

## 会計ビッグ・バンにおける諸問題

森 井 昭 顕\*

### は し が き

20世紀後半から開始された会計ビッグ・バンも、2001年3月期から連結会計、時価評価、キャッシュ・フロー、さらに年金および退職金の積立て不足の開示をしなければならなくなってきた。わが国における会計ビッグ・バンも一応国際会計基準にそって開示することができるライン上に辿り着いたといえるであろう。従来までのわが国特有の会計報告書とは相異し、種々微細なる事柄をも掲示しなければならなくなった。そうした企業会計の開示は、わが国の投資家に対するのではなく、外国の投資家にも投資判断を適確に与信することになる。それ故に企業家もマルチ経営で各部門をプラス・マイナスした形式での報告書を作成することが不可能になった。従って、非効率部門の削除、あるいはライバルだった企業部門との合併、企業内でのカンパニイ制の採用など、様々な形態への再編が行われている。また海外拠点での生産および逆輸入、あるいは開発途上国からの輸出攻勢、労働集約財のみならず資本集約財がわが国の市場にずらり顔を並べるようになった。それに対処する措置として、セーフガードの発動で対応しようとしているけれども、果してそれでいいのだろうか。現状から眺めたわが国に、何が不足し、何が衰退しつつあるのだろうか。それらにどう対処療法を施さねばならないだろうか。企業会計のビッグ・バンを通じて、それらが少しでも探索できればと考えている。しかしながら限られた紙数のなかで、全てを書き尽すことはできない。けれどもこれまで数回に亘って国際会計基準に関して書く機会が与えられたものがあるので、それらを参考文献として掲載しているので参照していただきたい。しかし私自身会計専科を維持してきたのではなく、経済理論分析の研究のみに専念してきたものであり、記述に関して誤謬ばかりでなく誤解も多々存在しているであろう。それは無能無智な私自身の責任であり、諸兄の叱責と御教授を拝したい。さらに本稿をまとめるに当たり、多年愛

---

\* 広島経済大学経済学部教授

読した日本経済新聞よりの情報に大きく依存し、種々なる文献に頼らざるを得なく、狭い範疇しか持ち合せていない私に少しでも広範な知識を与えられたことに対して感謝している次第である。

## I. 企業年金会計

わが国の年金制度は公的年金と私的年金に大別される。<sup>(1)</sup> 公的年金には自営業者や専業主婦が加入する国民年金、サラリーマンが加入する厚生年金、公務員の共済年金などがある。私的年金は企業が主体となって運営する企業年金、生命保険会社などが販売している個人年金保険などである。企業の年金制度は確定給付型、つまり従業員が将来受け取る年金額を給料や勤続年数から割り出し、それに基づいて企業が積立年金を拠出する。企業年金は企業やその従業員が信託銀行や生命保険会社に掛け金を払って、将来の年金給付に備えて資金管理やその運用を委託するものである。退職後の年金給付は信託銀行あるいは生命保険等々から支給される仕組みになっている。会計上は毎期の積立金拠出額をその期の費用として処理する。企業年金の<sup>(2)</sup>運用資産は企業自身が拠出した資金を証券市場で運用し、その実績で企業年金負担が決定する。そのため企業経営の成績にも影響を及ぼし、従って企業の経営成績が証券市場における当該企業の株価にも影響を与えることとなる。

企業年金には適格退職年金、厚生年金基金、つまり調整年金、非適格退職年金がある。適格年金とは生命保険会社または信託銀行と締結し、税法上の優遇措置が講ぜられる企業年金契約のことである。企業は税法上の優遇措置を受けるための要件、つまり適格要件を満たし、国税庁長官の承認を得た場合に、掛金の損金算入、給与所得課税の繰延べなど、税法上の優遇措置が受けられるのである。

厚生年金基金は厚生年金保険と企業年金の給付と負担を調整するために設定された厚生年金基金保険運営の特殊公益法人で、一定規模以上の事業所の事業主と被保険者が組織し、厚生年金保険を上回る年金給付を行うことを条件にしている。厚生年金基金保険とは公的年金である厚生年金保険と企業年金とを調整して一つに統合した保険である。各企業に厚生年金基金を設け、政府に代って保険料を徴収し、生命保険会社または信託銀行に資産運用を委託して年金給付を行うのである。

2001年3月期から会計基準変更で年金の積立て不足も開示の対象になる。また退職給付会計の導入で企業年金の積立て不足も開示が義務づけられる。企業は最長20年間かけて厚生基金の積立て不足を処理することができるのであるが、積立て不足の処理を急いでいる。それは多額の積立て不足を放置したままでは、企業の格付けや株価に影響を与え、資金調達の足かせになりかねない。そのため株価や格付けへ

の影響を懸念する企業が、積立て不足を前倒しで処理している。

さて退職一時金は一般に財源を社内で確保し、従業員の退職時に給付するために、企業は将来の給付に備えて退職給与引当金を設定しているのである。退職給与引当金について次の方法がある。将来支給額予測すなわち将来の退職金を各期に支給される給与額を基準として期間配分する方法である。つまり従業員の全勤続期間の給与支給総額で、当期に支給される給与額を除いた割合を、従業員が将来退職する場合に支給される見積退職金総額に乗じて、退職給与引当金の繰入費用を算出するのである。また期末要支給額つまり支給倍率加味方式である。すなわち期末現在において全従業員が退職すると仮定した場合に、退職金要支給額と前期末における退職金支給額との差額を、退職給与引当金の繰入費用とするのである。さらに現価方式すなわち将来支給額予測または期末要支給額計上方式に利子概念を取入れた方法である。つまり将来支給額予測方式または期末要支給額計上方式によって、各期の費用配分額として計算された金額を、退職金支給予定時期までの期間および一定の割引率によって現在価値額に割引き、この現在価値額と期首退職給与引当金の利子相当分の金額を合計した金額を、退職給与引当金の繰入費用とする方法である。割引現在価値は分子を1とおき、1 プラス割引率に平均残存勤続予定年数を乗じたもので除して求めるのである。

