

I アンケートの回収結果の全体の概要

1 アンケート調査の背景

わが国の「退職給付に係る会計基準」(以下、退職給付の会計基準と略記する)が平成11年(1998年)6月16日に公表されて以来、わが国の年金制度、とくに企業年金制度が直面しているさまざまな問題が明らかとなった。退職給付の会計基準は、原則として平成12年4月1日以後開始される事業年度から実施されたが、新基準の導入後はもちろん導入前から、わが国企業は会計処理のあり方に対応するだけでなく企業年金制度自体の再検討を迫られることとなった。

新基準の導入前においては、退職金と企業年金(厚生年金基金と適格退職年金)からなる退職給付の会計処理に関して、退職金についてはほとんどの企業がいわゆる税法基準にもとづいた退職給与引当金の引当処理を採用し、企業年金についてはキャッシュベースで処理されてきた。その結果、企業年金に多額の積立不足があったとしても、その実態はオフバランスであった。

新基準は、退職金と企業年金を退職給付として包括して捉えて、毎期末に企業が負っている債務－退職給付債務－の現在価値を統一的な会計処理基準によって明確に捕捉し、同時に債務に対応する積立資産－年金資産－を公正価値で評価しなければならなくなった。これによって、退職給付にかかるコストが統一的に測定され、退職給付費用として比較可能なかたちで業績に反映され、一方、退職給付債務と年金資産との差額は、一定額の繰延処理が認められてはいるが、積立不足としてオンバランスされなければならなくなった。

この退職給付の会計基準によって、わが国企業の経営者は、おそらく初めて会計上、企業年金を毎期に発生するコストとして認識し、積立不足が結局は企業価値を減ずるファクターとなることを明らかにせざるを得なくなった。バブル崩壊後に続く年金資産の運用収益の低下、あるいはマイナスの運用、さらには企業業績の低迷がほとんどの企業年金の財政を一段と悪化させ、その結果、オンバランスされなければならない退職給付債務－退職給付引当金として表示－の金額が多額にのぼっている。

2001年には、確定給付企業年金法と確定拠出年金法が制定され、企業年金制度は文字通り大変革期を迎えた。すなわち、前者の確定給付企業年金法によって従来の適格退職年金は廃止され、少なくとも10年内のうちに制度変更をせざるを得なくなった。さらに、厚生年金基金についても、従来、代行部分といわれた公的年金の肩代わり部分の返上が可能となった。一方、わが国に始めて、従業員の自己責任にもとづく確定拠出年金制度が導入が決定し、確定給付年金から確定拠出年金への移行もできることとなった。

こうした企業年金制度の急激な改革のなかで、本アンケートが実施された。

2 アンケート調査の目的と方法

すでに述べたように本アンケートは、1998年に公表された退職給付の会計基準を契機として、わが国の企業年金制度にドラスティックな影響をおよぼしているという想定のもとに、つぎのような4つの側面に関してアンケート調査を実施した。

- (1) 企業の状況
- (2) 退職給付制度の実態とその変更の内容
- (3) 退職給付の会計基準の適用の実態とその意図
- (4) 退職給付信託の実態

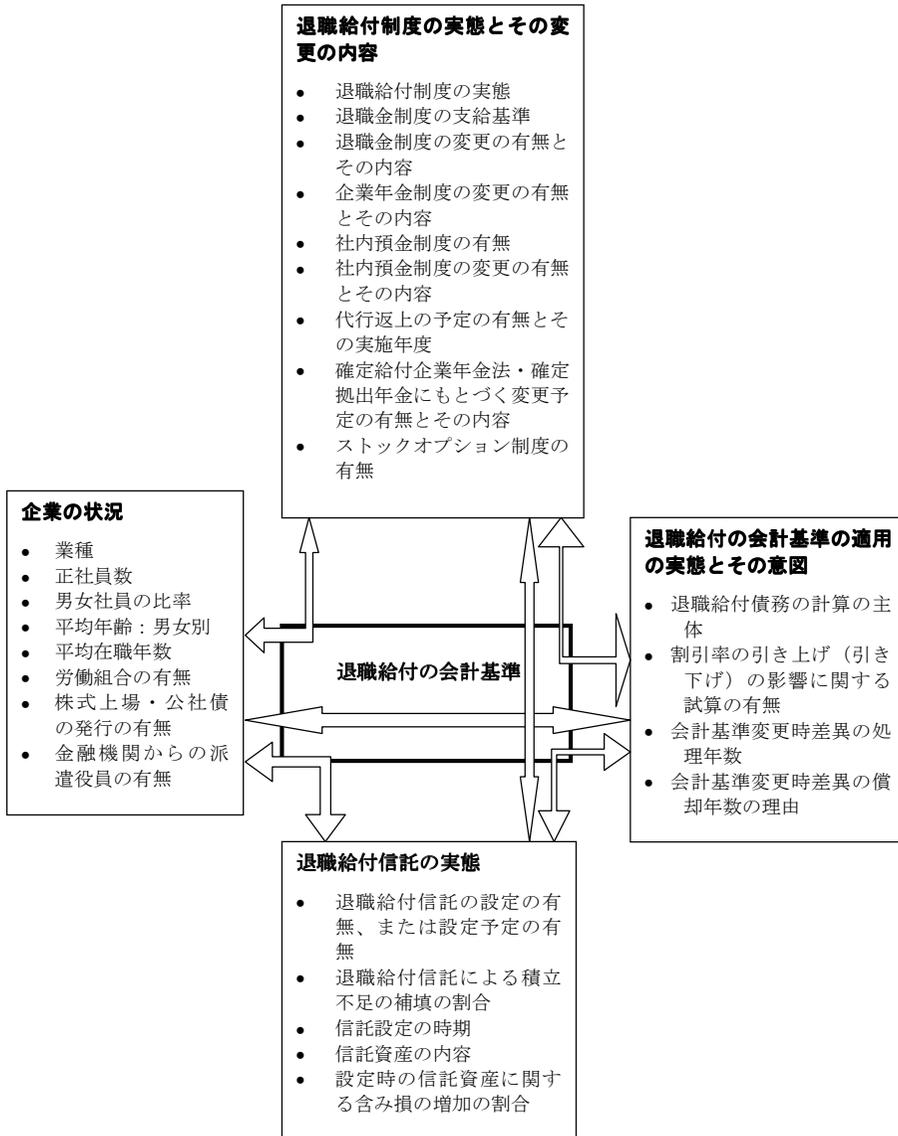
これら4つの側面についてアンケート調査を実施したのは、これらの回収結果にもとづいてつぎの4点を明らかにするためにあった。

