米国における退職給付会計の変遷に関する考察
― APB 意見書第８号公表まで ―

藤　田　直　樹

Ⅰ．序論
Ⅱ．企業年金に関する会計原則公表前
　1．確定給付企業年金制度誕生から会計原則公表前の時代背景
　2．確定給付企業年金制度誕生から会計原則公表前の会計処理
Ⅲ．企業年金に関する会計原則公表後
　1．会計原則公表後から APB 意見書第８号公表前の時代背景
　2．ARB 第 36 号と ARB 第 47 号の会計処理
Ⅳ．APB 意見書第８号公表
　1．APB 意見書第８号公表時の時代背景
　2．APB 意見書第８号の会計処理
Ⅴ．結論
参考文献

Ⅰ．序論

本稿は米国における退職給付会計の制度化・改訂に焦点を当て、どのような時代背景が退職給付会計に影響を与えたのかを考察することを目的としている。年金給付は従業員が勤労を行ったことにより支払われる報酬である[1)]。現代の退職給付会計は、企業の年金給付に関する費用と負債の財務報告に焦点を当てている[2)]。1966年公表の APB 意見書第８号で発生主義が導入され、年金給付に関する費用計上が本格的に行われるようになった。発生主義による会計は、「取引その他の事象および環境要因が発生した期間において当該実体に対して現金的結末を有する取引その他の事象および環境要因の当該実体に対する財務的影響を記録しようとする」会計である[3)]。つまり、発生主義は取引や事象が発生した期間を

1）FASB [1985a], par. 12.
2）Wolk, H. I., J. L. Dodd and J. J. Rozycki [2013], p. 627.
3）FASB [1985b], par. 139.

基本に、その発生部分を財務諸表に反映することと考えられる。その後、APB 意見書第８号は約 20 年間引き継がれ、現代の退職給付会計の基礎となっている。米国における退職給付会計の変遷を辿る際に、発生主義による会計処理は重要な時代の区切りになると考えられる。そこで、本稿は米国において確定給付企業年金制度が誕生してから APB 意見書第８号が公表されるまでを取り扱う。

Ⅱ．　企業年金に関する会計原則公表前

1. 確定給付企業年金制度誕生から会計原則公表前の時代背景

（1） 確定給付企業年金制度の誕生と普及

米国で確定給付企業年金制度が誕生したのは 19 世紀であるが、これには鉄道産業が関係してくる。石炭産業の成長とともに鉄道産業が成長した。Hughes, J. and L. P. Cain［2011］は輸送費用を減らし、他国ともつながり、国の成長を刺激する、という点を当時の鉄道産業の果たす役割として挙げている [4]。つまり、19 世紀の米国においては鉄道産業が輸送手段だけでなく、国にとっても他国との貿易や取引等の将来の成長を促す手段になったのである。そのような役割を果たす鉄道産業において、1875 年にアメリカン･エクスプレス社（American Express Company）[5] が確定給付企業年金制度を設立した。アメリカン・エクスプレス社では、年金の給付対象が勤労による負傷でその後勤労を行えなくなった従業員に限定されていた [6]。当時、米国内では鉄道産業の規模が大きかった。また、機械化が進んだ現代とは異なり、19 世紀の米国内の鉄道産業では従業員自らの手作業による勤労が大部分を占めていた。このため、当時の従業員は事故で負傷する危険と隣り合わせの状況で勤労を行っていたのである。そのような危険な勤労状況が影響して、鉄道産業で確定給付企業年金制度が誕生したと考えられる。なお、アメリカン・エクスプレス社における確定給付企業年金制度は負傷して再び勤労することができなくなった従業員のその後の生活への年金給付である。このような年金給付は「生活保障説」[7] に基づくと考えられる。確定給付企業年金制度の誕生時は従業員が勤労を行ったことにより企業から年金が支払われるという考え方とは異なり、従業員全員に年金が給付されるのではなく、従業員の受給権を保護

4）Hughes, J. and L. P. Cain [2011], p. 153.
5）Latimer, M. W. [1932], p. 21.
6）Latimer, M. W. [1932], p. 21.
7）第一生命保険相互会社 [1982]、16 頁。

するという考えにはほど遠いものであった。そのような考え方から始まった米国において、その後年金給付の対象となる従業員の範囲が拡大された。1880年のボルチモア・オハイオ鉄道会社（Baltimore and Ohio Railroad Company）[8]の確定給付企業年金制度では組合に加入している従業員、そして1900年に設立されたペンシルヴァニア鉄道（Pennsylvania Railroad）[9]の確定給付企業年金制度では従業員全員が年金給付の対象となった[10]。このような鉄道会社から始まった確定給付企業年金制度は電気、ガス、水道等の公益事業会社、銀行や保険会社等の金融機関、そして石油、鉄鋼、機械等の一般事業会社へ普及していった[11]。そして、1920年代まで勤労を行う従業員全員を対象にした確定給付企業年金制度を設立する企業数が増加の一途を辿った[12]。その理由は、①従業員の生活状態改善に関する事業主の意思、②老後の財政問題を心配する必要のない従業員は企業への貢献度が高いという見解、③労働組合が企業に与える影響を軽減すること、の３点である[13]。以上３点から、従業員の勤労は企業が経済活動を行うために重要視されるようになったのである。これは従業員の退職後の生活を保障するために支払う「生活保障説」に基づくと考えられる。つまり、米国においては確定給付企業年金制度の誕生した1875年から1920年代の普及に至るまで、「生活保障説」による考え方が根付いていたと考えられる。

（２）大恐慌が確定給付企業年金制度に与えた影響

1920年代の米国はラジオや洗濯機、冷蔵庫等の家電製品が普及して、製品を大量に生産し、大量に消費するという時代であり、いわゆる大繁栄を遂げていた。しかし、当時は米国内で従業員によるストライキが問題となっており、労使間の問題が浮き彫りとなった時期でもあった[14]。そのような時期において、米国の確定給付企業年金制度に影響を与えたのが大恐慌である。大恐慌は1929年10月29日にニューヨーク市場の株価が暴落したことにより、世界各地へ悪影響を与えた。当時の優良企業の株式が大恐慌前と比較して95％以上も下落したこと

