

## りそな企業年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	厚生年金保険法の改正と厚生年金基金の給付との関係について（その1）	……………P1
【コラム】	規約型確定給付企業年金の実務担当者に求められるコンプライアンス	……………P7

## 厚生年金保険法の改正と厚生年金基金の給付との関係について(その1)

## 1. はじめに

平成24年4月13日、第180回通常国会に「被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」（いわゆる『被用者年金一元化法案』）が提出されました。この法案の内容は、平成19年に提出され廃案となった一元化法案とほぼ同じ内容です。今後の国会での審議によって一部修正されていくものと考えられますが、厚生年金保険と共済年金の制度的な差異（図表1）を解消するという法案の目的および方向性は一貫しています。

＜図表1＞厚生年金保険と共済年金の制度的な差異

	厚生年金保険	共済年金
①被保険者の年齢制限	○70歳まで	○年齢制限なし（私学共済除く）
②未支給年金の給付範囲	○死亡した者と生計を同じくしていた配偶者、子、父母、孫、祖父母、又は兄弟姉妹 （注：今年3月に提出した年金改正法案（年金機能強化法案）で、甥姪など3親等内の親族にも拡大）	○遺族（死亡した者によって生計を維持していた配偶者、子、父母、孫、祖父母）、又は遺族がないときは相続人
③老齢給付の在職支給停止	○老齢厚生年金受給者が厚年被保険者となった場合 ・65歳までは（賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ・65歳以降は（賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。 ○老齢厚生年金受給者が共済組合員となった場合 年金の支給停止なし。	○退職共済年金受給者が共済組合員となった場合（賃金＋年金）が28万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。3階部分は支給停止。 ※私学共済の退職共済年金受給者が私学共済加入者となった場合は、厚年と同様の方式 ○退職共済年金受給者が厚年被保険者等となった場合（賃金＋年金）が46万円を超えた場合、年金の一部又は全部を支給停止。
④障害給付の支給要件	○初診日の前々月までの保険料納付済期間及び保険料免除期間を合算した期間が3分の2以上必要（保険料納付要件あり）。	○保険料納付要件なし。
⑤遺族年金の転給	○先順位者が失権しても、次順位以下の者に支給されない。（例：遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡すると、その遺族年金は支給されなくなる。）	○先順位者が失権した場合、次順位者に支給される。（例：遺族年金受給中の子供のいない妻が死亡したとき、一定の場合、その遺族年金が父母等に支給される。）
（経過的措置）		
⑥女子の支給開始年齢	○60歳前半の特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢引上げは、男子の5年遅れのスケジュール。（昭和21年4月2日以降生まれ～）	○60歳前半の特別支給の退職共済年金の支給開始年齢引上げは、男子と同じスケジュール。（昭和16年4月2日以降生まれ～）

（出典）厚生労働省ホームページ。

図表 1 に掲げた事項のうち、「③老齢給付の在職支給停止」は、厚生年金基金が実施する給付に大きな影響を及ぼすものですが、どの程度の影響となるかは現時点では定かではありません。この件については、今後の国会での審議の状況等も踏まえ、詳細が判明したいご案内させていただくこととします。

今般の被用者年金一元化法案のように、厚生年金保険においては、厚生年金基金の給付に影響を及ぼしてきた法改正が過去に幾度となく実施されています。そこで今回は、過去の厚生年金保険に関する法改正のうち、厚生年金基金の給付に関係している内容を整理しました。厚生年金基金制度は昭和 41 年の創設から現在まで 40 年を超える歴史がありますので、今月号と来月号の 2 回に分けてご案内いたします。

## 2. 厚生年金基金の給付に関係している過去の法改正について

### (1) 厚生年金基金からの給付と国から支給される老齢厚生年金との関係

厚生年金基金の加入員であった者に国から支給される老齢厚生年金は、厚生年金保険法第 44 条の 2 の定めにより、その者が厚生年金基金の加入員であった期間に係る額（平均標準報酬額に乗じてこととなっている「再評価率」を乗じる前の額であり、この部分が「代行部分」と称される部分です。）が控除されることとなっています。

