

### 3. 企業年金分野

企業年金(1)	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ず、本人拠出ができない。
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が可能となるよう措置すべきである。
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、制度普及にも資する。
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(2)	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の拠出限度額は、①企業年金に加入していない場合月額4万6千円、②企業年金に加入している場合月額2万3千円である。同様に、個人型確定拠出年金については、①自営業者の場合月額6万8千円②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	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。これにより、利便性が向上し、退職金の代替で制度普及にも資する。</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(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、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>②60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>将来的には、退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の大小にかかわらず支給を可能とすべきである。そのためにも、まず以下について早急を実施すべきである。</p> <p>①脱退一時金を受給できる要件の緩和(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)</p> <p>②経済的困窮状態にある加入者の個人別管理資産の取り崩し、もしくは個人別管理資産を担保とした借入の容認</p>
要望理由	<p>2005年10月の改正以降においても、非常に厳しい中途脱退要件であることには変わりなく、実質的に認められる事例は少ない。そのため、企業型確定拠出年金は、特に女性の加入率が低く、制度自体の普及の阻害要因の一つとなっている。中途脱退要件については、本人のライフスタイルによって有利不利が出ることがないように、中立性を重視すべきである。</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)	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	個人型確定拠出年金への専業主婦の加入を認めるべきである。
要望理由	専業主婦の加入を認めることで、個々人の自助努力による老後資金の形成に寄与することになる。あわせて、確定拠出年金のポータビリティが拡充され、制度普及が図られる。
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(5)	掛金の拠出時期の弾力化
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をとる事例が多いが、現実的には、月末の入社、新規事業所設立の場合など、事務的に対応しきれない場合がある。</p>
要望内容	<p>①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>②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>①事業主にとって、毎月の掛金拠出事務負担は過大であり、何らかの理由で翌月末に納付できないこともあり得る。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、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>②①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(6)	企業型確定拠出年金における老齢給付金の支給要件の弾力化
規制の現状	<p>支給要件を満たすための通算加入者等期間(10年:60歳以上61歳未満、8年:61歳以上62歳未満、6年:62歳以上63歳未満、4年:63歳以上64歳未満、2年:64歳以上65歳未満、1ヵ月:65歳以上)を有する企業型確定拠出年金の加入者であった者は、老齢給付金の支給を請求することができる。</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緩和すべきである。</p>
要望理由	<p>確定給付企業年金では、加入時期にかかわらず60歳以降、支給要件を満たすことが可能である。一方、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、運用成績や手数料によって資産額が目減りする恐れもある。加入期間によって支給年齢を一律に定めるのではなく、60歳以降の退職時点で支給できるようにすべきである。</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(7)	加入者資格喪失年齢の見直し
規制の現状	<p>企業型年金及び個人型年金の加入者は、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、労使合意に基づいて柔軟に設定できるようにすべきである。</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が喪失し、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喪失時期の定めはなく、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」とされている。</p>
根拠法令等	確定拠出年金法第11条、第62条3項
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)	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【新規】
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加入者等の同意を得なければならない。</p>
要望内容	<p>一定の要件を満たせば、商品を購入している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>現状の、購入者全員からの同意取付けでは、ニーズの低くなった商品を運用対象から除外することが困難である。例えば、一定の周知期間を設け、加入者から特段の異議申出がなければ除外できるなどの方法を認めるべきである。制度導入時から時間が経過するにつれ、新商品が追加されて運用方法(商品)が過多になることから、商品選択メニュー更新のニーズは高い。</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)	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>企業型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6項8号及び同第167条5項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>
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らない。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。</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(10)	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企業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、拡充への基盤整備が図られる。</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(11)	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>①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出る。2003年5月30日の厚生労働省令改正により、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>②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、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>①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</p> <p>②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</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り、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(12)	企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限の弾力化 および移換時対応の見直し【新規】
規制の現状	<p>①移換申出期限は次のように規制される。</p> <p>ア. 確定給付型企業年金(※)から企業年金連合会への移換の場合、「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」までの期間</p> <p>イ. 確定給付型企業年金間、もしくは確定給付型企業年金から確定拠出年金への移換の場合、ア. の期間または、「移換先制度における加入者資格取得日から3ヵ月経過した日」の何れか早い日までの期間</p> <p>②確定給付型企業年金からの中途脱退者については、脱退一時金相当額の企業年金連合会(連合会)への移換を申し出ることが可能であり、申し出を受けた年金基金等に対応しなければならないこととされている。なお、移換元、移換先の規約に定めがあれば、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が可能となっている。</p> <p>(※ 確定給付企業年金／厚生年金基金)</p>
