

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沿革と社会的役割を振り返る（その2）	……………P1
【コラム】	確定給付企業年金から確定拠出年金への移行事務について	……………P7

厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る（その2） ～厚生年金基金の制度創設時の経緯～

1. はじめに

前回（2013年8月号）に続き、今回は、厚生年金基金制度が創設された当時の社会背景および検討経緯について振り返ります。

厚生年金基金制度の創設時の議論においては、一方で**厚生年金保険の給付改善（いわゆる「1万円年金」の実現）**が密接に絡みつつ、他方では**厚生年金保険と退職金・企業年金との「調整」**が争点とされました。なぜ企業年金の創設と公的年金の給付改善が関係するのか、また、公的制度である厚生年金保険と私的制度である退職金・企業年金との調整という概念がどのような経緯で生まれてきたのか。一見するといずれも無関係なように思えますが、果たしてどのような経緯があったのでしょうか。

2. 制度創設時の社会的背景

(1) 昭和20年代 ～ 戦後の退職一時金の普及と公的年金の再建

わが国独自の慣行として明治期から大正期にかけて形成された退職一時金制度は、第二次世界大戦後の労働運動の高まりを受けて、制度導入や増額の要求が強まってきました。当時の労働組合は、失業後あるいは老後の生活防衛の観点から、賃上げに次ぐ待遇改善として退職一時金制度の獲得闘争を強く推し進めました。こうした労働組合の積極的な関与も手伝って、退職一時金制度の普及は急速に進み、1951（昭和26）年の労働省の調査によれば、規模30人以上の事業所のうち、退職金規程を有している事業所の割合は83%、労働者ベースでは91%に達するに至りました。

一方、1941（昭和16）年に創設された厚生年金保険（創設時の名称は「労働者年金保険」）は、戦後経済の混乱と悪性インフレにより積立金および給付の実質価値が大きく目減りし、機能不全に陥りました。インフレの被害を最小限に抑えるため、保険料率の大幅引下げ（94/1000→30/1000）や養老（老齢）給付の休止などの暫定措置がとられました。1950年代に入りインフレが終息すると、初の養老（老齢）年金の受給者が発生する1954（昭和29）年に向けて制度再建の動きが本格化し、同年5月に厚生年金保険法の全面改正が実施され、「定額部分と報酬比例部分の2階建て」など現行の制度体系の基礎が確立されました。しかしその一方で、厚生年金保険料の引上げは労使双方の反対により見送られ、制度再建の眼目である給付改善（引上げ）の実現には至りませんでした。

このように、昭和20年代においては公的年金制度が脆弱だったこともあり、労使の関心はもっぱら退職一時金制度に集まっていました。労働者にとっては、退職後の平均余命が短かったことや、住宅ローンの返済などまとまった資金需要が旺盛だったことから、年金よりも退職一時金の方に魅力を感じていました。企業にとっても、退職一時金制度の導入は待遇改善による労働力の安定確保につながるだけでなく、当該一時金原資を内部留保して事業資金に活用できたことから、労使双方にとって利便性の高い制度であったと言えます。こうした社会的ニーズを受けて、1952（昭和27）年には、退職一時金の内部留保に対して損金計上を認める税制優遇措置を講じた退職給与引当金制度が創設されました。

(2) 昭和30年代 ～ 厚生年金保険の給付引上げ要請と退職一時金の負担増大懸念

厚生年金保険は、1954（昭和29）年の全面改正以降も保険料の引上げが進まず、これに対応して給付水準も低く抑えられていました。やがて、一部の職域集団が、**給付水準の低さを理由に厚生年金保険から脱退・分離して独自の年金制度を設立**するという動きが現れました。1954（昭和29）年には私立学校教職員共済組合（現：私立学校教職員共済）が、1959（昭和34）年には農林漁業団体職員共済組合がそれぞれ設立されたほか、中小企業団体も同様の動きをみせる（1959年の中小企業退職金共済および特定退職金共済の創設はこの動きに即したものであると言われていています）など、厚生年金保険は制度基盤崩壊の危機に立たされていました。このため、当時の厚生省にとって給付水準の改善が急務となりました。折しも、高度経済成長による生活水準向上への対応としてILO102号条約で規定されている老齢年金の最低水準（退職時所得の40%）を満たすことが政策課題となったことや、1961（昭和36）年の国民年金の創設（**「国民皆年金」の確立**）により国民の公的年金への関心が高まったことを受けて、厚生年金保険の給付改善についてもようやく実現に向けた機運が高まりを見せはじめました。

