

一般社団法人 年金総合研究所

退職給付会計プロジェクトチーム

第 I フェーズ 「年金負債の認識および測定」

報告書

目次

	Page
要 約	1
1. 年金総合研究所および本プロジェクトの目的	4
略語・訳語一覧表	5
2. 問題認識	6
3. 考察の範囲	7
4. 考察の背景および素材	8
5. 退職給付制度にかかる負債の認識および測定についての考察の全体像と構成	9
6. 退職給付制度にかかる負債の認識についての考察	10
7. 退職給付制度にかかる負債の測定についての考察	27
8. IASB「概念フレームワーク」の見直しと負債概念の変更	32

2014年3月

要 約

1 退職給付会計プロジェクトは、一般社団法人年金総合研究所の下で、退職給付制度の企業会計上の枠組みについて、日本の制度の特質を勘案し、来るべき国際会計基準での本格的な検討への寄与も視野に入れて、調査・研究を行うことを目的として活動している。プロジェクトの委員は、会計学者ならびに年金数理人である。

2 問題認識として、退職給付制度に変革の波が押し寄せている点がある。給付建て年金制度から掛金建て制度への移行が進むようになった。給付建てと掛金建ての折衷的な性格を持つキャッシュバランス制度などのハイブリッド制度も登場してきた。

3 こうした変革の流れは、従来の退職給付会計の枠組みにも再検討をせまっている。なかでも、その枠組みのなかの中心的な概念である退職給付債務のとらえ方、すなわち、将来支給されると想定される給付のうち現時点（計算期末）までに発生したと考えられる部分につき割引計算を用いて現在債務を算定する予測給付債務（Projected Benefit Obligation : PBO）を用いる方法にも、再検討が必要となってきた。

4 海外でも、2008年に、ヨーロッパ財務報告諮問グループ（European Financial Reporting Advisory Group : EFRAG）が、英国の会計基準審議会（The Accounting Standards Board : ASB）の主導のもとに、討議資料『年金の財務報告』（The Financial Reporting of Pensions）を公表し、PBOの是非を問うている。

5 本プロジェクトは、この EFRAG の討議資料ならびにそれに対するフィードバックを足がかりとして、退職給付会計の枠組みについて、改めて考察するものである。この報告書では、企業や団体などの事業主体が実施し、従業員が退職した以降に、在職中の勤務の見返りとして給付が行われる企業年金制度および退職一時金制度（退職給付制度と総称）を考察の対象としている。

6 なお、この第 I フェーズの報告書においては、考察の範囲を退職給付債務の認識および測定に限定している。また、母体の事業主体自体における退職給付制度の会計処理に絞って考察している。加えて、単独型の退職給付制度に限定している。なお、この報告書では、給付建て制度の考察に重点が置かれているが、掛金建て制度を除外しているものではなく、掛金建て制度も含めた全体としての退職給付制度を考察対象としている。

7 まず、退職給付制度の債務の認識であるが、負債の発生時点としては、従来の会計基準同様に、勤務が提供されたとき、と考えている。また、「負債は事業主体が現在までに約束している給付だけを反映する」という見解をとっている。この「現在までに約束している給付」には、「法や契約により保証された将来の増加」が含まれる。その例としては、英国の企業年金におけるような「物価上昇率や賃金上昇率に連動した給付の増額が事業主体に義務付けられている場合」があげられる。

退職給付会計プロジェクト報告書

8 問題となるのは、将来の給与増額の取扱いである。現行の会計基準では、将来の給与上昇分を織り込む予測給付債務（PBO）が採用されている。これに対し、EFRAG の討議資料は、「認識されるべき給付を支払うための負債(および各期の年金費用)は、現在の給与に法または契約により要請される将来の増加（裁量的ではないとみられる他の増加も含む）を加えたもの、すなわち、推定的債務があるという点、に基づくべきであるという意見」を多数意見として、将来の給与上昇分の算入を否定している。

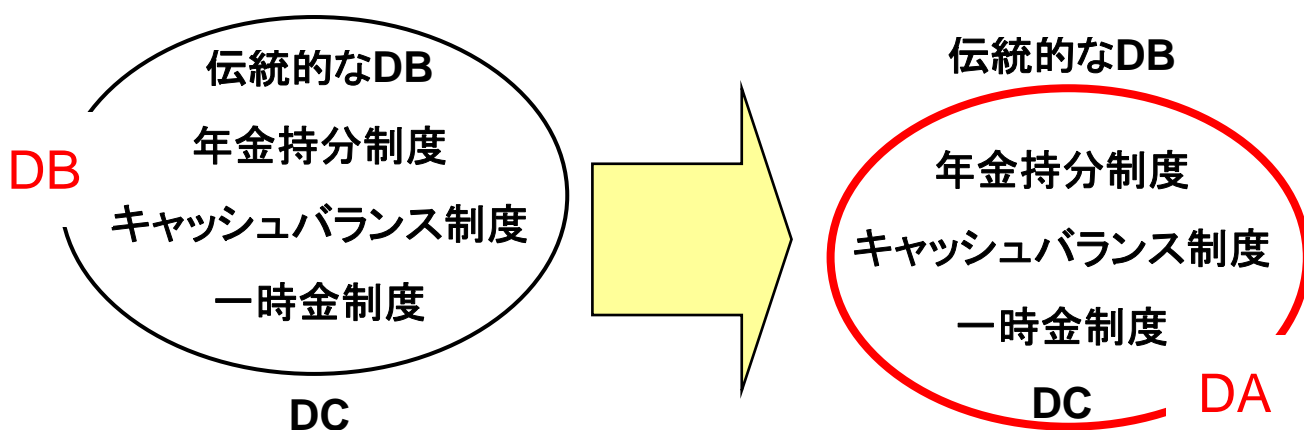
9 給与上昇分の取扱いについては、当 PT の委員の中でも、意見が大きく分かれた。「現在の給与」を支持する意見にも、「退職時の給与」を支持する意見にも、討議資料で吟味されているように、それなりの論拠があると考えられるからである。

10 そこで当 PT では、退職給付制度の全体像から考察を進めることとした。一口に給与関連の制度といっても、使用される給与には、最終給与、累積給与、平均給与といった違いがある。将来の給与の反映の問題について考える際には、様々な給付形態の制度について、総合的に検討する必要がある。その検討には、掛金建て制度やキャッシュバランス制度なども含める必要がある。すべての退職給付制度は、次のような構造の包括表記式で表すことができる。

$$\text{給付} = \{ \Sigma (\text{給与} \times \text{給付率} \times \text{給与再評価率}) \} \times \text{退職後再評価率} \times \text{支給後再評価率}$$

11 累積給与比例の制度では、各期の勤務に対応して、その時点の給与の一定割合として給付が累積している構造であるから、将来の給与上昇を織り込むかどうかを考える余地は乏しい。また、平均給与比例の制度は、累積給与比例の制度に変換することができる。本来的に問題となるのは、過去期間分の累積給付が、給与上昇によって再評価されることとなる最終給与比例の制度である。

12 また、引退年齢（支給開始年齢）以降に給付が行われる引退後給付制度である欧米の従来型の給付建て制度と、キャッシュバランス制度のように、退職時点での一時金相当額が規定されて年金に変換される退職時給付制度との違いを考える必要もある。後者の制度を、この報告書では、「累積建て制度（Defined Accumulation Plan）」と呼んでいるが、日本の退職給付制度は、そうした構造になっている。また、掛金建て制度も、累積建て制度の範疇に入る。この考え方で退職給付制度を区分すれば、次のようになる。



退職給付会計プロジェクト報告書

13 このような累積建て制度に対しては、伝統的な給付建て制度を想定した割引率を用いる方法（PBO または ABO）を適用することは、適切ではないものと考えられる。

14 最も単純な構造の退職一時金制度の場合には、毎年の勤務に対して、期末に退職したとする場合の金額が、算定されることになる。よって、その金額を退職給付債務と考えることが、自然であろう。これを、この報告書では、現在給付債務（Current Benefit Obligation : CBO）と呼んでいる。

15 退職給付制度にかかる負債の測定については、「財務諸表利用者に、経済的意思決定をする際に有用な事業主体の財政状態、業績および財政状態の変動についての情報を提供する目的を達成するのに最も役立つものであるべき」であろう。

16 そのような観点から、明示的で、契約上の責務から生じるキャッシュフローの額・時期および不確実性に関するすべての入手可能な情報を偏らない方法で組み込み、現時点（報告期末）の状態に対応するものである年金負債のキャッシュフローを評価するためには、伝統的な給付建て制度に対しては現在価値手法が適していると言えるであろう。また、そうした将来キャッシュフローの割引率は、DP で主張されているように、リスクフリーレートとすべきである。

17 ただし、事業主体が「負債を決済する可能性のある代替的方法」を持つ場合であって、その代替的方法が事業主体に現時点で利用可能である場合には、その負債は、討議資料で提唱されているように、利用可能な代替方法のうち最も低い金額で報告されるべきである。

18 一方、従業員が異なる方法で給付を受け取る選択肢を有している場合については、従業員が合理的な経済人であるとの仮定に立ち、将来の年金給付の現在価値と即時の一時金給付の価値（上記の現在給付債務）との、いずれか高い方の評価とすることが合理的と考えられる。

19 以上が、退職給付債務の認識および測定に関する考察である。年金資産や財務諸表における表示や開示、あるいは年金基金制度にかかる会計上の取扱いなどについての考察は、後に予定される報告書に委ねている。

退職給付会計プロジェクト報告書

1. 年金総合研究所および本プロジェクトの目的

一般社団法人年金総合研究所は、「産学官連携のもと、年金制度全般について学際的かつ政策提言が可能なレベルの研究を実施することを目的とした研究機関」として、2012年10月1日に創設された。「信頼できる年金制度確立のため、企業年金を含め適正なリスク管理に基づいた運用の在り方、年金数理に裏付けられた健全な年金財政の在り方など、あらゆる角度から公的年金・企業年金を研究し各方面に政策提言を行う」（坪野剛司理事長の「創設の趣旨」から）ことを目指している。

この趣旨にもとづき、本「退職給付会計プロジェクト」（以下、「PT」とも略）は、同研究所の後援のもと、2013年4月、「退職給付制度の企業会計上の評価について、日本の制度の特質を勘案し、来るべき国際会計基準での本格的な検討への寄与も視野に入れて、調査・研究を行う。」ことを目的に設立され、現在まで活動してきた。この活動における現時点の成果が、本報告書である。

