

キャッシュ・バランス・プラン について

(確定給付制度と確定拠出制度の比較)

平成14年10月



りそな信託銀行

年金信託部

< 目 次 >

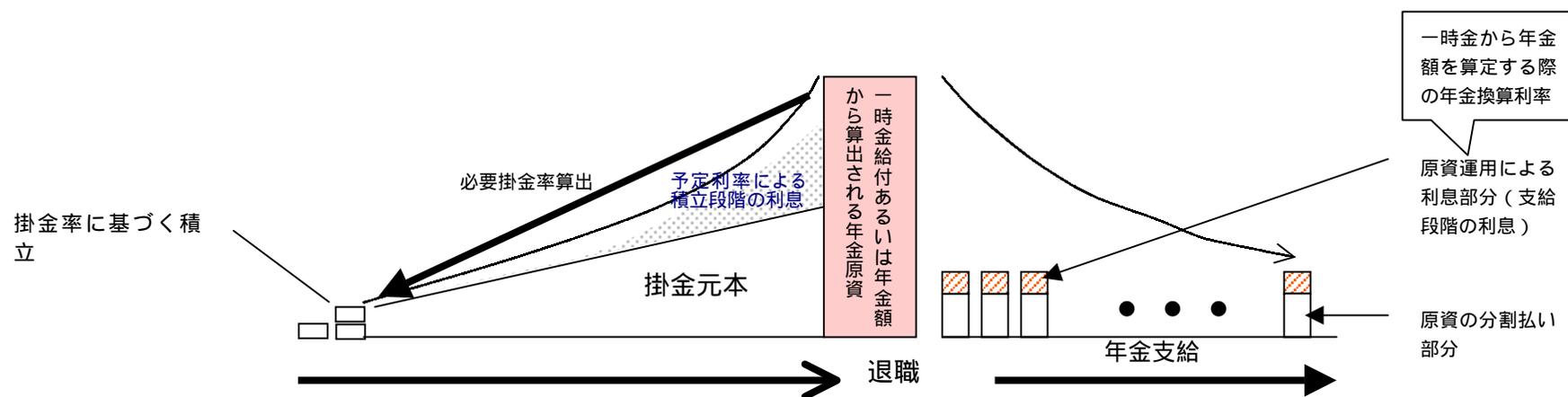
1. はじめに 1 頁
2. 《確定給付制度》のしくみ 2 頁
3. 《確定拠出制度》のしくみ 3 頁
4. 両制度のメリット・デメリット 4 頁
5. 確定給付か確定拠出か選択のポイント 5 頁
6. キャッシュ・バランス・プランについて 11 頁

1 . はじめに

- 少子高齢化の進展、産業構造の変化や高齢期の生活の多様化等の社会経済状況の変化に対応するため、平成13年6月、確定給付企業年金法および確定拠出年金法が可決成立し、企業年金制度の改革が行われました。
- 確定拠出年金は、“掛金建て制度”とも言われ、従来からある厚生年金基金や税制適格年金に代表される“給付建て制度”（確定給付型）の企業年金とは異なるものです。今般、確定拠出年金が認められることになり、企業の選択肢は広がりました。
- 当資料では、確定給付、確定拠出両制度の特徴を整理し、最近話題になっている両制度の特徴をあわせ持つキャッシュ・バランス・プランについてご紹介します。
- キャッシュ・バランス・プランは、従来の企業年金と同様に確定給付型の制度であり、厚生年金基金の加算部分や確定給付企業年金に導入することが認められます（適格退職年金では導入できません）。

