

## 年金1（問題）

### 【第I部】

問題1. 次の（1）～（5）の各問に答えなさい。〔解答は解答用紙の所定の欄に記入すること〕

各6点（計30点）

（1）確定給付企業年金の法令等に関する記述について、次の  から  までの空欄に当てはまる適切な語句を記入しなさい。

#### ○確定給付企業年金法

第三十二条 給付の額は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより算定した額とする。

2 前項に規定する給付の額は、加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、 であってはならない。

第三十六条 老齢給付金は、加入者又は加入者であった者が、規約で定める老齢給付金を受けようとするための要件を満たすこととなったときに、その者に支給するものとする。

2 前項に規定する規約で定める要件は、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。

一  の規約で定める年齢に達したときに支給するものであること。

二 政令で定める年齢以上前号の規約で定める年齢未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときに支給するものであること（規約において当該状態に至ったときに老齢給付金を支給する旨が定められている場合に限る。）。

3 前項第二号の政令で定める年齢は、 未満であってはならない。

4 規約において、二十年を超える加入者期間を老齢給付金の給付を受けるための要件として定めてはならない。

#### ○確定給付企業年金法施行令

第二十四条 法第三十二条第二項の政令で定める方法は、次の各号のいずれかに該当する方法とする。

（略）

2 前項第一号から第三号までに規定する規約で定める数値は、厚生労働省令で定めるところにより、支給開始時における 、支給期間、保証期間（保証期間を定めた場合に限る。）その他厚生労働省令で定めるものに応じたものとしなければならない。

（略）

○確定給付企業年金法施行規則

第二十七条 令第二十四条第二項の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。

- 一 加入者の資格を喪失した者が当該資格を喪失したときから  を満たすまでの期間（老齢給付金の額に当該期間に応ずる利子を加算することとなっている場合に限る。）
- 二 老齢給付金の受給権者が死亡した場合にその遺族に支給される遺族給付金の給付の設計
- 三 加入者の資格を喪失した事由
- 四 加入者の資格を喪失した日における当該加入者の年齢
- 五

(2) 確定給付企業年金に関する次の①～⑥の文章について、下線部分を下線を引いた部分に正しい内容に改めなさい。

- ① 脱退一時金を受けるための要件を満たす者は、厚生年金保険の被保険者でなくなったことにより加入者の資格を喪失した場合を除き、規約で定めるところにより、事業主等に当該脱退一時金の全部または一部の支給の繰下げの申出をすることができる。
- ② 1つの実施事業所からなる確定給付企業年金の積立金の一部を、当該実施事業所の事業主が実施する企業型年金における加入者の個人別管理資産に移換することができるように規約に定める場合に必要な同意は、加入者のうち移換加入者となるべき者の 2分の1以上の同意 および加入者のうち移換加入者以外の加入者の 3分の2以上の同意 である。
- ③ 例外的に2つ以上の確定給付企業年金を実施することが認められているケースとして、会社合併した場合であって、当該合併にかかる規約変更の日から起算して2年を経過していない 場合が該当する。
- ④ 次のA～Eの5つの規約型企業年金の規約変更のうち、確定給付企業年金法施行規則第10条に定める、厚生労働大臣の認可を受ける必要のない軽微な規約変更で届出の必要のないものを全て挙げると、AとBとE である。
  - A 実施事業所の事業主の住所の変更（市町村の名称の変更に伴う場合）
  - B リスク分担型企業年金の調整率
  - C 毎事業年度の特別掛金の額に関する事項のうち弾力償却または定率償却による毎事業年度の掛金の額に関する事項の変更
  - D 確定給付企業年金の移転承継に関する企業年金の名称の変更
  - E 法令の改正に伴う変更に係る事項の変更（給付の実質的な変更を伴うものを除く）

- ⑤ リスク分担型企業年金を実施する事業主等が毎事業年度一回以上、加入者に周知させる業務概況のうち「調整率の推移その他調整率に関する事項」は、「確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈）」によると、例えば、次に掲げる事項を定めることである。
- A 年金額の改定ルール
  - B 過去3年程度の調整率の推移および今後の見通し
  - C 「B」の調整率の算出根拠となったデータ
  - D その他、調整率に重要な影響を与えると認められる事項
- ⑥ 確定給付企業年金法施行規則第3条において、規約の作成、規約の変更および実施事業所の増減等に関する同意手続きを、厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意を得て行う場合には、当該者は次のA、Bのいずれにも該当する者としてとされている。
- A 労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にある者でないこと
  - B 過半数代表者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続きにより選出された者であること

(3) 企業型年金、個人型年金に関する次の①～⑥の文章について、下線\_\_\_\_\_部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 企業型年金における「記録関連業務」は次の業務を指す。
- イ 企業型年金加入者および企業型年金運用指図者ならびに個人型年金加入者および個人型年金運用指図者（以下「加入者等」と総称する。）の氏名、住所、個人別管理資産額その他の加入者等に関する事項の記録、保存および通知
  - ロ 加入者等が行った運用の指図の取りまとめおよびその内容の資産管理機関（企業型年金を実施する事業主が確定拠出年金法第八条第一項の規定により締結した契約の相手方をいう。）または国民年金基金連合会への通知
  - ハ 運用の方法の選定および加入者等に対する提示
- ② 当分の間、次のいずれにも該当する企業型年金加入者であった者は、脱退一時金の支給を請求することができる。
- 一 企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者または個人型年金運用指図者でないこと。
  - 二 当該請求した日における個人別管理資産の額として政令で定めるところにより計算した額が30万円以下であること。
  - 三 最後に当該企業型年金加入者の資格を喪失した日が属する月の翌月から起算して6月を経過していないこと。

