

## 〔 論点 1-2 〕 退職給付見込額の期間帰属の方法の見直し

### 1. 論点整理の概要と寄せられたコメントの要約

2009 年 1 月に公表した「退職給付会計の見直しに関する論点の整理」（以下「論点整理」という。）の中では、[論点 1-2]として退職給付債務及び勤務費用の測定方法が取り上げられ、特に退職給付見込額の期間帰属の方法を見直すべきかが論点として示されていた。論点整理第 28 項では、今後の議論の方向性として、「退職給付見込額の期間帰属の方法（中略）については、国際的な会計基準の考え方を確認し、見直しの必要性を検討することが考えられる」としていた。

論点整理に寄せられたコメントのうち 10 件がこの論点に言及しており、うち 8 件が見直しについて検討をすべきとしている。残りの 2 件は、期間定額基準を見直すことについて慎重であるべきとしている。5 月 13 日の専門委員会では、寄せられたコメントの多くが今後の議論の方向性に同意するものであったため、見直しの検討対象とすることし、一方で見直しについて慎重な意見も寄せられていることから、検討に当たっては、これら意見についても十分に考慮することとされた。

### 2. 我が国の会計基準と国際的な会計基準の取扱いの整理

#### (1) 我が国の会計基準の取扱い

我が国の会計基準では、原則として期間定額基準を採用することとされているが、給与基準、支給倍率基準、ポイント基準についても、これらの方法によって各期に帰属する退職給付見込額が労働の対価を合理的に反映していると認められる場合には、これらを採用することが認められている（退職給付実務指針第 2 項(2)）。

期間定額基準を原則としつつも、一定の要件を満たす場合には、他の方法の選択適用が認められている<sup>1</sup>という特徴があるといえる。

参考：我が国での期間配分方法の採用割合

（出所：日本公認会計士協会 編「決算開示トレンド 平成 19 年版」、その後絶版）

調査対象期間：2006 年 3 月期、サンプル社数：300 社

期間定額基準：281 社

給与基準と期間定額基準との併用：2 社

<sup>1</sup> 制度変更に伴って期間配分方法を変更する場合、会計事実の変更として開示されていることが多いものと考えられる。一方で、会計方針の変更として開示している事案も存在する。

支給倍率基準と期間定額基準との併用：1 社

ポイント基準：6 社

ポイント基準と期間定額基準の併用：2 社

併用のケースは、親子間で異なる方法を採用している場合などが考えられる。

正確な統計データはないものの、2008 年 3 月期においても、我が国で支給倍率基準や給与基準を採用するケースはほとんどない（在外子会社で、支給倍率基準を採用するケースが数件見られる）と考えられる一方で、ポイント基準の採用が増加している。

## (2) IFRS での取扱い

IAS 第 19 号では、原則として退職給付見込額を制度の給付算定式に基づいて各期に帰属させるとしている。ただし、勤続年数の後半に著しく高水準の給付を生じさせるような場合には、昇給の影響を除き、従業員の勤務がそれ以上の重要な給付を発生させなくなる日まで、退職給付見込額を均等に各期に帰属するとされている（定額法による給付算定式の補正）（IAS 第 19 号第 67 項）。

## (3) 米国会計基準での取扱い

SFAS 第 87 号でも、原則として退職給付見込額を制度の給付算定式に基づいて各期に帰属させることを求める（SFAS 第 87 号第 40 項）。ただし、給付算定式が期間帰属を示していない場合には、他の方法が用いられる（SFAS 第 87 号第 41 項及び第 42 項。p.5 参照）。

## 3. 期間配分（帰属）方法の整理

### (1) 給付算定式に従う方法

IAS 第 19 号では、給付算定式に従う場合の具体的な考え方については特に触れていないが、SFAS 第 87 号第 40 項では次のように述べている（強調は ASBJ）。

- 退職給付見込額 (pension benefit) は、給付算定式が期間帰属 (attribution) を示している範囲で、勤務の各年に対して帰属させる。
- 各勤務年の給付を同様に定める (define similarly) 給付算定式の制度では、勤務の各年に対して同額の年金給付を帰属させるため、その期間帰属は「給付 / 勤続年数」方式である。  
 なお、勤務の年度によって異なる給付を定める場合<sup>2</sup>には、例外的に同額を帰属させない（FAS 第 87 号脚注 8）。

