

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」における代議員会、基金の合併及び基金の分割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

第十九条 次に掲げる事項は、代議員会の議決を経なければならない。

- 一 規約の変更
- 二
- 三 毎事業年度の事業報告及び決算
- 四 その他規約で定める事項

2 代議員会は、監事に対し、基金の業務に関する監査を求め、その結果の報告を請求することができる。

第七十六条 基金は、合併しようとするときは、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

- 2 前項の認可の申請は、代議員会における の多数による議決を経て行わなければならない。
- 3 (略)
- 4 (略)

第七十七条 基金は、分割しようとするときは、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。

- 2 基金の分割は、 について行うことはできない。
- 3 分割を行う場合においては、分割により設立される基金の加入者となるべき厚生年金保険の被保険者又は分割後存続する基金の加入者である厚生年金保険の被保険者の数が、第十二条第一項第四号 (基金を共同して設立している場合にあっては、同項第五号) の政令で定める数以上であるか、又は当該数以上となることが見込まれなければならない。
- 4 分割によって基金を設立するには、分割により設立される基金の実施事業所となるべき厚生年金適用事業所の事業主が規約を作り、その他設立に必要な行為をしなければならない。
- 5 分割により設立された基金は、分割により消滅した基金又は分割後存続する基金の を承継する。
- 6 前項の規定により承継する は、厚生労働大臣の認可を受けなければならない。
- 7 前条第二項の規定は、第一項及び前項の認可の申請を行う場合について準用する。

(2) 被用者年金一元化に関する次の①～④の文章について、～の空欄に当てはまる最も適切なものをそれぞれの選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。

① 4 月に農林漁業団体職員共済組合が厚生年金に統合され、平成 27 年 10 月より国家公務員共済組合等の共済年金が厚生年金に統一された。

【①の選択肢】

- | | | | |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| (ア) : 平成元年 | (イ) : 平成 3 年 | (ウ) : 平成 5 年 | (エ) : 平成 7 年 |
| (オ) : 平成 9 年 | (カ) : 平成 10 年 | (キ) : 平成 12 年 | (ク) : 平成 14 年 |
| (ケ) : 平成 16 年 | (コ) : 平成 18 年 | (サ) : 平成 23 年 | (シ) : 平成 25 年 |

② 被用者年金一元化により私立学校教職員共済制度の加入者はとなった。

【②の選択肢】

- | | |
|---------------------|---------------------|
| (ア) : 第 1 号厚生年金被保険者 | (イ) : 第 2 号厚生年金被保険者 |
| (ウ) : 第 3 号厚生年金被保険者 | (エ) : 第 4 号厚生年金被保険者 |
| (オ) : 第 5 号厚生年金被保険者 | (カ) : 第 6 号厚生年金被保険者 |
| (キ) : 国民年金第 1 号被保険者 | (ク) : 国民年金第 3 号被保険者 |

③ 厚生年金と共済年金の間の制度的な差異については、基本的には厚生年金に揃えて解消されたが、はそれぞれの内容を存続している。

【③の選択肢】

- | | |
|-------------------|------------------|
| (ア) : 老齢給付の在職支給停止 | (イ) : 未支給年金の給付範囲 |
| (ウ) : 女子の支給開始年齢 | (エ) : 遺族年金の転給 |
| (オ) : 被保険者の年齢制限 | (カ) : 障害給付の支給要件 |

④ 共済年金の職域部分の廃止後の新たな年金である年金払い退職給付（退職等年金給付）の給付設計は方式を採用しており、、公務障害年金、公務遺族年金の 3 種類の給付がある。

【④の選択肢】

- | | | |
|--------------|--------------|-----------------|
| (ア) : 定額 | (イ) : 最終給与比例 | (ウ) : 平均給与比例 |
| (エ) : 累積給与比例 | (オ) : ポイント制 | (カ) : キャッシュバランス |
| (キ) : 公務年金 | (ク) : 公務老齢年金 | (ケ) : 公務共済年金 |
| (コ) : 公務職域年金 | (サ) : 老齢年金 | (シ) : 老齢職域年金 |
| (ス) : 退職老齢年金 | (セ) : 退職年金 | (ソ) : 退職職域年金 |

(3) 国民年金基金および国民年金基金連合会について、次の ～ の空欄に当てはまる適切な語句を記入しなさい。

- 国民年金基金は国民年金の を代行している。このため、国民年金基金に加入している者は、国民年金基金の保険料とは別に国民年金の の保険料を納付することができない。
- 国民年金基金の給付の型は、全員が加入する 1 口目（給付の型は終身年金が 2 種類）と希望に応じて加入する 2 口目以降（給付の型は終身年金が 2 種類、確定年金が 種類）があり、加入後も加入口数を増減することができる。ただし、確定年金の年金額は、終身年金の年金額（1 口目を含めた額）を超えることはできない。
- 国民年金基金の掛金額は、、性別、加入する給付の型および口数によって決まる。
- 国民年金基金の加入員資格を 60 歳到達前に喪失した者で加入員期間が 年未満の者は、国民年金基金連合会に年金資産を移し、加入していた国民年金基金に代わって国民年金基金連合会から給付が支給される。
- 確定拠出年金法第 59 条の規定により、国民年金基金連合会は、少なくとも 5 年ごとに、個人型年金加入者数の動向、企業型年金の実施の状況、国民生活の動向等を勘案し、 の内容について再検討を加え、必要があると認めるときは を変更しなければならない。

