

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	退職給付会計基準の改正と中小企業会計について	……………P1
【コラム】	確定給付企業年金のポータビリティについて①	……………P7

退職給付会計基準の改正と中小企業会計について

本年5月10日に開催された第243回企業会計基準委員会において、企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」および企業会計基準適用指針第25号「退職給付に関する会計基準の適用指針」の公表について承認・議決され、これらの会計基準（以下、「国内新基準」といいます。）が5月17日付けで公表されています。

また、本年2月1日には、中小企業庁および金融庁が事務局となった中小企業の会計に関する検討会が「中小企業の会計に関する基本要領」を公表しています。今月号では今般の国内新基準内容を概観しつつ、中小企業会計の方向性を確認していきたいと思えます。

1. 公開草案との比較

今般公表された国内新基準は2010年3月18日に公表された公開草案とそれほど大きな相違点はなく、ほぼ公開草案の中身に沿った内容となっています。

公開草案と今般公表された国内新基準を比較しますと凡そ【表1】のようになります。（下線部分が今般の主な変更箇所です。）

【表1】＜公開草案と国内新基準との比較（概要）＞

		公開草案	国内新基準
名称等の表示の変更		「退職給付に係る負債」「退職給付に係る資産」「過去勤務費用」「長期期待運用収益率」	「退職給付に係る負債」「退職給付に係る資産」については <u>連結財務諸表のみに適用</u> 。
貸借対照表上における即時認識		退職給付債務と年金資産との差額をすべて貸借対照表に記載。 当期に発生した未認識項目はその他包括利益による即時認識。	左記の取扱いは <u>連結財務諸表のみに適用</u> 。
退職給付債務計算の見直し	期間帰属の方法	次のいずれかを選択可。 ・期間定額基準 ・給付算定式に従う方法（後加重がある場合は定額補正を行う）	次のいずれかを選択可。 ・期間定額基準 ・給付算定式基準（後加重がある場合は均等補正を行う）
	割引率	給付見込期間ごとに設定された複数の割引率（イールドカーブ）の使用が原則、上記を反映した単一の加重平均割引率も使用可。	複数の割引率の使用を原則とするのではなく、複数と単一を並列的な扱いとする表記に変更。
注記事項		注記による開示項目を拡充。	一部の注記項目について削除または簡素化。
適用時期		・平成23年4月開始の事業年度末から適用（早期適用可）。 ・退職給付債務の計算等については平成24年4月（期首）から適用（早期適用可）。	・平成25年4月開始の事業年度末から適用（早期適用可）。 ・退職給付債務の計算等については平成26年4月（期首）から適用（早期適用可）。

ここではいくつかのポイントがあります。一つ目のポイントは「**連結財務諸表への適用**」です。

国内新基準においては、連結財務諸表のみに適用される項目が存在します。これは、欧州においても個別財務諸表については各国の基準が採用され、連結財務諸表は国際会計基準を導入するというのが一般的となっていることも背景にあると考えられます。

今般、名称が変更された4つの勘定科目名のうち「退職給付に係る負債」「退職給付に係る資産」については連結財務諸表のみに適用されます。また、貸借対照表上における即時認識（以下、「B/S 即時認識」といいます。）についても連結財務諸表のみに適用され、個別財務諸表ベースでは従来どおり遅延認識が可能です。また、後述の注記項目においてもその大部分は連結財務諸表に注記すれば個別財務諸表への注記は求められていません。

二つ目のポイントは「**使用する割引率**」の考えかたです。公開草案では複数の割引率を使用することを原則としていましたが、最終的には複数（例：イールドカーブによる割引率）と単一（例：加重平均した割引率）の取り扱いが並列的な取り扱いとして位置づけられました。

三つ目のポイントは「**適用時期**」が変更されたことです。これは、公開草案時に寄せられたコメントや実際の計算業務対応（計算業務を受託する金融機関等や企業の事務の見直し等）に相応の導入時間がかかる点に配慮されているものと思われます。なお、早期適用が認められているということに留意しておく必要があります。（適用時期の変更と適用方法は【表2】をご参照ください。）

