
展望論文

米国キャッシュバランス制度と年齢差別問題

小野正昭*

2004年8月23日投稿

2005年2月28日受理

概要

2003年7月31日、イリノイ州南部連邦地裁は、IBM社のキャッシュバランス制度(以下「CB制度」)について、「違法」の略式判決を下した。この判決は、同じ第7巡回区裁判所の管轄下にあるインディアナ州南部連邦地裁が Onan 社の CB 制度に関して 2000 年に下した略式判決と対立する。

双方の判決を比較すると、CB 制度の登場によって、米国における給付建て制度における発生給付および給付発生率の定義の曖昧さが混乱の原因となっている現状を垣間見ることができる。さらに、雇用における年齢差別問題とのかかわりから、米国企業年金法制は「年金制度における年齢差別とは何か」という根本的な問題を突きつけられていると言える。

2002年12月に財務省・内国歳入庁が公表したCB制度の税制適格に関する基準案は、現状では整理困難と考えられる。CB制度が「適法」とされるためには、給付建て制度と掛金建て制度の両方の給付発生基準を許容するような、エリサ法そのものの改正が必須と考える。

キーワード：キャッシュバランス制度、給付発生率、給付建て制度、掛金建て制度、年齢差別

1 導入

2003年7月31日、イリノイ州南部連邦地裁はIBM社のCB制度が雇用における年齢差別法(Age Discrimination in Employment Act: 以下「ADEA」)に対応するエリサ法(Employee Retirement Income Security Act: 以下「ERISA」)の規定に違反する、との略式判決を下した。本件は日本のメディアでも取り上げられているが、米国では、従来型の給付建て制度(以下「DB制度」)からのCB制度への移行が阻害されるのではないかと懸念する向きが多い。中で

も、本判決との関連で、2002年12月に財務省および内国歳入庁(Internal Revenue Service: 以下「IRS」)が提案し、2003年4月に一部取り下げの状態となっている同制度に対する承認基準案の帰趨が注目されている¹。

一方、本判決に関連してしばしば言及される判決として、インディアナ州南部連邦地裁が2000年9

¹ 最終的に本基準案は、同基準案の主旨に沿った規則を公表するために必要な資金の支出を禁止する Consolidated Appropriations Act of 2004 の成立により、2004年6月14日に全面的に取り下げられている。

月に下した Onan 社の CB 制度に関する判決があり、IBM 社の判決とは対立するものとなっている。

これらの判決の比較を通して、米国における企業年金法制のあり方を考察したい。まず第 2 章で、本テーマを中心とした個別の CB 制度の動向とこれに関連する連邦行政の対応を概括する。第 3 章、第 4 章では、IBM 社および Onan 社の訴訟事例をそれぞれ解説する。第 5 章で、財務省・IRS の提案規則を概括した後、若干の考察を行なう。

2 背景

2.1 CB 制度をめぐる経緯

周知のとおり ERISA は 1974 年に施行されたが、同法に規定される DB 制度の規制の骨格は、1980 年代前半で確立されたとされる。同法において発生給付や給付発生率を規制しているのは、主に第 204 条であり、内国歳入法 (Internal Revenue Code: 以下「IRC」) 第 411 条にも同様の規定がある。

1986 年包括予算縮小法 (Omnibus Budget Reduction Act of 1986: OBRA86) により、ERISA、IRC、ADEA が改訂され、それぞれ第 204 条 (b) 項 (1) (H)、第 411 条 (b) 項 (1) (H)、第 4 条 (i) 項が追加された (内容は後述)。これを受けて、IRS は 1988 年に同規定の解釈に関する提案規則を公表した。この提案は、今日に至るまで「提案」のままであり、2002 年 12 月に公表された基準案も 1988 年の提案規則を改定したものである。

CB 制度は、1985 年に BankAmerica が導入したのが最初といわれているが、1990 年代には急速に普及した。これに伴って様々な問題が発生したと考えられるが、IRS は 1996 年、いわゆる “Whipsaw” の問題に対処するため、通知 96-8 を公表した²。

1990 年代の後半になると CB 制度の訴訟が相次いだ。本稿で取り上げる Onan 社の従業員は 1997 年、同社 CB 制度が ADEA に違反するとして雇用機会均等委員会 (Equal Employment Opportunity Committee: EEOC) に、1998 年には ADEA および ERISA に違反するとして連邦地裁に提訴した。

² Whipsaw の問題に関しては、小野[2002]を参照。

一方、IBM 従業員も 1999 年に提訴を行なっているが、本件が政治問題化し、個々の年金制度の申請にもとづき税制適格であることを判断して IRS が発行する「決定通知 (Favorable Determination Letter)」の発行が停止されており、現在に至っている。なお、日本的に考えると「決定通知が得られないのに、何故その後も CB 制度が続々と導入されているのか？」という疑問が生じる。実は、決定通知というのは、通知を発行した年以前の税に関して遡及して追加徴収することはない、といういわば「お墨付き」のようなものなのである。また、決定通知の発行をもって、IRS が制度運営に関する適法性を全面的に保証する主旨のものでもない。従って個々の企業は、決定通知がなくとも CB 制度を導入し、掛金を損金処理している。

2000 年には本稿で紹介する Onan 社の訴訟に関して、連邦地裁から CB 制度に好意的な略式判決が下された。その後の CB 制度の普及と相俟って、米国政府は CB 制度を好意的に捉え、2002 年 12 月、それまで留保していた CB 制度の決定通知発行の一掃が期待される「基準案」を公表した。

しかしながら、同提案に内在する矛盾・不具合を指摘され、翌 2003 年 4 月、IRS は提案の一部取下げに追い込まれた。その後、7 月末に IBM 社の訴訟において CB 制度に否定的な略式判決が下され、米国内では大きな波紋を呼んでいる。先頃上院では、CB 制度移行を規制する法案が可決され、また IBM 従業員は前記略式判決を受けて、損害賠償の訴訟を起こしたとされている³。

2.2 各法律における年齢差別禁止条項

ここで、ERISA、IRC、ADEA の各法律において、OBRA86 によって追加された年齢差別禁止条項を確認しておく。これらの条文は、OBRA 第 9202 条によって追加されたものであるため、似通った条文となっているが、微妙に異なる部分もある。

① ERISA 第 204 条 (b) 項 (1) (H)

³ ここに記した法案が、脚注 1 にて指摘したとおり成立している。また、IBM 社の損害賠償訴訟に関しては 2004 年 2 月、遡及的な救済の無効を主張する IBM 社の訴えが退けられている。

(i)前記各規定にかかわらず、年齢到達を理由として従業員の給付発生が停止され、または従業員の給付発生率が削減される場合、当該給付建て制度は、本号の要件を満たしていないものとして取り扱われる。

②IRC 第 411 条(b)項(1) (H)

