

議題	実務対応レベルの新規テーマの評価
項目	総合型厚生年金基金の特例解散における会計処理(実務対応専門委員会の評価)

I. 基準諮問会議への検討要望の内容

(テーマ)
総合型厚生年金基金の特例解散における会計処理
(提案理由)
<p>平成 25 年 6 月の厚生年金保険法の改正によって一定の総合型厚生年金基金に関する特例解散制度の見直しが行われたことに伴い、総合型厚生年金基金の「自主解散」の事例が出てきている。これらの基金に関しては、基本的にいわゆる「代行割れ」の状態にあり、最低責任準備金に対する積立不足額を各事業主が負担することとなるが、事業主が複数事業主制度の例外処理（拠出時費用処理）を採用している場合に、この負担部分に関する引当計上のタイミングが論点となる。具体的には、基金（代議員会）における解散議決のタイミングであるのか、又はそれよりも前のタイミング（例えば、基金（代議員会）における解散方針の議決の時点など）で引当計上すべきであるのかにより、会計処理に大きな影響を及ぼす可能性があるため、実務対応レベルの新規テーマとして提案を行うものである。</p>
(具体的内容)
<p>総合型厚生年金基金の解散に際して、事業主が複数事業主制度の例外処理（企業会計基準第 26 号「退職給付に関する会計基準」第 33 項 (2)）を適用している場合、解散に伴って追加的な拠出が求められるときには、当該要拠出額を費用として処理することとなる。このとき、基金における代議員会で解散が決議された場合（自主解散の場合）には、翌期以降に解散による損失の発生の可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積ることができる場合には、当該損失見積額を当期の損失として計上することとされている（実務対応報告第 2 号「退職給付制度間の移行等の会計処理に関する実務上の取扱い」Q10 の A）。</p> <p>この引当計上のタイミングに関して、前述のように基金における代議員会で解散が決議された場合には議論の余地がないものの、例えば、代議員会における解散の方針に係る決議の時点などで引当計上すべきか（あるいは引当計上できるか）という点については、現行の会計基準等において明確に定めが設けられておらず、明確化が必要と考えられる。</p> <p>また、上記のような「自主解散」ではなく「清算型解散」の場合には代議員の議決を経ずに解散することも可能であるが、この場合についても、厚生労働大臣による清算計画の承認のタイミングで引当計上すべきか、それよりも前のタイミング（例えば、厚生労働大臣への清算計画の提出の時点など）で引当計上すべきかについてあわせて明確化が必要と考えられる。</p>

II. テーマアップの要件への該当

1. テーマアップの要件を基にした、テーマアップの要否に関する分析は次のとおりである。

(1) 広範な影響があるか。

本件は企業が複数事業主の厚生年金基金制度に加入し、例外処理を採用していた場合に当該基金が解散するとき論点となる会計処理である。第 11 項に記載のとおり、平成 26 年 9 月末現在、499 の基金のうち、259 の基金が解散の方針の議決を行っていると言われており、今後、さらに厚生年金基金の解散件数が増加する可能性がある。

解散のうち清算型解散については、第 11 項に記載のとおり、現時点では事例が発生しているという情報は入手していないが、第 6 項に記載のとおり、代行割れ等の状況に陥っている基金の解散は、特例解散のうち「自主解散を基本」にするとされていることから、清算型解散の発生の事例はそれほど多く生じないことが考えられる。

(2) 作成者、利用者、監査人等からのニーズはあるか。

本テーマは、基準上の取扱いの明確化を求めて、監査人からなされたものである。

(3) 会計実務における多様性はあるか。(多様性の解消により比較可能性の改善が見込まれるか。)

特例解散のうち自主解散の場合、実務においては、第 15 項に記載した解散プロセスにおける「⑤解散の議決」の段階で引当金を計上しているケースが多く見受けられるが、「①解散方針の議決」の段階で引当金を計上しているケースも一部に見受けられる。これは、第 24 項に記載のとおり、個々の基金や加入事業主の状況に応じて、損失の発生可能性が高いか否かの判断時期や、合理的な金額の見積りが可能か否かの判断時期に起因した費用処理のタイミングの相違であり、会計処理のばらつきではないと考えられる。

