

## りそな企業年金研究所

## 企業年金ノート

## 目次

【本題】	確定拠出年金制度の現状と課題について	P1
【コラム】	総報酬制の導入	P5
【レポート】	改正労働基準法のポイント（第3回）	P6
【用語解説】	確定給付企業年金制度における継続基準と非継続基準	P7

## 確定拠出年金制度の現状と課題について

## はじめに

確定拠出年金制度は、制度発足後7年を経過して企業型加入者数等も3,300千人を超え順調に普及しています。適格年金制度の廃止期限が迫っていることや2000年よりスタートしました退職給付会計「退職給付に係る会計基準」がこうした制度普及を後押ししています。さらに2012年3月には前々回の本レポートでご案内しています『IFRS』の本格適用も見込まれていますので、企業型確定拠出年金制度を採用される企業はますます増加していくものと考えられます。

一方、確定拠出年金制度は、法令の改正（拠出限度額の度重なる変更等）や今後の『マッチング拠出』の登場に代表されるように変容を続けています。これらの改正は個人の老後資産形成をどのように制度面でバックアップしていくのかという点にポイントが置かれおり、退職金制度との関係で導入されることが多かった従来の企業年金制度とは少し趣の異なるものと言えるかもしれません。

ご承知のとおり企業型確定拠出年金制度では、人事・総務ラインの実務ご担当者と加入者である従業員の皆さまが、こうした法令の変更の中で制度を運営管理し、さらに資産運用を適切に進めていくこととなります。

今回は、確定拠出年金制度を支える運営管理機関として制度導入後7年を経た確定拠出年金の現状と今後の同制度を巡る課題についてご案内いたします。

## 1. 確定拠出年金制度の加入者の状況について

## (1) 企業型確定拠出年金制度加入者の資産運用状況

企業型確定拠出年金制度（以下、企業型DC制度）では、一般的にその制度設計の前提として「予定（想定）利率」を設定しています。これは、企業型DC制度に加入される従業員の方々が「何パーセント」で運用できればモデル退職金水準に到達するのか、また従来の退職金制度・企業年金制度等と比較して遜色の無い水準となるのかをお示しすることが重要となるケースが多いためです。この利率は、労使合意の際のポイントとなり、従業員の皆さまが資産運用を行う時の目安となります。弊社が受託している各種企業型DC制度では、この水準が「2%～2.5%」に集中しています。もっとも従来の退職金制度に上乗せして確定拠出年金制度を導入するケースや退職金制度の水準自体を一旦見直してから確定拠出年金制度を導入するケースでは、この予定利率を「0%」で設定している場合もあります。

こうした重要な情報を踏まえ、運営管理機関は制度加入者である従業員の皆さまに対して投資教育・運用商品説明等を実施していきます。投資教育・運用商品説明は、対面のセミナー形式で実施するケースやCDRやDVD等を用いて実施するケースと方式は様々です。加入者の皆さまには、運用対象の分散によりリスクを回避しつつ長期的な観点で資産運用をしていただくことが必要になりますが、現在の運用対象の選択状況は弊社の全ての受託企業合算ベースでは以下のとおりとなっています。

## 企業型DCプランにおける元本確保型・元本確保型以外商品の比率推移（時価残高ベース）

	2007年9月	2008年3月	2008年9月	2009年3月	2009年9月	2010年3月
元本確保型	56.40%	62.50%	61.20%	64.50%	61.90%	60.90%
上記以外	43.60%	37.50%	38.80%	35.50%	38.10%	39.10%

各年金規約（プラン）毎に、この比率には相異がありますが、弊社で分析したところ、「制度導入後の継続投資教育の実施の有無」、「運用商品数」、「予定利率の水準」、「導入時の投資教育の実施形式」等が影響しているものと考えられます。

具体的には「継続投資教育が実施されているプラン」では総じて元本確保型以外の選択率が高く、「運用商品数の多いプラン」ほど分散が見られること、さらに「予定利率」が極端に低い場合には加入者が元本確保型商品を選択する傾向にあること、「導入時の投資教育がセミナー形式で実施されていないケース」では、ほとんどの加入者が元本確保型商品を選択する傾向が強いことなどです。加入者の方に充実した老後資産の形成を行っていただくためには、投資教育の質の向上・継続実施がポイントとなることが推察されます。

