

2003年10月

年金基金をめぐる法律関係と会計処理との整合性について[†]

「退職給付ビックバン研究会」2003年度年次総会報告のための改訂版

日本銀行金融研究所

古市峰子

目次

1. はじめに.....	2
2. 厚生年金基金をめぐる従業員および企業の法律関係.....	6
(1) 従業員にかかる法律関係.....	6
(2) 企業にかかる法律関係.....	11
3. 基金年金をめぐる法的権利義務関係と会計処理との比較検討.....	15
(1) 法律関係と会計処理が整合的な点.....	15
(2) 法律関係と会計処理が異なる点.....	17
4. 会計における法的権利義務の位置づけ 法律関係と整合的な会計処理の要否.....	19
(1) 基本的なアプローチ.....	19
(2) 概念フレームワーク上の資産負債の定義および認識規準における法的権利義務 の位置づけ.....	20
(3) 検討.....	23
5. 年金基金をめぐる会計処理の再検討.....	25
6. おわりに.....	27
【主要参考文献】.....	28

[†] 本稿は、2003年9月18～19日に開催された「退職給付ビックバン研究会」2003年度年次総会での報告を機会に、拙稿[1999]を、その後の企業年金にかかる制度改革等を踏まえたかたちで改訂したものである。なお、本稿で示される意見およびあり得べき誤りは、すべて筆者個人に属し、日本銀行あるいは金融研究所の公式見解を示すものではない。

1. はじめに

近年、高齢化や運用利回りの低下等に伴う企業年金の財政状況の急激な悪化を受けて、年金給付水準の引下げや厚生年金基金の解散等が増加している。そして、こうした状況に対応するために、2001年6月15日には確定給付企業年金法が公布され、確定給付型の企業年金として、新たに「企業年金基金」および「規約型企業年金」が創設されたと同時に厚生年金基金の代行部分の返上が認められるようになった（2002年4月1日施行、但し、代行部分にかかる過去の返上は2003年9月1日より施行）¹。また、続く2001年6月29日には確定拠出年金法が公布され、確定拠出型の企業年金²の導入も認められるようになった（2001年10月1日施行）。

こうした企業の動きや企業年金制度改革を促した要因の1つとして、2000年4月1日より適用されている「退職給付にかかる会計基準」（以下、「退職給付会計基準」という）が指摘されることが多い。同基準は、それまで不備であった企業年金にかかる事業主（＝企業；以下では両者を同義で用いる）の会計処理について明確な基準を設定するとともに、年金や退職一時金など「従業員に対する退職後給付」という点で共通する制度を、その支給方法や積立方法等の

¹ 確定給付型年金とは、将来受給できる年金額が報酬や勤続年数に基づいてあらかじめ定められているものをいい、これまでは厚生年金基金や適格退職年金が代表的であった。このうち厚生年金基金とは、厚生年金保険法の規定に基づき、厚生労働大臣の認可を受けて設立される法人であり、国が行うことになっている老齢厚生年金の一部を代行し、さらに厚生年金基金独自の給付を行う企業年金制度である（佐藤[2003]）。かかる代行部分については、経済成長が順調な時代には、それがあることにより積立金の規模が大きくなり、運用面で有利になること、金利が予定利率を上回る場合には企業の負担が軽くなる等の利点があったが、バブル経済崩壊後は、代行部分の存在が逆に企業の重荷になる（公的年金を肩代わりしている部分についても、運用損が出た場合、企業が穴埋めしなければならない）という状況が発生したことから、企業側から代行部分の返上を求める声が強く出されるようになった（岩村[2001]）。また、適格退職年金については、従業員の受給権保護が不十分である等の問題点が指摘されていた。こうした問題への対応策として制定されたのが確定給付企業年金法である。このうち「企業年金基金」は厚生年金基金の代行部分をなくしたものに相当し、「規約型企業年金」は適格退職年金を受給権保護の点等において改善したものに相当する。なお、これに伴い、新規の適格退職年金は認められなくなり、既存のものも2012年3月31日までに、ほかの企業年金制度へ移行するなどの措置をとることが求められている（以上の点を含め、企業年金改革の背景、経緯や確定給付企業年金法の概要については、例えば、岩村[2001]、柳楽[2001]、ライフデザイン研究所[2002]等を参照）。

² 確定拠出型年金とは、あらかじめ年金額が定まっておらず、掛金とその運用益の合計額を基礎として、その範囲内で年金が給付されるものをいう。確定拠出年金法では、こうした形態の年金制度として、掛金を企業が負担する「企業型年金」と、自営業者ら加入者が掛金を負担する「個人年金」を認め、それぞれの運営管理機関、掛金、運用、給付等について定めている（同法の内容については、例えば尾崎[2001]、ライフデザイン研究所[2002]を参照）。

違いにかかわらず「退職給付」として同一の会計基準を適用することで財務諸表の透明性や比較可能性の向上を図ることを目的として、1998年6月、企業会計審議会によって設定された。これにより企業は、従業員に対する将来の退職給付のうち当期の負担に属する額を当期の「退職給付費用」として費用認識するとともに、当期費用の累計額である「退職給付債務」から年金資産を控除した差額を、退職給付引当金として貸借対照表の負債の部に計上することが要求されることとなった。その結果、多額の負債計上あるいは追加的な年金資産の追加拠出を必要とする企業が発生し、これが上述のような年金給付額の引下げや厚生年金基金の解散等の増加につながるとされるわけである。

こうした状況をもたらしたとされる退職給付会計基準に対しては、評価が二分されている。すなわち、同基準により、それまで「隠れ債務」として懸念されていた年金にかかる企業の債務負担状況が明らかとなり、一般債権者や投資家等にとって有用な情報の提供となり得るうえ、年金受給者や加入者の利益保護にもつながる³としてプラスに評価する意見がみられる一方で、企業に対して、債務の発生や支払時期・金額が不確定な段階での負債認識を過度に要求するものであるとして批判の声も少なくない。

こうした評価の違いは、会計処理を行ううえで法律関係との整合性をどの程度求めるのかという問題を提起していると考えられる。すなわち、法的な権利義務は、いずれは企業の財務状況の変動をもたらし得る可能性を否定できない点を重視し、会計処理が報告主体に帰属する法的権利義務と整合的であることが求められると考える場合には、仮に企業において従業員に対する年金支給義務が発生しているのであれば、そうした義務を貸借対照表上、負債として認識するのは当然ということになる。したがって、この場合には、企業にそうした義務が発生しているのかどうか、発生しているとして、どのような内容の義務なのかという点が問題となる。他方、会計と法律とでは目的が異なるのであるから、法的な権利義務と認められるものであっても、会計上は必ずしも資産または負債として認識する必要はないと考える場合には、たとえ企業に年金支給義務が発生していたとしても負債として認識する必要はない場合もあり得るし、逆に、法的には権利義務が発生していなくても、会計上は資産または負債として認識すべき場合もあり得るということになると考えられる。

³ 例えば今福[2001]では、年金受給者等の年金にかかる債権（企業にとっての債務）がオフバランスのままであるということは、その費用が十分に認識されないままに利益が計算され、それに基づいて株主への配当がなされるとすれば、結果として、年金受給者等の債権者の利害が不当に侵害されたみなすことができるとされている。

本稿では、こうした問題意識から、わが国における厚生年金基金制度をめぐる法律関係と会計処理とを比較考察することを通じて、会計基準を設定するうえで、法律関係と会計処理との整合性をどのようにとるべきかという点を明らかにし、さらにそうした観点からみて、現行の年金にかかる会計基準をどのように評価できるのかについて検討することを目的としている。検討対象として厚生年金基金制度を取り上げるのは、現行の退職給付会計基準が基本的に厚生年金基金のような確定給付型年金を対象としていることに加え、同制度が、企業が任意に採用できる私的年金制度でありながら公的年金である厚生年金保険を一部代行するという二面性を有する点において、現行の退職給付会計基準が適用される制度の中でも法律関係が特に複雑であることから、これを検討することは新たに導入された企業年金基金、規約型企業年金や確定拠出型年金の会計処理のあり方について考える際のベースを提供し得ると考えられるためである⁴。

なお、会計と法律の整合性という場合、法的権利義務を貸借対照表上、資産負債として認識するかどうかという問題と、認識するとして、その評価額をどうするか、例えば債務であれば債務額（額面あるいは取得原価）で表示するのか、公正価値で表示するのかという問題があり得る。しかし、本稿では議論を単純化する目的から、認識の問題、端的にいえば、法的権利義務を会計上の資産負債との関係においてどのように位置づければよいのかという問題のみを取り上げることとする。

