

1. 本稿の趣旨

給付建て企業年金(DBプラン)を運営する場合、事業主には追加負担のリスクがある。追加負担リスクは、死亡率改善リスク、賃金上昇リスク、資産運用リスクなどが根源となっている。金利の低下に伴って非継続基準や企業会計の債務評価額が増大し、掛金拋出等の対応が求められるリスク(金利リスク)もある。これらのリスク、とりわけ企業会計上のリスクを嫌って、DBプランを閉鎖・終了し拋出建て年金(DCプラン)に移行する「DC移行」の動きが英米を中心に顕著となっている。会計基準は、DBプランに対して今後とも重大な影響を与えていくものと予想される。

このような状況下、多くの国において企業年金の様々なリスクを企業と従業員が分担する多様な方策が模索されている。資産運用の基本的考え方であるリスク分散の観点に照らしても、リスクを企業と従業員のどちらか一方が負担するのではなく、両者が適切に分担する形にした方が、退職給付制度全体としての持続可能性は高まるはずである。多様なリスク分担を可能にするという意味で、DBプランはDCプランより本質的に優れた制度である。確定給付企業年金法(DB法)と確定拠出年金法(DC法)の初回見直しでは、この認識を基本として、企業年金に係るリスクの分担につき選択肢を大幅に拡大することを最重要課題の1つとする必要がある。本稿では、こうした観点から、現行の企業年金におけるリスク分担の現状を再検討し、これを踏まえて、多様なリスク分担を可能とするような給付の約束と財源の調達の新たな方式を提案する。

2. リスク分担の視点

(1) 事業主の視点(追加負担の有無)

まず、DBプランにおける追加負担リスクの内容を再確認し、現行で採用可能な対処方法とその問題点をまとめる。

①死亡率改善リスクは、将来の死亡率が予想(予定死亡率)を下回り、将来の毎年の給付額¹(以下「給付費用」)が予想より増大して、追加負担が必要になるリスクである。事業主が死亡率改善リスクを免れる方策の1つとして有期年金化が考えられるが、有期年金化では平均より長生きするリスク(以下「長生きリスク」)が加入者個人に転嫁されてしまう²。長生きリスクは、個人にとって最も重大なリスクだが、集団の死亡率に変化がなければ集団内でプールすることにより吸収され(世代内の連帯)、事業主の負担にはならない。有期年金化では、長生きリスクの保証という、年金制度の最も重要な機能の1つが失われてしまうのである³。

¹ 本稿では、給付額の流列を「給付費用」と呼ぶ。

² キャッシュバランス・プラン(CBプラン)で、年金換算率の基礎となる予定死亡率に支給開始時点のものを用いれば、現役期間中の死亡率改善リスクを加入者に転嫁する(すなわち年金額を現役期間中の死亡率改善分だけ減額する)ことができるが、現行ではこうしたことは認められていない。

³ なお、最善の予測をしたとしても、実際の死亡率がこれを上回って改善するリスクは残る(小暮厚之・長谷川知弘[2005]、"将来生命表の統計モデリング:Lee-Carter法とその拡張", 慶應義塾大学大学院総合政策学ワーキングペーパーシリーズNo.71などを参照)。現行の財政運営は「財政均衡の原則」を基本としているが(DB法第57条)、予測できない死亡率改善に備え、リスクバッファを予め積み立てられるようにすべきである。

②賃金上昇リスクは、賃金改定に伴い「給付費用」が予想より増大して、追加負担が必要になるリスクである。最終給与比例の場合に、このリスクは最も大きくなる。賃金上昇リスクを軽減する方法としては、キャッシュバランス・プラン(CBプラン)のほか平均給与比例という選択肢もある。ただし、平均給与比例で給与を再評価しない場合や、CBプランで積立段階の「再評価の指標」が物価上昇率を継続的に下回る場合には、賃金上昇リスクが個々人に移転して顕在化することになる⁴。

③資産運用リスクは、資産運用の実績収益率が財政計算の予定利率を下回り、給付原資が実際に不足したり、予定利率の引き下げに繋がって(継続基準上の)債務が増大したりすることとなって、追加負担が必要になるリスクである。従来型DBプランでは、「給付費用」は資産運用の実際の収益率とは無関係に定められる。こうした場合に資産運用リスクを軽減するには、予定利率を低く設定し、安全第一で資産運用することが考えられるが、それではDBプランのコストが必要以上に高くなってしまう。給付設計面で工夫するなら、CBプランやCB類似プランがある。給付額を市場の長期金利に連動させ、かつ、金利と資産運用の収益率をある程度関連させることができれば、資産運用リスクは軽減する。しかしこの方法では、資産運用の収益率を相当程度犠牲にせざるを得ない。