新規準による会計処理は将来の退職給付見積額を、積立方法および給付形態を問わず、統一して負債処理する。企業年金制度に基づく退職給付について、負債計上に当って企業外部に積立てられた年金資金を差し引き、年金資産の運用によって生じると期待される収益を、退職給付費用から差し引く。退職給付水準の改訂および退職給付見積の基礎となる計算要素の変更などにより、過去勤務債務および数理計算上の差異が生じる。これらは原則として一定の期間にわたり、規則的に費用として処理する。ここで過去勤務費用とは年々制度加入時に過去に勤めていたならば、積立てていたであろう金額だけ企業年金積立額が不足する部分のことである。また過去勤務費用の償却とは一定の期間掛金に上乗せして積立てることである。

将来の退職給付見積額を年金負債として計上するには、退職給付債務を計算する。退職給付債務は将来の退職給付額の割引現在価値によって計算される。この計算は原則として個々の従業員ごとに年金数理計算によって算定される。退職給付水準の改訂を行うと、引上げ時以前の勤務期間に対応する部分の退職給付債務も増加する。退職給付水準の改訂などに起因して発生した退職給付債務の増減部分は過去勤務債務であり、過去勤務債務は平均残存勤務期間以内の一定年数で按分した額を每期費用として処理するのであるが、費用として処理されていない部分は未認識過去勤務

債務と称している。

$$\begin{aligned} \text{退職給付費用} &= \text{勤務費用} \pm \text{利息費用} - \text{期待運用収益} \pm \text{未認識過去勤務費用} \\ &\quad \pm \text{未認識数理計算上の差異による費用} \end{aligned}$$

勤務費用は退職給付見込額のうち、当期に発生したと認められる額を、一定の割引率および残存勤務期間に基づき割引いて計算する。また利息費用は期首の退職給付債務に割引率を乗じて計算する。期待運用収益は期首の年金資産額について、合理的に予想される収益率つまり期待運用収益率を乗じて計算される。

$$\begin{aligned} \text{退職給付引当金} &= \text{退職給付債務} \pm \text{未認識過去勤務債務} \pm \text{未認識数理計算上の差異} \\ &\quad - \text{年金資産} \end{aligned}$$

年金資産は企業年金制度に基づいて退職給付に充てるために積立てられている資産で、期末における時価で計算することになっている。

## II. 確定拠出型年金

確定拠出型年金<sup>(3)</sup>は、給付額を約束する確定給付つまりあらかじめ将来の給付額を約束する方式とは異なり、掛金をあらかじめ決めておいて、将来の給付額は掛金の運用実績によって事後的に決まる制度である。すなわち企業が拠出する金額だけが確定しており、一定の積立金を支払いさえすれば、企業の義務は果されたことになり、後は従業員の責任で運用手段を選ぶという仕組みである。すなわち確定拠出型企業年金は、将来の年金支給額は企業と従業員が支払った積立金とその運用益に応じて決まり、運用成績が悪ければ従業員がもらえる年金は、その分減るという仕組みである。つまり運用の失敗による年金支給額の減少リスクは、従業員自身がかぶることになるのである。

1998年12月に会社型投資信託と私募投資信託が解禁になり、投資信託の受け皿として確定拠出型年金の導入が注目された。確定拠出型年金は日本版401Kと俗称されている。それはアメリカの401Kプランになぞらえて日本版401Kと称されているのである。アメリカの401Kは内国歳入法の401条K項が定めている企業や従業員に対する税制優遇措置に基づき、企業が設定している年金プランの総称である。つまり従業員が個別に持つ口座に対し、従業員と企業が定期的に一定金額を拠出し、従業員は企業が決めた複数の金融商品から運用対象を選択する。つまり企業の従業員が毎月一定額を個人勘定に拠出して積立て、自己判断で運用しなければならない。給与から天引される積立金は所得控除されるうえに、一定の枠内ならば拠出金や運用収益、すなわち年100,500ドルまで非課税で、退職後に受け取るまで課税されないという特徴をもっている。企業は企業自体が運用する確定給付型と違い、運用利

回りが悪化しても穴埋めする必要がなく、個人勘定であるため従業員は転職しても持ち運べる仕組である。

日本版401Kはアメリカの401Kを見習って、高齢化の進展や資金難など経済環境の変化で多額の積立不足が発生しているので導入が急務となっている。確定拠出型年金は運用成績次第で給付額が変動するために、企業にとっては将来の追加負担のリスクと決別できるというメリットがある。掛け金の運用実績に応じて年金額が事後的に決まり、企業が追加負担を迫られない確定拠出型年金の導入が広がる見通しだという。一般的な運用方法は、会社側が用意した投資信託のリストのなかから、従業員自身が公社債投信や株式投信など複数のファンドを選び、そのファンドを購入する形で年金資金が運用されるのである。確定拠出型年金の導入は投信市場の拡大につながるばかりでなく、個人資金を円滑に企業へ振り向けるパイプ役にもなるであろう。しかし確定拠出型年金では掛け金の運用状況を個人単位で管理するシステムが必要になる。また確定拠出型年金は加入者個人が掛け金の運用方法を決めるほかに、積立てた年金資産は個人別口座で転職先にも資産を移せるのであるから、年金加入者が資金運用方法を変更したり、転職した場合の事後処理や運用残高などの情報を、加入者に提供するコールセンターの運営システムも必要になる。