(4) 会計基準レベルのものではないか。

実務対応報告の明確化を求めるものであり、会計基準レベルのものではないと考えられる。

(5) 適時に実務対応報告等の開発が可能か。

第 24 項及び第 29 項に記載のとおり、費用処理のタイミングについて、現行の実

務対応報告第2号をさらに明確にする必要性は乏しいと考えられる。したがって、(5)の要件の分析は行っていない。

III. 実務対応専門委員会における本テーマの評価

2. 総合型厚生年金基金の特例解散における会計処理について、テーマアップの要否を分析した第1項(1)に記載のとおり、平成26年9月末現在、499の厚生年金基金のうち、259の基金が解散の方針の議決を行っていると言われており、今後、基金の解散件数が増加する可能性があり、本テーマの影響は広範に及ぶ可能性がある。

一方、第1項(3)に記載のとおり、費用処理のタイミングの相違が実務上は見受けられるが、これは個々の基金や加入事業主の状況に応じて、損失の発生可能性が高いか否かの判断時期や、合理的な金額の見積りが可能か否かの判断時期に起因したものであり、会計処理のばらつきではないと考えられる。また、損失見積額を当期の費用として計上すべきか否かは現行の会計基準の引当金計上においては一律に指針とすべきものではないため、現行の実務対応報告第2号をさらに明確にする必要性は乏しいと考えられる。以上を踏まえると、ASBJの新規テーマとして採り上げる必要性は乏しいと考えられる。

以降では、本テーマを評価した取引内容と課題を記述する。

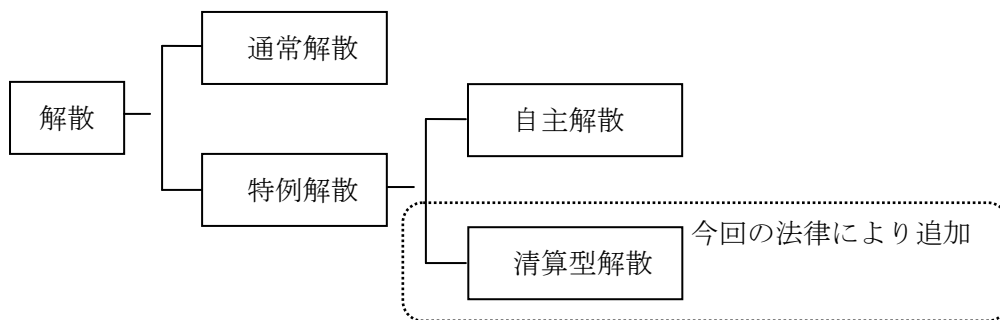
IV. 厚生年金基金の解散制度

厚生年金保険法等の改正

- 平成 25 年 6 月 26 日、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（以下「健全化法」という。）が公布され、平成 26 年 4 月 1 日に施行された。
- 健全化法は、公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図るため、厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行うことを目的として制定された。改正内容については、次項以降の解散制度の概要において記載している。

解散制度の概要

- 厚生年金基金における解散制度は、大きく通常解散と特例解散に分かれる。特例解散は、平成 17 年 4 月より 3 年間の時限措置として適用され、その後、平成 23 年 8 月より再度適用あり、代行割れ¹等の所定の要件を満たした基金に対して、代行資産²の返還納付額の減額等の特例措置が認められている解散制度である。また、今回の健全化法により、施行後 5 年間（平成 31 年 3 月 31 日まで）の時限措置として、特例解散に清算型解散の仕組みが新たに導入された。



