

『現行適格退職年金制度の問題点』

佐藤規子

目次

はしがき

- I. 適格年金の意味と性格
- II. 適格年金採用の利害得失
- III. 過去勤務債務の性格と内容の再検討
- IV. 現行会計上の問題点
- V. 適格年金の会計処理と開示方法

はしがき

わが国における企業年金の歴史は、欧米諸国に比べると極めて新しいが、いまや年金時代ともいわれているように、従業員の高齢化や労働組合の強化などによって、その普及割合が加速度的に急増している。なかでも企業の適格退職年金制度は、退職金倒産の危険性に備える有力な手段として、多くの企業に採用され、その社会的重要性はとみに高まってきている。

ところで、企業の多くが現在採用している適格退職年金は、従業員の福祉政策を目的として、税制上認められた外部拠出の積立金ではあるが、しかし、最近における労務事情や社会情勢に即した制度の改革が行われていないため、必ずしも企業の実態に適合したものとはいえない状態になっている。

そこで本稿では、企業経営における適格退職年金のもつ意味とその性格を明らかにするとともに、この掛金を従業員に対する未来費用として捉え、これを支出時点でのどのように処理し、開示すべきかを会計の見地から究明してみたいとおもう。

I. 適格年金の意味と性格

適格年金は、正確には「税制適格退職年金」又は「適格退職年金契約」と称されるように、事業主が従業員に対する退職年金の支払いのために、一定の法的要件のもとに、信託契約⁽¹⁾に基づ

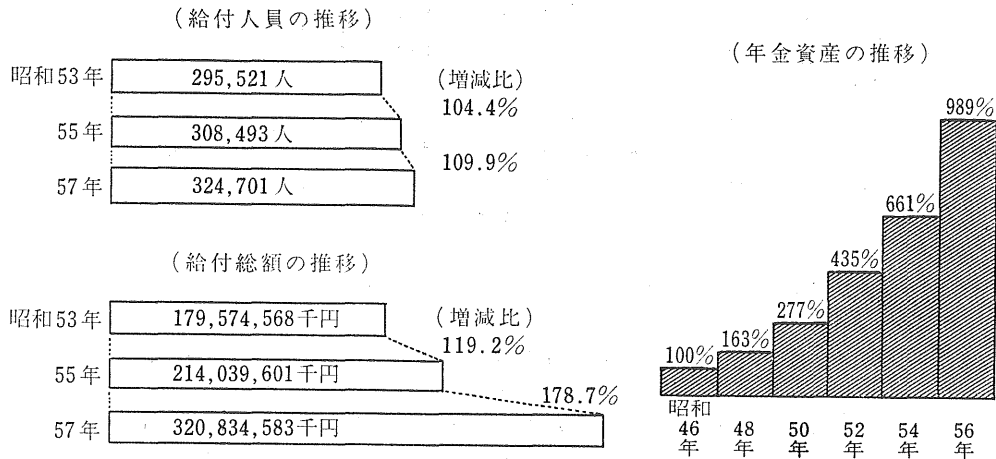
いて積み立てる制度である。この場合の法的要件とは、次のような税法上の適格要件で、企業はそのすべてを満たしていることが要求される⁽²⁾。

- (a) 適格年金の目的は、原則として退職年金（退職一時金を含む。）の支給のみとすること。
- (b) 従業員を受益者とする信託契約か、又は従業員を保険金受取人とする保険契約であり、この制度には、役員又は個人事業主とその家族は加入できないこと（ただし、使用人兼務役員はこの限りではない）。
- (c) 掛金は、適正な年金数理に基づいて計算され⁽³⁾、通常掛金については、定額方式、給与比例方式又はこれに準ずる方式のいずれかによる。また、過去勤務債務（又は費用）掛金の毎期償却率は、総額の5分の1以下で定額方式か、又は給与比例方式によること（未償却額の30パーセント以内の定率償却も認められる）。
- (d) 払込まれた掛金は、原則として企業に返還しないが、年金数理計算上、将来の給付に充てるために留保すべき金額（責任準備金⁽⁴⁾のこと。以下同じ。）を超える金額は企業に返還してもよいこと⁽⁵⁾。また、契約解除のときは、年金基金は原則として従業員に帰属するが、この場合、責任準備金を超える剰余金があれば、これを企業に返還してもよいこと。
- (e) 特定の従業員に対する不当な差別的取扱いを禁止するとともに⁽⁶⁾、年金基金の運用に対する企業の干渉を防ぐための運用制限を定め⁽⁷⁾、この契約が相当期間継続すること。

ところで、現行の適格年金は、昭和37年4月の税法改正によって制度化されたものであるが、改正前の税法では、企業が年金支給のため拠出した掛金に対しては、退職一時金の場合と同様に退職給与引当金制度を併用し、一定の枠内での損金経理を認めるというものであった。しかしながら、実際の年金制度では、その受給資格が勤続20年以上の長期間、同一企業に勤続した老齢退職者と定めていることが多いため、ごく少数の永年勤続者のみ支給されるのが通例であった。したがって、その掛金は、ほとんど税法の規定する引当金としての要件を満たさないなど制度上、いくつかの問題を抱えていた⁽⁸⁾。また、当時、老齢者の生活保障を確立することを目的として、新しい厚生年金基金を設立しようとする気運が高まっていたが、その設立時までなお数年は要するとみられていたので、それが発足するまでのつなぎの制度という趣旨も多分に含まれていたことは否定できない⁽⁹⁾。そこで、税当局は、このような問題解決のため、法的に適格とされた企業に対して税法上の特典を与え、企業年金制度の整備充実を主眼として適格退職年金制度を創設した。

かくて近年では、この適格年金制度の普及に伴い、その加入者入口、年金給付額及び基金の資産保有高は、次頁の表に示すようにますます拡大しており、社会的に極めて重要性を増してきている⁽¹¹⁾。

このように、今後さらに増加が予想される適格年金は、従来の退職一時金制度を基礎として発展したものであるため、その性格も、基本的には、賃金後払説、功勞報償説及び生活保障説⁽¹²⁾