確定拠出型年金制度（日本版401K）の仕組について締めてみれば、おおよそ次のように整理されるであろう。

#### (1) 対象

企業の従業員や自営業者で、確定拠出型年金の運用対象として自己判断で選ばねばならない。確定拠出型年金は公的年金を補完し、老後の安心を自助努力で支える私的年金である。企業が従業員のために掛け金を負担する企業型年金と、個人が金融機関の窓口で申込み、自分で掛け金を負担する個人型年金がある。

#### (2) 対象者

企業型年金の場合、元本の安定性などリスクが異なる運用商品を、金融機関などが提示した金融商品のなかから選ぶ。公務員や公的年金の保険料が免除されている専業主婦などを除く、20歳以上60歳未満の人が加入できる。

#### (3) 加入および拠出

国民年金の保険料を滞納している間は、掛け金を拠出することはできない。自営業者など給与所得者以外の人加入できる。すなわち個人型年金である。サラリー・マンは勤務先の年金制度によって取扱いが異なるが、労使合意で企業型年金が導入されれば、従業員は原則として自動的に確定拠出型年金に加入し、掛け金は会社が拠出する。その掛け金額も労使で決める。

厚生年金基金など既存の企業年金がない場合は月36,000円が上限であり、企業年金がある会社は月18,000円が上限である。労使合意によって企業年金資産を一定の範囲内で確定拠出型年金に移すことができる。会社に企業型年金がない場合、その会社の従業員は個人型年金に加入できる。掛け金は原則として月15,000円が限度で、給与天引となる。企業年金がある場合は個人型年金に加入することはできない。

結婚して専業主婦になるOLや企業年金があっても確定拠出型年金がない企業に転職したサラリー・マンは、確定拠出型年金の加入資格を失い、掛け金の拠出を継続することはできない。このような人は掛け金の拠出期間が3年以下であれば、脱退一時金として積立金の払い戻しを受けることができる。

#### (4) 運営管理機関

運営管理機関は個人記録を管理し、加入者の照会に随時こたえねばならない。また資産管理業務と運営管理業務、年金資産の運用業務と資産管理業務の兼務も認められない。

##### (イ) 資産管理機関

信託会社、保険会社、農業協同組合連合会、厚生年金から選出される。

##### (ロ) 運営管理機関

掛け金の残高管理などを受け持つ運営管理機関は、確定拠出型年金を導入する企業の意向を踏まえて、元本保証の安定型や元本割れのリスクはあるが、高利回りが期待できるタイプなど、異った3つ以上の商品を提示しなければならない。運営管理機関は加入者に対して具体的な運用商品名を示し、商品ごとにリスクと利回りを加入者に説明しなければならない。さらに運用商品の利回りを定期的に評価し、類似商品に比べて利回りが大幅に低下している場合、運用商品の入れ替えが義務づけられる。

法人ではなく運営管理機関の登録を取り消された日から5年を経過せず、この法律などの規定に違反し5年を経過しない場合、また他の事業が公益に反する場合などのケースでは、運営管理機関になれない。

##### (ハ) 金融機関

厚生基金、国民年金基金、企業、資産管理機関である。金融機関は加入者ごとの口座管理や企業単位の年金資産の管理および運用商品の提示などのサービスを提供し、その対価として手数料を受取る。金融機関は手数料の水準や仕組みを自由に決めることができる。手数料は企業と従業員のどちらが負担するかも、労使協議に委ねられている。労使の合意を条件に、企業は従業員の年金資産の運用方法を一括して指示することが認められる。

## (二) 運営管理機関の責任

事実を告げず加入者の損害負担や特別の利益提供などを行ってはならない。運用商品の選定および提示の際の責任は、運用商品を専門的知識で、選定や加入者などへの特別の利益供与や損失補填などをも行ってはならない。また加入者に特定の運用方法を推奨してはならない。

### (ホ) 個人型年金

自営業者などが自ら掛け金を支払う個人型年金である。加入期間が原則10年で、この規定は個人型年金の加入者が主な対象である。個人型年金は国民年金基金連合会、金融機関、郵便局などの窓口で申込みができ、掛け金は国民年金基金などの掛け金合計が月68,000円を限度に、加入者が決めた口座振替で支払う。

### (5) 運用

資産運用管理など継続できるが、積立金から残高の1%程度の手数料を、金融機関に払わなければならない。確定拠出型年金の運用商品として、預貯金、有価証券、保険商品、金銭信託、投資信託などである。ただし時価評価や現金化が難しい不動産などは対象外である。

運用商品の提示、預け替え、情報提供について、運営管理機関は3つ以上の適格商品を選定し、最低一つは元本保証付き商品のなかから選び、3ヶ月に1回以上預け替え機会を提供し、運用商品の情報提供などをする。また3ヶ月に1回は運用先や資金分配を変更することができる。

企業や国民年金基金連合会は、自らが運営管理機関などに委託し、運用の一般的情報の提供に努めねばならない。掛け金は加入者ごとの個人勘定に積み立て、積立金をどの金融商品で運用するかは、加入者が運営管理機関に提示する。ただし運用がうまくいけばより多くの年金を受け取ることができるが、失敗すると年金額が払い込んだ掛け金を下回るリスクもある。運用に自信のない人は会社に運用指図を委任することができる。

