

## 我が国におけるハイブリッド型企业年金制度の拡充について

社団法人 日本年金数理人会  
ハイブリッドプラン検討特別委員会

1962 年の税制適格年金制度の創設および 1965 年の厚生年金基金制度の創設以来、我が国の企業年金制度は順調に発展を遂げてきた。また、2000 年の退職給付会計の見直しや、2000 年から 2002 年にわたる大幅な市場変動などの環境変化に対応すべく、2001 年には確定拠出年金制度、2002 年には確定給付企業年金制度が、それぞれ創設され、企業年金制度の新しい選択肢が用意された。さらに、厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度では、確定拠出制度と確定給付制度の特徴を併せ持つハイブリッド型年金制度の一形態であるキャッシュ・バランス型年金制度を実施することが可能となり、企業と従業員とが一定の範囲で企業年金制度運営上のリスクを分担する仕組みが導入された。

一方、公的年金制度のスリム化が進む中、企業年金制度の老後所得保障機能への一層の貢献が期待される場所である。

このような状況を踏まえ、日本年金数理人会では、我が国の企業年金制度の更なる普及・発展をはかるために、ハイブリッド型年金制度の拡充への研究を行った。

なお、本研究は、当面のまとめ(報告)であり、今後も引き続き、企業年金制度の普及・充実に向けて、種々の議論を積み重ねる必要があると考える。

### [目次]

I. ハイブリッド型年金制度の拡充への研究の背景	2 ページ
II. リスク分担の考え方	3 ページ
III. 我が国における確定給付制度	5 ページ
IV. 新たなハイブリッド型年金制度 (骨子)	10 ページ
(資料 1) 確定給付企業年金法で認める制度の拡充	13 ページ
(資料 2) 確定給付企業年金法と確定拠出年金法の一体化運営	18 ページ
(資料 3) 確定拠出年金制度の拡充	23 ページ
[参考 1] B R 制度における年金受給権者に係る整理	27 ページ
[参考 2] B R 制度における収益クレジット累積リスクの検証	29 ページ

## I. ハイブリッド型年金制度の拡充への研究の背景

確定給付制度と確定拠出制度の特徴を併せ持ち、退職給付制度運営に伴う様々なリスクを事業主と従業員の間で分担するハイブリッド型年金制度は、世界各国の社会環境を反映して、種々の形態のものが発展してきた。

我が国では、2002年の確定給付企業年金制度導入時に、ハイブリッド型年金制度の一類型であるキャッシュ・バランス型年金制度が認められ、厚生年金基金制度と確定給付企業年金制度での実施が可能となった。

我が国のキャッシュ・バランス型年金制度は、退職給付会計上の債務と費用の安定化という事業主のニーズを満たし、確定給付制度の発展に寄与し、既に多くの企業・基金で採用され、一定の効果を発揮していると考えられる。

なお、我が国のキャッシュ・バランス型年金制度における加入者等の仮想個人勘定残高の再評価率は、

① 定率

② 国債の利回りその他の客観的な指標であって合理的に予測することが可能なもの

③ ①と②の組み合わせ

④ ②または③に上下限を設定したもの、かつ、零を下回らないものであることとされており(確定給付企業年金法施行規則第29条)、客観的な指標については「総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数や、厚生労働省において作成する年平均の賃金指数」が例示されている(平成14年3月29日年発第0329008号通知 第三給付の額に関する事項 三)。この再評価率の設定基準により、再評価率は新発国債の利回りを基準に設定されることが多く、キャッシュ・バランス型年金制度は、退職給付債務の安定化には一定の効果があるものの、資産運用リスクについての軽減が必ずしもなされているものではない。

また、キャッシュ・バランス型年金制度では、従業員は名目上の給付額が変動するというリスクを受け入れる見返りに、経済環境が好調な時には一般的に金利水準も高くなるため、給付額が増加するというメリットを享受することが可能となる。このようなメリットもキャッシュ・バランス型年金制度普及の一因と考えられる。

一方、公的年金制度については、少子高齢化の進展等の環境変化を受けて、制度を持続可能なものとすべく、平成16年改正において給付の適正化が図られた。この結果、当時の見通しによれば、将来の厚生年金の所得代替率は、被用者の平均所得の50%程度にまで低下する見通しである。

諸外国においては、若干の差はあるものの、公的年金と企業年金の合計額で退職時所得の60%~70%程度を確保するのが一般的である。公的年金制度の給付水準が低下する見通しがある中で、企業年金の占める役割は重要であり、企業年金ハイブリッド型制度の拡充が企業年金制度の一層の普及・充実に向けてのインセンティブの一つになると考えられる。

確定拠出年金制度と確定給付企業年金制度が施行されて7年が経過し、両制度の再評価等に関して「企業年金研究会」において議論がなされたところであるが、これらに加えて、日本年金数理人会では被用者の老後所得の確保と事業主負担の適正化を図るために、労使合意に基づく事業主と従業員等間のリスク分担を、より柔軟に行うことができる新たなハイブリッド型年金制度の導入の研究を行った。

## II. リスク分担の考え方

### (1) リスク分担の考え方の一例

英国雇用年金省(Department for Work and Pensions)が2005年に発表したハイブリッド型年金制度に関する調査報告(Research Report 271 Hybrid pension plans: UK and international experience)では、企業年金制度のリスクの所在を表1のように分析している。

この報告書では、最終給与比例年金制度を「純粋な確定給付制度(pure defined benefit)」とし、個人運用型確定拠出制度を「純粋な確定拠出制度(pure defined contribution)」と定義している。その他の制度は、事業主と加入者がリスクを分担しているため、ハイブリッド型年金制度と位置づけている。

(表1) 年金制度別のリスク分担

リスクの種類	投資リスク	年金化リスク (長寿リスク)	昇給リスク (インフレリスク)
最終給与比例年金制度	事業主	事業主	事業主
最終給与比例一時金制度	事業主	加入者	事業主
全期間平均給与比例年金制度 (給与再評価ありを含む)	事業主	事業主	加入者
直列ハイブリッド型年金制度 <sup>(注1)</sup>	双方	双方	双方
並列ハイブリッド型年金制度 <sup>(注2)</sup>	双方	双方	双方
キャッシュ・バランス型年金制度	事業主	加入者	加入者
個人運用型確定拠出制度	加入者	加入者	加入者

(注1)直列ハイブリッド型年金制度とは、一定の年齢(または退職)までは確定拠出制度で、それ以降は確定給付制度となる制度。

(注2)並列ハイブリッド型年金制度とは、確定拠出制度と確定給付制度を併用する制度。

最終給与比例一時金制度は、加入者が退職後に年金を受給するためには、保険会社の終身年金保険を購入するなどの手段を加入者が自ら講じる必要があり、一時金を年金化しない場合には老後の生活資金が不足するリスクを加入者が負う。一方、事業主は年金資産の運用リスクや昇給(インフレ)による給付額の増加リスクを負っているため、ハイブリッド型年金制度とされている。

全期間平均給与比例年金制度は、給与の再評価を行ったとしても、最終給与比

例とした場合の年金額と比較して必ずしも十分な年金額が確保できるとは限らず、従業員に一部のリスクが移転されている。一方、年金資産の運用リスクや年金支払に伴う長寿リスクは事業主が負っているため、ハイブリッド型年金制度に分類されている。

## (2) 我が国において考慮すべきリスク

我が国では、企業年金制度の原資が退職金である場合が一般的であり、適格年金制度を含めた企業年金制度において有期年金が多いことや、経済の低成長下にあり長期にわたってインフレが顕在化しなかったために、年金化(長寿化)リスクや昇給(インフレ)リスクが企業年金制度におけるリスク要因としてはあまり認識されず、主に「年金資産の運用リスク」に関心が集中している。このため、年金資産の運用リスクを事業主が負担するものが確定給付制度で、従業員が負担するのが確定拠出制度であると認識されていることが多い。しかし、インフレが発生した場合には、老後所得保障の観点から、企業年金の購買力維持は大きな課題となるものと思われる。従って本レポートでは、我が国固有の事情を反映し、事業主のリスクとしては「年金資産の運用リスク」、従業員のリスクとしては「インフレリスク」を主なリスクとして捉え、新たなハイブリッド型年金制度を研究した。

## (3) オランダの集団運用型確定拠出制度について

リスク分担の一例として、昨今、オランダでは確定給付制度の枠組みを維持したまま確定拠出制度の要素を取り入れた集団運用型確定拠出制度(Collective Defined Contribution Plan：CDC制度)が考案され、普及しつつある。

CDC制度は、法令上、確定給付制度として取り扱われており、給付算定式が「年金額＝全期間平均給与×一定率(2%)×勤務年数」で決定され、積立水準に応じて年金額の物価スライド率を調整(完全スライド、部分スライド、スライドなし)し、積立水準が一定水準以下に低下した場合には年金額を減額して掛金水準を労使協議により一定期間(5～7年)固定する制度である。掛金が一定期間固定されることから、オランダ国内では企業会計上は確定拠出制度扱いとされる。ただし、実際には、CDC制度において給付減額が行われることを想定していないと考えられる。なぜならば、よほどのことがなければ積立不足にならないように、掛金水準が決定されており、万一、一定水準を超えた積立不足が発生した場合には、追加掛金を拠出し、積立水準を回復させることを想定していると思われるからである。

