

退職給付債務概念に関する考察

—概念フレームワークの観点から—

藤 田 直 樹

- I. 序
 - II. 退職給付債務概念の概要
 - III. 退職給付債務概念に関する先行研究
 - IV. 負債の定義と認識・測定
 - V. 退職給付債務概念に関する考察
 - VI. 結
- 参考文献

I. 序

本稿は退職給付債務概念を考察することを目的としている。退職給付債務概念を大きく分類すると3つの概念がある。それは、従業員の年金受給権確定部分のみを退職給付債務と捉える確定給付債務（Vested Benefit Obligation、以下VBO）、VBOに受給権未確定部分を含む累積給付債務（Accumulated Benefit Obligation、以下ABO）と、ABOに将来の昇給部分を含む予測給付債務（Projected Benefit Obligation、以下PBO）である¹⁾。この3つの退職給付債務概念のうちどれを採用するかで長年議論が行われてきた。特に米国では、国際会計基準や日本よりも退職給付債務概念に関する議論が盛んに行われてきた。そして、米国、国際会計基準、日本における現行の退職給付会計基準では全てPBOが退職給付債務概念として採用されている。しかし、米国で1985年に公表された財務会計基準書（Statement of Financial Accounting Standards、以下SFAS）第87号「事業主の年金会計」（Employers' Accounting for Pensions）では、退職給付債務の算定に将来の昇給部分を含むべきかどうかという問題が負債の定義に焦点を当てるだけでは解決されないとの見解が示されている²⁾。そして、米国

1) FASB (1985 a), pars. 16 and 18.

2) FASB (1985 a), par. 143.

退職給付債務概念に関する考察

や国際会計基準、日本における現行の退職給付会計基準でもこの問題に対する理論的な根拠は示されていない。そこで、本稿では退職給付債務概念に関する先行研究を整理し、各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける望ましい退職給付債務概念を考察する。

II. 退職給付債務概念の概要

退職給付債務は、「退職により見込まれる退職給付の総額のうち、期末までに発生していると認められる額」の見積額である³⁾。また、退職給付制度の積立状況に関する財務報告を行うために、退職給付債務は貸借対照表本体に反映される⁴⁾。このため、採用される退職給付債務概念が異なれば、貸借対照表本体に反映される積立状況も変わる。第1章で示したように、退職給付債務概念にはVBO、ABO、PBOの3つがある。

VBOは、各期末時点までの従業員の勤労のうち、企業から従業員へ将来の給付が確定している権利に相当する退職給付債務である。

ABOは、各期末時点までの従業員の勤労により発生した退職給付債務を意味する。ABOには、VBOに加えて受給権未確定部分が含まれる。受給権未確定部分は各期末までの従業員の勤労のうち、従業員への年金受給権が確定していない部分のことである。

PBOは「将来の事象（昇給、中途退職、および死亡を含む）が予測された通りに発生すると仮定した、当該時点までの勤務に配分された給付の測定値」⁵⁾とされている。つまり、PBOはABOに将来の昇給部分を加えた退職給付債務を意味する。企業独自で定められる賃金表に反映される将来の昇給部分は定期昇給部分とベースアップに区別できる⁶⁾。

定期昇給部分は、従業員の賃金が企業独自の賃金表に沿って昇給する部分であり、企業独自の制度である⁷⁾。定期昇給部分による昇給の要因は従業員の勤続年数、年齢、仕事内容、能力等が挙げられる⁸⁾。賃金表では従業員の退職時までの

3) 企業会計基準委員会(2012a)、第16項。

4) 企業会計基準委員会(2012a)、第13項。

5) FASB (1985a), par.17.

6) 定期的でない昇給には従業員が企業内で昇格した場合の昇給や各種手当による昇給が該当する(楠田2010、171頁)。このような昇給は臨時昇給に該当する。臨時昇給は予測するのが難しく、退職給付債務を算定するための退職給付見込額には含まれない(企業会計基準委員会2012a、注5)。

7) 楠田(2010)、166-168頁。

8) 楠田(2010)、166-168頁。

賃金が規定されており、従業員が退職時までその企業で勤務を行うことが仮定されていると考えられる。一方、ベースアップは労働組合が増額を求めて企業と交渉し、賃金表が改訂されることによる昇給部分である⁹⁾。ベースアップによる昇給の要因は物価、生活水準、生産性等が挙げられる¹⁰⁾。

III. 退職給付債務概念に関する先行研究

先行研究で支持されている退職給付債務概念とその理由を挙げる。各研究において焦点を当てている点が異なるため、支持される退職給付債務概念とその理由が異なる。

1. VBO を支持する理由

VBO を支持する理由として、①受給権未確定部分に関する給付が行われない可能性があること、②従業員の将来給付額への理解、の2点が挙げられる。SFAS 第35号「確定給付年金制度による会計と報告」(Accounting and Reporting by Defined Benefit Pension Plans)では、VBOがエリサ法(The Employee Retirement Income Security Act, 以下ERISA)の受給権に対する考え方と整合し、受給権未確定部分を含めることが将来給付額に関して従業員を混乱させるという見解が示されている¹¹⁾。Lorenson and Rosenfield (1983)では、VBOにより退職給付債務の誇張を避けることができるという見解が示されている¹²⁾。

このように、従業員に将来確実に支払われる給付額に相当する退職給付債務概念がVBOであることを理由に、VBOが支持されている。

2. ABO を支持する理由

ABO を支持する理由として、①将来の昇給部分に関する否定的見解、②ABOは従業員が企業から給付される権利であること、の2点が挙げられる。

①の将来の昇給部分に対する否定的な見解を理由にABOを支持している先行研究が多い。この理由には、将来の昇給部分が将来事象(インフレ、昇進、生産性の向上)に属すること¹³⁾、PBOが企業の退職給付契約に関する経済的実

9) 楠田(2010)、166-168頁。

10) 楠田(2010)、168頁。

11) FASB (1980), pars.140 and 141.

12) Lorenson and Rosenfield (1983), p.64.

