

## 年金 1 (問題)

### 【 第 I 部 】

問題 1. 以下の (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]  
(20点)

(1) 「適格退職年金契約の自主審査要領」の「共同委託(結合)契約の場合又は出向・転籍に伴い掛金等を他社に負担させる場合のその掛金等の負担方法」に関する記述について空欄を埋めなさい。

○ 共同委託(結合)契約の場合

イ 通常掛金等は、次に掲げるいずれかの方法により負担する。

(イ) 加入者別に掛金率(額)が定められている場合には、それぞれの法人について計算された額

(ロ) (イ)以外の場合には、年金規程等の

ロ 過去勤務債務等に係る掛金等は、次に掲げるいずれか一の方法のうち最も合理的であると認められるものにより負担する。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、によることもできる。

(イ) 負担区分の算定時点におけるそれぞれの加入者の責任準備金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  の比又は加入者の給与と

の相乗積の比

(ハ) その他合理的な方法

○ 共同委託者を除く関係会社間で転籍があった場合

イ 適格年金契約締結前又は締結後において適格年金契約を締結していない関係会社より転籍があったとき。

転籍者に係る過去勤務債務等の掛金等の負担調整は、例えば退職給与引当金の設定の基礎となった  に相当する金額を関係会社から受取ることにより行う。

この場合において、年金規程等に関係会社名を明記し、その勤続期間を通算する旨の規定を設けることに留意する。

ロ 適格年金契約を締結している関係会社間で転籍があったとき。

転籍元会社の適格年金契約の当該転籍者に係る  を転籍先会社の適格年金契約における当該転籍者に係る  として移管することができる。

この場合において、年金規程等に関係会社名を明記し、その勤務期間を通算する旨の規定を設けることに留意する。

(2) 「確定給付企業年金法施行規則」における次回の財政再計算までに発生する積立不足の予想額に関する記述について空欄を埋めなさい。

第四十四条 前条の規定に基づき掛金の額を計算する場合において、次に掲げる事情によって、次回の財政再計算までの間に積立金の額が法第六十条第二項に規定する〔 ⑥ 〕（以下「〔 ⑥ 〕」という。）又は同条第三項に規定する最低積立基準額（以下「最低積立基準額」という。）を下回ることが予想される場合にあっては、当該下回ることが予想される額のうちいずれか大きい額の現価を前条の規定に基づき計算した給付に要する費用の予想額の現価に加算することができる。

- 一 積立金の〔 ⑦ 〕が前条第二項第一号の〔 ⑧ 〕よりも低いこと。
- 二 〔 ⑨ 〕が一時的に著しく変動することが見込まれること。
- 三 〔 ⑩ 〕その他これに類するものが一時的に著しく変動することが見込まれること。

(3) 「確定給付企業年金法施行規則」の財政再計算を行う場合に関する記述について空欄を埋めなさい。

第五十条 法第五十八条第二項の厚生労働省令で定める場合は、次のとおりとする。

- 一 法第七十六条第一項の規定により基金を〔 ⑪ 〕する場合（同条第三項の規定により〔 ⑪ 〕により基金を設立する場合を除く。）
- 二 法第七十七条第一項の規定により基金を〔 ⑫ 〕する場合（同条第四項の規定により〔 ⑫ 〕により基金を設立する場合を除く。）
- 三 法第八十条第二項又は法第八十一条第二項の規定により加入者等に係る給付の支給に関する権利義務を承継する場合（新たに規約型企業年金を実施することとなる場合又は新たに基金を設立することとなる場合を除く。）
- 四 法第一百一十二条第二項の規定により厚生年金基金の加入員及び加入員であった者に係る給付の支給に関する権利義務を承継する場合（規約型企業年金を実施することとなる場合を除く。）
- 五 次に掲げる場合（掛金の額に係る規約の変更を行う必要がない場合を除く。）
  - イ 〔 ⑬ 〕が〔 ⑭ 〕の計算基準日における〔 ⑬ 〕に比べて著しく増加又は減少した場合
  - ロ 〔 ⑮ 〕又は給付の設計を変更する場合
  - ハ 法第七十九条第一項若しくは第二項又は法第一百七条第一項の規定により加入者等に係る給付の支給に関する権利義務を移転又は承継する場合
  - ニ 過去勤務債務の額の予定償却期間を短縮しようとする場合又は第四十六条第一項第三号の一定の割合を増加させようとする場合
  - ホ その他当該確定給付企業年金に係る事情に著しい変動があった場合

