

りそな企業年金研究所

企業年金ノート

目次

【本 題】	社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その1）……………	P1
【コ ラ ム】	確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方（その3）……………	P6

社会保障審議会企業年金部会における議論の動向（その1）

1. はじめに

2013（平成25）年9月25日開催の第26回社会保障審議会において、同審議会の下に「企業年金部会」を設置することが決定しました。それ以前は、企業年金等に関する議論は同審議会の「年金部会」で行われていましたが、2014（平成26）年4月施行の厚生年金基金の制度改正に向けて第三者委員会の設置等を検討する必要があることや、確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）など企業年金全般のあり方について議論を進める必要があることから、より専門的な見地から議論を行う場が設置されたものです。

今回は、同部会の第4回会合以降で審議されている「企業年金制度のあり方」に関する議論の動向について解説いたします。

2. 企業年金制度に関する今後の検討課題

(1) 検討課題（案）の提示

社会保障審議会企業年金部会（以下「部会」）は2013年10月29日に第1回会合が開催されましたが、2014年3月までは、「公的年金制度の健全性及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」に規定する厚生年金基金の制度改正に係る審議が中心でした。同法が2014年4月1日付で施行されたことを受けて、第4回会合（6月4日開催）より、企業年金制度そのもののあり方に関する審議が開始されました。

<図表1> 企業年金制度に関する今後の検討課題（案）

項 目	内 容
中小企業の労使にとって 取り組みやすい仕組み	中小企業の企業年金実施率は低下傾向にあるため、中小企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないか。
一般企業の労使にとって 取り組みやすい仕組み	企業会計基準の影響や企業再編の動き等を踏まえ、一般企業の労使にとって取り組みやすい制度の検討が必要ではないか。
ライフコースの多様化への 対応	就労形態の多様化や複線型の働き方が広がりを見せる中で、こうしたライフコースの多様化にどう対応していくか。
柔軟で弾力的な制度設計	伝統的なDB・DCの二分法を超えた、柔軟で弾力的な制度設計へのニーズにどう対応するか。
保険者のガバナンス	制度をより持続可能なものとするための保険者のガバナンスの在り方についてどう考えるか。
関連制度との関係	個人型DCをはじめとした関連制度との関係をどう考えるか。
そ の 他	課題の検討にあたっては、公的年金制度や税制との関係も含めた検討が必要

（出所）第4回社会保障審議会企業年金部会「資料2 企業年金制度の現状等について」p.36より抜粋

社会保障審議会企業年金部会における議論の動向(その1)

第4回会合では、「企業年金制度の現状」および「企業年金を巡る近年の状況等」について説明が行われた後、各委員による議論を経て、当部会における企業年金制度に関する今後の検討課題(案)が図表1の通り提示・了承されました。

(2) 関係団体からのヒアリングの実施

図表1の検討課題(案)については、企業年金の当事者である労使をはじめとする関係者の意見を十分に踏まえた上で設定することとされました。これを受けて、第5回会合(6月30日開催)および第6回会合(7月4日開催)の2回にわたり、関係団体からのヒアリングが実施されました。招聘団体およびヒアリング内容は、図表2の通りです。

＜図表2＞関係団体ヒアリングの概要

団体名	主な内容
日本経済団体連合会	労使合意の下、各企業のニーズに合わせたより柔軟で多様な制度設計を可能とすべき(DC拠出限度額引上げ、中途引出し要件緩和、マッチング拠出の限度額撤廃 など)
日本商工会議所	中小企業にとって持続しやすい仕組みを構築すべき(DC拠出限度額引上げ、マッチング拠出の限度額撤廃、事業主掛金への助成制度、高等教育段階での投資教育 など)
日本労働組合総連合	・パート労働者も含めた全ての労働者が加入できる制度を確立することが重要 ・労使の十分な対話のもと、加入者(労働組合)がより関与・監視できる仕組みが必要
企業年金連合会	「中小企業における企業年金制度の存続・維持」「労使双方のニーズを踏まえた柔軟な制度設計」等について要望
企業年金連絡協議会	労使間のリスクシェアを促進すべく、「協働運用型DC制度」「元本保証付き協働運用型DC制度」「年金給付専用口座」など、制度の選択肢の多様化を図るべき
信託協会	・新たな制度の提案:「年金給付特定口座の創設」「退職給付目的の信託の活用」 ・現行制度の改善:財政運営基準の弾力化、支払保証制度の導入 など
全国銀行協会	DC制度の規制緩和(拠出限度額引上げ、中途引出し要件緩和、マッチング拠出の限度額撤廃など)を要望したほか、「日本版IRAの創設」にも言及
日本証券業協会	中小企業専用DC、マッチング拠出の限度額撤廃、投資アドバイスの導入、個人型DCの対象拡充などを要望
生命保険協会	現行制度の改善に加え、個人年金保険の機能等をアピール

