

## 企業年金制度と退職給付会計情報の現状と課題

—— 適格退職年金と厚生年金基金を中心として ——

壁 谷 順 之

朝日大学 経営学部（経済学）

### Current Situation and Issues of Corporate Pension Plan and Retirement Benefit Accounting Information

— Mainly on the Tax Qualified Pension Plan and the Employees' Pension Fund —

Nobuyuki KABEYA

*Economics*

*School of Business Administration, Asahi University*

#### 1. はじめに

近年、企業年金や退職給付会計を取り巻く環境が急速に多様化している。これまで長年に渡って企業年金制度を支えてきた適年（適格退職年金制度の略称、以下同様）が2012年3月末をもって廃止となった。また、もう1つの企業年金制度である厚生年金基金は、2013年6月に厚生年金保険法等の一部改正によって、将来的な廃止が視野に入っている。一方で、2012年5月、企業会計基準委員会は「退職給付に関する会計基準」および「退職給付に関する会計基準の適用指針」を公表し、退職給付債務の認識基準が変更となった。企業経営において、年金および退職金制度の維持運営は従業員の福利厚生面だけでなく、外部の利害関係者へのディスクロージャーの観点でも大きな役割を担っている。

このような急速な環境の変化によって、企業の経営者は会社業績と従業員の福利厚生に関して重要な選択の必要性が求められてきている。例えば、上記の適年や厚生年金基金などの廃止に伴って、DC制度（確定拠出企業年金制度：Defined Contribution Pension Planの略称、以下同様）やDB制度（確定給付企業年金制度：Defined Benefit Pension Planの略称、以下同様）等の他の年金制度への移行や廃止・解約といった選択の決断である。既に、適年は廃止となっているため、これまで制度を採用していた企業は様々な選択を実施し、厚生年金基金についても年々その数が減少してきているところである。このような動向は、企業の財務情報として有価証券報告書等で知ることができるため、退職給付会計情報の重要性は高いと考える。

本稿では、次の2点を研究目的としている。第1に、企業が採用している年金制度のうち適年と厚生年金基金を中心に取り上げ、複雑な我が国の企業年金制度の動向を理解することである。第2に、企業の利害関係者は財務情報の利用上、どのように有効活用ができるのかという点を整理することである。既に、米国の研究をはじめ我が国でもDC制度やCB制度（キャッシュバランスプラン：Cash Balance Pension Planの略称、以下同様）に関する研究は多く存在するが、適年や厚生年金基金は日本独自の年金制度であり、既存の制度変更に関する研究は多く蓄積されているとは言い難い。また、年金制度や会計制度を取り巻く環境が急速に多様化している現状で、今後の推移を検討するためにも制度的な役割を整理していくことが本稿の研究意義につながると考えている。

本稿の構成は次の通りである。第2章では、我が国の複雑な退職給付制度を概観する。第3章では、適年の制度廃止と企業動向を整理する。第4章では、厚生年金基金の制度的概要と近年の環境動向を取り上げる。第5章では、本稿に関連する先行研究を整理する。第6章では、現状と課題を整理するために問題点を列挙する。最後に、第7章で本稿のまとめを行う。

## 2. 退職給付制度の概要

本章では、退職給付制度についてその概要を見ていく。退職給付とは、「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に支給される給付」（企業会計基準第26号・退職給付に関する会計基準）であり、その典型として退職一時金および退職年金等が挙げられる。現行の退職給付制度は種類が多く内容も複雑なものであり（図表1参照）、各項目の

図表1 退職給付制度の分類別一覧

### 一時金型退職給付制度

制度名	資金準備	実施主体	制度区分
退職一時金	社内	企業	確定給付
中小企業退職金共済	社外	勤労者退職金共済機構	確定拠出
特定退職金共済		市町村、商工会議所等	

### 年金型退職給付制度

制度名	資金準備	実施主体	制度区分
適格退職年金（2012年3月末廃止）	社外	企業	確定給付
厚生年金基金		厚生年金基金	
確定給付企業年金（基金型）		企業年金基金	
確定給付企業年金（規約型）		企業	確定拠出
確定拠出年金（企業型）			
確定拠出年金（個人型・iDeCo）			

