

# 退職給与引当金の設定と退職金費用

松 本 敏 史

- I はしがき
- II 退職給与引当金と退職金費用の会計上の性格
  - 1. 引当金および退職給与引当金の会計上の機能
  - 2. 退職金費用と退職金支給義務の相関関係
  - 3. 二つの退職金費用測定方法
- III 退職給与引当金の設定とその基本方式
  - 将来支給額予測方式と期末要支給額計上方式——
  - 1. 意見書に示された六種類の設定方式
  - 2. 将来支給額予測方式とその問題点
  - 3. 二つの期末要支給額計上方式
  - 4. 支給倍率加味方式とその問題点
  - 5. 費用配分計算における期末要支給額計上方式の位置付け
  - 6. 未払費用としての退職給与引当金
- IV 現価方式と退職金利子の支払
  - 1. 現価方式とその計算方法
  - 2. 退職金費用の測定における現価方式の問題点
  - 3. 負債の表示における現価方式の問題点
  - 4. 現価方式と退職金利子の支払

## I は し が き

退職給与規定，すなわち，経営者と従業員の相互の了解のもとで作成されるとともに労働協約あるいは就業規則に明記されている一定の規定を基礎として，規則的かつ画一的に支給されている今日の退職金は，企業主の

一方的な裁量によって従業員に恩恵的に支給されていた段階の退職金と異なり、従業員の全勤続期間にわたる賃金の一部後払い、つまり未払賃金の性格をもっている。昭和43年11月11日付で大蔵省企業会計審議会から公表された意見書『退職給与引当金の設定について』（企業会計上の個別問題に関する意見第二）は、退職金のかかる性格を認めて、これの具体的な会計処理方式を提案している。

ところで意見書のタイトルにも示されているように、未払賃金としての退職金を具体的に会計処理する過程においては“退職給与引当金”という貸方項目が用いられる。この退職給与引当金は、会計学上代表的な負債性引当金として位置づけられており、貸借対照表負債の部に計上されて、従業員の会社に対する持分を表示するという固有の機能を果たす。そしてまた退職給与引当金の金額は、企業が全従業員に負っている未払賃金の累積額を意味しており、この金額は、絶対額においても、また貸借対照表の他の項目との相対額においても、相当大きなものとなっている。

本稿は、このように退職給与引当金が質的にも量的にも貸借対照表上きわめて重要性の高い項目であることを十分認識しながら、この退職給与引当金の会計上の性格を改めて検討し、そしてそれによって意見書に示されている各種の設定方式のもつ問題点を明らかにすることを目的としている。

## Ⅱ 退職給与引当金と退職金費用の会計上の性格

### 1. 引当金および退職給与引当金の会計上の機能

退職給与引当金の設定方式を検討してゆくためには、まず引当金一般の会計上の機能あるいはこれの性格を明確にしなければならない。というのは、この点を明確にすることによって、退職給与引当金を設定する際の

(より具体的には、この金額を決定するための) 指針となるべき一定の基準を得ることができるからである。

企業会計審議会の意見書『退職給与引当金の設定について』は、期間損益計算における退職金費用の計上を退職給与引当金設定の第一義的目的とし、退職給与引当金それ自体を、基本的には、発生主義にもとづく期間損益計算の過程から生じてくる貸方項目として把握している。そして、退職金支給義務(負債)の表示という退職給与引当金設定のもつもう一つの目的を、費用の測定に従属する第二義的な目的として位置づけている。そのため基本的には、期間損益計算において測定された退職金費用額がそのまま自動的に退職給与引当金に繰り入れられ、そして退職金支給義務(負債)の金額を表わす項目として貸借対照表に計上されることとなっている。これらの点は意見書の次の論述に端的に示されている。

「退職金の性格を賃金後払説に求めるならば、将来における退職金の支出を必要ならしめる原因は、支出がなされる以前の期間において労働の費消に伴って発生することになるから、この事実を期間損益計算に反映させるためには、退職給与引当金を設定する必要がある。(意見書二・1)」

「企業は労働協約等に基づき従業員の提供した労働に対応する退職金の支給義務を条件付及び期限付で負っている。したがって企業は、当期の負担に属すべき退職金の金額を、その支出の事実に基づくことなく、その支出の原因または効果の期間帰属に基づいて当期の費用として認識するとともに、これを負債として認識し、期末現在におけるその累積額を貸借対照表に明示しなければならない。(意見書二・2)」

ところで、意見書のこの論述にも反映されているように、引当金が生じてくる原因すなわち引当金の設定根拠を(貸方)引当金そのものではなくて、この引当金に対応する(借方)費用項目に求め、そして期間損益計算における費用の測定の見地から引当金の会計上の機能あるいはこの性格

を統一的かつ一元的に把握しようとする会計理論が、これまで数多く展開されてきた。わけでも飯野利夫教授はこの思考をもっとも明確に示しておられる論者の一人であり、次のように述べておられる。「引当金が設定されることになるのは、適正な期間損益計算を行なうために、まず費用が計上され、複式記帳をとることの結果、簿記上、貸方科目として引当金があるわれてくるにすぎない。引当金そのものは、いわば計上された期間費用という本体の影なのである。このようなことをもふくめてかりに『本質』ということがゆるされるとすれば、『期間費用の影』これが引当金の本質である。それ自体、何らの実体をもつものではない。」<sup>1</sup>

さて、期間損益計算の見地からすれば、引当金は費用の相手項目であり、そしてその点において引当金は期間損益計算上の重要な一手段となっている。そしてかりに今日の財務会計の目的がただたんに期間損益計算にのみ置かれているとするならば、この目的との論理整合性を得るために、期間損益計算の見地から引当金の財務会計上の機能あるいは性格を一元的に把握してゆき、そして引当金を期間損益計算上の一手段、すなわちそれ自体何らの実体ももたない『期間費用の影』と規定することも十分可能であると考ええる。

しかしながら、引当金はあくまでも貸借対照表項目であって損益計算書項目ではない。したがって、引当金固有の機能あるいは性格として会計理論上問題とされるべきは、期間損益計算における費用の相手項目としての側面よりも、むしろ貸借対照表における側面でなければならない。なぜならば、期間損益計算において問題となるのは、(借方)費用項目××(貸方)引当金××の仕訳で示されるところの(貸方)引当金ではなく、この引当金の相手項目である費用の方だからである。引当金は、それが設定されるこ

1 飯野利夫「特集／引当金—各界の諸見を聞く」『企業会計』第21巻第9号、1969年、46ページ。

とによってこれと同額の資産が不特定資産の形で企業内に留保されるとい  
う会計的効果をもたらす、そして貸借対照表に計上されてこの留保された  
不特定資産の存在を示す。さらに個々の引当金は、貸借対照表において、  
当該企業の財政状態を表わす項目、すなわち資産の評価項目（評価性引当  
金）あるいは当該企業資産に対する特定の持分を表わす項目（負債性引当  
金あるいは利益性引当金）として機能する。つまり引当金は、たんに費用  
の相手項目であるにとどまらず、当該企業の財政状態を表示する一項目と  
して、貸借対照表において別個の重要な機能を果しているのである。

また、わが国の企業会計原則が一般原則の一において「企業会計は、企  
業の財政状態及び経営成績に関して、真実な報告を提供するものでなけれ  
ばならない」と述べていることから明らかなように、今日の財務会計  
は、各期の損益計算に基づく経営成績の表示を目的としているだけでなく、  
企業の財政状態の把握とこれの表示をも主要な目的の一つとしてい  
る。とするならば、企業の財政状態を表示する貸借対照表に最終的に集約  
され計上される引当金も、当然この目的に規制されることになるから、引  
当金はただたんに費用の相手項目としてだけでなく、企業の財政状態を表  
示する一項目としても機能することが必要となる。すなわち引当金に対し  
ては、財務会計上の二つの機能を同時に果すことが要求されているので  
ある。

かくしてたとえば退職給与引当金は、期間損益計算において計上される  
退職金費用の相手項目であると同時に、企業が会計期末に負っている退職  
金支給義務を表示する項目であることが必要となる。したがってこの点を  
金額についてみるならば、毎期の退職給与引当金繰入額は、当該会計期間  
に発生し損益計算に計上される退職金費用の金額を表わすものでなければ  
ならないし、一方退職給与引当金の貸借対照表表示額（すなわち毎期の繰入  
額の累積額）は、当該会計期末に企業が負担している退職金支給義務、い

いかえれば従業員が企業に対して有している持分(請求権)の金額を適正に表示する金額でなければならない。このように、退職給与引当金に関する二つの金額はそれぞれ固有の意義と目的をもっており、したがって、一方が他方に従属して自動的に決定されるのではなく、それぞれが独自の基準によって決定される場合にのみ退職給与引当金に要求されている会計上の二つの機能が同時に満足させられることになるのである。

## 2. 退職金費用と退職金支給義務の相関関係

以下、かかる観点から意見書に示されている退職給与引当金の設定方式を順次検討してゆくが、そのためには、まず退職金費用と退職金支給義務との関係、さらに、これら二つの項目と退職給与引当金との関係を明確にしておく必要があると考える。