(4) 「確定給付企業年金法」に規定されている、確定拠出年金を実施する場合における手続等に関する記述について空欄を埋めなさい。

第百十七条 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（確定拠出年金法（平成十三年法律第八十八号）第二条第二項に規定する企業型年金をいう。以下同じ。）における当該実施事業所に使用される加入者の〔 ⑩ 〕（同条第十二項に規定する〔 ⑩ 〕をいう。以下同じ。）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〔 ⑪ 〕（同条第七項第一号口に規定する〔 ⑪ 〕をいう。以下同じ。）に移換することができる。

2 前項の規約を定める場合には、当該企業型年金を実施する実施事業所の事業主の全部及び加入者のうち当該積立金の移換に係る加入者（以下この条において「移換加入者」という。）となるべき者の〔 ⑫ 〕の同意並びに加入者のうち移換加入者となるべき者以外の者の〔 ⑫ 〕の同意を得なければならない。

3 前項の場合において、当該企業型年金が実施される実施事業所が〔 ⑬ 〕であるときは、同項の移換加入者となるべき者の同意は、各実施事業所について得なければならない。

4 第八十三条の規定により終了した確定給付企業年金の事業主等は、規約で定めるところにより、〔 ⑭ 〕の全部又は一部を、当該終了した確定給付企業年金に係る厚生年金適用事業所の事業主が実施する企業型年金における当該厚生年金適用事業所に使用される被用者年金被保険者等の〔 ⑮ 〕に充てる場合には、政令で定めるところにより、当該〔 ⑭ 〕の全部又は一部を当該企業型年金の〔 ⑯ 〕に移換することができる。この場合において、第八十九条第六項中「〔 ⑰ 〕（政令で定めるものを除く。）」とあるのは、「〔 ⑰ 〕（政令で定めるもの及び第百十七条第四項の規定により移換されたものを除く。）」とする。

5 前各項に定めるもののほか、確定給付企業年金に係る厚生年金適用事業所の事業主が企業型年金を実施する場合における当該確定給付企業年金に関するこの法律その他の法令の規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。

問題 2. 以下の (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]  
(20 点)

(1) 確定給付企業年金制度において、次の①~③のそれぞれに関し使用する予定死亡率について簡記しなさい。

①確定給付企業年金法第五十七条に規定する掛金の額の計算

②確定給付企業年金法第六十条第三項の厚生労働省令で定めるところにより算定した額（最低積立基準額）の計算

③確定給付企業年金法第六十四条第二項に規定する積立上限額の計算

(2) 日本アクチュアリー会及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」に記載されている基礎率変更の重要性基準と国際会計基準および米国会計基準で採用されているコリドーアプローチ（回廊方式）について簡記しなさい。

(3) 確定拠出年金法第三十三条に定める老齢給付金の支給要件について簡記しなさい。

(4) ある年度の確定給付企業年金制度の決算において、「純資産額の最低積立基準額に対する比率」が前年度と比較して低下することとなったとき、原因として考えられるものを簡記しなさい。

問題 3. A社においては、過去に退職一時金のみが存在していたが、現在、その給付を一律に 50%としたものを新たな退職一時金とし、残りを確定給付企業年金に移行して実施している。今般、同社は退職一時金あるいは確定給付企業年金のいずれかから、その一部を資産移換を伴って確定拠出年金へ移行することを検討している。諸前提は以下のとおりである。

【現行退職一時金の制度内容】

- ・給付の額の算定方法：いわゆるポイント制度とし、退職時にその時点での「職能ポイント累計×ポイント単価×50%」を一時金として支給する。
- ・退職事由によらず上記一時金額を支給する。

