2013.4. No.540

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目　次

【本　　題】厚生年金基金制度の見直しに係る法律案について ……P1
【コ ラ ム】定年年齢の引上げについて ……P7

厚生年金基金制度の見直しに係る法律案について

1. はじめに

2012年2月のAIJ事件発覚以降、厚生年金基金制度のあり方が各方面で議論されてきましたが、同年11月に厚生労働省が公表した「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」において代行制度（＝厚生年金基金制度）の段階的廃止を打ち出すとともに、社会保障審議会年金部会に設置された「厚生年金基金制度に関する専門委員会」も同試案の方向性をほぼ支持する旨の意見書を公表しました。

このたび、厚生労働省試案および専門委員会意見書での検討を踏まえた、厚生年金基金制度の見直しに係る改正法案が公表されましたので、その概要についてご案内いたします。

2. 法律案の概要

2013年4月12日、**「公的年金制度の健全性および信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案」**が閣議決定され、第183回通常国会に提出されました。同法案は、①厚生年金基金制度の見直し、および、②国民年金第3号被保険者（専業主婦等）の加入記録不整合問題への対応、の2つを柱としています。このうち前者の「厚生年金基金制度の見直し」については、「厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行う」としており、全般的には、厚生労働省試案および専門委員会意見書に沿った内容となっています（図表1）。

一方、代行制度の廃止については、厚生労働省試案では10年の移行期間をおいて段階的に縮小・廃止するべきであると主張し、専門委員会意見書でも試案の方向性は妥当であるとの見解が示されましたが、その後の与党における検討および議論を経て、法案では、**財政の健全な基金については制度を存続する途も開かれる**こととなりました。

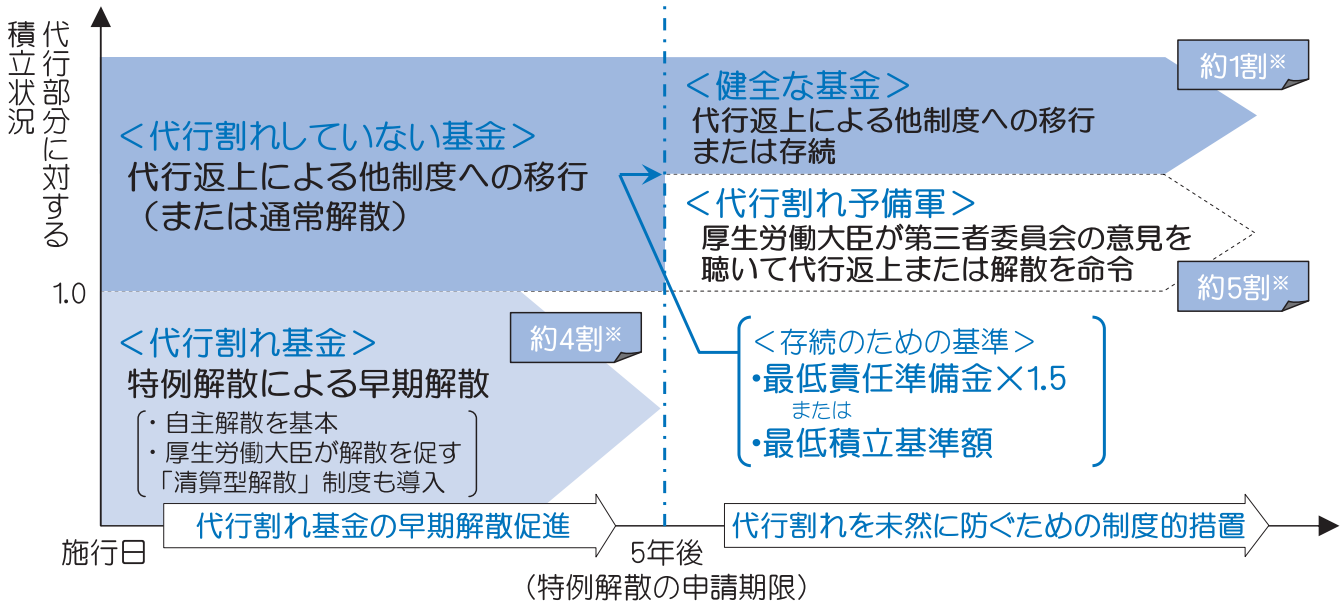
＜図表1＞公的年金制度の健全性および信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案の概要