本稿の構成は次のとおりである。まず、続く 2 節において、現行の厚生年金基金制度にかかる法律関係のうち、従業員および企業の権利義務関係について整理する。次いで 3 節として、こうした法的権利義務関係が現行の年金会計基準⁵においてどのように扱われているかという点について考察する。そこでの結論をあらかじめ概括すると、現行の年金会計基準では、大枠において年金基金をめぐる法的権利義務関係と整合的な取扱いがなされていると考えられる一方で、異なる点も残されているということが可能である。そこで 4 節として、会

⁴ 特に、企業年金基金については、代行部分がない点を除けば、その制度設計は厚生年金基金とほぼ同じであり、ここでの検討をほぼそのまま当てはめることが可能と考えられる。

⁵ 以下、本稿において「年金会計基準」という場合は、前述の退職給付会計基準のほか、1999年9月に日本公認会計士協会から出された「退職給付会計に関する実務指針（中間報告）」（以下、「実務指針」という）や、2002年1月に企業会計基準委員会から出された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について」等を含む広い意味で用いている。なお、実務指針は、厚生年金基金の代行部分の返上に関する会計処理を追加するかたちで、2001年12月および2003年8月にそれぞれ改訂されている。

計上、法的権利義務関係との整合性についてはどのように捉えられているのか、あるいは捉えられる傾向にあるのかという点について、米国基準および国際会計基準の考え方を中心にみていく。これらの基準を検討対象として取り上げるのは、これらの基準においては、わが国にはない概念フレームワーク（個別の会計基準を設定するための概念的な枠組みであって、いわば会計基準の設定における憲法に相当するもの）が作成されており、その中で、資産・負債の定義や認識規準に関する基本的な考え方が示されていることに加え、これらの基準は近年における会計基準のグローバル・スタンダードとして、わが国をはじめ多くの国の会計基準に影響を与えていると考えられるためである。そのうえで、5節として、4節での考察結果を基に、改めて、年金基金をめぐる法律関係と現行の会計基準とが整合的でない点につき、若干の検討を加え、6節で本稿を締め括る。

あらかじめ本稿の主な結論を纏めると、次のとおりである。第1に、現行の年金会計基準は、それまで法的には企業の債務でありながら会計上は企業の負債として認識されてこなかった年金支給義務を企業の負債として認識することを求めるなど、年金をめぐる法律関係をより反映した会計処理を企業に要求するものとなっている。第2に、このように、会計上の資産負債概念やその認識規準において法的権利義務関係（正確にはより実質的かつ緻密な法解釈による法的効果の分析）を重視するという考えは、近年の会計基準設定において国際的にみられる傾向であり、現行の年金会計基準は、基本的にはこうした動きと軌を一にするものである。第3に、こうした広い意味での法的権利義務関係と整合的な会計処理という点をより突き詰める場合、現行の年金会計基準については、なお検討の余地があると考えられる。

2. 厚生年金基金をめぐる従業員および企業の法律関係

ここでは、1つの企業が単独で設立する厚生年金基金（以下「基金」という）⁶の形態（単独型）を取り上げ、それをめぐる従業員および企業の法律関係を整理する。

（1）従業員にかかる法律関係

イ. 加入者の受給権の有無

従業員は、基金の設立⁷により、あるいは既に基金が設立されている場合は当該企業の従業員となることにより、その基金制度の「加入者」としての資格を取得する（厚生年金保険法 以下「厚年法」という 122条）。このうち、年金の受給要件⁸をすべて満たした加入者は「受給者」と呼ばれ、基金に対して年金の給付を請求し得るようになる（かかる請求権として確定した権利を以下「受

⁶ 以下、本稿で「基金」という場合は、厚生年金基金制度を採用するために設立された法人そのものを指し、かかる制度全体を指す場合は「基金制度」という。

⁷ 基金を設立しようとする企業は、従業員の2分の1以上の同意および従業員の3分の1以上で組織される労働組合がある場合はその同意を得て基金規約を作成し、厚生大臣の認可を受けなければならない（厚生年金保険法 111条1項、2項）。この際、終身年金であること（同 131条2項）、基金を設立しようとする企業に雇用される厚生年金被保険者（すなわち従業員）全員の加入が強制されていること（同 122条）等が認可要件とされている。もっとも、基金より支給される年金のうち、公的年金である厚生年金保険（老齢厚生年金）の代行部分に上乗せして給付される部分（プラスアルファ部分）に含まれる加算部分（注8参照）については、一定の条件のもとに有期年金として設計することも可能であるほか、一時金として支給することも認められている。なお、基金規約には、基金加入者に関する事項、年金給付等に関する事項、年金給付等に充てるべき積立金の管理・運用にかかる契約に関する事項、基金への掛金およびその負担区分に関する事項、基金の解散および清算に関する事項等が規定される（同 115条）。

⁸ 年金の受給要件については、それぞれの基金規約によって独自に定められるが、受給開始年齢が遅くても60歳であること、1ヵ月を超える加入期間を受給要件としてはならないこと、加入者としての資格喪失を受給要件に加える場合、かかる資格喪失としては基金からの脱退（退職等）とすることが基金の設立認可要件とされている（1966年9月27日付の各都道府県知事あて厚生省年金局長通知「厚生年金基金の設立認可について」 以下「設立認可基準」という 第三1）。もっとも、加算型方式（プラスアルファ部分の給付設計の方式として、代行部分と同じ方式により主に代行給付を賄う部分 基本部分 と、それとは異なる方式による部分 加算部分 を実態に即して加算するもの）をとる場合には、加算部分につき、1ヵ月超、20年未満の加入期間を受給要件とすることも認められている（1989年3月29日付の厚生省年金局企業年金・数理課長連名通知「厚生年金基金の設立要件について」第二2(4)）。そのため、加算部分の受給要件については加入期間を15年～20年程度とする基金が多いようである。なお、現在、新設基金はすべて加算型方式で設立することとされている。

給権」という)。これに対して、全ての受給要件を満たしていない加入者の権利については必ずしも明確ではない。そこで、以下では、企業年金の法的性格を明らかにしつつ、この点を考察する。

(イ) 企業年金の法的性格

退職給付のうち、企業の内部留保型⁹である退職金については、判例・通説上、労働協約、就業規則、労働契約等でそれを支給する旨および支給基準が定められていることにより使用者に支払義務が認められる場合には、労働基準法 11 条の「賃金」（使用者が労働の対償として労働者に対し支払義務を負うもの）の要件と満たすと解されている¹⁰。その結果、退職金については、賃金に関する労働基準法上の規定が適用され、その支払いにかかる労働者の権利が通常金銭債権よりも保護されることになる¹¹。

以上の点は、内部留保型の企業年金（自社年金）についても同様に当てはまるとされている¹²。これに対して、外部積立型の企業年金が労働基準法上の「賃金」に当たるかどうかについては、判例・学説上、必ずしも明らかではなく、基金制度のように社外で資金が積立てられ実際の年金支給も社外機関によってなされる給付は、労働基準法における「使用者によって支払われるもの」との要件を満たさないとして、その「賃金」性を否定する見解¹³もある。しかしながら、年金基金のように、年金にかかる事項が労使間の合意により作成される基

⁹ 広い意味の退職給付制度には、大別して 年金給付等に必要な資金を社外へ拠出して積立てる外部積立型と、資金を社外へ拠出せずに社内留保により準備する内部留保型とがある。なお、本稿で「退職金」という場合、特に断りのない限り、の内部留保型を指している。

¹⁰ 昭和 22 年 9 月 13 日発基 17 号、最三小判昭和 43 年 5 月 28 日判時 519 号 89 頁、最三小判昭和 48 年 1 月 19 日民集 27 号 1 巻 27 頁等。これに対して、退職金を支給するかどうか、あるいはいかなる基準で支給するかが専ら使用者の裁量に委ねられている場合は、任意的恩恵的給付であって、賃金ではないと考えられている（菅野[2001]参照）。

¹¹ 具体的には、労働基準法上の賃金については、通貨をもって直接労働者に対し、その全額を支払わなければならない等の義務が企業に課せられており（労働基準法 24 条 1 条）、かかる義務の履行は罰則等によって強化されている（同 120 条）。

¹² 森戸[2001b]参照。また、この点に関しては、退職者に対する退職年金の支給打切りの適法性が争点となった訴訟（いわゆる「幸福銀行年金打切り事件」）の中で、退職年金の法的性格につき、当初は生活保障のための恩恵的なものとして導入され、現在では功労報償的な性格が強いものとなっているが、他方でそれが退職金規程に支給基準の明定された退職金の一部であることは否定できず、労働基準法 11 条にいう賃金としての性格が全く否定されるものではないとした裁判例（大阪地裁平成 12 年 12 月 20 日判決）もみられる（同判決については、例えば森戸[2001a]を参照）。なお、同事例で問題となったのは内部留保型の企業年金であり、外部積立型の企業年金についても同様に考え得るのかどうかは、同裁判例からは明らかではない。

