

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

(掛金)

第五十五条 事業主は、給付に関する事業に要する費用に充てるため、規約で定めるところにより、年一回以上、定期的に掛金を拠出しなければならない。

2 加入者は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、前項の掛金の

することができる。

3 (略)

4 (略)

(掛金の納付)

第五十六条 事業主は、前条第一項の掛金を、規約で定める日までに資産管理運用機関等に納付するものとする。

2 (略)

3 資産管理運用機関等が、中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第百六十号）第十七条第一項又は第三十一条の四第一項の規定に基づき、独立行政法人勤労者退職金共済機構（第八十二条の四第一項及び第八十二条の五第一項において「機構」という。）から同法第十七条第一項に規定する厚生労働省令で定める金額の引渡し又は同法第三十一条の四第一項に規定する解約手当金に相当する額の移換を受けたときは、これらの金額については、前条及び第一項の規定により とみなす。

(確定給付企業年金を実施している事業主が二以上である場合等の実施事業所の減少の特例)

第七十八条の二 確定給付企業年金を実施している事業主が二以上である場合又は基金が二以上の事業主により設立された場合において、事業主等が一の事業主の実施事業所の全てを減少させようとする場合であつて次に掲げる要件を満たすときは、前条第一項の規定にかかわらず、厚生労働大臣の承認（確定給付企業年金が基金型企業年金である場合にあつては、認可）を受けて、当該実施事業所を減少させることができる。

一 減少させようとする実施事業所の事業主が確定給付企業年金を であると認められること。

二 (略)

三 (略)

○確定給付企業年金法施行規則

(実施事業所の減少の特例を適用する場合の手続等)

第八十八条の三 法第七十八条の二第一号の確定給付企業年金を であると認められることは、同条の規定による実施事業所の減少に関する事項を規約に定めた場合であつて、当該事項を規約に定めた日以後に減少させようとする実施事業所の事業主が (当該事業主がその責に帰することができない事由により掛金を納付することができない期間がある場合にあつては、当該期間に係る掛金額に相当する額を除く。) を超えて掛金の納付を怠ったこととする。

2～5 (略)

(2) 確定拠出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。

○確定拠出年金法

(運用の方法の選定及び提示)

第二十三条 企業型年金加入者等に係る運用関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関（運用関連業務を行う事業主を含む。以下「企業型運用関連運営管理機関等」という。）は、政令で定めるところにより、次に掲げる運用の方法のうち政令で定めるもの（次条第一項において「対象運用方法」という。）を、企業型年金加入者等による適切な運用の方法の選択に資するための上限として政令で定める数以下で、かつ、 (簡易企業型年金を実施する事業主から委託を受けて運用関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関（運用関連業務を行う簡易企業型年金を実施する事業主を含む。）にあつては、) で選定し、企業型年金規約で定めるところにより、企業型年金加入者等に提示しなければならない。

一～六 (略)

2 (略)

3 (略)

(規約の承認)

第五十五条 連合会は、個人型年金に係る規約を作成し、当該規約について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

2 個人型年金に係る規約においては、次に掲げる事項を定めなければならない。

一～四 (略)

四の二 中小事業主(企業型年金及び確定給付企業年金を実施していない厚生年金適用事業所の事業主であつて、その使用する の数が のものをいう。

以下この章において同じ。)が第六十八条の二第一項の規定により掛金を拠出することを定める場合にあつては、当該掛金の額の決定又は変更の方法その他その拠出に関する事項

五～八 (略)

(個人型年金加入者)

第六十二条 次に掲げる者は、厚生労働省令で定めるところにより、連合会に申し出て、個人型年金加入者となることができる。

一～三 (略)

2 (略)

3 個人型年金加入者は、次の各号のいずれかに該当するに至った日(第一号に該当するに至ったときは、その翌日とし、第五号に該当するに至ったときは、当該保険料を納付することを要しないものとされた月の初日とする。)に、個人型年金加入者の資格を喪失する。

一 死亡したとき。

二 六十歳に達したとき。

三 の被保険者の資格を喪失したとき(前二号に掲げる場合を除く。)

四 第六十四条第二項の規定により個人型年金運用指図者となったとき。

五 保険料免除者となったとき。

六 の被保険者となったとき。

七 企業型年金等対象者となったとき。

4 (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 2018年(平成30年)4月より、積立金の額が100億円以上の確定給付企業年金制度において資産運用委員会の設置が義務づけられているが、2020年(令和2年)10月1日以後最初に終了する事業年度の翌事業年度からその設置要件が明確化され、直近3年の財政決算のうち少なくとも2年で、「積立金の額が100億円以上」かつ「責任準備金の額または最低積立基準額のいずれか高い額が100億円以上」に該当する確定給付企業年金制度とされている。
- ② 規約において加入者の資格を区分しており、それらの区分(「区分A」および「区分B」とする)の間で支給要件並びに給付の額の算定方法が異なっている場合において、加入者の資格を取得したときに区分Aだった加入者が、加入者の資格を喪失したときに区分Bとなっていたときには、区分Bにおける支給要件を適用するとともに、資格喪失時に区分Aであったとした場合の給付の額を保証することとされている。
- ③ リスク分担型企業年金の調整率の改定について、例えば、ある事業年度の決算または財政計算において「給付財源/調整前給付額の通常の予測に基づく予想額の現価に相当する額」が0.95である場合、当該事業年度の末日また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または翌々事業年度の調整率を0.95とする必要がある。
- ④ キャッシュバランス制度において、給付の額の再評価に用いられる再評価率については、各期間に用いる再評価率が明確になるように規約に規定する必要があるが、当該率は上限または下限を設けることや、規約で定める期間ごとに異なる指標を規約に定めて用いること、または当該率の改定時期を財政再計算の時期とすることは全てできない。

