

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) 確定給付企業年金に関する次の①~⑥の文章について、下線_____部分が正しい場合は○を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 確定給付企業年金法施行規則第 29 条において、令第 24 条第 4 項に規定する給付の額の再評価等に用いる率は次のとおり定められている。
 - 1 定率
 - 2 国債の利回りその他の客観的な指標
 - 3 積立金の運用利回りの実績
 - 4 前 3 号に掲げる率を組み合わせたもの
 - 5 前 3 号に掲げる率にその上限又は下限を定めたもの
- ② 一定の年齢以上の従業員のみを加入者とする場合にあっては、30 歳以上の従業員については、少なくとも加入者としなければならない。
- ③ 総合型の企業年金基金は、貸借対照表 (年金経理) の資産総額が 30 億円を超えた決算の翌年度決算から、会計監査か合意された手続のいずれかを受け、その結果を監事の監査に活用して監事の監査の充実を図ることとされている。
- ④ リスク分担型企業年金でない確定給付企業年金の場合、資産管理運用機関等が脱退一時金相当額等の移換を受けた者に事業主等が支給する一時金 (年金として支給する老齢給付金の支給を開始した後に支給する一時金を除く) の額は、規約で定める方法により計算した額と移換を受けた脱退一時金相当額等の額の合計額とすることとされている。
- ⑤ 規約型企業年金の終了のケースとして、法人の消滅等により規約の承認の効力が失われたときは、その事由 (法人の消滅等) が発生してから 60 日以内にその旨を厚生労働大臣に届け出なければならない。
- ⑥ 確定給付企業年金が解散した存続厚生年金基金の残余財産の交付を受ける場合、存続厚生年金基金の規約に定める残余財産の交付の申出期日は、当該存続厚生年金基金の解散認可日以前の日としなければならない。

(2) 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_____部分が正しい場合は○
を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 企業型年金から確定給付企業年金または退職金共済に個人別管理資産を移換する場合においては、企業型年金規約に、次に掲げる事項を記載する必要がある。
- ・個人別管理資産を移換する制度の種別
 - ・個人別管理資産の移換に伴い企業型年金加入者期間と重複させる期間の範囲
 - ・企業型年金から退職金共済へ個人別管理資産を移換する場合にあつては、確定拠出年金法第 54 条の 5 に規定する合併等として同施行規則第 31 条の 5 に規定する行為を行った期日及び当該合併等により個人別管理資産を移換する旨（個人別管理資産の移換期日を含む。）
- ② 中小事業主掛金の拠出の対象となる者についての「一定の資格」として定めることができる資格とは、「一定の年齢」または「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。
- ③ 第 3 号厚生年金被保険者の場合、個人型年金における 1 年間の拠出限度額は、276,000 円である。
- ④ 確定給付企業年金の積立金の一部を企業型年金の資産管理機関に移換する場合、企業型年金の資産管理機関が当該資産の移換の受入れを行う日は、当該確定給付企業年金の規約変更日の属する月の翌月末日とする必要がある。
- ⑤ 確定給付企業年金を終了することに伴う残余財産を、新たに実施する企業型年金の資産管理機関に移換する場合、次の者が企業型年金の老齢給付金の支給を請求することができるのは、63 歳以降となる。
- ・55 歳 0 か月のときに、確定給付企業年金の加入者の資格を取得（加入者となる前の給付算定期間に算入されるべき期間はない）。
 - ・61 歳 3 か月のときに、確定給付企業年金の終了により、確定給付企業年金の加入者の資格を喪失。企業型年金の加入者となり、確定給付企業年金の残余財産を企業型年金の資産管理機関に移換。
 - ・61 歳 9 か月のときに、退職に伴い、企業型年金の加入者の資格を喪失。
- なお、残余財産を移換する前に既に通算加入者等期間に算入されている期間はないものとする。また、終了する確定給付企業年金の老齢給付金の支給開始年齢は 65 歳であり、新たに実施する企業型年金の資格喪失年齢は 65 歳であるものとする。
- ⑥ 「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（平成 25 年法律第 63 号）に定められた、厚生年金基金の上乗せ部分を企業型年金へ移行するに際しての移行支援策により、解散時に純資産額が最低積立基準額を下回る場合、下回る額を最大 5 年間にわたって分割拠出することが可能とされた。