標準引退年齢以降の(給付)発生継続

(i) 前記の各規定にかかわらず、年齢到達を理由として従業員の給付発生が停止され、または従業員の給付発生率が削減される場合、当該給付建て制度は、本号の要件を満たしていないものとして取り扱われる。

③ADEA 第 4 条(i)項

(1) 本項において他に規定がある場合を除き、事業主、派遣会社、労働者団体、またはこれらの組み合わせが、以下を要件とする、または許容する従業員年金給付制度を設立または維持することは、違法である。

(A) 給付建て制度の場合、年齢を理由として従業員の給付発生を停止すること、または従業員の給付発生率を減少させること

上記のとおり、ERISA と IRC は、まったく同じ文言となっているが、IRC には「標準引退年齢以降の(給付)発生継続」というタイトルがつけられている。また、ADEA 第 4 条は、年金の設計に限らない条文であるため、構成が異なっている。

2.3 発生給付の定義

この章の最後に、ERISA 第 3 条(23)で、発生給付の定義を確認しておく。

発生給付とは、

- (A) 給付建て制度の場合、(中略)、標準引退年齢から開始する毎年の給付の形態で表わされる、制度の下で決定される個人の蓄積された給付であり、
- (B) 個人勘定制度の場合、個人の勘定残高である。

3 IBM 社の判決

3.1 経緯

IBM の判決は、CB 制度に関連して取り上げられるが、以下のとおり、判決文の多くは伝統的な DB 制

度から CB 制度に移行する中間段階で採用されたペンションエクイティ制度(Pension Equity Plan: PE 制度)に費やされている。

3.1.1 1995 年 1 月 1 日改訂

1995 年 1 月 1 日、IBM の取締役会はペンションエクイティ制度として知られる制度設計を採用する制度改定を成立させ、新しい設計を「年金付与算定式(Pension Credit Formula: PCF)」と名付けた。

この制度の給付設計は、日本における「退職金の年金化」と非常によく似ている。まず、支給率を、表 1 に従って毎年の点数を累積させることによって作成する。

表 1 基礎点および超過点

年齢	基礎点	超過点
30歳未満	7	0
30-34	9	1
35-39	12	2
40-44	15	2
45歳以上	16	3

基礎点は、基準給与のうち公的年金である社会保障年金制度で使用している社会保障賃金の上限までの部分に適用、超過点はこれを上回る部分に適用される。基礎点は 425 点、超過点は 75 点を超えて累積させることができない。

つまり、基礎点に関していえば、30 歳入社の者は、当初 5 年間は 1 年あたり 9 点、その後順次 12 点、15 点、16 点と累積させると、62 歳で上限の 425 点に到達する。この点数を 100 で除算(=4.25)、更に表 2 の年齢別変換計数で除算することにより、65 歳から支給される年金の支給率が算出される。前述の 62 歳の者の例では、支給率は 0.395(=4.25/10.756)となる。

表 2 退職時年齢別給付変換要素(一部年齢省略)

退職時年齢	給付変換要素
40	5.498
45	7.017
50	8.537
55	10.387
60	10.649
61	10.702
62	10.756
63	10.810
64	10.864

65	10.918
----	--------

この支給率を、最も高い連続する5年間の給与の平均値に乘じることにより、65歳支給開始終身年金の年金額が算出される。給付変換要素は、65歳における終身年金現価率(10.918)を55歳までは年複利0.5%、55歳から45歳までは年複利4.0%、それ以下は年複利5.0%で、(途中の死亡等を考慮せずに)割り引いて算出されていると考えられる。

日本の退職金の年金化では、終身年金現価率で除して年金を算出する方法は事実上採用できないが、米国では選択一時金が年金と数理的に等価以上となることが求められていることもあり、このような方法に違和感がないようである。

3.1.2 1999年7月1日改訂

1999年7月1日を発効日として、IBMは再び制度を改定し、キャッシュバランス算定式(Cash Balance Formula: CBF)を制定した。CBFの下では、加入者の給付は個人年金勘定(Personal Pension Account: PPA)として知られる仮想勘定と関連して決定される。

毎月、加入者のPPAには、従業員の給与の5%に相当する「給与クレジット(pay credits)」および1年物の財務省証券の利回りよりも1%高い率に相当する「利息クレジット(interest credits)」が蓄積される。

加入者がIBMを退職する際、加入者は自身の勘定残高を一時金として引き出すこと、即時支給開始の終身年金に変換すること、あるいは一時金または終身年金の受給を一定の時期まで繰り延べることが可能である。

退職した従業員には給与クレジットは追加されないものの、利息クレジットはPPAが引き出されるか終身年金に変換されるまでの間、継続して蓄積される。

3.2 判決文の概要

3.2.1 争点

IBMの従業員であるCooper以下3名(原告)は、同様の立場にあるIBM従業員(および元従業員)を代表して、IBM年金制度がERISAの規定する年齢差別禁止に違反する、と提訴し、ERISAの規定に合致した

方法によって決定された制度給付を受取ること、およびIBMに対して制度の継続を禁止することを求めた。被告は、IBM年金制度およびIBM社である。本件の主な争点は、以下のとおりである。

- ①1995年1月1日改定(PE制度への移行)のERISA第204条(b)項(1)(G)および(H)に関する違法性
- ②1999年7月1日改定(CB制度への移行)のERISA第204条(b)項(1)(H)に関する違法性

3.2.2 PE制度への移行

原告は、「PE制度の下では、年齢または勤務期間の増加により第204条(b)項(1)(G)に違反して給付は減少し、年齢または年齢の到達を理由として第204条(b)項(1)(H)に違反して給付発生率が低下する」と主張する。これに対して、被告は、原告の当事者適格性の欠如を指摘している。

3.2.2.1 第204条(b)項(1)(G)

この規定は、1974年のERISA導入時から存在しており、「給付建て制度は、加入者の発生給付が年齢または勤務期間の増加に伴って減少するなら、本号の要件を満たしているとはみなされない。」と規定している。

原告は、「制度の下での従業員の発生給付額が従業員の年齢とともに減少する」との理由で、PE制度が同規定に違反しているとの判定を求める部分的略式判決の申立てを行なった。

被告は、「IBM制度の加入者の誰一人として年齢または勤務期間の増加に伴って発生給付が減少することを経験したことがないため、原告は訴えを提起する当事者適格性を欠く」と主張して、同様に略式判決を求める申立てを行なった。

この件に対する裁判所の判断は、PE制度がERISA違反である、というものであった。

理由は、採用時の年齢以外の条件がすべて同一の従業員に対して、同一期間勤務した後の発生給付(標準引退年齢から開始される年金給付の形態で表わされる給付:以下「標準引退給付」)を計算すると、採用時年齢が若い従業員の方が大きくなるため、というものである。

