

りそな年金研究所

# 企業年金ノート

【本題】法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について（その2） .....	P1
【コラム】育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金への影響について .....	P6

## 法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について（その2）

### 1. はじめに

今回は、先月号（2017年8月号：No.592）に引き続き、確定給付企業年金（DB）の規約に影響を及ぼした過去の法令改正についてご案内いたします。

### 2. DB 規約に影響を及ぼした主要な法令改正について

2002（平成14）年4月1日のDB法の施行以降、DB規約に影響を及ぼした主要な法令改正をまとめると、図表1の通りとなります。今回は、図表1の（6）以降の事項について、法令改正の概要、DB制度運営への影響および当該改正に係る規約変更例について解説いたします。

なお、規約変更例は、規約型DBにおける事例を記載しています。また、規約変更に係る手続きについては法改正当時の確認内容を記載しており、その後の法改正により変更となっている場合がある旨あらかじめご承知おきください。

※（1）～（5）については、先月号（2017年8月号：No.592）をご参照ください。

#### （6）非継続基準の見直し（施行期日：2012（平成24）年1月31日）

##### ▼法令改正の概要

毎事業年度の決算時に行う財政検証において非継続基準の積立要件を満たさなかった場合に、積立水準を回復する方法として「積立比率に応じた掛金設定」と「積立比率の回復計画の作成」の2通りの方法がありますが、このうち「積立比率の回復計画の作成」による方法を5年間の経過措置を設けて廃止することを目的に、当該条項を確定給付企業年金法施行規則（DB法施行規則）の本則から附則に移す改正が行われました。

なお、その後のDB法施行規則の改正（2014（平成26）年4月1日施行）により、回復計画の作成による方法は「当分の間」使用可能とするものとされました。

##### ◆非継続基準の見直しに係るDB法施行規則の条文番号の変更

	積立比率に応じた掛金設定	積立比率の回復計画の作成
改正前	第58条第1号	第58条第2号
改正後	第58条	附則（平成24年1月31日厚生労働省令第13号）第4条

##### ▼DB制度運営への影響

法令改正に伴い規約で引用している条文番号の変更ですので、DB制度運営への影響はありません。

なお、このDB法施行規則の改正にあわせて、回復計画から積立比率に変更することや、任意の時期に方法を変更することも可能とされました。

＜図表 1＞過去の法改正の概要

No.	施行期日	主な改正内容	改正(施行)された主な法令
(1)	2005年10月1日	企業年金のポータビリティの拡充	国民年金法等の一部を改正する法律(平成16年法律第104号)
(2)	2007年9月30日	証券取引法から金融商品取引法への改編	証券取引法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律(平成18年法律第66号)
(3)	2008年9月11日	分割・権利義務移転を行う場合の資産分割方法	厚生年金基金規則及び確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令(平成20年厚生労働省令第141号)
(4)	2010年6月30日	育児・介護休業法の改正	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律(平成21年法律第65号)
(5)	2011年8月10日	年金確保支援法の制定	国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律(平成23年法律第93号)
(6)	2012年1月31日	非継続基準の見直し	確定給付企業年金法施行規則等の一部を改正する省令(平成24年厚生労働省令第13号)
(7)	2014年4月1日	厚生年金基金制度の見直し	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(平成25年法律第63号)
(8)	2015年10月1日	被用者年金制度の一元化	被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成24年法律第63号)
(9)	2016年1月1日	マイナンバー制度の導入	行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(平成25年法律第27号)
(10)	2016年4月1日	地方自治法の改正	地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令(平成27年厚生労働省令第168号)
(11)	2016年4月1日	農業協同組合法の改正	農業協同組合法施行令等の一部を改正する等の政令(平成28年政令第27号)
(12)	2016年4月8日	実施事業所減少時の掛金の一括拠出額の見直し	確定給付企業年金法施行規則等の一部を改正する省令(平成28年厚生労働省令第90号)
(13)	2016年7月1日	脱退一時金相当額を移換する場合の申出要件の緩和	確定拠出年金法等の一部を改正する法律(平成28年法律第66号)
(14)	2017年1月1日	育児・介護休業法の改正	雇用保険法等の一部を改正する法律(平成28年法律第17号)
(15)	2017年1月1日	リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入 運用の基本方針に関する加入者の意見聴取の取扱い	確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令(平成28年政令第375号) 確定給付企業年金法施行規則等の一部を改正する省令(平成28年厚生労働省令第175号)

