

退職給付制度の史的変遷に関する考察

A Study on the Historical Change of Retirement Benefit Plans

篠原 淳[※]

Atsushi Shinohara[※]

Abstract

In this paper, the history of the retirement benefit plans and how various systems related to retirement benefit have changed are taken up as historical changes.

An overview of the changes in the plans and the social situations, and how the factors that companies place importance on institutional choice. Find out what problems the retirement benefit plans have, and what it should be. I'm also examining the factors that are important in retirement benefit plans in each era. Understanding these factors is important in considering the decision-making process for choosing a retirement benefit plan.

Not only in times when distinctive management techniques such as Japanese management are respected, but also in globalization going forward, the solution of issues cannot be expected by simply imitating Western method changes in retirement benefit plans coincide with the need for significant changes in corporate management. I believe that understanding what is emphasized in each era is an important factor in management's important decision-making in selecting retirement benefit plans.

Keywords : retirement benefit plan, decision-making process, historical changes

はじめに

本論文では、退職給付制度の成り立ちや退職給付に関する様々な制度がどのように変化してきたかを歴史的な変遷として取り上げる。この変化と社会情勢、そして企業の重視する要素が制度選択にどのような影響を及ぼしてきたかを概観することで、退職給付制度の抱える問題点や本来あるべき姿とそれぞれの時代における退職給付制度の妥当性についてどの程度の差があるかについても明らかにしたい。

退職給付制度の歴史的な変遷を再確認することによって、制度選択に強い影響を及ぼす要素が何であるかを概観できるものとする。この把握は、その時点ごとに行われた退職給付制度選択の意思決定過程を分析し、検討する上で、重要なベースとなる部分として位置づけられるものとする。

日本的経営といった特徴ある経営手法が尊重された時代だけでなく、今後さらに一層進むであろうグローバル化に伴う欧米的な手法を単純に模倣するだけでは、常に後追いとなり、いい意味で斬新な日本独自の経営的視点を模索することのできるヒントが隠されている可能性もある¹。

まず、退職給付制度の主たる形態としてとらえ、わが国におけるその出発点と行ってもいい類似制度

[※]園田学園女子大学

から検討していきたい。

1. 退職給付に関する黎明期における年金類似制度

年金制度に関して類似的なものが認識できるものとして、各藩での経済活動のという見方をすれば、企業の役割を一部担っていたとも考えられる。そうした見方をすれば、藩の中では商家や鉱山精錬業などでは、企業と同じような事業活動を営んでいたと考えられる。

さらに、今日の企業年金制度のような福利厚生制度とは全く異なるものではあるが儒教道徳観から善政を示すものとして、例えば、毎年扶持米を与えるような長寿者に対する褒賞制度が多々見られた。より企業年金制度に類似するものとして、商家の暖簾分けなどは退職一時金的性格を有していたものといえる。

保科正之は会津藩領内在住の90歳以上の高齢者に対し、養老扶持米制度を実施している。1663年通達した「御政事御執行之御趣意」の中で、身分を問わず、90歳以上の老人に、終生一人扶持（1日あたり玄米5合）を支給する旨国元に通知し、ただちに実行された²。これは、米本位制の時代における一種の年金類似制度といえるであろう。

また、加賀藩の前田綱紀は、保科正之の影響を強く受けたためか、前述の1670年に、藩内男女貴賤を問わず、90歳以上の高齢者に1人扶持（男子には玄米5合、女子には玄米3合）を毎年与える加賀藩の養老の制を行っている³。

他にも小田原藩で実施され、江戸時代中・後期以降、米沢藩・守山藩・新発田藩などでも実施されている。江戸時代の商家の暖簾分けとは、本来は営業権の分与であり、奉公人が長い期間働いて、番頭以上となり、年季明けに店を辞める時、営業権を分与したり、独立資金を支給する仕組みである。

三井越後屋の暖簾分け制度では、奉公人は、裏方と店表（たなおもて）という2種類の区分がある⁴。店表の奉公人は、丁稚で入り、その後、厳しい選抜を経て昇進し、30歳代以降に暖簾分けがなされている。この場合は、年季明けに元手銀という退職手当が支給される仕組みである。

2. 近代の退職金制度の普及と先駆的年金制度

2. 1 戦前の退職年金の制度化

近代国家への道を歩む中で熟練労働者、特に軍需産業において熟練労働者の不足が大きな問題となって労働者の奪い合いという事態が生じた。そのため、労働者を企業に引き留めるための仕組みとして、はじめて退職金制度が採用されたとされている。その後、不況下で労使間の紛争の緩和策として、解雇時に失業保障的な機能を持つ形として退職金制度は使われることになった。このような退職金制度は徐々に普及していった。

明治期という早い時期に一種の企業年金制度を創設した事例として1905（明治38）年創設の鐘紡共済組合がある⁵。ドイツの鉄鋼会社の社内福祉制度を参考にして一般従業員を対象に企業年金制度が実施されていた。この制度の創設者は、三井銀行から鐘紡に転じた武藤山治という人物であり、この時

代にすでにこうした先進的制度があったのは、日本では他に認められない。他の企業年金の事例として、1914年に三井商店の使用人恩給内規改正により企業年金制度が導入されたという記録もある。しかし、三井商店は三井財閥の中核会社であり、その使用人というのは相当の幹部社員であったと考えられる。よってこの制度は、全従業員を対象にした制度ではなかった。

2. 2 戦時経済下の退職金制度の強制化

企業の退職時に一時金を支給する退職金制度は、長期勤務者に対する功労報償的制度として普及が進んだ⁶。1935年には100人以上の工場の53%で導入されることとなった。

1937年には「退職積立金制度及び退職手当法」が制定され、50人以上の従業員を有する事業所を対象に退職金制度の強制化がなされたが、事業主側の考え方としては、退職手当は事業主が勤務に関して与える褒賞的性格のもので、法律で強制すべきでなく、事業主の任意の制度として捉えてこそ初めて労務管理上の効果をあげるとの考えから法律制定に強く反対した。

このような事業主の考え方は、退職手当の支給に関して絶対的権限を保留し、労働者を隷属させるものであると政府は考えており、退職金制度の強制化の背景として退職手当の持つ失業給付としての効果を大いに期待したものと考えられる。そして法制化により、当時はまだ未整備であった失業保険などの社会保障制度としての役割を期待したわけである。

だが、この法律の制定によって退職金制度が法的強制力を持ち、労働者の権利としての性格をより強めていく。

この法律で脱退手当金が勤続3年以上の退職者に支給されることとなったが、戦争激化に伴い急増した徴用工は徴用期間がおおむね2年であったため、脱退手当金が支給されない扱いとなり、徴用工の士気を低下させるという面も生じた。

その後、退職積立金制度及び退職手当法は、1943年6月施行の「労働者年金保険法」(翌年、厚生年金保険法と改称)に吸収される形で廃止され、企業の退職金積立機能は労働者年金の積立に引き継がれるに至る⁷。

