

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】厚生年金基金における財政運営の弾力化措置の適用状況について	P1
【コラム】企業年金のポータビリティ	P5
【レポート】改正労働基準法のポイント（第2回）	P6
【用語解説】「事業譲渡」と「営業譲渡」	P7

厚生年金基金における財政運営の弾力化措置の適用状況について

1. はじめに

リーマン・ショックに端を発した未曾有の金融危機は、厚生年金基金（以下「基金」という）にも大きな影響を及ぼし、平成20年度決算においては、多くの基金で積立水準が大幅に悪化し、掛金の見直しが必要となりました。

こうした状況を踏まえ、厚生労働省は、平成21年7月10日付で「厚生年金基金の財政運営についての一部改正等について」（年発0710第5号）を発出し、財政運営の弾力化措置を講じました。これは、財政検証の結果、掛金引上げを余儀なくされるものの、金融危機の引き起こした不況のなかで掛金引上げに対応することが困難なこと、これ程までの運用環境の悪化は一過性であると考えられること、また基金運営の構造的な問題を解決するためには猶予期間が必要であることが考慮された結果であると考えられます。

今月号では、弾力化措置の概要をご説明するとともに、実際に弊社幹事先の基金が選択した弾力化措置の適用状況についてご紹介します。

2. 財政運営の弾力化措置の概要

弾力化措置としては、①期ズレの解消、②下方回廊方式の導入、③掛金引上げの猶予の3つが実施されました。ここでは、掛金引上げの猶予の要件となった④長期運営計画の策定を加えた4点について、その概要をご案内します。

①期ズレの解消

基金は国の厚生年金の一部を代行して給付しており、この代行部分の給付債務が最低責任準備金です。

最低責任準備金の算定方法は、平成11年10月から厚生年金本体との間で財政中立化が図られており、図表1の通り、「平成11年9月末時点の最低責任準備金」に「免除保険料等の代行部分に係る収入」、「代行給付相当額等の代行部分に係る支出」、「厚生年金本体利回りによる利息」を加味して算定する元利合計方式（いわゆる「コロガン方式」）が採用されています。この方式の場合、代行部分については厚生年金本体の利回りを確保していれば、財政上、不足は生じない構造となっています。

しかし、これまで、「厚生年金本体利回りによる利息」で用いる利回りは、厚生年金本体利回りの公表を待って適用していたため、厚生年金本体利回りを1年9ヵ月遅れで適用する仕組みとなっていました。この適用時期のズレを『期ズレ』と呼んでいます。

例えば、平成20年度の厚生年金本体利回りは▲6.83%でした。一方、最低責任準備金算定に使用する利回りは、平成20年4月から12月の9ヵ月間は3.10%（平成18年度の厚生年金本体利回り）が、平成21年1月から3月の3ヵ月間は▲3.54%（平成19年度の厚生年金本体利回り）が適用され、平均1.44%相当（ $= 3.10\% \times 9/12 + \text{▲}3.54\% \times 3/12$ ）となりました。厚生年金本体利回りと最低責任準備金算定に使用する利回りが大きく乖離していることがわかります。このため、平成20年度では、厚生年金本体においても基金と同様に運用環境が悪化したにも関わらず、1.44%相当の利回りを確保しなければ、代行部分において積立不足が拡大する結果となり、厚生年金本体との財政中立化が完全には実現していない状況でした。

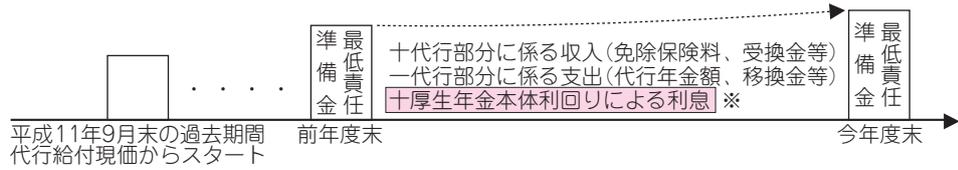
このことから、今回、代行部分の給付債務が、継続基準上は期ズレを解消したものとなるよう改正が行われました。具体的には、「最低責任準備金調整額」（＝厚生年金本体利回りを該当する年度にそのまま使用して算定した最低責任準備金と、従来の最低責任準備金の差額）が勘定科目に設定され、「最低責任準備金（継続基準）」（＝従来の最低責任準備金＋最低責任準備金調整額）が新たに継続基準上の代行部分の給付債務となりました。前述の例で言えば、継続基準上は、平成20年度の最低責任準備金算定に使用する利回りに、厚生年金本体利回りと同じ▲6.83%を適用した場合と同等の結果となります。一方で、非継続基準においては、従来の最低責任準備金が引き続き使用されるため、最低責任準備金の定義を変更するのではなく、別途、調整額を設定する形がとられました。

なお、期ズレの解消は今回の弾力化措置の一環で導入されましたが、運用環境の良し悪しに関わらず、今後も一律に

厚生年金基金における財政運営の弾力化措置の適用状況について

この取扱いが継続されます。

〔図表1〕



【厚生年金本体利回り】

年度	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
利回り	4.66	4.15	3.62	3.22	1.99	0.21	4.91	2.73	6.82	3.10	▲3.54	▲6.83

