

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本 題】DBの「規約変更承認（認可）申請」における「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」について	P1
【コラム】金利上昇局面におけるDBからDCへの一部移行について	P7

DBの「規約変更承認（認可）申請」における 「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」について

1. はじめに

確定給付企業年金（以下「DB」といいます。）を実施、又はその規約を変更する場合には、厚生年金適用事業所の事業主は、労使合意に基づきDB規約（以下「規約」といいます。）を作成し、厚生労働大臣の承認若しくは認可、又は地方厚生（支）局への届出を行う必要があります。その際、DB法及び関係法令に基づき、制度の実施形態や規約変更の内容に応じて、労働組合等の同意その他の所要の手続きを行う必要がありますが、その同意を得た内容について具体的に記録した書類を作成し、承認（認可）申請書や届出書に添付する必要があります。本稿では、具体的に記録した書類にあたる労使による協議の経緯（以下「労使協議の経緯」と記載することがあります。）について、法令上の要件、作成のポイントや記載すべき事項、記載例について記述します。なお、本稿では、事実を紹介している部分以外に、筆者個人の考え方を記述している部分もございますので、その点、ご承知おきいただければと存じます。

2. 労使合意に至るまでの労使協議の経緯についてのDB法令・通知上の要件

労使合意に至るまでの労使協議の経緯を規約変更時等に提出する申請（認可）、届出書類に添付することは、DB法、DB法施行令及びDB法施行規則に特段の定めはありません。記載があるのは、確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について（平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号）（以下、「承認認可基準」といいます。）の1. 確定給付企業年金の実施事業所及び企業年金基金への指導等で、次のように記載されています。

「なお、確定給付企業年金は、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ことを目的とする制度であることを踏まえ、その規約の承認又は基金の設立認可の申請を受理する際には、当基準に基づいて労使合意に至るまでの過程を確認することなどにより、規約の内容が労使間で十分に協議したものであることを的確に確認した上で、承認又は認可に係る事務を行うよう十分に留意されたい。」

承認認可基準は、厚生労働省年金局から地方厚生（支）局長宛に発出されたものですが、これを見ると、労使合意に至るまでの過程を確認すること、規約の内容が労使間で十分に協議したものであることを的確に確認することが、労使合意を得た内容をまとめる上で重要な点になります。

また、同承認認可基準別紙3 申請書類一覧には、労使合意に至るまでの労使協議の経緯を添付することとなっており、また同別紙3の注釈に「労働組合等の同意などを得たことを証する書類に併せて添付するものとする」との記載があります。

＜図表1＞ 承認認可基準 別紙3 申請書類一覧(規約型企業年金)

様式番号	承認事項等 必要な書類	規約の承認	規約変更の承認	規約変更の届出	(略)	規約の統合	規約の分割	(略)	他の確定給付企業年金の権利義務の承継	終了の承認	(略)
	(略)										
	労使合意に至るまでの労使協議の経緯(注17)	●	○	○		●	●		○	●	
	(略)										

(注) ●は必須書類、○は申請の内容が当該書類に関係する場合に必要な書類

(注17)「労使合意に至るまでの労使協議の経緯」は、労働組合等の同意(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いう。以下同じ。)などを得たことを証する書類に併せて添付するものとする。(規約変更の場合は、給付に影響する場合に限る。)

(出所)承認認可基準を基に、リそな年金研究所作成

このことから、法令・通知上の根拠としては、承認認可基準に記載の内容から一般的には「労働組合又は厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者(以下、「労働組合等」といいます。)の同意を得る場合は、労使協議の経緯の添付が必要」と整理できるかと思えます。

一方、労働組合等の同意を取得するが労使協議の経緯の添付が不要な場合があります。承認認可基準(注17)より、給付に影響しない規約変更、例えば定率償却や弾力償却の場合の特別掛金額の変更などが該当すると考えられます。