13) Sprouse の見解である (FASB 1985 a, pp.26-27)。

退職給付債務概念に関する考察

態 (economic reality) を反映していないこと¹⁴⁾、等が挙げられている。山口 (2004) では、退職時までの将来の昇給部分を反映する PBO が企業の負債額の実態を反映しているかを検討する必要があるとしている¹⁵⁾。上野 (2011) では、退職給付制度の非継続性を前提にする場合、各期末時点で企業年金制度を解散した場合に「企業が将来負担すべき債務として発生する可能性の高い債務である」ABO を退職給付債務概念として採用すべきという見解を示した¹⁶⁾。

醍醐 (2007) では、将来の昇給部分が将来の勤労により発生することを主張し、会計における「発生基準を厳格に適用すれば、将来昇給がある都度発生する債務」だと考えている。このため、ABO を退職給付債務概念として採用すべきと主張している。¹⁷⁾

醍醐 (2008) では、退職給付が従業員の勤労により発生する「賃金後払説」に基づく場合、各期末までの勤労により発生した ABO を退職給付債務概念として採用すべきであり、将来の昇給部分は当期以前の事象から発生する債務でないとしている¹⁸⁾。

②の ABO が従業員の給付に関する権利であるという理由として、SFAS 第 87 号における財務会計基準審議会 (Financial Accounting Standards Board、以下 FASB) の結論に反対する意見では、企業が将来の昇給部分に関する給付から逃げる余地があるという見解に基づいて ABO が退職給付債務概念として支持されている¹⁹⁾。また、Bodie (1990) では、企業が保証する退職給付額に焦点を当てた場合、採用すべき退職給付債務概念は PBO ではなく、ABO であると結論付けた²⁰⁾。

14) Bader (2003)。

15) 山口 (2004)、54-55 頁。

16) 将来の昇給部分が負債の定義を満たすためには、①従業員の各期末現在までの勤労が将来の昇給の対価に相当すること、②企業の義務や責任が将来の犠牲を避ける自由裁量がほとんどないこと、の 2 点が証明される必要があるとしている (上野 2011)。

17) 醍醐 (2007)、4-11 頁。

18) 醍醐 (2008)、237-238 頁。この先行研究は日本における退職給付債務が引当金の要件を満たすかを検討している。また、日本において引当金が貸借対照表本体に反映されるためには、①将来の特定の費用又は損失、②発生が当期以前の事象に起因すること、③発生の可能性が高いこと、④金額を合理的に見積もることができること、の 4 点すべてに該当する必要がある (企業会計原則、注 18)。

19) FASB (1985 a)、par. 148。

20) PBO が退職給付債務概念として適しているのは、従業員が継続して勤務を行うこと、従業員の賃金が賃金や物価に関する総合指数に対応していること、事業主が同じ年金制度を維持し続けることの 3 点が成り立つ場合に限定される (Bodie 1990)。

3. PBO を支持する理由

PBO を支持する理由として①退職給付債務算定上の仮定との対応関係、②継続性の前提に基づいた場合の適当な退職給付債務概念であること、③将来の昇給部分が推定的債務の要件を満たすこと、の3点が挙げられる。

①の退職給付債務算定上の仮定との対応関係は、割引率が将来のインフレに関する予測を含んでいることが挙げられる²¹⁾。また、企業が従業員の給与の変化を予想しているときに、その変化に関する仮定をおかないのは、従業員の給与が変化しないと捉えられることも理由として挙げられている²²⁾。

②の継続性の前提に基づいた場合の適当な退職給付債務概念であるという理由として、SFAS 第 87号では、PBO が従業員の退職時までの将来の昇給部分を反映しており、継続性の前提における発生の可能性の高い将来の便益の犠牲に該当するとしている²³⁾。また、日本の企業会計審議会(1998c)では、退職給付の支払いが従業員の退職時における退職給付額に基づいて行われるため、各期末現在の退職給付の支払額のみに基づいて将来の退職給付額を見積もるのは退職給付の実態を適切に反映していないと考えられている²⁴⁾。

③の推定的債務に関して、FASB (2000) では負債の特徴である義務や責任が次のようなエンティティーの約束により発生することを示している²⁵⁾。

1. 無条件の約束、または特定の将来事象の発生という条件付きの約束。エンティティーの管理下にある場合とそうでない場合両方とも該当する。
2. 口頭か文書で言明されたもの。またはエンティティーの過去の慣習から推測され、反証がない限り、エンティティーが継続すると他が推定できるもの。
3. エンティティーが約束をしたような拘束力がある場合。(例：代表者がエンティティーの約束の受取人である場合。エンティティーの約束が信用でき、エンティティーがその約束通り行動すると合理的に期待できる場合。エンティティーの履行から便益が生じるか、またはエンティティーの不履行から損失を被る場合。)

これを参考に、今福(2001)では推定的債務に該当する要件として A:「約束の

21) この見解を示しているのは Wyatt であり、ABO の算定過程には矛盾があると指摘している (FASB 1985 a, pp. 27-28)。

22) IASC (1998), Appendix 3, pars. 35-36.

23) FASB (1985 a), pars. 146 and 149.

24) 企業会計審議会(1998c)、四2(1)。

25) FASB (2000), pars. 64-66.

退職給付債務概念に関する考察

不履行が生じた時に他の当事者が行動を起こす可能性が高い」こと、B:「当該行動によって生ずる影響に照らして、企業は約束を履行せざるを得ない」こと、の2点が挙げられている²⁶⁾。そして、退職給付債務を各期末現在までの従業員の勤労の対価として支給される予想退職時の給付に対する約束と見なす場合、将来の昇給部分が推定的債務の要件を満たすと結論付けている²⁷⁾。

IV. 負債の定義と認識・測定

退職給付に関する積立状況を財務諸表本体に反映するためには各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける負債の定義を満たし、かつ認識と測定に関する要件を満たす必要がある。そのため、各会計基準設定機関における負債の定義、認識・測定を取り上げる。

