

年金 1 (問題)

【第 I 部】

問題 1. (1) ~ (6) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。 (計 26 点)

(1) 確定給付企業年金に関して、次の (ア) ~ (エ) に適切な語句を入力しなさい。 (4 点)

通知「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)」

第 3 給付の額に関する事項

1 給付の額は、法第 3 2 条第 2 項において「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」により算定されたものでなければならず、かつ、「特定の者について不当に差別的なものであってはならない」と規定されているところであるが、その取扱いは次のとおりとすること。

- ① 給付の額は、 に応じて算定されるものであり、原則として、 が長くなるにもかかわらず給付の額が減少するものであってはならないこと。このため、障害給付金であっても、若年者に支給する額は年長者に支給する額に比して過大なものとならないこと。
- ② 加入者間で給付の額に差を設ける場合にあっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等において、特定の職種に属する従業員や特定の学歴の従業員に係る給与及び退職金等の労働条件が他の職種に属する従業員や他の学歴の従業員の労働条件とは別に規定されているなど、給付の額に差を設けることにつき合理的な理由があること。
- ③ 制度の目的が であることに鑑み、資格喪失事由や資格喪失時の年齢等により給付の額に格差を設ける場合においても、給付の額の格差が過大であること、 の給付の額の方が有利であることなど、制度の目的を逸脱するものであってはならないこと。また、給付の額の算定方法に規則第 2 5 条第 2 号の方法に基づく上限の設定が含まれている場合においても、 の給付の額の方が有利であることなど、制度の目的を逸脱するものであってはならないこと。

(2) 確定拠出年金に関して、次の (ア) ~ (エ) に適切な語句あるいは数値を入力しなさい。

(4 点)

○確定拠出年金法

(目的)

第一条 この法律は、少子高齢化の進展、等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人がにおいて運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

○確定拠出年金法施行規則

(企業型年金の給付の額の算定方法の基準)

第四条 令第五条第一号の年金として支給されるものの算定方法は、次の各号に掲げる給付の区分に応じ、当該各号に定める基準に適合するものとする。

一 年金たる老齢給付金

イ~ロ (略)

ハ 給付の額(ホ及びチの規定により算定される額を除く。)は、請求日の属する月又はへの申出をした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二分の一に相当する額を超えず、かつ、に相当する額を下回らないものであること(請求日において、個人別管理資産(当該企業型年金に係るものに限る。以下この条において同じ。))について、保険又は共済の契約であってを支給することを約したものに基づく保険料又は共済掛金の払込みによって運用の指図を行っているものに係る給付の額を除く。二において同じ。)

ニ~チ (略)

二 (略)

2 (略)

(3) 確定給付企業年金に関する次の(ア)～(エ)の文章について、下線部分正しい内容に改めたものを入力しなさい。(4点)

(ア) 事業主等がその実施事業所を増加させ、又は減少させようとするときは、その増加又は減少に係る厚生年金適用事業所の労働組合等(当該厚生年金適用事業所に使用される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ないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者)の4分の3以上の同意を得なければならない。

(イ) 二以上の事業主が共同して設立する基金(確定給付企業年金法施行規則第十九条の二第一号に掲げる要件に該当する基金及び積立金の額が常時百億円を下回る基金を除く。)の監事である場合にあっては、監査法人の監査の結果、公認会計士の資格を有する者の監査の結果またはそれらに準ずるものとして厚生労働大臣が定めるものの結果のいずれかを考慮した意見を確定給付企業年金の事業及び決算に関する報告書に付けて代議員会に提出し、その議決を得たうえで地方厚生局長等に提出しなければならない。

(ウ) 年金給付の額の改定は、確定給付企業年金法施行規則第28条第2項に定める方法として、次のいずれかの方法により行うものとする。

一 給付の支給を開始して一定の期間が経過したとき又は一定の年齢に達したときに、次のいずれかの方法により改定する方法

イ 定率を乗じる方法

ロ 令第二十四条第一項各号のいずれかの方法(当該給付の額を算定した方法を除く。)

二 規約で定める期間ごとに、次のいずれかの加算を行うことにより改定する方法

イ 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。

ロ あらかじめ定めた給付の額に、規約で定める期間、指標を第二十六条第三項第一号の予定利率とみなして算定するとした場合における給付の額があらかじめ定めた給付の額を上回る額その他これに類する額を加算すること(当該指標が第二十六条第三項第一号の予定利率を上回る場合に限る。)

三 給付の支給を開始した後にあらかじめ規約で定めた合理的な方法により給付の額を改定する方法

(エ) 以下の給付設計のうち、設計可能なものを全て挙げると、①③である。

① 老齢給付金の支給要件について、「加入者期間20年以上の者が60歳以降最初に到来する3月31日を迎えたとき」とすること

② 老齢給付金の支給を受ける年齢に達した後に加入者期間に係る要件を満たしたときにも老齢給付金を支給すること

③ 障害給付金について支給の繰下げを可能とすること

④ 確定給付企業年金(キャッシュバランスプラン)及び確定拠出年金を実施している会社において、従業員は両制度に加入し、さらに、毎月付与される拠出付与額について、確定給

