

目次

[はじめに](#)

[要望](#)

[問題の背景](#)

1. [公的年金の動向と企業年金](#)
2. [確定給付型年金制度に不足しているもの](#)
 - (1) [企業にとっての問題点](#)
 - (2) [従業員にとっての問題](#)
3. [確定拠出型企業年金制度導入のメリット](#)
 - (1) [企業にとってのメリット](#)
 - (2) [従業員にとってのメリット](#)
4. [どのような制度とすべきか](#)
 - (1) [税制の取扱い](#)
 - (2) [拠出額の決定方法](#)
 - (3) [受給権の賦与](#)
 - (4) [運用商品の選択](#)
 - (5) [給付の方法](#)
 - (6) [転職時の移管](#)
 - (7) [早期の引き出し](#)
 - (8) [借入制度](#)
 - (9) [自社株の取扱い](#)
5. [確定拠出型企業年金制度導入に関して指摘される問題点](#)
 - (1) [確定拠出型では年金として不十分ではないか](#)
 - (2) [他の貯蓄商品との税制上の公平性はどうか](#)
 - (3) [確定拠出型年金は企業の運用リスク負担を従業員に転嫁するだけなのではないか](#)

[最後に](#)

[参考資料](#)

はじめに

厚生省の年金白書によれば厚生年金の積立不足額は490兆円にのぼるとされており、現在、次期法改正に向けて年金審議会では給付水準の引き下げを含めた議論が行われている。給付水準の引き下げは老後の生活水準の切り下げを招来するため、私的年金の自助努力を制度的に支援する政策が同時に必要であり、私的年金のなかでも中心的役割を果たしている企業年金に対し、政策的支援が求められている。

一方、企業の退職給付債務である企業年金及び退職一時金については、2000年度からの企業会計基準の変更による積立不足の顕在化、1998年度からの退職給与引当金に係る税枠の段階的縮小等により、年金財政の早期健全化はもとより退職給付制度の全般的見直しが迫られる状況にある。

企業会計基準の変更は、従来オフバランスであった年金債務を退職給与引当金と共に退職給付債務として包括的に計算・認識して開示することを義務づけるものであり、日本企業も米国企業と同等の基準で財務的評価がなされることになる。企業会計基準の変更による積立不足の顕在化は、企業格付の引き下げ、資金調達コストの上昇、株価の下落を通じて日本経済に大きな影響を及ぼす可能性がある。

このような状況下、企業年金の制度設計には、より高い自由度が必要である。現

在、先進国のなかで確定拠出型企業年金が導入されていないのは日本だけであり、国際競争が激化する中、日本企業は経営の選択肢の面で不自由を強いられているといえる。

一方、従業員にとっても退職給付制度は、退職一時金制度と確定給付型企業年金制度しかなく、労働の流動化の進展や企業の倒産リスクの増大という状況の変化を考慮すると、その選択肢は十分ではない。従って、労使が年金制度の自由な選択を行えるよう、選択肢のひとつとして確定拠出型企業年金制度を設けることが必要である。

なお、本年6月に自民党より公表された勤労者拠出型年金の導入案は、我が国に確定拠出型年金制度を導入するための初めての具体的な政策的試みとして高く評価するものであるが、従業員が拠出した場合のみ企業が拠出可能となるのでは、従業員間の公平性確保の点からも問題がある。従業員拠出を前提としない自由な制度設計が可能な確定拠出型企業年金制度の導入を強く要望するものである。

以上

要望

各企業が、事業主、従業員双方にとってのメリット・デメリットを勘案しながら、最も適した企業年金制度の設計を可能とするために、確定給付型年金に限られている現行の企業年金制度の選択肢を増やし、確定拠出型年金も選択できるよう法制上、税制上の整備が行われるべきである。

