

年金 1 (問題)

【第 I 部】

問題 1. 次の (1) ~ (6) 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) ~ (4) 各 4 点、(5) および (6) 各 5 点、(計 26 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

(支給要件)

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
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、五十歳未満であってはならない。

4 (略)

○確定給付企業年金法施行令

(脱退一時金の支給要件及び失権)

第二十七条 法第四十一条第二項第二号に係る脱退一時金を受けるための要件を規約で定める
場合にあつては、次に掲げる要件を満たすものでなければならない。

一 当該加入者が老齢給付金の受給権者となった時に支給する老齢給付金の全部又は一部に
代えて支給するものであること。

二 当該老齢給付金に が定められていること。

三 当該加入者の により当該脱退一時金の全部の支給の繰下げができるもの
であること。

○確定給付企業年金法施行規則
(調整率)

第二十五条の二 調整率は、リスク分担型企業年金を開始する日の属する事業年度以降の事業年度について、次のとおり定められるものとする。

一 リスク分担型企業年金を開始するとき又はリスク分担型企業年金を実施している場合であって給付の設計を変更するとき（掛金の額に係る規約の変更を行う場合に限る。）における調整率は一・〇とする。

二 毎事業年度の決算及び財政計算を行うときに、次に掲げる場合の区分に応じ、次に定める基準を満たすように改定するものとする。

イ （略）

ロ （略）

ハ イ及びロ以外の場合 調整率が一・〇となること。

三 前号の調整率の改定は、当該事業年度の末日又は当該財政計算の計算基準日の属する事業年度の翌事業年度又は翌々事業年度以降の事業年度の調整率について行うものとし、当該翌事業年度又は翌々事業年度以降五事業年度については、調整率を段階的に引き上げ又は引き下げることができる。

2 リスク分担型企業年金を実施する事業主等が、その実施事業所を減少させる場合であって当該減少に伴い当該リスク分担型企業年金の積立割合（調整前給付額の通常の見込に基づく予想額の現価に相当する額に対する給付財源の割合をいう。以下同じ。）が減少すると見込まれるときには、前項の規定にかかわらず、積立割合が減少しないよう、当該実施事業所の減少に伴い D に係る調整率を別に定めることができる。

(脱退一時金相当額の算定の基礎となった期間の一部を合算する場合における算定方法)

第八十九条の四 令第五十条の三の規定により脱退一時金相当額の算定の基礎となった期間の一部を、当該中途脱退者に係る移換先確定給付企業年金の加入者期間に算入するときは、次の各号に掲げる要件を満たす算定方法によらなければならない。

一 移換先確定給付企業年金の規約に照らして当該移換された脱退一時金相当額の算定の基礎となる期間を算定すること。ただし、算定された期間が脱退一時金相当額の算定の基礎となった期間を超える場合にあつては、当該算定の基礎となった期間とすること。

二 脱退一時金相当額の算定の基礎となった期間を算入しないこととする場合にあつては、移換先確定給付企業年金の加入者であった期間が E である者に限り、その旨を規約で定めること。

三 （略）

(2) 確定拠出年金の法令等に関する記述について、次の **A** から **E** までの空欄に当てはまる適切な語句を記入しなさい。

○確定拠出年金法

(企業型年金運用指図者)

第十五条 次に掲げる者は、企業型年金運用指図者とする。

- 一 企業型年金規約において **A** の一定の年齢に達したときに企業型年金加入者の資格を喪失することが定められている企業型年金の **B** の企業型年金加入者であって、第十一条第二号に該当するに至ったことにより企業型年金加入者の資格を喪失したもの（当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。）
- 二 第十一条第六号に該当することにより企業型年金加入者の資格を喪失した者（当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。）
- 三 企業型年金の企業型年金加入者であった者であって当該企業型年金の **C** の受給権を有するもの

2～4 （略）

(支給要件)

第四十条 **D** は、企業型年金加入者又は企業型年金加入者であった者（当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。）が死亡したときに、その者の遺族に、資産管理機関が企業型記録関連運営管理機関等の裁定に基づいて、支給する。

○確定拠出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）・第1-3(6)

企業型年金加入者掛金の額及び拠出区分期間の変更に関する取扱いは、以下のとおりであること。

① 企業型年金加入者掛金の額及び拠出区分期間は、**E** につきそれぞれ1回のみ変更することができるものであること。

②～⑥ （略）

(3) 確定給付企業年金に関する次の①～④の文章について、下線部分正しい内容に改めなさい。

- ① 規約型企業年金（ただし、受託保証型確定給付企業年金を除く）において事業主が積立金の運用に関する基本方針を作成しようとするときは加入者の意見を聴かなければならないが、具体的に講じるべき措置の1つとして「加入者の代表者からの求めがあった場合に、毎事業年度の責任準備金の額および積立金の資産の額を当該代表者に開示すること」がある。
- ② 加入者が負担する掛金のある制度において、加入者がその選択により掛金を負担しない場合の給付の額は、掛金を負担する加入者に比べて、当該掛金の拠出額の下限予定利率に基づく元利合計額に相当する程度の差を設けるものであること。
- ③ 実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて一定の資格を定める場合、「一定の資格」として定めることができる資格とは、「一定の職種」、「一定の勤続期間」、「希望する者」であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなる。
- ④ 老齢給付金または障害給付金（以下「老齢給付金等」）の給付を受けている者が死亡したときにその遺族に対し年金として支給する遺族給付金の支給期間については、当該老齢給付金等の支給期間として規約において一定の期間を定めていた場合は3年未満とすることができる。ただし、当該老齢給付金等の支給期間のうち給付を受けていない期間を下回ることができない。

