

年金 1 (問題)

1. 次の各事項について簡潔に説明せよ。 (25点)

- (1) 適格退職年金制度における留保すべき額と要留保額
- (2) 適格退職年金制度における臨時拠出金
- (3) 適格退職年金制度における引受割合の変更に伴う積立財産の移受管
- (4) 適格退職年金制度と厚生年金基金制度における掛金の加入者負担
- (5) 米国の財務会計基準審議会基準書 (Statements of Financial Accounting Standards Board) における
PBO (Projected Benefit Obligation)
ABO (Accumulated Benefit Obligation)
VBO (Vested Benefit Obligation)
の概念の相違

2. A社は前期(平成3年4月～平成4年3月)に適格退職年金契約を締結し(移行日:平成3年12月1日)、退職金の一部を適格退職年金制度に移行した。A社の退職給与規程は労働協約によるものである。

当期及び前期の退職給与に関する状況は次のとおりである。

- | | |
|---------------------------|----------|
| (1) 前期の状況(平成3年4月～平成4年3月) | |
| ① 期末要支給額 | 280 百万円 |
| ② 期末の適格退職年金給付金(①とは別枠)要支給額 | 120 百万円 |
| ③ 平成3年3月末繰越退職給与引当金勘定の金額 | 150 百万円 |
| ④ 期中退職者による取崩し額 | 13.5百万円 |
| ⑤ 期末退職給与引当金勘定の金額 | 136.5百万円 |
| (2) 当期の状況(平成4年4月～平成5年3月) | |
| ⑥ 期末要支給額 | 315 百万円 |
| ⑦ 期末の適格退職年金給付金(⑥とは別枠)要支給額 | 135 百万円 |
| ⑧ 期中退職者による取崩し額 | 6.5百万円 |
| ⑨ 期末退職給与引当金勘定の金額 | 130 百万円 |
| ⑩ 退職給与引当金勘定への繰入額 | 0 百万円 |

上の事例に基づき、次の計算をせよ。 (15点)

- | | |
|----------------------|----------|
| (イ) 移行年度(平成4年3月期)の計算 | |
| ① 調整前累積限度額 | _____百万円 |
| ② 繰越期末退職給与引当金勘定の金額 | _____百万円 |
| ③ 調整前累積限度超過額 | _____百万円 |

㊦ 調整後累積限度額	_____	百万円
㊧ 特例による累積限度額	_____	百万円
㊨ 累積限度超過額	_____	百万円
(ロ) 当期（平成5年3月期）の計算		
㊩ 調整前累積限度額	_____	百万円
㊪ 繰越期末退職給与引当金勘定の金額	_____	百万円
㊫ 調整後累積限度額	_____	百万円
㊬ 特例による累積限度額	_____	百万円
㊭ 累積限度超過額	_____	百万円

3. 特例適格退職年金制度について、次の間に答えよ。 (20点)

(1) 特例適格退職年金制度の要件について、次の内容に分けて簡記せよ。

- ① 加入者数
- ② 加入資格
- ③ 年金受給資格
- ④ 年金支給期間
- ⑤ 最低給付水準
- ⑥ 選択一時金

(2) 厚生年金基金制度に加入しており、単独契約で特例適格退職年金制度を実施した場合の課税標準の計算方法を述べよ。

4. 加入者数が100人以上の適格退職年金制度で比較的に小規模な集団において、財政の安定運営の観点から、予定脱退率、予定昇給率、予定死亡率及び予定利率について、現行の取扱いを簡記し、そのあり方について、所見を述べよ。 (40点)

年 金 1 解 答 例

1.(1) 留保すべき額＝責任準備金＋支払備金－未収掛金

- ・責任準備金とは、年金数理計算に使用する計算基礎率を用いて、加入者及び年金受給権者（受給者と待期者）について計算した総給付現価から、加入者について計算した通常掛金収入現価を差し引いて求めたものである。
- ・支払備金とは、その計算の基準となる時点までに脱退した者について、給付が計算の基準時点では未済であるが、給付額が確定している場合の当該給付額合計額である。
- ・未収掛金とは、その計算の基準となる時点までに払込の期限が到来しているにもかかわらず、払込まれていない掛金等の額である。
要留保額＝留保すべき額－過去勤務債務等の額
- ・要留保額は受益者等に帰属すべき額である。（令第 159条 9号）