(3) 年金制度の税金に関する次の①～⑥の文章について、下線_____部分が正しい場合は○を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 確定給付企業年金の障害給付金は、年金で支給する場合、その全額が非課税となる。
- ② 中小企業退職金共済、特定業種退職金共済、特定退職金共済、小規模企業共済のうち、掛金を事業上の損金または必要経費に算入できない制度は特定業種退職金共済および特定退職金共済である。
- ③ 確定給付企業年金の終了に伴い、その加入者であった A さんが平成 30 年に残余財産の分配金を一時金で受け取る場合の当該一時金にかかる課税所得は、140 万円となる。
- < A さんの情報 >
- ・ 年齢：55 歳（在職者）
 - ・ 確定給付企業年金の加入者期間：20 年
 - ・ 残余財産の分配金額：1,080 万円
 - ・ 確定給付企業年金において加入者負担掛金はない。
 - ・ 分配金以外に課税対象となる所得は給与所得のみとし、税額計算における総所得に対する各種所得控除（基礎控除等）は考慮しないものとする。
- ④ 次に定める B さんについて、公的年金等に係る雑所得は、30 万円となる。
- なお、平成 17 年以降の公的年金等控除額を使用し、平成 30 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。
- < B さんの情報 >
- ・ 年齢：66 歳
 - ・ 公的年金等の収入金額：公的年金（年 70 万円）および通算企業年金（年 30 万円）
 - ・ 通算企業年金に関し、企業年金連合会に移換前の制度において加入者負担掛金はない。
- ⑤ 次に定める C さんについて、公的年金等に係る雑所得は、10 万円となる。
- なお、平成 17 年以降の公的年金等控除額を使用し、平成 30 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。
- < C さんの情報 >
- ・ 年齢：62 歳
 - ・ 公的年金等の収入金額：確定給付企業年金の老齢給付金（年 130 万円）のみ
 - ・ 確定給付企業年金において加入者負担掛金はない。
- ⑥ 退職給付信託の年金資産から稼得された、配当金(益金不算入限度超過額)や利息収入等の実際運用収益は税務上事業主の益金および会計上の利益となる。

(4) 公的年金に関する次の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、それぞれの選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。

- ① 平成30年度の年金額改定については、名目手取り賃金変動率が▲0.4%、物価変動率が0.5%のため、新規裁定年金・既裁定年金ともスライドなしとされ、マクロ経済スライドによる調整は行われず、未調整分 %は繰り越されることとなった。

【の選択肢】

(ア) ▲0.01	(イ) ▲0.02	(ウ) ▲0.03	(エ) ▲0.05
(オ) ▲0.07	(カ) ▲0.1	(キ) ▲0.2	(ク) ▲0.3
(ケ) ▲0.5	(コ) ▲0.7		

- ② 平成30年度の在職老齢年金の60歳台前半（60歳～64歳）の支給停止調整変更額は 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		

- ③ 国民年金法では、老齢基礎年金の額について以下のように定められている。

第二十七条 老齢基礎年金の額は、七十八万九百円に改定率（次条第一項の規定により設定し、以下中略）を乗じて得た額（その額に五十円未満の端数が生じたときは、これを切り捨て、五十円以上百円未満の端数が生じたときは、これを百円に切り上げるものとする。）とする。ただし、保険料納付済期間の月数が四百八十に満たない者に支給する場合は、当該額に、次の各号に掲げる月数を合算した月数（四百八十を限度とする。）を四百八十で除して得た数を乗じて得た額とする。

- 一 保険料納付済期間の月数
- 二 保険料四分の一免除期間の月数（四百八十から保険料納付済期間の月数を控除して得た月数を限度とする。）の に相当する月数
- 三～八 （略）

【の選択肢】

(ア) 二分の一	(イ) 三分の一	(ウ) 三分の二	(エ) 四分の一
(オ) 四分の三	(カ) 六分の一	(キ) 六分の五	(ク) 八分の三
(ケ) 八分の五	(コ) 八分の七		

- ④ 厚生年金の強制適用となる事業所は、以下の a～c のうち、。
- a 常時使用する従業員が 3 人の個人の事業所
 - b 常時使用する従業員が事業主 1 人のみである法人の事業所
 - c 国の事業所

【の選択肢】

(ア) 一つもない	(イ) a のみである	(ウ) b のみである
(エ) c のみである	(オ) a と b である	(カ) a と c である
(キ) b と c である	(ク) a、b、c の全てである	

- ⑤ 老齢厚生年金の繰下げ受給に関し、以下の a～c のうち正しい記述は、。(なお、昭和 17 年 4 月 2 日以降生まれの方の繰下げ受給について考えるものとする。)
- a 老齢基礎年金とは別に支給の繰下げ時期を選択できる。
 - b 65 歳以降に被保険者であった場合は、その被保険者であった期間に在職老齢年金制度を適用したと仮定した場合に支給される老齢厚生年金の額を繰下げ対象額として、繰下げ加算額が計算される。
 - c 65 歳 6 か月の時点では、支給繰下げの申出を行うことができない。

【の選択肢】

(ア) 一つもない	(イ) a のみである	(ウ) b のみである
(エ) c のみである	(オ) a と b である	(カ) a と c である
(キ) b と c である	(ク) a、b、c の全てである	

- ⑥ 厚生年金の被保険者である夫が死亡したときにが受ける遺族厚生年金には、夫の死亡時より中高齢寡婦加算が行われる。(なお、子とは、18 歳到達年度の末日を経過していない子、または 20 歳未満で障害等級 1 級または 2 級の障害の状態にある子をいう。)

【の選択肢】

(ア) 30 歳未満で子のある妻	(イ) 30 歳未満で子のない妻
(ウ) 35 歳以上 65 歳未満で子のある妻	(エ) 35 歳以上 65 歳未満で子のない妻
(オ) 40 歳以上 65 歳未満で子のある妻	(カ) 40 歳以上 65 歳未満で子のない妻
(キ) 45 歳以上 65 歳未満で子のある妻	(ク) 45 歳以上 65 歳未満で子のない妻
(ケ) 50 歳以上 65 歳未満で子のある妻	(コ) 50 歳以上 65 歳未満で子のない妻