(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 2022年(令和4年)5月より、個人型年金の脱退一時金の支給要件が見直され、65歳未満であること、通算拠出期間が1か月以上3年以下または請求した日における個人別管理資産の額が1万5千円以下であること、企業型年金加入者でないこと、障害給付金の受給権者でないこと、最後に企業型年金加入者または個人型年金加入者の資格を喪失した日から起算して2年を経過していないこと、確定拠出年金法第62条第1項各号に掲げる者に該当しないこと、国民年金法附則第5条第1項第3号に掲げる者に該当しないことのいずれにも該当する者は、脱退一時金の支給を請求することができるようになる。

② 厚生年金基金、確定給付企業年金、中小企業退職金共済法の規定による退職金共済または退職手当制度から企業型年金に資産を移換する場合において、企業型年金規約には、資産を移換する制度の種別、資産移換対象となる企業型年金加入者の範囲、個人別管理資産に充てる移換額、通算加入者等期間から控除されるべき期間の範囲、企業型年金への資産の受入れ期限日、退職手当制度から資産の移換を受ける場合は、資産の移換を受ける最後の年度を記載することとされている。

③ 同時に2以上の企業型年金の企業型年金加入者となる資格を有する者は、確定拠出年金法第13条第1項に基づき、加入する企業型年金を選択する必要があるが、その選択は、その者が2以上の企業型年金の企業型年金加入者となる資格を有するに至った日から起算して1か月以内にしなければならない。

④ 企業型年金における事業主掛金の拠出は、企業型年金加入者期間の計算の基礎となる期間につき、原則として4月から翌年3月までの12か月間を単位として拠出するものとする。

(5) 公的年金に関する次の①～③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 厚生年金保険法では、標準報酬月額の設定について次のように定められている。

第二十三条 実施機関は、被保険者が現に使用される事業所において継続した三月間（各月とも、報酬支払の基礎となつた日数が、日以上でなければならない。）に受けた報酬の総額を三で除して得た額が、その者の標準報酬月額の基礎となつた報酬月額に比べて、著しく高低を生じた場合において、必要があると認めるときは、その額を報酬月額として、その著しく高低を生じた月の翌月から、標準報酬月額を改定することができる。

2 前項の規定によつて改定された標準報酬月額は、その年の月（月から月までのいずれかの月から改定されたものについては、翌年の月）までの各月の標準報酬月額とする。

(注) は出題の関係上省略している。

【選択肢】

(ア) 四 (イ) 五 (ウ) 六 (エ) 七 (オ) 八 (カ) 九 (キ) 十
(ク) 十四 (ケ) 十五 (コ) 十六 (サ) 十七 (シ) 十八 (ス) 十九 (セ) 二十

- ② 「国民年金法等の一部を改正する法律（平成 16 年法律第 104 号）」では、給付水準の下限について次のように定められている。（条文は制定時のもの）

附則

第二条 国民年金法による年金たる給付及び厚生年金保険法による年金たる保険給付については、第一号に掲げる額と第二号に掲げる額とを合算して得た額の第三号に掲げる額に対する比率が こととなるような給付水準を将来にわたり確保するものとする。

- 一 当該年度における国民年金法による老齢基礎年金の額（当該年度において に達し、かつ、保険料納付済期間の月数が である受給権者について計算される額とする。）を当該年度の前年度までの標準報酬額等平均額（第七条の規定による改正後の厚生年金保険法第四十三条の二第一項第二号イに規定する標準報酬額等平均額をいう。）の推移を勘案して調整した額を 得た額に 得た額に相当する額
- 二 当該年度における厚生年金保険法による老齢厚生年金の額（当該年度の前年度における男子である同法による被保険者（次号において「男子被保険者」という。）の平均的な標準報酬額（同法による標準報酬月額と標準賞与額の総額を 得た額とを合算して得た額をいう。次号において同じ。）に相当する額に当該年度の前年度に属する月の標準報酬月額又は標準賞与額に係る再評価率（第七条の規定による改正後の厚生年金保険法第四十三条第一項に規定する再評価率をいい、当該年度に に達する受給権者に適用されるものとする。）を乗じて得た額を平均標準報酬額とし、被保険者期間の月数を として第七条の規定による改正後の厚生年金保険法第四十三条第一項の規定の例により計算した額とする。）を 得た額に相当する額
- 三 当該年度の前年度における男子被保険者の平均的な標準報酬額に相当する額から当該額に係る公租公課の額を控除して得た額に相当する額

2～3 （ 略 ）

【選択肢】

- (ア) 百分の四十九を下回らない (イ) 百分の四十九を上回る
(ウ) 百分の五十を下回らない (エ) 百分の五十を上回る
(オ) 百分の五十一を下回らない (カ) 百分の五十一を上回る
(キ) 六十歳 (ク) 六十五歳 (ケ) 七十歳 (コ) 四百二十 (サ) 四百八十
(シ) 五百四十 (ス) 六百 (セ) 二で除して (ソ) 六で除して (タ) 十二で除して
(チ) 二を乗じて (ツ) 六を乗じて (テ) 十二を乗じて

- ③ 短時間労働者を厚生年金保険の適用対象とすべき事業所の従業員数の要件は、時期に応じて以下のとおりである。

時期	要件
2016 年（平成 28 年）10 月～	※
2022 年（令和 4 年）10 月～	H 人超
2024 年（令和 6 年）10 月～	I 人超

(注) ※ は出題の関係上省略している。

【選択肢】

(ア) 30 (イ) 31 (ウ) 50 (エ) 51 (オ) 100 (カ) 101 (キ) 200
(ク) 201 (ケ) 300 (コ) 301 (サ) 500 (シ) 501

