

# 公開月例研究会講演記録〈第208回（5月31日）〉——

## 「わが国企業への退職給付の会計基準の影響に関する実態調査」 産業経営動向調査報告書第26号

日本大学経済学部	日本大学経済学部
今福愛志	田中建二
日本大学経済学部	日本大学経済学部
佐藤信彦	白田佳子
武蔵大学経済学部	京都大学大学院
前田貞芳	徳賀芳弘
横浜創英短期大学	名古屋市立大学経済学部
工藤久嗣	吉田和生

○今福 本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、ありがとうございました。

「わが国企業への退職給付の会計基準の影響に関する実態調査」というタイトルで本日は報告会を行います。まずメンバーのご紹介をさせていただきます。私は日本大学経済学部の今福です。続きまして、日本大学経済学部の田中建二先生でございます。佐藤信彦さんは、本日神戸大学の方に行かれておりまして、ご欠席です。同じく日本大学経済学部の白田佳子先生でございます。武蔵大学経済学部の前田貞芳先生でございます。それから、本日は来られませんが、京都大学大学院の徳賀芳弘先生。そしてお隣は、横浜創英短期大学、現在は淑徳大学の工藤久嗣先生です。それから欠席しております名古屋市立大学経済学部の吉田和生先生、8名の方々に参加していただいております。きょうは、最初に概要を私からお話して、2番目に特に財務分析にかかわる部分を工藤先生に、そしてそれを踏まえた総括的な分析を白田先生にお願いしたいと思っております。

早速この実態調査の概要からお話いたしますと、図1で示しましたように、4つのグルーピングをまず設定しました。退職給付の会計基準が1998年6月に発表されまして、2000年4月1日から施行というかたちになりましたが、これが企

業の状況、退職給付制度の実態とその変更の内容、会計基準適用の実態とその意図、退職給付信託の実態にそれぞれどういう影響を与えてくるのか、ということが今回の実態調査の主題でございます。その際に、仮説を立てて、それを検証するということよりも、この4つのグルーピングの中で表れた実態を相互の関係があるのかどうかを分析する、そういう手法をとったわけです。

今回のアンケート調査では、『会社四季報』掲載の上場企業と店頭企業2416社、それから未上場の300名以上の会社から無作為に抽出した584社、合計3000社を対象といたしました。平成13年11月18日に発送しまして、有効回答数は544社です。これを少ないと見るか多いと見るか問題ですが、回収は比較的多いと見てよろしいのではないかと思います。544社を業種別に見ますと、51%が製造業です。回収業種が製造業が圧倒的に多いものですから、製造業の退職給付に係わる影響にかなり制約されるという、その点は留意すべきであると思っております。

ところで、われわれがアンケートを実施した平成13年11月というのは全体的なプロセスの中でどういう位置を占めているか、この点が今になってみますと大変重要なので、少しレビューしてみたいと思っております。退職給付の会計基準が公表され

たのが1998年6月で、2000年4月から導入されました。この間に、厚生年金基金令の改正、免除保険料・最低責任準備金の凍結ということが行われました。発送して以降の退職給付制度の改革はわれわれの予想を覆すほどのスピードで、2001年6月には厚生年金基金の代行返上、つまり、2年半以内に返上が許されるということが出て来ております。そして2001年10月には確定拠出年金法が施行される。2002年4月には確定給付企業年金法が施行される。そしていま、株式による物納が中心ではないかという議論が、自民党をはじめ、いろいろなところで行われている、そういう状況になって来ております。したがって、きょうお話しするデータは、わずか2年前のこととはいえ、こうした急激な制度変更から見ると非常に古く、何をいまさらというデータかもしれませんが、現時点で見てみますと、かえってこの当時の経営者の退職給付制度の影響についての計画が事前はかなりあったということを垣間見ることができるのではないかと思います。

回答企業の平均像は、つぎのようになります。正社員が1900人、女性の割合は20%、平均年齢は39歳、在職年数15年、労働組合有り、金融機関からの役員派遣が大体5社に1社であり、退職給付制度については退職金制度、適格退職年金、厚生年金制度を併用しています。こういう企業が今回の回答企業のおおよその平均像となっております。

全社員の平均年齢別の現行の退職給付制度を見ますと、平均年齢が41歳で、社内準備の退職金、つまり退職給与引当金の内部留保型のもの、それから厚生年金基金、適格退職年金という旧来の制度を使っている企業が多くなっています。

