

## りそな企業年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	退職給付に係る会計基準の動向と退職給付債務への影響	.....P1
【コラム】	規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政対応②	.....P6

## 退職給付に係る会計基準の動向と退職給付債務への影響

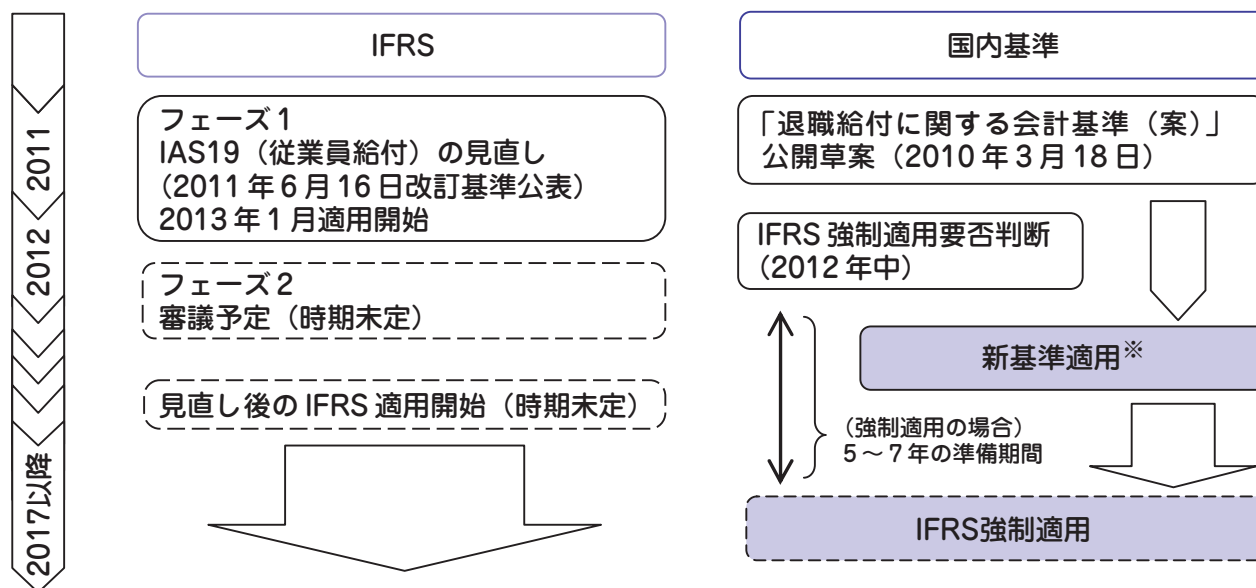
## 1. はじめに

会計基準の国際的な統一化の流れの中、現在多くの国で国際財務報告基準（International Financial Reporting Standard：IFRS）が採用されています。わが国も例外ではなく、IFRS強制適用の可否については各種審議会等にて現在議論されています。また、退職給付会計については、IFRSと現行の国内基準（以下「現行基準」といいます。）との差異について、現行基準がIFRSに歩み寄る形での改正が行われようとしています。今月号では、退職給付会計における現行基準、新基準およびIFRSとの差異や、新基準が適用された場合の退職給付債務（以下「PBO」といいます。）等への影響について解説します。

## 2. 退職給付に係る会計基準の動向について

図表1では、退職給付に係る会計基準の動向を記載しています。図の左側はIFRSの動向、右側は国内の動向をそれぞれ図示しています。IFRSで退職給付会計基準に相当するものは国際会計基準（International Accounting Standard：IAS）19号「従業員給付」ですが、IAS19自体も見直しが行われています。2011年6月16日に国際会計基準委員会（IASB）が公表した改訂IAS19では、未認識項目の処理方法等が見直され、2013年1月から適用が開始されることとなっています。また、債務の測定方法等の見直しについても、これから検討が開始される予定です。なお、仮にわが国においてIFRSが強制適用されることとなった場合には、この改訂後の基準が適用されることが想定されます。