また、基金型確定給付企業年金の場合は、規約変更に関して代議員会の議決を経る必要があります。認可申請書又は届出書に代議員会の議事録を添付していただく必要がありますが、通常は当該議事録によって合意に至るまでの過程や規約変更の内容に関する協議の経緯が確認されます。(ただし、給付減額等の制度変更を行ったことにより減額対象者又は労働組合等の同意が必要となる場合は、代議員会の議決とは別に、所定の同意を取得する必要があります。)

＜図表2＞ 承認認可基準 別紙3 申請書類一覧(基金型企業年金)

様式番号	認可事項等 必要な書類	設立認可	規約変更の認可	規約変更の届出	(略)	合併後設立基金	(略)	分割設立基金	(略)	他の確定給付企業年金の権利義務の承継	(略)
	(略)										
	労使合意に至るまでの労使協議の経緯(注17)	●	○			○		○		○	
	(略)										

(出所)承認認可基準を基に、リそな年金研究所作成

3. 労使合意に至るまでの労使協議の経緯の作成時のポイント、記載すべき事項など

次に、労使合意に至るまでの労使協議の経緯を作成するに当たって、記載すべき事項や作成時のポイントについて説明します。2.に記載したとおり、労使合意に至るまでの労使協議の経緯は、承認認可基準に「同意を得たことを証する書類に併せて添付する」としか記載がないため、法令上、記載すべき事項が具体的に定められているわけではありません。

ただ、確定給付企業年金に関する承認・認可申請等にかかる事務処理の改善について（平成 22 年 4 月 28 日事務連絡）（参考）別添 1 の確認事項の詳細内容 9 労使合意の経緯 に次のチェックポイントが記載されています。

＜図表3＞労使合意に至るまでの労使協議の経緯のチェックポイント(事務連絡より)

チェックポイント
協議ごとに、日付が記載されていること
最終的に合意に達した旨の記述があること
減額の場合、減額に関する記載があること (注) 減額でない場合であっても、不利益な変更（給付現価に影響しない休業期間を給付算定期間から除くこととした場合など）がある場合には、当該変更を説明した旨の記載をすることが望ましい。

(出所) 事務連絡等を基に、リそな年金研究所作成。

また、各地方厚生（支）局のウェブサイトにも労使合意に至るまでの労使協議の経緯に関するチェックポイントとして、次の項目があげられています。

＜図表4＞労使合意に至るまでの労使協議の経緯のチェックポイント(地方厚生(支)局ウェブサイトより)

チェックポイント
変更内容について、被保険者代表もしくは労働組合と協議した旨の記載があるか
代表者選出より前に協議した場合は、代表候補者等と記載されているか
変更内容について、被保険者代表もしくは労働組合から同意を取得した旨の記載があるか
労使協議の経緯に記載の同意日・同意者が、同意書のそれらと整合しているか
労働組合員でない従業員への説明（対応）について記載しているか (すべての職員に周知した、すべての職員が閲覧できるように掲示した 等)
給付減額の場合、減額対象となる被保険者から 3 分の 2 以上の同意を取得した旨の記載

(出所) 地方厚生(支)局ウェブサイト等で公表されている内容等を基に、リそな年金研究所作成。

上記チェックポイントを踏まえ、労使合意に至るまでの労使協議の経緯に記載すべき項目をまとめたものが下表になります。

＜図表5＞労使合意に至るまでの労使協議の経緯に記載すべき項目

通番	項目
①	規約変更日、変更内容（給付減額の場合、その旨。かつ、減額対象者の3分の2以上の同意取得）
②	労使協議実施日、参加者、協議内容
③	労使協議での対応（質疑応答の内容など）
④	労働組合の組合員でない者への説明、周知方法、周知日
⑤	最終的に合意に至った旨
⑥	同意取得日（給付減額の場合、個別同意・組合同意を取得したか）

4. 労使合意に至るまでの労使協議の経緯の記載例

2. 3. の内容を踏まえ、労使合意に至るまでの労使協議の経緯の記載例として、労使合意の取得に応じた次の2パターンをご紹介します。

＜パターン1＞厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者による同意を取得する場合

＜パターン2＞労働組合による同意を取得する場合

また、次のような給付設計の変更を行った場合の記載例とします。

＜前提＞ 給付設計を最終給与比例制度からポイント制度へ変更

当該変更により給付減額となる加入者が発生

なお、下記はあくまでも記載例ですので、記載例の通りであっても厚生労働省や地方厚生（支）局から指摘を受ける可能性があることにご留意ください。また、制度変更の内容や実際の協議内容などの実情に応じて適宜修正をしていただき、あくまでも一例としてご覧いただくようお願いいたします。