<sup>2</sup> 例えば、20 年までは最終給与の 1%、以降は最終給与の 1.5% を割り当てるような場合。

## (2) 期間定額基準

期間定額基準とは、退職給付見込額を全勤務期間で除した額を各期の発生額とする方法をいう（退職給付実務指針第 2 項(2)）。

我が国でこれを原則的な方法としたのは、「労働の対価として退職給付の発生額を見積る観点からは、勤務期間を基準とする方法が国際的にも合理的で簡便な方法であると考えられている」ためである<sup>3</sup>（退職給付意見書四 2(2)）。

## (3) 給与基準

給与基準とは、退職給付見込額のうち、全勤務期間における給与総支給額に対する各期の給与額の割合に基づいた額を各期の発生額とする方法をいう（退職給付実務指針第 2 項(2)）。

給与基準は SFAS 第 87 号では「給付 / 給与」方式と呼ばれており、その使用は認められていない（SFAS 第 87 号第 135 項）<sup>4</sup>。また、予測単位積増方式（「給付 / 勤続年数方式」としても知られている、とされている。）だけを採用する IAS 第 19 号においても、事実上認められていない<sup>5</sup>（IAS 第 19 号結論の根拠 BC21 項）。

このように国際的な会計基準では採用されていないにも関わらず、我が国で採用された理由としては、「我が国では、一般に全勤務期間の給与額を体系的に定めている場合が多く、退職給付の算定基礎となる各期の給与額に各期の労働の対価が合理的に反映されていると認められる場合が多いと考えられるため」（退職給付意見書四 2(2)）である。しかし、我が国で給与基準を採用している企業は少ない。

## (4) 支給倍率基準

支給倍率基準とは、退職給付見込額のうち、全勤務期間における支給倍率に対する各期の支給倍率の増加額の割合に基づいた額を各期の発生額とする方法をいう（退職給付実務指針第 2 項(2)）。

我が国では、給付算定式は最終給与と支給倍率で表現されていることが多く、この

<sup>3</sup> 退職給付意見書四 2(2)での、「勤務期間を基準とする方法が国際的にも合理的で簡便な方法であると考えられている」という記述については、英米では各勤務年に同条件で給付を帰属させるような制度が一般的であり、給付算定式に従うと、結果的に「給付 / 勤続年数」が採用されているという背景もあったと考えられる（後掲 4(2) 及び資料 2 の 6.（参考）を参照）。また、同意見書の公表直前に、IASB は IAS 第 19 号を公表しているが、その公開草案の段階では、我が国の期間定額基準と同様の方法を支持していたことが関係しているという指摘もある（後掲 3.(7)参照）。

<sup>4</sup> 認めない理由として、この方法では制度の規約の下でどのように費用が生じるのかの忠実性の観点で、「給付 / 勤続年数方式」に劣るためとしている。

<sup>5</sup> 認めない理由として、予測単位積増方式が IAS 第 19 号の目的（勤務を提供した際の債務、勤務により生じた経済的便益の費消を意味する費用の認識。IAS 第 19 号「目的」。）と整合する点を挙げている（結論の根拠 BC22 項）。また、かつて認めていた「予測給付評価方式」を削除した際、その理由に比較可能性の向上を挙げている（結論の根拠 BC18 項）が、これも予測単位積増方式以外の発生給付評価方式を認めない理由の 1 つと考えられる。

場合に給付算定式に従った期間帰属をすれば、支給倍率基準になると考えられる。しかし、「退職給付の支給倍率は一定の勤務期間を経て急増することが一般的であり、労働の対価性よりも勤続に対する報償的側面を反映していると考えられるため、支給倍率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場合を除き、支給倍率を基準とする方法を用いることは適当でない」(退職給付意見書四 2(2))とされている。また、実務上も我が国で支給倍率基準を採用している企業は少ない。

(5) ポイント基準

ポイント基準とは、退職給付見込額のうち、全勤務期間におけるポイントに対する各期のポイントの増加分の割合に基づいた額を各期の発生額とする方法をいう(退職給付実務指針第 2 項(2))。

ポイント制(キャッシュ・バランス・プランを含む。以下同じ。)では、給付算定式は累積ポイントとポイント単価で表現されていることが多く、この場合に給付算定式に従った期間帰属をすれば、一般的にはポイント基準になると考えられる。なお、ポイント制においても、退職事由別の乗率(例えば、自己都合退職の場合には減額を行うような率)を掛ける場合がある。