④金利リスクは、通常、金利が低下して、非継続基準の要積立額や企業会計の退職給付債務が増大し、追加負担等が必要になるリスクとして定義される。しかし、従来型DBプランの場合、「給付費用」(将来の毎年の給付額)は、予め定められた給付設計と加入者等の状況により決まり、金利動向は影響しない。金利動向は、「給付費用」を一時点評価する際に影響するものであり、「給付費用」の財源が実際に不足するために必要となる追加負担と直接には関係しない。この意味で、金利リスクは実際のリスクというより財政運営基準または企業会計基準という制度上のリスクとも言える。ただし、年金の給付責任を生命保険会社等に引き受けさせるプランでは、金利の低下は年金商品の価格を上昇させるため、追加負担が実際に必要になる(年金化の金利リスク)。金利リスクを軽減するには、給付利率を金利連動型にすればよいが、その場合、年金化の金利リスクが事業主から個々人に移転することになる。

DBプランの財政計算では、予定利率や予定死亡率以外にも予定脱退率や一時金選択率などの基礎率を使用する。⑤脱退率その他の基礎率に伴うリスクは、これらの実績が財政計算の前提と乖離し「給付費用」が増大して、追加負担が必要になるリスクである。DBプランでは、これらのリスクも無視できない。

(2) 加入者個々人の視点

⁴ 「賃金上昇リスクが個々人に移転する」とは、具体的には、年金の実質価値が目減りしてしまうリスクを個々人が負うことを意味する。同様に、④の「年金化の金利リスクが個々人に移転する」とは、具体的には、金利が低下すると年金換算率が低下しその結果年金額が減少するというリスクを個々人が負うことを意味する。

個々人の視点からは、安定的な老後所得の確保が何より重要である。企業年金に関して、安定的な老後所得の確保が脅かされる主なリスクは、転職リスクのほか次の3つであろう。

①**長生きリスク**は、自分が予想するより長生きをして、老後生活の原資が不足するリスクである。個人のレベルでは自分がどれだけ長生きするかわからないから、企業年金に長生きリスクの保証がなく、かつ市場からも調達できない場合には、平均的に必要となる額以上の資金を常に留保しておく必要がある。長生きリスクに個々人で対応しようとすると、相当程度余分な（ある意味では無駄な）コストがかかるのである。

退職時点で数理的に公正な価格の終身年金を購入すれば、退職者の効用は25%～45%高まるとの指摘がある。しかし通常、終身年金保険商品は割高である。生命保険会社が終身年金を提供する場合、事務管理費や販売費に加えて、リスクバッファを積むための資本コストも必要になるからである。加えて、長生きの可能性の大きい人ほど終身年金を購入する、逆選択の問題があるため、公正価格より10%～20%高くせざるを得ないことも指摘されている⁵。DCプランでも、安定的な老後所得の確保という目的は、本来変わらない(DC法第1条)。貴重な年金資産を有効利用するため、終身年金の市場を政策的に整備していく等のことが急務である。

②**母体企業の倒産リスク**は、母体企業が倒産し企業年金が終了・解散して、受給権が失われるリスクである。従業員個々人にとって脅威なのは、積立不足の状態でも母体企業が倒産するケースである。企業年金が外部積立とされ、DBプランの場合には適正な積立水準の確保が求められるのは、まさにこのリスクに備えるためである。

倒産リスクに関しては、実際に倒産に至るまでの段階が重要である。DBプランでは、母体企業の経営が悪化し、積立不足を補填する能力がなかったとしても、プランが終了するまでは給付が一切減額されることなく支払われ続ける。現行のDBプランでは、加入者等各人の積立金持分は特定されていないからである⁶。制度存続中は、積立不足の有無にかかわらず、受給者の受給権が加入者・受給待期者の(みなし)受給権に優先する。これは、現役加入者・受給権者間の「世代間の連帯」(一時的な積立不足による「原資不足リスク」のプール)という、DBプランの重要な機能の1つである。しかし、企業年金における「世代間の連帯」は、積立不足が将来において補填されることを当然の前提として成立する。母体企業の掛金負担能力に限界がある状況では、現役加入者と受給者のリスク負担の公平を図るため、「世代間の連帯」機能に一定の制約を設ける仕組みがあつてよいと考えられる(この点は4.(2)で詳述する)。

