

## 企業年金関係資料

◎ 厚生労働省案（平成15年11月17日）

<企業年金関係抜粋> . . . . . 1

◎ 厚生労働省案関連資料 . . . . . 5

## <厚生労働省案> (平成15年11月17日)

### 第7章 企業年金の安定化と充実

- 厚生年金基金制度については、免除保険料率の凍結解除等により持続可能な展望を示すとともに、一方で解散を希望する財政状況の厳しい基金について解散時の特例措置を設ける。
- 確定給付企業年金制度等の給付建て制度についても、雇用の流動化により対応できるよう、ポータビリティの確保を図る。
- 公的年金の改革にあわせ、拠出限度額の引上げ等、確定拠出年金制度の改善を図る。

#### 1. 厚生年金基金関係

##### (1) 免除保険料率の凍結解除等

###### <免除保険料率の引上げ>

- 将来の代行給付に必要な免除保険料率については凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回りの見通し、平成12年改正後の代行範囲に基づいて見直し、設定する。〔現行：平均2.8% → 平均3.7%程度（見込）〕
- 免除保険料率の上下限については、平均的な免除保険料率の動向、上下限を超える基金の状況、上下限のバランス等を考慮し、見直しを行う。〔現行：2.4%～3.0% → 2.4%～5.0%程度（見込）〕

###### ※ 経過的給付分の取扱い

将来加入期間について発生する経過的給付分（乗率千分の5.481超部分・60歳代前半部分）は、免除保険料の対象外とし、給付時に厚生年金本体から政府負担金として対応する。

###### <過去加入期間分への対応及び最低責任準備金の在り方>

- 予定利率、平均寿命の見直しにより、過去加入期間についての給付債務の増大が生じるが、これについては、最低責任準備金が代行給付現価の1/2を下回った場合、この下回った部分の1/5を各年度に財源手当する。

- 最低責任準備金（過去加入期間に対応するものとして各基金が代行給付のために保有すべきもの。解散時や代行返上時には返還）については、給付債務の増大に対し部分的にしか対応できないことや、厚生年金本体との財政中立性の観点、現行との接続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定する。

- ※ 現在行われている過去法に基づく方式

平成12年改正での免除保険料率凍結に伴い導入されたもので、平成11年9月時点の最低責任準備金をベースに、以降の免除保険料収入を加え代行給付の支出を控除し、厚生年金本体の運用利回りの実績により付利するもの。なお、上記の財源手当も収入として算定する。この方式によれば、本体財政と完全に財政中立的である（凍結以降は、本体にいたのと同じであり、利子率、死亡率も本体との間で自動的に調整される。）。

## （2）厚生年金基金の解散の特例措置

### ＜納付方法の特例（分割納付）及び納付額の特例＞

- 解散時に最低責任準備金を確保していなくとも解散を認め、不足分については分割納付を認める。〔分割納付は原則5年以内。厚生年金本体の運用利回りで付利〕
- 下記の要件を満たす厚生年金基金については、仮に当該基金の加入員が当初から厚生年金本体のみに加入していれば厚生年金本体において形成されていたであろう積立金（当該基金の資産額がこれを上回る場合には当該現有資産額）を解散時の納付額とすることを認める。

- ※ 分割納付の納付計画

納付計画を事前に作成させ、厚生労働大臣の承認を要するものとする。

- ※ 納付額特例の対象基金の要件

- ・ これまでの運営努力  
相応の掛金の徴収（適正な掛金の徴収、免除保険料率以上の掛金水準（上乘せ分補正後）が全基金平均超）や給付設計見直し（一時金停止、給付減額）を考慮。
- ・ 今後の運営の困難性  
成熟度、代行コスト、母体企業（業種）の経営状況等を考慮。