1998年以降、企業年金制度を改訂したかという質問に対しては、予定利率の変更、運用委託先の変更、年金換算率とか据え置き率などの変更という制度内改革が多く、改訂なしが半分以上ありました。変更なしという企業も予定利率の変更にとどまった企業も、確定給付企業年金法あるいは確定拠出年金法という制度を踏まえて、いまの時点では制度変更しているところがおそらく実態としてあるかと思いますが、この時点ではまだ確定給付制度から確定拠出制度、あるいは退職金制度自体の大きな変革はなかったと言っているかと思

います。このことから、僅かな期間に制度変更への舵を、わが国の経営者は大きくきったと言えますでしょう。

われわれは退職給付制度以外のさまざまな給付制度、報酬制度という問題も含めて調査しておりますが、たとえばストックオプションについて、業種別で一番多い製造業を見ますと、「今後も採用の予定はない」という回答が多く見られます。現時点で果たしてこれがどの程度増えているのか、さらに採用を考えているのかどうか、それはちょっとわかりませんが、この実態調査から、ストックオプション制度を採用している企業、採用していない企業と、その他の要因と回答との関連づけもされるかと思えます。

同じく退職給付制度という問題との関連で、社内預金制度の変更の意図があるのかどうかということも調査しております。退職給付制度と社内預金制度というのはもちろん別の制度ですが、広い意味で報酬制度という、コンペンセーション・システムといいたいまいしょうか、コンペンセーション・プランといいたいまいしょうか、そういう点からすれば、社内預金制度もストックオプションも退職給付も企業年金も、いわばトータルに考えてよろしいかと思えます。

トータル・コンペンセーションとして見る限りは、社内預金制度もそれをどう改訂しようとしているかというのは重要な要素でございます。しかし、一昨年11月の調査時点においては、社内預金制度そのものを広い意味の報酬制度全体の中でトータル・コンペンセーションとしてとらえるという視点が必ずしもなかった。そういう意味では当時としては重要なデータであったと考えられますけれども、その後の変化はおそらく、「制度変更していない」がより少なくなつて、「金利補給の引き下げ」とか、場合によっては「社内預金制度の廃止」ということも行われていると予想されます。

社内預金制度を変更している企業について、労働組合があるのかないのかという調査もしております。この限りではさほど有意なものはありませんが、労働組合と社内預金制度の関連を何らかのかたちで捉えようとしたわけです。

次に退職給付会計基準の問題についてのデータでございます。まず割引率の変更をしたかどうか、

変更をする場合にその影響度について試算したかどうか問うたのに対して、当然のことながら、試算しているという企業がかなり多いわけです。変更した場合の影響は年齢構成その他によって違うわけですが、たとえば1%の割引率の引き下げをしますと、債務が20%とか25%多くなると言われております。変更による債務に対するセンシティブティーが大きいだけに、その影響について試算している企業が多いと言ってもいいかと思えます。

これも比較的实施されていないデータだと思えますが、変更する場合に、一体誰が試算しているのかということです。信託とか生保とか、第三者のアクチュアリーのものなのか、年金基金運用の委託機関のものなのか、そうではない独立したものなのか、社内で試算したものなのかということでございます。これは重複した回答もありますが、割合で見ますと、ほぼ拮抗していると言っていいかと思えます。おカネを運用している受託機関に依頼してやられるのももちろん多いですが、独立した機関にお願いすることによって、退職給付債務の客観性、データの信頼性を高めているという方向にあるとも推測することができます。

次に、退職給付制度の変更時期と会計企業の変更時期について調査いたしました。退職給付の会計基準ができて、それが制度にどう影響を与えるのか、企業の状況とどういう関連を持つのかということです。1998年の第Ⅱ時点が退職給付の会計基準が発表された時点、そして2000年の第Ⅱ時点が導入の時点、2001年Ⅰが財務諸表の公開時点ですが、まず予定利率の変更については、退職給付会計基準が導入された前後、2000年4月以降からかなりの変更がなされてきている。運用委託先の変更についても、予定利率の変更にはほぼ対応したかたちで行われています。運用方法の改善をどの時点で決定したのか、企業年金の積み立て不足を解消する積み増しをいつしたのかということについても、ほぼ同じかたちになっております。この4つの制度改善・改訂を見ましても、2000年4月1日の退職給付の会計基準が導入された時点、2001年3月の財務諸表の公開時点、そういう時点で集中して制度変更が行われています。その限りでは、当然のことながら、退職給付の会計基準が制度変更と対応してなされていると

言っているかと思えます。

これは工藤先生のところで若干触られる部分ですけれども、新たに退職給付会計基準を導入した時の会計処理で、積み立て不足を導入時点で即時に償却するのか、あるいはそうでないのかということですが、かなりの程度、即時に償却しています。業績が悪化するけれども、即時に償却する、こういう企業が多いという結果が出ております。

