

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	医療法人会計基準における退職給付会計の取扱いについて	P1
【デ ータ】	医療・福祉業界における退職金・企業年金の実態	P5
【コ ラ ム】	確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方（その1）	P7

医療法人会計基準における退職給付会計の取扱いについて

1. はじめに

2014（平成26）年2月26日、四病院団体協議会（一般社団法人日本医療法人協会、公益社団法人日本精神科病院協会、一般社団法人日本病院会および公益社団法人全日本病院協会）で構成される全国の病院団体の協議会）より「**医療法人会計基準に関する検討報告書**」が取りまとめられ公表され、翌3月19日には厚生労働省医政局長より同報告書について医療法人（病院または介護老人保健施設）において積極的な活用が図れるよう通知されたところです。

今般は、同報告書すなわち「医療法人会計基準」に一部言及しながら、報告書に記載されている「退職給付会計」の概要について解説いたします。なお、本内容に関する妥当性の判断、会計基準の採用および会計処理等については、会計士など専門家にご相談くださいますようお願い申し上げます。

2. 医療法人に係る会計基準の変遷

(1) 病院会計準則の改正

医療法人に係る会計基準は、1965（昭和40）年に定められた「**病院会計準則**」まで遡ります。同準則は、企業会計原則の改正等の動向にあわせて、1983（昭和58）年および2004（平成16）年に順次改正されてきました（図表1）。

しかし、時代の流れとともに、情報開示ニーズの高まりや、一般の企業会計基準のように基本的ルールを整備しておくことの必要性が一層認識されるようになり、更なる改訂が見込まれるようになりました。一方で、一般の企業会計基準では非営利法人たる医療法人には適合しない基準等もあり、医療法人が企業会計基準をそのまま受け入れることには実態として難があるとも考えられていました。

＜図表1＞医療法人に係る会計基準の改正経緯

歴 年	会計基準（制定者）
1965（昭和40）年	病院会計準則の制定（厚生省医務局）
1983（昭和58）年	病院会計準則の改正（厚生省医務局）
2004（平成16）年	病院会計準則の改正（厚生労働省医政局）
2006（平成18）年	四病院団体協議会医療法人会計基準検討委員会会計基準策定小委員会報告書*
2014（平成26）年	医療法人会計基準に関する検討報告書 （四病院団体協議会会計基準策定小委員会）

※当該報告書は未公表であるものの、趣旨内容がその後の「社会医療法人債を発行する社会医療法人の財務諸表の用語、様式及び作成方法に関する規則」「医療法人における事業報告等の様式について」に反映されています。

(2) 医療法人会計基準の制定

このような中で、2014年2月に、医療法第50条の2に規定される医療法人が準拠すべき「一般に公正

妥当と認められる会計の慣行」を具体化するものの一つとして取りまとめられたものが、「医療法人会計基準に関する検討報告書」です。

医療法人会計基準（以下「新基準」）は、「決算書に関する表示基準はあるものの具体的な処理基準がない」という問題の解決を図ることを第一の目的としており、「会計慣行」をベースにしています。従って、民間非営利法人の会計基準との平仄など一定の配慮がなされています。また、新基準では、「施設基準である病院会計準則等を踏まえて、本基準との整合性を図りながら医療法人の事業種類等を勘案して会計処理方法の選択を含め創意工夫して具体的な構築をすべきものである」と謳われています。なお、生業的規模の一人医師医療法人への適用は前提としていません。

3. 医療法人における退職給付会計の取扱い

(1) 基準における退職給付会計の概要

新基準では、「退職給付会計」について次のように記載しており、退職一時金・企業年金制度を導入している医療法人は、一般法人と同様に退職給付制度に係る債務および費用を計上すべき旨規定しています。

医療法人において、退職一時金又は退職年金を制度として導入している場合には、従事者の労働提供に対する対価がすでに発生しており、その費用や債務の認識において企業その他の組織と異なる点は存在しないことになる。他の会計基準においても例外なく、退職給付に関する会計は導入されており、退職給付に関する会計をまったく導入しないことは、世間一般の評価に耐えられる基準とはなり得ないものと思われる。したがって、（中略）原則として退職給付会計を導入し、具体的には「退職給付に係る会計（平成10年6月16日企業会計審議会）及び日本公認会計士協会から公表されている退職給付会計に関する実務指針等」によることとなる。