- (6) 次の①～⑤の文章について、A ～ G 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 中小企業退職金共済の付加退職金は、運用利回りが予定利回りを上回った場合に基本退職金に上積みされるものである。具体的には、掛金納付月数の A か月目とその後 12 か月ごとの基本退職金相当額に、厚生労働大臣が定めるその年度の支給率を乗じて得た額を、退職時まで累計した金額となり、2021 年度（令和 3 年度）の支給率は B となる。
- ② 企業年金連合会が支給する通算企業年金について、2017 年（平成 29 年）4 月 1 日以降に中途脱退して確定給付企業年金の加入者の資格を喪失した者のうち、移換時年齢 45 歳未満の者に対して適用される予定利率は C % である。

③ 以下の選択肢のうち、特定業種退職金共済の掛金の日額は、である。

(注) 建設業の掛金は 2021 年（令和 3 年）10 月に改定されている。改定後の金額を選択すること。

【選択肢】

- (ア) 建設業が 300 円、清酒製造業が 310 円、林業が 470 円
- (イ) 建設業が 300 円、清酒製造業が 320 円、林業が 470 円
- (ウ) 建設業が 300 円、清酒製造業が 470 円、林業が 310 円
- (エ) 建設業が 300 円、清酒製造業が 470 円、林業が 320 円
- (オ) 建設業が 310 円、清酒製造業が 300 円、林業が 470 円
- (カ) 建設業が 320 円、清酒製造業が 300 円、林業が 470 円
- (キ) 建設業が 310 円、清酒製造業が 470 円、林業が 300 円
- (ク) 建設業が 320 円、清酒製造業が 470 円、林業が 300 円
- (ケ) 建設業が 470 円、清酒製造業が 300 円、林業が 310 円
- (コ) 建設業が 470 円、清酒製造業が 300 円、林業が 320 円
- (サ) 建設業が 470 円、清酒製造業が 310 円、林業が 300 円
- (シ) 建設業が 470 円、清酒製造業が 320 円、林業が 300 円

④ A さんは掛金の加入者負担のある確定給付企業年金および加入者掛金を拠出可能な企業型年金に加入している。2020 年（令和 2 年）に、確定給付企業年金の加入者が負担する掛金として 80,000 円、企業型年金の加入者掛金として 100,000 円を拠出した。これらによる所得控除の合計額は円である。

ただし、A さんが加入している確定給付企業年金は、2011 年（平成 23 年）5 月に規約の承認を受けて実施され、それ以降は承認が必要な事象は発生していない。

また、2019 年（平成 31 年）4 月に資産管理運用機関の変更に伴い、新たに資産管理運用契約を締結している。

なお、A さんは保険や共済には加入していない。

⑤ 退職手当等の額が 1,500 万円（退職一時金制度から 2020 年（令和 2 年）3 月に支払い、これ以外の退職手当はなし。）、勤続年数が 2 年 9 か月であった B 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、上記 2 年 9 か月のうちすべてが役員等勤続年数であり、この期間に対応する退職手当等として上記 1,500 万円の支払を受けたものとする。

余白ページ

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規則および『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)』の改正により、2020 年 (令和 2 年) 10 月 1 日付で、確定給付企業年金法第 6 条第 1 項の「厚生労働省令で定める軽微な変更」に追加された規約変更内容を 2 つ簡記しなさい。
- ② 『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 別紙 3 「申請書類一覧」 別添「制度間の権利義務の移転承継等に伴って承継する権利義務の限度の説明」』に定める事項は年金経理について 4 つあるが、このうち 1 つの「事項」を選んで記入のうえ、その「承継する権利義務の限度」について簡記しなさい。
- ③ 確定給付企業年金法施行規則第 5 条第 3 号において、給付減額の理由の 1 つとして、規約型企業年金が他の規約型企業年金と統合する場合等であって給付の額を減額することにつきやむを得ない事由があることと定められているが、この「やむを得ないこと」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簡記しなさい。
- ④ 確定給付企業年金法施行規則第 87 条の 2 第 1 項第 3 号に定める、リスク分担型企業年金が定めることができる規約型企業年金または基金の分割時に移換する積立金の額の算定方法について簡記しなさい。なお、当該算定方法を選択する場合の条件 (制約) についても明記すること。

(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 『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、労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みを実施するに当たって、事業主が従業員に正確な説明を行う必要がある内容に含まれるものについて簡記しなさい。
- ② 確定拠出年金法施行令第 29 条第 4 号に定める、中小事業主が個人型年金加入者の掛金に上乗せして中小事業主掛金を拠出することを定める場合に満たすべき要件を簡記しなさい。

- ③ 中小事業主が個人型年金加入者の掛金に上乗せして拠出する中小事業主掛金の拠出対象となる者については「一定の資格」を定めることができるが、『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）』に記載されている「一定の資格」として定めることのできるものをすべて簡記しなさい。

(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 年法律第 40 号）」による年金受給開始時期の選択肢の拡大に関連するものとして、次の①および②の設問に答えなさい。

- ① 2022 年（令和 4 年）4 月より施行されることとなった、老齢厚生年金および老齢基礎年金の受給開始時期の選択肢に関する見直しの内容について簡記しなさい。
- ② 2023 年（令和 5 年）4 月より施行されることとなった、70 歳到達後に老齢厚生年金および老齢基礎年金の請求を行い、かつ請求時点で繰下げ受給を選択しない場合の取り扱いに関する見直しの内容について簡記しなさい。

(4) 小規模企業共済制度の設計および税制について、次の①および②の設問に答えなさい。

- ① 共済金 A または共済金 B について、その全部または一部が分割払いで支給されるための要件を簡記しなさい。
- ② 解約手当金の税法上の取り扱いについて簡記しなさい。

(5) 令和 3 年度税制改正の大綱の中で「退職所得課税の適正化」（2022 年（令和 4 年）分以後の所得税より適用）が掲げられているが、これについて、次の①および②の設問に答えなさい。

