

年金 1 (問題)

1. 次の(1)～(3)の間に答えよ。尚、各問の正誤の判定においては、正しい場合は「○」、誤っている場合は「×」を解答用紙に記入せよ。(18点)

(1) 次の拠出制の適格退職年金制度に関する記述について、正誤を判定し、誤っているものについては、その理由を簡記せよ。

- ア. A社では、社員のみを対象として拠出制の適格退職年金制度を実施しているが、今般、準社員についても当該適格退職年金制度に加入させることとした。ただし、準社員については掛金等の一部を負担させないこととする。
- イ. B社では、拠出制の適格退職年金制度を実施することにした。加入資格を満35歳以上とするが、加入者負担の負担開始時期は満40歳とすることとした。
- ウ. C社では、拠出制の適格退職年金制度を実施することにした。加入者負担の掛金等は毎月払いとし、会社が負担する掛金等は年1回払いとすることはできない。
- エ. D社は現在、拠出制の適格退職年金制度を実施しているが再計算を機会に給付の引き上げを行なうとともに、非拠出制に変更することにした。この変更の際し、加入者間の公平性を保つために変更時までの加入者負担金相当額について年金資産から当該加入者に返還することとした。

(2) 次の適格退職年金制度における給付等に関する記述について、正誤を判定し、誤っているものについては、その理由を簡記せよ。

- ア. 年金受給者であるE氏は、年金受給開始後4年2月を経過した時点で、住宅の取得のため選択一時金の申し出を行い15年確定年金の残余期間相当分を選択一時金として受給した。
- イ. F社は適格退職年金制度の実施にあたり、給付事務の省力化の観点から、年金月額が10,000円未満の場合は、年金に代えて一時金として支払うことを年金規程に定めた。
- ウ. G社は適格退職年金制度の実施にあたり、東南アジア所在の海外支店に勤務する現地採用の使用人(日本国内非居住者)も加入者とした。しかし、当該支店の所在する国においては印鑑証明制度がないこと、及び、住民登録制度が不備であることから、年金の確実な送金が保証できないため、当該現地採用の使用人に対する給付のすべてを一時払いとして支払うことを年金規程に定めた。
- エ. H社は適格退職年金制度の実施にあたり、給付を給与比例制にすることとしたが、年金については退職時以前3年間の平均給与に年金の支給率を乗じ、また、一時金については退職時の給与に一時金の支給率を乗じた給付額を支給するように年金規程を定めた。

(3) 次の厚生年金基金制度及び適格退職年金制度における掛金等に関する記述について、正誤を判定し、誤っているものについては、その理由を簡記せよ。

- ア. 適格退職年金制度を実施している法人においては、事業主が適格退職年金契約にもとづいて支払う掛金は損金算入される。尚、毎月末を掛金の計算の基準日として、翌月末に拠出する契約においては、当該法人の事業年度末を計算の基準日とする掛金については未払い金として当該事業年度に損金として算入することができる。
- イ. 厚生年金基金の設立事業所である法人において、その厚生年金基金契約にかかる事業主負担の掛金は損金算入される。尚、当該法人の事業年度末を計算の基準日とする掛金については未払いであっても当該事業年度に損金として算入される。
- ウ. 適格退職年金契約を解除しこれに代えて厚生年金基金を設立する際に、その適格退職年金契約について従業員負担の掛金があった場合、その従業員負担掛金相当額の返還金を厚生年金基金の従業員負担の過去勤務掛金として払い込むときは、当該移行年度においてその返還金相当額の全額を当該加入者の社会保険料控除の対象とすることができる。
- エ. 厚生年金基金の設立事業所である法人において、その事業主が負担する厚生年金基金の運営にかかる事務費掛金についても損金算入が認められる。

2. 次の各問に答えよ。

(12点)

- (1) 適格退職年金制度における自主審査要領では特定年齢の定め方について、年金制度に加入することができる最低の年齢の他、種々の方法が定められているが、その方法について列挙せよ。(年金制度に加入することができる最低の年齢については記入不要)
また、どのような場合に年金制度に加入することができる最低の年齢を採用することが合理的であると考えられるかを簡記せよ。
- (2) 使用人の一部については労働協約による退職給与規定の適用があり、他の使用人については就業規則での適用となっている場合における退職給与引当金勘定への繰入限度額の計算方法について簡記せよ。

3. 適格退職年金制度を実施しているA社、B社、C社（いずれも退職金の移行）において、今般A社がB社及びC社を吸収合併することになり、それに伴い適格退職年金制度の統合を行うことになった。

退職金制度および適格退職年金制度の新旧制度概要は次のとおりであるが、この場合においてA社、B社、C社の各社において留意すべき事項、統合後の新適格退職年金制度において留意すべき事項、基礎率及び掛金率の算定において留意すべき事項について記述せよ。