## (2) 加入者アンケートの実施と結果について

企業型DC制度の受託機関は、導入企業に加えて加入者の目線でも制度の運営について考えることが極めて重要なポイントです。

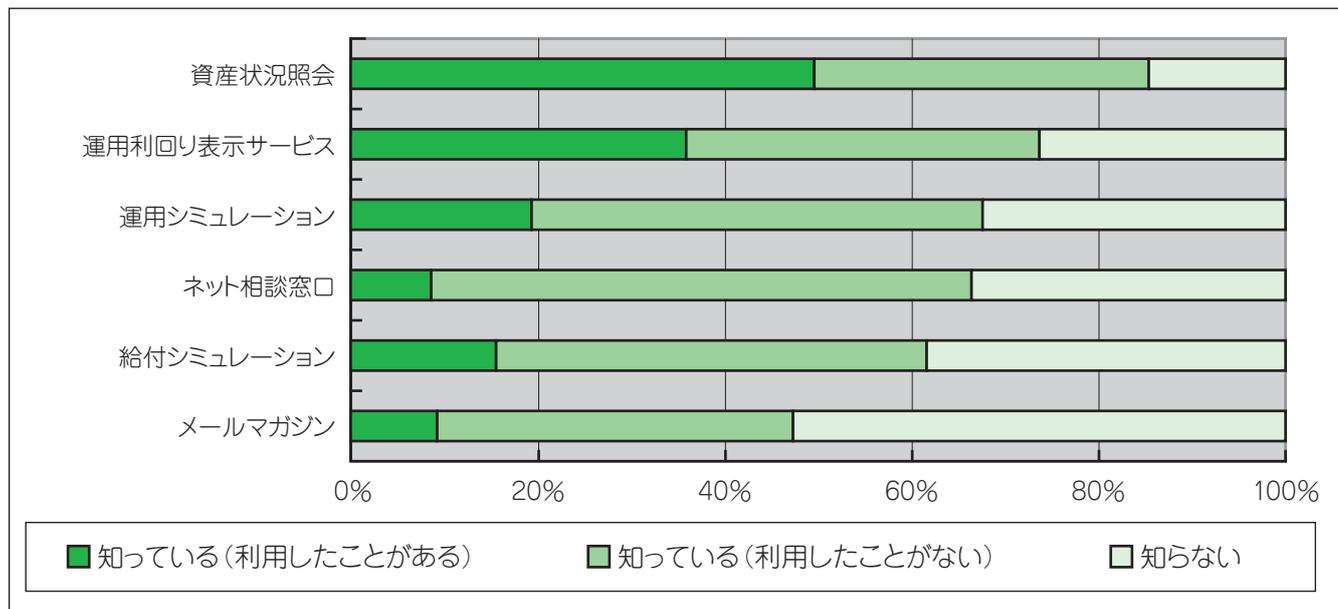
## 確定拠出年金制度の現状と課題について

弊社にて平成20年11月に実施しました加入者様へのアンケート結果（ご回答者総数445名）を一部ご案内いたします。アンケートでは、弊社が提供しております運営管理機関サービスの内容をどの程度加入者の皆さまがご存知であるかをまず質問させていただきました。インターネットサービスである「資産状況照会機能」（確定拠出年金の残高及びDB等の資産情報のチェック）、「運用利回り表示サービス」（どの程度の利回りで確定拠出年金制度の運用を行っているのか等を把握するサービス）、「運用シミュレーション」（資産配分（案）を加入者のライフイベントやリスク許容度をもとに提示するサービス、確定拠出年金制度以外の資産についても資産配分のシミュレーションが可能）等の主要サービスはいずれも回答者の60%～70%の方々が認知されていました。この結果よりWebサービスについては、『残高確認』のみでのご活用が多く、様々な機能があることを知らない方々がまだ多くいらっしゃる事が推定されます。

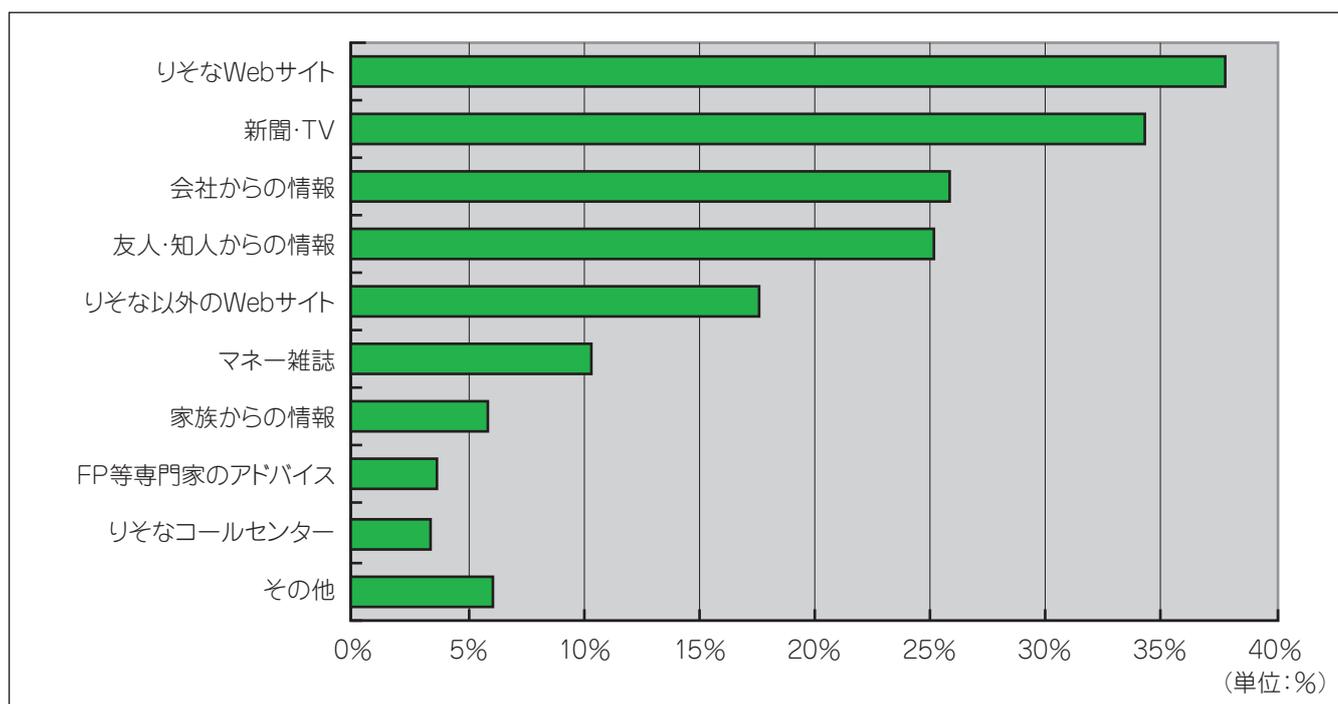
また「運用商品の選択」をする際の情報源についての質問では「リソな加入者サイト」のご利用が最も多く、ついで「新聞・TV」、「会社からの情報」という結果となっており、多くの加入者の皆さまは商品選定をされる際、マスメディアの情報に次いで会社のご担当や上司にご相談されていることが伺われます。

さらに「投資教育セミナー」で受講を希望されるテーマについての質問では、「資産配分の変更方法」、ついで「マーケットの見方」、「投資の基礎」という順番の回答になっています。また、一度投資教育等を受講された方の場合、より実践的な事項である『手続き面』や『情報の活用方法』等といった具体的なテーマでの投資教育を期待されているという結果も出ており、今後の継続投資教育のテーマ選定の参考にしていただけたらと考えます。