を受け継ぐものとみることができる。とくに、税制上の適格年金は、老後の生活保障と安定など福祉制度の強化充実を図って創設されたことからすれば、生活保障説を色濃くしている。しかし、税法が、退職金の性格を賃金の後払いと見る立場からは、適格年金も同様の性格をあわせてもっているといえる。けだし、賃金が、労働力の価値以下に支払われているので、その未払分を退職時に一括して精算するのが退職一時金であり、これを退職後一定期間（又は終身）にわたって年賦により定額ずつ支払うのが退職年金ということになるからである。換言すれば、年金の特質は、未払賃金の資金を分割（又は一括）払いすることによって老後の生活保障を狙いとした点にある。

また、企業経営からみた適格年金は、多くの企業が資金繰りを圧迫せずに退職資金を確保することを究極の目的として採用していることからみても、抛出時点で直ちに退職年金給付に対する費用として認識すれば足りるという性格のものではないと考えられる。さらに、適格年金を労使の合意に基づく労働条件の一つとみれば、これは、企業と従業員の共済的施策としての性格がある⁽¹³⁾ ことも見逃せない特徴である。

(注)

- (1) 適格退職年金契約は、法人税法84条3項で「退職年金に関する信託又は生命保険の契約で、その契約に係る掛金又は保険料及び給付の額が適正な年金数理に基づいて算定されていること、その他の政令で定める要件を備えたもの」と定義されている。この場合、生保型は、年金給付とこれに対する対価としての掛金の払込みを企業と保険会社の間で契約し、信託型は、年金給付を目的とした単独運用指定金銭信託契約である。
- (2) 12の適格要件は、法人税法施行令159条に定めてある。
- (3) ここにいう適正な年金数理とは、年金資産の運用利回りの想定値である予定利率（年5.5パーセント）、各年齢の者が向う1年間に死亡する確率の予定死亡率（国民生命表の85パーセント）、加入者の給与が年間どの程度上昇するかを予定昇給率（企業の実績を補正したもの）、年金加入者が年金制度から脱退する割合である予定脱退率（企業の実績を補正したもの）が、合理的な率であることをいう（日本公認会計士協会東京会編「企業年金の会計と税務」（同文館）昭和56年61夏参考）。

- (4) 責任準備金とは、現在の加入者全員が予測したとおりに脱退、死亡、昇給等するものとして仮定したとき、将来受ける年金給付額に対して将来の掛金収入では賅えない額の現在時点における現価で、次式によって算定できる。

$$\text{責任準備金} = \text{現在加入者の将来の給付現価} - \text{現在加入者の将来の掛金収入現価}$$

- (5) これは、予定利子をこえる利益の額（超過留保額）は、契約者である事業主に返還することは、掛金の修正（値引）という見地から認められ、この場合の返還金（契約者配当金等）は、事業主の所得計算上、収入とされる（平田富太郎・安藤哲吉著「企業年金の理論と実務」（学務研究社）昭和38年572夏参考）。
- (6) 例えば、女子従業員の掛金を一般より少なくすること、管理職に対する年金の支給率を特に高くするなど禁止である。
- (7) 年金基金は、企業に普通より有利な条件で貸し付けその他の運用をしないこと、また、信託財産の運用について企業が別個に指図を行わないことを制限したものの。
- (8) この場合の損金と認められる額は、従業員が毎事業年度末に自己都合で退職した場合に支払うべき退職金額を想定して決定するという制限付の制度であった（本多淳亮著「賃金・退職金・年金」（総合労働研究所）昭和54年248夏参考）。
- (9) 本多淳亮著 前掲書 59夏参考。
- (10) The World Crisis in Social Security, 1982 by the Fondation Nationale d' Economie Politique and the Institute for Contemporary Studies, by Jean-Jacques Rosa 高山憲之訳「年金・崩壊の危機」（東洋経済新報社）昭和58年14～62頁参考）。
- (11) 五島浅男著「企業年金の導入と運用」（中央経済社）昭和59年59頁参考。右谷亮次著「企業年金マネーウォーズ」（社会保険広報社）昭和59年11頁参考。
- (12) これらの基本理念をみると、賃金後払説は、「労働の対価としての月々の賃金が全額支払われず、その追加払いとして退職時に支払われるもの」、功労報償説は、「企業への功績に対する報酬である」、生活保障説は、「退職後の生活を保障すべきもの」である（本多淳亮著 前掲書 191～193頁参考）。
- (13) 日本経済新聞社編「企業年金時代」（日本経済新聞社）昭和54年185頁参考。

II. 適格年金採用の利害得失

適格年金制度採用の有無は、企業の財政状態と経営成績に及ぼす影響が少なくないため、その採用にあたっては、十分その利害得失を吟味検討したうえで、当該企業の実情に即した年金計画を立てることが必要である。いま、適格年金についてのメリットとデメリットを企業と従業員の両面から要約列挙すれば、次のとおりである。

—企業側のメリット—

(イ) 負担の平準化 退職一時金の支給額は、通常の場合、退職時の給与に退職理由別、勤続期間別の支給率を乗じて決められるが、それが、定期昇給、初任給の引き上げ、労働組合強化による賃上げ、従業員の高齢化現象⁽¹⁾などが重なって、その支給額が逐年増加の傾向を示している。ところが、退職給与引当金として内部留保された金額は、日常の運転資金や設備資金として運用されているため、実際に退職者が急増したときは、その資金繰りに苦しむだけに止まらず、倒産の危険性さえある。したがって、企業としては、外部拠出制の適格年金によって資金と費用

の負担を平準化できる利点がある。

(ロ) **労務管理の合理化** 適格年金を実施して老後の生活安定を約束することは、勤労意欲を高め、生産性の向上に寄与するとともに、定年制度による高齢労働者の退職を円滑にし、労働力の新陳代謝を合理化することになる。また、優秀な人材確保にも役立つなど有益な面が多い。

(ハ) **節税効果** 自社の退職金制度に基づく退職給与引当金では、期末自己都合退職の要支給額の40パーセントまでしか法人税の所得金額の計算上損金算入が認められないのに対し、適格年金では、定年、会社都合退職の支給額についても損金算入ができる。したがって、自社年金の支給要件を定年に限定しているような場合でも積立てが可能である。

