

年金1 (問題)

1. 次の(1)～(5)の間に答えよ。(35点)

(1) 次のA社からD社の適格退職年金制度に係る制度変更に関する記述について、正誤を判定し、誤っているものについては、その理由を簡記せよ。(正誤の判定において、正しい場合は「○」誤っている場合は「×」を、解答用紙に記せ)

- ア. A社の適格退職年金契約における受給資格は、現在、定年(55歳)退職のみである。今回、55歳から62歳まで定年年齢が延長されたことにともない、受給資格のみを新定年年齢まで引き上げる変更を行った。
- イ. B社は定年延長を行った。定年延長期間は給付額算定期間に算入しないが、拠出は新定年までとした。
- ウ. C社は定年延長に伴い掛金率を洗い替えた。その結果、過去勤務債務等の額に係る掛金率が6.1%から4.4%に低下したが、従来通りの掛金等の額を拠出するため、償却割合を年10%から年13.9%に変更した。
- エ. D社の適格退職年金契約における年金の受給資格は、現在、定年(55歳)退職のみである(一時金給付はなし)が、これを50歳以上の中途退職にも拡大し、年金給付を行うこととした。但し、既存部分と拡大部分の年金額は同額とし、年金支給期間を、退職時から60歳までの期間(確定年金)とする。

(2) 厚生年金基金制度において、退職年金積立金への法人税課税に関する次の記述について、正誤を判定し、誤っているものについては、その理由を簡記せよ。但し、解答については平成6年4月1日時点で定められていた取扱に基づくものとする。(正誤の判定において、正しい場合は「○」誤っている場合は「×」を解答用紙に記せ)

- ア. 非課税限度額は、国家公務員に対する退職共済年金の給付水準と老齢厚生年金の給付水準の差に基づいて決められる。
- イ. 非課税限度額は、個々の基金の代行掛金率(厚生年金保険法第132条第2項に規定する給付に要する掛金率)とは無関係に免除保険料率を基礎に定められる。
- ウ. 過去勤務債務に対応する積立金については、当該法人税は課税されない。
- エ. 当該法人税は課税対象となった厚生年金基金が納付する義務を負う。

(3) 適格退職年金制度において、予定脱退率の算定に関する次の記述のうち、正しいものを一つ選び、更に次の質問に答えよ。

- ア. 予定脱退率の算定にあたっては、当該算定の基礎となった期間に異常な退職者を含む年度があるときは、当該年度又は当該異常な脱退者を除いて過去3年以上の実績を使用するものとする。
- イ. 合併又は共同委託(結合)契約への変更(共同委託者の追加を含む)等により加入者数が30%以上増減した時は、予定脱退率の変更を行わなければならない。
- ウ. 数理計算上の定年(予定脱退率算定上の最終年齢)の決定において、定年制のないところについては、年金の支給開始年齢(即時支給の場合は60歳)を数理計算上の定年とする。
- エ. 予定脱退率の算定基準日は、再計算日、年金規定の変更日もしくは変更日のいずれかである。

(質問)

脱退率算定において、安全率という観点で実績値に80%～120%の一定率を乗じて使用することができるとされているが、制度、及び脱退率の面でどのようなケースの場合にこの安全率を見込むことが望ましいか述べよ。

(4) 退職給与引当金について、次の記述のうち、正しいものを一つ選び、更に、次の質問に答えよ。

- ア. 使用人兼務役員は退職給与引当金の繰入の対象とする。
- イ. 退職給与の受給資格がないものに対する給与は給与総額基準に含めない。
- ウ. 正当な理由により退職給与を支給しない場合は、退職給与引当金の全額を取り崩す必要はない。
- エ. 定年延長により旧定年時に退職金を打ち切り支給した場合、退職給与引当金を取り崩す必要はない。

(質問)

合併法人が合併により退職給与引当金勘定の金額を引き継いだとき、その合併の日に属する事業年度において、被合併法人の使用人で引き続き在職する者のうち被合併法人から退職給与の支給を受けなかった者が退職した場合取り崩すべき退職給与引当金勘定の金額について述べよ。

(5) 適格退職年金制度に関する次の記述のうち、正しいものを一つ選び、更に、次の質問に答えよ。

- ア. 加入資格は、年齢若しくは勤続期間又はこれらの組合せによる客観的基準により定めることを要し、次に掲げる要件のいずれかを満たしていなければならない。
 - (イ) 定年退職までの加入期間がその事業主の通常の雇用年齢から定年退職年齢までの期間の2分の1以上となるよう定めること。
 - (ロ) 40歳以上の年齢制限を設けてはならないこと。
- イ. 年金の支給期間は、勤続期間の長短、退職事由により年金の支給期間が異なる場合においてもその支給期間は、少なくとも3年以上としなければならない。
- ウ. 拠出制の適格退職年金契約の全部を解除して、厚生年金基金（非拠出制）に移行することとした。この場合、当該解除によって返還を受ける金額のうち加入者が負担した掛金の元本及びその利息分を加入者に分配し、その残りを厚生年金基金に払い込むことができる。
- エ. 出向中の従業員で出向先において役員になっている者でも、出向元においては加入者とすることができる。また、出向先において代表取締役である者についても加入者とすることができる。

