

10. 企業年金分野

企業年金(1)	確定拠出年金の規約承認・変更手続の簡素化
規制の現状	企業型確定拠出年金の規約の変更には、確定拠出年金法施行規則に定める軽微な変更の場合を除き、厚生労働省の承認が必要である。
根拠法令等	確定拠出年金法第3条、第5条、第6条 確定拠出年金法施行規則第5条
要望内容	企業型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、承認を含めた手続きの簡素化を図るべきである。具体的には、2005年10月の確定拠出年金法改正により脱退一時金相当額等の移換に関する事項(法第54条の2第1項)について、新たに規約に定めることとなったが、このような関係法令の改正により義務付けられる規約の変更のうち軽微な変更と考えられるものについては、届出による変更を認めるべきである。
要望理由	2006年3月に、事業主等の増加・減少を伴わない事業主の名称・住所の変更等について労働組合等の同意を不要とする取扱いが認められ、規約変更手続の簡素化が一定程度図られたが、現在届出による規約変更が認められている軽微な変更以外の変更について、すべて厚生労働省の承認を要するとすることは、事業主等にとって大きな負荷であり、さらなる手続きの簡素化を図る必要がある。 企業年金研究会がとりまとめた「企業年金制度の施行状況の検証結果」において検討課題として盛り込まれているところであり、具体的な措置の早期実現に向けた検討を行うべきである。
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)	確定拠出年金制度規約の分割の容認
規制の現状	<p>確定拠出年金の企業型制度においては、規約の分割が認められていないことから、会社分割等の事業再編時や複数事業主による共同実施型の規約において特定事業所が脱退するケースなど、分割あるいは脱退事業所において同一制度を継続する場合であっても規約の新設が必要となり、手続きが煩雑である。また、対象事業所の加入者については、従前制度における加入者資格を喪失し、改めて新設規約に加入するという手続きが必要となるため、資産移換に伴う運用商品の現金化等により不利益が発生する可能性がある。</p> <p>一方、複数事業主による共同規約から一部の事業所が脱退(別規約を新設)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管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不利益が及ぶ可能性がある。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法
要望内容	<p>確定給付企業年金や厚生年金基金制度等において認められている制度(規約)分割を、確定拠出年金制度においても可能とすべきである。あわせて、複数事業主による共同規約において事業所脱退が発生した場合に、当該事業所を退職して運用指図者となった者の権利義務については、本人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管を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①労働契約承継法の導入により、他の人事処遇制度については事業再編時の円滑な移行が可能となっているにもかかわらず、年金制度については煩雑な手続きが必要であり、事業再編の阻害要因となっている。</p> <p>②規約分割の実現により、加入者については以下のメリットが期待できる。</p> <p>ア. あわせて運用資産の現物による移換を実現することで、時価の変動影響を受ける投資信託等の商品等について異動に伴う不利益を回避できる。</p> <p>イ. 情報提供の方法や内容、運用商品等について変更が発生しないため、異動に伴う不安が少ない。</p> <p>③また、共同規約において事業所脱退(分割等)が発生した場合は、当該事業所に係る運用指図者について次の通り対応すべきと考える。</p> <p>ア. 現行は個人型制度へ移換することとなり、本人の手数料負担が増加する可能性が高い。移換しない場合、年金としての受取りができなくなる。</p> <p>イ. 従来規約に留まった場合は、当該運用指図者に対して法第22条(事業主の責務)の責務を果たす事業主が存在しなくなる。法第22条の主旨からも運用指図者は当該事業所に帰属すべきであると考えられる。</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(3)	確定拠出年金制度規約の統合の容認
規制の現状	<p>確定拠出年金の企業型制度においては、現状規約の統合が認められていないことから、会社合併等の事業再編時において合併前の会社がそれぞれ企業型制度を実施しているケースでは、いずれか一方の加入者につき、資格喪失・新規加入の手続きを行う必要がある。</p> <p>また、廃止する制度に運用指図者が存在する場合は、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> <p>なお、確定給付企業年金や厚生年金基金制度等では、規約の統合が認められている。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法
要望内容	<p>確定給付企業年金や厚生年金基金制度等において認められている制度(規約)統合を、確定拠出年金制度においても可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>会社合併に伴い、合併前の制度を一元化する際、企業型年金制度は煩雑な手続きが必要である。また、それぞれの制度に運用指図者が存在する間は実質的に一元化できない状況であるなど、事業再編の阻害要因となっている。さらに、制度を一元化しても、同一の規約を複数維持しなければならない場合、企業のコスト増につながり、かつ加入者からもわかり難い制度となる。</p> <p>なお、規約統合が可能になれば、以下のメリットが期待できる。</p> <p>①統合する規約間で同一の運用商品を選択している場合にあっては、運用資産の現物による移換を実現することで、時価の変動影響を受ける投資信託等の商品等について異動に伴う不利益を回避できる。</p> <p>②運用指図者についても、統合後の規約での運用指図・受給等が継続できる。</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