(ニ) **積立期間の長期化** 年金制度では、通常、支給要件としてある一定期間の勤続条件をつけるが⁽³⁾、これを自社の退職金制度に基づく退職給与引当金で実施しようとするれば、その条件を満たしたとき、はじめて引当てができるのに対し、適格年金では、事前に積立てを開始できる利点がある。また、自社の退職金制度に基づく退職給与引当金では、終身年金の引当ては最低保証期間までしかできないが、年金では、確率による支給期間までの積立てが認められているので有利である。

(ホ) **退職年金積立金課税の軽減** 自社の退職金制度に基づく退職給与引当金の運用益については、通常の法人税率による課税が行われるのに対し、適格年金制度では、1パーセントの特別法人税が課税されるにすぎない⁽⁴⁾。

——企業側のデメリット——

(イ) **資金活用の不利益性** 退職給与引当金では退職金準備の資金を社外に流出することがないので、これを運転資金として収益確保に役立たせることができるが、適格年金制度では、退職金の支払準備金を社外に拠出するため、営業用資金として運用できない欠点がある。

(ロ) **資金繰りの悪化** 適格年金制度に移行すれば、過去勤務債務の償却のため、退職金として支出する以上の資金を相当期間社外に拠出しなければならないが、これが赤字決算の企業においては、過去勤務債務掛金の損金算入は負担となる。これは、とくに従業員の平均年齢が高い企業では、その資金調達に苦慮するだけでなく、当該企業の資金繰りを悪化させる原因にもなる。

——従業員側のメリット——

(イ) 退職金受給権の安全性

企業の引当金制度では、自己都合退職による要支給額の40パーセントしか退職金として引当てができないうえに、その社内に蓄積された資金は、実質的には営業資金に流用されるので、会社が倒産した場合、退職金の確保は、極めて困難となる可能性が高い。これに対し、適格年金制度では、掛金はすべて信託銀行等社外の金融機関に事前に預けられているため、受けるべき退職金が確保できるので安全である。

(ロ) **老後の生活保障** 退職給与引当金制度では、終身年金の場合、積立ができないのに対し、適格年金では、それが可能であることなどを比較すると、老後の生活保障の安全策として便利である⁽⁶⁵⁾。

(ハ) **課税の延期** 従業員に対しては、企業が拠出した時点で給与所得として課税されず、実際に年金として支給され、自由に処分のできる受取時まで所得税課税の繰延べが認められている。一般には、年間の所得金額は、在職中より受給時の方が所得は低くなるので、実際には、基礎控除や扶養控除などで非課税になるか、ごく僅かの課税ですむことになる。また、年金基金の運用によって生ずる利子所得、配当所得についても、実際に年金（又は一時金）が給付されるまで所得税の課税が延期されるなど、税負担面で優遇されている⁽⁶⁶⁾。

(ニ) **保険料の節税効果** 従業員が掛金の一部を負担する場合、その負担分は、生命保険型、信託型とも生命保険料控除の対象となり、一般の生命保険料と合算して最高5万円を限度として所得から控除される⁽⁶⁷⁾。

——従業員側のデメリット——

(イ) **インフレ不安** 退職一時金を取得した場合には、自己運用によってインフレに対処し得る可能性があるが、しかし、現行企業年金は、インフレ状況を十分、制度に組み入れた内容とはいえないため、将来の年金額に不安を抱くこととなる。

(ロ) **未積立発生の危険性** 未積立の過去勤務債務が多額である場合、企業の経営成績が悪化していれば、未払掛金が発生する危険性があるので、支給時点で確実に年金額が保障されているとはいえない。

(ハ) **節税効果の放棄** 退職一時金の場合、退職所得控除後に対する金額の2分の1の金額について分離課税されるが⁽⁶⁸⁾、例えば、勤続年数が30年で退職一時金が1,000万円の場合、全く課税されないことになる。したがって、一般に、退職一時金がそれほど多額でない現況で、年金を受け取ることとすれば、税制上の恩典を放棄することになる。

このように、適格年金は、有利性だけではなく不利性があるにもかかわらず普及率が次頁の表のように増加の一途をたどっているのは、メリットのほうが大きいからであろう。なかでも、半数以上の企業が、適格年金を採用する理由として、「退職金コストが平準化される」ためであることがわかる⁽⁶⁹⁾。

かくて、適格年金は、企業経営上、資金繰りを平準化させ、かつ退職金倒産を避けるうえで重要性が高いといえる。とくに、実際の給付において一時金選択が毎年9割以上と圧倒的に多い現状では⁽⁷⁰⁾、外部拠出制の適格年金を採用することは効果があるのは確かである。しかしながら、受給者のほとんどが一時金を選択しているのは、年金としての魅力が不足しているからと考えられるので、企業年金制度としての存在意義を失わないためにも現行制度の見直しが必要である。

適格退職年金の年度別承認件数

区 分	件 数	累 計
37年度末	130件	130件
38	727	857
39	1,615	2,472
40	5,678	8,150
41	7,999	16,149
42	18,446	34,595
43	16,669	51,264
44	14,814	66,078
45	10,970	77,048
46	7,206	84,254
47	4,932	89,186
48	4,798	93,984
49	4,199	98,183
50	2,970	101,153
51	2,890	104,043
52	3,796	107,839
53	3,733	111,572

適格退職年金の採用理由

全 体	165	構成比 100.0%
退職金コストが 平準化される	95	57.6
老後の生活保 障機能が強い	61	37.0
税法上有利	56	33.9
労使協調の生活保 障対策を打出せる	30	18.2
退職後も会社との つながりができる	0	0
そ の 他	13	7.9

(注) 複数回答のため構成比は100%を超える。
なお、対象会社は、昭和53年1部上場企業
553社。

(注) 国税庁「適格退職年金契約の承認状況」より

(注)

