

年金 1 (問題)

【第 I 部】

問題 1. 次の (1) ~ (6) 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]

各 5 点 (計 30 点)

(1) 「確定給付企業年金法」、「確定給付企業年金法施行令」および「確定給付企業年金法施行規則」における老齢給付金に関する記述について、次の ~ の空欄に当てはまる適切な語句を記入しなさい。

○確定給付企業年金法

第三十八条 老齢給付金は、年金として支給する。

2 老齢給付金は、規約でその を一時金として支給することができることを定めた場合には、前項の規定にかかわらず、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、一時金として支給することができる。

○確定給付企業年金法施行令

第二十九条 法第三十八条第二項の政令で定める基準は、次のとおりとする。

- 一 年金として支給する老齢給付金について が定められていること。
- 二 老齢給付金の受給権者の選択により一時金として支給するものであること。
- 三 前号の選択は、法第三十条第一項の に併せて行うとき、又は年金として支給する老齢給付金の支給を開始してから五年を経過した日以後に行うときに限り、することができるものであること。ただし、年金として支給する老齢給付金の受給権者に厚生労働省令で定める特別の事情がある場合にあつては、当該老齢給付金の支給を開始してから五年を経過する日までの間においても、同号の選択をすることができるものであること。

○確定給付企業年金法施行規則

第三十条 令第二十九条第三号の厚生労働省令で定める特別の事情は、次のとおりとする。

- 一 受給権者又はその属する世帯の する者が、震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、住宅、家財又はその他の財産について著しい損害を受けたこと。
- 二 受給権者がその することが困難であること。
- 三 受給権者が心身に重大な障害を受け、又は長期間入院したこと。
- 四 その他前三号に準ずる事情

(2) 公的年金に関する次の文章について、～の空欄に当てはまる適切な数値を選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。なお、同じ選択肢を複数回使用してもよい。

- 老齢厚生年金の支給開始年齢が 65 歳である男性が、70 歳到達後に老齢厚生年金の繰下げ支給の申出を行った場合における年金額の増額率は%である。ただし、65 歳から 70 歳までの間において繰下げ支給が可能であり、また 65 歳から 70 歳までの間において在職による支給停止はないものとする。
- 昭和 21 年 4 月 2 日以降に生まれた者の平成 15 年 4 月以降の期間に係る老齢厚生年金報酬比例部分（厚生年金保険法本則による水準）の給付乗率は 1,000 分のである。
- 平成 12 年度から平成 14 年度にかけて実施された物価下落に対応した年金額の特例措置による給付水準（特例水準）と、本来の給付水準との乖離分は、平成 23 年度には最大%まで拡大した。
- 短時間労働者への厚生年金の適用拡大が平成 28 年 10 月より施行されたが、当分の間、通常の労働者およびこれに準ずるものを常時人を超えて使用する事業主の事業所が対象とされた。
- 平成 24 年に可決・成立した年金機能強化法では、年金の受給資格期間の年への短縮が規定されている。

【選択肢】

(ア) 1	(イ) 1. 7	(ウ) 2. 5	(エ) 2. 8 9
(オ) 3. 5	(カ) 5	(キ) 5. 4 8 1	(ク) 5. 5 0 6
(ケ) 5. 6 6 1	(コ) 5. 7 5	(サ) 5. 7 6 9	(シ) 6. 2 5
(ス) 7	(セ) 7. 5	(ソ) 8. 4	(タ) 1 0
(チ) 1 5	(ツ) 3 0	(テ) 3 6	(ト) 4 2
(ナ) 1 0 0	(ニ) 3 0 0	(ヌ) 5 0 0	(ネ) 1 0 0 0

(3) 中小企業退職金共済について、次の ～ の空欄に当てはまる適切な語句を記入しなさい。

- 加入できる従業員（被共済者）について、原則として事業主は雇用する従業員を全員加入させなければならないが、
 - ・ 期間を定めて雇用される者
 - ・ 季節的業務に雇用される者
 - ・
 - ・ 短時間労働者
 - ・
 - ・ 相当の期間内に雇用関係の終了することが明らかな者
 - ・ 被共済者となることに反対する意思を表明した者といった条件にあてはまる者については、加入させなくてもよい。
- 新規加入助成と月額変更助成という 2 種類の掛金助成制度がある。
- 新規加入する事業主に対しては、国から掛金月額の （掛金月額が 4,000 円以下の場合には加算あり。また、従業員ごとに上限 。）の助成がある。
- 18,000 円以下の掛金月額を増額変更する事業主に対しては、国から の助成がある。