- ③ 個人型年金同時加入可能者が確定給付企業年金制度に加入している場合の、企業型年金加入者に係る事業主掛金の拠出限度額は年額 276,000 円である。
- ④ 次の A～E の 5 つから、該当するに至った日の翌日に企業型年金運用指図者の資格喪失となるものを全て挙げると、A と C と E である。
- A 死亡したとき
  - B 当該企業型年金に個人別管理資産がなくなったとき
  - C 60 歳に達したとき
  - D 保険料免除者となったとき
  - E 当該企業型年金の企業型年金加入者となったとき
- ⑤ 次の A～D の 4 つから、企業型年金（簡易企業型年金でない場合）の運用方法の選定・情報提供について正しいものを全て挙げると、A と C と D である。
- A 元本確保型の運用方法を 1 つ以上選定しなければならないこと
  - B 選定した運用方法が、2 つ以上のリスク・リターン特性の異なるものであること
  - C 個別社債、個別株式、自社株ファンド等の政令で定める区分から運用方法を選定するときは、それらの区分以外から 3 つ以上選定すること
  - D 過去 10 年間における運用の方法に係る金融商品の利益または損失の実績を提示する場合には、少なくとも 6 か月ごとの実績を提供しなければならないこと
- ⑥ 企業型年金加入者であった者であり、61 歳以上 62 歳未満の者（障害給付金の受給権者は除く）が老齢給付金の支給要件を満たすためには、6 年以上の企業型年金加入者期間を有している必要がある。

(4) 次の①～⑥の文章について、～の空欄に当てはまる適切な語句あるいは数値を記入しなさい。

- ① 2019 年 4 月 1 日にの型国民年金基金と全国 47 都道府県の型国民年金基金が統合され、全国国民年金基金が設立されている。
- ② 企業年金連合会は 2016 年 10 月より、存続厚生年金基金、企業年金基金および規約型企業年金を実施する事業主（以下「年金基金等」という。）が支給する年金または一時金につき一定額が確保されるよう、年金基金等の拠出金を原資として、年金基金等の年金給付等積立金または積立金の額を付加するためにを行っている。
- ③ 中小企業退職金共済に加入できる卸売業の企業の条件は、「常用従業員数人以下または資本金・出資金円以下」となっている。
- ④ 2019 年 3 月に退職所得控除の計算にかかる勤続年数が 30 年となる者が、退職金 2,000 万円を受け取ったとき、2019 年分の退職所得は円となる。なお、この他に 2019 年の退職手当等はないものとする。
- ⑤ 1954 年 10 月 1 日生まれの者が 2019 年の公的年金等の年間収入金額が 100 万円であったとき、この者の 2019 年分の公的年金等に係る雑所得は、円となる。  
なお、2005 年以降の公的年金等控除額を使用し、2018 年度税制改正における公的年金等控除の見直しは考慮しないものとする。
- ⑥ 東日本大震災からの復興を図ることを目的として創設された「復興特別所得税」は所得税額の 2.1%として計算され、2013 年 1 月 1 日から年 12 月 31 日までの間に支払われる退職所得等については、所得税とともに「復興特別所得税」が源泉徴収される。

(5) 公的年金に関する次の①～⑥の文章について、～の空欄には当てはまる適切な数値を記入し、～の空欄にはそれぞれの選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。

① 2018年9月以降の第1号厚生年金被保険者、第2号厚生年金被保険者、第3号厚生年金被保険者の保険料率は%であり、第4号厚生年金被保険者については2027年4月以降、第1号厚生年金被保険者と同一の保険料率に統一される。

② 厚生年金保険法では、標準報酬月額の時決定について以下のように定められている。

第二十一条 実施機関は、被保険者が毎年月1日現に使用される事業所において同日前月間に受けた報酬の総額をその期間の月数で除して得た額を報酬月額として、標準報酬月額を決定する。

2 前項の規定によって決定された標準報酬月額は、その年の月から翌年の月までの各月の標準報酬月額とする。

③ 厚生年金被保険者の、厚生年金の1人当たり標準報酬額（総報酬ベース・月額）の2017年度の数値の組み合わせとして正しいものは、次の(ア)～(カ)のうちである。

【の選択肢】

	(ア)	(イ)	(ウ)	(エ)	(オ)	(カ)
第1号厚生年金被保険者	36.6万円	36.6万円	36.6万円	46.2万円	46.2万円	46.2万円
第2号厚生年金被保険者	46.2万円	54.7万円	54.7万円	36.6万円	54.7万円	54.7万円
第3号厚生年金被保険者	54.6万円	46.2万円	54.6万円	54.6万円	36.6万円	54.6万円
第4号厚生年金被保険者	54.7万円	54.6万円	46.2万円	54.7万円	54.6万円	36.6万円

④ 2019年度の在職老齢年金の65歳以上の支給停止調整額は万円である。

【の選択肢】

(ア) 25	(イ) 26	(ウ) 27	(エ) 28	(オ) 29
(カ) 45	(キ) 46	(ク) 47	(ケ) 48	(コ) 49

⑤ 国民年金第1号被保険者に対して産前産後期間の保険料免除制度が施行され、2019年4月分以後の国民年金の保険料月額（保険料改定率を乗じる前）は。

【の選択肢】

(ア) 70円引き上げられた	(イ) 100円引き上げられた
(ウ) 130円引き上げられた	(エ) 70円引き下げられた
(オ) 100円引き下げられた	(カ) 130円引き下げられた