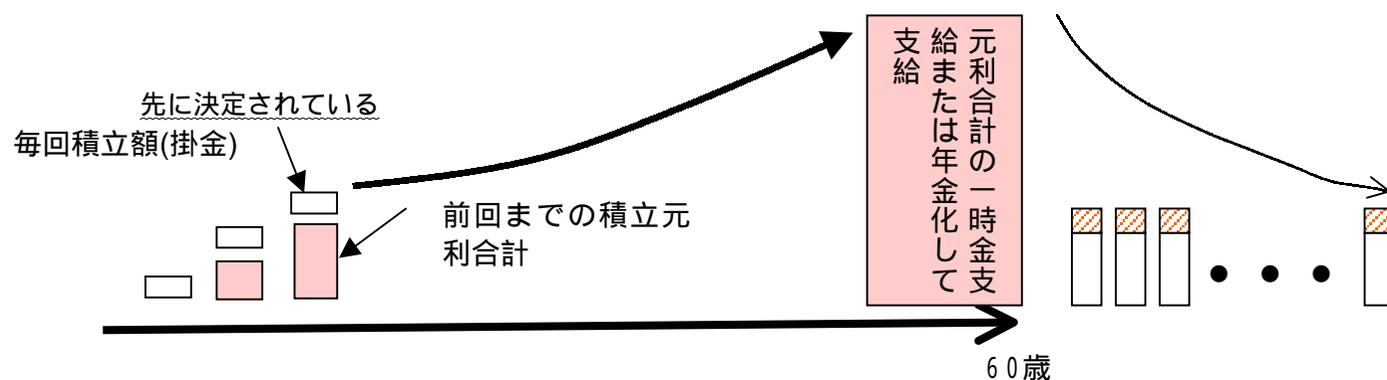
2. 《確定給付制度》のしくみ

- 給付額（算定式）があらかじめ決められ、この給付を支給するための必要掛金が数理計算される。企業はこの掛金を拠出する。
- 掛金算定に用いる基礎率と実績との乖離により過不足が発生する。不足金が発生すればあらかじめ決めた給付を支給できなくなるので、企業に追加負担が生じる。
- たとえば、実際の運用利回りが年金資産から得られると予想していた（予定）利率を下回れば不足金が発生する。つまり、企業は運用リスクを負う（従業員はリスクを負わない）。



3 . 《確定拠出制度》のしくみ

- 企業はあらかじめ決められた掛金（定額または給与比例）を各従業員の口座に拠出する（個人別口座を設定する）。
- 従業員は自分の口座について自ら運用し、給付時には元利合計額かこれを原資とする年金が支払われる。
- 支給される元利合計額は、運用状況によっては従業員があらかじめ予想した額を下回る。つまり従業員は運用リスクを負う（企業は運用リスクを負わない）。



4 . 両制度のメリット・デメリット

企業

確定給付制度

<メリット>

- ・ 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。
- ・ 掛金拠出に柔軟性がある。

<デメリット>

- ・ 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。

従業員

<メリット>

- ・ 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

<デメリット>

- ・ 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。

企業

確定拠出制度

<メリット>

- ・ 運用リスクを負わない。
- ・ 退職給付会計上、PBOの対象外とできる。
- ・ 追加負担が発生しない。

<デメリット>

- ・ 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。
- ・ 従業員に対する投資教育にコストがかかる。

従業員

<メリット>

- ・ 個人口座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>

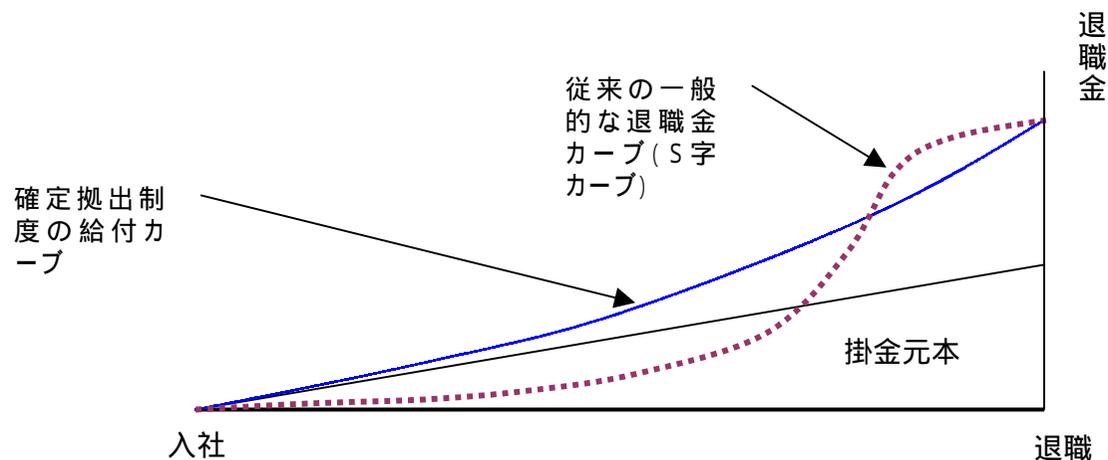
- ・ 運用リスクを従業員が負い、予想した退職金額を受け取れない可能性がある。
- ・ 運用ロットが個人単位で少額のため、手数料が割高になるおそれがある。