【表2】適用時期・適用方法

項 目	適用時期	適用方法
(1) 下記 (2) を除く全て	平成 25 年 4 月 1 日以後開始する事業年度の年度末に係る財務諸表から適用する。早期適用として、平成 25 年 4 月 1 日以後開始する事業年度の期首から適用することができる。	過去の期間の財務諸表に対しては遡及処理しない。 適用に伴って生じる会計方針の変更の影響額については、純資産の部における退職給付に係る調整累計額（その他の包括利益累計額）に加減する。
(2) 退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直し並びに複数事業主制度の定めなど	平成 26 年 4 月 1 日以後開始する事業年度の期首から適用する。なお、当該期首からの適用が実務上困難な場合には、所定の注記を条件に、平成 27 年 4 月 1 日以後開始する事業年度の期首から適用することも認める。早期適用として、平成 25 年 4 月 1 日以後開始する事業年度の期首から適用することができる。	過去の期間の財務諸表に対しては遡及処理しない。 適用に伴って生じる会計方針の変更の影響額については、期首の利益剰余金に加減する。

3月末決算の会社の場合、(1)の項目は平成26年3月末から適用され、(2)の項目は平成26年4月1日の期首から適用されることとなります。つまり、2事業年度にわたり段階的に変更されるということです。

また、早期適用を行う場合（3月末決算の会社の場合）には、平成25年4月1日期首に(1)と(2)を同時に行うこととなります。

四つ目のポイントは「**注記項目の拡充**」です。今般、財務諸表の有用性を高める観点で、退職給付債務・年金資産の増減の内訳、数理計算上の差異・過去勤務費用の内訳の開示など、国際的な会計基準で採用されている項目を中心に注記項目が拡充されています。これにより、これまで求められていなかった退職給付制度の中身についても財務諸表に注記するというかたちで開示されることとなります。（【表3】をご参照ください。）

【表3】注記項目

注記項目	現行基準との相違
①退職給付の会計処理基準に関する事項	—
②企業の採用する退職給付制度の概要	—
③退職給付債務の期首残高と期末残高の調整表	新設
④年金資産の期首残高と期末残高の調整表	新設
⑤退職給付債務及び年金資産と貸借対照表に計上された退職給付に係る負債及び資産の調整表	変更
⑥退職給付に関連する損益	—
⑦その他の包括利益に計上された数理計算上の差異及び過去勤務費用の内訳	新設
⑧貸借対照表のその他の包括利益累計額に計上された未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の内訳	新設
⑨年金資産に関する事項（年金資産の主な内訳を含む。）	新設
⑩数理計算上の計算基礎に関する事項	変更
⑪その他の退職給付に関する事項	新設

2. 国際財務報告基準（IFRS）との関連性と今後の留意点

(1) プロジェクト計画表（退職給付）

今般改正された国内新基準は企業会計基準委員会のほか企業会計審議会や日本公認会計士協会による会計基準を改正・統合する位置づけを有するとともに、IFRSとのコンバージェンス（※）に関して企業会計基準委員会が策定した「プロジェクト計画」【表4】における「ステップ1」と連動しています。

今後もコンバージェンスの過程と併せて国内基準が変化していくことが想定されることに留意しておく必要があります。

※ IFRSとのコンバージェンスについては企業年金ノート「退職給付に係るIFRS（国際会計基準審議会IASBによる国際会計基準）対応について（2010年4月No.504）」をご参照ください。

【表4】プロジェクト計画（※）

	ステップ1	ステップ2（未定）
特徴	・IAS第19号の改正内容に沿うもの、あるいは今後見直しが行われても変わらないと想定されるものについて日本基準を変えるもの。（⇒今般の改正（国内新基準）が相当。）	・IAS第19号の動向を踏まえて検討されていく予定のもの。
内容	①期間帰属方法の検討 ②遅延認識の貸借対照表オンバランスへの変更 ③開示項目の充実 など	①重要性基準の検討 ②遅延認識の包括利益計算書上の取扱い （③キャッシュ・バランス・プラン⇒当面見直しの対象とならず） など

