

年金 1 (問題)

問題 1. 次の各問に答えよ。(10 点) (解答は指定の解答用紙の所定欄に記入すること)

- (1) 次の適格退職年金契約における「選択一時金」に関する記述について空欄を埋めよ。
年金に代えて支給する一時金を選択することができる場合には、受給権を取得した
使用人等又は現に年金を受給中の者が次に掲げる特別の事情により、一時金給
付を希望する場合であり、あらかじめ に明定しておくことが必要で
ある。

イ

- ロ 重疾病、後遺症を伴う重度の心身障害又は死亡（生計を一にする親族の重疾
病、後遺症を伴う重度の心身障害又は死亡を含む。）

ハ

ニ 生計を一にする親族の結婚又は進学

ホ 債務の弁済

ヘ その他前各号に準ずる事実

また、選択の方法としては、原則として、全額選択することが必要であるが、退
職時から受給開始時までの間において、 の一部を選択することも
できるものとする。なお、この場合には、選択の割合又は 等につい
て に明定されていなければならない。

- (2) 次の適格退職年金契約における過去勤務債務等の積立方法（管理方式、掛金等の形
態及び償却割合）の変更に関する記述について空欄を埋めよ。

過去勤務債務等の積立方法は、次に掲げる場合には、変更することができる。

イ 財政再計算を行うとき（経験予定脱退率を使用する契約で予定昇給率を使用
しない契約にあつては、当該契約締結の時から 5 年以内の一定期間ごとの対応
日から 6 カ月以内）。

ロ

が必要になったとき。

ハ

給付の増額、

又は給付の種類を追加するとき。

ニ 次に掲げる場合において、過去勤務債務等の洗替が必要と認められるとき。

- (イ) 法人の が行われるとき
- (ロ) を追加又は除外するとき
- (ハ) を払込む必要が生じたとき

ホ その他積立方法の変更に合理的理由があると認められるとき。

問題 2. 日本アクチュアリー会および日本年金数理人会が作成した「退職給付会計に係る実務基準」に記載されている以下の事項について簡記せよ。(20 点)

- (1) 予定退職率を算定するにあたっての基本的な考え方
- (2) 予定昇給率を算定するにあたっての基本的な考え方
- (3) 過去勤務債務の計算方法
- (4) 過去勤務債務の費用処理の方法

問題 3. 適格退職年金契約における財政再計算について以下の各問に答えよ。(30 点)

- (1) 財政再計算の意義について述べよ。
- (2) 財政再計算における掛金率の計算を財政再計算日より前の日を基準日として行っていた場合、アクチュアリーとしてどのような点に留意すべきかを述べよ。
- (3) A株式会社(従業員 200 人で退職金のうち、定年部分の 70%を適格退職年金制度(加入者数 195 名、財政決算日 9 月 30 日)へ移行しており、企業財務は良好である。)の平成 12 年 10 月 1 日の財政再計算結果で年金資産の 5%相当の剰余金が発生していることが判明した。企業財務等の現状を踏まえて、アクチュアリーとしてどのようなアドバイスをすべきかを述べよ。

問題 4. 企業年金法（企業年金制度全体を包括する法律）を制定することを想定したとき、そこに規定すべき事項を挙げて、それらの事項について所見を述べよ。なお、解答に際しては、その必要性・内容等について現状の問題点を踏まえて記述すること。
(40 点)

年金 1 模範解答

問題 1

(1)	①	年金規程等
	②	災害
	③	住宅の取得
	④	年金現価額
	⑤	選択の部分
(2)	⑥	基礎率の変更
	⑦	受給資格の緩和
	⑧	合併又は営業譲渡
	⑨	共同委託者（結合子会社）
	⑩	臨時拠出金

問題 2

本問題においては、「退職給付会計に係る実務基準」に記載されている内容のみを記す。なお、答案としては、下記内容について簡潔に記載されていれば良い。

(1) 予定退職率

「退職給付会計に係る実務基準の 第2節 数理計算において用いる予測数値」では、予定退職率については、以下の記載がある。

『予定退職率については、企業年金の数理実務において一般に使用されている方法に準じて算定することは妥当であると考えられる。この場合、実績データを基礎に算定するものの、将来の退職率の変動が合理的に予見できる場合は、その見込みに基づいて補正を行うこ

とが必要である。

なお、実績データが存在しなかったり、予定退職率算定の母集団が十分に大きくないなど、過去の実績に基づいて算定することが困難な場合には、業種・規模の類似する他企業（親会社等を含む。）の統計実績を用いるなどの方法もやむを得ないものと考えられる。また、従業員全員の退職が見込まれる最終年齢については、通常の設定年齢とすることになる。』

