

1. はじめに

企業にとって「従業員」は大切な経営資源であり、労務・人件費管理は重要な経営課題といえよう。なかでも退職金・年金管理は、その長期性や金額的重要性から経営戦略上の最重点項目の一つといっても過言ではない。

また、企業活動や金融市場の国際化に伴って、企業のステークホルダーも多様化してきた。彼らに対する有用な経営内容の開示は、経営者の重要な責務の一つとなってきた。

退職給付会計は、企業の退職金・年金を会計面から管理・統制できるツールであるとともに、その開示内容の比較可能性を確保することでこれらのニーズに応える有用な会計基準といえる。しかし、企業業績重視の姿勢が時として不適切な退職給付会計の適用・開示につながり、それが企業年金制度の健全な運営・発展を妨げるような事態も懸念される。

そこで本論文では、退職給付会計に期待される役割と企業経営に貢献するために具備すべき前提を明らかにし、企業年金制度の健全な発展にあたって解決すべき課題に対する考察を通じて、退職給付会計の今後のあり方を論じる。

2. 退職給付会計に期待される役割とその前提

(1) 退職給付会計に期待される役割

すべての国民は、投資家である。我々は年金保険料を直接又は間接に負担しており、その蓄えである年金資産は株式や債券等に投資され、運用されている。仮に、投資先の企業が破綻した場合、当該企業の従業員はもちろんであるが、我々国民すべてに程度の差はあれども影響を及ぼすことになる。そのため、投資判断の基礎となるディスクロージャーの正確性・比較可能性は重要であり、財務諸表等の作成手段の根幹をなす会計基準やそれらを担保する監査制度は経済社会を支える重要なインフラといわれている。

退職給付会計もこのインフラの一部として、重要な役割を担っている。すなわち、退職金・年金制度にかかる企業債務の見積りや毎期の費用計上の方法等について、財務諸表上の取り扱いを定めている¹⁾。

退職給付会計の導入によって、それまで曖昧だった年金給付に係る債務や積立不足の実態・制度維持に係るコストに対する企業の意識が向上し、結果として経営の健全化が促進されたといえる。また、これらが開示されることによって、投資家をはじめとするステークホルダーは、企業の財務状況をさらに的確に把握できるようにもなった。

このように、退職給付会計は企業年金制度の会計上の取り扱いを明らかにすることを通じて、経済社会全体の健全な発展に貢献することが期待されていると考えられる。

(2) 退職給付会計に求められる前提

退職給付会計がその期待に応えるためには、企業年金制度の実態を財務諸表等に正しく反映し、経営者や投資家等に正確に伝達できることが前提となる。実態と異なる情報開示や利益操作誘因となるような問題点があれば、早急に改善すべきだ。まして会計基準の未整備のために、従業員が給付減少等の不利益を被るような事態はあってはならない。

しかし、わが国の退職給付会計は実務慣習から発達したのではなく、会計基準の国際的調和や理論的な観点から構築・導入された見積もりのための会計基準である。そのため実態との乖離が生じやすく、実務における判断基準としても未整備な部分がある。

最近企業年金制度変更に係る様々な課題が明らかになってきているが、とりわけ次の2つ - 将来給付減額、複数事業主制度の取り扱い - は早急な解決が望まれるものであり、ここで取り上げて考察を試みたい。

3. 退職給付会計に係る2つの今日的課題とその考察

ここでは退職給付会計上の2つの今日的な課題を取り上げ、考察を加える。

(1) 将来給付減額の課題

将来給付減額と退職給付会計上の取り扱い

将来給付減額とは、現時点以降の勤務によって獲得される給付を減額することをいう。

一般に給付減額は従業員の同意を得にくいだが、将来給付だけを減額するのであれば、既得給付は保障されるため従業員の理解を得やすい。また、将来給付部分だけを他の年金制度に移行する場合も現行制度から見れば将来給付減額と同等である。

退職給付会計上は将来給付のみの減額改訂であっても、退職給付水準の改訂等に起因して発生した退職給付債務の減少部分は過去勤務債務として利益計上される²。この過去勤務債務の利益計上は平均残存勤務期間内の一定の年数で認識されるが、企業の選択によっては即時処理も可能である³。このため過去勤務債務は、平均残存勤務年数よりは短い年数で