< 旧 制 度 >

	A 社	B 社	C 社
退職金の水準	100とする	A社の80%	A社の80%
適年への移行割合	定年のみ80%	全額移行	定年・中途脱退の50%
従業員負担	非拠出制	非拠出制	非拠出制
加入資格	勤続1年以上	即時加入	勤続1年以上
受給資格	勤続5年以上	勤続2年以上	勤続2年以上
加入者数	500人	120人 (内勤続1年未満20人、かつ、入社時年齢55歳以上の加入者はなし)	40人 (入社時年齢55歳以上の加入者はなし)
定年年齢	60歳	60歳	60歳
年金受給者	なし	なし	なし

< 新 制 度 >

退職金の水準	旧A社と同じ
適年への移行割合	定年のみ80%
従業員負担	非拠出制
加入資格	勤続1年以上
受給資格	勤続5年以上
定年年齢	60歳

尚、上記の他、旧C社は退職金の内枠として中小企業退職金共済制度に加入していたが、制度統合と同時に中小企業退職金共済制度を解除し、新適格退職年金制度に移行することを考えている。

4. 適格退職年金制度における通算制度（転職等により複数の企業に勤務した者について給付額の合算などを行い、年金化する仕組み）について次の設問に答えよ。

- (1) 適格退職年金制度における通算制度の必要性（又は不要性）について所見を述べよ。
- (2) 通算機構方式（厚生年金基金制度における厚生年金基金連合会がおこなう中途脱退者にかかる給付通算機能のような仕組み）を採用したと仮定し、その運営方法を適宜設定した上で、その方式につき財政の立場から所見を述べよ。
- (3) 適格退職年金制度としての通算制度の有用性を高めるための方策、又は、実質的な機能を持たせるための方策につき適格退職年金制度として取り組んでいかなければならない問題は何か所見を述べよ。

年 金 1 解 答 例

問題 1

(1)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	給付と掛金等の負担の関係において、社員と準社員との取扱いが不公平となるので題意の取扱いは認められない。
イ	○	
ウ	○	
エ	×	適格退職年金契約を拠出制から非拠出制に変更する場合において、既往の加入者負担金相当額を年金資産から返還することは認められない。

(2)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	住宅の取得のための一時金選択は年金受給開始後 3 年以内に限られる。
イ	○	
ウ	×	適格退職年金契約に基づく給付は、年金の支払いを目的としているものであるから、たとえ外国人に対してであっても、一時金だけの契約とすることはできない。
エ	○	

(3)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	適格退職年金制度の拠出金について、未払金は当該事業年度に損金算入は認められず、実際に納付されたときに損金算入される。
イ	○	
ウ	×	厚生年金基金への移行による、当該加入者の適格退職年金制度における加入者負担掛金の社会保険料控除の上限は、その年度における当該加入者が受けることができる社会保険料控除の額であり、全額が移行年度に認められるわけではない。
エ	○	

問題 2

(1) ○特定年齢の定め方

- ① 過去3年間の新規加入者の平均年齢
- ② 過去3年間の年齢別新規加入者の最も多い年齢（モード）
- ③ 通常掛金等が最小となる年齢
- ④ その他合理的であると認められる年齢

○年金制度に加入することのできる最低の年齢を採用することが合理的な場合

・年金制度への加入資格として年齢による加入制限を設けている場合。

但し、上記①と②を勘案することも肝要である。

(2) 計算方法（手順）は次のとおり。

- ① 労働協約の適用を受ける使用人について退職給与発生額基準で限度額を計算する。

- ② 就業規則の適用を受ける使用人について退職給与発生額基準による限度額と給与総額基準による限度額の各々を計算し、いずれか小さい方の限度額を求める。
- ③ ①と②の合算額を求める。
- ④ 使用人全体の累積限度額基準における限度額を計算する。
- ⑤ ③と④のいずれか小さい方の額が、その法人の繰入限度額となる。

但し、それぞれの退職給与規程の内容が全く同一であり、かつ、労働協約による使用人が3/4以上であるときは、全員について労働協約による退職給与規程の適用があるものとして、一括して退職給与発生額基準による限度額の計算を行うことも認められている。

問題 3

(解答のポイント)

- 各社において留意すべき事項及び統合後の新適格退職年金制度において留意すべき事項

(A社) 特に問題なし。

(B社) ① 退職金の全額移行から定年のみの移行に変更されるが、B社の適格退職年金契約は解除されるため不利益変更には該当しない。

② 旧制度における超過留保額の有無をチェックし、超過留保額があれば委託者に返還する。

③ 旧制度の要留保額に対して、新適格退職年金制度におけるB社からの加入者等にかかる責任準備金を超える額が発生する場合は、超過額につき当該加入者への分配または新適格退職年金制度における併せ給付を行う。

