

年金 1 (問題)

1. 次の(1)～(3)の間に答えよ。尚、各問の正誤の判定においては、正しい場合は「○」、誤っている場合は「×」を解答用紙に記入せよ。(18点)

(1) 次の適格退職年金制度における掛金等の積立方法の変更に関する記述につき、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。

- ア. A社は資金繰り難を理由として約1年間掛金等の払い込みを遅延している。このたび資金繰りについてある程度の見通しがついたので、掛金等の払い込みを復活して適格退職年金契約を継続していくことになった。については延滞掛金等の額は過去勤務債務等の額に含めて償却することとし、同時にその償却割合を従来の年15%から年10%に変更することにした。
- イ. B社では、今般、大量脱退があり、ターミナルファンディングを実施した。その際に加入者負担金も含めて年金資産の全額を給付に充ててしまったので、年金財政の早期の充実を図るため、過去勤務債務等の額にかかる償却割合を従来の年10%から20%に変更することにした。
- ウ. C社は従来給与比例制により給付を行い、通常掛金及び過去勤務債務等の掛金について給与の一定割合とする方法を採用していた。今回、給付の算定方式を定額制に変更するにあたって、通常掛金及び過去勤務債務等の掛金の形態についていずれも給与の一定割合とする方法から定額による方法、または、通常掛金については定額による方法とし過去勤務債務等の掛金については過去勤務債務の現在額に一定割合を乗じて計算する方法に変更しなければならない。
- エ. 過去勤務債務等の管理方式において、個別管理方式を採用できるのは、予定脱退率(経験脱退率を除く)を使用している契約に限られる。

(2) 次の適格退職年金制度における基準給与に関する記述につき、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。

- ア. 基準給与は原則として、給与規定又は退職金規定に定められるものを使用しなければならないが、D社において、適格退職年金制度を実施するにあたり、事業主の恣意性等が介入しない年金制度のために特別に定めた給与を基準給与とすることにした。
- イ. 厚生年金保険の標準報酬は、交通費・時間外手当等の不確定要素が含まれるが、厚生年金保険法に基づく算定給与であるため、適格退職年金制度における基準給与とすることができる。
- ウ. E社の就業規則には、日給者及び月給者の区分が明定されている。今般、適格退職年金制度の実施にあたり、日給者の日給の月給換算額を実労働日数にかかわらず、日給の2.5倍で換算した額を基準とすることにした。
- エ. 掛金等の算出の基礎となる基準給与と給付額算出の基礎となる基準給与を異にすることはできない。

(3) 次の適格退職年金制度における給付に関する記述につき、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。

ア. F社とG社は合併に際し、被合併会社であるG社から引き継いだ従業員について、G社の加入者の過半数の同意を得て、合併後の勤続期間に対応する部分は合併後の年金規定に基づく給付額を、合併前の勤続期間に対応する部分については合併前のG社の年金規程に基づく給付額を適用することにした。尚、F社の従業員については合併前後の年金規程による給付は同一である。

イ. 退職後一定期間内に発覚した在職中の行為で明らかに懲戒解雇に該当すると判断される不当行為があり、かつ、給付を制限する旨の年金規程を規定していれば、年金受給中の者であっても給付を制限することができる。

ウ. H社では、これまで定年退職金の80%を移行して定年給付のみの適格退職年金制度を実施してきたが、今回、加入者全員が加入する労働組合の同意を得て、退職金の50%移行により中途脱退給付および遺族給付を付加することにし、これに伴い、定年給付については定年退職金の50%に減額することにした。尚、変更後の総給付現価は変更前の総給付現価を上回っている。

エ. I社は60歳の定年給付のみの適格退職年金制度を実施しており、年金支給期間を60歳支給開始10年保証付終身年金としている。今回、給付増額を行うに際して、年金受給者についても給付増額を併せて行うことにした。しかし、給付増額の対象とする年金受給者は、年金受給者の全員ではなく、保証期間中(満60歳から満70歳まで)の者のみとした。尚、労働協約で定めている年金規程に既裁定者に係る給付増額変更条項の定めがある。

