

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

A Study of Current Issues for System of Retirement Benefits and Accounting Standard of Retirement Benefits in Financial Statements of Employers

根岸 英美

NEGISHI, Hidemi

企業が、終身雇用と年功序列、右肩上がりの経済成長を前提に設計した企業年金制度が深刻な問題を抱えている。時代の変化に伴い、これらの前提条件が崩れてしまったことにより、確定給付型の企業年金は将来の給付に対する年金の積立不足という問題に直面している。

日本の会計制度においても国際標準に近づけるための検討がなされ、会計ビッグバンの一環として退職給付に係る会計基準が、2001年より適用された。さらに、2014年4月1日以降開始する事業年度より改正退職給付会計基準が適用される予定であり、現行の会計基準では過去勤務債務や数理計算上の差異等の未認識項目を遅延認識することが認められていたが、改正後は連結財務諸表において、それらを全て貸借対照表に即時認識することとなった。

本稿は企業が退職給付会計の対象とするべき退職一時金および年金の債務を研究の対象とし、その今日的な問題を概観して、会計基準の国際化により導入された退職給付に係る会計基準がどの様に制度に影響を及ぼすかを分析し、制度提言を行うことを目的とした。

キーワード：退職給付会計 (Retirement Pay Accounting Standard), 厚生年金基金 (Employees' Pension Fund), 積立不足 (Unfunded Pension Liabilities), AIJ 投資顧問 (AIJ Investment Adviser), 確定拠出年金制度 (Defined Contribution Pension Plan)

1 はじめに

(1) 本調査研究の問題意識

企業が、終身雇用と年功序列、右肩上がりの経済成長を前提に設計した退職金や企業年金の制度が深刻な問題を抱えている。その今日的問題を概観し、会計基準の国際化により導入された退職給付に係る会計基準がどの様に制度に影響を及ぼすかを分析し、制度提言を行うことが本稿の目的である。

厚生労働省は、「平成20年就労条件総合調査結果の概況」において、大学卒の管理・事務・技術職の35年以上勤続した1人平均の退職給付額を2,335万円であると示している¹⁾。従来型のいわゆるサラリーマンの生活設計とは以下のようなものであろう。22歳で就職し、60歳

まで40年弱勤続する。年取は着々と上がり、結婚し、家庭を築き、やがて子供が巣立ち、定年退職する60歳頃には、建てた家のローンを完済し、公的年金を受給しながら第2の生活に入る。その際に、退職金を一時金や年金で受け取る。しかしながら、ドラッカー(2002)は「30年以上存続する企業はほとんどなくなることを覚悟しなければならない」と述べている。サラリーマン家庭は働き手たる夫と専業主婦に子供2人とといったような家庭像、居住用の土地が右肩上がりの価格上昇、現役時代の6割を目指す公的年金の受給、そして、なによりも終身雇用先である企業の永続性などの前提が崩れてしまった。退職給付の制度はこれらの崩れてしまった従来の概念を前提条件として設計されていた。本稿は、時代の変化に伴う、退職給付制

度とその会計の変化を再考するものである。

(2) AIJ 投資顧問による年金消失問題

2012年2月、AIJ投資顧問が受託した企業年金の消失問題が発覚した。証券取引等監視委員会の検査で、受託金額約2,000億円の大部分が消失していることが判明し、業務停止となった。運用の失敗による損失は、最大で年間500億円と推測される。顧客の大半は中小企業が作る総合型の厚生年金基金であり、124の企業年金基金から受託していた資産のうち現在残る資産は80億円程度と推定される。

AIJ投資顧問は株や債券などの伝統的資産以外に投資する代替資産、いわゆるオルタナティブ資産を使ったヘッジファンドで高い収益を上げていたとしていたが、実際には運用難で多額の損失を出していた。2008年のリーマン・ショックの影響が多額の損失の直接的要因と言われており、多額の損失があるにも関わらず、顧客である企業年金基金には、虚偽の運用報告をしていた。

年金基金は、母体企業の従業員から年金運用を受託したのであり、それらを適正かつ公平に運用する義務がある。濱田(2012)は「AIJ投資顧問の事件において、委託者であった多くの厚生年金基金も運用の専門家であったはずで、厚生年金基金は積立方式であり、厚生労働大臣の認可を受けて年金加入者が拠出した掛け金や積立金の管理や運用を行う基金にも、年金加入者に対する受託者責任があります。」と述べている。受託者責任には、顧客に対しての善管注意義務と忠実義務があり、年金の運用を任された受託者は、受益者である顧客の利益を最優先し、その運用に当たらなければならない。事件は、形式上は適正に設計された企業年金資産の受託に関して、肝心の受託者意識の欠如が、規制緩和により欠陥として現実化したものである。これが我々に大きな再考を促すきっかけとなったのである。