※ 国への移換

特例措置による最低責任準備金及び給付義務の移換先は、通常の解散ケースと異なり、上乘せ部分の移換がないこと、分割納付の場合長期の徴収が必要なこと等から、国とする。

※ 特例措置の期限

本特例措置は、3カ年の時限措置（施行から3年以内の申請）とする。

## 2. 確定給付企業年金関係（ポータビリティの確保）

### <厚生年金基金・確定給付企業年金間の相互の移動及び確定拠出年金への移動>

- 厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移換できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。
- 厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金から、加入者の申出により企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金へ資産移換を行えるものとする。

### <確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時の年金化>

- 確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時について、加入者の申出により厚生年金基金連合会で引受を行い、年金として受給できる途を開く。

## 3. 確定拠出年金関係〔税制改正関係〕

### <拠出限度額の引上げ>

- 公的年金制度の改革に合わせて、確定拠出年金の普及を図るために、公的年金の給付水準の見直し、長期的な運用利回りの低下傾向を踏まえ、拠出限度額の引上げを図る。

### <中途脱退時の要件緩和>

- 確定拠出年金は、年金としての老後保障を目的とすることから、中途脱退を制限しているが、資産が少額の場合は運営管理手数料等で資産が減少する状況にあることから、中途脱退の要件の緩和を図る。

<厚生労働省案関係資料>

確定給付企業年金関係

(参考1) ポータビリティの確保

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1)	×→○ (注1)	×→○	○
確定給付 企業年金	△→○ (注2)(注1)	△→○ (注2)(注1)	×→○	△→○ (注3)
厚生年金基金 連合会	△→○ (注4)(注1)	×→○ (注1)	×→○	

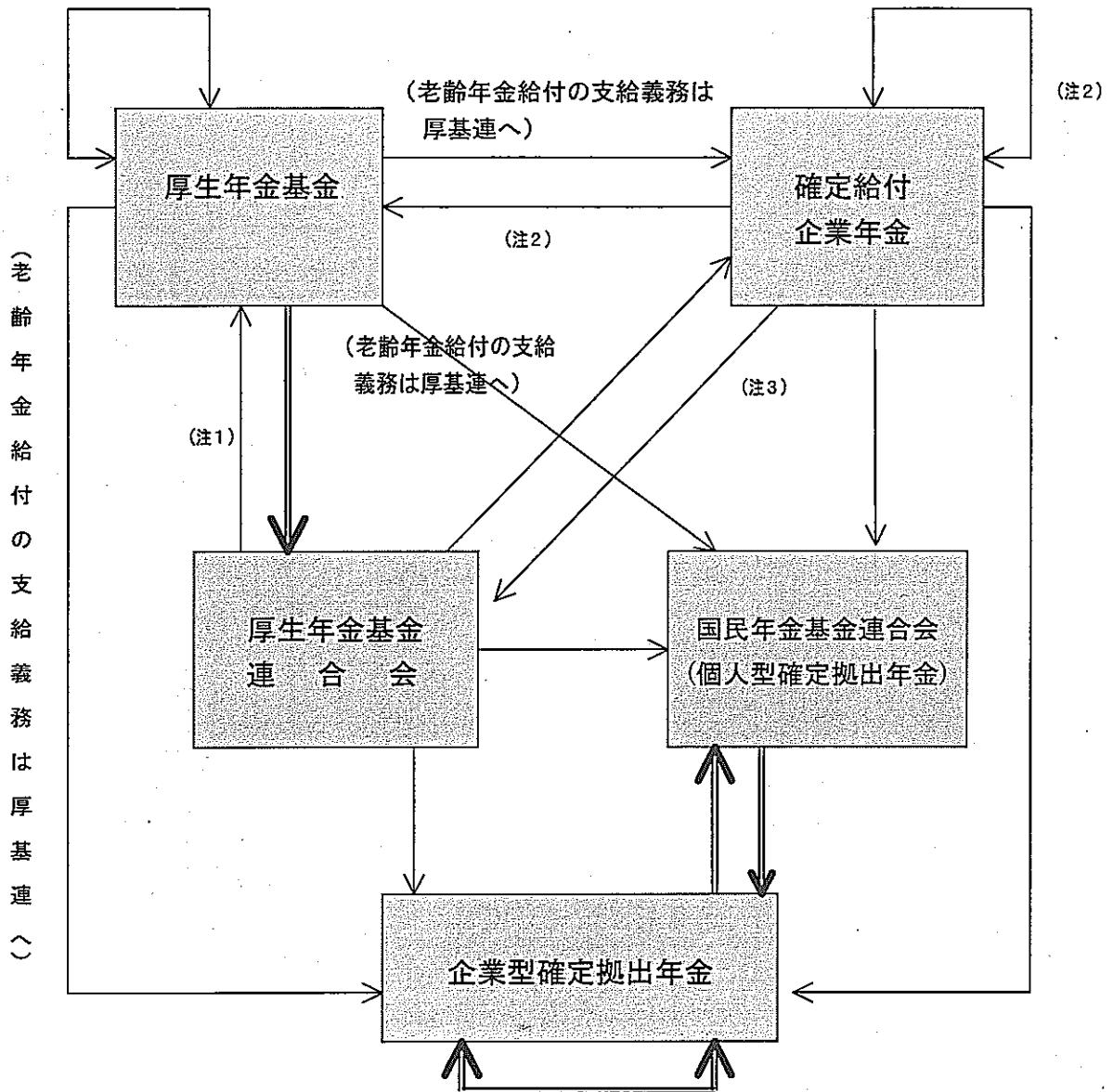
(注1) 双方の規約においてあらかじめ給付の支給に関する権利義務の移転・承継を定めている場合、又はあらかじめ規約で資産移換できる旨を定めている場合。

