

将来的な厚生年金基金制度と企業の退職給付債務に関する分析
－会計基準の変更（即時認識）への対応を中心として－

壁谷 順之（長崎県立大学地域創造学部 准教授）

目 次

	ページ
第1章 序.....	3
1.1 企業年金および退職給付会計の概要.....	3
1.2 問題意識および本研究の目的.....	3
1.3 本研究の構成.....	5
第2章 企業年金制度と退職給付会計情報の現状と課題.....	6
2.1 はじめに.....	6
2.2 退職給付制度の概要.....	7
2.3 適年制度の廃止と企業の選択.....	9
2.4 厚生年金基金の制度的概要と近年の環境動向.....	12
2.4.1 厚生年金基金の制度的概要.....	12
2.4.2 厚生年金法等の改正.....	13
2.4.3 退職給付会計基準の改正と企業年金制度への影響.....	14
2.5 考察.....	15
2.6 おわりに.....	16
第3章 先行研究.....	18
3.1 はじめに.....	18
3.2 米国の企業年金制度の廃止・移行に関する研究.....	18
3.3 日本の企業年金制度の廃止・移行に関する研究.....	20
3.4 おわりに（分析課題）.....	22
第4章 適格退職年金制度終了後の退職金・年金政策.....	24
4.1 はじめに.....	24
4.2 先行研究.....	24

4.3	問題意識および検証仮説	26
4.3.1	問題意識.....	26
4.3.2	検証仮説.....	27
4.4	使用データおよび分析方法.....	30
4.4.1	使用データ	30
4.4.2	分析方法.....	30
4.5	分析結果	32
4.5.1	DC 制度へ移行または適年継続の要因分析.....	32
4.5.2	DB 制度へ移行または適年継続の要因分析.....	33
4.5.3	廃止または適年継続の要因分析.....	33
4.6	おわりに	34
第 5 章	厚生年金基金制度の廃止とその要因分析	38
5.1	はじめに	38
5.2	厚生年金基金制度の概要	39
5.2.1	歴史的背景と全体像	39
5.2.2	AIJ 事件と厚生年金基金制度の展望.....	40
5.3	先行研究	41
5.4	問題意識および検証仮説	43
5.4.1	問題意識.....	43
5.4.2	検証仮説.....	43
5.5	使用データおよび分析方法.....	45
5.5.1	使用データ	45
5.5.2	分析方法.....	45
5.6	分析結果	49
5.7	おわりに	50
第 6 章	結び	52
6.1	各章の要約およびインプリケーション	52
6.2	今後の研究課題	54
参考文献		56

第 1 章 序

1.1 企業年金および退職給付会計の概要

我が国の企業年金および退職給付会計を取り巻く環境は、近年、多様化が急速に進んでいる。これまで長年に渡って企業年金制度を支えてきた適年制度（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、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」「退職給付に関する会計基準の適用指針」を公表した。さらに、政府は 2013 年 6 月に厚生年金保険法を一部改正し、もう 1 つの企業年金制度である厚生年金基金制度についても、将来的な廃止を視野に入れた制度改革に踏み切っている。

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の制度廃止によって、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）等への制度移行あるいは廃止・解散といった選択の決断である。

一方で、退職給付会計制度については、2001 年の導入以降、財務諸表における開示項目の 1 つとして、利害関係者だけでなく財務諸表の利用者等を含めた幅広いディスクロージャーの観点でも重要なポイントとなってきた。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ものであることが言えよう。

なお、企業年金制度や退職給付会計制度のさらに詳細な内容に関しては、第 2 章にて記載することにし、本研究での問題意識や作成目的について整理する。

1.2 問題意識および本研究の目的

前節で触れてきた企業年金制度の廃止に関わる企業行動は、いったいどのような原因・理由が考えられるのか。特に、これまで長年支えてきた 2 つの企業年金制度が終わりを告げて、DC 制度や DB 制度に集約されようとしている中、これらの移行・廃止

要因分析を行うことは会計ファイナンスの領域上で大きな意義を持っていると考える。そこで、第 3 章にて先行研究を国内外の幅広くサーベイを実施した結果、本研究の問題意識として次の 2 点を提起する。

第 1 の問題として、適年制度廃止に関する実証分析である。この問題点については、さらに 2 つの観点で見ていく必要があると考える。1 つ目の観点は、適年制度の廃止が決まったことを受けて、早期に制度移行を決定した企業には、どのような特徴があるのかという点である。適年制度廃止の移行期間は、2001 年から 2012 年の 12 年間である。そのうち、例えば 2001 年からの早期に対応した企業の特徴を調査しようとするものである。この点については、臼杵（2005）および吉田（2009）においても 2001 年から 2004 年あるいは 2006 年までのデータを取り扱っているが、いずれも適年制度に焦点を絞ったものではなく、改めて研究する意義があるものとする。また、2012 年 2 月に発生した厚生年金基金をめぐる不正事件を受けて、政府では既存の厚生年金基金制度の改正を決定した。これによると、財政的に苦しい状況にある基金は、今後特例的な解散等を余儀なくされ、最終的には制度自体の廃止が予想される。長年、日本社会を支えてきた適年制度と厚生年金基金制度が共に失われつつある中、企業は退職給付制度のあり方を慎重に吟味・検討する必要がある、そのためには先に制度廃止となった適年制度の例を鑑み、改めて分析する必要性があると考えられる。

適年制度廃止についての 2 つ目の観点は、DC 制度と DB 制度への移行に関する相違点である。既存の DB 制度から DC 制度あるいは 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）への移行については、多くの先行研究が存在していることから、その決定要因のメカニズムは既にある程度構築されてきていると考えられる。そこで、我が国の現状に置き換えてみた場合、2012 年に制度が完全廃止となった適年制度については、新たな DB 制度や DC 制度の他、既存の厚生年金基金制度や中小企業退職金共済制度（中退共）、あるいは制度廃止・解散といった様々な選択肢が企業に与えられることとなった。これらの選択肢のうち、制度廃止・解散を除くと、DB 制度や厚生年金基金制度への移行については、未だ採用要因のメカニズムが明らかにされているとは言い難いと推測される。また、今般の適年制度廃止を受けて中小企業を中心に多くが移行することとなった中退共制度についても、同様に決定要因を分析する必要性があると考えられる。中退共制度は、企業が毎月一定額を機構に積み立て（拠出）する制度であり、その性格上、DC 制度と似ている。このた

め、我が国の DB 制度への移行と合わせて DC 制度への移行も分析することによって、採用要因のメカニズムを分析していく。

本研究の問題意識のうち第 2 の問題として、厚生年金基金制度廃止に関する実証分析である。この問題点についても、同様にさらに 2 つの観点で見ていく必要があると考える。1 つ目の観点は、厚生年金基金を廃止する企業の特性を調査する点である。企業年金制度については、既に 2012 年 3 月末で廃止となった適年制度に続いて、残る 1 つの厚生年金基金も廃止が視野に入っている。基金数は 1990 年代後半のピーク時以降、年々減少傾向にあり、2005 年以降は 600 基金で推移している。特に、2010 年に 600 を割り込んで以降も減少に歯止めはかからず、近年は加速している。このため、直近数年間を取り上げて、廃止する企業特性を調査する意義が高いと考えている。2 つ目の観点は、厚生年金基金を廃止する企業の時期による相違を調査する点である。上述のように、基金数の減少は歯止めがかかっていない状況であるが、これらの要因の 1 つとして考えられているのが AIJ 事件以降の影響である。事件発生の 2012 年 2 月を皮切りに、政府などは厚生年金基金の廃止を視野に入れた対策を次々に講じており、基金を保有する企業が廃止を進めていく行動が合理的にうかがえる。そこで、事件の影響を時系列にとらえて、2012 年前後の相違を調査しようとする。ただし、サンプル数確保の観点から、時点比較調査が難しい場合には、上記 1 つ目の観点を中心に厚生年金基金の実証分析を行うことにする。

1.3 本研究の構成

本研究の構成は次の通りである。まず、第 2 章では、複雑な企業年金制度や退職給付制度の概要を整理した上で、近年の動向をまとめている。第 3 章では、米国や我が国の先行研究を取り上げて、本研究との関連性を模索する。第 4 章では、1 つ目の企業年金である適年制度について、実証分析を行い要因解明に努めていく。第 5 章では、2 つ目の企業年金である厚生年金基金について、実証分析を行い要因解明に努めていく。最後に、第 6 章では分析結果を概観した上で今後の研究課題を整理して幕を閉じる。

第 2 章 企業年金制度と退職給付会計情報の現状と課題

2.1 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 制度や DB 制度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。

本章では、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上げ、我が国の複雑な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章の研究意義につながると考えている。

本章の構成は次の通りである。2.2 節では、我が国の複雑な退職給付制度を概観する。

2.3 節では、適年の制度廃止と企業動向を整理する。2.4 節では、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。2.5 節では、現状と課題を整理するために問題点を列挙する。最後に、2.6 節では本章のまとめを行う。

2.2 退職給付制度の概要

本節では、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、本章では概要のみに留めることとする。

図表 2-1 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	
確定拠出年金（企業型）		国民年金基金連合会	確定拠出
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。

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¹。

¹ 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。

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。

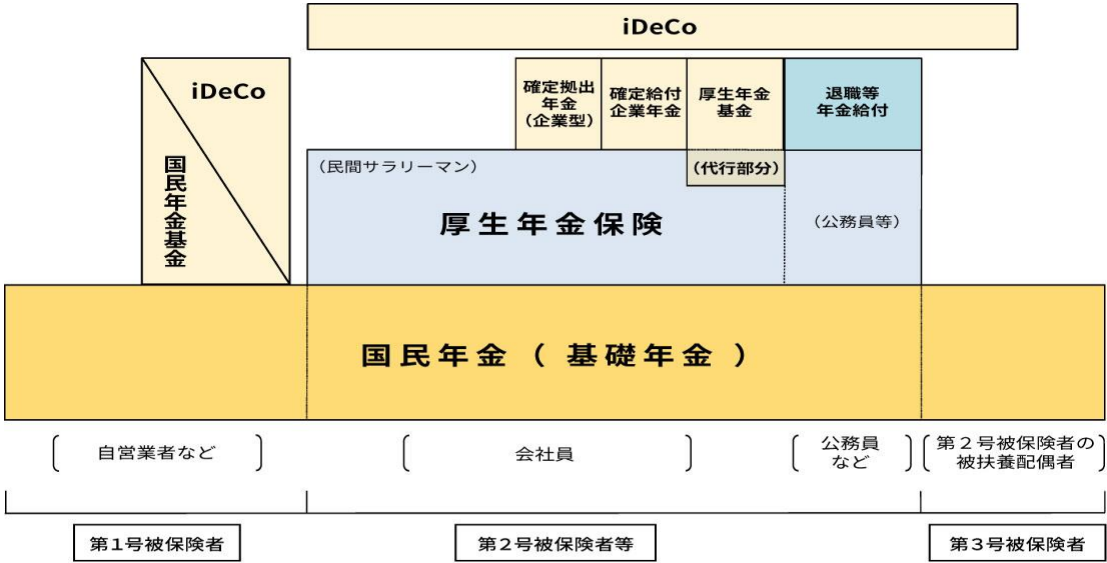
このような退職給付制度の変遷を経て、現在の我が国では図表 2-2 に示すような年金制度の全体像となっている。まず、我が国の年金制度は公的年金と私的年金に大別される。公的年金は1階建て部分に相当する国民年金と2階建て部分に相当する厚生年金によって構成される²。私的年金は公的年金以外の制度で、3階建て部分に相当するDC制度（企業型、個人型）、DB制度、厚生年金基金など複数の種類が存在する³。

² 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。

³ 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。

なお、近年、世間で認知度が高まってきている個人型 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 2-2 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。

