

企業年金ノート

目次
キャッシュバランスプランについて



キャッシュバランスプランについて

1. はじめに

確定給付企業年金法が4月1日より施行されるとともに、それと平仄を合わせようとして、厚生年金基金制度も一部改正施行されました。これにより、キャッシュバランスプランを、確定給付企業年金又は厚生年金基金において実施することができることになりました。

キャッシュバランスプランは、確定給付型制度と確定拠出型制度の両方の特徴を合わせもつ混合型制度（ハイブリッド型制度）のひとつです。もう少し厳密にいいますと、確定拠出型制度の特徴をもつ確定給付型制度です。具体的にいいますと、給付の面から見れば、給与の一定割合（又は一定額）を毎年積み上げ、その累計額にあらかじめ定めた利率による利息を合計して支給する制度です（【図1】ご参照）。今月号は、このキャッシュバランスプランをご紹介します。

2. 根拠法令等

キャッシュバランスプランを規定した根拠法令等は以下のとおりです。なお、平成24年3月31日までに廃止される適格退職年金制度において、キャッシュバランスプランを実施することはできません。

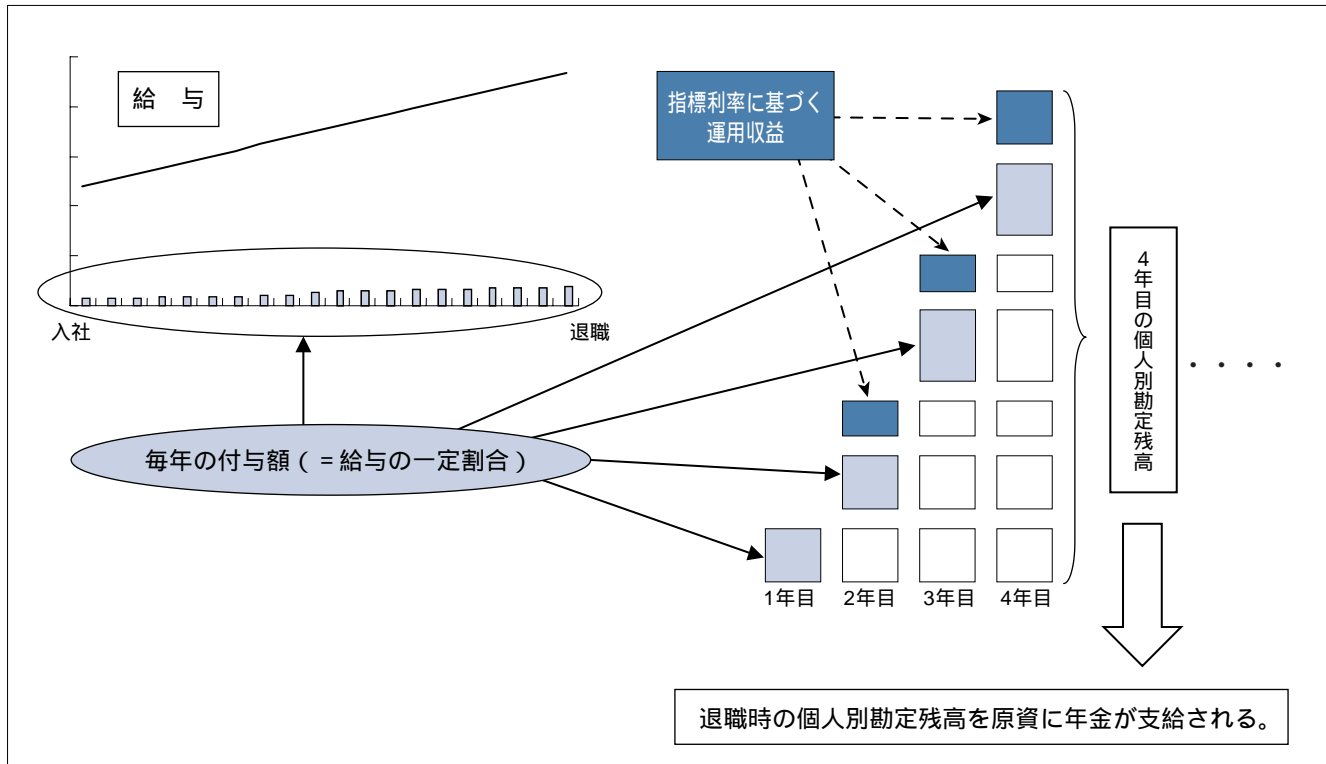
(1) 確定給付企業年金制度

確定給付企業年金法では、キャッシュバランスプランについて、【表1】の規定がなされています。

(2) 厚生年金基金制度