(4) 企業型年金に関する次の①～⑤の文章について、下線_____部分が正しい場合は○を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 実施事業所に使用された期間が 3 年未満で資格喪失した場合（企業型年金規約の変更や企業型年金の終了に伴うものではない。）であっても、法令上、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を返還させることができないのは、資格喪失日において障害給付金の受給権者である場合、および、死亡または定年退職により資格喪失した場合である。
- ② 年金たる老齢給付金の額の算定方法は、規約に定めるところにより、支給予定期間を変更しようとする場合には、一回に限り変更することができる。
- ③ 確定給付企業年金からの一部移行により、確定給付企業年金の積立金の一部を企業型年金の資産管理機関に移換する場合、資産の移換日は、規約に定められている必要がある。
- ④ 退職手当制度から企業型年金に 4 年度で資産を移換する場合で、利息相当額を加算して移換資産の額を計算するときの最後の年度の移換額（加入者毎の額）は、端数処理による差を除けば、移行年度の移換額と同額となる。（最後の年度の移換日前に資格喪失することとなる場合を除く。）
- ⑤ 運用関連運営管理機関が企業型年金加入者等に各運用の方法に係る利益または損失の実績を情報提供する場合、原則として、過去 3 年間ににおける実績を提供しなければならない。

(5) 確定給付企業年金および企業型年金における給付に関する次の①～⑤の文章について、下線部分が正しい場合は○を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 企業型年金では、年金たる障害給付金の給付の額の算定方法は、企業型年金規約に定めるところにより、一定の期間（5年以上の期間に限る）ごとに、受給権者の申出により変更することができる。
- ② 企業型年金では、年金たる老齢給付金の支給予定期間は、3年以上 20年未満としなければならない（請求日において、個人別管理資産について、保険または共済の契約であって終身年金を支給することを約したものにに基づく保険料また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を除く）。
- ③ 企業型年金では、企業型年金加入者であった 62 歳の者は、8 年以上の加入者期間を有するときに限り、老齢給付金の支給を請求することができる。
- ④ 確定給付企業年金における遺族給付金の額は、確定給付企業年金法施行令第 23 条第 3 項に該当する場合を除き、老齢給付金の受給権者となった者が受給権の取得と同時に死亡した場合においてその者の遺族に支給する遺族給付金の現価相当額が、当該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でなければならない。
- ⑤ 受託保証型確定給付企業年金を除く確定給付企業年金では、一時金として支給する老齢給付金の額の上限となる現価相当額の計算の基礎となる予定利率は、「一時金を選択したとき」、「老齢給付金支給開始要件を満たしたとき」、「加入者の資格を喪失したとき」の各時点における下限予定利率のうち、最も低い率とする。

(6) 税金に関する次の①～⑤の文章について、下線_____部分が正しい場合は○を記入し、誤っている場合は×を記入するとともに下線_____部分を正しい内容に改めなさい。

- ① 公的年金等に係る雑所得は公的年金等控除額を控除することができるため、他の雑所得よりも税制上優遇されている。また、公的年金等に係る雑所得の課税方法は分離課税となっている。
- ② 退職所得控除額は、勤続年数が 20 年超の場合、400 万円+40 万円×（勤続年数-20 年）で計算される。
- ③ 役員等勤続年数が 5 年以下である人が支払いを受ける退職手当等のうち、その役員等勤続年数に対応する退職を起因として支払いを受けるものについては、退職手当等の額の 3 分の 2が退職所得の金額となる。
- ④ 障害者になったことが退職の直接の原因である場合の退職所得控除額は 80 万円加算される。
- ⑤ 厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金（企業型）のなかで、遺族給付について所得税非課税であるのは、すべてである。

問題 2. 次の (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]

各 5 点 (計 20 点)