2.3 適年制度の廃止と企業の選択

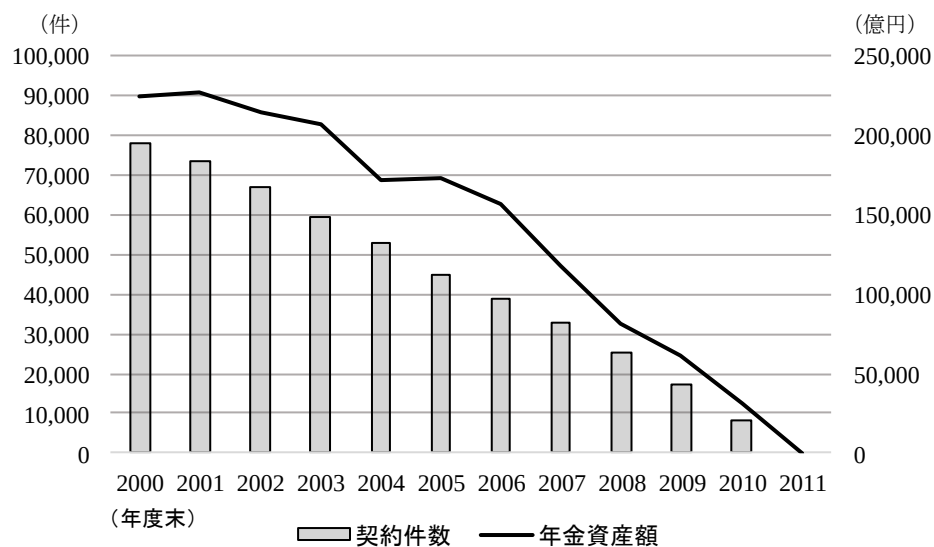
適年は、上述の通り、1962年に法人税法が改正されて創設された制度である。創設前の退職給与引当金制度は、要支給額に対する割合が100%から50%に引き下げられ、また、定年退職に対する引当に対応していなかった点や終身年金にも対応していなかった点などの問題点があった。そのため、全額損金算入が可能であり、支払に際しては信託銀行や生命保険会社等の外部が実施するための社外積立方式の企業年金に対するニーズが高まった経緯がある。同制度の根拠法は法人税法であり、国税庁長官から税制上適格と承認されることによって、税制上の優遇措置が受けられる⁴。なお、同制度加入にあたって、必要な従業員数は15人以上と少なくなくて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

⁴ 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。

問わず幅広く普及した⁵。

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⁶。

図表 2-3 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（各年度版）』を基に作成。

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、

⁵ 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。

⁶ 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。

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 2-3 参照）。

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 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⁷、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 2-4 に示す通りである。

図表 2-4 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。

図表 2-4 によると、まずは他制度に移行した多い順に、中小企業退職金共済制度（約

⁷ 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。

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⁸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 (一括掛金拋出、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。

2.4 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。本節では、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。

2.4.1 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、いずれも多く従業員数が基準となっている。

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

⁸ 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い、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。

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、中堅・中小企業等によく活用されて普及が進んだことになる⁹。

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¹⁰。

2.4.2 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）¹¹。図表 2-5 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うかがえ、2020 年 1 月時点ではわずかに 8 基金となっている¹²。

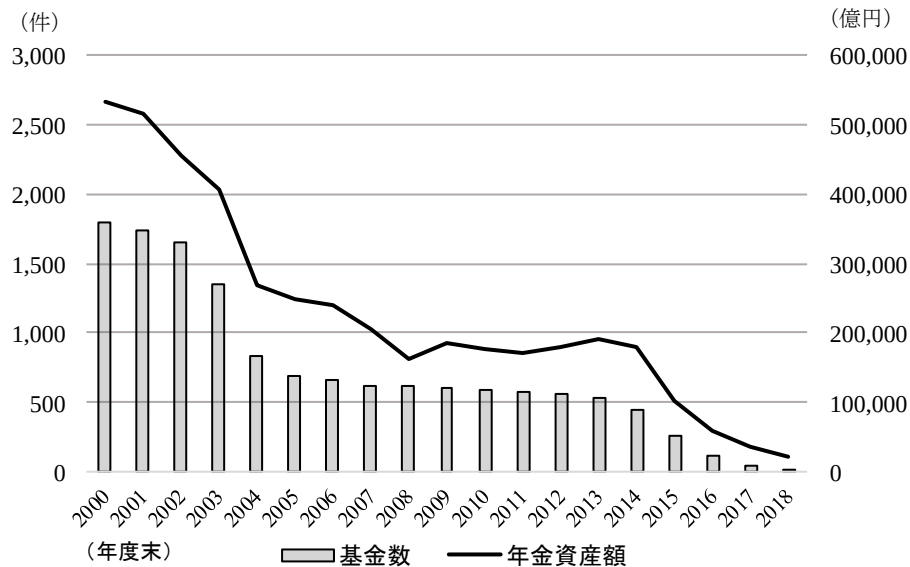
⁹ 企業年金連合会（2015）等を基に引用参照。なお、設立に必要な加入員規模（従業員数）は、単独設立および連合設立が 1,000 人以上、総合設立が 5,000 人以上である（いずれも 2005 年 4 月 1 日以降の設立）。

¹⁰ 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。

¹¹ 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）上乗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。

¹² 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）。

図表 2-5 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(各年度版)』

を基に作成。基金数は単独・連合・総合の合計値。

2.4.3 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¹³。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。

¹³ 企業会計基準委員会 (ASBJ) ホームページ等より引用参照。

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。

2.5 考察

前節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、本節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の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うかがえる。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節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、厚生年金基金を廃止・解散し、新たに DC 制度や DB 制度へ移行するといった情報などを指す。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ところである。

2.6 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、本章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的変遷や構造などが複雑多岐に渡るものである。このため、本章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、本章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。

第3章 先行研究

3.1 はじめに

本章では、企業年金制度の廃止や他の年金制度への移行に関する国内外の研究のサーベイを行う。退職給付制度の移行に関する研究のうち、DB 制度から DC 制度あるいは CB 制度への移行に着目した研究は、これまでに多く行われている。特に、米国では日本と事情が異なり、早くから DC 制度や CB 制度が広く普及しているという背景が考えられる。

一方で、我が国の DB 型企业年金制度である適年や厚生年金基金は、海外の DB 型や CB 型とは制度内容が異なるため、国内での関連する研究をサーベイする必要がある。国内での先行研究も数多く行われており、特に制度的な先行研究と実証的な先行研究で貢献度合いが大きく異なることから、分類していく必要がある。

そこで、本章の構成は次の通りである。まず、3.2 節では、日本の適年や厚生年金基金を米国の DB 制度と置き換えて、DC 制度、DB 制度への移行要因について研究しているものを見ていく。あわせて、後述の実証分析の際に、仮説および説明変数では財務要因と労働要因に分類されるため、これらの参照となるものも見ていく。3.3 節では、日本の企業年金制度のうち、本論文に関連性の高い制度的・実証的研究を整理していくことにする。

3.2 米国の企業年金制度の廃止・移行に関する研究

前節で見たように、米国では企業年金制度の廃止・移行に関する先行研究は数多く行われている。その理由としては、米国では日本と事情が異なり、早くから DC 制度や CB 制度が広く普及しているという背景が考えられる。ただし、日本の適年や厚生年金基金は当然ながら米国には存在しないことから、これらを米国の DB 制度に置き換えて想定し、DC 制度、DB 制度への移行要因について研究しているもの、あるいは制度廃止について研究しているものを見ていく。また、あわせて、仮説および説明変数でこれらの参照となるものについても触れることにする。

DB 制度から DC 制度への移行に関して、コスト面やリスク面に着目して分析を行っ

たものとして、Stone (1991)、Petersen (1994)、Ippolito (1995) が挙げられる。Stone (1991) は、DC 制度移行により、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。そのため、財務的に圧迫している企業ほど DB 制度を継続するよりも DC 制度を採用すると説明している。Petersen (1994) は、企業が財政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。DC 制度は DB 制度よりも制度的に柔軟性が高いことから、リスク軽減策の役割として DC 制度を選択する傾向にあることを説明している。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非製造業への従業員シフト等の要因を指摘している。

DB 制度から CB 制度への移行に関して、財務要因や労働要因に着目して分析を行ったものとして、Kapinos (2009) や D'Souza et al. (2010) が挙げられる。また、年金制度の選択に際し、資産に課される税の観点から分析を行ったものとして、Niehaus and Yu (2005) が挙げられる。Kapinos (2009) では、1990 年代の CB 制度への移行要因を分析するため、米労働省と国税庁の年金データ (5,500 サンプル) を使用し、管理コスト、労働組合、DB 制度の数などを説明変数に使用している。分析に際しては、DB 制度から移行、DB 制度の終了に分けて、業種コントロールの有無別に実施している。同研究では、総資産、管理コスト、年金資産といった財務要因を説明変数に使用し、業績要因には売上高を使用している。仮説にあたっては、制度移行に際しての組合の役割に着目している。例えば、企業内でも組合員と非組合員に分かれた企業では、年金資産の積立不足の傾向があるといった調査結果も見られることから、基本的に組合員たちは DB 制度からの移行についてはあまり好意的ではないと仮定している。分析の結果、規模 (総資産、従業員) の大きい企業ほど DB 制度から移行している他、少なくとも 1 つ以上の組合を持つ企業ほど DB を終了せず CB に移行していることが判明した。また、1 つの企業が採用している DB 制度の数についても分析しており、DB 制度の数が多いほど DB 制度の移行も終了もしないことが判明した。

D'Souza et al. (2010) では、1980 年代後半に DB 制度を終了する企業数が増加し、一方で、1990 年代後半の好景気に CB 制度を採用する企業数が増加しているため、これらの要因分析を行っている。サンプルは、1985 年から 2002 年までの間において、CB 制度採用、DB 制度維持、DB 制度終了に分けて分析している。仮説は、従業員との「暗黙の契約仮説」の観点から退職までの年数や、より多くの年金コストを抱える企業は

どコスト削減の観点から DB 制度を移行する等様々に分けて設定している。同研究によると、業績（ROE）の良くない企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用していることが判明した。また、年金コストの高い企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用している点は予想符号と一致したものの、積立不足率については低い企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用していることが判明した。積立不足率は数値が低いほど将来的な費用負担が少ないことから、財務内容が良いと考えられる。整理すると、CB 制度への移行は、コストを下げて報告利益を改善するための企業戦略の一種であると説明している。なお、CB 制度は DB 制度よりもポータビリティがある点については、分析結果から従業員の流動性や産業失業率といった労働要因と CB 制度移行とは関係がないことも述べている。

3.3 日本の企業年金制度の廃止・移行に関する研究

我が国の企業年金制度の移行に関して、厚生年金基金と DC 制度に着目して分析を行ったものとして臼杵（2005）があり、DC 制度と CB 制度への移行に着目して分析を行ったものとして吉田（2009）が挙げられる。本論文では、我が国の代表的な DB 制度として適年と厚生年金基金を取り上げ、さらには仮説設定の際に他の企業年金制度への移行要因として財務要因や労働要因に着目して分析を行うことから、上記のうち関連性の高い先行研究をもう少し詳しく参照する。臼杵（2005）では、企業年金の制度選択において、厚生年金基金の積立不足の点から代行返上と解散の要因分析を実施し、さらに、厚生年金基金との比較で DC 制度導入の要因分析も実施している。対象企業は、上場企業のうち 2001 年から 2004 年に変更したものを使用している。仮説設定に際しては、メリット仮説、財務仮説、モラル仮説の 3 視点から設定している。得られた結果によると、厚生年金基金の代行返上の選択要因については、年齢、成熟度等のメリット仮説、従業員数のモラル仮説で有意な結果が得られた。厚生年金基金の解散の選択要因については、株主資本に対する当期利益変動や年金資産の割合といった財務仮説で有意な結果が得られた。DC 制度の採用要因については、積立割合や株主資本に対する無形固定資産といった財務仮説で有意な結果が得られた。同研究を整理すると、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結果となった。なお、厚生年金基金の代行返上については、財務的

に有意な結果は得られなかった。

吉田（2009）では、東証一部上場企業のデータを使用して、2001年から2006年までのDC制度あるいはCB制度の採用要因を分析している。仮説設定に際しては、業績や積立不足率等の財務要因の他、組合、賃金、年齢、転職率等の労働要因も考慮している。なお、既存の適年制度や厚生年金基金制度からDC制度に移行するには、積立不足の一括拋出や給付減額といった制度的な制約が課される点を指摘しており、資金調達能力の観点から業績の良くない企業ほどDC制度あるいはCB制度を採用すると設定している。分析の結果、DC制度の採用要因については、退職給付債務率や積立不足率といった財務要因が有意な結果となった他、賃金、年齢、従業員数といった労働要因も影響していることが判明した。これらを整理すると、業績の良くない企業ほどDC制度を採用しているものの、規模（従業員数）の大きい企業ほどDC制度を採用するという点は米国と反対の結果となっている。また、CB制度の採用要因については、DC制度と同様に業績の良くない企業あるいは規模の大きい企業ほど採用している。2001年3月期に導入された退職給付会計によって、企業が様々な影響を受けた結果、リスクヘッジによるDC制度、CB制度という新制度の採用誘因となったことが判明した。その一方で、我が国の企業は退職給付制度を単一ではなく複数取り入れている点や、分析対象期間の時間的な相違がある点などを課題として説明している。また、吉田（2013）では、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。