③**インフレリスク**は、インフレによって給付の実質価値が目減りしてしまうリスクであ

⁵ 以上、OECD [2005], "The Impact of Ageing on Demand, Factor Markets and Growth", Economics Working Papers No.420 を参照。

⁶ CBプランでは仮想的個人勘定が設けられるが、それは積立金の持分を特定し、使途(支給対象者および支給時点)を限定するものではない。

る。既述のとおり、平均給与比例で給与の再評価がないとき、インフレリスクは大きくなる。わが国の企業年金の現状からは、裁定後の物価スライドを導入することは難しいかもしれない。しかし諸外国をみると、条件付きながら物価スライドのある例は多い⁷。

3. 様々な企業年金におけるリスク分担の現状

諸外国には、実に様々な設計の企業年金がある。3.では、リスク分担の新しい方法を検討する観点から、わが国でも導入すべきものを含め、現に存在する主な制度におけるリスク分担の状況を確認する。積立・給付の各段階において、上記2.で挙げたリスクの負担者が誰なのかがポイントである。リスク負担者が加入者等の場合には、リスクプール機能の有無（「世代内の連帯」および「世代間の連帯」の有無）もポイントになる。

(1) わが国で現行法令上可能な制度

現行のDCプランと最終給与比例の従来型DBプランは、リスク分担に関し、まさに両極端の制度である。DCプランでは、①死亡率改善リスク、②賃金上昇リスク、③資産運用リスクは、すべて加入者等が負う。したがって④会計上の金利リスクも存在しない。長生きリスクのプール機能もなく、必要なら市場から調達するほかない。その結果、年金化の金利リスクも個人が負うことになる。ただし、積立金は各人別に区分され、用途（支給対象者）は限定されている。受給者の持分（個人別管理資産）が予定年金額の支給に不足したとしても、現役加入者の持分が融通されることはない。

一方、最終給与比例の従来型DBプランでは、上記①～④のリスクをすべて事業主が負担する。長生きリスクはプールされ、加入者個人が負うことはない。ただし既述のとおり、現行DBプランでは積立金の用途は限定されておらず、プランが存続する限り、約束した給付を支払い続けなければならない。積立不足の状態でも約束どおりの給付を支払うということは、現役加入者の持分（その時点で制度終了していたとしたならば現役加入者に分配されるはずの額）から受給者の持分へと、原資の一部が融通されることを意味する。世代間で一時的に資金が融通され、現役加入者の持分が積立不足に陥った場合、将来的に事業主または資産運用により積立不足が補填されなければ、積立不足のリスクは給付減額や制度終了時の残余財産分配金の減少となって顕在化する。

CBプランは、元々は、離職した後も指標に応じて給付額が改訂される、転職の多い銀行員に魅力ある仕組みとして導入されたものである。しかしCBプランは、積立段階と給付段階をともに金利連動型にすることにより、追加負担リスクを大幅に軽減できる。ただしCBプランでも、上で述べた「世代間の連帯」に制限がない点は、従来型DBプランと変わらない点には注意する必要がある。

⁷ 物価スライドがあると、給付債務の金利特性は変化する。物価上昇率が高いときには資産運用も好調で、逆に物価上昇率が低いときは資産運用も低調とすれば、条件付き債務として物価スライドを設けておいた方が、資産運用リスクが低下する可能性がある。

図表1は、積立段階と給付段階がともに金利連動型の終身年金CBプランのリスク分担の状況をまとめたものである。追加負担に係る3つのリスク（死亡率改善リスク、賃金上昇リスク、資産運用リスク）を挙げ、現役期間、受給期間の各段階におけるリスクの負担者を示している。

図表1 金利連動型CBプランにおけるリスク分担

CBプラン	現役期間	受給期間	世代間の連帯
死亡率改善リスク	事業主	事業主	無制限の連帯
賃金上昇リスク	概ね加入者	受給者	無し
資産運用リスク	事業主	事業主	無制限の連帯
年金化の金利リスク	加入者・受給者		無し
長生きリスク	同一世代でプール		基本的には無い