このため、国から支給される老齢厚生年金の支給要件や年金額の算出方法が、法改正などの理由で変更になる都度、厚生年金基金規約を変更することが必要となります。なお、法改正の内容には、例えば在職老齢年金など基金が当該仕組みを導入するか否かが任意とされているものもあります。

### (2) 過去の法改正と基金規約変更の変遷

法改正に伴い基金規約の変更が必須となる場合であっても、法改正とは関係なく個別基金ごとの事情に応じて実施する規約変更と同様に、「〇〇厚生年金基金規約の一部を変更する規約」を代議員会で議決し、厚生労働大臣の認可を得ることが必要となります。また、法改正の内容によっては、このときの一部変更規約の附則として給付に関する経過措置を設けることが必要となる場合がありますが、当該経過措置の規定は、「規約変更日時点でのみ適用すればよいもの」と「規約変更日以降に該当者が発生する都度適用しなくてはならないもの」がありますので、注意が必要です。

昭和 40 年の法改正により厚生年金基金制度が創設（厚生年金基金制度に関する法施行日は昭和 41 年 10 月 10 日）されて以降、現在までに幾度となく厚生年金基金規約変更が必要となる法改正が実施されています（図表 2）。特に、昭和 61 年 4 月 1 日を施行日とする法改正（昭和 60 年 5 月 1 日法律第 34 号により改正された厚生年金保険法など）による「基礎年金」制度の導入においては、厚生年金保険法が大幅に変更されたことに伴い、昭和 61 年 4 月までに設立されていたすべての厚生年金基金において、給付に関する経過措置を施した基金規約変更が必要となりました。

次節以降では、主に「規約変更日以降に該当者が発生する都度適用しなくてはならないもの」として「〇〇厚生年金基金規約の一部を変更する規約」の附則に定めることが必要となった給付に関する経過措置を中心として、法改正の内容をご案内いたします。

## 3. 昭和 60 年までの法改正について

### (1) 昭和 40 年代前半までの法改正

厚生年金保険制度は、前身である労働者年金保険法が昭和 17 年に発足して以来、被用者年金制度の中核体をなすとともに、国民年金と並んで公的年金制度の要ともなっていました。保険給付の中心をなす老齢年金については、受給者が増加の一途を辿ると見込まれ、年金制度の一層の充実を図ることが要請されました。特に給付水準については、昭和 40 年にいわゆる 1 万円年金の実現を図る改善がなされましたが、昭和 44 年には、その後の国民生活水準の向上の実態に即して大幅な改善が図られました。

