

3. 企業年金分野

企業年金(1)	加入対象者の拡大
規制の現状	確定拠出年金では、国民年金第3号被保険者(専業主婦)の加入が認められていない。
要望内容	個人型確定拠出年金への国民年金第3号被保険者(専業主婦)への加入を認めるべきである。
要望理由	加入対象者を拡大すれば、利便性の向上とポータビリティの拡充が促され、加入者の増大など制度普及にも大いに寄与することとなる。
根拠法令等	確定拠出年金法第9条、第62条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(2)	企業型確定拠出年金における掛金の本人拠出の容認
規制の現状	企業型確定拠出年金の掛金については、事業主からの拠出しか認められていない。
要望内容	企業型確定拠出年金の掛金について、事業主の拠出に加えて、本人拠出を可能とすべきである。
要望理由	<p>個人又は事業主が拠出した資金の自己責任による運用、及び高齢期における所得の確保に係る自主的な努力の支援を図るという、確定拠出年金法の趣旨に鑑みれば、将来の生活設計を十分に念頭においた上で、個々のニーズにあった資産運用を可能とし、一定の範囲内で加入者の裁量による資産形成を可能とする仕組みが不可欠である。</p> <p>本人の拠出を容認し、毎月の掛金についても自己裁量で決定できるようになれば、自助努力の意識の醸成につながる。ひいては制度の利便性が向上し、制度の普及にもつながる。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第20条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(3)	中途引出し要件の緩和
規制の現状	<p>①個人型確定拠出年金において、脱退一時金を受給できる要件は、拠出期間3年以下または資産額50万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。</p> <p>②60歳未満で給付を受けられるのは、高度障害または死亡の場合に限られる。</p>
要望内容	<p>脱退一時金の受給要件のさらなる緩和に向けて、まずは、やむを得ない事情(自然災害や経済的困窮時など)があれば、加入者の取崩しを可能とするとともに、個人別管理資産を担保とした借入れを容認すべきである。</p>
要望理由	<p>2005年10月に改正が行われたが、依然厳しい要件であるため、制度自体の普及の阻害要因となっている。ライフスタイルの多様化が進む中で、各人に有利不利が出ることはないよう、中立的な制度設計とする必要がある。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第28条、第33条、附則第3条 確定拠出年金法施行令第60条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課</p>

企業年金(4)	確定拠出年金の老齢給付金の支給要件の緩和
規制の現状	<p>確定拠出年金の企業型年金加入者であったものが、老齢給付金の支給を請求するには、最低10年の通算加入者等期間が必要となる。</p>
要望内容	<p>老齢給付金の通算加入者等期間による支給開始年齢の制限を撤廃すべきである。</p>
要望理由	<p>確定拠出年金において、60歳以降に受給開始となる者は、制度上個人拠出が認められないため、運用成績等によって資産額が目減りする恐れもある。また、制度導入時に、50歳以上の加入者を阻害する結果となりかねない。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第33条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(5)	確定拠出年金における規約承認申請手続き簡素化等
規制の現状	<p>企業型年金規約の変更をしようとするときは、軽微な場合を除き、厚生労働大臣の承認が必要である。</p>
要望内容	<p>企業型の確定拠出年金における規約承認手続について、法改正に伴い一斉に行われる事業主の就業規則変更に伴う撥ね改正など、受給権保護の問題が生じないと考えられる内容の変更については、労使間の合意を不要とする、あるいは届出のみで変更を可能とするなど、手続きの簡素化を図るべきである。</p> <p>具体的には、運営管理機関の登録済証、勧誘方針の添付を不要とするとともに、運営管理機関選定理由書を簡素化すべきである。</p>
要望理由	<p>①不利益変更とならない改正にまで認可・承認を求められるため、事業主の負担は大きなものとなっている。</p> <p>②運営管理機関は登録制であり、運営管理機関、資産管理機関との契約書も添付する中で、当該資料を添付する必要性に乏しい。</p> <p>また、運営管理機関選定理由書について、他の機関との比較(3社程度)を記載しなければならないなど、小規模事業主にとって事務作業負担が大きくなっている。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第5条、第6条 確定拠出年金法施行規則第3条、第5条、第6条、第7条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(6)	確定拠出年金における規約の統合の容認【新規】
規制の現状	<p>企業型の確定拠出年金では、規約の統合が認められていないため、会社合併等の企業再編時において、合併前の会社がそれぞれ企業型を実施している場合、いずれか一方の加入者について、資格喪失・新規加入の手続きを行わなければならない。</p> <p>また、廃止する側に運用指図者が存在する場合、運用指図者が個人型への移換もしくは全額受給を行わない限り、制度の廃止ができない。</p>