右端の列（「世代間の連帯」）は、追加負担リスクが顕在化したときに生じる、「現役加入者の持分」から「受給者の持分」への一時的な資金融通の有無および程度を評価したものである。また、下の2行のうち「年金化の金利リスク」は、通常の場合は企業会計上のリスクであるが、年金化の機能をアウトソースしているときは追加負担リスクとなる。最後の行の「長生きリスク」のプール機能は、特別法人税を非課税とするなど、企業年金に対し税制優遇を行う重要な根拠になりうるものである。加入者間、年金制度間でリスクプールの要素がまったくない制度に対する税制優遇には自ずと限界があろう。

(2) CDCプラン

CBプランで、「再評価の指標」、給付利率および「給付改訂の指標」に実績運用利回りを用いると、コレクティブ（集団）DCプラン（CDCプラン）と呼ばれるものの1つになる。この場合のリスク分担は図表2のとおりである。CDCプランでは、スウェーデンのNDCプランと同様、事業主の追加負担や「世代間の連帯」機能を仮定しなくても、変額の終身年金を提供することは可能である。ただし、各人別に積立金の用途を限定する個人別管理資産の「垣根」は、受給段階では取り払う必要がある。

図表2 CDCプランにおけるリスク分担

CDCプラン	現役期間	受給期間	世代間の連帯
死亡率改善リスク	加入者	受給者	無し
賃金上昇リスク	加入者	受給者	無し
資産運用リスク	加入者	受給者	無し
年金化の金利リスク	加入者・受給者		無し
長生きリスク	同一世代でプール可		無し

CDCプランでは、高齢者に投資判断を求める必要がなく、個々人で長生きリスクを負う必要もない。個人勘定DCプランを導入しながら、CDCプランを認めない合理的な理由は見当たらない。次回改正で対応すべき課題の1つである。

なお現行では、DC移行の際、DCプランに移れない60歳以上の者には、DBプランから分配金が支給される。DC移行という企業側の都合によって、年金受給権が一時金清算される

ことは、受給権保護の見地から極めて問題が多い⁸。閉鎖型DBプランにより年金受給権の保全を義務づけるなど、現行の取扱いは早急に見直す必要がある。

(3) 一定の年齢で DC プランから DB プランに（個人単位で）移行する直列型プラン

CBプランは「混成プラン」に位置付けられるものであるが、いわゆるハイブリッド・プランには、他に「混合プラン」と呼ばれるものもある⁹。その1つは、DBとDCを直列につなぎ合わせる直列型プランである。ここでは、支給開始年齢や35歳といった特定の年齢で、DCプランからDBプランに移行できる制度を取り上げる。DBプランへの移行とは、たと

図表 3 直列型プランにおけるリスク分担（例）

直列型プラン	現役期間	受給期間	世代間の連帯
死亡率改善リスク	加入者	事業主	受給世代内のみ
賃金上昇リスク	加入者	受給者	無し
資産運用リスク	加入者	事業主	受給世代内のみ
年金化の金利リスク	加入者・受給者		無し
長生きリスク	同一世代でプール		受給世代内のみ

えば支給開始年齢に達したときに、DCプランの個人別管理資産でDBプランの給付を「購入」することである。支給開始年齢でDBプランに移行すれば、積立段階の資産運用リスクは加入者が負うが、給付段階では事業主が負うことになる。給付利率に移行時点の市場金利を使って、年金化の金利リスクを加入者・受給者が負うようにすることも可能である。この仕組みによれば、受給段階の運用コストは事業主の負担となるほか、長生きリスクを集団でプールできる。高齢期に運用指図で頭を悩ます必要もない。図表3に示すとおり、この仕組みのポイントは、DBプランにおける現役加入者と受給者の「世代間の連帯」が完全に遮断される点である。現役加入者にとっては、上記2.(2)②で指摘したような問題のない、「安心」な仕組みと言えよう。

2004年年金改正では、ポータビリティ確保策の一環として、DBプランの脱退一時金を転職先のDBプランに移換し年金化する途が開かれた。これは脱退一時金でDBプランの加入期間を「購入」するものであり、上で述べた直列型プランによるDB移行と原理的に同じである。DCとDBを選択肢として同列に置く考え方に立脚する以上、直列型プランによるDB移行であれ、制度変更によるDB移行であれ、当然に認められて然るべきである。移行分に限り支給開始年齢に60歳の下限を設けておけば、税制上も整合性が確保される。

