



社団法人日本年金数理人会

2011年11月10日

国際会計基準審議会 議長  
ハンス・フーガーホースト殿

### **アジェンダ・コンサルテーション 2011 に対するコメント**

社団法人日本年金数理人会は日本における年金数理人が構成する職能団体である。当会は、日本の年金分野におけるアクチュアリー業務に関する実務基準の制定、調査研究、教育、啓発等の活動を行っている。

我々は、国際会計基準審議会の高品質でわかりやすい国際財務報告基準の開発に向けた努力に敬意を表するとともに、「アジェンダ・コンサルテーション 2011」に対するコメントを提出する機会を得ることを喜ばしく思う。

本コメントで取り上げた事項について更なる説明が必要な場合には、我々は喜んでそれに応じる。

敬具

社団法人日本年金数理人会  
日本国 108-0014 東京都  
港区芝 4-1-23  
電子メール：[mitann#208@jscp.or.jp](mailto:mitann#208@jscp.or.jp)



## Question 2 に対するコメント

Post-employment benefits に関しては、2011年6月に完了した給付建て制度の認識、表示、開示の改善に続き、第2フェーズでは給付建て制度及び拠出ベース約定をもつ制度の測定に関する改善の提案を予定している（しかしまだ開始されていない）、と APPENDIX C に記載されている。

しかし、本プロジェクトがアジェンダに加えられた2006年には、第2フェーズでは包括的な見直しを行うとされた。そのことは、第1フェーズの議論の過程でしばしば言及された。それがために、第1フェーズにおいては緊急性のあるテーマに限定して議論を進めたのであるから、当然、皆がIASBは第2フェーズに取り組むものと信じている。

我々は、IASBが第2フェーズを速やかに開始するとともに、その対象を限定的な範囲にとどめることなく、退職後給付債務の会計上の意義とそれに基づく評価方法を含む包括的な見直しとすることを望む。

我々は、2008年のディスカッションペーパー「Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits」に対するコメントにおいても、2010年の公開草案「Defined Benefit Plans / Proposed amendments to IAS19」に対するコメントにおいても、一貫して「退職後給付会計を見直すにあたっては、全体的な整合性に配慮し、その中心となる退職後給付債務の会計上の意義とそれに基づく評価方法について十分に検討すべきである」と主張してきた。

このような議論をしないまま、給付建て約定の会計処理を即時認識に変更することや、新たに拠出ベース約定という区分を設け、その債務評価や会計処理を現在の方法から変更することは、財務報告の利用者に誤解を与える可能性が高いと考えたからである。

例えば、日本には、能力評価に基づいて毎年付与されるポイントの累計値に退職時の単価を乗じて給付額を算定する、いわゆるポイント制と呼ばれる約定がある。これに関しては、IAS19のもとでどのように測定を行うかをめぐって異なる複数の見解があるので、日本におけるIFRSとのコンバージェンスやアドプションの進展の中で diversification が生じかねない状況になっている。

このような状況が固定化されないために、何らかの改善を強く望むところである。しかし、ディスカッションペーパーで示された「新たに拠出ベース約定という区分を設け、その債務評価や会計処理を現在の方法から変更する」方向で検討を行うとすれば、さらなる問題



を生じさせる可能性が非常に高いと考える。以下はディスカッションペーパーに対する我々のコメントの抜粋である。

DP Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits : Question 5

審議会がこのプロジェクトの範囲内で扱うべき適切な約定を特定したことに賛成するか？もしそうでないなら、どの約定がプロジェクトの範囲に含まれる、あるいは除外されるべきか？ またそれはなぜか？

賛成しない。給付建て約定と拠出ベース約定を今回の予備的見解の定義で区分することは適切でない。

(理由)

日本には次のような制度があり、拠出ベース約定と給付建て約定が本質的に違うと考えるには無理な場合がある。

*例 1: 退職後給付規程の上では最終給与比例方式であるが、給与の全額ではなく給与を構成する項目の一部（例えば能力評価の累積部分）を給付額算定用の給与と規定している約定がある。*

例 1 は、外見上は給付建て約定とみなされるが、給付額算定用の給与自身にキャッシュバランス的要素が含まれていると考えることができる。したがって、このような約定を給付建て約定と拠出ベース約定のどちらに分類すべきかが不明確である。