(注2) 双方の規約において、あらかじめ給付の支給に関する権利義務の移転・承継を定めている場合のみ。

(注3) 基金加入期間のある者のみ。

(注4) 元の基金への復帰者のみ。

(参考2) 制度間のポータビリティの拡充イメージ



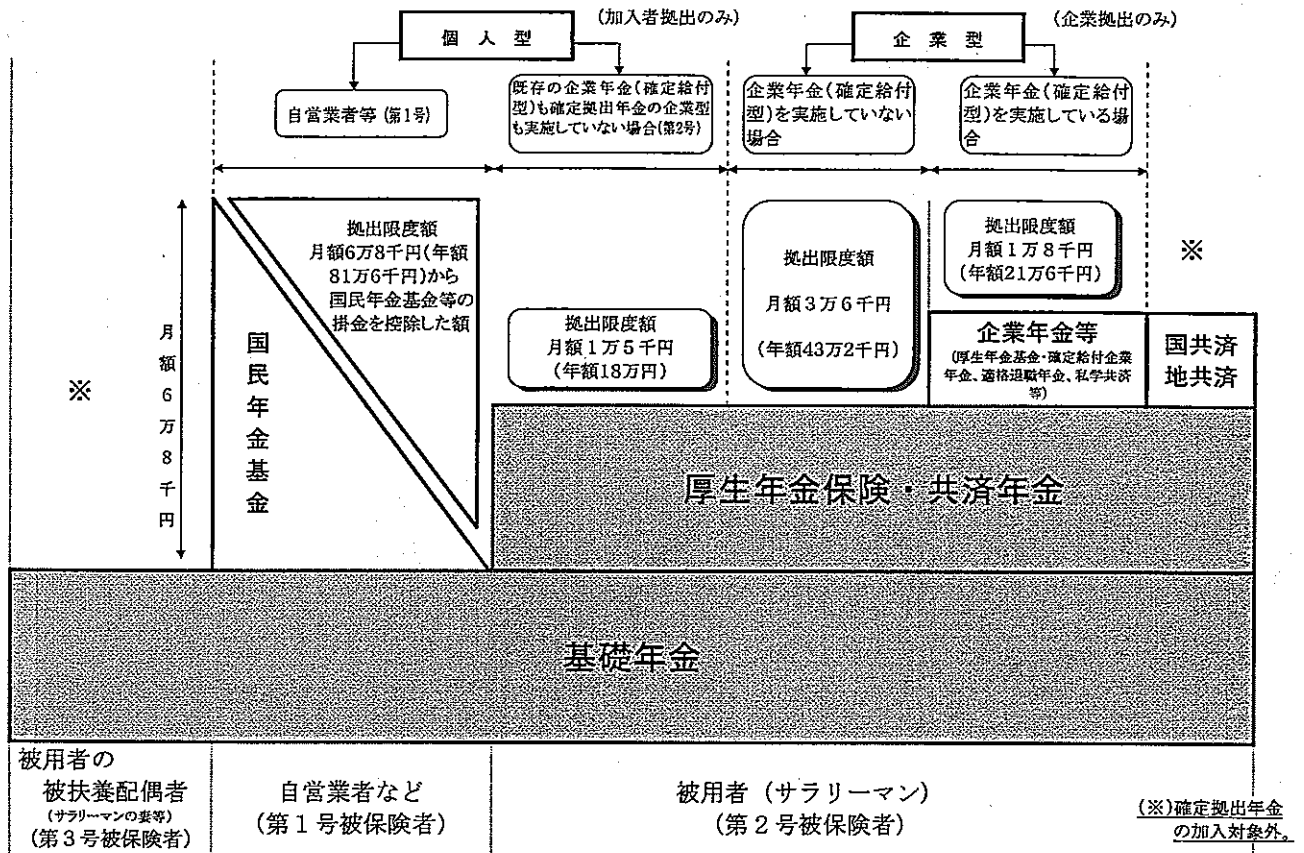
現行：——→ 追加案：- - ->

- (注1) 現行では元の基金への復帰者のみ可 (権利義務の移転・承継)
- (注2) 現行では、双方の規約において、あらかじめ給付の支給に関する権利義務の移転・承継につき合意している場合のみ
- (注3) 現行では、基金加入期間のある者のみ (制度終了時の年金通算を含む)

- —> について新たに脱退一時金相当額の移換を可能にするもの。(受手のプランの規約の定めるところによる)
- 厚生年金基金→確定給付企業年金、厚生年金基金→厚生年金基金については、双方の規約において合意している場合、権利義務の移転・承継も可能とする。(厚生年金基金→確定給付企業年金の場合、代行部分の支給義務は厚生年金基金連合会へ)

# 確定拠出年金関係

(参考1) 確定拠出年金の対象者・拠出限度額と既存の年金制度への加入の関係(現行)



(参考2) 企業型確定拠出年金(DC)加入者が退職した場合の中途脱退の可否

元の企業退職後の就業形態		自営業等 <個人型1号>	3号・公務員	DCなし企業のサラリーマン (他企業年金なし) <個人型2号>	DCなし企業のサラリーマン (他企業年金あり)
資格		個人型加入者 又は 個人型運用指図者	個人型運用指図者	個人型加入者 又は 個人型運用指図者	個人型運用指図者
現行	個人型移換後の中途脱退	×	加入期間3年以下 ○	×	加入期間3年以下 ○
改正案	個人型移換後の中途脱退	×	加入期間3年以下 又は 50万円以下 ○	×	加入期間3年以下 又は 50万円以下 ○
	企業型からの中途脱退	1.5万円以下 ○	1.5万円以下 ○	1.5万円以下 ○	1.5万円以下 ○