¹³ 例えば菅野[1997]参照。

金規約によって明確に定められているもの¹⁴については、労働基準法上の「賃金」に当たるかどうかは別としても、企業に支払義務のある賃金の後払いと解することが可能と考えられる。なぜなら、企業年金は歴史的に退職金から移行したものであり、その目的や機能等は退職金と同様と考えられること、内部留保型か外部積立型かは年金給付のために必要な資産の管理・運用方法の違いにすぎず、いずれを選択するかによって年金の法的性質が異なるとするのは適当でないと考えられること、受給要件を満たす前に脱退した者（中途脱退者）についても一時金の支給が要求されていること（厚年法 130 条 2 項）、等を併せ考えると、こうした年金についても賃金の後払いと解することができよう。

（ロ）加入者の権利

このように、企業年金の法的性格が「賃金」であるとすれば、加入者は、受給要件を満たす前であっても、労働の提供により直ちに年金を受給する権利を取得し得るはずである。したがって、年金契約において全ての受給要件を満足するまで加入者が年金を受給できないのは、受給要件の設定というかたちで年金を受給する権利の効力発生あるいは行使が留保されているにすぎないと考えられる。換言すれば、年金を受給する権利を行使するためには全ての受給要件を満たす必要があるが、加入者はそれ以前の段階においても労働の提供に伴って受給要件を満足することを「条件」とした権利を取得していると解することができよう。かかる解釈は、確定給付企業年金法によって受給権保護の強化が図られたことをもって、より成り立ち得るようになったと考えられる。

ここで「条件」とは、法律行為の効力の発生または消滅を、発生するか否かの不確実な事実にかからせる法律行為の付款である¹⁵。条件付債権の場合、条件の成否が未定の間はそもそも債権（ここでは受給権）自体は発生していない（民法 127 条 1 項）。しかし、法は、条件の成就によって利益を受ける者は、条件成否未定の間もその利益に対する期待を持っているとして、かかる期待を保護するために「期待権」という特殊な法的権利を認めている。これにより、相手方の侵害行為を禁止したり（同 128 条）、一般の債権と同様の規定に従って処分、相続、保存または担保に供することが可能とされている（同 129 条）。このように、加入者には、受給要件の全てを満たすまでは受給権という確定した

¹⁴ 注7参照。

¹⁵ 四宮[1996]。なお、付款とは、法律行為の内容が無制限に効力を生ずる一般の場合に比較して、特殊の制限を付加するものをいう（我妻[1965]）。

権利は取得できないとしても¹⁶、労働の提供に伴って、こうした「受給期待権」を取得することができると考えられる。

ところで、加入者の中には、受給要件のうち加入期間の要件は満たしており、後は退職するか、または支給開始年齢に達しさえすれば完全に受給要件を満たすという者¹⁷（以下「受給待期者」という）がいる。こうした受給待期者は、退職または支給開始年齢に達しさえすればすべての受給要件を満たすことができ、しかも退職または支給開始年齢の到達といった事実の何れかが将来到来することがほぼ確実であると考えられる。したがって、かかる受給待期者の受給権は、その権利行使について退職または支給開始年齢の到達といった「期限」が付されている「期限付受給権」と解することができる。

ここで「期限」とは、法律行為の効力の発生・消滅または債務の履行を将来到来することの確実な事実の発生まで延ばす法律行為の付款（民法 135 条）であり、将来における事実の発生が確実である点、「期限」が債務の履行について始期を付すものである場合には期限到来前においても債権は成立しているとされる点で、前述の「条件」と異なる¹⁸。そして、退職または支給開始年齢といった期限は、年金支給債務の履行について始期を付すものとして捉えることが可能であるから、受給待期者の有する「期限付受給権」は、先述の「受給期待権」とは異なり、受給権自体は期限前でも既に発生していると考えられる。

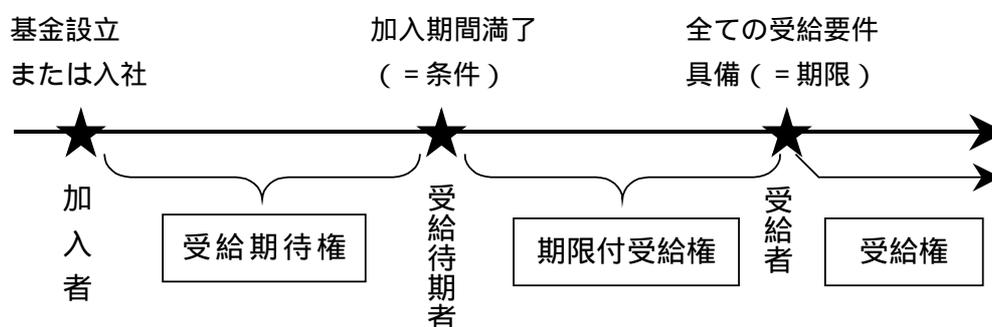
以上を纏めると、図表 1 のようになる。すなわち、受給要件のうち、加入期間の要件は期限付受給権を発生させるための「条件」として、退職または支給開始年齢の到達は期限付受給権の行使可能時期の始期を定めた「期限」として捉えることが可能である。したがって、加入者は加入期間の満了といった「条件」を満たすまでは「受給期待権」といった期待権のみを有するが、かかる「条件」を満たすことによって受給待期者となり、期限付ながら受給権（「期限付受給権」）を取得し、さらに、退職または支給開始年齢到達といった「期限」の到来により受給者となり、確定した受給権を取得することになると解釈できると考えられる。

¹⁶ 上述の「幸福銀行年金打切り事件」にかかる判決では、企業から年金打切りが言い渡された時点で受給資格要件である 60 歳に達していなかった従業員については、その時点においては受給資格を有さないことを理由に、それらによる年金支給の請求は認められないとされている。

¹⁷ 例えば受給要件として「加入期間が 15 年以上である者が脱退により加入員の資格を喪失したときまたは 60 歳に達したとき」と定めている場合、加入期間は 15 年に達したが、退職あるいは 60 歳に達していない者をいう。

¹⁸ 四宮[1996]参照。

図表 1 従業員の権利



ロ．代行部分に対する従業員の権利

このような年金受給権に関する解釈論は、基金年金のうち代行部分については当てはまらないとの見解もあり得よう。代行部分は国の社会保障制度として支払われる公的年金の支払いを基金が代行するというものであるから、企業による「賃金の後払い」として捉えるのは困難とも考えられるからである。

しかしながら、厚生年金保険も従業員として労働を提供することによって受給できるものであることから、後述のように企業に支払義務があるかどうかは議論の余地があるとしても、加入者は労働の提供に伴って受給期待権を取得すると解するのが妥当であろう。

なお、老齢厚生年金を受給できるのはいずれかの公的年金制度に原則として25年以上加入していることが必要であるが¹⁹、基金による代行部分については、1ヵ月を超える加入期間を受給要件としてはならないとされていることから²⁰、加入者は、国の老齢厚生年金の受給要件を満たしているかどうかにかかわらず、遅くとも基金への加入後1ヵ月で加入期間に相当する代行部分の期限付受給権を取得することになる。

¹⁹ 老齢厚生年金の受給要件は、基礎年金の受給資格があること、60歳以上であること、退職していること(但し、在職年金制度あり)、とされており、を満たすためには、基礎年金に25年以上加入していることが必要とされている。

²⁰ 注8参照。

(2) 企業にかかる法律関係

イ．年金支給義務の法的性質

2節(1)でみたように、加入者は労働の提供により受給期待権等の法的権利を取得していくとして、その債務者は、雇用契約の当事者である企業であると考えられる。そして、かかる企業の従業員に対する年金支給義務は、従業員の権利の法的性質に対応して、次のように変化すると考えられる。すなわち、従業員の労働提供に伴い条件付で発生し、その額は従業員の加入期間(勤務期間)を通じて累積され、加入期間の満了により期限付の債務となり、退職等の期限到来によって確定する。これを纏めると、図表2のようになる。

図表2 年金をめぐる法的権利義務の性質

	従業員の法的権利	企業の法的義務
受給者	受給権	確定年金債務
受給待期者	期限付受給権	期限付年金債務
その他の加入者	受給期待権	条件付年金債務

なお、受給権を取得した受給者に対する年金支給についても一定の場合には支給額の引下げが認められることから、かかる権利に対応するところの企業の年金支給義務は「確定債務」といい得るか疑問との見方もある。しかしながら、基金年金において給付の引下げが認められる要件は非常に厳格であり、加入者および受給者の意向を十分に反映させる措置を講じたうえで、全受給者の3分の2以上の同意が要求されている²¹。このように、企業による一方的な支給額の変更はできないこととされていることに鑑みれば、かかる要件を満たすことにより給付額の引下げが認められる場合とは、いわば債権者(受給者)による債

²¹ 「設立認可基準」第三7(5)では、受給者については原則として給付額の引下げはできないとしつつも、以下の要件を満たす場合には、可能としている(森戸[2001b]参照)。