この他、制度的分析に重点を置いて研究が行われたものを見ていく。まず、厚生年金基金に関するものとして、2012年に発生したAIJ事件を契機とした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）、根岸（2013）、丸山（2014）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。

3.4 おわりに（分析課題）

先行研究を 2 つの観点から整理した結果、先行研究における問題点を指摘し、次の第 4 章および第 5 章で行う分析の課題を明らかにする。

まず、第 4 章で行う適年に関する実証分析については、2 点指摘する。1 点目は、適年制度の廃止が決まったことを受けて、企業は DC や DB などのいずれかの制度に移行することになるが、これらを決定した企業にはどのような特徴があるのかという点である。適年制度廃止の移行期間は、2001 年から 2012 年の 12 年間である。そこで、この移行期間を早期（2002 年～2004 年）、中期（2005 年～2007 年）、後期（2008 年～2010 年）の 3 区分とし、タイミングの違いによる企業特性を調査していく。この点、臼杵（2005）および吉田（2009）では、2001 年から 2004 年あるいは 2006 年までのデータを取り扱っているが、いずれも適年制度に焦点を絞ったものではなく、本論文での研究意義につながると考えている。

2 点目は、制度廃止・解散を決定した企業にはどのような特徴があるのかという点である。適年廃止に伴う制度選択について、企業は必ずしも他の年金制度に移行する訳ではない。厚労省のデータ（図表 1）によると、2001 年から 2012 年の移行期間で全体の約 3 分の 1 は制度廃止または解散を選択している。こうした現状を鑑み、上記同様に時期を 3 区分として企業特性を調査していく。一方、2012 年 2 月に発生した厚生年金基金をめぐる不正事件を受けて、政府では既存の厚生年金基金制度の改正を決定した。これによると、財政的に苦しい状況にある基金は、今後、特例的な解散等を余儀なくされ、最終的には制度自体の廃止が予想される。日本社会を長年支えてきた適年制度と厚生年金基金制度が共に失われつつある中、企業は退職給付制度のあり方を慎重に吟味・検討する必要がある。そこで、制度廃止となった適年制度の事例を鑑み、本稿

にて分析する必要性があると考えている。

次に、第5章で行う厚生年金基金に関する実証分析についても、2点指摘する。1点目は、厚生年金基金を廃止する企業の特性を調査する点である。企業年金制度については、既に2012年3月末で廃止となった適年制度に続いて、残る1つの厚生年金基金も廃止が視野に入っている。図表1によると、基金数は1990年代後半のピーク時以降、年々減少傾向にあり、2005年以降は600基金で推移している。特に、2010年に600を割り込んで以降も減少に歯止めはかからず、近年は加速している。このため、直近数年間を取り上げて、廃止する企業特性を調査する意義が高いと考えている。

2点目は、厚生年金基金を廃止する企業の時期による相違を調査する点である。上述のように、基金数の減少は歯止めがかかっていない状況であるが、これらの要因の1つとして考えられているのがAIJ事件以降の影響である。事件発生の2012年2月を皮切りに、政府などは厚生年金基金の廃止を視野に入れた対策を次々に講じており、基金を保有する企業が廃止を進めていく行動が合理的にうかがえる。そこで、事件の影響を含めて、特に2012年以降の制度廃止要因を明らかにしていくことである。

第4章 適格退職年金制度終了後の退職金・年金政策

4.1 はじめに

近年、我が国の企業年金および退職給付会計を取り巻く環境は、急速に多様化が進んでいる。これまで長年に渡って企業年金制度を支えてきた適年制度が2012年3月末をもって廃止となった。また、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」「退職給付に関する会計基準の適用指針」を公表した。さらに、政府は2013年6月に厚生年金保険法を一部改正し、もう1つの企業年金制度である厚生年金基金制度の将来的な廃止も視野に入れてきている。

このような状況下で企業の経営者は、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る。例えば、この適年制度廃止によって、DC制度やDB制度等への移行あるいは廃止・解散といった意思決定である。退職給付会計制度の導入以降、退職給付債務はディスクロージャーの観点でも重要なポイントである。

既に、米国の研究をはじめ我が国でもDC制度やCB制度に関する研究は多く存在する。ただし、適年制度や厚生年金基金制度は日本独自の年金制度であり、これら既存制度から他制度への採用要因に関する研究は多く蓄積されているとは言い難い。さらに、企業は必ずしも他制度へ移行するばかりではなく、廃止や解散を選択することもある¹⁴。

本章の研究目的は、適年制度終了に伴う企業年金制度の採用要因を分析することである。そこで、具体的には次の3点を掲げる。第1に、他の企業年金制度への移行先としてDC制度あるいはDB制度を採用する要因を明らかにする。第2に、他の企業年金制度を採用せず、企業年金制度を廃止する要因を明らかにする。第3に、適年からの移行期間（2002年～2012年）に際して企業がアクションを起こす時期の違い（早期・中期・後期）にはどのような特徴が見られるのかを明らかにする。

4.2 先行研究

¹⁴ 後述の厚生労働省の調査（図表4-1）によると、適年制度廃止に伴う制度廃止・解約の件数の割合は、全体の約35%に相当すると公表している（2012年3月末時点）。

企業年金制度の移行に関する研究のうち、DB 制度から DC 制度あるいは CB 制度への移行に着目した研究はこれまでに多く存在している。この点に関して、米国では DC 制度などの制度自体が早い時期から普及していたという背景も考えられる。

そこで、本章では適年制度からの移行要因分析を行うため、関連性の高い 2 つの視点で整理する。第 1 に、日本の適年制度は米国には存在しないことから、適年制度を米国の DB 制度に置き換えて、DC 制度等への移行要因についての研究である。第 2 に、後述の仮説および説明変数は財務要因と労働要因に分類するため、これらの参考となる研究である。

まず、第 1 の視点（DB 制度から DC 制度等への移行要因）に関して、コスト面やリスク面に着目して分析したものを整理する。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。

次に、第 2 の視点（仮説および説明変数を財務要因と労働要因に分類）に関して、DB 制度から CB 制度への移行に着目して分析したものを整理する。Kapinos (2009) は、1990 年代の CB 制度への移行要因を分析し、規模（総資産、従業員）の大きい企業ほど DB 制度から移行している他、少なくとも 1 つ以上の組合を持つ企業ほど DB を終了せず CB に移行していると説明している。D'Souza et al. (2010) は、1985 年から 2002 年までの間における CB 制度採用、DB 制度維持、DB 制度終了の 3 つを分析している。その結果、業績（ROE）の良くない企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用し、財務状況（積立不足率）の良い企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用していると説明している。我が国でも財務要因や労働要因について分析を行った研究がある。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 (2009)

は、2001 年から 2006 年までの DC 制度、CB 制度の採用要因を分析している。その結果、業績の良くない企業や規模（従業員数）の大きい企業ほど DC 制度あるいは CB 制度を採用していると説明している。

4.3 問題意識および検証仮説

4.3.1 問題意識

先行研究を 2 つの観点から整理した結果、問題意識は次の通りである。

第 1 に、適年制度の廃止が決まったことを受けて、企業は DC や DB などのいずれかの制度に移行することになるが、これらを決定した企業にはどのような特徴があるのかという点である。適年制度廃止の移行期間は、2001 年から 2012 年の 12 年間である。そこで、この移行期間を早期（2002 年～2004 年）、中期（2005 年～2007 年）、後期（2008 年～2010 年）の 3 区分とし、タイミングの違いによる企業特性を調査していく。この点、臼杵（2005）および吉田（2009）では、2001 年から 2004 年あるいは 2006 年までのデータを取り扱っているが、いずれも適年制度に焦点を絞ったものではなく、本章での研究意義につながると考えている。

第 2 に、制度廃止・解散を決定した企業にはどのような特徴があるのかという点である。適年廃止に伴う制度選択について、企業は必ずしも他の年金制度に移行する訳ではない。厚労省のデータ（図表 4-1）によると、2001 年から 2012 年の移行期間で全体の約 3 分の 1 は制度廃止または解散を選択している。こうした現状を鑑み、上記同様に時期を 3 区分として企業特性を調査していく。一方、2012 年 2 月に発生した厚生年金基金をめぐる不正事件を受けて、政府では既存の厚生年金基金制度の改正を決定した。これによると、財政的に苦しい状況にある基金は、今後、特例的な解散等を余儀なくされ、最終的には制度自体の廃止が予想される。日本社会を長年支えてきた適年制度と厚生年金基金制度が共に失われつつある中、企業は退職給付制度のあり方を慎重に吟味・検討する必要がある。そこで、制度廃止となった適年制度の事例を鑑み、本章にて分析する必要性があると考えている。

図表 4-1 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」を基に筆者作成。

※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。

4.3.2 検証仮説

仮説の設定にあたっては、先行研究を参考に財務・業績要因と労働要因の 2 つの仮説を組み立てていく¹⁵。それぞれの仮説では、DC 制度への移行、DB 制度への移行、制度廃止・解散の 3 パターンに分けて検討する。ただし、適年制度の廃止後の制度選択・変更を分析するという本稿の目的から DC 制度への移行や廃止に関する仮説を中心に議論し、適年制度と同じ DB 制度への移行については DC 制度と対極に位置するものとして、符号を逆にして組み立てている。

まず、1 つ目の仮説は、財務・業績要因についてであり、着眼点は 3 項目とする。第 1 項目は、契約債務に関する点である。企業にとって、DC 制度は従来の適年制度や DB 制度と異なり、運用リスクを従業員に転嫁できるメリットがある。その際、退職給付債務が多い企業では将来的な視野から早い段階でリスクを減少させようとするものと考ええる。一方、廃止についても同様に、企業は債務が多いほど実行すると考える。なぜなら、債務負担を減らすという意味では DC 制度と廃止・解散は考え方が似ているからである。第 2 項目は、業績に関する点である。一般的に、業績の良い企業では、突発的な出費や景気悪化への対応といった追加的なコスト負担が可能であると考ええる。なぜなら、多額の積立不足を抱える企業の場合、不足分を一括して解消するだけの余裕がないと DC 制度への移行が難しくなるからである。また、自社の内部留保だけでは対

¹⁵ 臼杵（2005）、吉田（2009）等を参照。

応が難しい場合、株主や金融機関からの資金調達も手段の 1 つであるが、その際にも企業業績の良し悪しが関係する。一方、DC 制度への移行は DB 制度（＝適年）での清算を伴うものであり、廃止についても同様に企業は業績が良いと実施すると考える。第 3 項目は、積立不足に関する点である。DC 制度と DB 制度の大きな違いは、退職給付会計上の債務の表示に関する点である。DC 制度では、毎回一定金額の掛金を拠出する仕組みであるため、給付債務そのものが存在せず、従来の企業が抱えてきた積立不足から解放されることになる。DB 制度では財務諸表への開示が要求され、積立不足にどう対処していくかが企業経営の課題である。一方、廃止についても同様に、企業は積立不足が多いほど実行すると考える。

検証仮説 1：財務・業績要因

＜DC 制度への移行＞

DC 制度へ移行する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 退職給付債務が多い、(2) 業績が良い、(3) 積立不足が多い。

＜DB 制度への移行＞

DB 制度へ移行する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 退職給付債務が少ない、(2) 業績が良くない、(3) 積立不足が少ない。

＜廃止または適年継続＞

他の年金制度に移行しないで廃止する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 退職給付債務が多い、(2) 業績が良い、(3) 積立不足が多い。