5 . 確定給付か確定拠出か選択のポイント

どのような給付カーブを選択するか？



給付カーブの選択は、従業員のどの層にどのような退職金を支給するかを決定することであり、企業の人事政策にかかわる問題です。



	給付カーブの特徴	備 考
確定給付制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 給付カーブは従来、S字形が多い（前ページご参照）。長期勤続者優遇、ただし一定年齢以上は頭打ち。 ● 会社都合、自己都合、死亡など退職事由に応じて支給率に差を設けることができる。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 給付カーブの設定は企業の任意であり、短期勤続者を優遇する等修正することは可能。 ➤ ポイント制により、職能や貢献度を反映した制度とすることもできる。
確定拠出制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 支給額は定額方式あるいは給与比例方式により計算される掛金の元利合計給付 ● 中途入社者に対して、勤続期間は短くてもある程度の掛金を拠出できるため、雇用流動化に対応する。 ● 退職事由による差はつけられない。 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 給付カーブは下に凸の右肩上がり曲線となる（複利計算のため）。確定拠出制度を導入することは、<u>このような給付カーブを採用することである。</u> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">実際の給付額は各個人の運用の良し悪しにより変動する。</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 確定給付制度から移行する場合、年齢層による損得を調整するには困難を伴う。

掛金コストはどちらが多くかかるか？

）確定拠出制度の掛金水準の決め方

手順：給与の一定割合を拠出する場合

退職時までの元利合計額の予測

目標積立額と比較(労使合意できるか)

Yes

確定拠出制度の開始

No

給与の伸びを予測
退職時までの想定運用利回りを設定
給与の一定割合を決めて掛金額を予測
元利合計を予測
(定額拠出の場合は、給与に関する予測は不要)

目標積立額は企業としての退職金水準となる。確定拠出制度、確定給付制度のどちらを採用するのであれば、これは変わらない。



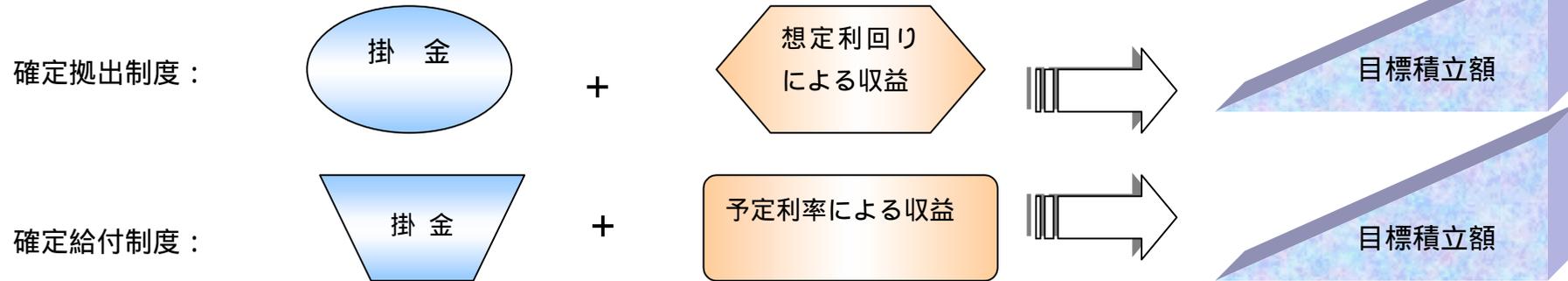
- 『確定拠出制度では掛金率(額)が先に決定され、確定給付制度では給付が先に決定される』



しかし

- 確定拠出制度の掛金率決定に当たって、『退職時にいくら支給するか』がポイントになる。

）目標積立額に対し利回り予想が同じならば、コストは変わらない



どちらの制度も掛金元本と運用収益で給付を賄う仕組みは同じ。
運用収益が同じならば、掛金（企業のコスト）は等しくなる。

ただし、確定拠出制度では、想定利回りの運用収益を実際得られなくとも、企業は補填の必要なし 企業は運用リスクを負わない（企業側の最大のメリット）

- この場合、従業員は目標積立額を得られない*（従業員側のデメリット）。*逆の場合も当然ある
- 実勢利回りが想定利回りを大きく下回る場合など目標積立額を得られないような事態になれば、従業員から掛金の増額を求められるおそれがある。
これに応じれば、企業にとって運用リスクを負わないというメリットは消滅し、コストアップ（確定給付制度では自動的に企業負担となる）。