※1 (1)～(5)については、2017年8月号(No.592)で解説。

※2 (11)～(15)については、来月号以降で解説する予定。

#### ▼関連する行政通知、事務連絡

「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」及び「厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について」の一部改正について(平成24年1月31日年企発0131第2号)

#### ▼規約の変更

必須

#### ▼規約変更に係る手続き

積立比率	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政宛手続き：届出不要</li> <li>内部手続き：【規約型】労使合意不要【基金型】代議員会の議決要</li> </ul>
回復計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政宛手続き：届出要</li> <li>内部手続き：【規約型】労使合意要【基金型】代議員会の議決要</li> </ul>

### ▼規約の主な変更箇所

非継続基準の財政検証に係る条文で引用している DB 法施行規則の条文番号を、下記の通り変更する必要が生じました。

#### <規約変更例> ※積立比率に応じた掛金を設定する場合

変 更 後	変 更 前
(非継続基準の財政検証) 第●条 事業主は、～中略～規則第58条の規定により必要な額を翌々事業年度から特例掛金として拠出する。	(非継続基準の財政検証) 第●条 事業主は、～中略～規則第 58 条第 1 号の規定により必要な額を翌々事業年度から特例掛金として拠出する。

### (7) 厚生年金基金制度の見直し（施行期日：2014(平成 26)年 4 月 1 日)

#### ▼法令改正の概要

厚生年金基金制度の見直し等を柱とした「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」（平成 25 年法律第 63 号）が施行されました。代行割れを未然に防ぐための時限措置の導入などが行われたほか、解散した厚生年金基金の残余財産を事業所単位で DB へ交付可能にするなど、厚生年金基金から他の企業年金制度等への移行支援が実施されました。

#### ▼DB 制度運営への影響

解散した厚生年金基金の残余財産を受け入れる等の制度変更を行う場合は、何らかの影響が生じます。

なお、DB 法施行規則の改正により、事業報告書に記載すべき事項の一部が削除されましたが、前出（6）で発出された通知により既に改正後の事業報告書の様式で対応しているため、こちらも実務上の影響はありませんでした。

#### ▼関連する行政通知、事務連絡

- ・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等の施行について（平成 26 年 3 月 24 日年発 0324 第 1 号）
- ・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の施行に伴う通知等の取扱いについて（平成 26 年 3 月 24 日年発 0324 第 2 号）
- ・「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）
- ・「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」の一部改正について（平成 26 年 3 月 24 日年発 0324 第 2 号）

#### ▼規約の変更

必須

#### ▼規約変更に係る手続き

- ・行政宛手続き：届出不要
- ・内部手続き：【規約型】労使合意不要、【基金型】代議員会の議決要、理事長専決可

### ▼規約の主な変更箇所

企業年金連合会の根拠法が厚生年金保険法から DB 法に変更されたため、規約で引用している法令の名称も変更する必要が生じました。この他、「報告書の提出」の条文中「四 受託業務の委託先及び当該委託の内容に関する事項」「五 基金の事業内容及びその実施状況に関する事項（基金型 DB のみ）」が削除されました。

#### <規約変更例>

変 更 後	変 更 前
(中途脱退者の選択) 第●条 本制度の事業主は、～以下略～ (1) (略) (2) 第●条第 1 項の規定に基づき、速やかに、脱退一時金相当額を企業年金連合会（ <u>法第 91 条の 2 第 1 項に規定する企業年金連合会をいう。</u> 以下「連合会」という。）へ移換することを申し出ること。～以下略～	(中途脱退者の選択) 第●条 本制度の事業主は、～以下略～ (1) (略) (2) 第●条第 1 項の規定に基づき、速やかに、脱退一時金相当額を企業年金連合会（ <u>厚生年金保険法(昭和 29 年法律第 115 号) 第 149 条第 1 項に規定する企業年金連合会をいう。</u> 以下「連合会」という。）へ移換することを申し出ること。～以下略～

(報告書の提出)  
 第●条(略)  
 2 前項の事業報告書には、次に掲げる事項を記載する。  
 (1)～(3)(略)  
 ～以下略～

(報告書の提出)  
 第●条(略)  
 2 前項の事業報告書には、次に掲げる事項を記載する。  
 (1)～(3)(略)  
(4) 受託業務の委託先及び当該委託の内容に関する事項 ～以下略～