¹ 以下では、本論文の主旨に従って企業年金制度に係る部分に議論の焦点をあてる。

² 退職給付に係る会計基準—5、適用指針第33項、第34項参照。

³ 給付減額が大幅減額(適用指針第32項)に該当する場合は即時処理が強制される。

会計処理されることが一般的であり、中には相当短期間で処理されるケースもある。

将来給付減額における問題の所在

将来給付減額に関する現行の退職給付会計上の取り扱いには、次の2つの問題がある。

ア. 将来給付減額によって生じた過去勤務債務を平均残存勤務年数よりも短期間で利益計上することは、不健全な会計処理となる虞がある。

この問題を検討するにあたり、将来給付減額を図式化した図表1の記号を用い、簡便化のため期中退職率0%、割引率0%とした場合を考えてみよう。

将来給付を S_f 、過去給付を S_{ps} 、過去勤務期間を kps 、将来勤務期間を kf 、減額後の将来給付割合 ($0 < 1$)として期間定額基準で退職給付債務等を求めると、次のようになる。

$$\begin{aligned} \text{(減額前退職給付債務)} & \quad (S_f + S_{ps}) \times kps / (kps + kf) \quad \dots \dots \dots \\ \text{(減額後退職給付債務)} & \quad (S_f + S_{ps}) \times kps / (kps + kf) \quad \dots \dots \dots \\ \text{(過去勤務債務)} & \quad - = (1 -)S_f \times kps / (kps + kf) \quad \dots \dots \dots \\ \text{(減額前勤務費用)} & \quad (S_f + S_{ps}) \times 1 / (kps + kf) \quad \dots \dots \dots \end{aligned}$$

過去勤務債務 () を一時利益認識したと仮定すると、最終給付 ($S_f + S_{ps}$) と減額後退職給付債務 () の差額 ($S_f + S_{ps}) \times kf / (kps + kf)$ を将来期間 kf で費用認識すればよいため、給付減額後の勤務費用は、

$$\text{(減額後勤務費用)} \quad (S_f + S_{ps}) \times 1 / (kps + kf) \quad \dots \dots \dots$$

と表せる。減額前勤務費用 () と減額後勤務費用 () の差額が $(1 -)S_f \times 1 / (kps + kf)$ であることから分かる通り、給付減少額 $(1 -)S_f$ を全勤務期間 $(kps + kf)$ で均等に負荷しているのである。

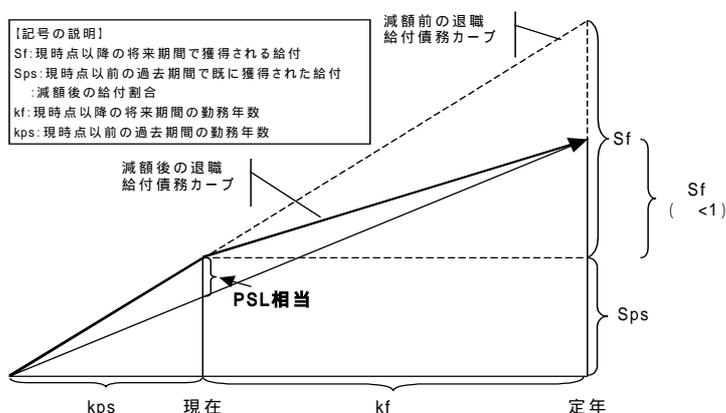
しかし、将来期間 (kf) の給付を減額することで、すでに役務の提供が終了している過去期間 (kps) の勤務費用まで修正しなければならない理由は何であろうか。

この問題がより明示的に提起される事例として、厚生年金基金の代行返上のように将来給付を100%減額した場合を考えてみよう。この場合、将来給付 S_f が消滅するため $= 0$ となる。これを前述の各式に代入すると、過去勤務債務 $S_f \times kps / (kps + kf)$ を利益認識する一方、減額後勤務費用 $S_{ps} \times 1 / (kps + kf)$ を今後費用認識することになるが、労働の対価である給付が一切増えないにも関わらず、勤務費用が計上される結果には違和感がある。

