

## 退職給付債務の測定概念に関する考察

上野雄史\*

2010 年 9 月 30 日投稿

2011 年 1 月 13 日受理

### 要 旨

退職給付の将来の昇給部分を負債に含めることの是非は、会計基準設定時から現在まで議論されている「古くて新しい」問題である。本稿では、この問題について会計理論と経済理論の両視点から検討、考察した。会計理論と経済理論の PBO の捉え方は、将来の昇給部分を「経済的義務」とみなす点で共通している。暗黙の契約理論に基づけば「将来の昇給部分」は、会計上でいう経済的義務であり、現行の退職給付制度の継続はその義務を履行するための必要条件である。現在、自社の経営維持のために、退職給付制度を改訂することが容易に起こりうる時代になっている。全ての企業にとって将来の昇給部分が「経済的義務」であるかどうかは疑問があり、負債が過大計上されている可能性がある。企業の経済的義務を正しく表すためには、退職給付の履行を前提とするだけでなく、給付減額・制度終了や移転などを前提とした方法を考慮する必要がある。

**キーワード**：退職給付債務、PBO、ABO、将来の昇給部分、経済的義務

### 1. 退職給付会計を巡る問題

今、企業年金の積立不足という問題が注目されている。「積立不足」とは、将来支払わなければならない企業年金(退職給付債務)に対して、確保されている年金資産が不足している状況を表している。年金資産が退職給付債務を上回っていれば「積立超過」、下回っていれば「積立不足」となる。GM や日本航空の経営再建では、企業年金の積立不足が足かせとなったことから、この問題が一般にも注目されるようになった。

何をもち「積立不足」とするかという問題は簡単ではない。「積立不足」であるかどうかを決めるのは、退職給付債務と年金資産の各評価

額である。年金資産は期末の時価で測定される。退職給付債務額は、将来発生する退職給付の推定値、概算値である。これらの数値は様々な仮定下で数値的に見積もられる。置かれている仮定が異なれば、全く異なる数値が算定される。退職給付債務は、不確実な要素を持つ数値である。

現在の退職給付債務の算定では、「将来の昇給部分」が含まれている。「将来の昇給部分」は未だ発生してない債務であり、現在の退職給付制度が今後も存続した場合に発生する。この「将来の昇給部分」を債務に含めることで、債務の計上額は 20%以上変化すると言われる<sup>1</sup>。

本稿では、「将来の昇給部分」を巡る問題を取

\* 静岡県立大学 E-mail: ueno@u-shizuoka-ken.ac.jp

<sup>1</sup> Wozniak and Chittim(2006, 5)

り上げる。現在、国際的にも、国内的にも“ホットトピックス”として取り上げられているのは、「数理計算上の差異」の遅延認識の廃止である。この問題は、一般には「積立不足の即時認識」という形で言われている。国際会計基準審議会（International Accounting Standards Board：以下、IASB という）は、毎期の想定値と実際値の差から生じる「数理計算上の差異」を発生した期に即時に認識する方向で調整しており、わが国の会計基準もそれに倣う形で改訂が検討されている。現在、運用難により企業年金の資産が目減りし、金利の低下により退職給付債務が増加している。遅延認識の廃止により、多くの企業が業績に負の影響を受けると予想される。

本稿の対象は退職給付債務の認識・測定概念であり、即時認識の問題とは直接関係しない。ただし、これまでの退職給付会計、退職給付制度を巡る主要な論点が「積立不足」に関係していることを考えれば、債務の認識・測定はその本質的な問題といえよう。

本稿では、退職給付債務の概念的な問題を、会計理論と経済理論とに峻別して考察していく。退職給付会計には、経済理論を取り入れる形で理論構成がなされている。これは、近年の会計理論が経済理論に接近していることに端を発している。

1980年代以降、意思決定に有用な情報を提供することを企業会計の目的として理論構築を行う傾向が国際的に強まった。さらに、その目的を満たす情報は、資産・負債の予想される経済的便益、すなわち、将来キャッシュ・フローであるという考え方が支配的になった。従来の取得原価主義ではなく、こうした時価主義を重視する方向にシフトしていくに伴い、元来の会計概念に経済的（特にファイナンス理論）な考え方を援用する形で理論構成がなされている。本稿では、会計理論と経済理論に基づく議論の混同を避けるために、両者を峻別して考察していくこととする。

なお、本稿では、企業年金と退職一時金を包

括して退職給付と呼ぶ。退職給付の呼び方には、退職後給付（Post-employment Benefits）、年金給付（Pension Benefits）など様々な呼び方がある。退職給付の概念は一義的に定められるものではなく、国によっても考え方は様々である。本稿では、これらの用語を退職給付という呼び方に統一し、議論を進めていく。

## 2. 退職給付債務の概念

### (1) 退職給付に係る会計基準

現在の退職給付に係る会計基準の基礎となっているのは、1985年に公表された Statements of Financial Accounting Statements（以下、SFAS という）第 87 号「雇用主のための年金会計」である。1998年に公表された IASB の国際会計基準（International Accounting Standards：以下、IAS という）第 19 号「従業員給付」は SFAS 第 87 号の基本的な考え方を踏襲している。1998年に公表され 2001年3月期よりわが国において適用されているわが国の退職給付会計基準は、この SFAS 第 87 号と IAS 第 19 号の両方を参考に作成された。

SFAS 第 87 号の設定時には、退職給付債務に関する多方面からの検討がなされている。また 2006年9月に SFAS 第 158 号「雇用主のための確定給付年金およびその他の退職後給付の会計—SFAS 87, 88, 106 及び 132(R)の改訂」を公表し、いち早く退職給付に係る会計基準の改訂を行っており、アメリカにおける議論は IASB や日本よりも先行している。本稿では、こうした議論を踏まえて述べていく<sup>2</sup>。

### (2) 退職給付債務の3つの概念

退職給付債務の算定では、退職給付を勤務期間に応じた労働の提供によって発生する労働の

<sup>2</sup> 2007年から IASB と FASB は覚書（Memorandum of Understanding projects：MoU）に基づき退職給付に係る会計基準の見直しを 2011年6月までに完了することを目指し、作業を進めている。詳細については、FASB、IASB の以下の URL を参照されたい。

FASB: <http://www.fasb.org/home>  
IASB: <http://www.ifrs.org/Home.htm>

対価（賃金後払）として捉え、企業は過去から現時点までに発生した退職給付を認識し、測定する。

労働の提供によって発生する退職給付は、法的に保護されている部分が存在する。つまり、退職給付債務は、法的債務と法的に確定していない債務が組み合わさって成り立っている。退職給付債務を法的な債務として決定付けるのは受給権である。受給権とは従業員が退職給付を受け取る権利のことである。受給権の付与時期や保護される程度は法律に依拠するが、受給権が付与された給付部分を企業経営者が減額するのは容易ではない<sup>3</sup>。

退職給付債務には3つの概念がある。確定給付債務（Vested Benefit Obligation：以下、VBOという）、累積給付債務（Accumulated Benefit Obligation：以下、ABOという）、予測給付債務（Projected Benefit Obligation：PBOという）である。