(単位:%)

〔1年9ヵ月遅れで適用〕 【厚生省告示の率】(最低責任準備金付利率) ※

年月	11/10~ 11/12	12/1~ 12/12	13/1~ 13/12	14/1~ 14/12	15/1~ 15/12	16/1~ 16/12	17/1~ 17/12	18/1~ 18/12	19/1~ 19/12	20/1~ 20/12	21/1~ 21/12	22/1~ 22/12
利回り	4.66	4.15	3.62	3.22	1.99	0.21	4.91	2.73	6.82	3.10	▲3.54	▲6.83

②下方回廊方式の導入

毎年の決算において、継続基準の財政検証に抵触した場合（純資産額が責任準備金を下回った額が、許容繰越不足金の額を超えた場合）には、掛金の見直しが必要となりますが、従来、この見直しの際には、不足金の全額を特別掛金により解消する必要がありました。

これに対し、今回の弾力化措置においては、不足金のうち許容繰越不足金を上回る部分のみを最低限解消すればよいこととなりました。これを下方回廊方式と呼びます。財政再計算時には不足金を全額解消する必要があるものの、継続基準に基づく財政検証では、次の財政再計算までの間に取り戻せないほどの大幅な不足金が生じていないかどうかを検証するという趣旨によるものです。

なお、この下方回廊方式は、平成24年3月31日までの決算における暫定的な措置であり、財政再計算時には適用できません。

〔図表2〕



③掛金引上げの猶予

平成20年度決算において継続基準または非継続基準に抵触し財政計算を行った場合や、平成20年度財政再計算に該当した場合、その計算結果に基づく掛金は、通常は平成22年4月1日までに適用しなければなりません。

これに対し、平成22年4月1日から平成24年3月31日までの間においては、掛金の引上げが必要となる場合でも、「長期運営計画」(次項)を地方厚生局に提出した基金は、掛金引上げの全部または一部を実施しないことができることとなりました。

④長期運営計画の策定

長期運営計画は、基金が、自らの財政状況等の分析および今後の事業運営のあり方を検討し、長期的に持続可能な事業運営を図ることを目的としています。

このために、制度設計、運用方針、加入員数等の基礎構造など、基金の内的要因による問題点を分析し解消することを目指します。なお、運用環境の悪化など日本経済全体が等しく被った外的要因による財政赤字や積立不足までを含めた解消を目指すものではないとされています。

ここで、内的要因の例として挙げられているのは、以下のような問題点です。

(制度設計)

- ・ プラスアルファ部分の予定利率が現実的に達成困難な高さに設定されているために、給付に比べ掛金が不足し、慢性的に運用利差損が生じる設計になっていないか
- ・ 基本プラスアルファ部分の給付に必要な掛金が確保されているか

(運用方針)

- ・ 代行部分の運用については、財政中立化により、厚生年金本体の利回りを確保すれば不足金は生じないが、厚生年金本体の利回りを大きく超えた目標利回りを設定していないか
- ・ 加算部分の運用について、必要以上に高リスクの運用方針になっていないか

(基礎構造)

- ・ 母体企業は、その業界の将来動向等から勘案して、継続的な掛金の支払いや運用環境の変動に伴う財政悪化に対する追加負担対応の可能性に対し、対応していくことについて強い意志やコンセンサスを持っているか

なお、長期運営計画の策定は、掛金引上げの猶予を適用する場合には必須ですが、適用しない場合であっても策定することが望ましいとされています。

3. 弾力化措置の適用状況

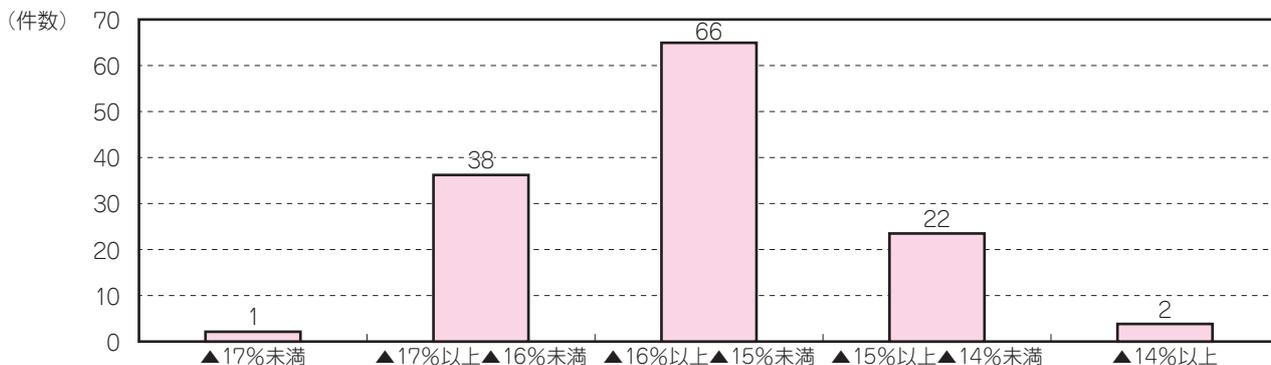
弊社総幹事先（全 129 基金）の弾力化措置適用状況の集計結果（平成 21 年 3 月末基準）をご案内します。

