

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	確定給付企業年金の監査について	……………	P1
【コラム】	加入者等への業務概況の周知	……………	P5
【レポート】	在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント（第2回）	……………	P7

確定給付企業年金の監査について

1. はじめに

確定給付企業年金制度への監査は確定給付企業年金法第101条及び第102条に定められたもので、具体的な内容は平成22年12月1日に発出された「**確定給付企業年金監査実施要綱**」により定められました。今月号では、今般発出された「**確定給付企業年金監査実施要綱**」の概要をご説明します。

なお、今回は確定給付企業年金制度に対する監査要綱の内容を解説するもので、厚生年金基金制度の監査や事業運営とは異なりますのでご注意ください。

2. 監査実施の流れ

監査は企業年金の実施から**概ね3年**を経過している確定給付企業年金制度を実施している事業主及び基金（以下、事業主等といいます）を対象に、定期的実施されることとなります。監査は**一般監査**及び**特別監査**の2種類が存在します。

(1) 一般監査（書面監査及び実地監査）

①地方厚生局による監査実施計画の策定
②地方厚生局による書面監査実施先の選定
③地方厚生局から監査通知、書面監査様式の送付
④確定給付実施事業主（または基金）から監査書面様式による回答提出 （回答期限は監査通知到着から概ね1ヶ月）
⑤地方厚生局から監査結果の通知（回答提出から概ね2ヶ月以内）
⑥地方厚生局から実地監査の通知
⑦地方厚生局による実地監査の実施
⑧地方厚生局から監査結果の通知（実地監査終了後概ね1ヶ月以内）

※⑥～⑧については、書面監査を行った事業主等のうち回答内容を踏まえ、事実関係を確認する必要があると認められる場合に実施されます。

確定給付企業年金の監査について

(2) 特別監査

以下のいずれかに該当する事業主等を対象に実施されます。

- ①企業年金の運営に関し、受給者及び加入者等から法令違反の疑いがある等の通報があった事業主等のうち、特別に監査を行うことが必要と認められる事業主等
- ②一般監査の実地監査において、是正又は改善の命令を行った事業主等のうち特別に監査を行うことが必要と認められる事業主等

3. 一般監査のうち書面監査の内容

書面監査の主な内容は次の通りです。

<規約型>	<基金型>
1 適用状況	1 適用状況
2 加入者に関する事項	2 加入者に関する事項
3 給付に関する事項	3 給付に関する事項
4 掛金に関する事項	4 掛金に関する事項
5 財務及び会計に関する事項	5 財務及び会計に関する事項
6 業務概況の周知状況	6 業務概況の周知状況
7 資産運用に関する事項	7 資産運用に関する事項
8 個人情報の保護に関する事項	8 代議員及び理事等に関する事項
	9 福祉事業に関する事項
	10 個人情報の保護に関する事項

※厚生労働省のHPに様式が掲載されています。

URL:<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kakutei.html>

規約型：様式第1号

基金型：様式第2号

書面監査では主に、確定給付企業年金法などに定められている**事業主等の義務・規制についての遵守状況**を確認するための事項と、年金制度の状況を把握するための**数値報告**で構成されています。

数値報告の部分については、規約、事業報告書、財政再計算報告書などから転記することによって回答することができますが、確定給付企業年金法などに定められている義務等についての遵守状況については年金制度運営の実態を報告するような内容となっています。(規約通りに運営されているか、加入者および受給者への制度概要の周知を徹底しているか、加入者台帳を整備しているか、加入者を恣意的に差別していないか、年金資産の運用について資産配分を決められた通りに実施しているか、など)

確定給付企業年金法などに定められている**義務等についての遵守状況**に関する主な関連法令・通知等は次の通りです。

・ 加入者原簿の備え付け
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法施行令 第20条
確定給付企業年金法施行規則 第21条
通知 年企発第0329003号・年運発第0329002号の別紙2「確定給付企業年金の事業運営基準」
(以下、確定給付企業年金の事業運営基準といいます)

・ 資格喪失者に対するの説明（ポータビリティ関連）実施
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法施行規則 第50条の4
確定給付企業年金法施行規則 第89条の5
通知 年発第0705001号「企業年金等の通算措置に係る事務取扱準則について」

・ 受給権者に対する未払い者対応
【主な関連法令・通知等】
通知 年発第1115004号「確定給付企業年金基金における加入者原簿の記録の適正な管理等について」

・ 掛金徴収状況
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法 第56条

・ 企業年金制度における現金の取扱
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金の事業運営基準

・ 業務概況の周知
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法 第73条
確定給付企業年金法施行規則 第87条

・ 年金資産の運用に関する基本方針の策定
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法施行令 第45条
確定給付企業年金法施行規則 第83条
確定給付企業年金法施行規則 第84条