VBOは受給権が加入者に付与された退職給付債務で、法的に支払いが確定した債務といえる。「確定」と訳される「vest」には、法律的な権利・財産を与える、付与するという意味があり、法的な権利取得が確定したことを表している<sup>4</sup>。ABOは、VBOを包括する概念である。ABOは現時点において勤務を提供したことにより発生した退職給付の総額である。ABOでは受給権の確定部分だけでなく、給付を受け取るための勤務を提供したが、受給権の確定していない部分（以下、受給権未確定部分という）も含めて認識する<sup>5</sup>。受給権未確定部分は、受給権が確定していないため法的に保護されないケースもありうる。受給権確定部分と同様に、法律によって保護される程度は変わる。ただし、権利が確定していないとはいえ、「勤務を提供した」という事実があるため、一般的に企業経営者がこの部分を従業員に一方的に減額することは出来ない。

PBOはABOを包括する概念で、ABOにさらに将来の昇給部分を加えた給付債務である。将来の昇給部分に相当する部分（以下、将来昇給部分という）は「PBO-ABO」によって求められる。将来の昇給部分は、将来勤務を継続していた場合生じる債務の増加分であり、法律上では「勤務を提供していない」部分である。そのため法的に保護されるケースは少ない。

これら3つの概念をまとめると以下の式と図1のように表すことができる。

VBO=受給権確定部分

ABO=受給権未確定部分+VBO

PBO=将来昇給部分+ABO

### 図1 債務の認識範囲の違い

ABOはVBOを、PBOはABOを含んだ債務概念であることが分かる。企業会計上では、PBOとABOのどちらが退職給付債務の認識・測定概念として適切であるかどうかについて、長年に渡り議論されている。その中で、PBOとABOの差額である将来の昇給部分を含むか否かが主な論点となっている。次節では、PBOとABOの違いをより明確にする。

### (3) ABOとPBOの違い

ABOは、法律上で必要とされる最低積立基準に近い金額といわれる。制度終了の債務評価には、中途脱退の仮定、制度の終了の際に支払われない付加的給付などが除外される<sup>6</sup>。それに対してABOでは、そうした要素も加味して継続を前提として算定しているため、最低積立基準は、ABOと同じ数理的な仮定で行われている訳ではない。

ABOには受給権を獲得していない従業員も含まれているが、企業が現時点で企業年金制度を解散した際に必要とされる債務に近い金額であり、企業が将来負担すべき債務として発生す

<sup>3</sup> 受給権の法律上の問題については、森戸（2010）が詳しい。

<sup>4</sup> 上野（2007, 97-98）

<sup>5</sup> 古市（2003）はこの部分を受給権期待者とよんでいる。

<sup>6</sup> 詳しい算定方法については、McGill et al.(1996, 740-769)を参照されたい。

る可能性の高い債務であると考えられる。そのため SFAS 第 87 号においても「累積給付債務と確定給付債務は、もし制度が中止されるならば事業主が負うであろう債務に関する情報を提供する」(FASB 1985, par.18) と述べている。最低積立基準と ABO の両方は、現時点の給与水準において累積された全ての給付であるという点で共通しているため、かなり近い値が算出されると考えられている (Daley and Tranter 1990, 23)。

先述したように PBO は、ABO の値に将来の昇給部分 (予定昇給率) に関する要因を加味している。予定昇給率には、個々の対象従業員の実際の将来の給与水準—これには、一般物価水準、生産性、先任権、昇進、およびその他の諸要素のそれぞれに起因する将来の変動分が含まれる—の見積もりを反映している (FASB 1985b, par.46)。

表 1 は 10 年間の勤務と各年度の昇給率を 1% と仮定した場合の PBO、ABO の給付債務の認識の違いを示したものである。ABO と PBO の値は最終的には同一になる。ABO は将来の給与水準を反映しなので、給与水準が変動するたびに給付額が変動する<sup>7</sup>。本例では毎年度 1% の昇給が生じることを想定している。将来の給与水準が急激に上昇した場合、PBO と ABO の差は大きくなる。PBO と ABO の差は、1 年目から 5 年目に上昇し、その後、徐々に縮まっていく。なお、将来の給与水準と比例しない、定額給付あるいは非給与比例年金給付の算定式を有する制度についての見積もりでは、PBO と ABO は同一である (FASB 1985b, par.18)。

表 1 ABO と PBO の差

### 3. 会計理論に基づく検討

#### (1) 共通の尺度としての PBO

PBO はアメリカにおいて退職給付会計基準に

相当する SFAS 第 87 号で初めて採用された概念で、IAS 第 19 号でも取り入れられている。退職給付会計基準、SFAS 第 87 号、IAS 第 19 号の各基準における PBO の会計処理方法に相違点は存在するものの、基本的な考え方に違いはない<sup>8</sup>。

最近では International Financial Reporting Standards (以下、IFRSs という) を自国の会計基準として採用する国が増えていることを考えれば、ABO ではなく PBO はデファクト・スタンダードな概念といえる。しかし、近年、PBO の問題点が数多く指摘されるようになった。

会計上での PBO の計上はどういった点が論点となっているのであろうか。またその論点は過去と現在ではどういった違いがあるのであろうか。本節では、会計理論に基づきその点を明らかにする。

#### (2) 負債概念と PBO

先述したように PBO は「将来の昇給部分」を含む債務である。「将来の昇給部分」は、法的に未確定な部分である。会計上の負債概念として、法的な要件を必要とするならば、「将来の昇給部分」は負債ではない。

しかし、近年の会計理論では、実務的な慣行、慣習等により法律や契約に準じる債務が存在することとされており、会計上の要件を満たせばこうした債務も負債として計上することが求められる。このような法的でない債務は、Equitable Obligations (衡平法上の債務) または Constructive Obligations (みなし債務) とされる (以下、これらを総称してみなし債務という)。将来の昇給部分は、こうした法的債務の範囲外にある。みなし債務を FASB の概念フレーム・ワークでは次のように定義している<sup>9</sup>。

「衡平法上の債務または推定による債務から

<sup>8</sup> 技術的な相違点については小澤 (2005) を参照されたい。なお、IAS 第 19 号においては PBO という用語は用いられておらず、予測単位積増方式に基づく退職給付債務と記述されている。これは PBO に相当する考え方である。

<sup>9</sup> 概念フレーム・ワークは、企業会計の基本的な要素や考え方を明確化する役割を担っており、全ての会計基準の作成において基礎となるものである。

<sup>7</sup> 企業財務制度研究会 (1999, 78)

生じる負債は、通常法的拘束力のある契約と同じ方法によって支払われるが、それらはほとんどの負債を特徴づける法的認可を欠いており、主に社会的もしくは道徳的認可または慣習ゆえに拘束力があるといえよう。」(FASB 1985a, par.40)。

みなし債務に対する考え方は、IASB もわが国も大きな違いは無い。現在の会計基準の設定では、法的な要件に囚われず、負債の広範囲に捉え将来のキャッシュ・アウトフローの可能性を財務諸表に反映させる考え方を取っている。ただし、負債として計上する際には、会計上の負債の定義を満たすかどうかを考慮しなければならない。FASB と IASB の各概念フレーム・ワークにおいて負債は次のように定義されている。「負債とは、過去の取引または事象の結果として、特定の实体が、他の实体に対して、将来、資産を譲渡しまたは用役を提供しなければならない現在の責務から生じる、発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲である。」(FASB 1985a, par.35)

「負債とは、過去の事象から発生した当該企業の現在の債務であり、これを決済することにより経済的便益を内包する資源が当該企業から流出する結果になると予想されるものをいう。」(IASB 2001, par.49(b))