(1) 適格年金の男子従業員の平均年齢は、次表のとおりである。

年 令	全 体	30未満	30	31	32	33	34	35	36以上	平 均
会社数	165	13	12	11	19	15	26	15	54	
構成比	100.0%	7.9	7.3	6.7	11.5	9.1	15.8	9.1	32.7	33.9

ただし、対象会社は、53年3月1部上場企業553社で、無回答は省略。

(2) 法人税法施行令135条。

(3) 適格年金の必要勤続年数は次の通り。

年 数	全 体	10年未満	10~14	15~19	20~24	25以上
会 社 数	165	15	14	26	103	5
構 成 比	100.0	9.1	8.5	15.8	62.4	3.0

ただし、対象会社は、53年3月1部上場企業553社で、無回答は省略。

(4) 特別法人税課税は、事業主負担掛金の従業員に対する課税は、掛金払込み時点ではなく給付を受給する時点まで延期する取扱となっている。この課税猶予期間中の遅延利息を徴収するという趣旨から、各事業年度の積立額（従業員負担掛金の合計額を除く）に対して特別法人税1パーセントが課税されるが、実際は、これに法人住民税が課税されるので、約1.2パーセントになる。

(5) The original edition of this report were published by the Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris under the title: "Old Age Pension Schemes" 1977 厚生年金連合会監訳「各国の年金制度と高齢者生活対策」（至誠堂）昭和55年128~162頁参考。

(6) 伊藤宗武・藤野信雄・吉牟田勲著「企業年金」（財政詳報社）昭和55年13頁参考。黒川汎著「企業年金時代」（日本経済新聞社）昭和54年212頁参考。

(7) 法人税法施行令 308～312 頁参考。

(8) 退職金に対する課税

$$\text{課税所得} = (\text{退職手当等の収入金額} - \text{退職所得控除額}) \times \frac{1}{2}$$

上式中の退職所得控除額は勤続年数を基準として次のとおり計算する。

勤続年数	退職所得控除額
20年以下	25万円×勤続年数（50万円未満の場合は、50万円）
20年超	（50万円×勤続年数）－500万円

(9) 労働省統計情報部編「退職金制度の実態と解説」（労働法令協会）昭和55年³⁴頁参考。

(10) 適格年金の年金・一時金の選択は、次のとおりである。

年度	53	54	55	56	57
年金 %	6.4	8.6	8.5	8.9	8.1
一時金 %	94.6	91.4	91.5	91.1	91.9

労働省「退職金制度調査」昭和53年参考。

Ⅲ. 過去勤務債務の性格と内容の再検討

〔i〕 年金資産と過去勤務債務の関係

年金資産は、一般に、企業が、将来退職する従業員への年金支払いのために毎期継続的に積み立てた資産をいう。したがって、この年金積立資産の管理は、受託会社が行うことになるため、企業では、定期的に発表される下記のような決算報告書によって資産の運用状況を知ることとなる⁽¹⁾。

年金基金貸借対照表

（昭和××年××月××日現在）

資 産		負 債	
科 目	金 額	科 目	金 額
年金資産	(×××)	給付のための留保金額	(×××)
年金信託受益権	××	責任準備金	××
(又は保険料積立金)		支払備金	××
過去勤務債務等の現在額	(×××)	未収拠出金	××
計	×××	計	×××

(注) (i) 年金信託受益権とは、信託契約部分の年金資産（積立金）である。

(ii) 保険料積立金とは、保険契約部分の年金資産（積立金）である。

(iii) 過去勤務債務等の現在額とは、過去勤務債務等の未償却残高である。

(iv) 支払備金とは、受給権が発生後に未払いになっている年金及び一時金の給付財源である。

(v) 未収拠出金とは、掛金の拠出を延滞した部分のことである。

上記の年金基金貸借対照表は、一定時における当該企業の所有する年金資産と、これから積み立てなければならない負債を表示している。いま、これを受託会社の立場からみれば、年金資産

は、あくまでも企業から預りの資産としているので、その運用益も、積立資産の利息の形で配分されることとなる。このように受託会社は、単に年金積立資産の運用と管理を代行しているにすぎないことからみても、拠出時点で企業会計から切り離される現行の処理は見直しされなければならない。

ところで、年金資産は次式のように、加入者がある一定時点までに実際に支払った「通常掛金」と「過去勤務債務掛金」の合計額として捉えることができる。

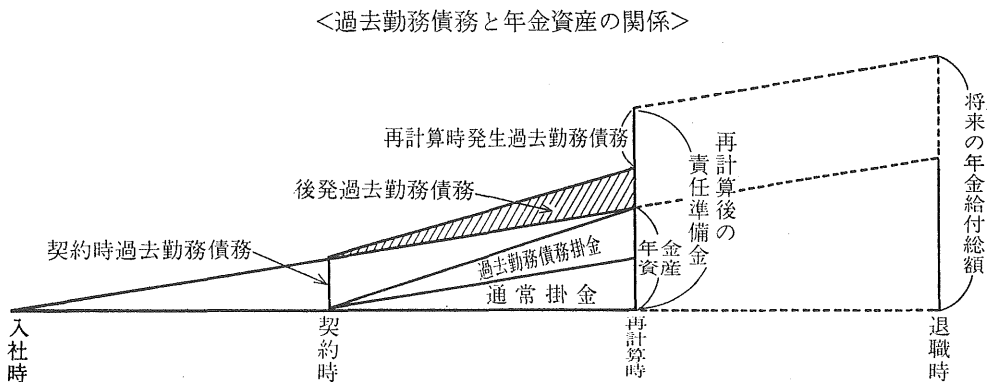
$$\text{年金資産} = \text{通常掛金} + \text{過去勤務債務掛金}$$

この場合の通常掛金は、標準掛金⁽²⁾ともいわれ、年金等の給付にあてるため、事業主や従業員の負担により平準的に積み立ててゆく資金のことで、新規契約後の加入期間に対応する標準的な掛金を意味する。一般に、通常掛金は、保険数理の基本である「収支相等の原則」(principle of equivalence)に基づき、年金財政を中心に今後収入が見込まれる掛金の現価と、年金給付として支出される額の現価が等しくなるように掛金率が決定される⁽³⁾。