ところで、従業員が生産過程において企業に労働用役を提供し、企業がこの労働用役を費消するとき、従業員には彼が提供した労働用役の対価を受け取るべき権利が生じ、企業にはこの受け入れた労働用役の対価を支払うべき義務が生じる。しかしながら、受け入れた労働用役の対価は、これが費消された時点で逐一支払われてゆくわけではなく、一部は一ヶ月ごとに賃金・給料の形で支払われ、一部は半年あるいは一年ごとに賞与の形で支払われ、そして、残余部分は退職金として従業員の退職時に一括して支払われる。すなわち、退職金は、労働用役の対価の未払分、いいかえれば未払賃金の性格をもっているのである。

さて、退職金が支払われるのは従業員の退職時点であるとしても、この退職金に対応する労務費はすでに労働用役が費消された従業員の勤続期間中に発生している。したがって発生主義会計においては、この労務費部分が他の労務費部分と同様に、労働用役を現実に費消した各会計期間に退職金費用として認識・計上されることになる。そしてその際、この退職金費

用に対応する貸方項目として退職給与引当金が用いられる（したがってこの点を取り上げれば、退職給与引当金は借方退職金費用に対応する貸方項目として規定されることになる）。

ところですでに述べたように、賃金・給料あるいは賞与は、原則としてこれの労務費部分が発生した会計期間に支払われるのに対し、退職金の場合には、これに対応する労務費が発生した会計期間には支払われず、従業員の退職時点まで支払が繰延べられる。その結果、退職金費用が発生した時点から退職金が現実に支払われる時点に至るまでの間、企業はこの対価を支払うべき経済的義務を負うことになる。この経済的義務、具体的には退職金支給義務を示す項目が退職給与引当金であり、会計学上、この退職給与引当金はかかる経済的義務の存在を表示する項目、すなわち負債として貸借対照表に計上される。<sup>(注)</sup>

(注) AICPA の APB ステートメント No. 4 は、負債を企業の“経済的義務”であると規定し<sup>2</sup>、そしてこの経済的義務を次のように説明している。「企業の経済的義務というのは、企業が、将来、他の実体 (entities) に対して経済的資源や用役を引き渡すという現時点の責任である。義務は、通常の場合、企業が他の実体からすでに購入あるいは借入れによって資源を受け入れている場合に生じる<sup>3</sup>。」と。この説明に示されているように、退職金支給義務は、会計期間中に、従業員から労働用役を受け入れているために生じている会計期末の経済的義務であり、したがって、この退職金支給義務は、会計学上負債として規定されるのである。

さらに、労働協約あるいは就業規則によってこの退職金の支給が法的に義務付けられている場合には、この経済的義務は法的債務となる。すなわち、この経済的義務は、不確定期限付債務ないし条件付債務としての退職金支給債務として、より具体的かつ客観的な形で表現されるのである。し

2 AICPA APB Statement No. 4 “Basic Concepts and Accounting Principles Underlying Financial Statements of Business Enterprises” New York, 1970, par. 132.

3 Ibid., par. 58.

たがってかかる段階においては、退職給与引当金は、退職金支給債務の存在を表わす項目となる。田邊明氏はこの点について次のように説明されている。「退職金支給債務は、会社と従業員との間に労働協約、就業規則等に基づき発生した債務であるが、その履行期限は、従業員の退職という将来の事実の発生にかかっており、その事実の発生すべき時点が将来のことと不確定であるという意味で不確定期限付債務であり、従業員の退職という停止条件にかかっているという点で、条件付債務である。商法上、不確定期限付債務ないし条件付債務は、債務として貸借対照表に計上すべきものであるが、株式会社の貸借対照表および損益計算書に関する規則第33条が、条件付債務は引当金の部に記載することができると規定するところから、退職金支給債務を引当金の部に記載し、かつ、会計上の慣行としてこれを退職給与引当金という名称で表示されるのが通常である」<sup>4</sup>と。

次に問題となるのは、退職金費用と退職金支給義務との関係である。これまで、退職金費用と退職金支給義務とを切り離して論じてきたが、両者はもともと密接に関連しており、切り離して論じることができない関係にある。というのは、従業員から受け入れた労働用役を費消するとき退職金費用という労務費が発生し、同時に、この労働用役の対価の支払義務（退職金支給義務）が発生するという事実を示されているように、両者は、労働用役を媒介として有機的に結び付いているからである。すなわち、退職金費用と退職金支給義務とは、労働用役を媒介として「費用←労働用役→負債」つまり『費用—負債』の関係となっているのである。

また、退職金の支給によって退職金支給義務が消滅するという事実を示されているように、両者は金額を等しくし（「退職金支給義務額＝退職金支給額」）、そして制度会計上費用は支出額を基礎として測定されるから、退職

4 田邊 明「退職給与引当金と商法」『産業経理』第29巻第5号、1969年、130—131ページ。



金費用の金額と退職金支給義務の金額とは、労働用役の対価の支払額、すなわち退職金支給額を基礎として等しくなる（「退職金費用額＝労働用役の対価支払額＝退職金支給義務額」）。すなわち両者は、労働用役の対価を基礎として、『費用額＝負債額』の関係となっている。

ところで、一会計期間に発生した退職金費用は、各会計期末に費用として計上されることによって勘定から消滅するのに対し、一方の退職金支給義務の金額は、たとえば退職給与引当金勘定をもってこれの支払いが行なわれるまで繰延べられる。したがって、ある会計期末に存在する退職金支給義務の金額は、過年度と当年度に発生した退職金支給義務の累積額を表わすと同時に、過年度と当年度に発生した退職金費用の合計額を表わす。一方すでに述べたように、一会計期間に発生した退職金費用の金額は当該会計期間に発生した退職金支給義務の金額に等しいから、一会計期間に発生した退職金費用の金額は当該会計期末の退職金支給義務の増加額と一致することになる（「退職金費用の発生額＝退職金支給義務の期末増加額」）。

### 3. 二つの退職金費用測定方法

さて、以上のように、ある会計期間に発生した退職金費用の金額と、当該会計期間に増加した退職金支給義務の金額とは、『費用の発生額＝負債の増加額』の関係として等しいのであるから、各期の損益計算に計上すべき退職金費用の金額は、理論上、二通りの方法によって測定することが可能となる。一つは費用の発生額を直接測定してゆく方法であり、一つは負債の増加額からこれを間接的に測定してゆく方法である。具体的に述べると、前者は、退職金支給額を労働の貢献度を反映すると考えられる一定の基準によって各期に配分し、この配分額をその期の退職金費用の金額とする方式となり、後者は、各期の退職金支給義務の増加額を求め、この増加額をその期の退職金費用の発生額とする方式となる。

このように、費用を測定する方法には、費用を直接測定してゆく方法（損益法）と、これを負債の増加から間接的に測定してゆく方法（財産法）の二つがあることが明らかになったが、意見書が退職給与引当金設定の基本方式として示している方式のうち、将来支給額予測方式は前者の損益法的な費用測定方法に相当し、そして期末要支給額計上方式は基本的には後者の財産法的な費用測定方法に相当する。

次章では、本章で明らかになったこれらの点をふまえて、これら二つの設定方式の妥当性を具体的に検討してゆく。

### Ⅲ 退職給与引当金の設定とその基本方式

#### 一 将来支給額予測方式と期末要支給額計上方式一

##### 1. 意見書に示された六種類の設定方式

意見書は「退職給与引当金設定の具体的方法」の項において、(1)将来支給額予測方式と(2)期末要支給額計上方式（支給倍率加味方式）、そしてこれら両方式とは基本思考を異にしましたこれら両方式を基礎にして初めて成立する(3)現価方式、の以上三方式を示している。

といっても、現価方式は将来支給額予測方式および期末要支給額計上方式のそれぞれに適用される方式であり、また期末要支給額計上方式は同じ名のもとに財産法的な計算方式と損益法的な計算方式（支給倍率加味方式）の二つの計算方式を含んでいるため、意見書は、三種類の基本方式と、この基本方式のそれぞれに適用される現価方式、したがって具合六種類の設定方式を示していることになる。

以下、これら各方式を順次検討してゆくが、本章ではまず退職給与引当金設定の基本方式である将来支給額予測方式と期末要支給額計上方式を取り上げ、現価方式については次章で検討する。

## 2. 将来支給額予測方式とその問題点

将来支給額予測方式は、各期に発生した退職金費用の一括的実現を意味する退職金の支給額を、「労働の貢献度（意見書三・1）」を表わすとされる給与額に基づいて各会計期間に配分してゆく方式である。意見書は次のように説明している。

「この方法は、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。具体的には、従業員の全勤続期間における給与総支給額（将来の給与支給額は見積りによる。）をもって当期に支給された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べき見積退職金の総額に乗じて算出した金額をもって毎期の退職金費用として計上する方法である。（意見書四・1）」

すなわち、将来支給額予測方式における具体的計算は、

$$\text{見積退職金支給額} \times \frac{\text{各期の給与支給額}}{\text{見積給与総支給額}} = \text{毎期の退職金費用（すなわち毎期の退職給与引当金繰入額）}$$
の算式によって行なわれる。

