,000	\$ 1,500	\$ 401.88	\$ 6,893.01
5	\$ 6,893.01	\$ 30,000	\$ 1,500	\$ 535.01	\$ 8,928.02

出所：Lawrence T. Brennan and Dennis R. Coleman, *Cash Balance Pension Plan*

注：利息分は(年初の現在価値×7%)と(クレジット÷2×7%)の合計額

表3 CBプランの導入例

企業名	参加資格	社会保障との インテグレーション	退職 年齢	給付形式 クレジット (対報酬)	利率
Bank of America	勤続1年	あり	65歳	一律7.0%	TBレート(注) (19% = 6.25%)
Chemical Bank	勤続1年	なし	65歳	勤続年数により異なる 3.0%(5年未満), 4.0%(6-10年) 5.0%(11-20年), 6.0%(21年以上)	TBレートを基 準に設定
Del Monte	勤続6ヶ月	あり	65歳	年齢によって4-7%の間で設定	11.0%
First USA	勤続1年	なし	65歳	一律4.0%	2.0%
Hoechst Marion Lousel	即日	なし	60歳	一律6.0%	TBレートを基 準に設定
Smith Barney	21歳以上 かつ勤続1年	あり	65歳	年齢によって異なる 0.75-1.25%(35歳未満) 1.8-2.5%(35-44歳), 2.9-4.5%(45-54歳) 4.0-7.0%(55歳以上)	不明
Travelers Companies	21歳以上 かつ勤続1年	あり	65歳+ 5年	年齢および勤続年数により異なる (勤続年数) (年齢) 0-5年 6-14年 15年以上 <35歳 0.75% 1.25% 1.25% 35-44歳 1.80% 2.00% 2.50% 45-54歳 2.90% 3.50% 4.50% 55歳> 4.00% 5.00% 7.00%	不明

出所: Hewitt Associates, Specbook 1997

注: 米財務省短期証券のことで、一般にTBという略称で知られている。

されるケースもある。また、クレジットの付与に年齢や勤続年数を考慮することにより、中高年の労働者や長期勤続者を優遇する企業もあるが、どちらかというところこちらの方が一般的である。年齢に関係なくクレジットを一律に付与する方式については、若い労働者やサービス業に従事する労働者に人気が高い一方で、早期退職者に対する企業の給付額負担を著しく増加させる恐れがある。なお、クレジットについては社会保障とのインテグレーション（給付調整）を考慮しているケースも多い。

利率の決定については、定期的に利率の見直しを行うか、あるいは10年物のTBなどに連動させるかのいずれかの方式が採用されている

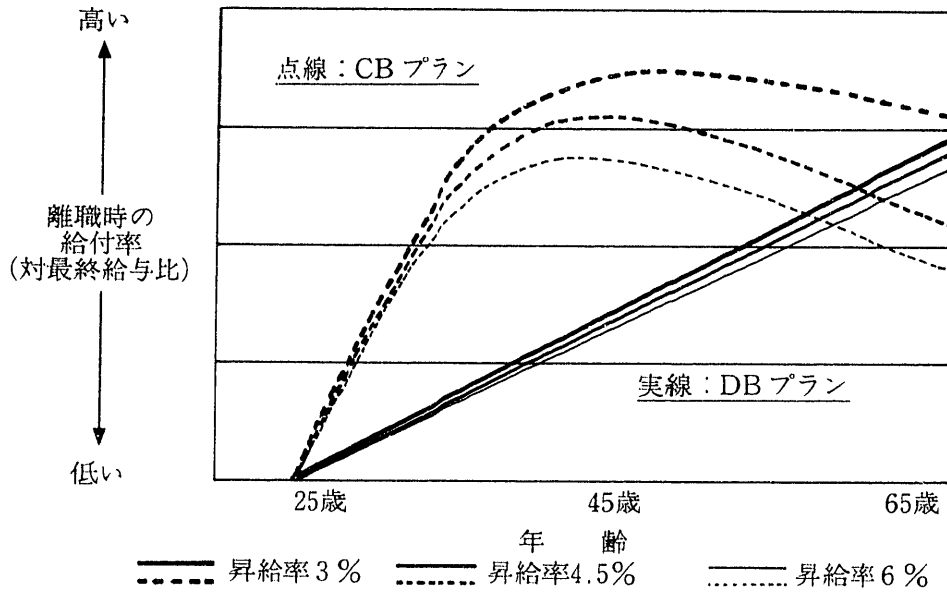
が、多くの場合最低保証利率が定められている。ただし、クレジットと利率の水準は、「企業が従業員に対してどの程度の給付を実施したいと考えるか」に強く依存しており、企業が持つ裁量は大きい。