- (1) 個々の企業の置かれた状況の違いが、退職給付の会計基準の会計基準の設定を契機として退職給付制度に何らかの影響をあたえるのではないか。状況の違いのうち、なにが有意な影響をあたえているか。
- (2) 退職給付の会計基準の設定を契機として、退職給付制度の変更に同一の方向が見られるのか、またその変更は当該企業が有する退職給付制度の違いをこえて共通に生じているのか、それとも特定の退職給付制度を有する企業にとくに変更が行われているのか。さらに、その変更は、他の制度、社内預金やストックオプションにまでおよんでいるのか。
- (3) 退職給付の会計基準の会計処理の方針は、企業の状況や退職給付制度の違いによって相違を生じているのか、またその違いが退職給付制度の変更と有意な関係にあるのかどうか。
- (4) 積立不足を補填する目的で設定された退職給付信託の有無、信託設定の時期、および信託資産の内容の違いが、会計処理方針、退職給付制度の実態、変更に関する各社の違いとどのような関係にあるのか。

この関係は、[図表1]に示されている。

しかし、これらの4点は仮説というよりも、4つの側面に関するアンケート調査項目に関する大まかな構成であり、このアンケート調査では明示的な仮説検証を目指しているのではなく、分析の目的は得られた回収結果のクロス分析から有意な新たな推論が導き出されるかどうかにある。

[図表 1] アンケート調査項目の構成



3 アンケート調査の対象企業と回収結果

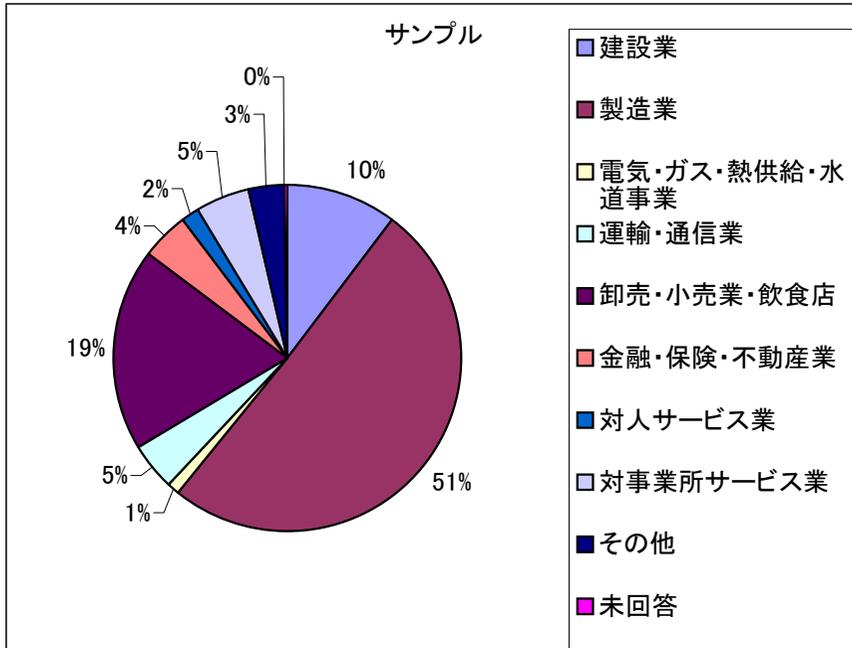
アンケート調査の対象企業は、「会社四季報」（平成13年度版）掲載の上場会社と店頭登録企業2,416社、および「会社四季報未上場会社」の従業員300名以上の会社より無作為抽出された企業584社の合計3,000社を対象として、平成13年11月18日に発送し、提出期限を平成13年12月17日とした。

ただし、発送当時において会社更生法が適用されていた会社は除外した。

回収結果は、有効回答数544社であった。（回答拒否企業8社。）したがって、回収率は約18.1%であった。

回答企業を業種別に示すと[図表2]のようになる。[図表2]から、製造業と卸売・小売業・飲食店で全体の70%を占めている。これをQ2の正社員数から見ても、全体の約66%に達している。

[図表2] 回答企業544社の業種別分類



4 アンケート調査結果の概要

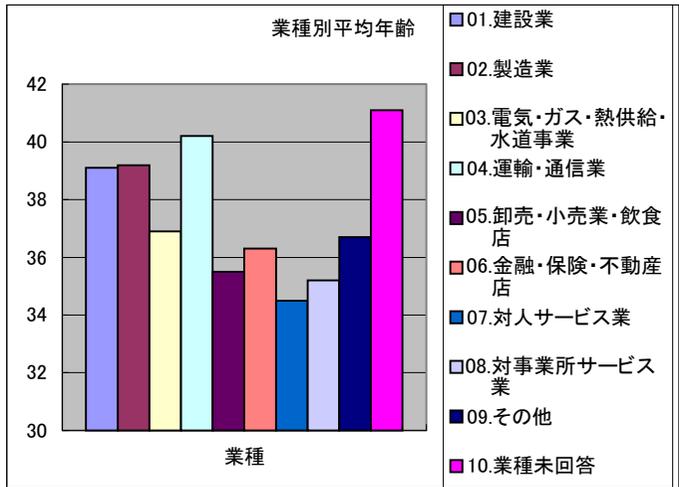
以下においては、アンケートの質問順にしたがって単純集計の結果の概要について、必要に応じて業種別やクロス集計結果を参考にしながら検討してみよう。詳細な分析はつぎの2と3で行われる。

(1) 企業の状況に関する集計結果の概要

まず企業の状況について集計結果の概要はつぎのとおりである。Q1の回答企業の業種については、前節で示したように製造業が全体の半分の50.4%にのぼり、続いて卸売・小売業・飲食店の19.1%である。Q2の正社員数の平均は1,866人であるから、回答企業のほぼすべてが大企業に属しているが、なかでも製造業で平均2,037人、卸売・小売業・飲食店は1,024人であるから、回答企業はわが国の大企業の実態をほぼ表していると推測される。一方、女子社員の割合は平均で18.9%であり、卸売・小売業・飲食店、金融・不動産業、対人サービス業が25%を超えている。