- (2) 適格退職年金制度においては、事業主たる法人については1事業年度分、事業主たる個人については1年分をこえて拠出できないこととされているが、年金数理計算時に予測できなかった不慮の事由により、年金積立金の額が給付に必要な額を下回ることとなった時には、事業主に制度継続の意思を確認の上、特別措置としての臨時拠出金の払込みが認められる。

臨時拠出金の額の算定においては、直接の原因となった脱退者に対する給付のみでなく、同一事業年度内に予定されている年金の給付額も含めて行なうことができる。

臨時拠出金を数回に分けて払込む場合における届出等については、同一事業年度内に拠出される分についてのみ一括してこれを行なうことがで

きる。

臨時拠出金を払込んだ場合には、年金規程等にその日付と金額を明記せねばならない。

- (3) 引受割合の変更があった場合には、次にあげる式により移受管額の計算を行ない、その後すみやかにその移受管を行なわねばならない。

$$\left[\begin{array}{l} \text{引受割合の変更前} \\ \text{日における各受託} \\ \text{機関積立財産の額} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{l} \text{引受割合の変更前} \\ \text{日における制度全} \\ \text{体の積立財産の額} \end{array} \right] \times \left[\begin{array}{l} \text{引受割合の変更後} \\ \text{の各受託機関の新} \\ \text{引受割合} \end{array} \right]$$

- ・算式が正值となった受託機関は当該額を移受か、負値となった受託機関は当該額を受管する。
- ・引受割合変更後の新引受割合がゼロとなった場合において、当該受託機関が信託会社（信託銀行を含む）の場合は、その時点での信託財産全額を移管すればよいこととされている。
- ・移受管額が5千万円以下の場合の移受管は一括してこれを行なうものとし、5千万円超の場合には以下の区分に従って1年以上に分割してこれを行なうことができるものとする。

移受管額が5千万円超2億円以下の場合 1年

移受管額が2億円超5億円以下の場合 2年

移受管額が5億円超の場合 3年

- ・移受管の期間は全受託機関のうち最も長い期間としたものに合わせるものとする。

(4) 適格退職年金制度における取扱い

- ・適格退職年金制度においては、掛金等の額は事業主が払込むこととされているが、事業主を通じて加入者がその一部を負担することもできるとされている。但し、その負担割合は、通常掛金等の額の50%以下としなければならない。また掛金等の加入者負担がある場合は、制度への加入・脱退は本人の任意とする。
- ・制度変更時においては加入者負担の掛金率（額）を変更することができるが、再計算の結果、通常掛金率（額）が変更されかつ加入者負担の掛金率（額）を変更できない事情があるときには、加入者の通常掛金等の負担割合が50%を若干上回ってもさしつかえないものとする。
- ・過去勤務債務等の掛金等を加入者に負担させることもできるが、その場合は合理的な負担方法によることとされている。又、掛金等の負担割合については通常掛金等の場合に準じて取扱うこととされている。
- ・加入者負担の掛金等については、生命保険料控除の対象となる。

厚生年金基金制度における取扱い

- ・掛金等の負担については原則として、事業主と加入者の折半であるが、代行相当給付の2.7倍をこえる部分については全額事業主負担とせねばならない。
- ・加入者負担の掛金等については、社会保険料控除の対象となる。
- ・適年から基金への移行の際、適年の解除資産のうち加入者分を、基金の過去勤務掛金として払込むことができるが、その場合の払込み限度は当該年度あたりの通常掛金額までとされている。ただし基金において前受金として処理することも認められるが、その際社会保険料控除は通常掛金年額までとされる。