(3) 退職給付と企業年金

上野(2008)は、退職給付を「勤務を事由として退職以後に給付される給付の総称」と定義している。給付の方法によって、一時金として給付を受ける退職一時金と年金として給付を受ける退職年金と区別できる。広辞苑²⁾は、年金を「年を標準として定めた金額を定期的に給付する制度のもとで、支払われる金銭。老齢・障害・死亡などにより失う所得の保障を目的とする。制度の性格により公的年金・私的年金に分け、給付事由により老齢年金・障害年金・遺族年金などに大別」としている。国が社会保障として行う公的年金以外の私的年金は、企業が福利厚生として行う企業年金、そして個人が老後の所得保障の準備として行う個人年金に分けることができる。本稿で研究の対象とするのは、企業が退職給付会計の対象とするべき退職一時金および年金の債務、企業年金である。

2 企業年金制度

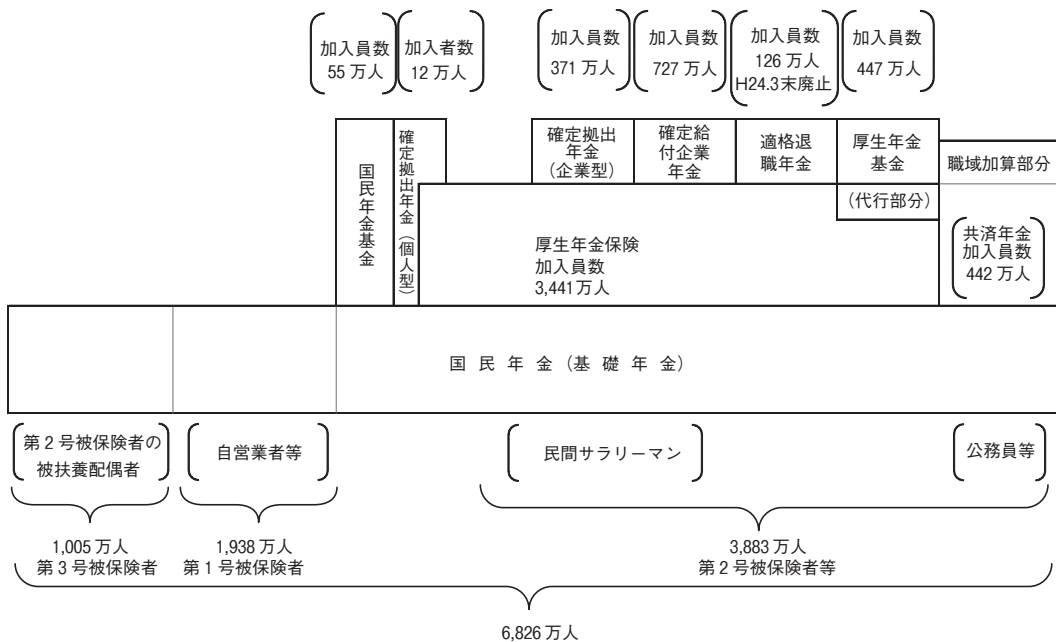
(1) 企業年金の諸制度

日本の企業年金は退職金制度から切り替えられたものであり、退職一時金と併用している企業もある。久保(2009)は、表1の様に、江戸時代に年季が明けた丁稚奉公への功勞として行った暖簾分けが退職金制度の起源であり、暖簾代は永年の勤続に報いる金銭の性格を持つようになったと分析している。退職金を一時金でもらうか年金でもらうかの選択は使用者の定める就業規則によるのであるが、被用者は経済の成長期には金利率が高かったため、年金資産が運用されてトータルの支給額が多くなる年金を選択するインセンティブが、使用者には年金資産として運用のスケールメリットを出せるというインセンティブが働くこともあり、企業年金制度の発達につながった。

表1 企業年金制度の歩み

年代	主要事項
江戸時代	暖簾分けが始まる
明治時代	退職金としての制度化が進む
大正時代	公務員の恩給にならった社内年金も出現
戦後	資金不足・高度成長の中で退職金が普及
1952年	退職給与引当金税制（要支給額100%まで損金算入）を創設
1956年	退職給与引当金税制，損金算入限度を要支給額の50%に圧縮
1962年	税制適格退職年金制度を創設
1965年	厚生年金基金制度を創設
1980年	退職給与引当金税制，損金算入限度を要支給額の40%に圧縮
1998年	退職給与引当金税制，損金算入限度を要支給額の20%に圧縮
2000年	退職給付会計を導入
2001年	確定拠出年金制度を創設
	確定給付企業年金制度を創設
2002年	退職給与引当金税制，損金算入を廃止
2012年	税制適格退職年金制度を廃止

