

りそな年金研究所

# 企業年金ノート

【本題】DB基金と母体企業の関係について～規約型DB実施の事業主の義務との比較～	P1
【コラム】退職給付会計における期間の調整について	P6

## DB基金と母体企業の関係について ～規約型DB実施の事業主の義務との比較～

### 1. はじめに

確定給付企業年金制度を実施する目的は、確定拠出年金制度と同様で、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、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」（確定給付企業年金法第1条、確定拠出年金法第1条に同じ表現あり）とされています。

この目的を達成するために、基金型DBであれば「企業年金基金」が、規約型DBであれば「実施事業所の事業主」が実施主体となって、各制度を運営することとなります。

このように、同じ目的を達成するためではありますが、基金型DBと規約型DBで実施主体が異なることから、DB制度から給付を受ける権利を有する者（受給権者）がその権利を行使するために手続きをすべき相手方が、当該DB制度の設立形態により異なることとなります。

ここでは、「DB基金」「DBの実施事業所の事業主」「DBの受給権者」の3者の関係性を、規約型DBと比較しながら説明することで、「DB基金」と「DBの実施事業所の事業主（＝母体企業）」の関係についての理解を深めていただければと考えています。

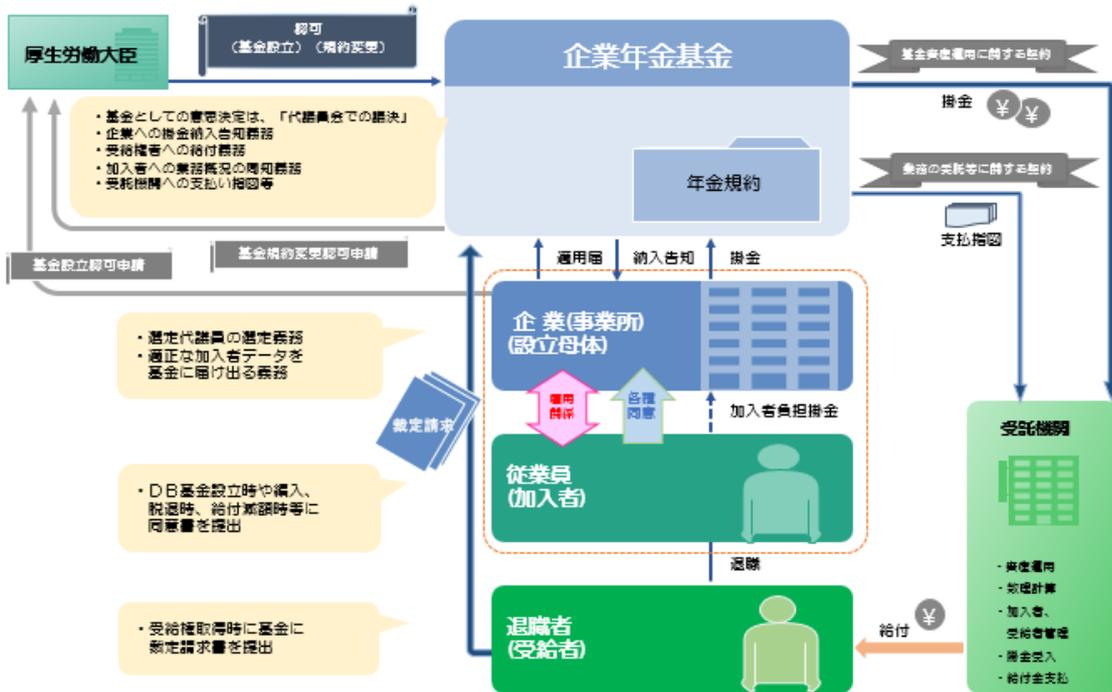
### 2. DB制度運営に係る当事者の関連図

DB制度の運営を考えるうえで重要なことの1つとして、「給付手続き」と「お金の流れ」があります。図表1（基金型DBの関連図）と図表2（規約型DBの関連図）は、これら「給付手続き」と「お金の流れ」を理解していただくために、「基金」「母体企業」「従業員（加入者）」「退職者（受給権者）」の他に、「厚生労働大臣」「受託機関」も制度運営の当事者と考えて作成した関連図です。これらの関連図の特徴を考えていくこととしましょう。

