

〈論文〉

米国年金会計の黎明期

宮川 昭 義

1. はじめに

今日、従業員給付にかかる会計については、会計基準の国際的な収斂あるいは統一化の目標の下に活発な議論が展開されているが、当該会計領域にかかる議論の嚆矢は1940年代後半の米国において特徴的に見られる。当時、当該会計領域にかかる議論のうち、最も多くの時間が割かれたのは、企業にとって、あるいは企業に帰属する従業員等にとっての従業員給付制度、とりわけ企業年金制度（以下、単に“企業年金”）はどのような会計概念にしたがって会計処理すべきであるかということであった。その会計概念に関する議論による一定の結果として、企業年金は従業員等に対する賃金の繰延給付であるとの前提を敷き、それを基にして企業年金に類する従業員給付制度全般についても、当該給付制度にかかる負担が企業側に帰することとして従業員給付会計は形成されているのである。

一方で、企業年金は一般的理解によれば私的年金のカテゴリーに分類されるものの、各国・各地域における労働環境や公的年金制度（以下、単に“公的年金”）の充実度合いと密接に関係し、場合によっては公的年金を実質的に補完する役割を担っていることは周知の事実である。したがって、企業年金を単なる賃金の繰延給付制度と普遍的に理解しようとするのも一概な見解である言えよう。

実際、個人の権利意識に極めて敏感な米国においてさえ、企業年金給付に関しては従業員等に対する賃金の繰延給付（賃金後払説）とは一様に理解されておらず、従業員等に対する老後の生活保障的な役割（社会保障説）、あるいは個人の業績に報いるための功績報償制度（功績報償説）など複数の概念が個々の制度内容に応じて理解されてきたのである。

そこで本稿では、今日の企業年金会計の端緒となった米国企業年金制度の黎明期に焦点を当て、今日的な企業年金会計の前提条件がどのように形成されていったのかについて分析をおこなうこととする。そのうえで、現代企業年金会計が賃金後払説に基づき、制度提供者たる企業（母体企業）側の責務に帰することとなった背景に、企業年金をとりまく政治的かつ社会的な影響が色濃く反映していたことを明らかにすることとする。

2. 米国型企業年金制度の端緒

今日の米国における企業年金に対する会計上の基本的概念は、従業員等に対する賃金の繰延給付

であると位置づけている¹。しかしながら、ここで言う企業年金とは今日見られるすべての制度内容を包括的に説明するものではなく、むしろ制度内容に基づいて半ば強制的に賃金の異時点給付を促す確定給付型年金 (defined benefit pension plan) に当てはまる。

企業年金は基本的に確定給付型年金と確定拠出型年金 (defined contribution pension plan) に大別される。前者は年金給付算定式があらかじめ確定 (経験的実績を含める) しており将来の給付額がほぼ事前的に決まっている制度であり、後者は年金給付の原資となる掛金が給与の一定割合等で決定され、各加入者個人に設定される個人勘定に積み立てられた掛金とその運用収益によって給付額が事後的に決まる制度である。

米国における企業年金の黎明期においては、確定給付型年金が一般的であり、確定拠出型年金の原型をなすマネー・パーチェス制度が少数存在したという状況であった²。したがって、本稿ではとくにことわりのないかぎり確定給付型年金を単に企業年金と呼ぶこともある。

確定給付型年金の特徴は、各個人のキャリアにしたがって、どのような年金給付をおこなうのか比較的自由に制度設計が可能なることにある。とくに確定給付型年金の場合には将来の年金給付のために所要の資産形成をおこなっていくために、複数の仮定を用いた保険数理計算に基づいて当該掛金を積み立てていくこととなり、その掛金は主に企業が負担することとなる。また、企業は掛金の積み立てのほかに当該積立掛金を原資として、資産運用をおこなう。これは自社の掛金負担を抑制しようとするためのものであるが、資産運用にともなう運用リスクについても企業が一括して責任を負うことに特徴がある。

しかし、ここで注目しなければならないのは、こうしたリスクの源泉がどのような性質によるものであるかということである。なぜなら、企業年金に賃金の繰延給付制度との前提を設けなければ、制度の履行は企業側にとって極めて恣意的なものとなる。制度の履行が企業側の恣意的判断によることとなれば、企業は資産運用リスクを回避しようとする可能性を否定できず、企業年金そのものが制度として成り立たなくなるかもしれない。実際、昨今では確定給付型年金における資産運用リスクが企業の財務内容に影響を及ぼすことを懸念して、確定拠出型年金に切り替える企業が多く見られる。そうした意味では、確定給付型年金の場合、賃金後払説に比べ恣意性の高い社会保障説や功績報償説は母体企業に発生する義務という点で会計事象としての重要性は弱められることとなる³。結果として、企業年金は従業員等に対する賃金の繰延給付制度であるとの前提を敷くことによるのみ、企業にとって重要な会計事象として捉えるための必要条件となるのである。

以上のような理由により、今日の米国の企業年金は賃金の繰延報酬制度と理解することが一般的である。しかし、このような企業年金に対する概念が一般化したのは比較的新しいとさえ言える。米国における企業年金制度それ自体の嚆矢は、19世紀後半の American Express 社において認められるとされる⁴。ただし企業年金が、米国社会において徐々に認知されるようになったのは、1929年にはじまる大恐慌直前のことと言われている⁵。さらに今日のように企業年金が賃金の繰延給付制度として利用しはじめるようになったのは、第二次世界大戦期以降のことである。

3. 企業年金に対する政治的影響

ここで企業年金が、賃金の繰延給付制度として「利用」されはじめたという表現は、言外に以下

のような意味が含まれている。すなわち、米国における企業年金が、賃金の繰延給付制度として自然発生的に理解されてきたわけではなく、これを賃金の繰延給付システムとして「利用」しなければならない社会的要請が潜んでいたということである。