この制度の事業主のメリットとしては、一定期間掛金水準が固定されるため、その間の企業のキャッシュ・フローのコントロールが容易であることと、企業会計上は確定拠出として扱われるため財務上の負担が軽いことである。逆に、デメ

リットは、法令上は確定給付として取り扱われるため、余裕のある積立水準を維持しなければならないことである(オランダの確定給付制度には保険会社と同様の財務規制が課され、ソルベンシー・マージンの確保(積立余剰の確保)が義務付けられている)。

従業員側のメリットとしては、純粋な確定拠出制度とは異なり、確定給付制度とほぼ同様の給付の安定性が確保され、かつ、中長期的には老後の所得保証で重要なインフレスライドも期待できることである。デメリットは、年金資産運用環境が悪化し、積立水準が低下した場合にはインフレスライドが行なわれず、場合によっては年金額が減額される可能性もあるという点である。

我が国では、掛金の算定上、収支相等の原則に基づき、100%の積立水準を目標に掛金を拠出している。よって、あらかじめソルベンシー・マージンを確保するための拠出は、現行法令上行えないため、積立余剰の存在を前提とするCDC制度と同様の制度を我が国で導入することは困難である。また、我が国において企業会計上、確定拠出制度として扱われるかどうかについても不透明なため、導入ニーズは推測できない。

### Ⅲ. 我が国における確定給付制度

#### (1) 確定給付企業年金法で定義する制度

確定給付企業年金法の目的は、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けられることができるようにし、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することと定められている(法第1条)。その給付の額については、加入者期間または当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならないとされている(法第32条)。

これは、国民の生活の安定と福祉の向上に寄与するという目的が達成され、事業主が従業員と給付の内容を一定の算式(加入者期間または当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的な方法により算定されたものであって不当に差別的なものではないもの)に基づいて行うことを約していれば、その制度が法に定める確定給付企業年金に分類されるものであることを意味すると思われる。

なお、現在、我が国では企業年金に関する法律が「確定給付企業年金法」と「確定拠出年金法」の二法に分かれている。確定拠出年金法では純粋な確定拠出年金制度を想定し、確定給付企業年金法では最終給与比例制度やポイント型制度をはじめ国債等により再評価されるキャッシュ・バランス型制度などを認めている（確定給付企業年金法施行令）ものの、その他の給付の仕組みについては規定がなされていないのが現状である。

また、「確定給付企業年金法」と「確定拠出年金法」の二法は個々に運営されており、一体的運営はなされていない。

#### 確定給付企業年金法

第1条（目的）この法律は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定給付企業年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

第32条（給付の額）給付の額は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより算定した額とする。

2前項に規定する給付の額は、加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

#### 確定拠出年金法

第1条（目的）この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

確定給付企業年金法施行令  
第 24 条（給付の額の算定方法）法第 32 条第 2 項の政令で定める方法は、次の各号のいずれかに該当する方法とする。

- 一. 加入者期間に応じて定めた額に規約で定める数値を乗ずる方法
- 二. 加入者であった期間の全部又は一部における給与の額その他これに類するものの平均額又は累計額に、加入者期間に応じて定めた率及び規約で定める数値を乗ずる方法
- 三. 加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額その他これに類するものに一定の割合を乗ずる方法により算定したものの再評価を行い、その累計額を規約で定める数値で除する方法
- 四. その他厚生労働省令で定める方法

2 前項第一号から第三号までに規定する規約で定める数値は、厚生労働省令で定めるところにより、支給開始時における受給権者の年齢、支給期間、保証期間（保証期間を定めた場合に限る。）その他厚生労働省令で定めるものに応じたものとしなければならない。

3 年金として支給する給付の額は、当該給付が支給される間において、規約で定めるところにより当該給付の額を改定するものとすることができる。

4 第一項第三号の再評価及び前項の額の改定は、厚生労働省令で定めるところにより、定率又は国債の利回りその他厚生労働省令で定めるものに基づくものでなければならない。

## (2) Defined Benefit Plan の概念

我が国では“Defined Benefit Plan”を確定給付制度と訳す場合が多いが、“Defined”という言葉の意味を必要以上に重く受け止めているように思われる。欧米では、必ずしも給付額が固定されている必要はなく、給付額を算定するための基準が明確に決められているものを“Defined Benefit Plan”と考えているように思われる。

ダン・M・マックギル氏は著書「Fundamentals of Private Pension(企業年金の基礎)」の中で“Defined Benefit”と“Defined Contribution”を次のように定義している。

Defined Benefit : 給付算定式が決まっており、掛金水準が変動

Defined Contribution : 掛金算定式が決まっており、給付額が変動

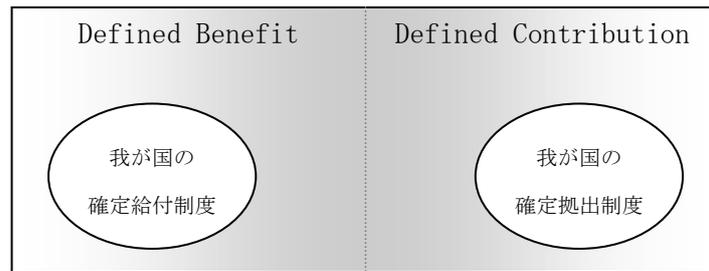
また、国際会計基準(IAS19号)では次のように定義されている。

Defined Contribution : 掛金を拠出した時点で事業主がそれ以上の責務を

## 負わない制度

Defined Benefit : Defined Contribution 以外

我が国に現存する法令上の確定給付制度や確定拠出制度は上記で定義されるものの一部である。我が国の確定給付制度は“Defined Benefit Plan”と言えるが、我が国の確定給付制度のみが、一般的な概念である“Defined Benefit Plan”とはいえない。海外の“Defined Benefit Plan”には、我が国の確定給付制度で想定していない制度も多数存在する。



(注) 上図の「我が国の確定給付制度」および「我が国の確定拠出制度」は、それぞれ確定給付企業年金法および確定拠出年金法に基づく制度を指す。

### (3) 確定給付企業年金法上で認める確定給付制度の範囲

#### a. 一般的な理解

我が国でいう確定給付制度は、年齢の上昇・勤続期間の伸長に応じて給付額が減少せず、定額または給与に一定率を乗じた額等で給付額が算出されるものとの認識がされている。我が国の受給権は退職に伴って確定するにもかかわらず、退職していなくてもあたかも受給権が確定しているかのように、年齢の上昇・勤続期間の伸長に伴い、退職したと仮定した場合の給付額が増加していくことが前提となっている。(受給権とは何かという議論も行う必要があるが、ここでは給付額(厳密には給付原資)が確定することとしている。)

#### b. キャッシュ・バランス型年金制度

我が国のキャッシュ・バランス型年金制度は確定給付制度として分類されているが、退職時の給付額が確定しているものではなく、給付算定式が明確に定められているに過ぎない。キャッシュ・バランス型年金制度は、拠出クレジットと利息クレジットにより給付額が算定される仕組みである。利息クレジットに反映される利率は

①定率

②国債の利回りその他の客観的な指標であって合理的に予測することが可能なもの

③①と②の組み合わせ

④②または③に上下限を設定したもの、かつ、零を下回らないものであること

とされており(確定給付企業年金法施行規則第 29 条)、客観的な指標については「総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数、厚生労働省において作成する年平均の賃金指数」が例示されている(平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号通知 第三給付の額に関する事項 三)。

なお、拠出クレジットは勤務要素であり、利息クレジットは経済要素であると考え、キャッシュ・バランス型年金制度は、勤務要素と経済要素の累積を給付するという仕組みが本質である。

#### 【キャッシュ・バランス型年金制度の本質】

給付額＝勤務要素＋経済要素

勤務要素	勤務の対価として発生	毎年必ず累積額が増加
経済要素	経済環境の反映	変動が必然

#### c. キャッシュ・バランス型年金制度導入時の整理

キャッシュ・バランス型年金制度導入時に、この制度を確定給付制度として取り扱う理由を、次のように整理している。

確定給付制度は、一定の算定式で計算された給付額を退職時に支払う、あるいは退職時以降ある年齢から年金を支給するものであるため、退職時まではその必要資金は従業員に割り当てられず、社内で留保される(退職一時金)か、社外に積み立てられる(企業年金)。したがって、必然的に、事業主にとっては留保金、積立金の管理が生じるとともに、効率的に資金を運用し、これらの資金が将来の支給額に対して十分確保されているかの検証が年金財政、企業財務会計それぞれで行われることになる。

