

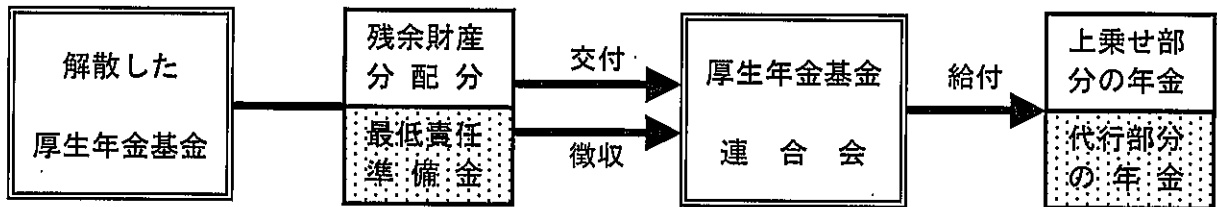
[参考]

基金の解散時の対応

ア. 受給者等に係る給付の取扱い

- 基金が解散した場合、代行部分については、代行給付に係る資産に相当する最低責任準備金を厚生年金基金連合会（厚基連）に移換し、厚基連より代行給付を支給。
- 上乗せ部分については、解散時における残余財産を、加入員や受給者等に一時金として分配することとなるが、本人の希望により、残余財産の分配分を厚基連に移換し、年金として受給することも可能。

厚生年金基金が解散した場合の加入員や受給者等に係る給付

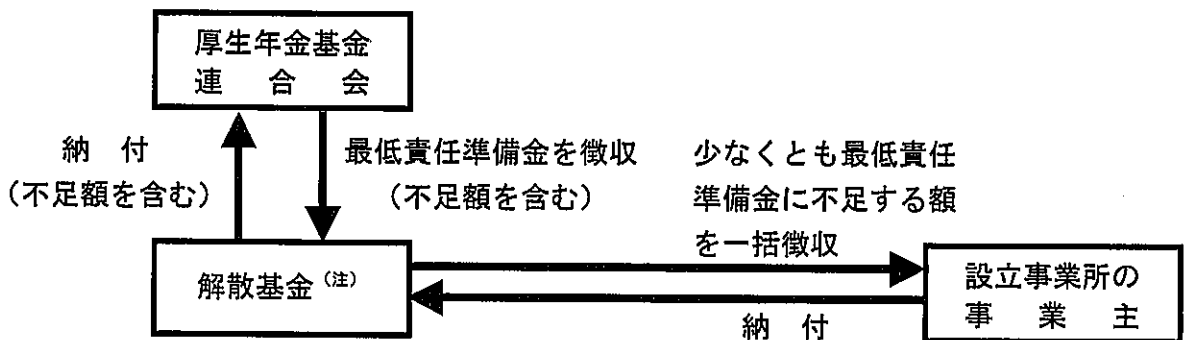


(注) 本人の選択により残余財産分配分を一時金で本人が受給することも可能。

イ. 解散時の積立不足額の徴収

- 解散時には、加入員や受給者等への年金支給のため、少なくとも最低責任準備金を確保することが必要。
- 仮に積立不足額があった場合は、不足額を基金が母体企業から一括徴収することとなる。

厚生年金基金が解散した場合の徴収の仕組み



- (注1) 最低責任準備金が確保されていることが、解散認可の基本的な基準のひとつ。
- (注2) 一括徴収に係る債権は、厚生年金保険法上、国税並の優先債権として位置づけられており、督促の指定期限までに納付しない場合は、差押え等の滞納処分を行うことが可能。
- (注3) 督促の指定期限までに納付しない場合は、原則として延滞金（14.6%）を徴収することとなる。

(3) 課題

① 不足額の納付方法

- 最低責任準備金に対する積立不足について、長期の分割納付の要望があるが、どう考えるか。
- これについては、分割期間をどの程度認めるか、分割期間における不足額に係る利子をどうするか、といった検討すべき点がある。

