

退職給付会計基準の改正を目前に周到な準備が不可欠

～割引率と給付の期間帰属の変更により複雑化するPBO計算への対応策～

要 約

2012年1月から企業会計基準委員会において審議が再開された退職給付会計基準の見直しについて、事前に十分な検討を要するPBO計算手法の改正点に焦点を当て、実務上の課題を整理し、その対応策について検討を行う。具体的には、割引率の設定基準と給付の期間帰属について、それぞれの選択肢毎の特徴や留意点を洗い出し解説を行うとともに、大和総研が2011年11月に行った退職給付会計セミナーでのアンケート結果から各社の選択の方向性を読み解き、その上で課題と対策を抽出する。

目 次

はじめに

1. 公的年金改革が迫るなか、退職給付会計基準改正へ
2. 割引率及び給付の期間帰属の主体的な選択に向けての実務課題と対策
3. PBOの自社計算は、IFRSとのコンバージェンスを乗り越えられるか？
4. アンケート結果から読み取る会計基準改正への対応に関する方向性



三上 徹
Toru Mikami
コンサルティング・ソリューション第三部



逢坂 保一
Yasukazu Ousaka
コンサルティング・ソリューション第三部



市川 貴規
Takanori Ichikawa
コンサルティング・ソリューション第三部

はじめに

「退職給付会計基準」の審議が2012年1月から再開された。この基準の見直しについては2010年3月に公開草案が公表されているが、当初の予定より最終確定が遅れている。引き続き検討を要する論点は、未認識項目の負債計上に係る単体財務諸表の取扱いと適用時期の2点である。本稿では、公開草案に対する異論が少ない現状を踏まえ、公開草案に沿った内容で連結・単体ともに改正されると思われる項目のうち、会計処理とは異なり改正による影響を把握しづらい、PBO計算手法に係る項目を中心に検討を行う。そして、会計基準適用時にスムーズな移行が可能となるよう課題を整理し、その対応策を示したい。

1. 公的年金改革が迫るなか、退職給付会計基準改正へ

(1) 公的年金の改革と企業年金の位置付け

『社会保障・税一体改革成案』が2011年6月30日に政府・与党社会保障改革検討本部において決定され、同7月1日に閣議報告された。そこでは、公的年金について「新しい年金制度の創設」に取り組みつつ、年金改革の目指すべき方向性に沿って、現行制度の改善を図ると示している。その具体策の一つに、「支給開始年齢の引上げ」が挙げられており、先進諸国(欧米)の平均寿命・支給開始年齢を十分参考にし、高齢者雇用の

確保を図りつつ、68～70歳へのさらなる引上げを視野に検討、とある。現在でも老齢厚生年金は制度上65歳まで支給開始年齢が引き上げられているため、サラリーマンにとっては定年年齢から年金の支給開始までの“無年金期間”における生活資金確保への対策が課題となっている。高齢雇用継続策が採られて来ているが、その“無年金期間”が延びることは避けられないようだ。

サラリーマンにとって、大きな期待を寄せる対策の一つはやはり企業で準備する退職金・年金である。国としても、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」を目的とした新たな企業年金制度(確定給付企業年金、確定拠出年金)を整備して支援策を整えている。いずれも2012年3月31日で廃止される適格年金の移行の受け皿という側面もあるが、確定拠出年金は「従業員個人が運用リスクを負う」、「原則60歳までは受給不可」という従来型制度とは大きく異なる特徴がある。これを受け入れ難い企業では、確定給付企業年金を移行先に選択する傾向がある。確定給付企業年金は適格年金とほぼ同様な制度設計が可能な場合もあり、大きな変更もなく移行できたと評価する企業も多い。その一方で、実際に適格年金から移行した企業のなかには、これまでは一時金での受給を選択する退職者ばかりであったものが、確定給付企業年金が法の目的どおり年金での受給を強く意識させる仕組みを持つため、今後は年金受給選択者が増えそうだとの声も聞く。

(2) 企業年金の役割増加と 退職給付会計基準の改正

確定給付企業年金に代表される給付建ての企業年金制度において年金受給者が増加するということは、企業が認識する退職給付債務(PBO)が増加することにつながる。それは、資産運用リスクや金利リスク等、退職給付制度の運営において企業の抱えるリスクが増加することを意味する。一方で、既に年金受給者数が安定している企業においても、PBOが一時的に大きく増加する可能性が出てきた。今般予定されている退職給付会計基準の改正にはPBO計算手法の変更が含まれているためである。

PBO計算手法の変更内容の一つ「割引率設定基準」に関しては、従来は従業員の平均残存勤務年数(従業員が退職するまでの平均年数)に基づいて一定の割引率を設定していた。今後はこの取り扱いが、給付見込期間ごとにイールドカーブを用いた複数の割引率を設定する方法を用いるか、または、この方法とほぼ同結果となることを前提に、給付見込期間ごとの退職給付金額を加味した単一の加重平均割引率を設定する方法を用いるか、を選択する方式に変更される。