一方、確定拠出制度では、決められた金額が每期従業員に割り当てられるので、事業主に積立金が発生することはない。このため、将来の支給に備えるという意味での債務認識が不要であるし、退職給付としての資金は従業員個人に割り当てられて蓄積される。このため、その資産の運用責任は必然的に従業員が負うことになる。このように、確定給付制度と確定拠出制度とでは、たとえ想定される退職給付金額が同等のものであっても、従業員がこれを受け取る時点とその裏返しの関係にある資産運用責任の所在が根本的に異なるところにも大きな相違点があると言える。

#### d. 確定給付企業年金法が認める確定給付制度の範囲の拡充

キャッシュ・バランス型年金制度の本質は、勤務要素と経済要素に分解され、それらの要素を組み合わせて給付するといった仕組みである。

確定給付企業年金法が認める確定給付制度としては、勤務要素については減少することがあってはならない。勤務要素は、勤務の対価としての性格を持つため、勤務期間が増加するにも関わらず減少することはあり得ない。一方、経済要素は経済環境の給付への反映であるため、環境によって増減することは自然であり、その反映方法が一定のルールに従っていれば認められるものと考えられる。

経済要素の一例としては、不当差別防止等の観点から、労使協議に基づき予め規約に定められた資産構成割合に対して、各資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率(複合インデックス収益率)に基づくものが考えられる。複合インデックス収益率に基づいて給付が算定されるものであれば、給付額が客観的に算定されるため不当差別等の問題は生じない。この場合に問題になるのは、複合インデックス収益率がマイナスとなることも想定される点である。では、給付額に反映される収益率が毎年プラスでなければ確定給付制度と言えないのであろうか。企業年金は、加入時から退職時にかけて準備された給付原資をもとに給付されるものである。加入時から退職時の通期で給付額に反映される収益率がプラスであれば(通算された収益率がマイナスとなる場合には零を保証するのであれば)、上記 a、b、c の観点から認められる確定給付制度の範囲と考えられる。

確定給付企業年金法が制定された当時に比べ、急激なデフレが続く等、社会経済環境は大きく変化してきている。こうした環境変化を踏まえると、毎年付与される収益率がプラスでなくても通算してプラスであるといった制度も、確定給付制度として社会通念上も許容される範囲内と考えられるのではないか。

#### IV. 新たなハイブリッド型年金制度 (骨子)

以上の考察から、新たなハイブリッド型年金制度として、以下に述べる「運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan: B R制度)」の導入が考えられる。また、企業年金制度の更なる発展のために、「2」および「3」で述べるようなアプローチも必要と思われる。

##### 1. 確定給付企業年金法で認める制度の拡充

給付額を一定の給付算定式に基づく基礎的な給付と一定の経済指標に基づく追加的な給付(但し、ゼロが下限)の合計額とする制度「運用指標連動型確定給付制度(B R制度)」を導入することにより、事業主の掛金拠出水準の安定性というメリットと、中長期的な給付額の価値の維持という従業員のメリットを追求することが可能と思われる。

追加的な給付を算定する指標は、株式等のリスク資産も含めて労使協議に基づき予め規約に定められた資産構成割合に対して、各資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率(複合インデックス収益率)とする。

この制度の事業主のメリットは、基礎的な給付部分は伝統的な確定給付制度と同様であるものの、追加的な給付の部分に関しては、給付額が市場連動となるため、企業財務へ与える影響ならびに掛金増加リスクを抑制することが可能となることである。一方、従業員(特に年金受給者)にとっては追加的な給付の部分は変動性が高くなるが、中長期的には経済成長の成果を享受できるため、インフレリスクを軽減できるメリットがある。

運用指標連動型確定給付制度は、事業主の負担軽減を目的とした一定の給付額の変動性を許容する一方で、従業員に対して中長期的な経済成長の成果を配分するというリスク分担の制度であると考えられる。

なお、ドイツ、ベルギーにもこれに類似した制度が存在する。

## 2. 確定給付企業年金法と確定拠出年金法の一体化運営

確定給付制度と確定拠出制度を一体として取り扱うことによって、一定水準の給付を確保するとともに、労使のニーズに基づく弾力的な制度運営を図るもの。

現在、確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を併用している企業は多いが、それぞれ別個のものとして運営されている。従って、確定給付企業年金制度を減額し確定拠出年金制度の掛金を増額するような場合、全体の給付目標額が不変あるいは増加する場合であったとしても、確定給付企業年金制度は給付減額であると判定される事象も発生する。

確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度を一体のものとして扱い、予め定めた一定のルールに従って確定給付企業年金制度と確定拠出年金制度の割合を調整する、または、従業員の希望にもとづいて一定の範囲で確定給付企業年金と確定拠出年金の割合を変更することを可能とすることが、企業年金制度の発展のためには必要と考えられる。

なお、類似の例としては、アメリカで実施されているフレキシブル・リタイアメント制度が存在する。

## 3. 確定拠出年金制度の拡充

現在、確定拠出制度について指摘されている問題点は、従業員への投資教育の困難さや、元本確保商品への配分が多く目標とする給付水準を確保できないことが懸念されること、等である。

これらの弱点を解消するため、米国のターゲット・ベネフィット・プランを参考とした「目標給付水準設定型確定拠出年金」の仕組みを導入することが考えられる。

この制度は、確定拠出制度の投資対象商品の中に事業主が運用する集団運用型の商品を設け、当該商品を選択した従業員は一定期間ごとに目標給付水準と実際の個人勘定残高を比較し、目標給付水準到達の可能性を検証した上で、将来の掛金水準を調整する制度である。

また、後述の資料に上記1～3についての、内容詳細が記述されているので参照されたい。

以上

## 資料 1

### 確定給付企業年金法で認める制度の拡充

#### (1) 集団運営型確定拠出制度 (Collective Defined Contribution Plan : CDC 制度)

我が国の新たなハイブリッド制度の検討を行う前に、昨今新たな選択肢として注目を浴びつつある、オランダのCDC制度の内容を検証する。

オランダのCDC制度には、個人運用型の確定拠出制度とは異なり、個人別勘定は存在しない。その代わりに、給付算定式が存在する。それは確定給付制度と同様のものである。また、法令上は確定給付制度に分類され、確定給付制度と同一の積立規制が課される。

確定給付制度の積立規制は、発生済受給権に対する年金資産の額が、1年後に97.5%以上の確率で105%以上であること(ソルベンシーチェック)と、将来にわたって発生済受給権に対して105%以上の積立比率が維持されること(継続チェック)の二つを満たすことが必要である。

CDC制度にも上記の積立規制が適用されるため、積立水準に応じて、獲得済の受給権(実際に支給されている年金額も含めて)の給付水準を調整(積立比率による物価スライド率の調整または給付の減額)し、掛金水準を一定に保つ。掛金水準を維持する期間は労働協約の有効期間であり、定期的に見直しが行われる。5~7年間にわたって掛金水準が固定されることから、オランダでは、CDC制度は、企業会計上は確定拠出扱いとされている。

制度全体分の年金資産が一括運用されるため、個人運用型の確定拠出制度とは異なり、高年齢層の従業員や年金受給者の資産も結果としてリスク資産に投資されることから高い収益を得ることができる。運用結果の影響を従業員・受給者とも同様に受けるため、世代間でのリスク・シェアが行なわれていると見なされる。

また、給付水準を安定させるため、CDC制度への移行時や労働協約の見直しの際にはその時点における積立水準を検証し、次回の労働協約改定時までに給付水準の低下が懸念される場合には事業主が掛金を一括拠出して積立水準を向上させる(逆に、積立水準が十分に高い場合は年金資産を事業主が取り崩す)ことから、事業主と従業員・受給者の間でもリスク・シェアが行なわれていると見なされる。

オランダのCDC制度は、積立余剰(ソルベンシー・マージンの積立)の状態を前提とした、一定期間内の掛金水準維持(=給付水準の調整、従業員・受給者のリスク)と定期的な積立水準の検証に伴う掛金の臨時拠出(=事業主のリスク)という形式のリスク分担を行う制度であり、実際には給付減額を行うことは労使と

もに想定していないと思われる。

我が国では、ソルベンシー・マージンを含めた積立を行うことは法令上想定されていないため、CDC制度と同様の、積立水準に応じて給付水準を調整する制度の導入を行う場合は、税制も含めた大幅な法改正を必要となると考えられる。

#### CDC制度の基本的仕組み

- ・ 給付算定式は確定給付制度と同様

(例)

$$\text{年金額(年額)} = \text{全期間平均給与} \times \text{率}(2\%) \times \text{勤務年数} \times \text{物価調整率}$$

- ・ 個人勘定は持たない
- ・ 確定給付制度の積立規制が課される。抵触した場合は掛金を維持し、給付を調整する。

(給付削減の例)