一方、公的年金に先行して普及・発展してきた退職一時金制度でしたが、1950年代後半から始まった高度経済成長が本格化すると、状況は一変します。高度成長に伴う物価上昇等により賃金水準もまた急激に上昇したことや、終戦直後に大量に抱えた帰還者が長期勤続ののち退職時期を迎えつつあったことから、退職一時金の支払負担は**金額面（退職時賃金×勤続年数）と退職者数の両面から増大**し、その資金繰りが企業経営を少なからず圧迫することが懸念されました。また、退職給与引当金制度は、単なる会計上の留保について定めたものであり退職一時金原資の平準的な積立という要請に応えるものではなかったほか、1956（昭和31）年の税制改正において損金計上が認められる累積引当限度額が要支給額の2分の1に下げられ、税制優遇上のメリットが縮小されました。こうした状況を背景に、**退職一時金の支払負担の平準化**が企業経営上の課題として注目され、その対策として、税制上の優遇措置を伴う**企業年金制度の創設**が検討され、1962（昭和37）年には法人税法の改正により適格退職年金制度が創設されました。

このように、昭和20年代は労使ともに退職一時金制度の充実が圧倒的支持を得ていましたが、昭和30年代に入ると、公的年金の充実が社会的に求められるようになった一方で、事業主側の関心は**退職一時金制度から企業年金制度へと移って**行きました。しかし、公的年金であれ企業年金であれ、その充実（給付増額）のためには、当然ながら負担の増加がつきものです。ここにきて、厚生年金保険の給付改善および企業年金制度の創設・拡充に係る**負担の「調整」**が重要な論点として浮上し、この点を巡っては後に凄まじい労使対立が巻き起こることとなります。更には、厚生年金保険の給付改善により制度の磐石化を図りたい厚生省、企業年金業務という新たなビジネス領域を拓きたい信託銀行・生命保険会社、長期金融と短期金融の分離を図るべく信託業界を再編したい大蔵省など、労使以外にも様々な利害関係者の思惑が交錯していました（図表1）。

<図表1> 当時の主要な利害関係者の主張

利害関係者	主張	
事業主側(経済界)	負担上昇の回避、退職一時金負担の平準化	
労働者側(労働組合)	負担上昇の回避、既得権(退職一時金)の確保	
行政	厚生省	厚生年金保険の給付改善、ILO水準批准、年金積立金の自主運用
	大蔵省	「長短分離」による信託業界再編、年金積立金の財投協力要請
信託銀行・生保会社	新たなビジネス領域の開拓	

3. 厚生年金基金の創設時の争点

(1) 公的年金と私的年金の「調整」をめぐる対立

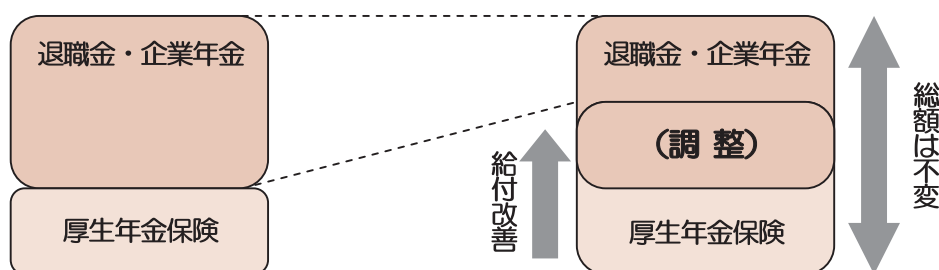
厚生年金保険の給付改善については、財政再計算が行われる1964（昭和39）年の制度改正を目指すこととされ、1962（昭和37）年7月には厚生省の機構改革により年金局が新たに設置されました。同年12月からは、当時の社会保険審議会（厚生年金保険部会）において懇談会の形で実質的な検討が開始されましたが、厚生年金保険と退職金・企業年金との「調整」を巡り、**事業主側委員と被保険者側委員の対立**が