&lt;図表1&gt; 退職給付に係る会計基準の動向



\*公開草案では2012年3月期末（PBOの計算方法は2012年4月以降開始する期の期初）に適用開始とされていましたが、2011年6月30日に行われた企業会計基準委員会では審議が継続中であることを踏まえ、適用開始を1～2年延長する方針が示されました。

（注）IAS19（2011年6月16日改訂）および企業会計審議会『我が国における国際会計基準の取扱いに関する意見書（中間報告）』（2009年6月30日公表）などを基に作成。

一方、わが国では、2007年の東京合意以降、現行基準がIFRSに歩み寄り、いわゆるIFRSとのコンバージェンスが進められています。退職給付会計においては、2010年3月18日に企業会計基準委員会（ASBJ）より公開草案『退職給付に関する会計基準（案）』（以下「新基準」といいます。）が公開され、2013年3月期末から2014年4月期初頃の適用開始（早期適用も可）に向けて検討が進められています。

また、IFRSの強制適用時期については、2009年6月30日に企業会計審議会から公表された『我が国における国際会計基準の取扱いに関する意見書（中間報告）』では、2012年中にIFRSの強制適用の要否を判断するものの、少なくとも3年間の準備期間が必要とされていました。しかし、2011年3月の東日本大震災の発生等を踏まえ、同年6月21日には当時の自見金融担当大臣により5～7年程度の十分な準備期間を設定することが示されました。

### 3. 新基準と現行基準との差異

新基準が適用された場合において改正される主な内容は、＜図表2＞の通りです。

＜図表2＞ 新基準による主な改正項目

項目	現行基準	新基準
退職給付見込額の期間帰属	「期間定額基準」を原則とする	「期間定額基準」または「給付算定式に従う方法」
割引率の設定	安全性の高い長期の債券の利回りとし、単一割引率を使用 一般的には、平均残存勤務期間における利回りが多く使用されている	給付見込期間ごとに設定された複数割引率が原則 実務上は、給付見込期間および給付見込期間ごとの退職給付の金額を反映した単一加重平均割引率も使用可
未認識数理計算上の差異および未認識過去勤務費用の処理方法	即時または一定期間で費用処理	当期に処理する部分は当期純利益を構成する項目に含めて計上し、当期に処理しない部分はその他の包括利益で認識し、純資産の部のその他の包括利益累計額に計上

（注1）企業会計基準委員会「退職給付に関する会計基準（案）」（2010年3月18日公表）より作成。

（注2）上記のほか、新基準では開示の拡充も実施される。

このうち、PBOの変動に大きな影響を与える改正項目は、

- ・ 退職給付見込額の期間帰属
- ・ 割引率の設定

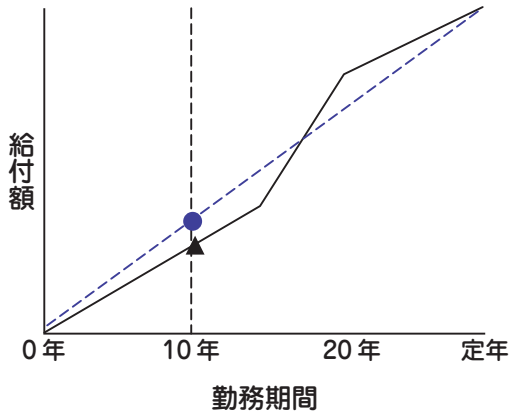
の二点となります。PBOは、退職時に見込まれている給付額のうち、①期末までに発生したと認められる額について、②現在価値で割引計算することにより算定されます。①の『期末までに発生したと認められる額』が退職給付見込額の期間帰属に、②の『現在価値で割引計算する』が割引率の設定にそれぞれ対応しています。