積立比率が105%を下回った場合、1年以内に回復しなければ給付を削減する。

#### 物価スライドの例

積立比率 105%以下	⇔	物価調整率 = 1 (物価スライドなし)
積立比率 105%~140%	⇔	物価調整率 = $1 + \alpha$ (部分物価スライド: $\alpha < \text{物価上昇率}$ )
積立比率 140%以上	⇔	物価調整率 = $1 + \beta$ (完全物価スライド: $\beta \geq \text{物価上昇率}$ )

## (2) 運用指標連動型確定給付制度(Benchmark Related Plan : BR制度)

### a. 概要

給付額の算定は、ポイント制のように加入期間に応じて一定の勤務クレジット(勤務要素)を累積していくタイプで、その累計額に収益クレジット(経済要素)を一定のルールに従って累積していくというもの。ただし、退職時に収益クレジット累積額がマイナスとなる場合は、収益クレジットを零とする。

予め定められた基準で累積される勤務クレジットと予め定められた基準で算出される収益クレジットの合計額(仮想クレジット残高)を給付する制度である。

$$\text{給付額} = \text{勤務クレジット累積額} + \text{収益クレジット累積額}$$

ここで言う収益クレジットは、予め定められた資産構成割合に対して、各資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率(複合インデックス収益率)を用いて算出することを想定している。

#### b. 導入効果

予め構成する指標に経済成長が反映される指標(例えば TOPIX など)を含め収益クレジットを算出することで、給付額に経済成長の成果を反映させることが可能になる。特に、他に収入の術を持たないことが多い年金受給者にとっては、受け取る年金額の実質価値維持は大きな課題であり、市場連動型の指標を導入することによって、年金額の目減り(インフレリスク)を軽減できる可能性があることは大きなメリットであると考えられる。

事業主からみると、従業員に付与する勤務クレジットを掛金として拠出し、収益クレジット算出の基礎となる資産構成割合と同一の資産運用を行えば、かなりの運用リスクを軽減できる。

B R制度は、事業主が運用リスクを負い、従業員がインフレリスクを負担するハイブリッド型年金制度と考えられるが、そのリスクは双方ともかなり軽減できる。

#### c. 導入にあたって

不当差別防止等の観点から、収益クレジット算出の基礎となる資産構成割合は労使協議に基づき予め規約に定められていることが必要である。

また、退職者発生(給付額発生)の都度、収益クレジットを算出して累積することは実務上の負荷が大きいため、期末に収益クレジットを算出して累積し、期中での累積は行わないこと等が考えられる。

具体的な収益クレジットの算出方法は、仮想クレジット残高比で配分することが制度の設計思想から自然であると考えられる。例えば、従業員の仮想クレジット残高総計が10,000で、ある従業員の仮想クレジット残高が100の場合、複合インデックス収益率が3%であれば、その従業員の累積する収益クレジットは $3(=10,000 \times 3\% \times 100/10,000)$ とする。

なお、収益クレジットの算出方法にバリエーションを設けることも考えられる。例えば、複合インデックス収益率が一定率を超える収益率の場合、一定率を超えた部分については2分の1を仮想クレジット残高に累積し、逆に一定率を下回る場合には、その一定率を下回った部分については2分の1しか反映させない等、様々なバリエーションが考えられる。(図1)

複合インデックス収益率がマイナスの場合も一旦従業員の収益クレジット累積額から控除するが、退職時に累積額がマイナスの場合は零とする。

インデックスの代表的な例としては以下のものが考えられる。

国内債券：NOMURA-BPI (総合)

国内株式：配当込み TOPIX

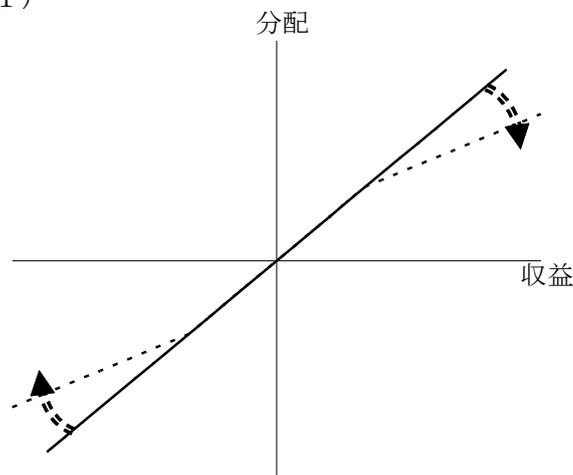
外国債券：シティグループ 世界国債インデックス(日本除く)(ヘッジ有/無)

外国株式：MSCI-KOKUSAI インデックス(円ベース、税引前・配当込)

短期資産：コールローン(有担保・翌日物)

また、事業主にとっては、収益クレジット累積額がマイナスとなる場合に零とするコスト負担が想定されるため、その追加コストがどの程度となるか検証した。その検証結果については、後述する。(「参考2」を参照。)

(図1)



#### d. 確定給付制度としての性格

確定給付制度は、一定の算定式で計算された給付額を退職時に支払う、あるいは退職時以降ある年齢から年金を支給するものである。BR制度も、予め定められた基準に基づく勤務クレジットと収益クレジットを累積するという給付算定式に基づいて給付がされるものであるため、前述の「確定給付企業年金法上で認める確定給付制度の範囲」で分析したとおり、本質的には確定給付制度の考え方に一致する。給付額は変動する可能性はあるが、既にキャッシュ・バランス型年金制度にその例があるため、給付額が変動することを以って確定給付制度ではないという根拠にはならない。

また、BR制度は運用リスクを事業主が負う。事業主は、運用成果が収益クレジット累積額(複合インデックスの騰落率)を下回った場合には追加的負担を強いられることになるためである。しかし、予め規約に定められた資産構成割合と同一の資産運用を行えば運用リスクは大幅に軽減される。一方で、事業主が予め規約に定められた資産構成割合と異なる資産運用を行い、

超過収益を獲得することも想定(許容)しており、事業主に資産運用の自由を与えている。必然的に資産運用の自由を与えられている事業主が資産運用の責任を負うという点でも、確定給付制度と言える。

## 資料 2

### 確定給付企業年金法と確定拠出年金法の一体化運営

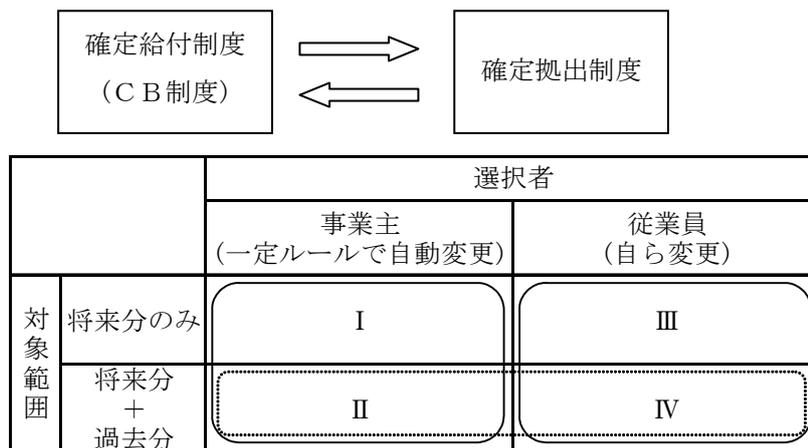
確定給付制度と確定拠出制度を一体で運営し、確定給付制度と確定拠出制度の給付割合を変動させることを可能にするものである。これによって、確定給付制度による給付の安定性と柔軟な制度運営を両立させることを目的とする。

ここで、確定給付制度と確定拠出制度の割合を変動させることを可能にする場合、確定給付制度と確定拠出制度の給付割合の変更を誰が(事業主か従業員かのどちらか)決めるのか、また、過去分の変動(資産の移受換)も行うのか否かで、以下のとおり、4つのパターンが考えられる。

確定給付制度・確定拠出制度両制度への拠出額や移行割合を、事業主が定めた一定ルールで変動させるものを「コンビネーション・プラン」と呼び、従業員が自らの選択で変動させるものを「セルフチョイス・プラン」と呼ぶこととする。また、その中でも過去分の変動を伴うものを「スイッチング・プラン」と呼ぶこととする。

いずれにおいても、確定給付制度と確定拠出制度を一体で評価できることが条件となるので、対象となる確定給付制度は、おのずとキャッシュ・バランス型年金制度(CB制度:拠出元本+利息に基づく給付となる制度)になる。

(図2)



