

3 . 企業年金分野

企業年金(1)	確定拠出年金における中途引出し要件の緩和
規制の現状	<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。</p> <p>60歳未満の加入者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>
要望内容	<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、例えば確定給付企業年金法施行規則第30条と同様な一時金選択が可能な特別条件の一部の容認、及び少額の脱退一時金の拡充を図る)。</p> <p>60歳未満の加入者で、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>
要望理由	<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)震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、住宅、家財又はその他の財産について著しい損害を受けたなど特別な事情を考慮すべき場合、c)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。</p> <p>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。</p> <p>現行の要件は制度普及の阻害要因の一つになっており、利便性の向上により制度普及にも資することになる。</p>
根拠法令等	<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>
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	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。
要望理由	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。
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4万6千円 企業年金に加入している場合、月額2万3千円であり、個人型確定拠出年金については、自営業者の場合、月額6万8千円 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1万8千円となっている。</p>
要望内容	<p>拠出限度額を大幅に引き上げるべきである。</p>
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年改正により厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準を掛金ベースに置き換えた金額に引き上げられたが、老後の安定した生活を保障するには十分ではなく、また、退職一時金制度からの移行を促進する観点からも十分ではない。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。利便性の向上、退職金の代替により制度普及に資することになる。</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	<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)	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認められず、本人拠出ができない。
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	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本人拠出が求められる。本人拠出を認めることにより、利便性が向上し、制度の普及にも資することになる。
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加入者資格喪失年齢の見直し【新規】
規制の現状	<p>企業型年金及び個人型年金の加入者は、全員60歳に到達した日に加入者資格を喪失する。</p>
要望内容	<p>公的年金支給開始年齢の引上げや、高年齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会の拡大等の環境変化を踏まえ、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢についても労使合意に基づく柔軟な設定を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>高年齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就労機会確保が義務づけられることとなったが、確定拠出年金については60歳到達に伴い一律的に加入者資格を喪失させなければならず、柔軟性を欠いた対応となっている。特に、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は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失った対応とならざるを得ない。一方、確定給付企業年金においては、年齢による加入者資格の喪失時期は特に定められておらず、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、「65歳以下の規約で定める時期」としているのが実態である。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第11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(6)	確定拠出年金の掛金の拠出時期の弾力化〔新規〕
規制の現状	<p>企業型確定拠出年金において、事業主は、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しなければならない。何らかの理由により拠出できなかった場合は、労使の合意によって「給与として加入者に支払う等」の拠出以外の補填措置がとられることとなる。現実的には、月末の入社、新規事業所設立など、事務的に対応しきれない場合がある。</p>
要望内容	<p>特段の事情によって拠出が翌月にできなかった場合でも、労使の合意があれば、次回に2ヵ月分を納付する等の遅れた拠出を認める弾力的運用とすべきである。</p> <p>さらに、事情により翌々月に2ヵ月分を納付できない場合、遡及して拠出対象とする場合などが想定されるため、1加入者について12ヵ月分の拠出額を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。</p>
要望理由	<p>掛金の拠出については、事業主にとって毎月の事務負担が過大であり、何らかの理由で翌月末に納付できないことが起こり得る。次回以降の追加拠出が認められなければ、結果として、給与で支払われる可能性が高く、所得税や社会保険料の対象となってしまうため加入者の手取額が減少してしまう。一方、手違いによる過剰拠出の場合には過剰分を返金させることができるということもあり、拠出洩れもしくは過少拠出による不足分の追加拠出が認められていないのはバランスを欠いている。確定給付企業年金、厚生年金基金では遡っての修正が認められているように、確定拠出年金においても同様の措置が図られるべきである。</p> <p>また、に加えて、遡及して拠出対象とするなどの人事的措置も想定されることから、加入者について年度で12ヵ月を超えない範囲でキャリアオーバーを認めるべきである。</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(7)	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>『全国規模の規制改革・民間開放要望』に対する各省からの再回答について(2005年1月19日 内閣府 規制改革・民間開放推進室)によれば、インサイダー取引規制のあり方を金融審議会での審議の中で検討を行うとのことであり、当要望について早期に議論を開始すべきである。</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	金融庁総務企画局企画課