早くも表面化しました。

事業主側委員は、社会保障が不備だった時代から**退職一時金制度を先行整備**しており、これに加えて厚生年金保険の給付改善に伴う保険料引上げを求められるのは**二重負担**であると難色を示しました。厚生年金保険と退職金・企業年金は老後所得保障としての機能が重複しており、厚生年金保険の給付改善を実施する前提として、企業に過大な負担が強いられないよう、公私の制度の費用負担を合理的に調整するよう主張しました（図表2）。

なお、調整という概念は決して目新しいものではなく、戦後の厚生年金保険料の引上げを巡っては事業主側が「退職金制度との調整」「労使の負担能力の限界」等を反対理由に常に掲げていたほか、適格退職年金の創設を巡る税制調査会の答申においても「（前略）厚生年金制度の将来の充実を阻害することのないよう配慮しつつ（後略）」と言及されるなど、調整問題は古くて新しい争点であったことがうかがえます。また、わが国においては、退職一時金制度を初めて法制化した「退職積立金及退職手当法」が1937（昭和12）年に制定されたものの、戦時体制への移行という社会情勢の中、1944（昭和19）年に労働者年金保険（同時に厚生年金保険に改称）に吸収統合された経緯があります。このときに公的年金である厚生年金保険の中に退職一時金制度の要素が織り込まれたことが、今日のわが国における公的年金と退職金・企業年金制度の関係を複雑にしているとの指摘もあります。

＜図表2＞公的年金と退職金・企業年金との調整（イメージ図）



一方、被保険者側委員は、厚生年金保険の給付改善には賛成したものの、「公的年金である厚生年金保険と私的な制度である退職一時金ないし企業年金と調整することは筋違い」「社会保障はあくまで公的制度で行うべき」とし、**既得権である退職一時金が侵害されることへの懸念**から、調整には強く反対しました。

また、労働組合は退職一時金の獲得運動には熱心だったものの、同じく賃金の後払いという機能的役割を担う企業年金（＝退職一時金の年金化）に対しては、「労働者の管理強化につながる」「退職後も企業動向の影響を受ける」「住宅ローンの返済に使えなくなる」とし、**退職金の合理化（削減）につながる**との懸念から一貫して反対していました。

結局、前述の懇談会で2回、その後の厚生年金保険部会では9回もの議論が行われたものの、労使の意見を調整するには至らず、1963（昭和38）年8月に発表された「厚生年金保険制度改正に関する意見」（中間報告）では、企業年金との調整について、「これについては、社会保障と賃金とは区分すべしとする原則論と、その調整の限度によって今次改善の程度が決まるとする現実論とがあるが、これは、問題を具体化して、さらに検討を重ねるほうが適当と考えられる」とされました。この後、厚生年金保険部会内に研究会を設けて更に3回にわたり議論が行われましたが、労使の意見は平行線のままとなり、厚生省の具体案の提示を待って更に検討を行うこととされ、厚生年金保険部会での議論は一旦中断されました。

(2) 調整の方法について ～ 「適用除外」か「代行」か

厚生年金保険と退職金・企業年金との調整を巡っては、調整の是非だけでなく、調整をどのような方法で行うかも論点となりました。

事業主側は、前述の通り、昭和20年代後半から「調整」を主張していましたが、当時の日経連（日本経営者団体連盟）が1961（昭和36）年11月に取りまとめた「退職金制度と厚生年金制度の調整についての試案」では、老齢年金の報酬比例部分と同等以上の内容をもつ企業年金については厚生年金保険から

適用除外するという**適用除外方式**の構想が初めて公表されました。これは、一定の給付水準を満たす企業年金制度を設けている場合は公的年金への加入（＝保険料の支払）を免れるというものであり、折しも1959（昭和34）年にイギリスで導入されたばかりの適用除外（contract-out）制度をモデルにしたものとされています。