### (6) 給付

加入者が60歳になる前の積立金引出しを原則として認められない。加入期間が3年を超えて結婚退社したOLは、掛け金の追加拠出もできず、積立金が塩漬けになってしまう可能性がある。

加入期間が10年未満となる時は、受給開始を最長で65歳まで遅らせることができる。最短の加入期間は59歳で加入し、65歳で年金受取りが開始となる。

### (7) 年金の受取り

一般的に加入者は60歳になれば、掛け金とその運用益の合計である積立金を分割

払い年金、または一括払いの一時金で受取ることができる。積立金は年金として5年以上に分割するか、一時金で受け取ることができる。いずれも加入期間が10年以上の条件で、60歳から受給が開始される。また70歳まで受給を遅らせることも可能である。60歳になった時点で、加入が10年未満の人は加入年金に応じて受給開始が遅れる。60歳から受給開始までの間は掛け金の払い込みはできない。加入者が60歳以前に亡くなった場合、遺族は積立金を一時金で直ちに受取ることができる。さらに重度障害を負った場合には、その時点から年金の受給が開始される。

#### (8) 離職・転職時

OLが結婚退社して専業主婦になるなど、加入資格を失った場合は、加入期間が3年以下であることを条件に、脱退一時金として積立金の退職時に払い戻しを認める。

転職した場合は以前の勤務先企業が拠出した掛け金を転職先の確定拠出型年金に持っていける。勤続3年以上のサラリー・マンは転職先に積立金全額を移し替えることができる。ただし転職先企業が厚生年金基金などをすでに導入している場合には、従業員は掛け金の拠出はできない。サラリー・マンは転職先が企業型年金を導入していれば企業型に転入することができる。また転職先に確定拠出型年金がない場合、あるいは自営業者などで転種が変われば、個人型年金に転入することができる。

企業型年金について従業員が転職などの際に、積立金をもっていける最低勤続年数を3年以内に作る。勤続年数が満3年になった従業員は、自己の都合や懲戒免職などの退職理由にかかわらず、無条件で積立金全額を転職先に持っていくことができる。企業は組合と相談のうえ勤続年数を短縮することができる。ただし4年以上に設定する場合には、掛け金の損金算入という優遇税制の適用は受けられない。個人型年金については掛け金を自らが負担しているので、積立金の持ち運びに制限はない。

#### (9) 現行制度からの移行

確定拠出型年金は年金支給額が運用成果に連動するため積み立て不足は発生しないが、確定拠出型年金に移し替えるためには、現行の企業年金資産を加入者に分配する必要がある。

#### (10) 税制

加入者は毎年一定の掛け金を所得から控除する優遇税制が受けられる。個人型年金の加入者が払い込んだ分は所得控除の対象となり、所得税、住民税はかからない。企業拠出は損金算入される。加入者は給付時に年金で受取の場合は、公的年金等控



除、また一時金で受取る場合は、退職所得控除が受けられる。

厚生年金や適格年金が同一企業内にある場合、企業が従業員のために拠出できる掛け金の非課税枠は月18,000円までに制限される。企業年金がない場合でも掛け金の非課税枠は月36,000円までである。いずれのケースも企業の掛け金に従業員が上乗せして拠出することは認められない。

加入者が積立金を年金として受取る場合、5年以上に分割することを条件に優遇税制の適用が受けられる。また受給期間が5年以上であれば、公的年金等控除を適用して課税対象全額を圧縮することも認められる。退職金や一時金を対象とする退職所得控除は、勤続30年で15,000,000円にとどめ、公的年金等控除の最低控除額は、64歳以下で年間700,000円、65歳以上で年間1,400,000円である。自営業者らの個人型年金は、国民年金基金などの掛け金を含めて月68,000円まで非課税である。一方個人型年金の会社員の場合、月15,000円が限度額で非課税である。

#### (11) 罰則

加入者に運用商品を提示する銀行など運営管理機関が、加入者の損失を補填することは禁じられている。これに違反した場合、3年以下の懲役、または300万円以下の罰金が科される。運営管理機関について加入者への損失補填、加入者などへの特別の利益供与、故意に事実を告げない、不実を告げる、第三者などに利益を与える目的で特定の運用方法を加入者に提示などの行為を禁じ、これらに違反した場合には罰則が科せられる。このことは加入者が自己責任で掛け金を運用するために、運営管理機関の責任を明確にすることによって、加入者保護を目的にしているのである。

確定拠出型年金つまり日本版401Kは以上のような制度が設定され则认为られる。日本版401Kには自営業者などが本人で掛け金を負担する個人型と、企業が導入を決め従業員のために掛け金を支払う企業型がある。いずれも原則として10年以上掛け金を積み立て、60歳から年金として受取る仕組である。企業型年金では企業が支払う掛け金の額は、限度額内ならばいくらでもよいが、労使合意が前提である。個人がこれに上乗せすることは認められない。金額を決める規約策定の労使協議などを通じて、加入者が企業に十分な説明を求めることが必要である。

日本版401Kは株式、投資信託など3種類以上の金融商品のなかから運用手段を選択するのであるが、選択肢は事実上企業が選定した金融機関と相談のうえで提示してくるものとなる。しかし加入者自身も選別眼を養う必要があり、企業の金融機関選定をチェックするとともに、運用手段の知識を身につけなければならない。そのためには計算力が肝要となり、パソコンによる実状分析およびその動向を把握す

