

## 年金法令・制度運営（問題）

問題 1. 次の空欄に入る語句あるいは数値を答えよ。なお、解答は指定の解答用紙の所定欄に記入のこと。（40 点）

(1) 次は厚生年金基金設立認可基準取扱要領に規定する加算型の給付設計に関する記述である。

加算型の給付設計を定める場合にあっては、次によるものであること。

<加算適用加入員の範囲>

加入員が加算適用加入員となるまでに、ある一定の期間の待期を設ける場合は、次によること。

ア. 加算部分の給付設計が（ ① ）等と調整される場合であって、その（ ① ）等の内容の変更が困難なとき又は入社後短期間に退職する従業員が非常に多い場合等の事由があること。

イ. 待期期間は、原則として、加入員期間又は年齢によるものとし、加入員期間による場合は（ ② ）年を超えてはならないこと。また、年齢による場合は（ ③ ）歳を超えてはならないこと。年齢と加入員期間により待期を設ける場合にあっては、年齢と加入員期間の待期期間を合算した数が「（ ④ ）」を超えないこと。

<加算給付の分割>

加算部分の給付額が複数個の給付額の合計額として算定される場合であって、その一部の給付額の給付に加入員の負担を伴うものがある場合には、当該給付の適用について、上記にかかわらず、（ ⑤ ）歳以下の年齢又は（ ⑥ ）年以下の加入員期間による待期を設けることができること。

(2) 次は確定給付企業年金制度の受給資格に関する記述である。

次の老齢給付金受給資格のうち、確定給付企業年金で認められないものは、（ ① ）と（ ② ）である。

- A. 加入者期間 15 年以上で資格喪失したとき
- B. 加入者期間 10 年以上かつ年齢満 50 歳以上で資格喪失したとき
- C. 年齢満 45 歳以上で資格喪失したとき
- D. 加入者期間 20 年以上で資格喪失したとき

次の脱退一時金受給資格のうち、確定給付企業年金で認められないものは、( ③ ) と ( ④ ) である。

- A. 加入者期間 2 年以上で資格喪失したとき
- B. 加入者期間 1 年以上かつ年齢満 40 歳以上で資格喪失したとき
- C. 加入者期間 1 年以上（自己都合の場合 3 年以上）で資格喪失したとき
- D. 加入者期間 10 年以上で資格喪失したとき

(3) 次は確定給付企業年金法施行規則に規定する簡易な基準に基づく確定給付企業年金の掛金の額の算定に関する記述である。

計算基準日における加入者の数が ( ① ) 人に満たない確定給付企業年金の掛金の額は、次に定めるところにより計算することができる。

- 1 基礎率のうち ( ② ) 及び ( ③ ) のみを用いること。ただし、給付の額がキャッシュバランスにより計算される場合にあつては、再評価に用いる指標の予測を用いること。
- 2 ( ② ) は、( ④ ) 以上 ( ⑤ ) パーセント以下の範囲内とすること。
- 3 ( ⑥ ) を支給しないこと。
- 4 遺族給付金を支給する場合の遺族給付金の額は、老齢給付金の保証期間の残存期間において支給する給付の額の現価に相当する額または ( ⑦ ) の額以下となっていること。

(4) 次は確定給付企業法施行規則に規定する積立上限額の算定方法に関する記述である。

事業年度末日における積立上限額は、次の 1 または 2 のいずれか大きい方の額に ( ① ) を乗じた額である。

- 1 次の要件を満たす基礎率を用いて計算した事業年度の末日における ( ② ) の額
  - (a) 予定利率は事業年度の末日における ( ③ ) とすること
  - (b) 予定死亡率は、基準死亡率に、区分（加入者等）に応じてそれぞれに定める率を乗じた率とすること
  - (c) その他の基礎率は、前回の ( ④ ) で用いた基礎率とすること
- 2 事業年度末日における ( ⑤ )

(5) 次は適格退職年金契約の自主審査要領に規定する剰余金及び要留保額に関する記述である。

年金制度においては、通常年（①）回年金財政決算が行われる。年金財政決算の結果、（②）を超える額が計上された場合、これを年金財政上の剰余金といい、（③）時に（④）に返還しなければならない。この剰余金の取扱いについては、年金規程等に明示しなければならない。