さて、この計算式に示されているように、費用配分の思考を直接的な形で取り入れている将来支給額予測方式は、退職金費用の測定を第一義的な目的としている意見書の基本的立場には最もよく適合する方式となっているものの、この点がまた、この方式に関する以下に述べるような会計理論上のあるいは実務上の問題点を引き出す原因ともなっている。

前章ですでに明らかになったように、退職給与引当金は、退職金費用の相手項目であると同時に期末の退職金支給義務の在高を示す項目である。そして同じく前章で述べたように、退職給与引当金がこれらの会計上の機能を十全に果しうるためには、この金額、すなわち退職給与引当金繰入額が、退職金費用の期中発生額および退職金支給義務の期中増加額を適正に表わしていなくてはならない。ここにおいて退職給与引当金の設定方式は、この退職給与引当金繰入額の算定方式に他ならない。したがってこの

設定方式が合理的な設定方式であるためには、上記の二つの金額のそれぞれを合理的に測定しうる固有の計算機構が、その計算式に有機的に組み込まれていなくてはならないはずである。ところが、将来支給額予測方式は退職金費用の計算方式としてのみ成立している。したがってこの方式においては、先の計算方式によって計算された毎期の退職金費用の金額が、そのまま自動的に退職給与引当金の累積額に繰り入れられて、期末の退職金支給義務の在高を示すものとされている。つまり、この将来支給額予測方式には「期間費用の影」という先の思考がそのまま反映しており、退職金支給義務の表示という退職給与引当金の貸借対照表の機能は、いわば影のごとき存在として位置づけられるにすぎないこととなっているのである。

この点がまずこの方式のもつ会計理論上の最大の問題点として指摘されなければならない。というのは、この方式のように期末に存在する退職金支給義務をそれ固有の計算機構によって評価するのではなく、退職金費用として測定された金額がそのまま何らの検証も経ずして自動的に退職金支給義務の増加額とされる場合、後述するように、労働用役それ自体の特性からして、退職給与引当金の累積額が期末に存在する退職金支給義務の金額に一致しうるということは、まさしく偶然に支配される事柄となってしまふからである。

次に同じく会計理論上の問題点として指摘されなければならないことは、計算結果に不可欠とされる客観性が、計算を行なう際に必要となる見積りによって著しく低下せしめられるということである。

将来支給額予測方式にもとづいて各期の退職金費用の金額を算定するためには、次の三つの計算要素が必要となる。つまり、配分計算の対象となる「退職金支給額」、そして配分計算の指標として用いられる「各期の給与支給額」および「給与総支給額」の以上三要素である。ところで、将来支給額予測方式は費用配分の思考の具体的な一形態として位置づけられて

はいるものの、しかしこの方式は、会計上の典型的な費用配分方法である減価償却計算や棚卸資産費用の計算における種々の方式とは以下の点で大きく異なっている。すなわち、減価償却計算あるいは棚卸資産費用の計算の場合には、配分の対象となる固定資産原価あるいは棚卸資産原価が、過去の支出額としてこれらの計算を開始する時点においてすでに所与の数値として確定しているのに対し、将来支給額予測方式において配分の対象とされている退職金支給額は、退職金費用の具体的な計算を開始する時点においてまったく未確定であり、この計算が終了する時点に至って、いいかえれば退職金が実際に支給される将来の期間において初めて確定するということである。

そしてまたこのことは、配分計算の指標として用いられる給与総支給額にもそのままあてはまる。

さて、このように計算の基礎となる三つの計算要素のうち、二つの計算要素を見積りによって求めなければならないということは、ここに意図せざる誤謬あるいは恣意の介入する余地を与えることになる。将来支給額予測方式は、退職金費用の測定を通じて退職金支給義務の評価をも行なう方式である。したがって、この退職費用の金額の算定に際して、このような多くの誤謬あるいは恣意の介入する可能性が当初から存在しているということは、この方式によって計算される退職金費用の金額のみならず、もう一方の退職金支給義務の金額の客観性をも著しく低下させることになる。退職給与引当金は、従業員に対する退職金支給義務、いいかえれば企業に対する従業員の持分を示す項目である。したがって、それだけに、この退職給与引当金の金額に対してはより高度の客観性が要求されている。ここにおいて、この将来支給額予測方式のように多くの見積りのうえに成立している計算方式は、退職給与引当金の設定方式として十分な合理性を主張しうる方式とはなっていないように考えられるのである。

また、実務上の問題点として、見積りの必要性はなによりもこの方式を実行不可能なものにしている。意見書は、「この方法によった場合には、従業員が将来退職する場合に支給されるべき退職金及び昇給率を予測する必要があるため、高度の推定計算をとり入れなければならないので、実務においては保険数理専門家の援助が必要である（意見書四・1注）」と注記しているものの、しかし、たとえば武田昌輔教授の「全勤続期間中の給与総支給額と見積退職金の総額が不確定要素であり、これを見積ることは実際問題として至難の業である…この点は…保険数理専門家の援助だけでは解決されないように思われる<sup>5</sup>」という見解に代表されるように、この方式の実行可能性に対しては多くの否定的な見解が展開されているのである。

以上述べてきたことから明らかなように、将来支給額予測方式は、退職金費用の直接的な測定を目的として成立している点で、期間損益計算を重視している意見書の立場からは最も支持される方式とはなっているものの、しかしそのために、この方式は逆に多くの問題点を含まざるをえなくなり、その結果、この方式は退職給与引当金の有効な設定方式として成立しえなくなっているのである。

### 3. 二つの期末要支給額計上方式

意見書は、将来支給額予測方式に続いて期末要支給額計上方式を提示し次のように説明している。

「この方法は、期末現在において全従業員が退職とした場合の退職金要支給額（以下単に『期末要支給額』という。）と前期末におけるその額との差額をもって毎期の退職金費用として計上する方法である。実務に

5 武田昌輔「退職給与引当金の設定について 解説＝税務の立場から」『企業会計』第20巻第12号、1968年、80ページ。

においては、前記の将来支給額予測方式のように推定計算によって退職金費用を期間配分する方法を採用することは一般に困難であるので、予測を用いないで現に把握できる数値をもって期間配分計算を行なうこの方法によることが通常实际的であると考えられる。(意見書四・2)」

この説明によると、期末要支給額計上方式は、『期末要支給額』という企業が負っている退職金支給債務に着目し、そしてその増加額から毎期の退職金費用を逆算してゆく、いわゆる財産法的な計算方式となっている。つまり期末要支給額計上方式は、費用発生の結果の側面に着目した方式であり、費用発生の原因の側面に着目して将来の退職金支給額を各期に配分してゆく損益法的な将来支給額予測方式とは、その計算の基本思考を異にしているのである。

しかしながら、意見書は、期末要支給額計上方式をかかえる財産法的な費用配分方式として規定しておらず、次のように述べている。

「この方法は、本来従業員の全勤続期間における給与総支給額に対する各期の給与額の割合と退職金の支給倍率との二つの基準によって将来の退職金を期間配分する方法である。全員が一時に退職することを仮定して、期末現在の従業員の給与月額に退職金支給倍率を乗じて期末要支給額を計算することは、単なる計算上の便宜である。(意見書四・2)」

さらに草島氏は、この点について次のように敷衍しておられる。「将来支給額予測方式は将来の退職金支出を期間配分する方法であるのに対して、期末要支給額計上方式は期末の債務額を認識して計上する方法であって、両者は全く異質のものであるとする意見があった。しかし、期末要支給額は従業員の給与月額に退職金の支給倍率を乗じて計算されるところから、意見書では、期末要支給額計上方式は、給与額によって将来の退職金支出を期間配分する将来支給額予測方式に、退職金支給倍率を期間配分の基準として加味した方法に外ならず、期末要支給額を計算することは単な

る計算上の便宜にすぎないことを解明した<sup>6</sup>と。つまり意見書は、期末要支給額計上方式を「給与総支給額に対する各期の給与額の割合と退職金の支給倍率との二つの基準によって将来の退職金を期間配分する方法」すなわち「将来支給額予測方式に退職金支給倍率を期間配分の基準として加味した方法」として解釈することにより、この方式もまた将来支給額予測方式同様、意見書の基本的立場に沿った損益法的な費用配分方式として位置づけようとしているのである。

たしかに、かかる解釈をもってすれば、財産法的な期末要支給額計上方式もまた損益法的な費用配分方式として説明することが可能となる。しかしながらこの解釈を現実の具体的な計算方式に置きかえてゆくとき、そこに構成される計算方式は、もはや当初の財産法的な計算方式とはならない。そしてその結果、計算数値にも大きな差異が生じてくるのである。つまり意見書は、期末要支給額計上方式を損益法的な計算方式として位置づけようとする説明の過程において、じつは、二つの別個の計算方式を示す結果となっているのである。すなわち、一つは、当期の期末要支給額と前期のそれとの差額をもって退職金費用とする財産法的な計算方式であり、一つは、期末要支給額を、給与額と退職金支給倍率との二つの基準によって過年度に配分してゆく損益法的な計算方式である。<sup>(注)</sup>(以下、便宜上、前者を単に「期末要支給額計上方式」とよび、後者を「支給倍率加味方式」とよんで両者を区別する。)