(出所) 第5回・第6回社会保障審議会企業年金部会資料を基にリソな企業年金研究所作成。

(3) 検討課題の確定および進行スケジュール

第7回会合(7月25日開催)では、前回および前々回での関係団体ヒアリングの結果等を受けて、企業年金制度に関する今後の検討課題を図表3の通り取りまとめました。第4回会合で提示された検討課題(案)から特段の変更はみられませんが、2014年9月から11月にかけては税制が絡む課題を優先的に議論するとともに、年内ないし年明け早々を目途に議論の整理を行うこととされました。

3. 企業年金部会における議論

(1) 柔軟で弾力的な制度設計

第8回会合(9月11日開催)では、柔軟で弾力的な制度設計について、まず、確定給付型制度(Defined Benefit Plan)、確定拠出型制度(Defined Contribution Plan)およびキャッシュバランスプラン(Cash Balance Plan)の基本的な仕組みならびに諸外国における事例について事務局より説明の後、議論が交わされました。

＜図表3＞検討課題および実際の議論の順番

検討課題		実際の議論の順番	
企業年金等の普及・拡大	一般企業向けの取組	柔軟で弾力的な制度設計	【2014年9～11月】 税制が絡む課題を中心に 月2回程度開催
	中小企業向けの取組		
ニーズの多様化への対応	柔軟で弾力的な制度設計	一般企業向けの取組	
	ライフコースの多様化への対応	ライフコースの多様化への対応	
ガバナンスの確保		現行制度の改善	【2014年12月以降】 ・残りの課題について議論 ・部会における議論の整理 (年内ないし年明け早々 を目的)
その他	現行制度の改善	公的年金制度や税制等との関係	
	公的年金制度や税制等との関係	ガバナンスの確保	

(出所) 第7回社会保障審議会企業年金部会「資料2 企業年金部会における検討課題(案)」p.2を基にリソナ企業年金研究所作成。

その上で、DBについては、労使の判断のもと、あらかじめ約束した給付に積立状況に応じた柔軟性をもつ給付を組み合わせるなど、**積立水準(剰余・不足)の状況を一定程度給付にも反映させることのできるより弾力的な給付設計の導入**について検討してはどうか、DCについては、いわゆる「投資教育」を必要に応じて実施することを前提に、労使の判断のもと、**資産を集団で運用する仕組み**や、これにDB制度からの保証を組み合わせる仕組みの導入について検討してはどうかという提案がありました。具体的な事例として、前述の諸外国での導入・検討事例(図表4)のほか、第5回会合の関係団体ヒアリングにおいて企業年金連絡協議会が提唱した**協働運用型DC制度**(図表5)および**元本保証付協働運用型DC制度**(図表6)についても言及されました。