8）Latimer, M. W. [1932], p. 22.
9）Latimer, M. W. [1932], p. 25.
10）Latimer, M. W. [1932], pp. 21-25.
11）Latimer, M. W. [1932], pp. 35-42.
12）1875年から1900年の12社に比べて、1900年から1925年の間に347社であることを記している文献がある。（Latimer, M. W. [1932], p. 42.）
13）Kreiser, L. [1976], p. 3.
14）黒川勝利 [1988]、127-149頁。

を示している文献がある[15]。また、米国内の失業者は1000万人（1931年1月時点）[16]にも上った。この株価大暴落から始まった大恐慌により国民の生活水準は大恐慌前よりも低下した。庭田範秋編［1985］によると、米国には自助努力の精神が根付いていることを指摘している[17]。これは、国民がどのような状況に巻き込まれても、各自でその状況を乗り越える必要があることを示唆している。大恐慌という経済不況の状況において、自ら生活をするのに困らないようにするために株式投資や土地購入を行う国民が多くいた[18]。株式投資により運用収益率の良い市場で高収益を得ようとし、土地購入を行うことにより資産を増やそうとしたのである。しかし、株式市場が大暴落すると土地価格も大暴落した。土地価格の暴落により倒産する銀行もあった[19]。これにより、好調な経済情勢下で購入した株式と土地は資産としての価値が大幅に下落し、購入時よりも価値が低くなり、多くの国民が損失を被った。つまり、自助努力の精神が根付いているとはいえ、大恐慌のような経済状況の不況時には各自の自助努力では乗り切ることができなかったのである。また、国民の生活水準が低下したのはそれだけが原因ではない。当時の確定給付企業年金制度において、従業員の勤労による企業年金の受給権は確立されておらず、大繁栄を遂げている米国内では従業員が勤労を提供したことに対して企業が任意で年金の給付を行うかどうかを決定する時代であった。株式が大暴落した結果､従業員の賃金を削減する企業が大多数であった当時､企業の業績は大恐慌前よりも悪化しており、従業員への年金給付を行うと企業の財政状態が苦しくなるため、確定給付企業年金制度を解散する企業もあった。つまり、大恐慌は当時の米国の繁栄を阻害し、確定給付企業年金制度の不安定さを露呈した。このことから、当時の米国は暗黒の時代であった。

（3）確定給付企業年金制度の再普及

大恐慌の後、確定給付企業年金制度の改訂や停止を行う企業もあった[20]。そのような状況の中で、①社会保障面、②労務面、③税制面、の3点が改善されたことにより、確定給付企業年金制度は再普及した。

①の社会保障面は、フランクリン・ローズヴェルト大統領が行なったニュー

15）バートン・マルキール著、井手正介訳［2011］、49-59頁。
16）園乾治［1933］、50頁。
17）庭田範秋編［1985］、135頁。
18）財団法人　高年齢者雇用開発協会［1982］、6頁。
19）Kreiser, L.［1976］, p. 3.
20）Latimer, M. W.［1932］, p. 849.

ディール政策による影響が大きい。ニューディール政策は大恐慌による苦しい経済状況を乗り越えるために、米国政府が雇用や生活保障を国の責任として捉えて介入した政策である[21]。そのような政策が行われる中で、大恐慌により貧しい生活を強いられることになった国民を救済するために、1935年に米国最初の公的年金として社会保障法（Social Security Act）[22]が成立した。これは米国政府による年金への初介入である。また、社会保障法の適用範囲は図表1のように拡大されている。

図表１　社会保障法の適用範囲の変遷

西暦	適用範囲
1935年	賃金労働者 （wage earner）
1939年	賃金労働者の家族 （members of the wage earner's family）

Brundage, P. F.[1950], p.10を参考に作成

社会保障法の適用範囲が拡大するにつれて救済される国民の人数は増加する。社会保障法は、大恐慌により改訂・停止されるケースが増えた確定給付企業年金制度のマイナス面を補った。また、企業を退職あるいは退職に近い年齢に達する年金制度加入者数が1934年末で25％もいた鉄道産業の従業員を救済するために、1935年に成立した鉄道従業員退職年金法（Railroad Retirement Act）も社会保障面として挙げることができる[23]。

②の労務面は、賃金統制政策と団体交渉が挙げられる。賃金統制政策は第２次世界大戦中、米国経済の安定化と加速するインフレの防止を目的に従業員の賃金増加を15％以内に米国政府が制限した政策であるが、企業は従業員を確保するために賃金統制政策から対象外の確定給付企業年金制度の充実を図っていった[24]。また、1947年に成立した労使関係法（Labor Management Relations Act）では以下の内容が規定されている[25]。

21）中本悟・宮崎礼二編[2013]、22頁。
22）Kreiser, L. [1976], p. 3.
23）財団法人　高年齢者雇用開発協会[1982]、7-9頁。
24）第一生命保険相互会社[1981]、34頁。
25）第一生命保険相互会社[1981]、48頁。

1. 企業と労働組合の各代表者が従業員の確定給付企業年金制度の管理を対等に行うこと
2. 従業員への確定給付企業年金制度の運営状況に関する年次報告の実施

労務面における確定給付企業年金制度再普及の発端はこの時期に起こった。賃金統制政策で対象外の企業年金を充実させた。団体交渉に関しては企業年金に関する会計原則公表後に活発になる。

③の税務面は、1942年の歳入法（Revenue Act）[26]の改正が挙げられる。1928年の歳入法改正時には年金基金への支払額の損金算入が可能になったが、同改正内容を採用する企業が多くなかったため、1942年の改正では財務省が承認した年金基金制度（funding pension plans）を採用している企業に年金基金や保険会社等の外部機関への支払額の損金算入を行うことが認められた[27]。これにより、税制面で優遇されるようになった。その結果、確定給付企業年金制度と従業員を雇用することの負担が減少し、企業にとってプラスの面が大きかった。

以上３点により、確定給付企業年金制度は再普及へと向かったのである。

2. 確定給付企業年金制度誕生から会計原則公表前の会計処理

米国において企業年金に関する会計原則が公表される以前の会計処理について取り上げる。確定給付企業年金制度において、企業が従業員への企業年金を支払うための方式は①成り行き払い方式（pay as you go method）、②年金基金積立方式（the funding method）の２つから選択することになっていた[28]。①と②両方とも年金を現金で支払うことにより各期間の費用として会計処理する方法を採用しており、いわゆる現金主義により会計処理が行われている。①と②の違いは企業年金に関する支払先である。

①の成り行き払い方式は従業員の退職後に年金の支払いが行われたときにその金額を費用として認識する方法であり、従業員が企業から直接年金を受け取ることになる。

それに対して、②の年金基金積立方式は各期間で外部積立機関である年金基金への支払額を各期間の費用として認識する。そして、外部積立機関は企業から将来の年金給付額を預かり、運用等を行う。

---

26) Brundage, P. F. [1950], p. 9.
27) Brundage, P. F. [1950], p. 9.
28) Kreiser. L. [1976], p. 7.