(4) 企業型年金、個人型年金に関する次の①～④の文章について、下線部分正しい内容に改めなさい。

- ① 個人型年金の第1号加入者が、国民年金の保険料に加えて付加保険料を納付しているものとする。このとき個人型年金に毎月拠出する掛金の上限額は 68,000 円である。
- ② 確定拠出年金法第55条第2項4の2に定める中小事業主の要件として、次のいずれも満たす必要がある。
 - ・企業型年金、確定給付企業年金および厚生年金基金を実施していない厚生年金適用事業所の事業主であること
 - ・第1号厚生年金被保険者および第4号厚生年金被保険者の総数が100人以下であること
- ③ 企業型年金の老齢給付金について、年金としての給付の額は、請求日の属する月の前月の末日における個人別管理資産額の 5分の1に相当する額を超えず、かつ、25分の1に相当する額を下回らないものであること。（終身年金の支給に基づく運用指図者に係る給付の額を除く。）

- ④ 下表は、ある社が【前提条件】に基づき個別財務諸表において企業型年金の事業主掛金を仕訳したものである。このとき、借方の退職給付費用 120 に対して、貸方の空欄 A の金額は 80、空欄 B の勘定科目名は退職給付引当金である。

【前提条件】

- ・会社決算日は 3 月末とする。
- ・掛金拠出は年 3 回（2 月、6 月、10 月）とし、前月分までの掛金を当該月に拠出する旨を企業型年金規約で定めているものとする。
- ・年間の要拠出額は 120（1 月あたりの要拠出額は一律 10）とし、新規に加入者の資格を取得する者、加入者の資格を喪失する者の影響など考慮する必要はないものとする。
- ・企業型年金加入者掛金はないものとする。

<企業型年金の事業主掛金の仕訳>

借方		貸方	
勘定科目名	金額	勘定科目名	金額
退職給付費用	120	現金預金	(A)
		(B)	※※※

(注) ※※※ は出題の関係上省略している。

(5) 公的年金に関する次の①～④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、それぞれの選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。なお、同じ選択肢を複数回使用してもよい。

- ① 臨時に使用される者（船舶所有者に使用される船員を除く）であつて、日々雇い入れられる者は、厚生年金保険の被保険者としない（ただし、月を超え、引き続き使用されるに至った場合を除く）。また、臨時的事業の事業所に使用される者も、厚生年金保険の被保険者としない（ただし、月を超えて使用されるべき場合は、この限りでない）。

【選択肢】

- (ア) 1 (イ) 2 (ウ) 3 (エ) 4 (オ) 5 (カ) 6
(キ) 継続して 1 (ク) 継続して 2 (ケ) 継続して 3 (コ) 継続して 4
(サ) 継続して 5 (シ) 継続して 6

- ② 毎年における全被保険者の標準報酬月額を平均した額のに相当する額が標準報酬月額等級の最高等級の標準報酬月額を超える場合において、その状態が継続すると認められるときは、その年の9月1日から、健康保険法第40条第1項に規定する標準報酬月額の等級区分を参酌して、政令で、当該最高等級の上に更に等級を加える標準報酬月額の等級区分の改定を行うことができる旨、厚生年金保険法に規定されている。この規定に基づき、2020年（令和2年）9月1日からは、標準報酬月額の最高等級および上限額は第級の万円となる。

【選択肢】

- (ア) 1月1日 (イ) 3月31日 (ウ) 4月1日 (エ) 1月から3月
(オ) 4月から6月 (カ) 4月から7月 (キ) 100分の150 (ク) 100分の200
(ケ) 100分の250 (コ) 100分の300 (サ) 30 (シ) 31 (ス) 32
(セ) 33 (ソ) 34 (タ) 35 (チ) 62 (ツ) 65 (テ) 68 (ト) 71

- ③ 2021年（令和3年）4月1日から、賃金スライドおよび物価スライドのルールが変更される。変更後は、例えば、名目手取り賃金変動率が1.0%減の0.990、物価変動率が1.0%増の1.010のときの老齢基礎年金の改定率は、新規裁定年金はを基準として、既裁定年金はを基準として、それぞれ改定される。

【選択肢】

- (ア) 0.980 (イ) 0.985 (ウ) 0.990 (エ) 0.995 (オ) 1.000
(カ) 1.005 (キ) 1.010 (ク) 1.015 (ケ) 1.020 (コ) 1.025

- ④ 厚生年金保険の被保険者である夫の死亡によって遺族厚生年金の受給権を取得した当時 40 歳以上 65 歳未満で、遺族基礎年金が支給されない（されなくなった）妻等が 65 歳未満であるときは、遺族厚生年金の額に加算額があり、2020 年度（令和 2 年度）における当該加算額は 円である。

【選択肢】

(ア) 75,000 (イ) 224,900 (ウ) 320,200 (エ) 586,300 (オ) 658,100
(カ) 781,700 (キ) 856,100 (ク) 977,125 (ケ) 1,075,200 (コ) 1,172,600

- (6) 次の①～④の文章について、～の空欄にそれぞれ当てはまる適切な記号または数値を記入しなさい。

- ① Aさんは退職手当等の額が 2,000 万円、勤続年数が 30 年 0 か月である。このとき Aさんの退職所得控除額は 万円であり、退職所得の額は 万円である。なお、障害者になったことが退職の直接の原因であるものとし、この他に退職手当等はないものとする。
- ② BさんはX社とY社に重複した就労期間を有しており、就職日（入社日）、退職日その他情報が下表のとおりであるとき、X社における退職所得控除額は 万円、Y社における退職所得控除額は 万円である。なお、下表の他に退職手当等はないものとする。

