

## りそな年金研究所

# 企業年金ノート

【本題】DBのポータビリティについて .....	P1
【コラム】確定給付企業年金の契約書類と印紙税法の関係について .....	P7

### DBのポータビリティについて

#### 1. はじめに ～ ポータビリティの目的

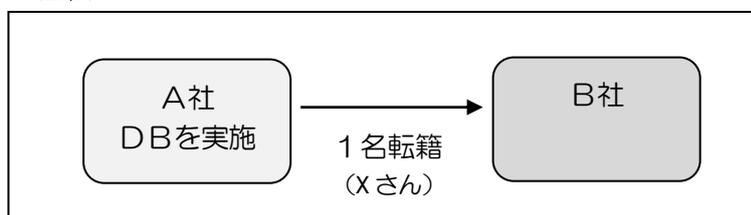
厚生年金や国民年金といった公的年金に上乗せして給付される年金制度を総称して私的年金といいます。私的年金は高齢期に、より豊かな生活を送るための制度として重要な役割を果たしています。私的年金制度は企業年金と個人年金に分けられ、企業や個人は、多様な制度の中からニーズに合った制度を選択することができます。就労形態が多様化する中、加入者の選択肢を拡大し、老後の所得確保に向けた自助努力の環境を向上させるため、制度間（確定給付企業年金（DB）、確定拠出年金（DC）、中小企業退職金共済（中退共）等）のポータビリティが確保されています。

今回は、関係会社間で転籍者が発生した場合のポータビリティを例に、転籍元と転籍先のそれぞれについてDBを中心に解説いたします。

#### 2. 転籍元のDBからみたポータビリティ

DBを実施している事業所A社の従業員がB社に転籍した場合を考えてみます。転籍元であるA社からみたポータビリティは、転籍先であるB社が「DBを実施しているか否か」「DCを実施しているか否か」などで扱いが異なります。

<図表1>



##### (1) B社がDBを実施している場合

A社とB社の間で恒常的に転籍者が発生するのであれば、両社のDB規約に「転籍に関する条項」を定めておくことが可能です。ここでいう「転籍に関する条項」とは、「権利義務の移転・承継」と「脱退一時金相当額の移換」の2通りが考えられます。

##### 【権利義務の移転・承継とは】

権利義務の移転とは、移転元制度における権利義務を移転先制度へそのまま移転することであり、

権利義務の承継とは、移転先制度が移転元制度における権利義務をそのまま承継することです。図表1のXさんから見た場合、「移転元で適用されていたA社のDB制度」について「移転先のB社のDB制度」においても適用を受け続けるということになります。A社での加入者期間を通算した上でB社のDB制度に加入し、B社のDB制度から給付を受けることになる訳ですが、この場合、A社とB社が全く同じDB制度であればよいのですが、移転元制度と移転先制度とは制度内容が異なる場合が多いため、A社から転籍してきたXさんへの給付を円滑に行うためには、B社のDB制度に近づける必要があるでしょう。権利義務の移転・承継も含め、転籍者Xさんの取り得る選択肢は図表2の通りです。

#### <図表2> 転籍者Xさんの選択肢

- |     |  |
|-----|--|
| 選択① | 過去期間を通算した上でB社のDB制度に加入し、B社のDB制度の適用を受ける。移転先であるB社のDB制度によっては、減額同意書を提出した上で、B社のDB制度に加入することになる。           |
| 選択② | A社で脱退一時金を受給する。   |
| 選択③ | A社で脱退一時金を繰下げ、年金を受給する。(年金の受給権を得るための加入者期間を有する場合に限る。)   |
| 選択④ | 企業年金連合会(DB等の中途脱退者から脱退一時金相当額の受入を行い企業年金連合会規約に定める支給開始年齢に達したときに通算企業年金を支給しています。)やDC(個人型)へ脱退一時金相当額を移換する。 |
- 選択②～④の場合、B社のDBとしての制度変更は不要です。(転籍日を入社日とする中途採用者を1名採用したことと同じです。)