1. 施行日以後は厚生年金基金の**新設は認めない。**
2. 施行日から**5年間の時限措置として特例解散制度を見直し**、分割納付における事業所間の**連帯債務を外す**など、基金の解散時に国に納付する最低責任準備金の納付期限・納付方法の特例を設ける。
3. 施行日から**5年後以降**は、**代行資産保全の観点から設定した基準を満たさない基金**については、厚生労働大臣が第三者委員会の意見を聴いて、**解散命令を発動**できる。
4. **上乗せ給付の受給権保全を支援**するため、厚生年金基金から**他の企業年金等への積立金の移行について特例**を設ける。

今般の制度改正では、代行割れリスクの度合いに応じ、以下の通り対応することとされています（図表2）。

＜図表２＞厚生年金基金制度改革の基本構造およびプロセス

代行部分に対する積立比率の状況	対　応　方　策
積立比率が 1.5 以上【健全な基金】	他制度（DB・DC 等）へ移行または存続
積立比率が 1.0 ～ 1.5【代行割れ予備軍】	他制度（DB・DC 等）へ移行または解散を促す
積立比率が 1.0 未満【代行割れ基金】	法施行日から５年以内の早期解散を促す



※ 2012 年３月末時点の 562 基金（代行返上中の基金を除く）に占める割合
（出所）第 14 回社会保障審議会年金部会資料

3. 法律案の概要

（1）存続厚生年金基金

本法案の施行により、厚生年金基金および企業年金連合会に関する規定（第９章（厚生年金基金及び企業年金連合会）：第 106 条～第 188 条）は、**現行の厚生年金保険法からすべて削除**されます。本法案の趣旨である「代行割れ基金の早期解散のための方策」ならびに「代行割れを未然に防ぐための制度的措置」等については、改正法附則で規定されます。

本則規定の削除により、施行日以降は**厚生年金基金の新設は不可能**となります。また、中途脱退者等の取扱いについては、脱退一時金および残余財産は企業年金連合会への移換が引き続き可能ですが、**代行（基本）部分の連合会への移換は不可能**となります。

本法案の施行時に現存する厚生年金基金は**「存続厚生年金基金」**として、改正前の厚生年金保険法の適用を受けます（以下、本稿では「存続基金」と表記します）。

（2）存続基金の解散

・存続基金の解散に係る代議員会の議決要件が、代議員の定数の**4分の3以上から3分の2以上に緩和**されます。代議員会の議決要件の緩和は、解散だけでなく「合併」「分割」「権利義務の移転・承継」等にも適用されます。なお、下記の解散要件緩和措置については、**通知改正等により講じられる見込み**です。

要　件	改　正　内　容
事前手続要件	・全事業主の４分の３以上の同意　⇒　全事業主の**３分の２以上**の同意 ・全加入員の４分の３以上の同意　⇒　全加入員の**３分の２以上**の同意
理由要件	「母体企業の経営悪化等」の撤廃

・存続基金の解散に係る最低責任準備金は、企業年金連合会ではなく**政府（国）が徴収**を行います。また、一定の要件を満たせば**物納が可能**です。

・いわゆる「将来分返上」の認可を受けた存続基金は、通常解散、特例解散および代行返上の認可・承認の前であっても、年金記録整備に先行して最低責任準備金の全部または一部の**前納が可能**となります。

