

研究ノート

企業年金制度改訂の影響について

品田 正*

はじめに

企業年金は401kという米国ですでに用いられている企業年金の制度が、導入されることになった。この影響は、プラス面では――

- ①ポータビリティつまり、勤務先が変更になっても、元の会社での積み立て分に上乗せして次の会社で積み立てる分が上乗せできると言う点、
- ②それが現代の若い世代の外食などの産業では、転職でキャリアを積むと言う慣習があるため、年金積立が引き継げるメリットは大きいこと、
- ③使用者側とすれば、年金積立不足で悩まずとも従業員の責任で運用されるので、不透明な将来のコスト増の発生がなくなる。国際化で積立不足の負債認識要請されるようになり、年金不足は損益にかなり大きな影響を与えてしまうようになる。従業員は年金資産に株価下落の影響をもろに受けるようになってしまうのが不安定要素の増大となろうなどがあげられよう。

他方マイナス面では――

- ①自分で選んだ年金資産運用先だから元本を割っても自分の責任という一抹の不安が前より増えること、
- ②自社株を運用先を含める（日本オラクルなどは自社倒産のリスクを考慮して自社株は運用先を含めていない）ことによるエンロンの倒産時の社員が被った損害のようなケースが生じてしまう危険性があること、
- ③時価主義の波にのった改革だけに年金部分の先行き不透明感がますこと、などがある。

そこでポータビリティの目先のメリットにふりまわされず、受領見込金額をめぐる不透明性の増大、すなわちニューリスクの出現を考にいれることも大切となる。

第1章 わが国上場企業の開示実態

最近決算年度の（通年分）開示状況は、連結本格化して数年後の連結貸借対照表・損益計算書・キャッシュフロー計算書上の勘定科目および金額と、それを算定した方法や根拠としたものなどの注による開示がみることができた。まずこのうちもっとも処理のことがわかる注に着目するなら、

- ①日立物流の場合、12年3月末決算分では、「会社退職金規定にもとづく期末従業員の退職金要支給額から適格退職年金制度により支払われる金額を控除した分」と説明されていた。つぎの13年3月末決算分では、「退職給付債務及び年金資産の見込額にもとづき計上し」ていること、「会計基準変更時の差異36億4500万円を当期に全額一括費用処理している」こと、「数理計算上の差異は、発生時の従業員の平均残存勤務期間による定額法により翌期から費用処理」すること――というよう

*東京情報大学総合情報学部経営情報学科講師

に制度対応していることがわかる。同社の貸借対照表の計上勘定科目は12年3月末決算では「退職金引当金」(323億4200万円)だったのが、13年3月末決算では「退職給付引当金」(284億4200万円)と使用勘定科目を変更させて新制度対応した。連結損益計算書では12年3月末決算書では「過去勤務費用掛金」勘定を営業外費用(21億3400万円)計上していたのに対し、13年3月末決算では「退職給付会計基準変更時差異償却」として特別損失に計上され、制度間移行の様子がみられる。注の税効果関係でも、12年3月末決算では、「退職引当金限度超過額」(100億5600万円)としていたが、13年3月末決算では、新科目「退職給付引当金限度超過額」(92億8500万円)となっている。(いずれも繰延税金資産に計上)。