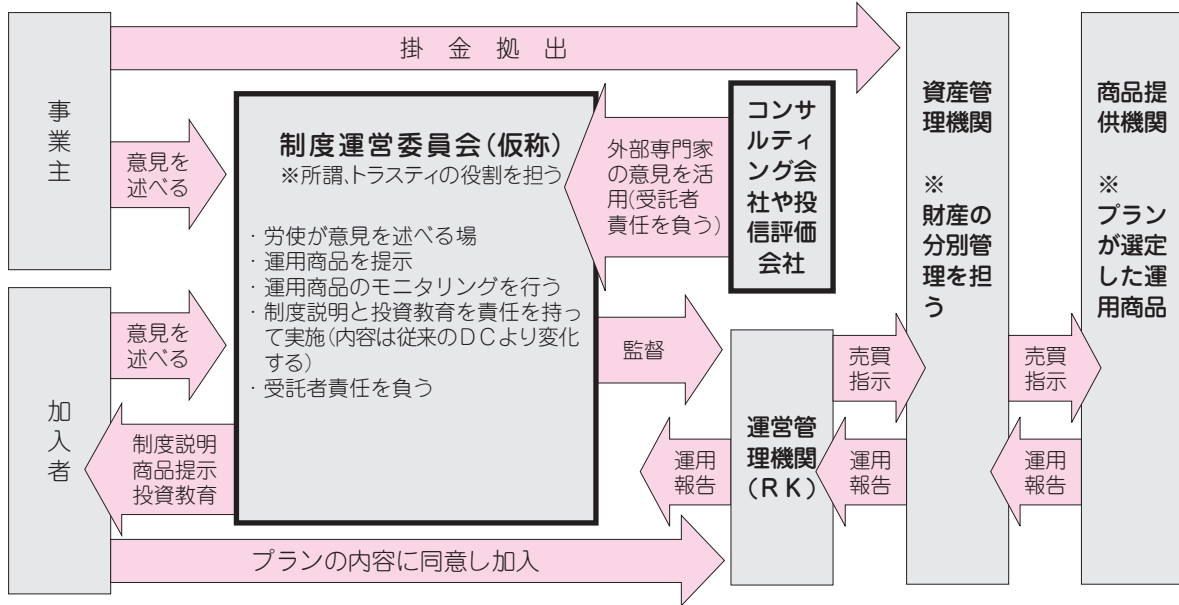
＜図表4＞諸外国における「労使で柔軟にリスクを分け合う」給付設計の導入・検討事例

国	給付設計	概要
オランダ	Collective DC (集団型DC)	DC制度の要素を取り入れたDB制度。掛金水準を一定期間固定し、その間は、年金債務に対する積立水準に応じて年金額のスライド等を調整する仕組み。企業会計上は、確定拠出制度として取り扱われている。(導入済み)
カナダ	Target Benefit Plan (目標給付プラン)	あらかじめ労使で定めた計画に基づき、積立状況に応じて掛金・給付の調整を行う仕組み。給付は、受給権の保護レベルに差のある二層の構造で設定。掛金は、事業主負担を固定しても変動させてもよい。(検討の段階)
英国	Defined Ambition Plan (目標建て制度)	労使で柔軟にリスクシェアを図るための設計として提案。①平均余命の伸びに応じて支給開始年齢を変化させる等のDB制度の柔軟化、②保証要素を加えたDC制度、③オランダを参考とした集団型DC制度などを提案。(検討の段階。③は法案を提出)
米国	Floor Offset Plan 等	DB制度とDC制度を組み合わせた仕組み。あらかじめ最低保証額(フロア)を設定し、DC制度からの給付が当該額を上回った場合はDC制度からのみ支給、下回った場合はその差額をDB制度から補填(オフセット)する仕組み。(導入済み)

