

新企業年金等の規制緩和に関する要望書

企業の資金調達の円滑化に関する協議会

(企業財務協議会)

平成 17 年 6 月

1. 過去勤務債務の一括償却

< 要望内容 >

過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力的な措置を可能とすべきである。具体的には、現在、償却率の上限が50%（定額償却の場合は3年）であるところを、一括償却（100%償却、1年償却）も含め50%（3年）以上の償却も認めるべきである。

< 要望理由 >

確定給付企業年金制度と併せて、既存制度からの円滑な移行を図る観点、並びに年金財政の健全化促進を図る観点から、過去勤務債務の一括償却を含め償却期間の弾力化が必要である。

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法施行規則第46条、第58条

2. 確定給付企業年金における給付減額に関する要件並びに手続きの緩和・法的枠組の整備

< 要望内容 >

給付減額の可否やその際の一時金支給の取扱いについて、労使合意に基づき意思決定を可能とすべきである。

< 要望理由 >

現行の制度では、加入者に対する給付引下げの認可基準は厳しく、受給者に対しては給付引下げの法的枠組みさえ整備されておらず、給付減額の実現は難しい状況にある。

給付減額時に支給する一時金の水準については、最低積立基準額の算定に使用する予定利率の取扱いを労使合意（代議員会決議）により決定できることから、既に一定の労使自治が認められているものと認識しているが、さらにもう一段の規制緩和を要望する。多くの企業では、退職一時金からの移行により年金制度を導入しており、退職時点で一時金を選択した者とのバランス維持の観点からも、選択（脱退）一時金と同水準とした方が納得性は高いと考えられる。例えば、退職時の選択（脱退）一時金を下限、最低積立基準額を上限として労使の合意により決定できる仕組み等を認めるべきである。

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法第 5 条

確定給付企業年金法施行令第 4 条

確定給付企業年金法施行規則第 5 条、第 6 条

厚生年金基金の設立認可について（昭和 41 年 9 月 27 日年発第 363 号）

**3 . 確定給付企業年金における財政検証の割引計算に用いる予定利率の水準
設定の弾力化**

< 要望内容 >

確定給付企業年金制度に課されている財政検証につき、現実的な運用利率や運用上のボラティリティ等を勘案し、非継続基準の予定利率の弾力化を認めるべきである。

< 要望理由 >

非継続基準の予定利率は、30 年国債 5 年平均の 1.2 倍まで緩和されたが、実際の企業年金の運用の期待収益率との乖離はまだ大きく、運用期待収益率と予定利率の差は全て積立過剰となっており、企業に余分な拠出金負担を強いることになる。又、企業の運用に対する意欲・株式市場への投資意欲を、阻害することになる。

また、非継続基準の債務の概念は、実際の退職金とは大幅に異なるものであり、企業からすると過大な保全と言わざるを得ない。更に、非継続基準の評価によって算出された不足分を埋め合わせるための資金の確保ができず、結果として税制適格年金から確定給付企業年金への移行を躊躇させる要因となっている。

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法第 59 条～第 64 条

確定給付企業年金法施行令第 37 条

確定給付企業年金法施行規則第 53 条～第 66 条、附則第 2 条

確定給付企業年金法施行規則第 55 条第 1 項第 1 号に規定する予定利率
（厚生労働省告示）

4. 確定給付企業年金における規約・運用管理規定等に関する手続きの簡素化

< 要望内容 >

規約・運用管理規定等については、開示内容を必要最低限にとどめ、特に、運用受託機関やシェアの変更は頻繁に発生しうることから、運用受託機関の名称・住所やシェアの記載に一定の幅をもたせる等の簡素化すべきである。

< 要望理由 >

規約の別表に運用受託機関の名称・住所を記入することになっており、規約申請から承認にかけての数ヶ月間は運用機関の変更（シェアイン、シェアアウト）が事実上困難になるという実務上の制約が存在することから、リスト掲載を省略（簡素化）が求められる。（確定給付企業年金法-第四条第三号）

規約もしくは規約とは別に「運用管理規程」を作成し、運用受託機関のシェア（掛金払込割合、給付費等の負担割合）を記すようになっているが、運用受託機関シェアの変更の都度、労働組合の同意（事後同意を含む）を得る必要があり手続きが煩雑であることから、規約・運用管理規程への運用受託機関シェア記載の省略（簡素化）を要望する。（平成 14 年 3 月 29 日厚生労働省年金局長通知）

