

2003年9月

年金債務の評価

山口 修¹

要旨

2000（平成12）年度から退職給付の新しい会計基準が導入され、国際的な基準に準じたルールにもとづいて、企業年金の債務評価が実施されることになった。本稿は会計基準の導入によって提起された年金債務の評価問題について、その考え方や方法などを改めて考察したものである。

わが国の退職給付に係る会計基準では、各々の退職給付制度の労働債権としての法的な位置付けの問題に立ち入ることなく、「退職給付は企業の債務である」という認識からスタートしている。そして、退職一時金や企業年金などの退職給付を包括的にとらえ、統一的なルールによって会計処理し、財務諸表に表示するアプローチがとられた。

その結果、退職給付の会計基準は従来の会計の枠組みの中で捉えられ、新たなフレームワークにもとづくものであるという視点を決定的に欠くことになった。

本稿ではわが国における退職給付制度の実態を直視し、即時支給型の制度を一旦据置給付型に変換した上で議論の展開を図るという方法論が採られている。そのように変換を通すことにより、わが国の退職給付制度が長期勤続優遇のバックローディング型だとする説が必ずしも正しくないことが判明してくる。

そして、わが国では取り消し得ない強い受給権の概念が存在しないことを出発点にして、法解釈的に債務認識の問題を掘り下げ、退職給付に係る受給権、期限付受給権、受給期待権などの権利の濃淡にもとづき、VBO、ABO、PBOに近い債務概念の整理を行っている。

その上で、支給倍率基準の配分算式の中に給付実行までの時間的距離（＝据置期間）に対応した再評価率という概念を持ち込むことによって、国際的なルールに反することなく自己都合要支給額がVBOに該当するというごく自然な結論に到達している。

最後に、投資家に対する適切な情報提供と並んで、わが国の退職給付の実態を踏まえた上で債権者たる従業員の受給権保護を図るという新しい枠組みにもとづき、新たな視点から退職給付会計の再検討を求めている。

¹ 中央大学専門職大学院国際会計研究科客員教授、住友信託銀行年金研究センター研究理事、住信パーソナルサービス（株）常務取締役のほか、東京工業大学大学院社会理工学研究科及び横浜市立大学商学部の非常勤講師、（社）日本年金数理人会副会長などを兼務。
連絡先：yamaguchio@sumitomotrust.co.jp

目 次

(はじめに)

第1章 企業年金制度の給付

1. 米国の企業年金制度
2. 日本の企業年金制度
3. 日本における年金受給権

第2章 年金債務の把握

1. 債務把握の目的
2. 認識と測定
3. 国際的な退職給付の認識
4. 日本の退職給付の認識

第3章 年金債務の評価方法

1. 財政方式
2. 受給権の濃淡による差
3. 給付配分をめぐる考え方
4. 年金財政との相違

第4章 今後の検討課題と方向性

1. 退職給付債務の再検討
2. PBO は必要か
3. 遅延認識の要否

第5章 補論

1. バックローディングの検証
2. キャッシュバランスの債務認識

(参考文献)

(はじめに)

会計ビッグバンの流れの中で導入された新しい会計ルールのうち、退職給付の会計基準は、一般の公認会計士や企業会計関係者にとって、難解な会計ルールの一つと受け止められたようである²。

また、年金アクチュアリー³の方でも、PBO (Projected Benefit Obligation : 予測給付債務) の債務評価の方式が伝統的な年金財政上の考え方と異なっていたため、導入当初、かなりの戸惑いや違和感を持つ人もいた。一方で、米国市場に上場し SEC 基準が適用されるわが国企業 (= USGAAP 採用企業) からの依頼により、予てより SFAS (米国の企業会計基準書) 87 号にもとづく年金債務の算定に携わっていた年金アクチュアリーにとっては、米国基準と今回の日本基準との相違に関心を向ける人が多かった。

そういう中で、(社)日本年金数理人会と(社)日本アクチュアリー会は協働して、退職給付会計の数理計算上の取扱いを検討し、「退職給付に係る実務基準」という形でまとめた。

この実務基準の検討にあたっては当初から、PBO の具体的な測定方法をめぐって大きく 2 つの考え方があったが、その背景には計測方法の技術的な問題以前に、わが国の企業年金の債務性に係わる基本認識の共通化が十分ではなかった面もあったように思われる。

このことは、実は会計サイドでの検討においても指摘されていることであり、わが国の退職給付の会計基準の設定にあたって、いわゆる概念フレームワークが策定されなかっただけでなく、負債概念に照らした債務性の検証などが不十分であったため、新たな展開を生み出す契機にならなかったとする指摘もある⁴。

しかし、IOSCO (証券監督者国際機構) が 2000 年 5 月に国際会計基準 (IAS) を承認したことにより、各国の会計基準を IAS に収斂 (Convergence) させる流れが定まり、わが国でもグローバル基準の導入が避けられない大勢になっていたことも事実である。

そういう意味では、この会計基準は基本的な枠組みを IAS 19 号 (改定後) あるいはそれに先行した SFAS 87 号などの国際的ルールに依拠しつつ、わが国なりの独自性が加味されたものといえよう。

しかし、本稿で具体的に述べたとおり、SFAS 87 号などはその背景として、米国の企業年金の給付特性や受給権保護の確固とした法的概念の上に構築されており、会計の対象となる企業年金制度の債権債務の基盤構造はわが国のそれとは相当異なっている。

特に、退職一時金制度から発展したわが国の企業年金制度が、退職時点で即時支給する一時金を起点とする考え方をベースに構築されているのに対し、標準引退⁵年齢からの据置給

² 例えば、田中[2000]のまえがき

³ 退職給付会計に係る実務基準の作成にあたって、(社)日本年金数理人会と(社)日本アクチュアリー会は協同で作業した。ここでは、企業年金の数理業務に携わる専門家のことを広く年金アクチュアリーと総称している。

⁴ 今福[2001]第 1 章

⁵ 本稿では、日米の給付の違いを明らかにする目的で、勤務先企業からの離職を「退職」と呼び、職業生活をやめて年金生活に切替えることを「引退」と呼んで区分している。したがって、定年退職してただちに年金受給者となるケースでは、「退職」=「引退」となる。

付を原則とする米国企業年金では、債務の清算方式が根本的に相違しており、あわせて歴史的な受給権保護のバックグラウンドも大きく異なっている点を十分認識しておく必要がある。

本稿は法解釈的な権利関係にもとづいて、改めてわが国における年金債務の評価のあり方を考察したものである。その発想の根幹は、従業員の意思によって確定する自己都合による給付額は無条件に企業の債務であるとして認識すべきという考え方であり、そしてその考え方をどのように国際的な会計ルールと整合的なものにするかという問題であった。

筆者は、1999（平成11）年9月に発表された日本公認会計士協会の「退職給付会計に関する実務指針（中間報告）」の策定に若干の関与をした者であるが、本稿のような分析はもっと早い段階で行って、各方面からのご批判を仰ぐべきであったと今頃になって痛感している次第である。

本稿の結論はいわば伝統的な要支給額の復権とも言うべき面もあるが、今後のわが国の退職給付会計の再検討にあたって、少しでも参考にさせていただくことがあれば、誠に「望外の幸せ」というべきものである。

第1章 企業年金制度の給付

1998（平成10）年6月16日に企業会計審議会が発表した「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」（以下単に「意見書」という）では、退職給付制度とは「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に従業員に支給される給付をいい、退職金一時金及び退職年金等がその典型である」とされている。

また、その性格については、「退職給付は基本的に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ることとした」と退職給付制度の労働債権としての法的な位置付けとは別に、企業会計上では「退職給付は債務である」という認識からスタートしている。

さらに、「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。」として、国債基準との整合性を重視する立場を明らかにしている。

本稿では、この退職給付制度のうち、特に企業年金制度の債務評価の問題を中心に検討するが、はじめに企業年金の会計基準で先行していた米国と日本を比較して、企業年金制度の給付形態や受給権など、認識すべき債務の実態を整理しておきたい。

1. 米国の企業年金制度

（1）企業年金制度の種類

広い意味で米国の企業年金と呼ばれる制度（＝従業員引退給付制度）は、個人勘定のある制度（＝確定拠出型）と個人勘定のない制度に大別されるが、両者の中間的な制度であるハイブリッド型制度などもあって、非常に多様な制度が存在する。

このうち、個人勘定を有する確定拠出型の制度には、マネーパーチェス年金制度、利益分配制度、株式賞与制度などがあるほか、これらの制度をベースにして、内国歳入法の401条（k）項にもとづき、課税繰延ができる401（k）制度などがある。また、ハイブリッド型制度には、キャッシュバランス制度、年金持分制度、フロアオフセット制度、年齢加重利益分配制度や目標給付制度などがある。

一方、伝統的な確定給付型の企業年金制度は、給付額の算定方法が最終給与または平均給与に比例する方式となっているものが多い。狭い意味で企業年金という場合には、この伝統的な確定給付型の企業年金制度を指しており、エリサ法の全面的な適用を受けている。

本節ではこの狭義の企業年金制度を中心にして議論を進める。

（2）給付の内容

米国では、引退後の所得保障を公的年金と企業年金の統合により、従前所得の一定割合を

維持していくインテグレーション（Integration）の考え方が一般的である。米国の公的年金は給与水準の低い層に対して厚く、逆に給与水準の高い層に対しては薄くなるように乗率が調整されているため、一定の所得代替率を維持するためには、企業年金の給付は給与の高い層により厚くなる傾向がある。

また、米国の企業年金の給付は、連生年金⁶での支給が原則になっており、勤続年数に関係なく、65歳を超えない年齢で制度ごとに定められた標準引退年齢（Normal retirement age）に達すれば年金が支給される仕組みになっている。年金給付額の算定方法は勤続年数に応じる定額式もあるが、退職時の基準給与（退職前の何年間かの平均給与や全期間の平均給与など）に勤続年数に応じる乗率を乗じて算定する方法（給与比例式）が一般的である。

例えば、20歳で入社して45歳で退職した場合に基準給与が5万ドルで乗率が勤続1年について1%であったとすると、勤続期間は25年なので乗率は25%となり、

$$\begin{aligned} \text{年金給付額} &= \text{基準給付} \times \text{乗率} \quad \dots\dots(*) \\ &= 50,000 \text{ ドル} \times 25\% = 12,500 \text{ ドル} \end{aligned}$$

という計算で12,500ドルの年金を標準引退年齢（65歳以下）から受給できる権利（=受給権）が与えられることになる。

したがって、給付の類型は据置給付が基準であり、将来受取る年金を起点とする考え方が採られており、特別に（税金を支払って）一時金での清算を選択した場合に限って、法定金利による年金の割引現価相当額が一時金で支給される仕組みとなっている。このため、年金給付額の算定式（*）の中には、据置期間の金利に相当する上乘せ要素（=据置加給）は含まれないことになる。