また、付録の「基礎率の算定方法」においては、基本的な考え方として以下の通りの記載がある。

- ① 予定退職率は原則として同一企業で一つとし、年齢別に定めること。
- ② 予定退職率は従業員の在職および退職の実績に基づいて算定された実績値またはこれを補整した数値とすること。
- ③ 予定退職率は直近3年間以上の従業員の在職および退職の実績に基づいて算定すること。
- ④ 補整する前の粗製退職率算定段階での死亡退職者の取扱いについては、次のいずれかの方法によること。
 - ア 内枠方式
 - イ 外枠方式
- ⑤ 実績退職率の水準、傾向、安定性または将来の動向（見込み）等を考慮して、必要と認める場合は、予定退職率の割（増）掛け等による補整を行うこともできること。
- ⑥ 予定退職率は、企業年金制度の財政再計算の同様に一定の期間、または従業員数の大幅な変動の場合など必要に応じて変更するまでの間、不変とできること。

(2) 予定昇給率

「退職給付会計に係る実務基準の 第2節 数理計算において用いる予測数値」では、予定昇給率については、以下の記載がある。

『予定昇給率のうち定期昇給に相当する部分（ベースアップ以外の昇

給であり、勤務の継続に応じて昇給する部分などを指している。)の見込みについては、企業年金の数理実務として年齢別に算定する方法(静態的な見込み)が一般的に用いられており、これに準じて算定することは妥当であると考えられる。

また、毎年のベースアップについても、退職給付に反映させることが明確になっており、かつ今後のインフレ率等の見込みから合理的に予測できる場合には、予定昇給率の中に含めることが必要である。退職給付制度の中には、定期昇給とベースアップを分離して考えることが適当でない場合や、年俸制等のため、静態的な見込みを行うことが困難な場合があるが、このような場合には、過去の昇給実績や依頼企業の昇給に係る運営方針などを勘案して、定期昇給とベースアップを区別せずに一体として昇給を見込むこともできるものとする。

なお、依頼企業の給与体系の変更等により、実績データに依拠することが妥当でない場合は、依頼者より給与規定の変更内容や昇給モデルなど、十分な情報収集を行った上で算定することが必要である。』

また、付録の「基礎率の算定方法」においては、基本的な考え方として以下の通りの記載がある。

- ① 静態的昇給率は原則として退職給付算定基礎となる給与別・年齢別に定めること。
- ② 静態的昇給率は、在職従業員の統計資料から抽出して得られる年齢別の粗平均給与に対して、補整を施したもの(＝年齢別補整給与)を基礎に算定すること。
- ③ 予定昇給率に将来のベースアップを反映させる場合には、企業の将来見通しに基礎を置くものとするが、その水準については長期的視点に立ったものであることに留意すること。
- ④ ベースアップに起因する数理計算上の差異の発生状況が退職給付債務の見込みに対して無視できないものと判断され、今後も同程度以上のベースアップの発生が見込まれる場合には、予定昇給

率にベースアップを見込むことが望ましいこと。

- ⑤ ベースアップを見込んだ予定昇給率を算定する方法としては、静態的昇給率を予め算定し、これに純ベースアップ分を考慮する方法が一般的であるが、この方法の他、合理的にベースアップを直接織込む方法なども用いることができること。
- ⑥ 予定昇給率は、企業年金制度の財政再計算と同様に一定の期間、または退職給付の基礎となる給与体系の大幅な変動の場合など必要に応じて変更するまでの間、不変とできること。

(3) 過去勤務債務の計算方法

「退職給付会計に係る実務基準の 第4節 過去勤務債務および数理計算上の差異に係る計算手法」には、以下の記載がある。

『過去勤務債務は、退職給付水準の改定等により発生した退職給付債務の増加または減少部分であり、改訂前後の制度内容によるそれぞれの退職給付債務の差額として、制度改定日時時点で算定することになる。』

なお、過去勤務債務の算定にあたっては、貸借対照表日を制度改定日と読み替えて、「退職給付債務および勤務費用の評価に用いるデータ等の基準日」を準用することができるものとする。』

(4) 過去勤務債務の費用処理の方法

「退職給付会計に係る実務基準の 第4節 過去勤務債務および数理計算上の差異に係る計算手法」には、以下の記載がある。

『過去勤務債務の費用処理の原則は、各期の発生額について平均残存勤務期間以内の一定の年数で按分した額を每期処理するものである。なお、過去勤務債務の費用処理は発生日時点から行う必要があることから、発生年度については、月数按分等の期間按分を行って費用処理することになる。』