（出所）四病院団体協議会会計基準策定小委員会『医療法人会計基準に関する検討報告書』p.34

ただし、報告書の注解において、以下①②のとおり「例外的な取扱い」が規定されています（図表2）。①の取扱いは、2000（平成12）年に企業会計で退職給付会計基準が導入された時と同じ措置です。また、②の取扱いは、「中小企業の会計に関する指針」を念頭に置いた取扱いとされており、企業会計における簡便法の適用要件（図表3）を満たさない場合であっても、簡便法を適用できるものとされています（中小企業の会計に関する指針については、弊社『企業年金ノート』2012年7月号をご参照ください）。

＜図表2＞医療法人会計基準における退職給付会計の例外的取扱い

① 会計の適用時差異に関する費用処理	退職給付会計の新たな採用により生じる影響額（適用時差異）は、 本会計基準適用後15年以内の一定の年数又は従業員の平均残存勤務年数のいずれか短い年数にわたり定額法により費用処理することができる。
② 簡便法の適用	前々会計年度末日の負債総額が200億円未満の医療法人（社会医療法人以外）は、 簡便法を適用することができる。

（出所）四病院団体協議会会計基準策定小委員会『医療法人会計基準に関する検討報告書』p.17

＜図表3＞企業会計における原則法と簡便法

	適用要件	算出方法
原則法	数理計算に基づく退職給付債務・費用計算が必要な企業	数理計算による
簡便法	期末要支給額を補正する等の方法で、退職給付債務・費用の計算が可能な企業 ・原則として従業員数300名未満の企業 ・300名以上であっても、年齢や勤続年数に偏りがある等により、数理計算の結果に一定の高い水準の信頼性が得られないと判断される場合	数理計算は行わず、① 期末自己都合要支給額 、② 数理債務 （企業年金制度の債務）、あるいは①と②の 組み合わせ をもとに算出

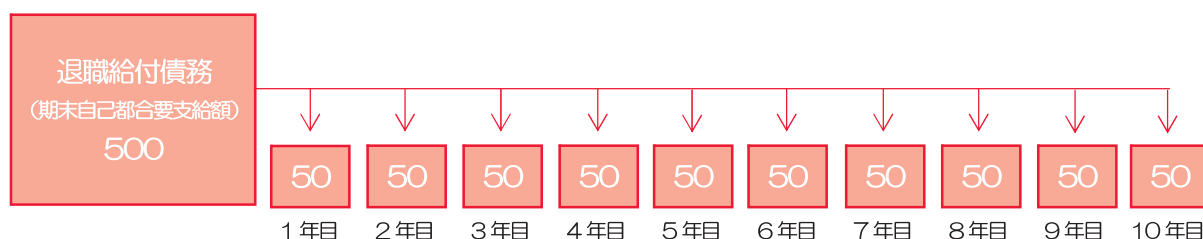
新基準において簡便法（図表2②）を適用する場合、例えば医療法人（社会医療法人除く）の従業員数が300名超であっても、負債総額が200億円未満であれば、簡便法を適用することができます。また、簡便法において退職給付債務を「期末自己都合要支給額」とする方法を採用した場合、医療法人の期末自己都合要支給額が仮に500百万円であるとすれば、当該500百万円が退職給付債務となり負債（引当金）計上されます。

ただし、会計基準適用時差異について通常の会計処理とは区分して費用処理する方法（図表2①）に従い、仮に適用時差異を10年で償却することとした場合、 $500\text{百万円} \div 10\text{年} = 50\text{百万円}$ の費用処理を10年にわたり行うこととなります。年度ごとの退職給付引当金の増減についても、適用時差異とは別に費用処理を行います（図表4）。