基金の存続のため年金の引下げが真にやむを得ないと認められる場合であって、事業主、加入者および受給者の三者による協議の場を設けるなど受給者等の意向を十分反映させる措置が講じられていること

全受給者に対し、事前に給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること

給付設計の変更について、全受給者の3分の2以上の同意を得ていること

受給者等のうち、希望する者は、当該希望者にかかわる最低積立基準額に相当する額(代行部分相当の責任準備金相当額を除く)を一時金として受取ることができること

務の一部免除がなされた場合と捉えることが可能であろう。こうした債務免除により債務額が変更されるのは確定債務一般についていえることである。したがって、給付額引下げの可能性があることをもって受給権に対応する企業の債務が確定債務であることを否定することにはならないと考えられる²²。

これに対して、期限付受給権に対応するところの期限付年金債務については、実際の年金支給額がその後の退職事由や勤続年数によって変動し得ること、受給待期者による受給要件具備の時期になお幅があること等から、債務額および支払開始時期の定まっていない不確定義務といえる。なお、条件付受給権に対応するところの条件付年金債務も、債務額および支払開始時期の不確実な不確定義務であることは、いうまでもない。

ロ．代行部分にかかる年金支給義務の有無

以上のような企業の年金支給義務は、公的年金の一部である代行部分についても生じるのか（企業は代行部分についても年金支給義務を負うのか）という点については、見方が分かれ得る²³。

代行部分についても企業が年金支給義務を負うとする見解は、基金の年金資産は代行部分とプラスアルファ部分とを区別せず一体のものとして運用し、年金資産が不足する場合には代行部分、プラスアルファ部分を問わず企業が不足分を補填していること、代行部分も年金支給額が基本的には勤務期間に比例しており、労働の対価としての要素が強いこと、等を根拠にする。他方、代行部分に相当する年金支給義務は企業ではなく国に帰属するとの見解は、(a)代行部分は、本来、国の社会保障制度として支給されるものであり、基金の年金資産が不足する場合に企業が補填するのは、合同運用であるために代行部分、プラスアルファ部分の何れに対する不足か判断困難であるからという実務的な要請に基づくものであること、(b)基金の解散時や中途解約がなされた場合には、代行部分とプラスアルファ部分は別々に扱われ、代行部分の支給義務およびそれにかかる準備金は厚生年金基金連合会（以下「連合会」という）ひいては国に移管されること²⁴、等を根拠にする。

²² このほか、契約締結時の事情が大きく変化し、その契約内容のまま履行させるのが公平に反する場合には、事情変更の原則の適用により契約の解除や改訂が認められる可能性もあるが（森戸[2001b]参照）、この点も確定債務一般についていえることであろう。

²³ 企業財務制度研究会[1997]参照。

²⁴ 基金は、基金の代議員会における解散決議、基金事業の継続不能、または、厚生大臣による解散命令、により解散する（厚年法 145 条： と の場合は厚生大臣の認可が必要）。

この点、代行部分にかかる年金支給義務が基金の解散時等に連合会ひいては国に移管されるとはいつても、逆に基金が解散あるいは代行部分を返上して企業年金基金等へ移行しない限り、連合会あるいは国に年金支給義務が移管されない²⁵点を考えると、連合会・国は企業の年金支給義務を保証しているにすぎないと解するのが妥当であると考えられる。また、企業が実際には代行部分についても年金資産の不足分を補填しているのは実務的な要請に基づくものという点についても、代行部分にかかる企業の債務を否定する積極的な論拠としては十分でないと考えられる。

以上より、基金の設立により、代行部分についての年金支給義務も、第一次的には企業が負うと解するのが妥当ではないかと考えられる。

八．基金への掛金拠出による年金支給義務の免責の有無

このように、企業は、代行部分を含めて従業員に対して年金支給義務を負うと考えられるが、問題は、企業から基金に掛金が拠出されることによって、年金支給義務も基金へ移転し、企業はその分につき当該義務から免責されると捉えることが可能かどうかである。この点、現在の基金制度は確定給付型であり、運用実績が予定利率を下回ること等により基金が年金等の支給のために保有する積立金（以下「年金資産」という）が不足する場合には、企業は追加的に資金を基金に拠出しなければならないとされている。また、基金の解散等の際に、積立金が政令で定める額を下回る場合には、原則として企業が不足分につき一括拠出することが義務づけられている（厚年法 138 条 5 項、6 項、139 条）。このように、企業に追加拠出義務が残されている以上、企業は基金への掛金の拠出をもって年金支給義務から免責されたとはいえないと解するのが妥当であろう²⁶。

その場合、代行部分の支給義務は、それにかかる準備金とともに連合会に移管され（同 162 条の 3 第 1 項）、さらに連合会が解散した場合には政府に移管される（同 85 条の 2）。

²⁵ 基金については、確定給付企業年金法の制定により、厚生労働大臣の認可を受けて、代行部分を国に返上し、他の企業年金制度へ移行することが可能となった。このうち、例えば企業年金基金へ移行する場合についてみると、基金は、上記厚生労働大臣の認可を受けた時点で消滅し、代行部分を除く年金給付にかかる権利義務は、その時点で、基金から企業年金基金に承継される（確定給付企業年金法 112 条）。この際、代行部分にかかる責任準備金相当額は政府に徴収され（同 113 条 1 項）、以後、この部分にかかる年金支給義務は、名実ともに国に帰属することとなる。

²⁶ この点に関し、例えば岡田[1988]も、社外積立型退職金について「使用者が社外機関との間で退職手当に係る契約を結んだとしても、それは使用者が退職手当の支払いを確実にしめるこ

もっとも、その一方で、企業は、年金給付のために必要な資産を基金に拠出したうえで、それに年金資産の管理や受給者への年金支払事務を委任している。その結果、受給権が確定したかどうかの裁定は加入者の請求に基づいて基金が行う（厚年法 134 条）とともに、実際の年金の支払いも基金によって行われる（同 130 条）。これらの点を考えると、企業は掛金の拠出後も引続き年金支給義務を負ってはいるものの²⁷、かかる義務の実態としては、基金が年金の支払いを履行し得ないとき、すなわち年金支給義務に対して年金資産が不足する場合に、その不足分（差額）を補填する義務であるとの見方も可能であろう。

二．年金資産に対する権利

企業は、年金支給義務の履行に必要な資金を掛金として基金に拠出²⁸し、基金は、それを年金資産として積立てる義務を負う（厚年法 136 条の 2）。かかる年金資産は受給者および加入者の利益のためにのみ充てられるものであり、企業は基金が解散した場合でもその残余財産の分配を一切受けられない²⁹（同 147 条 4 項、5 項、「設立認可基準」第七）。したがって、企業は年金資産について

と等のため、その制度を利用したとみられることが一般であるから、そのことによって使用者が退職手当支給規程等に基づいて本来負っている労働基準法の義務を免れるものではないと解される」としている。これに対して、例えば松本[1995]では、基金の支払不能時における追加拠出義務を根拠に年金支給義務の実質的帰属者を企業と捉えながらも、法的には年金支給義務は基金に帰属しているとの見解が示されている。

²⁷ そのうえで、基金による年金支給は、基金規約によって定められるところの企業の年金支給義務の履行方法に関する特約であると捉えることができよう。

²⁸ 基金への掛金は労使折半が原則であるが（厚年法 139 条 1 項）、基金規約により企業の負担割合を増加させることも可能とされている（同 2 項）。なお、このように、基金による年金支給は従業員によって拠出された掛金によっても賄われることから、かかる部分については「賃金の後払い」といえるかどうかは論点となるとされている（企業財務制度研究会[1997]）。しかしながら、現時点で受給できるはずのものが先送りされるという点では「後払い」ということが可能であるうえ、仮にいったん支給されたものを改めて徴収する（よって「後払い」とは言い難い）と捉える場合であっても、そうした徴収金はいわば従業員からの「預り金」として、企業は、年金支給というかたちでその返還を行うこととされているわけであるから、企業の年金債務に含めて捉えてよいのではないかと考えられる。

²⁹ 基金の解散時の残余財産は、まず連合会に引き継がれる代行部分の支給義務にかかる準備金に充てられ（注24参照）、さらに解散時まで支給すべきであった年金等の支払いに充てられた後なお残っている場合には、解散時において基金が年金給付に関する義務を負っていた者に分配されなければならないとされている（厚年法 147 条 4 項）。かかる残余財産の分配を受けられる者としては、連合会に支給義務を移転した脱退者以外の脱退者で受給中の者、受給待期者およびその他の加入員であり（「設立認可基準」第七）、企業への返戻は禁止されている（厚年法 147 条 5 項）。

何ら法的権利を有さない（所有権のみならず返還請求権も有さない）と考えられる。このことは、年金資産の運用に関して受託機関との間で締結される年金信託契約または年金保険契約において、信託契約の受益者あるいは保険契約の受取人は何れも企業ではなく基金としなければならないと規定されていること（厚生年金基金令 30 条 1 項、2 項）、からも根拠づけられよう。