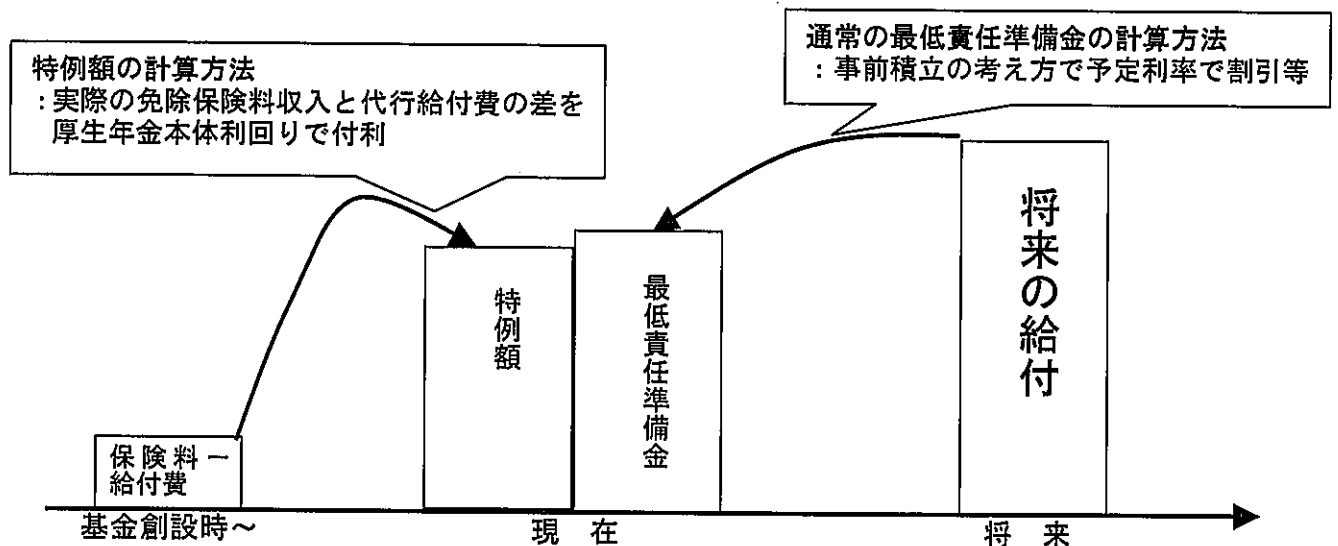
② 納付すべき額

- 解散時に納付すべき額について、額の特例措置の要望があるが、これについてどう考えるか。

(注) 具体的には、将来給付に必要な額の事前積立という考え方に基づく従来の方法により算定した最低責任準備金ではなく、当初から厚生年金本体のみに加入していたとした場合に当該基金について厚生年金本体に積み立てられていたであろう額（免除保険料収入と代行給付の差額に厚年本体の運用実績を付利）とすることが考えられる。

なお、一般的に、この方法によれば年齢構成の高い基金や歴史の古い基金では、従来の方法より、額は低下。

解散時に納付すべき額の特例措置のイメージ



- これについては、次のような検討すべき点がある。
 - ・ 基金の一般原則（事前積立の考え方による積立金）とのバランス等をどう考えるか。
 - ・ 納付額の特例を認める要件（対象基金）をどのように設定するか。

Ⅲ. 確定給付企業年金制度

1. ポータビリティへの対応

(1) ポータビリティの現状

- 「個人単位での移動に伴うもの」をポータビリティととらえた場合、その現状は下図の通り。

(注) 制度を全面的に切り替えたり、事業所（営業譲渡等の場合には事業所の一部）単位で企業年金間を移動したりといった、企業年金間の移行等については、平成13年の確定給付企業年金法で、ほぼ対応済み。

		転職先企業の制度			
		厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	厚生年金基金連合会
元の企業の制度	厚生年金基金	×	×	×	○ (注2)
	確定給付企業年金	○ (注1)	○ (注1)	×	△ 基金加入期間のある者のみ(注2)
	厚生年金基金連合会	△ 元の基金への復帰者のみ	×	×	