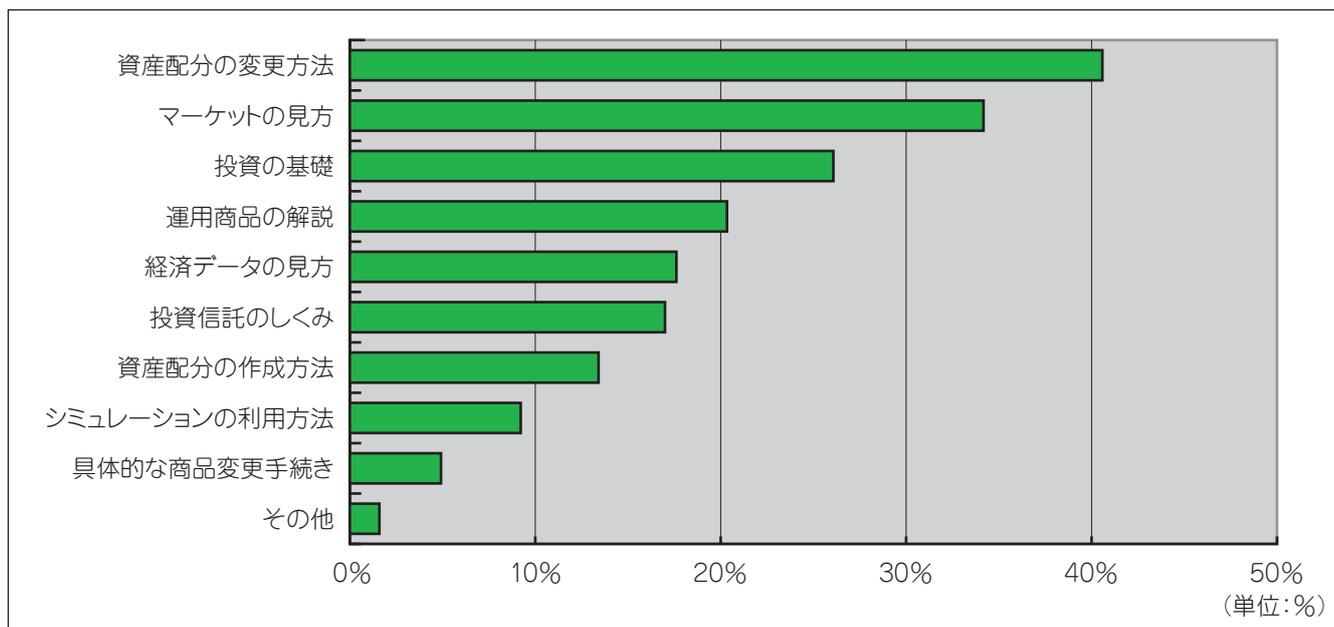
### ◇弊社の新サービスについて、ご存知ですか？



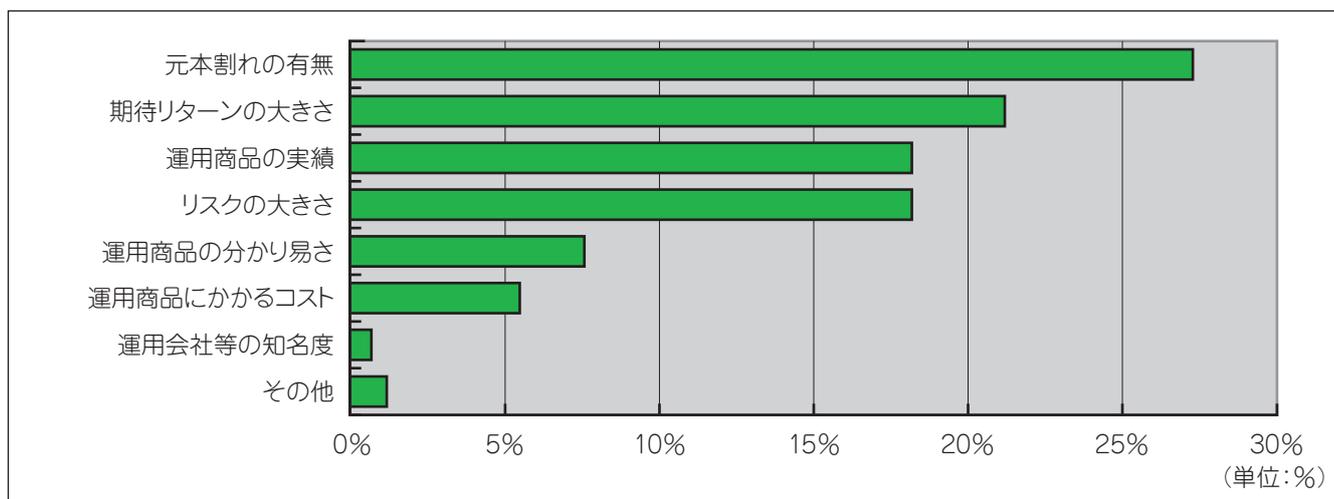
### ◇運用商品を選ばれる際にどのような情報源を活用していますか？（上位2つまで）



◇投資セミナーを受講される場合のテーマは、どのような内容を希望されますか？（上位2つまで）



◇運用商品を選ばれる際、何を最も重視されますか？



(3) 加入者のインターネット及びコールセンターへのアクセス状況

弊社では企業型DC制度のプラン毎に加入者専用サイトを設定しています。また、記録関連運営管理機関業務はJIS & T社に再委託していますが、同社Webサイトへの年間アクセス件数は約14万件（弊社Webサービスへのアクセス件数ならびにモバイルサービスの利用件数は含まず）となっています。弊社の企業型加入者数は7万人弱ですのお1人当り年間平均2回アクセスいただいているカウントになります。また、確定拠出年金コールセンター（当制度専用コールセンター）への加入者の皆さまからの年間コール数は6,000件程度となっています。お問合せ内容は、「退職後の手続き」に関するものが多く、制度移換や脱退一時金に関するご質問がその中心となっています。

運営管理機関として本件のお問い合わせに対するきめ細やかな対応に心がけますが、実施企業においても手続き等の不備が無いように案内したり、運営管理機関への適切な誘導を事前に行っておくことが必要と言えます。

2. 企業型DC制度導入企業の担当者のご意見

企業型DC制度は制度導入時が最も企業の実務担当者にご負担をおかけする時期となります。その後の事務手続きも運営管理機関やレコードキーピング会社と実務連携を実施しながら進めていくこととなります。特に制度開始後の1年間は様々な事務イベントがあり、最も運営管理機関、資産管理機関と連携を図っていただくことが必要といえます。

