

年金 1 (問題)

【第 I 部】

問題 1. (1) ~ (6) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。 (計 26 点)

(1) 確定給付企業年金に関して、次の (ア) ~ (エ) に適切な語句を入力しなさい。 (4 点)

○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)

第 1 規約の承認又は基金の設立認可の基準に関する事項

1 (略)

2 給付の額を減額する場合の取扱い

(1) 給付の額を減額する場合にあっては、次に掲げる事項について留意すること。

①~④ (略)

⑤ 給付設計の変更日における受給権者等 (加入者である受給権者及び加入者であった者をいう。以下同じ。) の給付の額は、原則として引下げの対象とすべきではなく、仮に引き下げる場合でも、 するために真にやむを得ない場合に限り行われるものであること。この場合においては次の措置を講じる必要があること。

ア 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 させる措置を講じること。

イ 全受給権者等に対し、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。

⑥~⑩ (略)

(2) 次のいずれか一の場合に該当するときは、給付の額の減額として取り扱うこと。ただし、加入者 (受給権者を除く。) の給付設計の変更の際に、①のウに該当する場合は、少なくとも 5 年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けており、かつ、①のア及びイのいずれにも該当しないときは、給付の額の減額として取り扱わないものとする。なお、通常予測給付現価又は最低積立基準額の計算に用いる基礎率は、給付設計の変更前後で同一のものを用いることとし、給付の額の算定において、規則第 28 条第 1 項に規定する指標を用いている場合にあっては、当該指標の直近 5 年間の実績値の平均値を当該指標の見込みとして用いて計算するものとする。

① によって、次のアからウまでのいずれかに該当する場合

ア 前後の総通常予測給付現価が減少する場合

イ 一部の加入者又は受給権者等について、当該者に係る通常予測給付現価が によって減少する場合

ウ 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（による減少を含む。）

②、③（略）

3（略）

(2) 確定拠出年金に関して、次の (ア) ~ (ク) に適切な語句あるいは数値を入力しなさい。

(4 点)

○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)

第 1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項

1、2 (略)

3. 企業型年金加入者掛金に関する事項

(1)~(5) (略)

(6) 企業型年金加入者掛金の額及び拠出区分期間の変更に関する取扱いは、以下のとおりであること。

①~④ (略)

⑤ 令第 6 条第 4 号ハ又は確定拠出年金法施行規則 (平成 13 年厚生労働省令第 175 号。以下「施行規則」という。) 第 4 条の 2 第 1 号から第 3 号に掲げる場合は、あらかじめ、企業型年金規約に定めるときは、加入者から事業主に対する変更の指図は不要であること。

ただし、企業型年金加入者掛金の額を を行った場合は、当該加入者に対し速やかにこれを報告するものであること。

⑥ 施行規則第 4 条の 2 第 5 号に掲げる場合は、企業型年金加入者がその加入者資格を喪失することに伴い企業型年金加入者掛金を拠出する場合における企業型年金加入者掛金の額について、資格を喪失しなかった場合の当該期間を含む拠出に係る期間の拠出予定額から、当該額を資格を喪失した場合の拠出に係る に変更する場合であること。

(7)、(8) (略)

4~11 (略)

○個人型年金の拠出限度額 (月額)

個人型年金の拠出限度額 (月額) は、期間に応じて以下のとおり。なお、それぞれの場合における企業型年金の事業主掛金 (月額) はカッコ内の金額であるものとし、企業型年金にはマッチング拠出は無いものとする。

期間	個人型年金の拠出限度額 (月額)	
	企業型年金のみに加入している場合	企業型年金および確定給付企業年金に加入している場合
~ 2022 年 9 月	<input type="text" value="(ウ)"/> 円 (20,000 円)	<input type="text" value="(エ)"/> 円 (10,000 円)
2022 年 10 月 ~ 2024 年 11 月	<input type="text" value="(オ)"/> 円 (40,000 円)	<input type="text" value="(カ)"/> 円 (10,000 円)
2024 年 12 月 ~	<input type="text" value="(キ)"/> 円 (40,000 円)	<input type="text" value="(ク)"/> 円 (40,000 円 (※))

(※) 確定給付企業年金の他制度掛金相当額を含む。

(3) 確定給付企業年金に関する次の (ア) ~ (エ) の文章について、下線_____部分を正しい内容に改めたものを入力しなさい。 (4 点)

- (ア) 老齢給付金の受給権者が支給の繰下げを申し出たときに使用する繰下利率は、資格喪失事由、資格喪失時の年齢、加入者であった期間、加入者であった期間における給与の額、申し出から年金の支給が開始されるまでの期間における年齢等に基づき合理的に定める必要がある。
- (イ) ある加入者について、給与比例年金部分と定額年金部分の両方の給付がある制度において、支給要件の判定に用いる加入者期間がそれぞれの年金部分ごとに異なることは、労働協約等に定められている場合など特別の事情によるやむを得ない場合を除き認められない。
- (ウ) 確定給付企業年金法第 4 条第 4 号における加入者となることについての「一定の資格」として「希望する者」を定める場合は、加入者がその資格を喪失することを任意に選択できるものではなく、かつ、財政の健全性が確保されるように制度設計上配慮されている必要がある。
- (エ) 脱退一時金を受けるための要件を満たす者 (死亡したときを除く) は、規約で定めるところにより、事業主や企業年金基金に脱退一時金の全部又は一部の支給の繰下げの申し出をすることができる。

(4) 確定拠出年金に関する次の(ア)～(エ)の文章について、下線部分正しい内容に改めたものを入力しなさい。 (4点)

- (ア) 企業型年金を実施する事業主は、企業型年金加入者等のうち46歳以上のものに対して退職手当等の支払いが行われたときは、速やかに、退職手当等の種類等の情報を、企業型記録関連運営管理機関に通知する必要がある。
- (イ) 企業型運用関連運営管理機関等は、運用の方法に係る契約の相手方が欠けたことにより提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、企業型年金加入者等の2分の1以上の同意を得なければならない。
- (ウ) 企業型年金加入者等による運用の指図は、年1回以上、定期的に行い得るものでなければならぬ。
- (エ) 2022年(令和4年)5月より、60歳以上65歳未満の厚生年金保険の被保険者は個人型年金に加入できるようになった。ただし、個人型年金または企業型年金の老齢給付金の受給権を有する者又はその受給権を有する者であった者、特別支給の老齢厚生年金の受給権を有している者などについては、個人型年金に加入できない。

(5) 公的年金に関する次の(ア)、(イ)の文章について、～に適切な語句あるいは数値を、それぞれの選択肢の中から選択し、記号を入力しなさい。なお、同じ選択肢を複数回使用してもよい。(5点)