13年3月末から新制度対応したことを、「追加情報」(注のあと)では、当連結会計年度から退職給付に係る会計基準(退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書)(=企業会計審議会平成10年6月16日発表)を適用したと開示することで知らせている。影響額は退職給付費用が45億2700万円の減少、(経常利益の同額増加)、会計基準変更時差異36億4500万円の一括費用処理による税金等調整前当期純利益は8億8200万円増加したとしている。役員分の要支給額を15億6700万円を「退職金引当金」に含めず、「役員退職慰労引当金」として項目独立させることになった点を明らかにしている。また、退職給付関係の注として、「数理計算による退職給付債務の対象とされない割増退職金を支払う場合がある」としている。「退職給付引当金」を算定するには、退職給付債務(455.22億不足)に年金資産(135.82億)を足し(積立不足316.4億)、未認識数理計算上の差異(32.28億)を足し(=連結貸借対照表上の純額284.12億不足)に前払年金費用をたして、284.42億不足を算出している。「退職給付費用」算定法は、勤務費用22.27億に利息費用15.54億と期待運用収益5.32億赤字をたし、会計基準変更時差異の費用処理額36.45億を足し、数理計算上の差異の費用額0なので、68.94億を算出する。この2費目算定方法・金額の開示がある(他に特別退職金7.88億)。これらの費目の額を決める上で次の5つの算定基準の開示がある。(1)退職給付見込額の期間配分方法が期間定額基準であること、(2)割引率が2.8~4.5%であること(3)期待運用収益率が4.5%であること、(4)数理計算上の差異の処理年数が12~20年であること、(5)会計基準変更時差異の処理が発生時一括費用処理であること。同社のこれら一連の12年3月末決算にはなかった何十行という注の行数の膨大な増加が、新基準導入でなされたのである。2社目に横浜ゴム社の場合、連結貸借対照表上、前社同様12年3月末決算期までは退職給与引当金勘定を用い(97.3億)、13年3月末決算期には退職給付引当金と名称を変え(274.33億)新たに同年より役員退職慰労引当金(3.55億)を計上している。つぎに損益計算書では退職給付信託設定益を特別利益に計上し(12年3月末=0、翌年度=85.52億)、退職給付費用を特別損失に計上し(12年3月末=0、翌年度=89.91億)、適格退職年金過去勤務費用が同じく特別損失に計上(12年3月末=231.68億、新制度初年の13年3月末=ゼロ)している。この会社は401k導入といった表現はみられないので、準拠して運用していないようである。退職給付関係の注4つは

- ①確定給付型(確定拠出型=401kでない)であること、内訳として退職一時金制度(50社)と適格退職年金制度(32社)の連結・被連結各社状況であることを開示している。
- ②退職給付引当金(債務)(274.33億不足)は、退職給付債務(492.97億不足)に年金資産(181.98億)を加えて未積立退職給付債務(310.99億不足)を求め、会計基準変更時差異の未処理(20.50億)と未認識数理計算上の差異(16.14億)と未認識過去勤務債務(ゼロ)の3つを加えて連結貸借対照表額(純額)(274.33億不足)を求め最後に前払年金費用(ゼロ)を引いて算定する。

③退職給付費用（128.30億）算定を次の6項目の集計——つまり勤務費用（24.95億）、利息費用（16.23億）、期待運用収益（2.79億不足）、会計基準変更時差異の費用額（89.91億）（退職給付会計導入初年度であり、退職給付信託設定用の拠出時時価分の期首退職給付債務一括費用化済み分を含むとしている。）、数理計算上の差異分費用額（ゼロ）、過去勤務債務の費用額（ゼロ）——の集計により行った。

④計算基礎4つ、つまり退職給付見込額の期間配分は期間定額基準で、割引率は3.5%、期待運用収益率は4.0%、数理計算上の差異の処理年数は10年、会計基準変更時差異の処理年数は5年——を用いたことを示してある。同社の12年3月末使用勘定科目は販売費及び一般管理費で退職給与引当金繰入額（9.33億）としていたが、13年3月末には退職給付費用（16.88億）という費目名に変わっている。同社は13年3月末決算から企業会計審議会H10年6月16日の退職給付会計基準準拠したことを明らかにしている。新基準導入で

退職給付費用増77.23億、退職給付信託設定益85.52億分により経常利益12.67億増加し、税引前当期純利益8.28億増加した。同社の米国子会社処理の特色を退職年金制度にみると、外部拠出による確定給付制度であり、年金費用は年金数理計算に基づくとしている。もうひとつ退職後福利厚生制度は、財務会計基準にもとづき給付費用総額見積りを行い、従業員役務提供期間で配分したこと、新基準導入時の未認識移行債務は20年で定額償却としている。

貸借対照表固定負債に退職給与引当金・退職給付引当金を、損益計算書の特別利益に退職給付信託設定益を、特別損失には退職給付費用と適格退職年金過去勤務費用をそれぞれ計上している。キャッシュフロー計算書では営業区分に退職給与・給付両引当金減少額を計上してある。新制度対応の様子が他の2年度間比較とは異なった様相として列挙されているが、13年・14年末の2年分並記の次年度は両年度共新基準処理なので比較可能となる。

