

りそな年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	政府の成長戦略と企業年金の制度改正について	……………P1
【コラム】	「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」による確定給付企業年金制度への影響について	…P6

政府の成長戦略と企業年金の制度改正について

1. はじめに

2015（平成27）年6月30日、政府は臨時閣議において成長戦略である「日本再興戦略 改訂2015」を閣議決定しました。成長戦略というと、法人税引下げや国家戦略特区の設置といった大々的な施策ばかりが目立ちますが、実は企業年金の財政運営および資産運用にも直接的あるいは間接的に関連する施策も盛り込まれており、わが国における企業年金制度のあり方を議論するうえで無視できない存在となりつつあります。そこで今回は、政府の成長戦略が今後の企業年金の制度改正に及ぼす影響について解説いたします。

2. 成長戦略（日本再興戦略）とは

第2次安倍内閣における一連の経済政策（いわゆるアベノミクス）は、「大胆な金融政策」「機動的な財政政策」および「民間投資を喚起する成長戦略」という3つの基本方針（**三本の矢**）から構成されていますが、このうち第三の矢に当たる成長戦略として2013（平成25）年6月に策定されたのが「**日本再興戦略**」で、以後、毎年6月頃に改訂されています（以降、本稿において特段の記載がない限り、「成長戦略」は日本再興戦略のことを指します）。

＜図表1＞成長戦略における企業年金に波及する施策

	項 目		施 策
日本再興戦略 (2013年)	緊急構造改革 プログラム	事業再編・事業 組換の促進	コーポレートガバナンスの強化 ・ 独立性の高い社外取締役の導入の推進 ・ 日本版スチュワードシップ・コードの策定 ・ 収益性や経営面での評価が高い銘柄のインデックスの設定
	立地競争力の 更なる強化	公的・準公的資 金の運用等	公的・準公的資金の運用等の在り方の検討
日本再興戦略 改訂2014	緊急構造改革 プログラム	コーポレートガ バナンスの強化	・ コーポレートガバナンス・コードの策定 ・ 持続的な企業価値の創造に向けた企業と投資家の対話促進
	立地競争力の 更なる強化	金融・資本市場 の活性化 公的・準公的資金 の運用等の見直し	豊富な家計資産が成長マネーに向かう循環の確立 ・ 確定拠出年金制度の運用資産選択の改善 など ・ GPIFの基本ポートフォリオの見直し ・ GPIFのガバナンス体制の強化
日本再興戦略 改訂2015	産業の新陳 代謝の促進	「攻めの経営」 の促進	コーポレートガバナンスの強化 ・ 会社法の解釈指針（具体的な事例集を含む）の作成 など 持続的成長に向けた企業と投資家の対話促進 ・ 統合的開示（会社法・金商法等）に向けた検討等 ・ 株主総会プロセスの見直し（招集通知等の電子化等）など
	立地競争力の 更なる強化	金融・資本市場 の活性化等 公的・準公的資金 の運用等の見直し	確定給付企業年金の制度改善 ・ ハイブリッド型の企業年金制度の導入 ・ 将来の景気変動を見越したより弾力的な運営 (所要の対応を行う)

(出所)「日本再興戦略」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

成長戦略のうち、企業年金に波及すると考えられる施策は図表1の通りです。2013年の策定当初は、コーポレートガバナンスの強化および公的・準公的資金の運用等など企業年金の資産運用面に影響が及ぶ施策が主体でしたが、2014年には**確定拠出年金制度の運用資産選択の改善**が、2015年には**確定給付企業年金の制度改善**が、金融・資本市場の活性化のための方策としてそれぞれ打ち出されています。

また、成長戦略の特徴として、施策を羅列するだけでなく、その施策を実行に移すのに必要なステップ（法改正、予算・税制措置、制度改正、審議会付議など）を可能な限り明らかにしたことが挙げられます。これを受けて、**日本版スチュワードシップ・コードの策定**および**コーポレートガバナンス・コードの策定**といった施策が、**成長戦略に列挙されてからおおむね1年以内**に実現するなど、従来にないスピード感での対応または見直しが進められています（図表2）。