(ア) Aさん(40歳)は、会社勤めの夫の扶養の範囲で今の会社で働いていたが、2022年(令和4年)10月施行の短時間労働者に対する厚生年金保険等の適用拡大(企業規模要件については、従業員数(被保険者数)が常時人以上から人以上に拡大)に伴い厚生年金保険に加入した。Aさんが2022年(令和4年)10月から起算して10年間今の会社で働いた後に退職した場合の今後の保険料および年金額を整理すると、以下のとおりとなる。

- ・今の会社で働いている期間における厚生年金保険料(本人負担)は、円(月額)となる。
- ・年金額については、老齢基礎年金円(月額)に加え、老齢厚生年金円(月額)が受け取れるようになる。

なお、解答にあたっては以下を前提とすること。

- ・Aさんは20歳から国民年金に加入(結婚後は第3号被保険者として加入)しており、退職後も60歳になるまで引き続き加入するものとする。
- ・Aさんの2022年(令和4年)10月以降の標準報酬月額が98,000円で賞与はないものとし、以降退職まで不変とする。
- ・簡単のため、厚生年金保険法第43条に定める平均標準報酬額に関する再評価率は「1.000」とする。
- ・保険料率および年金額は2022年(令和4年)度のものを使用するものとし、百円未満は四捨五入することとする。

【選択肢】

- (A) 50 (B) 51 (C) 100 (D) 101 (E) 300 (F) 301 (G) 500
(H) 501 (I) 4,200 (J) 5,400 (K) 6,600 (L) 7,800 (M) 9,000
(N) 10,200 (O) 11,400 (P) 12,600 (Q) 64,000 (R) 64,200
(S) 64,400 (T) 64,600 (U) 64,800 (V) 65,000 (W) 65,200
(X) 65,400

(イ) 老齢厚生年金の繰下げ待機中の者が厚生年金保険に加入中の場合は、在職老齢年金で支給停止された部分は繰下げ増額の対象とならず、繰下げによる増額分は以下のとおりとなる。

$$\left(\text{繰下げ対象額 } \alpha + \boxed{\text{(f)}} \right) \times \text{増額率 } \beta$$

繰下げ対象額 α	受給権発生時点での老齢厚生年金の額 \times 平均支給率 γ
増額率 β	$\boxed{\text{(g)}} \% \times$ 繰下げ月数 ($\boxed{\text{(h)}}$ 月を上限とする)
平均支給率 γ	受給権が発生した月の翌月から繰下げ請求をした月までの各月の支給率 δ の平均
支給率 δ	$1 - (\text{各月の在職支給停止額} \div \text{受給権発生時点での老齢厚生年金の額})$

【選択肢】

- (A) 経過的加算額 (B) 加給年金額 (C) 寡婦年金額 (D) 在職支給停止額
 (E) 0.3 (F) 0.4 (G) 0.5 (H) 0.6 (I) 0.7 (J) 60 (K) 120
 (L) 180

(6) 次の (ア)、(イ) の文章について、～に適切な語句あるいは数値を入力し、に適切な語句を選択肢の中から選択し、記号を入力しなさい。(5 点)

(ア) 所得税法において、雑所得に関して以下のとおり定められている。

(雑所得)

第三十五条 雑所得とは、利子所得、配当所得、不動産所得、事業所得、給与所得、退職所得、山林所得、譲渡所得及び一時所得のいずれにも該当しない所得をいう。

2 雑所得の金額は、次の各号に掲げる金額の合計額とする。

- 一 その年中の公的年金等の収入金額から公的年金等控除額を控除した残額
- 二 その年中の雑所得（公的年金等に係るものを除く。）に係る総収入金額から必要経費を控除した金額

3 (略)

4 第二項に規定する公的年金等控除額は、次の各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に定める金額とする。

- 一 その年中の公的年金等の収入金額がないものとして計算した場合における第二条第一項第三十号（定義）に規定する合計所得金額（次号及び第三号において「公的年金等に係る雑所得以外の合計所得金額」という。）が千万円以下である場合 次に掲げる金額の合計額（当該合計額が六十万円に満たない場合には、六十万円）

イ 万円

- ロ その年中の公的年金等の収入金額から万円を控除した残額の次に掲げる場合の区分に応じそれぞれ次に定める金額

(1)～(4) (略)

二、三 (略)

(イ) 小規模企業共済制度の共済金の額に関する説明は以下のとおり。

- ・ 共済金の額は、との合計金額となる。
- ・ とは、掛金月額、掛金納付月数に応じて、共済事由ごとに小規模企業共済法施行令で定められている金額である。
- ・ の予定利率は、2004 年（平成 16 年）4 月以降、それまでの 2.5%から%に変更されている。
- ・ とは、毎年度の運用収入等に応じて、経済産業大臣が毎年度定める率により算定される金額である。
- ・ の直近 3 年間の支給率は、となっている。

【(f) の選択肢】

- | | | | |
|-----|------------------|------------------|-----------------|
| (A) | 2020 年度は 0.000%、 | 2021 年度は 0.328%、 | 2022 年度は 0.504% |
| (B) | 2020 年度は 0.000%、 | 2021 年度は 0.504%、 | 2022 年度は 0.328% |
| (C) | 2020 年度は 0.328%、 | 2021 年度は 0.000%、 | 2022 年度は 0.504% |
| (D) | 2020 年度は 0.328%、 | 2021 年度は 0.504%、 | 2022 年度は 0.000% |
| (E) | 2020 年度は 0.504%、 | 2021 年度は 0.000%、 | 2022 年度は 0.328% |
| (F) | 2020 年度は 0.504%、 | 2021 年度は 0.328%、 | 2022 年度は 0.000% |

問題 2. (1) ~ (5) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。

(計 24 点)

(1) 確定給付企業年金に関し、次の (ア) ~ (エ) の設問に解答しなさい。

(10 点)

- (ア) 給付の額に関する事項として、確定給付企業年金法第 32 条において、「加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならない」と定められている。その取扱いについて、制度の目的が老後の安定的所得の保障であることに鑑み、制度の目的を逸脱するものであってはならないこととして『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)』に例示されているものを 3 つ簡潔に入力しなさい。
- (イ) 確定給付企業年金法施行規則第 6 条第 1 項第 2 号において、受給権者等の給付の額を減額する場合の手続きについて定められているが、受給権者等のうち希望する者に対する「その他の当該最低積立基準額が確保される措置」として、『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)』に例示されているものを 3 つ簡潔に入力しなさい。
- (ウ) 確定給付企業年金法施行規則第 29 条において、キャッシュバランス制度の再評価率について定められているが、「その他の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」として、『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)』に例示されているものを 3 つ簡潔に入力しなさい。
- (エ) 確定給付企業年金法施行規則第 117 条第 4 項において、企業年金基金が事業及び決算に関する報告書を地方厚生局長等に提出する場合、2 以上の事業主が共同して設立する企業年金基金 (※) は、会計監査等の結果を考慮した監事の意見を付けて代議員会に提出し、その議決を得なければならないことと定められている。
- (※) 同規則第 19 条の 2 第 1 号に掲げる要件に該当する企業年金基金及び積立金の額が常時 20 億円を下回る、又は下回ると見込まれる企業年金基金を除く。
- この「積立金の額が常時 20 億円を下回る、又は下回ると見込まれる」こととして、『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)』に記載されている内容を簡潔に入力しなさい。