(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 実施事業所において企業型年金を実施するときに、一定の年齢未満の従業員のみを企業型年金加入者とすることができる（合理的な理由がある場合に限る）。
- ② 企業型年金加入者掛金を拠出している加入者が実施事業所に使用されなくなったことにより加入者の資格を喪失し、事業主に資産を返還する場合（ただし、障害年金の受給権者ではないものとする）、資産を返還する日における個人別管理資産額が事業主掛金の額より少ないときの事業主返還額は事業主掛金の額となる。
- ③ 確定拠出年金法第 4 条第 1 項第 3 号および「確定拠出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）」より、企業型年金の事業主掛金は、「定額」、「給与に一定の率を乗ずる方法」、「給与に年齢別の率を乗ずる方法」のいずれかにて算定するものとされている。
- ④ 企業型年金の年金たる障害給付金について、受給権者がその受給権を取得した日において 60 歳未満である場合の支給予定期間は、受給権者が請求日において企業型年金規約で定めるところにより申し出た日の属する月以後の企業型年金規約で定める月（請求日の属する月から起算して 3 月以内の月に限る。）から起算して 5 年以上 15 年以下とする必要がある。
- ⑤ 次の A～D の 4 つの企業型年金規約の変更のうち、確定拠出年金法施行規則第 5 条第 1 項に定める軽微な変更該当するものは A および B である。
 - A：企業型年金を実施する事業主の名称に係る変更
 - B：運用の指図に関する事項の変更
 - C：年金の支給予定期間の種類追加に係る変更
 - D：企業型年金の事業年度に関する事項の変更

(5) 確定給付企業年金に関する次の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 解散した厚生年金基金の残余財産を、（当該解散厚生年金基金の設立事業所が実施する）確定給付企業年金の資産管理機関へ交付する場合を考える。

確定給付企業年金の加入者である者の残余財産のみを交付するケースでは、当該事業所の事業主の同意の他に、当該事業所に使用される残余財産の交付の申出の対象となる者の 2 分の 1 以上の同意が必要となる。

- ② 厚生年金基金の解散と同時に確定給付企業年金を新たに実施し、当該確定給付企業年金が解散した厚生年金基金の残余財産の交付を受ける場合を考える。
当該確定給付企業年金の実施日から、過去期間（厚生年金基金の加入員期間）を通算した給付を行う設計とするためには、確定給付企業年金の実施と同時に厚生年金基金から仮交付を受ける必要がある。
- ③ 確定給付企業年金の一時金給付の受給権は、支払日から 5 年で消滅する。
- ④ 確定給付企業年金の終了（合併等により終了した場合を除く）による残余財産を移換できる先は、企業年金連合会の他には企業型年金及び個人型年金がある。（ただし、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」における公布日から 2 年以内の政令で定める日から施行される内容については考慮しないものとする。）
- ⑤ リスク分担型企业年金において、脱退一時金を繰り下げた場合の脱退一時金の額には、繰下げを終了したときの調整率を適用する。

(6) 年金制度の税金に関する次の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 バブル崩壊以降の低金利の継続や企業年金の財政状況を踏まえて、平成 14 年 4 月から特別法人税の課税は凍結され、その後、課税凍結の延長が繰り返され、現在は平成 32 年 3 月 31 日まで凍結されている。
- ② 特別法人税は、退職年金等積立金の額（確定給付企業年金は加入者負担分を除いた部分）に対して国税として年率 1.173% を乗じて計算した額、さらにこれに地方税（住民税）が課されることとなっているが、現在は平成 32 年 3 月 31 日まで課税が凍結されている。
- ③ 国民年金基金の加入員の掛金は、小規模企業共済等掛金控除の対象となる。
- ④ 確定給付企業年金の老齢給付金を年金受給中の者が、その年金の一部を選択一時金として受け取った場合、一時所得として課税される。
- ⑤ 確定給付企業年金の遺族給付金は、被相続人の死亡後 6 か月以内に支給額が確定したものに限り、相続税法上みなし相続財産（退職手当金等に含まれる給付）として相続税の課税対象となる。

問題 2. 次の (1) ~ (5) 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 4 点 (計 20 点)