- 清算型解散は、代行割れを二度と起こさないという観点から、基金の純資産額が一定水準に満たない等一定の要件に適合する厚生年金基金に対して、厚生労働大臣が

¹ 代行割れとは、基金全体の純資産が代行部分に係る最低責任準備金を下回っている状態をいう。

² 基金の保有する代行部分に係る年金資産。解散時には代行部分に係る年金資産は国に返還する必要がある。

指定することにより早期に解散を促す仕組みである。

ただし、代行割れ等の状況に陥っている基金の解散は、特例解散のうち「自主解散を基本」³にするとされている。

7. 健全化法における改正内容のうち、厚生年金基金制度に係るものは以下のとおりである。
 - (1) 施行日以後は厚生年金基金の新設は認めない。
 - (2) 施行日から5年間（平成31年3月31日まで）の時限措置として特例解散を見直し、前述の清算型解散の導入のほか、分割納付における事業所間の連帯債務を外すなど、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付方法・納付期限の特例を設ける。
 - (3) 施行日から5年後以降は、代行資産保全の観点から設定した一定の基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聞いて、解散命令を発動できる。
 - (4) 上乗せ給付⁴の受給権保全を支援するため、厚生年金基金から他の企業年金等への積立金の移行について特例を設ける。
8. 第7項(2)は代行割れ基金の早期解散を促すための施策であり、具体的な施策として以下が挙げられる。

【特例解散の見直し】

- ① 分割納付の特例（代行割れの基金が対象）
 - ・事業所間の連帯債務を廃止（解散時に各事業所の債務を確定する。）
 - ・分割納付の利息の見直し（厚生労働大臣が定める率から、毎年4月の10年国債応募者利回りに基づくものに変更）
 - ・最長納付期間の延長（15年から30年へ）
- ② 最低責任準備金の精緻化（実績利回りの期ずれの補正等）
- ③ 納付額の特例（代行割れの基金が対象）
 - ・通常ルールで計算した額と基金設立時からの実績利回りをを用いて計算した額のいずれか低い額で納付できる。
- ④ 解散プロセスの見直し

³ 平成25年10月29日 第1回社会保障審議会企業年金部会 資料4「厚生年金基金制度改正の施行に向けた検討内容」5ページ。

⁴ 厚生年金基金が独自に代行部分に上乗せして給付する加算部分。

- ・清算型解散（厚生労働大臣が第三者委員会⁵の意見を聴いて解散を促す。）の導入
- ・第三者委員会における特例解散の適用条件の審査（客観的な条件を設定。自主解散、清算型解散共通）
- ・特例解散の申請以降、上乘せ給付の支給を停止
- ・代行資産の前納制度の導入（将来分返上の認可を受けることにより最低責任準備金相当額の全部又は一部を前納可能（具体的な内容は、資料(2)-4 第8項に記載している。）

【解散認可基準の緩和（通常解散・特例解散共通）】

- ・解散に係る代議員会の議決要件
代議員の定数の3/4以上 ⇒ 2/3以上
- ・解散認可申請に際しての事前手続（同意）要件（第12項の図⑤のために必要）
全事業主の3/4以上 ⇒ 2/3以上、全加入員の3/4以上 ⇒ 2/3以上
- ・解散認可申請に際しての理由要件
母体企業の経営悪化等の理由要件の撤廃

9. このように、健全化法により、解散にあたっての要件が緩和され、厚生年金基金の解散が改正前に比べて容易になり、第7項(2)の施策の適用期間中（施行日から5年）に、代行割れもしくはその状態に近い基金は、解散又は他の制度へ移行していることが想定されている⁶。
10. 施行日から5年後以降は、代行割れを未然に防ぐための措置として、第7項(3)の代行資産保全の観点から設定した一定の基準を満たさない基金については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、解散命令を発動できることとしている。なお、特例解散は、施行日から5年後に廃止される予定のため、厚生労働大臣の解散命令を受けた場合は、通常解散によることとなる。