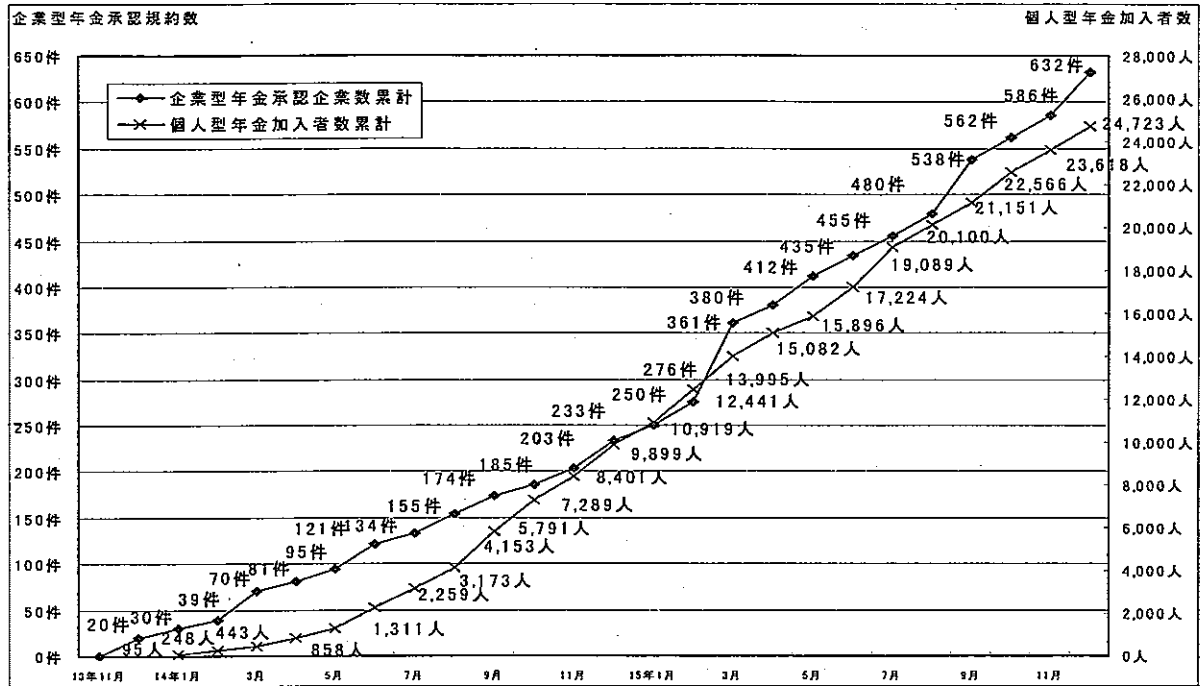
(注)・確定拠出年金は、年金として老後の所得保障を目的としていることから、60歳以降に受給できることとなっており、原則としてそれまでの間の中途脱退を制限している。  
・改正案の金額は個人の保有する確定拠出年金の資産額を示している。



# 確定拠出年金の実施状況

平成15年12月末日現在

## 1. 企業型年金承認規約数と個人型年金加入者数



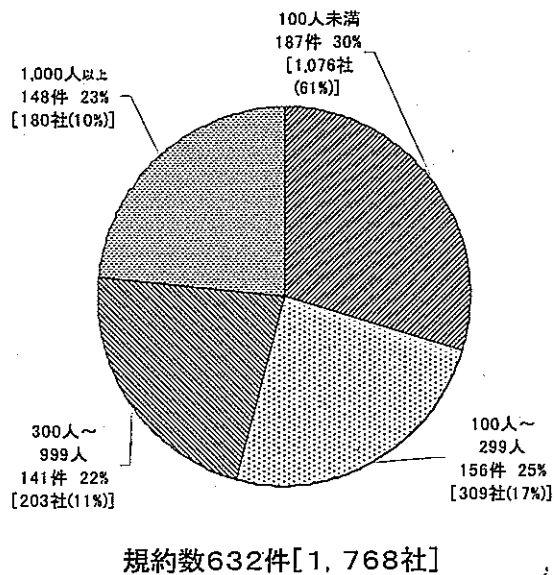
(参考) 加入者数

○ 企業型年金加入者数 620千人 (平成15年11月)

○ 個人型年金加入者数 24,723人 (平成15年12月)

〔内訳 第1号被保険者 11,944人  
第2号被保険者 12,779人〕

## 2. 企業型年金実施企業の従業員規模別割合



## 3. 他の企業年金の実施状況