（出所）新日本有限監査法人『退職給付会計の実務』を基に一部修正して作成。

定義や説明にあたっては、厚生労働省ホームページや監査法人等の各種関連団体から多くの書籍等に詳細に記載されていることから、本稿では概要のみに留めることとする。

我が国の退職給付制度は、古くは明治後半に生まれた退職一時金制度から始まり、資本主義社会の発展や経済成長と共に進展してきた。その後、1952年には、退職給与引当金制度が新設されて、税制面での制度導入の支援も行われた<sup>1</sup>。

一方、退職年金のうち企業年金制度は、それまでは一部の企業や組織での導入に留まっていたが、戦後の経済成長により企業と従業員の長期的な雇用の安定化等を背景に導入が増加した。特に、従業員にとっては定年退職後の生活保障の観点からも、社会へのニーズが高まった。その結果、企業年金制度の法整備が進み、1962年に適格退職年金制度、1966年に厚生年金基金制度が新設された。当時、国民年金法の制定により、1961年から国民皆年金制が開始しており、企業年金制度は公的年金を補完する役割を担った。

また、中小企業のように独力で退職金制度を持つことが困難な場合に備えて、1959年に中小企業退職金共済法が制定されて中小企業退職金共済制度が開始した。この他、商工会議所等の団体が主催で実施する特定退職金共済制度なども登場した。

2000年頃になると、企業会計を取り巻く環境が大きく変化した。国際会計基準との様々な調整が検討され、金融商品の時価会計や税効果会計などが導入され、企業の退職給付制度に関しては新たに退職給付会計が導入されることとなった。その結果、企業は年金資産や年金負債の現状を明らかにし、負担すべき退職給付費用および退職給付債務について適正な会計処理を行うことが必要となったのである。

退職給付会計導入に伴って、企業年金制度も大幅な見直しが行われた。まず、適年は2002年4月以降の新規設立が認められなくなり、2012年3月末で廃止された。また、厚生年金基金は2013年6月に厚生年金保険法等の一部改正が行われ、将来的な制度廃止を視野に入れて現在に至っている。その一方で、この2つの従来型の企業年金制度に代わって、新たな企業年金制度も導入された。2001年10月に確定拠出企業年金制度、2002年4月に確定給付企業年金制度が新設された他、2002年4月よりキャッシュ・バランス・プラン（CB制度）が導入可能になり、厚生年金基金制度では代行返上が可能となった。

このような退職給付制度の変遷を経て、現在の我が国では図表2に示すような年金制度の全体像となっている。まず、我が国の年金制度は公的年金と私的年金に大別される。公的年金は1階建て部分に相当する国民年金と2階建て部分に相当する厚生年金によって構成される<sup>2</sup>。私的年金は公的年金以外の制度で、3階建て部分に相当するDC制度（企業型、個人型）、DB制度、厚生年金基金など複数の種類が存在する<sup>3</sup>。なお、近年、世間で認知度が高まってきて

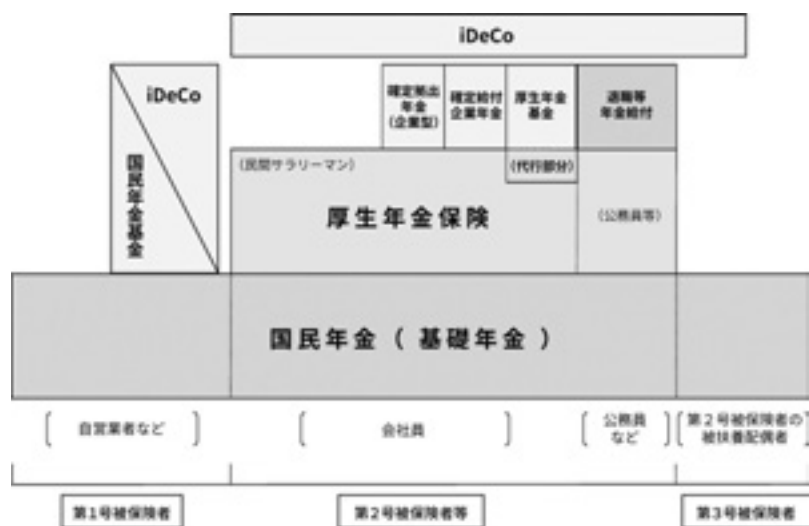
<sup>1</sup> 厚生労働省ホームページ、企業年金連合会（2015）より引用参照。