(5) 給付率, 給付額

—DBプラン VS CBプラン

伝統的DBプラン（最終給与基準を採用）とCBプランについて、退職時給付額の給付率（対最終給与比）の推移を比較したのが図1である。

点線は、CBプランに加入する従業員の退職時給付率の推移を示している。また、実線は伝統的DBプランに加入する従業員の退職時給付率の推移を示したものである。一番上の点線お

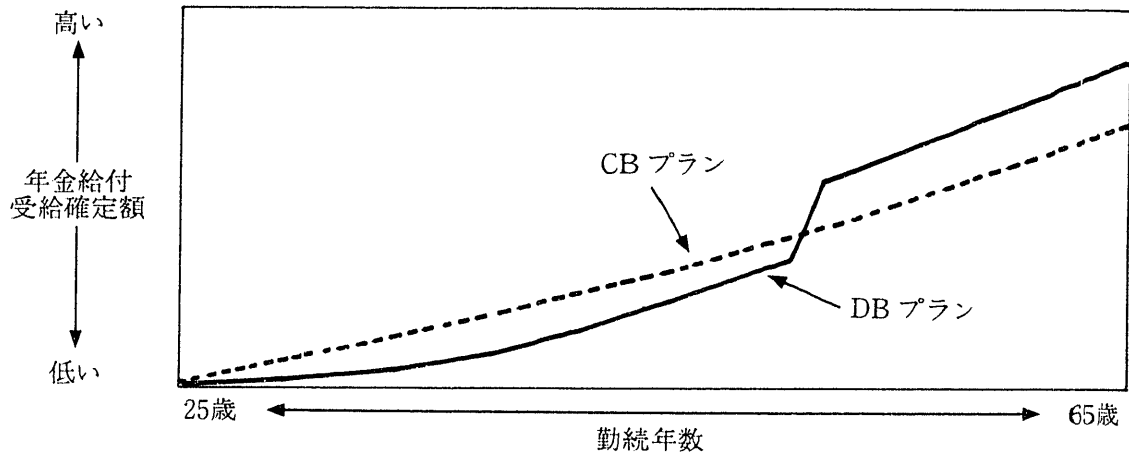


出所：Buck Consultants, Hybrid Pension Plans: A solution for some Employers

注：この試算の前提は以下のとおりである。

- ・CBプランについては、クレジットを報酬の10%、利率を年4.5%と設定している。
- ・DBプランについては、給付額を退職前5年間の平均報酬額の1.5%に勤続年数を乗じた額に設定している。

図1 退職時の給付率比較—DBプラン VS CBプラン



出所：William M. Mercer, Pension Plans: The Next Generation

注：推計の前提については定かではない。

図2 給付額の比較—DBプラン VS CBプラン

よび実線は、1年につき3%の割合で収入が増加した従業員の給付率を示している。同様に真ん中の点線および実線は、1年に4.5%の割合で収入が増加した従業員の給付率、一番下の点線および実線は、1年に6%の割合で収入が増加

した従業員（いわゆる出世したエリート社員）の給付率を示している。

グラフから明らかなように、伝統的DBプランとCBプランではその給付率の推移がまったく異なっている。CBプランでは給付率が短期

間に急速に上昇することから、転職可能性の高い労働者には魅力的なプランとして捉えられるであろう。

また、所得について高い伸びを達成してきた従業員は、離職時給付率という点では、所得の伸びが低かった従業員よりも恵まれていないことがわかる。特にCBプラン(それも45歳以降)において、この傾向が著しい。こうした傾向は、伝統的DBプランではさほど顕著にはみられない。

CBプランに加入する従業員について、結果的に給付率に著しい格差が生じてしまうことはやむを得ないことである。なぜなら、CBプランにおける離職時給付額は、それまでの利息分(利率)の影響を強く受けるからであり、対照的に伝統的DBプランでは、離職時給付額は離職時の報酬額により決定されるからである。このように伝統的DBプランでは、報酬の伸び率が将来給付額を決定する要因となるが、CBプランでは必ずしもそのような関係が成り立たない。

