

IAS 第 19 号「従業員給付」における ハイブリッド制度に関する検討

渡 邊 貴 士

- I はじめに
- II ハイブリッド制度の概要と現状
 - 1. ハイブリッド制度の概要
 - 2. ハイブリッド制度の現状
- III IAS 19 におけるハイブリッド制度の適用と問題点
 - 1. IAS 19 におけるハイブリッド制度の適用
 - 2. IAS 19 におけるハイブリッド制度の適用の問題点
- IV 検討されているモデル
 - 1. 公正価値モデル
 - 2. カスタマイズされた履行価値モデル
 - 3. D9 モデル
 - 4. 分岐モデル
 - 5. ミラーリングモデル
 - 6. 「上限付きの」最終的なコスト調整モデル
- V むすびにかえて

I はじめに

周知のように、IAS 第 19 号「従業員給付」¹⁾は、主に拠出建制度（defined contribution plan）（以下、DC 制度とする。）や給付建制度（defined benefit plan）（以下、DB 制度とする。）を対象として、展開されてきた。後述するように、ハイブリッド制度のような、事業主と従業員がリスクを共有する新しい制度が創出され、かつ増加する傾向があり、IAS 19 が当初展開されたときには、予想できなかったことだろうと考えられる。

ハイブリッド制度に対しては、2008 年 3 月に公表された IASB 討議資料「IAS 第 19 号『従業員給付』の改訂に係る予備的見解」²⁾において提案されていた「拠出ベース約定」（contribution-based promise）という概念³⁾を用いて、基準化を試みたが、「拠出ベース約定——DP には、拠出ベース約定に関

する提案が含まれていた。当審議会は、従業員給付の包括的見直しに取り組む場合には、当該提案をさらに進めるかどうかを検討する」(IAS 19, BC13 (a))とされ、結局のところ、基準化に至らなかった。したがって、これまでどおり、DC 制度またはDB 制度のいずれかに制度分類し、その会計処理を行うことになる。後述するように、ハイブリッド制度に対しては、基本的には、DB 制度として、会計処理を行うが、キャッシュ・フローと割引率との間の不一致という問題を生じることになる。

この問題に対しては、従業員給付の包括的見直しを前提とせずに、部分的な見直しを行おうと、議論が展開されている。本稿では、2015年11月および2016年5月にIASB 会議において公表されたStaff Paper⁴⁾に基づいて、ハイブリッド制度の現状を踏まえた上で、どのように問題を解決しようとしているのかをみてみたい。

Ⅱ ハイブリッド制度の概要と現状

1. ハイブリッド制度の概要

ハイブリッド制度とは、DC 制度とDB 制度の特徴を併せ持つような制度をいう。具体的には、リターンが保証された制度やキャッシュ・バランス・プラン⁵⁾のような制度をいい、基本的特徴、バリエーションおよび一般的に用いられている国をまとめると次のようになる(15A, Appendix A を参照)。

2. ハイブリッド制度の現状

DB 制度が減少し、DC 制度やハイブリッド制度が増加する世界的な動向がある。とくに、英国、米国および日本において、DB 制度からDC 制度へ移行する大きな傾向がある。集められた情報によれば、伝統的なDB 制度は、一般的ではなくなり、DC 制度が支配的になるであろうということが含意されている。しかしながら、いくつかの伝統的なDB 制度は、典型的には、米国や日本において、キャッシュ・バランス・プランまたはその他の新たなタイプのハイ

	リターンが保証された制度	キャッシュ・バランス・プラン
基本的特徴	<p>従業員は、制度資産の業績に基づく年金を受け取る。事業主は、制度資産の最低限の業績の保証を提供する。この保証は、制度に対する事業主の拠出金に基づく。</p> <p>結果として、こうした制度のもとでは、従業員は、拠出金と制度資産の実際のリターンおよび保証された金額のいずれか高い方の給付を受け取る。</p>	<p>従業員は、事業主による制度への拠出金に、特定のリターンに基づいた、保証された給付を受け取る。</p>
バリエーション	<p>事業主は、典型的には、拠出金のX%のリターンを保証する。</p> <p>X%の保証されたリターンは、数値であることもあり、参照レートに言及しているものもある。たとえば、当該国の国債の利率、株式指数または物価変動指数をいう。</p> <p>ある状況においては、事業主は、給付はなされた拠出金を下回らない、すなわち0%のリターンという保証をするかもしれない。</p> <p>通常、保証は、事業主の拠出金にのみ与えられている。</p>	同左
一般的に用いられている国	ドイツ、オランダ、ベルギー、スイス、イスラエル（韓国およびメキシコに存在するものの、一般的ではない。）	米国、日本、英国