以上のような考え方に基づけば、会計上の負債の定義と合致するためには、少なくとも以下の2つの要件を満たさなければならないことが分かる<sup>10</sup>。

- ① 過去の取引・事象の結果から生じた
- ② 発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲であること

会計理論に基づく「将来の昇給部分」に関する議論は、そのほとんどが「負債の定義」を満たすかどうかに関心が当てられている。例えば SFAS 第 87 号の中では、将来の昇給部分を含むことに反対した者がいた事を次のように述べて

いる。

「負債の定義に基づけば、給与の将来の増加に依存する年金給付は現時点での債務ではあり得ず、したがって負債の測定はその時までの給与の実績にのみに基づくべきであると主張する者もいた」(FASB 1985b, B138)。

またわが国では、醍醐(2001, 214)がPBOによる測定を「PBOに含まれる将来の昇給見合いの累加支給予測分は、たとえ発生蓋然性が高い給付債務であるとしても、『当期以前の事象に起因する』債務とはいえない」とし、当期末までの勤続に見合う ABO が最も負債概念に適合すると述べている。

こうした点について中野(2000, 98)は、FASB の概念フレーム・ワークに依拠した反論について、以下の2点に基づき否定している。

- ① 概念フレーム・ワークでは、発生可能性は高いが、不確実な資産、負債が計上されることを許容している。
- ② 概念フレーム・ワークでは、財務諸表が現金取引のみを報告するように拘束されているのでないかぎり、しばしば推定値と概算値の計上が要求されるとしている。

①と②の考え方に基づけば、将来の昇給部分が「発生可能性が高い」債務であれば、過去の勤務であるかどうかに関らず計上すべきとなる。すなわち、中野(2000)は概念フレーム・ワークに依拠して ABO を支持し、PBO を否定することは必ずしも説得力が強いとは言えないと主張している<sup>11</sup>。

しかし、こうした考え方では、将来の昇給部分が概念フレーム・ワークの負債の定義を満たしたとはいえない。なぜならば、先に挙げた負債として計上するための2つの要件(「過去の取引または事象の結果」、「発生可能性の高い将来の経済的便益の犠牲」)のどれか1つではなく両方を満たしていなければならないからである。

<sup>10</sup> さらに会計上に計上する全ての項目には、「信頼性のある見積り」が求められる。

<sup>11</sup> 中野(2000, 98)

つまり、中野（2000）のいうように将来の昇給部分が「発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲」であったとしても、「当期以前の事象に起因」しなければ、負債の定義を満たしたことはない。

### (3) 将来の昇給部分は負債か？

前項においては、将来の昇給部分が負債の定義を満たしているかどうかの問題視されていたことを取り上げ、さらに負債の定義を満たすためには、2つの要件を満たさなければならないことを明らかにした。

この問題についてSFAS第87号では次のように述べ、明確な回答を避けている。

「FASBは、従業員が勤務を提供するときに新たに発生する年金債務は、概念ステートメント第3号による定義のもとで負債であると結論づけた。しかしながら当該定義は、そうした負債の測定は将来の給与水準を考慮すべきか否かという問題を解決するものではない。」(FASB 1985b, par.143)

しかし、明確な答えを避ける一方で、次のように将来の昇給部分を認識することの重要性を強調している。

「FASBは、将来の最終給与の1%の給付を支払うという事業主の約束と、たまたま従業員の現在の給与の1%に相当する定額を従業員に支払うという違いを理解している。前者における債務の基礎である将来の変数（最終給与）を無視することは、そうした違いを認識しない結果となろう。」(FASB 1985b, par.143)

ただし、将来の昇給部分が負債の定義を満たしているかどうかについては、SFAS第87号の中では回答は曖昧な表現に留まっている。これはIASBのIAS第19号においても同様である。

### (4) 古くて新しい問題

将来の昇給部分が負債の定義を満たしているかどうかは別にして、実際の会計実務ではABOではなく、財務諸表上に計上される負債や費用

はPBOに基づき計算される。この問題は一旦決着したものと捉えることが出来よう。

しかし、ここ数年、将来の昇給部分の問題が再び取り上げられるようになった。この議論のきっかけになったのは、FASBが2006年に公表した新しい年金会計基準である。先述したようにFASBは、2006年9月にSFAS第158号を公表し、アメリカの公開企業は2006年12月15日以後に終了する事業年度より、この基準を適用することが求められた。

SFAS第158号の適用により、退職給付債務の評価方法はPBOに一本化されることになった。SFAS第87号では、長年に渡る議論の末、純期間年金費用についてはPBOで計算し、貸借対照表上に未払年金費用を計上し、ABOによる追加最小負債(Additional Minimum Liability)の容認する折衷的アプローチが取られていた。つまり、損益計算書上ではPBOによる費用認識、貸借対照表上ではABOによる負債認識が許容されていた。

SFAS第158号に対するコメント・レターには、PBOによる測定に反対する意見が多数寄せられた。その中で、将来昇給部分が概念フレームワークにおける負債概念を満たしていないという指摘が再び提示された。この指摘を受けたのはFASBだけではない。退職給付の会計基準の見直しにあたってIASBが2008年3月に公表したディスカッション・ペーパー「IAS第19号『従業員給付』の改訂に係る予備的見解」の中でも、同様の指摘がされている<sup>12</sup>。

将来の昇給部分に関する問題は、会計基準設定時から現在まで議論されている「古くて新しい」問題といえよう。

### (5) みなし債務の拡大と負債計上の厳格化

FASBが負債の定義を明確にし、みなし債務の考え方に初めて言及したのは1985年であった。この年は、SFAS第87号が公表された年で

<sup>12</sup> 詳細はIASB(2008, 1.11)を参照されたい。

もある。1985年以降、会計上の負債は、法的な要件に拘らず計上されることとなった。しかし、最近まで、他の会計基準において法的な要件を持たない負債計上を求めることは少なかった。その背景には、法的な証拠なしに先に挙げた2つの要件（「過去の取引または事象の結果」、「発生の可能性」）を満たすことは困難であり、また測定すること自体が困難であったためと考えられる。

しかし、ここ数年、国際的な会計基準の設定（IASB・FASBにおける基準設定）では、みなし債務を負債として計上する傾向を強めている。その例として、既にわが国でも基準化されたものを挙げれば、資産除去債務が挙げられる。資産除去債務の会計処理では、資産の取得時にあらかじめ将来の資産除去時に発生する負債を見積り、現在価値に割り引いて計上しなければならない。

現在、負債の認識範囲は拡大されつつある。IAS第19号の改訂の中でもこの傾向は反映されている。2010年4月29日に、IASBは公開草案「確定給付制度IAS第19号の修正提案」（以下、IAS19EDという）を公表した<sup>13</sup>。IAS19EDでは、数理計算上の差異の即時認識などいくつかの重要な改訂案が提示されている。その中でIAS19EDは、制度変更時の権利未確定部分を含む、関連するすべての過去勤務費用を、権利確定期間にわたり償却するのではなく、即時認識することを求めている。

過去勤務費用とは、給付水準の改定等により従前の給付水準に基づく計算との差異である。現段階のIAS19では、受給権が確定した部分については即時認識（オンバランス）し、受給権が未確定の部分については遅延認識することが認められていた。つまり、負債認識において、一定程度、法的な要件を考慮する仕組みが取り