(3) 代行割れ基金の早期解散のための方策

①解散の類型・プロセス

施行日から起算して５年を経過する日までの間に限り、現行の特例解散措置の枠組みを基にした**自主解散**ならびに**清算型解散**が導入されます。なお、自主解散および清算型解散は、代行割れ状態にある存続基金にのみ適用される措置であり、代行部分を上回る資産を有する存続基金には適用されない点に留意が必要です。また、清算型解散については、指定を受けても、清算計画が承認されるまでは解散できない規定となっています。

項　目	内　　容
自主解散	解散しようとする日において**代行割れ**であることが見込まれる存続基金（**「自主解散型基金」**）が「納付額に関する特例」あるいは「分割納付に関する特例」を申請するもの
清算型解散	・下記要件に適合する存続基金に対し、**厚生労働大臣が「清算型基金」に指定**することにより早期解散を促すもの。 ○純資産額が**「最低責任準備金×政令で定める率」**を下回ること ○**事業の継続が著しく困難**であること（その他政令で定める要件） ○業務の運営について**相当の努力**をしたこと（その他政令で定める要件） ・指定の際は、**社会保障審議会（第三者委員会）の意見**を聴かなければならない。 ・指定日において将来分返上を行ったものとみなされる。 ・指定日の属する月の翌月から、**上乗せ部分に係る給付※を全額支給停止**。 ・指定後、下記事項を記載した**「清算に関する計画（清算計画）」**を厚生労働大臣に提出し、当該計画について**承認を受けたときに解散**する。 ○清算型基金の解散に必要な行為が完了する日 ○「納付額の特例」または「納付期間の特例」の申請をする意思の有無 ○清算型基金の清算人の氏名（名称）および住所 ○その他省令で定める事項

※老齢給付金（代行部分除く）、脱退一時金、遺族給付金および障害給付金（以降のページにおいて同じ）

②納付額に関する特例

自主解散型基金および清算型基金は、厚生労働大臣に対し、**最低責任準備金の減額（納付額に関する特例）**を申請することができます。なお、法案条文は現行の特例解散措置とおおむね同じ規定となっており、政省令以下で規定される事項も現行措置と同様のものになることが想定されます

項　目	自主解散型基金	清算型基金
申請内容	最低責任準備金の減額の**認定**	最低責任準備金の減額の**認定** （清算計画の承認申請と同時に行う）
上乗せ部分の支給停止	申請日の属する月の翌月から全額支給停止 （認定が得られなかった場合は、支給停止を解除）	規定なし （清算型基金の指定を受けた時に停止済み）
第三者委員会	あらかじめ**社会保障審議会（第三者委員会）の意見**を聴かなければならない。	規定なし （清算型基金の指定を受けた時に聴取済み）
認定要件	業務の運営について**相当の努力**をしたこと（その他政令で定める要件）	
納　付　額	**減額責任準備金相当額**（現行の特例解散措置と同じ） ※「期ずれ」補正後の利回りで計算した額を用いることを原則とするが、補正せずに計算した額の方が低くなる場合は当該額を用いることができる。	
公　　表	厚生労働大臣は、減額責任準備金相当額の徴収時に、下記事項を公表する ○自主解散型基金（または清算型基金）の名称 ○最低責任準備金相当額および減額責任準備金相当額 ○その他省令で定める事項	

③分割納付に関する特例

自主解散型基金および清算型基金ならびにその**設立事業所の事業主**は、厚生労働大臣に対し、**最低責任準備金の納付計画（分割納付に関する特例）**の承認を申請することができます。

現行の特例解散では、納付計画を提出するのは基金だけとなっていますが、今回の法律案では事業主も納付計画を提出するものとされており、**事業所間の連帯債務の見直しの方向性を示した規定**となっています（詳細は省令で規定される見込みです）。また、最低責任準備金の精緻化（期ずれの補正、0.875 の補正）については、政省令あるいは通知等で規定される見込みです。