問題の背景

1. 公的年金の動向と企業年金

- (1) 厚生年金等の公的年金については、既にその支給開始年齢が65歳に繰り上げられることが決定しており、さらに現在年金審議会においては給付の引き下げも選択肢に含め議論が行われている。厚生省の5月発表による「年金改革に関する有識者調査」によれば「5つの選択肢」のうちC案の「給付水準を2割程度抑制」が約4割と最も多く、もはや年金制度維持のためには、給付レベルの引き下げという方向が避けられないものになっているという見方ができる。
- (2) 公的年金制度の見直しの必要性が広く認識されている中、自助努力による私的年金、なかでも企業年金の役割の充実ということが必要になってこよう。しかし、次のような観点から企業年金は公的年金の代替制度にはなり得ない点に留意すべきである。
 - 1) 公的年金は、国家という単位の中で、国民全体で助け合いを行うという制度であり、国家が存在し続ける限りは公的年金は存続すると考えられるが、企業年金の単位はそれぞれの私企業であり、国家と異なり永久に続くという保証はなく、国民の退職後生活の最低保障という長期的な社会保障制度にはなじまない。
 - 2) 企業年金制度は、そのコスト(掛金拠出、積立不足の補填等)を企業が負担するものであり、制度設計や年金財政は経営の重要な要素の一つである。企業年金は経営の一要素、従業員に対する処遇問題であることを再確認する必要がある。特に今年6月に企業会計審議会から提出された意見書では、2000年度より従来オフバランスであった年金資産及び年金債務を退職給与引当金と共に「退職給付債務」として包括的に計算・認識し、開示することが義務づけられる予定である。米国のGM社では巨額の年金積立不足が設備投資抑制に繋がり、コスト競争力強化が望めないことを一因として92年にMoody's社により2段階の格下げをされた例もある。わが国においても会計処理変更により積立不足が顕在化することにより、格付の引下げによる企業の資金調達コストの上昇、株価の下落を引き起こし、ひいては日本経済全体に大きな影響を及ぼす可能性がある。
 - 3) 企業そしてその従業員をとりまく経済環境は大きく変化してきており、それに伴って企業と従業員との関係、雇用慣行、個人のライフスタイルも大きな変貌をとげようとしている。このような変化を踏まえ、企業経営者と従業員の双方が各企業毎に企業経営や従業員の志向を踏まえ、適正にリスクの分担をしながら、お互いに納得できるような企業年金制度を運営していくことが必要なのであり、公的年金に求められるような画一的な制度設計を企業年金に求めるべ

きではない。

- (3)したがって、公的年金が給付引き下げの方向に向かっている現状においては、むしろ私的年金である企業年金制度には多様性を持たせ、大企業から中小企業、ベンチャー企業まで含めたあらゆる企業がその環境に応じて積極的に企業年金制度を導入するインセンティブを与え、企業年金制度全体を活性化させる政策が必要である。しかしながら、現行の確定給付型年金制度については以下の2に述べるような問題点があり、同制度だけでは不十分である。

2. 確定給付型年金制度に不足しているもの

(1) 企業にとっての問題点

確定給付型年金制度は、予定利率を上回る運用ができていれば掛金の抑制が可能であるという一方、運用実績が予定利率を下回る現在のよう状態においては、利差損を負担せねばならないことから、経済環境の影響が大きく、そのリスクを企業のみにおいてコントロールすることが困難であるという難点がある。また、複雑な年金数理を用いての掛金額の算出や、適切な運用管理の実行といった事務負担も大きい。このため、中小企業、ベンチャー企業まで含めたあらゆる企業が積極的に活用し、わが国の企業年金制度全体を活性化させるにあたっての障害となっている。

(2) 従業員にとっての問題点

確定給付型年金においては、文字通り給付が確定する制度であり、確かに従業員の退職後生活にとっては、一見理想的な年金制度と言える。しかしながら、確定給付型年金といえども、以下に述べるように全ての従業員にとって望ましいものであるとは言えない面がある。

1) ポータビリティの問題

終身雇用の崩壊が始まり、また自らの専門能力を活かし、キャリア・アップを目的として転職を望むような従業員も現れ始めている現状において、確定給付型年金制度だけでは企業年金制度としては不十分であり、早期退職者が転職先にこれまで積み立てた資産を移管し通算する制度が必要である。

