

年金 1 (問題)

1. 次の各事項について簡潔に述べよ。 (24点)

- (1) 適格退職年金制度で使用する基礎率及びその算出方法に関する自主審査上の要件
- (2) 適格退職年金制度におけるみなし承認制度
- (3) 適格退職年金制度及び厚生年金基金制度における過去勤務債務の償却方法

2. 次の表は甲株式会社（以下甲という）の退職給与引当金等の推移をまとめたものである。甲の退職給与規程は労働協約によっている。これに基づき、次の問に答えよ。 (16点)

なお、退職給与引当金の計上は期末自己都合要支給額の100%を引き当てている。また、退職給与は退職一時金のみである。

- (1) 2年度の期中に退職給与の全給付のうち50%を適格退職年金制度に移行した場合の2年度末以降各年度末の無税部分退職給与引当金を求めよ。
- (2) 2年度の期中に退職給与の全額を適格退職年金制度に移行した場合の2年度以降各年度末の退職給与引当金及び無税部分退職給与引当金を求めよ。

なお、2年度末の退職給与引当金は当該年度内の退職者に係る前年度末要支給額に相当する額を取崩し、3年度以降は退職給与引当金を10年均等で取崩すものとする。

年度	年度末自己都合 要支給額	退職者に係る 前年度末要支給額	無税部分 退職給与引当金
1	7,000	200	2,800
2	7,000	280	2,800
3	7,200	100	2,880
4	7,100	400	2,780

3. 適格退職年金制度を実施している会社が適格退職年金契約の一部を解除し、総合設立の厚生年金基金制度へ移行することを検討している。この場合の取扱方法を述べよ。 (20点)

4. 適格退職年金制度における契約解除に係る分配金の取扱い及び転籍者に係る年金資産の取扱いを述べ、加入者の受給権についての考え方及びその保全に対し所見を述べよ。 (40点)

年金 1 (解答例)

1. (1) 基礎率はその算定の時の現況において合理的に計算されていなければならない。
したがって、基礎率は、事業主の実績によるものでなければならないが、例えば
設立後日の浅い法人のように実績によることができない場合は、それぞれに応ず
る基礎率の算定方法が定められている。

(1) 予定脱退率

① 予定脱退率

予定脱退率は、算定の日前3年間の実績に基づいて算出することを要する。
ただし、(イ) 設立後日の浅い法人のように使用すべき実績がない場合、(ロ)
火災等により過去の記録を失い実績によることができない場合には、次回再
計算に限り3年後に行うことを条件として、次の方法によることができるも
のとする。

イ. 業種、業態並びに事業規模が類似している事業主の脱退率を勘案して算
定する。

ロ. 1年以上3年未満の実績に基づいて算定する。

ハ. 法人の分割等により新たに設立された法人については、分割前の法人等
の脱退率を使用する。

② 予定脱退率の算定基準日は、原則として次のとおりとする。

イ. 再計算（再計算と同時に年金規程を変更する場合を含む。）の場合

再計算日。ただし、脱退率に大幅な変動がないと認められるときは再計
算日前6ヶ月以内の日を算定基準日とすることができる。

ロ. (イ) 以外の場合

年金規程の施行日若しくは変更日又はこれらの日前6ヶ月以内の日

③ 予定脱退率の算定にあたっては、当該算定の基礎となった期間に異常な脱
退者を含む年度があるときは、当該年度又は当該異常な退職者を除いて過去
3年以上の実績を使用するものとする。