項　目		自主解散型基金	清算型基金
申請内容		「自主解散型納付計画」の**承認** （納付額の特例を併用する場合は両者を同時に申請）	「清算型納付計画」の**承認** （納付額の特例を併用する場合は両者を同時に申請）
上乗せ部分の支給停止		申請日の属する月の翌月から全額支給停止 （認定が得られなかった場合は、支給停止を解除）	規定なし （清算型基金の指定を受けた時に停止済み）
計画書の内容	基　金	・解散日 ・納付すべき資産額 ・業務の状況に関する事項（その他省令で定める事項）	・納付すべき資産額 ・業務の状況に関する事項（その他省令で定める事項）
	事業主	・納付すべき額 ・分割納付する期間および額（その他省令で定める事項）	
第三者委員会		あらかじめ**社会保障審議会（第三者委員会）の意見**を聴かなければならない。	
承認要件	申請時	・業務の運営について**相当の努力**をしたこと（その他政令で定める要件） ・納付期間が**5年以内**（**やむを得ない理由**がある場合は**10年以内**）（その他省令で定める要件）	
	変更時	・納付期間中に**やむを得ない理由**がある場合は、厚生労働大臣の承認を受けて納付期間を**最長15年まで延長**することができる。 ・ただし、**申請時**に下記の**認定**を受けていれば、厚生労働大臣の承認を受けて納付期間を**最長30年まで延長**することができる。 ○業務の運営について**著しい努力**をしたこと ○**事業の継続が著しく困難**であること（その他政令で定める要件）	
公　表		厚生労働大臣は、減額責任準備金相当額の徴収時に、下記事項を公表する ○自主解散型基金（または清算型基金）の名称 ○最低責任準備金相当額および減額責任準備金相当額 ○その他省令で定める事項	
納付計画の変更要請		厚生労働大臣は、基金の財産の状況その他の事情の変化により必要があると認められるときは、**納付期間の短縮**その他の納付計画の**変更を求めることができる。**	
納付計画の承認取り消し		厚生労働大臣は、以下に該当する場合は、納付計画の**承認を取り消す**ことができる。 ・分割納付に未納があった場合 ・厚生労働大臣からの納付計画の変更要請に応じない場合 ・事業主の財産の状況その他の事情の変化により、分割納付の継続が適当でない場合	
事業主への通知		政府は、分割納付に係る承認、変更および取消をしたときは、下記事項を事業主に通知しなければならない。 ・【承認・変更時】承認または変更した旨、分割納付する期間および額 ・【取消時】取消した旨	
分割納付に係る利率		解散した年度における**国債の利回りを勘案**して厚生労働大臣が定める率 （自主解散型加算金利率・清算型加算金利率）	

④施行日前に解散した特例解散基金に係る措置

本法案の施行日前に、現行特例解散の規定に基づき最低責任準備金の減額を申請した基金（**特定基金**）は、**自主解散型基金に準じた取扱い**とされます。また、本法案の施行日前に承認を受け分割納付中の基金（**清算未了特定基金**）の設立事業所の事業主は、**施行日から起算して１年を経過する日までの間**に限り、厚生労働大臣に対し、最低責任準備金の納付計画（清算未了特定基金納付計画）の承認を申請することができます。

項　目	内　　容
申請内容	「清算未了特定基金納付計画」の**承認**
計画書の内容	・納付すべき額 ・分割納付する期間および額（その他省令で定める事項）
上乗せ部分の支給停止	**施行日**の属する月の翌月から全額支給停止
第三者委員会	あらかじめ**社会保障審議会（第三者委員会）の意見**を聴かなければならない。
承認要件	・納付期間が**30年以内**（その他省令で定める要件） ・当初の納付計画での納付ができない**やむを得ない理由**があること
納　付　額	当初の分割納付額　－　納付を済ませた額
そ　の　他	**「公表」「事業主への通知」「納付計画の変更・取消」「分割納付に係る金利」「連帯債務の見直し」**については、**自主解散型基金に準じた取扱い**とされます。

