

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本題】	確定給付企業年金規約について	……………P1
【コラム】	厚生年金基金の年金經理の決算処理	……………P6

確定給付企業年金規約について

1. はじめに

平成 14 年 4 月 1 日に確定給付企業年金法が施行されてから 9 年以上が経過しました。

平成 22 年 7 月発行の本誌 (No.507) でも紹介させていただいておりますとおり、確定給付企業年金は、平成 24 年 3 月末に廃止される税制適格退職年金の有力な移行先となっています。

適格退職年金から確定給付企業年金 (規約型)^(※1) へ移行するには、事業主が規約を作成し、労働者側の同意^(※2) を得たうえで厚生労働大臣^(※3) あてに申請し、承認を得る必要があります。

承認された規約には規約番号が付されることとなり、監督官庁あての各種報告や届出等は、当該規約番号を記載して実施することとなります。

本稿では、確定給付企業年金の規約に定めるべき事項と、規約変更する場合の手続き上の留意点などを紹介します。

また、本稿で紹介させていただく事項だけでなく、規約条文ごとの解説、規約変更承認申請時に厚生労働大臣あて提出すべき同意書などのひな型、過去の法改正時の規約変更対応事例、確定給付企業年金を実施する場合に受託機関と締結する契約書類などを掲載した「確定給付企業年金規約契約集」を平成 23 年 6 月に発行しています。制度導入時、制度運営時、制度変更時等の参考資料としてご活用いただければ幸いです。

2. 規約の内容

(1) 規約に定める事項

規約とは、確定給付企業年金制度を運営するにあたっての決め事を網羅的に記載しておくべきものであり、法令上、次頁【表 1】に掲げる内容を定める必要があると規定されています。

表 1 確定給付企業年金の規約に定めるべき事項

- ① 事業主の名称・住所
- ② 実施事業所の名称・所在地
- ③ 資産管理運用機関の名称・住所
- ④ 加入者となることについての一定の資格
- ⑤ 給付の種類・受給の要件・給付額の算定方法・給付の方法・支給期間・支払期月
- ⑥ 掛金の拠出に関する事項
- ⑦ 事業年度その他財務に関する事項
- ⑧ 終了・清算に関する事項
- ⑨ 資産管理運用契約に関する事項
- ⑩ 権利義務の移転に関する事項
- ⑪ 権利義務の承継に関する事項
- ⑫ 脱退一時金相当額等の移換に関する事項
- ⑬ 業務委託に関する事項
- ⑭ 事務費に関する事項

(注) 上表のうち、⑩⑪⑭に掲げる事項は任意事項（採用される場合のみ規約に定めるべき事項）です。

これらのうち、特に「⑤給付の種類・受給の要件・給付額の算定方法・給付の方法・支給期間・支払期月」については、採用される給付設計ごとに異なる条文を定めることが必要となる部分であり、また、加入者や受給権者の権利を保証する根拠となるものでもあります。いわば、確定給付企業年金制度を運営するにあたっての肝となる部分です。

具体的な条文例については、先述の「確定給付企業年金規約契約集」に、給付設計のバリエーションごとの例を掲載しておりますので、参考にしてください。

(2) 規約と退職金規程等との関係

確定給付企業年金の給付の額の算定方法については、確定給付企業年金法第 32 条において「加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なもの」により算定されたものでなければならず、かつ、「特定の者について不当に差別的なものであってはならない」と規定されています。従って、加入者間で給付の額の水準等に差を設ける場合、「不当に差別的なもの」とならないようにする必要があります。ここでいう「給付の差」とは、例えば次頁【表 2】に掲げるものなどが考えられます。

表2 確定給付企業年金制度における「給付の差」の例

- ・職種により差を設ける場合
- ・退職事由（定年退職・会社都合退職・自己都合退職など）により差を設ける場合
- ・休職期間や育児休業期間などを取得したことがある者とそうでない者との間に差を設ける場合
- ・役職や社内での職能資格などにより差を設ける場合
- ・合併や事業譲渡を行った法人において、当該合併や事業譲渡前に所属していた法人により差を設ける場合
- ・退職金の算出方法を見直す場合であって、当該見直し時点で従業員であった者と新規の採用者との間で差を設ける場合 など

