

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2）	P1
【コ ラ ム】	規約型確定給付企業年金における事業報告書の作成手続	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2）

1. はじめに

今回は、先月号からの続編として、昭和 60 年以降の公的年金制度の改正の内容についてご案内いたします。

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影響を及ぼすものの中には、当該法改正時点だけでなく、将来にわたって経過措置を適用し続けなければならない性格のものも含まれています。そうした法改正に該当するものの一つとして、平成 12 年 3 月 31 日法律第 18 号として公布されたものがあります。平成 12 年法改正の概要については、平成 12 年 4 月号（通巻 384 号）で特集しております。

＜図表 1＞公的年金の支給開始年齢引上げのスケジュール

	平成 12 年 4 月 1 日時点の年齢	支給開始年齢			平成 12 年 4 月 1 日時点の年齢	支給開始年齢	
		老齢基礎年金	老齢厚生年金			老齢基礎年金	老齢厚生年金
男子	59 歳以上	60 歳	60 歳	女子	54 歳以上	60 歳	60 歳
	57～58 歳	61 歳	60 歳		52～53 歳	61 歳	60 歳
	55～56 歳	62 歳	60 歳		50～51 歳	62 歳	60 歳
	53～54 歳	63 歳	60 歳		48～49 歳	63 歳	60 歳
	51～52 歳	64 歳	60 歳		46～47 歳	64 歳	60 歳
	47～50 歳	65 歳	60 歳		42～45 歳	65 歳	60 歳
	45～46 歳	65 歳	61 歳		40～41 歳	65 歳	61 歳
	43～44 歳	65 歳	62 歳		38～39 歳	65 歳	62 歳
	41～42 歳	65 歳	63 歳		36～37 歳	65 歳	63 歳
	39～40 歳	65 歳	64 歳		34～35 歳	65 歳	64 歳
	38 歳以上	65 歳	65 歳		33 歳以上	65 歳	65 歳

（出典）弊社『企業年金ノート』平成 12 年 4 月号（通巻 384 号）

上表のとおり、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢の 60 歳から 65 歳への段階的に引上げは、平成 12 年に公布された法律に規定されているのですが、実際に支給開始年齢が 60 歳でなくなるのは、平成 12 年 4 月 1 日時点の年齢が 46 歳以下であった男子（誕生日が昭和 28 年 4 月 2 日以降の男子（女子は 5 年遅れ））からとなります。すなわち、平成 25 年 3 月 31 日までは、老齢厚生年金（報酬比例部分）の支給開始年齢は実質的に 60 歳のまま引上げられていないということが言えます。

このように、過去の法改正であっても、今後の厚生年金基金としての給付を裁定する際に大きな影響があるものが含まれていますので、厚生年金基金の運営にあたっては、過去の法改正の歴史を理解しておくことは大変重要です。

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2)

<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(※1)	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)	・標準報酬月額等の等級の見直し ・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)	・標準報酬月額等の等級の見直し
	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)	・標準報酬月額等の等級の見直し ・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)	・標準報酬月額等の等級の見直し ・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)	・標準報酬月額等の等級の見直し ・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(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	・標準報酬月額等の等級の見直し ・老齢年金から老齢厚生年金への改称 ・老齢厚生年金の見直し(※2) ・被保険者の資格等の見直し
昭和60年以降の法改正	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	・標準報酬月額等の等級の見直し ・在職老齢年金の見直し
	平成2年2月1日施行	・年金の支払回数の見直し
	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	・標準報酬月額等の等級の見直し ・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
	平成7年4月1日施行	・在職老齢年金の見直し ・老齢厚生年金(定額部分)の支給開始年齢の引上げ(※2) ・育児休業期間中の厚生年金保険料(本人負担分)の免除
	平成10年4月1日施行	・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	・厚生年金の算定方法の見直し(※2) ・育児休業期間中の厚生年金保険料(事業主負担分)の免除
	平成12年10月1日施行	・標準報酬月額等の等級の見直し
	平成14年4月1日施行	・60歳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
	平成15年4月1日施行	・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	—(※2)
	平成17年4月1日施行	・在職老齢年金の見直し ・次世代育成支援の拡充
	平成19年4月1日施行	・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
	平成20年4月1日施行	・第3号被保険者期間に係る厚生年金の分割