2. 次の各問に答えよ。

(12点)

(1) 適格退職年金制度における退職年金等積立金に対する法人税課税(特別法人税)の意味について簡記せよ。

(2) 適格退職年金制度における給付額の計算又は受給資格の判定上、過去勤務期間に係る給付額の評価方法のひとつに、実際の勤務期間をすべてみる方法があるが、この他に認められている方法につき列挙せよ。

3. 今般、J社は退職金の全部又は一部を移行し新たに適格退職年金制度を実施すべく検討している。

J社の退職金規程、従業員構成の特性、会社ニーズ・従業員ニーズは下記に示すとおりであるが、どのような制度設計を行えばよいか、各問について答えよ。

(30点)

(退職金規程)

第1条 本規程は会社の従業員全員に適用する。

但し、役員（使用人兼務役員を除く）、試用期間中の者、嘱託には適用しない。

第2条 勤続満3年以上の従業員が退職した場合は退職金を支給する。

第3条 退職金は $100,000円 \times (\text{勤続年数} \times \text{勤続係数} + \text{職能係数}) \times \text{退職事由係数}$ とする。

但し、死亡退職の場合は別に定める弔慰金規程にもつぎ団体定期保険契約より3,000,000円を加算して支給する。

第4条 勤続係数は別表1、職能係数は別表2、退職事由係数は別表3に定める。

第5条 勤続年数は試用期間（6か月）終了後、本採用となった日から起算し、退職または死亡の日までとし、1年未満の端数は切り捨てるものとする。

第6条 在職中、特に功勞のあったものについては、取締役会の議決を経て、5割を限度に加算できるものとする。

第7条 懲戒解雇の場合は、減額することがある。

第8条 退職金の支払いは、退職の日から2か月以内とする。

第9条 死亡の場合、退職金の受取人順位は法に定めるところによる。

別表1（勤続係数）

	10年未満	10～29年	30年以上
勤続係数	0.2	0.5	1.0

別表2（職能係数）

	部長以上	次・課長	係長	係員
勤続係数	2.0	1.5	1.0	0.5

別表3（退職事由係数）

	定年退職	会社都合	死亡	自己都合
勤続係数	1.5	1.3	0.8	1.0

(従業員等の構成)

① 総人員数は、320名

内 役員10名（使用人兼務役員8名を含む）、従業員260名、試用期間中の者30名、嘱託20名

② 毎年の新規採用者のうち30%以上の者が勤続3年未満で退職する。

③ 年齢40歳以上の従業員のうち80%以上の者は定年（60歳）まで勤務する。

④ 現時点の従業員の年齢・勤続年数の分布は次表のとおり。

勤続年数	年齢				合計
	～29歳	30～39	40～49	50歳～	
1年未満	40	—	—	1	41
1年以上2年未満	30	—	—	1	31
2年以上3年未満	20	—	—	—	20
3年以上10年未満	40	2	1	—	43
10年以上20年未満	—	28	4	2	34
20年以上30年未満	—	—	25	6	31
30年以上	—	—	—	60	60
合計	130	30	30	70	260

尚、役員（使用人兼務役員を含む）は全員50歳以上かつ勤続30年以上
試用期間中の者は全員30歳未満
嘱託の者は全員50歳以上かつ勤続3年未満である。

(会社ニーズ)

- ① 掛金の負担については退職金の移行による退職給与引当金の取り崩し効果で、ある程度は吸収させたい。尚、退職給与引当金は自己都合要支給額の4割を引き当てしている。
- ② 移行初年度については掛金の損金算入額を出来るだけ大きくしたい。
- ③ 年金ニーズのあるものみに、適格退職年金制度からの支給を行い、一時金の希望者には極力、会社からの退職金で支払いたい。

(従業員ニーズ)