要望内容	<p>企業型の確定拠出年金においても、確定給付企業年金や厚生年金基金制度等で認められている規約統合を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>現行では、制度の一元化にあたり、煩雑な手続きを要するため、企業の事務負担が大きくなっている。しかも、運用指図者が存在する間は、実質的に一元化ができないなど、機動的な事業再編を妨げる要因となっている。</p> <p>規約統合が可能となれば、加入者等にとっても、運用資産の現物による移換を併せて実現することで、異動に伴う不利益を回避できる他、運用指図者について、制度の廃止による清算を求められる可能性を軽減できる。</p> <p>なお、確定給付企業年金や厚生年金基金制度では認められているところである。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(7)	確定拠出年金制度における規約分割の容認【新規】
規制の現状	<p>確定拠出年金制度(企業型)では、規約分割が認められていないため、例えば会社分割等の事業再編時などで特定事業所が脱退し、脱退事業所において同一制度を継続する場合でも、規約の新設として扱われる。</p>
要望内容	<p>①規約分割を認めるべきである。 ②複数事業主による共同規約において事業所が脱退した場合、当該事業所を退職して運用指図者になった者の権利義務について、本人の同意等の手続きを経ることなく、分割後の新設規約への移換を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>【要望①について】 他の人事処遇制度については、会社分割等の事業再編時の円滑な移行が可能となる中で、年金制度では煩雑な手続きが課せられているため、機動的な事業再編を阻害する要因となっている。 また、対象事業所の加入者については、新設規約に加入することとなるので、資産移換に伴う運用商品の現金化等により不利益が生じる可能性がある。運用資産の現物移換により、時価の変動影響を受ける商品の異動に伴う不利益を回避することができる。さらに、従前と運用商品等に変更が発生しないため、異動に伴う不安を最小にすることができる。</p> <p>【要望②について】 複数事業主による共同規約から一部の事業所が脱退する場合は、当該事業所の運用指図者に係る権利義務の移換が想定されていないため、運用指図者本人や他の事業主にも、資産移換に伴う手数料負担など、不利益が及ぶ可能性がある。</p> <p>なお、確定給付企業年金や厚生年金基金制度等では認められているところである。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(8)	確定拠出年金の掛金拠出方法の弾力化
規制の現状	<p>事業主は、企業型年金加入期間の計算の基礎となる各月につき、拠出することができる事業主掛金の上限の範囲内で掛金を拠出し、毎月の事業主掛金を翌月末日までに資産管理機関に納付することとされている。</p>
要望内容	<p>① 特段の事情によって、掛金を納付できなかった場合、労使の合意があれば、次回の納付時に遅延分を含めた拠出を可能とするなど、弾力的な運用とすべきである。</p> <p>② 事業主の掛金拠出方法について、弾力化を図り、各月ごとではなく、年1回以上の定期的な拠出でも済ませられるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>① システムトラブルなど偶発的・例外的な事情等の理由により、当初予定時に納付できないこともありえる。確定給付企業年金では遡っての修正が認められる中、何らの猶予期間がないのは硬直的であるばかりか、追加拠出が認められずに給与で支払われることとなると、所得税等の対象となって、結果的に加入者の手取額を減少させてしまい、不利益を蒙らせることにもなりかねない。</p> <p>② 事業主からの掛金がトータルで過不足なく拠出されることが確保されれば、拠出方法を各月ベースから年ベースに弾力化しても、何ら不都合は生じないと考える。また、事務が効率化され、運営コストの削減にも資することとなる。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第21条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(9)	企業型確定拠出年金における運用方法(商品)除外にかかる手続きの緩和
規制の現状	<p>企業型運用関連運営管理機関等が、提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して運用の指図を行っている企業型年金加入者等の同意を得なければならない。</p>
要望内容	<p>十分な情報提供を行った上で、一定の周知期間を設け、加入者からの特段の異議申立てがない、あるいは運営管理機関が専門的知見に基づいて必要と判断した場合などは除外できるなど、加入者等全員の同意がなくても運用方法(商品)の除外を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>2007年の改正法案においても、依然、個別同意を前提としているため、ニーズの高い運用商品への円滑かつ機動的な移行が困難である。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第26条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(10)	確定拠出年金制度への資産移換における一括移換の容認【新規】