なお、両プランの給付額の推移について比較したのが図2である。これについては特に説明はしないが、ある時期を境にして伝統的DBプランの給付額がCBプランの給付額を上回り、その格差は徐々に拡大することになる。従って、長期勤続を前提とした場合には、給付額という

点ではDBプランの方が従業員にとって魅力的となろう。

(6) DBプランからCBプランへの制度変更

DBプランからCBプランに変更する場合、企業(基金)は基本的にCBプランにおける個人別初期残高を、現行DBプランにおける確定済年金給付額の現在価値と等しくなるように設定すればよい。ただし、もし利率や死亡率、給付開始年齢などの諸条件についても見直しを行うのであれば、その計算は少し複雑になる⁴⁾。なお、企業はある一定の最低給付要件さえ満たせば、残高計算方法についてはかなり自由に決定することができるため、その決定は企業のスタンスに大きく左右される。また、企業は負担するコストと変更後の予想給付額に対する従業員の反応についても十分考慮しなければならず、おそらく変更作業の中で最も神経を使う作業と位置付けられるだろう。

CBプランにおけるアドミニストレーション(業務管理)については、DBプランほど複雑ではない。CBプランのクレジットや利息は極めて単純な計算に基づいており、複雑な計算を必要とするDBプランと対照的である。ただし、レコードキーピング(記録保持)については、仮定の個人別勘定の管理があることなどから、DBプラン以上に手間とコストがかかると思われ

表4 DBプランおよびCBプランの普及率

	全体	1995年			1993年	1991年
		製造業	金融業	サービス業		
DBプランの普及率	64%	66%	74%	58%	67%	75%
年金給付額算定方式						
最終給与基準	87%	83%	92%	88%	87%	88%
全期間給与基準	12%	15%	8%	12%	13%	10%
(うちキャッシュバランス)	(4%)	(3%)	(2%)	(7%)	(3%)	(1%)
その他	1%	2%	—	—	—	2%

出所: Hay/Huggins Benefits Report

る⁵⁾。

(7) 普及状況

米国におけるDBプランの普及状況を見ると、近年DCプランの拡大により年々普及率が低下しており、1995年には64%となっている(表4)。しかも、その多くが401(k)プランを併用していることを考えると、もはやDBプランだけを提供している企業は非常に少ない状況にある。

DBプランを提供している企業の中で、年金給付額算定方式について最終給与基準以外の方式を採用している企業割合は95年で13%となっており、その内キャッシュバランス(CBプラン)を採用しているのが4%を占めている。近年少しずつではあるが、その割合は増加する傾向にある。また、別の調査(KPMG Survey, 1995)などをみても、CBプラン導入企業は全体の5%となっており、ほぼ同じ結果となっている。

このように、年金給付額算定方式を最終給与基準から全期間給与方式に変更している企業については既に13%に達しているが、さらにDCプランの諸メリットを取り込んだCBプランにまで発展させ、導入している企業についてはあまり多くないという現状が明らかとなった。アメリカでCBプランがあまり普及していない理由としては、DBプランから直接DCプランへの移行が進んでいることや、CBプランのメリットがまだ十分に理解されていないことが考えられる。

なお、ハイブリッドプラン全体の普及率は、従業員1,000名以上の大企業で約10%程度となっている(EBRI, 1995)。

2 ペンションエクイティプラン

(以下: PEプラン)

CBプランと同様に、IRSによりDBプランと定義されているプランである。別名ライフサイクルプランとも呼ばれる。

PEプランが登場したのはCBプランよりも遅く、ナビスコが1993年に導入したのが第一号である。またIBM社が導入していることでも広く知られている。その導入目的についてはCBプランとほとんど同じであるが、CBプランと比べて制度的に大きく異なる点がある。まず、年金給付額算定方式が異なっている。PEプランもCBプランと同じ全期間給与基準であるが、CBプランでは毎年の給与額に一定割合を乗じた額を合計するのに対し、PEプランでは勤務期間の平均給与額に一定割合を乗じる方法が使われている。従って、PEプランを採用する企業は、伝統的DBプランほどではないにせよ、何らかのインフレリスクを負うことになる。また、PEプランでは個人別勘定が存在しない。これは年金給付額が最終給与とリンクしているために、退職・離職前における年金給付額の確定ができないからである。ただし、PEプランを採用する多くの企業は、従業員に対して年金給付に関する報告書を作成・提供することにより、プランへの理解を深めてもらう努力を行っている。

