

間違いだらけの退職給付債務

2011.6.17

年金数理人 久保 知行

(要旨)

日本の退職給付(退職金・企業年金)の会計上の債務・費用は、いわゆる予測給付債務に基づいて算定されている。しかしながら、本来の Projected Benefit Obligation(PBO) は、Vested Benefit Obligation (VBO) を拡張した Accrued Benefit Obligation (ABO) を土台とする概念であるにもかかわらず、日本の「予測給付債務」には、そうした概念上の積み上げがまったく行われていない。その上、現在の「予測給付債務」の算定方式は、国際会計基準 IAS19 のベースとなった米国会計基準 FAS87 に基づく PBO の算定方式とも異なるものである。

折りしも、日本の退職給付会計においても、国際会計基準準拠の必要性から、退職給付の発生認識について、従来の期間定額基準から IAS19・FAS87 の給付算定式基準へと転換が検討されているところであるが、現行の計算実務を擁護するためもあってか、両基準の選択適用という中途半端な考え方となっている。また、給付算定式基準の算定に対しても、バックローディング(後荷重)を拡張解釈することにより、期間定額基準への誘導を画策している節がある。これらの議論には、欧米と異なる構造を持つ日本の退職給付制度における VBO や ABO をどのように考えるべきかという点についての真摯な考察が欠如している。

結果として、日本企業の退職給付債務については、多くの場合、欧米基準と比べると過大な評価が行われていると考えられる。もとより、日本の退職給付制度に類似した構造を持つキャッシュバランス制度についての会計上の債務の算定方法が適切に設定されることが望ましいのではあるが、それについての IAS19・FAS87 の議論の混迷が収拾の兆しすら見えない現在、少なくともキャッシュバランス制度について、FAS87 基準による算定よりも過大に計上される現在の退職給付債務の算定方法は、早急に改めるべきであろう。また、国際的理解を伴わない現在の算定方法に固執していれば、国際会計基準による算定に移行した場合、日本数理人会の実務基準が欧米の年金アクチュアリーによって否定・排除されるリスクがあることも認識すべきであろう。

1．問題の所在

退職給付会計は、1998年の企業会計審議会による「退職給付に係わる会計基準の設定に関する意見書」により設定され、2000年に導入された。それは、国際会計基準においてIAS第19号「従業員給付」が設定され、退職金・企業年金に関わる従来の会計基準が大きく変更される動きを睨んだものであった。

しかし、退職給付会計は、IAS第19号における考え方を基本的に取り入れたものの、いくつかの点で考え方の異なる方法をとっている。本稿で取り上げる給付の配分方法は、結果的に、重大な差異をもたらしているが、その認識を持っている我が国の会計関係者は、少ないのではないか。退職給付会計において、国際会計基準と平仄を合わせる観点から、給付の配分方法の選択肢としてIAS第19号による方法が受容される状況になった現下においてすら、原点に立ち戻って考察を行っている向きは見出せない。

本稿では、結果的に、似て非なる計算方法で算定されている退職給付債務の実態を明らかにし、日本の退職金・企業年金の適切な評価について考えてみたい。

2．退職給付会計における給付の配分方法

退職給付会計基準では、退職給付債務の算定方法を、次のように定めている。

「退職給付債務は、退職時に見込まれる退職給付の総額（「退職給付見込額」）のうち、期末までに発生していると認められる額を一定の割引率及び予想される退職時から現在までの期間（「残存勤務期間」）に基づき割り引いて計算する。」

この「期末までに発生していると認められる額」は、受給権確定給付の概念にもつながるものであり、本来、退職給付の受給権の保全ならびに我が国の退職給付の特質の観点から、慎重な検討を要する事項である。これについて、基準では次のように規定している。

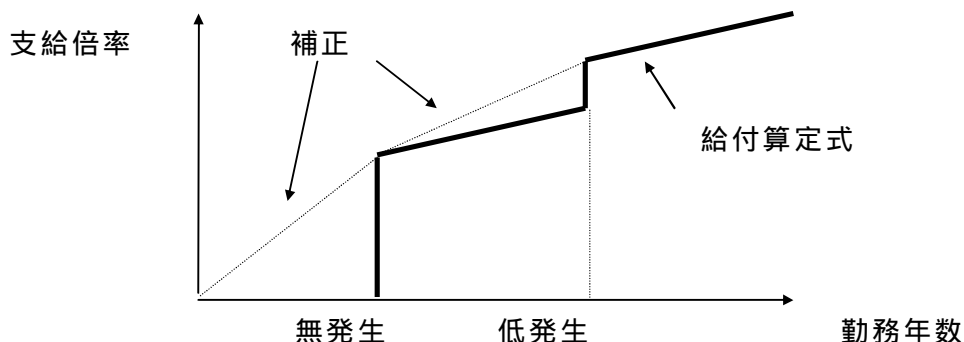
「退職時に見込まれる退職給付の総額のうち、当期までに発生していると認められる額は、退職給付見込額について全勤務期間で除した額を各期の発生額とする方法その他従業員の労働の対価を合理的に反映する方法を用いて計算しなければならない。」

すなわち、「勤務期間を基準とする方法」（「期間定額方式」と呼ぶ）を原則として採用しているわけであるが、その理由として、意見書では、「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」ことがあげられている。しかし、米国基準FAS87ならびにその考え方を踏襲したIAS19でも、原則として制度の給付算定式に基づいて給付を勤務の各年度に配分することとしている。