(5) PBO…給付現価の計算上、受給資格判定の期間を計算基準時点で固定したもの。将来における昇給および支給率（額）ののびはおりこまれている。

ABO…給付現価の計算上、受給資格判定の期間および将来における昇給を計算基準時点で固定したもの。将来における支給率（額）ののびはおりこまれている。

VBO…給付現価の計算上、受給資格判定の期間、将来における昇給および支給率（額）の全てを計算基準時点で固定したもの。

2. (i)	(a)	①×0.4	$280 \times 0.4 = 112$
	(b)	③−④	$150 - 13.5 = 136.5$
	(c)	⑤−(a)	$136.5 - 112 = 24.5$
	(d)	(a)+(c)	$112 + 24.5 = 136.5$
	(e)	Min((b)、(d))	136.5
	(f)	(b)−(e)	$136.5 - 136.5 = 0$
(ii)	(g)	⑥×0.4	$315 \times 0.4 = 126$
	(h)	(e)−⑧	$136.5 - 6.5 = 130$
	(i)	(g)+(c)× $\frac{84-12}{84}$	$126 + 21 = 147$
	(j)	Min((h)、(i))	130
	(k)	(h)−(j)	$130 - 130 = 0$

3.(1)①(イ) 単独の場合500人未満。

共同委託の場合は 800人未満。ただし、いずれの法人も 500人未満であること。

- (ロ) 毎年4月1日に人数要件を確認し、満たしてなければ、6月末日までに人数要件の届出書を国税庁長官に提出することにより、特例適年契約を継続できる。ただし、3回連続して届出書を提出した後の4月1日において人数要件を満たしていなければ、その時点で一般適年契約となる。
- (ハ) 人数要件以外の要件を満たしている一般適年契約が、人数要件を満たすこととなった日に特例適年契約とすることができる。ただし、上記(ロ)により一般適年契約に変更した契約においては、その後の4月1日に人数要件を満たすこととなったら、その時点で特例適年契約とする。

② 年齢勤続期間、又はそれらの組合せによる。

- (イ) 年齢による場合は25歳以下とする。
- (ロ) 勤続期間による場合は5年以下とする。
- (ハ) 年齢と勤続期間の組合せによる場合は合計で28以下とする。
さらに、上記(イ)、(ロ)の両要件を満たすこと。

③(イ) 加入(受給資格が勤続期間で規定している場合は勤続)期間20年以下とすること。

- (ロ) 平均加入年齢に20を加えた年齢の者の80%が年金を受給できる場合には次によることができる。
 - (a)退職事由、又は一定年齢以上の退職に限定すること。
 - (b)加入(勤続)期間に、退職事由又は年齢を加味して規定すること。

ただし、加入（勤続）期間は20年以下とすること。

(ロ) 勤続期間20年未満となるときは、年金の支給開始年齢を45歳以上とすること。

④ 終身とすること。

一部終身としない場合には、終身部分の年金現価が全体の年金現価の1/2以上となるようにすること。

⑤ 老齢厚生年金の報酬比例部分の30%相当額以上とすること。

(イ) 具体的には、次に規定するaがb以上となること。(a ≥ b)

a. 通常料金×年間拠出回数/12÷加入者数

b. 平均標準報酬×32/1000 ×30/100

(ロ) 毎年4月1日に直前の拠出日に上記要件を確認し、満たしてなければその時点で一般適年契約とする。平均標準報酬は、厚生年金被保険者の全国平均で毎年4月1日現在で分かるものを1年間使用する。

⑥(イ) 全部選択する場合は、次のいずれか少ない方の額を限度とする。

(保証期間がない場合はaの額が限度。)

a. 年金現価の90%

b. 保証期間部分の年金現価

(ロ) 一部選択する場合は、次のいずれか少ない方の額を限度とする。(保証期間がない場合はaの額が限度。)年金の部分毎に規定している場合は、それぞれについてあてはめる。