- ⑥ 65歳以上で老齢厚生年金の受給権を有する者（以下、本人）が配偶者の死亡により遺族厚生年金の受給権を有することになった場合、本人の老齢厚生年金を受給した上で、配偶者の老齢厚生年金に相当する額× $3/4$ と【 I 】のいずれか高い方の年金額と比較して本人の老齢厚生年金の額が低ければ、その差額が遺族厚生年金として支給される。（ただし、本人は遺族基礎年金の支給を受けないものとする。）

【 I 】の選択肢】

- |  |
|--|
| <p>(ア) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>1/3</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>2/3</math><br/>(イ) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>1/2</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>1/2</math><br/>(ウ) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>2/3</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>1/3</math><br/>(エ) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>2/3</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>1/2</math><br/>(オ) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>1/2</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>2/3</math><br/>(カ) 配偶者の老齢厚生年金に相当する額×<math>1/3</math> + 本人の老齢厚生年金の額×<math>1/2</math></p> |
|--|

問題2. 次の(1)～(4)の各問に答えなさい。[解答は解答用紙の所定の欄に記入すること]

(1) および(2)各4点、(3)および(4)各6点 (計20点)

(1) 企業年金等の税金に関する次の①～④の記述のうち誤っているものを2つ選んで番号を記入のうえ、それぞれについて誤っている理由を簡記しなさい。

- ① 加入者拠出のある企業型年金において、一時金として支給される老齢給付金は、加入者拠出分を除いて一時所得として課税される。
- ② 確定給付企業年金の遺族給付金は、年金、一時金ともに所得税非課税となる。
- ③ 国民年金基金の遺族一時金および個人型年金の死亡一時金は、いずれも相続税の課税対象外である。
- ④ Aさんは2019年5月に退職したときに確定給付企業年金の50%を脱退一時金として受け取り、残りの50%を年金として受け取ることを選択したが、2021年に当該年金に代えて一時金を選択することにした。このとき2021年に受け取った一時金は、2019年分の退職所得として取り扱う。

(2) 公的年金に関する次の①～④の記述のうち誤っているものを2つ選んで番号を記入のうえ、それぞれについて誤っている理由を簡記しなさい。

- ① 同時に2か所の適用事業所AおよびBに使用される第1号厚生年金被保険者について、同一の月に適用事業所Aから170万円、適用事業所Bから30万円の賞与が支給された。このときの当該被保険者の当該月における標準賞与額は、適用事業所毎に標準賞与額の上限を判断し、適用事業所Aに係る標準賞与額は150万円、適用事業所Bに係る標準賞与額は30万円として決定され、この合計である180万円となる。
- ② 老齢厚生年金の支給繰上げの請求は老齢基礎年金の支給繰上げの請求と同時にしなければならないが、老齢厚生年金の支給繰下げの申出は必ずしも老齢基礎年金の支給繰下げの申出と同時にすることを要しない。
- ③ 老齢厚生年金の加給年金は、原則として、厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある者が定額部分支給開始年齢に達したときに、その者によって生計を維持されている65歳未満の配偶者または子(18歳の誕生日の属する年度末を経過していない者または20歳未満の障害等級1・2級に該当する者)があるときに支給される。



- ④ 2019年度の年金額の改定は、物価変動率（1.0%）が名目手取り賃金変動率（0.6%）よりも高いため、新規裁定年金・既裁定年金ともに名目手取り賃金変動率（0.6%）を用いることとなり、これとマクロ経済スライドによる2019年度のスライド調整率（▲0.2%）を用いて、改定率は0.4%とされた。

（3）確定給付企業年金に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

- ① 一時金として支給する老齢給付金の額は、当該老齢給付金の全部を年金として支給するとした場合の老齢給付金のうち、保証期間について支給する給付現価相当額を上回らないものとしなければならない。受託保証型確定給付企業年金でない確定給付企業年金において、この現価相当額を計算するときの基礎となる予定利率および予定死亡率について簡記しなさい。
- ② 次のA・Bの2つの確定給付企業年金間の移行を行う場合において、承認（認可）申請を行うにあたって移転側・承継側で必要な手続きについてそれぞれ簡記しなさい。
- A. 基金型企業年金から規約型企業年金へ移行するとき
- B. 規約型企業年金から基金型企業年金へ移行するとき
- ただし、いずれにおいても実施事業所は1つであり、承継側制度を新たに設立するものとし、移行に際して給付設計の変更などは行わないものとする。

（4）企業型年金に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

- ① 企業型年金加入者となることについて「一定の資格」として定めることができる4つの資格および、当該「一定の資格」を定める場合に、企業型年金加入者とならない従業員に対して基本的には適用されていることが必要とされる措置（代替措置）について簡記しなさい。
- ② 企業型年金の加入者が資格を喪失した場合に事業主が当該資格喪失者に対して十分説明することとされている事項のうち、「個人別管理資産がある企業型年金加入者が資格を喪失し、資格喪失日の属する月の翌月から起算して6月以内に他の企業型年金等へ個人別管理資産の移換を行う旨の申出を行わない場合の取扱い」について、簡記しなさい。

## 【第Ⅱ部】

問題 3. 次の (1)、(2) の各問に答えなさい。[解答は解答用紙の所定の欄に記入すること]