③不二家も確定拠出でなしに、確定給付退職給付制度採用会社であり、それを適格退職年金制度と退職一時金制度で実行し、例外的に退職給付債務対象外の割増退職金支払をおこなうとしている。②の社と異なり米国子会社独特の処理をしたとの注記開示はみられない。①、②の社と同じく12年3月末決算ではまだ退職給付引当金を用いず、従来の退職給与引当金勘定で処理されている。会計処理が変わる前とあとでは、利益に与える影響がある。同社の場合、退職給付費用増（15.99億）、経常利益減（7.16億）、当期純利益減（税引前）（16.97億）となったことを示している（平成10年6月16日企業会計審議会の退職給付会計基準準拠への影響）。両年度の微小な表現の違いが、役員退職慰労引当金への注記内容にみられる。12年3月末では「期末要支給額」計上に対し、13年3月末には「連結会計年度末要支給額」を計上となっている。一番の違いは12年3月末の「退職給与引当金」注記の名称変化と記述変化であろう。名称は退職給付引当金注記になったこと、記述は「自己都合要支給額の40%計上し、連結されている会社の一部が適格退職年金制度採用」であることが、翌13年3月末は「退職給付債務・年金資産見込額をもとに計上されていること、会計基準変更時差異（97.18億）は親会社保有株式で退職給付信託設定した部分と、費用処理（15年按分、78.22億）した部分から成ること、過去勤務費用は平均残存勤務期間以内の一定の年数（＝5年）と定額法を用い、発生した連結会計年度より費用に計上していること、数理計算上の差異は発生時の残存勤務期間内年数（＝9年）と定額法を用いて翌連結会計年度より費用計上していること——の開示へと変化している。新基準導入の様子を見ることができる。キャッシュフロー計算書制度化により営業区分には、退職給与引当金の減少額を12年度末に8.68億、13度末に79.96億を、退職給付引当金増加を13年度末のみに66億計上し、13年度末に退職給付引当金繰入額18.96億、退職給付信託設定損1.22億ほどが計

上されている。販売費・一般管理費の主な費目は12年度末は3つ、退職給与引当金繰入額（1.81億）、役員退職慰労引当金繰入額（0.3億）、適格退職年金掛金（3.59億）を計上し、13年度末は2つ、退職給付引当金繰入額（10.59億）、役員退職慰労引当金繰入額（0.29億）を計上していることを示している。上記のことをまとめた2表のうち貸借対照表には12年末に退職給与引当金（79.96億）、13年末に退職給付引当金（66億）が固定負債区分に計上され、損益計算書には特別損失に13年末のみに退職給付引当金繰入額（18.96億）と退職給付信託設定額（1.22億）、12,13両年度に特別退職金の計上（7.35億＝うち5.11億は退職給与引当金、と2.78億→選択定年制度適用分）がある。

④NEC社の場合日本が本社であるが連結財務諸表注記により根拠法規をGAAP（一般に認められている会計原則）である会計調査公報、会計原則審議会意見書、財務会計基準に求めている。また退職・年金費用処理を財務会計基準書87号に従った年金数理準拠計上し、税引損益影響は10年度113.82億（利益）、11年度100億（損失）となった。前の①～③社と異なり計上連続2年度分が新制度移行期とはならなかった。つまり固定負債計上科目名も両年共「未払い退職および年金費用」と同じである。（3410.45億と2613.01億）注9では（1）退職一時金制度のみかそれに従業員拠出しの給付建年金制度を選択肢に加えたものがあること、受給方法には一時金か年金があること、税務上損金処理可能範囲で年金制度への拠出を行っていること、（2）他に従業員拠出ありの給付建年金制度もあること、それが国の厚生年金保険代行部分を含むこと、その部分の掛金の根拠を厚生年金保険法にもとめていること、その掛金の拠出先は信託年金基金であること、（3）平成12年に年金・退職金制度一部変更による予測給付債務減少があったこと、12年3月厚生年金保険法改訂で国代行部分にあたる予測給付債務が減少したこと、その減少額が未認識過去勤務費用と相殺されていること、（4）海外子会社は掛金建年金制度で、給与の一定割合を毎年拠出していること——を開示してある。上記（1）の掛金なし部分の企業年金が401k準拠分なのだろうか。注9には一ページ42行にわたって開示があり、あと二つ、予測給付債務の変遷（期首残9517.49億＋勤務費用496.24億＋利息費用399.58億＋1065.94億－給付支払額制度401.37億＋制度変更0＝1兆1077.88億）、年金資産推移（国債・株式・社債など）（期首残高6166.82億＋年金資産実際運用益164.8億＋拠出金501.47億－給付支払額181.57億＝期末残高6651.52億）を開示してある。最後に、貸借対照額算定過程をふたつ示してある。ひとつは算定式（積立状況4426.36億－未認識過去勤務費用・純損失798.98億－未認識純債務H1.4.1より17年分216.93億＝未払退職・年金費用3410.45億）を求め、もうひとつは同額を未払給付債務2037.68億＋無形固定資産410.8億＋その他の包括損益累計額（税効果調整前）961.97億＝3410.45億として算出してある。年金種別明細表のようなものをこれとは別に作成開示すれば日本版401kによる企業年金部分とそうでない部分の区分表示がわかるので年金版セグメント表示が加わることにより会社厚生状況がわかりやすくなるのではないだろうか。本章で12年度13年度比較で退職給付会計新制度導入の影響がはっきりみられたのは、退職給付会計基準導入が12年4月1日以降開始事業年度から行われることによるものである。