（注）上表は「給付の差」と考えられるものの一例であり、これ以外の給付設計であっても「給付の差」と認められる場合があります。

「給付の差」が不当に差別的なものか否かの判断基準は、厚生労働省年金局長通知（「確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈）」）に定められており、そこでは「給付の差」を設けるためには、「合理的な理由がある」ことが要件とされています。この「合理的な理由」とは、労働協約や就業規則、退職金規程などの労働条件を定めたもの（「退職金規程等」と総称します。）において「給付の差」の根拠が定められていることとされ、規約においてはその退職金規程等を引用することが必要となります。つまり、退職金規程等において、【表2】に掲げるような内容を定めておくことで、一部の例外を除いて、ほぼそのままの形で確定給付企業年金制度として導入できるということです。一方、退職金規程等に【表2】に掲げるような内容を明確に定めていないのであれば、確定給付企業年金制度上は「不当な差別」を設けていると判断されることとなり、規約が承認されないということになりますので、適格退職年金制度から確定給付企業年金制度へ移行する際に、退職金規程等を整備しておくことが重要となります。

3. 規約変更時の手続き上の留意点

(1) 規約変更手続き

規約変更を行う際の手続きは、「内部手続き」と「外部手続き」の2つに分けて考える必要があります。

「内部手続き」とは、言い換えると「労使合意手続き」であり、確定給付企業年金を開始する際の手続きと同様に、労働者側の同意^(※2)を得ることがこれに該当します。なお、当該「労使合意手続き」は、事業所ごとに実施することが必要（事業所ごとに同意書を回収すること）とされています。ただし、規約変更内容によっては労働者側の同意が不要な場合^(※4)もあります。

「外部手続き」とは、厚生労働大臣^(※3)あての手続きであり、規約変更内容によって、「変更承認申請」

「変更届出」「届出不要」の3通りに分けられます。原則としては「変更承認申請」が必要となりますが、規約変更内容が【表3】に掲げるものに該当すれば、届出のみで規約変更手続きが終了する、あるいは届出自体が不要です。

表3 変更承認申請手続きを要しない「規約変更内容」の例

【届出でよいもの】

- ・ 事業主の名称および住所の変更（増加・減少を除く）
- ・ 実施事業所の名称および所在地の変更（増加・減少を除く）
- ・ 掛金の拠出に関する事項の変更（給付設計の変更を伴う場合、加入者負担掛金に関する事項を変更する場合を除く）
- ・ 事業年度その他財務に関する事項の変更（事業年度の変更のうち、加入者が掛金を負担していない場合に限る）
- ・ （他の確定給付企業年金または厚生年金基金から脱退一時金相当額を受換することを可能としている場合の）移換元の確定給付企業年金および厚生年金基金の名称の変更
- ・ （事務費掛金を採用している場合の）事務費に関する事項の変更
- ・ 規約の条項の移動等、内容の実質的な変更を伴わない事項の変更

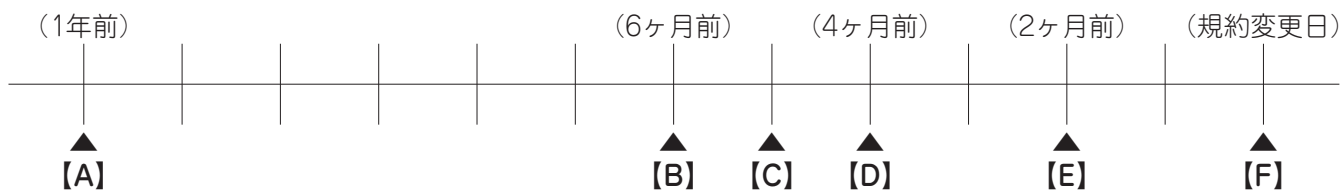
【届出不要とされているもの】

- ・ 資産管理運用機関の名称および住所の変更
- ・ 資産管理運用契約に関する事項および業務委託契約に関する事項の変更
- ・ 掛金の拠出に関する事項のうち、過去勤務債務等の償却方法として弾力償却または定率償却を採用している場合の毎事業年度の特別掛金額に係る事項の変更

(2) 規約変更手続き完了までのスケジュール

規約変更承認申請手続きを行う際には、あらかじめ、厚生労働大臣から承認を得るまでのスケジュールを理解しておく必要があります。まず、スケジュールを考える前提として、規約変更予定日の「おおむね2ヶ月前」に規約変更承認申請書を厚生労働大臣あてに提出すること^(※5)が求められています。このことを踏まえると、例えば「退職金規程の変更に伴う規約変更手続き」のスケジュールは、次頁【図1】のようになります。