企業年金(8)	確定拠出年金における投資信託償還時の取扱いの明記【新規】
規制の現状	<p>確定拠出年金法第26条では、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加入者等の同意を得ることとされている。</p>
要望内容	<p>運用の方法として投資信託が提示されている場合で、当該投資信託が投資信託及び投資法人に関する法律(以下「投信法」という。)に基づき償還される場合、当該償還については企業型運用関連運営管理機関等の意思に基づいたものとは認められないことから、運用の方法の除外には該当しないこと、また、当該投資信託に運用の指図を行っている加入者等の同意取得は不要であることを省令等に明記すべきである。(例えば、企業型運用関連運営管理機関等の説明責任を免れることとはならないため「企業型運用関連運営管理機関等が当該事態につき、事業主・加入者に事前に通知・説明することにより同意に代えることができる」といった旨を明記する。)</p>
要望理由	<p>確定拠出年金制度における運用の方法として、投資信託を提示している場合、投信委託会社の意思により、投信法で規定される手続きにしたがって償還されるケースが想定される。当該投信の償還については、企業型運用関連運営管理機関等の意思によるものではなく、商品保有者の過半数の異議申し立てがない限り、投信法で定める一連の手続き(「償還の公告」、「異議申述」、「償還決定」、「買取期間」、「償還」)が進められ、企業型運用関連運営管理機関等が専門的知見に基づいて行う「運用の方法の除外」とは主旨を異にするものである。また、投資信託が償還された場合、企業型運用関連運営管理機関等は当該投資信託を提示し続けることはできず、同意を得るべき当該投信の保有者も存在しないこととなる。</p> <p>なお、企業型運用関連運営管理機関等は、確定拠出年金法第24条の規定に基づき、当該投資信託の保有者に対して、償還に対する異議申述が可能である旨等の情報提供を行い、加入者等からの異議申述を運用の指図として記録関連運営管理機関・資産管理機関が連携し取り纏めることは可能であるが、当該加入者等全員の同意がないことをもって当該投資信託の償還を差し止める権限は有していない。</p> <p>以上より、投資信託の償還は確定拠出年金法第26条に規定する「運用の方法の除外には該当しないこと」を確認し、省令に明記することを要望する。</p>
根拠法令等	<p>確定拠出年金法第26条 確定拠出年金法施行規則第20条の2</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)	中小企業退職金共済制度から確定拠出年金への移行の容認【新規】
規制の現状	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。
要望内容	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、移換できる対象に確定拠出年金も加えるべきである。
要望理由	確定拠出年金の導入状況をみても適格退職年金からの資産移換が2005年2月末で50%を超えており、中小企業退職金共済契約からの移換が可能となればさらに確定拠出年金の導入は促進される。
根拠法令等	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
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、 労働基準局勤労者生活部勤労者生活課