これに対し過去勤務債務掛金は、通常掛金に対応して特別掛金と呼ばれ、過去勤務債務を償却するために積み立てられる資金で、その掛金率は、一般に、次式によって算定される⁽⁴⁾。

$$\text{過去勤務債務の掛金率} = \frac{\text{過去勤務債務の未償却額} \times \text{償却割合}}{\text{年間拠出回数} \times \text{総給与月額}}$$

上式における過去勤務債務とは、通常、すでに提供された労働対価に対して支払うべき債務を意味し、その金額は、ある時点において、将来の給付のために年金財政上積み立てられているべき財産の額と、現に保有する財産の額との差として求められる。かかる点から、過去勤務債務とは、過去の勤務期間を通算して積み立てるべきであった不足分と解することもできる。いま、その考えを明らかにするため、過去勤務債務と年金資産の関係を図式化してみれば、次のごとくなる⁽⁵⁾。



〔ii〕 過去勤務債務の性格と内容

過去勤務債務は、前図から明らかなように、契約時過去勤務債務と後発過去勤務債務及び再計算時発生過去勤務債務から構成される。まず、契約時過去勤務債務とは、適格退職年金契約時の加入者に対し、過去の勤務期間を通算して年金を支給するものとみなして、適正な年金数理計算によって算定した過去の積立不足額をいう。この場合、加入者は掛金をいまだ支払っていないため、年金資産は発生せず、責任準備金の額が、そのまま過去勤務債務となる。この契約時過去勤務債務は、通常、5年間で償却されることとなるが、実際には、過去勤務債務に対して予定利息5.5パーセントが加算されるため、期間内に償却が完了せず、再計算時に未償却分が残ることになる。かかる場合の再計算とは、脱退率・昇給率を見直して、実績に合ったものに軌道修正することをいい、これは、適正な税制運営のため過大掛金を排除する意味から、5年ごとに再計算を行うことを適格要件のしつとして定めている⁽⁶⁾。

次に、後発過去勤務債務は、主に、追加採用と昇給によって発生する債務である。すなわち、追加採用の場合は、従来の年金加入者と同等の資格において加盟するための追加支払いの費用で、いわゆる既存加入者との均衡を維持するための修正額である。また、昇給によって生ずる過去勤務債務は、実際昇給率と年金数理上の予定昇給率との差から生じ、それは、過不足修正額に相当する金額である。これらの過去勤務債務は、再計算後の期間において、償却という方式を通じて過去勤務債務掛金として払込まれることとなる。

さらに、第6年次期首の再計算時に発生する過去勤務債務は、予定脱退率や予定昇給率など年金数理上の予測計算の見直しに基づいて発生する積立不足額を意味する。一般に、再計算時に発生する過去勤務債務は、再計算によって、新たな枠組みとして確定した責任準備金の額から、年金資産を控除した金額として把握できるので、これを、過去5年間の予定と現実との誤差修正的な性格をもつ滞り的な過去勤務債務として捉えるほうが合理的と考える。かかる再計算の意義は、見直しによって発生した過年度の過不足修正額⁽⁷⁾を、将来の期間にわたって、後述する一定の償却方式で繰延調整することで、正しい費用の期間配分を行うことである。この再計算時発生過去勤務債務は、契約時の未償却分と後発の過去勤務債務と一括して、再び5年間にわたる償却計算の対象とされ、当該償却額に見合う金額を過去勤務債務掛金として積み立てていかなければならないこととなる。

このように過去勤務債務は、おしなべて過年度の積立不足修正額としての性格が濃く、その内容は、それぞれの発生事由ごとに区別できる性質のものであるにも拘らず、現行制度では、これを区別せず、同一の性格とみなして取扱っているのは、会計理論上問題である。また、再計算期間を5年と定めている現行方式は、契約時過去勤務債務が期間内に償却が完了しないことから見直しされなければならない。この場合は、賃上げ上昇率や消費者物価及び実質経済成長率に即して再計算期間を決めるほうが相応しい。

〔iii〕 過去勤務債務の償却方法

過去勤務債務の償却方法には、定額方式と定率方式があり、一般に、次式によつて算出されるが、実務では、定額方式が圧倒的に多い⁽⁹⁾。

(1) 毎年発生時の過去勤務債務等の額の5分の1相当額の範囲内で

- ① 定額方式＝(加入人員)×(一定額)
 ② 給与比例方式＝(発生年度の給与支払総額)×(一定率)

(2) 過去勤務債務の未償却額に対して

- ③ 過去勤務債務等の現在額(未償却残高予定利子による増加額含)×毎年一定率(30%以下)
 ④ 過去勤務債務等の現在額×毎月一定額

過去勤務債務の償却方法

期間償却	定 額 方 式 (過 去 勤 務 債 務 の 掛 金 期 間)												定率方式 (償却率)
	6年	7年	10年	11.3年	14年	14.4年	15年	17年	18.1年	20年	30年	30.4年	年20%
会社数	1 (1)	1 (0)	4 (4)	1 (0)	1 (1)	3 (2)	3 (2)	1 (1)	1 (1)	3 (1)	1 (1)	1 (1)	2 (2)

(注) 会社数の()は適格年金採用数である。また、対象会社は、昭和58年3月決算会社東証・大証1部上場33業種525社のうち、償却方式を明示した23社である。

いま、上表の過去勤務債務の償却期間を約5年間単位で区別してみると、11年以上15年以下の償却期間を採用している会社が8社、10年以下が6社、16年以上20年以下が5社の順となっており、また、償却方式も定率方式が2社に対し定額方式が21社と、ほとんどの企業では定額方式を採用している。その理由は、①定額方式の方が計算方式が単純でわかりやすいこと、②将来の支払計画を立てやすいこと、③定率方式の場合、初期の段階での償却額が大きいため、その分だけ資金負担が増大し、資金繰りに苦しむことになりかねないこと、などによると思われる。

(注)