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法第 4 条

確定給付企業年金制度について（平成 14 年 3 月 29 日年発第 0329008 号）

5. 確定給付企業年金（老齢給付金）の支給要件の緩和

< 要望内容 >

50歳未満で退職（加入者資格を喪失）した年金受給資格者についても、50歳以上60歳未満の規約に定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能とすべきである。

< 要望理由 >

既に退職（加入者資格喪失）という事象が発生しており、かつ50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職（加入者資格喪失）という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得性が低く、企業内における制度運営の観点からも、50歳以上退職者とのバランス上問題である。

ライフサイクル上の必要性等の観点からも、50歳未満退職者についても50～60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金があくまでも自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法第36条、確定給付企業年金法施行令第28条

6. 確定拠出年金における老齢給付金の給付や開始年齢の弾力化、中途引出し要件の緩和

< 要望内容 >

60歳未満の加入者で給付を受けられるのは、高度障害（障害給付金）死亡（死亡一時金）の要件に限られているため、老齢給付金の給付や開始年齢の弾力的な措置を可能とすべきである。

< 要望理由 >

60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を

躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金があくまでも自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。

比較的短い期間の加入者が50万円超の年金資産を持ったまま退職し、第3号被保険者となる者や、転職先で企業型確定拠出年金がなく個人型に移行する者は、現行制度では60歳に達するまでは、個人型運用指図者とならざるをえず、足元の低金利の運用環境では手数料や口座管理料を勘案すると資産が目減りのリスクに晒されており、救済措置が必要と考える。既に退職（加入者資格喪失）という事象が発生しており、かつ50歳以上の規約に定める年齢到達という要件を満たした状態であるにもかかわらず、退職（加入者資格喪失）という事象の発生時期の問題のみによって年金受給を制限されることは、受給権者本人の納得性が低く、企業内における制度運営の観点からも、50歳以上退職者とのバランス上問題である。

< 根拠法令等 >

確定拠出年金法第33条、第37条、附則第3条

7. 確定拠出年金における掛金の拠出可能限度額の引上げ

< 要望内容 >

労使合意に基づき決定された掛金全額を拠出できるよう、拠出限度額の制限を撤廃（又は大幅引上げ）すべきである。また、企業型制度において、他の企業年金制度の有無にかかわらず、拠出限度額は同額とすべきである。

< 要望理由 >

企業型制度の場合、拠出可能限度額が依然として低水準であり、退職一時金制度からの移行についても、企業が自由に制度設計を行える状況となっていない。

< 根拠法令等 >

確定拠出年金法施行令第11条、第36条

8. 確定拠出年金（企業型）における加入者掛金拠出（マッチング拠出）の容認

< 要望内容 >

企業型制度においても、拠出限度額の範囲内であれば、事業主の拠出に加えて加入者掛金拠出（マッチング拠出）も可能とする措置を講ずるべきである。

< 要望理由 >

「高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援」という確定拠出年金法の趣旨を踏まえ、すべての加入社について個々のニーズにあった資産運用を可能とする仕組みが不可欠である。

企業年金の設計という観点からは、退職金や確定給付企業年金等からの移行だけでなく、財形年金との親和性や移行も視野にいれるとマッチングは不可欠であるといえる。60歳まで中途解約が出来ないこと等の理由から確定拠出年金の導入を躊躇、または慎重にならざるを得ず、確定拠出年金市場の裾野がいつまで経っても広がらない恐れがある。確定拠出年金があくまでも自助努力による老後の生活保証の為の年金であることに留意し、給付や開始年齢を弾力的に設定することを可能にするなど、より使いやすい制度としていくことが必要である。

< 根拠法令等 >

確定拠出年金法

9. 確定拠出年金（企業型）における制度規約の分割の容認

< 要望内容 >

確定給付企業年金や厚生年金基金制度等において認められている制度（規約）分割を、確定拠出年金制度においても可能とすべきである。

< 要望理由 >

労働契約継承法に基づく分社等の際に、新会社において従来同様の年金制度を継続する場合は、規約分割による制度導入を可能とし、グループ企業の円滑な事業再編を支援する措置が必要と考える。