(5) 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を記入しなさい。

- ① 企業年金連合会の通算企業年金について、平成 30 年 4 月に 58 歳で受換する中途脱退者に適用される予定利率は、 % である。
- ② 企業年金連合会の通算企業年金について、65 歳以降に支給が開始された場合を除き、保証期間はとされている。
- ③ 企業年金連合会が給付の支給に関する権利義務を負っている中途脱退者等が企業型年金加入者の資格を取得したときは、 を経過する日までに企業年金連合会に申し出ることによって、積立金を移換することができる。
- ④ 特定業種退職金共済に加入できる企業は、建設業、清酒製造業、 を営む全ての事業主である。
- ⑤ 中小企業退職金共済の被共済者（短時間労働者を除く）1 人あたりの掛金月額の下限は円となっている。
- ⑥ 特定退職金共済の被共済者 1 人あたりの掛金月額の上限は、円となっている。

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]

各 4 点 (計 20 点)

(1) 確定給付企業年金に関する次の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 リスク分担型企業年金からリスク分担型企業年金でない確定給付企業年金へ変更する場合は、各加入者または各受給権者等の通常予測給付現価や最低積立基準額が減少しない場合でも給付の額の減額に該当する。
- ② 掛金を負担していた加入者が、申し出により掛金を負担しないこととなった場合、規約の変更によりその者が負担する掛金の額が減少することとなる場合を除き、当該加入者が掛金を再び負担することはできない。
- ③ 過去 3 年間程度の平均において、実施事業所の事業主の当期純利益がマイナスまたはその見込みである場合には、確定給付企業年金法施行規則第 5 条第 2 号の「事業主が掛金を拠出することが困難になると見込まれるため、給付の額を減額することがやむを得ないこと」に該当する。
- ④ 終了した確定給付企業年金において、残余財産の額が終了日の最低積立基準額を上回る場合、残余財産の額から終了日の最低積立基準額を控除した額の分配方法は、規約変更の同意を得ることで、任意の方法に変更することが認められる。

(2) 企業型年金に関する次の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 平成 31 年 1 月に退職給与規程を改正することにより、事業主が企業型年金の資産管理機関へ資産を移換する場合、移行年度から、移行年度の翌年度から起算して三年度以上七年度以内の企業型年金規約で定める年度までの各年度に均等に分割して移換する必要があり、移行年度は退職給与規程の改正が行われた日の属する年度とする必要がある。
- ② 複数の実施事業所が 1 つの企業型年金を実施している場合、それぞれの実施事業所ごとに次の a~c のいずれかを選択することができる。また、これらに係る規約変更は、規約においてあらかじめ当該変更に係る事項を定めた上で全事業所の同意を得ている場合、掛金拠出の変更にかかる実施事業所のみにおいて規約変更の同意を得ることでよい。
 - a 事業主掛金のみ拠出 (個人型年金との同時加入を認めない)
 - b 事業主掛金と加入者掛金を拠出
 - c 事業主掛金のみ拠出 (個人型年金との同時加入を認める)

- ③ 企業型年金へ加入者掛金を拠出している加入者が、事業主掛金が変わらず、かつ加入者の資格も喪失しない状況で、企業型掛金拠出単位期間に1回を超えて加入者掛金を変更することができるのは、加入者掛金を零に変更する場合だけである。
- ④ A社の企業型年金（個人型年金との同時加入を認めている）の加入者であって、かつ個人型年金の加入者である者が、転職によりB社の企業型年金（個人型年金との同時加入を認めていない）の加入者となった場合、A社の企業型年金の個人別管理資産に加えて、個人型年金の個人別管理資産もB社の企業型年金へ移換される。

(3) 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 企業型年金の老齢給付金を一時金として受け取る時は退職所得の扱いとなり、退職所得控除額の計算において勤続年数とみなされるのは、通算加入者等期間である。
- ② 確定給付企業年金において加入者が負担した掛金は、拠出時に生命保険料控除の対象となり、運用時は特別法人税の課税対象とならない。
- ③ 企業型年金の脱退一時金は、退職に起因する場合であっても一時所得となる。
- ④ 平成30年度税制改正における公的年金等控除の見直しにおいて、公的年金等に係る雑所得以外の所得に係る合計所得金額が1,000万円を超える場合の控除額について、上限を設けることとされた。

(4) 確定給付企業年金および企業型年金に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

① 平成 30 年 4 月 1 日より、確定給付企業年金のガバナンスの改善が行われている。

総合型基金における代議員の選任のあり方について、次のアおよびイの内容を簡記しなさい。

ア. 選定代議員の数について

イ. 選定代議員の選定に関し、選定代議員候補者の指名を希望しない事業主の選定行為の委任について

なお、基金の設立事業主の 9 割以上が所属する当該基金と異なる組織体であって、通知「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」に定めるものは存在しないものとする。

② 平成 30 年 1 月 1 日より、企業型年金の掛金の年単位化が行われている。

その中で、企業型掛金拠出単位期間を区分しない場合における事業主掛金の納付期限日について、その内容（確定拠出年金法施行令第 6 条に定められている内容）を簡記しなさい。

(5) 公的年金に関し、次の①および②の設問に答えなさい。

① 公的年金の財政検証においては、次の財政検証までに所得代替率が 50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整の終了その他の措置を講ずるとともに、給付および負担の在り方について検討を行い、所要の措置を講ずるものとされている。ここで用いられる所得代替率の算定方法を簡記しなさい。