る能力が要求される。

日本版401Kは、転職によって現在勤めている企業が拠出した積立金を移して、積み立てを続けることができる。勤続3年以上のサラリー・マンならば、積立金は全額移転することができる。個人型で月々掛け金を支払っていた自営業者の加入者が、401Kを導入している企業に転職する場合、企業型では掛け金を支払うのが企業であるから、転職後は自分で拠出することはできない。ただし資産運用を続けることはできるが、それ以前と掛け金の額が変わってしまい、場合によっては積立金の移管時などに、手数料を金融機関に支払う必要があり、転職先の401Kの条件を十分に調べる必要がある。

積立金は原則として60歳前に引き出しはできない。加入期間が3年以下ならば、特例的に脱退一時金の払い戻しが受けられるが、加入期間が3年を超えて退社した場合などは、積立金の受給が開始され年齢60歳に到達するまで、事実上塩漬けされる可能性が生じる。すなわち日本版401Kも、運用など種々な事柄について、すべてが自己責任であり、他人まかせのケースでは済まされないのである。その反面十分な知識と能力を保持するならば、大きな利益が得られることも事実であり、あらゆる場面でリスクと裏腹の関係であることも事実である。

年金を確実に受け取る権利の保護が、不十分だった税制適格年金を法施行後10年以内に廃止するか、厚生年金基金が厚生年金を代行給付する部分については、国に返上できるようにする。適格年金は廃止したうえで、既存の厚生年金基金、または厚生年金基金から国に代って厚生年金を給付する仕組みを除いた基金型企業年金、あるいは税制適格年金を改良した規約型企業年金のいずれかに移行させる。将来の年金を給付するに必要な積立金があるかどうかを毎年検証する仕組みも導入する。

厚生年金基金は主に中小企業が利用している税制適格年金と並ぶ代表的な企業年金である。この基金は適格年金と異なり、サラリー・マンが加入する公的年金である厚生年金の給付を、一部代行する役割がある。本基金は企業が自ら運営するのではなく、社外に設立した基金が運営し、将来の年金支払いに備える積立金が不足した場合、一定期間内で穴埋めする義務がある。また500人以上でないと設立することができない仕組みである。

### Ⅲ. 退職給付

ここで従来の年金制度を概観すれば次のように分類される。

#### I) 公的年金

##### (1) 国民年金

20歳から60歳の全国民が加入し、毎月一定額の基礎年金を受取る仕組みである。

(2) 厚生年金保険

民間サラリー・マンが加入し、給与に比例して厚生年金を受取る仕組みである。

(3) 共済組合

公務員など特定職域の人のための組織である。

Ⅱ) 私的年金

(4) 企業年金

(イ) 厚生年金基金

企業または企業グループが、厚生年金保険法に基づいて厚生年金基金を設立し、企業および従業員からの拠出金を運用する制度である。

(ロ) 適格退職年金

一定の税法要件を満たすことを条件に、信託銀行または生命保険会社が、企業および従業員からの拠出金を運用する制度である。

(ハ) 非適格退職年金

これは自主年金とも呼ばれ、税法上損金として認められていない。

(5) 国民年金基金

自営業者などが対象で、国民年金に上乗せして年金を給付する制度である。

(6) 個人年金

個人の自主的年金である。

退職金制度は従業員の退職時ないし退職以降一定期間、企業が従業員に対して一時金ないし年金の形で支払いを約束する契約である。退職金は従業員の退職時の給与額と退職時までの勤務年数に基づいて、計算され支払われるものであり、退職金債務を算定するには、予定利率、従業員の平均昇給率、死亡率、中途退職率、年金資産に対する長期期待収益率など、高度な数理計算を要する。

国際会計基準では、決算日までに従業員が提供した労働に基づいて、退職金を配分する発生給付評価方式を採用している。発生給付評価方式とは、退職金は従業員の労働の提供に応じて每期発生すると考え、見積退職金支給額は、在職期間中の会計期間に均等に配分され、その配分額を退職金支給時の価値に引き直す、すなわち各期への配分金額を退職時の現在価値に引き直すのである。

国際会計基準では、基本的に退職金債務と時価の年金資金との差額は、毎会計年度の貸借対照表に資産ないし負債として計上しなければならない。

2001年3月期決算から退職給付会計<sup>(5)</sup>が導入された。退職給付会計は、将来の退職金、年金の支払い必要額を計算し、企業が十分な支払い準備を要しているかどうか

を開示する制度である。退職金、年金の将来の必要額のうち、現在までに支払い義務が発生した金額を、一定の利回りによって現時点の必要額、つまり退職給付債務に換算しなければならない。企業は安定性の高い長期債の利回りを基準に割引率を選択する。割引率を上げると退職給付債務は増加し、逆に割引率を引き下げると退職給付債務は減少することになる。退職給付債務と年金資金の差額は、未積立退職給付債務であり、資金ベースでみた積み立て不足を表す。(1)会計基準変更時差異で、新基準の導入で表面化した積み立て不足は、15年以内で処理すればよく、(2)未認識数理計算上の差異で、実際の運用利回りが計画値を下回った場合など、見積りと実際値との乖離を調整し、(3)未認識過去勤務債務で、年金給付の引き上げなどで発生した債務を除いて、債務を退職給付引当金として貸借対照表に計上するのである。