ブリッド制度に移行している。これは、DB制度を純粋なDC制度に移行することは、年金規制により、いくつかのエンティティに対して困難であり、またそれらを導入することで、従業員を確保することが困難になってしまうためである。我々は、こうした傾向から、キャッシュ・バランス・プランやその他のハイブリッド制度が伝統的なDB制度よりも一般的になると予想している(15A, par. 4(c)).

米国においては、1998年のはじめに246の伝統的なDB制度があった。

2013年、これらのDB制度のうち、99の制度は、ハイブリッド制度に移行し、113の制度は、制度閉鎖（新たな従業員を制度に入れない）された。これは、246の制度のうち、34制度だけが現在も新たな従業員に対して開放されているということの意味する。1998年のはじめ、49のハイブリッド制度があったが、伝統的なDB制度からの移行を含め、84のハイブリッド制度が存在し、2013年、現在も新たな従業員に対して開放されていた（15A, par. 20）⁶⁾。

米国の労働省によって提供されているデータによれば、全ての制度のうち、DC制度の比率は2002年の54%から2012年の61.2%に増加した。DB制度のうち、キャッシュ・バランス・プランの比率は、2002年の23.7%から2012年の31.7%に増加した（15A, par. 21）⁷⁾。

日本における政府統計もまたキャッシュ・バランス・プランに対して、同じような傾向を示している。2012年に公表されたデータによると、1000人以上の従業員がいるエンティティでは、DB制度の53.3%がキャッシュ・バランス・プランであった一方で、2007年に公表されたデータでは49.7%であった⁸⁾。データはまた、キャッシュ・バランス・プランのほとんどが、制度参加者の給付を決定するのに、国債の利率を参照する。この特徴は、給付を決定する国債の利率は年金会計において用いられる割引率に近い傾向にあるため、会計上の問題の影響を少なくする（15A, par. 22）。

英国においては、英国の年金規制の変更ゆえに、DC制度の数が大きく2014年に増加した⁹⁾。多くのバリエーションをもつハイブリッド制度が存在するものの、英国においては、あまり一般的ではない。年金規制当局によって提供されたデータによれば、330の制度がハイブリッド制度であり、5530のDB制度が存在する（15A, par. 23）¹⁰⁾。

非公式のアウトリーチで獲得した情報を結合すると、DC制度への強い世界的な動向がある。PwCによる世界的調査では、ほとんどの多国籍エンティティはDC制度を利用し、DB制度を閉鎖する傾向があるということを示している¹¹⁾。しかしながら、従業員を確保したいと思うこと、制度参加者との合意を得ることが困難であること、および制度参加者を保護する規制ゆえに、純粹

な DC 制度を利用することがいくつかのエンティティにとって容易ではないように思われる (15A, par. 24).

結果として、我々は、伝統的な DB 制度は減少し続けるであろうし、キャッシュ・バランス・プランやその他のハイブリッド制度は増加し続けるであろうということを予測する (15A, par. 25).

Ⅲ IAS 19 におけるハイブリッド制度の適用と問題点

1. IAS 19 におけるハイブリッド制度の適用

上述のハイブリッド制度は、DC 制度と DB 制度のいずれとして会計処理されるのであろうか。IAS 19 の規定を確認してみよう。

周知のように、IAS 19 では、従業員給付という範囲のなかで、退職後給付が位置づけられている。ここでいう従業員給付とは、従業員によって提供された勤務と交換に、または雇用関係終了と交換に、エンティティによって与えられる、あらゆる形態の対価をいい (IAS 19 par. 8)、退職後給付とは、雇用関係終了後に支払われる (解雇給付および短期従業員給付以外の) 従業員給付をいう (IAS 19 par. 8)。

退職後給付制度とは、一人または一人以上の従業員に対して、エンティティが退職後給付を提供する、公式または非公式の取り決めにいい (IAS 19 par. 8)、その主要な規約や条件に由来する制度の経済的実質により、DC 制度または DB 制度のいずれかに分類される (IAS 19 par. 27)。

