

1. 企業の円滑な組織再編

要望項目名	(1)組織再編に伴う確定給付企業年金の分割時における年金資産の移換額算出方法の追加
要望内容	確定給付企業年金制度の分割又は権利義務承継に伴う年金資産の移換額の算出方法に、確定給付企業年金法に定める継続基準または非継続基準に基づく方法に加えて、「退職給付会計上の年金資産額又は退職給付債務に基づく方法」を追加する。
要望理由	<p>①確定給付企業年金制度の分割又は権利義務移転・承継に伴う年金資産移換額は「継続基準又は非継続基準に基づく方法」により算出することが法令で規定されているが、その算出額は企業が退職給付会計上で認識する年金資産額と異なる場合が多い。</p> <p>②企業グループの内外を問わず会社分割・統合等の組織再編が増加し、確定給付企業年金制度の移転・承継が必要となるケースも増加する中、年金資産移換額に係る退職給付会計上の影響等から、長期に亘り企業年金制度が統合されない事例も生じており、円滑な組織再編の妨げとなっている。</p>
関係法令の条項	確定給付企業年金法施行規則第87条の2

要望項目名	(2) 組織再編に伴う確定給付企業年金の受給権者の権利義務移転に係る同意取得要件の緩和
要望内容	<p>実施事業所の加入者であった者又はその遺族（以下「受給権者」という。）の権利義務移転を申し出る際の同意取得について、加入者の要件と同様に、当該実施事業所の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者の同意で対応可能とするべきである。</p>
要望理由	<p>受給権者の権利義務移転の申し出に当たっては、対象者の個別同意が必要とされているが、同意取得に要する負担が大きく、実質的に権利義務移転を実施できないケースが殆どである。</p> <p>企業の分割・合併等に伴う企業年金制度の権利義務移転・承継が増加する中、移転元制度では受給権者が残存することで成熟度上昇や将来の財政負担リスク発生等につながる。</p> <p>権利義務移転に伴う受給権者の給付水準減額が出来ないことは、法令等（確定給付企業年金法施行規則第5条）で規定されていることも踏まえれば、個別同意の取得は不要であると考えられる。</p>
関係法令の条項	確定給付企業年金法施行令第50条

<p>要望項目名</p>	<p>(3) 中小企業の組織再編における 中小企業退職金共済から確定給付企業年金への移行の弾力適用</p>
<p>要望内容</p>	<p>中小企業者が確定給付企業年金を実施する場合、中小企業者に該当しなくなった時のみに限らず、中小企業退職金共済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を認めるべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>企業のアライアンスが活発化している中で、中小企業者が合併や事業譲渡などの組織再編を行うケースが増えている。</p> <p>そこで、中小企業退職金共済を実施している中小企業者が、確定給付企業年金を実施している中小企業者と合併した場合などにおいて、中退共の解約手当金を用いて、合併先の確定給付企業年金の掛金に充当したいニーズがある。</p> <p>中小企業の組織再編を円滑に進めるだけでなく、確定給付企業年金の普及・充実に資するものと考えられる。</p>
<p>関係法令の条項</p>	<p>中小企業退職金共済法第 17 条</p>

要望項目名	(4) 確定給付企業年金、厚生年金基金における 設立事業所減少に係る掛金の一括徴収額の見直し①
要望内容	<p>設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る、掛金の一括徴収額の計算方法として、下記①～③が認められている。</p> <p>① 特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加算した額(継続基準上の積立不足額)を基に計算する方法</p> <p>② 非継続基準上の積立不足額を基に計算する方法</p> <p>③ 特別掛金収入現価を基に計算する額と②により計算する額のうちいずれか大きい額とする方法</p> <p>(ただし、特別掛金収入現価を基に計算する額の方が大きい場合は、①により計算する額とすることが可能)</p> <p>③の計算方法において、②により計算する額と比較する額に、①により計算する額とすることを可能としていただきたい。すなわち、①により計算する額と②により計算する額のうちいずれか大きい額とする方法を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①の計算方法においては、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることが可能である。</p> <p>一方で、③の計算方法においては、「①により計算する額>②により計算する額>特別掛金収入現価を基に計算する額」となる場合、②により計算する額が一括徴収する掛金額となり、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味した上で計算した額を一括徴収する掛金額とすることができない。</p> <p>より大きい額を一括徴収する額とし、設立事業所の減少による企業年金の財政運営への影響をより軽減することに資する③の計算方法の性質に鑑みると、このように、③の計算方法において②により計算する額と比較する額のみ、特別掛金収入現価にその他の不足額(繰越不足金など)を加味できないのは合理的でない。</p>
関係法令の条項	<p>厚生年金基金規則第 32 条の 3 の 2 第 1 項</p> <p>確定給付企業年金法施行規則第 88 条第 1 項</p>

