

企業年金制度の改善に関する要望事項

少子高齢化が進展していく中で、企業年金には、公的年金を補完し、国民の高齢期における所得保障を充実していく役割が強く求められるようになってきております。

わが国の企業年金においては、従来、主に厚生年金基金がその役割を果たしてきたところですが、企業年金二法の制定により、現在では、厚生年金基金、確定給付企業年金及び確定拠出年金の三制度が、それぞれの特性を生かし、わが国の企業年金制度の充実に寄与しております。しかし、これら各制度が、今後とも更に発展を続けていくためには、改善を要する問題を抱えていることも事実です。

企業年金連合会においては、こうした状況の下、三制度それぞれが、その特性に応じ抱える問題も異なり、ひとまとめに論じることには困難な点も見られることから、各制度別に3つの小委員会を設置し、これまで検討を行ってきました。

このうち税制上の課題については、既に本年8月に要望事項をまとめ提出したところですが、今回は、制度面・財政面・手続面にわたる改善要望事項を取りまとめたところです。

これらの改善要望事項については、制度ごとにそれぞれ別添1から別添3にまとめており、各制度によって異なる事項も少なくないところですが、例えば、労使合意を尊重した柔軟な制度設計の確保、規約変更に係る取扱いの簡素化、企業会計基準など、各制度に共通する課題も認められるところであり、わが国の企業年金制度の更なる発展のため、制度全般にわたる視点から、よろしくお取り計らいをお願いいたします。

平成18年12月18日

企業年金連合会

理事長 加藤 丈夫

厚生労働省年金局長

渡 邊 芳 樹 殿

厚生年金基金制度改善要望

政策委員会厚生年金基金小委員会

厚生年金基金が、今後とも企業年金の中心的制度として高齢期における所得保障として公的年金を補完する役割を果たしていくためには、基金制度における種々の規制緩和に加え、税制、会計基準といった面における改善が不可欠である。

本小委員会においては、先に、税制面について、特別法人税の即時撤廃を要望してきたところであるが、税制以外の事項について、以下のとおり、制度面・財政面・手続面にわたる改善要望を集約したので、厚生年金基金制度の今後の発展に向け、十分なご配慮をお願いしたい。

1. 財政検証の緩和

(1) 非継続基準による財政検証の弾力化措置の延長

現在、非継続基準において弾力化措置が講じられているが、その適用は平成18年度までの財政検証とされている。平成17年度は、ほとんどの基金が相当に高いプラス運用を実現したものの、現行の弾力化措置によってもなお約1割の基金が引き続き積立不足の状態にある。このように過去の3年連続マイナス運用の影響が完全に解消されていない中、18年度の運用状況は厳しいものとなっており、さらに最低責任準備金に付利する利率も19年からは6.82%というこれまでで最も高い率となる。こうした状況を踏まえると、当面、基金の財政状況が厳しくなることが予想され、また、後述(3)のとおり、最低責任準備金に付利する利率の適用におけるタイムラグが、基金運営のリスク要因となっていることも考慮し、非継続基準による財政検証の弾力化措置については、当分の間、延長していただきたい。

(2) 非継続基準による財政検証の見直し

非継続基準における最低積立基準額の予定利率については、現在30年国債の直近5年間の応募者利回りの平均を基準としているが、短期的な利率の変動の影響を大きく受けたくないような見直しをしていただきたい。

(3) 最低責任準備金に付利する利率の適用の見直し

過去法に基づく最低責任準備金の計算においては、厚生年金本体の実績運用利回りで利子を計算して増加させているが、計算に適用されるまでに最長1年9ヶ月のタイムラグが生じており、基金運営のリスク要因となっている。

国は毎年3月末の実績運用利回りを同年8月には公表していることから、例えば、当該利回りを4月に遡って適用することにすれば、タイムラグは最長でも1年に抑えることが可能となるので、タイムラグを短縮する方向で見直していただきたい。

