

【訂正のお知らせ】（2025年12月12日デジタル版のみ追記）

本稿104頁の図表において表記の誤りがありました。図表 1 の第一行「確定拠出型プラン」はすべて「確定給付型プラン」に訂正いたします。具体的な訂正結果は下記のとおりです。なお、これに伴う本文の訂正 はありません。

不正確 な表記 により読者に混乱をお招きしたことを、深くお詫び申し上げます。

【104頁】

青山経済論集 第 76 巻 第 1 号

すべて「確定給付型」に訂正
(2025.12.12追記)

図表 1. 企業年金のプラン数と現役加入者数（全体・確定拠出型プラン・CB プラン）

年	プラン数					現役加入者数（千人）				
	全体*	確定拠出型 プラン	CBプラン	企業年金 に占める比重	確定拠出型 プラン に占める比重	全体*	確定拠出型 プラン	CBプラン	企業年金 に占める比重	確定拠出型 プラン に占める比重
2000	735,651	48,773	1,290	0.2%	2.6%	73,092	22,218	3,902	5.3%	17.6%
2001	733,470	46,859	1,477	0.2%	3.2%	74,430	22,089	4,188	5.6%	19.0%
2002	733,312	47,369	1,903	2.5%	4.0%	74,501	21,633	4,352	5.8%	20.1%
2003	700,012	47,036	2,288	3.3%	4.9%	73,132	21,304	4,879	6.7%	22.9%
2004	683,070	47,503	2,965	0.4%	6.2%	72,744	20,586	5,037	6.9%	24.5%

なぜハイブリッド型企业年金は アメリカで普及しなかったのか？ (1)ⁱ

：キャッシュ・バランス・プランをめぐる諸問題とエリサ法

吉 田 健 三

0. はじめに
1. CB プランの隆盛
2. CB プランの構造と性質
3. CB プランに関わる諸問題
4. エリサ法と年齢差別禁止ルール
5. むすび

0. はじめに

20 世紀終盤、アメリカの企業年金の中心は、確定給付型の年金プランから 401(k) プランを中心とする確定拠出型プランへ移行した。それは年金制度の新しい潮流として、世界や日本でも注目され、改革のモデルの一つとされた。当地アメリカでは、この「401(k) シフト」は多くの場合、年金規制などの制度や経済構造の変化に適応する企業福祉の再編活動として描かれている¹⁾。年金プランは、製造業を基軸とする工業化経済を基盤とした企業年金であり、401(k) プランは現代的な経済社会により適合した制度として普及した。ただし、それは単に重荷となった古い年金プランから、新たな 401(k) プランへの

1) アメリカにおける 401(k) シフト、また年金プランの縮小の要因を簡潔に紹介したものとして、吉田 (2012)、国際的な視野からの分析として Broadbent, Palumbo and Woodman (2006)、Mackenzie (2010)、また年金プランの衰退理由に関する近年の考察として Langbein (2023) を参照。

一方的な交代劇ではない。年金プラン自身もまた、経済社会の変化に適応べく、変化しつつあった。その最たる例は、確定給付型プランと確定拠出型プランとの特質を併せたハイブリッド型企業年金の登場である。

ハイブリッド型企業年金を代表する制度は、1985年に登場したキャッシュ・バランス・プラン (Cash Balance Plans: 以下「CBプラン」) であった。これは、各加入者に仮想勘定 (hypothetical accounts) を設定し、雇用主が「報酬」の一部としてクレジットを与え、これに所定の率で「利息」を付加していく制度である。それは加入者からみれば個人勘定が設定されるという点で 401(k) プランに類似しているが、仮想勘定に見合った支払い準備を雇用主の責任を行う点において、法律上は確定給付型プランに分類される。

なお、本稿においても「確定給付型プラン」は、伝統的な確定給付型プランと CB プランの両方を含む語として用いられる。ここでは、CB プランと明確に区別するため、一般に「確定給付型年金」と呼ばれている給付算定式に基づく退職プランを「年金プラン」と表記する。

CB プランは、1985年に登場し、1990年代後半から2000年代前半にかけて多くの企業、例えばIBM社やAT&T社、Citi Bank社などで導入された²⁾。それは流動的な労働市場に適合した確定給付型プランとして、また労使間でリスクをシェアする個人勘定制度として、家父長的な伝統的な年金プランとも「自己責任」を体現する 401(k) プランとも異なる新しい退職後所得保障源の一つとして注目を集めていた³⁾。

CB プランの流行は、しかし、その期待に十分応えるには至らなかった。CB プランの現役加入者は2009年の539.1万人をピークに2019年には392.1万人へ減少し、企業年金加入者に占める割合も6.0%から4.0%に減少している。今日では「CBシフト」は401(k)シフトという大きな変化の周辺を一時的に

2) U.S. Senate (2000), p. 34.

3) 例えばEBRI (1996), U.S. Senate (2000), U. S. Department of the Treasury (2004), *P&I*, January 24, 2000, p. S16.

彩った挿話でしかない⁴⁾。大きな期待を集めたはずのCBプランの隆盛はなぜ一過性のものに終わったのか。またその顛末は企業年金再編においてどのような意味を持ったのか。この問いが本稿の背景となる問題意識である。

CBプランの停滞要因として、最も知られているものは「法的なリスク」である⁵⁾。CBプランが急速に普及しつつあった2000年前後、その移行や制度設計の合法性に関わる訴訟が数多く起こされていた⁶⁾。特に、2003年7月、IBM社のCBプランがイリノイ州南部連邦地方裁判所で違法との判決を受けたことは日本でも注目を集めた。行政府や議会もまたこの法的リスクの解決に取り組み、2006年の年金保護法ではその法的安全の確保が図られた。だが、CBプランの拡大が。昔日の勢いを取り戻すことはなかった⁷⁾。

本稿でも示されるように、確定給付型プランを近代化する試みとして、CBプランは優れた制度であった。伝統的な年金プランの衰退要因として最も取り上げられる問題は受給権のポータビリティの欠如であるが、CBプランはこの点で401(k)プランと比べて遜色がない。被用者にとっては確定給付型でありながら、個人の権利が明瞭で流動的な労働市場にも適した魅力的な退職プラン

4) 実際、401(k) シフトに関する2010年以降の評価や論考においてCBプランの存在や流行、その後の停滞が顧みられることは少ない。例えば、Ellis, Munnell and Eschtruth (2014), Langbein (2023) を参照。

5) 「CBプランの成長は近年著しく停滞している。それは、年金給付に対して企業が心変わりしたというよりは、特定のCBプランの移行についての合法性に関する不安がより深く関わっている」(Broadbent, Palumbo and Woodman (2006), p. 11) という理解はその典型例といえる。同時代にも、例えば、給付コンサルタントらは「企業は(確定給付型プランに影響を与える：引用者)立法および司法の不安定性に神経質になっている。多くは、確定給付型プランを提供する競技(game)から退出する安易な決断を下しつつある」と憂慮している(*P&I*, May 3, 2004, p. 2)。また特に2003年7月のIBM社の判決がもたらす悪影響への懸念については、*P&I*, August 4, 2003, p. 1、*P&I*, August 18, 2003, p. 1 を参照。

6) 2004年の議会公聴会に提出されたIBM社員の証言によれば、「雇用機会均等委員会(EEOC)で数千もの年齢差別の告発が行われ、連邦裁判所でも数十もの訴訟が行われた、そこに14万人によるIBM社への集団訴訟も含まれる」としている。U.S. House (2004), p. 120.

7) 2023年、IBM社は再びCBプランを再開したが、これに続く企業は以前ほど多くはないと考えられる。Munnell, Yin, and Aubry (2024) を参照。

であった。このような成果が広がらなかった原因を、本当にその法的リスクに帰することができるのか。また数々の訴訟の主な根拠の一つとなったのは、被用者退職後所得保障法（Employee Retirement Income Security Act：以下「エリサ法」）である。同法は強力な企業年金規制として、しばしば確定給付型プランの衰退の主な原因に挙げられてきた⁸⁾。ここでもやはり確定給付型プランの存続を妨害する役割を果たしたのだろうか。

CB プランはなぜアメリカで普及しなかったのか。それは決してエリサ法の条文解釈にとどまる問題ではない。その社会的紛糾の背景にある歴史的な社会的、経済的対立を捉えることこそが重要である、と私は考えている。しかし、このことを検討するためにも、まずその問題の構造や法律の関わりが十分に理解されなければならない。CB プランをめぐる法的な議論は、その問題の性質自体が非常に複雑で難解であり、そのこと自体がこの CB シフトの要因や意義の、さらにいえばアメリカにおける企業年金再編の理解を妨げる重大な障壁になっている。本稿では、まず CB プランとその流行の実態、およびその法律問題の理解に努め、上記の問いに答えるための土台を構築したい。

1. CB プランの隆盛

まず、CB プランの流行について具体的にみておきたい。401(k) シフトが進行し、401(k) プランの長所と短所どちらも明らかになる中、一部の雇用主は、伝統的な確定給付型プランと確定拠出型プランの両方の性質を併せもつ企業年金を模索していた。1980年代以降、このようなハイブリッド型企业年金として、ペンション・エクイティ・プラン、フロアー・オフセットプラン、年齢加重型利益分配制度、ターゲットプランなど様々な形態の制度が生まれていた⁹⁾。これらのプランの中で、最も普及したものが、本稿で取り扱う CB プラン

8) エリサ法と年金プランの衰退を結びつける比較的最近の研究として Langbein (2023) を参照。

9) 例えば、Pension Equity Plan は勤務年数ごとに年金保険給付ではなく最終給与への

である。

CB プランは、1985 年に Bank of America 社によってはじめて導入された。その後、年金プランの解体の受け皿として、幾つかの企業で採用されていたが、その勢いが急速になったのは 1997 年頃からである。この時期には AT&T 社や CBS 社、IBM 社をはじめ様々な雇用主企業が伝統的な年金プランを代替する受け皿として採用している。1999 年に行われた CB プランに関する初の大規模調査では、少なくとも 325 社、年金資産にして 334 億ドルのプランが導入していたとされる¹⁰⁾。労働省の調査によれば、確定給付型プランの加入者のうち CB プランの加入者は 1997 年から 2000 年の間に 4% から 23% まで急増していると報告されている¹¹⁾。後述するように、当時 CB プランは伝統的な年金プランに取って代わる新しい確定給付型プランとして注目され、期待されていた¹²⁾。それは特に 20 世紀末まで年金プランを維持してきた銀行・保険などの金融業、また IBM 社や AT&T 社など老舗でありながら、労働市場の流動化に対応が求められた通信・ハイテク企業に需要があった。

CB プランの隆盛は、しかし一時的な現象に終わっている。図表 1 は、労働省の集計に基づく『企業年金統計』(Pension Plan Bulletin) のうち CB プランに関わる部分を抜粋したものである。これによれば、CB プランの現役加入者は、すでに 2000 年の時点で 390.2 万人、確定給付型プランの現役加入者のうち 17.6% を占めていたが 2005 年には更に 516.9 万人まで急増する。だがその勢いは法的な紛糾とともに鈍化し、2009 年のピークまで 539.1 万人の微増にとどまっている¹³⁾。その後は減少に転じ、2019 年には 392.1 万人と当初の水準まで

比率で表示される一時金の権利を付与していく制度がある。その他のハイブリッド型企業年金の概略については、EBRI (1996), p. 4, Table 1 を参照。

10) *P&I*, May 31, 1999, p. 20.

11) U.S. House (2004), p. 46.