今後未認識債務つまり会計基準変更時差異、未認識数理計算上の差異、未認識過去勤務債務は、損益計算書に費用計上する必要がある。新基準導入にともなって、損益計算書に退職給付費用を計上しなければならない。退職給付費用とは、(1)勤務費用つまり従業員が一年間働いたことで発生した退職金および年金の債務である。(2)利息費用すなわち退職給付債務は将来の支払い時が近づくにつれて、毎年金額が増えるその増加分である。(3)期待運用収益で費用を控除する。つまり実際の運用収益ではなく、予定利回りを使うのである。

退職給付費用＝勤務費用＋利息費用－期待運用収益

また企業は退職給付会計データを有価証券報告書で開示しなければならない。社員の高齢化などで企業の年金や退職金負担は増え、業績を左右する主要な投資情報となる。新しい開示制度は年金や退職金に絡む毎年の費用、積み立てた資産、将来の支払い見込額などが明らかにされるのである。

確定拠出型年金および退職金制度は、従業員が自分の口座で資産を運用し、その成績次第で受取額が変動するのであるが、企業負担は一定となる。また会計上退職給付債務は、企業が年金や退職金の支払い義務をどの位負っているかを表すものであるが、運用次第で給付額が変動する確定拠出型では、企業に掛け金を支払う義務はなく、従って確定拠出型制度では、退職給付債務および積み立て不足は発生しないのである。損益計算書では、企業がその期に拠出した掛け金額を費用として計上すればよいことになる。

#### IV. 研究開発費

研究開発費の会計処理は2000年3月期から適用された。新基準では資産に計上す

ることを認めておらず、発生時に一括処理しなければならない。つまり発生時に一般管理費および当期製造費などで一括処理される。新基準における研究開発の定義を次のように規定している。研究とは新しい知識の発見を目的とした調査および探究のことであり、開発とは新しい製品、サービス、生産方法についての計画、もしくは設計、または既存の製品等を著しく改良するための計画、もしくは設計として、研究の成果その他の知識を具体化することである。

企業の将来性などをみるためには、企業の研究開発活動に関する情報が重要である。そこで研究開発費<sup>(6)</sup>の重要性は、商品のライフ・サイクルの短期化、新規技術に対するキャッチ・アップ期間の短縮、研究開発の広範化および高度化による研究開発関連支出の増大などである。

現場で行われている改良研究であっても、それがプロジェクトとして行われている場合には、著しい改良であり研究開発費になる。ただし他の企業のために行う研究開発や探査、あるいは掘削などの鉱業資源の開発など、特有な活動もまた研究開発には含まれない。そのために必要な人件費、原材料費、減価償却費および間接費の配賦額など、研究開発のために消費されたすべての原価は、研究開発費に該当する。また特定の研究開発のみに使用され、他の目的に使用できない機械装置や特許権を取得した場合の原価もまた、取得時の研究開発費に含まれる。研究開発費はすべて発生時に費用として処理され、損益計算書に計上される。損益計算書に計上される研究開発費は、当期製造費用として処理されるものを除き、一般管理費に記載される。一般管理費および当期製造費用に含まれる研究開発費は、財務諸表に注記する必要がある。

試験研究費は、新製品または新技術の研究目的のために特別支出したもので、費用処理される。しかし新技術または新経営組織の採用、あるいは市場開拓の目的のために特別支出したものは、研究開発費に該当しない。また資源開発費は繰越資産として処理することが認められている。

研究開発費は有価証券報告書に詳細に記載しなければならない。すなわち研究目的やテーマおよび成果などの活動状況や研究開発費の額を、事業セグメントおよび事業部門に関連づけて記載しなければならない。このことは、研究開発活動が、企業の将来を左右する重要な投資情報として、位置づけられているからである。

## V. ソフトウェア会計

ソフトウェア<sup>(7)</sup>はコンピューター機能に、指令を組み合わせたプログラムなどと定義されるであろう。ソフトウェアの製作は、高度情報化社会の進展によって、企

業活動のなかでソフトウェアの重要性が高まり、その製作のための支出額も多額になってきている。ソフトウェア製作のうちで研究開発に該当する部分、市場販売目的のソフトウェア、最初に製品化された製品マスター（原版）までの費用、製品マスターおよび購入したソフトウェアに対する改良に要した費用、研究開発目的以外のソフトウェアであっても政策に要した費用で研究開発に該当する部分は、研究開発費として費用処理される。

ソフトウェア会計処理基準では、市販のソフトウェア製品が完成するまでの製作費は、発生時の一括処理が義務づけられ、ソフトウェア製作費は市販目的、自社利用、あるいは受注製作に分類して処理する。またソフトを使う側の企業が製作を委託する場合にも適用される。ゲームソフトや業務用パッケージソフトなど、販売を目的としたソフトは開発費に該当する。製品として世に送り出されるマスターは、完成するまでにかかった製作費を、研究開発費と同様に、発生時に費用として一括処理されることになる。

研究開発費に該当しないソフトウェアの開発費は、原則として資産すなわち無形固定資産に計上する。受注製作のソフトウェアは請負工事の会計処理に準じて処理する。仕掛かり品として計上した後に、ソフトの完成時に費用として計上し、顧客からの発注に応じて独自仕様のソフトを受託開発する場合も同様である。市場販売目的のソフトウェアは、研究開発に該当する部分を除いて、製品マスターの製作費を資産に計上する。ただし製品マスターの機能維持に要した費用は、発生時に費用として処理される。自社利用のソフトウェアの製作費は、ソフトを使って収益をあげたり、または経費削減ができる場合に限り、無形固定資産に計上し、原則として5年以内に均等減価償却を行う。なお機械装置などに組み込まれているソフトウェアは、当該機械装置などに含めて処理される。その他の場合は、一般の研究開発費と同様に、その期の損益計算書に費用として計上される。