(注1) 双方の企業年金制度の規約において、あらかじめ、給付の支給に関する権利義務承継を定めている場合。

(注2) 制度終了時の年金通算を含む。

(参考) 規制改革推進3か年計画(再改定) [平成15年3月28日閣議決定] <抜粋>

就労形態の多様化に対応した社会保険制度の改革等を速やかに検討する必要がある。

(中略)

さらに、従来型の年金や退職金といった長期勤続を優遇する制度が人材流動化の阻害要因とならないようにする必要がある。企業年金については、転職が不利にならないよう、確定給付型年金の中途脱退者の通算制度の拡大、個人型確定拠出年金への資産移換の仕組みの検討など確定給付型年金のポータビリティ向上に努めるとともに、コストを抑えた効率的な運営システムの整備等による確定拠出型年金の拡大を図るべきである。以上のほか、退職金についても、長期勤続者を過度に優遇する現行制度の見直しを図る。

(2) 課題

① 確定給付企業年金からの中途脱退者の年金化

- 確定給付企業年金を実施する企業の従業員が離転職した場合に、確定給付企業年金から支給される脱退一時金については、現在、年金として通算して受給する途が開かれていないが、これをどうするか。
- また、確定給付企業年金が終了した場合に分配される残余財産についても、年金として受給する途が開かれていないが、これをどうするか。

(注) 厚生年金基金加入者（厚生年金基金の加入員期間を有する確定給付企業年金の加入者を含む。）については、本人の希望に応じ、厚生年金基金連合会が「年金通算センター」の役割を果たし、年金原資を受け入れ、年金化。

② 厚生年金基金・確定給付企業年金相互間のポータビリティ

- 厚生年金基金を実施する企業の従業員が離転職した場合に、転職先企業の厚生年金基金又は確定給付企業年金への年金原資の移転について、どう考えるか。
- 厚生年金基金から確定給付企業年金へ移転する途を開く場合、代行部分をどう取り扱うか。例えば、厚生年金基金連合会に移換する方法は考えられるか。

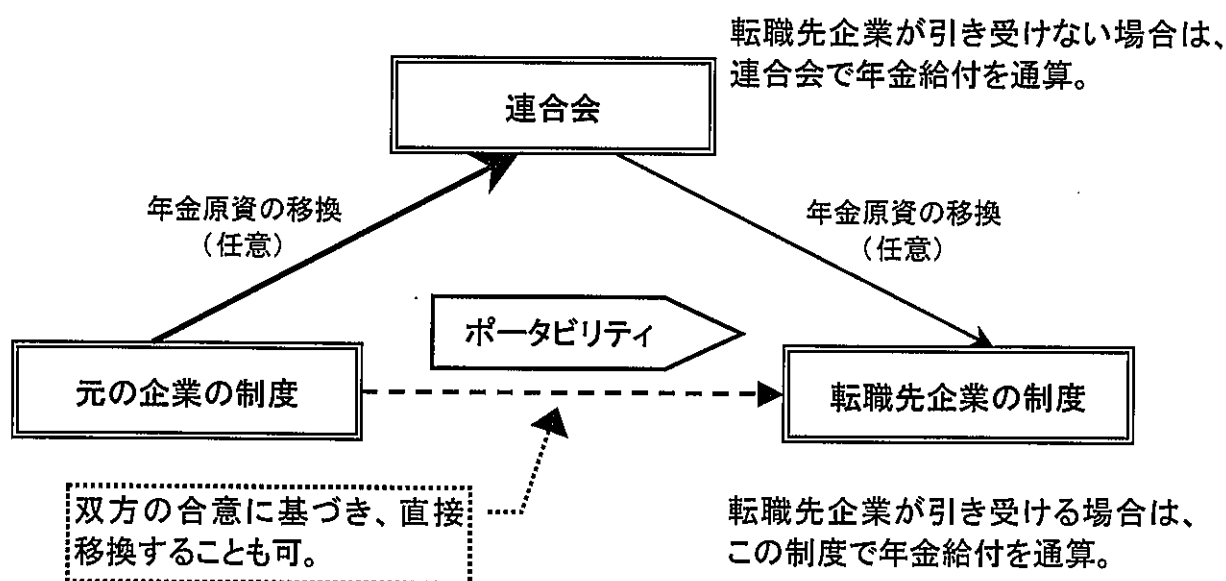
(注)・ 確定給付型の企業年金は、各企業の人事政策等を反映した給付設計となっており、一般化したポータビリティの確保は現実的には困難（ただ、系列企業間等では双方の合意により可能。）。