①期ズレの解消の影響について

平成 20 年度末において期ズレを解消した場合、最低責任準備金調整額はマイナス値となり、最低責任準備金（継続基準）は、従来の最低責任準備金よりも 14%～16%程度小さくなっています。この結果、継続基準上の積立比率は、期ズレ解消前に比べて上昇しており、期ズレの解消が年金財政に与える影響が大きかったことがわかります。

a. 最低責任準備金調整額／最低責任準備金

平均：▲15.61%



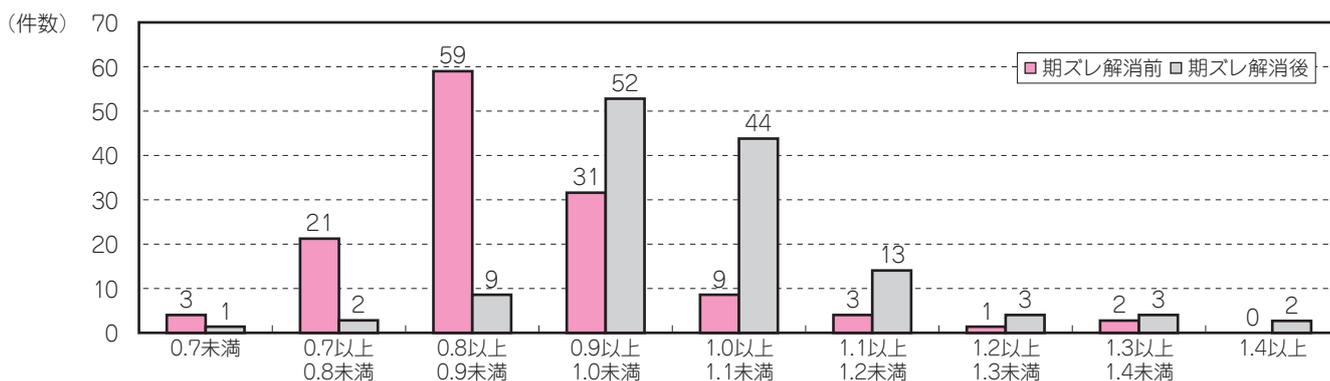
b. (純資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金（1.0以上が基準）

<期ズレ解消前>

平均：0.88

<期ズレ解消後>

平均：1.01



(注) 実際の平成 20 年度決算は期ズレ解消前で行っております。

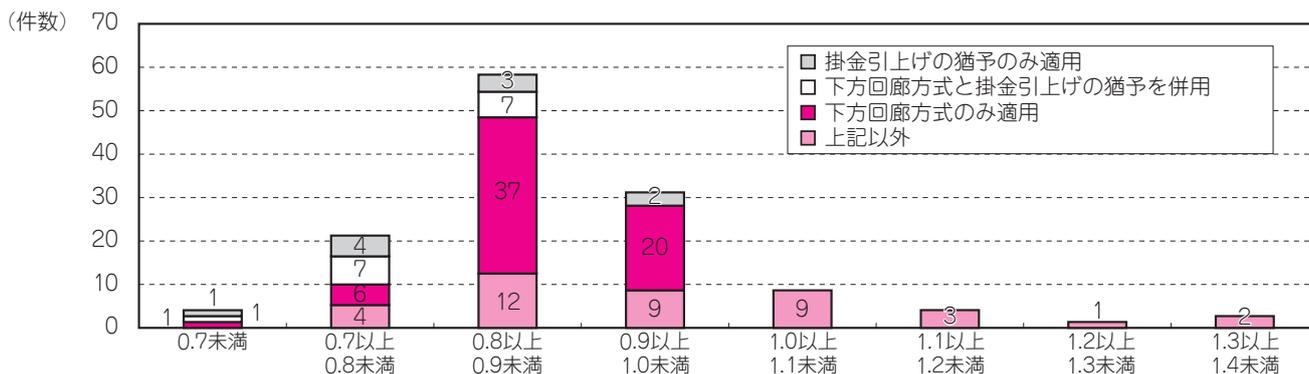
②継続基準上の弾力化措置の適用状況

標準掛金・特別掛金を決定する際に、下方回廊方式・掛金引上げの猶予を適用した件数は、下表の通りです。

期ズレ解消前の（純資産額＋許容繰越不足金）／責任準備金の比率別に、分類しています。

下方回廊方式は、積立比率の比較的低い基金を中心に広く適用されていることがわかります。適用件数（掛金引上げの猶予を併用している場合を含む。）は、全 129 件中 79 件であり、約 61%の基金で適用されたこととなります。

掛金引上げの猶予の適用件数（下方回廊方式を併用している場合を含む。）は、全 129 件中 25 件（約 19%）で、下方回廊方式の適用件数ほど多くはありませんが、財政再計算のため下方回廊方式が適用できない基金や、下方回廊方式を適用しても掛金引上げを回避することができない基金において適用されています。