#### （1）基金型DBの関連図（図表1）の特徴

既存の基金型DB（企業年金基金）は、厚生年金基金が移行（代行返上）した場合は例外（申請当事者は厚生年金基金）ですが、新たに企業年金基金を設立しようとする場合には、母体企業（事業所の事業主）が従業員から必要な同意を取得したうえで申請することが必要となります。複数の企業（事業所）が1つの基金を設立する場合には、全ての企業（事業所）が1つの基金規約を作成し、連名で申請することとなります。なお、基金設立後に基金規約を変更する場合には、（給付減額などの特殊な場合を除き、）母体企業が従業員から同意を取得する必要はなく、その代わりに代議員会での議決が必要となります。

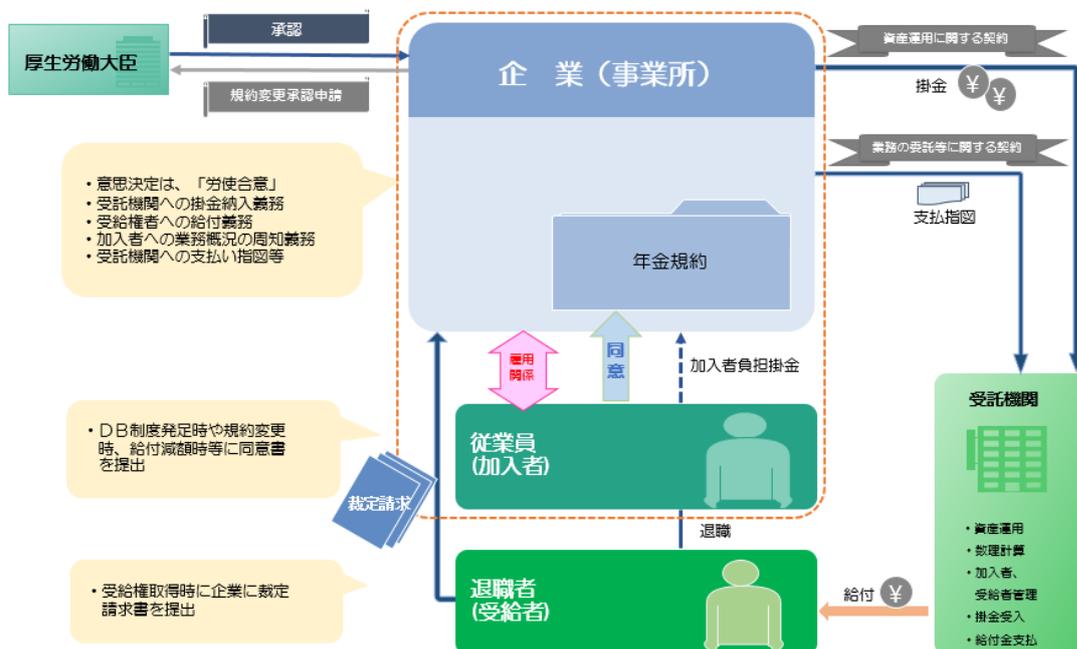
【図表1】基金型DBの相関図



(2) 規約型DBの相関図(図表2)の特徴

規約型DBを新規発足させる場合は、基金型と同様に、母体企業(事業所の事業主)が従業員から必要な同意を取得したうえで厚生労働大臣あてに申請し、承認を受けることが必要となります。これは、適格退職年金契約や厚生年金基金から移行した場合も同様です。また、複数の企業(事業所)が1つのDB制度を規約型として発足する場合には、基金型DBの設立と同様に、全ての企業(事業所)が1つのDB規約を作成しなければならないのですが、厚生労働大臣あての申請は、代表事業主が実施することとなります。なお、DB制度発足後(DB年金規約承認後)にDB年金規約を変更する場合には、DB制度発足時と同様に、各事業所の事業主が従業員から必要な同意を取得する必要があります。(規約変更承認申請は発足時と同様に代表事業主が提出します。)

【図表2】規約型DBの相関図



### 3. 基金型DBと規約型DBの違い

「基金」「母体企業」「従業員（加入者）」「退職者（受給権者）」の相関図を見ていただきましたが、DB制度上の「給付手続き」と「お金の流れ」は、基金型DBでは「基金」が、規約型DBでは「事業所の事業主」が中心となっていることが分かりました。