- ① 本改正の内容を簡記しなさい。
- ② 以下の C さんの改正による退職所得の金額への影響を簡記しなさい。

< C さんの情報 >

- ・ 勤続年数 5 年 0 か月で退職
- ・ 1,000 万円の退職金を受け取った（法人役員等ではないものとする）

【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) 2 点、(2) 3 点、(3) 2 点、(4) 3 点 (計 10 点)

A 社の退職給付制度の概要は資料 1 のとおりである。

A 社は、2024 年 (令和 6 年) 12 月より実施される確定拠出年金の拠出限度額の見直しを踏まえ、資料 2 のとおり 2025 年 (令和 7 年) 4 月に退職給付制度の変更を検討している。

(資料 1 : A 社の退職給付制度の概要)

- ① A 社の退職給付制度はポイント制を採用しており、確定給付企業年金 (以下「DB」という。) と企業型年金 (以下「企業型 DC」という。) へ概ね半分ずつ移行している。
- ② 原則として「単年度ポイント×単価×0.5/12」をポイント制 DB のポイントに毎月累積していき、残る「単年度ポイント×単価×0.5/12」を企業型 DC の事業主掛金 (以下「DC 掛金」という。) として毎月拠出する。
- ③ ただし、上記の DC 掛金が 27,500 円 (月額) を上回るときは、DC 掛金は 27,500 円 (月額) とし、当該上回る部分は DB の「単年度ポイント×単価×0.5/12」へ加算したうえで、DB のポイントに累積していく。
- ④ 単年度ポイントのテーブルは以下のとおりであり、年齢のみに依存するものとする。

年齢	55 歳	56 歳	57 歳	58 歳	59 歳
単年度ポイント ×単価 (年額)	504,000 円	600,000 円	672,000 円	720,000 円	600,000 円

- ⑤ DB は資格喪失事由による給付額格差はなく、「資格喪失時の累積ポイント×単価」を一時金原資として、加入者期間 1 か月以上で確定年金を支給するものとする。
- ⑥ 給付利率 (年金換算率) と繰下利率は、ともに 0.0% とする。
- ⑦ DB の財政方式は加入年齢方式とし、簡単のため、予定新規加入年齢を 55 歳、最終年齢を 60 歳とし、予定死亡率と予定脱退率は最終年齢まで一律 0.0% とする。また、予定利率は 0.0% とする。
- ⑧ DB 加入者は全員 55 歳以上であり、55~59 歳の各年齢の加入者が存在するものとする。

(資料 2 : 退職給付制度の変更内容)

- ・ 資料 1 の③を以下の下線部分のとおり変更する。
 - ③ただし、上記の DC 掛金が「55,000 円から他制度掛金相当額を控除した額」(月額) を上回るときは、DC 掛金は「55,000 円から他制度掛金相当額を控除した額」(月額) とし、当該上回る部分は DB の「単年度ポイント×単価×0.5/12」へ加算したうえで、DB のポイントに累積していく。
- ・ 退職給付制度の変更前にすでに累積した DB のポイントは、変更しないこととする。

(1) A社に限らず一般に、「確定拠出年金法施行令及び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の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令（令和3年政令第244号）」附則に定める、2024年（令和6年）12月1日時点で現に実施されている企業型DCに適用される拠出限度額に関する経過措置について簡記しなさい。

(2) A社が検討している退職給付制度の変更を実施した場合の他制度掛金相当額（月額）を以下の選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。

なお、簡単のため、資料1の④の単年度ポイントのテーブルの適用期間が企業型掛金拠出単位期間と同一である者が、55歳到達と同時に加入する前提で計算すること。

また、A社のDBは簡易な基準に基づくDBではないものとし、2024年（令和6年）12月1日前を計算基準日とする財政計算の結果に基づいて掛金の額を算定するDBの加入者に係る他制度掛金相当額の経過措置は適用しないものとする。

【選択肢】

- (ア) 21,000 円以下 (イ) 22,000 円 (ウ) 23,000 円 (エ) 24,000 円
(オ) 25,000 円 (カ) 26,000 円 (キ) 27,000 円 (ク) 28,000 円 (ケ) 29,000 円
(コ) 30,000 円 (サ) 31,000 円 (シ) 32,000 円 (ス) 33,000 円 (セ) 34,000 円
(ソ) 35,000 円以上

(3) A社が検討している退職給付制度の変更を実施した場合、A社の企業型DCにおいてマッチング拠出が可能であるとする、55～59歳の各年齢で企業型DCの加入者掛金は年額いくらまで拠出可能か。

なお、簡単のため、資料1の④の単年度ポイントのテーブルの適用期間が企業型掛金拠出単位期間と同一である者について解答すること。

また、拠出できない場合は、「(拠出不可)」と記入すること。

(4) A社が検討している退職給付制度の変更について留意点を挙げ、他の制度変更案の提示も含めたアドバイスを述べなさい。

なお、計算基礎率は資料1の⑦のような単純化は行わない前提で解答すること。

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掛金の額の計算に用いる予定利率は、確定給付企業年金法施行規則第43条第2項第1号において「積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるものとする。ただし、国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率を下回ってはならない。」とされている。

一方で、実際の運用成果と予定利率が乖離すると、給付設計によっては将来的な制度変更等も含めて給付額にも影響を与える可能性があることなどを踏まえ、予定利率の設定と給付設計との関係はどのようにあるべきかについて所見を述べなさい。

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、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) 今後、平均寿命・健康寿命の延伸に伴う高齢期の長期化が見込まれている状況において、近年では定年延長・雇用延長を実施することで高齢者の就業促進を図る企業が増加している。このような就業環境の変化や昨今の公的年金制度に関する受給開始時期の変更等に関する法改正事項を踏まえて、老後所得を長期に亘って安定して確保していくための年金制度の望ましいあり方について、どのように考えるか、所見を述べなさい。

なお、解答にあたっては、企業年金制度について述べること、あるいは公的年金制度および企業年金制度について述べることのいずれも可能とし、現状の法令等に基づいて述べること、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。

以上

年金 1 (解答例)

【第 I 部】

問題 1.