＜図表2＞成長戦略の進捗状況（企業年金に波及する施策：2013～14年）

		施 策	進 捗 状 況
日本再興戦略 (2013年)	コーポレート ガバナンスの 強化	独立性の高い社外取締役の導入の推進	会社法の改正（2014年6月）
		日本版スチュワードシップ・コード（JSSC）の検討	JSSCの策定（2014年2月）
		収益性の高い銘柄によるインデックスの設定	JPX日経インデックス400の算出開始（2014年1月）
	公的・準公的 資金の運用等	公的・準公的資金の運用等の在り方の検討	「公的・準公的資金の運用・リスク管理等の高度化等に関する有識者会議」報告書取りまとめ（2013年11月）
日本再興戦略 改訂2014	コーポレート ガバナンスの 強化	コーポレートガバナンス・コード（CGC）の検討	CGCの策定（2015年6月）
		企業と投資家の対話の促進	「持続的成長に向けた企業と投資家の対話促進研究会」報告書取りまとめ（2015年3月）
	金融・資本市場の 活性化	確定拠出年金（DC）の見直し	改正法案の提出（2015年4月）
	公的・準公的 資金の運用等	GPIFの基本ポートフォリオの見直し	見直し実施（2014年10月）
GPIFのガバナンス体制の強化		ガバナンス会議設置、コンプライアンス・オフィサー任命（2014年10月）	

（出所）「日本再興戦略」各年版を基に、りそな年金研究所作成。

3. 成長戦略における企業年金の制度改正

(1) 確定給付企業年金の制度改善

確定給付企業年金については、2015年6月に閣議決定された「日本再興戦略 改訂2015」において、下記の通り明記されています（図表3）。

＜図表3＞成長戦略における確定給付企業年金の改正について（抜粋）

<p>5. 立地競争力の更なる強化</p> <p>5-2. 金融・資本市場の活性化、公的・準公的資金の運用等</p> <p>(3) 新たに講ずべき具体的施策</p> <p>i) 金融・資本市場の活性化等</p> <p>⑥ 確定給付企業年金の制度改善</p> <p>企業が企業年金を実施しやすい環境を整備するため、運用リスクを事業主と加入者で柔軟に分け合うことができるようなハイブリッド型の企業年金制度の導入や、将来の景気変動を見越したより弾力的な運営を可能とする措置について検討し、本年中に結論を得る。</p>

