

## 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

(裁定)

第三十条 給付を受ける権利 (以下「受給権」という。) は、その権利を有する者 (以下「受給権者」という。) の請求に基づいて、 等が裁定する。

2  は、前項の規定により裁定をしたときは、遅滞なく、その内容を資産管理運用機関に通知しなければならない。

3 資産管理運用機関又は  (以下「資産管理運用機関等」という。) は、第一項の規定による裁定に基づき、その請求をした者に給付の支給を行う。

○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 6 積立金の運用に関する事項

1 運用の基本方針について

(略)

なお、運用の基本方針の作成又は変更に当たっては、令第 45 条第 3 項の規定に基づき、加入者の意見を聴くこと。

当該加入者の意見を聴く方法は、規則第 84 条の 2 第 1 項に規定する方法により実施すること。なお、加入者の意見を聴く方法については次の①から⑤までに留意すること。

① 規則第 84 条の 2 第 1 項第 1 号の方法により行う場合で、当該加入者の代表者が参画する委員会を設置する場合にあっては、同条第 2 項の規定に基づき、専門的知識及び経験を有する  を当該委員会に参加させることも可能であること。

②~④ (略)

⑤リスク分担型企業年金の場合は、規則第 84 条の 2 第 1 項第 1 号ハ及び第 2 号ハに基づく情報開示と同様に、調整率 (規則第 25 条の 2 第 1 項に規定する調整率をいう。以下同じ。) 及び  (規則第 25 条の 2 第 2 項に規定する  をいう。以下同じ。) に係る情報について、加入者の代表者又は代議員からの求めがあった場合に開示すること。

2~5 (略)

(2) 確定拠出年金に関して、次の (ア) ~ (エ) 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

(失権)

第三十六条 老齢給付金の受給権は、次の各号のいずれかに該当することとなったときは、消滅する。

- 一 受給権者が死亡したとき。
- 二 当該企業型年金の  の受給権者となったとき。
- 三 当該企業型年金に  がなくなったとき。

○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. ( 略 )

2. 事業主掛金に関する事項

(1) ( 略 )

(2) 「給与」の具体的な内容

法第 4 条第 1 項第 3 号中の「給与」とは、以下の基準に該当するものとする。

① 「給与」は、給与規程若しくは退職金規程又はこれらに準ずるものに定められたものを使用することを原則とするが、年金制度のために特別に定められた給与であっても、 が介入するおそれがないと認められるもの (厚生年金基金及び確定給付企業年金において認められているポイント制により算出した給与を含む。) については、給与規程若しくは退職金規程又はこれらに準じるものに定めることにより、法第 4 条第 1 項第 3 号の給与とすることができる。

②、③ ( 略 )

④ 就業規則又は労働協約に日給者及び月給者の区分が明定されている場合において、日給の月給換算は就業規則又は労働協約の定めによるものとし、その定めがない場合は、 倍の範囲で換算するものとする。

(3) ~ (10) ( 略 )

3. ~ 11. ( 略 )

(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) 基金の合併に関する厚生労働大臣の認可の申請は、代議員会における代議員の定数の 過半数 による議決を経て行わなければならない。

(イ) 確定給付企業年金法施行規則第 38 条第 1 項に定められている掛金の額の算定方法は、以下のとおりである。

- ・ 加入者の給与に類するものに一定の割合を乗ずる方法
- ・ 加入者の年齢又は加入者が資格を取得したときの年齢 に応じて額を定める方法
- ・ 加入者の給与又は給与に類するものに、 に応じて定めた割合を乗ずる方法
- ・ 定額、給与に一定の割合を乗ずる方法及び上記の 3 つの方法のうち 2 つ以上の方法を組み合わせた方法

(注)  は出題の関係上省略している。

(ウ) 「給付の額を減額しない場合に増加する掛金の額が事業主の当期純利益の過去 3 年間程度の平均の概ね 2 割以上となっている」場合、確定給付企業年金法施行規則第 5 条第 2 号に定められている給付減額の理由に該当する。

(エ) ①老齢給付金、②脱退一時金 (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を除く)、③障害給付金および④遺族給付金のうち、規約に支給の繰下げ規定を設けることができるものをすべて挙げると ①、②、③、④ である。

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

- (ア) 企業型年金加入者又は企業型年金加入者であった者（当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。）が老齢給付金の支給を請求することなく 65 歳 に達したときは、資産管理機関は、その者に、企業型記録関連運営管理機関等の裁定に基づいて、老齢給付金を支給する。
- (イ) 中小企業退職金共済制度の被共済者である第 1 号厚生年金被保険者が 2024 年（令和 6 年）12 月 1 日に個人型年金に加入する場合の個人型年金の拠出限度額は月額 12,000 円 である。ただし、これら以外の企業年金制度、退職金共済制度等へは加入していないものとする。
- (ウ) 企業型年金が終了した場合における確定拠出年金法第 80 条及び第 82 条の規定による他の企業型年金や国民年金基金連合会への個人別管理資産の移換は、当該企業型年金が終了した日が属する月の翌月から起算して 1 年以内 に行うものとする。
- (エ) 企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合で、「一定の資格」を「一定の職種」・「一定の勤続期間」とするときは、基本的には、企業型年金加入者とならない従業員については、退職手当制度（退職手当前払制度を含む） が適用されており、さらにこれらの制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすることとされている。

- (5) 公的年金に関する次の(ア)、(イ)の文章について、～に適切な語句を、それぞれの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。(5点)

(ア) 厚生年金保険法において、年金額に関して以下のとおり定められている。

(年金額)

第四十三条 老齢厚生年金の額は、被保険者であつた全期間の平均標準報酬額（被保険者期間の計算の基礎となる各月の標準報酬月額と標準賞与額に、別表各号に掲げる受給権者の区分に応じてそれぞれ当該各号に定める率（以下「再評価率」という。）を乗じて得た額の総額を、当該被保険者期間の月数で除して得た額をいう。附則第十七条の六第一項及び第二十九条第三項を除き、以下同じ。）の千分の五・四八一に相当する額に被保険者期間の月数を乗じて得た額とする。