（※上表は6ページに記載の弊社企業年金セミナー資料を参考に記載しております。なお、企業会計基準委員会のプロジェクト計画表の最終更新は2010年12月17日となっており、一旦公表が打ち切れ、適切な時期にあらためて公表するとされていきます。）

(2) 留意点

ここでの一つ目のポイントは、国内新基準においては即時認識の対象がB/Sにとどまるのに対し、ステップ2では②、企業収益に影響を与える所謂P/L費用表示についての検討がなされていく可能性があるということです。

また、ステップ2で特に留意したい二つ目のポイントとして、「**重要性基準**」があります。国内新基準では重要性基準の採用が引き続き認められていますが、ステップ2において（是非も含めて）再検討がなされる可能性があるという点です。

なお、「重要性基準」は米国のコリドーアプローチにならって採用されていると言われており、コリドーアプローチを巡る米国会計基準の動向とセットで方向感を見ていく必要があるとも言われています。

なお、当初論点とされ、ステップ2において検討が計画されたキャッシュ・バランス・プラン（【表4】のステップ2の③、国際会計基準でいう拠出ベース約定の債務評価）についてはいずれ検討される可能性は残っているものの、当面見直しの対象にはなっていません。

また、「退職給付信託」や、小規模企業等が採用できる「簡便法」自体の取扱いについては、国際基準と大きく乖離するとは考えられないことから現在のところ見直しの対象となっていません。

従って、ステップ2の展開に向けては、国内基準では、当面「重要性基準」と「数理計算上の差異および過去勤務費用※の取扱い」をメインとした今後の進捗に注目することになると想定されます。

（※年金財政上の過去勤務債務と混同するため、今般の改正で過去勤務債務から過去勤務費用に名称変更されています。）

3. 中小企業の会計について

(1) 中小企業の退職給付会計

退職給付会計において簡便法を採用されている場合は、今般の国内新基準公表による大きな変更点はありません。

原則法とは違い未認識項目を計上しない簡便法においては、そもそも簡便法はわが国の退職給付会計が定められた当初（2000年）から、即時認識的な要素・特徴が組み込まれており、即時認識による財務的なストレスを考慮する必要はあまり無かったと言えるかもしれません。

即ち、原則法において数理計算上の差異・過去勤務債務を一定期間で費用処理できるのに対し、簡便法による取扱いではこれら未認識債務の計上概念自体がなく、当初からそもそも一括費用処理が求められているということです。

そのような意味で、今般の改正におけるB/S即時認識については、「未認識債務をそもそも計上しない簡便法を継続採用する企業」には影響が無いとも言えそうです。ただし、開示（注記項目）については対応が必要であるということは注意しておきたいポイントです。

【表5】 企業規模別 概要

	退職給付会計		国内新基準による会計処理への影響	注記項目
大企業（上場企業）	原則法採用		影響あり (IFRSとの継続性・連続性などに配慮)	対象
大企業	原則法採用		影響あり	対象
中小企業	退職給付 会計採用	原則法採用	影響あり	対象
		簡便法採用	影響なし	対象
	退職給付会計未採用		—	—

（退職給付会計基準では小規模企業等の簡便法について定めており、適用指針では簡便法を採用できる小規模企業等を原則従業員数300人未満の企業としています。上表の企業区分は一般論に基づいております。なお、会計方針等については専門の会計士などの専門家にご相談ください。）

(2) 中小企業の会計に関する指針・中小企業の会計に関する基本要領

平成 17 年 8 月 1 日に日本公認会計士協会、日本税理士会連合会、日本商工会議所、企業会計基準委員会の 4 団体により「中小企業の会計に関する指針」（以下、「指針」と表記）が制定されて以来、6 度の改定を経て現在に至っています。（最終改正は現在平成 23 年 7 月 20 日です。）

指針には次の様な要点が記載されています。

目的

要点

- ・ 株式会社は、会社法により、計算書類の作成が義務付けられている。
- ・ 中小企業の会計に関する指針（以下「本指針」という。）は、中小企業が、計算書類の作成に当たり、拠ることが望ましい会計処理や注記等を示すものである。
- ・ このため、中小企業は、本指針に拠り計算書類を作成することが推奨される。とりわけ、会計参与設置会社が計算書類を作成する際には、本指針に拠ることが適当である。
- ・ このような目的に照らし、本指針は、一定の水準を保ったものとする。