現状においても、厚生年金基金の場合には早期退職者の年金資産を厚生年金基金連合会に移管し通算する制度があり、また適格退職年金の場合にもポータブル・ペンションという転職先の企業と年金を通算する制度があるが、厚生年金基金連合会の通算制度の場合は、厚生年金基金を採用する企業間で転職が行われた場合のみ可能であり、また適格退職年金のポータブル・ペンションの場合では、退職する企業と転職先の企業との間で予め通算規定を定めておく必要がある。厚生年金基金を採用している企業は、一般に大企業に限定されていること、また予め通算規定を定めておくことは現実には困難であることなどを考えると、現在の確定給付型年金制度のもとでは、早期退職者の年金受給権確保という点で不十分であると言わざるを得ない。

2) 企業経営リスクからの分離が困難

確定給付型年金制度はそれを運営する企業が従業員が退職するまでの間存続し、従業員に約束した退職後給付のための年金資産を確保するために必要な掛金を払い込むことが必要である。しかしながら、企業間競争の激化などの不測の環境変化により、倒産もしくは倒産の危機に瀕し、年金資産積立のための資金拠出が困難という状況に陥る恐れが全くないとは言いきれないのも事実である。現に、企業の倒産・業績悪化の影響で、適格退職年金の数が97年度だけで1900以上も減少しているとの報道がなされている(平成10年6月5日付日本経済新聞)。

倒産の場合には、年金資産に積立不足がある場合には、その部分についての受給ができなくなるし、既に積み立てられている部分についても、一時金としての受取りとなりその後年金として通算することができないという不都合が生じる。また、倒産には至らなくとも、企業の拠出が困難となった場合には、給付水準の引き下げにより年金制度の維持が図られることとなるので、当初予定していた全額が受け取れないという事態も想定される。なお、企業年金制度を持たず、退職給与引当金により退職金を積み立てている場合には、その資産を社外に積み立てているわけではないので、倒産は直ちに従業員の受給権に大きな影響を及ぼすという点には留意が必要である。

- (3)したがって、公的年金が給付引き下げの方向に向かっている現状においては、むしろ私的年金である企業年金制度には多様性を持たせ、大企業から中小企業、ベンチャー企業まで含めたあらゆる企業がその環境に応じて積極的に企業

年金制度を導入するインセンティブを与え、企業年金制度全体を活性化させる政策が必要である。しかしながら、現行の確定給付型年金制度については以下の2に述べるような問題点があり、同制度だけでは不十分である。

3. 確定拠出型企業年金制度導入のメリット

これまで述べてきたように、企業年金の制度として確定給付型年金だけでは、現在の経済状況、雇用環境などの実態に対処できない部分が生じ始めており、労使双方のリスク分散の観点から、確定拠出型年金のような確定給付型年金にはない特色を持った年金制度が必要となっている。

(1) 企業にとってのメリット

1) マネジメント上のメリット

確定拠出型年金の場合には、拠出額が確定するので企業にとってはリスクコントロールがしやすいというメリットがある。日本経済が再び活気を取り戻すためには、中小企業、ベンチャー企業の成長が必要不可欠であることは疑いのないところであるが、このような企業は確定給付型年金で生じる拠出額の拡大といった不測のリスクを吸収する余力は少ない。確定拠出型年金であれば拠出額が確定するので、将来にわたってのコスト負担が予測できるので、導入しやすいはずである。また、確定給付型年金と異なり、複雑な年金数理計算が不要であり、事務手続き、コスト負担が確定給付型より少なくできる可能性がある。確定拠出型の場合でも、従業員に対する教育の費用等を負担せねばならないが、アウトソーシング等により事業主として運用管理体制を整える必要のない確定拠出型の方が低コストで年金運営をおこなえる可能性は高いと言える。