(2) 確定拠出年金に関し、次の (ア) ~ (ウ) の設問に解答しなさい。 (6 点)

(ア) 確定拠出年金法施行令第 6 条第 2 号において、事業主掛金の額の算定方法等は、特定の者について不当に差別的なものでないこととされている。また、同条第 4 号において、企業型年金加入者が掛金を拠出することができることを企業型年金規約に定める場合の要件が定められており、企業型年金加入者掛金の額の決定又は変更の方法は、特定の者について不当に差別的なものでないこととされている。

この「不当に差別的なものでないこと」に該当しないものとして『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)』に例示されているものを 2 つ簡潔に入力しなさい。

(イ) 「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定に関する省令(令和 3 年厚生労働省令第 150 号)」において定められている、2024 年 (令和 6 年) 12 月 1 日前を計算基準日とする財政計算の結果に基づいて掛金の額を算定する事業主等の確定給付企業年金の加入者に係る他制度掛金相当額に関する経過措置について簡潔に入力しなさい。なお、リスク分担型企业年金以外である場合についてのみ入力すること。

(ウ) 通知「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定方法について (令和 3 年 9 月 1 日年企発第 0901 第 2 号)」において定められている、一部の加入者の確定給付企業年金の掛金拠出がない場合 (※) における、当該加入者に係る他制度掛金相当額の取り扱いについて簡潔に入力しなさい。

(※) 確定給付企業年金に加入している休職者であって、掛金の拠出を中断する取扱いや一定の年齢以降を給付の額の算定の基礎としていない等によるもの。

(3) 公的年金に関し、次の (ア)、(イ) の設問に解答しなさい。 (4 点)

- (ア) 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業により著しく報酬が下がった場合における、標準報酬月額の特例改定のうち、2022 (令和 4 年) 年 8 月または 2022 年 (令和 4 年) 9 月に新たに休業により著しく報酬が下がった者の特例措置の内容および対象者の要件について簡潔に入力しなさい。
- (イ) 2022 年 (令和 4 年) 4 月より実施された加給年金の見直しの内容について簡潔に入力しなさい。ただし、経過措置の内容については触れなくて良いものとする。

(4) 国民年金基金に関し、次の (ア)、(イ) の設問に解答しなさい。 (2 点)

(ア) 老齢年金について、給付の型およびその選択方法を簡潔に入力しなさい。

(イ) 掛金について、月額算定方法、上限および払込期間を簡潔に入力しなさい。

(5) 確定給付企業年金の遺族給付金および確定拠出年金の死亡一時金は、相続税法上みなし相続財産として相続税の課税対象となることに関し、次の (ア)、(イ) の設問に解答しなさい。(2 点)

(ア) 相続人が取得した退職手当金等については、課税価格の計算において一定の非課税限度額があるが、その内容について簡潔に入力しなさい。

(イ) 相続税の計算では、みなし相続財産等を含む課税対象財産から計算した課税価格に対し、基礎控除額があるが、その内容について簡潔に入力しなさい。

【第Ⅱ部】

問題 3. 次の (1) ~ (3) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。 (計 10 点)

A 社の退職給付制度等の概要は資料のとおりである。

A 社は運用リスクの軽減等を目的とし、2023 年 (令和 5 年) 4 月に企業型年金 (以下「企業型 DC」という。) の導入を検討している。

(資料 : A 社の退職給付制度等の概要)

① A 社の退職給付制度はポイント制を採用しており、確定給付企業年金 (以下「DB」という。) に 100%移行している。

② 現在の A 社の DB 制度の概要は以下のとおり。

予定利率	2.0%
給付利率 (年金換算率) 繰下利率	2.0%
年金支給期間	10 年確定
支給要件	< 老齢給付金 > 加入者期間 20 年以上かつ 60 歳到達 < 脱退一時金 > 加入者期間 1 カ月以上
脱退一時金額	資格喪失時ポイント累計 × ポイント単価 (1 万円) × 退職事由別乗率 (※)

(注 1) 規約型企業年金であり、実施事業所は 1 事業所のみ。

(注 2) ポイントは月次ポイントを毎月累積する。

(注 3) リスク分担型企業年金ではない。

(※) 退職事由別乗率

加入者期間	定年	定年以外
～ 10 年未満	100%	70%
10 年以上 ～ 20 年未満	100%	80%
20 年以上 ～ 30 年未満	100%	90%
30 年以上 ～	100%	100%

③移換日が属する事業年度の前事業年度の末日の諸数値

	加入者 (50 歳未満)	加入者 (50 歳以上)	年金受給権者
通常予測給付現価	1,200 百万円	340 百万円	90 百万円
数理債務	1,000 百万円	260 百万円	90 百万円
特別掛金収入現価	100 百万円	80 百万円	—
最低積立基準額	1,050 百万円	265 百万円	95 百万円
年金資産	1,400 百万円		

(注) 確定給付企業年金法施行規則第 47 条に定める掛金の額の予想額の現価は零とする。

④移換日前日時点の諸数値

	加入者 (50 歳未満)	加入者 (50 歳以上)	年金受給権者
年金資産	1,500 百万円		

⑤変更日時点の諸数値

	加入者 (50 歳未満)	加入者 (50 歳以上)	年金受給権者
最低積立基準額	1,100 百万円	270 百万円	95 百万円

(注) 制度変更がないものとして計算した額を記載している。

⑥加入者等の構成

	人数 (うち労働組合の組合員)
加入者 (50 歳未満)	200 人 (130 人)
厚生年金保険の被保険者 (50 歳未満)	250 人 (145 人)
加入者 (50 歳以上)	50 人 (5 人)
厚生年金保険の被保険者 (50 歳以上)	60 人 (5 人)
年金受給権者	10 人

(注 1) 全員 22 歳で入社し、定年年齢は 60 歳とする。

(注 2) 個人型年金に加入している者はいない。

(注 3) 厚生年金保険の被保険者は、全員が確定拠出年金法に定める第 1 号等厚生年金被保険者である。

(注 4) 年金受給権者は、これまでに年金原資の一部を一時金として取得していない。

(注 5) 労働組合は 1 つのみ存在する。

(1) 変更日以降の期間（将来期間）に対して、加入者全員を対象としてDBを給付減額し、減額相当分を企業型DCへ移行する場合について、次の（ア）、（イ）の各問に解答しなさい。（3点）

(ア) A社は企業型DCへ移行した後もDBと企業型DCを合算した退職事由に応じた退職金額（一時金額）は、企業型DCの想定利回り（0%に設定）どおりに運用した場合、現行水準から変更したくないと考えている。