	就職日（入社日）	退職日	退職手当等の額	支払月
X社	2011年4月1日	2020年3月31日	500万円	2020年4月
Y社	2013年4月1日	2020年8月31日	200万円	2020年10月

- ③ 中小企業退職金共済の給付について、基本退職金と付加退職金を合算した退職金の額の全額を 5 年間または 10 年間にわたって分割して受け取ることができる要件は次のとおりである。
- ・退職日に 歳以上であること
 - ・退職金の額が、5 年間の分割払いの場合は 万円以上であり、10 年間の分割払いの場合は 150 万円以上であること
- ④ 次の選択肢（ア）～（カ）に掲げる 6 つの企業年金制度等のうち、確定給付企業年金の中途脱退者が脱退一時金相当額を移換することができるものを 全て挙げると である。

【選択肢】

(ア) 企業型年金 (イ) 個人型年金 (ウ) 中小企業退職金共済
(エ) 企業年金連合会 (オ) 特定退職金共済 (カ) 小規模企業共済

問題 2. 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]

(1) 10点、(2) 6点、(3) 4点、(4) および (5) 各2点 (計24点)

(1) 確定給付企業年金に関し、次の①~④の設問に答えなさい。

- ① 確定給付企業年金法施行令第 22 条第 1 項に定める、加入者期間に算入することができる「加入者となる前の期間」について簡記しなさい。
- ② 確定給付企業年金法施行令第 24 条第 3 項に定めるとおり、年金として支給する給付の額は、当該給付が支給される間において、規約に定めることにより改定することができるが、確定給付企業年金法施行規則第 28 条第 2 項に定める「額を改定する方法」を3つ挙げなさい。
- ③ リスク分担型企业年金の給付減額の理由に関する確定給付企業年金法施行規則第 5 条第 5 号の「該当することとなる蓋然性が高いこと」および同条第 6 号の「該当する蓋然性が高いこと」として、『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)』に記載されている内容をそれぞれ簡記しなさい。
- ④ 「民法の一部を改正する法律 (平成 29 年法律第 44 号)」(令和 2 年 4 月 1 日施行)による民法の見直しに伴い、確定給付企業年金における消滅時効等に関する取扱いが変更となっているが、年金給付の受給権 (基本権) および一時金の受給権のそれぞれの変更点について簡記しなさい。

(2) 企業型年金、個人型年金に関し、次の①~③の設問に答えなさい。

- ① 個人別管理資産に企業型年金加入者掛金 (以下「本人拠出相当額」) が含まれる企業型年金加入者が企業型年金加入者の資格を喪失するとともに確定給付企業年金の加入者の資格を取得し、当該確定給付企業年金へ個人別管理資産の移換を行うときに、『確定拠出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)』に定める、本人拠出相当額の課税に関して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について簡記しなさい。
- ② 企業型年金加入者が掛金を拠出することができることを企業型年金規約に定める場合にあっては、確定拠出年金法施行令第 6 条第 4 号ニのとおり企業型年金加入者掛金の額の決定または変更の方法その他その拠出に関する事項が事業主によって不当に制約されるものでないことが必要であるが、『確定拠出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)』に示されている、「不当に制約されるものでないこと」に該当しない例を2つ簡記しなさい。

- ③ 「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和 2 年 6 月 5 日公布）により確定拠出年金の加入可能要件の見直し等が実施されることに関し、次の（ア）および（イ）の内容を簡記しなさい。

（ア） 令和 4 年 5 月 1 日施行の企業型年金における加入可能年齢の変更について

（イ） 令和 4 年 5 月 1 日施行の個人型年金における加入可能年齢の変更について

- （3） 公的年金に関し、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」（令和 2 年 6 月 5 日公布）により令和 4 年 4 月 1 日（以下「施行日」）施行とされた、厚生年金の在職中の年金受給の在り方の見直しについて、次の①および②の設問に答えなさい。

① 新たに導入されることとなった「在職定時改定」の内容を簡記しなさい。

② 65 歳未満の在職老齢年金制度（低在老）に関し、見直しの内容を簡記したうえで、以下に記載の C さんの施行日の属する月の老齢厚生年金の月額への影響を示しなさい。

< C さんの情報（記載はすべて施行日時点のものとする） >

・ 62 歳

・ 総報酬月額相当額が 21 万円、老齢厚生年金の基本月額が 15 万円（加給年金はない）

※ C さんへの影響については、2020 年度（令和 2 年度）以降、名目賃金の変動および新規裁定者の年金額の改定はないものとして解答すること。

- （4） 退職年金等積立金に対する法人税（以下「特別法人税」）に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

① 特別法人税が徴収される理由（創設当時における考え方）を簡記しなさい。

② 特別法人税は 1999 年（平成 11 年）4 月より課税が凍結されているが、その背景を、現在延長されている具体的な凍結期間と合わせて簡記しなさい。

- （5） 中小企業退職金共済制度の通算制度に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

① 過去勤務期間の通算が可能となる対象者、要件および通算限度期間を簡記しなさい。

② 転職により掛金納付実績の通算が可能となる他の共済制度を挙げなさい。

【第Ⅱ部】

問題 3. 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 2 点、(3) および (4) 各 3 点 (計 10 点)

X は甲社の退職給付制度コンサルティングを担当している。甲社は、今般、定年制度の見直しを事業所ごとに行うことを決定し、確定給付企業年金 (以下「DB」) の見直しを検討することになった。以下の、X とその同僚 Y による会話および資料 1 ~ 資料 3 をもとに、各問に答えなさい。

必要に応じて、 $\log(1.02) = 0.0198$ 、 $\log(1.01) = 0.0100$ を使用すること。なお、本問において、死亡・障害の発生は考慮しない。

