

## りそな企業年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	AIJ事件の再発防止（年金特金関係者の義務の強化）について	……………P1
【データ】	企業年金の受託概況について（2013年3月末現在）	……………P4
【コラム】	就業規則と年金規約との関係	……………P7

## AIJ事件の再発防止（年金特金関係者の義務の強化）について

## 1. はじめに

2012年12月13日付の金融商品取引業等に関する内閣府令（平成19年8月6日内閣府令第52号）等の改正により、年金特定（金銭）信託において運用受託機関および信託銀行が講じるべき措置の義務化が、本年7月1日より施行されます（一部の事項については本年4月1日より施行）。

本稿では、上記措置の概要ならびに年金基金における留意事項について解説いたします。

## 2. 改正の概要

2012年2月に発覚したAIJ事件を受け、企業年金制度を所管する厚生労働省だけでなく、金融制度および金融商品取引業者全般を所管する金融庁においても、実効性のある資産運用に係る規制の見直しが検討され、同年9月4日に「AIJ投資顧問株式会社事案を踏まえた資産運用に係る規制・監督等の見直し（案）」が公表されました（表）。

＜表＞金融商品取引関連法令における再発防止策

	主な施策	法令上の手当て
①正しい情報の伝達	第三者（国内信託銀行等）によるチェックが有効に機能する仕組み （1）国内信託銀行によるファンドの「基準価額」「監査報告書」の直接入手 （2）国内信託銀行によるファンドの「基準価額」等の突き合せ	内閣府令等の改正 （2012年12月公布）
②報告書の内容拡充	顧客（年金基金等）が問題を発見しやすくする仕組み （1）運用報告書等の記載事項の拡充【一部法律事項】 （2）運用報告書等の交付頻度の引上げ【一部法律事項】 （3）厚生年金基金が特定投資家（いわゆる「プロ」）になるための要件の限定【法律事項】 （4）投資一任業者等によるチェック体制の整備	（3）および（1）（2）の一部は法律の改正 （2013年6月成立） 上記以外は内閣府令等の改正 （2012年12月公布）
③罰則の強化	不正行為に対する牽制の強化【法律事項】 投資一任業者等による「顧客に交付する運用報告書等の虚偽記載」「勧誘の際の虚偽告知」および「投資一任契約の締結に係る偽計」に対する罰則の引上げ	法律の改正 （2013年6月成立）
④監督・検査の強化	投資運用業者等に対する規制・監督・検査の在り方の見直し （1）事業報告書（当局宛て提出書類）の記載事項の拡充 （2）投資一任業者に対する監督の強化 （3）投資一任業者に対する検査の強化 （4）検査・監督の強化のための体制整備	内閣府令等の改正 （2012年12月公布）

（出所）金融庁ホームページを基にりそな企業年金研究所作成。

再発防止策のうち、①、④および②の一部については、同年12月の「金融商品取引業等に関する内閣府令」等の改正により、**2013年7月から施行**されることとなりました（②（4）「投資一任業者等によるチェック体制の整備」のみ2013年4月から施行）。

また、③および②の一部については、2013年6月12日に可決・成立した「金融商品取引法等の一部を改正する法律」に規定されており、同法の公布日から起算して**20日を経過した日から施行**される見込みです。

### ①【正しい情報の伝達】第三者（国内信託銀行等）によるチェックが有効に機能する仕組み

#### (1) 国内信託銀行によるファンドの「基準価額」「監査報告書」の直接入手

運用資産に対する第三者（国内信託銀行等）のチェック機能の強化を図るため、投資一任業者が年金基金等からの受託資産（管理は国内信託銀行）に一定のファンドを組み込む場合、投資一任業者は当該ファンドに関して以下の措置等を講じることが義務付けられました。

- ・国内信託銀行が、ファンドの「基準価額」をその算出者（アドミニストレーター等）から直接入手できるようにする措置
- ・外部監査が行われるファンドに投資対象を限定し、かつ、国内信託銀行がファンドの「真正な監査報告書」を入手できるようにする措置
- ・投資一任業者が、顧客に交付した運用報告書に記載の「基準価額」を国内信託銀行にも送付する措置

