

〔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。

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という特徴があるといえる。

(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¹には、例外的に同額を帰属させない (FAS 第 87 号脚注 8)。

(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²（退職給付意見書四 2(2)）。

(3) 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。

¹ 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 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。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. (5) 参照）。

(4) ポイント基準

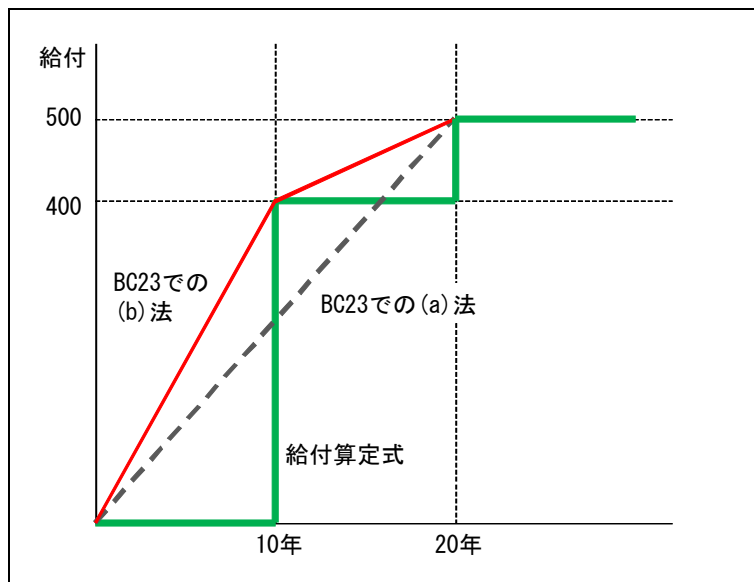
ポイント基準とは、退職給付見込額のうち、全勤務期間におけるポイントに対する各期のポイントの増加分の割合に基づいた額を各期の発生額とする方法をいう（退職給付実務指針第2項(2)）。

~~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。~~

(5) 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類似する方法（IAS第19号BC23項の(a)法）を提案していた³。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。



³ 我が国の期間定額基準は、各見積退職時点の給付見込額を定額で期間配分する方法であるのに対し、IAS第19号BC23項の(a)の方法では、給付算定式が給付を生じさせない部分については定額で期間配分させないという相違がある。上の表で説明すれば、期間定額基準では、20年を超えた退職時点における給付算定式上の点から、原点に向かって直線を引くことになる。

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。このため、これらが認められない場合とは、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）。

我が国の給付算定式は、支給倍率と給与によって表現されていることが多い。この場合に IAS 第 19 号の給付算定式に従う方法を適用すれば、支給倍率基準と同様の方法になると考えられている。

一方で、累積ポイントとポイント単価で表現されることが多い、ポイント制（キャッシュ・バランス・プランを含む。）の給付算定式に対して IAS 第 19 号の給付算定式に従う方法を適用した場合、ポイント基準と同様の方法になるのではないかという見方がある一方で、こうした制度に対する（給付算定式に従う方法を含めた）IAS 第 19 号の測定方法の適用方法については、現時点では明らかではないという指摘がある⁴。

⁴ IASB は 2008 年 3 月に、ディスカッション・ペーパー「IAS 第 19 号『従業員給付』の改訂に係る予備的見解」を公表し、キャッシュ・バランス・プランを含む「拠出ベース約定」について、IAS 第 19 号が給付建制度に求める測定方法である、予測単位積増方式の適用方法が不明確であると、これとは異なる測定方法を提案した。しかし、DP に対して寄せられたコメントにおいて、新たな測定方法については解決すべき課題として指摘されたことが多かったことなども踏まえ、拠出ベース約定の会計処理に検討については、2011 年以降に改めて行うこととしている。

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ことでどうか。
- (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) 給与基準を廃止することでどうか。

上記2つの検討事項の方向性については、専門委員会、企業会計委員会ともに異論は出ていない。

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)

給付見込額の期間帰属方法のあり方は、退職給付債務をどのように考えるかと関連する。

現在、退職給付債務の計算は、我が国の会計基準でも国際的な会計基準でも、退職時点のキャッシュ・アウト・フローの見積額（権利未確定部分や将来昇給の影響額を含む。）のうち、「当期までに帰属すべき額」の現在価値とされている。