X : DB の加入者の資格喪失年齢と年金支給開始年齢に関しては ① いくつかの選択肢が考えられますが、甲社は「加入者の資格喪失年齢と年金支給開始年齢を 65 歳とし、60 歳以上 65 歳未満で退職したときは即時年金支給開始も可能」とする給付設計に関心を示しております。

Y : 給付の増加見込みと予定利率による割引の影響が同程度であり、通常予測給付現価は減少しない見込みです。② ただし、この給付設計への変更は給付の額の減額に該当しますね。

X : また、加入者に対する付利利率と、資格喪失者に対する据置乗率に格差を設ける意図で、60 歳未満の期間も含めて据置乗率を年 1.0% とすることを提案しようと考えています。この場合、③ 加入者の一部が給付の額の減額に該当することを確認しています。

Y : ④ 据置乗率を年 1.0% とする提案も含めた制度変更に必要な同意手続きを教えてください。

(資料 1 : 甲社の計画)

- ・甲社は、乙事業所と丙事業所から構成されており、定年年齢を乙事業所は 65 歳、丙事業所は 63 歳に引き上げることを決定した。(現行は乙事業所、丙事業所ともに 60 歳)
- ・定年制度の見直し後の給付設計として、60 歳以降は職能ポイントの積み増しを行わず、60 歳時点の職能ポイント累計を年 2.0% 複利で退職年齢まで付利 (給付額算定期間を通算) することを検討。60 歳以降の退職者は即時年金支給開始を可能としたい意向がある。
- ・乙事業所と丙事業所の定年年齢以外の諸条件は同一であり、引き続き 1 つの DB の同一給付区分として運営することを望んでいる。

(資料 2 : 甲社の正社員の人員構成等)

- ・DB の加入者は 20 歳 ~ 59 歳の各年齢に存在する。
- ・入社年齢 (DB の新規加入年齢) の分布も満遍なく、年齢 x の加入者について、20 歳 ~ x 歳の各年齢で入社 (DB に新規加入) した者が少なくとも 1 名は存在するものとする。
- ・59 歳までの各歳の脱退率は 0 (零) % より大きい、定着率は高く、2% 未満程度である。
- ・加入者期間 20 年以上で加入者の資格を喪失した者のほとんどが年金受給を選択している。
- ・定年年齢引き上げ後、60 歳以降退職時は全員、即時年金支給開始を選択する見込みである。

(資料 3 : 甲社の現行 DB の制度概要)

<ul style="list-style-type: none"> ・ 予定利率 : 年 2.0% ・ 退職金制度との関係 : 正社員のみを対象とする退職金制度の全部を DB に移行しており、正社員のみを加入者とする。なお、正社員として入社した日に加入者の資格を取得する。 ・ 給付原資 (一時金原資) : 退職事由によらず「職能ポイント累計×ポイント単価 (1 万円)」とし、当該給付原資を以下 α と記載 (給付原資 α は 0 (零) より大きいものとする。) <p>○老齢給付金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 支給要件 : 加入者期間 20 年以上である者の 60 歳 (資格喪失年齢) 到達 ・ 年金種類 : 60 歳支給開始 10 年確定年金 (65 歳まで繰下げ可) ・ 年金額 : 資格喪失時の α に、資格喪失時から支給開始時までの期間に係る据置乗率として年 2.0% での複利による乗率 ($=1.02^n$, n は据置期間) を乗じたものを確定年金現価率 (給付利率 : 年 2.0%) で除して算出した額 <p>○脱退一時金</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 60 歳到達前に加入者の資格を喪失したときは資格喪失時の α を支給。なお、加入者期間 20 年以上であるときは、60 歳まで繰下げ可とし、資格喪失時の α に、繰下期間に係る据置乗率を乗じたものを支給。 <p>○最低保全給付 : 確定給付企業年金法施行規則第 54 条第 1 項第 2 号に定める方法 年齢 x に応じて定めた率 : 年金給付は 1.00、一時金給付は $(1/(1 + \text{据置乗率}))^{\text{年金支給開始年齢} - x}$</p>
--

(注) 入社年齢 y 、資格喪失年齢 z の加入者期間は「 $z - y$ 」年とし、1 年未満の期間は考慮しない。

(1) 下線 _____ 部分①で考えられる選択肢について、会話の中で甲社が関心を示している給付設計以外に 2 つ挙げなさい。

(2) 下線 _____ 部分②の給付の額の減額の判定結果について、その判断の根拠を示すとともに、甲社の計画 (資料 1 参照) による給付水準を変更せずに給付の額の減額としなくてよい取扱いがある場合は、その方法について簡記しなさい。

(3) 下線 _____ 部分③の給付の額の減額の判定結果について、その対象者について、理由と併せて簡記しなさい。

(4) 下線 _____ 部分④の甲社で必要となる具体的な同意手続きを挙げ、その根拠を示しなさい。
なお、甲社の人員構成等は下表のとおりとする。

甲社の人員構成等 (単位は人数とし、括弧内は内数としての「労働組合の組合員数」)

	甲社全体	うち乙事業所	うち丙事業所
従業員	27,000 (14,500)	18,000 (7,500)	9,000 (7,000)
厚生年金保険の被保険者	18,500 (14,500)	10,500 (7,500)	8,000 (7,000)
加入者である正社員	13,500 (8,250)	9,000 (6,000)	4,500 (2,250)
給付の額の減額に係る加入者	10,500 (6,750)	7,500 (4,500)	3,000 (2,250)

問題 4. 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 ((1) および (2) とともに、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) 確定給付企業年金の給付設計の変更にあたって、給付の額の減額判定を行うための通常予測給付現価の計算に使用する基礎率をどのように設定すべきと考えるか、所見を述べなさい。