2. 給付減額要件の緩和、手続きの簡素化

(1) 受給者等の給付減額に係る要件の柔軟な適用

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、一般に他の収入の少ない受給者にとって極力避けるべきものであり、そのため、受給者等の給付減額要件については、基金存続のため「真にやむを得ないと認められる場合」とされているところである。しかし、厚生年金基金が、解散という最悪の事態を回避するため種々検討した上でのやむを得ない措置として、加入員に加え受給者等についても給付減額を選択するに至った場合、その選択は尊重されるべきであり、「真にやむを得ないと認められる場合」の認定にあたっては、各基金および各設立事業所の状況や労使双方の合意に配慮するなど、柔軟に対応していただきたい。

(2) 受給者等の給付減額に係る一時金支給要件の緩和

受給者等の給付減額を行う場合、希望者に対して最低積立基準額に相当する額を一時金として支給することとされているが、そもそも基金は各基金における予定利率に基づき年金資産を積立していることから、当該一時金の支給は、基金財政を大きく圧迫し、現役加入員にその負担を強いることにもなる。そこで、当該一時金については、例えば、各基金が掛金計算に使用している予定利率で計算した現価とするなど、要件の緩和をお願いしたい。

(3) 代行型から加算型への移行に係る柔軟な対応

現在、給付設計の変更に際し、①給付設計の変更前後の総給付現価が減少する場合、②一部の加入員又は受給者等について、当該者に係る総給付現価が給付設計の変更によって減少する場合、③各加入員又は各受給者等の最低積立基準額が減少する場合、のいずれか一つに該当するときは、給付水準が下がる場合として取り扱うこととされているが、代行型から加算型へ移行する際には、給付設計の変更後の総給付現価が変更前の総給付現価以上であれば給付減額に該当しないこととするなど、柔軟な対応をお願いしたい。

3. 社会保険庁からの情報提供の拡大

(1) 厚生年金の被保険者記録と基金の加入員記録の整合性の確保

厚生年金基金は事業主からの届出により、加入員に係る資格取得等の情報を把握しているため、事業主の失念等により届出がなされない場合、または、虚偽の届出がなされた場合、基金は当該情報を正確に把握できない。これにより、厚生年金の被保険者記録と基金の加入員記録との相違が生じる場合があることから、基金の有する記録と厚生年金本体の有する記録を照合できるよう措置していただきたい。少なくとも、当面は、設立事業所ごとの厚生年金被保険者数等の情報について基金が把握できるよう何らかの措置を講じていただきたい。

(2) 社会保険庁で管理している住所についての情報提供

厚生年金基金の年金受給待期者の住所については、転居先不明となる場合もあることから、請求漏れを防止するために社会保険庁で管理している基金加入員に係る厚生年金被保険者の住所情報を提供していただきたい。

4. 規約変更認可の早期化

規約変更認可の早期化へ向けた対応

現在、規約変更の認可を申請してから認可が下りるまでに、相当の月日を要しており、基金の円滑な運営に支障をきたしている例もあることから、例えば、以下のような改善を図ることにより、規約変更認可の早期化をお願いしたい。

- ①認可事項のうち、加入員にとって不利益とならない規約変更、具体的には、基金の設立・解散および給付に関する事項等を除く規約変更については、極力届出とするとともに、添付書類についても簡素化するなど、認可事務負担の軽減を図ること。
- ②規約変更認可の判断基準について、地域によって取扱いが異なる場合が見受けられること、また、厚生労働省と地方厚生局との間に見解の相違が見受けられる場合もあることから、統一的な判断基準を明確にすること。

5. 企業会計基準について

企業会計基準の見直しに向けた支援

会計基準のあり方が、厚生年金基金や確定給付企業年金等の確定給付型の企業年金の運営に深刻な影響を与えている。中でも、退職給付会計における厚生年金基金の代行部分の取扱いについては、企業会計基準委員会に対して繰り返し見直しの要望を行っているにもかかわらず、見直しが実現せず、当面の措置として、現行の基準に即した取扱いが示されている状況にある。

会計基準については、連合会としても引き続き働きかけを行っていくこととしているが、企業年金の長期的な視点や安定的な運営に十分配慮された見直しが行われるよう、厚生労働省として企業年金の育成の観点からご支援願いたい。