このことは、退職一時金制度からの移行が多く、退職時の一時金給付を起点として据置加給を設けるのが一般的な考え方となっているわが国の企業年金制度と対照的である。

しかし、近年、米国でもキャッシュバランスプラン（Cash balance plans）など、退職時に一時金（Cash）で清算することを想定したタイプの制度が増加している。キャッシュバランスプランとは、在職中の拠出クレジット（Pay credit）と利息クレジット（Interest credit）のほか、将来の勤務を条件としないそれ以降の利息クレジットが提供される制度であるが、「将来の勤務を条件としないそれ以降の利息クレジット」とは正に上記の据置加給と同じ性格の給付額増加要因であり、このような制度が増加してくるに従い、企業会計上の債務把握の方法等について、新たな問題が生じている。

（3）エリサ法

エリサ法（Employee Retirement Income Security Act、従業員引退所得保障法）はその

⁶ 連生年金とは年金受給者本人またはその配偶者のいずれかが生存する限り支給される年金である。エリサ法の規定では、本人が死亡した場合の遺族年金の額は、当初の年金額の50%以上でなければならないとされている。

名のとおり受給権を保護することを目的とする法律であるが、条文が多く、非常に複雑な法律になっている。その理由としては、「条文が多くなっているのは、対象事項の範囲が広く、草案者が議会の命令を明瞭に記述したという特殊性のためである。複雑なのは、1つには対象とする事項の技術的な性格のためであり、また1つは法制化に携わった4つの委員会とその職員を満足させるために数多くの妥協が行われたためである」と説明されている⁷。

この法律では、その目的である受給権の保護を達成する手段として、第 節では(1)報告と情報開示、(2)加入と受給権取得、(3)積立、(4)受託者責任などの事項を定め、第 節では税に関わる事項として内国歳入法の改正を、また、第 節では登録アクチュアリーに関する事項を、そして第 節では PBGC (年金給付保障公社) に関わる事項を規定している。わが国で広く一般にエリサ法が紹介されたのは、受託者責任や分散投資をはじめとする資産運用のルールを中心とする部分⁸であったため、エリサ法を運用関係の根拠法と誤解する向きもあるが、この法律ではあくまで従業員の受給権を保護する手段として、受託者責任等を規定しているのであり、最終的な目的はいかに受給権を保護するかという点にある。

エリサ法はすべての従業員給付を対象としているが、条文にはよっては適用が除外される制度もある。エリサ法のすべての条文が適用される制度は「従業員のための平等な民間雇用者による積立を前提とした、個人勘定制度以外の年金制度」であり、狭義の企業年金といえる伝統的な確定給付型の制度がこれにあたる⁹。

米国における企業年金の会計問題は、このような受給権保護の法制を背景に展開されたものであり、FASB (財務会計基準審議会) の議論でも、年金給付は労働の提供による報酬の一部であり支払いが繰り延べられている繰延報酬であると明確にした上で、事業主と従業員との間の一つの経済的な「交換」と捉えて、これを年金会計基準の基本的な原理としているのである。

今福教授はこの前提として、「エリサ法による受給権保護が十分なされているので、明確な法律をもとに勤務の提供とそれに対する事業主の報酬との交換という基本原理にたった年金会計の枠組みがつくられていると解釈できる¹⁰。」と指摘している。

(4) 受給権の付与

エリサ法では一定の勤続年数を超過して在職する者や標準引退年齢に達した者などに対して受給権を付与することを義務付けている。そして、これを実効あるものにするために、制度への最低加入基準を設け(勤続1年以上、年齢21歳以上の加入制限は付けられない)

⁷ ダン M. マックギル, ドナルド S. グラブス, Jr. [1989] の第3章による。

⁸ 寺田 [1983] の「 . ERISA の成立とその影響」では、受託者責任、プルーデントマンルールや分散投資など運用関連の部分だけを取り上げて紹介している。

⁹ エリサ法の適用除外の詳細については、石橋 [2003] の第1章に詳しく説明されている。

¹⁰ 今福 [2001] 序章

過度に長期勤続者を優遇するよう年金の発生給付（Accrued benefit）を禁止したほか、既発生給付の削減するような制度変更等も認められないことが定められた。また、万が一、年金制度が破綻した場合でも、PBGC によって保護される仕組みが作られており、確定済の受給権（Vested benefit）を確保するシステムが確立している。

このような仕組みを通じて、確定済の受給権は非常に強い権利性を持ち、在職中に積み上げられていった受給権の累積は没収できない権利として確立されている。具体的にはエリサ法の下で付与された受給権は、以下の3つの点において法の保護が受けられることになる。¹¹

（ア） 転職にあたってのポータビリティの確保

（イ） 受給権没収・減額の禁止

（ウ） PBGC による給付の保証

このうち、（ア）のポータビリティとは、具体的には、 転職前企業の年金制度に留保して支給開始年齢まで凍結、 転職先企業の年金制度への資産移換、 個人退職勘定（IRA）への移換、 税金を余分に払っての転職時点での現金清算という4つの選択肢のうち、いずれかを選択できるということを意味している。

また、受給権没収・減額の禁止とは、従業員がたとえ懲戒解雇に相当する事由で退職した場合でも、獲得済の企業年金の給付額は一切、減額や没収ができないという意味である。

また、PBGC による支払保証では、年金制度が終了した場合に、その制度資産だけでは給付が賄えない状態となったとき、一定の限度内で給付が保証されることになる、

米国では、これらの具体的な受給権保護策によって、過去に獲得済の給付については減額されないことが、法律によって担保されているのである。

（5）バックローディングについて

次に、長期勤続者優遇いわゆるバックローディング（Back loading：後加重）が禁止されている点について、触れておきたい。エリサ法では、過度に長期勤続者を優遇するよう年金の発生給付（Accrued benefit）を禁止しており、具体的には3%ルール、133 1/3%ルール、分数ルールの3つ¹²のいずれかを満たすような形で年金給付額の増加を抑制しなければならないとされている。

このルールは「長期勤務者優遇は労働の流動性を阻害する」として設けられたという側面もあるが、専ら中途退職者の受給権を保護する具体的な手段として、長期勤務者にリンクする形でなだらかな給付カーブを維持することによって、中途退職時においても一定の給付水準を確保する目的で設けられた規定と考えられる。

もし、このようなバックローディングの禁止規定がなければ、事業主は中途退職者に対し

¹¹ 森戸 [2003] 第5章

¹² 久保 [1999] 第3章に詳しい

て、極めて低い水準の年金給付を与えることにより受給権の付与義務を形式的にクリアし、長期勤続者との間で大きな給付格差を設けることも可能であり、それによって実態面で受給権保護が空洞化する虞があったためと思われる。

しかし、ここで注意が必要な点はこのバックローディング規制は、あくまでも標準引退年齢における年金額をベースとしたものであり、退職時点での現在価値で比較したものではないという点である。したがって、支給開始時点での年金額の伸びがバックローディング規制の枠内であったとしても、それを日本流の退職時価値に換算すると高年齢層の額が大きくなり、実際には相当のバックローディングになっていることがわかる。これは、高年齢になれば支給開始時までの年数が短いため、それに応じて割引効果が小さくなるためである。

2. 日本の企業年金制度

(1) 企業年金制度の種類

わが国の企業年金制度は、1962（昭和37）年3月の税制改正で設けられた適格退職年金制度と1965（昭和40）年6月の厚生年金保険法の改正により1966年（昭和41）年10月から実施された厚生年金基金制度の2つの制度が導入されたことによって、本格的に普及してきた。

2002年3月末現在で、両制度の実施状況は（図表1）のとおりであった。その後、適格退職年金制度は新規の契約が認められなくなり、厚生年金基金制度では2002（平成14）年度中に73基金が解散したほか、2002年4月～2003年8月の間に600以上の厚生年金基金が代行部分の支給義務を国に返上するなど、大きな地殻変動が続いている。

（図表1）企業年金の実施状況（2002.3末）

	制度数	加入員数	年金資産
適格退職年金	73,582 件	9,167 千人	22.7 兆円
厚生年金基金	1,729 基金	11,045 千人	57.1 兆円

これより前、2001（平成13）年6月に企業年金2法が成立したことを受け、同年の10月から確定拠出年金法が施行され、2002（平成14）年4月からは確定給付企業年金法が施行された。これらの法律の導入によって、日本版401(k)とも通称される確定拠出年金制度がわが国にも導入されるとともに、受給権保護の強化が図られ、あわせて厚生年金基金の代行部分を国に返上する途も開かれることになった。

また、確定給付企業年金法の施行と同時に、新規に適格退職年金制度を設立することは認

められなくなり、既存の適格退職年金制度についても 2012(平成 24)年 3 月までに廃止し、確定給付企業年金や確定拠出年金など他の企業年金制度に移行することとされた。

なお、代行返上後の厚生年金基金は、確定給付企業年金制度(規約型、基金型いずれでも可)に移行して、加算部分等の上乗せ給付を承継しつつ、継続的に制度を運営していくことになる。

この結果、今後のわが国の企業年金は、従前からの厚生年金基金のほか、新たに導入された確定給付企業年金と確定拠出年金の 3 つの類型に集約される形になる。

(2) 給付の内容

わが国の企業年金の原資は退職一時金制度からの移行が多い。(図表 2)によれば、従業員規模 500 人以上の企業では実に 8 割以上が退職一時金制度の全部または一部を移行して企業年金の原資としているのがわかる。したがって、わが国の企業年金制度の多くは、そのルーツである退職一時金制度の特徴であった退職時点での一時金支給の方法を継続しつつ、年金給付も選択できるという仕組みになっている。

(図表 2) 年金制度導入の原資

(単位：%)

区 分	合 計 (社数)	退職一時金 とは別枠	退職一時金を原資とする			その他	
			合 計	一部移行 + 別枠	一部 移行		全部 移行
全体計	100.0 (245)	23.3	73.1	(12.3)	(62.6)	(25.1)	3.7
500 人以上	100.0 (177)	15.3	80.3	(14.8)	(64.8)	(20.4)	4.5
500 人未満	100.0 (68)	44.1	54.4	(2.7)	(54.1)	(43.2)	1.5

日経連 / 東経協「退職金・年金に関する実態調査」(平成 10 年 9 月調査)

また、企業年金における給付額算定方式には、定額式と給与比例式の伝統的な方式のほか、ポイント制やキャッシュバランス制度も認められている。これらのうち、現段階では給与比例式が多数を占めており、わが国の場合、基準給与は平均給与ではなく最終給与を用いるケースが多い。また、職能資格制度の導入の動きと相俟ってポイント制の導入が幅広く進んでいるが、最近では確定拠出年金によく似た外観をもつキャッシュバランス制度の導入を検討する企業が増加し、今後急速に拡大するものと見られている。