付企業年金に拠出するか、確定拠出年金に拠出するかを従業員本人が毎年選択するような設計とすること

(4) 確定拠出年金に関する次の (ア) ~ (エ) の文章について、下線部分を正しい内容に改めたものを入力しなさい。(4 点)

(ア) 個人型年金加入者掛金の月額は、3,000 円以上 500 円単位で加入者が決定する。

(イ) 企業型年金の資産管理機関が、確定給付企業年金が終了した場合における残余財産を受け入れる場合は、確定給付企業年金が終了した日の属する月の翌々月の末日以前の企業型年金規約で定める日に資産の移換の受け入れを行う。

(ウ) 企業型年金の年金たる障害給付金について、受給権者がその受給権を取得した日において 60 歳未満である場合の支給予定期間は、受給権者が請求日において企業型年金規約で定めるところにより申し出た日の属する月以後の企業型年金規約で定める月 (請求日の属する月から起算して 3 月以内の月に限る。) から起算して 5 年以上 20 年以下とする必要がある。

(エ) 企業型年金規約で定めることで、企業型年金加入者が資格を喪失した日において 通算加入者等期間が 5 年以下である場合において、その者の個人別管理資産のうち事業主掛金に相当する部分の全部又は一部を事業主に返還する取扱いとすることができる。

(5) 公的年金に関する次の(ア)および(イ)の文章について、～に適切な語句あるいは数値を入力しなさい。なお、数値は半角数字で入力すること。(5点)

(ア) 年金積立金は、の寄託を受けたが運用している。2025年4月から適用されている基本ポートフォリオにおける資産構成割合は国内株式が%、外国株式が%である。

(イ) 令和7年(2025年)6月20日に公布された「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」(令和7年法律第74号)において、以下の改正が行われた。

① 在職老齢年金制度の見直しにより、支給停止調整額が年4月1日から万円(2024年度価格)に引き上げられる。

② 段階的に標準報酬月額の上限が引き上げられ、最終的に、年9月1日から万円が上限となる。

(6) 次の(ア)～(エ)の文章について、～に適切な数値を入力しなさい。また、に適切な語句を選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。なお、数値は半角数字で入力すること。(5点)

(ア) 国民年金基金の現行の掛金額の上限は月額 万円(個人型確定拠出年金の掛金との合算)であるが、令和6年(2024年)12月27日に閣議決定された「令和7年度税制改正の大綱」によると、月額 万円に引き上げることとされた。

(イ) 特定退職金共済制度の掛金額の上限は被共済者1人あたり月額 万円である。

(ウ) Aさんは2025年6月に定年退職し、退職手当として1,000万円を受け取った。また、2023年には60歳到達により個人型確定拠出年金から老齢給付金(一時金)として500万円を受け取っている。

以下の条件において、Aさんの退職手当に係る退職所得額を計算すると、 万円である。

<条件>

- ・ 定年退職した会社での勤続年数は18年2ヵ月
- ・ 個人型年金加入者期間は10年3ヵ月(全期間で掛金拠出済み)
- ・ 会社の入社前に個人型年金のみに加入していた期間はなし
- ・ 勤続年数のうち役員等勤続年数はなし
- ・ 障害者になったことが退職の直接の原因でない

(エ) 以下の①から④のうち、正しいものをすべて挙げると、である。

【選択肢】

- ①国民年金基金に拠出した掛金は社会保険料控除の適用を受ける。
- ②個人型確定拠出年金に拠出した掛金は一般生命保険料控除の適用を受ける。
- ③確定拠出年金の障害給付金(年金)は雑所得として課税されるが、公的年金等控除の適用を受ける。
- ④厚生年金保険法に基づく遺族厚生年金は全額非課税となる。

問題 2. (1) ~ (5) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。

(計 24 点)

(1) 確定給付企業年金に関し、次の (ア) ~ (エ) の設問に解答しなさい。

(10 点)

- (ア) 確定給付企業年金法第 4 1 条第 2 項第 2 号に係る脱退一時金の額は、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）の現価相当額を上回らないこととされるが、現価相当額の計算に使用する予定利率について簡潔に入力しなさい。(250 字以内)
- (イ) 確定給付企業年金法第 8 2 条の 2 第 4 項に規定する「その使用される加入者の全てが移換加入者以外の加入者である実施事業所の事業主の掛金が増加しない場合として厚生労働省令で定める場合」の内容を 3 つ簡潔に入力しなさい。なお、「当該移換に伴い減少する数理債務の額から当該移換に伴い減少する特別掛金額及び次回の財政再計算までに発生する積立不足の予想額を償却するための特例掛金収入現価を控除した額」が「移換することに伴い減少する数理債務等の額」と定義済のものとして解答して構わない。(300 字以内)

○確定給付企業年金法

第八十二条の二 事業主等は、規約で定めるところにより、積立金の一部を、実施事業所の事業主が実施する企業型年金における当該実施事業所に使用される加入者の個人別管理資産に充てる場合には、政令で定めるところにより、当該積立金の一部を、当該事業主等の資産管理運用機関等から当該企業型年金の資産管理機関に移換することができる。