#### (2) 国内信託銀行によるファンドの「基準価額」等の突き合せ

国内信託銀行に対し、上記（1）により入手した「ファンドの基準価額」「ファンドの真正な監査報告書」および「運用報告書に記載の基準価額」に係る突き合せを行い、その結果を顧客に通知する体制整備が義務付けられました。

### ②【報告書の内容の充実】顧客（年金基金等）が問題を発見しやすくする仕組み

#### (1) 運用報告書等の記載事項の拡充

投資一任業者等（投資一任業者、信託銀行、生命保険会社（運用実績連動型保険契約に係る業務のみ））が顧客（年金基金等）に交付する「契約締結前交付書面」「契約締結時交付書面」および運用報告書等（信託銀行は「信託財産状況報告書」、生命保険会社は「運用報告書」）の記載事項に、以下の事項が追加されました。

		拡充された記載事項
契約締結前交付書面		○運用の基本方針または信託の目的の概要 ○外部監査の有無 （有の場合は、監査法人の名称、監査対象、監査結果の概要）
	対象有価証券が含まれる場合の追加記載事項	○対象有価証券の名称、価額の算出方法、価額の報告頻度および方法 ○下記の者（ファンド関係者）の名称・所在地および役割分担に関する事項 ・対象有価証券の発行者 ・対象有価証券を組入れたファンド資産の運用に係る重要な業務を行う者 ・ファンド資産の保管に係る重要な業務を行う者 ・ファンド資産の価額の算出方法および報告方法に係る重要な業務を行う者 ○投資一任業者等とファンド関係者との間の資本関係および人的関係 ○ファンド資産に係る外部監査の有無（有の場合は、監査法人の名称）
契約締結時交付書面		○運用報告書の交付頻度
運用報告書		○対象期間における財産および運用状況の経過（主要な変動要因を含む） ○価額の推移 ○外部監査に係る監査法人の名称、監査対象、監査結果の概要
	対象有価証券が含まれる場合の追加記載事項	契約締結前交付書面における追加記載事項に同じ。 ただし、運用報告書の交付前1年以内に交付した契約締結前交付書面、契約変更書または運用報告書に当該事項の全てが記載されている場合は、省略可。

## (2) 運用報告書等の交付頻度の引上げ

顧客が年金基金等の場合、運用報告書等の交付を少なくとも四半期に一度行うこととされました。

## (3) 厚生年金基金が特定投資家（いわゆる「プロ」）になるための要件の限定

年金基金が特定投資家（いわゆる「プロ」）になるための要件について、従来は、年金基金が「特定投資家になりたい」旨申出すれば、投資一任業者は「顧客の知識・経験・財産の状況に照らして不相当」でない限り承諾できることとされていましたが、今後は、運用体制の整備された厚生年金基金に要件が厳格化されました。

## (4) 投資一任業者等によるチェック体制の整備等

年金基金等の運用受託機関（上記（1）の投資一任業者等）に対して、下記の措置が義務付けられました。

- ・顧客（年金基金等）に分散投資義務違反が発生するおそれを把握した場合の、当該顧客への通知
- ・顧客の知識・経験等に応じたリスク説明等の体制整備
- ・個別指図に応じることの禁止
- ・断定的判断の提供を行うことの禁止

併せて、投資助言・代理業者に対しても、投資助言に係る利益相反のおそれのある場合の告知が義務付けられました。

## + ③【罰則の強化】不正行為に対する牽制の強化

投資一任業者等による下記の不正行為に係る罰則が引上げられました。

	改正前	改正後
運用報告書等の虚偽記載	懲役6月以下 罰金50万円以下 (法人重課なし)	懲役3年以下 (注1) 罰金300万円以下 (法人重課3億円以下)
勧誘の際の虚偽告知	懲役1年以下 (注2) 罰金100万円または300万円以下 (法人重課なしまたは2億円以下)	懲役3年以下 (注3) 罰金300万円以下 (法人重課3億円以下)
投資一任契約の締結の偽計	懲役3年以下 罰金300万円以下 (法人重課3億円以下)	懲役5年以下 罰金500万円以下 (法人重課5億円以下)