厚生年金基金では、「厚生年金基金の設立要件について(平成11年3月29日企年発第23号/年数発第4号)」(通知)が改正され、平成14年4月1日より、キャッシュバランスプランを加算部分で実施することが可能となりました。この通知で規定された内容は、確定給付企業年金法

【図1】キャッシュ・バランス・プランの概略(例)



の政省令で規定されたものと同様の内容となっています。

3. 仕組み

確定給付企業年金制度と厚生年金基金制度のいずれにおいても、キャッシュバランスプランの仕組みは概ね同様です。以下、そのポイントを概説します。

(1) 給付の額

「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」(本誌では、「拠出付与額」といい、一定の割合を「拠出付与率」といいます。)を、規約で定める期間ごとの利率(これを「指標利率」と呼びます。)により再評価した額の累計額が、

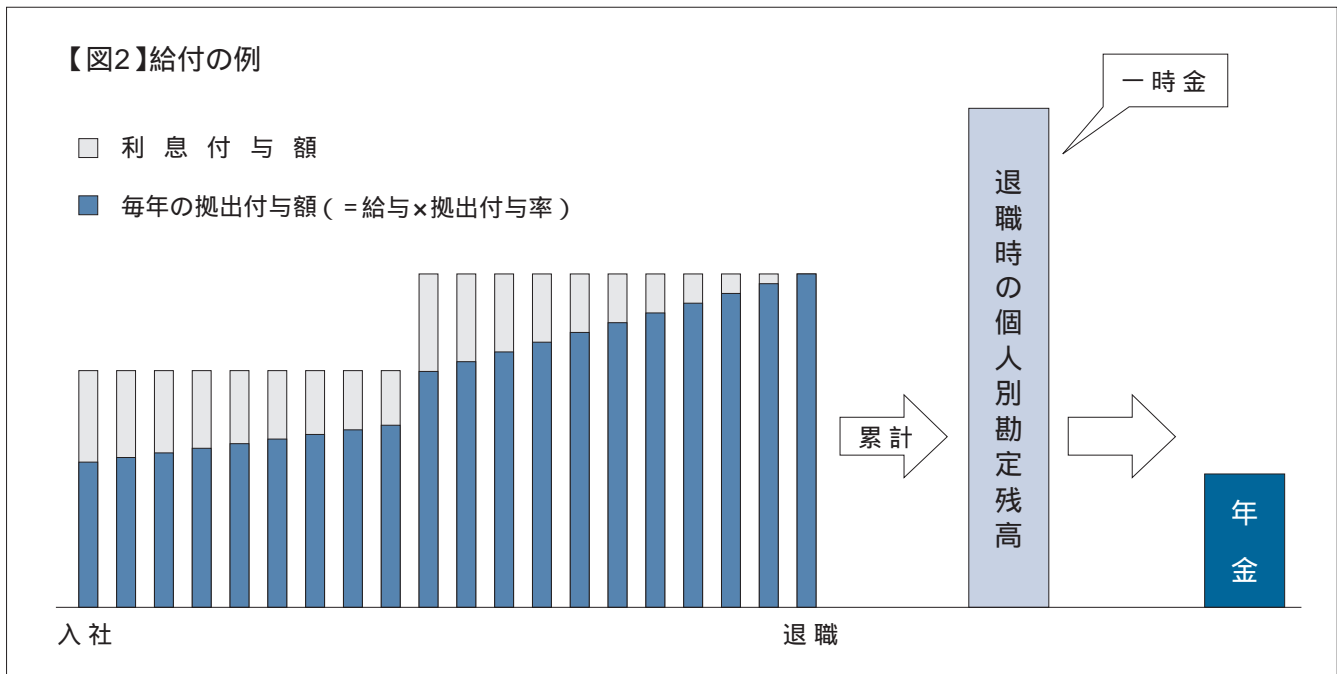
一時金の額であり、これを「規約で定める数値」(年金現価率)で除した額が年金の額となります。ところで、「再評価」とは法令で使用されている言葉ですが、指標利率による元利合計と解釈されます。したがって、キャッシュバランスプランにおける給付は、拠出付与額と指標利率に基づく利息(本誌では、「利息付与額」といいます。)から構成されます(【図2】ご参照)。