（出所）「日本再興戦略 改訂2015」p.130より抜粋。

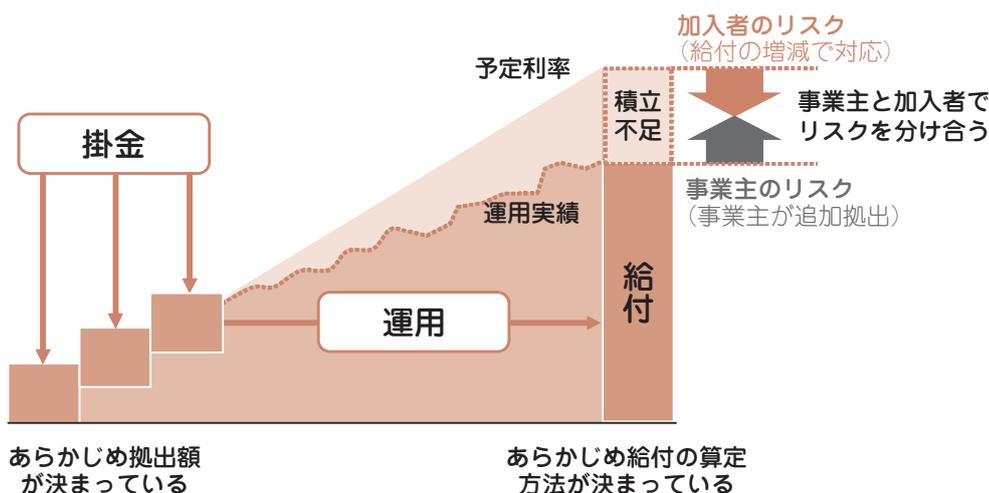
① 柔軟で弾力的な給付設計 ～ ハイブリッド型の企業年金制度の導入

年金制度の給付設計において、給付建て（確定給付型：DB）か掛金建て（確定拠出型：DC）かの違いは、

運用リスクを事業主が負うか加入者が負うかの違いとなって表れます。資産運用が低調な局面では、DBでは事業主が積立不足の埋め合わせを求められる一方、DCでは加入者が運用不振の結果を受け入れざるを得ないため、DB・DCの二者択一では、労使のどちらかにリスクが偏る構造であることが指摘されています。

ハイブリッド型（混合型）の給付設計は、DBとDC双方の性格を併せ持つとともに、企業ニーズに応じた柔軟な制度設計を可能にするものとして注目されています（図表4）。わが国では、厚生年金基金および確定給付企業年金において、2002（平成14）年4月からハイブリッド型の一形態であるキャッシュバランスプランが導入されているほか、2014年4月からは運用実績を指標とした「実績連動型キャッシュバランスプラン」も導入可能となっています。

＜図表4＞ハイブリッド型の給付設計のしくみ（イメージ）



2015年の成長戦略で「ハイブリッド型の企業年金制度の導入」について明記されたことを受けて、厚生労働省は、オランダの集団型確定拠出年金（Collective Defined Contribution：コレクティブDC）をモデルとした仕組みの導入を検討しています。コレクティブDCは、給付算定式により給付額が決定し、かつ企業が一括で資産を管理する点ではDBの一種とされていますが、掛金水準は一定期間固定されることから、企業会計上はDCとして取り扱われます。平常時は、年金債務に対し105%以上の積立を行うこと等が求められるものの、積立不足に陥った際は、当該積立比率に応じて給付額を調整（給付減額を含む）することを可能としています（図表5）。

なお、コレクティブDCの導入に当たっては、(i) 運用環境が厳しい局面での給付減額が加入者・受給者に受け入れられるか、(ii) 平常時の年金資産の積立をどの程度の水準まで求めるか、(iii) 会計上DCとして認められるか（=年金債務の認識は不要となるか）などが論点になるものと考えられます。

＜図表5＞集団型DC（コレクティブDC）の概要

給付算定式	年金額＝平均給与×一定率×勤続年数×調整率 ※法令上はDBと位置付けられる
積立基準	DBと同様の財務規制の対象（下記①②を満たす必要あり） ①年金債務に対し105%以上の積立 ②資産構成等に応じた十分なリスクバッファの保有（年金債務の概ね25%程度）
掛 金	・掛金水準は一定期間（労働協約の有効期間）維持（おおむね5～7年間） ・一定期間経過するごとに、掛金水準や制度運営方法等について改めて労使で協議
年金額の調整（スライド）	積立比率に応じて、受給者も含めた年金額のスライドを調整 （積立比率が一定水準以下に低下した場合は、年金額を減額することも可とする仕組み） ・積立比率105%以下： 調整率＝積立比率／105% ・積立比率105%～140%：調整率＝1＋（（積立比率－105%）／35%）×給与上昇率 ・積立比率140%以上： 調整率＝1＋給与上昇率＋過去遡及給与上昇率
資産の管理	一括管理（個人勘定は持たない）
会計上の取扱い	企業会計上はDCとして取り扱われる（掛金水準が一定期間固定されるため）