(略)

- 4 第一項の規定による積立金の移換に伴いその使用される加入者の全てが移換加入者以外の加入者である実施事業所の事業主の掛金が増加しない場合として厚生労働省令で定める場合には、第二項の規定にかかわらず、その使用される加入者の全てが移換加入者以外の加入者である実施事業所については、当該移換加入者以外の加入者の同意を要しない。

(以下略)

- (ウ) 確定給付企業年金（移換先確定給付企業年金）が、他の確定給付企業年金（移換元確定給付企業年金）の加入者の資格を喪失した中途脱退者に係る脱退一時金相当額の移換を受けた場合であって、脱退一時金相当額の算定の基礎となった期間の一部を移換先確定給付企業年金の加入者期間に算入する場合において、当該加入者期間に算入する期間の算定方法が満たすべき要件として、確定給付企業年金法施行規則第 8 9 条の 4 に定められている内容を 3 つ簡潔に入力しなさい。(300 字以内)
- (エ) 一定の勤続期間以上または一定の年齢以上若しくは一定の年齢以下の従業員のみを加入者とする場合において、少なくとも加入者としなければならない従業員の範囲として通知「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）」に定められている内容を簡潔に入力しなさい。（250 字以内）

(2) 確定拠出年金に関し、次の(ア)～(ウ)の設問に解答しなさい。(6点)

- (ア) 企業型年金の事業主掛金を「定額」とする場合、事業主掛金額をどのような設計としなければならないか、通知「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12.「事業主掛金に関する事項」に定める事項を簡潔に入力しなさい。(250字以内)
- (イ) 企業型年金の加入者の資格を喪失した者に係る個人別管理資産の移換に関して、事業主が資格喪失者に十分説明することとして通知「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)」に記載されているもののうち、移換の申出を行わず個人別管理資産が国民年金基金連合会に自動移換され連合会移換者となった場合の取扱いに関する内容を簡潔に入力しなさい。(250字以内)
- (ウ) 2026年以降に予定されている確定拠出年金の拠出限度額の改正について、次の設問に解答しなさい。
- (a) 令和7年(2025年)6月20日に公布された「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」(令和7年法律第74号)における加入者掛金(いわゆるマッチング拠出)の改正の内容を簡潔に入力しなさい。(100字以内)
- (b) 令和6年(2024年)12月27日に閣議決定された「令和7年度税制改正の大綱」によると、企業型確定拠出年金(企業型DC)および個人型確定拠出年金(iDeCo)の2制度のみに加入している者について、以下の金額は改正前後でどのように変更となるか、それぞれ簡潔に入力しなさい。(100字以内)
- ・企業型DCの拠出限度額
 - ・企業型DCの事業主掛金額が月額3.0万円であり、加入者掛金の拠出を行っていない場合のiDeCoの拠出限度額

(3) 公的年金に関し、次の(ア)、(イ)の設問に解答しなさい。

(4 点)

(ア) 老齢厚生年金のうち、加給年金の支給要件を簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(イ) 令和 7 年(2025 年)6 月 20 日に公布された「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」(令和 7 年法律第 7 4 号)において、遺族厚生年金の見直しが行われることとなった。配偶者(子はいないものとし、2028 年度末において 40 歳未満であるものとする。)に係る見直し後の支給期間について、簡潔に入力しなさい。なお、配偶者の性別や死亡時の配偶者の年齢に応じて支給期間が異なる場合には、その区分も含めて記載すること。また、所得や障害の状態により配慮が必要な方への措置(配慮措置)の内容については触れなくてよい。(250 字以内)

(4) 中小企業退職金共済制度に関し、次の設問に解答しなさい。

(2 点)

中小企業でなくなったことにより退職金共済契約が解除された際に生じた解約手当金について、一定の要件を満たせば確定給付企業年金制度に移換することができる。この解約手当金相当額を確定給付企業年金制度に移換するための一定の要件として、中小企業退職金共済法施行規則第 31 条の第 1 号に規定されている内容を簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(参考)

中小企業退職金共済法施行規則第 31 条には、解約手当金に相当する額の引き渡し先となる制度に応じて第 1 号から第 3 号（第 1 号：確定給付企業年金、第 2 号：企業型年金、第 3 号：特定退職金共済制度）までの規定があり、各号には各制度に解約手当金に相当する額を引き渡すための一定の要件がそれぞれ定められている。

(5) 税制に関し、次の設問に解答しなさい。

(2 点)

小規模企業共済制度の共済金（一時払い）、共済金（分割払い）、共済金（死亡）、準共済金および解約手当金の税法上の取扱い（所得税の場合は所得の種類とし、所得税以外の場合は税の種類とする。）について簡潔に入力しなさい。（150 字以内）

【第Ⅱ部】

問題 3. 次の(1)～(4)の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。(計 10 点)