例えば、年齢35歳で勤務を開始し、50歳で退職するまでの15年間、年間給与が\$60,000であった従

業員を仮定する。この 15 年間、この従業員は 215 点の基礎点を蓄積する。100 で割った後、\$60,000 を乗じて、この従業員には \$129,000 の「基礎点の給付価値」が割当てられる。この従業員が 50 歳のときに退職が発生するため、給付変換要素 8.537 で除すと標準引退給付としての発生給付は年額 \$15,110.69、月額 \$1,259.22 となる。

同様に、勤務開始時の年齢を 50 歳に変更した場合、基礎点の累積は 240 点であり前述の若い従業員よりも多いが、10.918 という給付変換要素の適用により発生給付は年額 \$13,189.23、月額 \$1,099.10 に留まる。

また、25 歳で勤務を開始し 65 歳で引退するまで毎年 \$60,000 を稼いでいた従業員を検討すると、58 歳時点では、基礎点 423 点を保有し、給付変換要素 10.543 が適用され、発生給付は年額 \$24,072.84、月額 \$2,006.07 と算出される。1 年勤務経過後、この従業員の基礎点は上限の 425 点に達するため、給付変換要素の上昇により 65 歳の発生給付は年額 \$24,065.69、月額 \$2,005.47 に減少してしまう。その後は基礎点が累積されず、給付変換要素のみが増加するため、発生給付は年額 \$23,355.93、月額 \$1,946.00 に低下してしまう。

つまり、年齢の異なる 2 名を同一時点で比較しても、同一の従業員を経年的に検証しても、年齢を理由として発生給付が減少することがあり得る、ということである。

3.2.2.2 第 204 条(b)項(1)(H)

原告は、「給付発生率は従業員の年齢に関して減少するため、PE 制度は ERISA 第 204 条(b)項(1)(H)に違反する」として略式判決を求めている。原告の主張は、「給付発生率は発生給付について測定されるべきものである」との考えにもとづいている。

一方、被告は、「ERISA の年齢差別規定は標準引退年齢(65 歳)に到達した者のみに適用されるのであり、それより若い原告は提訴の当事者適格を欠く」との理由で、第 204 条(b)項(1)(H)の訴えの却下を申し立てる。

また被告は、「25 歳の従業員の給付発生率と 64 歳の従業員の給付発生率とを、各々が蓄積する 65 歳

の給付を参照して比較することは、(貨幣の時間価値を無視したものであり)経済的に無意味なことである」として、給付発生率は退職時に即時に支給される給付を基準とする、と解釈すべきであるとも主張する。

判決は、「経済学的合理性の見地から被告の議論を肯定的に受け止めるが、そのことをもって DB 制度として合法的であるとはいえない」とする。本判決では、給付発生率は発生給付(標準引退給付)につき計測されるべきである、との判断基準が重要となる。

たしかに、発生給付(*Accrued Benefits*)と給付発生率(*Rate of Benefits Accrual*)とは異なる用語であるが、判決は、「それは議会が文法的な正しさを選択したことが理由である」として、同一の概念にもとづくと解釈する。このことを説明するために、判決は、次のような例を掲げている。

同様の例として、ポップコーンという言葉を考えてみる。ポップコーンは、非常に高い温度でトウモロコシの粒を破裂させることによって作られる製品を記述するために使用される言葉である。この過程の速度に関連する語句の作成を依頼された場合、「ポップコーン率(*rate of popcorn*)」とは言わないであろう。むしろ、文法的に正しくするために、「コーンがはじける率(*the rate corn pops*)」と言うであろう。

つまり、第 204 条(b)項(1)(H)では、(G)との平仄を合わせる目的で、発生給付率(*Rate of Accrued Benefits*)というぎこちない用語でなく、給付発生率(*Rate of Benefits Accrual*)を使用したと考えることが合理的である、ということである。

判決文ではこの後、前述の PE 制度の給付算定式のロジックを用いて年あたりの給付発生率を算出し、年齢の異なる 2 名を同一時点で比較しても、同一の従業員を時系列的に検証しても、年齢を理由として給付発生率が減少することがあり得ることを示している。

3.2.3 CB 制度への移行

CB 制度に関しては、原告は第 204 条(b)項(1)(H)についてのみ提訴している。(G)については、年齢

の異なる2名を同一時点で比較した場合には発生給付の減少が主張できるものの、同一の従業員を時系列的に検証した場合に立証困難であることが理由かもしれない。

判決は、給付発生率に関して標準引退給付をもとに計測するとの立場から、前述のPE制度におけるロジックと同様のロジックにより、違法性を指摘している。

また判決文には、CB制度の違法性の指摘のみならず、PE制度やCB制度を採用したIBMの経営判断に対する批判的な指摘も目立つ。

曰く、「1995年のPE制度は若年層の給付価値を引上げ、寛大な早期引退補助を削減することを意図したものであり、制度に期待された機能により従業員構成が変化した。この制度変更によってIBMは、1997年末において\$80億の剰余金を保有、コントリビューション・ホリデー（掛金拠出の停止）とともに、企業会計上はいわゆる年金収益を享受した。CB制度への移行に際し、2009年までに年間\$5億近い費用の節約になる、との予測も得ていた。」等である。

また、「IBMはCB制度により年齢差別の問題が発生することを事前に意識しており、従業員の否定的な反応により、制度改定を行った。IBMは、給付建て制度(DB制度)を終了させて掛金建て制度(DC制度)に移行することで目的を達成できたはずである。」等の指摘もなされている。

しかしながら、これらの指摘は年金制度の給付設計の変更という事業判断に対するものであり、ERISAに準拠していれば批判すべき問題ではない、というのがスジであろう。この点筆者は、指摘の一部は本件から逸脱したものである、と考える。

3.3 小括

上記のとおり、本件判決を見る限り、IBM社の年金制度規定とERISAのみにもとづき、同社制度を第204条(b)項(1)(G)および(H)に違反すると判示する、極めて単純なものである。一方、次に述べるOnan社の制度では、OBRA86によりERISA、IRC、ADEAのそれぞれに追加された条項すべてを検討の対象とし、同社制度が必ずしも第204条(b)項(1)(H)に違反するとは判示していない。

本件は年齢差別問題を主要な争点としたものであり、当然のこととしてADEA第4条(i)項も意識してしかるべき、と考えられる。さらに、そうなればOBRA86自身も検討の対象とすべきであると考えられるが、判決の対象が限定的であったことに疑問を感じる。