12) 例えば、*P&I*, January 24, 2000, p. 16, *P&I*, March 18, 2002, p. 40. など参照。また、それは確定給付型プランを支えてきた年金産業の期待も集めていた。小堀 (2004) は「同プランへの転換が、80 年代後半以降減少を続ける確定給付型にあって、唯一活気のある話題」であり、「仮に同プランの設立が困難になると、確定給付型の衰退は一層進むという懸念も表明されている」と指摘している (p. 3)。

13) 会計検査院 (GAO) の調査によれば、1999 年時点において *Fortune* 誌ランキングの

図表 1. 企業年金のプラン数と現役加入者数（全体・確定拠出型プラン・CB プラン）

年	プラン数					現役加入者数（千人）				
	全体*	確定拠出型 プラン	CBプラン	企業年金 に占める比重	確定拠出型 プラン に占める比重	全体*	確定拠出型 プラン	CBプラン	企業年金 に占める比重	確定拠出型 プラン に占める比重
2000	735,651	48,773	1,290	0.2%	2.6%	73,092	22,218	3,902	5.3%	17.6%
2001	733,470	46,859	1,477	0.2%	3.2%	74,430	22,089	4,188	5.6%	19.0%
2002	733,312	47,369	1,903	2.5%	4.0%	74,501	21,633	4,352	5.8%	20.1%
2003	700,012	47,036	2,288	3.3%	4.9%	73,132	21,304	4,879	6.7%	22.9%
2004	683,070	47,503	2,965	0.4%	6.2%	72,744	20,586	5,037	6.9%	24.5%
2005	679,095	47,614	3,101	0.5%	6.5%	82,665	20,310	5,169	6.3%	25.5%
2006	694,550	48,579	3,910	0.6%	8.0%	85,751	19,919	5,106	6.0%	25.6%
2007	707,787	48,982	4,735	0.7%	9.7%	86,280	19,407	5,118	5.9%	26.4%
2008	717,532	48,375	5,442	0.8%	11.2%	86,233	18,981	5,083	5.9%	26.8%
2009	706,667	47,137	6,579	0.9%	14.0%	90,105	18,111	5,391	6.0%	29.8%
2010	701,012	46,543	7,635	1.1%	16.4%	90,601	17,172	5,326	5.9%	31.0%
2011	683,647	45,256	8,417	1.2%	18.6%	90,175	16,507	5,271	5.8%	31.9%
2012	676,622	43,601	9,395	1.4%	21.5%	91,163	15,749	5,093	5.6%	32.3%
2013	681,154	44,163	11,122	1.6%	25.2%	91,955	15,245	4,996	5.4%	32.8%
2014	685,203	44,869	13,023	1.9%	29.0%	89,872	14,498	4,842	5.4%	33.4%
2015	693,925	45,672	15,097	2.2%	33.1%	92,535	14,405	4,576	4.9%	31.8%
2016	702,540	46,300	16,971	2.4%	36.7%	93,851	13,866	4,459	4.8%	32.2%
2017	709,527	46,698	18,698	2.6%	40.0%	94,625	13,475	4,286	4.5%	31.8%
2018	721,876	46,869	20,281	2.8%	43.3%	96,449	13,073	4,119	4.3%	31.5%
2019	733,678	46,870	21,731	3.0%	46.4%	98,106	12,602	3,921	4.0%	31.1%

* 確定給付型年金と確定拠出型年金の合計

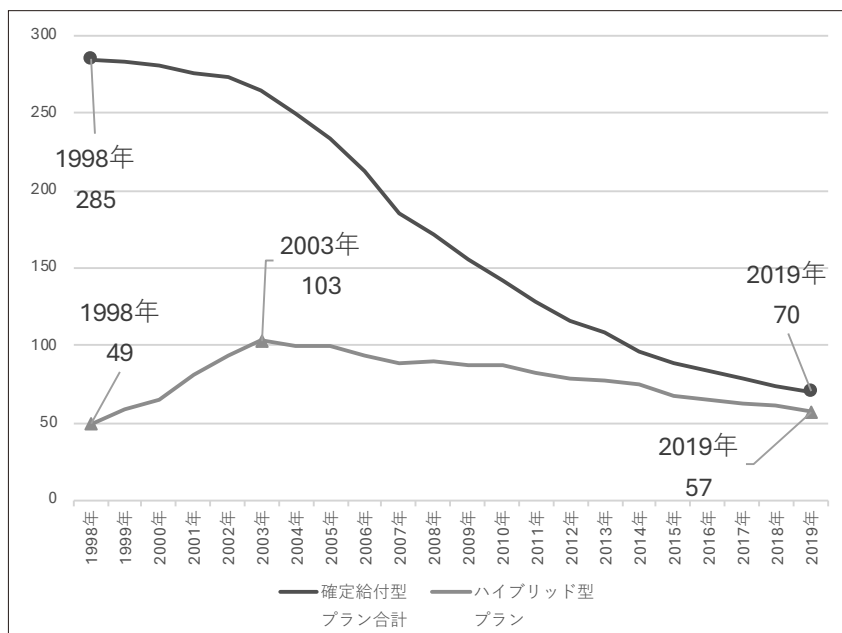
出所）U.S. Department of Labor, *Pension Plan Bulletin*, 各年度版（Table A1）より筆者作成。

低下している。企業年金加入者全体で占める割合で見れば、ピークは2004年の6.9%であり、2019年には4.0%まで低下している。一方、プラン数自体は順調に増加を続け、2000年の1,290から2006年には3,910へ、2007年以降さらに加速し、2019年には21,731まで急増している。ただ、それは現役加入者数の増加にはつながっておらず、CBプランへの移行や導入や中小零細企業の

約19%がCBプランを提供しており、現役加入者数は210万人であったと推計している（GAO（2000），p. 10）。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか？ (1)

図表 2. Fortune 500（2019 年時点）企業のハイブリッド型プランの提供状況
（新規被用者向け、企業数）



出所）McFarland (2020) をもとに筆者作成。

間で脈々と継続していた結果と考えられる。このような現象も確かに注目に値する動向ではあるが、本稿はこれがかつての CB プランの隆盛ないし流行の継続とは見なさず、検討の対象としない。

CB プランの隆盛を支えた巨大企業においては、その終焉はより顕著であった。図表 2 は、企業福祉のコンサルタント会社 Willis Towers Watson 社は 2019 年の Fortune 誌ランキング上位 500 社の新規被用者に提供される企業年金の状況を調査したものである。これによれば、500 社中 1998 年で確定拠出型プラン（DB pension plan）を提供していたものは 285 社、そのうち CB プランなどハイブリッド型プランの提供企業は 49 社であった。2003 年にはハイブリッド型プランは 103 社まで増加するが、しかし同年をピークとしてその後は減少傾向に転じ、2019 年には 57 社となっている。調査対象のうち、ハイブリッド型

プランを提供したことの企業数はのべ150社であったため、新設されたCBプランの3分の2近くが2019年には消失していた計算になる¹⁴⁾。

CBプランは、確定給付型プランの退勢を押しとどめる代替的な受け皿の役割を果たしたとも評価しがたい。確かに、確定給付型プランを分母とした時、CBプランは2019年時点で確定給付型プランのうち46.4%、現役加入者数で31.1%を占め、Fortune500企業では確定給付型プランの提供企業のうち約8割を占めている。ただ、それはCBプランの拡大の結果ではなく、分母となる確定給付型プランの加入者や主要提供企業の激減の結果である。確定給付型プランは2000年から2019年までにプラン数は約4万9千から4万7千と比較的維持されているが、現役加入者では2221.8万人から1260.2万人と大幅に減少している。Fortune500企業では、確定給付型プランの提供企業は1998年から2019年の間に285社から70社まで激減している。CBプランは、中小企業を中心に一部のニーズに対応したプランとしてアメリカ年金システムに定着しているものの、大企業において、また現役加入者数でのDBプランの退勢を止めることもなく、まして401(k)プランに並ぶ選択肢プランとして、その傾向を覆すものでもなかった。

2. CBプランの仕組みと構造

(1) CBプランにおける給付と発生経路

次に、CBプランの基本的な仕組みを見ていきたい。このプランの導入企業として最も著名であるのはIBM社である。同社は、1999年7月にそれまでの確定給付型プランをCBプランに転換した¹⁵⁾。CBプランにおいては、各加入者

14) 調査期間中に100社がハイブリッド型プランを新設しており、1998年当初の提供プラン数と合わせれば、対象企業500社中、一度でもハイブリッド型プランを提供したのべ企業数は150社となる。

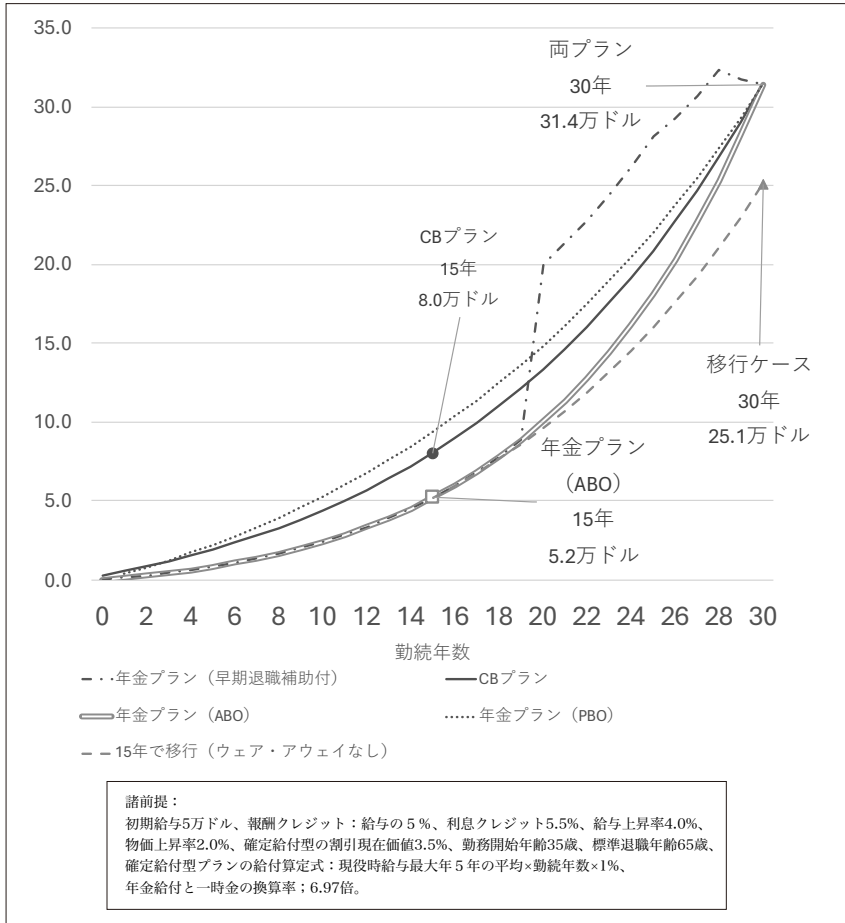
15) IBM社は自社のCBプランをPersonal Pension Planと名付けている。その詳細については、IBM(1999), Annual Report 1999, p. 87、*P&I*, December 13, 2004, p. 1. および浦田(2002)を参照した。

に仮想勘定が設定されるが、そこに与えられる金額 (credit) は次の二つに分類される。一つは、確定拠出型プランにおける雇用主拠出金に相当する「報酬クレジット (pay credit)」、もう一つは運用利回りに当たる「利息クレジット (interest credit)」である。IBM 社の場合は、基本的には給与の 5% に相当する報酬クレジットを、1 年もの国債利回りに 1% を付加した利息クレジットを設定している。後者は 1999 年に 5.5%、2000 年 6.0%、2001 年 6.8%、2002 年 3.9% である。もし 401(k) プランに毎年給与の 5% が拠出され、上記の金利で運用されるならば、その資産残高の変化はクレジット累積額と同じカーブを描くことになる。ただし CB プランには、原則として被用者拠出に相当するクレジットはない。受給権の付与条件は勤務年数 5 年である。給付については、退職時に累積したクレジットと同額の一時金を受給するか、あるいは退職個人勘定へロールオーバーすることができる。また、IBM 社の場合、年金プランと同様、この一時金に相当する年金保険給付を選択することができ、遺族年金を付加した連生年金の選択も可能である。ただ、この選択肢が用意されるケースは一般的ではなく、多くの CB プランは一時金のみ提供している。

また、IBM 社は後述する CB プランへの移行に伴う年長者や長期勤続者の不利への配慮として過渡的措置も設定している。例えば勤務 10 年以上で 40 歳以上のものは旧来のプランに留まることが認められたほか、移行したのものにも勤続年数と年齢に応じて最大 4% の追加の報酬クレジットが退職あるいは 10 年間の条件で付与される。

次に IBM 社のプランを参考に、CB プランにおける給付水準を考察していこう。ここでは 35 歳から 65 歳までの勤務、初期の給与は年間 5.0 万ドル、報酬クレジットは IBM 社と同じ 5%、利息クレジット 5.5% の CB プラン加入者を想定する。賃金上昇率は年間 4.0% とし、65 歳時には 16.2 万ドルまで増加する。物価上昇率を 2% とすれば退職時給与の実質価値は約 9.0 万ドルとなる。単純化のため各種の想定は一定とし、また移行措置として導入された追加クレジットは考慮しないものとする。図表 3 は、以上の条件下でクレジット額が勤続年数とともに増加する過程を示したものである。同図のもとで CB プランの

図表 3. CB プランと年金プランの受給権（即時精算の一時金：万ドル）



出所) 筆者作成。

クレジットは35歳の初年度に初期賃金の5%に当たる0.25万ドルが付与され、その後に報酬クレジットと利息クレジットにより、65歳までに退職時給与の2倍、31.4万ドルまで増加する。