3 . 基金年金をめぐる法的権利義務関係と会計処理との比較検討

以上、年金基金をめぐる従業員と企業の法的権利義務をみてきたが、次に、こうした法的権利義務がわが国の現行の年金会計基準においてどのように扱われているかという点についてみていく³⁰。なお、本節では、とりあえず、会計上の資産とは報告主体の法的権利を貨幣価値で表示するもの、また、会計上の負債とは報告主体の法的義務を貨幣価値で表示するものと極めて大雑把に捉えたうえで、考察することとする。

（1）法律関係と会計処理が整合的な点

会計上の資産負債の定義を大雑把に捉えたうえで、現行の年金会計基準をみると、年金基金をめぐる法律関係と会計処理は、主に以下のような点で整合的であるとの評価が可能であろう。

第 1 は、企業の年金支給義務を、その貸借対照表上、負債として認識するという点である。すなわち、法律上、企業は、従業員に対して、その労働の提供に伴い支給要件が満足されることを条件とした年金支給義務を負い、当該債務は基金への掛金等の拠出によっても免責されないと考えられる。この点、現行の年金会計基準においても、年金の性格を「基本的に労働協約等に基づいて従業員が提供した労働の対価として支払われる賃金の後払い」として明確に位置づけたうえで、年金は、従業員の労働の提供により企業に給付義務の発生した時点で企業の費用として認識すべきとの考えに基づき、従業員に対する将来の退職給付のうち当期の負担に属する額を当期の「退職給付費用」として認識するとともに、その累計額を企業の「退職給付債務」（以下「年金債務」という）として捉えることとされている。

第 2 は、年金資産については、企業の貸借対照表上、資産として認識しない

³⁰ 現行の年金会計基準の詳細については、例えば、今福[1998]、多賀谷[1998]、企業財務制度研究会[1999]、田中[1999]、小宮山[2000]等を参照。

という点である。すなわち、2節でみたように、基金の保有する年金資産は受給者等の利益（年金等の給付）のためにのみ充てられるものであり、企業は当該資産に対して何ら権利を有していないと考えられる。この点、貸借対照表の資産には報告主体が法的権利を有するものが表示されるとの観点からは、企業が何ら法的権利を有していない年金資産を企業の資産として認識しない会計処理は、法律関係と整合的との評価が可能であろう³¹。実際、実務指針により、年金債務から控除し得る（よって貸借対照表上、資産として認識されない）年金資産の要件として、企業から法的に分離されていること等が明確に挙げられている。

第3は、企業の貸借対照表上は、年金債務から年金資産を控除した差額のみを負債計上する³²こととし、しかもそれを引当金（「退職給付引当金」）として分類している点である。すなわち、企業は従業員に対する年金支給義務を負っており、当該義務は基金への掛金拠出によっても免責されないが、実際の年金支給にかかる一切の事務は基金に委任されていることから、かかる企業の義務は実態としては、基金が年金資産の不足により当該支払いを行えないときに不足分を追加拠出する義務と解することが可能である。そうだとすれば、負債として、年金債務と年金資産の差額のみを認識するという会計処理は、こうした

³¹ 退職給付会計基準において、こうした年金資産の控除方式がとられているのは、年金給付のみに充てられることが制度的に担保されている資産を、収益獲得のために保有する一般の資産とともに企業の貸借対照表に計上することは、かえって財務諸表の利用者に誤解を与えかねず問題であるとの理由に基づく。そのため、会計上の年金債務から控除可能な年金資産として認められるためには、それが年金給付のためにのみ使用されることが制度的に担保されている必要があり、具体的には、厚生年金基金制度および適格年金制度において保有する資産のほか、企業と従業員との契約に基づき、以下の要件をすべて満たすものをいうとされている（「実務指針」6）。

退職給付以外に使用できないこと

企業および企業の債権者から法的に分離されていること

積立超過分を除き、企業への返還、企業からの解約・目的外の払出し等、企業の受給者等に対する詐害的行為が禁止されていること

資産を事業主の資産と交換できないこと

³² 具体的には、企業の貸借対照表に計上される退職給付引当金の額は、年金債務（注35参照）に未認識過去勤務債務および未認識数理計算上の差異（後述参照）を加減した額から年金資産の額を控除したもの（退職給付引当金 = 年金債務 ± [未認識過去勤務債務 + 未認識数理計算上の差異] - 年金資産）とされている。

因みに、確定拠出型の年金についても、1998年に企業会計審議会より出された「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」の中で一応の会計処理の考え方が示されている。これによれば、基本的には当該制度に基づく要拠出額をもって費用処理するのが適当としている。この点、確定拠出型では、掛金の拠出によって企業の年金支給義務は消滅すると考えられることから、こうした会計処理についても法律関係と整合的な処理を要求するものとの評価が可能であろう。

企業の義務の実態と統合的な処理との評価が可能であろう。

さらに、こうした企業の追加拠出義務は、基金が年金の支払いを行えないときに具現化するが、その時期および金額は不確定であるから不確定義務であると解される。この点、引当金とは、将来キャッシュ・アウトフローの金額または時期(またはその両方)に不確実性が伴う負債であると定義されるとすると³³、上述のような年金債務と年金資産の差額(企業の追加拠出義務)を引当金として計上するという処理も、その法律関係と統合的なものとの見方が可能であろう。

第4は、企業の年金債務につき、代行部分を含めて算定している点である。この点は、2節でみたように、代行部分にかかる年金支給義務は、プラスアルファ部分と同様、企業の法的義務として捉え得るということと統合的であると考えられる³⁴。

(2) 法律関係と会計処理が異なる点

このように、現行の年金会計基準は、大枠において、年金基金をめぐる企業の法的権利義務関係と統合的な会計処理を企業に要求するものとなっている。その一方で、より個別にみると、例えば以下のように、会計上の取扱いが企業の法的権利義務関係と必ずしも整合的とはいえない点もみられる。

第1の点として、現行基準では、年金債務の概念として将来の昇給率をも勘案する予測給付債務(Projected Benefit Obligation : PBO)を用いている。すなわち、年金債務の概念としては、大別して、法的に受給権の確定した給付分についてのみ計算される確定給付債務(Vested Benefit Obligation : VBO)、受給権の確定、未確定にかかわらず当該日までに提供された従業員の勤務に

³³ 徳賀[2003]によれば、引当金の計上を根拠づける基礎概念・理論としては、主に、収益費用の対応概念(費用性)を根拠とするもの(引当金の計上は、将来的に発生することが予想される費用が当期の収益に貢献しているということによって理論的に正当化される)と、本文のように負債性を根拠とするものがあり、いずれを根拠とするかによって引当金の認識・評価に大きな相違が生じるが、最近の国際的な潮流としては、資産負債中心観(後述)に立脚し、負債性の観点から引当金を厳密に定義すべきとの議論が支配的になっているとされている。

³⁴ この点につき、退職給付会計基準では、プラスアルファ部分と代行部分とでは制度の運営主体および給付水準、財務計算が異なることを認識しつつも、両者は実態としては1つの運営主体によって一体として資産運用や年金給付がなされており区分計算が難しいこと、母体企業が制度の運営および維持に実質的に関与しており、過去勤務債務等が発生したときは、通常、全額を母体企業が負担している場合が多いこと等を理由に、それぞれの部分を区別せずに全体として1つの制度とみなして同一の会計処理を適用することとされている。

対応し、かつ現在の給与に基づいて計算される累積給付債務（Accumulated Benefit Obligation：ABO）、および ABO に加え、将来の昇給率をも勘案して計算される PBO の 3 つがあるが、退職給付会計基準では、これらのうち最も広い年金債務概念である PBO が用いられている。これは、実際の年金支給がなされるのは先のことであることから、退職時まで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もることが必要であり、かかる変動要因には少なくとも確実に見込まれる昇給等が含まれるべきとの考えに基づく³⁵。しかしながら、法的にみると、企業の年金支給義務は貸借対照表日現在の労働条件のもとでその時点までに従業員が提供した労働の対価として発生したものであると考えられる。とすれば、既に発生している企業の法的債務として捉え得るのは、将来の昇給率が勘案されない ABO の範囲に止まると考えられる。したがって、会計上、認識される年金債務の範囲は、企業がその時点で負担している法的債務を上回るものとなっていると考えられる。

第 2 の点として、現行の年金会計基準では、企業が受給者、受給待期者その他の加入者に対して負う年金支給義務を一括表示することとされている。すなわち、これらの債務の法的性質は、確定債務、期限付債務、条件付債務と、それぞれ異なっているにもかかわらず、会計上は、こうした違いが認識されない。