要望項目名	(5) 確定給付企業年金、厚生年金基金における設立事業所減少に係る掛金の一括徴収額の見直し②
要望内容	<p>設立事業所(確定給付企業年金の場合、実施事業所。以下同じ。)の減少に係る、掛金の一括徴収額の計算方法を、特別掛金収入現価を基に計算する方法とした場合、その額にその他の不足額(繰越不足金など)を加算する取扱いが可能である一方、剰余金を減じることはできない。</p> <p>設立事業所の減少に係る掛金の一括徴収額の計算方法を、特別掛金収入現価を基に計算する方法とした場合、その額に剰余金を減じることを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>年金財政の運営において、剰余金を取り崩すことにより特別掛金収入現価を減少させることが可能であり、特別掛金収入現価に剰余金を減じた額を継続基準上の積立不足額と解釈することも可能である。</p> <p>したがって、設立事業所の減少に係る掛金の一括徴収額の計算において剰余金を考慮することは合理的である。</p>
関係法令の条項	<p>厚生年金基金規則第 32 条の 3 の 2 第 3 項</p> <p>確定給付企業年金法施行規則第 88 条第 3 項</p>

2. グローバル化、高齢化等労働市場の多様化への対応

要望項目名	(6)確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の緩和
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歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に、年金の支給開始をできるようにすべきである。</p> <p>②65歳超で定年年齢が定められている場合、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年金の受給開始を可能とすべきである。</p> <p>③60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日等の規約に定める日から年金の支給開始を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>現行制度の下では、定年年齢が65歳超の場合、在職中の年金開始となり、また定年年齢が例えば満60歳の誕生日以降に到来する3月末の場合は、年金開始は在職中の60歳到達時またはそれ以降65歳までの年齢到達時となり、定年退職直後から年金開始できないケースがある。これらの退職直後に年金開始されないことや在職中に年金開始となる事象は、退職後の所得保障を担う企業年金の実態に合致しない。</p> <p>また、50歳0カ月で退職した場合、直ちに年金開始が可能であるが、現行制度の下では、49歳11カ月で退職した場合、60歳まで年金開始とならない。50歳未満退職者の間では、50歳代での年金受給ニーズは高く、退職の発生時期によって年金開始時期を制限されることは受給者本人の納得が得られにくい。企業内での円滑な制度運営の観点からも50歳以上の退職者との均衡を図る必要がある。</p> <p>これらの要件の緩和は、適格退職年金等の退職金制度からの円滑な以降を促すとともに、確定給付企業年金の普及促進に資すると考えられる。</p> <p>なお、50歳以上で老齢給付金の支給開始年齢未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときに老齢給付金の支給を可能とする措置については、第174回通常国会に提出され継続審議中の年金確保支援法案に盛り込まれており、早期に実現すべきである。</p>
関係法令の条項	確定拠出年金法 36条

要望項目名	(7) 確定拠出年金ならびに確定給付企業年金における 海外勤務者の加入資格の取扱いの弾力化
要望内容	<p>確定拠出年金ならびに確定給付企業年金は、厚生年金適用事業所単位での制度実施となっているため、長期にわたり海外勤務する者については、社会保障協定を締結した国を含めて、相手国の年金制度のみに加入すると、厚生年金被保険者資格を失い、海外勤務前に加入していた企業年金について、一旦脱退せざるを得なくなっている。そこで、</p> <p>①加入者の範囲については、労使合意に基づき決定することを可能とすべきである。</p> <p>②労使合意に基づく決定が難しい場合には、確定給付企業年金法第25条及び確定拠出年金法第9条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」に関して、実施事業所と雇用関係にあるものの、海外に長期勤務している従業員について、少なくとも社会保障協定を締結した国における年金制度に加入しており、厚生年金被保険者と同等の資格を取得しているとみなされる者については、加入資格の継続を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>海外勤務に伴い、日本の厚生年金被保険者資格を喪失すると、確定拠出年金および確定給付企業年金にも加入できず、資格喪失せざるを得ない。このため、企業型の確定拠出年金には掛金拠出ができなくなり、個人型の運用指図者となり、資産を積み増す機会を失う。</p> <p>また確定給付企業年金についても、資格喪失に伴い、海外に勤務している間は加入期間に算入されないため、将来の年金給付額にも大きな影響を与えるため。</p>
関係法令の条項	<p>確定拠出年金法第11条第4項</p> <p>確定給付企業年金法第27条第4項</p>