a. 当該選択一時金が年金として支給されとした場合の年金現価の90%

b. 当該選択一時金が年金として支給されとした場合の保証期間部分の年金現価

(ハ) 上記(イ)、(ロ)は支給開始前に希望した場合で、支給開始後に希

望する場合は次の(ニ)、(ホ)による。

(ニ) 上記(イ)、(ロ)の基準でaに該当する場合は、次のaの現価からbの現価を控除したものとする。

a. 支給開始時点における年金現価の90%

b. 支給済年金額

(ホ) 上記(イ)、(ロ)の基準でbに該当する場合は、残存保証期間の年金現価とする。

(ハ) 減額する場合でも年金現価の80%以上を支給するものとする。保証期間がある場合は、保証期間の年金現価の80%以上。

(ト) 保証期間部分を選択一時金とした場合、保証期間経過後の年金を支給してはならない。

(チ) 併給一時金を支給してはならない。

(リ) 少額一時金を支給する場合は、上記(イ)によること。

(2)① 次の(イ)の額が(ロ)の額を下回る場合、当該契約は課税特例適格退職年金契約とならず、特別法人税の課税標準は零となる。

(イ)の額が(ロ)の額を上回る場合、当該契約は課税特例適格退職年金契約となり、特別法人税の課税標準は②のとおりである。

(イ) 通常掛金等の額（日額ベースで、加入者1人当たり）

(ロ) 社会保険庁の発表する厚生年金保険の平均標準報酬日額 $\times \frac{32}{1,000} \times (1.7 - \text{厚生年金基金給付水準指数})$ （以下(ロ)の額を厚生年金基金水準相当掛金額という。）

ここに、厚生年金基金給付水準指数とは以下の算式で求める。

当該事業主の厚生年金基金の通常掛金額等 $\times 2.7$

厚生年金基金水準掛金額

② 課税標準は以下のとおりである。

(イ) 加入者負担割合がない場合

$$\text{退職年金等積立金} - \text{退職年金等積立金} \times \frac{\text{厚生年金基金水準相当掛金額}}{\text{通常掛金等の額}}$$

(ロ) 加入者負担割合がある場合

$$\text{退職年金等積立金} - (A) \text{の額} - (B) \text{の額}$$

$$\text{ここに、(A)の額} = \text{退職年金等積立金} \times \frac{\text{厚生年金基金水準相当掛金額}}{\text{通常掛金等の額}}$$

$$(B) \text{の額} = (\text{加入者負担累計額} - \text{加入者負担累計額の支給済分})$$

$$\times \frac{\text{退職年金等積立金} - (A) \text{の額}}{\text{退職年金等積立金}}$$

4. 現行の取扱いについて

① 予定脱退率

- ・加入者数が100人以上の全ての契約において使用することとされている。
- ・予定脱退率はその算定の日前3年間の実績に基づいて算定することを要する。但し、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、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年後に行なうことを条件に次のいずれかによることができる。
 - イ. 1年以上3年未満の実績に基づいて算定する。
 - ロ. 業種・業態・事業規模の類似している事業主の予定脱退率を勘案して決定する。
 - ハ. 分割により設立された法人については分割前の法人の予定脱退率を使用する。
- ・予定脱退率に安全を見込む場合には次のいずれかによる。

イ. 実績値に80～120%の一定率を乗する方法

ロ. 脱退データのうち短期勤続者のデータを除外する方法

- ・ 予定脱退率の算定基礎となるデータに異常な脱退者を含む年度があるときには、当該異常な脱退者又は異常な年度を除いて3年以上の実績をもとに算定する。

② 予定昇給率

- ・ 給与比例制の給付設計をしている制度において使用することとされている。但し、一時払積増方式はこの限りではない。
- ・ 予定昇給率は算定の日における年齢別平均給又は年齢勤続別平均給の実績に基づいて算定することを要する。

③ 予定死亡率

- ・ 現在、第15回国民生命表男子の85%を使用することとされている。

④ 予定利率

- ・ 法人税法施行令第159条第4号においては、5%以上とされているが、行政指導により、5.5%以下を使用している。

所見（例1）

現行の取扱いは、小規模な集団の財政運営からみていくつかの危険性を含んでいると考えられる。

まず予定脱退率についてであるが、100人程度の集団においては、年齢別にみると1～2人程度の加入者しかいない年齢があり、そういった母数の極端に少ない年齢において脱退が生じると、かなり大きな脱退率の実績値となる。仮にある年齢に2人の加入者がいてそのうち1人が脱退すれば、その年齢での脱退率（実績）は50%となり、これは仮にその年齢に100人の加入者がいたなら、そのうち50人が脱退するといった仮定にほかならない。これは