1. 米国における負債の定義と認識・測定

FASBの財務会計諸概念に関するステートメント(Statements of Financial Accounting Concepts、以下SFAC)第6号「財務諸表の構成要素」(Elements of Financial Statements)で、負債は「過去の取引または事象の結果として、特定のエンティティーが、他のエンティティーに対して、将来、資産を譲渡または役を提供しなければならない現在の債務から生じる、発生の可能性の高い²⁸⁾将来の経済的便益の犠牲」と定義されている²⁹⁾。この定義は①過去の事象、②現在の債務、③経済的資源の犠牲、④将来に発生の可能性が高いこと、という4点の特徴がある。過去の事象に関しては「特定の事象の発生」³⁰⁾を負債の本質的な特徴として捉えている。つまり、各期末時点である事象がすでに起こっていることが必要とされており、未だ起こっていない事象は過去の事象に該当しない。経済的資源の犠牲は「将来の資産の譲渡または使用による弁済」が負債の本質的な特徴である³¹⁾。現在の債務は「将来の犠牲を避ける自由裁量の余地をほとんど残さな

26) 今福(2001)、30頁。

27) 今福(2001)、31頁。

28) 「発生の可能性が高い」(probable)ことを定義に含める理由として、企業が行う事業活動には不確実性を伴った環境で行われる場合が増加したことによる(FASB 1985 b, pars. 44-48 and footnote 21)。

29) FASB (1985 b), par. 35.

30) FASB (1985 b), par. 36.

31) FASB (1985 b), par. 36.

いか全く残さ」ないことが負債の本質的な特徴である³²⁾。また、SFAC第6号における負債の定義では将来に発生の可能性が高いことが求められている。このため、すでに起こっている事象であっても、企業外部への資産の流出の可能性が低い場合には、負債の定義を満たさないと考えられる。つまり、負債は、ある事象がすでに起こり、将来の発生の可能性が高く、また資産の流出を避ける自由裁量の余地がほとんどない各期末時点における債務であると考えることができる。

また、法的債務に該当しない事象のうち、「倫理的または道徳的制約」に基づいて「行って当然」と考えられる事象は推定的債務として負債に反映される。推定的債務は「法的拘束力のある契約と同じ方法によって支払われるが、それらはほとんどの負債を特徴づける法律的認可を欠いており、主に社会的もしくは道徳的認可または慣習のゆえに拘束力がある」。³³⁾

さらに、SFAC第5号「営利企業の財務諸表における認識と測定」(Recognition and Measurement in Financial Statements of Business Enterprises)では、コスト・ベネフィットの制約条件を前提として、財務諸表本体で認識するための要件に4つの認識規準(定義、測定可能性、目的適合性、信頼性)の充足を挙げている³⁴⁾。SFAC第5号では、認識規準の中で測定可能性も記載されている。つまり、定義だけでなく、認識規準を満たさなければ負債として財務諸表本体に計上されない。そして、財務諸表本体に反映される項目は適切な測定属性に基づいて貨幣額が割り当てられる³⁵⁾。

2. 国際会計基準における負債の定義と認識・測定

2.1 2010年概念フレームワーク

国際会計基準審議会(International Accounting Standards Board、以下IASB)の「財務報告に関する概念フレームワーク」(Conceptual Framework for Financial Reporting、以下2010年概念フレームワーク)において、負債は「過去の事象から発生した企業の現在の債務で、その決済により、経済的便益を有する資源が当該企業から流出すると予想されるもの」と定義されている³⁶⁾。つまり、この定義は、①過去の事象、②現在の債務、③経済的資源の犠牲、という3点の特徴がある。特に、資産の流出を避ける自由裁量の余地がほとんどない場合に現

32) FASB (1985 b), par. 36.

33) FASB (1985 b), par. 40.

34) FASB (1984), par. 63.

35) FASB (1984), pars. 65 and 66.

36) IASB (2010), par. 4.4.

退職給付債務概念に関する考察

在の債務となる³⁷⁾。そして、債務は「ある特定の方法で実行又は遂行する責務又は責任」であり、法的債務以外に「通常の取引慣行、慣習及び良好な取引関係を維持するか又は公正に行動したいという願望」に基づいた推定的債務も含まれる³⁸⁾。

また、上記の負債の定義を満たし、かつ①経済的便益の流出の可能性が高いこと、②信頼性をもって測定可能、の2点の認識規準を満たせば、適切な測定基礎に基づいて貨幣額が割り当てられ、財務諸表本体に反映される³⁹⁾。なお、財務諸表本体に反映される項目は財務報告の目的や質的特性を満たす必要もある。

2.2 2015年ED

2015年5月、IASBは2010年概念フレームワークの改訂を目的として、公開草案「財務報告に関する概念フレームワーク」(Exposure Draft Conceptual Framework for Financial Reporting、以下2015年ED)を公表した。2015年EDにおける負債は「企業が過去の事象の結果として経済的資源を移転する現在の義務」と定義されている⁴⁰⁾。ここで、「企業が経済的資源を移転する義務は、他者への経済的資源の移転を企業に要求する潜在能力がなければならない。企業が経済的資源の移転を要求されることが確実である必要はなく、可能性が高いことさえも必要ではないが、義務はすでに存在していなければならない⁴¹⁾。また、現在の義務に該当するためには(a)「企業が移転を回避する実際上の能力を有していない」こと、(b)「義務が過去の事象から生じている」こと、の2点を満たす必要がある⁴²⁾。つまり、過去の事象が発生し、かつ将来の支払いから逃れる能力を企業が持っていない場合、現在の義務を満たすと考えられる。また、法的債務以外で企業の「慣行、方針又は声明と整合しない方法で行動する実際上の能力を有していない場合には、企業は義務を有している」⁴³⁾。この場合の債務は推定的債務に該当する。

そして、上記の負債の定義を満たし、かつ①財務諸表構成要素の変動に関する

37) IASB (2010), par. 4.16.

38) IASB (2010), par. 4.15.

39) IASB (2010), pars. 4.37-4.40 and 4.55.

40) IASB (2015 a), par. 4.24.

41) IASB (2015 a), par. 4.27.

42) IASB (2015 a), par. 4.31.

43) IASB (2015 a), par. 4.34.