制度の廃止に伴って契約を解除する場合においては、確定給付企業年金や厚生年金基金等へ移行する場合などを除き、（⑤）は（⑥）等に帰属することを年金規程等に定めておく必要がある。また、積立財産が退職年金の給付に充てるため（②）を超えている場合のその超える額は、（⑥）等又は（④）に帰属することを年金規程等に定めておく必要がある。

(6) 次は適格退職年金契約の自主審査要領に規定する特定使用人の除外に関する記述である。

法令上加入者としてはならない者以外の者を加入者から除外する場合は不当差別に該当するおそれがあるので、除外することに正当な理由が必要である。

次に掲げる者は正当な理由があるものとして加入者から除外することができる。

- イ. 海上勤務者又は港湾労働者等のように就業条件が異なることにより、給与規程、退職金規程等が他の使用人と異なっており、かつ、全日本海員組合、全国港湾労働組合等の横断組合に属している当該使用人
- ロ. 年金制度の加入者となることに賛成しない職種又は事業所等の労働組合に属している者
- ハ. （①）の加入者
- ニ. 企業型年金加入者
- ホ. 東京都私学退職金社団等に使用人の一部が加入している場合の当該使用人  
ただし、その私学退職金社団等と適格年金契約の給付額等がほぼ同一のときに限る。
- ヘ. 見習期間中又は試用期間中の者
- ト. （②）  
一般使用人と労働条件が同一である場合を除く。
- チ. 雇員、準社員等  
雇員、準社員等について、退職金規程の適用がない場合又は適用があっても一般従業員と著しく異なっている場合に限る。
- リ. （③）

- (7) 厚生労働省は「厚生年金・国民年金 平成 16 年財政再計算結果」について、平成 17 年 3 月に報告書を公表している。次は、その中での公的年金制度の平成 16 年改正に関する記述である。

今回の給付と負担の見直しの大きなポイントは、最終的な保険料(率)の水準を法律で定め、その負担の範囲内で給付を行うことを基本に、少子化等の社会経済情勢の変動に応じて、給付水準が自動的に調整される仕組みを組み込んだ、( ① )方式の導入である。

急速に進展する少子高齢化に対応するため、負担の上昇は避けられないが、若年層を中心として、負担がどこまでも上昇してしまうのではないかとの不安が大きいことから、将来にわたっての保険料水準を固定し、法律に明記することとした。

また、前回改正からの懸案であった( ② )の国庫負担割合を3分の1から( ③ )へ引き上げる件についても道筋をつけ、平成 16 年度から段階的な引上げに着手、遅くとも平成( ④ )年度までに( ③ )に引き上げることを定めた。

さらに、給付と負担の均衡を図るにあたり、現在、既に生まれている者が年金の受給を終えるおおむね( ⑤ )年後までの期間を視野に入れることとし、年金積立金については、( ⑤ )年後に支出の( ⑥ )年分に相当する額を残し、それまでの間に、その運用収入及び元本を活用する財政計画とした。

また、現在、公的年金を中心に生活をしている高齢者やもうすぐ年金受給が始まる者に配慮し、給付水準の自動調整にあたっては、名目額は引き下げず、賃金や物価が上昇するときに、支え手の減少と高齢者の( ⑦ )の伸びを勘案して年金額の改定幅を抑えることにより、現役世代の手取り賃金に対する年金額の比率(「( ⑧ )」)と称することとする。)を調整する仕組みとした。

- (8) 次は社団法人日本年金数理人会「倫理規範」の業務責任の明示に関する条文である。

会員は、その行った年金数理業務について、( ① )を明示して報告しなければならない。また、求めに応じて、補足的情報を提供し或いは説明を行う用意があることを明示しなければならない。

問題 2. 日本アクチュアリー会及び日本年金数理人会が作成した「退職給付会計に係る実務基準」に記載されている以下の事項について簡記せよ。なお、解答は指定の解答用紙 1 枚以内に記入のこと。(10 点)

- (1) 確定拠出型の企業年金制度等との調整 (実務基準 3.8)
- (2) 年金制度の剰余金の取扱い (実務基準 3.11)

問題 3. 以下の情報より代行保険料率、及び免除保険料率を求めよ。なお、解答は指定の解答用紙に記入のこと。(10 点)