＜図表4＞簡便法における会計処理（退職給付債務を「期末自己都合要支給額」とした場合）

①会計基準の適用により発生した債務（適用時差異）の費用処理（例：10年償却の場合）

一定の年数（15年以内）または従業員の平均残存勤務年数のいずれか短い年数で費用処理



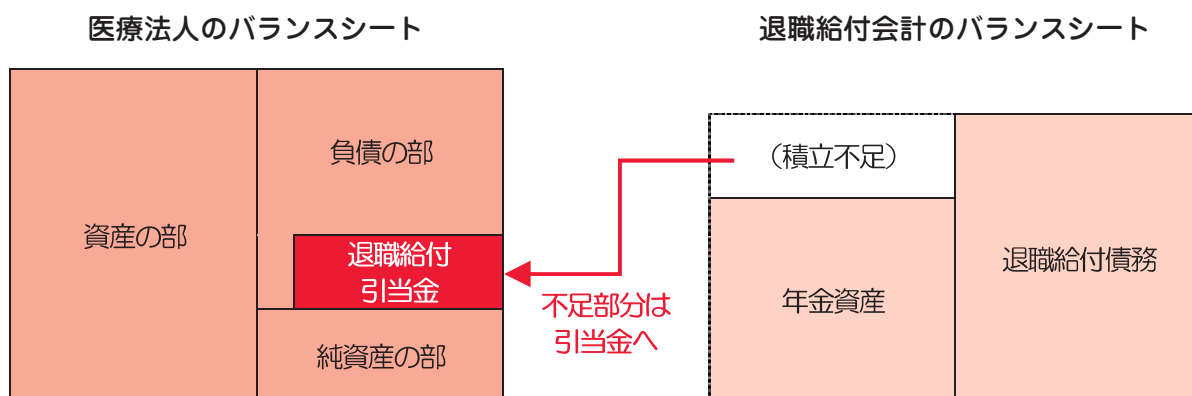
②年度ごとに発生する費用処理

費用処理額 = 当年度末退職給付引当金（①における償却分を除く）

－ 前年度末退職給付引当金 ＋ 退職金支払額（＋企業年金制度拠出金）

ここで、退職金規程の全部または一部について企業年金制度を導入している場合（いわゆる「内枠一部移行」の場合）、新基準の導入により退職給付債務を新たに計上したとしても、企業年金（確定給付企業年金）の既積立資産部分は引当金の計上を抑制します。退職給付引当金、退職給付債務および年金資産の関係は、図表5をご参照ください。

＜図表5＞簡便法における退職給付引当金・退職給付債務・年金資産の関係（イメージ）



上図のように、積み立てた年金資産は退職給付債務を減殺する効果がありますが、逆に年金資産が無い場合には、退職給付債務全額を退職給付引当金として計上することとなります。また、退職給付債務そのものを圧縮する（または無くす）観点からは、退職金制度を前払いとしてしまうことなどが考えられます。

なお、退職給付債務の認識が不要な制度等の例は、図表6の通りです。①はそもそも制度の性質が前払い（先払い）であるもの、②および③は合理的に測定・計算ができないため会計上認識することのできない性質のものです。

<図表 6>退職給付債務の認識が不要な制度等

①確定拠出型の退職金・企業年金制度	確定拠出年金、中小企業退職金共済、前払退職金など
②合理的に測定できない給付	支給額が未確定な退職慰労金、功労金など
③複数事業主制度で自社の年金資産を合理的に計算できない場合	一般的な総合設立の厚生年金基金・確定給付企業年金などが考えられる

(2) 企業会計における退職給付会計導入時の動向から考えられる対策

まずは、会計基準を採用した場合の影響を事前に比較・検討しておくのが得策と考えられます。ここで留意すべき点は、会計基準には「**選択肢があること**」、「**選択によって影響度が異なること**」、および、「**一度選択すると変更が容易にできないこと**」の3点です。例えば3点目については、原則法を採用した後に簡便法へ切替えることは原則不可能とされています。