また、拠出付与額の再評価額は、個人毎に算出されます。この個人毎の持分額に応じて年金資産が分割されるわけではなく、いわば仮定の個人別勘定残高が計算され、これにより給付額の管理を行うこととなります。個人別勘定という点で、確定拠出年金と類似していますが、確定拠出年金では、実際、個人毎に資産が管理され、加入者自らの運用実績が給付額に反映する

【表1】確定給付企業年金法上のキャッシュバランスプランに関する規定

確定給付企業年金法施行令	確定給付企業年金法施行規則
<p>(給付の額の算定方法)</p> <p>第24条 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。</p> <p>一 (略)</p> <p>二 (略)</p> <p>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</p> <p>四 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>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ことができる。</p> <p>4 第1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の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。</p>	<p>(規約で定める数値の算定方法)</p> <p>第26条 (略)</p> <p>2 令第24条第1項第三号の規約で定める数値は、支給する給付ごとの給付額算定基礎に応じて定めるものとする。</p> <p>3 前2項の数値の算定の基礎となる予定利率及び予定死亡率は、次のとおりとする。</p> <p>一 予定利率は、前回の財政計算の計算基準日における下限予定利率を下回らないものであること。</p> <p>二 予定死亡率は、前回の財政計算において用いた予定死亡率とすること。</p> <p>(給付の額の再評価等の方法)</p> <p>第28条 令第24条第1項第三号の再評価は、規約で定める期間ごとに、次条第1項各号に掲げるもの(以下「指標」という。)を用いて行うものとする。</p> <p>2 令第24条第3項の額の改定は、次のいずれかの方法により行うものとする。</p> <p>一 給付の支給を開始して一定の期間が経過したときに、定率で改定する方法</p> <p>二 規約で定める期間ごとに、次のいずれかの加算を行うことにより改定する方法</p> <p>イ 前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付の額に指標を乗じて得た額を加算すること。</p> <p>ロ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を第26条第3項第一号の予定利率とみなして令第24条第1項第三号の規定に基づき算定した額があらかじめ定めた給付の額を上回る額その他これに類する額を加算すること(令第24条第1項第三号の方法で給付の額を算定する場合(第25条の規定により令第24条第1項第三号の方法を組み合わせている場合を含む。)であって、当該指標が第26条第3項第一号の予定利率を上回る場合に限る。)</p> <p>(給付の額の再評価等に用いる率)</p> <p>第29条 令第24条第4項に規定する厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>一 定率</p> <p>二 国債の利回り</p> <p>三 前二号に掲げる率を組み合わせたもの</p> <p>四 前二号に掲げる率にその上限又は下限を定めたもの</p> <p>2 前項各号の率は、零を下回らないものであることとする。</p>