(1) 確定給付企業年金の給付に関する次の①~④の記述のうち誤っているものを 2 つ選んで番号を記入のうえ、それぞれについて誤っている理由を簡記しなさい。

- ① 「年金として支給する障害給付金」「一時金として支給する障害給付金」はともに支給の繰下げを行うことができない。
- ② 規約で定めるところにより、脱退一時金を受けるための要件を満たす全ての者が、脱退一時金の支給の繰下げを申し出ることができる。
- ③ 「死亡した受給権者が死亡前に請求していなかった未請求の給付」または「死亡した受給権者に支給すべき未支給給付」がある場合、死亡した受給権者の遺族のうち規約で定めるものは、自己の名でその給付を請求することができる。
- ④ 「加入者期間 2 年以上の者が 60 歳の誕生日の属する月の末日を迎えたとき」を老齢給付金の支給要件とすることができる。

(2) 平成 28 年 6 月に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」により中小企業への企業年金の普及・拡大のために創設される 2 種類の制度 (または仕組み) の内容について、それぞれ簡記しなさい。

なお、試験日において関連する政省令が公布されていない場合は、社会保障審議会企業年金部会で示された案の内容も含めて、簡記しなさい。

(3) 平成 28 年 6 月に公布された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律」の一部が平成 28 年 7 月 1 日に施行され、確定給付企業年金から確定拠出年金に積立金を移換する場合の同意要件が緩和された。確定給付企業年金法第 82 条の 2 および確定給付企業年金法施行規則第 96 条の 5 に定められた内容を用いて、緩和された同意要件について簡記しなさい。

(4) 公的年金に関する次の①~③の設問に答えなさい。

- ① 平成 6 年改正により標準報酬の再評価の方法が変更されているが、その変更内容を簡記しなさい。
- ② 平成 16 年改正により導入されたマクロ経済スライドにおけるスライド調整率とは、何を反映するためのものか、簡記しなさい。
- ③ 平成 28 年度におけるマクロ経済スライドによる調整について、簡記しなさい。

【第Ⅱ部】

問題 3. 次の A、B のいずれかを選択して解答しなさい。

[解答は所定の解答用紙に記入すること。なお、解答用紙には A、B のどちらを選択したかを必ず記入すること。]

【A】あなたは甲社の退職給付制度コンサルティングを担当している。

甲社では、労働組合から公的年金を補完する年金制度を早期に構築するよう要望があり、退職金規程の内枠で確定給付企業年金を実施する（ただし、内枠部分を含む退職金総額の変更は行わないものとする）こととなった。甲社からは資料 1、資料 2 および資料 3 に記載の情報を得ている。

次の（1）、（2）の設問に答えなさい。

各 5 点 （計 10 点）

（1）甲社が単独で確定給付企業年金を実施する場合、下記の点につき、あなたならどのようなアドバイス（財政面、会計面は除く）を行うか、理由とあわせて簡記しなさい。

- 簡易基準・本則基準
- 加入者範囲
- 給付の支給要件
- 年金種類

（2）甲社の子会社である乙社は、県単位の同業社で設立している総合型確定給付企業年金の実施事業所となっている。

甲社・乙社の 2 社で新たに確定給付企業年金を実施する場合の留意点を簡記しなさい。

なお、実施する確定給付企業年金では、グループ区分は設けないものとする。

(資料 1 : 甲会社概要)

- 創業 40 年を迎えたソフトウェア開発を主とした会社
- ここ数年、業績は急成長しており、当面はこの好調が維持される見通し
- 企画、開発力に強みがある一方、総務部門では十分な人材確保が出来ておらず、課題が多い
- 昨年、関連の乙社を買収し、子会社化した。今後は人材交流も予定

(資料 2 : 甲社退職金規程の概要)

- 勤続ポイントと職能ポイントによるポイント制
- 受給資格は、定年退職、死亡退職、会社都合退職の場合 3 年、自己都合退職の場合 5 年
- 給付の特徴
 - ・支給乗率は、
 - 44 歳未満での退職時は 1.0
 - 45 歳以上での退職時は 1.5
 - ただし、自己都合退職時は、削減あり
 - ・死亡退職時には、2 割の加算あり
 - ・60 歳以上での自己都合退職は定年退職として給付額を算定

(資料 3 : 各社の従業員数等)

	甲社	乙社
従業員数	300 人	50 人
労働組合	従業員の 80% で組織する労働組合あり	従業員の 60% で組織する労働組合あり
定年	65 歳 (60 歳で多くの従業員が退職) ただし、60 歳以上は給与減少	60 歳
従業員の退職傾向	入社 2 年内での自己都合退職が多い	情報なし
退職給付制度	退職金規程あり (企業年金なし)	退職金規程なし ただし、総合型確定給付企業年金に加入 ・乙社加入者数 : 50 人 ・同受給者受給待期者 : 10 人
モデル退職給付額 (勤続 40 年の定年退職の場合)	1,200 万円	800 万円