しかし、国際的な議論では近年、将来昇給の影響を織り込む計算結果は、債務の概念と整合していないという指摘や、権利未確定のものも負債とする現在の計算は、他の会計基準と整合していないという指摘がなされている。また、国際的な会計基準では、上記の「当期までに帰属すべき額」を原則として給付算定式に従って計算することとしているが、近年、一部のキャッシュ・バランス・プランなど、給付算定式に従った期間帰属方法をどのように行うかが明確ではないという指摘もなされている（[脚注4参照](#)）。

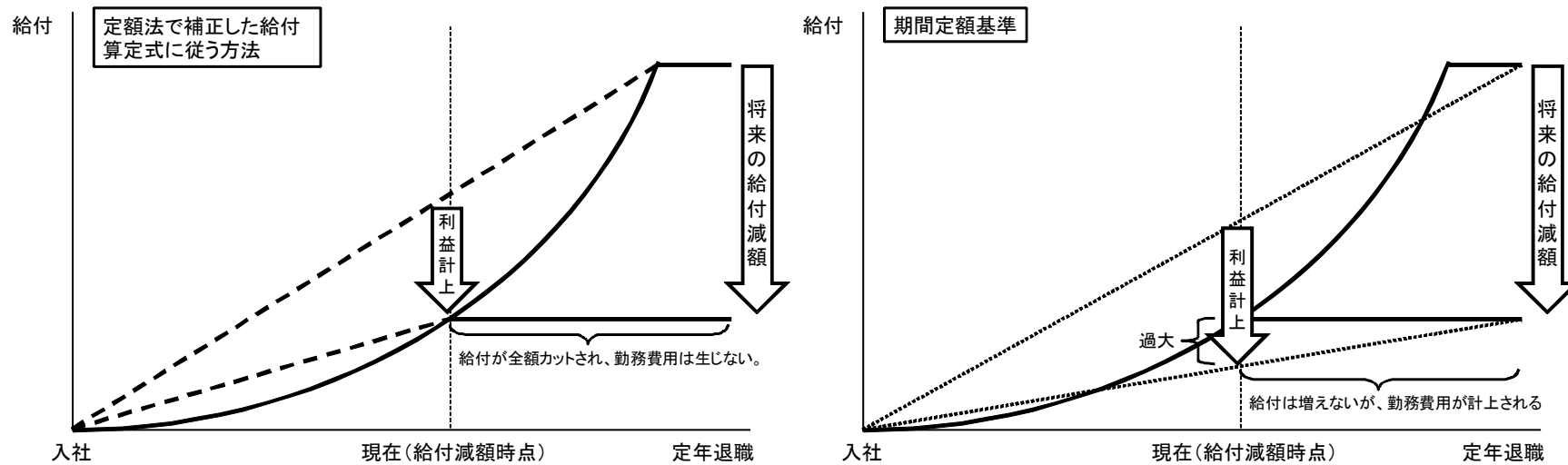
このように、現在の退職給付債務は、負債としてあるべき額として計算されている訳ではなく、退職時点のキャッシュ・アウト・フローを一定の方法で期間帰属（労務費用の費用配分）したものの累積額であるといえる（特に、定額法で補正した給付算定式に従う方法や、期間定額基準で考えるとわかりやすい）。この期間帰属方法については、国際的な会計基準と同様に給付算定式に従った方法による労務費用の配分が望ましいという見方（1案）と、給付算定式に従うことだけが望ましいとはいえないという見方（2案）がある。

- 1案 給付算定式に従う方法（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。）のみとする。
- 2案 給付算定式に従う方法（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。）と、期間定額基準の選択適用を認める。