これまで最も重要であったのが、企業内容の開示である有価証券報告書であった。そして有価証券報告書に基づいて、経済情報誌およびアナリストの予測が作成されてきた。しかし今後電子開示（EDINET）によって、投資家の利用促進のみならず、有価証券報告書の作成および提出、会社側の届出手続、各経済財務局の受理手続きなども省力化されていくのである。

## Ⅵ. コーポレート・ガバナンス

会計基準および監査とならんで、グローバル化はコーポレート・ガバナンスにまで及んでいる。コーポレート・ガバナンスとは、経営方針の決定、経営陣の選任お

よび解任、経営陣のコントロールなどを含む概念である。つまりコーポレート・ガバナンスは、株主権限の拡大、情報開示の拡充、監査役制度の充実などにより、企業経営をチェックできる体制を整えていくことである。いくら会計制度や監査制度がグローバルに統一されたとしても、取締役の意思決定方法や取締役に対するチェック機能がバラバラでは、株主の権利を守ることはできない。

企業のチェック機能には株主総会および監査法人によって構成される外部統制と、取締役会、監査役会など内部統制機構によって構成される最も基本的で重要な内部統制がある。内部統制は業務の有効性、効率性、財務報告の信頼性、関連法規の遵守など、目的達成に関する合理的な保証提供を意図した取締役会、監査役会、経営者、その他の構成員によって遂行される。つまり内部統制は会計的チェックのみでなく、業務上の不正あるいは誤謬などをチェックするシステムである。

さらに取締役会の活性化、執行役員制度、株主代表訴訟などがある。取締役会の活性化には、取締役会の戦略決定機能と業務執行機能の分離、取締役会のスリム化、社外取締役制度などであり、執行役員制度は戦略決定機能を担う取締役と、特定事業分野の責任者としての業務執行役員との分離などが考えられる。また監査役会の機能強化も重要であることはいうまでもない。株主代表訴訟制度は株主の事後的最終手段であるが、内部的チェック機能が十分に働かない場合など、訴訟に持ち込まれる機会も多くなるであろう。株主総会において十分に議論をつくす必要があることも事実である。

## VII. R O E

株主資本利益率（ROE<sup>(9)</sup>）は、株主から出資された資本をどれだけ効率的に企業経営に活用し、いくら利益をあげたかを示す指標であり、企業の実力を測る指標の一つでもある。資本に対する利益率が高ければ高いほど、会社は資本を効率的に使用し、経営を行っているということになる。

株主重視の経営とは株主の利益拡大のための経営のことである。株主の利益を守るためには企業情報を適切に開示しなければならない。そのためには決算書の内容を充実しなければならないということは言を待たない。

貸借対照表は経済的資源や財務構造、すなわちある時点での企業の財政状態を表示するものである。貸借対照表における経済的資源は、企業経営に使われている資金の運用形態、つまり資産の運用状況を示している。貸借対照表の資産には、非金融資産つまり建物や製造設備のように付加価値を生み出すプロセスに投下されている資産状態と、金融資産すなわち現金、預金、売掛金など投下にむけての待機中、

あるいは投下後の回収過程にある資産がある。資金の効率的運用の程度や企業の支払い能力などは、貸借対照表の株主資産、第3者に対する債務構成の割合、すなわち株主資本比率と負債比率、現金預金や有価証券など手元流動性、売掛債権や在庫などの大きさなど、つまり債権と在庫の回転期間によって認識することができる。

株主は企業に資金を出資し、資金運用を特定の経営者に委託する。資金運用の結果、企業の資本が増加すれば株主の利益であり、株主の出資に対する配当として支払われるか、または企業に留保されて事業資金として再投資される。株主の出資金と社内留保分の合計が株主の持分、つまり企業の残余財産に対する請求権である。これらのことは貸借対照表の資本の部で知ることができる。

株主資本は株主の企業に対する出資金および出資金運用の成果である利益のうち、株主に配当されず再投資に向けられる社内留保分、つまり利益剰余金で構成されている。株主出資金は全額資本金であり、資本金と資本準備金との合計額でもある。

企業の利益のうち配当として株主に支払われず再投資分が社内留保利益である。過去からの社内留保利益の蓄積が、貸借対照表に利益剰余金として記載される。当期業績が赤字であっても、利益剰余金がある限り、それを配当に回すことはできるが、利益剰余金残高以上に配当することはできないのである。

流動資産と流動負債の差額が運転資本であり、企業の支払能力を評価する指標でもある。国際会計基準では、資金の回収期限の長短よりも、事業活動の性格をより重視するスタンスをとり、資産と負債の満期日に関する情報を注記で開示しなければならない。

国際会計基準では請負期間や金額に関係なく、すべての長期請負契約について工事進行基準が適用される。工事損失が予測されたならば、その時点で直ちに損失を計上する。工事着工以前であっても同様である。すなわちストックを重視する会計であり、契約の締結が前提である。工事契約によって工事を請負った側には、代金請求権つまり完成工事未収金の権利が発生し、工事の注文者側には代金支払い、つまり工事未払金の義務が発生するという考えである。

国際会計基準では、割賦販売に関して商品の引き渡し時に商品代金の回収可能性は大きく、回収代金の測定も可能であるから、販売基準を採用する。

国際会計基準では事業活動の例外としては、異常と思える経済事象しか特別損益、言い換えれば異常損益として取扱わない。すなわち経営者の管理能力外の経済的事象、つまり天災地変による損失、外国政府の政変などによる海外子会社の接収などである。