弊社では企業型DCについて企業の担当者の実務をサポートさせていただく「企業サポートサイト」をインターネット上に設けています。

現在、企業型DC制度を開始されている企業の実務ご担当者からいただいている主要なご意見は次の事項です。

- ① 企業型DC制度の開始後の最大のテーマは従業員に対する「継続投資教育」であり、具体的なアドバイスが欲しい。また継続投資教育のメニューも企画してもらいたい。
- ② 運用商品を追加したいが、例えばエコファンド、リート、新興国ファンドについては社内でも採用の是非について意見が分かれている。運営管理機関としての具体的な見解が欲しい。
- ③ 中途退職者が増加している。退職時に確定拠出年金に係る手続きを説明しているが中々理解されない。結局、受託機関に連絡するように伝えているが、もう少し良い方法は無いのか？

## 確定拠出年金制度の現状と課題について

特に退職者の方々への対応については、弊社ではインターネット上に『ご退職者サイト』という専用サイトを設定し、「企業退職者」、「受給者」の方々への手続きをご案内していますが、退職者対応は企業のご担当者にとって、負担の大きい事務であることがうかがわれます。今後、これらに加えて「マッチング拠出」等が発生しますと実務面のご負担はさらに増加していくことが予想されます。

法令の改正で制度の利便性等は拡大されますが、その一方では新たな事務課題や対応事項が生じることとなります。確定拠出年金制度の場合、制度開始後7年が経過していますが今しばらくはそうしたことを前提に制度全体を運営していく必要があります。

### 3. 企業型 DC プランの現時点における課題について

これまで見てきました加入者、導入企業ご担当者の状況に基づき、DC 制度の課題を整理してみます。

一点目は「**継続投資教育**」です。資産運用については、一度だけのセミナーでは加入者の皆さまも中々理解できるものではありません。複数回にわたる投資教育機会を加入者に提供していく必要があります。特に退職金制度に組み込み、予定利率を現在の定期預金等の利率を上回る水準で設定しているのであれば、投資教育機会を事業主は当然提供していくことが必要です。多くの企業のご担当者も、この点を理解されていますが実際は様々な制約により実現されていないケースが目立っています。運営管理機関は、プランの運用状態を分析した上で継続投資教育を企業のご担当者にご案内していますが、実施に至らないケースも少なくありません。また、加入者教育に熱心な企業とそうでない企業とに分かれているのが最近の傾向と言えます。こうした中で、加入者の皆さまからはインターネットを活用した「Eラーニング」の利用を望む声が上がっています。セミナーを通じて学習していただくことが重要ですが、加入者の実態に合わせた対応やツールの提供を進めていくことも必要です。特に加入者の皆さまにストレスを与えず、学習意欲を一層促すような工夫を施した継続投資教育の実現が大きなポイントと言えます。さらに受給間近の50代の方々への対応なども具体化していくことが望まれます。

二点目は「**運用商品の追加・見直し**」です。特に、今後、『マッチング拠出』が本格開始となれば、従来の運用商品に加えて商品追加を望む声が高まるものと予想されます。これまでの会社拠出のみの運営と異なり、自分自身が拠出する場合には商品ラインアップへの関心が高まることが予想されます。なお、弊社でも、これまで事業主様より運用商品の追加のご依頼・ご要望を受け付けています。その際、運用商品説明会や継続投資教育の実施の有無についても確認しながら検討を進めておりますが、『何故そもそも運用商品を追加するのか。何故このタイミングでその商品を追加するのか』という加入者の皆さまが抱く疑問点に答えることが必要となります。**加入者の皆さまから納得を得られる運用商品なのかどうか**が採用にあたって重要なポイントになります。最近では中国株式やインド株式を対象とする投資信託等への関心は高まっていますが、例えば資産分散が全体を通じて図られてないプランのスポンサーよりこうした要請があった場合には、あえてリスクの大きな運用商品を追加設定することが果たして妥当なのかという視点でより慎重な対応をご依頼しています。今後は、こうした検討プロセスがさらに複雑になる可能性があります。特に加入者の皆さまの運用に関する二極化が進んだ場合には、運用商品の追加もさらに慎重になっていくことが予想されます。一方、最近の株式持ち合い解消の流れの中で、確定拠出年金制度の運用商品として自社株式に投資する投信等が加わることも予想されますが、その場合には、さらに慎重な検討が必要となります。

三点目としては「**中途退職者対応**」です。これまで様々な雑誌や新聞でも取り上げられていますが中途退職により企業型 DC 制度を脱退されるの方々への丁寧な説明対応が運営管理機関のみならず企業の担当者にも求められています。具体的には資産移換手続の説明や移換時限の説明さらに個人型プラン等に関する説明等が必要です。こうした対応が適切にできることがここでは最大のポイントと言えます。最近ではこうした取組に対して適切な対応ができていくかどうかを企業型運営管理機関選択のメルクマールとされる事業主もいらっしゃいますが、運営管理機関としてはコールセンターだけでなく営業店などを通じた対面での対応が実現できるネットワークも利便性が高いものと考えています。

退職者の方々の中には個人型移換にあたり、金融機関店頭での説明を希望されているケースがあります。やはり、対面でしっかりした説明の聞ける窓口で安心感を持たれるようです。また、個人型確定拠出年金制度のポイント説明に加えて他の運営管理機関との個人型 DC プランサービスの違いや手数料水準等といった重要な情報を入手することも可能ですので、インターネット上でのサービス比較でどの個人型確定拠出年金プランに加入されるかを判断されるよりも有効であると考えられます。最近ではどの金融機関が取り扱う個人型確定拠出年金プランに加入されるかを、運営管理機関手数料のみで判断するだけでなく、サービスや運用商品を吟味して選択される方も増加しています。実際に運営管理機関手数料が安価であっても、ラインアップされている投資信託の信託報酬が高いというケースもあるためです。また、運営管理機関手数料の安価な個人型確定拠出年金プランでは、加入者へ送付されるレポート類が無いというケースも見られます。こうした基本と思われるサービスの有無も中途退職された方々が個人型確定拠出年金プランを選択される場合、注意したい点と言えます。