具体的には、1年後の支払いには1年の金利、2年後の支払いには2年の金利、10年後の支払いには10年の金利を割引率に用いることになる。一般に(順イールドの場合)、短期の金利は低く、長期になれば金利は高くなるため、短い期間での給付(キャッシュアウト)が相対的に大きい場合、すなわち、年金受給者が多い場合等には、低い金利による割引の影響が大きくなるため、PBOの増加要因となる。従来、割引率の決定プロセスにおいて受給権者の年金支払いを考慮せず、従業員の平均残存勤務年数のみ

で期間を考慮していた場合などは注意が必要である。

なお、今般予定されているPBO計算手法の変更内容には、割引率設定基準の変更の他、退職給付見込額の期間帰属の設定方法の変更も含まれている。企業毎の退職給付制度の内容、従業員の年齢構成により異なるが、前記の割引率設定基準の変更の影響とあわせて、新基準で計算されたPBOや勤務費用が、現行基準での計算結果から大きく変動する可能性がある。従業員からの期待とその役割の重要性がより一層増すなかでの退職給付会計基準の改正となり、企業においてはその基準適用に向け、万全な対応が求められる。

2. 割引率及び給付の 期間帰属の主体的な 選択に向けての 実務課題と対策

(1) 割引率設定基準における 2つの選択肢

退職給付会計基準のうちPBO計算手法に関する改正点のひとつである割引率の設定、特にイールドカーブを使用した割引計算に焦点を当てる。この割引計算に際し、スポットレートか市場利回りか(割引債の利回りか利付債の最終利回りか)、社債か国債か、どのようにイールドカーブを作成するかなど、イールドカーブ作成に係る実務上の対応について考えてみたい。2010年3月に公表された企業会計基準委員会(以下ASBJと表記)公開草案によれば、割引率設定の基準は、前述の

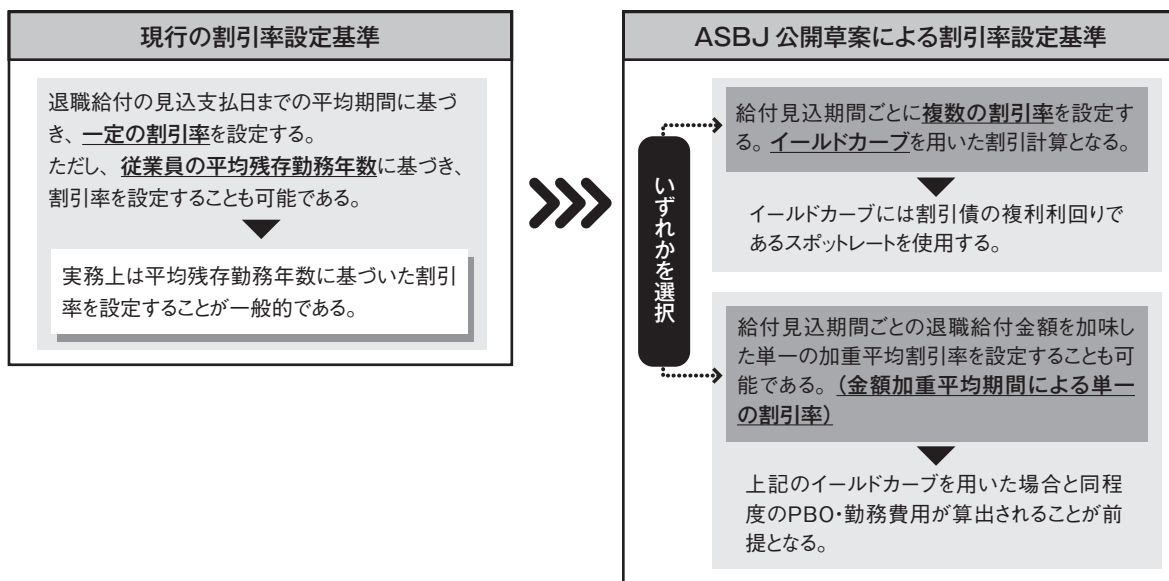
とおり以下のいずれかを選択する。

- ・ 給付見込期間ごとに複数の割引率を設定し、イールドカーブを用いた割引計算を行う。
- ・ 給付見込期間ごとの退職給付金額を加味した単一の加重平均割引率（金額加重平均期間による単一の割引率）を設定し、当該割引率で割引計算を行う。