※1 詳細は先月号をご覧ください。

<お詫び>前回(平成24年5月号)で掲載した上表に一部誤り(※2)がございましたので、お詫びして訂正いたします。

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 ～昭和60年以降の法改正～

(1) 昭和60年の法改正（昭和60年5月1日法律第34号）

昭和60年の法改正は、公的年金制度始まって以来の大改革といわれています。従来の制度改革は、タテ割りの制度体系を前提として水準を改善することが基本でしたが、昭和60年の改正では、国民年金の適用を全国民に拡大し、全国民共通の基礎年金を国民年金から支給することとし、制度体系自体がタテ割りからヨコ割りに改められました。また将来の給付と負担の水準の見直しも行われました。

▼ 昭和60年10月1日を施行日とするもの

【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
(45,000円から410,000円までの35等級を、68,000円から470,000円までの31等級に変更)

▼ 昭和61年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・ 老齢年金を「老齢厚生年金」と改称
⇒ これに伴い、基金規約で定義している用語も改称された。
- ・ 老齢厚生年金の支給開始年齢の65歳への引上げ（当分の間、60歳（女子については55歳から60歳に段階的に引上げるという経過措置あり）に達したときにいわゆる「特別支給の老齢厚生年金」の支給要件が発生するという経過措置の実施（平成12年法改正により段階的に廃止）
⇒ これに伴い、基金規約で引用する厚生年金保険法の条項が変更されたが、実質的には、昭和61年4月1日を施行日とする法改正前後で基金の支給要件は変更されていない。（基金としての支給要件が変更となるのは、いわゆる「特別支給の老齢厚生年金」に関する経過措置年齢が61歳に引きあがることとなる「平成26年4月1日」である）
- ・ 老齢厚生年金の報酬比例部分の給付乗率の引下げ（1,000分の10 ⇒ 1,000分の7.5（昭和61年4月1日時点で40歳以上である者については、生年月日による経過措置あり））
⇒ これに伴い、基金規約で定義している年金額の算定方法についても変更が必要となった。
- ・ 被保険者の年齢要件の設定（適用事業所に使用される65歳未満の者とする。従来は年齢要件がなかったもの。ただし、改正後の国民年金法による老齢基礎年金の受給要件を満たしていない者については例外的に被保険者となることも可とされた）
⇒ これに伴い、一部変更規約の附則として昭和61年4月1日時点で65歳以上の加入員は同日付で資格喪失する旨の経過措置を施すことが必須となった。

【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算定方法の変更
- ・ 昭和61年4月1日において60歳以上の者（大正15年4月1日までの誕生者）については従前の例によるものとする経過措置の実施。 など

(2) 平成元年の法改正（平成元年12月22日法律第86号）

基礎年金の導入に伴う新制度施行後の初めての財政再計算期に当たる平成元年においては、制度の長期的安定を図り、国民の信頼を確保していく観点から、給付の改善、保険料の引上げを柱とする所要の制度改革が行われました。

▼ 平成元年4月1日を適用日とするもの

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・ 年金額の完全自動スライド制への移行 など

▼ 平成元年12月1日を適用日とするもの

【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
(68,000円から470,000円までの31等級を、80,000円から530,000円までの30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に支給する年金（いわゆる「在職老齢年金」）の支給割合の7段階（その者の標準報酬月額に応じて2、3、4、5、6、7、8割のいずれか（従来は2、5、8割の3段階））への改定。 など

▼ 平成2年2月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・ 年金の支払回数の変更（年4回2、5、8、11月 ⇒ 年6回偶数月） など