図1 「退職金規程の変更に伴う規約変更手続き」のスケジュール



- 【A】 規約変更手続きの準備を開始すべき時期。この後の実施事項等を勘案し、規約変更予定日の1年程度前から変更後の給付設計について労使協議を開始することが一般的です。
- 【B】 「数理計算の完了（新掛金率の決定）」 「退職金規程の変更案の作成」などは、規約変更予定日の6ヶ月前を目処とすることとなります。
- 【C】 「規約変更案の作成」は、規約変更予定日の5ヶ月前を目処とすることとなります。
- 【D】 法令等で義務付けられているわけではありませんが、規約変更予定日の4ヶ月前に「規約変更に係る事前相談（地方厚生局に対する相談）」を行うことが通例となっています。特に、「給付減額」を伴う規約変更の場合は、給付減額の同意書など、本申請時に提出することとなる書類一式を提示しておくことが肝要です。また、【E】の時期までに「従業員向け説明会」などを実施し、「規約変更承認申請」に必要な同意書を回収しておくことも必要となります。
- 【E】 「規約変更承認申請書の提出」は、規約変更予定日の2ヶ月前に行うことが必要です。なお、「届出」でよい場合は2ヶ月前に提出する必要はありません。
- 【F】 規約変更日。厚生労働大臣の承認印のある「規約変更承認通知書」を受領することにより、一連の手続きが完了となります。

4. おわりに

新たに確定給付企業年金を開始した（適格退職年金制度からの移行を含む）ときに承認された「〇〇株式会社確定給付企業年金規約」の内容を変更しようとする場合、先述のとおり、厚生労働大臣あてに「規約変更承認申請」を提出することが必要となりますが、その際の承認の対象となるものは、「〇〇株式会社確定給付企業年金規約の一部を変更する規約」であって、変更内容を網羅した「〇〇株式会社確定給付企業年金規約」の全文ではありません。しかし、実際に変更後の確定給付企業年金制度を運営するにあたっては、変更内容を網羅した「〇〇株式会社確定給付企業年金規約」の全文を使用することが必要となります。また、この規約全文は加入者に対して制度内容を周知する際にも有用なものです。弊社との間で確定給付企業年金制度に係る業務委託契約を締結いただいているお客さまには、規約変更の都度、全文規約を提供させていただいておりますので、制度運営や加入者の方々への周知にご活用ください。

（※ 1）確定給付企業年金には、法令上、事業主自らが制度運営主体となる「規約型」と、制度運営のための別法人（企業年金基金）を設立する「基金型」の2つのタイプが認められていますが、本稿

においては、「規約型」の確定給付企業年金の規約について記載しております。

- (※2) 規約承認申請時、規約変更承認申請時に必要な「労働者側の同意」とは、被用者年金被保険者等の過半数で組織される労働組合がある場合は当該労働組合の同意、当該労働組合がない場合は被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意のことをいいます。また、加入者に係る給付減額に該当する場合は、この同意とは別に、給付減額と判定された加入者の3分の2以上の同意の取得（当該加入者の3分の2以上で組織される労働組合がある場合は労働組合の同意の取得で代替可）が必要となります。
- (※3) 規約承認申請や規約変更承認申請は、原則として「厚生労働大臣」あてに提出することが必要ですが、確定給付企業年金法第104条および確定給付企業年金法施行規則第121条の定めにより、その権限の一部が地方厚生局長に委任されている場合は、宛先を「地方厚生局長」として提出することとなります。
- (※4) 「労働者側の同意」が不要とされている規約変更の内容は、確定給付企業年金法第7条第2項および確定給付企業年金法施行規則第7条第2項に定められている「特に軽微な変更」に該当するものであり、具体的には「事業主の名称および住所の変更（増加・減少を除く）」「実施事業所の名称および所在地の変更（増加・減少を除く）」「資産管理運用機関の名称および住所の変更」が該当します。
- (※5) 「規約変更承認申請書」の提出時期は、法令に規定されているものではありませんが、厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課長通知「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」（平成14年3月29日 年企発第0329003号）に「申請等についての標準処理期間は2ヶ月とする」と定められていることから、規約変更予定日の2ヶ月前の申請が必要となります。

りそなコラム

厚生年金基金の年金経理の決算処理

第15回のコラムのテーマは前回平成23年5月発行のコラム「厚生年金基金の経理処理と決算処理」のうち「年金経理の5月の経理処理（信託契約会計決算報告書に基づく処理）」について、厚生年金基金に新規採用され経理を担当することになった「A子さん」が、その上司「B事務長」に質問をしています。では基金の事務局の様子を覗いてみましょう。