(注) 異常な脱退者を含む年度とは、法人の分割又は企業規模の縮小等によ
り年間退職者数が他の年度に比し著しく増加した年度をいう。

- ④ 予定脱退率に安全率を見込む場合は次の方法によるものとする。
 - イ. 実績値に80%~120%の一定率を乗ずる方法。
 - ロ. 退職者のうち、短期の勤続者を除いて算定する方法。
 - ⑤ 予定脱退率は、次回の再計算時まで変更しないものとする。ただし、次に掲げる場合には、脱退率の見直しを行い、必要があると認められるときはこれを変更するものとする。
 - イ. 合併又は共同委託（結合）契約への変更（共同委託者の追加を含む。）等により、加入者数が30%以上増減したとき。
 - ロ. 加入資格又は定年年齢が変更されたとき。
- (2) 予定昇給率
- ① 予定昇給率は、算定の日現在における基準給与の実績による年齢別平均給与又は年齢勤続別平均給与により算出する。
 - ② 予定昇給率の算定基準日は上記(1)②に準ずる。
 - ③ 予定昇給率は、次回の再計算時まで変更しないものとする。ただし、次に掲げる場合には昇給率の見直しを行い、必要があると認められるときは変更するものとする。
 - イ. 合併又は共同委託（結合）契約への変更（共同委託者の追加を含む。）等により、加入者数が30%以上増減したとき。
 - ロ. 加入資格又は定年年齢が変更されたとき（加入資格の変更又は定年年齢の変更に対応する年齢の予定昇給率のみを変更するときを含む。）
 - ハ. 基準給与としている給与の体系が変更されたとき。
- (3) 数理計算上の定年
- ① 定年制のある場合は、その定年年齢を数理計算上の定年とする。
ただし、定年延長規定があり延長後の特定の年齢が実質的な定年と認められる場合には、当該年齢を数理計算上の定年とすることができる。
 - ② 定年制のない場合は、通常退職年齢（55歳以上65歳以下）を数理計算上の定年とする。
- (4) 特定年齢
- ① 特定年齢の定め方は、次に掲げるもののうちいずれかによるものとする。

- イ. 過去3年間の新規加入者の平均年齢
 - ロ. 過去3年間の年齢別新規加入者数の最も多い年齢（モード）
 - ハ. 年金制度に加入することのできる最低の年齢
 - ニ. 通常掛金等が最小となる年齢
 - ホ. その他合理的であると認められる年齢
- ② 特定年齢の定め方及び特定年齢は、次に掲げる場合には変更することができる。

- イ. 再計算時（予定脱退率又は予定昇給率を使用しない契約にあっては、当該契約締結のときから5年目ごとの対応日）。
- ロ. 加入資格又は受給資格を変更したとき。
- ハ. 合併等により特定年齢の実質的な変動が大幅であるとき。
- ニ. 新たに予定脱退率を使用したとき。
- ホ. その他特定年齢を変更することについて合理的な理由があるとき。

(5) 脱退率及び昇給率の使用

適格年金契約の掛金等は、令第159条第4号に適正な年金数理に基づき算定されねばならないと定めており、加入者が100人以上の契約の場合には、掛金等決定のための基礎率のうち、予定脱退率及び予定昇給率（給与比例制の場合）は、当該事業主の退職実績及び昇給実績を基として合理的な方法により算出のうえ使用しなければならない。

なお、加入者数が100人未満の契約の場合において安定した脱退率を算定することが困難なため、経験予定脱退率を使用することができる。

1. (2) 退職年金に関する信託会社、生命保険又は生命共済の契約のうち当該法人が適格要件を満たすことについてあらかじめ国税庁長官の認定を受けた定型的な契約書（その附属明細書を含む。）によるものについては、当該契約の相手方である事業主の氏名又は名称、当該定型的な契約書の認定年月日その他大蔵省令で定める事項を記載した届出書をもって同項の申請書とみなし、当該届出書の提出をもって国税庁長官の承認があったものとみなす。この場合においては、書面によりその旨を通知する規定は適用しない。

信託会社、生命保険会社又は農業協同組合連合会がその締結した適格退職年金契約で前項の規定の適用を受けたものにつき当該適格退職年金契約の基礎となった定型的な契約書（その附属明細書を含む。）の範囲内において給付の額又は掛金等の額その他適格要件に係る事項を変更しようとする場合において、当該適格退職年金契約の相手方である事業主の氏名又は名称その他大蔵省令で定める事項を記載した届出書を提出したときは、当該届出書をもってその変更についての国税庁長官の承認の申請書とみなし、当該届出書の提出をもって国税庁長官の承認があったものとみなす。