入れられていた<sup>14</sup>。今回の改訂案は、法的要件に拘らず負債計上を行なう近年の会計基準の傾向を表したものと見える。

しかし、何をもち、みなし債務とするかは非常に曖昧であり、負債の認識は無限大に拡大する可能性がある。そのため、最近の会計基準の設定では、負債計上の要件をより明確にする傾向にもある。例えば、SFAS第146号「事業の撤退もしくは売却等に関連する費用の会計」では、負債の計上にあたり「現在の債務が企業に将来の経済的犠牲を回避する裁量がほとんどない」（FASB 2002, par.3）ことが求められている。また現在検討されているFASBとIASBと共同で行われている概念フレーム・ワークの作成プロジェクトの中でも、負債の定義について「発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲」という抽象的な表現から、より具体的な表現である「経済的義務」（Economic Obligation）に置き換えることで暫定的に合意している<sup>15</sup>。

FASBとIASBの両機関は将来の昇給部分（退職給付債務の測定）に関する問題は、次のフェーズで取り上げることが表明しており、この問題は現在進行している退職給付会計の改訂には盛り込まれていない<sup>16</sup>。

しかし、IASB自らが退職給付債務の測定について、「IAS第19号の測定モデルは、他のIFRSsにおける測定モデルとは大幅に異なる。」（IASB 2008, 1.11）と述べているように、将来的には見直しが求められると考えられる。そこで次項では、新たな負債概念の定義となる可能性が高い「経済的義務」に着目し、この問題について検討する。

<sup>13</sup> IAS19EDは、IAS第19号に対する短期的な改善である。退職給付の会計処理に関する包括的な見直し作業は、継続して行なわれる予定である。

<sup>14</sup> 権利確定期間にわたり償却処理する。なおアメリカにおいてはSFAS第158号により過去勤務費用や未認識数理計算上の差異を含めた退職給付債務と年金資産の公正価値の差額が、オンバランスされる。ただし、損益計算書上では過去勤務費用は遅延認識する。具体的には、発生した過去勤務費用は、残存勤務期間（非現役者に対しては余命期間）に基づいて各期で償却処理する。

<sup>15</sup> 詳細は、以下のFASBのWEBサイトを参照されたい。  
[http://www.fasb.org/project/cf\\_phase-b.shtml](http://www.fasb.org/project/cf_phase-b.shtml)（閲覧日2010年12月12日）

<sup>16</sup> 詳細は、IASB(2008, 1.11)を参照されたい。

#### (6) 「将来の昇給部分」は経済的義務か？

「義務」(Obligation)を有しているということは、何らかの形で何かを履行することが必要とされていることを意味する。ここでいう「必要」は強制力(拘束力)を含んでいる。仮に、義務を履行しないことが認められるならば、それはもはや義務とはいえない。「経済的義務」という概念は、法的債務、みなし債務という形式を問わず、企業が明確な義務を負っているかどうかを問うている。

新しい負債の定義が「過去の取引または事象の結果」と「経済的義務」になるならば、将来の昇給部分が負債の定義を満たすためには、具体的には以下の2つが証明されなければならないであろう。

- ① 現在までの勤務が将来の昇給の対価であるかどうか
- ② その義務・責任が、将来の犠牲を避ける自由裁量がない、もしくはほとんどないか

①と②はそれぞれ独立ではなく、相互に関係がある。ほとんどの義務・責任は現在までの何らかの取引・事象の結果により発生すると考えられるからである。

つまり、もし将来の昇給部分に対して企業がその約束を履行することを免れないのであれば、それは現在までの勤務がその対価として提供されたことに他ならず、それ以外の要因で発生することは考えにくい。

既に述べたように、これまでの議論では将来の昇給部分が現在までの勤務の対価であるかどうかに着目していた。例えば、今福(2001,31)はこの問題について、先述した醍醐(2001)の中でPBOの将来の昇給部分を「当期以前の事象に起因する債務とはいえない」とみなしたのに対して、「将来の昇給部分が現在までの勤務を対価として支給される予想退職時の給付に対する約束とみなすならば、みなし債務の要件を満たしうる」と述べている。

しかし、たとえ約束が成立したとしてもその

約束が負債としての特徴を有しているかどうかは別である。仮に企業経営者が将来の昇給部分を操作可能であるとするならば、それは経済的義務とはいえず、負債の定義を満たしているとは言えない。

つまり、将来の昇給部分が負債の定義を満たすためには、現在までの勤務の対価であるかどうかだけでなく、そこに企業の裁量余地があるかどうかを見極めることが重要となる<sup>17</sup>。

## 4. 経済理論に基づく退職給付債務

### (1) 暗黙の契約理論

本節では、経済的な観点から退職給付債務をどのように捉えるべきかを考察する。会計理論とは異なり経済理論においては、基準設定時から現在に至るまで理論的な変化はない。

1975年にFASBが公表した討議資料「従業員給付のための会計と報告」(以下、DMという)の中で、退職給付債務や年金資産に対して経済価値ベースに基づいた測定を行う方向性が鮮明になって以降、「企業の負担している退職給付債務とは何か？」という議論が盛んに行われるようになった。代表的な論文としては、Bulow(1982)、Pesando and Clarke(1983)、Bodie(1990)、Tinker and Ghicas(1993)などが挙げられよう。これらの中では、ABOとPBOのどちらが経済的実態を表す債務であるかが焦点にされている。

その中で鍵となるのが「暗黙の契約」(Implicit Contract)の理論である。「暗黙の契約」とは、労使間における「明示的でないさまざまな契約」のことである。

Ippolito(1985)は、労使間に「暗黙の契約」が存在していることを実証した。Ippolito(1985)によると企業は企業年金制度により、勤務期間の初期において従業員に限界

<sup>17</sup> ASB and EFRAG(2008)の中では、「昇給する義務がもしなければ、予測される将来の昇給を反映すべきでない」(ASB and EFRAG, 44)と指摘している。ASB and EFRAG(2008)では、退職給付に関する会計上の論点が既存の会計基準に捉われない形で議論されている。参照されたい。

生産物に相当する報酬を後期に繰り延べる<sup>18</sup>。そして後期に繰り延べた報酬を、企業年金制度を通じて支払うシステムが存在するという。限界生産物に対する総報酬は同額である。しかし、その支払い時期が異なる。労働者が「過度に早く」あるいは「過度に遅く」企業を退職した場合、労働者の年金資産価値の一部が没収されることになる。

暗黙の契約理論では、企業年金制度を維持し、従業員は解雇されることがないと仮定して、年金債務の現在価値 ( $PV_N$ ) を次のように算定する。

$$\textcircled{1} \quad PV_N = baW_R e^{-i(R-a)}$$

(b は定数、a は年齢、 $W_R$  は最終の報酬、R は定年年齢、i は割引率)

一方で法的に発生している債務の現在価値 ( $PV_L$ ) は、 $W_a$  を現在の報酬とすると次のように表される。

$$\textcircled{2} \quad PV_L = baW_a e^{-i(R-a)}$$

この暗黙の契約理論では、企業年金制度を終了しない、雇用を継続するという2つの仮定の下にモデル分析をおこなわれている。会計上の測定におきかえると、①がPBO、②がABOに相当する<sup>19</sup>。この①式と②式の差額が、従業員が早期に退職（転職）した場合の損失となる<sup>20</sup>。

