

No	要望事項 (事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等
1	確定給付企業年金・厚生年金基金における権利義務移転承継の方法の多様化	<p>・現状は、確定給付企業年金または厚生年金基金の「一部の実施事業所に係る権利義務承継」のように対象者を区分して権利義務承継することは認められているが、以下のように「一部の給付に係る権利義務承継」は現状認められていない。</p> <p>・「第1年金と第2年金からなる2階建ての制度において、一部の実施事業所の第2年金部分を別の確定給付企業年金制度へ権利義務承継する場合若しくは当該事業所のみで新たに確定給付企業年金制度を実施する場合」</p> <p>・このような「一部の給付に係る権利義務承継」についても可能として頂きたい。</p>	<p>・今後、複数事業主による確定給付企業年金が増加していくにつれて、上記のようなニーズも出てくると思われるので、企業側のニーズに柔軟に対応できるよう要望するもの。</p> <p>・例えば、以下のようなケースの場合、第2年金だけの権利義務移転が可能となれば、加入者期間を通算することにより、年金受給の可能性が大きくなる。脱退一時金相当額の移換によるポータビリティにおいては、原資が異なる場合に可能とされているので、権利義務移転の場合においても、同様のスキームを可能として頂きたい。</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">《複数事業主のDB》</p> <p style="text-align: center;">A社からC社へ転籍(権利義務移転)</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第2年金</div> <div style="font-size: 2em;">→</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">DB</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 5px;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第1年金</div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 5px;"> (A社) (B社) (C社) (C社) </div> </div> <p>(注)第2年金及びC社DBは退職金移行。</p>	<p>確定給付企業年金法第79条 確定給付企業年金法施行規則第49条 厚生年金保険法第144条の2、 厚生年金基金令第41条の3</p>
2	確定給付企業年金・厚生年金基金から確定拠出年金への移行に関する要件の緩和	<p>・複数事業主が1つの年金制度を実施している場合、一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行したいというニーズも生じている。</p> <p>・この場合、現状の法令においては制度全体の最低積立基準額(もしくは数理債務)に対する不足分を一括拠出しなければ、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換することはできない。</p> <p>・このような場合においても、確定拠出年金へ移行する事業所に係る最低積立基準額(もしくは数理債務)の不足分を一括拠出すれば、当該事業所に係る年金資産を確定拠出年金制度へ移換できるよう、一括拠出の範囲を緩和して頂きたい。</p>	<p>・確定拠出年金への移行とは無関係の事業所においても追加負担が発生するスキームとなっており、結果的に一部の事業所のみ確定拠出年金へ移行することは非常に困難な状況にある。</p> <p>・確定拠出年金へ移行する事業所の積立不足のみ一括拠出を行ったとしても、受給権保護の観点でも当該確定給付企業年金の積立水準が悪化することはないことから、一括拠出の範囲を緩和することにより、確定拠出年金への移行の自由度が向上するよう要望するもの。</p> <p>・事業所が減少した場合において、当該減少に伴い他の事業所の掛金が増加することとなるときは一括拠出が必要とされているが、当該一括拠出は、事業所減少に伴って発生する不足分を穴埋めするものである。これと同様に、一部の事業所が確定拠出年金へ移行する場合においても、移行に伴って発生する不足分を穴埋めすればよいこととして頂きたい。</p> <p>・なお、本件は、いったん当該一部の事業所において確定給付企業年金、厚生年金基金を立上げ(権利義務の移転承継または基金分割)、そこから確定拠出年金移行を行うことで同様の効果は得られると考えられる(但し、厚生年金基金の新規設立には、人数要件が存在するため、対応できない事業主も存在する)が、その際の事務手続きが非常に煩雑になることから、手続き簡素化の観点も含め要望する。</p>	<p>確定給付企業年金施行令第91条</p>