第2章 日本版401kの特色

日本版401kは基本的に米国のポータビリティ（つまり勤務先が変わっても前の勤め先の年金積立分を持ち運べて次ぎの社で上乗せ積み立てができる仕組み）を取り入れた点と、個人の確定拠出分の明確化による確定給付の廃止という2点で共通する。しかし国内の企業の年金政策登用状況がまちまちなので、対象者と掛け金、加入方法を独自に範囲づけ、金額上限設定、加入までの必要な

合意などについて決めてゆかなければならなかった。範囲については企業年金がある場合が毎月1.8万円までであり、ない場合が3.6万円までとし、加入には労使で合意することと、対象限定を独自に行えることをどういう風に活用するか決めることによって可能となる。

つぎに企業版401kを理解する上で、企業決算処理にのらない分を、個人で掛け金をはらって、会社が401kを採用していない欠点を補うことができるようになってきていることも把握しておく必要がある。個人では会社員だが年金がないという場合には上限積立可能額を1.5万とし、自家営業人へは国民年金掛金と合わせて6.8万までとした。公務員や主婦は代替制度があるので加入不要となっている。前の会社に401kがあっても次の会社がない場合は、やむを得ず次の会社からは、個人として国民年金に掛け金を払っていくしかないが、ポータビリティは保たれるようである。

また個人・企業加入にかかわらず受給が制度的に課税面で有利となっており、加入促進されているといえよう。ただし運用益がでも60歳まえの取り崩しが不能となっている点に注意する必要がある。なお給付を年金で受領なら公定年金等控除が受けられるが、一時金だと退職所得課税対象とはなるようである。

401kを理解するには、国民年金・厚生年金のほとんどが確定給付なのをたいして、それは確定拠出であるため、受領時に固定金額が確保されているわけではないという点である。任意なので強制ではないということや、逆に確定給付予定額より超えて受領できる可能性もあるということをも考慮に入れる必要がある。

日本版401kは制度として誕生したばかりで、いくつかの改善点を内在しての発足となった。それらは、①掛金の上限を超えた部分を会社の負担でなしに本人の負担で上乗せ積み立て可能にし、老後対策希望者の満足度をあげるようにしてはどうか、②給与生活者で個人型年金参入者の積み立て可能上限額が1万5千円と低すぎはしないか、もう少し上げてはどうか、③自分や会社の予測でない事象によりどうしても積み立てた年金を60歳より前に欲しいことも予測されるので、柔軟に運用規定をつくれぬものか（筆者コメント＝現在価値で割り引いての支給ではどうか）——などを今後どう改良していくかということも、基本合意で制度スタートしても考えてゆかなくてはならないであろう。この中で会社負担分の積み立て労使合意額が小さいと、制度的には上限がさだめられていても、上限までの差額を会社員が「自分で上限まで拠出したいのですが」といっても現状ではできないので、制度の効果が薄れてしまうかもしれない。労使合意がうまくできないのが悪いといえればそれまでだが、労使合意分は労使合意分で、会社の負担で積み立て、会社員各人の希望積み立て額は希望積み立て額で、各人各様にすきな額を上乗せ積み立てできたら、従業員の満足度は上がるし、社会保障審議会の結論としてもふさわしいものになるだろう。他方労使合意できる上限額も5万円までとかあげてもいいのではという議論もある。決算書では退職給付引当金とシンプルに表示されるにも日本版401kの処理の結果が反映されているのであり、上述のさまざまな意思決定の成果が反映されているのである。