企業会計で2000（平成12）年に退職給付会計が導入された際、退職給付債務が経営上の問題の一つとなり、結果として、退職給付制度の見直しが進みました。医療法人は、民間企業と比べると企業年金制度の実施比率が低く、退職給付会計の導入に伴って制度導入の検討が進んでいく可能性があります。例えば、退職給付債務を圧縮する手だてとして確定拠出年金制度の導入が、退職給付引当金を圧縮する手だてとして確定給付企業年金制度の導入などが一般的に考えられます。

4. 結びにかえて

退職金規程の内枠で企業年金を実施している場合においては、退職給付会計の導入による新たな債務の発生に対し、企業年金の資産がその弛緩役として機能することが期待されます。あるいは、経営の視点で退職金自体が債務であり減少すべきと捉えるのならば、根本的に退職金制度を「前払い」にシフトしていく視点も必要でしょう。

ただし、医療法人における職員の方々の退職金というものは、民間企業のようにドラスティックに変革・変容される性質のものではなく、また、それら人による施術技術・ノウハウ・献身性など比類のないものであることを考えれば、「人財」は企業としてのまさに生命線であり、**会計の先に「人」がいる**ということを根本に据え対応していくことが求められるでしょう。

民間企業であるからといって、退職給付会計が中小企業まで遍くその導入が強制されているという訳ではありません。例えば、導入が必須でない中小企業が採用する場合等においては「退職給付会計を通じ社外のステークホルダーあるいはグループ企業等関係者と同じ物差し（基準）を使うことで意思疎通を図ること」を第一にしていることが多く、必ずしも「会計導入ありき」となっていないことに留意したいところです。退職給付会計の採用・検討にあたっては、人（社員）を支えるための退職金（あるいは企業年金）として労使合意形成を主軸に、退職給付制度というものをじっくりと検討していく必要があると言えるでしょう。ゆえに、今般公表された報告書は、医療法人の特性を重んじ適用までの準備期間にも配慮した点から「**検討報告書**」とされているのではないのでしょうか。

新たな会計基準の導入が「退職給付制度そのもの」を発展的に再検討する契機となり、ひいては退職給付制度が企業と職員（労使）の**コミュニケーションツール**となりうることを願うばかりです。

<参考文献>

医療法人会計基準に関する検討報告書（全日本病院協会ホームページ）

http://www.ajha.or.jp/topics/4byou/pdf/140227_1.pdf

厚生労働省通知「医療法人会計基準について」（平成26年3月19日医政発0319第7号）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/isei/igyoku/igyokeiei/dl/140325-04.pdf>

病院会計準則について（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/isei/igyoku/igyokeiei/tuchi/jyunsoku01.html>

【ご留意いただきたいこと】

本紙には執筆者の個人見解が含まれております。本内容に関する妥当性の確認、会計基準の採用、会計処理等については会計士など専門家にご相談くださいますようお願い申し上げます。