- 2 受給権者が毎年（以下この項において「基準日」という。）において被保険者である場合（基準日に被保険者の資格を取得した場合を除く。）の老齢厚生年金の額は、基準日のの被保険者であつた期間をその計算の基礎とするものとし、基準日のから、年金の額を改定する。ただし、基準日が被保険者の資格を喪失した日から再び被保険者の資格を取得した日までの間に到来し、かつ、当該被保険者の資格を喪失した日から再び被保険者の資格を取得した日までの期間が一月以内である場合は、基準日のの被保険者であつた期間を老齢厚生年金の額の計算の基礎とするものとし、基準日のから、年金の額を改定する。

3 (略)

【選択肢】

- (A) 四月一日 (B) 六月一日 (C) 七月一日 (D) 九月一日  
(E) 属する月前 (F) 属する月 (G) 属する月の翌月 (H) 属する月の翌々月

- (イ) 国民年金制度の給付の種類に該当するものとして選択肢の中から当てはまるものの記号をすべて挙げるとである。また、厚生年金保険制度の給付の種類に該当するものとして選択肢の中から当てはまるものの記号をすべて挙げるとである。

【選択肢】

- (A) 老齢基礎年金 (B) 老齢厚生年金 (C) 付加年金 (D) 寡婦年金  
(E) 老齢手当金 (F) 障害手当金 (G) 遺族手当金 (H) 死亡一時金

(6) 次の (ア)、(イ) の文章について、～に適切な語句を入力しなさい。また、に適切な語句を選択肢の中から選択し、記号で答えなさい。(5 点)

(ア) 制度は、・清酒製造業・林業を営む企業向けに設けられた社外積立の退職給付制度であり、制度とは別に、法（昭和 34 年法律第 160 号）に基づいて独立行政法人が運営を行っている。

(イ) A さんは、2018 年（平成 30 年）に退職し、確定給付企業年金の老齢給付金のうち一部を一時金として受け取り、残りは年金で受け取ることを選択して、年金の支給を受けた。その後、2020 年（令和 2 年）になって、年金の受け取りをやめ、将来の年金給付の総額に代えて一時金として受け取った。この場合、2020 年（令和 2 年）に受け取った一時金はとなる。

**【選択肢】**

- |                           |                          |
|---------------------------|--------------------------|
| (A) 2018 年（平成 30 年）分の退職所得 | (B) 2020 年（令和 2 年）分の退職所得 |
| (C) 2018 年（平成 30 年）分の一時所得 | (D) 2020 年（令和 2 年）分の一時所得 |
| (E) 2018 年（平成 30 年）分の雑所得  | (F) 2020 年（令和 2 年）分の雑所得  |

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) 1 つの厚生年金適用事業所が複数の確定給付企業年金を実施することができる場合として、確定給付企業年金法施行令第 1 条に定める場合 (注) 以外の、確定給付企業年金法施行規則第 1 条に定める場合を 3 つ簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(注) 複数の厚生年金適用事業所が共同で実施する確定給付企業年金に加入する一方で、企業独自に実施する確定給付企業年金に加入する等、企業年金を実施する事業主の範囲が異なる場合。

(イ) リスク分担型企業年金を実施する事業主等がその実施事業所を減少させるときに、当該実施事業所の減少に伴い資格を喪失する加入者に係る調整率を別に定めることができる場合として、確定給付企業年金法施行規則第 25 条の 2 第 2 項に定める場合を簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(ウ) 加入者の資格を区分(グループ区分)することができる場合として、『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)』に定める場合を簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(エ) 確定給付企業年金法第 32 条第 2 項において、給付の額は、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、適正かつ合理的な方法により算定されたものでなければならないと定められている。

「その他これに類するもの」は、ポイント制を採用している場合における労働協約等に定められたポイントをいうが、当該ポイントが満たすべき要件として、『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)』に掲げる要件を 3 つ簡潔に入力しなさい。(250 字以内)

(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) 確定拠出年金法第 33 条第 1 項に定める、老齢給付金の支給の請求に関する通算加入者等期間の要件を簡潔に入力しなさい。ただし、以下の取扱いについては触れなくてよい。(250 字以内)

<触れなくてよい取扱い>

企業型年金加入者であった者のうち一定の年齢要件を満たす者について、通算加入者等期間を有しない場合であっても企業型年金加入者となった日などから起算して5年を経過した日から請求できる。

(イ) 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日企発第0901第2号)」に定める、加入者が掛金の一部を負担している場合の他制度掛金相当額及び共済掛金相当額にかかる取扱いについて簡潔に入力しなさい。なお、「確定給付企業年金制度の場合」と「確定給付企業年金制度以外の他制度の場合」のそれぞれについて入力すること。また、制度内容に応じた具体的な算定方法には触れなくてよい。(250 字以内)

(ウ) 以下のBさんについて、(a)、(b)それぞれにおける金額を入力しなさい。なお、算出過程についても入力すること。(a)、(b)それぞれ100字以内)

<Bさんの情報>

- ・企業型年金に加入しており、確定拠出年金法施行令に規定する他制度加入者、個人型年金同時加入可能者のいずれにも該当しない
- ・企業型年金加入者掛金の拠出はない
- ・Bさんが加入している企業型年金の拠出区分期間は3か月(年4回(3月、6月、9月、12月)の各月に前月までの分の事業主掛金を拠出)である

(a) 2022年(令和4年)12月に60,000円(月額ベースで20,000円)、2023年(令和5年)3月に60,000円(月額ベースで20,000円)の事業主掛金を拠出した場合の2023年(令和5年)6月における事業主掛金の最大額

(b) 2023年(令和5年)3月に60,000円(月額ベースで20,000円)、2023年(令和5年)6月に60,000円(月額ベースで20,000円)、2023年(令和5年)9月に80,000円(月額ベース20,000円に加え賞与のあった6月分は20,000円を加算)の事業主掛金を拠出した場合の2023年(令和5年)12月における事業主掛金の最大額