なお、権利義務の移転・承継には図表1の例のA社からB社へ転籍者が発生し権利義務の移転・承継を行う場合などの「個人単位」での権利義務の移転・承継のほか、基金型DBの実施事業所の一つが規約型DBの実施先へ事業所単位で権利義務の移転を行う場合などの「事業所単位」での権利義務の移転・承継もあります。

#### 【権利義務の移転・承継の手続き】

権利義務の移転・承継を行う場合は、A社側のDB規約に「B社への移転に関する条項」を、B社側のDB規約に「A社からの承継に関する条項」を規定することになります。そして、移転元のA社においては権利義務「移転」の承認申請が、移転先のB社においては権利義務「承継」の承認の申請が必要となります。A社とB社の双方のDB規約に権利義務の移転・承継に関する規定が既に記載されていたとしても、権利義務の移転・承継の承認申請は、権利義務の移転・承継による移換が発生する都度行わなければなりません。(法改正解説①へ)

権利義務の移転・承継の申請にあたっては、事業所単位と個人単位のどちらで行う場合も、移転元と移転先のそれぞれのDBで同意が必要となります。必要となる主な同意は図表3のとおりです。

＜図表3＞ 権利義務移転・承継の手続きに必要な同意

	移転元のDB		移転先のDB	
	個人単位	事業所単位	個人単位	事業所単位
規約型DB	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数労働組合（※1）または過半数代表者（※2）の同意</li> <li>転籍する加入者が使用される実施事業所の事業主の全部の同意</li> <li>転籍する加入者の権利義務の移転に関する同意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> <li>転籍する加入者の過半数で組織する労働組合（該当する労働組合が無い場合は転籍する加入者の過半数を代表する者）の同意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数労働組合（※1）または過半数代表者（※2）の同意</li> <li>減額の同意（給付減額の場合）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>同左</li> </ul>
基金型DB（※3）	<ul style="list-style-type: none"> <li>転籍する加入者が使用される実施事業所の事業主の全部の同意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> <li>転籍する加入者の過半数で組織する労働組合（該当する労働組合が無い場合は転籍する加入者の過半数を代表する者）の同意</li> <li>転籍する加入者以外の加入者が使用される基金の実施事業所に係る代議員（転籍する加入者となる代議員を除く）の4分の3以上の同意</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>減額の同意（給付減額の場合）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>同左</li> </ul>

（※1）過半数労働組合 厚生年金保険の被保険者の過半数で組織される労働組合

（※2）過半数代表者 厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者（厚生年金保険の被保険者の過半数で組織される労働組合がないとき）

（※3）基金型DBの場合は、図表2の同意のほか、代議員会における代議員の定数の4分の3以上の多数による議決が必要となります。

**法改正解説① DB間の権利義務移転手続きの簡素化**

施行日	DB法等改正の内容
2016（平成28）年7月	DB間で個人単位の権利義務移転・承継を行う場合において、給付の支給に関する権利義務を移転・承継する転籍者の同意を得た場合には、厚生労働大臣の承認（認可）を受けずに移転・承継することが可能となりました。ただし、承認（認可）が不要となるケースは同一の給付設計での権利義務移転・承継等に限られ、該当しない場合には、従前と同様に厚生労働大臣へ権利義務移転・承継の承認（認可）申請をする必要があります。

**【脱退一時金相当額の移換とは】**

脱退一時金相当額の移換とは、文字通り、A社の脱退一時金相当額をB社へ移換することです。移換を行った場合、移換先のDB制度の適用を受けることになります。なお、権利義務の移転・承継の場合と異なり、A社の脱退一時金を受けるための要件を満たす者（中途脱退者）が脱退一時金相当額の移換の対象となります。（法改正解説②へ）

「企業年金のポータビリティ」が義務化された2005（平成17）年10月1日以降は、全てのDB規約に「脱退一時金相当額の移換」についての条項を定めることが義務化されています（法改正解説③へ）ので、A社側のDB規約の変更は不要です。