(1) 確定給付企業年金に関する次の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 規約で定めた場合には、老齢給付金の支給を受ける年齢に達した後に加入者期間に係る要件を満たしたときにも老齢給付金を支給することができる。
- ② 給与比例型の設計に基づくリスク分担型企業年金を実施している場合で、「一部の加入者についてのみ支給率の増額の変更を行うとき」は、給付減額にかかる同意取得手続きが必要である。
- ③ リスク分担型企業年金とリスク分担型企業年金でない確定給付企業年金の経理をそれぞれで行うことを規約に定めることで、1 つの規約型確定給付企業年金において、リスク分担型企業年金とリスク分担型企業年金でない確定給付企業年金を併存することができる。
- ④ 規約型のリスク分担型企業年金（運用の基本方針を策定済み。）において、事業主が運用の基本方針について加入者の代表者に意見を述べる機会を与える必要があるのは、基本方針を変更する際のみである。

(2) 企業型年金、個人型年金に関する次の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 同時に 2 つ以上の企業型年金加入者となる資格を有する者がどの企業型年金の加入者となるかを選択しなかった場合は、先に加入者の資格を取得していた企業型年金を選択したものとみなされる。
- ② 勤務先企業に企業型年金があり、企業型年金規約で個人型年金への同時加入を認めていない場合、当該企業型年金に加入することができる職種の従業員は、いかなる場合も個人型年金に加入することはできない。
- ③ 国民年金の第 1 号被保険者から国民年金の保険料が納付されていない月（ただし、障害年金の受給権者等であることにより保険料の免除を受けた場合を除く）に個人型年金加入者掛金が拠出された場合、国民年金基金連合会は当該掛金に相当する額の還付を行う。
- ④ 個人型年金加入者は、六十歳に達した日に個人型年金加入者の資格を喪失し、個人型年金に個人別管理資産がある場合は個人型年金運用指図者となる。

(3) 退職金・企業年金等の税金に関する次の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 勤続年数が1年のとき退職所得控除額は40万円、勤続年数が2年6か月するとき退職所得控除額は120万円となる。なお、前年以前に支払われた他の退職手当等の勤続期間との重複期間はないものとする。
- ② 企業型年金規約において60歳以上65歳以下の一定年齢に達したときに企業型年金加入者資格を喪失することを定めた場合、60歳以降の掛金納付期間は退職所得控除額算定のための勤続年数に算入することができる。
- ③ 平成23年分以後の各年分について、公的年金等の収入金額が400万円以下で、かつ、公的年金等に係る雑所得以外の所得金額が20万円以下である場合には、所得税の確定申告は不要とされている。
- ④ 退職給付信託に拠出した資産は税務上、所有権が委託者（事業主）から受託者（信託銀行）へ移転したものとみなすため、退職給付信託設定損益については、会計上の費用又は収益の認識時に税務上の損金・益金処理する必要がある。

(4) 確定給付企業年金、企業型年金に関する次の①・②の内容について、それぞれ簡記しなさい。

- ① 企業型年金規約で六十歳以上六十五歳以下の一定の年齢に達したときに企業型年金加入者の資格を喪失することを定めている場合において、六十歳に達した日の前日に当該企業型年金の加入者であった者以外で、企業型年金加入者とする者として政令で定められている者。
- 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、公布日から2年以内で政令で定める日から施行される、確定給付企業年金の中途脱退者の範囲の変更内容。

(5) 「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成28年法律第114号）により年金額の改定ルールの見直しが実施されることに関し、次の①、②の設問に答えなさい。

- ① 平成33年4月施行の年金額改定ルールの見直しについて、その内容を簡記しなさい。
- ② 平成33年4月施行の年金額改定ルールの見直しの理由として、平成16年以降の過去の物価・賃金等の動向により、平成16年改正時の想定と比べて将来見通しにどのようなズレが生じてきたことが問題視されたのか、簡記しなさい。

【第Ⅱ部】

問題 3. 次の (1)、(2) の設問に答えなさい。[解答は解答用紙の所定の欄に記入すること]

各 5 点 (計 10 点)

(1) 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。資料 1 の依頼および資料 2 の制度の概要に対して、あなたなら制度設計に関してどのようなアドバイス (財政運営または退職給付会計への影響に関するものを除く) を行うか簡記しなさい。

(資料 1 : 甲社からの依頼内容)

<ul style="list-style-type: none">・現在の定年年齢は 60 歳であり定年退職後再雇用制度を設けているが、定年年齢を 65 歳まで引き上げることを検討している。・確定給付企業年金制度においても 60 歳以降の期間に係るインセンティブ向上を図ることを検討したいが、その一方、経営資源は限られており、確定給付企業年金制度に係るコスト (掛金または費用) の増加は極力抑えたいとの意向もある。・また、現在の 60 歳定年を前提にライフプランを設計している従業員も多いため、定年年齢を引き上げた後に 65 歳未満で退職する従業員にも配慮したい。・確定給付企業年金制度での減額同意の取得が必要となるような制度変更は回避したい。・このような観点から比較検討できるよう、<u>資格喪失時期・年金支給開始時期の取扱いについて複数の選択肢と、それぞれの制度設計上の留意点を教えてほしい。</u>・なお、制度変更時点で既に資格喪失している者については、制度変更の対象外とする。