(質問)

適格退職年金契約の要件のうち、「加入者数要件」について述べよ。

2. E株式会社の適格退職年金制度において（E株式会社は厚生年金基金を実施していない）、今後、特例適格年金契約の承認を受けるために制度変更を検討する場合、どのような点に変更を行う必要があるかを、次の手順に従って答えよ。（25点）

（1）次における特例適格年金契約の要件を、現状の制度が満たしているかについて要件の説明を交えて記述せよ。

- ① 人数の要件
- ② 加入資格の取得期間
- ③ 年金受給資格
- ④ 年金支給期間
- ⑤ 退職年金に代えて支給する選択一時金

なお、現状の制度においても、年金給付水準については、既に要件を満たしているものとする。

（2）(1)であげた要件、及び次に示すE株式会社からの制度変更に対する要望を参考にして、E株式会社の適格退職年金制度において、具体的にどのような変更を行うことが適当か記述せよ。

< E株式会社からの制度変更に対する要望 >

- ・なるべく掛金の負担の増加を抑えたいこと。
- ・給付水準は現状の水準を下回らないこと、かつ、給付がある部分については、退職時の年齢及び勤続によって大きな格差を生じさせないこと。
- ・年金支給に係る保証期間は15年間とすること。

E株式会社の適格退職年金制度について（1/2）

・契約形態	単独												
・制度内容													
加入資格	勤続3年以上の従業員												
給付種類	退職年金、遺族年金												
受給資格	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 10px;">退職年金</td> <td>——</td> <td>勤続25年以上かつ年齢55歳以上で退職した場合</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 10px;">遺族年金</td> <td>——</td> <td>勤続25年以上かつ年齢55歳以上で死亡した場合</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">└</td> <td>退職年金受給者が、年金保証期間内に死亡した場合</td> </tr> </table>	退職年金	——	勤続25年以上かつ年齢55歳以上で退職した場合	遺族年金	——	勤続25年以上かつ年齢55歳以上で死亡した場合		└	退職年金受給者が、年金保証期間内に死亡した場合			
退職年金	——	勤続25年以上かつ年齢55歳以上で退職した場合											
遺族年金	——	勤続25年以上かつ年齢55歳以上で死亡した場合											
	└	退職年金受給者が、年金保証期間内に死亡した場合											
年金支給開始時期	退職時または死亡時												
年金支給期間	15年確定年金〔但し、退職年金受給者が年金保証期間内に死亡した場合は残存保証期間〕												
年金給付額	勤続年数×2,000円（月額）												
退職年金に代えて支給する退職一時金	<p>選択一時金の規程が次のように定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職時のみ一時金の選択が可能 ・年金の全部に代えてのみ選択一時金の支給がある。 ・選択一時金額は年金現価相当額 												
・加入者数	制度変更日現在 450人（その他に加入待期者が50人いる）												
・財政方式	加入年齢方式（特定年齢25歳）												
・統計諸数値	<table style="border: none;"> <tr> <td style="padding-right: 20px;">従業員の平均年齢</td> <td>34.1 歳</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">加入者の平均年齢</td> <td>35.3 歳</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">従業員の過去加入期間の平均年数</td> <td>4.3 年</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">加入者の過去加入期間の平均年数</td> <td>4.8 年</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">従業員の過去勤務期間の平均年数</td> <td>7.1 年</td> </tr> <tr> <td style="padding-right: 20px;">加入者の過去勤務期間の平均年数</td> <td>7.7 年</td> </tr> </table>	従業員の平均年齢	34.1 歳	加入者の平均年齢	35.3 歳	従業員の過去加入期間の平均年数	4.3 年	加入者の過去加入期間の平均年数	4.8 年	従業員の過去勤務期間の平均年数	7.1 年	加入者の過去勤務期間の平均年数	7.7 年
従業員の平均年齢	34.1 歳												
加入者の平均年齢	35.3 歳												
従業員の過去加入期間の平均年数	4.3 年												
加入者の過去加入期間の平均年数	4.8 年												
従業員の過去勤務期間の平均年数	7.1 年												
加入者の過去勤務期間の平均年数	7.7 年												

E 株式会社の適格退職年金制度について (2/2)

・計算基礎数値

- ・計算上の最終年齢 60歳(定年年齢)
- ・予定脱退率及び予定死亡率に基づく残存者数(経験予定脱退率は使用していない)