米国における企業年金は、今日のわが国において見られる企業年金に底流する概念とは大きく異なるものである。わが国においては、比較的手厚い公的年金などの社会保障制度のもと、企業年金は付加給付の意味合いの濃いものとなっている。しかし、米国における企業年金は、従前の役務提供に対する賃金の繰延給付制度として、政治的に利用された歴史的事実が見られる。

たとえば、第二次世界大戦期におけるインフレ抑制策の一環として、企業年金が利用されはじめた。そして、これをインフレ抑制策の一環として、一挙に既成事実化することとなったのが、1942年における内国歳入法（Internal Revenue Code: IRC）の改正と、政府主導による賃上げの凍結であった⁶。この時期におけるIRC改正の主目的は、それまで認められてきた特定の税制優遇措置を是正し、安定した歳入を確保することにあつたとされ、事実、この改正により企業に対する高率の戦時超過利得税（war profit tax）が新たに導入された。他方、戦時好況における賃上げ圧力が生じることとなるが、これによるインフレの加速を抑止することもIRC改正目的の一つとしてリストアップされた⁷。

この時期の企業は戦時好況の恩恵を受け一方で、戦地に労働人口が押し出されたことで、深刻な人材不足に陥っていた。労働者については政府の規制により賃上げが凍結されていたため、労働者にとってはより過酷な労働を強いられていた。企業は労働者の不満を和らげるため、それまで事実上の形骸的企業年金に着目した。つまり、企業は労働者の不満を和らげるために政府の規制が及ばない企業年金を、労働者側は企業年金を介した賃金の繰延給付をおこなうとする企業提案の意図を汲み取ることで合意に達したのである。

政府としても企業年金に対する拠出年金費用（掛金）を課税上の損金算入金額の拡大によって、一時のインフレ抑制目的に合致するものとしてこれに応えた⁸。米国の企業年金は、このようにして独自の史的背景とそれにとまなう課税政策変更の影響により賃金の繰延給付制度とすることが政治的にも担保されたのである。

しかしながら、企業年金に対する上記のような期待や目的は、本来であれば第二次世界大戦の終結とともに解消されるはずであった。すなわちインフレ抑制策にとまなう規制の撤廃とそれにとまなう賃金の繰延給付制度の廃止へと回帰する可能性があつたのである。

実際、第一次世界大戦後には深刻な不況を経験した米国社会は、第二次世界大戦後も同様の不況が訪れるとの考えが支配的であつたとされ⁹、戦時中のインフレ圧力は急速に低下すると考えられてきた。しかし、実際に訪れたのは予想に反した好況であつた。兵士の復員によって労働人口は増えたものの、それが労働力人口の過剰感につながらず、むしろ戦中戦後に不足していた民需品に対する需要が増大したためであつた。

需要の増大に対して生産が追いつかない状況は、結果的に戦時中のようなより過酷な労働環境が維持されることと同じであつた。異なるのは戦時中の特異な状況で施行されてきた政府によるインフレ抑制策が存在しないことであつた。また、この当時は米国経済を支える基幹産業を中心に労働環境の改善を要求するストライキが頻発した。これに対して政府は労働環境改善へ向けた具体的な施策を執ることなく消極的姿勢をとりつづけたことで事態は一層深刻なものとなった。米国政府に

はもともとプライベートセクターに対する過度な関与を嫌う傾向がある。

実生活に深刻な影響を与えたストライキに対し、国民の不満は政府の無策に向けられるとともに、ストライキを主導する労働組合に対しても規制強化を望むようになった¹⁰。これにより成立した法律が1947年の労使関係法（Labor-Management Relations Act）であった。この中において企業年金が再び労使対立の和解メカニズムとして注目され、利用されることとなったのである¹¹。

しかしながら労使対立の和解メカニズムとして期待された企業年金は、その目的に対しては必ずしも充実したものではなかった¹²。ただし、ここに米国企業年金史上、重大な転機が訪れた。Inland Steel社における労働争議である。Inland Steel社の労働争議の原因は、労働環境の改善を目的とした企業年金の利用ではなく、新たに従業員等に対する退職勧奨の手段として企業年金を企業側が利用したことがきっかけだった¹³。

これにより労働者の退職条件に関する取り決めが、労使間交渉における重要な案件であると考えた労働組合は、企業年金についても労使交渉の案件であるとして全国労働関係局（National Labor Relations Board: NLRB）による裁定を求めた。結果、NLRBは企業年金が労働対価として賃金に類するものとする裁定を下した。

この裁定を不服とした企業が控訴した控訴裁判所（Court of Appeals）においても上記裁定は覆ることがなく、ここにはじめて司法判断としても企業年金給付が賃金の類似物として理解されることとなった。そうした意味で企業年金を賃金の繰延給付とする考え方は、米国独自の史的背景とそれを取りまく利害関係者により紡ぎ出されてきた一種オリジナルな概念形成により支えられてきたと理解してよいのである。

4. ARB36の特徴

米国において、企業年金がそれまでの恣意的かつ個別的な制度から、米国が経験した歴史的事象によって、政治的にも法律的にも賃金の繰延報酬制度と認知されていくことで、当然のことながらこれを一つの会計問題としてクローズアップする世論の高まりが見られた。実際、当時の会計基準設定主体であった会計手続委員会（Committee on Accounting Procedure, CAP）は1948年に会計研究公報第36号（ARB36）を公表したが、米国における企業年金の拡大普及が、企業会計にとっても重大な関心事となっていたことが容易に推測されよう。

