

退職給付会計実務シリーズ④

退職給付債務の計算

年金数理人 しばた しんいち 柴田 伸一

今回の退職給付会計シリーズは「退職給付債務の計算」について解説する。

「退職給付債務」とは、退職給付のうち、認識時点までに発生していると認められる部分を割引いたものをいう。簡便法による退職給付債務計算における期末要支給額のように「現時点の状態」に基づき算定するものではなく、種々の仮定により見積った「将来の状態」に基づき算定する見積り計算となる。以下で退職給付債務の計算について見ていくこととする。

なお、2012年12月25日に日本年金数理人会及び日本アクチュアリー会より「退職給付会計に関する数理実務基準」及び「退職給付会計に関する数理実務ガイダンス」が公表されている。本稿では、これらも踏まえ解説する。

退職給付債務の計算手法

「退職給付に関する会計基準の適用指針」(以下「適用指針」)では退職給付債務の計算には、次が含まれるとされている。

- ① 退職により見込まれる退職給付の総額（以下「退職給付見込額」という）の見積り
- ② 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の計算
- ③ 退職給付債務の計算

以下では項目毎に詳しく見ていく。

<退職給付見込額の見積り>

適用指針では、退職給付見込額の見積り方法として、予想退職時期ごとに、従業員に支給されると見込まれる退職給付額に退職率及び死亡率を加味して見積ることとしている。退職事由（自己都合退職、会社都合退職等）や支給方法（一時金、年金）により給付率が異なる場合には、原則として、退職事由及び支給方法の発生確率を加味して計算する必要がある。

また、期末時点において受給権を有していない従業員についても、退職給付見込額の計算の対象に含めなければならない。

退職給付見込額を計算する上では種々の仮定を定める必要があり、主なものとして、退職率、死亡率、予想昇給率、再評価率、一時金選択率（または年金選択率）が挙げられる。

<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の計算>

次に②の「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の計算」として、退職給付に関する会計基準（以下「会計基準」または「改正後基準」）では、「期間定額基準」と「給付算定式基準」の選択適用としている。

会計基準第19項

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) 退職給付制度の給付算定式に従って各勤務期間に帰属させた給付に基づき見積った額を、退職給付見込額の各期の発生額とする方法（以下「給付算定式基準」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、当該期間の給付が均等に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。

会計基準改正前では「期間定額基準」が原則であり、以下のとおり表される。

$$\text{期末までに発生していると認められる額} \\ = \text{退職給付見込額} \times \text{現在までの勤務期間} / \\ \text{退職時までの勤務期間}$$

改正後基準は国際財務報告基準（IFRSs）とのコンバージェンスを目指したものであり、IAS第19号で定める「給付算定式に従う方法」と同等とされる「給付算定式基準」を選択肢に加えている。なお、「給付算定式基準」の場合、①の「退職給付見込額の見積り」を経ることなく、直接、「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の計算」を行うことになる。「給付算定式基準」の詳しい解説は後述する。

<退職給付債務の計算>

最後に、退職給付債務の計算として、②で求めた予想退職時期ごとの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を、退職給付の支払見込日までの期間を反映した割引率を用いて割り引く。当該割り引いた金額を合計して、退職給付債務を計算する。

改正後基準では割引率の基礎となる期間について見直しが行われている。

給付算定式基準

<給付算定式基準と支給倍率基準・ポイント基準>

改正後基準では、上述のとおり「期間定額基準」と「給付算定式基準」の選択適用としている。具体的な「給付算定式基準」の適用については以下の適用指針（結論の背景）が参考となる。

適用指針第76項（抜粋）

例えば、給付算定式が支給倍率で表現される最終給与比例制度において給付算定式基準を適用する場合には、会計基準第19項（2）なお書きによる均等補正が必要になる場合を除き、結果的に支給倍率基準と類似した方法になるものと考えられる。

