

# 退職給付会計基準の諸問題

## 退職給付会計基準の構造とその影響

上 田 紀 男\*

### 目 次

#### はじめに

日本における退職給付制度と退職金受給に関する問題

( 1 ) 日本における退職給付制度

( 2 ) 退職金受給に関する問題

従来の退職給付の会計処理と新基準の概要

( 1 ) 従来の退職給付の会計処理

( 2 ) 退職給付債務に関する新会計基準

退職給付会計基準の国際標準

( 1 ) 米国における年金会計

( 2 ) 国際会計基準における年金会計

退職給付会計基準の主要課題の検討

( 1 ) 退職給付債務の計算

( 2 ) 年金資産の主要課題

会計基準変更時差異の認識

( 1 ) 退職給付債務増加をもたらす年金財政と積立不足

( 2 ) 会計基準変更時差異の費用処理問題

退職給付会計基準の退職金制度への影響 結びにかえて一

( 1 ) 退職給付会計基準設定の意義

( 2 ) 会計基準の退職給付制度への影響

---

\* 学生会員 ( 桃山学院大学大学院経営学研究科博士前期課程修了 )

## はじめに

わが国では、今退職金制度が、変わろうとしている。

かつてのような高度成長が望めなくなった現在において、わが国の企業は、あらゆる無駄を排除した効率的な経営を求められている。早期退職優遇制度、能力主義給与体系の導入、退職金の減額等がうち出されている。一方、従業員においては、一企業に生涯勤務するのではなく自分の特性や能力を活かせる仕事を自由に決定するという考え方が広がってきている。賃金体系はもとより退職金に対する企業の考え方にも変化が起こっている<sup>1)</sup>。

このような時代背景に合わせる様に、企業会計においても、金融ビックバンの流れに沿って国際会計基準や米国会計基準といった事実上の世界標準が通用する金融市場を構築するため、日本の会計基準をこれらと調和させようとする動きが活発化してきた。そのなかでも重要なものとして位置づけられている、企業の退職給付に関する会計基準が2000年4月1日以降開始事業年度から導入され、従来の退職給与引当金に代わる新しい会計基準である「退職給付に係る会計基準」(以降、退職給付会計基準という)が設定された。

新しく設定された退職給付会計基準の基本的な考え方は次の点が挙げられる<sup>2)</sup>。第一に、退職一時金制度と企業年金制度は、退職給付金の支給方法(一時金支給又は年金支給)や退職給付資金の積立方式(引当金による内部留保又は外部拠出による積立)が異なっても両者共に退職給付であることに変わりはなく、両者を統合して検討されている。第二に、退職給付は、勤務期間を通じた労働の提供に伴って発生するものと捉えており、賃金の後払い的な考え方をとっている。第三には、企業年金については、確定給付型<sup>3)</sup>の制度を前提とすることである。本基準は、企業の財政状態及び経営成績をよりの確に反映できるよう、退職一時金と企業年金に関する包括的な退職給付会計が整備され、いわゆる発生給付評価方式<sup>4)</sup>の考え方を採用しており、国際的な会計基準とも調和したものであるといえる。

退職給付会計基準が導入されることにより、従来の退職金会計が捉えていなかった「隠れ債務」が顕在化し、企業経営を圧迫している。『日本経済新聞』2000年12月29日号によれば、「主要上場企業230社の退職給付債務の積み立て不足(会計基準変更時差異)が10兆円弱に上ることが明らかになった。」としており、その影響は大きい。さらに、『日本経済新聞』2002年4月16日号によれば、「2001年度の企業年金運用利回りがマイナス4.0%になり、新たに5兆円前後の積立不足が発生したとみられる。2000年度も10兆円前後の積立不足が生じていた。」と報じている。

退職給付会計基準では、会計基準変更時差異を15年以内の一定の年数で費用処理することとされている。企業は、積み立て不足額を1年で全額処理しても構わないし、15年かけてゆっくりと費用処理しても良いのである。企業が、積み立て不足をどう償却するかは、「その企業の

哲学」<sup>5)</sup>の問題である。

退職給付会計基準の大きな問題点は、積み立て不足とその処理方法である。本稿では、会計基準変更時差異の問題を中心に新会計基準を検討し、さらに退職給付会計基準の企業行動への諸影響を検討する。

## 日本における退職給付制度と退職金受給に関する問題

### (1) 日本における退職給付制度

従業員への退職給付は、企業から直接支給されるか他の団体等から間接的に支給される。

一般に企業から直接支給される退職給付の場合、その原資は引当金計上によって生じた留保資金である。これを内部積立制度といい、代表的なものとしては、従業員に対する退職一時金がある。企業以外の団体等から間接的に支給される退職給付は、その原資を企業が掛金として拠出し、その後年金資産として運用される。これを外部拠出制度といい、企業年金がこれに該当する。企業年金の代表的なものとして、厚生年金基金制度と適格退職年金制度を挙げることができる。

企業年金制度には、確定給付型と確定拠出型がある。確定給付型は給付建制度ともいわれるが、将来の退職給付が決まっている制度である。給付額が決まっているということは、拠出された掛金の運用いかんによらず決められた給付を行うことである。掛金は、将来の給付額が賄えるよう運用の見込みをたてて計算されるが、退職給付は掛金の拠出から実際の給付まで相当長期間経過することが多いので、見込みどおりに掛金が運用できない場合も多い<sup>6)</sup>。したがって、予想どおりの運用成果が上げられなかった場合は給付原資に不足が生じることになるが、給付すべき額が決まっているので、企業はその不足額を追加的に補わなければならない。日本の厚生年金基金制度や適格退職年金制度は、基本的にはこの確定給付型の制度である。

確定拠出型の制度は拠出建制度ともいわれ、拠出する掛金額が決まっている制度のことをいい、拠出された掛金が運用された結果に基づいて給付が行われる仕組みのものである。この型のもものは、拠出された資産の運用成果により給付額が左右されるが、企業は拠出後に拠出額以上の責任を負わない。企業は、この場合追加的拠出は求められない。日本では、確定拠出型の制度は一般的ではないが、掛金を支払った後は事業者には負担がない中小企業退職金共済制度のような公的制度として存在している例はある<sup>7)</sup>。

### (2) 退職金受給に関する問題

企業年金では、適格退職年金と厚生年金基金の加算部分の一部が一時金を選択することが可

能である。企業年金の一時金は、どちらかと言えば年金制度のオプション的性格をもち、現状は一時金選択の割合が多い。一時金選択の理由は、退職所得控除の額が大きく、税制上有利であることが挙げられる。また、企業ではリストラの一方で定年退職者を再雇用する動きが水面下で行われている。再雇用を希望する者にとっては、累進課税される年金は、受け入れにくい制度である。さらに再雇用制度が海外勤務者（非居住者）にも適用されるケースも考えられる。この場合も一時金の方が税制上有利である<sup>8)</sup>。

税制上の問題は重要である。しかし、住宅ローンの返済資金として退職一時金を充てなければならぬという切実な問題がある。今後、バブル経済による地価高騰期に住宅を購入した世代の定年退職がせまってきている。退職給付会計基準と確定拠出年金法および確定給付年金法の創設に伴い退職金の見直しを多くの企業で行われることが予想されるが、住宅ローン返済資金の問題が退職金制度の再検討において大きな影響を与えることが考えられる。

## 従来の退職給付の会計処理と新基準の概要

### (1) 従来の退職給付の会計処理

退職一時金の場合、退職給付に関する費用の当期発生額が退職給与引当金繰入額というかたちで損益計算書に計上され、過去に引当計上されたうち、未だ退職金として支給されていない額が退職給与引当金として貸借対照表に計上されていた。

税法は引当金に関する損金算入限度額を定めているので、会計処理を直接規制していないが、実際には会計処理上も税法基準（期末退職給与の要支給額の40%基準）を採用してきた企業も存在した。

従来の退職給与引当金の計上基準については、1968年に企業会計審議会から個別意見書が公表されており、下記の四つの具体的方法が示されている<sup>9)</sup>。

#### 将来支給額予測方式

従業員が将来退職する場合に支給されるべき見積退職金の総額について、全勤務期間における給与総支給額のうち当期に支給された給与の割合に相当する額を毎期の退職金費用とする方法。

#### 期末要支給額計上方式

期末現在において全従業員が退職するとした場合の退職金要支給額と前期末におけるその額との差額を毎期の退職金費用とする方法。

#### 将来支給額予測方式の現価方式

の金額を一定の割引率によって現在価値に割り引き、これと期首退職給与引当金の利

子相当分の金額の合計額を毎期の退職金費用とする方法。

期末要支給額計上方式の現価方式

の金額を一定の割引率によって現在価値に割り引き、これと期首退職給与引当金の利子相当分の金額の合計額を毎期の退職金費用とする方法。

1968年の時点で、選択的であるにせよ、すでに割引現在価値の考え方が採用されていたことは重要であるが、これらの方法についての詳細な計算手法は示されておらず、また、いずれを採用するかは企業の判断に委ねられていた。実際には、期末要支給額の現価方式の一種と考えられる税法基準を採用している企業が多かったが、期末要支給額（100%）を引き当てている企業もあった。いずれにしても、企業によってまちまちの計算が許容されているので、比較可能性に乏しかったといえる。