各 5 点 (計 10 点)

- (1) 規約型確定給付企業年金を実施している A 社と B 社は経営統合を発表したが、人事交流や将来的な合併も視野に入れて人事制度や退職給付制度の一本化を検討したいと考えている。このとき、次の①および②の設問に答えなさい。(以下、A 社の確定給付企業年金を A 社 DB、B 社の確定給付企業年金を B 社 DB という。)

(資料 1 : A 社 DB と B 社 DB の概要)

	A 社 DB (2010 年 4 月実施)	B 社 DB (2004 年 4 月実施)
退職金との関係	確定給付企業年金へ全面移行	確定給付企業年金へ全面移行
加入者数	約 500 人	約 1,000 人
給付設計	最終給与比例制度	キャッシュバランス制度
給付額算定用給与	基本給	(勤続ポイント+職能ポイント)×10,000 円
退職事由による給付格差 (定年退職・会社都合退職に対する割合)	自己都合退職時の給付額は 80%	自己都合退職時の給付額は 50%。ただし 57 歳以上の退職は 100%とする。
年金支給期間	10 年確定年金	終身年金 (保証期間 15 年)
予定利率	年 2.0%	年 2.5%
年金給付利率・繰下利率 またはキャッシュバ ランス制度の指標 (年率)	いずれも年 2.0%	20 年国債応募者利回り 5 年平均 +1.0% (直近年度 : 1.2%)
モデル老齢給付一時金 額 (定年退職)	1,500 万円	2,000 万円 (想定利回り : 2.5%)
一時金選択割合	25%、50%、75%、100%	100%のみ

(注 1) 上表の他の諸条件は A 社と B 社で共通とし、定年年齢は 60 歳とする。

(注 2) A 社 DB と B 社 DB とともに年金受給権者は存在しないものとする。

- ① A 社 DB と B 社 DB を統合せず、それぞれ現行の給付設計を維持することとした場合、どのようなことに留意する必要があるか、簡記しなさい。
- ② 確定給付企業年金を B 社 DB をベースとしたものに一本化することを考えた場合、存続制度となる B 社 DB の制度設計および A 社 DB の加入者の取扱いに対するアドバイスについて、簡記しなさい。

(2) C社はリスク分担型企業年金(以下、C社DB)を実施している。このたび、D社の一部事業に属する社員がC社へ転籍することとなり、D社が実施しているリスク分担型企業年金でない確定給付企業年金(以下、D社DB)の加入者である当該転籍者の給付に係る権利義務をC社DBへ移転することとなった。C社DBおよびD社DBの移転日直前の事業年度末における財政状況をもとに、次の①および②の設問に答えなさい。なお、C社DBとD社DBともに年金受給権者は存在しないものとする。

(資料2：移転日直前の事業年度末における財政状況)

(単位：百万円)

	D社DB全体	うち一部事業	C社DB
(調整前給付額の)通常予測給付現価	1,500	160	1,000
(リスク分担型企業年金掛金)標準掛金収入現価	500	60	700
財政悪化リスク相当額	300	***	600
積立金の額	1,200	***	800
最低積立基準額	1,200	80	
D社DBの標準掛金率	6.0%		10.0%
C社DBのリスク分担型企業年金掛金率			

(注) \*\*\*は出題の関係上省略している。

- ① リスク分担型企業年金でない確定給付企業年金の権利義務の一部をリスク分担型企業年金へ移行する際の給付減額の判定方法について簡記しなさい。
- ② D社の一部事業に属する加入者にかかる権利義務を移転する際、移換する積立金の額を、移転日前日のD社DBの積立金(1,200百万円)に基づき次の移換方法1から移換方法3の3つの方法で算出することを考える。設問①を踏まえて、各方法についてC社DBの加入者にとって給付減額に該当するか判定し、理由も含めて説明しなさい。

なお、C社DBの既存者にかかる数値は権利義務移転前後で変わらないものとし、C社DBが承継する額を計算する際には、下表を前提とし、計算の都度百万円未満を四捨五入すること。

	C社DBが承継したD社DBからの転籍者にかかる額			
	移換する積立金を按分する比率	通常予測給付現価	リスク分担型企業年金掛金収入現価	財政悪化リスク相当額
移換方法1	通常予測給付現価	D社DBの転籍者にかかる通常予測給付現価	D社DBの転籍者にかかる標準掛金収入現価に変更前後の掛金率の比を乗じて算出した額	D社DB全体の財政悪化リスク相当額にD社DB全体に対する移転分の積立金の比を乗じて算出した額
移換方法2	通常予測給付現価から標準掛金収入現価を控除した額			
移換方法3	最低積立基準額			

**問題4.** 次の(1)、(2)の各問に解答しなさい。

[解答は解答用紙の所定の欄に記入すること (1) および (2) ともに、それぞれ2枚以内。必ず指定枚数以内の解答にとどめること。]

各20点 (計40点)

- (1) 「確定給付企業年金における加入者掛金」および「企業型年金における加入者掛金」それぞれの特徴を挙げ、高齢期における所得の確保に向けそれぞれの制度を現状よりも有効に活用するためには、法令等の改正も含め今後どのような方策を講じるべきか、所見を述べなさい。

なお、今後の方策については、確定給付企業年金と企業型年金の双方に対して講じる前提で述べること、いずれか一方に対してのみ講じる前提で述べること、いずれも可能とする。