実は、IAS19でも、公開草案では勤務年数を基準とする方法を提言していたが、反対するコメントが多かったことから、制度の給付算定式に基づくことを原則とするように変更し、退職給付の支給倍率を基準とする方法（「支給倍率方式」または「給付算定式方式」と呼ぶ）となったのである。

基準で支給倍率方式が採用されなかったことにも、理由がないわけではない。例えば一定の勤務年数に達するまでは給付がなかったり非常に低い場合には、支給倍率方式をそのまま採用すると、その間は費用発生が認識されず、一定の勤務年数に達した時に一挙に多額の費用認識を要することとなり(図1の実線に基づく費用認識)、費用認識が後倒しになる懸念がある。これが、いわゆる後加重(Back Loading)の問題である。

図1：支給倍率方式とその補正



しかし、制度の給付算定式が、退職給付の実態を最も良く表わしていることは事実である。FAS87 と IAS19 は、この点を重視して支給倍率方式を原則としたわけである。その上で、この後加重の問題への対応として、支給倍率方式を一部補正した方法(「修正支給倍率方式」と呼ぶ)を採用している。FAS87 では、給付が無発生期間について、上図の破線で示すような期間比例の補正を行っている。また、IAS19 では、下記のように記述し、無発生期間に加えて、以降の期間と比較して著しく低発生となる期間についても、上図の破線で示す補正を義務付けている。

「ただし、後の方の期間における従業員の勤務が、前の方の期間における勤務よりも大幅に高い水準の給付につながる場合には、企業は、以下の期間にわたる均等額を基準として、給付を勤務期間に配分しなければならない。

(a) 従業員による勤務が、初めて制度の下での給付につながる時点から。

(その給付が将来の勤務を条件とするかどうかは問わない)

(b) 従業員による将来の勤務が、将来の給与上昇を除き、制度の下での将来の給付の相当額につながらなくなる時点まで。」

ここで、FAS87 が著しく低発生期間について IAS19 と同様の規定を置いていないのは、後述するように、エリサ法(企業年金法)により発生給付の後加重が規制されており、受給権が付与された後は「以降の期間と比較して著しく低発生となる期間」は生じない、と考えられるからである。これは、退職給付制度の会計を考える場合にも、会計上の観点からばかりでなく、制度の法的枠組みなども総合的に考慮する必要があることを示すものである。

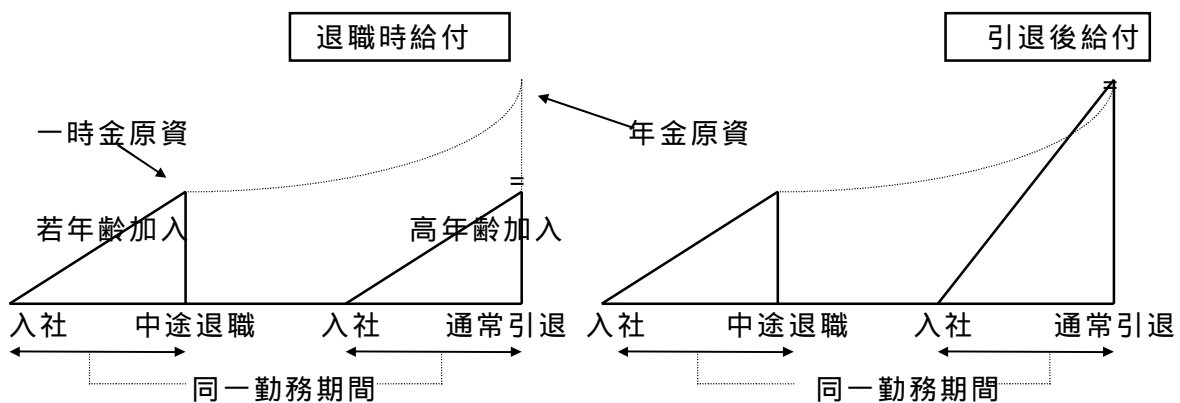
そのことからすれば、後加重の規制がない我が国の退職金・企業年金に対する考え方として、基準が勤務期間定額方式を原則としたことも理解できるかもしれない。しかし、そこには重大な誤解がある。それは、正しく、我が国の退職金・企業年金が、欧米の企業年金制度と大きく異なる構造を持つことに関わるものである。

3. 日本と欧米の退職給付制度の違い

我が国の退職給付の基本は、退職一時金制度であった。社外積立の企業年金制度を採用している企業も多くなっているが、そうした企業年金制度のほとんどは、退職一時金制度（の一部）を切り替えたものであり、退職一時金制度と同質の性格を有している。このことから、中途退職者に対する一時金給付が容認されているのである。

このような特徴を用語として表わせば、欧米の年金制度が引退後給付制度（Retirement Benefit Plan）と呼ばれるのに対し、我が国の退職一時金制度（およびその切り替えによる年金制度）は退職時給付制度（Termination Benefit Plan）と呼ぶことができるであろう。退職時給付は、その企業の退職時に給付を行うもの（年金形態の場合には給付原資が確定するもの）であり、引退後給付は、将来の特定の年齢から給付を行うものである（図2を参照）。