ここでは、より具体的に、基金型DBと規約型DBの違いを詳細な項目に分けて考えていきます。

#### (1) 給付に関する事項

給付に関する事項を、受給権者からの手続きの相手先という観点でまとめてみたものが、図表3になります。

**【図表3】基金型DBと規約型DBの違い(給付に関する事項)**

事項そのもの	基金型 DB	規約型 DB
裁定請求の宛先	基金	事業主
受給権者の住所変更や受取口座の変更手続きの宛先	基金	事業主
ポータビリティの申出先	基金	事業主
年金受給中者が選択一時金を選択する場合の申出先	基金	事業主
源泉徴収義務	基金（信託銀行等の委託先に業務委託可能）	信託銀行等（資産管理契約先）

受給権者がDB制度から給付を受けるために手続きすべき相手方は、基金型DBであれば「基金」、規約型DBであれば「(自身が雇用されていた事業所の) 事業主」であることがお分かりいただけるかと思えます。

また、基金型DBであれ、規約型DBであれ、受給権者がDB制度から正しい給付を受ける（立場を変えると、基金または事業主が正しい給付を支給する）ことは、規約に基づく正しい給付額計算を行うことが必要不可欠となります。

後の章で詳細に説明いたしますが、基金型DBの場合、基金として受給権者からの裁定請求に基づいて行う裁定行為や正しい給付額計算を行おうとする場合には、当該受給権者の加入者データ（生年月日や入社年月日、給与などのデータ）を正しく管理していることが大前提となります。基金が正しい加入者データや受給権者データを管理するには、事業所の事業主から正しいデータを届け出いただくことが不可欠であることに留意する必要があるということです。

#### (2) 給付に関する事項以外の事項

(1) で紹介した給付に関する事項とは別の観点でまとめてみたものが、図表4になります。

**【図表4】基金型DBと規約型DBの違い(給付に関する事項以外の事項)**

事項そのもの	基金型 DB	規約型 DB
業務概況の周知義務	基金 (⇒加入者および受給権者へ)	事業主 (⇒加入者および受給権者へ)
加入者データの届出義務	事業主 (⇒基金へ)	事業主 (⇒業務委託先へ)
事業主への納入告知義務	基金	事業主自らが掛金支払い義務を負っているため、納入告知は不要

意思決定の内部手続き	代議員会での議決	労使合意
選定代議員の選定義務	全ての事業主	(代議員会という概念がない)

DB制度運営の主体である『「基金」または「事業主」』とDB制度から給付を受けることとなる『「加入者」または「受給権者」』の関係性は、(1)で紹介した給付に関する事項がほとんどであることがお分かりいただけるかと思えます。

一方で、「実施事業所の事業主の義務」という観点で比較すると、「加入者データの届出」や「掛金の納付」などの項目で、若干の相違点があることが分かります。

そこで、次章では、基金型DBにおける「基金」と「実施事業所の事業主」の関係について、詳しく見ていきたいと思えます。

#### 4. 基金型DBにおける「基金」と「実施事業所の事業主」の関係

基金型DBとしてDB制度を運営するにあたっては、「基金」だけが運営主体となるわけではなく、「実施事業所の事業主」もDB制度運営上の重要な役割を担っていただく必要があります。ここでは、「企業年金基金の設立認可」、「初回の代議員会の開催」から「適用、給付、掛金収受などのDB基金としての日常業務」まで、あらゆる場面における「基金」と「事業主」の関係を法的根拠も含めて、詳細に見ていきたいと思えます。

##### (1) 企業年金基金設立時の申請当事者

###### 法令等による定め(概要)

- ・「厚生年金適用事業所の事業主」が「規約」を作成し、「基金の設立」について、厚生労働大臣の認可を受ける。【DB法第3条】
- ・基金が成立したときは、理事長が選任されるまでの間、申請した事業主が基金の理事長であるとみなされる。【DB法第14条】

1つの事業所で企業年金基金を設立する場合には、当該事業所の事業主が単独で申請書を提出することとなりますが、複数の事業所で企業年金基金を設立する場合には、全ての事業主が連名で申請することが必要となります。例えば、全国版の同種同業の事業所の事業主が共同して総合型の企業年金基金を設立しようとする場合であって、事業所の数が1000なのであれば、1000事業所の事業主が1つの厚生労働大臣あて設立認可申請書を連名で作成しなければならないということです。