(3) 平成6年の法改正(平成6年11月9日法律第95号)

平成6年の法改正に向けて、年金審議会は「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」を取りまとめ、制度改正の主要課題として、①高齢者の高い就業意欲に応え、高齢者が安心と生きがいを持って暮らすことができる社会を築いていく上で、高齢者雇用の促進は重要であり、それと連携のとれた年金制度としていくことが必要であること、②高齢化が進展していく中で、年金制度を長期的に安定させるため、給付と負担の均衡を図ることが必要であり、年金受給世代の給付と現役世代の負担のバランスを図っていくこと、③公的年金制度の一元化への対応、の3点を挙げました。

▼ 平成6年11月1日を適用日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額等の等級の見直し
(80,000円から530,000円までの30等級を、92,000円から590,000円までの30等級に変更)
- ・1年以上の厚生年金保険の被保険者期間を有する60歳以上65歳未満の者であって、老齢基礎年金の受給資格期間を満たしている者に対する、老齢厚生年金の報酬比例部分の支給。

▼ 平成7年4月1日を施行日とするもの

【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に支給する年金(いわゆる「**在職老齢年金**」)の支給の仕組みの変更(標準報酬月額と年金額との合計額に応じて、2割停止～当該合計額に応じた停止(従来はその者の標準報酬月額に応じて、7段階の支給割合で支給)への改定)。
- ・年金支給開始年齢の引上げ(60歳(坑内員など一部の者は55歳)⇒ 性別・生年月日に応じて60～65歳)
- ・育児休業期間中の保険料に係る、被保険者からの申出による被保険者負担分の免除。 など

▼ 平成10年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・雇用保険法による給付(失業給付・高年齢雇用継続給付)との調整措置の導入。

(4) 平成11年の法改正(平成12年3月31日法律第18号)

経済・人口の基調の大きな変化により、積立方式への移行、基礎年金の税方式化、厚生年金の廃止・民営化論などが主張されるようになりました。年金審議会を中心とする改革論議は大変広範なものとなり、平成9年12月には同審議会の幅広い「論点整理」が、厚生省からは、厚生年金の現状維持論から廃止・民営化論にまでいたる「**5つの選択肢**」も公表されました。年金審議会は「国民年金・厚生年金保険制度改正に関する意見」の中で、基本的には、現行の2階建ての仕組みを維持すること、基礎年金は現行の仕組みや水準を維持することとした上で、将来の世代の負担を過重にしないためには給付総額の伸びの抑制がやむを得ないとししました。

▼ 平成12年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・老齢厚生年金の報酬比例部分の給付乗率の引下げ(1,000分の7.5 ⇒ 1,000分の7.125(生年月日による経過措置あり))
⇒ これに伴い、基金規約で定義している年金額の算定方法についても変更が必要となった。
- ・育児休業期間中に係る保険料の事業主負担分の免除
⇒ これに伴い基金規約変更が必要となったが、事業主負担分の免除の範囲を「免除保険料分のみ」とするか、「基本標準掛金部分」とするか、それ以外とするかは、基金の任意とされた。
など

▼ 平成12年10月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬月額等の等級の見直し
(92,000円から590,000円までの30等級を、98,000円から620,000円までの30等級に変更)
⇒ その後、平成16年の法改正により、今後の賃金の伸びに応じて標準報酬の上下限は政令改正により改定される仕組みとなった(平成24年4月現在では同水準のまま)。 など

▼ 平成14年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・厚生年金保険の被保険者の年齢上限の延長(65歳 ⇒ 70歳)