図2：退職時給付（日本方式）と引退後給付（欧米方式）との比較



図を参照いただきながら、例示により、2つの方式の違いを説明しておこう。勤務1年につき10万円を一時金として支給する一時金制度と、勤務1年につき60歳から1万円年金を支給する制度とを考える。10年勤続の退職者を想定する。前者の一時金制度では、何歳で退職しても退職時に100万円が支払われる。すなわち、退職者の年齢にかかわらず、支給原資（コスト）は同じである。後者の年金制度では、何歳で退職しても60歳から10万円の年金が支給されることになるが、このためのコストは、退職者の年齢により異なる。すなわち、50歳で加入し60歳で退職した者のコストは、直ちに年金給付が開始されるので、30歳で加入し40歳で退職した者（年金給付の開始まで20年ある）のコストより大きくなるのである。このような年金制度の方が一時金制度より発生給付の累増度合が大き

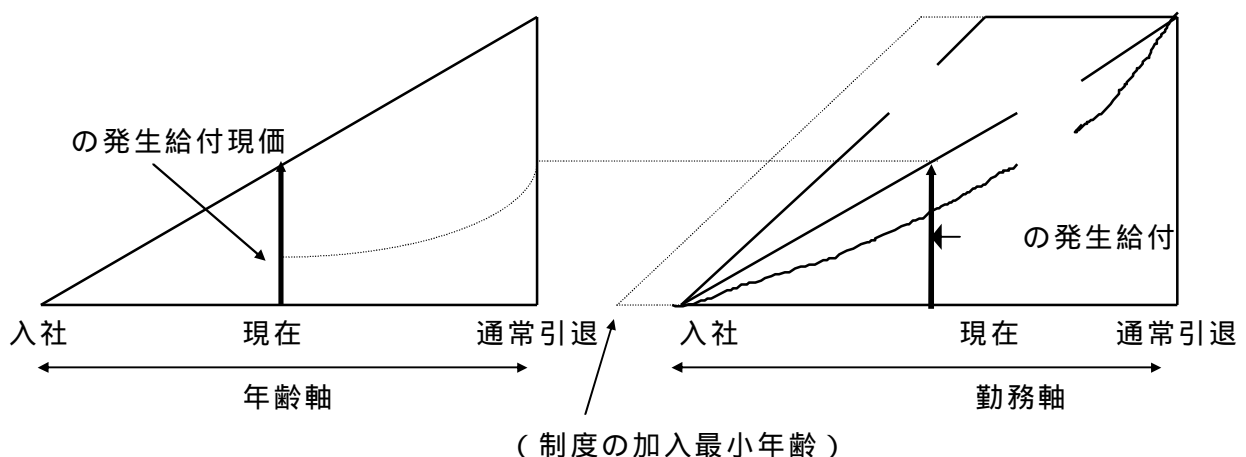
いことは、理解できるであろう。

米国などの欧米流の退職給付の基本は、通常引退年齢から支給される引退年金給付である。通常引退年齢とは、従業員の多くが引退を選択すると考えられる年齢であるが、年金制度の要素として考えた場合には、引退年金給付が減額されずに支給される年齢である。我が国に照らせば、年金制度の要素としてのこの通常引退年齢は、一応は定年年齢（でありかつ年金支給開始年齢）と考えることができよう。

この場合に問題となるのは、定年前の中途退職に対してどの程度の年金給付を（通常引退年齢から）支給するか、ということである。将来の通常引退年齢から支給される年金給付について、現時点での発生額を決めることは、簡単にはいかない面がある。しかし、これを定めなければ、中途退職者や万一の年金制度の終了の場合の受給権を保護することができない。また、この発生給付の決定を企業の自由に任せると、公平性を損なったり、年金受給権の保護が骨抜きとなる恐れもなしとしない。そこで、エリサ法は、各加入者の発生給付の決定方法について、次の3条件のうちいずれかを満たすこと、という規制を設けている。これが、後加重規制である（図3も参照）。

3%ルール...発生給付は、制度に（理論上）加入可能な最低年齢から通常引退年齢まで勤務した場合の予測給付の3%に、加入年数を乗じたもの（100%が限度）以上であること
133¹/₃%ルール...発生給付の増加割合は、前年増加割合の1.33（1¹/₃）倍を超えてはならないこと
分数ルール...発生給付は、制度加入時から通常引退年齢まで勤務した場合の予測給付に、制度加入時から現在までの加入年数と制度加入時から通常引退年齢までの年数の比率を乗じたもの以上であること