<sup>2</sup> 公務員等が加入する退職等年金給付は、従来、共済年金であったが、2015年10月に厚生年金保険に統一された。その結果、3階建て部分の職域部分は廃止されて、新たに年金払い退職給付が創設された。

<sup>3</sup> 既に廃止となった適年も3階建て部分に同様に存在したことになる。

いる個人型 DC（通称「iDeCo（イデコ）」：individual-type Defined Contribution pension plan の略称）は、長年、国民年金の被保険者状況によって加入資格に制限が設けられていたが、現在では多くの者が加入できるように緩和されている。

図表 2 年金制度の体系図



（出所）厚生労働省ホームページよりダウンロード。

### 3. 適年制度の廃止と企業の選択

適年は、上述の通り、1962年に法人税法が改正されて創設された制度である。創設前の退職給与引当金制度は、要支給額に対する割合が100%から50%に引き下げられ、また、定年退職に対する引当に対応していなかった点や終身年金にも対応していなかった点などの問題点があった。そのため、全額損金算入が可能であり、支払に際しては信託銀行や生命保険会社等の外部が実施するための社外積立方式の企業年金に対するニーズが高まった経緯がある。同制度の根拠法は法人税法であり、国税庁長官から税制上適格と承認されることによって、税制上の優遇措置が受けられる<sup>4</sup>。なお、同制度加入にあたって、必要な従業員数は15人以上と少なく済むことから、企業の規模を問わず幅広く普及した<sup>5</sup>。

適年は、1962年の創設以降、約50年間に渡って企業年金制度を支えてきたが、上述の通り、2002年に制度廃止が決まり、企業は最終期限の2012年3月末までに他制度への移行あるいは廃

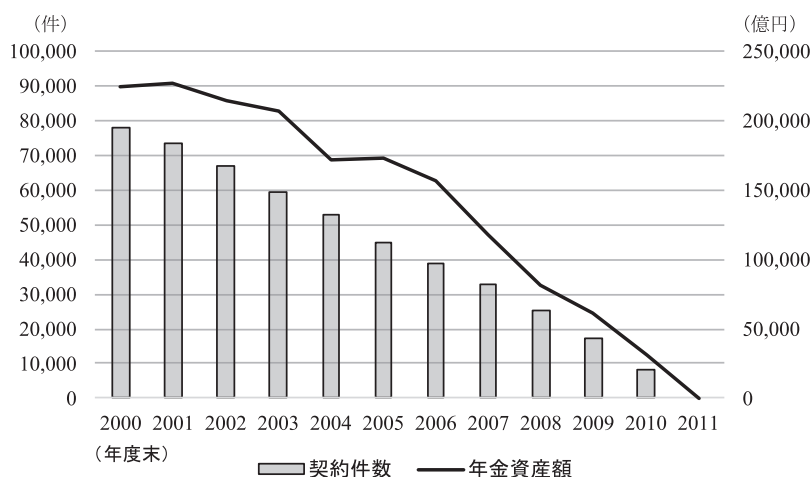
<sup>4</sup> このことから、適年の名称は税制適格退職年金と表示されることもある。

<sup>5</sup> 企業年金連合会（2015）、新日本有限責任監査法人編（2010）より引用参照。

止の選択が求められた。この適年廃止に至った課題点はいくつか想定された。特に、退職給付会計が導入されたことにより、加入者の受給権保護が欠けるという影響が指摘される。具体的にもう少し整理すると、第1に適年は確定給付型の年金制度であるため、運用環境が悪化した場合に積立不足が発生・累積していくこと、第2に積立不足が発生した際の埋め合わせについて、企業の積立義務が明確化されていなかったこと、第3に同制度には受託者責任（制度運営の忠実義務や利益相反行為の禁止等）や情報開示に関する規定が存在しなかったことなどが挙げられる<sup>6</sup>。

2002年の制度改正を受けて、適年を採用している企業は、他の企業年金制度へ移行するか、あるいは企業年金制度そのものを廃止することが求められた。適年制度廃止が決定された当時は、契約件数約8万件、資産額約22兆円の規模であったが、その後、毎年度5,000件~7,000件前後のペースで減少し、最終年度（2011年度）末までに残り全てが移行して完了し、制度が終了した（図表3参照）。