確定給付企業年金制度改善要望

政策委員会確定給付企業年金小委員会

平成14年4月に確定給付企業年金制度が創設されて以来5年近くが経過した。

この間、代行返上に伴う制度移行、適格退職年金からの制度移行などによって、約1,700の企業ないし企業グループが確定給付企業年金を運営している。しかしながら、制度創設時に期待された役割の一つである適格退職年金からの移行の受け皿としての役割はまだ十分に果たされているとはいえない。

また、確定給付企業年金の実施企業については、景気が依然拡大基調にあるとはいえ、今後グローバル化等の経営を取り巻く環境の変化によっては、より一層の効率化を迫られることが予想される。

今後とも確定給付企業年金が、勤労者の老後生活を支える企業年金制度の一つとして、その役割を十分果たしていくためには、企業年金の運営主体の責任を明確にし、安定的な財政運営を確実なものにするのと同時に、労使合意を尊重した柔軟な制度設計の確保や事務の効率化等のため、行政による関与は最小限に留めるなどの制度改善が必要であり、本小委員会においては、こうした制度改善に向けた要望を下記のとおり集約したので、十分なお配慮をお願いしたい。

1. 労使合意を尊重した柔軟な制度設計の確保

(1) 加入者等の給付減額に係る要件の柔軟な適用

加入者の給付減額要件については、労使合意を尊重した柔軟な対応をしていただきたい。

また、一般に他の収入の少ない受給者については、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ものであり、そのため、受給者等の給付減額要件については、確定給付企業年金存続のため「真にやむを得ない場合」とされているところである。しかし、確定給付企業年金が、制度終了という最悪の事態を回避するため種々検討した上でのやむを得ない措置として、加入者に加え受給者等についても給付減額を選択するに至った場合、その選択は尊重されるべきであり、「真にやむを得ない場合」の認定にあたっては、各確定給付企業年金および各実施事業所の状況や労使双方の合意に配慮するなど、柔軟に対応していただきたい。

(2) 受給者等の給付減額に係る一時金支給要件の緩和

受給者等の給付減額を行う場合、希望者に対して最低積立基準額に相当する額を一時金として支給することとされているが、そもそも確定給付企業年金は各制度における予定利率に基づき年金資産を積立していることから、当該一時金の支給は、財政を大きく圧迫し、現役加入者にその負担を強いることにもなる。そこで、当該一時金については、例えば、確定給付企業年金が掛金計算に使用している予定利率で計算した現価とするなど、要件の緩和をお願いしたい。

(3) 雇用延長に伴う給付減額扱いの撤廃

雇用延長にともない（労使合意が前提）年金支給開始年齢を繰り延べる場合、総給付現価が減少し、給付減額として取り扱われているが、受け取る給与と年金の総額を考慮し妥当と判断される場合は、給付減額の扱いとしないいただきたい。

(4) 年金支給開始年齢の弾力化

現在、50歳以上の資格喪失者については、規約の定めがあれば60歳前の年金受給が認められているが、50歳未満の資格喪失者については、60歳以上でなければ年金受給ができないので、当該者についても50歳以上60歳未満の規約で定める年齢から年金受給を認めていただきたい。

2. 財政運営の弾力化

(1) 非継続基準による財政検証の弾力化措置の延長

現在、非継続基準において弾力化措置が講じられているが、その適用は平成18年度までの財政検証とされている。平成17年度は、ほとんどの確定給付企業年金が相当に高いプラス運用を実現したものの、現行の弾力化措置によってもなお約3割の確定給付企業年金が引き続き積立不足の状態にある。このように過去の3年連続マイナス運用の影響が完全に解消されていない中、18年度の運用状況は厳しいものとなっている。確定給付企業年金が、労使合意を尊重した柔軟な制度設計を基本とした企業年金制度としての地位を確立していくためには、財政検証による財政の健全性のチェックの仕組みが今後も維持されることが必要不可欠であるが、こうした状況を踏まえると、当面、確定給付企業年金の財政状況が厳しくなることが予想されることから、非継続基準による財政検証の弾力化措置については、当分の間、延長していただきたい。