ではなぜ、退職給付会計基準を導入した時の積み立て不足を即時に償却するとか5年以内に償却するとか、そういった会計処理方法を採用するのかということですか。これも当然のことながら、「利益減少回避」と「長期認識の合理性」、この2つが大きな理由になっております。

最後に退職給付信託の問題でございます。まず、積み立て不足を解消するために、企業が所有している株式等の有価証券で信託を設定しているかという問いに対して、この時点では「今後も設定の予定はない」が74%を占めております。回答が一昨年(2000年)の11月ですから、おそらくそれ以降、変更している企業も多いと予想されますが、この時点ではそうであったということです。

それでは一体退職給付信託としてどういう資産を出したのか、拠出したのかということですが、ここで注目されるのは、金融機関株と持ち合い株です。特に持ち合い株が39.5%、約4割ですから、圧倒的に多い。退職給付の会計基準の導入によって、積み立て不足分についてそれを解消するために退職給付信託を設定する。そのために株式を拠出する。株式の占める割合の中で最も多いのは持ち合い株ということで、企業の持ち合い関係に退職給付の会計基準は影響した、こういうことが推測できるのではないかと思います。

以上、われわれが調査した概要について、まだ触れていない部分が多々あるのですが、時間の関係もありまして、特に留意すべき点についてのみお話し申し上げました。

続いて財務分析について、工藤先生からお願いいたします。

○工藤 引き続きまして、このアンケート調査の財務分析につきまして、吉田先生のご担当の部分を中心に、要約してご説明したいと思います。

まず1つ目は「会計基準の変更時差異の会計処理方針と変数」というタイトルで、総資産の経常

利益率をベースに、4分割でこのシートをつくり上げております。具体的には純資産の経常利益率の負債比率と積み立て比率と3つの区分をされていますけれども、経常利益率だけを見た場合にも、経常利益率の高いグループについては短期の償却の年数で採用している。逆に言えば、0から1、1から2というかたちで経常利益率が低いグループについては長期の償却年数を採用しているという結果が出ております。

2つ目は「積み立て不足比率」というタイトルで、退職給付債務から年金資産をマイナスしたものを分母として総資産で割ったものですが、2年から5年の償却については「利益減少回避」を、10年から15年ぐらいの償却については「長期的な認識の合理性」を重視しているというデータが出ております。

3つ目は「会計基準変更時差異の会計処理方針の採用理由」ですが、具体的にその採用理由として、(1)「利益の減少削減のため」、(2)「新基準の影響は一度に認識せずに、長期に認識するほうが合理的であるため」、(3)「負債の増加を抑えるため」、(4)「他の企業と同じ処理方法がよいと考えたため」、(5)「監査法人の指導のため」、(6)「その他」というかたちでアンケートした結果、どのグループについても、(1)「利益の減少を避けるため」、(3)「負債の増加を抑えるため」、この2つが典型的な理由に挙げられております。

財務分析の4つ目は積み立て不足比率についてですが、積み立て不足比率がかなり高い企業では、先ほどの理由づけのうち、(1)の「利益の減少を避けるため」あるいは(2)の「新基準の影響は一度に認識せずに、長期に認識するほうが合理的であるため」という回答が多く見られます。

財務分析の5つ目は、先ほど今福先生からご説明のありました退職給付信託の設定の有無と給付の積み立て不足比率についてですが、不足比率が高い企業ではかなりの会社がすでに給付信託の設定をしているという状況でございます。信託の設定企業は全体の21%、68社でございまして、規模が大きい企業の方が設定率が高いというデータが出ております。

以上、財務分析についての簡単なご説明をいたしました。

○白田 続きまして、企業の年金運営方針に変更をもたらす企業内部の複合的な要因の分析について私の方から説明させていただきたいと思っております。

アンケート分析で多いのは、「どこのカテゴリーに入る会社が一番多かった」といった集計の仕方だと思います。たとえば下位4分の1、その次の25%から50%までのところ、50%から75%、75%から100%までで「年金の内容について変更の予定なし」という回答を見ると、ある意味では分布が一様であることがわかります。つまり、どのカテゴリーにもみな一様に回答が入っていて、どこが本当に多いとは言えない結果となっております。つまり、ヒストグラムで分布を見ると、どうしてもそのような疑問がわいてくるわけです。たとえばさまざまな年金償却に対する企業行動がどの利益に関係しているのかということ、なかなかヒストグラムの分析では明らかにすることができない。そこで本研究では、企業の年金に関わる処理に変更をもたらす複合的な要因を分析してみようとしております。たとえば利益が高いからどうだということではなく、利益は高いけれどもどうで、どうだった企業は年金処理を変更した、また、こういう予定を持っている等という事を複合的に分析してみようということで、人工知能に近い手法である仮説探索型アプローチというノンパラメトリックなモデルを使いましてデータ分析を行いました。