出所：久保（2009）より筆者作成



* 厚生年金基金，確定給付企業年金及び私学共済年金の加入者は，確定拠出年金（企業型）にも加入できる。
 * 国民年金基金の加入員は，確定拠出年金（個人型）にも加入できる。
 * 数値は，平成23年3月末。

図1 日本の年金制度

出所：厚生労働省年金局「厚生年金等の現状について」より筆者作成

現在の日本の年金は、3階建ての年金制度と呼ばれており、図1の様に表すことができる。全国民を対象とする基礎年金いわゆる公的年金が1階部分、民間企業の被用者は厚生年金保険、公務員は共済年金に加入しており、2階部分の公的年金である。そして、3階部分に該当するのが、企業年金である。

企業年金制度は大きく、確定給付年金、確定拠出年金に分けることができる。そして確定給付年金は、さらに3つの制度に分けることができ、厚生年金基金、税制適格退職年金、確定給付企業年金から構成されている。

1) 確定拠出年金

2001年10月1日に施行された確定拠出年金法による確定拠出年金制度は「拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される年金」と定義されている。米国の内国歳入法401条(k)項に基づいた拠出を確定させる掛金建ての年金制度を参考にしていると言われている。

事業主はあらかじめ定められた掛金を拠出する義務を負うだけで、運用にかかわるリスクは一切負担しない。確定給付型の年金では年金資産の移管という問題点があったが、確定拠出年金では自己の勘定で年金資産を管理していくため、転職時の年金資産の移管が可能となった。日本企業の特徴である終身雇用の崩壊で、雇用の流動化が進み、この制度の構造は現在の日本の年金制度の主流となりつつある。

また、この制度の特徴であり最大のメリットは、自己責任のもと、将来受け取る年金を自分で運用、管理していくことにある。資産の運用次第では、高収益をあげることも可能であり、自己の裁量によって将来受け取る年金額が決まってくる。

企業に依存することなく、企業の外部に過去の勤務期間に応じた個人の年金資産として保全されることから、仮に企業が倒産したとしても、年金給付の減額や積立不足の心配がなく、企業の業績の影響を受けることがない。資産運

用の責任が個人にかかってくることから、運用管理機関は個別の運用商品に関する情報や運営に関する一般的な情報を加入者へ提供することとされている。また、分散投資の手法など社員への投資教育も重要になってくる。2011年8月10日、確定拠出年金法の一部が改正され、投資教育の継続的実施の明確化として「事業主は、企業型年金加入者等が行う運用の指図に資するための必要な措置を講ずるに当たっては、継続的に実施するとともに、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させることができるよう配慮するものとする。」と規定している。

2) 税制適格退職年金

税制適格退職年金は1962年3月31日に誕生した。日本経営者団体連盟が1957年8月22日に企業年金の課税政策に関する要望を関係各方面に提出したことにより創設された。その要望は、国が行う社会保障には国民経済的に一定の限界があり、それを補完するには企業の自主的な努力や個人の備蓄により老後の生活を保障する必要があるとしている。この要望がきっかけとなり、退職金制度に対する税制整備が活発となり、法人税法と所得税法の一部改正により税制適格退職年金が誕生した。適格年金制度は、2002年3月31日までに企業と金融機関が締結する企業年金契約のうち不当差別禁止や適正な年金数理などの一定の要件を満たすものについて、掛金を非課税にすることを中心とする税制優遇を認めるものであった。

要件は、事業主がその使用人を受益者等として掛金を払い込み、信託銀行や生命保険会社等が退職した使用人に退職年金を支給するものであること、掛金及び給付の額が適正な年金数理に基づいて算定されていること、年金財産として積み立てられた金額は原則として事業主に返還されず、契約を解除したときは受益者等に帰属するものであること、そして、受益者等のうち特定の者について不当に差別的な取扱いをしないことである。

初期の適格年金は、退職金制度の上乗せとしての位置づけで労使双方が拠出する拠出制年金制度が大多数であったが、次第に退職金制度から切り替えるものが主流となった。ただし、年金の一時金選択を認めており、年金の支給期間も従業員が死亡するまでの終身支給ではなく、一定の年数であることが一般的である。実際は、退職一時金の分割支給と退職資金が企業の外部へ積み立てられ確保される社外保全とが特徴である。適格年金制度は、税制優遇があり代表的な企業年金であったが、2002年の確定給付企業年金の導入により、以後の新規契約は認められないこととなり、2012年3月末で税制上の優遇措置が廃止された。適格退職年金は、積立基準や情報公開などの受給権を保護する規定がなく、企業が倒産した場合、積立不足となった年金が受け取れない場合があること等が問題として指摘され廃止となった。