退職給与引当金制度は、1998年4月から改正法人税法が施行され、退職給与引当金の累積限度額が期末要支給額の40%から20%へ引き下げられた。ただし、激変緩和のため、2003年3月31日までの間に開始する事業年度については段階的に引き下げる経過措置が講じられている。これについての監査上の取扱について日本公認会計士協会は、「1998年以降段階的に引き下げられる引当率を適用する場合は、一般的にその引当率の引下げに合理性が認められないため、監査上妥当なものとして取り扱わないこととする。」<sup>10)</sup>とした。さらに、2002年度税制改正の要綱では、退職給与引当金制度の廃止が掲げられた。

企業年金の場合、年金へ拠出した掛金そのまま費用として損益計算書に計上されている。しかし企業年金も退職給付であり、退職一時金で支払うものは退職給与引当金で処理し、外部に拠出した企業年金制度から支払うものは掛金ベースで処理することには問題がある。日本の企業においては、退職給付の全体を退職金規程で定め、その中で一時金として支払う金額と企業年金として支払う金額を決めている（選択可能）場合が多い。したがって、企業から見た場合には、退職給付全体は一つである。しかし実際には、各企業が採用する退職給与引当金の具体的な計算方法と、企業年金制度における掛金の計算方法とはまったく別である。一時金と企業年金とで、企業会計上の費用認識が異なることは理論上問題である。例えば、退職一時金制度から企業年金制度へ移行することによって、退職給付制度自体の内容は変わっていないにもかかわらず、算定される期間損益の額が変わるという期間比較に関して問題がある。

## （2）退職給付債務に関する新会計基準

新会計基準（退職給付会計基準）は、第一に、企業会計原則における将来の退職給付費用の引当を行うという考え方に立ち、企業間の比較可能性を確保する観点から、企業から直接給付される一時金と企業年金制度から給付される退職給付を合わせた包括的な会計基準を検討したことに特色がある。第二に、基本的な会計基準の枠組みとして、支出の原因の発生時に費用を

認識する「発生主義」の考え方を採用し、国際会計基準との調和を図るとともに、具体的な計算方法においては日本の実態を踏まえた処理方法を採用したといえる。

これまで日本では、企業年金に係る会計基準は明確に示されていないが、新会計基準の導入により企業年金を含む退職給付全体の債務や費用を包括的かつ統一的に把握することになったのは、大きな変化といえる。また、退職給付債務や費用の把握においては、従来の期末要支給額等を基準とする方式から、国際的にも通用する発生給付評価方式に基づく予測評価の方式に抜本的な変更が行われることになった。

新旧の会計基準の相違は、図表1の通りであるが、新会計基準によって企業年金も包括することになったことに伴い、簿外に存在する年金資産の時価額を退職給付債務の額から控除する取扱いなど、これまでの会計基準とは大きく変更されている。また、財務諸表の有用性を高める観点から、注記事項の内容については大幅な充実が図られることになった。

図表1 現行の会計基準と退職給付に係る会計基準の比較

	現行の会計基準	退職給付に係る会計基準
費用	支払退職金 退職給与引当金	勤務費用 利息費用
	企業年金への掛金 費用計上合計 = + +	期待運用収益(控除項目) 過去勤務債務の費用処理額 数理計算上の差異の費用処理額 退職給付引当金を超える退職給付額 会計基準変更時差異の費用処理額 退職給付費用 = + - + + + (+ )
負債	退職給与引当金 (引当基準は選択可能) ・将来支給額予測方式 ・期末要支給額計上方式 ・現価方式	退職給付債務 年金資産 未認識過去勤務債務 未認識数理計算上の差異 会計基準変更時差異の未処理額 退職給付引当金 = - - - ( - )
注記事項	企業年金制度に関する注記 (イ) 企業年金制度を採用した旨 (ロ) 最近時点の年金資産又は 過去勤務債務費用の現在額 (ハ) 移行時の退職給与引当金超過額に関する会計処理の方法 (ニ) 過去勤務費用の掛金の期間	1 企業の採用する退職給付制度 2 退職給付債務等の内容 (1) 退職給付債務及びその内訳 (2) 退職給付費用の内訳 (3) 退職給付債務等の計算基礎 割引率、期待運用収益率 退職給付見込額の期間配分方法 過去勤務債務の処理年数 数理計算上の差異の処理年数 その他(実際運用収益等)

出典：山口【26】より筆者作成

新しい会計基準は、国際会計基準（IAS）19号「従業員給付」と比較して、細部において異なる点もあるが、大筋において国際的な基準と合致しているといえる。1998年4月に公表された「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書（公開草案）」でも、基本的な会計処理の枠組みとして、支出の原因の発生時に費用を認識する発生主義の考え方を採用し、国際会計基準との調和を図るとともに、具体的な計算方法において日本の実態を踏まえた処理方法を公表している。今回設定する会計基準に基づく会計処理およびディスクロージャーについては、国際的にも通用する内容となるよう、これを整備していくことが必要であると述べられている。ただし、具体的な計算方法に関して、日本の実態を踏まえた処理方法が採用されたことから、いくつかの国際会計基準との相違点を生じる結果となった。

### 退職給付会計基準の国際標準

ここでは、退職給付会計に関する米国会計基準と国際会計基準について紹介する。

#### （1）米国における年金会計

米国における年金会計の制度的発展は、年金会計に保険数理原価法の適用を明示的に定めたAICPA会計原則審議会意見書（APBオピニオン）8号「年金制度の原価の会計」を1966年11月に公表したことに始まり、20年を経た1985年12月に公表されたFASB財務会計基準書（FAS）87号「事業主の年金会計」によって一応の結論をみたと言することができる<sup>11)</sup>。

米国においても当初は年金制度への実際の掛金を費用としていた。しかし、1966年以降、年金制度の数が増加し、また制度の資産・債務額が増大するにつれて、より統一的な尺度による年金制度の債務や費用の認識が求められるようになった。その結果、1974年には従業員退職所得保障法（Employee Retirement Income Security Act 「エリサ法」）が連邦議会を通過し、加入者が100人以上の制度に対して公認会計士の監査が義務付けられた。これに対応して、APBに代わる会計基準設定機関としてのFASB（財務会計基準審議会，Financial Accounting Standards Board）は、年金制度自体の会計報告と、企業経営に与える年金制度の影響についての会計報告に関する次の2つプロジェクトをスタートさせた<sup>12)</sup>。

そのプロジェクトの一つは、1980年に財務会計基準報告書第35号（FAS35）「給付建て年金制度の会計報告」を公表した。このFAS35号は事業主の会計基準ではなく、年金制度（基金）自体が会計報告を行うための会計基準である。エリサ法に基づいて報告される年金制度の財務諸表が制度の会計監査人から無限定適正意見を得るためには、FAS35号の規定にしたがう必要がある。FAS35号は、年金制度の財務諸表の目的は、給付を行う経済的能力の評価のた

めに財務情報を提供することであるとしている。この目的のため、基金が作成する財務諸表の脚注の中で、年金給付に利用可能な純資産の期末現在における額およびその期中の変動、累積年金給付の保険数理的現在価値、制度の変更や仮定の変更など保険数理的現在価値<sup>13)</sup>の変化に影響を及ぼす要素などについて、情報を開示することが要求されている。

もう一つのプロジェクトは、暫定基準FAS36号を経て、1985年に財務会計基準報告書87号(FAS87)「事業主の年金会計」を公表した。FAS36号はAPB意見書8号の開示面を置き換えるものであり、APB意見書8号で要求される開示項目に加えて、FAS35号にしたがって算定される受給権確定・未確定それぞれの累積年金給付の保険数理的現在価値(受給権確定・未確定それぞれの年金債務)、年金給付に利用可能な純資産(制度資産)、保険数理的現在価値の決定に使用された仮定収益率(割引率)および測定日等を開示することが要求されていた。

FASBはFAS36号公表後も引き続き年金会計の検討を重ね、1985年に年金会計全般にかかわるFAS87号「事業主の年金会計」と年金制度の清算・縮小にかかわる同88号「給付建年金制度の清算と縮小および解雇給付に係る事業主の会計」を公表した。この2つの基準書の発行によりそれ以前のAPB意見書8号およびFAS36号は失効した。しかし、その後FASBは1998年2月にFAS132号「年金及びその他の退職後給付の事業主の開示(*Employer's Disclosures About Pensions and Other Benefits*)」を公表し、従来のFAS87、88号および106号「事業主の年金以外の退職後福利厚生制度に関する会計処理(*Employer's Accounting for Postretirement Benefits Other Than Pensions*)」の開示規定を見直している。米国における退職給付会計の開示は1997年12月15日以降開始事業年度からこのFAS132号に従って行われている。