一方、厚生省では、健康保険組合をモデルにした独立の公法人に厚生年金保険の支給事務の一部を代行させる**代行方式**の構想が持ち上がりました。代行方式は、国の事務を公法人が代行することで企業年金との調整を図るものであり、適用除外方式とは異なり厚生年金保険の基盤が縮減するものではないことから、厚生省内の見解も代行方式に徐々に統一されました。また、独立の公法人を介したスキームは、公的年金の支給事務等を代行させる関係上、掛金の強制徴収や年金給付の裁定など公権力の執行権限を付与する観点からも望ましいとされました。

1963（昭和38）年10月、厚生省は先の中間報告に基づいた「厚生年金保険法改正法案要綱」を作成、代行方式の概要が初めて対外的に示されました。法案要綱における法人の名称は「厚生年金保険基金」とされました（草案の段階では「厚生年金組合」という名称も検討されていたようです）。

なお、日経連、信託協会および生命保険協会は、当初は適用除外方式を主張していましたが、上記要綱において代行方式の採用が具体化したことや、基金の業務委託先が信託銀行と生命保険会社に限定されたことを受けて、各団体とも、代行方式を前提とした具体的要望を行う方向に方針転換しました。また、大蔵省は、基金の資産運用で財政投融资への協力を取り付けたい意向から（監督官庁の指導監督が及び易い）代行方式を支持したほか、労働組合は、「調整」には最後まで反対したものの、企業以外の第三者機関が外部積立を行う点については代行方式を評価したとされています（図表3）。

<図表3> 1965（昭和40）年の厚生年金保険法改正をめぐる利害関係者の意見

利害関係者	賛 成	反 対
厚生年金保険の給付引上げ	厚生省	経済界
負担の平準化（企業年金の拡充）	経済界、金融機関	労組
公的年金と企業年金との調整	経済界	労組
適用除外方式	経済界、金融機関	厚生省、大蔵省、労組
代行方式	厚生省、大蔵省、労組 経済界*、金融機関*	

※当初は適用除外方式を支持していたが、のちに代行方式支持に移行。

4. 厚生年金基金制度の創設から施行までの経緯

(1) 法案成立までの経緯

1964（昭和39）年3月、厚生省は、上述の改正案要綱を社会保険審議会（厚生年金保険部会）および社会保障制度審議会に諮問し、両会でそれぞれ6回ずつ審議が行われましたが、この段階になっても「調整」を巡る労使の対立はなお収まりませんでした。社会保険審議会では全会一致の答申を出すことができず、代わりに、被保険者側、事業主側ならびに公益側の三者の意見を併記した部会長報告が4月14日に行われました。一方、社会保障制度審議会では、「調整年金制度については、問題の経緯にかんがみ、慎重に扱う」とされ、同月16日に全会一致での答申にこぎつけました。これを受けて、「厚生年金保険法の一部を改正する法律案」が4月24日に閣議決定され、同月28日に第46回通常国会に提出されましたが、提案理由の説明が行われたのみで審議未了・廃案となりました。

改正法案は同年12月21日に第48回通常国会に再提出されましたが、もともと**厚生年金保険の大幅な給付改善については与野党とも強く希望**するところであったため、これが局面打開の切り札となり、国会審議と併行して与野党間で折衝が進められるようになりました。基金関係の事項については、以下の通り法案修正されることとなりました。

- ・厚生年金基金の設立要件として被保険者の同意のほか、労働組合の同意をあらたに加えること。
- ・厚生年金基金制度について、労働組合側に十分検討したり、よく制度を理解したりする時間的余裕を与える意味でその施行期日を延期する必要があること。
- ・厚生年金基金制度については、社会保険審議会においてさらに慎重に検討する必要があるが、特にプラス・アルファ部分はなるべく厚くおおむね三割とすること。
- ・厚生年金基金の積立金の運用にあたっては、労働者の福祉のために還元融資の措置を講ずること。