3) 確定給付企業年金

確定給付企業年金制度とは、2001年6月に成立した確定給付企業年金法により創設され、受給権保護を目的としており、将来の年金受給額の計算式を事前に確定しておく制度のことである。年金の受給をより確実にする仕組みといえる。確定給付企業年金制度の誕生の背景として、適格年金制度は税制で優遇するという仕組みを持っていたが、受給権保護の観点からは限界があった。また、退職一時金を分割して給付するという形態では、老後の所得保障の強化の観点からは、ほど遠いものがあり、適格年金制度に代わるものとして、確定給付企業年金制度が誕生した。この制度を実施できるのは、厚生年金の適用を受けている事業主で、法人または常時5人以上の従業員を使用する事業所である。

また、確定給付企業年金法の概要によると受給権保護について、積立義務は将来にわたって約束した給付が支給できるよう、年金資産の積立基準を設定する、受託者責任の明確化は企業年金の管理・運営に関わる者の責任、行為準則

を明確化する、情報開示は事業主等は年金規約の内容を従業員に周知し、財務状況等について加入者等への情報開示を行うとしている。

給付の原資は掛金と積立金の運用収入だが、もし積立金の運用収入が予定より不足する場合は、掛金を引き上げなくてはならない。近年の低金利下での資金運用は、とても厳しく予定よりも積立金の運用収入が少ないのが現状である。また、積立不足が生じた場合は、一定期間内に不足が解消されるように掛金を拠出しなければならないという積立義務が課されている。また、過去の加入期間に対する給付を支払うだけの積立金を保有しているかどうか、毎年積立状況をチェックする仕組みが導入されており、事業主や資産運用機関に対する行為準則として、年金資産の運用責任である受託者責任と加入者や受給者へ財務状況などの情報開示を義務付けている制度である。

また、確定給付企業年金の新たな給付設計として、キャッシュ・バランス制度も認められている。この制度は給付が金利変動などの経済実態に連動する制度であり、企業の財務体質の安定化と年金財政の安定化を図ることができる。

4) 厚生年金基金

確定給付年金の類型として厚生年金基金がある。厚生年金基金は、国が給付を担う厚生年金の報酬比例部分の一部を代行する代行給付に加え、基金独自の上乗せ給付を行う。制度の運営は、母体企業とは独立して設立される厚生年金基金が行う。公的性格の強い制度であるため、基金の設立には厚生労働大臣の認可が必要であり、厚生年金基金には単独型、連合型、総合型の3つの類型が存在する。今回のAIJ投資顧問問題で多額の被害を受けたのが、総合型の厚生年金基金である。

この制度では基金が解散する場合、代行給付のために納付した保険料に相当する積立金を一括して国または企業年金連合会へ返還する必要がある。

厚生年金基金は、厚生年金の物価スライド

分を除く報酬比例部分を国に代わって給付する代わりに、厚生年金の保険料の一部が免除されている。この免除保険料率は、将来の報酬比例部分を給付するのに必要な保険料を計算して決められるが、その時に将来の給付額を一定の比率で割り引き、現在必要な年金資産の額を算出する。この割引率はずっと5.5%に据え置かれてきた。そして、積み立てた年金の運用収益はこの5.5%をずっと上回っていたため、厚生年金基金にとっては、基金の独自給付を増額できる等のメリットが大きかったといえる。しかし、バブル崩壊後の低金利では、積立金の運用利回りが低下し、割引率との差額が積立不足となり、それを企業が補てんしなくてはならなくなった。また、退職給付会計基準が、2000年4月1日以降に始まる事業年度から適用されたことにより、厚生年金基金の積立不足額は企業の債務として認識されるようになり、国の年金の代行部分が足かせとなり、企業自体の格付けに悪影響が及ぶようになった。終わりの見えない低金利時代が続き、積立不足が増加していく中、代行給付部分を国に返上させて欲しいという要望を受けて、2002年に確定給付企業年金が導入された。これにより、代行返上ができるようになり、多くの大企業が代行返上を行い、確定給付企業年金へと移行していった。

(2) 企業年金制度の問題点

ここでは、前述してきた企業年金の諸制度の問題点を整理する。

1) 適格退職年金の廃止

前述のように、適格退職年金は、2002年の確定給付企業年金の導入により以後の新規契約は認められないこととなり、2012年3月末で廃止された。ただし、受給者のみで構成された閉鎖型の適格退職年金契約のうち、事業主が存在しないもの及び厚生年金保険未適用事業所の事業主が締結しているものについては、適格退職年金契約に係る税制上の措置を継続適用する措置を講じている。したがって、受給者は廃止

後も税の優遇措置を受けることができ、受給権保護が図られることになる。しかし、多くの企業が適格退職年金の廃止によって、確定給付年金か確定拠出年金に制度移行もしくは廃止を余儀なくされた。適格退職年金が廃止されることによるデメリットは、掛金の損金算入ができなくなることである。