目的適合性のある情報、②財務諸表構成要素の変動に関する「忠実な表現」、③「当該情報の提供のコストを上回る便益をもたらす情報」の3点の認識規準をすべて満たす場合、財務諸表本体に反映される⁴⁴⁾。

3. 日本における負債の定義と認識・測定

日本における討議資料「財務会計の概念フレームワーク」では、負債は「過去の取引または事象の結果として、報告主体が支配している経済的資源を放棄もしくは引き渡す義務、またはその同等物」と定義されている⁴⁵⁾。つまり、この定義は、①過去の事象、②現在の債務、③経済的資源の犠牲、という3点の特徴がある。

また、財務諸表本体に反映される項目は上記の負債の定義以外に財務報告の目的、質的特性を満たす必要がある⁴⁶⁾。さらに、A:「基礎となる契約の原則として少なくとも一方の履行」があることまたは一度認識した資産・負債の価値変動が生じること、B:「一定程度の発生の可能性(蓋然性)」、の2点の認識要件を満たせば、財務諸表本体で認識される⁴⁷⁾。特にBは、将来の事象が「一定水準以上の確からしさで生じると見積もられること」とされている⁴⁸⁾。これら2点の認識要件を考慮した後、各財務諸表本体項目の適切な測定基礎に基づいて貨幣額が割り当てられる⁴⁹⁾。

V. 退職給付債務概念に関する考察

退職給付債務を財務諸表本体に反映するには、第4章の各会計基準設定機関における概念フレームワークで規定されている負債の定義と認識・測定の要件を満たす必要がある。そのため、各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける負債の定義と認識・測定の要件を満たす退職給付債務概念を考察する。

1. 米国における退職給付債務概念の考察

受給権確定部分は従業員の勤労という過去の事象から生じる。また、米国では1974年に制定されたERISAで年金積立が企業の義務となり、受給権付与方法も

44) IASB (2015 a), par.5.9.

45) 企業会計基準委員会(2006)、第3章第5項。

46) 企業会計基準委員会(2006)。

47) 企業会計基準委員会(2006)、第4章第3-7項。

48) 企業会計基準委員会(2006)、第4章第6項。

49) 企業会計基準委員会(2006)、第4章第2項。

退職給付債務概念に関する考察

規定された⁵⁰⁾。このため、企業は選択した受給権付与方法に基づいて、条件を満たした従業員に受給権を付与しなければならない。つまり、企業は受給権を付与した従業員に対して将来年金給付を行わなければならない、将来の支払いから逃れることができない。よって、受給権確定部分は負債の定義を満たす。

受給権未確定部分は受給権確定部分と同様に、従業員の勤労という過去の事象から生じる。また、ERISA では企業の都合で従業員の勤労により発生した給付を減額することが認められていない⁵¹⁾。つまり、仮に企業年金制度が解散される場合でも、受給権未確定部分は企業が将来の支払いから逃れることができない。このため、受給権未確定部分は負債の定義を満たす。

将来の昇給部分を考察するには発生主義が重要である。FASB において、発生主義による会計は「取引その他の事象および環境要因が発生した期間において当該実体に対して現金的結末を有する取引その他の事象および環境要因の当該実体に対する財務的影響を記録しようとする」会計である⁵²⁾。FASB は次の2つの理由から、PBO が負債の定義を満たすという結論を出した⁵³⁾。

1. 確定給付企業年金制度における企業の債務は、退職給付額を算定する際に土台となる従業員の勤労が既に行われたという点で発生する現在の債務である。
2. 経済的便益の発生の可能性の高い将来の犠牲を要求している債務が①企業年金制度設立、②企業年金制度により定められた従業員の勤労から生じ、結果として過去の取引や事象から生じる。

理由1より、退職給付債務は退職給付額を算定する土台となる従業員の勤労が行われることにより発生する債務である。そして、理由2で FASB は「発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲」を企業年金制度において定められた従業員の勤労と捉えている。つまり、米国における退職給付においては、各会計期間において企業年金制度で定められた従業員の勤労が行われることにより退職給付債務が発生すると捉えるべきである。これが過去の事象に該当すると考えられる。また、将来の昇給部分は従業員が企業の定める退職時まで継続して勤労を行うことにより、企業が将来その給付から逃れることはできなくなる。

このように、将来の昇給部分が負債の定義を満たすには、①将来の昇給部分が

50) Wooten (2004), pp.266-267.

51) Benefits Link (2012), ERISA204, par.(g).

52) FASB (1985b), par.139.

53) FASB (1982), par.28.

企業年金制度で定められた従業員の勤労に該当すること、②従業員の継続的な勤労の前提があること、の2点に該当する必要があると考えられる。

定期昇給部分は、従業員が各期末時点まで勤労を行い、かつ将来の会計期間においても勤労を行うことを条件とした昇給部分である。つまり、定期昇給部分の勤労は企業年金制度で定められた従業員の勤労に該当する。よって、定期昇給部分に関する従業員の勤労は各期末時点における過去の事象に該当する。また、定期昇給部分は賃金表において従業員が退職時まで勤労を行うという継続的な勤労も前提にした昇給部分である。定期昇給部分は企業の制度であり、従業員の将来の勤労を条件に賃金表に沿って昇給が実施されるという約束である。これは、負債の特徴である義務や責任に該当すると考えられる。このため、定期昇給部分は従業員が将来も勤労を行えば、企業が支払いから逃れる自由裁量の少ない部分である。よって、定期昇給部分は各期末現在の債務に該当し、負債の定義を満たす。

ベースアップは、従業員が退職時まで勤労した場合に発生が予想される賃金表改訂による昇給部分であるため、継続的な勤労の前提に該当する。また、ベースアップに関する勤労は企業年金制度で定められた従業員の勤労である。ベースアップの要因となる物価や生産性等のデータは入手可能である⁵⁴⁾。この入手可能なデータに基づいて予想できるベースアップは、物価や生産性等の変動で従業員の退職時までには発生すると期待される昇給部分であり、その発生の可能性は高いと思われる。ただし、ベースアップが各期末現在の債務と捉えられるかどうかは、企業が過去にベースアップを行ってきたかどうかによると思われる。ベースアップに関する実施の有無は労働組合と企業との双方の交渉による。このため、過去にベースアップを行ってきた企業の場合には、ベースアップに関する支払いから逃れる自由裁量の余地がなく、ベースアップは負債の定義を満たす。一方、過去にベースアップを行っていない企業はベースアップに関する支払いから逃れる自由裁量の余地があり、ベースアップが負債の定義を満たしていないと考えられる。

さらに、退職給付債務を財務諸表本体に反映するために、FASBにおける認識規準を考慮する必要がある。認識規準の信頼性には表現の忠実性、検証可能性と中立性を備えていることが規定されている⁵⁵⁾。仮に受給権未確定部分と定期昇給部分を負債に含めない場合、企業は将来の支払いから逃れることができない部分を負債に含めていないことになり、負債の本質的な特徴と矛盾する。このような

54) International Monetary Fund.