(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) 国民年金及び厚生年金の年金額改定に関して、次の(a)、(b)それぞれの算出方法を簡潔に入力しなさい。ただし、具体的な数値には触れなくてよい。(a)、(b)それぞれ150字以内)

(a) 名目手取り賃金変動率

(b) マクロ経済スライドによるスライド調整率(前年度までの未調整分については触れなくてよい)

(イ) 被用者保険の適用拡大に関して、2022年(令和4年)10月に施行された、5人以上の個人事業所に係る適用業種に関する改正内容について、改正理由も含めて簡潔に入力しなさい。(250字以内)

(4) 中小企業退職金共済制度に関し、次の(ア)、(イ)の設問に解答しなさい。(2点)

(ア) 新しく中小企業退職金共済制度に加入する事業主に対する、国の助成について簡潔に入力しなさい。(250字以内)

(イ) 掛金月額を増額する事業主に対する、国の助成について簡潔に入力しなさい。(250字以内)

(5) 年金資産に関する税制として、特別法人税に関し、次の(ア)、(イ)の設問に解答しなさい。

(2点)

(ア) 特別法人税を課税することの考え方について、簡潔に入力しなさい。(250字以内)

(イ) 特別法人税は、超低金利の状況等を踏まえて1999年度(平成11年度)から凍結されているが、確定給付企業年金、確定拠出年金の年金資産のうち、それぞれの課税対象部分について、簡潔に入力しなさい。なお、具体的な税率については触れなくてよい。(250字以内)

## 【第Ⅱ部】

問題 3. 次の (1) ~ (5) 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 社は、確定給付企業年金（以下「DB」という。）と企業型年金（以下「企業型 DC」という。）を実施しており、今般、定年年齢を 60 歳から 65 歳に引き上げるにあたり、退職給付制度の見直しを検討している。

なお、退職給付制度の見直しにあたり、定年間際の社員のライフプラン等を考慮し、規約の資格喪失の時期に規定する年齢（以下、「資格喪失年齢」という。）を以下の案Ⅰまたは案Ⅱのいずれかとすることを検討している。

また、現在の A 社の DB 制度の概要は資料のとおりである。

		資格喪失年齢	
		DB	企業型 DC
見直し前		60 歳	60 歳
見直し後	案Ⅰ	65 歳	60 歳
	案Ⅱ	60 歳	65 歳

(資料：現在の A 社の DB 制度の概要)

予定利率	2.0%
給付利率（年金換算率） 繰下利率	2.0%
資格喪失年齢	60 歳
支給要件	<p>&lt;老齢給付金&gt; 加入者期間 20 年以上かつ 60 歳到達 (支給の繰下げ不可)</p> <p>&lt;脱退一時金&gt; 加入者期間 3 年以上</p>
年金支給期間	15 年保証終身
年金額	<p>支給開始時の給付原資 (※) を 15 年確定年金現価率で 除して算出した額 (終身部分も同額)</p> <p>(※) 資格喪失時の脱退一時金額に対して、資格喪失時 から支給開始時まで繰下利率に基づいて付利した額</p>
脱退一時金額	<p>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</p>

(注 1) リスク分担型企業年金ではない。

(注 2) 掛金は全額事業主負担である。

(注 3) 最低保全給付の計算方法は確定給付企業年金法施行規則第 54 条第 1 項第 1 号に定める方法を採用しており、退職給付制度の見直し前後の標準資格喪失年齢は、それぞれ資格喪失年齢と同一とする。

- (1) 案Ⅰにおいて、DB制度の見直し（加入者のみを対象とする）にあたり、以下のA社の意向を満たす給付設計（支給要件（老齢給付金）、年金支給期間、年金額、脱退一時金額など）について、どのようなものが考えられるか、簡潔に入力しなさい。（500字以内）（3点）

< A社の意向 >

- ・ 60歳以降は、ポイントの累計は行わない。
- ・ 給付減額は回避したいが、給付の伸びはできる限り抑制したい。
- ・ 保証期間終了後の終身部分の年金額は、現行水準を維持したい。

- (2) 案Ⅱにおいて、企業型DCの資格喪失年齢を65歳に変更することに加え、DB制度についても加入者のライフプランおよび税制上の観点から、老齢給付金の支給の繰下げ（65歳を上限とする）を可能とすることを検討している。老齢給付金の支給を繰下げた際の給付設計（年金支給期間、年金額）について、どのようなものが考えられるか、簡潔に入力しなさい。ただし、A社の意向は（1）と共通とし、繰下げを見込んだ場合の通常予測給付現価は、DB制度の見直し前の通常予測給付現価を下回らない給付設計とする。（500字以内）（1点）

- (3) A社に勤務するCさんは、A社の退職給付制度の見直しと同時に、企業型DCのマッチング拠出または個人型年金（以下「iDeCo」という。）への拠出のいずれかを開始することを検討している。案Ⅰにおいて、退職給付制度の見直し後のDB制度の他制度掛金相当額が月額29,000円で、企業型DCにおけるCさんの事業主掛金が月額22,000円であるとき、退職給付制度の見直し時期が2024年（令和6年）11月以前の場合（12月以降は拠出限度額にかかる経過措置（注）を適用する前提）と2024年（令和6年）12月以降の場合のそれぞれについて、Cさんはどのような拠出（企業型DCのマッチング拠出またはiDeCoへの拠出。毎月拠出とする。）を行うことができるか、簡潔に入力しなさい。（500字以内）（2点）

(注) 2024年（令和6年）12月1日において現に実施している企業型DCの加入者にかかる拠出限度額は、月額55,000円から他制度掛金相当額を控除した額が月額27,500円を下回る場合には、27,500円とする経過措置

- (4) A社に勤務する以下のDさんは、退職給付制度の見直し後（案Iが採用されたものとする）に60歳を迎え、その後65歳で定年退職した。Dさんの企業型DCからの老齢給付金（一時金）およびDBからの老齢給付金（一時金）それぞれについて、退職所得として課税される場合は退職所得の金額、一時所得として課税される場合は一時所得の金額を入力しなさい。なお、算出過程についても入力すること。（500字以内）（1点）