<パターン1>・・・過半数を代表する者による同意を取得した場合

記載例	該当通番
労使合意に至るまでの労使協議の経緯について（例） 令和〇年〇月〇日付で〇〇株式会社確定給付企業年金規約を変更することについて、以下の経緯により労使合意に至りました。	① （規約変更日）
記 1. 〇〇株式会社（以下「事業主」といいます。）から、〇〇株式会社確定給付企業年金規約を令和〇年〇月〇日付で変更することについての申し入れ	① （規約変更日）
日時 〇〇年〇〇月〇〇日 場所 〇〇株式会社 本社会議室 出席者 事業主側 〇〇 〇〇、〇〇 〇〇、〇〇 〇〇 被保険者側 〇〇 〇〇、〇〇 〇〇、〇〇 〇〇 使用した資料 確定給付企業年金規約新旧対照条文、退職金規程、給付減額に係る同意書 ポイント制移行に関する制度設計について 議事内容 以下のとおり ・事業主側より給付の額の減額対象となる加入者を含む被保険者側に対し、確定給付企業年金規約を変更することについて申し入れがあった。 ・確定給付企業年金規約を変更することについては、給付の額の減額を伴うものであることの説明を受けた。 ・当申し入れを受けるか否かについては、被保険者全体として慎重に検討・討議した上で回答する旨を申し出た。	② （協議実施日 参加者 協議内容） ① （変更内容 減額内容）
2. 被保険者側としての検討（職場ごとの会議） ・ 〇〇職場会議 - 日時 〇年〇月〇日 - 場所 〇〇〇〇株式会社 〇〇支店会議室 - 出席者 〇〇職場所属の被保険者〇〇名中〇〇名 （給付の額の減額対象となる加入者を含む） - 使用した資料 確定給付企業年金規約新旧対照条文、退職金規程、給付減額に係る同意書 ポイント制移行に関する制度設計について - 議事内容 以下のとおり ・ 〇年〇月〇日に事業主側から申し入れのあった内容につき、説明。 ・ 給付の額の減額を伴う変更であることについて、説明。 ・ 出席した被保険者からの質問に対して、分かる範囲で回答。 ・ 被保険者からの質問のうち、不明な部分については、後日、事業主に確認したうえで回答することとした。 - 出席した被保険者からの質問内容とそれに対する回答 以下のとおり - Q：〇〇〇〇… A：〇〇〇〇… - 欠席した被保険者への説明方法 資料配布のうえ、文書にて質問受付 - 欠席した被保険者からの質問内容とそれに対する回答 以下のとおり - Q：〇〇〇〇… A：〇〇〇〇… ・以上の経緯より、〇〇職場として、個々の被保険者からの反対意見がないと判断されることから、事業主からの申し入れを受けること（同意すること）を決定。	③ （協議内容、 質疑応答） ⑤ （合意）
3. 被保険者側として同意したことの申し入れ 日時 〇年〇月〇日	⑥ （同意取得）

場所 ○○○○株式会社 本社会議室 出席者 事業主側 ○○ ○○、○○ ○○ 被保険者側 ○○ ○○、○○ ○○ 議事内容 以下のとおり ・事業主からの申し入れに対し、被保険者側から同意する旨を伝えた。 ・給付の額の減額対象となる加入者の3分の2以上の同意書を○月○日～○月○日の間に取得し、事業主側に提出した。	
---	--