② 厚生年金の標準報酬月額の上限は、平成 12 年に改定されて以降、改定が行われていない状況にある。

標準報酬月額の上限改定の考え方については厚生年金保険法に定められているが、その内容を簡記しなさい。

【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]

(1) 6 点、(2) 4 点 (計 10 点)

(1) あなた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、分社化をおこなうことを決定し、甲社が単独で退職金制度の全面移行により実施している規約型確定給付企業年金についても分割をおこなうこととなった。資料 1～3 をもとに、①～③の設問に答えなさい。

(資料 1 : 甲社の計画)

- ・甲社は、A部門とB部門から構成されているが、今般、A部門をA社、B部門をB社として分社化することを決定した。
- ・甲社が単独で実施している確定給付企業年金についても分社化にあわせて分割し、双方の会社が単独で確定給付企業年金を実施する。受給者は大半がB部門が設立される前の退職者であることから、分割時の受給者は全員をA社の制度に含めるものとする。
- ・確定給付企業年金の分割にあたっての年金資産の按分方法は、新たに規約に定める。

【将来想定 1】

- ・A社、B社いずれも分割後の確定給付企業年金を存続する。
- ・分割移行時の財政上の不足(年金資産が数理債務を下回る額)は、双方の会社でそれぞれが負担する。

【将来想定 2】

- ・A社は分割後の確定給付企業年金を存続する。
- ・B社はいずれ分割後の確定給付企業年金を終了して、企業型年金に移行することも考えており、その際の企業型年金への移換額は自己都合要支給額としたいと考えている。

(資料 2 : 甲社の概要)

	合計	A部門	B部門
従業員数※1	1,800名	400名	1,400名
受給者数※2	200名	-	-
従業員平均年齢	37歳	53歳	32歳
従業員平均勤続年数※3	15年	31年	10年

※1. 従業員の全員が確定給付企業年金の加入者とする。

※2. 一時金繰下げ中の者は存在しない。

※3. B部門は、分割時まで、老齢給付金の支給に係る期間要件を満たす従業員は存在しない。

(資料 3 : 確定給付企業年金の分割時に使用する諸数値)

(金額単位 : 億円)

	合計 ①=②+③+④	A部門 従業員 ②	B部門 従業員 ③	受給者 ④	A社に 属する割合 (②+④)/①	B社に 属する割合 ③/①
年金資産	60	-	-	-	-	-
通常予測給付現価	137	35	82	20	40%	60%
標準掛金収入現価	69	9	60	-	13%	87%
数理債務	68	26	22	20	68%	32%
特別掛金収入現価	9	2	7	-	22%	78%
最低積立基準額	57	26	10	21	82%	18%
退職給付債務	78	29	28	21	64%	36%
会社都合要支給額※	83	30	33	20	60%	40%
自己都合要支給額※	62	29	13	20	79%	21%

※受給者については、選択一時金額を要支給額として記載した。

- ① 確定給付企業年金法施行規則において「確定給付企業年金の分割時に移換する積立金の額の算定方法」として認められている按分方法のうち、資料 3 の諸数値の状況では使用できない方法を 1 つ挙げなさい。
- ② 確定給付企業年金法施行規則において「確定給付企業年金の分割時に移換する積立金の額の算定方法」として認められている按分方法のうち、【将来想定 1】を考慮した場合に、適切でないと考えられる方法を 1 つ挙げ、その根拠を示しなさい。
- ③ 確定給付企業年金法施行規則において「確定給付企業年金の分割時に移換する積立金の額の算定方法」として認められている按分方法のうち、【将来想定 2】を考慮した場合に、最も甲社の意向に沿うと考えられる按分方法を挙げ、その根拠を示しなさい。

(2) 乙基金は、複数の事業所が共同して設立している基金であり、リスク分担型企业年金である。

この乙基金において、(X-1)年度末、(X)年度末、(Y)年度末（事業所減少前）、(Y)年度末（事業所減少後）の財政状況は、それぞれ以下のとおりであった。資料4をもとに、①～③の設問に答えなさい。

(注1) 財政決算等に基づき算定した調整率は、翌事業年度から適用するものとする。

(注2) 調整率については、小数点以下第3位を四捨五入して定めるものとする。

(資料4：財政状況)

(単位：億円)

	(X-1)年度末	(X)年度末	(Y)年度末 (事業所減少前)	(Y)年度末 (事業所減少後)
調整前給付額の 通常の見積りに基づく 見込額の現価	1,000	1,000	1,000	750
リスク分担型 企業年金掛金額の 見込額の現価	600	600	600	420
財政悪化リスク 相当額	300	300	300	210
積立金の額	600	750	440	[F]

① (X)年度に適用される調整率を計算しなさい。

② (X+1)年度に適用される調整率を計算しなさい。

③ (Y)年度末に実施事業所の1つが減少し、この事業所減少に伴って資格を喪失する加入者への脱退一時金の給付は、調整前で100億円と計算された。資料4の[F]を求め、この事業所減少に伴って資格を喪失する加入者に適用される調整率を計算しなさい。

なお、この事業所減少に伴って資格を喪失する加入者の中に、老齢給付金の支給に係る期間要件を満たす者はいないものとする。

また、事業所減少に伴って資格を喪失する加入者に適用される調整率は、事業所が減少する日を基準日として、確定給付企業年金法施行規則第25条の2第2項に該当する場合は同項の規定により定めるものとし、同規則第25条の2第1項第3号の段階的引上げまたは引下げは適用しないものとする。