【B】総合型の 2 つの厚生年金基金、X 基金と Y 基金の制度概要および概況は、資料 I と資料 II のとおりである。

X 基金は平成 26 年 4 月の健全化法施行後 5 年経過後以降も厚生年金基金として存続する方針を決定している一方、Y 基金は存続、解散、代行返上のいずれの方針とするか、まだ決定していない。X 基金は、組織母体と同じ上位組織の会員である Y 基金との合併を検討したいと考えている。

次の (1)、(2) の設問に答えなさい。

(1) 4 点、(2) 6 点 (計 10 点)

(1) X 基金が厚生年金基金として存続するための課題を 2 点、簡記しなさい。

(2) Y 基金との合併検討にあたって、X 基金の制度コンサルティングを担当しているあなたが X 基金に対してすべきと考えるアドバイスを 2 点、簡記しなさい。

(資料 I : X 基金の制度概要および概況)

- 組織母体：北関東●●販売協会
- 基金設立時期：昭和 61 年 4 月
- 給付体系：加算型
- 加算部分の給付設計：全期間平均給与比例（標準報酬月額を使用）
- 加算部分の給付利率：4.0%
- 加算部分の予定利率：4.0%
- プラスアルファ：代行部分の 25%（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加入員数：1,500 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加算適用加入員数：1,200 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 年金受給権者数：1,500 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加算部分の標準掛金率：12‰
- 加算部分の特別掛金率：4‰（予定償却完了日：平成 30 年 4 月 1 日）
- 積立状況：最低責任準備金比 120%、最低積立基準額比 96%（平成 28 年 3 月 31 日時点）

(資料 II : Y 基金の制度概要および概況)

- 組織母体：東北●●販売協会
- 基金設立時期：平成 3 年 4 月
- 給付体系：加算型
- 加算部分の給付設計：全期間平均給与比例（標準報酬月額を使用）
- 加算部分の給付利率：国債応募者利回り過去 5 年平均に基づき定期的に改定
- 加算部分の予定利率：2.5%
- プラスアルファ：代行部分の 35%（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加入員数：2,500 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加算適用加入員数：2,200 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 年金受給権者数：1,000 人（平成 26 年 10 月 1 日時点）
- 加算部分の標準掛金率：18‰
- 加算部分の特別掛金率：18‰（予定償却完了日：平成 36 年 4 月 1 日）
- 積立状況：最低責任準備金比 140%、最低積立基準額比 110%（平成 28 年 3 月 31 日時点）

問題 4. 次の (1)、(2) の各問に解答しなさい。

[解答は汎用の解答用紙に記入し、(1) および (2) ともに、それぞれ 2 枚以内とすること。指定枚数を超えて解答した場合、3 枚目以降については採点の対象外とする。]

各 20 点 (計 40 点)

(1) 運用実績が給付に連動する確定給付企業年金制度として、次の A、B の 2 種類の制度がある。

A. 「リスク分担型企業年金」

B. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」

次の①、②の設問に答えなさい。

① 従業員 (加入者) の立場から見た場合に、長期的に見て A、B のうちいずれの方が望ましい制度と考えるか、所見を述べなさい。

なお、A、B の両制度を比較するに当たり、運用利回りが想定どおりであった場合の両制度の給付水準は等しいものと仮定する。また、A の制度においては、財政悪化リスク相当額の 2 分の 1 までリスク対応掛金を設定するものと仮定する。

② A、B のうち望ましいと考える制度について、その導入に当たり、従業員 (加入者) は具体的にどのような制度設計とすることを事業主に求めるべきと考えるか、所見を述べなさい。

(2) 公的年金がスリム化していく中で、公的年金を補完する役割として企業年金の重要性は高まっている。平成 27 年 1 月に公表された「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」では、企業年金制度等の普及・拡大に向けた今後の検討課題として「企業年金制度等に関する税制のあり方」が挙げられ、引き続き議論が必要であるとされた。今後の確定給付企業年金制度の課税のあり方について所見を述べなさい。

なお、解答にあたっては、拠出時・運用時・給付時それぞれの観点から、政策的な対応も視野に入れた公平、中立な立場で所見を述べること。

以上

年金 1 (解答例)