しかし、①と②の現金主義に基づくと、従業員の勤労による発生額が不明である。また、当時は企業年金に関する従業員の受給権の確立が企業の義務ではなかった。そのため、従業員は退職後、企業年金を必ず受け取れるとは限らなかった。そして、当時の財務諸表では受給権に関する表示が行われていなかった。受給権に関する財務諸表表示が行われていなかったということは、受給権獲得部分と受給権未獲得部分の両方とも把握することが不可能であったと考えられる。つまり、勤労を行った従業員に対して給付を行わないことが可能な制度であった。このような状況では、従業員にとっては勤労を行っても、企業年金が実際に企業から給付されるか否かに関しては企業の判断によるため、企業年金に関する会計原則を公表して改善する必要があった。また、Baker, R. E. [1964] は①の成り行き払い方式により企業の財政的な負担が増加したという問題点を指摘している[29]。中村萬次 [1991] はペンシルヴァニア鉄道の1855年度における損益計算書で一部発生主義に基づくものが登場したことを示している[30]。米国では19世紀から鉄道産業が発達した。鉄道産業の場合、鉄道車両を長期間使用するため、各期間に減価償却費を配分する必要があったのだろう。しかし、当時の企業年金に関する会計処理には現金主義が採用されており、発生主義は出てこなかった。以上より、企業年金に関する会計原則公表以前の米国において、企業年金の実態が発生主義まで辿り着いてはいなかったと考えられる。

Ⅲ．企業年金に関する会計原則公表後

1. 会計原則公表後から APB 意見書第８号公表前の時代背景

（１）企業年金に関する会計原則の公表

企業年金に関する会計原則が公表されたのは第２次世界大戦後である。そして、第２次世界大戦後の米国の経済状況は好景気であった。第２次世界大戦直後の米国は世界の GDP と製造業生産の２点で約60％を占めていた[31]。1950年代は大企業が米国の経済成長に貢献したと考えられる。第２次世界大戦前に自動車産業で誕生した大量生産システムが他産業でも普及し、1950年から1960年の間

29) Baker, R. E. [1964], p. 52.
30) 当時、発生主義に基づいて認識されていた項目としては減価償却費、建設利息、未払費用が挙げられている（中村萬次 [1991]、265-270頁）。
31) 藤原秀夫 [1995]、63頁。

は経済成長率が物価上昇率を一部の期間を除いて上回っていた[32]。そのような経済成長を続ける好景気を迎えた米国において、従業員をどのように確保するかが企業にとって課題であった。そのような企業の課題を解決する手段として企業年金が用いられたと考えられる。企業年金に関する会計原則公表前で述べたように、確定給付企業年金制度が再普及した理由に労務面があり、この時期に様々な団体交渉が行われている。当時の米国において、労使関係法の成立により労働組合は企業年金を獲得しようという行動が増加した。その一例にインランド鉄鋼会社の訴訟判決が挙げられる。これは同社が年金契約締結の要求を拒否していたことに対し、1949年の最高裁で企業年金を労働者の団体交渉内容に含めなければならないという趣旨の判決が出ている[33]。インランド鉄鋼会社の他にも、全米炭坑夫組合（UMW）、全米鉄鋼組合（USWA）、全米自動車労組（UAW）等の組合も団体交渉により企業からの年金給付を得ることができた[34]。このように、インランド鉄鋼会社による訴訟をきっかけに企業年金が従業員の団体交渉内容として確立されるようになったと考えられる。

企業年金に関する会計原則が公表されたのも第2次世界大戦後である。1948年、米国会計士協会（American Institute of Accountants、以下 AIA）[35] が会計研究公報（Accounting Research Bulletin、以下 ARB）第36号「年金制度－過去の勤労に基づく年金費用に関する会計」（Pension Plans-Accounting for Annuity Costs based on Past Services）[36] を公表した。後に、ARB 第36号は1953年に ARB 第43号「年金制度：過去の勤労に基づく年金費用」（Pension Plans：Annuity Costs Based on Past Service）[37] としてそのまま公表されている[38]。これが米国で最初の企業年金に関する公表物である。ARB 第36号を公表する目的として①従業員の士気の向上、②有望な人員の確保、等が挙げられている[39]。つまり、好景気を迎えた米国において課題となった従業員の確保が ARB 第36号の公表目的に反映されていると考えられる。すなわち、好景気を迎えた米国にお

32）渡辺靖編 [2010]、62-63頁。
33）第一生命保険相互会社 [1981]、34頁。
34）財団法人　高年齢者雇用開発協会 [1982]、13頁。
35）米国公認会計士協会（American Institute of Certified Public Accountants、以下 AICPA）へ名称が変更されている。
36）Kreiser, L. [1976], p. 7.
37）AIA [1953].
38）ARB 第36号と ARB 第43号の内容は同じであるため、本稿では最初に公表された ARB 第36号に統一して扱う。
39）AICPA [1968], p. 5.