確定拠出制度はポータビリティ（携行性）に優れるか？

確定給付制度

- ◆ 転職時、年金規約に基づき一時金あるいは年金が支給される。
- ◆ 年金受給資格がある場合、適格年金、厚生年金基金加算部分のほとんどすべての制度で選択一時金が認められており、一時金で受け取ることができる（退職所得控除有り）。

注）確定給付企業年金法による新企業年金も選択一時金は認められる

- ◆ 企業年金廃止時には、その時の積立金を基準とした一定の範囲内での分配となり、規約で定める額が受給できるとは限らない。ただし厚生年金基金制度では支払保証制度があり保証の範囲内で支給される。

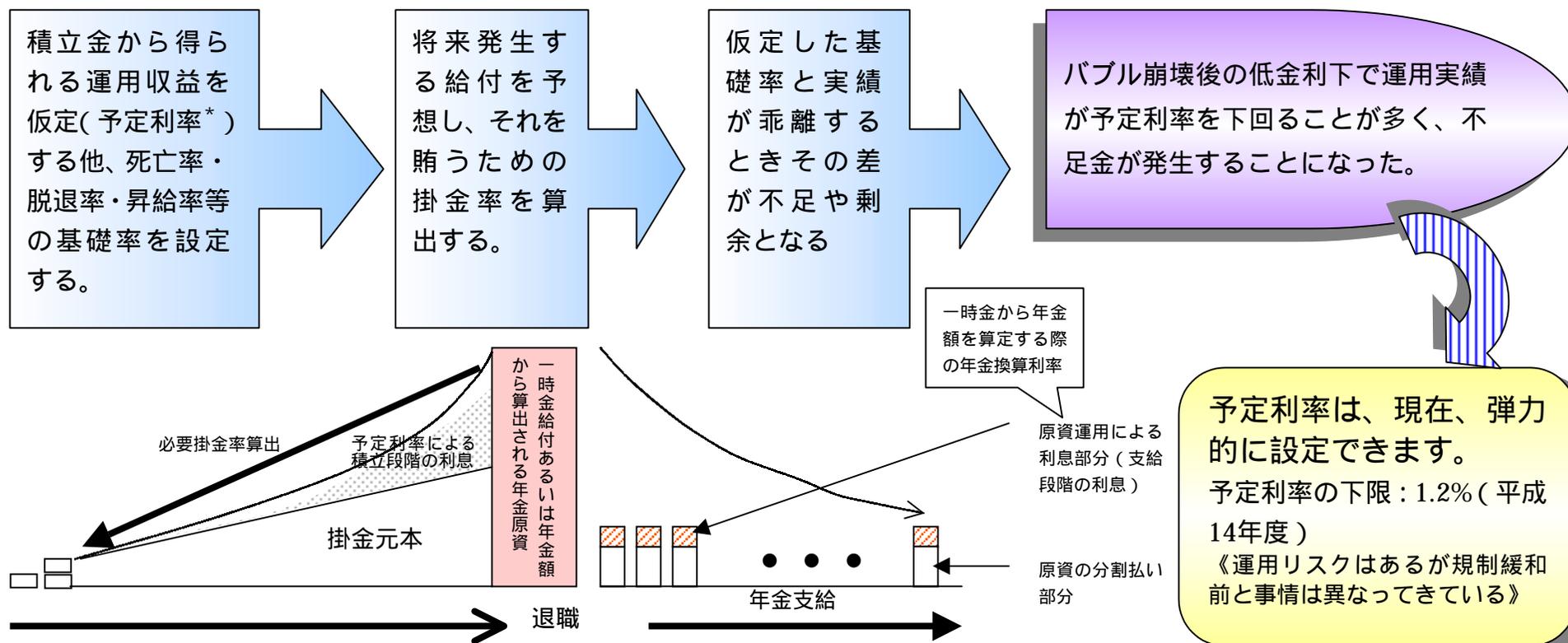
注）確定給付企業年金法では受給権保護の観点から積立水準を一定以上にするため財政検証が強化されている。