第 3 は、過去勤務債務および数理計算上の差異の遅延認識（繰延処理）が認められている点である。すなわち、過去勤務債務とは、年金給付水準の改訂等に起因して発生した退職給付債務の増加または減少部分をいうが、これについては、年金会計基準上、その発生した時点で費用として認識するのではなく、従業員の平均残存勤務期間以内の一定の年数で定期的に費用処理（遅延認識）することとされている³⁶。その理由として、過去勤務債務の発生原因である給付水準の改訂等は、従業員の勤労意欲が将来にわたって向上するとの期待のもとに行われる面があることから、一時に費用として一義的に決定づけることは困難であること等が挙げられている。また、数理計算上の差異とは、年金資産の

³⁵ 年金債務の具体的な算定方法は、次のとおりである。まず、退職時に見込まれる年金給付の総額（年金給付見込額）が算定される。かかる見積りには、前述のように、退職時まで合理的に見込まれる年金給付の変動要因（退職率、死亡率、予定昇給率等）が考慮される。次に、こうして算定された年金給付見込額のうち当期末までに発生していると認められる額を見積もる。最後に、こうした各期発生額の見積りを一定の割引率（長期国債等）および従業員のそれぞれの残存勤務期間に基づく現在価値に割引く。このようにして個々の従業員につき算出された額を合算したものが、企業の年金債務になる。

³⁶ もっとも、退職従業員にかかる過去勤務債務については、他の過去勤務債務と区分して発生時に一括して費用処理することも認められている。

期待運用収益と実際の運用成果との差異、年金債務の数理計算に用いた見積数理と実績との差異及び見積数値の変更等により発生した差異をいう。こうした差異についても、その発生時に一時に認識するとも考え得るが、退職給付会計基準では、かかる差異には予測と実績の乖離のみならず予測数値の修正も反映されるため、各期に生じる差異を直ちに費用計上することが年金債務の状態を忠実に表現するとはいえない面があること等を理由に、過去勤務債務と同様、原則として従業員の平均残存勤務期間以内の一定の年数で定期的に費用処理することとしている³⁷。

このように、退職給付会計基準では、過去勤務債務および数理計算上の差異につき費用の遅延認識が認められていることから、これらの分だけ企業の貸借対照表で負債認識される退職給付引当金の額が減額されることになる。しかしながら、法的にみると、少なくとも貸借対照表日までに従業員が提供した労働の対価に対応する過去勤務債務および数理計算上の差異については、既に企業の債務として発生していると解される。

4. 会計における法的権利義務の位置づけ 法律関係と整合的な会計処理の要否

以上みてきたように、現行の年金基金にかかる企業の会計処理を法的視点から捉えると、大枠においては法律関係と整合的である一方で、異なる点も残されている。そこで、以下では、法律関係と会計処理との整合性の要否について現行の会計基準設定上はどのように考えられているのかという点につき、米国基準および国際会計基準を題材に考察する。

(1) 基本的なアプローチ

従来、米国等では、企業会計の主眼は収益・費用の適切な期間配分等を通じた当期利益の測定にあるとの考え方が強く、貸借対照表は正確な期間利益を算定する目的に資するかたちで作成されればよいとされる傾向があった（いわゆる収益・費用中心観）。このため、およそ資産・負債といえないような項目が

³⁷ このほか、会計基準の変更に伴う影響額（変更時差異）については、すべてを一時に処理することは企業の経営成績に関する期間比較を損ない期間損益を歪めるおそれがあるとの理由から、通常の年金費用とは区別して、15年以内の一定の年数の按分額を当該年数にわたって費用処理することが認められている。

貸借対照表に計上されたり、逆に当然に資産・負債であると考えられるような項目がオフバランスとなっていたケースが少なくなかった。

これに対して、近年では、こうした点を問題視し、資産・負債のリアリティを回復すべきとの主張が各方面から出された結果として、基本的な考え方として、資産・負債でないものは貸借対照表から排除する一方で、資産・負債であるものはすべて貸借対照表に計上したうえで、それら資産・負債の変動をベースに利益を算定するとの考え方（いわゆる資産・負債中心観）が強調されてきている³⁸。そのためには、資産・負債の定義や認識規準を明確化することが必要となるが、米国基準や国際会計基準では、概念フレームワークといったかたちでこれを定めている。

概念フレームワークとは、前述のとおり、個別の会計基準を設定するための概念的な枠組みであり、会計基準設定上の憲法に相当する。米国においては、米国の会計基準設定主体である財務会計基準審議会（FASB：Financial Accounting Standards Board）より「財務会計概念書」（SFAC：Statements of Financial Accounting Concepts：）のかたちで作成・公表されており、2003年8月現在、第7号まで作成されている（但し、第3号は廃止）。他方、国際会計基準においては、現在の国際会計基準審議会（IASB）の前身である国際会計基準委員会（IASC）によって1989年に「財務諸表の作成表示に関するフレームワーク」（IASBF：Framework for the Preparation and Presentation of Financial Statements）として作成・公表され、2001年、そのままのかたちでIASBによって承認されている。このようにして、いずれの基準においても、ある項目が貸借対照表において資産または負債として認識されるかどうかは、かかる概念的フレームワークにおいて定められている資産・負債の定義および認識規準に照らして判断されることになる。

（2）概念フレームワーク上の資産負債の定義および認識規準における法的権利義務の位置づけ

そこで、これらの概念的フレームワークをみると、表現の違いはあるものの、いずれも、資産または負債として認識するための要件として、資産または負債の定義を満たすこと、発生の可能性が高いこと、信頼性をもって測定できること、の3つが考えられている（SFAC No.5³⁹ par.57、IASBF par.83）⁴⁰。

³⁸ 収益費用中心観および資産負債中心観の詳細については、例えば徳賀[2002]参照。

³⁹ SFAC 第5号「営利企業の財務諸表における認識と測定」。

そして、 を満たすための資産または負債の定義につき、例えば米国基準では以下のように定められている。

「資産とは、過去の取引または事象の結果として、特定の経済主体（entity）により取得または支配されている、発生の可能性の高い将来の経済的便益である」（SFAC No.6⁴¹ par.25）

「負債とは、過去の取引または事象の結果として、特定の経済主体が、将来、他の経済主体に対して、資産の引渡または用役の提供を行わなければならないという現在の義務から生じる、発生の可能性の高い将来の経済的便益の犠牲である」（同 par.35）。

このような定義を満たすためには、まず資産については以下の 3 つの特徴を備えなければならないとされている（同 par.26）。

単独で、または他の資産と結合して、将来の正味キャッシュ・インフローに直接または間接に貢献する能力を有する、発生の可能性の高い将来の経済的便益を具現（embody）していること

特定の経済主体が当該便益を獲得でき、かつ、当該便益に対する他の経済主体の獲得可能性（access）を支配（control）できること

当該便益に対する当該経済主体の権利または支配をもたらす取引その他の事象が既に発生していること

このうち、 の条件は、一般的には法的権利に基づいて満たされるが、他の方法によって当該便益を獲得かつ支配し得るならば、権利の法的強制力は必ずしも報告主体が資産を有していることの必要条件とはならないとされている（同 pars.186、187）。

一方、負債の定義を満たすためには、次の 3 つの特徴を備えている必要があるとされている（同 par.36）。

特定の事象の発生または請求に基づいて、特定の期日または確定し得る期日に発生する可能性の高い、現在の義務（duty）または責務（responsibility）を具現しているものであって、当該義務または責務の清算（settlement）が資産の引渡または使用により行われる予定となっていること

当該義務または責務が、将来の犠牲を回避するための裁量を当該経済主体

⁴⁰ もっとも、米国基準では、後述のように、 の要件は資産負債の定義自体に含められている。

⁴¹ SFAC 第 6 号「財務諸表の構成要素」

にほとんどまたは全く許さない程度に義務づけられているものであること

当該経済主体に義務または責務を負わせる取引その他の事象が既に発生していること

このうち の条件は、一般的には法的権利および義務に基づいて満たされるものの、その他の事由により、他の経済主体に対して、現金の支払い、資産の引渡し、または用益の提供という義務または責務が存在する場合には、負債の定義を満たすうえで法的強制力のある請求権の存在は必ずしも不可欠ではないとされている。その例としては、衡平法上の債務 (equitable obligations) や擬制的債務 (constructive obligations) が挙げられている (同 pars.36、40)。

衡平法上の債務とは、判例法または制定法から生じるものではなく、倫理的または道徳的制約 (ethical or moral constraints) から生じるものをいう (同 par.40)。こうした債務は、他の経済主体に対して、一般的な良心や公正の感覚で衡平、公正、正当とみなされることを行う義務から生じるとされている⁴²。他方、擬制的債務は、他の経済主体との契約や国によって課せられるものではなく、ある特定の状態における事実から生み出されたり、みなされたり、解釈されるものをいうと説明されている⁴³ (同 par.40)。