<Dさんの情報>

- ・60歳（在職中）時に企業型DCから老齢給付金（一時金）900万円を受け取り、その5年後の65歳（定年退職）時にDBから老齢給付金（一時金）1,500万円を受け取った。（DBからの受け取りの際に、「前年以前4年以内に退職手当等の支払を受けたことがある場合」には該当しないものとする。）
  - ・企業型DCの加入者期間（60歳時のA社の勤続期間と同一）は21年6か月、DBの加入者期間（65歳時のA社の勤続期間と同一）は26年6か月であり、すべての期間が勤続年数の計算に含まれるものとする。
- (5) A社は、今般の退職給付制度の見直しを機に、さらに一歩踏み込んで、財政運営の健全化や将来の長寿化リスクに備えるため、DB制度の終身年金を廃止することも別途検討している。さらに、現役従業員と既に退職した従業員との公平性の観点から、DB制度の受給権者についても、終身年金の廃止の対象とすることを検討している（加入者である受給権者は存在しないものとする。）。
- DB制度の受給権者の給付減額を行う場合に必要な措置・手続きについて触れたうえで、DB制度の受給権者についても終身年金の廃止の対象とすることに関するアドバイスについて、簡潔に入力しなさい。なお、給付減額の理由に関する要件については、触れなくてよい。（既にA社宛て説明済の前提とする。）（750字以内）（3点）

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) 2023 年 (令和 5 年) の賃金動向は多くの企業でベースアップ (以下、「ベア」という) 要求があり、人手不足や物価高に対応する形で定期昇給も合わせた賃上げが数十年ぶりの高水準で実施された。

上記に関して、次の (ア)、(イ) の各問に解答しなさい。 (20 点)

(ア) 物価上昇に伴うベアが単年度に限り実施された場合、確定給付企業年金制度の給付額に与える影響、およびベア相当分が給付額に反映されない場合は、反映させるための方策について、以下の給付設計ごとにそれぞれ簡潔に入力しなさい。(500 字以内)

<給付設計>

- ・ 定額方式
- ・ 最終給与比例方式
- ・ ポイント制方式
- ・ 元利合計比例方式 (キャッシュバランスプラン)

(イ) 人手不足や物価上昇及びそれに伴うベアの実施が今後も継続する局面を迎えた場合における、望ましい企業年金制度 (確定給付企業年金制度および確定拠出年金制度) について、「(a) 従業員の老後所得保障という観点」と、「(b) 企業年金制度を実施する事業主側の観点」から見た所見をそれぞれ入力しなさい。((a)、(b) それぞれ 1,500 字以内)

(2) 従来、我が国では終身雇用が基本であったが、近年では雇用の流動化が進み、会社員（第2号被保険者）の転職が増加している。

こうした状況下、厚生労働省による「令和2年転職者実態調査」によると、個人調査における転職支援に関する行政への要望としては、「より多くの求人情報の提供」に次いで、「企業年金・退職金が不利にならないような制度の改善」が2番目に高い割合となっており、現在の企業年金制度が転職者のニーズに対して十分に答えられていないとも考えられる。

以上を踏まえ、雇用の流動化が進展している状況下における、高齢期における所得の確保や生活の安定を実現できるための年金制度の望ましいあり方について、所見を入力しなさい。

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、税制を含めた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。(2,500字以内)

(20点)

以上



## 年金 1 (解答例)

### 【第 I 部】

#### 問題 1.

(1)

(ア)	事業主	(イ)	基金
(ウ)	代理人	(エ)	超過比率

(2)

(ア)	障害給付金	(イ)	個人別管理資産
(ウ)	事業主による恣意性	(エ)	20～30

(3)

(ア)	4分の3以上の多数
(イ)	加入者の性別、年齢又は加入者が資格を取得したときの年齢
(ウ)	事業主の当期純利益の過去5年間程度の平均の概ね1割以上となっている
(エ)	①、②

(4)

(ア)	75歳
(イ)	23,000
(ウ)	6カ月以内
(エ)	厚生年金基金(加算部分)、確定給付企業年金又は退職手当制度(退職手当前払制度を含む)

(5)

(ア)	(a)	D
	(b)	E
	(c)	G
(イ)	(d)	A、C、D、H
	(e)	B、F

(6)

(ア)	(a)	特定業種退職金共済
	(b)	建設業
	(c)	中小企業退職金共済
	(d)	勤労者退職金共済機構
(イ)	(e)	A

問題 2.

(1) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

- ①それぞれの確定給付企業年金の加入者について適用される労働協約、就業規則その他これらに準ずるものが異なる場合
- ②法人である確定給付企業年金を実施する事業主が他の法人である事業主と合併した場合であつて、当該合併の日から起算して原則として1年を経過していない場合
- ③リスク分担型企业年金とリスク分担型企业年金でない確定給付企業年金とをそれぞれ実施する場合

(イ)

当該実施事業所の減少に伴い、当該リスク分担型企业年金の積立割合、調整率又は超過比率が減少すると見込まれる場合

(ウ)

労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合

(エ)

- ①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
- ②同一の加入者期間を有する加入者について、最大ポイントの最小ポイントに対する割合に過大な格差がないこと
- ③ポイントは恣意的に決められるものでなく、数理計算が可能であること

(2) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

通算加入者等期間の要件は、年齢に応じて以下のとおり。

60 歳以上 61 歳未満の者	10 年
61 歳以上 62 歳未満の者	8 年
62 歳以上 63 歳未満の者	6 年
63 歳以上 64 歳未満の者	4 年
64 歳以上 65 歳未満の者	2 年
65 歳以上の者	1 月

(イ)

< 確定給付企業年金制度の場合 >

加入者が負担する掛金は零であるものとして算定する

< 確定給付企業年金制度以外の他制度の場合 >

加入者が負担する掛金を含めて算定する

(ウ)