#### (1) 退職給付見込額の期間帰属

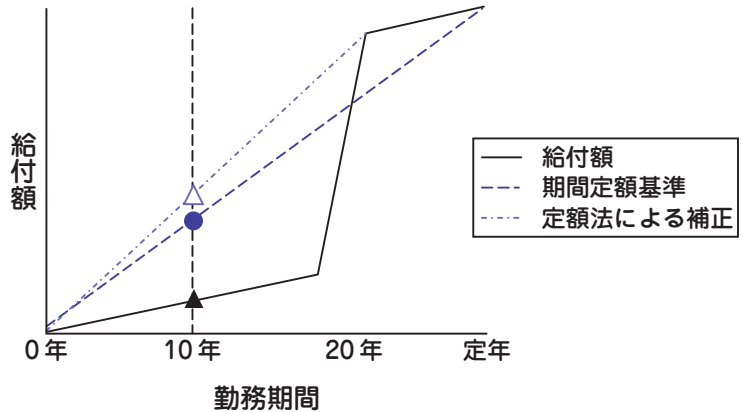
現行基準で原則とされている期間定額基準とは、退職時に見込まれている給付額を退職時および期末までの勤務期間の比率で按分するものです。＜図表3-1＞において、とある会計期末での勤務期間が10年である者について考えた場合、定年で退職した場合の期末までに発生したと認められる額は●印部分となります。一方、新基準（給付算定式に従う方法）の場合は、期末において算定される給付額（▲印部分）そのものの額となります。

ただし、長期勤続者への給付が短期勤続者への給付に比べて著しく高い水準（いわゆる後加重（バックローディング）の状態）である場合は、＜図表3-2＞のように定額法により補正を行ったもので期間帰属させることに注意が必要です。

<図表 3-1> 給付算定式



<図表 3-2> 定額法による補正

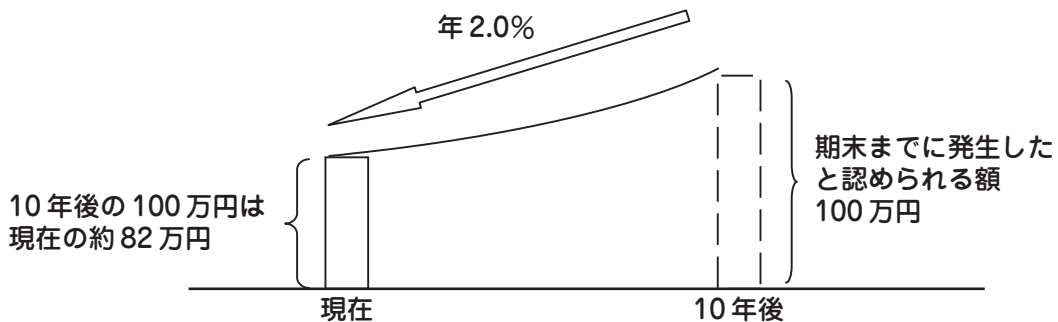


+ 現行基準と新基準とのPBOの差異は、一般的には上図の●印部分（期間定額基準）と▲印部分（給付算定式に従う方法）との乖離により発生します。また、定額法による補正を行う場合は、●印部分と△印部分の差異がPBOの差異となります。わが国で多くみられる、終身雇用を前提とし長期勤続者への給付を厚くしたいいわゆるS字型の給付カーブの場合は、定額法による補正を行わなければ若年齢層では●印部分が▲印部分を上回り、高年齢層ではその反対となります。そのため、会計基準の改定によるPBOの増減の影響は、企業の年齢毎の人員構成により異なると想定されます。また、定額法による補正を行う場合は、一般的には△印部分が●印部分を上回るため、PBOは増加するものと想定されます。