＜図表2＞過去の法改正の概要

	改正法および施行（適用）年月日	厚生年金基金制度に影響のある改正内容
昭和60年までの法改正	昭和44年（昭和44年12月6日法律第78号） 昭和44年11月1日適用（一部除く）	・標準報酬月額等級の見直し ・平均標準報酬月額の計算方法の見直し ・在職老齢年金の見直し
	昭和46年（昭和46年5月27日法律第72号） 昭和46年11月1日施行（一部除く）	・標準報酬月額等級の見直し
	昭和48年（昭和48年9月26日法律第92号） 昭和48年11月1日施行（一部除く）	・標準報酬月額等級の見直し ・在職老齢年金の見直し
	昭和50年（昭和50年6月13日法律第38号） 昭和50年8月1日施行（一部除く）	・在職老齢年金の見直し
	昭和51年（昭和51年6月5日法律第63号） 昭和51年8月1日施行（一部除く）	・標準報酬月額等級の見直し ・在職老齢年金の見直し
	昭和53年（昭和53年5月16日法律第46号） 昭和53年6月1日施行（一部除く）	・在職老齢年金の見直し
	昭和54年（昭和54年5月29日法律第36号） 昭和54年6月1日施行（一部除く）	・在職老齢年金の見直し
昭和55年（昭和55年10月31日法律第82号） 昭和55年11月1日施行（一部除く）	・標準報酬月額等級の見直し ・被保険者である受給権者の受給権発生時期の見直し ・在職老齢年金の見直し	
昭和60年以降の法改正（※）	昭和60年（昭和60年5月1日法律第34号） 昭和60年10月1日施行 昭和61年4月1日施行	・標準報酬月額等級の見直し ・老齢年金から老齢厚生年金への改称 ・老齢厚生年金の改正 ・被保険者の資格等の見直し
	平成元年（平成元年12月22日法律第86号） 平成元年4月1日適用 平成元年12月1日適用	— ・標準報酬月額等級の見直し ・在職老齢年金の見直し
	平成2年2月1日施行 「別に法律で定める日」施行	・年金の支払回数の見直し ・老齢厚生年金の支給開始年齢の引上げ ・老齢厚生年金の繰上げ支給制度の創設
	平成6年（平成6年11月9日法律第95号） 平成6年11月1日適用 平成7年4月1日施行 平成10年4月1日施行	・標準報酬月額等級の見直し ・60歳以上65歳未満の者に支給する老齢厚生年金の見直し ・在職老齢年金の見直し ・育児休業期間中の厚生年金保険料（本人負担分）の免除 ・雇用保険法による給付との調整
	平成11年（平成12年3月31日法律第18号） 平成12年4月1日施行 平成12年10月1日施行 平成14年4月1日施行 平成15年4月1日施行	・厚生年金の額の改定 ・育児休業期間中の厚生年金保険料（事業主負担分）の免除 ・標準報酬月額等級の見直し ・60歳台後半の在職老齢年金制度の導入 ・老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の引上げ ・総報酬制の導入
	平成16年（平成16年6月11日法律第104号） 平成16年10月1日施行 平成17年4月1日施行 平成19年4月1日施行 平成20年4月1日施行	・保険料水準固定方式の導入 ・在職老齢年金の見直し ・次世代育成支援の拡充 ・65歳以降の老齢厚生年金の繰下げ制度の導入 ・離職時の厚生年金の分割 ・70歳以上の在職老齢年金の導入 ・受給権者の申出による年金の支給停止 ・遺族厚生年金の見直し ・第3号被保険者期間に係る厚生年金の分割

※ 詳細は来月号で解説いたします。

### ▼ 昭和44年の法改正（昭和44年12月6日法律第78号、適用日は一部を除き昭和44年11月1日）

#### 【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額等級の見直し  
（7,000円から60,000円までの23等級を、10,000円から100,000円までの28等級に変更）
- ・10,000円未満の標準報酬月額は10,000円とみなす。
- ・老齢年金の受給権者のうち60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬等級が第1級（10,000円）である者に対して老齢年金の一部を支給すること。 など

#### 【国の制度のみに適用されるもの】

- ・年金額のうち定額部分の増額
- ・加給年金額の増額 など

### ▼ 昭和46年の法改正（昭和46年5月27日法律第72号、施行日は一部を除き昭和46年11月1日）

#### 【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額等級の見直し（10,000円から100,000円までの28等級を、10,000円から134,000円までの33等級に変更）。 など

#### 【国の制度のみに適用されるもの】

- ・年金額のうち定額部分の増額。 など

## (2) 昭和48年の法改正

昭和48年頃には急速なテンポで高齢化社会を迎えようとしており、老後保障の柱となる年金制度に寄せる国民の期待は極めて大きいものでありました。このような状況を背景に、老後生活の支えとなる年金の実現を目指して、年金給付の水準を大幅に引き上げるとともに、わが国の公的年金制度において長年の懸案であった年金額のスライド制（自動的改定措置）を導入する等の制度の改善が図られました。

昭和48年の改正によって採用された物価スライド制ですが、具体的な実施方法については政令に委ねられ、政府部内でその検討が進められました。その結果、昭和49年7月1日「厚生年金保険法、船員保険法及び国民年金法による年金額の改定に関する政令」が政令第253号として公布され、第1回目の物価スライドは昭和49年8月から16.1%の改定率によって行われました。

### ▼ 昭和48年の法改正（昭和48年9月26日法律第92号、施行日は一部を除き昭和48年11月1日）

#### 【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額等級の見直し  
（10,000円から134,000円までの33等級を、20,000円から200,000円までの35等級に変更）
- ・老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額が48,000円以下の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割）を支給すること など