DC 制度とは、退職後給付制度のうち、エンティティが一定の掛金を別個のエンティティ (基金) に支払い、たとえ基金が従業員の当期および過去の期間の勤務に関連するすべての従業員給付を支払うために十分な資産を保有しない場合でも、さらなる掛金を支払う法的または推定上の債務を有しないものと定義し (IAS 19 par. 8)、DC 制度以外の退職後給付制度は、DB 制度となる。

DC 制度においては、エンティティの法的債務または推定上の債務は、エンティティが基金に拠出することに同意した金額に限定される。したがって、

従業員が受け取る退職後給付の金額は、エンティティ（および場合によっては、従業員）が退職後給付制度または保険会社に支払った掛金額と、当該掛金から発生する投資収益によって決定される。その結果、数理計算上のリスク（給付が予想したよりも少なくなるリスク）および投資リスク（投資された資産が予想される給付を満たすのに不十分となるリスク）は、実質的に従業員が負担する（IAS 19, par. 28）。

エンティティの債務が基金に拠出することに同意した金額に限定されない場合の例としては、次のようなことを通じてエンティティが法的債務または推定上の債務を有する場合がある。

(a) 制度の給付算定式のうち、単に掛金額に連動するのではなく、資産が当該制度の給付算定式における給付を行うのに不十分な場合には追加の拠出をエンティティに要求するもの

(b) 制度をつうじての間接または直接のいずれかによる、拠出に係る特定の収益の保証

(c) 推定上の債務を生じさせる非公式の慣行（IAS 19, par. 29）

IAS 19に上述したハイブリッド制度を適用する場合、その基本的な特徴であるリターンの保証が上記（b）に該当すると考えられるため、DC制度ではないと判断されることになるだろう。

仮にハイブリッド制度がDB制度として処理することになった場合には、エンティティは、‘予測単位積増方式’を用いて、当期および過去の期間の勤務の対価として、勤務期間に給付を帰属させるために、エンティティに対する最終的なコストの現在価値を見積もらなければならない。エンティティは、IAS 19の第83-86項に準拠して、債券の利率によって割り引いて、給付建債務（defined benefit obligation）（DBO）の現在価値を計算する（15, Appendix C2）。

エンティティは、DBOの現在価値と関連する制度資産の公正価値との差額として積立不足または積立超過を決定する（積立不足または積立超過は財政状態計算書において純額の給付建負債（資産）として認識される。ただし、資産

上限の影響を考慮する。) (15, Appendix C3).

いくつかのハイブリッド制度に対しては、従業員に支払われる給付は、全面的にまたは部分的に特定の資産プールに関するリターンに依存する。IAS 19を適用する場合には、エンティティは、特定資産の将来の業績に関する仮定に基づいて、給付を予測する。当該リターンは、しばしば、債券利率よりも高いと想定されている。しかしながら、IAS 19が規定しているように、DBOの現在価値を計算するための割引率は、一般的に、優良社債の利率であり、制度資産は、各期末時点の公正価値で測定される (15, Appendix C5)。

2. IAS 19におけるハイブリッド制度の適用の問題点

ハイブリッド制度をDB制度として会計処理を行うと、キャッシュ・フローと割引率との間の不一致という問題が生じることが指摘されている (15, Appendix C4(a))¹²⁾。

次の事例は、当該問題を説明している。(当該事例は、この議論に関する特徴に焦点を当てるため、極めて簡易化されている。) 次のことを仮定する。

(a) 制度は、特定資産の公正価値と同額の給付を支払う。

(b) それら資産の公正価値は、現在、CU100である。

(c) 1年のゼロクーポン証券 (instrument) に対する現在市場利率は、リスクフリー証券 (instrument) に対しては5%であり、IAS 19のもとで割引率を決定するために用いる債券に対しては、5.8%である。

(d) エンティティは、1年の当該資産の公正価値はCU108であると見積もる(8%のリターンを仮定する)。したがって、エンティティは、その時点でCU108の給付を従業員に支払うと見積もる(仮に資産の公正価値がCU108よりも高いまたは低い場合には、支払われる金額は、より高いまたは低い金額となる) (15, Appendix C6)。