吉田先生がされたような統計解析は、どうしても数字の分析になってしまいます。統計というのは序列のある数字を分析していくというかたちですから、定性的なもの、たとえば今回の質問に入っている組合があるとかないとか、そういうものを含めて分析することは非常に難しい。しかし、そういうものが何らかの影響を及ぼしているのではないかと思われるわけです。私も組合の強い会社にいましたので、たとえば給与体系を変えるときに組合がタッチしないということは絶対に考えられない。組合が強いところと組合の弱いところでは、必ずその行動に差が出るということは実感的に体験していますので。つまり、会計制度によって企業がどうしても何かを変更しなければならぬ状況に陥ったときに、組合がある、なしといったような定性的な要因が企業にどう影響しているのか、そういうことを今回は分析してみよう

と思ったわけです。その結果、吉田先生の財務的側面に多変量分析を用いて分析した結果、特に収益との関係などかなり整合したのとなっていて、それを見ていただければと思います。

最初のクエスチョンは近3年（1998年以降）に退職年金制度の改訂を行った企業というのはどういう会社かということです。今福先生から最初にご説明がありましたように、アンケートは2001年の11月に発送して、回収が2001年の12月ですので、その間、去年のほぼ1年間だけの猶予があったということが言えます。つまり確かにアンケートを実施したのは過去なのですが、その時点で年金制度の改訂を予定をしていたところというのは、多分去年1年ぐらいで組合交渉したり、制度を変えたりして、やっと今年の3月期決算を迎えている。今期の3月期決算でV字回復などと言われていますが、そういった企業とここでの分析結果を見てみますと、まあなんとなくその姿だけは見えてくるのではないかと思います。その意味では、いま決算が出ていますから、両者を比べ合わせてみると面白い時期ではないかなと思います。

皆さんにお配りしましたレジユメの後ろの方に、「何だかわけのわからない、虫眼鏡でないと見ることができない一体これは何なんだ」とお叱りを受けるような出力が出ています。おだんごのついている、あみだの細かいようなもの、これが人工知能で出力しましたアウトプットです。この出力結果を見せずに、最終結果のみを表でお出ししますと、なぜこのような結果が導き出されてきたのかという根拠があいまいになります。出力結果をそのままお見せしました。これを樹形モデルと呼びます、枝葉になっているのは見にくいので、それをテキストデータで打ち出したものが横長の方です。したがって、横長の方と縦長のこの枝葉になっているのは全く同じものです。

1枚目のobj 1 (object 1) は見にくいので、少し出力が大きくなっている次のクエスチョンの方でご説明します。右と左に枝葉が分かれていますのは、今回設定したすべての質問項目の回答を変数として入力し、退職金制度の改訂を行った企業について一番顕著にその違いがあるものというのを人工知能がはじき出したものです。一番最初に出ている、枝葉の一番上に出ているものがストック

オプション制度です。ストックオプションを持っている企業というのは、このアンケートの中では割合的に少なく、3分の1以下ぐらいしかないので、ストックオプション制度を持っているか持っていないかということが退職金制度を変えるか変えないかに大きく影響していることがわかります。ストックオプション制度がない企業については、女性の平均年齢が28.9です。後で虫眼鏡で見ていただくとわかりますが、ストックオプション制度がないという企業は葉右側で、そこに小さい字で変数名と28.9と書いてあると思います。それは、女性社員の年齢が28.9より大きい企業で、かつ従業員数が2344人より大きくて、男性社員が42.2歳より大きい会社は、ストックオプションがなくても退職金制度の改訂を行っているということを表しています。

つまり、退職金制度をこの時点で改訂していると回答した企業は、まずストックオプション制度がなく、かつ女性の平均年齢がかなり高い。女性従業員の平均年齢が28.9歳が高いか低いかというと、多分平均で28.9歳というのは高い方だと思います。そして従業員数も大きい。男性の平均年齢は、データ全体の単純平均は40歳でしたが、それよりもはるかに上です。これを見ると、女性の年齢も高いし、従業員も多いし、男性の平均年齢も高いとすれば、退職金の運用に対する企業側の負担が将来大きいであろうということが見えてくるわけです。そういう会社は退職金制度を変更している。アンケートの時点で退職金制度の改訂をすでに行っているということです。ですから、退職金制度の改訂についてはこういった企業の規模の要素が非常に関係してくるというのがわかると思います。