要望項目名	(8) 確定拠出年金ならびに確定給付企業年金における官民交流法に基づき出向した者の加入資格の取扱いの弾力化
要望内容	<p>確定拠出年金ならびに確定給付企業年金は、厚生年金適用事業所単位での制度実施となっているが、官民交流法に基づき、民間企業から公的機関へ出向する者については、共済制度に加入し、厚生年金被保険者資格を失うため、出向前に加入していた企業年金について、一旦脱退する手続を取らざるを得なくなっている。そこで、</p> <p>①加入者の範囲については、労使合意に基づき決定することを可能とすべきである。</p> <p>②労使合意に基づく決定が難しい場合には、確定給付企業年金法第 25 条及び確定拠出年金法第 9 条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」に関して、実施事業所と雇用関係にあるものの、官民交流法に基づいて、公的機関に出向し、共済制度に加入する者については、加入資格の継続を認めるべき。</p> <p>③官民交流法に基づく出向期間も厚生年金被保険者と同様とみなす取扱いが難しい場合は、確定拠出年金については、新たな掛金拠出による老後の資産形成を促す観点から、個人型に運用指図者ではなく加入資格を得る特例を設けるべきである。</p>
要望理由	<p>企業型年金の加入者が、官民交流法により民間から国の機関に派遣される場合、国家公務員法に準じて共済年金に加入することとなるため、企業型を脱退し、個人型に資産を移換した後、運用指図者となり、出向期間の追加掛金分の運用機会の損失は補てんできない状況にある。交流派遣期間は共済年金の職域加算が適用されるが、職域加算と企業年金の水準が同じである保証がないため派遣者本人にとって不利益となる可能性がある。現状では、職域加算分は将来、厚生年金と一緒に年金として支給されるため、交流派遣期間中に積み増された職域加算分の年金原資現在価値を合理的に算定することは不可能なこと、確定拠出年金法で掛金の支払期限等の規制が定められており、過去の掛金を拠出が許されていないこと、を理由に、交流派遣期間中が加入者期間であった場合に拠出されたであろう掛金相当額を現金精算している。</p>
関係法令の条項	<p>確定拠出年金法第 11 条第 4 項、第 62 条</p> <p>確定給付企業年金法第 27 条第 4 項</p>

要望項目名	(9) 確定拠出年金ならびに確定給付企業年金におけるグループ内企業等へ出向した者の加入資格の取扱いの弾力化
要望内容	<p>厚生年金適用事業所単位での制度実施となっているため、ローテーション等で社外に出向し、出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者や、国際機関等への出向により、出向元の厚生年金被保険者資格を失う者については、出向元への帰任が明確なものの、一旦脱退する手続を取らざるを得なくなっている。そこで、</p> <p>①加入者の範囲については、労使合意に基づき決定することを可能とすべきである。</p> <p>②労使合意に基づく決定が難しい場合には、確定給付企業年金法第25条及び確定拠出年金法第9条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者等」に関して、出向後も実施事業所と雇用関係にあるものの、実施事業所以外の事業所で厚生年金被保険者資格またはこれと同等の資格を取得している者は、加入資格の継続を認めるべき。</p>
要望理由	<p>ローテーション等で社外に出向し、出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者や、国際機関等への出向により、出向元の厚生年金被保険者資格を失う者については、出向期間中については掛金拠出が停止されることから、出向者にとって、資産の積み増しができず、将来の支給額に悪影響が及ぶなど不利益となる懸念があるため。</p>
関係法令の条項	<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>

要望項目名	(10)確定拠出年金における 外国人加入者に対する脱退一時金受給要件の緩和
要望内容	外国人加入者が脱退し帰国する場合は、脱退一時金の受給を可能とする。 その際、あわせて、手続きに必要な提出書類を簡素化し、外国人加入者が手続きを行いやすくすべきである。
要望理由	外国人加入者がやむを得ない事情で脱退し帰国する場合、小額の資産を個人型確定拠出年金として日本に残して60歳まで運用を続けることは厳しい。 自動移換、忘れられた年金となる可能性が高いことから、脱退一時金の受給を可能とすべき。
関係法令の条項	確定拠出年金法附則第2条の二 確定拠出年金法施行令第59条

要望項目名	(11)確定拠出年金における 加入資格年齢の 60 歳から 65 歳への引き上げ
要望内容	確定拠出年金の加入資格年齢について、現行の資格喪失年齢(60 歳)からの引上げを可能とする。
要望理由	<p>本要望については、第 174 回通常国会に提出され継続審議中の年金確保支援法案に盛り込まれており、早期に実現すべきである。</p> <p>現行の確定拠出年金制度においては、60 歳到達に伴い一律的に加入者資格が喪失するという、柔軟性を欠いたものとなっている。</p> <p>特に、改正高年齢者雇用安定法を踏まえ、処遇面で 60 歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合には、確定拠出年金制度の掛金拠出のみが 60 歳時点で打ち切られることとなり、著しくバランスを失した対応とならざるを得ない。</p>
関係法令の条項	確定拠出年金法第 11 条、第 62 条 3 項