IAS 19を適用する場合、エンティティはキャッシュ・フローをCU108と見積もり、それらを5.8%で割引き、結果DBOは、CU102と測定される。この測定は、2つの批判の対象となる。

(a) 資産の属性を忠実に描写していない。従業員への支払額を決定する、基礎となる対象資産の公正価値と異なる。それは、異なる基準に基づいて決定された、キャッシュ・フローと割引率の結合に起因する。

(b) さらに、多くのケースにおいて、従業員への支払額を決定する対象資産は制度によって実際に保有されているだろう。この例においては、仮に制度が実際に対象資産を保有している場合には、エンティティは、たとえ、そうした資産の公正価値を超過する、いかなる金額を決して支払うことが無いにせよ、CU2 (CU102-CU100) の年金負債を報告することになるだろう。(しかしながら、(a)において生じる不一致は、制度が対象資産を実際に保有しているか否かに関係なく、生じることが指摘できる) (15, Appendix C7)。

IV 検討されているモデル

こうした問題に対して現在検討されているモデルは、次のとおりである。

1. 公正価値モデル

公正価値モデルは2008年のDPにおいて提案された (15B, par. 13)。

給付約定の規定が変更されないことを仮定して、原則として、エンティティに拠出ベース約定に対する負債を公正価値で測定することを要求する (15B, par. 14)。

ある制度においては、いずれか高い方のオプションを含み、従業員が2つまたはそれ以上の可能性ある結果を保証されている場合 (たとえば、事業主が固定リターン (たとえば2%) と特定プールの資産に関する実際収益のいずれか高い方を保証する場合) に関連する。2008年DPにおいて提案されたモデルでは、いずれか高い方のオプションを主たるDB約定から分離して認識し、給付約定の規定が変更されないことを仮定していずれか高い方のオプションを公正価値で測定することをエンティティに要求する。主たるDB約定は、IAS 19モデルで測定されることになる (15B, par. 15)。

公正価値モデルは、改定された概念フレームワークの公開草案に含まれる概念に適用することに関する可能性ある結果の1つであろうと我々は考えている。さらに、公正価値の利用は年金負債に対する測定をIFRS2で規定されている測定とより一貫させることになろう (15B, par. 16)。

しかしながら、改定された概念フレームワークの公開草案における理由に従って、公正価値の利用は年金会計に対する最善の解決策ではないだろうと我々は考えている。なぜならば、エンティティは、通常、第三者に負債を移転することなく履行すると考えているからである。移転が行われない場合に、履行価値が年金会計に対するより適切な測定基礎であると我々は考えている。ここでいう履行価値とは、負債を履行するときにエンティティに生じると予想されるキャッシュ・フローの現在価値をいう (15B, par. 17)。

さらに、2008年DPに関する過去のコメントでは、DPにおいて提案された公正価値モデルは作成者にとってあまりに複雑であろうということを含意する (15B, par. 18)。

2. カスタマイズされた履行価値モデル

保険契約と年金は、類似する性質がある (たとえば、長期間にわたること、高い不確実性、諸仮定のセンシティビティ、様々なリスク)。事実、ある年金約定は保険契約の定義を満たすであろう。とくに、ある年金約定は、キャッシュ・フローが資産のリターンに依存する場合に、配当付き保険契約と類似性を有する (15B, par. 19)。

保険契約を測定するIASBのアプローチは次の両方を構成するものとして保険契約を検討している。

- (a) 純額の将来キャッシュ・アウトフローを支払う債務で、集合的に履行キャッシュ・フローといわれる。
- (b) 保険の保証範囲を保証期間にわたって提供する債務で、契約上のサービスマージンで示される (15B, par. 20)。

履行キャッシュ・フローとして、純額の将来キャッシュ・アウトフローを支

払う債務に関する概念は、保険契約と年金の類似性ゆえ、年金会計に対して利用することができるのと我々は指摘した (15B, par. 21).

事業主はまた、年金の範囲を提供する債務を有するというを我々は認める。しかしながら、契約上のサービスマージンという概念は年金会計に用いられなければならないとは我々は考えていない。なぜならば、年金の性質は保険の性質とは異なるからである。エンティティは、年金約定を有する場合に、利益を稼得しようとは意図していない一方で、保険者は、その保険者の事業として、保険の保証範囲を提供することを通じて利益を稼得しようとする我々は考えている (15B, par. 22).