本指針の作成に当たっての方針

要点

- ・ 企業の規模に関係なく、取引の経済実態が同じなら会計処理も同じになるべきである。しかし、専ら中小企業のための規範として活用するため、コスト・ベネフィットの観点から、会計処理の簡便化や法人税法で規定する処理の適用が、一定の場合には認められる。
- ・ 会計情報に期待される役割として経営管理に資する意義も大きいことから、会計情報を適時・正確に作成することが重要である。

（以上の 2 表は 指針【総論】より抜粋）

指針では一定水準の適時性・正確性確保を謳いつつ、コスト・ベネフィットの観点で会計処理の簡便化について一定の範囲で認めています。

また、冒頭に述べました通り本年 2 月 1 日に「中小企業の会計に関する基本要領」（以下、「基本要領」と表記）が公表されました。

基本要領は次のような考えに立って作成されています。

- ・ 中小企業の経営者が活用しようと思えるよう、理解しやすく、自社の経営状況の把握に役立つ会計
- ・ 中小企業の利害関係者（金融機関、取引先、株主等）への情報提供に資する会計
- ・ 中小企業の実務における会計慣行を十分考慮し、会計と税制の調和を図った上で、会社計算規則に準拠した会計
- ・ 計算書類等の作成負担は最小限に留め、中小企業に過重な負担を課さない会計

（基本要領 I . 総論 1. 目的より抜粋）

基本要領は指針と比べ、簡便に会計処理をすることが適当である中小企業を想定し、中小企業の実務や会計慣行に配慮されているところに特徴があります。また、設定の主体団体（事務局等）が相違しているところもポイントです。【表 6】はその比較イメージです。

【表6】 指針・基本要領 比較イメージ

	設定主体	特徴	対象となる中小企業※
指針※	日本公認会計士協会・日本税理士会連合会・日本商工会議所・企業会計基準委員会	一定の水準の確保	指針採用企業、指針利用が適当である企業（会計参与設置会社）
基本要領※	中小企業の会計に関する検討会（中小企業庁・金融庁）	実態に即した会計慣行への配慮	金融商品取引法の規制の適用対象会社ならびに会社法上の会計監査人設置会社を除く株式会社が想定される

（※便宜上指針と基本要領に区分していますが、それらの取扱いが明確に区分されている訳ではありません。指針と基本要領は並列的な位置づけであることを申し添えます。ご採用にあたっては会計士など専門家にご相談ください。）

また、指針および基本要領において退職給付債務に関連する部分は、各々次のように記載されています。

指針	確定給付型退職給付制度（退職一時金制度、厚生年金基金、適格退職年金及び確定給付企業年金）を採用している場合は、原則として簡便的方法である退職給付に係る期末自己要支給額を退職給付債務とする方法を適用できる。※
基本要領	退職給付引当金については、退職金規程や退職金等の支払いに関する合意があり、退職一時金制度を採用している場合において、当期末における退職給付に係る自己都合要支給額を基に計上する。

（指針は「退職給付債務・退職給付引当金」の要点より、基本要領は 11. 引当金より抜粋）

（※指針には原則法についての言及は要点の後に記載されています。）

指針の設定主体は企業会計基準委員会等であったことから、これまで IFRS の影響を受ける可能性は否定できませんでした。しかし、今般の基本要領の制定により、基本要領が中小企業の実態に即したルールとして定着していくことも想定されます。

指針と基本要領が並列的な位置づけで公表されていることを勘案すれば、会計の原理原則と企業規模等に応じた会計処理の実態との統合・収斂を図る意味でコンバージェンスが見事に図られているということなのかも知れません。

【本稿記載にあたり参考とした資料等は次の通りです】

「退職給付会計等の改訂について」	有限責任監査法人トーマツ 鹿島 俊明氏 弊社2012 年6 月実施 企業年金セミナー資料
企業会計基準委員会ホームページ	http://www.asb.or.jp
中小企業庁ホームページ	http://www.chusho.meti.go.jp
日本税理士会連合会ホームページ	http://www.nichizeiren.or.jp