(注) 期末要支給額計上方式と支給倍率加味方式における具体的な計算方法については、番場嘉一郎教授が『解説』のなかで詳細に説明されており、ここにその要旨を示すと以下のとおりである。

いまある従業員の勤続 $n$ 年目の給与月額と退職金支給倍率そして期末要支給額を、

- 6 草島 清「退職給与引当金の設定について 審議経緯と『意見』の概要」『企業会計』第20巻第12号、1968年、64ページ。
- 7 番場嘉一郎「退職給与引当金の設定について 解説—『意見』総説」『企業会計』第20巻第12号、1968年、66—69ページ。



第 1 表

期 間	給 与 月 額	支給倍率	期末要支給額	純 増 加 額
第 1 年	25,000円	2.0	50,000円	50,000円
第 2 年	30,000	5.0	150,000	100,000
第 3 年	36,000	8.0	288,000	138,000
第 4 年	43,000	11.0	473,000	185,000
第 5 年	50,000	15.0	750,000	277,000
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
第 $n$ 年	$P_n$	$Q_n$	$S_n (= P_n \cdot Q_n)$	$P_n \cdot Q_n - P_{n-1} \cdot Q_{n-1}$
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

(数値は『解説』のものをそのまま用いている)

それぞれ、 $P_n$ 、 $Q_n$ 、 $S_n$  とおき、年々「第 1 表」のとおり増加してゆくと仮定する。また給与総額は、給与月額 $\times$ 12ヶ月分とし、期末要支給額は、給与月額に退職金支給倍率を乗じたものとする。

期末要支給額計上方式によれば、第  $n$  年度の退職金費用 ( $R_n$ ) は、

$$R_n = S_n - S_{n-1} \text{ によって計算される。}$$

一方、支給倍率加味方式においては、「(各年度の給与総額 $\times$ 支給倍率)の総和」に対する「第  $n$  年度の給与総額 $\times$ 支給倍率」の割合が、期末要支給額の配分割合とされるため、第  $n$  年度の退職金費用 ( $R_n$ ) は、

$$R_n = S_n \times \frac{12 \cdot P_n \cdot Q_n}{\sum_{i=1}^n 12 \cdot P_i \cdot Q_i} \text{ によって計算される。}$$

ここで具体的に、第 3 年度に得られる資料によって第 3 年度の退職金費用を計算すると次のようになる。

『期末要支給額計上方式』

$$36,000\text{円} \times 8.0 - 30,000\text{円} \times 5.0 = 138,000\text{円} \quad \text{〔第 3 年度分〕}$$

『支給倍率加味方式』

$$36,000\text{円} \times 8.0 \times \frac{25,000\text{円} \times 12 \times 2.0}{25,000\text{円} \times 12 \times 2.0 + 30,000\text{円} \times 12 \times 5.0 + 36,000\text{円} \times 12 \times 8.0} = 29,508\text{円} \quad \text{〔第 1 年度分〕}$$

$$36,000\text{円} \times 8.0 \times \frac{30,000\text{円} \times 12 \times 5.0}{25,000\text{円} \times 12 \times 2.0 + 30,000\text{円} \times 12 \times 5.0 + 36,000\text{円} \times 12 \times 8.0} = 88,526\text{円} \quad \text{〔第 2 年度分〕}$$

$$36,000\text{円} \times 8.0 \times \frac{36,000\text{円} \times 12 \times 8.0}{25,000\text{円} \times 12 \times 2.0 + 30,000\text{円} \times 12 \times 5.0 + 36,000\text{円} \times 12 \times 8.0} = 169,966\text{円} \quad \text{〔第 3 年度分〕}$$

ただし、支給倍率加味方式の場合には、各年度の期末要支給額が年々増加してゆくとともに、これを過年度に配分する割合を決めるための資料もまた年々変化するため、過年度の計算結果が計算年度ごとに修正されることになる。たとえば第 4 年

度に得られる資料にもとづいて第3年度の退職金費用を計算すると、

$$43,000円 \times 11 \times \frac{36,000円 \times 12 \times 8.0}{25,000円 \times 12 \times 2.0 + 30,000円 \times 12 \times 5.0 + 36,000円 \times 12 \times 8.0 + 43,000円 \times 12 \times 11.0} = 141,753円$$

となり、先に計算された金額(169,966円)よりも小額となる。これは、配分割合

$\frac{12 \cdot P_n \cdot Q_n}{\sum_{i=1}^n 12 \cdot P_i \cdot Q_i}$  における分子( $12 \cdot P_n \cdot Q_n$ )が、計算年度にかかわりなく、特定年度(第 $n$ 年)については定数となっているのに対し、分母( $\sum_{i=1}^n 12 \cdot P_i \cdot Q_i$ )の方が年々増加してゆき、そしてこの増加率が、一方の配分対象である期末要支給額( $S_n$ )の増加率を上回ることから生じる現象である。ちなみに、第5年度までの資料を用いて、計算年度ごとの退職金費用の変化を示すと〔第2表〕のようになる。

第 2 表

各年度の退職金費用 計算年度	第1年度分	第2年度分	第3年度分	第4年度分	第5年度分
第1年	50,000 <sup>円</sup>	—	—	—	—
第2年	37,500	112,500 <sup>円</sup>	—	—	—
第3年	29,508	88,526	169,966 <sup>円</sup>	—	—
第4年	24,610	73,831	141,753	232,806 <sup>円</sup>	—
第5年	21,915	65,752	126,240	207,338	328,755 <sup>円</sup>

#### 4. 支給倍率加味方式とその問題点

支給倍率加味方式において、費用配分の基準として用いられている給与総額と退職金支給倍率との積が、年々の「労働の貢献度」を適切に反映しているかどうかという点はここでは問わないとしても、計算年度が降るにつれて、過年度に計算された退職金費用を逐一修正してゆかなければならない点に、この方式の理論上のそして実務上の最大の欠陥がある。期末要支給額計上方式の内容を限定して用いるためにも、まずこの点を明確にする必要がある。

ところで、各会計期間の損益計算に計上される費用の金額は、その年度の収益を獲得するために犠牲に供された経済的価値の貨幣的表現である。

したがって、特定時点に発生した費用の金額は、その時点において犠牲となった価値を貨幣的に表現したものであり、貨幣価値が一定であれば、価値の性格からしてその金額は唯一のものとなる。そして今日一般に行なわれている取得原価主義会計は、この価値がこれの取得に要した支出額（原価）に一致するとみなしているから（すなわち、以後の貨幣価値の変動を無視して、測定の基礎を支出額に固定するから）、理論上、取得原価主義会計において、特定時点に発生した費用に対しては、この支出額を基礎とした唯一の金額しか与えられないことになる。

しかしこれに対してこの費用を会計的に測定してゆく段階においては、会計技術上の制約から、特定時点の同一事象から発生した費用に対して異なった複数の金額が与えられる場合が生じる。というのは、費用の実体をなす価値の費消分を直接把握することは現実には不可能であるため、損益計算においては、これに代わる方式としてここにいくつかの価値の流れが想定され、そしてたとえば棚卸資産の払出原価の決定に際して先入先出法、後入先出法、平均法等の複数の手続が存在しているように、個々の想定された価値の流れに対応して複数の費用測定手続が構成され、その結果、この手続の選択如何によっては、特定時点の同一事象から発生した費用に対して複数の金額が導き出されることになるからである。

しかし、これは、各手続において想定されている価値の流れが、最終的には一致するもののそれ以前の過程において異なっていることから生じる現象であって、特定時点に発生した費用に対して複数の金額が存在しているということを意味しているのではない。したがってこの場合においても、手続を特定すれば、その金額は唯一のものとなる。

このように、取得原価主義会計においては、特定の費用測定手続からは、ただ一つの金額のみ導き出されるということが前提されたうえで複数の費用測定手続が成立しているのであり、この前提に反するとき、その

手続は費用測定手続としては当初から成立していないことになるのである。

さて、支給倍率加味方式によって退職金費用を計算してゆく場合、計算年度が降るにつれて過年度の退職金費用の金額がしだいに減少してゆくという奇妙な現象が現われる。この支給倍率加味方式はあくまでも取得原価主義に立脚した方式なのであるから、このことは取得原価主義会計における先の前提を否定することになり、したがってこの方式が当初から成立していないことを意味する。すなわちこの方式は、収益の獲得のために犠牲となった過去の労働用役の価値が年々減少してゆくということ、つまり以後の貨幣価値の変動を無視しているにもかかわらず過去に計算された労務費の金額が年々減少してゆく、という論理矛盾のうえに初めて成り立つ方式となっているのである。さらに、そうでないとするならば、この方式は、過去の計算の誤謬を常に修正しながら、そしてまた将来にむかってもこの誤謬を生み出すことを自ら認識しながら、その計算を行なってゆく方式である、ということになる。いずれにしてもこの方式は、期間損益計算上の費用測定手続としては当初から成立していないのである。

が、それにもかかわらず、この方式によって退職金費用を計算してゆくとするならば、すでに述べたように、計算年度ごとに過年度の計算結果を修正してゆかなければならなくなる。しかし、この修正は全従業員に対して実施されなければならないので、実務上その作業には多くの手数を要し、そしてまたこの修正からは巨額の過年度損益修正が発生することになる。