(注1) 管理型信託については、懲役1年以下・罰金300万円以下（法人重課2億円以下）に引上げ。

(注2) 現行は、投資一任業者および信託銀行等は罰金300万円以下・法人重課2億円以下。保険会社は罰金100万円以下・法人重課なし。

+ (注3) 管理型信託については、懲役1年以下・罰金300万円以下（法人重課2億円以下）に据置き。

## ④【監督・検査の強化】投資運用業者等に対する規制・監督・検査の在り方の見直し

投資運用業者の実態把握を強化するため、投資運用業者が当局に提出する事業報告書の記載事項に、下記内容が追加されました。

- ・組入れファンドのスキーム構成（関係会社の有無等）
- ・外部監査の有無
- ・直近3年の主要経営指標（契約件数、運用部門収益、資産運用総額、運用受託報酬、年金受託割合等）

## 3. 結びに代えて ～ 年金基金における留意事項および信託銀行の自主的な取組み

上記の改正事項は、いずれも国内信託銀行および投資一任業者等に義務付けられるものであり、年金基金に対して何らかの対応を求めるものではありません。しかし、年金特定（金銭）信託契約の締結に際し運用対象に関する事項をチェックすることは、受託者責任を全うする観点からは必要不可欠であり、運用機関の説明が不明瞭な場合、年金基金は運用受託機関に対して積極的に追加説明を求めることが望ましいと言えます。

また、当社は、年金特定（金銭）信託の受託にあたり、信託協会が定めた自主的な取組みとして、年金基金のお客さまが運用代理人から適切な説明を受けておられるか等を確認させていただきますので、法令改正の趣旨にご理解を賜るとともにご協力いただきますようお願い申し上げます。

企業年金の受託概況について (2013年3月末現在)

1. はじめに

企業年金の制度数および加入者数等については、厚生労働省および企業年金連合会が定期的に公表しているほか、毎年5月下旬には信託協会等による「企業年金(確定給付型)の受託概況」および「確定拠出年金(企業型)の統計概況」が公表されています。

本年5月27日、上記概況の最新版(2013年3月末現在)が公表されましたので、その概要ならびに企業年金制度の推移について解説いたします。

2. 企業年金の2013年3月末現在の概況

(1) 給付建て(確定給付型)制度

「企業年金の受託概況」は、信託協会、生命保険協会およびJA共済連の連名により、給付建て(確定給付型)企業年金制度の受託件数、加入者数ならびに資産残高を取りまとめているものです。かつては、厚生年金基金および適格退職年金の概況を取りまとめていましたが、2002年の確定給付企業年金の創設ならびに2012年の適格退職年金の廃止を経て、現在は、厚生年金基金および確定給付企業年金の2制度について「企業年金(確定給付型)の受託概況」として取りまとめています。2013年3月末現在の概況は、図表1の通りです。

厚生年金基金は、2013年3月末現在で560基金(前年度比▲17件)、加入員数426万人(前年度比▲14万人)、資産残高28兆8,892億円(前年度比+1兆9,947億円)となっています。基金数および加入員数は減少傾向にあるものの、昨秋以降の円安・株高が奏功して、資産残高は前年度比で約2兆円もの増加に転じました。

一方、2002年の制度施行以来、順調に普及してきた確定給付企業年金ですが、2013年3月末時点では制度数14,676件(前年度比▲313件)、加入者数796万人(前年度比▲5万人)と、制度数・加入者数ともに初の減少となりました。資産残高は、厚生年金基金と同様に資産運用環境の好転を受けて50兆259億円(前年度比+4兆6,852億円)と増加しています。

<図表1>企業年金の受託概況(2013年3月末現在)