一方、国際的な議論の中では、給与等の累積に基づく退職給付制度（我が国のポイント制度やキャッシュ・バランス・プランを含む場合があるものと考えられる。）に対して給付算定式基準を適用する場合、その適用方法が必ずしも明確でないとしており、このような制度と経済的に同一な平均給与比例制度に対して給付算定式基準を適用した場合と同様の方法になるという意見がある一方で、このような制度では将来の昇給の要素を織り込むべきではない（結果的にポイント基準と類似した方法になる。）という意見がある。

この点、我が国の実務における不必要な混乱を避けるため、本適用指針の適用にあたって、給付算定式基準には、会計基準第19項（2）なお書きによる均等補正が必要になる場合を除き、ポイント基準と類似した方法も含まれると考えることが適当である。

このように結論の背景では、会計基準第19項（2）なお書き（以下「著しい後加重」という）による均等補正が必要になる場合を除き、最終給与比例制の場合は支給倍率基準と類似した方法となり、ポイント制及びキャッシュバランスプランの場合はポイント基準と類似した方法が含まれるとしている。

以下ではこれらの制度について給付算定式基準を適用する場合のより具体的な方法について見ていく。

<最終給与比例制>

例えば、最終給与比例制として給付額が以下の算式で定まるもの考える。

$$\text{給付額} = \text{給与} \times \text{支給倍率} \times \text{自己都合減額率}$$

この場合、支給倍率に基づき各期に給付を帰属し、

給与及び自己都合減額率については退職時のものを用いる。

$$\text{期末までに発生していると認められる額} \\ = \text{退職時給与} \text{ (①)} \times \text{当期支給倍率} \text{ (②)} \times \\ \text{退職時自己都合減額率} \text{ (③)}$$

すなわち、①及び③は期末までに発生したと認められる額の見積りに反映させている。以下でそれぞれの考え方について補足する。

① 給与

会計基準第18項及びその注釈に以下の記載があり、昇給等の給付額の変動要因となる金融経済的な計算基礎は、期末までに発生したと認められる額の見積りに反映する。

会計基準第18項

退職給付見込額は、合理的に見込まれる退職給付の変動要因を考慮して見積る（注5）。
（注5）退職給付見込額の見積りにおいて合理的に見込まれる退職給付の変動要因には、予想される昇給等が含まれる。また、臨時に支給される退職給付等であってあらかじめ予測できないものは、退職給付見込額に含まれない。

③ 自己都合減額率

適用指針に以下の記載がある。自己都合減額率は退職事由や勤務期間等の条件により給付が減額される（給付の一部が支払われない）ものと考えられる。

退職給付債務の計算にあたっては、自己都合減額率により給付の満額が支給されない場合があることを反映させる。

適用指針第12項

給付算定式基準を適用する場合、給付算定式に基づく退職給付の支払が将来の一定期間までの勤務を条件としているときであっても、当期までの勤務に対応する債務を認識するために、当該給付を各期に期間帰属させる。なお、この場合には、従業員が当該給付の支払に必要となる将来の勤務を提供しない可能性を退職給付債務及び勤務費用の計算に反映しなければならない（〔設例2〕）。

② 支給倍率

支給倍率が「著しい後加重」であると判断される場合、「著しい後加重」に該当する期間の給付が均

等に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。適用指針では、均等補正を行う期間を以下のとおり定めている。

適用指針第13項

給付算定式基準を適用する場合における、会計基準第19項（2）なお書きの「当該期間」とは、次の期間をいうものとする（〔設例2〕）。

- （1）従業員の勤務により、はじめて退職給付を生じさせる日から（当該給付の支払が、将来のさらなる勤務を条件としているか否かに関係しない。）
- （2）それ以降の勤務により、それ以降の昇給の影響を除けば、重要な追加の退職給付が生じなくなる日まで