ARB36が、米国における年金会計の分析にあたって重要なのは、ARB36以前に企業年金それ自体を対象とする会計基準らしいものが存在していないためである。もちろん、こうした指摘には異論が少なくないと考えられる。それは、それ以前の米国では、これまでの説明のように企業年金にかかる社会的コンセンサスが、企業の恣意的な制度としては是認されてきた状況では、これを重要な会計事象であるとして会計基準設定を要求する声も乏しく、またこれに理論的説明可能性を展開することはなかなか困難だと考えられるためである。

つまり、この時期における米国の会計基準設定に対する基本的なスタンスが、実用主義に偏重した会計慣行の弊害を理論的に説明可能な状態に置き換えることにあつたとする見解に一種の歴史的必然性を見出すなら¹⁴、企業年金が賃金の繰延報酬制度であると社会的に認知されることが極めて重要な前提条件となっていたことが容易に理解される。

もっとも、企業年金にかかる具体的な会計処理に対する指針らしきものが、ARB36よりも早くリザーブ会計のなかに認められるという指摘もあるが¹⁵、それはリザーブ会計という枠組みのなかで論じられるべきである。なぜなら、「リザーブ (reserve)」という言葉には企業活動上の適正な費用として認めるべきか否かが議論として残されている。したがって、企業年金にかかる費用が企業側の負担として理解される前提のもとで検討されたARB36は米国年金会計の嚆矢であると理解すべきであろう。

ちなみに、ARBそれ自体についても、それが「会計基準」であるか否かについて、議論の余地があるが、少なくとも当初の目的としてそれが「会計基準」以上に「会計原則」の主要な源泉として意図されていたことを考えれば¹⁶、この点に関して本論においてあまり神経質になる必要性は感じられない。

さて、ARB36を米国における年金会計基準の嚆矢と捉えた場合、その評価は大きく二つに分かれるものと考えられる。ひとつはCAP自身がARB36の冒頭で述べているように、当時の多様な企業年金制度にあって、少なくとも保険会社 (insurance companies) などのような外部信託機関へ払い込みを要件とする企業年金について、これにかかる会計処理の統一性を見出そうとしたことに対する肯定的評価である¹⁷。ARB36では企業側の裁量が大きく影響する恣意的制度を含めない。いわば、制度運営が恣意的である限りは、やはり会計基準として馴染まないのである。

もう一つは、ARB36が取り扱う会計基準は、過去の勤労にもとづく年金費用 (Annuity Costs based on Past Service) の処理に限定されていることに対する批判的評価である。しかし、ARB36において従業員等が企業に対して過去に提供した役務に対する対価としての評価費用 (以下、過去勤務費用) を主要な会計基準テーマとして絞り込むことは致し方のないことであると言える。現に企業年金が制度として従業員に提供されている状況を鑑みれば、むしろ賃金の繰延給付制度としての性質から企業が責任を負うべき過去勤務費用の金額に着目することは極めて自然なことである。

その意味で、ARB36は企業年金にかかる包括的かつ継続的な会計基準というよりも、企業年金の急速な普及により生じた一過的な会計問題の対処療法的性格のものであったと理解できなくもない。しかし、米国において年金会計が重要な会計事象として認知されたという事実は当時の状況を考慮すればARB36に対する肯定的評価につながるだろう。

さて、ARB36の特徴としては、過去勤務費用を経営上の通常費用として捉え、その費用化のタイミングをその効果 (収益) との対応関係においていることである¹⁸。ARB36は、企業年金制度設立時に過去勤務費用を認識する理由として、それが現在および将来にわたる従業員の就業インセンティブを引き上げ、将来における収益獲得能力の向上が期待されるためであるとしている¹⁹。そして、このような期待を前提とすることで、一時に生じた過去勤務費用を現在および将来において獲得する収益に対応させながら、暫時認識 (遅延認識) すべきであるとしている。ARB36がこの点の説明をとくに強調する背景には、当時の米国における会計観が収益に対応する費用を計上することで、企業の収益性を明らかにしようとするいわゆる収益費用アプローチが主流であったにほかならない。

しかしながらARB36公表以降、1940年代以降の企業年金の急速な普及拡大傾向にあって、CAPの活動は停滞することとなる。実質的にはその後1956年のARB47へ修正されるまで年金会計に対する包括的な会計基準は公表されないままであった。こうした事実は、企業年金に対するCAPの会

計基準設定アプローチが、ARB36で説明されるほどには理論的に説明可能とまではいかず、また企業年金それ自体が、会計基準として理論的に説明可能となる対象となるための過渡的な状況にあったと言えるだろう。

一般に、当時の会計基準設定に対するCAPの会計基準設定アプローチが、「大火になる前に小火を消す」ものであったとの指摘にしたがえば²⁰、ARB36はまさにそうした指摘を裏付けるものとなっていると言えるかもしれない。米国における企業年金の社会的重要性が増し、その過程において会計上の問題としてクローズアップされてきたことを鑑みれば²¹、CAPそれ自体の活動がいかにも場当たりのなものであったという批判に通じるものと言えそうである²²。

では、ARB36の内容について詳しく見ていこう。上記までに説明したARB36の特徴を受けて、ARB36で展開されている内容を整理すると、ARB36の主張は以下の2点に集約される。すなわち、

(1)過去勤務費用は現在および将来の期間にわたって配分すべきである。

(2)過去勤務費用は剰余金(surplus)に賦課すべきではない。

というものである。

ARB36では、まず、一般に考えられる過去勤務費用の配分方法について、以下の3つの方法を想定する。すなわち、

- ① 過去勤務費用を現存する剰余金に賦課する方法
- ② 過去勤務費用を制度設立時あるいは制度内容変更時に一時に費用化する方法
- ③ 過去勤務費用を現在および将来にわたって配分する方法