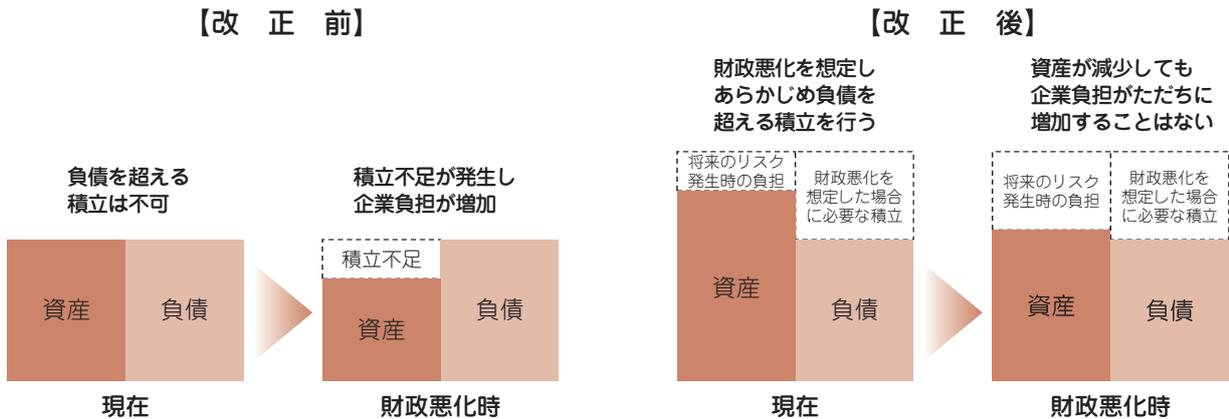
（出所）各種資料を基に、リソナ年金研究所作成。

②将来の景気変動を見越したより弾力的な掛金拠出

現行のDBの掛金拠出は、負債を超える拠出が認められていません。そのため、企業は景気が悪化し業績が悪いときに積立不足の穴埋めを求められることとなり、こうした企業活動へ及ぼす影響がDB制度の普及を阻害しているとかねてより指摘されてきました。

2015年の成長戦略で「将来の景気変動を見越したより弾力的な運営」について明記されたことを受けて、厚生労働省は、あらかじめDBの財政悪化を想定した掛金の拠出を可能とすることで、景気変動によるDB財政の悪化が企業経営に与える影響を抑制する施策を打ち出しています（図表6）。また、日本年金数理人会は、上記の状況も踏まえ、年金数理の専門家の立場から、財政運営の健全性に資するよう、資産運用リスクに備えるための事前積立を可能とする選択肢を設けるなどの提言を2015年7月29日に公表しました（図表7）。

<図表6>弾力的な掛金拠出（イメージ）



<図表7>確定給付企業年金における掛金拠出の弾力化について（提言）

<p>新たな手法による掛金拠出</p>	<p>企業年金の財政運営における主たるリスクである資産運用リスクについて、経済の動きに対して反循環的な掛金拠出（企業の業況が良いときに掛金を拠出し、業況が悪いときの掛金引き上げを抑制する取り扱い）を実現する観点から、当該リスクに備えるための事前積立を可能とする選択肢を設ける。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 予め積み立てる額の上限：数年間において一定の確率で起こりうる最大の運用損失 ・ 拠出額：上限を超えない範囲で労使合意等を経て規約で定める ・ 表示の仕方：当該事前積立に係る掛金は、別途積立金とは別の勘定科目である「積立金変動等準備金（仮称）」に繰り入れる（取り崩す際の要件には制限を設ける）
<p>現在の手法の改善による掛金拠出</p>	<p>現在ある仕組みについて見直しを行い、より柔軟な掛金拠出を可能とする。</p> <p>ア. 既発生積立不足の償却に関する弾力化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 決算時の当年度不足金に限定しての単年度償却 ・ 過去勤務債務の単年度償却（予定償却期間1年以上、定率償却割合100%への緩和） ・ 特別掛金の弾力償却の緩和（予定償却期間に応じた最短期限度の撤廃） ・ 非継続基準への抵触に伴う特例掛金の弾力化（翌事業年度からの拠出開始） ・ 制度新設時における非継続基準の積立不足に対する特例掛金の設定 <p>イ. 予め見込まれる積立不足の償却に関する弾力化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 次回の財政再計算時の積立不足の見込額を償却するための掛金（償却方法の緩和） ・ 翌事業年度の積立不足の見込額を償却するための掛金の導入（厚生年金基金と同様）