また、設立認可を受けてから理事長を選任するまでの間は、申請した事業主全員が基金の理事長であるとみなされますが、先述の事例のような1000事業所の事業主が連名で設立認可申請したような場合は、1000人の事業主1人1人が企業年金基金の理事長であるとみなされることとなります。つまり、連名で設立認可申請した1人1人の事業主が確定給付企業年金法に定める行為準則を遵守しなければならない立場であるということが言えます。

##### (2) 加入者に関する事項の届出義務

###### 法令等による定め(概要)

- ・「実施事業所の事業主」は、加入者に関する事項を「基金」に届け出る義務を有する。【DB法施行規則第22条】
- ・「実施事業所の事業主」は、加入者等のために忠実にその業務を遂行する義務を有する。【DB法第69条第1項】

企業年金基金の最も重要な役割は、「規約に基づく適正な給付」を遂行することであると言っても過言ではありませんが、そのためには、基金として「適正な加入者データ」を管理しておくことが不可欠です。加入者に関する事項を基金に届け出るのは、実施事業所の事業主の義務なのですが、基金サイドで考えると、当該事業主から届け出を受けた内容が適正なものかどうかをどのように検証するのかという課題があることとなります。基金として、「事業主への啓もう」「加入者や受給者への確認依頼」などの手立てを実施することも重要であると考えられますが、もう一步踏み込んで、基金として「実施事業所に立ち入ったの給与台帳の閲覧」を行うなども効果があるものと考えられます。こういった施策は、「基金」と「実施事業所の事業主」の相互理解が必要となりますが、(1)で説明しました通り、「実施事業所の事業主」は基金の理事長としての行為準則を遵守する立場であることを踏まえると、決して高いハードルではないものと考えられます。

### (3) 受給権者の裁定時の扱い

#### 法令等による定め(概要)

- ・「受給権者からの裁定請求」の宛先は「実施事業所の事業主」ではなく「基金」であり、「基金」が「裁定」することとなる。【DB法第30条】

企業年金基金の加入者または加入者であった者が「規約に基づく適正な給付」を受給するために実施しなければならない行為である「裁定請求」は、「実施事業所の事業主」ではなく「基金」を宛先とする必要があります。「基金」は、当該者から提出を受けた「裁定請求」に基づき、「裁定」するにあたっては、当該者の基礎データ(「生年月日」や「入社年月日」「給与」「退職年月日」など)が「正しい内容」であることが必要となります。

すなわち、(2)で説明した「加入者に関する事項の届出義務」を「実施事業所の事業主」が適正に実施していない場合は、「基金」として「規約に基づく適正な裁定行為」ができないこととなります。

### (4) 実施事業所を「懲戒解雇」された加入者の扱い

#### 法令等による定め(概要)

- ・「基金」からの給付を「制限」すること(受給資格を満たしているのに給付しないようにすること)は、「規約に定めること」により可能である。【DB法第54条等】
- ・老齢給付金や脱退一時金の給付を「制限」することを「規約に定める」場合は、その理由として、「実施事業所を懲戒解雇されたとき」とせず、「加入者の責めに帰すべき重大な理由」を定めることが必要となる。【DB法施行令第34条・DB法施行規則第31条、第32条】

自己都合退職と会社都合退職で給付に差を設けることは、実施事業所の労働協約等を規約で引用することにより許容されているのですが、実施事業所の労働協約等に懲戒解雇された場合は給付されないことを定めていたとしても、規約で引用することは許容されていません。

基金からの給付を「制限」するためには、「加入者の責めに帰すべき重大な理由」があるときに限られるのですが、具体的には「規約」にDB法施行規則第31条の定めと同様の定め(以下のような条文)を規定することが必要となります。

#### 規約に給付を制限する旨を定める場合の条文体例

(給付の制限)

第●●条 加入者又は加入者であった者が、次の各号に定めるその責めに帰すべき重大な理由により実施事業所に使用されなくなった場合には、給付の全部又は一部を行わない。

- (1) 窃取、横領、傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
- (2) 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。

(3) 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱した事又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があった事。

この条文例は、DB法施行規則第31条に準拠した内容となっており、事業所の就業規則での懲戒解雇に関する定めと同様のものであることがお分かりいただけるものと考えます。