- (1) 日本公認会計士協会東京会編「企業年金の会計と税務」(同文館)昭和56年64～66頁参考。
 (2) その他にも普通掛金、第一拠出金及び正常費用などとも呼ばれ、将来の加入期間に対応する給付を賄うための掛金で、この掛金額の算定方法は、給付額の算定方法と歩調を合わせて決めるのが普通である(伊藤宗武・藤野信雄・吉牟田勲著「企業年金」(財経詳報社)昭和55年94頁参考)。
 (3) 収支相等の原則とは、掛金の現価(収入の現価)＝年金給付の現価(支出の現価)の等式で決定され、多数の同一の危険をもった被保険者が同時に契約するとき、保険期間全体を通算して、収入と支出とがバランスするように保険料を決めるという意味の原則のこと(日本公認会計士協会東京会編 前掲書 53頁参考)。
 (4) 監査第一委員会報告第33号「適格退職年金制度等に移行した場合の会計処理及び表示と監査上の取扱い」(監査第一委員会)昭和54年4月10日。
 (5) これ以外、制度改正時に発生する過去勤務債務がある(「企業会計」(中央経済社)昭和59年 VOL. 36, NO. 9, 84頁参考)。

- (6) 法人税法第159条7号。
- (7) 過去勤務債務が増加する要因には、①再計算内の追加加入者、昇給等による、②脱退者の末償却残高の繰越しによる、③脱退率・昇給率等の見積りと実際の誤差による、などがある。また、その反対の減少要因には、④定率30パーセント償却をすれば早期に過去勤務債務の償却が進行する、⑤年金資産の運用利回りが5.5パーセントより大きい結果、過去勤務債務が少なくてすむ、⑥中途脱退者がいる場合、その支払分が蓄積される、などがあげられる。
- (8) 伊藤宗武・藤野信雄・吉牟田勲著 前掲書 241～242頁参考。
- (9) 「企業会計」前掲書 97頁参考。

IV. 現行会計上の問題点

企業が、適格退職年金制度に移行するときは、従来の引当金処理の方法も異なったものとなる。そこで、移行前と後の会計処理の相異点を対比させるため、引当金を引当又は年金掛金を拠出した場合を例にとって示せば、次のとおりである。

〔移行前：引当時の場合〕 当期において、退職給与引当金30,000,000円を引当てた。

——仕 訳——

(借方) 退職給与引当金繰入額30,000,000 (貸方) 退職給与引当金30,000,000

〔移行後：拠出時の場合〕 当期において、適格退職年金掛金20,000,000円を支出した。

——仕 訳——

(借方) 適格退職年金掛金20,000,000 (貸方) 現金預金20,000,000

上例で明らかのように、移行前の繰入時では、各従業員に対して支給すべき退職給与の額を見積り、これを退職給与引当金繰入額として費用に計上するとともに、当該従業員の過去勤務に対する債務を退職給与引当金として負債に計上し、毎期規則的に退職金費用の期間配分を行うこととなる。この点は、税法も、一定の退職給与規程を定めている法人が、従業員の退職給与に充てるため、税法限度額以内の金額を損金経理し、かつ、確定申告書にその明細を記載した場合には、所得の計算上、損金の額に算入することとしている⁽¹⁾。その理由は、戦後における各種労働関係法規の整備に伴って、退職給与の支給が制度化し、また、一般の企業経理でも退職給与引当金の設定が慣行化している現状から、一定の退職給与規程に基づく退職給与金の要支給額は、その従業員の過去勤務期間に対する給与の後払いを意味する負債性引当金と考えられているからである。したがって、法人がその引当ての対象となっている従業員に対し、現実に退職給与金を支出したときは、その者にかかる引当金額を取崩して益金の額に算入すべきものとしていることは当然である。

また、移行後の拠出時では、通常掛金と過去勤務債務を償却するための掛金は、適格退職年金掛金として費用に計上し、その後は、企業の会計処理から切離されることとなる。かかる適格年金の掛金を拠出時点で費用とする税務当局の理由は、次のような点にある。

- ① 外部拠出制では、事業主がその雇用する従業員の退職給付にあてるためにのみ支出するから、たとえこれを解約しても拠出企業へは戻らず、その掛金も合理的に計算された限度で拠出される。
- ② 事業主が負担拠出した時点で、従業員の給与所得とせず、受取時まで所得税の課税を延期することを認めるが、利子相当額の積立金課税を行う。
- ③ 給付時には、年金なら給与所得、一時金なら退職所得とみなされ、掛金負担者である事業主が支給したと同じ取扱いが認められている。
- ④ 外部拠出の積立金を仮に内部留保すれば、その分だけ運転資金として有効活用でき、それによって収益確保が見込まれるが、これを外部拠出することにより、その効果が期待できなくなる。
- ⑤ 従業員の高齢化が進み、年々退職金の支払額は累増しているが、将来、不況と退職金支払のピーク時とが重なれば、退職金倒産の危険性がある。

このように現行会計処理上、適格退職年金掛金は、まったく資産性のないものとして扱われているが、年金掛金は、当該従業員が退職までの期間は、年金の受託会社が、単にその管理と運用を代行するにすぎず、実質的には、受託会社への預け金である。また、年金資産は、契約を解除したときは従業員に帰属するなど拘束を受けている面が強いが、たとえ契約解除後に、従業員に支払われたとしても、結局、その支払分だけ企業からの支出が減少することには変りはないので、この場合の年金資産は、費用性資産としての性格を有すると考えられる⁽²⁾。

かかる観点から、適格退職年金掛金を外部に拠出することは、退職給与引当金として内部留保する場合と、その目的が退職資金の確保という点では同じとみることができる。したがって、今後、退職給与引当金と同様に、適格退職年金掛金にも貸借対照表能力を認めるべきである。

ところで、適格年金制度へ移行した時の過去勤務債務に対する会計処理は、(i)退職給与引当金超過額と相殺させて規則的に取崩す方法、又は(ii)契約時の過去勤務債務の現在額を見積り、これを負債の部に計上する方法が認められているのに対し、後発過去勤務は、再計算時までその処理が持ち越されることとなっている。実務では、(ii)の引当経理よりも(i)の引当超過額と相殺する会計処理を多く採用していることが次頁の表より明らかである⁽³⁾。この理由は、法人税法が、過去勤務債務の一時の損金算入を認めていないことが影響しているため⁽⁴⁾、あるいは、現行会計上、過去勤務債務が負債であるかどうかについての明確な結論がでていないことなどが起因していると思われる⁽⁵⁾。