【第 I 部】

問題 1

(1)		(2)		(3)	
A	全部又は一部	F	ト	K	試みの雇用期間中の者
B	保証期間	G	キ	L	休職期間中の者
C	請求	H	ウ	M	2分の1
D	生計を主として維持	I	ヌ	N	5,000 円
E	債務を弁済	J	タ	O	増額分の 3分の1

KとLは順不同。また、K、Lには法令に定める他の者を記載した場合も正解。

(4)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	死亡または資格喪失年齢到達
②	×	給付の支給を支給予定期間にわたって受けることが困難となった
③	○	
④	○	
⑤	×	過去 10 年間

(5)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	○	
②	×	5 年以上 20 年以下
③	×	6 年以上の通算加入者等期間
④	×	老齢給付金の現価相当額
⑤	×	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

(6)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	総合課税
②	×	800 万円 + 70 万円 × (勤続年数 - 20 年)
③	×	退職手当等の額から退職所得控除額を控除した額
④	×	100 万円
⑤	○	

問題 2

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

誤っている番号

②と④

誤っている理由

②：「その使用される事業所又は船舶が、実施事業所でなくなったとき」に該当して脱退一時金を受けるための要件を満たした者は、脱退一時金の支給の繰下げを申し出ることができない。

④：誕生日の属する月の末日等の年齢以外の要件を課すことはできない。

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

【簡易企業型年金】

次に掲げる要件に該当する企業型年金については、設立手続き等を簡素化し、また事務手続を金融機関が行うことを可能とする。

1. 原則として、使用されるすべての第一号厚生年金被保険者が加入者となる。
2. 加入者の数が 100 人以下。
3. その他厚生労働省令で定める要件。

(企業年金部会で示された案) 掛金額は低額 (例えば月額 5,000 円まで) に固定。

(企業年金部会で示された案) 運用商品を例えば 3 つに制限。

【個人型 DC への中小事業主掛金の拠出】

個人型 DC に加入している従業員に対して、事業主が掛金を追加拠出することが可能。

企業型 DC 及び DB を実施しておらず、かつ、使用する第一号厚生年金被保険者の数が 100 人以下の事業主が実施可能。

加入者は事業主を介して掛金を納付する必要あり。

拠出限度額は、加入者と事業主の合計で年 27.6 万円。

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

企業型年金に移行しない者のみからなる実施事業所について、移行元の確定給付企業年金の掛金が増加しない場合、当該事業所の加入者の2分の1の同意は不要である。

企業型年金に移行しない者のみからなる実施事業所の事業主の掛金が増加しない場合とは、

1. 実施事業所が減少する場合であって、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また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
2. 積立金の一部を移換すること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特例掛金額（当該移換を行う実施事業所の事業主が拠出するものに限る。）の予想額の現価を控除した額（以下「数理債務等の額」という。）が、当該移換に伴い減少する積立金の額（資産移換する場合の掛金の一括拠出額を除く。）を下回らない場合
3. 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（資産移換する場合の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、過去勤務債務の額に係る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

である。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

- ① 「一人当たりグロスの賃金上昇率による方法」から「一人当たりの可処分所得の上昇率による方法」へと変更になった。
- ② 「公的年金全体の被保険者数の減少」と「平均的な年金受給期間の伸び」を年金改定率に反映。
- ③ 物価変動率がプラス（0.8%）、名目手取り賃金変動率がマイナス（▲0.2%）であったため、平成 28 年度の年金額は据え置き（スライドなし）となり、マクロ経済スライドによる調整は行われていない。

【第Ⅱ部】

問題 3

【A】

(解答例)

以下に挙げた答案例以外にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまでも合格レベルの一答案例として参考にされたい。

(1)

○簡易基準・本則基準

総務部門での十分な人材確保が出来ていないことを踏まえ、確定給付企業年金の運営に係る事務負担の小さい簡易基準を適用することが考えられる。

簡易基準を適用する場合には、掛金の額の算定にあたり予定脱退率を用いていないことから、脱退差損が発生すると考えられる脱退一時金が数理債務を上回る設計は避けるべきであり、45歳直後での給付額が急増する当該加算等は確定給付企業年金に移行しないことが考えられる。