(2) 割引率の設定

PBOの計算では、退職時に見込まれている給付額のうち期末までに発生したと認められる額を現在価値に置き換える際に、割引率を使用します（図表4）。

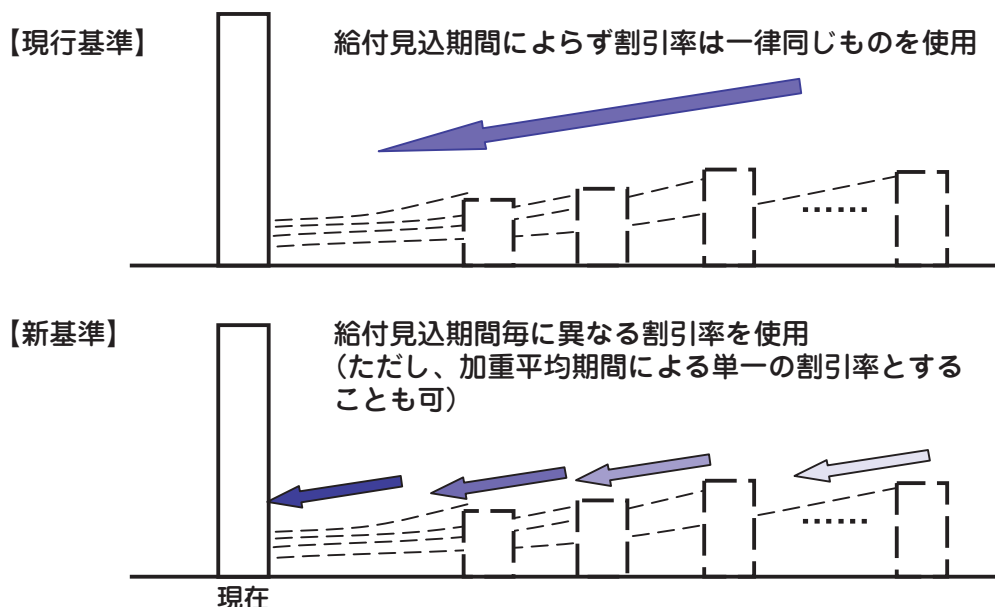
<図表 4> 割引計算について（割引率が年2.0%の場合）



割引率は、現行基準では、一般的に従業員の平均残存勤務期間に沿った年数における安全性の高い債券の利回りが使用されています。また、給付が見込まれる時期（給付見込期間）によらず、単一の率を設定することとされています。

新基準では、給付見込期間ごとに設定された複数のものを使用する（イールドカーブに応じた割引率を使用する）ことを原則としています。これは、時期や金額が異なる支払いから構成される退職給付を適切に割り引くべきであるという考えが基本となっています。ただし、実務上は、給付見込期間及び給付見込期間ごとの退職給付の金額を反映した単一の加重平均割引率を使用することもできることとされています（図表5）。

<図表5> 現行基準および新基準における割引率



単一の加重平均割引率を設定する方法の一例としては、退職給付の金額で加重した平均期間（加重平均期間）における割引率とすることが考えられます。この場合、退職給付の金額で加重するため、加重平均期間は退職給付の金額の大きい従業員の影響が大きくなります。退職給付の金額の大きい従業員とは一般的には定年間近であり給付開始までの期間が短いと想定されるため、加重平均期間は現行の平均残存勤務期間に比べて一般的に短くなる傾向があります。

また、割引率は、新基準では安全性の高い債券（期末における国債、政府機関債及び優良社債（例えば、複数の格付機関による直近の格付けがダブル A 格相当以上を得ている社債等））の利回りを基礎として決定することとされています。なお、債券市場の情報は、日本証券業協会や金融情報プロバイダー等から入手することができます。