このように給付額の算定方式は企業によって異なるが、共通するのは、退職一時金制度からの移行が多いために、退職時の一時金給付を起点とする考え方が採られているという点

である。

もともと、退職一時金制度では退職時点で即時に支給される給付である。したがって、このような即時支給タイプの制度をベースにして、一定の支給開始年齢まで支給を据置く年金給付を設計する場合、年金の支給開始時までの据置期間に対する金利相当分の上乗せが行われるのが普通である。(キャッシュバランス制度の場合には、退職後の仮想残高が利息付与額によって増加していくという形で金利相当額が付加されている。)

このような据置期間に見合う金利相当額の上乗せを据置加給と呼んでいるが、退職一時金制度をルーツとするわが国の企業年金においては、退職時から年金支給開始年齢まで繰り延べて、給付の形態を年金形式にするためには受給タイミングの差によって不公平が生じないようにするという観点から必要不可欠な仕組みであったと言える。

したがって、日米の給付設計の大きな違いの一つは、年金額の算定基礎の中に据置加給が含まれるか否かという点である。次に述べるバックローディング(長期勤続者優遇)の検証問題もこの据置加給の有無を考慮して判定すべきテーマといえる。

勿論、年金給付を前提となるこれら据置期間中の利率や受給期間中の給付利率などの水準が過去の予定利率(=5.5%)のままで固定化され、制度の硬直性を招いたという問題は別にある。これについては、市場金利の状況等を勘案して合理的に決めるべきであると思われるが、いずれにしてもこのような据置加給を必要とするか否かという制度の原型の相違について、よく認識しておく必要がある。

(3) 給付カーブについて

いわゆるS字型と呼ばれる日本の退職給付の推移カーブは、バックローディングの傾向が強いという指摘があるが、果たしてそれは正しい認識であろうか。

このような認識の背景には、米国ではエリサ法によって、一定限度以上にバックローディングとなる給付の付与が禁止されているのに対し、わが国にはそのような制約がなくかつS字カーブでは中途の勤続に対して急ピッチに給付が増加する傾向が見られる点がある。

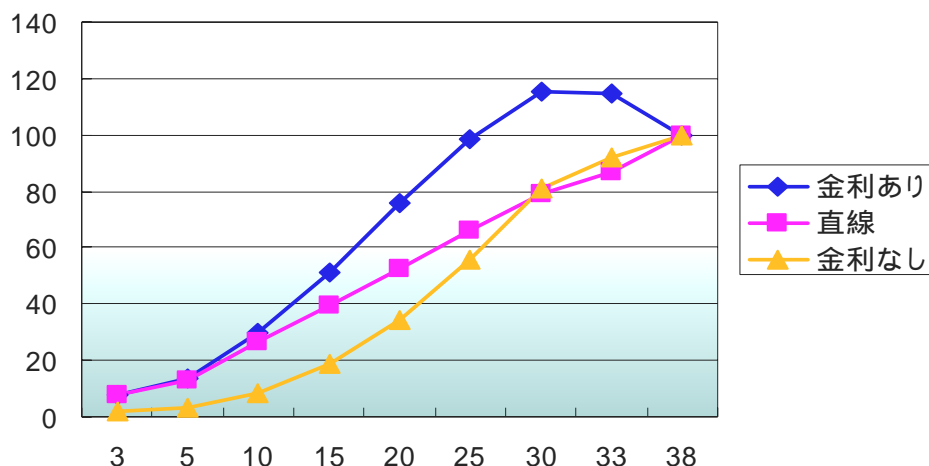
ただし、日米の給付カーブを比較するにあたっては、まず金額評価の時点を揃えておく必要がある。

米国で発生給付と認識されるものは、支給開始年齢時点における給付額の伸びであり、評価時点の統一が図られている。一方、わが国の場合は、退職した場合に支給される給付額(年金の場合には現価額)を統一的な時点で評価せずに異なる時点毎の金額をそのまま用いている。このため、わが国の給付カーブの傾向を判断する場合、まず評価時点を統一した給付カーブに変更する必要がある。(図表3)は、1年につき最終給与の1%の年金が付与される制度を「直線(-)」で表し、大卒男子の平均退職給付¹³に金利を加味したも

¹³ 中労委「退職金・年金及び定年性事情調査(平成9年)」のデータを基礎に当時の予定利率の下限(4.0%)を参考にして、金利は4.5%を用いた。詳細については末尾の(付録)を参照されたい。

のを「金利あり()」、金利を加味しないものを「金利なし(-)」として、いずれも 60 歳時点を 100 とする指数で表現したものである。

(図表 3) 大卒男子の給付カーブ (平成 9 年)



米国のバックローディング規制は、一定の範囲で直線からの乖離を認めているが、ここではより厳しい直線での年金付与を比較の基準としている。(図表 3) から明らかとなり、金利を加味(この場合は 4.5% を使用) した給付カーブでは、この直線のカーブより前倒しになっており、少なくとも平均的なデータでは「わが国の給付カーブはバックローディングの傾向が強い」とする指摘は正確な認識とは言えないことがわかる。

(4) 企業年金をめぐる法制

わが国の企業年金では制度単位の立法が行われており、米国の ERISA に相当する統一的な基本法は存在しない。しかし、国税庁が所管していた適格退職年金制度が廃止(既存制度は 10 年間継続) され、給付建て制度の法制については厚生年金保険法や確定給付企業年金法、また掛金建てについては確定拠出年金法と、いずれも厚生労働省年金局が所管する法制の下で、実態的には統一的な取扱いが図られるようになった。

このうち、掛金建ての確定拠出年金では加入期間に見合う受給権は確保される仕組みになっているが、給付建て制度については、厚生年金基金で実施されていた受給権保護の仕組みが確定給付企業年金制度にも適用拡大されることになった。

具体的には、わが国の退職給付制度の実情、すなわち自己都合退職の場合の減額や懲戒解雇時の不支給などの慣行が定着しており、労使合意による給付水準の引下げなどもある実態を勘案して、受託者責任の明確化や情報開示の徹底などを図るとともに、年金資産(積立金) の積立検証を強化する方策がとられている。この積立検証の強化とは通常の継続基準の財政検証に加えて、万が一制度が終了した場合においても、過去の加入期間に見合う

最低積立基準額が確保されているか否かをチェックする非継続基準の財政検証を行い、不足金が生じている場合には一定期間内に、掛金の引上げなどによって、この不足金を解消する方法である。

このようにわが国の企業年金法制は、米国のエリサ法のように実質的に意味のある受給権の付与を義務付けた上で、発生済の受給権については、ポータビリティの確保、受給権の没収・減額の禁止や PBGC による給付の保証などの直接的な法規制を行うのではなく、一定水準の年金資産の積立を促し、その結果、実質的に受給権保護を図っていく方法が採られている。

3. 日本における年金受給権

年金受給権をめぐる日米の法制の違いは、それらをベースとする上部構造にも影響を与えている。米国では、エリサ法（従業員引退所得保障法）によって年金の受給権が明確に保護されているという事実を基礎として、年金債務の会計認識が構築されている。すなわち、受給権付与済みで取り消しえない給付にもとづく VBO（Vested Benefits Obligation：確定給付債務）、受給権付与前の未確定給付も対象に加え、当該期日までの勤務に対応する ABO（Accumulated Benefits Obligation：累積給付債務）そして将来の昇給による給付増の寄与も考慮に加えた PBO（Projected Benefits Obligation：予測給付債務）などの区分がこれにあたる。

一方、わが国では、上記の受給権のうち、制度に加入中の者については、いかなる場合にも取り消せない受給権という概念が存在しない。下表は、懲戒解雇における退職給付の取扱いを比較したものであるが、わが国の確定給付型の企業年金制度では、以前は判例に支持された慣習として、今日では、規約に定めることによって、懲戒解雇時には退職給付の減額または不支給が行い得ることが法律によって明確化されている¹⁴。

（図表 4）懲戒解雇時の不支給の可否

	米国	日本（確定給付型）	日本（確定拠出年金）
不支給の可否	受給権を付与された人には認められない	企業年金規約等に規定すれば有効	3年以上の勤務者には認められない
根拠法令等	ERISA（従業員引退所得保障法）	退職金等については判例、新たに確定給付企業年金法	確定拠出年金法

¹⁴ 確定給付企業年金法第 54 条では、自己の故意の犯罪行為若しくは重大な過失による解雇について、不支給とすることができることを定めている。

したがって、わが国の場合には、いかなる理由によっても取消し得ない権利として、特別の法律によって確立された年金受給権という堅固な足場に立って、議論をスタートさせることができない。

このため、事業主の債務を考察する場合にも、明確な法的債務を超えた拡張的概念である法解釈的な債務（＝みなし債務：Constructive obligations の一種）の領域に踏み込んで考察する必要がある。

このような中で、わが国の年金をめぐる法的関係について、民法の解釈にもとづく先駆的な研究を発表した古市氏の論文が大いに参考となる。古市氏は、年金を巡る法的権利義務として「（年金）受給者」、「受給待期者および受給資格者」、「その他の加入者」の3つの区分を設け、それぞれの従業員の権利を受給権、期限付受給権、受給期待権という法的権利に対応させ、事業主の法的義務についても同様に確定債務、期限付債務、条件付債務であると整理している¹⁵。

このうち、受給待期者および受給資格者については一括りにまとめられているが、受給権の濃淡を考慮した場合、両者は別のグループとして区分しておく方が整理しやすい。一つは既に退職している受給待期者（裁定済待期者と未裁定待期者の2種類がある）のグループであり、もう一つは在職中で既に年金や一時金などの受給資格に到達しており、退職すれば完全に受給要件を満たす者のグループである。

また、その他の加入者とは、受給資格未達の加入者を意味するものと思われる。例えば勤続3年未満の退職者には支給しない制度で、勤続2年の加入者など、受給資格に到達していない者を指しており、受給権は発生しないものの、「期待権」という特殊な法的関係が認められると解されている。

¹⁵ 古市[1999]の（図表1）では下表のとおり分類している。この中の受給待期者には受給資格を満たした加入者も含まれているため、本稿では両者を区別して表現した。

	従業員の法的権利	事業主の法的義務
受給者	受給権	確定債務
受給待期者（受給資格者）	期限付受給権	期限付債務
その他の加入者	受給期待権	条件付債務

第2章 年金債務の把握

1. 債務把握の目的

退職給付に係る債務把握の目的は何だろうか？

年金財政における債務把握の目的は、年金の財政状況を検証して、制度の円滑な運営を維持していくために必要な年金費用を算定することにある。その場合、一般的に経営計画上で安定的な費用見積もりが好まれる傾向が強く、選択可能な財政方式も平準的な掛金負担を前提としているものが多い。このため、年金財政上の債務とは将来勤務期間も含む給付総額の現在価値から、このような平準掛金による収入見込額の現在価値を控除したものと認識されてきた。

