

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の公布に伴う制度改正について.....P1
 【コラム】緊急事態！？非常時における代議員会開催について.....P11

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律
 の公布に伴う制度改正について

1. はじめに

2020年6月5日付けで「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」(以下、「改正法」)が公布されました。今回は、これまで社会保障審議会で議論されてきた経緯等をふまえ、改正法の施行により企業年金(企業型DC・DB)ならびにiDeCoの各制度に影響する改正内容を中心に解説し、当該改正により想定される各制度における検討ポイント等について解説します。

2. 社会保障審議会での議論

2019年12月25日社会保障審議会 企業年金・個人年金部会において「議論の整理」が公表されました。(詳細は弊社発行「りそな年金トピックス 2020年1月9日付け(社会保障審議会 企業年金・個人年金部会における議論の整理について(概要))」をご参照ください。)

公的年金の上乗せとしての企業年金・個人年金が老後の生活設計の選択肢の一つとして活用されるために企業年金の普及等が必要不可欠であること、高齢期の就労と公的年金の組み合わせに、企業年金・個人年金が加わることで、老後の生活設計の選択肢がより一層広がることが期待できるとの観点から、昨年(2019年)2月から12月まで10回にわたり議論が重ねられ、設定した検討課題について議論が一巡したことから「議論の整理」として公表されました。

以下、まずは議論の整理についてまとめ、改正法との関係を解説します。

＜図表1＞「議論の整理」の概要(抜粋)

論点	検討項目	対象制度			方向性※1	改正法※2
		DB	企DC	iDeCo		
拠出時・給付時の仕組み	①企業型DCの加入可能要件の見直し		○		見直すべき	○
	②iDeCoの加入可能要件の見直し			○	見直すべき	○
	③DCの支給開始時期の選択肢の拡大		○	○	見直すべき	○
	④DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大	○			見直すべき	○(公布日)
(2)拠出限度額	企業型DCの拠出限度額、企業型DCと確定給付型を併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額等	○	○	○	引続き検討	—
(3)中途引き出し	DCの中途引き出しの是非、DBの中途引き出しの制限等	○	○	○	引続き検討	—
(4)受給の形態	DBの保証期間の上限やDCの有期年金の取扱	○	○	○	今後の検討	—

制度の普及等に向けた改善	(1)中小企業向け制度の対象範囲の拡大等	「簡易型 DC」「中小事業主掛金納付制度(iDeCo プラス)」の人数要件の緩和(100名以下⇒300名以下)		○	○	見直すべき	○	
	(2)加入者資格等	「同一労働同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえた取扱等	○	○	○	見直すべき	※3	
	(3)企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和	規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2万円以内)に加入可とする		○	○	見直すべき	○	
	(4)iDeCo に係るその他の改善	マッチング拠出を導入している企業型 DC 加入者は、マッチング拠出か iDeCo 加入かを選択可に		○	○	見直すべき	○※3	
	(5)DC における中途引き出し(脱退一時金)の改善	外国籍人材が帰国の際、DC の脱退一時金の受給要件の緩和(通算の掛金拠出期間 3 年以下⇒5 年以下)		○	○	見直すべき	○※3	
	(6)制度間の年金資産の移換(ポータビリティ)の改善	終了した DB から iDeCo への年金資産の移換と、加入者の退職等に伴う企業型 DC から通算企業年金への年金資産への移換の手続き改善	○	○	○	見直すべき	○	
	(7)その他の DC の手続面の改善	①企業型 DC の規約変更に係る手続			○		見直すべき	○
		②事業主による企業型 DC の業務報告に係る手続			○		見直すべき	※3
		③事業主による従業員の資格の確認手続			○	○	見直すべき	※3
	(8)DB の各種手続	①リスク対応掛金に係る規約変更の手続		○			見直すべき	2019年12月改正済
②リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続			○			継続議論	—	
③定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手続			○			継続議論	—	
④給付額の改定の手続			○			見直すべき	※3	

※1 「議論の整理」において意見が一致し方向性が提示されたものを「見直すべき」としています。

※2 改正法に反映されたものについて○印を付しています。

※3 詳細は政令・通知等で規定される見込み。

(出所) 第10回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会「議論の整理」等を基に、りそな年金研究所作成。

以上、〈図表 1〉より「議論の整理」において意見が一致し、方向性が提示されたものについて、改正法に反映されていることがわかります。また、議論の整理で引続き検討、または今後の検討等とされているものについては実施が見送られています。方向感(今後の実施の可能性のあるもの)として捉えることにより、事業主あるいは個人も今回の改正内容及びそれらも見据えたくて制度導入(加入)あるいは変更等を検討いただくことは有用であると考えられます。以下、次項で公的年金を、4. 以降で私的年金の概要を解説します。

3. 改正法のうち「公的年金」の改正の概要

一方、改正法については私的年金のみならず、公的年金についても改正がなされており、改正法全体の概要としては〈図表 2〉のとおりです。(弊社発行「りそな年金トピックス 2020 年 3 月 5 日付け 年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案について」で案段階の概要をご案内させていただきましたが、詳細を除く当該概要(具体的には当該りそな年金トピックスの 1.改正の趣旨、2.施行期日別改正の概要をご参照ください。)において特段内容変更が無いことを申し添えます。)