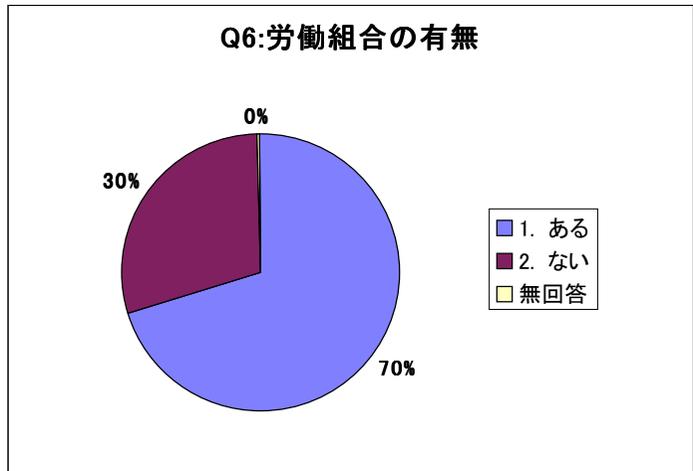
一方、平均年齢については平均で38歳であり、業種別平均は[図表3]のようになる。製造業の回答が半数以上を占めているのであるから、その平均年齢が39.2歳が全体に影響を与えてはいるのは当然である。また、平均在職年数の平均が14.4年である、対人サービス業の7年と対事業所サービス業を除けば、ほぼ中央値が12年から16年となっている。

[図表 3] 業種別平均年齢



一方、Q 6 の労働組合の有無については、[図表 4] に示されているように、平均で企業の70%が有りと答えている。集計結果から、平均年齢や在職年数が相対的に低い企業ほど、労働組合が無い企業が高いといえる。Q 8 の金融機関からの派遣役員の有無については、製造業の23%、建設業、運輸・通信業が20%以上になっている。

[図表 4]



以上の集計結果から、企業の状況に関する平均的な企業像はつぎのようになる。正社員数が1,900人で、正社員に占める女子の割合がほぼ5分の1であり、年齢38歳（そのうち男性の年齢39歳、女性32歳）で、在職年数が15年になっている。また、労働組合があり、金融機関からの役員の派遣を5社に1社が受け入れている。

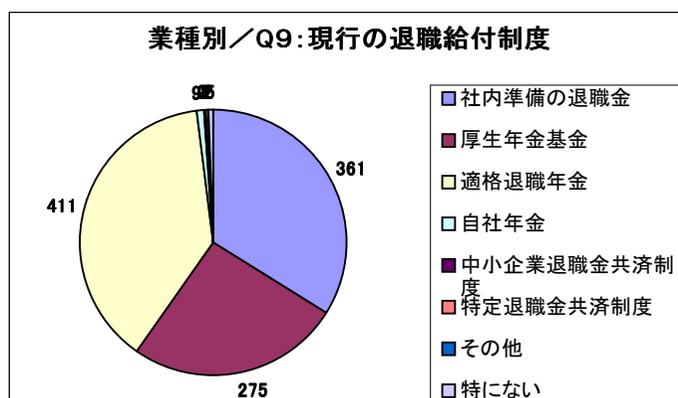
こうした平均的な企業像からみて、定年を60歳として、さらに退職率を斟酌すれば、わが国企業にとって退職給付制度は後述するように退職給付に係る会計基準の影響はもちろんであるとして

も、それ以前に解決しなければならない課題であることがデータからも読み取ることができる。

(2) 退職給付制度に関する集計結果の概要

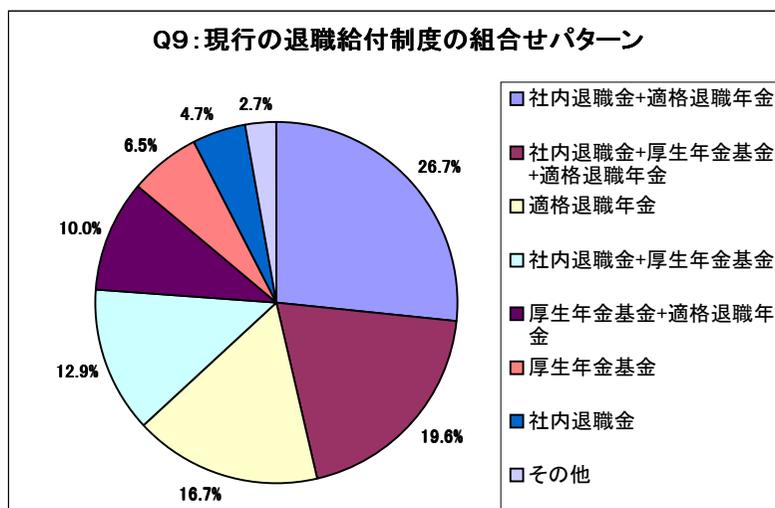
Q9は退職給付制度の実態について質問したものであるが、その集計結果は〔図表5〕のようになる。回答企業の7割以上が適格退職年金を有し、半分以上が社内準備の退職金（いわゆる退職一時金）制度と厚生年金基金制度を保有している。とくに建設業の87.7%が適格退職年金を保有している。

〔図表5〕



回答結果をもとに退職給付制度の組み合わせパターンを示したものが、〔図表6〕である。それによれば、退職金制度と適格退職年金制度の併用が平均で26.7%、退職金制度と厚生年金基金の併用が19.6%で、適格退職年金のみが16.7%となっている。