3	確定給付企業年金、確定拠出年金における制度設計の自由度向上	<p>・平成18年4月に高年齢者雇用安定法が改正施行されるに伴い、確定給付企業年金においても定年延長(雇用延長)に係る制度変更が想定されるが、同法の趣旨を勘案し、支給要件の緩和等、以下の項目についての制限を緩和いただきたい。</p> <p>(1)確定給付企業年金では、現状、法第36条第2項第1号において、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている。</p> <p>・法第36条第2項第1号では、60歳以上65歳以下では規約で定める年齢到達が支給の条件とされている一方で、同条同項第2号では、60歳未満では事業所に使用されなくなったとき支給が可能であるとされているが、雇用延長に伴って60歳以上においても第2号と同様、事業所に使用されなくなったときの即時支給を認めること。(具体的には、法第36条第2項第2号の「60歳未満」を「65歳未満」に改めること。)</p> <p>(2)確定給付企業年金では、現状で、雇用延長と「つなぎ年金」の受給を選択することは認められていない。再雇用制度や定年延長等の整備に伴い、再雇用を選択しなかった者に給付する「つなぎ年金」の導入を認めること。具体的には、65歳支給開始と規約で定めた場合において、「再雇用を選択しなかった者」が65歳までの間に資格喪失した場合に所得保証の観点からの「つなぎ年金」の支給を認めて頂きたい。(つなぎ年金の例:60歳支給開始⇒5年確定年金、63歳支給開始⇒2年確定年金、所得保証の観点よりそれぞれの年金額は同一とする。)</p> <p>(3)確定拠出年金では、現在は60歳に達したときに資格喪失となるが、65歳までは加入者であり続けられるような措置を認めること。</p>	<p>(1)現状、老齢給付金支給要件は60歳以上65歳以下の規約で定める年齢に達したときとされているが、同法の改正施行により、高齢者に係る勤労形態が多様化するなかで、加入者本人及び企業の双方に、「雇用か年金か」の選択肢がある方が望ましいと考えられ、60歳以上での退職について、老齢給付金支給開始要件としたいというニーズがあることから、要望するもの。</p> <p>(2)65歳定年延長に伴い、再雇用を選択しなかった者について、65歳までの間の生活保障としての年金の支給を可能とし、また、65歳まで勤務した者については「つなぎ年金」は支給しないことも可とするにより、高年齢者の所得確保の選択肢を増やすこと。老後の安定という観点からも加入者にとって特段の支障はないと考える。</p> <p>(65歳支給開始の年金とあわせて制度全体として支給期間の下限の5年を緩和してほしいというものではない。)</p> <p>(3)高年齢者雇用安定法による定年延長等の義務化に伴い、60歳超の者について雇用延長するケースが多くなると考えられるが、こうした場合に対応するため、また、60歳資格喪失を改めることにより自助努力による老後の所得確保の選択肢が広がることは、法の目的にも合致するため。</p>	<p>(1)確定給付企業年金法第36条第2項 (2)「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0329003号)第3の一の① (3)確定拠出年金法第11条、第62条第3項</p>

No	要望事項 (事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等
4	確定給付企業年金における規約の承認・認可手続きの緩和	<ul style="list-style-type: none"> ・確定給付企業年金の規約の変更等に際しては、軽微な変更を除き、厚生労働大臣の承認・認可が必要となっている。 ・確定給付企業年金における承認・認可手続きについて、現在の承認・認可に係る審査基準を明確化した上で、不利益変更該当しない場合等、一定の条件を充たす場合につき事後届出制を導入すること、及び届出不要とする範囲を拡大することを要望する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の確定給付企業年金の承認・認可手続きにおいては、原則として事前の承認・認可が必要とされており、不利益変更を除けば過度の規制となっていると考えられる。 ・また、厚生年金基金は最多でも1,800基金程度であったため認可申請制度でも運営が可能であったと思われるが、現在の45,000件以上の適格年金(100人以上でも10,000件超)が確定給付企業年金へ移行するにあたっては、スムーズな許認可運営のためにも、手続きの緩和が不可欠と考える。 ・確定給付企業年金の導入から約4年間が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,400件を超えたところであるが、一方で、適格年金の廃止までの期間が約6年間で、今後、適格年金の廃止までの期間が約6年間で、今後、確定給付企業年金の承認・認可申請の件数は大幅に増加するものと予想される。このため、現実的には、受給権保護にも配慮しつつ承認・認可手続きの一層の合理化を図ることが求められる。 ・上記を勘案し、審査基準を明確化した上で一定の条件を充たす場合につき、事後届出制を導入すること、及び、届出不要とする範囲を拡大することを要望するもの。 	<p>確定給付企業年金法第5条、第6条、第7条、第12条、第16条、第17条 確定給付企業年金法施行規則第7条～第10条、第15条～第18条</p>
5	確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きの簡素化	<ul style="list-style-type: none"> ・確定給付企業年金における規約の承認・認可申請手続きにおいては、以下の①～⑤のとおり書類等が必要とされている。 ・認可申請における書類について、以下の措置をお願いしたい。 ①「加入者となる者の数を示した書類」について、計算基準日時点での加入者数は「給付の設計の基礎を示した書類」もしくは「財政再計算報告書」で確認できるため不要としていただきたい。 ②適年から権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、「権利義務移転の限度を示した書類」は、全部の移転しかかないため、不要としていただきたい。 ③「資産管理運用契約に関する書類」および「業務委託に関する書類」は、受託機関の変更時等にも提出しないことから、不要としていただきたい。 ④「…の同意を得たことを証する書類」は、基金・事業主が証明する書類のみとし、「同意書」の提出が不要であることを明確化していただきたい。 ⑤閉鎖適年から権利義務承継により確定給付企業年金移行する場合、被用者年金被保険者の過半数(もしくは過半数で組織する労働組合)の同意を不要とする等、通常適年から確定給付企業年金への移行に比べ、簡便的な取扱いを認めていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・①～②については、上記のとおり。 ・③は現在、契約の案文を添付して、「資産管理運用契約の締結」「業務委託契約の締結」を確認いただいているところであるが、当該締結先の受託機関の名称については、規約に明記されているので、それを以って契約締結を確認していただく等検討して頂きたい。(若しくは、予め受託機関から契約書のひな型を提出することによって、契約書(案)の添付を省略する等) ・④は申請時の無用な混乱回避のため明確化すべきと考える。また、給付減額等、受給権が侵害される恐れがある同意書以外については、添付書類の簡素化の一環として、検討頂きたい。 ・⑤は適格年金における年金給付をそのまま確定給付企業年金へ権利義務承継することとなり、不利益変更が発生する訳ではないので、通常確定給付企業年金移行に比べ、簡便的な取扱いを要望するもの。 	<p>①～④「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年発第0329003号・年運発第0329002号)別紙3別添 ⑤確定給付企業年金法附則第25条</p>
6	確定給付企業年金における財政運営の自由度向上	<p>現状、次回再計算までの不足見込みに基づく特例掛金を拠出することが認められていますが、それに加え、以下について規制の緩和を認めていただきたい。</p> <p>基金型確定給付企業年金では、毎事業年度の予算を策定していることから、厚生年金基金同様、事業年度毎に予算に基づき拠出する特例掛金を認めていただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金基金と同様の取扱いを要望するもの。毎事業年度の予算に基づく特例掛金の方が、より機動的に積立不足を穴埋めすることができるため、財政の安定化を図ることができ、また、受給権保護の観点からも望ましいと考える。 ・掛金の拠出に関する事項(加入者負担掛金に関する事項は除く)については、届出事項とされているが、要望している特例掛金に限り認可事項とすれば、恣意的な掛金の拠出を防止できると思われる。 ・厚生年金基金で可能であったことから、特に基金型DBを中心に、当該特例掛金を拠出したいという基金のニーズは多い。 	<p>確定給付企業年金法施行規則第44条</p>
