

## 年金 1 (問題)

問題 1 次の各問に答えよ。(20点) (解答は指定の解答用紙の所定欄に記入のこと)

(1) 「適格退職年金契約の自主審査要領」の「退職事由、職種等による給付の差」に関する記述について空欄を埋めよ。

○退職事由による給付の差

イ 年金規程等における退職事由の区分の明確化

退職事由別に受給資格及び給付率(額)に格差を設ける場合には、に定年、自己都合、会社都合及びその他の退職事由が明確に規定されていることが必要である。

ロ 退職事由別に異なる受給資格及び給付率(額)

退職事由により受給資格及び給付率(額)に格差を設ける場合には、その格差がであるときは、不当差別に該当しないものとして取扱うことができる。また、自己都合退職をが入る例えばやむを得ない退職とその他の退職とに区分して、それぞれ異なる受給資格及び給付率(額)を適用することはできない。

(注) 死亡退職については、保証期間のない年金給付のみの制度及び年金制度外においてそれが担保されている場合は受給資格を付与しない等の取扱いができる。

○被合併法人から引継いだ従業員についての給付率(額)の差

合併条件等により、被合併法人から引継いだ従業員について、は合併後の年金規程等に基づく給付率(額)を、は合併前の年金規程等に基づく給付率(額)をそれぞれ適用して決定している場合は、不当差別に該当しないものとする。

○特定の使用人が確定給付企業年金法第2条第1項に規定する確定給付企業年金(以下「確定給付企業年金」という。)の加入者である場合における給付率(額)の差

給付の額の一部を確定給付企業年金の加入者となった特定の使用人又は既に確定給付企業年金の加入者である特定の使用人の確定給付企業年金法第3条第1項に規定する確定給付企業年金に係る規約(以下「確定給付企業年金に係る規約」という。)に基づく給付の額に含めるため、場合において、との間で給付率(額)の差が生じるときは不当差別に該当しないものとする。

(2) 「適格退職年金契約の自主審査要領」の「他社勤務期間の通算及び掛金等の負担方法」における共同委託（結合）契約の場合の過去勤務債務等に係る掛金の合理的な負担方法に関する記述について空欄を埋めよ。

イ 負担区分の算定時点におけるそれぞれの加入者の  又はこれに類するものの比

ロ 負担区分の算定時点におけるそれぞれの加入者の  又は加入者の

ハ その他合理的な方法

ただし、事業主の人員構成等からみて合理的であると認められるときは、共通の掛金率（額）によることもできる。

(3) 「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「第3 給付の額に関する事項」の一時金として支給する老齢給付金の取扱いに関する記述について空欄を埋めよ。

一時金として支給する老齢給付金の額は、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、 について支給する給付の  を用いて計算した場合の  を上回らないものとされている。

(4) 「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「第3 給付の額に関する事項」のポイント制の取扱いに関する記述について空欄を埋めよ。

ポイント制を採用している場合における当該ポイントは次に掲げる要件を満たしていること。

- ・ 昇格の規定が労働協約等において明確に定められていること。
- ・ 同一の  を有する加入者について、最大ポイントと最小ポイントに対する割合に過大な格差がないこと。
- ・ ポイントは恣意的に決められているものでなく、 が可能であること。

(5) 確定給付企業年金における非継続基準による財政検証に関する記述について空欄を埋めよ。

非継続基準による財政検証は、基準日時点で制度が終了した場合に加入者や受給者の受給権が確保できているかどうかを検証するものである。

財政検証の結果、保有資産が最低積立基準額を下回っている場合には、追加掛金を拠出して、最低積立基準額を確保する必要がある。

ただし、当該事業年度末の積立比率（当該事業年度末日における積立金の額の最低積立基準額に対する比率をいう。以下同じ）が  以上、かつ、当該事業年度の前3事業年度のうち少なくとも2事業年度の積立比率が  以上である場合には追加拠出しないことができる。なお、経過措置として  までは、当該事業年度末の積立比率が  以上、かつ、当該事業年度の前3事業年度のうち少なくとも2事業年度の積立比率が  以上である場合には追加拠出しないことができる。

問題2 適格退職年金制度及び確定給付企業年金制度における給付減額について、以下の設問に答えよ。(20点)(1)の解答は指定の解答用紙の所定欄に記入のこと)