要望項目名	(12)確定拠出年金における休業・休職期間中の掛金中断ルールの緩和
要望内容	確定拠出年金について、確定給付企業年金等と同様に、算定対象期間に含まれない休業・休職期間中も、規約に定めることにより、掛金中断を認めるべきである。
要望理由	<p>現在、確定拠出年金においては、無給休職期間に限り、掛金拠出の中断が認められている。このため、休職期間中で、給与が一部でも支払われている場合は、掛金の拠出中断が認められていない。</p> <p>例えば、従業員が業務外の疾病で休職した場合、当該従業員に対して生活の保障として60/100の賃金が支払われる場合、退職金については、当該期間中は退職金規定上、算定期間に算入されないのが通例である。確定給付企業年金制度においても、当該休職期間中は算定対象期間に含めないとして事業主は掛金拠出を中断することができるが、確定拠出年金の掛金は拠出を中断することができない。</p>
関係法令の条項	<p>確定拠出年金法第19条、Q&A71等</p> <p>確定給付企業年金法第25条、確定拠出年金法第9条、厚生年金保険法第9条</p>

3. 企業年金等から企業型確定拠出年金への円滑な移行

要望項目名	(13) 確定給付企業年金から確定拠出年金への移換額算出方法の追加
要望内容	現在、確定給付企業年金から確定拠出年金に移行する場合、移換額は「最低積立基準額」を基準に決定することとされているが、本取扱いに加え、各人の要支給額を基準に移換額を決定する方法も可能とすべきである。
要望理由	最低積立基準額と各人の要支給額を合算した金額は必ずしも一致していないことから、各人の確定拠出年金への移換額を社内の制度設計内容に合った金額とすることができないケースが生じるため。
関係法令の条項	確定給付企業年金法 施行令第 89 条

要望項目名	(14) 確定給付企業年金から確定拠出年金への移換時における積立不足の分割払いの容認
要望内容	確定給付企業年金から確定拠出年金への制度移行に際して、確定給付企業年金の積立不足のための拠出を、8年以内の各年度に均等に分割して行うことを認めるべきである。
要望理由	<p>2001年の制度改革を契機にいったん確定給付企業年金を導入した企業の中にも、改めて自社の年金制度の内容を見直し、確定拠出年金の導入や拡大を検討する企業が増加している。</p> <p>ところが現在、確定給付企業年金から確定拠出年金への移行時には、基本的に積立不足を一括して拠出しなければならない。これが、企業が確定拠出年金に移行したくても移行できない原因の一つとなっている。分割払いによる積立不足解消が選択肢として認められれば、企業と加入者の双方にとって制度の利便性が向上する。</p> <p>現在、退職金規程の内枠として適格退職年金を実施している場合は、移行後、退職一時金制度から4～8年に分割して不足分を移換することができる。確定給付企業年金から確定拠出年金への移行時にも8年以内で積立不足を解消することを認めるのは、合理的と考えられる。</p>
関係法令の条項	確定給付企業年金法施行令 91 条

要望項目名	(15) 退職一時金から確定拠出年金への資産移換の弾力化
要望内容	退職一時金制度から確定拠出年金への資産移換について、受給権保護のための積立金早期充実および加入者の運用機会逸失の回避の観点から、一括移換または分割移換年数の拡大化（例：1年～8年）を認めるべき。
要望理由	退職一時金制度から確定拠出年金への資産移換は、4年～8年の間で均等に分割移換を行うこととされているが、確定拠出年金を導入する中小企業の一層の拡大を図るとともに、加入者保護にもつながるため。
関係法令の条項	確定拠出年金法第54条、同施行令第22条、Q & A 196～198等

<p>要望項目名</p>	<p>(16) 中小企業退職金共済・特定退職者共済での被保険者の退職時ならびに厚生年金基金や確定給付企業年金で資格喪失時に中脱者でない場合の確定拠出年金への資産移換の容認</p>
<p>要望内容</p>	<p>確定拠出年金を他の年金制度の受け皿として活用できるよう、より幅広く、他制度から確定拠出年金への資産移換を可能とするべき。</p>
<p>要望理由</p>	<p>中退共・特退共で被保険者が退職した場合や事業主が新たに企業型年金を設立した場合、および厚生年金基金・確定給付企業年金で資格喪失時に中途脱退者にならなかった場合等、確定拠出年金（企業型・個人型とも）への資産移換が認められていないケースも多いため。</p>
<p>関係法令の条項</p>	<p>確定拠出年金法第 54 条、同施行令第 22 条</p>

4. 企業年金の円滑な運営

要望項目名	(17) 確定給付企業年金における過去勤務債務の事業所別按分方法の弾力化
要望内容	<p>過去勤務債務の額を事業所別に按分する方法として、加入者数、給与、数理債務の額、数理債務の額から特別掛金収入現価と特例掛金収入現価の合計額を控除した額の比による按分、を挙げている。</p> <p>これら以外に、会計上年金資産を各実施事業所に按分するために使用した責任準備金の額を加えるべきである。</p>
要望理由	<p>財政再計算時に基金全体の不足金を各実施事業所に按分するにあたっては、上記通知による按分方法しか選択肢がない。</p> <p>一方で実施事業所が会計上年金資産として認識している額は、数理債務を実施事業所毎に在籍期間按分した額を基準として算出した責任準備金の比率により、基金全体の年金資産を按分した額である。</p> <p>年金財政上の数理債務は、在籍期間按分という概念がないため、各実施事業所が会計上自社の責任準備金及び年金資産として認識している額と、過去勤務債務を事業所別に割り振って特別掛金を設定する際に使用する責任準備金との間で整合性がとれないため、会計上使用した責任準備金による額での按分を、選択肢に加えるべきである。</p>
関係法令の条項	厚生労働省年金局長通知（年発第 091101 号）「確定給付企業年金の財政計算等に係る特例的扱いについて」