図表3 適格退職年金の年度別推移



（出所）厚生労働省ホームページ、企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に作成。

適年採用企業が選択可能な具体的な方法としては、厚生年金基金、DB制度、DC制度、中小企業退職金共済制度の4種類を選択して退職給付制度を継続するか、あるいは適年を廃止して従業員に資産分配することとなった（移行期間は10年間）。なお、適年廃止に伴う移行だけでなく、退職一時金制度や厚生年金基金制度からの移行も可能となったことに合わせて、2002

<sup>6</sup> 問題点の整理にあたっては、企業年金連合会（2015）、190～199ページ、みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会（2007）、54～55ページ、164～165ページ等を基に引用参照。

年1月に企業会計基準委員会（ASBJ：Accounting Standards Board of Japan）から「退職給付制度間の移行等に関する会計処理（企業会計基準適用指針第1号）」が公表され、2002年3月には「退職給付制度間の移行等の会計処理に関する実務上の取扱い（企業会計基準委員会実務対応報告第2号）」が公表された。これにより、制度間移行の会計処理が明らかになり<sup>7</sup>、企業は制度設計に係る様々な対応が必要となった。移行期間は約10年間で、その移行結果は図表4に示す通りである。

図表4 適年制度廃止に伴う制度選択とその結果（2012年3月末時点）

適年制度 73,582件 (2001年度末)	→ 厚生年金基金	123件（約0.1%）
	→ 確定給付企業年金（DB）	15,064件（約20%）
	→ 確定拠出年金（DC）	7,747件（約10%）
	→ 中小企業退職金共済（中退共）	25,499件（約35%）
	→ 制度廃止・解約	件数不明（約35%）

（出所）厚生労働省ホームページ「適格退職年金の企業年金等への移行状況」を基に作成。

※上記件数は、上場企業・非上場企業の区別なく単純合計している。

適年採用企業の選択結果については図表4に示す通りである。まず、他制度に移行した多い順に、中小企業退職金共済制度（約35%）、DB制度（約20%）、DC制度（約10%）となっている。一方で、他制度に移行せずに廃止・解約した企業は約35%にのぼり、全体の3分の1程度を占める結果となった。このような企業動向の要因について、例えばDC制度は、DB制度のように積立不足の概念がなくなるため、財政検証<sup>8</sup>の必要性がなくなる点が指摘される。ただし、適年からの移行に際して、積立不足のままでは単純に移行できないルールがあり、そのための対応策として3種類の解消方法が存在した（一括掛金拠出、給付水準引下げ、給付水準引下げ後に移管）。また、制度廃止・解約を選択する企業も多数出現しているが、法令改正や制度変更を契機に従業員の福利厚生費を見直しして、企業業績や財務内容の改善を図るといった諸事情も水面下に存在していると推測できる。

<sup>7</sup> 適年制度から移行する際の損益への影響については、DB制度、DC制度では異なる。DB制度は、従前の適年制度同様に確定給付型であることから、積立金等を引き継ぐ手続きは複雑ではない。一方、DC制度は、資産移管に際して適年の年金資産に積立不足がないことが条件となる。その結果、積立不足があるときはその解消が必要であり、掛金の追加拠出等の費用処理を伴う。なお、DB制度は退職給付会計上、開示を必要とする制度であるのに対し、DC制度は年金債務の発生しない制度であり、財務面での企業負担が低減される。

<sup>8</sup> 企業年金では、給付を賄うために毎年の掛金を予め定める。この掛金は将来の予測に基づいて計算されるため、毎年積立状況のチェックを行う。このことを財政検証と言ひ、定期的に将来予測の前提や掛金の見直しを行うことを財政再計算と言う。JPアクチュアリーコンサルティング（2013）、175ページを引用参照。

#### 4. 厚生年金基金の制度的概要と近年の環境動向

厚生年金基金は、上述の通り、1965年の厚生年金保険法の改正を受けて1966年に創設された制度である。本章では、厚生年金基金の制度をまず概観し、次に2013年の厚生年金法等の法改正前後の動向を整理し、さらに厚生年金基金を含む確定給付型制度へ影響を及ぼす2012年の会計基準変更について見ていくことにする。