・ 代議員会の状況（基金型のみ）
【主な関連法令・通知等】
確定給付企業年金法 第18条
確定給付企業年金法 第19条
確定給付企業年金法 第20条
確定給付企業年金法施行令 第11条
確定給付企業年金法施行令 第12条

確定給付企業年金の監査について

<ul style="list-style-type: none">・ 定例監査（基金型のみ） 【主な関連法令・通知等】 確定給付企業年金の事業運営基準 企業年金基金監事監査規程要領
<ul style="list-style-type: none">・ 福祉事業（基金型のみ） 【主な関連法令・通知等】 確定給付企業年金法 第94条 確定給付企業年金の事業運営基準
<ul style="list-style-type: none">・ 個人情報保護に関する取り組み 【主な関連法令・通知等】 確定給付企業年金の事業運営基準 通知 年発第1001002号「企業年金等に関する個人情報の取扱いについて」

4. 厚生年金基金への対応（ご参考）

厚生年金基金に対しては、確定給付企業年金の事業主等と比較して、もう少し詳細な事業運営基準が定められています。そのような中で次にあげるような項目に関して改善指導が行われています。（通知 年企発 1222 第 1 号「厚生年金基金の事業運営について」）

確定給付企業年金制度においても、基金型の制度運営に関しては同様の対応が求められることも予想されますので、簡単に内容をご紹介します。

<ul style="list-style-type: none">・ 厚生年金基金の事務組織を統括する理事の責務・ 厚生年金基金職員の事務分掌の明確化・ 管理責任者の任命・ 出納員の任命・ 複数人による決裁ルールの確立・ 会計帳簿との突合確認の徹底・ 監事監査の適正な実施・ 契約における透明性の確保
--

注目すべき内容としては、「厚生年金基金の事務組織を統括する理事の責務」に関して「非常勤常務理事の勤務形態の見直し」ならびに「決裁及び意思決定など**日常業務の遂行への責任ある関与**」を求めている点、「厚生年金基金職員の事務分掌の明確化」に関して「管理責任者の任命」「出納員の任命」など、**職員の役割の明確化**を求めている点、「複数人による決裁ルールの確立」「会計帳簿との突合確認の徹底」「監事監査の適正な実施」に関しては別人による牽制機能を働かせることにより、**適正な事業運営**を求めている点があげられます。

5. まとめ

書面監査の内容を見る限り、確定給付企業年金の監査については特別な内容を求められているものではありませんし、確定給付企業年金制度の運営を複雑で困難なものにすることが目的ではありません。確定給付企業年金を実施する事業主等により「確定給付企業年金法の法令」及び「確定給付企業年金に係る規約等」に基づき適正な運営が実施されているか検証するものであり、不足な点等があれば必要な是正改善の措置を講ずるとともに、適正かつ効率的に運営されるように行政が指導するためのものと考えられます。つまり、**法令順守や受給権保護の観点**を重視した企業年金制度の日常運営が求められているといえます。

今般発出された「**確定給付企業年金監査実施要綱**」は、今後も確定給付企業年金制度が、わが国の社会保

険制度を補完する制度として健全に運営されるための土台づくりとして制定されたものと捉えていくべきものです。また、残念なことに、近時、一部の企業年金関係者による不詳事例が発生していることから、再発を防止するための行政側の対応策という側面もあります。このため、実地監査については、書面監査で問題が判明したところだけではなく、きちんと運営されている事業主等にも行われる可能性が考えられます。

今後は、より一層、弊社をはじめとする企業年金制度の委託先と連携を図って頂き、法令の確認や規約の整備・運営体制の見直しなどを不断に行っていくことにより、年金制度の適正な運営を確保していただくことが、確定給付企業年金制度の健全な発展・充実の必須条件であると言えます。

りそなコラム

加入者等への業務概況の周知

第11回のコラムのテーマは、「加入者等への業務概況の周知」について、アイウ商事株式会社（確定給付企業年金規約型）の事務担当者の「A君」と上司「B部長」との間のディスカッションです。

アイウ商事株式会社には所轄の厚生局より「確定給付企業年金法に基づく監査の実施について（年発1101第1号）」に基づく企業年金の実施状況報告の依頼書類「確定給付企業年金監査資料（規約型様式第1号）」が届き、A君はその回答の作成を任されています。

B部長：A君、厚生局から届いた「確定給付企業年金監査資料（規約型様式第1号）」の回答の作成は終わったかな？

A君：はい、大体の欄は「決算報告書」「事業報告書」「規約」を転記して記入できたところですが、いくつか教えて頂けますか？

B部長：どこかね？

A君：「業務概況の周知状況」のところですが、「加入者へ周知を行った時期（直近）」は、何時を入れればよいでしょうか？また、「差し支えなければ、周知された内容のわかるもの（配布資料等）を添付してください」とありますが、配布資料は何があったかなと思ひまして。また、受給権者等への周知を行っている場合についても問われているのですが、どのように記入しようかと・・・。