企業型DCへの移行の割合をDBの給付の50%相当分（将来期間部分のみ）とする場合、企業型DCの事業主掛金やDBの給付設計（退職事由別乗率の設定など）について、どのようにすればよいか簡潔に入力しなさい。

なお、企業型DCの掛金は毎月拠出とし、マッチング拠出は行わないものとする。

(イ) 上記（ア）の内容の企業型DCへの移行に加えてマッチング拠出を実施する場合、企業型DC移行前と比較した加入者側のメリット・デメリットについて簡潔に入力しなさい。

- (2) 変更日以前の期間（過去期間）を含む全期間に対して、変更日時点で 50 歳未満の加入者のみを対象として DB を給付減額し、減額相当分を企業型 DC へ移行する場合について、次の (ア)、(イ) の各問に解答しなさい。 (4 点)

(ア) 上記を実施するにあたり、DB、企業型 DC それぞれに必要な同意の内容について、判定根拠も含めて簡潔に入力しなさい。なお、労働組合の同意でよいときは労働組合の同意を取得するものとし、個別同意が必要なときは同意が必要な人数についても入力すること。

(イ) 企業型 DC への移行の割合を DB の給付の 50% 相当分（全期間部分）とする場合、DC 移行にかかる掛金の一括拋出の要否を判定し、一括拋出が必要なときは一括拋出額を求め、入力しなさい（百万円未満四捨五入）。

判定にあたっては、企業型 DC への移行部分にかかる積立金の額の算定方法に関して、確定給付企業年金法施行規則において定められている方法（※）について、それぞれ一括拋出の要否を判定することとし、計算過程を入力すること。

なお、移換時積立金の額の按分に使用する額については、移換日が属する事業年度の前事業年度の末日の数値を使用するものとする。

（※）確定給付企業年金法施行規則第 96 条の 2 によって読み替えられた同規則第 87 条の 2 第 1 項第 1 号および第 2 号に定められている全ての方法とする。

(3) DBを制度終了し、加入者全員を対象として企業型DCへ移行する場合について、次の(ア)、(イ)の各問に解答しなさい。(3点)

(ア) 上記を実施するにあたり、DB、企業型DCそれぞれに必要な同意の内容について、判定根拠も含めて簡潔に入力しなさい。なお、労働組合の同意でよいときは労働組合の同意を取得するものとし、個別同意が必要なときは同意が必要な人数についても入力すること。

(イ) 年金受給権者は、残余財産を分配金として受け取る以外に、どのような受け取り方や他制度の活用が考えられるか、それぞれの方法について適用される税制や留意点について簡潔に入力しなさい。

問題 4. (1)、(2) の各問について、各問の指示に従い解答しなさい。 (計 40 点)

(1) 確定給付企業年金法および確定拠出年金法が施行されて、20 年が経過した。いずれも第 1 条において「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」が目的として掲げられているが、それぞれの制度の受給権に関連して、次の (ア)、(イ) の各問に解答しなさい。 (20 点)

(ア) 確定給付企業年金および確定拠出年金（企業型）の掛金を拠出した事業主への返還について、どのような場合に、どのような額を返還することを規約に定めることができるか、簡潔に記入しなさい。

(イ) 確定給付企業年金（リスク分担型企業年金を除く）と確定拠出年金（企業型）を受給権保護の観点から比較した上で、受給権をより強化していくためにとるべき方策について所見を記入しなさい。

なお、解答にあたっては、現状の法令等に基づいて述べることを、あるいは法令等の改正が必要として述べることのいずれも可能とする。

(2) 日本国内では長らく低金利状態が続いてきたが、足下の金利情勢は徐々に上昇局面に入り、今後もこの傾向が続くとの見方がある。また、物価情勢についても、円安の進行やエネルギー価格高騰の影響等により、上昇基調にあるとの見方がある。

上記に関して、次の (ア)、(イ) の各問に解答しなさい。 (20 点)

(ア) 2022 年度 (令和 4 年度) の公的年金制度における年金額は、新規裁定年金・既裁定年金ともに 2021 年度 (令和 3 年度) 比で▲0.4%となった (※)。仮に 2023 年度 (令和 5 年度) の年金額算定に用いる物価変動率が 2.0%、それ以外の参考指標が 2022 年度 (令和 4 年度) と同値であったとした場合、新規裁定年金・既裁定年金の 2023 年度 (令和 5 年度) の年金額 (2022 年度 (令和 4 年度) 比の上昇率または減少率) について、年金額の改定ルールに触れた上で簡潔にしなさい。

(※) 2022 年度 (令和 4 年度) の参考指標

物価変動率	▲0.2%
名目手取り賃金変動率	▲0.4%
マクロ経済スライドによるスライド調整率	▲0.3%

(イ) 金利および物価が上昇局面を迎えた場合における、現状の年金制度の給付額や制度設計の観点から想定される問題点の有無をしなさい。問題点が有ると考える場合には、そのように考える理由を述べたうえで、どのような方策を講じるべきかに関して、具体的な内容とその理由について所見をしなさい。逆に、問題点は無いと考える場合には、そのように考える理由について所見をしなさい。

なお、解答にあたっては、企業年金制度について述べること、あるいは公的年金制度および企業年金制度について述べることのいずれも可能とし、現状の法令等に基づいて述べること、あるいは法令等の改正が必要として述べることのいずれも可能とする。

以上

年金 1 (解答例)

第 2 次試験である「年金 1」はアクチュアリーとしての実務を行う上で必要な専門的知識および問題解決能力を有するかどうかを判定することを目的としています。

第 I 部は、アクチュアリーとしての実務を行う上で必要な専門的知識を有するかどうかを判定する問題となります。教科書や参考書だけでなく、関連諸法令・通知等および関連実務基準等を適宜参照し、しっかりと勉強して試験に臨んでください。

第 II 部は、アクチュアリーとしての実務を行う上で必要な専門的知識に加えて問題解決能力を有するかどうかを判定する問題となります。単なる事実の羅列だけでなく、問題解決に関する所見をきちんと述べるように準備して、試験に臨んでください。

【第 I 部】

問題 1.