2) 人材確保に際してのメリット

従業員にとってのメリットとも関連する問題であるが、雇用の流動化が進み、自分の専門的な能力を活かしキャリアアップを図るために転職を望むような従業員にとっては、ポータビリティに優れた確定拠出型年金制度の方が好ましい制度のはずであるが、これは企業サイドから見ると、専門的な能力を持った従業員を採用しやすいということである。特に、中小企業、ベンチャー企業にとっては、新たな技術を生み出すことが企業活動の活性化につながることから、技術者を中心に有能な人材の確保が必要不可欠である。現行の確定給付型ではポータビリティの欠如から、従業員が転職しにくいという制約があったが、確定拠出型であればそのような制約がないため、人材の確保がし易くなるはずである。

3) 退職給与引当金との関係

平成10年度の税制改正において、企業の退職給与引当金の税制上の引当率がそれまでの40%から20%へ引き下げられた。退職給与引当金を利用して退職金の支払を行っていた企業は引当のインセンティブを失ったことになる。従って、今後ますます企業年金制度の充実が必要となるのであり、それが従業員の退職後所得の確保にもつながる。

(2) 従業員にとってのメリット

1) ポータビリティに優れている

確定拠出型年金制度では、企業が拠出した掛金は各従業員の口座に払い込まれるため、勤務期間に応じて従業員個人の資産として年金が積み立てられるので、途中で転職したとしても、転職先の企業の拠出した掛金が、それまで積み立てられた資産に上乗せされて引き続き年金資産として積立てられていく。したがって、自分の専門性を活かし、転職してキャリア・アップを図ろうとするような従業員にとっては確定給付型年金よりも確定拠出型年金の方が望ましいはずである。(このためには転職に際して米国のIRAのような、企業とは独立した個人勘定口座を導入する必要がある。)

2) 企業経営リスクからの分離

確定給付型年金制度の場合には、自分の所属する企業が退職時までに倒産すれば、積立不足がある場合、予定された給付額の全額を受け取ることができなくなる場合があるが、確定拠出型年金の場合には、企業が拠出した掛金は即座に各従業員の口座に入り、従業員の資産となるので、勤務期間に応じて受給権が確保されるというメリットがある。

4. どのような制度とすべきか

企業の拠出を基本とし、従業員の拠出も認めるものとする。従業員拠出を前提とし

た制度の場合、掛金拠出した従業員に対してのみ企業が拠出可能であることから、従業員間の公平性が確保されない。よって企業の拠出を基本とする制度も認めるべきである。

- (1) 税制の取扱い
 - 1) 企業の拠出金
 - ・企業の拠出金は、現在確定給付型年金で行われているのと同様、全額損金算入されるものとする。ただし、確定拠出型年金のために拠出された拠出金は従業員の給与とみなさないようにする。したがって、従業員には所得税は課税されないし、社会保険料徴収の算出基礎にもならない。
 - 2) 従業員の拠出金
 - ・従業員の拠出金については、高額所得者優遇とならないよう一定の限度を設け所得控除できるものとする。
 - 3) 企業が拠出した積立資産
 - ・拠出された結果積み立てられた資産に対しては非課税とし、給付時には原則課税とする。
 - 4) 従業員が拠出した積立資産
 - ・拠出された資産から生じる運用益については非課税とする。
 - 5) 退職給与引当金から移管する資産
 - ・退職給与引当金からの移行を可能とし、その移管する資産については、全額を非課税とする。
 - 6) 確定給付型年金から移管する資産
 - ・現行の確定給付型年金からの移行を可能とし、その移管する資産については、全額を非課税とする。
- (2) 拠出額の決定方法
 - ・企業の拠出額については、企業が労使で合意した基準に基づき、各従業員の口座を設けて払い込むべき額を算出するものとする。
 - ・従業員の拠出する額は、従業員の任意とする。ただし、一定の上限を設けるようにする。
- (3) 受給権の賦与
 - ・従業員の受給権については早期に賦与されるものとする。
- (4) 運用商品の選択
 - ・企業は、運用商品を複数準備することとし、それらの運用商品を提供する機関と契約する。どの運用商品を選択するかは従業員が決定する。
 - ・運用商品の中途での変更を行えるようにする。
 - ・従業員が自己責任で運用を行う上で十分な教育を企業は実施する。
- (5) 給付の方法
 - ・終身年金、有期年金、一時金で受給可能とする。
- (6) 転職時の移管
 - ・転職先に確定拠出型年金がある場合には、転職先への移管を可能とする。
 - ・転職先に確定拠出型年金がない場合には、米国のIRAのような個人勘定に移管する。(→個人勘定の設定が必要)
- (7) 早期の引き出し
 - ・早期の引き出しは、原則として認めないこととする。早期に引き出しが行われた場合には、課税その他のペナルティを課すこととする。
 - ・死亡、重度障害その他やむを得ない理由(災害・疾病)による払出しは認めることとする。
- (8) 借入制度
 - ・中途解約を防止するために、拠出された個人の口座からの借入ができるものとする。
- (9) 自社株の取扱い
 - ・ある一定の比率まで、自社株のファンドへの組入れを可能とする。