一方、2005（平成17）年10月1日の法改正では、「他のDBからの脱退一時金相当額の受換に関する条項」を定めることは任意とされ、ほとんどのDB規約では定められていないため、B社側のDB規約に「受換に関する条項」を定めることが必要となります。具体的には加入者期間や給付時の取扱いを定めることとなりますが、移換先のDB制度から支給する脱退一時金は、移換先のDBの規約で定める額と受換した脱退一時金相当額のいずれか高い額となります。脱退一時金相当額の移換を行う場合、移換先のDB制度から支給する脱退一時金が、受換した脱退一時金相当額を下回る場合には、受換した脱退一時金相当額を保証することが必要であり、これは、移換先のDB制度で年金受給資格を得て脱退した場合に支給する年金も考え方は同様です。通常は、脱退一時金相当額の受換する側のDB制度はいわゆるキャッシュバランスプランであることが多く、受換した脱退一時金相当額に本人の持ち分を付与していくこととなりますので、移換先制度から支給する脱退一時金は、受換した脱退一時金相当額よりも高い額となるのが一般的です。また、移換先のDB制度の脱退一時金の受給要件を満たさずに脱退したときは、受換した脱退一時金相当額を支給しなければなりません。なお、Xさんが脱退一時金相当額の移換を行わなかった場合の選択肢は、図表2における選択肢②から④と同様となります。

法改正解説② 脱退一時金相当額の移換対象者の拡大	
施行日	DB法等改正の内容
2018（平成30）年5月	DBの中途脱退者の定義が変更され、それまでは脱退一時金の受給権者のうち、老齢給付金の加入者期間要件を満たさない者が中途脱退者とされていましたが、老齢給付金の加入者期間要件を満たす者も中途脱退者となりました。これにより脱退一時金相当額の移換を申し出ることができる対象者が拡大されました。

法改正解説③ 「脱退一時金相当額の移換」という選択肢の追加	
施行日	DB法等改正の内容
2005（平成17）年10月	新たなポータビリティの形態として「脱退一時金相当額の移換」という選択肢が追加され、DB間、DB→DCへの脱退一時金相当額の移換が可能になりました。

#### 【個人単位での権利義務の移転・承継と脱退一時金相当額の移換の違い】

個人単位での権利義務移転・承継と脱退一時金相当額の移換では、図表4のように様々な違いがありますので、必要となる手続きや転籍先のDBの制度を検討の上、どちらの方法とするのかを決定することとなります。なお、脱退一時金相当額の移換は、受換先のDBにおいて、他のDB制度からの受け入れを可能とするようなDB制度が限られているため、採用例は少ないようです。

<図表4> 「個人単位での権利義務の移転・承継」と「脱退一時金相当額の移換」の違い

	個人単位での権利義務の移転・承継	脱退一時金相当額の移換
対象	資格喪失者のうち転籍先DB制度の加入者となる者	資格喪失者のうち転籍先DB制度の加入者となる者（転籍元DB制度の脱退一時金を受けるための要件を満たす者に限る）
加入期間	転籍元の加入者期間の全部を転籍先DB制度の加入者期間に算入する。	転籍元の加入者期間の全部又は一部（移換金を移換先制度換算で算入する場合、一部とする場合有り）を転籍先制度の加入者期間に算入する
減額可否	可（減額となる者の同意要）	判定不要
規約への定め	転籍元・転籍先双方の規約に規定が必要	転籍先の規約に脱退一時金相当額を受け入れる規定が必要（転籍元の規約に脱退一時金相当額を移換する規定は、2005（平成17）年10月の法改正で規定済み）
相手先特定の要否	転籍元・転籍先双方のDB規約に相手方を特定する必要有り	特定不要（特定することも可） 転籍元の制度内容は関係ない

### (2) B社が DB を未実施の場合

権利義務の移転・承継はできません。2005（平成17）年10月1日の法改正で全てのDB規約に「脱退一時金相当額の移換」についての条項が規定されていますので、Xさんの選択肢としては（転籍日を退職日としてA社のDB制度から脱退一時金を受給する以外に、）脱退一時金相当額の受入れを行っている企業年金連合会やDC（個人型）へ脱退一時金相当額を移換することが可能です。