企業年金(10)	確定給付企業年金およ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>確定給付企業年金および確定拠出年金は、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。</p> <p>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および確定拠出年金制度は、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、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。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> <p>出向先事業所を出向元事業所とともに確定給付企業年金の適用事業所とする措置により対応することは可能であるが、ごく一部の出向者のために出向先を適用事業所とすることを行わないケースも多く、労使合意により出向元での加入を要望する。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第2条、第25条、第27条 確定拠出年金法第2条、第9条、第11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(11)	確定給付企業年金における加入資格の弾力化
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年以上の場合でも、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	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(12)	脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認【新規】
規制の現状	<p>確定給付型企业年金間()の移換申出について、「移換元制度における加入者資格喪失日から起算して1年経過した日」または「移換先制度における加入者資格取得日から3カ月経過した日」の何れか早い日までの間に限って行うことができる。</p> <p>確定給付型企业年金から企業年金連合会への移換申出については、「移換元制度における加入者資格喪失日から起算して1年経過した日」までの間に限って行うことができる。</p> <p>確定給付型企业年金から確定拠出年金への移換申出については、と同様。 (確定給付企業年金 / 厚生年金基金)</p>
要望内容	<p>企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限については、税法上等の特段の事情が無い限り個別企業の状況を踏まえて法令の範囲内で労使合意により定めるべきであり、一律的な規定は廃止すべきである。</p>
要望理由	<p>脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題であり、申出期限等その詳細運用については基本的に各企業の状況を踏まえ労使合意により決定すべきであり、法令等により一律的に規定(規制)すべきものではない。また、移換先(再就職先)が未定である等の事由により、退職時に一旦脱退一時金の支給を留保した者について、移換を義務づける(事情変更等による脱退一時金の支給は制限する)こと、等についても労使合意により可能とすべきであり、退職者本人のニーズが過度に優先されるべきではない。さらに、移換の申出がないまま、移換申出期限を超過した場合の取扱いに関しては、企業の負担とならないよう配慮が必要である。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法施行令第50条の2、第65の5、第73条、第88条の2
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)	企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額 移換対応義務の廃止(新規)
規制の現状	<p>確定給付型の企業年金制度(確定給付企業年金 / 厚生年金基金)からの中途脱退者については、一時金支払先を企業年金連合会(以下連合会)とする規約変更を行った上で脱退一時金相当額の連合会への移換を申し出ることが可能であり、中途脱退者から申し出を受けた年金基金等は、対応しなければならないこととされている。なお、連合会から他の確定給付型年金制度や、連合会を介しない年金制度同士の移受換については、移換元、移換先双方の規約に定める場合に限り行うことができる。(改正2004年6月11日法律第104号による)</p>
要望内容	<p>企業年金は、私的年金である以上、原則、規約の強制的変更があってはならない。脱退一時金相当額の連合会への移換についても、移換元となる年金制度において労使合意を得て、規約を定めてから実施できるものとするべきである。</p> <p>なお、通算機能を担う組織は、純粋な私的年金のみを対象とし、代行部分は含まず、財政の裏付けのあることが望ましい。その役割を純粋な民間に開放することやアメリカのようなIRAの導入を検討すべきである。</p>
要望理由	<p>企業年金制度の運営は、各社の状況を踏まえて労使合意に基づき運営するのが原則であり、強制されるものではない。</p> <p>また、ポータビリティの運営は個人の自己責任を原則とするべきであり、参加も制度や企業ベースでなく、個人の自由意志でなされることが適当である。その通算を担う組織も、独立性・透明性を重視した組織・スキームの構築を検討してゆくべきである。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法第91条の2
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(老齢給付金)における支給要件の弾力化
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なければならないことになっている。</p> <p>老齢給付金の支給開始は65歳超とできない。</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> <p>65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に達した時点で受給開始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移行を促すことが期待できる。</p> <p>2004年の高年齢者雇用安定法の改正により65歳までの継続雇用が義務化され、65歳超の定年年齢設定や定年制を廃止する企業もでることが想定され、労使合意のもと、65歳超の企業の実情に合った支給開始年齢が選択できるようにすべきである。</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(15)	<p style="text-align: center;">確定給付企業年金における老齢給付金の 給付額等の支給弾力化〔新規〕</p>
規制の現状	<p>加入期間について、休職は資格喪失の取扱となり、脱退手続きをとることになるが、加入年数によって、受給権が発生してしまうことになる。現状は、復職時に再加入させ、従前の受給権を失権させたくうえで、休職前期間を通算することとしている。</p> <p>脱退一時金の額について、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の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったとき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>
要望内容	<p>加入期間から労働協約等に規定する休職期間を控除する取扱いを可能とすべきである。</p> <p>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の額について、老齢給付金の受給権者になったとき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とすべきである。</p>
要望理由	<p>資格喪失により加入期間から休職期間の控除は可能ではあるが、受給権の発生等が伴うため、取扱いの緩和により複雑な制度運営の負担の緩和を図ることができる。</p> <p>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>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第27条、第36条、第41条 確定給付企業年金施行令第23条、第24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(16)	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
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。2003年5月30日厚生労働省令の改正により、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、2003年5月30日法令解釈(年発第0530001号)の改正により、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> <p>特に、再評価率については、キャッシュバランスプランの魅力を高めるため、あるいは資産運用との連動性を高めるためにも市場インデックスを組み入れた複合ベンチマークの指標の採用を認めるべきである。</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(17)	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
規制の現状	現状の制度では、給付引下げの認可基準が厳しいため、現行の運用環境下においても高い予定利率を維持しなければならない。
要望内容	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。
要望理由	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。
根拠法令等	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 同法施行規則第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)
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)	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義務付けられている。</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(19)	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
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。</p> <p>また、申請に要する書類は多岐に亘っている。</p> <p>さらに、事前に当局に個別照会を行わなければならない事例が多く、規約の承認・認可手続に時間を要している。</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> <p>法令等の解釈の修正・追加、個別事例集もしくは確定給付企業年金用Q&Aを作成するなど、規約の承認・認可基準をできる限り明確化し、手続が効率化できるようにすべきである。</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、委託者の負担が増大している。</p> <p>その際に、個別照会の必要があるケースも多く、あらかじめ当局の法令解釈が明確化され、事例集やQ&Aなどで今までの判断事例等が開示されていれば、あらかじめ対処でき、承認・認可手続も効率化、迅速化することが可能と思われる。</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、効率化が不可欠である。</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(20)	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、特に代行返上などの一時的な特殊事由に基づく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(21)	確定給付企業年金における企業年金解散時の 残余財産の分配基準の改定【新規】
規制の現状	<p>確定給付企業年金法における解散時の残余財産の分配は解散時における各人の「最低積立基準額」の比率に応じて分配することとされている。これは同一の給付利率の元においては公平な分配方法といえるが、近年のように各年金基金や適格年金で給付条件の変更が生じている場合には、給付利率が高くまた終身年金であるなどの旧条件の受給者に有利となる算式であるため、残余財産額が十分でない場合は不公平な分配となる。</p>
要望内容	<p>まず一次的には年金残元本額基準の分配を行い、更に残余財産がある場合に「最低積立基準額」基準による追加分配を行うことができるようにすべきである(通常、年金残元本額 = 保証期間前死亡時の遺族一時金)。</p> <p>具体的には、確定給付企業年金法施行令第57条第1項第2号口にある積立基準額、年金残元本額もしくはその他合理的な方法として、労使合意に基づく分配方法を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>確定給付企業年金法における企業年金はその大半が退職金の一部又は全額を年金選択したものであり、受給者にとっては解散時にその元本分がまず還ってくるかどうか重要である。現法基準では元本からの計算ではなく年金額や終身か有期かが基準となる算式であるため、給付利率その他の条件が変更になると、受給者間でも利率の相違で「最低積立基準額」と一時金原資の乖離度が異なってくる。</p> <p>したがって、「最低積立基準額」基準による分配は必ずしも公平とはいえず、受給者の既得権を保証するためには従前の一時金原資を保証することが最も合理的である。更に残余財産がある場合に「最低積立基準額」基準による追加分配を行えば最も公平と思われる。</p>
根拠法令等	確定給付企業年金法施行令第56条、第57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