【図2】給付の例



のに対して、キャッシュバランスプランでは規約に定める指標利率に基づく利息が保証される点で、両者は相違しています（【表2】ご参照）。

なお、既存の確定給付制度と同様に、退職事由別係数を乗じた額を給付額にすることができ、この点も確定拠出年金と相違しています。

（2）年金の額の改定

確定給付企業年金において、受給中の年金額の改定を行う場合には、給付の支給を開始して一定の期間が経過したときに、定率で改定する方法、規約で定める期間ごとに、前の期間の給付の額に、指標を乗じて得た額を加算することにより改定する方法が認められています。さらに、キャッシュバランスプランに限り、あらかじめ定めた給付の額（本誌では、「最低保証額」といいます。）に、規約で定める期間、指標を予定利率とみなして算定した年金額が、あらかじめ定めた給付の額を上回る額を加算することにより改定する方法も認められています。

（【図3】ご参照）。つまり、受給中の年金であっても、額を増減させることができます。

（3）掛金

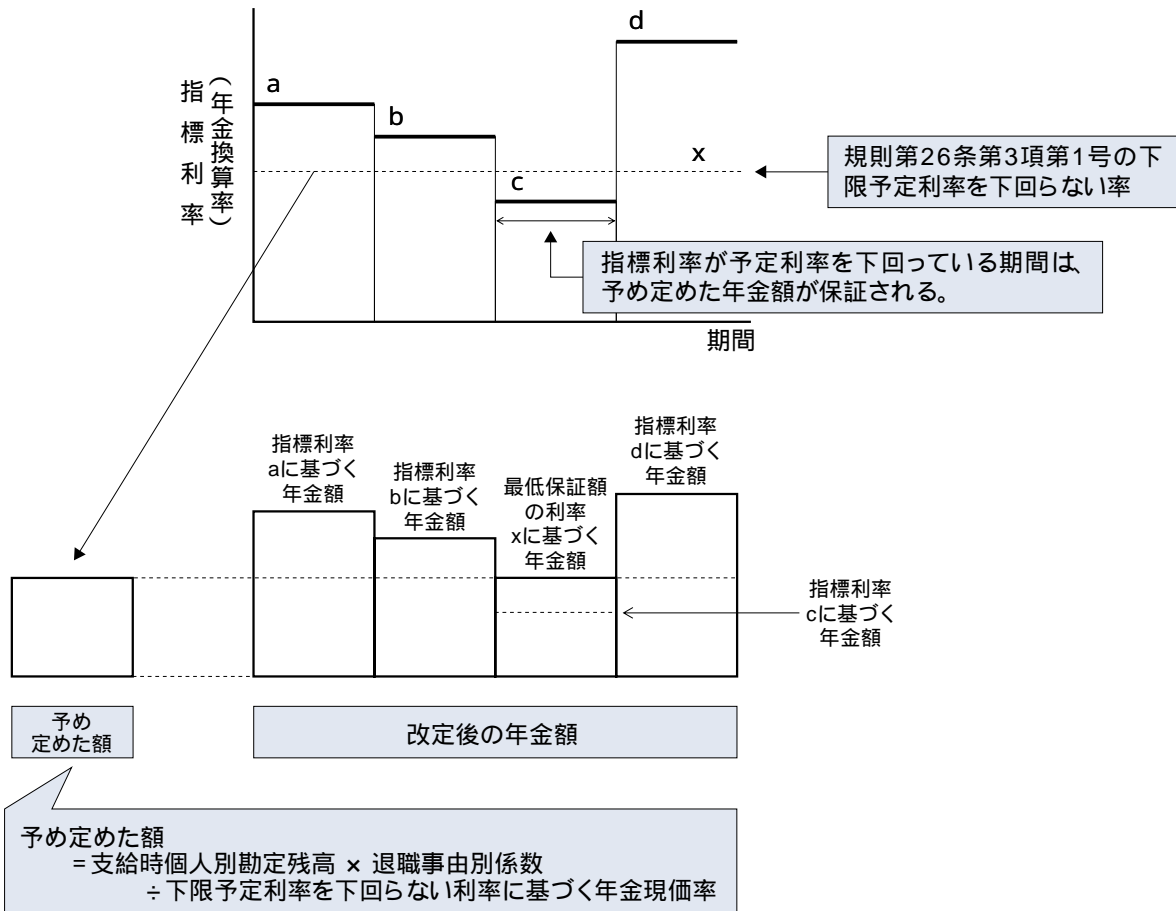
掛金率（定額制のときは、掛金額）は、数理計算によって初めて決まり、拠出付与額（【図2】ご参照）を計算する際に給与に乘じる拠出付与率（定額制のときは、拠出付与額）とは異なります。そのため、キャッシュバランスプランは、確定給付型制度に位置づけられます。ただし、拠出付与率（又は、拠出付与額）が一定率（又は、一定額）で、退職事由別係数を設けず、かつ、運用実績・予定利率・指標利率が完全に一致するような条件のもとでは、理論的には、拠出付与率（又は、拠出付与額）と掛金率（又は、掛金額）は同一となります。