表5はPEプランの具体的設計例である。ここでは、35歳入社社員を例に、30年勤続した場合の年金支給額が示されている。年金支給額の現在価値は、勤続期間中の平均報酬額×クレジット合計で計算される。クレジットは勤続期間中の平均報酬額に対する比率で毎年与えられる。例えば45歳時点の場合、給付額は\$31,108(\$28,280×110%)となり、同様に65

歳時点では \$ 292,656 (\$ 75,040×390%) になる。なお、通常クレジット付与については、中高年者および長期勤続者を優遇する場合が多い。

クレジット分と利息分が分離されていたCBプランとは異なり、PEプランではその両者を明確に分離しておらず、年金額は基本的に給与額に依存し決定される性格が強いことから、CB

表5 PEプランの設計例

年	毎年の報酬 (\$)	最終平均報酬 (\$)	クレジット (%)	クレジット合計 (%)	現在価値 (年終)
1	\$ 20,000	\$ 20,000	10	10	\$ 2,000
2	\$ 21,000	\$ 20,500	10	20	\$ 4,100
3	\$ 22,100	\$ 21,033	10	30	\$ 6,310
4	\$ 23,200	\$ 21,575	10	40	\$ 8,630
5	\$ 24,400	\$ 22,140	10	50	\$ 11,070
6	\$ 25,600	\$ 23,260	12	62	\$ 14,421
7	\$ 26,900	\$ 24,440	12	74	\$ 18,086
8	\$ 28,200	\$ 25,660	12	86	\$ 22,068
9	\$ 29,600	\$ 26,940	12	98	\$ 26,401
10	\$ 31,100	\$ 28,280	12	110	\$ 31,108
11	\$ 32,700	\$ 29,700	14	124	\$ 36,828
12	\$ 34,300	\$ 31,180	14	138	\$ 43,028
13	\$ 36,000	\$ 32,740	14	152	\$ 49,765
14	\$ 37,800	\$ 34,380	14	166	\$ 57,071
15	\$ 39,700	\$ 36,100	14	180	\$ 64,980
16	\$ 41,700	\$ 37,900	14	194	\$ 73,526
17	\$ 43,800	\$ 39,800	14	208	\$ 82,784
18	\$ 46,000	\$ 41,800	14	222	\$ 92,796
19	\$ 48,300	\$ 43,900	14	236	\$ 103,604
20	\$ 50,700	\$ 46,100	14	250	\$ 115,250
21	\$ 53,200	\$ 48,400	14	264	\$ 127,776
22	\$ 55,900	\$ 50,820	14	278	\$ 141,280
23	\$ 58,700	\$ 53,360	14	292	\$ 155,811
24	\$ 61,600	\$ 56,020	14	306	\$ 171,421
25	\$ 64,700	\$ 58,820	14	320	\$ 188,224
26	\$ 67,900	\$ 61,760	14	334	\$ 206,278
27	\$ 71,300	\$ 64,840	14	348	\$ 225,643
28	\$ 74,900	\$ 68,080	14	362	\$ 246,450
29	\$ 78,600	\$ 71,480	14	376	\$ 268,765
30	\$ 82,500	\$ 75,040	14	390	\$ 292,656

出所：Dan M. McGill, Kyle N. Brown, John J. Haley, Sylvester J. Schieber, *Fundamentals of Private Pensions (Seventh Edition)*

注：35歳の入社社員を例にしている。

このプランにおける年齢と付与されるクレジットとの関係は以下のとおり。

30歳以下 = 7%, 30-34歳 = 8%, 35-39歳 = 10%

40-44歳 = 12%, 45歳以上 = 14%

プランよりも伝統的 DB プランに近いプランと位置付けることができる。

3 フロアオフセットプラン

フロアオフセットプランが他のハイブリッドプランと大きく異なる点は、現実に DB プランと DC プランの両プランにより構成されている点である。別名フロアプランとも言う。