なお、改正法全体の概要は厚生労働省 HP に掲載されております。詳細につきましては最終ページの〈ご参考資料〉のアドレスからご参照ください。

＜図表2＞年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要

		内容	施行期日
改正の趣旨		より多くの人により長く多様な形で働く社会へと変化の中で、長期化する高齢期の経済基盤の充実を図るため、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、在職中の年金受給の在り方の見直し、受給開始時期の選択肢の拡大、確定拠出年金の加入可能要件の見直し等の処置を講ずる。	—
改正の概要	1.被用者保険の適用拡大	①短時間労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、段階的に引き下げる。(現行 500 人超→100 人超→50 人超) ②短時間労働者の勤務期間要件（1年以上）について撤廃し、フルタイム等の被保険者と同様の2か月超の要件を適用する。 ③5人以上の個人事業所に係る適用業種に、弁護士、税理士等の資格を有する者が行う法律又は会計に係る業務を行う事業を追加する。 ④厚生年金・健康保険の適用対象である国・自治体等で勤務する短時間労働者に対して、公務員共済の短期給付を適用する。	①(500 人超→100 人超) 2022 年 10 月 1 日 (100 人超→50 人超) 2024 年 10 月 1 日 ②③④ 2022 年 10 月 1 日
	2.在職中の年金受給の在り方の見直し	①高齢期の就労継続を早期に年金額に反映するため、在職中の老齢厚生年金受給者(65 歳以上)の年金額を毎年定時に改定することとする。 ②60 歳から 64 歳に支給される特別支給の老齢厚生年金を対象とした在職老齢年金制度について、支給停止とならない範囲を拡大する。(支給停止が開始される賃金と年金の合計額の基準を、現行の 28 万円から 47 万円(令和 2 年度額)に引き上げる。)	①② 2022 年 4 月 1 日
	3.受給開始時期の選択肢の拡大	現在 60 歳から 70 歳の間となっている年金の受給開始時期の選択肢を、60 歳から 75 歳の間に拡大する。	2022 年 4 月 1 日
	4.確定拠出年金の加入可能要件の見直し等	①確定拠出年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等の選択肢を拡大する。 ②確定拠出年金における中小企業向け制度の対象範囲の拡大、企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和など、制度面・手続面の改善を図る。 (⇒①②とも、詳しくは後述します。)	(後述)
	5.その他	①国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え ②未婚のひとり親等を寡婦と同様に国民年金保険料の申請全額免除基準等に追加 ③短期滞在の外国人に対する脱退一時金の支給上限年数を3年から5年に引上げ(具体的な年数は政令で規定) ④年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会の対象者の見直し ⑤児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し 等	① 2022 年 4 月 1 日 ② 2021 年 4 月 1 日 ③ 2021 年 4 月 1 日 ④ 公布日 ⑤ 2021 年 3 月 1 日等
その他改正		(⇒DB 支給開始時期の設定可能範囲の拡大等についても、改正されており後述します。)	(後述)

(出所) 厚生労働省 HP 年金・日本年金機構関係 トピックス 2020 年 6 月 4 日「年金制度改正法が成立しました」において公表されている改正法の「概要」に沿って、りそな年金研究所で作成

以上、今般の改正法の概要をお示ししました。改正の趣旨にも記載されている通り、働き方やライフプランの多様化を見越したうえで、高齢期の所得確保に向けた大きな法制上の手当てがなされていることが俯瞰できます。

被用者保険の拡大にあたってはコロナ禍の影響もあり、企業側としてはその(経費)負担面から現状は一足飛びに受け入れられない環境下にあるとも考えられますが、対象者が増えていくこと自体は個人の老後を考える上では良い方向性であり、特に 65 歳未満の在職老齢年金の支給停止の仕組みが一部見直し(改善)されたことは、65 歳以降の在職老齢年金については税制上の公平感など配慮すべき点が指摘され見直しが見直しが実現されなかった点を考慮しても「年金を受給しながら働こう」とする労働者の勤労意欲や意思を高める契機となり、先進諸国でも高齢者の活躍が目覚ましいわが国にとって(個人のモチベーションひいては年金財政にとっても)良い方向への可能性を秘めていると言えるのではないのでしょうか。

また、確定拠出年金についても(次項以降で解説)、加入可能要件が引き上げられています。これは、例えば、国民年金の加入は通常 60 歳未満ですが、60 歳以降厚生年金に加入して働くことが出来れば、iDeCo であれば 65 歳まで活用することができるということになります。公的年金でいうと、受給開始時期の拡大により、繰下げは 75 歳まで可能になり、老後のライフプランニングの選択の幅が更に広がります。このように、改正法の施行により企業年金(企業型 DC・DB)や iDeCo の組み合わせだけでなく、公的年金との組み合わせによって、それらを複合し選択することで派生的な可能性(ひいては個人が選択の幅を持つことで老後の安心感付与に貢献する可能性)を秘めていると考えられます。

ここまで改正法のうち、公的年金を中心に概観しましたが、次項では「私的年金」について解説します。

4. 改正法のうち「私的年金」の改正の概要

改正法の施行日は、私的年金分野に関わる部分に限定すれば6つのフェーズに分かれています。以下の表にまとめましたので、詳細については右の項番をご参照ください。なお、本項の内容及び図表等は公布された改正法及び厚生労働省 HP「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律の概要 参考資料集」を基に作成しております。

