

Monthly Report vol.45

October 2012

退職給付会計の見直しに関する実務上の留意事項(その2)

今回も、前回のMonthly Reportに引き続き、2012年5月17日に企業会計基準委員会より公表された企業会計基準第26号「退職給付に関する会計基準」(以下、基準という)及び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」(以下、適用指針という)の内容及び適用に当たっての実務上の留意事項を解説します。第2回目は、退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直し及びその他の改正点を取り扱います。なお、本文中、意見にわたる部分は筆者の個人的な見解であることを、あらかじめ申し添えます。

3. 退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直し

前回のMonthly Reportで解説した未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の処理方法の見直しと並び、実務上大きな影響を与えると思われるのが、退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直しです。

退職給付債務は、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)のうち、期末までに発生していると認められる額を割引いて計算します。退職給付見込額は、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ります。退職給付見込額の計算において、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します。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計算するのに、全勤務期間で除した額を各期の発生額とする方法を採用した場合、退職給付債務の計算を計算式にすると下記ようになります。

$$\begin{aligned} \text{退職給付債務} &= \text{退職給付見込額} (\text{退職時の支給見込退職給付額} \times \text{退職率及び死亡率}) \\ &\quad \times \frac{\text{入社から当期末までの勤務年数}}{\text{入社から退職までの勤務年数}} \\ &\quad \times \text{割引率} \end{aligned}$$

退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直しでは、これらの計算要素のうち下記の項目についての見直しが行われています。上記計算式で波線を付した計算要素が影響を受ける項目です。以下それぞれの項目について解説します。

- ・退職給付見込額の期間帰属方法の見直し
- ・割引率の見直し
- ・予定昇給率(退職時の支給見込退職給付額の計算に必要な)の見直し

(1) 退職給付見込額の期間帰属方法の見直し

① 概要－期間定額基準と給付算定式基準の選択適用

退職給付見込額のうち期末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ととなりました。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りません。

(ア) 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)

(イ) 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(以下、補正給付算定式基準という)に従わなければならない。

改正前基準等においては、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として、期間定額基準を原則的な方法としていました。そして、期間定額基準以外の期間帰属方法として、給与基準、支給倍率基準及びポイント基準を挙げていましたが、これらの方法はあくまでも一定の場合にのみ認められるものとされていました。

しかしながら、国際会計基準第19号「従業員給付」において、公開草案では期間定額基準に類似した方法が提案されたものの、最終的には給付算定式基準が採用されることとなり、我が国においても国際的な会計基準と同様に給付算定式基準を導入すべきとされました。ただし、期間定額基準については廃止すべきか、あるいは両者の選択適用とすべきかについては意見が分かれました。

期間定額基準を選択適用で認めるべきという意見は、我が国の退職給付会計では退職給付見込額の期間帰属方法を費用配分の方法として捉えており、直接観察できない労働サービスの費消形態に合理的な仮定を置かざるを得ないことを踏まえれば、労働サービスに係る費用配分の方法は一義的に決まらず、勤務期間を基礎とする費用配分の方法についても、これを否定する根拠は乏しいこと、また、給付算定式基準で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場合(給付算定式に従う給付が著しく後加重である場合)に、当該期間の給付が均等に生じるとみなして補正すべきとされているのは、勤務期間を基礎とする配分に一定の合理性を認めていることを示唆しているといった考えに基づいています。

一方、期間定額基準を廃止すべきという意見は、この方法の採用の経緯を踏まえれば、これを改めて支持する根拠を欠くということ、また、勤続年数の増加に応じた労働サービスの向上を踏まえれば、毎期の費用を定額とする期間定額基準よりも、給付算定式に従って費用が増加するという取扱いの方が実態をより表すものであり、勤務をしても給付が増加されない状況(定年直前に給付額が頭打ちになる場合や、将来給付すべての減額の場合など)でも費用を認識する点で期間定額基準は妥当でないこと、給付算定式に従う給付が著しく後加重であり、勤務期間を基礎とする費用配分が適当な状況があるとしても、すべての勤務期間について配分する必要はないという考えに基づいています。この他、退職給付債務の計算は給付算定式を基礎とすべきであり、これと直接関連しない測定値となる期間定額基準は妥当ではないという考えもあります。