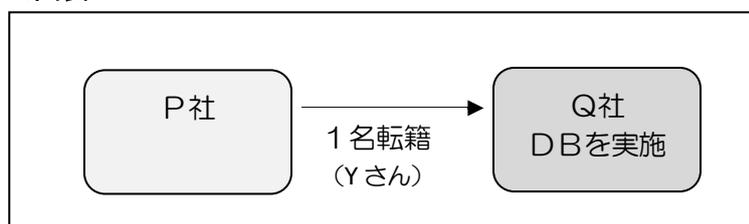
### (3) B社が DC(企業型) を実施している場合

DCについては、2005（平成17）年10月1日の法改正で受入が義務付けられ、全てのDC規約に脱退一時金相当額の受換に関する条項が定められていますので、B社が実施しているDC（企業型）やDC（個人型）へ脱退一時金相当額の移換をすることが可能です。

## 3. 転籍先の DB からみたポータビリティ

DB を実施している事業所Q社へ従業員が転籍した場合のポータビリティは、転籍元のP社で「DB を実施しているか否か」「DCを実施しているか否か」などで扱いが異なります。

<図表5>



### (1) P社が DB を実施している場合

「2. 転籍元の DB からみたポータビリティ」で解説しましたB社と同様になります。

### (2) P社が DB を未実施の場合

P社がDBを実施していない場合、ポータビリティとは直接関係がありませんが、Q社のDB制度上、転籍者Yさんの給付額算出にP社の勤続期間を通算することとするのか否かによってQ社の対応が異なります。つまり、P社の勤続期間を通算しないのであれば、転籍日を入社日とする中途採用者を1名採用したことと同じですので、DBとしての制度変更は不要です。反対に、P社の勤続期間を通算するのであれば、その旨をQ社のDB規約に定める制度変更を行うこととなります。

### (3) P社が DC(企業型) を実施している場合

DCの個人別管理資産をDBで受換することが可能です。（法改正解説④へ）この場合、個人別管理資産の算定の基礎となった期間の全部または一部を移換先のDB制度の加入者期間に算入することになります。Q社側のDB規約には「他のDCから個人別管理資産の受換に関する条項」を定めることが必要になります。一方、2018（平成30）年5月以降は、全てのDC規約に「個人別管理資産の移換」についての条項を定めることが義務化されていますので、P社側のDC規約の変更は不要です。なお、YさんがDCの個人別管理資産をQ社のDB制度へ移換しない場合、DC（個人型）への移換が可能です。この場合のQ社の対応は、上述（2）P社の勤続期間を通算しない場合と同様になります。

法改正解説④ DCからDBへの移換	
施行日	DB法等改正の内容
2018(平成30)年5月	企業型DCの加入者及び個人型DCの加入者がDBを実施している会社に転職(就職)等をした場合に、転職(就職)先のDBへ個人別管理資産を移換することができるようになりました。これまでは例えば、企業型DCの資格を喪失後、転職(就職)先でDBの加入者の資格を取得しても、DBでの加入者期間が要件に届かないために年金の受給ができなかったようなケースにおいても、年金の受給ができる可能性が高まることとなります。

#### 4. DB・DCと中退共の間での移換

DB・DCと中退共の間についても、一部の条件に合致する場合に限りませんが、資産の移換が可能です。DBから中退共へ資産移換を行う場合は積立金を中退共に移換することを、中退共からDBへ資産移換を行う場合はDBが解約手当金相当額を受換することを、DBの規約において定めることが必要となります。(法改正解説⑤へ)

法改正解説⑤ DB・DCと中退共の間での移換	
施行日	DB法等改正の内容
2018(平成30)年5月	従来、中退共に加入している企業が中小企業者でなくなった場合に、中退共からDBや企業型DCへの資産の移換を認めていましたが、この条件に「合併などの場合」が加えられ、2018(平成30)年5月から、合併・会社分割等により同じ企業にDB・DCと中退共が併存する場合に限っての措置として、中退共からDBや企業型DCへ資産の移換を行うことが可能となりました。また、従来認められていなかったDBや企業型DCから中退共への資産の移換についても、この「合併などの場合」に限り資産の移換を行うことが可能となりました。制度の一本化を通じ中小企業の制度運営負担の軽減に寄与することが期待されています。

