

「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」 に関するディスカッション*

Discussion of “Determinants of Japanese New Corporate Pension Plans”

野 坂 和 夫(早稲田大学 助教 公認会計士)
Kazuo Nozaka, Waseda University, CPA

要 約

吉田(2009、『現在ディスクロージャー研究』第9号)は、日本企業による確定拠出年金制度(DC)とキャッシュバランスプラン(CB)の導入要因を、退職給付債務の顕在化という財務要因の視点だけではなく、労働要因の視点からも分析しており、会計学分野における企業行動研究の出発点となる貴重な研究である。この研究は、退職一時金制度採用企業と退職年金制度採用企業が混在しているために、分析指標の取扱いが困難な面があるものの、アメリカの先行研究とは一部異なった日本企業の特徴を示唆する分析結果を導き出している。また、実務に対しても非常に有用なインプリケーションを伝えている。これらの点について、討論者の視点からも、分析結果の解釈や実務へのインプリケーションをここに示すことにする。

Summary

Yoshida (2009, Contemporary Disclosures Research vol. 9) analyzes determinants of Japanese corporations' introduction of defined contribution (DC) pension plans and cash balance (CB) plans from the perspective not only of such financial factors as clarifying pension liabilities, but also labor factors. His work provides a valuable starting point for research into corporate behavior in the field of accounting. The analysis suggests characteristics of Japanese companies are partly different from earlier research undertaken in the United States, while recognizing difficulties in dealing with analytical indicators because of the mixture of companies adopting retirement lump sum plans and those adopting retirement pension plans. It also has important practical implications. In this discussion, I would like to consider the results of the analysis and examine those practical implications.

1. はじめに

わが国において、退職給付会計基準(企業会計審議会(1998)など)の導入を契機として、経営者は退職給付制度の再構築への駆け足を早めたように感じられる。ここで問題なのが、経営者は当該会計基準導入以前から、年金受託機関からの「財政計算報告書」により、年金資産の運用状況

悪化を原因として退職給付制度に多額の積立不足が発生していることを認識していたのに、本格的に対処を開始した契機が「退職給付会計基準の導入」ということである。すなわち、多額の債務が企業外部に顕在化してしまう新会計基準の導入によって、企業行動が影響を受けたと考えられる。

具体的には、このような経済環境下のもと、貸借対照表上計上される退職給付引当金を消滅もし

* 連絡住所：野坂和夫 〒169-8050 新宿区西早稲田1-6-1 早稲田大学大学院会計研究科

くは減額するために、確定拠出年金制度（DC）もしくはキャッシュバランスプラン（CB）への制度変更を行った企業が多く存在する。吉田（2009）は、このような退職給付制度間移行としてのDCとCBの導入要因を分析しており、特に、わが国の会計学分野における企業行動研究の出発点となる貴重な研究である。

2. 吉田（2009）の特徴と貢献

吉田（2009）の分析結果の詳細は、「3. 吉田（2009）の分析結果の解釈とその他論点」で述べるとして、ここでは大局的な視点から、本研究の斬新的な特徴と貢献を示す。

本研究は、アメリカにおける先行研究を範にとりながらも、わが国の先駆的な研究である。経営者の意図により財務数値を操作するという、報告利益の管理行動（Earnings Management）に関する研究は多々存在するが、本研究は、以下の点で大きく異なっている。まず、第一点であるが、報告利益や財政状況を示す財務要因だけではなく、退職給付制度の移行条件や労働環境などの労働要因も加味して、DCとCBの導入要因の分析を行っているという点である。つまり、当該研究分野における一般的な研究の方法論は、「報告利益が小さい企業ほど、かつ（または）、財政状況が悪い企業ほど、DCとCBの導入に積極的である。」などの仮説検定を行うと考えられる。しかし、本研究は、例えば、DC制度移行のための積立不足補填の必要性、従来制度と異なるCBの給付設計、および、労働組合の存在などの多面的な視点から分析を行っている。

次に、第二点であるが、会計方針の選択行動によってではなく、退職給付制度自体を操作することによって、経営者が財務数値を操作するという、いわば、会計学分野における企業行動研究を行っ

ているという点である。会計方針の選択だけでは財務数値の期間配分が異なる結果が生じるだけであり（ただし、税金支払額や投資家の意思決定に影響を与えるなど、派生的に実物経済に影響する）、一方、退職給付制度自体を操作することは、従業員の退職金が事実上減額されることになるため、実物経済に直接影響を与えることになる。つまり、本研究の分析対象が、会計問題にとどまることなく、労働政策や従業員の老後生活保障などの実物経済の問題にも及んでおり、その研究的意義は非常に大きいものである。さらに、財務要因からの視点に絞るのであれば、本研究は、新会計基準の導入が企業行動に影響を与えたことを示唆したと考えられるため、実物経済にも影響を与えるディスクロージャー制度の重要性を再認識させるに至っている。

3. 吉田（2009）の分析結果の解釈とその他論点

吉田（2009）では、アメリカの先行研究とは一部異なった、日本企業によるDCとCBの導入要因の特徴を示唆する分析結果を導き出している。その仮説検定は、先行研究を参考としながらも、著者独自の視点からも行われている。ここでは、討論者の視点から、本研究の分析結果のいくつかについて、解釈を行いたい。

契約債務仮説であるが、DCおよびCBの導入について、退職給付債務率に関しては有意であるが、一方、負債比率に関しては有意ではない結果が得られている。この分析結果であるが、後者について良い結果が得られていないのではなく、経営者は負債全体よりも、退職給付債務自体の大小によって、DCおよびCBを導入すると解釈できるであろう。