55) FASB (1984), par.75.

退職給付債務概念に関する考察

場合は表現の忠実性を満たしていないと考えられる。また、ベースアップを行ってきた企業の場合にベースアップを負債に含めないことは、従業員の退職時までに発生すると期待される部分を負債に含めていないことになる。このような場合も表現の忠実性を満たさないと考えられる。将来発生すると予想されている部分が財務諸表本体に反映されることにより、投資家の意思決定に影響を与え、目的適合性を満たすと思われる。そして、退職給付は従業員の退職後に支払いが行われる。企業年金制度で定められた従業員の勤労に関する発生額を財務諸表本体に反映するためには、将来キャッシュ・フローの割引現在価値を測定属性として採用するのが適当である。

このように、米国において、過去にベースアップを行っている企業の場合は将来の昇給部分をすべて含めた PBO が退職給付債務概念として適当である。一方、過去にベースアップを行っていない企業の場合には ABO と定期昇給部分が退職給付債務概念として適当である。

2. 国際会計基準における退職給付債務概念の考察

2.1 2010年概念フレームワークにおける退職給付債務概念の考察

1983年に初めて公表された退職給付会計基準である IAS 第19号「事業主の財務諸表における退職後給付会計」(Accounting for Retirement Benefits in the Financial Statements of Employers、以下1983年 IAS 第19号)では、企業が従業員を継続して雇用する場合、将来の給付から逃れるのは難しいとされている⁵⁶⁾。また、IAS 第19号「従業員給付」(Employee Benefits、以下2011年 IAS 第19号)では、確定給付企業年金制度における企業の義務は合意した給付を従業員に支払うことと規定されている⁵⁷⁾。さらに、IAS 第26号「退職給付制度の会計及び報告」(Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans)では、「従業員が既に行なった勤労に帰属する退職給付予想支払額」が「約束された退職給付」(promised retirement benefits)と規定されている⁵⁸⁾。つまり、各期末までの従業員の勤労に帰属する退職給付予想額である「約束された退職給付」が合意した給付に該当する。そして、この合意した給付を従業員に支払うことが企業の義務である。

受給権確定部分と受給権未確定部分は過去の事象である各期末までの従業員の

56) IASC (1983), par. 7.

57) IASB (2011), par. 30.

58) IASC (1987), par. 8.

勤労に帰属する「約束された退職給付」に該当し、企業は受給権確定部分と受給権未確定部分に関する将来給付を避けることができない。よって、受給権確定部分と受給権未確定部分は負債の定義を満たす。

IASBにおいて、将来の昇給部分が負債の定義を満たすには、①将来の昇給部分が「約束された退職給付」に該当すること、②従業員の継続的な勤労の前提があること、の2点に該当する必要がある。

定期昇給部分は、従業員が各期末まで勤労を行い、かつ将来の会計期間における勤労を条件とした昇給部分である。このため、定期昇給部分は過去の事象である各期末までの従業員の勤労に帰属する「約束された退職給付」に該当する。また、定期昇給部分は賃金表で従業員が退職時まで勤労を行うことを前提にした昇給部分であり、退職時までの継続的な勤労が前提に置かれている。このように、定期昇給部分は企業の制度として、従業員の将来の勤労を条件に賃金表に沿って昇給が実施される「約束された退職給付」だと考えられ、企業には定期昇給部分の流出を避ける自由裁量の余地がない。以上より、定期昇給部分は負債の定義を満たす。

また、2011年IAS第19号では、各期末時点における退職給付制度の規約（または退職給付制度の規約を超える推定的債務）に示されている将来の給付の変更が数理計算上の仮定に反映される⁵⁹⁾。この例として、「インフレーションの影響を緩和するために、企業が給付を増加させてきた実績があり、その慣行が将来変更されるという兆候がない場合」が挙げられる⁶⁰⁾。そして、確定給付企業年金制度における退職給付債務を算定するには各期末時点の退職給付制度の規約に示されている給付（または退職給付制度の規約を超える推定的債務から生じる給付）や、将来の昇給部分に関する見積りを反映しなければならない⁶¹⁾。つまり、将来ベースアップが行われると予想される場合、ベースアップによる将来の昇給部分を退職給付債務に反映する必要があると考えられる。

ベースアップは従業員の退職時までに発生が予想される賃金表改訂による昇給部分であり、継続的な勤労が前提に置かれている。また、ベースアップに関する勤労は「約束された退職給付」に含まれる勤労である。このように、ベースアップは負債の定義を満たす。ベースアップの実施は労働組合と企業との双方の交渉によるため、企業にはその交渉次第でベースアップの流出を避ける自由裁量の余

59) IASB (2011), par. 88.

60) IASB (2011), par. 88.

61) IASB (2011), par. 87.

退職給付債務概念に関する考察

地がある。しかし、2010年概念フレームワークにおいて将来の流出を避ける自由裁量の余地の程度について厳密には規定されていない⁶²⁾。このため、将来のベースアップに関する支払いを回避する自由裁量の余地があることが負債の定義の充足を否定する理由にはならないと考えられる。ベースアップの要因となる物価や生産性等に関するデータは米国と同様に入手可能である⁶³⁾。この入手可能なデータに基づく物価や生産性等の変動を反映させたベースアップは合理的な見積りが可能である。そのため、企業には将来、物価や生産性等の変動により「約束された退職給付」に含まれるベースアップを行うことが期待される。