## (8) 被用者年金制度の一元化 (施行期日:2015(平成 27)年 10 月 1 日)

### ▼法令改正の概要

それまで厚生年金保険と三つの共済年金に分かれていた被用者年金制度が厚生年金保険に統一され、公務員および私学教職員も厚生年金保険に加入することとなりました。被用者年金一元化法の施行に伴い、DB 法における「被用者年金被保険者等」が「厚生年金保険の被保険者」と定義されることになりましたが、実質的な変更はありません。

### ▼DB 制度運営への影響

法改正に伴い規約で引用している文言の変更ですので、DB 制度運営への影響はありません。

### ▼関連する行政通知、事務連絡

- ・被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律等の施行に伴う企業年金関係通知の一部改正等について(平成27年9月30日年発0930第8号)
- ・被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律等の施行に伴う企業年金関係通知の一部改正等について(平成27年9月30日年企発0930第1号)
- ・被用者年金制度の一元化等を図るための厚生年金保険法等の一部を改正する法律等の施行に伴う規約変更の認可申請の取扱いについて(平成27年9月30日厚生労働省年金局 企業年金国民年金基金課長から地方厚生(支)局保険年金(企業年金)課あて事務連絡)

### ▼規約の変更

必須

### ▼規約変更に係る手続き

- ・行政宛手続き:届出不要
- ・内部手続き :【規約型】労使合意不要、【基金型】代議員会の議決要、理事長専決可

### ▼規約の主な変更箇所

加入者に係る条文中で引用している「被用者年金被保険者等」を「厚生年金保険の被保険者」に変更する必要が生じました。

#### <規約変更例>

変 更 後	変 更 前
(加入者) 第●条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者(法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。)のうち、 ～以下略～	(加入者) 第●条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される被用者年金被保険者等(法第2条第3項に規定する被用者年金被保険者等をいう。以下同じ。)のうち、 ～以下略～

## (9) マイナンバー制度の導入 (施行期日:2016(平成 28)年 1 月 1 日)

### ▼法令改正の概要

個人番号(マイナンバー)制度の導入に伴い、源泉徴収票等の法定調書への個人番号の記載が求められることになり、事業主等は源泉徴収事務に必要な個人番号を取得することが必要となりました。

### ▼DB 制度運営への影響

企業年金等が個人番号を取り扱う際の具体的指針として、厚生労働省から「企業年金等に関する特定個

人情報の取扱い準則」が発出されており、当準則に従って対応することが求められます。

#### ▼関連する行政通知、事務連絡

企業年金等に関する特定個人情報の取扱いについて（平成27年10月5日年発1005第2号）

#### ▼規約の変更

任意

#### ▼規約変更に係る手続き

- ・行政宛手続き：届出不要
- ・内部手続き：【規約型】労使合意不要、【基金型】代議員会の議決要、理事長専決可

#### ▼規約の主な変更箇所

事業主等が企業年金連合会へ個人番号の収集の事務を委託する場合は、業務の委託に係る条文を追加する必要があります。なお、事業主等が加入者等から個人番号を直接取得する場合は、規約変更は不要です。

#### <規約変更例>

変 更 後	変 更 前
(業務の委託) 第●条(略) 2(略) 3 事業主は、前2項に規定する業務のほか、連合会に、 <u>給付の支給を行うために必要となる加入者等に関する情報の収集、整理又は分析に関する業務を委託することができる。</u>	(業務の委託) 第●条(略) 2(略) (新設)

#### (10) 地方自治法の改正（施行期日：2016(平成28)年4月1日）

##### ▼法令改正の概要

2014年の地方自治法の改正に伴い、大阪市や横浜市などの政令指定都市に設置されている「行政区」に加えて「総合区」を設置することが2016年4月からできるようになりました。これに伴い、「地方自治法の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」が施行され、DB法施行規則第33条が以下のように改正されました。

改正前	指定都市にあつては、 <u>区長</u> とする。
改正後	指定都市にあつては、 <u>区長又は総合区長</u> とする。

##### ▼DB制度運営への影響

法改正に伴い規約で引用している文言の変更ですので、DB制度運営への影響はありません。

#### ▼規約の変更

必須

#### ▼規約変更に係る手続き

- ・行政宛手続き：届出不要
- ・内部手続き：【規約型】労使合意不要、【基金型】代議員会の議決要、理事長専決可

#### ▼規約の主な変更箇所

裁定請求書に添付しなければならない市長村長の証明書について、「総合区の区長（総合区長）」という語句が追加する必要が生じました。

#### <規約変更例>

変 更 後	変 更 前
(裁定) 第●条(略) 2・3(略)	(裁定) 第●条(略) 2・3(略)