(資料 2 : 甲社の現在の確定給付企業年金制度の概要)

退職金との関係	<ul style="list-style-type: none">・勤続ポイントと職能ポイントによるポイント制の退職金制度・確定給付企業年金へ全面移行
支給乗率	定年退職、死亡退職、会社都合退職 …1.0 自己都合退職 勤続 10 年未満 …0.5 10 年以上 20 年未満 …0.7 20 年以上 …0.9 ただし、55 歳以上の自己都合退職は定年退職扱いとする
資格喪失の時期 (主なもの)	死亡した日、実施事業所に使用されなくなった日、 定年到達 (60 歳に達した日)
年金受給資格	加入者期間 20 年以上
年金支給開始	60 歳 (老齢給付金の繰下げは規定なし)
年金支給期間	10 年確定年金
予定利率	年 2.0% (今回、予定利率の見直しは考えないものとする)
給付利率・繰下利率	いずれも年 2.0%

(2) 資料 3 に記載されている乙社の確定給付企業年金制度から支給される脱退一時金について、退職所得の金額を計算したところ資料 4 のとおりとなった。このとき、 α および β の値（端数が生じる場合は小数点以下第 2 位を四捨五入）を計算しなさい。なお、計算過程も明記すること。

(資料 3 : 乙社の確定給付企業年金制度の概要)

- 加入待期：なし（入社時に加入者の資格を取得）
- 加入者期間：加入した月から資格喪失した月まで
- 加入者掛金：あり
- 給付形態：最終給与比例方式
- 老齢給付金の支給要件：加入者期間 20 年以上かつ 60 歳到達
- 脱退一時金の支給要件：加入者期間 1 月以上
- 脱退一時金の額：最終給与×一時金給付率
- 一時金給付率：下表に定める「1 月当たりの給付率」を加入者期間において毎月累計した率。
ただし、加入者掛金を負担しない月については、「1 月当たりの給付率」ではなく「1 月当たりの給付率×事業主掛金率 / (事業主掛金率+加入者掛金率)」を累計する。

加入者期間	1 月当たりの給付率
120 月以下	$\alpha / 12$
121 月以上	$\beta / 12$

(例) 加入者期間 15 年（すべての期間で加入者掛金を負担する）で資格喪失した場合の一時金給付率 = $\alpha / 12 \times 120 \text{ 月} + \beta / 12 \times (180 \text{ 月} - 120 \text{ 月})$

- 事業主掛金（= 給与×事業主掛金率）、加入者掛金（= 給与×加入者掛金率）は毎月拠出
- 事業主掛金率：5%、加入者掛金率：5%

(資料 4 : 退職所得の金額とその前提)

【退職所得の金額】

- ①：加入者期間 12 年（初めの 3 年間は加入者掛金を負担し、その後の 9 年間は加入者掛金を負担しない）で資格喪失した場合の脱退一時金に対する退職所得の金額は 100 万円。
- ②：加入者期間 8 年（すべての期間で加入者掛金を負担しない）で資格喪失した場合の脱退一時金に対する退職所得の金額は 32 万円。

【前提】

- ・他に退職手当等の支給はないものとする。
- ・加入者期間は退職所得控除額算定の勤続年数にすべて算入可能であり、役員等としての勤続年数はないものとする。
- ・資格喪失は退職（障害者になったことに直接起因する退職ではない）に起因するものとする。
- ・事業主掛金率（5%）、加入者掛金率（5%）は不変であるものとする。
- ・加入者である間の給与は一律 40 万円であるものとする。
- ・脱退一時金の繰下げは行わないものとする。

問題 4. 次の (1)、(2) の各問に解答しなさい。

[解答は解答用紙の所定の欄に記入すること ((1) および (2) ともに、それぞれ 2 枚以内)。必ず指定枚数以内の解答にとどめること。]

各 20 点 (計 40 点)

(1) ある企業が、退職金の 100%を移行する形で、規約型の確定給付企業年金 (予定利率 2.0%) を実施しているものとする。

この確定給付企業年金の給付設計はキャッシュバランスプランで、その積立状況は良い (未償却過去勤務債務残高等はなく、若干の別途積立金を保有している状況にある) ものとする。

昨今の金利水準の低迷により、ここ数年はキャッシュバランスプランの指標利率 (10 年国債応募者利回りの過去 1 年平均) が制度設計時の想定 (年率 2.0%) を大きく下回ってきている。そのため、この企業では、以下の A~C のいずれかの対応を行うことを検討している。