である²³。

上記①による配分方法の意図するところは、過去勤務費用がすでに過去において提供されてきた役務の再評価費用であるという立場から、過去の利益の蓄積である現存の剰余金に賦課すべきであるというのがその論拠である。②の場合は、過去勤務費用が、本来は発生しなかったはずの費用が制度設立により生じたという点を重視し、その時点における一時の費用として認識すべきであるというのがその論拠である。③の場合は、企業年金制度の設立時において認識する過去勤務費用は、その後の従業員の就業インセンティブを一層高め、将来における収益獲得能力の向上を目的としていることから、現在および将来にわたって配分することが合理的であるとする考え方がその論拠である。

このうち、ARB36が最も妥当であると主張するのが、③の方法である。しかし、この場合の会計処理上の問題点は、過去勤務費用が遅延認識されるまでの間、それ以外の未認識部分がオフバランスされることにある。また遅延認識に関する実際の会計処理についてもARB36では具体的な説明が加えられていない。したがって、見方を変えれば、遅延認識のタイミングは依然として企業側の恣意的判断に委ねられたままである。しかもARB36は過去勤務費用の具体的測定方法を示さず、その過去勤務費用の遅延認識という理念のみを是認してしまっているのである。

さらにARB36は、過去勤務費用を現在および将来にわたって遅延認識することを求める自らの論拠に対する正当性について、当時のIRCにおいてもそれが採用されていることを、主な理由に挙げている。しかし、そもそもIRCと企業会計とは、発生(accrual)、継続企業(going concern)、対応(matching)、および実現(realization)という諸概念において、その目的観が異なっている²⁴。

したがって、両者の基本的概念の異同に着目するなら、会計基準としての正当性を税法基準によ

り補完しようとした時点で、これは会計理論による説明可能性の放棄であるとも言える。その意味から、ARB36 が主張する過去勤務費用の遅延認識は、収益と費用との対応関係といった理論性よりも、むしろ現存する慣習の方法のうち、もっとも企業負担が軽減される方法を会計基準として利用したに過ぎないものとも言えるかもしれない。

5. MAPI 年金会計

前述のとおり ARB36 公表以降、米国における会計基準設定主体としての CAP の年金会計問題に対する取り組みは、事実上、ARB47 の公表まで皆無であった。これに対し、実務界においては、より早い段階から企業年金制度にかかる会計処理について、実務指針とも言うべき会計実務マニュアルが存在した。1952 年の米機械工業協会 (Machinery and Allied Products Institute, MAPI) による会計実務マニュアル (以下、MAPI 会計マニュアル) がそれである。

MAPI 会計マニュアルは、1944 年に公表された従前の会計実務マニュアルを大幅に改訂したものであり、当時の鋳工業界を中心に採用されていたことから極めて重要な資料である。MAPI 会計マニュアルを米国における 20 世紀中葉の会計制度の発達を象徴するものであるとの指摘もある²⁵。とくに年金会計については、従前の旧 MAPI 会計マニュアルにはなかったものが、当該会計マニュアルでは新たに独立した章立てを設けるほどの力に入れようである (以下、MAPI 年金会計)。

MAPI 年金会計では、まず当該会計マニュアルの性格が、既存の企業年金制度の有利不利を判断するためのものではないとの前提に立つ²⁶。そのうえで、現存する企業年金制度には、大きく分けて 3 つのカテゴリーに類別することが可能であると指摘するのである。この場合の 3 つのカテゴリーとは、

- (1) 従業員の勤続期間を通じて、年金基金に対し将来の年金給付に備えた原資の積み立てを要する制度
- (2) 従業員の退職時点に将来の年金給付に備え、原資を積み立てるための年金基金を新たに設ける制度
- (3) 年金基金を設けず、将来の年金給付に備えた原資の積み立てをおこなわない制度

である。さらに MAPI 年金会計は、過去勤務費用の性格について、それは企業にとっての実質的な負債 (past service liability) であると指摘する。

まず、上記(1)の場合について、MAPI 年金会計は過去勤務費用の処理については、主に 2 つの方法があると指摘する。一つは、制度設立時点で一括して費用化する方法であり、もう一つはある一定期間を通じて償却していく方法である。特徴的なのは、後者の方法を採用する場合には、その未処理部分を負債としてオンバランスすることである。仮に負債としてオンバランスしない場合でも、少なくとも脚注表示すべきであるとするのが ARB36 では触れられてこなかった具体的会計処理である²⁷。

また、過去勤務費用をある一定期間を通じて償却していく場合、その具体的方法として、税法基準に基づいて処理されることが必然的選択であるともしている。当時の IRC の規定によれば、制度設立時において認識した過去勤務費用の 10% を限度として、課税控除が認められるとされていたことから²⁸、これが一つの目安として示されていたこととなる。さらに、制度設立以降の通常年金費用

の処理についても、IRCにおける課税控除の規定に沿って会計処理することが望ましいとされている。

つまり、(1)の考え方はARB36では過去勤務費用の処理については、それが企業の実質的負債として明確には捉えられてはいないが、MAPI年金会計ではこれを企業負債として認識すべきであるとの立場をとっているのである。たしかに、その当時における企業会計上の負債とは何かという論点からは、これを容易に企業負債として受け入れ難い状況にあったとも言えるが、当時の企業年金が、すでにMAPIにおける一般的な就業条件として所与の制度と理解されていた観点からは、MAPI年金会計は、企業年金にかかる企業責任の開示という点で、非常に先進的かつ実際的であったと言えるのである。

つぎに(2)の場合については、制度に加入する従業員（以下、制度加入者）が退職するまでは、企業年金制度にかかる企業責任が、直接的にはおよばないとする考え方を前提としている。つまり、(1)の場合のように、制度加入者の勤続期間中には、将来の年金給付に充てるための原資を事前に積み立てる必要がないため、当該時点における過去勤務費用および年金費用は生じない。制度加入者が退職してはじめて将来の年金給付へ向けた原資の積み立てがおこなわれるため、この会計処理を採用する場合には、会計理論的な意味での収益と費用の対応関係は図られないこととなる。