#### 【国の制度のみに適用されるもの】

- ・年金額の自動的改定措置（いわゆるスライド制）の導入（第1回目は昭和49年8月から実施）
- ・スライド調整後の平均標準報酬月額が20,000円未満の場合はこれを20,000円とすること など

## (3) 昭和50年代の法改正

高齢化社会における年金制度のあるべき姿については、昭和51年5月以来、年金制度基本構想懇談会において3年間にわたって検討が行われ、その結果は昭和54年4月に「わが国年金制度の改革の方向」と題する報告書としてまとめられました。同報告書には年金制度改革を進めるに当たっての多くの指針や検討課題があげられており、なかでも改善を急ぐ必要があるとされた事項は、老齢年金の支給開始年齢の段階的引上げ、遺族年金の改善でした。最終的には、支給開始年齢の引上げは昭和55年の改正では見送られ、平成6年の改正まで待つこととなります。

▼ 昭和50年の法改正（昭和50年6月13日法律第38号、施行日は一部を除き昭和50年8月1日）

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額が72,000円以下（従来は48,000円以下）の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割（従来4段階であったものを3段階に変更））を支給すること。 など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・昭和50年度の年金額のスライド実施時期を、11月から8月に繰り上げ。 など

▼ 昭和51年の法改正（昭和51年6月5日法律第63号、施行日は一部を除き昭和51年8月1日）

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額の等級の見直し  
（20,000円から200,000円までの35等級を、30,000円から320,000円までの36等級に変更）
- ・老齢年金の受給権者のうち、65歳以上の被保険者である者について、従来は一律2割停止していたところ、標準報酬月額が110,000円以下の者に対する老齢年金の一律2割停止を廃止すること。
- ・老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額110,000円以下（従来は72,000円以下）の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割（従来どおり3段階））を支給すること。 など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・被保険者期間の上限を、360ヶ月から420ヶ月に延長。
- ・既に支給されている年金についても改正後の規定による年金額の引上げを行うこと。
- ・スライド調整後の平均標準報酬月額が30,000円未満の場合はこれを30,000円とすること。 など

▼ 昭和53年の法改正（昭和53年5月16日法律第46号、施行日は一部を除き昭和53年6月1日）

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・老齢年金の受給権者のうち、70歳以上の被保険者である者について、従来は退職するまで65歳以降の被保険者期間を年金額に反映させなかったところを、70歳到達時に、70歳までの期間を反映させることとしたこと（この改正により、65歳以降に厚生年金基金に加入した者への支給要件として「70歳に達したとき」の追加が必須となった）。
- ・老齢年金の受給権者のうち、65歳以上の被保険者である者について、一律2割停止とせずに満額支給する対象者を、標準報酬月額が134,000円以下の者（従来は110,000円以下の者）に引き上げること。
- ・老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額134,000円以下（従来は110,000円以下）の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割（従来どおり3段階））を支給すること。 など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・昭和53年度の年金額のスライド実施時期を、11月から6月に繰り上げ。 など

▼ 昭和54年の法改正（昭和54年5月29日法律第36号、施行日は一部を除き昭和54年6月1日）

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・老齢年金の受給権者のうち、65歳以上の被保険者である者について、一律2割停止とせずに満額支給する対象者を、標準報酬月額が142,000円以下の者（従来は134,000円以下の者）に引き上げること。
- ・老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額142,000円以

下（従来は134,000円以下）の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割（従来どおり3段階））を支給すること。 など

### 【国の制度のみに適用されるもの】

- ・ 昭和54年度の年金額のスライド実施時期を、11月から6月に繰り上げ。 など

## ▼ 昭和55年の法改正（昭和55年10月31日法律第82号、施行日は一部を除き昭和55年11月1日）

### 【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・ 標準報酬月額の見直し  
（30,000円から320,000円までの36等級を、45,000円から410,000円までの35等級に変更）
- ・ 受給資格期間を満たしている60歳以上65歳未満の被保険者について、従来は本人の請求により受給権が発生するという考え方を改め、請求がなくとも受給権が発生するとしたもの。
- ・ 老齢年金の受給権者のうち、65歳以上の被保険者である者について、一律2割停止とせずに満額支給する対象者を、標準報酬月額が150,000円以下の者（従来は142,000円以下の者）に引き上げること。 +
- ・ 老齢年金の受給権者のうち、60歳以上65歳未満の被保険者である者で標準報酬月額150,000円以下（従来は142,000円以下）の者について、標準報酬等級に応じた年金（2割～8割（従来どおり3段階））を支給すること。 など

