

No	要望項目	規制の現状 (詳細)	根拠となる関係法令等	所管官庁担当課等	要望内容	要望理由 (具体的ニーズ等)	予想される経済効果
1	確定拠出年金制度における支給要件の緩和	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型において、退職しても60歳に到達するまで受給できない。</li> <li>企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者については、資産が少額の場合(50万円以下)に脱退が認められている。また、資産が極めて少額(1.5万円以下)の者は、個人型に移行することなく退職時に企業型で脱退を認められている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定拠出年金法第28条、第33条</li> <li>確定拠出年金法附則第2条の2、第3条</li> </ul>	厚生労働省	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業型における退職時の脱退一時金について、年齢到達要件および資産額の多寡にかかわらず支給可能とすべく、支給要件を緩和する。</li> <li>かかる要望が実現しない間であっても、企業型から個人型に移行した者であって、第3号被保険者等個人型に拠出できない者について、中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の50万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。</li> <li>また、退職時の企業型での中途脱退の要件である資産にかかる基準を現行の1.5万円以下から少なくとも100万円以下に引き上げていただきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>昨今の雇用の流動化を背景に退職時の資金ニーズは今後より一層高まることが予想され、特に退職金規定からの全面移行ニーズの強い中小企業等への更なる制度普及を促進するためにも、支給要件の緩和は非常に有効である。</li> <li>企業年金制度は一般的に退職金制度からの移行となっているのが現状であり、厚生年金基金、確定給付企業年金等の企業年金制度では中途脱退に伴う給付が認められている。これらの制度との整合性の欠如から、円滑な制度間移行および制度普及の障害となっている。</li> <li>なお、中途脱退の要件については、平成17年10月に、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を理由として一定の緩和が図られたが、現行の基準では、なおその趣旨を実現するのに不十分であり、更なる緩和が必要である。</li> <li>また、企業型から個人型に移行後、掛金拠出を認められている者が掛金を拠出するかは任意であるから、個人型での掛金拠出が認められているか否かによって、中途脱退の要件である資産にかかる基準に差異を設けるのは合理的でない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定拠出年金の普及促進に資する。</li> <li>退職金からの移行が促進される。特に、全面移行が多いと考えられる中小企業への普及が期待できる。</li> </ul>
2	確定給付企業年金制度における老齢給付金の支給要件等の緩和	<p>&lt;支給年齢要件&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>老齢給付金の支給開始は60歳~65歳の到達日(50歳以上で退職した場合は退職から年金受給が可能)</li> <li>年齢50歳0ヶ月で退職した場合は即座に年金開始が可能であるが、年齢49歳11ヶ月で退職したな場合は年齢60歳まで年金開始をすることができない。</li> <li>企業の定年年齢が65歳を超える場合は、在職中の年金開始とせざるを得ない。</li> <li>企業の定年が、例えば年齢満60歳の誕生日以降に到来する3月末日であるような場合、年金開始は在職中の60歳に達した時またはそれ以降65歳までの年齢に達した時となり、定年退職直後から年金開始を行うことができない。</li> </ul> <p>&lt;脱退一時金の額&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額は、その者が老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額を上回らないこととされているが、その比較時点が脱退時点とされ、実態として繰下げに伴う付利が必要となっている。(企業は、退職者に対する退職金に利息を付すことについて必ずしも望ましいとは考えていない)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定給付企業年金法第36条、第41条</li> </ul>	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	<ul style="list-style-type: none"> <li>65歳超で定年年齢が設定されている場合、65歳超の規約で定める年齢に到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。