## (2) 退職給付債務の経済的実態

PBO を肯定する識者と ABO を肯定する識者は共に退職給付債務を経済的実態で捉えようとしている点では共通している。本項では、両者の相違点を明らかにする。

PBO を肯定する立場として Tinker and Ghicas

(1993)が挙げられる。彼らは「暗黙の契約理論」を仮定すれば、PBO を会計上の債務として用いるべきであると主張している。一方で、PBO による測定を疑問視し、それを実証したのが Bulow(1982)である。Bulow(1982)は、以下の2つの仮定に基づきモデルを構築した。

- ①企業はいつでも企業年金制度を終了できる。
- ②終了に際して、企業は法的に「制度終了」年金給付の支払を要請されることになる。

Bulow(1982)は、この中で経済的な退職給付債務の価値はABOに近い額であり、さらに企業年金制度が労働者の退職率に影響を与えているという概念を否定した。①と②という仮定が前提であるが、ABOが経済的実態を表す債務であることを立証している<sup>21</sup>。このBulow(1982)の意見をサポートしているのがBodie(1990)である。Bodie(1990)はABOが経済的実態を表す測定手法であると述べ、その具体的な理由について次のように言及している。

「暗黙の契約理論に基づく債務は複雑な条件付請求権 (Contingent Claim) である。もし雇用者が財政的に思わしくないならば、従業員は保証された最小限の給付より多くの年金給付を得ることは期待できない。しかし、もし雇用者が財政的に上向いていれば、雇用者は年金給付を増額するであろう」(Bodie 1990, 29)。

Tinker and Ghicas(1993)や Bodie (1990)、Bulow (1982)などの意見が対立している背景には、前提条件の違いがある。つまり、「企業年金（退職給付）制度の継続性」である。ABO は現在の給与に基づき算定されており、制度解散時の債務と近い値が算出されるため非継続基準といわれる。一方で PBO は企業年金制度が継続し続けることを前提として、将来の昇給部分を含めているため、継続基準であるといわれる。退職給付制度を継続的な制度と見なすか、そうでないか

<sup>18</sup> 「暗黙の契約」は労働経済学の理論であり、従業員を労働者と一般的に呼ぶ。ここでは用語の統一のため労働者を従業員と呼ぶ。

<sup>19</sup> 吉田 (2001, 164-165)

<sup>20</sup> またこのモデルを使って暗黙の契約が存在することは Ippolito and James(1992)、Allen et al.(1993)などでも実証されている。また上野 (2007, 103-120) では経済的な視点から PBO を考察している。

<sup>21</sup> Bulow(1982)については Ippolito(1997, 13 -14)の中でも取り上げられている。

によって、退職給付債務の経済的実態の捉え方は異なってくる。「退職給付制度の継続性」という前提が成り立ちうるならば PBO が最適、成り立たないならば ABO が最適な債務概念であると考えられる。

## 5. 会計理論と経済理論の共通点

暗黙の契約理論に基づけば、「将来の昇給部分」は会計上でいう経済的義務であり、現行の退職給付制度を継続することは、この経済的義務を履行するための必要条件である。会計理論と経済理論における PBO に対する捉え方は、将来の昇給部分が「経済的義務」とみなす点で共通している。

そもそも「退職給付」は何のためにあるのであろうか。森戸（2006,8）は、「企業年金、退職金はしばしば『金の手かせ』（Golden Handcuff）にたとえられる。」と評している。つまり、従業員の長期勤続・定着を促し、企業側はその従業員の職業訓練に要したコストを回収することが出来る。

退職給付がこうしたことを目的に設定されているのであれば、退職給付を支給することは雇用者として果たさなければならない義務である。つまり、こうした義務がある限り、退職給付制度は維持されうると考えられる。しかし、こうした考え方が必ずしも成り立たなくなってきた。表 2 は Fortune1000 の各企業における退職給付制度の実態を示した表である<sup>22</sup>。確定給付型企业年金制度の数が減少傾向にあること、また確定給付企業年金制度を凍結（新規加入者の停止）した企業がここ数年で急激に増加していることが読み取れる。

表 2 Fortune 1000 社における確定給付企業年金制度の状況

<sup>22</sup> Fortune1000 は、アメリカのフォーチュン誌によるランキングであり、全米における大企業 1000 社がランキングされている。類似のランキングとして Fortune500 などがある。

こうした現象はアメリカに限ったことではない。わが国でも同様に、従来の退職給付制度を変更しようとする動きは活発である。1998 年に退職給付会計基準が公表されて以来、多くの企業は退職給付制度を改定し、給付水準を抑制するだけでなく、確定拠出型年金への移行、厚生年金の代行部分の返上など、退職給付制度そのものを見直す動きを加速させている。

図 2 と図 3 はそうした企業の動向の一部を示したものである。図 2 からは、2002 年以降、退職一時金を改定した企業は 63.6%と 3 分の 2 近くに上っていることが分かる。さらに、図 3 では代行返上に合わせて、約 60%の企業が代行返上とともに給付減額を行なっていることが分かる。

図 2 2002 年以降の退職一時金の改定状況

図 3 代行返上時に給付減額をした企業の割合

図 2、3 は一部の例に過ぎない。1998 年以降、多くの企業は退職給付制度の給付減額を複数回行なっている。直近においても、2010 年 3 月に三菱重工業、近畿日本ツーリストなどが相次いで退職者を含めた給付減額を実施する方針を打ち出している<sup>23</sup>。

「将来の昇給部分」が経済的義務であるかどうかは、実際には各企業の労使間や各国の退職給付制度の法制度・慣習による所が大きく、個別性が強いと考えられる。しかし、多くの企業が現状の退職給付制度を維持することが非常に困難な状況になっており、何らかの制度変更を行うケースが増えている。これはアメリカでも、日本でも同様である。こうした状況を踏まえると、全ての企業に対して「将来の昇給部分」が経済的義務であるとは明確に断言できない。企

<sup>23</sup> 三菱重工業については 2010 年 3 月 22 日付日本経済新聞、近畿日本ツーリストについては 2010 年 3 月 6 日付けの日本経済新聞の記事を参照した。

業によっては「将来の昇給部分」が計上されることで、負債が過大に計上されてしまう可能性がある<sup>24</sup>。

## 6. 負債の過大計上の問題点

会計数値の過大計上が経済的実態を歪めることについて、FASB の概念フレーム・ワークの中で次のように指摘している。

「その後において実現されると見込まれる資産を整理日現在における価額として過少表示することは、貸借対照表に保守主義を持ちこむことになるが、資産がその後実現したときには、結果的には利益または利益剰余金の過大表示をもたらすことになるであろう。」(FASB1985a, par.94)

上記は資産の過少計上が、その後の利益の過大計上に繋がることを示している。これは負債の計上でも同様である。負債を想定されるキャッシュ・アウト・フローを超えて過大に計上することは、結果的にその後の利益の過大表示に繋がってしまう。

さらに負債の過大計上は企業に利益操作の余地を与えることになる。企業は経済活動を行う以上、安定した収益の獲得が求められている。企業において当期純利益（損失）は、各期の経営成績を表す最も重要な指標であり、外部の利害関係者が企業評価する上での判断材料としても用いられる<sup>25</sup>。