(4) 並列型プランによるリスク分担

混合プランには、直列型だけでなく並列型もある。並列型プランとは、DBプランとDCプランが並列し有機的に連携して、全体で1つの制度として機能するものを言う。ここで

⁸ 既述のとおり、現行の最低積立基準額の水準では、生命保険会社の年金保険商品によって年金受給権を保全することは難しい。企業年金連合会の年金化機能を利用した場合も同様である。

⁹ OECDは、DBプランを伝統的DB、混成（ハイブリッド）DB、混合（ミックスド）DBの3つのプランに分類している。混合（ミックスド）プランとは、DBプランとDCプランを両方設け、有機的に連携させる制度を言う。CBプランのような制度は、混成（ハイブリッド）プランに分類されている。

は、DBプランで生じた剰余をDCプランの掛金として加入者等に分配することにより、DBプランの持つ「世代間の連帯」機能に一定の制限を加える仕組みを取り上げる。これは、英国の多数事業主制度（MES）で実際に用いられているものである。

MESでは、平均給与比例のDBプランを、予定利率を低く設定するなど追加負担リスクができるだけ小さくなるよう保守的に運営する。予定利率を低く設定すると、追加負担リスクは小さくなるが、コスト（通常掛金）は高くなる。勢い、給付水準は低く設定せざるを得ない。しかし資産運用に関しては、多少のリスクをとって、予定利率より高い収益率を目指す。

発生した剰余金は、一部を除きDBプラン内には留保せず、DCプランの掛金として各人別に分配する（剰余金の用途の限定）。そうすることの意味は3つある。第1に、剰余金がDBプラン内に蓄積すると給付改善圧力が高まるが、給付改善すると、事業主はより大きなリスクを負うことになる。しかし、剰余金をDCプランの掛金として分配すれば、そうした圧力は生じない。一方、加入者側は、全体としてより高い給付を期待できるから、DBプランからの低い給付水準について合意しやすい。第2に、剰余金をDCプランの掛金として各人別に分配することにより、DBプランにおいて将来発生する（かもしれない）積立不足に充当できないようにしている。第3に、剰余金は各人に分配され、同一世代内でも融通できないようにしている。以上のとおり、剰余金をDBプランから切り離すことによって、DBプランにおける「世代間の連帯」および「世代内の連帯」の機能に制約を加えているのである。

MESは、CBプランとは異なる。CBプランでは、「世代間の連帯」機能に制約がないからである。もちろん個人勘定DCプランとも異なる。個人勘定DCプランでは積立金が全額各人別に区分され、リスクプールされる部分がまったくないからである。

4. リスク分担の新しい手法の提案

CBプランは、仮想的な掛金（拠出クレジット）の終価（再評価の指標により付利した額）の合計に年金換算率を乗じて、年金額を算定する仕組みである。リスク分担の観点でCBプランが従来型DBプランと異なるのは、将来の実体経済に応じて決まる「再評価の指標」、「給付利率」および「給付改訂の指標」を給付算定式に組み込むことにより、資産運用リスクの一部を加入者等に移転できる点であった。しかし、CBプランでは、実際に拠出される通常掛金と年金額算定上の仮想的な掛金（拠出クレジット）に直接の関係はない。実際

図表4 並列型プランにおけるリスク分担（例）

並列型プラン	現役期間	受給期間	世代間の連帯
死亡率改善リスク	事業主	事業主	制限付き連帯
賃金上昇リスク	加入者	受給者	無し
資産運用リスク	事業主	事業主	制限付き連帯
年金化の金利リスク	事業主		制限付き連帯
長生きリスク	同一世代でプール		基本的には無い

の通常掛金の終価(の関数)として年金額が算定されるのではないからである。したがって事業主は、2.(1)⑤の「脱退率その他の基礎率の変動リスク」を負う。この点において、CBプランは従来型のDBプランと変わらない。

(1) 終価型DBプラン

これに対し、以下に提案する「終価型DBプラン」は、実際の通常掛金の終価(の関数)として年金額を算定しつつ、かつ、一定の給付算定式に基づく年金額の約束というDBプランの基本的な性格を維持するものである。終価型DBプランを導入すれば、資産運用リスクを事業主と加入者・受給者の間で分担する選択肢が大幅に拡大する¹⁰。