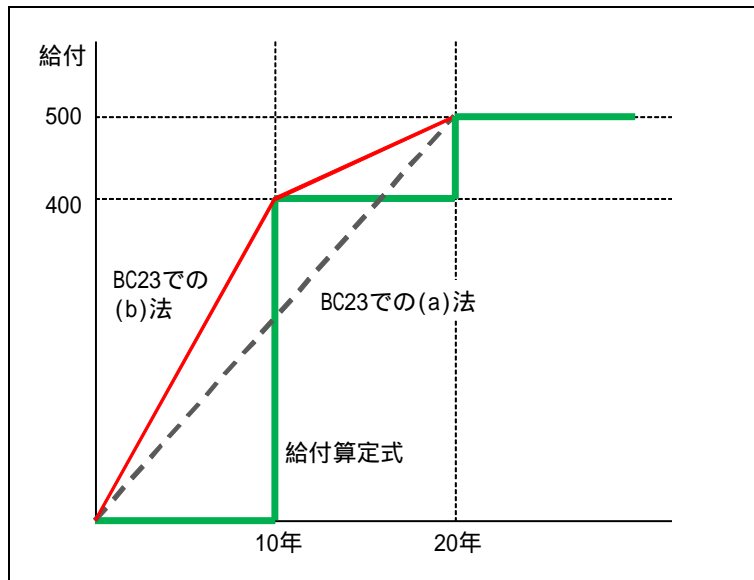
(6) 給付算定式に従う方法と、支給倍率基準又はポイント基準の関係

前掲(4)及び(5)のとおり、我が国の支給倍率基準とポイント基準は、一般的には給付算定式に従う方式に対応しているものと考えられる。

(7) 期間定額基準と IAS 第 19 号における定額法(による給付算定式の補正)の違い

1998 年 2 月に公表された IAS 第 19 号は、その公開草案(公開草案第 54 号、1997 年 1 月公表)の中で我が国の期間定額基準と同様の方法(IAS 第 19 号 BC23 項の(a)法)を提案していた。しかし、寄せられたコメントも踏まえて再検討をした結果、給付算定式に従って給付を帰属させ、給付算定式が著しく後加重である場合には、定額法によって給付算定式を補正する方法(IAS 第 19 号 BC23 項の(b)法)を採用することとした。

なお、我が国の期間定額基準は、IAS 第 19 号における定額法による給付算定式の補正による方法とは異なるものであると考えられる(IAS 第 19 号結論の根拠 BC23 項。なお、下図にこの第 BC23 項の例を図示している。)また、末尾の「補足資料」に、給付算定式に従う方法、期間定額基準、IAS 第 19 号の定額法による給付算定式の補正方法の違いについて、イメージを示している。



なお、SFAS 第 87 号では、次の期間帰属も示している。

事業主が将来の改訂を確約し、または制度の実態は制度の規約で定められた給付以上の給付を過去の勤務に期間帰属させる状況である場合には、実質的な確約 (substantive commitment) が会計上の基礎となり、その旨の開示を行う (第 41 項)。

給付算定式が全体の給付のすべて又は過度な部分を勤務期間の後半に帰属させ、給付の受給を実質的に遅らせる制度では、総予測給付 (total projected benefit) は、給付が最初に権利確定するときに必要な期間に対する勤務が行われた期間の割合に比例した累積とされる (第 42 項)。

#### 4. 我が国の会計基準と IAS 第 19 号の取扱いの相違の要約

##### (1) 相違の要約

以上を要約すれば、我が国の会計基準と IAS 第 19 号の扱いは、次の<表 1>のように整理できると考えられる。

<表 1>

	一般的な場合	例外的な場合 (給付算定式が著しく後加重である場合)
日本基準	原則として期間定額基準。 ただし、給与基準、給付算定式に従う方法 (支給倍率基準、ポイント基準) から選択適用可。	期間定額基準
IAS 第 19 号	給付算定式に従う方法	同左 (ただし、定額法で補正)

我が国の会計基準では、その方法による期間配分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場合にのみ、給与基準、支給倍率基準、ポイント基準の適用が認められているが、認められない場合とは通常、給付算定式が著しく後加重であるケースとも考えられるため、上記の表でもそのような整理をしている（この点については後掲の検討事項 1 を参照）。