これらを検討した結果、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、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、給付算定式基準との選択適用という形で認められることとなりました。

② 各期間帰属方法の具体的なイメージ

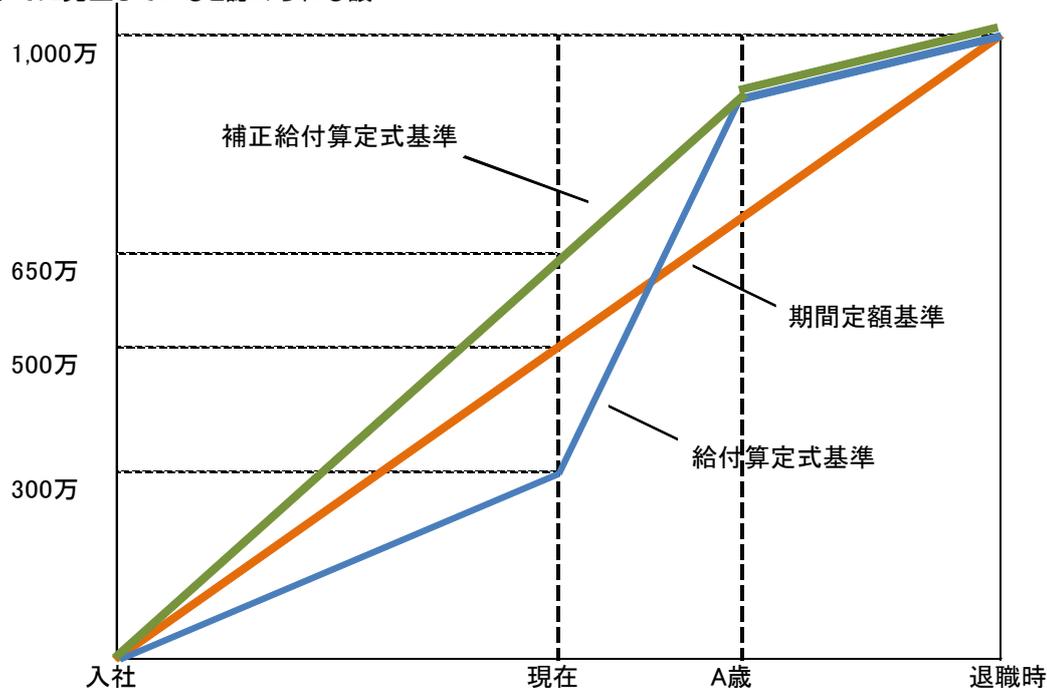
簡単にするため、定年退職の確率が100%の場合(必ず、定年で退職する場合)を想定し、定年退職時の支給見込額を1,000万円とした場合の期間定額基準、給付算定式基準、補正給付算定式基準における、退職給付見込額のうち期末までに発生していると認められる額のイメージを図示すると、下記ようになります。

なお、退職給付のカーブは、我が国において多く見受けられる終身雇用を前提として長期勤続者への給付を厚くしたいわゆるS字型の給付カーブとしています。

前提条件

- ・ 定年退職率100%
- ・ 入社時の年齢:20歳
- ・ 現在の年齢:40歳
- ・ 定年退職時の年齢:60歳
- ・ 定年時の退職給付見込額:1,000万円
- ・ 将来の昇給は考慮していない

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



この場合、各基準における、退職給付見込額のうち現在までに発生していると認められる額は、下記のように計算されます。

・ 期間定額基準

退職給付見込額 $1,000\text{万円} \times 20\text{年}^{\ast 1} / 40\text{年}^{\ast 2} = 500\text{万円}$