次に、2 つ目の仮説は、労働要因についてである。ここでの着眼点は 5 項目とする。第 1 項目は、規模に関する点である。従来型の適年制度や DB 制度においては、企業は外部機関に資金を拠出して一括運用するため、管理コストは一定のものが中心と考えられる。反面、DC 制度においては、新たに運営管理機関や資産管理機関と契約することになるが、運用は個人別に管理される仕組み上、当該機関に支払う管理コストは人数に比例して増加する。米国の研究では、規模の小さい企業ほど DC 制度を採用するとの分析結果を導いている点から、本章であわせて検証する¹⁶。第 2 項目は、年齢に関

¹⁶ Kapinos (2009)、D'Souza et al. (2010) 参照。

する点である。DC 制度においては、当初、企業が抱えていた運用リスクが従業員に転嫁されるので、企業にとっては若い従業員が多いほど、長期雇用への人件費負担や心配が少なくなると考えられる。一方、廃止についても同様の議論が言える。第 3 項目は、給与に関する点である。従業員の給与と投資意欲の関係性について、例えば、金融広報中央委員会が実施したアンケート調査結果（平成 25 年）によると、世帯の年収が増加した場合、株式などのリスク商品への投資金額も増加する傾向にある¹⁷。この他、米国の研究では、給与の高い企業では運用リスクを取りやすく、積極的に資産運用するとの説明がある¹⁸。DC 制度の場合、従業員の各人が運用責任を負うことになり、給与が高い企業ほど従業員は資産運用に積極的になると解釈できる。第 4 項目は、組合に関する点である。企業年金制度の変更には、労働組合の承認が必要となる（組合のない企業では別途手続きが必要）。そのため、一定割合以上の賛成が求められ、組合色の強い企業では移行への抵抗も予想される。DC 制度では将来的な運用リスクが従業員に転嫁されるため、これを嫌う従業員にとっては面倒な状況が予想される。一方、廃止についても同様に、企業は組合が組成されていないほど実行すると考える。いずれの場合においても、組合の有無は意思決定に大きく関与すると解釈できる。第 5 項目は、業種に関する点である。米国の先行研究では、DC 制度の普及について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。また、DC 制度のもつポータビリティに関連して、非製造業の方が転職の際にもメリットが大きいことなどが想定されるため、これらを検証する。

検証仮説 2：労働要因

＜DC 制度への移行＞

DC 制度へ移行する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 従業員数が少ない、(2) 従業員の平均年齢が低い、(3) 従業員の平均給与が高い、(4) 労働組合が組成されていない、(5) 非製造業。

＜DB 制度への移行＞

DB 制度へ移行する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 従業員数が

¹⁷ 同団体では、アンケートを単身世帯と二人以上世帯に分けて実施している。二人以上世帯の年収別の金融資産に占めるリスク商品割合は、年収 300 万円未満（10.7%）、500～750 万円未満（10.7%）、750～1,000 万円未満（15.4%）、1,000～1,200 万円未満（21.4%）、1,200 万円以上（35.0%）となっている。

¹⁸ Dorsey（1987）参照。

多い、(2) 従業員の平均年齢が高い、(3) 従業員の平均給与が低い、(4) 労働組合が組成されている、(5) 製造業。

＜廃止または適年継続＞

廃止する企業は、以下の項目の特徴をもつと考える。(1) 従業員の平均年齢が低い、(2) 労働組合が組成されていない。

4.4 使用データおよび分析方法

4.4.1 使用データ

本章で使用するデータは、我が国の証券取引所に株式を上場している全企業を対象としている¹⁹。退職給付会計情報は、「eol 企業情報データベース」を使用し、有価証券報告書の該当箇所から入手した²⁰。決算書では、連結財務諸表のうち、親会社あるいは子会社の 1 社でも適年制度を採用しているかどうかを調査している。データ整理作業は 2 段階に分けて実施している。第 1 作業は、全上場企業 3,453 社のうち、退職給付制度として適年制度を採用している企業を抽出するものである。その結果、2,300 社が適年制度を採用していることが判明し、続いて第 2 作業は、その適年制度をいつ廃止して他制度へ移行しているのかを調査するものである²¹。各変数に使用するデータは、主に「日経 NEEDS 財務データ（連結決算）」から取得している²²。その他、平均年齢、平均給与については、『会社四季報』（東洋経済新報社）から、労働組合データは『会社年鑑 全国上場会社版』（日本経済新聞社）から取得している²³。業種データは東証 33 業種分類に基づいて、製造業（16 種）に属するもの以外を非製造業（17 種）としている。

4.4.2 分析方法

本節では、分析実施にあたって、次のように制度を分類する。DC 制度については、

¹⁹ 対象となる証券取引所は、東証、大証、名証の一部・二部および札幌、福岡、ジャスダック、ヘラクレスの各取引所である。

²⁰ 記載箇所は、各企業とも概ね「注記事項（退職給付関係）」である。

²¹ 適年制度を採用していた 2,300 社のうち、財務データ等の使用可能な企業数は、最終的に 1,477 社である。サンプル数が減少した主な理由は次の通りである。①有価証券報告書による記載不明 526 社 ②財務データの不明・欠落 297 社、合計 823 社。

²² 外れ値処理は、各変数共に 0.2% で実施。

²³ 労働組合データは、グループ企業に 1 社でも組合があれば「組合有り」としている。

確定拠出企業年金制度の他に、中小企業退職金共済制度も企業が掛金を拠出する制度であることから「DC 型」とする。DB 制度についても、確定給付企業年金制度の他に厚生年金基金制度も含めて「DB 型」とする。CB 制度については、その性質上、確定給付型に属すると判断し、「DB 型」の内数として分類する。この他、「DC 型」「DB 型」のいずれにも該当しない退職一時金制度と、制度移行しないで廃止あるいは不明の企業は、それぞれ移行企業、廃止企業として扱う。

4.3 節で提起した仮説を基に、本節ではロジット分析を用いて 3 つの実証分析を行う。その内訳は、企業が適年廃止を機に、DC 制度、DB 制度、廃止（解散）のいずれの意思決定を行うのかを明らかにすることである。推定式は次の通りである²⁴。

$$\begin{aligned} Y(\text{採用・不採用}) = & C_0 + C_1 \text{退職給付債務率} + C_2 \text{負債比率} + C_3 \text{ROA (CF 比率)} \\ & + C_4 \text{積立不足率} + C_5 \text{従業員数} + C_6 \text{平均年齢} + C_7 \text{平均給与} \\ & + C_8 \text{労働組合ダミー} + C_9 \text{非製造業ダミー} \end{aligned}$$

調査対象期間は、退職給付会計が導入された 2001 年 3 月期以降から適年制度廃止の 2012 年 3 月期までとしている。この移行期間を早期（2002 年～2004 年）、中期（2005 年～2007 年）、後期（2008 年～2010 年）の 3 区分とし、それぞれ直前期（早期：2001 年度、中期：2004 年度、後期：2007 年度）の決算値を基に、タイミングの違いによる企業特性を調査する（図表 4-2）。企業は前章で定義した仮説を基に意思決定を行うと考えられる。この場合、通常、早期において経済的動機・インセンティブに基づく企業行動が観測され、中期・後期は他企業に追従したケースが多く観測される。こうした違いがあるため、本節では 3 つの期間に分けて仮説を検証する。また、財務データを各々単年度（2001 年度、2004 年度、2007 年度）とした点については、計量分析の際の同時性を考慮しているためである。なお、2011 年と 2012 年は移行期終盤であり、未決定の企業は適年継続の選択肢が外れることから、分析対象期間より除いている。

²⁴ 推定式の各変数の計算式は、分析結果表（図表 4-3）の下段に記載している。なお、ROA と CF 比率の相関係数が高いため、多重共線性の問題回避を考慮して分析を別々に行う。

図表 4-2 適年移行期間におけるデータ分類

	早 期 財務データ(2001年度)					中 期 財務データ(2004年度)				後 期 財務データ(2007年度)				
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	合計
DB型	-	-	1	1	10	24	24	18	62	106	169	183	178	776
DC型	-	-	4	12	21	20	23	24	27	23	45	57	85	341
廃止	-	-	4	12	20	17	17	13	9	22	26	61	134	335
一時金	-	-	0	1	2	0	2	2	0	2	2	6	8	25
合計	0	0	9	26	53	61	66	57	98	153	242	307	405	1,477
継続(未決定)	-	1,477	1,468	1,442	1,389	1,328	1,262	1,205	1,107	954	712	405	0	-

(出所)筆者作成

4.5 分析結果

4.5.1 DC 制度へ移行または適年継続の要因分析

1 つ目の分析は、適年廃止に伴って企業が DC 制度へ移行する際の要因分析である。まず、財務・業績要因について、早期から中期にかけて債務の多い企業ほど DC 制度へ移行しており、仮説を支持する結果となった。業績要因（ROA）は、後期に係数が -0.041 で 5%有意となったことから、業績の良くない企業ほど DC 制度に移行していることが判明した。

労働要因では、従業員数は 3 期間とも有意な結果が得られた。これは、規模の小さい企業ほど DC 制度を採用しており、米国の研究と同様の結果となった。平均年齢は早期に係数が -0.208 で 1%有意となり、仮説通りの結果が得られた。労働組合については、有意な結果が得られていないが仮説と同じ符号であり、DC への制度変更には制約が伴う様子がうかがえる。非製造業ダミーでは有意な結果が得られず、符号も 3 期間で異なっている（正から負へ）。米国では、DC 制度の普及が製造業から非製造業へシフトしているとの研究結果であるが、日本の適年廃止の際にはこの傾向を確認できなかった。

全体的な特徴として、3 期間を通じて符号の異なる変数が過半数になった点が挙げられる。このことは、企業の意思決定のタイミングが異なることを意味しており、本章の興味深い特徴と言える。

4.5.2 DB 制度へ移行または適年継続の要因分析

2 つ目の分析は DB 制度への移行であるが、適年制度も確定給付型という意味では DB 制度同士の移行に近いことになるので、ここでは新 DB 制度（確定給付企業年金、厚生年金基金）への企業アクションを明らかにするために分析を行う。なお、検証仮説の箇所に記載したように、先行研究などを整理した結果、DB 制度への移行は不明な点が多いと考える。そのため、明確な仮説を組み立てることができず、実証結果についても解釈が難しいと考える。よって、2 つ目の分析結果については DC 制度との比較・参考にとどめる。

まず、財務・業績要因については、中期から後期にかけて退職給付債務率や積立不足率の係数が負の有意となった。業績要因では、後期に CF 比率の係数が 0.025 で正の有意（5%）となった。これらを整理すると、財務・業績の良い企業ほど DB 制度に移行している様子がうかがえる。

労働要因については、従業員数は 3 期間で符号が異なり、後期で規模の小さい企業ほど DB 制度に移行していることが確認できる。これは上記の DC 制度の結果と符号が同じであり、やはり解釈が難しい特徴と言えよう。

全体的な特徴としては、1 つ目の分析と同様、3 期間を通じて符号の異なる変数が過半数となった点が挙げられる。これは、移行期間を通じて DC 制度や DB 制度への意思決定のタイミングが異なることを意味しており、特徴的な結果が示されたと考える。

4.5.3 廃止または適年継続の要因分析

3 つ目の分析は、適年制度廃止を機に当該企業の年金制度を廃止（解散）する際の要因分析である。前述の通り、適年採用企業の約 3 分の 1 は他制度に移行しないで廃止しており、近年の福利厚生に対する特徴を明らかにするための補足的分析を行う。

まず、財務・業績要因では、債務や積立不足の多い企業ほど廃止している様子がうかがえるものの、後期では退職給付債務率の符号が逆転しており、対照的な結果となった。業績要因（ROA）では、有意な結果は後期のみであるが 3 期間とも符号は同一であり、仮説とは異なって業績の良くない企業ほど廃止している。

労働要因のうち、労働組合ダミーは有意な結果が得られていないが、符号が仮説と同じ点について、DC 同様に制度変更・廃止には行動の制約が伴うことを意味する。この他、業種面では早期に非製造業へのシフトが見られるが、中期以降は見られない。

3つの分析を集約した結果、得られた経済的な意味は次の通りである。本稿での適年制度廃止を機に、企業は時期の違いがあるものの、債務を多く抱える企業や業績の良くない企業ほど年金制度の廃止を実施している様子がうかがえる²⁵。本来、企業は契約債務との関連から DC 制度を採用することによって、将来的な運用リスクを従業員に転嫁することができる。しかしながら、企業の管理コストや財務リスクなどを考慮した場合、年金制度の維持よりも廃止を選択することによって、リスク自体を事前に回避していると推測される。