3. 企業年金制度の始まり

3. 1 戦後における退職金制度の普及

戦後には、各企業の任意の制度として、退職金制度が復活する。終戦後の悪性インフレ時には、生活維持のための賃金引上げが最優先であったが、1955年以降、賃上げ闘争とともに退職金の導入が労働組合の重要な要求事項となっていく。

退職金制度の場合、通常、長期勤続ほど有利になる仕組みとなっている。企業にとっても退職金制度を導入することで安定した労働力の確保と長期勤続による労働生産性の向上が期待できるというものであった。1975年には従業員数が30人から99人までの中小規模事業所でも退職金制度は9割近く普及し、大企業だけでなく中小企業にも制度が普及していった。

3. 2 先進的企業における退職年金制度の導入

退職金の普及に伴い、一部の先進的企業では米国等の事例を参考に退職年金制度を導入しようとの動きがあり、法令にもとづく企業年金導入以前であったが、1952年には十條製紙、三菱電機などから少しずつ広がりを見せた。

1960年時の日本団体生命の調査では、退職年金制度を実施している企業は210社中11社あったと報告されている。この210社についてみると、企業の拠出だけでなく、従業員も掛金を拠出する本人拠出制の制度は60社あり、企業のみが拠出する制度が150社であるとしている。

これらの制度では退職年金の資金準備として引当金方式を採用し、その多くは社外に拠出せず社内留保のいわゆる自己管理方式の自家年金制度であった。退職時に一時金の形で支給し、一括して信託銀行に委託して退職後の従業員が年金として受給する方法などであった。このような自家年金制度は、当時は税制上の優遇措置もなかったため、企業倒産が生じた場合、財産保全が困難といった法的保護上乏しい性格のものであった。

1957年には、品川白煉瓦等で信託銀行に年金資金を積み立てる社外積立方式の本格的な退職年金制度が始まった⁸。

品川白煉瓦の場合、労使双方が拠出した掛金を、委託者を品川白煉瓦、受託者を住友信託銀行、そして受益者を年金受給者とし、年金給付を目的とする信託契約を締結する方法であり、後の適格退職年金の原型となるものである。これは、信託の機能を使うことで、企業が倒産した場合も従業員のために退職年金財産を保全する仕組みとなっている。

4. 適格退職年金制度の変遷

4. 1 適格退職年金制度の始まり

1961年の税制調査会では、退職給与引当金制度では、退職年金を積み立てることには不利があることが指摘された⁹。それは引当金制度の枠内ではうまく解決できない場合があり、特に定年退職の場合、引当金制度では自己都合退職の水準でしか積み立てができない。もし受給資格が20年だとすれば、19年までは積み立てることができない。受給資格に到達して初めて積み立てができる。あるいは、終身年金の給付設計をしてもその引当が認められない点な色々な問題点があり、を解決する手段として法令に根拠をもつ適格退職年金制度を作る気運が高まっていった。

適格退職年金制度が、それまでの多くの自家年金制度と大きく異なる特徴は、信託や保険の機能を使うことにより、企業が倒産した場合においても従業員に対する退職年金の財産が保全される点にある。年金資金として信託銀行や生命保険会社に拠出された財産については、企業の債権者が差し押さえられず、倒産隔離が行なわれる。これは年金給付の確実性を担保するのに必要な基本的な枠組みとして評価できる。

契約上も積立金が拠出企業に戻らず、年金原資にのみに当てられるのが適格退職年金制度構築の条件であった。これらを法的に担保する存在として信託契約、保険契約が使われることになり、受給者への資金確保の仕組みが、制度に対する信頼感を一層高める結果となった。

企業年金はもともと退職金制度から移行するケースが多く、退職金支給の規定は、就業規則や労働協約によって定められており、契約内容が税制適格要件を満たす場合に、適格退職年金として認められる。よって適格退職年金が、厚生年金基金や企業年金基金と最も違う点は、就業規則あるいは労働協約に基づく債権・債務関係の実態をそのまま契約の形に置き換えて、信託機能などを用いた点にある。

4. 2 適格退職年金制度の発展とその後

適格退職年金は順調に発展した背景に色々と理由がある。制度創設当初想定されていた事項として、給付水準も十分でなかった公的年金の補完的役割を期待されていたものと考えられる。また、企業年金制度による長期勤続のインセンティブ効果や生産性の向上への期待もあった。さらに初期段階では拠出制年金の導入が、労使の一体感を高め、労務管理的なニーズに基づく適格退職年金制度の導入、発展を支えていたものと考えられる。

適格退職年金制度の後半においては、企業の財政的なリスクに備えて、従業員の高齢化に伴う退職金支払いの増大に備える意味で、積み立てによる負担の平準化といった点をカバーすることが意図されていたものと考えられ、企業のキャッシュフローの適切な管理の一方策としての制度の活用や、節税目的、決算対策といった会計的意味合いから来るメリットも適格退職年金制度の拡大・発展に寄与してきたと考える。

以上のように当初は、労務管理的な色彩が強かった適格退職年金は、後半では企業の財政的な意味合いによる導入が大きな流れとなったのである¹⁰。

さらに、適格退職年金は厚生年金基金に比較すると制度設計上の自由度が高い点が制度発展の発展を支えていたと考えられる。例えば退職率がどうあれ、定年部分だけを企業年金制度に移して、それ以外の退職に係る退職金給付は既存の退職金制度に残して支給するといった制度設計が容易であった。こうした給付設計は、企業年金と退職給与引当金との準備方式の相違を活用した節税効果もあり、自由な制度設計が企業のニーズと合致した結果、急速な拡大・普及に至ったと考えることができる。

その結果として適格退職年金は、1994年3月には92千件を超える制度数まで拡大をみる。しかし、バブル崩壊による株価低迷等により、掛金の引き上げや積立不足の穴埋めが必要な事態が続出し、企業の財政的負担が急増する事態が生じた。その結果、年金契約の解約や給付の減額といった制度のマイナス面が噴出してしまった。さらにこの制度を採用している実母体に中小零細企業が多く、企業そのものの経営破綻も増加し、積立水準の低い制度では受給権保護の立場からも問題が生じた。

経済状況の大きな変化に飲み込まれる形で、その後、受給権の確保が十分できないケースが多い適格退職年金はその役割を果たすことが困難となり、2012年3月末での廃止に至る。この背景には、適格退職年金の所管が国税庁ということもあり、企業の過大損金算入を抑制する規制が先行され、受給権保護に対する財政安定化の視点が劣っていた点が指摘されよう。しかしながら、適格退職年金の廃止に至る過程には、企業年金の主導権をめぐる役所間の縄張り争いも存在していたものと考えられる。

5. 厚生年金基金制度の変遷

5. 1 厚生年金基金制度の成立

厚生年金保険法の1965年改正では、厚生年金の給付水準の改善と保険料引上げが予定されていた。当時、日経連は企業が実施する退職金や企業年金などの制度が老後保障と費用負担の面で、公的年金としての厚生年金との重複を指摘し、法改正条件として公私年金の調整を強く求めた。