なお、プロジェクトの委員は、次の通りである。

<顧問> 今福 愛志 （日本大学 名誉教授 会計学）

<座長> 久保 知行 （名古屋大学大学院多元数理科学研究科 招へい教員）

<委員>

上野 雄史 （静岡県立大学 専任講師 会計学）

清水 信広 （厚生労働省年金局 首席年金数理官）

挽 直治 （日本大学 准教授 会計学）

松原 良 （(有)もんちゃんほうす 年金数理人）

柳瀬 典由 （東京経済大学 教授 保険論・財務論）

渡邊 貴士 （亜細亜大学 准教授 会計学）

<専門アドバイザー>

稲葉 雅博 （企業年金連合会 主任数理役 年金数理人）

北野 信太郎 （マーサー ジャパン (株) チーフ・アクチュアリー 年金数理人）

退職給付会計プロジェクト報告書

略語・訳語一覧表

略語	英文	訳語
ABO	Accumulated Benefit Obligation	累積給付債務
ASB	Accounting Standards Board	(英国) 会計基準審議会
CB	Cash Balance (plan)	キャッシュバランス制度
CBO	Current Benefit Obligation	現在給付債務
DA	Defined Accumulation (plan)	累積建て制度
DB	Defined Benefit (plan)	給付建て制度
DC	Defined Contribution (plan)	掛金建て制度
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group	ヨーロッパ財務報告諮問グループ
EITF	Emerging Issues Task Force	(米国) 緊急問題専門委員会
FAS	Statement of Financial Accounting Standards	財務会計基準書
FASB	Financial Accounting Standards Board	(米国) 財務会計基準審議会
FAS87	Statement of Financial Accounting Standards No.87, <i>Employers' Accounting for Pensions</i> (1985)	『事業主の年金会計』
FAS158	Statement of Financial Accounting Standards No.158, <i>Employers' Accounting for Defined Benefit Pension and Other Postretirement Plans</i> (2006)	『給付建て年金およびその他退職 後制度に関する事業主の会計』
FRS17	Financial Reporting Standard No.17, <i>Retirement Benefits</i> (2000)	『引退給付』
IAS	International Accounting Standards	国際会計基準
IAS19	International Accounting Standard No.19, <i>Employee Benefits</i> (2011)	『従業員給付』
IASB	International Accounting Standards Board	国際会計基準審議会
IFRIC	International Financial Reporting Interpretation Committee	国際財務報告解釈指針委員会
IFRS	International Financial Reporting Standards	国際財務報告基準
PAAinE	Pro - active Accounting Activities in Europe	ヨーロッパの会計の事前対策活動 (EFRAG とヨーロッパの基準設 定機関との共同活動)
PBO	Projected Benefit Obligation	予測給付債務
VBO	Vested Benefit Obligation	受給権確定債務

退職給付会計プロジェクト報告書

2. 問題認識

2.1 いま退職給付会計のあり方が、国内外で議論をよんでいる。これまで 1985 年に米国で決定をみた会計基準 FAS87 が、国際会計基準のみならず日本基準と英国基準でも原型として承継され、その枠組みについては現在まで大きな変更が加えられてはこなかった。

2.2 しかし、最近、IASB から公表された討議資料『財務報告のための概念フレームワーク・レビュー』に見られるように、あらためて資産概念とともに負債概念の再検討がなされ、それにかからめて退職給付債務のとらえ方をはじめ、退職給付会計の枠組みの基本的な性格が問題にされている。

2.3 一方、退職給付制度にも変革の波が押し寄せている。FAS87 の制定当時においては、欧米の企業年金制度の主流は最終給与比例型の給付建て年金制度であったが、とりわけ近年において累積給与型や平均給与型の制度への切り替え、ならびに将来的な負債を抱えない掛金建て制度への移行が国内外において顕著に認められる。

2.4 さらに、新たな仕組みとして、給付建てと掛金建ての折衷的な性格を持つハイブリッド制度が登場してきた。その中でも注目されたのが、キャッシュバランス制度である。この制度は、毎年、給与の一定割合や定額などの拠出付与分を個々の加入者の個人別仮想勘定残高に組み入れ、それに国債の利回りなどの指標による利息付与分を付加するというものである。

2.5 こうした会計（基準）と退職給付制度の大きな変革の流れは、従来の退職給付会計の枠組みに再検討をせまっている。なかでも、その枠組みのなかの中心的な概念である退職給付債務のとらえ方が問題にされている。

2.6 これまでの退職給付債務は、将来支給されると想定される給付のうち、現時点（計算期末）までに発生したと考えられる部分につき、割引計算を用いて現在債務を算定する PBO を用いる方法に基づいている。この PBO が新たな年金制度を包括する基本的な債務概念として妥当性をもっているのかが、まず問われなければならないであろう。

2.7 このような状況の下、2008 年に、ヨーロッパの EFRAG が、現時点の退職給付会計のあり方を総括的に検討した討議資料『年金の財務報告』（The Financial Reporting of Pensions）を公表した。同討議資料は年金の財務報告にかかる基本的な諸問題を網羅しており、なかでも退職給付債務に係る問題を総括的に扱い、PBO の是非を問うている。

2.8 そこでは、従来、年金会計（基準）の対象が給付建て年金制度であり、拠出建て年金制度は対象外とされていたのに対して、二つの制度に共通する性格をとりだして、それらを総括してあらためてあるべき会計（基準）はなにかについて、問題を提起している。

2.9 本プロジェクトは、この EFRAG の討議資料ならびにそれに対するフィードバックを足がかりとして、退職給付会計の枠組みについて、改めて考察するものである。

3. 考察の範囲

3.1 本報告書では、企業や団体などの事業主体が実施し、従業員が退職した以降に、在職中の勤務の見返りとして給付が行われる制度を、考察の対象としている。このような制度としては、いわゆる企業年金制度に加えて、一時金を支給する退職一時金制度も含めるが、事業主体が保険料（ないし掛金）を負担していても国などが給付を行う公的年金は含めない。

3.2 また、当該事業主体の給付が、法や明示の契約によるものだけでなく、労使間の協定や慣行によるもの、すなわち推定的債務とされるものも含む。なお、事業主が裁量的に実施し、従業員の在職中の勤務と直接的に結びつかない恩恵的な給付は、除外する。以下では、こうした制度を総称して、退職給付制度と呼ぶ。

3.3 加えて、その給付の実行について、事業主体が直接に義務を負うものだけでなく、その事業主体が設立ないし関与する外部の年金基金によるものも含める。なお、こうした年金基金制度にかかる企業会計の取扱いもあるが、この報告書では、母体の事業主体自体における退職給付制度の会計処理に、考察を限定する。

3.4 また、この報告書では、退職給付制度の債務に焦点を当てるため、外部の年金基金において蓄積される年金資産は、考察から除外している。その理由は、そうした年金資産は、言うまでもなく退職給付制度において重要な問題であり、会計上もその評価のあり方をふくめて論ずべき問題ではあるが、退職給付制度の会計（基準）で対象とすべき第一の課題は退職給付債務であるという観点にたっているからである。

3.5 例えば、割引率の選定において、年金基金が実際に保有する資産ポートフォリオの期待収益率を反映すべきであるとする考え方があり。しかし、企業の外部に年金資産を持たない内部留保型も含めて退職給付制度の債務を統一的に考える立場からすると、そのような考え方は適切ではない。年金資産の評価を別個に考えることによって、退職給付制度の債務評価の本質を一層深く考察することができるものとする。

3.6 さらに、この報告書では、考察の範囲として単独型の退職給付制度に限定する。複数事業主によって構成される退職給付制度については、財務諸表上での会計処理が単独型に求められるものとは異なる点が多い。そのため、母体企業の負担額が必ずしも明確になっていないという問題が生じている。この点は、わが国の基準だけでなく、IAS19 や FAS87 においても同様である。本報告書では先に述べたように債務に関する本質的な考察に焦点を当てることから、これを除外する。

3.7 なお、退職給付制度の形態としては、給付建て制度のみならず、掛金建て制度もある。この報告書では、給付建て制度の考察に力点が置かれている。しかし、退職給付制度には、掛金建て制度と給付建て制度の中間の性質を持つものなどの様々な形態があることから、掛金建て制度も含めた全体としての退職給付制度を考察対象としている。

4. 考察の背景および素材

4.1 FAS87 の制定以降、1998 年の IAS19 の抜本改定時においても、退職給付債務の評価について検討が行われたが、結果的には、FAS87 の枠組みに準じるものとなった。

4.2 当時の情勢として、米国企業においては FAS87 の考え方が浸透していたのに対し、国際的な会計基準の検討では各国の様々な考え方が交錯していたことから、制定に至るまで入念な検討が行われて導入された FAS87 の考え方が、国際的にも重要な指針と位置づけられたのは、必然であったと思われる。1998 年に導入されたわが国の退職給付会計基準においても、FAS87 号の体系をほとんどそのままの形で受容された。

4.3 IAS19 の抜本改定後、IASB は、2008 年 3 月に討議資料『IAS19 の改定に係る予備的見解』を公表し、その中で、「給付ベース約定」と「拠出ベース約定」という新たな分類を提案した。これは、キャッシュバランス制度を含めた会計処理の体系化への模索を行ったものと考えられるが、結果的には、反論が多く、基準化に向けて前進するには到らなかった。

4.4 この動きは、企業年金制度の変化という現実に対して、IASB が、企業年金会計（基準）の体系を適合させる必要があるという認識に到っていることを示唆している。しかし、その後の IAS19 の一部改定においても、会計処理の体系化の検討については、今後の課題として位置づけられるにとどまっている。

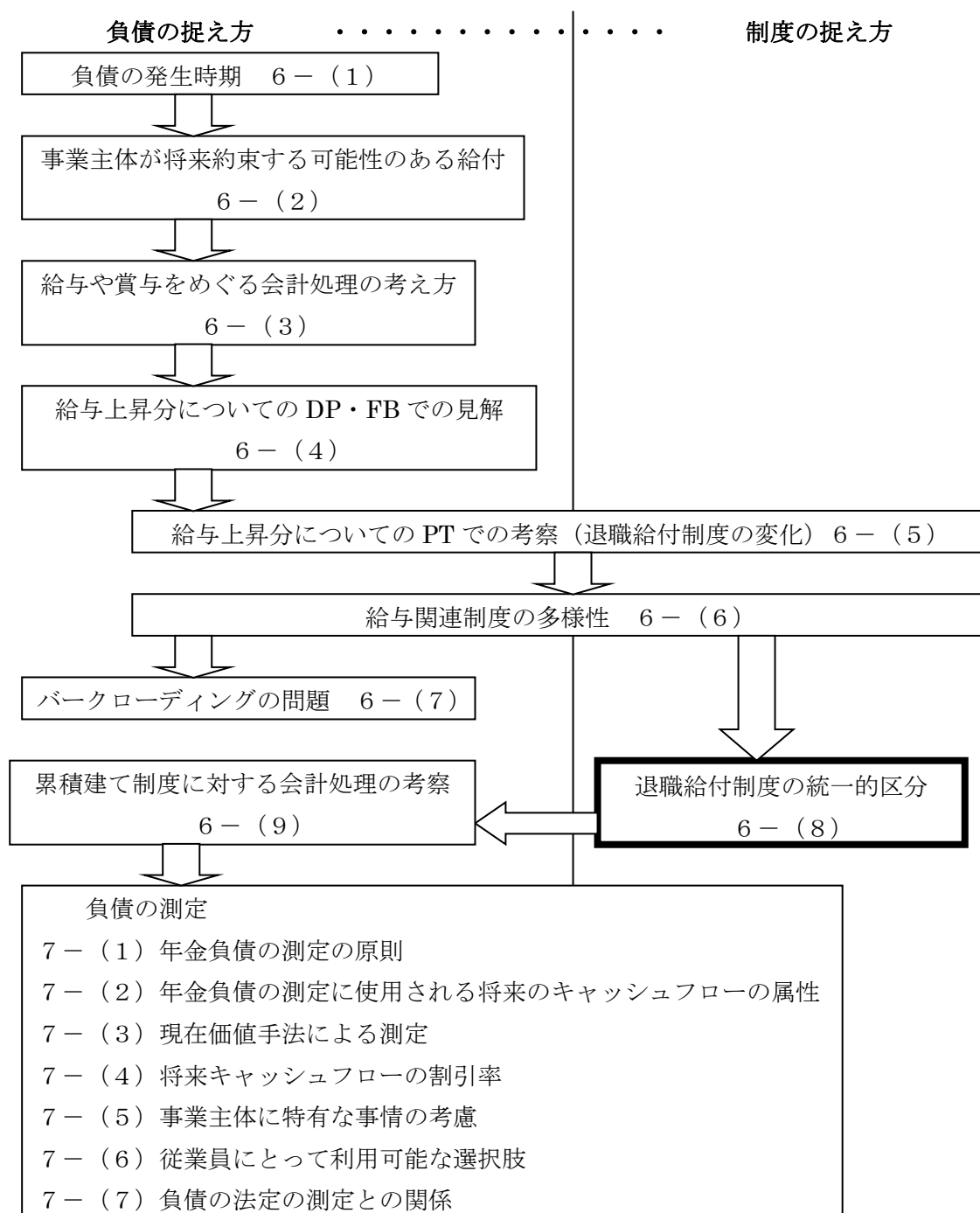
4.5 これに対して、ヨーロッパでは、2008 年 1 月に、EFRAG が討議資料『年金の財務報告』を公表している。続いて、2009 年 11 月に、この討議資料に対するコメントに対するフィードバックが発表されている。