また、新たに年金基金を設けて以降の年金費用の処理については、主に2通りの方法がここで示されている。一つは制度加入者の退職時点で、年金基金に対して将来の年金給付充てるための原資として一時に費用計上して積み立てる方法である。もう一つは、年金契約にしたがい年金給付が開始される時点までの期間を通じて、年金基金においてその必要額を徐々に積み立てていく方法である。ただし、この場合にいずれの方法を採用するにしても、制度加入者に対する実質的な企業負債が、(退職時点ではあるもの)生じるという点に変わりはない。

そして、(1)および(2)の場合双方に共通して言えることは、これら企業年金制度にかかる実質的な企業負債の認識に保険数理計算が利用され、とくに(2)の場合には、制度加入者の退職時点で企業負債として保険数理計算上の負債 (actuarially-computed liability) を認識すべきであると指摘されていることである。この保険数理計算上の負債の処理に1年超の期間を要する場合には、これを長期年金負債 (pension payable beyond one year) としてオンバランスすべきであると求められている。

最後に(3)の場合には、制度加入者の退職事由が生じるまでは、企業年金にかかる企業責任は生じないとの立場をとりつつ、また制度加入者の退職時点で企業負債として保険数理計算上の負債を認識すべきである点で(2)に近いものである。しかし、(3)の場合には年金基金を設立しないことから、退職時点において認識された当該負債は、実際に年金給付が開始される時点以降における企業の手元流動資産 (current working capital) により直接的に賄われていくこととなる。

また、このMAPI年金会計においては、いずれの制度形態をとり、またそれに従ったいずれの会計処理方法をおこなおうとも、そこで利用する保険数理計算については、定期的に再計算すべきであることが求められている。つまり、ここで言う保険数理計算の意味は、将来の年金給付額について、現在の時点でこれを正確に把握することは難しいが、かといってこれが正確ではないからといって、あたかも企業責任がおよばないかのように放置することは認められるべきではないという思考に基づいているのである。

以上のことから、MAPI 年金会計には、以下のような2つの大きな考え方が存在するものと考えられる。一つは、MAPI 年金会計は ARB36 の場合と異なり、企業年金にかかる企業責任の実質性を重んじているという点である。もう一つは、現存する企業年金の類型化により、それに沿った会計処理の方法を提示し、個々の企業の財務体質に合わせた会計実務の採用可能性を優先していることである。

当時の米国における企業年金の社会的重要性の拡大という観点からは、企業年金が比較的所与の就業条件として拡大していったと考えられるが、企業の財務体質はさまざまである。当然、企業年金もそれに沿って条件が設定されることとなる。その意味で、MAPI 年金会計に見られる類型化は、企業の財務体質に合わせた会計実務の選択余地を示したものと言えそうである。したがって、MAPI 年金会計において、会計理論的な説明に立たず年金会計実務に特化しているのは、一時における会計処理の統一によって、財務体質の脆弱な企業が制度の設立を見送るようなことがあれば、結果的に会計政策によって企業年金の普及を妨げるものであるとの批判を受けかねないためであると考えられる。

本来、企業年金は、労使間の就業条件にかかる交渉および契約に基づくものであり、それが賃金の繰延給付制度であると仮定するならば、年金費用は企業にとっての未払給料とし当該時点における企業負債として明確に認識すべきものである。しかし、そうであっても負債認識にかかるタイミングに MAPI 年金会計が選択肢を設けるのは、それが企業財務にとって多大な影響を与えることを理解しているからにほかならない。

ここにおいて MAPI 年金会計における保険数理計算の利用目的は、当該時点における負債認識金額の測定にあるのではなく、むしろ企業側および労働者側双方にとって年金契約履行に不可欠な年金財政の健全性を、保険数理計算上の健全性 (actuarial soundness) と互換的に利用することで、制度の継続性にかかる検証可能性を高めるために利用されていたと理解すべきである。

以上のことから、MAPI 年金会計は、ARB36 において示される収益費用の対応概念とは基本的立場が大きく異なっている。MAPI 年金会計が重視するのは、企業年金にかかる企業責任の明示であり、当該制度の実質的な継続性を検証する手段を与えることである。保険数理計算を利用した当該負債認識にかかるタイミングの選択は、それを企業にとっての明確な負債としてではなく、あくまで当該時点における予測負債を測定するものであり、極言すれば単なるインデックスでしかない。

MAPI 年金会計は、当時見られる企業年金の枠組みのなかで、比較的早い時点から会計処理における保険数理計算の有用性を認めてはいるものの、それは会計理論的な枠組みでの利用としてではなく、従業員の権利保護を見据えた会計実務の体現を図ろうとしている場面で利用されているのである。その意味において、米国年金会計の黎明期における、年金会計としての一般的承認性は、一般に認められた会計原則としての会計基準としての理論的説明可能性よりも、企業の財務体質に合わせた実用主義的会計実務の採用が選好されたのである。

6. ARB47 の意図

これまでの分析によれば、MAPI 年金会計は当時の企業年金のあり方に即した会計実務の採用を促そうとするものであり、企業年金に関する企業責任、すなわち当該制度にかかる責任の帰着性に

関心を寄せている点が特徴的である。一方で、ARB36は取り扱う会計事象としては限定的であり、しかも具体性を欠いている。これに対し、CAPはARB36にかわる新たな会計基準を公表するに至る。1956年のARB47がそれである。

ARB47では、まずARB36ではこれまで明らかにされてこなかった、企業年金に対する企業会計上の定義を示している。その定義のなかで、企業年金が企業により設けられたもの、労使交渉により設けられたものを問わず、また、その年金給付にかかる計算過程が明示的であるか否かを問わず、その性格は、賃金や給与、あるいはその他の労務費 (employee costs) と同様であると定義する²⁹。これは、すでに MAPI 年金会計で取り上げられた基本的思考と同調するものである。