確定拠出制度

- ◆ 転職時、転職先の確定拠出制度へ自分の口座の資産を移換できる。
- ◆ 移換した資産は、転職先で払い込まれる掛金と合同して運用され、運用収益について非課税。ただし、残高に対し特別法人税は課税される。
- ◆ 個人毎の口座が設定されるため、残高は常に把握でき、わかりやすい。会社倒産時等にも残高は保証される。

- ☞ 確定給付、確定拠出両制度とも、転職時“一時金を受給する権利がある”という点では、変わりはない。
- ☞ 確定給付制度では、“一時金”は通常の自己資産と同じで、自分で運用することになる。但し、使途自由。
厚生年金基金では脱退一時金を厚生年金基金連合会に移換して年金化することができる。
- ☞ 確定拠出制度では、“一時金”を転職先の自分の口座に移換して（転職先に確定拠出制度がある場合）、非課税で運用することができ、この点有利である。ただし、60歳まで引き出すことはできない。
- ☞ ポータビリティを「現金での受給」と解すれば両制度に差はなく、現在、差があるのは税制である。

確定給付制度は不足金を発生しやすいか？



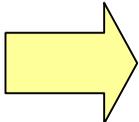
【ご参考】

- ✓ 日本では多くの企業年金（確定給付型）は退職一時金を移行したものです。企業年金制度では、退職一時金を積み立てるのに予定利率による運用収益が得られると仮定し、利息を控除した残りの部分を掛金で積み立てるよう設計されています。
 ◦掛金元本のみで退職金全額を積み立てる設計にはなっていない（上図「積立段階の利息」ご参照）
- ✓ 運用実績が予定利率を下回る場合、新たな過去勤務債務償却を“企業の追加負担”と受け取られがちですが、これには積立段階の不足も入っています。元来、退職一時金は全額企業が支払うと約束したものであり、年金制度に移行したために発生する負担とは異なります。
- ✓ 退職金を年金の形で支給する場合でそこに付与する利息部分を実際の運用収益が下回るとき、それが年金制度に移行したため発生する「追加負担」ということができます。

6 . キャッシュ・バランス・プランについて

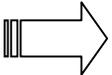
ハイブリッド制度

確定給付制度と確定拠出制度はそれぞれ利点を持っており、どちらの制度が優れているとは一概に決められない。



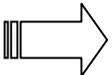
米国では、確定給付型と確定拠出型の両方の性格を併せ持ち、双方の制度に対し企業・従業員がそれぞれの立場から有するデメリットを相互補完する制度として、ハイブリッド型と呼ばれる制度が生まれてきました。