- ⇒ これに伴い、基金規約も変更が必要となった。また、平成9年4月以降にいったん資格喪失していた65歳から70歳の在職者を再加入させる必要が生じた。
- ・年金支給開始年齢の引上げ（従来は60歳（坑内員など一部の者は55歳）支給であったものが、性別・生年月日に応じて60～65歳に変更）
- ⇒ これに伴い基金規約変更が必要となったが、生年月日による経過措置があるため、実質的に支給開始年齢が60歳でなくなるのは、昭和28年4月2日生まれの男子が60歳に到達する平成25年4月以降である。
- ・年金の繰上げ支給制度の創設（60歳から請求可能とする）
- ⇒ これに伴い基金規約変更が必要となったが、支給開始年齢引上げと同様、初めて適用されるのは平成25年4月以降となる。
- ・65歳以上の在職老齢年金の導入（いわゆる「高在老」。60歳～65歳の「低在老」の仕組みである2割停止という概念はなく、標準報酬月額と年金額との合計額によってのみ停止割合が決定されるもの）
- ⇒ これに伴い基金規約変更が必要となったが、平成14年4月1日時点で基金の受給権を有していた者には適用しないとする経過措置を設けることが必要とされたため、実質的に高在老の最初の適用は平成19年4月以降となった。 など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・60歳から65歳の間に支給される特別支給の老齢厚生年金のうち、定額部分について、生年月日ごとに段階的に延長、廃止。 など

▼ 平成15年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・「総報酬制」の導入
- ⇒ これに伴い基金規約変更が必要となり、併せて、平成15年3月以前の加入員期間を有する者の年金額の計算に関する経過措置（平成15年3月以前の期間分と平成15年4月以降の期間分を別々に計算するというもの）が必要となった。

(5) 平成16年の法改正（平成16年6月11日法律第104号）

平成16年の法改正の中心的な課題であった「給付と負担の見直し」に当たっての基本的な考え方は「社会経済と調和した持続可能な公的年金制度を構築し、公的年金制度に対する信頼を確保すること」とされました。最終的な保険料水準及びそこに到達するまでの各年度の保険料水準を法定化し、社会全体の年金制度を支える力の変化と平均余命の伸びに伴う給付費の増加というマクロでみた給付と負担の変動に応じて、給付水準を自動的に調整する仕組み（保険料水準固定・給付水準自動調整の仕組み）が導入されました。その他、女性と年金、高齢者の就業と年金をめぐる課題への対応、次世代育成支援の拡充等、改正内容は多岐にわたります。

▼ 平成16年10月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・標準報酬の上下限を今後の賃金の伸びに応じて政令改正により改定する仕組みへの変更
- ⇒ 平成24年4月現在の上下限は、平成12年10月1日に改正されたとおり（98,000円から620,000円までの30等級） など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・マクロ経済スライド制の導入。 など

▼ 平成17年4月1日を施行日とするもの

【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に支給する年金（いわゆる「低在老」）の支給の仕組みの変更（標準報酬月額と年金額との合計額に応じて、2割停止～当該合計額に応じた停止していたものを、「2割停止」という概念を廃止したもの）に改めること
- ⇒ すでに「低在老」を導入していた場合、厚生年金基金規約の変更は不要とされた。
- ・育児休業期間中の厚生年金保険料の免除制度の拡充（子が3歳に到達するまでの育児休業期間について保険料免除）。 など

▼ 平成19年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・65歳以後の老齢厚生年金の支給繰下げ制度の導入