上記のほか、国会審議を通じて「**現行の退職一時金の既得権は侵害しない（＝調整は行わない）**」「**制度の導入は強制ではなく労使の自主的な判断に委ねる**」等の見解が事業主側から示されたことや、会期中の1965（昭和40）年3月に発生した山陽特殊製鋼の倒産において**退職一時金の保全が問題視**されたことを受けて、労働者側も絶対反対の姿勢から「調整年金を研究し慎重に検討することは拒まない」と柔軟な姿勢に移行するなど、ここにきて労使の歩み寄りがようやく見られるようになりました。

改正法案は1965（昭和40）年5月7日に衆議院を通過、参議院では、厚生年金基金制度の施行期日をどの程度延長するかが争点とされましたが、6月1日の国会最終日に「施行期日を政令で定める日とする」ことで合意を得たことから参議院にて修正法案を可決、ただちに衆議院に回付され同日付で成立・公布されました。これにより、厚生年金保険法に「第9章：厚生年金基金及び厚生年金基金連合会」の条項が新たに挿入されることとなりました。

(2) 制度施行までの経緯

前述の国会審議での経緯から、厚生年金基金の実施上の諸課題については、社会保険審議会（厚生年金保険部会）において再び議論されることとなりました。同部会での議論は、1965（昭和40）9月22日を皮切りに、懇談会9回、部会9回、小委員会2回の通算20回にわたり、設立人員規模、プラス・アルファ水準、掛金の労使負担割合、基金の財投協力等について慎重な議論が行われました。

同審議会は、約1年後の1966（昭和41）9月10日に答申を提出、これを受けて、同月27日に「厚生年金保険法の一部を改正する法律の施行期日を定める政令」が公布され、翌10月1日に厚生年金基金制度が正式に発足しました。制度発足とともに基金設立の認可申請が押し寄せ、同年11月30日付で87基金が設立認可されました。

4. 結びにかえて

厚生年金基金制度は、制度創設が検討された当初は厚生年金保険と退職金・企業年金との「調整」の役割が期待されており、当初は**調整年金（調年）**とも呼ばれていました。しかし、前述の通り、実際には強制的な調整は行われず、調整の是非については労使の自主的判断に委ねる「代行」というわが国独自の仕組みが採用されるに至りました。

また、代行の範囲については、イギリスの制度に倣い適用除外（＝完全代行）させることも検討されましたが、わが国の厚生年金保険は定額部分と報酬比例部分とに分けられており、定額部分は所得再分配の機能を有することから、最終的には**報酬比例部分のみを一部代行**することとされました。このほか、適用除外方式では企業が倒産した時に**代行資産が全額毀損する可能性**があるため、一部のみの代行に落ち着いたとも言われています。

厚生年金基金制度の創設を、「妥協の産物」と揶揄する指摘がしばしば見受けられます。しかし、**制度創設までに審議会で2年間にわたり29回もの議論**が重ねられ、国会でも最初の法案提出から可決・成立までに1年2ヶ月の期間を要し、更には**法案成立後も審議会で1年にわたり20回もの議論**が積み重ねられた事実は、妥協どころか**議論が尽くされた結果**であると言っても過言ではありません。それだけ当時の関係者が真剣に議論を戦わせた証左であり、こうした徹底的に議論を尽くそうとする姿勢が、昨今の厚生年金基金の廃止・縮小を巡る議論ではあまり感じられなかったのは気のせいでしょうか。