労働組合にてアンケートを行ったところ次のような希望が判明した。

- ① 50歳以上の者は、ほとんど全員が将来、年金での支給を希望している。また、40歳以上50歳未満の者では約50%が希望しているが、40歳未満の者では年金での支給希望者はほとんどいない。
- ② 年金の支給期間については、出来るだけ長期間にわたり受給したいというものと、公的年金へのつなぎとして60歳から5年程度で受給したいという希望が半々であった。

(問題)

- (1) 退職金からの移行の範囲、加入資格、受給資格(一時金・年金)、支給額の設定方法、年金支給期間等の制度設計を行い、各々につき設計した理由・留意点を簡記せよ。
- (2) 掛金の拠出方法等について設定し、その理由・留意点を簡記せよ。また、財政運営上の留意点があれば簡記せよ。

4. 近年、国際会計基準等を含め、企業会計上における退職金・企業年金等にかかる債務の取り扱いについて、各所で議論・検討などが行われている。

退職金・企業年金にかかる企業会計上の取り扱い等について、次の問いに答えよ。

(40点)

- (1) 退職金・企業年金等についての日本におけるこれまでの企業会計上の取り扱いについて簡記せよ。
- (2) 今後の退職金・企業年金等についての企業会計上のあり方について各自の所見を述べよ。
- (3) 退職金・企業年金等にかかる企業会計上の給付債務の評価等とアクチュアリーとの関わり方について所見を述べよ。

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	○	
イ	○	
ウ	×	過去勤務債務等の掛金は給付の形態と一元的に取り扱う必要はない。したがって、給付が定額制であっても過去勤務債務等の掛金は従前どおりとしても差し支えない。
エ	○	

(2)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	○	
イ	×	厚生年金の標準報酬であっても、交通費・時間外手当等を含めた給与は使用することはできない。
ウ	○	
エ	○	

(3)

	正誤の判定	誤っている場合の理由
ア	×	加入者の過半数の同意が必要。したがって、G社からの加入者の過半数ではなく、F社およびG社からの加入者全体の過半数の同意が必要となる。
イ	○	
ウ	○	
エ	○	

問題 2

- (1) 退職年金等積立金に対する法人税課税が適格退職年金契約についての税制の要といえる。即ち、事業主掛金の損金算入はいわば企業外に支出された当然費用となるものの処理であり、損金算入の規定は、いわば確認的規定である。しかし、退職年金等積立金に対する課税は、本来は事業主が従業員の受給が確定している生命保険・年金信託・生命共済などを支払えば、その掛金に相当する給与所得が従業員に生じたものとして、所得税の課税を行うことの代わりである。

この給与所得税の代替的な課税は、掛金の拠出の際には各人の受給額は確定できないので、実際に年金として受給したときに給与所得として課税することとしそれまでの繰延べの利益を総体的に法人税として徴収することとしている。

また、掛金拠出時に受給が未確定であるということは、例えば年金のみの支給とし、かつ、受給資格を勤続25年以上とする内容の制度では、勤続25年以上に達した従業員は掛金払込者の一部であり全従業員に個別に課税することは適当でないと言える。

こういった意味で、掛金の元利合計の累積額すなわち将来の退職年金の原資相当額である退職年金等積立金に対し、給与所得税の繰延べの利益相当額の割合を税率として課税している。

- (2) イ. 実際の勤続期間をすべてみる方法・・・問題に例示済
ロ. ある一定の割合でみる方法
ハ. 特定の年月日以降みる方法（法人内年金の発足日、退職金の清算等合理的な原因がある場合に限る。）
ニ. 全くみない方法
ホ. 上記イ～ニの合理的な組み合わせでみる方法
ヘ. 年金はイ～ハ、一時金はニによる方法

問題 3

(1) 次のポイントなどを踏まえ制度設計をおこない理由が簡記されているか。

○ 退職金からの移行範囲

- ・ 職能係数は職階の差であり水準からして不当差別に該当する。
（例）移行しないか共通部分のみを移行する。
- ・ 退職事由の係数で死亡が自己都合を下回っている。
（例）弔意金規定により団体定期保険契約で担保されているため不当差別には該当せずそのまま移行しても差し支えない。
- ・ 功労金は移行できない。
- ・ 懲戒規定は年金規定に明記しなければ、支給を減額できない。
- ・ 会社ニーズ・従業員ニーズより移行範囲に年齢制限または勤続年数の制限をもうける。
（例）50歳以上を移行し、50歳未満は退職金から支給する。