①各時点の予定利率による終価型

終価型DBプランでは、予定年金額から通常掛金を計算するが、実際の年金額は、その通常掛金をその後の毎年の財政運営上の予定利率で付利した額を基準として定める¹¹。この方式によれば、予定利率を引き下げても積立不足は生じない。ただし、その後の通常掛金は増加する。事業主は、各年度の実績利回りと同年度の予定利率の差に係る分だけ資産運用リスクを負担する。死亡率の改善が生じた場合は、その分だけ年金額が自動的に減額されるようにすれば¹²、事業主は死亡率改善リスクを負わなくてもすむ。CBプランと比較すると、拠出クレジットの額と再評価の指標に、それぞれ財政計算上の通常掛金と財政計算上の予定利率を用いる点が異なっている。そのため、CBプランにおける「再評価の指標」に相当する通常掛金に付利する利率に関し、事業主の裁量範囲がCBプランよりも広がる。ただし事業主は、予定利率の設定につき、以後の通常掛金額への影響を考慮する必要がある。

図表5 終価型DBプラン①のリスク分担(例)

終価型プラン①	現役期間	受給期間	世代間の連帯
死亡率改善リスク	加入者	受給者	無し
賃金上昇リスク	加入者	受給者	無し
資産運用リスク	一部事業主	一部事業主	無制限に連帯
年金化の金利リスク	加入者・受給者		無し
長生きリスク	同一世代でプール		無し

②実績利回りによる終価型(上下限付き)

上記①との違いは、通常掛金に付利する利率として各年度の実績利回りをを用いること、年金額に上限と下限(たとえば予定年金額の $(100+X)\%$ と $(100-X)\%$)を設けること、および過去の実績利回りから(通常掛金の算定基礎となる)予定利率を設定する方法(算式)を、労使合意に基づき予め定めておくことの3点である。この例の場合、年金額の算定式は

$$\text{年金額} = \text{Min}\{\text{予定年金額の}(100+X)\%, \text{Max}\{\text{予定年金額の}(100-X)\%, \text{実績利回りによる終価の合計}\}$$

¹⁰ 以下では、簡単のため通常掛金は(予測)単位積立方式により算定するものとしている。

¹¹ 具体的には、まず通常掛金を各人別・各給付年度別に区分しておく。そして第n年度の年金額は、過去の各年度の通常掛金のうち第n年度の給付原資として区分されていたものの終価(の合計額)を基準とし、これに死亡率等も勘案して定める。終価の計算に用いる利回りは、各年度の財政計算上の予定利率とする。

¹² 保証期間付き終身年金で保証期間中の年金額が変えられない場合は、保証期間終了後の年金額を減額する。

となる。この例では、事業主は予定年金額の(100-X)%までは資産運用リスクを負担するが、それを超える部分については資産運用リスクの負担を免れる。年金額の算定式は、ピンポイントの額ではなく一定のレンジを与えるものとなるが、かといってまったくの成り行き任せではないから、「給付建て」の範疇には入る。実質的には、利回り保証付き CDC プランとほぼ同じ内容のプランになるろう。

(2) 使途限定型 DB プラン

既述のとおり、DB プランには CB プランを含めて「世代間の連帯」機能がある。この機能は DB プランの柔軟性を与えるものであるが、事業主が財政困難な状況では一転して加入者のリスクになる。DB プランの「構造問題」とも考えられる。CB プランも、上記(1)で提案した終価型 DB プランも、この点では変わりがない。この「構造問題」の解消手段として提案するのが、以下に述べる使途限定型 DB プラン(Ring-fenced DB プラン)である。RfDB プランのポイントは、掛金および積立金に持分構造を導入し、給付設計に拘わらず、積立不足に係る「世代間の連帯」機能を停止させる点にある。

①積立金に係る「持分」の特定¹³

RfDB プランの給付設計は通常の DB プランと同じであり、特段変更する必要はない。財政面では、毎年の掛金(通常掛金+特別掛金)を各人別に仕分けし、以後の実績利回りと各人別の実績給付額を用いて、積立金に係る各人の持分を特定し、トレースしていく(過去法による転がし計算)。ただし持分とはいってもあくまで管理上のものであり、各人に帰属する資産というわけではない。