このCBプランによる保障水準はどれほどのものなのか。あくまで目安であるが、比較の対象として次の給付算定式の年金プランを想定してみよう。

年金給付 = 退職前 5 年間の平均給与 × 1% × 勤続年数

これは、「最終給与方式」と呼ばれる年金プランの一般的な給付算定式である。ここでは年金給付は給与水準と勤務年数のそれぞれに比例する。ここで算定式に用いられる退職前 5 年間の平均給与と 1% といった変数は、年金プランの設定としてごく標準的である。この年金プランのもと、上記の想定と同じ給与プロファイル、同じ 30 年の勤務年数の労働者に支払われる年金給付は、退職前 5 年間の平均給与年額 15.0 万ドルの 30%、年額約 4.5 万ドルとなる。上記の CB プランにおいて、退職年齢時のクレジットを毎年同じ年間 4.5 万ドル分取り崩していけば、単純計算で 7 年、資産の運用利回りを加味すれば 8 年前後は生活できる¹⁶⁾。年金プランの給付は原則として終身年金保険であること、またアメリカ人の平均寿命を考慮に入れば、7、8 年で枯渇する CB プランの保障は、この年金プランより心許なく、やや見劣りする。ただし、この数字は各種の数値や前提次第であり、あくまで目安に過ぎない。そもそも標準的な CB プランの保障内容の厳密な評価は、ここでの本題ではない。

CB プランの評価においてより重要なのは給付発生の経路の比較である。図表 3 では、65 歳時点で CB プランと「等価となる」、年金プランの受給権の推移も示されている。保障水準が等価であるというのは、ここでは年金プランにおいて一時金で精算される金額と CB プランのクレジットが同額である状態を指すものとする。例えば上記の年金プランを例にとれば、年金給付から一時金に換算する倍率が 6.97 倍であれば、65 歳時点での一時金の金額が 31.4 万ドルとなり、わが CB プランと等価ということになる¹⁷⁾。また、ここでは受給権は

16) 退職後の資産運用利益を考慮すれば、実際にはより有利な給付となる。例えば、利回り 5% で運用すれば、8.3 年間生活できる。

17) ここでは一時金（資産額）と年金給付の換算率は、年金給付から一時金の換算倍率 6.97 倍の逆数の 14.3% となる。一方、Munnell, Hou, Webb, and Li (2016) では 2004 年時点の年金プランの年金資産の所得換算率を 12.6% と推計している。これは年金給付から一時金の換算倍率にして 7.93 倍である。したがって、6.97 倍の一時金とい

現在の勤務年数と給与水準をもとにした年金給付の割引現在価値を一時金に換算した金額として示されている。割引現在価値の算出に用いる金利は、法律により30年もの国債金利等を用いることが定められているが、ここでは議論の単純化のため3.5%に固定している。この受給権はまた、年金会計の用語では、現在の給与水準をもとに算出される発生済給付債務（Accrued Benefit Obligation: 以下「ABO」）に相当する。これは退職・離職時に支払われる一時金の金額でもあり、またプランが終了・凍結した場合の精算額でもある。そのため、CBプランをめぐる議論においては凍結給付（frozen benefit）とも呼ばれることがある。

なお、同図には参考として、将来の退職年齢時点での給与水準に基づく予測給付債務の推移（Projected Benefit Obligation: 以下「PBO」）や早期退職補助金が付与されるケースも示されている。これらについては後述する。

図表3においては、年金プランの受給権の増加速度は、65歳時点で等価のCBプランと比べ、キャリアの若いうちは緩慢であるが、勤務年数が触れるにつれ加速している。ここでは、これは勤務年数の長い加入者の勤務がより高く評価され、優遇されている。一方、CBプランは若年者に早くから比較的高いクレジットが付与される一方、キャリア後半でのクレジット増加速度は年金プランより遅く、勤続年数の長い労働者を優遇する機能に乏しい。

(2) 給付のリスクと性質

次に、CBプランのリスクや性質について見ていこう。図表4は、これらを、伝統的な年金プランと401(k)プランとの比較で示したものである。伝統的な年金プランは、給付算定式に基づき年金給付額が決定される。だが、過去勤務に応じて発生した年金給付も状況次第で変動、消失する恐れがある。それが没収リスクと破綻リスクである¹⁸⁾。

う設定は、現実の年金プランよりやや過小ではあるが、法外に的外れな数値でもない。

18) 年金プランに関わるもう一つのリスクとして、資産の管理・運用に関わる代理人

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

図表 4. 付加給付としての CB プランの特徴

特徴		年金プラン	401(k)プラン	CBプラン	CBの性質
給付消失リスク					
没収リスク	早期離職の損失	あり	なし	なし	401(k)プラン
	ポータビリティ	なし	あり	あり	401(k)プラン
	受給権付与基準	あり	あり	あり	共通
	雇用主の年金債務	あり	なし	あり	年金プラン
	PBGCの保証	あり	なし	あり	年金プラン
個人の選択	加入形態	自動	被用者の選択	自動	年金プラン
	拠出水準	自動	被用者の選択	自動	年金プラン
	雇用主拠出	ほぼ常時	一部	ほぼ常時	年金プラン
	被用者拠出	まれ	ほぼ常時	まれ	年金プラン
経済社会の変化	金融市場の変動リスク	雇用主負担	被用者負担	分担	折衷
	保険機能（長寿リスク）	ほぼあり	通常なし	時々	折衷
	生計費調整	まれ	なし	なし	401(k)プラン
	将来負担の調整方法	給付算定式	拠出額	クレジット付与	401(k)プラン
その他	年次コミュニケーション	退職時給付	現行の勘定	現行の勘定	401(k)プラン
	退職インセンティブ	特定年齢で年金給付	中立	おおむね中立	401(k)プラン

出所) Clark, Haley, and Schieber (2001) をもとに筆者が加筆（受給権付与基準、雇用主の年金債務）、整理したもの。

没収リスクの第一は、受給権の付与基準（vesting period）の設定である。年金プランにおいてはあらかじめプランに定めた加入資格、勤続年数を満たさなければ年金給付の権利が与えられない。2000年時点では、エリサ法などの規制により5年以内の勤務を受給権付与の条件とするプランが一般的である。第二は、退職時給与の変動による給付の変動である。年金給付算定式は、年金給付額と勤続年数は多くの場合、単なる比例関係ではない。退職直前の給与水準も変数としているためである。この場合、年金給付は物価上昇や昇給に伴う給与上昇により、加速的に増加する。しかし、逆にいえば、中途離職した場合、その時点での給与水準が用いられるため、それまでの勤務分の給付額は退職時まで勤務した場合より小さくなる。前掲の図表3においては、これはPBOと

リスクが知られている。これは、雇用主と被用者との利益相反などの問題である。年金給付に直接の影響を与えるリスクではなく、また原則として年金プランとCBプランの間で根本的な相違がないため、ここでは論及しない。

ABOの差分、例えば勤務15年目の被用者の場合、8.0万ドルと5.2万ドルの差分がこれに当たる。被用者は勤続とともに勤務年数だけでなく、この差分も取り戻していく。上記の年金プランにおける長期勤続者を優遇する性質はこの算定式の構造に起因している。この性質は、また短期離職者に不利を与えるものでもある。これらの仕組みを通じて、長期勤続者を優遇する年金プランの性質は、企業年金の経済学的研究において「暗黙の契約」(implicit contract)、「後積み」(backloading)、「黄金の手枷」(golden handcuff)と呼ばれてきた¹⁹⁾。なお、その損失は、転職や離職に留まらず、年金プランの終了や完全凍結、401(k)プランへの移行によっても発生する。

401(k)プランにおいては、受給権の付与基準による権利の消失は雇用主拠出分においてのみ発生する。また、401(k)プランでは個人勘定の資産がそのまま加入者の権利となるため、PBOとABOの差額による長期勤続者の優遇や「暗黙の契約」の破壊による損失は発生しない。

CBプランは、没収リスクの抑制、あるいは年金給付のポータビリティ(portability: 携行性)において401(k)プランと同等の性質を備えている。401(k)プランと同様、仮想勘定のクレジットにも受給権付与基準による没収リスクは残される。また、加入者の権利は401(k)プランに類似した仮想勘定のクレジットとして表示されるため、やはりABOとPBOの相違による長期勤続者の優遇や「暗黙の契約」の破壊による損失は発生しない。なお、繰り返しになるが、理論上は401(k)プランの資産残高も、拠出パターンおよび利回りが、「報酬クレジット」と「利息クレジット」と同じであれば、その増加カーブは、CBプランのクレジットの場合と同じ軌跡を描くことになる。

また、中途離職者が被る不利の一つに、権利の移転に関わる困難がある。年金プランの受給権は、多くの場合、そのまま別の雇用主に移管することはできない²⁰⁾。一方401(k)プランの資産はIRAや他社の401(k)プランへ移管(ロー

19) これらの概念については、例えば Ippolito (1997)、Gustman and Steinmeier (1995)、Turner, Doescher and Fernandez (1993)、EBRI (2000) (p. 13) を参照。

20) 受給権をIRAや転職先の401(k)プランに移行するには、これが一時金として精

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか？ (1)

ルオーバー) できる。CB プランのクレジットも同様に、IRA や他社の 401(k) プランへロールオーバーできる。

第二に、破綻リスクである。これは雇用主企業が破綻した際、年金債務に応じた積立が行われていない場合、その不足分の権利が失われるリスクである。極端に言えば、将来の年金給付が約束され、その権利が規約や法律の条文上で保護されていたとしても、元手となる資産が全くなければ、その約束は反古となりかねない。401(k) プランにおいては、被用者の権利は雇用主企業の外部に設定された口座残高で定義されるため、そもそもこのようなリスクは発生しない。CB プランは、仮想勘定に計上されるクレジット自体は実在の資産である必要はなく、ただそのクレジットに応じて雇用主が資産を準備する。年金債務に応じて雇用主が資産を準備する点では年金プランと同様であり、したがって年金プランと同様の没収リスクが存在する²¹⁾。ただし、CB プランもやはり年金プランと同様、エリサ法による義務と保護のもとにある。雇用主はエリサ法による積立基準や終了保険の拠出義務に従わなければならない、また破綻時には一定の範囲と条件のもとで年金終了保険の対象となる。

他方、年金給付はまた個人の選択や外部の経済変動によっても変動する。これは個人で資産を拠出、運用する 401(k) プランにおいて特に顕著なリスクである。401(k) プランにおいては、加入、主な拠出、運用は個人で行い。資産運用も個人の責任で行う。その結果、これらの結果が影響を受け、暴落や手数料の高騰、また金融市場全体のリスクを引き受けなければならない。一方、年金プランにおいては、これらの責任は雇用主が引き受ける。年金プランを提供する雇用主は、短期的な株式の暴落による年金資産の消失リスク、また利子率の下落による債務増大のリスクを負わなければならない。CB プランも同様に、

算されなければならないが、1993 年の労働省、1992 年の Hewitt 社などの調査によれば、中途離職者に一時金清算を行うプランはごく一部であった (EBRI (1996), p. 6 footnote 10)。

21) 逆に言えば、雇用主にとって CB プランは年金プランと同様、準備資金の拠出負担について幾分の柔軟性が与えられた制度となる。この点は、2023 年における IBM 社における CB プランの再設立を検討する上でも重要な機能である。

個人の行動の多様性が結果に影響を及ぼす余地は小さい。雇用主にとって、資産運用リスクを負う必要はあるが、利子率の低下に関しては、利息クレジットを市場金利と連動させればその低下はむしろ債務増加を鈍化させる。さらに、CB プランでは給与の変動の影響、また長寿リスクなど保険数理的な変化による影響が限定される²²⁾。CB プランは、金融市場や各種のリスクが労使間でシェアされている。401(k) プランは、これらリスクを個人が過度に負担することがしばしば問題とされてきたが、この問題を中和するスキームこそ CB プランだったという評価もできる。

CB プランは、また明快さ、個別性、柔軟性においてもより現代化した確定給付型プランといえる。年金プランは、その権利の不透明、難解さから被用者にとって、しばしば過小評価される傾向にあった。アメリカの企業年金・福祉連盟 (Association of Private Pension and Welfare Plans: APPWP) が加盟企業に対して行なった調査によれば、年金プランは、はるかに安価な自社用フィットネス施設よりも被用者からの評価が低いという²³⁾。CB プランは 401(k) プランと同様、拠出額は月々の給与との関連がより明快であり、また、個人の持分に関する不明瞭さが小さく、被用者にとってより魅力的な付加給付となる。また雇用主にとって、経営状況や運用環境に対応する柔軟性もより高い。伝統的な年金プランにおいて給付算定式の変更はやや困難であるが、CB プランにおける拠出クレジットや利息クレジットの変更はより容易である²⁴⁾。

CB プランは、また長期的なコストの点でより安定的かつやや効率的な付加給付といえる。図表3が示すように報酬クレジットは給与と同率でしか増加しないため、その付与額は初年度の0.25万ドルから最終年度0.81万ドルと安定している。これに対し、もし年金プランの場合、雇用主がABOを基準に積立

22) 雇用主が自ら年金保険を提供しない場合、雇用主は長寿など保険数理上のリスクの負担から免れる。CB プランにおける長寿リスクに注目した見解の例として Mackenzie (2010) を参照。

23) U.S. Senate (2000), p. 54.