A子さん：決算処理で4月に行う決算経理処理は行いましたが、5月に行う年金経理処理について教えてください。

まずは、幹事会社からいろいろな計算書が送られてきているのですが、この処理について教えてください。いま手元にあるのは、

「業務委託費報酬兼消費税計算書」

「統合レポート手数料兼消費税計算書」

「指定年金数理人手数料兼消費税計算書」

の3種類です。それぞれこの通り（下表ご参照）処理したのですが、これでよいでしょうか？

借		摘	貸	
中	小		中	小
分	分	要	分	分
類	類		類	類
業務委託費	業務委託費	業務委託報酬	未払業務委託費	未払業務委託費
業務委託費	業務委託費	統合レポート手数料	未払業務委託費	未払業務委託費
指定年金数理人費	指定年金数理人費	指定年金数理人費	未払指定年金数理人費	未払指定年金数理人費

B事務長：そうだね、当基金の場合は、信託銀行が幹事会社だからこれでいいね。業務委託先が生命保険会社の場合は、「業務委託報酬」「指定年金数理人費」の仕訳はいらぬようだ。また、見せてもらったのは、旧年度（平成22年度）の決算仕訳だけど、これに連動して、新年度（平成23年度）の振替伝票を起票する必要もあるよ。

A子さん：はい。以前に教えていただいたように、新年度（平成23年度）では、この損益計算書に属する勘定科目（費用勘定・収益勘定）を全て「未処分基本金」という勘定科目に置き換えて振替伝票を起票するんですね。これでいいですか？（下表ご参照）

借		摘	貸	
中	小		中	小
分	分	要	分	分
類	類		類	類
未処分基本金	未処分基本金	業務委託報酬	未払業務委託費	未払業務委託費
未処分基本金	未処分基本金	統合レポート手数料	未払業務委託費	未払業務委託費
未処分基本金	未処分基本金	指定年金数理人費	未払指定年金数理人費	未払指定年金数理人費

B事務長：よく理解してくれているね。これでいいよ。

あと5月は、信託幹事会社から運用資産に係る決算書、「会計決算書」って言うんだけど、これが届いているからこれに伴う経理処理が必要なんだ。これについては、この決算書の資料の中に「付表」っていうページがあって、これに経理処理が記載されているから、そのとおりに旧年度（平成22年度）の決算仕訳と新年度（平成23年度）の振替伝票を起票するんだ。

A子さん：なるほど、わかりました。

B事務長：あと、信託分の未払固有信託報酬等の引落しに係る経理処理が必要なんだ。旧年度（平成22年度）の下期分（10月～3月分）の未払固有信託報酬、未払投資顧問料、未払業務委託費及び未払指定年金数理人費については、5月末日に信託財産から引落しされるので、この引落し分につ

いては、新年度（平成23年度）の振替伝票を起票して処理するんだ。

それから、未払固有信託報酬、未払投資顧問料については、幹事会社より「支払報告書」が送付されて来ないので忘れないように伝票起票する必要があるので注意しないといけないよ。

下期分の未払業務委託費及び未払指定年金数理人費については、受託機関から「支払報告書」が送付されて来るので、この支払報告書に基づいて新年度（平成23年度）の振替伝票を起票すればいいよ。ただし、使用する勘定科目は費用勘定の「業務委託費」「指定年金数理人費」ではなくて、「未払業務委託費」「未払指定年金数理人費」になるんだ。

A子さん：なるほど、わかりました。これでいいですか？（下表ご参照）

借方		摘要	貸方	
中分類	小分類		中分類	小分類
未払運用報酬等	未払固有信託報酬	22年下期分支払	信託資産	年金信託
未払運用報酬等	未払投資顧問料	22年下期分支払	信託資産	投資一任

借方		摘要	貸方	
中分類	小分類		中分類	小分類
未払業務委託費	未払業務委託費	業務委託報酬の	信託資産	年金信託
		22年下期分支払	保険資産	一般勘定
未払指定年金数理人費	未払指定年金数理人費	指定年金数理人費の	信託資産	投資一任
		22年下期分支払	保険資産	一般勘定

B事務長：うん、これでいいね。これで5月に行う年金経理の決算関連の経理処理は終了だ。あとは月計表、総勘定元帳等を作成して、信託資産、保険資産、預貯金等の残高が残高証明書と一致していることを例月どおり確認してくれたらいいよ。

A子さん：わかりました。ありがとうございました。

企業年金ノート No.518

平成23年6月 リソナ銀行発行



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

リソナ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>】

リソナ銀行は、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「リソナ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。