

確定拠出年金制度とキャッシュバランスプランの導入要因 Determinants of Japanese New Corporate Pension Plans

吉田 和生, Yoshida Kazuo

(名古屋市立大学・教授)

Nagoya City University, Professor

要約 2001年10月に確定拠出年金法が、2002年4月に確定給付企業年金法が施行され、これによりわが国の企業は確定拠出年金制度（DC）とキャッシュバランスプラン（CB）を導入できるようになった。本稿では、この2つの新しい企業年金制度の採用に焦点をあてて、東証1部上場3月決算企業を対象に企業の採用要因について実証的に分析している。分析の結果、退職給付債務が多い企業ほどDC制度やCB制度を、キャッシュフローの変動が大きい企業ほどCB制度を採用しており、リスクヘッジが主要な決定要因となっていると考えられる。また、DC移行時における積立不足の解消義務から、積立不足が多く業績の良くない企業でもCB制度を採用しやすく、実際に採用している。そして、アメリカと異なり大企業ほど新制度の採用がすすんでおり、年齢や賃金といった従業員に関連する要因も経営者の意思決定に影響を与えている。

Abstract Corporate pension laws enforced in Oct. 2001 and Apr. 2002 have made it possible for Japanese firms to provide American-style pension plans, defined-contribution (DC) and cash-balance (CB), to their employees. To analyze the empirical determinants of adopting the new pensions, I examined the companies listed on the first section of Tokyo Stock Exchanges as of the fiscal year ended March. The key findings of the paper are that the likelihood of adopting these plans rises with an increase in the liability of the firm's existing defined-benefit pension and the likelihood of adopting CB plans does with it in the variability of the firm's cash flow. These are consistent with the implication of new pension adoptions based on risk hedge incentives. The less profitable firms also newly manage CB plans, while the firm's profitability becomes an important consideration because of the mandated liquidity requirement for converting to DC plans. Concerning the firm size, it is positively correlated with the probability of the firm's adopting plans, in sharp contrast to what has been found for U.S. firms. Labor market variables such as the average age of employees and the firm's average annual compensation per employee appear to have some explanatory powers in the Japanese pension context.