24) こうした個人化、柔軟性は特に被用者給付研究所によって強調されている。例えば EBRI (2000) を参照。

を行った場合、初年度 0.13 万ドルから 1.65 万ドルへと 10 倍以上に増大する。初期に大きく拠出することで、長期の拠出コストはより安くなる。30 年間の拠出総額は、CB プランは 14.8 万ドルと、ABO に基づく積立の 18.3 万ドルより 20% ほど低い。ただし、これはあくまで時間による実質価値の相違や現在価値、実際の積立の実情を考慮しない単純な想定であり、これらを考慮すれば CB プランによる長期的なコスト抑制効果はより小さい²⁵⁾。

実際のところ CB プランのコストの評価は、移行時の利得との関係、評価期間、上記の柔軟性など考慮すべき要素が多く、技術的に容易ではない²⁶⁾。また、コストの問題は、CB プランをめぐる政治的な争点の一つとなったため、客観的な評価はより困難となっている。ただし、少なくとも CB プランの流行の初期においては、コストの節約は CB プラン移行の大きなメリットの一つとされていた²⁷⁾。例えば、1997 年に CB プランに移行した Central and South West 社 (CSW 社) は 2000 万ドルのコスト抑制を発表しており、1999 年の IBM 社のケースでも毎年 2 億ドルのコスト抑制効果が見込まれていた²⁸⁾。しかし、CB プランが政治問題化するにつれ、そのコスト節約効果は乏しく、雇用主はそれを目的としていない、といった意見が数多く見られるようになった²⁹⁾。

25) 実質価値を考慮しても上記の結論に大きな影響はないが、割引現在価値を基準に考えれば両者の差は小さくなる。なお PBO に基づく拠出を行えば累積コストは、13.4 万ドルとより低くなる。企業会計における積立基準は通常 PBO であるが、多くの企業はこの基準のもとでは積立不足となっている。

26) CB プランのコスト評価については、EBRI (1996) p. 28、EBRI (2009), p. 108、EBRI (2000) p. 74 を参照。

27) 会計検査院の調査では、いくつかの企業において年金プランから CB プランへの転換の主要な理由がコストであるとしており、また、そこでは CB プランに転換した 100 社のうち 56% の企業がコスト抑制を期待していたというプライスウォーター社の調査結果が紹介されている。(GAO (2000), pp. 5, 12.)

28) U.S. Senate (2000), p. 6、*P&I*, May 31, 1999, p. 22、浦田 (2002), p. 17 を参照。ただし IBM 社の CB プラン移行は、結果的に追加コストが発生したとされる (U.S. House (2004), p. 88、*P&I*, May 1, 2000, p. 4)。

29) 例えば、U.S. Senate (2000) p. 55, 184, U.S. House (2004), p. 5, p. 111、また年金産業の関係者によるコスト節約効果に批判的な見解については *P&I*, May 31, 1999, p. 20 を参照。

(3) 新しい経済環境と「人事上の利益」

CB プランは、年金プランと 401(k) プランのそれぞれの長所を併せ持つ制度として大きな期待を集めていた。2000 年上院高齢者特別委員会で開かれた CB プランに関する公聴会の冒頭において、議長 of the C. E. グラスレー (Charles E. Grassley) は、年金給付を保証するが急速に減少しつつある確定給付型プランと、急速に普及しつつあるが支払いの保証はない確定拠出型プランの二分法が一般的な企業年金の理解だとした上で、次のように述べている。

しかし、過去 15 年間、何百もの雇用主が伝統的な確定給付型プランを CB プランやその他のハイブリッド型プランに転換している。ハイブリッド型プランは、伝統的な確定給付型プランに比べ簡素さやポータビリティといった利点があり、より多くの労働者により良い発生給付をもたらしている。

CB プランは、廃れていく年金プランの単なる受け皿としてだけでなく、401(k) プランに代わる新たな選択肢として、むしろ確定給付型プランの復活の起点 (platform) としても期待されていた³⁰⁾。確定給付型プランでありながら、401(k) と同等のポータビリティを備えた同制度は、1990 年代の情報通信産業の発展とともに現れた「ニューエコノミー」、労働市場が流動化していく今後の経済秩序に適合するプランとなるはずであった。実際、IBM 社も同プランの導入時、「転職がさかんな IT 業界の中で、優秀な人材を雇用し競争力を維持していくために、キャッシュ・バランス・プランは必要な年金制度である」とコメントしたとされる³¹⁾。当時のブッシュ政権下の財務省も、CB プランに関わる規制案の発表にあたり「何百万ものアメリカの勤労者とその家族の退職後保障を

30) *P&I*, January 24, 2000, p. 16. ニューエコノミーへの適合性については、Coronado and Copeland (2003) を参照。また年金プラン提供主の業界団体である ERISA Industry Committee も「変化する経済への適合」を強調している。(U.S. House (2004), p. 96)

31) 浦田 (2002), p. 16. 実際、Sher (2001) によれば、CB プランに移行した企業のうち金融業が占める割合は、プラン数で 23%、加入者数で 35% を占めており、ついで保健・製薬業がそれに続いている。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

実現するための重要な役割」を果たしており、「特に今日のより若い、流動的な労働力にとって、より良い選択肢となる」と論じている³²⁾。このように、CBプランは雇用主の付加給付として年金プランよりも優れている諸性質を持つ。その移行には「人事上の利益」があった。

このような特徴は、「家父長的な哲学からパートナーシップや責任分担への移行」、さらに商工会議所などによって「19世紀のビスマルクが開発したプランから21世紀への移行」といったより広い歴史的文脈からも評価されていた³³⁾。それはまた、政府による計画や立法ではなく、経済的な変化に対応する民間の試行錯誤の産物、市場主導の成果でもあるとも謳われた³⁴⁾。

3. CBプランに関する諸問題

2000年以降、CBプランの流行や期待は、すでに見たように翳りを見せていく。その主な契機は、数々の訴訟や社会的紛糾であった。1990年代の後半、Onan社、Bank of Boston社、Georgia Pacific Corp社をはじめ、CBプランに関連する訴訟が相次いで行われていた。2004年にはIBM社が連邦地方裁判所で敗訴した³⁵⁾。このような事態の中、内国歳入庁はCBプランの適格性を認証する通知発行を一時停止、また財務省も事態の鎮静を図るべく関連規制を提案

32) U.S. Department of the Treasury (2004).

33) 家父長的という評価はEBRI (1996), p.27, *P&I*, January 24, 2000, p. S16を参照。商工会議所による評価はU.S. Senate (2000), p. 92を参照。

34) 「(ハイブリッド型プランの多くは；筆者)雇用主が制度設計の具体化について政府の承認や許可を待たず、自らにとって有効な制度の設計と実施に向かっているという好例である。多くのハイブリッド型プランは、法改正を反映したものではなく、むしろ経済的な変化を反映したものである」(EBRI (1996), p. 30)。また小野(2005), p. 133ではエリサ法が追加した内国歳入法411条(c)項(3)が、発生給付が必ずしも標準引退給付とする必要がないという解釈を生み出したことを、「パンドラの箱を開いた」「賢いものたちの想像力に火をつけた」と評するメディアの意見が紹介されている。ここからも法律の条文の解釈から、新しい制度を生み出すアメリカの年金産業の創意を読み取ることができる。

35) 浦田(2002), p. 21。U.S. House (2004), p. 120。

し、また取り下げるなど迷走していた³⁶⁾。議会においてもその合法性や対応について議論が行われていた。2006年に成立した年金保護法によって法制が整備されるまで、雇用主にとって、CBプランへの移行や設立は、法的に大きなリスクを伴う行為となっていた。

CBプランの諸問題とその構造は、それ自体かなり複雑であるうえ、長い紛争と調整の経緯により相当に入り組んでいる³⁷⁾。これらは、従来の年金プランからの移行に伴う「損失」とCBプラン自体の合法性に関わる問題とに大別できる。このうち前者として、「給付増加機会の消失」と「ウェア・アウェイ (Wear-away)」が、後者として、「ウィプソー」(Whipsaw) と「加齢に伴う給付発生率の低下」が挙げられる³⁸⁾。以下、それぞれを順に見ていこう³⁹⁾。

(1) CBプラン移行に伴う「損失」

CBプランへの移行に伴う第一の問題は、「給付増加機会の消失」である。年金プランからCBプランに移行した場合、それが本来は65歳に等価になるはずのプランであっても、移行しない場合に比べて退職時の給付は減少する。図表3で見たように、退職時に等価となる場合でも、CBプランのクレジットと年金プランの受給権の累積経路は、異なっている。年金プランの受給権の増

36) 発行通知は租税優遇措置に関わる適格性を判定する決定通知 (Favorable Determination Letter) のこと。ただしこれは許認可ではなく、この状況でもCBプランの設立は可能であった。また内国歳入庁は、2002年12月に規制案を提案したが、2003年4月に取り下げている (小野 (2005), pp.123-124、浦田 (2002), p. 17)。

37) これらの問題を議論する議会公聴会のタイトルにも、「キャッシュバランスの『謎』 (condundrum: connundrum の誤字か? : 引用者)」「神話と事実を区別する」など、共通の理解を得るのに苦慮していた形跡が見られる。U.S. Senate (2000)、U.S. House (2004)。

38) Whipsaw とは細い鋸 (のこぎり) のこと。ここでは「引き戻し」の意味。本文で説明するように、一旦、CBプランの将来給付に換算し、再び現在価値に再計算するプロセスをのこぎりの「引き戻す」作業に見立てた表現と思われる。

39) これらの問題やその構造について、特に具体的で包括的な業績としてIBM社の判決においても引用された Zelinsky (2000)、また Shaorio, Rachal and Miller (2004a) (2004b)、Martin and Amert (2004) が挙げられる。より簡潔な整理として、GAO (2000)、Staman and Lunder (2008) (2009)、浦田 (2002) などを参照。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか？ (1)

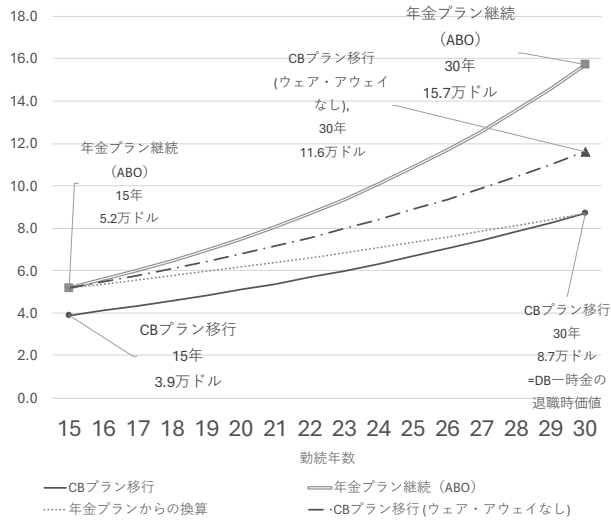
加速度は、その前半には CB プランのクレジットよりも遅いが、後半期にはより急速となる。したがって、キャリア半ばで年金プランから CB プランへ移行することは、前半に増加の遅い年金プランの軌道にのり、さらにその現在価値が加速をはじめる前に後半に増加の遅い CB プランに乗り換えることを意味している。このため、他の条件が同じ場合でも、65 歳時点での受給額は減少する。

図表 3 では、勤務 15 年目に年金プランから CB プランに移行した加入者のクレジット額の推移が示されている。ここでは、後述のウェアアウエイは発生せず、15 年目の年金プランの一時金精算額 (ABO) がそのまま CB プランへクレジットされるものとする。移行後、CB プランは所定の報酬クレジットと利息クレジットに基づき増加するが、その増加速度は年金プランの受給権より小さく、65 歳までに 25.1 万ドルまでしか増加しない。これは、もともと年金プランで受け取れたはずの一時金の 31.4 万ドルより 6.3 万ドル、約 20% も小さくなっている。

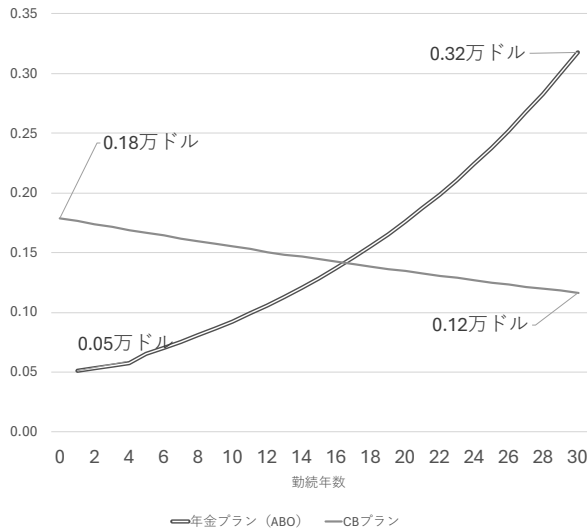
雇用主には企業年金の設計を変更する権利がある以上、将来の勤務に関する権利を減少させる権利もある。問題は、その減額が将来の勤務についてだけでなく、移行時までの勤務期間に関わる権利にも関わっていることである。そのことを明らかにするため、図表 5 (A) は、移行以前の 15 年間の勤務期間に対応する権利がその後どのように変化するかを示したものである。年金プランが継続した場合、その時点での一時金 (5.2 万ドル) はその後の給与増加と割引期間の減少とともに 15.7 万ドルまで増加する。これは 30 年勤務によって得られる一時金 31.4 万ドルのちょうど半額でもある。一方、CB プランに移行した場合、当初の 5.2 万ドルは利息クレジット分しか増加せず、年金プランにとどまるケースより 4.1 万ドル、26% 低い 11.6 万ドルまでしか増加しない。この差は、賃金の上昇率が急激であれば、また割引率の算出に用いられる金利がより大きいほど大きくなる。