これに対して労働組合側は、退職金制度は労働者の既得権として存在し、公的な社会保障である厚生年金との調整の必要を主張するのは矛盾するとして反対の意見を展開した。

また、社会保険審議会の公益委員も同様に、企業年金は労使協約に基づく権利義務関係であるのに対し、厚生年金は国の責任で行う社会保障であって両者は異質であり、調整にはなじまないと指摘した。しかし、日経連は公私年金の調整がない改正案には応じられないと強硬な態度を堅持したため、妥協の産物として厚生年金基金を設立して厚生年金の報酬比例部分を代行する場合には保険料負担を調整するという方法が考え出され、改正案にこれが盛り込まれて成立するに至った。

厚生年金基金による代行方式は、英国のような適用除外方式ではなく、本体の厚生年金の一部を代行するもので、厚生年金基金の給付はこの代行部分を上回る企業独自の給付をプラスして付加することが求められることになる。

5. 2 厚生年金基金制度の充実

厚生年金基金は、高度経済成長の中で大企業を中心とする単独設立、連合設立基金だけでなく、中小企業の業界団体などによる総合設立基金も普及・拡大していった。

1972年度末には基金数は853、加入者数で500万人弱と順調に増加した。その後、設立認可基準の緩和や資産運用規制の緩和などがなされたことによって、1996年度には基金数は1,883基金に達し、加入者数では翌年の1997年度に1,225万人にまで拡大していった。

しかし、2000年の退職給付の企業会計ルールの導入を契機に企業のスタンスの劇的变化に伴い、厚生年金基金は大幅に減少していくことになる。

5. 3 会計基準の導入と代行返上

厚生年金基金制度の変調は、公開企業を対象とする新たな退職給付会計の内容と密接な関係がある。退職給付会計の導入にあたり、実務指針にまとめられ、1999年8月に公開草案が示された。公開草案の段階では厚生年金基金の代行部分は債務評価の対象ではないとされていた。しかし、最終的な実務指針の取りまとめの段階（同年9月）では債務認識の対象とされた。

2000年度の退職給付会計導入時に、厚生年金基金の代行部分も債務認識の対象となり、多額の積立不足が顕在化することになる。しかし、代行部分は国の厚生年金の給付部分であり、代行返上部分なのであったことから、経済界からは支給義務を国に返上できる選択肢の新設の要望が出された。

その後、返上後の受け皿となる確定給付企業年金が法制化され、施行された2002年4月以後、トヨタ、デンソーを初めとして単独・連合の厚生年金基金の大部分が代行返上を行うに至り、1996年末には

1883あった基金数は、2005年度末には大幅に減少しており、残存基金の大部分が中小企業を設立母体とする総合型基金となり、厚生年金基金制度は、大幅に縮小されていく。

その後、さらに追い打ちをかける形でA I J詐欺事件を契機として総合型基金の財政状況の深刻な悪化が顕在化し、厚生年金本体への波及が懸念されるようになった¹¹。このため、2014年4月1日に施行された健全化法（「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」）により、厚生年金基金は他の企業年金制度への移行を促進しながら特例的に解散制度の導入等を行うこととなった。これを受けて、総合型基金の代行返上や解散が相次ぎ、基金数はさらに急減していった。

2019年12月1日現在、将来期間の代行返上を行った基金を除く残存厚生年金基金の数は単独・連合型基金で3、総合型基金で7、合計で7基金まで激減し、事実上厚生年金基金制度は消滅した状況となっている。

6. 代行返上と確定給付企業年金

6. 1 厚生年金基金の解散と代行返上

厚生年金基金は、公的年金である厚生年金の一部を代行する代行部分と企業独自の上乗せ給付である付加部分を合わせて給付を行う仕組みである。さらに、代行部分と付加部分は一体とされたため、厚生年金の一部代行を止めるには厚生年金基金そのものの解散しか方法は存在しなかった。

解散をする場合、代行部対応する資産（最低責任準備金）は国に返還されるが、付加部分に見合う資産は加入者等に分配されることになる。本来、これは、企業の倒産などを想定したものだが、企業が存続する状態で付加部分の給付を継続するケースは想定外であり、法的手当がなされていなかった。

確定給付企業年金法の制定で、この問題は解決し、代行部分の国への返上と同時に、付加部分に関しては、確定給付企業年金に引き継ぎ、継続して実施する方法が可能となった。

厚生年金基金が確定給付企業年金への移行にあたり、代行返上する場合には、まず「将来分の返上」を行い、それ以降の将来期間における代行部分の保険料徴収及びそれに見合う給付は国が行う。その後、加入記録の整備等を行った後、「過去分の返上」を行い、厚生年金基金の全期間の記録及び代行に見合った資産（＝最低責任準備金）の国への返還が行われる。

確定給付企業年金法が施行された2002年には、トヨタやデンソーといった厚生年金基金が代行返上を申請し、その後、前述のとおり大企業を中心とする単独、連合型基金が一斉に代行返上を行い、主に企業年金基金と呼ばれる基金型の確定給付企業年金に移行していく。

適格退職年金から確定給付企業年金への移行は、新規設立と同時又は既存の確定給付企業年金に適格退職年金から権利義務承継若しくは資産移換を行ったもので、その数は移行期間の10年間で適格退職年金の全体件数の約2割に相当した。この他の移行先は、確定拠出年金に約1割、中小企業退職金共済に約3割、その他解約等が約4割という具合であった¹²。

6. 2 確定給付企業年金の発展と課題

確定給付企業年金はその後、順調に増加していき、2017年3月末で時点で制度数13,540件、加入者数818万人、資産残高59兆4,429億円に達し、わが国の企業年金を代表する制度に発展した。

しかし、確定給付型（DB：Defined Benefits）では、企業会計上、年金制度の積立不足などが企業収益を圧迫することになるため、企業会計原則が適用される上場企業を中心に、給付設計を年金給付額が市場指標などに連動して増減するキャッシュバランス制度に変更したり、年金運用におけるリスク資産の比率を低下させて積立不足の発生を抑制する行動に出ている。また、企業会計上、会社の拠出した掛金を費用処理することで済む確定拠出型（DC：Defined Contribution）に移行する動きもみられる。2017年から導入のリスク分担型企業年金の内容については、企業の拠出義務が規約で定めた掛金に限定されており、追加拠出の義務を実質的に負っていないと確認された場合、企業会計上、確定拠出制度に分類されることになる。

これにより、特別掛金を除く毎期の掛金そのまま会計上費用計上され、退職給付債務の認識も不要となるため、企業年金が資本市場の変動に振り回されることもなくなり、安定した運営の可能性が出てきた。