#### 5. むすび

確定給付企業年金法第1条では、法の目的として、「…事業主が従業員と給付の内容を約し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることができるようにするため、…もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。」と規定されています。また、法改正解説①～⑤の通り、制度間でのポータビリティ等については、制度面での整備が順次行われてきましたが、他の企業年金からDBへの資産移換については移換先であるDBの規約において受換を認めている場合に限られるなどの課題もあり、更なるポータビリティの拡充について検討がされているところです。

従業員が退職した場合や関係事業所間で転籍等が発生した場合は、法の目的を達成するため、中途脱退者等からの問合せや相談に対し、実施事業所の事業主や企業年金基金として適切に対応することが求められます。今回の記事の内容がそのような相談対応に少しでも役立てていただければ幸いです。

(年金業務部 申請・契約グループ 林 慶子)

確定給付企業年金の契約書類と印紙税法の関係について

第 622 回のコラムのテーマは、「確定給付企業年金の契約書類と印紙税法の関係」に関する、と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：当社が総幹事であるC企業年金基金が第2口座を開設されたことに伴い、第2契約締結に関する契約書類を基金に持参し、調印を依頼しました。その際、基金の事務ご担当者から、「2通ある年金信託契約書のうち、1通にしか収入印紙が貼っていないけど、収入印紙が貼っていないもう1通には、当基金の方で貼ればよいのですか？」というご質問がありました。『今回の契約書においては、基金さまは、収入印紙の貼り付けは不要です』と説明しましたが、その根拠がわからず、詳しくは後日回答することになっております。
- B 課長：なるほどね。では、この場合、収入印紙が貼ってある契約書と貼っていない契約書、どちらが基金分の契約書になるかはわかるかな？
- A さん：はい。収入印紙が貼ってある契約書の方が基金分の契約書となり、貼っていない契約書の方が当社分の契約書になります。
- B 課長：そのとおりだね。なぜ、そのような取扱いになるかは印紙税法で定められているんだよ。企業年金基金と信託銀行が共同で作成した年金信託関係文書は、印紙税法第4条第6項により、企業年金基金が保存するものは信託銀行が作成したものとみなされるため、課税文書となり信託銀行が納税義務者となるよ。

印紙税法

(課税文書の作成とみなす場合等)

第4条 (略)

2～4 (略)

5 次条第2号に規定する者(以下この条において「国等」という。)と国等以外の者が共同して作成した文書については、国等又は公証人法(明治41年法律第53号)に規定する公証人が保存するものは国等以外の者が作成したものとみなし、国等以外の者(公証人を除く。)が保存するものは国等が作成したものとみなす。

6 前項の規定は、次条第3号に規定する者その他の者(国等を除く。)とが共同して作成した文書で同号に規定するものについて準用する。

一方、信託銀行が保存するものは、同項により、企業年金基金が作成したものとみなされるから、印紙税法第5条第3号により、「印紙税法別表第3の上欄に掲げる文書で、同表の下欄に掲げる者が作成したものに」該当して非課税文書となるよ。

印紙税法

(非課税文書)

第5条 別表第1の課税物件の欄に掲げる文書のうち、次に掲げるものには、印紙税を課さない。

- 1 別表第1の非課税物件の欄に掲げる文書
- 2 国、地方公共団体又は別表第2に掲げる者が作成した文書
- 3 別表第3の上欄に掲げる文書で、同表の下欄に掲げる者が作成したもの

印紙税法

別表第3 非課税文書の表(第5条関係)

文書名(上欄)	作成者(下欄)
(略)	(略)
確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)第30条第3項(裁定)に規定する給付又は同法第91条の18第4項第1号(連合会の業務)に掲げる事業及び同法第91条の23第2項(裁定)に規定する給付に関する文書	企業年金基金又は企業年金連合会