また、解答にあたっては、財政運営または退職給付会計に関する内容は除くこと。

- (2) 働き方改革関連法の施行により、労働環境の変化・働き方の多様化が進み、転職や中途採用の増加に加えて副業・兼業といった雇用形態の者が増加することも考えられる。また、高齢期における健康寿命の延伸に伴う就労意欲の高まりや就労形態の多様化も考えられる。

このように多様な働き方を選択した場合でも、高齢期における所得の確保や生活の安定を実現できるための年金制度の在り方(※)について、所見を述べなさい。

(※) 例としては、複数事業所で勤務する者に対する厚生年金保険の適用要件や企業年金の取扱い、雇用類似の働き方をする者(いわゆるフリーランス等)に対して適用する公的年金制度、雇用類似の働き方をする者の企業年金加入者であった期間の給付の取扱い等

なお、解答にあたっては、公的年金に限定して述べること、企業年金に限定して述べること、公的年金および企業年金について述べること、いずれも可能とする。

以上

## 年金 1 (解答例)

### 【第 I 部】

#### 問題 1.

(1)

A	特定の者について不当に差別的なもの
B	六十歳以上六十五歳以下
C	五十歳
D	受給権者の年齢
E	老齢給付金支給開始要件
F	加入者である期間 (または加入者期間)

(2)

①	その使用される事業所または船舶が、実施事業所でなくなったこと
②	2 分の 1 以上の同意 (ならびに企業型年金を実施する事業主の全部の同意)
③	当該合併の日から起算して原則として 1 年
④	A と B と C と E
⑤	過去 5 年程度の調整率の推移
⑥	であって、事業主の意向に基づき選出されたものでないこと

(3)

設問	×の場合に正しい内容を記入
①	給付を受ける権利の裁定
②	1 万 5 千円以下
③	186,000

④	A と B
⑤	C
⑥	8 年以上の通算加入者等期間

(4)

①	A	22
	B	職能
	C	地域
②	D	共同運用事業
③	E	100
	F	1 億
④	G	250 万
⑤	H	0
⑥	I	2037

(5)

①	A	18.3
②	B	7
	C	3
	D	9
	E	8
③	F	(ウ)
④	G	(ク)
⑤	H	(イ)
⑥	I	(イ)

問題2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

誤っている番号

①と③

誤っている理由

①：一時金として支給される老齢給付金は、加入者拠出分も含めて退職所得として課税される。

③：国民年金基金の遺族一時金は相続税の課税対象外であるが、個人型年金の死亡一時金は相続税の課税対象となる。

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

誤っている番号

①と④

誤っている理由

①：標準賞与額は、適用事業所毎ではなく合算額の200万円から上限を判断し、150万円となる。

④：名目手取り賃金変動率(0.6%)、マクロ経済スライドによる2019年度の調整率(▲0.2%)、2018年度のマクロ経済スライドの未調整分(▲0.3%)を用いて、改定率は0.1%とされた。

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

① 予定利率は、次のうち最も低い率

(ア) 前回財政計算の計算基準日以降の日における下限予定利率のうち最も低い下限予定利率

(イ) 老齢給付金支給開始要件を満たした時における(ア)の率

(ウ) 加入者の資格を喪失したときにおける(ア)の率

予定死亡率は、前回の財政計算において用いた予定死亡率とすること。

②A. 基金型企业年金が規約型企业年金へ移行する場合に必要な手続き

移転側(基金)

・代議員会における代議員の定数の3/4以上の多数により議決すること。

承継側(規約型)

・厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該労働組合がないときは被保険者の過半数を代表する者(以下、労働組合等)から、規約型企业年金を実施することに係る同意および給付に関する権利義務を承継することに係る同意を得ること。

B. 規約型企業年金が基金型企業年金へ移行する場合に必要な同意手続き

移転側（規約型）

- ・労働組合等から、基金型企業年金へ給付に関する権利義務を移転することに係る同意を得ること、企業年金基金を設立しようとする厚生年金適用事業所の事業主に対して、給付に関する権利義務の移転を申し出ること。

承継側（基金）

- ・労働組合等から、基金型企業年金を実施することに係る同意および当該基金が給付に関する権利義務を承継することに係る同意を得ること。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

- ① 定めることができる 4 つの資格は、「①一定の職種」、「②一定の勤続期間」、「③一定の年齢」および「④希望する者」であり、①および②は厚生年金基金（加算部分）、確定給付企業年金または退職手当制度（退職金前払い制度を含む）が適用されていること。③および④は確定給付企業年金（④の場合に限る）または退職手当制度（退職金前払い制度を含む）が適用されていること。
- ② ・他の企業型年金の加入者の資格を取得している場合には、新たに資格を取得した企業型年金へ自動的に移換されること。
  - ・個人型年金加入者等の資格を取得している場合には、個人型年金へ自動的に移換されること。
  - ・上記の他は、国民年金基金連合会に自動的に移換され、連合会移換者である間は運用されることのないまま管理手数料が引き落とされること。その期間は通算加入者等期間に算入されないため、老齢給付金の支給開始可能な時期が遅くなる可能性があること。



## 【第Ⅱ部】

### 問題 3.

#### (1) 解答

以下に挙げた答案例以外の観点からの記述が考えられるため、あくまで合格レベルの一答  
案例として参考にされたい。(必ずしも解答例の内容を全て挙げる必要はない)