表にみるとおり、税法基準の年で取崩す会社が最も高い割合を示している点は、税法主導型の実務慣行を反映するものとして興味深い。これは、従来、退職給与引当金を税法基準で計上していた会社が退職年金制度へ移行した場合、退職給与引当金超過額を過去勤務債務の償却期間で取崩すことにしたときには、退職給与引当金残高に税法累積限度超過額が発生することとなるた

(i) 退職給与引当金超過額と相殺する方法

取崩方式	取崩期間	採用会社
(イ) 過去勤務債務の掛金期間で取崩し	10年以下	4 (社)
	11年以上15年以下	3
	16年以上20年以下	2
	不明	2
(ロ) 税法基準で取崩し	7年	13
(ハ) (イ)と(ロ)のいずれか不明	7年	1
(ニ) 過去勤務債務の掛金に応じて取崩し		1
定額又は定率のいずれか不明		2
計		28

(ii) 引当経理する方法

計上方法	採用会社
(イ) 退職給与引当金の中に計上	5 (社)
(ロ) 退職年金過去勤務債務引当金等として計上	5
計	10

(注) ①退職年金制度採用に伴う退職給与引当金超過額(未取崩残高)につき、「15年間均等取崩し」とのみ記載会社は、ここでは「過去勤務債務の掛金期間」に含めている。

②対象会社は、昭和58年3月決算会社、東証・大証1部上場33業種種525社。

め、これを法人税法施行令に定める最小限の金額を7年以内に取り崩すことも妥当な会計処理として取扱うことができることから⁽⁶⁾、税法基準で取崩す会社が多いとみることができる。

以上のように、契約時の過去勤務債務の会計処理は、当該企業の実情に合わせて選択適用が可能であるのに対し、後発過去勤務債務は、毎年、昇給や追加加入等によって発生するにもかかわらず、その償却は、再計算時まで据え置かれ、各事業年度の償却計算には織り込まれていない。しかし、後発過去勤務債務が年金制度加入に伴う既存加入者との均衡を維持する等、予定と現実との差を修正するための追加支払いの費用部分である以上、これを、各年度の費用化計算に入取っていないのは、収益と費用の正しい対応関係が歪められていることとなる。すなわち、後発過去勤務債務は既発生費用であるから、これを将来期間の掛金支払時点でのみ費用化計算を行うという現行会計処理方法には問題があるといわざるをえない。

(注)

(1) 法人税法55条。

(2) 資産は、貨幣的資産と費用性資産と分類することも、現金預金、未収入項目及び未費用項目と分類することもでき、未収入項目は、将来の収入を意味し、未費用項目は将来の費用を意味する。いずれも将来

の期間において経営活動の手段として使用可能な貨幣又は財貨の企業保有のもので、貸借対照表上に記載される資格があるもの（番場喜一郎編「会計学大辞典」（中央経済社）昭和57年844頁参考）。

- (3) 「企業会計」（中央経済社）昭和59年 VOL. 36, NO. 9, 98 頁参考。
- (4) この場合、移行に伴う退職給与引当金超過額を一時に取崩さなければ、負債の二重計上となる。なお、法人税法施行令においては、移行時の退職給与引当金超過額を7年以内で取崩すことができる経過措置があることを配慮して、退職給与引当金超過額を過去勤務費用引当金相当額と認識し、過去勤務費用引当金等を計上せず、過去勤務費用現在額と退職給与引当金超過額との過不足額だけ退職給与引当金を計上若しくは取崩しても、監査上妥当なものとして取扱うこととされている（監査等第一委員会報告第33号「適格退職年金制度等に移行した場合の会計処理及び表示と監査上の取扱い」（監査第一委員会）昭和54年4月10日）。
- (5) 監査第一委員会報告第33号 前掲書参考。
- (6) 法人税法施行令第108条第1項第3号に定める最小限の退職給与引当金の取崩額を算式で示せば、次のとおりである。

① 全部移行の場合

$$\text{移行時の退職給与引当金超過額} \times \frac{\text{当該事業年度の月数}}{84}$$

② 一部移行の場合

$$\left(\text{退職給与引当金} - \text{会社負担の退職者にかかわる退職給与の前期末自己都合要支給額} \right) - \left(\text{移行時の退職給与引当金超過額} \times \frac{84 - \text{移行後の事業年度の経過月数}}{84} \right) - \left(\text{退職給与の期末自己都合要支給額} \times \frac{50}{100} \right)$$

ただし、計算値がマイナスとなるときは、取りくずし額は計上されない。

V. 適格年金の会計処理と開示方法

適格年金を拠出した場合、これを資産の部に計上することが最も合理的であることは、すでに述べたが、それではこれをいかに処理するかと、開示の問題を検討してみたい。

まず、適格年金の掛金は、拠出時点で会社計算では資産に計上しておき、税務計算では、これを申告減算する方法が合理的であろう。すなわち、適格年金は、将来の退職金支払いにあてるための資金を準備する目的で、資金を長期に固定化しなければならない性格のものであるから、これを長期の預け金と考えて「適格退職年金預け金」又は「適格退職年金掛金」勘定で、「投資その他の資産」へ計上する。そこで、これを法人税申告書別表四「所得金額の計算書」で減算、社外流出として処理し、課税の対象から外せば一応の調整は可能となる。