（出所）日本年金数理人会「確定給付企業年金における掛金拠出の弾力化について（提言）」を基に、リソナ年金研究所作成。

(2) 確定拠出年金の運用資産選択の改善等

確定拠出年金制度については、2014年6月に閣議決定された「日本再興戦略 改訂2014」において、運用資産選択の改善やライフスタイルの柔軟性への対応等について検討を行う旨が明記されました（図表8）。

これを受けて、同年10月から12月にかけて開催された社会保障審議会企業年金部会において、ライフコースの多様化への対応施策として「個人型DCの加入可能範囲の拡充」が、確定拠出年金の運用の改善施策として「継続投資教育の努力義務化」「運用商品提供数の見直し」等が議論され、2015年4月には、当該施策を盛り込んだ「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が今期通常国会に提出されました。

＜図表 8＞成長戦略における確定拠出年金の改正について（抜粋）

5. 立地競争力の更なる強化
 5-2. 金融・資本市場の活性化、公的・準公的資金の運用等
 (3) 新たに講ずべき具体的施策
 i) 金融・資本市場の活性化
 ③豊富な家計資産が成長マネーに向かう循環の確立
 ・確定拠出年金の一層の普及等を図るため、国民の自助努力促進の観点から確定拠出年金制度全体の運用資産選択の改善、ライフスタイルの柔軟性への対応等（マッチング拠出における事業主拠出額以下との制限の取扱いや中小企業への確定拠出年金制度の普及等）について、3階部分も含めた公的年金制度全体の見直しとあわせて検討を行う。