次回は、制度創設後の厚生年金基金および企業年金制度全体の動向について解説いたします（続く）。

<図表 4> 厚生年金基金制度の創設までの沿革

歴 年	出 来 事
1952(昭和27)	退職給与引当金制度の創設
1954(昭和29)	私立学校教職員共済組合(現:私立学校教職員共済)の設立 厚生年金保険法の改正(定額部分・報酬比例部分の2段階体制に)
1958(昭和33)	農林漁業団体職員共済組合の設立
1959(昭和34)	中小企業退職金共済制度の創設
1961(昭和36)	適格退職年金制度の創設 日経連「退職金制度と厚生年金制度の調整についての試案」
1962(昭和37)	12/20 社会保険審議会(厚生年金保険部会)での議論開始
1963(昭和38)	8/ 2 社会保険審議会(厚生年金保険部会)「厚生年金制度改正に関する意見(中間報告)」
1964(昭和39)	10/30 厚生省「厚生年金保険改正法案要綱」公表
	3/ 4 改正案要綱を社会保険審議会(厚生年金保険部会)に諮問
	3/13 改正案要綱を社会保障制度審議会に諮問
	4/14 社会保険審議会(厚生年金保険部会)部会長報告
	4/16 社会保障制度審議会答申
	4/28 「厚生年金保険法の一部を改正する法律案」を第46回通常国会に提出
1965(昭和40)	6/26 審議未了により廃案
	12/21 「厚生年金保険法の一部を改正する法律案」を第48回通常国会に再提出
	6/ 1 改正法の可決・成立
1966(昭和41)	9/22 社会保険審議会(厚生年金保険部会)における審議の再開
	9/10 社会保険審議会(厚生年金保険部会)答申
	9/27 「厚生年金保険法の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」公布 通知「厚生年金基金制度の施行について」発出
	10/ 1 厚生年金基金制度の施行
	11/30 第1号グループ(87基金)の認可・設立

<参考文献>

- 企業年金連合会(2012)『新しい企業年金基礎資料』
 久保知行(1996)『退職給付制度の構造改革』東洋経済新報社。
 厚生年金基金連合会(1979)『厚生年金基金10年誌』
 厚生年金基金連合会(1986)『厚生年金基金制度の20年』
 厚生省年金局企業年金課監修(1991)『厚生年金基金制度の解説』社会保険法規研究会。
 谷内陽一(2013)「厚生年金基金の沿革とその社会的役割」『企業年金総合プランナー』第21号、日本商工会議所。
 坪野剛司編(2005)『総解説 新企業年金』第2版、日本経済新聞社。
 リソナ企業年金研究所(2012)「適格退職年金の50年間のあゆみ」『企業年金ノート』第528号。
 リソナ企業年金研究所(2013)「厚生年金基金制度の沿革と社会的役割を振り返る(その1)」『企業年金ノート』第544号。
 労働省労働基準局賃金時間部編(1990)『わかりやすい退職年金』労働法令協会。

— りそなコラム —

確定給付企業年金から確定拠出年金への移行事務について

第42回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（DB）から企業型確定拠出年金（DC）への移行事務のうち主にDBにおける手続きに関する、信託銀行の営業マン「Aさん」と、その上司「B課長」との間のディスカッションです。

Aさん：規約型DBを実施しているC社が、年金制度の一部を、新たに設立するDCに移行することを検討されています。私は退職一時金からのDC新規設立は経験があるのですが、DBからの移行となると今まで手がけたことがありません。DBの側では、どのような事務手続きが必要になるのでしょうか。

B課長：DB制度が発足してから10年以上が経過し、そろそろ自社の企業年金制度を見直す企業も増えてきているようだね。DCへの移行は、かつての低調な運用環境下ではなかなか労使合意などの問題で進展しなかったけど、昨今の相場環境の回復を受けて、いま一度DC導入を真剣に検討してみようという気運が高まっているようだね。

まずは、お客さまに制度見直しの大まかな方向性を決定していただくことが必要だね。例えば、DCの発足日はいつにするのか、DCの移行割合はどうするのか、DBの積立金を移換するのかどうか、運営管理機関・資産管理機関はどこにするのか・・・などだね。

Aさん：はい、運営管理機関・資産管理機関は当社に委託していただく予定です。C社は現在、退職金制度の全部をDBでまかなっているのですが、今回は約3割をDCに移したいとのご意向です。

B課長：なるほど。DBの一部をDCに移行するんだね。ところで、DBからDCに全面移行するのと一部のみ移行するのとでは、DB側における手続きが異なるのは知っているかい？