FAS87号が定める企業年金の会計処理および開示は、現在では国際的にも一般化しつつあるが、発生給付評価方式への統一、制度資産の時価評価、市場利回りによる割引など、当時としては革新的なものであった。FAS87号は、IASをはじめその後の各国の年金会計基準に大きな影響を与えたという意味で、現在でも年金会計のグローバル・スタンダードともよぶべき重要な基準といえる。現に、日本の年金会計基準はFAS87号の開示に類似した規定である。FAS87・88号の要点は以下の通りである<sup>14)</sup>。

- 年金債務としてのPBOの採用
- 保険数理的評価方式の給付/勤務年数方式への統一
- 市場利回りを反映する割引率の使用
- 制度資産の評価
- 回廊アプローチによる保険数理的損益の遅延認識
- 残存勤務年数による過去勤務費用の遅延認識
- 相殺による年金負債(資産)の認識
- ABOに基づく追加最小負債の認識



純額による年金費用（期間純年金費用）の報告  
年金制度の清算・縮小の会計処理と開示  
年金制度による取扱いの違い

（２）国際会計基準における年金会計

IASC（国際会計基準委員会）が退職給付の会計について、はじめて設定した会計基準は1983年に公表したIAS19号「事業主の財務諸表における退職給付の会計」である。その後の経緯については以下の通りである<sup>15)</sup>。

1987年、国際資本市場の規制を定める証券監督者国際機構（以下、IOSCO）がIASCの諮問委員会のメンバーとなり、1988年にIASCの活動を支持したため国際会計基準（IAS）の状況は大きく変化していった。IOSCOには日本の大蔵省、米国SECなど証券監督者が加盟しており国際会計基準（IAS）がIOSCOの承認を得た場合、IOSCO加盟国での資金調達における会計基準として利用される可能性がある。これまで、IASは広く世界の国々で受け入れられるために、会計処理におけるいくつかの選択肢を設けていた。例えば、オリジナルIAS19号では給付建制度において、発生給付評価方式と予測給付評価方式のどちらの利用も認められていた。しかし、IOSCOの承認を得るには選択肢を狭め、統一基準の策定を行う必要があった。そこで、1987年3月IASC理事会はE32（財務諸表の比較可能性）プロジェクトを最優先テーマとして採択し、7月起草委員会を設立した。1990年6月にE32プロジェクトの趣意書は確定したが、その後、オリジナルIAS19号を含む10のIASの改訂は1993年11月まで要した。主なオリジナルIAS19号からの改訂箇所としては、給付建制度における評価方法の指針が確定され、発生給付評価方式の利用が求められるようになった（以下、93年改訂のIAS19号を旧IAS19号と記す）。

一方、IOSCOは1993年4月から第一作業部会における多国間の会計・ディスクロージャーの検討より、IASに消極的に関与する方向に転換した。6月の作業部会では国際資本市場で最低限必要と考えられる会計基準（コア・スタンダード）の範囲が決定された。作業部会は1993年10月より数度に及び会合を開きE32に関連した既存のIASを検討し、1994年6月にその結果を公表した。当初は、IASはE32プロジェクトに基づいた改訂作業の完了をもって、IOSCOの承認が速やかに得られると期待されていたが、IOSCOの承認は見送られた。その理由は、E32プロジェクトに基づいて改訂された旧IAS19号になお改訂の必要があると指摘されたことである。

このため、1994年11月に旧IAS19号を含む既存のIASと「金融商品」など新基準の策定を要するものなどの包括的な見直しが開始された。

1995年8月に「退職給付と従業員の給付コスト」の検討資料が公表され、その後の検討を経て、IAS理事会は1996年10月に公開草案第54号（以下、E54）「従業員給付」を承認した。なお、

討議資料に関するコメントの締切りを1997年1月とし、理事会には20カ国を上回る130通以上に及びE54へのコメントが寄せられた。これらのコメントを基に検討を重ねた結果、1998年1月にIAS19号（「従業員給付」、以下、改訂IAS19号）を理事会は承認した。

改訂IAS19号の要点をあげると次の通りである<sup>16)</sup>。

- 対象範囲の拡大
- 保険数理的評価方式の統一
- 市場利回りに基づく割引率の採用
- 回廊アプローチによる保険数理的損益の遅延認識
- 過去勤務費用の受給権付与時までの遅延認識
- 相殺による年金負債（資産）の認識
- 純年金資産の上限
- 多事業主制度等の取扱いの明確化
- 年金債務と制度資産の測定日

### 退職給付会計基準の主要課題の検討

退職給付会計基準を検討するために、退職給付債務と年金資産を取り上げることとする。

#### （1）退職給付債務の計算

退職給付債務の計算は複雑である。以下では、具体的な数字を使い退職給付債務の算出方法を説明する。

退職給付見込額は、予想退職時期ごとに、従業員に支給される一時金見込額及び退職時点における年金現価の見込額に退職率及び死亡率を加味して計算する。途中で退職する場合は、その時点で退職金が支払われることとなる。途中の退職年齢ごとの支給見込額は、「予想退職時年齢の予想給与×支給率＝退職金見込額」を計算し、さらにこれに退職確率を用いて必要所用額を計算することになる。このような計算の仕組みについて実務指針設例1-表1<sup>17)</sup>（図表2）を参考に説明をする。

予想退職時見積給与欄は37歳で入社19年目の者の当期末における退職金基礎額は359,000円であるが、これが今後どのように昇給するかについては「昇給率」で予想する。

この昇給率はアクチュアリーによって、企業ごとに算定される。また、次年度にこの者が371,000円に昇給することが約束されたものではない。60歳の定年時には今年予想すればその額は560,000円であるが、実際にそうなるかどうかは別問題である。

図表 2 退職一時金，期首時点の退職給付債務計算

氏名	山 x 夫	誕生日	1963/5/1		入社日	1982/4/1		発生額を見積もる方法	期間定額標準						
			現在時点	2001/4/1		現時点年齢	37		現時点での勤務年数	19	割引率	4.50%			
期末時点	2001/4/1	期末時点年齢	37		期末時点での勤務年数	19									
予想退職時期	予想退職時期の年齢	予想退職見舞給与	生存退職支給倍率	死亡退職支給倍率	死亡退職見舞額	生存退職見舞額	死亡退職見舞額	退職確立	退職給付見込額	退職時の勤務年数	期首時点の勤務年数	期末までに発生していると認められる額	割引係数	割引計算された金額	
		= x			= x		= x		= x			= / x	=1/(1+割引率)	= x	
2001/4/1	37	359,000	13.1	16.8	4,702,900	6,031,200	0.000%	0.000%	0	19	19	0	0	1.00000	0
2002/3/31	38	371,000	14.2	18.1	5,268,200	6,715,100	0.470%	0.092%	30,938	20	19	29,392	1	0.95694	28,126
2003/3/31	39	383,600	15.5	19.5	5,945,800	7,480,200	0.376%	0.099%	29,762	21	19	26,927	2	0.91573	24,658
2004/3/31	40	396,200	16.9	20.8	6,695,780	8,240,960	0.298%	0.110%	29,018	22	19	25,061	3	0.87630	21,961
2005/3/31	41	408,800	18.2	22.2	7,440,160	9,075,360	0.293%	0.122%	32,872	23	19	27,155	4	0.83856	22,771
2006/3/31	42	421,400	19.6	23.5	8,259,440	9,902,900	0.288%	0.132%	36,859	24	19	29,180	5	0.80245	23,416
2007/3/31	43	434,000	20.9	24.9	9,070,600	10,806,600	0.291%	0.145%	42,065	25	19	31,969	6	0.76790	24,549
2008/3/31	44	445,800	22.2	26.3	9,896,760	11,724,540	0.359%	0.158%	54,054	26	19	39,501	7	0.73483	29,027
2009/3/31	45	457,600	23.5	27.8	10,753,600	12,721,280	0.405%	0.173%	65,560	27	19	46,135	8	0.70319	32,441
2010/3/31	46	469,400	24.9	29.2	11,688,600	13,706,480	0.438%	0.191%	77,373	28	19	52,503	9	0.67290	35,330
2011/3/31	47	481,200	26.2	30.7	12,607,440	14,772,840	0.468%	0.211%	90,174	29	19	59,079	10	0.64393	38,043
2012/3/31	48	493,000	27.5	32.1	13,557,500	15,825,300	0.528%	0.230%	107,982	30	19	68,388	11	0.61620	42,141
2013/3/31	49	501,800	28.7	33.3	14,401,660	16,709,940	0.541%	0.248%	119,354	31	19	73,152	12	0.58966	43,135
2014/3/31	50	510,600	30.0	34.4	15,318,000	17,564,640	2.623%	0.268%	148,864	32	19	86,513	13	0.56427	45,386
2015/3/31	51	519,400	31.2	35.6	16,205,280	18,490,640	2.617%	0.284%	176,606	33	19	97,409	14	0.53966	48,174
2016/3/31	52	528,200	32.5	36.7	17,166,500	19,384,940	3.542%	0.302%	212,580	34	19	109,922	15	0.51672	51,479
2017/3/31	53	537,000	33.7	37.9	18,096,900	20,352,300	4.324%	0.321%	252,841	35	19	124,841	16	0.49447	55,283
2018/3/31	54	541,000	35.5	39.3	19,005,500	21,261,300	5.303%	0.340%	299,756	36	19	141,577	17	0.47318	59,597
2019/3/31	55	545,000	37.2	40.6	20,274,000	22,127,000	10.120%	0.353%	354,237	37	19	160,922	18	0.45280	64,528
2020/3/31	56	548,500	38.0	41.2	20,843,000	22,598,200	10.681%	0.337%	419,397	38	19	182,198	19	0.43330	69,816
2021/3/31	57	552,000	38.7	41.8	21,362,400	23,073,600	10.101%	0.306%	494,421	39	19	208,641	20	0.41464	75,153
2022/3/31	58	554,700	39.4	42.4	21,855,180	23,519,280	10.019%	0.267%	590,922	40	19	239,922	21	0.39679	81,432
2023/3/31	59	557,300	40.0	43.1	22,292,000	24,019,630	8.645%	0.220%	710,987	41	19	277,555	22	0.37970	88,396
2024/3/31	60	560,000	40.7	43.7	22,792,000	24,472,000	22.0189%	0.172%	859,409	42	19	318,875	23	0.36335	95,203
									94.919%	5.081%			退職給付債務	4,411,945	
									100.000%						