以上のような米国基準の考え方は、国際会計基準についても基本的に同様である。すなわち、国際会計基準においても、資産を「過去の事象の結果として当該企業が支配し、かつ、将来の経済的便益が当該企業に流入することが期待される資源」、負債を「過去の事象から発生した当該企業の現在の責務であり、これを決済することにより経済的弁便益を包含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」と定義したうえで (IASBF par.49)、これらは多くの場合には法律上の権利義務に基づくが、法律上の権利義務がない場合であっても、企業が当該資産から発生することが予想される便益を支配することから資産の定義を満たすと考えられる場合 (par.57) や、通常取引慣行や状況等からみて企業が相手方への資源の流出を避ける自由裁量がないか、ある

⁴² 例えば、営利企業は、他に何ら供給元を有していない顧客に対してある製品を引渡すことができない場合、法的には手付金の返還のみが要求されるとしても、その製品を完成して引渡す衡平法上の義務を負っているとされる (SFAC No.6 par.40)。

⁴³ 例えば、ある経済主体が毎年従業員に対して有給休暇手当や年末特別賞与を支払っている場合、たとえそれらの支払いが契約上の義務に基づくものでない場合でも、「毎年支払っている」という事実から、今年も支払うべきといった擬制的債務が生じるとされる (SFAC No.6 par.40)。なお、こうした擬制的債務を負債の定義に含める根拠や、負債と法律上の債務との関係につき、例えば川村[2003]参照。

としても極めて少ないことから、負債の定義を満たすと考えられる場合（par.61）もあり得るとしている⁴⁴。

（３）検討

このように、米国基準や国際会計基準では、会計上の資産・負債の定義および認識規準を満たすかどうかにつき、法律上の権利義務は不可欠の要素ではないと考えられている。それどころか、むしろ、法形式以外の要素を重視すべきとの考えに立つように見える。それは、これらの基準が「経済的実質優先思考」（substance over form）に立脚するためといわれている。「経済的実質優先思考」とは、端的にいえば、ある事象の法形式がその経済的実質と異なる場合であっても、その経済的実質を尊重し法形式と異なった処理を要求するという思考であり、実際、国際会計基準では概念的フレームワークに明記されている（IASBF par.35）⁴⁵。米国基準においても、かかる思考は、明示的には規定されていないものの、古くから会計における基本的な考え方の１つとして主張されており、概念フレームワークで明記されていないのは、むしろ当然のことであるためと考えられている⁴⁶。

もっとも、かかる「経済的実質優先思考」が意味するところは、単に表面的な法律関係に従ってさえいれば妥当な会計処理がなされていると考えてよいという短絡的な発想を排除することに主眼があるのであって、法的視点による判断が軽視されることを意味するのではないと考えられる。むしろ逆に、何が経済的実態に即するかを判断するうえでは、法的効果の実質的な解釈に依存する面が小さくないと考えられる。なぜならば、何が経済的実態に即するかなどの判断は、そうした項目によって将来キャッシュフロー（経済的便益）の流入または流出が生じる可能性が高いかが主なメルクマールとなるのが、その

⁴⁴ こうしたものは、国際会計基準上、「擬制的債務」（あるいは「みなし債務」、「推定的債務」：constructive obligations）と呼ばれており、IAS 37号「引当金、偶発債務および偶発資産」の中で次のように定義されている（par.10）。すなわち、「擬制的債務」とは、確立されている過去の実務慣行、公表済みの方針または最近作成された極めて明確な文書によって、企業が外部者に対してある責務を受諾することを表明しており、かつその結果、企業はこれらの責務を果たすであろうという妥当な期待を外部者に惹起させるような企業の行動から発生した債務をいう。

⁴⁵ 具体的には、「情報が表示しようとする取引その他の事象を忠実に表現するためには、取引その他の事象は、単に法的形式に従うのではなく、その実質と経済的実態に即して会計処理され表示されることが必要である」と規定されている。

⁴⁶ この点についての詳細は、例えば北村[2003]参照。

可能性の程度は、結局、当該取引から生じる法的効果の実質的な解釈に委ねられるところが多いと考えられるからである。

例えば、リース取引にかかる会計処理は「経済的実質優先思考」が適用される典型例として論じられることが多いが、これについても、当該取引から生じる法的効果を実質的に解釈した結果と整合的な処理を要求するものと捉えることが可能である。すなわち、リース取引については、米国基準および国際会計基準のいずれにおいても、自らが所有せずにリースした資産であっても、ファイナンス・リース取引⁴⁷に該当するものについては、借り手は所有した資産と同じようにリース資産のオンバランスを要求され、貸し手はリース資産を売却したものとして処理することが要求されており、その根拠として、所有権という法形式よりもむしろ資産の使用占有権がいずれにあるかという経済的実質を重視されているためと説明されることが多い⁴⁸。しかしながら、当該リース資産にかかる経済的便益やリスクを借り手が享受あるいは負担することになるのは、それを認める内容の契約が明示的あるいは黙示的に当事者間で締結されているからと考えられる。すなわち、当該取引の法的効果を実質的に解釈すれば、当該リース資産にかかる経済的便益を取得する法的権利およびコストを負担する法的義務は、借り手に帰属すると捉えることが可能である。とすれば、上記のようなリース取引にかかる会計処理は、そうした法的権利義務関係を反映したものであるとの見方が可能であろう⁴⁹。

このように考えると、米国基準や国際会計基準では、資産・負債の認識規準として、いったんは法律関係にかかわらないアプローチをとりながらも、結局は、法規範や法的性質の実質的な解釈まで含めた広い意味における法的権利義務の有無を重要なメルクマールとしていると捉えることができると考えられる。換言すれば、資産・負債の認識にかかる会計基準の設定に当たっては、法的権利義務であるかどうかを第一次的なメルクマールとしつつも、より広い意味での法規範に基づく権利義務まで包摂した概念として会計上の資産・負債を再構

⁴⁷ ファイナンス・リースとは、リース資産の所有に付随する実質的な経済的便益とリスクが借り手に移転しているものをいう。日本におけるリース会計基準も、基本的には米国基準等と同様であるが、日本基準では、ファイナンス・リースの要件として、リース期間の中途における解約が不能とされていることが追加されている。

⁴⁸ 例えば、北村[2003]参照。

⁴⁹ これは、いわば訴訟において、ある取引にかかる法的効果（利害関係者の権利義務）が争われている場合に、形式的には賃貸借契約といったかたちがとられているが、その実態は売買契約であるといった判断がなされるのと同様である。

成したうえで⁵⁰、対象となる取引や事象の法律関係を形式的に捉えるのではなく、より実質的かつ緻密な法解釈によって法的効果を分析し、それを基に資産負債の認識の要否を検討していく（具体的には、かかる法的効果からみて将来の経済的便益の流入可能性が高い場合には資産として、流出可能性が高い場合は負債として認識する）といった傾向にあるということができよう⁵¹。わが国の年金会計基準が、より法的視点を反映したものとなったのも、こうした動きと軌を一にするものとして捉えることができよう。

5．年金基金をめぐる会計処理の再検討

4節での考察を基に、3節でみた年金基金をめぐる法律関係と会計処理が整合的でない点について改めて検討すると、以下の点を指摘できよう。

まず、退職給付会計基準が年金債務として将来の昇給率をも勘案するPBOを用いている点については、次のように捉えられる。すなわち、形式的にみれば、企業の現時点での法的債務として捉え得るのは将来の昇給率を含まないABOの範囲までと考えられるものの、会計上の負債概念は、擬制的債務などの法規範に基づく債務を含む、より広い概念として捉えられており、それにより将来経済的便益の流出が生じる可能性が高いと考えられる場合には貸借対照表において認識するのが妥当とされている。したがって、形式的にみれば未だ期待権というかたちでさえ法的債務として発生していない将来の昇給分についても、

⁵⁰ この点に関し、例えば徳賀[1982、1994]では、米国における負債概念が、法的債務概念が負債概念を規定している段階（第一段階）から、法的債務ではない負債項目の登場によって負債概念が法的債務概念から乖離し始める段階（第二段階）へ、さらに新しい非債務性負債項目の出現によって負債概念がより法的債務概念から隔離するとともに、法的債務でありながらこれまで負債として認められていなかったものが負債として承認されることによって、負債概念が法的債務概念を包摂する段階（第三段階）へと変遷してきていることを示している。