B部長：そうか。それじゃあまず、根拠法を簡単に説明しよう。

「業務概況の周知」は**確定給付企業年金法の第73条**に定められている。まず**第1項**で「事業主等は、厚生労働省令で定めるところにより、その確定給付企業年金に係る業務概況について、加入者に周知させなければならない」と規定されている。また**第2項**では「加入者以外の者であって事業主等が給付の支給に関する義務を負っているものにもできる限り同様の措置を講じるように努めるものとする」と規定されていて、要するに受給者等についても、周知に関する努力義務が課されているんだ。

また、**確定給付企業年金法施行規則の第87条第1項**では、加入者への周知の頻度について「毎事業年度1回以上」と定められているし、周知の具体的な内容も列挙されている。さらに**第2項**では周知の方法について定められていて、**第3項**では、その方法について、受給権者等にも周知が行われる方法を選択するよう努力義務が課されているんだよ。（※**業務概況の周知に関する法令は後述**）**法第73条**、**規則第87条**の規定の趣旨を明確化するために規約にも定めているよ。規約は手元にあるかい？

A君：はい、あります・・・ええっと、何条かな？・・・ありました。雑則の中の「業務概況の周知」に関する条文ですね。規約によると、**第1項**で、年度毎の業務の概況については毎事業年度1回以上、当該時点における次の事項・・・を加入者に周知させなければならないと規定されていますね。

第2項では周知事項の方法について、「常時各実施事業所の見やすい場所に掲示」「書面を加入者に交付」「磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各事業所から当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する方法」が列挙されていますね。・・・あっ、当社は社内ネットワークの中で人事部掲示板の企業年金コーナーに、業務概況を掲示していましたね。更新も年1回以上実施していますし、従業員（＝加入者）は、いつでも人事掲示板を見ることができる。ということは、社内ネットワークを利用して周知しているということですね。添付資料は画面印刷で確保できますね。となると、周知を行った直近の時期は、何時にしたらよいでしょうか？

B部長：そうだね。最終のデータ更新日でいいと思うけど、念のため資料送付先の厚生局へ確認してみたらどうだい？

A 君：はい、そうします。あと、法令では、受給者等へもできる限り同様の措置を講じるよう努めることになっていますが、当社ではまだ受給者がいませんけれど、将来発生する受給者に対し、何かしらの措置を考えないといけませんね。退職された方は社内ネットワークを見ることができませんから。

B部長：そうだね。そう言えば、DB制度を実施している事業主の中には、受給者宛てに、「企業年金だより」などの冊子を郵送しているところや、会社のホームページに業務概況を掲載して、受給者へ閲覧を促している会社があると聞いたことがあったな。いい機会だから一緒に考えてみよう。

A 君：はい。良い方法を考えてみます。

※ 確定給付企業年金法

（業務概況の周知）

第七十三条 事業主等は、厚生労働省令で定めるところにより、その確定給付企業年金に係る業務の概況について、加入者に周知させなければならない。

- 2 事業主等は、前項に規定する業務の概況について、加入者以外の者であって事業主等が給付の支給に関する義務を負っているものにも、できる限り同様の措置を講ずるよう努めるものとする。

※ 確定給付企業年金法施行規則

（業務概況の周知）

第八十七条 事業主等（第七号に掲げる事項については第八十二条の要件に該当する規約型企業年金の事業主を除く。）が法第七十三条第一項の規定に基づき、その確定給付企業年金に係る業務の概況について加入者に周知させる場合においては、毎事業年度一回以上、当該時点における次に掲げる事項（第二号から第六号までに掲げる事項にあっては、当該時点における直近の概況。以下この条において「周知事項」という。）を加入者に周知させるものとする。

- 一 給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計
- 二 加入者の数及び給付の種類ごとの受給権者の数
- 三 給付の種類ごとの給付の支給額その他給付の支給の概況
- 四 事業主が資産管理運用機関（法第四条第三号に規定する資産管理運用機関をいう。）又は基金に納付した掛金の額、納付時期その他掛金の納付の概況
- 五 積立金の額と責任準備金の額及び最低積立基準額との比較その他積立金の積立ての概況
- 六 積立金の運用収益又は運用損失及び資産の構成割合その他積立金の運用の概況
- 七 基本方針の概要
- 八 その他確定給付企業年金の事業に係る重要事項

- 2 周知事項を加入者に周知させる場合には、次のいずれかの方法によるものとする。

- 一 常時各実施事業所の見やすい場所に掲示する方法
- 二 書面を加入者に交付する方法
- 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各実施事業所に加入者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する方法
- 四 その他周知が確実に行われる方法

- 3 事業主等が加入者に周知事項を周知させる場合であって、前項各号のいずれかの方法を選択するときは、加入者以外の者であって事業主等が給付の支給に関する義務を負っているものにも周知が行われる方法を選択するよう努めなければならない。