つまり、実施事業所を懲戒解雇された加入者については、「DBからの給付はない」とする運営が「規約に基づくもの」とほぼ等しいことであることとなるのですが、ここで重要なことは、当該加入者であった者（すなわち、実施事業所を懲戒解雇された者）が、「基金」に対して「裁定請求」してきた場合に、「基金」として「DBからの給付を実施しない」と判断する（「裁定しないこと」を決定する）ためには、当該加入者であった者に「（その者の）責めに帰すべき重大な理由」があったことを把握しておく必要があるということです。そのためには、「実施事業所の事業主」から「懲戒解雇した」という届出を提出していただく際に、当該懲戒解雇の事実を証する書類等を提出していただくことなどが必要であると考えられます。

### (5) 「実施事業所の事業主」の掛金の払込義務と「基金」の権利

#### 法令等による定め（概要）

- 「実施事業所の事業主」は、定期的に掛金を拠出する義務あり。【DB法第55条第1項】
- 一方、「企業年金基金」は「実施事業所の事業主」に掛金の納入告知を実施、事業所側が掛金を滞納した場合に、「厚生年金基金」が有していた「督促する義務」と「国税滞納処分の例により処分する権利」【旧厚生年金保険法第141条で準用している同法第86条】を、「企業年金基金」は有していない。

「規約」に基づく適正な掛金の払込がないと、基金としての義務である規約に基づく適正な給付に支障が生じることとなりますので、DB法上の義務ではないのですが、掛金を滞納している事業所があった場合には「督促」するなどの運営が必要となります。

（年金業務部 年金信託室 出口 衛）  
（年金業務部 年金信託室 浅田 真弓）

## りそなコラム

### 退職給付会計における期間の調整について

今回のコラムのテーマは、「退職給付会計における期間の調整」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」との会話です。

Aさん：先日、退職給付債務の計算結果をご報告したお客さまから、貸借対照表日時点の退職給付債務の算定方法についてご質問を受けました。全体的なイメージと具体的な方法について知りたいとのことでした。

B課長：なるほど。それは、データ等の基準日から貸借対照表日までの期間の調整と呼ばれるものだね。

Aさん：期間の調整ですか。そもそもの話なのですが、先日報告した計算結果をそのまま使用できないのでしょうか？

B課長：そうなんだ。企業会計基準委員会が公表する「退職給付に関する会計基準の適用指針」第6項の通り、原則としては貸借対照日現在のデータ等を用いて計算する必要があるんだ。でも、実際は退職給付債務の計算には時間がかかることが多いので、データ基準日として貸借対照表日の概ね1年前までの日付を採用する実務が広く行われているんだ。

(貸借対照表日前のデータの利用)

貸借対照表日における退職給付債務は、原則として貸借対照表日現在のデータ（給与データや人事データ等）及び計算基礎（以下「データ等」という。）を用いて計算する。  
ただし、次のような方法により、貸借対照表日前のデータ等を用いて、退職給付債務を計算することができる。

Aさん：ということは、先日報告した計算結果も貸借対照表日現在のものではないということですか？

B課長：報告書は持っているかい？そこにデータ等の基準日が記載されていると思うよ。おそらく、今回計算結果をご報告したお客さまも、データ等の基準日と貸借対照表日が異なるんじゃないかな？

Aさん：報告書を見ますと、今回のお客さまは、データ等の基準日が9月30日と書いていました。お客さまの貸借対照表日は翌年3月31日と伺っています。

B課長：では、半年間を調整期間とする期間の調整が必要になるね。

Aさん：なるほど。期間の調整は、具体的にどういった方法で行うのでしょうか？

B課長：先ほど紹介した退職給付に関する会計基準の適用指針第6項の続きに方法が書いてあるよ。

ただし、次のような方法により、貸借対照表日前のデータ等を用いて、退職給付債務を計算することができる。

- (1) 貸借対照表日前の一定日をデータ等の基準日として退職給付債務等を算定し、データ等の基準日から貸借対照表日までの期間の勤務費用等を適切に調整して貸借対照表日現在の退職給付債務等を算定する方法
- (2) データ等の基準日を貸借対照表日前の一定日とするが、当該一定日から貸借対照表日までの期間の退職者等の異動データを用いてデータ等を補正し、貸借対照表日における退職給付債務等を算定する方法

Aさん：なんだかややこしいですね。

B課長：日本アクチュアリー会と日本年金数理人会が公表する「退職給付会計に関する数理実務基準 退職給付会計に関する数理実務ガイダンス」によると、上の(1)の方法は、以下の式で補正することが例示されているよ。