施行日	概要	
公布日	(DB) 支給開始時期の設定可能範囲の拡大	(1) ④
	(DC) 国民年金基金連合会資料提供業務を企業年金連合会に委託可能	(7)
公布日から6月以内	(DC) DC運営管理機関の登録事項の簡素化	(7)
	(DC) 簡易型DC、iDeCo+の人数要件緩和	(2)
2021年4月1日	(DC) 企業型DCの規約変更手続きの簡素化	(7)
2021年4月1日	(DC) 脱退一時金の支給要件緩和(通算拠出期間)	(5)
2022年4月1日	(DC) 受給開始時期の上限年齢の引き上げ	(1) ③
2022年5月1日	(DC) 企業型DCの加入要件の緩和	(1) ①
	(DC) iDeCoの加入要件の緩和	(1) ②
	(DC) 脱退一時金の支給要件緩和(外国籍人材)	(5)
	(DC) 企業型DC⇒通算企業年金への移換	(6)
2022年10月1日	(DB) 制度終了DB⇒iDeCoへの移換	(6)
	(DC) 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和	(3)
	(DC) iDeCoとマッチング拠出の選択	(4)
	(DC) 企業型DC加入者の掛金拠出状況の閲覧義務化	(4)

それでは、各項目の内容について図表を交えながら解説していきます。

(1) 加入要件の見直しと受給開始時期等の選択肢の拡大

今後日本社会は、「より多くの方が、これまでよりも長く多様な形で働き」、「高齢期が長期化する」社会へと変化することが見込まれます。私的年金においても、同時に行われた公的年金の改正(繰下げ受給の上限年齢の75歳への引上げ)や、他制度との整合性を図るために、以下4つの改正が行われます。

①企業型 DC の加入要件の見直し（2022 年 5 月施行）

企業型 DC について、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするとともに、厚生年金保険や DB との整合性を図るために、以下の改正が行われます。

企業型 DC の加入可能対象者	
変更前	厚生年金被保険者のうち 65 歳未満の者 (ただし、60 歳以降は 60 歳前と同一の事業所に継続して使用される者に限られる)
変更後	厚生年金被保険者（ 70 歳未満 ） ※併せて、 同一事業所の要件を撤廃

②iDeCo の加入要件の見直し（2022 年 5 月施行）

iDeCo については、2017 年 1 月より加入可能範囲が拡大されましたが、60 歳未満という要件が残っていたことから、自営業者、会社員、専業主婦等の区別に関係なく、60 歳以上の者は iDeCo に加入できませんでした。同じく国民年金の上乗せ年金の役割を持つ国民年金基金では国民年金の任意加入被保険者は加入できること、また、高齢期の就労が拡大していることを踏まえ、以下の改正が行われます。

iDeCo の加入可能対象者	
変更前	国民年金の第 1～3 号被保険者のうち、60 歳未満の者
変更後	国民年金の ・第 1 号被保険者（保険料免除者を除く） ・第 2 号被保険者（企業型 DC の掛金拠出者等を除く） ・第 3 号被保険者 ・ 任意加入被保険者 （60～65 歳の国内居住者、20～65 歳の日本国籍を有する海外居住者で国民年金の被保険者期間が 480 月未満のもの）が加入することができる。

なお、厚生労働省・国民年金基金連合会発行の「確定拠出年金制度が改正されます」のパンフレットでは、以下の点が注意書きされていることを申し添えます。（上記項目①と②に関する内容で、今後、法令等で手当てされる見込みです。）

・企業型 DC または iDeCo の老齢給付金を受給された方は、改正により企業型 DC または iDeCo の加入要件を満たした場合であっても、それぞれ再加入することができません。

・また、公的年金を 65 歳前に繰上げ請求された方は、改正により iDeCo の加入要件を満たした場合であっても、iDeCo に加入することができません。

③DC（企業型 DC・iDeCo）の受給開始時期の選択肢の拡大（2022 年 4 月施行）

DC の受給開始時期については、公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大に併せて、以下の改正が行われます。

DC（企業型 DC・iDeCo）の受給開始時期	
変更前	60 歳から 70 歳の範囲で各個人において選択可能
変更後	60 歳から 75 歳 の範囲で各個人において選択可能

※また、60 歳以上 75 歳未満の者であって通算加入者等期間を有しない場合であっても、企業型年金加入者となった日その他の厚生労働省令で定める日から 5 年が経過した場合には受給開始が可能となります（当該取扱いは 2022 年 5 月から可能）。