1. (3) ① 適格退職年金制度の場合

過去勤務債務等の額（契約の締結若しくは変更、受益者等の加入若しくは給与水準の改定があったこと又はあらかじめ定められた一定の期間が経過するごとに当該契約に基づき退職年金の給付に充てるために留保すべき金額の再計算がされたことに伴い、その契約に基づき退職年金の給付に充てるために新たに留保すべき金額が計算される場合における当該留保すべき金額をいう。以下この号において同じ。）に係る掛金等について、法人税法施行令第159条第8号ロに掲げる金額のほか、次のいずれかによるべきことがあらかじめ定められているものであること。

イ. おおむね一定額の掛金等（当該掛金等の1年当たりの額が過去勤務債務等の額の100分の20に相当する金額以下であるものに限る。）

ロ. 給与におおむね一定の割合を乗じて計算する掛金等（当該掛金等の1年当たりの額が当該契約につきその締結又は変更の時に於いて計算したイに規定する金額以下であるものに限る。）

ハ. 過去勤務債務等の現在額（過去勤務債務等の額のうちまだ払い込まれていない金額に相当する金額をいう。以下この条において同じ。）におおむね一定の割合を乗じて計算する掛金等（当該掛金等の1年当たりの額が過去勤務債務等の現在額の100分の30に相当する金額以下であるものに限るものとし、過去勤務債務等の現在額が当該法人の当該事業年度の前号に掲げる掛金等の額以下になるときは、当該過去勤務債務等の現在額に相当す

る金額を掛金等とするものを含む。)

② 厚生年金基金制度の場合

過去勤務債務の償却については、予定償却期間として最長20年（総合基金にあっては15年）、最短7年の範囲内で任意の期間を選択することができる。

加算部分の特別掛金の額の算定は、年金給付の額の算定方法に応じ、次の(イ)又は(ロ)のいずれかの方法又はこれらを組合せた方法によること。なお、年金給付の額が、定率給付又は定額給付以外の方法により算定されるときは、当該年金給付の額の算定方法に応じた方法によることができる。

(イ) 定率給付のときは定率掛金

(ロ) 定額給付のときは定率掛金、定額掛金又は一定の額を定める方法のいずれかの方法。ただし、総合基金において定額掛金を採用する場合については、財政について特段の配慮を行うこと。

2. (1) 2年度（移行年度）において

退職による取崩し額	280
適年移行後の期末要支給額	$7,000 \times 0.5 = 3,500$
無税部分退職給与引当金	$2,800 - 280 = 2,520$
調整前累積限度額	$3,500 \times 0.4 = 1,400 < 2,520$
累積限度額超過額	$2,520 - 1,400 = 1,120$

3年度において

調整前累積限度額	$(7,200 \times 0.5) \times 0.4 = 1,440$
調整後累積限度額	$1,440 + 1,120 \times \frac{84 - 12}{84} = 2,400$
(前期末無税退職給与引当金) - (退職による取崩し)	$2,520 - 100 \times 0.5 = 2,470$
∴ 3年度無税退職給与引当金残高	2,400

4年度において

調整前累積限度額	$(7,200 \times 0.5) \times 0.4 = 1,440$
調整後累積限度額	$1,420 + 1,120 \times \frac{84 - 12}{84} = 2,220$
(前期末無税退職給与引当金) - (退職による取崩し)	$2,400 - 400 \times 0.5 = 2,200$
∴ 4年度無税退職給与引当金残高	2,200

(2) 前提により

2年度 退職給与引当金： $7,000 - 280 = 6,20$

無税部分退職給与引当金： $2,800 - 280 = 2,520$

3年度 退職給与引当金： $6,720 - 6,720 \times \frac{1}{10} = 6,048$

無税部分退職給与引当金（調整後累積限度額）： $2,520 \times \frac{84-12}{84} = 2,160$

4年度 退職給与引当金： $6,048 - 6,720 \times \frac{1}{10} = 5,376$

無税部分退職給与引当金： $2,520 \times \frac{84-12}{84} = 1,800$

3. 適格退職年金制度の一部を解除し、総合設立の厚生年金基金制度へ移行する場合の取扱方法については、適格退職年金制度の一部解除を①平均減額方式によるか、②完全調整方式によるか、又厚生年金基金制度が(7) 過去勤務期間を通算するか、(イ) 過去勤務期間を全く見ないかにらってその取扱が異なる。