4.6 本 PT では、この討議資料『年金の財務報告』（以下、DP と略）およびそのフィードバック（以下、FB と略）における議論が、退職給付債務のあり方を考察する上で重要な論点である現在の PBO に基づく債務評価の枠組みに抜本的な再検討を試みたものであると位置づけ、第一フェーズとして、そのうち退職給付制度の債務にかかる部分について分析検討し、それを素材として各委員のあいだでの自由かつ活発な議論にもとづき、現時点での退職給付債務に関する一定の結論を導くこととした。

退職給付会計プロジェクト報告書

5. 退職給付制度にかかる負債の認識および測定についての考察の全体像と構成

本 PT における考察の全体像と報告書の構成は、次の通りである。考察は、2つの側面からアプローチされている。一つは退職給付債務の捉え方であり、もう一つはその対象となる退職給付制度の捉え方である。2つの側面は、別個にあつかうのではなく、相互に関連づけて位置づけられている。すなわち、退職給付債務の捉え方を考察するためには、退職給付制度そのものの検討が不可欠であり、一方、退職給付制度の捉え方については、現に行われている退職給付債務の捉え方の考察も必要であるからである。



6. 退職給付制度にかかる負債の認識についての考察

6.0.1 この章では、DP 第 2 章の「給付を支払うための負債」における退職給付制度の債務の認識にかかる部分およびそれに対するフィードバックを参照しながら、退職給付制度にかかる負債の認識について分析・考察することとする。DP では、「年金負債」という用語が用いられているので、基本的に、それを使用するが、この報告書における考察対象は、あくまでも退職給付制度全体の債務についてである。なお、文末（ ）内には、DP の項番を示し、フィードバックの場合には FB と付記している。

6.0.2 まず、負債の定義の基礎となる原則について考える必要がある。DP では、不確実な将来の事象について、「いま存在する現在の責務に反映される」のか、それとも「発生するまで考慮されない」のかを決定する基礎を提供すべきである、としている (2.17)。

6.0.3 このために、DP では、次の論点を検討している (2.18)。

- (a) 負債が生じ始めるのはいつか？(第 3 節)
- (b) 負債は、事業主体が将来約束することになる可能性のある給付を反映すべきか？(第 4 節)
- (c) 年金を支払うための負債についての会計単位（従業員個人か従業員全体か）は何か？(第 5 節)
- (d) 財務報告の各期に行われた勤務に関する費用と追加的な負債に到達するために、給付は勤務期間にどのように帰属されるべきか？(第 6 節)

6.0.4 これを言い換えれば、年金負債の定義を導くには、年金負債の対象を決め(c)、次に負債の発生時点を明らかにし(a)、負債に組み入れるべき給付を特定し(b)、最後に給付を毎期の費用として帰属させる方法を定めなければならない(d)。

6.0.5 本 PT でも、上記の問題が負債を定義する上で重要な事項であると認め、以下のように、改めて詳細に検討し、それをもとに年金負債の定義を考察した。

(1) 負債の発生時期

6.1.1 負債の発生時点として考えられるのは、(i)給付の約束がなされたとき、(ii)勤務が提供されたとき、(iii)給付が確定したとき、の 3 つである。DP では、「年金の責務は、年金給付が勤務と引き換えに提供される雇用契約の下で生じる」とし、負債が生じるのは、(ii)の「勤務が提供された時点である」としている (3.12)。

6.1.2 これは、IAS19 の冒頭第 10 項に明示された「従業員が、将来支払われる従業員給付と引き換えに勤務を提供した時に、事業主体に負債を認識することを要求する」というものであり、わが国の退職給付会計基準および米国会計基準の見解でもある。この考え方については、本 PT の委員においても異論はなかった。

(2) 事業主体が将来約束する可能性のある給付

6.2.1 この論点については、(i)「負債は事業主体が現在までに約束している給付だけを反映する」という見解と、(ii)「負債は事業主体が将来に約束する可能性のある給付も反映する」という二つの見解が対比される(4.3)。当 PT においては、(i)の見解が適切である、と委員の意見の一致をみた。これは、FB において示された ASB の見解と一致している。

6.2.2 注意を要するのは、(i)の見解においても、「現在までに約束している給付」には、「法や契約により保証された将来の増加」が含まれることになる点である。その例として DP であげているのは、英国の企業年金におけるように、「支払い中の年金、繰り延べ中の年金あるいは従業員が勤務中に稼いだ給付についての将来の増加が、インフレに対して多少の保護を提供するように、法または契約によって保証されている」場合である(4.4)。すなわち、法または契約によって物価上昇率や賃金上昇率に連動して給付が増額されることが明らかな場合である。

6.2.3 一方で、例えば、毎年の退職給付が勤務年数に応じた定額のテーブルで明確に規定されている場合、それは「法や契約により保証された増加」ではあるが、将来の勤務に対応して発生する将来の給付増加分は、「現在までに約束している給付」には含まれない。

6.2.4 この違いを明らかにするために、より正確な表現をすれば、「法や契約により保証された増加」のうち、現在の責務に含まれるのは、「現時点までの勤務により発生した給付にかかる将来の増加分」であり、含まれないのは、「将来の勤務により発生する将来の給付増加分」ということになる。

6.2.5 英国企業年金におけるインフレスライドは、今後の勤務の有無によらず、測定時点までの勤務にかかる給付に対して保証されている。そのため、それが今後の時の経過にかかるものであるとしても、測定時点における負債に反映されるべきこととなる。

6.2.6 当 PT が、(ii)の「事業主体が将来に約束する可能性のある給付も反映」の見解を否定する根拠はつぎの通りである。退職給付の負債の根源は、後払い賃金であり、それは勤務とともに発生するものである。したがって、勤務がなければ新たな負債は発生しない。よって、測定時点以降の将来の勤務に伴って増加するかもしれない給付は、「法や契約により保証された増加」にあたるものであろうとも、測定時点における負債に反映されることにはならない。

(3) 給与や賞与をめぐる会計処理の考え方

6.3.1 将来の給与の増額をどのように取り扱うかは、FAS87 制定時にも大きな議論となった。最終的には、将来の給与上昇を織り込まない ABO ではなく、将来の給与上昇を織り込む PBO が採用されている¹。

¹ ABO は、追加最小負債として補足的な債務概念と位置づけられたが、その後の FAS158 で削除された。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.3.2 ここで原点に戻れば、退職給付会計において年金（退職給付）負債に将来の給与上昇を織り込むべきかどうかの問題を吟味するためには、給付建ての退職給付が会計上は後払い賃金と位置付けられていることを踏まえ、給与そのものについても、考察する必要があるであろう。

6.3.3 通常、給与は、支払の行われた期において費用として認識される。負債が発生するのは、本来は当期に支払われるべき給与が、支払期日が翌月（以降）であるため、あるいは、事業主の資金繰り等の理由で未払いとなっているためであり、このような場合に、未払い給与として負債計上される。

6.3.4 一方、賞与については、事前に一定の支給基準が決められているような場合、あるいは、企業業績に連動して支給されるような場合、支給は次期であっても当期に債務および費用として認識される。

6.3.5 次に、後払い賃金の取扱いを吟味するため、有期契約の賃金処理、例えば3年契約の従業員の場合について考えてみよう²。この従業員に、月払いで報酬を支払うのであれば、月次給与と変わるところはないし、年払いの報酬であっても、未払い分と既払い分とを区分する賞与的な会計処理を行えばよい。

6.3.6 では、3年後に一括して報酬を支払う場合で、その報酬額が1年につき同等の能力を持つと想定された同社の管理職の年間基本給と同額という場合を考えてみよう。この場合において、この企業からの資金の流出は3年後のみであるが、負債については、勤務の提供と引き換えに、毎期生じるものとするようになる。

6.3.7 続いて、この報酬額が、同等管理職の3年後の年間基本給の3倍の場合を考えよう。この時に生じる考え方は、ABOとPBOで論点となるものと同等である。

6.3.8 ABOと同様に現時点における年間基本給をベースとする考え方をとれば、1年目の費用および期末の負債は、その時点（1年目期末）における同等年間基本給になる。2年目の費用と期末の負債については、費用として考えられるのは、2年目期末における同等年間基本給であるが、そうすると、1年目期末と2年目期末の同等年間基本給の差異が、未処理となってしまう。この雇用契約では、3年目期末の同等年間基本給をベースにしているのであるから、1年目の費用のベースとした1年目期末の同等年間基本給が、2年目において補正されたものと考え、2年目の費用＝2年目期末の同等年間基本給＋1年目期末と2年目期末の同等年間基本給の差異、2年目期末の負債＝2年目期末の同等年間基本給×2となる。3年目も、同様である。

6.3.9 一方、PBO基準で、3年目の同等年間基本給をベースにして考えれば、3年間の費用は、3年目期末の同等年間基本給となり、1年目期末と2年目期末の負債は、3年目期末の同等年間基本給×1および×2となる。

² DP第2章6.2では、「3年契約の従業員を、3年間定額の給与で雇う事業主」に言及している。

6.3.10 退職給付債務は、さらに遠い将来の給付にかかるものであるが、後払い賃金としての位置づけからして、こうした給与等についての会計処理との整合性を踏まえて考察する必要がある。

(4) 給与上昇分についての DP・FB での見解

6.4.1 将来の給与上昇を負債（および費用）に反映すべきかどうかについては、DP において提示された論点の中でも、特に議論を呼んだ。この節では、この問題についての ASB の見解を詳しく見てみよう。

6.4.2 DP に対するコメントを入念に検討した上で、FB では、次のように結論づけている。

「ASB は、多数意見として、認識されるべき給付を支払うための負債(および各期の年金費用)は、現在の給与に法または契約により要請される将来の増加（裁量的ではないとみられる他の増加も含む）を加えたもの、すなわち、推定的債務があるという点、に基づくべきであるという意見を肯定する。」(FB3.4.1)

6.4.3 「ASB は、DP の公表の前に見解の一致に達することができなかつたので、給付を支払うための負債は、従業員の年金対象給与の離職時の予想と現在の給与のどちらに基づくべきかについて、回答者の見解を求めた。」(FB4.6) のであるが、コメント募集にあたり、「ASB のメンバーの大多数は、給付を支払うための負債は事業主体が現在支払うことを約束している給付だけにに基づくべきであると考えている。」(FB4.7) としていた。

