

### 3. 企業年金分野

<p>企業年金(1)</p>	<p>確定拠出年金における中途引出し要件の緩和</p>
<p>規制の現状</p>	<p>脱退一時金を受給できる要件は、通算拠出期間が3年以下の場合または資産額が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。 60歳未満の加入者等で給付を受けられるのは、高度障害(障害給付金)、死亡(死亡一時金)の要件を満たした場合に限られている。</p>
<p>要望内容</p>	<p>脱退一時金を受給できる要件を緩和すべきである(死亡・高度障害以外の事由の容認及び少額の脱退一時金の拡充を図る)。 60歳未満の加入者等で、経済的困窮時には、個人別管理資産を取り崩すことを可能とするか、あるいは、個人別管理資産を担保とした融資を受けられるようにすべきである。</p>
<p>要望理由</p>	<p>a)60歳到達前に退社して、海外に居住する者や、確定拠出年金制度がなく他の企業年金制度がある他社に転職する者などの場合、b)比較的短い期間の加入員が50万円超の年金資産を持ったまま退職して専業主婦となる場合、いずれの場合も現行制度では、60歳に達するまで個人型年金の運用指図者とならざるを得ないことから、資産が目減りするリスクを回避しにくいという問題に対処する必要がある。 加入員の想定を超えたりリスクが発生した場合、個人別管理資産を活用することで対処可能となる。 現行の要件は制度普及の阻害要因の一つにもなっており、利便性の向上により制度普及にも資することになる。</p>
<p>根拠法令等</p>	<p>確定拠出年金法第28条、第33条 確定拠出年金法附則第3条</p>
<p>制度の所管官庁及び担当課</p>	<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(2)	確定拠出年金の加入対象者の拡大
規制の現状	確定拠出年金では、専業主婦の加入が認められていない。
要望内容	<p>確定拠出年金において、個人型への専業主婦の加入を認めるべきである。          なお、被用者年金の一元化が実現した際には、公務員の加入についても検討すべきである。</p>
要望理由	<p>確定拠出年金のポータビリティを拡充し、専業主婦の加入を認めることで、制度普及が図られ、個々人の自助努力による老後資金の形成に寄与する。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第2条、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(3)	確定拠出年金における掛金の拠出限度額の引上げ
規制の現状	<p>企業型確定拠出年金については、企業年金に加入していない場合、月額46,000円、企業年金に加入している場合、月額23,000円であり、個人型確定拠出年金については、自営業者の場合、月額68,000円、企業年金、企業型確定拠出年金のない企業の従業員の場合、月額18,000円となっている。</p>
要望内容	拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。
要望理由	<p>確定拠出年金における掛金の拠出限度額は、2004年改正により引き上げられたが、老後の安定した生活を保障するには十分ではない。自助努力、自己責任による老後の生活保障の確保を支援するためには、拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。</p> <p>利便性の向上により制度普及に資することになる。さらには、成果主義的要素を反映させることもできる。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第20条、第69条  確定拠出年金法施行令第11条、第36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(4)	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については、事業主からの拠出しか実施できず、本人からの拠出はできない。
要望内容	企業型確定拠出年金について、事業主の拠出に加えて本人拠出が可能となるようにすべきである。
要望理由	<p>確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、自助努力、自己責任の意識醸成を支援するためには、本人拠出ができる仕組みが必要である。また、財形年金制度からの移行を進める観点からも求められる。</p> <p>利便性の向上により制度普及にも資することになる。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第19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自社株ファンドのインサイダー規制の適用除外
規制の現状	<p>確定拠出年金制度において自社株のみを投資対象とするファンドを定期的に購入する場合、インサイダー規制の適用除外にはなっていない。</p>
要望内容	<p>確定拠出年金制度において、自社株のみを投資対象とするファンドを運用商品として選択し、それが一定の計画に従い継続的に行われる場合は、証券取引法第166条第6項第8号及び同第167条第5項第8号に該当するものとして、いわゆるインサイダー規制の適用除外とすべきである。</p> <p>2004年度中に結論を得るとされている金融審議会での検討を可能な限り前倒しすべきである。</p>
要望理由	<p>確定拠出年金制度を採用している企業においては、自社株ファンドを運用商品の選択肢に加えたいという要望がある。しかし現行では、持ち株会や株式累積投資においてインサイダー規制の適用除外になっているものが、確定拠出年金制度を利用すると適用除外の対象になっていない。</p> <p>インサイダー規制の適用除外が明確となれば、証券市場の活性化にも資するものと予想される。</p>
根拠法令等	<p>証券取引法第166条、第167条 会社関係者等の特定有価証券等の取引規制に関する内閣府令第6条、第8条</p>
制度の所管官庁及び担当課	金融庁

企業年金(6)	確定拠出年金における企業型年金規約変更の届出規制の緩和[新規]
規制の現状	<p>確定拠出年金法施行規則(以下「施行規則」)第5条に定める軽微な変更は、確定拠出年金法第6条第1項により変更の届出を行うこととされている。この届出を行う場合は、変更内容に関わらず、施行規則第7条第1項第2号により被用者年金被保険者等の過半数(もしくは過半数の者で構成される組合)を代表する者の同意が必要とされている。</p> <p>なお、2004年改正において、施行規則第5条第2項に定める事項は、特に軽微な変更として、同意不要の措置が図られたところである。</p>
要望内容	<p>軽微な変更のうち、施行規則第5条第1号から第4号に定める変更(事業主、事業所、運営管理機関及び資産管理機関の名称変更)についても、同意不要とすべきである。</p>