	受託件数 (基金、件)	資産残高(時価)			加入者数 (万人)	
		(億円)	構成比	対前年比 増減率		
厚生年金基金	信託銀行	433	265,159	91.8%	8.1%	363
	生保会社	127	23,732	8.2%	0.6%	63
	小計	560	288,892	100.0%	7.4%	426
確定給付企業年金	信託銀行	3,839	374,676	74.9%	11.9%	524
	生保会社	10,455	121,706	24.3%	5.9%	262
	JA共済連	382	3,875	0.8%	5.1%	9
	小計	14,676	500,259	100.0%	10.3%	796
合計	15,236	789,151	—	9.2%	1,223	

(注1) 受託件数および加入者数は、共同受託の場合は重複計上を避けるため幹事会社をベースに計上している。

(注2) 信託銀行の資産残高は、年金信託契約、年金特定信託契約等の合計。

(注3) 生保会社の資産残高は、特別勘定特約の資産残高を含む。

(注4) 生保会社およびJA共済連の確定給付企業年金には、受託保証型確定給付企業年金を含む。

(出所) 信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託概況」(平成25年3月末現在)

(2) 掛金建て(確定拠出型)制度

確定拠出年金(企業型)については、制度施行から10年を経過したのを機に、2012年から運営管理機

関連協議会、信託協会および生命保険協会の連名による「確定拠出年金（企業型）の統計概況」が公表されています。2013年3月末現在の概況は、図表2の通りです。

＜図表2＞確定拠出年金（企業型）の統計概況（2013年3月末現在）

	規約数		資産額（時価）		加入者数	
	（件）	対前年比増減率	（億円）	対前年比増減率	（万人）	対前年比増減率
確定拠出年金（企業型）	4,221	2.1%	67,610	13.1%	443	4.6%

（注）記録関連運営管理機関4社（SBIベネフィット・システムズ（株）、損保ジャパンDC証券（株）、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー（株）、日本レコード・キーピング・ネットワーク（株））で管理されているデータを基に、運営管理機関連絡協議会が作成。

（出所）運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金（企業型）の統計概況」（平成25年3月末現在）

### 3. 企業年金制度の推移（時系列）

#### （1）制度数の推移

わが国の企業年金における2001年度以降の制度数の推移をみると（図表3）、厚生年金基金は、2002年の代行返上の解禁を受けて2003～04年度にかけて急激に減少し、現在もなお減少基調にあります。

一方、確定給付企業年金および確定拠出年金（企業型）は、制度創設以降順調に普及してきたものの、2012年度末（2013年3月末）の状況をみると、確定給付企業年金は制度数が初めて減少に転じたほか、確定拠出年金（企業型）も規約数・実施事業主数ともに増加幅が大きく落ち込んでおり、適年移行が終了してからの普及が伸び悩んでいる様子が見えます。

＜図表3＞企業年金の制度数の推移（2001年度末以降）

年度末	厚生年金基金		確定給付企業年金		確定拠出年金（企業型）			
					規約数		実施事業主数	
2001	1,737	—	—	—	70	—	—	—
02	1,656	(▲81)	15	—	361	(291)	—	—
03	1,357	(▲299)	316	(301)	845	(484)	2,379	—
04	838	(▲519)	992	(676)	1,402	(557)	4,350	(1,971)
05	687	(▲151)	1,430	(438)	1,866	(464)	6,664	(2,314)
06	658	(▲29)	1,940	(510)	2,313	(447)	8,667	(2,003)
07	626	(▲32)	3,098	(1,158)	2,710	(397)	10,334	(1,667)
08	617	(▲9)	5,006	(1,908)	3,043	(333)	11,706	(1,372)
09	608	(▲9)	7,407	(2,401)	3,301	(258)	12,902	(1,196)
10	595	(▲13)	10,044	(2,637)	3,705	(404)	14,628	(1,726)
11	577	(▲18)	14,989	(4,945)	4,135	(430)	16,440	(1,812)
12	560	(▲17)	14,697	(▲292)	4,247	(112)	17,328	(888)