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) 欧米においては、確定給付型の企業年金にかかる母体企業の会計上のリスクを軽減するために、企業年金のバイアウト (以下、年金バイアウト) が行われるケースがある。
年金バイアウトに関する以下の資料を参考に、①、②の設問に答えなさい。

(資料) 年金バイアウト

年金バイアウトとは、企業年金が負う債務の全部または一部を保険会社に移転するスキームであり、通常、保険会社は企業年金が負う債務にプレミアムを加えた額で引き受ける。企業年金の実施主体 (母体企業) から見ると、プレミアムの負担はあるものの、年金バイアウト後は移転した部分について企業年金の支給義務を負わないこととなり、企業年金にかかる財務リスクを切り離すことができる。

- ① 日本の確定給付企業年金について、年金バイアウトを妨げる制約または課題があると考えられる。現在の確定給付企業年金に関する環境、制度設計の特徴・法令要件等を前提として、どのような制約または課題があるか、所見を述べなさい。
- ② 日本の現在の企業年金に関する環境、制度設計の特徴・法令要件等を前提とした場合において、財務リスク軽減および受給権保護の双方の視点から、日本の確定給付企業年金について年金バイアウトを可能とすることが望ましいと考えるか、望ましくないまたは必要はないと考えるか、所見を述べなさい。

- (2) 労働力人口が減少傾向にある中で、我が国の持続的な経済の成長と発展のためには、65 歳以降も年齢にかかわらず就労できる機会の拡大が必要であり、それにより年金等の所得水準の確保にもつながるという考え方がある。そのような社会を実現していくために、65 歳以降の就労機会の拡大が進むための年金制度の在り方、または、65 歳以降の就労機会の拡大が進む前提の下での年金制度の在り方について、所見を述べなさい。

なお、解答にあたっては、公的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)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの
②	○	
③	×	20 億円を超えた決算の翌々年度
④	×	いずれか高い額
⑤	×	30 日以内
⑥	×	財産目録等の承認申請日

(2)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	通算加入者等期間から控除される
②	×	「一定の職種」または「一定の勤続期間」
③	×	144,000 円
④	×	翌々月の末日以前の企業型年金規約で定める日
⑤	○	
⑥	×	一括拠出が不要とされること

(3)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	○	
②	×	小規模企業共済である
③	×	515 万円
④	×	0 (万) 円
⑤	×	60 万円
⑥	×	税務上事業主の益金となるが、会計上は利益とはならない。

(4)

A	(ク) ▲0. 3
B	(キ) 4 6
C	(コ) 八分の七
D	(キ) b と c である
E	(ク) a、b、c の全てである
F	(カ) 40 歳以上 65 歳未満で子のない妻

(5)

G	1. 0
H	支給が開始された後、80 歳に達するまでの期間
I	資格を取得した日から起算して 3 か月
J	林業
K	5, 000
L	30, 000

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

③と④

誤っている理由

③：過去 3 年間程度の平均ではなく、過去 5 年間程度のうち過半数の期において判定する。

④：分配方法は、加入者等に係る責任準備金の額または最低積立基準額を勘案して公平かつ合理的に行われるものであること。

(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：年度末（3 月 31 日）から 3 か月以内に移換資産の額を確定することが困難であると認められる場合は、当該年度の翌年度、つまり平成 31 年 4 月から移行年度とすることができる

④：個人型年金については、B 社の企業型年金への移換申出を行わなかった場合は、運用指図者となる。

(3) 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：退職所得控除額の計算において勤続年数とみなされるのは、事業主掛金の拠出を伴う企業型年金加入者期間である。（老齢給付金の支給に係る通算加入者等期間と、退職所得控除の計算における勤続年数の差異を挙げた解答は正答とする）

④：公的年金等に係る雑所得以外の所得ではなく、公的年金等の収入金額が 1,000 万円を超える場合の控除額について、上限が設けられることとされた。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

① ア. 事業主の数の 10 分の 1（事業主の数が 500 を超える場合には 50）以上

イ. 指名を希望しない事業主は選定行為を現役員・職員以外の第三者（選定人）に委任できる。

② 納付期限日は、企業型掛金拠出単位期間の最後の月の翌月 1 日から末日までの日（企業型年金加入者がその資格を喪失した場合にあっては、その資格を喪失した日から同日の属する月の翌月末日までの日）とされている必要がある。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

① 「厚生年金の標準的な年金受給世帯の新規裁定時の年金額」の、「現役世代の男子の平均手取り収入額」に対する比率が所得代替率である。

② 年度末における全厚生年金被保険者の標準報酬月額平均額の 2 倍に相当する額が最高等級の標準報酬月額を上回り、その状態が継続すると認められる場合には、政令で、最高等級の上に等級を追加することができる。

【第Ⅱ部】

問題 3.