7	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上(その1)	<ul style="list-style-type: none"> ・退職一時金制度や適格退職年金からの円滑な移行を促進するために、以下の項目についての制限を緩和ないし弾力化すること。 (1) 選択一時金の支給上限に係る制限の緩和(例えば、選択一時金の支給上限である「保証期間に係る現価相当額」の計算に用いる割引率として、「一時金選択時に支給されている年金額または支給される予定の年金額の給付利率および繰下利率」を使用する取扱いを認めること。) (2) 給付において厚生年金基金給付との完全調整を認めていただきたい。 	<p>(1) 現状、本件の計算に係る割引率として、「前回の財政計算の下限予定利率」を用いることとされており、今後これが給付利率もしくは繰下利率を上回ると一時金支給が年金支給に対し不利益となるため、一時金支給への制限緩和を要望するもの。なお、平成17年10月の省令改正において割引率の一定の見直しは行われたが、一層の制限緩和をお願いしたい。</p> <p>(2) 現在、総合型厚生年金基金の給付と完全調整を行っている適格年金制度が数多く存在しているが、今後それらの制度の確定給付企業年金への移行が本格化する。確定給付企業年金において完全調整が実施できない場合、移行に際して大幅な制度変更が必要となり円滑な移行の障害となるため、完全調整に関する企業のニーズは大きい。労使合意や規約に調整を行う旨を明確にすること等によりこのような制度設計を認めていただきたい。(調整先の制度は厚生年金基金であるが、例えば、「制度変更を行う場合は、厚生年金基金、DBの規約変更を同時に申請しなければならない」等の制限を設ければ、制度としての連帯性を保つことができ、受給権保護を図ることが出来ると考えられる)</p>	<p>(1)確定給付企業年金施行令第23条第1項第1号、確定給付企業年金法施行規則第24条第1号 (2)法第32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0329003号)第3の一の①</p>

No	要望事項 (事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等
8	確定給付企業年金における制度設計の自由度向上(その2)	<ul style="list-style-type: none"> ・現状では、掛金に加入者負担のある制度においては、加入者負担をする者とならない者の給付額には、「当該掛金の負担額に相当する額程度の差を設けること」とされている。 ・加入者負担掛金は加入者自身が負担するか否かを選択できることから、「当該掛金の負担額に相当する額」より大きい差額を設けることも認めていただきたい。 	<p>適格年金制度の中には、加入者が掛金を負担するのであれば、事業主も掛金を負担する、という考え方で作られた拠出制の制度がある(掛金を拠出しない従業員は加入者とならない)。拠出制の制度は、退職金とは別に、加入者本人の自助努力によって老後の所得を確保するという趣旨で実施しているものである。このような拠出制の適格年金については、現状DB移行が進みにくく、移行した場合においても拠出制を廃止するケースが散見される。円滑なDB移行を促進するという観点、および廃止が受益者本人にとって不利益となるという観点から加入者拠出をしなかった場合の給付格差について、現状よりも緩和して頂きたい。</p>	「確定給付企業年金規約の承認及び認可の基準等について」(平成14年3月29日年企発第0329003号・年運発第0329002号)別紙1 3-2-(4)
9	適格年金から確定給付企業年金に移行する際の年金資産の払い込み方法の簡素化	<p>確定給付企業年金法施行規則附則第13条に基づく移行を行う場合、現状は一旦年金資産を事業主に返還し、特別掛金として払い込む手続きとなっているが、受託機関間で直接移換することを認めていただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・事業主資産と混在すること等による不測の事態(適年資産を事業主に返還し、確定給付企業年金へ拠出するまでの間における事業主の倒産リスク)を回避することは、受給権保護の観点から、より適当であると思われる。 ・適格年金からの円滑な移行を行うため、事務手続の簡素化を要望するもの。 	確定給付企業年金法施行規則附則第13条