<p>企業年金(22)</p>	<p>中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用【新規】</p>
<p>規制の現状</p>	<p>現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金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ときのみ認められている。</p>
<p>要望内容</p>	<p>中小企業者が確定給付企業年金を導入する場合にも、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、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現状において、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済制度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するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。</p>
<p>根拠法令等</p>	<p>中小企業退職金共済法第8条、第17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、労働基準局勤労者生活部勤労者生活課</p>

企業年金(23)	厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の一括償却【新規】
規制の現状	企業年金制度における過去勤務債務の償却については、厚生年金基金及び確定給付企業年金では最短で3年間、適格退職年金では最大で過去勤務債務の額の50%までの償却しか行うことができない。
要望内容	厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の早期償却に向けて、一括償却を含めた弾力的な措置を可能とすべきである。
要望理由	企業年金における年金財政の健全化及び受給権保護の推進、企業会計における年金債務の開示の必要性等の観点から、年金積立金を早期に充実させることが必要不可欠である。このため、厚生年金基金、確定給付企業年金及び適格退職年金の過去勤務債務の早期償却に向けて、制度の財政状況及び事業主の負担能力に応じて、一括償却等の一層の弾力的な償却を可能とすべきである。
根拠法令等	「厚生年金基金の財政運営について」(平成8年6月27日年発第3321号) 確定給付企業年金法施行規則第46条 法人税法施行令附則第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 国税庁

企業年金(24)	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