【現行確定給付企業年金の制度内容】

- 給付の額の算定方法：退職一時金と共通の職能ポイントを使用するポイント制度とし、「職能ポイント累計×ポイント単価×50%」（退職事由によらない）に基づき給付の額を算定する。
- 老齢給付金
  - ・支給要件：加入者期間 20 年以上での 60 歳到達
  - ・年金種類：60 歳支給開始 10 年保証期間付終身年金
  - ・年金額：資格喪失時の「職能ポイント累計×ポイント単価×50%」に資格喪失時から 60 歳到達時までの期間に係る据置乗率を乗じたものを保証期間の確定年金現価率（給付利率：年 3.0%）で除して算出した額
- 脱退一時金（確定給付企業年金法第四十一条第二項第一号に基づくもの）
  - ・支給要件：加入者期間 20 年未満での資格喪失
  - ・支給額：資格喪失時の「職能ポイント累計×ポイント単価×50%」
- 脱退一時金（確定給付企業年金法第四十一条第二項第二号に基づくもの）
  - ・支給要件：加入者期間が 20 年以上である者の 60 歳到達前の資格喪失
  - ・支給額：資格喪失時の「職能ポイント累計×ポイント単価×50%」に資格喪失時から支給時までの期間に係る据置乗率を乗じたもの
- 据置乗率：年 3.0%での複利による乗率（ $=1.03^n$ 、 $n$ は据置期間）
- 最低保全給付の算出方法：確定給付企業年金法施行規則第五十四条第一項第二号に定める方法  
年齢  $x$  に応じて定めた率：年金給付=1.00、一時金給付= $\left(\frac{1}{1.03}\right)^{60-x}$
- 加入者拠出金：なし
- 年金受給権者：存在しない
- 資産の評価方法：時価方式

【確定拠出年金への移行案】

- ・ A案：確定給付企業年金の給付を一律に現行の 50%に減額し、掛金のうち当該減額分相当を確定拠出年金の事業主掛金に充て、積立金の一部を移換する。
- ・ B案：退職一時金の給付を一律に現行の 50%に減額し、減額分相当を確定拠出年金へ移行し資産移換を行う。

【現行の制度に基づく確定給付企業年金の年金財政等の諸数値】

- ・純資産額：5,000
- ・未償却過去勤務債務残高等：1,000
- ・繰越不足金：1,000
- ・数理債務：7,000
- ・最低積立基準額：6,000

(なお、上記諸数値は計算基準日時点のものであるが、以下の設問への解答に当たっては、制度変更の規約変更日時点のものとして取り扱って差し支えない。)

以上の前提のとき、以下の設問に答えなさい。(20点)

- (1) A案における確定給付企業年金への一括拠出額の算定方法について簡記し、一括拠出額を求めなさい。[解答は、計算過程も含めて記述すること。また、計算過程での端数処理については小数点以下第1位を四捨五入し、最終計算結果については整数値で解答すること。]
- (2) B案のように退職一時金から確定拠出年金へ移行する場合に、確定拠出年金法施行令第二十二條第一項第五号に定められている確定拠出年金への移換額の要件について簡記しなさい。
- (3) A案とB案を検討する際に事業主が考慮すべき影響および留意点について簡記しなさい。なお、退職給付会計は考慮しなくてよい。

## 【 第 II 部 】

問題 4. A、B いずれかを選択し解答しなさい。[解答は汎用の解答用紙に記入し、3 枚以内とすること] (40 点)

A 近年、確定給付企業年金制度の給付減額および制度終了が社会問題となっているが、確定給付企業年金制度において給付減額および制度終了を実施する場合のそれぞれの現状の取扱いについて問題があると考えられる場合はその改善策について法令等の要件の改正等も視野に入れ、述べなさい。逆に問題がないと考える場合はそのように考える理由を述べなさい。