○加入者範囲

入社2年内の退職が多いことを踏まえ、加入資格を設けることが考えられる。

○給付の支給要件

退職金規程における自己都合退職時の受給資格が5年であることを踏まえ、加入資格を設けたうえで、加入前の勤続期間は通算しないことが考えられる。

また、多くの従業員が60歳で退職することを踏まえ、60歳以上での退職時には退職後即時に年金開始できる規定を設けることが考えられる。

○年金種類

労働組合より公的年金を補完する年金制度の構築が求められていることを踏まえ、選択肢に保証期間5年型もしくは5年前厚型、終身型の年金を設けることが考えられる。終身型を設ける場合は退職金規程との調整やコストにも留意する必要がある。

(2)

・乙社が加入している総合型確定給付企業年金の取扱

脱退するのか、甲社と新たに実施する確定給付企業年金と併存するのかを検討する必要があるが、乙社では退職金規程がなく、総合型確定給付企業年金からの給付が単給となっているため、併存する場合は、給付増額となり、コストも増加することに留意する必要がある。

脱退する場合には、新たに実施する確定給付企業年金への権利義務の移転、総合型確定給付企業年金の分割、任意脱退など、手法についても検討が必要となる。

権利義務の移転・分割を行う場合には、

- 年金資産の按分方法（給付現価・数理債務・最低積立基準額などを基準に按分）
- 乙社の加入者であった受給者等の権利義務を移転するか否か

について、他の事業所とも協議の上、検討する必要がある。

また、権利義務移転前後での給付減額判定に際しては、給付減額に該当する場合には、その理由に加え、乙社では労働組合の同意と加入者の3分の2以上の個別同意が必要となることに、留意が必要である。

任意脱退を行う場合には、掛金の一括拠出が求められるが、総合型確定給付企業年金の財政状況等により、当該一括拠出額が多額となる可能性があることに留意が必要である。

・給付設計

甲社と乙社で退職金の給付水準が異なるが、

- 甲社に揃える場合は、乙社では退職金規程がなく、総合型確定給付企業年金からの給付が単給となっているため、コストが増加すること
- 乙社の水準に揃える場合は、確定給付企業年金への未移行部分が残ること

に留意する必要がある。今後、両社で人材交流が予定されていることも踏まえ、乙社の退職金規程の整備を検討することも考えられる。

また、両社で定年年齢も異なるため、資格喪失年齢や支給開始年齢についても検討が必要となる。例えば、資格喪失年齢・支給開始年齢を60歳とし、65歳までの支給繰り下げを設けることが考えられる。

【B】

(解答例)

以下に挙げた答案例以外にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまでも合格レベルの一答案例として参考にされたい。

(1)

○財政健全化等、制度設計の変更を検討する際には、プラスアルファが 3 割を下回っており、平成 26 年 10 月 1 日時点のプラスアルファ (25%) を下回るような給付減額ができないことを意識する必要があること。

○厚生年金基金設立認可基準に定める人数要件 (常時雇用されるものが 3,000 人以上) を満たしていないことを認識して、事業所編入の推進や基金合併などの加入者規模増強策を検討すべきこと。

(2)

○給付設計の見直し

X 基金と Y 基金は給付水準・給付設計が異なるため、合併に際しては、給付設計をどうするかを検討する必要がある。X 基金のプラスアルファの値は Y 基金より低いいため、X 基金の給付設計を Y 基金に合わせて給付増額を行うことが望ましいと考える。なぜなら、Y 基金の給付設計を X 基金に合わせると Y 基金は給付減額に該当してしまうため、加入員の同意等が必要となり、Y 基金の合意を得ることは非常に困難である。したがって、給付設計は Y 基金に合わせることを勧めたい。

この場合、当然、X 基金は相応の掛金増加を伴い、設立事業所の事業主が負担可能な範囲でないと成り立たないので、事業主の意向を確認しながら検討していくことが肝要と考える。

○掛金設定

予定利率は X 基金と Y 基金で異なっており、合併後の予定利率をどのように設定するかを検討する必要がある。X 基金の予定利率は 4.0% と高いため、少なくとも Y 基金で採用の 2.5% に設定し安定性を確保したい。給付の見直しと合わせ掛金の大幅増加が想定されるが、厚生年金基金制度の存続の重要性を繰り返し説明することにより事業主に理解していただき、掛金引上げを行うことが望ましい。