7. 確定拠出企業年金の変化

7. 1 確定給付から確定拠出へ

これまで述べてきた確定給付型の年金制度は、予め給付算定のフォーミュラが確定しており、資産運用はその制度全体で行う仕組みであるが、確定拠出型では拠出された掛金が加入者ごとに区分管理され、掛金の累計とその運用収益の合計をもとに給付額が決まる仕組みとなっている。そして、確定拠出型の運用では加入者自身が運用商品を選択するため、将来支給される年金額はそれぞれの運用成績によって違いが生じることとなる。

2001年導入の確定拠出年金では、掛金を主に企業が拠出するタイプの企業型確定拠出と個人が拠出するタイプの個人型確定拠出の2つがあり、米国では401（k）プランをはじめとする様々な確定拠出型年金があるが、わが国の確定拠出型年金も米国の制度を参考にされたものである¹³。

7. 2 確定拠出年金の発展と課題

2006年12月末時点の厚生労働省の調査では、5年間での企業型確定拠出の実施企業は約8千社あったが、他の制度から資産の移換による確定拠出導入企業が約6割で適格退職年金や退職金からの移行については、従業員数100人以上の中堅規模以上の企業が中心であった。これに対し、従業員規模99人以下の中小企業では他制度からの移行ではなく、確定拠出年金を新規に導入する例が多く見られた。また、この時点で加入者数は208万6千人であったが、その後、順調に拡大し、10年後の2017年3月末では591万4千人にまで増加した。

OECD諸国において、確定給付型年金から確定拠出型年金へのシフトが進みつつある状況を踏まえると、わが国でも確定拠出年金の一層の内容改善の必要性が求められる。

平成27年税制改正大綱によれば、確定拠出年金について以下の項目に関する税制上の措置を講じるものとされた。

- ① 個人型確定拠出年金（個人型DC）への小規模事業主掛金納付制度の創設
- ② 個人型確定拠出年金（個人型DC）の加入可能範囲の拡大
- ③ 企業年金等のポータビリティの拡充
- ④ 確定拠出年金（DC）の拠出限度額の年単位化

このうち①、②は個人型DCを対象とするものであり、③、④は企業型DCも関係する改正である。

2016年5月に成立の「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」(以下「改正DC法」)により、中小企業（従業員100人以下）を対象に設立手続き等を大幅に緩和した『簡易型DC制度』の創設や、DC運用の改善として継続投資教育の努力義務化や運用商品数の抑制等を行い、指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品設定促進措置を講じることとなった。

7. 3 個人型年金としてのiDeCoの導入と課題

2015年税制改正大綱の②の「個人型確定拠出年金の加入範囲の拡大」は、その後の改正確定拠出年金法で実現し、2017年から個人型確定拠出年金には、企業年金を実施している企業の従業員や、専業主婦、公務員を含め、基本的に公的年金制度に加入している60歳未満の全ての者が加入できる体制が整備された。

「iDeCo」は、この拡大された個人型確定拠出年金であり、これによって生涯にわたり継続的に老後に向けた自助努力が可能となった。そしてこの制度と公的年金との組み合わせにより、老後所得の充実を図り、より豊かな老後生活を送る制度として位置づけているが、今後は、企業型確定拠出年金と同様に個人型の確定拠出運用の改善として運用商品数の抑制や指定運用方法として分散投資効果が期待できる商品の形で組織に属さない個人でも対応できる簡便な方法がさらに期待されるが、現時点では、未成熟であり、今後緩和措置によって広がっていくものと思われる。

8. 企業年金の現状と課題

8. 1 退職給付の実施状況

民間企業と公務員との退職給付の官民均衡を図る目的で人事院が行った調査では、2017年4月に発表した従業員規模50人以上民間企業4,493社の退職給付の実態調査によれば、退職給付制度がある企業の割合は92.6%である。その内訳をみると退職金制度のみがある企業の割合は48.3%、企業年金制度のみがある企業の割合は12.0%であり、退職金制度と企業年金制度を併用する企業の割合は39.6%である¹⁴。この調査によれば、9割以上が退職一時金等を含む退職給付制度を有し、その約半分（12.0+39.6=51.6%）が企業年金を導入している。

8. 2 企業年金の資産運用

企業年金連合会の資産運用実態調査（2015年度）によれば、厚生年金基金160、確定給付企業年金で

576の合計736であった。内外株式を合計した配分比率をみると、厚生年金基金33.81%に対して、確定給付企業年金では22.99%と10ポイント以上少なく、リスクの低い運用を行っていることが伺える。同じ資料で10年前の2006年3月末を見ると厚生年金基金の内外株式比率が53.6%あるのに対して、確定給付企業年金では44.0%であり、この10年間で両者とも20ポイント程度、内外株式比率が低下しリスクテイクが減少している。両者の差は引き続き10ポイント程度となっており、確定給付企業年金の方が一貫してリスクの小さい運用を続けていたことが分かる。

こうした背景には、上場企業では企業会計上、リスクを取った運用で損失が発生した場合に認識すべき債務が増えるためにリスクを抑制する傾向があるのに対し、総合型を中心とする厚生年金基金では積立不足を減らすために高いリターンを目指してあえてリスクの高い資産配分を選択する傾向があったものと考えられる。

8. 3 確定給付型企業制度（DB制度：Defined Benefit Plan）の変化

企業年金は、母体企業の経営状態に影響される。わが国の場合、長寿企業が多く、2017年時点で創業100年以上の老舗企業は全国で3万社以上あるとされ、変化への対応力の高い企業が多く存在する¹⁵。この点から見ても、同じ企業での長期雇用が実現されている実績からも歴史的に見ても確定給付型企業年金の割合が多いのではないかと考えられる。

しかし、そういった特徴は、母体企業の存続に左右されるため、変化への対応と存続のために制度の見直しが進められる可能性を高めることもまた事実として受け止める必要がある。以下、その変化への対応の特徴を概観する。

わが国の伝統的な退職金の給付体系は、一般的に最終給与に給付倍率を乗じる体系（＝最終給与方式）となっていた。この場合、最終給与として用いる基準給与がベースアップを反映するものが多く、給与の上昇がそのまま退職金や企業年金に影響するので、この影響を避けるため、基準給与を変更する動きが相次いだ。

従来型の基準給与体系（最終給与方式）では、在職中の業績評価が退職金や企業年金に十分反映されないため、多くの企業で職能資格制度とリンクしたポイント制の制度を導入する動きがあり、勤続年数や職能資格などに応じて賦与されるポイントが賦与され、その累計ポイントに単価を乗じて算定する形式への変化も見られる。

金利水準の低下の中で、年金財政上の予定利率の見直しが実施されたが、給付利率の引下げは給付水準の低下に繋がる場合もあり、見直しがまま推移する場合が多く存在した。退職金から年金への移行割合の増加などにより、給付増額を行うと同時に市場の金利水準に応じた給付利率の引下げを行う企業の増加を生むことになった。