10	閉鎖型確定給付企業年金における残余財産の取扱いの明確化	<ul style="list-style-type: none"> ・閉鎖型確定給付企業年金について、受給権者等が存在しなくなった(給付終了)ことに伴い制度終了する場合の残余財産の取り扱いが規定されていない。 ・このため、当該残余財産については事業主へ返還できることを規定していただきたい。 	<p>この場合、閉鎖年金終了時の最後の受給者が最終給付時に残余財産のすべてを受け取る(分配される)ことが想定されるが、バランスに欠ける取扱いと思われ、また、実質的に受給権者保護の観点からも問題が生じないため、事業主へ返還できることを要望するもの。(一方、受給権者等が少数となったときに、確定給付企業年金法第102条第6項の規定により、当該閉鎖型確定給付企業年金に係る規約の承認の取消しをすることも考えられるが、この場合、規約承認取消しのタイミングにより、受給権者の間で相当な不公平感が生じる恐れがあり、現実的ではないものとする。) 一般に、確定給付企業年金制度の年金資産は加入者および受給者に帰属しているが、当該者が存在しなくなった場合、他の利害関係者が事業主しかいないので、残余財産は事業主へ返還する以外の選択肢はないと思われる。なお、閉鎖型確定給付企業年金についても、確定給付企業年金法に則って掛金を拠出することとなり、意図的に掛金を調整することはできないので、過大損金や利益操作の懸念もないと思われる。(年金資産が残る要因は、予定利率以上の運用収益に依るところが大きい)</p>	確定給付企業年金法第89条第6項
11	確定給付企業年金における財政検証に係る経過措置の延長	<ul style="list-style-type: none"> ・確定給付企業年金における財政検証については、現在、経過措置によって、平成19年3月末まで、非継続基準の抵触ラインは0.9倍、回復計画の期間は10年とされている。 ・現在、経過措置によって、非継続基準の抵触ラインが0.9倍となっている点及び回復計画の期間を10年としている点につき、平成19年4月1日以降も継続して実施していただきたい。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・厚生年金基金からの移行に伴う最低責任準備金相当額の国への返還により、厚生年金基金時代より著しく非継続基準の積立比率が低下している制度があることを勘案し、当該経過措置を平成19年4月1日以降についても継続することが必要であると思われることから要望するもの。 ・適格年金からの円滑な移行を図るため、少なくとも、適格年金の移行期限である平成24年3月末まで延長していただきたい。 	<p>確定給付企業年金法第63条 確定給付企業年金法施行規則第58条 確定給付企業年金法施行規則附則第2条</p>
12	企業型確定拠出年金における規約変更手続きの簡素化	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、一部の例外を除き、規約変更手続きについては、労使合意が必要とされている。 ・現在、法改正に伴い一斉に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う撥ね改正(制度内容の変更を伴わない条ズレ)等、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる規約変更まで労使合意を求められているため、労使合意不要の規約変更範囲を拡大すること等、規約変更手続きを簡素化していただきたい。 	<p>法改正に伴い一斉に行われる変更や事業主の就業規則等の変更に伴う撥ね改正(制度内容の変更を伴わない条ズレ)等については、労使合意を必須としなくとも受給権保護等の問題は生じないと考えられる。また、上述の変更等、加入者等の利益を害する恐れのないと認められる場合には、労使合意を不要とすることで制度運営コストの軽減に繋がることが見込まれるため、ケースに応じて簡素化するという視点でご検討していただきたい。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金法第5条 ・確定拠出年金法施行規則第5条

No	要望事項 (事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等