また、X 基金は非継続基準を満たさない状況であるため、Y 基金と積立レベルが揃うように、特例掛金の拠出などを合併前に実施することを検討することを勧めたい。

問題 4

(1)

(解答例)

以下に挙げた答案例以外にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまでも合格レベルの一答案例として参考にされたい。

なお、以下の答案例は、A. 「リスク分担型企業年金」を望ましいと考える場合の答案例としているが、もちろんB. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」を望ましいと考える解答でも問題はない。

①

加入者にとっては、A. 「リスク分担型企業年金」の方が望ましい制度と考える。その理由は以下のとおり。

・運用リスクに対する給付の安定性

B. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」には、元本保証があり、最低限の安心感がある。しかし、元本以上の時は常に運用実績に連動して給付が変動することとなり、安定しない。また、そもそも元本だけの保証では、本来期待している水準と比べて心許ない保証水準と思われる。

一方で、A. 「リスク分担型企業年金」には、最低保証はないが、リスク対応掛金分のリスクバッファがある。そのため、低リスクの資産運用を行う場合には、リスクバッファの存在によりすぐには給付調整が発生せず、給付が安定することが期待できるのではないだろうか。

よって、運用リスクに対する給付の安定性という観点から考えると、A. 「リスク分担型企業年金」の方が加入者にとって望ましいと考える。

・加入者が負担するリスク

B. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」では、給付変動要因となるリスクは、運用リスクだけである。しかも、最低保証リスクは事業主が負う。

一方、A. 「リスク分担型企業年金」では、運用リスクだけでなく、負債側のリスク、すなわち、退職率や死亡率等の実績と予定とのズレや基礎率自体の変動による負債の増減も、給付に影響を与える可能性がある。

そのため、この点からは、一見、B. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」の方が、加入者が負うリスクが少なく望ましいようにも考えられる。

しかし、B. 「実績連動型キャッシュバランスプラン」において事業主が負担するはずの負債側のリスクや最低保証リスクについても、そのリスクが顕在化した場合に事業主が負担できなければ、結局は、大幅な給付減額や制度終了という加入者が最も避けたいリスクに繋がりがねないのではないかと。よって、事業主の負うリスクが少なく、その結果、制度の持続可能性が高いと期待できるA. 「リスク分担型企業年金」の方が、結局は加入者にとって望ましいと考える。

②

加入者は、A.「リスク分担型企業年金」を導入するに当たり、以下のような点を事業主に求めるべきと考える。

・掛金設定

A.「リスク分担型企業年金」においては、制度開始時において、掛金が固定される。そのため、当初設定の基礎率が重要であり、できるだけ不足が発生しないように、予定利率を安定的に実現可能な水準で設定してもらうよう要求することが、重要であろう。

また、事業主にリスク対応掛金で負担してもらうリスクも、制度開始時に決まってしまう。予定利率以外にも、重要な負債リスクについては財政悪化リスクの算定に織り込み、その分もリスク対応掛金を拠出することを要求するべきと考える。

・負債リスクの少ない制度設計

A.「リスク分担型企業年金」の一つのメリットとして、調整率を乗じる以外は、現行の退職給付制度と同一の設計で運営できるという点がある。しかし、A.「リスク分担型企業年金」では負債リスクも給付調整に繋がるため、負債リスクの少ない制度設計を求める方が給付の安定に繋がり、望ましいと考える。具体的には、昇給率の影響の少ないキャッシュバランスプランとし、また退職率の影響が小さくなるように自己都合係数による減額を行わない設計が望ましいと考える。

・透明性の高い運営

加入者にとっての分かりにくさが、A.「リスク分担型企業年金」の大きな問題点と言える。そのため、丁寧な情報開示を求めることが重要と考える。特に、資産運用方針や基礎率の設定方針について、労使でコンセプトを共有して、透明性の高い運営が行われるよう、求めるべきと考える。

(2)

(解答例)

以下に挙げた答案例以外にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまでも合格レベルの一答案例として参考にされたい。

・ 拠出時

確定給付企業年金（以下、「DB」）では、事業主掛金には損金算入が認められており、加入者掛金は生命保険料控除の対象となっている。

事業主掛金については、原則的に掛金は平準である等の制約があるため利益操作に使用される可能性が低いことや、現状非課税のものを課税するとなれば事業主からの反発が予想され企業年金の普及・拡大とは大きく逆方向に働いてしまうことを考慮すると、現行どおり事業主掛金を全額損金算入として事業主に DB を実施するインセンティブを与えることが極めて重要である。