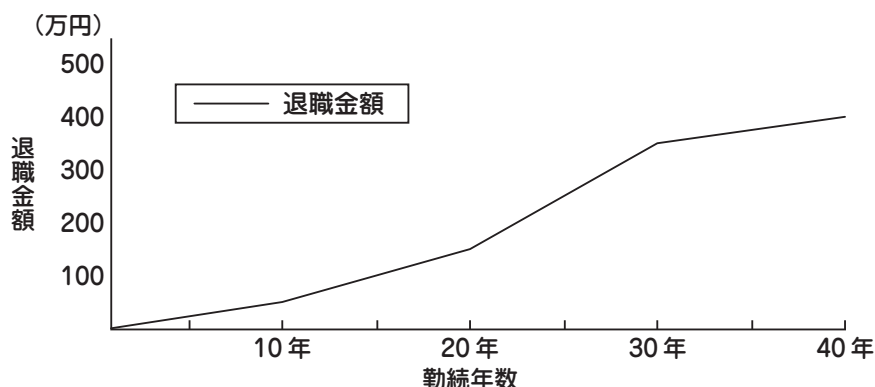
#### 4. 数理シミュレーション

ここでは、一般的な S 字型の給付カーブである退職給付制度を想定し、今般の会計基準の改定による PBO の変動についてシミュレーションします。なお、当シミュレーションにおける PBO の変動は図表 6 の前提条件に基づくものであり、実際の退職給付制度や従業員分布により結果が異なることにご留意ください。

<図表6> シミュレーションの前提条件

退職金額*	勤続 1～10年：1年勤務する毎に5万円増加 勤続 11～20年：1年勤務する毎に10万円増加 勤続 21～30年：1年勤務する毎に20万円増加 勤続 31年以上：1年勤務する毎に5万円増加
給付時期	退職時
従業員	25歳：400名 35歳：300名 45歳：200名 55歳：100名
入社年齢	20歳
平均残存勤務年数	16.7年
予定退職率	全年齢3.0%
予定死亡率	考慮しない
定年年齢	60歳
イールドカーブ	国債の金利を基に推計（10年1.08%、20年1.81%、30年2.09%・・・） （平均残存勤務年数（16.7年）での割引率：1.714%）

※退職金額のグラフは下図の通り



上記前提のもと、給付見込額の期間帰属・割引率の前提それぞれにおいて現行基準・新基準を適用した場合のPBOの額は、＜図表7＞のとおりです。

＜図表7＞ シミュレーション結果

(単位：百万円)

		割 引 率	
		平均残存勤務期間による 一定の割引率 (現行基準)	給付時期に応じた割引率 (新基準)
退職給付 見込額の 期間帰属	期間定額基準 (現行基準)	1,185	1,204
	給付算定式に従う方法 (新基準)	1,052	1,078
	給付が後加重であるとみなされた場合	1,293	1,311

まず、割引率の違いによるPBOの差異について検証します。表の左列が現行基準による計算結果、右列が新基準による計算結果です。このシミュレーションの前提では、平均残存勤務期間は16.7年であり、左列では16.7年に対応したイールドカーブ上の割引率(1.714%)を採用しています。結果は、期間帰属の方法によらず、新基準の方が現行基準よりもPBOの額が大きくなっています。これは、退職給付の金額が大きく退職までの時期が間近な従業員に対して、16.7年より短い年数に対応したイールドカーブ上の割引率が採用されたためと考えられます。しかしながら、PBOの増加割合は1~3%と、それ程大きな差はみられませんでした。これは、そもそも日本国内の金利水準が低いため、影響が出にくかったものと考えられます。なお、年金の受給を見込んでいる企業においては、退職給付の給付時期が延びる分だけ年数の高いイールドカーブ上の割引率が採用されるため、今回とは異なる結果となる可能性があります。

次に、退職給付見込額の期間帰属方法の違いによるPBOの差異について検証します。表の上段が現行基準(期間定額基準)での計算結果、中段が新基準(給付算定式(定額法による補正をしない場合))での計算結果です。当シミュレーションにおける退職給付制度では、勤続30年末までの給付額が比較的少なく若年齢層の既発生額が低く抑えられるため、新基準の方が現行基準よりもPBOの額が小さくなっています。なお、当シミュレーションにおける退職給付制度について「給付が著しく後加重である」とみなされた場合は、表の下段のとおりPBOが増加する結果となります。現時点では、給付が著しく後加重であるかどうかの判定については具体的な基準がないため、シミュレーションの退職給付制度がどちらに判定されるのかについては判断が分かれるところです。最後に、期間帰属方法の違いによるPBOの変動割合は、マイナス12%からプラス10%と、割引率の変動に比べて大きなものとなりました。