いて、企業が経済活動を行うのに必要な従業員を確保するために企業年金が一手段として用いられたのである。

ARB第36号公表から8年後の1956年にARB第47号「年金制度の費用に関する会計」（Accounting for Costs of Pension Plans）[40]が公表された。ARB第47号は従業員の受給権獲得部分の現在価値を最低限度額（minimum）として財務諸表で表示することに焦点を置いている[41]。これは従業員の受給権獲得部分を財務諸表で表示することが重要だと考えられるようになったことを意味する。好景気の下でいかに従業員を確保するかに焦点を当てられた第2次世界大戦以降、企業年金に関する多数の団体交渉が行われた。そして、それらの団体交渉により年金給付が行われた。つまり、労働組合による団体交渉が企業に与える影響が大きかったと考えられる。そして、そのような団体交渉により従業員への支払いが行われるケースが増えたことにより、企業年金に関する財務諸表における表示も影響を受けたと考えられる。ARB第36号では企業年金に関する会計原則公表前の現金支払額を各期間の費用とし、負債の表示が行われていなかった。負債の表示が行われていなかったということは各企業の従業員が財務諸表から企業年金に関する将来の支払額を把握できないことを意味する。それに対して、ARB第47号は従業員の受給権獲得部分の現在価値を最低限度額とした財務諸表表示を行っている。つまり、ARB第47号は財務諸表表示も従業員等の利害関係者が把握する必要のある情報を表示するようになったのである。これは、労働組合の団体交渉により年金給付の実施を行うケースが増えたことが影響していると考えられる。

（2）企業年金における受給権保護の問題

当時の企業年金には従業員への受給権付与に関する規定がなかった。それによる問題点が自動車会社であるスチュードベイカー社の確定給付企業年金制度で明らかになった。スチュードベイカー社は1950年代に業績が悪化したことにより、1954年にパッカード社との合併や複数の工場閉鎖を行った。しかし、その後も業績が悪化し、同社はパッカードの工場を閉鎖した。そして、確定給付企業年金制度の債務額が資産額を1500万ドル上回った1963年にサウスベンド工場を閉鎖した。そして、受給権のある従業員に対して年金を支払えるだけの資金がな

40) AIA [1956].
41) AIA [1956], par. 7.

かった同社は退職資格を満たす従業員と退職者に受給権全額に相当する年金を支払った。一方で、その他に関しては、同社で40年間勤務した従業員に受給権の約15%分を支払ったが、40歳未満の従業員全員と受給権を満たしていない従業員には一切支払われなかった。[42)]

ここに、受給権に関する問題点が明らかとなった。1963年はAPB意見書第8号が公表される1966年よりも前であり、ARB第47号に基づいて会計処理された時代であった。ARB第47号では従業員の受給権獲得部分に関する年金給付額の現在価値を最低限度額として財務諸表において報告を行うように規定されている。しかし、受給権獲得部分を積み立てるということに関しては企業の義務ではなく、任意での積立であった。つまり、当時の受給権は企業により積み立てるかどうかが決定されるので、従業員にとっての権利とは断定できないものであり、受給権が付与されたとしても、受給権に相当する給付額を受け取れるとは限らないと考えられる。そのような場合、業績の良い企業は年金の積立を行うことはあるだろうが、業績の悪い企業の場合、年金の積立は費用が増加するということであり、その分だけ利益が減少して損失が増加するため、年金の積立が任意である状況で企業が年金積立を行うとは考えにくい。このため、従業員の年金に関する受給権は保護されていなかったと考えられる。その後、年金給付の受給権に関する法律が検討される。上野雄史［2008］は、確定給付企業年金制度を保有する財務負担の増大を見越して、受給権保護に関する法律施行の検討が行われたことを示している[43)]。

（3）退職給付の考え方

企業年金の誕生からARB第36号公表前までの退職給付の考え方は従業員の退職後の生活に焦点をおいた「生活保障説」であると考えられる。鉄道産業においては事故で負傷する危険と隣り合わせで行う勤労状況が影響している。そして、1935年に鉄道従業員退職年金法が公表され、社会保障面による影響が大きい。このことから、鉄道産業における退職給付の考え方はARB第36号公表後も「生活保障説」に基づくと考えられる。

他産業については「生活保障説」に基づくとは断定できない。1920年代の確定給付企業年金制度が普及した理由に従業員の生活状態を改善することを挙げてい

42) ジェイムズ・A・ウーテン著、みずほ年金研究所監訳［2009］、57-90頁。
43) 上野雄史［2008］、53頁。

る文献があることを述べた[44]。第２次世界大戦以降の米国は好景気を迎え、従業員を確保することが企業の課題であった。ARB 第 36 号の公表目的には従業員の士気の向上、有望な人員の確保、等が挙げられており、企業の課題を解決するための目的が反映されている。また、インランド鉄鋼会社による訴訟をきっかけに企業年金が従業員の団体交渉内容として確立され、その後多数の労働組合の団体交渉により年金給付されるケースが増えた。しかし、従業員の受給権が保護されていなかったことにより、スチュードベイカー社では業績悪化に伴って年金給付を受けることができなかった従業員が存在した。これは、企業から従業員への年金給付が従業員の勤労を条件に必ず給付されるという段階までは発展していなかったことの根拠となる。従業員が勤労を行うことにより年金が給付される場合もあるが、給付されない場合もある。つまり、従業員への年金給付は企業の判断により給付の有無が決定されるのである。これは、従業員が勤労を行ったとしても、必ず年金給付を受けることができるわけではなく、従業員の権利として確立していなかったことを意味する。企業に年金給付の有無に関する決定権がある状況で企業から従業員へ年金給付が行われるのは、従業員の勤労に対して企業から従業員へ恩恵的に年金給付が行われることを意味する。すなわち、ARB 第 36 号公表後は「功労報償説」[45] も存在したと考えられる。

このように、ARB 第 36 号公表後の米国における退職給付の考え方として「生活保障説」と「功労報償説」の両方が存在したと考えられる。

2. ARB 第 36号と ARB 第 47号の会計処理

（1）ARB 第 36 号

1948年に公表された ARB 第 36 号は保険会社や信託銀行等の外部積立機関へ積み立てる確定給付企業年金制度を対象にしている[46]。ARB 第 36 号は従業員が確定給付企業年金制度設立以前に勤労を行ったことにより発生する過去勤務債務を財務諸表でどのように認識するかに焦点を当てたものであった。過去勤務債務の財務諸表での認識方法としては①企業の剰余金に負担させる方法、②確定給付企業年金制度の開始期間の損益として全額負担させる方法、③従業員の残存勤務期間に配分する方法、の３つの方法が候補に挙がり、議論された[47]。

44) Kreiser, L. [1976], p. 3.
45) 第一生命保険相互会社 [1982]、16頁。
46) AIA [1953], par. 1.
47) AIA [1953], par. 2.