<前提>

- ① X社・Y社はそれぞれX企業年金基金・Y企業年金基金を設立している。いずれも、リスク分担型企業年金ではない。
- ② 今般、X社のグループ会社でありX企業年金基金の1事業所であるA社は、Y社に譲渡され、X社グループを離れることとなった。
- ③ 上記に伴い、X企業年金基金は、A社の全ての加入者の給付の支給に関する権利義務の移転をY企業年金基金に申し出る予定である。
- ④ なお現在、A社を含めX企業年金基金に受給権者はおらず、権利義務移転の日までに発生しない前提とする。

(1) X企業年金基金による、A社加入者の給付の支給に関する権利義務の移転にかかる手続き(X企業年金基金において必要な議決・同意とA社において必要な同意)について入力しなさい。なお、権利義務の移転にあたり、給付減額には該当しないものとする。(300字以内)

(2点)

(2) X企業年金基金の積立金のうち、A社相当部分の積立金(Y企業年金基金への移換金)の計算方法について入力しなさい。(300字以内)

(2点)

(3) A社は企業型の確定拠出年金制度も実施しており、拠出限度額に関する経過措置を適用している。X企業年金基金からY企業年金基金への権利義務移転に伴う当該経過措置の継続可否について、権利義務移転後のA社の給付設計を「(a) X企業年金基金のままとする場合」と「(b) Y企業年金基金に合わせて変更する場合(軽微な変更の範囲内でないものとする)」のそれぞれについて、入力しなさい。なお、A社の企業型の確定拠出年金制度は変更しないものとする。(100字以内)

(2点)

(4) X企業年金基金とY企業年金基金は、給付利率(退職から支給までの繰り下げ・据え置き期間中の付利利率、一時金を年金に換算する際に用いる利率をいう。以下同じ。)のみが以下の通り異なっており、退職時までの給付設計(退職時の一時金給付額・選択一時金額)や年金支給期間等を含むその他の給付設計は全て同一とする。また、過去5年間、金利・物価が徐々に上昇しており、今後もこの傾向が継続する可能性が高いと見込まれている。この前提のもと、(a)～(c)の設問に解答しなさい。

(4点)

【給付利率】

X 企業年金基金：10 年国債利回りの 1 年平均（上限なし、下限 0.0%）、1 年ごとに改定
権利義務移転の財政計算および権利義務移転日に適用される利率は 1.0%

Y 企業年金基金：1.0%（固定利率）

(a) 権利義務承継時に A 社の給付設計を Y 企業年金基金に合わせることは給付減額に該当するか
について、理由も含めて簡潔に入力しなさい（150 字以内）

(b) Y 企業年金基金の給付設計に合わせて、A 社の給付額は変更前制度（X 企業年金基金）
と比較してどのように変化するかについて、簡潔に入力しなさい（150 字以内）

(c) 上記を踏まえ、金利・物価上昇局面における A 社以外も含めた Y 企業年金基金の給付設計に
ついて、アクチュアリーとしてのアドバイスを入力しなさい。（300 字以内）

問題 4. (1)、(2) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。 (計 40 点)

(1) リスク分担型企業年金は、2017 年 1 月の政省令等の改正により導入可能となったが、2024 年 4 月時点で承認（認可）された規約（基金）数は 23 件（厚生労働省ホームページより）とその普及は限定的である。リスク分担型企業年金の普及について、次の（ア）および（イ）の設問に解答しなさい。なお、解答にあたっては退職給付会計に関する内容は除くこと。

(20 点)

(ア) ある確定給付企業年金の制度では、運用実績が好調で剰余金が増加していることを受け、加入者等への還元のために給付増額を検討している。この制度において、給付増額を行うためにリスク分担型企業年金を活用することの制度設計上のメリットおよびデメリットについてまとめ、入力しなさい。(1,000 字以内)

(イ) リスク分担型企業年金の普及に寄与するような具体的な方策およびそのように考える理由について所見を入力しなさい。なお、解答にあたって、(ア) の観点に限定する必要はない。(2,000 字以内)

(2) 近年、従業員を資源（コスト）ではなく、企業価値向上のための資本（投資対象）と位置付ける「人的資本経営」の考えが広がっており、「人的資本経営」においては、従業員の成長、人材の定着や獲得、エンゲージメント向上を目的とした施策が重視されている。確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度において、このような「人的資本経営」に資するためにどのような制度設計・制度運営が考えられるか所見を入力しなさい。なお、法改正が必要な部分があれば、その内容も入力しなさい。(2,500 字以内)

(20 点)

以上

年金 1 (解答例)

【第 I 部】

問題 1.