##### 4.1 厚生年金基金の制度的概要

厚生年金基金の創設当時は、1961年に国民皆年金制が開始して間もなくの頃であり、従業員に対する公的年金（厚生年金）の給付水準が低かったことから、公的年金の上乗せとしての役割を担った。企業は、厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、同制度の運営を行う。支給の際、厚生年金保険の一部（報酬比例部分）を国に代わって支給することから、公的年金の代行と上乗せ（プラス・アルファ部分）が特徴である。なお、基金設立の形態には3種類（単独設立、連合設立、総合設立）あり、いずれも多く多くの従業員数が基準となっていることから、この制度は比較的大企業を中心に活用されてきた。

こうした特徴をもつ厚生年金基金は、第3章で取り上げた適年との大きな相違点である。もう少し具体的に見ていくと、例えば3種類の設立形態のうち、単独設立とはその名の通り1つの企業（公益法人等営利を目的としない法人を含む）が単独で基金を設立するため、適年と同様の性格に近い。一方で、連合設立とは企業グループなど企業相互間に有機的連携性がある場合に、共同で基金を設立するものである。同様に、総合設立とは同業種の企業や同一地域での基金を設立するものである。歴史的背景を整理すると、企業が単独あるいはグループの垣根を越えて他社との連携が可能な総合設立が後から可能となったため、当初の大企業中心による設立から中小企業等への普及が進んだことになる<sup>9</sup>。

また、もう1つの特徴である厚生年金の一部代行については、株価上昇等による好景気時にはスケールメリットにより多くの運用収益を獲得して、加入者に手厚い給付が可能だった。しかしながら、2000年代に入り、退職給付会計導入と運用環境の悪化の影響により、代行リスクが大幅に悪化したため、多くの基金が国に代行返上したり、基金自体を解散したりするなど制度の疲弊が著しかった。こうした動きをする基金の主な設立形態が単独・連合設立が中心で、結果として総合設立が多く生き残ることとなった<sup>10</sup>。

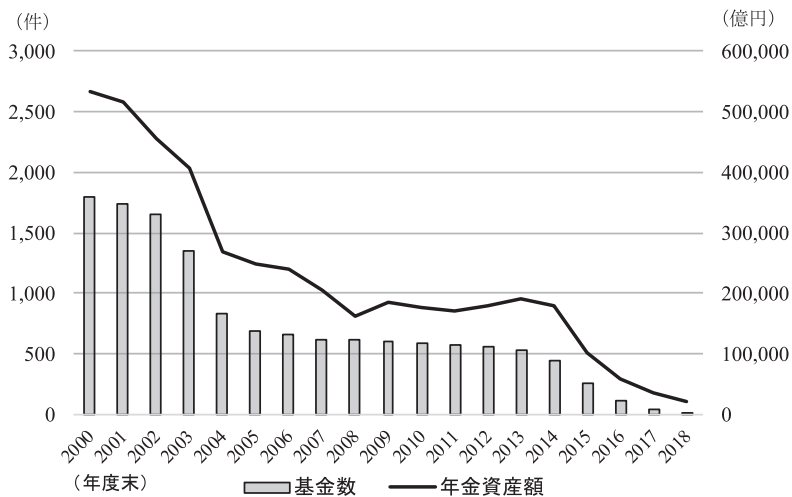
<sup>9</sup> 企業年金連合会（2015）等を基に引用参照。なお、設立に必要な加入員規模（従業員数）は、単独設立および連合設立が1,000人以上、総合設立が5,000人以上である（いずれも2005年4月1日以降の設立）。

<sup>10</sup> 企業年金連合会（2015）、94ページ、JPアクチュアリーコンサルティング（2013）、18～19ページ等を基に引用参照。なお、2005年以降の基金数の推移を調査すると、全体に占める総合設立の割合は7～8割となっている。

## 4.2 厚生年金法等の改正

2000年代後半になると、代行返上や解散がやや収束した。その後、2012年3月末で適年が廃止となり、従来型の制度として残るのは厚生年金基金のみとなった。その前後に当たる2012年2月、厚生年金基金の運用を担っていたAIJ投資顧問が、厚生年金基金の資産を横領する事件（以下、AIJ事件とする）が発生した。これを受けて、厚生労働省では厚生年金基金制度の本格的な見直しを実施した。その結果、2013年6月に厚生年金保険法の一部改正法が可決・成立し、既存基金に対して他の制度移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入が行われることとなった（2014年4月より施行）<sup>11</sup>。図表5は、2000年以降直近までの厚生年金基金数の推移を示したものである。これによると、法改正後の2014年以降、再び基金数が減少している様子が窺え、2020年1月時点ではわずかに8基金となっている<sup>12</sup>。