</li> <li>60歳から65歳までの到達日以外の、例えば退職日などの規約に定める到達日から年金の支給開始を可能としていただきたい。</li> <li>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到達した時点で年金の受給開始を可能としていただきたい。</li> <li>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金の額について、老齢給付金の受給権者になったときに支給する給付の現価相当額と支給開始時点で比較する取扱いを認めて頂きたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>既に退職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が得られない。また、企業内における制度運営の観点から、50歳以上退職者との均衡を図る必要がある。さらには、ライフサイクルなどの観点からも、50歳未満退職者について、50歳~60歳の間における年金受給ニーズは高いと考えられる。</li> <li>年金は退職後の所得保障を目的とするため、在職中に年金が開始することは制度の趣旨に合わない。また、弾力化の措置により事務負担の軽減を図ることができる。</li> <li>老齢給付金の支給年齢要件以外の要件を満たす者に支給する脱退一時金を繰下げする際に、付利は要件とされていないため、取扱いの緩和により適格退職年金など企業の退職金制度からの円滑な移行を促すことが期待できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定給付企業年金制度の普及促進に資する。</li> </ul>

No	要望項目	規制の現状 (詳細)	根拠となる関係法令等	所管官庁担当課等	要望内容	要望理由 (具体的ニーズ等)	予想される経済効果
3	中小企業退職金共済制度からの確定給付企業年金への移行の弾力適用	現在、中小企業退職金共済制度から確定給付企業年金制度への移行は中小企業退職金共済制度実施事業主が中小企業者に該当しなくなったときのみ認められている。	中小企業退職金共済法第17条	厚生労働省労働基準局勤労者生活部勤労者生活課 年金局企業年金国民年金基金課	中小企業者が確定給付企業年金制度を実施する場合にも、中小企業退職金制度の解約手当金を被共済者に返還せず、確定給付企業年金の掛金に充当することを認めていただきたい。	企業のアライアンスが活発化している現状において、中小企業者が合併や営業譲渡などの組織変更を行うケースも多い。中小企業退職金共済契約を実施している中小事業者が確定給付企業年金を実施している中小事業者と合併するなど、確定給付企業年金に解約手当金を充当したいとするニーズがある。	確定給付企業年金の普及促進に資する。
4	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	確定給付企業年金制度では、規約(制度)の制定・変更にかかる承認・認可申請手続きについて、適格退職年金制度からの移行の場合も含め、原則として、厚生労働大臣へ申請書を提出し、事前に承認・認可を受ける手続きを行わなければならない。(届出で足りる範囲は限定的である。)また、申請に要する書類は多岐にわたっている。このため、円滑な規約の制定・変更に支障をきたす恐れがある。	確定給付企業年金法第5条、第6条、第12条、第16条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定給付企業年金における規約の制定にかかる承認・認可申請手続きについては、多くの書類を添付して厚生労働大臣へ申請書を提出しなければならない。</li> <li>また、規約の変更にあたっては、部分的に届出制となっているものの、原則として規約制定時と同様に厚生労働大臣へ申請書を提出する必要がある。</li> <li>については、届出で足りる(もしくは届出不要の)規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図っていただきたい。</li> <li>さらに、一定要件を充たす場合は、規約の制定にあたって届出制を導入していただきたい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>確定給付企業年金規約の承認・認可は、事前の承認・認可手続が必要とされており、過度の規制となっていると考えられる。適格退職年金制度では受託機関が自主審査を行い国税庁へ届出を行うことにより実施することができたが、確定給付企業年金では事業主等が厚生労働大臣へ承認・認可申請を行わなければならない、企業年金制度を実施しようとする事業主等の負担が大きく増加している。</li> <li>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の運営が可能であったと思われるが、現在の40,000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、厚生労働省のスムーズな許認可事務運営のためにも、手続きの簡素化が不可欠であると考ええる。</li> <li>確定給付企業年金の導入から約4年半が経過したところで確定給付企業年金の実施件数は約1,600件を超えたところであるが、一方で、適格退職年金制度の廃止までの期間が約5年半であることを踏まえると、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、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。