1 案と 2 案の支持理由の要約

	1 案を支持する考え方	2 案を支持する考え方
退職給付費用の計上パターンの妥当性	<p>期間定額基準における、長期間における労働の対価が各期間で同額であるという仮定自体が実態から乖離している。給付付与カーブという給付算定式に従って費用配分する方法のほうが、労働の対価を期間配分するという観点からはより合理的（9 ページ以降の設例の数値参照）。</p> <p>特に、期間定額基準は給付を均等配分することから、退職給付が全く増加しない状況（55 歳で頭打ちになるような水平部分など）でも勤務費用を生じさせる。しかし、労働との対価性を考えた場合、給付が増加しないにもかかわらず、労働の対価とされている勤務費用を生じさせることは、理論的でない（定額法で補正する場合であっても、水平部分では勤務費用は生じない）。（9 ページ以降の設例の数値参照）</p>	<p>期間帰属方法はキャッシュ・フローを費用配分する方法にすぎず、労働サービスの費消が観察できない以上、給付算定式に従うことだけが、費用の発生とは限らない。給付算定式が著しく後加重である場合、給付算定式に従う方法が適当でないということは、国際的にも定められているが、それ以外でも、例えば、定年退職時に給付を受けることが多い場合などでは期間定額基準も合理的（すなわち、勤続期間の途中で労働サービスが給付算定式に従うというのは、必ずしも合理的なフィクションではない）。</p> <p>期間定額基準は、労働の対価として支払われる賃金の後払額を、それに見合う労働サービスの費消が観察できない以上、勤務期間にわたって均等に生じるとする仮定を置く費用配分方法である。このため、例えば、60 歳まで働くつもりでその時にはじめて給付を受ける場合も想定すれば、水平部分について給付算定式に従わない配分が行われても、非合理的な労働サービスの費消とは言えない。</p>
債務計上額の妥当性	<p>給付算定式（定額法で補正する場合を含む。）に従って算定された債務金額をあるべき債務額と考えるのが IAS 第 19 号の考え方ではないか。期間定額基準によれば、給付算定式に従って算定された債務金額を下回る可能性がある（定額法で補正する場合には、これを下回ることはない）。</p>	<p>給付算定式に従う場合でも、将来キャッシュ・フローを一定の方法で費用配分した結果として算定されたものが債務額とされているが、これは、必ずしも決済価額や移転価額を示すものではない。</p> <p>すなわち、給付算定式に従った方法でも、債務額は、退職時点のキャッシュ・アウト・フローを一定の方法で期間帰属（労務費用の費用配分）したものの累積額に過ぎない。</p>

	1案を支持する考え方	2案を支持する考え方
将来給付減額の際の会計処理の妥当性	<p>期間定額基準を用いている場合、将来分の給付減額が行われると、将来期間にのみ対応する給付削減の影響がその時点の利益として過大に計上される一方で、その分が後に過大な勤務費用として計上されてしまう弊害がある（従業員の将来分の給付をカットし、給付算定式が水平になった場合で考えるとわかりやすい）。定額法で補正する方法によれば、その後の過大な勤務費用も認識されない）。8ページの2つの図を参照。</p>	<p>期間配分方法は一定の仮定を置いた見積りの手法（期間定額基準は、労働の対価が勤務期間にわたって均等に生じるという仮定を置く費用配分方法）であり、この仮定の下では、給付算定式が水平になっても勤務費用は生じる。利益の計上は過大ではなく、各見積り方法の違いによる見積りの変更の影響にすぎない。</p>
複数の会計基準について	<p>1つの事実について、複数の方法を認めると、比較可能性が保てない。</p> <p>給付算定式が著しく後過重な場合で、給付算定式に従った期間帰属が労働の対価を反映していないと考えられる場合でも、定額法による補正により対応ができるため、期間定額基準を認める必要性は必ずしもない。</p>	<p>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方法であり、規則的な費用配分により、むしろ比較可能性の高い時系列情報を提供する。</p> <p>給付算定式が著しく後加重である場合には定額法で補正する方法は、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通じて、むしろ比較可能性を失わせる可能性がある。</p>
国際的な会計基準とのコンバージェンスとの関係	<p>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。</p>	<p>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（下記の問題提起参照）に改めて対応できる柔軟性がある。</p> <p>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。</p>
今後のIASBの検討との関係	<p>IASBでは、一部の拠出ベース約定に対して、給付算定式に従った方法の適用方法が不明確であるという問題提起がなされている（脚注4）。</p> <p>→今後、何らかの変更があれば、その際にまた検討すればよい。</p>	<p>→期間定額基準は、あらゆる給付算定式に一貫して適用可能な方法である。IASBが今後どのように見直していくか先送りされて不透明な中、これを存続させる意義はある。</p> <p>また、期間定額基準が我が国の実務に定着をしていることを踏まえると、現段階ですべての企業に対し、この適用を禁じるべきでない。</p>