	男女合計 (千円)
政府負担金控除前の代行給付現価 (現在加入員分) のうち 65 歳以上分	91,000
政府負担金控除前の代行給付現価 (現在加入員分) のうち 65 歳未満分	14,700
政府負担金控除前の代行給付現価 (将来加入員分) のうち 65 歳以上分	100,000
政府負担金控除前の代行給付現価 (将来加入員分) のうち 65 歳未満分	19,600
政府負担金現価	1,000
標準報酬月額現価 (現在加入員分)	1,500,000
標準報酬月額現価 (将来加入員分)	2,000,000
標準賞与額現価 (現在加入員分)	400,000
標準賞与額現価 (将来加入員分)	600,000
過去期間代行給付現価	200,000
最低責任準備金	400,000

  

代行保険料率	‰
免除保険料率	‰

問題 4. あなたはある企業（従業員 1,000 人）から退職金・年金制度の見直しについて相談を受けている。退職金制度は最終給与比例制度で、適格退職年金制度に 50%移行されている。見直しにあたって、企業としては、以下の意向である。

- ・ 旧来の年功序列型の報酬体系（退職金制度、適格退職年金制度、給与体系）から成果主義型の報酬体系に変更したい。
- ・ 退職給付債務をできるだけ小さくし、また金利変動の影響を受けにくい制度にしたい。
- ・ 適格退職年金制度は、この機会に廃止したい。

あなたならこの企業にどのような制度を勧めるか。最終給与比例制度、キャッシュバランス制度、確定拠出年金制度のいずれかまたはその組みあわせにより提案せよ。

解答にあたっては、①給付事由による給付額の差、②運用リスクの負担者、③退職給付会計への影響、④年間掛金負担上限額 の観点を考慮に入れること。なお、解答は所定の解答用紙 3 枚以内に記入のこと。(20 点)

問題 5. 総合設立の厚生年金基金における年金財政運営上の課題及びその解決策について所見を述べよ。なお、解答は所定の解答用紙 3 枚以内に記入のこと。(20 点)

## 年金法令・制度運営（解答例）

問題 1.

(1)	①	退職金制度	②	5
	③	25	④	28
	⑤	35	⑥	10

(2)	①	B	②	C
	③	B	④	D

※①と②、③と④はそれぞれ順不同

(3)	①	300	②	予定利率
	③	予定死亡率	④	下限予定利率
	⑤	4.0	⑥	障害給付金
	⑦	脱退一時金		

(4)	①	1.5	②	数理債務
	③	下限予定利率	④	財政計算
	⑤	最低積立基準額		

(5)	①	1	②	留保すべき金額
	③	財政再計算	④	事業主
	⑤	要留保額	⑥	受益者

(6)	①	確定給付企業年金	②	嘱託
	③	使用人兼務役員		

(7)	①	保険料水準固定	②	基礎年金
	③	2分の1	④	21
	⑤	100	⑥	1
	⑦	平均余命	⑧	所得代替率

(8)	①	自己の氏名及び資格		
-----	---	-----------	--	--

問題 2.

- (1) 退職金制度の内枠で中小企業退職金共済制度や確定拠出型の企業年金制度(以下、「確定拠出型の企業年金制度等」という。)を採用している場合、当該制度等からの退職給付については、基本的には当該制度等に基づく要拠出額をもって費用処理を行い、退職給付債務や年金資産を計算することは要しないことになる。
- 一方、退職金制度のうち確定拠出型の企業年金制度等からの退職給付を控除した部分に係る退職給付債務については、退職金制度の退職給付債務から当該制度等における年金資産(中小企業退職金共済制度にあつては要支給額)を控除した額とし、勤務費用については退職金制度の勤務費用から当該制度等の要拠出額を控除した額とすることができるものとする。
- (2) 適格退職年金制度の剰余金のように、税法上の規定から積立超過の場合に返還される資産については、返還の額と時期が確定し、当該金額が財務諸表に資産計上されている場合には年金資産から除外することが必要である。
- また、厚生年金基金制度の別途積立金のように、財政運営上のみで発生している剰余金については、将来の掛金への充当や実質的には退職給付の支払いにも利用できるものであることから、年金資産に含まれることになる。

問題 3.

代行保険料率：20.0%

免除保険料率：20% (この場合の下限は24%ではなく、0%となる。)

<代行保険料率算式>

$$\frac{(91,000 + 100,000 - 1,000 - (400,000 - 200,000 \times 1.5)) \div (1,500,000 + 2,000,000 + 400,000 + 600,000)}{1,500,000 + 2,000,000 + 400,000 + 600,000} = 0.02000$$



問題 4.