Bulow(1982)で既に指摘されたように、企業はいつでも退職給付制度を終了できる。その時点で「PBO-ABO」の差額を利益として計上できる。この差額は自社の都合に合わせて利益をコントロールすることを望む企業経営者に裁量行動を生じさせる動機付けになりうる<sup>26</sup>。

この代表的な例として挙げられるのは、Haw

et al.(1991)である。Haw et al.(1991)は、当時、会計上の利益増加を目的に、企業が、一旦、既存の企業年金制度を終了させて、超過資産部分を回収しないまま、新たな企業年金制度の設立を行なうことで積立超過部分を利益として計上した実態を明らかにした<sup>27</sup>。この意思決定要因についてHaw et al.(1991)は、各企業の収益性の変化と債務契約仮説が最も高い説明力を有することを検証している<sup>28</sup>。

負債の過大計上は、経済実態を歪めるだけでなく、企業経営者に利益を操作する余地を与えることになる<sup>29</sup>。こうした観点からPBOを再考する余地があると考えられる<sup>30</sup>。

## 7. 最適な退職給付債務の測定とは

将来の昇給部分を経済的義務として履行するためには、現在の退職給付制度を継続しなければならない。仮に退職給付制度が継続しえないとすると、見積もられている負債額は過大となる恐れがある。退職給付制度を非継続なもの(将来の昇給部分が経済的義務でない)と仮定するならば、ABO が最も適切な負債額となる。

しかし、PBO か ABO かではなく、より柔軟な負債測定を検討する余地があるかもしれない。例えば、本稿では、退職給付債務額が「VBO<ABO<PBO」ということを前提に論を進めた。しかし、VBOがPBO (ABO) を上回り、債務が

<sup>27</sup> SFAS 第 88 号「給付建年金制度の清算と縮小、退職給付の会計処理」は、超過資産の回収の取得をともなわない場合でも、積立基準の超過部分を利益として計上することを認めていた。

<sup>28</sup> その他の例としては、Stone(1987)、Thomas(1989)、Mittelstaedt(1989)が挙げられる。これらの研究では、企業年金制度の終了について、資金取得要因と会計数値の両方が意思決定要因として作用していることを明らかにしている。具体的には、保有する内部資金の額、高い負債比率などから生じる資金取得の阻害要素、キャッシュ・フローに関する市場の評価などである。

<sup>29</sup> こうした会計上の利益操作は、Earnings Management と呼ばれ、会計学における主要な研究対象の 1 つとなっている。

<sup>30</sup> 保守主義はエージェンシー・コストを削減する効果があるという実証研究も存在する。こうした考えに基づけば、保守的にPBOを計上することも経済的な合理性が見出せるかもしれない。ただし、別の視点からの検討が必要であろう。保守主義の経済的合理性については、野間 (2008)、Watts(2003a)、Watts(2003b)を参照されたい。

<sup>24</sup> 類似の指摘は、山口 (2004, 20) でもされている。

<sup>25</sup> Graham et al.(2005, 20)は、経営者に対するインタビューで、59%の経営者が外部に対する財務的な尺度としてもっとも重要視しているのは利益 (Earnings) であると応えているという調査結果を明らかにしている。

<sup>26</sup> アメリカの企業を想定した場合である。

過小評価されるケースもありうる<sup>31</sup>。具体的にはEITF(1988)が、「いくつかの確定給付制度（典型的には外国の制度）では、もし従業員が即座に解職されたならば権利付与される退職給付の数理的現在価値は、勤務の提供日に基づく予測離職時に権利付与される退職給付の数理的現在価値を上回るかもしれない」（EITF 1988, 1）と指摘している。

類似の問題は、現在のキャッシュ・バランス制度にも内在している。キャッシュ・バランス制度は、拠出付与額と利息付与額の累積額を給付する制度である。利息付与額は、キャッシュ・バランス制度の債務測定においては、PBOが現在のABOを上回るとは限らない。キャッシュ・バランス勘定に付加される利子率が仮定された昇給率を超過すれば、ABOがPBOを上回る場合もありうる<sup>32</sup>。各国においてキャッシュ・バランス制度を含む確定給付制度のあり方は、多様である。退職給付制度は法制度だけでなく、文化的、慣習的な考え方が反映されている。経済的義務という観点から退職給付債務を考えた場合、PBOが経済的義務を表した債務であるかどうかは、各国の制度に応じて再度検討しなければならない。

こうした問題点を解決するためには、PBO・ABOに限定した考え方ではなく、より柔軟な債務概念の導入を検討してみてもよいであろう。例えば、2010年1月5日にIASBは公表した公開草案「IAS第37号における負債の測定」（以下、IAS37EDという）では、引当金や偶発債務（非金融債務）などの負債測定に対して新しい提案がされている。

IAS37EDでは、負債は「企業が債務から解放されるために合理的に支払う額」で測定することが提示されている。「債務から解放される」とは債務を履行する場合だけでなく、キャンセル

や移転などの方法を含んでいる。さらに、計上される負債額を(a)から(c)のいずれか低い額による事が示されている<sup>33</sup>。

- (a) 債務の履行に必要な資源の現在価値
- (b) 債務をキャンセルするために必要な支出額
- (c) 債務を移転するために必要な支出額

これを退職給付債務に当てはめれば、(a)がPBO、(b)・(c)がABOもしくはVBOになる。負債の計上額を(a)から(c)の最低額とすれば、先に挙げた様なVBO・ABOがPBOを上回る状態になっても問題が生じることはない。

PBOは債務の履行を条件にしている。しかし、実際には債務の一部は履行されず、キャンセル（給付減額・制度終了）されることがありうる。企業の経済的義務を正しく測定するためには、退職給付の履行を条件とするだけでなく、キャンセルや移転などのそれ以外の方法を考慮することが有効であろう。

## 8. わが国における課題

McGill et al. (1996, 619) は、退職給付の将来を暗示する次のような記述をしている。

「さほど遠く将来に、企業年金制度が、公的年金制度が現在直面している見通しと同様に、掛金費用を増やすか年金給付を減らすかという厳しい選択に直面することは明らかであろう。」

今まさに、企業が自社の経営維持のために、退職給付制度を改訂することが容易に起こりうる時代になっている。退職給付債務は、こうした状況を反映して、将来的には国ごとの実情を考慮して見積もることが必要であろう。アメリカのように終了時に「ABO-VBO」（受給権未確定部分）がVBOに変わる場合、ABOが将来キャッシュ・アウト・フローの最小値という考え方には異論はないであろう。一方、わが国では、

<sup>31</sup> この問題については久保（2002, 3）でも触れられている。

<sup>32</sup> そもそもキャッシュ・バランス制度において将来の昇給部分を考慮すべきかどうかは重要な問題である。こうした論点については企業会計基準委員会（2009, 129-130）やIASB(2008, 4.9)を参照されたい。

<sup>33</sup> IASB（2010, 36B）

受給権未確定部分だけでなく、受給権確定部分（VBO）であっても一定の要件を満たせば減額が可能である。アメリカとは異なりABOを下回るキャッシュ・アウト・フローが発生することは起こり得る<sup>34</sup>。この場合、ABOであっても負債が過大計上されているといえるかも知れない。企業の経済的義務を正しく表すためには、退職給付の履行を条件とするだけでなく、キャンセル・移転などの方法を考慮する必要がある。