また、キャッシュバランス制度（CB：Cash Balance plan）といった、ハイブリッド型のDB制度が、わが国では2002年に新たな給付設計の類型として認められ、その後パナソニックをはじめ、多くの大企業で導入されるに至った¹⁶。この制度は、資産運用のリスクを企業と加入者で分け合う仕組みであり、国債の利回りなどの指標に応じたみなし収益を付利する仮想的個人勘定を設け、市場の変動に応じた給付を行うとともに、資産運用は年金基金が一括して行う仕組みとなっている。

この制度はまた、前給付利率の見直しを自動的に行うものでもあり、事本市場の変動リスクの企業の全面的負担とはならない仕組みである点も制度として企業が注目する背景となった。2014年には指標として、積立金の運用利回りの実績（ただし、拠出元本は保証）が加えられ、確定拠出型制度の特徴をより強く持つ給付設計も可能となったが、これについては、多くの普及は見られない。

キャッシュバランス制度の導入により、企業は年金制度の持続性を高めると同時に、資産運用の変動による退職給付会計上の影響を抑えることができる点では評価できよう。

2017年に確定給付型企業年金に関する政省令が改正され、新たに「リスク対応掛金」が導入された。将来の年金資産の価格変動による積立金減少リスクを想定し、そのリスク相当額の範囲内で定めた額を事前に拠出するやり方であり、これまでの財政均衡の考え方の幅を拡張した考え方に立つものである。この掛金の適切な範囲での設定がなされることで、企業は年金資産の価格変動に起因する積立不足を避けられる可能性が高まり、企業業績が好調な時点で考慮すべき選択肢の一つになると考えられる。

つまり、これは従来の過大損金を認めないとする考え方から一步踏み出したもので、未実現の損失発生リスクに対する掛金を税務上の損金算入可能という点で、税務的には画期的である。

しかしながら、企業の業績が好調な時期に課税所得を減らして、課税タイミングの遅延により、金利の機会収益を得るといった効果が考えられるが、超低金利の環境下ではその効果はさほど大きくないため、実質的なメリットを享受することは、現状では難しいと考えられる。また、もう一つの「リスク分担型企業年金」は、リスク対応掛金と同時期に導入されたもので、リスク対応掛金を実践的に用いた応用型である¹⁷。

企業は新たにリスク対応掛金を拠出する形で掛金を固定して、その範囲内で財政均衡するように毎年給付の調整率を定める方式である。企業はこれにより、将来発生リスクに対する掛金負担をする一方、加入者等は運用成績の悪化等による給付減額のリスクを容認することで、両者がリスクを分担する仕組みである。

リスク分担型企業年金の場合、将来発生する財政悪化リスクとして、積立金の価格変動リスクに加え、予定利率の低下リスクも織り込まれる。掛金が固定されて追加の掛金拠出がない仕組みとなり、想定されるリスクを幅広く事前に織り込むことのできる考え方であると理解できる。この制度に対する企業会計上の取扱いとして企業の拠出義務が規約で定めた掛金に限定され、追加拠出の義務を実質的に負っていないと確認された場合には、この制度は、企業会計上、確定拠出制度に分類されるとされており、特別掛金を除く毎期の掛金があるまま会計上の費用とされることとなり、退職給付債務の認識も不要となる。

これにより、これまでの確定給付型年金制度のように金利や価格などの資本市場の変動が退職給付会計上、企業本体の業績評価に悪影響を及ぼす事態は回避できる可能性は高まったと言えよう。つまり、将来の財政悪化リスク相当額に対し、リスク対応掛金の設定水準を適切に定めながら、平滑化した調整率の採用などにより実質的に給付減額には至らないようになれば、確定給付型企業年金であっても企業会計上は実質的に確定拠出型年金と同様のものとして運営可能となる。この点からすれば、企業経営のリスクマネジメントの面でも大きなプラスとも考えられるため、今後の制度見直しにおける有力な選択肢の一つになる可能性もある。ただ、現状ではまだこの導入に関する、積極的な変更傾向は、さほど

大きいとは言えない。

8. 4 確定拠出年金の発展

2016年5月の改正確定拠出年金法により、個人型の確定拠出年金については、2017年1月より第3号被保険者、企業年金加入者や公務員等共済加入者も加入可能となり、対象範囲の大幅な拡大となり、様々なライフコースにも対応できる形となった。

公的年金の給付水準の低下をカバーし、老後の所得確保を図る手段がライフコースの如何にかかわらず加入可能となり、確定拠出型年金制度はまさにユニバーサルな制度となったとも言えよう。この他、企業型確定拠出年金関連では、①中小企業（従業員100人以下）を対象とした「簡易型確定拠出年金制度」の創設、②「個人型確定拠出年金への小規模事業主掛金納付制度」の創設が可能となった。また、確定拠出年金の拠出規制単位の月単位から年単位への弾力的な変更による拠出について変更可能についても2018年より実施されている。

会計基準の調和化、国際会計基準への統合化、国際会計基準の適用といったグローバルな会計基準の段階的変更過程の中で我が国も企業会計基準設定の中で大きく変化してきた。

勿論、国際会計基準のレベルにおいても退職給付に関する企業リスクの把握を目的として、段階的に変化し、企業における従業員給付の大きな部分を占める退職給付に関するコストや債務状況をより明確に把握できる形の開示のための物差しとして改訂を繰り返してきている¹⁸。

最近の退職給付会計の研究では、直近の改訂退職給付会計による影響に限定した検討が進められており、会計という視点に限定すると、単なる基準の修正としての意味でしか扱われてこない。事実、最近の改正においての議論は、過去に発生した数理計算上の差異についても同様に認識することが求められおり、いわゆる未認識数理計算上の差異のオンバランス化に限定された議論となっており、自身の研究においてもその改正に伴う自己資本を意識する企業がどのような行動をとるかに限定した検討にとどまっている。

今回、こうした限定的検討ではなく、全体を概観し、これまでの会計基準の変化を時間的に追いながら、その変化の前後で企業がどのような対応をし、また国としてどのような動きにより、企業行動を誘導したかについて検討していきたい。

9. 退職給付制度における年金制度への移行に関する再整理

これまで見てきたように、わが国における退職給付制度は、明治末期から、熟練労働者の足止めあるいは長期勤続の奨励策として、一時金の形で普及してきたといえる。

企業においては、1950年代後半までは一時金が中心で、年金はほとんど採用されていなかったが、1960年代半ば、物価や賃金の急激な上昇に伴って退職一時金の支給額が増大してくるにつれ、退職一時金のコスト平準化や事前外部積立等が必要との考え方から、企業年金制度の導入が進んだと考えられる。さらに、これに税制面での優遇措置も加わり、企業年金制度が拡充するに至ったのである。

わが国の企業年金の特徴として、社会保障的意味合いより、むしろ退職一時金という形が主流であっ

た。その後、1962年導入の適格退職年金や1966年に制度化された厚生年金基金が広く普及した理由として、以下の3点があげられる。

第一に、両制度の掛け金が損金になるという税制上の優遇措置。第二に、退職金コストの平準化の可能性。第三に、退職金の資金が外部積立できるといった企業の退職金管理上の要請があげられる。一方、欧米諸国では長期勤続に対する功労報償的な意味合いが強く、年金という形で発達しており、そういう意味でわが国の企業年金制度は、特徴を異にする。