### 4. 今後の確定拠出年金制度を巡る企業の留意点について

最後に現在既に確定拠出年金制度をご利用されている企業のみならず、これから確定拠出年金制度を始められる企業にとってもご注意いただきたい点を何点かご案内したいと思います。

#### (1) マッチング拠出の登場に伴う企業型 DC 制度の手数料負担の再考

現在（2010年5月）、企業型 DC 制度は企業の掛金のみとなっていますがマッチング拠出がスタートすれば、会社掛金額を上限として法定限度額の範囲で個人掛金を拠出することも可能となります。米国では既にこうした取扱いを認めています。わが国でもマッチング拠出の解禁を含む「年金確保支援法案」が現在国会に上程されています。ところで、現在のところほとんどの企業型 DC プランが様々な手数料負担者について「実施企業＝事業主」としています。これはそもそも会社が掛金を拠出するプランスポンサーとなっているためです。また、制度導入の経緯は様々ですが、総じて企業側に導入に関する強いニーズがあったこともそうした背景にあります。今後、既に開始されているプランにマッチング拠出を採用する場合は、手数料負担のあり方等を見直すケースが考えられます。一度スタートしているプランでは、中々、加入者に負担を求めることは難しいかもしれませんが、一方、これから新しくスタートする場合は、この点をよく検討しておくことが必要です。財形等の制度では手数料という概念はありませんでしたが、確定拠出年金制度では様々なサービスが付与されています。一体どのように手数料を加入者と企業との間で分担するのかという点も課題として認識しておく必要があります。

#### (2) マッチング拠出の登場に伴う企業事務について

加入者によるマッチング拠出の金額変更等は一定の制約をかけることができそうですが、いずれにしてもマッチング拠出の導入を決定すれば、企業の事務ご担当者の方々には新たな手間が発生します。掛金額のチェックは企業側で実施することとなりますので、厳正な管理が求められます。特に個人掛金分を含む拠出金が一旦、運用商品購入まで完了しますと修正を必要とする場合は極めて煩雑になる可能性があります。これまで以上に事務面でのケアが必要になるものと考えられます。

#### (3) 定年延長と加入資格年齢の引上げについて

確定拠出年金規約に定めれば65歳まで加入資格喪失年齢を引き上げることが可能になります。この制度改正は（現在の予定では）平成23年4月1日を施行予定日としています。

この定年延長対応に伴う加入者資格喪失年齢引上げという規約変更は、当然企業にとって加入者管理事務が増加するという面と企業型DCプランのコストアップ要因になるという面があります。一般的に「運用指図者」の皆さまの手数は、運用指図者自ら負担することとなっています。「65歳未満は加入者である」という規約変更を行えば、（現在の多くの受託実例で申し上げると）毎月の拠出金の資金負担に留まらず、運営管理機関手数料も企業が負担するということとなります。こうした面を踏まえて本件を対応するか否かを検討していただく必要があります。

**(4) 50歳代へのライフプランセミナーの展開と企業型DC制度以外の資産を含む従業員の老後資産確保に向けた事業主サポート**

企業型DC制度は「自己責任」で運用していくものですが、確定拠出年金法第1条（目的）でも触れていますように老後の資産形成をサポートする制度です。したがって、制度において運営管理機関をはじめとする各種プロバイダーより提供される各種サービスにも、そうした点での統一感を求めておくことが重要です。特に50歳代に入り、シルバー世代手前にいる従業員の方々に対しては、確定拠出年金制度のゴール間近の加入者として事業主にも木目細やかにフォローしていただく必要があります。長年勤め上げた方々に退職後のライフプランを検討していただくとともに資産運用上の留意点や年金受給手続等を理解していただくことなどが重要なポイントとなります。60歳以降のご夫婦二人での生活は大丈夫か、その後のライフイベントを考えたらどのような受取り方が良いのかを具体的に検討していくことができると良いといえます。

**(5) 確定給付企業年金を併用している場合の加入者サポートのあり方**

確定拠出年金制度も確定給付企業年金制度も従業員の皆さまから見れば、「退職金制度の一部である」というご意見をよくお聞きします。退職金制度の内枠で制度を共に設計していれば、まさにそのようなこととなります。確定拠出年金制度の登場により、退職金制度は従業員の皆さまにとっても身近なものへと様変わりしてきました。従業員の方々は、「一体今の程度の残高があるのか」を確定拠出年金に限らず、確定給付企業年金等でも知りたいという方向に変わってきています。

今後の各種年金制度に関するサービス・機能は拡充していき、特に「従業員の視点での取り扱い」になっているかどうか重要なポイントになっていくことが予想されます。もちろん、制度に携わる企業のご担当者にとっても、確定拠出年金に関する情報と確定給付企業年金に関する情報をシームレスに入手でき、事務手続きも同時に実施できるサービスが必要になることはいうまでもありません。

本稿は確定拠出年金制度発足後の7年を経過した現在の確定拠出年金制度導入事業主様の動向や加入者の皆さまのニーズについてご紹介しました。また、それらも踏まえたうえで運営管理機関として当社が認識している今後の課題をお伝えしました。

今後も皆さまに確定拠出年金制度についての実態・実務面をご理解いただくことによって、具体的なソリューションを受託機関としてご提示するなかで、確定拠出年金制度の発展に寄与したいと存じます。

— リそなコラム —

総報酬制の導入

第3回のコラムのテーマは「厚生年金基金に係る過去の法律改正の影響」について、総合設立・加算型の「A厚生年金基金」を担当している営業マン「B君」と、「A厚生年金基金」の設立事業所であり、確定給付企業年金（規約型）も実施している事業所「C社」を担当している営業マン「D君」、その共通の上司「E部長」との間のディスカッションです。

「C社」は、退職金の60%相当を確定給付企業年金（規約型）から支給し、残り40%相当のうち「A厚生年金基金」の加算部分としての支給額（年金で受給する場合は退職時点で選択一時金を選択したもとして計算される額）を差し引いた額を会社払いの退職金として支給している企業であるという前提です。