#### ①

- ・A社とB社ともに給付設計の変更がないため加入者に不利益な影響は生じない。
- ・転籍を伴う異動・人事交流を行う場合、転籍元 DB を資格喪失し転籍先 DB に新規加入とすることで加入者期間の分断により給付額や受給資格において不利益となり、特に B 社 DB から A 社 DB への転籍の場合は終身年金の制度から有期年金の制度となることで不利益となる可能性が高まる。
- ・加入者期間を通算する目的で脱退一時金相当額の移換や個人単位での権利義務の移転承継も取り得るが、頻繁な転籍が想定される場合には煩雑な実務負荷も考慮する必要がある。また、前記の実務負荷を回避するために出向による対応とする場合、人事制度の一本化が遅れることなど人事面での統合効果が実現できないことが懸念される。
- ・両社が合併した場合には合併の日から起算して原則 1 年以内に企業年金を統合する必要がある。

#### ②

- ・B 社 DB のモデル給付は 2,000 万円であるが、これは設計当時の想定 (2.5%) に基づく水準であり、B 社 DB の加入者にとっても足元の低金利を踏まえると当初のモデル給付から低下している。制度統合にあたって指標の見直しを行うか、改めてキャッシュバランス制度の継続是非も含めて検討すること。
- ・また、A 社 DB の加入者に対して終身年金を適用することで掛金や会計上の費用の増加が見込まれるため、B 社 DB の給付改善を図る場合でも掛金や会計上の費用への影響を検証すること。
- ・A 社 DB の加入者は、キャッシュバランス制度への移行にあたり制度変更前の期間に係る既得権 (会社都合要支給額) を仮想個人勘定残高とすることが基本的な考え方となるが、A 社 DB と B 社 DB の給付カーブの差異も比較検証した上で必要に応じて統合時の持ち分の調整を検討すること。
- ・A 社加入者から見ると、終身年金をベースとした設計となるため有利となるが、一方で、一時金ベースでみると 57 歳未満で退職した場合は退職金の減額割合が大きくなる。一部の加入者について給付減額に該当する可能性もあるため、経過措置の検討が望ましいこと。
- ・また、現在の B 社 DB の一時金選択は 100%のみ可のため、多様なセカンドライフや資金ニーズへの対応として A 社 DB と同様に一部選択の選択肢の追加も考えられること。

(2) 解答例

①

- ・ D 社 DB からの転籍者については、リスク分担型でない企業年金からリスク分担型企業年金への変更となることから給付減額に該当する。
- ・ 権利義務移転前から引き続き C 社 DB の加入者である者については、積立金の額とリスク分担型企業年金掛金額の予想額の現価に相当する額を合算した額から財政悪化リスク相当額の 2 分の 1 の額を控除した額が減少する場合に給付減額に該当する。
- ・ なお、上記 C 社 DB の加入者の減額判定にあたって、積立金の額、リスク分担型企業年金掛金の予想額の現価に相当する額および財政悪化リスク相当額の算定については、通常予測給付現価の額で按分する。

②

D 社 DB からの積立金の移換額を移換方法毎に計算する。(金額単位は百万円)

- ・ 移換方法 1 :  $1200 \times (160 \div 1500) = 128$
- ・ 移換方法 2 :  $1200 \times ((160 - 60) \div (1500 - 500)) = 120$
- ・ 移換方法 3 :  $1200 \times (80 \div 1200) = 80$

C 社 DB の権利義務移転前の積立状況を計算する。

- ・ a : 給付財源 = 積立金 + リスク分担型企業年金掛金収入現価 =  $800 + 700 = 1500$
- ・ b : 通常予測給付現価 + 財政悪化リスク相当額 =  $1000 + 600 = 1600$
- ・ c : 給付財源 - 財政悪化リスク相当額  $\div 2 = 1500 - 600 \div 2 = 1200$
- ・ d : c を通常予測給付現価で按分したもの = 上記 c  $\div$  通常予測給付現価 =  $1.20$  (以下、★とする)

D 社 DB からの権利義務移転分のリスク分担型掛金収入現価 =  $60 \times (10.0\% \div 6.0\%) = 100$

D 社 DB からの権利義務移転分の財政悪化リスク相当額を移換方法毎に計算する。

- ・ 移換方法 1 :  $300 \times (128 \div 1200) = 32$
- ・ 移換方法 2 :  $300 \times (120 \div 1200) = 30$
- ・ 移換方法 3 :  $300 \times (80 \div 1200) = 20$

以上から、権利義務移転後の C 社 DB の積立状況をまとめると以下の通りとなる。

	移換方法 1	移換方法 2	移換方法 3
a	$1500 + 128 + 100 = 1728$	$1500 + 120 + 100 = 1720$	$1500 + 80 + 100 = 1680$
b	$1600 + 160 + 32 = 1792$	$1600 + 160 + 30 = 1790$	$1600 + 160 + 20 = 1780$
c	$1728 - ((600 + 32) \div 2) = 1412$	$1720 - ((600 + 30) \div 2) = 1405$	$1680 - ((600 + 20) \div 2) = 1370$
d	$1412 \div (1000 + 160) = 1.2172$ ... > ★	$1405 \div (1000 + 160) = 1.2122$ ... > ★	$1370 \div (1000 + 160) = 1.1810$ ... < ★
判定	○ (減額でない)	○ (減額でない)	× (減額)

よって、C 社 DB の加入者について、(移換方法 3) のみが給付減額となる。

#### 問題4.

##### (1) 解答例

下記答案例は幅広く論点を記載しており、その全てを求めるものではなく、構成も一例に過ぎない。その他にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまで参考としてほしい。