## 5. まとめ

今回解説したとおりの内容で会計基準が改正・適用されると、退職給付制度や人員構成にもよりますが、PBOは少なからず変動するものと想定されます。また、未認識数理計算上の差異等が発生している企業については、貸借対照表上に「その他の包括利益累計額」として計上することとなるため、PBOの変動以外による企業会計上の影響も考慮する必要があります。

一方で、新基準については冒頭で述べたとおり、現在も検討が続けられており、また、日本のIFRS強制適用の可否についてもこれから判断されます。今回解説した内容は2011年7月時点で想定されているものであり、実際に適用される段階では、変更される項目が幾つか出てくる可能性があるものと思われます。

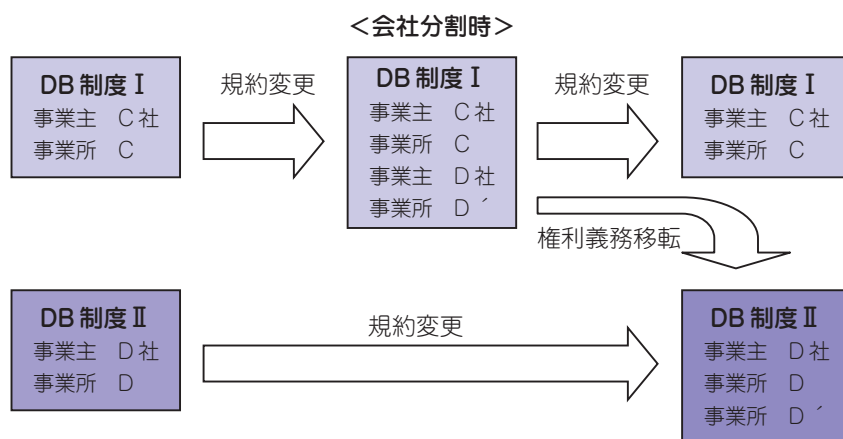
会計基準の動向については、今後も注視するとともに、その影響について見極めていく必要があると考えられます。

— リそなコラム —

規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政対応②

第23回のコラムのテーマは前回に引続き、「規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政（厚生労働省）対応」について、信託銀行の営業マン「Aさん」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。前回、会社分割時における確定給付企業年金制度の行政手続きについて提案書を作成するにあたり、C社が検討している会社分割制度が「吸収分割」と「新設分割」のいずれに該当するかを確認することになったAさんは、その確認後、提案書を作成しました。今回は、AさんがB部長にその報告をするところからです。

Aさん：C社は、吸収分割を行い、関連会社であるD社に事業の一部を引き継ぐ予定とのことでした。D社は、単独で規約型の確定給付企業年金を実施していますが、会社分割後の年金制度については、具体的なことは決まっていなかったようです。しかし、厚生年金保険の適用事業所は統合せず、C社から引継いだ従業員の年金制度も維持したいとのことでした。すると、以下の手順が考えられます。



Aさん：会社分割時には、既存のC社の年金制度〔DB制度Ⅰ〕において、C社に残る従業員とC社からD社へ転籍した従業員を加入者とする年金制度に規約変更をし、当面の間、C社とD社が共同で年金制度を実施することにします。その後、既存のD社の年金制度〔DB制度Ⅱ〕へ権利義務の移転承継を行い、C社の年金制度〔DB制度Ⅰ〕はC社に残る従業員のための年金制度に規約変更をし、D社の年金制度〔DB制度Ⅱ〕は既存のD社の従業員とC社から転籍した従業員を加入者とする年金制度に規約変更します。この規約変更を行う際は、C社の転籍者を受け入れるにあたって、既存のD社の年金制度〔DB制度Ⅱ〕の給付内容を変更するかどうかを検討していただくことになります。なお、D社では一時的に2つの確定給付企業年金制度を実施することとなりますが、今回は厚生年金保険の適用事業所が別々であるため、問題ありません（→企業年金ノート No.522「リそなコラム」ご参照）。この手順をもとにした提案書は、次のとおりです。