このプランでは、フロアと呼ばれる DB プランとベースと呼ばれる DC プランが存在する。最初に、フロアと呼ばれる DB プランの計算基礎に基づき最低給付額が設定される。従業員にとって、この給付額が最低保証される年金額となる。DC プランからの給付額が最低給付額を上回った場合には、従業員は DC プランからのみ年金給付を受取り、DB プランから給付を受けることはできない。一方、もし DC プランからの給付額が最低給付額を下回ったならば、その差額分が DB プランより給付される仕組みとなっている。従って、DB プランからの年金給付は、DC プランの給付額が最低給付額に不足する場合のみに限られている。

4 ターゲットベネフィットプラン

IRC により、DC プランに分類される制度である。DB プランの計算基礎に基づく年金給付額を目標額として、その額から逆算した拠出額が積み立てられる仕組みとなっている。ただし、この目標額が企業（プランスポンサー）により保証されるということではない。多くの場合、拠出額については従業員が投資先の選択を行っており、その運用結果により目標額を上回ることもあれば下回ることもある。その他の制度的特徴については、すべて DC プランと同様である。

5 年齢加重型プロフィットシェアリングプランとニューコンパラティブプラン

両プランとも、IRC により DC プランと定義されている制度である。通常 DC プランでは、中高年者ほど退職が間近く、積立期間が短いことから不利が生じやすくなる。年齢加重型プロフィットシェアリングプランは、拠出率（対報酬比）を年齢に比例させて増やすことにより、こうした中高年者の不利を補うことを目的とした制度である。ただし、このプランでは、中高年齢という理由だけですべての人に同じ拠出率（対報酬比）を与えてしまい、その人の能力が考慮されないという短所もある。

ニューコンパラティブプランは勤続年数と役職の観点から従業員をいくつかのグループに分類し、それぞれのグループに対し拠出率（対報酬比）を付与する制度である。年齢加重型プロフィットシェアリングプランのように年齢だけに特化することなく、従業員の貢献を加味した拠出付与が実現できる点が長所と言えよう。

III 日本におけるハイブリッドプラン導入の可能性

これまでハイブリッドプランの概要について整理したが、以下ではハイブリッドプラン導入の可能性について考察する。

現在議論されている DC プランの導入案は、大きく分けて次の2つである。第1は DB プランを一度終了させ、その後 DC プランへの移行を図るという案であり、第2は DB プランを維持したまま、DC プランを補足的に導入するという案である。前者は企業拠出型 DC プランへの移行を前提としたものであり、後者は従業員拠出型 DC プランの導入を前提としたものであ

る。

第1の案はDBプランの問題点を解決するための最善の策ではあるが、一方で現行の退職金制度の存続を否定することにつながることから、採用までにかかなりの時間がかかることは確実である。現時点でより実現的なのは第2の案である。