4 第1項の規定による給付の裁定の請求は、～中略～生年月日に関する市町村長(特別区の区長を含むものとし、指定都市にあっては、区長又は総合区長とする。以下同じ。)の証明書～以下略～

4 第1項の規定による給付の裁定の請求は、～中略～生年月日に関する市町村長(特別区及び指定都市にあっては、区長とする。以下同じ。)の証明書～以下略～

※次号に続く

### <ご参考資料>

企業年金ノート 2017年8月号 (No.592) 「法令改正に伴う確定給付企業年金の規約変更について (その1)」  
<http://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/pdf/201708.pdf>

(年金業務部 年金信託室 申請・契約グループ 林 慶子)

## りそなコラム

### 育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金への影響について

第84回のコラムのテーマは、育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金(DB)への影響に関する、ある信託銀行の新人担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：2017年10月1日付で育児・介護休業法の法改正があると聞きました。2017年1月1日付でも同法の法改正があったばかりですが、今回の法改正はDB制度にどのような影響があるのでしょうか。

B課長：育児・介護休業法は、正式には「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と言って、今年(2017年)3月31日に公布された「雇用保険法等の一部を改正する法律(平成29年法律第14号)」により、この法律も改正されたんだよ。そもそも今回どのような法改正がされたか、知っているかい？

Aさん：介護休業に関しての変更はありませんでしたが、育児休業に関しては次の改正がありました。

#### ◆2017年10月1日施行の改正事項

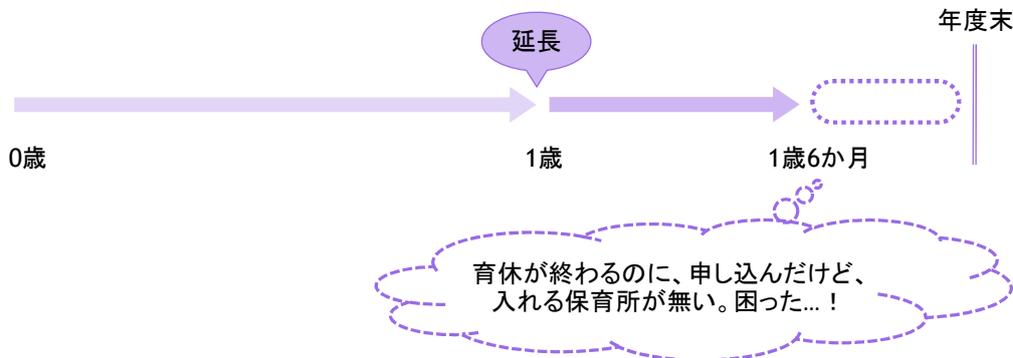
①育児休業期間の延長 (最長2歳まで)	・1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることで、育児休業期間を最長2歳まで再延長が可能に。 ・育児休業給付金の給付期間も2歳まで延長が可能に。
②育児休業等制度等の個別周知	事業主は、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を周知することを努力義務化。
③育児目的休暇の新設	未就学児を育てながら労働者が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けることを努力義務化。

このうち、上記①については、下記のような取扱いになったと認識しています。併せて、育児休業中の収入を補償する給付金(育児休業給付金)も、育児休業期間に応じ最長2年まで受け取れるように延長されました。

## ◆育児休業の再延長(最長2歳まで)

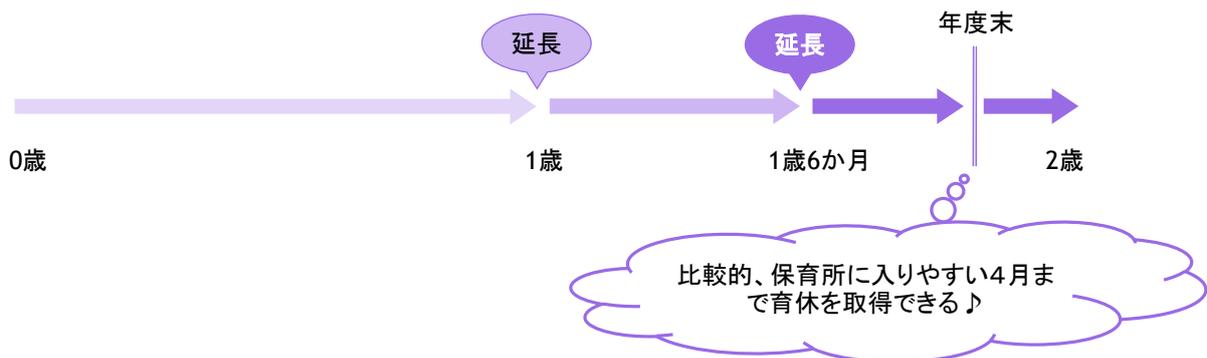
### <現 行>

- 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、例外的に子が1歳6か月に達するまで延長できる。



### <改正後>

- 子が1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に再度申出することにより、育児休業期間を「最長2歳まで」延長できる。
- 延長した場合は、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなる。