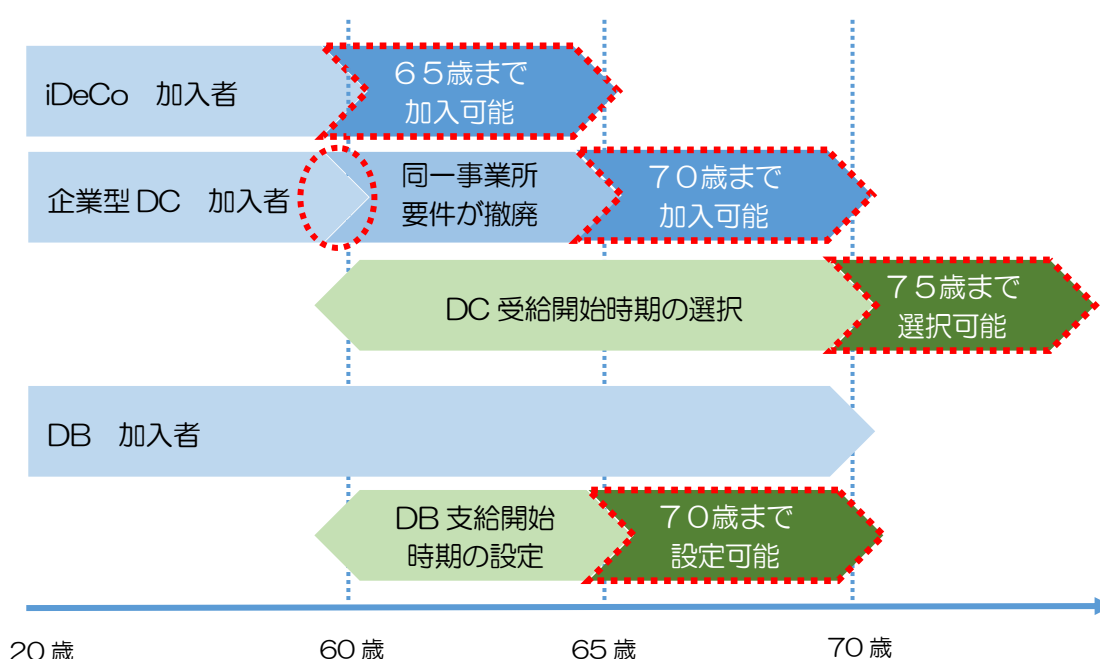
④DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大（公布日施行）

現行は、企業の一般的な定年年齢を踏まえた設定となっていますが、企業の高齢者雇用の状況に応じたより柔軟な制度運営を可能とするため、以下の改正が行われます。

DBの支給開始時期	
変更前	60歳以上65歳以下の規約に定める年齢から支給を開始
変更後	60歳以上 <u>70歳</u> 以下の規約に定める年齢から支給を開始

※支給開始時期より前に退職した者について、規約で定めるところにより50歳以上の退職時に支給開始することが可能。また、規約で定めるところにより支給開始時期の繰下げも可能。

これらの改正により、DC及びDBの加入～年金受給までの年齢幅は以下のように広がります。あくまでも選択肢が広がっただけであり、年金の受給開始時期が遅れるわけではないという点に留意が必要です。



(2) 中小企業向け制度の対象範囲の拡大等（公布日から6月以内に施行）

簡易企業型年金（簡易型 DC）、中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）について、現行は従業員規模 100 人以下の企業しか実施できませんでしたが、今回の改正に伴い人数要件が緩和されます。各制度の詳細は、2018 年 1 月発行の企業年金ノート No.597（簡易型 DC、iDeCo+）、2020 年 4 月発行の企業年金ノート No.624（iDeCo+）をご確認ください。

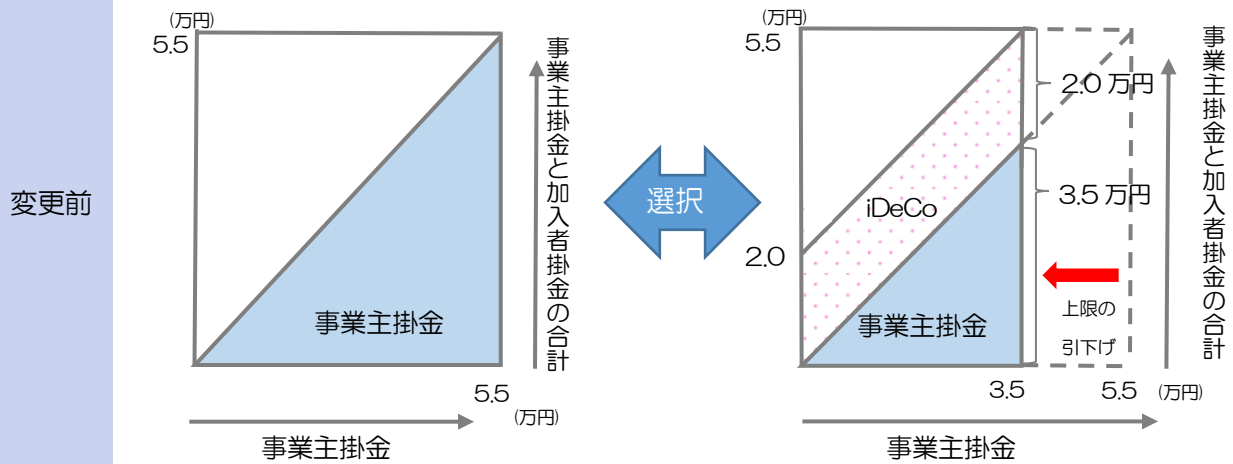
簡易型 DC、iDeCo+の対象企業範囲	
変更前	従業員規模 100 人以下の企業が実施可能
変更後	従業員規模 <u>300 人</u> 以下の企業が実施可能