見積を故意に違えたり、計算の誤り、事実の誤認などが原因で、過去の決算書に重大な誤りがある場合、国際会計基準では過年度の決算書そのものが誤っていると、決算書を修正して作り直すことが原則として認められている。しかし国によっては法律で過去の決算書が修正できない場合がある。その場合には注記として過年度決算書の修正後の金額を開示しなければならない。またむやみやたらな会計基準の変更を防止するために、正当な理由がある場合に限り、しかも変更した場合にはその事実を注記することを条件に認めている。

## VIII. あ と が き

国際会計基準はグローバルな投資活動が活発になるための投資家に対するデイスクロージャーの指針ということができる。反面企業経営者は健全な経営を行わなければならない、合理的効率的経営に徹しなければならないということでもある。投資がうまくいけば利益が増大し、株主資本も増加するが、反対に投資に失敗すれば投資資金の回収は不可能になる。例えば株式あるいは不動産に対する投機的行動によって、不良債権化した場合など、企業の存続そのものが不安定になる。そして株主代表訴訟などが惹起し、運転資金もままなくなくなり、最後には企業破綻という浮目に合うことは火を見るよりも明らかである。

国際会計基準は企業のみならず、金融機関にも適用されるものでなければならない。取締役会のスリム化、社外取締役の採用、監査役会の充実、諸基準を適確に認識し、株主本位の決算報告書、不良債権の正確な開示など多くの課題が残存しているのではなかろうか。グローバル化の波は大きなうねりとなって我が国にも押し寄せている。国内的にも規制緩和をできる限り速やかに行い、グローバル化の波に対処できるように、力をつけなければならない時間も、長引かせることはできないであろう。

さらに2001年10月から日本版401Kが実施される。それに対する知識もまた対応行動も遅々としているように感じられる。各企業も日本版401Kを認識し、作用することによって、労働者の自由移動が確保され、優秀な人材を獲得することもできるのである。そのためには国立機関を独立法人化し、私企業と同様に効率経営が行えるようにすることである。企業経営は機械がロボットが行うのではなく、人間が行うものである。それにはグローバル化、効率化重視に対応する人材を創出しなければならない。そこに教育機関が担わなければならない重要性が存在している。いわゆるヒューマン・インベストメントである。

ゆとりある教育と命名は結構であるが、薄少な教科内容による幼児教育、中等教

育、ひいては高等教育への悪性循環の波及では日本全体が貧困社会の罅にかかるのではないだろうか。これからの社会生活には数理計算が根幹をなし、それを礎に種々なる高度適用を図らなければならない経済社会へと展開されると信じている。

最後に、国際会計基準における会社の範疇、会計に関する国際標準化、会計ビッグ・バンにおける主要項目、会計ビッグ・バンにおける諸問題として、グローバル化の波の一部分であっても自分なりに認識することができたと思う。それには多くの参考文献、本稿に掲載したもの以外にも、また多年愛読している日本経済新聞記事からも、会計専攻でない私に多くの知識を提供していただいたことに、深く感謝を表する次第である。さらに本文中の誤謬あるいは誤解は、才能なき私自身の不勉強の至りであり、また私自身の責任でもある。諸氏の御指摘および御指導を期待している次第である。

### 注

- (1) 三輪豊明著；やさしくわかる国際会計基準のポイント，フットワーク出版，1999年，P.P. 73～75 を参照。
- (2) 企業年金については，澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる企業ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年，P.P. 128～143 を参照。
- (3) 澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる会計ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年，P. 138；三輪豊明著；やさしくわかる国際会計基準のポイント，フットワーク出版，1999年，P.P. 37～76 を参照；日本経済新聞，1999～2001年の種々なる記事を参照。
- (4) 白鳥栄一著；国際会計基準，日経 BP 社，1998年，P.P. 137～148 を参照。
- (5) 退職給付会計については，日本経済新聞，1999年～2001年までの種々の記事情報によるところのものである。
- (6) 澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる会計ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年，P.P. 178～184 を参照。
- (7) 澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる会計ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年，P.P. 186～188 を参照。
- (8) 澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる会計ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年，P.P. 198～200 を参照。
- (9) 白鳥栄一著；国際会計基準，日経 BP 社，1998年，P.P. 56～92；西川郁生監修，国際会計基準専門部会著；よくわかる国際会計基準，中央経済社，1999年，P. 64 を参照。

### 参 考 文 献

- 〔1〕 秋山順一著；国際会計実務詳解，中央経済社，1999年。
- 〔2〕 三輪豊明著；やさしくわかる国際会計基準のポイント，フットワーク出版，1999年。
- 〔3〕 西田憲司監修，日本公認会計士協会京滋会編著；税効果会計入門 Q&A，清文社，1999年。
- 〔4〕 西川郁生監修，国際会計基準専門部会著；よくわかる国際会計基準，中央経済社，

1999年。

- 〔5〕 澤 昭人，濱本 明著；ひとめでわかる会計ビッグ・バン，東洋経済新報社，1999年。
- 〔6〕 白鳥栄一著；国際会計基準，日経 BP 社，1998年。
- 〔7〕 森井昭顕著；国際会計基準における会社の範疇，広島経済大学経済研究論集，第23巻第1号，2000年。
- 〔8〕 森井昭顕著；会計に関する国際標準化，広島経済大学経済研究論集，第23巻第2号，2000年。
- 〔9〕 森井昭顕著；会計ビッグ・バンにおける主要項目，広島経済大学経済研究論集，第24巻第1号，2001年。