仮に、受給権未確定部分、定期昇給部分とベースアップを負債に含めない場合、「約束された退職給付」に該当する部分を財務諸表本体に反映していない。これは表現の忠実性を満たしていないと考えられる。将来の昇給部分をすべて含めたPBOを各期末の退職給付債務として財務諸表本体に反映することにより、表現の忠実性だけでなく、2010年概念フレームワークにおける質的特性を全て満たすと考えられる。また、将来の昇給部分をすべて含めたPBOを退職給付債務に反映することは、経済的便益の流出の可能性が高いという認識規準を満たす。さらに、各期末時点における退職給付「制度の正式な規約に示されていない将来の給付の変更は、数理計算上の仮定に反映させない」とされている⁶⁴⁾。このため、退職給付債務の算定に関する数理計算上の仮定には信頼性の高い情報が反映されていると考えられる。これは、信頼性をもって測定可能という認識規準も満たす。このように、将来の昇給部分をすべて含むPBOは2010年概念フレームワークにおける認識規準を満たすため、財務諸表本体に反映できる。なお、退職給付債務に関する測定基礎としては、各期末までの従業員の勤労による退職給付予想支払額を反映できる現在価値が適当だと考えられる。

以上より、2010年概念フレームワークでは定期昇給部分とベースアップを含むPBOが退職給付債務概念として適当である。

2.2 2015年EDにおける退職給付債務概念の考察

受給権確定部分と受給権未確定部分は各期末までの従業員の勤労に帰属する「約束された退職給付」であり、過去の事象に該当する。また、企業には「約束された退職給付」である受給権確定部分と受給権未確定部分に関する将来の支払い

62) IASB (2015b), pars. BC. 4.52-4.55 and 4.65.

63) International Monetary Fund.

64) IASB (2011), par. 89.

から逃れる能力はない。このように、受給権確定部分と受給権未確定部分は負債の定義を満たす。

2015年EDにおける将来の昇給部分に関しては2010年概念フレームワークと同様の方法で考察する。

定期昇給部分は各期末までの従業員の勤労に帰属する「約束された退職給付」であるため、過去の事象に該当する。また、定期昇給部分は従業員が退職時まで勤労を行うことを条件とした継続的な勤労が前提に置かれている。よって、2015年EDにおける定期昇給部分は負債の定義を満たす。

ベースアップは従業員の退職時までに発生が予想される賃金表改訂による昇給部分であり、継続的な勤労が前提に置かれている。また、ベースアップは、各期末までの従業員の勤労に帰属する退職給付予想支払額に含まれる「約束された退職給付」であるため、過去の事象に該当する。ただし、ベースアップは労働組合と企業との双方の交渉により実施されるため、ベースアップが実施されない場合もある。労働組合と企業との双方の交渉の結果、ベースアップを行っていない企業は将来のベースアップに関する支払いから逃れる能力があると考えられる。この場合には、ベースアップが現在の義務に関する要件を満たさない。一方、交渉によりベースアップを行ってきた企業には将来の支払いから逃れる能力はなく、現在の義務に関する要件を満たす。このように、2015年EDにおけるベースアップが負債の定義を満たすかどうかは、企業が労働組合との交渉でベースアップを行ってきたかどうかによると考えられる。

仮に、ベースアップを行っていない企業の場合、ベースアップを負債に含めるのは現在の義務に関する要件を満たさない部分を財務諸表本体に反映することを意味する。これは、2015年EDにおける認識規準のうち「忠実な表現」を満たさないと考えられる。この場合、ABOと定期昇給部分を各期末の退職給付債務として財務諸表本体に反映することにより、認識規準を全て満たすと考えられる。その一方で、ベースアップを行っている企業の場合、将来の昇給部分を全て含んだPBOを財務諸表本体に反映することにより、認識規準を全て満たすと考えられる。また、退職給付債務に関する測定基礎としては、各期末までの従業員の勤労に帰属する退職給付予想支払額を反映できる現在価値を採用すべきだと考えられる。

以上より、2015年EDの概念フレームワークにおいて、企業と労働組合との交渉によりベースアップを行ってきた企業の場合にはPBOが退職給付債務概念として適当である。一方、ベースアップを行っていない企業の場合、ABOと定期

退職給付債務概念に関する考察

昇給部分が退職給付債務概念として適当である。

3. 日本における退職給付債務概念の考察

2002年に施行された確定給付企業年金法では、従業員に約束した給付を目的とした年金積立が、企業の義務として規定された⁶⁵⁾。退職給付見込額は従業員の退職時までの勤労に基づいて算定される。そのため、退職時までの従業員の勤労による給付が、従業員に約束された給付と考えられる。

受給権確定部分と受給権未確定部分は各期末までの従業員の勤労という過去の事象に該当し、従業員が勤労という履行を行っている。また、受給権確定部分と受給権未確定部分に関する勤労は退職時までの従業員の勤労に含まれるため、約束された給付である。よって、受給権確定部分と受給権未確定部分は将来給付しなければならず、負債の定義を満たすと考えられる。

第3章において、将来の昇給部分に関する従業員の勤労が将来の会計期間にわたる勤労であり、当期以前の事象から発生していないことを理由にABOを支持しているのは、退職給付を引当金に含まれる項目として捉えた場合の見解である。この場合、引当金に関する会計基準で貸借対照表へ反映するための要件を考慮しなければならない。しかし、企業会計基準委員会では、2009年公表の「引当金に関する論点整理」に対して、他の会計基準で取り扱われる項目は引当金に関する会計基準の適用範囲から外すべきというコメントが寄せられている⁶⁶⁾。本稿では、退職給付を引当金に含まれない項目として考察を行う。

日本における将来の昇給部分に関しては、1998年公表の「退職給付に係る会計基準」で「確実に見込まれる昇給等」⁶⁷⁾と規定されていたが、2012年公表の企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」では「予想される昇給等」⁶⁸⁾という規定に改正された。この変化の理由として「確実なものだけを考慮する場合、割引率等の他の計算基礎との整合性を欠く結果になると考えられる」⁶⁹⁾としている。これは、日本において退職給付債務の算定に考慮される将来の昇給部分が拡大したことを意味すると思われる。また、将来の昇給部分は、従業員が企業の定める退職時まで継続して勤労を行う場合に、企業が将来その給付から逃れることはできない。つまり、日本において、①将来の昇給部分が退職時までの従業員の