要望項目名	(18)閉鎖型確定給付企業年金の終了時における 残余財産の事業主への返還措置の導入
要望内容	<p>閉鎖型確定給付企業年金の終了時には、残余資産は最終受給者に帰属することになっているが、給付利率を保守的に設定している場合や、特に定期的に給付利率を変更している金利変動型制度の場合、最終的に残余資産が発生する可能性が高い。</p> <p>その場合、事業主に返還できるようにすべきである。</p>
要望理由	<p>閉鎖型確定給付企業年金においては、毎年の財政検証や定期的な再計算により積立不足を確認し、不足の場合は掛金を追加拠出するため、財政上、剰余が発生した場合でも事業主に返還することはできない。</p> <p>特に金利変動型の閉鎖型確定給付企業年金においては、給付利率が金利等に連動することから、より残余資産が発生する可能性が高い。残余資産の分配は、退職金規定ならびに確定給付企業年金規約で所期する退職金額（年金額）に加え、特定の受給者への残余財産の分配となり、受給者間の公平を著しく欠くことになる。また、初期する退職金額（年金額）以上に特定の受給者が受給する残余資産について、通常の退職金（年金）の課税が適用されるか不透明である。ついては、このような受給者間の不利益を解消すべく、残余資産の事業主への返還を、必要な税制措置を手当した上で可能とすべきである。</p>
関係法令の条項	確定給付企業年金法第 89 条

要望項目名	(19)厚生年金基金における財政決算報告書の提出期限見直し
要望内容	<p>厚生年金基金および受託機関にとって、決算報告書に関するスケジュールが、厳しいものとなっていることから、年金基金の財政決算報告書の厚生労働省宛て提出する期限を1か月延長、もしくは、厚生年金本体の運用実績利回りの公表時期を早めるべきである。</p>
要望理由	<p>厚生労働省への財政決算報告書の提出期限が9月末であることから、厚生年金基金における代議員会開催の準備等を勘案して、通常、受託機関は厚生年金基金に対し、財政決算報告書を8月中に報告する必要がある。</p> <p>一方、「「厚生年金基金の財政運営について」の一部改正等について（平成21年7月10日年発0710第五号）」により継続基準における最低責任準備金の期ズレが解消されたため、平成21年度以降の財政決算からは、厚生年金本体の運用実績利回りが公表されない限り、財政決算の報告数値が確定できなくなった。（以前は、厚生年金本体の運用実績利回りの公表を待たずして報告数値を確定することができていた。）</p> <p>それにもかかわらず、厚生年金本体の運用実績利回りは従来どおり8月上旬に公表されるため、受託機関においては財政決算報告書の作成作業を、また、厚生年金基金においては代議員会開催の準備を非常に厳しいスケジュールで行うことを強いられている。（深夜残業、休日勤務までして作業を行っている受託機関・厚生年金基金も存在する。）</p> <p>以上より、受託機関及び厚生年金基金が無理なく財政決算報告書を厚生労働省に提出できるよう、提出期限を1か月延長して10月末とすべきである。もしくは、厚生年金本体の運用実績利回りを前倒して（例えば、7月中旬頃）公表すべきである。</p>
関係法令の条項	「厚生年金基金における決算事務の取扱いについて」（平成8年6月27日年発第3323号）第四

要望項目名	(20) 厚生年金基金の加入員記録のみに不備がある場合の厚生年金保険等の納付特例法の適用
要望内容	<p>「厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律」においては、厚生年金基金のみの加入員期間の不備により、加入員期間の修復、給付の実行及び掛金の確保を行わなければいけないケースが、その適用範囲に含まれていない。</p> <p>この場合、厚生年金基金の記録は正当でないものの、社会保険庁(国)の記録は正当であることから、納付特例法の適用範囲(第三者委員会へのあっせん対象)とならない。</p> <p>そこで、納付特例法の適用範囲を、上記のケースにも拡大すべきである。</p>
要望理由	<p>厚生年金基金は厚生年金保険の代行給付義務を負っていることから、厚生年金基金の加入員であった者についても、厚生年金保険本体と同様に受給権の保護・回復を図る必要がある。</p> <p>しかし、「納付特例法」においては、厚生年金保険本体の記録が損なわれていたケース(※)については対象となっているが、厚生年金基金の記録のみが損なわれていたケースについては、対象となっていない。</p> <p>※ 事業主が、社会保険事務所(当時)へは正当な金額で、厚生年金基金には正当な金額より低い金額で標準報酬(賞与)を届け出ており、加入員からは正当な金額の保険料(掛金)を徴収する一方で、厚生年金基金へは低い金額の保険料(掛金)を払い込んで、その保険料の差額を自らのものとしているようなケース。</p> <p>そのため、同法の適用範囲を拡大し、厚生年金基金の加入員で厚生年金基金の加入員記録のみに不備があるような場合についても、厚生年金本体と同様の取り扱いとし、厚生年金基金が掛金の徴収が出来ないような場合に国庫負担の対象とするべきである。</p>
関係法令の条項	厚生年金保険の保険給付及び保険料の納付の特例等に関する法律