(1)

A	一部を負担	B	事業主が拠出した掛金
C	継続することが困難	D	一年分に相当する額

(2)

A	三以上	B	二以上
C	第一号厚生年金被保険者	D	三百人以下
E	国民年金	F	農業者年金

C と D は完答 1 点、E と F は完答 1 点

(3)

①	「積立金の額が 100 億円以上」または「責任準備金の額または最低積立基準額のいずれか低い額が 100 億円以上」
②	区分 A の支給要件を適用し（加入者の利益になる場合等を除く）、区分 B へ変更する前日に加入者の資格を喪失したとした場合の給付の額を保証すること
③	翌事業年度または翌々事業年度の調整率を 0.95 とすることもできるし、翌事業年度または翌々事業年度以降 5 事業年度の調整率を段階的に改定することもできる
④	上限または下限を設けることや、規約で定める期間ごとに異なる指標を規約に定めて用いることはできるが、当該率の改定時期を財政再計算の時期とすることはできない

(4)

①	60 歳未満であること、通算拠出期間が 1 か月以上 5 年以下または請求した日における個人別管理資産の額が 25 万円以下であること
②	通算加入者等期間に算入すべき期間の範囲、企業型年金への資産の受入れ期日
③	10 日以内
④	12 月から翌年 11 月までの 12 か月間

(5)

①	A	(サ)
	B	(オ)
②	C	(エ)
	D	(ク)
	E	(サ)
	F	(タ)
	G	(チ)
③	H	(オ)
	I	(ウ)

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

(6)

①	A	43
	B	0.0142
②	C	1.5
③	D	(カ)
④	E	145,000
⑤	F	120
	G	1,380

問題 2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・老齢給付金または脱退一時金の支給の繰下げ規定の新設
- ・少なくとも 5 年ごとに行う財政再計算において、対応後リスク充足額が財政悪化リスク相当額を上回る事となる場合に行うリスク対応掛金額の減少又は拋出の終了

②

- ・以下の内容のうち、いずれか 1 つの「事項」を選んで「承継する権利義務の限度」について簡記できていればよい。

事項	承継する権利義務の限度
1 加入者に関する事項	<p>移転承継日の前日における移転制度の加入者のうち承継制度の加入者の範囲及びその者に係る権利義務のうち移転制度から承継制度へ引き継ぐものを定めること。</p> <p>ただし、規約型企業年金が基金型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合及び基金型企業年金が規約型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合にあっては、権利義務の全部を引き継ぐものとなっていること。</p>
2 受給者に関する事項	<p>移転承継日の前日における移転制度の受給者のうち承継制度の受給者となる者の範囲及びその者に係る権利義務のうち移転制度から承継制度へ引き継ぐものを定めること。</p> <p>ただし、規約型企業年金が基金型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合及び基金型企業年金が規約型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合にあっては、権利義務の全部を引き継ぐものとなっていること。</p>
3 受給者以外の受給権者等 (待期者、繰下げをしている者など)	<p>移転承継日の前日における移転制度の受給者以外の受給権者等のうち承継制度の受給権者等となる者の範囲及びその者に係る権利義務のうち移転制度から承継制度へ引き継ぐものを定めること。</p> <p>ただし、規約型企業年金が基金型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合及び基金型企業年金が規約型企業年金又は存続厚生年金基金に移行する場合にあっては、権利義務の全部を引き継ぐものとなっていること。</p>
4 未収掛金に関する事項	<p>移転承継日の前日までに支払うべき掛金のうち未収となっているもののうち、承継制度に属するものに係る権利義務を定めること。</p>

③

- ・合併等により給付設計の変更を行わなければ給付水準に大幅な格差が生じることとなるため、当該格差を是正する必要がある場合をいうこと。

④

- ・積立割合、調整率又は超過比率が減少しないよう移換先確定給付企業年金に移換する積立金の額を定める方法。なお、分割により積立割合、調整率又は超過比率が減少すると見込まれる場合に限る。
- ・なお、積立割合は調整前給付現価相当額と給付財源の比率を、超過比率は調整前給付現価相当額に対する給付財源から調整前給付現価相当額と財政悪化リスク相当額の2分の1の額を合算した額を控除した額の比率をそれぞれ指す。

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があること。

②

- ・中小事業主掛金の額の決定又は変更の方法は、特定の者について不当に差別的なものでないこと。
- ・中小事業主掛金について、前納及び追納することができないものであること。
- ・中小事業主掛金の額は、中小事業主掛金を拠出することが困難であると認められる場合として厚生労働省令で定める場合を除き、第三十五条に規定する個人型掛金拠出単位期間につき一回に限り変更することができるものであること。

③

- ・「一定の職種」に属する加入者（厚生年金適用事業所に使用される第一号厚生年金被保険者であって、個人型年金加入者であるものをいう。）のみを中小事業主掛金の拠出の対象となる者とする事
- ・当該厚生年金適用事業所に使用される期間のうち、「一定の勤続期間以上（又は未滿）」の加入者のみを中小事業主掛金の拠出の対象となる者とする事

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・繰下げ受給の上限年齢が 70 歳から 75 歳へ見直され、繰下げ増額率は 70 歳までと変わらず 1 か月につき 0.7% で、最大 75 歳まで繰下げれば 84% 増額となる。
(2022 年 (令和 4 年) 3 月 31 日時点で 70 歳未満の人が対象。)
- ・繰上げ受給については、平均余命の延伸に伴い、1 か月あたりの減額率を 0.5% から 0.4% へと変更となる。
(2022 年 (令和 4 年) 3 月 31 日時点で 60 歳未満の人が対象。)