（注1）（ ）内は、対前年度比の増減数。

（注2）厚生労働省の集計値であり、前述の「企業年金（確定給付型）の受託概況」「確定拠出年金（企業型）の統計概況」の数値とは必ずしも一致しない。

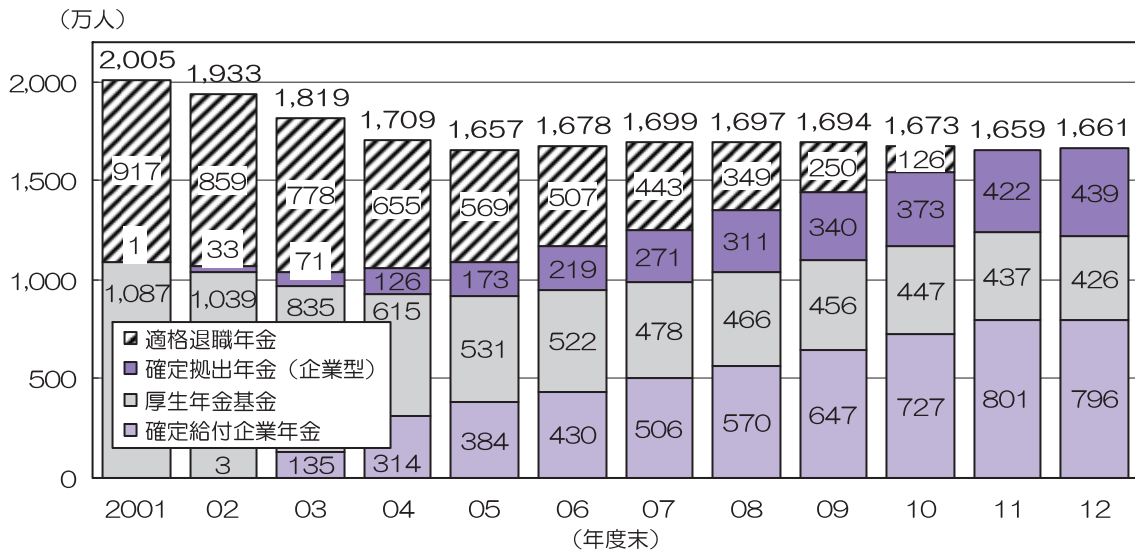
（出所）企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基にりそな企業年金研究所作成。

#### （2）加入者数の推移

企業年金の加入者数の推移は、図表4の通りです。2001年の確定給付企業年金法および確定拠出年金法の制定により適年移行・代行返上が開始されたのを機に、確定給付企業年金と確定拠出年金（企業型）の加入者数が徐々に増加しています。2012年度末（2013年3月末）には、確定拠出年金（企業型）の加入者数が厚生年金基金の加入員数を上回るに至っています。

一方で、企業年金全体の加入者総数は、ピーク時の約4分の3の水準に落ち込んでいます。企業年金の加入者数が減少しごく一部の層にしか適用されないととなると、税制優遇という企業年金制度の立法基盤にも影響するのではないかと指摘もあることから、その動向には注意を払う必要があります。

<図表4> 企業年金の加入者数の推移 (2001年度末以降)



(注1) 2011年度までは、厚生労働省の集計値。

(注2) 2012年度は、厚生年金基金および確定給付企業年金は「企業年金(確定給付型)の受託概況」、確定拠出年金は厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」による。