B部長：会社分割が間近に迫っていることを考えると、現実的な提案だと言えるね。

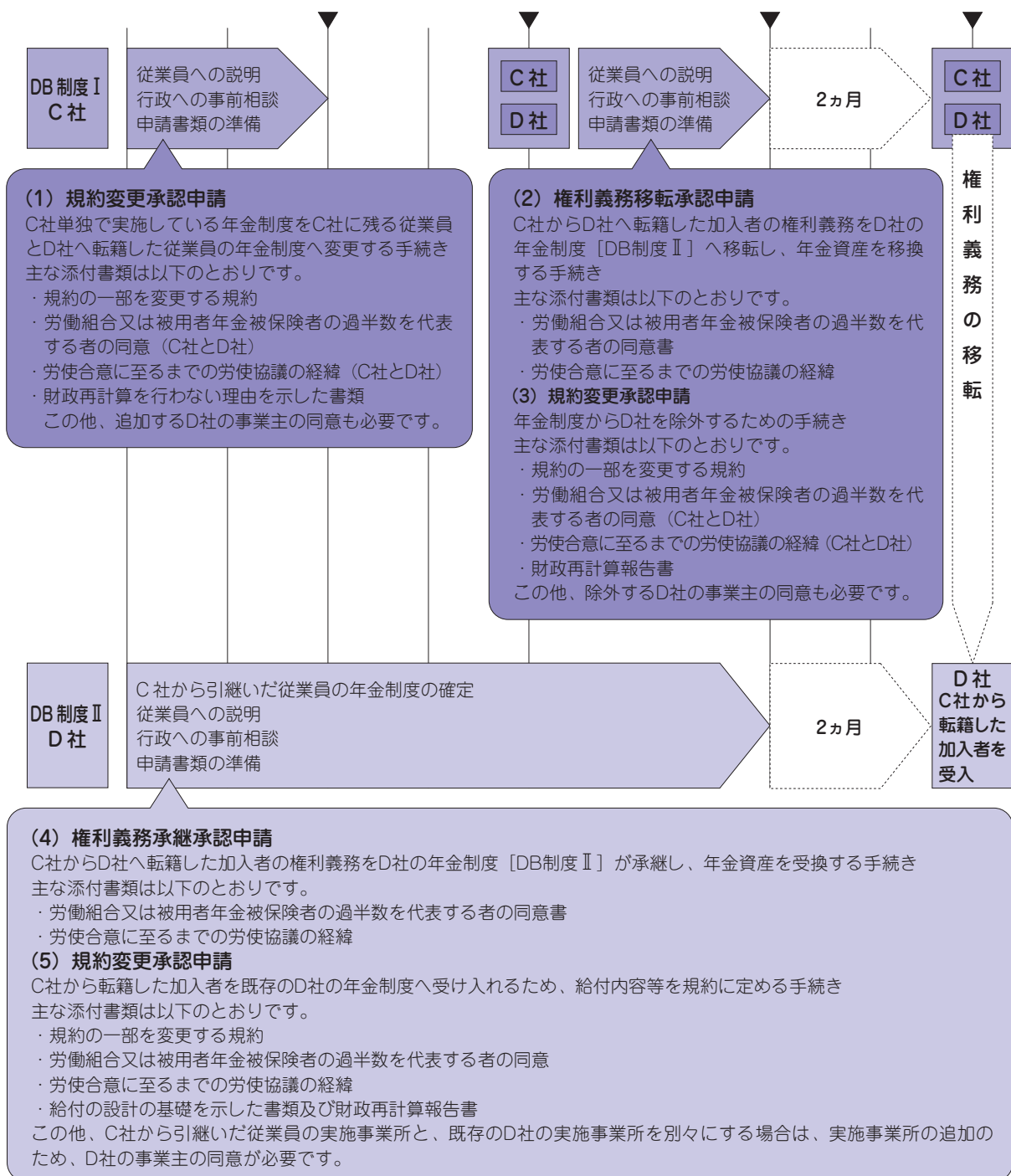
## 提案書【会社分割後に年金制度を分割する場合】

平成24年1月末  
・規約変更承認申請 (1)