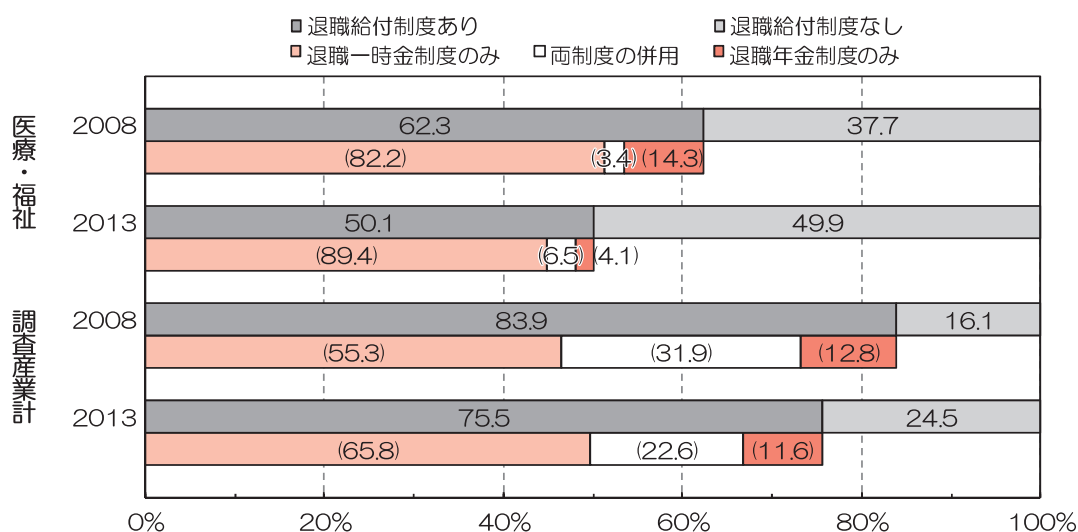
（信託ビジネス部 西島 茂樹）

医療・福祉業界における退職金・企業年金の実態

1. 退職給付制度の実施状況

医療・福祉業界における退職給付（一時金・年金）制度の実施状況をみると、2013年時点では50.1%と前回（2008年：62.3%）より低下したほか、全国平均（2013年：75.5%）と比べても低い水準となっています。

また、退職給付制度がある企業について形態別（一時金のみ・年金のみ・一時金と年金の併用）にみると、医療・福祉業界では退職一時金制度のみを実施している企業の割合が90%近くを占めており、退職年金を実施する企業（一時金との併用を含む）の割合は1割程度に留まっています。



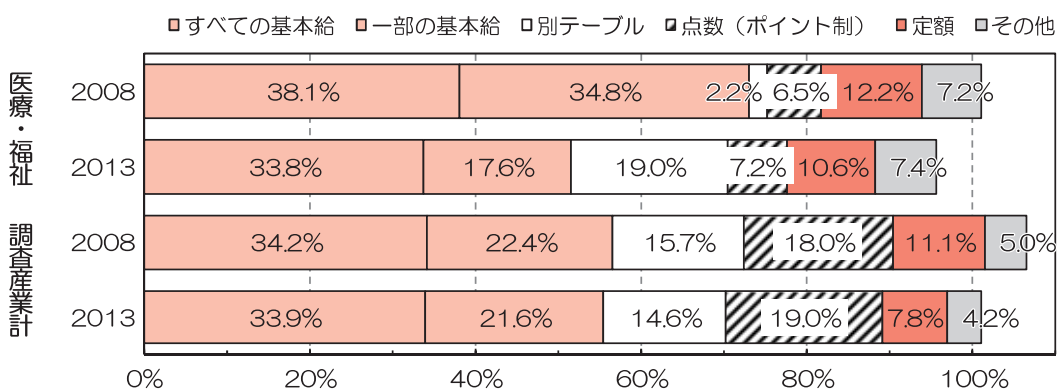
（注）（ ）内は、退職給付制度がある企業を100とした割合。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』

2. 退職一時金の算定基礎額

医療・福祉業界における退職一時金の算定基礎額の採用状況をみると、従来は退職時給与（の全部または一部）を算定基礎とする企業が全体の7割を超えていましたが、2013年時点では約50%にまで減少しています。

一方、退職時給与とは別に退職一時金額を定める方式の割合が増加していますが、全国平均と比べると、「別テーブル」方式が相対的に高く採用されている一方、「点数（ポイント制）」の採用割合は低くなっています。



（注）複数回答であるため、合計値は必ずしも100%とはならない。

（出所）厚生労働省『就労条件総合調査』

3. 退職給付制度の支払準備形態

医療・福祉業界における退職給付制度の支払準備形態の状況をみると、「社内準備」の採用割合が最も多くなっています。また、2008年時点では厚生年金基金および適格退職年金の実施割合が高かったものの、2013年時点では確定給付企業年金および確定拠出年金の採用割合が全国平均を上回る水準に増加しています。

(%：複数回答)

		社内準備	中退共	特退共	厚生年金 基金	確定給付 企業年金	確定拠出 年金	適格退職 年金	自社年金	その他
医療・福祉	2008	55.9	39.5	6.5	66.1	5.4	12.4	31.1	—	2.6
	2013	59.9	40.7	5.0	15.5	41.1	48.5	—	—	0.3
調査産業計	2008	64.2	39.0	8.8	35.9	11.7	15.9	49.5	2.1	4.9
	2013	64.5	46.5	7.5	44.8	35.6	35.9	—	2.8	3.9