① イールドカーブの金利はスポットレート

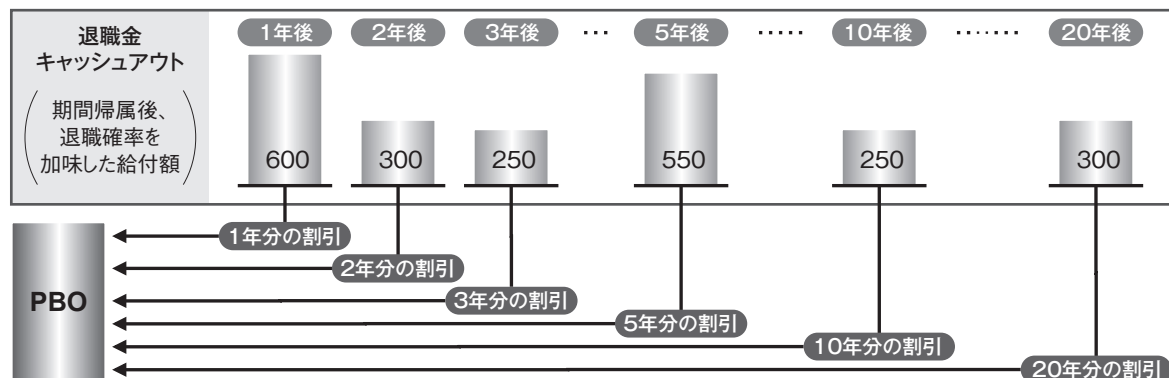
イールドカーブとは、残存年数の異なる複数の債券の金利を結んでグラフにしたものである。この金利については、社団法人日本年金数理人会、社団法人日本アクチュアリー会が2010年5月にASBJに提出した「退職給付に関する会計基準（案）」等に対するコメントにその考え方が端的

図表 1 割引率設定基準の見直し



出所：大和総研作成

図表 2 イールドカーブを用いた割引計算



出所：大和総研作成

に表現されている。このコメントには、「スポットレートを推計することによって得られるイールドカーブを使用する方法が標準的と考えられる。・・・スポットレートの推定をせず、生の市場利回りを用いても良いと誤解されることが考えられる。・・・」と記載されている。

スポットレートとは、複利ベースの割引債の利回りのことであり、スポットレートによるイールドカーブを使用すべきとの考え方は、給付見込期間ごとの退職給付の金額を、給付見込期間に応じた割引率で割引計算するPBOの算出過程から自明である。

現在の基準では、国債の応募者利回りなど利付債の最終利回りを基準として割引率を決定するケースが多いと思われる。基準改正後に使用されるイールドカーブは、上記の考え方により割引債から求めれば容易ではあるが、長期の割引債は存在しないため、利付債を用いて推計せ

ざるを得なくなってくる。

②イールドカーブ作成の3つのステップ

イールドカーブの作成には各種の方法があるが、その手順の概要を例示すると以下のとおりとなる。

《ステップ1》

長期の債券等の利回り情報（日本証券業協会から公表されている「公社債店頭売買参考統計値」の利付国債等）から適切な銘柄を抽出する。給付見込期間に応じた割引率が必要となるため、期間0～40年に対応するものとして満期日が6か月間隔の銘柄を抽出する。（クーポン支払いが年2回の利付債から順次スポットレートを推計するため、6か月間隔としている。）

図表3 スポットレートの推計例

ステップ
1

日本証券業協会が公表する「公社債店頭売買参考統計値」より推計に必要な選定対象国債の銘柄を選定

ステップ
2

選定対象国債の債券価格やクーポンを利用し、0～40年の間で0.5年毎に逐次代入によりスポットレートを推計

ステップ
3

求めたスポットレートについて、不連続や実際に国債のデータが存在しない残存年数の補正

スポットレートによる債券価格の算出式より、0.5年のスポットレートから逐次代入法を用いて、1年、1.5年、2年とスポットレートを順次推計。

スポットレートによる債券価格の算出式

$$\begin{aligned} \text{債券価格} &= \frac{C}{2} \times \frac{1}{(1+r_{0.5})^{0.5}} + \frac{C}{2} \times \frac{1}{(1+r_{1.0})^{1.0}} \\ &+ \frac{C}{2} \times \frac{1}{(1+r_{1.5})^{1.5}} + \dots \\ &+ \frac{C}{2} \times \frac{1}{(1+r_{n.05})^{n.05}} + (100 + \frac{C}{2}) \times \frac{1}{(1+r_n)^n} \end{aligned}$$

期間 : n年
スポットレート : r_n
クーポン : C

出所：大和総研作成

《ステップ2》

抽出された銘柄の価格、クーポンを基に期間1.0年、1.5年、2.0年、・・・と6カ月間隔で順次スポットレートを推定する。債券価格がクーポンと額面価格を各期間のスポットレートで割り引いたものから算出されるという算出式により、例えば0.5年のスポットレートをを用いて1.0年のスポットレートを算出、などと順次算出していく。

《ステップ3》

推定されたスポットレートにおいて、前後で乖離している箇所やデータの存在しない期間(40年を超える部分)について補間や補外※を行い、イールドカーブを作成する。

※既知のデータを基にして、そのデータの範囲の内側で予想される数値を求めることを補間といい、そのデータの範囲の外側で予想される数値を求めることを補外という。

③社債か国債か

ここで使用する債券は、日本基準では、長期の国債、政府機関債および優良社債(複数の格付機関よりAA格相当以上を得ているもの)とされている。IFRSにおける退職給付に関する会計基準であるIAS第19号「従業員給付」では、優良社債を使用することとされているが、厚みのある市場が存在しない場合には、国債を使用することも可能であるとされている。わが国の実務で社債を使用する場合には、残存年数が20年を超える社債の実データが極端に少ないため、退職金制度であれば入社から退職までの40年程度、年金制度であれば入社から年金給付の支給終了までの60年程度の長期間にわたるイールドカーブの作成が必要となり、これに対応できない。このため、「十分に信頼度における推計が