(1) 解答例

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。

- ① 次のいずれかを採用できない方法として挙げていること。
- ・「最低積立基準額」を使用し、かつ、受給権者に係る資産を先取りする按分方法
 - ・「数理債務から特別掛金収入現価を控除した額」を使用し、かつ、受給権者に係る資産を先取りする按分方法
- ② 次のいずれかを適切ではない方法として挙げていること。
- ・通常予測給付現価の比率により按分する方法
 - ・受給者の通常予測給付現価に相当する額をA社分として先取りした後、残余を加入者の通常予測給付現価の比率により按分する方法
- 上記の各方法は、A社は[数理債務>年金資産]、B社は[数理債務<年金資産]となり、「移行時の年金資産が数理債務を下回る額を双方の会社で負担する。」との意向に沿わない。
- ・最低積立基準額の比率により按分する方法
- 上記の方法は、A社は[数理債務<年金資産]、B社は[数理債務>年金資産]となり、「移行時の年金資産が数理債務を下回る額を双方の会社で負担する。」との意向に沿わない。
- ③ 最低積立基準額の比率により按分する方法を最も甲社の意向に沿うとして挙げていること。
- ・A社に、数理債務を上回る水準の年金資産を配分することができ、分割により成熟度が高まった状況において、良好な財政状態を実現することが可能。
 - ・B社に、自己都合要支給額の範囲内となる年金資産を配分することができ、企業型年金への移行時に自己都合要支給額以上の分配金が生じることを避けることが可能。

参考：各方法での按分した場合の年金資産	A社	B社
通常予測給付現価	24	36
数理債務	41	19
数理債務から特別掛金収入現価を控除した額	45	15
最低積立基準額	49	11
(受給者先取り) 通常予測給付現価	32	28
(受給者先取り) 数理債務	42	18
(受給者先取り) 数理債務から特別掛金収入現価を控除した額	×	×
(受給者先取り) 最低積立基準額	×	×

(2) 解答例

① (X-1)年度末

A. (調整前)通常予測給付現価 = 1,000

B. 給付財源 = 600+600 = 1,200

C. (調整前)通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額 = 1,000+300 = 1,300

「A < B < C」(財政均衡)となることから、(X)年度の調整率 $\alpha = 1.00$

② (X)年度末

A. (調整前)通常予測給付現価 = 1,000

B. 給付財源 = 750+600 = 1,350

C. (調整前)通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額 = 1,000+300 = 1,300

「B > C」(積立超過)となる。

C'. (調整後)通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額 = $1,000 \times \alpha + 300$

「C' = B」より「 $1,000 \times \alpha + 300 = 1,350$ 」となる。

上記より (X+1)年度の調整率 $\alpha = 1.05$

③ (Y)年度末 (事業所減少前)

A. (調整前)通常予測給付現価 = 1,000

B. 給付財源 = 440+600 = 1,040

C. (調整前)通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額 = 1,000+300 = 1,300

積立割合 = $B/A = 1,040/1,000 = 1.04$

(Y)年度末 (事業所減少後)

A. (調整前)通常予測給付現価 = 750

B. 給付財源 = [F]+420

C. (調整前)通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額 = 750+210 = 960

積立割合 = $B/A = ([F]+420)/750$

事業所減少後も積立割合が変わらないようにするためには、

積立割合 = $([F]+420)/750 = 1.04$ となることから、[F] = 360

事業所減少に伴う給付額

= 440 (事業所減少前の積立金) - 360 (事業所減少後の積立金) = 80

上記より、事業所減少に伴い資格を喪失する加入者に適用される調整率

= 80 (調整後) / 100 (調整前) = 0.80

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。

- ① 日本の確定給付企業年金においては、以下のような年金バイアウトを妨げる制約及び課題があると考ええる。

・法令の未整備

日本の確定給付企業年金法（他の年金制度との間の移行等）では、年金債務等を直接、保険会社に移転することはできない。

また、年金バイアウトは、受給者から見れば保険会社との個人保険契約への切り替えを意味し、受給者が確定給付企業年金から脱退一時金を受け取り、それを保険会社に拠出することと同じである。日本ではこのような場合の税制上の仕組みが整備されておらず、年金バイアウト実施時における課税負担がどうなるのかという問題もあると考えられる。

・リスク削減のための代替手段あり

欧米においては、企業年金における過去分の給付減額が困難であるといった背景の下、企業年金にかかる会計上のリスク削減のために年金バイアウトが実施されている。

一方で、日本においては、（加入者分については）過去分も含めて確定給付企業年金からの DC 移行が可能であり、高いプレミアムを払って年金バイアウトを実施しなくても、企業年金にかかる会計上のリスク削減は可能である。

また、保険会社にプレミアムを払う代わりに十分な給付財源を確保した上でリスク分担型企業年金を実施するという方法も、（受給権者分まで含めた）リスク削減の手段として考えられる。

さらに、そもそも、必要な同意が得られるのであれば、過去分について給付減額を実施することも可能である。

すなわち、日本においては企業年金の受給権が欧米と比較して強く守られているとは言い難く、リスク削減を行おうとした場合に比較的容易に実施可能な他の選択肢がある。そのため、年金バイアウトがどうしても必要という事業主は多くない状況と考えられる。

- ② 日本の確定給付企業年金においても、年金バイアウトを可能とすることが望ましいと考える。その理由は以下のとおり。

・企業年金の債務及びリスク削減のための新たな選択肢となる。

企業年金のリスクを嫌う企業は多く、DC 移行による債務およびリスクの削減が広く行われている。しかし、DC では掛金に拠出限度額があり、退職給付制度の全てを DC では運営できない企業もある。