<パターン2>・・・労働組合による同意を取得した場合

記載例	該当通番
労使合意に至るまでの労使協議の経緯について（例） 令和○年○月○日付で○○株式会社確定給付企業年金規約を変更することについて、当労働組合内において以下の経緯により労使合意に至りました。 その他、組合員でない従業員に対しても、令和○年○月○日付で○○株式会社確定給付企業年金規約を変更することについて説明しました。	① （規約変更日）
記 1. ○○株式会社（以下「事業主」といいます。）から、○○株式会社確定給付企業年金規約を令和○年○月○日付で変更することについての申し入れ ■労働組合への説明 日時 ○○年○月○日 場所 ○○株式会社 本社会議室 出席者 事業主側 ○○ ○○、○○ ○○、○○ ○○ 労働組合側 ○○ ○○、○○ ○○、○○ ○○ 使用した資料 確定給付企業年金規約新旧対照条文、退職金規程、給付減額に係る同意書 ポイント制移行に関する制度設計について 議事内容 以下のとおり ・事業主側より労働組合の中央執行部に対し、確定給付企業年金規約を変更する予定であることについて申し入れがあった。 ・確定給付企業年金規約を変更することについては、給付の額の減額を伴うものであることの説明を受けた。 ・当申し入れを受けるか否かについては、労働組合全体として慎重に討議したうえで回答する旨を申し出た。	④ （組合員以外）
■組合員でない従業員への説明 組合員でない従業員に対して、確定給付企業年金を変更することについて説明を行った。 日時 ○○年○月○日 説明した方法 ○○を使用して説明した。 使用した資料 確定給付企業年金規約新旧対照条文、退職金規程、給付減額に係る同意書 ポイント制移行に関する制度設計について 今回の規約変更については、給付の額の減額を伴うものであることの説明も行った。	④ （組合員以外）
2. 労働組合としての検討および中央執行部としての検討（組合大会開催） 日時 ○○年○月○日 場所 ○○株式会社 本社会議室 出席者 ○○労働組合中央執行部 ○○ ○○、○○ ○○、・・・ 議事内容 以下のとおり	③ （質疑応答 協議内容） ⑤ （合意）

・〇年〇月〇日に事業主側から申し入れのあった内容につき、説明。 ・給付の額の減額を伴う変更であることについて、説明。 ・出席した組合員からの質問に対して、分かる範囲で回答。 ・組合員からの質問のうち、〇〇労働組合中央執行部として不明な部分については、後日、事業主に確認したうえで回答することとした。 出席した組合員からの質問内容とそれに対する回答 以下のとおり Q：〇〇〇〇… A：〇〇〇〇… 欠席した組合員への説明方法 資料配布のうえ、文書にて質問受付 欠席した組合員からの質問内容とそれに対する回答 以下のとおり Q：〇〇〇〇… A：〇〇〇〇… ・以上の経緯より、〇〇支部として、個々の組合員からの反対意見がないと判断されることから、事業主からの申し入れを受けること（同意すること）を決定。	
3. 労働組合としての検討（その2）中央執行部としての最終検討（組合大会開催） 日時 〇年〇月〇日 場所 〇〇〇〇株式会社 本社会議室 出席者 〇〇労働組合中央執行部 〇〇 〇〇、〇〇 〇〇、… 議事内容 以下のとおり ・〇年〇月〇日に事業主側から申し入れのあった内容につき、各支部における検討状況、個々の組合員からの意見徴収、事業主との質疑等を踏まえ、事業主側からの申し入れを受ける（労働組合としての同意を行う）かどうかを、組合執行委員の投票により議決することを決定。 ・組合執行委員の投票を実施。 ・即日開票。 ・組合執行委員〇名全員の「申し入れを受け入れること」の意思が確認できた。 ・以上の経緯より、〇〇労働組合の組合員総意として、事業主からの申し入れを受けること（同意すること）を決定。	③ （協議内容） ⑤ （合意）
4. 労働組合として同意したことの申し入れ 日時 〇〇年〇〇月〇〇日 場所 〇〇株式会社 本社会議室 出席者 事業主側 〇〇 〇〇、〇〇 〇〇、〇〇 〇〇 労働組合側 〇〇 〇〇、〇〇 〇〇、〇〇 〇〇 議事内容 以下のとおり ・事業主側からの申し入れに対し、組合員からの意見等を聴取し、労働組合として同意する旨を伝えた。 ・「同意書」に中央執行委員長名を自署したものを手交した。	⑥ （同意取得）