保険契約に対する新たな基準においては、保険契約の純額の履行価値が次のように測定されるであろう。

(a) 保険契約を履行すると予想されるキャッシュ・フローの現在の、偏りのない見積。キャッシュ・フローの見積は、いかなる関連する市場変数の見積が変数に対する観察可能な市場価格に矛盾しないことを条件として、エンティティの視点を反映する。

(b) キャッシュ・フローの性質を反映する割引率を用いることで、貨幣の時間価値を調整する。割引率は、観察可能な市場価格に影響を与えるが、保険契約のキャッシュ・フローに関連しない (たとえば、エンティティ自身の信用リスク)、いかなる要素の影響も排除する。したがって、資産リターンに全体的にまたは部分的に依存する保険契約から生じるキャッシュ・フローの金額、時期または不確実性という範囲において、当該負債の性質はその依存関係を反映する。

(c) リスクと不確実性の影響の調整。当該リスク調整は、エンティティが保険契約を履行するときに生じるキャッシュ・フローの金額と時期についての不確実性を負担することに対して、エンティティが要求する報酬であると定義される (15B, par. 23).

カスタマイズされた履行モデルの利用は、ハイブリッド制度に関連する問題を解決すると我々は考えている。なぜならば、

- (a) 割引率はキャッシュ・フローの性質を反映する（すなわちそれらは基礎になる対象資産に関する資産リターンへの依存を反映する）。
- (b) 当該価値は、いずれか高い方というオプションの価値もまた適切に反映する。
- (c) 当該価値は、年金約定の性質とリスクについての目的適合的な情報を提供する（15B, par. 24）。

リスクと不確実性の影響に対する調整は、年金約定がしばしば雇用に関連したリスクを対象とし、保険契約は通常そうではないために、年金会計に適用するのは困難になりうるということを我々は認める。しかしながら、このリスク調整は、たとえばいずれか高い方というオプションが存在する場合または死亡率リスクが対象とされている場合に、有用な情報を提供しようということを我々は指摘する（15B, par. 25）。

この履行価値は、年金会計における測定のための目的が保険契約の会計と同じように、事業主の観点からの将来キャッシュ・アウトフローを支払う債務を測定しなければならないと考えているので、概念的に年金会計に適切であるとも我々は考える（15B, par. 26）。

このモデルは、多くのエンティティにとって複雑である印象を与えるかもしれないことを認めるが、こうした関心は、とくに年金会計に対する評価を提供する際にアクチュアリーが担う役割を所与として、新たな保険基準の適用後に減少すると考える（15B, par. 27）。

3. D9 モデル（IFRIC 解釈指針案「拠出金または名目的拠出金にかかる約定収益による従業員給付制度」）

2004 年、解釈委員会は、拠出ベース約定に関する問題を検討するために、IFRIC 解釈指針案「拠出金または名目的拠出金にかかる約定収益による従業員給付制度」を発行した（15B, par. 28）。

解釈指針案 D9 におけるモデルは、エンティティに、変動するリターンに基づく給付を基礎となる対象資産の公正価値で測定し、固定リターンに基づく給

付を予測単位積増法を用いることを要求する。さらに、エンティティは、本源的価値で1つ以上の高い方の給付を約束した給付を測定することになるだろう。これは、仮に基礎となる対象資産の公正価値がIAS19モデルのもとでの金額よりも大きい場合には、追加的な負債が認識されることになることを意味する（仮にそうでない場合には、追加的な負債は、本源的価値がゼロとして認識されるであろう）（15B, par. 29）。

我々は、いくつかの制度に対する実務上の問題の一部を解決するため、このモデルは現行のIAS 19モデルの改善となりうると考える。さらに、このモデルの利点は、いくつかのエンティティは、実務上、D9モデルを用いてため、実行可能性にあると考える。そしてこの事実は、他のエンティティもまた著しい困難性なく同様の制度に対するモデルを用いるということを含意する（15B, par. 30）。

しかしながら、解釈委員会が改定に対する適切な適用範囲に関して意見の一致に到達できなかった。

- (a) 便益がコストを超えるような、十分な母集団がある制度に対する会計処理を改善する。
- (b) 他の同様の制度間における恣意的な区別をすることから生じる意図しない結果に制限される（15B, par. 31）。