65) 厚生労働省(2001b)。

66) 企業会計基準委員会(2010)、4頁。

67) 企業会計審議会(1998a)、注3。

68) 企業会計基準委員会(2012a)、注5。

69) 企業会計基準委員会(2012a)、第57項。

勤労による約束された給付に該当すること、②従業員の継続的な勤労の前提があること、の2点に該当すれば、負債の定義を満たすと考えられる。

定期昇給部分は、従業員が各期末まで勤労を行い、かつ将来の会計期間も勤労を行うことを条件とした昇給部分である。このため、定期昇給部分は各期末までの従業員の勤労による約束された給付であり、過去の事象に該当する。また、定期昇給部分は賃金表で従業員が退職時まで勤労を続けることを前提とした昇給部分である。よって、退職時までの継続的な勤労が前提に置かれており、企業は将来定期昇給部分に関する給付を行わなければならない。つまり、企業の制度である定期昇給部分は各期末現在の債務に該当し、負債の定義を満たす。

ベースアップは従業員の退職時まで発生すると予想される賃金表改訂による昇給部分であり、継続的な勤労の前提に該当する。また、ベースアップは従業員の退職時までの勤労による給付であり、約束された給付に該当する。このように、ベースアップは負債の定義を満たすと考えられる。退職給付債務を算定するための「退職給付見込額は、合理的に見込まれる退職給付の変動要因を考慮して見積る」⁷⁰⁾とされており、「予測できないものは、退職給付見込額に含まれない」⁷¹⁾。ベースアップの要因となる物価や生産性等の変動によるデータは取得可能である。このため、取得可能なデータに基づくベースアップは合理的な見積りが可能であり、従業員の退職時まで発生する可能性が高いと思われる。

受給権未確定部分、定期昇給部分は企業が将来の給付から逃れることができない部分である。ベースアップは労働組合と企業との双方の交渉により実施されるため、交渉次第ではベースアップが行われないこともある。日本の概念フレームワークにおいて、「発生の可能性が極めて乏しい」場合には財務諸表本体に反映されない⁷²⁾。しかし、合理的な見積りが可能なベースアップの発生の可能性は乏しくないとと思われる。このように、受給権未確定部分、定期昇給部分とベースアップは認識要件 B: 「一定程度の発生の可能性(蓋然性)」を満たす。また、受給権未確定部分、定期昇給部分とベースアップは退職時までの従業員の勤労による約束された給付に該当するため、認識要件 A: 「基礎となる契約の原則として少なくとも一方の履行」があることまたは一度認識した資産・負債の価値変動が生じること、を満たすと考えられる。よって、将来の昇給部分を全て含めた PBO が 2 つの認識要件を満たすと考えられる。仮にこれらが財務諸表本体に反映されない

70) 企業会計基準委員会(2012a)、第18項。

71) 企業会計基準委員会(2012a)、注5。

72) 企業会計基準委員会(2006)、第4章第7項。

退職給付債務概念に関する考察

場合、従業員に約束した給付に関する積立状況を企業の財務諸表本体に反映できないことになる。これは、表現の忠実性を満たしていないと考えられる。将来の昇給部分を全て含めた PBO を財務諸表本体に反映することにより、表現の忠実性だけでなく、意思決定有用性などの質的特性をすべて満たすと思われる。また、測定値は各期末までの従業員の勤労による約束された給付を反映できる割引現在価値が適当である。

このように、日本において、将来の昇給部分を全て含めた PBO が退職給付債務概念として適当である。

VI. 結

本稿では退職給付債務概念の考察を行った。各会計基準設定機関で採用するのに望ましい退職給付債務概念を考察するには概念フレームワークにおける負債の定義だけではなく、認識・測定も考慮する必要がある。

各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける負債の定義に関する共通の特徴は、①過去の事象、②現在の債務、③経済的資源の犠牲、の3点である。受給権確定部分と受給権未確定部分は負債の定義を満たすと考えられる。また、将来の昇給部分が負債の定義を満たすには、①将来の昇給部分が各期末までの従業員の勤労による約束された給付であること、②従業員の継続的な勤労の前提があること、の2点に該当する必要がある。定期昇給部分はこの2点に該当するため、負債の定義を満たすと考えられる。一方、ベースアップは企業によって避けることができる自由裁量の余地の有無が異なると思われる。ベースアップを行ってきた企業の場合、将来のベースアップの支払いに関する自由裁量の余地がなく、ベースアップは負債の定義を満たす。しかし、ベースアップを行っていない企業の場合には負債の定義を満たさないとと思われる。この将来の自由裁量の余地の程度に関しては各会計基準設定機関により異なる。

また、各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける負債の定義だけではなく、認識規準または認識要件を満たさなければ、財務諸表本体には反映されない。特に、各会計基準設定機関の概念フレームワークにおける財務報告の質的特性に挙げられている表現の忠実性を満たすことが必要だと考えられる。

本稿で取り上げた全ての会計基準設定機関における望ましい退職給付債務概念には将来の昇給部分を全て含んだ PBO が該当する。ただし、FASB と IASB の 2015 年 ED において、将来の支払いに関する自由裁量の余地がある場合には各

藤 田 直 樹

期末現在の債務ではない。そのため、ベースアップを行っていない企業の場合には ABO と定期昇給部分が退職給付債務概念として望ましいと思われる。また、この望ましい退職給付債務を測定するにあたり、従業員の各期末までの勤労による退職給付見込額の発生額を反映できる現在価値を測定基礎として採用すべきだと考えられる。

(筆者は関西学院大学大学院商学研究科博士課程後期課程)