要望項目名	(21) 事業主の裁量外の事由による、やむを得ない場合における 確定拠出年金の掛金納付期限の弾力化
要望内容	事業主の裁量外のシステムトラブル、制度運営者の万一の事務疎漏や規約申請手続きの遅れ等により当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できない場合に限り、次回の納付時に2～3ヶ月分の納付を認めるべきである。
要望理由	<p>①現在、企業型では、毎月の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が、事業主の裁量外のシステムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等により当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できない事態が生じた場合、当月分の掛金拠出は行われず加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必要である。</p> <p>②また、既に確定拠出年金を実施している事業所が合併等により組織再編を行う場合において、確定拠出年金規約の申請手続きに期間を要し合併日等の属する月の末日までに規約が承認されないときは、合併日等の属する月分の掛金拠出は行われず、加入者に不利益が生じることとなる。このような場合においては、合併日等に遡及した規約の承認とともに、掛金の納付期限の弾力化が必要である。</p> <p>③納付期限が翌月末日に限定され何ら猶予期間が認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直的である。</p>
関係法令の条項	確定拠出年金法第 21 条

要望項目名	(22) 年度末に近い2月ないし3月に施行される確定拠出年金における、退職手当廃止に係る資産の分割移換期限の延長
要望内容	年度末に近い2月および3月に施行される規約については、初回の移換についてのみ、適格退職年金の移換基準に合わせて施行日の翌々月末までの移換を認めるように緩和措置を講じるべきである。
要望理由	規約の施行月が3月で、廃止・改定される退職手当制度に内枠で適格退職年金が存在し、退職手当制度の減額資産から適格退職年金の解除に伴う資産を控除した額を分割移換する場合、適格退職年金の解除に伴う分配金は5月末を期限として移換されるため、適格退職年金の解除に伴う分配金の金額が確定する前に見込み計算で分割移換の金額を確定する必要性が生じ、正しい金額での移換が困難となる。
関係法令の条項	確定拠出年金法第54条、同施行令第22条、Q & A 202等

要望項目名	(23) 確定拠出年金における運用商品の除外要件の緩和
要望内容	<p>下記条件を全て満たす場合、確定拠出年金における運用商品の除外を認めるべきである。</p> <p>①労使間での合意を得て、かつ十分な情報提供・周知期間の下で当該商品を選択している加入者等から過半数を超える特段の異議申し立てがない場合</p> <p>②運営管理機関等が専門的知見に基づいて必要と判断した場合</p>
要望理由	<p>現在、運用商品を除外するに当たっては、当該運用商品を選んでいる加入者等全員の同意が必要とされるが、実務上、その取得がきわめて困難なため、事実上商品の除外ができないという事態になっている。</p> <p>しかし、長期にわたる確定拠出年金の運営においては、運用の方法の選定後の金融市場動向など様々な事情により運用の方法を除外することが加入者等にとっても利益となる場合があるため。</p>
関係法令の条項	確定拠出年金法 26 条、同施行規則 20 条

5. 各種規約に係る手続きの簡素化・効率化

<p>要望項目名</p>	<p>(24) 確定給付企業年金における 規約の承認・認可時の添付書類等の簡素化</p>
<p>要望内容</p>	<p>規約の承認・認可時に求められる以下の書類を簡素化すべきである。</p> <p>①規約変更理由書に記載すべき事項を統一する</p> <p>②企業年金基金事業報告書の記入項目（例：基金自らが所管しない加入者以外の者を含む被用者年金被保険者数）を簡素化する</p> <p>③複数事業主が運営する規約型確定給付企業年金制度の承認・変更申請における添付書類を見直す（複数事業主が1枚の申請書に連判する方法から基金型同様に事業主の実施同意書類を添付することで代表事業主による取りまとめに変える）</p> <p>④規約型確定給付企業年金における適用事業所ごとの同意書提出から、会社単位での代表事業主による申請に代える</p> <p>⑤「加入者となる者の数を示した書類」を廃止する</p> <p>⑥適年から権利義務承継により確定給付企業年金に移行する場合の「権利義務移転の限度を示した書類」を廃止する</p> <p>⑦「 の同意を得たことを証する書類」を廃止する</p> <p>⑧規約承認時と同様、規約変更申請手続き時の提出書類においても2部から1部に削減する。</p> <p>⑨規約の軽微な変更については、電子申請ができるようにすべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>現行の規約承認・認可手続きに関して、厚生労働省も認めるとおり、件数・事務処理量が増大するとともに、厚生局によって手続きの遅れ・異なる取り扱いの存在等の問題点が依然として残っている。</p> <p>本年4月に事務処理の改善が示されたが、より一層、実務上の対応方策を講じることで、確定給付企業年金を実施する事業主等の負担を軽減すべきである。</p>
<p>関係法令の条項</p>	<p>「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」等</p>