このことから、期間定額基準を全勤務期間に単純に適用することで算定された退職給付債務減少額を過去勤務債務として利益認識し、同様に算定された勤務費用を計上していく

ことは実態と乖離する可能性があるため、会計処理としての妥当性に疑念がある。

図表 1 【将来給付減額の例】



イ. 給付増減の実態を反映しない退職給付債務の減少が生じるケースがある。

将来給付の全部又は一部を減額する一方で、同水準の給付額を有する制度を新たに設ける場合は、将来給付減額といっても従業員からすれば実質的な給付水準に変化はない。

たとえば、現行制度の将来給付の一部を減額し、そこに新たに同じ給付水準のポイント制退職給付制度を導入したとしよう。新制度にポイント基準⁴の適用が認められるとすれば、移行時点の退職給付債務はゼロとなる。新制度が確定拠出年金の場合は、費用配分基準に関らず、新制度の退職給付債務はゼロである。その一方で、現行制度に期間定額基準を継続適用すれば将来給付減額と同様の問題が生じる。期間定額基準の適用を新制度に強制しても、新制度が確定拠出年金の場合は問題解決にならないため、制度選択によって退職給付債務減少額が異なることになり、一種の利益操作余地となる懸念もある。

また、抜本的に制度変更する場合は、制度変更時点の旧制度における要支給額を固定して新制度に承継することが多い。この場合、新制度による給付は将来期間における労働の対価を反映したものと考え、新制度にはいわゆるフレッシュスタート⁵を適用し、旧制度部分の退職給付債務は給付現価や移行時の要支給額で評価することがある。たとえば、従前と給付付与基準が全く異なる制度を導入する場合や、合併・会社分割で事業主や制度が大きく変わる場合などは、こうした処理が主張されやすいだろう。このとき、移行前後の退職給付債務差額を過去勤務債務として認識⁶することも多いが、こうした差額は必ずしも給付増減の実態を反映したものとは言い切れない場合がある。たとえば、新制度の給付水準

⁴ 退職給付会計に関する実務指針 第2項参照。

⁵ 全く新規に退職給付制度を導入したとする考え方で、当初、退職給付債務はゼロとなる。

⁶ 適用指針 第4項、第5項、第6項、第24項参照。

が従前より高くても、フレッシュスタートを採用すれば退職給付債務が減少することも想定される。給付カーブがバックローディングの場合は、勤務期間を通算して期間定額基準を適用した場合よりも、フレッシュスタートの方がさらに多額の退職給付債務の減少が生じる可能性もあり、これらが利益操作誘因となる懸念もある。このため、フレッシュスタートを適用する場合は、制度の継続性がないと考え、支払等がなくても旧制度は制度終了とみなすべきとの意見もある⁷。

新制度の給付水準が従前より低い場合は、将来給付減額の問題は不可避だが、給付水準の変更を明確に意図しないような制度変更であっても、選択する制度や費用配分方法によって退職給付債務の減少が生じたり、その金額が異なったりすることがある。このような差額は給付増減の実態を反映していない懸念があり、かつ、それが過去勤務債務として短期間で処理できることから利益操作誘因となる可能性もある。

将来給付減額に係る課題の解決に向けた考察

期間定額基準を採用した場合は、将来給付減額によって退職給付債務が減少する。他方、支給倍率基準を採用した場合は、将来給付の減額では退職給付債務の減少は原則生じない。このため、当該退職給付債務の減少は計算技術上の問題といえる。

したがって解決策としては、将来給付減額によって退職給付債務が減少しないような計算方法の構築又は短期間での利益計上を容認しない会計処理とする方法が考えられる。

前者は、現在の期間定額基準から米国会計基準等で原則とされている給付算定式基準⁸への転換によって実現可能であるが、現行基準との関係や移行時及び給付のバックローディングへの対応⁹、恣意性の介入¹⁰等に配慮が必要であり、実現は困難な面がある。

一方、後者は将来給付減額による退職給付債務の減少を、過去勤務債務や数理計算上の差異とは別の増減額として捉え、これを全将来期間で強制処理することで実態から乖離した損益計上を回避しようとする考え方である。図表 1の記号を用いると次のように表せる。