解散の状況

⁵ 厚生年金基金が特例解散をするにあたり、法令に定める認定・承認要件に該当するか否かを調査・審議し、厚生労働大臣に意見を述べるために設置される委員会。

⁶ 平成25年10月29日 第1回社会保障審議会企業年金部会 資料4「厚生年金基金制度改正の施行に向けた検討内容」4ページ。

11. 厚生労働省の公表資料⁷によると、健全化法の施行日以後、平成 26 年 9 月末までに 25 基金が解散しており、このうち 17 基金が特例解散である。また、平成 26 年 9 月末現在、499 の基金のうち、259 の基金が解散の方針の議決を行っていると言われている。清算型解散については、健全化法の施行日から適用される解散手続であるが、現時点では事例が発生しているという情報は入手していない。

V. 論点の整理

12. 総合型厚生年金基金の解散に際しては、企業会計基準第 26 号「退職給付に関する会計基準」（以下「退職給付会計基準」という。）第 33 項（2）の処理（以下「例外処理」という。）を適用している場合、解散に伴って追加的な拠出が求められるときには、当該要拠出額を費用として処理することとなる。この費用処理のタイミングについて、自主解散による場合及び清算型解散による場合の両方について明確化が求められているものである。

現行の会計基準の概要

13. 複数事業主制度を採用している場合の取扱いは、退職給付会計基準において、以下のとおり定められている。

33. 複数の事業主により設立された確定給付型企業年金制度を採用している場合においては、次のように会計処理及び開示を行う。
- (1) 合理的な基準により自社の負担に属する年金資産等の計算をしたうえで、第 13 項から第 30 項の確定給付制度の会計処理及び開示を行う。
 - (2) 自社の拠出に対応する年金資産の額を合理的に計算することができないときには、第 31 項及び第 32 項の確定拠出制度に準じた会計処理及び開示を行う。この場合、当該年金制度全体の直近の積立状況等についても注記する。

14. 複数事業主制度において、上記の退職給付会計基準第 33 項（2）の例外処理を適用している場合の解散又は脱退の会計処理は、実務対応報告第 2 号「退職給付制度間の移行等の会計処理に関する実務上の取扱い」（以下「実務対応報告第 2 号」とい

⁷ 厚生労働省ホームページ「厚生年金基金の解散・代行返上の状況」より。

う。) Q10 に取扱いが記載されている。

Q10. 例外処理を採用していた確定給付年金制度(複数事業主制度)における解散又は脱退の場合の会計処理は、どのように行うか。

A 例外処理を採用していた確定給付年金制度(複数事業主制度)における解散又は脱退(規約型における解除を含む。以下同じ。)の場合(ただし、他の確定給付型の退職給付制度へ移行する場合を除く。)についても、原則法を採用していた場合と同様に、退職給付制度の終了の時点で認識される損益を、適用指針第1号第10項(退職給付制度の終了の会計処理)に準じて会計処理する。したがって、一般には、解散又は脱退に伴って追加的な拠出が求められる場合に、当該要拠出額を費用として処理することとなる。

なお、基金型にあつては代議員会の議決を得たこと、規約型にあつては従業員の同意を得たことにより、翌期以降に解散又は脱退による損失の発生可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積ることができる場合には、当該損失見積額を当期の費用(原則として特別損失)として計上し、厚生年金基金解散損失引当金等の適切な科目をもって処理する必要がある(退職給付に係る負債を計上している場合には、当該退職給付に係る負債に含めて処理する事ができるが、当該損失見積額に重要性が乏しい場合を除き、その旨及びその金額を注記する必要がある。)