(※) 上記の「利益計上」は、我が国の会計基準では過去勤務債務とされるが、国際的な会計基準においては縮小に伴う損益として即時に認識される。

設例：退職給付債務及び勤務費用の計算例－給付見込額の期間帰属方法（給付算定式に従う方法、定額法で補正した給付算定式に従う方法、期間定額基準）の比較

1. 前提条件

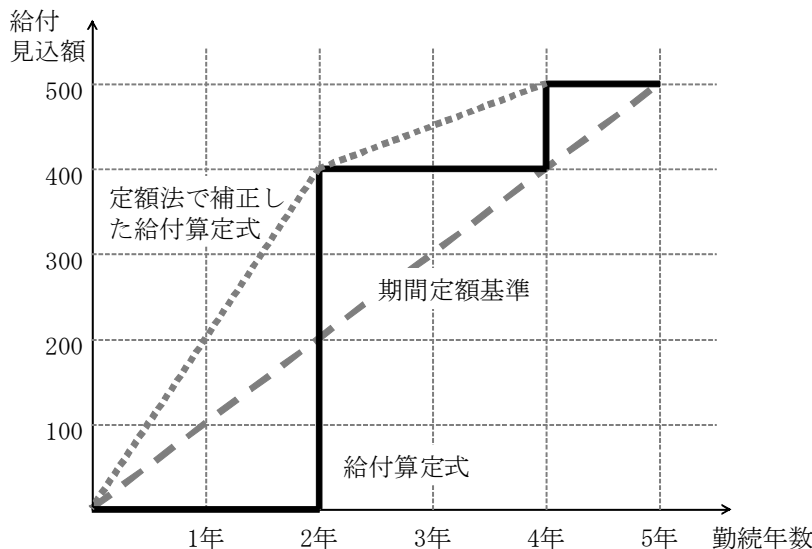
- (1) ある1名の従業員Aについて、次の給付算定式が与えられているものとし、入社（期首）から5年後の定年（期末）までの期間における、Aの各年度末の退職給付債務及び勤務費用を示す。退職金は、退職の翌日に一時金で支払われるものとする。

勤続年数	退職金
0年～2年未満	0
2年以上～4年未満	400
4年以上～定年（5年）	500

- (2) 勤続年数が0年～2年未満までの期間及び2年以上～4年未満までの期間は、会計基準第13項(2)なお書きの期間（著しく後加重）であると判断されたものとする。
- (3) 割引率は0%、退職確率は定年時点以外では0%（100%、定年退社）であるとする。死亡率については考慮しない。

この設例は、給付見込額の期間帰属方法の相違点の比較を目的とするため、単純で、将来の昇給に連動しない給付算定式を前提とし、また、割引率や退職率についても簡略化されている点に留意が必要である。

2. 給付見込額の期間帰属のイメージ



3. 計算結果

(1) 退職給付債務の金額

勤続年	給付算定式に従う方法	定額法で補正した給付算定式に従う方法	期間定額基準による方法
入社	0	0	0
1年後	0	200	100
2年後	400	400	200
3年後	400	450	300
4年後	500	500	400
5年後	500	500	500

(2) 勤務費用の発生額

勤続年	給付算定式に従う方法	定額法で補正した給付算定式に従う方法	期間定額基準による方法
1年目	0	200	100
2年目	400	200	100
3年目	0	50	100
4年目	100	50	100
5年目	0	0	100
合計	500	500	500

4. 退職給付債務の計算過程の例示

以下に、入社1年の時点（1年後）での計算例を示す。なお、予想退職時期は、入社後の年を指している。

(1) 給付算定式に従う方法

予想退職時期	退職金見積額	退職確率	退職給付見込額	帰属割合	期末までに発生していると認められる額
2年後	400	0%	0	0/400	0
3年後	400	0%	0	0/400	0
4年後	500	0%	0	0/500	0
5年後	500	100%	500	(*1) 0/500	0
合計					0

(*1)・・・給付算定式上の給付額は、入社1年後では0である。

(2) 定額法で補正した給付算定式に従う方法

予想退職時期	退職金見積額	退職確率	退職給付見込額	帰属割合	期末までに発生していると認められる額
2年後	400	0%	0	200/400	0
3年後	400	0%	0	200/400	0
4年後	500	0%	0	200/500	0
5年後	500	100%	500	(*2) 200/500	200
合計					200

(*2)・・・補正された給付算定式の給付額は、入社1年後では200である。

(3) 期間定額基準による方法

予想退職時期	退職金見積額	退職確率	退職給付見込額	帰属割合	期末までに発生していると認められる額
2年後	400	0%	0	1年/2年	0
3年後	400	0%	0	1年/3年	0
4年後	500	0%	0	1年/4年	0
5年後	500	100%	500	(*3) 1年/5年	100
合計					100