4.6 おわりに

近年、企業年金および退職給付会計を取り巻く環境は、変化のスピードが速さを増している。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。特に、従来の企業年金制度を支えてきた適年制度が廃止され、さらには厚生年金基金制度の廃止も検討されていることで、経営者の決定手腕が問われる状況となった。

こうした中、本章では 2012 年 3 月をもって廃止となった適年制度を振り返り、企業が制度廃止に伴って新たな制度選択を実施するための要因分析を行った。分析の結果、いくつか興味深いことが判明した。第 1 に、DC 制度へ移行した企業には、早期では退職給付債務の多い企業が、後期では業績の良くない企業ほど特徴が見られる点である。第 2 に、年金制度を廃止する企業には、財務・業績の良くない企業が見られるが、後期では債務の少ない企業も廃止している点である。本章によって得られた結果は、企業の福利厚生に対する新たな局面の可能性として受け止め、今後の推移に注視していく必要があると考える。

一方、本章の分析によって、いくつかの問題点が生じている。第 1 に、日本の企業は複数の退職給付制度を採用しているので、退職金・年金変数の定義が複雑であり、採用割合の違いを考慮していない点である。第 2 に、分析に使用したサンプル数が十分とは言えない点である。これらは、いずれも今後の課題として検討したい。

²⁵ 本章での実証分析手法は、二項ロジットモデルを使用している（SPSS 利用）。なお、他にも他項ロジットモデルがあり、目的変数（被説明変数）が 3 つ以上の場合に適用可能である。補足分析として、他項ロジットモデルによる分析結果を合わせて掲載し（図表 4-4）、比較・参照する。結果の概要は、二項ロジットモデル（図表 4-3）とほぼ同様であった。特に、図表 4-3「廃止 or 継続」と図表 4-4「継続 or 廃止」は、結果出力の関係で符号が逆になっているが、ほぼ同様の結果が得られている。

最後に、2012年5月に公表された退職給付会計基準の変更と、それが企業年金に与える影響について触れておく。当該会計基準の変更によって、従来の遅延認識から即時認識へと変更することで、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。会計制度の変更によって企業業績の開示が進展することは、株主や投資家等のステークホルダーの立場から鑑みると好ましいことである。また、経営者・従業員の立場から、福利厚生のある方は欠かせないものである。仮に、会計基準の変更が年金制度の変更・廃止に影響すると、従業員にとっては大切な問題となりえる。企業経営者は、様々な環境の変化に応じてさらなる適切な決断が求められることから、合わせて今後の行方を見守る必要があると考える。

図表 4-3 分析結果表

(1) DC or 継続		早期		中期		後期	
説明変数	予想 符号	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
		B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数		11.929 **	4.41	3.908	0.86	10.693 ***	8.18
退職給付債務率	+	0.050 **	5.41	0.049 *	3.09	-0.010	0.34
負債比率	+	0.014	2.29	0.004	0.33	-0.003	0.20
ROA	+	0.053	2.43	0.022	0.65	-0.041 **	3.94
積立不足率	+	-0.007	0.93	-0.009 *	2.88	-0.001	0.18
log従業員数	—	-0.589 ***	9.43	-0.280 **	5.16	-0.265 ***	6.88
平均年齢	—	-0.208 ***	9.66	-0.037	0.70	0.000	0.00
log平均給与	+	-0.891	0.74	-0.462	0.40	-1.630 ***	7.13
労働組合ダミー	—	-0.164	0.13	-0.094	0.10	-0.406	2.56
非製造業ダミー	+	0.506	1.48	-0.128	0.20	-0.071	0.09
収束までの反復数		8		6		6	
Nagelkerke R2		0.189		0.072		0.103	
DC移行企業(被説明変数=1)		37		65		95	
継続企業(被説明変数=0)		1389		1203		703	
<参考>CF比率	+	0.035	1.44	-0.030	1.65	0.000	0.00

(2) DB or 継続		早期		中期		後期	
説明変数	予想 符号	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
		B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数		-10.031	1.14	-8.461 **	4.11	5.537 **	5.40
退職給付債務率	—	0.054 **	4.57	-0.048 ***	10.78	-0.022 **	4.72
負債比率	—	-0.003	0.03	-0.018 ***	7.12	-0.006	2.51
ROA	—	-0.082	0.56	-0.012	0.14	0.023	2.29
積立不足率	—	-0.001	0.00	-0.023 ***	15.45	-0.007 ***	10.34
log従業員数	+	0.737 ***	10.27	0.040	0.13	-0.428 ***	47.12
平均年齢	+	-0.061	0.25	-0.063	1.56	-0.028	1.26
log平均給与	—	0.251	0.02	1.451 *	3.48	-0.279	0.46
労働組合ダミー	+	-1.087	2.44	-0.161	0.29	-0.020	0.02
非製造業ダミー	—	1.133 *	2.96	-0.062	0.04	-0.470 ***	9.07
収束までの反復数		9		7		5	
Nagelkerke R2		0.179		0.109		0.121	
DB移行企業(被説明変数=1)		12		66		333	
継続企業(被説明変数=0)		1389		1203		703	
<参考>CF比率	—	-0.039	0.32	0.000	0.00	0.025 **	4.78

(3) 廃止 or 継続		早期		中期		後期	
説明変数	予想 符号	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
		B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数		13.252 **	5.91	0.273	0.00	5.181	1.26
退職給付債務率	+	0.055 ***	12.24	0.013	0.37	-0.032 **	4.30
負債比率	+	-0.005	0.35	0.016 **	3.97	-0.002	0.11
ROA	+	-0.069	2.30	-0.017	0.16	-0.053 *	3.57
積立不足率	+	0.014 *	3.24	0.006	0.94	0.003	0.32
log従業員数		-0.113	0.47	0.167	1.88	0.053	0.22
平均年齢	—	-0.016	0.08	-0.128 **	5.30	-0.065	1.80
log平均給与		-2.717 ***	7.95	-0.137	0.02	-0.836	1.09
労働組合ダミー	—	-0.151	0.14	0.335	0.94	-0.343	1.15
非製造業ダミー		1.382 ***	11.66	-0.271	0.62	-0.058	0.04
収束までの反復数		8		6		6	
Nagelkerke R2		0.122		0.050		0.039	
廃止企業(被説明変数=1)		36		47		57	
継続企業(被説明変数=0)		1389		1203		703	
<参考>CF比率	+	-0.034	1.13	-0.007	0.04	0.003	0.01

(出所)筆者作成

(図表注) 退職給付債務率=退職給付債務/総資産*100

負債比率=(負債-退職給付引当金)/(総資産-退職給付引当金-未認識債務)*100

ROA=経常利益/総資産*100

CF比率=営業キャッシュフロー/総資産*100

積立不足率=(退職給付債務-年金資産)/退職給付債務*100

労働組合ダミー: 組合が組織されている企業を1とする

非製造業ダミー: 東証33業種のうち、製造業以外の業種を1とする

各係数の右横にある ***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。

図表 4-4 補足・分析結果表（多項ロジット分析）

(1) DB or 廃止						
説明変数	早期		中期		後期	
	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数	-23.671 **	4.79	-8.934	1.92	0.367	0.01
退職給付債務率	-0.004	0.02	-0.060 **	5.45	0.012	0.48
負債比率	0.004	0.05	-0.034 ***	10.57	-0.004	0.20
ROA	-0.008	0.01	0.007	0.02	0.068 ***	6.95
積立不足率	-0.016	0.75	-0.021 ***	7.04	-0.011 **	5.18
log従業員数	0.830 ***	9.22	-0.145	0.81	-0.481 ***	15.23
平均年齢	-0.045	0.12	0.056	0.56	0.038	0.57
log平均給与	3.040	2.36	1.650	1.96	0.568	0.44
労働組合ダミー	-0.889	1.26	-0.587	1.72	0.343	1.09
非製造業ダミー	-0.276	0.13	0.127	0.08	-0.426	1.82
Nagelkerke R ²	0.182		0.098		0.132	
DB移行企業(被説明変数=1)	12		66		333	
廃止企業(被説明変数=0)	36		47		57	
<参考>CF比率	-0.003	0.00	0.014	0.10	0.020	0.82
(2) DC or 廃止						
説明変数	早期		中期		後期	
	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数	-1.283	0.03	3.600	0.31	5.654	1.00
退職給付債務率	-0.007	0.07	0.040	1.25	0.028	1.45
負債比率	0.019	2.49	-0.013	1.60	0.000	0.00
ROA	0.124 **	5.06	0.039	0.62	0.005	0.04
積立不足率	-0.021 **	3.99	-0.015 *	3.58	-0.005	0.73
log従業員数	-0.483 *	3.78	-0.440 ***	6.71	-0.323 **	4.79
平均年齢	-0.189 **	4.91	0.094	1.80	0.071	1.60
log平均給与	1.806	1.67	-0.334	0.08	-0.832	0.76
労働組合ダミー	-0.012	0.00	-0.413	0.86	-0.041	0.01
非製造業ダミー	-0.892	2.39	0.129	0.09	-0.016	0.00
Nagelkerke R ²	0.182		0.098		0.132	
DC移行企業(被説明変数=1)	37		65		95	
廃止企業(被説明変数=0)	36		47		57	
<参考>CF比率	0.072 *	2.88	-0.022	0.30	-0.001	0.00
(3) 継続 or 廃止						
説明変数	早期		中期		後期	
	2002～2004年		2005～2007年		2008～2010年	
	B	Wald	B	Wald	B	Wald
定数	-13.615 **	6.12	-0.257	0.00	-5.035	1.17
退職給付債務率	-0.056 ***	12.56	-0.013	0.34	0.037 **	4.85
負債比率	0.005	0.42	-0.016 **	3.93	0.002	0.11
ROA	0.070	2.38	0.015	0.13	0.045 *	3.49
積立不足率	-0.014 **	3.33	-0.007	1.13	-0.004	0.61
log従業員数	0.115	0.49	-0.168	1.90	-0.043	0.14
平均年齢	0.016	0.08	0.130 **	5.32	0.066	1.91
log平均給与	2.778 ***	8.19	0.134	0.02	0.817	1.03
労働組合ダミー	0.137	0.11	-0.322	0.86	0.360	1.32
非製造業ダミー	-1.413 ***	12.12	0.266	0.60	0.041	0.02
Nagelkerke R ²	0.182		0.098		0.132	
継続企業(被説明変数=1)	1389		1203		703	
廃止企業(被説明変数=0)	36		47		57	
<参考>CF比率	0.034	1.16	0.006	0.03	-0.004	0.04

(出所)筆者作成

(図表注)退職給付債務率=退職給付債務/総資産*100

負債比率=(負債-退職給付引当金)/(総資産-退職給付引当金-未認識債務)*100

ROA=経常利益/総資産*100

CF比率=営業キャッシュフロー/総資産*100

積立不足率=(退職給付債務-年金資産)/退職給付債務*100

労働組合ダミー:組合が組織されている企業を1とする

非製造業ダミー:東証33業種のうち、製造業以外の業種を1とする

各係数の右横にある ***, **, *はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。

第5章 厚生年金基金制度の廃止とその要因分析

5.1 はじめに

企業経営において、年金および退職金制度の維持運営は重要な役割を担っている。特に、従業員の福利厚生面に関してはもちろんのことで、外部の利害関係者等のディスクロージャーの観点でも利用される項目の1つに掲げられる。こうした中、近年では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制度（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²⁶。また、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」「退職給付に関する会計基準の適用指針」を公表した。

一方で、2012年2月から3月にかけて発生したAIJ投資顧問による年金消失事件（以下、AIJ事件）は、その後の厚生年金基金制度に大きな影響を及ぼしたと言える。政府は2013年6月に厚生年金保険法を一部改正し、厚生年金基金の新規設立禁止や廃止への促進が決定したのである。現状、基金数の減少に歯止めがきかない状況となっており、将来的な制度廃止が十分に視野に入ってきている。このように、2001年度以降の退職給付会計導入から十数年を経た今も、個別企業では積立不足問題や企業業績への影響などの問題点が根強く残っていると考えられる。