また、制度設立等において生じる過去勤務費用の性格についても、それを認識することで、現在および将来にわたる就業インセンティブを刺激し、これによりもたらされる収益獲得能力の向上とそれにより得られる便益の向上を期待するものであり、事業遂行にあたっての当然の費用 (costs of doing business) であるとも強調する。これも MAPI 年金会計と同じである。

ただし、過去勤務費用に関する費用化のタイミングについては、依然としてARB36の考え方を踏襲する。すなわち、過去勤務費用の費用化のタイミングは、収益を受ける現在および将来における期間において賦課すべきであると指摘するのである。まさに、収益と費用の対応関係を重視する会計思考である。したがって、過去において過去勤務費用の適正な費用化がなされてこなかった場合に限り、利益剰余金に当該費用を賦課させるべきであるとする。

しかしながら実際問題として、過去勤務費用の認識のタイミングを通常の年金費用認識と同様、当該時点における獲得収益に過不足なく対応させるのは困難である。したがって、会計理論的には、当該時点において収益と費用の対応関係に理論的な説明可能性を維持しながら、これを具体化するための代替的方法も認められるとする。ここに用いられるのが、保険数理的方法 (actuarial techniques) の活用である。

ARB47の説明によれば、保険数理計算を利用すべきであるとの理由としては、将来支払うべき年金給付額を事前に把握することが難しく、そもそも当該時点における企業年金にかかる費用を認識するためには予測計算に頼らざるを得ず、また、そうした予測自体が合理的であると判断される場合については、これを費用として認識する会計処理が他にも認められている。したがって、予測に基づく不確実性 (uncertainties) それ自体が、年金費用認識にあたって、退けられる有力な根拠とはなりえないと説明する。

そのうえでARB47は、保険数理計算が、本来は年金基金の財政計算のために考案されたものであるが、これを会計目的のために援用することが可能であり、この場合に利用される保険数理計算は、収益と費用を合理的に対応させようとする会計目的のために効果的方法であると考えられるとし、年金費用計上の会計目的と整合的であると強調する。

ただし、ここで留意すべきは、保険数理計算の利用が当該時点における最小限度の年金費用認識に向けられたものであるという点である。つまり、将来、従業員に対して支払うことが予測される年金給付額について、保険数理計算にもとづく現在価値 (present worth) に等しい金額を発生主義思考にもとづく費用認識に利用可能であるが、それはあくまでARB47自身が認めているように“最小限度”の費用認識にとどまるものにすぎない。

本来、企業年金制度における保険数理計算の目的とは、制度の継続性にかかる財政的健全性を検

証するためのインデックスを提供することであったと理解すべきである。したがって、保険数理計算本来の目的からは、そもそも予測年金資産と予測年金負債の対応関係により、財政的健全性を検証するための手段として用いられる。この点に着目するなら、収益と費用との対応関係を基調とする当時の年金会計に保険数理計算を持ち込むことは、この対応関係に歪みを招きこむのみならず、具体的には収益の発生源泉とは無関係に年金費用を認識することが要求されたことと同じとなる³⁰。

したがって、年金会計基準の枠組みのなかに、保険数理計算を採用するならば、結果的に企業活動とは必ずしも関係が認められない経済的価値変動部分についても、費用計算に反映されることとなることを会計基準として是認したことと同じである。これは、収益と費用との対応関係を理論的枠組みとする当時の会計観とは明らかに矛盾するものである。

さらに ARB47 は、通常、企業年金にかかる費用計上は多額にのぼることから、当該制度の創設や規定内容の変更は、財務諸表上における重要な開示事項であるとの指摘のもとで、これらにかかる情報の脚注表示を求め、保険数理計算に基づく年金費用に相応する合理的積立がおこなわれていない場合には、これについても財務諸表の脚注に表示しなければならないとしている。

この点からして、ARB47 は企業年金にかかる会計情報として、当該時点における収益に対応する年金費用の認識のための保険数理計算の利用を促す一方、結果的には当該年金財政状況についても年金会計情報としても重要な要素であると認めているにほかならない。そうした意味で、ARB47 は現代年金会計情報でより重視される保険数理計算から導出される年金財政状況とそれにかかる企業責任の明示化に対する萌芽を内包したものとなっているのである。

7. ARB47 の問題点

以上のような分析により、ARB47 を評価するならば、以下のように指摘することが可能であろう。すなわち、年金会計における保険数理計算の活用は、それを受け入れた時点で、収益と費用の対応という理論的枠組みは歪められるものである。極言するなら、合理的な見積りの段階で、経済的価値変動にかかる要素を会計処理に持ち込むことは、当時の会計基準に見られた理論的枠組みを否定することとなる。なぜなら、保険数理計算は経済的価値変動を含めた年金資産負債の比較から、年金資産の積立政策の参考資料を提供することが目的である。そもそも収益と費用との対応関係を測定するものではない。したがって、保険数理計算は年金資産負債の対応関係には利用可能であるが、収益と費用との対応関係をはかるためのツールとしては利用が難しいのである。

たしかに ARB47 は、ARB36 に比べ、より包括的な年金会計のあり方を示したものである。年金費用認識にかかる発生主義の適用に関する指向性や、当該制度にかかる情報開示の面から見ても、ARB36 と比べ明らかな進歩と言えるであろう。この点に関して、ARB47 の基準は、MAPI 年金会計に見られたような、現金主義の許容から発生主義による費用認識への転換を図り、またあるいは年金会計にあたってアクチュアリー関与を明らかにした点で評価すべきであるかもしれない。

しかし、年金会計に保険数理計算を用いようとする考え方は、MAPI 年金会計にもすでに見られたことであり、なんら目新しいものでもない。しかも、ARB47 自らが認めているように、それは本来会計目的のためにあるのではないという点を重視するなら、年金会計における保険数理計算の利