### 【国の制度のみに適用されるもの】

- ・ 年金額のうち定額部分の増額。
- ・ 既に支給されている年金についても改正後の規定による年金額の引上げを行うこと。
- ・ スライド調整後の平均標準報酬月額が45,000円未満の場合はこれを45,000円とすること。 など

（※ 昭和60年以降の法改正の内容については、来月号でご案内いたします。）

— りそなコラム —

規約型確定給付企業年金の実務担当者に求められるコンプライアンス

第26回のコラムのテーマは、前回に引き続き、「規約型確定給付企業年金の実務担当者の留意点」に関する、信託銀行の新任営業マン「Aさん」と、その上司「B課長」との間のディスカッションです。

前回、取引先のC社で企業年金実務の引継書を作るにあたり、確定給付企業年金の実務担当者として留意すべき事項を、2人の会話を通して明確にしました。今回は、個々の企業年金実務がどの法令に基づいており、またどのような対応を求められているのかについて確認します。

(法：確定給付企業年金法、令：確定給付企業年金法施行令、則：確定給付企業年金施行規則)

- + Aさん：C社の企業年金実務の引継書の作成にあたって、確定給付企業年金の実務担当者としての留意事項についてD総務部長にご説明したところ、たいへんお喜びいただきました。ただ、こうした実務がなぜ必要なのか、根拠となる法令を教えてくださいませんか、とのご依頼をいただきました。
- B課長：なるほど。C社はコンプライアンス意識のきわめて高い企業だからね。では、企業年金実務を根拠法令に沿って見ていくことにしよう。企業年金実務はもちろん法令等に基づいて行われるのだが、法令上の要請はすべて各企業の確定給付企業年規約（以下、「規約」）に記載されているんだ。企業の実務担当者は、規約に記載されていることをしっかりと行わなければならないということなんだよ。
- Aさん：はい、わかりました。まず**加入者管理（資格取得・喪失等）**については、法第25条から第28条に定められています。たとえば、資格取得の時期は「実施事業所に使用されるに至ったとき」「使用される事業所が実施事業所となったとき」など、資格喪失の時期は「実施事業所に使用されなくなったとき」「死亡したとき」などと規定されています。
- B課長：そうだね。これらの条文をもとに、それぞれの企業の規約に即した管理が必要だね。わかりやすい例を挙げると、「入社日＝資格取得日」となっている規約では、人事上のデータの入社日と企業年金で管理している資格取得日が一致していなければいけないんだ。
- Aさん：そうですね。資格喪失についても同様の点に留意しないとイケませんね。それから、加入者の氏名や住所等を記載した加入者原簿については令第20条で定められており、加入者原簿を事務所に備付けるとともに、加入者から閲覧請求や照会があった際には応じなければいけないとされています。加入者原簿に記載すべき事項については、則第21条に規定されています。
- + B課長：そうだね。**掛金**に関しては、事業主は少なくとも5年ごとに掛金の額を再計算（財政再計算）しなければならないという規定があるね。また、加入者数が前年から大きく増減した場合や給付設計を変更する場合などでも財政再計算が必要になる（則第50条）ので、注意しないとイケないね。
- Aさん：はい。それから**給付の裁定手続き**は、法第30条および則第33条に定められています。給付の裁定は、「受給権者の氏名、性別、生年月日及び住所を記載した請求書」に、「生年月日に関する市町村長の証明書又は戸籍の抄本その他の生年月日を証する書類」を添付して受給権者から提出を受けることにより行います。上記条文の「市町村長の」は「その他の生年月日を証する書類」までかかると解釈されますので、たとえば、住民票は該当しますが運転免許証などは不可となります。これらの書類はきちんと保管して、法令に則った運営を行っていることを証拠化しておくべきですね。
- B課長：そうだね。そして、裁定を行った際には、速やかにその内容を請求者または受給権者に通知しなければいけないんだ（則第36条）。裁定の通知に関する書類は、当社でも汎用の雛型を用意しているので、それをご利用いただければいいね。ところで、中途脱退者に対する説明義務は、どこに規定されているかな？
- Aさん：いわゆる**ポータビリティに関する事業主の説明義務**は、令第50条の4および則第89条の5などに定められています。説明が必要な項目には、「脱退一時金相当額」「移換申出の期限」「中途脱退者の選択肢」などがあります。