会計検査院 (U. S. General Accounting Office : 以下「GAO」) は、独自に構築した給付モデルを用いて、ある 45 歳の時に年金プランから CB プランへ移され

図表5 (A). 15年間稼得した受給権(即時精算の一時金)のCBプラン移行後の変化(万ドル)



図表5 (B). 受給権(年金給付年額)の発生額の推移(万ドル)



諸前提：図表3と同じ。

出所) 筆者作成。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか？ (1)

た場合、年金プランが維持されていれば、年額 39,800 ドルの年金給付を受け取れていた労働者が、45 歳の時に CB プランに以降した場合、その金額が 18,500 ドルまで減少するケースを紹介している⁴⁰⁾。

年金プランから CB プランへの移行は、従来、勤務が長い被用者に与えていた優遇措置を取り払うことでもある。したがってこの「損失」は高齢者にとってより重くなると考えられる。また、退職時の年金給付を基準に考えるならば、移行時の勤務年数や給与水準が同じ場合、退職時の年金給付額は退職年齢が近いほど、つまり高齢になるほど低くなる。GAO の推計によれば、転換時の勤務年数を 10 年でそろえ、それぞれの年間給与を 4 万ドルとしたとき、退職時の給付年額は、転換時の年齢が 35 歳であれば 24,300 ドルであるのに対し、45 歳であれば 12,600 ドル、55 歳で 6,900 ドルしかない⁴¹⁾。

CB プランへの移行に伴う第二の、より有名な問題は、ウェア・アウェイである。これは、年金プランから CB プランへ移行した後、数年間、中途退職時に即時精算される一時金の増加が停止する現象である。その直接の原因は、CB プランへの移行時に加入者に与えられるクレジットが、既存の年金プランで発生済の受給権 (ABO や凍結給付) を下回ることである。もちろん、この場合でも、エリサ法には後述の「削減禁止ルール」があるため、実際に加入者が中途退職した時に受け取れる一時金は減少しない。凍結給付が CB プランのクレジット額を上回る限り、加入者は凍結給付を受け取ることができる。だが、逆にいえば、これはクレジット額が元々の受給権を上回るまで、退職時の一時金の増加が停止することを意味している。加入者の視点から見れば、移行後の数年間、自らの勤務が年金給付に全く反映されないこととなる。この休止期間は、「ウェア・アウェイ」期間、あるいは台地 (plateau) と呼ばれている。

40) 50 歳の場合、35,100 万ドルが 17,800 とドルになるという。GAO (2000), p. 24。Zelinsky (2000) では、退職前の 20 年間年金プランに加入した労働者が、一時金換算で 18.4 万ドルの年金を受け取れたはずが、退職 3 年前に CB プランへの移行に伴いその価値が 3.37 万ドルの損なわれる推計が紹介されている (p. 696)。

41) GAO (2000), p. 30. ただし、この顕著な差は後述するように運用期間の差によって発生する。

移行後のクレジットが、元来の年金プランの受給権を下回る要因は、第一に移行時のクレジット評価に用いられる割引率として通常の精算時と異なる数値が用いられること、第二にCBプランへの移行に伴い年金プランに付与されていた早期退職支援金（early retirement subsidy）が廃止されることにある。

第一に、異なる割引率の使用について見てみよう。年金プランでは勤労によって稼得される受給権は直接的には将来の年金給付として定義される。65歳以前に中途退職する際、この受給権を退職時の一時金に換算し、さらにこれを割引現在価値にしたものが実際の即時一時金となる。この時、より高い割引率を用いれば、中途退職者に支払う一時金を抑えることができる。このため、エリサ法は、この精算時に割引率としてリスク・フリー・レート、具体的には30年もの国債の利回りを使用することを雇用主に求めている。しかし、年金プランからCBプランに移行する場合には、企業年金そのものは存続されるとみなされるため、精算のための規制金利は適用されない。そのため、いくつかの雇用主はCBプランへの移行にあたり、この規制金利より高い金利をCBプランのクレジットの算出に用いていた⁴²⁾。この結果、CBプランに移管されるクレジットは元のプランの受給権（即時一時金）よりも小さいものとなる。

この割引率の変化による効果を、図表5(A)を用いて見てみよう。ここでの各種前提や数値は図表3と同じである。CBプランへの移行が15年目、加入者が45歳の場合、中途退職や年金プラン終了と同じ利率が適用されるのであれば、移行されるクレジット額は凍結給付分の5.2万ドルとなる。点線が示すように、これは30年目の65歳時の一時金8.7万ドルを、法定の利率、ここでは年3.5%で割引いたものである。しかし、ここでは年金プランの年金規制金利より2%高い数値、ここでは利息クレジットと同じ5.5%を用いた場合、65歳時の一時金8.7万ドルは3.9万ドルとなる。上記のように、この場合でも、加入者が中途離職した場合、加入者は元の凍結給付5.2万ドルを受け取れるが、

42) Sher (2001) を参照。また APPWP の代表 Laurel Sweatt は、そもそもウェア・アウェイは意図的に高い金利設定でなくとも、金利変動や保険数理の変動によっても生じうると主張している (U.S. Senate (2000), p. 62, Forman (2000))。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

CB プランのクレジットが凍結給付を上回るまでの2, 3 年は勤続にも関わらず離職時に受給できる一時金には増加せず、受給権の累積カーブは「台地」を形成することとなる。

なお、この割引率の適用による損失額もまた移行時の年齢によって相違する。上記の GAO の推計では、35 歳の労働者は2 年、45 歳で4 年、55 歳で11 年のウェア・アウエイが発生すると推計している。勤務期間と給与水準が同じとでも、ウェア・アウエイの期間は45 歳で4 年、55 歳で6 年となる⁴³⁾。ただし、CB プランの移行にあたり、このような極端な金利差を用いるケースは全体の一部でしかなかったとする調査もある。そこでは過去15 年に行われたCB プランへの移転に関する調査では対象となった100 件のうち、72% が規制金利以下の金利がクレジット算出に用いられていると報告されている⁴⁴⁾。

ウェア・アウエイを生むもう一つの要因は、早期退職支援金の廃止である⁴⁵⁾。企業年金はもともと被用者に一定年齢での退職を促す制度であるが、リストラクチャリングが盛んに行われた20 世紀終盤、人員削減手段の一つとして所定の退職年齢以前での自主的な退職を促すため、早期退職者への年金給付を増額する処置をとる企業が現れていた⁴⁶⁾。例えば、General Motors 社（以下「GM 社」）は、55 歳で退職したものが、その後、社会保障年金の支給開始年齢まで生活できるよう通常に退職した場合の倍の年金給付を支払う制度を導入している。CB プランへの移行は、IBM 社をはじめ、多くの場合にこの早期退職支援金の廃止を伴うものであった⁴⁷⁾。そもそもこの早期退職支援金の廃止こそが、CB プラン導入の主な動機だったという考察もある⁴⁸⁾。

43) GAO (2000), pp. 28-29. また類似の推計として U.S. Senate (2000), p. 23 を参照。

44) Sher (2001) を参照。

45) ウェア・アウエイの要因にこの制度を挙げるものとして Forman (2001)、Cahill and Soto (2003) を参照。

46) 1974 年に GM 社で導入されたこの制度は「30 年でおさらば」(thirty-and-out) と呼ばれていた。Lowenstein (2008), p. 41.

47) 例えば浦田 (2002), p. 14、また IBM 社に関する判決文の紹介として小野 (2005), p. 128。

48) Cahill and Soto (2003)、Clark and Schieber (2002), p. 9 など。

ここでは、早期退職支援金の単純な例として、勤務15年以上のものが55歳以降に中途退職した時に10万ドルを支払う制度を想定してみよう。この支援額は、61歳から63歳まで毎年1万ドル減額され、最後の2年は毎年3.5万ドルずつ減額されるものとする。この場合、年金プランの受給権の軌跡は図表3の点線のようになる⁴⁹⁾。この年金プランの加入者が勤務25年、55歳の時点の受給権は、通常の年金給付で約10万ドル、早期退職給付が10万ドルの合計、約20万ドルとなる。しかし、CBプランへの移行に際し、早期退職支援金が廃止されるのであれば、初期のクレジット額は、同じ割引を用いた場合でも10万ドルしかない。CBプランの加入者は、自らのクレジットが約20万ドルに追いつくまで、図表3の想定では移行した55歳から60歳から61歳までの5年間、中途退職時に受け取れる一時金は増加しないことになる。

(2) CBプラン自体の問題

CBプランはその制度設計自体にも問題があるとされた。

第一に、「ウィプソー」と呼ばれる問題である。これは中途退職者にとって、CBプランのクレジット額が、エリサ法が定める権利よりも過小となってしまう問題である。この現象が成立するとき、CBプランの加入者が中途退職した場合、雇用主は、CBプランで表示されるクレジット額よりも大きい一時金を支払わなければならない、さもなければ訴訟されるリスクにさらされることになる。

CBプランのクレジット額と法廷の一時金精算額にこのような差額が生まれる要因は、「ウェア・アウェイ」と同様、確定拠出型プラン精算のための法定の割引率と、「利息クレジット」の利率設定などCBプランで実際に使用される社内割引率との相違である。その仕組みは、図表5(A)で示した「ウェア・アウェイ」と、ちょうど反対の手順によって説明できる。まず、あるCBプランの加入者のクレジット額が3.9万ドルであったとする。彼が標準退職年齢の15年前、この例では50歳の時に中途退職すれば、またCBプランが終了や凍

49) グラフの形状として Clark and Schieber (2002) の推計を参照した。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

結すれば、通常はこの金額が即時一時金として支払われるはずである。しかし、エリサ法はCBプランを確定給付型プランに区分しており、そして確定給付型プランの受給権を退職後の年金保険給付として定義している。CBプランのクレジット額も、本来はまず将来の年金保険給付が定義され、これを一時金に換算し、さらに割り引いて現在価値したものを加入者にクレジット額として提示されたものということになる。もし割引現在価値の算出に用いる利息の設定と利息クレジットが同じであれば、15年後退職時の年金給付は一時金に換算すると8.7万ドルとなり、3.9万ドルはその現在価値ということになる。しかし、すでに見たように、エリサ法はまた確定給付型プランの受給権の精算時には割引率としてリスク・フリーレートとして30年ものの国債の利率を用いることを求めている。

図表5(A)のケースと同様に、この法定の利率が3.5%とすれば、即時退職者が受け取る資金は、本来5.2万ドルとなる。CBプランが一時金を3.9万ドルしか支払わなかったならば、それは加入者の権利を不当に低く算出し、不利益を与えたことになるという主張も成立する。

第二は、「加齢にともなう給付発生率の低下」である⁵⁰⁾。これはCBプランにおける受給権付与が高齢者により不利だという問題である。これは、ここまでのCBプランの説明に反しているように見える。図表3が示すように、CBプランの受給権の増加速度もまた、年金プランよりもフラットであるとはいえ、やはり加速的だからである。より具体的にいえば、CBプランのクレジット総額は、報酬クレジットの増加に加え、それまでの利息クレジットの元本も累積するため、その増加の軌跡は凹型を描き、高齢になるほどその増加額も増えている。しかし、繰り返しになるが、エリサ法においては確定給付型プランの受給権は、CBプランのクレジット額ではなく、退職年齢時点での年金給付額として定義されている。これに従えば、CBプランにおける給付発生は、その年の報酬クレジットに加え、退職時までそのクレジットに付与される利息クレ

