

りそな企業年金研究所

りそな年金FAX情報



<<確定給付企業年金関連>>

平成22年6月16日

(重要)

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3)

このFAX情報は、平成22年6月3日付のFAX情報にてお知らせしていた【厚生労働省からの回答】の一部が修正され、規約変更承認申請手続きが必要となったことをお知らせするものです。

一部修正された回答の内容は、多数のご採用例があると思われる事項に関係するものです。以下に、修正後の内容を紹介いたします。

【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

修正後の【厚生労働省からの回答】

- 法令上新たに追加された期間(※)について給付額算定用加入者期間に算入しないのであれば、年金制度の内容を実質的に変更することと同じであるため、規約変更承認申請手続きが必要(数理書類の添付も必要)である。この場合、減額変更に該当するかしないかについては、数理人の判断によるものとする。

(ご参考)修正前の【厚生労働省からの回答】(平成22年6月3日付のFAX情報の内容)

- 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。

なお、やむを得ない事情がある場合は、減額変更~~に~~該当しない場合に限り、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。

企業年金基金の場合、理事長専決処分は認められておりませんのでその点もご留意下さい(念のため)。

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などご不明な点は、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