要望項目名	(25) 確定給付企業年金における 規約の承認・認可から届出への変更
要望内容	<p>①厚生局によって手続きの遅れなどが見られることから、規約の承認・認可手続きについて、審査基準を明確化すべきである。</p> <p>②以下の場合について、承認・認可から届出へ変更すべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・掛金変更とならない実施事業所の増加・減少 ・権利義務を承継する場合の承継元の名称変更 ・個人の権利義務移転など、制度運営上の手続き <p>③さらに、事後届出制の導入、届出不要とする範囲の拡大を行うべきである。</p>
要望理由	<p>現行の規約承認・認可手続きに関して、厚生労働省も認めるとおり、件数・事務処理量が増大するとともに、厚生局によって手続きの遅れ・異なる取り扱いの存在等の問題点が依然として残っている。</p> <p>本年4月に事務処理の改善が示されたが、より一層、実務上の対応方策を講じることで、確定給付企業年金を実施する事業主等の負担を軽減すべきである。</p>
関係法令の条項	「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」等

要望項目名	(26)閉鎖型確定給付企業年金における 規約制定・変更等の手続きの見直し
要望内容	<p>①受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金の規約制定・変更手続きにおいて、労働組合等の同意手続きの省略を可能とすべきである。</p> <p>②閉鎖適年から制度変更を行うことなく、そのまま確定給付企業年金へ権利義務承継により移行する際にも、上記と同様の対応を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>現在、受給者のみで構成される閉鎖型確定給付企業年金であっても、確定給付企業年金を実施しようとするときは、労働組合等の同意を得て確定給付企業年金に係る規約を作成し、厚生労働大臣の承認を受ける等の手続きを執らなければならないとされている。</p> <p>閉鎖型確定給付企業年金の規約制定・変更手続きにおいて、労働組合等の同意手続きを省略することにより、受給者のみで構成される閉鎖型適格退職年金からの円滑な移行を促すことが期待できる。</p> <p>なお、受給者は労働組合の組合員等とは直接的に関係がない〇Bであるため、労働組合等は同意に際し判断がつかないなど、閉鎖型適格退職年金からの円滑な移行の障害となることが想定される。</p>
関係法令の条項	<p>確定給付企業年金法第3条、第6条</p> <p>確定給付企業年金法附則第25条</p>

要望項目名	(27) 確定拠出年金における規約承認・認可申請手続きの緩和
要望内容	<p>現在、労使合意を経なくとも明らかに受給権保護等の問題は生じないと考えられる規約変更（法改正に伴い一斉に行われる変更等）まで労使合意は必須とされている。</p> <p>かかる変更については、確定拠出年金法施行規則第5条第1項に定める「軽微な変更」として承認申請ではなく届出で可能とする等、手続きを簡素化すべきである。</p> <p>また、「軽微な変更」に当る事項は真に労使合意が必要かを勘案の上、同法施行規則第5条第2項に定める「特に軽微な変更」として労使合意を要しない届出とする可否を検討すべきである。</p>
要望理由	<p>明らかに受給権保護等の問題が生じない（加入者・受給権者の権利に影響がなく、不利益が生じない）変更であるにも関わらず、変更承認申請を求められるものが存在する。</p> <p>また、加入者・受給権者の権利に影響がなく、利益を害する恐れのないと認められる場合には、労使合意を不要とすることで制度運営コストの軽減に繋がることが見込まれる。</p>
関係法令の条項	確定拠出年金法第5、6条、施行規則第5、7条

6. 企業年金の中長期的な維持

<p>要望項目名</p>	<p>(28) 確定給付企業年金における 受給権者の給付減額要件に関する改善</p>
<p>要望内容</p>	<p>①年金受給権者への給付減額実施にあたって、制度存続のために「真にやむを得ない場合」に限定せず、施行令で定めるとおり、「受給権者の3分の2」以上の同意があれば、認可すべきである。</p> <p>②①が認められない場合であっても、「真にやむを得ない場合」等の年金受給権者への給付減額要件に関して、客観的指標など明確な基準を公表すべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>①確定給付企業年金受給権者への給付減額に関して、母体企業の経営破たんのような深刻な状況の場合にしか減額が認められないなど当局の対応が極めて厳格であり、実施が極端に難しくなっており、将来的に加入者とのバランスを著しく欠くことが懸念される。</p> <p>受給権保護の重要性は十分認識するものの、従業員の雇用の確保と確定給付企業年金制度の存続等を図る観点から、全受給者の3分の2以上の同意があれば受給権者への給付減額を認め、受給権者・受給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>②法令解釈の明確化、制度に対する予見可能性の向上といった観点から、必要な要件を明確にすべきである。事前に具体的な要件が明らかになれば、受給者を含めた企業労使だけでなく、規約承認・認可を行う行政側にとっても事務処理の効率化・改善を図ることができるものとする。</p>
<p>関係法令の条項</p>	<p>確定給付企業年金法施行令第4条第2号 確定給付企業年金法施行規則第5条、6条</p>