この場合、「印紙税法別表第3の下欄に掲げる者」(この事例では、C企業年金基金)に該当する者が作成したもののみが非課税になるのであって、すべての作成者に対して非課税となるわけではないことに注意が必要だね。また、「印紙税法別表第3の下欄に掲げる者」が作成した文書すべてが非課税になるわけではないよ。非課税となるのは「印紙税法別表第3の上欄に掲げる文書」のみで、その他の文書は課税されるんだ。つまり、別表第3の上欄、下欄両方に該当した場合に非課税になるんだよ。

A さん：ええと、少しややこしいですが、今回の件に当てはめると、当社は印紙税法の非課税となる要件に該当しないので、収入印紙を貼り付けて契約書を作成。一方、「印紙税法別表第3の下欄に掲げる者」に該当するC企業年金基金は、今回の契約書が「印紙税法別表第3の上欄に掲げる文書」で印紙税法の非課税文書に該当するので収入印紙を貼り付けずに契約書を作成。そしてお互いに作成した契約書を交換する、というイメージですね。

…それにしても、今回のケースに限らず、印紙税の課税判断は悩ましいことが多いですよ。確定給付企業年金制度の契約書類においても、業務委託契約書や総幹事業務契約書に収入印紙を貼らないのは何故だろうと疑問に思います。何か決まりがあるのでしょうか？

B 課長：印紙税が課税されるのは、印紙税法で定められた課税文書に限られているよ。印紙税法別表第1（課税物件表）に掲げられている第1号文書から第20号文書までの20種類の文書を課税対象としているんだ。逆に言えば、当該20種類の文書に該当しなければ、その文書は不課税となるんだ。

確定給付企業年金制度の契約書類では、「年金信託契約書」、「年金信託契約に係る信託報酬に関する協定書」などは、印紙税法別表第1の第12号文書に該当するので、課税対象となるよ。対して、業務委託契約書や総幹事業務契約書などは、上表の20種類の文書に該当しない「委任に関する文書」なので不課税となり、収入印紙の貼り付けが不要なんだよ。

ただし、この判断は、具体的な契約書条項を税当局に提示したうえで判断を仰ぐなど、課税関係について疑義のない契約書を使用して契約を締結する場合だということに注意が必要だよ。印紙税の課税判断は、契約書類名（タイトル）ではなく、契約書類に記載の内容で判断されるんだ。例えば、契約書類名が「業務委託契約書」であっても、課税関係について疑義のない契約書に記載の契約内容と異なる内容で契約を締結する場合は、その記載内容によっては、印紙税法別表第1の第2号文書の「請負に関する契約書」などに該当してしまう場合があるんだよ。

A さん：「請負に関する契約書」に該当すれば課税の対象になり、「委任に関する文書」に該当すれば不課税ということですね。標準外の契約書類の場合は安易に判断せず、課税可否判断等を都度確認する必要がありますね。

ありがとうございました。非常に勉強になりました。今後も知識の幅を広げて、お客さまのご質問に迅速・的確に答えられるように精進します。

B 課長：期待しているよ。

(年金業務部 申請・契約グループ)

番号	課税物件(文書の種類)	課税標準(印紙税額)
2号	請負に関する契約書	略(※)
12号	信託行為に関する契約書	1通につき200円

※ 契約金額に応じ、200円～

○前号（2020年1月号）本題における<図表3>に関する補足

前号3頁<図表3>中「施行時期」は、それぞれ第6回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料「企業年金のガバナンス等について」（26頁）の脚注をそのまま引用したものです。いずれの項目も2018年5月施行の法改正によるものですが、最下段の「事業主による運営管理機関の定期的な評価」のみ法律の施行日（2018年5月1日）と通知の適用日（2018年7月24日）が同一でないため、一部不明確な表現となっております。

企業年金ノート 2020(令和2)年2月号 No.622

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所  
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1  
TEL: 06-6268-1830 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): <https://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/>