6.4.4 ASB は、「この予備的見解は、IAS 19『従業員給付』と FAS 87『事業主の年金会計』のどちらにもある現行の要件からの大幅な変更を表すので、DP の公表後に、関心を引いた。」と述べている (FB4.7)。

6.4.5 コメントの分析では、「見解が、全般的な合意がみられないほどに分れていることが明らかになった。」が、「DP に応じたすべての会計事務所が、負債は現在約束されている給与（裁量のない増加を含む）に基づくべきであるとしたのに対して、ほとんどの基準設定者は、負債は従業員の年金対象給与の離職時の予想に基づくべきであると考えていた。」(FB4.8) としている。

6.4.6 負債における従業員の年金対象給与の取扱いについて、退職時に予想される将来の給与に基づくべきであるという見解と、現在の給与に基づくべきであるという見解の根拠は、それぞれ、次のようなものである。

6.4.7 将来の給与を支持する意見 (FB4.9)

- a) 現時点で最終給与の 2 パーセントに等しい年金を約束する事業主は、現在の給与の 2 パーセントと等しい年金を約束する事業主よりも高い費用を認識すべきである。
- b) この問題は、認識の問題ではなく測定の問題である。
- c) インフレのない報告日の給与を使用することは、他の仮定と一貫性がないであろう。
- d) 最終給与制度では、従業員は現在の給与に基づく年金の一部ではなく、予想された最終給与に基づく年金の一部を勤務した各期に獲得する。

6.4.8 現在の給与を支持する意見 (FB4.10)

- e) DPでの質問は、賃金増加を与える推定的債務があるかどうかではなく、発生年金給付を将来の賃金増加に沿って増やす推定的債務があるかどうかを、問題とすべきである。
- f) 現在の給与に基づく負債は、負債が法的ないし推定的債務から生じる現在の約束のみを反映すべきであるという原則に、より合致する。
- g) この問題は、現役加入者の負債割合が減少している英国の制度の大部分にとっては、重要ではない。
- h) DPで記述されているようにリスクフリーの割引率が適用されるのであれば、現在の給与を認める方が、その提案は負債の測定において終了手法と一貫性があるから、適切であろう。

6.4.9 この見解の相違について吟味するにあたり、ASBは、次のような視点から考察している (FB4.11)。

- (i) 給与の引き上げに対して推定的債務があるか？
- (ii) この問題は、認識と測定のどちらに関わるのか？
- (iii) 財務諸表に示されることとなる数値は、年金を支払うための負債の忠実な表現であるか？

6.4.10 まず、(i)について、ASBは、上記⑤の指摘に同意した上で、「事業主は現時点において従業員の給与を増やす責務を負っておらず、その結果として、将来に給与を増やす推定的債務も現在は存在しない」としている。この見解は、「この問題は発生年金給付を将来の賃金増加に沿って増やす推定的債務があるかどうかである」とのDPへの回答者の意見に同意したものである (FB4.12)。

6.4.11 次に、上記6.4.7のb)の指摘による(ii)について、ASBは、「負債が存在するかどうかを識別することがまず必要であり、認識基準が満たされた場合にだけ、測定基準が考慮されるべきである」とし、「認識されるべき現在の責務がない時には、測定されるべき責務もない」と結論づけ、測定ではなく、認識の問題であるとしている (FB4.13)。

6.4.12 最後に、(iii)について、「財務諸表における額の表示に関して、給付を支払うための負債で現在の給与を認識することは、より有益な損益結果を生み出すと考えられた。これは、損益結果が、その年の給与の増加の結果として生じる年金給付の価値の増加を含め、その年に獲得された年金を含んでいるからである。」 (FB4.14)。

6.4.13 こうした考察を経て、「ASBは、認識されるべき給付を支払うための負債(および各期の年金費用)は、現在の給与に、裁量がないとみなされる(すなわち、推定的債務があるという点での)他の増加を含めた法や契約により必要とされる将来の増加を加えたものに基づくべきであるという見解を、大多数の意見として肯定する。」 (FB4.15) という結論に到っているのである。

6.4.14 しかしながら、ASBも「大多数の意見」としているように、見解の一致に到っているわけではない。むしろ、根強い反対意見が残っているものと思われる。

(5) 給与上昇分についての PT での考察

6.5.1 上記の(4)で述べた給与上昇分の取扱いについての ASB の見解に対して、当 PT の委員の中でも、意見が大きく分かれている。その主要なものは、以下のとおりである。

6.5.2 「現在の給与」を支持する論拠は、おおむね上記の ASB 見解に沿ったものである。「現在の責務には、将来起こることが確定していない変化であり、経営者による裁量の余地があるものは含めるべきではなく、いわゆる将来の昇給部分は、この除外分に該当する」という指摘がある。

6.5.3 また、上記 6.4.8 の g)に関わるが、「企業年金制度を取り巻く環境変化は激しく、例えば米国では伝統的な給付建てのシェアは急速に低下し、掛金建て(401K)が急増している。さらに、英国では、給付建てに対するバイアウトが多数観察されている。私的年金制度に範疇に入る企業年金制度は、原則として、事業主がその便益(例:節税効果、労働生産性向上、その他)と費用を勘案し、設立・運営(継続)を決定できるものだと考える。会計が実態の写像であるとするならば、近年は、以前と比べ、年金制度の継続性を前提とした枠組みをベンチマークとすることが実態を捉えたものであるとは言い難くなっていると考えられる。」という状況の変化から、将来の昇給は給付を支払うための負債の認識において除外すべき、という見解もある。

6.5.4 また、(2)で述べた「現時点までの勤務により発生した給付にかかる将来の増加分」と「将来の勤務により発生する将来の給付増加分」の区分で言えば、将来の給与上昇は、後者にあたる。したがって、将来の給与上昇は、測定時点における負債には反映すべきではない、ということになると考えられる。

6.5.5 一方、「退職時の給与」を支持する意見は、上記 6.4.7 の①③④に類したものであり、「将来の給与上昇はリスクを伴うから、適切な現在価値を得るには、割引率を調整しなければならないはず」「最終給与比例方式では、給付支払額は現在の給与ではなく、将来の退職時の給与に基づいて算定される。したがって、将来の給付支払額を合理的に予想するためには、PBO のように、将来の退職時までの昇給率を合理的に見積もる必要がある。ABO は将来の昇給率を恣意的にゼロと仮定しているのに等しく、明らかに不合理である。」といった意見が出ている。

6.5.6 さらに、上記 a)の論拠を支持し、「給与上昇があれば(現在までの勤務期間に係る)給付を増額させるという約束がある場合、現在の責務にはそのリスク負担が含まれるはず」とする意見も出てきている。

6.5.7 もう一つ別の論拠もある。最終給与比例の制度の場合に関連して、将来の給与上昇を債務に含めるべきであるという主張の論拠のひとつとして、ASB が言及している次の点は、この問題に関する今後の展開で留意すべきものであろう。すなわち、将来の給与の増加が退職給付債務に反映するのかどうかは、将来の勤務に依存しているとはいえ、すでに提供された1年の勤務が退職時の最終給与による給付の権利を放棄する確率を1年だけ減少させるとすれば、その事実を債務の額に反映させる論拠となるのではないか、というものである(3.21 参照)。これは新しい論拠とみなされるが、それを正当化する妥当な議論は未だない。

6.5.8 以上を総括して言えることは、DP および FB において、それぞれの論拠についての詳細な分析が行われてはいるが、結論に導く論拠は必ずしも得られないということである。そこで当 PT では、以下において退職給付債務そのものの検討からではなく、退職給付制度が現に直面している制度の多様性を明らかにし、つぎにそれをもとに退職給付制度の統一的な区分を考察することにより、この問題を検討することとした。

(6) 給与関連制度の多様性

6.6.1 ここで、給与関連の制度について、少し踏み込んで考察してみよう。(4) の 6.4.7 の将来の給与を支持する意見 a) では、最終給与ベースと現在給与ベースの制度を比較し、最終給与がインフレに対する保護であると考えている。そして、意見 c) において、測定にかかる割引率として将来のインフレを加味して形成されている市場割引率を用いて負債を評価するのであれば、インフレを含んでいない現時点の給与を使うと整合性がなくなるのではないかと指摘している。

6.6.2 しかし、いちがいに最終給与といっても、賃金上昇をまるまる反映したものばかりではない。むしろ、公的年金以外では、そのような年金制度は珍しい。例えば、日本においては、物価上昇分に見合う賃金上昇（いわゆるベースアップ）を年金対象給与に組み込んでいる制度は、現状では、ほとんど見受けられない。

6.6.3 結局のところ、「最終給与」と称していても、完全なインフレ保護を提供しているものは少なく、給付の指標として、部分的にインフレ対応を組み込んだ年金対象給与を用いているに過ぎない。したがって、最終給与を用いる制度も、インフレ保護を持たない定額式制度などとの違いは、絶対的な差異ではなく、相対的な差異に過ぎないと言えるであろう。

6.6.4 ただ、一時点をとってみれば、「最終給与の 2 パーセントに等しい年金の約束」と、「現在の給与の 2 パーセントと等しい年金の約束」とが同じ評価となるのは、妥当でないように思える。しかし、次期に進めてみれば、前者の制度では過去の負債の再評価による追加負債が発生するのに対し、後者の制度では追加負債は発生しない。制度の違いに対応する負債の差異は、このように時の経過とともに明らかになるわけであって、同じ評価になるのは、一時点における会計上の評価に過ぎない。

6.6.5 また、給与関連の制度といっても、使用される給与には、最終給与、累積給与、平均給与といった違いがある。米国において FAS87 の制定過程で主流であったのは、最終給与比例の制度（欧米の場合、最終給与が最も高いとは限らないので、退職前数年間の給与の平均をとる制度が多かったようであるが、それも最終給与比例制度に位置付けられている。）であった。それが PBO 基準を採用する一因であったと考えられる。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.6.6 累積給与比例の制度においては、将来の給与上昇を織り込むかどうかを考慮する余地は乏しいと思われる³。この制度では、各期の勤務に対応する費用は、その時点の給与の一定割合として定まる。負債は、給付算定式に応じて、そのように各期に積み上がる各期の給与に応じる給付の累積をベースにすることとなる。このような構造においては、将来の給与上昇を織り込む最終給与を各期の費用や期末の負債に反映させることは、直線基準で期間帰属を行わない限り、論理的にも不可能である。

6.6.7 また、平均給与比例の制度についても、つぎのように累積給与比例の制度に変換することができる。

平均給与×一定割合＝（累積給与／勤務期間）×一定割合＝累積給与×（一定割合／勤務期間）
したがって、この場合でも、将来の給与上昇を見込むことを検討する余地は乏しいと思われる。

6.6.8 現在、欧米においては、最終給与ではなく、平均給与や累積給与を用いた制度が主流となってきた。その場合には、以上のように ABO とするのが適切であると考えられるのであるから、ABO か PBO かを熱心に論じる実益は乏しいであろう⁴。

6.6.9 FAS87 や IAS19 では、掛金建て制度を給付建て制度と別個のものとして取り扱っているが、DP において ASB が PBO 基準を否定し ABO 基準を打ち出したのは、掛金建て制度も含む多様な年金制度の統一的な会計処理を検討する上で、PBO 基準が障害になるからであろう。DP では、「掛金建て制度と給付建て制度における給付を勤務期間に割り当てる現在の要件は、背後に給付の分布をまたがって一貫して適用できる明確な原則を持っていないので、不十分である」（7.9）として、制度の多様化の中、給付建てと掛金建てという二項対立的な考え方ではなく、両者を包含する広い考え方を志向している。