平成24年4月1日  
・会社分割  
・規約変更の承認

平成〇年〇月末  
・権利義務移転 (承継)  
承認申請 (2)(4)  
・規約変更の承認申請 (3)(5)

平成〇年〇月〇日  
・権利義務の移転承継承認  
・規約変更の承認



～その後、Aさんは、提案書をお客様に提示しました。～

Aさん：お客様に提案書を提示したところ、年金制度を会社分割時に統一させることは難しいと思っていたので、提案書に沿って、会社分割後に年金制度を分割する方法で手続きを進めていきたいとのことでした。

B部長：この手順でC社から転籍した従業員をD社の年金制度〔DB制度Ⅱ〕の加入者とする場合、C社の給付水準を維持するか、D社の給付水準と同一にするか等について、従業員と十分な労使協議が必要になるよ。仮に、C社の年金制度の方が給付水準が高いのにD社の給付水準に合わせる場合は、C社の従業員にとって給付減額に該当するから、給付減額の同意を取得する必要があるんだ。C社の年金制度とD社の年金制度が規約変更を終えるまで、しっかりとお客様のサポートをするように。

Aさん：分かりました。今回はD社が規約型の確定給付企業年金を実施している場合でしたが、もしD社が基金型の確定給付企業年金の実施事業所である場合や、厚生年金基金の設立事業所になっている場合はどうなるのでしょうか？

B部長：C社からD社へ転籍する加入者の権利義務を、確定給付企業年金基金や厚生年金基金に移転承継することは可能だよ。でも、D社がいわゆる「総合設立」の基金の事業所である場合は、他の事業所との兼ね合いもあるから、簡単に移転承継できるとは限らないな。

Aさん：では、D社が確定拠出年金を実施していた場合は、どうなるのでしょうか？

B部長：企業型の確定拠出年金の加入者とする場合は、まず、D社をC社の確定給付企業年金制度の実施事業所の事業主としたうえで、D社が実施する企業型の確定拠出年金へ積立金を移換することになるんだ。でも、確定給付企業年金制度上の積立不足を一括拠出しなければいけない点に注意が必要だよ。積立不足の一括拠出については、従来は年金制度全体の積立不足を一括拠出する必要があったけど、平成23年12月26日の確定給付企業年金法施行令の改正により、確定拠出年金へ移行する部分に係る積立不足を一括拠出すれば良くなったんだ。

Aさん：D社が年金制度を実施していなかった場合はどうなりますか？

B部長：C社からD社へ転籍した従業員に係る確定給付企業年金を維持する場合は、新規で確定給付企業年金制度を発足して、その年金制度に権利義務を移転承継することや、既存のC社の年金制度を規約変更して、C社とD社が共同で年金制度を実施することが考えられる。これらの場合は、先日の新設分割の場合（→企業年金ノートNo.525「りそなコラム」ご参照）と同様の手続きになると考えられるよ。D社が年金制度を実施しない場合は、C社からD社へ転籍するときに、従業員に確定給付企業年金制度から給付を行うことになる。この場合は、喪失時に脱退一時金を受け取ることになるけど、C社の確定給付企業年金の年金の支給要件のうち加入者期間の要件を満たしている場合は、C社の確定給付企業年金制度で脱退一時金の支給の繰下げができるし、加入者期間の要件を満たしていない場合など繰下げができない場合は、企業年金連合会へ脱退一時金相当額の移換を申し出て、移換後は連合会の規約に従って給付を受けることになる。

Aさん：なるほど。いずれにしても、吸収分割の場合は、それに伴って転籍する従業員の退職金制度や年金制度が大きく変わる可能性が高いので、十分な労使協議が必要となりますね。

企業年金ノート No.526

平成24年2月 りそな銀行発行



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

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

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。