確定給付制度の
デメリット



運用利回りが予定利率を下回る場合等に生じる、企業の追加負担の増大

確定拠出制度の
デメリット



運用リスクを従業員が負うことによる、将来の給付の不安定さ

相互補完

ハイブリッド制度

<米国で実施されているハイブリッド型制度の概要>

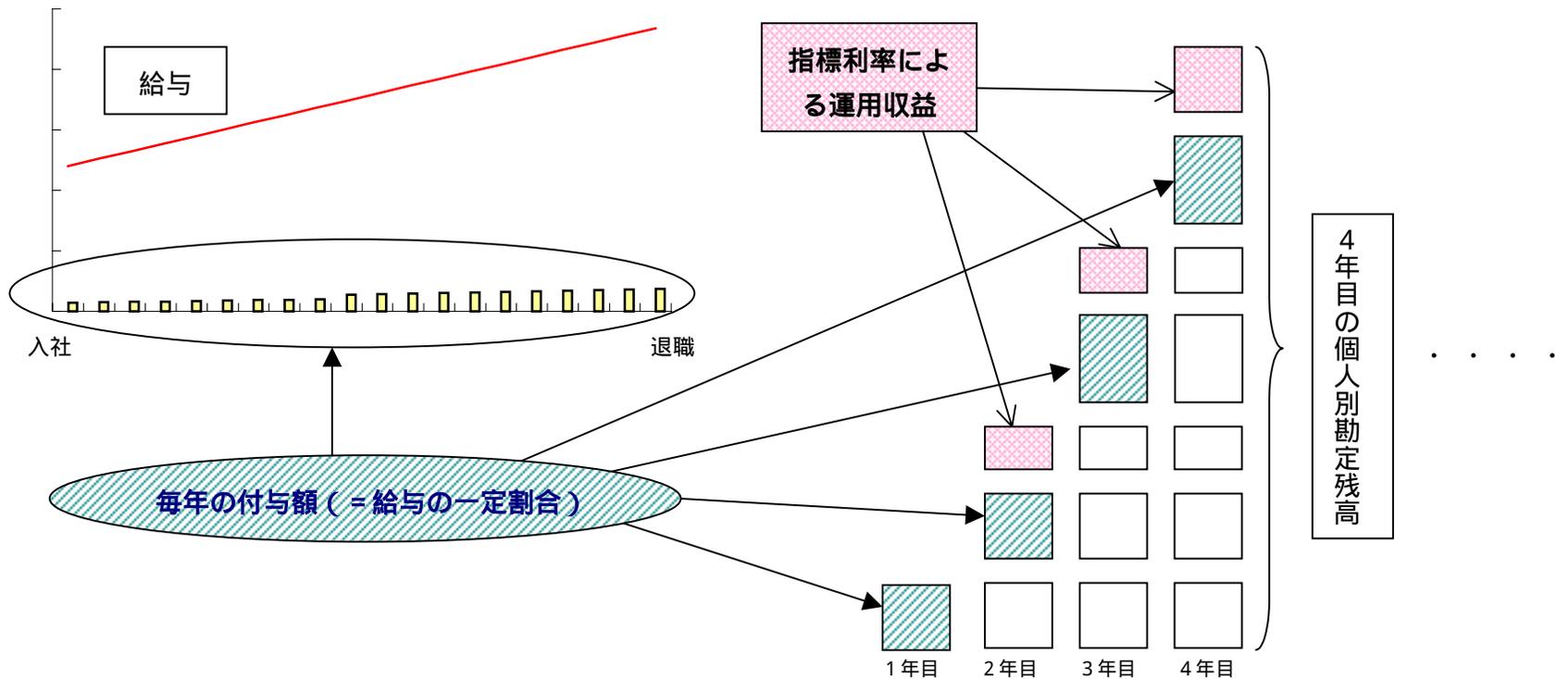
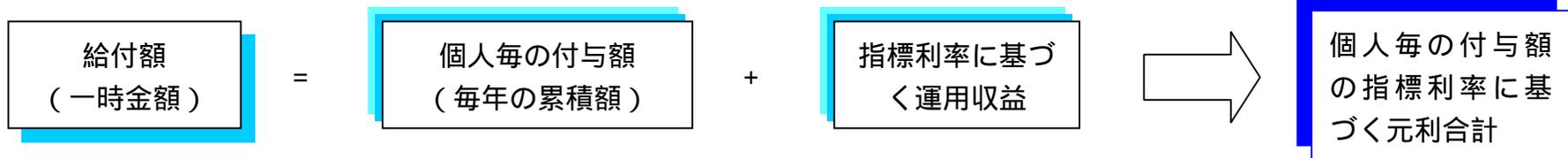
制度名	制度の概要
キャッシュ・バランス・プラン	<ul style="list-style-type: none"> ・個人毎の付与額(「基準給与×一定率」等)に、一定の基準により設定された指標利率を付した元利合計で給付額を決定する制度 ・仮想的な個人勘定を持つ ・運用リスクは事業主が負う <p style="text-align: right;">< 確定拠出型に類似した確定給付型 ></p>
ペンション・エクイティ制度 (年金持分制度)	<ul style="list-style-type: none"> ・「従業員の最終給与(又は退職前数年間の平均給与)×年齢・勤続に応じたポイントの累計」により、給付額を決定する制度 ・日本の一般的な退職一時金制度と類似 ・個人勘定がない ・運用リスクは事業主が負う <p style="text-align: right;">< 確定拠出型に類似した確定給付型 ></p>
フロア・オフセット制度 (最低保証制度)	<ul style="list-style-type: none"> ・運用実績による確定拠出制度からの給付額と、別に定める最低保証給付額のいずれか高い方の額で給付額を決定する制度 ・個人勘定を持つ <p style="text-align: right;">< 確定給付型と確定拠出型の併用 ></p>
ターゲット・ベネフィット制度 (目標給付制度)	<ul style="list-style-type: none"> ・目標給付額を設定し、それに対する拠出金額を数理計算によって算定する制度(実際の給付額は、運用実績によって決まる) ・運用リスクは加入員が負う <p style="text-align: right;">< 確定給付型に類似した確定拠出型 ></p>