厚生年金基金における財政運営の弾力化措置の適用状況について

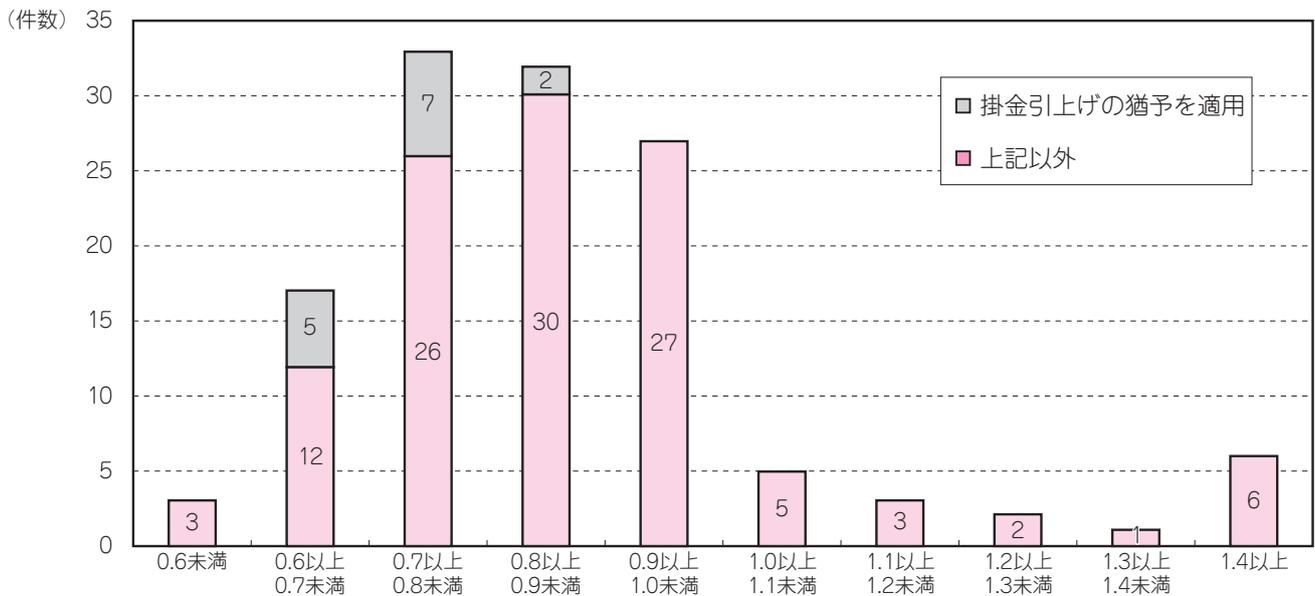
③非継続基準上の弾力化措置の適用状況

非継続基準に抵触した場合に必要な特例掛金引上げの猶予を適用した件数は、下表の通りです。

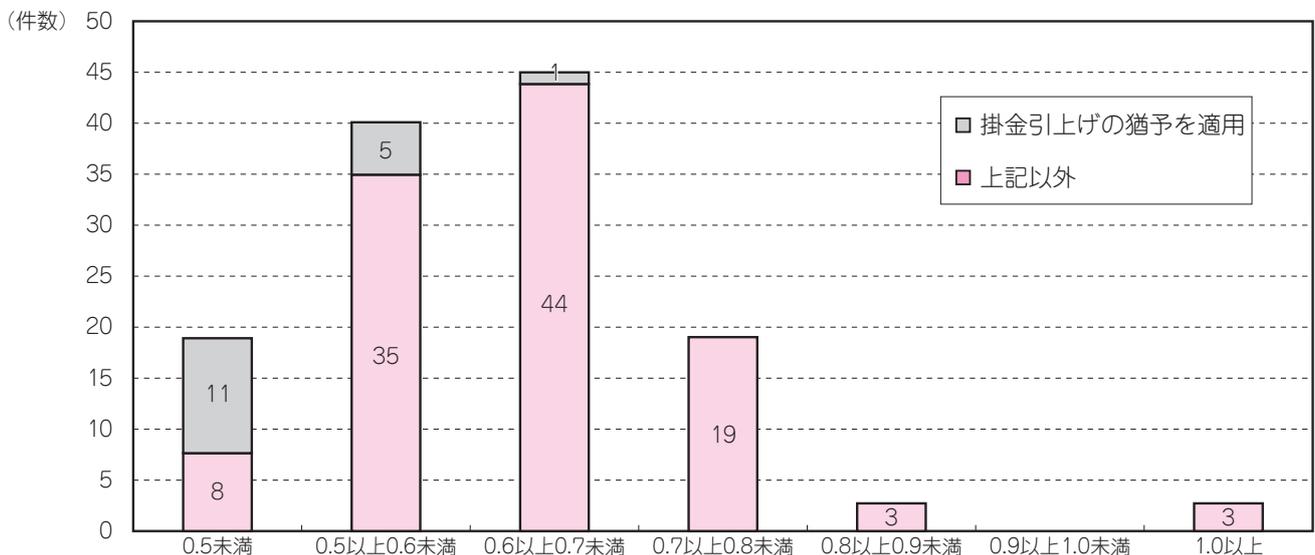
純資産額／最低責任準備金、純資産額／最低積立基準額の比率別に、それぞれ分類しています。