(a)  $55,000 \text{ 円} \times 6 \text{ か月} - 60,000 \text{ 円 (2023 年 3 月 拠出分)} = 270,000 \text{ 円}$

(b)  $55,000 \text{ 円} \times 12 \text{ か月} - 200,000 \text{ 円 (2023 年 3 月、6 月、9 月 拠出分)} = 460,000 \text{ 円}$

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

(a) 2 年度前から 4 年度前までの 3 年度平均の実質賃金変動率に前年の物価変動率と 3 年度前の可処分所得割合変化率を乗じて算出

(b) 2 年度前から 4 年度前までの 3 年度平均の公的年金全体の被保険者数の減少率に平均余命の伸びを勘案した一定率を加えて算出

(イ)

弁護士・税理士・社会保険労務士等の法律・会計事務を取り扱う士業については、他の業種と比べても法人割合が著しく低いこと、社会保険の事務能力等の面からの支障はないと考えられることなどの理由により、適用業種に追加された。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

以下の金額を国が助成する。

- ①加入後 4 か月目から 1 年間について、掛金月額  $\frac{2}{1}$  (従業員ごと上限 5,000 円)。
- ②パートタイマー等短時間労働者の特例掛金月額(掛金月額 4,000 円以下)加入者については、①に次の額を上乗せする。

掛金月額 2,000 円の場合 : 300 円

掛金月額 3,000 円の場合 : 400 円

掛金月額 4,000 円の場合 : 500 円

(イ)

掛金月額が 18,000 円以下の従業員の掛金を増額する事業主に対して、増額月から 1 年間について、増額分の  $\frac{3}{1}$  の金額を国が助成する。

(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

(ア)

特別法人税は、掛金拠出時に給与所得として課税すべきところ、給付時までには課税が繰り延べられることを踏まえ、その期間の遅延利息相当分を課税するという考え方

(イ)

< 確定給付企業年金 >

年金資産のうち、加入者拠出分を除いた部分

< 確定拠出年金 >

年金資産の全額

## 【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) A社の意向を踏まえて、以下のような給付設計を考えればよい。

<支給要件（老齢給付金）>

加入者期間20年以上かつ65歳到達

<年金支給期間>

10年保証終身

<年金額>

保証部分：支給開始時の給付原資を10年確定年金現価率で除して算出した額

終身部分：現行と同一

<脱退一時金額>

資格喪失時ポイント累計（※1）×ポイント単価（1万円）×退職事由別乗率（※2）

× $1.02^n$ （ $n$ ：60歳到達時から資格喪失時までの期間）

（※1）60歳以降は、ポイントの累計は行わない

（※2）60歳以降の退職は定年退職扱いとし、加入者期間に応じた乗率の場合は60歳以降の加入者期間は通算しないなど、現行と同一の乗率が適用されるよう設定する。

<最低積立基準額に関する経過措置>

最低積立基準額が給付設計の変更前後で減少しないよう、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る。

(2) A社の意向を踏まえ、老齢給付金の支給の繰下げを見込んだ場合の通常予測給付現価がDB制度の見直し前の通常予測給付現価と等しくなるように、以下のような給付設計を考えればよい。

<年金支給期間>

75歳までを保証期間とした終身

（例えば、64歳まで繰下げた場合は11年保証終身となる）

<年金額>

保証部分：支給開始時の給付原資を保証期間の確定年金現価率で除して算出した額

終身部分：現行と同一

(3) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい（金額はすべて月額）。

<退職給付制度の見直し時期が 2024 年 11 月以前の場合>

・ 2024年11月以前の拠出

①企業型DCマッチング拠出

拠出限度額27,500円から事業主掛金額22,000円を控除した金額である5,500円まで拠出可能。

② i D e C o への拠出

拠出限度額27,500円から事業主掛金額22,000円を控除した金額は5,500円であるが、i D e C o の拠出額の下限は5,000円かつ1,000円単位であるため、5,000円のみ拠出可能。

・ 2024年12月以降の拠出

①企業型DCマッチング拠出

拠出限度額にかかる経過措置の適用により、2024年11月以前の拠出と同様に5,500円まで拠出可能。

② i D e C o への拠出

拠出限度額55,000円から他制度掛金相当額29,000円と事業主掛金額22,000円を控除した金額である4,000円が i D e C o の拠出額の下限である5,000円を下回るため、拠出不可。

(拠出限度額にかかる経過措置は i D e C o には適用されない。)

<退職給付制度の見直し時期が 2024 年 12 月以降の場合>

・ 2024年12月以降の拠出

①企業型DCマッチング拠出

拠出限度額55,000円から他制度掛金相当額29,000円と事業主掛金額22,000円を控除した金額である4,000円まで拠出可能。

② i D e C o への拠出

拠出限度額55,000円から他制度掛金相当額29,000円と事業主掛金額22,000円を控除した金額である4,000円が i D e C o の拠出額の下限である5,000円を下回るため、拠出不可。

(4) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

企業型DCの老齢給付金（一時金）は受取時期にかかわらず退職所得となり、DBの老齢給付金（一時金）についてもDさんの場合は受取時期が退職時のため、退職所得となる。

また、DBの老齢給付金（一時金）の受取時期は企業型DCの老齢給付金（一時金）の受取時期から5年後であり、「前年以前4年以内に退職手当等の支払を受けたことがある場合」に該当しないため、重複期間を差し引かず企業型DC、DBそれぞれに対応する勤続期間（年未満の端数月は切上げ）を用いて退職所得の計算を行う。

①企業型DCの退職所得：0円

<算出過程>

$$(900 \text{ 万円} - (20 \text{ 年} \times 40 \text{ 万円}) - (2 \text{ 年} \times 70 \text{ 万円})) \times 1/2 < 0 \text{ 円}$$

②DBの退職所得：105万円

<算出過程>

$$(1,500 \text{ 万円} - (20 \text{ 年} \times 40 \text{ 万円}) - (7 \text{ 年} \times 70 \text{ 万円})) \times 1/2 = 105 \text{ 万円}$$