(3) 企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和（2022 年 10 月施行）

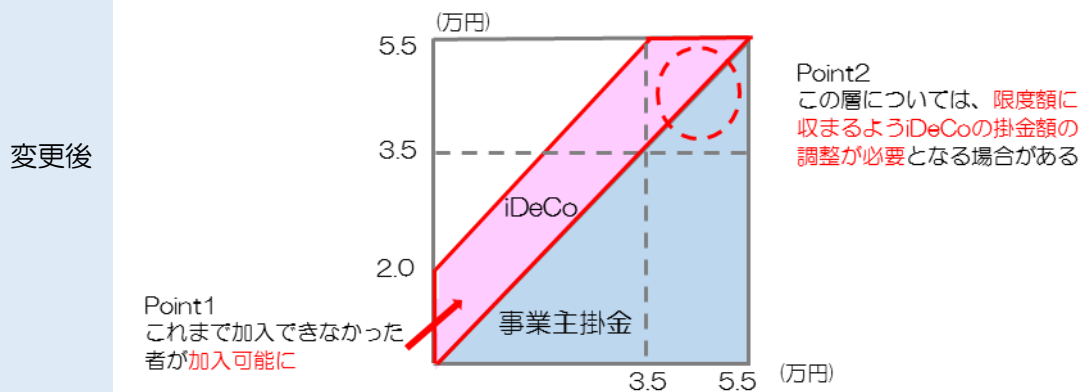
現行では、企業型 DC 加入者のうち、iDeCo に加入することができるのは、「iDeCo 加入を認める規約の定め」があって、「事業主掛金の拠出限度額の上限を月額 5.5 万円から 3.5 万円に引き下げた企業（または、月額 2.75 万円から 1.55 万円に引き下げた企業）」の従業員のみでした。一方で DB のみを実施している場合は、そのような要件は一切なく、従業員は iDeCo に加入することができます。今回の改正により、以下のように企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件が緩和されます。

企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件

企業型 DC の規約で定められていれば、iDeCo への加入が認められる。
 ※事業主掛金の拠出限度額は 5.5 万円から 3.5 万円へ引き下げられる。



規約の定めなしに、そして拠出限度額を引き下げることなく、従業員は iDeCo への加入が可能となる。



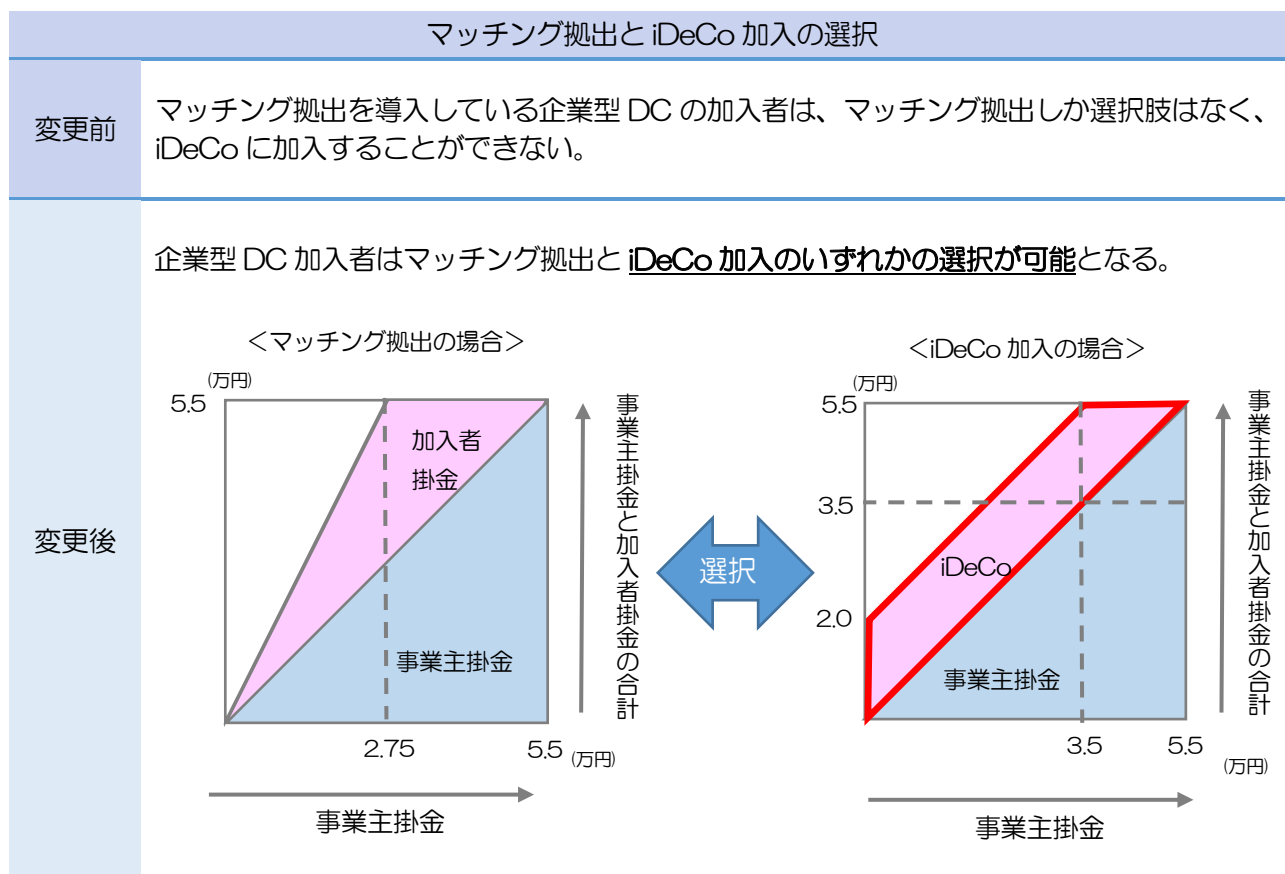
※企業型 DC と DB の双方の制度を実施している場合は、限度額が下がるため、上表に記載の限度額 5.5 万円は 2.75 万円に、同 3.5 万円は 1.55 万円に、同 2.0 万円は 1.2 万円に読み替えてください。