そして、これらの情報を開示すべき対象は専ら掛金拠出の責任を負う制度スポンサーであり、必要に応じ制度の加入者等に対する業務状況の周知等も行われてきた。

一方、企業会計では「企業年金に係る情報は投資情報としても企業経営の観点からも極めて重要性が高まっている」（意見書）との認識のとおり、投資家に対する情報提供を主な目的とするものである。そこで、情報開示すべき債務とは、従業員の勤務との交換で企業が支払うべき債務を発生主義にもとづき測定したものである。

このような考え方の背景には、米国の70年代後半から80年代にかけて企業年金基金の負債や資産のとらえ方が大きく変化したことがあげられる。特に80年代には企業年金の積立余剰を狙ったM&Aが増加し、企業年金を廃止して余剰金を株主に戻すリバージョン（Reversion）という手法が横行したことも1985年にSFAS 87号が導入される大きな要因となったと言われている。

M&Aに際しての年金基金に関するディスクロージャーの充実や年金基金の運用成果をめぐる企業株主の権利と従業員の受給権との対立など、自己資本との対比でも相当な規模に達した企業年金の資産の位置付けが変化し、それが企業年金に対する母体企業のディスクロージャーのあり方を再編成する契機となったと指摘されている¹⁶。

このようにSFAS 87号の設定に至る経緯の中で、企業年金に関する「ディスクロージャーの拡充」と「財務諸表の比較可能性」を目指した大きな流れがあり、それまでの平準掛金をベースとする年金財政での費用や負債の考え方から分離していったものと考えられる。

その結果、債務の把握という同種の行為であるものの、その目的や情報開示の対象が異なるため、債務認識についての考え方や計測の方法などが、必然的に異なることになる。そして、これらの目的に最も適合する財政方式が選択されており、企業会計では予測単位積増方式が、また年金財政では一般的に予測給付評価方式が採られている。なお、これについては次章の「(1) 財政方式」で、さらに詳しくのべるが、計算の前提となる基礎率等の

¹⁶ 今福 [1996] の第1章

選択にあたっては共通して活用できるものも多い。

2. 認識と測定

認識 (Recognition) と測定 (Measurement) は、会計で欠くことのできない最も基本的な概念である。このうち、認識とは、財貨の変動や用役の授受を財務諸表等に計上することをいうが、会計上の認識問題とは認識したものをどの時点で計上するのかという問題と深くかかわっている。一方、測定とは、認識された財貨や用役にどのような価値を割り当てるかということであり、両者は連動しているものである¹⁷。

IASC (国際会計基準委員会) が、1988年7月に公表した「財務諸表の準備と表示のための枠組み (Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements)」では、認識基準とは以下のように規定されている。

- (a) 当該項目に関係する将来の経済的便益が流出する可能性が高く、かつ
- (b) 当該項目が信頼性をもって測定できる原価ないし価値をもつこと

さらに、測定の基礎としては、過去の原価 (Historical cost)、現在原価 (Current cost)、実現可能または決済上の価値 (Realizable or Settlement value) ならびに将来の正味キャッシュ・フローの割引現在価値である現在価値 (Present value) の4つを例示した上で、過去の原価が最も広く採用されているが、通常は他の測定基礎と一緒に使用されると整理している¹⁸。これらの測定の基礎のうち、退職給付会計では専ら現在価値が用いられている。

この認識と測定という問題を具体的に考えてみるために、わが国における退職給付債務の算定の一例を取り上げてみたい。

「退職給付に係る会計基準」では、「退職給付債務は、退職時に見込まれる退職給付の総額 (= 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及び予想される退職時から現在までの期間 (= 残存勤務期間) に基づき割り引いて計算する。」とされている。

< 例 1 >

ある企業の退職金制度の例で、今、20歳で入社し現在年齢が40歳 (勤続20年) の従業員がいる。今から10年後の50歳で自己都合退職すると1,800万円の退職金が支給され、20年後の60歳で定年退職すると、退職金は2,800万円になる。

今、簡単のために退職確率は50歳で30%、60歳の定年で70%であったとする。

したがって、予想されるキャッシュ・フローのうち既発生額は、

¹⁷ 田中 [2000] の第4章を参照

¹⁸ 遠藤・近藤・高山・根津[1998]の第 編の第2章を参照

$$(ア) 50 \text{ 歳時点で } 1,800 \text{ 万円} \times \frac{20 \text{ 年}}{30 \text{ 年}} = 1,200 \text{ 万円} \quad (30\% \text{ の確率})$$

$$(イ) 60 \text{ 歳時点で } 2,800 \text{ 万円} \times \frac{20 \text{ 年}}{40 \text{ 年}} = 1,400 \text{ 万円} \quad (70\% \text{ の確率})$$

これらの額に夫々10年、20年に応じる割引現価率を乗じて、2つを合計したものが退職給付債務の測定額となる。したがって、この段階での額は評価時点での現在価値ではないが、債務の大雑把な把握方法として、単純に上記キャッシュ・フローの加重平均額を求めると、1,340万円となる。

ここで、もし中途退職の可能性が高まり、50歳で50%、60歳の定年で50%という具合に退職確率の見込みが変化したとすると、

$$(ウ) 50 \text{ 歳時点で } 1,800 \text{ 万円} \times \frac{20 \text{ 年}}{30 \text{ 年}} = 1,200 \text{ 万円} \quad (50\% \text{ の確率})$$

$$(エ) 60 \text{ 歳時点で } 2,800 \text{ 万円} \times \frac{20 \text{ 年}}{40 \text{ 年}} = 1,400 \text{ 万円} \quad (50\% \text{ の確率})$$

となり、キャッシュ・フローの加重平均額は1,300万円に減少することになる。

このことは、過去の勤務にもとづいて発生済となっている筈の退職給付の額が、確定しておらず、今後の退職確率によって変化することを意味している。

つまり、米国のVBOやABOのような発生済の債務という概念をベースにした積み上げではなく、退職時期によって異なる将来の給付に基づいて、その期間比例分を発生済みの給付とみなしたことによって、このような不都合が生じたのである。

さらに言えば、発生給付の把握の手段として、支給倍率基準ではなく期間定額基準を原則としたこともこの一因となっている。その結果、わが国の退職給付の認識方法は、その測定方法と一体化し、測定のプロセスと密接不可分になっている。つまり、退職給付債務の認識のプロセスにおいて、確率的な要素が含まれることになり、測定可能性を認識の前提とするという意味での認識と測定の連動というレベルを超えて、認識そのものの中に測定の要素が内包されているのである。そして、退職給付の認識を法的概念に結びつかない予測計算の結果として把握するアプローチは、法的債務として認識すべき債務額が明確化されてくると途端に色あせていくことになる。

3. 国際的な退職給付の認識

1998年2月、IAS(国際会計基準)第19号(改定版)は新たにタイトルを「従業員給付」に改めるとともに、その内容も一新した。この新基準19号は、1996年10月に示された公

開草案 E54 に対する各方面からのコメントを踏まえて改定作業が進められたものである。最終的に新基準として定められたもののうち、公開草案 E54 と比較して変更された箇所のうち主要な項目は以下のとおりであるが、これらはいずれも米国の SFAS 87 号の考え方を大幅に取り入れたものであった。

給付の期間配分方法（第 67 項）

E54 では勤続年数比例の定額法（＝期間定額基準）となっていたが、新基準では給付算定式に準拠（＝支給倍率基準）することを原則とし、大幅なバックローディングになっている場合には勤続年数比例の定額法（＝期間定額基準）を用いることになった。

数理計算上の差異の取扱い（第 92,93 項）

E54 では 10%の回廊の範囲を超える部分は即時認識する取扱いであったが、新基準では同じく 10%の回廊を設けたものの、その範囲をこえる損益については一定期間で償却をする取扱いに変更された。

過去勤務費用の取扱い（第 96 項）

E54 では従業員の平均残存勤務年数で均等償却するか若しくは即時認識のいずれか企業が選択する仕組みであったが、新基準では給付の受給権が確定するまでの期間で均等償却することになった。

なお、この他の項目については、ほとんど公開草案 E54 がそのまま承認される形となっており、主な項目を列記すると以下のとおりである。

制度資産は公正価値（＝時価）により認識する（第 54 項）

債務の測定方法は、予測単位積増方式とする（第 64 項）

数理計算上の仮定（＝基礎率）は偏ったものでなく、かつ相互に整合的でなければならない（第 72 項）

割引率は、給付支払いの見積り時期を反映する、貸借対照表日現在の優良社債の市場利回りを参照して決定しなければならない（第 78、80 項）

債務の測定には、将来の給与の上昇を反映する（第 83 項）

また、米国の SFAS 87 号が貸借対照表において、累積給付債務（ABO）に基づく追加最小債務の認識をしているのに対し、新 IAS 19 号では PBO 基準による取扱いを一貫させ、ABO にもとづく追加最小債務の認識は行わないことになった。この背景には、各国で受給権保護の法制度が必ずしも一般的でなかったため、米国流の考え方を一律的に適用することが難しいという判断があったものと思われる。

4．日本の退職給付の認識

(1) 国際基準との相違

2000（平成12）年度から導入されたわが国の退職給付会計は、それまでの退職給与引当金による退職一時金制度中心の会計処理から大きく前進し、企業年金を別個のものとするのではなく、退職一時金と企業年金を「退職給付コスト」として包括的に捉え、退職給付は企業の債務であることを明確化するとともに、一挙にグローバルな会計ルールを取り入れた画期的なものであった。

しかし、この退職給付の会計基準の設定にあたって、各々の退職給付制度の労働債権としての法的な位置付けの問題に立ち入ることなく、単に「退職給付は企業の債務である」という認識からスタートした。

このため、わが国の企業が従業員に負っている債務の法的性格を明確化し、それにもとづく概念フレームワークを構築するというプロセスが欠如することになった。その結果、国際会計基準の枠組みを大筋で受け入れた上で、わが国の実情に合わせた部分的な修正を加えるアプローチを採らざるを得なかったものと思われる。

なお、新IAS 19号並びにSFAS 87号と比較したわが国の退職給付会計基準における主要な変更箇所を整理すると以下のとおりとなる。

給付の期間配分

新IAS 19号では給付算定式に準拠（＝支給倍率基準）することを原則とし、大幅なバックローディングになっている場合に限り勤続年数比例の定額法（＝期間定額基準）を用いることになったが、わが国の場合には勤続年数比例の定額法（＝期間定額基準）が原則的な配分方法と位置付けられた。