6.6.10 もっとも、掛金建て制度が給付建て制度とは別物と考えられたことにも、理由がないわけではない。それは、後払いではなく、現払いの賃金に類似したものであり、事業主は掛金を拠出すれば責任を免れ、資産運用責任は従業員が負うこととなり、事業主にとってそれ以上の責任は何も負わないとみなされたからである。

6.6.11 しかし、掛金建て制度においても、給付建て制度と同様に従業員が資産残高全体の受給権を取得するには一定の年数を必要とするという受給権付与条項が付加されたものも、多々見られる。現在の会計基準の取扱いでは、給付建て制度においても、費用や負債が発生するのは、勤務が提供された時とされており、受給権付与の有無によって、それが左右されることはないと考えられている。この考え方によれば、受給権付与条項とは関わりなく、毎年拠出された（されるべき）掛金が費用である。かりに受給権付与条項により給付が没収された場合、当該負債に該当する金額は次期の掛金に充当されるか、事業主に返還された場合は、損益補正によって処理される。

³ ただし、FAS87 では、将来の給与上昇を織り込むべき給付関連制度に、累積給与比例や平均給与比例の制度も含めている（FAS87 の第 41-42、46、101 項を参照）。

⁴ 上記 6.4.8 の g) のように、給付建て制度の閉鎖や凍結が進んでいるので、計上の意味は薄くなっているという見解すらある。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.6.12 では、掛金建て制度においてつぎのような受給権付与条項の場合、どのように考えるべきであろうか。掛金建て制度への加入が入社の 5 年後であって、その加入時にボーナス掛金として、その時の月例掛金（＝その時の月例給与×一定割合）の 5 年分が付加されるような制度のケースである。この場合、5 年目以降の加入＝掛金拠出開始以後のみに、費用や負債を認識することは、年金制度の費用や負債は、提供された勤務と引き換えに発生する、という原則から外れることとなる。

6.6.13 また、この制度は、入社即時加入であって入社 5 年目までに退職すれば蓄積された資産に対する権利をすべて失うという断崖型の受給権付与の給付に類似している。この断崖型の場合には、前述の 6.6.11 の通り、毎月の掛金が費用となり、入社 5 年目に達する前の退職者については、それまでの費用ならびに負債の認識に関しては損益補正が行われる。この断崖型と先の 5 年後加入の制度との違いは、5 年間に対応する掛金が毎月の拠出時点の掛金であるのか、それとも 5 年後の給与をベースとしたものであるのか、という点である。

6.6.14 この問題については、DP の第 2 章第 6 節「給付の勤務期間に対する帰属方法」において、上記の問題を展開させている。そこでは、次のような例をベースに、最終給与、全期間平均給与、現在（累積）給与の制度に加えて、キャッシュバランス制度ならびに掛金建て制度の会計処理を検討している（6.10 以下）。

図表 6－1 給与関連制度における期間帰属方法の比較

*以下は 1 年目の給与を 10,000 として、毎年 7%複利で増加するものと仮定する。

事例	制度の形態	制度の内容
10	最終給与	一時金給付が、各年の勤務に対して最終給与の 10%相当が勤務の終了時に支払われる。
11	全期間平均給与	一時金給付が、各年の勤務に対する平均給与の 10%相当が勤務の終了時に支払われる。
12	現在給与（累積給与）	一時金給付が、各年の勤務で獲得された給与の 10%相当が勤務の終了時に支払われる。
13	掛金建て	給付は、各年の勤務によって獲得される給与の 10%に相当する金額が制度に対して支払われる毎年の掛金による。
14	キャッシュバランス	一時金給付は、各年の勤務で獲得された給与の 10%に相当する仮想的な掛金をもとに、当該勤務までに蓄積された勘定残高に対して 5%の利子を加えた総額を勤務の終了時に支払われる。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.6.15 まず、例 10 の最終給与の制度について、給付の帰属方法が、次表のように示されている(4.33)。

図表 6-2 (DP 第 2 章の表 1 最終給与制度)

年	想定給与	帰属する給付			
		A 欄		B 欄	
		現行給与基準		最終給与基準 (IAS 19)	
		当期分	累積負債	当期分	累積負債
1	10,000	1,000	1,000	1,311	1,311
2	10,700	1,140	2,140	1,311	2,622
3	11,449	1,295	3,435	1,311	3,933
4	12,250	1,465	4,900	1,311	5,244
5	13,107	1,655	6,555	1,311	6,555
		6,555		6,555	

6.6.16 この B 欄は IAS 19 に基づく最終給与基準の PBO 方式、A 欄は現行給与基準の ABO 方式による。この事例をもとに、最終給与にもとづく年金制度以外の制度である例 11~14 の制度にも展開させて、将来の給与上昇に関する債務の認識について、次のようにまとめている(6.31)。

図表 6-3 様々な給付制度の形態に対する将来の給与上昇分の考え方

事例	給付制度の形態	すでに提供された勤務に対して将来の給与上昇分を現在の責務に認識するかどうか
10	最終給与	将来の給与上昇分を債務に認識する、または認識しないという 2 つの見解がある (第 4 節を参照)
11	全期間平均給与	2 つの見解がある (第 6.33 項を参照)
12	現在給与 (累積給与)	認識しない (責務なし)
13	掛金建て	認識しない (責務なし)
14	キャッシュバランス	認識しない (責務なし)

6.6.17 DP では、累積給与 (例 12)、掛金建て (例 13) およびキャッシュバランス (例 14) の制度については、「この報告書に関与した人は誰も、給与上昇部分を給付にふくめた(また、それ故に、直線基準の分散形態の手法に対する)現在の責務の存在を認識することを支持していない。」(6.32)としている。

6.6.18 さらに続けて、「(そうした関与者は) 将来の勤務に対して支払われると想定される報酬(給与あるいは給与に基づく年金給付)の何らかの部分に対する現在の責務が存在するとも考えていない。別の言い方をすれば、財務諸表には、従業員の在職中にわたる想定される給与の増加は従業員の勤務期間全体にわたって平滑化して反映されてはいないし、年金給付が異なる取り扱いを受けるためのしかるべき理由は明確ではない」(同)とも言明している。このことが、ASB が PBO 基準に疑問を抱いたことの根底にあるものと考えられる。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.6.19 ところで、DP では、図表 6-3 のように、将来の給与の上昇の取り扱いに関して、例 11 の全期間平均給与の制度と例 12 の累積給与の制度と異なった処理をしているが、二つの制度の給付は、DP にも「表現は異なるが、経済的には同じ」(6.19) と記述してあるように、まったく同じものである。それは、前述したように、平均給与は累積給与に変形できるからである。

$$\text{平均給与} \times \text{一定割合} = (\text{累積給与} / \text{勤務期間}) \times \text{一定割合} = \text{累積給与} \times (\text{一定割合} / \text{勤務期間})$$

6.6.20 このことから、例 12 の累積給与の制度について、「将来の給与上昇分を債務に認識しない」と考えるのであれば、例 11 の全期間平均給与の制度についても、「認識しない」と考えるべきことになるはずであり、DP での表記は修正すべきであろう。

6.6.21 最終給与と累積給与・全期間平均給与の制度との間に抜本的な違いが生じるのは、過去期間分の給付が、将来の勤務により生じる将来の給与上昇によって、再評価されるかどうかという点にあると考えられる。これを図示すると次のようになるが、最終給与の制度では、このような再評価によって生じる過去期間分の給付増加を、あらかじめ負債として認識することとするか (PBO 基準)、それとも現在の責務から除外するか (ABO 基準) が論点になるのである。

累積給与の制度		最終給与の制度	
(遡及増加なし)	2 年目の給付	給与上昇による遡及増加	2 年目の給付
1 年目の給付		1 年目の給付	

6.6.22 また、DP では、例 13 の掛金建ておよび例 14 のキャッシュバランスにも考察を広げて、例 12 と同様に「将来の給与上昇分を債務に認識しない」としている。さらに、例 13 の掛金建てに関しては、「1 年目と 2 年目の 10%の掛金の代わりに、従業員が 2 年間の勤務を完了することを条件として余分な 20%の掛金が 3 年目に支払われるのなら、この報告書で提唱された手法では、1 年目と 2 年目の従業員の勤務について、現在の責務の存在を認識する結果になるであろう。」としている。DP では、掛金建て制度においても、抛出 (されるべき) 掛金を各期の費用として処理し負債は認識しないという従来の方法から離れて、勤務に応じて費用と負債を認識する手法を提唱しているが、そのような考え方は、掛金建てと給付建てという区分を超えて、「あらゆる形態の制度における (勤務の提供があっても) 受給権が付与されない給付に対して現在の責務を特定するための一貫した手法につながるであろう。」(6.34) と述べている。

6.6.23 注意しておく必要があるのは、上記の例 10~例 14 のいずれもが、退職時の給付は一時金として給付される制度であることである。このような一時金給付の制度であれば、累積された一時金額や仮想想定残高を持つ掛金建て制度やキャッシュバランス制度との親和性も考えやすくなる。しかし、伝統的な給付建て制度では、将来支給される年金額が規定されており、そうした将来の給付額を現時点において評価するために、ABO や PBO といった割引現在価値が必要になるわけである。掛金建てやキャッシュバランスをも含めた統一的な会計処理に向かうためには、そうした制度体系の違いを考察する必要がある。その考察が、次の「(8) 退職給付制度の統一的な区分」である。

(7) バックローディングの問題

6.7.1 ところで、DP では、給与関連の制度について、「給与の想定される増加が、給付算定式が後年に相当に高い水準につながるものであるのかどうかを決定する際に、考慮に入れられるべきなのかどうか」というバックローディングにかかる問題にも言及している(6.16)。それは、「給付は、給与水準が大幅に増加すると予想されるので、後の方の年に高くなると想定される。」(同)からである。

6.7.2 ただし、米国で法規制に織り込まれている元々のバックローディングにおいては、将来の給与上昇を勘案するという考え方はない。そのバックローディングの判定では、「今後の勤務を条件としていないものは、発生給付の一部とみなされる」こととなっており、今後の勤務に基づく将来の給与上昇は排除されている。

6.7.3 この問題について、「IFRIC は、2007 年 9 月に、IASB が一部の給付建て制度に対する問題に取り組む継続中のプロジェクトを有している時に、この問題に対処することは困難であろうと述べて、それを議題から外すことを決定した。」(6.16 注 13) とのことであるが、バックローディング補正の判断に将来の給与増加を加味することは、妥当とは思えない。

6.7.4 DP においても、バックローディング補正に将来の給与増加を加味すれば、平均給与比例や累積給与比例の制度においても、引退時の最も高い給付までの直線基準で費用と負債を認識することになるが(6.11以下)、このような方法を指示する意見はなく(6.32)、そうした考え方は、「キャッシュバランス制度や掛金建て制度を含めた「給付の分布をまたがって一貫性をもたせるものではない」(6.28)としている。

(8) 退職給付制度の統一的な区分

6.8.1 将来の給与を制度の給付責務に反映するかどうかの問題については、様々な給付形態の制度を総合的に検討する必要がある。現実には、「明確に掛金建てか給付建てかが定義されない(キャッシュバランスなどの)従来にない形態の制度」(6.7)も出現している。IASB が 2008 年の討議資料のなかで、「給付ベース約定」あるいは「拠出ベース約定」の区分を提起したのも、このように多様化した制度を、掛金建て・給付建ての分類を越えて整理しようと考えたためであろう。