*例 2: 能力評価に基づいて毎年付与されるポイントの累計値に退職時の単価を乗じて給付額を算定する約定がある。*

今回の予備的見解で提案された区分によれば、例 2 は拠出ベース約定に分類されると思われる。しかし、単価は物価上昇や賃金上昇の影響を受けて（しかしそれらとは必ずしも連動はせず）増額することが期待されている。単価の増額は、すでに累積された過去のポイントにもその影響が及ぶ。このことは最終給与比例の約定における昇給リスクと類似のリスクを構成するといえる。これは拠出ベース約定の基本的性質である昇給リスクを有さないという特性と相反する性格をもっていることを意味しており、給付建て約定と拠出ベース約定が本質的に異なるものと捉えることが無理な例である。



これ以外にも、退職後給付には、法領域によって、給付の権利の性質や優先順位などの点で、その本質に関わる相違がある。IFRS が適用される法領域が拡大するに伴って、より多様な対象の理解を踏まえた基準の開発が必要となる。第 2 フェーズの包括的な見直しでは、債務評価や会計処理のあり方の検討にあたって、各法領域の状況を十分に考慮するべきである。

退職後給付債務の会計上の意義とそれに基づく評価方法のあり方は、アセット・シーリングと深い関係があることは明らかであるから、第 2 フェーズでは、アセット・シーリングについても見直しが行われるべきものとする。また、現在の IFRIC14 は、財政運営基準や要件に関する法領域による多様性が十分に考慮されていないことから、例えば、最低積立要件 (Minimum Funding Requirement) の概念が不明瞭である点も見直しが行われるべきである。

今回のアジェンダ・コンサルテーションでは、Discount rate が Project suggestion として掲載されている。我々も、Discount rate は検討すべき重要テーマと考える。Discount rate は、複数種類の債務評価で用いられる。そのため、それぞれで用いられる discount rate の間の整合性を検討することに意味はある。しかし、それと同時に、Discount rate は、対象とする債務の会計上の意義とそれに基づく評価方法のあり方と直結する要素であるから、discount date だけを切り離して横断的に議論することには限界がある。Post-employment benefits の第 2 フェーズにおいて、discount rate のあり方は重要な論点となると考える。

我々は、Post-employment benefits の第 2 フェーズを限定的な範囲にとどめることなく、上で述べたような要素を含む包括的な見直しとすることを望む。

以上



The Japanese Society of Certified Pension Actuaries

November 10, 2011

Mr. Hans Hoogervorst  
Chairman, International Accounting Standards Board

### **Comments on Agenda Consultation 2011**

The Japanese Society of Certified Pension Actuaries is a professional organization which consists of certified pension actuaries in Japan. The Society engages in activities such as establishing practice standards, conducting research and study, and providing education and enlightenment regarding pension actuary services in Japan.

We pay respect to the IASB's efforts for developing high-quality and understandable international financial reporting standards, and are pleased to have an opportunity to submit our comments on "Agenda Consultation 2011."

If you need further explanation of the matters mentioned in these comments, we would be happy to answer any inquiries.

Sincerely,

The Japanese Society of Certified Pension Actuaries

4-1-23 Shiba, Minato-ku,  
Tokyo 108-0014, JAPAN  
Email: [mitann#208@jscp.or.jp](mailto:mitann#208@jscp.or.jp)



## Comments on Question 2

As for post-employment benefits, APPENDIX C explains that the IASB plans to propose (not yet commenced) improvements to the measurement of defined benefit plans and contribution-based promise plans in the second phase, following the improvements to the recognition, presentation and disclosure of defined benefit plans completed in June 2011.

However, in 2006 when this project was added to the agenda, a comprehensive review was planned to be implemented in the second phase. This was often mentioned in the process of discussions in the first phase. Therefore, since discussions were held focusing on the urgent themes in the first phase, everyone naturally believes the IASB will proceed to the second phase.

We would like to ask the IASB to promptly start working on the second phase and implement a comprehensive review. This review should include the meaning of post-employment benefits for accounting purposes and an evaluation method based on that meaning, without limiting the scope of target.