例えば、事業主掛金を給与に一定率を乗じたものとする企業型 DC を実施している企業では、一部の加入者の事業主掛金が 3.5 万円を超えているために、事業主掛金の上限を引き下げるのが難しいことから、事業主掛金の低い加入者が自助努力のために iDeCo に加入することは認められませんでした。今回の改正により、規約の定めや事業主掛金の多寡に関わらず、全ての従業員が iDeCo に加入することができます（上図 Point1）。ただし、iDeCo で拠出できる掛金は、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、従来の iDeCo の拠出限度額（2 万円）以内でなければならない点に注意が必要です（上図 Point2）。

また、この改正に併せて、企業型記録関連運営管理機関等は、企業型 DC 加入者が iDeCo 掛金の拠出可能額を把握できるよう、各加入者に係る掛金の拠出の状況等を電子情報処理組織を使用する方法等（例：加入者向けのウェブサイト）により、当該企業型 DC 加入者等が閲覧することができる状態に置かなければならないこととされます。

(4) マッチング拠出と iDeCo 加入の選択 (2022 年 10 月施行)

マッチング拠出を導入している企業型 DC の加入者の選択肢が以下のように広がります。



※企業型 DC と DB の双方の制度を実施している場合は、限度額が下がるため、上表に記載の限度額 5.5 万円は 2.75 万円に、同 3.5 万円は 1.55 万円に、同 2.0 万円は 1.2 万円に読み替えてください。

現行では、マッチング拠出を導入している制度では、加入者はマッチング拠出しか選択肢がなく、更にマッチング拠出は事業主掛金以下の額しか認められていないため、事業主掛金の低い企業型 DC の加入者にとっては十分な拠出ができないという問題がありました。また、企業型 DC では運用商品は予め提示された中から選ばなければなりません。iDeCo への加入が可能になれば、今回の改正により加入者にとっての選択肢が更に広がることで、これらの問題が解消されることになります。

(5) DC の脱退一時金の支給要件の緩和 (2022 年 5 月施行 (一部 2021 年 4 月施行))

DC の脱退一時金の支給要件について、以下の改正が行われます。この改正により、iDeCo の加入要件の見直しと合わせることで、例えば、外国に居住する日本国籍を有する者については、iDeCo に加入することで年金資産の積立を図ることができ、一方で外国籍人材が帰国する際には、通算の掛金拠出期間が 5 年以下 (※1) または個人別管理資産の額が 25 万円以下であれば脱退一時金を受け取ることが可能となります。

	企業型 DC	iDeCo
変更前	次の①～③のいずれにも該当すること ① 企業型 DC・iDeCo の加入者、運用指図者でない ② 個人別管理資産の額が 1 万 5 千円以下 ③ 資格喪失日の翌月から 6 月を経過していない	次のイ～ホのいずれにも該当すること イ) 保険料免除者 ロ) 障害給付金の受給権者でない ハ) 通算拠出期間が 1 月以上 3 年以下 又は個人別管理資産の額が 25 万円以下である ニ) 資格喪失日から 2 年を経過していない ホ) 企業型 DC の脱退一時金の支給を受けていない
変更後	現行要件（上記①～③）のいずれにも該当すること、又は、「 <u>上記①③</u> 、 <u>右記 A～F</u> 」のいずれにも該当すること	次の A～G のいずれにも該当すること（※2） A) 60 歳未満である B) 企業型年金加入者でない C) iDeCo 加入者の資格がない D) 国外に居住する日本国籍を有する者でない E) 障害給付金の受給権者でない F) 通算拠出期間が政令で定める期間内（※1） 又は、個人別管理資産の額が 25 万円以下 G) 資格喪失日から 2 年を経過していない

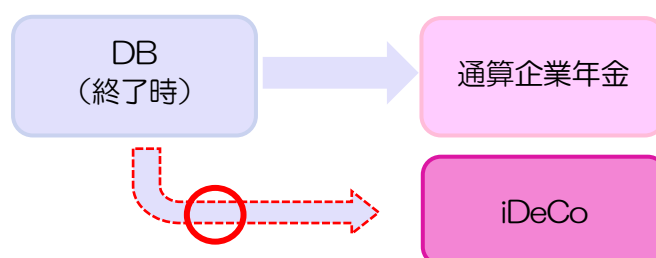
※1 政令で定める期間は、公的年金の脱退一時金の支給上限年数の引き上げに併せて、1 月以上 5 年以下となる見込みです。