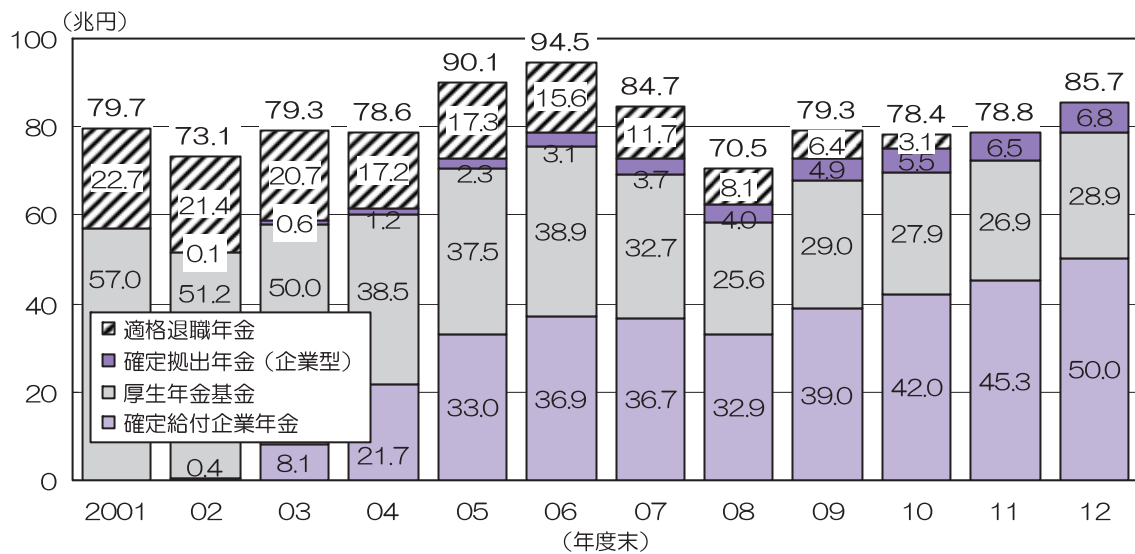
(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基にりそな企業年金研究所作成。

### (3) 資産残高の推移

企業年金の資産残高の推移は、図表5の通りです。資産運用環境の乱高下の影響を大きく受けているものの、それでも、2012年度末時点における資産残高総額は約86兆円と、わが国のGDP(2011年度末で約473兆円)の2割弱の規模に達しています。

制度別にみると、給付建て制度である厚生年金基金および確定給付企業年金の資産規模が際立っている一方、確定拠出年金は資産規模の面ではまだ存在価値を発揮するには至っていないのが現状です。

<図表5> 企業年金の資産残高の推移 (2001年度末以降)



(注1) 2011年度までは、厚生労働省の集計値。

(注2) 2012年度は、厚生年金基金および確定給付企業年金は「企業年金(確定給付型)の受託概況」、確定拠出年金は「確定拠出年金(企業型)の統計概況」による。

(出所) 企業年金連合会『企業年金に関する基礎資料』を基にりそな企業年金研究所作成。

## — りそなコラム —

## 就業規則と年金規約との関係

第39回のコラムのテーマは「就業規則と年金規約との関係」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：規約型確定給付企業年金を実施しているC社から、就業規則上の休職者の取扱いについて照会がありました。年金制度における加入者期間から、休職をした方の休職期間を控除することは可能かどうかというものです。

B部長：現在C社が実施している年金制度においては、過去に休職していた方の給付額は、休職期間も加入者期間に算入して給付額を算定しているということなのかい？

+ Aさん：そうです。C社の年金制度の給付設計は加入者期間に応じた定額制度ですが、これを変更し、今後は休職期間の有無を給付額に反映させたいとの意向です。なお、過去の休職期間についても遡り、給付の額を算定する際は加入者期間に算入しない扱いとしたいそうです。

B部長：なるほど。では、どのように回答しようと思っているんだい？

Aさん：まず、加入者期間から休職期間を除くことが可能かどうかという点については、労働協約等に定める退職金の算定対象期間に休職期間が含まれていない等の合理的な理由があれば「可能」である旨お伝えしようと考えています。

B部長：そうだね。ただし、加入者期間から休職期間を除くことは可能だが、ここでいう加入者期間とはあくまで「給付の額の算定の基礎となる加入者期間」のことであり、「支給要件に該当するかの判断に用いる加入者期間」から休職期間を除くことはできないことに注意しなければならない。ちなみに、今回のC社のケースは、休職者も加入者のままとし、加入者期間から休職期間を除くことで休職期間の有無を給付額に反映する取扱いだが、そもそも休職者を加入者とししない取扱いも可能なんだ。この場合、休職者になると加入者の資格を喪失し、その後復職したときに年金制度に再加入することとなるんだ。