- (1) 確定給付企業年金制度において、法令で定められている給付の減額を実施できる理由を5点列挙せよ(適格退職年金制度からの権利義務の継承および代行返上に係わるものを除く)。また、そのうち、受給権者を減額する場合にも適用できるものに解答用紙の「受給権者減額の可否」欄に○をつけよ。
- (2) 確定給付企業年金制度において、給付設計を変更する際、給付減額に該当する場合を列挙せよ。
- (3) 確定給付企業年金制度において、受給権者に対して給付の減額を実施する場合に、講じるべき必要な措置を簡記せよ。
- (4) 加入者を対象に給付を一律50%減額する変更を実施する場合、適格退職年金制度と確定給付企業年金制度において、給付減額時の取扱い及び給付減額後の財政状況で、どのような相違点があるか述べてよ。

問題 3 適格退職年金制度から確定給付企業年金制度への移行について、以下の設問に答えよ。(20点)

最終給与比例制の適格退職年金制度を実施しているA社が、退職給付制度の再構築を検討するにあたり、キャッシュバランスプランの導入を検討している。

なお、A社の現行の適格退職年金制度の概要は次のとおりである。

【A社の適格退職年金制度の概要】

加入資格		即時加入
受給資格	年金	勤続20年以上かつ55歳以上の退職
	一時金	勤続5年以上の退職、死亡
年金支給期間		即時支給開始10年確定年金
定年		60歳

- (1) A社の適格退職年金制度を確定給付企業年金制度に移行した場合、支給要件として留意すべき点を簡記せよ。
- (2) 給付の額の再評価に用いる率として認められているものを簡記せよ。
- (3) 日本アクチュアリー会および日本年金数理人会が作成した「退職給付会計に係る実務基準」に記載されているキャッシュバランスプランの再評価および額の改定に用いる率の取扱いを簡記せよ。
- (4) キャッシュバランスプランを導入する場合において、その目的・効果として考えられることを簡記せよ。
- (5) (4)の目的・効果を達するためには、制度設計等において、どのような点に留意すべきかを述べよ。

問題4 確定給付企業年金制度を中心としたポータビリティについて、以下の設問に答えよ。(40点)

(1) 確定給付企業年金制度間及び確定拠出年金制度間におけるポータビリティ(個人単位、事業所単位)について、現状、どのような取扱いが可能となっているかを述べよ。

(解答用紙は1枚程度とすること)

(2) (1)を踏まえ、確定給付企業年金制度間におけるポータビリティの問題点を述べ、それを改善するとした場合、どのように改善すべきか具体的方策を述べよ。

また、そのように考える理由を述べよ。

(解答用紙は2枚程度とすること)

以上

# 年金 1 解答例

## 問題 1

(1)	①	年金規程等(労働協約又は就業規則の規定を引用する場合を含む。)
	②	社会通念上妥当な範囲内のもの
	③	会社の恣意性
	④	合併後の勤続(加入)期間に対応する部分
	⑤	合併前の勤続(加入)期間に対応する部分
	⑥	契約の一部を解除する
	⑦	当該特定の使用人とそれ以外の者
(2)	⑧	責任準備金
	⑨	勤続(加入)期間の比
	⑩	給与と勤続(加入)期間の相乗積の比

(3)	⑪	保証期間
	⑫	下限予定利率
	⑬	現価相当額
(4)	⑭	加入者期間
	⑮	数理計算
(5)	⑯	0.9
	⑰	1.0
	⑱	平成19年3月31日
	⑲	0.8
	⑳	0.9

## 問題2

答案は、次の内容が簡潔に記述されていればよい。

- (1) 確定給付企業年金制度において、法令で定められている給付の減額を実施できる理由は、次の通りである（適格退職年金制度からの権利義務の継承および代行返上に係るものを除く）。

番号	減額理由	受給権者減額の可否
1	労働協約等の変更に伴い給付設計の見直しを行う場合	
2	実施事業所の経営の状況が悪化した場合	○
3	掛金の大幅上昇により掛金拠出が困難な場合	○
4	合併や権利義務承継によりやむを得ない場合	
5	確定拠出年金へ移行する場合	

- (2) 確定給付企業年金制度において、給付設計を変更する際、給付減額に該当する場合は、次の通りである。

- ① 給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合
- ② 一部の加入者または受給権者等について、当該者に係る給付現価が給付設計の変更により減少する場合
- ③ 各加入者又は各受給権者等の最低積立基準額が減少する場合

ただし、加入者の給付減額の場合、5年以上変更前の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、上記①、②に該当しない場合は、給付の減額とは取り扱わない。