一方、加入者掛金については、生命保険料控除が他の生命保険等と共通枠であることを考えると、税制優遇の範囲はとても小さく、事実上拠出時課税となっている。また、運用時、給付時に加入者掛金相当額は非課税となるため、当該金額を把握しておかなければならず、DB の運営に少なからず事務の煩雑さをもたらしている。さらに、確定拠出年金（以下、「DC」）のマッチング拠出は拠出時非課税、給付時課税であるため、DB と DC とで税制上の取り扱いが大きく異なっている。そこで、DB の加入者掛金についても拠出時非課税、給付時課税とすることによって、上述の事務の煩雑さと DB・DC の税制上の差異が解消されるとともに、DB から DC へ加入者掛金分を移行した場合に発生する二重課税の問題も解消されることとなる。

以上より、DB の事業主掛金、加入者掛金はともに拠出時非課税にすべきと考える。これにより税制上の取り扱いがシンプルになり、簡素化の観点からも望ましいものとなる。

・ 運用時

運用時の課税については、運用収益に対しては非課税であり、積立金に対して特別法人税が課税される（ただし、現在凍結中）。特別法人税は掛金拠出時に課税を行うべきところを給付時まで課税を繰り延べることによって発生する遅延利息分として課税されるものであるが、積立金に対する課税であるため元本部分だけでなく運用収益にも課税されている等、特別法人税の考え方は分かりにくいものがあり、簡素であるとは言い難い。

そこで、「掛金拠出時に課税すべきもの（実際には給付時まで課税を繰り延べるため特別法人税が発生）」という考え方ではなく「給付時に課税すべきもの」という考え方に改めることによって、特別法人税を撤廃するとともに給付時に適用されている控除等の見直しにより給付時課税を徹底してはどうかと考える。

なお、どうしても特別法人税の撤廃が困難である場合には、リーマンショック時の年金財政悪化を教訓とした予定利率・運用リスクの引き下げを実施している DB 制度にとって、1.173%の特別法人税率は高い利率となり、意図しないリスク資産割合の引き上げを余儀なくされ、年金財政の安定化に逆行する恐れがある。このようなことが起きないように直近の経済環境等を考慮した適正な特別法人税率に見直す必要がある。

・給付時

一時金での受け取りの場合は、分離課税・退職所得控除・二分の一課税といった3つの優遇があるため実質的に非課税となることが多く、高所得者であるほど税制上有利になっている。また、年金での受け取りの場合は公的年金等の他の所得があると控除額が十分でないため、一時金での受け取りの場合よりも課税されることが多く、この点が一時金選択を高める要因の一つとなっている。年金と一時金のどちらで受け取るかは個人のライフスタイルにより自由に選択できることが望ましく、その選択が税制の優遇度に左右されてはならないため、少なくとも年金と一時金の受け取りは税制上中立となるべきである。

さらに、年金と一時金の両方の給付を受け取る場合には、退職所得と雑所得の各々で控除が可能であり、高所得者であるほど有利な課税方法を選択できる状況にある。

このような社会的な格差を広げるような課税方法は望ましくないため、退職一時金制度も含めた一時金での受け取りについては、分離課税ではなく総合課税として累進性を高める、退職所得が高い者に対する控除額を縮小する、二分の一課税の見直しを行う等により給付時課税を徹底することで公平性を確保すべきであると考ええる。

・最後に

上述のとおり、「給付時に課税すべきもの」という考え方の基で給付時課税を徹底し、併せて特別法人税の撤廃および事業主掛金・加入者掛金をともに拠出時非課税とすることが望ましいと考える。

また、年金と給与を同時に受け取る場合に高所得者が税制上有利になることがある。これは年金・一時金・給与に対する課税方法が別々に設定されていることが原因と言える。マイナンバーの導入により、個々の所得や資産額が捕捉されやすい状況になっていることを踏まえて、年金・一時金・給与といった収入形態を問わず、トータルの所得に対して総合的に課税を実施していくことが望ましいと考える。

今後は、これらの考え方をベースとした公平・中立・簡素な課税方法であり、そして少なくとも DB の普及・拡大を妨げることのない範囲で DB の課税方法は決定されていくべきである。

以上