

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】企業年金の受給権者からの問合せへの対応について	P1
【コラム】DBにおいて「届出」でよいとされる給付の設計にかかる規約変更について	P7

企業年金の受給権者からの問合せへの対応について

1. はじめに

厚生労働省や信託協会、生命保険協会、国民年金基金連合会などが公表している2025年3月末時点の国民年金の第2号被保険者数、企業年金（確定給付企業年金（以下「DB」）と企業型の確定拠出年金（以下「企業型DC」））の加入者数、個人型の確定拠出年金（以下「iDeCo」）の加入者数は、＜図表1＞に掲げる通りとなっています。

＜図表1＞国民年金の第2号被保険者数と企業年金やiDeCoの加入者数(2025年3月末時点)

	人数	国民年金の第2号被保険者数中の割合
国民年金の第2号被保険者数	約 4,746 万人	—
DBの加入者数	約 887 万人	約 18.7%
企業型DCの加入者数	約 862 万人	約 18.2%
iDeCoの加入者数 ^(注)	約 309 万人	約 6.5%

(注)iDeCoの加入者数は、第2号加入者(国民年金の第2号被保険者であるiDeCoの加入者)の人数を表示しています。

(出所)厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」、信託協会・生命保険協会・JA共済連「企業年金(確定給付型)の受託状況」、運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」、国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況」を基に、りそな年金研究所作成

DB、企業型DC、iDeCoの加入者数が国民年金の第2号被保険者数に占める割合は、2025年3月末時点では、5～20%程度ですが、重複加入はありますが、すべて合算すると約43.4%です。

同じ統計で、5年前、10年前の人数をみると、＜図表2＞に掲げる通りでした。

＜図表2＞国民年金の第2号被保険者数と企業年金やiDeCoの加入者数(2020年3月末と2015年3月末時点)

	人数	国民年金の第2号被保険者数中の割合
国民年金の第2号被保険者数	(2020/3/末) 約 4,510 万人 (2015/3/末) 約 4,130 万人	—
DBの加入者数	(2020/3/末) 約 940 万人 (2015/3/末) 約 782 万人	(2020/3/末) 約 20.8% (2015/3/末) 約 18.9%
企業型DCの加入者数	(2020/3/末) 約 723 万人 (2015/3/末) 約 505 万人	(2020/3/末) 約 16.0% (2015/3/末) 約 12.2%
iDeCoの加入者数 ^(注)	(2020/3/末) 約 133 万人 (2015/3/末) 約 15 万人	(2020/3/末) 約 2.9% (2015/3/末) 約 0.4%

(注)iDeCoの加入者数は、第2号加入者(国民年金の第2号被保険者であるiDeCoの加入者)の人数を表示しています。

(出所)＜図表1＞と同じ統計資料の各年度版を基に、りそな年金研究所作成

「DB」「企業型DC」「iDeCo」には、同時に加入することもあるのですが、数字だけをみると、国民年金の第2号被保険者で、「DB」「企業型DC」「iDeCo」のうち何らかの制度に加入している人の割合は、10年ほど前が3割程度だったところ、5年ほど前には4割程度に増加し、そして現在は5割に達しようかという水準にまで増加してきています。特に、国民年金の第2号被保険者の「iDeCo」への加入の割合の伸びが顕著です。

このように、企業年金やiDeCoに加入している人が多くなってきている状況は、確定給付企業年金法や確定拠出年金法のそれぞれの第1条で定められている「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」という法の精神が浸透してきているとも捉えることができるような、好ましい状況になっているものと考えられます。

一方で、規約型DBや企業型DCを実施する事業所の事業主や企業年金基金（以下、「事業主や基金」）には、それぞれの制度の加入者の資格喪失時や受給権の発生時などに、受給権者に対して、加入していた企業年金の給付内容や、他制度への移換についての説明が必要となります。その場合、当該受給権者から、加入していた企業年金だけでなく、公的年金やiDeCo、他の企業年金に関する質問を受けることも想定されます。また、加入者の資格喪失時や受給権の発生時などに限定せず、いわゆる「年金相談」の窓口を常時設置している場合もあるものと思います。