こうした中で、企業経営者は自社グループが保有する厚生年金基金の維持存続か廃止などの重要な選択をどのように検討しているのかを分析する必要性があると考えられる。例えば、厚生年金基金の廃止とは、単に制度廃止の他、DC制度やDB制度等への移行も含まれる。近年、基金数の減少が続いていることから、この廃止要因分析を行うことは意義が大きいと考えている。既に、米国の研究をはじめ我が国でもDC制度やCB制度に関する研究は多く存在するが、厚生年金基金制度は日本独自の年金制度であり、既存制度の廃止に関する研究は多く蓄積されているとは言い難い。

本章の研究目的は、近年の厚生年金基金の廃止要因を分析することである。そこで、具体的には次の2点を掲げる。第1に、後述の検証仮説に基づいて、企業特性を明らかにすることである。第2に、AIJ事件の影響を考慮して、時期の違いによる実証結果

²⁶ 第4章で取り上げた厚生労働省の調査（図表4-1）によると、適年制度廃止に伴って制度廃止・解約の件数の割合は、全体の約35%に相当すると公表している（2012年3月末時点）。

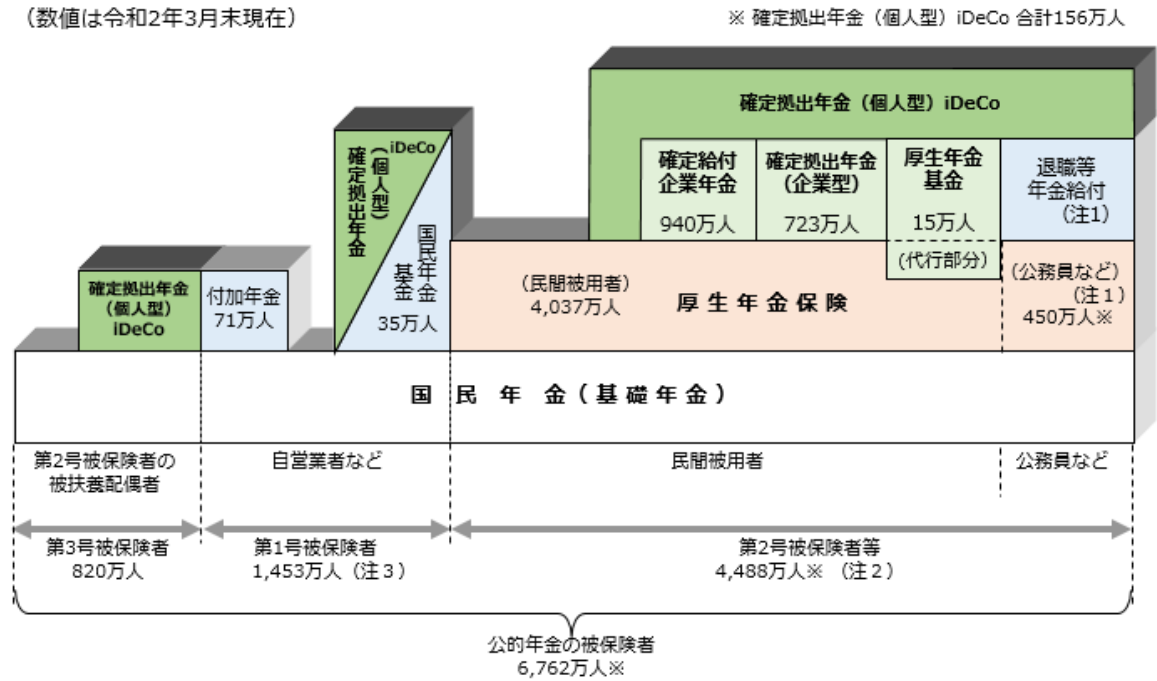
を比較検討することである。

5.2 厚生年金基金制度の概要²⁷

5.2.1 歴史的背景と全体像

同制度は、1965 年の厚生年金保険法の改正を受けて 1966 年に創設・実施されたものである。創設当時は、国民皆年金制が開始して間もなくであり、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があった。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、いずれも多くに従業員数が基準となっていることから、同制度は比較的大企業をはじめ中堅・中小企業等幅広く活用されてきた。

図表 5-1 年金制度の体系

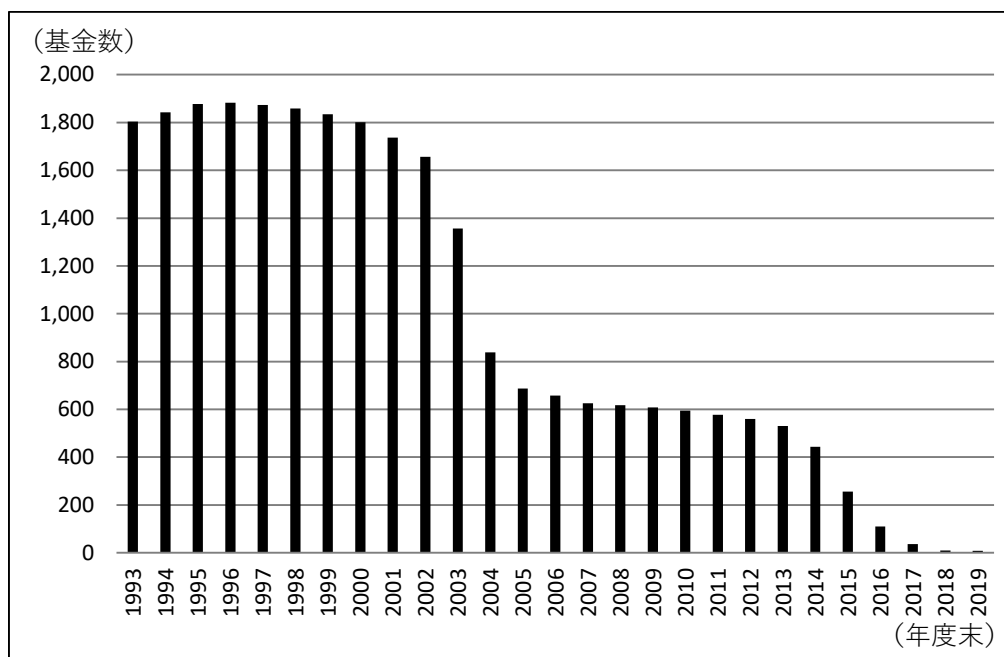


（出所）企業年金連合会ホームページより引用（ダウンロード）。

²⁷ 企業年金連合会（2015）、熊井（2011）、JP アクチュアリーコンサルティング編（2013）、新日本有限責任監査法人編（2010）、みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会（2007）、山田（2005）より引用参照。

図表 5-1 によると、厚生年金基金制度の加入員数は 15 万人（2020 年 3 月末時点）である。他の企業年金制度の中では、DB 制度、DC 制度に次ぐ規模であるが、年々基金数が減少傾向にあるため（図表 5-2）、加入員数もそれに応じて大幅に減少している。

図表 5-2 厚生年金基金数の推移（年度別）



（出所）厚生労働省「厚生年金基金の解散・代行返上の状況」、企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料（各年度版）』を基に筆者作成。基金数は単独・連合・総合の合計値。

5.2.2 AIJ 事件と厚生年金基金制度の展望

企業年金制度の一角を占めていた適年制度が 2012 年 3 月末で廃止となり、従来型の制度として残るのは厚生年金基金制度のみとなった。その直前にあたる 2012 年 2 月、AIJ 投資顧問による厚生年金基金の資産横領事件が発生し、厚生労働省では厚生年金基金制度の本格的な見直しに迫られた。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、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 月より法施行）。現状、積立不足等で財政的に問題を抱えている厚生年金基金は多いと推定され、今後、他制度移行や解散が促進すると同制度の存続が厳しくなることが懸念される²⁸。

²⁸ 厚生労働省では、厚生年金基金制度廃止に伴い、新たな中小企業向けの確定拠出年金制度の設立も視野に入れている（日本経済新聞記事・2012 年 10 月 28 日、2012 年 11 月 3 日参照）。

また、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」「退職給付に関する会計基準の適用指針」が公表された。主な改正内容は、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る。こうした会計基準の改正は、既存の確定給付型制度への影響が及ぶものと考えられる。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。

5.3 先行研究

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、本章では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 の視点は日本の厚生年金基金を米国の 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。その際、後述の仮説および説明変数に参考となる研究についても触れる。第 2 の視点は厚生年金基金に関する研究である。

まず、第 1 の視点では、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。

また、後述の仮説および説明変数の参考となるものを整理する。Kapinos (2009) は、1990 年代の CB 制度への移行要因を分析し、規模（総資産、従業員）の大きい企業ほど DB 制度から移行している他、少なくとも 1 つ以上の組合を持つ企業ほど DB を終了せず CB に移行していると説明している。D'Souza et al. (2010) は、1985 年から 2002 年までの間における CB 制度採用、DB 制度維持、DB 制度終了の 3 つを分析している。その結果、業績（ROE）の良くない企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用し、財務状況（積立不足率）の良い企業ほど DB 制度終了あるいは CB 制度を採用していると説明している。我が国でも財務要因や労働要因について分析を行った研究がある。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（2009）は、2001 年から 2006 年までの DC 制度、CB 制度の採用要因を分析している。その結果、業績の良くない企業や規模（従業員数）の大きい企業ほど DC 制度あるいは CB 制度を採用していると説明している。

次に、第 2 の視点については、厚生年金基金に関する先行研究のうち、AIJ 事件の概要を中心に論じられているものとしては、中林（2012）、蟹江（2013）、根岸（2013）、丸山（2014）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。

以上をもとにして、次節では問題意識および検証仮説の設定を行うことにする。

5.4 問題意識および検証仮説

5.4.1 問題意識

先行研究を整理した結果、本章の問題意識は次の2点とする。

第1に、厚生年金基金を廃止する企業の特性を調査する点である。企業年金制度については、既に2012年3月末で廃止となった適年制度に続いて、残る1つの厚生年金基金も廃止が視野に入っている。図表1によると、基金数は1990年代後半のピーク時以降、年々減少傾向にあり、2005年以降は600基金で推移している。特に、2010年に600を割り込んで以降も減少に歯止めはかからず、近年は加速している。このため、直近8年間を取り上げて、廃止する企業特性を調査する意義が高いと考えている。

第2に、厚生年金基金を廃止する企業の時期による相違を調査する点である。上述のように、基金数の減少は歯止めがかかっていない状況であるが、これらの要因の1つとして考えられているのがAIJ事件以降の影響である。事件発生の2012年2月を皮切りに、政府などは厚生年金基金の廃止を視野に入れた対策を次々に講じており、基金を保有する企業が廃止を進めていく行動が合理的にうかがえる。そこで、事件の影響を時系列にとらえて、特に2012年以降のサンプル数が多く含まれている8年間（2010～2017年度）の特性を調査しようとする。

5.4.2 検証仮説

本章で参照した先行研究によると、仮説の設定にあたっては、財務要因や労働要因に関して組み立てられたものが多いと理解できる。本章でも同様にこれらの要因に着目し、計5つの仮説を設定する²⁹。

1つ目の仮説である。厚生年金基金を含む従来の確定給付型では、運用リスクが企業にあるため、好景気の時期や運用環境が良い状態では将来の給付に対する掛金負担が少なくて済む。逆に、景気低迷等の場合には、企業は追加的な掛金拠出が求められる。その際にベースとなるのが退職給付に関わる債務であり、企業にとっては将来的な予想を組み立てる際には早い段階でリスクを減少させる策を検討すると考えられる³⁰。

²⁹ 臼杵（2005）、吉田（2009）等をはじめとする先行研究をもとに作成。

³⁰ 退職給付債務については、基金タイプ別による実情が指摘できる。例えば、2010年度末の全基金595のうち、単独型47、連合型53、総合型495となっており、複数事業主制度（連合型・総合型）が全体の90%を占めている。これらの制度では、母体企業に退職給付債務は計上されない。したがって、説明変数の退職給付債務には、厚生年金基金以外の退職一時金やDBなど他の制度の債務である可能性が高い。なお、この点は年金資産

