

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】DB規約変更時の加入者あて周知について	P1
【コラム】他制度掛金相当額について	P6

DB規約変更時の加入者あて周知について ～規約変更事例によるケーススタディ～

1. はじめに

確定給付企業年金制度（以下、「DB制度」といいます。）は、確定給付企業年金規約（以下、「DB規約」といいます。）に基づいて運営されています。DB規約作成にあたっては、確定給付企業年金法（以下、「DB法」といいます。）に定められた項目を規定し、その内容について労使間の合意のうえ、当該規約について厚生労働大臣の承認を受けること（規約型DBの場合。基金型DBの場合は厚生労働大臣の認可を受けること。）が必要です。

DB法では、この承認（または認可）を受けた規約について、事業主が厚生年金保険の被保険者に対して周知する義務があることが定められています。

<DB法関連条文(一部抜粋)①>

（確定給付企業年金の実施）

第三条 厚生年金適用事業所の事業主は、確定給付企業年金を実施しようとするときは、確定給付企業年金を実施しようとする厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該厚生年金保険の被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意を得て、確定給付企業年金に係る規約（以下「規約」という。）を作成し、次の各号のいずれかに掲げる手続を執らなければならない。

- 一 当該規約について厚生労働大臣の承認を受けること。
- 二 企業年金基金（以下「基金」という。）の設立について厚生労働大臣の認可を受けること。

（規約の承認の基準等）

第五条 厚生労働大臣は、第三条第一項第一号の承認の申請があった場合において、当該申請に係る規約が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、同号の承認をするものとする。

- 一 ～ 五（略）

2（略）

- 3 **事業主は、第三条第一項第一号の承認を受けたときは、遅滞なく、同号の承認を受けた規約を実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者に周知させなければならない。**

DB法第5条の記載はDBの開始の際の規約の承認についてのもとなっておりますが、発足後の規約の変更の承認においても準用される条文です。また、規約の変更が厚生労働省令で定める軽微な変更（いわゆる「届出」でよいとされる変更）であっても準用されます。

<DB法関連条文(一部抜粋)②>

(規約の変更等)

第六条 事業主は、第三条第一項第一号の承認を受けた規約の変更（厚生労働省令で定める軽微な変更を除く。）をしようとするときは、その変更について厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

2～3（略）

4 **前条の規定は、第一項の変更の承認の申請があった場合について準用する。**

第七条 事業主は、第三条第一項第一号の承認を受けた規約の変更であって前条第一項の厚生労働省令で定める軽微なものをしたときは、遅滞なく、これを厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、第四条第三号に掲げる事項その他厚生労働省令で定める事項の変更については、この限りでない。

2 **第五条第三項並びに前条第二項及び第三項の規定は、前項の変更について準用する。**（以下、略）

規約型DBだけでなく基金型DBの規約の認可を受けたときにも同様に、認可を受けた規約を実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者に周知させなければならないことが、DB法第12条第2項、第16条第3項および第17条第2項に記載されています。その際、周知をするのは「事業主」ではなく、「基金」となっていることに留意が必要です。

このようにDBでは制度の発足および規約の変更時には、事業主（または基金）は厚生年金保険の被保険者に対して規約の内容を周知する義務があります。規約変更時の周知にあたっては、規約変更箇所を周知するだけでなく、この変更によって被保険者の将来の給付にどのような影響があるのかについて説明するべきでしょう。

なお、DBと同様に規約を作成する必要がある企業型確定拠出年金（以下「企業型DC」といいます。）についても法令を確認してみると、確定拠出年金法（以下「DC法」といいます。）第4条には、第3項でDB法と同様に被保険者への周知の義務があること、第4項には、企業型年金規約を実施事業所ごとに備え置き、加入者が閲覧できるようにしなければならないと規定されています。

DBについては、上記DC法の規約を事業所に備え置く義務に代わる役割のあるものとして、DB法第73条で業務概況の周知についての定めがあります。DB法施行規則第87条に業務概況の周知事項と、毎事業年度に1回以上加入者への周知が必要なことが規定されています。