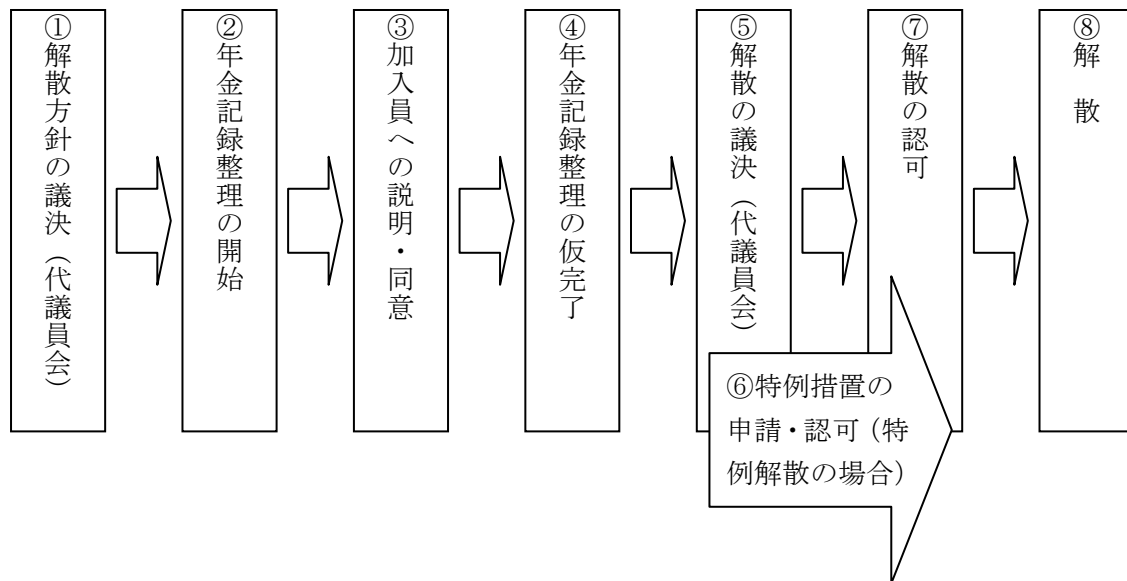
また、上記なお書きに従って当該損失見積額を処理することが求められるときを除き、解散又は脱退による損失の発生の可能性が高いか、又は、可能性がある程度予想される場合^(注)には、当該解散又は脱退が翌期以降の財務諸表に与える影響額(影響額の見積りが不可能な場合には、影響額に代えてその旨)を当期の財務諸表に注記することができる。

(注) 損失の発生の可能性は、①高い場合、②ある程度予想される場合、③低い場合があり、また、それぞれ金額の見積りが可能な場合と不可能な場合があり得る。このような考え方については、日本公認会計士協会 監査委員会報告第61号「債務保証及び保証類似行為の会計処理及び表示に関する監査上の取扱い」4(3)が参考となる。

通常解散及び特例解散における自主解散の取扱い

(解散のプロセス)

15. 通常解散及び特例解散のうち自主解散の場合のプロセスは、概略、以下のとおりとなる。特例解散の自主解散の場合は、「⑤解散の議決（代議員会）」後、厚生労働省による「⑥特例措置の申請・認可」の手続（第三者委員会による審査を含む。）が追加的に必要となるが、それを除けば、手続の流れは通常解散の場合と同様である。



16. 特例措置（第8項参照）の承認を受けようとする基金は、当該特例措置の承認等の申請を、原則として、解散の認可申請と同時に行うこととされている。解散の認可申請には、通常解散、特例解散ともに代議員の定数の3分の2以上の同意による解散の議決が必要となるため、解散の認可申請及び特例措置の申請は「⑤解散の議決」後に行うこととなる。

特例措置が認められるかどうかにあたっては、第三者委員会における特例解散の適用条件の審査が行われる。特例措置が認められた基金は、特例解散の認可が行われ、特例措置が認められなかった基金は、（特例措置が適用されない）通常解散として解散の認可が行われることとなる⁸。

⁸ 特例措置の承認要件の適合の可否等について、厚生労働省に事前に確認を求めることができる。この事前確認は、第三者委員会への意見聴取にあたっての準備ができた旨を確認するものであり、納付額の特例を希望する場合には算定額及び算定基礎となる書類を、分割納付の特例を希望する場合には事業主ごとの負担方法を説明した書類を提出する。

17. 代議員会の議決は、通常、「①解散方針の議決⁹」時と「⑤解散の議決¹⁰」時の2回行われる。なお、「①解散方針の議決」以後、「⑤解散の議決」が行われるまでの間に、「②年金記録整理の開始」により年金記録の整理が行われ、解散にあたっての納付額の算定が行われる。