確定給付企業年金の数理計算に使用する基礎率は、その目的に適合したものを、給付設計にも留意しつつ設定する必要があることを踏まえて解答すること。

なお、解答にあたっては、現状の法令等に基づいて述べることを、あるいは法令等の改正が必要として述べることのいずれも可能とする。

(2) 我が国の企業年金に関する特色の一つに、年金 (分割) 受取りに限らず、一時金 (一括) 受取りも選択できる点が挙げられるが、近年「一時金受取りの方が有利」との論調が広まっている。

また、選択状況の実態も【表】企業年金等における年金・一時金の選択状況のとおりである。これに関して、次の①および②の設問に答えなさい。

① このような論調が広まる要因の 1 つである、企業年金における年金受取りと一時金受取りの税制面の相違点について、加入者等の受取りを選択する側の視点で簡記しなさい。

② 企業年金における年金受取りと一時金受取りの選択の決定には、「企業年金・公的年金の給付設計・給付水準」、「勤務先の定年制度や再雇用制度等の人事制度」、「個人の貯蓄や資金ニーズ」等、様々な要因が挙げられるが、企業年金が今後ますます老後の所得補償の役割を担っていくために年金受取りの促進が望ましいと考えるか、現状の仕組みが望ましく年金受取りの促進は必要ないと考えるか、所見を述べなさい。

なお、解答にあたっては、確定給付企業年金あるいは企業型年金いずれの制度について述べることも可能とし、事業主あるいは加入者等いずれの観点から述べることも可能とする。

【表】企業年金等における年金・一時金の選択状況

	一時金で受給	年金・一時金の併用	年金で受給	合計
確定給付企業年金	68%	8%	24%	100%
企業型年金	94%	1%	5%	100%
(参考) 個人型年金	89%	1%	10%	100%

(出所) 2019 年 (平成 31) 年 2 月開催 第 1 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会「資料 1 企業年金・個人年金制度の現状等について」より作成

以上

年金 1 (解答例)

【第 I 部】

問題 1.

(1)

A	六十歳以上七十歳以下		
B	保証期間	C	選択
D	資格を喪失する加入者	E	一年未満

B と C は完答 1 点

(2)

A	六十歳以上六十五歳以下	B	六十歳以上
C	年金たる障害給付金	D	死亡一時金
E	企業型掛金拠出単位期間		

A と B は完答 1 点

(3)

①	毎事業年度の積立金の資産の額その他積立金の運用の実績
②	掛金の拠出額に相当
③	「一定の職種」、「一定の勤続期間」、「一定の年齢」、「希望する者」、「休職等期間中ではない者」
④	規約において一定の期間を定めていた場合は 5 年未満とすることができる

(4)

①	67,000
②	第 1 号厚生年金被保険者で 300 人以下
③	2 分の 1 に相当する額を超えず、かつ、20 分の 1 に相当する額を下回らない
④	空欄 A は「100」、空欄 B は「未払金」

(5)

①	A	(ア)	B	(シ)
②	C	(イ)	D	(ク)
	E	(ス)	F	(ツ)
③	G	(ウ)	H	(ウ)
④	I	(エ)		

A と B は完答 1 点、C と D は完答 1 点、E と F は完答 1 点、G と H は完答 1 点

(6)

①	A	1,600	B	200
②	C	360	D	400
③	E	60	F	80
④	G	(ア) と (イ) と (エ)		

A と B は完答 1 点、E と F は完答 1 点

問題 2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・当該確定給付企業年金の加入者に係る確定給付企業年金の実施前の期間のうち当該確定給付企業年金が実施されていたとしたならばその者が加入者となっていたと認められる期間その他これに準ずる期間
- ・当該確定給付企業年金の加入者の資格を取得する前にその実施事業所に使用されていた期間の全部または一部
- ・他の厚生年金適用事業所に使用されていた期間の全部または一部（規約において当該他の厚生年金適用事業所の名称および所在地ならびに加入者期間に算入する期間が定められている場合に限る。）

②

確定給付企業年金法施行規則第 28 条第 2 項から 3 点を簡記できていればよい。（以下は一例）

- ・給付の支給を開始して一定の期間が経過したときまたは一定の年齢に達したときに、定率を乗じることによって改定する方法
- ・規約で定める期間ごとに、前の期間の給付の額に、当該前の期間の給付の額に指標を乗じて得た額を加算することによって改定する方法
- ・給付の支給を開始した後に加入者期間の全部または一部により給付の額を改定する方法

③

- ・規則第 5 条第 5 号は、変更後のリスク分担型企業年金において、リスク充足額が財政悪化リスク相当額の 2 分の 1 以上であることをいうものであること。
- ・規則第 5 条第 6 号は、変更前のリスク分担型企業年金において、リスク充足額が財政悪化リスク相当額の 2 分の 1 以下であることをいうものであること。

④

- ・年金給付の受給権（基本権）は、「最初の支払い時期から 20 年または最後の支払いから 10 年経過したとき」に消滅するとなっていたが、変更後は「権利行使することをできることを知ったときから 10 年間行使しないときまたは、当該権利行使することができるときから 20 年行使しないとき」に消滅する。
- ・一時金給付の受給権は、「受給権を取得したときから 10 年経過したとき」に消滅するとなっていたが、変更後は「権利行使することをできることを知ったときから 5 年間行使しないときまたは、当該権利行使することができるときから 10 年行使しないとき」に消滅する。