6.8.2 上記の IASB の討議資料では、従来と異なる観点にたって年金制度を 2 つに分けている。将来の昇給のリスクを負う給付制度のように、会計期間末において「未知のリスク」を負う制度を給付ベース約定とする一方、全期間平均給与制度のように会計期間末において給付累計額が「既知であるもの」は拠出ベース約定と区分して、会計処理を示している。

6.8.3 DP においても、掛金建て制度と給付建て制度とを統一的に考える見方について、試論を展開している(DP 第 2 章 6.7 以下)。このような試みは、退職給付会計の一層の発展の見地から、高く評価されるべきものと思われる。

退職給付会計プロジェクト報告書

6.8.4 しかしながら、こうした退職給付制度の構造自体を考察するためには、会計関係者だけでなく、制度関係者との共同の検討が必要ではないかと思われる。この節では、そのような観点から、退職給付制度についての統一的な見方を提示する。今後、給付建て制度にかかる会計処理を考察する場合、さらには、掛金建て制度を含む退職給付制度全体についての統一的な会計処理を検討する場合には、以下に示す退職時給付制度と引退後給付制度との違いや累積建て制度の考え方にも留意する必要があるであろう。

6.8.5 給付建て制度と掛金建て制度とを、全体的な年金制度の設計類型の中に包含して位置付ければ、すべての制度は、次のような構造の包括表記式で表される⁵。

$$\text{給付} = \{ \Sigma (\text{給与} \times \text{給付率} \times \text{給与再評価率}) \} \times \text{退職後再評価率} \times \text{支給後再評価率}$$

図表 6-4 様々な給付設計の制度への包括表記式の適用

(加入期間中)

分類	給与	給付率	給与再評価率
定額式	加入時給与	各年齢での給付率	1
累積給与比例式	各年齢での給与	退職時給付率	1
平均給与比例式	各年齢での給与	退職時給付率／退職時までの勤務年数	1
最終給与比例式	各年齢での給与	退職時給付率	給与上昇率
キャッシュバランス制度	各年齢での給与	各年齢での給付率	予定収益率
掛金建て方式	各年齢での給与	各年齢での給付率	実際収益率

(退職～支給開始までの期間)

分類	退職後再評価率	(備考)
引退後給付制度	1	欧米における伝統的な給付建て制度
退職時給付制度	予定収益率	キャッシュバランス制度および日本の退職給付制度
掛金建て制度	実際収益率	実際収益率

(支給開始後の期間)

分類	支給後再評価率
名目給付建て制度	1 または 予定収益率
実質給付建て制度	物価上昇率や一般的な給与上昇率で改定
掛金建て制度	実際収益率
個人年金購入	名目給付建て制度に切り替え

⁵ この概念は、久保知行『退職給付制度の構造改革』（東洋経済新報社、1999年）第9章で示されている。

6.8.6 上記では、「給与」と表記しているが、下記に示すように、定額式の制度も、この構造の中に含めることができる。こうした表記の利点は、給付設計の概念的比較に役立つことである。例えば、次のようなことを想起することができる。

- a) 定額式の場合には、他の給付設計では毎年の給与を使用するのに対し、制度加入時の給与を固定して使用していると考えることができる。したがって、他の給付設計に対応する給付を支給するためには、給付率（年あたりの給付単価）を相対的に高くしたり、給与上昇率を勘案して定期的に給付率を改定したりする必要がある。
- b) 最終給与比例式では加入期間中の毎期の給与が給与上昇率で再評価されるのに対し、平均給与比例式では再評価されない。したがって、最終給与比例式に対応する給付を支給するためには、平均給与比例式では給付率を高く設定する必要がある。
- c) 加入中の給付率が一定（で退職時支給率に等しい）とした場合、最終給与比例式と掛金建て制度との本質的違いは、加入期間中の毎期の給与が給与上昇率で再評価されるのか実際の投資収益率で再評価されるのか、ということである。
- d) 欧米型の引退後給付制度では、通常は退職してから支給開始までの給付の再評価が行われない。この不利益は、支給開始まで勤務を続ければ顕在化することはないが、途中で退職すると著しく不利になる可能性がある。最終給与比例式の制度では、勤務を続ければ過去の勤務期間に対応する給付も給与上昇率で再評価されるのに対し、中途退職では支給開始までそのまま据え置かれる（支給開始より前に受給できる場合でも、利息分が控除される）ことになる。掛金建て制度では、退職後も実際の投資収益率で再評価されるので、こうした不利をこうむることはない。このことが、掛金建て制度の方が転職者にとって優れているとされる大きな理由である。
- e) 一方、我が国の退職時給付制度では、一時金で受け取って制度外で実際収益率を稼得したり、年金として支給開始時まで予定の投資収益率で再評価される（キャッシュバランス類似制度）ので、この点では掛金建て制度と比べて不利になることはない。
- f) 年金額の改定が行われない名目的な給付建て制度では、支給開始後の実質価値の維持を図ることができない。実質的な給付建て制度では、物価上昇率や被用者全体での給与上昇率などで年金額を改定して実質価値の維持を図ることになるが、このような公的年金に準じた措置は企業年金ではまれである。

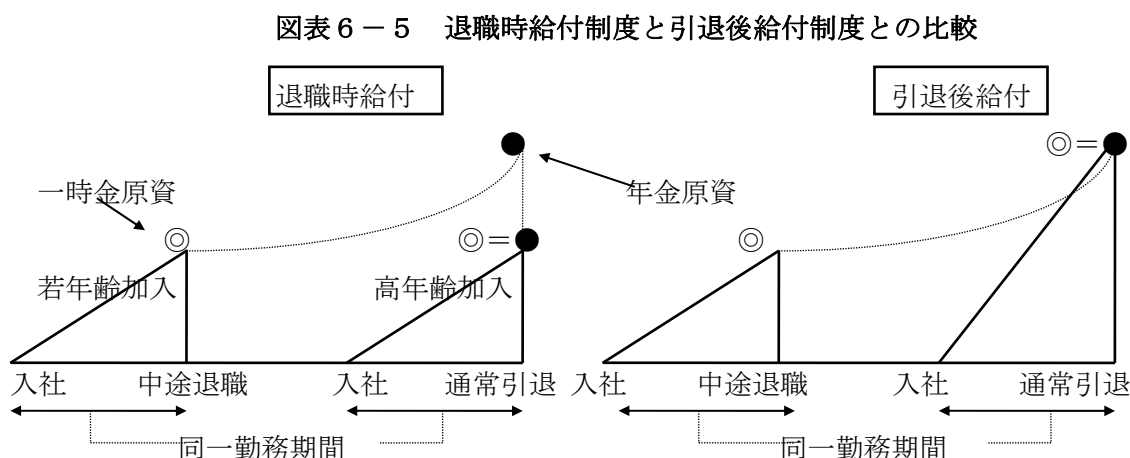
6.8.7 ここで、欧米の給付建て制度の特徴を考えると、それらは、引退年齢（支給開始年齢）以降に給付が行われる引退後給付制度と位置づけられ、伝統的な給付建て制度である。そのような制度においては、中途退職時や会計年度末時点における負債相当額は規定されていないのが通常であるので、そうした時点における負債額を測定するためには、現在価値算定にかかる割引計算が必須となる。このことが、設定当時の FAS87 において、割引計算を伴う ABO や PBO が採用されている理由であると考えられる。

6.8.8 一方、キャッシュバランス制度では、退職時点における仮想勘定残高が一時金相当額として規定され、退職後から支給開始年齢までは、この勘定残高に対して利息相当額の加算が行われる。キャッシュバランス制度は、上記の 6.8.5 の用語で言えば、退職時給付制度となり、引退後給付制度とは異なっている。両者の違いは、退職給付の基本となる給付が、退職時の支給額をベースとして決まっているのか、それとも将来の引退時の支給額をベースとして決まっているのかということである。このような退職時給付制度においては、将来の支給時期の金額から割引計算で現在価値で

退職給付会計プロジェクト報告書

の負債を算定する方法の妥当性に疑問が生じることとなる。

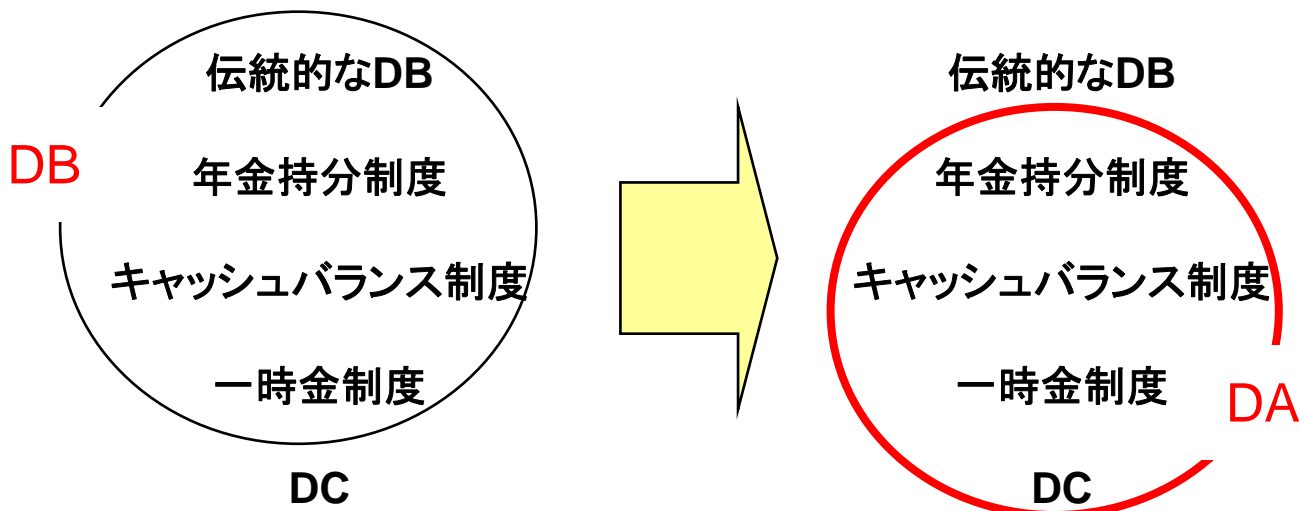
6.8.9 退職時給付制度と引退後給付制度の差異をイメージで示すと、図表6-5のようになる。



6.8.10 また、退職時給付制度と掛金建て制度を比較すると、退職後から支給開始年齢までの期間について、前者では予定収益率による付利が行われるのに対し、後者では実際収益率による付利が行われる点に違いがある。しかし、退職時点において勘定残高が一時金相当額として規定され、支給開始年齢までの期間に対して付利が行われる点では、類似性が認められる。

6.7.11 そうした類似性に着目すれば、退職時給付制度と掛金建て制度を併せて、「**累積建て制度 (Defined Accumulation Plan)**」と総称することができるであろう⁶。この考え方にもとづいて、あらためて退職給付制度を区分すれば、次の図のようになる⁷。これは、IASBにおける給付ベース約定と拠出ベース約定の区分の考え方と同様に、制度の形態の本質的な違いを明らかにしようとするものである。