可能かどうか」が課題となる。

④金額加重平均期間による単一の割引率

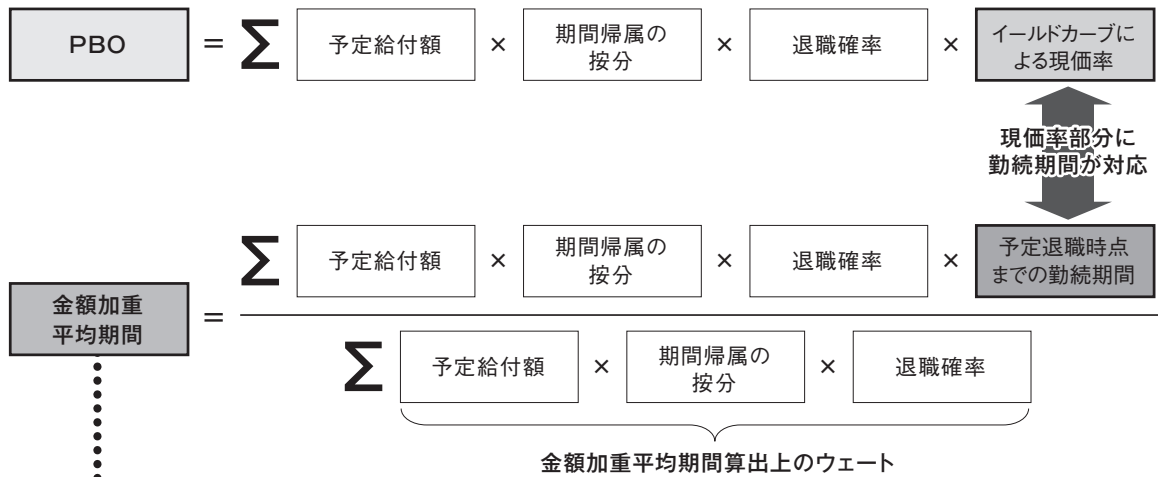
イールドカーブを使用せずに、単一の加重平均割引率を設定するとした場合でも、その計算結果がイールドカーブを用いた計算結果と近似することが前提となっている。このため、単一の加重平均割引率は、「図表4の下段に記載した計算式により算出した金額加重平均期間」に対応した金利をイールドカーブから読み取ることになる。単一の加重平均割引率を設定するとした場合でも、金額加重平均期間に対応したスポットレートが何らかの形で必要となってくる。また、金額加重平均期間算出上のウェイトは単純な予定給付額ではなく、PBO計算過程における割引対象額であるところの「退職確率を加味した、期間帰属後の予定給付額」となる点には注意を要する。

上記①及び②のようにスポットレートによるイールドカーブ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。現実的に全ての個別企業がこのように対応できるとは考え難い。また、イールドカーブを使用した割引計算を選択した場合、重要性基準の適用、利息費用の算出など実務的にどう取り扱うか明確になっていない点もある。

割引率設定基準の選択にあたっては、設定基準の相違による定量的な乖離を把握(実際に近似しているかどうか確認)した上で、毎年のPBO計算時の運用も考慮し選択することになる。このため、会計監査人や計算を委託している受託機関等の専門家によるサポートや選択結果の検証が必要になるものと思われる。

図表4 金額加重平均期間算出上のウェイト

以下のPBO算定式における計算過程のうち、現価率部分を予定退職時点までの勤続期間に置き換えて金額加重平均期間を算出



この金額加重平均期間をイールドカーブに当てて、適用すべき一定の割引率を読み取る

出所：大和総研作成

(2) 給付の期間帰属方法の見直し

PBO計算手法に関するもう一つの改正点は、「給付の期間帰属方法（予定給付額のうち決算時点までに発生している金額を見積もる方法）」である。従来は、原則として「期間定額基準」であったものが、改正後は「期間定額基準」若しくは「給付算定式に従う方法」のいずれかを選択することになる。また、「給付算定式に従う方法」を選択した場合には、給付額が著しく後加重であるかどうかを判断して、著しく後加重であると判断した場合には定額補正を行う必要があるとしている。

① 期間定額基準と給付算定式に従う方法の比較

ここでまず、定額補正を考慮しない前提で、「期間定額基準」と「給付算定式に従う方法」を比較してみる。図表5の比較表にあるとおり、「給付

算定式に従う方法」は、現行基準で表記すると、給付設計が最終給与比例制、または勤続期間別定額制の場合では「支給倍率基準」、ポイント制、またはキャッシュ・バランス制の場合では「ポイント基準」ということになる。