（4）代行割れを未然に防ぐための制度的措置の導入

今回の改正では、代行割れ問題について、「厚生年金被保険者全体のリスクの分かち合い」をお願いしつつ早期解決を図るとともに、代行割れを二度と起こさないための制度的措置を導入することとされています。

具体的には、**施行日から５年経過後（特例解散の終了後）**は、毎年度の決算において、以下のいずれかの要件を満たしている基金のみ存続できることとし、要件を満たさない基金に対しては、厚生労働大臣が**第三者委員会の意見を聴いて解散命令を発動**できることとされました。

積立水準	要　　件
市場環境の短期変動による代行資産の毀損リスクを回避できる積立水準	**純資産（時価）≧ 最低責任準備金 × 1.5**
上乗せ部分の積立不足による代行資産の毀損リスクを回避できる積立水準	**純資産（時価）≧ 最低積立基準額** （過去の加入期間に見合う「代行＋上乗せ」の債務）

(5) 他の企業年金制度等への移行

解散した存続基金の残余財産を**事業所単位で確定給付企業年金へ交付**することが可能となるほか、**事業所単位で中小企業退職金共済（中退共）へ交付**することも新たに可能となります（既に中退共に加入している企業についても交付可能となります）。上記以外にも、政省令の改正により、下記の移行支援策が実施される見込みです。

なお、厚生労働省試案で提示された「集団運用型 DC」は今回の改正には反映されず、代わりに「簡易型 DB の対象拡大」が新たに打ち出されています。

項　目		概　　要
他の企業年金制度等への移行支援	**確定給付企業年金(DB)への移行支援**	移行後の積立不足の償却期間の延長
	確定拠出年金(DC)への移行支援	・基金を脱退した事業所の従業員が基金から既存のDCへ資産を移換できるよう規制緩和 ・解散後にDCに移行する場合の積立基準に関する規制緩和
	退職金の再積立支援	代行割れ基金の解散後、各事業主が、「厚生年金本体への不足額の返還」と「退職金の再積立」を両立できるようにするための措置 ・厚生年金本体への分割納付期間の延長 ・各事業所が退職金の再積立の観点から、DB等のスキームを活用する場合の積立基準に関する規制緩和
	その他	・申請書類や手続の簡素化 ・中小企業等における企業年金の導入事例についての情報提供
企業年金の選択肢の多様化	**キャッシュバランスプランの制度設計の弾力化**	・給付設計に用いる指標の選択肢を拡大（「運用実績」「複合ベンチマーク」の追加） ・基準金利等の規制緩和（ただし元本は保証）
	簡易型 DB の対象拡大	中小企業等への企業年金の普及を促進するため、簡易な制度設計（例:数理計算）や手続きで設立できるDBの対象を拡大する。

(6) 存続企業年金連合会

・本法案の施行時に現存する企業年金連合会は**「存続企業年金連合会」**（存続連合会）として、改正前の厚生年金保険法の適用を受けます。
・存続連合会は、存続基金および確定給付企業年金からの脱退一時金または残余財産の移換など、**上乗せ部分に係る年金通算事業を引き続き実施**します。
・上記のほか、厚生労働大臣の認可を受け、支払保証事業の拠出金等を原資に、確定給付企業年金または確定拠出年金への**移行に要する費用を助成**する事業等を実施することができます。
・存続連合会は、確定給付企業年金法を設立根拠とする企業年金連合会（新連合会）の成立を受けて解散します。新連合会は、存続連合会の権利および義務を承継します。

4. おわりに　～　今後の審議スケジュール等

冒頭でも述べた通り、同法案は本年 4 月 12 日に閣議決定および国会提出が行われ、これより国会で法案審議が開始されます。なお、本法案の施行期日は「公布日から 1 年を越えない範囲で政令で定める日」とされていますが、仮に今国会で法案が可決・成立した場合、早ければ 2014 年春頃から施行される見込みです。