そうした中、年金バイアウトが可能となると、企業にとっては企業年金の債務及びリスクを削減するための新たな選択肢が追加されることとなる。その結果、企業は、自社の人事政策との兼ね合いや加入者等の意向も考慮して、複数の選択肢の中から企業年金の債務及びリスクを削減する方法を選ぶことができるようになる。これは労使双方にとってメリットのあることと考える。

・終身年金の維持に寄与

公的年金制度の縮小が想定される中、企業年金の重要性は拡大している。中でも、平均寿命の伸びが想定される中、受給者が安心してセカンドライフを送ることができるように終身年金の提供が望まれるところである。

しかし、企業側にとって、退職者の長寿リスクを抱え続けることは負担が大きい。また、将来、事業環境の変化に伴って企業規模の縮小が余儀なくされる可能性まで考えると、退職者の長寿リスクといった長期のリスクを企業が抱え続けることが果たして適切なのかという疑問も沸く。

そうした中、終身年金の採用または継続に消極的な企業は多い。

しかし、年金バイアウトが可能となると、長寿リスクの負担を嫌う企業にとって、単に終身年金を廃止するのではなく、年金バイアウトを活用して、実質的に受給権者への終身年金給付を継続するという選択肢が生まれるのではないだろうか。

例えば、毎年その年に発生した受給権者分をバイアウトするといった対応が可能となれば、事業主は年金給付を行う際の運用リスクや長寿リスクを負う必要はない。（ただし、プレミアムを支払いという問題は残るが。）この場合、企業は終身年金制度を維持しやすいと考える。

・受給権の保護に寄与

日本では、確定給付企業年金において、必要な要件を満たせば過去分の給付減額やDC移行が可能であり、受給権がそれほど強く守られているわけではないと言える。すなわち、加入者等から見ると、確定給付企業年金の給付には、企業の経営状況・経営方針により減額されるリスクが常にあることになる。

一方で、年金バイアウトが行われると、その給付についてはもう企業側の都合で減額等が行われることはない。すなわち、加入者等から見ると、年金バイアウトには、より受給権が確保されるというメリットがあると言えよう。

なお、年金バイアウト後は、企業都合による減額等のリスクがなくなる代わりに、年金バイアウトを受ける保険会社の信用リスクを負うことにはなるが、確定給付企業年金の減額は実施企業の経営状況がそれほど悪くない場合でも多く実施されていることを考えると、保険会社の信用リスクに問題ないと判断されれば、年金バイアウトの方が受給権の確保に繋がると考える。

(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。

日本の将来の人口構造は、「高齢者の急増」を経て、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年以降、「生産年齢人口の急減」へと局面が変化する見通しである。人生 100 年時代を迎え、働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう活躍の場を整備し、労働力を確保することが、経済社会の活力維持に不可欠なものとなる。年金制度に関しては、平成 26 年財政検証において、労働市場への参加が進むケースでは現行の財政フレームでも所得代替率 50%超の給付水準を確保できる見通しであることから、女性や高齢者の労働参加の促進が、年金制度の持続可能性向上・給付水準確保のいずれにおいても重要であるといえる。

今後、高齢期の長期化や高齢者の就業が拡大していく中で、年金制度は多様な年金受給と就労の組み合わせを可能とすることが求められている。その役割を意識し、制度の柔軟化・改善を図っていくうえで、考えられる課題と望ましい在り方は次のとおりである。

・(公的年金) 在職老齢年金制度の在り方

在職老齢年金制度は、「高齢者の就労が年金を含む所得確保の面で不利なものにならないようにすべき」という就労を阻害しない観点と、「現役世代とのバランスから一定以上の賃金を得ている高齢者については年金を(一部)停止し制度の支え手に回ってもらうべき」という現役世代の負担に配慮する観点の相反する要請のバランスをとりながら、年金を支給停止する仕組みである。

一般には、「60 歳台前半の在職老齢年金制度は就労を抑制する要因となっている一方、65 歳以降の在職老齢年金制度からは就労に対する明確な影響は見られない」との見方がある。これは 65 歳以降の制度は 60 歳台前半よりも緩やかな支給停止の仕組みとして設計されており、支給停止の基準額が 46 万円と比較的高額であることが理由の 1 つとして考えられている。ただし、今後、高齢者の就労環境が整備されるにつれて 65 歳以降についても支給停止の対象となるケースが増えた場合、これまで以上に就労意欲を抑制するリスクがあるという指摘もなされている。

65 歳以降の在職老齢年金制度を縮小・廃止することは、就労インセンティブを高めていくにあたり、年金制度の在り方として重要な選択肢のひとつではあるが、制度見直しの是非については、現行の公的年金財政フレームにおいて、現役世代への負担や所得代替率に対してどのような影響があるかを考慮したうえで検討すべきである。次期財政検証において、65 歳以降の在職老齢年金制度を縮小・廃止した場合の財政への影響をオプション試算で算定すれば、検討にあたっての有用な判断材料になると考える。

加えて、高齢期の高所得者に対しては、年金給付を含めた所得全体について、税制や他の社会保障制度全体を通じて適正な負担を求めることが必要である。年金制度内部の部分最適の追求だけではなく、年金に係る税制、福祉制度などを含めた全体最適の視点から、公平・公正となるよう、幅広い議論を行う必要がある。また、既存制度を基に労使が合意して高齢者の賃金が決まっていることも念頭に置き、制度改正が賃金決定プロセスに及ぼす影響にも留意したうえで見直す必要がある。