当然合理的とはいえないため、通常はデータから除外するなどするが、そうすると脱退率はゼロとなってしまう。このように予定脱退率はその母集団いかんによってかなり大きな幅をもって上下するものであり、現行の取扱いではこのような危険を排除するのに十分とはいえない。特に予定脱退率は財政に与える影響が大きいと、より慎重な対応が必要と考える。

次に予定昇給率についてであるが、これも予定脱退率と同様に、年齢別もしくは年齢勤続別平均給を求める際の母数により、その実績値が大きくブレる可能性がある。委託者からモデル賃金のようなものを入手できれば、それを参考にすることもできるが、多くは実績をもとに算定しているのが実情である。また、予定昇給率は通常ベースアップを織り込まない、定期昇給をベースとして算定されているが、昇給差損を利差益でカバーできなくなってきたこともあり、小規模集団に限らずこの点も見直す必要がある。

次に予定死亡率についてであるが、現在は上述の通り第15回生命表を用いている。一方厚生年金基金においては第16回生命表をベースとした死亡率を使用しており、年齢別に安全掛の率も異なっている。これは厚生年金基金においては終身年金給付が義務づけられており、死亡率がコストに大きな影響を及ぼすのに対して、適格年金はいまだ確定年金給付が大半で死亡率による影響が小さいからと考えられる。しかしながら特例適年の導入等により、適年においても徐々に年金の終身化が進んできており、また、公的年金を補完するものの1つとして適年を普及させて、その終身年金化を推進していくためにも予定死亡率についての見直しの時期にきているのではないかと考える。

次に予定利率についてであるが、昨今の運用環境からみて、5.5%という水準に固定しておくことは好ましくない。予定利率は年金数理計算においては、大きな柱であるからより慎重に検討し決定する必要があると考える。しかしながら予定利率はコスト計算に大きな影響を及ぼすものであるから、あ

まり大きな変動も好ましくない。そこで過去の実績や現況等に照らし、合理的に決定していくべきと思われる。

最後に、年金数理計算は、大数の法則により行なわれていることから考え、100人程度の小規模集団をこれにあてはめることは危険性が高いと考えられる。

所見（例2）

(1) 予定脱退率

現行では実績から得られた粗脱退率を補正して予定脱退率として使用している。集団が小規模なために問題となるのは、1人の脱退が粗脱退率に大きな影響を与え、掛金率等を常に不安定なものとしてしまう点であろう。

一方、加入者数100人未満の集団で用いている経験予定脱退率では、一企業の特徴が失われてしまう。

そこで、モデル脱退率を用いた次のような算定方法を提案したい。まず、同業同種の人員規模の大きな集団から得た実績を基にモデル脱退率を作成する。次に、企業独自の実績から得た脱退率との間で調整をほどこし、調整脱退率を作成する。年齢ごとのバラツキが大きい場合には補正を行い、予定脱退率として使用する。実際の使用にあたっては十分な比較検討が必要だろうが、一例を上げておきたい。

こういったモデル化及び調整を加えることで、安定し、かつ企業の特徴も失わない脱退率を使うことで、小規模ゆえの不安定性をある程度抑えられるのではなかろうか。

(2) 予定昇給率

現行のベースアップを含めない予定脱退率は、人員規模の大小を問わず概して安定した値となっている。これは日本の年功序列による給与システ

ムに負うところが大きいだろう。しかし、実際の昇給率はベースアップにより大きな変動を示すものである。ベースアップを含めないことによる危険度を利差益でカバーしてきたのが今までのやり方であるが、近年の利差損の発生する状況下で、ベースアップを加味すべきではという意見が強くなっている。

だが、ベースアップによる昇給率は予定利率と同様経済的な要因に負うところが大きく、数理的な算定は難しい。そこで私論だが、ベースアップによる昇給率は当分の間固定率として導入するのが妥当なのではないだろうか。値は政策的に決められてもよい。

もちろん将来的には弾力化が求められてくるだろうが、小規模集団においては財政に与える影響が大きいのでより慎重な対処を要求したい。

(3) 予定利率

現行のまま 5.5%の固定率でよいと思う。

長期的な視点で考えた場合、十分安全な値なのではなかろうか。ただし、現在の利差損の生じる状況下を考えるに、小規模集団の財政の安定化の面からも利差益を別途積立金として、積立てる方法を検討する必要がある。