18歳	10000	29歳	4120	40歳	3165	51歳	2215
19	9500	30	3955	41	3134	52	2104
20	8835	31	3836	42	3102	53	1978
21	8128	32	3721	43	3040	54	1859
22	7315	33	3610	44	2979	55	1748
23	6584	34	3501	45	2890	56	1643
24	5925	35	3431	46	2803	57	1561
25	5392	36	3363	47	2691	58	1498
26	4961	37	3296	48	2584	59	1453
27	4614	38	3230	49	2454	60	1410
28	4337	39	3197	50	2332		

- ・15年確定年金の年金現価率 10.2423
- ・60歳支給開始の(60歳時点での)終身年金現価率 11.3071
- ・75歳支給開始の(60歳時点での)終身年金現価率 2.1002
(60歳から75歳までの死亡率も加味されている)

3. 現在の適格退職年金制度では、年金の受給要件を満たしていながら、給付を受ける段階では、一時金を選択(選択一時金)する者が、8割程度と多い。このような状況の中で、この老後の所得保障機能の高い年金給付をより魅力あるものとし、年金の選択率を高める必要があるとの意見もある。そこで、以上のことを踏まえ、次の問いに答えよ。(40点)

- (1) 厚生年金基金制度との関係を考慮しつつ、制度面と税務面について、適格退職年金制度における選択一時金の取扱いについて述べよ。
- (2) 適格退職年金制度において、一時金選択の割合が高い背景、理由について述べよ。
- (3) 適格退職年金制度において、年金と選択一時金の存在意義を考慮しつつ、この二者のバランスについてのあるべき姿(必要があれば、そのあるべき姿を導く方策)について、所見を述べよ。

(参考) 選択一時金者(年金の100%を一時金で選択した者)の割合(単位:%)

区分	適格退職年金	厚生年金基金
昭和62年	78.5	58.1
平成元年	79.7	53.8
平成3年	84.8	45.5

[労務行政研究所「退職金・年金事情」(平成5年)より]

年金1 (解答例)

問題1.

(1)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	少なくとも60歳以上で退職するものに対しては定年退職又は通常退職年齢以上の退職と同等に年金又は一時金の受給資格を付与することを要する。
イ	○	
ウ	×	定年延長のみの変更で、従来通りの掛金等の額を拠出するためという理由では、過去勤務債務等の積立方式の変更は認められない。
エ	×	早期退職を優遇する事となり認められない。

(2)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	給付水準の差でなく免除保険料を基礎に定められる。
イ	○	
ウ	×	過去勤務債務に対する課税判定の結果によっては課税される。
エ	×	納付義務は受託機関が負っている。

(3)

選択肢の答	ア
-------	---

質問の答

制度面では、高勤続、高年齢に給付が厚い制度や定年のみ給付の制度の場合、脱退率が高いと受給資格を得る者の見込みや給付の見込みが少なくなってしまうため実績値に80～100%の安全掛けを行い、また一律給付のように、脱退する時期により給付額が大きく変動しない制度では、脱退の見積もりが少なくなると給付が早くでた場合に積み立て不足を生じる恐れがあるため、実績値に100～120%の安全掛けを行う。

脱退率の面では、実績が減少傾向にある場合に、実績値に80～100%の安全掛けを行い、実績が上昇傾向にある場合に、実績値に100～120%の安全掛けを行う。

(4)

選択肢の答	ウ
-------	---

質問の答

合併法人の使用人が合併の時ににおいて自己の都合により退職するものと仮定した場合に、その合併の時ににおいて被合併法人が定めていた退職給与規定により計算した退職給与の額に相当する金額。

ただし、この場合において、その取り崩すべき退職給与引当金勘定の金額は、その被合併法人から引き継いだ退職給与引当金勘定の金額を限度とする。

(5)

選択肢の答	エ
-------	---

質問の答
<p>適格退職年金契約を締結するときの加入者数は15人以上を要するものとし、また契約締結後において、加入者数が10人未満となったときは所定の手続きを経て解約しなければならない。</p> <p>なお、信託契約においては、契約締結当初100人以上、契約締結後は、80人以上を要する点についても留意しなければならない。</p>

問題2.

