

厚生労働省 御中

企業年金制度改正に関する要望事項

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19年11月

少子高齢化の進展、国民の老後生活の多様化等を踏まえ、老後の所得保障を充実したものとするためには、公的年金の上乗せ年金である企業年金の果たす役割はますます重要となってきました。今後、確定拠出年金や確定給付企業年金等がその役割を果たし、労使双方の多様なニーズに応えられる自由度の高い制度設計を実現可能とするため、企業年金制度改正に関する要望事項を以下の通り取り纏めさせていただきましたので、宜しくお取り計らい願います。

要望事項1. 確定拠出年金・確定給付企業年金における規約変更承認・認可の早期化及び確定給付企業年金における加入者等への情報開示項目の簡素化等

企業型確定拠出年金規約や確定給付企業年金規約を変更しようとする時には、軽微な場合を除き、原則として、事前に厚生労働大臣の承認・認可を受ける必要があるが、規約変更の承認・認可を申請してから承認・認可が下りるまでに相当の月日を要しており、企業年金の円滑な運営に支障をきたしている例もある。このため、加入者にとって不利益とならない規約変更については承認・認可ではなく届出のみで変更を可能とすること、あるいは規約記載事項の内容の軽減や規約変更の申請に際して提出が必要となる書類を廃止・簡素化すること等、届出事項を拡大するとともに承認・認可事項を必要最小限のものに限定することにより、規約変更承認・認可の早期化並びに企業の過大な負担の軽減を図るべきである。

また、承認・認可手続きに関する審査基準や法令解釈等について、本省・地方厚生局間あるいは担当者間で見解の相違が見られることから、統一的かつ具体的な判断基準・法令解釈を明確にすることにより、承認・認可手続きの早期化・効率化を図るべきである。

上記に関連し、確定給付企業年金における財務状況等についての加入者等への情報開示項目については、現状、加入者等の受給権保護の観点からすると過剰な開示となっており、企業にとって負担感が大きくなっている。このため、加入者等への情報開示項目については、受給権保護に資する必要最小限のものとするべきである。

さらに、適格退職年金制度の廃止に伴う制度移行が増加してきている現況において、申請事務手続きにおける煩雑化が徐々に浮かび上がってきていることから、適格退職年金制度から他の企業年金制度への移行手続きが円滑に行われるよう特段の配慮を要望する。

要望事項 2. 確定拠出年金における中途引出し要件の緩和並びに確定拠出年金・確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件の緩和

個人型確定拠出年金において脱退一時金を受給できる要件は、拠出期間 3 年以下または資産額 50 万円以下で制度上掛金を納められない場合となっている。このため、企業型確定拠出年金の加入者が転職し、転職先で企業型確定拠出年金がなく確定給付企業年金が実施されている者や公務員となる者、あるいは勤続 3 年超で 50 万円を超える年金資産を持ったまま退職し、国民年金第 3 号被保険者となる者等は、60 歳に達するまでは掛金の拠出ができない個人型年金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等により年金資産が目減りしていつてしまう可能性がある。脱退一時金の受給要件は既に段階的な緩和が図られているものの、依然として要件が厳しく、確定拠出年金制度の普及の阻害要因となっているため、ライフスタイルの多様化が進む中で各人に有利不利が出ることをないよう、中途引出し要件の更なる緩和が必要である。

また、確定拠出年金の老齢給付金の支給要件については、60 歳から受給を開始するためには最低 10 年の通算加入者等期間が必要となるため、当該要件が制度導入時に 50 歳以上の者の制度加入を阻害する結果となっていることから、通算加入者等期間による支給開始年齢の制限を撤廃すべきである。

さらに、確定給付企業年金の老齢給付金の支給開始要件については、50 歳未満で退職（加入者資格を喪失）した場合は、60 歳到達時まで年金の支給ができないこととなっているが、既に退職という事象が発生しているにも関わらず、退職という事象の発生時期（年齢）の問題のみによって年金受給の開始時期に制限が加えられることは、受給権者本人の納得性が低く、50 歳以上の受給権者との均衡を図り制度の公平性を確保する観点からも問題である。また、ライフサイクル上の必要性等の観点から、50 歳未満退職者における 50～60 歳の間における年金受給ニーズは高いものと考えられる。このため、50 歳未満で退職した者についても、50 歳以上 60 歳未満の規約に定める年齢に達した時点で年金の支給開始を可能とすべきである。