図表6-6 DAの考え方に基づく新たな制度の分類



⁶ Tomoyuki Kubo, “Innovation of Pension scheme—beyond DB vs. DC” (*International Congress of Actuaries (ICA)*, 2010)

⁷ 「年金持分制度」は、キャッシュバランス制度に類似したものであるが、在職中につき、利息付余ではなく、給与上昇によって仮想勘定残高を再評価するものである。

6.8.12 このように考えれば、根本的に構造が異なるキャッシュバランス制度の負債を、従来の欧米型の給付建て制度、すなわち引退後給付制度の枠内で考えようとするに無理が生じるのは必然であろう。年金数理人の中には、PBO方式を無理に当てはめようとする場合に生じる実務上の問題からも、キャッシュバランス制度およびその一種である日本の給付建て制度については、仮想勘定残高（日本の制度では、「要支給額」と呼ばれるもの）を用いて負債の測定を行う必要がある、という意見を表明してきた人もいる⁸。

（9）累積建て制度に対する会計処理の考察

6.9.1 前節で示した退職時給付制度ないしは累積建て制度に対しては、伝統的な給付建て制度を想定した割引率を用いる方法（PBO ないし ABO）を適用することが適切であるのかどうか、再検討が必要になるものと考えられる。そこで、この節では、そうした制度に対する会計処理について考察する。

6.9.2 まず、最も単純な構造である退職一時金制度を対象に考察してみよう。この制度は、わが国で一般的であるだけでなく、韓国における強制的な制度など、公的年金制度の発展途上にあるアジアの国々では、広く見られる制度である。退職一時金制度では、毎年の勤務に対して毎期末に退職したとしたら支給される金額が算定され、後払いとなる賃金の発生額が毎期末に明確に定まる。よって、その発生額をそのまま退職給付債務と考えることが、債務の把握を簡明に行える観点から、第一の候補と考えられる。例えば、1年の勤務につき20万円が付与されたとした場合、勤続15年で退職したとした場合に支給される額は300万円となるが、これが退職給付債務の額の候補になるわけである。以下では、これを**現在給付債務（CBO : Current Benefit Obligation）**と呼ぶものとする⁹。これは、キャッシュバランス制度では仮想勘定残高、掛金建て制度では累積掛金元利合計にあたる。

6.9.3 この考え方に対する反対意見は、各従業員は期末において退職しているわけではないから、将来の退職予想時期を考慮に入れ、当該支給時点における給付額のうち現時点（期末）までの勤務に対応する額の現在価値を算定する方法の方が適切ではないか、とするものである。しかしながら、期末に退職するという仮定を置くことによって後払いとなる賃金の額が明確に算定できるものについて、それをそのまま確保せずに取立て不確実性を高めなければならない必然性は見当たらない。こうした反対意見は、将来に年金として支給される伝統的な給付建て制度においては、現時点で後払いとなる賃金の額が定義されておらず、それ故に割引率を用いて現在価値を算定せざるを得ないという背景を十分に考慮していないものと思われる。

⁸ Ryo Matsubara, "Are there any conflicts between accounting valuations and funding valuations?" (Pensions, Benefits and Social Security(PBSS), 2011)

⁹ 日本では、「(期末) 要支給額」と呼ばれている。なお、退職一時金では、退職事由によって給付額が異なる場合も少なくない。これについては、米国における会計上の発生給付は、法的な受給権確定給付ではなく、勤務に対応して累積されるものと想定されており、自己都合などの場合の給付額との違いは、受給権付与の問題とされている。そうした考え方に基けば、会社都合の場合の給付額がベースとなり、自己都合などの場合との差額は、受給権が付与されずに没収されるものという考え方になるであろう。

6.9.4 ただし、退職一時金に代えて年金を受給する選択肢がある場合もある。この場合には、現在給付債務に加えて、伝統的な給付建て制度におけるような割引現在価値との、二つの評価額が存在することとなる。この時の考え方は、割引現在価値をとるか、現在給付債務と割引現在価値のどちらか大きい方をとるか、ということになるであろう。前者は、現時点において従業員が一時金の選択をしていないことを重視するものであり、後者は、合理的な従業員であれば、将来の選択は、より価値の高いものを選択するであろうという見方によるものである。

6.9.5 実際の従業員の選択は、税制などによっても左右される。また、一時金額や年金額が頭打ちとなっていて今後の勤務で増加しない（現在価値的には減額される）場合であっても、転職先が探せるかどうかなどの様々な理由により、従業員が直ちに退職して、より高い価値の給付を選択するとは限らない。いずれにしても、個々の従業員の事情によるものであり、明確には見通せない以上、経済合理性を拠り所にして、従業員がより価値の高い給付を選択するものと想定しておくことになろう。よって、現在給付債務と割引現在価値のどちらか大きい方で評価する方が適切であると考えられる。

6.9.8 こうした考え方は、キャッシュバランス制度に対しても、現在給付債務の代わりに各従業員の仮想勘定残高を当てはめれば、適用できる。ただし、その際に、仮想勘定残高に付利される指標利率と、現在価値計算に使用される割引率との関係を考慮する必要がある。

6.9.9 キャッシュバランス制度の債務評価については、国際的には取扱いが定まっていない。米国の暫定基準では、指標利率が固定金利の場合、仮想勘定残高を債務評価額としている。一方、指標利率を用いて年金としての支給開始時の残高を算定し、割引率で現在価値に引き戻している実務上の取扱いも多いものと思われる。この際の考え方についても、(2) で述べた「今後の勤務によって生じるものかどうか」という区分が有効であろう。

6.9.10 キャッシュバランス制度においては、在職中の指標利率と退職後（年金支給開始まで）の指標利率が同一の場合もあるが、両者は本来別物である。このうち退職後の指標利率は、(2) で言及した英国での退職後のスライドにかかるものと基本的に同じものと考えられる。したがって、キャッシュバランス制度においては、仮想勘定残高と、退職後指標利率と割引率を用いて算定した割引現在価値額との大きい方で評価することが適切と考えられる。

7. 退職給付制度にかかる負債の測定についての考察

7.0.1 退職給付制度にかかる負債の測定については、DPの第5章「給付を支払うための負債の測定」における退職給付制度の債務の認識にかかる部分およびそれに対するフィードバックで論じられているので、それらを参照しながら考察する。なお、この章で取り扱っているのは、事業主の財務諸表における年金債務の測定に関する考察であり、年金制度それ自体の財務諸表における測定は含んでいない。

7.0.2 なお、第6章で論じた負債の認識の中には、割引現在価値など、本来は負債の測定にかかる部分も多く含まれている。これは、年金債務において、認識と測定とが非常に密接に関係していることを背景としているものであろう。この章では、認識での考察と一部重なる部分はあり得るが、測定にかかる事項に絞って考察する。

(1) 年金負債の測定の原則

7.1 負債の測定は、「財務諸表利用者に、経済的意思決定をする際に有用な事業主体の財政状態、業績および財政状態の変動についての情報を提供する目的を達成するのに最も役立つものであるべき」(1.6)である。そのような情報は、「事業主体の将来キャッシュの出入りの金額、時期および不確実性を利用者が評価するのに役立つ、キャッシュフローの見通しを評価する際に有用であれば、その目的を達成するのに役立つ」(同) ことになるであろう。

(2) 年金負債の測定に使用される将来のキャッシュフローの属性

7.2.1 年金給付を支払うための負債を測定するのに使用される将来のキャッシュフローについて、その属性を明確にしておく必要がある。ASBは、保険負債に関する議論につき、次の属性に言及している(FB4.55)。

- i. 明示的なものであること
- ii. 可能な限り、観察可能な市場価格と整合していること
- iii. 契約上の債務から生じるすべてのキャッシュフローの金額、時期および不確実性について、すべての利用可能な情報を偏向のない方法で取り入れること
- iv. 現時点のもの、いいかえれば、報告期末時点での状況に対応していること
- v. 事業主体固有のキャッシュフローを除外していること。キャッシュフローは、同一の責務を保有する他の企業体に対して生じない場合には、事業主体固有のものである。

7.2.2 その上で、年金負債の属性については、次を提示している(FB4.62)。

- (a) 明示的なものであること
- (b) 事業主体に特有な事情も検討して調整された観察可能な市場価格に基づくものであること
- (c) 契約上の責務から生じるキャッシュフローの額、時期および不確実性に関するすべての入手可能な情報を偏らない方法で組み込むこと
- (d) 現時点、言い換えれば、報告期末の状態に対応するものであること

退職給付会計プロジェクト報告書

7.2.3 このうち、(b)は、保険負債の i)と v)を参照しながら、v)の「事業主体固有のキャッシュフローを除外」に対して、年金負債では「事業主体に特有な事情も検討」として、異なる立場をとることを提唱するものである。しかしながら、(b)は測定手法とも関わりを持つものであり、純然たるキャッシュフローの属性とは言えないものである。これについては、別途、下記の(5)で検討する。

7.2.5 よって、当 PT では、年金負債のキャッシュフローの属性は、上記の(a)(c)(d)すなわち「明示的なものであること」「契約上の責務から生じるキャッシュフローの額、時期および不確実性に関するすべての入手可能な情報を偏らない方法で組み込むこと」「現時点(報告期末)の状態に対応するものであること」を満たすものとする。

(3) 現在価値手法による測定

7.3.1 退職給付制度の負債を、どのような方法を用いて測定するのかは、重要な問題である。考えられる方法として、DP では、次のものを列挙している(2.3)。

測定基礎	負債に対する属性
歴史的原価(取得原価)	取引価格
現在原価	現在、その債務を決済するために必要とされる現金の額
実現可能(決済)価額	通常の事業の過程において負債を履行するために支払われると想定される現金の非割引額(すなわち将来の金額)
現在価値	通常の事業の過程において負債を履行するために支払われると想定される現金の割引額(すなわち現在の金額)

7.3.2 その上で、(1)の年金負債の測定の原則に照らして、歴史的原価については、「将来のキャッシュ・アウトフローを評価するのに役立つ有用性は少ない」として、斥けている(3.2)。また、実現可能(決済)価額は、割引計算を伴わない「将来の」金額であるので、年金のような長期の負債には適合しない。

7.3.5 現在原価は、例えば、年金負債を保険会社などに売却する場合の決済金額と考えられる。これは、活発な市場で取引されている負債については、現在価値に基づく市場価格に近いものであろう。しかし、活発な市場で取引することができない負債については、現在原価は適切ではなく、現在価値を見積もらなければならない。DP では、「このことは、年金負債を移転する市場がある場合でも、それがまだ揺籃期にあるために、現時点では、ほとんどの年金負債に対して適用されている。」としている(6.3)。当 PT においても、「将来の年金に関する負債は、現在価値手法で測定されるべきであると結論づける」(3.6)との結論を支持する。

(4) 将来キャッシュフローの割引率

7.4.1 負債の現在価値での測定における将来キャッシュフローの割引率の決定は、測定結果に大きな影響を及ぼすことから、重要な問題である。これに対し、DP では、予備的見解で、割引率はリスクフリーレートとすべきであるとの見解を表明していた (6.37)。そして、フィードバックでも、その立場を維持し、「割引率が貨幣の時間的価値だけを反映すべきであり、それ故に、リスクフリーレートであるべきであるという見解を肯定する。この見解では、負債の規模と変動性に関連するリスクは、開示を通じて、より適切に記述される。」(FB4.80) としている。