年金制度への移行は、1960年代半ばから急速に進む。労働省「退職金制度調査」では、一時金制度のみを実施している企業の占有率は、1975年当時、67.1%あったが、平成5年では47.0%と、過半数の企業が何らかの年金制度を採用するに至っている。

年金制度の実施率は企業規模との相関が高く、従業員1,000人以上の企業では、年金制度を実施している企業の割合は89.4%と高くなっている。

退職一時金の年金移行の形態としては、

- ① 全面移行
- ② 定年退職給付・中途退職給付の一部移行
- ③ 定年退職給付の全部移行
- ④ 定年退職給付のみの一部移行

の4つの形態に分類できる¹⁹。上場企業500社の移行形態の実態は、全面移行17.7%、部分移行69.2%、併給13.1%となっている。

10. 厚生年金基金の推移と今後

厚生年金基金制度の見直しを行った厚生年金保険法の改正が、2014年4月より施行された。この法改正を受けて、2014年度は、4月～8月末で18基金が解散するとともに、5基金が代行返上を行った。また、2014年8月末日現在で508基金のうち315基金がすでに厚生労働省より、解散や代行返上の内諾を受けており、その割合は62%に及んでいる。

平成26年8月末時点で厚生労働省のホームページの資料をまとめてみると

| | |
|---------------------------|--------|
| ●平成26年にすでに解散や代行返上を行った基金 | 23基金 |
| 解散済厚生年金基金 | 18基金 |
| 内特例解散厚生年金基金 | (14基金) |
| 代行返上済厚生年金基金 | 5基金 |
| ●508基金中、2014年度8月末で解散や代行返上 | 315基金 |
| への移行方針内諾済基金数 | |
| 内解散内諾済基金 | 258基金 |
| 内代行返上内諾済基金 | 57基金 |

以上のような状況を見ると、すでに厚生年金基金というこれまで中心的であった制度が、機能しなくな

り、新たな年金法に基づく確定給付型、確定拠出型といった企業年金制度に移行している。

さらに、2019年12月現在の厚生年金基金解散数と、確定給付企業年金（基金型）、確定拠出企業年金（企業型）の数を比較すると、

| | |
|----------------|--------|
| ●厚生年金基金解散数 | 911基金 |
| ●確定給付企業年金（基金型） | 754件 |
| ●確定拠出企業年金（企業型） | 6,278件 |

厚生年金基金における将来代行返上件数も1,267件であり、すでに過去に代行返上を行った基金で確定給付企業年金に移行した基金数は、967に上っておりといった状況にあり、数年の間にさらに大きな変化が進んでいることがわかる²⁰。

11. 退職給付会計基準設定までの企業年金

退職給付の考え方は、前述の欧米における年金として発達し、長期にわたって勤務した従業員に対する労功褒賞の役割が強く、また従業員側からすると企業への長期の奉公の動機となるような存在であった。しかし、退職給付会計基準における考え方は、いわゆる従業員給付の一部という考え方を基礎とし、企業会計における退職給付は、従業員が提供する労働の対価として支払われる賃金の一部であり、その時期が退職後という後払いとしての考え方である。

企業側からすれば、基本的には従業員の勤務期間における労働の提供に伴って発生するものとしてとらえられる。

そしてこの将来の給付に関して当期の負担に相当する額を当期の費用として計上し、負債の部に計上することになる。

バブル経済崩壊後の90年代中盤以降、企業にとって企業年金をはじめとする退職給付制度の負担が急速に増大した。当初は、長期低迷を続けた株式市場を背景とする年金資産運用の問題が中心となっていた。制度的に固定された年率5.5%という予定利率を資産運用により継続的に達成することが困難となり、不足穴埋めなど必要な拠出掛金が経営上の大きな負担となった。

90年代を通じて企業年金分野では、相次ぐ規制緩和、企業年金財政の健全化などがはかられたが、結局目覚ましい効果はなく、2000年度の退職給付会計基準導入を迎えることになった。

企業では年金資産の問題に加え、退職給付に関わる債務の問題にも直面する。この債務問題は、企業財務の問題と直結するため、企業経営上の重要な関心事のひとつとなった。

- ①従業員構成の高齢化
- ②増加の一途をたどる年金受給者
- ③割引率の低下

といった企業会計上の退職給付債務を増大させる諸要因が進行したことにより、積立不足（未積立退職給付債務）は約24兆円に達した。

日本の退職給付制度は社外積立資産を持たない退職一時金がベースであるため、積立不足があること自体は不思議とは言えないが、この積立不足は母体企業の経常利益合計の2.4倍にも達している。

PBOは、母体企業の簿価上の企業価値である株主資本比で61%の水準に達し、その動向は企業財務上の大きなリスク要因となっていた。

つまり、退職給付制度は企業や収益の規模との対比で大き過ぎるアンバランスな制度となっていたといえる。

12. 退職給付会計基準の変遷

2001年から2013年までの退職給付会計を概観すると、「退職給付に係る会計基準」という新しい国際会計基準が導入され、この基準では、退職一時金と企業年金のいずれも、企業が将来負担する可能性のある退職給付額のうち、期末までに発生している部分を「退職給付債務」、当期に発生した部分を「退職給付費用」として示すこととなった。これにより、退職給与引当金は、その内容が大きく変わり、退職給付引当金へと変化した。改正された退職給付引当金は、従業員の退職給付（退職一時金及び確定給付型企業年金）の支払いのために必要となる債務（退職給付債務）に対して、計上する引当金である。

おおまかにいえば、この会計基準の設定が、いわゆる退職給付における隠れ負債を顕在化させることとなり、企業はこの退職給付に関する積立不足としての負債の認識を自覚せざるを得なくなった。従業員が退職するまでの様々な変動要因を加味した積立必要額を現在価値によって自覚せざるを得なくなった。そしてその積立不足に対する対応も企業価値向上のために強く求められていく状況を生んだのである。

2012年の基準改正²¹では、数理計算上の差異および過去勤務費用の中で費用処理されていない未認識の部分（未認識数理計算上の差異および未認識過去勤務費用）に関しては、これまで、貸借対照表に計上せず、これに対応する部分を除き退職給付に係る積み立て状況を示す部分を負債または資産として計上していたが、この未認識部分を除く部分の貸借対照表への計上では、積立超過の場合（年金資産＞退職給付債務）に負債（退職給付引当金）が計上されたり、逆に積立不足の場合（年金資産＜退職給付債務）に資産（前払年金費用）が計上される場合があり得、退職給付制度に関する状況を会計情報利用者に提供する目的として考えられる財務諸表利用者の理解可能性を妨げる恐れがあるとの批判があり、基準の改正の大きな動機となったと考える。