50) この性質についてはその推計例については例えばGAO(2000)を参照。

ジットも加算されることになる。この理解に基づいてCBプランにおける受給権を再評価するならば、その増加速度は多くの場合に減速し、グラフの形状は凸型となる。

このような高齢者の不利は、図表5(B)のように、年金プラン、CBプランの受給権を退職後の年金給付額に換算し、それぞれの各年の発生額を示すことでより鮮明となる。ここでは、年金プランの初年度に稼得される年金給付は、初年度給与5.0万ドルの1%、500ドルから始まり、その後は算定根拠となる給与とともに上昇し、最終年度は3,200ドルまで上昇する。これに対し、CBプランは初年度の報酬クレジットは初年度給与5.0万ドルの5%、2,500ドルであるが、これに退職時までの利息クレジットを掛ければ1.25万ドルとなり、これを年金給付年額に換算すれば1,800ドルとなる。この発生額は勤続年数とともに小さくなり、最終年度の増加分は1,200ドルとなる。つまり、この定義のもとではCBプランの年金給付は若年期の加入者にはより多く発生し、年齢が上昇するにつれより少なくなる。CBプランは若年者に不利のない制度という点は広く知られているが、退職時の年金給付を基準とするならば、さらに年齢の高いものを不利に扱う制度、ということになる。

4. エリサ法と年齢差別禁止ルール

CBプランをめぐる諸問題は、まず裁判所において激しく争われた。この対立に一応の決着を与えたのは2006年に議会で成立した年金保護法であった⁵¹⁾。それでは、同法成立以前までCBプランの移行にはどのような法的問題があったのか。ここでは、関係するエリサ法の諸規定を確認し、それぞれが上記の4つの問題とどのように関わるのかを見ていきたい。図表6は、その全体像を示したものである⁵²⁾。

51) 紙幅の関係から、本稿ではその決着の内容や意味の考察を行うことはできないが、その準備として、問題の法的構造を理解しておくことは必須であろう。

52) CBプランに関わる判例紹介を整理したものとして、Staman and Lunder (2008)

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか？ (1)

図表 6. CB プランの諸問題とエリサ法
(2006 年年金保護法以前に裁判所・行政府・議会で争点となったもの)

		削減禁止ルール		一時金 金利規制	年齢差別禁止 ルール	給付発生 ルール
		発生給付 削減禁止	将来給付削減の 通知義務			
	関連するエリサ法の条文	204(g)(1)	204(h)(1)	204(e)	204(b)(1)(H)	204(b)(1)(B)
移行	将来給付の 増加機会の喪失	—	○	—	○	—
	ウェア・アウェイ	○	○	—	○	○
制度	ウィブソー	—	—	○	—※	—
	加齢に伴う 給付発生率の低下	—	—	—	○	○

* 議会の公聴会においてアメリカ退職者協会 (AARP) が違法の可能性を指摘。
出所) 各種資料より筆者作成 (本文を参照)。

(1) 「削減禁止ルール」(Anti-Cutback rule) と「通知義務」

CB プラン移行に関わる第一の論点は、「削減禁止ルール」(Anti-Cutback rule) である。エリサ法第 204 条 (g) 項 (1) は、年金プランにおいて「発生した給付」(accrued benefit) を、プランの修正などによって削減することを禁じている⁵³⁾。ただし、このルールによって保護されるのは、あくまでもすでに発生した給付であり、今後の勤労によって稼得が期待される給付にはこのルールに適用されない。しかしながら、このような将来の給付に関する変更についても、エリサ法はその権利の保有者 (applicable individual) への事前の通知を義

(2009) を参照。また個別の判例の考察については、Shaorio, Rachal and Miller (2004a) (2004b)、Martin and Amert (2004) を参照。

53) 具体的な条文は「プランの発生した加入者の給付は、この章の 1082 条 (d) 項 (2)、1441 条に定められた修正を除き、プランの修正によって減額することができない。」(同法第 204 条 (g) 項 (1)) なお例外とされる諸条項は主に積立不足を抱えたプランが破綻終了する場合の手続きに関するものである。このルールについてはまた、Staman and Lunder (2008), p. 2. も参照。

務付けている⁵⁴⁾。これを定めた同法 204 条 (h) 項 (1) は、次のとおりである。

制度管理者が、該当する (applicable) 各個人 (および該当する個人を代表する各従業員団体) および制度への拠出義務を負う各雇用主に対し、(2) に記載された通知を行わない限り、該当する年金プランを、将来の給付発生率を大幅に引き下げるように改正することはできない。

CB プランの諸問題のうち、上記の「削減禁止ルール」に直接に抵触する可能性があるのは移行に伴う不利益である。特に、ウェア・アウエイについては、財務省が 2004 年の規制案発表において「非削減ルール」に抵触する可能性を示唆している⁵⁵⁾。しかし、このルールは CB プランの批判者たちにとって有用な武器にはならなかった。

まず「給付増加機会の消失」は、発生済みの給付のみを対象とするという削減禁止ルールの性質上、原則として対象にならない。もちろん、すでに見たように、「機会の消失」のうちには、PBO と ABO の差額など、発生根拠が移行前の勤務によるものか、移行後の勤務によるものか、一見して判然としない「暗黙の契約」部分がある。しかし、この部分の帰属については、1980 年代の年金プランの終了による積立超過資産の取得、いわゆるリバージョンをめぐる争いにおいて、雇用主に帰属するという判決がすでに裁判所で下されていた⁵⁶⁾。また、ウェア・アウエイを「削減禁止ルール」違反と判断することも難しい。年金プランにおける受給権が CB プランのクレジットにおいて過小評価されたとしても、すでに見たように移行後の CB プランの仮想勘定が下回る時は精算時に年金プランの凍結給付が優先され、既発生給付分の権利が守られる

54) Staman and Lunder (2008), p. 1 および Zelinsky (2000), p. 726 を参照。

55) 「ウェア・アウエイは通常の退職給付や早期退職支援金、またその両方に対して発生しうる。しかしながら、内国歳入法 411 条 (d) 項 (6) およびエリサ法 204 条 (g) 項のもとでは、制度の移行は、いかなる加入者に発生した通常給付や早期退職支援金も削減してはいけない。」U.S. Department of the Treasury (2004)。

56) リバージョンと受給権の定義をめぐる争いについては、吉田 (2001) を参照。

からである。実際に、2003年に第一巡回区裁判所は、ボストン銀行（Bank Boston）における年金プランからCBプランへの移行について、原告が既発生給付を受け取れる限り、将来の給付発生の修正や停止は認められており、それに伴うウェア・アウェイも「削減禁止ルール」に違反しないという判断を示している⁵⁷⁾。

削減禁止ルールに関連する条項のうち、CBプランへの移行に関して機能するのは主に「通知義務」であった。移行にあたり加入者が受ける影響が十分に説明されていないとする主張は、CBプランの移行に関する主な批判の一つであった⁵⁸⁾。しかし、「通知義務」は総じてCBプランの移行の影響について十分な情報の提供を雇用主に求めるものではなかった⁵⁹⁾。議会の公聴会では、「現行法は実際の給付削減について情報公開さえすることなく、制度を改変することを雇用主に認めている」との批判もある⁶⁰⁾。さらに、CBプランへ移行する雇用主は、この通知義務について慎重な態度をとるものも多かったため、批判者がこの点を争うことも困難であった⁶¹⁾。雇用主にとって、通知義務はむしろCBプラン移行への法的な安全を確保する条項でもあり、その具体的なガイドラインの整備について原則、支持する立場をとっていた⁶²⁾。1998年12月に内国歳

57) Staman and Lunder (2008) では判例として *Campbell v. BankBoston*, 327 F. 3d 1 (1st Cir. 2003) を紹介している。

58) 財形福祉協会 (2000), p. 62。この報告書は、1999年に実施された労働省労政局勤労者福祉部の麻田千穂子氏以下、国内金融機関の参加者によるアメリカ・カナダの現地調査の結果をまとめたものである。当時の現地のCBプランの状況や当時の規制文書、労働省や金融機関の聞き取り調査など貴重な資料も含まれている。

59) 例えば「雇用主は、旧プランが有効な状態で推移した場合に「予測される給付」を示さなければならないという主張の根拠は乏しい。」とする意見もある（財形福祉協会 (2000), pp. 62-63）。Zelinsky (2000) では「通知義務」の不足に関する批判者の意見が紹介されている（pp. 729-730）。

60) U.S. Senate (2004), p. 6.

61) 浦田 (2002) では、CBプラン移行にあたり、通知義務を果たし訴訟リスクを軽減すべく、説明会や資料を提供する例がいくつか紹介されている。2000年時点「通知義務」はまだ「訴訟で争われたことがない」という報告がなされている（財形福祉協会 (2000), p. 61）。

62) 例えば、APPWPによる政策提言では情報公開に重点が置かれている（U.S. Senate (2000), pp. 59-62）。

入庁は関連の規制案を発表し、議会では、2001年に成立した経済回復・租税軽減法（Economic Growth and Tax Relief Reconciliation Act of 2001）において、情報公開の要件を具体化する処置が盛り込まれた⁶³⁾。

以上、「削減禁止ルール」や関連する「通知義務」は、CBプランへの移行における「損失」を防ぐ防壁としても、移行自体を妨げる武器ともならなかった。CBプランをめぐる争いはむしろ被用者の給付の保障において、過去の受給権のみを保護するエリサ法の限界を改めて浮き彫りにするものであった。

（2）一時金の精算に関するルール

第二の論点は、一時金の精算に関するルールである。繰り返しになるが、確定給付型プランにおける受給権は、将来の年金給付保険として定義される。例えば、図表3の例においては、例えば65歳時点での最終給与約15万ドルに30%、約4.5万ドルの年金給付月額がまず定義され、それを一時金に換算し、さらにそれを現在価値に換算したものとして受給権を表示している。原則として、被用者の離職やプランの終了時に受給権が一時金で精算される場合は、この金額が支払われる。このとき、一時金や現在価値の計算に用いられる数理的な前提によって、一時金の価値も変動する。特に、高い利子率を想定すれば、それだけ現在価値は小さくなる。例えば、1980年代の初頭、Harper & Row publisher社は、当時のインフレを背景として15%という高い割引率を使用し、精算額を著しく抑制している⁶⁴⁾。このような不当に高い金利や保険数理の前提の利用を防ぐため、1984年退職公平法（Retirement Equity Act of 1984）において一時金の精算時に用いる金利や保険数理の前提を規制した。さらに1994年

63) 1998年の通知の詳細については、財形福祉協会（2000）、p. 63を参照。2001年の改正についてはU. S. House（2004）、pp. 14, 26、さらにShaorio, Rachal and Miller（2004a）（2004b）を参照。

64) 同社が一時金精算に15%の割引率を用いたことについて訴訟が起こされている（*P&I*, May 16, 1983, p. 25）。当時のPensions and Investment誌では、この高額の金利の使用によって、例えば同等の年金保険を生命保険会社から購入すれば4,300ドルから4,500ドルの支払いを必要とする受給権が、712.04ドルで精算される、とする意見が紹介されている（*P&I*, January 9, 1984, p. 40）。

退職保護法では、年金プランの一時金の支払い時には、30年の財務省証券の金利を基準として使用することを求めている⁶⁵⁾。1998年に内国歳入庁は、一時金の精算における金利等についてさらに詳細な規制案を発表している⁶⁶⁾。

規制金利の適用に関連する論点の一つは、ウェア・アウエイである。年金プランの受給権をクレジットに換算する際に、上記の規制金利ではなく雇用主独自の数値を用いることが新旧の権利の差額を生む原因となっている。金利差によるウェア・アウエイはメディアで広く注目されたが。ただ、この規制金利自体は、あくまで一時金精算の目的のために定められたものであるため、確定給付型プラン自体が継続するCBプランへの移行において、これを使用しないことは、道義的にはともかく、法的に中心的な争点とはなっていないように思われる⁶⁷⁾。そもそも、すでに見たように実際に極端な金利を用いるCBプランの移行は少数派であり、ウェア・アウエイの主な要因は早期退職支援金の廃止にあったとする主張もある⁶⁸⁾。

規制金利により直接に関わる問題は、「ウィプソー」であった。CBプランにおいて一時金の精算を行う際、確定給付型プランとして将来の年金給付を現在価値に換算する、という手順が踏まれている。この時の利率は、利息クレジットの利率ではなく政府指定の金利が用いられなければならない。したがって、雇用主は中途退職者等にクレジット額より多くの一時金を支払わなければならない、という。

このような主張は裁判所でもおおむね支持されてきた。Xerox 社、Bank of Boston 社や Georgia Pacific Corp. 社の加入者は、クレジット額に基づく精算を

65) 一時金の精算金利をめぐる概要は Segal and Gebhardt (2003) を参照。

66) IRS Notice 96-8.