I・II：コンビネーション・プラン

III・IV：セルフチョイス・プラン

II・IV：スイッチング・プラン

## (1) コンビネーション・プラン

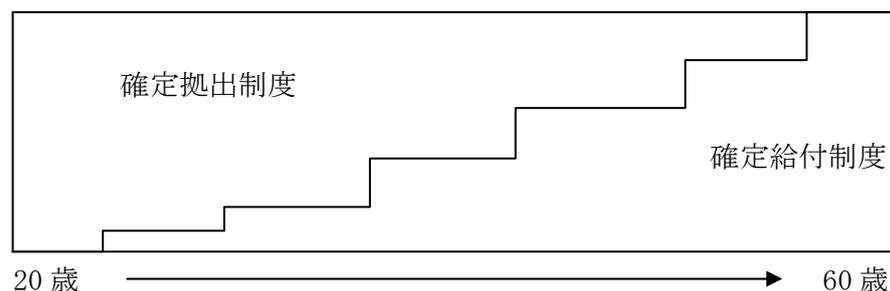
### a. 内容

年齢、勤続年数等の従業員の属性等にもとづく事業主が決めた一定ルールにより、確定給付制度と確定拠出制度の割合を変動させる制度。

例えば、若年齢時には、確定拠出制度のウェイトが高く、高齢になるに従って、確定給付制度のウェイトを高める等である。

将来部分のみか、過去分を含めたスイッチングを行うかで、2つのタイプが考えられる。

(図3) イメージ図



#### i. 将来部分のみの変更

将来の拠出金の割合だけを変更。過去分(確定拠出制度の個人別管理資産やC B制度の仮想個人勘定残高)の移受換を行わず過去分の割合は変更しない。

#### ii. 過去分も含めて変更(スイッチング・プラン)

将来の拠出金の割合のみならず、過去分(確定拠出制度の個人別管理資産やC B制度の仮想個人勘定残高)の移受換を行って過去分の割合も変更する。

### b. 導入効果

従業員のメリットは、一定の範囲で確定給付制度が維持されることによる所得保障機能の確保である。事業主のメリットは、従業員へ所得保障機能の安心感を与えることにより確定拠出制度の導入を容易とし、会計上のメリットを得られることである。

### c. 課題・問題点

#### ・配分割合の決定方法

確定給付制度、確定拠出制度の比率の変動方法をどのように決めるのか。決定方法に客観的基準はない。

また、確定給付制度・確定拠出制度のどちらか一方を0%とするこ

とを認めるか。それとも確定給付制度または確定拠出制度をある一定比率は残すような制限を設ける必要があるのか。

・法的規制

予め定められたルールに基づく比率の変更は、給付減額に該当しないという整理が必要。

スイッチング・プランを導入する場合には確定給付制度と確定拠出制度との間で資産移換を可能にするための法的手当てが必要。確定給付制度から確定拠出制度へのスイッチングを認めた場合、確定拠出制度の掛金上限が実質的には無いものとなるに等しい。確定拠出制度の掛金上限が撤廃されない場合には、確定給付制度からのスイッチングの制限(上限)などの措置を検討することが必要と考えられる。

いずれにしても確定給付制度・確定拠出制度を一体で扱う法体系の整備が必要と考えられる。

・確定給付制度の財政運営

確定給付制度はC B制度である必要があり、財政運営としても予定利率＝利息クレジット率、拠出クレジット＝標準掛金額となる必要性がある。

また、確定給付制度が積立不足時の確定拠出制度への移換額については、積立不足分を減額するのは現実的ではなく、移換時に移換額見合いの不足金を事業主が一括拠出する等の措置が必要となるであろう。逆に、確定拠出制度から積立不足時の確定給付制度への移換についても移換額に調整が必要となろう。

・管理の複雑さ

変更頻度によっては、企業、受託機関双方にとって制度管理が煩雑となるので、変更を年1回程度にする制限が必要ではないか。

スイッチング・プランの場合、確定給付制度・確定拠出制度間の資金移動が容易にできる仕組みが必要。

(2) セルフチョイス・プラン

a. 内容

従業員が自ら確定給付制度と確定拠出制度の給付割合を決定することが可能な制度。

将来部分のみか、過去分を含めたスイッチングを行うかで、2つのタイプが考えられる。

i. 将来部分のみの変更

将来の拠出金の割合だけを変更。過去分(確定拠出制度の個人別管理資産やC B制度の仮想個人勘定残高)の移受換を行わず過去分の割

合は変更しない。

ii. 過去分も含めて変更(スイッチング・プラン)

将来の拠出金の割合のみならず、過去分(確定拠出制度の個人別管理資産やC B制度の仮想個人勘定残高)の移受換を行なって過去分の割合も変更する。

b. 導入効果

個人に制度の選択権を与えることにより、高年齢等で、安定的な確定給付制度の給付を希望する従業員や自らの運用にメリットを感じ確定拠出制度を志向する従業員などの多様性に対応できる。

また、確定拠出制度導入を目指す場合に、労使の合意が得やすく、労使交渉の負担軽減が図れる。

c. 課題・問題点

・配分割合の決定方法

確定給付制度・確定拠出制度のどちらか一方を0%とすることを認めるか。それとも確定給付制度または確定拠出制度をある一定比率は残すような制限を設ける必要があるのか。

特にスイッチング・プランの場合、運用環境により極端な割合を選択する者が出てくる可能性がある。現在のC B制度は、利息クレジットが毎年0以上(プラス)なので、運用環境悪化時には、確定給付制度を100%選択する者も多くなる可能性があり、事業主が大きな運用リスクを負う可能性が生じるため、確定給付制度を選択できる割合に上限(例えば確定給付制度50%上限等)を設けることも必要と考えられる。

・法的規制

スイッチング・プランを導入する場合には確定給付制度と確定拠出制度との間で資産移換を可能にするための法的手当てが必要。確定給付制度から確定拠出制度へのスイッチングを認めた場合、確定拠出制度の掛金上限が実質的には無いものとなるに等しい。確定拠出制度の掛金上限が撤廃されない場合には、確定給付制度からのスイッチングの制限(上限)などの措置を検討することが必要と考えられる。

従業員が自らの意思で割合を変更するため、確定給付制度・確定拠出制度の割合変更は給付減額に該当しないという整理が必要。

いずれにしても確定給付制度・確定拠出制度を一体で扱う法体系の整備が必要と考えられる。

・確定給付制度の財政運営

確定給付制度はC B制度である必要があり、財政運営としても予定利率＝利息クレジット、拠出クレジット＝標準掛金額となる必要がある。

また、確定給付制度が積立不足時の確定拠出制度への移換額については積立不足分を減額するのは現実的ではなく、移換時に移換額見合いの不足金を事業主が一括拠出する等の措置が必要である。（ただ、これは、特定の範囲の個人にのみ、積立不足分を解消することとなる。）逆に、確定拠出制度から積立不足時の確定給付制度への移換についても移換額に調整が必要となろう。

- ・資産移換

確定拠出制度から確定給付制度への資産移換では、確定拠出制度で想定以上の資産を得た者が確定給付制度へ資産を持ち込んできた場合の扱いをどうするか。

- ・管理の複雑さ

変更頻度によっては、企業、受託機関双方にとって制度管理が煩雑となる。変更時期を年 1 回程度にする、選択できる回数を制限する、退職時のみや一定年齢等に制限する等の取り扱いが必要ではないか。

確定給付制度、確定拠出制度の割合選択のための従業員説明をどのように行うか。割合を選択できない、または、しない従業員に対する対応として、構成比のデフォルトの設定も必要。

また、スイッチング・プランの場合、確定給付制度・確定拠出制度間の資金移動が容易にできる仕組みが必要。

## 資料 3

### 確定拠出年金制度の拡充

本研究は、確定給付制度の選択肢の拡大を取り扱っているが、確定拠出制度においても、制度の利便性向上・老後の所得保証機能充実の観点から、新たな選択肢を研究した。

現在、多くの年金関係者が指摘している確定拠出制度の課題は、リスク資産への資金配分が少なく元本確保型商品への配分が多いため、目標とする給付額を得られない可能性が高いことである。確定拠出制度では、従業員に対して投資教育を行うこととされており、制度を導入した企業は運営管理機関などの協力を得て投資教育を実施しているところであるが、十分に効果的な投資を行えているとは言い難い状況である。また、米国では、2006年年金保護法によって401(k)制度のデフォルト・ファンドとして、従業員の年齢によってアロケーションが変化するターゲット・デート・ファンドの利用が可能である旨明確化し、また、投資顧問による投資アドバイスを一定の条件のもとで認める、などの手当てを行なっている。これは、確定拠出制度の先進国である米国においても、従業員が十分に効果的な投資を行えておらず、老後に対する備えが不足する危険性を回避しようとする試みである。

我が国も、確定拠出制度を導入して7年が経過した現在、過去の経験を踏まえて新たな選択肢の検討が望まれる。

#### a. 内容

現在の確定拠出制度は、個々の従業員等が自らの判断で商品を選択するが、この商品の中に事業主がアロケーションを決定する仕組みの商品を追加する。

この商品を利用した場合の定年退職時の目標積立金額を予め定める。事業主が運用するアセット・ミックスの期待収益率が得られるものとして、掛金の終価が目標積立金額と一致するように掛金を定める。定期的に期待収益率算定の基礎となる経済前提等を見直し、掛金水準の調整<sup>(後述)</sup>を行う。