【新国内基準の詳細は次の資料も併せてご覧ください】

（弊社発行） りそな年金トピックス「退職給付会計基準等の改正について（平成24年5月18日発行）」	（弊社ホームページ） http://www.Resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/topics/pdf/20120518.pdf
--	---

【ご留意いただきたいこと】

本内容は平成24年6月現在公表されている内容および当該内容に基づく見解をお示ししていますが、会計に関し特定の方針をご案内・推奨等するものではありません。また、その正確性を弊社ならびに参考資料等に記載の各社・個人が保証するものではありません。

なお、ご採用される会計方針・会計処理等については会計士などの専門家にご相談いただきますようお願い申し上げます。

— りそなコラム —

確定給付企業年金のポータビリティについて①

第27回のコラムのテーマは、「確定給付企業年金のポータビリティ」について、信託銀行の営業マン「Aさん」と、上司である「B課長」との間のディスカッションです。

Aさん：先日、お客さまより「確定給付企業年金の中途脱退者に対する説明」では何をどうすればいいのか、とのご質問を受けました。他の企業年金制度に脱退一時金相当額を移換することができることの説明、すなわちポータビリティの説明を行っていただくことが肝心ですとお答えしたのですが、それでよろしいでしょうか。

B課長：うん、要点はそういうことだね。だが、もう少し詳しく見てみよう。まず、確定給付企業年金における中途脱退者とは「支給の繰下げを行っても老齢給付金の受給権を取得できない資格喪失者」のことだよ（確定給付企業年金法（以下、「法」）第81条の2他）。わかり易く言うと、加入者期間20年以上を老齢給付金の受給要件としている制度の場合、20年未満で退職した人のことを指すんだ。

+ Aさん：はい、それはわかります。

B課長：ポータビリティの説明で最も重要なのは、中途脱退者に対して、「脱退一時金を移換することで、将来年金を受給することができるという選択肢を示す」ということなんだ。

Aさん：適格退職年金では、短期間で転職する場合には一時金を受取ることしかできなかったのに対して、確定給付企業年金では、ポータビリティを利用することで、老後に年金として受け取ることが可能です。そのことを中途脱退者に伝えなければならないということですね。

B課長：そのとおり。事業主がなにを説明しなければならないかについては法令に定めがある（確定給付企業年金法施行規則第89条の5）が、その中で、中途脱退者に与えられる選択肢にはどのようなものがあるかわかるかい？

Aさん：はい、まずは当然ながら、一時金を受け取ることができますね。次に、転職した場合に再就職先の企業年金制度に一時金相当額を移換することができます。それから、企業年金連合会に移換することもできます。あとは、たとえば自営業を始めて国民年金の第1号被保険者になった場合、国民年金基金連合会（個人型確定拠出年金）へ移換することもできますね。

B課長：そうだね。概ねそのとおりだ。だが、再就職先の企業年金制度への移換については、もう少し丁寧に説明する必要がある。まず、再就職先が確定拠出年金を実施している場合は当然に移換することができる。他の企業年金制度とはどういうものがあるかな？

Aさん：はい、確定給付企業年金および厚生年金基金です。

B課長：そのとおり。この二つの制度の場合、移換するためには条件があるね。わかるかい？

+ Aさん：確か、転職先の確定給付企業年金または厚生年金基金の規約に「移換を受ける旨の定め」がないと移換できないはずですよ。

B課長：そのとおり。他の確定給付企業年金への移換については法第81条の2に、厚生年金基金への移換については法第115条の2において、移換先の規約において「あらかじめ」移換元の脱退一時金相当額の移換を受けすることができる旨が定められているときは、移換を申し出ることができることとされているんだ。つまり、A社からB社に転職する中途脱退者がいたとすると、B社の規約において「あらかじめ」A社の脱退一時金相当額の移換を受けるといった定めがある場合に、移換ができるということだね。B社の規約においては、必ずしもA社に限定する必要はないんだ。A社に限定していてもいいし、「他の確定給付企業年金から」というような定め方でもいいが、少なくとも「あらかじめ」移換を受けると定めがないといけないんだよ。