ところで、ここにいう過年度損益修正はたとえば過年度の減価償却費の過不足修正のように、本来その計算を開始する時点においては予見不可能な外部的要因によって発生したものに限定されるべきである。したがって、支給倍率加味方式の場合のように、計算式それ自体の欠陥によりこれ

の発生が当初から予定されている場合の過年度損益修正は、会計理論上承認されるべきではない。

以上のように、支給倍率加味方式はその計算式のなかに多くの会計理論上の問題点を含んでおり、そしてまた実務上も有効性の乏しい方式となっているので以後この方式を考察の対象から除外し、そして期末要支給額計上方式という用語を先の財産法的な計算方式に限定して用いることにする。

#### 5. 費用配分計算における期末要支給額計上方式の位置づけ

期末要支給額計上方式の場合、毎期の退職金費用の計算は、期末要支給額－前期末要支給額＝退職金費用の算式によって行なわれる。そして、この計算式によって計算された退職金費用の金額が退職給与引当金に繰り入れられるため、退職給与引当金の累積額は、当然その期の期末要支給額に等しくなる。

ところで、ここにいう期末要支給額は本来税法上の用語であり、その事業年度末に在職している全従業員が一時に退職すると仮定した場合（ただし税法では自己都合による退職を前提にしている）に必要な退職金支給見積額のことである。そして、この期末要支給額は退職給与規定を基礎として計算されるため、その金額は、企業が期末現在負っている（条件付債務ないし不確定期限付債務としての）退職金支給債務の金額に一致する。したがって期末要支給額計上方式のもとでは、退職給与引当金の貸借対照表表示額もまた退職金支給債務の金額に一致することになる。

かくして、この期末要支給額計上方式は「商法の条件付債務説の立場からみれば労働協約等に基づく退職金債務を退職給与規定に基づいて每期債務として認識することにおいて商法に最もマッチした方法<sup>8</sup>」と説明される

8 奥村光夫「退職給与引当金について一大蔵省企業会計審議会報告」『産業経理』第28巻12号、1968年、124ページ。

一方で、会計理論の立場からは、<sup>9</sup>次のような評価が下されることになる。新井清光教授は、会計理論ないし意見書の基本的立場を説明され次のように述べておられる。「退職給与引当金の性格は、まずこれを会計理論上の立場からみると、『退職金費用の認識の結果』として期間損益計算の側からとらえられるべきであるが、これに対して商法または税法（とくに前者）の立場からみるならば、むしろ『退職金債務そのものの認識』として財産計算の側からとらえられているように思われる。換言すれば、会計理論の立場からは退職給与引当金と退職金費用との関係が、退職金費用の期間的見越計上→退職給与引当金の設定という形でとらえられているのに対して、商法または税法の立場からは退職給与義務または債務の時点的認識→退職金費用の計上という逆の形でとらえられているのである。このようなとらえ方の相違が生ずる根本的な原因としては、つぎのような点が指摘できよう。すなわち、会計理論では…発生主義会計を基調とする期間損益計算の思考を財産計算の思考よりは優位させ、また法的事実よりは経済的事実の認識を重視しているのに対して、商法は期末現在における債権債務等すべての財産の網羅性とその明示を基本理念とし、貸借対照表を重視しており、また税法は、課税所得の計算上、損金として許容されるべき退職給与繰入額およびその限度額についてその計算基準の明確性を確保する必要性などのためにいわゆる権利義務確定主義を原則として採っていると考えられるのである。…結論的にいえば、法的基準または法的事実を採ることは『客観性』または確証性という見地から会計理論上支持されるけれども、このような基準または事実のみをもって退職金費用を計上しまた退職給与引当金を設定することは適正な期間費用の計上および引当金の設定を妨げることになると考えられる。」

9 新井清光「退職給与引当金の設定について 解説—会計理論の立場から」『企業会計』第20巻第12号、1968年、73—74ページ。

新井教授は、労働協約等法的基準が存在しない例外的な場合も考慮されて上述の見解を明らかにされているのであるが、しかし今日すでに一般的である退職給与規定の存在を前提とする場合、わたくしはこの期末要支給額計上方式はただたんに法律の立場からのみ適切な方式であるだけでなく、退職金費用の正確な測定と負債の適正な表示とを目的とする会計理論の立場からしても十分支持されるだけの根拠をもった方式であると考えている。

というのは、すでに述べたように、労務費である退職金費用は従業員が提供した労働用役を費消した時点で発生しており、一方、企業はこの労働用役を受け入れることによりその対価を支払うべき経済的義務を負う。つまり、退職金費用とこの対価の支払義務を表わす退職金支給義務とは、労働用役を媒介として「費用―負債」の関係にあり、そしてまた両者の累積額は労働用役の対価を基礎として金額的にも一致する。したがって、両者の関係は、どちらの側面から把握してゆこうと、いいかえれば、退職金費用を、退職給与義務または債務の時点的認識→退職金費用の計上、という形で把握してゆこうと、会計理論上、基本的には何ら問題はないはずである。むしろ、退職金費用の実体をなす労働用役の性格を考えると、退職金費用の正確な測定の観点からは、退職給与義務または債務の時点的認識→退職金費用の計上の形の方が優れていると考えられる。なぜならば、労働用役は、たとえば売上原価の実体をなす棚卸資産とは物理的性質を異にし、これの費消分を、たとえば棚卸のような手続によって直接計測することができないからである（したがって損益法的な計算方法においては、将来の退職金の支出額を、労働の貢献度すなわち労働用役の費消分を反映すると想定される指標、たとえば給与額やこれに退職金支給倍率を乗じたものを基準として配分することになる）。かかる会計技術上の制約を考えると、退職金費用の測定は、これに対応する負債の増加額をもって間接的に行なう方がより正確なもの

となるのである。

ところで、新井教授は「会計理論では…法的事実よりは経済的事実の認識を重視している」と述べておられるけれども、退職金支給債務を認識してゆくことが、ただちに会計理論に反して法的事実を重視し経済的事実を軽視することにはならないと考える。たしかに会計理論において問題とされているのは、法的事実よりも経済的事実、いかえれば、法的義務としての退職金支給債務よりも経済的義務としての退職金支給義務である。しかしながら、退職金支給債務から法的側面を捨象しても、そこには依然として経済的義務としての退職金支給義務が存在している。すなわち、労働協約あるいは就業規則に明記された退職給与規定はこの労働用役の対価を法的に確定したものであり、したがって、これに基づいて計算される退職金支給債務すなわち期末要支給額は、「費用－負債」の関係における会計学上の負債のたんなる法的表現としてとらえることができる。つまり、退職金支給債務を認識してゆくことは、ここで問題となっている退職金支給義務を把握するための一手段にすぎないと考える。

さて、期末要支給額計上方式は、財産の変動額から費用の金額を計算する構造となっており、この点で静態論的な色彩を帯びているため、「発生主義を基調とする期間損益計算の思考を財産計算の思考よりは優位させ」る今日の企業会計には、一見なじまないようである。しかしながらこの方式は、「費用の発生→負債の増加→支出の発生」という一連の過程において、費用の発生が、負債の増加という形で客観的に確認できるという事実<sup>1)</sup>に立脚して成立している方式としてとらえることができる。すなわち、この方式は、財産の評価を直接の目的としたものではなく、費用(退職金費用)の発生を第一義的な原因とし、それによって増加した負債(退職金支給義務)が、最終的に費用性支出(退職金の支給)によって消滅するという事実<sup>2)</sup>に着眼し、そしてこの費用性支出を、その発生する前段階、すな



わち負債の増加した時点で、この金額をもって各期に費用として配分してゆく方式（したがって、この方式においては、負債の増加を費用性支出の発生とみなすことになる）としてとらえることができるのである。このように解釈するとき、その財産法的な形式にもかかわらず、この方式もまた発生主義に立脚した費用配分の一方法、いいかえれば期間損益計算における費用測定の一方法として把握することができるのである。

以上述べてきたことから明かなように、期末要支給額計上方式は、意見書で述べているように、たんに将来支給額予測方式に代わる便宜的な方式として位置づけられるものではない。退職金費用の正確な測定と退職金支給義務の適正な表示という会計理論上の要請からすれば、この方式は、将来支給額予測方式よりもむしろはるかに合理的な方式となっていると考える。

#### 6. 未払費用としての退職給与引当金

期末要支給額計上方式は、たんに理論的に優れた方式であるだけでなく、将来支給額予測方式に較べてその計算がはるかに容易である。また期末要支給額計上方式は、法人税法が退職給与引当金の繰入限度額を決定するに際して採用している方式でもある。<sup>10</sup>つまり期末要支給額計上方式は実務において最も実用的な方式となっているのである。

さて、期末要支給額計上方式が実務上採用しうる唯一の方式であるとするならば、実務において採用されている退職給与引当金は、会計理論上、負債性引当金ではなく未払費用として規定されなければならないことになる。