13	企業型確定拠出年金における規約承認の申請手続きの簡素化	現在、規約承認の申請手続きにおいて、運営管理機関の登録済証・勧誘方針、運営管理機関選定理由書の添付が必要とされているが、これを不要とすること。	そもそも運営管理機関は登録制であり、運営管理機関、資産管理機関それぞれとの契約書の添付等も行うことから、別途「登録済証」、「勧誘方針」を添付することの意味は低いものと考えられる。 また、運営管理機関選定理由書(特に比較表)については、比較的小規模の事業主において、作成の負担が大きいと考えられ、部分的に緩和措置を拡大する等の検討を行うことが可能ではないか。	・確定拠出年金法施行規則第3条 ・「確定拠出年金に係る規約の承認基準等について」(平成13年9月27日企国発第18号)別紙1
14	企業型確定拠出年金における運用方法に係る金融商品の情報提供方法に関する制約の緩和	・現行では、商品情報の提供を電磁的方法のみで行う場合は、加入者の同意が必要と解される部分がある。(確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)第三一(1)にて銀行法施行規則第13条の3を引用しており、同条第2項においては商品情報を電磁的方法で提供する場合においては当該預金者等の承諾が必要とされている。) ・運営管理業務における、商品選定理由書ならびに商品に関する情報提供については、例えばイントラネットでの提供など、磁気媒体での提供に係る制約を緩和いただきたい。	現行では、商品情報の提供を電磁的方法のみで行う場合は、加入者の同意が必要と解される部分がある。(確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について(法令解釈)第三一(1)にて銀行法施行規則第13条の3を引用しており、同条第2項においては商品情報を電磁的方法で提供する場合においては当該預金者等の承諾が必要とされている。)しかしながら、電磁的方法による情報提供はもはや一般化しており、また紙媒体による情報提供が情報保護や環境保護の観点から実態に沿わなくなってきている面もある。また、銀行法施行規則第13条は、銀行が預金者等へ説明する事項を定めているものであり、確定拠出年金制度では、商品販売会社(この場合、各銀行)と資産管理機関がそれに該当することとなることから、加入者等に対する説明・情報提供において、必ずしも引用しなければならないわけではないと考えられる。 少なくとも継続時の商品情報提供については、加入者等の事前の同意なしで電磁的方法のみで行うことができるよう、緩和を要望するもの。	・「確定拠出年金制度について」(平成13年8月21日年発第213号)別紙第三一 ・「確定拠出年金Q&A」No.144
15	企業型確定拠出年金の拠出限度額の引き上げ	・企業型確定拠出年金の拠出限度額は、以下のとおりとなっている。 他の企業年金がない場合・・・4.6万円 他の企業年金がある場合・・・2.3万円 ・企業型確定拠出年金の拠出限度額を引き上げること。少なくとも、他の年金制度がある場合の拠出限度額を、他の年金制度がない場合と同様の額まで引き上げること。	事業主において退職給付制度を変更して、企業型確定拠出年金制度を導入する場合、拠出限度額があることにより、想定通りの給付設計ができないケースが多々あるため。	確定拠出年金法施行令第11条
16	確定拠出年金の中途引出要件の緩和(1)	① 企業型確定拠出年金においては、現在、脱退一時金支給要件が個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限られている。 確定拠出年金制度が企業の退職金制度の一部を担う制度となっている現状を勘案し、制度普及・加入者増大のため、現状、個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限られている企業型年金における脱退一時金支給要件を緩和すること。 ② 個人型確定拠出年金の脱退一時金の支給要件は、現在、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 個人型確定拠出年金における脱退一時金の支給要件について、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)を緩和すること。	① 現状では、個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限り企業型脱退一時金として支給を受けることが可能であるが、この要件に該当する対象者は限定的となっている。