割引率

新IAS 19号では貸借対照表日現在の優良社債の市場利回りを参照して決定するものとされていた。わが国の場合も安全性の高い長期の債券の利回りを基礎とするが、一定期間の利回りの変動を考慮して決定することができるとされたため、貸借対照表日現在の利回りではなく、国債利回りの過去5年平均などを用いる企業が多いのが実情である。

数理計算上の差異

新IAS 19号では債務又は資産の大きい方の10%を超えない限り収益又は費用として認識しないいわゆるコリドー（回廊）方式を採用したが、わが国の場合には基礎率等の計算基礎に重要な変動が生じない場合には計算基礎を変更しない等計算基礎の決定にあ

たって合理的な範囲で重要性による判断を認める方法（＝重要性基準）を採用した。

追加最小債務の認識（SFAS 87号との比較）

米国のSFAS 87号で行われているABO（累積給付債務）にもとづく追加最小債務を貸借対照表に形状する方法はわが国では採用されなかった。

（２）わが国の退職給付会計基準の問題点

以上のようにわが国の退職給付会計基準では、国際会計基準の一部が修正されて導入されることになった。もともと、国際会計基準も合理的な範囲内で各国の実情に即した形に修正することは容認されるものであろうが、これらの変更箇所について改めて検証してみると、とりわけ以下に掲げる項目が重要な検討課題としてあげられる。

- （ア） 法的権利の濃淡を考慮せずに債務の規定を行い、単なる計量的な値として認識されるPBOのみを会計上の債務とみなしたこと
- （イ） そのPBOの算定においても、支給倍率基準を採用せず、期間定額基準を原則的な配分方式として採用したこと
- （ウ） 割引率の決定において5年平均の許容など貸借対象表日のカレントレートに限定しなかったために、発行体に選択の余地を与えることになっていること
- （エ） 数理計算上の差異について、一定範囲を認識しない回廊アプローチを採用せず、「退職給付債務の計算が長期的な見積り計算であること」（意見書）を理由に、重要な変動が生じない場合は計算基礎を変更しない重要性基準を採用したこと

このうち、（イ）について、意見書で「国際的にも合理的で簡便な方法と考えられている」としたことは、公開草案E54時点での判断だったのか、あるいはわが国の退職給付制度がバックローディングの傾向が強いものとの誤認があったのか、いずれにしてもグローバルな基準では支給倍率基準が原則となっていることと整合しない点である。

また、（エ）の重要性基準では個々の基礎率の変更が重要でない認められた場合、たとえ全体として重要な影響があってもそれらの影響が反映されない¹⁹ため、グローバルな会計ルール観点からは、恣意性を排除できないものと写る可能性がある。

このような考え方が採られた背景には、会計サイドの人々の間に年金数理的なアプローチに対する不信のようなものもあったのかも知れない²⁰。

¹⁹ 笠 [2002] の第3章参照

²⁰ 例えば、遠藤・近藤・高山・根津 [1998] の第 編第6章には、「多くの予想率が使用されるので、各種の予想率の見積りしだいで年金の掛金や不足する「負債」額は変幻自在となるという問題を抱えており、…」といった年金数理的手法に対する不信感をにじませる表現がある。

第3章 年金債務の評価方法

1. 財政方式

財政方式とは、将来発生が見込まれる給付に要する費用をどのようにファイナンスするかという年金財政計画上の方法のことである。確定給付型の制度では、給付を約束しているため、どのような財政方式を採用しようと将来生じる給付費用は同じ筈である。

したがって、別の見方をすれば、財政方式とは必要な給付財源をどういうタイミングで準備していくかを定める積立の方式であると言える。

企業年金制度の代表的な財政方式は（図表5）に掲げたとおりであるが、この中には収支相等の原則を個人レベルで適用して積上げていく方式と、個人レベルの収支相等にはこだわらず、制度全体としての収支相等を目指す方式に分けられる。また、の単位積増方式以外の～は加入者の年齢増加による掛金変動のない平準積立方式である。

一定規模以上の企業年金制度では、各企業の過去の退職実績等を算定基礎として企業固有の財政計算を行うが、この場合、事務的の簡便性から、制度全体でバランスのとれる平準的な掛金を全員に適用する財政方式を採用することが多い。（～）

（図表5）企業年金の財政方式²¹

個人レベルの収支相等をベースに積上げる方式
単位積増方式（Unit credit method） 個人平準保険料方式（Individual level premium method） 到達年齢方式（Attained age normal method）
制度全体としての収支相等を目指す方式
加入年齢方式（Entry age normal method） 総合保険料方式（Aggregate cost method） 開放基金方式（Open aggregate cost method）

退職給付の会計基準におけるPBO（予測給付債務）の計算手法も、これらの財政方式に含まれるものであり、このうち の単位積増方式に包含されるものといえる。この単位積増方式は他の～の方式と異なり、掛金負担が平準的ではないということ特徴がる。掛金額にあたる給付発生額は、年齢が増加するにつれて急増する傾向があるため、計画的な掛金負担が好まれる一般の企業年金制度では採用されてこなかった方式である。

ただし、単位積増方式が会計のルールとして導入されたために、企業会計上の費用と税務上の費用を一致させるといった目的のために、年金財政上の財政方式も単位積増方式に

²¹ 各財政方式の詳しい説明は、日本年金数理人会[2003]の第6章を参照されたい。

変更するような傾向が米国であったと報告されている。(後掲の(図表9)を参照)

2. 受給権の濃淡による差

SFAS 87号にもとづく退職給付債務の考え方に照らして、受給権の概念が不明確なわが国の退職給付債務をVBO, ABO, PBOに類似するカテゴリーによって区分して理解しようとする試みもなされた。

その場合、第1章の3でのべた法解釈的な古市氏の整理が大いに参考となる。

同氏の論文では、年金を巡る法的権利義務を受給者、受給待期者(受給資格者)及びその他の加入者の3つに区分して、それぞれの従業員の権利を受給権、期限付受給権、受給期待権という法的権利に対応させ、事業主の法的義務についても同様に確定債務、期限付債務、条件付債務であると整理している。

このうち、受給待期者の中には裁定済待期者と未裁定待期者の両方が含まれるが、裁定行為とは受給資格を満たした者の請求による受給権確認のための事務であると考えられるので、これの有無によって権利関係の優劣がつくと考える必要はなからう。

また、受給待期者と受給資格者とは、退職事由の相違によって適用される給付乗率が異なる可能性の有無から、区分しておく方がわかりやすい。このため、本稿では、受給者、受給待期者、受給資格充足者及び受給資格未達者という4つの区分で整理することにした。

なお、ここで受給資格充足加入者とは、年金や一時金などの受給資格に到達しており、退職すれば受給要件を満たす者を指しており、受給資格未達加入者とは、例えば勤続3年未満の退職者には支給しない制度で、勤続2年の加入者など、受給資格に到達していない者を指しており、受給権は発生していないものの、「期待権」という特殊な法的関係が認められる者である。

このような法的権利関係による4つの区分に基づいて、債務の整理を行うとすれば、わが国でVBOおよびABOに該当する債務とは(図表6)のように整理することができよう。

(図表6) わが国の退職給付の債務区分

	VBOに該当する債務	ABOに該当する債務
受給者		
受給待期者		
受給資格充足者	(自己都合)	(会社都合)
受給資格未達者	×	(補正乗率適用)

ここで、受給者の年金受給権は確定している。また、受給待期者については支給開始年齢に到達していない段階では、期限満了という条件が充足されないことから年金受給権は確

定しないとの考えもあるが、受給権者が年金受給に代えて一時金での受給を選択できる制度では、期限到達前においても即時給付の受給が可能であり、少なくとも選択一時金相当の年金現価額についての受給権は確定しているものと考えられるほか、退職時裁定のように受給権確認が行われる制度もあることを勘案すると年金受給権は確定しているものと解することができる。

さらに、受給資格充足者は、形式的に言えば在職中は期限満了（＝退職）という条件が充足されていないが、この退職という条件は、他の期限的な条件と異なり、従業員の意思によって実現できるものである。このことから、受給資格充足者についても、少なくとも自己の意思による退職の場合に適用される自己都合の給付額の受給権は確定しているとみるべきであろう。

退職給付は従業員の選択によって確定するという事実は、雇用の流動化が進展した今日、中途退職が日常化する流れの中で、いよいよ実感をもって理解されるようになってきた。

退職給付はわかりやすい例で喩えると銀行預金に似ている。銀行預金では預金者はいつでも自分の意思で預金を引き出せる権利を持っている。しかし、銀行不安といった事態が生じない限り、現実には預金者が一斉に払出しのために銀行を訪れることはない。だからといって、銀行が預金債務の全額を認識せずに払出請求の発生確率にもとづいて債務評価をするといったことは認められていない。預金全額が銀行の債務である。

従業員にとって退職給付の期限満了という条件は、このような預金者の立場と同じであり、企業は発生済債務の全額をきちんと認識することが必要である。それゆえ、従業員が一斉に自己の都合で退職した場合に支給すべき給付額の合計は発生済の債務として認識されるべきである。

このように法解釈的な受給権概念を基本として、企業が負うべき債務を考えていくと、わが国における確定給付債務（VBO）に該当するものとしては、「受給者の給付」、「受給待期者の給付」のほか、「受給資格充足者の過去の勤務期間に応じる自己都合給付」が含まれるものと解される。

さらに、この確定給付債務（VBO）に加えて、米国の累積給付債務（ABO）に該当する発生済債務として企業が認識すべきものは、短期勤務の従業員等に係る「受給資格未達者の過去の勤務期間に応じる補正乗率による給付」がある。ここで、補正乗率による給付とは受給資格が始めて充足される時点までの期間按分により算定されるみなし給付を想定している。