Aさん：そうなんですか！？

B課長：過去分も含めてDBからDCに全面移行する場合は、DB制度を終了して、その残余財産を移換することになるけど、一部移行の場合は、DBを減額したうえでDCに移換することになるんだ。DBを減額してDCに移換するためには、DBの規約変更が必要だよ。それから、事前にお客さまに説明しておかなければならない重要なことだが、移行時にDBにおいて積立不足があるときは、一括拠出が必要になるんだ。これも規約変更が必要だね。

Aさん：ここでいう積立不足とは、どういうものでしょうか？

B課長：規約変更の前日において、DCに移換する積立金の額がDC移換に係る最低積立基準額（移換相当額）を下回る額のことを言い、これを掛金として一括拠出しなければならないんだ。

さらに、DCへの移換に代えて移換相当額の支払いを受けることを希望する者に対しては、移換相当額を一時金として支払うことを変更規約に定めることもできるんだ。

その他、制度設計などに応じていくつかの変更項目が加わるが、概ね以上のような規約変更を行うことになるんだ。規約変更日の2ヶ月前までに行政宛てに承認申請が必要だよ。

Aさん：こうした規約変更を行うには、労使合意が必要になりますね。

B課長：そうだね。規約変更の同意はもとより、DBの給付減額に関する同意（減額対象者の個々の同意、減額対象者の1/3以上で組織する労働組合がある場合は労働組合の同意と個々の同意の両方、減額対象者の2/3以上で組織する労働組合がある場合は労働組合の同意のみで可）、DCへの資産移換に関する事業主の同意、さらには、移換加入者となるべき者の1/2以上の同意および移換加入者となるべき者以外の者の1/2以上の同意、などが必要だね。

Aさん：DBからDCへ移行するためには、事務面だけを考えても、相当前もって準備を始める必要がありますね。

B課長：そうだね。お客さまの社内での労使合意にも十分な時間を要するだろうし、事務面についても、DCへの移換額、積立金に係る一括拠出額、移行後の新掛金の算出など、通常のDB規約変更よりも時間を要することが多いので、DC発足日を決めるためには相応に時間の余裕をもったスケジュール作りが必要だね。最短でも以下のような流れになるだろうね。

	対 応 内 容
X - 6ヶ月以上	DC導入の検討開始 従業員説明会準備 DC制度詳細案確認 DC導入を社内決定
X - 6ヶ月	DB規約案・同意書案等の準備 従業員、DB受給者向け説明会 労使交渉 就業規則、退職金規程等、社内規程の整備 数理計算 行政宛承認申請書類整備
X - 4ヶ月	DB→DCスキームの行政宛事前説明実施
X - 3ヶ月	DC制度設計完了 一括拠出額算出
X - 2ヶ月	労使合意取得 DB規約変更承認申請、DC規約承認申請 DC投資教育等
X - 1ヶ月	DB規約変更承認、DC規約承認
X月	新制度スタート DB→DC移換額算出
X + 2ヶ月	資産移換、DC口座開設

Aさん：DC導入の検討を始めてから実際にスタートするまでには、1年近い時間をかけた検討・準備が必要ですね。他には、DBの側で留意しておくことはありますでしょうか？

B課長：DC発足日以後、DC口座ができるまでの間に退職者が発生した場合には、減額後相当分と移換相当分の給付をDBから行うんだ。この時、会社の退職金規程が定める退職金額との差額があれば会社から補填することになるんだよ。DC発足から移換相当額を算出しDCに資産移換するまでには時間がかかるので、給付の調整が必要になる場合もあるから、DC発足直後の退職者への給付の流れについては、綿密に計画して遺漏のないようにしておこう。

その他にも、今回のC社のケースはDBのみからの移行だけど、DBの他に退職一時金制度があって、DBの一部および退職一時金制度をDCに移行するような場合は、DBからの移換の他に、退職一時金制度からの移換も必要となるんだ。いずれにせよ、制度設計によりバリエーションが考えられるから、十分な余裕をもってきめ細かく対応することが肝要だよ。そのためにも、DBの幹事会社として、お客さまの意向を早い段階から確認するとともに、最適なお提案とサポートを行っていくことが大切だよ。

Aさん：はい、わかりました。

企業年金ノート No.546

平成25年10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/>