そこで今回は、企業年金の加入者の資格を喪失したときに、当該資格喪失者に対して、事業主や基金として説明すべき事項と、公的年金や私的年金（DB、企業型DC、iDeCo）からの給付、特に60歳以降の老齢給付金の受給の選択肢について説明します。

2. 企業年金の加入者が加入者の資格を喪失したときに説明すべき事項

事業主や基金が、加入者の資格を喪失したときに説明すべき事項について、「DB」と「企業型DC」に分けて説明します。

(1) DB

DBでは、加入者がその資格を喪失したときに、当該資格喪失者に対して給付や他制度への移換に関する説明を行う義務があるのは、事業主や基金です。そこで、事業主や基金の立場での留意点を中心に説明することとします。

また、DBは、制度によって給付の内容に違いがあります。まずは一般的な給付設計としている場合について一通りの説明をした後で、その給付設計と異なる場合の違いを説明します。

(ア) DBにおける一般的な給付設計の場合

DBにおける一般的な給付設計の代表例を、〈図表3〉に掲げます。

〈図表3〉DBにおける一般的な給付設計の代表例(事業所の定年年齢が60歳である場合)

老齢給付金	
支給要件（「老①」または「老②」）	
老①	加入者期間20年以上の者が60歳到達
老②	加入者期間20年以上の者が60歳到達前に加入者の資格を喪失した後で、60歳到達
支給繰下げ	
	なし
選択一時金	
	あり（ただし、老齢給付金の全部を一時金として選択する場合のみ）
脱退一時金	
支給要件（「脱①」または「脱②」）	
脱①	加入者期間3年以上20年未満で加入者の資格を喪失した場合
脱②	加入者期間20年以上の者が60歳到達前に加入者の資格を喪失した場合
支給繰下げ	
	支給要件「脱①」の場合、なし
	支給要件「脱②」の場合、あり（老②の支給要件を満たすまで）

(出所) 法令およびりそな銀行が総幹事として受託している実際のDBの給付設計例を参考に、りそな年金研究所作成

事業主や基金が受給権者に給付の受取方法などを説明すべきタイミングは、脱退一時金または老齢給付金の受給権の発生時^(※1)です。

(※1)脱退一時金を受給若しくは他制度への移換をせず、支給繰下げして老齢給付金の受給権が発生するような場合には、「脱退一時金の受給権の発生時」および「老齢給付金の受給権の発生時」の2回説明することとなります。

(a) 脱退一時金の受給権が発生したときに説明すべき事項

〈図表3〉の「脱①」に掲げる脱退一時金の受給権が発生したときに説明すべき主な事項は、次に掲げる3点です。

- ・受給することができる脱退一時金相当額
- ・脱退一時金相当額を他制度^(※2)に移換することができることと、それらについての申出方法や申出時期など
- ・脱退一時金を受給するために必要な手続きなど

(※2)DBの脱退一時金相当額を移換できる先は、「企業年金連合会(通算企業年金)」「転職先の企業型DC」「iDeCo」「転職先のDB(規約に他のDBの脱退一時金相当額を受換できる旨の規定がある場合に限る)」です。

〈図表3〉の「脱②」に掲げる脱退一時金の受給権が発生したときに説明すべき主な事項は、上記の「脱①」の場合の3点に加え、次の事項です。

- ・脱退一時金の受給を繰下げることができることおよびそのための手続きなど
- ・老齢給付金の受給権が発生する時期や当該老齢給付金の内容など

(b) 老齢給付金の受給権が発生したときに説明すべき事項

〈図表3〉の「老①」に掲げる老齢給付金の受給権が発生したときに説明すべき主な事項は、次に掲げる3点です。なお、選択一時金は、脱退一時金とは異なり、他制度への移換ができないので、間違った説明とならないように注意することが必要です。

- ・年金として受給する場合の年金額や支給期間など
- ・選択一時金として受給する場合の選択一時金額
- ・老齢給付金を受給するための手続きなど

〈図表3〉の「老②」に掲げる老齢給付金の受給権が発生したときに説明すべき主な事項は、上記の「老①」の場合の3点と同様です。ただし、脱退一時金の支給を繰下げた時期からかなりの期間が経過しているような場合には、老齢給付金の受給権が発生する時期の少し前(〈図表3〉に掲げるような給付設計の場合は、当該者が「60歳」に達する3ヶ月程度前)に、間もなく老齢給付金の受給権が発生する旨も説明(事前案内)しておくことが、より望ましい対応ということになります。