なお、退職時の給付額は実際の個人勘定残高を給付する確定拠出制度であり、目標積立金額はあくまでも掛金水準決定の目安である。

また、当該商品を選択しなかった者の掛金水準も当該商品を選択したものと仮定して調整を行う。

b. 掛金水準の具体的な調整方法

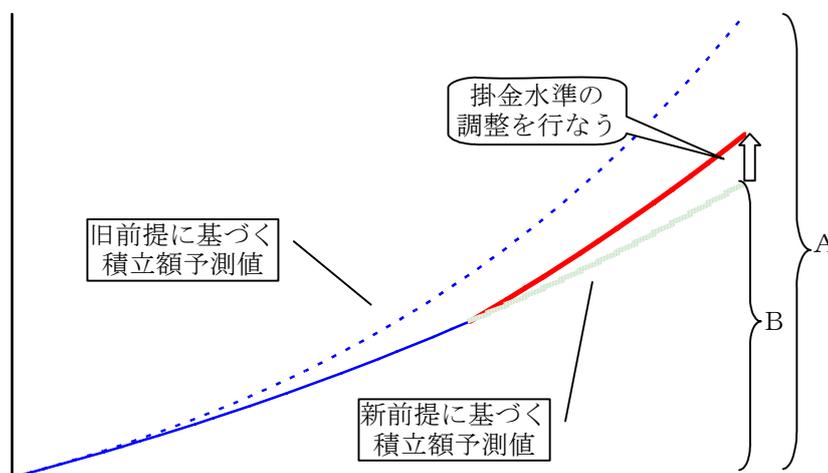
i. 将来のみの見直し

将来の経済前提の見直しによる影響のみを考慮する方法。

過去一定期間のヒストリカル・データを基に、資産別の期待収益率・相関係数等を算定し、新たな経済前提を設定する。併せて、脱退率・昇給指数等の計算基礎率を見直す。

新たに設定された経済前提・計算基礎率を用いて、新規加入者をモデルとして、現行掛金を維持したと仮定し、定年退職時の積立金額を推計する。推計結果が当初設定した定年退職時の目標積立金額との間に乖離が生じた場合、その乖離がゼロとなるように掛金水準を調整し、全ての加入員に適用する。

(図4)



目標積立額を図4のAとする。

旧前提に基づく掛金を $\alpha$ とし新前提に基づく掛金を $\beta$ とすると、 $\beta$ は次式で算定される。

$$\beta = \alpha \times A/B$$

ii. 過去も含めた見直し

将来の経済前提の見直しと定期的な検証時点における当該商品の実際の運用実績に基づく個人勘定残高と過去に想定していた期待運用収益を用いて算定した理論上の個人勘定残高の差額も含めて掛金水準を調整する方法。

検証時点において、勤続期間と年齢をマトリックスとしてモデルを設定し、過去の運用実績に基づいて個人勘定残高を計算する（モデル実績個人勘定残高と呼ぶこととする）。

同様に、検証時点におけるモデルにおいて、過去に想定していた期待

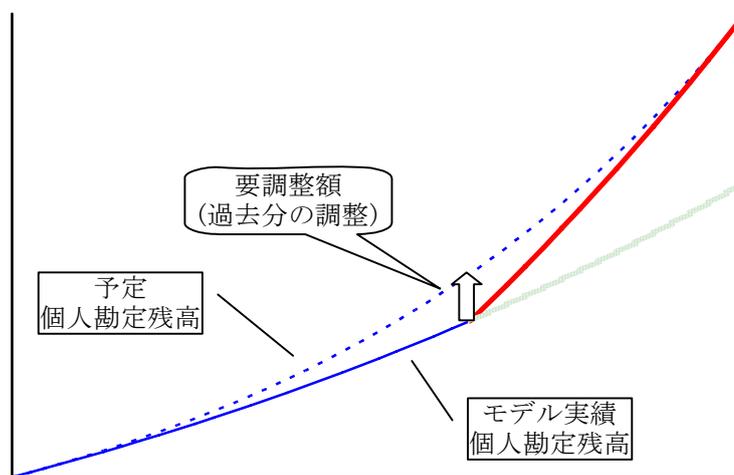
運用収益に基づいた個人勘定残高を計算する（予定個人勘定残高という）。

予定個人勘定残高からモデル実績個人勘定残高を控除した金額を算定する（要調整額という）。

要調整額が正值の場合、検証時点から定年退職時までの期間で要調整額がゼロとなるように、 $i$  で算出した掛金に上乘せする。上乘せする金額は、要調整額を見直し後の期待運用収益率に基づく終価率で除した金額とする。（図5のイメージ）

要調整額が負値の場合、正值の場合と同様に所定の期間中は掛金を減額する。減額する金額は、正值の場合と同様、要調整額を見直し後の期待運用収益率に基づく終価率で除した金額とする。

（図5）



#### c. 課題・問題点

将来のみの見直しの場合、新規加入者については、見直し時点で常に最新の経済前提・計算基礎率を用いて定年退職時の目標積立水準に一致する掛金が算定されるが、既加入者は見直し後の掛金水準を拠出しても、目標金額と見直し時点において推定した定年退職時の積立金額の予想値に乖離が生ずる。

実際の個人勘定残高を給付する仕組みのため、基本的には確定拠出制度であるが、掛金の変動リスクがあるため、会計上は確定給付制度と見なされる懸念がある。（特に過去分も含めた見直しを行う場合）

#### d. 導入効果

確定拠出制度の導入が以下の理由により容易となる。

経済環境に応じた掛金水準となるため従業員の納得性が高い。

低い金利水準を基に掛金を設定することによる費用の高止まりを防止できる。

会計上、確定拠出制度と整理された場合には企業の財務上のリスクが軽減できる。

## 【参考1】BR制度における年金受給権者に係る整理（年金額の改定方法）

### (1) 現状の取扱い

年金受給権者に係る年金額の改定方法は、確定給付企業年金法施行令第24条第3項および第4項に基づき、定率または国債の利回り等により年金額を改定することが可能とされている。この定率または国債の利回り等とは、同法施行規則第29条に基づき、

① 定率

② 国債の利回りその他の客観的な指標であって合理的に予測することが可能なもの

③ ①と②の組み合わせ

④ ②または③に上下限を設定したもの、かつ、零を下回らないものであることとされ、零を下回らないことが必要となっている。

また、同法施行規則第26条に基づき給付額算定の基礎となる年金現価率については前回財政再計算基準日以降の最も低い下限予定利率を下回らないことが必要であり、実質的に下限予定利率が給付利率の下限となっている。

### (2) BR制度導入において考えられる年金額

BR制度の導入を認めていく場合、加入者について相応の給付額変動が生じることとなるため、年金受給権者についても選択肢を拡大するか否かを検討する必要がある。

具体的には、受給権者についても加入者同様、勤務クレジット累積額と収益クレジット累積額に分けて管理し、待期中・受給中においても収益クレジットを累積し、累積される収益クレジットがマイナスであっても零を下回らない限り収益クレジット累積額に反映するといったことである。

例えば、確定年金の場合、以下のような方法が考えられる。

年金額＝勤務クレジット累積額分年金額＋収益クレジット累積額分年金額

＝期初勤務クレジット累積額/残存年数

＋ 期初収益クレジット累積額/残存年数

期初収益クレジット累積額

＝max(前期末収益クレジット累積額＋仮想クレジット残高×収益率, 0)

年金額が変動することについてであるが、現行のキャッシュ・バランス型年金制度では収益率がマイナスとなることを認めていないが、年金額が減少することは想定されている。キャッシュ・バランス型年金制度において、指標利率が低下した場合はそれを反映して年金額が減少する。よって、年金受給者の給付額が変動することを以って確定給付制度ではないという根拠にはならないと考えられる。

15年確定年金の場合の例 1

	残存 年数	収益率	期初			給付額			期末		
			勤務クレジット	収益クレジット	合計	勤務クレジット分	収益クレジット分	合計	勤務クレジット	収益クレジット	合計
1年目	15		150.00	150.00	300.00	10.00	10.00	20.00	140.00	140.00	280.00
2年目	14	3.0%	140.00	148.40	288.40	10.00	10.60	20.60	130.00	137.80	267.80
3年目	13	3.0%	130.00	145.83	275.83	10.00	11.22	21.22	120.00	134.62	254.62
4年目	12	3.0%	120.00	142.25	262.25	10.00	11.85	21.85	110.00	130.40	240.40
5年目	11	3.0%	110.00	137.61	247.61	10.00	12.51	22.51	100.00	125.10	225.10
6年目	10	3.0%	100.00	131.85	231.85	10.00	13.19	23.19	90.00	118.67	208.67
7年目	9	3.0%	90.00	124.93	214.93	10.00	13.88	23.88	80.00	111.05	191.05
8年目	8	3.0%	80.00	116.78	196.78	10.00	14.60	24.60	70.00	102.18	172.18
9年目	7	3.0%	70.00	107.35	177.35	10.00	15.34	25.34	60.00	92.01	152.01
10年目	6	3.0%	60.00	96.57	156.57	10.00	16.10	26.10	50.00	80.48	130.48
11年目	5	3.0%	50.00	84.39	134.39	10.00	16.88	26.88	40.00	67.51	107.51
12年目	4	3.0%	40.00	70.74	110.74	10.00	17.68	27.68	30.00	53.05	83.05
13年目	3	3.0%	30.00	55.55	85.55	10.00	18.52	28.52	20.00	37.03	57.03
14年目	2	3.0%	20.00	38.74	58.74	10.00	19.37	29.37	10.00	19.37	29.37
15年目	1	3.0%	10.00	20.25	30.25	10.00	20.25	30.25	0.00	0.00	0.00