また、ついでながら、退職金の移行による日本の年金制度はPE制度類似であるため、本判決主旨にもとづいてERISAを適用した場合、ことごとく違法になると考えられる。

4 Onan社の判決

4.1 経緯

同社は1952年、DC制度の一形態である利益分配制度を導入した。その後1976年、今回改定された制度のもととなるDB制度を導入した。

この2つの制度を全体としてみると、いわゆるフロアオフセット制度という形態の制度となっている。DB制度の給付からDC制度の給付を控除することにより、両制度を一体としてみたとき、DB制度が給付の最低保証を担っていることになる。また、米国の企業年金制度では一般的なインテグレーションの考え方も取り入れている。給付算定式は、以下のイメージである。

{最終平均給与(退職前10年間のうち連続する5年の平均給与の最高額)を基準とした給付—社会保障給付の50%}—利益分配制度からの給付

判決文によれば、同制度が1986年税制改正法(TRA86)に適合しないため、同社はコンサルティング会社に制度改訂の提案を依頼した。この提案を受けて1989年、同社は従業員に対して、5年後にCB制度に移行することを提案し、1994年12月に1989年1月に遡ってCB制度に移行した。

採用されたCB制度の概要は、概ね次のとおりである。

Onan社のCB制度

- ①給与クレジット率として、給与のうち社会保障賃金上限までには2.5%、これを上回る部分には4.25%が設定されている。
- ②利息クレジットは毎月付利となっているが、利息

クレジット率は、在職中と退職後(受給待期中)では異なる取扱いとなっている。退職後に関しては、前年の1年もの財務省証券と30年もの連邦債の利回りの平均、在職中はこれに2.25%が上乘せされている。

③移行時点の従業員に関しては、開始残高を1988年末時点の発生給付の数理的現在価値として設定、年金として給付する場合のみ経過措置給付、最低保証給付を提供することにより、勘定残高にもとづく給付より厚い給付を提供している。

④制度規約によると、発生給付は以下のとおり定義されている。

- 一時金として表現した場合：勘定残高
- 即時払の年金として表現した場合：勘定残高と等価な単生命年金

⑤制度の標準的引退給付は、単生命年金(配偶者がいる場合は「適格な50%連生遺族年金」とされている。

なお、CB制度移行に伴って利益分配制度への拠出を停止している。

CB制度移行に伴い同社は1995年、IRSの地方事務所に「決定通知」の発行を申請したが、1997年、所轄事務所は否定的な見解を示すとともに連邦事務所に助言を要請した上で申請書を送付している。

Eaton以下の同社従業員は1996年、1994年に導入したCB制度がADEA第4条(i)項に違反するとしてEEOCに審判を申立て、翌1997年にはそれを訴因として連邦地裁に提訴している。続いて1998年、同制度がERISAに違反するとして連邦地裁に提訴、この訴訟は同制度の影響を受ける制度加入者2,500人のうち1,500人が参加する集団訴訟となった。

4.2 判決文の概要

4.2.1 争点

原告の主な申立ては、以下のとおりである。本略式判決では、このうち①に関するのみ判断が下されている。

- ①年齢を理由とする給付発生率の低下(ADEAおよびERISA違反)
- ②給付の選択肢として提供した一時金が年金と等価でない(ERISA違反)

③給付設計が後加重禁止ルール違反(ERISA違反)

④加入者の開始残高設定に使用した数理的仮定が妥当性を欠く(ERISA違反)

4.2.2 年齢を理由とする給付発生率の低下

上記②～④に関しては判断が示されていないため、本稿では①についてのみ解説する。年齢を理由とする発生給付率の低下に関しては、前述のIBM社の判決とは異なる見解が示されている。

原告の主張は、「給付発生率は付与時の率(つまり給与クレジット率)でなく標準引退給付で計測すべきであり、将来の利息クレジットも給与クレジット付与時に付与されたものとみなすべき」というものである。

これに対して被告は、「年齢差別禁止規定は標準引退年齢(65歳)以上の者に適用される」とし(つまり原告の当事者適格性の欠如を指摘)、「仮に標準引退年齢未満の者に適用されたとしても、議会には発生給付率を標準引退給付で計測することを求める意図がなかった」と主張する。

判決は、「①法制定の経緯等から、この規定は標準引退年齢到達前の者には適用されない、②仮に適用されたとしても給付発生率は年齢に依存しない」として、被告の主張をほぼ全面的に受け入れている。

なお判決文では、「OBRA86では『1988年2月までに給付発生率に関する連邦規則を作成する』と規定しているにもかかわらず、IRSもEEOCも同解釈規則を定めていない」と指摘し、行政政府の対応を批判している(事実関係としては、1988年にIRSから提案規則が公表されているが、提案のまま現在に至っている)。

4.2.2.1 適用範囲(当事者適格性)の問題

判決文は、「法律上の曖昧な文言は、議会の意図(議会報告)、立法の経緯、および良識で判断する」として、法律の条文以外にも様々な材料を補足的に利用できるとしている。その1つとして挙げられているのが、条文中にあるタイトルである。

最初に確認したとおりIRC第411条(b)項(1)(H)には、「標準引退年齢以降の(給付)発生継続」というタイトルがついている。このタイトルはERISAやADEAの該当箇所には存在しない。しかし前述のとおり

り、これら3つの年齢差別禁止規定は、OBRA86 という同一の法律にもとづいて追加されたものであり、同タイトルは ERISA および ADEA にも類推適用が可能であるとする。事実、追加の根拠となる OBRA86 第 9202 条には、「標準引退年齢後の給付発生」というタイトルが付されている。

この判断を裏付けるものとして、判決文は、議員の説明や議会報告を引用している。

例えば、Grassley 上院議員は、「65 歳の標準引退年齢を過ぎて働く労働者の年金の給付発生が継続することを求めるために、ADEA および ERISA を改正する法案を制定する」と法案制定の理由を説明している。

同じく、Jeffords 下院議員は法案の主旨説明において、「我々の前にある法案は、標準引退年齢を過ぎて働く高齢の米国人に対する年金の給付発生を保護を促進する年金法案でもある。『高齢米国人の年金給付』規定が規定すること、規定しないことを理解することは重要である。規定することは、年齢到達を理由として、従業員年金給付制度が標準引退年齢到達以降の雇用期間について年金の給付発生を廃止または減少させることを禁止することである。」と述べている。

さらに Roukema 下院議員は、「標準引退年齢前の給付発生については、ERISA および IRC のもとの既存の給付発生規則に準拠している年金制度は、新要件も満たすとみなされる。」と説明している。

これらの説明は、「議会の合意のもとでは、年齢到達を理由とする給付発生を減少または停止を禁止する規則は、標準引退年齢に到達していない従業員に対する標準給付発生要件を満たす制度に適用する意図はない。」とする OBRA86 に関する議会報告と整合している。

つまり、本規定制定前は標準引退年齢を越えて勤務を継続する従業員の給付発生を停止することが許されており、OBRA86 の主旨はこの取扱いを規制することであった、ということであろう。社会保障年金改革全国委員会(グリンズパン委員会)の勧告を受けて 1983 年、公的年金の支給開始年齢が 65 歳から段階的に 67 歳に上げられることが決定した。