(イ) (ア)の事例とは異なる給付設計の場合

DBでは、法令の定め範囲内であれば、規約に定めることにより、様々な給付設計とすることが可能です。そのすべてを紹介するのは困難なので、〈図表3〉に掲げる給付設計と異なる場合の受給権者に説明すべき事項について、(ア)の場合との違いを中心に説明します。

(イ-1) 老齢給付金の受給権発生が「60歳」ではなく「65歳」の場合

実施事業所の定年年齢が65歳である場合や、定年年齢が異なる事業所が共同で設立している総合型の企業年金基金でよくある給付設計です。こういった給付設計の場合、実施事業所の事業主や企業年金基金が受給権者に説明すべき事項は、(ア)の事例での説明文中「60歳」とあるのを「65歳」と読み替えていただくだけで、他は(ア)の事例と同様です。

(イ-2) 55歳以上で退職した場合に老齢給付金の受給権が発生する場合

実施事業所の定年年齢に関係なく、50歳以上で退職したことによりDBの加入者の資格を喪失した場合、脱退一時金ではなく老齢給付金の受給権が発生するような給付設計が可能であり、実際には55歳以上の退職の時点で老齢給付金の受給権が発生する事例がよくあります。こういった給付設計の場合、55歳以上で退職した場合でも、加入者期間によっては、脱退一時金の受給権が発生するだけの場合と脱退一時金の受給権の発生なしの場合がありますので、説明する側の立場では、混同せずに正しい説明をすることが必要となります。

(イ-3) 60歳未満での資格喪失の場合は60歳到達、60歳以上で退職した場合は退職した時点で老齢給付金の受給権が発生する場合

＜図表3＞に掲げる通りの給付設計であった規約型DBにおいて、定年年齢が60歳から65歳に延長になった場合によくある給付設計の変更後の事例です。この事例の場合、60歳未満で加入者の資格を喪失した場合に説明すべき事項は（ア）の事例と同様で、60歳以上で加入者の資格を喪失した場合に説明すべき事項は、加入者期間が老齢給付金の支給要件を満たしているか否かで老齢給付金についての説明とするか、脱退一時金についての説明とするかを使い分けることが必要となります。

(イ-4) 老齢給付金の支給繰下げを「可」としている場合

（ア）の事例の場合の説明内容に加えて、支給繰下げを選択することが可能であることや支給繰下げできる期間、支給繰下げ後の給付手続きなどの説明が必要となります。

(イ-5) 老齢給付金の一部を一時金、一部を年金での受給を「可」としている場合

（ア）の事例の場合の説明内容に加えて、一部を一時金、一部を年金で受給することも可であるということと、その場合の手続きなどの説明が必要となります。

(イ-6) 支給繰下げしても老齢給付金の受給権が発生しない脱退一時金の受給権者に、脱退一時金の支給繰下げを「可」としている場合

すべての脱退一時金の受給権者に支給繰下げを可としている事例であり、この給付設計を採用している例は多くはありませんが、全ての脱退一時金の受給権者に支給繰下げに関する説明が必要であり、その際に、将来的に老齢給付金を受給できることとなるのか否かについての説明間違いをしないようにする必要があります。

(2) 企業型DC

企業型DCでは、加入者がその資格を喪失したときなどに、当該資格喪失者などに対して他制度への移換に関する説明を行う義務があるのは、企業型DCの実施事業所の事業主です。

ただし、上述の通り、DBにおいては、加入者がその資格を喪失したとき^(※3)に脱退一時金相当額を他制度に移換する旨の申出を行わない場合は当該DB制度から脱退一時金または老齢給付金の支給を受けることとなるので、そういった説明を規約型DB実施の事業主または企業年金基金が加入者の資格を喪失した者に説明する必要があります。これと比較すると、企業型DCでは、企業型DCの加入者の資格を喪失したときに当該企業型DCからの給付の受給権が発生していない場合^(※4)には、将来的に当該企業型DCから給付を受給することができず、個人別管理資産を他制度に移換するしか選択肢がないという点が、DBとの違いとなります。