<業務概況の周知事項(DB法施行規則第87条より抜粋)>

1. 給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計
2. 加入者の数及び給付の種類ごとの受給権者の数
3. 給付の種類ごとの給付の支給額その他給付の支給の概況
4. 事業主が資産管理運用機関等に納付した掛金の額、納付時期その他掛金の納付の概況
5. 積立金の額と責任準備金の額及び最低積立基準額との比較その他積立金の積立ての概況
6. 積立金の運用収益又は運用損失及び資産の構成割合その他積立金の運用の概況
7. 基本方針の概要
8. 調整率の推移その他調整率に関する事項
9. その他確定給付企業年金の事業に係る重要事項

DBの規約を変更することに伴う厚生年金保険の被保険者への周知や、変更により厚生年金保険の被保険者に対して説明する必要がある事項について、具体的な規約変更事例を挙げて解説したいと思います。また、併せて業務概況の周知事項の内容の変更についても触れたいと思います。

2. 規約変更事例によるケーススタディ

いくつかの規約変更事例とその変更内容に沿って周知すべき事項を紹介したいと思います。

(1) ベースアップによる給与規定の変更

規約型DBを実施している会社がベースアップを行った事例を考えてみましょう。その会社が実施している規約型DBは、退職したときの給与をもとに給付額が決定する最終給与比例制度を採用していたとします。

<図表1>最終給与比例制度の基準給与を規定する条文(例)

(基準給与)

第△条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、〇〇株式会社給与規定（令和〇年〇月〇日現在において効力を有する〇〇株式会社給与規定をいう。以下同じ。）第〇条に規定する基本給とする。

給付額算定用の基準給与は、給与規定に定める基本給であり、基本給は年齢や勤続年数に応じた額とします。この年齢や勤続年数に応じた額が給与規定内の別表に定められている場合、ベースアップにより別表の金額が増加するため、給与規定の改定が必要となります。規約型DBの規約においては、基準給与にベースアップによって増額となった基本給を反映させるために、給与規定の有効日を変更する必要があります（給与規定等の実施事業所の労働協約とDB規約の関係については企業年金ノート2022年12月号本題や企業年金ノート2022年10月号コラムで取り上げていますのでご参照ください。）、その規約変更時に行政宛提出が必要な、規約の新旧対照条文（例）は以下のようになります。

<図表2>給与規定の有効日を変更する規約新旧対照条文(例)

新	旧
(基準給与) 第7条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、〇〇株式会社給与規定（ <u>令和5年10月1日</u> 現在において効力を有する〇〇株式会社給与規定をいう。以下同じ。）第10条に規定する基本給とする。	(基準給与) 第7条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、〇〇株式会社給与規定（ <u>令和2年4月1日</u> 現在において効力を有する〇〇株式会社給与規定をいう。以下同じ。）第10条に規定する基本給とする。

この変更が承認を受けたとき（または届け出たとき）、DB法第5条第3項を準用し、事業主は、この規約の変更について事業所に使用される厚生年金保険の被保険者へ周知をする必要があるのですが、この新旧対照条文を提示するだけではどんな変更を行ったのか分かりません。ベースアップによる基本給の増額が退職金及び規約型DBからの給付額にも影響があったことをしっかりと周知する必要があります。給付額の増加幅が大きい場合であれば、財政再計算が必要となるかもしれません。そのケースにおいては、掛金率の引き上げや他制度掛金相当額の増加が想定され、規約の該当条文も変更になるため、DC拠出限度額へ影響があることも併せて周知しなければなりません。

業務概況の周知事項1、「給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計」に、モデル給付が記載されているのであれば、このモデル給付の額が変更になる可能性もあります。

(2) 老齢給付金の支給要件の追加

老齢給付金の支給要件が以下のような制度があったとします。

＜図表3＞老齢給付金の支給要件を定めた条文(例)

(支給要件及び支給の方法) 第〇条 加入者期間が10年以上である加入者又は加入者であった者が、60歳に達したときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。

ここに、加入者期間20年以上の加入者又は加入者であったものが50歳以上で実施事業所に使用されなくなった場合も老齢給付金の受給資格を得ることができるように支給要件を追加する変更を行うケースを考えてみましょう。通常、支給要件を変更するような規約変更は、定年延長を行う場合や給付設計を大幅に見直すような変更と同時に行われるため、支給要件の変更のみを行うケースは稀ですが、この変更だけでも周知すべき内容があるため、事例として紹介します。