退職給付債務の経済的実態を表す解は一つではない。しかし、企業会計では、1つの値を導かなければならない。この難解な問に対して、既存の考え方を超えた発想が求められている。2010年3月期からIFRSsの任意適用が始まり、2014年以後の強制適用が検討される段階になった。わが国は、今後、IFRSsのユーザーとなる。しかし、PBOの例でも分かるようにIFRSsが必ずしも経済的な実態を表す最適な方法を提供してくれるとは限らない。ユーザーの立場から、より積極的な情報発信を行なうことが重要である。

#### （参考文献）

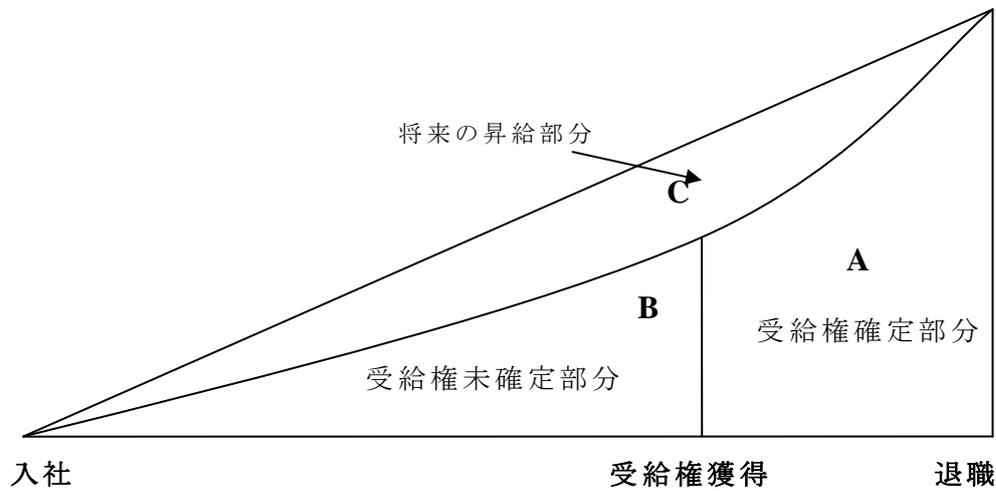
- [1] 今福愛志（2001）,「労働債務の会計」白桃書房.
- [2] 上野雄史（2007）,「退職給付債務の確定性に関する考察」『会計・監査ジャーナル』（日本公認会計士協会編/第一法規）,第19巻第11号,96-102.
- [3] 上野雄史（2008）,「退職給付制度再編における企業行動—会計基準が与えた影響の総合的分析—」中央経済社.
- [4] 小澤元秀（2005）,「退職給付会計の国際比較」『退職給付ビッグバン研究会報告資料』,1-29.
- [5] 企業会計基準委員会（2009）,「退職給付会計の見直しに関する論点の整理」
- [6] 企業会計基準委員会（2010）,「IASB公開草案 IAS 第37号における負債の測定に対するコメント」,『季刊 会計基準』,第30号,139-141.
- [7] 企業財務制度研究会編（1999）,『年金会計』,中央経済社.
- [8] 久保知行（1999）,『退職給付制度の構造改革—受給権保護を中核として—』,東洋経済新報社.
- [9] 久保知行（2002）,「企業年金の債務とは何か」『年金制度に関する調査・研究／研究ノート』（住友信託銀行企業年金サイト）.  
<http://www.sumitomotrust.co.jp/PEN/research/f-con-nen.html>(閲覧日 2011年1月11日)
- [10] 多賀谷充（2000）,『退職給付会計』税務研究会出版局.
- [11] 醍醐聡（2001）,『会計学講義（第2版）』東京大学出版会,2001年.
- [12] 中野誠（2001）,「企業年金会計における負債評価基準の解の探求—ABOとPBOの相克—」,『産業経理』,第56巻第3号,90-101.
- [13] 野間幹晴（2008）,「保守主義の実証研究—経済的合理性を中心に」『企業会計』第60巻第7号,976-982.
- [14] 藤井康行（2004）,「厚生年金基金における代行部分の中立化について」,『日本年金学会誌』（日本年金学会）,第24号,47-56.
- [15] 古市峰子（2003）,「年金基金を巡る法律関係と会計処理との整合性について」,『日本銀行金融研究所 Discussion Paper』,第99号（J-9）,1-29.
- [16] 森戸英幸（2003）,『企業年金の法と政策』,有斐閣.
- [17] 森戸英幸（2010）,「受給権の法律問題—JALの事例から考える」,『企業会計』,第62巻第7号,51-58.
- [18] 労務行政研究所（2009）,『2009年度版

<sup>34</sup> こうした観点での検討は山口（2004）や上野（2007）で行なわれている。

- 退職金・年金事情』, 労務行政研究所.
- [19] 山口修 (2004), 「退職給付債務の再検討」『横浜経営研究』(横浜経営学会), 第 25 卷, 第 2・3 号, 35-58.
- [20] 吉田和生 (2001), 「株式・労働市場における年金積立の分析」今福愛志・五十嵐則夫編 (2001), 中央経済出版社, 161-171.
- [21] Accounting Standards Board (ASB) and the European Reporting Advisory Group (EFRAG) (2008), Discussion Paper, *The Financial Reporting of Pensions*.
- [22] Allen, S. G., R. L. Clark and A. A. McDermed (1993), “Pension, Bonding and Lifetime Jobs,” *the Journal of Human Resources*, Vol.28, No.3, 463-481.
- [23] Barth, M. (1991), “Relative Measurement Errors among Alternative Pension Asset and Liability Measures,” *Accounting Review*, Vol.66, No.3, 433-463.
- [24] Bodie, Z. (1990), “The ABO, the PBO and Pension Investment Policy,” *Financial Analysis Journal*, Vol.46, No.5, 27-34.
- [25] Bulow, J. J. (1982), “What are Corporate Pension Liabilities?,” *the Quarterly Journal of Economics*, Vol.97, 435-452.
- [26] Emerging Issues Task Force Statements (1988), *Issue No.88-1*, “Determination of Vested Benefit Obligation for a Defined Benefit Pension Plan”
- [27] Daley, L. A. and T. Tranter (1990), “Limitations on the Value of the Conceptual Framework in Evaluating Extant Accounting Standards,” *Accounting Horizons*, Vol.4, No.1, 15-24.
- [28] Financial Accounting Standards Board and International Accounting Standards Board (2010), *Statement of Financial Accounting Concepts No. 8, The Objective of General Purpose Financial Reporting, and Chapter 3, Qualitative Characteristics of Useful Financial Information*.
- [29] Financial Accounting Standards Board (1985a), *Statement of Financial Accounting Concepts No.6, Element of Financial Statements*. 平松一夫・広瀬義州訳 (2002), 『FASB 財務会計の諸概念－増補版』中央経済社.
- [30] Financial Accounting Standards Board (1985b), *Statement of Financial Accounting Standards No.87, Employers’ Accounting for Pensions*.
- [31] Financial Accounting Standards Board (2007), *Statement of Financial Accounting Standards No.158, Employer’s Accounting for Defined Benefit Pension and Other Postretirement Plan*.
- [32] Graham, J.R., C.R. Harvey and S. Rajgopal (2005), “The Economic Implication of Corporate Financial Reporting,” *Journal of Accounting and Economics*, Vol.40, No. 1-3, 3-73.
- [33] Haw, I. and K. Jung, and S. B. Lilien (1991), “Overfunded Defined Benefit Pension Settlements without Asset Reversions,” *Journal of Accounting and Economics*, Vol.14, No.3, 295-320.
- [34] Ippolito, R. (1997), *Pension Plans and Employee Performance – Evidence, Analysis, and Policy*, the University of Chicago Press. みずほ年金研究所監訳 (2000), 『企業年金の経済学－年金制度と生産性』シズマベイスキャピタル.
- [35] Ippolito, R. (1985), “The Labor Contract and True economic Pension Liabilities,” *American Economic Review*, Vol.75, No.5, 1031-1043.
- [36] Ippolito, R. and W. H. James (1992), “LBOs, Reversions and Implicit Contracts,” *Journal of Finance*, Vol.47,