B課長：その通り。これは、中途脱退者に対して将来年金を受給するための選択肢を示すことなので、退職者にとってきわめて重要な説明義務だといえるね。これについても、当社で法令上の要請を充足する書面等を用意しているのだから、それをご利用いただくといいね。

Aさん：そうですね。他には、**規約の変更等**については法第6条および第7条ならびに則第7条～第10条に定められています。規約そのものを変更するときはもちろん、規約で引用している就業規則等を改定したときも、これらの条文に基づいた改正を行い、行政宛てに承認申請または届出をしなければいけません。

B課長：そうだね。企業年金の給付に直接影響のない社内規程の改定であっても、行政手続きを怠っていると規約と実態が乖離してくるし、適正な企業年金の運営ができなくなる可能性も考えられるね。

Aさん：そうですね。日々多忙な実務担当者にとっては煩雑かつ失念しやすいことかもしれませんが、コンプライアンスの観点からは、こうした手続きも必ず行っていただかないといけませんね。

B課長：他には、**企業年金の事業および決算に関する報告**については、法第100条および則第117条に定められているね。事業報告書および決算報告書は、毎事業年度終了後4月以内に行政宛て提出しなければならないよ。また、これらの報告書は、実施事業所に備え付けて置かなければならないほか、加入者等からは閲覧請求や照会があった際には応じなければいけない点は、加入者原簿と共通しているね。これらの開示に係る規定は、一種の情報開示でもあるわけだ。

Aさん：情報開示といえば、**業務概況の周知**については、法第73条および則第87条に定められています。周知すべき事項は8項目が列挙されており、これらすべての事項を周知させなければ法令上の要請を全うしているとはいえません。ただ、内容的には行政宛て報告書類から転記できる項目も多いので、報告書類と併せて作成するのが効率的かと思います。また、周知の方法についても4項目列挙されており、そのいずれかの方法で行わなければなりません。例示すると、「社内掲示板」「刊行物」「イントラネット」「説明会の開催」などです。これらの周知は、加入者に対しては法令上必ず行わなければならないし、また、受給権者に対しても周知されるよう努めなければなりません。（→企業年金ノート No.524「企業年金における業務概況の周知について」ご参照）

B課長：その通り。最後に、昨今よく話題になっている**企業年金の資産運用**については、令第45条で「運用の基本方針」の策定に関する規定があるんだ。もっとも、規約型確定給付企業年金のうち、「加入者数300人未満かつ資産額3億円未満」または「受託保証型制度」の場合は、運用基本方針の策定は義務付けられていないけどね（則第82条）。なお、運用基本方針で定めるべき項目は、則第83条に規定されているよ。

Aさん：こうして振り返ると、企業がコンプライアンスを全うするためには、企業年金実務を万全に行っていくことが不可欠ということがわかりますね。

B課長：企業年金制度は、公的年金を補って国民生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とした、受給権の保護に重点を置いた制度となっている。適正な企業年金実務がすなわちコンプライアンスであり、従業員の老後の安定的な生活に寄与するということなんだよ。はじめに言ったように、今まで見てきた法令上の規定は、基本的には各企業の年金規約の中に漏れなく記載されているんだ。企業の実務担当者は、自社の年金規約に習熟するとともに、規約に基づいた実務運営を行うことが、コンプライアンスを全うすることになり従業員の福利厚生にもつながるんだよ。

Aさん：はい。よくわかりました。そうした実務運営を遺漏なく行っていただけるよう、私もしっかりとお客さまのお手伝いをさせていただきます。

企業年金ノート No.529

平成24年5月 りそな銀行発行



信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3384

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。（TEL 06 (6268) 1813）

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。