①の企業の剰余金に負担させる方法は、過去勤務債務に関する支払額を当期間に行われていない勤労という意味で間接的な勤労と捉え、その支払額を従業員が勤労を行った期間の損益に影響させるべきではないという考え方である。つまり、各期間の経営成績に該当しない部分を表示することに反対の立場をとった方法である。

②の確定給付企業年金制度の開始期間の損益として全額負担させる方法は、従業員の過去勤務債務額が判明した期間に全額負担させることで即修正を行うという考え方である。

③の従業員の残存勤務期間に配分する方法は、過去勤務債務額が判明した期間のみに全額負担させるのではなく、複数の期間で負担するという考え方である。

3つの方法の中で、過去勤務債務に関する会計処理は従業員の勤労による確定給付企業年金制度設立以前の従業員の勤労により発生する過去勤務債務を従業員の残存勤務期間（当期間と将来の期間）に配分することが規定された[48]。米国会計士協会は過去勤務債務を従業員が当期間と将来の期間も勤労を行うことを前提に発生し、従業員の士気の向上や有望な人員の確保という企業にとってのメリットに貢献するという見解を示した[49]。従業員の士気の向上や有望な人員の確保という効果があれば、従業員確保という第2次世界大戦後の好景気における企業の課題を解決するのに役立つと考えられる。このことから、③の従業員の残存勤務期間に配分する方法が採用された。

過去勤務債務に関する財務諸表上における認識を規定することで、確定給付企業年金制度設立以前の従業員の勤労も年金給付の対象となることが明確になり、従業員の全勤務期間の勤労が年金給付の対象になった。しかし、従業員が各期間に行なった勤労に関する会計処理方法は企業年金に関する会計原則公表前と同様に、現金による拠出額が費用とされるため、現金主義の立場が採用されている。このように、ARB 第 36 号においては会計原則公表前からの現金主義が継続され、受給権に関する財務諸表表示がないため、会計原則公表前における問題点は解決の方向へ進んでいないと考えられる。

（2）ARB 第 47 号

1956 年に公表された ARB 第 47 号の特徴は、①保険数理計算方法の適用、②

48) AIA [1953], par. 4.
49) AIA [1953], par. 3.

貸借対照表で従業員の受給権獲得部分の現在価値に関する給付額の報告、③損益計算書で従業員の受給権獲得部分の現在価値に関する増加額の報告、の３点である。

①の保険数理計算方法の適用に関して、従業員が勤労を行うと期待される期間にわたって保険数理計算により費用計上することで、費用と収益の合理的な対応を行うことができると初めて示された[50]。堤一浩［1991］は、ARB 第 47 号が現金主義ではなく、保険数理計算方法により現金主義の制約をとりはらい、年金給付に関する各期間の費用の見積計上を推奨したことを指摘している[51]。しかし、保険数理計算方法を具体化するまでは至らず、保険数理計算で算定された従業員の受給権獲得部分の現在価値を最低限度額として財務諸表に反映することが規定される。これは②、③に関連する。

②の貸借対照表で従業員に受給権獲得部分の現在価値に関する給付額の報告に関して、ARB 第 36 号では現金主義を採用しており、従業員が当期間に行った勤労により発生した金額ではなく、年金の支払額が費用として認識される。しかし、負債に関しては取り上げられておらず、貸借対照表上で将来いくらの企業年金を支払わなければならないかを把握することはできないという問題点があった。これでは企業年金に関する企業の財務状況を適正に反映することはできない。これに対して、ARB 第 47 号においては受給権獲得部分の現在価値を最低限度額として財務諸表上で認識することが重視されている。年金給付に関する負債を財務諸表で表示するのは ARB 第 47 号で初めて規定されたことである。これは、受給権獲得部分の現在価値を最低限度額としたが負債がいくらあり、受給権獲得部分に関する年金給付額を企業の財務諸表から利害関係者が把握できるという点で、ARB 第 36 号と比較すると進歩したと考えられる。

③の損益計算書で従業員の受給権獲得部分の現在価値に関する増加額の報告に関して、損益計算書には各期間における受給権獲得部分の現在価値の増加額が最低限反映される。ARB 第 47 号では受給権獲得部分の現在価値の増加額を最低限費用計上するとともに負債計上も行う。つまり、当時の企業年金会計は各期末時点の受給権獲得部分の現在価値を最低限度額として財務諸表で表示することに焦点が置かれている。

ARB 第 47 号では、受給権獲得部分の現在価値という従業員等の利害関係者が

50）AIA［1956］, pars. 5 and 7.
51）堤一浩［1991］、86 頁。

把握する必要のある情報に関する財務諸表表示を行うように改訂されている。ARB 第 36 号では企業の年金支払額が費用として会計処理されるのみであり、企業が将来いくら積み立て、従業員の退職後にいくら支払う必要があるのかを把握することができなかった。つまり、ARB 第 47 号の下では従業員に将来いくら支払う必要があるのかを重視した財務諸表表示が行なわれている。1980 年代に公表される企業年金に関する会計基準では、各期間における従業員の勤労により発生する受給権獲得部分と受給権未獲得部分の合計額を財務諸表から把握することが可能である。ARB 第 47 号では受給権獲得部分の現在価値を最低限度額として財務諸表表示することに焦点を置かれている。そのため、従業員が勤労を行ったが、未だ受給権を獲得していない受給権未獲得部分に関していくらあるのかが不明である。すなわち、①受給権未獲得部分に関する年金給付額が不明、②従業員の勤労による年金給付発生額を認識することができない、の 2 点で問題を残していた。これは企業年金に関する会計原則公表以前から抱えていた問題点が ARB 第 47 号においても解決されていないことを意味する。

Ⅳ. APB 意見書第 8 号公表

1. APB 意見書第 8 号公表時の時代背景

1960 年代の米国は 1950 年代と同様好景気であった[52]。また、当時の外部積立機関は生命保険会社と信託銀行が該当した。1965 年時点の外部積立資産は 2 億 2000 万ドルであり、1962 年の 7 倍であった[53]。つまり、外部積立資産の影響が大きくなったと考えられる。外部積立資産は市場で運用される。外部積立資産額が増加すると外部積立機関が市場で運用する金額が増え、運用次第で外部積立資産額が増減する。つまり、従業員の将来の年金給付額は外部積立資産の運用次第で増減し、将来の年金給付額に関する不確実性を伴う。

1966 年、米国公認会計士協会は APB 意見書第 8 号（Accounting Principles Board Opinion No. 8）[54]「年金制度の費用に関する会計」（Accounting for the Cost of Pension Plans）[55] を公表した。APB 意見書第 8 号が公表された理由と

52）渡辺靖編 [2010]、63 頁。
53）右谷亮次 [1993]、179 頁。
54）AICPA [1966].
55）AICPA [1966].