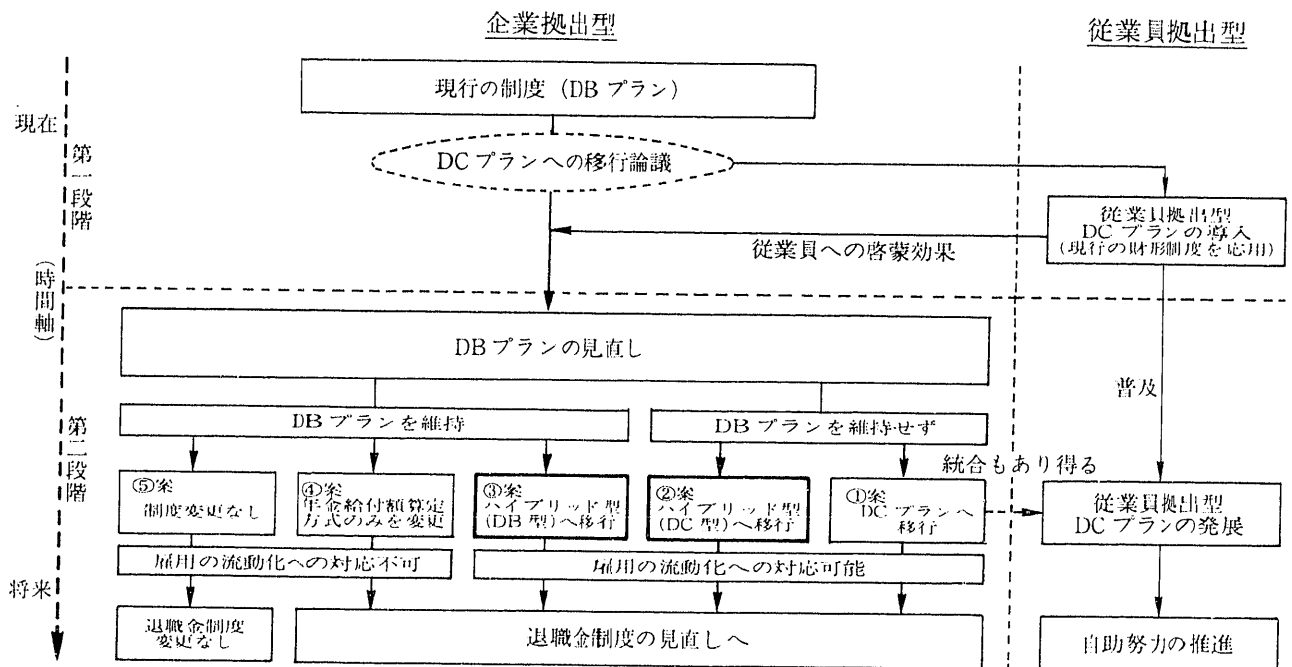
しかし、第2の案は必ずしも問題解決につながる策とは言えない。なぜなら、DBプランに従業員拠出型DCプランを組み合わせたとしても（仮に企業による一定の拠出があるとしても）、DBプランが現状のままでは転職時の不利が完全に解消されることはなく、到底雇用の流動化に対応しているとは言えないからである。企業拠出負担の問題についても同様である。従って、いずれDBプランについては、多くの企業で根本的な見直しを実施する時期がやってくると考えられる。

そこで、日本におけるDBプランの改革およ

びDCプランの普及シナリオを、二段階に分けて想定した（図3）。

第一段階は、DBプランは残したまま、従業員拠出型DCプランを導入する期間であり、DBプランの見直し準備期間（DCプランの啓蒙期間）と位置付けている。従業員拠出型DCプランの導入は、DCプランの仕組みを従業員に理解させるという意味で大きな役割を果たすと考えられる⁹⁾。従業員拠出型DCプランについては、現行の財形制度をバージョンアップさせるという案が現実的ではないだろうか。

第二段階は、DBプランの見直し期間である。この期間において、企業は従来のDBプランについて、①DCプランへ移行、②ハイブリッドプラン（DC型）へ移行、③ハイブリッドプラン（DB型）、④DBプランを維持するが年金給付額算定方式を変更、⑤制度変更なし、のいずれかを選択する。⑤以外を選択した企業は、必然的に退職金制度を変更することとなる。



注：第二段階については、現行の法制および適格要件が変更・撤廃され、企業（基金）が自由に年金制度設計ができるようになることを前提としている。

図3 今後想定されるDBプランの改革およびDCプランの普及シナリオ

先に触れたように、アメリカでは年々DBプランを提供している企業割合が減少しつつあるが、それでも大企業を中心として現在でも多くの企業がDBプランを提供している。日本における企業内福祉は恩恵的性格が強いことから、アメリカ以上にDBプランからDCプランへの移行には困難を伴うだろう。従って、①案で示したDCプランへの移行シナリオの採用が困難な場合、折衷案として②もしくは③案を採用する企業の増加が十分想定されるのである。特に、③案、すなわち適度にDCプランのメリットを持ちながら、かつDBプランとしての恩恵的要素も持っているCBプランは、今後非常に注目されるのではないかと思われる。

おわりに

日本におけるDBプランの改革およびDCプランの普及については前節で示したようなシナリオを想定しているが、改革および普及には比較的長い期間を要するのではないかというのが個人的な見解である。日本とアメリカにおける環境的な違い（商品性の違い—すなわちいわゆる年金ではなく投資ファンドに近いこと、税体系の違い、公的年金水準、貯蓄率など）があまりにも大きいと言わざるを得ないからである。

