

審議事項（3）

（内容は今後の審議により変更される場合があります）

厚生年金保険法改正に伴う会計上の論点

<本日（第98回委員会（平成18年2月7日開催）の審議について>

標記に関する12月8日及び1月31日開催の退職給付専門委員会での概要は、以下のとおり

1. 単独設立型及び総合設立型の厚生年金基金の会計処理との関係

単独設立型の厚生年金基金の取扱い	現行の退職給付会計基準に基づく考え方	現行の退職給付会計基準を見直すべきであるという考え方
【論点2】 代行部分は退職給付会計基準の対象か？	第2案：代行部分も対象である 厚生年金基金はSingle employer plan（加算部分も代行部分も私的年金）	第1案：代行部分は対象ではない 厚生年金基金はMultiple employer planのようなもの（加算部分は私的年金、代行部分は公的年金）
【論点3】 代行部分の債務は？	A案（引き続き「退職給付債務（PBO）」 厚生年金基金はSingle employer plan	（【論点2】第2案：代行部分を退職給付に係る会計基準の対象に含めるものとして） B案（新たに「最低責任準備金」とする） 厚生年金基金は（債務については）Employers with two or more plans
総合設立型の厚生年金基金の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> Multiple employer planであれば、Single employer planの統合とみる Multiemployer planであれば、注解(注12)の処理を行う 	

（FAS87に基づく説明）

Single employer plan：同一事業主によって維持される企業年金制度

Multiemployer plan：相互に関係のない複数の事業主が拠出する企業年金制度。ある事業主が拠出した資産が分別管理されていないため、又は、ある事業主の従業員に対する給付にのみ使用するという制限が設けられていないため、当該事業主が拠出した資産が他の事業主の従業員に対する給付にあてられる可能性がある。

Multiple employer plan：相互に関係のない複数の事業主が拠出する企業年金制度の中には、Multiemployer planではないものがある。それは、運用目的のために資産を合同し管理費を減らすために一緒にされ、むしろ実質的にはSingle employer planが統合したものである（FAS87 71項）。このplanは、各事業主の掛金が、その従業員に対する給付のみに用いられるよう、各事業主のために分離した勘定を設けている。Planによっては、各事業主に異なる給付算定式の保有を認める場合があり、この場合には、

審議事項（３）

（内容は今後の審議により変更される場合があります）

当該事業主の掛金は、選択された給付算定式に基づいたものとなる（FAS87 264 項）。
Employers with two or more plans：同一事業主によって維持される複数の企業年金制度

2. 単独設立型の厚生年金基金の会計処理

(1) 【論点 2】 代行部分は退職給付会計基準の対象か

平成 16 年の厚生年金保険法改正の趣旨は、厚生年金基金を持つ企業の負担が最低責任準備金に限られ、それ以上は政府が負担するということである。この法改正の趣旨を退職給付会計基準に反映するために、第 1 案（代行部分は対象ではない）の観点から、「代行部分は、会計上の退職給付ではなく、厚生年金基金の行う借入金（退職給付債務以外の負債）と考えて資産運用の一部（年金資産からの控除）として処理する」案が検討された。

しかし、以下の理由により、否定的な見解が多かった。

企業が給付責任のある事業主であるにもかかわらず、国が給付責任のある事業主とみるには擬制しすぎる（法的枠組みを重視すべき）

国からの交付金の説明がつかない（基金において資金面での不安が生ずる場合（責任準備金 < 過去期間代行給付現価 × 1/2）に国が交付金を交付することは、国が基金に給付責任を負わせることを意味しているはず）

基準上、退職給付債務以外の負債を年金資産と相殺表示する根拠が不明

法的な債務は引き続き企業にあり、代行返上と同じ処理は適用できない（デットアサンプションと同じ問題）

(2) 【論点 3】 代行部分の債務の評価/会計処理の検討

【論点 2】 第 2 案（代行部分を退職給付会計基準の対象に含める）として、B 案（新たに「最低責任準備金」とする）においても、現在の退職給付会計基準における発生給付評価方式の下で考えられる方法が議論された。

これは、従来どおり、代行給付分を発生給付評価方式により退職給付債務及び勤務費用を算定した上で、法改正の趣旨から企業が負担しないものを除くように、「企業の負担率」（＝最低責任準備金 ÷ 過去期間代行給付現価）という新たな基礎率を設定し、当該企業の負担率を乗じて、代行部分の退職給付債務及び勤務費用を算定しようとする考え方である。

しかし、当該企業の負担率には、退職給付とは関連しない「最低責任準備金」が混入

審議事項（３）

(内容は今後の審議により変更される場合があります)

するため、これを用いた結果は、発生給付評価方式による算定とはいえない（算定された退職給付債務及び勤務費用の意味が不明）という意見が多かった。

今後の議論

財政計算上、今回の法改正¹により、企業が負担すべき金額は最低責任準備金となったことは確認されたが、これを会計上、いつどのように反映されるかにつき、見解がわかっていた。

A 案：法改正によっても、企業が引き続き給付責任のある事業主であり、また、政府からの給付現価交付金は年金資産の増加をもたらすもの（ただし、会計上は偶発資産と捉えられる）である。したがって、今回の法改正による負担の軽減を会計上、どのように反映するかについて、交付金の交付の都度、行うことが、法改正に則っている。

B 案：法改正によって、代行部分については、実質的に最低責任準備金以上の負担を負わなくなったため、会計上も即時に、これを反映すべきである。

これまでの専門委員会では、A 案（ただし、A 案の意見が多数を占めている）と B 案の考え方が並存していたものの、そろそろ公表物を意識する時期でもあることから、別添資料のような「当面の取扱い」のような形でまとめられるかどうかを検討してきた。この点、前回の専門委員会では、A 案と実質的に同様である現状どおりの取扱いを考えている別添資料「当面の取扱い」よりも、ハッキリと上記のような A 案の考え方を示すことも含めて、企業会計基準委員会に草案を提出する方向で議論されたため、次回の専門委員会では、当該別添資料「当面の取扱い」を修正し、審議する予定である。

以上

¹今回の改正は、平成 11 年の改正（免除保険料率の凍結、最低責任準備金の計算は過去法）が有期限から恒久的な措置に変更されたこと、政府から給付現価交付金が厚生年金基金へ交付されることとなったこと、にあると考えられる。