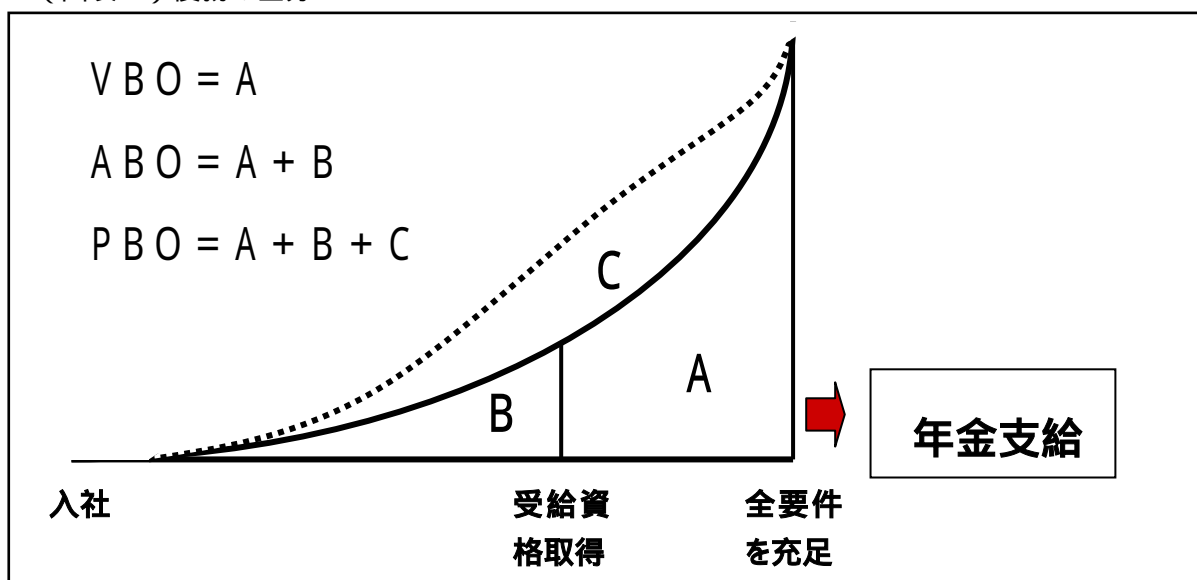
このほかのABOに該当するものは、わが国特有の退職事由別の乗率格差を認識するために「受給資格充足者にかかる給付乗率の差に相当する給付」が含まれるものと考えられる。これは、必然的な期限満了時期である定年に至る給付カーブを滑らかな変化として捉え、発生済給付の額を合理的に把握しようとする考え方である。

そして、このABOの算定式において、給与の将来の上昇分のうち当期までの跳ね返し分を見込むことにすれば、新しい受給権概念に裏付けられたPBOが算出できることになる。

それは、これまでの PBO の概念とは大きく異なるものである。これまでのわが国の PBO 概念は受給権の濃淡（もしくは強弱）とは無関係に、単なる過去期間対応の給付現価として算定されていたものである。本稿では、会計基準との整合性を保ちつつ、発生済の受給権にもとづき、要支給額をベースとした積み上げによって債務認識を行う方法を主張しており、具体的な展開は第 4 章で述べられている。

なお、参考までに VBO、ABO、PBO の各債務の本来の概念図（図表 7）を掲げておく。ここでは将来の給与の増加による債務への影響は、将来期間が短いほど（＝定年年齢に近いほど）昇給の回数が少なくなるということと、一方でベースとなる ABO が小さいほど、その影響による債務の増加も比例的に小さいことを踏まえて、昇給による追加部分（図中の C の部分）のイメージを描いている点がこれまでの一般的な解説図と異なる点である。

（図表 7）債務の区分



3. 給付配分をめぐる考え方

わが国に退職給付会計が導入される以前の話であるが、1985 年の SFAS 87 号が公表後、SEC 基準が適用されるわが国企業（＝USGAAP 採用企業）の年金制度に対して、米国の会計ルールを適用するにあたって、その解釈をめぐる実務を担当する年金アクチュアリーの間で見解の異なる 2 つのレポートがまとめられた。それぞれの見解を支持するグループが、主として信託銀行系の年金アクチュアリーと生命保険会社系の年金アクチュアリーに大別されたことから、この相違は一種の業界争いのように見られた側面があったようだが、議論の最大のポイントは給付の配分方法についての見解の相違であった。SFAS 87 号では給付の配分は原則的には給付算定式に基づくこととなり支給倍率を基準とする方法

が採られていたが、いわゆるバックローディングとなる部分については期間按分方式によることとされていた。

これを受けて、一方のグループでは、SFAS 87号に忠実に原則的な配分方式である支給倍率方式を前面に打ち出したのに対し、他方のグループはわが国の退職給付制度にはバックローディングの制度が多いとの判断と実務的な簡便さの観点から期間按分方式を前面に出し、意見が対立していた。²²

このため、具体的な算定方式についての両者の調整を図るべく協議がなされたが、米国基準についての解釈や日本の退職給付制度への適用にあたっての認識の相違から、統一的な結論に達しないまま、実務運営面での解釈に委ねられる形で対応されていた。その結果、SEC基準の企業年金で、適用される件数が多いグループの手法が当時の主流的な考え方ということになっていた²³。

その後、1998年6月に発表された日本基準の導入にあたって、大いに参考とされたのは既に検討が先行したIASの公開草案E54(1996年10月に公表)であった。このため、公開草案E54において原則とされていた勤続年数比例の定額法(=期間定額基準)が、その後の検討においても大きな影響を与え、「国際的にも合理的で簡便な方法」との認識のもとで日本基準に取り入れられることになり、配分方法をめぐる議論には一応の終止符が打たれた形で、国内基準の実務は展開していった。

しかし、1998年2月に発表された最終的なIAS19号の改定版では、公開草案から一転して、米国基準と同様、給付算定式に準拠(=支給倍率基準)する方法が原則とされることになったため、結果的に現在の日本基準と国際基準との間で不整合が生じており、改めてこの配分方法についての検討が必要となろう。

私案ではあるが、わが国退職給付が即時支給の制度であり、大幅な実態的バックローディングになっていないという事実からスタートすれば、支給倍率方式を原則として国際的なルールとの整合性を取りつつ、その支給倍率の適用にあたっては即時支給と据置給付との相違を是正するために、据置加給を付加するという方法が考えられないであろうか。

具体的には、現在 t 年勤続し、 τ 年後に退職するとした場合の支給倍率 $S(t)$ を基準とする配分比率を次式のように定める方法である。

$$\frac{{}^{(j)}S(t) \times (1+i)^\tau}{{}^{(j)}S(t+\tau)} \quad (j): \text{退職事由、 } i: \text{据置加給の利率}$$

ここで据置加給として用いる利率 i をどのように定めるかは第4章で検討している。

²² これら過去の経緯については、稲葉雅博氏(日本年金数理人会前監事)のご教示によるものである。

²³ 企業財務制度研究会[1997]の第2部第3章では、「わが国の企業がSFAS 87号を適用する場合(いわゆるSEC基準適用企業の場合)にも、…(中略)… 一般に退職一時金の支給率の各期の増分を基準に年金給付を割り当てている。」と報告されている。

4 . 年金財政との相違

(1) 債務評価の目的と方法

同じように年金債務の評価を行う場合でも、企業会計と年金財政ではその目的が異なるため、必然的に評価の考え方や方法も異なったものになる。

(図表 8)

		目的	考え方
退職給付会計基準		投資家への情報開示	発生主義にもとづく債務の認識
年金財政 基準	継続基準	計画的な事前積立	平準的な掛金拠出を前提とした 積立水準の検証
	非継続基準	加入者等の受給権保護	発生済の受給権の確保

(図表 8) は退職給付会計基準と年金財政の目的等を比較したものであるが、退職給付の会計基準では発生主義の考え方から、統一的な債務の測定方式として単位積増方式が選択されたおり、年金財政で一般に用いられる平準掛金方式の財政方式とは異なっている。なお、単位積増方式では、費用負担は平準的にはならず、退職時期に近づくにつれて、費用処理額が大きくなる性質を持っている。

また、給付の対応期間という観点から見た場合、退職給付会計と非継続基準の年金財政では過去の勤務期間²⁴を基準に算定されているのに対し、継続基準の年金財政では将来勤務期間を含む全勤務期間を用いられている点が大きな相違であろう。

(2) 継続基準

年金制度の運営が円滑に行われるために、現時点で必要とされる理論的な年金資産の水準のことを責任準備金と呼んでおり、積立金水準を検証する重要なメルクマールとなっている。責任準備金は年金財政の基本的な概念である「収支相等の原則」にもとづき、将来の退職時点で必要とされる給付額の現在価値である給付現価から、将来の掛金収入の見込の現在価値である掛金収入現価を控除した額である。

年金財政の継続基準とは、年金制度における計画的な事前積立を目的にして、毎事業年度末に責任準備金の額と積立金の額を比較して追加的掛金の必要性を検証するとともに、定期的な基礎率の再検討時点等で掛金の見直しを行っていく方法である。

このような継続基準による債務評価は、将来の平準的な掛金拠出を前提したものであり、費用の平準化を重視せず発生主義をベースとして会計目的のために行う債務評価の方法と

²⁴ 退職給付会計基準のうち PBO については、将来の給与上昇分の跳ね返り分が含まれることになる。

は相容れないものである。したがって、企業会計基準と年金財政基準という2つの債務認識が並存している状態にあるが、将来的には両者の相違を認識した上で、統合的な財政運営を行うことが必要になるものと予想される。

なお、(図表9)は最終給与比例式の米国大企業の年金制度の財政方式として、単位積増方式が採用されている割合をSFAS87導入前後にわたって調査したものであるが、米国では年金の財政方式を会計基準の方式に変更する方向で動きが進んだものと見られる。

(図表9) 最終給与比例の米国大企業制度の単位積増方式採用割合 (単位：%)

年度	1983	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
採用割合	10	19	25	36	44	50	49	52	54	60	63	64

(出所) Schieber, Sylvester J. “The Sleeping Giant Awakens : U.S. Retirement Policy in the 21st century.” を引用した今福愛志「年金基金の会計と母体企業の会計の相互作用」経理情報 No.804

(3) 非継続基準

非継続基準による財政検証とは毎事業年度末に最低積立基準額と積立金を比較して、不足が生じている場合には追加的な掛金拠出をして、一定期間内にこの不足を解消して、積立金の最低水準を維持する仕組みである。

2002(平成14)年4月の確定給付企業年金法の導入によって、厚生年金基金で以前から導入されていたこの仕組みが、広く確定給付型の企業年金一般にも適用拡大され、企業倒産などで企業年金制度が終了する事態に至っても、過去の加入員期間に応じる一定の給付がきちんと確保されることになった。このことは、従前の適格退職年金からの大きな前進であり、受給権保護に向けた画期的な規定と言える。

しかし、ここで積立金の水準を検証する最低積立基準額とは何かという点を明らかにしておく必要がある。最低積立基準額とは、「過去の加入員期間に係る給付」として規約で定められた最低保全給付の予想額の現価として算定される。また、この最低保全給付とは一定の基準にしたがって各企業年金の規約で定め、過去の加入員期間をベースに算定されるものである。このため、発生済の給付を表す退職給付債務に類似した概念と言えるが、規約の定め方によっては、受給権発生済の給付債務に見合う積立が確保できない虞がある。