ではストックオプション制度を検討中または採用している会社はどうかというと、電気・ガス、運輸、卸小売などの業種では、退職給付の債務を第三者にすでに試算を依頼した場合には改訂を行っている。つまり、ガスとか運輸は明らかに従業員が多い業種です。小売りもデパートなどは結構従業員が多い。第三者にどのぐらい給付の債務があるか計ってもらったら、結構あるじゃないか。そこで心配になったので、改訂をすでに行ったということも考えられます。あるいは、第三者に試算は依頼していないけれども、社内で試算を

してみたら結構ありそうだ。しかも社員の在職平均年数が12.6年とかなり高い。これも負担増が考えられますので改訂を行います。

それ以外の業種については、もともと退職給付信託をすでに設定しているとか、退職給付信託の信託先が関連会社株、持ち合い株、上場店頭株とかですと運用益があまり見込めない場合。つまり、持ち合い株などですと、それらによって多大に運用益を得ることはあまり期待されていないわけです。なおかつ従業員に占める女性比率が高い、また社員総数が800人ぐらいいるところは改訂を行っているという結果が出ています。やはりこういった規模の要素が退職金制度を変える要因になっているのではないかと思います。

そのほか、社員の在職年数平均12.6年というのも1つのキーで、12.6年より少ない会社は、試算を社内や委託機関で行っていても、改訂を行っていません。人の流動性が高い会社は改訂を行っていないと読み取ることができます。人の流動性が高く、ストックオプション制度導入を検討している企業というのは、流動性が高いからストックオプション制度のようなもので人をつなぎとめようという考えがあるとも解釈することができ、ある意味新しいタイプの企業と考えられます。ストックオプション制度を検討中もしくは採用している会社は、社員の流動性もともと高いことから、「制度自体が要らないんだ。もう退職金制度じゃない。これからはストックオプション制度だ」という考えを持っているとも言えるのではないかと思います。というのが今回の結果です。

obj 2を見ていただくと、一番上のところに、 $q2f < 2050$ 、 $q2f > 2050$ と出ております。この2050というのは従業員の要素です。つまり、従業員が2050人より多いか少ないか、要するに規模が大きい小さいかで、制度改訂を行うか行わないかが決められている。従業員が2050人より多いけれども、新会計基準による積み立て不足がもう99%以上補填されている企業は、企業年金制度を新しい制度に改訂しています。逆にちょっとでも積み立て不足がある場合には、女性従業員の平均年齢が30.15歳とかなり高くなると改訂を行っている。従業員が2050人よりも多い会社については、退職給付信託が設定されているとか、信託内容があまり運用益を見込めないような関連

会社とか金融機関を信託先としている場合には、年金制度自体がやっていけないということで、改訂を考えていると解釈できます。

ですから、近3年に企業年金制度の改訂を行った企業というのは、まず1つには従業員に関わる企業規模の要素が関係していることがわかります。あとは積み立て不足の補てんが済んでいるか済んでいないかで、補てんが済んでいれば制度への移行は簡単にできる。それができていない場合には、次に女性の平均年齢が関係してまいります、まず女性の平均年齢が30.15歳を超えている企業では、従業員が2050人を下回っていても、年金制度を新しい制度に改訂しようと考えている企業が多いと言えます。言い換えれば、年齢のかなり高い女性がたくさんいる、女性を活用しようという意識を持っている会社は、リスクに対して敏感なのではないかと思います。一方、従業員が2050人を超える規模の多いところは、運用益が望めないということでリスク意識が高まることによって、「年金制度を変えなきゃどうしようもないな」という判断に立っていると見ることができます。

次に厚生年金基金の代行部分の返上についてご説明します。今回の決算でも「返上益」で利益などという記事が新聞にずいぶん出ていました。そこで、どのような会社が厚生年金基金の代行部分返上を行ったかということについて分析したものです。一番最初にある要素は、企業年金制度を確定給付企業年金や確定拠出年金などの新しい年金制度に変えようかどうかどうしようかと考えている企業である、という点です。ですから、たとえばことしの3月から、あるいは4月から新しい制度に変えているようなところは、樹形モデルのほとんど左に入っています。さらにこの当時に代行部分の返上を予定していた企業は「労働組合あり」という回答が出てきます。組合があるところは、新制度への変更を予定している。つまり既に代行の返上を予定しているということは、「今更年金の代行なんて請け負っていたら危ないじゃないか。われわれの年金はどうなってるんだ」というように、新しい制度を導入し、代行部分を返上させるということに対し裏に組合の圧力があるのではないかなと推察することができます。