規制の現状	<p>企業型年金の資産管理機関が、企業で実施している退職一時金に係る資産の移換を受ける場合、当該企業の退職給与規程の改正または廃止が行われた日に属する年度から、その翌年度から起算して3年度以上7年度以内の各年度に均等に分割して移換することとされている。</p>
要望内容	<p>退職一時金制度から企業型の確定拠出年金への資産移換について、一括移換を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>退職一時金からの移行にあたり、早期に移換することで、年金財政の健全化を図り、加入者の運用機会の逸失を回避することができる。 併せて、分割移換中に退職者が出るたび、未移換金を一括移換しているが、一括移換により事務処理の軽減が期待されることから、確定拠出年金制度の導入時における移換期間短縮へのニーズはきわめて高まっている。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法施行令第22条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(11)	確定拠出年金への移行に伴う積立金の移換に係る要件緩和
規制の現状	<p>複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所が確定拠出年金に移行する場合、当該事業所のみならず、全参加事業主により、制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければならない。</p>
要望内容	<p>確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金資産を移換できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>現行制度では、確定拠出年金への移行とは無関係の事業所においても、負担が生じるスキームであるため、確定拠出年金へのスムーズな移行を妨げ、結果的に確定拠出年金制度の普及を阻害する要因となっている。</p> <p>確定拠出年金へ移行する事業所の積立不足のみの一括拠出としても、当該確定給付企業年金の積立て水準が悪化し、受給権者の不利益になるとは考えにくい。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法施行令第91条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(12)	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件の緩和
規制の現状	<p>現行制度では、老齢給付金の支給開始要件として、以下の内容が規定されている。</p> <p>①50歳未満で退職(加入者資格を喪失)した場合は、60歳到達時まで年金の支給ができない。</p> <p>②20年を超える加入期間を支給要件として定めてはならない。</p> <p>③老齢給付金の支給開始年齢は、65歳を超えることができない。</p>
要望内容	<p>①50歳未満で退職した者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に達した時点で、年金の支給開始を可能とすべきである。</p> <p>②加入期間が20年以上の場合でも、老齢給付金を設定しない取扱いを可能とすべきである。</p> <p>③65歳超で定年年齢が設定される場合、労使合意の下、65歳超の規約で定める年齢に達した時点での支給開始を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①退職(加入者資格喪失)という事象が発生しているにも関わらず、時期(年齢)によって年金受給の開始時期に制限が加えられるのは、受給権者本人の納得を得られるものでないばかりか、他の50歳以上の受給権者との均衡を図り、制度の公平性を確保する観点からも望ましいものでない。また、50歳未満退職者における50～60歳での受給ニーズは高いものと考えられる。</p> <p>②加入期間が20年以上の場合であっても、年金の支給要件を定め、一時金のみを設定としたいニーズが強い。また、制度設計の自由化により、適格退職年金など企業の退職金制度からの移行を促すことが期待できる。</p> <p>③高齢者雇用安定法の改正により、段階的に65歳までの就労機会を確保することが義務化され、60歳超の雇用形態が多様化していくことが予想される。かかる状況の下、年金制度についても、各企業の実情に合った弾力的な支給開始年齢を選択できるようにすれば、制度間の連続性が確保されるとともに、企業・受給者双方に利益が及ぶと考えられる。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法第36条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(13)	確定給付企業年金における受給者給付減額に関わる承認基準及び手続きの緩和
規制の現状	<p>受給権者等の給付額を減額することを内容とする規約の変更(将来的な掛金に減額可能性がある場合も含む)について、厚生労働大臣の承認を得るには、その給付減額についてやむをえない理由などがあるとともに、規約の変更について、対象となる受給者等の2/3以上の同意取得などの手続きを経る必要がある。</p> <p>また、受給権者等が希望したときには、最低積立基準額相当を一時金として受取ることができるなど、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要である。</p> <p>この「給付額の減額」には、経過措置期間を設け、実際に掛金の減額を回避するにも関わらず、将来的な掛金に減額可能性がある場合も含まれる。また、「一部の加入者又は受給権者等」について減少する場合の「一部」には、「個々の加入者又は受給権者等」において判定することが求められる。</p> <p>なお、給付減額の同意にあたり、本人の署名及び押印が必要である。</p>
