

平成12年に当時の社会福祉法人会計基準（いわゆる旧会計基準）が制定される以前は、経理規程準則という会計処理の基準が用いられていました。経理規程準則では「引当金」とされていたものが、旧会計基準への移行時に積立金とされたことなどの歴史的な経緯もあってか、引当金と積立金を混同する方もいらっしゃるようです。今回は引当金と積立金について、その違いを考えてみましょう。

## 1 引当金とは

「引き当てる」という単語を国語辞典などで探してみると、「充当する。ある目的のために振り向ける。」などと説明されています。日常的な言葉で言えば、将来のある目的のために法人内の資産を振り分ける、といったところでしょう。

「引当金」について社会福祉法人会計基準（以下、「会計基準」と言います。）では、次の4つの要件を満たすものであることが定義されていますが、保育所や認定こども園では「賞与引当金」と「退職給付引当金」が見られます。

### 〈引当金の要件〉

- ア. 将来の特定の費用又は損失であること
- イ. その発生が当該会計年度以前の事象に起因していること
- ウ. 発生の可能性が高いこと
- エ. その金額を合理的に見積もることができること

多くの施設では毎年6月、7月頃に夏季賞与が支給されますが、前年12月頃の冬季賞与から夏季賞与の間の就業期間に応じて、支給率や支給額が決められます。4月に新入職員や一定期間休業した職員の夏季賞与の支給率が割引かれるのは、夏季賞与が就業期間に対応したものであるからです。

夏季賞与が支給率の基準となる就業期間（これを「支給対象期間」と言います。）のうち、3月までの期間は前年度に属するため、夏季賞与支給額のうち3月までの分は前年度分の賞与と言えます。「賞与引当金」はこのような考え方にに基づき、夏季賞与支

給額のうち3月までの分を、前年度決算において費用および負債として認識するものです。

会計基準の引当金の定義に照らすと、賞与引当金という負債は、翌年度に賞与という特定の費用となるもので（ア）、発生原因が決算当年度の就業期間にあり（イ）、支払いがほぼ確実に発生し（ウ）、その額は給与規程等に基づいてほぼ正確に計算できる（エ）という4つの要件を満たします（図1）。

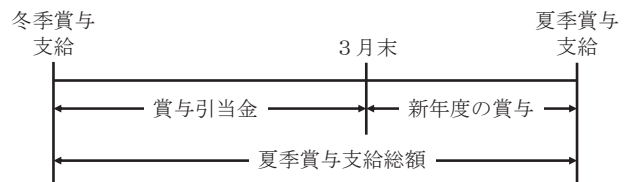


図1 賞与引当金のイメージ

退職給付引当金についても同じです。世の中の一一般的な会社員と同様に、皆さんの多くは退職金を受け取る立場でしょう。例えば今、この連載を読んでいるこの瞬間に退職したとしても、幾らかの退職金を受け取れることは想像できますね。そして、今日までの勤務年数が長ければ長いほど、退職金は多くなることが期待できますね。逆に退職金を支払う側からすれば、退職時に初めて支給額全額を費用と捉えるのではなく、今までの期間に対応する退職金の支払いはすでに発生していると考え、その費用は今期までに備えるべきです。平たく言うと、将来支払うだろう退職金のうち今年発生した分は、今年の費用として考えるということです。

このように退職給付引当金も、将来発生する退職金という費用であり（ア）、職員の過去の勤続状況を原因として生じ（イ）、退職時にはほぼ確実に発生し（ウ）、その額を合理的に見積もることが可能である（エ）、という意味で、まさに「引当金」の主旨に合致するものと言えます。

会計では今期に帰属する費用を正しく認識するために「引当金繰入」という費用を認識し、引当金という負債で「後々必ず支払わなければならないことが明らかな額」を表現します。しかし、引当金

を自由に設定できるようにしてしまうと、勝手な名称を付して引当金繰入を行うことで、当期の費用を過大に計上して純資産や利益を圧縮して見せかけることができてしまいます。そのため、このような恣意的な操作によって計算書類の表示内容が歪められることのないように、注意しなければなりません。

## 2 積立金とは

貸借対照表の純資産の中に「その他の積立金」という勘定科目があります。保育所や認定こども園では、内訳科目として「人件費積立金」「修繕積立金」「備品等購入積立金」「保育所施設・設備整備積立金」の4種類が計上されています。もちろん、積立てをしていなければ勘定科目そのものがない場合もあるでしょうし、高齢者や障がい者の施設では違う名称のものも存在します。

このように積立金は、存在する施設もあれば保有しない施設もあり、それは施設の財政状態によって異なります。つまり積立金は、ある程度施設の主体的な判断によって積立てられるもので、その意味では任意性が比較的高いものであると言えます。

また会計基準では、引当金に見合う預金等の保有を求めることはありませんが、積立金はその積立ての目的となったリスクに確実に備えるため、見合いの積立資産を保有することを求めています。

個人の家庭に例えると“子どもの進学資金”“マイホームの購入”といった将来のある目的のために備えておくことはよくありますが、その資金を確実に、他の目的で手を付けてしまわないように保有し続けるため、簡単には解約できない定期預金などにすることがあります。資金を拘束する行為そのものがその人の意思の強さを表しているとも言えます。

保育所や認定こども園でも同様に、積立金を積立で備えるだけでなく、備えた資産を確実な現金として保有することを可能にするのが積立資産です。したがって、積立金と積立資産はいつも一体的に処理され、原則として両者の額はいつも一致します。

## 3 引当金と積立金の違い

「引当金」は、将来特定の費用として発生する可能性が高く、その原因が今期にあってその額を算定することが可能なものを、当期の費用として認識して計上するもので、いわば正しい期間損益計算を行

うための複式簿記特有の会計処理手法です。これに対して「積立金」は、将来生ずるかも知れない支出に備えるため、今のうちにストックの中から取り分けて確保しておくことを目的としたものと言えます。

このように、主に引当金は利益とは関係なく計算される負債であり、対して積立金は生じた利益を留保する純資産の一部である、という点で大きく異なります。言い換えると、引当金は費用・負債として認識すべきもの、積立金は将来のために準備しておくものと言え、その意味で引当金は積立金よりも任意性が低いと言えます。平たく言えば、引当金は財政状態にかかわらず計上すべきもの、積立金は財政状態に余裕がある時に、将来のために自主的に備えておくもの、ということもできます。ですから、引当金は会計基準の考え方に基づいて計上する義務があり、引当金を計上した後の財政状態を勘案し、任意に積立金を積立てる、という順序になります。

## 4 賞与引当金についての補足

民間企業等の賞与引当金は、前年度の賞与支払実績や職員数等から算出する方法が採られますが、これは民間企業の賞与が業績に左右され、保育所等のように賞与の月数等が給与規程等で明示されていないという事情によります。保育所等においても、支給対象期間や月数が定められている場合に限って前述1でご紹介した計算が可能です。

また、社会福祉制度上の呼称では「期末・勤勉手当」が一般的ですが、これは委託費等の積算根拠として人事院勧告を準用しているという事情によります。しかし、施設における給与制度は処遇改善制度に拠るものを除いて人勧に準ずる必要はなく、手当の内容や賞与の支給月数もそれぞれの法人の給与規程に則していれば差し支えはありません。ですから、施設における給与規程上の呼称や会計処理上の名称が「期末・勤勉手当」である必要もなく、国家公務員のように「期末手当」と「勤勉手当」に分類して表示する必要もありません。

引当金と積立金、この似て非なるものを正しく理解して正しい計算書類の作成に努めたいものですね。