最低責任準備金・最低積立基準額に対する積立比率の比較的低い基金において、非継続基準においても掛金引上げの猶予を適用しています。該当基金は、全 129 件中 17 件（約 13%）で、最低責任準備金に対する比率は 0.9 未満、最低積立基準額に対する比率は 0.7 未満となっています。また、継続基準で責任準備金に対する積立水準が低いほど掛金引上げ猶予の適用割合が高くなっていったのと同じく、最低責任準備金・最低積立基準額に対する積立比率が低いほど、特例掛金引上げ猶予の適用割合は高くなっていきます。

a. 純資産額／最低責任準備金（1.05 以上が基準）



b. 純資産額／最低積立基準額（1.0 以上が基準 ただし、平成 23 年度までは 0.9 以上が基準）



4. まとめ

今回の弾力化措置は多くの基金で適用されており、緊急的な措置として十分に機能したことがわかりました。しかしながら、今回の弾力化措置は、悪化した基金財政の問題点を根本的に解決するものではないため、弾力化措置の適用期間中に、長期運営計画で挙げられた制度設計、運用方針、加入員数等の基礎構造などの内的要因による課題について、今後の方向性を検討することが望ましいといえます。

平成 20 年度における運用環境の悪化に加え、5 年に 1 度の厚生年金本体の財政検証に該当したこともあり、この 1 年は、基金にとって変化の多いものでした。財政運営基準は平成 21 年度に改正されたところですが、将来的な見直しの検討が早々に始まる予定であるなど、さらに基金を取り巻く環境は変化していくことが予想されます。こうした環境の変化を注視しながらも、基金運営の持続可能性を高めるべく必要な対応を行っていくことが求められています。

— りそなコラム —

平成17年10月1日施行の「企業年金のポータビリティ」

第2回のコラムのテーマは「確定給付企業年金に係る過去の法律改正の影響」について、確定給付企業年金（規約型）を実施している事業所「A社」を担当している営業マン「B君」と、その上司「C部長」との間のディスカッションです。

「A社」は、今から2年ほど前に、退職金に関する規程を抜本的に見直し、適格退職年金契約から規約型の確定給付企業年金に移行済の企業であるという前提です。

B 君：平成22年2月26日付で公布された省令（※1）によって、確定給付企業年金を実施しているすべての事業所に対して、平成22年4月1日から加入者や受給者に関する「基礎年金番号」を管理することが義務づけられ、私が担当している「A社」においても、すべての加入者や受給者、給付線下げ中者についての「基礎年金番号」の登録が完了したところです。直接「A社」の担当者から質問を受けたわけではないのですが、そもそも、なぜ、すべての確定給付企業年金実施事業所において「基礎年金番号」の管理が義務づけられたのでしょうか。

C部長：君は、なぜだと思っているのかな。

B 君：企業年金と言えども年金として支給を受けるには、国の年金と同様に、受給権を裁定していただくときに、受給者本人であることを確認するためなのだと思います。

C部長：半分は正しいことを認識しているようだけど、百点の解答ではないようだね。君の言っている「受給者本人であることを確認する」のは、誰の役割だと考えているのかな。

B 君：確定給付企業年金を実施している事業所の事業主だと思っています。

C部長：加入者と事業主との関係は、労使の関係であり、「基礎年金番号」など用いなくても本人であることを確認することは可能だとは思わないのかい。

B 君：退職した時点で受給権を裁定するのであれば問題ないとは思いますが、確定給付企業年金からの年金、つまりは老齢給付金の支給は、ある一定の年齢（※2）、「A社」の場合は60歳に達したときからでないとは開始されませんので、例えば45歳で中途退職した者の老齢給付金の裁定時期を考えると、退職してから15年も経過してからとなります。15年前に労使の関係であったことだけを理由に、客観的な確認なしで本人であることを判断するのは難しいのではないかと思います。「基礎年金番号」が、その客観的な確認に役立つからではないでしょうか。

C部長：決して間違ったことを言っているわけではないのだけれど、労使の関係だったのであれば、例えそれが15年前なのだとしても、「社員番号」など他の手段でもよいということになることは理解できるだろう。そういった代替手段ではなく、あくまでも「基礎年金番号」そのものの管理が義務づけられたことの本質を考えなくてはいけないよ。

B 君：本質・・・ですか。

C部長：行き詰ったようなので、少しヒントをあげよう。平成17年10月1日の法改正を思い出してごらん。

B 君：平成17年10月1日は・・・、たしか「企業年金のポータビリティ」の導入だったと記憶しています。

C部長：その通りだね。

B 君：「企業年金のポータビリティ」の導入時には、その時点ですでに確定給付企業年金を実施していたすべての事業主や基金において規約変更手続きを行っていますが、その規約変更の内容については、「すべての規約に導入しなければならない必須事項としての脱退一時金相当額の移換」と「制度によって導入するか否かを選択できる任意事項としての脱退一時金相当額の受換」があったと記憶しています。

C部長：よく勉強できているね。そこまで分かっていたら、自力で答を導き出せるだろう。

B 君：平成17年10月の法改正前までは、本人が現金で受給するしか選択肢がなかった「脱退一時金」について、「企業年金連合会など、他の年金制度」に移換することが認められたということですね。つまりは、「A社」の企業年金規約に基づく受給権であるはずの「脱退一時金」が、形をかえて「企業年金連合会など、他の年金制度」から受給することがあり得るということなのだから、その「企業年金連合会など、他の年金制度」から「A社の企業年金規約に基づく脱退一時金相当額」を受給すべき時期が到来したときには、「A社の加入者であった者」は、「A社」ではなく「企業年金連合会など、他の年金制度」に対して、裁定請求をしないといけないこととなります。