④ 勤続1年未満の加入者については新適格退職年金制度において、加入者として取り扱う旨の経過措置を設定する必要がある。

(C社) ① B社の①、②、③に同じ。

② 中小企業退職金共済の解約金の取扱いについて

- ・本人の同意を得て、「預かりおよび贈与に関する契約書」を締結したうえで新適格退職年金制度への払い込みが可能となる。ただ

し、解約金については、本人に対して一時所得による課税関係が発生するので注意が必要。

- ・尚、平成7年12月1日より新たに中小企業に該当しなくなった場合における適格退職年金制度への中小企業退職金共済の解約金の払い込みが認められることになったが、本問では適格退職年金制度の加入資格を勤続1年以上と設定しているため、中小企業退職金共済の加入者がすべて適格退職年金制度の加入者とならないため当該適用の条件を満たさず、この適用は受けられない。
- ・但し、B社においても勤続1年未満の従業員を経過的に加入者とすることから、新適格退職年金制度において勤続1年未満の従業員を加入者とするように制度設計を変更し、かつ、新適格退職年金制度におけるC社の従業員にかかる過去勤務債務等の額が中小企業退職金共済からの解約金を上回る場合については、直接に新適格退職年金制度へ解約金を払い込むことができる。

○ 基礎率及び掛金率の算定において留意すべき事項

- ① 旧A社の制度と新適格退職年金制度の加入資格が同一であるので、加入者数の増減は $(500 + (120 - 20) + 40) \div 500 = 1.28 < 1.3$ であり基礎率の洗い替え基準を満たさない。しかしながら、人員構成等を勘案のうえ、アクチュアリー判断により基礎率の洗い替えを行うか否かの検討を要する。

(注：基礎率は新適格退職年金制度の本来的な加入者の範囲で算定するものであり、B社の勤続1年未満の経過的加入者については基礎率の算定に含めることは誤り。)

- ② C社において、中小企業退職金共済の解約金を「預かり及び贈与に関する契約書」により新適格退職年金制度へ払い込もうとする場合は、解約金の多寡に応じて過去勤務債務の償却割合を設定する必要がある。尚、解約金の払い込みが完了した時点で過去勤務債務の償却割合を変更することができることを提示しておくことも肝要である。

問題 4

(試験委員からのコメント)

- ・本問は各人の所見を問う問題であり、知識や問題点の列挙にとどまらず、アクチュアリアルな観点から、ポイントを絞って自分の意見を中心に述べていただきたい。
- ・誤字やわかりにくい表現が散見された。相手に自分の意見や発想がよく伝わるように心掛け記述していただきたい。
- ・以下に、着目していただきたいポイントを列挙しておくが、このすべてを要求しているのではなく幾つかのポイントに着目いただき主旨一貫した論調で各人の所見を記述していただきたい。

(1) 次のポイントを捉えた所見が述べられているか。

(必要性) 終身雇用制度が崩れつつあり、労働力の流動化が高まってきた。

- ・転職により年金受給権の確保が困難となる場合が発生する。
- ・現状の適格退職年金制度では、転職による経済的不利益が発生する場合が生じ労働力の流動化のためのネックとなりかねない。

(不要性) 適格退職年金制度における年金の必要性が高まっていない。

- ・一時金の選択者が圧倒的に多い。
- ・現状では、事業主は税制上のメリットを享受するために適格退職年金制度を導入しており、従業員に対する福利厚生への認識が低い。
- ・企業年金制度として通算制度は馴染まない。

(2) 運営方法を適宜設定したうえで次のポイントから財政について所見を述べているか。

○ 給付原資に差損益が発生した場合への対応策

- ・予定利率に対するリスク。
- ・予定死亡率の改善に対するリスク（終身年金を採用するか否か。）
- ・トンチン性をどこまで持たせるか。
- ・拠出建て年金制度。（個人退職金勘定の創設等）
- ・支払保障制度。
- ・危険準備金等の積立

- 通算機構の運営コストをどのように賄うか。
- 強制加入とするか任意加入とするか。

(3) 次のポイントを捉えて解決のための方策等について所見が述べられているか。

- 年金選択率の向上策（意識改革や老後所得のニーズに応じた給付設計等）
- 税制上の対応策（貯蓄・一時金に対する年金の優位性の確保等）
- 受給権の緩和（現行の適格要件においては年金受給権の付与について勤続20年以上または40歳以上という規制あり。等）
- 通算しやすい給付設計の採用（定年のみ移行の制度は通算になじむか）
- 支払保障制度（企業倒産等への対応など）

など

以上