以下、各制度の①～④の特徴を簡記する。

最終給与比例制度

- ① 退職（自己都合、会社都合、定年、死亡）
- ② 企業がリスクを負担
- ③ 割引率が低下すると、退職給付債務、退職給付費用が増加する。運用利回りの悪化により数理計算上の差損が発生し、その償却費用が必要になる。
- ④ 全額損金

キャッシュバランス制度

- ① 退職（自己都合、会社都合、定年、死亡）
- ② 企業がリスクを負担
- ③ 利息ポイントの指標利率と退職給付会計の割引率が連動するように定めておけば、退職給付債務、退職給付費用の割引率による変動をかなり緩和できる。
- ④ 全額損金

確定拠出年金制度

- ① 60歳到達、死亡、高度障害
- ② 従業員がリスクを負担
- ③ 退職給付会計の対象外
- ④ 掛金に上限あり。月 23,000 円

これらの特徴を踏まえた上で、この企業に勤める制度は、次のものが考えられる。

適格退職年金制度を、確定給付企業年金へ移行して、キャッシュバランス制度に変更。社内引当の退職金規程部分を掛金限度額が許す限り、確定拠出年金制度へ。残りも確定給付企業年金のキャッシュバランス制度に移行する。

このとおりでなくても、一貫した論理構成で提案内容が述べられていれば良い。

問題 5. 以下に解答例を示す。

(課題)

総合設立の厚生年金基金の現状を認識し、例えば以下のような課題・問題点を述べていれば良い。

○年金財政の悪化

- ・過去、年金資産の運用利回りが3年連続マイナス（平成12年度～平成14年度）であったこと等により年金財政が悪化してきたが、現在もその状況から脱し切れていない。
- ・景気低迷が続き、設立事業所の経営状況悪化（あるいは母体業界全体の業績悪化）等による基金からの事業所脱退が多く発生し、加入員数の著しい減少による年金財政の悪化が進んできた。
- ・受給権者が増加している（成熟度が高い）基金も多く、年金財政が悪化している。また、2007年以降に団塊の世代の大量退職を迎えるため、さらなる財政悪化が懸念される。
- ・加入員数の減少傾向は財政悪化の要因となるため、未加入事業所の基金への加入促進が必要。
- ・年金財政が著しく悪化した状況が続くと「指定基金」に指定され、財政健全化計画の作成が必要となるが、いかに実現可能な対応策を作成するか。

○年金資産運用面

- ・大企業に比べて年金資産規模が小さい中小企業にとっては、資産規模メリットのある総合設立基金は魅力的であるが、いかに加入事業所数の維持等により一定の規模を保っていくか。
- ・平成16年年金制度改正で厚生年金本体と厚生年金基金との財政中立化の措置が講じられ、従前の代行部分に係る資産運用リスクが軽減された。厚生年金本体と同様の運用を行うことで当該リスクが回避できるが、具体的な運用方法をどうするか。

○設立事業所毎に異なる多様なニーズ

- ・中小企業からなる総合設立基金においては、各設立事業所毎に経営状況等が異なり、掛金負担面、給付水準面等で多様なニーズが存在するが、いかにこれに応えていくか。
- ・総合設立基金は、単独・連合設立に比べて相対的に年金財政が悪化しており、給付水準が認可基準ギリギリの場合も見受けられる。各設立事業所および加入員のニーズを満たす老後の所得保障としての役割をいかに果たしていくか。
- ・平成17年10月より年金制度におけるポータビリティの拡充が実施されており、人材の流動化等の観点から、いかに有効に活用していくか。

(解決策)

例えば以下のような観点から所見を述べること。

○年金財政の健全化への対応

- ・掛金の引上げ（予定利率の引下げ、未償却過去勤務債務の償却期間の短縮、特例掛金の設定等）
- ・給付水準の引下げ（給付減額）
- ・許容リスク範囲内での効率的な資産運用の実施

○設立事業所毎に異なる多様なニーズへの対応として、給付設計の変更等

- ・グループ区分の設定（給付水準を複数設定する。）
- ・キャッシュバランス制度の導入（「仮想個人勘定残高」があり、個人の持分が明確でわかりやすい。このわかりやすさは、未加入事業所の加入促進の面でも利点になる。）
- ・事業所別の掛金設定の検討

○厚生年金基金から他の年金制度への移行の検討

- ・確定拠出年金制度への移行
- ・総合型確定給付企業年金への移行

以上