- ⇒ これに伴い、基金規約変更が必要となったが、厚生年金基金においては国の制度の考え方（60歳から65歳の間に支給されていた「特別支給の老齢厚生年金」の受給権は65歳で失権し、65歳到達時に新たに「老齢厚生年金」の受給権が発生するという考え方）とは異なり、65歳未満で発生した受給権は失権とならないというものであることから、国の老齢厚生年金の支給繰下げを申し出た者についての基金のからの支給は「支給停止」という概念となった。ただし、この概念を基金制度に導入するか否かは基金ごとの任意で決定することが可能ではあるが、導入しない場合であっても、国の支給繰下げ後の年金のうち代行部分の増額部分は基金からの支給増額が必須であるため、大半の基金が導入している。
- ・ 老齢厚生年金における「離婚分割」制度の導入
 - ⇒ これに伴い、基金規約変更が必要となった。「離婚分割」の制度自体を基金制度に導入するか否かは基金ごとの任意で決定することが可能ではあるが、導入しない場合であっても、国からの納入告知に基づき基金から国に徴収金を納付する義務は発生するため、大半の基金が導入している。また、離婚分割により減額となる年金の範囲は「代行部分のみ」「基本年金額」など基金の任意で決定できるが、国からもう一方の離婚当事者に支給されるのは「代行部分のみ」であるため、「代行部分のみ」への導入が一般的である。
- ・ 70歳以上の在職老齢年金（いわゆる「高在老」と同じ仕組み）の導入
 - ⇒ これに伴い、基金規約変更が必要となり、併せて、70歳以上の雇用される者についての報酬の管理も必要となった。ただし、この仕組みを基金制度に導入するか否かは、「低在老」「高在老」と同様、基金ごとの任意で決定することが可能であり、「低在老」「高在老」は導入しているが、70歳以上の在職老齢年金は導入しない場合は報酬の管理は不要である。
- ・ 受給権者からの申出による支給停止制度の導入
 - ⇒ これに伴い、この制度を基金制度に導入する場合は基金規約変更が必要となった。申出停止の範囲については「代行部分のみ」「基本年金」「基本年金＋加算年金」など基金の任意で決定できるが、「基本年金」を停止するという変更が多い。 など

【国の制度のみに適用されるもの】

- ・ 遺族年金制度の改定（65歳以上の遺族配偶者に対する遺族厚生年金と老齢厚生年金の併給のあり方を見直し、本人の老齢厚生年金を優先的に支給するという仕組みに変更するもの）。 など

▼ 平成20年4月1日を施行日とするもの

【厚生年金基金制度に影響のあるもの】

- ・ 老齢厚生年金の「第3号被保険者分割」制度の導入（仕組み自体は、平成19年4月1日施行の「離婚分割」とほぼ同様）
 - ⇒ これに伴い、基金規約変更が必要となった。「離婚分割」と同様の理由により「代行部分のみ」への導入が一般的である。

3. 平成21年以降の法改正

昭和60年の法改正以降、ほぼ5年に1度の期間ごとに大規模な制度の見直しが実施されてきましたが、平成21年以降、厚生年金基金制度の給付設計に直接的に影響を及ぼすような法改正は、平成24年4月現在まで実施されていません。今般の「被用者年金一元化法案」をはじめ、見直すべき課題は多々ありますので、今後も、年金制度に関する法改正は、続くものと考えられます。

<参考文献・HP>

- ・ 厚生省年金局年金課他編『厚生年金保険法解説』法研。
- ・ 厚生省年金局年金課編著『わかりやすい改正年金法』有斐閣リブレ。
- ・ 厚生労働省年金局数理課編『厚生年金・国民年金 平成16年財政再計算結果』。
- ・ 社会保険研究所編『年金制度改正の解説』。
- ・ 年金財政ホームページ（厚生労働省年金局）
<http://www.mhlw.go.jp/topics/nenkin/zaisei/zaisei/index.html>

りそなコラム

規約型確定給付企業年金における事業報告書の作成手続

第27回のコラムのテーマは、規約型確定給付企業年金における事業報告書の作成手続についてです。信託銀行の営業マン「Aさん」が、規約型確定給付企業年金に移行して今年3月末に初めて年金決算を迎えた「B社」の「C部長」を訪問し、決算報告の概要説明を行っている場面からスタートします。