67) エリサ法の研究者である Edward A. Zelinsky はこのような政府解釈を拡大解釈であると評価している。もともと、このような規制の根拠となる内国歳入法 411 条 (a) 項 (11) (A)、エリサ法 204 条 (c) 項、同条 (g) 項 (1) の条文は、一時金が 5,000 ドル以上となる場合、加入者にその即時支払いを強要してはいけないとするものである。政府の定める規制は、元来受給権の現在価値が 5,000 ドルになるかどうかを判定するものにすぎなかったという (Zelinsky (2000), pp. 723, 748-753)。

68) Forman (2001) や APPWP の代表 Laurel Sweatt 氏の主張を参照 (U.S. Senate (2000) p. 63)。

過小だとして訴訟を提起し、勝訴している⁶⁹⁾。ただし、これらの判決はCBプランの合法性を完全に脅かすものではない。ここで求められたことは、CBプランの精算が、1996年に内国歳入庁が提示した規制案の手順に従うこと、すなわち30年の財務省証券の金利を割引現在価値算出における金利や保険数理的前提を使用することである。逆にいえば、その規制に従う限り、CBプランのクレジットに基づく精算も法的に安全ということになる。実際、CBプランの提供企業の多くは、利息クレジットを規制金利内に変更し、新設のCBプランもそのルールに従ったため、2002年の時点で、もはや「ウィプソー」の問題は新たに起こっていないという⁷⁰⁾。

ただ、そのために利息クレジットの設定を規制金利に従って設定することは、雇用主にとってCBプランの設計の自由を損なうことでもあった。

(3) 年齢差別禁止ルール

第三に、CBプランの移行・設立の合法性をめぐる争いで中心的な論点となったのは年齢差別禁止ルールである。1960年代に展開されたアメリカの公民権運動は、性別や人種だけではなく年齢に基づく差別の防止も掲げられていた。1964年公民権法で雇用機会均等委員会(U.S. Equal Employment Opportunity Commission: 以下「EEOC」)が設けられた、3年後には45歳から60歳までの個人を雇用上の差別から守る「雇用における年齢差別禁止法」(the Age Discrimination in Employment Act of 1967 以下「ADEA」)が可決された。1986年にはその年齢の上限が撤廃されている⁷¹⁾。この同じ年、1986年包括的財政調整法

69) 浦田(2002), p. 20を参照。またStaman and Lunder(2008)も、次の3つのケースを挙げ、簡単な解説を加えている。Berger v. Xerox Corp. Retirement Income Guarantee Plan, 338 F.3d 755 (7th Cir. 2003); Esden v. Bank of Boston, 229 F.3d 154 (2nd Cir. 2000); Lyons v. Georgia-Pacific Salaried Employees Retirement Plan, 221 F.3d 1235 (11th Cir. 2000). (p. 3).

70) 浦田(2002), pp. 20-21における評価を参照。上記Forman(2001)やU.S. Senate(2000), p. 63による高い金利がウェア・アウェイの主な原因ではないという主張は、このような状況を反映したものと思われる。使用される金利の分布に関する調査はSher(2001)を参照。

71) これらの経緯については、EEOC(2024)を参照。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

(Omnibus Budget Reconciliation Act of 1986; 以下「OBRA86」) では、エリサ法に年齢のみを理由とする被用者の差別的な扱いを禁止する条項、204 条 (b) 項 (1) (H) が追加された⁷²⁾。その内容は次の通りである。

確定給付型年金プランにおいて、ある年齢に達したことを理由として、被用者の給付発生が停止、または給付発生率が低下した場合、確定給付型プランは本項の要件を満たさないものとして扱われる。

これは、元来は労働者が従来 of 標準的な退職年齢を過ぎて勤務を継続した場合に、例えば年金プランの受給権を与えないとなど差別的な扱いを防止する措置であった。またエリサ法や関連する税法においては、それは租税優遇措置の適格条件に関わる文言で示されているが、同年に改正された ADEA の第 4 条第 (i) 項 (1) では、上記の行為がよりはっきりと「違法」(unlawful) と明記されており、このような扱いを受けた加入者は、被害の回復を求めて EEOC や裁判所に提訴できる。

CB プランの合法性をめぐる紛糾において、批判者たちの最大の武器となったのは、この年齢差別禁止ルールであった。

まず、CB プラン移行に関わる問題について見てみよう。すでに紹介したように、「給付増加機会の消失」については、その影響は高齢者により大きいとする試算がある。この点から、機会の損失が年齢差別に当たるとする訴訟も行われている。しかし、いずれも差別を示す十分な証拠がないということで認められなかった⁷³⁾。「ウェア・アウェイ」についても、高齢者ほど大きな損失を受け、またその期間も長期化する傾向にあるため、年齢差別禁止ルールの違反として訴訟が行われている。ただ、この論点においても総じて原告が勝利するこ

72) 同時に内国歳入法や ADEA にも同様の文言が記載された。Staman and Lunder (2009), p. 4 小野 (2005), pp. 124-125 を参照。

73) Staman and Lunder (2009) は、判例として Godinez v. CBS, 81 Fed. Appx. 949 (9th Cir. 2003)、Campbell v. Bankboston, 206 F. Supp 2d 70 (D. Mass. 2002), aff'd, Campbell v. Bankboston, 327 F.3d 1 (1st Cir. 2003) を紹介している。

とはほとんどなかった。年金保護法成立後、2008年時点でも、同法成立以前からなお係争が続いていたケースもあるものの、ウェア・アウエイを年齢差別であると明確に判断する判決は現れていない⁷⁴⁾。移行に伴う損失について、年齢差別に基づく訴訟は、これらの損失が年齢のみに基づくものであること（「差別的影響の主張」(disparate impact claim)）、またそこに雇用主の差別的な意図があったこと（「差別的待遇の主張」(disparate treatment claim)）などを原告側が立証する必要があるため、困難と考えられる⁷⁵⁾。2004年、新たな規制案を発表した財務省も、高齢者の給付を守る観点からウェア・アウエイの撤廃の必要性を訴える一方、これが本質的に年齢差別的であるとはいえない、と主張している⁷⁶⁾。

年齢差別禁止ルールは、CBプラン移行の問題をさらに複雑にしている。それは、移行に伴う損失だけではなく、皮肉にもそれに配慮し、保障する措置においても、年齢差別禁止に抵触する可能性があるというものである。このリスクまで考慮しなければならないならば、雇用主にとってCBプランへの移行はさらに困難となるだろう⁷⁷⁾。

CBプランをめぐる訴訟のうち、最も注目を集めた論点はCBプラン自体における年齢差別の判定である。雇用主にとって、移行に伴う法的リスクは、例えば被用者の選択権を認め、また適用除外（grandfather）を行うことで回避も

74) Staman and Lunder (2009) では、行政への救済申立てに不備があったケースとして Campbell, 206 F. Supp. at 78. が紹介されている。またそこでは、そもそも ADEA による救済の可否自体について、裁判所の判断が分かれていることが紹介されている。

75) これらの構造については、Staman and Lunder (2009), p. 7. また財形福祉協会 (2000), pp. 56-57 を参照。

76) U.S. Department of the Treasury (2004) を参照。

77) 「過去にCB制度に移行した企業は、高齢の従業員を保護するために某かの配慮を行ってきた。その結果、例えば旧制度の早期引退給付に配慮して上記基準にもとづく額よりも大きな開始残高を設定した場合、上回り額は移行年の給付発生として年齢差別基準に適合しているかを審査されることになり、同基準に適合しない懸念がある。つまり、高齢労働者保護のために某かの配慮を行った制度の方が基準に適合し難くなる、という皮肉な結果になる。」(小野 (2005), p. 132)。

可能であり、実際にそのような措置をとった雇用主も少なくない⁷⁸⁾。しかし、CB プラン自体が違法ということになれば、この制度を提供すること自体がリスクとなり、CB プラン提供者すべてにリスクが及びかねない。それは、少なくとも当事者たちにとっては CB プランの将来を左右しうる論点であった。

年齢差別禁止ルールによる批判の焦点は「加齢に伴う発生給付の低下」であった。すでに見たように、発生給付を退職時の年金給付の現在価値として評価するならば、CB プランが与える年金給付は年齢とともに低減することになる。批判者は、この性質が上記の年齢差別禁止ルールの違反に当たるという主張を展開していた。確かに、エリサ法の条文に忠実に、CB プランを確定給付型プランとみなし、その権利をクレジットではなく、将来の年金給付として量るならば「年齢のみを理由に」「給付発生率が低下」しているということができる⁷⁹⁾。2003 年にイリノイ州南部連邦地区裁判所 (district court) が、その意見を容れて IBM 社の CB プランを違法としたことは社会的に大きな衝撃を与えた⁸⁰⁾。いくつかの地区裁判所でも同様の趣旨の判決が下されている⁸¹⁾。

しかし、退職後の給付を基準に CB プランを年齢差別とする解釈には難点もある⁸²⁾。第一に、この方法で若年者ほど「発生給付」が大きくなるように見えるのは、退職までの年数が長く、その分高い利息クレジットが想定されるからであるが、単に運用期間の長さを以て若年者に有利とみなすのは妥当ではなく、受給権の発生は年々の拠出額で評価されるべきという反論がある。第二

78) 本稿で紹介した IBM 社の移行措置もこのような方策の典型と考えられる。このような取り組みの例については、浦田 (2002), p. 22、また GAO (2000), p. 24, 注 29 を参照。

79) 年齢差別禁止ルールにおける CB プランの違法性を支持した法学者 Edward A. Zelinsky は、この見解の批判者は外的権威 (extratextual authority) や立法の意図 (their interpretations of legislative intent) に依拠しすぎており、法律の条文 (statutory texts) に忠実であるべきだと論じている (*P&I*, March 19, 2001)。

80) アメリカの年金産業における反応、また本文でも紹介される反論は、*P&I*, August 4, 2003, p. 1, *P&I*, August 18, 2003, p. 1 を参照。また、同判決の日本に紹介するものとして、小野 (2005) および小堀 (2004) を参照。

81) *Staman and Lunder* (2009) では、*Richards v. Fleetboston Fin. Corp.*, 427 F. Supp. 2d (D. Conn. 2006), をはじめ同種の判例がいくつかも紹介されている。

82) *Staman and Lunder* (2009)、小野 (2005) など参照。

は、そもそも年金プランに関わる年齢差別ルールは標準退職年齢後の被用者を不利に扱わないように定められたものであり、例えば40歳などの現役労働者へ適応することは不適切であるとする主張も存在していた⁸³⁾。

裁判所の多数派 (majority) もまた、CBプラン自体が年齢差別的であるとする見解を支持していない。2000年の地区裁判所の Onan 社に関する判決や2003年の第一巡回区裁判所のボストン銀行に関する判決などでは、上記の理由から同様の原告の主張を退けている⁸⁴⁾。上記の IBM 社の判決についても、2006年8月には第7巡回区裁判所で覆されて、その上告も2007年に最高裁判所が棄却している⁸⁵⁾。2008年に第二巡回区裁判所で下された判決は、「棺桶に釘を打つ」ものであったとも評価されている⁸⁶⁾。

なお、CBプラン自体に関わるもう一つの問題である「ウィブソー」については、議会公聴会でアメリカ退職者協会 (American Association of Retired Persons : AARP) からその効果が若年者により手厚く現れることが、年齢差別禁止ルールに抵触するかもしれない (may) と指摘されたが、この点が本格的に争われた形跡は見当たらない⁸⁷⁾。

(4) 給付発生ルール (「後積み」抑止)

CBプランをめぐる訴訟においては、過度な「後積み」(backloading)を禁止する給付発生ルールも関わっている。これは高齢者よりもむしろ若年者の保護につながるものである。すでに見たように、伝統的な年金プランは、受給権付与基準や給付算定式の性質によって、受給権付与を後積みし、長期勤続者を優遇することが可能であるが、この機能は同時にポータビリティを損なうもので

83) Staman and Lunder (2009), p. 4、小野 (2005), pp. 129-130 では OBRA86 の立法意図の紹介もなされている。

84) Staman and Lunder (2009) では同様の判例が多数列挙されている。

85) *P&I*, September 18, 2006, p. 26

86) *Hirt v. Equitable Ret. Plan for Employees, Managers and Agents*, 533 F. 3d 102 (2d Cir. 2008)。この判例と評価の紹介は、Staman and Lunder (2009), p. 5 を参照。

87) U.S. Senate (2000), p. 24。

なぜハイブリッド型企業年金はアメリカで普及しなかったのか? (1)

もあるため、エリサ法は受給権付与基準を規制することでその乱用の抑制を図っている。だが、もし給付算定式が自由に設計できるならば、そのような規制は空文化できる。極端な例を想定すれば、給付発生スケジュール自体を、退職年齢前の数年に集中するような算定式を設計すれば、ごく一部の長期勤続者のみを優遇できる。このような操作を防止するため、エリサ法では給付発生スケジュールをある程度規制する 204 条 (b) 項 (1) が定められている。

その具体的内容は複雑であるが、CB プランの移行に特に関わりがあるのが、その (B)、いわゆる「133 と 1/3% 基準」である⁸⁸⁾。これはある年の給付発生率が、以前のどの年と比べても 3 分の 4 倍以上になってはならないとするものである。例えば、30 年目のみ給付発生率が二倍となるプランは違法とされる。

このルールは、CB プランの諸問題やその対応をより困難にしている。

まず、それはウェア・アウェイの違法性を主張しうる重要な根拠となった。なぜなら、ウェア・アウェイ期間は、受給権の新規発生がゼロの期間と見なすことができるため、その期間の終了時に新たに発生するクレジットは、ゼロからの増大となり、この「133 と 1/3% 基準」を超えるという主張が成立するかもしれないからである⁸⁹⁾。