(*3)・・・5年の勤務で得られる給付について、既に1年勤務を終えている。

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

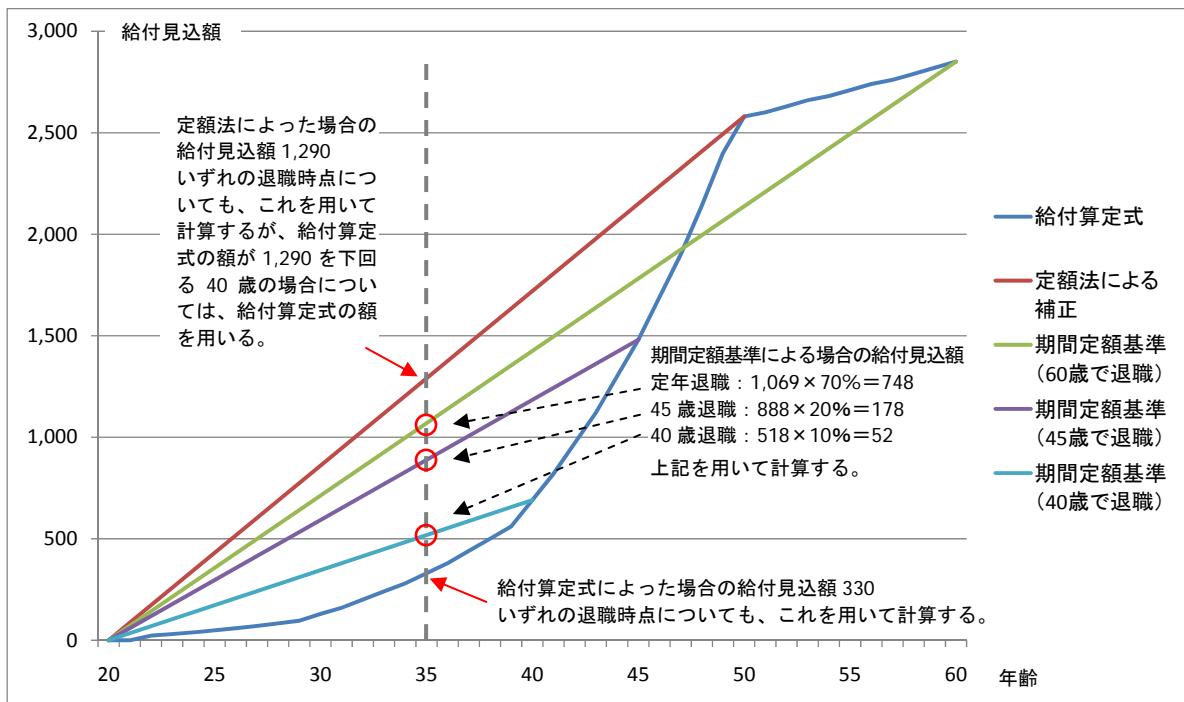
退職給付見込額の期間帰属方法のうち、①期間定額基準、②給付算定式に従う方法、③定額法によって補正された給付算定式に従う方法（以下「定額法」という。）について、単純な事例を用いて比較イメージを示す。なお、この資料はイメージをつかむためのものであり、必ずしも正確なものではない点に留意が必要である。

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、②給付算定式に従う方法と③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）、①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、②給付算定式に従う方法でも③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）。