<ポイント制・キャッシュバランスプラン>

次に、ポイント制として給付額が以下の算式で定まるものを考える。

$$\text{給付額} = \text{ポイント累計} \times \text{単価} \times \text{自己都合減額率}$$

数理実務ガイダンスでは、ポイント制について次の2とおりの考え方を述べており、それを上記の例に当てはめた場合、以下のとおりになると考えられる。

（1）平均ポイント比例の制度として扱う場合

この場合、勤続期間に基づき各期に給付を帰属し、平均ポイント及び自己都合減額率については退職時のものを用いる。

$$\begin{aligned} & \text{期末までに発生していると認められる額} \\ & = \text{退職時平均ポイント (①)} \\ & \quad \times \text{当期勤続期間 (②)} \\ & \quad \times \text{単価} \\ & \quad \times \text{退職時自己都合減額率 (③)} \end{aligned}$$

（2）将来のポイントの累計を織り込まない場合

この場合、付与されるポイントに基づき各期に給付を帰属し、自己都合減額率については退職時のものを用いる。

$$\begin{aligned} & \text{期末までに発生していると認められる額} \\ & = \text{当期におけるポイント累計 (②)} \\ & \quad \times \text{単価} \\ & \quad \times \text{退職時自己都合減額率 (③)} \end{aligned}$$

なお、キャッシュバランスプランの場合、将来の再評価の見込みは、退職給付債務の計算に織り込む必要がある。

上記(1)及び(2)のいずれにおいても、①((1)の場合のみ)及び③は期末までに発生したと認められる額の見積りに反映させている。

また、(1)でポイント制を平均ポイント比例の制度と見なす場合には、以下のような留意点がある。

- (a) **ポイントの累積が一定の年齢や一定の勤務期間で停止する場合**
 - ・当該停止するまでの平均ポイントに当該停止するまでの勤務期間を乗じたものに基づく制度として給付算定式基準を適用する。
- (b) **将来分と過去分で給付の厚みに大きな段差がある場合**
 - ・例えば、将来分のみを確定拠出年金に移行する

等、将来分と過去分で給付の厚みに大きな段差がある場合、全期間を通して平均ポイント比例の制度として見るることができるか確認が必要となる。

なお、数理実務ガイダンスでは、(2)で将来のポイントの累計が「著しく後加重」とであると判断される場合は均等補正が求められるが、そのことは(2)の方法とは相容れないことから、(1)の採用を検討すると述べている。このように(1)は(2)で「著しく後加重」と判断される場合に用いられる方法と考えることもできる。

以上

トーマツ Webサイトのご案内 IFRS/国際財務報告基準(国際会計基準)

<http://www.tohmatsu.com/ifrs/>

トーマツでは、統一した高品質のIFRS関連サービスを広範に提供することを目的として、IFRSの専門家集団、トーマツIFRS推進部を設置し、Webサイトでも最新の情報発信や各種サービスの提供を行っています。ぜひご活用ください。

- **IFRSの最新動向**
- **トーマツからのIFRS関連最新記事**
- **IFRSとは**
IFRSの歴史/IFRSの構成/IFRSの特徴/各国のIFRS適用状況/日本及び米国のIFRSロードマップ案/IFRS関連略称
- **基準の解説**
IFRS基準の解説/IFRS公開草案等の解説/IFRSと日本基準の会計基準差異/IFRS業種別トピックス
- **各国の動向**
日本のIFRSの動向/世界のIFRSの動向
- **IFRS導入の指針**
IFRS導入の意義/IFRS導入のキーポイント/IFRS導入プロジェクトの進め方/IFRS導入インパクトの分析
- **出版物**
市販書籍/デロイトの出版物/寄稿記事/ニュースレター
- **トーマツのIFRSサービス**
トーマツのIFRSサービスの特徴/IFRSサービスメニュー
- **セミナー**
IFRSセミナー /IFRSオンラインセミナー

お問合せ先 トーマツ IFRS 推進部 Tel:03-6213-1168 E-mail:jp_ifrs_service@tohmatsu.co.jp