※1 入社から現在までの勤務年数なので、現在年齢40歳－入社時年齢20歳＝20年

※2 全勤務期間なので、定年時年齢60歳－入社時年齢20歳＝40年

・ 給付算定式基準

退職給付見込額 $1,000\text{万円} \times 300\text{万円}^{\ast 3} / 1,000\text{万円}^{\ast 4} = 300\text{万円}$

※3 退職給付制度の給付算定式に基づく、現在の給付額

※4 定年時の退職給付見込額

・ 補正給付算定式基準

退職給付見込額 $1,000\text{万円} \times 650\text{万円}^{\ast 5} / 1,000\text{万円}^{\ast 6} = 650\text{万円}$

※5 勤務期間の後期における給付算定式に従った給付(上表で現在からA歳まで)が、初期(上表で入社から現在まで)よりも著しく高い水準となる場合、入社からA歳まで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基づく、現在の給付額

※6 定年時の退職給付見込額

我が国においては、長期勤続者への給付を厚くしているパターンが比較的多いのではないかと考えられますが、この場合、若年齢層では期間定額基準が給付算定式基準を上回り、高年齢層ではその反対となります。そのため、基準の改定による退職給付債務の増減の影響は、企業の年齢毎の人員構成により異なると想定されます。また、補正給付算定式基準によれば、期間定額基準及び給付算定式基準のいずれよりも退職給付債務は増加することが想定されます。

③ 退職給付見込額の期間帰属方法の見直しに当たっての実務上の留意事項

(ア) 期間定額基準を採用する場合

退職給付見込額の期間帰属方法については、上記のとおり選択適用が認められていますが、国際会計基準第19号においては、期間定額基準は認められていないため、今後のIFRS導入を見据えて、給与算定式基準による計算もシミュレーションしておく必要があります。

また、従来から期間定額基準を採用しており、本基準適用後も期間定額基準を採用した場合で、IFRS導入前に、期間定額基準から給付算定式基準に変更することになった場合には、会計方針の変更となるため、正当な理由が必要であり、また「会計上の変更及び誤謬の訂正に関する会計基準」の適用により、2014年4月から給付算定式基準に変更する年度までの全ての期間について、遡及して給付算定式基準による退職給付債務を算出しなければならなくなるため、本基準適用に当たって、いずれの方法を選択適用すべきか慎重に検討する必要があります。

(イ) 給付算定式基準を採用する場合

給付算定式基準を採用する場合、著しく後加重であると考えられる場合には、過度な費用の先送りを回避するために、均等補正する(補正給付算定式基準)こととされている点には留意が必要です。しかしながら、国際的な会計基準では、給付算定式に従う給付が著しく後加重といえるのはどのような場合であるかなどについては具体的に定めてお

らず、基準や適用指針においても、そのような考え方を特定することにより、かえって国際的な会計基準との整合性が図れないおそれがあると考えられたことから、これを示さないこととされました。このため、給付算定式に従う給付が著しく後加重であるかどうかの判断にあたっては、個々の事情を踏まえて検討を行う必要があります。従って、給付算定式基準を採用する場合には、そもそもの均等補正の必要性の有無、あるいは具体的な均等補正の織り込み方等、各社の実態に応じて主体的かつ合理的な判断が求められることとなります。

また、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、当該給付を各期に帰属させることとなります。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りません。この点は適用指針の設例2にその考え方が示されています。

(ウ) 給与算定式基準と支給倍率基準・ポイント基準との関係

退職給付見込額の期間帰属方法について支給倍率基準及びポイント基準は選択適用の対象に含まれていませんが、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、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ています。

一方、ポイント基準については、給付算定式基準に含まれるか否か意見が分かれています。我が国の実務における不必要な混乱を避けるため、給付算定式基準には、均等補正が必要となる場合を除き、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とされています。

(エ) 退職給付見込額の期間帰属方法の統一の要否

退職給付見込額の期間帰属方法の選択は、会計方針の選択適用に当たるため、本来は連結会社間で統一すべきですが、財務諸表に与える影響や連結上の事務処理の経済性等を考慮し、必ずしも統一する必要はないものと考えられます。