筆者は、公的年金の改革が企業年金を中心とした雇用関係にも影響してきたことが立法の背景にある、と推測する。

いずれにしても、判決が指摘するように、制定された条文は別として、ERISA 第 204 条(b)項(1)(H) 制定の背景には、同規定を標準引退年齢以降に勤務を継続する従業員の給付発生にのみ適用しようとの意図があったようである。この理屈を採用した場合、原告は当事者適格性を失うことになる。

4.2.2.2 発生給付と給付発生率

判決はさらに、仮に ERISA 第 204 条(b)項(1)(H) が標準引退年齢到達前の者にも適用されるとした場合、給付発生率は発生給付(標準引退給付)にもとづいて測定すべきか、検討している。

結論は、「給付発生率は、必ずしも標準引退年齢支給開始の年金について計測する必要はない」というものである。

第 1 に、「給付発生率」という用語は、ERISA および IRC の中で、必ずしも固有の定義があるわけではないことを指摘している。例えば、IRC 第 401 条(a)(4)、第 411 条(b)(1)(A)~(C) (いわゆる「給付発生ルール(後加重禁止ルール)」)、および ERISA 第 204 条(h)のそれぞれにおいて、給付発生率は異なる解釈を持つ。

また、論点となっている ERISA 第 204 条(b)項(1)(H)についても、「65 歳を超えて勤務する従業員に焦点をあてていることは否定できないし、その者の給付発生を 65 歳(つまり獲得する前の時点)支給開始の年金に引きなおして評価することは合理的でない」と指摘している。つまり OBRA86 は、65 歳を超えて働く従業員の年金額が勤務に応じて増加していくことを要請するものの、支給開始年齢が繰延べられることに対する原資の調整までは要請していない。従って、65 歳を超える年金を数理的等価な 65 歳支給開始の年金に変換すると年金額が減ってしまい、かえって ERISA の基準を満たさない結果になってしまう。このような理由から、給付発生率を一律に標準引退年齢支給開始の年金で計測するという議論は不合理と判断する。

第 2 に、「曖昧な条文を判断するため、裁判所は

実践的影響や公序良俗を考慮してもよい」として、いくつかの事例を持ち出している。その1つが、DC制度における給付発生ルールである。判決文では、次のように指摘する。

原告が当審において非難する Onan 社の CB 制度設計の効果は、DC 制度の事業主掛金の効果と同一である。25 歳と 45 歳の人にとって同じ \$1,000 は、金利の効果で、少なくとも 65 歳では異なる価値となる。ADEA や ERISA は DC 制度においてこのような取扱いを要請し、年齢によって異なる取扱いを行なうことを禁止している。例えば ERISA は、従業員勘定への割当額を、年齢到達を理由として停止させないこと、また割当額の基準となる率を低下させないことを要請している。同様の取扱いは、DB 制度の従業員拠出分にも見ることができる。このような効果を DB 制度において禁止することを議会が望んでいた、と推測することは困難である。

さらに、公序良俗の観点から、次のように指摘する。

原告の主張に沿えば、給付発生率は利息クレジットも含めて勤務を提供した年の給付発生と取りかわれてしまう。これは、利息クレジットの付与をその後の勤務を条件とせずに保証していることによる。仮に、利息クレジットの付与に勤務要件を課したら、利息クレジットはその後の各勤務年に割当てられることになる。このような制度の下では、退職従業員はインフレリスクに晒されることになり、退職後の年金価値の維持という健全な年金政策に反する。一般論として、約束した給付額の年間変化として給付発生率を計測するが、被告は CB 制度の場合、給付発生率は従業員の仮想勘定残高の年間変化として定義することを提案しており、当審もこれに同意する。Onan 社の年金制度は、発生給付を従業員の仮想勘定残高もしくは等価な即時支給開始の単生命年金として定義しているが、このような取扱いは OBRA86 の主旨に沿うものである。

最後に、標準引退給付によって給付発生率を計測する場合、発生給付を算出する際に合理的な数理的仮定(予想利息クレジット率)を使用した推定発生

給付とならざるを得ないことを指摘している。「勘定残高のように、より明確に計測できる基準があるのに、推定ベースの金額の使用を要請することは議会の意図ではなかった」として勘定残高を基準に計測することを正当化している。

以上のとおり、実践的效果と年金制度の年齢差別禁止規定の立法経緯および ERISA の法律構成を検討した結果、OBRA86 の年金制度の年齢差別禁止規定は、給付発生率を標準引退年齢における年金の価値にもとづいて計測することを容認しているのであって、強制しているのではない、と結論付けている。

長々と理屈を掲げているが、要は、「給付発生率の計測を杓子定規に標準引退給付にもとづくとしてしまうと、立法主旨や既存の条文と整合しない点が数多く指摘できる。従って、このような解釈は適当でない。」ということであろう。

4.3 小括

以上のとおり、本判決は条文そのものよりも、周辺情報や実態面を尊重する立場をとっている。筆者は、本判決には CB 制度に移行する前の同社制度が DB 制度と DC 制度を統合したフロアーオフセット制度であったという事実が少なからず影響している、と推測している。

今まで見てきたとおり、伝統的な最終平均給与比例の DB 制度の給付カーブは DC 制度と著しく異なる。この 2 つを組み合わせると DB 制度の給付を下限として保証するとしても、制度全体の給付カーブは DC 制度の給付カーブに近いものになると考えられる。統合した制度で認めていた給付体系を CB 制度単体では認めないというのは不合理である、と考えるのは自然であろう。一方、IBM は伝統的な DB 制度を PE 制度や CB 制度に移行したわけで、DB 制度の規制の枠内で整理できるため、このような配慮は不要であったのかもしれない。

しかし、次章で紹介するが、本質的な問題は、法律が発生給付や給付発生率に関して DB 制度と DC 制度に異なる規制を課している、ということである。両方の規制が互いに「数理的に等価」であれば、PE 制度や CB 制度のようなハイブリッド制度において 2 つの規制が競合することもないであろう。

5 CB 制度の基準案

2002年12月、財務省およびIRSがCB制度に関する基準案を公表した。基準案は、CB制度の審査基準を示したものであり、2003年4月までの意見募集期間を経て正式に採択される予定であった。ところが2003年4月7日、IRSは提案の一部を取り下げることを発表した。以下、その内容を解説する。

5.1 背景

発表された基準案は、前述の1988年提案規則にCB制度に対する要件を追加したものである。基準案は、「CB制度は本質的に年齢差別的である」との主張を退けている。しかし、既存のCB制度が適合しない基準もある。また、基準が専らCB制度に焦点を当てているため、PE制度等の他の制度が差別禁止要件に抵触しているか判断しづらい、という問題もある。