なお、給付現価又は最低積立基準額の計算に使用する基礎率は、給付設計の変更前後で同一のものを使用する。キャッシュバランスプランの場合は、指標の見込みとして、当該指標の直近5年間の実績値の平均値を使用する。

(3) 確定給付企業年金制度において、受給権者に対して給付の減額を実施する場合に、講じるべき必要な措置は、次の通りである。

- ① 給付の減額について、受給権者等の2/3の同意が必要。
- ② 希望するものには給付減額前の最低積立基準額を一時金として支給する措置、または、最低積立基準額が確保される措置（例えば年金額は減額後のものを受給することとし、減額に相当する部分の最低積立基準額を一時金として支給する措置）を設けることが必要。
- ③ 事業主、加入者及び受給権者等の三者による協議の場を設けるなど受給権者等の意向を十分に反映させる措置を講ずること。
- ④ 全受給権者に対し、事前に、給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること。

(4) 加入者を対象に給付を一律50%減額する変更を実施する場合、適格退職年金制度と確定給付企業年金制度において、給付減額時の取扱い及び給付減額後の財政状況での相違点は、次のようなものが挙げられる。

適格退職年金制度においては、給付の減額部分に係わる要留保額は、加入者に合理的な方法で分配する必要がある。

この場合、責任準備金（適格退職年金制度の基準、確定給付年金制度の数理債務に相当）も年金資産も50%程度となるため、掛金率は50%程度（受給者等が存在する場合は50%以上となる）となるが、財政状況（積立レベル＝年金資産/責任準備金）は変わらない（受給権者等が存在する場合は50%より低下する）。

確定給付企業年金制度においては、適格退職年金制度のように、分配を行うことはないが、一方、加入者の給付減額を行う場合は、受給権を保全する適切な経過措置を講じることになっている。ただし、経過措置を講じることが困難な場合には、加入者に十分説明を行うことになっており、経過措置の有無、及び、経過措置を付ける場合は、その内容によっても財政状況は変わってくる。

経過措置を講じない場合は、数理債務が50%程度に対し年金資産は変わらないので、掛金率は50%よりも低下、財政状況（積立レベル）は上昇する。

経過措置を講じる場合は、その経過措置の給付の現価分が加わる分、減額の効果が相殺される。

### 問題 3

答えは、次の内容を踏まえ、記述されていればよい。

- (1) A社の適格退職年金制度を確定給付企業年金制度に移行した場合、支給要件として、留意すべき点は、次のようなものが挙げられる。

#### ○受給資格

確定給付企業年金法第36条第4項によれば、年金の受給資格は20年以上であってはず、**「勤続20年以上かつ55歳以上の退職」を「勤続20年以上の退職」等に変更する必要がある。**また、確定給付企業年金法第41条第3項によれば、一時金の受給資格は5年を3年に変更する必要がある。

ただし、適格退職年金からの移行であるので、移行適格退職年金受益者等に係る給付の支給に関する権利義務を承継した確定給付企業年金制度の場合、適格退職年金で移行時に受益者等に含まれている受益者等については、現行の受給資格を適用することも可能である。その場合でも新規加入者については、一時金は3年以上、年金は20年以上について支払うことが必要である。

#### ○年金支給期間

現行は即時支給開始となっているが、これは確定給付企業年金法第36条第2項第一号を考慮すれば、60歳支給開始10年確定年金とすることが考えられる（ただし、50歳以上で退職するケースについては現行通り即時支給開始10年確定年金のままとすることも可能）。ただ、退職時から60歳までの据置利率については、確定給付企業年金法施行令第23条第2項中の「・・・脱退一時金の額は、当該脱退一時金の受給権者が老齢給付金の受給権者となったときに支給する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もの」という要件と確定給付企業年金法施行規則第24条第1項を踏まえると前回の財政計算の下限予定利率以上とすることが望ましい（給付利率の水準によっては必ずしも下限予定利率以上でなくても構わないが最低でも0%以上とする必要はある。）。

(2) 給付の額の再評価に用いる率として認められているものは、次の通りである。

- ・ 定率
- ・ 国債の利回りその他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（総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数、厚生労働省において作成する年平均の貸金指数）
- ・ 上記の率を組み合わせたもの
- ・ 上記の率にその上限又は下限を定めたもの
- ・ なお、上記の率は全て零を下回らないものであること

(3) 日本アクチュアリー会および日本年金数理人会が作成した「退職給付会計に係る実務基準」に記載されているキャッシュバランスプランの再評価および額の改定に用いる率の取扱いについては、次の通りである。