要望理由	<p>事業主、事業所、運営管理機関及び資産管理機関の商号変更は、事務的な色彩が強く、加入者側の不利益になる事態は想定できない。また、変更のたびに、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数の者で構成される組合)を代表する者の同意を得ることは、事業主の負担(代表者の選出事務や、同意が必要である旨の説明等の実施事務)も大きい。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第6条第1項  確定拠出年金法施行規則第5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(7)	厚生年金基金の代行返上に伴う基本部分の上乗せ部分の一時金清算の容認
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(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金支給(清算)が認められているが、一律に一時金による清算が認められていない。</p>
要望内容	<p>基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、年金支給額と経済的に等価な一時金(財政上の予定利率による過去分の給付現価)を支給する仕組みを設けるならば、一律に一時金による清算を認めるべきである。</p>
要望理由	<p>基本部分の上乗せ(いわゆる薄皮)部分については、選択による一時金給付の仕組みが設けられているが、一時金給付を選択しない者が残り続ける限り、事務的な負担は極めて重い。</p> <p>また、受給者等にとっても、年金として支給を受けることが必ずしもプラスでない面もあり、一律に一時金給付を行ったとしても、必ずしも不当な扱いになるとは言えない。</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>
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)	厚生年金基金の代行返上資産の物納要件緩和
規制の現状	<p>代行返上の資産は、現金のほかに国内株式と国内債券による物納が認められているが、物納の要件(国内株式は、TOPIXの構成銘柄80%以上の銘柄で構成、推定トラッキングエラー0.2%以内)が厳しいことから、代行返上の際に物納を実施した基金は極めて少ない状況である。</p>
要望内容	<p>代行返上資産にかかる物納要件について、国内株式の構成銘柄は、TOPIXの構成銘柄80%を下回る場合でも認めるべきである。</p>
要望理由	<p>物納要件の緩和により、小規模基金でも物納が可能となる。 物納が促進できれば、基金にとって株式売却に伴う費用を節減できるほか、マーケットインパクトも軽減でき、株価の安定に寄与する。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行規則第133条 「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>
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)	会社分割による新会社や会社合併等における 基金の連合設立認可要件の緩和
規制の現状	労働契約承継法による分社会社等においては、分社後も従来の労働条件等を承継することが原則であり、企業年金制度においても何ら変わらない中で、承継のための認可申請においては過度な手続きが必要となっている。
要望内容	労働契約承継法による基金の連合設立等に関する認可基準を緩和し、制度への継続加入について柔軟な対応ができるようにすべきである。 さらに、事業所編入認可申請時の必要資料等を簡略化し、事務負担の低減を図るべきである。
要望理由	事業の分割・合併等が加速される中で、事業の分割・合併等の形態が多様化していること、企業間の資本関係についても、持ち株会社の介在等により直接的な関係とならないケースがあること、外資系企業との合併の場合では、制度の統一そのものが難しい場合も想定されることなどから、事業再編等に対する制約ともなりかねない。
根拠法令等	「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)
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)	確定給付企業年金等の財政検証に伴う掛金追加拠出の要件緩和
規制の現状	<p>確定給付企業年金及び厚生年金基金は、決算時に財政検証を実施し、制度間移行等の有無に関わらず、非継続基準の適用により一定期間内の積立基準確保が求められている。積立比率(積立金額/最低積立基準額)が0.8未満の部分は5年、0.8以上0.9未満の部分は10年、0.9以上の部分は15年で、それぞれ不足分を解消する必要がある。また、積立水準の回復計画を作成する方法も認められている。</p>
要望内容	<p>代行返上等の制度間移行によって大幅に掛金負担が増加することがないように、非継続基準に抵触した場合の積立期限を弾力化すべきである(掛金拠出年数を延長する)。</p>
要望理由	<p>厳しい運用環境の中で、企業年金を維持していこうとする基金や母体企業に対し、検証結果により新たな掛金拠出を求めることは、かえって年金制度存続の道を険しくすることに繋がるおそれがある。</p> <p>企業年金制度は長期にわたって継続されることに鑑み、環境変動による制度運営負担を軽減する観点から、非継続基準抵触時の掛金拠出の要件緩和が求められる。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行規則第58条、第59条、第63条 「厚生年金保険の財政運営について」(平成8年6月27日年発第3321号)</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)	確定給付企業年金における加入者範囲の見直し【新規】
規制の現状	<p>確定給付企業年金は、企業と従業員によりその制度内容を決定する私的年金の一つであるにも関わらず、厚生年金適用事業所単位の実施となっていることから、企業外への出向者(出向先の厚生年金被保険者資格を取得する者)は一旦脱退することとなり、制度運営上の制約がある。</p>
要望内容	<p>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)との合意に基づき決定することを可能とすべきである。または、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」の現行解釈を改め、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)についても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は、退職金の一部として導入されることが多いにも関わらず、企業外への出向者は一旦脱退扱いとなることにより、企業は当該従業員の出向期間について掛金の拠出ができず、また、従業員の掛金拠出も停止される。企業側、従業員側の双方にとって不利益となるおそれがある。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法第2条、第25条、第27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)	確定給付企業年金における加入資格の弾力化【新規】