IRC第411条(b)項は、年齢到達を理由とした給付発生率の低下を認めていない。ところがCB制度の場合、同じ給与クレジットによる年金の発生額は、標準引退年齢までの期間に対応する利息クレジットの影響で、年齢の上昇に伴って低下してゆく。このことは第411条(b)項(1)(H)に抵触する、と考えられる。従って、CB制度が年齢差別的でないとするためには、CB制度に対応した基準を設ける必要があった。基準案は同課題に対処すると同時に、高給従業員の給付・掛金の優遇を禁止するIRC第401条(a)項(4)に対応するCB制度の特別規則も規定している。

5.2 第411条(b)項関係

今回の提案では2種類の審査基準を設定している。このうち一般規則は、標準引退給付の増加率に対して適用されるが、「適格CB制度」に適用される特別規則は、利息クレジットを除く仮想勘定の増加分に適用されることになる。すなわち、「適格CB制度」は掛金建て制度の基準で判断することになる。特別規則は「適格」でないCB制度には適用されないため、適格でないCB制度は第411条(b)項に適合し難い。従って、まず「適格」になることが重要となるが、その要件は以下のとおりである。

- 給付を仮想勘定の支払いとして規定する
- 将来の勤務にかかわらず、年齢とともに低下することのない適切な率の利息クレジットを受取る権利を加入者に提供する
- 伝統的なDB制度をCB制度に移行する場合、本提案規則で特定された2つの方法のうちいずれかによる

第3の要件中の2つの方法とは、以下のとおりである。

- ・移行時点までに発生した旧算定式による発生給付と移行後のCB制度による発生給付の合計額を支給する方法
- ・旧制度における発生給付を「合理性のある数理的仮定」にもとづき現在価値に評価した額を下回らない額を開始残高として設定する方法

上記の提案に関しては、いくつかの留意点がある。まず、Wear-away問題である⁴。金利の低下により発生給付の価値が勘定残高を上回り、これによってWear-away問題が発生する可能性があるが、同提案は「年齢差別的要素の結果によらないのであれば、Wear-awayは年齢差別とは判断しない」という考え方をとっている。一方、開始残高の設定においてWear-away問題の鍵となる「合理性のある数理的仮定」であるが、具体的基準が示されていない。

次に、過去に給付建て制度から移行したCB制度は基準に適合しないのではないかという懸念がある。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。

5.3 第401条(a)項(4)関係

基準案の主たる論点は第411条(b)項の年齢差別

⁴ Wear-awayの問題に関しても、小野[2002]を参照。

禁止規定であるが、第 401 条(a)項(4)の差別禁止審査を CB 制度に適用する場合の規定も含んでいる。

この規定は難解であり制度設計規制の全貌を知らないと把握できないが、以下のとおりと推測される。

第 401 条(a)項(4)は引退制度における掛金または給付が高給従業員を優遇するものであってはならないことを規定している。この規則に準拠していることを証明するために、複数の異なる制度を結合する場合がある。例えば、制度提供者は、DC 制度の掛金を等価な年金の「給付発生」に変換することができ、これによって利益分配制度と伝統的な DB 制度とを統合して審査できる(これを「クロススティング」という)。しかし一方で、DC 制度のみの場合は掛金を基準として審査している現状もあり、IRS は掛金建て制度の割当を年金の給付発生に如く扱うクロススティングを限定的に扱ってきた。

ところで、前述のとおり適格 CB 制度は掛金建て制度の基準を用いて第 411 条(b)項の審査を行うこととされた。従って、第 401 条(a)項(4)の審査も DC 制度基準で行う必要がある。このため、審査基準の整備を試みたものと考えられる。

しかし、結果として第 401 条(a)項(4)の審査において、①従業員に CB 制度または従来の DB 制度に加入することを選択させる事業主、②「経過措置」従業員に従来の DB 制度を継続して適用する事業主、および③従業員に CB と従来の算定式のいずれか大きい方を提供する事業主、等にとって基準の適合が難しくなってしまった。これは、意図せざる効果であるという理由で、IRS は 2003 年 4 月 7 日、提案のうちこの部分を取り下げている。

5.4 小括

今回の IRS の対応は、ある種の不手際と評価されても仕方がない。かなり強引な基準ではあるが、とにかく CB 制度の基準を DC 制度準拠で治める試みは、第 411 条(b)項(1)(H) (ERISA 第 204 条(b)項(1)(II)) に関しては達成されたかには見えなかったが、前述の DB 制度と DC 制度の接点である「クロススティング」で行き詰まってしまった。やはり、DB 制度の規制と DC 制度の規制が数的に等価でないことが原因と考えられる。

6 結語

6.1 問題の所在

例えば、DB 制度に関する ERISA 第 204 条(b)項(1)(A)～(C)は、給付発生ルールを以下のように規定する。

(A) 3%基準

退職時に獲得する発生給付が、制度に加入し得る最低年齢から標準引退年齢まで継続して勤務した場合に標準引退年齢で受給可能な標準引退給付の 3%に、33 と 1/3 年を超えない加入年数を乗じた額よりも小さくないこと。給与を基準とした給付を提供する場合、標準引退給付は 10 年を超えない連続した勤務期間のうち最も高かった期間の平均給与が毎年継続するものとして算定される。

(B) 133 と 1/3%基準

標準引退年齢で支給される発生給付が標準引退給付と一致し、各個人について将来の勤務期間にわたり、各年の引退給付の獲得率が過去および将来の如何なる年における給付獲得率の 133 と 1/3% (=4/3 倍) を超えないこと。

(C) 分数基準

すべての加入者について退職時に獲得する発生給付が、標準引退年齢まで同額の給与で勤務したと仮定した場合に標準引退年齢から支給される毎年の給付の分数比率を下回らないこと。分数比率は、分子を退職時点の加入年数、分母を標準引退年齢まで勤務した場合の加入年数とし、1 を超えない。

これらの基準は、大雑把に言えば、現在(退職時点)の給付基準給与を固定して判定されるため、基本的には毎年の勤務にもとづいて増加する支給率に関する規制(就労期間の後半で支給率を増加させる後荷重(back-loading)を防ぐ)と理解される。

その際、評価の対象となるのは、標準引退給付である。つまり、規制の対象となる給付は、勤務を提供した年齢にかかわらず、一般的には将来時点である標準引退年齢の給付となる。

問題となる同条(b)項(1)(H)の規制(年齢到達を理由とした給付発生停止または給付発生率の削減の禁止)は、これらの条項に続いて規定されてい

る。したがって IBM 判決のように、これが標準引退年齢到達前の期間を含めた標準引退給付への規制と理解されることも自然かもしれない。

一方、DC 制度の発生給付は勘定残高そのものであるから、給付発生基準は勘定残高に対して追加される掛金に対する基準となる。ERISA 第 204 条 (b) 項 (2) (A) に規定する基準は、次のとおりである。