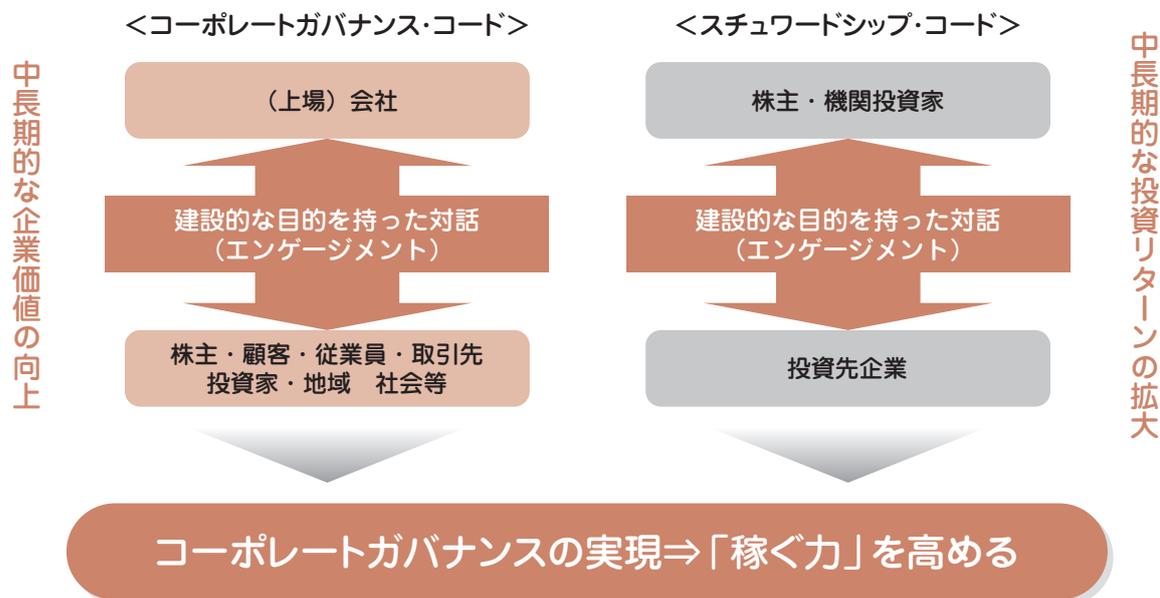
（出所）「日本再興戦略 改訂 2014」p.77～78 より抜粋。

（3）資産運用面における見直し等

2013年および2014年の成長戦略を受けて、機関投資家向けの日本版スチュワードシップ・コード（「責任ある機関投資家」の諸原則）が2014年3月に、企業向けのコーポレートガバナンス・コードが2015年6月にそれぞれ策定または適用開始されました。前者は顧客および受益者の中長期的な投資リターンの拡大を、後者は株主およびステークホルダー（顧客・従業員・取引先・地域社会など）の立場を踏まえた中長期的な企業価値の向上をそれぞれ図るものとされています。いずれも、建設的な目的を持った対話（エンゲージメント）によって更なる充実を図ることが可能であるとされており、その意味において、スチュワードシップ・コードとコーポレートガバナンス・コードはいわば「車の両輪」であり、両者が適切に相まって実効的なコーポレートガバナンスおよび持続的な成長の実現が期待されています（図表9）。

なお、スチュワードシップ・コードもコーポレートガバナンス・コードも、企業年金（年金基金・DB実施事業主等）に対して特段の対応を迫るものではありません。しかし、今後の企業年金の資産運用のあり方を考える上では、例えば、「スチュワードシップ・コードを受け入れた運用機関とそうでない運用機関をどう評価するか」「コーポレートガバナンス・コードの一部について『実施しない』旨を表明した投資先企業についてどう判断するか」「投資先または機関投資家とどう対話するか」「企業年金の運用方針と母体企業のCSR方針等との間に齟齬は無いか」「企業年金の資産運用状況を如何に適切に開示するか」「母体企業のコーポレートガバナンスの中で企業年金ガバナンスをどう位置付けるか」等の課題について、いずれ判断を迫られる時期が来るかもしれません。

＜図表 9＞コーポレートガバナンス・コードとスチュワードシップ・コードの関係



（出所）各種資料を基に、リソナ年金研究所作成。

4. 結びにかえて ～ 今後の企業年金制度の改正動向

前述の3.(1)節で解説した「柔軟で弾力的な給付設計（ハイブリッド型の企業年金制度の導入）」および「将来の景気変動を見越したより弾力的な掛金拠出」等の施策は、2015年1月に取りまとめられた「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」においては、いずれも「引き続き検討すべき」「実施できるように調整すべき」など、いわば中長期的に対応するもの（＝喫緊の対応は不要）と整理されていました。しかし、2015年の成長戦略において**本年（2015年）中に結論を得る**と明記されたことから、これら施策の実現可能性が俄かに高まってきました。これを受けて、本年1月以降中断していた社会保障審議会企業年金部会が、早ければ来月にも再開されることが見込まれます。

いずれにせよ、政府の成長戦略がわが国の企業年金制度のあり方を議論するうえで無視できない存在となりつつありますが、成長戦略による「お墨付き」が与えられた施策だけでなく、真に企業年金の普及・発展に資する施策についても議論の俎上に載せられるのか、引き続き注視が必要です。

<ご参考資料>

日本経済再生本部（首相官邸ホームページ）

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/>

社会保障審議会 企業年金部会（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=163664>

企業年金ノート 2014年12月号（No.560）「社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その1）」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201412.pdf>

企業年金ノート 2015年1月号（No.561）「社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その2）」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201501.pdf>

企業年金ノート 2015年2月号（No.562）「社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その3）」

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/pdf/201502.pdf>

（りそな年金研究所 谷内 陽一）

りそなコラム

「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」による確定給付企業年金制度への影響について

第61回のコラムのテーマは、2015（平成27）年4月3日付で閣議決定された「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」により確定給付企業年金制度が影響を受ける点について、とある信託銀行の営業マン「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。

Aさん：私の担当先であるC社の担当者から「確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」が閣議決定されたことに伴い、確定給付企業年金（DB）がどのような影響を受けるかについて質問されましたが、その場では即答できませんでした・・・

B課長：そうか。この法律案は、個人型確定拠出年金（個人型DC）の拡充等を柱としているが、確定拠出年金法だけでなく、確定給付企業年金法、中小企業退職金共済法、国民年金法その他の法律についても所要の改正措置が講じられているので、この機会にしっかりと理解しておくといよ。