ところで、負債性引当金と未払費用とは、一般に会計的負債と称されており、<sup>11</sup>両者は期間損益計算と有機的に結びつけられている。いいかえれば

10 法人税法施行令 106 条。

11 黒澤 清『近代会计学小辞典 第二版』春秋社、1977年、181—183ページ。

負債性引当金と未払費用とは、交換取引の発生としてではなく、損益取引の発生として、期間損益計算に費用を計上する過程で現われる貸方項目である。

しかし、両者の間には次のような基本的な違いがある。すなわち、未払費用の場合には、費用の実体をなす何らかの用役が会計期末においてすでに受け入れられているのに対し、負債性引当金の場合には、この用役の受け入れが行なわれるのは将来期間である<sup>(注)</sup>。したがって未払費用の場合には、会計期末においてこの用役の提供者が特定の債権者として存在しており、また用役の受け入れに伴って発生する負債の金額も確定しているのに対し、負債性引当金の場合には、用役の受け入れがないのであるから、当然のことながら特定の債権者は存在せず、将来発生する負債の金額もまた未確定である<sup>12</sup>。さらに未払費用の場合には、対応する費用の項目の当期費用性が、すでに受け入れられた用役の費消分として狭義の発生主義によって説明されるのに対し、負債性引当金の場合には、費用の実体をなす用役の受け入れがないため、この費消もありえず、したがってこれに対応する費用項目の当期費用性を狭義の発生主義によって説明することができない。そのために、たとえば修繕引当金の場合に端的に示されているように、これに対応する費用項目の当期費用性は、狭義の発生主義を拡大した費用発生原因主義<sup>13</sup>あるいは費用収益対応の原則<sup>14</sup>によって論理化されなければならなくなる。

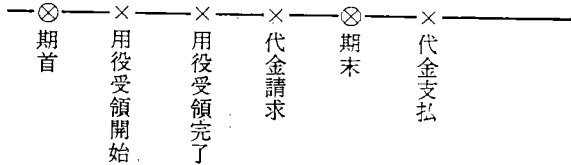
12 「未払費用はその発生額が確認されているものであるから、将来の支出の準備として見償によって概算的に計上される引当金と異なる。」

横浜市立大学会計学研究室編『新会計事典』同文館、1975年、306ページ。

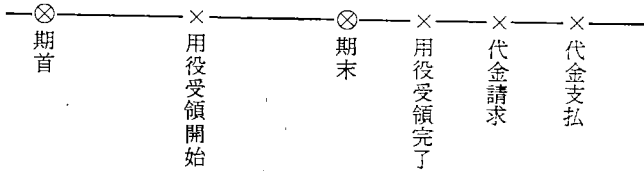
13 土岐教授は次のように述べておられる。「当期の費用となるのを見越してこれを見積って引当金を設ける根拠如何であるが、元より期間損益計算はその期間に属する費用と収益を完全に把握すべきものであるという所謂安全性の原則によるものである。殊に費用においては費用発生原因主義 Aufwandsverursachungsprinzip によるもので、仮令実現していなくとも費用発生の原因が今期にあるときはこれを今期に把握すべきである」(土岐政蔵「引当金について」『会計』第66巻第6号、1954年、11ページ)

(注) 江村稔教授は、未払金と未払費用そして引当金の差異を次のような図解によって示して<sup>15</sup>おられる。

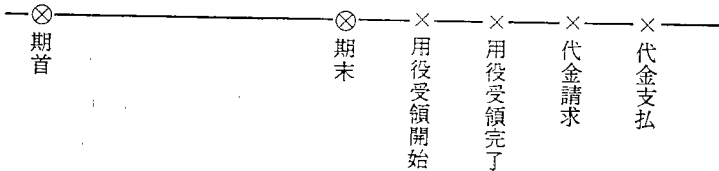
イ. 未払金



ロ. 未払費用



ハ. 引当金



- 14 宇南山教授は次のように説明されている。「収益と費用との対応過程は、……期間が基準となると同様に、一定期間に発生しかつ実現した収益が基準となるのであって、この収益と合理的な関連を有する一切の原価<sup>コスト</sup>がその特定期間の費用として計上されるのである。……したがってそこにはすでに確定したもののみでなく、将来発生するかもしれないものでも、それが収益に関連を有するものである以上、またその限りにおいて、収益に対応せられ、費用として計上されなければならない。……かくしてたとえば、修繕引当金は、……たとえば当期間に修繕工事が行われず、したがってそれに対する支出もいまだなされていなくとも、修繕工事に要すべき金額を見積って当期の損益計算に計上して設けられたものである。」(宇南山英夫「引当金に関する一考察」『産業経理』第17巻第11号、1957年、76—77ページ)
- 15 江村 稔「期間費用の確定と引当金」『会計』第80巻第3号、1961年、23ページ。

また、これらの相違は、企業会計原則注解の規定に次のような形で現われている。注解は、未払金と未払費用そして負債性引当金をそれぞれ次のように規定している。

「未払費用は、一定の契約に従い、継続して役務の提供を受ける場合、既に提供された役務に対していまだその対価の支払が終らないものをいう。従って、このような役務に対する対価は、時間の経過に伴い既に当期の費用として発生しているものであるから、これを当期の損益計算に計上するとともに貸借対照表の負債の部に計上しなければならない。また、未払費用は、かかる役務提供契約以外の契約等による未払金とは区別しなければならない。〔注5(3)〕」

「将来において特定の費用（又は収益の控除）たる支出が確実に起ると予想され、当該支出の原因となる事実が当期において既に存在しており、当該支出の金額を合理的に見積ることができる場合には、その年度の収益の負担に属する金額を負債性引当金として計上し…なければならない。〔注18〕」

さて、これまで繰り返し述べてきたように、退職金費用の実体は、企業が従業員との間にかわした契約にもとづき継続的に受け入れた労働用役の費消部分である。そして、退職給与引当金は、受け入れた労働用役の対価の支払義務を表わす負債項目である。ところでこの退職給与引当金を期末要支給額計上方式によって設定するということは、この金額の計算基礎を退職給与規定に置くということを意味しており、したがってこの場合、退職給与引当金の金額は条件付債務としての退職金支給債務の金額を表わし、この金額は各会計期末において確定する。（法人税法上は、原則としてこの期末要支給額に<sup>16</sup>を乗じた金額が退職給与引当金の繰入限度額とされることになるが、いずれにしても金額は確定する。）

16 法人税法施行令 106 条。

ここで、この退職給与引当金の会計上の性格を、たとえば先の企業会計原則注解の規定に照らし合せて判定するとき、これは負債性引当金でも未払金でもなく、未払費用として規定されるべき項目であることが明らかになるのである。

ところで、退職給与引当金は、上述のように「費用－負債」の関係から生じてくる貸方項目であり、会計的負債と称される諸々の項目のなかで負債としての実質を備えた数少ない項目の一つである。そのため、わが国の会計理論において、この退職給与引当金は明確な負債項目として認識されつつ、一方において金額の不確定性ゆえに負債性引当金として規定されてきた。そしてそのことによって退職給与引当金は負債性引当金の原型として機能し、会計理論上の負債性引当金概念の基礎となってきた。たとえば修繕引当金に代表されるように、負債としての実質を備えていない項目に対しても、退職給与引当金固有の「費用－負債」のシェーマが費用発生原因主義あるいは費用収益対応の原則によって擬制され、さらに退職給与引当金との共通性すなわち金額の不確定性を根拠として、かかる項目が負債性引当金として説明されているようにである。

しかしながら、退職金そのものが未払賃金としての性格をますます明瞭にし、そしてまたこれの金額も退職給与規定によってあらかじめ定められている今日、退職給与引当金はもはや負債としての性格が曖昧な負債性引当金ではなく、むしろ未払費用という負債として規定されなければならない項目となっている。つまり退職給与引当金が負債性引当金ではなく未払費用としての性格を強く帯びている今日、退職給与引当金と他の負債性引当金との会計学上の性格の差異は明瞭であり、両者の間には明確な境界線が引かれなければならないのである。

この点は、退職給与引当金以外の負債性引当金の会計上の性格を把握し、これの適切な会計処理方法を考察するうえで重要な示唆を与えてくれ

るが、この問題は本稿の主題と離れるので本稿ではこの点を指摘するにとどめ、その具体的な展開は別稿に譲り、次章ではひきつづいて現価方式について考察してゆく。

#### IV 現価方式と退職金利子の支払

##### 1. 現価方式とその計算方法

意見書は、退職給与引当金の基本的な設定方式として将来支給額予測方式と期末要支給額計上方式を示し、さらに両方式に利子の観念を取り入れた現価方式を認めて次のように説明している。

「この方法は、前記の将来支給額予測方式又は期末要支給額計上方式に利子の観念をとり入れた方法である。具体的には、将来支給額予測方式又は期末要支給額計上方式によって各期へ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及び一定の割引率によって現在価値に割り引き、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とを合計した金額をもって毎期の退職金費用として計上する方法である。(意見書四・3)」

第 3 表

期 間	給 与 月 額	支給倍率	期末要支給額
第1年	25,000円	2.0	50,000円
第2年	30,000	5.0	150,000
第3年	36,000	8.0	288,000
第4年	43,000	11.0	473,000
第5年	50,000	15.0	750,000

(数値は表1のものと同じ)