<p>企業年金(4)</p>	<p>確定拠出年金の原簿記録事項の緩和 【新規】</p>
<p>規制の現状</p>	<p>企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者からの通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報については、原簿の記録事項とされている。</p>
<p>根拠法令等</p>	<p>確定拠出年金法第18条、第67条 確定拠出年金法施行規則第15条、第56条</p>
<p>要望内容</p>	<p>企業型年金実施事業主または加入者・運用指図者からの通知を義務付けている他年金等の資格の得喪および支給に関する情報に関し、原簿の記録事項から除外すべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>退職所得の課税計算に使用するとされるこれらの事項は、実際には退職所得の受給に関する申告書の提出を受けた際に本人から確認すればよい事項である。制度加入時に事業主・加入者等に提出を求めかつ記録関連運営管理機関が長期にわたって記録を保存しなければならないのは、制度を煩雑にし、かつ記録関連コストの増加につながり加入者利益に反する。</p>
<p>制度の所管官庁 及び担当課</p>	<p>厚生労働省 財務省</p>

企業年金(5)	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>①確定給付企業年金制度において、受給者等の給付減額を行う場合は、対象となる受給者等の3分の2以上の個別同意の取得が必要とされている。また、希望者に対しては、各人の「最低積立基準額」相当を一時金として支給することが義務づけられている。</p> <p>②確定給付企業年金制度において、「一部の加入者又は受給権者等について当該者にかかる給付現価が給付設計の変更によって減少する場合」は給付減額として取扱う。従来「一部」とは、「職種や給付設計を同一とする集団」で判定していたが、「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ている。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行規則第6条第1項二 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)</p>
要望内容	<p>①受給者等の給付減額の可否やその際の一時金支給の取扱いについても、加入者の3分の2以上の同意(加入者3分の2以上で組織する労働組合がある場合は、その労働組合の同意)に基づく意思決定を可能とすべきである。例えば、退職時の選択(脱退)一時金を下限、最低積立基準額を上限として労使の合意により決定できる仕組み等を認めるべきである。</p> <p>②「一部の加入者又は受給権者等」について従来通り「職種や給付設計を同一とする集団」で判定すべきである。</p>
要望理由	<p>①ア. 現状は、受給者等の同意取得に係る負荷が大きいため、給付減額の実現が難しく、加入者(現役世代)とのバランスを著しく欠いた状況にある。受給権保護の重要性は十分認識しており、加入者等と同一に取扱う必要はないと考えるが、一定の範囲内で労使の判断により受給権者にも応分の負担を求めることができるようにすべきである。</p> <p>イ. 給付減額時に支給する一時金の水準については、最低積立基準額の算定に使用する予定利率の取扱いを労使合意(代議員会決議)により決定できることから、一定の労使自治が認められているものと認識しているが、さらにもう一段の規制緩和を実現すべきである。多くの企業では、退職一時金からの移行により年金制度を導入しており、退職時点で一時金を選択した者とのバランス維持の観点からも、選択(脱退)一時金と同水準とした方が納得性は高いと考えられる。</p> <p>②ア. 給付減額として取扱うものとして3つの基準があり、その第1は「給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合」である。「個々の加入者又は受給権者等」で判定するならば第1は不要である。加えて給付減額の判定にあたり大数の法則に基づく給付現価を個人別に使用することは合理性がない。</p> <p>イ. 加入者にかかる制度改訂といった労使自治の範囲であり、加入者の3分の2以上の労働組合が存在する場合は、労使自治に委ねるべきである。</p> <p>ウ. 上記問題を抱えながら、必要な法的手当・通知発行等もないままに実施することは問題がある。そもそも従来の解釈を変更する必要性もないと考えており従来通りの取扱いを求めるものである。</p> <p>エ. 適格退職年金制度廃止を控え、確定給付企業年金への移行が増加すると考えられる中で、給付減額判定基準の明確化と納得性が求められる。</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)	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続の緩和
規制の現状	<p>確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更にかかる承認・認可申請手続は、届出で足りる範囲が限定的であり、適格退職年金制度からの移行の場合も含め、原則として、事前に厚生労働大臣へ申請書を提出し、承認・認可を受ける手続を行われなければならないなど、過度の規制となっている。</p> <p>また、本申請前に事前申請を行うこととなっており、さらに、申請に要する書類は多岐にわたっているため、円滑な規約の制定・変更を支障をきたしている。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条
要望内容	<p>届出で足りる(もしくは届出不要の)規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図るべきである。</p> <p>さらに、規約の制定にあたっては、例えば、一定の要件を満たす定型的な規約で適格年金から移行するケース等については、事前申請を省略する、または、届出制を導入すること等を検討の上、早期に実施すべきである。</p>