(5) 以下の内容が簡潔に書かれていればよい。

DB制度の受給権者の給付減額を行う場合に必要な措置・手続きは以下のとおり。

<必要な措置>

- ①事業主、加入者及び受給権者の三者による協議の場を設けるなど受給権者の意向を十分に反映させる措置を講じること。
- ②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。

<必要な手続き>

- ①給付の額の減額について、受給権者の三分の二以上の同意を得ること。
- ②受給権者のうち希望する者に対し、給付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ことや、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。）  
なお、上記の「最低積立基準額」を「通常予測給付現価相当額」などと読み替えて適用する選択肢を追加することもできる。

（※）例えば、終身部分の最低積立基準額を一時金として支給し、保証部分の給付を継続するなど。

上記を踏まえて、DB制度の受給権者についても終身年金廃止の対象とすることに関するアドバイスについては、以下のようなものが考えられる。

- ①受給権者は、原則として給付減額の対象とすべきではなく、仮に対象とする場合であっても、確定給付企業年金を存続するために真にやむを得ない場合に限り行われるものとされている点に留意が必要である。
- ②既に年金支給の保証期間を経過している者については、終身年金の廃止により年金給付が無くなるため、特に十分な説明や意向確認が必要である。
- ③上記<必要な手続き>の②の一時金の支給を希望する受給権者が多い場合、足元では多額の一時金給付が発生することになり、終身年金の廃止により将来の長寿化リスクは抑えられるが、必ずしも財政運営の健全化につながるとは限らない点に留意が必要である。

#### 問題 4.

(1)

(ア)

<定額方式>

給付額は賃金に依存しないため、ベアの影響はない。ベアを給付額に反映させるためには、定額給付テーブルをベア相当分一律に引き上げる必要がある。

<最終給与比例方式>

資格喪失時の賃金に基づき給付額が決まるため、ベアに連動して給付額も引き上がる。(ただし、確定給付企業年金制度の基準給与にベアが反映される前提とする。)

<ポイント制方式>

賃金と独立した確定給付企業年金制度・退職金制度用のポイントを設定している場合、ベアの影響はない。ベアを反映させる方策としては、ポイント単価をベア相当分引き上げる(将来分、過去分とも増額)こと、またはポイントテーブルをベア相当分引き上げる(将来分のみを増額)ことが考えられる。

<元利合計比例方式(キャッシュバランプラン)>

賃金と独立した確定給付企業年金制度・退職金制度用の基準給与(持分付与額)を設定している場合、ベアの影響はない。ベアを反映させる方策としては、仮想個人勘定残高および持分付与額をベア相当分引き上げる(将来分、過去分とも増額)こと、または持分付与額のみをベア相当分引き上げる(将来分のみを増額)ことが考えられる。なお、利息付与額の指標として「賃金指数や全国消費者物価指数(CPI)」(以降、「CPI等」と言う。)を用いている場合は、当該利息付与額の実績も考慮して引き上げ幅を決める必要があることに留意が必要である。

(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、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金(企業型)をDCと表記する。)

##### (a) 従業員の老後所得保障という観点

従業員は、加入から年金支給開始までの期間に加え年金支給期間と相当に長い期間制度に属することとなる。したがって、その間に物価上昇・ベアの継続実施が行われているとするならば、給付額の実質的価値を維持する観点から、物価上昇を考慮した給付額となっていることが望ましい。また、我が国の退職金制度は賃金の後払い的性格を有していることからベア相当の給付増額が継続的に企業年金制度にも反映されることが望ましい。

DB制度の給付設計について、以下の理由から物価上昇・ベアの継続実施が行われている局面においては、最終給与比例方式または元利合計比例方式が望ましいと考える。

定額方式やポイント制方式(但し、賃金から独立したポイントを使用)では、ベアの影響が給付額に反映されないため、上記局面においては、従業員の老後所得保障の観点から

は望ましくはないと考える。

最終給与比例方式では、基準給与がベアによって物価上昇を適切に反映されている場合、自動的に給付時点の物価水準が給付額に反映されるため、従業員の老後所得保障としての効果は高いものと考えられる。ただし、物価上昇に対してベアが十分でなければ、従業員の老後所得保障としては不十分となるケースもあることに留意は必要である。

元利合計比例方式においては、持分付与額がベアに連動している方が老後の所得保障としては望ましいが、連動していない場合でも利息付与額の指標にCPI等を含める設計とすることで、一定程度ベア相当や物価に連動した給付額とすることが可能と考える。ただし、単純にCPI等に自動連動させる仕組みとすると、それが下がったときに給付額が減少してしまうこともあるため、一定の水準を維持したい場合には適切な下限値を設けることも検討が必要である。なお、CPI等が設定した下限を下回った場合、差額分は事業主側の負担となることには留意が必要である。また、持分付与額がベアに連動しない設計の場合には、ポイント制方式と同様に（ア）で述べたような対応についての検討も必要である。

年金給付利率や繰下利率については、老後の所得保障の観点では元利合計比例方式と同様にCPI等に連動することが望ましい。また、年金給付利率や繰下利率は年金給付で受け取るプレミア的な要素と捉えると、一定水準以下とならないよう下限利率を設定することも考えられる。一方で、特に有期年金の場合は加入者期間に比べて年金支給期間は短いケースが多く、加入者期間によって決定される給付原資と比べて物価上昇・ベアの影響は小さいことから、一定水準の固定利率が設定されているのであれば、必ずしも何らかの指標に連動させる必要はないと考えることもできる。まずは一時金水準において、物価上昇・ベアを反映した給付水準を確保できることが重要である。

次に、DCについて考える。拠出額の累積と運用収益の合計額が給付額となるため、賃金に一定率を乗じたものを拠出額とすることで給付額にベアが反映されることが望ましいが、そうでなくても一般的に物価上昇に強い資産の一つといわれている株式運用を組み入れることで、一定程度物価上昇に対応することができる。DCは加入者自身で運用商品を選択するため、加入者のレベルに応じた投資教育を行い、加入者一人一人の運用知識を向上させることが重要である。