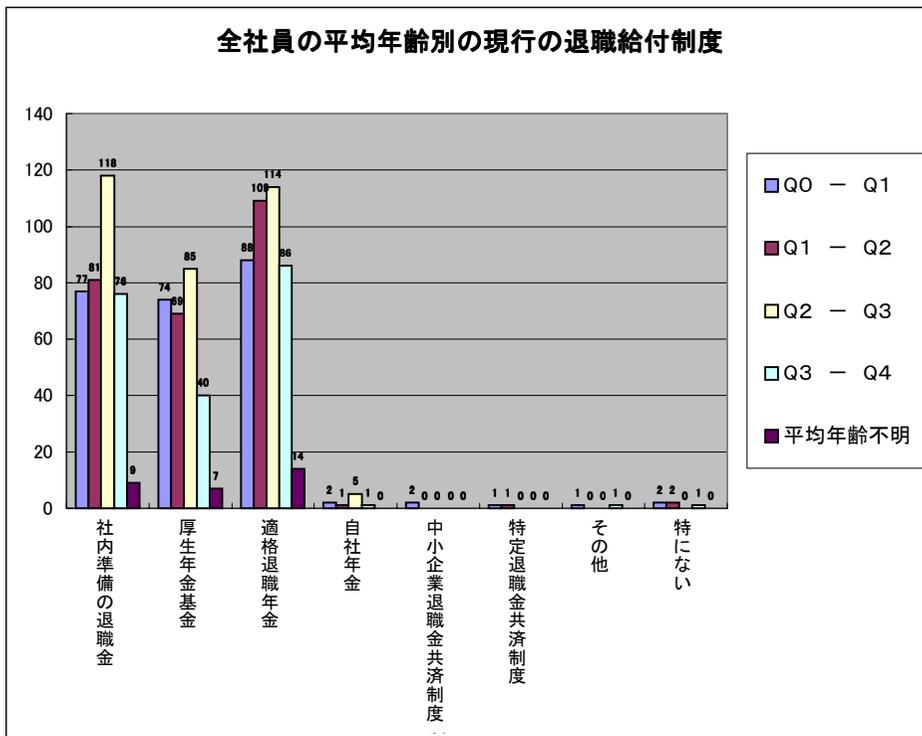
〔図表6〕



2002年4月から施行された確定給付企業年金法によって、適格退職年金は向こう10年間で廃止されるので、当該企業は確定給付年金制度、基金型企業年金、確定拠出年金制度、退職金制度、または解散の選択肢のなかから新たな制度を決定しなければならない。[図表6]から適格退職年金制度をどうするかが、経営の重要な課題であることを表している。

そのことは、全社員の平均年齢の4つの階層と退職給付制度の組み合わせを表した[図表7]をみれば、一層良く分かる。それによれば、平均年齢を四分位で分類した時、Q4の最大値(51.2歳)の階層が、退職金制度と適格退職年金の組み合わせが最も高い35.1%を占めている。つまり、予想されるように、平均年齢の高い層の企業ほど、早晩、廃止しなければならない的確定退職年金制度をもっており、したがって退職給付制度の移行問題に直面している。

[図表7]



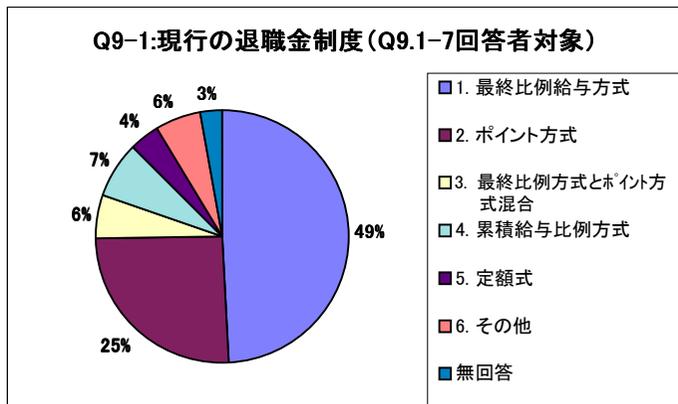
Q0：最小値(25.2歳)： Q1：下位四分位点(36.0歳)：
 Q2：中央値(38.2歳)： Q3：上位四分位点(41.0歳)：
 Q4：最大値(51.2歳)

Q0からQ5は、全有効回答企業(555社)内での平均年齢の位置(但し、当該項目未回答企業は除く。)である。

Q9-1「現行の退職金制度の実態」の結果は、[図表8]のように最終給与に基づく制度が半分以上を占めていること、なかでも従業員の貢献によるポイント制が28.2%に達していることを示している。業種別では、ポイント制は電機・ガス・熱供給・水道事業の半分が、対人サービス業の42%が採用している。また、平均年齢の四分位との関係では、おおよそ最終給与は平均年齢が高い企業

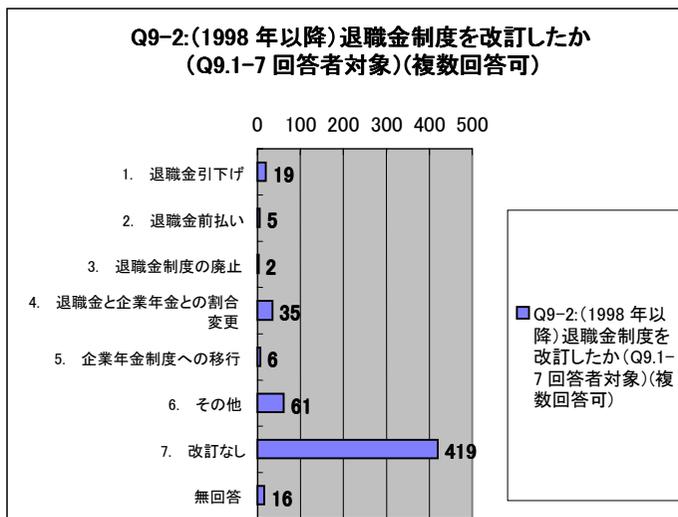
では最終給与制を，低い企業ではポイント制を採用する傾向が見受けられる。このことは，平均在職年数の4分位と最終給与制とポイント制との関係でも認められる。すなわち，在職年数が短い層が勤務している企業はポイント制を，長い在職年数の層の場合には最終給与制を敷いている。

[図表 8]

