

退職給付会計の「基礎率変更に係る重要性基準」（下）

今回は、前回に引き続き、「重要性基準」と呼ばれる基礎率決定のアプローチが採用される場合に、投資家が注意すべき点を、実証分析を交えて解説する。

まず、割引率と昇給率の決定方法について、日本の退職給付に係る新会計基準、FAS87（米国会計基準「事業主の年金会計」）およびIAS19（国際会計基準「従業員給付」）を、比較整理しておこう（表1）。

表1 割引率、昇給率の決定方法

	日本の新会計基準	FAS87	IAS19
割引率	安全性の高い長期の債券（長期の国債、政府機関債及び優良社債）の利回りを基礎として決定。 なお、一定期間の債券の利回りの変動を考慮して決定することも可。	年金給付が実際に清算されうる利率。例えば、PBGC（年金給付保証公社）の利率や、30年物国債や格付けがAAAの社債の利回りなど。	優良社債の市場利回りを参照して決定。そのような社債について十分な厚みの市場がない国では、国債の市場利回りを使用。
昇給率	確実に見込まれる昇給等を合理的に見込む。	一般物価水準、生産性、年功、昇進および他の要素に起因する将来の変動を見込む。	インフレーション、年功、昇進及び雇用市場における需給のような、他の関連する要素を考慮。

割引率には、決算日に市場で観測される利回りだけでなく、一定期間の利回り変動も考慮することができる。すなわち、新会計基準による退職給付債務評価額は、「決算日における厳密な時価（公正価値）」というより、「長期平均的な収束価値」と考えられる。また、昇給率に関して、インフレを考慮する必要性の程度は、FAS87やIAS19（インフレを必ず考慮）と異なっており、意見書で明示されていない。

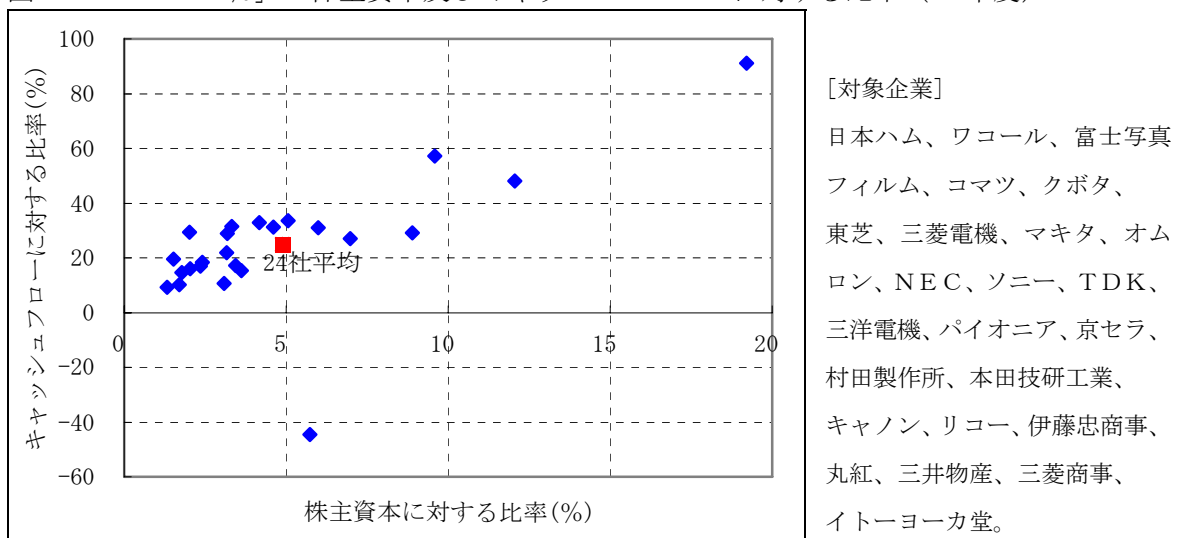
つまり、FAS87やIAS19では、「決算日時点の厳密な公正価値を認識・測定する」という考え方が根底にあるのに対して、日本の新会計基準では、時価主義が導入されたとはいえ、依然「長期的・保守的アプローチ」の考え方が存在しているとみることができよう。

このような状況で、さらに基礎率変更に関し重要性基準が認められると、本来同じ基礎率を採用してもおかしくない（例えば、人員構成や制度内容が似通っている同じ業種の）企業間で、異なった基礎率が採用されるケースも生じて、財務諸表の比較可能性が損なわれかねないのである。

そこで、FAS87 適用の日本企業 24 社の連結財務諸表に基づいて、「FAS87 の回廊アプローチ」を参考に、「日本の新会計基準における重要性基準」の影響を分析してみよう。回廊アプローチでは、PBO（予測給付債務）の 10%（24 社全て、PBO が制度資産より大きい）までの年金数理損益は、必ずしも認識しなくてよく、開示されるだけで足りる。

「PBO の 10%（＝年金数理損益の未認識上限額）」の株主資本や、キャッシュ・フロー（当期純利益＋減価償却費）に対する比率は、非常に大きいことがわかる（図 1）。この金額（財務諸表に計上されない）を重要で無視できないと考える投資家は、自分で財務諸表を修正して企業価値を分析するのである。

図 1 「PBO の 10%」の株主資本及びキャッシュ・フローに対する比率（97 年度）



しかし、いざ財務諸表を修正しようとした場合、日本の新会計基準では、重要性基準の適用によって、基礎率、特に割引率変更に伴う年金数理損益が開示されないケースが有り得るため、退職給付債務評価額を他社比較する際に、支障が生じる恐れがある。

投資家が「適切な割引率を採用していない」と判断した場合には、次のような簡便法がある。分析対象企業を①退職一時金制度のみ採用、②適格退職年金制度を併用、③厚生年金基金制度を併用、の 3 つに分類し、各々の退職給付債務のデュレーション（金利感応度）を①8 年、②12 年、③15 年と想定して債務評価額を修正する。例えば、③に該当する企業で、割引率 4.0% を 3.0% に変更したい場合は、退職給付債務評価額を、以下のように修正して分析することができる。

$$\text{債務の増加分(円)} = \text{修正前の退職給付債務評価額(円)} \times (4.0\% - 3.0\%) \times 15 \text{年}$$

なぜ、（公開草案で記述がなかった）重要性基準が認められることになったかについては、意見書では明らかでない。したがって、投資家は、「重要性」の判断基準として、日本公認会計士協会が作成する実務指針を注意深く見守る必要がある。