①契約債務仮説：退職給付に関わる債務を多く抱える企業ほど、厚生年金基金を廃止する。

2 つ目の仮説である。一般的に、業績の良い企業では、突発的な出費や景気悪化への対応といった追加的なコスト負担が可能であると考ええる。その反面、業績の良くない企業では、これらの対応が難しいと考えられ、両者の間には隔たりがある。厚生年金基金の廃止に伴って、企業は積立不足等がある場合には一括拋出や給付減額といった措置により解消する義務が課せられる（法人税法施行規則）。もしも、多額の積立不足を抱える企業であれば、不足分を一括して解消するだけの余裕がないと廃止が難しくなる。また、自社の内部留保だけでは対応が難しい場合、株主や金融機関からの資金調達も手段の 1 つであるが、いずれにしても企業業績の良し悪しが関係する。

②業績仮説：企業の経営成績が良い企業ほど、厚生年金基金を廃止する。

3 つ目の仮説である。AIJ 事件の概要は、当該投資顧問による虚偽運用や架空年金資産に関わる内容となっている。結果として、受託金額約 2,000 億円の多くが消失したことが判明し、業務停止となっている。こうした内容を踏まえると、基金を保有する企業の年金資産が多いと、運用責任が金額に比例して高くなるため、業績が良くないと廃止できないものと考えられる。

③年金資産仮説：年金資産額の多い企業ほど、厚生年金基金を廃止する。

4 つ目の仮説である。企業にとっては、若い従業員が多いほど長期雇用への人件費負担や心配が必要となる。そのため、基金を抱える企業では、廃止することによってこれらの負担が必要なくなると考えられる。

④年齢仮説：従業員の平均年齢が低い企業ほど、厚生年金基金を廃止する。

についても同様のことが言える。

5 つ目の仮説である。企業年金制度の変更には、労働組合の承認が必要となる（組合のない企業では別途手続きが必要）。そのため、一定割合以上の賛成が求められ、組合色の強い企業では制度廃止への抵抗も予想される。このことから、企業は組合が組成されていないほど基金廃止への妨げが少なくなると考えられる。

⑤組合仮説：労働組合が組成されていない企業ほど、厚生年金基金を廃止する。

5.5 使用データおよび分析方法

5.5.1 使用データ

本章で使用するデータは、我が国の証券取引所に株式を上場している企業を対象としている³¹。さらに、これらの中で厚生年金基金を採用している 702 社を取り上げている³²。このうち実際に基金を廃止したことがデータで確認できる 340 社の企業特性を見ていく³³。各変数に使用するデータは、主に「日経 NEEDS 財務データ（連結決算）」から取得している。その他、平均年齢、平均給与については、『会社四季報』（東洋経済新報社）から、労働組合データは『会社年鑑 全国上場会社版』（日本経済新聞社）から取得している³⁴。業種データは東証 33 業種分類に基づいて振り分けている。

5.5.2 分析方法

5.3 節で提起した仮説を基に、本章ではロジット分析手法を用いて実証分析を行う。推定式は次の通りである³⁵。なお、下記変数のうち従業員数、平均給与、平均勤続年数、創業年数、業種ダミー（非製造業ダミー）については、コントロール変数である関係上、仮説設定はしていない。

³¹ 対象となる証券取引所は、東証、大証、名証の一部・二部および札幌、福岡、ジャスダック、ヘラクレスの各取引所である。なお、大証およびヘラクレスは廃止・統合により、継承取引所での上場企業を対象とする。

³² 基金有無の判断は、「日経 NEEDS 財務データ（連結決算）」で 2010 年以降より入手可能となった。具体的な根拠は、有価証券報告書の注記事項（退職給付関係）に記載があり、かつ、グループ企業の場合には連結対象企業の 1 社でも基金に参加している場合には「基金有り」としている。

³³ 「廃止」の定義については、有価証券報告書に「基金を廃止した」の記載が見られるか、基金の記載がなくなった場合には「廃止」と判断している。なお、廃止には「解散」「DC への移行」「DB への移行」の 3 パターンいずれも含めるものとする。これは、厚生年金基金の注記情報が一般的に少なく、多制度へ移行したのか解散したのかを分類することが困難だったためである。

³⁴ 労働組合データは、グループ企業に 1 社でも組合があれば「組合有り」としている。

³⁵ 推定式の各変数の計算式は、分析結果表（図表 5-6）の下段に記載している。計算式根拠は、原則的に先行研究のうち臼杵（2005）および吉田（2009）をもとにしている。なお、適年での実証分析と同じ変数を使用している場合には、計算式も同様にしている。

$$\begin{aligned}
Y(\text{廃止・継続}) = & C_0 + C_1 \text{退職給付債務率} + C_2 \text{負債比率} + C_3 \text{ROA (CF 比率)} \\
& + C_4 \text{年金資産比率} + C_5 \text{従業員数} + C_6 \text{平均年齢} + C_7 \text{平均給与} \\
& + C_8 \text{平均勤続年数} + C_9 \text{創業年数} + C_{10} \text{労働組合ダミー} \\
& + C_{11} \text{非製造業ダミー}
\end{aligned}$$

調査対象期間は、2010 年度から 2017 年度までの 8 年間とする。このうち、AIJ 事件の影響を考慮すると、事件の発生した 2012 年前後でサンプルを分ける必要がある。しかしながら、図表 5-3 で見るように 2010 年度および 2011 年度はサンプル数が少ないため、分析上、期間の分割は難しいと判断する³⁶。また、利用する財務データについては、廃止した年度の直前 3 年間の平均値を用いて、企業特性をより効果的に見ていくことにしている。

図表 5-3 厚生年金基金の廃止数の推移（2010～2017 年度）

年度	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	累計
廃止数	10	16	32	47	24	74	133	4	340

（出所） 筆者作成
上場企業のみで集計。なお、2017年度はデータの都合上、4月期と5月期分までとなっている。

図表 5-4 では、分析期間中に廃止した企業の業種分類を示している。これに基づいて、業種ダミー変数（非製造業：1、製造業：0）を組み立てている。

図表 5-5 では相関係数を示している。比較的数値の高い退職給付債務率と年金資産比率、ROA と CF 比率、平均年齢と平均勤続年数、平均勤続年数と創業年数の組み合わせを考慮し、計算を別々に実施している。

³⁶ 分析時期およびサンプル数については、もう少し補足説明が必要となる。法改正により 2014 年 4 月以降、基金は解散または DB への移行を強く促されるようになった（つまり、廃止しないという選択肢はほとんど不可能になったことを意味する）。その影響を受けて、2015 から 2016 年度の廃止数が増えている。

図表 5-4 厚生年金基金の廃止数と業種分類（2010～2017 年度）

	東証33業種名	廃止数
1	水産・農林業	1
2	鉱業	
3	建設業	27
4	食料品	16
5	繊維製品	6
6	パルプ・紙	7
7	化学	11
8	医薬品	2
9	石油・石炭製品	1
10	ゴム製品	4
11	ガラス・土石製品	7
12	鉄鋼	2
13	非鉄金属	10
14	金属製品	17
15	機械	32
16	電気機器	28
17	輸送用機器	13

	東証33業種名	廃止数
18	精密機器	3
19	その他製品	11
20	電気・ガス業	4
21	陸運業	7
22	海運業	1
23	空運業	
24	倉庫・運輸関連	3
25	情報・通信業	35
26	卸売業	59
27	小売業	12
28	銀行業	
29	証券・商品先物取引業	
30	保険業	
31	その他金融業	
32	不動産業	3
33	サービス業	18

（出所）筆者作成

上場企業のみで集計。

図表5-5 相関係数表

	退職給付 債務率	負債比率	ROA	CF比率	年金資産 比率	log 従業員数	平均年齢	log 平均給与	平均 勤続年数	創業年数	労働組合	非製造業
退職給付債務率	1.000											
負債比率	0.054	1.000										
ROA	-0.083 **	-0.287 ***	1.000									
CF比率	-0.016	-0.187 ***	0.508 ***	1.000								
年金資産比率	0.815 ***	-0.019	-0.037	0.027	1.000							
log従業員数	0.308 ***	0.086 **	0.194 ***	0.228 ***	0.320 ***	1.000						
平均年齢	0.209 ***	0.184 ***	-0.227 ***	-0.234 ***	0.179 ***	-0.055	1.000					
log平均給与	0.095 **	-0.031	0.198 ***	0.176 ***	0.160 ***	0.186 ***	0.233 ***	1.000				
平均勤続年数	0.377 ***	0.145 ***	-0.101 ***	-0.074	0.334 ***	0.370 ***	0.669 ***	0.209 ***	1.000			
創業年数	0.220 ***	0.194 ***	-0.153 ***	-0.054	0.242 ***	0.287 ***	0.370 ***	0.122 ***	0.609 ***	1.000		
労働組合	0.173 ***	0.153 ***	-0.087 **	0.064	0.150 ***	0.246 ***	0.261 ***	0.142 ***	0.399 ***	0.381 ***	1.000	
非製造業	-0.188 ***	0.142 ***	0.037	-0.035	-0.195 ***	-0.098 ***	-0.232 ***	0.010	-0.374 ***	-0.294 ***	-0.167 ***	1.000

(図表注) ヒアソンの相関係数を表している。なお、***、** はそれぞれ有意水準(両側)1%、5%であることを示す。
数値の高い変数は網掛けで表示している。

5.6 分析結果

実証分析結果は図表 5-6 に示す通りである。まず、負債比率が 5%有意で係数の符号は負となった。このことから、債務や負債が少ない企業ほど基金を廃止していることが判明し、契約債務仮説とは異なる結果が得られた³⁷。平均年齢については、係数が 0.210 で 1%有意となったが、符号は正であったことから仮説とは異なり年齢が高い企業ほど廃止していることが判明した。業績については、ROA で 5%有意の結果が得られ、業績仮説を支持する結果となった。なお、既に第 4 章で実施した適年廃止の研究結果では、業績の良くない企業ほど廃止していることが判明している。この点については、同じ企業年金制度でも適年と厚生年金基金では廃止の意味・内容が全く同質ではないために、2 制度間で異なる結果が得られた点を指摘しておく必要があると考える。組合仮説については、有意な結果が得られていないものの、符号は負であったため仮説と同一となった。

この他、仮説とは別に用いたコントロール変数として、従業員数については、係数が 0.276 で 1%有意となったことから、従業員を多く抱える企業ほど廃止している結果となった。平均給与については、5%有意で係数の符号は負となり、給与の低い企業ほど廃止していることが判明した。平均勤続年数は係数が 0.060 で 1%有意となった。すなわち、従業員の勤続年数が長い企業ほど、基金を廃止している様子がうかがえる。また、創業年数は係数が負の 0.008 で 10%有意の結果が得られた。これは、業歴の短い企業ほど基金を廃止していることになり、今後の参考にしたいと考える。

分析結果を概観し、得られた経済的な意味は次の通りである。まず、債務負担が大きい企業ほど、基金を廃止しないということである。これは、結果として基金廃止の時期が遅れることにつながっていくことを意味している。本件実証分析では、サンプル数は対象年度のうち 2012 年以降に基金を廃止した企業がほとんど含まれている。2 つ目の問題意識で掲げた AIJ 事件後の行動要因を見るための分析である。業績面では良い企業ほど（早く）廃止していることが判明し、財務面では債務などの制約がある企業ほど廃止が遅れていることが明らかになった。

³⁷ この結果については、もう少し補足説明が必要となる。企業は、債務負担を軽減するために基金を廃止するのではなく、（他の制度を含めて）退職給付債務や金融債務が大きいと基金を廃止するために必要な現金を用意し、拋出するのに時間がかかってしまう。このため、手続き・処理面での実情があると解釈する。

図表 5-6 分析結果表

廃止 or 継続

説明変数	予想 符号	分析 1			分析 2		
		B	Wald	有意確率	B	Wald	有意確率
定数		5.809	0.77	0.381	-0.149	0.00	0.981
退職給付債務率	+	-0.006	0.33	0.567			
負債比率	+	-0.008 *	3.59	0.058	-0.009 **	5.18	0.023
ROA	+	0.045 **	5.25	0.022			
CF比率	+				-0.040 **	5.05	0.025
年金資産比率	+				0.017	1.00	0.317
log従業員数		0.276 ***	14.20	0.000	0.135 *	3.72	0.054
平均年齢	—	0.210 ***	45.50	0.000			
log平均給与		-0.968 **	4.62	0.032	-0.061	0.02	0.883
平均勤続年数					0.060 ***	7.16	0.007
創業年数		-0.008 *	2.82	0.093			
労働組合ダミー	—	-0.300	2.50	0.114	-0.287	2.43	0.119
非製造業ダミー		0.129	0.54	0.463	0.135	0.60	0.437
収束までの反復数			4			4	
Nagelkerke R2			0.112			0.052	
廃止企業（被説明変数＝1）			340			340	
継続企業（被説明変数＝0）			362			362	