⁷ 制度終了処理については適用指針 第4項、第10項参照。この場合、損益に与える影響は未認識項目の残高の影響を受けるため、一概に断定できない。

⁸ 各制度の給付算定に使用している支給倍率やポイント累計額等を基準とする方法

⁹ 成果型主義の浸透によってバックローディングは減少傾向ではあるが、依然として定年時のみ給付倍増といった制度を有している老舗企業もあり、捨象の可能性も含めて検討対象としておくべきだろう。

¹⁰ 米国ではエリサ法によってバックローディングに一定の規制があるが、わが国にはこのような規制がなく、企業が債務軽減のために給付付与ルールを歪めることが危惧される。

将来給付を削減したのであるから、その影響も将来期間にわたって発現すると考えれば、将来期間の勤務費用差額の総額と将来給付減額 $(1 -)Sf$ の間に、次の等式が成立する。

$$((\text{減額前勤務費用}) - (\text{減額後勤務費用})) \times kf = (1 -)Sf \dots$$

式に を代入し、あるべき減額後勤務費用を求めると、

$$\begin{aligned} \text{あるべき減額後勤務費用} &= -(1 -)Sf/kf \\ &= (Sf+Sps) \times 1/(kps+kf) - (1 -)Sf/kf \\ &= (Sf+Sps) \times 1/(kps+kf) + (1 -)Sf \times 1/(kps+kf) - (1 -)Sf/kf \\ &= (Sf+Sps) \times 1/(kps+kf) - (1 -)Sf/kf \times kps/(kps+kf) \dots \end{aligned}$$

と表せる。式の第一項は 式であり、第二項は過去勤務債務()を将来期間 kf で除したものである。つまり、あるべき減額後勤務費用は期間定額基準を全勤務期間に単純に採用して算定される過去勤務債務相当額を、全将来期間にわたって認識すればよいのである。

式がマイナスとなる場合は、当該マイナス部分の現在価値相当分を制度縮小利得として一時処理すればよい。また、実際には割引率や退職率を考慮する必要があるが、基本的考え方は準用できるし、費用按分基準を変更することなく対応可能なため、実現性も高い。

過去勤務債務の処理については、FAS87号では平均残存勤務年数で均等認識であり、IAS19号では受給権が確定するまでの期間で均等認識のため、これらの基準下では、将来給付減額から生じた退職給付債務差額を過去勤務債務として処理することも可能だろう。

これに対し、わが国の基準では即時あるいは平均残存勤務期間よりもはるかに短期間で処理することも認めている。このような選択肢も、過去勤務債務の即時認識を支持する見解等に鑑みれば一定の合理性はあるだろう。そのため、わが国では将来給付減額による退職給付債務差額は、過去勤務債務とは区別して処理することが望ましいといえる。

現状では、将来給付減額による退職給付債務差額を利益方向の過去勤務債務とし、それを即時又は短期間で利益認識することを容認している。このような退職給付債務差額は将来期間の勤務費用の増加とトレードオフの関係がある。つまり、将来給付減額による退職給付債務差額を短期間で利益認識することは、当該給付減額が将来勤務期間において効果を有するという実態を反映しない利益の先行計上・費用の先送りにつながる虞があり、将来給付減額に対する会計面からのインセンティブやその要素を含んだ制度変更における利益操作余地を与えかねない懸念されるため、早急な対応が望まれる。

(2) 複数事業主制度に係る会計実務と課題

複数事業主制度に係る会計実務の現状

複数事業主制度とは、複数の事業主が共同して一つの企業年金制度を設立する場合をいい、我が国の場合には、連合設立型厚生年金基金や総合設立型厚生年金基金(以下、総合型基金)共同委託契約及び結合契約の適格退職年金制度がこれに該当する¹¹。

複数事業主制度も退職給付会計の適用対象である。退職給付会計を適用するためには各社別に年金資産額を把握する必要があるが、複数事業主制度では年金資産は一体運用のため、退職給付債務等合理的な基準によって各事業主に按分している。

ただし、総合型基金のように自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算することができないこともある。この場合は、当該基金への要拠出額を退職給付費用として処理すること(以下、例外処理)が認められている¹²。総合型基金を有する企業の多くはこの例外処理を採用しており、積立不足に対する会計上の手当が十分でない可能性がある。