(1)

(ア)	加入者期間	(イ)	不合理な待遇
(ウ)	老後の安定的所得の保障	(エ)	早期に脱退した者

(2)

(ア)	高齢期の生活の多様化	(イ)	自己の責任
(ウ)	二十分の一	(エ)	終身年金

(3)

(ア)	事業主の全部の同意及び労働組合等（当該厚生年金適用事業所に使用される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ないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者）の全部の同意
(イ)	積立金の額が常時二十億円を下回る、又は下回ると見込まれる基金
(ウ)	加入者期間の全部又は一部
(エ)	②

(4)

(ア)	5,000 円以上 1,000 円単位
(イ)	確定給付企業年金の清算が終了した日
(ウ)	5 年以上 20 年にその受給権を取得した日の属する月の翌月から受給権者が 60 歳に達する月までの期間を加えた期間以下
(エ)	実施事業所に使用された期間が 3 年未満

(5)

(ア)	(a)	厚生労働大臣
	(b)	年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF)
	(c)	25
	(d)	25
(イ)	(e)	2026
	(f)	62
	(g)	2029
	(h)	75

(6)

(ア)	(a)	6.8
	(b)	7.5
(イ)	(c)	3.0
(ウ)	(d)	320
(エ)	(e)	①④

問題 2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

前回の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。ただし、老齢給付金の額の算定において、加入者の資格を喪失したときから老齢給付金支給開始要件を満たすまでの期間の全部又は一部について、下限予定利率を下回る利率（当該期間に応ずる利子に相当する額を加算しない場合にあつては、零）を用いる場合は、当該下回る利率を用いる期間ごとの当該下回る利率）とする。

(イ)

- ・実施事業所が減少する場合であつて、当該減少に伴い他の実施事業所の事業主の掛金が増加しない場合又は増加しないように減少する実施事業所の事業主が掛金を一括して拠出する場合
- ・積立金の一部を移換することに伴い減少する数理債務等の額が、当該移換に伴い減少する積立金の額（掛金の一括拠出額を除く。）を下回らない場合
- ・当該移換を行う実施事業所の事業主が、積立金の一部を移換することに伴い減少する積立金の額（掛金の一括拠出額を除く。）から当該移換に伴い減少する数理債務等の額を控除した額に相当する額を、特別掛金額として拠出することを規約で定めている場合

(ウ)

- ・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、算定された期間が移換された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。
- ・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 1 年未満である者に限り、その旨を規約で定めること。
- ・その他当該中途脱退者について不当に差別的なものでなく合理的な計算方法であると認められること。

(エ)

以下の従業員は少なくとも加入者としなければならない。

- ・「一定の勤続期間」以上の従業員のみを加入者とする場合にあつては 5 年以上の勤続期間を有する従業員
- ・「一定の年齢」以上の従業員のみを加入者とする場合にあつては 30 歳以上の従業員
- ・「一定の年齢」未満の従業員のみを加入者とする場合にあつては 50 歳未満の従業員

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

事業主掛金について、「定額」とする場合には、基本的には、当該企業型年金加入者の全員が同額の事業主掛金額となるようにしなければならないこと。ただし、確定給付企業年金等の他制度の加入の有無等により、一定の企業型年金加入者に係る拠出限度額がその「定額」を下回る場合は、当該企業型年金加入者についてはこの限りでない。なお、当該企業型年金加入者については、公平性の観点から、個々人の拠出限度額と同額の事業主掛金額となるようにしなければならないこと。

(イ)

連合会移換者である間、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となること。また、当該期間は通算加入者等期間に算入されないことから、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。

(ウ)

(a) 企業型年金加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えてはならないという制約を撤廃すること。

(b) 【企業型】月額 5.5 万円が月額 6.2 万円に変更となる。

【i D e C o】月額 2.0 万円が月額 3.2 万円に変更となる。

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

厚生年金保険の被保険者期間が20年以上ある者が65歳到達時点で、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、子（18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある者、または20歳未満の障害等級1・2級に該当する者）がいること。

(イ)

死亡時の配偶者の年齢が、60歳未満の場合は5年の有期給付、60歳以上の場合は無期給付となる。なお、男女で支給期間に相違はない。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

次のイからハまでのいずれにも該当すること。

イ 解除された共済契約の被共済者の全てを確定給付企業年金の加入者とするものであること。

ロ 解約手当金の引渡しの対象となる被共済者に係る通常予測給付現価から当該引渡しが無いものとして計算した通常予測給付現価を控除した額が、当該被共済者に係る解約手当金の合算額を下回らないものであること。

ハ 解約手当金として機構が引き渡す金額が、引き渡しの申出をする共済契約者が負担する掛金として一括して払い込まれるものであること。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

共済金（一時払い）：退職所得

共済金（分割払い）：雑所得（公的年金等控除の対象）

共済金（死亡）：相続税

準共済金：退職所得

解約手当金：一時所得（ただし、65歳以上の任意解約は退職所得）

【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) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

- ・ X企業年金基金の代議員会における代議員の定数の4分の3以上の多数による議決
- ・ X企業年金基金の代議員（A社の代議員を除く）の4分の3以上の同意
- ・ A社事業主の同意
- ・ A社の加入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、ない場合はA社の加入者の過半数を代表する者の同意

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

権利義務移転日の前日におけるX企業年金基金の積立金の額を、権利義務移転日の前日、直近の財政計算の計算基準日、その前の財政計算の計算基準日又は権利義務移転日が属する事業年度の前事業年度の末日における次に掲げる額のいずれかに応じて按分する。