また、DBとDCを組み合わせることで、加入者がDBの物価上昇への対応を踏まえてDCの運用商品を調整することが可能となるため、DBだけでなく、DCも一部組み入れることも効果的であると考えられる。

今後は他制度掛金相当額の導入により、iDeCoも含めたDC拠出枠が増えるケースもあるため、事業主拠出だけでなく、マッチング拠出やiDeCoといった自助努力により総合的な老後所得水準をカバーしていくことも必要と考える。

(b) 企業年金制度を実施する事業主側の観点

DBについて考えると、事業主としては、まずは制度運営を継続していくことが優先事項となる。ベアの継続実施を受け、DBの給付水準を引き上げることによる負担増が制度運営の課題となるのであれば、DBでは物価上昇やベアの反映を行わないことも考えられる。給付水準の引き上げを許容できるのであれば、人手不足が続く環境下で十分な人材を確保し、従業員に安心して長く働いてもらうためにも、物価上昇やベアを勘案した給付増額の実施が望まれる。

まず、各給付設計において給付水準の引き上げを行う場合を考える。

最終給与比例方式のようにベアが自動的に給付額に反映される給付設計を導入済であれば、現行制度を維持していくことが従業員の老後の所得保障の観点からは望ましい。定額方式であれば、最終給与比例方式やCPI等に連動した元利合計比例方式への移行を検討してもよい。

ポイント制方式およびCPI等に連動しない元利合計比例方式を実施している場合は、(ア)で述べたような対応を図ることで、都度物価上昇やベアに対応することが望ましい。ただし、毎年のように制度変更を行うことには相応の事務手続上の負担が伴う。そのため、給付設計を最終給与比例方式に変更することも考えられるが、雇用の流動化やジョブ型雇用といった雇用形態の多様化が進む中、在籍期間全体の会社への貢献度を反映しやすい特徴から、昨今では多くの企業がポイント制方式または元利合計比例方式を導入している。給付設計を最終給与比例方式に変更した場合、そういった特徴が給付設計に反映されなくなるため、給付設計の見直しは行わず、一定期間毎に給付水準の見直しを行うことが考えられる。なお、給付水準の見直しの際には、負担増の影響を考慮したうえで受給権者の給付額についても配慮することが望ましい。また、給付水準の引き上げにより財政上の後発債務が発生し、追加拠出が必要となることも想定されるため、リスク対応掛金を拠出する等あらかじめ積立水準を高めておくことも重要である。なお、物価や賃金水準が低下した際に給付水準を引き下げる場合は給付減額となるため、物価や賃金水準の低下時に改定を行うかどうかについて事前に検討しておく必要がある。なお、いずれの場合においても、給付水準の引き上げの検討とセットで、DCへの一部移行等による財務的なリスクオフを図るなど、持続可能な運営とすることも重要である。

次に、給付水準の引き上げを行わない場合を考える。老後の所得保障として企業年金の他に公的年金も存在する。公的年金には既に給付額が物価変動・賃金変動により改定される仕組みがある。必ずしも物価や賃金の変動と同水準の改定が行われるわけではないものの、企業年金と公的年金を総合的にとらえ、物価変動・賃金変動への対応は公的年金に委ねるという考え方もできる。DBはあくまで公的年金の補完的役割と考え、企業年金と公的年金で十分な所得保障ができているのであれば、事業主の掛金負担能力も踏まえてDBでは物価上昇やベアの反映を行わないという判断も考えられる。

DCについて考えると、我が国はまだ株式投資の割合が低く、元本確保型の運用方法を主としている加入者が一定数存在する。この場合、物価上昇やベアが実施されている局面においてはDCで目標とされる給付水準に届かず、実質的な老後所得の確保につながらない可能性がある。事業主としては、投資教育の中で、単なる運用リスクだけでなく、物価

上昇や賃金上昇を含めた社会環境変化への対応を踏まえたリスク・運用商品の説明を行うことも必要と考える。また、加入者による自助努力を促進するために、DCの割合を増やしマッチング拠出枠を増額させることや、給与選択型DCにおいてはDC掛金の拠出枠の拡大や、DC加入率が低ければこれを向上させるための策を講じることも事業主として重要である。

## (2) 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。)

日本国内においては、企業が新卒者を採用し定年まで雇用し続ける終身雇用制度が長らく主流であった。しかし、社会環境の変化に伴い働き方に対するニーズが多様化していること、また経済環境の変化に伴い企業側もより優秀な人材の確保を求めていることから、国内においてもジョブ型雇用への関心が高まるなど、従来の雇用制度のあり方について見直しの機運が高まっている。このような状況の中で、今後も更なる雇用の流動化が進むと考えられるが、年金制度においては、給付設計、加入者範囲、ポータビリティおよび税制等において、従来の終身雇用を前提としている部分もあり、課題があると考えられる。年金制度が転職等の働き方の選択肢を狭める要因とならないような方策が必要であると考えられる。

上記を踏まえて、雇用の流動化が進展している状況下における、高齢期における所得の確保や生活の安定を実現できるための年金制度の望ましいあり方について、具体的な論点を交え内容・理由・方策等について考える。

### ①DB制度について

#### <自己都合退職による給付の減額>

退職事由により給付に格差を設けているケースは多く、一般的に終身雇用を前提としているため、定年前に自己都合で退職した場合には勤続年数に応じて給付が減額される仕組みとなっている。このため、転職を繰り返すような働き方をした場合、自己都合退職により給付額が減額され、転職をせずに同じ会社で働き続けた場合ほどの給付を得られない。このような状況は、労働移動の円滑化を妨げていると考えられる。これらの減額を緩和すれば、企業側にとっても、勤続年数が短くなりがちな中途採用者の雇用促進につながると思われる。ただし、特に中小企業等において若年層の転職者が増え人材確保がより困難になる懸念もある。このため、採用と離職のバランスを勘案した上で制度の見直しを行う必要がある。