5. まとめ

労使合意に至るまでの労使協議の経緯については、DB 法令・通知上、統一された様式や具体的な記載方法が定められているわけではありませんが、規約の承認・認可又は届出に際しては、変更の内容について、労働組合等に対して十分な説明及び協議が行われ、適切な手続きを経て合意形成されたことが確認できる必要があります。

このため、労使合意に至るまでの労使協議の経緯を作成する際は、規約変更の内容及び変更日、協議日、参加者、使用資料、説明内容、質疑応答、従業員への周知方法、最終的な合意内容並びに同意取得日等を実際の協議経過に即して具体的に記載することが重要です。

なお、必要となる手続きや添付書類は、制度の実施形態、規約変更の内容及び給付減額に該当するか等によって異なるため、個別事案に応じて管轄の地方厚生（支）局等に確認することが望ましいです。

（信託年金営業部 井上 純一）

金利上昇局面における DB から DC への一部移行について

今回のコラムのテーマは、「金利上昇局面における DB から DC への一部移行」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：お客様から人事制度の見直しを行うことになったとの連絡を受けました。併せて規約型 DB から企業型 DC への一部移行（以下、「一部移行」という。）も実施したいとのことでした。

B 課 長：わかりました。人事制度の見直し時期はいつですか。

A さ ん：ヒアリングしたところ、2年後の2028年10月1日に変更する予定とのことでした。

B 課 長：最近では長らく低下傾向にあった金利水準が上昇に転じています。2年後の変更であれば、金利水準の動向に留意してご検討いただくことが望ましいと考えられますね。

A さ ん：えっ…金利水準の動向が一部移行に何か影響するのでしょうか？

B 課 長：良い機会なので一緒に整理してみましょう。まず、一部移行における資産移換額について教えてください。

A さ ん：はい。概要は＜図表1＞のとおりです。なお、一部移行に伴い「DB からの移換」は法令上必須となる資産移換ですが、「退職一時金制度からの移換」は法令上必須とされていません。

＜図表1＞一部移行における資産移換額(概要)

DB からの移換額	：	変更前後の最低積立基準額の差額に相当する額
退職一時金制度からの移換額	：	変更前後の自己都合要支給額の差額から「DB からの移換額」を控除した額の範囲内の額（負値となる者は移換なし）

(注1)変更前の自己都合要支給額は「移行日の前日」、変更後の自己都合要支給額は「移行日」において自己の都合により退職すると仮定した場合に退職給与規程により計算される退職給与の額とされています(DC 法施行令第22条)

B 課 長：よく勉強していますね。「DB からの移換」に用いる最低積立基準額は、自己都合要支給額より少額になることがあるため、「変更前後の自己都合要支給額の差額」を「DB からの移換額」で賄えない場合があります。そのため、「退職一時金制度からの移換」をするかどうか、制度変更の趣旨や設計内容を踏まえて労使間で検討することになります。

A さ ん：わかりました。すると、先ほど仰っていた「金利水準の動向に留意」とは、最低積立基準額の水準に影響を及ぼすためでしょうか。先日、最低積立基準額の水準が低下傾向にある理由を調べたところ、最低積立基準額の算定に用いる予定利率（以下、「最低積立基準額の予定利率」という。）が上昇していることが主要因だと理解いたしました。

B 課 長：そのとおりです。金利上昇が最低積立基準額の予定利率に反映されると、最低積立基準額の水準が低下し、一部移行における資産移換額の水準にも影響が及びます。それでは、最低積立基準額の予定利率について教えてください。

A さ ん：概要は＜図表2＞のとおりです。

＜図表2＞最低積立基準額の予定利率(概要)

5年間に発行された国債（期間30年のものに限る。）の利回りを勘案して厚生労働大臣が定める率（2026年度：1.64%）

(注2)労働組合等の同意を得た場合にあっては、0.5%以内の率を加減することが可能

B 課 長：実際は「30年国債の応募者利回りの5年平均」に相当する率となっています。2026年度の利率には「2021年から2025年までの利回り」が反映されており、現在より金利水準が低かった時期の影響が残っています。一方、直近（2026年9月）の入札結果によると募入平均利回りは4.079%となっています。