今般の厚生年金基金制度の見直しに係る内容については、政省令・通知等の規定に委ねられている事項も多く、今後徐々にその全容が明らかになってくることが見込まれます。弊社では、本法律案の動向について新たな情報を入手次第、追ってご報告いたします。

りそなコラム

定年年齢の引上げについて

第37回のコラムのテーマは「定年年齢の見直し」について、信託銀行の営業マン「Aさん」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。

Aさん：規約型の確定給付企業年金を実施しているC社が定年の見直しを検討されているということでしたので、訪問してきました。

B部長：もう一度確認するけど、C社の定年は60歳で、60歳以降は再雇用制度を導入しているんだね。また、60歳以降に再雇用するために、労使協定に基づく基準を設けていたんだね。だけど、高年齢者雇用安定法が平成25年4月1日に改正施行されるのをうけて、当該労使協定に基づく基準を撤廃する必要があったので、就業規則を改定したところだったね。今回は、定年年齢自体の見直しを行うということかい？

Aさん：専門的な知識を有する社員を60歳以降も社内に留めておきたいということで、再雇用ではなく、全社員の定年年齢の引上げを検討されているとのことです。一方で、C社の企業年金の支給開始年齢は60歳なので、60歳に到達すると年金（10年確定年金）を受取るか一時金を選択することができるのですが、この制度をどのように見直せばよいかアドバイスがほしいとのことでした。

B部長：C社の再雇用社員の給与水準は定年前よりも低下するし、また、公的年金（報酬比例部分の厚生年金）の支給開始年齢が平成25年4月以降段階的に引上げられるので、これらの収入の減少を企業年金制度で補完するため、再雇用制度の導入時は支給開始年齢は見直さなかったんだよね。今回は、その支給開始年齢を見直すということかい？

Aさん：はい。定年を65歳にして、社員でいる間は給付を行わない意向ですので、現状の支給開始年齢60歳を65歳に引上げる提案をさせていただこうと考えています。

B部長：確かにそれも選択肢の一つだけど、公的年金の支給開始年齢の引上げは段階的に行われるから、65歳よりも前に公的年金の支給開始を迎える社員は65歳を待たずに退職することも想定されるよ。この場合、60歳から65歳の間で退職する社員への配慮も必要だよ。

Aさん：支給開始年齢を65歳に引上げる以外に対応策があるのでしょうか？

B部長：年金の支給開始時期の見直しには、様々な対応策があるんだ。定年年齢の変更と年金制度の関係については、「企業年金ノート」平成18年7月号（No.459）にも記載があるから、参考になると思うよ。また、平成23年8月10日の年金確保支援法の施行によって、年金の支給開始年齢の設計の選択肢がさらに広がっているんだ。

Aさん：年金確保支援法の施行によって、どのような設計が可能になったのですか？

B部長：例えば、次のような支給要件を設けることができるようになったんだよ。

（1）年齢要件：年金の支給開始年齢を65歳とし、65歳から年金を支給

（2）退職要件：60歳以降で退職したときは、退職時から年金を支給

（1）の要件は、必ず規約に定める必要があり、60歳以上65歳以下で規約に定める年齢に到達すると年金が支給開始されるという要件なんだ。これは、年金確保支援法の施行前後で変更するものではなく、定年年齢と一致させることが一般的だよ。

Aさんはいま、（1）の要件を60歳から65歳に引上げる提案をしようとしていることになるけど、これに加えて（2）の要件を定めることもできるんだ。（2）は、一定年齢以上で退職した場合に、退職後に年金が支給開始されるという要件で、50歳以上年金支給開始年齢未満で規約に定めることができるんだ。この要件は年金確保支援法の施行前からあったのだけれど、年齢を60歳以上に設定できなかったんだ。