②

- ・70 歳到達後に年金の請求を行う場合において、繰下げ受給を選択せずに、本来の支給開始年齢からの年金を選択した場合には、請求時からさかのぼって 5 年を超える期間分の年金は時効により消滅していた。
- ・改正後は、70 歳到達後 80 歳到達前に年金の請求を行う場合において、繰下げ受給を選択せずに、さかのぼって通常受給を選択した場合は、請求の 5 年前に繰下げ受給の選択があったものとみなし、受給権発生から請求の 5 年前までの月数に応じて増額された年金額が支給される。
(2023 年 (令和 5 年) 3 月 31 日時点で 71 歳未満の人が対象。)

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・以下の条件を全て満たす場合、共済契約者の請求により、分割払が可能。
 - 共済金額が 300 万円以上 (分割払いと一時払いの併用の場合は 330 万円以上)
 - 請求事由が生じた時点で満 60 歳以上
 - 分割払いと一時払いの併用の場合は、分割払いの合計額が 300 万円以上で、かつ一時払いの額が 30 万円以上

②

- ・一時所得として課税される。ただし、65 歳以上の任意解約等、退職所得となる場合もある。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

①

- ・法人役員等以外についても勤続年数 5 年以下の短期の退職金については、2 分の 1 課税の平準化措置の適用から除外する。
- ・ただし、雇用の流動化等に配慮し、退職所得控除額を除いた支払額 300 万円までは引き続き 2 分の 1 課税の平準化措置を適用する。

②

- ・退職所得の金額は、以下のとおり改正により 250 万円増加する。

< 現行 >

$$(1,000 \text{ 万円} - 40 \text{ 万円} \times 5 \text{ 年}) \times 1/2 = 400 \text{ 万円}$$

< 改正後 >

退職金 1,000 万円から退職所得控除 $40 \text{ 万円} \times 5 = 200 \text{ 万円}$ を除いた額 (800 万円) が 300 万円より大きいので、この 300 万円超の部分 (500 万円) には 1/2 課税が適用されない。

したがって、退職所得は $500 \text{ 万円} + (800 \text{ 万円} - 500 \text{ 万円}) \times 1/2 = 650 \text{ 万円}$

【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)

- ・2024 年（令和 6 年）12 月以降、拠出限度額は「55,000 円から他制度掛金相当額を控除した額（当該額が零を下回る場合には零）」となる。2024 年（令和 6 年）12 月 1 日時点で現に実施されている企業型 DC については、「55,000 円から他制度掛金相当額を控除した額（当該額が 27,500 円を下回る場合には 27,500 円）」となる。
- ・ただし、2024 年（令和 6 年）12 月 1 日以後に、企業型年金規約のうち事業主掛金に関する事項を変更した場合その他の厚生労働省令で定める場合に該当したときは、「55,000 円から他制度掛金相当額を控除した額（当該額が零を下回る場合には零）」とする。

(2)

(カ)

<計算式>

年齢 x 歳の単年度ポイント×単価（年額）を B_x とし、

$$\text{round} \left(\frac{\sum_{x=x_0}^{x_r-1} (B_x/2 + \max\{B_x/2 - \max\{(55,000 - P) \times 12, 0\}, 0\})}{12(x_r - x_0)} \right) = P$$

を満たす他制度掛金相当額 P を求める。

ただし、**round** は四捨五入により千円単位とすることを表す。

(3)

55 歳	96,000	円
56 歳	48,000	円
57 歳	12,000	円
58 歳	(拠出不可)	円
59 歳	48,000	円

<計算式>

加入者掛金額の上限は

$\min\{\text{事業主掛金}, (55,000-26,000[(2) \text{の他制度掛金相当額 } P]) \times 12 - \text{事業主掛金}\}$
である。

ここで、

事業主掛金 = $\min\{B_x / 2, (55,000-26,000[(2) \text{の他制度掛金相当額 } P]) \times 12\}$
である。

(4)

以下の観点で記述されていること。

<留意点>

- ・財政再計算ごとに基礎率を洗い替えることにより、給付設計を変更する意図がなくても、他制度掛金相当額が変わりうるため、DBへの累積額・DC掛金が変わること。
(拠出限度額が下がる場合、DBと企業型DCとが半分ずつとならないケースが増加し、当初制度設計時と異なる給付比率となる可能性がある。)
- ・58歳以下の者は給付の額の減額に該当すること。

<アドバイス>

- ・企業型DC分を拠出限度額のない制度へ移行すること。DCのように事業主の運用リスクを抑えるニーズがある場合は、リスク分担型企業年金や実績連動型キャッシュバランスプランなどが考えられる。
- ・DBへの累積額はDC掛金にかかわらず単年度ポイントの半分に固定し、拠出限度額を超える分は未移行部分として退職一時金としたり、前払いとすること。
- ・検討している変更を取りやめ、現行の給付設計を維持すること。

問題 4.

(1) 解答例

下記答案例は、実際の解答用紙（記述量）にとらわれず幅広く論点を記載しており、その全てを解答に求める趣旨ではない。また、その他にも多くの観点からの記述が考えられるが、論述・展開等の構成も含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。

予定利率は法令上、問題文の通り（簡易な基準を除けば）長期的期待収益率を踏まえつつ下限予定利率以上で設定するという制約があるのみであり、自由度が高い。

しかし、実際の運用成果が予定利率に届かないと、財政検証において不足金（利差損）が発生し、追加の掛金拠出が必要となったり、事業主（母体）に掛金負担余力がない場合は抜本的な給付設計の見直しが必要となったりする。また、アクチュアリーとしては、予定利率の決定に際し事業主に対し年金財政への影響について助言することが望ましいと考える。

したがって、予定利率の決定に当たっては単に長期的期待収益率との関係性を踏まえるだけではなく、当該制度の給付設計の特性、財政状況、事業主（母体）の掛金負担能力など総合的に勘案して定める必要があるものとする。その中でも特に給付設計との関係性についてどうあるべきか、具体的な給付設計と合わせて以下、所見を述べる。