図3：発生給付の決定方法についての規制と発生給付現価



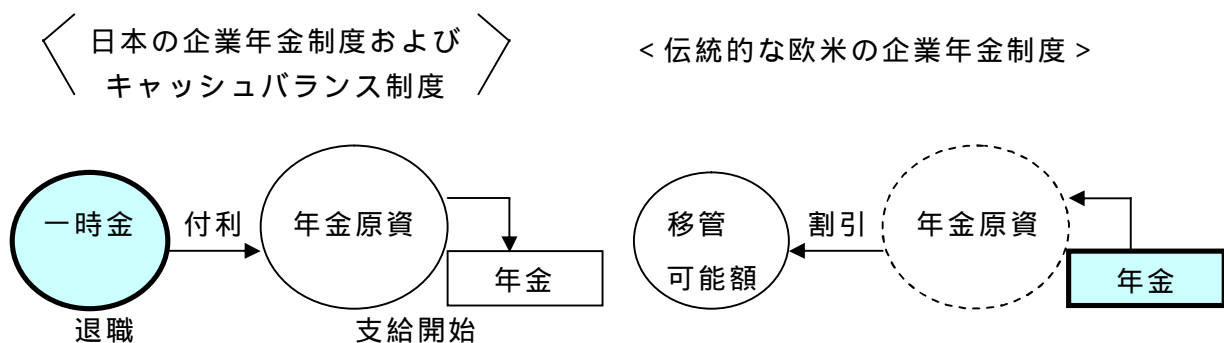
ただし、ここにいう通常引退年齢まで勤務した場合の予測給付の算定にあたっては、計算時点以降の給与上昇は反映されず、現時点の給与が用いられる。今後の給与上昇は、今後の勤務によるものであり、その時点までの勤務によるものではない、という考え方によるものである。これらの基準は、年金制度における長期勤務優遇（Back Loading）を規制し、労働の流動性を阻害しないようにとの目的で設けられたものである。

こうし規制に従う発生給付が、現在までの勤務で獲得された将来の年金給付であり、この現在価値すなわち発生給付現価（給付算定式が上記の の場合について、図3の左側を参照）が、発生給付の将来の支給に必要なと考えられる資金の現時点での評価額である。ここで、発生給付はあくまでも通常引退時点における額（勤務に対応して発生するもの）であり、発生給付の評価は現時点で（通常引退時点から現時点の年齢までの期間相当分の利息が控除されて）算定されることに注意が必要である。

4．キャッシュバランス制度

ところが、米国でも、日本に類似した制度が現れてきた。それが、1980年代初めにバンク・オブ・アメリカが導入したキャッシュバランス制度（Cash Balance Plan）で、1990年代には、他の米大手企業でも盛んに採用されるようになった。伝統的な欧米の企業年金制度と、キャッシュバランス制度（および日本の企業年金制度）との構造的な違いは、図4の通りである。

図4：日本と欧米の企業年金の構造の違い



このキャッシュバランス制度は、勤務完了時点の支給額が一時金（仮想勘定残高）で定め、その勘定残高から年金額が算定されるものであり、米国では、一時金基準給付方式（"Lump sum-based" benefit formula）とも呼ばれている。広義には、日本の一時金をベースとする年金制度は、すべてキャッシュバランス制度に含まれることとなる。

もっとも米国では、退職後の付利を行わない制度もあり得るとして、在職中のみ「仮想掛金 + 利息付与額」で仮想勘定残高を蓄積し、退職後は付利しない（表現としては、付利が「今後の勤務を条件とする」）制度を「後荷重利息付与制度（back-loaded interested credit

plan)」、退職後も付利を行う制度を「前荷重利息付与制度 (front-loaded interested credit plan)」と区分している¹。

ただし、前述のように、米国の制度はエリサ法による後荷重規制の対象となるので、多くの制度は、前荷重利息付与制度となっているようである。また、日本の制度では、退職後の付利は当然のこととされており、基本的に前荷重利息付与制度となっている。

5 . 後荷重規制とキャッシュバランス制度

さて、問題は、後荷重規制とキャッシュバランス制度との関わりである。以下では、前荷重利息付与制度しか考察しないが、「前荷重」という名を冠しているからといって、すべての前荷重利息付与制度が、後荷重規制をクリアしているとは限らない。

しかし、前荷重利息付与制度においては、「利息付与額は今後の勤務を条件としていないので、発生給付の一部とみなされる」こととなっている。これが何を意味するかであるが、米国の後荷重規制は、伝統的な欧米流の制度を前提として、通常引退年齢から支給される年金を基準とした発生給付に対するものであり、利息付与額が加味されれば、その分、後荷重規制をクリアしやすくなるのである。

米国で後荷重規制とキャッシュバランス制度の関わりが大きくなった背景には、IBMの制度変更の訴訟にまで至っているが、伝統的な欧米流の制度からキャッシュバランス制度に移行した際の取扱いの問題があった。これに対して、米国歳入庁は、2008年2月19日に規則 2008-7号を出状している²。

その中で、キャッシュバランス制度にかかる後荷重の問題に関して、「新規従業員についての 133¹/₃ % ルールの分析 (Analysis of the 133¹/₃ % Rule for New Employees)」として説明している。

説明の対象となっている制度は、2002年1月1日にキャッシュバランス制度に変更したものであるが、その制度内容は、個々人の仮想勘定に対して、給与に年齢に応じた率(下記表1)を乗じたものを給与付加額とし、3年満期の米国債の利回り(2001年12月時点では3.62%)に0.25%を加えたものを(今後の勤務を前提としない前荷重の)利息付加額とするというものである。そして、通常引退年齢65歳時点での年金額は、その仮想勘定残高をベースに、30年満期の米国債の利回り(2001年12月時点では5.48%)と死亡率を用いて算定される。

表 1 : 対象制度における給与付与にかかる年齢別乗率

年齢区分	25歳以下	26-40歳	41-50歳	51-60歳	61歳以上
乗率	3%	4%	5%	6%	7%

¹ IRS (proposed) Notice 96-8 "Cash Balance Pension Plan"