(2) 非継続基準による財政検証の見直し

非継続基準における最低積立基準額の予定利率については、現在30年国債の直近5年間の応募者利回りの平均を基準としているが、短期的な利率の変動の影響を大きく受けたくないような見直しをしていただきたい。

3. 規約変更に係る取扱いの簡素化

(1) 認可・承認の早期化

現在、規約変更の認可・承認を申請してから認可・承認が下りるまでに、相当の月日を要しており、確定給付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とから、後述の届出事項の拡大及び添付資料の削減を図っていただくこと、規約変更認可・承認の判断基準について取扱いが異なることがないように、統一的な判断基準を明確にすることなど、規約変更認可・承認の早期化に向けた取り組みをお願いしたい。

(2) 届出事項の拡大

確定給付企業年金の規約認可・承認事項について、加入者にとって不利益とならない規約変更、具体的には、基金の設立・解散及び給付に関する事項以外の規約変更については、認可・承認ではなく届出としていただきたい。(具体例については別紙参照)

(3) 添付書類の削減

確定給付企業年金の規約認可・承認事項について、加入者にとって不利益とならない規約変更における添付書類について、事業主及び加入者代表の同意書の添付を求められる場合があるが、基金型確定給付企業年金について、代議員会で議決を経ていることから当該同意書の添付は必要ないと思われる。また、厚生年金

基金においては添付が不要とされているものについては、厚生年金基金と同様に書類の添付は不要としていただきたい。（具体例については別紙参照）

4. 企業会計基準について

企業会計基準の見直しに向けた支援

会計基準のあり方が、確定給付型の企業年金の運営に深刻な影響を与えている。会計基準の見直しに当たっては、企業年金の長期的な視点や安定的な運営に十分配慮した見直しが行われるよう、厚生労働省として企業年金の育成の観点からご支援をお願いしたい。

5. その他

(1) 厚生年金基金から権利義務を承継した給付の取扱い

厚生年金基金から権利義務を承継した給付について、確定給付企業年金本来の老齢給付金の受給要件を有しない場合または本人の選択により老齢給付金を一時金として支給する場合については、事務の効率化及びコスト削減の観点から、規約に定めるところにより、一律に一時金として支給することを認めていただきたい。

また、脱退一時金相当額を企業年金連合会などの他の企業年金等へ移換する場合には、規約に定めるところにより、当該一時金についても脱退一時金相当額とみなし、併せて移換できるように認めていただきたい。

(2) 社会保険庁からの情報提供の拡大

現在、社会保険庁からは、厚生年金基金の代行給付の補填（独自給付）に必要な情報を提供いただいているが、確定給付企業年金としての適正な年金給付を行うため、住所等の情報も提供していただきたい。

規約変更に係る取扱いの簡素化要望一覧

現 状					要望内容
事象	区分	提出先	添付資料1	添付資料2	
事業所名変更	届出	地方厚生局長	・社会保険事務所提出書類の写し	代議員会議事録 もしくは理事長専 決処分理由書	厚生年金基金においては、社会保険事務所提出書類の写しの添付は不要であり、同様の対応とする
事業所住所変更	届出	地方厚生局長	・社会保険事務所提出書類の写し	代議員会議事録 もしくは理事長専 決処分理由書	厚生年金基金においては、社会保険事務所提出書類の写しの添付は不要であり、同様の対応とする
事業所加入	認可申請	厚生労働大臣	・新規事業所に適用する掛金率に関する数理関係資料(数理人所見) ・厚生年金保険新規適用届の写し ・事業主同意 ・加入者代表者同意 & 加入者代表証明 もしくは 組合同意 & 組合証明 ・基金加入予定者数について	代議員会議事録 もしくは理事長専 決処分理由書	認可までに半年以上を要し、申請から認可までの間の掛金抛出および給付に支障をきたしている。届出事項(提出先 地方厚生局長)とすることで、こうした弊害を解消して欲しい。
事業所喪失(任意脱退)	認可申請	厚生労働大臣	・事業主同意 ・加入者代表者同意 & 加入者代表証明 もしくは 組合同意 & 組合証明	代議員会議事録	事前提出にもかかわらず、認可までに3ヶ月以上を要している。事業所加入と同様に届出事項(提出先 地方厚生局長)とすることで、こうした弊害を解消して欲しい。
事業所喪失(全喪)	認可申請	厚生労働大臣	・厚生年金保険全喪届の写し ・事業主同意 ・加入者代表者同意 & 加入者代表証明 もしくは 組合同意 & 組合証明	代議員会議事録 もしくは理事長専 決処分理由書	全喪事業所に関する届出は、厚生年金基金では届出事項となっているが、DBにおいては認可事項のみである。早急に厚生基金とフェーズを合わせ、届出事項(提出先 地方厚生局長)とし、添付書類も厚生基金と同様(全喪届写し & 事業主同意のみ)として欲しい。
加入者に関する事項	認可申請	厚生労働大臣	・数理関係資料(数理人所見) ・場合によっては、加入者同意 & 加入者代表証明 もしくは 組合同意 & 組合証明	代議員会議事録	変更により、現行加入者の取扱いに不利が生じる場合もしくは給付設計が変更となる場合を除き、届出事項とする。