5. 確定拠出型企業年金制度導入に関して指摘される問題点

- (1) 確定拠出型では年金として不十分ではないか
確定拠出型年金制度は、その給付が確定しないため、退職後の所得保障である年金制度としては不十分なのではないかという問題が指摘されているが、この提言では確定拠出型年金の方が、確定給付型年金よりも優れた制度だと主張しているのではない。確定給付型年金、確定拠出型年金はそれぞれにメ

リット、デメリットがあり、企業経営の在り方や個人のライフスタイルが多様化した社会の中で、両制度の特色を活かした自由な制度設計が行えない、またそのような設計を行おうとする労使の自由な合意が尊重されず、確定給付型年金制度しか使えないということの問題視しているのである。

(2) 他の貯蓄商品との税制上の公平性はどうか

わが国にはすでに1,200兆円にも上る個人金融資産が存在している。にもかかわらず、さらに確定拠出型年金制度を導入し個人の資産を増大させることに意味があるのか、またそのような年金制度に対して税制上の優遇を与えることは他の預貯金、個人年金商品とのバランス上好ましくないという指摘がある。

しかしながら、確定拠出型年金の導入は個人資産の総額を増やすものではなく、内訳の変更に止まるとの見方もあり、また現在の1,200兆円の資産は少子・高齢化が更に進展すると、消費の拡大により将来的には減少する可能性があるということも十分に考えられることである。

また、現在は消費が縮小しているが、その原因の一つに、国民が将来、老後の生活に不安を抱いているためという意見がある。確定拠出型年金の導入は、若年層の退職後の所得確保を促進し、将来の不安を取り除く一助となる期待もある。

他の金融商品とのバランスの観点からは、確定拠出型年金の場合には、退職後の所得であることから、例えば退職をしなければ引き出しができないようにする、早期の引き出しについてはペナルティを与えるなどの措置により、他の金融商品との差別化は可能である。また、拠出額、所得控除額に一定の制限を設けることにより高額所得者に過度の優遇措置を与えることを避けることも可能であり、その目的が退職後の所得保障に限定されることから、通常の金融商品とバランスをとる必要はないと考えられる。

(3) 確定拠出型年金は企業の運用リスク負担を従業員に転嫁するだけではないのか

給付の額が確定しない、運用リスクを従業員が負担するということは、従業員にとってデメリットだと言うこともできるが、確定拠出型年金における給付額は、予定運用利回りを何%と想定して、拠出額をいくらとするかということによって決まってくるわけであるから、およその給付額は想定できるはずである(米国、英国の確定拠出型年金では、若年層ほどリスクの高い運用商品を選び、退職が近づくにつれて、リスクを減らしキャッシュポジションを高める運用を行っている。年齢が上がるにつれて給付額がおおよそ確定してくるということである。)