(1)

(ア)	確定給付企業年金を存続	(イ)	意向を十分に反映
(ウ)	給付設計の変更	(エ)	最低保全給付の計算方法の変更

(2)

(ア)	指図なしに変更	(イ)	期間の月数で按分した額
(ウ)	20,000	(エ)	12,000
(オ)	15,000	(カ)	12,000
(キ)	15,000	(ク)	15,000

(ウ)と(エ)と(オ)は完答 1 点、(カ)と(キ)と(ク)は完答 1 点

(3)

(ア)	資格喪失事由、資格喪失時の年齢、労働協約等に定める職種等、加入者であった期間、申し出から年金の支給が開始されるまでの期間における年齢等
(イ)	他制度から権利義務を承継した場合
(ウ)	将来にわたって安定的な加入者数
(エ)	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

(4)

(ア)	企業型年金加入者等又は企業型年金加入者等であった者（企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。）のうち、41 歳以上のもの
(イ)	企業型年金加入者等の同意を得る必要はない
(ウ)	少なくとも 3 月に 1 回
(エ)	個人型年金の老齢給付金の受給権を有する者又はその受給権を有する者であった者、特別支給の老齢厚生年金の支給繰上げを請求した者

(5)

(ア)	(a)	H
	(b)	D
	(c)	M
	(d)	U
	(e)	J
(イ)	(f)	A
	(g)	I
	(h)	K

(a) と (b) は完答 1 点、(f) と (g) と (h) は完答 1 点

(6)

(ア)	(a)	四十
	(b)	五十
(イ)	(c)	基本共済金
	(d)	付加共済金
	(e)	1.0
	(f)	A

(e) と (f) は完答 1 点

問題 2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

- ①資格喪失事由や資格喪失時の年齢等により給付の額に格差を設ける場合において、給付の額の格差が過大であること
- ②上記の場合において、早期に脱退した者の給付の額の方が有利であること
- ③給付の額の算定方法に確定給付企業年金法施行規則第 25 条第 2 号の方法に基づく上限の設定が含まれている場合において、早期に脱退した者の給付の額の方が有利であること

(イ)

- ①規約の変更による給付の額の減額がないものとして算定した最低積立基準額を一時金として支給する措置に加えて、次の a 又は b その他の給付の額の減額がないものとして合理的に算定した額を一時金として支給する選択肢を追加する方法。
 - a 規約の変更による給付の額の減額がないものとして、確定給付企業年金法施行規則第 26 条第 3 項に規定する予定利率及び予定死亡率により算定される給付に要する費用の予想額の現価に相当する額（以下「通常予測給付現価相当額」という。）
 - b 規約の変更による給付の額の減額がないものとして、規約の定めるところにより算定される一時金として支給する老齢給付金の額（以下「選択一時金の額」という。）
- ②規約の変更による給付の額の減額がないものとして算定した最低積立基準額から当該規約の変更による給付に相当する最低積立基準額を控除した額を一時金として支給し、かつ、当該規約の変更による給付を支給する方法。
- ③前記②の措置に加えて、前記②中「最低積立基準額」を「通常予測給付現価相当額又は選択一時金の額その他合理的に算定した一時金の額」と読み替えて適用する選択肢を追加する方法。

(ウ)

- ①総務省において作成する年平均の全国消費者物価指数
- ②厚生労働省において作成する年平均の賃金指数
- ③確定給付企業年金法施行規則第 80 条第 3 項第 1 号又は第 2 号に掲げる有価証券指標

(エ)

次の①又は②のいずれかに該当することであること。

- ①直近 3 カ年の決算のうち少なくとも 2 カ年において、積立金（純資産）の額が 20 億円未満であること。
- ②直近 3 カ年の決算のうち少なくとも 2 カ年において、責任準備金の額又は最低積立基準額のいずれか低い額が 20 億円未満であること。

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

- ①一定の資格（職種・勤続期間・年齢）を設けて、企業型年金加入者掛金の額又は拠出区分期間の決定又は変更方法等に差を付けること。
- ②事業主返還において、企業型年金加入者掛金の拠出があるにもかかわらず企業型年金加入者であった者への返還額が零であること。

(イ)

直近の財政計算の計算基準日における当該財政計算の結果に基づく標準掛金額を当該財政計算の計算基準日における加入者の数で除した額を 1 月当たりの額に換算した額とすることができ

る。

(ウ)

掛金拠出や給付の額の算定の基礎の取扱いにかかわらず、確定給付企業年金の加入者である以上、当該確定給付企業年金の他の加入者と同じ金額を設定する必要がある。

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

<特例措置の内容>

事業主から届出があった場合に、休業により報酬が著しく低下した月に受けた報酬の総額を報酬月額として算定し、翌月から標準報酬月額を改定できる取扱いとするもの。

<対象者の要件>

以下の要件をすべて満たしていること。

- ア. 新型コロナウイルス感染症の影響による休業があったことにより、令和 4 年 8 月または令和 4 年 9 月の報酬が著しく下がった者
- イ. 著しく報酬が下がった月に支払われた報酬の総額（1 か月分）が、既に設定されている標準報酬月額に比べて 2 等級以上下がった者
- ウ. 本特例措置による改定内容に書面により同意している者

(イ)

加給年金の加算対象となる配偶者が、被保険者期間が 20 年（中高齢者等の特例に該当する方を含む）以上ある老齢、退職を支給事由とする年金の受給権を有する場合、配偶者に対する給付が全額支給停止されているときには、加給年金が支給されることとなっていたが、見直しにより加給年金が支給停止されることとなった。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

<給付の型>

終身年金の A 型・B 型と、確定年金の I 型・II 型・III 型・IV 型・V 型の 7 種類がある。

<選択方法>

1 口目は終身年金 A 型・B 型のいずれかを選択し、2 口目以降は、終身年金 A 型・B 型、確定年金 I 型・II 型・III 型・IV 型・V 型の 7 種類の中から自由に組み合わせて選択できる。

ただし、2 口目以降の選択に当たっては、確定年金の年金額が終身年金の年金額（1 口目を含めた額）を超えるような選択はできない。

(イ)

<月額算定方法>

掛金の月額は、加入時年齢・性別・選択した給付の型と加入口数に応じて決まり、加入時年齢・性別・給付の型ごとに 1 口あたりの掛金月額を定めた掛金月額表により掛金が算定される。

<上限>

掛金の上限は、月額 68,000 円であり、個人型年金にも加入している場合は、その掛金と合わせて月額 68,000 円となる。

<払込期間>

掛金の払込期間は、加入時から 60 歳に達する日の属する月（60 歳以上で加入した場合は 65 歳に達する日の属する月または国民年金の任意加入被保険者資格の喪失予定年月）の前月まで。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

非課税限度額は、以下の金額となる。

500 万円×法定相続人の数

(イ)

基礎控除額は、以下の金額となる。

3,000 万円+600 万円×法定相続人の数

【第Ⅱ部】

問題 3.