従業員の勘定への割当てが年齢の到達を理由として停止されたり、割合が低下したりするものでないこと。

この規定も、雇用における年齢差別法の主旨を受けたものである。給与に対する一定割合 (掛金率) を掛金として個人勘定に割当てる場合には、一定年齢以上の掛金率をゼロとしたり、低く設定したりすることはできない、ということである。対象となるのは、勤務の提供と同時点の掛金率である。

例えば、標準引退給付に適用される年金支給率が勤務 1 年あたり 1% と設定する DB 制度、および掛金率を一律給与の 5% と設定する DC 制度は、それぞれの要件を満たす。DB 制度と DC 制度が分別されていた時には、両者の規制の違いが問題になることはなかったと考える。

しかし、PE 制度や CB 制度といった、ハイブリッド制度の出現によって、それぞれの規制が互いに矛盾するものであることが露呈されてしまった。DC 制度の基準に適合するように「給与クレジット率が一律給与の 5%」と設計された CB 制度は、標準引退給付が DB 制度の規制である ERISA 第 204 条 (b) 項 (1) (H) を満たさない。なぜなら、利息クレジットを考慮すると引退までの期間が長い若年の給付発生額の方が大きく評価されるからである。これが IBM の判決の本質である。一方、掛金建て制度の基準を満たしていれば、この CB 制度は適格であるとしたのが Onan の判決である。

以上のように、DB 制度の基準と DC 制度の基準とは、一見似たような基準であるが、貨幣の時間価値を考慮していないため、互いに両立しないものとなっている。これが、米国年金法制において給付発生ルールが持つ矛盾であり、筆者が数理的等価性を欠くと指摘する点である。

6.2 行政当局の不幸

IBM 判決後の CB 制度をめぐる動きについては、前述のとおりであるので、繰り返さない。ここでは、CB 制度をめぐる制度設計規制の難しさを考えてみたい。

よく言われることであるが、米国に CB 制度が普及してきたことの背景の 1 つには、労働力の流動化に伴って、労働者のニーズが雇用に中立的な年金制度に向いてきたことが挙げられる。ERISA により、事業主の裁量や著しく後加重の給付が規制されたことで、DB 制度のポータビリティは、当時としては向上したと評価されている。しかし、DC 制度との比較において、ERISA の想定する DB 制度は依然として長期勤務者を優遇する後加重の給付設計となっている。その意味で、ERISA の制度設計規制には、労働市場の変化への対応が突きつけられているのかもしれない。

米国のメディアで、以下のような記述があったことを紹介しておきたい。

ERISA 制定前の昔、年金の世界にいる誰もが、DB 制度の基本的ルールは給付が決められていることだ、と理解していた。専門用語では、適格な制度は「明確に確定できる (*definitely determinable*)」給付を提供しなければならない、ということである (財務省規則 Reg. 1.401-(b)(1)(i))。同程度に尊重すべき概念として、DB 制度は標準引退年齢における年金を提供しなければならない、というものがある。しかし、ERISA は IRC 第 411 条 (c) 項 (3) を追加した。この条項は、「仮に従業員の発生給付が標準引退年齢支給開始の年金の額と異なる金額として定義されるのなら、そのような発生給付は数理的に等価でなければならない」と規定している (IRC 第 411 条 (c) 項 (3) および財務省規則 1.411(c)-1(e))。このことによって、「ERISA はパンドラの箱を開いた」、あるいは「ERISA は賢い者達の想像力に火をつけた」と評する者もいる。以下、略

このことは、Onan の判決文が指摘したとおり、発生給付は必ずしも標準引退給付とする必要はない、との解釈につながる。そして、このような拡大解釈を導入したのが、まさに ERISA であった、というこ

とであろう。ERISA 制定当時はあまり注目されなかった上記解釈が、CB 制度の普及を支える重要な役回りを果たすことになる。つまり、仮想勘定残高を発生給付と定義できる状況を提供したのである。

一方で、DB 制度の給付設計における他の諸規制は依然として標準引退給付を想定したものであり、貨幣の時間価値を無視して一律に適用すると齟齬を来す。現在の DB 制度と DC 制度の給付発生ルールは、それぞれまったく異なる効果を持つ。CB 制度の基準案は、DB 制度の中に DC 制度の基準を持ち込もうとしたものであり、調整が困難なことは目に見えている。

このように、効果の異なる基準が並存する中で、両者の辻褃合わせを強いられた IRS は、ある意味では気の毒でさえある。本来なら、労働市場の変化を反映した新基準を ERISA 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。

6.3 対処案

筆者の私見として、DB 制度と DC 制度の給付発生ルールを統合し、ERISA に「両タイプの現行ルールの幅に収まる給付設計であれば統合後の新基準を満たす」との主旨の改訂を施すことが最も単純な解決方法である、と考える。これは、結果として貨幣の時間価値を考慮しない(または、利子率をゼロとして評価する)DB 制度と、時間価値を考慮する DC 制度とのギャップを埋めることになり、前述のクロステスティングも問題なく適用されよう。

具体的には、基準となる利子率を設定しておき、DB 制度の標準引退給付に係る給付発生を 0~利子率の範囲の利率で割り引くことで DC 制度の給付発生に換算し、DB 制度はどちらかの給付発生ルールをクリアしていれば適格とみなす。DC 制度も、同様の換算を行い、いずれかの基準を満たせば適格とする。ここで、換算利率に 0~利子率という幅を持たせることが、既存制度の適格性を保証することになる。

ただし、これにはいくつかの技術的問題がある。例えば、DB 制度と DC 制度との間の換算に使用する利率の上限を決定するための、利子率の基準のあり方である。換算のためには、利子率に加えて死亡率

も設定しなければならない。これには設計時において適用される IRC 第 417 条(e)項に規定する「適用死亡表」(財務長官が定める)、および「適用利率」(30 年もの財務省証券の利回り)を使用することが現実的と思われる⁵。

これまで検討してきた給付発生に関する判決は、変化する労働市場の中で、米国自身に「年金制度における年齢差別とは何か?」という根本的問題を提起している、と考えられる。米国は、数度の改正を経て 1986 年以降、40 歳以上の労働者について採用・解雇・賃金その他雇用の場面での年齢を理由とする差別を原則的に禁止している。年齢差別に関してこれほど厳しい国が同じ法律の中で異なる基準を持つことは理解に苦しむと言わざるを得ないが、これを解決する方策は、前述のような幅のある「数理的等価性」による、年齢差別基準の導入であろう⁶。