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

企業型年金の本人拠出相当額は拠出時に非課税の取扱いであることから、確定給付企業年金へ移換する個人別管理資産に企業型年金の本人拠出相当額を含む場合であっても、確定給付企業年金の本人拠出相当額としての取扱い（確定給付企業年金の本人拠出相当額は拠出時に課税、給付時に非課税の取扱いである）ではなく、給付時に課税されることとなること。

②

- ・企業型年金加入者掛金の額または拠出区分期間の指定がなかった者は、特定の企業型年金加入者掛金の額または拠出区分期間を選択したものとすること。
- ・企業型年金加入者掛金の額が毎年自動的に増加または減少することを設けること。

③

ア 現行は厚生年金被保険者のうち 65 歳未満のものを加入者とすることができる（60 歳以降は 60 歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られる）が、厚生年金被保険者（70 歳未満）であれば加入者とすることができるようにする。

イ 現行は国民年金被保険者（第 1・2・3 号）の資格を有していることに加えて 60 歳未満という要件があるが、国民年金被保険者であれば加入可能とする。

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

65 歳以上の在職中の老齢厚生年金受給者の年金額について、従前は被保険者の資格喪失時までは改定されなかったが、毎年 10 月に改定を行うよう変更する。在職定時改定の導入により、就労の継続による年金額の増加を、退職を待たずに毎年年金額に反映させることができる。

②

- ・「見直しの内容」としては、60 歳から 64 歳までに支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、年金の支給が停止される基準を現行 28 万円（支給停止調整開始額）から 65 歳以上の在職老齢年金制度と同じ 47 万円（支給停止調整額）に変更する。（なお、28 万円、47 万円はともに 2020 年度（令和 2 年度）における額であり、それぞれ、新規裁定者の年金額の改定、名目賃金の変動に応じて改定される。）

- ・「C さんが受ける影響」としては、現行法では（総報酬月額相当＋年金基本月額－28 万円）×1/2＝4 万円が支給停止となる。

見直し後は、総報酬月額相当＋年金基本月額＝36 万円＜47 万円（支給停止調整額）となり、支給停止額はゼロとなる。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

事業主が拠出した掛金は、課税すべき従業員が特定されないことから、従業員へのみなし給与として拠出時に直ちに課税する代わりに、実際に年金の支給を受ける際に課税することとし、それまでの課税繰延の利益を総体的に法人税として徴収するという考え方が取られた。

②

バブル崩壊以降の低金利の継続や企業年金の財政状況を踏まえて、1999 年（平成 11 年）4 月より課税が凍結され、その後、課税凍結の延長が繰り返され、現在は 2023 年（令和 5 年）3 月 31 日まで課税が凍結されている。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

新規加入する際、1 年以上勤務している従業員全員について、通常の掛金とは別に過去勤務掛金を納付することにより、10 年を限度として加入前の勤務期間の通算が可能。

②

特定業種退職金共済制度または特定退職金共済制度

【第Ⅱ部】

問題 3.

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)

例として次の2つを挙げる。

- ・資格喪失時期および年金支給開始年齢を63歳とし、65歳支給開始を希望する場合は老齢給付金の繰下げを活用し、60歳以上63歳未満で退職したときは即時年金支給開始も可能とする。
- ・資格喪失時期および年金支給開始年齢を現行制度のまま60歳とし、各事業所の定年年齢から支給開始を希望する場合は老齢給付金の繰下げを活用する。

(2)

通常予測給付現価は減少しない見込みだが、最低積立基準額が減少する見込みとなる。

理由としては、年金支給開始年齢の変更により一時金給付の最低保全給付を計算するときの年齢に応じた率が、支給開始年齢の引上げにより $(1/1.02)^{60-x} \rightarrow (1/1.02)^{65-x}$ と変更され割引きが大きくなる。また、年金給付も割引きの起点が60歳から65歳となることから、加入者全員が給付の額の減額に該当する見込みとなる。なお、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けることで給付の額の減額として取り扱わないことも可能。

(3)

加入年齢39歳以下または減額判定時点の年齢55歳以上の加入者が給付の額の減額に該当する。

理由は以下の通り

<通常予測給付現価の増減について>

- ・加入年齢39歳以下の加入者は、据置期間を有する老齢給付金の支給要件を満たす見込みとなり据置乗率の引下げの影響により減少すると考えられる。
- ・加入年齢40歳以上の加入者は、新制度で老齢給付金の加入期間要件を満たすが据置期間を有しない見込みとなるか、または、脱退一時金のみの対象となり、据置乗率の引下げの影響を受けず減少しないと考えられる。

<最低積立基準額の増減について>

通常予測給付現価が減少しない加入年齢40歳以上の加入者について、加入者期間20年未満の加入者が対象となり一時金給付により評価する。年齢に応じて定めた率が制度変更の影響により $(1/1.02)^{60-x} \rightarrow (1/1.01)^{65-x}$ となるため、55歳以上の者の最低積立基準額が減少する*。

※ $(1/1.02)^{60-x} > (1/1.01)^{65-x}$ となる年齢は $x > 54.89\dots$

(4)

必要となる同意の手続きは以下の通り。

<規約変更に係る同意>

- ・各事業所の労働組合の同意が必要。(以下は根拠)
- ・乙事業所は $7,500 \div 10,500 = 0.71... > 0.5$ 、丙事業所は $7,000 \div 8,000 = 0.875 > 0.5$ より、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ため。