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。（必ずしも解答例の内容を全て挙げる必要はない）

(1)

(ア)

企業型 DC は退職事由別に給付水準を設定できないことから、以下のような設計を考えればよい。

【企業型 DC 制度】

- ・事業主掛金（月額）：月次ポイント×ポイント単価（1 万円）×50%

ただし月額の上限は 27,500 円であり、超える部分は DB 制度から給付を行う。

なお、給付水準にかかわらず、2024 年 12 月以降も DB 制度も含めて設計の変更等を行わなければ上記の事業主掛金を継続可能。

【DB 制度】

- ・退職事由別乗率

過去期間部分：現行の退職事由別乗率から変更なし

将来期間部分：現行の退職事由別乗率から以下のとおり一律 50% を控除した乗率とする

加入者期間	定年	定年以外
～ 10 年未満	50%	20%
10 年以上 ～ 20 年未満	50%	30%
20 年以上 ～ 30 年未満	50%	40%
30 年以上 ～	50%	50%

(イ)

<メリット>

- ・ 想定利回り（0%）以上の運用実績を確保できれば、現在のDB制度より退職金額を増やすことができる。
- ・ マッチング拠出を行うことにより以下が可能となる。なお iDeCo への加入でも以下は可能となるが、その場合は加入者本人が iDeCo にかかる各種手数料を負担することになる。
小規模企業共済等掛金控除の税制メリットを享受できる
退職金額の積増しができる

<デメリット>

- ・ 企業型DCへの移行時に50歳以上の人は、通算加入者等期間が10年に満たないため、企業型DCの老齢給付金の支給時期が60歳超となってしまう。
- ・ 想定利回り（0%）未満の運用実績の場合、現在のDB制度より退職金額が減額となる。
- ・ 既に iDeCo に加入している者については、企業型DCへの移行に伴い拠出限度額が減る場合がある。（2024年12月以降は、他制度掛金相当額も含めて拠出限度額が決定される点にも留意が必要。）

(2)

(ア)

【DB制度】

<規約変更にかかる同意>

①厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意

(判定根拠)

組合員は 150 人であり、厚生年金保険の被保険者 (310 人) の過半数で組織する労働組合がないため、過半数を代表する者の同意が必要。

<給付減額にかかる同意>

①労働組合の同意

(判定根拠)

給付減額となる 50 歳未満の加入者 (200 人) のうち組合員は 130 人であり、給付減額対象者の三分の一以上で組織する労働組合があるため、労働組合の同意が必要。

②給付減額となる 50 歳未満の加入者 (200 人) のうち三分の二以上 (134 人以上) の個別同意

(判定根拠)

給付減額となる 50 歳未満の加入者 (200 人) のうち組合員は 130 人であり、給付減額対象者の三分の二以上で組織する労働組合がなく、労働組合の同意に代えることはできないため、個別同意が必要。

<年金資産の移換にかかる同意>

①実施事業所の事業主の同意

②移換対象者 (50 歳未満の加入者 (200 人)) のうち二分の一以上 (100 人以上) の個別同意

③非移換対象者 (50 歳以上の加入者 (50 人)) のうち二分の一以上 (25 人以上) の個別同意

【企業型DC制度】

<規約承認にかかる同意>

①第一号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者の同意

(判定根拠)

組合員は 150 人であり、第一号等厚生年金被保険者 (310 人) の過半数で組織する労働組合がないため、過半数を代表する者の同意が必要。

(イ)

企業型DCへの移換相当額は550百万円（移換対象者（50歳未満の加入者）の変更日時点の最低積立基準額1,100百万円の50%相当額）。

企業型DCへの移換にかかる分の積立金は、確定給付企業年金法施行規則第96条の2によって読み替えられた同規則第87条の2第1項第1号および第2号に定められている方法より以下のとおり算定した額となる。

<確定給付企業年金法施行規則第87条の2第1項第1号に定められた方法>

移換日前日時点の年金資産1,500百万円を以下の方法で按分した額となる。

①「通常予測給付現価」に応じて按分する方法

$$1,500 \times 1,200 \times 50\% \div 1,630 = 552 \text{百万円}$$

②「数理債務」に応じて按分する方法

$$1,500 \times 1,000 \times 50\% \div 1,350 = 556 \text{百万円}$$

③「数理債務 - 特別掛金収入現価」に応じて按分する方法

$$1,500 \times 900 \times 50\% \div 1,170 = 577 \text{百万円}$$

④「最低積立基準額」に応じて按分する方法

$$1,500 \times 1,050 \times 50\% \div 1,410 = 559 \text{百万円}$$

<確定給付企業年金法施行規則第87条の2第1項第2号に定められた方法>

当該方法は、移換日前日時点の年金資産1,500百万円が、上記①から④の算定に用いる額を下回る場合に限られるが、該当するのは上記①の方法のみである。

したがって、移換日前日時点の年金資産1,500百万円から年金受給権者に係る部分の額を控除した額を以下の方法で按分した額となる。

⑤加入者に係る「通常予測給付現価」に応じて按分する方法

$$(1,500 - 90) \times 1,200 \times 50\% \div 1,540 = 549 \text{百万円}$$

上記①から④の方法による企業型DCへの移換にかかる分の積立金の額は、企業型DCへの移換相当額を上回るため、一括拠出は不要である。

一方で、上記⑤の方法による企業型DCへの移換にかかる分の積立金の額は、企業型DCへの移換相当額を下回るため、一括拠出が必要である。

一括拠出額は、550百万円 - 549百万円 = 1百万円となる。

(3)

(ア)

【DB制度】

＜制度終了にかかる同意＞

①厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意

(判定根拠)

組合員は 150 人であり、厚生年金保険の被保険者（310 人）の過半数で組織する労働組合がないため、過半数を代表する者の同意が必要。

【企業型DC制度】

＜規約承認にかかる同意＞

①第一号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者の同意

(判定根拠)

組合員は 150 人であり、第一号等厚生年金被保険者（310 人）の過半数で組織する労働組合がないため、過半数を代表する者の同意が必要。

(イ)

年金受給権者が残余財産を分配金として受け取る以外の主な方法は以下のとおり。

①制度終了前に選択一時金を受け取る

(税制・留意点等)

- ・退職所得控除が適用される。
- ・年金給付利率による加算が得られなくなる。
- ・制度終了日時点の積立状況に関係なく、受け取り額が確定する。

②企業年金連合会へ移換する

(税制・留意点等)

- ・雑所得となり公的年金等控除が適用される。
- ・公的年金と同じ支給開始年齢となり、終身年金となるため一回あたりの受取額は少額となる場合がある。
- ・移換時に手数料が発生する。

③個人型年金へ移換する

(税制・留意点等)

- ・老齢給付金（年金）で受け取った場合は、雑所得となり公的年金等控除が適用される。
- ・移換可能な者は個人型年金の加入者に限られる。
- ・移換時や移換後の口座管理等に手数料が発生する（金額は運営管理機関ごとに異なる）。

問題 4.