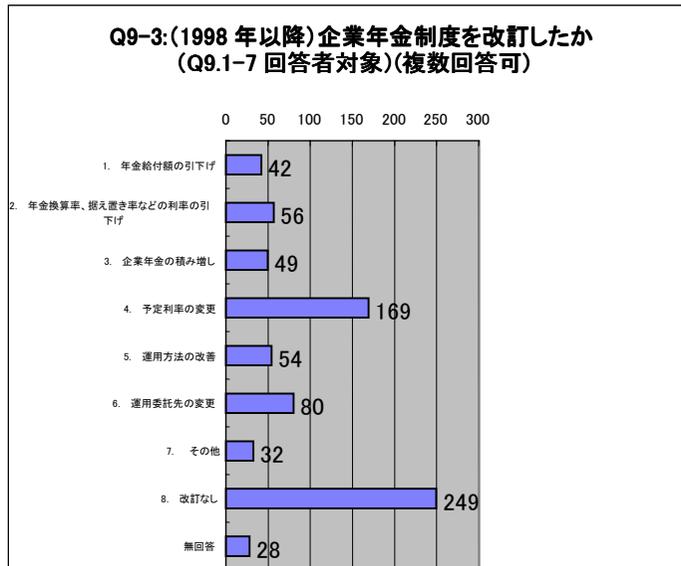


[図表 9] は，退職給付の会計基準が公表された1998年以降の3年間に退職給付制度の改訂を実施したかどうか (Q9-2)，[図表10] は同じく企業年金制度の改訂を実施したかどうか (Q9-3) の集計結果を示したものである。

[図表 9]



[図表10]

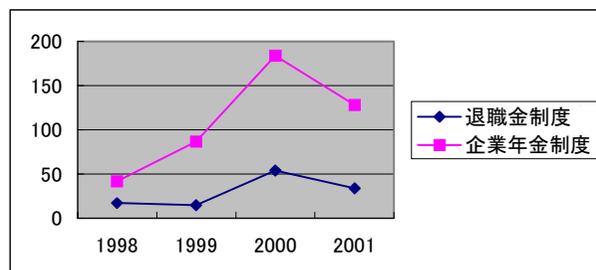


退職給付制度を改訂していない企業は78.5%にのぼっているのに対して、企業年金制度については47.7%でしかない。おそらく質問を回収した時点から1年ほどしか経過していない現在では、いずれの制度の改訂を行っていない企業は大幅に少なくなっていると予想される。改訂内容については、退職金制度については、ポイント制の採用、退職金と企業年金の割合の変更、退職金の引下げなどであるが、いずれも質問時点で特に顕著な改訂内容はない。

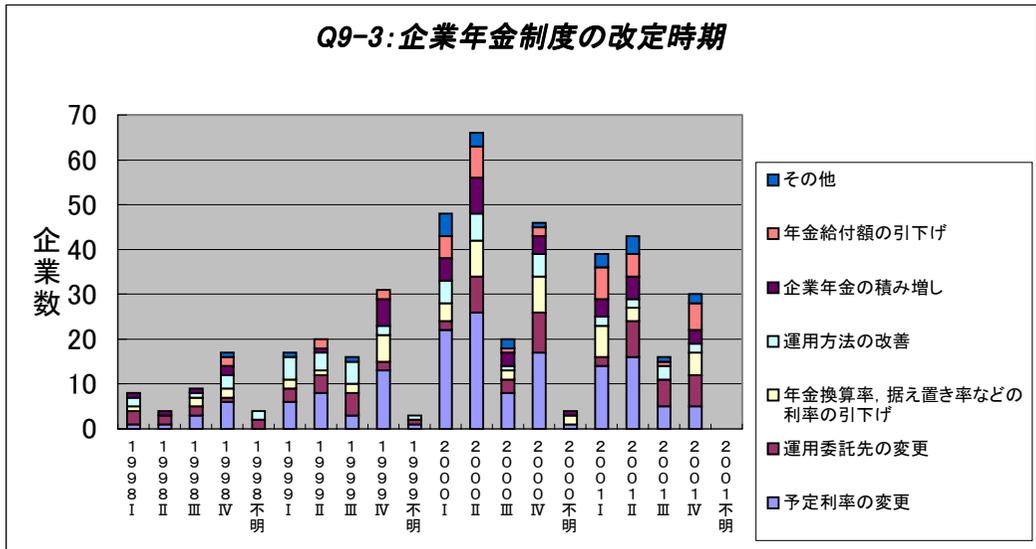
一方、企業年金制度については、予定利率の変更が全体の32.6%を占め、続いて運用委託先の変更と年金換算率・据え置き率などの利率引下げがそれぞれ15.5%、11.1%である。

退職金と企業年金制度の改訂の決定時期について表わしたものが [図表11] である。企業年金制度の改訂の決定時期は、1998年の退職給付に係る会計基準の公表年度の42件から、導入年度の1999年に87件、年度末の2000年の184件に一段と多くなっている。[図表12] は、企業年金の改訂の決定時期を四半期別に示して、退職給付に係る会計基準の公表の影響を示したものである。それによれば、1998年Ⅲ四半期（7～9月）に改訂の決定件数が多くなり、導入期の2000年第Ⅰ四半期から多くなり、第Ⅱ四半期が改訂件数のピークに達している。しかし、その後も一定件数の改訂が行なわれている。

[図表11] 退職給付制度の改訂時期

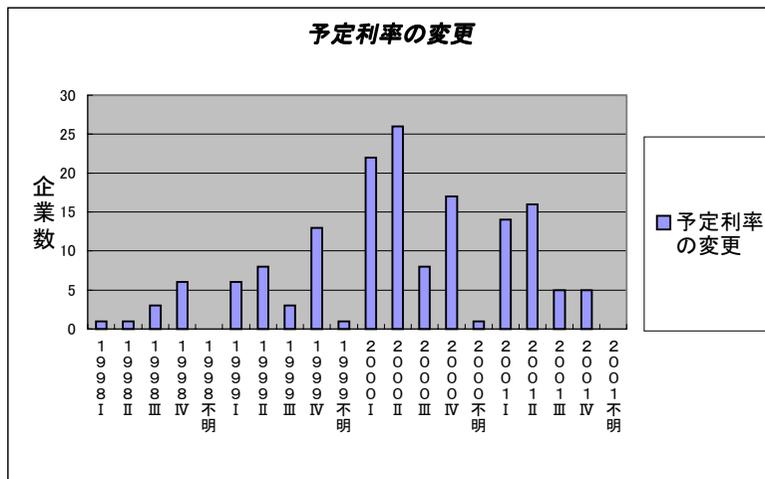


[図表12]