⁵¹ こうした傾向は、最近では特に金融商品にかかる会計基準において顕著にみられると考えられる。それは金融商品が契約の束であるとともに、商品設計が複雑であるものが多いことから、実質的かつ緻密な法解釈によって、それぞれの当事者が有する権利義務の性質決定を行うことが要求されるためである。そうしないと、経済的にみても、当該取引にかかる報告主体の財務状況を会計上、適切に反映することができないであろう。この点、川村[2003]が、「こうした考え方（法律上の債務はすべて負債となると考えられ、法律上の債務が負債として計上されないことは、法律上の債務の一部が負債の定義を満たさないことを意味しているのではなく、負債の定義は満たすが財務諸表への認識の要件を満たしていないとする考え方 筆者加筆）は、金融商品会計の領域では徹底してきており、例えば、金融負債の認識は、金融資産の場合と同様であるが、いわゆる契約基準で行われ、認識終了は（経済的実質重視などではなく）法律的な契約内容が重視される財務構成要素アプローチによっている」とするのも、同趣旨のものと考えられる。

かかる昇給が確実に見込まれており、その基礎となる債務が受給待期者に対する期限付債務あるいはその他の加入者に対する条件付債務というかたちで発生している場合には、将来の昇給分についても企業の年金債務として認識することが可能であり、経済的実態からみても妥当であると考えられる。かかる観点からは、PBOの採用も肯定されよう。ただし、より法的観点を重視するとすれば、PBOの認識と併せてABOの額が注記によって開示されることが望ましいと考えられる。

これに対して、企業が受給者、受給待期者、その他の加入者に負う年金支給義務が区分されることなく退職給付引当金として計上されている点については、再考の余地があると考えられる。すなわち、それらの法的性質は、より緻密にみれば、それぞれ確定債務、期限付債務、条件付債務と異なっており、かかる法的性質の差異は、債務の履行可能性ひいては将来の経済的便益の流出可能性に影響を与えることを考えると、企業の貸借対照表上、これらの債務を区分して認識することが適当との見方も可能であろう。少なくとも受給者に対する確定債務および受給待期者に対する期限付債務と、その他の加入者に対する条件付債務とでは、既に受給権が発生しているか単なる期待権にとどまるかという点で大きく異なるわけであるから、前二者と後者は区分して認識するのが望ましいのではないかと考えられる。

また、過去勤務債務と数理計算上の差異の遅延認識が認められているという点についても、再考の余地があろう。これらが法的には既に企業において発生している債務であり、将来の経済的便益の流出可能性に大きく影響することを考えると、測定の困難性を理由に遅延認識するのは、これらの法的側面を過小評価することになるのではないかと考えられるためである。この点、会計処理における実質的な法律関係のより緻密な分析を重視する観点からみると、これらの債務についても、測定に不確実性が伴うのであれば、その旨と算定の基礎を明示したうえで、一括して年金債務に含めるのが妥当との見解もあり得よう。特に、過去勤務債務については、遅延認識の理由として、測定の困難性に加え、「給付水準の改訂等が将来の勤務状況に与える影響」が指摘されているが、そうであれば、少なくとも給付水準の改訂等による影響を受けない既に確定してしまっている受給権について生じる部分は即時に認識し、年金債務に含めるのが妥当ということになるかと思われる⁵²。

⁵² この点、国際会計基準改訂19号「従業員給付」では、過去勤務債務や数理計算上の差異の遅延認識が認められているものの、少なくとも確定した受給権について発生した過去勤務債務については、即時に認識しなければならないとされている。

6. おわりに

1998年に企業会計審議会から「退職給付にかかる会計基準の設定に関する意見書」が公表されてから、既に5年が経過した。その間、企業年金に関しては、法制度および会計基準のいずれにおいても、実に多くの改革が行われた。例えば、法制度面をみると、冒頭で述べたように、確定拠出年金法や確定給付年金法の成立により、新たな年金制度の創設や厚生年金基金における代行返上が容認されたことで企業年金の制度設計にかかる企業の選択肢が増えたほか、年金受給者や加入者等の受給権保護の強化が図られた。また、法制度面では、企業年金のみならず、公的年金においても様々な改革案が打ち出されており、今後、その動向によっては企業会計制度にさらなる変容が促される可能性もあろう。他方、会計面をみても、上述のような退職給付制度間の移行や代行返上が認められたのに伴い、その際の会計基準が新たに作成されたほか、海外に目を向けると、わが国の退職給付会計基準に影響を与えたとされる国際会計基準や米国基準では、退職給付会計基準の制定後も、年金会計基準に関していくつかの改訂や見直し作業が進められている。このように、企業年金を取り巻く環境は、今後も変化し続けることが予想される。

この点、本稿でもみたように、会計処理のあり方は法制度や法律関係によって影響を受ける面が大きい。他方、法制度等のあり方についても、会計基準（あるいは当該会計基準のもとでとられる企業行動）によって影響を受けるとするのは、今回の退職給付会計基準の導入効果をもみても明らかである。このように両者は密接不可分なものとして相互に関連していることから、今後も、両者の接点をより強く意識した検討が多くなされることが期待される。

以上

なお、現在、国際会計基準審議会（IASB）では、数理計算上の差異にかかる「回廊アプローチ」（数理計算上の差異のうち、一定の範囲 回廊 の差異については認識しなくてもよいとするもの）を見直し、そうした差異についても、新たな導入が検討されている「業績報告書」において即時認識することが検討されている。

【主要参考文献】

- 秋葉賢一、「退職給付制度間の移行等に関する会計処理について」、『JICPA ジャーナル』No.562、日本公認会計士協会、2002年
- 今福愛志、『企業年金会計の国際比較』、中央経済社、1996年
- 、「我が国の『退職給付に係る会計基準』の基本的枠組み」、『JICPA ジャーナル』No.518、1998年9月
- 、「『労働債務の会計』」、白桃書房、2001年
- 岩村正彦、「新時代を迎える企業年金法」、『ジュリスト』No.1210、有斐閣、2001年10月
- 岡田憲和、「社外積立型退職金と使用者の支払義務」、『改正労働基準実例百選』別冊ジュリスト No.98、花見 忠・山口浩一郎（編）、有斐閣、1988年6月
- 尾崎俊雄、「確定拠出年金制度の導入の背景とその概要」、『ジュリスト』No.1210、有斐閣、2001年10月
- 小澤元秀、「代行返上に係る退職給付会計に関する実務指針の改正（公開草案）について」、『旬刊経理情報』No.1026、中央経済社、2003年
- 川村義則、「負債の定義と認識要件 近接諸概念との比較検討」、『会計』第163巻第1号、森山書店、2003年
- 企業財務制度研究会、『年金会計をめぐる論点（年金会計研究委員会報告）』、1997年
- 、「『年金会計』」、中央経済社、1999年
- 北村敬子、「株式の評価基準をめぐって」、『企業会計』Vol.55 No.6、中央経済社、2003年
- 小宮山賢、『金融商品・年金会計入門（改訂版）』、税務経理協会、2000年
- 佐藤博樹、「中小企業のための企業年金（第1回～第3回）」、『税経通信』Vol.58 No.9-11、税務経理協会、2003年7月～9月
- 四宮和夫、『民法総則（第四版補正版）』、有斐閣、1996年
- 菅野和夫、『労働法（第4版）』、弘文堂、1997年
- 、「『労働法（第5版補正2版）』」、弘文堂、2001年
- 多賀谷充、「『退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書』について」、

- 『COFRI ジャーナル』No.32、企業財務制度研究会、1998年9月
- 田中建二、『時価会計入門』、中央経済社、1999年
- 徳賀芳弘、「アメリカにおける負債概念の変化に関する一考察(1)」、『経済論
究』第55号、九州大学大学院経済学会、1982年12月
- 、「伝統的な負債概念から新しい負債概念へ 米国における変化」、
『企業会計』Vol.46 No.8、中央経済社、1994年
- 、「会計における利益観 収益費用中心観と資産負債中心観」、斎
藤静樹(編)、『会計基準の基礎概念』、中央経済社、2002年
- 、「引当金の認識と評価に関する一考察」、IMES Discussion Paper
Series No.2003-J-17、日本銀行金融研究所、2003年7月
- 柳楽晃洋、「確定給付企業年金法」、『ジュリスト』No.1210、有斐閣、2001
年10月
- 松本敏史、「わが国の退職給付会計統合の視点 退職給付引当金会計と年金
会計」、『会計』第148巻第5号、森山書店、1995年11月
- 平松一夫・広瀬義州、『FASB 財務会計の諸概念(増補版)』、中央経済社、
2002年
- 古市峰子、「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」、
Discussion Paper No.99-J-9、日本銀行金融研究所、1999年4月
- 森戸英幸、「企業年金制度の改編に伴う法的問題 企業型確定拠出年金の導
入と労働条件の不利益変更」、『ジュリスト』No.1212、有斐閣、2001
年10月(2001年a)
- 、「労働判例研究 退職者に対する退職年金の支給打切りが無効と
された事例 幸福銀行(根金打切り)事件」、『ジュリスト』No.1212、
有斐閣、2001年11月(2001年b)
- ライフデザイン研究所、『企業年金白書(平成14年版) 大転換期を迎えた
企業年金』、2002年
- 我妻 栄、『民法講義1(改訂)民法総則』、岩波書店、1965年