D君：私が担当している「C社」の経理担当者から質問を受けたのだけれど、厚生年金基金からの給付のことがよくわからなくて回答を保留してしまっている件があるんです。厚生年金基金の制度内容、特に平成15年4月に導入された「総報酬制」について詳しく教えていただきたいんですけど、よろしいでしょうか？

E部長：「C社」といえば、「A厚生年金基金」の設立事業所だったね。だったら、「A厚生年金基金」の担当のB君に聞いてみたらどうか。B君は、平成15年4月の時点では厚生年金基金を担当していたわけではないけど、過去の法改正については一通り勉強しているはずなので、「C社」の経理担当者からの質問には明確な回答ができると思うよ。

B君：あまり過大な期待をしてもらっても困るんですけど、ひとまず、どんな内容の質問だったのかを説明してくれますか？

D君：「C社」は、確定給付企業年金（規約型）と厚生年金基金という2つの企業年金制度を採用しているのですが、2つの制度とも、「退職金の内枠」として活用している企業です。「C社」の退職金は、いわゆるポイント制を採用しており、「C社」単独で実施している確定給付企業年金（規約型）の給付設計も退職金と同じポイント制ですので、きれいに退職金の60%移行となっています。一方、「退職金の内枠」として採用している「A厚生年金基金」の加算部分については、ポイント制ではなく、厚生年金保険でも使用している平均標準給与に基金として設定している給付率を乗じて得た額を支給するという総合設立の厚生年金基金では一般的な給付設計となっています。したがって、厚生年金基金の加算部分としての支給額が、退職金総額のぴったり何%相当になるという性格のものではないということは「C社」の経理担当者も理解しています。まずは、この理解について、間違いはないですね。

B君：「A厚生年金基金」に限った話ではなく、総合型の厚生年金基金の加算部分の給付設計というのは、そういうものであるという理解で間違いはないよ。また、厚生年金基金の加算部分からの支給額を「退職金の内枠」として活用しているのも、「C社」に限った話ではなく、一般的な扱いだと理解してもらって問題ないよ。ただし、「A厚生年金基金」の例ではないけれど、最近は従来の加算部分とは別に、いわゆる「第2加算」を設計している基金もあって、ポイント制やキャッシュ・バランス・プランを採用している事例もあるということも知識としては必要だよ。

D君：周辺知識の提供ありがとうございます。ところで、「C社」の経理担当者から実際に質問された内容は、「平成15年4月以降、厚生年金基金に対してボーナスについても届け出ることとなり、実際に届け出たボーナス総額に応じた掛金も徴収されている。また、厚生年金基金からボーナスの額も勘案された給付額が支給されることになった」と聞いている。だとすると、退職金の内枠部分たる厚生年金基金からの給付額は、平成15年3月以前と比較すると大きくなっていることになると思うのだけれど、7~8年前と比較しても、退職金総額に対する会社払いの退職金

- の額の割合が変わらないのはどうしてなのだろうか」というものでした。言い換えると、「厚生年金基金から支給される給付額は、平成15年4月以降、設立事業所が届け出たボーナスの分だけ本当に大きくなっているのでしょうか」という質問と同じなのですが、私の知識では回答できませんでした。
- B 君：結論から言うと、平成15年4月前後で、厚生年金基金からの給付額の水準は「変わっていない」んだよ。
- D 君：えっ！？ そうなんですか。でも、厚生年金基金の設立事業所の義務として、国や厚生年金基金に対して従業員に支給したボーナスに関する届け出を行っていますよね。また、国や厚生年金基金に対して、届け出たボーナスの額に応じた保険料や掛金を納入しているのも事実ですよ。それなのに、なぜ、平成15年4月前後で給付水準が変わっていないのでしょうか。
- B 君：こんなとき頼りになるのが平成19年12月発行の冊子「厚生年金基金規約集」だ。この冊子の構成は、基本的には平成19年4月までの法改正部分を反映させた一般的な総合型の厚生年金基金規約ということなんだけれど、平成12年4月から平成19年4月までの主な法改正時の規約変更例も網羅しているので、法改正前後で基金規約がどのように変更になったのかを確認できるような作りになっているんだ。法改正ごとの「A厚生年金基金」の規約変更内容の詳細部分については実際の「A厚生年金基金規約」を確認する必要があるけど、少なくとも、平成15年4月の法改正時の対応は、ほとんどすべての厚生年金基金で同様の手続きを行っているはずなので、概略的には、この冊子の通りに変更しているものだと考えてもらって差し支えないよ。
- D 君：ということは、平成15年4月の法改正時の厚生年金基金規約変更内容を理解できると、「C社」の経理担当者からの質問に明確に回答できるということですね。と言っても、厚生年金基金の制度内容そのものに詳しくないので、少し補足説明していただけるとありがたいのですが。
- B 君：まずは、平均標準給与の算出方法を理解する必要があるね。加算型の厚生年金基金では、基本部分の給付額計算に使用する平均標準給与と、加算部分の給付額計算に使用する平均標準給与は、平成15年3月まではまったく同じものだったんだけど、平成15年4月以降は異なるものになっているんだ。冊子「厚生年金基金規約集」の129頁の第47条の新旧条文をみてもらうとうわかりやすいよ。従前は「標準給与」と言えば「厚生年金保険法第3条第1項第3号に規定する報酬の範囲」だけだったんだけど、平成15年4月以降は、「報酬標準給与」と「賞与標準給与」という2種類の給与を表すように変更されたことが分かるよね。
- D 君：この「賞与標準給与」という言葉が、いわゆる「ボーナス」ということですよ。
- B 君：その通り。で、次に注目してもらいたいのは、冊子「厚生年金基金規約集」の130頁の第52条（基本年金額の条文）・第53条（加算年金額の条文）の新旧条文なんだけど、何か気づいたことはないかい。
- D 君：基本年金額の算出には「報酬標準給与」と「賞与標準給与（＝ボーナス）」の両方を用いているけど、加算年金額の算出には「報酬標準給与」だけを用いていますね。つまり、厚生年金基金の給付のうち、加算部分の算定にあたっては、「賞与標準給与（＝ボーナス）」は反映されていないということなので、平成15年4月の法改正前後で段階の変更点はないということだったんですね。
- B 君：正確にいうと、厚生年金基金の給付のうち加算部分というのは「加算年金」だけではなく「遺族一時金」や「脱退一時金」も含まれるのだけれども、そのことについても、この冊子の同じ頁の第73条（遺族一時金の額の条文）・第76条（脱退一時金の額の条文）の新旧条文で確認すると、加算年金額と同じで「賞与標準給与（＝ボーナス）」は反映されていないということがわかるよね。
- D 君：はい、よくわかります。これで、「C社」の経理担当者に明確な回答ができます。ありがとうございました。
- E部長：「C社」の経理担当者への回答はその内容で十分だけれど、せっかく厚生年金基金規約に関する平成15年4月の法改正の内容をみてきたのだから、周辺知識として「基本年金」についても勉強しておいた方がいいんじゃないかな。例えば、先ほどの議論の中で、B君から『平成15年4月前後で、厚生年金基金からの給付額の水準は「変わっていない」んだ』ということを教えてもらったと思うんだけど、それは、冊子「厚生年金基金規約集」でいうと、どこに記載しているのかわかるかい。ヒントは、ついさっき読んだ頁の中に書いてあるよ。
- D 君：冊子の130頁、第53条の新旧条文の下にある二重線の枠囲いの中に、「代行部分については、・・・給付総額が変わらないように給付乗率が引き下げ・・・」と記載している部分ですね。なるほど、よくわかります。
- E部長：「基本年金額」についての周辺知識をもう1つ。少し意地悪な問いかけになるかも知れないけど、冊子の130頁、第52条の新条文では、「基本年金額」の算出にあたっては「全期間の平均標準給与額」を用いて算出するという定めになっているね。でも、君もさっき言っていたように、設立事業所がボーナスに関する届け出を始めたのは、平成15年4月以降分からという事実もある。それでは、平成15年3月以前の加入履歴のある者の「基本年金額」の算出は、厚生年金基金規約のどの条文を根拠に計算しているのか、分かるかな。
- D 君：えっ！？ 言われてみれば、第52条だけでは計算できませんね・・・。申し訳ありません。根拠条文がわかりません。
- E部長：確定給付企業年金（規約型）についても同様のことが言えると思うんだが、規約改正時点での加入員に対して、変更後の本則条文以外の条文で給付額計算をすることが必要な場合は、その時点の附則に定めることになっている。この場合は、冊子「厚生年金基金規約集」の134頁に「給付に関する経過措置」という附則条文が該当する。特に、附則第3条第2項については、すぐ右隣の二重線の枠囲いに詳細な解説がついているから、よく読んでおくように。
- D 君：わかりました。
- E部長：この件に限らず、お客さまから質問や相談を受けたときに、その件を回答ができることの調査だけですませず、周辺知識についても勉強することで、より知識が深まり、お客さまにより満足していただける回答ができることになるということも大切なことなので、心がけるように。