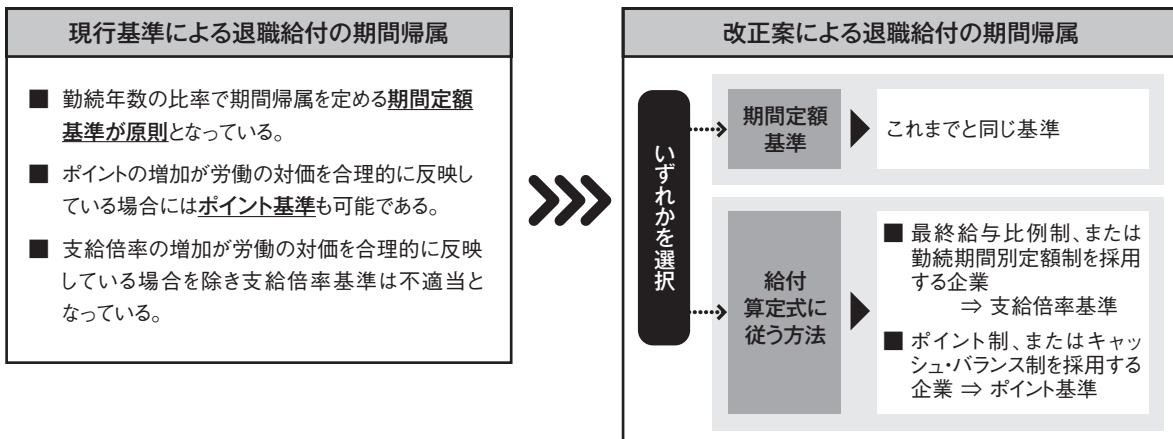
また、「給付算定式に従う方法」では、債務額は給付カーブの形状に応じて積み上がるため、給付設計や人員構成の影響を大きく受けることになる。これを図表6で説明すると、①の金額が安定的であるのに対して、②'の金額が給付カーブによって大きく異なることから理解できる。

② 定額補正が必要なケースの例示と

その計算手法

では、定額補正も含めて「給付算定式に従う方法」を検討するとどうなるであろうか。一般的な給付設計であるS字給付カーブで定額補正を考える。図表7のグラフの若年層～中間層にお

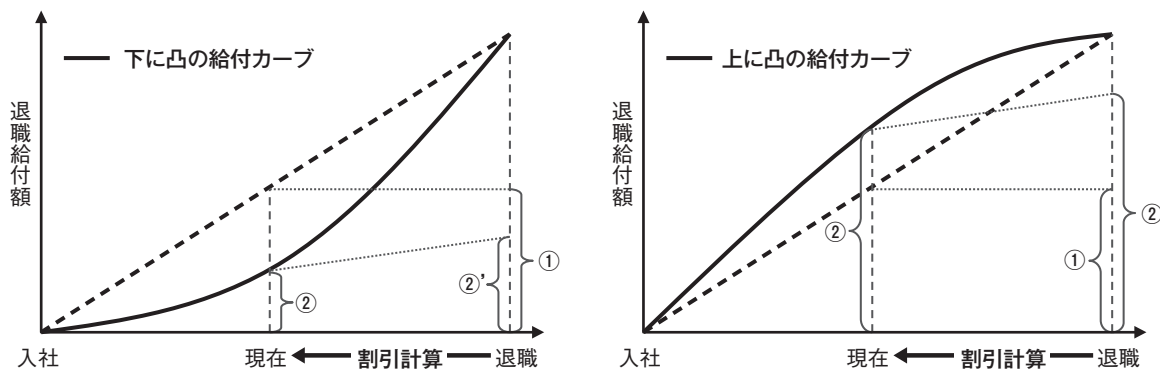
図表5 給付の期間帰属方法の見直し



※「給付算定式に従う方法」を選択した場合で、給付算定式が著しく後加重であるケースでは定額法で補正する必要がある。

出所：大和総研作成

図表6 期間帰属の比較



期間定額基準における期間帰属後の給付	①の金額	予定給付額×(現在時点における勤続年数) / (退職時点における勤続年数)
給付算定式に従う方法における期間帰属後の給付	②'の金額	支給倍率基準では …… 要支給額②×(給与の伸び率) ポイント基準では …… 要支給額②×(自己都合減額率の伸び率)

出所：大和総研作成

ける「給付カーブが下に凸」の区分に評価時点を設定した場合、将来の予定給付額が足元の要支給額ベースの金額(図表6の②')に相当する金額、図表7のグラフでは表記の都合上、要支給