②死亡や中途脱退が生じたときの処理

死亡者の持分に残余があるときは、年金規約に基づき他の(同世代の)各人に分配する。中途脱退者への一時金はその者の持分より少ないときも、同様である。

③給付支給時の財源調達

ある受給者の持分が給付現価を上回っているとき(積立水準が 100%以上のとき)は、持分から予定年金額に等しい額だけ取り崩してその年度の給付に充てる(積立剰余分による給付増額はしない)。積立水準が 100%未満の Y%のときは、持分のうちその年度の給付に充てられるのは、予定年金額の Y%相当額のみである。給付財源の不足は、他の受給者の持分に積立剰余があるときは、まずこれを融通して補填する。受給者は皆積立不足だが現役加入者の持分に積立剰余があるときは、年金規約に基づいて、その全部または一部を融通して補填する。融通可能な範囲ですべての者の持分が積立不足のときは、事業主が特別掛金を拠出し、給付財源の不足を補填する。以上のとおり RfDB 制度では、次年度以降の

¹³ 債務(給付現価)が各人別に計算できることは言うまでもない。なおRfDBプランでは、給付現価算定上の割引率は、掛金算定上の予定利率に一致させるものとする。

給付原資を取り崩してその年度の給付に充てることはできないと想定している。

④積立不足がある場合の対応(基本形)

年度末に積立不足が生じているときは、次年度の給付財源の不足は即時償却とし、次々年度以降の給付財源の不足分は一定期間で償却する。特段の事情があり、事業主が即時償却分に見合う特別掛金を拠出できないときは、その分だけ減額された年金が支給されることになる。このとき受給者は、事業主に対し減額分に係る債権を取得するものとする。

⑤積立不足がある場合の対応(応用形)

上記③で、事業主が即時償却分に見合う特別掛金を拠出できなかったとしても、積立不足の期間中、ある者の持分が他の者に融通されることはない。また、加入者の持分には、その加入者に係る掛金が全額加算されていく。したがって目標とする積立額の確保に関し RfDB プランは DC プランに劣ることはない。劣るところか、将来、事業主によって積立不足が補填される可能性のある分だけ、DC プランよりも優れている。別の言い方をすれば、積立不足という環境下で、積立不足の水準に対応し一定範囲で一時的な給付減額を許容したとしても、RfDB プランは DC プランより優れた積立方法になるということである。

具体的にはたとえば、予定給付額の 90%までは受給権として保証する(上記④の基本形を適用する)が、残りの 10%は権利とせず積立水準に応じて支給することが考えられる¹⁴。これにより予定給付額の 10%が条件付きとなるから、企業会計上の債務評価額は減少すると考えられる。その分、リスクをとった資産運用が可能になり、総合的にみて労使双方にプラスの影響をもたらす。さらに、退職給付債務の認識が予定給付額の 90%までの部分に限られるとすれば、金利変動に伴う退職給付債務の「時価評価額」のボラティリティが企業のバランスシートに及ぼす影響を緩和することも可能と考えられる。

RfDB プランでは、一時的な給付減額の仕組みを組み込むことはあっても、DB プランの給付設計自体に特段の変更を加える必要はない(CB プランを RfDB 化することもできる)。掛金および積立金に持分構造を導入し、積立不足に係る「世代間の連帯」機能を停止していることを考慮すれば、RfDB プランに対しては積立基準の大幅緩和が可能であろう。また RfDB プランの考え方は幅広い応用が可能である。たとえば複数事業主プランでは、積立不足の状態で加入企業が脱退したとき、脱退企業の積立金持分を特定することで、他の加入企業への影響を遮断することができる(EU の IORP 指令第 16 条第 3 項後段を参照)。単独事業主制度でも、RfDB プランの考え方は、制度終了直前の駆込み的な一時金選択への有効な対策となる。

¹⁴ たとえば積立不足が 10%以上のときは、次年度の年金額を 10%減額するが、事業主は、90%までの部分に係る上記④の特別掛金に、10年で積立水準を 90%から 100%まで引き上げるのに必要な額を加えた額を拠出するものとする。積立不足が 10%未満の X%のときは、次年度の年金額を [X]%減額するが、事業主は、[X]年で積立水準を 100%まで引き上げるのに必要な額を拠出するものとする。いずれにせよ、予めこのような痛み分けの仕組みを労使間で合意しておくことがポイントである。なお [X]は、X の小数点以下を切り捨てた数値(整数)を表す。また、通常掛金は予定給付額の全額に対して算定することに注意いただきたい。