<日本で導入されたハイブリッド型制度>

日本においては、平成14年4月より、厚生年金基金制度および確定給付企業年金制度において、キャッシュ・バランス・プランを導入することが可能となった。

キャッシュ・バランス・プランの概要について

給付額の算定方法(例)



個人毎の付与額

- ◆ 「基準給与×付与率」又は「一定額」
- ◆ 勤続年数等に応じて「付与率」を設定することができる。
- ◆ 「付与率」を掛金率とみなせば、いわば掛金累積額と同様

指標利率

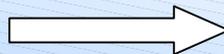
- ◆ 定率、 国債利回り、 これら と の組み合わせ、 これら と に上限又は下限を定めたもの
- ◆ いずれも零を下回ってはならない。

額の改定

- ◆ 年金受給中に、指標利率に連動させて、年金額を増減させることが可能。ただし、年金額を減少させる場合には、予め定めた最低保証額を下回ることはできない。

<ポイント> (数理計算を行うとき、掛金率算定のための予定利率を指標利率と等しくすれば)

指標利率に基づく運用収益 > 運用収益(実績)



積立不足が発生し、企業が負担

指標利率に基づく運用収益 < 運用収益(実績)



剰余が発生し、将来の支払財源に充てる

）給付の例

【前提】付与率 勤続10年未満 6%、勤続10年以上 8%

付与の時期：毎年度末

指標利率 3%（固定）

（個人別勘定残高）
 =（毎年の付与額の累計額）
 +（指標利率に基づく運用収益の累計額）

20年度末個人別勘定残高 = 6,554,270

[勘定残高の推移（補足）]

$(t) = (t) \times (\text{勤続年数別付与率})$

$(t) = (t) (= (t-1)) \times (\text{指標利率})$

$(t) = (t) + (t) + (t)$

（注）添字（t）は、t年度の意味。

< 勘定残高の推移 >

年度	給与 (年額)	年度初の 勘定残高	個人毎の 付与額	想定される 運用収益	年度末の 勘定残高
1	2,400,000	0	144,000	0	144,000
2	2,520,000	144,000	151,200	4,320	299,520
3	2,640,000	299,520	6 158,400	8,986	466,906
4	2,760,000	466,906	% 165,600	14,007	646,513
5	2,880,000	646,513	172,800	19,395	838,708
6	3,000,000	838,708	180,000	25,161	1,043,869
7	3,120,000	1,043,869	187,200	31,316	1,262,385
8	3,240,000	1,262,385	194,400	37,872	1,494,657
9	3,360,000	1,494,657	▼ 201,600	44,840	1,741,097
10	3,480,000	1,741,097	278,400	52,233	2,071,730
11	3,600,000	2,071,730	288,000	62,152	2,421,882
12	3,720,000	2,421,882	297,600	72,656	2,792,138
13	3,840,000	2,792,138	307,200	83,764	3,183,102
14	3,960,000	3,183,102	8 316,800	95,493	3,595,395
15	4,080,000	3,595,395	% 326,400	107,862	4,029,657
16	4,200,000	4,029,657	336,000	120,890	4,486,547
17	4,320,000	4,486,547	345,600	134,596	4,966,743
18	4,440,000	4,966,743	355,200	149,002	5,470,945
19	4,560,000	5,470,945	364,800	164,128	5,999,874
20	4,680,000	5,999,874	▼ 374,400	179,996	6,554,270