² REV. Rul. 2008-7

そして、これによる年間の発生（給付）率は、表2のように整理されている。

表2：対象制度における年齢別の年間給付発生率

年齢(歳)	21	22	23	24	25	26	27	28	29
年間発生率	1.41%	1.35%	1.30%	1.26%	1.21%	1.55%	1.49%	1.44%	1.38%
年齢(歳)	30	31	32	33	34	35	36	37	38
年間発生率	1.33%	1.28%	1.24%	1.19%	1.15%	1.10%	1.06%	1.02%	0.98%
年齢(歳)	39	40	41	42	43	44	45	46	47
年間発生率	0.95%	0.91%	1.10%	1.06%	1.02%	0.98%	0.94%	0.91%	0.87%
年齢(歳)	48	49	50	51	52	53	54	55	56
年間発生率	0.84%	0.81%	0.78%	0.90%	0.87%	0.84%	0.80%	0.77%	0.69%
年齢(歳)	57	58	59	60	61	62	63	64	
年間発生率	0.66%	0.64%	0.72%	0.69%	0.66%	0.64%	0.72%	0.69%	

その算定の方法であるが、例えば21歳時点での発生率は、給与付与額 = 給与 × 3% に、65歳までの利息付与額に相当する $\{(1 + (3.62\% + 0.25\%))\}$ の44乗 (= 65歳 - 21歳) を乗じて65歳時点での数値を出し、30年満期の米国債の利回りと死亡率に基づく単純終身年金現価率で割って算出されている。この単純終身年金現価率は、明示されていないが、どの年齢についても同一であり、年間発生率の結果から推定すると、11.35程度と推定される。

ここで、表2の前年からの増加割合が最も大きいのは、26歳時点の1.55%が25歳時点の1.21%から128.1%増加している所であるが、これは $133\frac{1}{3}\%$ を下回るので、 $133\frac{1}{3}\%$ ルールをクリアするわけである。実のところ、25歳から26歳に移るところで、給与付与率にかかる乗率は3%から4%へと $133\frac{1}{3}\%$ の増加になっている（これでも「超えていない」のでルールはクリアする）が、前荷重のキャッシュバランス制度では、時点の差異による利息を加味することができるので、 $133\frac{1}{3}\% \div \{(1 + (3.62\% + 0.25\%))\} = 128.1\%$ になるわけである。

この後荷重規制について、1点注意しておく必要があるのは、上記のルールの分析にもあるように、将来の給与上昇は考慮されない、ということである。そもそも後荷重規制は、他の従業員に比べて過大な給付となるのかどうかという不当差別禁止の観点から導入されているものではなく、1人の従業員について、後半の給付発生が前半に比べて大き過ぎるものであるのかどうかを問題にしているものである。その趣旨は、後半の大きな給付発生が従業員を企業に縛り付ける「金の手錠」となって労働移動を阻害することを抑制することにある。

もちろん、給与が上昇すれば、それに対応して発生給付も増加することにはなるが、将

来の給与の増加は不確実なものであり、後払い賃金とも考えられている年金の発生給付は、給与上昇の一部を占めるに過ぎないから、後荷重規制では問題にされていないのである。

ともあれ、伝統的な欧米流の制度と比べると、前荷重のキャッシュバランス制度は、利息を加味できる分だけ後荷重規制をクリアしやすい、ということになっている。

6. 退職給付会計における取扱い

ここで、日本の退職給付会計に戻ると、基準にかかる意見書で次のように指摘している。

「(我が国の)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はない」

しかし、このような支給倍率基準方式を例外的なものとする取扱いは国際会計基準への収斂の流れにそぐわず、米国基準および国際基準において採用されている支給倍率基準方式の採用を再考する必要性が生じていた。このため、退職給付会計における費用配分基準は、次のように従来の期間定額基準方式と給付算定式(支給倍率)基準方式とが選択できるように改定されることとなった。

「(退職給付見込額の期間帰属)

19. 退職給付見込額のうち期末までに発生したと認められる額は、次のいずれかの方法を選択適用して計算する。この場合、いったん採用した方法は、原則として、継続して適用しなければならない。

- (1) 退職給付見込額について全勤務期間で除した額を各期の発生額とする方法(以下「期間定額基準」という。)
 - (2) 退職給付見込額について退職給付制度の給付算定式に従って各勤務期間に帰属させた額を、各期の発生額とする方法(以下「給付算定式に従う方法」という。)
- なお、この方法による場合、勤務期間の後期における給付算定式に従った給付額が、初期よりも著しく高い水準となるとときには、当該期間の給付額が定額で生じるとみなして補正した給付算定式に従わなければならない。」

ここで、期間定額基準を残した理由について、「結論の背景」では、「検討の結果、期間定額基準が最適とはいえない状況があったとしても、これを一律に否定するまでの根拠はないことや、また、国際的な会計基準では、キャッシュ・バランス・プランを含めた一部の制度に対する給付算定式に従った方法の適用が不明確なため、この方法の見直しが検討されていることを踏まえ、適用の明確さでより優れていると考えられる期間定額基準についても、給付算定式に従う方法との選択適用という形で認めることとした」と述べている。