C部長：まったくその通りだよ。

B 君：なるほど、「A社」の立場で考えると、各加入者は将来的に「A社」に対して裁定請求を行ってくるとは限らないので、「企業年金連合会など、他の年金制度」に加入者に関する情報を引き継ぐために「基礎年金番号」を管理しておく必要があるということですね。

C部長：まったくそのとおり。よくできた。・・・と言ってあげたいのだけれど、それだけでは、まだ百点の回答になっていない。「企業年金連合会など、他の年金制度」に加入者に関する情報を引き継ぐためののであれば、実際の移換時に、その者の「基礎年金番号」を引き継げば事足りるということだろう。実際に、確定給付企業年金から企業年金連合会に「基礎年金番号」を引き継ぐということは、平成22年4月よりも前から義務づけられているんだよ。それに、平成22年4月1日から「基礎年金番号」の管理が義務づけられているのは、加入者だけではなく、受給者や給付線下げ中者も対象なんだよ。そのことを踏まえて考える必要があるということだよ。

B 君：すいません。ますますわからなくなりました。またヒントをいただけませんか。

C部長：ヒントは、ついさっき、君自身が考えていたことだよ。45歳で中途退職した者が60歳になったときに「A社」に裁定請求するという話があったら。15年前の退職者が、みな、年金制度の裁定請求時期を覚えていると思うかい。

- B 君：たしかに……。退職した時点で「60歳から年金を支給してもらえる」という話を聞いただけで、「裁定請求書を出すという行為をしなくても、ただ待っていたら支給してもらえる」と考えている人がいても不思議ではないですね。でも、それは、退職者自身の問題であって、「A社」側の問題ではないような気がするのですが……
- C部長：その考え方は間違っているよ。「A社」側には、年金制度を運営しているという「受託者責任」があるのだから、裁定請求書を受付ける時期が到来しているにもかかわらず、裁定請求書が届かない受給権者に対しては、「裁定請求の時期が到来していますよ」ということをお知らせしてあげるべきなんだ。
- B 君：「お知らせ」したくても、15年前の退職者が転居している可能性もあるので、必ずしも全員と連絡がとれるとも限らないと思います。
- C部長：転居のため連絡がとれなかったとしたら、転居先を特定することを考えないといけなね。
- B 君：確定給付企業年金を実施している事業主は、日本年金機構に登録することによって、日本年金機構が保有する個人の住所情報の提供を受けることができることとなった旨の通知（※3）が発信されていたということをおぼろげに記憶しています。その際に、「基礎年金番号」が必要となるということですね。
- C部長：やっと百点の回答にたどり着いたようだね。意地悪していたわけではないんだけど、今までの話は、e年金のお知らせ画面に掲載されている「企業年金における基礎年金番号の管理の義務化について」という書面の2ページ、1-（2）「改正趣旨」に簡記されている内容（※4）なんだ。この書面を読んだうえで「基礎年金番号」の登録を行っていたらいいお客さまもいらっしゃるのよ、その意味では、君よりも理解が進んでいるということだよ。
- B 君：まだまだ勉強が足りないということをおぼろげに理解しました。

※1：「厚生年金基金規則等の一部を改正する省令」（厚生労働省令第20号）

※2：確定給付企業年金法第36条に「60歳以上65歳以下の規約で定める年齢」と定められています。

※3：平成21年11月5日付通知「社会保険庁の保有する住所情報の確定給付企業年金への提供について」（年企発1105第11号）

※4：改正趣旨；年金の未請求者への対応として、将来、日本年金機構から住所情報の提供を受ける際、基礎年金番号で個人を特定するため、確定給付企業年金において基礎年金番号の管理を義務化するものです。なお、企業年金連合会への脱退一時金相当額の移換の際に、移換元である基金または事業主から連合会に提出すべきデータには、すでに基礎年金番号が含まれています（DB規則第104条の3）ので、今般の省令改正には反映されておりません。

トピックス レポート

改正労働基準法のポイント（第2回）

“改正労基法のポイント”の第2回目は、「法定割増賃金率の引上げ」と「代替休暇制度」について説明させていただきます。これは、長時間の時間外労働に対して使用者に経済的負担をかけることにより、長時間労働を抑制することを狙いとしており、今回改正の目玉とも言えます。

1. 法定割増賃金率の引上げ

時間外労働に対しては、25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。今回の改正で、1ヶ月の時間外労働が60時間を超えた場合について、その超えた時間の割増賃金率が“50%以上”に引上げられました。ここでいう1ヶ月とは、暦日の1ヶ月のほか、賃金計算期間の1ヶ月、36協定で定める1ヶ月でも良いとされています。

1ヶ月60時間までの時間外労働	→ 25%以上の割増賃金の支払い
1ヶ月60時間を超える時間外労働	→ 50%以上の割増賃金の支払い

なお、この割増賃金率の引上げは、一定の中小企業には当分の間、適用が猶予されます（詳しくは、次回レポート参照）。従って、次の代替休暇制度も適用されないことになります。