したがって、どのように予定運用利率を想定して、拠出額を労使間でどう決定するかという点が重要なのである。拠出額が決定されれば各運用商品の運用状況から給付額は想定できるはずである。逆に運用状況が、各自が想定した予定利回りを上回れば、予想以上に給付を受けることも可能であるという点にも留意する必要がある。

また、確定拠出型年金の導入による投資教育を通じ、預貯金以外の株式、債券、投資信託といった商品に対する知識が向上し、多くの国民が資本市場へ参加することにより、投資家層が多様化するという面も期待できる。

最後に

繰り返しになるが、この提言では確定拠出型年金が万能で、現行の確定給付型年金よりも優れた企業年金制度であるということを主張しているのではない。企業を取り巻く環境、企業と従業員との関係、従業員のライフスタイルなどのあらゆる要素が多様化しているにもかかわらず、確定給付型年金しか使えないということの問題であると主張しているのである。

企業年金制度も多様化が必要である。確定給付型年金、確定拠出型年金それぞれのシステムにメリット、デメリットがあり、それらの特色を活かし利用していくことが必要であると思われる。リスクの分散という意味においても、企業、従業員双方にとって、一つの制度しか使えない状況よりは、二つの制度が利用でき、また選択できる方が良いはずである。

労使双方の合意により、確定給付型年金、確定拠出型年金を自由に選択、もしくは組み合わせができるように確定拠出型年金を導入し、企業年金制度全体の活性化が図られることを強く望むものである。

確定拠出型企業年金制度導入に関する要望書 参考資料

平成10年9月29日

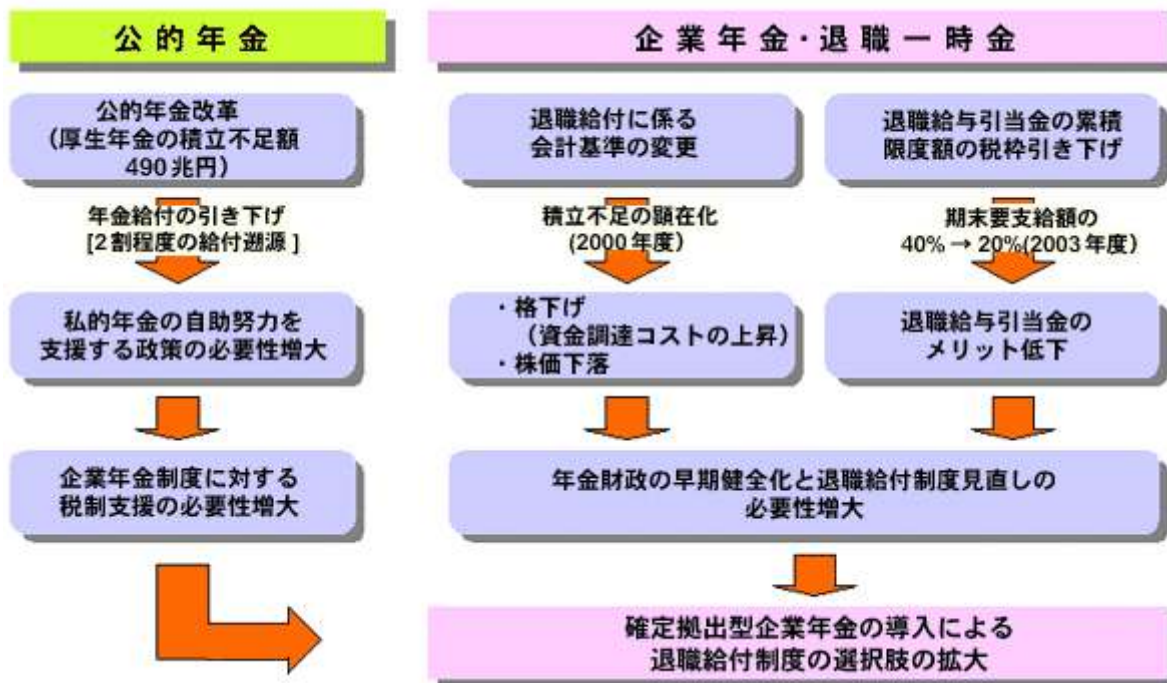
目次

1. [確定拠出型企業年金の導入案](#)
2. [企業年金を取り巻く環境](#)
3. [退職給付制度の比較](#)
 - (1) [企業・従業員のメリット・デメリット](#)
 - (2) [企業・従業員にとってのリスク分散](#)
4. [日米の年金資産残高及び退職金引当金の残高](#)
5. [米国主要企業の年金資産残高](#)