この規約変更を行った際の規約の新旧対照条文(例)は以下のようなものとなります。

＜図表4＞老齢給付金の支給要件を変更する規約新旧対照条文(例)

新	旧
(支給要件及び支給の方法) 第20条 加入者期間が10年以上である加入者又は加入者であった者が、60歳に達したときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。 <u>2 前項の場合のほか、加入者期間が20年以上である加入者又は加入者であった者が、50歳に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。</u>	(支給要件及び支給の方法) 第20条 加入者期間が10年以上である加入者又は加入者であった者が、60歳に達したときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。 (新設)

周知すべき事項としては、変更日時点で加入者期間が20年以上、年齢50歳以上の加入者には老齢給付金の受給資格が発生している、ということが一つです。該当者が変更日以後に加入者の資格を喪失した場合は、60歳を迎える前であっても老齢給付金を受給できることとなります。ただし、留意すべきこととして、50歳以上で加入者期間が20年以上ある加入者が転職などにより加入者の資格を喪失した場合、脱退一時金の受給資格ではなく老齢給付金の受給資格を満たすため、転職先が企業型DCを行っていた場合であっても、脱退一時金相当額の移換はできなくなります。こういった留意点についてもしっかりと周知する必要があります。

また、業務概況の周知事項1、「給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計」には、この規約変更後の支給要件について記載する必要があります。

(3) リスク対応掛金の設定

リスク対応掛金とは、将来のDB財政状況の悪化を想定して、将来起こりうる積立不足に対する対応策として事前の掛金拠出を可能とするものです。このリスク対応掛金をDB規約に設定する事例を考えてみましょう。

＜図表5＞リスク対応掛金を設定する場合の規約新旧対照条文(例)

新	旧
<p>(リスク対応掛金) 第37条の2 掛金のうち、リスク対応掛金の額は、リスク対応額を令和5年10月から10年で拠出するため、毎月1日現在における各加入者（休職期間中の者又は休業期間中の者を除く。）の標準給与を合算した額に1.5%を乗じて得た額とする。 2 前項のリスク対応額は、111,222,000円とする。</p>	(新設)

この規約変更については、加入者にとってあまり影響のある変更には思えないかもしれませんが、周知すべき事項としては、リスク対応掛金とは何か、こういった目的で導入するものなのか、事業主が負担する掛金額が増加することによる企業活動上の財政の影響について等があるでしょう。

業務概況の周知事項4、「事業主が資産管理運用機関等に納付した掛金の額、納付時期その他掛金の納付の概況」や5、「積立金の額と責任準備金の額及び最低積立基準額との比較その他積立金の積立ての概況」にも影響を及ぼす変更となりますので、こちらの周知事項記載内容の変更も必要となります。

(4) 加入者範囲の拡大(65歳→70歳)

複数の会社によって共同して実施されている総合型の基金型DBの事例も見てみましょう。総合型の場合、加入者の定義は「就業規則に定める正社員」などの「一定の資格」を定めず、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者を加入者とするケースが多くなりますが、「65歳未満の厚生年金保険の被保険者」を加入者としている基金もあります。

＜図表6＞加入者の範囲を定めた条文(例)

<p>(加入者) 第〇条 基金の加入者は、実施事業所に使用される65歳未満の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。）とする。ただし、次条の規定により加入者の資格を取得する日から65歳に達した日まで加入者であったとしても第〇条に規定する加入者期間が3年に満たない者については、加入者としなない。</p>

その基金に加入しているいくつかの事業主の従業員が、定年延長や定年後に嘱託社員として働き続けるケースが増えてきた場合、加入者の範囲を「65歳未満の厚生年金保険の被保険者」から「70歳未満の厚生年金保険の被保険者」へ拡大する規約変更をすることが考えられます。

＜図表7＞加入者の範囲を変更する規約新旧対照条文(例)

新	旧
<p>(加入者) 第39条 基金の加入者は、実施事業所に使用される<u>70歳未満</u>の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。）とする。ただし、次条の規定により加入者の資格を取得する日から<u>70歳</u>に達した日まで加入者であったとしても第42条に規定する加入者期間が3年に満たない者については、加入者としな</p>	<p>(加入者) 第39条 基金の加入者は、実施事業所に使用される<u>65歳未満</u>の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。）とする。ただし、次条の規定により加入者の資格を取得する日から<u>65歳</u>に達した日まで加入者であったとしても第42条に規定する加入者期間が3年に満たない者については、加入者としな</p>