逆に新しい企業年金制度への変更を全く考えて

いない企業の場合には、社員数が多ければ代行部分の返上を予定しているという結果となっています。これはやはり利益圧迫ということを考えての行動と思われま。従業員数が多いから、利益を圧迫する。先ほど言いましたように、規模が小さくても代行部分の返上をしようとする企業の場合は、おそらく裏に組合の圧力がある。組合の圧力がなくても、ある程度はこのような新制度に敏感な企業と言うことができると思います。それに対して、これら新制度に対し全く敏感ではない、新しい制度などどうでもいいやと思う企業であっても規模が大きくなってくと企業側の経済的負担が大きくなることから、制度を変えなくてはならないという気持ちが働くということです。つまり、代行部分はもうやっていけないから返上しなくてはならないと考えるわけです。社員数が3000人を割っても、男性の平均年齢が高くなると、やはり経済的負担増が予想されるので、厚生年金の代行部分は返上しようという行動に出ると言えるでしょう。ですから、ここでの企業行動は2つのカテゴリーに分かれていると言えるでしょう。つまり、規模が小さい場合には組合の影響力によって、規模が大きい場合には社員の高齢化でリスクが高まることによって代行部分を返上しようという行動に出るとのことだと思います。

ここに「優秀な社員の確保は二の次？」と書きましたのは、こういう新しい制度を導入したり、企業内部のリスクを低めることは、優秀な社員を確保する上で重要だと思う。しかし樹形モデルの右側に分かれた企業というのはリスク意識が低く優秀な人材を採るより、とにかく企業側の経済的負担を減らす、利益圧迫を減らすということだけに考えが集中し、新しい制度を導入することまでは頭が回らないわけです。新しい制度は導入しないけれども、代行部分だけは返上するというのは、それは従業員にとってうれしい年金制度を持っている会社かどうかということを考えなければなりません。ストックオプション制度もないし、代行部分の返上もないということになると、優秀な社員を確保するのは今後難しくなってくる。当座困ったところだけ逃げよう、回避しようという行動を表しているということになりますね。

次に退職給付制度の変更予定についてですが、もともと厚生年金制度があり、かつ自己年金基金

を持っていて、さらに厚生年金の代行部分の返上を予定しているといった、リスク意識の高い企業と、変更を予定していない企業と比べると、そのキーは信託の含み損が12.5%以上あるかどうかです。含み損が12.5%より低いところは変更を予定していることがわかっています。含み損が少ないから変更できるといっていますが、含み損が12.5%より大きくなってくと全く変更予定がないという、正反対の行動結果となっています。退職給付信託の含み損があるかないかというのがキーになっており、含み損が少ないと制度への移行がスムーズにできるけれども、含み損が多いと、もしかしたら新鮮度への移行をしたくてもできない、がんじがらめになっているのかもしれない。

一方、厚生年金基金の返上を予定していないか、もともと基金がないという企業は、社員の平均年齢が40歳以上の場合では変更予定が全くないという結果となっています。これはやはり制度を変えようにも、負担が重くてできないということだと解釈できます。社員の平均年齢が40歳より低く、現在の退職給付制度が最終比例給与方式とポイント方式の混合型をとっている場合は、一部確定拠出年金制度への変更予定をしている企業が見られます。ここでの設問の回答から、新制度への移行を希望するかしないかは別として、含みの少ない企業以外はほとんど新制度への変更ができないような状態に置かれてしまっているということがわかります。

次は、退職給付債務の計算で、割引率を1%引き上げたときにどのぐらいの影響があるかという試算を行ったか行わないかという質問です。これは、その企業のリスク感性、また、どのようなリスク意識を持っているかを明らかにする質問だと思います。

上場企業もしくは公募債を発行している企業は、ほぼ全部試算を行っています。上場企業であったり公募債を発行する会社はやっぱりコーポレートガバナンスの観点から株主を見ているので、何かあったら大変だということで、100%試算を行っているわけです。あるいは、退職給付制度が最終比例給与方式、最終比例とポイント方式の混合方式、定額式などを採用しており、退職給付信託の積み立て不足の補填率が78.5%を上回っている場合にも、ほぼ試算を行っています。

ところが、上場企業でもこの試算をしていないところが一部あります。それは、退職給付制度が最終比例給与方式、最終比例とポイント方式の混合方式、定額式を採っており、退職給付信託の積み立て不足額補填率が78.5%を下回っている企業です。この中でも、会計基準の変更時差異の償却を監査法人の指導で5年から15年とした企業と、監査法人の指導によらないで償却を5年から15年とした企業で、行動が全く違ってきます。つまり、後者はほぼ自主的に試算していますが、前者の監査法人に言われて償却を決めたところは試算を行っていません。つまり、監査法人が言ってきたから償却をしましたという企業姿勢は、人任せで、リスクに対して感性が低いことを表しているものと思われます。企業としては「監査法人がどう言おうと、これで償却をします」と言ってほしいところですが「監査人の指導によって変えた」と回答している会社が現にあるのです。そういう会社は、影響の試算もせず、リスクなど認知していませんよ、と回答しているようなもので、企業の姿勢といったものがこういうところにはっきり出てきているものと思われます。