Aさん：わかりました。DB制度に関係する点を中心に教えてください。

B課長：うむ。まずはポータビリティ（制度間の資産移換）の拡充だね。次の図を参考にするといいよ。

		移換先の制度			
		DB	企業型DC	個人型DC	中退共
移換前に加入していた制度	DB	○※4	○※1	○※1	×⇒△※3
	企業型DC	×⇒○※4	○	○	×⇒△※3
	個人型DC	×⇒○※4	○		×
	中退共	△※2⇒△※2+※3	×⇒△※2+※3	×	○

- ※1 DBから企業型DCおよび個人型DCには、本人からの申出により脱退一時金相当額を移換可能。
- ※2 中退共に加入している企業が中小企業でなくなった場合に、資産の移換を認めている（企業型DCは別の法律にて改正）。
- ※3 合併・会社分割等の場合に限って措置。
- ※4 DB規約に受け入れの規定が必要。

Aさん：ありがとうございます。今回の改正により、企業型確定拠出年金（企業型DC）および個人型DCの個人別管理資産を、DBに持ち込むことができるようになるんですね。

B課長：その通り。今までは、企業型DCの加入者および個人型DCの加入者がDBを実施している会社に転職（就職）をした場合に、転職（就職）先のDBに個人別管理資産を持ち込むことができなかったが、今回の改正により、個人別管理資産をDBに移換することが可能になり、より効率的な資産形成ができるようになったんだよ。

ただし、受け入れ後にどのような給付を行うかなどの制度設計を、DB規約で定める必要があるんだ。しかし、DBからDBへの資産移換は従来から認められていたものの、受け入れの規定をDB規約に定めているのはごく一部であり、ほとんど普及していないというのが実態なんだ。

Aさん：確かに、私が担当する先のDB規約に受け入れの規定があるのは見たことがないです。となると、普及にはまだ少し時間がかかりそうですね。それ以外にも、DBおよび企業型DCの資産を中退共に移換することも可能になったんですね。

B課長：一定の要件を満たした場合の限定措置ではあるがね。

Aさん：ポータビリティの拡充以外には、どのような改正事項がありますか？

B課長：では、その他の改正措置について、DBに関係する点を中心に見て行こう。次の表にまとめてあるが、内容について理解できているかな。

	内 容	施行期日
①複数事業主DB制度における実施事業所の減少手続の簡素化	DBを継続することが困難な事業所について、厚生労働大臣の承認を受けて、当該事業所の同意なくDBから脱退させることができるよう措置 【DB法第78条の2】	2015(平成27)年10月1日
②DB間の権利義務移転申出手続の簡素化	他のDBへの権利義務の移転申出について、対象となる加入者等の同意を得た場合は、厚生労働大臣の承認・認可を受けずに移転申出を可能とする 【DB法第79条】	2015(平成27)年10月1日
③脱退一時金相当額の移換対象者の拡大	脱退一時金相当額の移換を申し出ることができる中途脱退者の要件が、老齢給付金の受給権者にも拡大される 【DB法第81条の2】	公布日から2年以内で政令で定める日
④DBからDCへの一部移行に係る同意要件の緩和	DBの一部をDCに移行する際の同意要件（移行しない者の1/2の同意）について、移行元のDBの掛金が増加しない場合は、DCに移行しない者のみからなる事業所については当該同意を不要とするよう措置。 【DB法第82条の2】	2015(平成27)年10月1日

Aさん：①については、現在の法律の枠組みでは事業所を減少させる際に当該事業所の事業主および過半数代表者（または労働組合）の同意取得が必要となりますが、厚生労働大臣の承認を受けることで事業所の同意なしにDBから脱退させることが可能になったということでしょうか？

B課長：そうだね。極端な例を言えば、掛金を拠出できないような事業所でも、同意をしないことでDB

の事業所であり続け、退職者へ給付を行わざるを得ないというような状況もあり得ることから、そのようなケースを回避するための措置だね。

ただし、何でもかんでも同意なしで脱退させることが可能ということではなく、DBを継続することが困難な事業所であることが条件なので、その条件に当てはまるかどうか不明な場合は、よく厚生局に相談する必要があるね。