この規約変更により変更前からの加入者に周知すべきこととしては、加入者期間が伸びること、それに伴い給付額も増加することが挙げられます。業務概況の周知事項1.「給付の種類ごとの標準的な給付の額及び給付の設計」に加入者期間の定めやモデル給付について記載されているのであれば、この変更を反映させる必要があります。

また、このような加入者の範囲を拡大する規約変更でも、変更日時点で65歳を超えている厚生年金保険の被保険者も加入者とするか、すでに加入中の者に対して65歳以降も引き続き加入者とするかによって周知する内容や留意点が変わってきます。変更日時点で65歳を超えている厚生年金保険の被保険者も加入者とする場合は、該当者に対して基金に加入できる旨だけではなく、基金の給付等のDB制度内容についても周知する必要があるでしょう。

3. おわりに

DB制度は2002年4月に発足した制度であり、DB開始後一度も規約の変更をしたことがない制度はほとんどないものと思われます。そのため、DB規約の変更時に労使間の合意の必要があることと、今回ご紹介した規約の変更の承認を受けた後に被保険者に対しての周知が必要であることはご認識済みだと思われますが、「規約変更内容の周知」が単に規約の変更箇所を提示するだけではなく、規約変更によってDB制度がどのように変更になるのかについて説明しなければならないことがご理解いただけたのではないのでしょうか。

DB制度の目的は公的年金の給付と相まって加入者の生活の安定および福祉の向上に寄与することです。2024年12月1日以降は、政令改正により、DB制度の変更に伴って他制度掛金相当額が変動する場合は、企業型DCやiDeCoの拠出限度額にも影響を及ぼします。DB規約の変更が、加入者もしくは加入する可能性のある厚生年金保険の被保険者の将来の生活へ与える影響について、しっかりと周知することが重要です。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 野田 英輔)

りそなコラム

他制度掛金相当額について
～DC 拠出限度額の経過措置と2024年12月以降の制度変更～

今回のコラムのテーマは、「DC 拠出限度額の経過措置」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：先日お客さまの所に伺った際に、2025年4月に人事制度の見直しを行い、退職金についてもポイント体系の変更を予定しているとお聞きしました。これに伴い現在運営されているDBについても変更を行うらしいのですが、この変更を検討頂く際に、来年から変わるDC拠出限度額の取扱いについて何か注意しておくことはありますか？
- B 課長：そうだね、特に2024年12月以降に制度変更を行う場合、DBの他制度掛金相当額の水準によってはDCの拠出限度額とその経過措置について注意が必要な場合があるね。もしかしたら、これまでのようなDC掛金を拠出できなくなる可能性もあるからね。
- A さん：それは大変です。
- B 課長：ところで、他制度掛金相当額とはどういうものかは理解しているかい。
- A さん：はい、他制度掛金相当額とは、DCの拠出限度額の算定に当たり、加入しているDB等についての掛金相当額の実態を反映するために導入されるものです。これまで、DBと企業型DCを両方行っている先の企業型DCの拠出限度額は一律月額27,500円でした。しかし、法令改正によって、2024年12月以降、企業型DCの拠出限度額は加入しているDB等の掛金相当額に応じて企業毎に異なる額となり、月額55,000円からDB等の他制度掛金相当額を除いた額になります。
- B 課長：よく勉強しているね。ところで、今回訪問したお客さまの他制度掛金相当額はいくらかな？
- A さん：DB規約を確認しますと、他制度掛金相当額は30,000円です。ということは、お客さまのDCの拠出限度額は2024年12月から55,000円-30,000円=25,000円となって、従前の27,500円より下がってしまうということですか？
- B 課長：ここで、さっき言った「経過措置」が出てくるよ。2024年12月1日時点で既に承認を受けている企業型DCについては、法令改正によってこれまでの掛金を拠出できなくなるようなことがないように、経過措置が設けられているんだ。具体的には、経過措置を適用することにより、2024年12月以降も従前の拠出限度額「27,500円」を継続することができるよ。

現行	2024年12月～	
27,500円	経過措置を適用しない場合	25,000円 (55,000円-30,000円)
	経過措置を適用する場合	27,500円