[図表13] は改訂内容で一番多い予定利率の変更の改訂決定時期についてのみ示したものであるが、退職給付に係る会計基準の最初の年度末である2000年3月末である2000年第 I 四半期と第 II 四半期が顕著である。当然のことながら、[図表13] は [図表12] のトレンドに対応している。

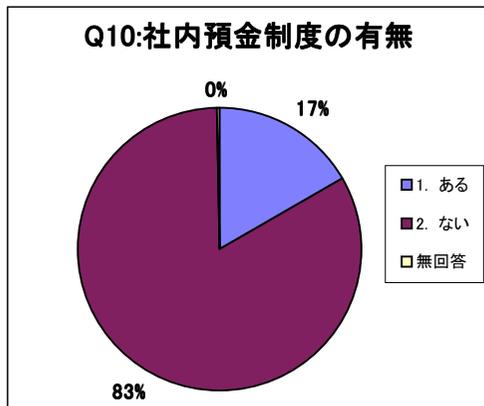
[図表13]



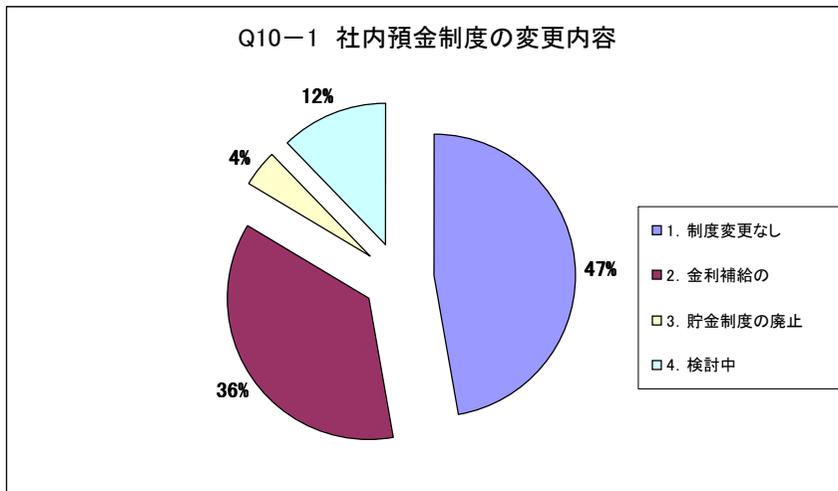
Q10は社内預金制度の質問であり、その集計結果は [図表14] に示されている。回答企業全体の17%が、預金制度が有ると回答している。[図表15] は、預金制度が有ると回答した企業に対して、退職金や企業年金制度と同様に1998年以降の3年間に変更の有無の有無を質問し、変更した場合の内容について尋ねたものである。変更の内容のほとんどは金利補給の引き下げであり、わずか4件が預金制度の廃止を決定している。社内預金制度の変更を検討中である企業を含めると、預金制度

があると答えた企業の半数以上が制度を変更したか、検討中である。社内預金制度の廃止と退職給付制度の変更とのクロス集計の結果は明らかでない。

[図表14]

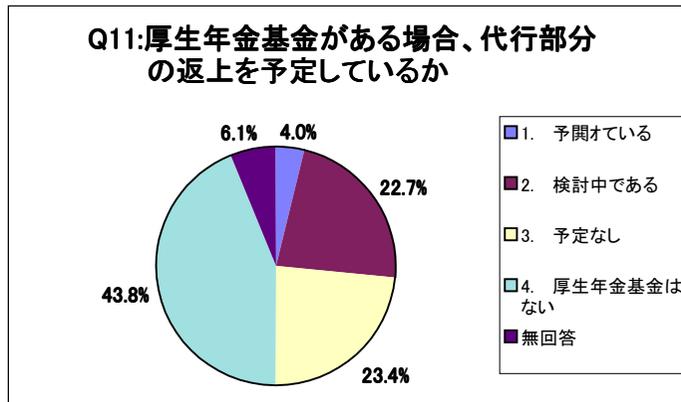


[図表15]



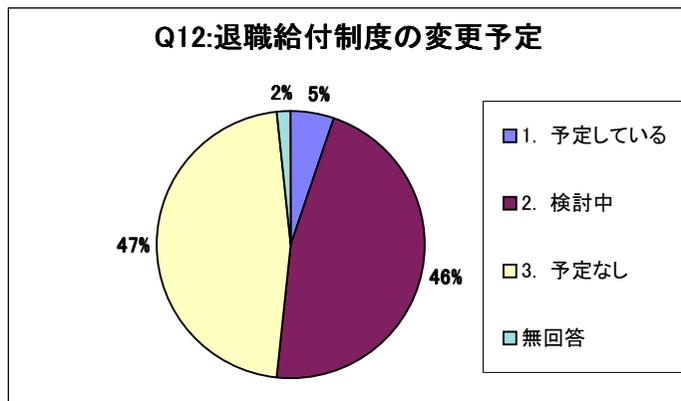
[図表16] は、厚生年金基金の代行返上の意思の有無について尋ねたものであるが、質問時の2001年11月段階でも、回答者の半数以上が「返上を予定している」か「検討中である」と回答している。返上予定年限も平均で向こう1.2年であるから、2003年初頭までに実施するとしている。2002年10月段階で、厚生年金基金の代行部分の返上を決定した企業が70社を超えているので、調査時点よりも現在では、さらに返上の意思が増加していると予想される。

[図表16]



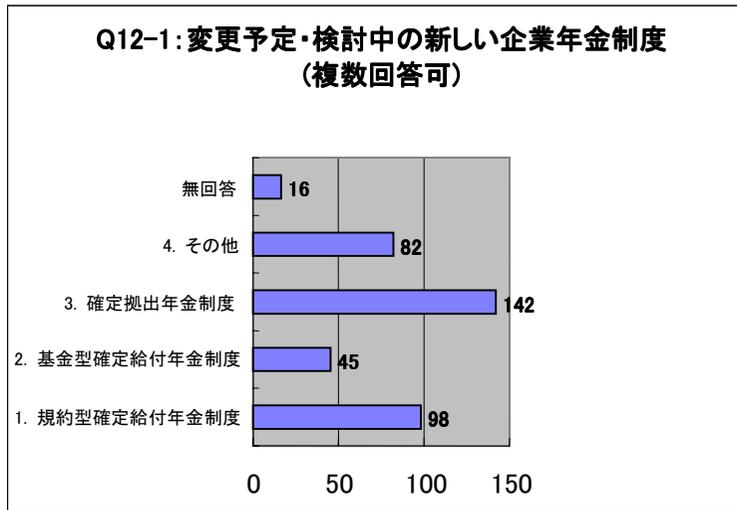
Q12の新しい確定給付企業年金法と確定拠出年金法の制定にともない、確定給付年金制度の変更の予定があるかどうかについて質問したものであり、これは[図表17]に示されている。この調結果もまた、「予定している」と「検討中である」の両方で53%にのぼっている。この結果は、上記の厚生年金基金の代行返上の意思の集計結果とほぼ対応している。