要望内容	<p>①制度存続のための労使合意による給付減額を可能とすべきである。また、給付減額時に受給権者が希望した場合の一時金清算については、制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。</p> <p>②労使合意による給付減額が認められない場合でも、以下の事項により、承認基準の要件緩和、手続きの簡素化を実施すべきである。</p> <p>ア. 給付額減額判定等に関する法令解釈や基準等を明確にする。</p> <p>イ. 給付額減額の同意について、本人の署名のみでも可とする。</p>
要望理由	<p>①加入者にかかる制度改定は労使自治の範囲内であり、制度の存続と従業員の雇用等を守るためにも、各企業の実態を踏まえながら、自主的に減額などを決定できる仕組みが不可欠である。</p> <p>また、退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、退職時点で一時金を選択したものととのバランスを維持する観点からも、選択一時金と同水準とした方が納得性は高いといえる。最低積立基準相当額の支給額であると、概して一時金ベースに比して過大となるため、受給権者の多数が一時金清算を選択することで、年金財政に大きな影響を及ぼす可能性がある。</p> <p>②例えば、制度改定後の掛金の減額可能性がある場合、経過措置の採用により加入者の同意なしで規約変更可能かどうか、従前とで対応が異なってしまうなど、担当者によって、法令等の解釈が異なってしまうのでは、公正性に欠けることとなる。</p> <p>解釈や基準などが明確になり、手続きの簡素化が図られれば、企業側において制度に対する予見可能性が高まり、規約変更などの承認手続きなどにも、入念な準備の下での機動的な対応を図ることができる。押印等の手続きに関しても、要件として署名・押印双方を求める理由が不明であり、本人性の確認などに必要最小限の事項に限ることで、企業・行政双方にとって、事務処理の負担軽減などのメリットがある。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(14)	確定給付企業年金における規約承認・認可申請手続の緩和
規制の現状	<p>確定給付企業年金の規約を制定・変更する場合には、軽微な変更の場合を除き、原則として、事前に厚生労働大臣の承認・認可を受けなければならない。</p>
要望内容	<p>①確定給付企業年金における規約の制定・変更手続は、不利益変更に該当する場合を除き、原則、事後届出制度とすべきである。</p> <p>②承認・認可手続に関する審査基準や法令解釈等を明確にし、本省・地方局及び担当者間での見解が異なることのないようにするとともに、併せて、加入者となる者の数を示した書類や資産管理契約に関する書類など、申請書類の廃止・簡素化を図り、認可手続期間を短縮すべきである。</p>
要望理由	<p>企業年金は規約の変更等を含めて労使自治の範囲内であり、各企業の実態を踏まえながら自由に制度決定できることが原則である。かかる観点からすれば、不利益変更などの場合を除けば、現行規制は過剰な規制となっている。</p> <p>現在、適格年金は40,000件以上あり、かつ適格退職年金制度の廃止までの期間が5年であることを鑑みれば、確定給付型企業年金への移行も相当程度考えられる。しかも、確定給付企業年金の実施件数が増加していることも併せて考えると、規約の承認・認可申請が増加することは不可避である。とりわけ、適格年金のスムーズな移行を可能とする上でも、手続きの簡素化は不可欠である。</p> <p>厚生労働省からの承認・認可がおろるまで、きわめて長期の時間を要するのが実情であるが、原則届出制度の導入、及び手続きの簡素化などにより、効率化が図られれば、基金にとって、円滑な企業年金の運営に資することとなる。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第5条、第6条、第16条、第17条 確定給付企業年金法施行規則第7～10条、第15～17条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(15)	確定給付企業年金の選択一時金、脱退一時金に係る弾力的運用の容認
規制の現状	<p>①一時金として支給する老齢給付金の額は、保証期間において支給する年金額が「現価相当額」を上回ってはならず、その「現価相当額」の計算の基礎となる予定利率(割引率)は、前回の財政再計算の下限予定利率を用いることとされている。</p> <p>②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たすものに支給する脱退一時金は、規約で定める要件を満たせば支給されるが、その額は、その者が老齢給付金の受給権者となった時に支給する給付の現価相当額を上回らないこととされており、その比較時点は脱退時期とされている。</p>