分析

18. 実務対応報告第2号では、「基金型にあつては代議員会の議決を得たこと、規約型にあつては従業員の同意を得たことにより、翌期以降に解散又は脱退による損失の発生可能性が高く、かつ、その金額を合理的に見積ることができる場合には、当該損失見積額を当期の費用（原則として特別損失）として計上し、厚生年金基金解散損失引当金等の適切な科目をもって処理する必要がある」とされており、「翌期以降に解散又は脱退による損失の発生可能性が高い」こと及び「金額を合理的に見積ることができる」ことの2つの要件を満たすことが必要と考えられる。

（損失の発生可能性に関する論点）

19. 「①解散方針の議決」の時点では、解散認可申請に際しての事前手続要件である加入員の2/3以上の同意が得られるかどうか不明なケースや、解散の議決までに長期間を要することが想定される場合に今後の積立状況等の変化により基金の方針が変更する可能性があるようなケースでは、最終的に解散にいたらないこともあり得るため、解散又は脱退による「損失の発生可能性が高い」と判断されるか否かはケース・バイ・ケースであると考えられる。
20. 一方で、「⑤解散の議決」を得た場合には、その後に解散の申請手続が行われることから、通常、解散又は脱退による「損失の発生可能性が高い」と判断されるものと考えられる。

（合理的な見積りの判断について）

21. 「①解散方針の議決」の後、解散に向けた具体的な手続が開始されるが、以下の点の評価により、「金額を合理的に見積ることができる」に該当するかどうかの判断

⁹ 議決要件は各基金の規約に基づく。

¹⁰ 代議員の定数の3分の2以上の同意が必要である（健全化法附則第5条第2項）。

が変わり得ると考えられ、「①解散方針の議決」から「⑤解散の議決」の間では、「金額を合理的に見積ることができる」ことが困難なケースが少なくないと思われる。

- 解散方針の議決後、年金記録の整理を行い、基金の保有する加入者の記録と国の被保険者記録を突合する作業を実施するが、年金記録の整理が仮完了していない段階で金額を合理的に見積れるかどうか。
- 解散方針の議決後、加入員の同意を得るために給付計算の仕組みが見直されるケースがあり、負担額が大きく変動し得る可能性がある段階で金額を合理的に見積れるかどうか。
- 年金記録の整理が仮完了するまでは通常、1年以上を要しており、その後の年金資産の運用状況によっては、負担額が大きく変動し得る可能性がある段階で金額を合理的に見積れるかどうか。
- 最低責任準備金の返還額の計算については複数の方法があり、基金がその計算方法を選択することができるため、計算方法を決定していない時点で負担額を合理的に見積れるかどうか。

22. 一方で、「⑤解散の議決」を得た場合は、「金額を合理的に見積ることができる」ことが可能であるケースが多いと思われるが、以下の点の評価によっては、「金額を合理的に見積ることができる」ができないケースもあり得ると思われる。

- 解散の議決後、特例措置の申請手続が行われるが、第三者委員会による審査の結果しだいでは、特例解散が認められず、通常解散となる可能性があり、その場合、納付額の算定方法も変わる事となる。特例措置が認可されていない段階又は特例措置の事前確認が済んでいない段階で金額を合理的に見積れるかどうかは明確ではない。

(分析のまとめ)