7.4.2 当 PT の委員も、多数意見として、リスクフリーレートと開示による方法を支持している。ただし、リスクフリーレートとは何か、そもそも存在するのかという観点から、一定の割切りがあってもよいのではないかとの意見があった。また、開示の有用性は内容次第で、「より適切に記述される」かどうかは判断できないとする意見もあった。一方、反対意見として、「仮にリスクの見積りをしない場合、最善の予測をリスクフリーレートで割り引くと、誤った現在価値になってしまう」という意見があった。

(5) 事業主体に特有な事情の考慮

7.5.1 DP では、事業主体が「負債を決済する可能性のある代替的方法」(5.1 以下) に言及している。具体的には、保険会社への年金負債の移転や、年金受給権者への一時金選択肢の提供による決済などである。このうちの従業員や年金受給権者における選択肢については、次の(6) 節で述べる。

7.5.2 このような代替的方法は、「事業主体が、さらされている制約と機会の範囲内で、利用可能な最も経済的な手段によってその責務を解除しようとするであろうことを仮定することが、合理的である」(5.8) から、意味を持つ。DP では、「負債を決済する代替的方法が事業主体に現時点で利用可能である(すなわち、それらを達成することが事業主の支配下にある) 場合には、その負債は、利用可能な代替方法のうち最も低い金額で報告されるべきである」(5.14) としているが、適切な考え方と言える。

7.5.3 さらに、年金給付を支払う負債において、事業主体の信用リスクを反映すべきかどうかも、検討を要する点である。ASB は、この主題に関する討議資料を発表した際の IASB の決定を支持し、「負債の測定において、事業主体自身の信用リスクは、当初の認識の際にその事業主体が観察可能な市場取引に関係しているのでなければ、包めることを支持しない」(FB4.71) としている。

7.5.4 これに対し、当 PT では、「貸主が貸付金の評価を行う際に相手の信用リスクを用いることはあるが、借主(企業)が借入金(従業員)の債務を測定する際に自分の信用リスクを加味するのは不自然である」「信用リスクが問題となり得るのは積立不足部分についてだけであり、負債全体の測定について信用リスクを考慮すべきとする考え方は適切ではないのではないか」ということで、全委員一致で、「事業主体自身の信用リスクは考慮すべきではない」との結論に到った。

(6) 従業員にとって利用可能な選択肢

7.6.1 一方、従業員が異なる方法で給付を受け取る選択肢を有している場合については、いずれかの選択を事業主が強制できない以上、「事業主体に現時点で利用可能」な代替的方法とはならない。このような例としては、退職時において、従業員が即時の一時金給付と将来の年金給付を選択する権利を有する場合があげられる。

7.6.2 これに対し、ASBの見解は、「負債は異なる結果の可能性を反映する金額で報告されるべきである」というものである (FB4.89)。これは、現在のわが国の退職給付会計における取扱いとも一致している。しかし、将来の年金給付の(退職時における)現在価値は、市場金利の水準によって変動し、即時の一時金給付の価値より高くなることもあれば、低くなることもある。従業員が合理的な経済人であるとの仮定に立てば、いずれか高い方を選択すると考えることが合理的であろう。

(7) 負債の法定の測定との関係

7.7.1 退職給付制度については、会計上の測定に加え、法定(法令上)の測定が求められる場合もある。特に、外部積立の年金基金においては、それが通常である。この法的測定は、「約束された給付とそれらの支払のための資金についての安全性を提供するために、資産が(多くは法的に別個の事業主体に)分別されている場合における給付建て制度の積立要件」に関するものである(6.7)。

7.7.2 DPでは、「給付を支払うための負債の法制上の測定が、一般的な会計原則に由来する測定に取って代わるべきであるという考え」は、「それらの主要な目的が、給付を支払うための責務を満たすために利用できる別個の基金に分別されなければならない資産の水準を明示する、年金制度の支払能力に関わるもの」であって、「それ自体で、財務諸表の利用者に意思決定に有用な情報を提供することを目的としているものではない」ということで支持しない、としている(6.15)。

7.7.3 フィードバックの結果としても、「法定の測定が財務報告に使用される一般会計原則に由来する測定に代替すべきではないという見解を肯定する」としている。ただし、「法定の測定が年金給付を支払うための将来の負債を積み立てるために予期されたキャッシュフローに関する有益な情報を提供する可能性があり、それ故に、適切である場合には開示されるべきであることを受け入れる。」としている(FB4.48)。

7.7.4 当PTでは、大多数の意見として、法定の測定は、積立目的のためのものであり、会計目的に代替するものではないという結論に到った。ただし、「事業主の義務は、職域年金規制によって具体的に規定される場合がある。[今福[注] なぜ??]そうした場合には、財務報告上の負債測定も、職域年金規制を反映したものとすべきである。」との意見があった。

退職給付会計プロジェクト報告書

7.7.5 また、これに関連して、法定に基づく給付が、割引現在価値を上回る場合があり得る。FAS87 に対しても、イタリアより、この問題が提起されている。すなわち、受給権取得給付について、従業員が退職したとした場合に支給される給付に相当する額¹⁰（いわゆる要支給額）が割引計算による VBO を上回る場合の取扱いについてである。

7.7.6 この場合、VBO として、要支給額と割引計算によるものとのどちらの方法も認められることとなった。FAS87 では、 $PBO \geq ABO \geq VBO$ であることが前提となっており、高い割引率を使用する結果として PBO、ABO が要支給額を下回る場合には、PBO、ABO の額を要支給額まで引き上げることが、米国会計基準の下では認められることとなっている。これは、FAS87 制定当時において、米国にはキャッシュバランス制度のような制度が認められず（EITF 88-1 でも「通常は外国の制度」としている）、深く考察する必要がなかったためであろう。しかし、上述したように現在では、この問題は無視できない問題となっている。

¹⁰ この額は、日本では「要支給額」、米国では「脱出債務（Walkout liability）」と呼ばれており、本報告書の第 6 章（9）で定義した「現在給付債務」にあたる。

8. IASB「概念フレームワーク」の見直しと負債概念の変更

8.1 IASBは、2013年7月、「財務報告に関する概念フレームワーク」の見直しに関する討議資料（以下、概念DP）を公表した。概念DPでは、現行の「概念フレームワーク」に関する見解とIASBの改訂案が明らかにされている。本章では、概念DPの公表が、これまで本報告書で論じた諸問題および将来のIAS19にどのような影響を与えるのかという点に限って、以下検討する。

8.2 概念フレームワークの目的は、財務諸表の作成および基礎となる概念について示すことにあり、会計基準そのものではなく、特定の会計基準に優先するものでもないが、「現行の会計基準を理解し解釈すること」ならびに「特定の取引または事象に当てはまる基準または解釈ガイダンスがない場合に、会計方針を策定すること」に対して貢献することにある。したがって、「概念フレームワーク」は将来の会計基準の開発や現行の会計基準の見直しに影響を与えると考えられる。

8.3 概念DPでは多岐にわたる提案がなされているものの、本報告書に直接的に関係するのは、負債に関する提案である。そのうちひとつは負債の定義の変更、もうひとつは負債の定義に関する追加のガイダンスである。

8.4 現在の概念フレームワークでは、資産と負債は以下のように定義づけられている。すなわち、資産とは、「過去の事象の結果として企業が支配し、かつ、将来の経済的便益が当該企業に流入することを期待される資源」と定義される。また、負債とは「過去の事象から発生した企業の現在の義務で、その決済により、経済的便益を有する資源が当該企業から流出することが予想されるもの」と定義される。

8.5 それに対して、概念DPでは、資産と負債の概念についてはそれぞれ次のように新しい定義が提案されている（2.11）。

資産の定義は、「過去の事象の結果として企業が支配している現在の経済的資源」。

負債の定義は、「過去の事象の結果として経済的資源を移転する企業の現在の義務」。

8.6 新しい概念である「経済的資源」については現行の概念フレームワークでは定義されていないが、概念DPの提案では「権利または価値の源泉で、経済的便益を生み出す能力があるもの」（2.11）と定義されている。

8.7 概念DPの提案と現行の定義との大きな違いは、資産と負債の定義からそれぞれ「期待される」「予想される」（expected）という用語が取り除かれたこと、および経済的便益（economic benefits）の流入と流出という用語に代えて、経済的資源（economic resource）という用語を使用し、それぞれ「企業が支配している経済的資源」および「経済的資源を移転する企業の現在の義務」とされたことにある。

8.8 以下においては、本報告書の主題である負債の定義に係わる問題に限って検討する。現行の定義にあるように、「経済的便益の企業からの流出が予想されるもの」とした場合、閾値をどのように設定するかにより負債として認識されるか、認識されないかという問題が生ずる。なお、ここでいう認識とは、「ある項目が資産、負債、持分などの構成要素の定義をみだし、かつ当該項目を貸借対照表または損益計算書に組み入れるプロセス」（現行の「概念フレームワーク」の 4.37）と定義されている。

8.9 概念 DP には、「予想されるもの」を削除することにより、現行の「概念フレームワーク」の考え方をより明確にする狙いがある。これによって、負債とは「経済的資源を移転する現在の義務」の期待値の程度の問題ではなく、「現在の義務」の有無が認識を決める最大の要因であることが明確になる。

8.10 この定義から、負債が認識される可能性は高くなると予想されるかどうかの問題となるが、このためには「現在の義務」の用語の意味するところについて検討しなければならない。

8.11 もう一つの概念 DP 関連事項は、負債の定義に関する追加のガイダンスについてである。これは、本報告書でも論じている推定的債務の概念を明確にするために追加されたガイダンスである。

8.12 それによれば、「追加のガイダンスは、企業が推定的債務を有するための条件を強調することが考えられる」として、つぎの3つの条件が掲げられている（3.50）。

- (a) 他の者に対する責務または責任を有していなければならない。企業が自身の最善の利益または株主の最善の利益のために行動することを経済的に強制されるというだけでは十分ではない。
- (b) 当該他の者は、企業が責務または責任を履行することにより便益を得るか、あるいは企業が責務または責任を履行しないことにより損失もしくは損害を被る者でなければならない。言い換えると、当該他の者は、企業が、その者に対して、またはその者に代わって、経済的資源を移転することを要求されるという者でなければならない。
- (c) 企業の過去の行動の結果として、当該他の者が、企業が責務または責任を果たすと合理的に依拠することができる。（3.50）

8.13 概念 DP によれば、これら追加のガイダンスは、負債の認識の際に「義務を負っている相手方を特定する必要がないことを明確にし」、したがって「義務は社会全体に対するものである場合もある」（3.51）とされている。

8.14 追加のガイダンスは、推定的債務のなかに経済的強制という概念を含めていない。言い換えれば、企業が負っている義務は、企業が経済的に優位にあるか、あるいは経済的に不利にならないかどうかで決められるものではなく、あくまでも企業が義務を履行しなければならない相手側にとっての問題であることを前提にしている。

退職給付会計プロジェクト報告書

8.15 以上述べた概念 DP における負債（そして資産）の定義の変更提案と追加のガイダンスが、本報告書における退職給付債務に関する考察に決定的な影響を及ぼすとは、現時点では考えられない。ただし、本報告書における結論との関係で考慮すべき課題が提示されている。

8.16 負債の概念がより明確に定義されても、退職給付債務に将来の昇給を含めるべきかどうかについては、一義的に決められるものではないであろう。しかし、本報告書で提示した累積建て制度について、将来の昇給を含めず、測定時点の給与を前提として債務が認識され、測定されるべきとする論理は、概念 DP の考え方と矛盾するものではない。