要望事項 3. 確定給付企業年金・厚生年金基金における受給者給付減額に関わる承認基準及び一時金支給要件の緩和

受給権者等の給付額を減額することを内容とする規約の変更（将来的な掛金に減額可能性がある場合も含む）について、厚生労働大臣の承認を得るには、その給付減額について真にやむを得ない理由等があるとともに、規約の

変更について、対象となる受給権者等の3分の2以上の同意取得等の手続きを経る必要がある。一般に他の収入の少ない受給権者については、老後生活における重要な収入である企業年金の給付を減額することは極力避けるべきであるが、企業年金制度の存続と従業員の雇用等を守るためにやむを得ない場合には、労使合意による給付減額を可能とすべきである。

また、受給権者等が希望した時には、最低積立基準額相当を一時金として受取ることができるなど、減額前の最低積立基準額が確保されるような措置が必要となっている。しかしながら、最低積立基準相当額の支給額であると、概して退職一時金ベースに比して過大となるため、受給権者の多数が一時金清算を選択することで、結果として年金制度の維持という趣旨に合致しないだけでなく、年金財政に大きな影響を及ぼす可能性がある。このため、企業年金については退職一時金からの移行が一般的である実態を踏まえると、退職時点で一時金を選択した者とのバランスを維持する観点からも、給付減額時に受給権者が希望した場合の一時金清算については、各社の制度上の選択一時金額とすることを認めるべきである。

要望事項4. 確定拠出年金における運用方法（商品）除外に係る手続きの緩和

現在の確定拠出年金法では、事業主等から提示された運用方法を除外しようとする場合には、原則として、当該運用方法により運用を行っている者全員の個別の同意を得ることが必要とされているが、個々の加入者等の運用方法を把握しているのは記録関連運営管理機関に限られ、運用方法を除外する際に同意を得る主体となる事業主等はそれを把握していないため、事実上、個別の同意による運用方法の除外を行うことは困難な状況にある。

運用方法の除外は加入者の利益に直結するため慎重に行わなければならないが、十分な情報提供を行った上で、一定の周知期間を設け、加入者からの特段の異議申立てがない、あるいは運営管理機関が専門的知見に基づいて必要と判断した場合や制度運営上の必要により労使が合意した場合などには、加入者等全員の同意がなくとも運用方法の除外を可能とすべきである。

要望事項5. 確定拠出年金における投資教育の責任範囲の明確化

確定拠出年金制度加入時の投資教育については、同制度における運用の指図の意味を理解すること、具体的な資産の配分が自らできること等を主たる目的とし、また、同制度加入後の投資教育については、制度に対する関心が

薄い者に対する関心の喚起等を目的としており、それぞれの投資教育の性格の相違に留意し、実施に当たっての目的を明確にし、加入後の教育を含めた計画的な実施に努めることとされている。しかしながら、現在の法令解釈等では、投資教育に係る事業主の責任範囲が不明確であり、本来は加入者の自己責任となる資産運用結果について、事業主の投資教育が不十分であったことなどを理由として将来加入者から訴訟を提起されることを懸念している事業主も存在する。

このため、確定拠出年金制度加入時及び加入後に事業主が実施する投資教育について、事業主がその責任を果たしたと認められる判断基準の策定を要望する。

要望事項 6. 確定給付企業年金における非継続基準によ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

確定給付企業年金制度に課されている財政検証について、非継続基準による財政検証の割引計算に用いる予定利率は、30年国債直近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未だ大きなものとなっている。このため、予定利率と実際の運用期待収益率との差は全て積立過剰となってしまう、企業に余分な拠出金負担を強いるほか、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と考えられる。

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。さらに、非継続基準の評価により算出された不足分を埋め合わせるための資金の確保が困難な企業においては、適格退職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。

以上から、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。

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 出口 将基

〒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