[図表17]



つぎに確定給付年金制度の変更を予定している場合、あるいは検討中である場合、どんな制度に変更するかについて質問した結果が、[図表18]である。52.2%の企業が確定給付年金から確定拠出制度への変更を考えている。Q9の集計結果に表れているように、適格退職年金の組み合わせからなる退職給付制度が最も多い回答であったので、適格退職年金を規約型確定給付年金制度か確定拠出年金制度に変更する計画の企業が多いと推測される。

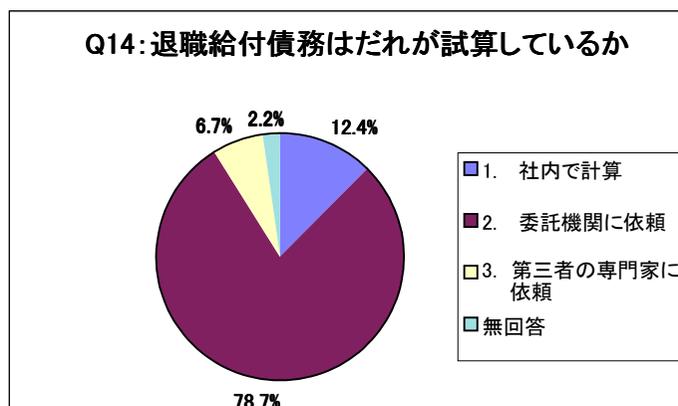
[図表18]



(3) 退職給付の会計基準の適用に関する集計結果の概要

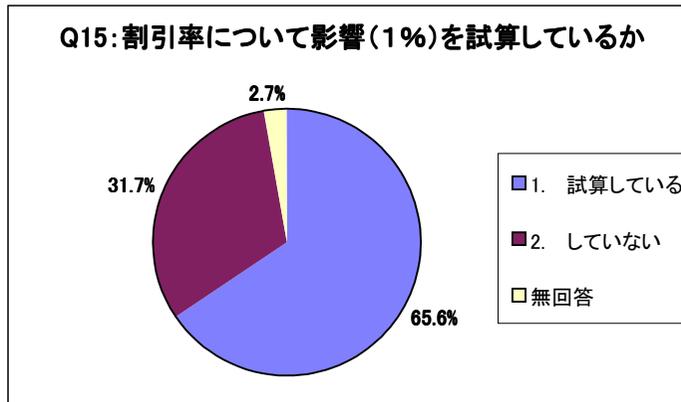
Q14からQ16-1までは、退職給付の会計基準の適用に関する実態について質問したものである。
 [図表19]は、Q14で「退職給付債務の試算はだれが実施しているか」という質問の集計結果である。委託機関に依頼している企業が80%を超えているが、第三者の専門家に依頼している企業が6.8%あるのが注目される。金融・保険・不動産業の回答企業24社のうち、7社が自社内で計算していると回答しているが、これは自社の研究機関等で実施していると思われる。

[図表19]



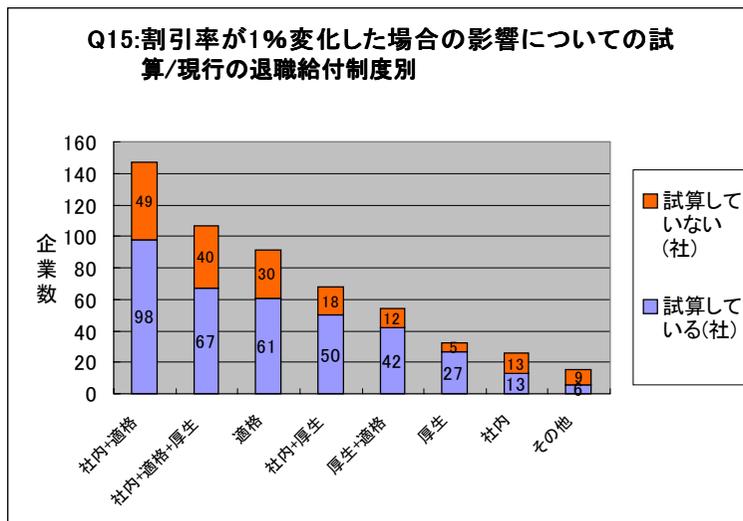
続いて、退職給付債務の計算に利用された割引率が1%変化した場合の影響について試算しているかどうかの集計結果もまた興味深い。[図表20]によれば、回答企業の67.4%が「試算している」と答えているのに対して、「試算していない」は32.6%である。なかでも対事業所サービス業の回答企業26社のうち、22社(84.6%)が「試算している」と回答している点が注目される。

[図表20]



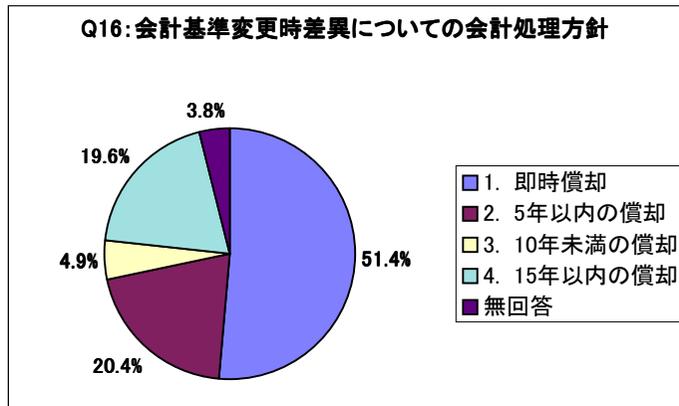
[図表21] は、すでに述べたQ 9に対する回答結果である、現行の退職給付制度別とQ15の回答結果とのクロス集計の結果を表したものである。これによれば、厚生年金基金制度である企業では84.4%が「割引率が1%変化した場合の影響について試算している」。それに対して、社内退職金制度のみの企業では、半数が「試算している」にすぎない。