出典：実務指針説明例 1 - 表 1 より筆者作成

生存退職金見込額は、 $(\text{予想退職時見積給与}) \times (\text{生存退職支給倍率})$ である。従来の会計ではこの自己都合要支給額すなわち37歳の生存退職給付見込額の欄4,702,900円をもとに、その40%~100%を退職給与引当金としていた。しかし退職給付会計基準では、期末における自己都合要支給額だけを使うのではなく、図表2のように60歳になるまでの年々の退職確率に対応した年々の支給見込額を計算する。また、死亡退職支給倍率が別に定められているならば、死亡退職金見込額は、 $(\text{予想退職時見積給与}) \times (\text{死亡退職支給倍率})$ である。これもやはり60歳になるまでの年々の死亡確率に対応した年々の支給見込額を計算する。

この場合の退職確率は、アクチュアリーが企業固有のものとして実際の退職実績(通常3ヵ年)から各年齢ごとの退職確率を算定する。死亡確率は企業別、職種別で大差があるものではないため、日本全体の生命表をもとに、実務では企業年金で採用しているものをそのまま使い、図表2の通り37歳から60歳までに引き直して退職給付見込額の計算に用いることになる。

次に期末までに発生していると認められる額の計算の期間は、勤務の開始時期からである。退職金規程では、勤務開始直後から退職金が支給される制度は皆無に等しいと思われる。通常、退職一時金は勤続3年以上とか、適格退職年金は勤続10年以上などと資格要件を規定している例が多い。その場合、適格退職年金などの企業年金は10年以上の従業員のみが適格退職年金制度の対象者となっている。したがって、退職給付債務の計算を適格退職年金未加入者の人事データがもれなく計算対象となること、計算期間は勤務の開始時から勤務終了時までであるという点に留意が必要である<sup>18)</sup>。

そして、予想退職時期ごとの退職給付見込額のうち期末までに発生していると認められる額を、一定の割引率を用いてそれぞれの残存勤務期間にわたって現在価値に割り引く。当該割り引いた金額を合計して退職給付債務を計算する。

図表2の例では、割引率を4.5%と設定したため、勤続19年の37歳の退職給付会計適用初年度の期首の退職給付債務は4,411,945円(の最終欄)と計算されている。従来の退職金会計で把握していた期末自己都合要支給額4,702,900円(欄の1行目)と近い金額であるが、割引率をどのように設定するか、また退職確率や昇給率など年金数理計算上の確率をどのように設定するかによって、この退職給付債務は相当の幅を持つ結果となることが考えられる。退職給付会計基準では、経理担当者が経理数値である退職給付債務を計算することを否定はしていないが、現状はアクチュアリーすなわち年金数理の専門家の支援がないとかなり難しいと思われる。

## (2) 年金資産の主要課題

年金資産の主要課題を検討するために、年金資産の要件、退職給付信託等について検討することとする。

## 1, 年金資産の要件

年金資産とは、企業年金制度に基づき退職給付に充てるために積み立てられている資産をいう。厚生年金基金制度及び適格退職年金制度において保有する資産は年金資産とする<sup>19)</sup>。

年金資産は、企業年金制度に基づき退職給付に充てるために積み立てられている資産をいう。しかし、退職給付会計基準意見書では、「企業年金制度を採用している企業には、退職給付に充てるため外部に積み立てられている年金資産が存在する。」とあるが、ここで何を企業年金制度というかの定義はない。即ち、厚生年金基金と適格退職年金以外に将来いかなる企業年金制度が誕生するやも知れない。

また、同意見書では、「この年金資産は退職給付の支払いのためのみに使用されることが制度的に担保されていることから、- 中略 -したがって、年金資産の額を公正な評価額により測定し、当該金額は退職給付に係る負債の計上額の計算にあたって差し引くこととした。」とある。これは、退職給付の支払いのみに使用されることが担保されているならば、いかなる「制度」か現在は不明であっても、退職給付債務から差し引く「年金資産」になり得るとも解される。そこで実務指針では年金資産になり得るものの要件を示した。

特定の退職給付制度のために、その制度について企業と従業員との契約（退職金規程等）に基づき、以下のすべての要件を満たした特定の資産は、年金資産とみなす<sup>20)</sup>。

退職給付以外に使用できないこと。

事業主及び事業主の債権者から法的に分離されていること。

積立超過分を除き、事業主への返還、事業主からの解約、目的外の払出し等、事業主の受給者等に対する詐害的行為が禁止されていること。

資産を事業主の他の資産と交換できないこと。

これに対して、IAS19号は、年金資産を下記の条件のすべてを満たす事業体（基金）が保有する資産であると見なしている<sup>21)</sup>。

- (a) 当該事業体が報告企業とは法的に分離していること。
- (b) 基金の資産で従業員給付債務を清算するためにのみ使用され、企業自身に対する債権者のためには使用できず、企業に返還することはできないこと（または基金に残存する資産がその債務を全額支払うに十分な場合にのみ企業に返還できるもの）。
- (c) 基金内に十分な資産がある限り、企業は関連する従業員給付を直接支払うべき法的債務または見なし債務を有しないであろうこと。

そして、わが国の年金資産の要件とIASの要件とを比較して今福愛志教授は「わが国における年金資産と年金債務との相殺が表示上だけのものでなく、年金資産の認識の問題と密接に関連づけてとらえられていることがわかる。それゆえ、わが国の退職給付の会計基準は、相殺の根拠として認識と表示を分けて考える独立説ではなく、認識と表示とを一連のものとする連

携説にたっているといえるであろう。」<sup>22)</sup>と論じている。

ちなみに、相殺表示の根拠として次の2つの考え方がある<sup>23)</sup>。

1つは、資産と負債の認識との関係を連携させてみる「連携説」がある。これは、資産と、負債を相殺表示された結果、相殺表示されなかった資産と負債をそもそも認識されていなかったものとしてとらえる考え方である。この考え方によれば、相殺によってそれまで会計上認識されていた資産や負債の一切が認識されなかったものとして処理される。それゆえ、資産と負債を相殺するための条件は、会計上の資産と負債の概念に照らして決められなければならない。これを「認識の中止」という。

もう1つは資産と負債の認識と表示とを別個のものとする「独立説」がある。この考え方は、相殺を会計上の認識とは別個の問題であり、単なる表示上の問題にすぎないととらえている。この考え方に立てば、総額表示は別個の脚注で開示されれば会計上認識されているのと同義であって、相殺は認識とは別に表示上の問題であるとしている。

## 2、年金資産の判断基準

土地などの不動産等を抛出した場合、それらは年金資産と見なすことができるか否かについて実務指針では次のように述べられている。「いかなる資産が抛出により年金資産になり得るかは、会計上の直接の問題ではないが、退職給付信託に抛出できる資産は、一般に上場有価証券、時価の算定が客観的かつ容易であり、換金性の高い資産であることが求められる。したがって、土地などの有形固定資産については、通常、抛出対象資産とすることが、難しいと考えられる。」年金資産が年金負債と相殺され、差額の負債のみがオンバランスとなる日本の基準においても、IASの年金資産の要件の1つである「基金内に十分な資産がある限り」に照らして、市場性や換金性の低い不動産は年金資産に該当しないことになる。また、譲渡性の低い証券も同様に年金資産に該当しない。

