

# 退職給付会計実務シリーズ①

年金数理人 ほった あきひろ 堀田 晃裕

今回から1年間にわたり「退職給付会計」について連載する。初回である今回は、日本における退職給付会計の変遷と、退職給付会計が適用される退職給付制度について述べる。

## 退職給付会計の変遷

日本における退職給付に関する会計基準は、国際会計基準や米国会計基準を参考として日本の退職給付制度や会計慣行にあわせて作成され、2000年より導入された。導入当初において以下の会計基準等が公表された。

- ・「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」  
(1998年6月16日 企業会計審議会)
- ・「退職給付に係る会計基準・会計基準注解」  
(1998年6月16日 企業会計審議会)
- ・「退職給付会計に関する実務指針(中間報告)」  
(1999年9月14日 日本公認会計士協会)
- ・「退職給付会計に関するQ&A」  
(2000年1月19日 日本公認会計士協会)

その後、新しい年金制度の導入や経済環境の変化への対応、また国際会計基準との差異を解消するために、以下のようないくつかの改正が行われた。

- ・「企業会計基準第3号『退職給付に係る会計基準』の一部改正」  
(2005年3月16日 企業会計基準委員会)
- ・「企業会計基準第14号『退職給付に係る会計基準』の一部改正(その2)」  
(2007年5月15日 企業会計基準委員会)
- ・「企業会計基準第19号『退職給付に係る会計基準』の一部改正(その3)」  
(2008年7月31日 企業会計基準委員会)

引き続き国際的に会計基準の見直しが行われる中、日本においても一部改正で基準を変更していくことにも限界があり、退職給付会計について中長期的な観点で見直しが行われることになった。そこで公表されたのが以下の会計基準等である。

- ・「企業会計基準第26号 退職給付に関する会計基準」  
(2012年5月17日 企業会計基準委員会)
- ・「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」  
(2012年5月17日 企業会計基準委員会)

従来の会計基準等は基本的にこれらに整理・統合

されるため廃止となる。ただし制度間の移行に関する基準である

- ・「企業会計基準適用指針第1号 退職給付制度間の移行等に関する会計処理」  
(2002年1月31日 企業会計基準委員会)
- は引き続き存続することとされている。

## 退職給付とは

「退職給付に関する会計基準」(以下、会計基準)及び「退職給付に関する会計基準の適用指針」の対象となる退職給付は、会計基準第3項で「一定の期間にわたり労働を提供したこと等の事由に基づいて、退職以降に支給される給付」と定めている。なお同項に「株主総会の決議又は委員会設置会社における報酬委員会の決定が必要となる、取締役、会計参与、監査役及び執行役の退職慰労金については、本会計基準の適用範囲には含めない」とあり、役員

の退職慰労金は対象外であることを明記している。会計基準においては「確定給付制度」の会計処理及び開示が第13項から第30項までに、「確定拠出制度」の会計処理及び開示が第31項及び第32項に、それぞれ区別して記載されており、退職給付制度の会計処理にあたってはまず「確定給付」か「確定拠出」かを区別することが重要である。

会計基準第4項では「『確定拠出制度』とは、一定の掛金を外部に積み立て、事業主である企業が、当該掛金以外に退職給付に係る追加的な拠出義務を負わない退職給付制度をいう」として、第5項で「『確定給付制度』とは、確定拠出制度以外の退職給付制度をいう」としている。

## 退職給付制度

現在、日本における主な退職給付制度には以下のようなものがある。

- (1) 退職一時金制度
- (2) 厚生年金基金
- (3) 確定給付企業年金
- (4) 確定拠出年金
- (5) 中小企業退職金共済

企業はこれらのうち一つだけ採用している場合も

あれば、複数の制度を組み合わせ採用している場合もある。各従業員に適用される制度も、一つの場合もあれば複数の場合もある。以下で各制度の特徴について述べる。

#### (1) 退職一時金制度

退職時に退職金を一時払いで支給する制度（退職後複数年度にわたって分割して支給する制度もまれにある）である。通常、企業の外部で資産の積立を行わず、企業から直接、退職従業員へ退職金を支払うこととなる。「確定給付制度」に分類される。

#### (2) 厚生年金基金

厚生年金保険法に基づく法人である「厚生年金基金」を設立し給付を行う企業年金制度である。公的年金である厚生年金保険の一部を「代行」するため、厚生年金保険料の一部が厚生年金基金の年金資産として積み立てられることになる。運用環境が低迷している昨今では、「代行返上」により確定給付企業年金に移行するケースが増加している。また厚生年金基金という制度自体の存廃が議論されているところである。「確定給付制度」に分類される。

#### (3) 確定給付企業年金

2012年3月で廃止された「適格退職年金」と代行返上した「厚生年金基金」の受け皿として2002年に設けられた企業年金制度である。企業と受託機関（信託銀行や生命保険会社など）の契約を基礎とする「規約型」と、企業から独立した企業年金基金を設立して運営する「基金型」がある。「確定給付制度」に分類される。

#### (4) 確定拠出年金

2001年に導入された、年金資産が個人ごとに管理されその年金資産の運用指図も各個人が行う企業年金制度である。「確定拠出制度」に分類される。

#### (5) 中小企業退職金共済

独立行政法人勤労者退職金共済機構が運営する制度である。加入には一定の条件があり（大規模な企業は加入できない）、単独では確定給付企業年金や確定拠出年金などの企業年金の運営が困難な中小企業のための制度である。「確定拠出制度」に分類される。

### 給付算定式

確定拠出制度においては、企業が負担する掛金の

算定方法があらかじめ定められていて、従業員であった者に支払われる退職給付は（各個人の年金資産の運用成果によるため）あらかじめ定められているわけではない。一方、確定給付制度においては、従業員であった者に支払われる退職給付の算定方法があらかじめ定められていて、企業が負担する費用の水準は必ずしも明らかではない（すなわち想定どおりの年金資産の運用成果が得られなかった場合などには企業に追加負担が発生する）。確定給付制度におけるあらかじめ定められた退職給付の算定方法を「給付算定式」と呼ぶ。以下に給付算定式の例を示す。

- (1) 定額
- (2) 最終給与比例
- (3) 平均給与比例・累積給与比例
- (4) ポイント制
- (5) キャッシュバランスプラン

#### (1) 定額

退職時の勤務年数や年齢に応じた定額が定められているものをいう。

#### (2) 最終給与比例

退職時の給与（退職金算定基礎給与）に、退職時の勤務年数や年齢に応じた支給倍率を乗じて退職給付を算定するものをいう。

#### (3) 平均給与比例・累積給与比例

勤務期間全体の給与の平均（または累積）に、退職時の勤務年数や年齢に応じた支給倍率を乗じて退職給付を算定するものをいう。

#### (4) ポイント制

勤務年数や職能資格などの要素に応じた「ポイント」を勤務期間中累積させ、その累積ポイントにポイント単価を乗じて退職給付を算定するものをいう。

#### (5) キャッシュバランスプラン

給与の一定割合やポイントを勤務期間中累積させ、さらに各年の累積に対し経済指標に連動した利率を付与（再評価）したのもも合計して退職給付を算定するものをいう。

以上