<給付の減額に係る同意>

- ・各実施事業所の労働組合の同意と、以下の個別同意が必要。
乙事業所の給付の額の減額に係る加入者の 5,000 人以上の同意。
丙事業所の給付の額の減額に係る加入者の 2,000 人以上の同意。
ただし、丙事業所は労働組合の同意をもって、個別同意に代えることができる。(以下は根拠)
- ・乙事業所は $4,500 \div 7,500 = 0.6$ 、丙事業所は $2,250 \div 3,000 = 0.75$ より、いずれも給付の額の減額に係る加入者の 3 分の 1 以上で組織する労働組合がある。また、給付の額の減額に係る加入者の 3 分の 2 以上の個別同意が必要とされており、丙事業所については給付の額の減額に係る加入者の 3 分の 2 以上で組織する労働組合がある。

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。

現行の法令等の規定としては、法令解釈通知に次のルールがある：「給付設計の変更前後で同一のものを用いることとし、給付の額の算定において、規則第 28 条第 1 項に規定する指標を用いている場合にあっては、当該指標の直近 5 年間の実績値の平均値を当該指標の見込みとして用いて計算するものとする。」

ルール上は、変更前後で同一であることの規定しかなく、具体的な基礎率の指定がないことから、キャッシュバランスプランの指標（以下「CB 指標」という）以外は掛金計算用の基礎率を使用することがまずは考えられるが、その場合、以下のように、直感的な減額有無と整合しないなどの問題がある。（以下では、便宜的に、最低積立基準額にかかわらず、通常予測給付現価が減少することを減額という。）

- ・給付タイミングが変更される場合や、ある時点の給付は引き上げられるが別の時点の給付は引き下げられるといった場合、予定利率によって減額判定の結果が異なりうる。例えば、定年延長時に旧定年から新定年まで一定の利回りで付利する給付設計とする場合、付利利回りと予定利率の大小関係によって、減額判定の結果も変わる。
- ・予定脱退率について、例えば中途脱退給付と定年給付に大きな差異がある場合で、定年間際に少数の中途脱退が実績として発生している場合など、掛金計算用の脱退率は、保守性の観点から定年間際をゼロとすることもあるが、この場合、定年間際の脱退時の給付水準の引下げを検知できない。
- ・一時金選択率は、掛金計算上は、給付利率や繰下利率が予定利率を下回る場合、一時金選択率を 100%として保守的に評価する場合もある。これを使用して減額判定を行う場合、給付利率や繰下利率の引き下げを検知できない。
- ・予定死亡率について、掛金計算上は再計算ごとに更新できるため、年金財政の健全性を考慮したうえで、将来の死亡率改善を織り込まないことも多い。また、性別によらず男子・女子いずれかの率を適用している場合も多い。しかしこの場合、終身年金を廃止する代わりに移行割合を引き上げる給付設計変更において、掛金計算用の予定死亡率では終身年金の価値を過小評価する可能性がある。
- ・職種間異動がない職種 A、B を加入者とする制度において、これまで給与体系が同じであったこれらの職種について、職種 A を昇給しづらく、職種 B を昇給しやすくする変更が行われる場合、変更後の 2 つの昇給カーブがあまり乖離していなければ、掛金計算上は 2 つの職種で合算して 1 つの昇給指数を算定することも考えられる。変更前は変更前の給与体系に基づく昇給指数を用い、変更後はこの 1 つの掛金計算用昇給指数を用いて減額判定を行うと、職種 A が減額とならず、また職種 B が減額となってしまう可能性がある。

また、次のようなケースにおいては、現行ルール適用には注意が必要と考える。

- ・給与体系を変更する場合の昇給指数や、終身年金を廃止する場合の一時金選択率、定年延長時の高齢脱退率など、給付設計の変更が基礎率に影響を与える場合がある。このような場合には、変更前後で同一の基礎率を用いることは必ずしも適切ではない。
- ・CB 指標について、例えば金利低下等のトレンドがある局面においては、過去 5 年平均では将来給付の想定としては必ずしも適切ではない。

減額判定の都度、直感的な減額有無と整合的な判定結果を与えるような基礎率を設定することも考えられるが、増額要素と減額要素が組み合わさった複雑な制度変更など直感に頼れないケースもあり、それこそが通常予測給付現価を用いて定量的に減額を定義している理由の一つであると思料する。このため、上記の課題に対する方策を検討するにあたっては、そもそも、どういう基礎率に基づく通常予測給付現価が減少したときに減額と捉えるべきか、規定することが重要であろう。そこで例えば「加入者等にとって将来給付の価値が下がることを減額とする」こととしてはどうか。こう考えれば、減額判定に用いる基礎率は、当該年金制度の運用の見通しや掛金計算上の保守性とは関係なく、加入者等から見たときのベストエスティメイトな給付設計変更前後の給付の価値を与えるものでなければならない。この視点に立ったうえで減額判定時の基礎率について考えると、以下の通りの設定とすべきと思料する。

- ・予定利率は、加入者等がリスクフリーで運用することが可能な利回りをベースにすることが望ましく、期間構造をもった国債のイールドカーブを使用すること。計算の簡便性や実用性の観点からは、下限予定利率や最低積立基準額計算用予定利率の使用も考えられる。
- ・予定脱退率や一時金選択率は、掛金計算上の保守性を織り込むことなく、実態や将来見通しに基づいて設定すること。
- ・予定死亡率は、将来見通しを反映（将来の給付価値を適切に評価）する観点から、特に終身年金給付がある制度では男女別の予定死亡率を適用することや死亡率改善を織り込むこと。
- ・群団ごとに給付設計の変更内容が異なり、基礎率はその影響を受ける場合には、群団ごとにその特性を反映した基礎率を設定すること。
- ・給付設計の変更が基礎率に影響を与える場合には、その影響の反映を検討すること。給与体系変更時の昇給指数は変更前後の給与に基づきそれぞれ算定する。終身年金を廃止する場合の一時金選択率や定年延長時の高齢脱退率など、反映が困難なケースもあるが、事業主への見通しのヒアリングや、複数パターンの想定をおいた試算を行うなどの対応が考えられる。減額判定結果への当該基礎率の影響が軽微であれば、反映しない取り扱いも可能と考える。
- ・CB 指標は、公正に減額判定を行うための基準として一定のルールが固定されていた方がよいという観点もあり、現行ルールが望ましいという考え方もあるだろう。一方で、将来見通しを適切に評価・反映するという観点から、過去の推移や足元の水準、フォワードレート等を参照するようルールを改定することも検討すべきと考える。