Aさん：わかりました。

B課長：それ以外はどうか？

Aさん：②については、一部の加入者の権利義務移転を行う際の承認・認可申請を、本人の同意があれば不要とするものです。グループ会社間等で転籍が発生した場合によくあるケースですが、人事異動が決まるのがいつも直前なので、毎度ばたばたと準備をしていた記憶があります。

B課長：そうだね。そのようなケースを想定して、厚生労働省が出している確定給付企業年金のQ&Aで「人事異動時期が直前まで定まらない等のやむを得ない理由がある場合は、3ヶ月までの遡及適用申請が認められる。」とされているものの、給付減額の判定等も必要になるので申請準備が慌たしいのは確かだね。この法律が施行されれば、承認・認可申請が不要になるので手続きが簡素になることは間違いないね。

Aさん：③については、脱退一時金相当額を移換できるのは、加入していたDBで老齢給付金の受給権者になり得ない加入者期間の短い者に限られていましたが、中途退職し将来老齢給付金の受給権者になり得る者も移換が可能になるというものです。

続けて、④については、DBの一部をDCに移換する場合で、移換する対象を一部に限定するような時に必要な「移換加入者となるべき者の2分の1以上の同意」と「移換加入者となるべき者以外の2分の1以上の同意」について、全員が「移換加入者となるべき者以外」である事業所で、かつ掛金が増加しない場合は、当該2分の1以上の同意が不要となるものです。

B課長：その通りだね。③については、将来老齢給付金の受給権者になり得る者も移換可能となることで、退職時に脱退一時金を受給するか支給を繰り下げるかという選択肢以外にも、企業型DC、個人型DCまたは企業年金連合会への移換という選択肢が増え、個人の資産形成ニーズに幅広く応えることが可能になるね。移換対象者が今後増加すると、移換事務も増えてくることが想定されるので、それに備えた事務フローを構築しておく必要があるね。また、④については、当社でも実際の案件でこの同意がネックとなった例があったのは知っているかな？

Aさん：えっ！知りませんでした。どのような案件だったのですか？

B課長：うむ。ある大企業の子会社D社はその大企業が実施するグループDBの事業所だったが、M&Aによりグループとの資本関係がなくなり、かつ買収契約の中にグループDBから脱退する旨の取り決めがあったことから、自社で企業年金制度を組成する必要に迫られたんだ。買収した親会社の方針は「全て企業型DCへ移行する」というものであったが、グループDBからD社のみを企業型DCへ直接移行させようとする、「DBの一部をDCに移行する際の同意要件（D社以外の加入員の2分の1以上の同意取得）」を満たす必要があったんだ。しかし、数十社・数千人から同意取得することは現実的に困難と判断したので、グループDBから権利義務移転承継をして一旦D社単独のDB制度を作った上で、D社のDB制度を企業型DCへ移換するというスキームを採用したんだ。その時に今般の同意要件緩和が実現していれば、企業型DCへ直接移行していたらうね。

Aさん：そんなことがあったんですか。大変勉強になりました。

B課長：今回の法律改正は、手続きの簡素化や本人の選択肢の拡大など様々なメリットがあるので、お客様からの質問に対して正しくお答え出来るよう、よく勉強しておくことだね。ちなみに、施行日が一部異なる規定もあるので、注意が必要だよ。現時点では政省令が出ておらず実際の行政手続きがどのようになるかは分からないので、今後注視する必要があるね。

Aさん：はい。わかりました。よく勉強しておきます。

企業年金ノート No.568

平成27年8月 リそな銀行発行



年金信託部 リそな年金研究所

〒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)3321 MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※リそな銀行ホームページおよびリそな企業年金ネットワークでもご覧いただけます。

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

<https://resona-nenkin.secure.force.com/>

リそな銀行は、企業年金に関する情報発信のポータルサイト「リそな企業年金ネットワーク」を開発しております。

会員専用サイトの閲覧をご希望の場合は、弊社営業担当者または上記問合せ先までお問い合わせください。

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。）