B 日本では、2001 年 3 月期決算より退職給付制度にかかる開示が義務づけられ、積立不足については退職給付引当金として貸借対照表に計上することが必要となり、それ以来厚生年金基金の代行返上や確定拠出年金への移行などの動きが加速されてきたところである。今後、さらなる退職給付会計に関する基準の見直しが行われようとしている中で、確定給付企業年金制度はどのようにすれば持続可能な魅力ある制度として存続できるかについて、法令等の要件の改正等も視野に入れ、述べなさい。なお、解答にあたっては事業主及び従業員の双方の立場の視点を勘案して所見を述べること。

以上

# 年金 1 (解答例)

## 【 第 I 部 】

### 問題 1

①共通の掛金率(額)	②勤続(加入)期間	③要支給額	④要留保額
⑤責任準備金を限度	⑥責任準備金	⑦運用利回りの予測	⑧予定利率
⑨加入者の数	⑩加入者の給与の額	⑪合併	⑫分割
⑬加入者の数	⑭前回の財政計算	⑮加入者の資格	⑯個人別管理資産
⑰資産管理機関	⑱二分の一以上	⑲二以上	⑳残余財産

### 問題 2

以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(1) ① (確定給付企業年金法施行規則第四十三条第二項第二号)

予定死亡率は、加入者等(加入者及び加入者であった者をいう。以下同じ。)及びその遺族の性別及び年齢に応じた死亡率として厚生労働大臣が定める率(以下「基準死亡率」という。)とする。ただし、当該確定給付企業年金の加入者等及びその遺族の死亡の実績及び予測に基づき、次の各号に掲げる加入者、加入者であった者又はその遺族の区分に応じ、当該各号に定める範囲内で定めた率を基準死亡率に乗じたものとするができる。

イ 加入者 零以上

ロ 男子であって、加入者であった者又はその遺族(二に掲げる者を除く。) ○・九以上一・〇以下

ハ 女子であって、加入者であった者又はその遺族(二に掲げる者を除く。) ○・八五以上一・〇以下

ニ 障害給付金の受給権者(イに掲げる者を除く。) 一・〇以上

② (確定給付企業年金法施行規則第五十五条第一項第二号)

予定死亡率は、基準死亡率に、加入者等が男子である場合にあっては○・九五を、加入者等が女子である場合にあっては○・九二五を、それぞれ乗じて得た率とする。

③ (確定給付企業年金法施行規則第六十二条第一号ロ)

予定死亡率は、基準死亡率に、次に掲げる加入者、加入者であった者又はその遺族等の区分に応じそれぞれ定める率を乗じた率とすること。

(1) 加入者 零

- (2) 男子であって、加入者であった者又はその遺族（（4）に掲げる者を除く。） ○・九
- (3) 女子であって、加入者であった者又はその遺族（（4）に掲げる者を除く。） ○・八  
五
- (4) 障害給付金の受給権者 一・〇（（1）に掲げる者を除く。）

(2) 基礎率変更の重要性基準【退職給付会計 実務基準 2. 1 1】

経済変数的な基礎率については、インフレ水準等の経済環境の変化に応じて、基本的には見直していくことが必要であるが、その変化が軽微であると考えられる場合には、重要性基準に従って見直しを行わないことができる。特に、割引率については、前期末に用いた割引率による退職給付債務と比較して、期末に算定した割引率によるものが10%以上変動することはないと推定される場合には、その見直しを行わないことができることになっている。人口統計的な基礎率については、人員集団に大幅な変動がない限り、毎年度の変動は軽微であると考えられることから、企業年金制度における財政再計算と同様に、一定期間ごとに見直しを行う方法を採用していくことが妥当であると考えられる。

コリドーアプローチ（回廊方式）

未認識数理計算上の差異が期首の予測給付債務（PBO）または年金資産のいずれか大きい方の10%を超えた場合、その超えた額を一定期間（最長で従業員の平均残存勤務期間）で費用処理する方法のこと。

(3) 企業型年金加入者であった者であって次の各号に掲げるもの（当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限り、当該企業型年金の障害給付金の受給権者を除く。）が、それぞれ当該各号に定める年数又は月数以上の通算加入者等期間を有するときは、その者は、企業型記録関連運営管理機関等に老齢給付金の支給を請求することができる。