Aさん：そうなのですね。ところで、年金の支給開始年齢を60歳のままとする場合とは、どのような違いがあるのでしょうか？

B部長：まず、（1）の支給開始年齢を65歳と設定する場合を考えてみよう。例えば、①58歳で退職した人、②定年引上げ後62歳で退職した人、③65歳で定年退職した人、については、いずれの場合も年金の支給開始は65歳からとなるため、従前のように60歳から年金を受取れなくなる

んだ。ただし、65 歳未満で退職した場合は、規約に脱退一時金の定めがあると、退職時に脱退一時金を受け取ることができるんだ。

Aさん：つまり、65 歳未満で退職しても、65 歳にならないと年金が受け取れないということですね。

B部長：そうだね。そこで、(2) の要件を設けて、60 歳以降で退職したときは退職時から年金を支給開始できるようにしておくと、前述の①のように 60 歳未満で退職した人は 65 歳にならないと年金は受け取れないけど、②や③のように 60 歳以上で退職した人は退職後すぐに年金が受取れるようになるんだ。

Aさん：ということは、社員が 60 歳到達時に退職した場合は、今までどおり退職後から年金が受取れますし、60 歳から 65 歳の間で退職した社員も退職後から年金が受取れるという訳ですね。ただし、60 歳未満で退職した場合は、年金支給が 65 歳からになってしまうのですね。でも、C 社は脱退一時金を設定されているので、60 歳未満の退職であっても一時金は退職時に受取ることができるのですね。なるほど、早速提案書を作成してみます。

B部長：支給開始年齢の引上げの際は掛金の見直しも必要だし、給付減額に抵触することも多いので、注意が必要だよ。給付減額に該当すると、社員への説明や同意書の回収等が必要になるから、通常の規約変更よりも会社の負担が大きくなるんだ。

Aさん：その他にも注意点はあるのでしょうか？

B部長：支給開始年齢の設定には他にも選択肢があるし、例えば 60 歳以降の社員を企業年金制度の加入者にすると、60 歳以降の給付額の伸び等の検討も必要になるんだ。

Aさん：給付の伸びとは何ですか？

B部長：現行の C 社の制度では再雇用社員の給与水準が低下するため、定年を引上げたとしても、60 歳到達時の給与水準をその間維持するとは考えにくいね。
もし給付設計が最終給与比例であれば、退職時の給与×加入者期間（勤続期間）で給付額が決定するので、退職時の給与が低下することにより給付額が減少してしまうんだ。企業年金制度では、加入者期間が長くなるのに給付額が減少するような給付設計は認められないので、給付設計を見直す必要が生じてしまうよ。

Aさん：その場合は、60 歳以降に実際の給与が低下しても、給付額を計算する際は 60 歳到達時の給与を使用すればよいのではないでしょうか？

B部長：そうだね。簡単な方法としてはそれも考えられるね。他にも、給付額を計算する際の加入者期間の計算においては、「60 歳以降の期間を含めるか」「60 歳未満の給付額の計算方法を見直すか」など、検討すべき事項は色々あるんだよ。
C 社以外にも、公的年金の支給開始年齢の引上げが開始されたことを受けて、企業年金の支給開始年齢を見直す企業が増加することが想定されるけど、今回のパターンが必ずしも C 社以外の企業に合致するとは限らないんだ。支給開始年齢の変更は定年年齢の見直しとセットで考える必要があり、企業年金の制度変更においては、掛金計算、労使合意、厚生労働省宛の規約変更の申請などの諸手続きに時間を要するという根本を踏まえて、お客さまのニーズをしっかりと把握した上で制度変更の提案をするように。

Aさん：はい、かしこまりました。

企業年金ノート №540
平成25年4月　りそな銀行発行

りそな銀行
RESONA

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　MAIL:Pension.Research@resonabank.co.jp

※りそな銀行「りそな企業年金ネットワーク」でもご覧いただけます。
https://resona-nenkin.secure.force.com/

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