15年確定年金の場合の例 2

	残存 年数	収益率	期初			給付額			期末		
			勤務クレジット	収益クレジット	合計	勤務クレジット分	収益クレジット分	合計	勤務クレジット	収益クレジット	合計
1年目	15		150.00	150.00	300.00	10.00	10.00	20.00	140.00	140.00	280.00
2年目	14	Δ10.0%	140.00	112.00	252.00	10.00	8.00	18.00	130.00	104.00	234.00
3年目	13	Δ10.0%	130.00	80.60	210.60	10.00	6.20	16.20	120.00	74.40	194.40
4年目	12	Δ10.0%	120.00	54.96	174.96	10.00	4.58	14.58	110.00	50.38	160.38
5年目	11	Δ10.0%	110.00	34.34	144.34	10.00	3.12	13.12	100.00	31.22	131.22
6年目	10	Δ10.0%	100.00	18.10	118.10	10.00	1.81	11.81	90.00	16.29	106.29
7年目	9	Δ10.0%	90.00	5.66	95.66	10.00	0.63	10.63	80.00	5.03	85.03
8年目	8	Δ10.0%	80.00	0.00	80.00	10.00	0.00	10.00	70.00	0.00	70.00
9年目	7	Δ10.0%	70.00	0.00	70.00	10.00	0.00	10.00	60.00	0.00	60.00
10年目	6	Δ10.0%	60.00	0.00	60.00	10.00	0.00	10.00	50.00	0.00	50.00
11年目	5	Δ10.0%	50.00	0.00	50.00	10.00	0.00	10.00	40.00	0.00	40.00
12年目	4	Δ10.0%	40.00	0.00	40.00	10.00	0.00	10.00	30.00	0.00	30.00
13年目	3	Δ10.0%	30.00	0.00	30.00	10.00	0.00	10.00	20.00	0.00	20.00
14年目	2	Δ10.0%	20.00	0.00	20.00	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	10.00
15年目	1	Δ10.0%	10.00	0.00	10.00	10.00	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00

期初勤務クレジット累積額＝前期末勤務クレジット累積額

期初収益クレジット累積額＝max(前期末収益クレジット累積額＋(期末勤務クレジット累積額＋前期末収益クレジット累積額)×収益率, 0)

給付額(勤務クレジット分)＝期初勤務クレジット累積額/残存年数

給付額(収益クレジット分)＝期初収益クレジット累積額/残存年数

上記の仕組みにおいても、収益クレジット累積額のマイナスを許容しないこととしており、勤務クレジット累積額に相当する年金額は運用環境によらず支払われる仕組みである。年金額の変動幅が大きくなるものの事業主と加入者および受給権者で運用リスクをシェアするために生ずる事象であり、キャッシュ・バランス型年金制度と同様、確定給付制度の一類型であると考えられる。

しかし、我が国においては退職一時金との連想から、退職時における仮想クレジット残高(勤務クレジット累積額＋収益クレジット累積額)を下回る可能性のある給付設計は関係者の理解を得難い可能性がある。したがって、当面は受給開始後の給付額については現行のキャッシュ・バランス型制度と同様な方式とすることが現実的と考えられる。なお、退職後においても在職中と同様のリスクシェアを行うという考え方に立ち、退職時における仮想クレジット残高を勤務クレジット累積額とし、退職後に発生する収益クレジットについては零を下回らない範囲で年金額を決定するという取り扱いも考えられる。

## 【参考2】BR制度における収益クレジット累積リスクの検証

運用環境次第では収益クレジット累積額がマイナスの場合も想定される。退職時の収益クレジット累積額は零を下回らないようにするためには、事業主が追加負担を行う必要がある。そのリスクがどの程度あるのかを検証した。

検証の方法は以下の前提に基づき、過去の運用実績を用いて収益クレジット累積額がマイナスとなる回数(月数)は何回か、そのときの最大のマイナス額はいくらかを調べることで行った。

### 【前提】

加入年齢 : 22 歳

定年年齢 : 60 歳

持分付与額 : 20,000 円/月 (60 歳到達時仮想クレジット残高 9,120 千円)

資産構成割合および使用するインデックス:

	A	B	インデックス
国内債券	53%	44%	NOMURA-BPI(総合)
国内株式	19%	26%	配当込み TOPIX
外国債券	13%	11%	シティグループ 世界国債インデックス(日本除く、ヘッジなし)
外国株式	13%	17%	MSCI-KOKUSAI インデックス(円ベース、税引前・配当込)
短期資産	2%	2%	コールローン(有担保・翌日物)

A : 長期期待収益率 年 3.5%相当

B : 長期期待収益率 年 4.0%相当

### 【分析パターン】

パターン	資産構成割合	運用環境の想定	マイナス回数	最大マイナス額
I	A	直近 20 年を繰返し	1 回	1 千円
II	B	直近 20 年を繰返し	8 回	11 千円
III	A	直近 10 年を繰返し	34 回	91 千円
IV	B	直近 10 年を繰返し	71 回	273 千円

### 【考察】

加入期間 38 年(456 ヶ月)中、過去 20 年間の運用環境が繰り返されるとみた場合、相対的にリスクを抑制している資産構成割合 A の場合、収益クレジット累積額が零を下回るのは 1 回(1 ヶ月)だけである。またそのときの金額は 1 千円程度となり、追加負担コストは小さいと言える。・・・ I

相対的にリスクを高めた資産構成割合 B の場合でも、収益クレジット累積額が

零を下回るのは8回(8ヶ月)だけであり、下回った最大の金額は11千円程度となり、追加負担コストは小さいと言える。…Ⅱ

運用環境が悪化した直近10年の運用環境が繰り返されると想定した場合で同様の検証を行ったところ、収益クレジット累積額が零を下回る回数も、下回った最大の金額も悪化するが、資産構成割合Aの場合で収益クレジット累積額が零を下回るのは34回、下回った最大の金額は91千円程度であり、資産構成割合Bの場合で収益クレジット累積額が零を下回るのは71回、下回った最大の金額は273千円程度であり、いずれも大きな負担とはならないと考えられる。

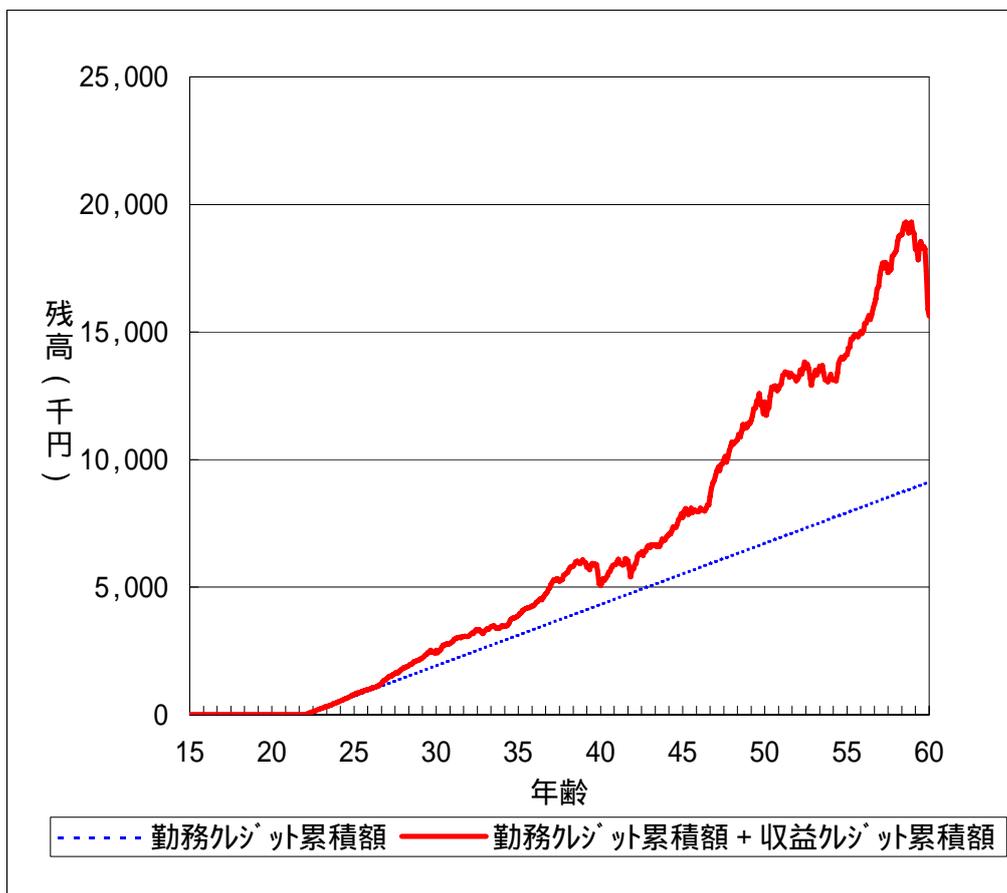
以上

分析パターン

加入年齢	22
定年年齢	60
勤務クレジット(円/月)	20,000

	構成比	長期期待収益率
国内債券	53%	2.1%
国内株式	19%	6.5%
外国債券	13%	2.3%
外国株式	13%	6.5%
短期資産	2%	1.2%
合計	100%	3.5%
実績幾可平均		3.8%
実績標準偏差		5.8%