また、確定拠出年金制度では加入者負担掛金は認められていませんが、キャッシュバランスプランでは、加入者負担掛金が認められています。

【表2】制度の比較

		確定給付企業年金制度および厚生年金基金制度		確定拠出年金制度
			キャッシュバランスプラン	
メリット	事業主	<ul style="list-style-type: none"> 退職一時金制度からの移行がしやすい。 退職事由による給付差を設けることができ、短期勤続優遇、長期勤続優遇など給付カーブの設計が比較的自由なため、雇用政策を反映させやすい。また、懲戒解雇の場合の給付制限も可能。 過去勤務債務に係る掛金拠出に柔軟性がある。 剰余金は将来の給付改善や積立不足に充当可能。 	<ul style="list-style-type: none"> 他の確定給付制度よりも、運用リスクが軽減される。（指標利率が市場金利に連動し、数理計算上の予定利率を指標利率と同じものとするれば、運用リスクの発生を抑制できる。）利差損発生による追加負担や退職給付会計上の数理計算上の差異の発生が抑制される。 	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクを負わない。追加負担が発生しない。 退職給付会計上、PBOの対象外とできる。
	従業員	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクを負わない。 給付額の見込みがわかりやすく老後の生活設計がたてやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 確定拠出年金制度よりも、給付額が安定している。 仮想個人別勘定により、給付額の把握が容易。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人別勘定に年金資産が管理されるため給付額の把握が簡単で、制度終了時にも口座残高が確実に受け取れる。 転職時に口座残高を転職先の確定拠出制度に非課税で移換できる。
デメリット	事業主	<ul style="list-style-type: none"> 資産運用の低迷等予定との乖離により追加負担が発生することがある。 		<ul style="list-style-type: none"> 支給額が元利合計になるため勤続年数に応じた給付カーブが一律的である。 退職事由による給付差を設けることができない。また、懲戒解雇の場合の給付制限は不可。 従業員に対する投資教育にコストがかかる。
	従業員	<ul style="list-style-type: none"> 年金制度が終了するとき規約に定める給付を受け取れないことがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 指標利率を市場にリンクさせた場合、給付額が期待していた額を下回ることがある。 既存制度からの移行では、年齢層による損得を調整するのに困難を伴う。 	<ul style="list-style-type: none"> 運用リスクを従業員が負い、予想した退職金額を受け取れない可能性がある。

【図3】額の改定の例(最低保証額を設定する場合)



4. 効果

予定利率、割引率、指標利率、運用実績の連動性が高いほど、利差損発生抑制による掛金又は退職給付会計における費用の負担軽減が期待できます。

(注)