(オ) 適用初年度の会計方針の変更の影響額の取扱い

本基準及び適用指針の適用にあたっては、過去の期間の財務諸表に対しては遡及処理しません。退職給付見込額の期間帰属方法の変更によって生じる退職給付債務の変動は、見積数値と実績との差異又は見積数値の変更等により発生した差異という数理計算上の差異の定義とは必ずしも整合しないことから、期首の数理計算上の差異に加減するのではなく、期首の利益剰余金に加減することとなります。

当該取扱いは、下記の(2)割引率の見直し及び(3)予定昇給率の見直しによる退職給付債務の変動も同様です。

(2) 割引率の見直し

① 概要－割引期間は退職給付支払ごとの支払見込期間を反映

退職給付債務の計算における割引率は、安全性の高い債券の利回りを基礎として決定しますが、この安全性の高い債券の利回りには、期末における国債、政府機関債及び優良社債の利回りが含まれます。

改正前基準等では、割引率決定の基礎となる債券の期間について、退職給付の支払見込日までの平均期間を原則としつつも、実務上は従業員の平均残存勤務期間に近似した年数とすることもできるとされており、当該平均残存勤務期間に近似した年数における安全性の高い債券の利回りを採用している会社が多かったと思われます。

しかしながら、今回の基準改正により、割引期間については、退職給付支払ごとの支払い見込期間を反映するものでなければならないことが明確にされ、例えば、退職給付の支払見込期間及び支払見込期間ごとの金額を反映した単一の加重平均割引率を使用する方法(以下、単一加重平均割引率)や、退職給付の支払見込期間ごとに設定された複数

の割引率を使用する方法(以下、複数割引率)が含まれるとされました。これは、時期や金額が異なる支払から構成される退職給付債務をより適切に割り引くべきと考えたことや、国際的な会計基準における考え方との整合性を図るために、退職給付支払ごとの支払見込期間を反映した割引率を使用することとしたものです。

② 各割引率による退職給付債務の具体的な計算イメージ

各割引率による退職給付債務の具体的な計算方法は、下記のようになります。簡単のため、下記前提条件に基づく計算をしています。実際には退職率や死亡率、人員構成等により計算はもっと煩雑になる点にはご注意ください。

前提条件

- ・×1年期首において×1年期末の退職給付債務を算定
- ・入社5年目で定年退職、定年退職率100%
- ・入社1年目～5年目まで各1名ずつ合計5名が在籍
- ・定年退職時の退職給付見込額:100万円
- ・退職給付見込額の期間帰属方法には、期間定額基準を採用

	勤続年数	残存勤務期間	退職給付見込額
A	1年目	5年	20
B	2年目	4年	40
C	3年目	3年	60
D	4年目	2年	80
E	5年目	1年	100

スポットレート(あくまでも仮の数値である)

1年目	0.75%
2年目	1.50%
3年目	2.00%
4年目	2.25%
5年目	2.50%

- ・平均残存勤務期間による割引率(従来多く見られる割引率)

平均残存勤務期間=(5年+4年+3年+2年+1年)÷5=3年

よって、3年に対応するスポットレート2.00%を割引率として設定します。

退職給付債務=20/(1+2.00%)+40/(1+2.00%)²+60/(1+2.00%)³
+80/(1+2.00%)⁴+100/(1+2.00%)⁵=279

- ・複数割引率

退職給付の支払見込期間ごとに割引率を変えて設定することとなります。

つまり、1年後の支払には0.75%、2年後の支払には1.50%といったように割引率を設定することとなります。

退職給付債務=20/(1+0.75%)+40/(1+1.50%)²+60/(1+2.00%)³
+80/(1+2.25%)⁴+100/(1+2.50%)⁵=277