IAS19号においても、公開草案を修正して「報告企業の発行した非譲渡性金融商品」は年金資産から除外するとされた。これは、公開草案に対するFASBの次のようなコメントレーに対応したものである<sup>24)</sup>。

「われわれは、年金の資産有高が、第7項で規定されているように、年金債務を弁済するに十分であるかどうかを決定する際の指針を提供するものでなければならないことを提案する。」

以上のことから年金資産に該当するかどうかの判断基準は、次のように要約される<sup>25)</sup>。それがもたら退職給付制度の受給者等に対する給付の支払いだけに利用され、その条件をみたさないか、みたさないおそれがある資産については、年金資産であると見なすことはできない。それはまた、資産と債務とを相殺して、そのかぎり資産と債務とをともに「認識の中止」をするための要件でもある。

### 3、退職給付信託の趣旨

厚生年金基金制度及び適格退職年金制度における積立資産は、既述のように会計上の年金資産に該当することは明らかであるが、会計上年金資産に該当するものに次のものがある。それは、外国における年金制度上の積立資産であって、その国において企業又はその連結子会社が雇用している従業員の退職給付に充てることとなっている資産、及び退職給付に充てることに目的を限定し、かつ、それを担保し得る仕組みとして信託契約を利用できれば、当該信託契約に基づく信託財産が会計上の年金資産として認められるのではないかとの考え方がある。この考え方から、退職給付に充てるための資産を企業の他の財産と区別し、かつ、受益者を従業員とした他益信託とすることで第三者に対抗できる信託契約を作ることが検討された。その結果、1999年3月25日に日本公認会計士協会により『退職給付会計における「退職給付に充てるために積み立てる資産について」、「信託」を用いる場合の考え方』が公表された。

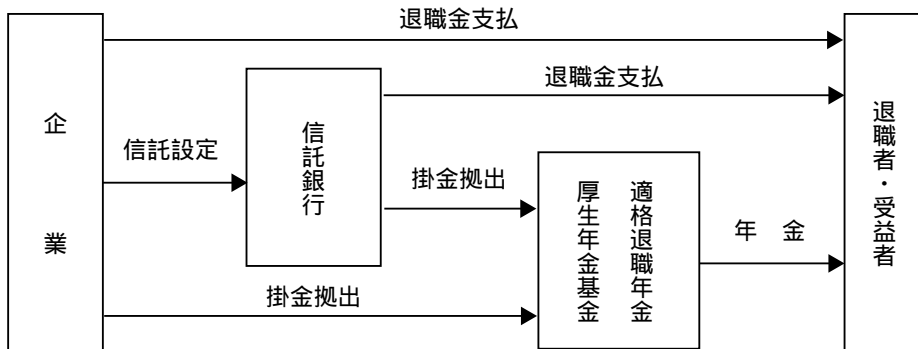
退職給付信託が認められれば、退職一時金についても、その支払原資を会計上の年金資産として確保することができ、また、厚生年金基金制度や適格退職年金制度から給付される退職給付に係る積立不足の解消にも充てられることになる。このことは、退職給付引当金の圧縮につながる。また、退職給付信託への拠出は、現金のほか一定の有価証券による拠出もできるようにすれば、企業の保有する有価証券を市場における処分を行わずに、退職給付の原資として利用できることにもなる。

日本の企業は、企業間又は金融機関との間で、安定株主を確保するため及び長期的な関係を維持するため、お互いに相手企業の株式を長期的に保有するいわゆる株式の持ち合いが行われている。退職給付の会計基準と同様に、金融商品に係わる時価会計の導入が開始されており、持合株式の時価評価は、2001年4月1日以降開始する事業年度より適用されることになっている。このことは、金融商品に係わる時価会計が導入されると評価益が、資本の部を増加させることになり、自己資本利益率（ROE）の低下につながる。すでに、長期的な株価の低迷と企業業績の悪化により、株式市場では、持合株式の売却が起こっており、このことが株価上昇の抑制要因となっている。こうした急速な持合解消のための売却を抑制し、あわせて、企業年金制度の積立不足額を解消するために考えられているのが、持合株式を年金に拠出する方式である。

退職給付信託のスキームは、図表3のとおりである。

退職給付信託方式においては、企業が保有する有価証券の拠出が認められる。日本の実態にたれば、いわゆる「持合株式」の拠出となる。この信託が、現金の拠出と異なり、年金と退職一時金からなる退職給付債務を弁済するに足る資産であるか否か、厳格な判断をしなければならない。それゆえ、実務指針は「信託に用いる年金資産」について、以下の要件をすべて満たさなければならないとしている<sup>26)</sup>。

図表3 退職給付信託のスキーム



出典：今福【3】より筆者作成

当該信託が退職給付に充てられるものであることが退職金規程等により確認できること。

当該信託は信託財産を退職給付に充てることに限定した他益信託であること。したがって、収益（配当）を事業主に帰属させる自益信託は認められない。

当該信託は事業主から法的に分離されており、信託財産の事業主への返還および受益者に対する詐害行為が禁止されていること。

信託財産の管理・運用・処分については、受益者が信託契約に基づいて行うこと。

しかし、これらに関する問題点は次のとおりである。

- a 信託設定した株式の議決権行使を従来どおり受託者が保持している場合、当該信託財産は年金資産と見なされるか。
- b 信託設定の「持合株式」は長期にわたって保有するものであるか、あるいは売却可能であるか。

前者の議決権行使については、実務指針では「議決権行使の指示権（白紙委任、賛否の指示）が事業主に残されたとしても、信託として拠出した株式を退職給付会計上、年金資産としても差し支えないと考えられる」（第53項）と認めている。しかし後者の問題について、実務指針は次のように示している。「受託者は信託目的に沿って信託財産を管理する受託者責任を有しているため、それに反するような指示があった場合に、当該指示について拒否できないということが信託契約書上明示されている契約では受託者責任を全うできず、退職給付のために信託を設定したのかどうか疑わしいことになる。そこで、当初から“いかなる指示も拒否できない”と明示された契約における信託財産は、退職給付会計上の年金資産として認められない。」（第54項）



ここでの論点は、年金資産の運用の裁量権を一体誰が持っているかということである。退職給付信託の信託財産は、運用行為を通じて資産価値の増大を図る目的を有する年金資産であるか、あるいは長期間にわたって保有される政策的な株式の性格をもっているかということが検討される必要がある。

#### 4、年金資産の会計問題

年金資産は、わが国の退職給付の会計基準で規定されているように、「期末における公正な評価額により計算する」(二・三)ものをいう。ここでいう公正な評価額とは、「資産取引に関し十分な知識と情報を有する売り手と買い手が自発的に相対取引するときの価格によって資産を評価した額」(実務指針第10項)をいう。

年金資産はIAS19号においても、公正価値によって評価され、市場価格を入手できないときにはじめて、当該資産の満期日または予想される処分日の双方を反映した割引率を使って、将来の予想キャッシュフローを割り引くことによって年金資産の公正価値が見積もられる(第102項)。米国基準も同様に、「年金制度の投資資産は、株式または債券、不動産、あるいはその他のいずれであれ、測定日のその公正価値で評価されるものと」している(第49項)。

年金資産が公正価値で評価されるのが、日本を含めて国際的な評価基準であるとすれば、退職給付債務もまた公正価値で評価されなければならない。決算日現在の優良会社の確定利付き債券の利回りで割り引いて年金債務の現在価値を算出するのは、債務の公正価値を算出するためといえる。それゆえに新会計基準が、年金資産と年金債務とを相殺して、その残高をオンバランスするのは、決算時で公正価値によって表された企業の債務を明確にしている<sup>27)</sup>。

#### 5、運用利回り低迷期の退職給付信託

『日本経済新聞』は2002年4月16日、2001年度の企業年金の資産運用利回りが株価の低迷などにより-4.0%になり、これにより新たに5兆円の積立不足が発生したと報じている。同紙は、信託拋出についても次のように報じている。

「年金・退職金運用に絞った退職給付信託を設定する企業が増えている。総合商社や鉄鋼など従業員の平均年齢が高く、持ち合い株式も多い業界を中心に、保有株を信託銀行に新たに拋出したり、過去に拋出した企業が現金や株式を追加したりするケースが目立つ。拋出できる株を持たない企業との体力差も広がりそうだ。伊藤忠商事は昨年9月末と今年3月末に、JSAT株など計1098億円を拋出し、川崎製鉄は395億円、新日本製鉄も300億円を拋出した。新日鉄は“2001年3月期に積み立て不足を一括償却したが、株価下落で再び積み立て不足が発生した”と。鉄鋼各社は、自動車などの取引先企業の株式が中心とみられる。220億円を信託拋出する東レも“運用悪化による積み立て不足600億円が生じた”としている。これまでに退職給付信