これらの検討を踏まえたうえで、年金制度の持続可能性や将来的な年金水準の確保につながっていくのであれば、縮小・廃止を含めた見直しの方向で進めてもよいのではないだろうか。

・(公的年金) 繰下げ受給の在り方

公的年金の支給開始年齢は原則 65 歳であり、繰上げ繰下げ制度を利用することで、受給開始時期は 60 歳から 70 歳の間で選択することができる。繰上げによる減額率（最大で 60 歳受給開始の 30%減）および繰下げによる増額率（最大で 70 歳受給開始の 42%増）については、年金財政上中立となるように設定されている。

現状では、繰下げ受給はほとんど利用されておらず、これは、「現在は 65 歳前に特別支給の老齢厚生年金が支給開始されるため 65 歳到達時には（本来支給の）老齢厚生年金を継続して受給するケースが大半である点（この要因は 65 歳への支給開始年齢引上げ完了により解消する）」、「繰下げ期間中は加給年金および振替加算が支給されない点」、「在職老齢年金支給停止相当分の年金については繰下げによる増額の対象とならない点」などが要因として考えられる。

繰下げ受給は、所得水準の引上げに有用な制度であり、また、65 歳以降の就労インセンティブを高める効果も期待できる。このため、積極的に制度の周知に取り組むとともに、より柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う必要がある。

繰下げ年齢の上限は、高齢期の就労機会の拡大に合わせ、現行の 70 歳から更に引き上げるべきである。また、制度の利用促進に繋げるため、65 歳以降の就労期間に係る（繰下げ以外の）増額部分も含めた 70 歳時の年金額で改めて 70 歳以降の繰下げ増額を設計することも有効ではないかと考えられる。加えて、部分的な繰下げ受給を可能とすることについても検討の余地はある。厚生年金・基礎年金をそれぞれパーツに分けて、2 分の 1、4 分の 1 繰下げといった選択肢を設けることができれば、年金受給者にとってより柔軟で使いやすい制度になるだろう。

なお、現行制度における繰上げ・繰下げによる年金額の増減率は、平成 12 年改正時に定められたものであり、それ以降の金利水準や平均余命の状況を反映したものではない。増減率は財政に中立であるべきであり、定期的な見直しをおこなうことも検討すべきと考える。

上記は公的年金についての答案例である。公的年金の課題と在り方について要点を述べた上で、以下のように企業年金についても言及する答案も考えられる。

・(企業年金) 企業年金の普及拡大および選択肢の拡充

就労機会の拡大を進めていくうえでは、健康状態や家族の状況などにより高齢期に就労できない場合のセーフティネットとしての役割も企業年金に期待される。現状、適格退職年金制度の廃止・厚生年金基金制度の縮小を経て、特に中小企業においては、企業年金の普及率は大幅に低下した状況にある。高齢期に備えた資産形成に関する投資貯蓄も含めた包括的な議論が本格化していく中、企業年金制度は公的年金を補完するものと明確に位置付けしたうえで、支給開始時期も含めた給付設計の柔軟化や税制上の優遇措置の手当てにより、普及拡大につながる政策を実施していくべきであろう。

また、既存の企業年金においても、給与・私的年金・公的年金を有機的に組み合わせることができるように、支給期間や一時金選択割合に複数選択肢を設けることや、支給の繰り下げ規定を設けるなど、従業員の働き方、ニーズ、ライフスタイルの多様化に対応し、年金受給の選択肢を拡充していくことが望ましい。

・(企業年金) 定年延長等における確定給付企業年金規約変更手続きの在り方

企業が定年延長または雇用延長（以下、定年延長等）を実施する際の、確定給付企業年金の規約変更手続を円滑に行うことができる環境づくりも必要であると考え。現行の取扱いでは、定年延長等に合わせて確定給付企業年金の支給開始年齢を引き上げる場合、割引期間が延長されることによって通常予測給付現価が減少するため、給付減額に該当するケースも多く見られる。実施企業にとっては、給付減額の同意取得手続きを行うこと、あるいは給付減額を回避するため給付水準の引き上げを行うことは、定年延長から副次的に生じる負担であり、就労機会の拡大を図るにあたって阻害要因となり得ることが危惧される。

定年延長等は個々の労働者の立場では高齢期の所得確保という面で利益を享受するものであることを踏まえると、給付減額に係る手続きの見直しを行うことが考えられる。具体的には、定年延長等との同時実施に限定したうえで、一時金・年金給付の水準を金額ベースで維持する条件のもとでは、給付減額に該当しない場合と同様の規約変更手続きとすることを認めてはどうか。（制度設計に終身年金を含む場合は支給期間が短縮されるため対象外とする。）ただし、たとえ給付減額の同意手続きが不要な場合でも、従業員に対しては、定年延長等に合わせて一時金・年金の支給開始年齢を引き上げる点も含めて十分に説明を行う必要がある。実施企業側がその必要性を十分認識しているとは言い切れないため、円滑に就労機会拡大を図るためには、この点を実施企業に周知する必要があり、事前に地方厚生局や受託機関側から働きかけを行うことが有用であると考え

以上