○ 加入資格

- ・ 従業員等の構成から加入資格の制限を設けるか。
（例）勤続3年以上
- ・ 使用人兼務役員は加入者に含めるか。
- ・ 嘱託・試用期間中の者は除外するか。
- ・ 定年まで勤務しても受給資格の発生しない者を除外しているか。

○ 受給資格

- ・会社ニーズ・従業員ニーズより移行範囲に年齢制限または勤続年数の制限をもうけるか。

（例）50歳以上を年金とし、一時金給付はなし。

○ 年金支給期間・支給開始時期

- ・従業員ニーズより年金支給期間・支給開始時期をどのように設計するか。

（例）60歳支給開始とし支給期間については5年と15年の選択制とする。

○ その他

- ・選択一時金を設定するか。

（2）次のポイントなどを踏まえ掛金の設定・財政運営について記述しているか。

○ 過去勤務債務の償却割合・償却方法

- ・高年齢・高勤続の集団があり過去勤務債務の償却を早期に行う必要がある。

（例）ハ方式の30%償却を採用する。

- ・初年度の掛金を大きくしたい会社ニーズがある。

（例）ハ方式の30%償却を採用する。

○ 拠出回数

- ・初年度の掛金を大きくしたい会社ニーズがある。

（例）年1回拠出とすることで、初年度のみ12カ月分以上の拠出が可能となる。

○ 予定利率の設定

- ・財政運営上、予定利率をどの水準で設定するか。

（例）年5.0%とする。（注）試験実施日（平成8年12月現在）においては年5.0%以上とする制約あり。

問題 4

----- (試験委員からのコメント) -----

- 本問(2)、(3)は各人の所見を問う問題であり、知識や問題点の列挙にとどまらず、様々な観点から、ポイントを絞って自分の意見を中心に述べていただきたい。
- 誤字やわかりにくい表現が散見された。相手に自分の意見や発想がよく伝わるように心掛け記述していただきたい。
- 以下に、着目していただきたいポイントを幾つか列挙しておくが、そのうちの一部であっても、また、これ以外のポイントに着目いただきいても良いが、主旨一貫した論調で各人の所見を記述していただきたい。

(1) 次のポイントを捉えて説明がなされているか。

①退職一時金制度の場合

(負債の表示)

退職給与引当金として貸借対照表に表示

(期間費用)

退職給与引当金繰入額が基準となる。(過去勤務費用の償却額、設定方式を変更した場合の過不足の償却額を含む。)

(開示情報)

- 退職給与引当金の計上方法
- 退職給与引当金不足額の分割計上を行っている場合にはその内容
- 引当金の増減明細

②年金制度(適格退職年金制度、厚生年金基金制度)

(負債の表示)

規定されていない。

(期間費用)

制度への拠出額が基準となる。

(開示情報:有価証券報告書等への脚注表示)

- 年金制度を一部または全部採用している旨の記載
- 年金資産の合計額または過去勤務費用等の現在額
- 過去勤務費用の掛金の期間
- 移行時の退職給与引当金超過額の会計処理方法など

(2) 次のポイントなどを捉えて各自の所見がのべられているか。

○企業会計の目的は何か。

○負債の計上方法はどのようにすべきか。

・現状の問題点

(例) ・債務が開示されていないこと。

・計上方法が不統一であること。

・費用が期間対応になっているか。

・改善策

(例) ・計上方法の統一

・年金負債のオンバランス化

など

(3) 次のポイントなどを捉えて各自の所見がのべられているか。

○アクチュアリー-の専門性

○アクチュアリー-の地位

○会計士との関係

○債務評価の方法・前提条件の設定方法

など

以 上