確定給付企業年金における加入者掛金については、次のような特徴がある。

- ・加入者の同意のもと、加入者に係る掛金の1/2を超えない範囲での掛金設定が可能である。
- ・加入者の申し出により掛金を負担しないこととすることも可能であるが、掛金の額が減少する場合を除き、再び負担することができない。
- ・税制上は、掛金拠出時は生命保険料控除の対象となり、積立金に対する特別法人税の課税対象とならず、給付時の所得税の課税対象とならない。

企業型年金における加入者掛金については、次のような特徴がある。

- ・加入者自らの意思により、拠出単位期間において、事業主掛金累計を超えない範囲、かつ、事業主掛金累計と加入者掛金累計の合計が掛金拠出限度額累計を超えない範囲での掛金設定が可能である。
- ・加入者掛金を拠出できる場合、個人型年金に同時加入できない。
- ・税制上は、掛金拠出時は全額が小規模企業共済等掛金控除の対象となり、積立金に対する特別法人税の課税対象となり、給付時の所得税の課税対象となる（ただし公的年金等控除・退職所得控除の適用あり）。

それぞれの制度を現状よりも有効に活用し、自助努力の選択肢としての幅を広げるための方策としては、例えば以下のようなポイントが考えられる。

確定給付企業年金の加入者掛金は、事業主掛金と合算して資産運用をおこなうことによるスケールメリットを活かした利回り確保や、運用リスクを自ら負担することに抵抗がある加入者の自助努力の受け皿としての役割などが期待できるものの、掛金拠出の選択に際しての自由度が低いことや税制メリットが小さいことなどにより、現状ではほとんど利用されていない。

掛金拠出の選択の面では、若年期に十分な所得が無く加入者掛金の負担を行わないものとした加入者は、所得が増加した後に掛金拠出を開始できない。これを解消するため、負担しない意思表示をした後は再び加入者掛金を負担できないという法令要件の緩和と、併せて、負担額については一定の範囲内で加入者が選択できるような自由度を有した制度の設計が望ましい。

ただし、現状の制約は財政の安定性確保や給付設計の複雑化防止の役割を担っていると考えられるため、例えば拠出と非拠出の切り替えには数年間のインターバル期間を必須とすることや、負担額は数種類の選択肢の中から選ぶものとするような、一部の制限を設けた緩和策を講じることも検討が必要であろう。

税制面では、一般の生命保険と共通の生命保険料控除枠が適用されることにより、実質的に拠出時課税となるケースが多いと考えられる。企業型年金・個人型年金との整合性の観点や、制度移換者への二重課税（確定給付企業年金から企業型年金・個人型年金へ資産移換すると加入者掛金部分について拠出時・給付時とも課税対象となる）を解消する観点から、拠出時非課税、給付時課税の取扱いとすることが望ましい。上限額についても考慮する必要があり、個人が拠出する掛金の取扱いは制度毎に決めるのではなく、企業型年金・個人型年金も含め、高齢期の所得の確保のための制度に対して包括的に決められるのが望ましいと考える。また、税制上の優遇を与える趣旨からすると拠出された財源が高齢期を迎える前に一時金として給付されるのは望ましくなく、中途引出しに制限をかけることも併せて行う必要があると考えられる。

企業型年金の加入者掛金は、加入者にとって税制メリットを享受できることや煩雑な加入手続きが不要であることから、これまで堅調な普及拡大が見られるものの、事業主掛金が少額である場合は加入者の掛金拠出幅が限定的になること、勤務先に加入者掛金制度が導入されている場合は個人型年金加入が認められないことなどの制約により、従業員の選択肢が狭められているという課題がある。

加入者掛金を設定する際に事業主掛金を超えない範囲でなければならない制限に関しては、企業年金の主体は事業主であるという考え方がある一方、個人型年金の普及が進み、企業型年金と個人型年金の同時加入が認められるようになった現状を鑑みると、加入者掛金制度を導入している企業型年金の加入者の自助努力の範囲を抑制する仕組みとなっているため、この制限は廃止することが望ましい。

また、拠出限度額が拠出単位区分（毎年 12 月～翌 11 月の 1 年間）毎に定められているなかで、若年のうちに企業型年金の事業主掛金は拠出限度額いっぱいまで拠出されるようなケースは稀であることから、使い残しが生じている。この使い残し部分を翌期に繰り越すことができる仕組み、あるいは拠出限度額を生涯を通じた額とするような仕組みを設け、積極的な自助努力を希望する者には、加入者掛金をこれまで使い残しとなっていた部分も含めて拠出できるものとしてはどうか。事業主掛金・加入者掛金・個人型年金掛金を合算して管理する仕組みの構築が必要となるなど実務的な問題があるものの、確定拠出年金制度を利用できる限度を共通の枠内とできるよう規制を改正し、より柔軟な制度としていくことが望ましい。税財源の課題に関しては、全額所得控除とする以外にも、例えば、拠出掛金水準に応じて拠出時の課税を段階的に設定することも一つの方策として考えられるであろう。

## (2) 解答例

下記答案例は幅広く論点を記載しており、その全てを求めるものではなく、構成も一例に過ぎない。その他にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまで参考としてほしい。

今後の社会経済の構造的な変化として、より多くの人がこれまでよりも長く多様な形で働く社会となる可能性が労働力需給の推計で示されている。年金制度においても、多様な就労への対応、より長く働くことへの支援、自らの選択によって高齢期の経済基盤の充実を図るための環境整備が必要であり、そのために解消すべき課題と対応策を次のとおり考える。