(出所) 第8回社会保障審議会企業年金部会「資料4 柔軟で弾力的な給付設計」p.12を基にリソナ企業年金研究所作成。

<図表5> 協働運用型 DC 制度の概要

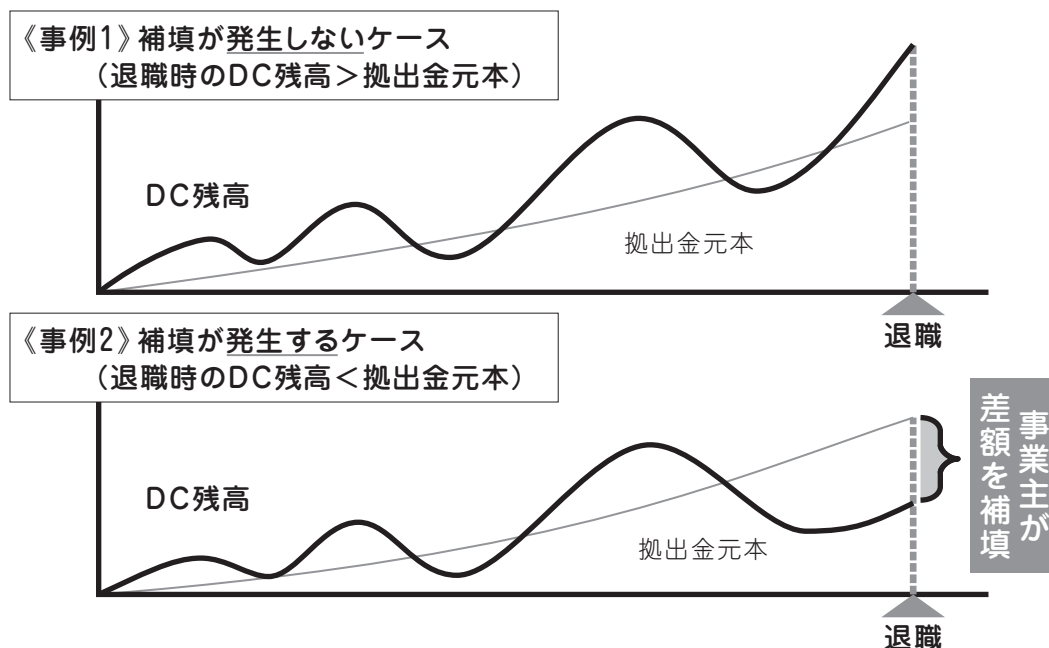
- 労使合意に基づく単一ポートフォリオで、DB 用運用商品でも運用できる DC
- 加入者には運用商品の選択の必要性がなく、提示されたプランで運用
- 年金制度、基礎的運用知識、老後生活設計に必要な知識等ライフプラン教育を重視



(出所) 第5回社会保障審議会企業年金部会「資料7 企業年金連絡協議会提出資料」p.11 を基にリソナ企業年金研究所作成。

<図表6> 元本保証付協働運用型 DC 制度

- 協働運用型 DC に元本保証を組み合わせた制度
- 退職時個人勘定残高が拠出金元本を下回る場合は、事業主が差額を補填
- DC 制度内で補填を行う方法と退職一時金など DC 制度外で行う方法を想定

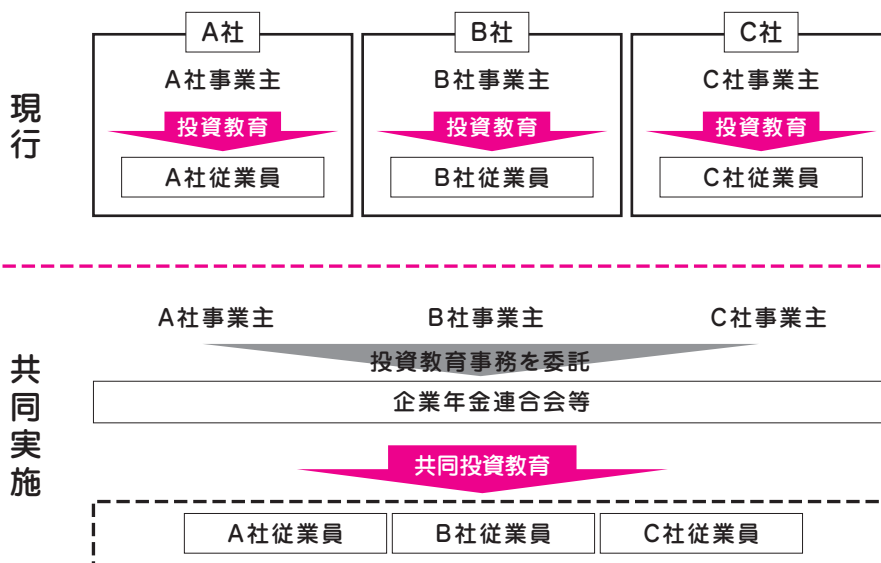


(出所) 第5回社会保障審議会企業年金部会「資料7 企業年金連絡協議会提出資料」p.12 を基にリソナ企業年金研究所作成。

(2) 中小企業向けの取組

中小企業向けの取組については、同じく第8回会合（9月11日開催）にて議論されました。中小企業が企業年金制度を導入しようとする際には、手続および費用負担の両面で大きな課題があることから、DBについては、受託保証型DBの普及状況を見据えつつ、**更なる受託保証型DBの普及のため手続きの緩和**（実施金融機関の拡大等）を検討すべきではないか、DCについては、**投資教育の共同実施**（図表7）、**簡易型DC（仮称）の創設**、**個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設**（図表8）を検討してはどうかという提案がありました。

