

IBM のキャッシュ・バランス・プランをめぐる判決

小堀（野村）亜紀子

要 約

1. 米国では、2004年2月12日、IBMのキャッシュ・バランス・プランをめぐる訴訟に関する判決が連邦地裁により下された。
2. 同判決は、IBMのキャッシュ・バランス・プラン導入が、従業員退職所得保障法（ERISA）の年齢差別禁止規定に違反しており、IBMは影響を受けた加入者に対し損害賠償を行うこととするものだった。IBMは判決を不服として、控訴するとしている。
3. 同判決にて提示された考え方は、米国のキャッシュ・バランス・プラン一般の合法性をも脅かしうるとされ、その結果、キャッシュ・バランス・プランの設立が困難になれば、確定給付型の衰退が一層進むという見方もなされている。同プランをめぐる議論の行方は、米国市場の主要な機関投資家の将来を左右するという観点からも注目される。

I. キャッシュ・バランス・プランとは

キャッシュ・バランス・プランとは、従業員退職所得保障法（ERISA）上、確定給付型に分類されるが、制度設計上、確定拠出型のような特色を付与した「混合型」と呼ばれる年金制度の一種である。わが国では、2002年4月から提供可能になっている。

確定給付型では、一般に、給与、勤続年数等を用いた給付算定式により将来受け取る年金が決定される。加入者ごとの個人口座は存在しない。これに対し、典型的なキャッシュ・バランス・プランでは、加入者に仮想の個人口座を設定し、「口座残高」として年金給付額の現在価値を提示する。そして、この「口座残高」に対して毎年、①給与の一定比率といった形で計算される「拠出付与額」と、②前年の残高に「再評価率」を乗じて求めた「利息付与額」が追加される。「再評価率」は、プランによりあらかじめ規定されるが、

国債利回り等に連動する変動利率、変動利率だが最低保証付き、固定利率などがありうる。

「拠出付与額」が確定拠出型の拠出金、「利息付与額」が確定拠出型の運用収益のイメージであるが、加入者が運用指図を行うわけではないし、運用リスクも加入者ではなく企業が負う点は、従来の確定給付型と同じである。

キャッシュ・バランス・プランには、加入者が離転職する際に、仮想口座残高を一時金の形で受け取り持ち運べるという、従来の確定給付型にはない特色がある。また、企業は、通常の確定給付型からキャッシュ・バランス・プランに年金制度を転換すると、将来の給付債務を抑制することができる。このように、企業と加入者の両方にとってメリットがあると考えられたことから、米国では90年代半ば頃から、確定給付型をやめるのではなく、キャッシュ・バランス・プランに転換する企業が増えている。

II. 訴訟の概要

一般に、企業が通常の確定給付型をキャッシュ・バランス・プランに転換すると、長期勤続・高年齢の従業員の、将来期待される年金給付額が減少し、企業の年金債務が抑制される。

この点を図示したのが図表 1 である。通常の確定給付型では、勤続期間の最後に近づくほど、年金給付額（一時金相当額）の積み上がりペースが速まる。一方、キャッシュ・バランス・プランはフラットな積み上がりなので、例えば図表 1 で 52 歳の時にキャッシュ・バランス・プランへの転換が行われた従業員は、実線のような年金額の増加を期待していたのが、破線のような増加しか期待できなくなる。

このようなキャッシュ・バランス・プランの特性をふまえて、キャッシュ・バランス・プランへの転換は「年齢差別的である」という主張がなされたのが IBM の訴訟だった。

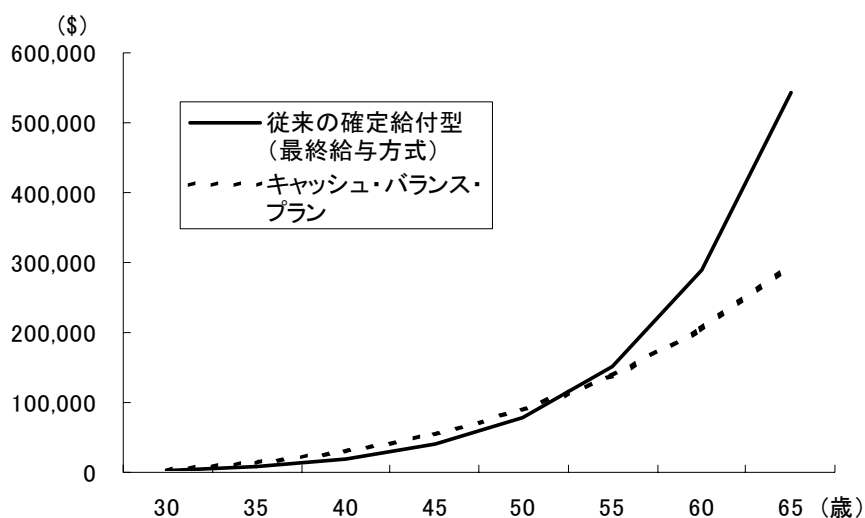
IBM は、99 年 7 月、同社の年金制度をキャッシュ・バランス・プランに転換した。同