B 課 長：その通りだね。この法改正に伴い、「就業規則」や「育児休業に関する規程」等の社内規程を見直されるお客さまも多いだろう。

A さ ん：お客さまが社内規程を改定された場合、DBの年金規約も見直す必要がありますよね。

B 課 長：そうだね。DB制度で、育児休業期間を給付額算定用加入者期間に算入しない（ポイント制の場合はポイント付与の対象としない）こととしている場合や、育児休業期間中は加入者から除外する扱いとしている場合は、育児休業期間の取扱いの変更に伴いDBの年金規約も変更する必要があるね。

A さ ん：お客さまによっては、すでに社内規程で育児休業期間を2年以上取得できるように定めていることがあります。そのような場合でも、DBの年金規約の変更は必要なのでしょうか。

B 課 長：いいところに気が付くね。この法改正を受けても、社内規程における育児休業期間の取扱いを変更する必要のないお客さまについては、DBの年金規約を変更する必要はないだろうね。

A さ ん：お客さまの現在のDB制度や育児休業に関する社内規程の内容によって、DB制度の改定が必要な場合とそうでない場合があるのですね。お客さまの制度内容を確認し、必要に応じて規約変更のご案内をしたいと思います。

ところで、2017年1月1日の育児・介護休業法の改正では、DB制度にも影響のある事項として、育児休業や介護休業の対象となる者の範囲の拡大があったと認識しているのですが、この他にはどのような改正があったのでしょうか。

B 課 長：項目だけをあげると、次の通りだね。

## ◆2017年1月1日施行の改正事項

育児休業に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休暇の取得単位の柔軟化</li> <li>・有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和</li> <li>・育児休業等の対象となる子の範囲</li> <li>・妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備</li> </ul>
介護休業に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業の分割取得</li> <li>・介護休業給付の給付率の引上げ</li> <li>・介護休暇の取得単位の柔軟化</li> <li>・介護のための所定労働時間の短縮措置等</li> <li>・介護のための所定外労働の免除</li> <li>・介護休業等の対象家族の範囲の拡大</li> </ul>

A さん：たしか、「育児休業等の対象となる子の範囲」については、従来は「法律上の親子関係である実子・養子」が対象でしたが、「特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子といった法律上の親子関係に準じると言えるような関係にある子」にも拡大されたんですね。また、「介護休業等の対象家族の範囲の拡大」については、従来は「配偶者、父母、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫」が対象でしたが、「同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫」も追加されたと認識しています。

B 課長：その通りだよ。お客さまが社内規程を変更した場合、DB制度への影響はどうか。

A さん：この場合も、DB制度で休業期間を給付額算定用加入者期間に算入しない（ポイント制の場合はポイント付与の対象としない）としている場合や、休業期間中は加入者から除外する扱いとしている場合は、DBの年金規約の変更が必要だと思います。

B 課長：うむ。よく勉強しているね。

A さん：育児・介護休業に関して、過去にもDB制度に影響が及ぶ改正はあったのでしょうか。

B 課長：2010年6月30日には以下の改正があったね。育児休業の改正はDB制度にも影響があるよ。

## ◆2010年6月30日施行の改正事項

育児休業に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化。</li> <li>・子の看護休暇制度の拡充。</li> <li>・父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月（変更前は1歳）までの間に、1年間育児休業を取得可能に。（パパ・ママ育休プラス）</li> <li>・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能に。</li> <li>・配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業を取得不可とする制度を廃止。</li> </ul>
介護休業に関する事項	介護のための短期の休暇制度を創設。

A さん：わかりました！今後も法改正の動きに注意して、お客さまへの確に情報提供できるようにします。

（年金業務部 年金信託室 申請・契約グループ 尾林 千恵）

企業年金ノート 2017(平成29)年9月号 No.593

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 りそな年金研究所  
〒135-8581 東京都江東区木場 1-5-65 深川ギャザリア W2 棟  
TEL: 03-6704-3361 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <http://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>  
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>  
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>