して、ARB 第 47 号では具体的に規定されていない部分があり[56]、その主な部分は企業が従業員に対して年金給付を行う時期と年金費用を見積もる時期が離れていることから生じる不確実性に関することであることが挙げられている[57]。そして、確定給付企業年金制度は様々な法的環境や社会的環境の影響を受け、企業年金の重要性が増したことも挙げられる[58]。

2. APB 意見書第８号の会計処理

APB 意見書第８号の特徴は、①発生主義（accrual basis）[59]、②企業年金の費用に関する詳細な規定、③保険数理計算方法の具体化、④開示に関する規定、⑤専門用語の詳しい解説、の５点が挙げられる。また、堤一浩 [1991] は APB 意見書第８号を年金給付に関する負債を貸借対照表に計上することではなく、保険数理計算により年金給付に関する費用を算定することを重視している、という見解を示している[60]。

①の発生主義に関して、APB 意見書第８号では「年金費用は発生基準に基づいて報告されるべき」と規定している[61]。更に、「年金費用を発生主義に基づいて計上し、会計期間にふさわしい費用を配分すべきであることに対して意見の相違はまったくなかった」ということが取り上げられている[62]。Wolk, H. I., J. L. Dodd and J. J. Rozycki［2013］では、企業年金会計が現金主義からより複雑な発生主義へ移行した点で APB 意見書第８号の公表に意義があることを示している[63]。このことから、年金費用に関して現金主義であった ARB 第 36 号、受給権獲得部分を最低限度額として財務諸表への表示に焦点を当てた ARB 第 47 号の後、APB 意見書第８号で初めて発生主義の導入へと変遷していった。

②の企業年金の費用に関する詳細な規定は、当時企業年金の費用計上の範囲に関して、最高限度額を支持する見解と最低限度額を支持する見解に分かれていた。

---

56) AICPA [1966], par. 3.
57) AICPA [1968], p. 3.
58) AICPA [1966], par. 1.
59) AICPA [1966], par. 11.
60) 堤一浩 [1991]、13 頁。
61) AICPA [1966], par. 11.
62) AICPA [1968], p. 9.
63) Wolk, H. I., J. L. Dodd and J. J. Rozycki [2013], p. 639.

APB 意見書第８号で規定されている年金費用の限度額[64]

- 最高限度額の合計額
  1. 正常費用
  2. 確定給付企業年金制度設立以前による過去勤務債務の 10％
  3. 確定給付企業年金制度改訂による過去勤務債務増減額の 10％
  4. 年金費用引当額と外部機関積立額との差額に関する利息
  ＊ 10％制限は短期間での多額な負担の防止を目的としている
- 最低限度額の合計額
  1. 正常費用（normal cost）
  2. 未積立過去勤務債務に関する利息
  3. 受給権獲得部分の追加計上額（受給権獲得部分未満の場合）

最高限度額は、「確定給付年金制度にしたがって計上した引当額とその後の給付金支払いとの間の時間的ずれのために、引当額の一部を繰返して計上もれにするということは、全従業員の勤務期間にわたって発生する給付額に該当する」費用に対し、「発生主義会計上の認識を与えてない」という理由により支持されている[65]。つまり、確定給付企業年金制度の設立・改訂前後の従業員の勤労全てを将来の年金給付として保険数理計算により見積もり、費用計上する、という見解である。

最低限度額は、将来の年金給付の不確実性を強調している。年金給付には不確実性を伴うため、年金給付として支払われない金額を財務諸表に反映させることになり、そのような状況で「継続企業」によって支払われることが確実でない「余分の金額」（additional amounts）は、企業の費用ではなく、正常費用と未積立過去勤務債務の利息との合計額以上を計上することを薦める理由はない、という見解である。[66]

正常費用は「保険数理計算に基づき、年金制度設立または特定評価日以降の年度に負担させた毎年の」費用である[67]。また、最高限度額と最低限度額の各期間の利息費用は異なる。最高限度額の場合、企業の貸借対照表における年金給付に関する引当金残高から利息を算定している。それに対して、最低限度額の場合

64) AICPA [1966], par. 17.
65) AICPA [1966], par. 12.
66) AICPA [1966], par. 13.
67) AICPA [1966], Appendix B.

は外部積立機関への積立額を考慮して利息を算定している。この会計処理に関する問題を取り扱うには、外部積立機関を企業の一部、あるいは企業から独立した機関のうちどちらで捉えるかにより異なる。この問題に関しては今後、1980年代の米国の企業年金に関する会計基準を検討する時に取り上げたい。

③の保険数理計算の具体化は、ARB 第47号では具体化されてはいなかった部分であり、「アクチュアリーによる研究から年金費用が定義されるべきである」とされている[68]。保険数理計算は年金費用の各要素を計算するための重要な方法である。APB 意見書第8号では発生主義が採用されたため、現金主義に基づいた成り行き払い方式は認められなくなった[69]。ここで認められた計算方法は「発生給付原価方式」（accrued benefit cost method）と「予測給付原価方式」（projected benefit cost method）の2つに大きく分けられる[70]。この2つの違いは各期間に配分される費用額である。

「発生給付原価方式」の場合は従業員が勤労を行ったことにより生じる各期間の退職給付の増加額を退職する時点から各期末時点の現在価値に割引いた額であり、従業員が勤労を行ったことにより企業が積み立てる正常費用と過去勤務債務の2要素で構成される。この方法によると勤労を重ねることで増加していく給与と関連し、正常費用が年々増加していくが、企業は長年勤労を続ける従業員を解雇して新たに従業員を雇うことで高い正常費用を低く抑えることも考えられる[71]。つまり、「発生給付原価方式」の場合には正常費用額が重要である。企業年金会計では従業員が勤労を行ったことにより発生する費用を計上していくが、従業員が年金給付を受けるのは勤労を行った時ではなく、退職後である。つまり、従業員が勤労を行った期間と年金給付を受ける期間とでは年金給付額の時間価値が異なるため、将来の年金給付額を当期末に受け取るとしたらいくらであるのかを財務諸表に表示するために現在価値に割引く。年金給付額を割り引いて現在価値を求めることにより、企業で勤労を行う従業員や企業年金に関する情報を利用する利害関係者は、各期末時点で企業が従業員に給付する必要のある金額に関する情報を把握できる。つまり、将来の年金給付額に関する現在価値を知ることができる。

「予測給付原価方式」の場合は費用を従業員が「勤労を行った期間に」必ず認識

68) AICPA [1966], par. 7.
69) AICPA [1966], Appendix B.
70) AICPA [1966], par. 20.
71) AICPA [1966], Appendix A.