図表5 厚生年金基金の年度別推移



（出所）厚生労働省ホームページ、企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基に作成。基金数は単独・連合・総合の合計値。

## 4.3 退職給付会計基準の改正と企業年金制度への影響

先のAIJ事件や厚生年金法等の改正時期に近い2012年5月、企業会計基準委員会から「退職給付に関する会計基準」および「退職給付に関する会計基準の適用指針」が公表された。主

<sup>11</sup> 具体的な概要として、(1)施行日以後の新規の基金設立を認めない、(2)施行日から5年間（2019年3月31日まで）を時限措置期間として特例解散制度を見直す、(3)施行日から5年後以降（2019年4月1日以降）は、代行資産保全の観点から基準を満たさない基金に対して解散命令の発動が可能となる、(4)上乘せ給付の受給権保全を支援するため、他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける、などが主なものである。

<sup>12</sup> 8基金の内訳は、単独・連合3、総合5である（企業年金連合会ホームページ参照）。



な改正内容は、未認識債務の処理について遅延認識から即時認識となる他、割引率の見直し、予想昇給率の見直し等である。原則2013年4月以後に開始する事業年度からの適用で、当面は連結財務諸表のみが対象となった。こうした会計基準の改正によって、既存の確定給付型制度へ及ぼす影響は少なくないと考えられる。具体的には、運用成果の変動等による未認識債務が即時認識となることにより、貸借対照表上「その他の包括利益累計額」として純資産に反映される。積立不足等による財政的な問題を抱えている企業では、業績への懸念から確定拠出型への移行や、あるいは制度廃止へ加速化することも想定される<sup>13</sup>。また、適年廃止時と同様に、法令改正や制度変更をきっかけとした従業員の福利厚生見直しによって、単純に他の企業年金制度へ移行せずに、廃止・解散を選択する企業動向も推測できるのである。

なお、その他の財務諸表上の影響として、企業年金情報等の会計情報については、有価証券報告書を見る限りは従来通り注記事項への記載にあまり大きな変更は見受けられない。というのも、注記事項への記載は各企業によって差があり、簡潔な表現に留まる企業もあれば、内容を充実させて詳細に記載する企業もあるなど様々な状況となっている。財務諸表の利用者から見ると、会計情報の有無はディスクロージャーの観点上重要であり、そのためには注記事項への各社の統一化や充実化が望ましい。

## 5. 先行研究

我が国の企業年金に関する研究はこれまでに多く存在する。そこで、本稿との関連性の高い観点で以下の2点に分類している。すなわち、第1の視点は適年や厚生年金基金等の制度的あるいは実証研究、第2の視点は日本の企業年金を米国のDB制度に置き換えて、廃止やDC制度等への移行要因についての研究である。

まず、第1の視点では、2012年に発生したAIJ事件を契機として、厚生年金基金制度への影響や今後の展望などについてまとめられた研究を整理する。AIJ事件の概要を中心に論じられているものとして、中林（2012）、蟹江（2013）などが挙げられる。中林（2012）は、事件後の基金における決算の取扱いや財政運営基準等の一部見直しについて整理し、基金の存続のあり方を議論すべきと説明している。蟹江（2013）は、基金廃止による影響や受給権を巡る訴訟の可能性を指摘し、年金受給者や加入員の視点で検討する必要性を説明している。また、根岸（2013）は、AIJ事件によって発覚した積立不足の問題点と会計基準改正後の課題について整理し、企業年金制度は確定給付型よりも被用者の自主性を尊重した確定拠出型にすべきであると説明している。丸山（2014）は、AIJ事件後の企業年金ガバナンスの高まりについて、アンケート調査を実施して実証分析を行っている。その結果、AIJ事件当時（2012年）はガバナンス・レベルの低い基金が少なからず存在していた可能性は高いことを分析し、第2の事件発