要望内容	<p>①脱退一時金相当額の移換申出期限については、個別企業の状況を踏まえた労使合意により期限を定めるべきで、法による一律的な規定は廃止すべきである。</p> <p>②確定給付型企業年金のポータビリティについては、転職者の年金化の途を確保するうえで通算の仕組みを設けることは重要であるが、あくまでも転職者本人の自己責任に重点を置いた制度とし、企業への過度な負担は回避すべきである。例えば、退職時点で、ア. 転職先への移換、イ. 受給可能な脱退一時金の受給、ウ. 上記以外は企業年金連合会への移換、のいずれかを選択する制度を原則とし、説明すべき事項も簡素化すべきである。また、あわせて米国のIRAのような制度の導入を検討すべきである。</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る。申出期限等その詳細については、基本的に各企業の状況を踏まえて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、ポータビリティの活用は個人の自己責任を原則とすべきであり、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すべきである。</p>
根拠法令等	<p>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 確定給付企業年金法第91条の2</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)	確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の弾力化
規制の現状	<p>①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、退職時から年金支給が可能となっている。しかし、</p> <p>ア. 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支給ができない。</p> <p>イ. 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)は在職中となってしまふ。</p> <p>②老齢給付金について、20年を超える加入者期間を支給要件として定めてはならないことになっている。</p> <p>③老齢給付金の支給開始は65歳を超えることができない。</p>
要望内容	<p>①ア. 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支給開始を可能とすべきである。</p> <p>イ. 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>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ている場合、65歳超の規約で定める年齢に達した時点で支給開始を可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>①ア. 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>イ. 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>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、一時金のみの設定としたいニーズが企業には強い。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>③2004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出ることが想定される。労使合意のもと、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(14)	確定給付企業年金における老齢給付金の給付額等の算定方法の弾力化
規制の現状	<p>①加入期間について、休職は資格喪失として取扱われ、脱退手続をとることになるが、加入年数によっては受給権が発生してしまう。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>②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>①労働協約等に規定する休職期間を加入期間から控除する取扱いを可能とすべきである。</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の額』と『老齢給付金の現価相当額』を、老齢給付金の支給開始時点において比較する取扱いとすべきである。</p>
要望理由	<p>①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軽減を図ることができる。</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>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第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	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(15)	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・認可を受けなければならない。また、申請に要する書類は多岐にわたっている。</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>確定給付企業年金における承認・認可手続きについて、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化したうえで、不利益変更該当しない場合等、一定の条件を充たす場合につき事後届出制を導入する、および届出不要とする範囲を拡大すべきである。</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を簡素化すべきである。</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&amp;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、手続きを効率化すべきである。</p>
要望理由	<p>現状の確定給付企業年金は、原則として事前の承認・認可手続が必要とされており、不利益変更を除けば過度の規制となっている。</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、認可申請制度でも運営が可能であったと想定されるが、現在50,000件以上ある適格年金(加入者数100人以上のものでも10,000件超)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のためにも、手続きの緩和が不可欠と考える。</p> <p>確定給付企業年金の導入から約3年間が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,100件を超えたところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期間が約7年間であることを踏まえると、今後、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る。このため、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第5条、第6条、第7条、第12条、第16条、第17条  確定給付企業年金法施行規則第7条～第10条、第15条～第18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)	企業のグループ再編、組織再編等を阻害しないための 企業年金制度の改善【新規】
規制の現状	<p>下記のような現状の規制は、合併等のスムーズな企業再編を阻害する要因の一つとなっている。</p> <p>①規約型確定給付企業年金間の統合、基金型確定給付企業年金間の合併の規定はあるが、規約型確定給付企業年金と基金型確定給付企業年金の統合手続きの規定がない。</p> <p>②複数事業主が1つの年金制度を実施している場合に一部の事業所が確定拠出年金へ移行する場合には、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> <p>③確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。</p>
要望内容	<p>企業のグループ再編、組織再編などの動きを阻害することがないように、以下のような措置を講じるべきである。</p> <p>①確定給付企業年金において基金型と規約型の「型」を超えた統合手続きを規定すべきである(現行では、同一型に変更するか、規約型から基金型への権利義務承継しか途がない)。</p> <p>②複数事業主で1つの年金制度を実施している総合型の企業年金において、一部事業所のみによる確定拠出年金への移行は、当該事業所の積立不足分のみを一括拠出することで可能とすべきである。</p> <p>③同様に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承継するような、「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>国際競争力の強化や経済の変化へ対応するため、企業の組織再編等、アライアンスが活発化している中で、企業年金制度に関する規制がそうした動きを妨げることとならないよう、制度が整備される必要がある。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第74条、第76条 確定給付企業年金施行令第91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(17)	企業年金解散時の残余財産の分配基準の改定
規制の現状	<p>確定給付企業年金については、制度終了時の残余財産分配に際して最低積立基準額を基準とすることとされており、保証期間付終身年金の場合、制度終了時に「保証期間部分を優先的に配分する」といった分配を行うことができない。</p>
要望内容	<p>確定給付企業年金の制度終了時に、保証期間の現価(終身部分を除いたもの)を優先的に分配し、その後終身部分を基準として分配することを可能とすべきである。</p>