※本コラムは下記PDFファイルとともにご参照いただくと便利です。

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000085272>

Aさん：・・・以上が決算のご報告です。続きまして、行政宛てのお手続についてご説明いたします。

C部長：決算について行政の手続きが必要なのですか？　うちは確定給付企業年金に移行してから今回が初めての決算なので、要領がよくわからないのですが。

Aさん：それでは、私から詳しくご説明いたします。確定給付企業年金法（以下「法」）第100条では、「事業主等は、毎事業年度終了後四月以内に（中略）確定給付企業年金の事業及び決算に関する報告書を作成し、厚生労働大臣に提出しなければならない」と規定されています。具体的には、「年金数理に関する確認」、「規約型企業年金事業報告書」および「決算に関する報告書」を地方厚生局に提出します。

C部長：それはどんなものですか？

Aさん：「年金数理に関する確認」は法第97条に、「決算に関する報告書」は確定給付企業年金法施行規則第117条により定められていますが、これらは弊社にて作成しております。こちらでございます。

C部長：これを提出すればよいのですね。ところで、「規約型企業年金事業報告書」とはどんなものですか？

Aさん：事業報告書は、御社にて作成していただく必要があります。報告書の様式は所定のものがありますので、順を追って記載方法をご説明いたします。

C部長：ああ、この書類を埋めていくんですね。

Aさん：はい、まず「1.適用状況」の「実施事業所数」です。御社は子会社のD社と2つの適用事業所で企業年金を実施されているので、実施事業所数は2となります。「被用者年金被保険者等の数」には、役員やパートタイマーの方もすべて含んだ被保険者全体の数を記載します。

C部長：わが社の人数とD社の人数を合計して記載すればよいのですね。

Aさん：はい。次に「加入者数」は、事業年度末の加入者数を男女別に記載します。括弧内は、前年度の数値を記載していただきます。御社は今回が初めての決算ですので、括弧内は今回は記入不要です。

C部長：わかりました。「2.給付状況」には、給付の種別ごとに「件数」と「金額」を記載するんですね。

Aさん：はい。年金の件数は、今年度末の受給者数のみを記載します。受給待期者は含まれません。括弧内には、今年度中に新規で裁定した受給者の数を記載してください。

C部長：うむ、括弧内には、今年度中に新たに裁定した人数を記載すればいいんですね。それと、適年から権利義務承継している受給者を足して、今年度中に給付が終了した人数を差し引くと、今年度末の受給者数になるということでしょうか。

Aさん：はい、そのとおりです。「金額」には、件数欄に記載した人数に対して裁定した年金額の累計額を記載してください。支給額とは異なりますので、決算報告書の支給額とは一致しないことにご注意ください。一時金の件数および金額は、今年度中に裁定された人数および支給額を記載してください。裁定ベースですので、発生ベースおよび現金ベースの数値とは若干相違する場合がありますのでご注意ください。また、年金と一時金で金額の計上方法が異なる点にも留意が必要です。

C部長：なんだか面倒ですね。

Aさん：給付状況については、実は弊社の場合、インターネットを介して数値をダウンロードできるんですよ。

C部長：なんだ、それを早く言ってくださいよ。

Aさん：申し訳ございません。でも、数値の意味をご理解いただくことは大切だと思いまして。

C部長：確かにそうですね。「3.掛金拠出状況」もダウンロードできるんですか？

Aさん：いえ、こちらは年間の拠出状況の資料をお手許にお届けしていますので、そちらから転記していただくことができます。

C部長：年間の拠出や給付などによる年金資産の増減がわかる資料ですね。確かに受け取っていますね・・・ああ、ありました、この数値ですね。「納付決定額」と「納付済額」には、今年度の拠出額を記入すればいいですね。ところで、「不能欠損額」および「未納額」とは何ですか？

Aさん：御社のように毎月口座振替で掛金を拠出いただいている場合、これらの箇所は通常ゼロとなります。

す。また、御社の制度には加入者拠出はございませんので、「納付決定対象加入者数」の欄は斜線で結構です。

C部長：「4. 年金通算状況」とは何ですか？

Aさん：こちらは、他の企業年金等から、御社の確定給付企業年金に受換があった場合に記載する項目です。中途採用者が前の会社の企業年金の脱退一時金相当額を持ち込んだようなときに記載するものですが、御社の規約ではそのような受け入れは行わないことになっていますので、すべてゼロ計上ですね。