問題3

ポイントのみを記載する。

(1) 再計算の意義

- 基礎率は、加入者の特性を数量的に示したもので、確率的に変動する値であり、いったん決めた基礎率がその集団に対して永久に使用できるわけではない。
- 従って、定期的に基礎率が実態に適合しているかどうかを検証し、基礎率および掛金率の洗い替えを行い、年金制度の健全性を図ることが必要となってくる。これが再計算である。
- 再計算は年金規程等に実施時期が明定されており、3年ないし5年毎とされている。

(2) 主な留意点

- 基礎率の算定基準日は再計算日前6カ月以内の日とする。
- 基礎率の算定基準日と再計算日との間のいずれの日を基準日として掛金率の算定ができること。
- 採用した予定利率が再計算日時点での基準利率を下回っていないこと。
- 上記の期間内に、次に掲げる事実が生じた場合は、上記の取扱いにかかわらず、掛金率の計算基準日は当該事実の生じた日から再計算日との間のいずれかの日とすること。
 - ① 法人の合併または営業譲渡
 - ② 共同委託者の追加または除外
 - ③ 臨時拠出金の払い込み
 - ④ その他過去勤務債務等の額が著しく増減する事実ただし、①または②の場合で基礎率の見直しの必要がないとき、および①から④の事実を織込んで掛金率が計算されている場合はこの限りではない。
- 剰余金（給付に充てるために留保すべき金額を超える金額）の

計算は、再計算日を基準として行うこと。

(3) アドバイスのポイント

- 財務が良好であるので、剰余金を財源として次の制度変更を検討することをアドバイスする。
 - ① 給付の増額
 - ・ 定年給付の移行割合を増やす。
 - ・ 中途退職給付も移行する。
 - ② 財政の健全化を図る変更
 - ・ 予定利率を引き下げる。
 - ・ 過去勤務債務の償却割合を高くする。
- 留意する点として、
 - ・ 退職給与引当金について
 - ・ 退職給付会計への影響
 - ・ 企業の掛金負担能力

問題4

本問は、受験者自身が企業年金法を制定する立場に立っていると仮定した場合、どのような項目を規定するのかを、現状の問題点の指摘ならびに解決策の提示を通じて自由な発想の下に論述してもらうものであった。

ところが、試験実施時点で公表されていた企業年金法草案（いわゆる5省庁案）の内容を列挙し、自分の意見を記述できていない答案や、「企業年金法（企業年金制度全体を包括する法律）」と問題に明記しているにもかかわらず、適格退職年金に的を絞った答案が散見された。出題側の意向としては、適格退職年金制度に限定することなく、また、草案に記載されているか否かにとらわれず、「自分だったらこうする」といった答案を期待していたものである。（これは年金1の問題4では毎年共通する思いである）

記載すべき内容については、特に正解があるわけではない。アクチュアリーを目指す受験者諸君が、日頃企業年金制度にどのような問題意識をもち、どのような解決策を提示できるかを自分の言葉で主張できていれば良い。

以下、解答の一例を列挙する。

(1) 制度設立時においては、設立の基準を緩和し、設立をより容易なものとする。これによって、退職金の給付原資の社外積立が促進され、もって受益者の保護が達成できる。

(2) 制度運営中の財政チェックの強化 等

具体的には、予定と実績との乖離（未償却過去勤務債務残高の増減）がある一定幅を超過した場合には計算基礎率や掛金率等の見直しを強制するなどの措置。ただし、チェック方法についてはコスト・実効性両面から十分に検討する必要がある。

また、受益者への財政状況の情報開示を徹底し、企業任せの体質改善を図る。

さらに、剰余金が発生している場合でも、現厚生年金基金制度のように内部留保を認め、将来の財政安定化に備える。

(3) 課税の改善

・掛金拠出段階では原則非課税とする。

・積立段階も原則非課税とする。ただし、運用成績が一定レベルを超えた場合等は課税を検討しても良いか。

・受給段階での課税格差を是正する。具体的には、退職年金は雑所得、退職一時金は退職所得となっており、年金よりも一時金を優遇している実態が年金受給率上昇の阻害要因となっており、老後の所得保障機能を十分に発揮できない要因ともなっている。受給形態の差に関係なく、同一の基準での課税をすべきである（若しくは年金優遇）。また、遺族給付については適格退職年金制度からの給付は相続税課税対象、厚生年金基金制度からの給付は非課税となっており、同じ企業年金制度間でも差がある。これについても均一化を図るべきである。

(4) 制度の変更（給付減額）

現状では受益者への分配や減額対象者の同意等があれば給付減額が可能であるが、これは真の意味での受給権保護とはならない。そこで過去に遡る給付の減額を禁じる（つまり給付減額は将来に向かつてのみ有効とする）こととしたらどうか。

(5) 支払保証制度創設

受給権保護の立場からは何らかの導入が望ましいものの、モラルハザードを誘発する可能性も有り、十分な検討が必要である。

以上