2012年、「退職給付に関する会計基準」という形で公表され、原則として2014年4月1日以後に開始する事業年度の期首から適用されることになった。主な改正による退職給付会計における認識される値についてかなりの変動が生じることとなった。

例えば、未認識数理計算上の差異および未認識過去勤務費用の規定の変更では、改正前基準で算定された旧PBOの未認識数理計算上の差異等の金額とその税効果を加味したものが計上される。また、退職給付見込額の期間帰属方法、割引率、退職給付見込額について合理的に見こまれる退職給付変動要因といった見直しは、新PBOと旧PBOの差額金額とその税効果を考慮した額が、計上され、負債（または資産）と純資産の増減が生じ、財務比率への影響がでる。

13. 退職給付会計基準改正による影響

未認識項目の処理方法の見直しは、改正前会計基準等では、数理計算上の差異および過去勤務費用は、平均残存勤務期間以内の一定の年数で定期的に処理し、未認識項目については、貸借対照表に計上せず、退職給付債務に未認識項目を加減した額から年金資産の額を控除した額を退職給付に係る負債として計上（年金資産の額が大きい場合には、資産として計上）するとされていた。しかし、純粋な積立状況を示す額ではなく、未認識項目を除いた積立状況を示す額を貸借対照表に計上する場合、未認識項目の額いかんでは、積立超過のときに負債（退職給付引当金）が計上されたり、積立不足のときに資産（前払年金費用）が計上されたりすることがあり得るなど、財務諸表利用者の理解についての懸念が指摘されていたので、退職給付債務から年金資産の額を控除した額（積立状況を示す額）を負債として計上し、未認識項目は、税効果を調整の上、その他の包括利益を通じて純資産の部に計上するという貸借対照表での即時認識となった。ただし、数理計算上の差異及び過去勤務費用の費用処理方法に変更はなく、損益計算書上、遅延認識は継続されることになった。

この基準改正は、国際的な会計基準へのコンバージェンスも考慮され、未認識項目について、税効果を調整の上、純資産の部（その他の包括利益累計額）に計上し、積立状況を示す額をそのまま負債として計上することとなった。

なお、数理計算上の差異および過去勤務費用の費用処理方法は変更されず、従来どおり平均残存勤務期間以内の一定の年数で定期的に費用処理される。つまり、損益計算書上は、遅延認識が残された。

退職給付会計に関して退職給付債務額の多かった企業をみると、経済環境面では、資産運用はかなり好調に推移していたようだが、大胆な金融緩和により、国内金利が大きく低下し、一般金利の低下がPBOの増加要因となり、結果としてこのマイナス部分が、年金資産の増加と相殺され、年金の積立不足の改善にはつながらなかった可能性もある。

こうした状況を踏まえて基準の改正を考えると、未認識債務の自己資本比率の低下にかなり影響が出たと考えられる²²。上場50社における未認識債務の即時認識の試算では、即時認識前の自己資本比率の平均が32.4%であるのに対し、改正後の即時認識後は、31.1%と1.3%の低下がみられる。一部の企業においては大幅に自己資本率の低下がみられ、バランスシートの悪化が懸念される。特に影響を受ける企業では、退職制度そのものの変更や年金資産運用の見直しといった退職給付債務減額に対する対応策を進める結果を生んでいる。

おわりに

わが国における退職給付制度に関する史的変遷を概観したが、退職給付制度に関するそれぞれの時代の考え方の違いとそこで重視される要素も時代とともに変化していることが再確認できた。そしてその要素の違いが、年金制度のあり方を形作っている可能性が高いことも今回の検討で明らかになったものとする。

年金制度が明確な形で登場し、経済成長が安定していた時代までは、企業における人材確保や生産性

の向上を後押しする制度として、従業員の受給権を尊重する傾向が強くなったと思われるが、企業の効率重視の傾向は、企業評価の客観的ツールとして会計の認識・測定が重視されることでその様相が一変する。

わが国における退職給付会計基準は、退職給付に関する債務のオンバランス化がその中心的目的であり、かつ、その後の改正は、その内容の認識を可能な限り正確なものとしていく意図があったことは間違いなく、その把握が進めば、企業リスクを減らす対策を取りやすいという意味では、理論的な矛盾もない正当な基準設定と考えることができる。しかしながらその中に盛り込まれる基礎率といった想定条件の違いによって積立不足の額は、大きく変動し、混乱をもたらしかねないことも合わせて考えておく必要がある。特に従業員側からみれば、積立不足の改善の可能性を否定されることで、制度そのものの廃止や崩壊といった理由を楯に、企業価値の向上のための効率化の中に巻き込まれていく危険性が極めて高いと言わざるを得ない。

退職給付が労働の対価の一部としての権利としてとらえれば、少なくとも過去の勤務に対する対価の減額は避けられなければならない。また、将来の労働への対価としての給付額の減額を企業も従業員の安定的な生活を守っていくメリットを効率化と比較考量しながら、適切妥当な退職給付の確定を行わなければ、企業統治が確保されない状況を企業自ら促進する結果ともなりかねない。

欧米型の効率化重視の企業経営も疲弊しつつあると考える。会計が人的価値を労働の対価としてしか測れない状況下では、労務費の削減はリストラ策の筆頭に登場するのは、必然ともいえる。日本的雇用形態が崩れていく中で、再度その本質的な良さを再認識して、単なる効率化による経営から、人材重視の強い経営への舵とりの必要性が、日本企業の技術力や潜在力の蓄積には必要不可欠であると考えられる。

そのためにも、これまでの変化の流れと日本企業の国際競争力の弱体化の因果関係をより明確にし、改善に取り組むヒントとなることが望まれる。

また、歴史的にみても、経済情勢や超高齢社会における多面的思考による持続可能性の点からすれば、その流れの中で、公的年金をはじめとする社会保障制度との関連性がより強くなってきたという特徴が見られるばかりか、この傾向はさらに強まるものと考えられる。

公的年金の給付水準の低下に関連して、諸外国の年金政策やその成果を比較するための指標をレビューしたOECDの報告書²³を見ると「給付額の十分性」と「制度の持続可能性」を両立させる方策として、

- ① 就労期間の長期化
- ② 公的年金の支給努力の対象の中心を最も脆弱な人々にすること
- ③ 今後の公的給付削減を補完するため、退職後のための貯蓄を奨励すること

といった3つをあげているが、これらは先進諸国の年金改革に共通する事項であるが、わが国の実態に即して考えれば①は支給開始年齢の引き上げによる給付水準の十分性確保のための解決策であり、②は自営業者など基礎年金のみで報酬比例年金のない層への公的年金としての給付充実策であり、③は公的年金だけでは十分な給付が行えない場合にこれを補完する目的で、私的年金などを奨励・支援する政策につながるものである。