C部長：次は「5. 資産運用状況」ですか。「政策的資産構成割合」というのは、確定給付企業年金に移行するときに御社と相談して決めた資産構成割合で運用しようというものです。当社の企業年金の予定利率を勘案して、御行や生保さんに支払う手数料その他を差し引いて必要となる利回りやリスクを確定し、それを基に、株や債券、あるいは生保一般勘定に投資する割合を決めたんでしたっけ。

Aさん：はい、おっしゃるとおりです。その後、資産構成割合の見直しはされていないので、策定日は確定給付企業年金発足日で結構です。

C部長：「資産別残高」および「構成割合」は、年度末の運用結果を記載すればよいですね。

Aさん：はい、信託、生保すべて合算した年金資産全体の額を、運用資産別に記載してください。

C部長：次の「運用機関別資産残高」、これは、各信託さん、生保さんごとの内訳ですね。

Aさん：はい。その次の「6. 業務委託状況」は、御社はⅡ型で弊社に業務委託をいただいておりますので、弊社名を記載してください。業務委託内容は規約をご確認の上記載していただくのですが、一般的には、「年金数理に関する事務」「給付金の支払に関する事務」「加入者の記録管理補助」「掛金額計算補助」「給付額計算補助」などがそれに当たります。弊社のシステムからは、既に記載済みのフォーマットをダウンロードいただけます。

C部長：わかりました。最後の「7. 適格退職年金からの移行状況」とはなんですか？ 確か、うちは権利義務承継により移行したはずですが。

Aさん：はい、おっしゃるとおりです。御社はD社と一緒に適年を実施されていて、それを確定給付企業年金に移行されており、その後事業所の追加等はないので、件数は1件で結構です。たとえば、移行した後に、別の適年を実施していた事業所を権利義務承継にて追加したような場合には、その件数を累計することになります。

C部長：わかりました。「うち給付減額を実施したもの」や「うち受給者減額を実施したもの」とは、どういうことですか？

Aさん：御社は、確定給付企業年金への移行に際して、年金給付利率の引下げなどの給付減額を実施されています。権利義務承継の承認申請を行政宛てに行った際に添付いただいた数理関係の書類に、減額対象者の数が記載されていますので、そちらをご記入ください。

C部長：わかりました。行政宛て提出書類の控えを保管してあるので、確認して記載します。

Aさん：お願いいたします。なお、御社は代行返上は実施されていないので、当該欄は斜線で結構です。

C部長：わかりました。おかげさまで何とか自分で作成できそうですが、結構大変な作業になりますね。

Aさん：はい。しかし、この事業報告書の報告項目は、今後改定される予定なんですよ。

C部長：ええっ！ 今の報告でも結構大変なのに、もっとややこしくなるの？

Aさん：いいえ、基本的には報告項目は簡素化される予定です。具体的には、「全実施事業所の被用者年金被保険者等の数」、「業種」、「給付状況の新規裁定者の件数」、「掛金拠出状況の納付決定額のうち加入者負担分及び納付決定対象加入者数」、「年金通算状況の金額及び参入した期間」、「業務委託状況」、「適格退職年金からの移行状況及び代行返上時の給付減額」などの記載項目が廃止される予定です。

C部長：そうですか、安心しました。では、作成次第、先ほどいただいた2つの書類とあわせて地方厚生局に提出しておきます。当社の企業年金は3月決算だから、7月中旬に提出しなければいけませんね。

Aさん：はい、そのとおりです。どうぞよろしくお願いいたします。

企業年金ノート No. 530

平成24年6月 リそな銀行発行



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

リ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>]

リそな銀行は、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「リ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。