額で代用)に対して著しく増加する場合に必要となる計算プロセスである。

こうした場合には、図表7のグラフのように点線で描いた定額補正用のカーブを想定する。給

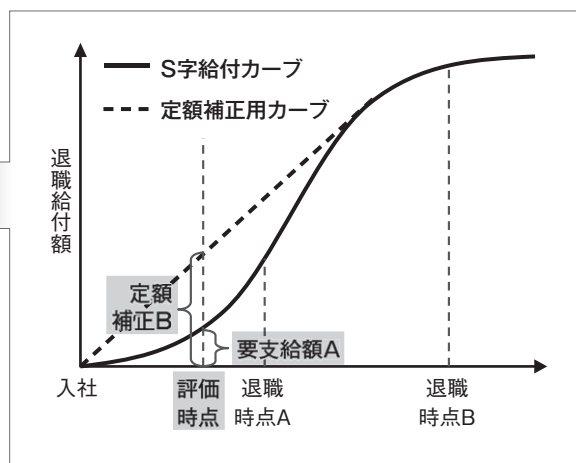
図表7 S字給付カーブにおける定額補正

例えば、退職時点A、退職時点Bで退職する確率が50%ずつとすると

給付算定式に従う方法の定額補正

割引計算の対象額

⇒要支給額A×50% & 定額補正B×50%



出所：大和総研作成

付が急激に増加した後に退職する確率に応じた部分（退職時点B）は定額補正用のカーブ上の金額（定額補正B）、その手前で退職する確率に応じた部分（退職時点A）は要支給額ベースの金額（要支給額A）を決算時点までの発生分と見なしてPBOを計算する。

③ 期間帰属方法の選択における留意点

それでは、退職給付見込額の期間帰属方法の選択における留意点とはどのようなことであろうか。

まず、始めに理解しておかなければならないことは、IAS第19号には「期間定額基準」という選択肢は存在しないということである。つまり、今回の日本基準の改正時点で、「期間定額基準」を採用した場合には、いずれその取り扱いを見直さなければならない可能性がある。IFRSの適用対象となれば、当然その時点で、「給付算定式に従う方法」に変更しなければならず、また、従来検討されていたように連結先行でIFRSが

適用されるようなことになれば、単体と連結で乖離が生ずることになる。

いずれにしても、IFRSの適用をめぐる状況が不透明である以上、今回の日本基準の改正時点で「給付算定式に従う方法」についても一通りの検討を行う必要がある。

そうした場合に、実務上の課題となるのは、定額補正の必要性の判断とそれが必要となった場合の具体的な定額補正用の給付カーブの設定である。

最初に定額補正の必要性の判断である。これは「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」ため、具体的な指針は示されないことになっており、個別事例毎に検討しなければならない。このため、企業は、退職給付のそもそもの意義を再確認し、給付設計の考え方をもう一度整理してみる必要がある。

またこの整理と併せて、重要性基準の観点から判断するとすれば、定額補正を行った場合と行わない場合とで、債務額及び費用にどの程度の

差があるのか等の定量分析も必要になってくる。

次に定額補正用の給付カーブの設定方法についても留意する必要がある。理論上は次のようないくつかの設定方法が考えられる。「給付カーブがピークを迎える時点を個人別に把握して計算に織り込む方法」、「定額補正用の給付カーブとして一定のモデルを用いて計算する方法」、「給付カーブ自体はそのままに、計算プロセスを2つに分けて期間定額基準と給付算定式に従う方法をそれぞれに適用して計算する方法」、「給付カーブを連続した後加重と捉えて近似的に期間定額基準を適用する方法」等である。基本的には定量的な分析を行って判断していくことになるが、それぞれの設定方法毎に計算に要する時間や費用が異なるため、費用対効果といった観点からも検討を行う必要がある。以上のように、一通りの検討を加えらるれば、1企業当たり相当な時間が必要となる。

ところで、再開された審議の資料によれば、今回の会計基準改正の適用時期は、2014年3月31日(PBO計算手法に係る定めについては2014年4月1日)と想定されている。想定どおりの適用時期で最終確定となった場合には、限られた時間の中で以上のような一連のプロセスを含んだ検討を行うことが可能かどうか懸念される。

仮に、十分な検討を行えないまま、時間切れのために「期間定額基準」を採用しなければならない企業は、IAS第19号の適用時にもう一度同じ問題に直面することになる。このことが期間帰属方法の選択における最後の留意点ということになる。

3. PBOの自社計算は、IFRSとのコンバージェンスを乗り越えられるか?

上記2. で説明したとおり今回の見直しは、単純な計算手法の改正に留まっていない。計算プロセスの中で与えられた複数の選択肢に対して企業独自の判断が求められている点や、さらに、選択の内容によっては各企業の給付設計の特性を考慮した補正計算までも必要とされている点が特徴といえよう。今回の対応次第では、PBO等の数値が変動し企業決算に大きな影響を与えることも懸念されることから、各企業は十分な検討と慎重な対応を意識しておかねばならない。

ところで、PBO等の数値について、わが国の企業では、専門家に計算業務を外部委託しているケースと、PBO計算ソフトを利用して自社内で計算しているケースに大きく分類することができる。前者については、外部委託先から様々な情報提供やアドバイスを受けることが可能であるが、後者の場合には、今回の改正点について自社で情報収集・検討・解決を図っていかねばならない。本章では、PBO等を自社内で計算している企業が、今後、実務的に直面すると思われる主な問題点について整理してみたい。