- A. 「現行のキャッシュバランスプランを継続して実施」
- B. 「リスク分担型企業年金へ制度変更」
- C. 「確定給付企業年金を終了して、企業型年金へ移行」

次の①、②の設問に答えなさい。なお、各設問における企業特性とは、例えば従業員数や年齢構成、退職率や年金選択率、退職金水準、業種や事業の健全性等が考えるが、特に制約はしないため、幅広く考え解答すること。

- ① 従業員 (加入者) の立場から見た場合に、A. 「現行のキャッシュバランスプランを継続して実施」と B. 「リスク分担型企業年金へ制度変更」を比較して、どのような企業特性において、B. 「リスク分担型企業年金へ制度変更」が望ましいと言えるか (または B. はどのような企業特性においても常に望ましくないと言えるか)、所見を述べなさい。
- ② 従業員 (加入者) の立場から見た場合に、B. 「リスク分担型企業年金へ制度変更」と C. 「確定給付企業年金を終了して、企業型年金へ移行」を比較して、どのような企業特性において、B. 「リスク分担型企業年金へ制度変更」が望ましいと言えるか (または B. はどのような企業特性においても常に望ましくないと言えるか)、所見を述べなさい。

(注 1) A および B の場合、予定利率は 2.0% のまま変更しないものとする。

(注 2) B については、調整率が 1.0 の場合に、「現行制度において指標利率が想定どおりの場合のモデル給付水準」と同水準の給付が確保されるように設計するものとする。

(注 3) C については、想定利率 (2.0%) どおりに運用できた場合に、「現行制度において指標利率が想定どおりの場合のモデル給付水準」と同水準の給付が確保されるように設計するものとする。

(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。

現状の老齢厚生年金の支給内容（給付水準や年金額の改定ルール等。「公的年金制度の持続可能性の向上を図るための国民年金法等の一部を改正する法律」（平成 28 年法律第 114 号）による改定分を含む。）を前提とした上で、確定給付企業年金の年金給付（例として支給開始年齢、給付水準、支給期間等）に関し、現状の課題と望ましい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、企業年金税制に関する内容は除くこと。

以上

年金 1 (解答例)

【第 I 部】

問題 1.

(1)

A 毎事業年度の予算	B 代議員の定数の四分之三以上	C 実施事業所の一部	D 権利義務の一部	E 権利義務の限度
------------	-----------------	------------	-----------	-----------

(2)

F (ク)	G (エ)	H (ウ)	I (カ)	J (セ)
-------	-------	-------	-------	-------

(3)

K 付加年金	L 5	M 加入時の年齢	N 15	O 個人型年金規約
--------	-----	----------	------	-----------

(4)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	○	
②	×	個人別管理資産のうち事業主掛金を原資とする部分の額
③	×	定額と給与に一定の率を乗ずる方法により算定した額の合計額により算定する方法
④	×	5 年以上 20 年にその受給権を取得した日の属する月の翌月から受給権者が 60 歳に達する月までの期間を加えた期間以下
⑤	×	A、C および D

(5)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	解散した厚生年金基金の加入員の 2 分の 1 以上
②	×	残余財産の交付の申出を受ける
③	×	受給権を取得したときから 10 年
④	×	企業型年金がある
⑤	○	

(6)

設問	○か×かを記入	×の場合に正しい内容を記入
①	×	平成 11 年 4 月
②	×	1.000%
③	×	社会保険料控除
④	○	
⑤	×	3 年以内

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

③と④

誤っている理由

③：各企業年金において、経理をそれぞれで行うとともに、資産をそれぞれに区分して運用することを規約に定めることが必要

④：基本方針を変更する際だけでなく、年 1 回以上、意見を述べる機会を与える必要がある。

なお、②は設問のとおりの変更を行うのみでは給付減額にかかる同意取得手続きが必要となり記述は正しいとの主旨で出題しているが、必要なリスク対応掛金を追加拠出する等、所定の要件を満たす場合には同意取得手続き不要として、②が誤っている記述とした解答も正解としている。

(2) 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

①と②

誤っている理由

- ①：事業主掛金が異なる場合は最も高い事業主掛金の企業型年金を選択したものとみなし、事業主掛金が等しい場合は先に加入者の資格を取得していた企業型年金（加入者の資格を取得した日が同日である場合は厚生労働大臣の指定する企業型年金）を選択したものとみなされる。
- ②：規約に基づき一定の勤続年数に達していない、又は一定の年齢以上であるため加入できない者や、加入資格を有したが加入を希望しなかった者については、個人型年金に加入することは可能。

(3) 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

①と④

誤っている理由

- ①：勤続年数が 1 年のとき退職所得控除額は 80 万円
- ④：退職給付信託に拠出した資産は税務上、委託者である事業主が自ら保有しているものとみなすため、退職給付信託設定損益については、会計上の費用又は収益の認識時に損金・益金処理することはできない。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