用は、当時の会計理論とは別の要素を企業会計に持ち込んだことを示唆するものである。保険数理計算の本源的な目的が、将来における不確実性をも考慮しつつ、当該時点における瞬間的な制度財政状態を検証することにあるなら、会計理論的な発生主義にもとづく年金費用の認識は、それまでの何らかの証拠に基づいた費用計上から、専門的な予測計算から得られるインデックスが費用認識へと置き換えられたことを意味する。

当時の労働者を中心とする従業員組織は、企業の賃金や企業年金などの支払能力を測定するため、企業によって開示される財務諸表などを積極的に検証しよう努力をしてきたとされる³¹。仮にARB47がこの点を意識した結果として年金会計に保険数理計算の利用を模索したものとすんなら、従前からの収益費用アプローチを基調とする当時の会計基準の枠組みとは異質なものを組み入れたと言えよう。このことは年金会計における保険数理計算の利用価値を高いものと評価すればするほど収益費用アプローチによる会計基準の枠組みからはみ出してしまうことを意味するのである。

これまでに見てきたとおり、当時の企業年金は、徐々に賃金の繰延給付制度として社会的に認知されるようになり、企業と企業年金と関係は、従業員が本来は受け取るはずであった賃金を企業は預託され、企業は預託された資金の管理運営に責任を課せられることと同じであった。

こうした企業年金に対する企業側への責任の発生は、収益と費用の対応関係よりも、むしろ制度財政の健全性が確保されているか否かを会計情報による検証するという役割を会計基準に要求することとなった。したがって、この時期に急速に拡大した企業年金に関して会計問題としての一般化が難しい状況にあって³²、当時の会計理論の枠組みとは異質な考えによる保険数理計算の利用は、会計というものが少なくとも理論的説明可能性の堅牢さよりも、利用者にとって必要な会計情報とは何を重要とする目的適合性へ変化する兆しを示したものとも言えそうである。

また、ARB47において保険数理計算を利用することについては、当時としての問題点を抱えていた。つまり、企業がARB47にしたがって保険数理計算を利用しようとも、それはあまりに複雑すぎて手に余るものであり、ARB47自体が具体的な計算方法を示せないでいた。したがって、こうした会計基準としての具体性の欠如は、結果として会計実務における有効な指針となり得ず、ARB47を公表したCAPの意図に反して、以降も公然と現金主義に基づく会計実務が採用されつづけることとなった³³。

さらに補足として、こうした状況となった背景には、当時の企業年金は現在よりも年金受給権獲得までの就業期間が一般的に短く設定されており、企業が頻繁に年金資産の積み立てをおこなう実情にあった。したがって、ARB47公表時点ですでに将来の年金支給を賄えるだけの年金資産の積み立てがおこなわれている企業が多数見られたことから³⁴、ARB47の会計基準としての有効性を一層減じることとなっていたのである。

8. おわりに

以上まで米国における企業会計において年金会計が重要なテーマとなっていた過程について、その歴史的背景やそれに連関する社会的事象との関係を見てきた。ここで重要なのは、当然のことながら米国における年金会計の端緒ともいえるARB36およびARB47は、会計理論による演繹的な自主的検討を進めた結果として生み出されたものではなく、米国における企業年金の拡大普及と

いう社会的変化に呼応して形成されていったということである。

その一方で、ARB36 および ARB47 は、企業年金に関する会計処理について、理論的な説明可能性をもって会計基準を提示しようとする姿勢を採ったために、結果として会計基準としての具体性を欠き、会計実務における会計基準としての影響力あるいは有効性を発揮するまでには至らなかった。むしろ、MAPI 年金会計に示されるとおり、企業の財務体質に応じた種々の会計実務を採用することで、企業に著しい負担を負わせることなく、企業活動の継続性および企業年金の継続性を重視すべきだとする考え方が会計実務において色濃く反映されていたのである。

そして、その理由として考えられるのが、米国における当時の企業年金がほぼ一貫して賃金の繰延給付制度として拡大普及していったことである。企業年金を賃金の繰延給付制度として理解することは、今日の年金会計の前提概念と異ならないと言えそうだが、次の点で異なっている。米国における当時の企業年金は、日本などに見られるような恩典的な従業員給付制度としてではなく、それを賃金の繰延給付制度として利用しなければならなかった歴史的事情を色濃く反映している。

こうした企業年金に対する認識の方向性に対する違いは、採用すべき年金会計実務の方向性についても影響を与える。企業年金が従業員にとって、当初より、企業に対する賃金の預託制度であると理解されることは、同時に企業においても強い責任を感じさせることとなる。したがって、企業は受託者責任として将来の年金給付に備えて、より慎重な年金財務管理を求められ、そのことが、一層、年金財務管理をも意識した会計基準の設定という動機を支持しているのである。

MAPI 年金会計に指摘されるように、財務体質が脆弱か、あるいは意図的に年金費用認識を遅らせようとする企業にとっては、会計理論にしたがった会計処理をおこなうよりも、企業の継続性を優先するとともに、年金制度に関する受託者責任をいかに履行するかが重要であり、当時のこのような会計処理に大きな異議が生じなかった。

このことは、米国年金会計の特徴として一つの含意を与えるものである。つまり、米国年金会計は、会計理論としての説明可能性よりも、企業と従業員に対する実用主義的な志向性を完全に放棄するものではないということである。少なくとも米国年金会計の黎明期では後者の考え方が広く一般的であり、その後の年金会計の変化は、これまで企業と従業員との利害関係を重視していたものから、その後持ち込まれることとなった会計目的観の変化と密接に関係している可能性を示唆するものとなっているのである。