参考文献

- Bader, L. N.(2003), “Treatment of Pension Plans in a Corporate Valuation,” *Financial Analysts Journal*, Vol.59, No.3, pp.19-24.
- Benefits Link (2012), *ERISA in the United States Code*.
(http://benefitslink.com/erisa/crossreference_short.html)
- Bodie, Z. (1990), “The ABO, the PBO and Pension Investment Policy,” *Financial Analysts Journal*, Vol. 46, No. 5, pp.27-34.
- Financial Accounting Standards Board (1980), *Statement of Financial Accounting Standards No. 35: Accounting and Reporting by Defined Benefit Pension Plans*, FASB.
- Financial Accounting Standards Board (1982), *Preliminary Views of the Financial Accounting Standards Board on major issues to Employers’ Accounting for Pensions and Other Postemployment Benefits*, FASB.
- Financial Accounting Standards Board (1984), *Statement of Financial Accounting Concepts No. 5 : Recognition and Measurement in Financial Statements of Business Enterprises*, FASB. (平松一夫・広瀬義州(2002)「財務会計諸概念に関するステートメント第5号 営利企業の財務諸表における認識と測定」『FASB 財務会計の諸概念<増補版>』中央経済社。)
- Financial Accounting Standards Board (1985a), *Statement of Financial Accounting Standards No. 87: Employers’ Accounting for Pensions*, FASB. (三菱UFJ信託銀行FAS研究会訳(1997)「財務会計基準書第87号 事業主の年金会計」『米国の企業年金会計基準と適用指針：FAS 87号・88号/87号Q&A』白桃書房。)
- Financial Accounting Standards Board (1985b), *Statement of Financial Accounting Concepts No. 6 : Elements of Financial Statements*, FASB. (平松一夫・広瀬義州(2002)「財務会計諸概念に関するステートメント第6号 財務諸表の構成要素」『FASB 財務会計の諸概念<増補版>』中央経済社。)
- Financial Accounting Standards Board (2000), *Exposure Draft (Revised) Proposed Statement of Financial Accounting Standards Accounting for Obligations Associated with the Retirement of Long-Lived Assets*, FASB.
- Financial Accounting Standards Board (2010), *Statement of Financial Accounting Standards No. 158: Employers’ Accounting for Defined Benefit Pension and Other Postretirement Plans — an amendment of FASB Statements No. 87, 88, 106, and 132(R) (AS AMENDED)*, FASB. (三菱UFJ信託銀行FAS研究会訳(2008)「給付建年金およびその他退職後制度に関する事業主の会計」『SFAS 87, 88, 132 (R), 158 米国の企業年金会計基準』白桃書房。)

- International Accounting Standards Board (2010), *The Conceptual Framework for Financial Reporting*, IASB. (企業会計基準委員会・公益法人財務会計基準機構監訳 (2013a) 「財務報告の概念フレームワーク」『2013 国際財務報告基準 (IFRSs)』中央経済社。)
- International Accounting Standards Board (2011), *International Accounting Standard 19: Employee Benefits*, IASB. (企業会計基準委員会・公益法人財務会計基準機構監訳 (2013b) 「国際会計基準第 19号 従業員給付」『2013 国際財務報告基準 (IFRSs)』中央経済社。)
- International Accounting Standards Board (2015 a), *Exposure Draft Conceptual Framework for Financial Reporting*, IASB.
- International Accounting Standards Board (2015 b), *Basis for Conclusions on the Exposure Draft Conceptual Framework for Financial Reporting*, IASB.
- International Accounting Standards Committee (1983), *International Accounting Standard 19: Accounting for Retirement Benefits in the Financial Statements of Employers*, IASC.
- International Accounting Standards Committee (1987), *International Accounting Standard 26: Accounting and Reporting by Retirement Benefit Plans*, IASC. (企業会計基準委員会・公益法人財務会計基準機構監訳 (2013c) 「国際会計基準第 26号 退職給付制度の会計及び報告」『2013 国際財務報告基準 (IFRSs)』中央経済社。)
- International Accounting Standards Committee (1998), *International Accounting Standard 19 (revised 1998): Employee Benefits*, IASC.
- International Monetary Fund. (<http://www.imf.org/external/index.htm>)
- Lorensen, L. and P. Rosenfield (1983), “The vested benefits approach would avoid the overstatement of liabilities that would be caused by the proposal in the FASB’s Preliminary Views,” *Journal of Accountancy*, Vol.156, pp.64-76.
- Wooten, J. A. (2004), *The Employee Retirement Income Security Act of 1974: A Political History*, Employee Benefit Research Institute. (みずほ年金研究所監訳 (2009) 『エリサ法の政治史：米国企業年金法の黎明期』中央経済社。)
- 今福愛志 (2001) 『労働債務の会計』白桃書房。
- 上野雄史 (2011) 「退職給付債務の測定概念に関する考察」『日本年金学会誌』第 30号、53-68頁。
- 川村義則 (2003) 「負債の定義と認識要件－近接諸概念との比較検討－」『會計』第 163 巻第 1号、40-55頁。

退職給付債務概念に関する考察

- 企業会計基準委員会 (2006) 『討議資料 財務会計の概念フレームワーク』企業会計基準委員会。
- 企業会計基準委員会 (2010) 『審議事項 (3) - 2 論点整理に対するコメントの公表』企業会計基準委員会、1月15日。
- 企業会計基準委員会 (2012a) 『企業会計基準第26号 退職給付に関する会計基準』企業会計基準委員会、5月17日。
- 企業会計基準委員会 (2012b) 『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』企業会計基準委員会、5月17日。
- 企業会計原則。 (<http://www016.upp.so-net.ne.jp/mile/bookkeeping/>)
- 企業会計審議会 (1998a) 『退職給付に係る会計基準』金融庁、6月16日。
- 企業会計審議会 (1998b) 『「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」の概要』金融庁、6月16日。
- 企業会計審議会 (1998c) 『退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書』金融庁、6月16日。
- 楠田丘 (2010) 『賃金テキスト: 労使のための賃金入門 (改訂9版)』産労総合研究所出版部経営書院。
- 厚生労働省 (2001a) 『確定給付企業年金法』厚生労働省、6月15日。
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/0102/tp0208-1b.html>)
- 厚生労働省 (2001b) 『確定給付企業年金法の概要』厚生労働省、6月15日。
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/0102/tp0208-1a.html>)
- 醍醐聰 (2007) 「負債の認識をめぐる新動向と認識基準の再構築—退職給付債務をめぐる PBO vs ABO 論争を題材として」『企業会計』Vol. 59, No. 10, 4-11頁。
- 醍醐聰 (2008) 『会計学講義 [第4版]』財団法人東京大学出版会。
- 山口修 (2004) 「退職給付債務の再検討」『横浜経営研究』Vol. 25, No. 2・3, 35-58頁。