2) 積立不足

今回のAIJ投資顧問事件で、被害を受けた厚生年金基金に関する厚生年金基金制度は昭和41年に創設された。2010年度末時点で厚生年金基金への加入員数は447万人、件数は595基金、資産残高27兆8,538億円である。この制度は、公的年金である厚生年金の一部を国に代わって支給し、その支給を行うための費用として事業主から保険料を徴収するものである。また、基金ごとに上乗せ給付を行っており、基金が解散する場合、代行給付のために納付した保険料に相当する積立金を、一括して国または、企業年金連合会に返還する必要がある。

現在、国の代行部分を除く基金独自の給付部分は約6割の基金の予定利率が制度創設時に一律に設定された年5.5%のままだが、2008年秋のリーマン・ショックなどの経済混乱で運用は不安定になり、実際の平均運用利回りがこれを下回る例が目立つ。運用先を自由に選べるようになった1997年度から2010年度まで14年間の平均利回りは1.7%である³⁾。厚生年金基金は予定の運用利回りを実現できないと資産である積立金が不足することになり、事前に約束した金額を加入者へ給付できなくなる。企業年金連合会によると、2007年度以降は積立不足の基金の方が多くなり、2010年度末では全体の7割強にのぼっている。

積立不足の厚生年金基金に対しては、原則として基金を設ける企業が掛金を追加、穴埋めしなければならないが、経営悪化など一定の要件を満たせば、給付額を減らすことで積立不足を解消することもできる。しかし、代行部分に関しては給付の減額ができず、積立不足は母体企

業が補う必要がある。

3) 厚生年金基金解散が困難

解散する際、積立金のうち代行部分の給付に必要な最低責任準備金は、代行返上の際に国へ返す必要があり、基金を解散する場合は、厚生労働省が所管する企業年金連合会に移さなければならない。積立金が最低責任準備金に満たない代行割れ基金が代行返上や解散に踏み切る際には、企業が掛金を追加し最低責任準備金の積立不足を解消する必要がある。世界経済の混乱や母体企業の経営悪化で、代行割れ問題は一段と深刻になっている。

厚生労働省によると、代行割れの厚生年金基金の数は2010年度末が213で、全体の4割弱である。2008年度末の8割弱よりも改善したが、なお高水準といえる。こうした代行割れ基金は積立金が不足しているため、最低責任準備金を一括して用意できない。そのため基金を解散する場合は、2011年8月から5年間に限り、分割納付の特例措置を受けることができ、特例解散では分割納付の間に総合型の厚生年金基金をつくる企業の一部が倒産した場合、その債務は残る企業が負担することになっていた。

代行割れ基金の母体企業の多くは業績が悪化しており、解散しようとしても、積立不足や構成企業が倒産した場合の債務負担などを解決できない基金も多数存在し、こうした基金は解散できないまま財政がさらに悪化してきた。

これらの現状を踏まえ、厚生年金基金制度の法改革が進められ、2013年6月20日付けの日本経済新聞によると、厚生年金基金制度の改革法が2013年6月19日に成立し、翌年4月に施行する見通しである。財政が悪化した基金を5年以内に解散させ、代行部分を返還させる内容であり、9割の基金が解散を迫られることになる。厚生年金基金の運用難による財政悪化に歯止めをかけるのが狙いである。厚生年金の新設を認めず、既存の基金は解散又は他の企業年金制度へ移行する必要がある。一定の基準を満たす1割の基金は存続を認められているが、下回

れば厚生労働省が解散命令を出せる。

この積立不足の問題は、以前から問題視されていたが、AIJ投資顧問年金消失問題が起きたことにより改めて認識され、具体的な解決策の検討に至った。

4) 受託者責任は履行されているか

現在の金融商品取引法により登録された金融取引業者である投資顧問業者は、投資助言業だけではなく、投資一任契約を締結して投資運用業を行うことができる。投資顧問業者を含む投資運用機関は、法規制のもと、顧客に対して善管注意義務（Duty of Care）と忠実義務（Duty of Loyalty）からなる受託者責任（Fiduciary Duty）を負っている。

また、厚生年金基金も年金加入者が拠出した掛金や積立金を運用、管理する立場であり、年金加入者に対して受託者責任を負っている。基金は受益者からの信認を受け、財産の名目的な所有権を持ち、運用や管理をする権限を行使するが、運用手法や金融商品の複雑化や多様化に伴い、金融商品の買い手である基金がその仕組みやリスクとリターンの全容を把握することは困難を極めている。

基金が運用会社を採用する際、受託者責任を果たすためのガイドラインは既に存在するが、運用方針や運用者の手腕、運用を支える組織やリスク管理体制を基金が把握することはとても重要である。今回のAIJ投資顧問による年金消失問題は、年金資産の運用予定利率を下げられない厚生年金基金が高利回りの投資商品へ安易に飛びつき、資産運用の専門性の乏しさから年金資産を消失してしまう結果となった。今後は、年金基金、運用会社、信託銀行等の当事者全てに受託者責任を徹底させるためのガバナンスを強化することが必要である。

