

年金 2 次 簡記問題集 DB 編

hyaraguchi

2024 年 9 月 1 日

■ 目次

1	DB の開始	2
問 1	1 事業所 1DB の原則	2
2	加入者	3
問 1	加入者資格のグループ区分	3
3	給付	4
問 1	リスク分担型企業年金の調整率	4
問 2	ポイントの満たすべき要件	5

DB の開始

問 1 1 事業所 1DB の原則

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。

引用元：年金 1 2023 問 2(1)(ア)

ポイント

DB は、基本的に 1 つの適用事業所につき 1 つしか実施することができない。しかし、法令に定める限りにおいて、2 つ以上 DB を実施できる場合がある。（法第 3 条第 2 項）

令第 1 条、則第 1 条に「1 事業所 1DB の原則」の例外が限定列挙されている。

1. 2 つの DB のうちいずれか一方の実施事業所の事業主の全部が、他方の DB の事業主の全部とならないとき（＝**総合型 DB**）
2. それぞれの加入者に適用される**労働協約、就業規則その他これらに類するもの**が異なる場合
3. 法人である事業主が他の法人である事業主と合併した場合であって、当該合併の日から起算して原則として**1 年**を超過しない場合
4. **リスク分担型企业年金**とリスク分担型企业年金でない DB とをそれぞれ実施する場合

1 が令第 1 条に、2～4 が則 1 条に記載されている。令第 1 条のケースは問題文に記載されているので、この問題では、2～4 について簡記すればよい。

解答.

- それぞれの確定給付企業年金の加入者に適用される労働協約等が異なる場合
- 法人の実施主同士が合併した日から起算して原則 1 年を超過しない場合
- リスク分担型企业年金とリスク分担型企业年金ではない確定給付企業年金をそれぞれ実施する場合

■ 加入者

問 1 加入者資格のグループ区分

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)

引用元：年金 1 2023 問 2(1)(ウ)

ポイント

解釈第 1-1(3) の内容をそのまま書けばよい。

解答.

労働協約等における給与およ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

則第 1 条の記載の通り、労働条件が異なる場合は別の DB を実施することもできる。

■ 給付

問 1 リスク分担型企業年金の調整率

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)

引用元：年金 1 2023 問 2(1)(イ)

ポイント

リスク分担型企業年金では、実施事業所が減少する際に掛金収入現価、通常予測給付現価、財政悪化リスク相当額が減少することで財政バランスが崩れ、現在または将来の調整率が変化する可能性がある。このようなケースで、**積立割合、調整率または超過比率**が減少すると見込まれる場合、積立割合、調整率または超過比率が減少しないように、実施事業所の減少に伴い資格を喪失する加入者にかかる調整率を別に定めることが可能とされている。(則 25 条の 2 第 2 項)

解答.

当該実施事業所の減少に伴い、積立比率、調整率または超過比率が減少すると見込まれる場合。

問 2 ポイントの満たすべき要件

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）

引用元：年金1 2023 問2(1)(エ)

ポイント

解釈 3-1④参照。

解答.

- 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。
- 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。
- ポイントは恣意的に決められるものではなく、数理計算が可能であること

「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」という規定内の「過大な格差」の数値的基準として、昔は「原則として15倍以内」というルールが定められていた。（平成21年3月3日改正以前）。

今ではこの「15倍ルール」は撤廃されている。