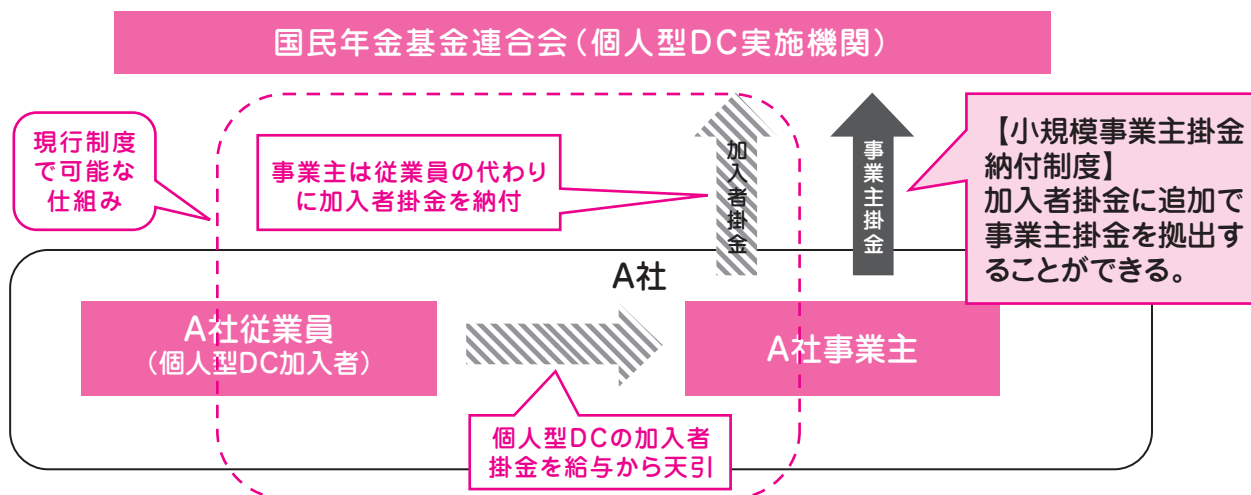
<図表7> 投資教育の共同実施



（出所）第8回社会保障審議会企業年金部会「資料5 中小企業向けの取組」p.27を基にりそな企業年金研究所作成。

<図表8> 個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の導入

- 個人型DCに加入している従業員の掛金拠出に対して、事業主が追加で掛金拠出することができる仕組み
- 実施主体は、企業年金の実施が困難な小規模事業主（従業員数100人以下）に限定
- 拠出については、従業員・事業主の拠出の合計で個人型DCの拠出限度額を上限とすること等の制限を検討
- 手続書類については、労働組合等の同意や対象者範囲を確認するための書類等が必要



（出所）第8回社会保障審議会企業年金部会「資料5 中小企業向けの取組」p.32を基にりそな企業年金研究所作成。

4. 結びにかえて

第8回会合で議論された「柔軟で弾力的な制度設計」について、メディア等の報道では「労使でリスクシェア」「DBでもないDCでもないハイブリッドな制度」といった語句が踊りました。**制度の選択肢が増えること自体は歓迎すべきですが**、従来のDBおよびDCがリスクの偏った欠陥商品であるかの如き論調には違和感を覚えます。年金制度は、DBであれDCであれキャッシュバランスプランであれ、「**掛金＋運用収益＝給付**」という**財政上の構造**から逃れることはできません。野球で例えるなら、スイッチヒッターは左右どちらの打席でも打つことはできますが、実際に打席に入るときは右打席か左打席かを選ばざるを得ません。「新制度さえ作れば万事解決」という待望論ではなく、実務に配慮しつつ地に足の着いた議論が必要であると考えます。

今回は、第9回会合（9月30日開催）以降の議論の動向について解説いたします（続く）。

<ご参考資料>

社会保障審議会企業年金部会（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/shingi-hosho.html?tid=163664>