するわけではなく、他の期間にも配分する[72]。このような会計処理は従業員の勤労により発生する費用を各期間で適正に認識することができないという問題点を解決できないことになる。また、「予測給付原価方式」の場合には保険数理計算方法が４通りある[73]。保険数理計算方法は不確実性を伴い、年金費用の本質をどのように捉えるかで見解が分かれていた[74]。それらの計算方法は正常費用と過去勤務債務とで構成される点で共通している。その一方で、過去勤務債務を正常費用に含めて会計処理する保険数理計算方法もある。

よって、従業員の勤労により発生する各期間の発生額を適正に認識することができるのは「発生給付原価方式」であると考えられる。しかし、APB 意見書第８号では「予測給付原価方式」を採用する企業もあるため、発生主義に基づいて従業員の勤労により発生する部分を各会計期間で適正に認識することは常に可能ではなかったと考えられる。

④の開示に関する規定に関しては企業年金会計の財政状態と経営成績に関する５つの規定が行われた。

- APB 意見書第８号で規定された開示内容[75]
  1. 確定給付企業年金制度の対象となる従業員集団、存在する企業年金制度
  2. 企業の会計方針と年金積立方針の説明
  3. 各期間の年金費用計上額
  4. 保険数理計算による受給権獲得部分の現在価値が外部積立額及び貸借対照表上の年金費用引当額を超える場合、その超過額から年金の前払額または繰延額を差し引いた金額
  5. 会計方針の変化、環境の変化[76]、制度の設立や改訂など全期間の比較可能性に影響を与える重要な事柄の特徴と効果

つまり、開示を行うことで企業がどの年金制度を採用し、どのような方針で原

72) AICPA [1966], Appendix A. しかし、米国財務会計基準審議会（Financial Accounting Standards Board、以下 FASB）は APB 意見書第８号のような複数の会計処理を認めなくなり、「予測給付原価方式」は認められなくなる（FASB [1980], pars. 145-168.）。
73) AICPA [1966], Appendix A.
74) 年金費用の本質を従業員への追加の給付方式、長年勤労を続ける従業員の退職に対して提供することによる効率を促進する手段、さらに企業の社会的義務の履行を目的としていることが示されている（AICPA [1966], par. 11.）。
75) AICPA [1966], par. 46.
76) 保険数理計算上の仮定をさす。

価を費用計上し、どのような環境の中で行っているかについて報告するのである。これにより、従業員は勤労を行っている企業がどのような方針に基づいて年金積立を行っているのかを把握でき、年金基金等の外部積立機関も企業の年金に関する情報を把握する手段となった。

⑤の専門用語の詳しい解説に関して、APB 意見書第８号では専門用語の詳しい解説が載っている。その中でも、本稿に関連する2つの用語は次のように説明されている。

- 保険数理債務（Actuarial Liability）[77]

外部機関積立額と保険数理計算で算定した正常費用に関する将来拠出額の現在価値との合計額を超過した、将来の年金給付額と管理費用の現在価値の超過部分

- 受給権獲得部分給付（Vested Benefit）[78]

受給権のある退職した従業員への支払いが期待される給付額と、受給権を獲得する前で将来退職する見込みの従業員の勤労に基づく給付額（受給金額確定日に受給権付与率をかける）とを合計した金額の現在価値

受給権獲得部分給付の構成要素は２つに区分できる。なお、当時は従業員の受給権が保護されていないため、従業員が企業年金の給付条件を満たしてもその給付が確定する権利とは断定できない。

Ⅴ．結論

本稿は米国における退職給付会計の制度化に関して APB 意見書第８号の公表までを取り上げた。

米国において、時代背景が当時の企業年金会計に影響を与えたと考えることができる。確定給付企業年金制度誕生から普及、大恐慌の影響による改訂・停止、そして再普及の流れの中では、米国における退職給付の考え方は「生活保障説」に基づく。つまり、従業員の退職後の生活も考慮して給付を行うことに重点が置かれたと考えられる。確定給付企業年金制度が増加した理由に従業員の生活状態を

77）AICPA [1966], Appendix B.
78）AICPA [1966], Appendix B.

改善することが挙げられている。また、鉄道産業においては負傷と隣り合わせの勤労状況であった。そのような状況で、1935年公表の鉄道従業員退職年金法が社会保障面で確定給付企業年金制度の再普及の理由に挙げられることが「生活保障説」の根拠となる。米国最初の企業年金に関する会計原則であるARB第36号公表後は「生活保障説」だけではなく、「功労報償説」も存在した。第2次世界大戦後の米国は好景気であり、経済成長を遂げた。そのような経済状況において従業員をいかに確保するかが課題であった。そのような課題解決に関する目的が1948年公表のARB第36号の公表目的に反映されている。1950年代には多数の労働組合による団体交渉が行われ、1956年公表のARB第47号における財務諸表表示は従業員の受給権獲得部分に焦点が当てられている。しかし、従業員の企業年金に関する受給権が法律で保護されていなかったことにより、従業員への年金給付は企業の任意であった。もし、受給権が保護されていれば、それは従業員の権利であり、企業から従業員に対して確実に給付される。その場合、従業員が勤労を行ったことを条件に、企業が後で支払う必要のある給付額となる。しかし、当時は従業員の受給権が保護されていないため、従業員が勤労を行った場合に企業から従業員への恩恵として給付される年金であり、従業員の勤労を条件に必ず従業員に給付される権利ではなかった。APB意見書第8号公表時においてもそれは変わらなかった。