要望内容	<p>①「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、一時金選択時に支給されている年金額又は支給される予定の年金額の給付利率及び繰下利率を使用することを認めるべきである。</p> <p>②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たすものに支給する脱退一時金の額について、その者が老齢給付金の受給権者となった時に支給する給付の現価相当額と支給開始時点で比較する取扱い、あるいは脱退時点で付利を固定する取扱いを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>①今後、金利上昇局面では、「前回の財政再計算の下限予定利率」が、年金額を確定するために使用した給付利率を上回り、一時金支給が年金支給に対して不利益となることも生じる可能性がある。この場合、一時金の額を維持するために、年金額を上げることが必要となる。</p> <p>②老齢給付金の現価相当額が脱退一時金の額を上回らなければならないという要件を確保するため、付利せざるをえないのが実態である。取扱いの緩和により、適格年金など企業の退職制度から円滑な移行を促すことが期待される。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第41条 確定給付企業年金法施行令第23条 確定給付企業年金法施行規則第24条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(16)	閉鎖型確定給付企業年金終了時の残余財産取扱いの明確化
規制の現状	<p>現行制度では、閉鎖型確定給付型企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の取扱いが規定されていない。</p>
要望内容	<p>閉鎖型確定給付企業年金終了時の残余財産について、事業主へ返還できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>本来、確定給付企業年金の年金資産は、加入者および受給権者に帰属するものと考えられるが、当該者が存在しなくなった場合の残余財産の帰属先として、実際上、事業主以外に返還先が見当たらないのが実情である。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法第89条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(17)	確定給付企業年金における次回再計算までの不足見込みに基づく掛金拠出の弾力化【新規】
規制の現状	<p>事業主は、次回の財政再計算までの間に積立金の額が責任準備金又は最低積立基準額を下回ることが予想される額を償却するための掛金の額は、次回の再計算までに償却が完了するように計算されなければならない。</p>
要望内容	<p>事業年度毎に設定する予算に基づき拠出する特例掛金を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>次回再計算までの不足見込額に基づく掛金拠出は、償却額が次回再計算時まで固定されてしまい、柔軟性に欠けてしまう。例えば、毎年度の予算で、特例掛金を設定できるよう弾力化が図られれば、予想される不足額に機動的に対応でき、早期の解消につなげることが可能となる。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法施行規則第44条、第45条、第47条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(18)	確定給付企業年金及び確定拠出年金における加入者範囲の見直し
規制の現状	<p>確定給付企業年金及び確定拠出年金制度の加入者は、「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」でなければならない。</p>
要望内容	<p>①厚生年金適用事業所単位の適用を廃止し、加入者の範囲については、当該企業及び従業員(労組)との労使合意に基づき決定できるようにすべきである。 ②確定拠出年金法第9条、確定給付年金法第25条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」について、実施事業所と雇用関係にあり、実施事業所以外の事業所で厚生年金の被保険者資格を取得している者(具体的には、企業外への出向者)も、企業年金の加入者と認めるべきである。</p>
要望理由	<p>確定給付企業年金制度、及び確定拠出年金制度は、退職金の一形態として導入されることが多いにもかかわらず、本規制があるために、企業外へ出向し、出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者については、一旦脱退扱いせざるをえない。企業も、当該従業員の出向期間について掛金を拠出することができず、また確定給付企業年金の場合は、従業員の掛金拠出も停止されることから、企業・従業員双方にとって、不利益となるおそれがある。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第9条、第11条 確定給付企業年金法第25条、27条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課</p>

企業年金(19)	確定給付企業年金、厚生年金基金における権利義務移転継承方法の多様化
規制の現状	<p>確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部実施事業所に係る権利義務継承」のように、対象者を区分する形での権利義務継承以外は認められていない。</p>
要望内容	<p>複数の事業主で1つの年金制度を実施している企業年金において、一部の実施事業所が第1年金と第2年金からなる2階建ての制度を実施している場合、第2年金部分のみを別の確定給付企業年金制度へ権利義務継承するような、「一部の給付に係る権利義務継承」についても、可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>例えば、第2年金だけの権利義務移転を可能とするなど、柔軟な権利義務移転継承の方法が認められれば、加入者期間を通算することで、受給可能性が高まり、加入者にとっても利益となる。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第79条 厚生年金保険法第144条の2 厚生年金基金令第41条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(20)	代行返上に伴う一時金清算方法の見直し