3 年金会計

本稿の第3章では、前章で述べてきた企業年金制度に関する会計処理について整理を行う。

年金資産	退職給付債務
会計基準変更時差異の未処理額	
未認識過去勤務債務	
未認識数理計算上の差異	
退職給付引当金	

図2 退職給付引当金残高

出所：『新会計制度の実務問題—5 退職給付会計の実務』中央経済社，2002年より筆者作成

(1) 確定給付年金制度の会計処理

1) 従来の会計処理

従来の退職給与引当金は、企業の退職給付制度のうち、退職金の財源を社内に積み立てておき、退職時に一時金として給付する退職一時金制度を対象とした退職金会計であった。通常、会計の基本的な考え方から、従業員への退職金の支払いは、退職時に一時に費用として計上するのではなく、在職期間に適正に費用として計上する、期間損益計算の観点から費用計上すべきだとされている。そのうち、退職一時金に関する会計処理は、昭和43年11月に当時の大蔵省企業会計審議会より公表された「退職給与引当金の設定について」という指針に基づいて行われてきた。また、引当金の設定方法は期末要支給額方式、将来支給額予測方式、現価方式、及び税法基準の4方式が認められていた。

2) 現行の退職給付に関する会計処理

1998年6月、企業会計審議会より退職給付会計に関する基準等が公表された。当時の国際会計基準を強く意識した内容となっている。

これらの基準等が公表された背景には、従来の退職金会計では、退職一時金制度を対象としていたが、時代の流れとともに企業年金制度の需要が高まり、退職金に関する会計基準の整備が必要となった経緯がある。現行の退職給付会計基準は、退職一時金制度と企業年金制度、すなわち退職給付制度全般を包括した会計基準であり、確定給付型の退職金制度を前提としている。

退職給付会計における退職給付債務とは、企

業が採用する退職金制度別に、まずは退職時に予想される退職給付見込額を計算し、次に退職給付見込額のうち期末までに発生していると認められる額を見積もり、最後に期末までに発生していると認められる額を現在価値に割引計算したものである。退職給付引当金は、退職給付債務に、会計基準変更時差異の未処理額、未認識過去勤務債務、未認識数理計算上の差異を加減した額から年金資産の額を控除した額を貸借対照表の負債の部に退職給付引当金として計上する。

3) 退職給付に関する新会計処理

企業会計基準委員会（ASBJ）は2012年5月17日、改正企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」と、改正企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針」を公表した。日本の会計基準を国際会計基準へ近づけるための改正である。

改正退職給付会計基準の特徴は、今までの退職給付会計基準では過去勤務債務や数理計算上の差異を除いた額を退職給付債務として負債計上していたが、2014年4月1日以後開始する事業年度末に係る連結財務諸表において、上記の未認識項目である過去勤務債務や数理計算上の差異が認識されることになる。

(2) 問題点

1) 年金数理計算

年金数理計算とは、将来発生する給付についてその時期と金額を量的に見積もる手法のことをいう。年金財政を考える上で、将来の収入

や支出を予測する必要がある、その予測の前提条件が基礎率である。年金制度の運営を安定的にするためには、この基礎率を恣意的ではなく、合理的な根拠に基づき決定しなければならない。確定給付企業年金制度で使用される基礎率として、予定死亡率、予定脱退率、予定昇給率、予定利率などがある。確定給付企業年金法施行規則によると、「予定利率は、積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるものとする。ただし、国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を下回ってはならない。」とある。

年金数理計算は通常、厚生労働大臣が認定した年金数理人が行う。彼らは確率・統計の手法を駆使し、将来の不確実な事象を取り扱う専門家である。確定給付企業年金の制度は、保険の原理をベースにしているため将来の給付を予測し、それに合った掛金を合理的に見積もらなくてはならない。しかし、将来の給付額を正確に見積もることはかなり困難であり、それを見積もるための基礎率も過去のデータを基に算定した仮定のものであり、真に正確とはいえない。特に昇給率、退職率、死亡率、そして何よりも割引率を仮定することは難しく、不測の事態までも予測することは極めて困難である。確定給付型の年金制度においては、この基礎率の算定はとても重要であり、定期的に見直しを行う必要があるが、合理的な算定が難しいという問題がある。

2) 企業年金の企業業績への影響

公的年金制度は、低金利、低経済成長、少子高齢化など、計算の前提と実際との大幅な乖離から多大な債務を負うことになり、給付水準を引き下げざるを得ない状況であり、企業年金は、公的年金を補完するための制度として位置づけることができる。しかし、確定給付型年金の債務額増大に対する企業の負担能力が問われている。ASBJ（企業会計基準委員会）は2012年5月17日に、企業会計基準第26号退職給付に関する会計基準を公表し、その中では、バラ