[図表21]

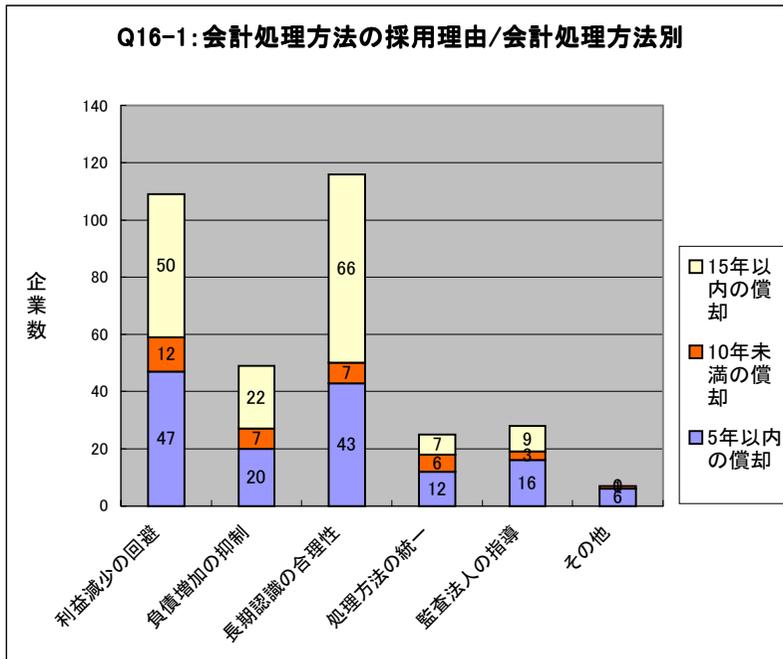


Q16は、会計基準変更時差異の償却年数について尋ねたものである。その集計結果を示したものが、[図表21] である。また、[図表22] は、Q16の償却年数を即時償却でなく、5年から15年を選択した企業に対して処理方法の採用の理由を尋ねた回答を示したものである。[図表21] によれば、会計基準変更時差異の会計処理方法として即時償却が半数以上の51.4%に達し、5年以内と10年以上15年以内の償却年数の採用がそれぞれ20%を超えている。業種別では対人サービス業の回答企業9社のうち7社が即時償却、残りの2社が5年以内の償却年数であり、即時か短期間の償却年数を採用している。その他の業種では、注目すべき相違は認められない。

[図表21]



[図表22]



一方、[図表22] に示された理由については、「利益減少の回避」と「新基準の影響は一度に認識せずに、長期に認識する方が合理的であるため」がそれぞれ45.2%と48.3%と、おおよそ2社に1社が理由にあげている。短期間で償却している対人サービス業はQ16-1の質問に対して、わずかに2社だけが回答していないので何もいえないが、それぞれ「利益減少の回避」と「負債増加の抑制」をあげている。

[図表22] は、Q16の償却年数の処理方法とQ16-1の処理方法の相関関係についても表わしている。ここでは注目されるべき結果はないが、当然のことながら15年以内の償却年数を選択した企業の理由として多いのは「新基準の影響は一度に認識せずに、長期に認識する方が合理的であるため」

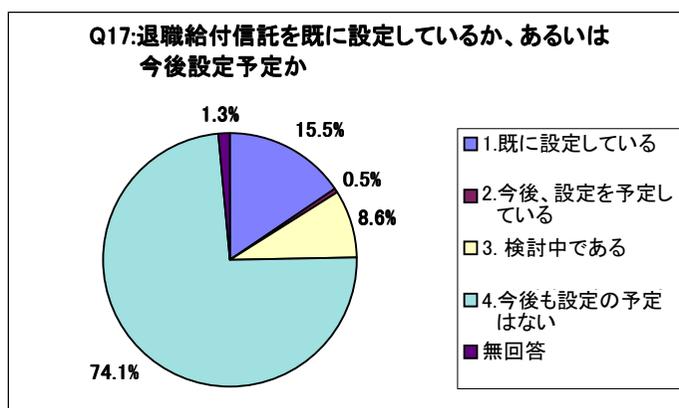
である。

(4) 退職給付信託に関する集計結果の概要

最後は退職給付信託に関する質問である。退職給付信託は、退職給付会計基準の導入によって明らかになった退職給付債務と積立不足の金額という会計レベルの問題を、持ち合い株等の含み益のある株式の抛出によって補填するものである。それゆえ、会計と経営という問題が直接にかかわっている問題である。

[図表23] は、退職給付信託を設定済みか、あるいは予定または検討中であるかどうかに関する集計結果を表している。設定済み、予定、検討中の合計は4分の1にのぼっている。Q17-1では、すでに退職給付信託を設定している企業に積立不足の補填割合について質問したものであるが、回答企業80社の単純平均では積立不足の64.5%を補填しているという結果がでている。また、Q17-2の「退職給付信託の設定時期」に関する質問では、2000年の第Ⅲ四半期（7－9月）が85件の設定のうちの69件と圧倒的に多い。これは、日本公認会計士協会の実務指針によって「新基準適用初年度の6カ月経過日前に行う退職給付信託への資産抛出は、適用初年度の期首日に実施したものと見なして、信託設定日の時価と簿価との差額が損益として認識される」から、実施期限の9月末に間に合わせた結果であると推定される。とされたからであろう。

[図表23]



[図表24] は、退職給付信託として抛出された資産の内容に関する調査結果であるが、予想されたとおり持ち合い株が39.5%、つづいて金融機関株式20.9%、流動性の高いその他株式15.1%、関連会社株9.3%となっている。とくに製造業では、退職給付信託を設定した企業60社中、持ち合い株の抛出24社、金融機関株式16社、関連会社株式6社である。この回答結果は、退職給付信託の抛出もまた、従来の企業の提携関係や金融機関との関係をあらためて再編成する契機の一つになったと推測される。

[図表23]