- ① 当該実施事業所において、確定給付企業年金・退職金共済・退職手当制度に係る資産の全部または一部が企業型年金に移換された場合に、六十歳に達した日の前日が属する月以前において当該制度が適用されていた期間がある者。
- ② 変更前は、老齢給付金を受給するための加入者期間を満たすものの支給開始要件を満たしていない者は中途脱退者に含まれないが、変更後は、脱退一時金を受給するための要件を満たす者は中途脱退者に含まれる

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

- ① 賃金変動が物価変動を下回る場合であって、かつ、賃金変動がマイナスの場合（物価 $> 0 >$ 賃金、または、 $0 >$ 物価 $>$ 賃金）について、既裁定者及び新規裁定者の年金額を賃金変動率に応じて改定するように変更。
- ② デフレ下での実質賃金下落により、現在の受給者世代の所得代替率が上昇する一方で、基礎年金部分で将来の受給者の所得代替率が低下する見通しとなったこと。

【第Ⅱ部】

問題 3.

(1) 解答例

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

- ① 資格喪失時期および年金支給開始時期を 60 歳とし、新たに老齢給付金の繰下げを規定して年金支給開始時期を 65 歳までの期間で選択可能とする。
この場合、繰下利率と予定利率が均衡しているため、制度変更前後の掛金の増加を抑えることができ、かつ、給付減額を回避できる。
- ② 資格喪失時期および年金支給開始時期を 65 歳とし、60 歳以上 65 歳未満で退職した場合は即時年金開始を可能とする。
この場合、ポイント付与に関して例えば次のような設計が考えられる。
- ・コストの増加を抑えつつ給付減額を回避する観点から、現行通り 60 歳までを勤続・職能ポイントの付与対象期間とし、60 歳以降、資格喪失・年金支給開始時期までは利息（今回の前提では年 2.0%）相当を付与する。
 - ・60 歳以降の期間に係るインセンティブ向上を図る観点から、勤続・職能ポイントの付与対象期間とする。ただし、当該期間のポイントは給付減額に該当しない水準で設計する必要がある。

※ 解答では直接求めないが、ポイント設定方法や基礎率の見込み方により、給付現価が減少する可能性があるため、実際には給付現価を計算し、減少する場合はポイント設定の水準を見直す等の詳細な設計が必要。なお、最低積立基準額が減少する場合は少なくとも 5 年程度保証する旨の経過措置を規約に定めることで給付減額を回避することが可能。

(2) 解答例

$$\text{事業主掛金率} / (\text{事業主掛金率} + \text{加入者掛金率}) = 5\% / 10\% = 0.5$$

退職所得の金額 = (脱退一時金の額 - 加入者掛金合計 - 退職所得控除額) × 1/2
であるので、

$$\text{②より } (40 \text{ 万円} \times \alpha / 12 \times 0.5 \times 96 \text{ 月} - 0 - 320 \text{ 万円}) \times 1/2 = 32 \text{ 万円}$$

$$\therefore \alpha = 2.4$$

$$\text{①より } \{ 40 \text{ 万円} \times (\alpha / 12 \times 36 \text{ 月} + \alpha / 12 \times 0.5 \times 84 \text{ 月} + \beta / 12 \times 0.5 \times 24 \text{ 月}) \\ - 40 \text{ 万円} \times 5\% \times 36 \text{ 月} - 480 \text{ 万円} \} \times 1/2 = 100 \text{ 万円}$$

$$\therefore \beta = 3.2$$

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、あくまで合格レベルの一答案例として参考にされたい。

- ① 本問の前提より、現在の金利環境下では、A.「現行のキャッシュバランスプランを継続して実施」の場合は給付水準が当初の想定を下回るのに対し、B.「リスク分担型企業年金へ制度変更」の場合は財政均衡の間は当初想定給付水準が維持されることとなる。すなわち、当面の給付水準で比べると、加入者にとっては基本的にBの方が望ましいと考えられる。

そのため、以下では、将来的なリスク等を考えた場合においてもBの方が望ましいと言えるのはどのような企業特性の場合かについて、次の3つの視点から検討する。

・給付額の変動リスク

キャッシュバランスプランでは、制度上、加入者が負うリスクは金利リスクだけであり、最低保証もある。それに対し、リスク分担型企業年金では、財政均衡の間は給付調整が起こらず、給付が安定するというメリットがある一方で、そうでなくなった場合には運用リスクのみならず負債変動リスクまでもが給付額に影響を及ぼし、大きな給付調整の可能性を有するというデメリットがある。

そのため、負債変動リスクが予測範囲内のものに収まり、かつ、財政均衡の状態維持のための十分なリスクバッファを有することができるような企業特性においては、給付額の変動リスクもそれほど大きくないものと考えられ、B.「リスク分担型企業年金へ制度変更」が望ましいものと言えよう。