会計処理に関しては、①受給権未獲得部分に関する年金給付額が不明、②従業員の勤労により発生した金額が不明、③外部積立機関の捉え方、の3点が問題点である。

②の従業員の勤労により発生した金額が不明であるという問題点に関して、APB意見書第8号では発生主義が採用されており、従業員の勤労により発生する金額を費用とした。費用の認識額は保険数理計算方法により異なる。「発生給付原価方式」は従業員の勤労により生じる各期間の退職給付の増加額を退職する時点から各期末時点の現在価値に割引いた金額を各期間の費用として認識するので、従業員の勤労による発生額を把握することができる。しかし、「予測給付原価方式」の場合には従業員の勤労により発生した費用を他の期間にも配分するため、従業員の勤労により発生した金額全額が勤労した期間の費用になるわけではない。つまり、APB意見書第8号は従業員の勤労により発生した金額を各期間で適正に把握できる場合とできない場合の両方を含んでおり、会計処理の統一に関する問題点を残していた。

①と③は1980年代の企業年金に関する会計基準で検討されている。そのため、今後の検討課題である。

以上より、米国の退職給付会計における３つの問題点に関して、公表前の現金主義ではなく、APB 意見書第８号で発生主義に基づいた費用計上により②は一部改善されたと考えられる。しかし、問題点の解決という段階までは至っておらず、その後も問題点を解決するために更なる改善が必要であったと考えられる。

（筆者は関西学院大学大学院商学研究科博士課程後期課程１年）

参考文献

英語文献

AIA [1953], *Pension Plans- Annuity Costs Based on Past Services*, AIA.（産業経理協会 [1959a]、「第1節　年金制度―過去の勤労にもとづく年金の費用」『アメリカ公認会計士協会　会計研究公報・会計用語公報』、財団法人 産業経理協会、107-109頁。）

AIA [1956], *Accounting for Costs of Pension Plans*, AIA.（産業経理協会 [1959b]、「第47号　年金費用の会計」『アメリカ公認会計士協会　会計研究公報・会計用語公報』、財団法人 産業経理協会、146-151頁。）

AICPA [1966], *APB Opinion No. 8: Accounting for the Cost of Pension Plans*, AICPA.（AICPA 著、日本公認会計士協会国際委員会訳 [1978]、「第8号 年金制度の原価の会計処理」『AICPA 会計原則審議会意見書』、財団法人大蔵財務協会、81-118頁。）

AICPA [1968], *Accounting for the Cost of Pension Plans: Text and Explanatory Comments on APB Opinion No. 8*, AICPA.

Baker, R. E. [1964], "THE PENSION COST PROBLEM," *The Accounting Review*, Vol. 39, No. 1, pp. 52-61.

Brundage, P. F. [1950], "Pension Plans from an Accountant's Point of View," *Journal of Accountancy*, Vol. 89 (January), pp. 8-15.

FASB [1980], *Statement of Financial Accounting Standards No. 35: Accounting and Reporting by Defined Benefit Pension Plans*, FASB.

FASB [1985a], *Statement of Financial Accounting Standards No. 87: Employers' Accounting for Pensions*, FASB.（三菱 UFJ 信託銀行 FAS 研究会訳 [2008]、「財務会計基準書第87号　事業主の年金会計」『SFAS 87, 88, 132(R), 158 米国の企業年金会計基準』、白桃書房、119-237頁。）

FASB [1985b], *Statement of Financial Accounting Concepts No. 6: Elements of Financial Statements*, FASB.（平松一夫訳 [2002]、「財務会計諸概念に関するステートメント第6号 財務諸表の構成要素」平松一夫・広瀬義州 [訳]『FASB 財務会計の諸概念＜増補版＞』、中央経済社、267-408頁。）

Hicks, E. L. [1965], *ACCOUNTING RESEARCH STUDY No. 8 ACCOUNTING FOR THE COST OF PENSION PLANS*, AICPA, pp. 149-156.

Hughes, J. and L. P. Cain [2011], *American Economic History EIGHTH EDITION*, Pearson Addison-Wesley, pp. 149-155.

Kreiser, L.[1976],“A SHORT HISTORY OF THE ECONOMIC DEVELOPMENT AND ACCOUNTING TREATMENT OF PENSION PLANS,” *The Accounting Historian*, Vol. 3, No. 4, pp. 3, 7, and 10.

Latimer, M. W.[1932], *Industrial pension systems in the United States and Canada*, Industrial relations counselors, pp. 20-25, 35-42, and 849.

Wolk, H. I., J. L. Dodd and J. J. Rozycki[2013], *ACCOUNTING THEORY Conceptual Issues in a Political and Economic Environment (eighth edition)*, SAGE Publications, pp. 627-680.

日本語文献

上野雄史[2008]、『退職給付制度再編における企業行動―会計基準が与えた影響の総合的分析』、中央経済社。

黒川勝利[1988]、『企業社会とアメリカ労働―1900年～1920年―』、御茶の水書房、127-149頁。

財団法人　高年齢者雇用開発協会[1982]、『アメリカにおける企業年金制度の現状』、財団法人　高年齢者雇用開発協会、1-17頁。

ジェイムズ・A・ウーテン著、みずほ年金研究所監訳[2009]、『エリサ法の政治史：米国企業年金法の黎明期』、中央経済社、57-90頁。

園乾治[1933]、『恐慌と失業（後篇）』、春秋社、50頁。

第一生命保険相互会社[1981]、『企業年金実務シリーズ⑦　欧米における企業年金』、社会保険広報社、27-59頁。

第一生命保険相互会社[1982]、『企業年金実務シリーズ⑧　企業年金白書』、社会保険広報社、1-89頁。

堤一浩[1991]、『現代年金会計論』、森山書店。

中村萬次[1991]、『英米鉄道会計史研究』、同文舘出版、217-283頁。

中本悟・宮崎礼二編[2013]、『現代アメリカ経済分析－理念・歴史・政策』、日本評論社、3-88頁。

庭田範秋編[1985]、『高齢者の生活保障と年金問題』、成文堂、135-150頁。

バートン・マルキール著、井手正介訳[2011]、『ウォール街のランダム・ウォーカー』日本経済新聞出版社、49-59頁。

藤原秀夫[1995]、『現代アメリカ経済研究』、晃洋書房、1-96頁。

右谷亮次 [1993]、『企業年金の歴史―失敗の軌跡』、企業年金研究所、153-210 頁。
渡辺靖編 [2010]、『現代アメリカ』、有斐閣、60-83 頁。