- ・単一加重平均割引率

退職給付の支払見込期間及び支払見込期間ごとの金額を反映した平均給付見込期間を算定します。

平均給付見込期間=(20×5年※+40×4年※+60×3年※+80×2年※+100×1年※)
/(20+40+60+80+100)=2.3年

※残存勤務年数

平均給付見込期間2.3年に対応した残存期間のスポットレート1.65%(線形補完で算定)を使用して退職給付債務を算定します。

退職給付債務=20/(1+1.65%)+40/(1+1.65%)²+60/(1+1.65%)³
+80/(1+1.65%)⁴+100/(1+1.65%)⁵=283

人員構成等により計算結果は異なりますが、退職一時金制度のみで、長期勤続者への給付を厚くしている場合には、平均給付見込期間を算定すれば、将来の勤続年数が短い長期勤続者が高加重となるため、平均残存勤務期間よりも短い年数となることが想定され、従って従来よりも低い割引率となり、退職給付債務が増加することも想定されます。

③ 割引率の設定に当たっての実務上の留意事項

(ア) 複数割引率を使用する場合－イールドカーブの算定

割引率の設定にあたっての具体的な方法については、社団法人日本年金数理人及び社団法人日本アクチュアリー会から公表されている「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」が参考になります。基準及び適用指針の公表に伴い、全面改正されることとなり、2012年9月25日にその案が公表されています。

これによれば、イールドカーブに関する理解が重要とされています。イールドカーブとは、期間の異なるスポットレート集合とされ、スポットレートは、割引債(期中での利息の支払いがなく満期での支払いのみを約束する債券)の利回りです。退職給付債務が、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割引いて計算されることを考えれば、スポットレートを割引率とすることが理論的な考え方となります。

これまでは、平均残存勤務期間に対応する国債の応募者利回りや、日本証券業協会から公表されている格付マトリクス表のダブルA格債券の利回りの平均を参照して単一の割引率を決定するケースが多かったと思われませんが、今後は、イールドカーブを算定し、退職給付の支払期間ごとに複数の割引率を設定する必要があります。ただし、市場データの多くは割引債ではなく、また長期の割引債は存在しないため、実務上は、利付債を用いてイールドカーブを推計することになるものと思われます。

イールドカーブの算定においては、市場データの範囲、つまり参照する債券の種類を決定する必要があります。適用指針には、期末における国債、政府機関債及び優良社債(例えば、複数の格付機関による直近の格付けがダブルA格相当以上を得ている社債等)を参照することとされていますが、国際会計基準第19号においては、期末における優良社債を参照することとされ、このような社債に関して厚みのある市場がない国においては、政府債を用いる旨が示されています。社債を使用する場合には、残存年数20年を超えるデータが存在しない、格付機関によっては格付値が表示されていない残存年数があるなどデータ個数が少ないという問題点もあるため、国債か社債かいずれのデータを使用してイールドカーブを算定するか検討する必要があります。なお、債券市場の情報は、日本証券業協会や金融情報プロバイダーから提供されていますが、提供者によってデータの内容が異なり得ることに留意が必要です。

このように、イールドカーブの算定にあたっては、一般に公表されている債券等の利回り情報から集計・加工し、推計することとなり、計算の煩雑性を考慮すれば、実務上、相当困難な作業となることが予想されます。そのため、早い段階から退職給付債務の計算委託会社や監査人と相談しながら、イールドカーブの算定方針を固めていく必要があります。

(イ) 単一加重平均割引率を使用する場合

イールドカーブを算定し、退職給付の支払見込期間ごとに複数の割引率を使用することが、退職給付債務の計算方法からも最も適当な方法であると考えられますが、これは実務上、相当煩雑であるため、これら複数の割引率を使用する方法と並んで、単一加重平均割引率も認められています。具体的な計算方法は、先の「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」が参考となりますが、1つの計算方法としては、②の具体的な計算方法に示したように、退職給付の支払見込期間及び支払見込期間ごとの金額を加重平均して平均給付見込期間を求め、これに対応するイールドカーブ上の利率を用いる方法が考えられます。この方法は、厳密には割引率を加重平均したものではなく、またイールドカーブの形状が反映されないという欠点がありますが、実務上の便宜としては有用な方法であると考えられます。