1. 確定拠出型企業年金の導入案

項目		米国401(k)	勤労者拠出型年金 [自民党(案)]	当協議会(案)	
制度設計	拠出	従業員	従業員拠出が前提	日本版401(k)従業員拠出を前提としない企業拠出を認める制度も必要(公平性の確保)	
		企業	任意拠出		同 左
	給付		年金又は一時金	同 左	同 左
	借入制度		自己口座から借入が可能(上限\$50,000)	中途解約防止のための創設	同 左
税制	拠出	従業員	課税前給与[税前拠出の上限:\$10,000/年、企業拠出を含めた上限:\$30,000/年]	非課税(上限を設定)	非課税(上限を設定)
		企業	損金算入[DB・DC併用の場合の上限:((全従業員の税前年収)-(従業員の税前拠出合計))x25%]	損金算入(上限を設定)	損金算入
	運用収益		課税繰延べ	同 左	同 左
	給付		給付時に所得課税	同 左	同 左
	中途解約		ペナルティ課税(除く1)健康障害、2)持家、3)子息の大学入学	特別な事由を除きペナルティ課税	同 左
	残高移管	退職給与引当金	—	—	無税で移管が可能
		確定給付型企業年金	—	—	無税で移管が可能
退職時	転出先企業にDCがある場合	転職先企業へ移管	同 左	同 左	
	転出先企業にDCがない場合	「個人退職勘定(IRA)」へ移管	税制優遇措置が継続できるよう「個人年金勘定」を創設	同 左	