(1)

(ア)

【確定給付企業年金】

支払終了企業年金における残余財産について、返還することを定めることができる。

【確定拠出年金（企業型）】

企業型年金加入者が資格を喪失した日において実施事業所に使用された期間が三年未満である場合において、事業主が拠出した事業主掛金の額または個人別管理資産額のいずれか少ない額の全部または一部を返還することを定めることができる。ただし、障害給付金の受給権者等、返還の対象とできない場合がある。

(イ) 解答例

下記答案例は幅広く論点を記載しており、その全てを求めるものではなく、構成も一例に過ぎない。その他にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまで参考としてほしい。(以下、確定給付企業年金(リスク分担型企業年金を除く)をDB、確定拠出年金(企業型)をDCと表記する。)

受給権とは、退職給付制度から給付を受けることのできる権利を意味するが、概ね次の3つの段階があると考えられる。

- ①加入者について、将来の勤務を条件に将来期間に係る退職給付を受け取ることができるという期待権
- ②加入者について、過去の勤務に対する退職給付(未確定)を受け取ることができるという既得権
- ③受給権者等について、退職までの勤務に対する確定した退職給付を受け取ることができるという既得権

上記のうち、③は原則没収不能な権利だが、①、②は必ずしも確定した権利ではない。

退職給付には、主に、功労報奨説、後払い賃金説、老後所得保障説の3つの位置づけがあり、功労報奨的な観点からは、場合によって給付削減もありうるが、後払い賃金説に立つならば、在職中に確定的な受給権付与(ベスティング)がなされるべきという見方もある。

DBにおいては、受給権保護のため、減額の理由要件・手続要件や終了(解散)の同意要件を設けるとともに、財政検証を通じた積立義務により、当該受給権の裏付けとなる積立金を確保する仕組みを設けている。減額の理由要件は、リスク分担型企業年金に関わる場合を除けば、

「A: 労働協約等の変更に基づき給付設計を見直す必要がある場合」、「B: 実施事業所の経営状況の悪化または掛金の額の大幅な上昇によって事業主の掛金拠出が困難になると見込まれる場合」、「C: 統合・合併・権利義務承継にあたり給付の額を減額することにつきやむを得ない事由がある場合」、「D: DC移行する場合」であり、受給権者等の減額はBに限られる。減額の手続要件は、加入者については「加入者の三分の一以上で組織する労働組合があるときは、当該労働

組合の同意」および「加入者の三分の二以上の同意（加入者の三分の二以上で組織する労働組合があるときは、当該労働組合の同意で代替可能）」であり、受給権者等については「受給権者等の三分の二以上の同意」および「受給権者等のうち希望する者に対し、減額前の最低積立基準額を一時金として支給することその他の当該最低積立基準額が確保される措置を講じていること（受給権者等の全部が給付の額の減額に係る規約の変更に同意する場合を除く）」である。なお、減額対象者が一部に限られる場合にあつては、上記の加入者・受給権者等は減額対象者を指すものとし、また、実施事業所が二以上であるときは、各実施事業所について同意を得なければならない。規約型企业年金の終了の同意要件は、厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、ないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数代表者の同意（実施事業所が二以上であるときは、各実施事業所について同意が必要）であり、基金の解散の同意要件は、代議員会における代議員の定数の四分之三以上の多数による議決、または基金の事業の継続が不可能となったときとされている。

しかし、問題点として、「将来分(①)」「過去分(②、③)」といった明確な区分がなく、希望する受給権者に減額前の最低積立基準額を保証する措置を設けているものの、基本的には労使合意によって将来分、過去分問わず減額が可能となっていることが挙げられる。また、同じ過去分の受給権である②、③について、③のほうが厳格であるという不公平感がある。

他方、DCにおいては、個人別管理資産は、前問(ア)のとおり、限られた場合を除いて事業主へは返還されず、「過去分(②、③)」については基本的には保護されていると考えられる。ただし、運用リスクは加入者が負っており、運用利回りが想定利回りを下回ったり、元本割れする可能性がある。また、将来の事業主掛金が減額される可能性がある。

DCとの平仄も踏まえ、DBにおいても、加入者の過去分である②に係る減額については、受給権者(③)と同様の理由要件および手続要件を設け、希望者には減額分の最低積立基準額等を支給する措置を講じることが妥当と考える。この厳格化により、財政困窮時に過去分減額による対応が困難になり、年金制度の持続可能性を阻害するという問題が生じるが、「将来分(①)」の減額要件緩和を併せて行うことが考えられる。

すなわち、事業主の経営状況悪化を理由とする場合には、手続要件を制度終了（解散）の同意要件と同程度のものに緩和することで、年金財政や事業主の経営状況の悪化に対し、より柔軟に対応できるようにし、同時に、安易に制度終了（解散）が選択されることを防ぐことができると考えられる。

「将来分(①)」については、今後の自助努力も可能で、経済環境や企業業績の好転時には給付増額の可能性もあり、過去分と異なった扱いをすることに一定の合理性があると考えられる。

さらに、DBの「過去分(②、③)」の受給権強化の観点から、倒産による制度終了時等における支払保証制度の導入も検討してはどうか。ただし、モラルハザードの問題や、倒産リスクの小さい企業から大きい企業への所得移転発生の問題もあり、慎重な検討を要する。

また、最低積立基準額の算定にあたり、最低保全給付の計算方法として、基準日で加入者の資格を喪失した場合の給付額に「加入者の年齢に応じて定めた率」を乗ずる方法が認められているが、当該率は「加入者の年齢を増すごとに減少するものではないこと」という制約はあるが、

当該率の設定次第では最低積立基準額が低く抑えられてしまうことになるため、現状よりも厳しい制約を設ける必要があると考える。

DB・DCいずれも、受給権強化のためには、給付財源を確保することが重要である。DBにおいては財政上の不足を生じにくくすること、DCにおいては運用利回りが想定利回りを下回らないようにすることが必要である。

DBについては、予定利率を運用方針と整合的に設定して利差損を生じにくくすることや、事業主に資金的な余裕があるときにリスク対応掛金を拠出することが有効である。また、資産運用委員会を設置し、運用の基本方針策定等に加入者を参加させることが考えられる。給付設計は、不足が生じづらい制度にすることが望ましいが、ある程度確定した給付を得られることがDBの魅力と思えば、兼ね合いは難しい。

DCについては、まず、投資教育を強化することが重要である。加えて、信託報酬等のコストが低廉の運用商品をラインナップに入れることや、想定利回りを低めに設定（事業主掛金を多めに拠出）することなどが考えられる。

なお、DB・DCは企業の退職給付制度の一部であることが多いため、DB・DCのみにおいて受給権保護を図ったとしても、その他の退職給付や給与面で調整されては意味がない。労働法制全体で整合的となるよう整備していく必要があると考える。

(2)

(ア)

年金額の改定は、名目手取り賃金変動率がマイナスで、物価変動率がプラスの場合、新規裁定年金、既裁定年金ともに名目手取り賃金変動率を用いることとなっている。このため、令和5年度年金額は、問題文に記載の前提に基づくと、新規裁定年金・既裁定年金ともに、名目手取り賃金変動率（▲0.4%）に従い改定されることとなる。

なお、賃金や物価による改定率がマイナスの場合には、マクロ経済スライドによる調整は行わないことになっているため、令和5年度の年金額改定では、問題文に記載の前提に基づくと、マクロ経済スライドによる調整は行われず、未調整分（▲0.3%）は翌年度以降に繰り越されることとなる。

(イ) 解答例

下記答案例は幅広く論点を記載しており、その全てを求めるものではなく、構成も一例に過ぎない。その他にも多くの観点からの記述が考えられるため、あくまで参考としてほしい。（以下、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金（企業型）をDCと表記する。）