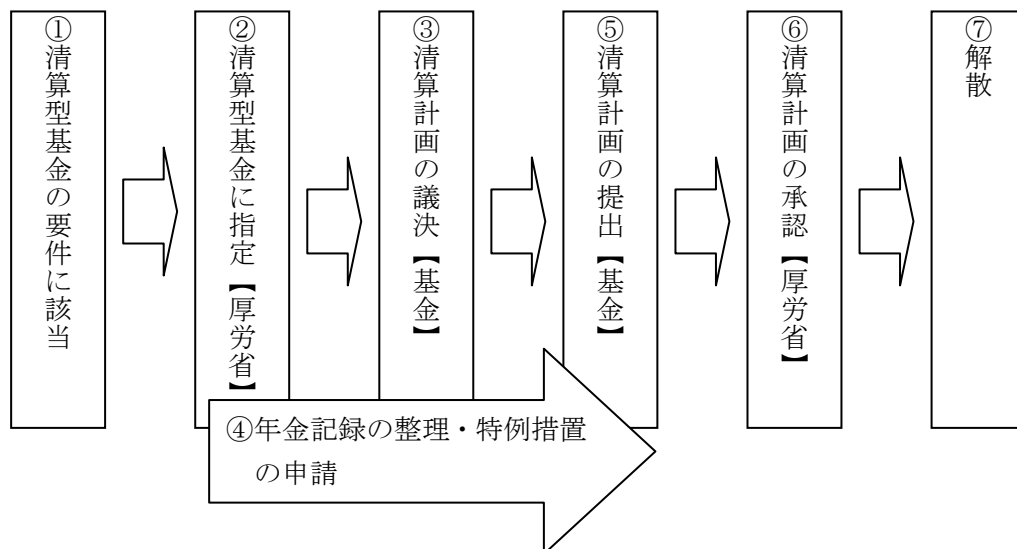
23. 以上の分析により、「①解散方針の決議」の段階では、「損失見積額を当期の費用として計上」すべきケースは、「⑤解散の決議」の段階よりも少ないと考えられるが、ケースによってはあり得ると考えられる。
24. ただし、いずれにせよ、「損失見積額を当期の費用として計上」すべきか否かは、基金の状況や加入事業主において把握している基金の情報等を総合的に勘案して、各企業において判断されるべきものであり、現行の会計基準の引当金計上において

は一律に指針とすべきものではないと考えられる。したがって、現行の実務対応報告第2号を見直す必要はないと考えられる。

特例解散における清算型解散の取扱い

(解散のプロセス)

25. 第6項に記載のとおり、今回の改正により新たに清算型解散の仕組みが導入された。清算型解散による場合は、基金の純資産額が一定水準に満たない等一定の要件に適合する厚生年金基金が厚生労働大臣から清算型基金の指定を受けた後、清算計画について厚生労働大臣の承認を受けることにより、代議員会の議決を得ることなく解散する。清算型解散の場合のプロセスは以下のとおりとなる。



26. 清算型基金に指定された基金においては、代行部分の将来分の返上、上乘せ給付の支給停止、清算計画の提出を行わなければならないとされている（健全化法附則第19条）。また、清算計画には、解散に必要な行為が完了すると見込まれる日や特例措置を申請する意思の有無等の記載が必要であり、清算型基金に指定された後は、解散に向けた手続に入ることとなる。
27. 清算計画の提出にあたっては、代議員会において代議員の3分の2以上の議決を経なければならない¹¹。また、清算計画について厚生労働大臣の承認を受けたときに、

¹¹ 「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令」第27条。

代議員会の議決を得ることなく解散することとなる。

28. 清算型解散の場合には、上記のように通常解散や自主解散と異なるプロセスを経ることとなる。

分析

29. 現行の会計基準では、特例解散の清算型解散の場合の引当金の計上時期が明記されていないものの、損失見積額を当期の費用として計上すべきか否かは、引当金の考え方に従って、通常解散や特例解散の自主解散の場合と同様、基金の状況や加入事業主において把握している基金の情報等を総合的に勘案して各企業において判断されるべきものであり、実務対応報告において一律に定めるべきものではないと考えられる。また、第11項に記載のとおり、清算型解散については、現時点では事例が発生しているという情報は入手しておらず、また、第6項に記載のとおり、代行割れ等の状況に陥っている基金の解散は、特例解散のうち「自主解散を基本」にするとされていることから、清算型解散による解散の発生の事例はそれほど多く生じないことが考えられる。

よって、引当金の計上時期の明確化を図る実務対応報告の見直しは必要ないと考えられる。

以 上