予定利率：確定給付型の年金制度で掛金率を算定する際に使用する利率で、年金資産の予想運用収益率

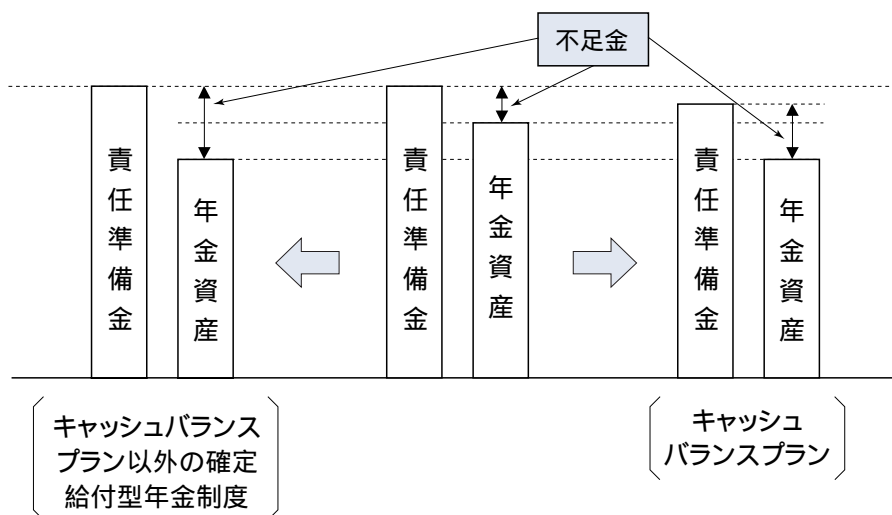
割引率：退職給付会計において、退職給付債務の算定で、将来発生する給付を現時点で評価するために使用する割引率

(1) 年金財政上の効果

キャッシュバランスプランでは、指標利率は運用実績に連動しやすいように設定することができるとともに、年金資産のアセットアロケーションによりその連動性を高めることも比較的容易といえます。そのため、指標利率を目安にして予定利率を決定することで、指標利率・運用実績・予定利率間の乖離を抑制できれば、キャッシュバランスプランにおける給付額のうち利息付与額は年金資産から得られる収益で賄うことになるため、追加の掛金負担を抑制するこ