）年金給付

個人別勘定残高を原資に、年金給付を行うことが可能で、年金受給資格、年金支給期間および年金額については以下のような方法が考えられる。

<年金受給資格>

一定の勤続（加入期間）、年齢で退職した場合に、年金を支給する。

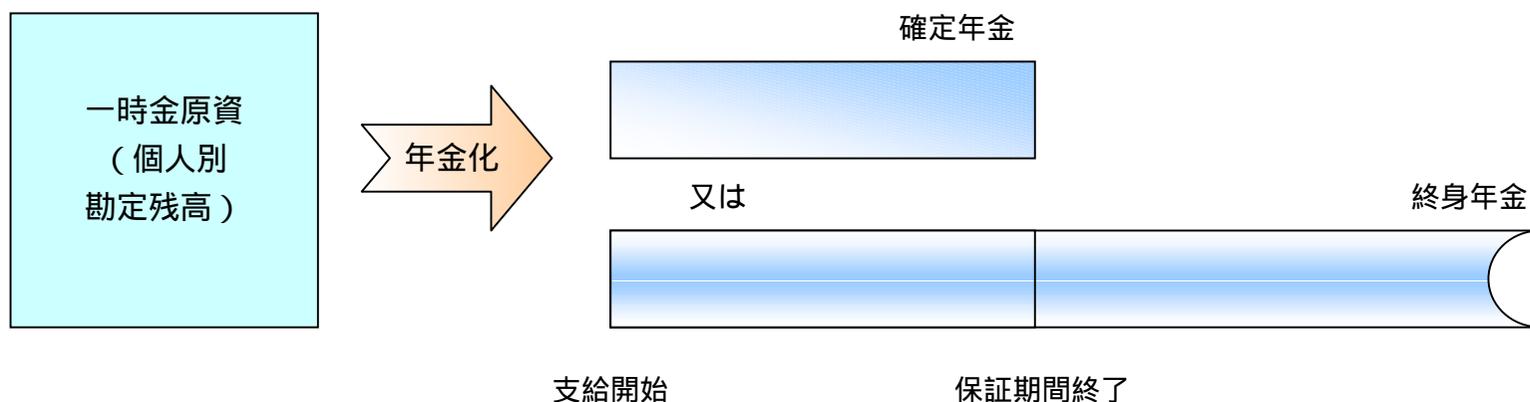
<年金支給期間>

通常、5年以上の確定年金または終身年金として支給する。

<年金額>

$$\text{確定年金の年金額} = \text{退職時の個人別勘定残高} \div \text{確定年金現価率}$$

$$\text{（保証期間付）終身年金の年金額} = \text{退職時の個人別勘定残高} \div \text{（保証期間付）終身年金現価率}$$



キャッシュ・バランス・プランと確定拠出制度との比較

キャッシュ・バランス・プランとは

給付算定式があらかじめ決められている点で**確定給付型制度**である（数理計算を行い掛金率を算定する）。

給与の一定割合を個人ごとに積み立ててその元利合計を支給するという点では**確定拠出型制度**（給与の一定割合を“掛金”とみれば掛金の元利合計となる）と類似したものである。

キャッシュ・バランス・プランと確定拠出との比較

類似点

- ・給与の一定割合の元利合計が支給される。
- ・各従業員は自分の口座（仮想口座）を持ち、残高把握が容易。
- ・給付カーブは確定拠出制度と同様(5ページご参照)

相違点

- ・元利合計はあらかじめ決められた運用利回りで計算される。
- ・従業員別の仮想口座はあるが、従業員自ら運用せず、制度全体で運用される。
- ・企業はあらかじめ決められた運用利回りを保証するため、実際の運用利回りが決められた運用利回りを下回れば、追加負担が生じる。

運用リスクは、企業が負い、従業員は負わない。

キャッシュ・バランス・プランのメリット・デメリット

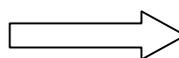
	メリット	デメリット
事業主にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・他の確定給付制度よりも、運用リスクが軽減される。 ・剰余金は将来の給付改善や積立不足に充当可能。 	運用リスクを負う
従業員にとって	<ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出制度よりも、給付額が安定している。 ・仮想個人別勘定により、給付額の把握が容易。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指標利率を市場にリンクさせた場合、給付額が期待していた額より目減りすることがある。 ・高い利回りを目指して自分で運用することができない。 ・確定給付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。

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。

退職給付会計上の取扱い

- ◆ キャッシュ・バランス・プランは、確定給付制度に分類されるため、退職給付債務の計算対象となる。
- ◆ 退職給付債務は、退職時に見込まれる給付額（＝計算時点の本人の持分額に、将来の持分加算や指標利率等により付利した額）のうち、期末時点までに発生している部分について、割引率により計算時点まで割り戻した額として計算される。
- ◆ 退職給付会計上の割引率、年金財政上の予定利率、キャッシュ・バランス・プランにおける指標利率および市場金利の連動性を高めれば、運用実績の変動による数理計算上の差異の発生を抑えることができ、退職給付費用の圧縮につながる。

割引率・予定利率・指標利率・市場金利
の連動



数理計算上の差異の発生抑制
退職給付費用の圧縮