## (2) 我が国特有の事情の考慮

寄せられたコメントにもあるように、我が国の給付算定式は SFAS 第 87 号や IAS 第 19 号が想定しているものとは異なる可能性があり、この点への配慮は必要である。

### 給付算定式の相違

同じ最終給与比例制度でも、英米では、単純に勤務年数を基準に給付額を算定する（各勤務年の給付を同様に定める）場合が多い<sup>6</sup>のに対して、我が国では、支給倍率に基づいて給付額が算定されることが多い。したがって、給付算定式に従う方法によると、英米では、結果的に我が国の期間定額基準と同様の期間配分になることが多いのに対して、支給倍率は一定の勤務期間を経て急増することが多いといわれる我が国では、そのようにはならないという事情が考えられる（資料 2 の 6.（参考）参照）。

### 支給倍率（ポイント制における退職事由別の乗率を含む。）と給付算定式の後加重の判定の関係

前掲のように、我が国では支給倍率が一定の勤務期間を経て急増することが多く、<表 1>で示した「例外的な場合」（給付算定式が著しく後加重）の場合に該当するケースが多いものと考えられる。また、ポイント制の場合でも、退職事由別の乗率を含むときには、同様に「例外的な場合」に該当するケースが考えられる<sup>7</sup>。したがって、我が国の制度では、（一時金制度を中心に）かなりのものが前掲(1)での「例外的な場合」に該当するのではないかと考えられる。

しかし、退職事由別の乗率を含まないポイント制も少なくないと考えられ、ポイント制を採用する企業が増加している現状を踏まえると<sup>8</sup>、前掲(1)での「一般的な場合」に該当する場合も少なくないものと考えられる。

<sup>6</sup> 米国の企業年金制度は一般的に、勤続中の各期間に対して、同条件で給付を付与する給付算定式を用いている。なお、SFAS 第 87 号や IAS 第 19 号における最終給与比例制度の例示は、すべてこのような制度に対するものである。

<sup>7</sup> 退職事由別の乗率を含む場合には、給付算定式が異なるケースごとに異なる給付額を定めると考えられ、給付算定式に従っているというためには、退職事由及び支給方法の発生確率を加味して計算しなければならないと考えられる。これは、支給倍率基準の場合に、会社都合と自己都合とで支給倍率が異なる際の取扱いや、一時金選択率の取扱いなどと同様に考えるものである。

<sup>8</sup> (社)日本経済団体連合会が公表している「退職金・年金に関する実態調査結果」によれば、キャッシュ・バランス・プラン（類似制度を含む。）の採用企業（一部採用も含む。）の割合は、2004 年で 7.5%、2006 年で 24.0%、2008 年では 40.6%と増加の傾向を示している。

以上を踏まえると、我が国では例外的な場合に該当することが多いと考えられる一方で、一般的な場合に該当することも少なくないと考えられる。

## 5. 検討事項 - 我が国の取扱いの見直し

検討事項 1：前掲 4(1) <表 1> の「一般的な場合」と「例外的な場合」の区別の仕方を見直すか

- (1-1) 「一般的な場合」とは、給付算定式が著しく後加重ではない状況であるという整理をするか。
- (1-2) (もし、そう整理した場合) 給付算定式が著しく後加重であるかどうかの判断にあたり、将来の昇給を考慮することでどうか。
- (1-3) (もし、そう整理した場合) 給付算定式が著しく後加重であるかどうかの判断にあたっての指針は、会計基準上は設けないことでどうか。

### ( 検討事項 1-1 )

我が国の会計基準では、原則として、期間定額基準を採用し、その方法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ならば、給与基準、支給倍率基準やポイント基準等を採用することが認められている。

この点、給付算定式が著しく後加重である場合には、一般的には各期の労働の対価を合理的に反映しているとはいえないことが多いと考えられるため、こうした意味においては、我が国の会計基準も国際的な会計基準も、表現の仕方こそ異なれ、給付算定式が著しく後加重である場合には給付算定式に従った配分を禁止するという、実質的に同じ内容を定めているものと考えられる。

したがって、前掲 4(1) <表 1> の「一般的な場合」と「例外的な場合」の区別について、コンバージェンスの観点から国際的な会計基準と合わせ、給付算定式が著しく後加重であるかどうかで判断することでどうか。