託を設定した企業が、株安の長期化を受け追加拠出に迫られているケースも多い。例えば、富士電機は2001年3月期に続き、前期も富士通株2450万株（249億円分）を拠出。2003年3月期も追加する可能性があるという。800億円程度を拠出済みの三菱商事も前期に400億円を追加。住友商事も3月末に3回目となる信託拠出153億円分を実施した。

同紙の通り、積み立て不足に対し拠出できる株式を保有している体力のある企業は退職付信託を利用することができる。しかしそうでない企業も多くあると考えられる。では、そういう企業は全く株式を保有していないかと言えばそうではない。私見ではあるが、退職給付信託を利用したくてもできない企業というのは、企業年金の不足額に対応する余裕がないと考える。具体的に言えば、社内預金制度等の資産として既に担保されている可能性がある。

そして、退職給付信託の問題点は、拠出した株式が株価下落で含み損状態になった場合、1年ないし複数年（平均残存勤務期間）で費用処理するか、もしくは追加拠出する必要があることである。退職給付信託を多くの企業が設定した2000年9月は株式相場が比較的高い水準にあった<sup>28)</sup>。また、本来年金資産というものは、将来換金して従業員に分配しなくてはならないものである。しかし退職給付信託に拠出している持ち合い株式は、基本的に売らない資産であるので、本当に退職給付の原資になるかの問題が残されているとの疑問の声も存在している。

## 会計基準変更時差異の認識

### （1）退職給付債務増加をもたらす年金財政と積立不足

以下においては、年金財政悪化の要因について検討する<sup>29)</sup>。

企業年金財政で、巨額の積立不足が生じた最も大きな要因としては、バブル経済崩壊後の運用利回りの低下が指摘されている。しかし、積立不足の要因がこれだけに限定されてしまうのは問題である。運用利回りは良い時もあれば、悪い時もある。確かにバブル崩壊後の運用利回りは、それまでに比べて格段に低下した。長期金利が1%台で株価が長期低迷しているのは事実であるが、この間、米国市場は絶好調で推移していた。一方では、デフレのため賃金上昇は抑制されていた。そうであれば、当然、退職給付額も抑制され年金財政にはプラスに働いていたといえる。

下記、図表4・5では各企業の積立不足額について示したものである。

年金財政悪化の要因として運用利回り以外に固定的な予定利率設定が挙げられる。厚生年金基金や適格退職年金では、すべての制度で5.5%という利率が使用されていた。この利率は、それぞれの制度が創設された当時は、十分低い利率で、運用利回りがほぼ確実にこの水準を超えるであろうと想定されていたのである。1996年の規制緩和によってようやく利率設定が自由

図表4 主要企業の年金・退職金積立不足額 (不足額単位：億円)

社名	積立金不足額	単・連区分	算定基準時期	償却年数	備考
東日本旅客鉄道	5,070	連	2000.4	10年	
東芝	4,875	連	2000.3	15年	内, 730一括償却
富士通	4,200	単	2000.3	一括償却	
トヨタ自動車	3,900	連	2000.3	一括償却	
日産自動車	3,800	連	2000.3	15年	
三菱電機	2,968	連	2000.3	14年	
三菱重工業	1,800	単	2000.3	一括償却	
マツダ	1,730	連	1999.3	15年	
日本航空	1,700	単	2000.4	15年	
新日本製鐵	1,500	連	2000.3	5年	

出典：『日経会社情報2000 - 夏号』アンケートより筆者作成

図表5 退職給付債務ランキング (2001年3月期) (不足額単位：億円)

社名	退職給付債務	資金ベースの積立不足	費用が必要な積立不足
NTT	49,936	32,522	2,067
日立製作所	30,165	11,810	5,581
松下電器産業	22,352	8,946	3,362
トヨタ自動車	21,587	8,433	1,560
東芝	18,238	7,797	5,132
富士通	15,672	5,577	4,655
三菱電機	14,698	7,197	4,192
日産自動車	14,621	7,448	3,442
みずほホールディングス	13,319	3,427	3,074
ホンダ	12,919	4,621	3,202

出典：『日本経済新聞』2001年12月21日号より筆者作

化がされ、企業や基金の意思で予定利率を変更できれば、一部の制度では積立不足がここまで深刻にならなかったものと考えられる。

次に指摘されるのは、規制緩和以前の資産の簿価評価問題である。資産が簿価により評価され、このことがファンド・マネージャーには簿価利回りだけを上げるインセンティブが働き、含み損を抱えた銘柄は売却せず、益出しと呼ばれる「含み益」銘柄の売却・買戻しを行って見せ掛けの決算数値を作るといことがしばしば行われていた。このような行動は、年金資産全体のパフォーマンスの劣化をまねきがちであったが、時価評価に移行することにより益出しが解消された（厚生年金基金のみで、適格退職年金は簿価評価）。他の要因として、適格退職年金制度では、決算で剰余金が生じれば企業に返還するというルールが年金財政の健全性を損な

ったのではないかという見方がある。このように、多くの事象が重なり合って積立不足を深刻化させたが、退職給付会計基準の導入等により年金制度の監視が強化されたといえよう。

(2) 会計基準変更時差異の費用処理問題

退職給付会計基準の大きな論点は、会計基準変更時差異の費用処理問題である。以下で日本の導入された新会計基準を国際会計基準および米国会計基準と比較し考察する。

日本の退職給付会計基準、IAS19号、米国基準における会計基準変更時差異の取扱いは図表6の通りである。

米国基準が導入された1985年当時は、年金資産が年金債務を超過している企業もかなりの数にのぼっていたので、この場合には年金資産超過分が年金費用の償却額としてではなく、年金収益として振り替えられ、母体企業の業績アップに貢献してきた。なぜなら年金債務超過額が、会計基準導入までに費用を過大に計上してきたのであるから、過大計上費用を収益に振り替えなければならないからである。本来、会計基準変更時差異は基準で定められている費用認識されるべき年金債務であり、従来の債務が過小に評価された結果として発生したものである。それ故、会計基準変更時差異をどのように認識するかは、ひとえにどの位の期間にわたって企業に負担を強いるのかという会計基準の政策にかかっている。

日本の退職給付会計基準、IASで対応が異なっている。それはIAS19号では5年であるのに対して、日米の基準は15年である。IAS19号では、会計基準変更時差異の債務性を認めて、できるだけ早期に会計基準変更時差異を認識すべきものとしてとらえている。

償却年数の会計処理方針について以下、考察する<sup>30)</sup>。

図表6 会計基準変更時差異の会計処理の比較

退職給付会計基準	IAS19号	米 国 基 準
前文五・2： 新たな基準の採用により生じる影響額は、通常の会計処理とは区分して、15年以内の一定の年数の按分額を当該年数にわたって費用として処理することができるような措置を置くことが適当である。	第155項： 経過負債〔会計基準変更時差異－引用者〕は、基準採用日から5年間を超えない期間にわたり定額法により費用として処理しなければならない。	第77項： 差額〔会計基準変更時差異－引用者〕は、それが未認識純債務（および損失又は費用）又は未認識純資産（および利得）のいずれかを表すとしても制度のもとで給付を受けることが予想される従業員の平均残存勤務期間にわたって定額基準で償却されるものとする。 ただし、平均残存勤務期間が15年未満の場合には、事業主は15年という期間を選択することが認められる。

出典：今福【3】より筆者作成

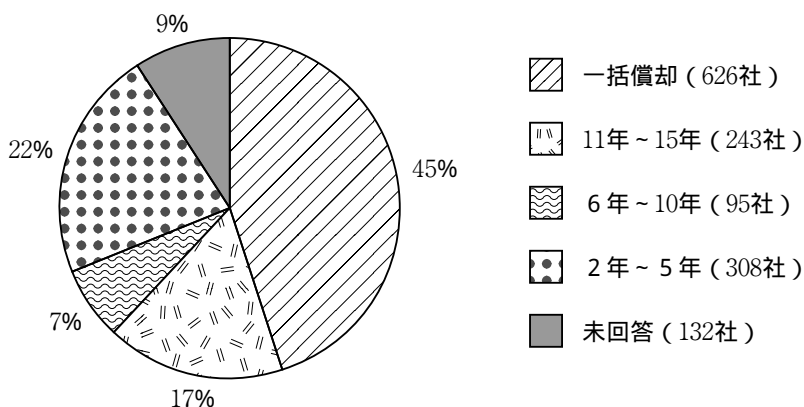
すでに述べた通り、会計基準変更時差異の償却年数がなぜ15年以内であるかは、会計理論上というよりも政策的な問題である。それ故、償却費用年数の決定は任意であるが、これに日本公認会計士協会から公表された指針「退職給付会計に係る会計基準変更時差異の取り扱い」は、この決定に大きな影響を及ぼす。この指針によれば、次の2点が定められている。