要望理由	<p>適格退職年金制度では受託機関が自主審査を行い国税庁へ届出を行うことにより実施することができたが、確定給付企業年金では事業主等が厚生労働大臣へ承認・認可申請を行わなければならない、企業年金制度を実施しようとする事業主等の負担が大きく増加している。</p> <p>厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度での運営が可能であったと思われるが、2007年3月末時点で38,000件超(100人以上でも10,000件超)存在する適格年金が確定給付企業年金へ移行するためには、手続の簡素化が不可欠である。</p> <p>承認・認可申請手続においては、標準的な事務処理の整備、規約例の整備が図られているところであるが、適格退職年金制度の廃止までの期間が約4年であることを踏まえると、今後、受皿となる確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するものと予想され、承認・認可手続の一層の合理化を図ることが必要となる。また、規約の変更においても、確定給付企業年金の実施件数の増加に伴い、その件数が増加することは確実であり、さらなる承認・認可手続の簡素化を図らなければ厚生労働省の承認・認可手続が遅延することも想定される。</p> <p>上記を勘案し、かつ、現在の適格退職年金制度の運営を鑑み、届出で足りる規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図ることが必要である。</p> <p>さらに、規約の制定にあたっては、例えば、一定の要件を満たす定型的な規約で適格年金から移行するケース等については、事前申請を省略、または、届出制を導入すること等が必要であると考えられる。</p> <p>企業年金研究会がとりまとめた「企業年金制度の施行状況の検証結果」において検討課題として盛り込まれているところであり、具体的な措置の早期実現に向けた検討を行うべきである。</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(7)	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確定給付企業年金の選択一時金の計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされている。確定給付企業年金法に基づく年金制度の大部分は、退職金を原資とした制度となっている。この年金制度については、将来の年金額の「現在価値」を一括して一時金(選択一時金)として受給することが法令上認められている。「現在価値」を算出する場合に使用する利率については、一時金受給時点における「下限予定利率」以上とすることが必須となっている。</p> <p>②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を充たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者に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いるが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰下げに伴う付利が必要となっている。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行令第23条第1項第1号、第2号 確定給付企業年金法施行規則第24条第1号 「厚生年金基金の設立要件について」(平成元年3月29日企年発第23号・年数発第4号)第二 四(10)⑥</p>
要望内容	<p>①選択一時金の支給上限に係る制限を緩和すべきである。 具体的には、選択一時金の支給上限である「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本件の計算に係る割引率として、確定給付企業年金においては「前回の財政計算の計算基準日以降の下限予定利率」を、また、厚生年金基金においては、「選択一時金を選択する日の直近の財政計算の基準日の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが退職時に労使合意していた給付利率もしくは繰下利率を上回ると経済環境の変化を理由に退職時に約束した一時金支給ができなくなる。なお、この事態が発生した場合において一時金の額を維持しようとする、退職時における労使合意にかかわらず、年金額を引上げることが必要となる。また、財政計算には「積立不足に伴う掛金の再計算」もあり、このような財政計算に伴い受給権者の給付の引上げを行うことは困難である。(特定の時点での金利水準が高かったことを理由に年金額を引上げた後、金利水準が低下したとしても、給付額を引下げの際には、給付減額の手続きが必要となる。結果として年金額が高止まりする可能性がある。)</p> <p>企業年金研究会(厚生労働省主催)が取りまとめた「企業年金制度の施行状況の検証結果」の中で、本件について、「検討されるべきである」との報告がなされており、今後、金利水準が上昇すると、多くの事業主・基金に影響を及ぼすことから、「環境変化に対して持続可能性の高い企業年金制度」の観点から、対応を検討すべきである。</p> <p>②老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰下げする際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。</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(8)	確定給付企業年金、厚生年金基金におけるキャッシュバランスプランの再評価率の自由度向上
規制の現状	現在のキャッシュバランスプランでは、国債の利回りなどを給付の指標とするケースが認められているが、実際の資産運用においては株式などに分散投資しており、運用結果と給付指標の動きが乖離することとなる。
根拠法令等	確定給付企業年金法施行規則第28条、第29条 「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙1 3-2-(4)
要望内容	キャッシュバランスプランにおいて、オランダにおけるコレクティブDCのように、目標とする積立額に対する積立比率に基づき、給付額の再評価を行うことができる年金制度を認めるべきである。