- No.1, 139-167.
- [37] International Accounting Standards Board (2001), *Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements*.
- [38] International Accounting Standards Board (2008), *Preliminary View on Amendments to IAS 19 Employee Benefits*.
- [39] International Accounting Standards Board (2010), *Proposed Amendments to IAS 37, Measurement of Liabilities in IAS 37*.
- [40] McFarland, B, and Erika Kummernuss (2010), "Pension Freezes Continue Among Fortune 1000 Companies in 2010" *Towers Watson, Newsletters and Magazines*.  
<http://www.towerswatson.com/united-states/newsletters/insider/2761>(閲覧日 2011 年 1 月 11 日)
- [41] McGill, D. M., K. N. Brown, J. J. Haley and S. J. Schieber (1996), *Fundamentals of Private Pensions*, 7th Edition, University of Pennsylvania Press. 田村正雄監訳 (1998)『企業年金の基礎 改版』ぎょうせい, 1998 年.
- [42] Mittelstaedt, H. F. (1989), "An Empirical Analysis of the Factors Underlying the Decision to Remove Excess Assets from Overfunded Pension Plans," *Journal of Accounting and Economics*, Vol.11, No.4, 399-418.
- [43] Reiter, S. A. (1991), "Pension Obligation and the Determination of Bond Risk Premiums; Evidence from the Electric Industry." *Journal of Business Finance and Accounting*, Vol. 18, No.6, 833-859.
- [44] Stone, M. (1987), "A Financing Explanation for Overfunded Pension Cost Termination," *Journal of Accounting Research*, Vol.25, No.2, 317-326.
- [45] Thomas, J. T. (1989), "Why Do Firms Terminate Overfunded Pension Plans?," *Journal of Accounting and Economics*, Vol.11, No.4, 361-398.
- [46] Tinker, T. and D. Ghicas (1993), "Dishonored Contracts: Accounting and the Expropriation of Employee Wealth," *Accounting, Organizations and Society*, Vol.18, No.4, 361-380.
- [47] Watts, R.L., (2003a), "Conservatism in Accounting Part I : Explanations and Implications," *Accounting Horizons*, Vol.17, No.3, 207-221.
- [48] Watts, R.L. (2003b), "Conservatism in Accounting Part II : Evidence and Research Opportunities," *Accounting Horizons*, Vol.17, No.4, 287-301.
- [49] Wonzniak, Andrew D. and David B. Chittim (2006), "FASB Pension Accounting Overhaul Begins" *BNY Mellon Asset Management*, 1-6.  
<http://www.bnymellonasset.com/public/library/documents/knowledge/pdfs/FASB.pdf>(閲覧日 2011 年 1 月 11 日)

図1 債務の認識範囲の違い



(出所) 多賀谷 (2000, 22) を本稿に合わせて筆者改定。

表1 ABO と PBO の差

**PBO の計算過程**

年度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
期首PBO	0	252	554	914	1,340	1,843	2,432	3,121	3,923	4,855
勤務費用	0	25	55	91	134	184	243	312	392	486
利息費用	252	277	305	335	369	405	446	490	540	594
退職給付費用 (勤務費用+利息費用)	252	302	360	426	503	589	689	802	932	1,080
期末PBO	252	554	914	1,340	1,843	2,432	3,121	3,923	4,855	5,935

**ABO の計算過程**

年度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
期首ABO	0	177	405	694	1,058	1,513	2,077	2,775	3,628	4,669
勤務費用	0	18	40	69	106	151	208	277	363	467
利息費用	177	210	249	295	349	413	488	576	678	799
退職給付費用 (勤務費用+利息費用)	177	228	289	364	455	564	696	853	1,041	1,266
期末ABO	177	405	694	1,058	1,513	2,077	2,775	3,628	4,669	5,935

**各年度の「期末 PBO - 期末 ABO」の推移**

年度	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
期末PBO - 期末ABO	75	149	220	282	330	355	346	295	186	0

(注) 従業員 1 人に対して、10 年間の勤務と年毎の昇給率 1% を前提に算定した。  
 (出所) (財) 企業財務制度研究会編 (1999, 77-79) の数値に基づき作成。

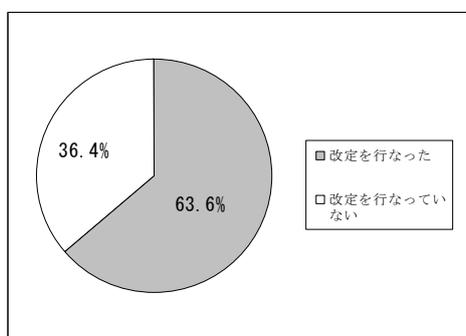
表 2 Fortune 1000 社における確定給付企業年金制度の状況

年	DBをもつ企業数	アクティブな確定給付企業年金制度の数	凍結した確定給付企業年金制度の数
2010	586	378	208
2009	607	417	190
2008	624	455	169
2007	638	500	138
2006	627	514	113
2005	627	556	71
2004	633	588	45

(注) 確定給付企業年金とは受取る給付が決まっている退職給付制度のことである。

(出所) McFarland and Kummernuss(2010, 1)

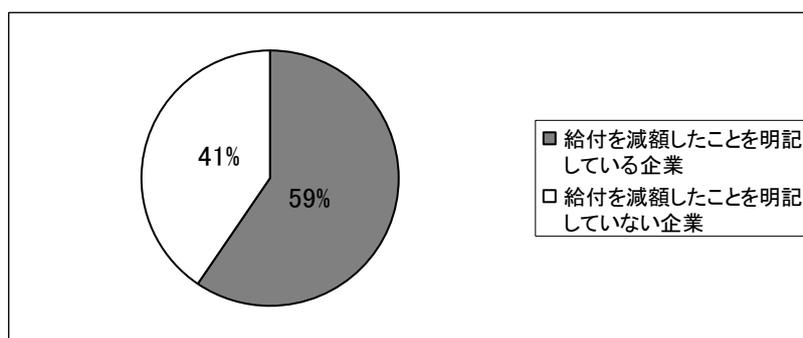
図 2 2002 年以降の退職一時金の改定状況



(注) 1,000 人以上の主要企業からの回答結果である。

(出所) 労務行政研究所 (2009, 28) のデータに基づき作成。

図 3 代行返上時に給付減額をした企業の割合



(注 1) 調査対象は 2002 年に代行返上を行なった企業 138 社である。

(注 2) 新しい企業年金制度に移行した後に、給付削減に関連する制度改訂を行っているかどうかを調査した。調査対象は東証 1 部上場の上場する金融業を除く企業である。

(出所) 筆者が EDINET, 日本経済新聞, 日経金融新聞に基づき作成。