### ( 検討事項 1-2 )

(もし、検討事項 1-1 で、給付算定式が著しく後加重であるかどうかで判断することとした場合。以下同じ。) その判断にあたって将来の昇給を考慮すべきかどうかについて、現行の IAS 第 19 号は明確ではないが、IASB は 3 月の会議において、これを考慮しなければならないことを明確化するよう、IAS 第 19 号を改訂するという暫定合意をしている(今年の 4Q に公表される公開草案に含まれる見込み)。

一方、我が国の会計基準では、ある期間配分方法によって各期の労働の対価を合理的に反映する結果になるか否かで判断をしてきたが、一般的にいえば、これには将来の昇給の影響も考慮されてきたものと考えられる。

したがって、国際的な会計基準へのコンバージェンスという観点や、これまでの我が国での考え方を踏まえると、(暫定合意を前提とする限りにおいては、) 給付算定式

が著しく後加重であるかどうかの判断にあたり、将来の昇給を考慮することでどうか。

なお、この結果、ポイント制のように給付算定式が将来の昇給に連動していないものについても、将来の昇給（ポイントの増加）を見越す必要があると考えられる（論点整理第 136 項では、職能や成果に基づいた将来のポイント等の見積りの困難さを指摘する意見が紹介されている）。

（検討事項 1-3）

給付算定式が著しく後加重であるかどうかの判定について、IAS 第 19 号や SFAS 第 87 号は特に指針を置いていない。我が国では、前掲 4(2) のように、給付算定式が多少なりとも後加重になっている場合が多いと考えられることを踏まえると、どのような状況が「給付算定式が著しく後加重になっている」といえるのか、何らかの指針があった方がよいという意見が考えられる。

一方で、IAS 第 19 号を適用する企業の場合、給付算定式が著しく後加重になっているか否かは IAS 第 19 号の解釈次第であり、この解釈は国際財務報告解釈指針委員会（IFRIC）のみが正式に行うことができる。したがって、日本基準と IFRS を併用するような場合まで想定すると（論点整理へのコメント参照）、仮に我が国独自の指針を開発し、それが、IFRS の解釈と異なった場合、コンバージェンスに資するというよりも、むしろ乖離することとなる。このような結果的に二度の計算を行うことによる事務負担の増加させる要因を生むべきではないと考えられる。

以上を踏まえると、例外的な場合の取扱いを見直す場合でも、給付算定式が著しく後加重であるかどうかの判断にあたっての指針は、会計基準上は設けないことが考えられるかどうか。

検討事項 2：前掲 4(1) <表 1> の「一般的な場合」の取扱いの見直しをするか

(2-1) 給与基準を廃止すべきか。

（検討事項 2-1）

我が国の会計基準では、原則として、期間定額基準を採用し、その方法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ならば、給与基準、支給倍率基準やポイント基準等を採用することが認められている。

このうち、給与基準については、国際的な会計基準ではこれを認めていないことや、我が国でもほとんど使用されていない現状を踏まえると、これを廃止することが考えられるかどうか。



検討事項 3：前掲 4(1) <表 1> の期間帰属方法の見直しをするか

(3-1) 給付算定式に従う方法のみとするか、あるいは期間定額基準との選択適用とするか

(検討事項 3-1)

以下では、検討事項 2-1 で給与基準を廃止した場合を前提とし、2つの方法の比較をしている。

1案 給付算定式に従う方法のみとする（期間定額基準は採用できない）。なお、給付算定式が後加重である場合、定額法で給付算定式を補正する。

2案 上記の給付算定式に従う方法と、期間定額基準の選択適用を認める

1案を支持する考え方	2案を支持する考え方
我が国の期間定額基準は、国際的な会計基準では認められていないことを踏まえると、国際的なコンバージェンスを進める観点からは、これを見直し給付算定式に従う方法（定額法で補正した場合を含む。）とすべき。	現行の IAS19 号とコンバージェンスしつつ、中長期的に変更があった場合に改めて対応できる柔軟性がある。 給付算定式従う方法も、期間定額基準も、費用配分の一方式であり、期間定額基準を妨げる理由はない。
論点整理の [ 論点 7 ] に挙げた、縮小の論点との関係を踏まえると（論点整理第 124 項以下参照）期間定額基準（定額法）は可能な限り採用すべきでない。	（左の意見について、）退職給付債務は、一定の費用配分方式に基づく退職給付費用（勤務費用）の累積であればよく、必ずしも給付算定式に従った期間帰属に基づく必要はない。縮小に伴う差額は、見積りの変更によるものである。
日本基準と IFRS を併用するケース（論点整理へのコメント参照）を仮定すると、いずれかの方法に統一する必要があるが、この点、日本基準を給付算定式に従う方法に統一することで事務負担が少なくなる。	（左の意見について、）選択適用を認めれば、給付算定式に従う方法を望む企業はこれを採用できる。 継続適用を前提に、複数の費用配分方式を認めることは、残高（ストック）の評価とは異なり、減価償却や棚卸資産の払出計算（フロー）でも認められている。
給付算定式が著しく後加重でないという場合には、給付算定式に従って期間配	（左の意見について、）給付算定式が著しく後加重であるかどうかに関係なく、期間