ここで、ある従業員の勤続年数を5年、割引率を10%、そして期末要支給額が「第3表」のように増加してゆくと仮定する。そして期末要支給額

計上方式を基本方式とし、さらにこれに現価方式を摘要した場合の退職金費用の金額と、5年間を通算した仕訳を示すと次のようになる。

第 4 表

期 間	期末要支給額	純増加額	退職金費用 (労務費)	退職給与引 当金繰入額	同累積額
第1年	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円	50,000円
第2年	150,000	100,000	100,000	100,000	100,000
第3年	288,000	138,000	138,000	138,000	138,000
第4年	473,000	185,000	185,000	185,000	185,000
第5年	750,000	277,000	277,000	277,000	277,000

期末要支給額計上方式の場合、各年度の退職金費用は、全額労務費で構成されており、計算結果は〔第4表〕のようになる。そして、5年間を通算した仕訳を示すと、

(借方)労務費 750,000 (貸方)退職給与引当金 750,000 となる。

次に、期末要支給額計上方式によって計算された金額をもとに、現価方

第 5 表

期 間	期末要支給額 計上方式による 退職金費用	退 職 金 費 用		退職給与引当金 繰入額	同累積額
		左の現価 (労務費)	利子費用		
第1年	50,000円	34,151円	—	34,151円	34,151円
第2年	100,000	75,131	3,415円	78,546	112,697
第3年	138,000	114,050	11,270	125,320	238,017
第4年	185,000	168,181	23,802	191,983	430,000
第5年	277,000	277,000	43,000	320,000	750,000
計	750,000円	668,513円	81,487円	750,000円	

式によって退職金費用を計算すると〔第5表〕のようになる。現価方式の場合、退職金費用は、労務費と利子費用とに分解され、この場合の5年間を通算した仕訳は次のようになる。

(借方)労務費 668,513 (貸方)退職給与引当金 750,000

利子費用 81,487

両者を比較して明らかなように、現価方式を用いる場合とそうでない場合とでは、各会計年度の会計処理の結果が、金額、内容ともに異なっている。以下、この相違を明らかにしながら、現価方式のもつ問題点を指摘してゆく。

## 2. 退職金費用の測定における現価方式の問題点

現価方式は、「将来支給額予測方式又は期末要支給額計上方式によって各期へ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」と「一定の割引率」によって現在価値に割り引く方式である。

ところで最も基本的な問題であるが、そもそも各期間に発生したとみなされている費用の金額を、何らかの形で割り引いて計上することが、取得原価主義を基調とする今日の会計理論において承認されるであろうか。たとえばわが国の企業会計原則は損益計算書原則一のAにおいて、費用及び収益の測定基準を規定して次のように述べている。「すべての費用及び収益は、その支出及び収入に基づいて計上し、その発生した期間に正しく割当てられるように処理しなければならない」と。この企業会計原則の規定に端的に示されているように、各会計期間に発生した費用はこれに対応する支出額を基礎として測定されるのであり、支出額の割引額を基礎として測定されるのではない。というのは、前章で述べたように、取得原価主義会計において各期に計上される費用の金額は、これの発生時における経済的価値の費消分をその取得に要した支出額を基礎として表現するものとされているからである。ところがこれに対して、退職金費用の金額をこれに対応する負債の弁済期間と一定の利子率によって現在価値に割り引くということは、この現価方式が、とりもなおさず、費用をこれに対応する将来の支出額の現在価値によって測定するということを意味している。この点



において、現価方式は企業会計原則の最も基本的な規定に矛盾する方式となっている。

また、かりに企業会計原則が現在価値に割り引かれた支出額をも「支出」の概念に含めているとするならば、今度は逆に、退職金費用と同じく他の費用項目もまたこれに対応する支出額の現在価値によって測定されなければならないという新たな問題が生じてくることになる。

さらにこの点に密接に関連する問題点として、現価方式の計算構造が期間損益計算に与える影響を指摘しなければならない。現価方式は、将来支給額予測方式あるいは期末要支給額計上方式によって当期に発生した労務費として計算された「退職金費用の金額」を、これに対応する退職金支給債務の「弁済期間」と一定の「利子率」によって割り引く方式である、といえることができる。ところで、労務費としての退職金費用は、ある会計期間の労働用役の費消分、いいかえれば収益の獲得のために犠牲となった価値量を示す項目であり、あくまでも期間損益計算にのみかかわる項目である。これに対して退職金支給債務（負債）の弁済期間および利子率は、退職金支給債務の弁済という企業財務にかかわる問題であって、期間損益計算における退職金費用の測定の問題とは無関係である。ところが現価方式の場合、退職金費用の金額がこれに対応する退職金支給債務の弁済期間および利子率によって割り引かれる計算構造となっているため、期間損益計算に計上される退職金費用の金額が期間損益計算とは無関係のこれら二つの要因によって変動する。そのため、たとえば各会計期間に同一量の労働用役が費消され収益に対する貢献度がまったく等しい場合でも、現価方式において計算される退職金費用の金額は、負債の弁済期間あるいは利子率がたまたま相違することによって著しく異なったものになるという不合理な場合が生じてくるのである。

次に、現価方式を用いた場合とそうでない場合とでは、退職金費用の総

額は最終的には一致するけれども、この退職金費用の構成内容が異なるという問題が生じる。すなわち、期末要支給額計上方式あるいは将来支給額予測方式によって計算された退職金費用は、その金額が労働用役の費消を意味する労務費によって占められるのに対し、現価方式を用いた場合には退職金費用のなかに計算上の利子費用が加わるため、退職金費用は労務費と利子費用との二種類の費用項目から構成され、その結果、労務費が利子分だけ少額となる。このことは、現価方式においては、労働用役の費消という現実が発生した費用が、実体のない単なる計算上の利子費用に置きかえられるということをしている。ところで、労務費は、収益の獲得のために直接犠牲に供された価値を表わしているのに対し、利子費用はこの収益の処分項目の一つにすぎない。ただし、本来の利子費用は、営業活動のために借り入れた資金の使用料という意味において現実の収益獲得活動に対して何らかの貢献が認められるのに対し、現価方式において生じる利子費用は、まったく計算上の利子費用であり、収益獲得活動とは無縁である。にもかかわらず、現価方式は、この収益獲得活動とは無縁の計算上の費用を実際に収益獲得活動に貢献した他の費用項目と同様に期間損益計算に計上する方式となっており、この点もまた現価方式のもつ期間損益計算上の問題点として指摘されなければならないと考える。

### 3. 負債の表示における現価方式の問題点

現価方式の直接の目的は、退職金費用を現在価値に割り引くことにあるのではなく、退職金支給債務という負債を、将来の支出額の現在価値によって評価することにある。しかしこのことは、退職給与引当金の貸借対照表上の機能、すなわち退職金支給債務ないし会計上の負債の表示の観点からすれば検討されるべき課題となる。

さて、企業は、退職金に対応する労働用役を受け入れた時点において、

これの対価の支払義務すなわち退職金支給義務を負う。そしてこの退職金の支給は労働協約等によって法的に義務づけられているから、この退職金支給義務は退職金支給債務となる。さらにこれの金額は退職給与規定に定められているから、この退職金支給債務の金額は、期末要支給額として客観的に把握される。つまり、期末要支給額は、それ自体企業が期末時点において負っている負債の現在価値を表わしており、したがって、これをさらに現在価値に割引くという思考は当初から成立しえないはずである。

しかしこれに対して武田昌輔教授は次のように述べておられる。「(期末要支給額計上方式)については、期末現在における債務額を計算したものであるから、これを現価方式によって利子の観念をとり入れることには問題(ママ)であるとする考え方もある。いいかえれば、当期末現在において見積られる債務について現価方式がとられることは適当でなく、現在価値とする必要性は将来の債務額についてであることを主張する。しかしながら…期末要支給額計上方式は、その時現在における債務額を示すのではあるが、直ちに支払うべき金額を示すものではなくて、やはり、完全に将来の支給額を含んでいることは明らかである。換言すれば、期末現在における要支給額のうちには、明日退職する従業員の退職金も含まれていると同時に、将来二十年あるいは三十年先に退職すべき従業員の退職金も含まれている。しかも、その退職金は将来支払うべき金額であることはいうまでもない。この意味においては、やはり現在価値に還元する必要がある。<sup>17)</sup>」

教授は、期末の退職金支給債務のなかには、直ちに支払を要する債務ばかりでなく、しばらくは支払を要しない債務も含まれているから、将来支払われる債務については、これの支出額の現在価値によって評価すればよいと説明されているのである。しかしながら教授のこの説明も含めて、現

17 武田昌輔「退職給与引当金の設定について」『産業経理』第28巻第12号、1968年、130ページ。

価方式においては、企業の会計期末の財政状態を表わす『負債』の概念と、これの支出に充当される『資金』(あるいは支出)の概念とが混同されているように思われる。この点は、番場教授の次の説明のなかによりいっそう明確な形で示されている。「退職給与引当額に相当する資金を退職給与基金として別途にインヴェストしておけば、年々、収益が生ずる。たとえば6%に廻る投資物件にインヴェストしておけば、10年後に支給する予定の1,000,000円の退職金については、現在558,395円を引当てればよいことになる。基金を設定しない場合でもこれと同じ考え方が適用されうるのである。<sup>18</sup>」