具体的には、人口統計的な基礎率のブレが大きくなるように「一定数以上の従業員数を有する企業」で、かつ、リスク分担型企業年金への変更時に十分な給付財源を確保できる（十分なリスク対応掛金を設定できる）ような「経営状況が良好な企業」の場合に、Bが望ましいと考える。

・給付減額変更や制度終了リスク

キャッシュバランスプランでは、大幅な運用環境悪化時には、事業主が追加拠出負担に耐えられず、給付減額や制度終了となる可能性が十分に考えられる。一方で、運用環境が好調な時に給付増額が行われる可能性は高くないと想定される。それに対し、リスク分担型企業年金では、運用の良し悪しに関わらず掛金は固定されており、掛金抑制のための給付減額や制度終了のリスクは比較的小さいのではないだろうか。

このような視点からは、「景気変動の影響を受けやすい企業」においては、掛金固定による減額変更・制度終了リスクの低減効果が大きく、よりBが望ましいと考える。

・制度運営

キャッシュバランスプランとは異なり、リスク分担型企業年金では、加入者等が運用リスクを負う。そのため、納得感のある制度運営を行うためには、運用に関する意思決定に加入者等も関与することが重要である。

また、リスク分担型企業年金の方が、給付調整の事務負担や財政運営の複雑性増大により、運営コストも高くなることが想定される。

このような視点からは、運用の意思決定等が円滑に行えるように「労使間の意思疎通がうまくいく企業」や運営コストが大きな負担とならないような「十分な規模を有する企業」において、Bが望ましいと考える。

- ② リスク分担型企業年金と企業型年金を比較すると、以下の3つの点で両制度は大きく異なっている。そのため、その3つの視点からそれぞれ、加入者にとってC.「確定給付企業年金を終了して、企業型年金へ移行」よりもB.「リスク分担型企業年金へ制度変更」が望ましいこととなる企業特性を述べることにしたい。

・給付額の変動リスク

企業型年金では、加入者が運用リスクを全て負っており、運用結果が直接、給付額に影響する。一方で、リスク分担型企業年金では、財政均衡の間は運用結果に関わらず給付調整が起らない。すなわち、リスク分担型企業年金には、運用リスクに対してリスクバッファを有するというメリットがある。

その一方で、企業型年金とは異なり、リスク分担型企業年金では、負債変動リスクも給付額に影響を及ぼすというデメリットがある。

そのため、①の場合と同様に、給付の安定性という観点から、負債変動リスクが予測範囲内となり、かつ、十分なリスクバッファを有することができるような企業特性において、CよりBが望ましいものと言えよう。

具体的には、①と同様であるが、人口統計的な基礎率のブレが大きくなるように「一定数以上の従業員数を有する企業」で、かつ、リスク分担型企業年金への変更時に十分な給付財源を確保できる（十分なリスク対応掛金を設定できる）ような「経営状況が良好な企業」の場合に、Bが望ましいと考える。

・運用主体

企業型年金では、加入者が自己責任で運用を行う。一方で、リスク分担型企業年金では、制度全体で運用を行い、運用リスクは将来加入者までを含めた制度全体で負う。

そのため、リスク分担型企業年金では、個々の加入者が資産運用を行う必要はなく、さらには、一定のリスクを取った効率的な運用が可能になるというメリットがある。ただし、個々の加入者の意向に沿った運用が行われるとは限らない。

このような視点からは、「従業員が運用に不慣れな企業」や、「交代勤務や事業所が分散している等、継続的な投資教育が困難な企業」、「効率的な運用を行うための体制を構築できる規模の企業」の場合に、Bが望ましいと考える。

・その他法令による制約等

企業型年金には、原則60歳まで中途引出しができないことや、長期勤続者であっても60歳前の退職者は移換が必要となり手数料が個人負担となること、掛金に拠出限度額があることといった法令上の制約がある。一方で、リスク分担型企業年金にはそういった制約はない。

そのため、そういった制約の影響が大きい企業、すなわち、「退職率の高い企業」や拠出限度額の範囲内では満額の積立ができないような「給付水準の高い企業」については、Bが望ましいと考える。

(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、あくまで合格レベルの一答案例として参考にされたい。

現状の老齢厚生年金は、持続性確保のため導入されたマクロ経済スライドの実施により年金給付水準が抑制され、実質的な年金の価値は将来的に減少する可能性が強くなっている。また、支給開始年齢は基本的に 65 歳とされているが、繰上げ・繰下げの仕組みを活用すれば 60 歳から 70 歳までの任意の年齢から年金の受給を開始することが可能であり、一定額が終身にわたって支給されるものとなっている。