（信託ビジネス部 谷内陽一）

りそなコラム

確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方（その3） ～ 平成26年4月1日施行の法令等改正を題材として ～

今回も、前回に引き続き、A社総務部に勤務するB主任とその部下の新人のCくんの対話を通じて、規約型の確定給付企業年金制度の見直しに係る法令・通知の読み方について解説いたします。

（前回からの続き）

B主任：前回までのおさらいをすると、わが社の企業年金の給付増額は、確定給付企業年金法施行規則の改正により、厚生労働大臣に届出する「**規約の軽微な変更**」に変更された事項にあたるということだったよね。では改めて、施行規則の該当条文（第7条第1項第4号）の内容を確認してみよう。

（確定給付企業年金法施行規則 第7条第1項第4号）

4 法第4条第5号に掲げる事項（労働協約等の変更により法第27条の規定による加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合その他の給付の設計の軽微な変更（給付の額の減額に係る場合を除く。）に限る。）

まず、「法第4条」の「法」とは、同規則第1条第1号により確定給付企業年金法のことを指すのは言うまでもないね。そして、「第5号」とは、法第4条で規定している「規約で定める事項」のひとつで、「給付」に関する内容であることがわかるね。

（確定給付企業年金法 第4条第5号）

5 確定給付企業年金の給付（以下「給付」という。）の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法（給付のうち年金として支給されるもの（以下「年金給付」という。）の支給期間及び支払期日に関する事項を含む。）に関する事項

- Cくん：平成26年4月から届出に変更されたのは、上記のうち「給付の設計の軽微な変更」に限るのですね。具体的には、どのようなことでしょうか？
- B主任：それを知るためには、ここでもうひと頑張りして、施行規則第7条第1項第4号のカッコ書きの部分「労働協約等の変更により法第27条の規定による加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合その他の給付の設計の軽微な変更（給付の額の減額に係る場合を除く。）に限る。」について確認しないとイケないね。
- Cくん：給付増額は、「加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合」ではなさそうですね。ということは、「その他の給付の設計の軽微な変更」に含まれるのでしょうか。
- B主任：これについては、実は法令ではなく、**確定給付企業年金制度について（平成14年3月29日年発第0329008号）**という通知の「**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）**」に記載されているんだ。最初に話した、法令・通知等の体系を思い出そう。
- Cくん：法律の詳細は政令・省令で定め、政令・省令の詳細はさらに通知等で定める、ということでしたね。
- B主任：そのとおり。今回の法令改正では、政省令だけでなく通知も多く改正されているんだ。この通知については「**確定給付企業年金制度について**」の一部改正について（平成26年3月24日年発**0324第8号**）という改正通知が発出され、その中で「法第4条第5号に掲げる事項に係る変更のうち軽微な変更の内容」が、以下のとおり追加されたんだよ。

（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） 第1 3）

3 法第4条第5号に掲げる事項に係る変更のうち軽微な変更の内容
則第7条第1項第4号に規定するその他の軽微な変更は具体的には以下の変更のうち給付の額の減額とはならないものとする。

- (1) 令第24条第1項第1号の加入者期間に応じて定めた額を増額する場合
- (2) 令第24条第1項第2号の給与の額その他これに類するもの又は加入者期間に応じて定めた率を増加する場合
- (3) 令第24条第1項第3号の定額又は給与の額その他これに類するもの又は一定の割合を増加する場合
- (4) 休職等（労働協約等に規定される育児休業、介護休業を含む。）期間中の者について、休職等期間の全部又は一部を給付の額の算定の基礎から控除する場合（当該期間を給付の額の算定の基礎から控除することに合理的な理由がある場合に限る。）又は給付の額の算定の基礎から控除していた休職等期間の全部又は一部を通算する場合
- (5) 実施事業所の増加に伴い、当該増加する実施事業所の加入者の給付の額の算定の基礎とする期間及び給与の額等を規定する場合