(ウ) 重要性基準

従来から重要性基準(前期末に用いた割引率により算定した場合の退職給付債務と比較して、期末の割引率により計算した退職給付債務が10%以上変動すると推定されるときには、重要な影響を及ぼすものとして期末の割引率を用いて退職給付債務を再計算しなければならない)が存在しており、期末において割引率の変更を必要としない範囲について、「退職給付会計に係る実務基準」の資料を参考に行っているケースが多かったと思われませんが、従来、実務指針に添付されていた重要性の判断のための資料は改正によって削除されたものの、重要性基準自体は残されているため、実務上は、当該重要性基準も検討されるものと思われれます。

単一加重平均割引率を使用する場合には、単一の割引率であるため、比較的容易に重要性基準を適用できますが、複数割引率を使用する場合には、当該重要性基準にどのように対応するのか今後の実務上の検討事項になるものと思われれます。

(3) 予定昇給率の見直し

① 概要―「予想される」昇給等を考慮

改正前会計基準等においては、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、「確実に見込まれる」昇給等が含まれるものとされていましたが、これが改正され、当該変動要因には「予想される」昇給等が含まれるものとされました。

これは、退職給付債務及び勤務費用の計算基礎の1つである予想昇給率について確実なものだけを考慮する場合、割引率等の他の計算基礎との整合性を欠く結果になると考えられることや、国際的な会計基準では確実性までは求められていないことを勘案し、確実に見込まれる昇給等ではなく、予想される昇給等を考慮すべきこととされたことによります。

② 予定昇給率の見直しに当たっての実務上の留意事項

これまで、予想昇給率について「確実に」見込まれるものを合理的に推定して算定することとし、また、ベースアップについても、確実かつ合理的に推定できる場合以外は、予想昇給率の算定には含めないこととされてきました。しかしながら、これからは、今まで見込んでいなかったベースアップ等を織り込み、昇給率が上昇することが想定されます。この場合には、退職給付見込額が上昇することにより、退職給付債務も増加することになります。ただし、昨今の経済環境下では、一般的にベースアップの発生が予想しにくい状況にあると考えられ、当該改正に伴う影響はそれほど重要なものではないと考えられます。

4. その他の改正点

以上、実務的に影響が大きいと思われる事項を中心に解説してきましたが、最後にその他の改正点について触れます。なお、適用時期には留意が必要で、(1)の開示の拡充は、未認識項目の処理方法の見直しと同様、2013年4月1日以後開始する事業年度の年度末から適用となり、(2)複数事業主制度の会計処理の見直し及び(3)長期期待運用収益率の明確化は、退職給付債務及び勤務費用の計算方法の見直しと同様、2014年4月1日以後開始する事業年度の期首からの適用となり、1年ずれての適用となります。

(1) 開示の拡充

注記事項については、財務諸表の有用性をさらに高めるよう、その拡充を求める意見が多く寄せられたことや、より多くの項目を注記している国際的な会計基準とのコンバージェンスを進める観点から、退職給付債務や年金資産の増減の内訳など、国際的な会計基準で採用されている項目を中心に追加されています。

具体的には、確定給付制度に係る次の事項について、連結財務諸表及び個別財務諸表において注記します。なお、②から⑥について、連結財務諸表において注記している場合には、個別財務諸表において記載することは要しません。

基準	適用指針
① 退職給付の会計処理基準に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> ・退職給付見込額の期間帰属方法 ・数理計算上の差異及び過去勤務費用の費用処理方法並びに会計基準変更時差異差異の費用処理方法
② 企業の採用する退職給付制度の概要	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の採用する退職給付制度の種類の一般的説明
③ 退職給付債務の期首残高と期末残高の調整表	次の項目を含む内訳が分かるように記載 <ul style="list-style-type: none"> ・勤務費用 ・利息費用 ・数理計算上の差異の当期発生額 ・退職給付の支払額 ・過去勤務費用の当期発生額 ・その他
④ 年金資産の期首残高と期末残高の調整表	次の項目を含む内訳が分かるように記載 <ul style="list-style-type: none"> ・期待運用収益 ・数理計算上の差異の当期発生額 ・事業主からの拠出額 ・退職給付の支払額 ・その他
⑤ 退職給付債務及び年金資産と貸借対照表に計上された退職給付に係る負債及び資産の調整表	<ul style="list-style-type: none"> ・退職給付債務について、積立制度と非積立制度の内訳
⑥ 退職給付に関連する損益	<ul style="list-style-type: none"> ・勤務費用 ・利息費用 ・期待運用収益 ・数理計算上の差異の当期の費用処理額 ・過去勤務費用の当期の費用処理額 ・その他