<sup>13</sup> 企業会計基準委員会（ASBJ）ホームページ等より引用参照。

生を防ぐためにもガバナンス・レベルの引上げを指摘している。

また、臼杵（2005）は、厚生年金基金の積立不足の点から代行返上、解散、DC制度導入の3つを分析している。その結果、財務リスクの高い企業ほど厚生年金基金を解散し、財務状況に余裕のある企業ほどDC制度を採用していると説明している。吉田（2013）は、2013年の退職給付会計基準変更に際して、債務の遅延認識から即時認識に変更となった場合、それに伴って企業の年金資産の運用政策が変更となるかどうかについて米国会計基準採用企業を用いて予備的に分析を行った。その結果、運用利回りの低い企業ほど運用資産が株式よりも債券割合が高くなり、変更前と比較して運用ポートフォリオの適正化が達成されると説明している。拙稿として壁谷（2016）は、適年制度終了に関して他制度への移行や廃止について分析している。その結果、債務を多く抱える企業や業績の良くない企業ほど適年制度の廃止を実施していると説明している。

次に、第2の視点については、米国の類似研究の中で、既存のDB制度を廃止あるいは他制度等への移行に関する研究を整理する。米国では、これらの研究が多く存在しており、その要因としてDC制度やCB制度などの制度自体が米国内で早い段階で普及していたことが挙げられる。なお、日本の適年や厚生年金基金を米国ではDB制度に置き換えて、本稿の参考とする。Stone（1991）は、DC制度への移行により、企業はDB制度における保険料などの会計コストを減らすことができる他、運用リスクなどを従業員に転嫁できるとしている。さらに、財務状況の厳しい企業ほどDB制度を継続しないでDC制度を採用すると説明している。Petersen（1994）は、企業の財務的に圧迫している際のリスク軽減策として、年金制度の選択とキャッシュフローの変動に着目して分析している。その結果、DC制度がDB制度よりも制度的に柔軟性が高いことから、企業はリスク軽減策としてDC制度を選択する傾向にあると説明している。Ippolito（1995）は、DC制度の普及について、1980年代の管理コストの増加や製造業から非製造業への従業員シフト等の要因を指摘している。

## 6. 考 察

前章までで企業年金に関わる制度内容と関連動向を整理してきた。そこで、本章では現状と課題を整理するために、いくつかの検討事項を掲載する。以下、3項目に分けて論じていく。

第1に、企業年金の制度設計の見直しについてである。これまで、企業は従業員の福利厚生観点から退職一時金や企業年金給付の契約債務とさらなる充実化を図ってきた。しかしながら、2000年以降の様々な制度的あるいは経済環境の変遷を経て、新たな見直しを迫られてきている。すなわち、企業経営者には企業経営と福利厚生のあり方が問われている。こうした中、制度変更等を契機に企業年金をDC制度等の自己責任型に移行したり、年金制度そのものを廃

止したりするなど、従来とは大きく異なる決断を下す企業も多い様子が窺える。改めて、企業経営の原点を見据えながら、年金制度設計の重要性を見つめ直す必要があると感じる。

第2に、個人の自己責任投資の明確化についてである。上述の通り、近年の動向は確定給付型から確定拠出型へのシフトが進展している。こうした中、従業員各人は将来のライフプランニングやリタイアメント・プランニングを考慮しながら計画的な資産設計・選択をしていかなければならないと考える。2019年6月に発生したいわゆる「老後資金2,000万円問題」でも明らかかなように、企業年金や退職金を含めて投資の自己責任の重要性が今後ますます高まるのは喫緊の課題である。企業に依存するのではなく、むしろ年金や退職金などをどのようにして検討・対策すべきかを慎重に議論していく必要があると感じている。

第3に、ディスクロージャーの充実化についてである。第4章にて取り上げているように、年金制度や会計基準等の変更に伴う財務諸表の記載情報の変更は、財務諸表の利用者から見ると重要な検討項目となることは明らかである。例えば、厚生年金基金を代行返上し、新たにDC制度やDB制度へ移行するという情報などを指す。しかしながら、現状では企業間による表記方法が大きく異なっており、ディスクロージャーの観点で十分とは言い難いと感じる。このため、企業年金や退職給付制度に関する会計情報記載の充実化を図るべきであり、今後の進展が期待される場所である。

## 7. おわりに

2001年度の退職給付会計導入以降、企業年金を取り巻く環境は、急速に変化しつつある。企業経営者は、自社の業績と従業員の福利厚生面を比較しながら、様々な選択を迫られてきている。既に、2012年に適年制度が廃止となり、もう1つの企業年金制度である厚生年金基金についても制度運営が難しい状況となり、今後ますます経営者の決定手腕が問われている。