イ 通常予測給付額の現価

ロ 数理債務の額

ハ 数理債務の額から特別掛金額の予想額の現価と特例掛金額の予想額の現価を合算した額を控除した額

ニ 最低積立基準額

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(a) 経過措置は継続する

(b) 経過措置は終了する

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(a) 過去5年間、金利が上昇していたことからすると、給付減額判定に用いる変更前制度の給付利率（直近5年間の実績値の平均）は1.0%以下であることが想定される。変更後制度（Y企業年金基金）の給付利率の方が大きい場合、給付減額には該当しない。

(b) A社の給付額は、X企業年金基金の給付設計であれば金利上昇に合わせて増加していたものが、Y企業年金基金の給付設計では金利に依らず変化しない。すなわち、実質的に従前比で変更前制度と比較して減少することとなる。

(c) 権利義務承継時にA社の給付設計をY企業年金基金に合わせるのであれば、(b)の影響をA社の加入者に十分に説明することが望ましい。そもそも、Y企業年金基金の給付利率は

1.0%と低くインフレ耐性もないことから、今回の権利義務承継に伴い、X企業年金基金の制度と同様に国債利回りに連動させるか、固定利率のままで給付利率の引き上げを行うことが考えられる。なお、単にX企業年金基金の制度と同一の国債利回り連動とすると給付減額に該当するため、1.0%の下限利率を設けることで給付減額を回避することは考えられる。

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。(以下、確定給付企業年金をDBと表記する。)

(ア)

既に剰余金が増加している状況において、給付増額を行うことを想定してリスク分担型企業年金へ移行することの制度設計上のメリット、デメリットは次のとおりである。

【メリット】

- ・通常のDB制度では給付増額を行う際に、給付増額のタイミングや内容について、都度労使合意の上で実施する必要があるが、リスク分担型企業年金においては、積立水準が一定以上となった際に自動的に給付増額が可能となり、今後の増額手続きの負荷が軽減される。
- ・通常のDB制度では、一度給付増額した後に、積立水準が悪化したなどで給付を減額する場合には給付減額の手続きが必要となるが、リスク分担型企業年金においては、積立水準が悪化した場合でも給付減額の手続き不要で自動的に給付水準を引き下げることが可能であり、持続可能性の高い制度と言える。
- ・上記2点は実績連動型キャッシュバランス制度でも類似の効果を得ることができるが、実績連動型キャッシュバランス制度ではマイナスの運用実績の場合にインパクトが大きく（仮想個人勘定残高が目に見えて減少する）、マイナスの運用実績を給付に反映できないケースがある（元本累計額の保証が必要）。一方で、リスク分担型企業年金では、調整率が1を超える状況での減少は基準となる給付額を超える部分が減少しただけであり受け入れやすいこと、財政悪化リスク相当額分のバッファにより移行後しばらくは調整率が1を下回る状況にはなりにくいことから、給付額の減少リスクへの理解は得やすい。
- ・リスク分担型企業年金へ移行する際には給付減額手続きが必要となるが、既に剰余金が多い場合には、追加掛金なしまたは少ない追加掛金で同意要件を省略することが可能となる。

【デメリット】

- ・通常のDB制度の設計に加えて、調整率が追加となり、運用結果も給付額に反映されることから制度がより複雑になる。
- ・リスク分担型企業年金へ移行する際、移行すること自体が給付減額に該当する。このため、受給権者も移行対象とする場合には、受給権者のうち希望者には最低積立基準額等を一時金として支給する必要がある。また、剰余金の水準次第では、同意要件の省略のためには追加掛金が必要となる。
- ・企業再編等による一部の加入者の追加・除外（権利義務移転・承継など）の際や一部の加入者の給付改善などの際に追加掛金または給付減額手続きが必要となる可能性がある。

(イ)

○給付減額の基準緩和について

- ・リスク分担型企業年金における給付減額判定の基準が厳しいことが普及を妨げており、基準の緩和が必要と考える。
- ・現在のリスク分担型企業年金の制度変更における給付減額の判定では、全部または一部の加入者または受給権者について、「積立金の額+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×1/2」（以下「減額判定基準額」）が減少する場合には給付減額に該当するとされている。
- ・ここで、積立金の額、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は、通常予測給付現価の比で按分するため、一部の対象者のみ給付増額する場合には他の対象者の減額判定基準額が減少することとなり、これを回避するためにはリスク分担型企業年金掛金を増額する必要がある。（リスク分担型企業年金掛金の上限の制約から給付減額を回避することができないケースもある。）
- ・また、実施事業所の追加や権利義務承継による加入者の追加においても、給付減額を回避するためには既存加入者・受給権者の「減額判定基準額」が減少しないようにリスク分担型企業年金掛金を設定する必要があるが、現状の財政状況が良好で積立比率が高ければ高いほど必要なリスク分担型企業年金掛金が大きくなる。
- ・このため、財政状況が良好である場合の給付減額の判定基準の緩和を検討したい。例えば、「積立金の額+リスク分担型企業年金掛金収入現価」が「通常予測給付現価+財政悪化リスク相当額×1/2」を上回る場合（リスク分担型企業年金でない場合に給付減額に該当するケースは除く。）には給付減額に該当しないようにすることが考えられる。調整率が1を下回る蓋然性の高さは給付減額の判定基準に入れるが、調整率が1を超える蓋然性の低下や、1を超える中での調整率の減少については、給付減額の判定基準には入れずに制度内および労使間で判断するようにするというものであり、1つの整理方法と思われる。