⑦ その他の包括利益に計上された数理計算上の差異及び過去勤務費用の内訳	次の項目ごとに、当期発生額及び費用処理に係る組替調整額の合計を記載 ・(未認識)数理計算上の差異 ・(未認識)過去勤務費用 ・会計基準変更時差異(の未処理額)
⑧ 貸借対照表のその他の包括利益累計額に計上された未認識数理計算上の差異及び未認識過去勤務費用の内訳	次の項目ごとの残高が分かるように記載 ・(未認識)数理計算上の差異 ・(未認識)過去勤務費用 ・会計基準変更時差異(の未処理額)
⑨ 年金資産に関する事項 (年金資産の主な内訳を含む)	・年金資産の主な内訳として、株式、債券などの種類ごとの割合又は金額 ・長期期待運用収益率の設定方法に関する記載 (年金資産の主な種類との関連)
⑩ 数理計算上の計算基礎に関する事項	・割引率 ・長期期待運用収益率 ・その他の重要な計算基礎(予想昇給率等)
⑪ その他の退職給付に関する事項	—

上記③、④、⑤、⑦、⑧、⑨が新たな開示項目となります。③や④は退職給付に係るワークシートを注記するイメージとなります。⑨に関しては、注記のために改めて情報収集の手段を検討する必要があります。

(2) 複数事業主制度の会計処理の見直し

複数事業主制度を採用している場合で、自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算することができないときには、当該制度に基づく要拠出額をもって費用処理することとされていますが、改正前会計基準等においては、複数事業主間において類似した退職給付制度を有している場合についても、自社の拠出に対応する年金資産の額が合理的に計算できないケースにはあたらなとみなすとされていました。

しかしながら、この点が改正され、類似した退職給付制度を有することをもって、ただちに自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算できるとはいえないことから、この場合には、制度の内容に応じて検討を行うこととされました。

(3) 長期期待運用収益率の明確化

改正前基準等においては、期待運用収益率は、各事業年度において、期首の年金資産額について合理的に期待される収益額の当該年金資産額に対応する比率をいうものとされていましたが、これが改正され、名称も長期期待運用収益率となり、年金資産が退職給付の支払に充てられるまでの時期を考慮して設定されるものと改めて定義が明確にされました。

これは、長期期待運用収益率の設定の際に考慮すべき事項については、改正前基準等における取扱いを引き継いでいますが、年金資産が将来の退職給付の支払に充てるために積み立てられ、長期的に運用されている点を踏まえ、長期期待運用収益率の算定は、退職給付の支払に充てられるまでの期間にわたる期待に基づくことが明らかにされました。これは従来の考え方を改めるものではなく、取扱いの明確化にすぎないため、会計方針の変更には該当しないことに留意が必要です。

5. 最後に

本基準及び適用指針の適用自体は、項目に応じて2013年4月1日以後開始する事業年度の年度末からと2014年4月1日以後開始する事業年度の期首からとなっており、3月決算会社の場合には、来期末及び再来期からの適用ではありますが、特に今回解説した再来期からの適用となっている退職給付見込額の期間帰属方法及び割引率の見直しに関しては、複雑な数理計算が絡んでくるため、早い段階から、退職給付債務の計算委託会社や監査人と計算方法等についての協議を始める必要があると思われます。

以上

太陽ASG有限責任監査法人

公認会計士 杉江俊志

text : shunshi sugie