平成1年1月～平成20年12月の月次データを定年年齢到達時より遡って繰り返し使用



収益クレジット累積額が0を下回った回数  
 収益クレジット累積額の最大マイナス値  
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

1ヶ月/456ヶ月  
 1千円  
 9,120千円

## 分析パターン

加入年齢	22
定年年齢	60
勤務クレジット(円/月)	20,000

	構成比	長期期待収益率
国内債券	44%	2.1%
国内株式	26%	6.5%
外国債券	11%	2.3%
外国株式	17%	6.5%
短期資産	2%	1.2%
合計	100%	4.0%
実績幾可平均		3.4%
実績標準偏差		7.3%

平成1年1月～平成20年12月の月次データを定年年齢到達時より遡って繰り返し使用



収益クレジット累積額が0を下回った回数  
 収益クレジット累積額の最大マイナス値  
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

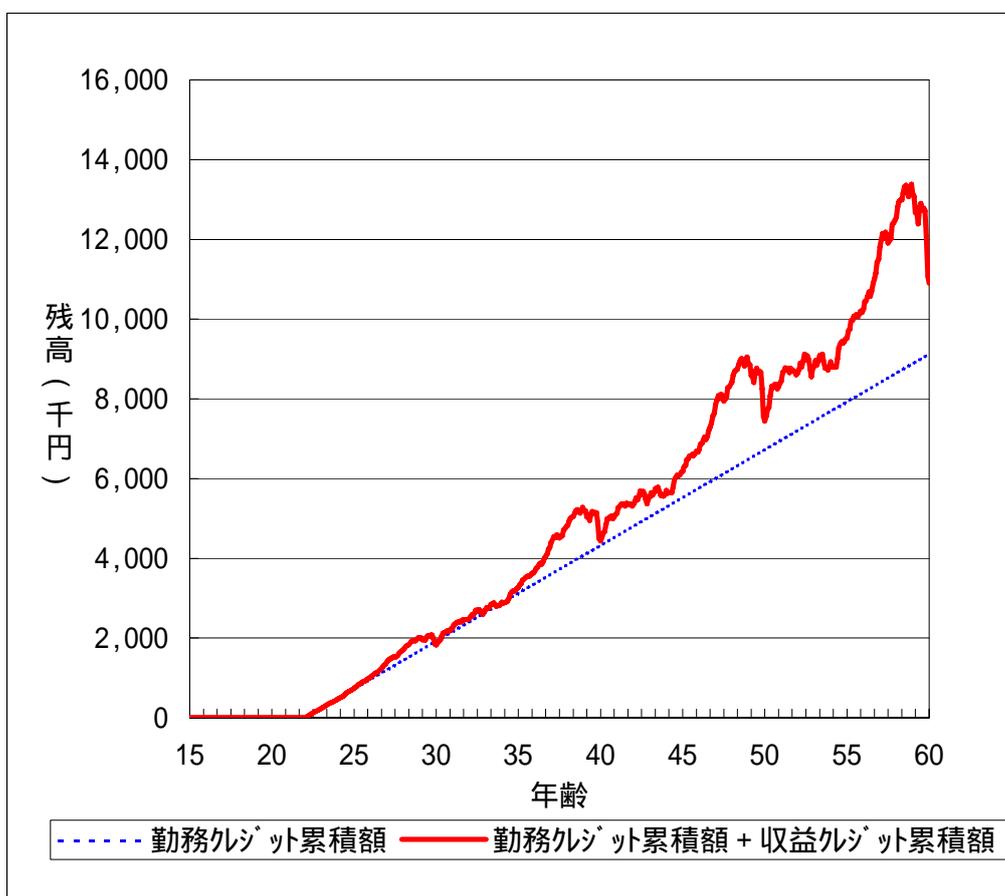
8ヶ月/456ヶ月  
 11千円  
 9,120千円

## 分析パターン

加入年齢	22
定年年齢	60
勤務クレジット(円/月)	20,000

	構成比	長期期待収益率
国内債券	53%	2.1%
国内株式	19%	6.5%
外国債券	13%	2.3%
外国株式	13%	6.5%
短期資産	2%	1.2%
合計	100%	3.5%
実績幾可平均		1.4%
実績標準偏差		5.5%

平成11年1月～平成20年12月の月次データを定年年齢到達時より遡って繰り返し使用



収益クレジット累積額が0を下回った回数  
 収益クレジット累積額の最大マイナス値  
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

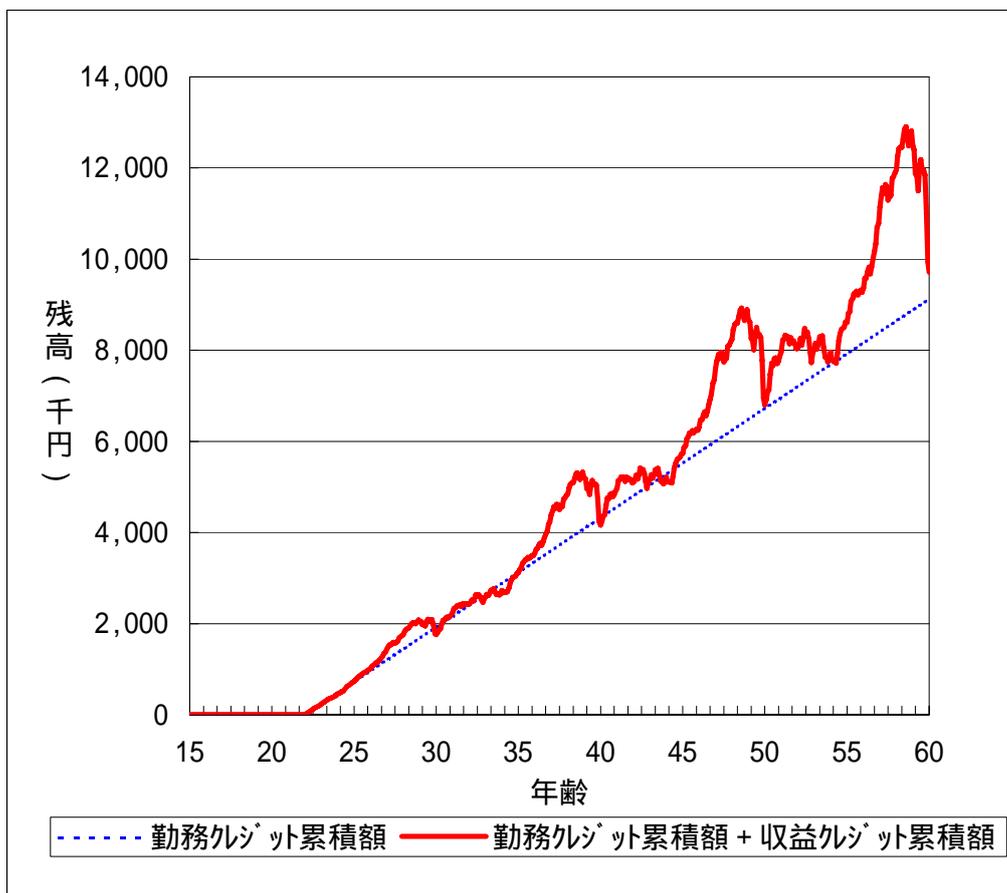
34ヶ月/456ヶ月  
 91千円  
 9,120千円

分析パターン

加入年齢	22
定年年齢	60
勤務クレジット(円/月)	20,000

	構成比	長期期待収益率
国内債券	44%	2.1%
国内株式	26%	6.5%
外国債券	11%	2.3%
外国株式	17%	6.5%
短期資産	2%	1.2%
合計	100%	4.0%
実績幾可平均		0.9%
実績標準偏差		7.2%

平成11年1月～平成20年12月の月次データを定年年齢到達時より遡って繰り返し使用



収益クレジット累積額が0を下回った回数  
 収益クレジット累積額の最大マイナス値  
 定年年齢到達時勤務クレジット累積額

71ヶ月/456ヶ月  
 273千円  
 9,120千円