We have consistently insisted that “in reviewing post-employment benefits, it is necessary to give extra consideration to overall consistency and fully examine the meaning of post-employment benefits for accounting purposes and an evaluation method based on that meaning.” We insisted this in our comments on the Discussion Paper 2008, “Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits” as well as on the Exposure Draft 2010, “Defined Benefit Plans / Proposed amendments to IAS19.”

This is because we believe it is highly probable that users of financial reports will be misled if the IASB adopts immediate recognition for the accounting of defined benefit plans or creates a new category of contribution-based promise plans and changes the current method of liability assessment or accounting without having such discussions.

For instance, in Japan, we have a promise called a points system that calculates the amount of benefits by multiplying the accumulated points, granted every year based on competence review, by the unit value at the time of retirement. Since there are different views on how to measure this system under IAS19, this may cause diversification in the process of conversion with IFRS and adoption in Japan.

In order to stop this situation from continuing, we strongly hope for some improvements. However, if the IASB “creates a new category of contribution-based promise plans and changes the current method of liability assessment or accounting” as proposed in the Discussion Paper, we believe it is very likely that further problems will arise. The following is an excerpt of our comments on the Discussion Paper.



DP Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits : Question 5

Do you agree that the Board has identified the appropriate promises to be addressed in the scope of this project? If not, which promises should be included or excluded from the scope of the project, and why?

---

We do not agree. It would not be appropriate to reclassify defined benefit promises and contribution-based promises based on the definitions shown in the present preliminary views.

Rationale

Since we have the pension plans indicated below in Japan, it would be impossible to consider, for some promises, that contribution-based promises are fundamentally different from defined benefit promises.

*Example 1. There are some promises in which salary is defined not by the total amount of the salary, but by a portion of the salary (such as accumulation of ability evaluation), for the purpose of calculating the benefit amount, though such promises are classified into the final salary plan if they are based on post-employment benefit provisions.*

Example 1 is regarded as defined benefit promise in appearance, but we may also consider that such promises include a cash balance pension-like component based on the salary used for benefit calculation. Therefore, it is not obvious how we should classify such promises into defined benefit or contribution-based promises.

*Example 2. There are also some promises in which the benefit amount is calculated by multiplying the accumulation of credit points awarded annually based on ability evaluation by unit price at severance.*

Based on the category of promise proposed in the preliminary views, Example 2 may be classified into contribution-based promise. However, unit price is expected to increase under the influence of, but not necessarily linked to, price and wage increases. Increased unit price also have an effect to credit points having accumulated in the past, which could comprise a risk of being similar with a salary increase risk in the final salary plan. This means that such promise has a feature that conflicts with the basic nature of contribution-based promises in that it does not carry a salary increase risk. Therefore, this example demonstrates an instance that negates the view that a defined benefit promise is fundamentally different from a contribution-based promise.

Besides these comments, there is a difference in the nature of post-employment benefits by jurisdictions such as the nature of rights to benefits or priorities. With the expansion of the jurisdiction where IFRS is applied, it becomes necessary to develop standards based on the understanding of more varied targets. We believe the IASB



needs to fully consider the situation of each jurisdiction when examining the method of liability assessment and accounting in the second phase of a comprehensive review.

It is obvious that the meaning of post-employment benefits for accounting purposes and an evaluation method based on that meaning are deeply related to asset ceiling. Therefore, we believe the IASB also needs to review the asset ceiling in the second phase. In addition, the current IFRIC14 does not give full consideration to the diversity caused by the jurisdictions concerning funding standards and requirements. Thus, it is necessary to review the ambiguous concept of Minimum Funding Requirement, for example.

In this Agenda Consultation, discount rates are mentioned as the project suggestion. We also think discount rates are an important theme to be considered. Discount rates are used in methods of various liability assessments. Therefore, it is meaningful to examine the consistency among discount rates used in these assessments. However, at the same time, discount rates are a factor directly related to the meaning of a target liability for accounting purposes and an evaluation method based on that meaning. Hence, there are limitations to discuss in a cross-sectoral manner by separating discount rates from other matters. We believe discount rates will be an important issue in the second phase of post-employment benefits.

We hope the IASB will conduct a comprehensive review that includes the abovementioned items without limiting the scope of target of the second phase of post-employment benefits.

End