規制の現状	<p>代行返上し、新型企業年金に移行した場合、受給権者の基本部分の上乗せ部分については、年金に代えて一時金を支給することができる。この場合</p> <p>①当該一時金の支給は当該受給権者の選択により行われる。</p> <p>②不利益となる受給者が発生する場合は、給付の減額となるため、確定給付企業年金法施行規則第5条に定める要件と同法第6条の手続要件を満たさなければ、給付減額は認められない。</p>
要望内容	<p>①基本部分の上乗せ部分については、年金支給額と経済的に等価な一時金を支給する仕組みを設け、個人の選択によらず、一律の一時金による清算を認めるべきである。</p> <p>②結果的に支給開始年齢の差異などで不利益となる受給者が発生する場合でも、給付減額と扱うことなく変更を可能とし、不利益部分の一時金清算を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①基本部分の上乗せ部分については、一時金を選択しない者が残り続ける限り、事務的負担がきわめて重くなっている。年金支給額と経済的に等価な一時金を支給するのであれば、一律の一時金清算としても、必ずしも不当な扱いであるとはいえない。</p> <p>②代行返上による給付減額は、国の制度に合わせるために発生する部分である。内容も、合理的な水準への切下げであることから、一般的な企業の業績悪化に伴う給付減額の場合と同等の要件や手続きを課す合理的な理由が見当たらない。</p> <p>給付の減額要件が厳しいため、各基金が補填を行っているのが実情で、基金の財政を圧迫する結果となっている。</p>
根拠法令等	<p>厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について (平成15年5月30日年企発第0530001号・年運発第0530001号)</p> <p>確定給付企業年金法第5条 確定給付企業年金法施行令第4条 確定給付企業年金法施行規則第5条、第6条</p>
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(21)	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金、確定拠出年金への移行の弾力適用
規制の現状	<p>①中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は、中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなった場合のみ認められている。</p> <p>②中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への解約手当金の移換は認められていない。</p>
要望内容	<p>①中小企業が確定給付企業年金を実施する場合にも、中小企業退職金制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することができるようにすべきである。</p> <p>②中小企業退職金共済制度の解約手当金を被共済者に返還せず、移換できる相手として、確定拠出年金も加えるべきである。</p>
要望理由	<p>①企業のアライアンスが活発化している中で、中小企業が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースもあり、このような場合に、中小企業退職金共済契約を実施している中小企業が、確定給付企業年金を実施している中小事業者と合併した際に、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとのニーズがある。</p> <p>②中小企業退職金共済を採用していた中小企業が、事業規模の拡大等により、要件を満たさなくなった場合、円滑に他制度へ移行できる制度を設けることで、従業員の年金資産の保全につながるとともに、確定拠出年金の制度普及にも寄与する。</p> <p>政府では、2006年度より検討を開始しているとのことだが、早期の実現に向けた取組みが不可欠である。</p>
根拠法令等	<p>中小企業退職金共済法第8条、第17条 確定拠出年金法第54条 確定拠出年金法施行令第22条</p>
制度の所管官庁及び担当課	<p>厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課 労働基準局勤労者生活部勤労者生活課</p>

企業年金(22)	中小企業退職金共済実施団体における適格退職年金の移行の容認【新規】
規制の現状	<p>適格退職年金制度から中小企業退職金共済制度(以下、中退共)への移行の申出の日において、中退共契約を締結している事業所は、適格退職年金を中退共に移行できない。</p>
要望内容	<p>すでに中退共を実施している団体の適格退職年金についても、中退共への移行を容認すべきである。</p>
要望理由	<p>加入者が少ない適格退職年金実施団体では、中退共への移行を希望しながらも、この要件があるため、移行を断念しているケースもある。弾力的な適用を図ることで、適格退職年金の円滑な移行が可能となる。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法附則第28条
制度の所管官庁及び担当課	厚生労働省