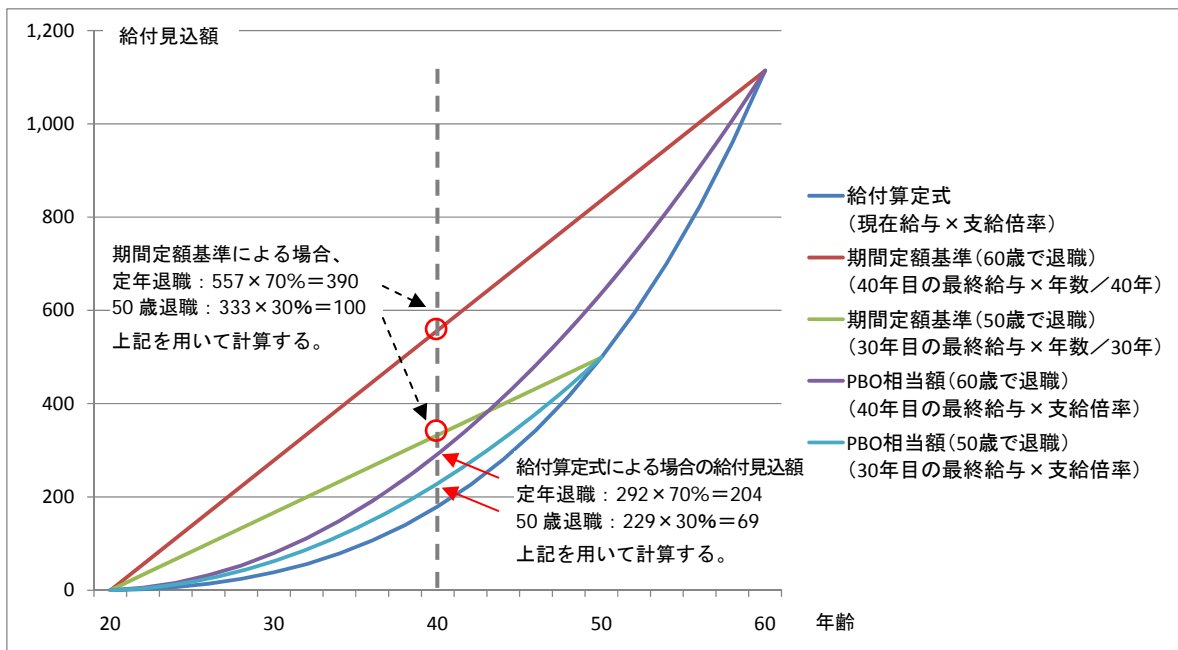
[比較イメージ 1] 将来昇給を含まない給付算定式（ $PB0=AB0$ となるケース）

- 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。



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。

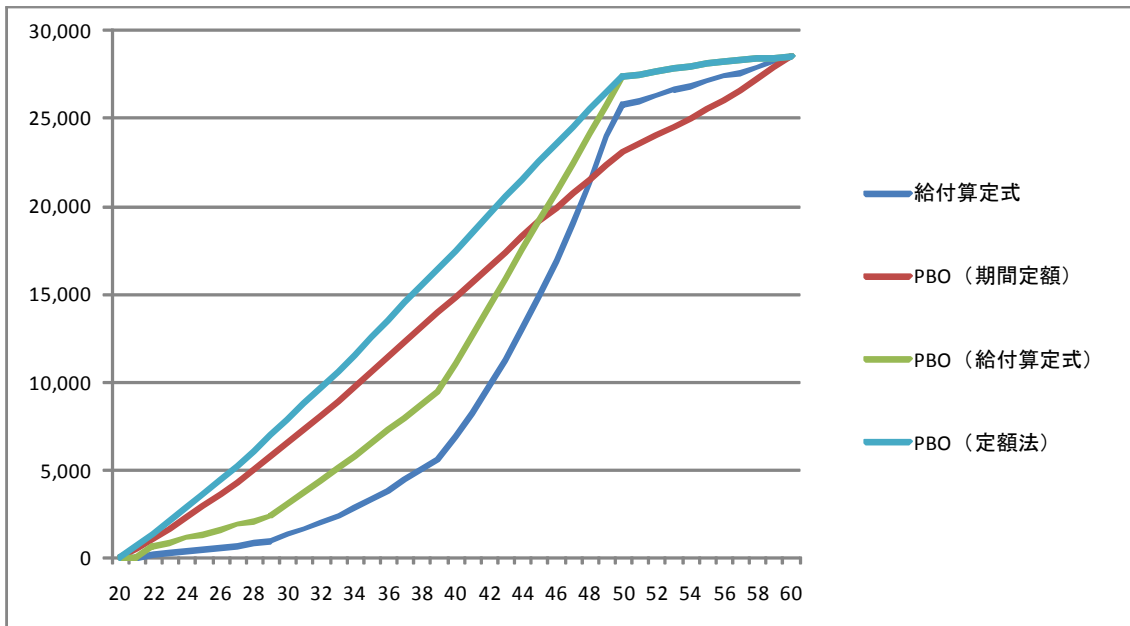


（参考）3つの方法の比較イメージ

以下の比較イメージは、下記の給付算定式を前提に、①給付算定式に従った期間配分と、②定額法で補正した給付算定式に従った期間配分、③期間定額基準の比較をしている。

あくまでもイメージをつかむためのサンプルにすぎない点に留意が必要である。

なお、便宜上、割引率を0%としているので、この点にも留意が必要である。



以 上