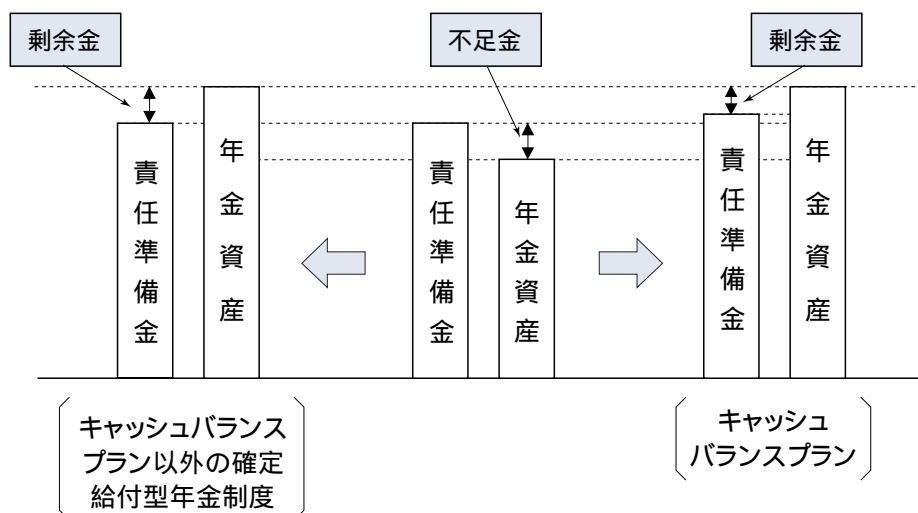
【図4】不足金・剰余金発生抑制

シナリオ1：「金利低下・株価低迷」が進行中の場合



同じ運用実績であれば、責任準備金の減少分だけ、キャッシュバランスプランの方が不足金の発生が少ない。

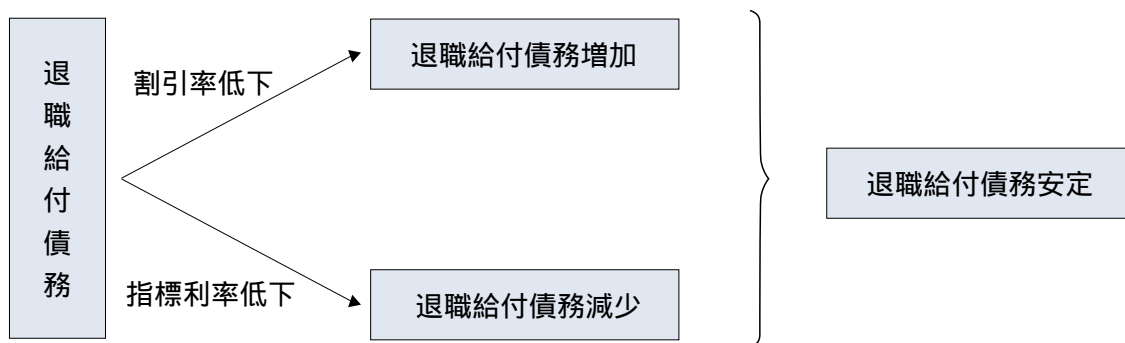
シナリオ2：「金利上昇・株高」が進行中の場合



同じ運用実績であれば、責任準備金の増加分だけ、キャッシュバランスプランの方が剰余金の発生が少ない。

(注) 指標利率を一定率とすることもできるが、この場合には、上記のような効果は期待できない。

【図5】退職給付債務の安定



(注) 指標利率を一定率とすることもできるが、この場合には、上記のような効果は期待できない。

とが、期待できます。

また、この場合、責任準備金（債務）が指標利率に応じて変動するため、指標利率が運用実績に応じて変動するように設定しておけば（例えば、国債利回り + . %）、仮に、運用実績が悪くなくても、責任準備金（債務）も指標利率低下に伴い減少し、利差損の発生が抑制されます。一方、最終給与比例型制度であれば、責任準備金（債務）は不変なため、運用実績が悪くなった分がそのまま利差損に反映されま

(2) 退職給付会計上の効果

割引率は、長期国債、優良社債等の安定性の高い長期の債券利回りを基礎に決定するものとされています。指標利率の決め方にもよりますが、例えば、上記のように国債利回り + .

%と定める場合、割引率と指標利率は連動性が高く、割引率の低下（又は上昇）は、退職給付債務の増加（又は減少）要因であり、指標利率の低下（又は上昇）は、給付額（利息付与額）を減少（又は増加）させるため、退職給付債務の減少（又は増加）要因として働き、との相殺効果により、退職給付債務の変動が抑制されます。したがって、追加の費用発生が抑制されます。（【図5】ご参照）

5. その他

既存制度をキャッシュバランスプランに変更する場合には、給付減額となるか否かに留意し、給付減額となる場合には、相当の理由があること、及び、所定の手続を行うことが必要となります。

企業年金ノート No.409
平成 14年 5月 大和銀信託銀行発行

年金信託部
〒100-8112 東京都千代田区大手町 2-1-1 TEL. 03(5202)6409
〒540-8607 大阪市中央区備後町 2-2-1 TEL. 06(6268)1866

大和銀信託銀行はインターネットにホームページを開設しております。
【<http://www.daiwabank-tb.co.jp/>】

大和銀信託銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「ダイワ企業年金ネットワーク」を開設しております。ご利用をご希望の場合は、企画部までお問い合わせ下さい。(TEL 06(6268)1810)