- Cくん：なるほど、体系的に追っていくとよく分かりますね。
- B主任：さて、施行規則第7条第1項第4号に規定する「その他の軽微な変更」として、(1) から (5) の5つの項目が示されているけど、このうち給付増額に関するものは(1) から(3) だね。簡潔に言うと、
- (1) 定額制度における「定額」を増額する場合
 - (2) 給付額算定用の給与や支給率を増加する場合
 - (3) キャッシュバランスプランの仮想個人勘定残高用の拠出付与額（定額または「給与×一定割合」の「給与」および「一定割合」のこと）を増加する場合
- となる。
- あとは、今回のわが社の企業年金の制度変更がどれに該当するか、社内規程や年金規約に照らして判断していけばいいね。必要書類など説明しきれなかったこともあるから、それらについてもしっかり確認しながら、タイムリーに進めていこう。
- Cくん：かしこまりました。そのように心がけます。
- B主任：最後に、これらの法令等改正を反映した、規約変更手続き等の最新の一覧を示しておこう。

確定給付企業年金制度の改正に伴う法令・通知の読み方(その3)

<規約型確定給付企業年金における規約変更手続き>

規約で定める事項 (根拠条文)	手続区分 (根拠条文)	労働組合等の 同意の要否 (根拠条文)
実施事業所の事業主の名称・住所(法4①)	届出(則7Ⅰ①)	不要(則7Ⅱ①)
うち市町村の名称変更等に伴う変更	届出不要(則10②)	
実施事業所の名称・所在地(法4②)	届出(則7Ⅰ②)	不要(則7Ⅱ②)
うち市町村の名称変更等に伴う変更	届出不要(則10③)	
資産管理運用機関・金融商品取引業者の名称・住所(法4③)	届出不要(法7Ⅰ ただし書)	不要(則7Ⅱ③)
加入者となることについて一定の資格を定める場合の資格に関する事項(法4④)	承認申請(法6Ⅰ)	
給付の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法(支給期間及び支払期日)に関する事項(法4⑤)		
給付減額となる場合	届出(則7Ⅰ④)	
加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合その他の給付の設計の軽微な変更		
掛金の拠出に関する事項(法4⑥)	届出(則7Ⅰ⑤)	必要(法6ⅡⅢ)
掛金拠出に関する事項以外の規約変更に伴う変更	承認申請(法6Ⅰ)	
加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合その他の給付の設計の軽微な変更に伴う変更	届出(則7Ⅰ⑤)	
弾力償却・定率償却の場合の毎事業年度の特別掛金額に係る事項(則7Ⅰ⑧)	届出不要(則10④)	
事業年度その他財務に関する事項(法4⑦)	届出(則7Ⅰ⑥)	
終了及び清算に関する事項(法4⑧)	承認申請(法6Ⅰ)	
資産管理運用契約に関する事項(令2①)	届出不要(則10①)	
実施事業所単位の権利義務の移転に関する事項(令2②)	届出(則7Ⅰ⑨)	
実施事業所単位の権利義務の承継に関する事項(令2③)		
脱退一時金相当額又は積立金の移換を受ける場合の移換に関する事項(令2④)		
業務委託契約に関する事項(令2⑤)	届出不要(則10①)	不要(則7Ⅱ⑤)
事務費の負担に関する事項(令2⑥)	届出(則7Ⅰ⑨)	
権利義務の移転元・承継先、脱退一時金相当額の移換元・移換先の年金制度の名称(則7Ⅰ⑦)	届出(則7Ⅰ⑦)	必要(法6ⅡⅢ)
条項の移動等規約に規定する内容の実質的な変更を伴わない事項(則7Ⅰ⑩)	届出(則7Ⅰ⑩)	
法令の改正に伴う変更に係る事項(則7Ⅰ⑪)	届出不要(則10⑤)	不要(則7Ⅱ④)
給付の設計に係る事項の実質的な変更を伴うもの	承認申請(法6Ⅰ)	必要(法6ⅡⅢ)
その他法令上の届出及び届出不要に該当しない事項	承認申請(法6Ⅰ)	必要(法6ⅡⅢ)

(注) 法：確定給付企業年金法、令：確定給付企業年金法施行令、則：確定給付企業年金法施行規則

【凡例】 則7Ⅱ① = 確定給付企業年金法施行規則第7条第2項第1号

企業年金ノート No.560

平成26年12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」を開発しております。
 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/>