<p>要望項目名</p>	<p>(29) 確定給付企業年金における 受給権者の給付減額に関わる一時金支給水準の緩和</p>
<p>要望内容</p>	<p>確定給付企業年金の受給権者への給付減額を行う場合、受給権者等が希望した時に支給する一時金の水準について、全受給権者の3分の2以上の合意があれば、退職時の制度上の選択一時金額も認めるべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>多くの企業が、退職一時金から企業年金制度を導入していることから、退職時点で一時金を選択した者とのバランスを維持する上で、選択一時金と同水準とした方が納得性は高く、合理的でもある。</p> <p>既に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用い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、一定の労使自治は認められるものと認識しており、全受給権者の3分の2以上の合意があれば、認めるべきである。</p>
<p>関係法令の条項</p>	<p>確定給付企業年金法施行規則第6条</p>

<p>要望項目名</p>	<p>(30) 確定給付企業年金における 選択一時金等に係る弾力的運用の容認</p>
<p>要望内容</p>	<p>選択一時金の支給上限に係る制限を緩和すべきである。 例えば、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または支給される予定の年金額の給付利率および繰下利率」を使用する取扱いを認める。</p>
<p>要望理由</p>	<p>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」、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」を用いている。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。</p> <p>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。</p> <p>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き上げを行うことは困難である。</p> <p>(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き上げた後、金利水準が低下したとしても、給付額を引き下げる際には、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ものであり、「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>関係法令の条項</p>	<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>

要望項目名	(31) 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
要望内容	<p>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。</p> <p>キャッシュバランスプランにおいて、平成 21 年 4 月 16 日付にて日本年金数理人会より「我が国におけるハイブリッド型企業年金制度の拡充について」において提言された「運用指標連動型確定給付制度」を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>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。</p> <p>尚、確定拠出年金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、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形で公的年金の補完機能を高めるものと考えられる。</p> <p>「運用指標連動型確定給付制度」における給付額の算定は、ポイント制のように加入期間に応じて一定の勤務クレジットを累積していくタイプで、その累計額に収益クレジット（経済要素）を一定のルールに従って累積していくものであり、給付額算定式で表すと次の通りとなる。</p> <p>給付額＝勤務クレジット累積額＋収益クレジット累積額</p> <p>ここで、収益クレジットは、予め定められた資産構成割合に対して、資産クラスごとのインデックスの騰落率を乗じて求めた資産全体の騰落率（複合インデックス収益率）を用いて算出することを想定している。退職時に収益クレジット累積額がマイナスとなる場合には、収益クレジットをゼロとする。</p>
関係法令の条項	<p>確定給付企業年金法施行規則第 28 条、第 29 条</p> <p>承認認可基準別紙 1 3-2(4)</p>

要望項目名	(32) 確定給付企業年金等における過去勤務債務に係る掛金償却方法の弾力化
要望内容	<p>確定給付企業年金、厚生年金基金および適格退職年金における過去勤務債務の償却について、例えば、以下のとおり、制度の財政状況及び事業主の負担能力に応じた弾力的な償却を可能とする措置を講じるべきである。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去勤務債務の一括償却の導入 ・ 過去勤務債務の弾力償却幅の拡大 ・ 過去勤務債務の定率償却による弾力償却の導入 ・ 基金型確定給付企業年金における予算に基づく特例掛金の一層の弾力的な償却 <p>また、確定給付企業年金、厚生年金基金における非継続基準に係る積立不足に伴う特例掛金の決算日翌年度の掛金に対して追加拠出を可能とする措置を講じるべきである。</p>
要望理由	<p>企業年金における年金財政の健全化と受給権保護の重要性、企業会計上の年金債務の開示の必要性、ボラティリティの大きな運用環境下での中長期的に安定的な財政運営の必要性等、現下の企業年金を取り巻く環境を勘案すると、企業年金積立金の早期充実は必要不可欠なものであるため。</p>
関係法令の条項	<p>確定給付企業年金法施行規則第 44 条、第 46 条、第 59 条 厚生年金基金関係通知 法人税法施行令附則第 16 条 確定給付企業年金法第 17 条 確定給付企業年金法施行規則第 7 条 確定給付企業年金法施行規則第 17 条</p>