※2 経過措置として、施行日前に既に企業型 DC・iDeCo の加入者の資格を喪失した者についても当該要件が適用されます。

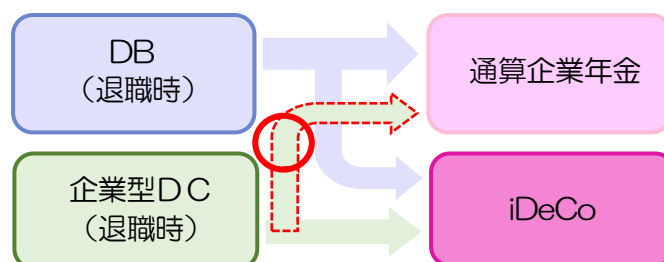
（6）制度間の年金資産の移換（ポータビリティ）の改善（2022 年 5 月施行）

制度間のポータビリティについては、制度の創設時から順次改善されてきましたが、今般、更に以下の 2 点が改正されます。

① 終了した DB の残余財産の移換先に iDeCo が加わります。



② 企業型 DC を実施している企業を退職した場合等の個人別管理資産の移換先に企業年金連合会の通算企業年金（※）が加わります。



※通算企業年金とは、企業年金連合会が退職者等に向けて支給するもので、企業年金連合会の規約にもとづいて計算された年金額を終身にわたり受けられるものです。（詳細は企業年金連合会のホームページをご参照ください。）

（7）その他の変更（①②公布日施行、③公布日から 6 月以内に施行）

① 国民年金基金連合会が iDeCo に関する資料提供業務を企業年金連合会に委託できるようになります。

② 確定拠出年金運営管理業の登録事項から役員の住所を削除します。

③ 企業型 DC の規約変更について、変更事項が資産管理機関の名称及び住所等である場合は、厚生労働大臣への届出が不要となります。

5. 今後の展望について ～検討事項～

改正法には、いくつかの検討事項が盛り込まれていますが、そのうち私的年金に直接的に関わる条項として以下の2つがあげられます。

【改正法附則第2条第5項】

政府は、国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、個人型確定拠出年金及び国民年金基金の加入の要件、個人型確定拠出年金に係る拠出限度額及び中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について、税制上の措置を含め全般的な検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(ご参考) 議論の整理 V 将来の検討～公平で、分かりやすい制度に向けて～ から抜粋

- 我が国においては、これまで企業年金・個人年金等に関する制度・税制が段階的に整備・拡充されてきた中で、働き方や勤め先の企業によって受けられる税制上の非課税枠が異なっているなどの課題がある。
- 諸外国と我が国では雇用慣行等の経済社会環境や公的年金制度に違いがあることや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付・雇用の在り方や個人の生活設計にも密接に関係すること等を踏まえ、引き続き丁寧な検討を継続していく必要がある。また、拠出段階のみならず、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方についても検討していく必要がある。

【改正法附則第2条第6項】

政府は、前条第八号に掲げる規定（改正法のうち2022年10月施行分）の施行後五年を目途として、当該規定による改正後の確定拠出年金法の施行の状況等を勘案し、同法の規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

また、附帯決議(2020年5月28日参議院厚生労働委員会)において、以下の内容も盛り込まれています。

自営業者等の高齢期の経済基盤の充実を図るため、国民年金基金や個人型確定拠出年金(iDeCo)への加入の促進を図ること。また、個人型確定拠出年金の加入者手数料等に係る透明性を確保するため、国民年金基金連合会等に対し、手数料の算定根拠に関する情報公開を定期的に行うよう促すこと。

特に検討事項の1点目は、衆議院での審議を経て追加された内容ですが、議論の整理でも挙げられていたように、国民一人ひとりが老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための制度・税制の構築について、今後も継続して検討が行われるものと思われます。

※本誌執筆現在(6月17日(水))、第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催され、制度改正の進捗状況と今後の検討課題・進め方について議論される見込みです。

<ご参考資料>

- 年金制度改正法の概要(2020年6月4日掲載トピックス)(厚生労働省ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html
- りそな年金トピックス(年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律案について)(2020年3月5日弊社発行)
<https://resona-nenkin.secure.force.com/servlet/servlet.FileDownload?retURL=%2Fapex%2FInformationPensionView&file=00P5F00001A9inmUAB>

【おことわり】

本誌は「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」の公布内容を基本に厚生労働省掲載トピックスなど公開情報等を参考に作成しております。

一方、当該改正法のほか、具体的な内容・詳細等については今後の政省令あるいは通知等で手当てされる見込みであり、ケースによっては内容変更の可能性があることを申し添えます。

(年金業務部 年金信託室 西島 茂樹)
(年金業務部 年金信託室 戸野廣 賢太)

緊急事態！？ 非常時における代議員会開催について

今月のコラムは、今般の新型コロナウイルス感染症の影響で代議員会の開催方法について悩んでいる基金の職員「Aさん」と、その上司「B事務長」の会話です。

Aさん：事務長、もうすぐ代議員会なのでそろそろ準備に取り掛かる時期なのですが、新型コロナウイルス感染症の影響を考えると、いつものように一堂に会して代議員会を開催しても良いものかどうか悩みますね。

B事務長：そうだね。確かに何か対策を考えたいところだね。

Aさん：対策を検討する前に、一つ疑問があるのですが、そもそも代議員会そのものを中止にすることは可能なのでしょうか。

B事務長：それはダメなんだよ。財政決算や予算などについては、代議員会の議決を経なければならないと法令で定められているんだ。したがって、代議員会は開催する必要があるんだよ。