最後に本稿の課題について若干触れておきたい。CBプランを中心に、アメリカにおけるハイブリッドプランの導入事例を調査したが、その多くが財政状況の比較的健全な基金における事例であった。従って、既に財政が悪化した基金に対してハイブリッドプランの導入が有効かどうかについては、別途検証の必要がある。また、日本でハイブリッドプランの導入を検討する可能性がある企業（プランスポンサー）像につい

ても、明らかにしていく必要があるだろう。なお、日本の場合には、退職金制度の変更という重要な問題も残っており、これについての検討も今後の大きな課題である。

注

- 1) *Pension Management*, March 1996.
- 2) 本稿ではポータビリティを、中途退職時に自分の年金原価相当分を一時金として受取ることができること、さらにその一時金をIRAもしくは他の年金プランに移管することができることとして定義している。それ以外の定義として、勤続年数の継続を認めることによる給付通算方式といったものも考えられるが、アメリカにおけるポータビリティの定義は既に前者に限られているようである。また後者の定義については、日本の状況を見ても、もはや現実的な定義とは言えないだろう。
- 3) 伝統的DBプランでは、年金給付額算定方式が最終給与基準のため、従業員が離職時の受取額を事前に把握できないという問題がある。特に若い従業員にとっては、退職時の給与水準といったあまりにも不確定な要素の上に立脚した年金制度など、非現実的な制度としてしか捉えることができないのである。
- 4) 仮に金利や死亡率を低い基準に変更するならば、確定給付額の現在価値が上昇することから、結果的に導入時の個人別残高は増えることになる。同様に給付開始年齢を引き下げた場合にも、導入時の個人別残高は増えることになる。
- 5) 実際の導入企業をみると、DCプランのように従業員拠出もなく、また従業員が投資ファンドを選択することがないにもかかわらず、レコードキーピングについてはDCプランと同レベルもしくはそれ以上のシステムを採用しているケースも多いようである。
- 6) DCプランでは、個人別勘定の存在や投資リスクを従業員が負うなど、従来のDBプランと異なる点が多いことから、一定の啓蒙期間が必要になると考えられる。

参考文献

- Bery G. Landstorm, Thomas B. Bainbridge. 1996 "What's New in Pensions: Defined Lump Sum Plans", *Compensation & Benefits Review* March 1996.
- Buck Consultants, INC. 1995 "Hybrid Pension Plans: A Solution for Some Employers", *For Your Benefit...* No. 124 (May 1995).
- Dan M. McGill, Kyle N. Brown, John J. Haley, Sylvester J. Schieber. 1996 *Fundamentals of Private Pensions (Seventh Edition)*, University of Pennsylvania Press.
- Employee Benefit Research Institute. 1995 *EBRI Hybrid Sponsor Survey Results*.
- Employee Benefit Research Institute. 1996 "Hybrid Retirement Plans: The Retirement Income System Continues to Evolve", *EBRI Issue Brief* No. 171 (March 1996).
- Employee Benefit Research Institute. 1997 *EBRI Databook on Employee Benefits* Fourth Edition
- Employee Benefit Research Institute. 1997 *Retirement Prospects in a Defined Contribution World*
- Haygroup. 1995 *Hay/Huggins Benefit Report*
- 1995.
- Hewitt Associates. 1997 *Hewitt Associates Specbook*.
- 十菱 龍 1996 「米国における年金資産運用に関する調査研究」『年金と雇用』Vol. 15 No. 2。
- Lindsay Wyatt. 1996 "Hybrid Plans Fit Evolving Work Force", *Pension Management* March 1996.
- Mary S. Case. 1996 "How Owens Corning Uses Cash-Equivalent Benefits to Tie Compensation to Performance", *Compensation & Benefits Review* May/June 1996.
- 村上 清 1997 『年金制度の危機』東洋経済新報社。
- Nancy C. Pratt. 1996 "Metrics Report: The Road to Retirement", *Compensation & Benefits Review* March 1996.
- Richard A. Ippolito 1994 "Pension and Indenture Premia", *The Journal of Human Resources* Volume XXIX, No. 3 (Summer 1994).
- William M. Mercer. 1994 *Pension Plans: The Next Generation*.
- (しんかい・やすひこ
第一生命経済研究所 総合研究部
副主任研究員)