(注) 複数回答であるため、合計値は必ずしも 100% とはならない。

(出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』

4. 退職給付制度の見直しの状況

(1) 退職一時金制度の見直し

過去3年間に退職一時金制度の見直しを行った企業の見直し内容（複数回答）をみると、「新規導入（または既存の制度の他に設置）」が35.3%と最も高く、次いで「企業年金制度へ（全部または一部を）移行」が26.4%でした。今後3年間に見直しを行う予定がある企業の見直し内容は、「新規導入（または既存の制度の他に設置）」が64.2%と最も高く、次いで「他の退職一時金制度へ移行」および「算定基礎額の算出方法の変更」が10.5%となっています。

(2) 企業年金制度の見直し

企業年金制度の過去3年間および今後3年間の見直し内容をみると、いずれも「新規導入（または既存の制度の他に設置）」が最も高い結果となりました。なお、過去3年間の見直しでは「他の退職一時金・企業年金制度への移行」が新規導入に次いで多かったが、今後3年間の見直しでは「算定基礎額の算出方法の変更」「支給率の増加・減少」「年金支給期間の延長・短縮」など制度設計・給付設計の変更に係る回答も散見されています。

(%：複数回答)

		退職一時金制度		企業年金制度	
		過去3年間	将来3年間	過去3年間	将来3年間
新規導入（または既存の制度の他に設置）		35.3	64.2	49.7	92.9
企業年金制度へ（全部または一部を）移行		26.4	0.7		
退職一時金制度へ（全部または一部を）移行				1.3	3.5
他の退職一時金制度へ移行		10.1	10.5		
他の企業年金制度へ移行				12.8	—
制度の廃止		—	—	—	3.5
算定基礎額の算出方法の変更（ポイント制等）		4.7	10.5	—	3.5
支給率	増加	—	—	—	3.5
	減少	7.5	3.4	—	3.5
年金支給期間	延長（終身への変更を含む）			—	3.5
	短縮			—	3.5
賃金・物価上昇率に伴う給付変動制度の導入				—	3.5
その他		21.5	8.2	36.2	10.6

(注) 複数回答であるため、合計値は必ずしも 100% とはならない。

(出所) 厚生労働省『就労条件総合調査』2013年版

以 上

りそなコラム

確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方（その1）
～法令の種類について～

規約型の確定給付企業年金制度を実施しているA社では、厳しい経営環境下ではあるものの、優秀な人材を確保する観点から、給与および企業年金を増額して求人市場にアピールしていくこととしました。今回から連続シリーズで、A社総務部に勤務するB主任とその部下の新人Cくんとの対話を通じて、確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通達の読み方について解説いたします。

Cくん：先ほど部長より、人事・給与制度の改正について「B主任と相談しながらしっかり進めるように」とのご指示をいただきました。

B主任：僕にも部長からお話があったよ。Cくんには、確定給付企業年金（DB）の制度改正を担当してもらいたい。

Cくん：はい、頑張ります。

B主任：早速だけど、DB制度を変更する際の手続きには、どのようなものがあるかな？

Cくん：規約の変更については原則として「承認申請」が必要ですが、変更内容によっては、「届出」あるいは「届出不要」で済む事項もあると聞いています。

B主任：そうだね。確定給付企業年金法では、どのように規定されているかな？

Cくん：規約変更の承認申請については同法第6条に、軽微な変更に係る届出については同法第7条第1項に、届出不要となるものについては同項ただし書きにそれぞれ規定されています。