この老齢厚生年金にかかる補完機能として確定給付企業年金（以下、「DB」という）の給付を捉えたとき、考えられる課題と望ましいあり方は次のとおりである。

1 給付水準の確保

将来の老齢厚生年金の給付水準の低下が懸念されるため、DB の給付によって老後の所得水準を確保することが重要である。そのためには DB 制度の枠の中で事業主の企業努力に合わせて加入者の自助努力をより柔軟に行えるように法令上の整備を行うべきと考える。加入者掛金にかかる拠出上限や拠出時期の制約をさらに緩和することで、加入者本人の掛金拠出を大幅に増やすことを目的とする。加入者掛金が増加すれば老後の所得水準の確保が期待できる。

一方で、確定拠出年金（以下、「DC」という）の加入者掛金との主な相違点として、企業型 DC と個人型 DC とともに運用リスクの担い手が挙げられる。DC は全て加入者が運用リスクを負うことになるが、DB では加入者掛金の運用リスクも事業主が負うこととなる。事業主にとっては年金制度の積立金が一定程度増えることによりスケールメリットが得られることや、加入者にとって個人型 DC との比較では DB の運営事務費の範囲で運営を行うことで、事務費用の負担軽減が望める。

2 終身年金の上乗せ機能

老後の生活保障のキーポイントは「終身年金」である。就労が困難な老後に年金給付がなくなると生活が立ち行かなくなるという不安は誰しも持っているため終身保障は重要となる。老齢厚生年金は終身年金であるので、これに DB の年金給付を上乗せできれば安定した老後生活が可能である。

しかし、DB では確定年金が主流であり、終身年金を採用している企業は少ない。退職一時金制度からの移行が多く、一般に終身年金は退職一時金を保証期間の確定年金現価と等価として設計するため、事業主は保証期間経過後の支払分である追加コスト（終身コスト）を負い、また長寿リスク（長生きするリスクおよび死亡率の改善によるリスク）も併せて負うことになるからである。これらのコストやリスクは年金の財政運営における問題だけでなく企業会計上の債務費用の負担にもなっている。

改善策として、次の 2 つをあげる。

- ① 退職一時金を保証期間付終身年金現価率で除すことで、退職一時金と保証期間経過後の支払分を含めた年金現価が等価になる設計とすることが考えられる。これにより、終身コストの負担が軽減されることになり、事業主には受け入れやすくなる。その際、年金に代える一時金選択や遺族一時金が退職一時金を下回ることへの対応として、確定年金との選択制とすることが考えられる。しかし、この場合でも長寿リスクは残ることに留意が必要である。受給者が平均より長生きすると財政上不足が発生する。また、制度変更時の死亡率を使用して設計することになるため、設定する死亡率によっては、その改善リスクが将来的な追加コストにつながることになる。
- ② 終身年金における長寿リスクを回避する方法として、脱退時または支給開始時に DB から例えば企業年金連合会の通算企業年金制度に終身年金の給付義務を移転することを認めてはどうか。給付事務費用も含めた終身年金現価を移換すれば、DB としてはリスクを回避できるとともに給付債務がなくなる。企業会計上の債務費用も圧縮することができる。企業年金連合会などの受入機関がリスクを引き継ぐことになるが給付事業を集約すること、適正な給付事務費用を設定することでリスクは薄まるといえる。

3 つなぎ年金としての機能

終身年金は支給期間が長く、また定期的な生存確認等も必要であることから給付事務費用など管理コストがかかる。そのため、DB としては有期年金しか実施できない場合もある。この場合は、高齢者の就労環境が整うとの前提で、長寿リスクを公的年金に集約することが考えられる。老齢厚生年金を 70 歳まで繰下げ、年金額を増額して終身年金を受給するものとし、70 歳までの間は、就労による所得と DB によるつなぎ年金により所得水準を確保するという方法である。

この方法に対応するため、引退年齢、就労状況などは個人ごとにまちまちであることから、DB の受給開始年齢も老齢厚生年金と同じく 60 歳～70 歳の間で任意に選択できることが望ましい。例えば、支給開始年齢を 60 歳とし、その後は繰下げが可能とするよう設計することが考えられる。一方、現状では 60 歳前でも一定の条件で受給可能となっているが、老後の生活保障を目的として充実させるためには、60 歳前での受給開始を制限するなどの措置を行うことも検討すべきである。また、基本的に老齢厚生年金は年齢がその支給要件となっているため、DB の支給期間も指定年齢までの期間という設計も認められるべきと考える。例えば支給開始から 70 歳までの有期年金の受給も選択できるようにする等の支給期間の制約の見直しも必要と考える。

さらに、本人の裁量にまかせて毎年の受取額を設定できるような仕組みも有効だと考える。例えば始めに給付を厚くすることができる等、毎年の給付の厚さに選択肢が広がれば、つなぎ機能をより充実することができ、個人の多様なライフプランに柔軟に対応することが可能となる。

以上