例外処理の課題

例外処理を適用することによって、次の2つの課題がある。

ア. 情報開示不足の問題

例外処理を適用した場合、年金財政上積立不足があったとしても企業の財務諸表等では一切認識・開示されない。掛金拠出割合等により按分計算された年金資産額の注記は求められているが、これだけでは基金の財政状態等に関する情報提供としては不十分である。

仮に多額の積立不足があると、基金の解散・代行返上あるいは脱退時に多額の追加拠出を求められる可能性もあり、それが企業業績に甚大な影響を及ぼすことも懸念される。

総合型基金の実態が開示されないことは、不必要な将来業績への懸念まで投資家等に想起させかねないため、追加開示を検討するなどの早急な改善が必要だろう。

イ. 給付義務承継における会計上の課題

総合型基金の解散にあたり、残余財産分配対象外の加算部分給付義務(Li+minV-As)を退職金や確定給付企業年金に承継することがある(図表2参照)。

例外処理を適用する総合型基金では、加算部分についても退職給付債務や退職給付引当

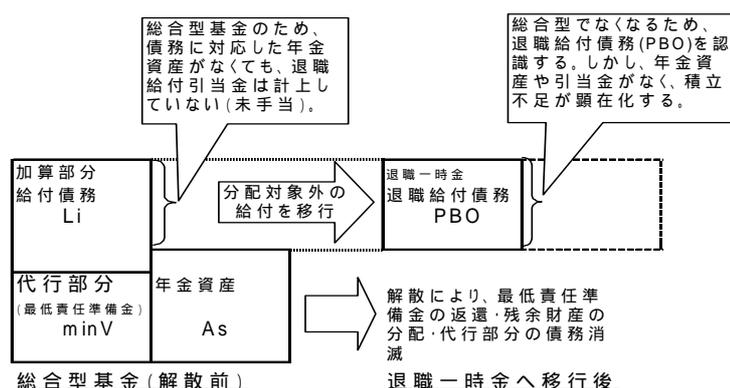
¹¹ 退職給付会計に関する実務指針 第32項

¹² 退職給付に係る会計基準注解(注12)

金を認識していないが、退職金や確定給付企業年金へ移行するとこれらを認識しなければならない。そのため、承継する給付義務相当額(PBO)の積立不足が一気に顕在化する。

こうして顕在化した積立不足の会計処理について実務指針等には明記されていないが、これは本来一時に費用処理すべきである。なぜなら、当該積立不足は給付増減によって生じたものではないため過去勤務債務ではない。また、従前から存在する給付を別の制度へ移行しただけのため、従業員にとって給付増加という実態が伴っていないことから、「はじめて退職給付制度を導入した場合」(実務指針第22項)が想定する状況にも該当せず、先発過去勤務債務としても取り扱えないと考える。さらに、数理計算による見積もり誤差で生じたものではないため数理計算上の差異でもない。当該積立不足の本質は、例外処理のためにこれまで表面化していなかったものが、給付義務承継によって顕在化したものである。したがって遅延認識できる会計的根拠に乏しく、一時処理すべきと考えられる。

図表 2 【総合型基金の解散と他の確定給付型制度への移行】



ただし、当該積立不足の一時処理は企業にとって大きな負担であり、遅延認識を認めないとするれば企業業績に与える影響を懸念して、給付義務を承継しないことも考えられる。結果として従業員の福利厚生の後退となる可能性も否定できない。

課題解決に向けた考察

まず、情報開示不足については注記項目の追加が有効だろう。たとえば、按分計算された年金資産に加え、債務額や期末日において脱退すると仮定した場合の特別掛金負担額等を注記することが考えられる。

一方、給付義務承継による積立不足については、原則として一時処理の姿勢を早急に明確化すべきだ。理論的な遅延認識根拠がないにも関わらず、安易にこれを認めることは遅延

認識スキームの全体的整合性¹³が崩壊しかねない。また、企業の財務実態を反映しなくなり、健全性の後退となる危険もある。

もっとも、当該積立不足のうち、当初から例外処理を適用しなかったとみなすことで、会計基準変更時差異の未処理額として容認される部分があれば、この部分の分割処理が認められる余地はあるだろう。これならば、例外処理の適用・非適用による企業間の公平性や遅延認識スキームの全体的整合性を保持しつつ、従業員の福利厚生の後退要因となる懸念も部分的ではあるが配慮できる。そのためには、当該取り扱いについて例外的に容認されることを明確化する必要がある。