審議事項（ 6 ） - 3

平成 21 年 8 月 3 日現在

1 案を支持する考え方	2 案を支持する考え方
分を行っても特に弊害はなく、敢えて期間定額基準を認める理由はないといえる。	定額基準を認めるとするならば、給付算定式が著しく後加重であるか否かという複雑な判断を実質的に回避できる。
定額法による給付算定式の補正方法は、期間定額基準よりも早期に費用処理をする方法であり、より保守的なものである。	定額法による給付算定式の補正方法は、著しく後加重である期間を特定する必要があるため、実務上煩雑である。

以 上

（補足資料）給付見込額の期間帰属方法の比較イメージ

退職給付見込額の期間帰属方法のうち、期間定額基準、給付算定式に従う方法、定額法によって補正された給付算定式に従う方法（以下「定額法」という。）について、単純な事例を用いて比較イメージを示す。なお、この資料はイメージをつかむためのものであり、必ずしも正確なものではない点に留意が必要である。

これら 3 つの方法は、将来昇給を考慮しない給付算定式の場合に違いが鮮明となる。すなわち、給付算定式に従う方法と定額法は、給付算定式上または定額法によって補正されたライン上の金額が期間帰属金額になる一方で（定額法は一部例外あり）、期間定額基準はそうならない（[比較イメージ 1]参照）。

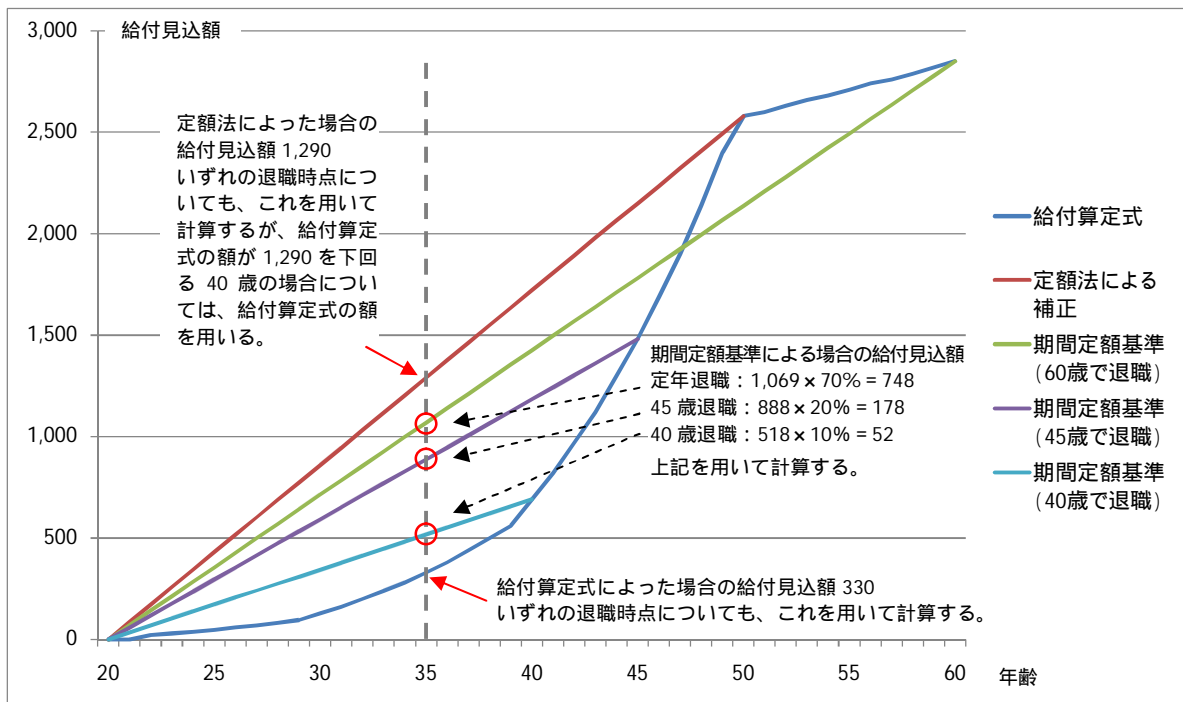
しかし、将来昇給を考慮する給付算定式の場合、給付算定式に従う方法でも定額法でも、厳密には（昇給を考慮しない場合の）給付算定式上から外れることに違いはないともいえる（[比較イメージ 2]参照）。