## トピックス レポート

### 改正労働基準法のポイント(第3回)

本レポート最終回は、新しい制度である「時間単位有給休暇制度」と実務面で注意を要する「割増賃金率引上げと深夜労働、休日労働との関係」及び割増賃金の引上げに係わる「中小企業への適用猶予」について説明させていただきます。

#### 1. 時間単位有給休暇制度の創設

有給休暇の取得単位は、現行は原則として「1日単位」であり、半日単位で付与することも差し支えないとされています。今

回の改正では、労使協定を締結することにより、有給休暇日数のうち5日を限度として時間単位での付与が可能となりました。労使協定で定める事項は、対象労働者の範囲、時間単位有給休暇の日数、時間単位有給休暇の1日の時間数、1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数等があります。以下、その要点を記載しておきます。

労使協定で定める事項	具体的内容
対象労働者の範囲	一斉に作業を行う必要がある業務に従事する労働者等には馴染まないこともあり、一定の労働者を対象外にすることは可能です。ただし、利用目的によって対象労働者の範囲を限定することはできません。
時間単位有給休暇の日数	5日以内で定めませんが、5日に満たない有給休暇を付与されている労働者はその範囲内となります。
時間単位有給休暇の1日の時間数	1日分の有給休暇に対応する時間数を所定労働時間を基に定めます。1時間に満たない端数の時間がある場合は時間単位に切上げてから計算します。
1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数	1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数、例えば、「2時間」、「3時間」等と定めます。

有給休暇の行使について、「事業の正常な運営を妨げる」場合には、使用者はその取得時季を変更させることができますが、時間単位有給休暇の場合も、他の時季や時間帯に変更をする時季変更権が使用者に認められています。

また、時間単位有給休暇に対して支払われる賃金は、通常の日単位の有給休暇を取得した場合と同様に、平均賃金、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、健康保険法上の標準報酬日額のいずれかによって算出します。

## 2. 割増賃金率の引上げと深夜労働、法定休日労働との関係

今回の割増賃金率の引上げに関し、留意すべき点として、第一に、深夜の時間帯（通常は午後10時から午前5時）に1ヶ月60時間を超える時間外労働を行わせた場合は、深夜の割増賃金率25%以上と時間外割増賃金率50%以上とが合算され、75%以上の支払いが必要とされることです。

第二に、法定休日（例えば日曜日）に行った労働は、割増賃金率35%以上が適用される休日労働となり、時間外労働の対象にはなりません。つまり、休日労働があってもその時間数は時間外労働の枠外になります。これに対して、法定外の休日（所定休日）の労働は、時間外労働として取扱われ、1ヶ月60時間を超えた場合に、50%以上の割増賃金の支払い義務が生じますので注意が必要です。従って、厚生労働省では、「就業規則等により、法定休日と所定休日の別を明確にしておくことが望ましい」としています。

## 3. 中小企業の適用猶予

“60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金の支払い義務”は、当分の間、中小企業には適用が猶予され、法の施行後3年経過後に改めて検討することとされています。これは、中小企業の体力、実施に伴う負担の増加を勘案しての措置であり、3年経過後は、この猶予が廃止される可能性があることとなります。