特に2005年10月からは事業所別の代行返上が認められたこともあり、事業再編等において当該スキームが活用されることで前述のような問題が多数顕在化する懸念がある。それゆえに当該問題への対応は早急に行われるべきだろう。

4. 退職給付会計のあり方についての検討

これまでの考察を基に、昨今の企業年金制度変更が盛んな状況に鑑みて、退職給付会計のあり方について改めて検討すると次のような提案となる。

まず、制度変更は各社各様であるため、退職給付債務増減額の処理について逐一詳細に基準で規定することは困難だろう。そこで、過去勤務債務や数理計算上の差異に加え、「その他の差異」という第三の退職給付債務増減額概念を導入する。これを内容に応じて一時処理や平均残存勤務期間等で均等処理することで、実態から乖離することを防止する。なお、恣意的操作余地を残さないために、内容・処理を詳細に開示することを義務付ける。

つぎに総合型基金は年金財政内容の開示を拡充する。また、給付義務承継時に顕在化した積立不足は一時処理であることを明確にする。ただし、未償却会計基準変更時差異と擬制できる部分は繰延処理も認める。

さらに、「従業員」も企業年金制度の重要な当事者であることを忘れてはならない。この観点をより明示するためには、現在の定型的な定性情報の開示に加え、企業年金制度に対する会社の姿勢や方針・制度に込めた従業員へのメッセージ・制度維持の効用や従業員の声といった多面的な企業年金情報の提供が有用だろう。これらの財務諸表等での開示が

¹³ 遅延認識スキームは、将来消滅が期待できることがその主たる根拠とされている。このため、たとえば簡便法から原則法へ変更した結果生じた退職給付債務差額は一般に一時処理されている。

困難であれば、たとえばCSR報告書を利用する¹⁴ことも検討に値すると思われる。

このように実態を反映した会計処理・情報開示に向けて、把握された課題の解決や基準整備を常に進めることが、有用な会計基準であり続けるための要件と考えられる。

5. おわりに - 今後への期待 -

退職給付会計導入初期は、極端な運用環境の悪化¹⁵や低金利環境による割引率の引き下げにより積立不足が急増し、代行返上や給付減額等により積立不足の解消行動を取る企業も見受けられた¹⁶。こうした行動は、企業体力に見合った制度見直しと肯定的に捉えることもできる一方、本当に退職給付会計が企業実態を表しており、それに従った企業行動は妥当だったといえるのかという疑問は残るだろう。また、計算条件次第で変動する退職給付債務を元に費用を計上し、利益分配を行うことに対して批判的な意見も少なくない。

それでも退職給付会計が期待に応え、企業経営の健全化に寄与することが認められれば、結果として企業年金制度にとっても有用であると認識されるだろう。企業年金制度の安定的持続性は、企業あってこそであり、「健全な企業経営」は欠くべからざる視点なのだ。

企業年金制度や退職給付会計を巡る環境は新たな時代に突入したといえる。最近は一転して運用環境が好転¹⁷し、これまでの積立不足対応一辺倒だった状況から、資産超過や企業年金制度のプロフィットセンターへの変貌期待などが散見されるようになってきた。会計基準を巡っては、厚生年金基金の代行部分の債務認識基準について検討されており、米国では確定給付型制度の退職給付債務の算定方法について再検討されている。

このように企業年金を取り巻く環境は今後も変化し続け、その都度退職給付会計も変わっていかねばならないだろう。期待に応えるための「精進」が退職給付会計には大切なのであり、微力ながら本論文がその一助になれば望外の幸せである。

以 上

¹⁴ 例えば日立グループのCSR報告書(2005年)では、企業年金の見直しについて目的やメリット等を記載している。

¹⁵ 企業年金連合会の資産運用実態調査では、時価ベース運用利回りが、1999年13.09%に対し、2000年度9.83%、2001年度4.16%、2002年度12.46%である。

¹⁶ 労政時報別冊 退職金・年金事情(労政行政研究所)2003年版によれば、2000年~2002年にかけて適格退職年金を減額した企業(従業員数1000人以上)は27.1%である。

¹⁷ 同じく企業年金連合会の調査では、2003年度16.17%、2004年度4.59%となっている。