いま、適格年金を拠出した場合と取崩した場合の処理を示せば、次のとおりである。

〔拠出時の場合〕 当期において、適格退職年金掛金25,000,000円を拠出した。

—— 仕 訳 ——

(借方) 適格退職年金預け金25,000,000 (貸方) 現金預金25,000,000

—法人税申告書による申告調整処理—

別表四〔所得金額の計算明細書〕

(摘 要)	(総 額)	(社外流出)
減算：適格退職年金預け金認容	25,000,000	25,000,000

〔取崩し時の場合〕 次期において、適格退職年金預け金5,000,000円を取崩して退職金を支払った。

—仕 訳—

(借方) 退職給与金5,000,000 (貸方) 適格退職年金預け金5,000,000

次に、後発過去勤務債務は、各事業年度に発生する見積りと実際の保険数理誤差修正の債務確定分であるから、これを引当経理して、毎期の損益計算に含めるほうが合理的である。なぜなら、後発過去勤務債務は、再計算後に必ず償却することが確定しているため、将来の支払いにあてる準備として内部に資金を留保しておく必要があること、引当経理すれば、毎期の収益と費用の正しい対応関係が保たれること、従業員に対して資金の確保を明示することで安心感を与え、これが生産性の向上に寄与すること、また、利害関係者に対しても、自己の判断資料として活用できるなどの理由からである。そこで、毎期の繰入時では、借方、「後発過去勤務債務引当金繰入額」又は「適格退職年金引当金繰入額」勘定として「販売費及び一般管理費」へ計上し、貸方は、「後発過去勤務債務引当金」又は「適格退職年金引当金」勘定で「負債性引当金」へ計上する。また、拋出時の「後発過去勤務債務引当金戻入」は、営業外収益へ計上する。

いま、後発過去勤務債務を引当てた場合と、拋出した場合の処理を行えば、次のとおりである。

〔繰入時の場合〕 当期分の後発過去勤務債務7,000,000円を引当経理した。

—仕 訳—

(借方) 後発過去勤務債務引当金繰入額 7,000,000 (貸方) 後発過去勤務債務引当金 7,000,000

〔拋出時の場合〕 再計算後において、後発過去勤務債務掛金1,000,000を拋出した。

—仕 訳—

(借方) 適格退職年金預け金 1,000,000 (貸方) 現金預金 1,000,000

(借方) 後発過去勤務債務引当金 1,000,000 (貸方) 後発過去勤務債務引当金戻入 1,000,000

ところで、上記のように年金資産や過去勤務債務を財務諸表へ開示する場合は、現行制度が、各決算時に次の事項を継続して注記することとしているのを修正する必要がある。

(7) 適格退職年金制度を一部（又は全部）採用した（又は採用している）旨

(イ) 最近時点の年金資産（年金信託受益権及び保険料積立金をいう）の合計額又は過去勤務債務の現在額

退職年金制度に関する注記事項の記載

注 記 事 項	会 社 数	構 成 比
① 退職年金制度を一部（又は全部）採用した（又は採用している）旨	198社	100.0%
㊟ 最近時点の年金資産の合計額又は過去勤務債務の現在額	20	10.1
（i）年金資産の合計額	13	6.6
（ii）過去勤務債務の掛金期間（償却期間）	7	3.5
㊿ 移行時の退職給与引当金超過額（未取崩残高）に関する会計処理の方法	38	19.2
（i）退職給与引当金超過額（未取崩残高）の取崩基準	28	14.1
（ii）移行時に過去勤務債務を負債の部に見積り、退職給与引当金超過額（未取崩残高）をこれに直接充当した（又は充当している）場合、その旨	10	5.1
㊿ 過去勤務債務の掛金期間（償却期間）	7	3.5

（注）対象会社は、昭和58年3月決算会社、東証・大証1部上場33業種525社。

㊿ 移行時の退職給与引当金超過額に関する会計処理の方法

㊿ 過去勤務債務の掛金の期間

なお、移行時において、過去勤務債務の未償却額を負債の部に見積り計上する会計処理を採用した場合には、その旨を移行時の事業年度の財務諸表に注記することとしているが、実際は、次表にみるとおりその開示率は低い⁽²⁾。

上表より明らかなように、退職年金制度を採用している旨については、198社が記載しているが、他の注記事項についての記載は、極めて少ない。これは、企業が余計な情報を公表して、利害関係者に誤解を招くことを懸念し、あえて開示の慣行が定着していない計算書類への記載を避けたものと解することができよう。しかし、適格退職年金制度は、従業員の高齢化が進む現状では、今後、さらに普及および発展が予想されるため、有価証券報告書の中での開示にとどまらず、商法決算上の計算書類についても開示が必要である。

そこで、適格年金を資産の部へ計上した場合、その注記内容は、次のように修正するほうがよい。まず、「適格退職年金制度等を一部（又は全部）採用した（又は採用している）旨」の文言に替えて、受給資格を含む給付形態、すなわち、定年退職、中途退職及び死亡退職のいずれによるかと、移行割合を掲記する。例えば、「当期より、勤続10年以上の定年退職金について50パーセントを適格退職年金制度へ移行した。」と注記する。また、「最近時点の年金資産の合計額又は過去勤務債務の現在額」は不要となるので、この代わり年金資産の充足率、すなわち、年金資産の合計額と責任準備金の額との割合を示すこととする。例えば、「適格退職年金資産の充足率は60パーセントである」とすれば、年金財政の充実度が明らかとなり効果的である。さらに、「過去勤務債務の掛金期間」だけではなく、その償却方式や償却割合を開示することが望ましい。

(注)

- (1) 監査第一委員会報告第33号「適格退職年金制度等に移行した場合の会計処理及び表示と監査上の取扱い」(監査第一委員会)昭和54年4月10日付。
- (2) 「企業会計」(中央経済社)昭和59年VOL.36, NO.9, 93頁参考。

む す び

これまでに述べた適格退職年金は、従来、退職金支払の準備として退職給与引当金のみで内部積立していたものを、外部積立も認めることによって企業の福祉対策を税制面から補足強化しようとするものであるため、本質的には、企業財産の一部とみる方が正しいことを強調した。すなわち、適格年金掛金として拠出した金額は、一種の長期の預け金と考えて、これを投資その他の資産へ計上し、税法との調整を行う方法が最も適当である。また、後発過去勤務は、予定と実際との誤差修正的な性格のものであるから、これを每期引当経理するほうが、費用の正しい期間配分ができるので合理的と考える。

(1985年9月記)