注

- 1 Financial Accounting Standard Board (FASB), *Statement of Financial Accounting Standards No. 87; Employee' Accounting for Pensions*, FASB, December 1985, par. 12.
- 2 マネー・パーチェス制度 (money purchase pension plan) とは、あらかじめ定められた方式により掛金を定期的に拠出し、各個人勘定への積立金とその運用収益により、年金給付額が事後的に決まる制度である。この場合の掛金には加入者本人により拠出する機会が多く、退職後年金受給権の購入を退職時に一括しておこなえるなど、今日の確定拠出型年金とは異なる点も見られる。
- 3 たとえば功績報償説では母体企業の掛金負担は一種の営業費用 (人件費) と理解できる一方で経常性という点からははずれたものとなる。また、社会保障説では一種のパターンリズム (温情主義) 的制度和理解でき、制度内容の改廃は母体企業の主観的判断に委ねられる。
- 4 Schottland, C. I., *The Social Security Program in the United States*, Appleton Century Crofts, 1963,

- p. 170.
- 5 Sass, S., *The Promise of Private Pensions: The First Hundred Years*, Harvard University Press, 1997, p. 54. ただし、この時点における企業年金制度は、説明の便宜上、「制度」としているのであって、実際にはそれにかかる給付実態が、あまりに企業側の恣意性に委ねられていることから、とても「制度」と言える代物ではなかったとされている。しかも、制度の実行性すら形骸化しており、およそ今日のような概念とは異なった「制度」であると理解されていた。これらについては、Aaron, B., *Legal Status of Employee Benefit Rights under Private Pension Plans*, Pension Research Council Wharton School of the University of Pennsylvania, IRWIN, 1961, p. 5 に詳しい。
 - 6 Tarleau, T. N., "Development of Legislation on Pension Trust," *Journal of Accountancy*, May 1954, pp. 379.
 - 7 Doris, L., *The American Way in Taxation; Internal Revenue 1862-1963*, Prentice Hall, 1963, pp. 28-30.
 - 8 McGill, D. M., K. N. Brown, J. J. Haley and S. J. Schieber, *Fundamentals of Private Pensions*, 1996, pp. 32-33.
 - 9 Polenberg, R., *War and Society, The United States 1941-1945*, Lippincott, 1972. pp. 230-237.
 - 10 McCoy, D. R., *The Presidency of Harry S. Truman*, University Press of Kansas, 1984, pp. 50-51.
 - 11 Sass, *ibid*, p. 127.
 - 12 United States Code, *Labor Management Relations Act of 1947*, Sec. 32.
 - 13 McGill *et al.*, *ibid*, pp. 25-26.
 - 14 新井清光『会計公準論(増補版)』中央経済社, 1991年, 19-20頁。
 - 15 Stone, M. S., "The Pension Accounting Myth," in *Historical Perspectives of Selected Financial Accounting Topics*, McGraw-Hill College, 1997, p. 243.
 - 16 Storey, R. K. and S. S. Storey, *The Framework of Financial Accounting Concepts and Standards*, FASB, 1998, p. 15. (企業財務制度研究会訳『財務会計の概念および基準のフレームワーク』中央経済社, 2001年。)
 - 17 Committee on Accounting Procedure (CAP), *Accounting Research Bulletin No. 36; Pension Plans-Accounting for Annuity Cost Based on Past Services*, American Institute of Accountants (AIA), 1948, par. 1.
 - 18 *Ibid.*, par. 2.
 - 19 *Ibid.*, par. 3.
 - 20 Blough C. G., "Development of Accounting Principles in United States," in *Berkeley Symposium on the Foundations of Financial Accounting*, School of Business Administration University of California, 1967. p. 8.
 - 21 Dean, A. H., "Accounting for the Cost of Pensions - A Lien on Production," *Harvard Business Review*, July 1950a, pp. 25-40, and "Accounting for the Cost of Pensions - A Lien on Production II," *Harvard Business Review*, September 1950b, pp. 102-122.
 - 22 Storey and Storey, *ibid*, pp. 19.
 - 23 CAP, *ibid*, par. 2.
 - 24 McClure, M. T., "Diverse Tax Interpretations of Accounting Concepts," *Journal of Accountancy*, October 1976, pp. 67-69.
 - 25 Brundage, P. F., "Milestones on the Path of Accounting," *Harvard Business Review*, July 1954, pp. 78-79.
 - 26 Machinery and Allied Products Institute (MAPI), *MAPI Accounting Manual*, MAPI, 1952, p. 601.
 - 27 *Ibid.*, pp. 603-604.
 - 28 United States Code, *Internal Revenue Act of 1942*, Sec. 23(p)(1)(A).
 - 29 Committee on Accounting Procedure (CAP), *Accounting Research Bulletin No. 47; Accounting for*

Costs of Pension Plans, American Institute of Accountants (AIA), 1956, par. 2.

- 30 たとえば、年金会計に保険数理計算を用いることの意味については、Dean, *ibid*, 1950b, p. 104 を参照されたい。
- 31 Pillsbury, W. F., *Indiana Business Report No.18 - The Use of Corporate Financial Statements and Related Data by Organized Labor*, Bureau of Business Research School of Business Indiana University, 1954, pp. 27-38. (染谷恭次郎監訳『労働組合による会社財務諸表の使い方』日本生産性本部, 1966 年。)
- 32 Gordon, M. J. and G. Shillinglaw, *Accounting, A Management Approach*, IRWIN, 1969, p. 411.
- 33 Wolk, H. I., M. G. Tearney and J. L. Dodd, *Accounting Theory; A Conceptual and Institutional Approach*, South Western College Publishing, 2001, p. 600.
- 34 Davis, H. and A. Strasser, "Private Pension Plans 1960 to 1969 - An Overview," *Monthly Labor Review*, July 1970, pp. 45-56.