- 一 六十歳以上六十一歳未満の者 十年
- 二 六十一歳以上六十二歳未満の者 八年
- 三 六十二歳以上六十三歳未満の者 六年
- 四 六十三歳以上六十四歳未満の者 四年
- 五 六十四歳以上六十五歳未満の者 二年
- 六 六十五歳以上の者 一月

2 前項の通算加入者等期間とは、政令で定めるところにより同項に規定する者の次に掲げる期間（その者が六十歳に達した日の前日が属する月以前の期間に限る。）を合算した期間をいう。

- 一 企業型年金加入者期間
- 二 企業型年金運用指図者期間
- 三 個人型年金加入者である期間
- 四 個人型年金運用指図者である期間

(4) 以下のような原因が考えられる。

- ・運用状況の悪化による純資産額の減少

- ・最低積立基準額算定用の予定利率の低下
- ・給付の増額
- ・終身年金の制度や年金給付利率が高い制度等、年金受給資格の年数要件を満たした場合に必要な原資が不連続に増加するような制度において、当該年度中に年金受給資格に到達した加入者が多く発生した場合（制度発足時の過去勤務期間を給付に反映せず、年金受給資格年数が15年である制度において、当該年度中に制度発足15年を迎えた場合等）
- ・最低積立基準額の認識の経過措置（適格年金からの権利義務承継の場合で、権利義務承継時から平成29年4月1日までの期間で確定給付企業年金法施行規則附則第9条の経過措置）を適用している場合において毎年度の認識額相当の積立比率低下が生じている場合
- ・加入者としての最低積立基準額の評価上は据置乗率は反映されないが、受給待期者となった場合は反映されることとなる。そのため、当該年度中に年金受給資格（年数要件）を有する加入者が資格喪失し、受給待期者となった場合は最低積立基準額が増加し、一方、給付額は発生しないので比率は低下することとなる。
- ・当該年度において、制度統合が実施された場合で、給付額算定における加入者期間算定の際、非統合会社の過去勤務期間を通算する一方、当該非統合会社からの受換金がない場合あるいは受換金が最低積立基準額に対し小さい場合

### 問題3

- (1) 確定給付企業年金から確定拠出年金へ資産の移換を伴う移行を行う場合には、移換相当額を除いた資産とMaX（制度変更後の数理債務、制度変更後の最低積立基準額）との差額を一括拠出することになるので、以下のとおりとなる。
- ・確定拠出年金への移換相当額＝最低積立基準額の変更前後の差額  

$$=6,000-(6,000 \times 25\% \div 50\%)=3,000$$
  - ・移換相当額控除後の純資産額＝5,000-3,000＝2,000・・・①
  - ・変更後数理債務＝7,000×25%÷50%＝3,500・・・②
  - ・変更後最低積立基準額＝6,000×25%÷50%＝3,000・・・③
  - ・確定給付企業年金への一括拠出額＝MaX（②,③）－①＝3,500-2,000＝1,500
- (2) 退職給与規程を改正し、又は廃止することにより資産管理機関へ移換する資産（イに掲げる額からロ及びハに掲げる額を控除した額に相当する部分の範囲内に限る。以下、移換資産という）であって、当該事業主が退職給与規程の改正又は廃止が行われた日の属する年度から、当該年度の翌年度から起算して三年度以上七年度以内の企業型年金規約で定める年度までの各年度に均等に分割して移換しなければならない。但し、最終の資産移換日以前に資格を喪失した者の移換額は残額を一括して移換する必要がある。
- イ. 移行日の前日において定められている退職給与規程に基づき算定される自己都合要支給額
  - ロ. 移行日において定められている退職給与規程に基づき算定される自己都合要支給額
  - ハ. 移行日において、同時に厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金から資産移換を行う場合には当該移換することとなった資産に相当する額