(1) PBO計算ソフトに必要な機能

改正後の会計基準でPBO等の計算を行うためには、最低限、以下の機能が必要となる。機能が備わっていないソフトを利用している場合には、ソフトの変更もしくは外部委託への切り替えが必

要になる。

①「割引率設定基準」に関する機能

「割引率設定基準」に関して給付見込期間ごとに複数の割引率(イールドカーブ)の設定が可能であるか、もしくは金額加重平均期間の算出ができること。

②「給付の期間帰属」に関する機能

「給付の期間帰属方法」に関して新しい「給付算定式に従う方法」を選択する場合に、「支給倍率基準(最終給与比例制、または勤続期間別定額制を採用する企業)」及び「ポイント基準(ポイント制、またはキャッシュ・バランス制を採用する企業)」の計算ができること。

(2) PBO計算作業に伴う留意点

仮にPBO計算ソフトが上記機能を備えており、かつ退職金規程に記載の支給率を正しく入力できたとしても、会計基準改正への対応としては不完全な状態である。以下に記載の項目に関して、その対応方法を自社内で検討し、その内容について会計監査人の了解を得ることが必要になる。

①「割引率設定基準」に関して

PBO計算に用いる割引率は、現行では国債の応募者利回り等、利付債の最終利回りを基準として割引率を決定しているケースが多いが、改正後については割引債に基づく金利を用いることがあるべき姿と考えられている。しかしなが

ら長期間の割引債は、一般に発行されていないため、「公社債店頭売買参考統計値」における利付債等の金利を用いて推計することが必要になってくる。

②「給付の期間帰属方法」に関して

「給付算定式に従う方法」を選択する場合

給付設計や給付カーブが「著しい後加重」と判断される場合には、別途追加の補正計算が必要になる。各企業の給付カーブが「著しい後加重」に該当するか否かの判断については、退職給付制度そのものの性格や意義を検討し、定量的な分析を踏まえた上で、事前に会計監査人と調整を行っておく必要がある。「著しい後加重」と判断された場合には、実務面を考慮しながらも納得性の高い補正計算方法を検討することになる。また、給付の受給権が発生する前の期間(例えば勤続3年以上で給付が発生する場合におけるそれ以前の期間)にも同様な補正計算が必要になる(特に最終給与比例制の場合の支給率の入力に注意が必要)。

(3) PBO計算ソフト使用の限界と専門家の利用

PBO計算ソフトは、外部委託の場合と比較してコストや使い勝手の観点から、非常に魅力的なツールであることは確かである。しかしながら、ここまで記載してきたとおり、今回の会計基準の改正への対応は、単にPBO計算ソフトのバージョンアップ等で対応できる問題ではなく、いずれの選択肢を選んでも専門的な判断を要する議論が求められることになる。これらの状況を考えればIFRS適用を先行する欧州においてPBO

計算ソフトが利用されていないということも理解できよう。また、IFRSとのコンバージェンスによって今まで以上に複雑化するPBO計算業務を社内に抱えるというということは、内部統制の観点からも望ましい姿とは考えにくい。このまま社内に留めておくよりは、今回の対応を業務フロー見直しの良い機会と捉えて、早めに信頼できる専門家に相談されることをお勧めしたい。そしてPBO等への影響を事前に把握し、会計基準改正への対策を検討することが会社経営としての合理的な判断ではなかろうか。

4. アンケート結果から読み取る会計基準改正への対応に関する方向性

最後に弊社が2011年11月に東京及び大阪で開催した退職給付会計セミナーにおいて実施したアンケートの回答結果から、PBO計算の計算前提に関する選択傾向を概観したい。

このセミナーはPBO計算手法に係わる内容のため、当初、数十名規模で開催し、出席者に

理解を深めてもらうよう企画したものである。しかし、対象となる企業の関心度合の高さから参加希望者が370名を超えたため、急遽、開催日を追加して実施したもので、分析の母数となるアンケートの有効回答数も250件に達している。このため、アンケートの分析結果から各企業の会計基準改正への対応をある程度読み解くことが出来るものと考えられる。

まず、図表8のとおり、縦軸を「割引率の設定」、横軸を「給付の期間帰属」として4つの区分を設け、更に「給付算定式に従う方法」を選択した場合には、それぞれに定額補正の要否を判断してもらい、PBO計算の計算前提として6つの選択肢を設けた。そして、セミナー終了後に自社が選択すべきと考えられる選択肢を選んでもらったが、それを集計した結果が図表9となっている。

図表9からは、給付カーブが上に凸の場合を除き、期間定額基準であるところの選択肢Ⅲ又は選択肢Ⅳの選択割合が限定的であったことが読み取れる。これは、期間定額基準という給付の期間帰属方法がIFRSに準拠していないこと、及び割引率設定方法の改正に伴いPBOが増加する場合の、当面の緩和策としての期待を給付算定式に従う方法が担っていることが原因であ