</li> <li>さらに、確定給付企業年金の実施件数の増加に伴い、その規約変更の件数が増加することは確実であり、さらなる承認・認可手続きの簡素化を図らなければ厚生労働省の承認・認可手続きが遅延することも想定される。</li> <li>上記を勘案し、かつ、現在の適格退職年金制度の運営を鑑み、届出で足りる規約変更内容の範囲を拡大するとともに、申請書類の簡素化を図ることが必要であると考ええる。</li> <li>さらに、一定要件を充たす場合は、規約の制定にあたって届出制を導入することが必要であると考ええる。</li> </ul>	顧客(事業主等)負担軽減に伴う、適格退職年金制度からの円滑な移行促進をはじめとした、確定給付企業年金制度の普及促進、健全な制度運営に資する
5	適格退職年金廃止にともなう他制度への移行に関する規制緩和	すでに中小企業退職金共済会(中退共)に加入している団体は、適格退職年金を中退共へ移行できない。	法人税法 確定給付企業年金法 中小企業退職金共済法	国税庁および厚生労働省	すでに中退共を実施している団体の適格退職年金についても、中退共へ移行を容認いただきたい。	加入者が少ない適格退職年金実施団体では、中退共への移行を希望するケースが多いが、この要件のために移行を断念せざる得ないケースがある。この規制をなくすことで廃止される適格退職年金の移行がスムーズになると考えられるため。	廃止される適格退職年金の移行がスムーズになると考えられる

(社) 生命保険協会 平成18年度 規制改革要望 (10月もみじ月間) 企業年金関係

No	要望項目	規制の現状 (詳細)	根拠となる関係法令等	所管官庁担当課等	要望内容	要望理由 (具体的ニーズ等)	予想される経済効果
6	確定拠出年金制度の加入者資格喪失年齢の引上げ	確定拠出年金の加入者は60歳に達したときに資格を喪失することとなっている。	確定拠出年金法第11条第6号	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	確定拠出年金の加入者資格喪失年齢について、労使合意に基づく柔軟な設定を認め、現行の資格喪失年齢(60歳)からの引上げが可能となるようにしていただきたい。	公的年金の支給開始年齢の引上げや高年齢者雇用安定法改正等により、60歳以降の就労機会は拡大しているにもかかわらず、確定拠出年金については60歳到達により一律に加入者資格を喪失することとなっている。	定年引上げ、雇用継続等に応じた制度設計が可能となり、確定拠出年金制度の普及促進および円滑な運営に資する。
7	確定拠出年金制度の企業型における掛金の納付期限の弾力化	企業型では、毎月の掛金を翌月末日までに資産管理機関に納付することとされている。	確定拠出年金法第21条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	特段の事情によって、翌月末日までに掛金を納付できなかった場合には、次回の納付時に2～3ヶ月分の納付を認める等の納付期限の弾力化を図っていただきたい。	・システムトラブルや制度運営者の万一の事務疎漏等により、当月分の掛金が翌月末日までに資産管理機関に納付できなかった場合、当月分の掛金拠出は行われず、加入者に不利益が生じることとなるため、納付期限の弾力化が必要である。 ・また、納付期限が翌月末に限定され、何ら猶予期間が認められていないことは、他の年金制度と比較しても硬直的であると考えられる。	確定拠出年金制度の円滑な運営に資する。
8	確定拠出年金制度の企業型における掛金の払込方法の弾力化	企業型では、事業主は、一月につき拠出することができる事業主掛金の額の上限の範囲内で、各月につき掛金を拠出することとされている。	確定拠出年金法第19条、20条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	確定給付企業年金と同様に、事業主は掛金を年1回以上定期的に払込むことが可能となるよう払込方法の弾力化を図っていただきたい。	・収納事務の効率化により、運営コストの削減に資する。 ・また、確定給付企業年金では、事業主は規約で定めるところにより、年1回以上、定期的に掛金を拠出することが認められており、他の年金制度との整合性を図る必要がある。	確定拠出年金の普及促進に資する。
9	確定拠出年金の規約変更手続きの簡素化	企業型の規約の変更には、確定拠出年金法施行規則に定める軽微な変更の場合を除き、厚生労働省の承認が必要である。	確定拠出年金法第3条・第5条・第6条 確定拠出年金法施行規則第5条	厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課	平成17年10月の確定拠出年金法改正により脱退一時金相当額等の移換に関する事項(法第54条の2第1項)について、新たに規約に定めることとなったが、このような関係法令の改正により義務付けられる規約の変更のうち軽微な変更と考えられるものについては、届出による変更を認めていただきたい。	平成18年3月に、事業主等の増加・減少を伴わない事業主の名称・住所の変更等について労働組合等の同意を不要とする取扱いが認められ、規約変更手続きの簡素化が一定程度図られたが、現在届出による規約変更が認められている軽微な変更以外の変更について、全て厚生労働省の承認を要するとすることは、事業主等にとって大きな負荷であり、更なる手続きの簡素化を図る必要がある。	事業主等の負担軽減により、確定拠出年金制度の円滑な運営に資する。