それでは会計基準変更時差異の処理をどのようにしたかについての分析結果を説明させていただきます。これは利益圧迫ということと一番大きい関係にあるわけですが、積み立て不足の差額の補てん割合が82.5%より大きい企業は100%一括処理しているという結果が出ています。償却額が大きいと利益を圧迫することとなり、償却額が小さいと利益を圧迫しないということで、利益が先行指標となっているわけではありません。利益がたくさん出ている企業は償却額が大きくても処理したかという、多分そうではないだろうと思われます。ホンダのように19年償却という例もありますから、あくまでこれまでに差額の補てんをどのぐらいまで済ませていたかということと関係していると思われます。

一方、差額の補填率が率少なく、82.5%までしていないときは、社員年齢がキーになっておりまして、社員の平均年齢が40.75歳を超えると、一括処理をした企業はほとんどなくなってしまいます。社員の年齢が高くなると、負担割合が高くなることは目に見えていますから、処理したくてもできない。ただし一部については、上場企業であって、

現行の退職給付制度が定額式の場合は、社員の平均年齢が40.75歳より上でも処理しているケースがあります。社員の平均年齢が40.75歳より低い会社でも、建設、運輸、卸小売り、金融業などの業種で、退職給付制度が適格退職金制度をすでに導入しているところは、実は3分の2は一括処理しているという結果となっています。

これらの結果から、償却割合が多ければ、利益への圧迫が多いということで、処理したくてもできない。最終的に分析結果を評価すれば、確かに利益の多い企業のほうが償却をしているという吉田先生と同じ結果になると思いますが、なぜそうなるのか、その要因をさらに詳しく分析しますと、社員の人数であるとか平均年齢などが関係してきていることがわかります。

まとめですが、年金の一括処理は利益に対する処理額の割合がポイントです。これは工藤先生がご発表いただいた吉田先生の分析結果と同じです。ただしそれは、利益がたくさんあるから償却できるということではなく、利益に対しての償却割合一つまり、社員数が多いとか社員の平均年齢が高いといったことにより利益に対する処理額が高くなれば、おのずと償却したくてもできないが、この割合が低ければ償却することができるということを表しています。分析結果的にはこういうことがきちんと見えてくるわけです。

言い換えれば、一括処理の遅い企業というのは、従業員数が多く、従業員の平均年齢が高い会社です。では、どのぐらいを従業員数が多いといい、どのぐらいを平均年齢が高いいいのかといえますと、従業員数では2300人から3000人を超える規模の会社、従業員の平均年齢では男性40歳、女性30歳、ここがメルクマールです。これらを超えるところは、一括処理をしたくてもできない。高年齢の男性をバツバと切る大リストラをするなどといったことがあれば別ですが現状のまま従業員の状況が変わらないのであれば、利益が多額にあっても一括償却は難しいということになります。

最後に、この分析から今後の企業の年金制度はどういう方向へ向かうのかを推論してみました。制度変革によって、企業の利益や会計処理行動にどのような影響があるのかといったことです。企業というのは実はしたたかで、制度が変わったら、会計の処理を一生懸命その制度に従って変更



するよりも会社の仕組み自体を変えてしまうということも考え得ると思います。つまり、もう年金制度は負担が重し、面倒だから、年金制度をなくして給料を上乗せすればいいじゃないか、そういった合理的行動をとる企業も出てくるかもしれません。

これは5月4日の朝日新聞の記事です。ご覧になられたと思いますが、「日興コーディアルグループは2003年5月13日、現金で支払われている役員の退職慰労金を6月末で廃止し、代わりに退職後に自社株を決められた価格で買う権利（ストックオプション）を与える」と発表した。権利は退職するまで行使できないが、1株を1円で買うことができる」。1株を1円で買えるのですから、退職金と全く同じですね。ところが、ストックオプションであれば、企業にとって会計処理が退職金や年金とは全く違うものとなります。年金の会計処理で面倒なことを言われるのなら、ストックオプションにしたほうが会計処理は楽だということです。「新制度では年金部分をなくし、退職一時金相当分をストックオプションで与える」。つまり、退職金制度自体が形骸化して、ストックオプション制度のような合理的な制度になっていくのではないかと示唆です。