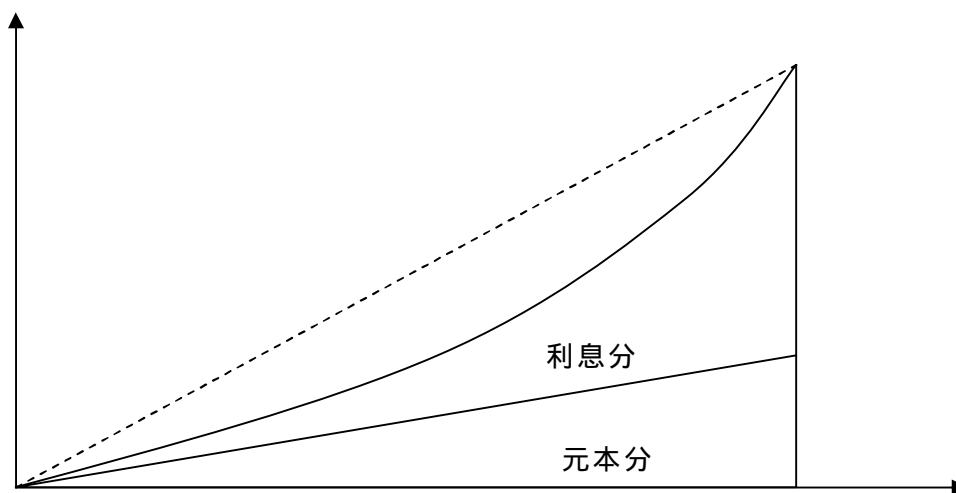
しかしながら、実際には、後荷重に対する誤解に基づき、従来の期間定額基準を変更す

べき事態は限られる、といった意見が横行している。確かに、キャッシュバランス制度をめぐって、米国基準および国際基準において混乱が生じていることは確かであるが、それは、むしろ広義にはすべてがキャッシュバランス制度と言える日本の企業年金制度全体を直撃する問題であるという意識が必要である。

驚かされるのは、キャッシュバランス制度は後荷重であるので、むしろ期間定額基準が望ましいという、あり得ない議論までもがなされていることである。

キャッシュバランス制度の給付構造は、図5のように図示される。

図5：キャッシュバランス制度の給付構造



この給付構造を一見すると、後年に到るほどに給付が増加しているから、「後荷重」に思えるのかもしれない。しかし、それは、時点の差異を考慮に入れないことによる誤解である。

例をあげれば、給与が10万円で、それに対する給付の付与率が毎年10%、利息付与率が年3%の例でみてみよう。今後の給与の上昇をどのように考えるかは、日本の退職給付会計では別個の論点になる可能性があるがあるので、ずっと10万円のままとしてみよう。その場合であっても、図5の給付構造は変わらない。実は、このような制度は、後荷重ではなく、前荷重なのである。ある年の給付発生額は10万円×10% = 1万円であるが、これを次の年の同じ10万円×10% = 1万円と比べる際には、1万円×(1 + 3%) = 10,300円で評価するので、前荷重ということになるわけである。

そもそも、図5のように連続的に表現されるキャッシュバランス制度の給付構造の場合、「初期よりも著しく高い水準となる」ことは稀であり、会計基準における後荷重補正を行う必要は乏しいはずである。

日本の退職金・企業年金制度では、算定給与から年功的要素の一部を外したり、高勤続の給付を頭打ちにしたりしてきた。近年では、純粋なキャッシュバランス制度そのものへの移行も多くなってきている。こうした状況下で、図5の点線に沿って給付を割り当てる

ような期間定額基準を用い続けることは、債務の過大評価につながり、退職給付制度の債務や費用の的確な把握に有用であるとは思えない。国際会計基準から逸脱した期間定額基準の使用は、止めるべきであろう。

7. 日本の退職給付債務算定手法の問題点

ここで、非常に基本的なことであるが、日本の退職給付債務の計算手法の問題点に触れておこう。日本の退職給付（退職金・企業年金）の会計上の債務・費用は、いわゆる予測給付債務に基づいて算定されている。しかしながら、本来の Projected Benefit Obligation（PBO）は、Vested Benefit Obligation（VBO）を拡張した Accrued Benefit Obligation（ABO）を土台とする概念であるにもかかわらず、日本の「予測給付債務」には、そうした概念上の積み上げがまったく行われていない。

表 3：年金債務にかかる 3 種類の区分

区 分	受給資格	対象勤務期間	将来の昇給
受給権確定債務（VBO）	確定者のみ	現時点まで	見込まない
累積給付債務（ABO）	未確定者含む	現時点まで	見込まない
予測給付債務（PBO）	未確定者含む	現時点まで	見込む