（※3）厳密には、DBの加入者資格喪失時に脱退一時金の受給権を取得してから1年以内。

（※4）障害給付金の受給権者である場合を除いては、60歳未満で企業型DCの加入者の資格を喪失する者が該当することとなります。

また、60歳到達時を含めて60歳以降に企業型DCの加入者の資格を喪失した者は、当該企業型DCからの給付を受ける場合には、当該企業型DC実施の事業主に対してではなく、記録関連運営管理機関に対して裁定請求を行うことが必要であることから、企業型DCの実施事業所の事業主は、受給権者に対して、記録関連運営管理機関に対して受給手続きが行うことが必要である旨を説明することとなります。

加入者資格喪失時や受給権発生時に必要となる手続きや説明義務について、＜図表3＞に掲げる給付設計であるDBと企業型DCの違いは＜図表4＞の通りです。

＜図表4＞ 加入者資格喪失者や受給権者の説明に関するDBと企業型DCの違い

対象者	DB	企業型DC
60歳未満の加入者資格喪失者	脱退一時金の受給や繰下げの手続き 他制度へ移換するための手続き	他制度へ移換することが必要であること
60歳以上の加入者資格喪失者	老齢給付金を受給するための手続き	記録関連運営管理機関に老齢給付金の受給手続きを行うことが必要であること
脱退一時金繰下げ後の60歳到達者	老齢給付金を受給するための手続き	－

3. 企業年金の受給権者からの問合せへの対応

事業主や基金から受給に関する説明などを聞いた受給権者から、公的年金やその他の私的年金の受給方法などの問合せを受けることも多くあります。

ここでは、受給権者側からの問合せが多い事例をいくつか紹介し、その問合せに対する回答を行う際の留意点について説明することとします。

なお、事業主や基金には、それらの問合せに回答する義務があるわけではなく、公的年金やその他の私的年金について精通しているわけでもないことから、回答するのだとしても、「必ず実際の支払者側に確認してから給付手続きを実施するようにしてください」といったエクスキューズ文言つきで回答すべきである旨をご承知お祈りいたします。

(1) 公的年金(老齢基礎年金や老齢厚生年金)に関する問合せ

事業主や基金が、受給権者から公的年金に関する問合せを受けた場合、加入者管理をしていた立場上、その方の生年月日や性別などは把握できていると考えられますが、当該事業主や基金が実施していた制度に加入する前の職歴などによって回答すべき内容も異なってくる可能性があります。つまり、問合せ者は「一般的事項としての回答」を欲しているのか、「当該問合せ者個人の公的年金についての回答」を欲しているのかによって、回答すべき方向性が異なるという点についても留意しておくことが必要です。後者の回答（問合せ者個人の公的年金についての回答）を求められているものが多いとは思いますが、前者（一般的事項）についても知っておくべきかと思しますので、事業主や基金が問合せへの回答をする際に知っておくべき公的年金についての一般的事項を<図表5>に示します。

<図表5>公的年金についての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・老齢基礎年金も老齢厚生年金も、受給開始年齢は原則として「65歳」であること。ただし、「60歳から75歳まで」の間で、支給繰上げや支給繰下げも可能であること。
- ・1966（昭和41）年4月1日までの誕生日の女子などの一部の者は、「特別支給の老齢厚生年金」の支給の対象者であること。
- ・老齢基礎年金も老齢厚生年金も、年金として終身給付されるものであり、一時金として選択することはできないこと。
- ・老齢厚生年金には、扶養している配偶者がいる場合、加給年金や振替加算などの制度もあること。
- ・働きながら老齢厚生年金を受給する場合、「在老調整」の仕組みで一部が支給停止される可能性があること。なお、老齢基礎年金には「在老調整」の仕組みはないこと。