(3) 以下の内容が簡潔に記載されていればよい。

- ・ A案の場合には、確定給付企業年金の積立不足を一括出することとなるが、B案の場合には、移行日の翌事業年度から起算して3事業年度から7事業年度で分割して拠出することとなる。従って、事業主の許容できる拠出額に留意する必要がある。
- ・ A案の場合には確定拠出年金に移換する額は変更前後の最低積立基準額の差額となる。一般的には要支給額とすることが多いため、差額は退職一時金制度で調整を行う必要がある。
- ・ B案の場合には、確定拠出年金への移換額は移行日の翌事業から起算して3事業年度から7事業年度で分割して移換することとなるため、従業員は移行日時点では確定拠出年金で運用する個人別管理資産額が少ないこととなる。この場合、運用機会の損失を補填するために利息相当を補填するか否かの検討が必要となる。
- ・ 確定拠出年金への移換額は制度変更前後の最低積立基準額の差額となるため、要支給額の25%相当とはならない。最低積立基準額は、加入者期間20年未満の一時金給付に基づく算出の場合、据置乗率の逆数を乗じるため、要支給額よりも小さくなる。逆に、加入者期間20年以上の年金給付に基づく算出の場合は、終身年金現価となるため、要支給額より大きくなる可能性もある。
- ・ 年金制度の掛金は損金に算入されるため、B案の方が安定的な損金算入効果が期待できる。

## 【 第 II 部 】

### 問題 4

(以下に挙げた解答例以外にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまで一例として参考にされたい。)

#### A

##### ○給付減額を実施する場合の現状の取扱いについての問題点とその改善策

給付減額を実施する場合、加入者に比べ受給権者の実施要件が厳格であり、加入者に対する減額のみが行われる場合が多い。また、加入者の給付額については、過去勤務期間分と将来勤務期間分が明確に定義されていないこともあり、全期間分の給付額が減額されることが多い。受給権者に対しては、最低積立基準額の一時金取得の選択肢が設けられていることから、最低積立基準額が受給権として保全されているとも考えられるため、加入者に対しても、同様の取り扱いとすることも含めて、加入者の過去勤務期間分の減額に際しては、受給権者の減額と同様の実施要件を課すことが考えられる。諸外国の中には、受給権者を含めた過去勤務期間分の減額を禁じている例もあるが、年金制度の維持が母体企業の存続の支障となつては、本末転倒であるので、これについては、現状どおり母体企業の存続のために真に認められる場合には、減額も可能となる道を残しておく方が望ましいものとする。

一方で、給付減額の実施要件を減額にしすぎると、母体企業が確定企業年金制度を実施すること自体をためらわせる要因になりかねないので、加入者の将来勤務期間分の減額に関しては、過半数で組織する労働組合の同意で足りることにするなど、現状の取り扱いを緩和することも考えてよいと思われる。

受給権保全の指標となる最低積立基準額であるが、その定義などいくつかの問題点があるものとする。現状の定義では、30年国債を基準とした予定利率で割引計算を行っているが、この予定利率に選択の余地がある。また、最低保全給付の計算方法も2種類あることから、最低積立基準額の算定に際して、事業主の恣意性が入る可能性がある。その改善策として、最低積立基準額の定義を要支給額とすることが考えられる。この際、給付減額や制度終了がなされるのは自己都合とはいえない場合が多いことから、会社都合要支給額とする方が望ましいものとする。定義を分かりやすくすることにより、受給権に対する意識を高めるといった副次的な効果も期待される。但し、割引計算がなくなることから、現状の最低積立基準額より額が大きくなるものと予想されるため、定義の変更に際しては、過去の加入者との公平性や事業主の追加拠出能力も勘案して、経過措置を設けるなど段階的な導入の検討が必要と考えられる。

受給権者の給付減額に際しては、減額前の最低積立基準額の一時金取得の選択肢が設けられているが、一時金取得の希望者が多数に及んだ場合には、一段と財政状況が悪化してしまうことが考えられる。これを回避するために、一時金取得できる額を減額前の選択一時金とすることが考えられる。

給付減額の実施要件において、「やむを得ない」場合に限るなどの項目があり、要件があいまいで不透明である。確定給付企業年金法の施行時に比べて、運用環境の変化・時価評価の流れなどの会計基準の変化を踏まえると、確定給付企業年金制度の給付減額という選択肢は、事業主にとって重要度を増してきており、日経平均株価の推移や事業主の過去数年間の当期純利益の推移などを指標に組み込んだ客