- ・会計基準変更時差異は、過年度における引当金の過不足修正額として前期損益修正の性格もあると判断されるため、費用処理額に金額的重要性が認められる場合は、特別損益に計上できる。
- ・会計基準変更時差異の費用処理期間が短期間 原則として5年以内 で、かつ、当該費用処理額に金額的重要性が認められる場合に限り、特別損益に計上できる。

実務指針では、5年を超過する期間にわたって償却するならば、特別損益でなく経常損益にかかわる項目とされた。この指針は表示項目の点からではあるが、会計基準変更時差異の経常的な費用項目の性格を認めており、注目される。この点に関連して、図表7が示す通り日本の少なからぬ企業が、会計基準変更時差異を即時に償却する会計処理方針を選択している。

従来、米国企業においては会計基準導入時や会計方針の変更時に一挙に損失を計上する方針ビッグ・バス (big bath) を採用する事例が比較的多く見られたが、日本の退職給付会計基準導入に際しても、図表7で見られるように一括償却が45%、2年～5年償却が22%で、多くの企業が早期に費用を償却しようとする、そうしたビッグ・バスが認められる。これもグローバル・スタンダード化の一つといえる。

図表7 償却年数の割合 (対象：上場1,404社)



出典：『日経会社情報2000 - 夏号』「アンケート」より筆者作成

## 退職給付会計基準の退職給付制度への影響 結びにかえて一

## (1) 退職給付会計基準設定の意義

従来の退職給付に関する会計では、退職一時金のみを対象に退職給与引当金処理が問題とされた。旧会計基準では、退職給与引当金について多様な方式が認められ、また実務上も多様な方式が採用されてきた。特に、自己都合退職による期末要支給額の40%（税法基準）を引き当てる企業が最も多く、次に、自己都合退職による期末要支給額の100%を引き当てる企業も存在した。多様な引き当ての方式は、企業間比較が非常に困難となるばかりか、企業の恣意的な利益操作の余地を与えることとなる。これに対して、新基準では、企業の退職給付債務として退職給付引当金を設定するに当たり、統一的な会計処理を提唱している。新基準では、退職給付債務の認識範囲の概念として、全従業員を計算対象とし、将来の昇給を加味する、PBO（退職給付債務）を採用した。更に、退職事由を加味した期待値を計算し、従業員の勤務に対応して測定日現在までに発生している部分を認識し、一定の割引率を用いて計算した割引現在価値をもって、企業の退職給付債務とすることを基本理念としている。新基準では、統一的な会計処理によって企業の退職給付債務を計上することとなったのである。従業員の勤務に対応して測定日現在までに発生している部分を計算する場合、発生認識基準として、通常、期間比例（定額）方式が採用されており、企業間比較が困難になることは考えられない。しかし、退職給付債務の計算が推定計算であることから、多分に計算者の恣意性が介入する余地がある。統計数値によるため、計算の仮定や異常値の設定など、計算者の判断に委ねられる面が大きいのである。旧基準で最も多く採用されていた、期末要支給額をもって退職給与引当金を評価する期末要支給額計上方式は、企業の負っている退職給付債務を適正に評価しているかどうかの問題が存在した。実際、期末に全従業員が退職するという仮定は現実的ではなく、企業の退職給付債務を適正に評価しているとは考えにくい。これに対して、新基準では、高度な推定計算を行って、その期待値の現在割引価値をもって、企業の退職給付債務を評価している。新基準による退職給付債務は、現時点で最も合理的に予測される統計数値の現在割引価値であるため、企業の退職給付債務を適正に評価している面が強い。

会計基準変更時差異については、積立不足を持った子会社が親会社の業績の足を引っ張ると考えられ、退職給付会計基準はそれを直接に業績に反映させる仕組みを持っている。積立不足を比較的短い期間に補填できる企業とそうでない企業とでは業績に明確な差がでてくるのである。積立不足の部分を戦略的に組み込まない企業にとっては、早期に対応しないと積立不足の問題はますます深刻になっていく。運用効率を高めている企業、あるいは積立不足を解消した企業であればあるほど、コストが小さくなる。また、運用効率のよしあしが明確に出てくることから、年金運用機関の選択がますます重要になる。

退職給付会計基準の大きな特徴を述べるならば、会計基準が企業の退職金制度のあり方に大きな影響を及ぼしていることにある。これ程までに、企業行動に大きな影響を与えている会計基準は今までに例を見ないといえよう。新しい退職給付制度の課題は「リスクシェアリング」が問われる。事業主と従業員が年金や一時金に関するリスクをどちらかがどれだけ負うかという制度改革の方向にいかざるを得ない。

## (2) 会計基準の退職給付制度への影響

確定拠出年金法案と確定給付年金法案が2001年6月22日に成立した。日本では従来、適格退職年金にしても厚生年金基金にしても一定の受給年齢後の給付が確定している確定給付年金制度であったが、この確定拠出年金法によって将来の給付額が年金加入者自身の運用いかんによって決まる確定拠出年金を初めて企業が採用できることとなった。この企業年金が日本版401(k)プランといわれる所以である。この制度は労働力の流動化に対応する目的をもっていると同時に、年金給付もまた従業員の自己責任に基づくことを明確にさせている。確定拠出年金法は、すでに企業年金がある企業の従業員に対する拠出限度額を月額18,000円という比較的低額に定めている点、及び米国401(k)と違って従業員の拠出を認めず事業主のみの負担である点が限定された企業年金制度を定めている。個々の企業は事態や給与制度をにらみながら確定給付年金と確定拠出年金を併用することも、どちらかを選択することも可能である。あるいは、二つの年金制度を組み合わせた企業年金制度を新たに策定することもできる。その意味で、この法律が今後の日本の企業年金制度はもちろん、給与制度や福利厚生制度全般に大きな影響を与えることが考えられる。仮に日本の企業年金制度が確定拠出年金に移行すれば、退職給付会計基準の対象からはずれることになる。退職給付会計基準が確定給付年金制度を対象としているからである。確定給付年金から確定拠出年金への転換は、転換後の退職給付債務の発生を解消し、退職給付債務に関する会計基準の適用を必要としなくなる。しかし新制度への移行のためには、積立不足にどのように対処するかが企業にとって重要な課題となっており、この問題の解決が先決である。

現在、企業年金は確定給付年金法の創設により、企業の厚生年金基金が国に代わり運用・給付していた「厚生年金の代行部分」を返上する動きがみられる。『日本経済新聞』2002年4月16日号によれば、日立製作所他数社が代行部分返上の申請の予定と報じている。代行部分の返上を実行することができれば、運用利回りの悪化による年金資産の減少を軽減することができる。従来、企業が代行部分を企業年金と一体化した目的は、資産規模を大きくし、大きな運用利益を出すことにあった。逆に運用利回りが低下すれば、資産規模が大きいほど含み損が増えてしまうのである。今後、各企業は代行部分の返上を検討する動きが強くなると予想される。株価低迷による年金運用不振・低金利による割引率の引き下げにより、さらに退職給付債務が

増加し企業業績に大きな打撃を与えることが考えられる。このことから、会計基準変更時差異（積立不足）の問題を早期に解決したか否かにより、企業格差が益々大きくなるといえよう。

本稿では、退職給付会計基準を検討し、特に大きな問題である、会計基準変更時差異（積立不足）に焦点をあてた。この積立不足問題は金利（予想運用利回り・割引率）や運用資産の価格変動で大きく振れるため、最近における異常低金利が問題を増幅させたことは間違いない。終身雇用と年功序列賃金・退職金制度を組み合わせた日本特有の雇用・賃金体系は人件費を先送りする性格を持っている。ピラミッド型人員構成は、拡大過程では費用負担を低減させる半面、現在のように、いったん拡大が止まれば、後払い費用の負担がのしかかってくるシステムなのである。つまり、積立不足の問題は、終身雇用・年功序列の持つ矛盾を表面化させてきたといえる。

各企業は、退職金引き下げや新しい退職金制度への移行を模索し始めている。こういう動きが出てきているのは、まさに退職給付会計基準導入が企業行動に影響している一つの証である。退職給付会計基準がなかった時代には、一般従業員はもとより経営者までもが積立不足という問題があること自体認識などしていなかったし、労働組合もまた、賃金アップを求め続けていた。しかし、退職給付会計基準により、あまりにも大きな不足額が顕著になり、労働組合も、会社からの退職金制度改革に対する提案に妥協せざるを得ない状況になった。

この退職金改革を実効性のあるものにするためには、まず会計基準変更時差異、つまり積立不足問題を早期に解決する必要がある。それゆえ、退職給付会計基準が退職金制度の改革の動機になるならば、まさに、この会計基準は「積立不足認識の会計基準」といえる。退職給付会計基準は、投資家に対し財務諸表の透明性を増す機能だけでなく、企業にとっては退職金制度の改革に役立ち、そして従業員にとっては企業の従業員に対する債務を正確に把握できるという会計システムとして機能するものといえる。