規制の現状	<p>適格退職年金では、加入待機期間の設定を弾力的に行うことが可能だが、確定給付企業年金については、5年を超える勤続条件や30歳を超える年齢条件を加入資格の要件として定めてはならないことになっている。</p>
要望内容	<p>確定給付企業年金について、勤続条件が5年以上の場合や、年齢条件が30歳以上の場合でも、加入資格を付与しないことを可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>実施中の退職一時金制度や適格退職年金制度に合わせた柔軟な制度設計を認めることで、制度間の円滑な移行を促進し、公的年金を補完する役割を担う各企業年金制度の普及、拡充への基盤整備を図ることになる。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第4条、第26条  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>
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(13)	確定給付企業年金(老齢給付金)における支給要件の弾力化[新規]
規制の現状	<p>老齢給付金の支給開始は、60歳～65歳の到達日であり、50歳以上で退職した場合には、退職時から年金受給が可能となっている。</p> <p>a) 50歳未満で退職(加入者資格の喪失)した場合は、60歳到達時まで年金の受給ができない。</p> <p>b) 企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日である場合は、年金の開始(60歳誕生日)は在職中になってしまう。</p> <p>老齢給付金について、20年を超える加入期間を受給資格の要件として定めてはならないことになっている。</p>
要望内容	<p>a) 50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到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>b) 60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能とすべきである。</p> <p>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>
要望理由	<p>a) 既に退職という事象が発生しており、かつ、50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。</p> <p>b) 年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。</p> <p>加入期間が20年以上の場合であっても、年金受給の資格を付与しないで、一時金だけの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円滑な移行を促すことが期待できる。</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(14)	確定給付企業年金におけるキャッシュバランスプランの選択肢の拡充【新規】
規制の現状	<p>あらかじめ定めた給付を算定する際の年金換算利率は通常、下限予定利率を用いるが、下限予定利率が低下した場合において年金換算利率の引下げを行うと、当初の下限利率で定める最低保証額を下回るケースがでる。規制緩和により、規約に改定方法を示し、受給者の事前同意を得るなどの一定条件のもとで最低保証額の変動が可能となっている。</p> <p>再評価率については、規制緩和により、賃金指数や物価指数も適用が可能となったが、市場連動する評価率は採用されていない。</p>
要望内容	<p>退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下のとおりキャッシュバランスプランに係る選択肢の拡充を行うべきである。</p> <p>給付額に下限を設けない制度の導入、あるいは、下限を設ける場合はさらなる運営の弾力化を行うこと</p> <p>市場インデックスなどを用い、従前の再評価率と組み合わせた再評価指標の拡大を行うこと</p>
要望理由	<p>キャッシュバランスプランは、運用リスクの年金財政への影響軽減が可能となる有意義な方式であることから、確定給付型の企業年金における一層の普及・充実のためには、さらなる選択肢の拡充が必要である。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法施行規則第26条、第28条、第29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(15)	確定給付企業年金における選択一時金の支給要件の緩和【新規】
規制の現状	<p>選択一時金の支給上限は、保証期間に係る現価相当額とされており、現価相当額を算出する際の割引率については、下限予定利率となっている。</p>
要望内容	<p>選択一時金の支給上限に係る制限の緩和を行うべきである(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」を使用する取扱いを認める)。</p>
要望理由	<p>次の事例では、不利益問題が生じることになる。  年金裁定(給付利率2%と仮定し、これに基づき計算された年金額の給付開始)  (その後の金利上昇により)下限予定利率が3%に上昇し、これに基づく財政計算実施  一時金選択の場合、この時点で、「前回の財政計算の下限予定利率」は3%ということになるが、本来、当該対象者の年金額は、給付利率2%により年金額に換算されたものである。この年金額を給付利率2%をもとに選択一時金を算出すれば、元の一時金とは等価ということになるが、3%をもとに選択一時金を算出すると、本来の原資と比較して等価にならない。  現行では、上記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」を用いるように規定されていることから、今後これが給付利率を上回ると、一時金支給と年金の一時払いが不等価になってしまう。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行令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)	<p style="text-align: center;">確定給付型の企業年金における給付引下げに係る 承認基準及び手続きの緩和</p>