- ・ なお、今後、個人別の仮想的な資産管理も可能なキャッシュバランスプランが普及すれば、移転の可能性は大きくなる。

③ 厚生年金基金又は確定給付企業年金から確定拠出年金へのポータビリティ

- 厚生年金基金又は確定給付企業年金を実施する企業の従業員が離職した場合に、転職先企業の確定拠出年金（企業型又は個人型）への年金原資の移転について、どう考えるか。
- また、厚生年金基金から確定拠出年金へ移転する途を開く場合、代行部分をどう取り扱うか。例えば、厚生年金基金連合会に移換する方法は考えられるか。

ポータビリティの拡充イメージ



2. 支払保証制度

- 確定給付企業年金における支払保証制度については、確定給付企業年金法制定時にも、
 - ・ 支払保証制度を設けた場合、積立不足を放置するというモラルハザードを招くのではないか。
 - ・ 企業年金の加入者及び受給者の受給権保護を図る観点から、セーフティネットとしての機能を持つ「支払保証制度」を導入すべき。との両方の意見があり、これについてどう考えるか。

(注 1) 厚生年金基金については支払保証制度の仕組みがあり、厚生年金基金連合会で実施。

支払保証限度額は、上乗せ部分の解散時責任準備金のうち、代行部分の給付現価の3割相当までとこれを上回る部分の5割を加えた額の合計額。

(注 2) 米国では、1974年に成立した従業員退職所得保障法（ERISA）に基づき設立された政府機関である年金給付保証公社（PBGC）が、企業倒産等により終了した企業年金制度の残余財産と給付義務を承継し、その受給者等に対する受給権保護を図ることを目的とした支払保証制度（制度終了保険）が実施されている。

今年1月に2002年9月末における年次報告が公表されたが、相次ぐ企業破綻を受け、1年間に積立不足となっている144の企業年金を引き継いだこと等から、単年度収支で114億ドルの赤字、累積すると36億ドルの赤字を計上することとなり、7年ぶりに債務超過に陥っている。

PBGCによると、2003年9月期については、さらに企業年金制度の年金債務を承継する件数が増えるものと見込まれ、財政が一段と悪化するものと予測している。

IV. 確定拠出年金制度

1. 拠出限度額の見直し

- 現在の限度額は、厚生年金基金の望ましい給付水準（努力目標水準。代行給付の2.7倍）を基本にして、拠出時の額を算定したものの

<企業型確定拠出年金>

- ①企業年金に加入していない者 3.6万円（月額）
- ②企業年金に加入している者 1.8万円（月額）

<個人型確定拠出年金>

- ①自営業者等 6.8万円（月額）

（注）国民年金基金と共通の拠出限度額枠

- ②企業の従業員（企業年金、企業型確定拠出年金のない企業）

1.5万円（月額）

- 公的年金の給付のあり方を見直しに応じ、確定拠出年金制度の拠出限度額をどう考えていくか。

2. 制度的事項

（1）マッチング拠出

- 企業型確定拠出年金は事業主拠出のみとされているが、これについて従業員本人のマッチング拠出を認めるべきとの意見がある。

（注）個人型（2号）では、本人拠出のみとされている。

- これについては、従業員本人が上乗せ拠出を行うかどうか、掛金額をどうするかは任意となるため、これは「貯蓄」であり「年金」としての位置づけができないことから認められていないが、どう考えるか。