① 平均減額方式による場合

平均減額方式とは適格退職年金制度の給付を一律に（又はそれに準じた形で）減額し、厚生年金基金制度の加算給付との間で調整を行うものである。この場合、減額の割合としては当該厚生年金基金制度の加算部分相当以下とすることが望ましい。

(7) 厚生年金基金制度で過去勤務期間を通算する場合

適格退職年金制度の解除部分の要留保額のうち、厚生年金基金での過去勤務債務の額の範囲内で法人税法施行令第 159条 8号イを適用し、厚生年金基金へ過去勤務債務等の掛金として一括拠出することが出来る。なお解除部分の要留保額のうち、厚生年金基金での過去勤務債務の額を超える部分は、加入者に分配又は退職時に併せ給付することとなる。

(イ) 過去勤務期間を通算しない場合

法人税法施行令第 159条 8号イの適用は出来ないので、当該解除部分に係る要留保額は加入者に分配又は退職時に併せ給付することとなる。

② 完全調整方式による場合

完全調整方式とは、適格退職年金制度の給付を解除後の適格退職年金制度の給付と厚生年金基金制度の加算給付として過不足なく完全に調整する方法である。

(7) 厚生年金基金制度で過去勤務期間を通算する場合

①の(7)と同様、法人税方施行令第159号8号イの適用となる。但し、解除部分の要留保額のうち、厚生年金基金制度における過去勤務債務の額を超える部分があっても、加入者に分配又は併せ給付する必要はなく、解除後の適格退職年金制度の要留保額として留保できる。これら給付が完全調整され加入者にとって不利益変更とならないと解されるからである。

(4) 過去勤務期間を通算しない場合

給付の面で不利益が生じないため、解除部分の要留保額は加入者に分配又は退職時に併せ給付とする必要はなく、一部解除後の適格年金制度の要留保額として留保することが出来る。

4. (1) 契約解除に係る分配金の取扱い

① 契約解除の時点で、年金資産が留保すべき額を上回っている場合は、加入者及び受給者には各人の責任準備金相当額を配分し、年金資産が留保すべき額を上回っている部分は企業に返還するか、加入者及び受給者に責任準備金の比で分配する。

② 契約解除の時点で、年金資産が留保すべき額を下回っている場合は、その年金資産を加入者及び受給者に責任準備金等年金規約に定められた方法により分配する。

(2) 転籍者に係る年金資産の取扱い

① 年金資産が留保すべき額を上回っている場合は、転籍者に係る責任準備金相当額を転籍先の制度に移管する。転籍先の制度の責任準備金相当額を上回る部分は、その時点で転籍者に給付するか、あるいは転籍先の制度に移管し、退職時に併せ給付する。年金資産が留保すべき額を上回っている部分は転籍元の事業主に返還する。

② 年金資産が留保すべき額を下回っている場合は、年金資産（要留保額）を責任準備金の比で按分し、転籍者の持分相当額を移管する。その移管額が転籍先の制度におけるその者の責任準備金相当額を上回った場合の取扱いは①と同様である。

(3) 加入者の受給権についての考え方

加入者の受給権は既得権と期待権に分けて考えることができる。既得権とはその時点までの金ねに対して支給を受けることができる権利であり、期待権とは将来の勤務に対して支給を受けるであろう権利であるといえる。

(4) その保全について

企業年金において、受給権として保絶する必要があるのは既得権までであろう。

その保全について

- ① 財政方式を見直す。
- ② 基礎率を見直す
- ③ 剰余金の取扱を検討する。
- ④ 支払保証制度を検討する。

等、各自の所見を論理的に記述してほしい。