つまり、この最低積立基準額の確保は法律に定められた重要な義務ではあるが、これをクリアしていても、制度終了すれば事業主に追加的な債務が発生する可能性が残ることになる。このように最低積立基準額というメルクマールは、獲得済の受給権の全額を保全するものではないため、これだけを会計上の債務評価の根拠とすることはできないが、一方でこの水準を下回る債務が認識されるような事態があれば、その差額は追加負債として認識するような考え方は最低限必要となろう。

第4章 今後の検討課題と方向性

1. 退職給付債務の再検討

前章では「従業員が一斉に自己の都合で退職した場合に支給すべき給付額の合計は発生済の債務として認識されるべきである。」と述べた。これは、退職一時金制度においては、自己都合要支給額そのものを VBO として債務認識することを意図したものであるが、ここではこのような考え方が国際会計基準に適合するかという点を中心として検討していく。

(1) 基礎的な認識(整理)

まず、これまで述べてきた事項のうち、今後の議論展開の上で骨格となる基礎的項目を整理して以下に掲げておきたい。

- (ア) 日本の退職給付制度は米国のような据置給付型ではなく、即時支給型の退職一時金制度が根幹となっている。
- (イ) このため、据置給付型に変換して比べた場合、日本の退職給付のカーブはバックローディングの傾向が強いとは言えない。
- (ウ) 日本においては、取り消し得ない強い受給権の概念は存在しないが、法解釈的な債務として受給権、期限付受給権、受給期待権などの権利の濃淡が考えられる。
- (エ) 期限付受給権では、条件となる退職という期限を自己の意思によって実現できるため、少なくとも自己都合の給付額の受給権は確定しているとみるべきである。
- (オ) 給付の期間配分の方法は大幅なバックローディングでない限り、支給倍率基準を原則とするのが国際的なルールである。
- (カ) 支給倍率方式を原則として、わが国で適用するにあたっては、即時支給と据置給付との相違を是正するため、据置加給を付加する方法が考えられる。

(2) 支給倍率基準の展開

上記(カ)の方法を具体化するにあたって、前章では次式のような配分比率を示した。

すなわち、勤続年数 t 年の者が、今後 τ 年勤続した後に退職すると仮定した場合の支給倍率基準による配分比率は以下のとおりであった。

$$\frac{{}^{(j)}S(t) \times (1+i)^\tau}{{}^{(j)}S(t+\tau)} \quad S(t): \text{支給倍率}, (j): \text{退職事由}, i: \text{据置加給の利率}$$

この据置加給として用いる利率 i をどのように定めるかについては、下表を参照されたい。ここでは、規約によって据置加給が定められている受給権者については、当然それに従って定められた据置加給率を用いるとしているが、それ以外の受給権者については即時支給を据置給付に変換して、それをまた割引いて現在時点に戻すというプロセスを考慮して、自然な考え方として据置加給の利率は割引率に一致させている。

(図表 10) 支給倍率基準に用いる据置加給の利率

受給権者の分類	据置加給として用いる利率
(A) 年金受給者、裁定済の年金受給待期者	据置加給は年金算定時に織込み済であるため、不要 ($i = 0$)
(B) 未裁定の年金受給待期者及び年金の受給資格充足者	規約で定める据置加給率を用いる (年金額に織込み済の場合は不要)
(C) 一時金の受給資格充足者及び受給資格未達者	退職給付債務の算定に用いた割引率を用いる

(3) 要支給額の復権

最終給与比例式の制度の場合、勤続年数 t 年の者が今後 年勤続した後に退職する場合に支給される額をこの据置加給付の支給倍率基準によって配分すると次式ようになる。

(ここで $B(x)$ は年齢 x 歳の給与)

() 現在年齢 (x) の給与を基準とする方式

$$(B(x) \times {}^{(j)}S(t + \tau)) \times \frac{{}^{(j)}S(t) \times (1 + i)^\tau}{{}^{(j)}S(t + \tau)}$$

() 退職時年齢 ($x + \tau$) の給与を基準とする方式

$$(B(x + \tau) \times {}^{(j)}S(t + \tau)) \times \frac{{}^{(j)}S(t) \times (1 + i)^\tau}{{}^{(j)}S(t + \tau)}$$

第3章の「2. 受給権の濃淡による差」で述べたとおり、受給者、受給待期者などの確定済の給付に加えて、受給資格充足者の給付のうち () 式で退職事由を自己都合とした場合の給付を基礎とした債務評価を行えば、確定給付債務 (VBO) に該当する債務額を測定することができる。

さらに、上記 () 式で退職事由を会社都合に変更するとともに、受給資格未達者については補正乗率による給付を基礎とする債務評価を加えることにより、累積給付債務 (ABO)

に相当する債務額の測定が可能となる。

そして、同様の方法で退職時までの昇給を見込む算式()を用いればPBOに該当する債務額が測定できることになるが、これは法解釈的な債権債務関係に裏打ちされた考え方であり、これまでの単なる過去期間対応の給付現価として算定されていたPBOとは根本的に異なるものである。

もちろん、この新しいPBOの概念も以下に掲げる退職給付債務の定義に完全に合致するものであり、むしろ配分基準の面などでは国際的な基準により近づいた概念であると言っても過言ではなからう。

<退職給付会計基準での定義>

退職給付債務とは、一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以後に従業員に支給される給付のうち認識時点までに発生していると認められるものをいい、割引計算により測定される。

なお、在職中の従業員に関する債務として、上記のVBO、ABO、PBOの算定基礎を整理しておくことと次表のとおりとなる。

(図表11) 在職中の従業員に係る算定基礎

債務の種類	債務認識の対象	適用する乗率	昇給の見込み
VBO	受給資格充足者	自己都合乗率	見込まない
ABO	全従業員	修正会社都合乗率	見込まない
PBO	全従業員	修正会社都合乗率	見込む

このような法解釈的な受給権概念を基礎として、企業が負うべき債務を構成するアプローチが受容されれば、退職一時金制度のみを実施している企業についての確定給付債務は正に自己都合要支給額そのものとなる。それは、従業員の意思によって確定する自己都合による給付額は無条件に企業の債務であるとして認識する考え方と合致し、国際的な会計ルールとも整合的なものであり、いわば要支給額の復権とも言えるものであろう。

2. PBOは必要か

本稿ではこれまで、わが国の受給権の実情に即して、法解釈による受給権概念にもとづいて、VBO、ABO、PBOの債務認識の方法を展開してきた。このような積上げ方式による債務認識ができるようになると、改めてPBOの必要性についての検証も可能となる。

この問題に関連して、東大の醍醐教授は以下のとおり述べている。

企業会計原則の注解 18 のでは、将来発生する可能性が高い特定の支出または費用（正確には資産価値の減少）であって、「発生が当期以前の事象に起因していること」を負債性引当金の設定要件としている。この要件に照らしたとき、退職時までの残存勤務期間に見込まれる昇給の跳ね返りとしての退職給付債務の累加額は、たとえそれを合理的に見積もることができるとしても、「当期以前の事象に起因する」債務とはいえないのではないかという疑問が生じる。

むしろ、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後払いの賃金というなら、当期末までの勤務に伴って生じた当期末要支給額を意味する累加給付債務（ABO）が正当な年金負債ではないかと考えられる。（以下略）²⁵

もともと米国で ABO から PBO へ債務認識の範囲が拡大された理由としては、ABO や VBO は制度終了時の基準としては有効だが、年金制度が継続することを前提にした場合、確実性の高い給与上昇分は事前に織込んでおく方が厳格な発生主義に即しているという考え方が背景にあった。

しかし、この考え方に対しては会計基準導入直後から将来の昇給率は将来の経営者の業績に属するものであるとして批判があったほか、最近でも PBO は年金給付契約の経済的実態を誇張しているとして、企業の年金債務の認識は ABO を限度とすべきではないかという主張が展開されている²⁶。

いずれにしても、企業が負っている債務の実態をどのように認識するのかという基本的な枠組みに立脚した上で、PBO の要否についての広範な再検討が必要であろう。

3 . 遅延認識の要否

第 2 章の「4 . 日本の退職給付の認識」の中で、わが国の退職給付会計基準の問題点のひとつとして、数理計算上の差異の取扱いに関して回廊（コリドー）アプローチが採用されず、重要性基準を採用した点があげられている。

この回廊アプローチとは、退職給付債務の見積もりには予測に伴う変動性が不可避であり、長期的なスパンでみた場合、それらの変動によって生じる利得と損失がコリドーの範囲内に収まっている場合には、互いに相殺しあう可能性があるとして、ただちに費用処理を開始しないという退職給付費用の計算上の手法である²⁷。

この回廊アプローチが否定されたため、IAS 19 号や SFAS 87 号などの国際的なルールと

²⁵ 醍醐 [2001] の第 10 章の補論

²⁶ Lawrence N. Bader [2003] 参照

²⁷ 今福 [2000] の 5.4 を参照

の距離を縮めるべく、その具体的な適用にあたっては退職給付債務の10%以上の変動があれば重要と判断するなどの不十分ながら実務面での調整が図られている。

しかし、回廊アプローチを採った場合もわが国の重要性基準を採用した場合でも、その後の数理計算上の差異をどう認識し、費用処理していくのかという重要な問題が別にある。IAS 19号やSFAS 87号では遅延認識という一種の積立不足の先送りにあたる方法を容認し、わが国でもこれが踏襲された。

一方、英国の財務報告基準第17号(FRS 17号)では回廊基準を設けず、全額を即時認識することになっている。ただし、損益への反映は、営業活動や財務活動を記述する損益計算書ではなく、その他の損益を記述する総認識利得損失計算書で認識する仕組みとなっている²⁸。

もともと遅延認識の会計処理は米国の慣行として行われていたものを年金会計の3つの基本原理と称してSFAS 17号が踏襲²⁹したことにその遠因がある。その後の国際会計基準の検討にあたって、当初公開草案E54においては、回廊アプローチを採用した場合でも回廊を超過する損益は即時に償却する考え方が示されていたが、最終的なIAS19号においては米国基準に準じて繰り延べる方法が原則とされた経緯がある。

遅延認識の問題は、このような数理計算上の差異ばかりでなく、過去勤務債務や会計基準変更時差異の費用処理に関しても同様に存在するものであり、会計理論上からは繰延償却すべき十分な根拠はないとされているものである³⁰。

このような債務の遅延認識という会計処理の方法は、従業員の退職給付の受給権保護との関連で、年金債務の性格をどのように捉えるのかという極めて重要なテーマに直結している。すなわち、遅延認識の会計処理は事業主に広範な選択権を与えるものであり、商法上の配当可能利益の増減を通じて、株主と従業員との間の利害調整を図るといった側面も併せ持っているのである。

本稿では、法解釈的な受給権概念を基礎として、企業が負うべき債務を明確化するアプローチを展開してきた。わが国の退職給付の会計基準も、そのような債務概念をベースにして、投資家に対する情報提供という目的だけでなく、従業員という債権者の利益の擁護という立場も踏まえて、改めて遅延認識の要否についての再検討を行う必要がある。