[比較イメージ 1]将来昇給を含まない給付算定式（ $PB0 = AB0$  となるケース）

前提条件

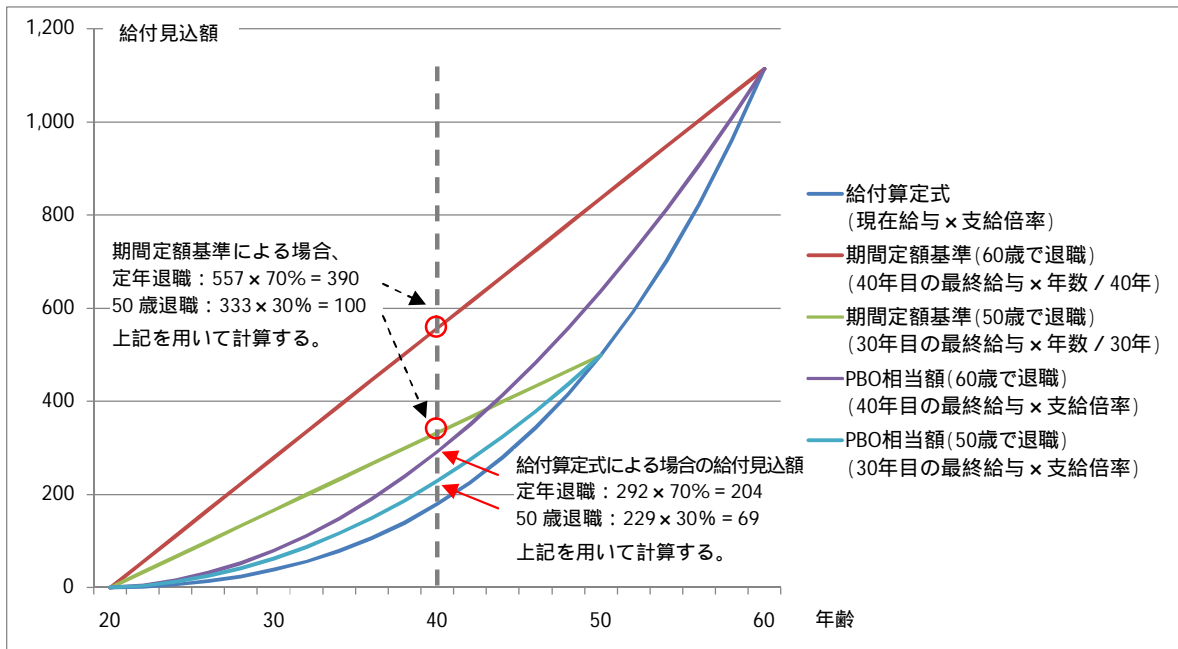
- 1 人の従業員についてのみ考慮する。
- 20 歳で入社し、60 歳で定年となる。
- 給付算定式は将来の昇給を含まない（非給与比例）。
- 現在、35 歳であり、定年まで勤務する確率は 70%、45 歳で退職する確率は 20%、40 歳で退職する確率は 10%と見込まれている。

審議事項(6) - 3  
平成 21 年 8 月 3 日現在



比較イメージ 2 : 将来昇給を含む給付算定式 (PBO > ABO となるケース)

- 前提条件
- 1 人の従業員についてのみ考慮する。
  - 20 歳で入社し、60 歳で定年となる。
  - 給付算定式は将来の昇給を含む。
  - 現在、40 歳であり、定年まで勤務する確率は 70%、50 歳で退職する確率は 30%と見込まれている。



以上