2. 企業年金を取り巻く環境

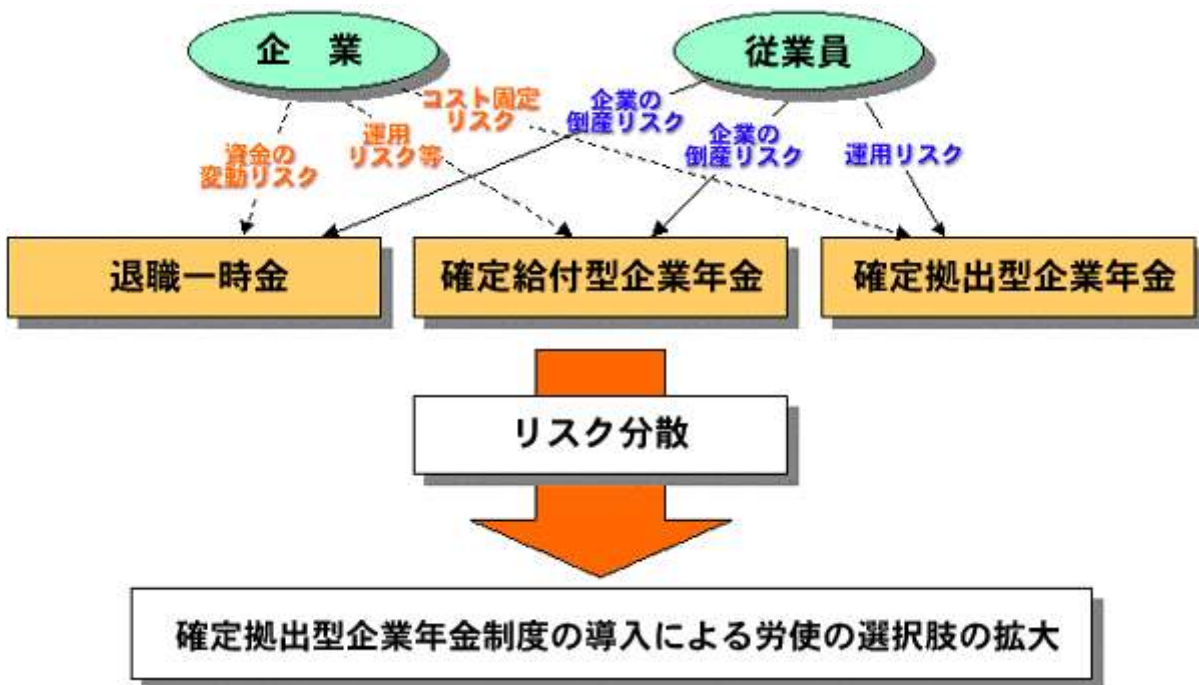


3. 退職給付制度の比較

(1) 企業・従業員のメリット・デメリット

		メリット	デメリット
企業	退職一時金	<ul style="list-style-type: none"> 勤続年数に比例するため、優秀な人材を長期的に確保できる。 引当金処理で済むため、資金の外部拠出の必要性がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 税制上の損金算入限度額は、期末要支給額の20%に過ぎない(2003年度)
	確定給付型企業年金	<ul style="list-style-type: none"> 資産が債務に対して積立超過の場合、掛金の拠出を抑制できる。(米国GE社は過去10年以上にわたり、掛金の拠出を行っていない。) 	<ul style="list-style-type: none"> 基礎率の変動及び運用の利差損による後発債務発生リスクがある。
	確定拠出型企業年金	<ul style="list-style-type: none"> 年金数理計算が不要のため、後発債務発生リスクはない。資産運用リスクがない。 	<ul style="list-style-type: none"> 掛金が一定のため、コストを固定化してしまうリスクがある。
従業員	退職一時金	<ul style="list-style-type: none"> 受給額が確定しているため、退職後の生活設計が立てやすい。 勤続年数に比例するため、長期勤務することにより、退職後の生活設計が立てやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 企業が倒産した場合は、資産が保全されていないため、期待している退職金を受け取ることができない。 転職時のポータビリティがない。
	確定給付型企業年金		<ul style="list-style-type: none"> 積立不足の状態、会社の倒産や基金の解散が発生した場合は、期待している年金額を受け取ることができない。 転職時のポータビリティがない。
	確定拠出型企業年金	<ul style="list-style-type: none"> 個人勘定毎に年金資産が積み立てられるため、企業の倒産や基金が解散しても確実に資産が保全され受給権が確保できる。 転職時のポータビリティがある。 	<ul style="list-style-type: none"> 運用成果が連動するため、退職時の年金原資が確定できない。

(2) 企業・従業員にとってのリスク分散



4. 日米の年金資産残高及び退職金引当金の残高

	日本('97/3末)		米国('96/12末)	
	残高	割合	残高	割合
年金				
公的年金	172	63	375	33
企業年金(※)	63	22	(100%)580	51
個人年金	-	-	189	16
計	235	85	(8.2兆\$)1,144	100
退職給与引当金(自己都合要支給額x100%)	35	13	-	-
財形年金	4	2	-	-
合計	274	100	(8.2兆\$)1,144	100
(※)企業年金の内 確定拠出型転勤(信託型)	-	-	(35%)205	18

5. 米国主要企業の年金資産残高

■ 資産残高('97/9)及び確定拠出の拠出金

項目	GE		IBM		GM	
確定給付	(390億\$)	54,600	(392億\$)	54,880	(717億\$)	100,380
確定拠出(401(k))	(179億\$)	25,060	(139億\$)	19,460	(189億\$)	26,460
合計	(569億\$)	79,660	(531億\$)	74,340	(906億\$)	126,840
確定拠出の拠出金	(8.5億\$)	1,190	(9.0億\$)	1,288	-	-

(注1) 為替は140円/\$で換算

(注2) 出所:Pensions & Investments '98.1.26号、'98.3.9号

■ IBMの資産配分('97/9)