²⁸ 英国の退職給付会計基準の改定の詳細については小野[2001]を参照されたい。

²⁹ SFAC 5号では「FASBのねらいは、過去に会計実務の変更が行われた際に採られた方法と同様に、ゆるやかな改革といった方法で、将来、会計実務を変えていこうとすることにあり、これらのアプローチは過去の実務からの変化があまりに大きすぎて現時点では採用できない」と判断された。(企業財務制度研究会[1997]より)

³⁰ 今福[2000]第6章を参照

第5章 補論

1. バックローディングの検証

第1章の「2. 日本の企業年金制度」の中で、わが国の退職給付の推移カーブは、バックローディング（長期勤続者優遇）の傾向が強いとする指摘はあたらないことを述べたが、ここではこの分析をもう少し詳しく説明しておきたい。

（1）使用したデータ

バックローディングの程度を調査するデータとしては、中労委が2年に1回調査している大企業（従業員数1,000人以上）の実在者のモデル退職給付額調査のうち、（大学卒、事務・技術労働者、男、会社都合）の系列を代表例として用いている。ここで、大企業のデータを用いたのは、退職給付会計の対象が上場企業中心であることを考慮したのと、退職事由として会社都合を選んだのは、定年給付への連続的な給付カーブを比較の基準としたかったためである。

また、平成9年度調査を用いたのは、退職給付会計基準が公表されたのが1998（平成10）年であり、この種のバックローディング議論がなされた当時の実態に戻って検証しようと考えたためであるが、給付カーブの形状そのものはその後ほとんど変化していない。

（図表12）実在者の大卒モデル退職給付額（中労委）

（単位：千円）

年度	5年	10年	15年	20年	25年	30年	33年	38年	定年
平成	898	2,497	5,295	9,789	15,841	23,213	26,355	28,379	28,568
9	(3)	(9)	(19)	(34)	(55)	(81)	(92)	(99)	(100)
11	947	2,632	5,542	9,754	15,994	23,669	26,816	29,071	28,951
	(3)	(9)	(19)	(34)	(55)	(82)	(93)	(100)	(100)
13	880	2,558	5,253	9,491	15,266	23,148	26,186	27,964	27,938
	(3)	(9)	(19)	(34)	(55)	(83)	(94)	(100)	(100)

（注）（ ）内は定年給付額を100とした場合の指数であり、給付カーブの形状を示すもの

なお、平成13年度の実在者のモデル給付額は前回調査時点の平成11年度に比較して、各勤続年数で低下しており、厳しい雇用環境の一端を表す結果となっている。

定年退職した場合の給付額で比較すると上記（大学卒、事務・技術労働者、男）のモデルではこの2年間に28,951千円から27,938千円に3.5%減少しており、同様に（高校卒、事務・技術労働者、男）のモデルでも、24,720千円から24,083千円に2.6%減少した。

(2) 据置加給の変更による給付カーブの相違

本稿ではわが国の退職給付が即時支給の制度がベースになっていることから、据置給付の制度と比較するにあたっては、その相違を調整する手段として据置加給を加味した標準引退年齢（＝わが国の定年年齢に近い概念）の時点で評価すべきであるとしている。

そのため、据置加給に用いる金利（＝再評価率）によって、退職給付のカーブが変動することになるが、下表はその変化について定年を 100 とした指数で表現したものである。

なお、ここで直線型の米国基準とは、わが国の給付カーブと比較する米国企業年金の給付カーブの例として、勤続 1 年につき 1% ずつ年金乗率が増加するパターンを表している。一般の米国企業年金では一定割合までのバックローディングは許容されているので、このような直線型と比較することはかなり厳しい基準といえる。

(図表 1 3) 指数によるバックローディングの比較

勤続 年数	定年時点までの再評価率					名目 (再評価 なし)	直線型 (米国の 代表例)
	5.5%	4.5%	3.5%	2.5%	1.5%		
3 (年)	11 (3)	8 (0)	6 (-2)	4 (-4)	3 (-5)	2 (-5)	8
5	18 (5)	13 (0)	10 (-3)	7 (-6)	5 (-8)	3 (-10)	13
10	39 (13)	30 (4)	23 (-3)	17 (-9)	13 (-13)	9 (-17)	26
15	64 (25)	51 (12)	41 (2)	33 (-6)	26 (-13)	19 (-20)	39
20	90 (37)	76 (23)	64 (11)	53 (0)	45 (-8)	34 (-19)	53
25	111 (45)	98 (32)	87 (21)	76 (10)	67 (1)	55 (-11)	66
30	125 (46)	116 (37)	107 (28)	99 (20)	92 (13)	81 (2)	79
33	121 (34)	115 (28)	110 (23)	104 (17)	99 (12)	92 (5)	87
38	100	100	100	100	100	100	100

(注) () 内は直線型との指数の差

(図表 1 3) から明らかなように据置加給による再評価率を加味すれば、金利水準によって多少のデコボコはあるものの、多くの勤続年数において、指数の差が正の値となり、わが国の平均的な退職給付のカーブは米国に比して決してバックローディングにはなっていないことがわかる。

なお、第 1 章でグラフの中で示した < 金利あり > とは、平成 9 年度の予定利率の下限 (4.0%) を参考に上表のうち、再評価率 4.5% の場合のカーブを表示している。

2. キャッシュバランスの債務認識

これまで展開してきた議論のわかりやすい例示として、キャッシュバランス制度における債務認識の問題をとりあげてみたい。キャッシュバランス制度では、退職した後も仮想勘定の残高に対して再評価率による利息付与がなされる制度であり、市場実勢に応じた据置加給が付利される仕組みとなっている。

以下では、参考までに、キャッシュバランス制度において割引率の変化に対する感応度が理論的な意味で0となるような特別のケースを紹介しておきたい³¹。

確定拠出年金法や確定給付企業年金法の制定に伴う退職給付会計の改定を受けて、(社)日本年金数理人会及び(社)日本アクチュアリー会が平成14年5月に改定した「退職給付会計に係る実務基準」(以下「実務基準」という)によれば、キャッシュバランス制度の会計処理に関して次のように言及している。

実務基準 3.4.4 (一部抜粋)

なお、キャッシュバランス制度の実態によっては、拠出付与額の再評価後の累計額を本節のポイント累計の一種とみなすことにより、当該方法を用いることも考えられるが、その場合には、それによるポイント相当額の増加が各期の労働の対価を合理的に反映していると認められることが必要である。

この規定でいう「ポイント相当額の増加が各期の労働の対価を合理的に反映していると認められること」がどのような場合を指しているのかは不明であるが、以下のようなケースが該当することになれば金利感応度による影響はほとんどなくなることになる。

例えば、キャッシュバランス制度において、再評価レートが変動金利部分だけで構成され、しかもそれが長期国債の応募者利回りの過去5年平均によって算定されるとし、退職給付会計の割引率も全く同様のものを使っていたとする。

この場合に、実務基準 3.4.4 のなお書きにもとづき、ポイント基準に準じた給付発生に関する配分方式を適用する場合、以下のような配分算式が想定される。

これまで t 年勤務し、今後 τ 年後に退職すると仮定すると

$$\text{年後に退職する場合の按分比率} = \frac{PA(t) \times (1+j)^\tau}{PA(t+\tau)} \dots \text{となる。}$$

ここで、 $PA(t)$: t 年度末の(仮想的)個人勘定の残高

j : 制度上の再評価レート = 会計上の割引率

ここで、 τ 年後の退職給付の見込み額は、 $PA(t+\tau)$ であり、給付までの期間の割引率は

³¹ 浅野・山口 [2002] 第6章参照

$1/(1+j)^\tau$ となるので、これらを掛け合わせると

$$\frac{PA(t) \times (1+j)^\tau}{PA(t+\tau)} \times PA(t+\tau) \times 1/(1+j)^\tau = PA(t) \text{ がすべての } \tau \text{ に対して成立つ。}$$

また $\sum_{\tau} q(t, \tau) = 1$ (ここで $q(t, \tau)$ は τ 年後の退職確率)であるから、

$$PBO = \sum_{\tau} PA(t) \times q(t, \tau) = PA(t) \times \sum_{\tau} q(t, \tau) = PA(t) \cdot \dots$$

が成り立ち、この者に係る退職給付債務は $PBO = PA(t)$ となって割引率の変動に無関係となる。

したがって、このようなキャッシュバランス制度の会計評価において、ポイント基準に準じた給付発生に関する配分方式が認められることになれば、割引率に対する債務の金利感応度は非常に小さくすることが可能となり、確定拠出年金に極めて似た効果を発揮することになる。

(了)

(参考文献)

1. 寺田 徳「企業年金の資産運用」、1983年、厚生年金基金連合会
2. ダン M. マッケル, ドナルド S. グラフス, Jr. 著『企業年金の基礎』、1989年、ぎょうせい
3. 今福愛志・著『企業年金会計の国際比較』、1996年、中央経済社
4. 企業財務制度研究会『年金会計をめぐる論点』、1997年
5. 遠藤 孝、近藤禎夫、高山朋子、根津文夫・共著『会計学』、1998年、森川書店
6. 古市峰子・著「年金基金を巡る法律関係と会計処理の整合性について」、1999年、
日本銀行金融研究所
7. 厚生年金基金連合会・編『海外の年金制度』、1999年、東洋経済新報社
8. 久保知行・著『退職給付制度の構造改革』、1999年、東洋経済新報社
9. 山口 修・著『「退職給付債務」の実務』、2000年、中央経済社
10. 今福愛志・著『年金の会計学』、2000年、新世社
11. 田中茂次・著『現代会計学総論(第2版)』、2000年、中央経済社
12. 小野正昭・著「英国の年金制度改革」、2001年、みずほ年金レポート No.26
13. 今福愛志・著『労働債務の会計』、2001年、白桃書房
14. 醍醐 聰・著『会計学講義[第2版]』、2001年、東京大学出版会
15. 坪野剛司・編『新企業年金』、2002年、日本経済新聞社
16. 浅野幸弘、山口 修・編著『キャッシュバランスのすべて』、2002年、日本経済新聞社
17. 笠 百花・著「わが国における退職給付会計基準の再検討」、2002年、
日本大学大学院経済学研究科平成13年度修士論文
18. 森戸英幸・著『企業年金の法と政策』、2003年、有斐閣
19. 日本年金数理人会・編『年金数理概論』、2003年、朝倉書店
20. 石垣修一・著『年金資産運営のためのエリサ法ガイド』、2003年、東洋経済新報社
21. Lawrence N. Bader “Treatment of Pension Plans in a Corporate Valuation”,
May/June 2003, Financial Analysts Journal