さらに、このモデルは本源的価値を用いるようエンティティに要求し、適切にオプションの価値を反映しない。それに対して、あるエンティティは、実務上、オプション価格の技法を用いて、いずれか高い方のオプションに対する公正価値を用いる（15B, par. 32）。

我々は、D9モデルに対する範囲を設定できないが、いかなる範囲を設定しようとも、恣意的になり、著しい境界の影響を生み出すことになるだろうと考える（15B, par. 33）。

4. 分岐 (bifurcation) モデル

このモデルのもとでは、エンティティは、拠出ベース約定を DC 要素と保証

リターン要素に分離する。保証されたリターンは、オプションの価格決定方法またはその他の方法によって公正価値で測定されるであろう。審議会は、このモデルを2008年の討議資料における公正価値モデルを開発する際に検討した。しかし、1つの債務に対して異なる測定基礎を混合させ、会計上の裁量の機会を提供することになるため、退けた（15B, par. 34）。

分岐モデルは、保証の価値を無視するIAS 19におけるDC制度に対する現行の会計処理に比較して、保証された約定に基づくDC制度に対するより有用な情報を提供するだろうと我々は考える。しかしながら、以前、審議회가過去に観察したように、このモデルの導入は、会計上の恣意性の機会を提供する（15B, par. 35）、すなわち、DC構成要素に対する負債を保証されたリターンと異なって測定するいかなるアプローチでも、同じ経済的債務を異なって処理することを導きうることになる（15, Appendix D12）。

5. ミラーリングモデル

ミラーリングモデルは、IAS 19の第115項の規定を拡張する。そこでは、次のように述べられている。

制度資産に、制度のもとで支払うべき給付の一部または全てにおいて金額と時期が完全に一致した適格な保険証券を含む場合には、当該保険証券の公正価値は、関連する債務の現在価値と見なされる（ただし、保険証券に基づいて受け取るべき金額が完全には回収できない場合には、減額が求められる）（15B, par. 36）。

このモデルのメリットは、債務と制度資産との間の対応戦略が適切に機能している場合には、債務の金額を制度資産の公正価値の金額に対応させることである（15B, par. 37）。

しかしながら、仮にいくつかのタイプの年金に適用するために、この規定の範囲を拡張した場合には、新たな恣意的なルールを設定する必要があるだろう。解釈委員会での長生きスワップに関する最近の議論は、異なる測定基礎に対する恣意的な範囲の設定が潜在的な問題をもたらすだろうということを示し

ていると我々は考える。さらに、全ての問題のあるハイブリッド制度に適用しうるとは我々は考えていない (15B, par. 38)。

さらに、このモデルは、概念的な観点からチャレンジすることになると指摘する。

- (a) 我々は制度資産に対する2つの異なる測定基礎を用いることになる。
- (b) いくつかの制度資産は公正価値で測定されないことになる。

この問題を避けるために、DBOsと制度資産を対応させるために、エンティティにDBOの金額(制度資産の金額ではない)を調整するよう要求する。しかしながら、これは前のパラグラフに説明しているように、問題を検討しないことになると指摘する (15B, par. 39)。

6. 「上限付きの」最終的なコスト調整モデル

このアプローチが実行可能であるかもしれないと我々は信じている。当該アプローチは次のようなものである。

- (a) 資産に依存する従業員給付だけに適用する——それら給付は、特定資産(対象資産)に関連するリターンの水準で変動する。仮にある給付は変動し、ある給付は変動しない制度が提供されている場合には、資産依存給付にだけ適用するだろう。
- (b) 制度が実際に対象資産を保有しているか否かに関係なく適用する。
- (c) 資産依存給付に対してそうした方法を適用し、キャッシュ・フローの見積は、DBOの現在価値を決定するために用いた割引率と同じリターンによって生じる給付を超過しない。それゆえ、上記の例においては、キャッシュ・フローの見積は $CU105.8 (= CU100 * 1.058)$ に制限されるであろう。そうしたキャッシュ・フローを1年5.8%で割り引くことでCU100の現在価値を生み出し、対象資産の公正価値と同じになる (15, Appendix C11)。