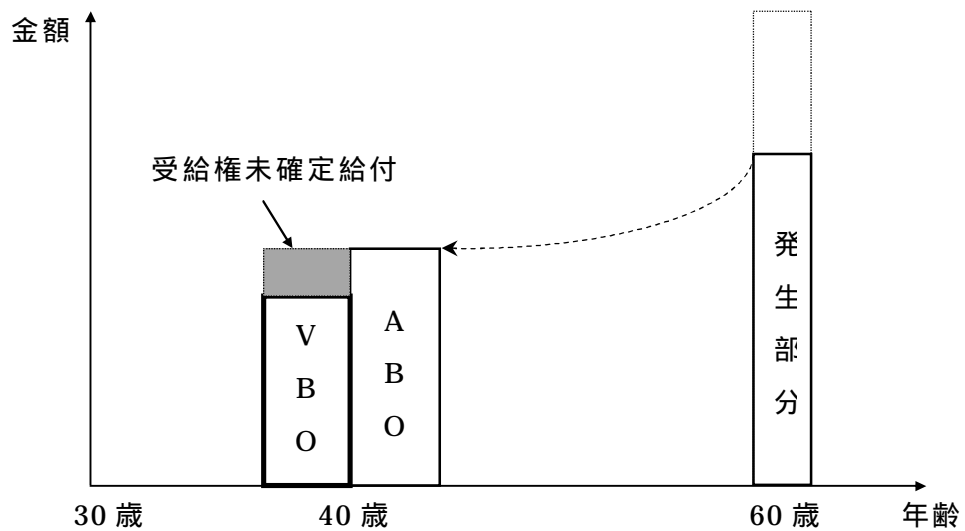
国際会計基準 IAS19 でも、そのベースとなった米国会計基準 FAS87 でも、このような債務の区分が当然に前提とされている。ところが、驚くべきことに、日本の退職給付債務では、そのような概念上の積み上げを行われていない。

その点に対する会計関係者の一つの言い分は、日本の退職金・企業年金は、退職時まで受給権が確定しないという判例・通説に基づくものであり、受給権確定という概念に馴染まない面がある、というものであろう。

しかしながら、世界各国の退職給付を俯瞰して作られている国際会計基準では、「法的な義務のみならず、事実上の義務についても会計処理が必要である」（第 52 項）と明記している。そもそも、企業会計の目的は、投資家保護であるから、法的規制からだけでなく、その事実上の義務の観点から見て、退職給付債務の支払が「確定的なのかどうか」が問題とされるべきであろう。その点からすれば、広義にはキャッシュバランス制度に分類される日本の退職金・企業年金について、少なくとも期末自己都合要支給額に相当する部分は、受給権確定給付と考えるべきではないかと思われる。

ところが、そのような考察が欠落しているわが国の現在の「予測給付債務」の算定方式は、国際会計基準 IAS19 や米国会計基準 FAS87 における PBO の算定方式とは、まるで異なるものとなっている。まず、IAS19 や FAS87 における ABO・VBO の算定方法は、図 6 のようになっている。

図 6 : IAS19 や FAS87 における ABO・VBO の算定方法

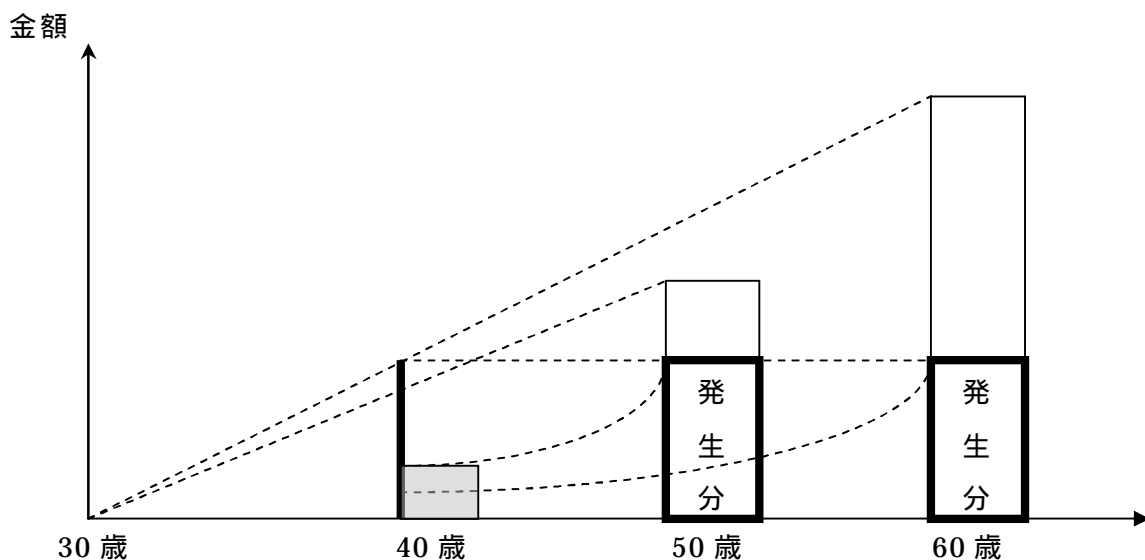


年齢の数値は、イメージを鮮明にするために付したものであるが、基本的な考え方は、勤務に対応して年金支給開始年齢（例では、60 歳）から積み上がる年金の価値のうち、当期末までの勤務（例では、40 歳 - 入社 30 歳 = 10 年）に対応する部分を「期末までの発生部分」と考え、その現時点での価値（60 歳 - 40 歳 = 20 年分の利息相当額を控除したもの）が ABO になるわけである。そして、そのうち、受給権が確定した部分が VBO である。

欧米の伝統的な給付建ての制度では、年金支給開始年齢から給付される年金額が、例えば 1 年の勤務につき月額 100 ドルといった形で、直接的に定義される（図 6 では、60 歳時点での発生部分を年金ではなく、年金原資で表示している）。その構造には、このような算定方法がよく適合しており、自然なのである。そして、PBO は、この ABO に将来の給与上昇分（例では、60 歳 - 40 歳 = 20 年分）を加味したものである。