業績仮説であるが、CBの導入については、経

常利益率に関して有意であるが、一方、DCの導入については、有意ではない結果が得られている。つまり、経常利益率の悪い企業ほどCBを導入するという結果が得られたが、DCの導入については明確な結果が得られていない。この分析結果であるが、報告利益の管理行動の視点から解釈することができるであろう。確定給付企業年金制度であるCBの導入は、制度改訂として扱われるため、退職給付債務の減額は（将来、利益となる）過去勤務債務となる。この償却額は、一種の営業利益（営業費用である退職給付費用の控除項目）として計上されることになる。一方、確定拠出企業年金制度であるDCの導入は、退職給付債務の消滅として扱われるため、この消滅額は特別利益に計上されることになる。ここで、企業業績は、営業利益や経常利益で測定されるのが一般的である。このため、その導入により経常利益が増えるCBを、業績の悪い企業は報告利益の管理行動として導入すると解釈できるであろう。

組合仮説であるが、DCおよびCBの導入について、有意ではない結果が得られている。本研究の分析対象としている時期において、DCおよびCBの導入に組合が反対したために実現できなかった事例は、わが国ではほとんど存在しない。つまり、日本企業の組合は、現行水準のままでは制度維持が不可能だと考え、給付減額を甘受したと解釈できるであろう。

規模仮説であるが、規模の大きい企業ほど、DCおよびCBを導入するという結果が得られている。この分析結果であるが、奥村（2005）による規模仮説「規模の大きい企業は注目されやすく、退職給付債務の管理を行うインセンティブが高い。」を示唆する結果とも考えられる。

以上のように、本研究のいくつかの分析結果を解釈したが、ここでは示さなかった他の分析結果も含めて全体として解釈すると、本研究では、わ

が国の経済的実情および日本企業の実務実態を反映した分析結果が得られている。

ただし、特に契約債務仮説に関して、退職一時金制度採用企業と退職年金制度採用企業が混在しているために、その分析指標の取扱いが困難な面が存在する。具体的には、社内留保による内部積立の退職一時金制度の場合には、「退職給付債務＝積立不足」として分析指標が取り扱われてしまうことである。しかし、退職一時金制度採用企業であっても、退職年金制度採用企業と同様に、顕在化した退職給付引当金に対処しようとして制度改訂を考えるため、本研究の財務要因の分析にとって両者を同質的に取り扱うことが、むしろ有意義と考えられる。

4. 吉田（2009）の展開の可能性

吉田（2009）は、これまでの分析結果を踏まえた上で、実務に対して非常に有用なインプリケーションを主張しているが、これは特筆すべきことである。具体的には、わが国におけるDCおよびCBへの退職給付制度間移行に関する実務上の提案を行っており、今後の制度改革の参考となることが期待される。

ここで、本研究の分析結果を踏まえ、また、討論者の視点から、実務に対するインプリケーションを提唱したい。

まず、本研究は退職給付会計基準が導入された当時のデータに基づく実証分析であることから、一義的にディスクロージャー制度が企業行動に影響を与えることが確認されたと考える。具体的には、企業年金制度における増大した積立不足が企業外部に顕在化することによって、企業は従業員退職給付金の減額を行い、従業員の老後の生活にまで影響が及んだということである。（「従業員重視型」退職給付制度から、「株主重視型」退職

給付制度への移行がなされたと表現しても過言ではないであろう。) このため、ディスクロージャー制度には大きな社会的影響を持つことを再認識するとともに、適正なディスクロージャー制度の構築が重要であると考えられる。

次に、退職給付会計基準が導入された当時は株式市場等が非常に悪い時期であり、積立不足の企業負担が一時的に重くのしかかっていたため、企業は退職給付金の支給水準の引き下げを急いでいた。しかし、長期的な視点に立てば、それが果たして適切な意思決定であったか否かは疑問である。その数年後、株式市場等の急回復に伴い、年金資産の運用利回りも急回復したためである。ここで、退職給付制度は、従業員が入社してから退職するまでの期間に渡る超長期的制度なのである。ディスクロージャー制度により、短期的視点からの意思決定が促されることも確かである。しかし、退職給付制度の運用のように、長期的視点に立った企業行動の意思決定も必要であると考えられる。

このように、吉田(2009)には、様々な実務に対するインプリケーションが内包されている。各人が本研究に何らかの意義を見出すことによって、それをディスクロージャー制度改革、もしくは、退職給付制度改革の参考とできることに、吉田(2009)の大きな展開の可能性が存在するのである。

《参考文献》

- 奥村雅史, 2005. 「退職給付債務に関する裁量的情報開示—割引率の選択と株価の関係—」『早稲田商学』第404号, 27-49.
- 企業会計基準委員会, 2002a. 「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.
- 企業会計基準委員会, 2002b. 「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」実務対応報告第2号.
- 企業会計審議会, 1998. 「退職給付に係る会計基準」
- 日本アクチュアリー会・日本年金数理人会, 2008. 「退職給付に係る実務基準」
- 日本公認会計士協会, 2001・2004. 「退職給付会計に関するQ&A」会計制度委員会
- 日本公認会計士協会, 2005. 「退職給付会計に関する実務指針(中間報告)」会計制度委員会報告第13号.
- 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」『ディスクロージャー研究』第9号.