まず、予定利率と給付設計の関係について考察する。大まかに言って、「①掛金収入」および「②予定利息」を合算した額と、「③給付による支出」が相等することとなり、②は「②a 予定利率と長期的期待収益率の差異」、「②b 長期的期待収益率と運用実績の差異」、「②c 運用実績」に分解される。給付設計を維持していく、すなわち③を継続していくためには、①②の給付財源の確保が必須である。以下、①②a～c それぞれの観点から③の実現を考えることで、予定利率と給付設計について論ずる。

<①について>

- ・①は、②で生じた不足の事後的な拠出とあわせて、事業主の掛金負担能力が問われる部分であり、負担可能な範囲内で、③すなわち給付設計を検討する必要がある。

<②a について>

- ・予定利率を長期的期待収益率と同水準に設定することが一般的だが、リターンのみならず、運用リスクにも留意してバッファを設ける観点から、予定利率を低めに設定することも行われてきた。今後は、新財政運営基準の導入に伴い、当該目的はリスク対応掛金で対応することが自然であると考えられる一方、下限予定利率を下回らない（過度な損金算入にならない）範囲内で、予定利率を低めに設定することで対応することも、財政の健全性に資するという観点からは、差し支えないと考える。
- ・また、事業主の掛金負担能力が低い、同意等の観点から給付水準の引下げが困難な場合に、予定利率が高めに設定されることも考えられるが、②a で不足が生じる場合、②b による挽回がない限り、事後的に①として事業主が掛金負担することとなる。そのとき事業主に掛金負担余力があるかは見通せず、これによって制度終了に繋がっては本末転倒であるため、問題

の先送りはせず、給付設計の変更も選択肢に含めた十分な労使協議を早期に行うべきである。その上で、予定利率は、長期的期待収益率（からコストを控除した率）を上回らないように設定すべきである。この観点からは、上限予定利率の導入も一案であると思料する。

- このほか、例えば、終身年金において予定死亡率に法令上可能な率を乗じて、なお生存損が見込まれてしまう場合など、差損が発生しやすい給付設計の制度において、予定利率を低めに設定することで、リスクバッファの積み上げを目指すことも考えられる。

<②b について>

- 短期的には、長期的期待収益率と運用実績が乖離することもあるため、予定利率として、期間構造を持ったイールドカーブで設定することで対応することも考えられる。
- また、市場の急激な変動に伴う乖離に備えたリスクバッファの確保や、乖離が発生してしまった場合の事後的な償却のために、特別掛金・リスク対応掛金の弾力化（更なる短期償却を可能とするなど）も検討してはどうか。

<②c について>

給付設計によっては、②c 運用実績と、③給付が連動する場合があります、以下に述べる。

- キャッシュバランス制度（以下「CB制度」とよぶ）

一般的なケースとして再評価率・指標利率（以下「CB率」とよぶ）を国債の利回りに連動させる制度を考えると、CB率も長期的期待収益率（≒予定利率）も市場環境に左右されるものであることから、お互いが独立した基礎率とすることは適当ではないと考える（現下のように政策的に国債の利回りを低く抑えているような状況はここでは考慮しないものとする）。

例えば、CB率を、仮想個人勘定残高全体に対して一律に足下の国債利回りとしており、資産構成もすべて国債である場合で、国債利回りが上昇局面である場合を考える。この場合、CB率は上昇するが、利回り上昇に伴い資産時価は減少するため、時価ベースの運用実績は低下する。

このような制度では、CB率と運用実績の連動の仕方に注意しながら、予定利率を設定する必要がある。

- 実績連動型CB制度

上で述べたCB制度の中でもさらに踏み込んで、CB率を運用利回りの実績に連動させる制度を考える。このような制度では、その特性を踏まえ予定利率＝予定CB率とすべきである。

なお、当該制度においては、元本累計を事業主が保証する必要があることから、運用実績が元本を下回るリスクを事業主が負うこととなる。また、加入者は、運用実績として予定利率（予定CB率）を期待することから、運用実績が予定利率を下回るリスクを負うこととなる。

制度設計時においては、最終年齢到達時の給付水準を決めた上で予定利率（予定CB率）を議論することとなるだろうが、先述の通りリスクの所在と負担者・予定利率（予定CB率）の見直し時期など、労使がその特徴を確り理解したうえで協議・運営する必要がある。

・リスク分担型企業年金（以下「リスク分担型DB」）制度

伝統的な給付設計においては、③の給付は直接的には予定利率と関係しないが、リスク分担型DBでは、調整率に含まれる通常予測給付現価や掛金収入現価に予定利率が影響するため、直接給付設計に影響することとなる。

また、リスク分担型DBにおいては、積立水準に応じて給付額が調整されるが、制度開始時に決めた掛金を原則変えないことから、掛金水準の決定・運用目標の決定に大きく影響する予定利率は、給付設計の重要な一要素と言える。

一般的なケースとして、財政悪化リスク相当額（標準的な算定方法であれば運用リスク＋予定利率低下リスク）の2分の1の水準まで事業主が掛金を負担することで制度を開始する場合を考える。このとき、残りの2分の1相当のリスクバッファが運用悪化によりなくなると減額調整が必要となってしまう。“リスク分担型”といえども、必ずしも加入者と事業主が“リスク”を折半する必要はないが、予定利率をいくりに定めることで、事業主のリスク（＝掛金負担）・加入者のリスク（減額発生リスク）がどの程度と評価できるか、年金ALM等も活用しながら労使で協議し、予定利率の決定に至ることが欠かせない。

・給付利率が固定率の制度

給付利率が固定率の制度であれば、ここまで記載した制度設計に比して予定利率との直接的な関係性は薄いと言えるが、昇給率のうちベアに関する部分や、ポイント単価等は市場環境の影響を受けることがあると考えられ、予定利率の設定に当たっては、基礎率間の整合性に留意する必要がある。一方で、給付利率を市場環境に応じて柔軟に変えることはできないため（変更する場合は給付設計の変更となり、場合によっては減額同意の手続きも発生）、財政運営の中で利差損益が顕在化しやすいとも言える。

