

リそな企業年金研究所

リそな年金FAX情報



<<確定給付企業年金関連>>

平成22年6月3日

育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金規約への影響について(その2)

このFAX情報は、平成22年5月14日付のFAX情報(※)にて「厚生労働省あて確認中です」としていた件についての確認結果をお知らせするものです。確認できた事項は複数ありますが、その中で、多数の採用例があると思われる事項について、以下にご紹介いたします。

【厚生労働省に確認していた内容】

- 育児・介護休業期間を「給付額算定用加入者期間に算入しない(ポイント制の場合はポイント付与の対象期間としない)」こととしている場合、または育児・介護休業期間中は「加入者から除外する」扱いとしている場合であって、規約で引用している育児・介護休業に関する規程中の育児休業期間の定義を法改正(※※)に伴い変更する場合は、年金制度上の取扱いは変更しないものであるため、規約変更手続きは不要という認識でよいか。

(※※) 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止、両親ともに育児休業をする場合の特例等

【厚生労働省からの回答】

- 育児休業期間の内容が変更となるため、引用している規程の有効日を規約に記載するという意味で、規約変更手続きは必要である。この場合、法改正に伴う休業期間の選択肢の追加という事情を勘案し、減額変更には該当しないものとし、承認申請手続きではなく、届出手続き(数理書類の添付不要)でよいものとする。

この規約変更届出手続きに該当するものの一例をお示します。

【確定給付企業年金規約に以下のように定められている場合】

『給付の額の算定の基礎となる期間(以下「給付額算定用加入者期間」という。)は、加入者期間から、実施事業所の育児・介護休業等に関する規程(平成●●●●年●●●●月●●●●日現在において効力を有する育児・介護休業等に関する規程をいう。)に基づく育児休業又は介護休業を行った期間(休業を開始した日の属する月の翌月から復職した日の属する月までの期間をいう。)を控除した期間とする。』

⇒この条文のうち、下線を施した部分について、実際に育児・介護休業等に関する規程を改定した日付に変更することが必要となります。

前頁の一例に完全に一致しなくても、規約変更届出が必要な事例や、規約変更承認申請が必要な事例などもあります。また、やむを得ない事情がある場合は、規約変更手続きを遡及して行うことも可とされています。

育児・介護休業に関する規程の変更内容は決定しているものの、確定給付企業年金規約の変更の必要性がわからない場合などがございましたら、弊社の営業担当者までお問合せください。

<ご照会先>

りそな銀行 信託営業部 東京 03-6704-3415
大阪 06-6268-1770

以上

(※) 平成22年5月14日付の FAX 情報によりお知らせしました内容の概略は、以下のとおりです。

育児・介護休業法(※1)が平成22年6月30日付で改正施行(※2)されることとなりましたが、これに伴い、厚生労働省より、規約変更手続きが必要な場合がある旨の連絡がありました。平成22年5月14日時点で明確になっていた点は、以下のとおりでした。

【現在採用されている制度内容に応じた規約変更の必要性】

- 休業期間を「給付額算定用加入者期間に算入する」こととしている場合
…規約の変更手続きは不要です。
- 休業期間を「給付額算定用加入者期間に算入しない」こととしている場合
…年金制度上の扱いは変更せず、規約で引用している育児・介護休業に関する規程の名称や引用条項が変更になる場合は行政あて規約変更届出手続きが必要です。
(規程の名称や引用条項が変更にならない場合に、行政あて規約変更手続きの必要性については厚生労働省あて確認中です。)
…年金制度上の扱いを変更する場合は規約変更承認(認可)申請手続きが必要です。
(減額変更扱いとなるか否かはケースにより異なります。)

※1 育児・介護休業法(正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」)の改正内容については、厚生労働省のHP(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)をご参照ください。

※2 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年6月30日付で改正施行される部分もあります。