期末の退職給付債務＝

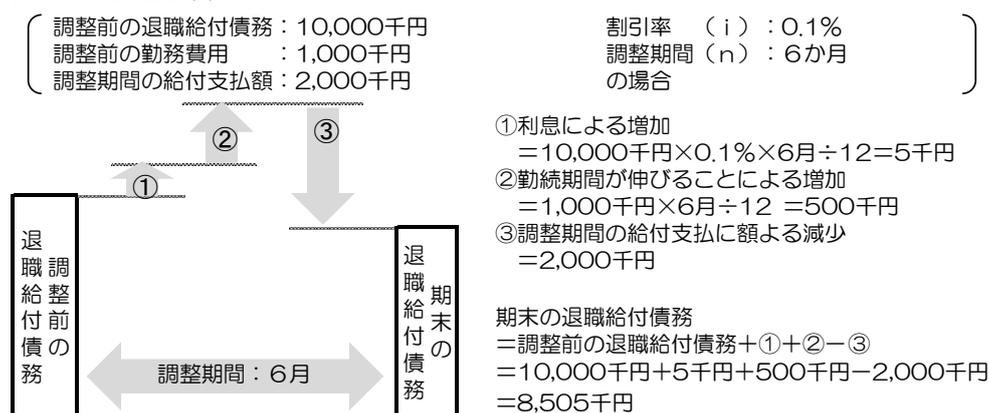
$$\text{調整前の退職給付債務} \times (1 + i \times (n \div 12)) + \text{調整前の勤務費用} \times n \div 12 \\ - \text{調整期間の給付支払額}$$

i：割引率　n：調整期間の月数

Aさん：少しわかりやすくなったような、なってないような…。

B課長：意味を踏まえばそんなに難しくないよ。調整期間内に退職給付債務が増加する要因として、①時の経過により利息が発生したことによる増加分、②勤続期間が伸びることによる退職給付債務の増加分を考えているんだ。逆に調整期間内に退職給付債務が減少する要因としては、③調整期間内に退職した方の減少分を考えている。こんなイメージかな？

(1)のイメージと計算



Aさん：なるほど。増加分と減少分による変動がイメージできました。実務的にも、調整前の退職給付債務、勤務費用、調整期間内の給付支払額を把握することができれば、式に当てはめるだけで調整できそうですね。それでは、(2)の場合はどのように調整するのでしょうか？

B課長：その場合は、先ほどの退職給付に関する数理実務ガイダンスではこのように例示されているよ。

期末の退職給付債務

調整前の退職給付債務 — 異動データに関する退職給付債務

Aさん：こっちの方が簡単そうですね。ただ異動データに関する退職給付債務ってなんですか？

B課長：基本的には、退職した方の退職給付債務のことだよ。データ等の基準日の人員を対象に、貸借対照表日時点の退職給付債務をあらかじめ計算しておき、調整期間中に退職された方を除いて集計するんだ。式の上では簡単そうだけど、個人別の退職給付債務が必要だし、退職者が誰であるかといった情報を正確に把握する必要もあるね。

(2)の作業イメージ

	退職給付債務		退職給付債務	
Cさん	1,111千円	調整期間内にDさんのみ退職した場合	Cさん	1,111千円
Dさん	2,222千円			
Eさん	3,333千円		Eさん	3,333千円
Fさん	4,444千円		Fさん	4,444千円
合計	11,110千円		合計	8,888千円

Aさん：なるほど。期間の調整を行う上では、情報の把握が大事になりそうですね。

B課長：その通りだね。あと、退職給付債務の計算には、割引率という計算基礎を使用するんだけど、安全性の高い債券の利回りを参考にしたイールドカーブを使用することが多いんだ（2020年8月企業年金ノートのコラム参照）。報告書の時点では貸借対照表日時点の債券の利回りが確定していないため、仮の割引率を置いて計算していることが多い。そのため、貸借対照表日時点の割引率で計算するため、割引率の補正も必要になることに注意してね。それも含めて、データ等の基準日の退職給付債務から貸借対照表日のものを算出するための考え方を踏襲できるファイルを作成しておき、調整期間内の情報を正確に収集して入力するという工程をとることが望ましいね。期間の調整は年1回の作業になると思うけど、こうしておけば比較的混乱せずに毎年の作業が継続できるんじゃないかな？

Aさん：わかりました。今日教えていただいたことを、もう一度整理した上でお客さまに回答します。

(年金業務部 年金信託室 数理グループ 鈴木 悠紀雄)

企業年金ノート 2021(令和3)年3月号 No.635

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/>