

企業会計基準委員会 御中

「企業会計基準適用指針公開草案第 3 号 退職給付制度間の移行等に関する会計処理  
(案)」

に関し、コメントいたします。

< 論点 1 >

確定拠出年金制度へ資産を移管する場合の特例措置の要否について

特例措置は設けるべきではないと考えます。

理由：

確定給付型制度から確定拠出年金制度への移行は、確定給付型制度に関する会計処理の立場から見れば、給与等で前払いすることにして終了するのと何ら変わりはありません。会計処理のルールとして、これらに違いを設ける意味はないと思います。企業（及び従業員）が実施する制度を、適切に経理処理すること以外の配慮は避けるべきでしょう。

なお、他の移行措置等の類例に比して均衡がとれているかどうかのチェックをしてみますと、次のように理解されましよう。

会計基準変更時差異の処理を 15 年以内の繰延認識を認めたこと：

これは、企業が実施中の退職給付制度に関する会計基準の変更であって実施する制度に変更がなくても適用が強制されるものですが、確定拠出年金制度への移行は、企業の選択により実施するもので、会計基準はその際のルールをあらかじめ決めておくものです。したがって、比較対照にはならないと思います。

代行返上の処理を返還時期未到来かつ返還額が未確定にもかかわらず将来分返上の認可日で処理することを認めたこと：

これは早期の認識であって繰延処理ではありません。また、確定拠出年金制度への移行に関する資産移管は、退職一時金制度からの場合のみ 3 ~ 7 年に亘って分割的に行われますが、これは税制上の観点からのもので、総額は初めに確定しています。

これらのことから、代行返上の処理との類比感からは、むしろ特例措置を設けないことが支持されると思います。

< 論点 2 >

減額の会計処理について

( 1 ) の方法を採用すべきと考えます。

理由：

例えば、従来 of 退職一時金制度 of 50% を適格退職年金に移行し、退職一時金を従来 of 50% としている企業が、適格退職年金は存続させて、退職一時金を支払い等を伴わずに廃止した場合、本公開草案に従えば、11 の ( 1 ) に相当し、終了 of 会計処理が適用されましょ。しかし、同じ企業が、適格退職年金に移行しない状態で、支払い等を伴わずに退職一時金制度を 50% 減額した場合、( 1 ) を採らないとすれば、過去勤務債務として処理することになりますが、これは、前者 of 処理と of 均衡を著しく欠くものと考えます。また、大量脱退を一部終了に準じて処理することとも均衡を欠くものと考えます。

一方、( 2 ) の方法については、日本 of 退職給付制度において、「将来勤務に係る部分」が一般的には定義されないことから、無理があるでしょう。ただし、代行部分のように、勤務月と給付額に対応関係があることが、自然に了解される印象を持つ設計もありますが、これは特殊な設計であって、一般論としては、一定 of ルール付けを発案しない限り無理と思います。

したがって、公開草案 31 「将来勤務に係る減額改訂 of 取り扱い」についても、「将来勤務に係る部分」 of 定義を先ず行ってから論じるのが本来でしょう。ただ、公開草案 31 の内容 of 論点であれば、定義を与えても与えなくても、結局、過去勤務債務として扱うのが結論ですから、あえて定義を与える必要はないことになります。

< その他 1 >

代行返上について

本適用指針の下における個別事象として、矛盾無いことを明らかにするべきと思います。

理由：

公開草案 16 に、「実務指針第 44 - 2 項以下による。」とされていますが、本適用指針の中で、もう少し詳しく書いて、一般論に対する個別事象として、明確に位置付けるべきと思います。

<その他2>

終了の経理処理をする会計年度

項を設けて明らかにするべきと思います。

理由：

この点に言及している箇所がないように思います。国際会計基準でも米国会計基準でも、この点の規定があります。

この点に関連する事項は、ご存知のように、これまで、退職給付会計に関するQ & A（平成12年1月19日）のQ10・Q11で、退職金規定等の改訂の過去勤務債務の認識日 = 改定日とされていますが、厚生年金保険法改正に係る退職給付会計適用上の取扱い（平成12年9月19日）では、理事長による規約改訂の方針の書面での決済の日とされ、代行返上についての取扱い（平成13年12月10日）では、返還した日を原則としながらも、経過措置として、将来分支給義務を免除する厚生労働大臣の認可の日とすることができる、とされています。終了に関して、ここで改めて明らかにするべきと思います。

<その他3>

語句

確定給付型、確定拠出型の語句は、それぞれ、給付建て、掛金建て、に改めるべきと考えます。また、それらに一般的な定義を与え、特徴を明らかにするべきと考えます。

理由：

国際会計基準の公式な日本語訳でも、給付建て、掛金建て、とされています。これらは、それぞれ、米国の defined benefit、defined contribution に由来する語句と思われますが、defined には、「確定」の意味はないと思います。むしろ、「定義されている」に近い意味ではないでしょうか。事実、退職一時金等では、給付額の計算式が規定（定義）されますが、その具体的な金額は退職時にしか確定しません。

また、確定拠出年金では、掛金の計算式が規定（定義）されますが、具体的な毎月の金額は変動します（例えば、給与比例なら給与の変動によって変動します）。

近時成立した、確定給付企業年金法と確定拠出年金法の名称中に、確定給付、確定拠出の

語句が使われてはいますが、会計基準としては、一般性のある表現とすべきと考えます。

在外子会社に関する取扱いの観点からも、一般性のある表現と定義が望まれます。

一般的な定義を与え、特徴を明らかにする部分は、企業会計基準適用指針ではなく、企業会計基準によるべき内容かもしれませんが、今般の確定拠出年金法の成立によって、我国でこれらの対比が具体的意味を深めている時だけに、早期の手当てが望まれます。

住友信託銀行 年金信託部 藤井康行