第3章 厚生労働省令22号規定における確定給付企業年金

厚生労働省は確定給付企業年金法施行規則制定したが、これは2法令、つまり「確定給付企業年金法（＝平成13年法第50号）」と確定給付企業年金法施行規則（＝平成13年政令424号）」実施目的で行ったものである。同施行規則は、5章1節、積立金の積立て（53条—66条）と2節、積立金の運用（67条—85条）などに見ることができる。同施行規則5条の5に参照掲記している法律として、確

定拠出年金法があり、これは平成13年法律88号である。厚生年金は確定給付、企業年金は確定拠出部分ありという区分をすることができよう。これは基本の厚生年金部分にはニューリスクのある確定拠出・401k方式でない方がよいが、それは、働けなくなったときの老後の蓄えとして、投機性とまではいかないまでも、「より増える旨みともしかすると元本われする危険を兼ね備えた」確定拠出の特色からいって厚生年金部分にはなじまないからであろう。厚生年金部分が積み立て不足で破綻の危機になったとしたら解決策としてやむを得ず導入されるのだろうか。社会保障審議会としてもそうした福祉の後退は非営利部分だけに慎重な検討がなされるであろう。

第4章 ニューリスクとオールリスク

筆者が平成13年度9月日本会計研究学会全国大会にて報告した「企業年金制度401k導入について」で述べたように、企業年金のこの部分に従来から存在していたオールリスクは消滅したが、新たに今までなかったニューリスクが発生した。まずオールリスクが消滅したというのは、会社勤め先が変わったらそれまで貯めた年金がゼロに戻ってしまうということで、今般の改訂の前はやむを得ず我慢するしかなかったが、今度は現代の勤労者の特色にマッチし、会社を変わりながらキャリアをつむことが慣習的な業種なども考慮に入れた改訂となって、前の社での積み立て分を持ち歩けるようになった点がオールリスクの解消（「会社をやめたら年金積み立てがゼロになってしまうのがいやだ」）になった。一方あらたに、ニューリスク、つまり会社を通じて積み立てる401k部分は掛け金の上限もあるし、掛けた分が確定的に受領できるわけでない（非確定給付）し、労使合意で作った加入額が上限を下回っていても従業員個人負担での追加掛け金受け入れすることが今のままではできないし、個人型でなおかつ企業年金制度ありの場合の掛け金上限が低すぎるというアンバランス感があるし、それらを今後どう改良していくかという点には、十分注意を払ってゆかねばならないだろう。それによりニューリスクの解消された国民に満足のゆく制度となるはずである。その際あらたなニューリスクが生じないかどうかも見守らなければならない。開示制度の充実による注における退職給付引当金・年金債務・年金資産に関する項目は従来より40行ほども各社とも増え、開示コストと開示に要する計算の増加があつて、従業員福祉が行き届いているかを確認することができるようになった点は、改良されたといえよう。同報告の際ふれたが、これらの複雑なニューリスクをともなう企業年金制度の発足により、逆に退職・年金制度をやめ、たとえば3年に一度勤続慰労金のような形で従業員に支払うとか、完全に退職・年金制度を廃止し給料に上乘せすとかいう動きもあるといわれる。こまかく改善することがもたらすコスト増をきらって対応を回避する会社が多く出てしまうことは本来の制度改良の意図に沿ったものとはいいがたくなってしまふ。そういった部分にも答えてゆく形での今後の退職給付・401k型企业年金のありかたを考えてゆく必要がある。

同報告にて司会をされた田中弘氏の著書「会計学の座標軸」P161、165、166に指摘されておられるように、退職給付の基準は積み立て不足が巨額である現状に確定給付を強いるよりは、米国での慣習である確定拠出の必要性が高かった。積み立て不足は主に金利・雇用条件・資産運用・為替に左右されるために、10年15年後の確定給付を行うことの前想のつけにくさ、金額の巨大さ（経常利益が消えてしまうことにもなりかねないほど）に退職給付の会計基準が基準として企業財務に与える影響が平常的なものといえるのかどうか考える必要もある。年金退職手当引当が50兆前後もおおよその総計で不足していれば、15年で償却しても収益に与える影響の大きさがかなりのものになっ