Aさん：わかりました。そうした法令の定めが根拠になっているのですね。

B課長：そうだよ。ただし、受け入れそのものについては法令上の義務ではないので、現実的にはあらかじめ規約に定められるケースは稀なんだ。事例としては、資本関係のある会社同士がそれぞれ別の確定給付企業年金を実施しておりその会社間で人材交流が頻繁にあるような場合や、中途採用で優秀な人材を確保するためのツールとして企業年金制度を活用している場合などが考えられるね。

Aさん：なるほど。

B課長：そして、人材交流が頻繁にある会社同士の確定給付企業年金などの場合、それぞれの給付水準は恐らく同じレベルであるということが多いだろうね。

Aさん：それはどういうことでしょうか？

確定給付企業年金のポータビリティについて①

B課長：中途脱退者がポータビリティを用いる場合、転職先で給付水準が下がることがあってはならないから、恐らくは給付水準も同じだろうということを行った。人材確保のために受け入れをオープンにしているような確定給付企業年金では、仮に給付水準が転職元より低い場合は、規約でなんらかの手当てをして、元の水準を確保するようにしなければならないんだよ。

Aさん：そうなんですか。給付水準のことまでは考えていませんでした。

B課長：うむ。前の会社に勤め続けたと仮定して将来受取れるはずの額よりも、転職先で将来受取れると想定される額のほうが低い場合、給付減額となってしまいうんだよ。

Aさん：はい、よくわかりました。そのために元の水準を維持できるような規約の手当てが必要になるんですね。

B課長：こうしてみると、君が先ほど説明した中途脱退者の選択肢は、次のように整理することができるね。

1. 転職先が確定拠出年金を実施している場合、または確定給付企業年金もしくは厚生年金基金を実施しており、かつ規約にあらかじめ転職元の確定給付企業年金の脱退一時金相当額の移換を受ける旨を定めている場合。
⇒ ・脱退一時金を受け取る。
・転職先の企業年金制度へ移換する。
・企業年金連合会へ移換する。
2. 転職先が確定給付企業年金もしくは厚生年金基金を実施しているが、規約にあらかじめ転職元の確定給付企業年金の脱退一時金相当額の移換を受ける旨を定めていない場合。
⇒ ・脱退一時金を受け取る。
・企業年金連合会へ移換する。
3. 転職先が企業年金制度を実施していない場合。または転職しなかった、あるいは自営業を始めるなど国民年金の第1号被保険者になった場合。
⇒ ・脱退一時金を受け取る。
・企業年金連合会へ移換する。
・個人型確定拠出年金の加入者になり国民年金基金連合会へ移換する。

Aさん：なるほど、すっきり理解できました。しかし、これだけのことを中途脱退者に説明するのは、結構たいへんですね。

B課長：わが社の場合、インターネット上で中途脱退者向けの案内文書をご案内しているから、これをお客さまにご利用いただくと、容易に説明いただくことができるし、事業主に求められる法定義務も充足していただけるよ。

Aさん：わかりました。しっかりとお客さまにご案内いたします。

B課長：ところで、企業年金連合会という名称が何度か出てきたけど、企業年金連合会の役割や、実際に移換の手続きをどのようにして行うかなどは知っているかい？

Aさん：ええと、詳しいことはよくわかりません。

B課長：それから、今まで話してきたのは、中途脱退者のポータビリティについてだけれど、老齢給付金の加入者期間の受給要件を満たしている加入者等の脱退一時金の移換について、法令上どのように定められているかは知っているかい？

Aさん：ええ！？ 中途脱退者でなくても、移換ができる場合があるんですか。まったく知りませんでした。

B課長：うむ、もちろんいくつかの条件を満たした場合なんだけど。では、ポータビリティに関して、君の知らないあたりをもう少しレクチャーすることにしよう。

Aさん：はい、よろしくお願いします。(次号に続く)

企業年金ノート No.531

平成24年7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。