+ Aさん：分かりました。今回C社が行おうとしている（給付の額を算定する際に使用する加入者期間から休職期間を除く）規約変更の場合は、給付の額の算定の基礎となる加入者期間に関する規定を新たに設けることとなりますよね。

B部長：そうだね。さて、規約変更に関する行政宛の手続きは確認したかい？

Aさん：はい。今回の場合、規約変更の承認申請手続きが必要になります。また、給付の額が減少することになりますので、給付減額の手続きを行うことも必要になります。

B部長：そうだね。ところで、今回のC社のように、もともと休職期間を加入者期間に算入していた取扱いを非算入とする取扱いに変更する場合は、規約変更の承認申請手続きが必要となるんだが、もともと休職期間を加入者期間に非算入としていた年金制度において、例えば、就業規則の改定により、休職となる事由の範囲を増やして当該休職に該当した期間も非算入とする取扱いに変更する場合や、休職に関する取扱いの一部を変更する場合などは、どうなるかな？ 年金規約において、休職を「就業規則第〇条に定める休職」と引用しており、その「就業規則第〇条」の内容が変更されているような場合、規約変更が必要になるかな？

Aさん：・・・。

B部長：この場合も規約変更は必要なんだ。年金規約において就業規則を引用する場合、「△年△月△日現在において効力を有する就業規則第○条に規定する休職」と、就業規則の有効日を規定しているのが一般的なんだ。この有効日の部分を、休職となる事由の範囲を増やす変更をした日などに変更しておくことが求められるんだよ。また、この場合の規約変更は、変更内容によって規約変更の承認申請手続きとなるケースや、規約変更の届出手続きとなるケースがあるんだ。

Aさん：分かりました。ところで、年金規約の中には、他にも就業規則を引用している箇所がありますよね。今お話があったように、就業規則の変更に伴い、年金規約で引用している有効日を変更する規約変更の事例は他にもあるのでしょうか？ 例えば、「加入者」を規定している箇所について「就業規則（平成△年△月△日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第○条に規定する社員」としている年金規約の場合、就業規則上「社員」を「正社員」に変更した場合等は、就業規則の有効日を変更する規約変更を行うことになるのですか。

B部長：これまで非正規社員を雇用していなかった企業が非正規社員を雇用するようになり、従来からの「社員」と非正規社員を区別するために「社員」を「正社員」に変更する場合など、年金制度の加入者の対象が実質的に変わらないものであれば、就業規則の有効日を変更する規約変更となり、規約変更に関する行政宛の手続きは届出で済むんだ。それとは異なり、就業規則上新たに「準社員」などの身分を設け、年金制度の加入者の範囲もこれまで「社員」のみだったものを「準社員」も加入者の範囲に含める場合などは、単に就業規則の有効日を変更する規約変更ではないよ。準社員となるのは変更日以降新たに雇い入れる方だけなのか、また、変更日以前から準社員に該当する方が存在するならば当該準社員の加入者期間をどうするかなどの検討が必要だし、規約変更に関する行政宛手続きも、届出ではなく承認（認可）申請となる。また、制度変更に伴う加入者の数の増加割合によっては、掛金の見直しが必要になる場合もあるよ。

Aさん：ポイント制を採用している年金制度において、退職金規程等を改定しポイントの名称を変更する場合も、退職金規程等の有効日を変更する規約変更と、そうではない場合がありますか。

B部長：そうだね。例えば「役職ポイント」という名称を「職位ポイント」という名称に変更するだけなら、退職金規程等の有効日を変更する規約変更となるのだが、名称の変更に伴いポイント制度そのものが変更となる場合等は、給付設計の変更に該当するから注意が必要だよ。給与比例制を採用している年金制度において、給与規程に定める給与を給付の額を算定するとき用いている場合の給与変更も同様だよ。就業規則、給与規程または退職金規程等の変更があった場合には、年金規約において引用している箇所かどうかの確認はもちろんだけど、当該変更が年金制度へどのような影響を及ぼすのか、多角的に検討する必要があることに注意しておこう。

Aさん：よく分かりました。

企業年金ノート No.542

平成25年6月 りそな銀行発行



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。）

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/>