(2) DBに関する問合せ

事業主や基金が、受給権者からDBに関する問合せを受けた場合、事業主や基金が問合せへの回答をする際に知っておくべきDBについての一般的事項を<図表6>に示します。

<図表6>DBについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・複数のDBに同時に加入することが可能（1つの事業所が、規約型DBを実施していると同時に基金型DBにも加入している場合などが該当）であること。
- ・過去に複数のDBに加入していた場合、それぞれのDBから、それぞれのDB規約に基づく老齢給付金の受給権を取得する可能性があること。
- ・過去にDBの加入履歴があったとしても、脱退一時金の受給権の発生前に資格喪失したり、脱退一時金をすでに受領していたり、脱退一時金相当額を他制度に移換済の場合など、必ずしも加入していたDBから老齢給付金の受給権が発生するというわけではないこと。
- ・DBの老齢給付金の給付設計（加入者期間や年齢で受給権取得の要件、年金の支給期間、一時金との併用可能か、などの条件の設定）は、加入していたDBによって違いがあること。

(3) 企業型DCに関する問合せ

事業主や基金が、受給権者から企業型DCに関する問合せを受けた場合、事業主や基金が問合せへの回答をする際に知っておくべき企業型DCについての一般的事項を<図表7>に示します。

<図表7>企業型DCについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・企業型DCの老齢給付金は、「年金」、「一時金」または「年金・一時金の併用」で受給することが可能ではあるものの、障害給付金の受給権者とならずに60歳到達前に企業型DCの加入者の資格を喪失した場合は、個人別管理資産は他制度に移換することが必要であり、加入していた企業型DCから老齢給付金を受給することはできないこと。

- ・企業型DCの老齢給付金の受給開始年齢は、60歳までの加入者期間が10年に満たない場合などを一部の例外を除き、原則として「60歳」であること。ただし、「75歳まで」の間であれば、本人の意思でいつでも受給することが可能であること。
- ・企業型DCの老齢給付金を年金として受給する場合、原則として「5年から20年」の有期年金であること。ただし、加入していた企業型DCの規約によっては、終身年金として受給することも可能な場合や、「5年・10年・15年・20年のいずれかの有期年金」に限定されている場合もあること。

(4) iDeCoに関する問合せ

国民年金の第2号被保険者がiDeCoに加入しようとする場合にiDeCoの加入申込書に添付必要であった「事業主の証明書」は、2024（令和6）年12月1日を改正施行日とする法令改正により、添付不要となりましたが、その日までにiDeCoに加入していた場合は例外なく「事業主の証明書」を添付していますので、iDeCoの加入に関する情報は事業主が把握しているものであると勘違いされている受給権者の方も存在するという点に留意しておくことが必要です。

事業主や基金が、受給権者からiDeCoに関する問合せを受けた場合、事業主や基金が問合せへの回答をする際に知っておくべきiDeCoについての一般的事項を<図表8>に示します。

<図表8>iDeCoについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・iDeCoの老齢給付金は、「年金」、「一時金」または「年金・一時金の併用」で受給することが可能であること。
- ・iDeCoの老齢給付金の受給開始年齢は、60歳までの加入者期間が10年に満たない場合などを一部の例外を除き、原則として「60歳」であること。ただし、「75歳まで」の間であれば、本人の意思でいつでも受給することが可能であること。
- ・iDeCoの老齢給付金を年金として受給する場合、原則として「5年から20年」の有期年金であること。ただし、加入していた運営管理機関（本人が手続きした金融機関）によっては、終身年金として受給することも可能な場合や、「5年・10年・15年・20年のいずれかの有期年金」に限定されている場合もあること。
- ・過去にiDeCoに加入していた（iDeCoに掛金を拠出していた）場合であっても、iDeCoの個人別管理資産を企業型DCなどに移換している場合には、iDeCoから老齢給付金を受給できないこと。
- ・2026（令和8）年12月1日を改正施行日とする法令改正によりiDeCoに加入することができる年齢が拡大されますが、それまでにiDeCoからの老齢給付金を受給している場合には、iDeCoに加入できない（iDeCoに掛金を拠出できない）こと。

(5) 企業年金連合会からの給付に関する問合せ

事業主や基金が、受給権者から企業年金連合会からの給付に関する問合せを受けた場合、事業主や基金が問合せへの回答をする際に知っておくべき企業年金連合会からの給付についての一般的事項を<図表9>に示します。