2004 年 6 月 10 日、メリーランド州地方裁判所では、Onan 判決と同主旨の判決が示されている⁷。趨勢として IBM 判決が主流となるとは限らないと考えられるのだが、議会は IBM 判決の主旨に沿った立法措置を済ませてしまった。このような対応を見るにつけ、CB 制度に端を発した企業年金の設計基準の見直しに関する米国の対応は、緒についたばかり、との印象を受ける。

以上

⁵ これらは、選択一時金の下限を定めるために適用される仮定である。

⁶ 日本においては、給付建て制度の設計は法的に「労使合意」が求められているので、このような問題は顕在化しないかもしれない。しかしながら、公的年金の支給開始年齢の引上げ等を考慮した場合、将来的には、高齢者雇用の推進という公共政策の観点から、年齢の増加と給付との関係を整理する基準が必要になることも考えられる。

⁷ Dan C. Tootle v. Arinc Inc., et al. (Civil Action No. CCB-03-1086)

資料—本稿で参照した法律の条文抜粋(原文)

ERISA 第3条(23)

The term "accrued benefit" means -

- (A) in the case of a defined benefit plan, the individual's accrued benefit determined under the plan and, except as provided in section 204(c) (3) of this title, expressed in the form of an annual benefit commencing at normal retirement age, or
- (B) in the case of a plan which is an individual account plan, the balance of the individual's account.

ERISA 第204条(b)項(1)号(A)

A defined benefit plan satisfies the requirements of this paragraph if the accrued benefit to which each participant is entitled upon his separation from the service is not less than -

- (i) 3 percent of the normal retirement benefit to which he would be entitled at the normal retirement age if he commenced participation at the earliest possible entry age under the plan and served continuously until the earlier of age 65 or the normal retirement age specified under the plan, multiplied by
- (ii) the number of years (not in excess of $33 \frac{1}{3}$) of his participation in the plan.

ERISA 第204条(b)項(1)号(B)

A defined benefit plan satisfies the requirements of this paragraph of a particular plan year if under the plan the accrued benefit payable at the normal retirement age is equal to the normal retirement benefit and the annual rate at which any individual who is or could be a participant can accrue the retirement benefits payable at normal retirement age under the plan for any later plan year is not more than $133 \frac{1}{3}$ percent of the annual rate at which he can accrue benefits for any plan year beginning on or after such particular plan year and before such later

plan year.

ERISA 第204条(b)項(1)号(C)

A defined benefit plan satisfies the requirements of this paragraph if the accrued benefit to which any participant is entitled upon his separation from the service is not less than a fraction of the annual benefit commencing at normal retirement age to which he would be entitled under the plan as in effect on the date of his separation if he continued to earn annually until normal retirement age the same rate of compensation upon which his normal retirement benefit would be computed under the plan, determined as if he had attained normal retirement age on the date any such determination is made (but taking into account no more than the 10 years of service immediately preceding his separation from service). Such fraction shall be a fraction, not exceeding 1, the numerator of which is the total number of his years of participation in the plan (as of the date of his separation from the service) and the denominator of which is the total number of years he would have participated in the plan if he separated from the service at the normal retirement age.

ERISA 第204条(b)項(1)号(G)

Notwithstanding the preceding subparagraphs, a defined benefit plan shall be treated as not satisfying the requirements of this paragraph if the participant's accrued benefit is reduced on account of any increase in his age or service.

ERISA 第204条(b)項(1)号(H)(i)

Notwithstanding the preceding subparagraphs, a defined benefit plan shall be treated as not satisfying the requirements of this paragraph if, under the plan, an employee's benefit accrual is ceased, or the rate of an employee's benefit accrual is reduced, because of the attainment of any age.

ERISA 第204条(b)項(2)号(A)

A defined contribution plan satisfies the requirements of this paragraph if, under the plan, allocations to the employee's account are not ceased, and the rate at which amounts are allocated to the employee's account is not reduced, because of the attainment of any age.

IRC 第 411 条 (b) 項 (1) 号 (H)

Continued accrual beyond normal retirement age (i) Notwithstanding the preceding subparagraphs, a defined benefit plan shall be treated as not satisfying the requirements of this paragraph if, under the plan, an employee's benefit accrual is ceased, or the rate of an employee's benefit accrual is reduced, because of the attainment of any age.

ADEA 第 4 条 (i)

(1) Except as otherwise provided in this subsection, it shall be unlawful for an employer, an employment agency, a labor organization, or any combination thereof to establish or maintain an employee pension benefit plan which requires or permits -
(A) in the case of a defined benefit plan, the cessation of an employee's benefit accrual, or the reduction of the rate of an employee's benefit accrual, because of age, ...

参考文献

United States District Court for the Southern District of Illinois [July 31, 2003] "Cooper v. IBM Corporation Order (CIVIL NO. 99-829-GPM)"

United States District Court for Southern District of Indiana [September 29, 2000] "Eaton v. Onan Corporation Order (IP 97-0814-C H/G)"

Hewitt Associates LLC [February 2003] "Cash Balance Proposed Regulations: Implications for Employers", *Special Report to Clients*
小野正昭 [2002], 「キャッシュバランス制度をめぐ

る諸問題(前編)」, 『みずほ年金レポート』, No.39
小野正昭 [2003], 「米国キャッシュバランス制度のガイドライン」, 『月刊 企業年金』, 2003 年 8 月号

Cash Balance Plans and Age Discrimination Issues in the US

Masaaki Ono

Mizuho Pension Research Institute
1-17-7 Saga, Koto-ku, Tokyo 135-0031, Japan
ono@mizuho-pri.co.jp

Abstract

On July 31, 2003, the Federal District Court for the Southern District of Illinois decided that IBM's Cash Balance Plan was against ERISA. Prior to this famous decision, the Federal District Court for Southern District of Indiana made an opposite judgement in September 2000, regarding the Cash Balance Plan in Onan Corporation. Because the two district courts are covered by the same higher court, 7th Circuit Court, it will be interesting to get the higher level decisions in the future.

In this article, I will point out some regulatory issues in the US corporate pension plans. Among them the most ambiguous issue would be the conceptual definitions of "Accrued Benefits" and "Rate of Benefits Accrual" in Defined Benefit Pension Plans. Another issue would be the lack of the "actuarial" equitableness between DB and DC plan designs with regard to the age discrimination criteria.

These issues could not be dissolved without amending ERISA itself.

平成17年3月 印刷
平成17年3月 発行

発行所 社団法人 日本アクチュアリー会
〒104-6002
東京都中央区晴海 1-8-10
晴海アイランド トリトンスクエア オフィスタワーX 2階
電話 03 (5548) 6033
ファックス 03 (5548) 3233
日本保険・年金リスク学会 (JARIP)
〒100-0005
東京都千代田区丸の内 2-5-2
三菱ビル 9階
電話 03 (3201) 5051
ファックス 03 (3201) 5058

印刷所 株式会社 みづほ

本書の無断転載・複製を禁じます