この説明にいっそう具体的な形で示されているように、現価方式は、退職給与引当金の金額を、期末時点において企業が負担している退職金支給債務そのものの金額によって評価するのではなく、この退職金支給債務の弁済に必要な現時点の資金量(すなわち将来の支出額の現在価値)によって評価する方式である。が、このことは負債概念そのものの変更を意味している。すなわち、現価方式において、負債は、企業資産に対する外部者の持分を示す項目ではなく、その支払に必要な現時点における資金の必要拘束量を示す項目となっているのである。とするならば、この負債概念は、今日の財務会計制度における負債概念とは根本的に異なったものになっているのであり、したがって現価方式は、今日の財務会計制度には不適切な方式であるということになる。かりに現価方式によって退職給与引当金の金額を評価するのであれば、これとの論理整合性を保持するために、他の負債項目もまた現在価値に割り引かれた支出額によって評価されなければならないことになるからである。<sup>19</sup>

18 番場嘉一郎「退職給与引当金の設定について」『産業経理』第28巻第12号、1968年、117ページ。

19 会田教授はこの点について次のように述べておられる。「(金利の割引思考)を貫ぬくと、社債ないし長期借入金についても複利現価方式を貫ぬかないと首尾一貫性に欠けることになる」《会田義雄「退職給与引当金の算定方式について」『産業経理』第27巻第8号、1967年、57ページ。》

#### 4. 現価方式と退職金利子の支払

武田教授は、別の観点から現価方式を支持されて次のように述べておられる。「(期末要支給額計上方式)によって債務額を全額計上すると考える場合には、その債務額を無利子によって将来支払うべきことと同様となり、従業員の立場からはその利子相当分の退職金が少ない結果となる…このことは、逆にいえば、債務の評価としては、『相当の減額』をする必要が存する<sup>20</sup>ということになる」と。

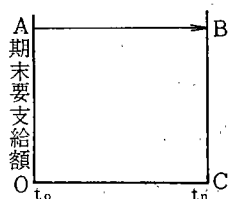
つまり教授は、期末時点において退職すれば直ちに支給される退職金の金額(期末要支給額)と、将来従業員が現実<sup>20</sup>に退職した時点で支給される退職金の金額とが等しいならば、従業員はその間の利子をまったく受け取らないことになるから、期末要支給額を利子相当分だけ減額する必要があると説明されているのである。なるほど、当期末に退職すれば直ちに受け取ることができる金額が、十年後、二十年後に受け取る金額と等しいならば、その間の利子はまったく支払われていないことになる(第1図)。したがって、「従業員の立場からはその利子相当分の退職金が少ない結果となる」とされる教授の見解には、まったく同感である。が、そのために期末要支給額を利子相当分だけ減額することによって、帳簿上、従業員に利子を支払ったこととする方式(第2図)には同意できない。なぜならば、期末要支給額は、期末時点において退職すると仮定した場合、企業が従業員に直ちに支払わなければならない金額、いいかえれば、従業員が会計期末時点においてすでに獲得している労働債権の金額を表わしており、これを減額するということは、従業員の労働債権を割り引き、従業員の持分を不当に侵害することになるからである。

では、いかなる会計処理を行なうとき、真の意味で従業員に利子を支払ったことになるのであろうか。期末要支給額は、その会計期末の退職金支

20 武田, 前掲論文, 131ページ。

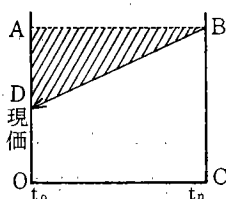
給債務額を表わしているから、これをさらに一定の利子率で現在価値に割り引くという思考は当初から成立しえない。つまり、期末要支給額によって表わされる退職金支給債務が、現実に従業員に対して支払われるのは、十年後あるいは二十年後の従業員が退職する時点であるから、真に利子を支払うためには、逆に、退職金支給債務の金額すなわち期末要支給額を、その退職金が現実を支払われるまでの各会計期間にわたり一定の利子率によって每期増額してゆかなければならないと考える（第3図）。

第1図 期末要支給額計上方式



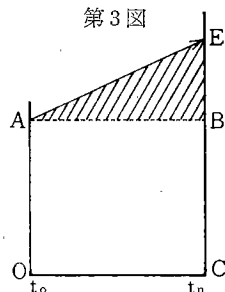
OC…退職金が支払われるまでの期間  
AO… $t_0$ 期の期末要支給額  
BC… $t_0$ 期の退職金支給額

第2図 現価方式



DO…退職金支給額(BC)の現在価値  
ABD…計算利子

第3図



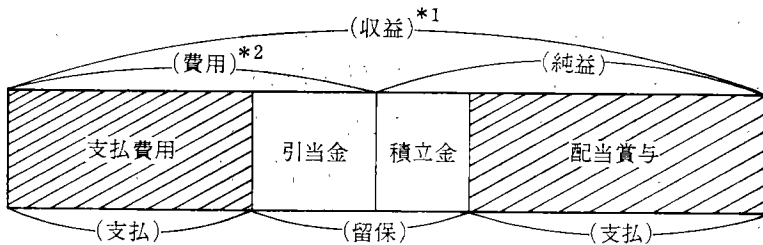
EC…期末要支給額(AO)の複利計算額  
ABE…従業員に支払われるべき退職金利子

この会計処理の根拠は、退職給与引当金の設定がもたらす会計的效果に求められる。企業が退職給与引当金を設定するとき、借方費用と同額の収益が処分をまねがれて、これに相当する資産が不特定資産の形で企業内に留保される（第4図）<sup>21</sup>。その結果、企業内に退職給与引当金累積額に相当する資金が形成されることになる。そしてこの資金は、先の番場教授の説明にあるように、銀行からの借入金によって調達された資金と同じく、企業の収益獲得活動において現実に資本として機能し、年々収益を生み出

21 太田哲三『新版会计学』千倉書房、1956年、110ページ。

なお（図4）の説明は、本書109—110ページに詳しく行なわれている。

第 4 図



(注) 原著書では \*1 (収益) は (総利益) \*2 (費用) は (損失) となっている。

す。そして「企業の経営規模が巨大で、就業する労働者の数がきわめて多く、しかも、その就業年数が相当長期にわたる場合においては、この退職金費用の見積額つまり退職給与引当金の累積額はきわめて巨額となり、経営者は、これを相当長期にわたって無償で資本として充用し、より多くの企業利益を取得することができる。」<sup>22</sup>

そこで、この事実を従業員の立場からみれば、従業員は、各会計期末に退職給与引当金累積額（法的には期末要支給額）に相当する経営資金を、企業に無償で貸し付けていることになる。しかし、従業員が貸し付けている資金は、企業資本として年々収益を生み出しているのであるから、銀行からの借入金に対して利子が支払われるように、この資金に対しても一定の利子が支払われてしかるべきこととなる。<sup>23</sup>この利子の支払が行なわれるとき初めて、従業員は真の意味で利子を受け取ったことになると考える。期

22 内川菊義「退職給与引当金の設定と労働者の立場」『会計』第115巻第4号、1979年、102ページ。

23 内川、同論文 103ページ。

また、この点に関しては次のような論述がある。「負債性という点についていえば、当の退職給与引当金を企業における通常の他の負債と実質的には同類のものとするべきであるとするならば、かかる引当金として設けられているものに対して（現在なんら行なわれていないけれども）当然、企業は利子を支払うべきである。また、従業員も当然のこととしてこれを要求すべきである。しかもこのことは、既に事理の上からいって当然考えられてしかるべきはずのことである。」

『体系会計学辞典』ダイヤモンド社、1969年、302ページ。

末要支給額が、将来の退職金支給額と等しくなるのは、この利子が現実に支払われていないことから生じる現象なのであるから、会計的には、期末要支給額を、一定の利子率によって増額してゆかなければならないのである。ちなみに、先に示した期末要支給額の例示によって、期末要支給額の複利計算額と、従業員に支払われるべき利子額を計算すると〔第6表〕のようになる。

第 6 表

期間 (n)	期末要支給額	同 増 加 額	退職金支払年度までの 左の複利計算額
第1年	50,000円	50,000円	73,205円
第2年	150,000	100,000	133,100
第3年	288,000	138,000	166,980
第4年	473,000	185,000	203,500
第5年	750,000	277,000	277,000
計	—	750,000円	853,785円

853,785円－750,000円＝103,785円…従業員に支払われるべき退職金利子額  
 (注) 退職金支給額は、各期末要支給額増加額  $\times (1 + \text{利子率})^{n-1}$  によって求められた複利計算額の総計となる。利子率10%、一年複利で計算している。

以上述べてきたことから明らかなように、現価方式は、本来支払われてしかるべき利子費用が支払われていないにもかかわらず、期末要支給額を減額することによって計算上の利子を支払ったことにする方式である。すなわち、利子を支払うという論理のもとに、逆に従業員が被っている不利益を帳簿のうでで合理化する方式ともいいうるわけであり、この点においても現価方式は理論上容認されがたい方式であると考える。