トピックス レポート

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント(第2回)

りそな総合研究所 会員・研修事業部相談室
顧問相談員 社会保険労務士 木村隆治

第2回 「雇用保険の高年齢雇用継続給付の要件・支給額」

「在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント」第2回目は、60歳以降に、60歳時点に比べ賃金が75%未満に低下した状態で働いている場合に支給される「高年齢雇用継続給付」について説明させていただきます。

1. 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付とは、働く意欲と能力のある高年齢者について、雇用の継続を援助・促進することを目的に創設されたものです。具体的には、60歳以上65歳未満の雇用保険の被保険者が、原則として、60歳時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働いている場合に支給されます。この高年齢雇用継続給付には、失業給付を受けずに勤務を続ける人が対象の「高年齢雇用継続基本給付金」と、失業給付を受けた後に再就職した人が対象の「高年齢再就職給付金」があります。

ここでは、60歳以降も引き続き働くことを前提にしており、前者の「高年齢雇用継続基本給付金」に絞って述べていくことにします。

2. 高年齢雇用継続基本給付金

高年齢雇用継続基本給付金とは、雇用保険の被保険者が60歳以降、60歳時点の賃金（以下、「賃金月額」という）に比べ75%未満の賃金で働いている場合に支給されますが、その受給資格の要件は次の通りです。

- i) 60歳以上65歳未満で一般被保険者であること
- ii) 被保険者であった期間が通算して5年以上あること

要件を満たす被保険者は、事業主を通じてハローワークに支給申請手続等を行い、受給資格があることの確認を受けます。この受給資格の確認を受けた者の60歳以降の各月の賃金が、ハローワークに登録された賃金月額に比べ、75%未満に低下した場合に、高年齢雇用継続基本給付金を受けることができます。

なお、「賃金月額」とは、60歳到達日（又は受給資格を満たした日）を離職日とみなした場合に算定されることになる基本手当（失業手当）の賃金日額（離職直前6ヶ月間の賃金額の合計を180で除したものを30倍したものです。ただし、算定された賃金月額が、436,200円を超える場合には、436,200円（この金額は、原則、毎年8月1日に変更されます）となります。

3. 高年齢雇用継続基本給付金の計算

支給期間は、被保険者が60歳に到達した月から65歳に達する月までですが、各暦月の初日から末日まで被保険者であることが必要です。なお、この期間内にある各暦月のことを「支給対象月」といいます。

支給額は、60歳以上65歳未満の各月の賃金が「賃金月額」の61%以下に低下した場合は各月の賃金の15%相当額となり、61%超75%未満に低下した場合は、その低下率に応じた15%未満の相当額となります。

在職老齢年金と高年齢雇用継続給付のポイント(第2回)

<支給額の計算方法>

支給額は、その月に支払われた賃金の低下率に応じて次の算式により算定します。

$$\text{「賃金低下率」(％)} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \div \text{「賃金月額」} \times 100$$

i) 賃金低下率が61%以下の場合

$$\text{支給額} = \text{支給対象月に支払われた賃金額} \times 15\%$$

ii) 賃金低下率が61%を超え、75%未満の場合

$$\text{支給額} = (-183/280) \times \text{支給対象月に支払われた賃金額} \\ + (137.25/280) \times \text{「賃金月額」}$$

<支給率早見表>

賃金低下率	支給率	賃金低下率	支給率	賃金低下率	支給率
75.00%以上	0.00%	70.00%	4.67%	65.00%	10.05%
74.00%	0.88%	69.00%	5.68%	64.00%	11.23%
73.00%	1.79%	68.00%	6.73%	63.00%	12.45%
72.00%	2.72%	67.00%	7.80%	62.00%	13.70%
71.00%	3.68%	66.00%	8.91%	61.00%以下	15.00%

ただし、各月の賃金が327,486円(「支給限度額」といいます)を超える場合は支給されません。逆に、算定された支給額が1,600円以下である場合も支給されません。

なお、この金額は、賃金月額の上限額と同様に、原則、毎年8月1日に変更されます。

【支給額の計算例】

<前提>：賃金月額が40万円

i) 支給対象月に支払われた賃金が20万円の場合(賃金低下率50%)

$$\text{支給額} = 200,000 \text{円} \times 15\% = \boxed{30,000 \text{円}}$$

ii) 支給対象月に支払われた賃金が26万円の場合(賃金低下率65%)

$$\text{支給額} = 260,000 \text{円} \times 10.05\% = \boxed{26,130 \text{円}}$$

今回は、「高年齢雇用継続給付」と「在職老齢年金」の併給調整、ならびに、60歳以降の賃金水準検討のための事例を説明させていただきます。

企業年金ノート No.514

平成23年2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

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、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。