プランは、給与の 5% という拠出付与額、米国債 1 年物の利回りプラス 1% で計算される利息付与額が毎年、加入者の仮想個人口座に追加されるという内容だった。この利息付与の方法が、ERISA の年齢差別禁止規定に違反するというので、プラン加入者が、プラン及び IBM に対し、訴訟を提起した¹。

これに対し、まず、2003 年 7 月 31 日、原告の主張を受け入れ、IBM キャッシュ・バランス・プランの年齢差別を認める判決が連邦地方裁判所により下された。「キャッシュ・バランス・プランは、制度上は確定給付型に分類され、したがって、ERISA で確定給付型について規定されるように、利息付与額を退職年齢（65 歳）時点の年金給付額に換算して、若年従業員と高年齢従業員との間で差別がないかを判断する必要がある。キャッシュ・バランス・プランでは、運用期間が長い分だけ、若年者の仮想口座への利息付与は高年齢者よりも大きな価値を持ち、高年齢者に不利な制度である」という考え方だった。

IBM は、「このような司法判断が下されること自体が抜本的法改正に匹敵し、したが

図表 1 従来の確定給付型とキャッシュ・バランス・プランの年金給付額（一時金相当額）



(出所) GAO, *Private Pensions Implications of Conversions to Cash Balance Plans*, Sep. 2000, pp22-23 より野村資本市場研究所作成

ってそれ以前に行われたことに遡及する損害賠償請求は不適切」と食い下がった。今回の判決は、IBMのこの主張を退けたものである。「ERISAの年齢差別禁止規定はキャッシュ・バランス・プランの登場以前から存在し、何ら法改正は行われていない。したがって原告はIBMに対し損害賠償を請求できる」という内容だった。IBMは、今回の判決を不服とし、控訴するとしている。

III. IBM判決のインプリケーション

IBMの訴訟に対する判決は、米国債利回りに連動した利率を一律適用するという、キャッシュ・バランス・プランではごく一般的な制度設計がERISA違反とされたことから、キャッシュ・バランス・プラン全体の合法性を脅かしうるとして注目された。

また、そもそも米国でキャッシュ・バランス・プランをめぐる訴訟の判決がここまで取り沙汰される背景として、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だったという点を指摘できる。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。

確定給付型年金基金は2003年6月末時点の資産残高が1.7兆ドル（企業年金のみ）に上り、機関投資家として証券市場の一角を占める²。投資理論の運用実務への応用、資産管理業の発達、コーポレート・ガバナンスの発展など、確定給付型年金基金が金融ビジネス

や企業経営に与えてきた影響は多大である。これまでの確定給付型減少の要因はむろん様々であるが、上記の懸念が本物であるなら、キャッシュ・バランス・プランという選択肢が失われることを一つの契機に、確定給付型という機関投資家の市場における存在が一層後退するということもあり得る。

ブッシュ政権は今回の判決に先立つ2004年2月2日、「連邦裁判所の判決によりもたらされた不確実性を排除し、キャッシュ・バランス・プランの将来を確実にする」ために、キャッシュ・バランス・プランは基本的に年齢差別的ではないことを明確にすると同時に、制度の転換に際して最低5年間、高年齢従業員の給付の積み上がりを旧制度より減ずるのを禁止する規制改革案を出し、事態の收拾に向けて動き始めている³。

IBMの訴訟に端を発した、キャッシュ・バランス・プランをめぐる議論がいかにか決着するのかは、米国市場の主要な機関投資家の行く末を左右するという観点からも、看過できない問題と言えよう。

¹ KATHI COOPER, BETH HARRINGTON, and MATT-HEW HILLESHEIM, Individually and on Behalf of All Those Similarly Situated vs. THE IBM PERSONAL PENSION PLAN and IBM CORPORATION (CIVIL NO. 99-829-GPM)

² 残高は Employee Benefit Research Institute, Pension Investment Report (Jan. 2004)より。

³ “Preserving Cash Balance Plans for Workers: Treasury Proposes Legislation to Protect Defined Benefit Plans and Ensure Fair Treatment of Older Workers in Cash Balance Conversions,” U.S. Treasury Department, 2/2/2004.