観的な基準とすることが望ましいと考えられる。客観的な基準の作成が難しいというのであれば、まずは過去事例を参考事例としてまとめて示すだけでも、一定の効果があるものとする。

#### ○制度終了を実施する場合の現状の取扱いについての問題点とその改善策

制度終了に関しては、給付減額の実施要件と比較して、制度終了の実施要件の方が容易であり、給付減額より制度終了を誘発している可能性がある。制度終了時には、最低積立基準額が保証されていることから、制度終了は一種の将来分給付の減額と捉えることができ、受給権者の同意を要件とするなど給付減額と同程度の実施要件を課すことが考えられる。また、厚生年金基金制度における解散の認可基準を参考にすることも考えられる。但し、制度終了時には、企業の倒産などによる場合など、やむを得ない場合もあるので、そのような場合に関しての一定の緩和措置を講じておくことも必要と考える。また、加入者にとっての労働組合と同様に、受給権者の2/3以上で組織される団体については、加入者にとっての労働組合のようにみなし、当該団体の同意でも受給権者の同意に代替できるようにすることも検討に値するものとする。

企業の倒産などにより、強制的に制度終了せざるを得ない場合の改善策として、支払保証制度の整備が考えられる。モラルハザードの問題・支払保証制度による保証額の設定・掛金の負担の仕方などの観点について慎重な検討が必要である。

制度終了時には、積立金が最低積立基準額を下回る額を一括拠出する必要があるが、この一括拠出が困難であるため、制度終了の選択をする際の企業判断に制約となることがありうる。その改善策として、一定の要件の下で、分割拠出や一括拠出額の引き下げを認めてもよいのではないかと考える。

#### ○その他の改善策

現状の財政運営の枠組みだと、市場環境が厳しい時に追加拠出を求められることとなっており、そのような状況では事業主の掛金負担能力も低下していることが多く、このことが給付減額や制度終了を招く遠因となっているとも考えられる。そこで、数理債務以上の積立を前提とした掛金設定を認め、掛金拠出能力のある時に積立水準を高めるような仕組みを作ることも改善策といえるのではないかと考える。

また、株式の運用利回りに連動したキャッシュバランス制度を認めること（利回りがマイナスになったときの取り扱いなどには慎重な検討が必要）なども、積立不足の発生を抑制することができ、給付減額や制度終了が起こる状況そのものを起こりにくくすることにつながるという意味で、改善策になるものと考えられる。

## B

運用環境の悪化により、企業年金制度における積立不足が企業の経営を揺るがす大きな問題となる社会情勢のなかで、公的年金が縮小傾向にあり、これまでに増して、企業年金制度は公的年金を補完する位置づけが強くなってきており、確定給付企業年金制度（以下、DB制度という）もそのひとつである。

しかし、DB制度の現状やそれを取り巻く環境の変化、例えば、

○運用のボラティリティの拡大による年金財政の悪化

○退職給付会計基準の変更に伴う積立不足の即時認識の実施

により、企業年金制度の積立不足を解消すべく、掛金負担を増加させる必要性がでてくる。その結果、企業は積立不足が大きく変動する可能性のあるDB制度を避け、企業のリスクのない確定拠出年金（以下、DC制度という）や退職金前払い制度の導入に拍車がかかることが想定される。

一方、DC制度は従業員がすべてのリスクを負担すること（世代間でのリスク分担もできないこと）、支給時まで給付額が確定しないこと、60歳まで途中引き出しが不可であることなど、従業員にとってのメリットとならない点が多い。また、企業にとっては功労報奨的な意味あいも含まれる我が国の退職金制度においては、自己都合退職者とそれ以外の退職者との間に給付格差を設けることができないなど柔軟性に欠け、企業の人事政策を企業年金制度に織り込むことができないといったデメリットもある。退職金前払い制度については、公的年金制度の補完的な役割として、老後の所得保障となりうるものか疑問である。