B主任：「軽微な変更」とは、具体的には何のことかな？

Cくん：それについては、条文では「厚生労働省令で定める」と書かれています。

B主任：そうだね。

Cくん：でも・・・ちょっと疑問がありまして・・・

B主任：ほう？

Cくん：なぜ法律に直接定めないのでしょうか？

B主任：なるほど。では、わが国における法令の構造についてまず説明しよう。一般的に「法令」とは、国会の議決により制定される「法律」と行政機関が制定する「命令（政令・省令など）」を総称したものだ。法律は、国民の代表者で構成される国会で制定されるものだから、「憲法」および「条約」に次ぐ効力を有するんだ。「政令」は日本国憲法第73条第6号の規定に基づき内閣が制定するもの、「省令」は国家行政組織法第12条第1項の規定に基づき国務大臣が制定するもので、いずれも法律の実施に必要な細則等を定めるものだ。このほか、法令には含まれないものの、法令の運用や取扱いを規定するものとして、「告示」や「通達（通知）」等があるんだ。これら法令の優劣関係をまとめると、おおむね「憲法＞条約＞法律＞政令＞省令」の順番になっているね。

◆法令の種類および概要

			概 要
法 令	法	律	国会の議決により成立する成文法の一形式。 成立後、主任の国務大臣の署名と内閣総理大臣の連署を経て天皇が公布する。
	政	令	日本国憲法第73条第6号の規定に基づき、閣議決定により内閣が制定する命令。行政機関が制定する命令の中では最も優先的な効力を有する。
	省	令	国家行政組織法第12条第1項の規定に基づき、各省の大臣が制定する命令。 省令に準ずるものとして「内閣官房令」「内閣府令」「復興庁令」等がある。
法 令 以 外	告	示	国や地方公共団体などの公の機関が、当該機関の所掌事務について必要な事項を周知する行為。
	通	達	行政機関内において、上級機関が下級機関に対し、当該機関の所掌事務について必要な事項を示達する行為。

確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方(その1)

B主任：ただし、政令・省令であっても、法律の委任を受けることにより、法律と同等の効力を持つとされているんだ。確定給付企業年金法で言えば、前述の「厚生労働省令で定める」という規定がまさにそれだね。これを「委任規定」といい、当該委任規定に基づいて定められる政令・省令を「委任命令」というんだ。

Cくん：なぜ政省令に委ねるのですか？

B主任：世の中の情勢に合わせて機動的に法令を運用するためだろうね。法律を改正するとなると、国会の議決が必要だからどうしても時間がかかってしまうんだ。一方、政令は内閣の権限で、省令は国土大臣の権限でそれぞれ改正が可能だから、比較的短期間で対応することができるね。法律では制度の大枠を、政令・省令では事務的・実務的な事項をそれぞれ定めるのが一般的なんだ。

Cくん：なるほど、そういうことですか。

B主任：さて、確定給付企業年金法に話を戻すと、政令に該当するのが確定給付企業年金法施行令、省令に該当するのが確定給付企業年金法施行規則だ。前述の「厚生労働省令で定める」とあるのは、確定給付企業年金法施行規則に規定が委ねられていることを意味するんだ。

◆確定給付企業年金に関する主要法令等

法	律	確定給付企業年金法（平成13年6月15日法律第50号）
政	令	確定給付企業年金法施行令（平成13年12月21日政令第424号）
省	令	確定給付企業年金法施行規則（平成14年3月5日厚生労働省令第22号）
告	示	確定給付企業年金法施行規則第43条第2項第1号及び第2号に規定する予定利率の下限及び基準死亡率（平成14年3月5日厚生労働省告示第58号） 確定給付企業年金法施行規則第55条第1項第1号に規定する予定利率（平成15年3月18日厚生労働省告示第99号） など
通	達	確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号） 確定給付企業年金法に基づく監査の実施について（平成22年11月1日年発第1101第1号） 確定給付企業年金制度の規約の承認及び認可の基準等について（平成14年3月29日年発第0329003号・年運発第0329002号） など

B主任：最後に、法令というものは、他の規定に委任されていても、面倒がらずに参照していけば明確に書かれているものなんだ。だからしっかり確認するようにしよう。

Cくん：かしこまりました。法令集を丹念にチェックするよう努めます。

（次回に続く）

企業年金ノート No.558

平成26年10月 りそな銀行発行



りそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00（土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。）

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟

TEL:03(6704)3384 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>