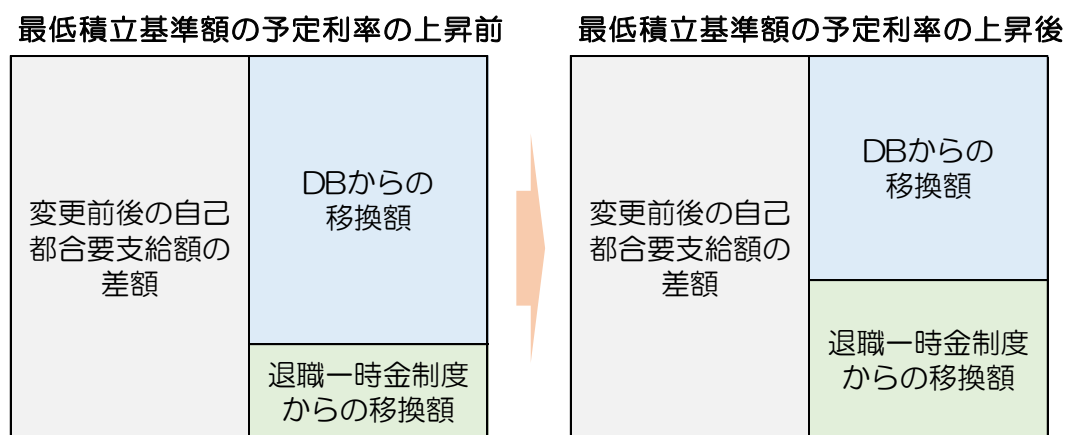
A さ ん：5年間の平均で決まるため、足元の金利上昇が予定利率に一度に反映されるのではなく、時間をかけて順次反映されるということですね。変更日の2028年度で使用する最低積立基準額の予定利率が「2023年から2027年までの利回り」を用いることになる点をお客様にご

理解いただいた方がよいですね。

B 課 長：そうですね。では、＜図表1＞でまとめていただいた内容と今般の金利上昇局面を踏まえると、一部移行における資産移換額はどうかと考えられますか。

A さ ん：最低積立基準額の予定利率の上昇のみ考慮すると、＜図表3＞のようになると考えられます。「変更前後の自己都合要支給額の差額」は設計内容で定まるため影響はありません。他方、最低積立基準額の水準の低下は「DBからの移換額」の減少要因となるため、「変更前後の自己都合要支給額の差額」を全額移換する設計とした場合には、その分だけ「退職一時金制度からの移換額」が増加することが見込まれます。

＜図表3＞最低積立基準額の予定利率の上昇が資産移換額に与える影響(イメージ)



B 課 長：「退職一時金制度からの移換額」については、事業主において資金を準備する必要があります。最近では積立状況が好調なDBも少なくありませんが、DBの年金資産から充当することはできませんので、お客様にご理解いただけるようご説明をお願いします。

A さ ん：どうもありがとうございました。しかし、お客様に対してどのようにご説明すればよろしいでしょうか。具体的な数字がないとお伝えしにくいです。

B 課 長：弊社では、「分割移換見込額の推計計算」を行うことができます。たとえば、足元の金利水準を踏まえた最低積立基準額の予定利率の推定値を用いることで、最低積立基準額の予定利率の上昇の影響を把握することができると思いますよ。

A さ ん：具体的なシミュレーション結果を用いることで、お客様も制度変更に伴う資金負担をご理解いただきやすくなりそうですね。

B 課 長：そうですね。制度変更までの期間を踏まえ、余裕を持って検討していただけるようにしましょう。

(信託年金営業部 コンサルティング室 数理グループ 芦田 渉)

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、年金ニュース(こちら→ <https://www.shintakuone.info.resonabank.co.jp/>)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 2026(令和8)年10月号 No.702

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>

年金ニュース: <https://www.shintakuone.info.resonabank.co.jp/>