我々の見解では、次のような理由で、このアプローチが期待されている。

- (a) 任意の範囲の設定を必要としない。すなわち、問題を生じさせている状況(資産に依存する従業員給付)に自動的に適用する。

(b) IAS 19における基本的な規定を変更しない。

(c) 現行のIAS 19において、制度資産の期待収益が割引率と異なる場合であっても、エンティティに、制度資産に関する利息収益を計算するために割引率を用いることを要求する「利息の純額アプローチ」と一貫する。

(d) 退職後給付一般に対して、どの割引率が最も適切であるかを厳密に決める必要がない。たとえば、上記の例においては、退職後給付に対する最も適切な利率は、リスクフリー（例おける5%）、債券レート（5.8%）またはその他のレートであるか否かを決定する必要がない。例においてなされている当該アプローチのすべては、キャッシュ・フローを見積もるために用いた利率（IAS 19のもとでの8%）と割引率（5.8%）の差を削除することである（15, Appendix C12）。

キャッシュ・フローを調整することは、いくらか人為的な行いであると感じる人がいるだろう。これは、デリバティブの価格付けや価値付けの際にしばしば用いられるアプローチであるということを思い起こすことは価値あることである。重要なことは、キャッシュ・フローを決定するために用いた当該アプローチは、割引率を決定するためのアプローチと一致することである。上述の例においては、資産の公正価値は、数学的には同じ2つの方法で決めることができる。「現実世界」(real world)のキャッシュ・フローCU108は、現実世界の8%で割り引くことができ、または「確実性等価」(certainty equivalent)のCU105のキャッシュ・フローは5%で割り引くことができる。実務家は、特定の状況において適用することが最も容易であるということに依存して、いずれのアプローチを用いることができる（15, Appendix C13）。

我々が探求しているアプローチは、この考えのわずかな拡張である。我々が行うかなり特別なリサーチがある場合を除いて、我々は最も適切な割引率がどれかを明確にする立場にないため、当該拡張が必要とされる。このアプローチは、我々にそれを行うことを避けることを可能にする（15, Appendix C14）。

V むすびにかえて

2016年11月に公表されたIASB Work Plan 2017-2021-Feedback Statement on the 2015 Agenda Consultationによれば、十分に広く行きわたり、かつ重要であるという問題の証拠がなかったため、IAS 19の包括的見直しは、行わないことが決定され、リサーチプログラムから除外された(p.30)。しかしながら、上述した問題、すなわち、資産収益に依存する年金給付の測定に含まれるキャッシュ・フローと割引率との間の不一致を削除する実行可能性があるか否かが検討する、リサーチ・パイプラインに追加されることとなった(p.30およびp.32)。おそらく、近いうちに、問題の解決が図られると考えられるが、結論的にどのような結論が得られるのか、今後も注視したい。

【注】

- 1) IASB, IAS 19 Employee Benefits, June 2011. (以下、IAS 19とする。) 翻訳にあたっては、企業会計基準委員会・財務会計基準機構監訳(2016)を参照した。なお、解説については、前田啓(2011)を参照。
- 2) IASB, Discussion Paper, Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits, March 2008. (以下、DPとする。) 詳細については、今福愛志稿「国際会計基準「従業員給付」の討議資料の問題提起—給付約定の会計への転換の意義—『みずほ年金レポート』2008 5/6を参照。
- 3) IASBにおける「拠出ベース約定」の概念形成に関しては、拙稿『「拠出ベース約定」に関する一考察——IASB会議とコメントレーターを手がかりとして——』退職給付会計プロジェクトチーム報告書『退職給付会計の課題の考察』第5論文、一般社団法人年金総合研究所、2015年4月。また、IASB会議の詳細な議論については、次を参照。山田辰巳著『IFRS設定の背景～基本事項の決定・従業員給付～』第2部第4章、税務経理協会、2013年4月。
- 4) 主に、次の3つのstaff paperをいう。
 - ・ IASB, Research Project: Post-employment benefits: Global trends in pensions, Agenda ref 15A, November 2015.
(<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2015/November/API15A-Research-on-post-employment-benefits.pdf>) (以下、15Aとする。)
 - ・ IASB, Research Project: Post-employment benefits: Potential models that might address the issue of contribution-based promises and other hybrid plans,