○掛金負担のさらなる平準化について

- ・既存のDB制度からリスク分担型企業年金に移行する場合、基本的には労使で公平な条件となるような移行を目指すことになると考えられるが、その場合には移行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1/2となるようにリスク対応掛金を設定する必要がある。
- ・財政悪化リスク相当額では価格変動リスクに加えて負債変動リスクを見込む必要がある（予定利率低下リスクは必須）。この際、将来加入者も含めて負債変動リスクを計算することで、財政悪化リスク相当額が大きくなり多額のリスク対応掛金が必要となってしまう場合があり、これがハードルとなっている。
- ・そのため、事業主の掛金の負担を軽減する観点で、制度導入時などに設定するリスク対応掛金について、20年より長期（永年含む）の拠出期間を認めることが考えられる。少なくとも、特別掛金の償却期間に関しては、予定利率引き下げによる未償却過去勤務債務の増加部分は償却期間を30年まで延ばすことが認められていることから、予定利率低下リスク分についてはリスク対応掛金の拠出期間を30年までとする取扱いは認められるべきと考える。

○労使合意の負担の軽減について

- ・リスク分担型企業年金では給付額は積立水準に応じて自動調整されるため、労使合意においては、数理計算（掛金計算や財政悪化リスク相当額計算など）や資産運用面についても十分な説明・理解が必要となる。
- ・例えば、掛金計算時の基礎率の設定方法や、当該基礎率からの乖離により生じる影響（財政決算時の差損益の方向・大きさとその可能性）、財政悪化リスク相当額の算定方法（リスク量をどう定義・評価するか）などは、リスク分担型企業年金では給付額に影響があるため、労使双方にとって重要となる。
- ・さらに、資産運用面についても運用の基本方針策定時・変更時には加入者代表が参画する委員会が必要となったり、受給権者にも業務概況の周知が求められたりと、通常のDBよりも求められる運用ガバナンスの水準が高い。
- ・これらはいずれも専門性が高く、労使合意のハードルは通常のDBと比べて一層高いものとなる。
- ・上記ハードルの解消に向けては、専門家たる年金アクチュアリーへの支援が重要である。中立の立場から、給付額調整の仕組みや（資産側と負債側の両面での）発生要因について分かり易く説明することや、財政悪化リスク相当額に関してもその役割やリスク量評価の考え方・具体的な計算方法を分かり易く説明し、必要に応じて様々なシナリオに基づく将来予測シミュレーション（年金 ALM 等）を行いながら、双方が合意できるリスク水準を労使とともに丁寧に見極めていくといった対応が必要である。
- ・また、より一歩踏み込んだ支援として、従業員側の理解のために直接年金アクチュアリーが関与することも考えられる。従業員説明会において資料の作成サポートや同席して従業員あて説明のサポートを行うなど、判断材料・ポイントを分かりやすく提示し従業員の理解を促進、実効的な労使合意をサポートしていくことで、労使合意の負担軽減に積極的に関わっていくことも重要である。

○情報・ノウハウの還元について

- ・現時点で導入件数が限定的である点も普及が進まない要因になっているものと思われる。業界全体でリスク分担型企業年金の導入・運営ノウハウの蓄積が乏しいと、事業主・受託機関の双方で制度理解が進まず、他社はどのように運営しているのか、この先の労使交渉をどのように進めればよいのか、どのようなタイミングでどれぐらいの追加コストがかかるのか、といった点について十分な説明ができない可能性があり、これでは導入に踏み切ることができない。
- ・例えば、導入した企業に協力いただき、導入時の課題やその解消方法、運営において気を付けている点などのノウハウを分かり易くまとめて情報提供していくことが考えられる。少しずつでも導入事例が増え、業界全体としてノウハウが溜まり、さらなる活用方法が出てくることで普及につながっていくものと思われる。

(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。(以下、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金をDCと表記する。)

「人的資本経営」では、従業員を単なるコストではなく、企業価値向上のための投資対象と位置付ける。そのため、従業員の成長、定着、エンゲージメント向上を目的とした施策が重視されている。DB、DCといった企業年金においては、従業員の長期的な経済的安定を支える福利厚生 の性質があり、人材確保・定着・モチベーション向上の観点から戦略的に設計・運用・投資家への可視化をする必要があると考える。以下、各企業年金の設計、運用について述べる。

【DBの設計等】

① 従業員の成長が反映される給付設計

従業員の成長とは従業員の役割向上であると考え。従業員の役割向上を退職給付に反映させるためにポイント制度を導入し、役割や等級をポイントテーブルに反映し、そのポイントを累計する仕組みが考えられる。これにより、従業員の会社への貢献度が可視化されモチベーションの向上につながるとともに、中途採用者であっても即時にその能力が反映されるため人材確保の効果も得られると考えられる。