金利および物価情勢については、長らく低位で推移してきたものの、昨今はこれまでと異なり上昇基調に入りつつあるとの見方がある。DB、DCおよび公的年金のそれぞれにおいて、給付額・年金額が金利や物価に連動させることができる仕組みが一定程度こそあるものの、これまでの社会経済情勢から本格的な議論・検討をされてこなかったケースが多いと考えられ、問題・課題があるものとする。以下、DBを中心に具体的な論点を交え内容・理由・方策について考える。

①DB制度について

<掛金算定に用いる予定利率への影響>

金利上昇局面においては下限予定利率が上昇することが想定され、予定利率を低めに設定しているDB制度では予定利率の引き上げが必要となることも考えられる。例えば、閉鎖型の制度やDB制度の持続可能性の強化などを目的とした予定利率の引き下げと低リスク運用への移行を実施している制度も一定程度存在するが、これらのDB制度にとっては意図しない予定利率の引き上げによって運用リスクを引き上げなければならない事態となる可能性がある。また、他制度掛金相当額にも影響が及ぶこととなるが、これはDBの給付水準を踏まえてDC掛金の上限を決定するという趣旨に照らすと本意ではない。

そこで、下限予定利率の定義を変更し、「過去に適用された下限予定利率（現行定義）の最低値」とすることとしてはどうか。同じ制度・運営（運用）であっても年度によって取り得る下限予定利率が異なるといったことがなくなり、また、過度に低い予定利率が採用されることもないため、一定の合理性があるものとする。

<給付利率と市場金利の関係>

給付利率よりも市場金利が高くなった場合、受給中の受給者含め一時金選択をする者が増加することが想定される。一時金選択そのものが否定されるものではないが、一方でDB制度は「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」ことが目的であり、年金給付の方がより恩恵がある状況にあることが望ましい。例えば給付利率の引き上げを検討する、給付利率を金利（国債の利回り）に連動させた設計にすることを検討するなどといった対応が考えられる。ただし、財政運営上、後発債務が発生する可能性があることに留意が必要である。

<物価変動の織り込み>

DB制度については、加入から年金支給開始までで40年ほど、年金支給終了まで見るとさらに10年前後と相当に長く制度に属することとなるため、その間の物価変動水準によってはDBの給付額の実質的な価値が大きく目減りしてしまう可能性がある。したがって、物価変動が考慮された給付設計となっていることが望ましいと考える。

具体的な対応策を現行の法令制約の中で考えると、給付額算定基礎を物価の動きに合わせて定期的に見直すということが考えられる。ただ、この場合は給付改善の度に後発債務が発生することや、逆に物価が下がる度に給付減額の手続きを踏むのは現実的には難しいことなどが課題として挙げられる。また、給付額算定の再評価率に消費者物価指数を用いることも考えられるが、DB制度は公的年金と異なり事前積立方式を採用しているため、再評価率に消費者物価指数を用いたとしても、物価上昇局面を前提としたとき、「加入中の物価<給付時点の物価」となり、必ずしも給付時点の物価に見合う給付水準（年金額）にならない可能性がある。

そこで、法令の改正を視野に入れた対応策として、例えば、現行法令上の給付算定式に加入期間中と給付時点の物価変動率を乗じることを可能としてはどうか。実務的には適正な年金数理への織り込み方を検討する必要があるが（物価変動率を高く見込むと財政上は剰余体質となるが事業主の負担増、逆に低く見込むと財政上不足が生じた際に給付水準引下げなど加入者にしわ寄せがいく可能性あり）、給付時点の物価に見合う給付水準（年金額）とすることが可能となり、また、予め給付設計の一部に組み込むことで先述の課題にも対応できるものと考ええる。

設計・法令面は整備をしておきつつ財政余力のある企業は現行の法令制約の中で可能な対応を随時行う、あるいは物価変動率を考慮した給付算定式の導入を検討し、そうでない企業は後述の公的年金にその機能を一任するといったことが良いのではないかと考える。

<最低積立基準額への影響>

金利上昇による最低積立基準額用の予定利率上昇は、最低積立基準額の減少につながる事となる。仮にDC移行やDB終了などを検討している場合、その移行残高・資産配分の算定基礎として使用される最低積立基準額が制度変更の施行時期の先延ばしにより減少してしまうこととなり、望ましくない。

当該予定利率については、その目的に照らして超長期のリスクフリーレートとして30年

国債の利回りを勘案することとされているわけだが、そうであれば、＜掛金算定に用いる予定利率への影響＞と同様に、例えば「過去 5 年間に適用された予定利率（現行定義）の範囲から労使合意により選択」することとしてはどうか。あるいは、最低積立基準額そのものの定義を見直し、要支給額そのものとするなど予定利率によらないものとするのも一案と考える。

②DC制度について

我が国ではまだまだ投資（教育）について馴染みがあるとは言えない状況であり、DC加入時に「とりあえず」元本確保型の運用方法を採用している者も一定数いることが想定される。この場合、物価上昇により実質的な老後所得の確保につながらない可能性がある。事業主による投資教育の中で、単なる運用リスクに関する説明に留まるのではなく、物価上昇や長寿化といった社会環境の変化への対応を踏まえたリスク・運用商品の説明内容を取り込むといった、運営面の拡充が考えられる。DBでは、制度設計において物価や金利が給付額に反映されていない場合、加入者自身では物価や金利上昇リスクに対応できないが、DCに関しては、加入者自身で運用商品を選択できることを生かし、特定の運用商品選択によりこういった上記のDBでは補いきれない物価上昇・金利上昇リスクをヘッジし、年金制度一体で必要なリスクに備えていくことが望ましいと考える。

③公的年金について

公的年金には、給付額が物価変動により上下する仕組みがすでにあるため、物価変動に対する老後の所得保障機能は公的年金に一任することが考えられる。一方で、設問（ア）のように賃金変動により必ずしも物価スライドが発動するわけではない。また、マクロ経済スライドによる減少も発生し得る。この点に関しては、当初の年金改正のときには賃金上昇が物価上昇を下回ることはあまり想定されていなかった可能性もある。少なくとも足下の社会情勢については、賃金上昇を上回るスピードで物価上昇が起こっており、物価上昇リスクを十分に補い切れていないと考える。

ただ、現在のスライドの仕組みそのものは長期的に見て公的年金財政が安定するよう設計されたものであり、上記の足下の社会情勢だけを踏まえて単に「賃金上昇率によらず物価変動率に応じて変動させる」ように改正することは必ずしも適切ではなく、当改正には、現在の社会情勢が特異なものなのか、一般的に起こりうることなのかを慎重に検討したうえで判断する必要があると考える。公的年金に関しては、抜本的な改正を頻繁に行うことは現実的ではないため、足下の社会情勢を踏まえつつ、当初想定していない事象に対しては、例えば時限的な手当をしていき、制度の持続可能性を高めていくことが望ましいと考える。

以上