要望理由	本要望の主旨に則したキャッシュバランス制度が認められれば、「環境変化に対して持続可能性の高い企業年金制度」を実現できると考えられる。 なお、DC制度では定年に近い加入者または受給者については、安全性重視の資産配分を重視したものとなる可能性が高く、結果として運用利回りが低水準となることが想定されるが、本要望の主旨に則したキャッシュバランス制度が認められれば、年金制度全体の運用利回りを享受できることとなり、一定のリスクを加入者・受給者が集団で担いつつ、高年齢層にも配慮したかたちで公的年金の補完機能を高めることができる。
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)	確定給付企業年金における加入者負担掛金に係る取扱いの弾力化 【新規】
規制の現状	掛金に加入者負担のある制度において、加入者負担をする者とししない者の給付額に、「当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。
根拠法令等	「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙1 3-2-(4)
要望内容	加入者負担掛金に係る取扱いを弾力化すべきである。例えば、加入者負担掛金は加入者自身が負担するか否かを選択できることから、負担することを選択した加入者と、負担しないことを選択した加入者との間に「当該掛金の負担額に相当する額」より大きい差額を設けることも認めるべきである。
要望理由	適格年金制度の中には、加入者が掛金を負担するのであれば、事業主も掛金を負担する、という考え方で作られた拠出制の制度がある(掛金を拠出しない従業員は加入者とししない)。拠出制の制度は、退職金とは別に、加入者本人の自助努力によって老後の所得を確保するという趣旨で実施しているものである。このような拠出制の適格年金については、確定給付企業年金への移行が進みにくく、移行した場合においても拠出制を廃止するケースが散見される。また、厚生年金基金から代行返上する場合、本人負担の有無に関わらず、事業主負担が同一に給付されると本人負担のインセンティブが働かないため、拠出制部分を廃止するケースが散見される。このため、適格年金から確定給付企業年金への円滑な移行を促進するという観点、及び廃止が受益者本人にとって不利益となるという観点から、加入者拠出をしなかった場合の給付格差について、現状よりも緩和すべきである。
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)	確定給付企業年金における個別資産管理の容認【新規】
規制の現状	<p>複数事業主による確定給付企業年金制度において加入会社の分割及び権利義務承継時の資産移換にあたっては、実務基準の判定に基づき実施している。</p> <p>また、債務の把握や積立不足の償却は、基金全体で実施することになっており、事業主ごとの財政状況に応じた対応は行うことができない。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法
要望内容	<p>①個社ごとの資産把握方法については、現行の数理債務や最低積立基準額比率に応じて算出する方法に加えて、当該事業所の掛金・給付の元本収支に制度全体の運用収益を各事業所に配分して算出することを追加すべきである。</p> <p>②数理債務や最低積立基準額についても事業所ごとの加入者・受給権者に応じて把握するとともに、積立不足については事業所ごとに把握・償却を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①現状の債務比例按分による年金資産の移換では、別途積立金を計上している企業年金(例:適格退職年金)が、積立不足のある複数事業主による企業年金(例:確定給付企業年金)に加入、その後分割された場合、加入時に持込んだ年金資産が制度全体の積立不足の状況に応じて減少してしまう等の事業が発生することとなり不合理である。</p> <p>②資産を個社別に管理することとあわせて、数理債務・最低積立基準額や財政(積立)状況を個社別に把握することにより、年金財政の健全化・積立不足解消を個社の責任で実施することにつながり、制度全体の健全化に資する。</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(11)	代行返上に伴う独自給付の給付減額要件の緩和
規制の現状	<p>多くの厚生年金基金が、代行返上を行い、国の代行部分の支給義務と資産を国に返上した。もともと、代行部分の給付制度は、原則として国も基金も同一の制度となっていたが、一部基金の給付制度の方が、受給者にとって有利な内容となっていた。このため、この支給義務を基金から国に返上すると、不利益となる受給者が発生する。この不利益部分については、確定給付企業年金法施行規則第5条の給付減額の要件(経営状況の悪化など)を満たし、かつ同第6条の手続要件(受給権者等の3分の2以上の合意など)を満たさなければ、基金が補填を行わなければならない。</p> <p>しかし、給付減額要件や手続要件が厳しく、これを満たすことが難しいことから、各基金で補填を行っており、給付コストや事務コストが基金の財政を圧迫している。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第5条第1項第5号 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>
要望内容	<p>代行返上に伴う不利益部分の給付減額の要件について、手続面も含めて緩和するか、不利益部分を一律一時金で清算する制度について検討すべきである。</p> <p>不利益部分の給付減額が認められない場合、事務コスト削減のためにも、この部分を一律一時金で清算する制度を構築すべきである。</p>
要望理由	<p>代行返上による不利益部分の給付減額については、代行返上後の給付水準を恣意的に基金が切下げているものではなく、国の制度に合わせるために発生する部分であり、合理的な水準への切下げであることから、一般的な企業業績悪化等に伴う給付減額を前提とした給付減額要件及び手続要件より制約を緩和すべきである。</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