要望理由	<p>確定給付企業年金については退職一時金を移行原資とすることも多い。その際、確定給付企業年金につき、保証期間付終身年金制度とした場合でも、当該退職一時金と保証期間部分(終身部分を除く。以下同じ)の現価が対応するように制度設計されることが通常である。そのため、選択一時金についても、保証期間部分に対応させることが一般的であり、制度終了時においても「保証期間部分を優先的に分配したい」というニーズが高い。</p>
根拠法令等	<p>確定給付企業年金法第89条6項  確定給付企業年金法施行令第57条  確定給付企業年金法施行規則第54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(18)	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>確定給付企業年金および厚生年金基金は、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。(2007年3月までは非継続基準抵触ライン0.9倍、回復計画期間10年とする経過措置がある)</p>
要望内容	<p>厚生年金基金から移行した確定給付企業年金の中には、責任準備金相当を代行返上したことにより、非継続基準での積立水準が著しく低い制度も存在する。非継続基準に抵触した時の積立基準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必要である。</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(19)	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。そのため、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>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、当該企業および従業員(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>②確定拠出年金法第9条、確定給付企業年金法第25条の「実施事業所に使用される被用者年金被保険者」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、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ため、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、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。グループ内の系列企業間での出向のような場合に、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特殊な事例はあり得るが、一般的には、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は困難である。労使合意による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(20)	確定給付型の企業年金における給付減額に係る承認基準及び手続きの緩和
規制の現状	<p>現状の制度では、給付減額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。また、希望者に対して支給する一時金は、最低積立基準額相当とすることが義務付けられており、減額前の最低積立基準額を確保する措置が必要になっている。</p>
要望内容	<p>各年金制度において、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>
要望理由	<p>制度の存続を図り、従業員の雇用を守るためにも、各企業労使において、自主的に給付減額的意思決定ができる仕組みが必要である。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、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、概して選択一時金ベースと比較して過大となり、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	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課

企業年金(21)	適格退職年金から確定給付企業年金への移行を促進するための対応【新規】
規制の現状	<p>適格年金から確定給付企業年金に移行する場合に、移行前の適格年金の積立不足(適格年金制度における責任準備金に対する積立不足)について、当該積立不足相当額を一括拠出することにより償却することは認められていない。</p> <p>また、閉鎖型確定給付企業年金について、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残余財産の取り扱いが規定されていない。</p>
要望内容	<p>適格退職年金からの円滑な移行を促す観点から、以下について措置すべきである。</p> <p>①移行前の適格退職年金の責任準備金に対する積立不足について、移行時に一括拠出による償却を認めるべきである。</p> <p>②適格年金から移行した閉鎖型確定給付企業年金制度が終了する場合の残余財産について、事業主へ返還できることを規定すべきである。</p>
要望理由	<p>①適格年金では財政検証が行われておらず、積立水準が必ずしも高いとはいえないことから、確定給付企業年金に移行した際に健全な財政運営を行えるよう要望する。なお、厚生年金基金からの権利義務承継を行う場合、最低積立基準額を上限とした一括拠出を行うことができることとなっており、適格年金からの移行においても、同様に一括拠出を可能とすべきである。</p> <p>②適格年金からの移行により閉鎖型確定給付企業年金が実施される場合がある。閉鎖年金では、制度終了時に最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、バランスに欠ける取扱いであり、また、受給権者保護の観点からも実質的な問題が生じないため、事業主へ返還できるようにすべきである(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者の間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではない)。</p>
根拠法令等	<p>法人税法附則第20条  法人税法施行令附則第16条  確定給付企業年金法第89条6項</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  国税庁</p>

企業年金(22)	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、</p> <p>①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、一律に一時金とする清算は認められていない。</p> <p>②代行返上前の基金の中には、厚生年金と比較して受給者に有利な給付制度となっていた場合があり、この支給義務が基金から国に返上されることで、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条の手続き要件(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、給付減額は認められず、基金が補填を行わなければならない。</p>
要望内容	<p>代行返上に伴う以下の規制を緩和すべきである。</p> <p>①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、個人の選択によらず一律に一時金による清算を認めるべきである。</p> <p>②代行返上時に国の制度へ合わせるため、結果的に受給者にとって不利益となることがある(支給開始年齢の差異、遺族・障害年金の併給の調整等)が、この変更は不利益変更とみなされ、給付減額要件を満たさない限り、事業主が補填しなければならない。給付減額要件に関係なく変更を可能とし、また、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>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。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> <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り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り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き要件より制約を緩和すべきである。現状は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(特に小額の給付が多数発生している)。</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1項5号</p> <p>確定給付企業年金法施行令第4条</p> <p>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(23)	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、現在、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、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が認められている。</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中小企業者が中小企業者のまま確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金共済制度の解約手当金を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>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、移換できる対象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契約を実施している中小事業者が確定給付企業年金を実施している中小事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>②確定拠出年金の設立状況をみても、適格退職年金からの資産移換が2005年9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。</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>