#### <長期勤続者の優遇>

年金給付利率が高く設定されている場合や終身年金を採用している場合は、年金受給者は一時金取得者よりも優遇された給付となる。老齢給付金の支給要件として加入者期間20年以上と定めているケースは多く、中途採用で入社し勤続期間が比較的短い者にとっては不利な給付設計となっている。このため、長期勤続者のみ優遇される設計を見直し、短期勤続者にも老齢給付金の受給資格を付与したり、一時金水準についても勤続期間に対して給付額が一定に増加するような給付設計とすることで、働き方によらない公平な設計とすることが考えられる。

## ②DC制度について

### < 拠出限度額 >

現状の拠出限度額は、単年度の拠出額を念頭に設定されている。転職により勤め先が変わることで企業年金の拠出額の水準も変動するが、過去の拠出限度枠の未利用分を繰り越して拠出することは現行の法令においては認められていない。就業を含めたライフコースが多様化する中で、生涯を通して限度額が一定額に設定されていることは、制度のより一層の利用を阻害する要因となっていると考えられる。このため、例えば生涯拠出枠を設定し、生涯拠出限度額の未利用分の範囲で毎月の限度額に対して追加拠出を可能としたり、高齢期の追加拠出枠（キャッチアップ拠出）を設定することが考えられる。これにより、老後の所得確保に向けた更なる支援になると考える。

## ③公的年金制度について

### < 厚生年金の適用拡大 >

雇用の流動化・働き方の多様化に伴い、複数の厚生年金適用事業所で勤務する者も一定程度存在している。厚生年金保険の加入要件として労働時間や労働日数の要件があるが、現行の法令では、それぞれの事業所における労働時間等で判定することとなっている。このため、複数の事業所での労働時間等を合計すれば要件を満たすような者でも、厚生年金の適用から外れてしまい、働き方によっては老後の十分な所得確保が難しくなる状況にある。働き方に関係なく一律の要件となることが望ましいが、各事業所で判定のための情報管理を行うことは難しく、国として管理する仕組みの構築が必要と考える。

## ④税制について

### < 退職所得課税 >

退職金は老後の所得確保を目的としたものである点を考慮して税負担を軽減する仕組みが設けられている。その一つが勤続年数に応じた退職所得控除である。退職所得控除額は勤続年数が長くなるほど増えていくが、勤続20年を境に勤続1年当たりの控除額が40万円から70万円に増額され、同じ会社に長く勤めるほど優遇される仕組みとなっている。この点が、転職を思いとどまらせる要因となり、労働移動の円滑化を阻害していると指摘されている。勤続1年当たりの控除額を勤続年数にかかわらず一定にする等、課税の仕組みについても現在の雇用のあり方に沿ったものとすることが望まれる。ただし、課税方法の見直しは個人の生活設計に大きな影響を与える恐れがあるため、何らかの緩和措置等を講じる必要があると考える。

### < 税の公平性 >

私的年金については、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっている。勤め先における企業年金制度の有無、種類、掛金額等によって、個人が老後の準備に利用できる非課税拠出枠が異なり不公平な状況となっている。2022年10月、2024年12月の制度改正により、DCの拠出限度額の見直しが行われ一定程度の改善は図られたものの、働き方の違い等によって有利・不利が生じることのないような更なる公平な課税のあり

方が望まれる。例えば、個人別に老後の備えのための非課税拠出の共通枠を設定することが考えられる。企業年金がある場合は、上限額から企業年金への掛金額を控除した残額分を個人の所得から非課税で拠出可能とする。これにより公平な課税となるとともに、転職等で勤め先が変わる者にとってもわかりやすい制度となる。ただし、企業年金制度は退職一時金制度の外部積立という性格もあり、労使合意に基づき企業ごとに従業員のニーズに合わせて制度設計されてきたものである。非課税拠出枠の導入により、DBを実施している企業においては、拠出額が制限され従業員にとって不利益になる可能性がある。このため、企業年金の普及・拡大の観点から慎重な検討が必要と考える。

#### ⑤その他

##### <企業年金制度の普及>

2012年3月末の適格退職年金制度の廃止や、2014年の厚生年金基金制度の見直し等に伴い、企業年金の加入者数は、2000年頃と比べると減少している。就職先・転職先に依らず企業年金制度が実施され、転職時にはポータビリティが整備されていることが望ましい。手続きの簡素化等、事業主の負担軽減を一層検討し、企業年金制度の普及を図ることが望ましいと考える。

##### <中途引出の是非>

DC制度においては原則脱退一時金の受取りは不可能で、DB制度では可能である。高齢期における所得確保の観点からは中途引出は望ましくないが、雇用の流動化が進む中、転職時の起業資金等としての活用ニーズもあると考えられ、中途引出の是非については、慎重な議論を要すると考える。

##### <制度間のポータビリティ>

転職が増加している状況下では、ポータビリティが重要となる。DC制度はDB制度や他のDC制度等との間でポータビリティが整備されており、転職先に企業年金制度がない場合でも個人型年金への移換が可能である。また、DB制度の短期勤続者は企業年金連合会への移換により、年金給付を受けることが可能である。

一方で、中小企業退職金共済は、合併等や中小企業でなくなった場合に限り、DB制度・DC制度との間で資産移換が可能であるが、個々の従業員の転職時のポータビリティは整備されていないため、資産移換を可能とすることが望ましいと考える。

上記のように、雇用の流動化が進展している状況下においては、給付設計、加入者範囲、ポータビリティおよび税制等の観点から、年金制度の望ましいあり方を模索し、実現していく必要があると考える。



なお、最後に年金アクチュアリーとしては、このような状況下での望ましい数理計算の方法についても検討していく必要があるのではないだろうか。計算基礎率の設定等において長期勤続や年功序列を前提としていないか、また財政方式における新規加入者をどのように見込むべきかなど、再考を始めることも検討の余地があると考ええる。

以上