なお、事業主・加入者等にとっての分かりやすさ、計算負荷軽減の観点からは、給付設計の変更内容に照らし、減額判定結果に影響を及ぼさない基礎率は、掛金計算用のものを使用して差し支えないと思料する。

(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。

① 税制面の相違点としては例えば以下のような点が挙げられる。

- ・退職に起因する一時金受取りの場合は「退職所得」として課税され、年金受取りの場合は「雑所得」として課税される。
- ・退職所得は「分離課税」であり、退職所得控除額を超える退職一時金等支給額部分の 1/2 が課税対象となる。
- ・その一方で、年金受取りの場合は公的年金等の他の雑所得等と合算で課税され（総合課税）、適用される公的年金等控除額は退職所得控除額よりも少額で退職所得よりも課税総額が大きくなる傾向にある。

② 以下、年金受取りの促進が望ましいと考えて所見を述べる。

老後の所得補償である公的年金制度は、マクロ経済スライドにより年金給付の実質的な価値は今後低下していく見込みである。

企業年金は公的年金を補完する役割を担っていることから、老後の所得補償を充実させる観点では年金受取りを促進していくことが望ましいと考えられる。

一方、例えば退職すると同時に住宅ローンの支払いを行うなどの一時的に多額の支払いニーズがあることも考えられるため、年金・一時金受取りの選択を柔軟に行うことができるような制度改正を行うことが必要ではないだろうか。

具体的に考えられる現状の課題と対応策は以下のとおり。

<税制の見直しについて>

- ・企業年金導入の目的について事業主等の視点から考えると、退職金支払いの資金負担を事前に、平準的に行うことができるというメリットを享受するために、退職金制度の全部または一部を確定給付企業年金へ移行している場合があると考えられる。
- ・年金・一時金受取りの選択は、制度実施主体である事業主等ではなく、従業員個人のライフスタイル・資金ニーズにより決めていることが多いと思われる。
- ・現状は【表】にあるとおり、年金・一時金受け取りを比較すると圧倒的に一時金支払いを選択しており、これは①で述べたように、退職所得控除の適用により多くの退職者が手取り額で有利になっていることが一因であると考えられる。
- ・この取扱いを是正し、税制上、一時金給付と年金給付を現行より中立的にすることが必要と考える。
- ・例えば年金給付の場合においても、その年金現価に対して退職所得控除を計算し、年金支給期間にわたって控除を分割適用する仕組みにしてはどうかと考える。ただし、これによって税収が減ってしまう恐れがあるのであれば、その分だけ退職所得控除の額を減額する、または 1/2 課税の廃止等を行うなどにより対応することが考えられる。

(退職所得控除については、例えば勤続 40 年であれば 2,200 万円と計算され、一般的な中小企

業の退職者には過大な金額であり、大企業の退職者を優遇しているとも考えられる。)

<公的年金の補完としての終身年金の普及について>

- ・公的年金は終身年金であり、これは長生きすることへのリスクに対する保険の意味合いが含まれていると考えられる。公的年金の補完として企業年金を使う場合には、公的年金と同様、終身年金の支給が望ましいものの、現状では、確定給付企業年金、確定拠出年金いずれも、終身年金の支給は義務化されていない。
- ・現状では、確定給付企業年金の場合、終身年金としての支給は事業主にとっては、長寿リスク・予定死亡率改定による債務増加リスクといった導入後に生じるリスク及びコスト負担が大きいため、確定拠出年金の場合、終身年金保険の購入は利率が低く魅力的とは言えない。
- ・そこで、確定給付企業年金での年金受給資格者や確定拠出年金での支給開始年齢到達者についても連合会移換を可能としてはどうか。ただし、連合会に受給者の運用リスクや長寿リスクが集中することとなるが、企業年金を実施する全事業主が会費等を拠出することによって支える仕組みとする事が考えられる。
- ・また、確定給付企業年金において、通常、一時金の原資を保証期間の現価率で除して保証期間付終身年金額を算出するが、これを保証期間付終身年金現価率を用いて算出できるようにする、厚生年金基金のように法令上終身年金の導入を義務付ける、等、制度設計面に関する法令改正を行うことで普及を図ることが考えられる。

<年金受取り活用方法について>

- ・昨今、多くの企業で定年延長等による就労期間の延長が実施されており、60歳前半も給与と所得（就労）による生活は一定程度可能となるものの、企業年金を活用し、特に60歳代前半の収入減を補うことや、公的年金の支給繰下げ制度を活用することにより、老後所得補償として年金制度全体を活用するという方法を実践できるように選択肢の拡充等企業年金の制度設計を見直し、実施事業所が従業員に対して十分に周知していくことが考えられる。
- ・具体的には、
 - 企業年金において現行制度下でも可能である一時金と年金の併用を促し、その上で、できるかぎり就労することで60歳代は企業年金・給与により生活し、公的年金は可能な限り繰り下げること
 - 企業年金の保証期間をできるだけ長くし、様々な保証期間の選択を可能とすることで企業年金を「在職中の収入源、そして公的年金の補完の役割」の両方を担う制度として活用することなどが考えられる。

以上