2. 代替休暇制度の創設

1ヶ月60時間を超える時間外労働に対しては、50%以上の割増賃金の支払い義務が生じますが、従来の割増賃金率、例えば25%から50%への引上げ分（25%）については、25%分の賃金支払いに代えて、労使協定を締結することによって、“有給の休暇を付与”することで代替できることになりました。

代替休暇の時間数は、1ヶ月60時間超の時間外労働時間に対する引上げ分の割増賃金額に対応する時間数になります。

$$\text{代替休暇の時間数} = (\text{1ヶ月の時間外労働時間数} - 60) \times \text{換算率}$$

$$\text{換算率} = \text{代替休暇を取得しなかった場合に支払うこととされている割増賃金率} [50\%以上の率で、労使協定で定めます]$$

$$- \text{代替休暇を取得した場合に支払うこととされている割増賃金率} [25\%以上の率で、労使協定で定めます]$$

代替休暇の単位は、1日、半日、1日または半日のいずれかによって与えることとされています。端数の時間が出てきた場合は、他の有給休暇を合わせて半日または1日の単位として与えることもできます。

代替休暇を与えることができる期間は、当該月の末日の翌日から2ヶ月以内とされています。また、その期間が1ヶ月を超える場合には、前々月の代替休暇と前月の代替休暇とを合算して取得することも可能とされています。

代替休暇の取得時期は、当該月からできる限り早い期間内において、確定することが必要です。例えば、当該月末から5日以内に使用者が労働者に代替休暇を取得するかどうかを確認し取得日を決定するというように定めます。ただし、代替休暇を取得するかどうかは、労働者の判断によるため、代替休暇の取得日は当然に労働者の意向を踏まえたものになります。

月間60時間を超える時間外労働の割増賃金の支払日は、労働者に代替休暇取得の意向がある場合は、割増賃金25%以上の支払いで足りませんが、代替休暇取得の意向がない場合、または、意向を確認できない場合は、次の賃金支払日には50%以上の割増賃金の支払いが必要です。また、代替休暇取得の意向があったが、実際には代替休暇を取得できなかったときには、その分、割増賃金率の引上げ分の賃金支払いが必要となります。

次回、最終回は、「時間単位有給休暇制度」、「割増賃金率引上げと深夜労働、休日労働との関係」及び「中小企業への適用猶予」について説明させていただきます。

シリーズ 気になる年金用語

「事業譲渡」と「営業譲渡」

今回は、厚生年金基金の変更規約案作成時にご質問いただくことのある「事業譲渡」と「営業譲渡」という2つの用語に関してご説明いたします。

平成22年3月5日、厚生労働省から第174回国会(常会)提出法律案として、「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律案」(年金確保支援法案)が提出されました。厚生労働省のHPに掲載されている資料によると、この法律案の趣旨は「将来の無年金・低年金の発生を防止」するための措置を行うものであり、国民年金保険料の納付可能期間の延長(2年→10年)や、企業型の確定拠出年金における従業員拠出(マッチング拠出)を可能とし所得控除の対象とすることなどが盛り込まれています。

今回、紹介する用語は、同法案にて改正することとなっている「厚生年金保険法第138条第5項」「確定給付企業年金法第78条第3項」で新たに規定されることとなった「事業の譲渡」という用語です。

年金確保支援法案による改正条文	現行条文
厚生年金保険法 第138条 (掛金) 第138条 (略) 2~4 (略) 5 基金の設立事業所が減少する場合(設立事業所の事業主が、分割又は 事業の譲渡 により他の設立事業所の事業主以外の事業主にその事業の全部又は一部を承継させる場合その他の設立事業所の減少に相当するものとして厚生労働省令で定める事由が生じた場合を含む。)において、当該減少に伴い他の設立事業所に係る掛金が増加することとなるときは、当該基金は、当該増加する額に相当する額として厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定めるものにより算定した額を、当該減少に係る設立事業所の事業主から掛金として一括して徴収するものとする。 6 (略)	厚生年金保険法 第138条 (掛金) 第138条 (略) 2~4 (略) 5 基金の設立事業所が減少する場合において、当該減少に伴い他の設立事業所に係る掛金が増加することとなるときは、当該基金は、当該増加する額に相当する額として厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定めるものにより算定した額を、当該減少に係る設立事業所の事業主から掛金として一括して徴収するものとする。 6 (略)
確定給付企業年金法 第78条 (実施事業所の増減) 第78条 (略) 2 (略) 3 第1項の規定により実施事業所が減少する場合(実施事業所の 事業主が、分割又は事業の譲渡 により他の実施事業所の事業主以外の事業主にその事業の全部又は一部を承継させる場合その他の実施事業所の減少に相当するものとして厚生労働省令で定める事由が生じた場合を含む。)において、当該減少に伴い他の実施事業所の事業主の掛金が増加することとなるときは、第55条第1項の規定にかかわらず、当該減少に係る実施事業所の事業主は、当該増加する額に相当する額として厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定めるものにより算定した額を、掛金として一括して拠出しなければならない。 4 (略)	確定給付企業年金法 第78条 (実施事業所の増減) 第78条 (略) 2 (略) 3 第1項の規定により実施事業所が減少する場合において、当該減少に伴い他の実施事業所の事業主の掛金が増加することとなるときは、第55条第1項の規定にかかわらず、当該減少に係る実施事業所の事業主は、当該増加する額に相当する額として厚生労働省令で定める計算方法のうち規約で定めるものにより算定した額を、掛金として一括して拠出しなければならない。 4 (略)