(出 所) 筆者作成

(図表注) 退職給付債務率＝退職給付債務／総資産*100

負債比率＝（負債－退職給付引当金）／（総資産－退職給付引当金－未認識債務）*100

ROA＝経常利益／総資産*100

CF比率＝営業キャッシュフロー／総資産*100

年金資産比率＝年金資産／退職給付債務*100

創業年数：会社設立年から2020年までの年数

労働組合ダミー：組合が組織されている企業を1とする

非製造業ダミー：東証33業種のうち、製造業以外の業種を1とする

各係数の右横にある ***、**、*はそれぞれ有意水準1%、5%、10%を示す。

5.7 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、本章では2012年に発生したAIJ事件を契機に、近年減少数に歯止めが

かからない厚生年金基金に関する廃止の要因分析を行った。分析の結果、いくつか興味深い内容が明らかになった。債務や負債の少ない企業ほど年金制度の廃止を実施している点である。第2に、AIJ事件前に廃止した企業と異なり、事件後では債務や業績に関係なく廃止している企業特性が見られる点である。本章によって得られた結果は、企業の福利厚生に対する新たな局面の可能性として受け止め、今後の推移に注視していく必要があると考える。

また、本章を実施した結果、いくつかの課題が生じている。第1に、厚生年金基金の廃止に関するサンプル数が十分とは言えず、また基金分類（単独・連合・総合）も公表資料等の制約から不十分であったため、今後の推移を踏まえて改めて分析する必要性である。第2に、廃止後の決定内容（例えば、DC制度など他の制度の移行）についての再度の分析の必要性である。これらは、いずれも今後の課題として検討したい。

最後に、2012年5月に公表された退職給付会計基準の変更や、ディスクロージャーの観点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することで、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、財務諸表の利用者にとってはディスクロージャーの観点で重要な項目であることから、今後さらに情報開示が進展していくことを期待してやまない。

第 6 章 結び

6.1 各章の要約およびインプリケーション

近年、企業年金および退職給付会計を取り巻く環境は、変化のスピードが速さを増している。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。特に、従来の企業年金制度を支えてきた適年と厚生年金基金の 2 大制度の廃止によって、企業経営者の決定手腕が問われる状況となった。

こうした中、本研究では 1 つ目の問題意識である適年制度を振り返り、企業が制度廃止に伴って新たな制度選択を実施するための要因分析を行った。また、2 つ目の問題意識である厚生年金基金について、直近数年間の廃止に関する要因分析を行った。以下では、本研究の各章の要約およびインプリケーションについてまとめている。

まず、分析に先立って、第 2 章では、複雑な企業年金制度や退職給付制度の概要を整理した上で、近年の動向をまとめてきた。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。第 2 章では、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的変遷や構造などが複雑多岐に渡るものである。このため、第 2 章で整理した制度的内容は、制度全体の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。

第 3 章では、米国や我が国の先行研究を取り上げて、本研究との関連性を模索してきた。退職給付制度の移行に関する研究のうち、DB 制度から DC 制度あるいは CB 制度への移行に着目した研究は、これまでに多く行われている。特に、米国では日本と事情が異なり、早くから DC 制度や CB 制度が広く普及しているという背景が考えられてきた。一方で、我が国の DB 型企业年金制度である適年や厚生年金基金は、海外の DB

型や CB 型とは制度内容が異なるため、国内での関連する研究をサーベイする必要性がある。国内での先行研究も数多く行われており、特に制度的な先行研究と実証的な先行研究で貢献度合いが大きく異なることから、分類していく必要性があったのである。そこで、第 3 章ではまず、日本の適年や厚生年金基金を米国の DB 制度と置き換えて、DC 制度、DB 制度への移行要因について研究しているものを見てきた。あわせて、後述の実証分析の際に、仮説および説明変数では財務要因と労働要因に分類されるため、これらの参照となるものも見てきたのである。さらに、日本の企業年金制度のうち、本研究に関連性の高い制度的・実証的研究を整理してきた。先行研究を 2 つの観点から整理した結果、先行研究における問題点を指摘し、次の第 4 章および第 5 章で行う分析の課題を提議することができたのである。

第 4 章では、1 つ目の問題意識である適年について、2012 年 3 月をもって廃止となったことを振り返り、企業が制度廃止に伴って新たな制度選択を実施するための要因分析を行った。分析の結果、いくつか興味深いことが判明した。第 1 に、DC 制度へ移行した企業には、早期では退職給付債務の多い企業が、後期では業績の良くない企業ほど特徴が見られる点である。第 2 に、年金制度を廃止する企業には、財務・業績の良くない企業が見られるが、後期では債務の少ない企業も廃止している点である。第 4 章で得られた結果は、これまで適年を時系列的にとらえて DC 制度、DB 制度、廃止の 3 選択肢に関して詳細に分析を実施しており、従来の研究にはなかった貢献度として意義は大きいと考えている。その上で、企業の福利厚生に対する新たな局面の可能性として受け止め、今後の推移に注視していく必要があるとも考えている。これまでは、米国あるいは我が国の多くの先行研究によって、DC 制度の採用要因のメカニズムが蓄積されてきた。ただし、適年制度のような我が国独自の年金制度を分析する際には、DB 制度のメカニズムも把握する必要がある。そこで、本研究のインプリケーションは、両制度の採用要因を比較・分析し、特にこれまでほとんど実施されてこなかった DB 制度採用のメカニズムについて結果が得られたことである。

第 5 章では、2 つ目の問題意識である厚生年金基金について、実証分析を行い要因解明に努めてきた。分析の結果、いくつか興味深いことが判明した。第 1 に、債務や負債の少ない企業ほど年金制度の廃止を実施している様子がうかがえる。企業は管理コストや財務リスクなどを考慮した場合、年金制度の維持よりも廃止を選択することによって、リスク自体を事前に回避していると推測される。第 2 に、AIJ 事件の影響を考

慮した時期の相違についても、負債の少ない企業や業績の良い企業ほど時期を早めに廃止していると言える。裏返しにすると、債務負担が大きい企業ほど、基金廃止の時期が遅れることを意味している。このような企業特性が得られた分析結果は意義が大きいと考えている。

本研究で得られた結果を総合的に整理すると、以下の通りになる。まず、企業年金制度のうち、適年制度を抱えている企業は、財務内容の良い企業ほど DC や DB の他の企業年金制度へ移行している点である。ただし、業績面では満足のいく有意な結果が得られていないので、断定は難しいことが判明した。次に、企業年金制度を抱えている企業が、他の制度に移行することなく廃止する結果が得られた点である。なお、厚生年金基金では、他制度への移行や解散といった選択結果の内訳が有価証券報告書等から読み取ることが困難であったためサンプル分類が実施できなかったが、適年についてはサンプル分類ができたため、分析結果が得られた経済的価値は大きいと考えている。特に、適年廃止の分析においては、時系列を 3 区分にしたことによって、時期の違いによる企業特性を調査することができた点が大きな貢献である。次に、企業年金の廃止に関する結果は、適年および厚生年金基金ともに一定の成果が得られた点も意義が大きいと考える。そして、本研究での重要な貢献の 1 つは、制度上の要請があつて適年および厚生年金基金を他制度へ移行や廃止する場合に、財務上の制約、他制度の退職給付債務と事業遂行上の債務が同じように重要な要因であることが明らかになった点である。なぜなら、財務上の制約があると他制度への移行や廃止が遅れてしまうという実態を証明できたからである。また、財務内容の良い企業ほど適年や厚生年金基金を早期に廃止、可能であれば DC や DB へ移行していることも判明した。これら長期間に渡る時系列データの分析は、従来の先行研究とは異なる実施結果であり、今後の研究においても道標となれば幸いである。

6.2 今後の研究課題

本節では、本研究における課題や今後の研究課題について述べる。

第 4 章で取り上げてきた適年制度の要因分析については、いくつかの問題点が生じている。第 1 に、日本の企業は複数の退職給付制度を採用しているので、退職金・年金変数の定義が複雑であり、採用割合の違いを考慮していない点である。第 2 に、分

析に使用したサンプル数が十分とは言えない点である。これらは、いずれも今後の研究課題として検討したい。

また、第 5 章で取り上げてきた厚生年金基金の要因分析についても、いくつかの問題点が生じている。第 1 に、厚生年金基金の廃止に関するサンプル数の確保や分類（単独・連合・総合）が十分とは言えず、今後の推移を踏まえて改めて分析する必要性である。第 2 に、廃止後の決定内容（例えば、DC 制度など他の制度の移行）についての再度の分析の必要性である。これらについても、今後の研究課題として検討したい。

最後に、2012 年 5 月に公表された退職給付会計基準の変更と、それが企業年金に与える影響について触れておく。当該会計基準の変更によって、従来の遅延認識から即時認識へと変更することで、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。会計制度の変更によって企業業績の情報開示が進展することは、株主や投資家等のステークホルダーの立場から鑑みると好ましいことである。また、経営者・従業員の立場から鑑みると、福利厚生のある方は欠かせないものである。仮に、会計基準の変更が年金制度の変更・廃止に影響すると、従業員にとっては大切な問題となりえる。企業経営者は、様々な環境の変化に応じてさらなる適切な決断が求められることから、合わせて今後の行方を見守る必要があると考える。また、企業経営の観点だけでなく、利害関係者や財務諸表の利用者にとっと、本研究で取り上げてきた退職給付会計情報は、十分な開示が行われているとは言い難い。なぜなら、企業年金制度の廃止や移行に関する記載情報が企業ごとに異なり、我々利用者にとっては統一的な比較や分析を行うことが容易ではないからである。こうした点を踏まえると、企業がこの両面を見据えながら今後さらに重要な意思決定を行い、そして情報開示が進展していくことを我々は期待してやまない。

参考文献

- 井上雅彦（2006）『事業再編に伴う退職給付制度の設計と会計実務』中央経済社.
- 上野雄史（2008）『退職給付制度再編における企業行動 ―会計基準が与えた影響の総合的分析―』中央経済社.
- 臼杵政治（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頁.
- 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頁.
- 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頁.
- 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頁.
- 壁谷順之（2020）「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―」『朝日大学一般教育紀要』第44号、25-37頁.
- 熊井憲章（2011）『企業年金制度の選び方・活かし方』労働調査会.
- 佐藤規子（1986）「現行適格退職年金制度の問題点」『城西大学女子短期大学部紀要』第3巻第1号、105-122頁.
- 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頁.
- 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頁.
- 野坂和夫（2019）『退職給付会計の会計方針選択行動』国元書房.
- 野間幹晴（2020）『退職給付に係る負債と企業行動 ―内部負債の実証分析―』中央経済社.
- 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頁.

みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会（2007）『企業のための確定拠出年金』東洋経済新報社.

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（2009）「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」『現代ディスクロージャー研究』No.9、1-15 頁.

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 頁.

Dorsey, S., 1987. The economic functions of private pensions:An empirical analysis, *Journal of Labor Economics*, 5 (4) ,S171-S189.

D'Souza, J., Jacob, J., Lougee, B., 2010. Cash balance pension plan conversions; An analysis of motivations and pension costs, *SSRN Working Paper (ID546843)* , pp.1-37.

Ippolito, R. A., 1995. Toward explaining the growth of defined contribution plans, *Industrial Relations*, 34(1), pp.1-20.

Kapinos A., 2009. On the determinants of defined benefit pension, *Journal of Labor and Research*, 30, pp.149-167.

Niehaus, G., Yu, T., 2005. Cash balance plan conversions: Evidence on excise taxes and implicit contracts, *Journal of Risk and Insurance*, 72(2), pp.321-352.

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.

Yoshida, K. and Y. Horiba., 2003. “Japanese corporate pension plans and the impact on stock prices”, *Journal of Risk and Insurance*, 70(2), pp.249-268.

Yu, K., 2013. “Does recognition versus disclosure affect value relevance? Evidence from pension accounting,” *Accounting Review*, 88(3), pp.1095-1127.