### ○複数事業所で勤務する者に対する厚生年金保険の適用要件

複数の厚生年金適用事業所で勤務する場合、標準報酬月額については各事業所の給与を合算して決定されるが、厚生年金保険の適用対象となるかの所定労働時間や日数などの判定は合算されずに事業所単位となっている。

現在の取扱いでは事業所単位で要件を満たさない者は厚生年金保険の適用対象外となるため、高齢期の年金受給額を十分に確保することが難しい。高齢期の年金受給額を増やすためには、労働時間を合算して要件を満たす場合に厚生年金保険の適用対象とすべきと考える。ただし、厚生年金保険の適用有無を判定するための情報の把握方法や届出手続きにかかる事務整備などの検討が必要となる。

なお、厚生年金保険の適用対象者の範囲が拡大することで事業主および被保険者ともに掛金負担が増すため、例えば、当面は労使合意により任意適用とすることの検討も必要と考える。

### ○雇用類似の働き方をする者（いわゆるフリーランス等）に対して適用する公的年金制度

現行法上、厚生年金保険の被保険者資格を有する者は、適用事業所に「使用される者」とされている。そのため、フリーランス等の個人事業主については、厚生年金保険の被保険者資格を有しないと解釈されており、通常、国民年金第1号被保険者となる。

近年の働き方の多様化の中で、個人事業主についても請負契約で仕事をしているなど、被用性が高い者については一定の条件の下で厚生年金保険の適用対象とすることで公的年金としての所得改善に資するとともに、個人事業主の給与所得の把握が難しいことの課題の解消は実現できると考える。ただし、事務の構築や厚生年金保険の適用対象として認める場合の要件についての整理は必要となる。

### ○企業年金加入者であった期間の企業年金の給付の取扱い

働き方が多様化する中、正社員として企業に入社し同じ企業で定年まで勤務する旧来のモデルが一般的とは言えなくなっており、在職中の貢献により得られた退職給付を高齢期に向けて資産形成できるようなポータビリティの確保が必要となる。

企業年金の加入者であった者が雇用類似の働き方をするようになった場合、個人型年金の活用により確定給付企業年金や企業型年金の加入者であった期間の給付を移換することが可能となる。

昨今の法改正でポータビリティの拡充が進んでいるところであるが、移換可能制度や個人単位の移換の更なる拡充、規約手当や手続きの簡素化などの改善を進めることで雇用類似の働き方をする者にとっての選択肢の多様化に繋がると考える。また、企業年金連合会の通算企業年金や国民年金基金連合会の活用や選択肢の拡大、利便性の向上も望ましい。

#### ○年金制度の在り方について

現役世代の働き方の多様化に加えて、高齢期の就労機会の拡大や多様化が進む中で、就労期間の延長を制度に反映することや、高齢期における多様な就労と私的・公的年金の組合せを可能にする環境の整備の両立が不可欠と考える。

例えば、個人の働き方やライフコースに影響されない公平な制度の構築として、全国民を対象とした、高齢期の所得確保のための個人別非課税貯蓄枠を新たに設ける制度（日本版 IRA、国民退職所得勘定）の検討も望ましいと考える。個人ごとに高齢期の資産形成のため拠出時は非課税（高齢期の所得として望ましい水準を踏まえた限度枠を検討）・運用時も非課税・給付時に課税となるような退職所得勘定を創設し、企業年金（確定給付企業年金、企業型年金等）から得られた給付を非課税で移換し、一定の年齢に達したら引き出すことを可能とすれば、全国民の高齢期のための資産形成における税制面での公平性が高まるものと考えられる。ただし、現状は各制度で異なる税制面の取扱いを整理し、解消する必要がある。

また、公的年金制度間の適用要件や給付水準の差異を解消するために、働き方によらない新しい国民共通の公的年金制度の創設を検討することも考えられるが、その際には、既存制度の過去分の取扱いや財源など解消すべき課題も多い。このような課題の解消が困難である場合は、例えば、現状の公的年金の給付水準や仕組みからの激変を避ける観点から、厚生年金保険の更なる適用拡大から検討を進めていくことが望ましいと考える。

ただし、現状は中小企業における退職給付制度の実施状況は高いとは言えず、フリーランス等雇用類似の働き方をする者は企業での退職給付制度が適用されないことの多い非正規雇用と同様の取扱いである。厚生年金保険の適用拡大を行うことは、事業主のコスト増を回避したいとの意向により更なる退職給付制度の縮小に繋がることが懸念される。

そのため、厚生年金保険の更なる適用拡大の検討の他、複数制度の活用による給付の上乗せにより更なる高齢期における所得の確保を図るべく、支給開始年齢や、確定年金・終身年金といった年金の種類、支給期間の組み合わせの拡充も考えられる。例えば、給付の上乗せとして付加年金、国民年金基金、個人型年金、小規模企業共済等の活用が挙げられ、これらの年金制度の利便性向上や給付水準の充実などが求められる。

働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備（企業年金や個人型年金の普及・改善など）、年金制度における加入可能年齢、受給開始可能年齢などの拠出と給付の整備、在職老齢年金制度の見直しなど、現行よりも柔軟で幅広い制度改善により年金受給が就労意欲を低下させない仕組みや、健康で働ける限り高齢期の年金受給額を増やせる仕組みを検討することが必要と考える。