ンスシート上に未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の計上を義務づけている。このことにより、今まではオフバランスとして処理されていた費用が負債計上されることになり、自己資本が減少することになる。積立不足問題を抱える企業にとって、今まで遅延認識していたものを即時認識することは、企業業績を悪化させることになる。企業の持続的成長とそれを支える従業員の将来に対する生活の保障を実現していくためには、確定拠出型年金への移行を考慮していく必要がある。

表2は、平成24年3月期の企業別の退職給付債務積立不足額とその税効果会計後の金額が純資産に比してどの程度の影響を持つのかを表している。改正退職給付会計基準が2014年4月1日以後開始する事業年度末から適用され、企業年金の積立不足額を貸借対照表に一括計上させるため、自己資本比率の低下要因になる。積立不足額が4,009億円と3番目に大きい富士通は、税効果を考慮しても不足額が純資産額の25%に達している。平成24年11月28日の日本経済新聞は、同社が英国子会社の企業年金に1,000億円規模で資金を拠出すると報じている。同子会社は富士通が1990年に買収した名門コンピューターメーカーのICLが母体で、歴史が長く年金負担も重く、多額の積み立て不足を抱えており、運用の元手になる資産を増やして運用改善を狙うのが目的であるとしている。海外企業の買収を通じたグローバル戦略が広がる中、海外の子会社での企業年金への対応も必要である。

表2 退職給付債務積立不足額

単位：百万円

企業名	退職給付債務 積立不足額	NET 不足額 (a)	純資産 (b)	(a)／(b) %
三菱 UFJ ファイナンシャルグループ	465,249	279,149	11,675,784	2%
みずほ FG	418,892	251,335	6,869,295	4%
富士通	400,921	240,553	966,598	25%
三井住友 F	254,504	152,702	7,254,976	2%
NEC	202,563	121,538	777,614	16%
三菱重工業	160,202	96,121	1,306,366	7%
日産自動車	140,201	84,121	3,449,997	2%
シャープ	106,438	63,863	645,120	10%
日本通運	88,230	52,938	494,205	11%
旭硝子	83,880	50,328	850,460	6%
三菱ケミ H	77,350	46,410	1,144,954	4%
富士電機	73,152	43,891	183,217	24%
三井住友 H	67,759	40,655	2,337,031	2%
住友電工	63,246	37,948	1,138,931	3%
キリン HD	58,014	34,808	1,047,895	3%
王子製紙	50,294	30,176	463,299	7%
旭化成	47,798	28,679	719,285	4%
KDDI	46,585	27,951	2,064,847	1%
山崎製パン	46,005	27,603	252,388	11%
明治 HLD	45,495	27,297	298,491	9%
東急電鉄	45,148	27,089	441,920	6%
東燃ゼネ石	43,545	26,127	359,473	7%
全日空	42,993	25,796	554,859	5%
ルネサスエレクトロニクス	41,104	24,662	226,500	11%
日本紙 G	40,381	24,229	366,652	7%
三井化学	40,340	24,204	415,771	6%
新日本製鉄	39,246	23,548	2,347,343	1%
川崎重工業	38,473	23,084	315,922	7%
りそな HD	38,038	22,823	1,843,329	1%
田辺三菱薬	37,942	22,765	721,485	3%

(1) 退職給付債務積立不足額の出所は「2012 年会社四季報秋号ワイド版」東洋経済新報社。

(2) Net 不足額は、税効果会計を考慮して積立不足額に (100%-40%) を乗じて算出した。

出所：東洋経済新報社 (2012) 『会社四季報秋号ワイド版』より筆者作成

企業年金の退職給付債務積立不足額は、退職給付債務と年金資産の差額であるが、証券市場の株価の上下によって、不足額が上下するという本来の企業業績に関係のない財務成績への影響がある。

4 まとめ

企業が、終身雇用と年功序列、右肩上がりの経済成長を前提に設計した退職金や企業年金が

深刻な問題を抱えている。

日本の企業年金制度には、大きく分けると確定拠出型年金と確定給付型年金の2種類があり、確定給付型年金がこれまで主流であった。確定給付型年金は、市場の悪化により運用利回りが低下した場合、将来の給付に対する年金の積立不足額を母体企業が補てんしなければならないため、事業主が負うリスクは大きい。