このような事項からも、公的年金だけでは超高齢化による全体的な社会保障が困難化していくことを考えれば、私的年金と公的年金を純粹に切り離して考えることよりもむしろ、企業年金の補完的作用を踏まえていく検討がより進められていく傾向はさらに強まっていくものと考えられる。企業年金制度の質的变化についても、単純に企業独自の制度選択の変化としてだけではなく、社会的要請を含めた形で捉え直していく必要があるのではないかと考える。

注

- 1 山口 修 (2018).「企業年金制度の沿革, 現状と今後の課題」, 横浜経営研究, Vol.38, No. 3・4, 横浜経営学会誌, 11-30頁.
- 2 会津史学会編 (2009).『新訂会津歴史年表』, 歴史春秋社, 98頁.
- 3 中村彰彦 (1995).『保科正之 徳川将軍を支えた会津藩主』, 中公新書, 126-127頁.
- 4 西坂 靖 (2006). 148-159頁.
- 5 鐘紡株式会社社史編纂室 (1988).『鐘紡百年史』.
- 6 吉原健二・畑満 (2016).『日本公的年金制度史』, 中央法規, 352-353頁.
- 7 吉牟田 勲 (1985).『退職金八訂版』, 税務計理協会, 216-217頁.
- 8 品川白煉瓦 (株) (1976).『創業100年史』.
- 9 塩崎 潤 (1961).「昭和36年度税制改正に関する税制調査会の答申の概略について」, 産業経理, Vol.21 No. 1, 144-152頁.
- 10 平野敦士・犬飼久美 (2008).「企業年金制度の全体像」, 税弘, Vol.56No.12, 50-52頁.
- 11 菊池馨実 (1949).「厚生年金基金の方向性」第1回厚生年金基金制度に関する専門委員会
- 12 大和銀信託銀行年金信託部 (2020).『企業年金ノート』, No.412.
- 13 吉田健三 (2009).「アメリカ企業年金政策の変質 - 2006年年金保護法の分析から -」, Vol.60 No. 2.
- 14 人事院 (2017).「民間の退職金及び企業年金の調査結果並びに国家公務員の退職給付に係る本院の見解の概要」.
- 15 帝国データバンク (2019).「業歴100年以上の「老舗企業」、全国に約3万3000社～「貸事務所」、「清酒製造」などが上位に～」.
- 16 厚生労働省 (2019).「企業年金の普及・拡大について」, 第5回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料2.
- 17 厚生労働省 (2017).確定給付企業年金制度の主な改正 (平成29年1月1日施行), <https://seniorguide.jp/article/1166788.html>, 2020年2月10日.
- 18 菊谷正人 (2011).「IASC・IASBの変遷の歴史とIAS・IFRSの特徴」, 経営志林, Vol.47 No. 4.
- 19 企業会計基準適用指針第1号「退職給付制度間の移行等に関する会計処理」(2002年1月31日・改正2016年12月16日).
- 20 企業年金連合会 (2020).『企業年金に関する基礎資料』, 137頁.
- 21 企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」及び企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針」(2012).
- 22 中嶋 幹・二俣 新 (2012).「年金の積立不足が企業の自己資本に与える影響」, NFIリサーチ・レビュー 3月号, 1-12頁.
- 23 OECD (Pensions at a Glance 2013).

文献一覧

- 会津史学会 (1994).『会津歴史年表』, 歴史春秋出版.
- 青山潤 (2017).「確定拠出企業年金制度の弾力化～『リスク対応掛金』と『リスク分担型企業年金』の導入～」, みずほ年金レポート, No.122, みずほ信託銀行年金研究所.
- 浅野幸弘・山口 修 (2002).『キャッシュバランスのすべて』, 日本経済新聞社.
- 稲葉雅博 (2013).「特集 退職給付会計基準の改正について『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』の解説」, 企業年金, 31 (8) 通号396, 4-13頁.
- 今福愛志 (2000).『年金の会計学』, 新世社.

- 今福愛志 (2001).「退職給付会計基準と配当可能利益問題－株主と従業員間の利害調整に関連して」, 経済集志, 70 (4).
- 今福愛志・五十嵐則夫編著 (2001).『退職給付会計制度・実務・分析』, 中央経済社.
- 今福愛志 (2008).「退職給付会計基準のフレームワークの転換－退職給付会計の問題性」, 企業会計, Vol.60 No. 3, 中央経済社, 18-24頁.
- 今福愛志 (2007).「企業統治の会計学への視座－『エンティティとしての企業』の会計の意義」, 企業会計, Vol.59 No.12, 中央経済社.
- 今福愛志 (2012).「特集 いま、年金を考える 会計基準の歴史と今後の展望：退職給付会計基準を中心に」, みずほ年金レポート, No.100, 43-64頁.
- 上野雄史 (2008).『退職給付制度再編における企業行動』, 中央経済社, 473-485頁.
- 厚生省年金局企画課 (1982).『厚生年金基金制度の解説』, 社会保険法規研究会.
- 厚生労働省年金局 (2018).「諸外国の年金制度の動向について」, 第3回 社会保障審議会年金部会資料1.
- 鐘紡株式会社社史編纂室 (1988).『鐘紡百年史』.
- 企業年金連合会数理部数理課『企業年金の状況 (令和元12月1日現在)』.
- 住友信託銀行五十年史編纂委員会 (1976).『住友信託銀行五十年史』.
- 菅野浩勢 (2013).「退職給付会計基準の改正に伴う数理計算上の差異の会計処理の変更が財務報告の透明性に与える影響の定性的評価」, 早稲田商学, 434, 891-937頁.
- 田中建二 (2013).「退職給付会計基準の批判的検討：未認識数理計算上の差異および未認識過去勤務費用を中心として」, 会計, 184 (4), 425-439頁.
- 中島幹 (2013).「平成24年度退職給付会計50社の状況」, NFIリサーチ・レビュー, 2013年9月号, 1-12頁.
- 中村彰彦 (1995).『保科正之』, 中公新書1227.
- 西坂靖 (2006).『三井越後屋奉公人の研究』, 東京大学出版会.
- 山内直子 (2010).「視点 (30)ASBJ改正退職給付会計基準公開草案概要と市場への影響」, 企業年金, 29 (11)通号375, 16-19頁.
- 山口修 (2012).「適格退職年金制度の果たした役割について」, 信託, 250号, 信託協会.
- 山口修 (2018).「企業年金制度の沿革, 現状と今後の課題」, 横浜経営研究, Vol.38 No. 3・4, 横浜経営学会誌.
- 吉原健二・畑満 (2016).『日本公的年金制度史』, 中央法規.
- 山本進 (2017).「企業年金制度の現状と課題」, 信託, 270号, 信託協会.
- 矢野朝水ほか (2007).座談会「企業年金二法5周年に当たって」, 証券アナリストジャーナル, Vol.45 No. 5.
- 油井宏子 (2007).『江戸奉公人の心得帖』, 新潮新書.
- 吉牟田勲 (1985).『退職金八訂版』, 税務計理協会.
- 若林喜三郎 (1961).『前田綱紀』, 吉川弘文館.
- OECD (Pensions at a Glance 2013).