- Agenda ref 15B, November 2015.
 (<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2015/November/AP15B-Research-on-post-employment-benefits.pdf>) (以下、15B とする.)
- ・ IASB, 2015 Agenda Consultation : Comments received on research project on post-employment benefits, Agenda Paper 15, May 2016.
 (<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2016/May/AP15-Post-employment-benefits-AC.pdf>) (以下、15 とする)
 - 5) キャッシュ・バランス・プランについては、日本の論点整理のなかでふれられている（「退職給付会計の見直しに関する論点の整理」【論点 8】 キャッシュ・バランス・プランの会計処理と表示）。
 - 6) Staff Paper によれば、次の資料を参照。
http://www.gasb.org/cs/ContentServer?c=Document_C&pagename=FASB%2F-Document_C%2FDocumentPage&cid=1176166109926
 - 7) Staff Paper によれば、米国の労働省の Web ページにある次の資料を参照。
<https://www.dol.gov/agencies/ebsa/researchers/statistics/retirement-bulletins#planbulletins>
 - 8) Staff Paper によれば、次の Web ページにある資料を参照。
http://www.jinji.go.jp/toukei/taisyokukyuufu/taisyokukyuufu_ichiran.htm
 - 9) Staff Paper によれば、次の資料を参照。
http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_417405.pdf
 - 10) Staff Paper によれば、次の資料を参照。
<http://www.thepensionsregulator.gov.uk/doc-library/dc-trust-a-presentation-of-scheme-return-data-2014>
 - 11) Staff Paper によれば、次の Web ページを参照。
<http://www.pwc.com/gx/en/services/people-organisation/publications/global-pensions-survey.html>
 - 12) 15, Appendix C4 (b) では、オプションによって生じるものに類似する、経済的エクスポージャーの時間価値の会計処理ができない問題が指摘されている。本稿では、この問題については、触れないこととする。

【参考文献】

- ・ IASB, Discussion Paper, *Preliminary Views on Amendments to IAS 19 Employee Benefits*, March 2008.
- ・ IASB, International Accounting Standard 19, *Employee Benefits*, June 2011.
- ・ IASB, *Research Project : Post-employment benefits : Global trends in pensions*, Agenda ref 15A, November 2015.
 (<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2015/November/AP15A-Research-on-post-employment-benefits.pdf>)
- ・ IASB, *Research Project : Post-employment benefits : Potential models that might address*

the issue of contribution-based promises and other hybrid plans, Agenda ref 15B, November 2015.

(<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2015/November/AP15B-Research-on-post-employment-benefits.pdf>)

- IASB, *2015 Agenda Consultation : Comments received on research project on post-employment benefits*, Agenda Paper 15, May 2016.

(<http://www.ifrs.org/Meetings/MeetingDocs/IASB/2016/May/AP15-Post-employment-benefits-AC.pdf>)

- IASB Work Plan 2017-2021-Feedback Statement on the 2015 Agenda Consultation.
- 今福愛志 (2008) 「国際会計基準「従業員給付」の討議資料の問題提起—給付約定の会計への転換の意義—」『みずほ年金レポート』2008 5/6
- 企業会計基準委員会 (2009) 「退職給付会計の見直しに関する論点の整理」2009 年 1 月
- 企業会計基準委員会・財務会計基準機構監訳 (2016) 『国際財務報告基準 (IFRS) 2016』中央経済社.
- 退職給付会計プロジェクトチーム報告書 (2015) 『退職給付会計の課題の考察』一般社団法人年金総合研究所 2015 年 4 月.
- 前田啓 (2011) 「IAS 第 19 号「従業員給付」の改訂の解説」『季刊会計基準』第 35 号, pp. 76-83.
- 山田辰巳 (2013) 『IFRS 設定の背景～基本事項の決定・従業員給付～』税務経理協会 2013 年 4 月.

Study on hybrid plans in IAS 19 'Employee Benefits'

by

Takashi Watanabe

The purpose of this paper is to consider hybrid plans in IAS 19 'Employee Benefits'. This paper takes up IASB staff paper for the estimates of cash flows are inconsistent with the discount rate. In particular, this paper discusses following model.

- (i) fair value model
- (ii) customised fulfilment value model
- (iii) the D9 model
- (iv) bifurcation model
- (v) mirroring model

(vi) 'capped' ultimate costs adjustment model