規制の現状	<p>現行の制度では、給付引下げの認可基準が厳しいため、現状の運用環境下においても高い給付利率を維持しなければならない。</p>
要望内容	<p>各年金制度における給付引下げについて、基本的に労使合意さえあれば、給付引下げの理由は問わないものとするべきである。</p>
要望理由	<p>運用環境の低迷が長期化する中で、事業主の負担が非常に大きくなってきている。本業である事業収益以上の穴埋め負担は本末転倒であり、従業員の雇用を守るためにも、各企業労使において、自主的に給付引下げの意思決定ができる仕組みが必要である。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第5条、第6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  「厚生年金基金の設立認可について」(昭和41年9月27日年発第363号)</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(17)	受給(権)者の給付減額手続きにおける最低積立基準額相当の支給の見直し
規制の現状	<p>受給者等の給付減額を行う場合、当該受給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け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措置が必要になっている。</p>
要望内容	<p>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>
要望理由	<p>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、希望者に対する一時金清算を行う場合、労使が退職一時金として認識している制度上の選択一時金を用いるのが妥当である。</p> <p>現行の割引率を適用すると、最低積立基準額相当の支給額は、選択一時金ベースと比較して過大になり過ぎる。このため、受給(権)者の大多数が一時金清算を選択することが想定され、結果として、年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に致命的な影響を及ぼしかねない。</p> <p>例えば、現在、厚生年金基金の解散時には、当面の措置として「最低責任準備金以上、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)」の資産を保有していれば、一括拠出を行う必要がなく、最低積立基準額以下で規約に定める額(労使合意した額)から最低責任準備金を除いた金額を分配することが認められている。</p> <p>したがって、制度を継続するためなど、やむを得ない場合の給付減額時に、受給(権)者が希望した場合の一時金清算については、労使の合意に基づき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>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法施行規則第6条 「厚生年金基金の設立認可について」(昭和41年9月27日年発第363号)</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(18)	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの緩和【新規】
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・変更に係る承認・認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合を含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受ける手続きを行わなければならない。また、申請に要する書類は多岐に亘っている。</p>
要望内容	<p>一定の要件を充たす場合(例えば、転籍の発生に伴うポータブルペンションの実施など)については、事前の承認・認可手続きを緩和し、事後届出制の導入及び届出を不要とする範囲の拡大を図るべきである。</p> <p>また、事前の承認・認可手続きを要する場合においても、申請手続きに係る提出書類の簡素化が求められる。</p>
要望理由	<p>現状の確定給付企業年金の承認・認可手続きにおいては、原則として事前の承認・認可手続きが必要とされており、過度の規制となっている。特に、適格退職年金では大多数が自主審査を経て受託機関が国税庁へ届出を行っているのに対し、確定給付企業年金では、事業主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、事業主の負担が増大している。</p> <p>また、厚生年金基金は、最多でも1,800基金程度であったために、認可申請制度でも可能であったと思われるが、適格退職年金(現在、50,000件以上)の一定割合が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、スムーズな許認可運営を促すためにも、手続きの緩和が不可欠と考える。</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
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(19)	適格退職年金から確定給付企業年金への移行における 現物移管の適用拡大[新規]
規制の現状	<p>適格退職年金から確定給付企業年金への移行については、権利義務承継による移行の場合、現物移管が可能であり、実施企業等の負担軽減に寄与している。しかし、適年解除時の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合、法人税法施行令により現物移管が認められていない。</p> <p>適格退職年金を解除する方法を採るのは、確定給付企業年金制度への移行が認められていない制度設計を持つ場合や、予定利率を変更する場合などである。</p>
要望内容	<p>適格退職年金を解除した際の分配金相当額を確定給付企業年金の過去勤務債務に充当する場合には、現物移管を容認すべきである。</p>
要望理由	<p>現物移管は、不必要な現金化に伴うコスト負担の軽減に資するものであり、また、受給権者に不利益な取扱いとなるものではない。適格退職年金から確定給付企業年金への円滑な移行促進の観点から、権利義務の承継による移行の場合以外においても、同様の現物移管が可能となるように選択肢の拡大を図るべきである。</p> <p>移行手続方法の相違だけで、積立金の評価が(著しく)異なることは、公平性を欠くと言わざるを得ない。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法附則第25条 確定給付企業年金法施行規則附則第13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