ている。バブル後の株安時の時価算定を数十兆の不足と割り出しても、インフレ的好景気による株高などで運用益が多額になるとすぐ解消して逆に積み立て過多になることも可能であり、経済変動により受ける影響が本業成果への不安定要因となっている。この点が許容できる程度の積み立て不足・過多におさまるには各社の収益構造の再構築と堅実化がなによりも大事で、従業員給付は適正従業員数を保持しながら会社が生き残っていく上での従業員厚生だけに、労使とも退職よりは従業員福祉の後退となってしまいう退職年金の後退を受け入れざるを得ないという事情もあって不況乗り切りを念頭においた工夫がなされている。

第5章 退職給付会計の仕訳にあらわれる勘定科目の整理

税経セミナー平成12年10月増刊223p（長谷川哲也氏・退職給付会計）の仕訳にも例示されているが、米国SFAS87号、国際会計基準19号（＝1998年改訂）により、10%回廊方式適用事例を算定してみよう。（期首の未認識保険数理計算差異の金額） $>$ （期首の年金資産10%）又は（期首の未認識保険数理計算差異の金額） $>$ （退職給付債務の10%）のとき、（超過額） \div （平均残存勤務期間5年） $=x$ でもとめるのが、毎期の償却額である。その場合の仕訳は（保険数理計算差異償却）xxx（未認識保険数理計算差異）xxxとなる。この結果、借方に（未認識保険数理計算差異）にはこの減少した分を差し引いた残額が借方に残高として残る。

退職給付債務には、予測給付債務（projected benefit obligation）と、累積給付債務（accumulated benefit obligation）とがあり、累積給付債務は国際会計基準・日本の会計基準でなしに、米国SFAS87号でのみ使用される。これは現在の給与に基づいて退職給付債務測定をするので、予測給付債務のような退職時の予測給与に基づく計算をしない。累積給付債務のほうが、退職率・死亡率などの予測の域を出ない点が少ないのがすぐれているとしたら、同氏がのべておられるように、予測給付債務をとりやめて、累積給付債務に切り替えたほうが、予測がもたらす損益への影響を未然に縮小できるかもしれないと思われる。

第6章 積立不足が生じてしまうということ

平成11年3月25日にすでに如月会会長・今井氏の講演「わが国経済の再生にむけて」にも積立不足対応の必要性和対応への試みの経過をたどっておられるように、そのころから新制度導入で積立不足が企業年金・退職金制度における関心事であった。そうした中での拠出分に限った確定性のある企業年金は登場したのである。要点8つは、①平成13年度より退職給付会計（退職給付の積立不足が決算書に反映化）導入に伴い、企業年金が積立不足となる点が指摘され始めた。②平成10年度税制改正後退職給与引当金が減少し、退職一時金を年金給付にするという退職給付の変化がある。③企業年金は、大蔵省・適格退職年金、厚生省・厚生年金基金、とならんで3区分からなる。適格退職年金が20兆円、厚生年金基金が45兆円積立を有するとされる。④運用比率が5.5%だった固定比率時代は去った。かたや運用機関による利率下げがあり、かたや会社側でも4%位を妥当視した利率をあらたに採用しはじめている。退職して受給中分は依然5.5%の固定時代の高利率適用であるので差額負担が必要となる。⑤合計積立不足額は40ないし70兆円ほどである。⑥15年間償却をし、毎年3ないし5兆円も費用計上する。損益に反映し、格付機関が評価下げをすると資金調達コストも上昇する。⑦法人税減税の2兆円ほどが消えてしまう計算になる。⑧経団連は次の二つ、つまり（1）

企業年金用に、保有株式を抛出し積立不足分充当を可能にするというもの（厚生年金保険法の改正の一部にて具体化の方向となった）、(2) 退職給付充当用に株の信託を企業に行ってもらおうというもの（経団連・日本公認会計士協会間による退職給付会計基準に係る実務指針作成へと進む）——であり新制度対応を図った。401kによる確定拠出企業年金導入に至るまで退職・年金制度の国際化対応がこのようにはかられたのである。国際化にふれて、もうすこしくわしく次に海外でのきまりを考慮したい。なお国内の対応行動を分析した著作に高橋正子「退職給付会計基準対応にみる企業行動の分析」、経営分析研究、年報18号 平成14年3月31日があり同稿では①退職給付会計基準導入期限ぎりぎりより前に多くの企業が自主的に取り組んでいること、②会計基準変更差異対策には信託設定が正しい。③会計処理基準変更差異は長期償却で期間損益のゆがみが生じないようにしたり、一時的に業績悪化をもたらしても早い時期に償却しようとしたり、まちまちである——とされ、また有価証券の保有状況と退職給付会計基準変更への対処とが関連性がみられると指摘されておられ、保有株をはきだしての積立不足解消へ走った行動があとづけられるのではないかと。