今期、アメリカでも実は年金の積み立て不足の会社はかなりあるということが新聞で発表されました。しかし実は私も外資系企業で仕事をしてきた経験で言いますと、退職金のある企業にいたことがありません。ストックオプション制度はどこもありましたけれども、外資系というのは退職金がないものとずっと信じていたわけです。もしかすると日本もこれから社員に対して、少し上乗せした給料を支給するけれども、退職金制度がない

とか年金はないとかいう企業が出てくるかもしれません。

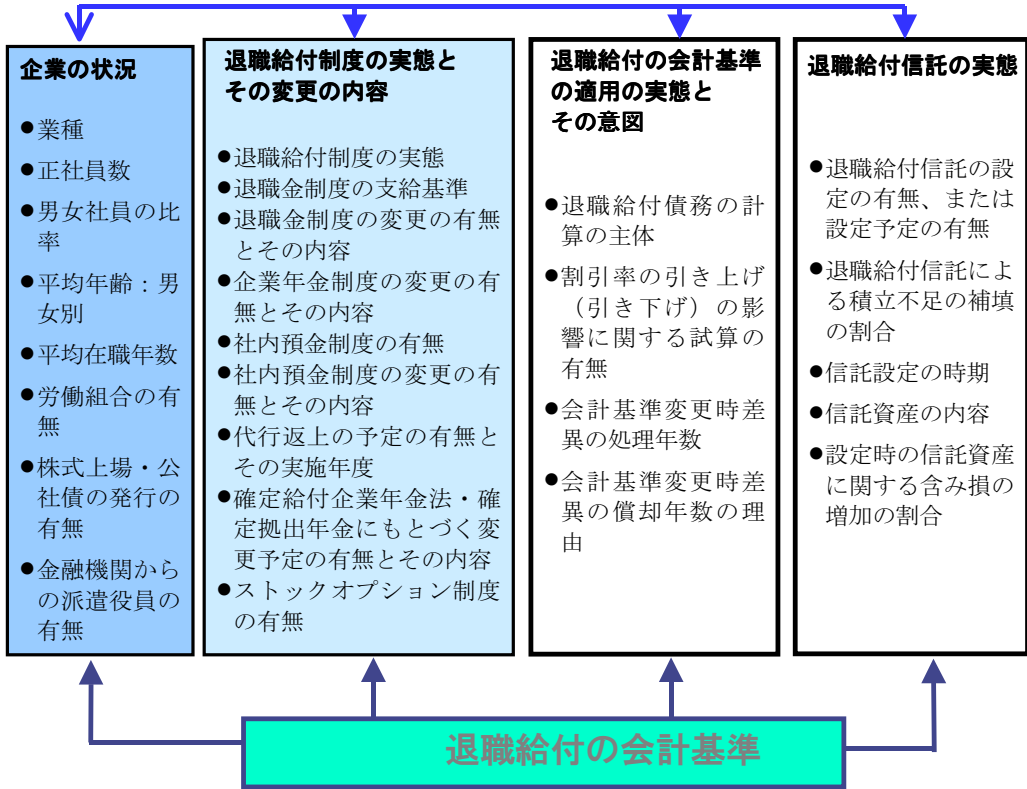
また、日本には財形貯蓄制度、これはアメリカの401kと全く同じシステムをとっているわけです。たとえば自分が毎月1万円預金して、法人が1万円補填してくれる。税金は、最後の、住宅タイプであれば住宅を買うとき、一般タイプであればその預金を下ろしたときに課税されるという仕組みで、まさに401kと同じシステムです。これは日本に昔からある制度で、適格と似ていますが、こういった制度に移行していくのではないかとというのが、今回の複合要因を分析した私の結論でございます。

○今福 最初に概要を述べ、2番目に財務分析、最後にそれを踏まえて定性的な問題を含めた結論を出していただきました。昨日の日経金融でも、アメリカの企業年金の会計、特に開示のあり方が変更される予定だということです。ストックオプション制度、あるいは旧来の企業年金制度であっても、それをキャッシュ・バランス・プランとか、アメリカ型の制度に変えるという動きも出ているようです。アメリカの財務会計基準審議会では新たなキャッシュ・バランス・プランについての基準を定める動きが出ておりまして、退職給付の会計基準が制度自体にどう影響を与えるのか。白田先生のお話によれば、現実に企業は退職給付会計基準の影響を十分に踏まえて新たな制度改革にさらに進んだ展開をされている、そういうふうな結論になるかと思いますが、そういった動きがわが国においてもアメリカにおいても一段と進んでいる。

発表は以上でございます。

図-1

## アンケート調査項目の構成







obj 3