キャッシュバランス制度における給付の額は、定額または給与の額などに一定の割合を乗ずる方法により算定したもの（以下、「拠出付与額」という。）を、定率や国債の利回り、あるいはそれらの組合せなどの指標によって再評価し、その累計額を規約で定める率（年金現価率）で除して決定されている。また、年金として支給する給付の額について、規約で定めるところにより、同様の指標によって額の改定を行っている制度もある。これらの制度の退職給付債務等を評価する際には、将来の給付額を見積る上で、計算基礎の一つとして再評価や額の改定に用いる指標（以下「再評価率等」という。）の予測を行う必要がある。本実務基準上において、再評価率等の将来予測値は、経済変数的な基礎率に位置付けられる。

再評価率等の将来予測値の設定方法としては、評価時点での指標やその過去の平均値を用いる方法のほか、市場や経済環境の将来の見通しに基づいた予測値を用いる方法などが合理的なものと考えられる。

(4) キャッシュバランスプランを導入する場合において、その目的・効果として考えられる点は、次のようなものが挙げられる。

- ・ 金利が上昇すると給付が増加し、金利が低下すると給付が減少するように国債利回り等を指標に用いたキャッシュバランスプランを導入することで、金利変動による退職給付債務の変動を相殺し、年金制度がもたらす企業財務への影響を抑制することができる。
- ・ キャッシュバランスプランの採用により給付利率を国債等利回りに連動させ実勢利回りに近づけることで、高止まりしている年金給付利率により生じるコストを抑制することができる。
- ・ 運用方法によっては、運用利回りと金利水準に一定の相関性を期待することが可能であり、結果として年金財政運営の安定化が見込まれる。
- ・ 現時点での受取額が明確で分かりやすい制度であり従業員の満足度向上に繋がる上、雇用形態の多様化を踏まえるとポータビリティの観点からも比較的早期に給付が付与されるため従業員にとって利便性が高い。

(5) (4) の目的・効果を達するためには、制度設計等において、留意すべき点は、次のようなものが挙げられる。

退職給付債務の変動を抑制する観点からは、指標として、割引率に連動して動くものを採用することが望ましく、また財政運営・退職給付会計における指標設定においても割引率の設定の考え方と整合的なものとするのが望ましい(それ以外の指標を採用した場合や割引率と異なる設定を行う場合、割引率との連動性が薄れ、変動抑制効果が小さくなる)。また、極端な変動を回避する上では指標利率について平滑化期間(通常1年から5年)を設けることや指標に上下限を設けることも検討の必要があると考えられる。

退職給付債務の変動抑制に重点を置けば、加入者期間部分も含めたキャッシュバランスプランの導入も考えられるが、コスト削減に注目するのであれば、導入の容易さや制度設計の柔軟性の観点から、繰下利率や年金給付利率部分のみを金利連動の制度とするキャッシュバランスプラン等の採用も考えられる。

#### 問題 4

以下に解答のポイントをいくつか記載するが、各人の考え方により異なる観点からの解答であっても差し支えない。

但し、(2)については、単なる知識の羅列にとどまらず、具体的な問題点を記述したうえで、どのように改善すべきか具体的方策について、自分の考え方を理路整然と記述していただきたい。

##### (1) 現状の取扱い

確定給付企業年金制度間のポータビリティ

- ・ 事業所単位で権利義務の移転承継が可能（法第 79 条）
- ・ 吸収分割又は営業の全部若しくは一部の譲受に伴う事業所の一部の加入者の権利義務の移転承継が可能（施行令第 49 条第 1 項）
- ・ 規約において、あらかじめ、移転確定給付企業年金の実施事業所に使用される移転確定給付企業年金制度の加入者の一部に係る給付の支給に関する権利義務を承継確定給付企業年金の事業主等が承継することを定める場合に権利義務の移転承継が可能（施行令第 49 条第 2 項）

確定拠出年金制度間のポータビリティ

- ・ 企業型年金間、企業型年金と個人型年金間で、個人別管理資産の移換が可能（法第 80 条、81 条）

##### (2) 論点の例

- ・ 通算前後の給付の考え方（給付額計算上の過去勤務期間の通算方法、全く異なる給付設計の制度間での通算が可能か等）について
- ・ 通算時の未償却過去勤務債務の取扱い（資産移管額の移転事業主と承継事業主双方の納得性等）について
- ・ 通算機関（厚生年金基金連合会のようなもの）の設置の必要性について

以上