一方、日本の退職給付債務は、図 7 のように算定されている。

図 7 : IAS19 や FAS87 における ABO・VBO の算定方法



やや分かり難い図であるが、基本的考え方を説明しよう。この手法の特徴は、退職予想時点の給付額を考える点にある。すなわち、図7では、60歳時点と50歳時点である。年金財政上の債務評価においては、このように将来の退職予定時期を想定するのが通常である。このため、この手法は、年金財政上の債務や掛金の評価方法との親和性が高い。

退職予想時点は、定年年齢および中途での離職や死亡の時点である。その時点での給付額は退職金・年金規約によって定まっているので、それに基づいて計算する。次に、それらの給付に対し、現時点までの勤続期間に対応する額を「発生分」として計算する。例えば、図の例では、60歳時点の発生分は、 $(40歳 - 30歳) \div (60歳 - 30歳) = 3分の1$ 、50歳時点の発生分は、 $(40歳 - 30歳) \div (50歳 - 30歳) = 2分の1$ ということになる。

最後にこれを現時点での評価額にするために、その退職予想時点における退職の確率と現時点までの利息を控除して、いわゆる「予測給付債務」を算定するのである。

何をやっているんだろう、と思う人もいるであろう。その通り、何をやっているのか、さっぱり分からない代物である。少なくとも、受給権確定給付につながるようなものは、ここには出てこない。

おまけに、PBOを算定するということで、この計算には将来の給与上昇も織り込まれている。いや、それだけでなく、給与を用いない定額方式の制度であっても、将来の給付増がすべて織り込まれ、期間定額基準方式ということで、期間比例で計算されることになる。年金数理人の一部が、給付算定式方式への一本化に反対している一因には、このような意味不明な実務上の計算を継続したいという考えもあるであろう。

しかし、このような計算方法は、「FAS87の計算方法とは根本的に異なっている」(日米両国で退職給付債務の計算に携わっているカナダ人の年金アクチュアリー)のものであり、それにより算定されている退職給付制度の債務や費用は、投資家はもちろん、制度や母体企業の誰にとっても実態や価値の乏しい「虚構の数値」としか言いようがない。

もちろん、受給権に立ち戻って考えるならば、様々な論点が生じ得る。例えば、自己都合退職と会社都合退職との給付額の差異を、どのように考えるか、という点などである。しかしながら、退職給付会計の問題に真剣に取り組むということは、そのような営為をこそ、言うのではないか。そのような努力を続けてこそ、国際会計基準の考え方に沿いつつ、日本の退職給付制度に相応しい会計処理の方法が見出せるのではないか。

他国の例をあげれば、韓国では、「数理計画」という名称で、要支給額を利用している。韓国では、退職金制度は法定で、それから移行する先の企業年金でも、確定拠出年金(DC)は当然であるが、確定給付企業年金(DB)でも、企業は年金支給は行わず、退職時に一時金を支給するだけである。それなのに「年金」の語を使っているのは奇妙ではあるが、年金制度が退職金を事前に積み立てていく機能を持っていることを重視したものであろう。

おわりに

最後に、米国基準および国際基準において混乱が生じている状況について触れておこう。その混乱は、キャッシュバランス制度の評価で露になってはいるが、本質的には、欧米方式の引退後給付型の制度に対して採用されている予測給付債務（PBO = Projected Benefit Obligation）方式が、日本方式の退職時給付型の制度には、うまく適用できないことに関わるものである。

米国では、2003年3月20日に、EITFのNo.03-4で、固定金利型のキャッシュバランス制度については、給与に応じた給与付与額を用いるものであっても、PBO方式を適用するのは適切ではなく、伝統的な一時払積増方式を用いるべきものとしている。これにより、仮想勘定残高をベースとした評価方法になっているものと思われる。

ただし、変動金利を用いるキャッシュバランス制度についての取扱いは、いまだ明示されてはいない。実際には、そのような制度も少なくないものと考えられるので、それぞれのコンサルタントが、自分達なりの方法で評価しているのであろう。

一方、国際会計基準においては、キャッシュバランス制度にかかる取扱いは、まったく示されておらず、問題は先送りになったままである。広義のキャッシュバランス制度といえる退職時給付型の日本の制度にとっては、極めて重大な問題であり、議論を積極的にリードしていく必要があるであろう。

いずれにしろ、キャッシュバランス制度を期間定額基準を用いて評価するようなことは、他国では行われているようには思われない。少なくとも、米国においては、キャッシュバランス制度の多くは後荷重ではないとされており、期間定額基準の入り込む余地はない。国際会計基準は原則主義をとっており、詳細な取扱いは各国に任されているとはいえ、年金アクチュアリーは国際的に活動しているから、米国等における算定方法と異なる実務を日本で続ければ、日本の年金数理人がグローバル企業から排除される危険性もなしとはしない。

何のための退職給付会計基準であるのか。制度の実態を伝え、投資家を守るためには、どのように考えるべきなのか。年金数理人を含めた日本の会計関係者は、原点に立ち戻るべき正念場を迎えていると考えるべきであろう。

（以 上）