(1)

①人数の要件

特例適格年金契約としての承認を受けられる契約は、原則として、加入者数が500人未満の契約に限られる。

E株式会社は加入者数が制度変更日現在で450人であるため、この要件は満たされている。

②加入資格の取得期間

特例適格年金契約において、勤続期間、年齢又はこれらの組合せにより加入資格を定める場合は、次に掲げる要件を満たしていなければならない。

ア. 勤続期間により加入資格の取得期間を定める場合は勤続期間5年以内であること。

イ. 年齢により加入資格を定める場合は、25歳以下であること。

ウ. 勤続期間及び年齢により加入資格の取得期間を定める場合は、勤続期間と年齢の合計が28以下であり、かつ、ア及びイのいずれの要件も満たすこと。

E株式会社は待期間3年の制度であるため、アによる判定により、この要件は満たされている。

③年金受給資格

特例適格年金契約において、少なくとも加入（勤続）期間が20年以上の退職者全員に対して年金の受給資格を付与しなければならないものとされている。

E株式会社は勤続期間による年金受給資格の付与は「25年以上の退職（死亡）者」となっているため、この要件は満たされていない。

更に、E株式会社の制度は、年金の受給資格に年齢制限（55歳以上）を設けているため、判定基礎年齢に20を加算した年齢の者のうち、掛金等の算定の基礎となる予定脱退率及び予定死亡率に基づいて計算した時に80%以上の者が年金を受給できる55歳まで到達することが要件となる。

この要件判定を「予定脱退率及び予定死亡率に基づく残存者数」により行うと、

判定基礎年齢＝加入者の平均年齢－加入者の過去勤務期間の平均年齢

（受給資格が勤続期間で決定されているため）

$$= 35.3 - 7.7$$

$$= 27.6 \quad \rightarrow \quad 28 \text{歳}$$

$$\text{従って } L(55) / L(48) = 67.6\% < 80\%$$

となり、この要件も満たされていない。

④年金支給期間

特例適格年金契約における年金は終身にわたって支給しなければならないものとされている。

E株式会社は15年間の有期年金となっているため、この要件は満たされていない。

⑤退職年金に代えて支給する退職一時金

特例適格年金契約において、選択一時金等の額は、年金現価額の90%又は保証期間部分の年金現価のいずれか少ない額を限度としなければならないとしている。

E株式会社は「④年金支給期間」で述べたように、15年間の有期年金であり、年金現価額＝保証期間の年金現価額 であるため、この要件は満たされていない。

(2)

次のような変更を行うことが必要であり、かつ適当であると考えられる。

①年金受給資格の変更

- ・勤続期間による年金受給資格の付与は「20年以上の退職者」とすること。
- ・年金受給資格の年齢制限（現行55歳以上）を緩和すること。

$L(X) / L(48) \geq 80\%$ となるギリギリのXは

$$X = 52 \quad (L(52) / L(48) = 81.4\%)$$

すなわち、52歳以上の退職者に年金受給資格を付与することが必要。

まとめると、年金受給資格を「勤続20年かつ年齢52歳以上で退職した場合」また死亡者にも「年金受給資格と同様の受給資格を与える」とすることが望ましい。

なお、この受給資格拡大部分の給付は、要望の主旨から「勤続年数×2, 000円」が望ましい。

②終身年金化すること（但し、掛金負担の増加を抑えるべく次の対応が望ましい）

- ・支給開始は60歳とすること（繰り延べ率、据え置き率5.5%）

即時支給のままであると、早期退職者に対しての（年金保証期間終了後の）終身給付のウエイトが高くなり、掛金負担の増加にもつながるため、保証期間原資が変わらない状態で支給開始を60歳とすることが望ましい。

- ・一部有期年金化とすること

有期年金の割合は、選択一時金が現行の水準を下回らないギリギリの水準とする。終身年金部分の割合を（年金額比で）X%とすると、支給開始時点で見ても

$$(2.1002 \times X + 1.02423) \times 0.9 \geq 1.02423$$

を満たす範囲（X%）が終身年金であれば良い。

$$X = 0.54 \dots$$

55%が終身年金であるとすると、当然、終身年金部分の年金現価 \geq 全体の年金現価 $\times 1/2$ を満たすため、有期年金の割合は45%とすることが望ましい。

問題3.

(1)

厚生年金基金との対比で、制度面では、選択の事由、選択の時期、選択の方法、額の限度、税制面では、年金と一時金の所得控除（雑所得と退職所得）の違い、等について適格退職年金における選択一時金の取扱について述べる。

(2)

税法上の有利性（退職所得と雑所得）、意識（退職金コストの平準化、老後の生活保障の充実）、一時金のニーズ（持ち家、土地購入、子供の教育費、子供の結婚費用）、年金の魅力（終身年金、有期年金、目減り）、一時金（全部選択、取りやすさ）、ペナルティ等より、一時金選択の割合が高い背景、理由について述べる。

(3)

(1)(2)を踏まえ、年金と選択一時金の二者のバランスに関して、

- ・役割 : 老後保障
つなぎ年金
一時金の必要性
- ・制度設計 : 終身年金化
支給形態の多様化
個人のライフスタイルの多様化
年金の支給メニューを多様化し選択できるものにする
支給期間
支給開始年齢の複数化
一時金選択割合の複数化
ペナルティ
- ・税制面 : 年金が不利となっている部分の是正
等の観点から、各自の所見を論理的に記述する。