なお、中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で判断されます。また、これは事業場単位ではなく企業単位で判断されます。

< 猶予される中小企業 >

業種	資本金額・出資総額		常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下	または	100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下	または	300人以下

## シリーズ 気になる年金用語

### 確定給付企業年金制度における継続基準と非継続基準

- 継続基準による財政検証は、制度が今後とも存続するという前提の下で行うもので、積立金が計画通り積立てられているかを検証します。
- 非継続基準による財政検証では、基準日（決算日）時点で制度が終了した場合に、過去の加入者期間に応じて発生しているみなされる給付に見合う積立金が確保されているかどうかを検証します。

#### 1. 継続基準

将来発生する給付や掛金収入を考慮して算出した責任準備金に見合う積立金が保有されているかどうかを検証します。具体的には、

$$\text{数理上資産額} < \text{責任準備金} - \text{許容繰越不足金} \Rightarrow \text{掛金の再計算が必要}$$

となります。

許容繰越不足金の算出方法は、

- ① 今後20年間における標準掛金収入現価（予定利率による）に規約に定める率（15/100を超えないこと）を乗じた額
- ② 責任準備金の額に時価による積立金の額の変動を勘案して規約で定める率（15/100を超えないこと、積立金の額の評価に数理的評価を用いている場合には、10/100を超えないこと）を乗じた額
- ③ ①と②のいずれか小さい額

のうちいずれかの方法を選択し、規約に定めなければなりません。

決算時において財政検証の結果、継続基準に抵触した場合には、掛金の再計算により、特別掛金を設定し直して、繰越不足金を解消します。但し、平成24年3月31日までの日を計算基準日とするときは、繰越不足金の全額ではなく、繰越不足

## 確定給付企業年金制度における継続基準と非継続基準

金から許容繰越不足金を控除した額以上の額を解消すればよいという経過措置も講じられています。

なお、適格退職年金から承継した制度では、経過措置として①における20年を30年（平成14年4月1日から計算基準日までの期間）と読みかえることができます。

### 2. 非継続基準

加入者や受給者の受給権が確保できているかどうかを検証します。具体的には、

純資産額 ÷ 最低積立基準額（以下、「積立比率」といいます。） < 1（平成24年3月31日までは0.9）

⇒ 掛金の見直しの検討が必要

※ただし、積立比率が0.90以上（平成24年3月31日までの日を基準日とする財政検証の場合は0.8以上）であり、過去3事業年度のうち少なくとも2事業年度の積立比率が1.00以上（平成24年3月31日までは0.9以上）の場合には、掛金の見直しは不要。

となります。

○最低積立基準額とは、計算基準日までの加入者期間に応じた給付（後述の「最低保全給付」）の現価相当額です。最低積立基準額の算出には、次の予定利率、予定死亡率を使用します。

予定利率：直近5年間に発行された30年国債の利回りを勘案して厚生労働大臣が定めた率（これに0.8以上1.2以下の数を乗じたものを使用することも可能）

予定死亡率：厚生労働大臣の定めた基準死亡率に、男子は0.95、女子は0.925を乗じた率

○加入者に係る最低保全給付は次のいずれかの方法により算出します。

①1号方法

加入者の資格を喪失する標準的な年齢（定年等）に達した日に資格を喪失する場合に支給されることとなる給付に、基準日までの加入者期間にかかる分として定めた率を乗じた額

②2号方法

基準日に加入者の資格を喪失した場合の給付に、年齢に応じて定めた率を乗じた額

なお、適格退職年金からの承継や給付増額に伴い増加した分は、一時にその全額を最低保全給付として認識するのではなく、一定期間をかけて徐々に最低保全給付として認識する取扱いも可能です。

○積立不足の解消の方法には、2通りの方法があります。

①積立比率に応じて必要な掛金を設定する方法

「翌事業年度の最低積立基準額の増加見込額 + 積立比率に応じて算出される額（※）」が「翌事業年度の掛金の額」を上回る場合、当該差額を翌々事業年度の掛金に特例掛金として追加します。

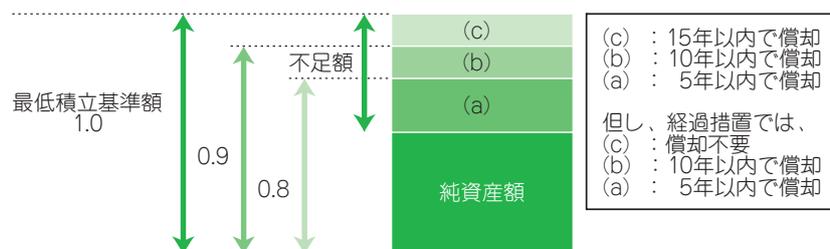
（※）積立比率に応じて算出される額

{(a) ÷ 5 + (b) ÷ 10 + (c) ÷ 15} 以上 {(a) + (b) + (c)} 以下の範囲内で規約に定める額

但し、平成24年3月31日までの日を計算基準日とするときは、

{(a) ÷ 5 + (b) ÷ 10} 以上 {(a) + (b) + (c)} 以下の範囲内で規約に定める額

なお、純資産額 > 最低積立基準額 × 0.8 の場合は、上記の (a) はゼロになります。



※積立金の額の評価に数理的評価を採用している場合は「純資産額」を「数理上資産額」と読み替えることができます。

②積立比率の回復計画を策定して必要な掛金を設定する方法

「翌々事業年度の開始の日から起算して7年以内（平成24年3月31日までは10年以内）に積立比率が1.0以上（平成24年3月31日までは0.9以上）となるために必要な毎事業年度の掛金の額の見込額のうち翌事業年度にかかる額」が「翌事業年度の掛金の額」を上回る場合、当該差額を翌々事業年度の掛金に特例掛金として追加します。

企業年金ノート No.506

平成22年6月 りそな銀行発行



信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3381

年金信託部

〒540-8607 大阪府中央区備後町2-2-1 TEL.06(6268)1830

りそな銀行ホームページでもご覧いただけます。

<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>

りそな銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「りそな企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

受付時間…月曜日～金曜日 9:00～17:00

※土、日、祝日、12月31日～1月3日、5月3日～5月5日はご利用いただけません。