- A さん：なるほど、それは安心しました。
- B 課長：ただし、2024年12月以降にDBや企業型DCが以下の「経過措置が終了するケースの例」に該当すると経過措置は適用できなくなるんだ。今回のお客さまの企業年金の制度変更は、DBの「経過措置が終了するケース」の2つ目に該当する可能性があるよ。

経過措置が終了するケースの例

DB	<ul style="list-style-type: none"> 新たにDBの実施事業所となる場合 給付設計の変更に伴いDB規約を変更する場合（財政再計算を行う場合に限る） DBの実施事業所でなくなった場合
企業型DC	<ul style="list-style-type: none"> 新たに企業型DCを実施する場合 事業主掛金に関する事項を変更する場合 掛金を月額27,500円を超えて拠出しようとした場合

例えば、今回の制度変更により経過措置が終了する場合、制度変更後の他制度掛金相当額が32,000円であれば、企業型DCの拠出限度額は下表のように減少することになるよ。

現行	2024年12月～ (経過措置適用)	2025年4月制度変更後 (経過措置終了)
27,500円	27,500円	23,000円 (55,000円-32,000円)

- A さん：それは気を付けないといけないですね。経過措置の終了に該当する場合には、制度設計に当たり、企業型DCの拠出限度額が下がることへの対応も考えないといけなくなりますね。ところ

で、先ほど「制度変更は経過措置が終了するケースの2つ目に該当する可能性がある」と言われましたが、制度変更を行うと必ず経過措置が終了するわけではないということですか？

B 課長：お客さまのケースだと、ポイント体系変更を行ってもポイントの水準がほぼ変わらないなど、DBにおいて財政再計算が不要な場合は経過措置の終了要件には該当しないよ。一方で、ポイント水準が大きく変わる等財政再計算が必要な場合には制度変更によって経過措置が終了するよ。このように、同じような変更でも給付水準の変動の大きさによって経過措置の終了に該当するか否かが変わることがあるから、慎重な検討が必要だね。経過措置の終了要件については企業年金ノート 2022年6月号で詳しく説明されているので、勉強したい場合は読んでみよう。

A さん：そうですね。そちらも読んでみようと思います。

B 課長：あと、そのお客さまのところでは、iDeCoにも加入している従業員はいるのかな？

A さん：いらっしゃるようです。特に若い従業員には資産運用への意識の高い人も多いらしく、上限いっぱいまで拠出しているみたいなんだとおっしゃっていました。もしかしてDBの制度変更がiDeCoの拠出限度額にも影響するんですか？

B 課長：iDeCoの拠出限度額は、2024年12月以降に「27,500円から企業型DC掛金額を控除した額（ただし、上限は12,000円）」から「55,000円から他制度掛金相当額および企業型DC掛金額を控除した残額（ただし、上限は20,000円）」へと変更になる。また、iDeCoについては、この法令改正に伴い従前の拠出限度額が適用されるような経過措置はないよ。そのため、iDeCoの拠出限度額は2024年12月に一旦変更となり、さらに2024年12月以降も、DB等の制度変更を行うとiDeCoの拠出限度額が変わる可能性があるんだ。例えば、今回のお客さまのケースについて企業型DC掛金額が10,000円の人で考えると以下のようになるよ。

(例)他制度掛金相当額(変更前):30,000円、他制度掛金相当額(変更後):32,000円

企業型DC掛金額:制度変更前後ともに10,000円の場合

	他制度掛金 相当額 ①	企業型DC 掛金額 ②	iDeCo 拠出限度額
現行	—	10,000円	12,000円(上限)
2024年12月～	30,000円	10,000円	15,000円(55,000-①-②)
2025年4月制度変更後	32,000円	10,000円	13,000円(55,000-①-②)

(注)iDeCo掛金拠出は月額5,000円以上とする必要あり

A さん：ポイント体系の変更が、こんなにも広範囲に影響を及ぼす可能性もあるんですね。ありがとうございます。お客さまにもきちんと説明してきます。

(信託年金営業部 コンサルティング室 数理グループ 小野 剛)

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク(こちら→<https://resona-nenkin.my.salesforce-sites.com>)の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1750 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2023(令和5)年10月号 No.666

編集・発行: 株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町2-2-1

TEL: 06-6268-1750 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.my.salesforce-sites.com>