このように確定給付型制度であるDB制度は、本来の老後の安定的所得保障として一定の役割を担っていくものとする。

DB制度を持続可能な魅力ある制度としていくためには、制度の設立目的にある受給権保護とDB制度の存続の両面から、現状の課題とそれにかかる対応策を挙げてみる。

- (1) CB制度の見直しとその採用。
- (2) ボラティリティの大きい運用環境に対する対応。
- (3) 財政運営基準の見直し
- (4) 減額要件の緩和
- (5) 魅力ある制度設計の構築

### (1) CB制度の見直しとその採用。

現在のCB制度で認められている指標は国債の利回り等に基づいて定めることで、金利リスクを抑えることができ、とりわけ退職給付会計上の安定化を図ることができる。しかし、年金財政上では、一定程度の安定化は図れるものの、当該指標以上の予定利率を設定している場合が多く、近年の低金利下においては、運用を株式等のリスク資産への投資も含めて行わざるをえない状況となっている。その結果、運用環境の悪化が大幅な積立不足を招くことにつながっている。一方、予定利率を引き下げるとは、掛金負担の増加にもつながる。

そこで、指標の設定方法を株式インデックスの採用およびこれを組み合わせた方法を可能とすること

を提案したい。これにより、運用リスクによる積立不足の発生を相当程度抑えることができるものと思慮する。また、これにより指標がマイナスになることも許容することにより、運用リスクの軽減効果を高めることとしたいが、これでは加入者の運用リスクの負担が大きくなってしまふ。最低保証額として仮想勘定残高が拠出総額を下回らないようにする、つまり加入者期間トータルでみて、指標利率が0%を下回らないようにする措置を設定することとしたい。

## (2) ボラティリティの大きい運用環境に対する対応。

(1)の設定をしない場合は、低リスク資産での運用により、年金資産の変動を安定化させたい。これにより、予定利率の引き下げを行うことで利差損の発生を抑えることが理想であるが掛金負担の増加に対応できない企業も少なくない。また、財政検証に抵触し、追加掛金の拠出が困難な企業も多い。そこで、将来の不足金に対応する準備金を構築するために、企業の実情に応じて、積立上限額の範囲内で、掛金拠出ができるようにしてはどうか。また、厚生年金基金で認められている当該年度に発生が見込まれる不足金に充当することを目的とした特例掛金の設定をDB制度でもできるようにしてはどうか。なお、積立上限額の範囲内であれば過剰損金の問題はないものと思慮する。

## (3) 財政運営基準の見直し

下方回廊方式を恒久的な措置としてはどうか。継続基準は、長期的な財政状況の検証を行うためのものであり、許容繰越不足金を超えて積立不足が拡大していないかを検証するものであり、許容繰越不足金の範囲内での積立不足は許容できるものと思慮する。長期運営という企業年金の特性をふまれば、現在の特例的な措置から恒久的な措置とすることが望ましい。なお、当該措置は不足金の一部が翌事業年度以降に繰り越されることになるため、翌事業年度以降の財政検証においても継続基準に抵触する可能性が高くなることに留意する必要がある。

## (4) 減額要件の緩和

企業の経営状況等を踏まえて十分に検討した上で、制度を継続する手段として給付減額を実施せざるをえない場合には、適切なプロセスによる労使合意をもって減額変更が可能となるような制度・手続上の要件を見直すとともに、受給権者等についても加入者との著しいアンバランスが生じないように、例えば加入者の過去分にかかる給付水準を減額させないようにするなどの要件の見直しを行うことが望まれる。また、安易に制度終了の方向へ進まぬよう制度終了の要件を少なくとも減額変更と同程度以上の要件を設定すべきものと思慮する。

## (5) 魅力ある制度設計の構築

DB制度の魅力は、終身年金の設定が可能なことであるが、一方で長生きリスクなどを企業が負担することになるため、導入している企業は多くない。終身年金を設定しているDB制度に対する制度上あるいは税制上の優遇措置を設けることで、企業の終身年金設定に対するインセンティブを作っていく必要がある。この場合、DB法だけで解決する範疇ではなく、公的年金制度およびそれにかかる税制も含めた検討が必要である。

以上