運用環境が良好であったDB導入時に高めに設定した給付利率を今なお見直していないような場合など、当初想定していたものと実態の運営に乖離が生じてきていないか、必要に応じて予定利率の設定と合わせて検証・見直していくことが肝要と考える。

このほか、DBの給付設計には直接は影響しないが、給付設計に依らず考慮すべき事項（DC拠出限度額との関係性）について、以下で述べる。

先般公布された法改正により、DCの拠出限度額が見直された。これはDBの給付水準をDBの標準掛金相当（＝他制度掛金相当額）と評価したうえでDCの拠出限度額を決める仕組みである。

事業主が従業員の福利厚生として退職給付制度を検討する際、DB・DCそれぞれ一定の給付水準を想定した上で給付設計等の詳細を議論することになるが、先の法改正に伴い、これまで以上にDBとDCを合わせて考えなければならなくなった。特にDBにおいては、給付設計が同一であっても予定利率が変われば標準掛金（ひいては他制度掛金相当額）が変わることから（※）、場合によってはDCの給付水準を見据えた予定利率の設定・それに伴うDBの運用方針の見直し検討など、より「企業年金制度」全体の影響を確認しながら予定利率を設定しなければならなくなった。また、企業型年金を実施していない場合でも、iDeCoへの影響は生じることから、事業主としては一定程度留意が必要である。

なお、上述下線部（※）については、DBの給付水準が同じであればDCの拠出限度額も同じであるべきであり、他制度掛金相当額算出のための利率については、DB制度ごとの予定利率ではなく、足下の金利水準等に基づいた一律の合理的な利率を法令上定めるべきと考える。

最後に、予定利率の設定に際し、その主体は事業主である。しかし上述の通り、年金財政の健全性や制度関係者に波及する影響も考慮すべき事項があることから、アクチュアリーとしては法令の記載だけに囚われない多面的な視点で助言をする必要があると考える。

(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。

少子高齢化が進展し、高齢期が長期化している今、高齢期における所得の確保は非常に重要な課題である。かつては、公的年金による給付と貯蓄などを取り崩すことで高齢期の所得としていたが、公的年金の給付はスリム化していくことが見込まれることや、高齢期のライフプランも多様化しているため、今後は就業、公的年金、企業年金の組み合わせによって、高齢期の所得の確保を実現していく必要がある。

近年の法改正により、公的年金制度では在職老齢年金制度による支給停止条件の緩和や年金受給開始時期の変更（繰下げ時期の引き上げ）が行われ、企業年金制度では確定給付企業年金（DB）、確定拠出年金（DC）の支給開始年齢の上限引き上げや、個人型確定拠出年金（iDeCo）の加入要件の緩和、簡易型DC及び中小事業主掛金納付制度の適用拡大などが行われ、老後所得の確保に向けた体制が整備されつつある。

しかし、改正が行われているものの十分に活用されていない現状があるため、今後は法改正と並行して制度の普及・活用の促進が必要であると考えられる。

具体的に考えられる対応策は以下のとおり。

＜企業年金制度は終身年金が望ましいと考える場合＞

公的年金の補完として企業年金を活用する場合、現状、DB、DCいずれも、終身年金が義務付けられておらず、導入しているのはほんの一部であることから、以下のような法令等の改正を行うことが考えられる。

- ・死亡率の更新ごとに、死亡率の変動による終身年金現価率の変動を勘案した「調整率」を年金額に乗じることを可能とする。
- ・2024年12月より義務付けられる他制度掛金相当額の算定において、終身部分を他制度掛金相当額の算定対象から除外し、DC拠出限度額への影響を排除する。
- ・DB制度における終身年金導入先について、存続厚生年金基金制度に準じて、加入者掛金を社会保険料控除の対象としたり、現在凍結中の特別法人税を免除とする。

また、終身年金が望ましいものの、支給期間として平均余命を一定程度超える程度の期間であればいいという考えもあることから、現状の年金の保証期間（20年以内）を緩和し、もう少し長くすることができるようにすることも一案として挙げられる。

なお、上記以外に、終身リスクを外部に移転する仕組みを取り入れることも考えられる。

具体的には、

- ・年金バイアウト、年金バイイン、長寿スワップなどの導入。
- ・企業年金連合会への移換の対象拡大

等が挙げられる。

＜企業年金制度は公的年金のつなぎとして活用するのが望ましいと考える場合＞

終身リスクは、公的年金制度が負担することが望ましく、企業年金は主に公的年金制度の支

給開始までの期間をカバーするものと考えるとき、就業と企業年金を活用し、できるかぎり公的年金の支給繰下げを活用することが考えられる。そのためには、以下のような法令等の改正を行うことが挙げられる。

- ・ 公的年金の繰下げ可能年齢を 75 歳まで可能と改正されたが、さらに引き上げて、公的年金の増額幅を引き上げる。
- ・ 企業年金の支給期間について、複数の支給期間から選択可能とすることを義務化する。
- ・ 企業年金は一時金ではなく年金での受け取りが前提となるため、年金受け取りを促すための税制面の見直し。
- ・ 使用しないこととなる DC 拠出限度額の繰り越しを可能とすることや、拠出限度額の緩和による給付水準の上限緩和。

<その他>

仮に上記のような法令等の改正が行われ、望ましい年金制度が整備されたとしても、加入者等が企業年金の支給期間や公的年金の繰下げの選択等に対して適切な判断を行わなければ、実態の伴わないものとなってしまふ。そのため、加入者が適切な判断が行えるように、年金額等に関する情報提供を義務化することが望ましいと考えられる。

以上