(2) 中途引出し

- 脱退一時金は、加入期間が極めて短く、かつ、企業型又は個人型確定拠出年金の加入資格喪失後、確定拠出年金に加入できない場合に限り、特例的に認めているが、これについて、加入期間、年齢等の要件を緩和し、中途引出しを容易にすべきとの意見がある。

(注) 脱退一時金の支給要件

- ・ 60歳未満であること。
- ・ 専業主婦や公務員等の個人型年金に加入できない者であること。
- ・ 確定拠出年金への加入期間が合計で3年以下であること。 等

- これについては、中途引出しを容易にすることは、「貯蓄」に近いものとなり、「年金」の性格を損なうと考えるが、どう考えるか。
(なお、少額資産の場合には、手数料による資産の減少等の観点から対応が必要ではないか。)

(3) 第3号被保険者の取扱い

- 第3号被保険者は、公的年金制度において自ら保険料の負担をしていないことや、一般的に税制措置の対象となる所得がないことから、確定拠出年金制度の対象となっていないが、どう考えるか。
- 第3号被保険者の取扱いについて、次期年金制度改正の中で取扱いが変わった場合、確定拠出年金制度の取扱いをどうするか。

(参考) その他の私的年金等

○ 適格退職年金

- ・ 企業の事業主が信託会社、生命保険会社などと契約し、従業員に年金給付を行う制度として、昭和37年に創設。一定の要件を満たす契約について国税庁長官の承認を受ける。
- ・ 平成13年度末現在、契約件数約7万4千件、加入者数約917万人、資産約22.7兆円。
- ・ 確定給付企業年金法の施行により、新規の契約は認められず、既存の契約は10年以内に他の制度への移行等の対応が必要。

○ 国民年金基金

- ・ 自営業者等の国民年金に上乘せされる年金として創設
- ・ 都道府県単位で設立される地域型と職域毎に設立される職能型があり、平成13年度末現在、基金数72基金(地域型47、職能型25基金)、加入員数約79万人。

○ 財形年金貯蓄

- ・ 勤労者が金融機関などと契約して、事業主を通じて積み立て、60歳以降に年金として受け取るもので、財形貯蓄制度の一類型。平成13年度末現在、契約件数約279万件、資産約4.5兆円。
注：財形貯蓄制度は、勤労者財産形成促進法(昭和46年制定)に基づき、勤労者が退職後の生活の安定、住宅の取得、その他の資産形成を目的として貯蓄を行う制度であり、他に以下の2種類がある。
 - 一般財形貯蓄(契約件数約883万件、資産約10.4兆円)
 - 財形住宅貯蓄(契約件数約183万件、資産約3.8兆円)

○ 個人年金

- ・ 個人が自助努力により老後生活に対する蓄えのために任意に加入する年金として、生命保険会社や郵便局などにより個人年金(金融商品)が提供されている。
- ・ 個人年金の形態としては、生命保険、簡易保険、生命共済、全労済がある。平成13年度末現在、契約件数約2300万件、保険金額等約74兆円。

○ その他の制度

・ 中小企業退職金共済

中小企業向けに設けられた社外積立の退職金制度。中小企業退職金共済法（昭和34年制定）に基づき勤労者退職金共済機構が運営。平成13年度末現在、共済契約者数（事業主数）約42万所、被共済者数（労働者数）約266万人、資産約3兆円。

・ 特定退職金共済

特定退職金共済団体（商工会議所等であって、一定の要件を備えているものとして税務署長の承認を受けた団体。）が行う退職金共済制度。平成13年度末現在、実施団体数約1,000団体、加入労働者数約140万人。

・ 小規模企業共済

小規模企業の個人事業主等が事業を廃止するなど第一線を退いた場合の生活の安定を図るための共済制度。小規模企業共済法（昭和40年制定）に基づき、「事業主の退職金制度」として中小企業総合事業団が運営。平成13年度末現在、約135万人、資産約7.6兆円。

・ 社内留保型の退職金

退職金（年金払いをする場合を含む。）を支給するために必要な資産を、税制優遇を受けて企業の外部に積み立てることを行わないで実施する退職金制度。