< 根拠法令等 >

確定拠出年金法施行規則第15条

10．確定拠出年金および確定給付企業年金の加入者範囲の拡大

< 要望内容 >

確定拠出年金（企業型）及び確定給付企業年金は、企業の私的年金であることから、加入者の範囲については、被用者年金の適用の有無ではなく、当該制度を実施する事業主との雇用関係の有無を基本として労働協約または就業規則で定める区分（例えば、職種等）により決定するものとすべきである。

< 要望理由 >

会社との雇用関係が維持されているにもかかわらず、出向等により被用者年金の適用外となったことで企業年金の加入者資格を喪失することは、従業員の納得性が低く理解が得られない。特に確定拠出年金制度においては、企業型から個人型（または出向先の企業型）へ資産を移換する必要があり、制度の運営スキームや費用負担等について取扱いが全く異なってしまうため問題が多い。

適格年金制度の廃止を受け、確定拠出年金や確定給付企業年金へ移行するケースも増えているが、制度移行時点で出向等により被用者年金の適用をはずれている者については、以下のような不利益が生じている。

- ・ 移行前制度における過去分の資産移換ができないことから、新制度における運用資産（元本相当）が小さくなり、資産運用上の不利益が生じる。
- ・ 過去分の資産については、一時金で受け取る（分配される）ことから、退職所得扱いとならず税メリットが享受できない。

< 根拠法令等 >

確定給付企業年金法 第25条

確定拠出年金法 第9条

1 1 . 確定拠出年金制度における加入者資格喪失年齢の見直し

< 要望内容 >

公的年金支給開始年齢の引上げや、高齢者雇用安定法の改正等に伴う60歳以降の就労機会の拡大等の環境変化を踏まえて、確定拠出年金の加入者資格喪失年齢についても、確定給付企業年金と同様に労使合意に基づく柔軟な設定を可能とすべきである。

< 要望理由 >

高齢者雇用安定法の改正により、企業には60歳以降の就労機会確保が義務づけられることとなったが、確定拠出年金については60歳到達に伴い一律的に加入者資格を喪失させなければならず、柔軟性を欠いた対応となっている。特に、処遇面で60歳前との連続性を維持しつつ定年延長を行うような場合は、確定拠出年金の掛金拠出のみが60歳時点で打ち切られることとなり、バランスを失した対応とならざるを得ない。一方、確定給付企業年金においては、年齢による加入者資格の喪失時期は特に定められておらず、老齢給付金の給付に係る年齢要件が60歳以上65歳以下であることを踏まえて、「65歳以下の規約で定める時期」としているのが実態である。確定拠出年金においても、確定給付企業年金と同程度の柔軟な対応が可能となるようにすべきである。

< 根拠法令等 >

確定拠出年金法第11条、第62条

1 2 . 脱退一時金相当額の移換申出期限に係る弾力的運用の容認

< 要望内容 >

企業年金における脱退一時金相当額の移換申出期限については、税法上等の特段の事情が無い限り個別企業の状況を踏まえて労使合意により定めるべきであり、法令による一律的な規定は廃止すべきである。

< 要望理由 >

脱退一時金相当額の移換は、企業の私的年金制度における取扱いに係る問題であり、申出期限等その詳細運用については基本的に各企業の状況を踏まえて労使合意により決定すべきであり、法令等により一律的に規定(規制)すべきものではない。また、移換先(再就職先)が未定である等の事由により、退職時に一旦脱退一時金の支給を留保した者について、移換を義務

づける(事情変更等による脱退一時金の支給は制限する)こと、等についても労使合意により可能とすべきであり、退職者本人のニーズが過度に優先されるべきではない。さらに、移換の申出がないまま、移換申出期限を超過した場合の取扱いに関しては、企業の負担とならないよう配慮が必要である。

<根拠法令等>

確定給付企業年金法施行令第50条の2、第65の5、第73条、第88条の2

13. 企業年金制度における連合会への脱退一時金相当額移換対応義務の廃止

<要望内容>

脱退一時金相当額の連合会への移換についても、移換元となる年金制度における労使合意に基づき、規約で定める場合に限り実施できるものとするべきである。

<要望理由>

企業年金制度の運営は、各社の状況を踏まえて労使合意に基づき運営するのが原則であり、強制されるものではないと考える。

<根拠法令等>

確定給付企業年金法第91条の2

以上

企業の資金調達の円滑化に関する協議会(略称：企業財務協議会)

事務局 中野 広海

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1丁目5番16号晚翠ビル5階

(財)企業活力研究所内

TEL 03(3503)7671

FAX 03(3502)3740