<図表9>企業年金連合会からの給付についての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・企業年金連合会が運営する「通算企業年金」は、企業型DCの加入者が加入者の資格を喪失したときの個人別管理資産を移換することができる他制度の1つであり、また、DBの脱退一時金の受給権を取得した者が脱退一時金相当額を移換することができる他制度の1つであること。また、複数の企業型DCの個人別管理資産やDBの脱退一時金相当額を移換したとしても、1つの「通算企業年金」としてまとめて給付されるものであること。
- ・「通算企業年金」は、原則として保証期間付の終身年金として給付されるものであり、支給開始年齢は老齢厚生年金と同様に原則「65歳」ですが、支給繰上げや支給繰下げも可能であること。また、選択一時金としても受給することが可能であること。
- ・「通算企業年金」の原資は、企業型DCに移換することなども可能であり、過去に企業型DCの個人別管理資産やDBの脱退一時金相当額を移換したことがあったとしても、必ずしも、企業年金連合会から「通算企業年金」として支給されるわけではないこと。
- ・企業年金連合会からの給付は、「通算企業年金」だけではなく、過去に厚生年金基金を中途脱退したことがある場合などの「厚生年金基金の基本年金」や「厚生年金基金の脱退一時金」を移換原資とする「基本年金」や「基本加算年金」、解散した厚生年金基金の分配金を移換原資とする「代行加算年金」、解散した厚生年金基金が支給するはずだった老齢厚生年金に相当する「代行年金」など、さまざまなものがあること。

4. おわりに

事業主や基金は、受給権者に対して、自らが実施していた企業年金の内容を説明することはもちろん、公的年金やiDeCoについての問合せだけでなく、当該受給権者が過去に別の企業年金に加入していたことがある場合に、それらの制度についても問合せを受けることが今後増加してくるのではないかと思います。

そういった場合に、本稿を役立てていただければと存じます。

（りそな年金研究所 出口 衛）

DBにおいて「届出」でよいとされる給付の設計にかかる規約変更について

今回のコラムのテーマは、確定給付企業年金（以下、「DB」）において「届出」でよいとされる給付の設計にかかる規約変更について、某信託銀行の担当社員「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：就業規則や退職金規程など（以下、「社内規程」といいます。）の改定を予定しているお客さまから、社内規程の改定に伴う確定給付企業年金（以下、「DB」といいます。）制度の規約変更に係る行政宛手続きが、「届出」もしくは「承認申請（基金型DBは認可申請）」（以下、「申請」といいます。）のどちらになるのか、という質問がよくあります。

B課長：確かにその質問はよくあるね。

Aさん：はい。特に給付の設計に関連した変更となるものが多いので、「届出」でよいとされる給付の設計の規約変更について、改めて整理をしたいと思います。

B課長：大事なことなので、改めて考えるのはいいことだね。原則として規約変更に係る行政宛手続きは「申請」となるけれど、法令で定められた事項については「届出」でよいとされているね。どの条文になるかな？

Aさん：はい。確定給付企業年金法施行規則（以下、「規則」といいます。）第7条と第9条（基金型DBは規則第15条と第17条）に定められていて、規則第7条第1項第4号に以下の記載があります。

四 法第四条第五号に掲げる事項（労働協約等の変更により法第二十七条の規定による加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合その他の給付の設計の軽微な変更（給付の額を減額する場合及び規約の変更が効力を有することとなる日（第八十五条の三において「規約変更日」という。）前の期間に係る給付の額を増額する場合（当該増額に係る実施事業所の事業主が企業型年金を実施している場合に限る。）を除く。）がある場合に限り、第九号に掲げる事項を除く。）