確定給付企業年金法（平成13年6月15日法律第50号）

（代議員会）

第十九条 次に掲げる事項は、代議員会の議決を経なければならない。

- 一 規約の変更
- 二 毎事業年度の予算
- 三 毎事業年度の事業報告及び決算
- 四 その他規約で定める事項

Aさん：わかりました。では、中止にすることができないのであれば、いわゆる三密を避けるためにも書面開催という形式なら問題ないのでしょうか。

B事務長：書面開催の実施については、開催の可否等、法令に定められていないんだ。つまり定められていない以上、書面開催にて実施することは原則不可ということになるね。

Aさん：なるほど。うーん、それではどうしましょうか。事務長は何かお考えがありますか。

B事務長：そうだね。代議員会の運営方法については、「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29年厚生労働省令第121号）の施行等に伴う「確定給付企業年金規約例」の一部改正について」（平成29年11月8日付事務連絡）の発出により、明確化されたことがあったんだけど覚えているかい。

Aさん：はい、確かテレビ会議システムや書面による議決権行使等により代議員会を開催することができるというものがありました。ただ、当基金では遠隔地に代議員のメンバーがいるわけではなく、基本的には全員の出席が見込めるため特に導入しなかった経緯があります。

B事務長：うん、その通りだね。当時は導入を見送ったけど、今回はこの方法なら一堂に会して開催するわけではないから、感染リスクも軽減され、代議員のみなさんにも理解が得られやすいんじゃないかな。導入するにあたって、やるべきことを確認してくれるかい。

Aさん：はい、総幹事会社の案内資料を確認したところ次のとおりでした。

	テレビ会議システムの導入	書面による議決権行使・選挙権の行使
規約の変更	必要	同左
規程の変更	必要	同左
行政対応	地方厚生局への届出 (規程は届出不要)	同左
代議員会	出席者の過半数以上の議決	同左
理事長専決	可能	同左

B事務長：規約と規程に明記する必要があるんだね。規程は当基金の場合、代議員会会議規程になるね。次回の代議員会までに導入したいから、今回の変更は理事長専決処分とし、次回の代議員会にて報告することにしようか。常務理事へは私から進言しておくことにするね。

A さ ん：わかりました、よろしく申し上げます。

ところで、いくつか気になることがあるのですが、お聞きしてもよろしいでしょうか。

B事務長：なんだい？

A さ ん：書面開催が原則不可であることは先ほどの話で理解しましたが、規約と規程に定めることで書面による議決権行使が可能になるのであれば、全員が書面による議決権行使を適用することは可能ということになりませんか。

B事務長：うーん、そうだね。1点ずつポイントを押えていこうか。

まずは定足数について知っているかい。定足数とは、代議員会を開催するために必要な出席者数のことなんだけど、確定給付企業年金法施行令第14条に定めがあり、代議員の定数の半数以上の出席が必要なんだ。

A さ ん：半数ですか。当基金の場合は、代議員の定数が20名なので、10名以上が出席すれば開催することができるということですね。では、書面により議決権を行使する代議員については、出席者とはみなされないのでしょうか。

B事務長：いや、書面により議決権を行使する者は、次のとおり法令に定めがあり定足数の要件にも含まれるんだ。つまり出席者とみなされるんだよ。

確定給付企業年金法施行令（平成13年12月21日政令第424号）

（代理）

第十七条 代議員は、規約で定めるところにより、第十三条の規定によりあらかじめ通知のあった事項につき、書面又は代理人をもって、議決権又は選挙権を行使することができる。ただし、他の代議員でなければ、代理人となることができない。

2 前項の規定により議決権又は選挙権を行使する者は、出席者とみなす。

3 代理人は、五人以上の代議員を代理することができない

4 代理人は、代理権を証する書面を代議員会に提出しなければならない。

A さ ん：ではなぜ、全員が書面出席であってはならないのでしょうか。

B事務長：確定給付企業年金法施行令第18条第2項には、会議録を作成するにあたって、議長及び代議員会において定めた2人以上の代議員が署名しなければならないとされていて、『この者については、「代理出席」及び「書面出席」は不可』といった見解が過去の厚生労働省のQAで示されているんだ。

A さ ん：なるほど。つまり、理事長含めて最低3名は代議員会に出席する必要があり、それ以外の者は書面出席でも可能ということですね。

B事務長：そうだね、当基金は今のところ特に問題ないけれど、新型コロナウイルス感染症の影響で理事長含めた最低3名の出席すら困難な状況になった場合は、例えば「事前に各代議員に電話やメールで書面開催の了承を得たうえで書面開催にする」等の緊急措置について地方厚生局へ相談しておくのが良いだろうね。ところで、各事業所にテレビ会議システムはあったかな。

A さ ん：一部の事業所には、テレビ会議システムがないところもありますね。タブレットによるウェブ会議システムなら使えるはずですが、ウェブ会議システムでも問題ないのでしょうか。

B事務長：問題ないよ。ただし、どちらのシステムにおいても議案の審議前に、出席代議員が相互に画像および音声を正確に発信及び受信できるかの確認や、審議後に、システムが正常に稼働した状態で審議が終了したかを確認する必要があるんだ。

A さ ん：わかりました。初めての試みですので、当日慌てないよう事業所へ連絡し、事前に関通テストをしておくようにします。

（年金業務部 制度サポートグループ 香西 優生）

企業年金ノート 2020(令和2)年6月号 No.626

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/>