第7章 海外の退職給付・年金のきまり（国際基準と米国から）

国際会計基準19号によると退職給付制度とは「退職時かそれ以降に年金または一時金の形で給付を行う契約のこと」であり、米国では同様の規定が財務会計基準書87号に、英国ではSSAP = Statements of Standard Accounting Practice) 24号に、それぞれ国際会計基準と同じ定義によって規定がある。国際会計基準には26号に「退職給付制度の会計と報告」があり、同19号「事業主の財務諸表における退職給付の会計」を補なっている。26号は退職給付制度に二つ種類があるとし、①掛金建、すなわち退職給付支払額決定が基金への掛金と投資収益により行われるものと、②給付建制度、すなわち収入・勤続年数を基準にして退職給付額を決めるもの——がそれぞれである。確定拠出型と確定給付型の区分上401kは確定拠出型である。市場価値で有価証券を評価することが退職給付投資評価法でもとめる公正価値評価であるとされる。掛金建制度報告用・給付建制度報告用には給付利用可能純資産計算書と給付利用可能純資産変動計算書を作成するようIAS26号では求めている。利用可能純資産計算書にはつぎの5つ、つまり①期末資産を正しく科目分類されて表現したものの、②資産評価基準、③単一投資が5%（利用可能な純資産の、または、種類別有価証券の）を越える場合の明細、④事業主への投資内訳、⑤確約された退職給付を保険数理計算した現在価値をこえる負債——の開示を求め、また利用可能純資産変動計算書にはつぎの10件、つまり①事業主掛金、②従業員掛金、③投資収益（利息・配当等）、④その他収益、⑤支払・未払給付、⑥管理費、⑦その他費用、⑧法人税等、⑨投資処分損益と投資価額変動、⑩他の制度間の移転——の開示要件である。米国はIAS26号に並んで開示要件が具体的である。

米国では財務会計基準書（FAS）35号につぎの5件、つまり①給付利用可能純資産計算書、②給付利用可能純資産変動計算書、③累積年金制度給付計算書、④累積年金制度給付変動計算書（④と⑤は保険数理上の現在価値およびその変化を示すこと）、⑥その他開示項目として（1）年金制度契約、（2）年金制度修正点、（3）年金資産受給者の優先順位、（4）年金基金拠出方針とその変更、（5）年金制度への連邦所得税、（6）給付利用可能純資産5%以上となる投資の内訳——の開示を求めている。

おわりに

会計ビック版と称される本稿テーマ、401k企業年金制度導入などの数々の対応を一年1つほどで、5-6年、税効果・連結・時価・キャッシュフロー・と制度会計は2000年前後に大きく変貌をとげたが、いまだ、持合株解消・株式交換・減損会計・環境会計・付加価値会計など開示内容の充実の諸点が小生関心の領域としてあり、今後の機会を借りて筆をとりたいと思う。旧大蔵省管轄の国民年金（1階）、厚生労働省管轄の厚生年金（2階）に、企業年金部分（3階）をのせたわが国の年金制度の変化は、確定給付系の国民・厚生両年金と、確定給付型企業年金として整理されたが、新制度導入で負債認識された積立不足は企業収益の足を引っ張り企業決算情報の下方修正を余儀なくするなどの影響を与えており時価・連結より影響額も巨大だということから、ビックバンの波としては大きいほうに分類されるものだっただろう。収益から控除される費用が従業員厚生の実という退職金・年金改革のほうにむけられたことは、人材は決算書に表れない収益力だともいえるだろうから、導入後企業財政を圧迫したように見えても、従業員退職・年金制度充実の会社のレッテルは得られたということもできるであろう。時価の波に積立・掛金がさらわれないようにする工夫には、厚生的性格から、考慮の余地はあるのではないだろうか。

参考文献

- (1) 「退職給付会計に関する実務指針」（中間報告）平成11年9月14日、日本公認会計士協会
 - (2) 高橋正子「退職給付会計基準対応にみる企業行動の分析」、経営分析研究、年報18号 平成14年3月31日
 - (3) 田中弘「会計学の座標軸」
 - (4) 稲垣富士男「国際会計基準」、平成8年11月、三訂版 同文館
 - (5) 長谷川哲也「退職給付会計」、税経セミナー 平成12年10月臨時増刊
-