B課長：そうだね。「加入者の資格の喪失の時期が変更になる場合」と「軽微な変更」が該当するね。具体的にどのような変更が「軽微な変更」なのか分かるかな？

Aさん：はい。DB制度に係る通知「確定給付企業年金制度について」に、法令解釈として以下の6つの項目が挙げられています。

- (1) 令第24条第1項第1号の加入者期間に応じて定めた額を増額する場合
- (2) 令第24条第1項第2号の給与の額その他これに類するもの又は加入者期間に応じて定めた率を増加する場合
- (3) 令第24条第1項第3号の定額又は給与の額その他これに類するもの又は一定の割合を増加する場合
- (4) 法第37条第1項に規定する老齢給付金の支給の繰下げの申出又は法第41条第4項に規定する脱退一時金の全部若しくは一部の支給の繰下げの申出をすることができることを規約に定める場合
- (5) 休職等（労働協約等に規定される育児休業、介護休業を含む。）期間中の者について、休職等期間の全部又は一部を給付の額の算定の基礎から控除する場合（当該期間を給付の額の算定の基礎から控除することに合理的な理由がある場合に限る。）又は給付の額の算定の基礎から控除していた休職等期間の全部又は一部を通算する場合
- (6) 実施事業所の増加に伴い、当該増加する実施事業所の加入者の給付の額の算定の基礎とする期間及び給与の額等を規定する場合

B 課 長：それぞれ、どのようなケースか事例を挙げてもらえるかな。

A さ ん：はい。法令解釈に列挙されている項目順では、以下のような事例になるかと思います。

- (1) 定額制度において、給付額を定めた別表の額を増額する場合
- (2) 最終給与比例制度において、給与の額や給与に乘じる率を増加する場合
ポイント制度において、ポイントそのものやポイント単価を増加する場合
- (3) キャッシュバランス制度において、拠出付与のもととなる給与などの額そのものを
増加する場合や拠出付与額を算出する際に乘じる率を増加する場合
- (4) 老齢給付金の支給の繰下げや脱退一時金の支給の繰下げの申し出ができることを
規約に定める場合
- (5) 給付の額の算定に用いる期間から休職や育児・介護休業等の期間を控除する場合
給付の額の算定に用いる期間に休職や育児・介護休業等の期間を通算する場合
- (6) 新たにDB制度に追加する事業所に使用されている加入者の過去の勤続期間を通
算する場合

B 課 長：挙げられた事例はどれもその通りだね。よく理解しているね。

A さ ん：ありがとうございます。

B 課 長：ただ、社内規程の改定によるDB規約変更では法令解釈通りの変更と捉えてよいのか分らないケースもよくあるから、少しでも疑義が生じた場合は事前に地方厚生（支）局に相談して、手続きが「申請」となった場合でも滞りなく手続きができるように余裕を持ったスケジュールで準備をすることが大事だね。

A さ ん：「届出」で手続きを進めたのに地方厚生（支）局から「申請」と言われたら大変ですね。注意します。

B 課 長：他にも注意しないといけないことがあるね。分かるかな。

A さ ん：その規約変更が給付の額の減額に該当しないこと、でしょうか。

B 課 長：そうだね。給付の額の減額に該当する場合の行政宛手続きは「申請」になるよ。それとも一つ、お客さまが企業型確定拠出年金（以下、「企業型DC」といいます。）を実施している場合も気を付ける必要があるね。

A さ ん：規則第7条第1項第4号にある、「規約の変更が効力を有することとなる日前の期間に係る給付の額を増額する場合（当該増額に係る実施事業所の事業主が企業型年金を実施している場合に限る。）を除く。」という部分ですね。つまり企業型DCを実施しているお客さまのDB規約変更については、規約変更日より前の期間に係る給付の増額をする場合は、「申請」になるということですね。規約変更日より前の期間に係る給付の増額に該当するかどうかは、どう判断したらよいのでしょうか？

B 課 長：DB制度に関する事項についての具体的な取扱いを示した「確定給付企業年金Q&A」（※）には、「将来分に限った増額であることが明らかである場合を除いて、『規約の変更が効力を有することとなる日前の期間に係る給付の額を増額する場合』として扱うこと。また、給付に関する事項の変更に伴って最低積立基準額が増加する規約変更に関しても同様の取扱いとすること。」とあります。例えば、ポイント制度において規約変更日以降のポイントを増額する場合など、明らかに将来分に係る部分のみ増額するケースを除いては、規約変更日より前の期間に係る給付の増額と考えた方がよいでしょうね。

A さ ん：なるほど、よく分かりました。お客さまからの質問に的確に答えられるようにがんばります！

B 課 長：期待しているよ。

（※）「確定給付企業年金Q&A」は厚生労働省のHPに公開されています。<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001621467.pdf>

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 申請契約グループ 野田 英輔）

企業年金ノート 2026(令和8)年3月号 No.695

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(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>