日本の会計制度においても国際標準に近づけ

るための検討がなされ、会計ビッグバンの一環として退職給付に係る会計基準が1998年に公表され、2001年4月より適用された。さらに、2014年4月1日以降開始する事業年度より改正退職給付会計基準が適用される予定であり、現行の会計基準では過去勤務債務や数理計算上の差異等の未認識項目を遅延認識することが認められていたが、改正後は連結財務諸表において、それらを全て貸借対照表に即時認識することとされている。このことにより、純資産の額に影響が生じ、企業の業績にも影響を及ぼす恐れがあるが、退職給付債務に関する会計は、年金数理計算に大きく依存し、その経済変数的基礎率と人口統計的な基礎率の見積もりにより大きく影響を受け、証券市場の動向によっても損益が大きく影響するため、企業本来の事業とは関係のない条件に左右されるという性格を有する。

また、厚生年金基金制度は、法改革が進められ、財政が悪化した基金については2014年4月から5年以内に代行部分を返還後、解散させるとして法案が成立した。

終身雇用先である企業の永続性が崩れてしまった現在では、終身雇用制に基づく確定給付型の企業年金制度は、賃金の後払いという意味を成さなくなりつつあり、時代の変化による事業環境の変化と働き方の変化、そして会計の変化を考えると退職給付の制度は、被用者の自主性を尊重し、拠出を確定させた確定拠出型の制度にすべきであると考えている。

2012年は、AIJ問題の発覚から企業年金の問題に焦点が当たった年であり、先延ばしにしてきた問題を改めて浮き彫りにさせた年ともいえる。企業年金制度は会計基準の整備とともに発展し、時代に合った制度改革が常に求められている。

【注】

1) 厚生労働省大臣官房統計情報部賃金福祉統計課「平成20年就労条件総合調査結果」第26表「学歴別退職者1人平均退職額(勤続20年以上かつ

45歳以上の定年退職者)」。

2) 『広辞苑第六版』岩波書店、2008年。

3) 日本経済新聞2012年8月10日「運用利回り大幅低下、積立不足も AIJ問題と企業年金(3)」。

【参考文献】

泉本小夜子(2006)『退職給付会計の知識』日本経済新聞出版社。

上野雄史(2008)『退職給付制度再編における企業行動』中央経済社。

企業財務制度研究会編(1999)『年金会計』中央経済社。

久保知行(2009)『わかりやすい企業年金<第2版>』日本経済新聞出版社。

社団法人日本年金数理人会編(2012)『新版 年金数理概論』朝倉書店。

新日本監査法人編(2002)『退職給付会計の実務』中央経済社。

新日本監査法人編(2002)『実践経理実務シリーズ③ 制度会計(Ⅱ) 税効果会計・退職給付会計・金融商品・国際会計 他』同文館出版。

大和総研編(1999)『IAS退職給付会計』中央経済社。

中央経済社編(2011)『新版会計法規集第4版』中央経済社。

東洋経済新報社(2012)『会社四季報秋号ワイド版』東洋経済新報社。

ドラッカー P.F.(2002)『ネクスト・ソサエティ』ダイヤモンド社。

中林宏信(2012)「企業年金の理解のために」『月刊企業年金2012.8』企業年金連合会。

三菱UFJ信託銀行退職給付会計研究チーム(2010)『ひとめでわかるIFRSの退職給付会計』東洋経済新報社。

三輪登信(2010)「国内外における退職給付会計基準の見直しの動向について」『企業会計Vo.62 No.7』, pp.26-36。

山口修(2010)「わが国企業年金制度の変革と会計」『企業会計Vo.62 No.7』, pp.18-25。

有限責任監査法人トーマツ年金会計サービスライン『退職給付会計 日本基準からIFRSへ』清文社。

【資料】

企業年金連合会(2011)「企業年金に関する基礎資料(平成23年12月)」。

厚生労働省年金局(2012)平成24年6月19日第8回厚生年金基金等の資産運用・財政運営に関する有識者会議配付資料「【参考資料】厚生年金等の現状について」。

税務研究会2012年6月25日『週刊経営財務No.3070』p.63「退職給付基準の新用語」。

税務研究会 2012年10月1日『週刊経営財務
No.3083』p.2「改正退職給付基準対応で財規等
改正・施行」.

日本経済新聞 2012年8月8日-23日 朝刊「AIJ問
題と企業年金(1)-(11)」.

日本経済新聞 2012年11月3日 朝刊「厚年基金制
度見直し案の要旨」.

【インターネット】

濱田眞樹人「投資顧問と年金基金の受託者責任」

<http://www.juscpa.org/journal/j20120306.html>

(2013年1月7日閲覧)

りそな銀行 年金用語集 年金編インデックス

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/>

[info/yougo/n4.html#43](http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/yougo/n4.html#43) (2013年1月7日閲覧)

厚生労働省「年金財政ホームページ用語集」

<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/>

[zaisei/yougo/you-ta.html](http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/yougo/you-ta.html) (2013年1月7日閲覧)