ポイント制度の留意点として、最終給与比例制度と比べインフレに弱い点が挙げられる。最終給与比例制度であれば、インフレが賃金に反映されれば退職給付額にも反映される制度が多いことに対して、ポイント制度は一般的にポイントテーブルにインフレが反映されないため、定期的なポイントテーブルやポイント単価の見直しを行うことが考えられる。また、消費者物価指数や国債利回り等に連動するキャッシュバランス制度の導入により、過去期間部分を自動的にインフレに対応する制度とすることも考えられる。

② 自己都合減額率

退職給付制度における自己都合減額率（自己都合退職の場合の退職給付額の減少率）の設定は、短期勤続退職を抑制し長期勤続・人材の定着を図る効果が期待できる。ただし、期間ごとの役割・成果と退職給付の関係が分かりにくく、現在の役割・成果が退職給付に適正に反映されないと感じ、従業員のモチベーションが低下する可能性がある。一方、自己都合減額率を設定しなければ、期間ごとの役割・成果と退職給付の関係が明確となり、役割・成果を即座に評価する企業姿勢を示すことにより優秀な人材の採用に有利に働くことが期待される。ただし、自己都合減額率の廃止は退職給付債務や責任準備金等の増加につながることに留意が必要である。現状の退職率等も考慮に入れつつ、企業の人材戦略と整合した退職給付制度とする必要がある。

③ ライフプランに合わせた選択肢のある給付設計

多様な働き方や保有資産の違いに対応するため、老齢給付金の一時金選択割合や、年金支給期間、年金支給開始年齢の選択肢の拡充を行う。各従業員のライフプランに応じた選択が取

れることにより老後の資産形成に対して安心感を与えることができ、モチベーションの向上や会社の定着率向上につながるものとする。

④ 退職給付の可視化

退職給付は従業員にとって目に触れる機会が少なく、また、年金給付となると遠い将来のことであり実感がわきにくいため、認知度が低い傾向にあると考える。退職給付は賃金の後払いとしての性質もあり、認知されることでモチベーションの向上や会社の定着率向上に寄与するものであるため、退職給付制度の「見える化」をより進めていく必要がある。また、安定した財政状況などを可視化し従業員に周知することで、老後の資産形成に対して安心感を与えることができ、会社の定着率向上につながるものとする。そのために、長期的な資産運用方針を策定し、従業員に対してより詳細かつ分かりやすく財政状況を開示すること、また、足元の財政状況のみならず、将来の財政状況のシミュレーション（ALM）の実施および開示を行うことが重要であるとする。

【DCの設計・運用等】

① 従業員の成長が反映される給付設計

DBと同様に、従業員の成長すなわち役割の向上を退職給付に反映されるためにポイント制度を導入し、役割や等級をポイントテーブルに反映し、そのポイントに基づき事業主掛金を設定する仕組みが考えられる。

② 従業員の金融リテラシー向上支援

現在、従業員に対する投資教育は努力義務とされている。DCは加入者自ら運用を行うため、運用知識が乏しいと、必要以上に安全資産への運用に偏ってしまい、その結果、想定利回りに達しない、インフレに対応できない等の理由により老後に十分な給付水準を得られなくなる恐れがある。そのため、投資教育の品質を向上させることが重要であり、例えば、投資教育にかかる費用に対して一定の助成金や税制優遇措置の仕組みを構築することが考えられる。なお、従業員の金融リテラシー向上により、DC以外の資産運用も含めた老後の資産形成につながるため、これもモチベーションの向上や会社の定着率向上につながるものと考えられる。

③ 選択肢の多様化とデフォルト設定の最適化

従業員が不満なく運用できる環境整備として長期運用に適した低コストインデックスファンドや年齢に応じて運用リスクが可変的なターゲットイヤー型を中心とした運用商品の充実を図ることも重要である。商品の入れ替えには一定の手続きが必要であり、事業主側にも負担が発生するため、運用コストの高い商品が現在も使用されているケースも少なくない。低コストな運用商品のラインナップを揃えることで従業員の資産形成に寄与することができる。これにより事業主から従業員へのサポートを意識させることができ、モチベーションの向上につながるものとする。また、従業員全員が自ら運用商品を選択すべきであり、事業主としてもその支援を行うべきだが、どうしても一定数の無関心層が発生してしまう。こ

の無関心層が置いて行かれないように、デフォルトの運用商品について、元本保証に限定せず、低リスク・低コストの範囲で設定することが考えられる。

④ マッチング拠出や加入範囲拡大

マッチング拠出の導入により、従業員は自ら税制メリットを活かした資産形成が可能となり、老後所得の不安解消につながる。こういった従業員にとってメリットのある機会を提供することで従業員のモチベーション向上に寄与することが可能である。また、一般に正社員を企業年金の対象とすることが多いが、パート・有期雇用社員も含めた広い層を加入対象とし、対外的に公表することで人材募集のアピールとなる。ただし、退職給付の対象者を増やすことにより財務的な負担が増加することは留意が必要である。

以上