「事業譲渡」と「営業譲渡」

この「事業の譲渡」という言葉は、平成 18 年 5 月 1 日付で施行された「会社法（平成 17 年法律第 86 号）」第 1 編「総則」の第 4 章「事業の譲渡をした場合の競業の禁止等（21 条～24 条）」や、第 2 編「株式会社」の第 7 章「事業の譲渡等（467 条～470 条）」に規定されている用語と同じ表現となっています。

「会社法」第 3 条において「会社は、法人とする。」と定められていることから、「会社法」上の用語であると考え、「個人としての設立（実施）事業所の事業主による営業の譲渡」の場合が掛金徴収（拠出）の対象とならないこととなりますが、法人であっても個人であっても、厚生年金基金の設立事業所や確定給付企業年金の実施事業所となることは可能ですので、どちらの場合であっても掛金徴収（拠出）の対象となることは明白であると考えられます。

ここでは、年金確保支援法案上の「事業の譲渡」という言葉が「会社法」上の用語であるのか否かを考えるのではなく、「会社法」の成り立ちから「事業譲渡」という用語と「営業譲渡」という用語の違いについて考えてみたいと思います。

「会社法」という法律は、「商法」から分離独立して制定された法律であることは有名ですが、先述のとおり、「会社は、法人とする。」という規定があります。「事業譲渡」や「営業譲渡」という用語は、「会社法」においても、「商法」においても、そのまま定義されているわけではありませんが、「会社法」には「事業」という言葉が、「商法」には「営業」という言葉が使用されており、「会社法」と「商法」は、以下のような関係にあると考えられることも可能（※）なのではないかと思われます。

会社法	「会社（＝法人）」が行う商行為（＝「事業」）に関する法制
商法	「商人（＝個人）」が行う商行為（＝「営業」）に関する法制

このことを端的に表現しているのが、会社法第 24 条です。

会社法 第1編「総則」 第4章「事業を譲渡した場合の競業の禁止等」
（商人との間での事業の譲渡又は譲受け） 第24条 会社が商人に対してその事業を譲渡した場合には、当該会社を商法第16条第1項に規定する譲渡人とみなして、同法第17条及び第18条の規定を適用する。 2 会社が商人の営業を譲り受けた場合には、当該商人を譲渡会社とみなして、前2条の規定を適用する。

この条文を基に、事業（営業）の「譲渡元」「譲渡先（譲受け側）」を「会社（＝法人）」「商人（＝個人）」別に分けると、以下のように整理することが可能です。

譲渡先 譲渡元	会社（＝法人）	商人（＝個人）
会社（＝法人）	事業譲渡	営業譲渡（会社法第24条第1項）
商人（＝個人）	事業譲渡（会社法第24条第2項）	営業譲渡

以上のように、「会社法」や「商法」という個別の法律から考えると「事業譲渡」「営業譲渡」という言葉は、明確に違いのある用語であるということが言えますが、そもそも「会社法」は平成 18 年に施行された新しい法律であり、それまでは同じ「商法」で規定されている「営業」という言葉を用いていたことも事実です。

会社法制定前に、厚生年金基金規約の設立事業所減少に伴う特別掛金に関する条文として「設立事業所が営業譲渡を行った場合」などという表現が用いられている場合があります。この表現を単に「設立事業所が事業譲渡を行った場合」と変更すると、「個人としての設立事業所の事業主による営業の譲渡の場合」が特別掛金徴収の対象外であると誤解される可能性があるということ踏まえると、厚生年金基金規約で用いている「営業譲渡」という表現は、「会社法」や「商法」で定義されている法律用語ではなく、広く一般的に使用されている用語であり、譲渡元や譲渡先が法人であるか個人であるかを問わない用語であると考えればよいのではないのでしょうか。

※ 会社法では、「事業」と「営業」の用語の整理は行っているものの、解釈まで変更しているわけではないという考え方もあり、定義は当時からあいまいであったと言えます。言い換えると、商法で使用している「営業譲渡」も、会社法で使用している「事業譲渡」も同じ趣旨のものであると考えることが可能だということです。結論として、基金規約等で「営業譲渡」と表現していても、「事業譲渡」と書き換える必要はなく、「年金確保支援法案」により変更されることとなる厚生年金保険法が適用されるものと見るのが妥当だと思われるということは、本稿と同じです。

本資料に含まれる会計・税務・法律等の解釈につきましてはお客さまのご担当の公認会計士・税理士・弁護士等にご確認いただき、ご判断くださいますようお願いいたします。

企業年金ノート No.505

平成22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)3381

年金信託部

〒540-8607 大阪府中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268)1830

りそな銀行はインターネットにホームページを開設しております。

【<http://www.resona-gr.co.jp/>】

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、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。