年金制度とはいえ実質的企業の退職金の一部(または全部)を担う制度となっている現状を勘案すると、企業型脱退一時金の支払枠を大幅に引き上げること、企業および加入者の本制度の利便性(加入しやすさ)が大幅に改善すると考える。 ② 現行の個人別勘定残高に係る要件(50万円)については「年間手数料5,000円・利回り年1%程度で資産が目減りしない額」をベースに検討されたと認識しているが、受給権が発生するまで手数料等負担による個人別管理資産の目減りを恒常的に十分まかなって運用が続けられる残高は50万円程度では足りないと思料される。また、加入者の高齢期の所得の確保という観点からは、「資産が目減りしない」ことを根拠とするのではなく、「安定的な運用による収益が期待できる額」等を基準にすべきとも考えられ、本件増額を要望するもの。また、当該資産に到達するには3年以上の拠出期間が必要と考えられ、通算拠出期間に係る要件の緩和についても併せて要望するもの。	①について ・確定拠出年金法附則第2条の2第1項 ・確定拠出年金法施行令第59条第2項 ②について ・確定拠出年金法附則第3条 ・確定拠出年金法施行令第60条
17	確定拠出年金の中途引出要件の緩和(2)	・企業型確定拠出年金においては、現在、脱退一時金支給要件が個人別管理資産額が1.5万円以下の場合に限られている。 ・個人型確定拠出年金の脱退一時金の支給要件は、現在、通算拠出期間に係る要件(通算拠出期間1ヶ月以上3年以下)および脱退一時金請求時の個人別勘定残高に係る要件(50万円)が存在する。 ・脱退一時金の受給をやむを得ない事情がある場合(自然災害時や経済的困窮時等)にも認め(中途引き出し要件を緩和)、60歳までに個人別管理資産を取り崩すことができる選択肢を拡大すること。	年金支給開始までは長期に渡るため、加入者において将来、経済的に困窮状態に陥る可能性もある。こうした止むを得ない事情において中途の引出しが認められない現状では、加入者等の不安は大きく、制度導入の阻害要因となっているため。	・確定拠出年金法附則第2条の2 ・確定拠出年金法施行令第59条

No	要望事項 (事項名)	具体的要望内容	要望理由	根拠法令等
18	確定拠出年金の 加入対象者の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は第3号被保険者に個人型確定拠出年金の加入資格がない。 ・第3号被保険者に個人型確定拠出年金への加入資格を付与すること。 	<ul style="list-style-type: none"> ・第2号被保険者の配偶者となり企業型年金の加入資格を失った場合も、引き続き個人型確定拠出年金へ拠出できることになれば、利便性が拡大され、加入者増大に繋がると考えられるため。 ・このような場合は、その者は個人型年金運用指図者になるが、資産が少額な場合は、将来的に運用のみを継続したとしても、少額の給付しか受け取れず、確定拠出年金制度の目的を達することができない可能性がある。第3号被保険者に個人型の加入資格を付与することにより一定の拠出を認めることで、前述の問題点が改善されるほか、制度の普及にも大きく寄与すると考える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金法第62条
19	制度移行時の企業型確定拠出年金制度への資産移換における一括移換の容認	<ul style="list-style-type: none"> ・現在は、退職一時金制度の改正または廃止が行われた日の属する年度から、その翌年度から起算して3年度以上7年度以内の各年度に均等に分割して移換することとなっている。 ・退職一時金制度から企業型確定拠出年金への資産移換の方法について、一括移換を認めること。 	<p>確定拠出年金制度の導入時においては、確定給付型の企業年金での過去勤務債務の償却と同様に、一定期間で償却することを目的として3年以上(7年以下)の期間での移換が求められているが、信託協会独自の調査では、実際の移換期間は最短期を採用している企業が大多数(8割程度)であり、移換期間の短縮化のニーズは非常に強いものと考えている。</p> <p>退職金からの移行については、企業倒産等のリスクに備え早期の受給権保護を図る必要があることや、加入者の運用機会逸失を回避することからも、早期の移換を行えるようにすることが望ましいと考えられる。また、分割移換中に退職者が出るたびに未移換金を一括移換する等の事務負担が事業主に発生しており、一括移換を実施することにより、これらの事務負担の軽減も図れる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金施行令第22条第1項第5号