図表8 新会計基準適用時に採用すべき計算前提の組み合わせ

		給付の期間帰属	
		給付算定式に従う方法	期間定額基準
割引率の設定	イールドカーブ	<input type="checkbox"/> 選択肢I-a [定額補正不要] <input type="checkbox"/> 選択肢I-b [定額補正必要]	<input type="checkbox"/> 選択肢Ⅲ
	金額加重平均	<input type="checkbox"/> 選択肢II-a [定額補正不要] <input type="checkbox"/> 選択肢II-b [定額補正必要]	<input type="checkbox"/> 選択肢Ⅳ

出所：大和総研作成

ると考えられる。こうした期待があることは、給付カーブが下に凸の場合や、S字カーブにおける若年層～中間層においては、図表6における②'の金額が①の金額を下回る可能性が高いことから類推できる。逆に上に凸の場合には、②'の金額が①の金額を上回る可能性が高く、PBOが増加する場合の緩和策としての期待を給付算定式に従う方法に求めることは合理的ではない。このため、選択肢Ⅲ又は選択肢Ⅳの選択割合が若干高くなっている。

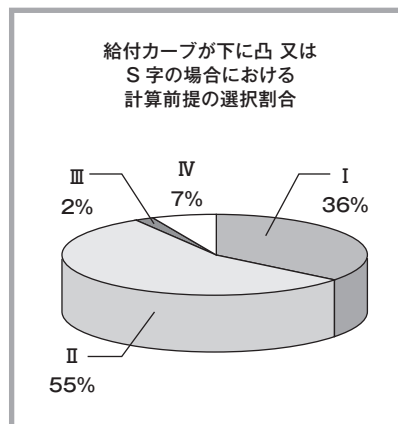
次に給付カーブ別の定額補正の要否についてもアンケートを集計しており、その結果を図表10

として掲載した。図表10からは給付カーブが下に凸の場合とS字カーブでは、定額補正が必要であると考えている割合に有意な差があることが確認できる。ただし、計算実務の観点からは、下に凸の給付カーブとS字カーブにおける若年層～中間層での相違点はない。このため、極端に中間層～高齢層で厚い人員分布を擁している場合を除いて、S字カーブのケースでも下に凸の給付カーブと同様に定額補正が必要と判断される可能性もあるので留意する必要がある。

以上がアンケートの回答結果から読み取れる会計基準改正への対応に関する方向性である。

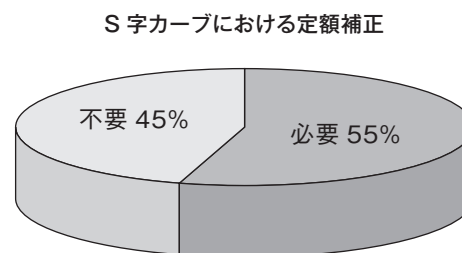
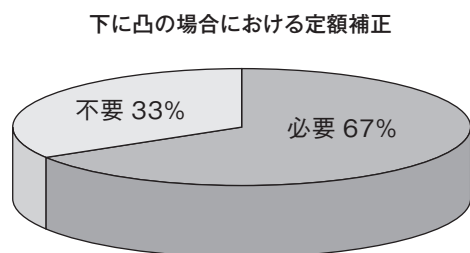
図表9 計算前提の選択割合

給付カーブイメージ		I-a	I-b	II-a	II-b	Ⅲ	Ⅳ
下に凸	件数	5	15	12	19	0	3
	割合	9%	28%	22%	35%	0%	6%
S字	件数	28	31	41	52	4	12
	割合	17%	18%	24%	32%	2%	7%
下凸・S字計	件数	33	46	53	71	4	15
	割合	15%	21%	24%	31%	2%	7%
	計	36%		55%		2%	7%
上に凸	件数	2	0	3	0	1	2
	割合	25%	0%	38%	0%	13%	25%



出所：大和総研作成

図表10 給付カーブ別定額補正の要否



出所：大和総研作成

これは直前のセミナーで選択肢毎の定性的な特徴を説明したのみの段階で参加者に回答をお願いしたものである。実際の計算前提の検討段階においては、足元のPBOや勤務費用はもとより、将来予測シミュレーションや計算基礎率に関する感応度等の定量的な分析を行いながら検討を進めていくことになる。このため、当初想定している選択肢と異なる選択を余儀なくされる可能性もある。いずれにしても、定量分析等のサービスを提供できる主体は限られており、計算前提を会計監査人にも十分に理解してもらった上で決算を迎えるためには事前準備に相当な労力を要するものと考えられる。PBO計算実務に携わる者としては、現場での混乱を少しでも抑えるために、退職給付会計基準の確定から適用までについては十分な準備期間が設けられることを望んでいる。また、各企業においては適切な計算前提の選択が行えるよう余裕を持ったスケジュールを確保するとともに、「業務リスクの低減」及び「人事ローテーションの硬直化防止」等を図るため、外部の専門家を利用することをお勧めする。