〔注〕

- 1) 詳細は『週間東洋経済』【30】参照。
- 2) 1998年6月16日に企業会計審議会より出された「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」の三を要約。
- 3) 退職時以降、退職金規程等によって確定した給付額を従業員に支払うことを、事業主が従業員に約束した制度。年金資産の運用リスクや掛金算定の基礎率乖離リスクは事業主が負担する。日本の厚生年金基金及び適格退職年金はこれに該当する。
- 4) 各期の退職給付の発生額を測定するために、将来の退職時の退職給付額を予測し、それを勤続期間等の合理的な方法により、各期の発生額を見積り、これを現在時点まで割り引いた額を費用とする方法。
- 5) 『週間東洋経済』【29】より引用。
- 6) 『日本経済新聞』2001年1月14日号では、「企業年金の2000年4月～12月の運用利回りが株化低迷によりマイナスイナス8%強に悪化」との報道をしている。
- 7) 一般的に、中小企業においては退職金制度の普及が遅れており、個々の中小企業が独力では退職金制度を設けることが困難であるというのが実情である。そのため、これらの実情を鑑みて、事業主の相互共済の仕組みに国が援助を加えることにより、中小企業における退職金制度の確立を図っている。
- 8) 一時金の税額は支給額のうち国内勤務期間分に相当する額の20%を納付するが、帰国後還付される（但し、居住者であった場合の税額分は還付されない）。年金の税額は年金額から一律6万円/月を控除し20%を納付するが帰国後還付されない。
- 9) 多賀谷【14】33頁～34頁参照。
- 10) 監査委員会報告第57号「平成10年度の税制改正と監査上の取扱いについて」。
- 11) 中央・ニッセイ【15】262頁参照。
- 12) 企業財務制度研究会【7】225頁～228頁、久保【8】55頁～56頁参照。
- 13) 現在の給与水準に基づくものであり、発生給付評価方式（単位積増方式）を適用して測定した年金債務にほぼ対応するもの。
- 14) 企業財務制度研究会【7】230頁～233頁参照。
- 15) 大和総研【12】12頁～14頁参照。
- 16) 企業財務制度研究会【7】236頁～239頁参照。
- 17) 辻【16】91頁参照。
- 18) トーマツ【6】14頁～20頁参照。
- 19) 実務指針6項参照。
- 20) トーマツ【6】28頁参照。
- 21) 今福【3】158頁参照。
- 22) 今福【3】158頁参照。
- 23) 今福【3】155頁参照。
- 24) 今福【3】159頁参照。
- 25) 今福【3】159頁参照。
- 26) 今福【3】161頁参照。
- 27) 今福【3】170頁～171頁参照。
- 28) 2000年9月末の日経平均は15,747.26円である。

29) 今福・五十嵐【4】151頁～153頁参照。

30) 今福【3】112頁～113頁参照。

## 参 考 文 献

- 今福愛志『企業年金会計の国際比較』中央経済社 1996年3月
- 今福愛志「2000年の会計〔2〕-退職給付会計」『企業会計Vol52No2』中央経済社 2000年2月
- 今福愛志『年金の会計学』新世社 2000年7月
- 今福愛志 五十嵐則夫編「退職給付会計」『企業会計10月別冊』中央経済社 2000年10月
- 今福愛志「退職給付会計に残された課題」『税経通信 01.8』税務経理協会 2001年8月
- 監査法人トーマツ編『退職給付会計の実践』清文社 2000年6月
- 企業財務制度研究会編『年金会計』中央経済社 1999年2月
- 久保知行『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社 1999年10月
- 桜井久勝『財務会計講義第3版』中央経済社 2000年3月
- 佐藤博樹「企業年金法における新年金制度の創設」『税経通信 01.9』税務経理協会 2001年9月
- 関根愛子「退職給付会計の開示」『企業会計Vol52No10』中央経済社 2000年10月
- 大和総研編『IAS退職給付会計』中央経済社 1999年7月
- 高田敏文・及川拓也「年金負債の割引率について」『企業会計Vol53No2』中央経済社 2001年2月
- 多賀谷充『退職給付会計基準』税務研究会出版局 2000年5月
- 中央監査法人・ニッセイ基礎研究所編『企業年金の会計と税務』日本経済新聞社 1999年3月
- 辻 敢『退職給付会計規則実例集』税務研究会出版局 2001年3月
- 徳賀芳弘「新企業会計基準の光と影-退職給付会計の光と影」『税経通信 01.1』税務経理協会 2001年1月
- 徳賀芳弘「退職給付会計と利益概念」『曾計』森山書店 2001年3月
- 中田信正『税務会計要論九訂版』同文館 1999年4月
- 日本公認会計士協会編『決算開示トレンド平成12年度版』中央経済社 2000年5月
- 日本公認会計士協会訳「IAS第19号(従業員給付)」『国際会計基準2001』同文館 2001年6月
- 日本生命保険企業保険数理室編『退職金・年金改革のすべて』東洋経済新報社 2001年7月
- 平野嘉秋『401(k)と企業年金の税務』税務研究会出版局 1999年12月
- 広瀬義州・間島進吾編『コンメンタル国際会計基準』税務経理協会 2000年4月
- 三菱信託銀行FAS研究会訳「第1部 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』白桃書房 1997年9月
- 山口 修『退職給付債務の実務』中央経済社 2000年2月
- 山田昭弘『アメリカの会計基準第4版』中央経済社 2000年3月
- 山田辰己「新会計基準への企業の対応-退職給付会計基準」『企業会計Vol52No4』中央経済社2000年4月
- 『週間東洋経済』「新連結ドタバタ劇-退職給付会計」東洋経済新報社 2000年6月24日号
- 『週間東洋経済』「新会計基準AtoZ-退職給付会計」東洋経済新報社 2000年10月7日号
- 『日本経済新聞』2000年12月29日号, 2001年1月14日号, 2001年3月16日号, 2001年12月21日号, 2001年12月27日号, 2002年4月16日号, 2002年5月1日号
- 『日経会社情報2000-夏号』日本経済新聞社
- AICPA, *Accounting Trends & Techniques Fifty-Third Edition* AICPA, 1999

Barry J. Epstein & Abbas Ali Mirza, *Interpretation and Application of International Accounting Standards 2000*,  
John Wiley & Sons , Inc

Charles T. Horngren, Gary L. Sundem, John A. Elliott, *Introduction to Financial Accounting Seventh Edition*  
Prentice Hall 1999

Charles T. Horngren, Walter T. Harrison, Jr. , Linda Smith *Accounting Forth Edition* Prentice Hall 1999

FASB, SFAS No87, *Employs' Accounting for Pensions*, December 1985

International Accounting Standards Committee, IAS19, *Employee Benefits*, February 1998

# Some Issues Arising from the Accounting Change for Retirement Benefits: Its Structure and Implications

Norio UEDA

With the globalization of finance and accounting standards, an accounting change (a new accounting standard) for retirement benefits was introduced to Japan's business accounting system in April 2000. The former accounting procedure entailed simply recognizing accrued retirement lump-sum grants. However, the new standard recognizes not only retirement lump-sum grants but also all the obligations concerning retirement benefits and retirement pensions. As a result, it was found that a huge shortfall existed in the reserve fund of pension assets for retirement benefits.

This article explores the theoretical background of the new accounting standard, its structure, and its implications for the retirement benefits system from the position that it is necessary to acknowledge the critical condition of the amortization of unrecognized net obligations arising from accounting changes in the first applied fiscal year.

The concepts of lifetime employment and seniority have been at the foundation of Japan's economic development for a long time. At a time when Japan can no longer expect the economic expansion it has enjoyed before, it is natural that there is an active movement toward the drastic reconstruction of retirement benefits and pension systems in conjunction with more reasonable personnel and salary systems based on duty assignment and achievement. Moreover, since newly defined contribution annuity and benefits pension laws took effect in October 2001 and April 2002, respectively, a shift to a new retirement benefits system has become a real possibility. This article argues that the existing system has reached its limit and must be changed to a new one.

These days, a great number of business enterprises are reducing retirement benefits and seeking a transition to a new retirement benefits system. The new accounting standard has affected this trend because prior to its introduction, employees, labor unions, and even

management did not recognize the problem of the shortage of the reserve fund. In this sense, the existence of unrecognized net obligations concerning retirement benefits has given a sense of crisis to all interested parties, and accordingly, labor unions have had to stand in a position of accepting compromise plans from their companies on the reform of retirement benefits since the introduction of the new standard.

The major characteristic of the new accounting standard is that no such accounting standard has ever existed which can influence business behavior and the retirement benefits system.

In conclusion, because this new accounting standard has had a great impact on the reform of retirement benefits, this standard is exactly the "one for the recognition of the shortfall of the reserve fund." The new standard not only improves the transparency of financial statements for investors but also helps the reform of the retirement benefits system for companies and functions to keep track of the accurate condition of any shortfall in the reserve fund for employees.