また、CB プランの移行に際しては、加入者への影響へ配慮した措置として、「グレーター・オフ」(Greater-off) と呼ばれる措置が取られるケースがある。これは既存の年金プランの加入者は、CB プラン移行後も旧来プランの給付算定式を有効とし、実際の受給時に大きい方を選択させるものである。これは本来、加入者にとって望ましい措置であるが、一方で給付の乱高下を生み出すことで、発生給付ルールに抵触する可能性がある。実際、内国歳入庁は、雇用主への決定通知書 (determination letters) において、この行為が発生給付ルールに抵触しうることを示唆したといわれている⁹⁰⁾。

最後に、「加齢に伴う発生給付の低下」の合法性も、このルールとの関係で

88) その条文や運用については、財形福祉協会 (2000) および小野 (2005) を参照。

89) この問題については財形福祉協会 (2000), p. 55, Zelinsky (2000), p. 748 を参照。

90) Staman and Lunder (2008), p. 4 を参照。

さらに複雑となる。CBプランが発生給付において年齢差別禁止ルールには違反しない、とする主張はCBプランにおける受給権を将来ではなく現時点のクレジットにおいて評価することを前提としている。しかし、この立場をとるならば、各年の給付の発生は報酬クレジットの増加に加え、クレジット残高の拡大に応じて利息クレジットの付与額も累積的に増大するため、いずれ発生給付は過去のどこかの時点の「133と1/3%基準」を超える可能性が高くなる⁹¹⁾。この問題を考慮するならば、CBプランの運営は法的な板挟みの状態にあるといえる。

発生給付ルールは、CBプランの運営をより困難で不確実なものとしている。これは、エリサ法における確定給付型の受給権の定義と実在するCBプランにおけるクレジットの観念との不整合によって生み出される問題といえる。

5. むすび

20世紀末のアメリカにおいて、401(k)プランが急速に増大する一方、伝統的な年金プランもまた新しい経済社会環境へ適応すべく変化していた。CBプランはその最大の産物といえる。しかし、この制度によって確定給付型プランの再生が果たされることはなかった。CBプランはなぜアメリカで普及しなかったか。本稿は、それを考察する足場を構築するため、CBプランの概要と特質、そして停滞の最も直接的な契機となった「法的リスク」を考察してきた。

CBプランは、雇用主がリスクを負担する確定給付型プランでありながら、ポータビリティにおいて401(k)プランに劣らない優れた付加給付であった。一方で、その問題の構造やエリサ法との関連は、非常に複雑で難解である。特に、中心的な争点となった年齢差別禁止ルールに基づく違法性の主張は、確かに条文に忠実な解釈かもしれないが、論理の抜け穴をつく牽強附会、率直に言ってCBプランの批判者たちによる苦し紛れの詭弁のようにも感じられる⁹²⁾。

91) 財形福祉協会(2000), p. 50を参照。

92) CBプランの隆盛を同時代に日本に紹介した浦田春河氏は、CBプランへの抗議派

実際、一連の訴訟は、「泰山鳴動」とはいえないまでも、行政府や議会を巻き込む騒動とはなったが、最終的にほとんど勝利していない。

法律をめぐる争いを見る限り、問題の元凶はエリサ法の不備にあったかに見える。議論の混乱の多くはCBプランのクレジットをあくまで従来の確定給付型プランの受給権と理解する無理に起因している。エリサ法が変化する民間の工夫に追いつけない「時代遅れ」な法律であったことは確かであろう⁹³⁾。複雑かつ鈍重な規制がCBプランへの期待を挫いたのだとすれば、確定給付型プランの衰退要因を過度な政府規制に求める見解はいつそう正しく思えるかもしれない。たが、そのような結論もやはり早計であろう。

CBプランをめぐる社会的紛糾はその違法性を問うだけの争いではない。これほど複雑になるまで争いを推し進めたものは何か。年金保護法による一応の解決がなされ、裁判の大勢も決したのちもCBプランの時代はなぜ戻らなかったのか。考えるべき論点はまだ残されている。本稿で明らかにした問題の法的構造を踏まえ、その背景となる経済構造にまで視野を広げる必要がある。次稿の課題としたい。

参考文献

- Broadbent, J., M. Palumbo and E. Woodman (2006), “The Shift from Defined Benefit to Defined Contribution Pension Plans - Implications for Asset Allocation and Risk Management,” *Prepared for a Working Group on Institutional Investors*, Global Savings and Asset Allocation established by the Committee on the Global Financial System of the Bank of International Settlement (BIS).
- Cahill, E. Kevin and Mauricio Soto (2003), “How Do Cash Balance Plans Affect the Pension Landscape?” Center for Retirement Research at Boston College, *An Issue in Brief*, No. 3,

は、エリサ法の受給権の保護が「過去に厳しく将来にゆるいルール」であることから、抗議派はADEAを「持ち出した」と評している。浦田(2002), p. 17.

93) IBM社とOnan社のCBプランに関わる判決を検討した小野(2005)は、CBプランを「賢いものたち」の想像力によるエリサ法の解釈の産物であると示唆する現地メディアの言説を紹介した上で、確定給付型プランと確定拠出型プランの異なる基準の併存状況に苦慮する内国歳入庁を「気の毒でさえある」と評し、「本来なら、労働市場の変化を反映した新基準をERISA(エリサ法：引用者)自体の改正として組み込むことが先決であり、それが議会の責務である、と考える」と論じている(p. 135)。

- December 2003.
- Clark, Robert L. and Sylvester J. Schieber (2002), “The Emergence of Hybrid Pensions and Their Implications for Retirement Security in the 21st Century,” *For the Cash Balance Pension Plan Symposium*, Society of Actuaries Spring Meeting, Dallas (May 31).
- Coronado, Julia L. and Phillip C. Copeland (2003), “Cash Balance Pension Plan Conversions and the New Economy,” *Federal Reserve Board Finance and Economics Discussion Series Working Paper*, No. 2003-63.
- Employee Benefit Research Institute (EBRI) (1996), “Hybrid Retirement Plans: The Retirement Income System Continues to Evolve,” *EBRI Special Report*, SR.032 / *Issue Brief*, No. 171.
- EBRI (2000), *The Future of Private Retirement Plans*, EBRI.
- EBRI (2009), *Fundamentals of Employee Benefit Programs*, EBRI.
- Ellis, Charles D., Alicia H. Munnell and Andrew D. Eschtruth (2014), *Falling Short: The Coming Retirement Crisis and What to Do About it*, Oxford University Press. (玉木伸介監訳、遠山勲、村上正人訳『老後資金がショートする 米国に学ぶ破産回避法』中央経済社、2016年)
- Forman, Jonathan B. (2001), “Legal Issues in Cash Balance Pension Plan Conversions,” *Benefit Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp.27-32.
- Gustman, Alan L. and Thomas L. Steinmeier (1995), *Pension Incentives and Job Mobility*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- IBM (1999), *IBM Annual Report 1999*.
- Ippolito, Richard A. (1997), *Pension Plans and Employee Performance; Evidence, Analysis, and Policy*, Chicago University Press. (みずほ年金研究所監訳『企業年金の経済学 ～年金制度と生産性』シグマベイスキャピタル、2000年)
- Langbein, John H. (2023), “ERISA’S Role in the Demise of Defined Benefit Pension Plans in the United States,” *The Elder Law Journal*, Volume 31.
- Lowenstein, Roger (2008), *While America Aged : how pension debts ruined Genera.! Motors. stopped the NYC subways. bankrupted San Diego, and loom as the next financial crisis*, the Penguin Press. (邦訳：ロジャー・ローウェンスタイン著、鬼沢忍訳 (2009), 『なぜGMは転落したのか：アメリカ年金制度の罠』、日本経済新聞社。)
- Mackenzie, George A. (2010), *The Decline of the Traditional Pension – A Comparative Study of Threats to Retirement Security*, Cambridge University Press.
- Martin, Craig C. and Amanda S. Amert (2004), “Cash Balance Plans Reassessed in Light of Discrimination and Funding Litigation,” *The Business Lawyer*, Vol. 59, No.2, pp453-474.
- McFarland, Berndan (2020), “Retirement offerings in the Fortune 500: 1998 – 2019,” *Willis Towers Watson, Insider*, Vol. 30, No. 06, June 2020.
- Munnell, Alicia H., Wenliang Hou, Anthony Webb, and Yinji Li (2016), “Pension Participation, Wealth, and Income: 1992–2010,” *A Working Paper of Center for Retirement Research at Boston College*, No. 2016-3.
- Munnell, Alicia H., Yimeng Yin, and Jean-Pierre Aubry (2024), “Why Did IBM Reopen its Defined Benefit Plan? Will Others Follow?” Center for Retirement Research at Boston College, *An Issue in Brief*, No. 24-4, February 2024.
- Segal, Donald J. and Ron Gebhardtshauer (2003), “Changing Discount Rates for Determining

- Lump Sums: An Analysis by the Pension Committee of the American Academy of Actuaries,” American Academy of Actuaries, June 17, 2003.
https://www.actuary.org/sites/default/files/files/Discount-Rate_Paper_06-17-03.pdf
(最終アクセス日 2024 年 5 月 30 日)
- Shaorio, Howard, Robert Rachal and Eric Miller (2004a), “Litigation Issues in Cash Balance Plans: Part1,” *Benefits Law Journal*, Vol.17, No.1, Spring 2004, pp.66-101.
- Shaorio, Howard, Robert Rachal and Eric Miller (2004b), “Litigation Issues in Cash Balance Plans: Part2: ERISA and ADEA Procedural Defenses,” *Benefits Law Journal*, Vol.17, No.2, Summer 2004, pp.61-84.
- Sher, Lawrence J. (2001), “Survey of Cash Balance Conversions,” *Benefit Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp.19-26.
- Staman, Jennifer and Trika Lunder (2008), “Cash Balance Pension Plans: Selected Legal Issues,” Congressional Research Service, *CRS Report for Congress*, RS22214, May 16, 2008.
- Staman, Jennifer and Trika Lunder (2009), “Cash Balance Pension Plans and Claims of Age Discrimination,” Congressional Research Service, *CRS Report for Congress*, RL33004, March 9, 2009.
- Turner, John A., Tabitha A. Doescher, and Phyllis A. Fernandez (1993), *Pension Policy for a Mobile Labor Force*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- U.S. Department of Labor (2000-2020), *Private Pension Plan Bulletin: Abstract of Form 5500 Annual Reports* (2000-2020, each year).
- U.S. Department of the Treasury (2004), “Press Releases: Preserving Cash Balance Plans for Workers,” JS-1132.
<https://home.treasury.gov/news/press-releases/js1132> (最終アクセス日: 2024 年 5 月 31 日)
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2024), History of the EEOC,
<https://www.eeoc.gov/history> (最終アクセス日: 2024 年 5 月 31 日)
- U.S. General Accounting Office (GAO) (2004), “Private Pensions: Implications of Conversions to Cash Balance Plans,” *Report to Congressional Requesters*, GAO/HEHS-00-185.
- U.S. House, Committee on Education and the Workforce (2004), “Examining Cash Balance Pension Plans: Separating Myth from Fact,” *Hearings*, 108th Congress, 2nd Session, July 7, 2004, Serial No. 108-67.
- U.S. Senate, Special Committee on Aging (2000), “The Cash Balance Condundrum: How to Promote Pensions Without Harming Participants,” *Hearings*, 106th Congress, 2nd Session, June 5, 2000, S. HRG-849, Serial No. 106-29.
- Zelinsky, Edward A. (2000), “The Cash Balance Controversy,” *Virginia Tax Review*, Vol. 19, pp.684-762.
- 浦田春河 (2002), 「米国におけるキャッシュ・バランス・プランについて」、一橋大学世代間問題研究機構、Discussion Paper No.96。
- 小野正昭 (2005), 「米国キャッシュバランス制度と年齢差別問題」、『リスクと保険』、第 1 号、2005 年 3 月、123-138 頁。
- 小堀 (野村) 亜希子 (2004), 「IBM のキャッシュバランス・プランをめぐる判決」、『資本市場クォーターリー』、2004 年春季号。
- 財形福祉協会 (2000), 『アメリカ・カナダ最新年金事情: 確定拠出型年金への移行と

キャッシュバランス・プラン等』。

吉田健三 (2001)、「アメリカ年金政策とリバージョン問題～受給権保護政策の視点から」、京都大学経済学会、『経済論叢』、第168巻第1号、pp.20-39。

吉田健三 (2012)、『アメリカの年金システム』、日本経済評論社。

Pensions & Investment (P&I)

-
- i 本稿は科学研究費助成事業（学術研究助成基金 助成金）（2019年～2023年）基盤研究(C)(一般)課題番号19K02245による研究成果の一部である。