こうした中、本稿では企業年金の制度的な枠組みを概観し、また関連する会計基準変更や2012年に発生したAIJ事件等を踏まえながら現状と課題の整理に取り組んできた。我が国の企業年金制度は、種類が多い上に歴史の変遷や構造などが複雑多岐に渡るものである。このため、本稿で整理した制度的内容はほんの一側面にすぎない点は歪めない。しかしながら、既に廃止あるいは廃止予定の適年と厚生年金基金を中心に整理し、近年の会計基準変更という処理方法を含めて議論・検討することで、改めて企業年金制度のあり方や今後の方向性を検証する点で、研究意義は一定あったと考えている。

一方で、本稿作成によって取り上げることのできなかったいくつかの問題点についても触れておく。第1に、厚生年金基金の廃止要因について、実証分析の必要性である。第2に、厚生年金基金の採用企業による他制度への移行についての要因分析の必要性である。これらは、最

終的に制度廃止後に、タイミングを見ながら改めて取り組んでいくため、いずれも今後の課題として検討したい。

最後に、退職給付会計基準の変更やディスクロージャーの観点で、今後の期待・要望について触れておく。従来の遅延認識から即時認識へと変更されたことで、企業経営と退職給付債務との関連性がさらに重要となる。一方で、企業年金制度の運営は従業員の福利厚生面だけでなく、報告利益に影響を与える項目の1つとして重要性が高い。企業はこの両面を見据えながら、今後さらに重要な意思決定が求められていくことになる。加えて、市場関係者や財務諸表の利用者などは、企業評価や企業分析といった様々な観点で企業年金や退職給付債務等の情報を必要とすることから、今後なお一層の会計情報の開示が進展していくことを期待したい。

\*本研究は、公益財団法人石井記念証券研究振興財団・研究助成金（平成29年度）を受けて作成したものである。ここに記して厚く感謝申し上げる。

## 引用・参考文献

- Ippolito, R. A., 1995. Toward explaining the growth of defined contribution plans, *Industrial Relations*, 34(1), pp.1-20.
- Petersen, M. A., 1994. Cash flow variability and firm's pension choice: A role for operating leverage, *Journal of Financial Economics*, 36(3), pp.361-383.
- Stone, M., 1991. Firm financial stress and pension plan continuation/replacement decisions, *Journal of Accounting and Public Policy*, 10(3), pp.175-206.
- 白杵政治 (2005) 「企業年金の制度選択要因」『日本ファイナンス学会第13回大会予稿集』、63-77.
- 蟹江宣雄 (2013) 「AIJ 事件と厚生年金基金」『証券アナリストジャーナル』第51巻第6号、63-67.
- 壁谷順之 (2016) 「適格退職年金制度終了後の退職金・年金政策」『証券アナリストジャーナル』第54巻第9号、74-83.
- 壁谷順之 (2017) 「厚生年金基金制度の廃止とその要因分析」『日本ディスクロージャー研究学会 第2回 JARDIS Workshop 予稿集』、77-87.
- 企業年金連合会 (2015) 『企業年金に関する基礎資料 平成27年12月』.
- 企業年金連合会ホームページ (<https://www.pfa.or.jp/>).
- 企業会計基準委員会 (ASBJ) ホームページ (<https://www.asb.or.jp/jp/>).

- 熊井憲章（2011）『企業年金制度の選び方・活かし方』労働調査会。  
厚生労働省ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）。
- JP アクチュアリーコンサルティング編（2013）『利回りや株式相場に影響されないリスク回避の企業年金設計』中央経済社。
- 新日本有限責任監査法人編（2010）『退職給付会計の実務』中央経済社。
- 中林宏信（2012）「厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する法改正と今後の動向」『ビジネスガイド』2012年10月号、37-39。
- 根岸英美（2013）「退職金制度と退職給付会計の今日的課題に関する一考察」『立教ビジネスデザイン研究』第10号、33-44。
- 丸山高行（2014）「企業年金ガバナンスの構造分析とレベル比較」『保険学雑誌』第627号、31-61。
- 三輪登信（2015）『パターン別 退職給付制度の選択・変更と会計実務』中央経済社。
- 山田泰章（2005）『適格年金廃止とこれからの退職金』税務研究会出版局。
- 吉田和生（2013）「退職給付債務の即時認識と年金資産の運用政策 — アメリカ会計基準採用企業の分析 —」『オイコノミカ』（名古屋市立大学）、第49巻第2号、79-88。