確定拠出年金制度改善要望

政策委員会確定拠出年金小委員会

平成 13 年 10 月に創設された確定拠出年金制度は施行から 5 年を経過した。この間、企業型の確定拠出年金制度は加入者数約 200 万人、事業所数約 7500 社に利用され、企業年金制度の一翼を担う制度に確実に発展している。

確定拠出年金制度は、加入者の自己責任による資産形成が行え、受給権も明確で、転退職時に資産を持ち運べるポータビリティが存在するなど、従来制度にない特徴と大きな魅力を備えた制度である。しかし、法律上の制約により、事業主の自由な制度設計や加入者の利便性に著しい制限が加えられている箇所も残されている。こうした理由により、適格退職年金の移行選択肢から除外される例も散見される。

振り返ってみれば、同制度については、結論を早期に得ることが困難な種々の問題を抱えたまま、制度の早期創設が第一義とされ、「小さく産んで大きく育てる」との精神から制度がスタートした経緯がある。この判断自体は正しいと思われるが、施行後 5 年を経過した現在においては、制度利用状況を検証し、それに立脚した問題認識を確立することにより、制度の大幅な改善へ向けた取組が期待されるところである。

本小委員会では、こうした制度改善に向けて真摯な議論を積み重ね、下記のとおり要望を集約したので、今後の制度改善に向け十分なお配慮をお願いしたい。

なお、本改善要望では、先に税制改正要望として掲げた事項以外の事項に重点を置いて記述しているが、税制改正要望で掲げた事項の中でも、確定拠出年金法及び関連政省令、通知等の改正に関するものについては、事項として掲げている。

[要望項目]

1. 規約設計の自由度の拡大

- (1) 本人拠出枠（マッチング拠出枠）の創設
- (2) 拠出限度額の撤廃もしくは引き上げ
- (3) 運用商品の除外要件の緩和 ※
- (4) 加入者資格 喪失年齢の引き上げ
- (5) 中退共から確定拠出年金への資産移換
- (6) 退職一時金から企業型確定拠出年金への一括移換

2. 加入者の利便性の向上

- (1) 脱退一時金受取要件の緩和、年金資産の引き出し
- (2) 加入者範囲の拡大（第3号被保険者等）
- (3) さらなるポータビリティの拡充
- (4) 老齢給付に関する利便性の向上
 - ・老齢給付の支給要件の見直し（通算加入者等期間の廃止）
 - ・確定拠出年金受給権の相続
 - ・老齢給付（年金）の年金受取回数変更の緩和

3. 規約変更等手続きの簡素化

- (1) 規約記載事項等の軽減 ※
- (2) 規約承認の負担軽減（必要書類の軽減等） ※
- (3) 軽微な規約変更範囲拡大 ※

4. その他

- (1) 継続教育における投資教育義務等の明確化 ※
- (2) 掛金納付期日の緩和 ※
- (3) 企業の統合や合併、事業分割に伴う確定拠出年金規約の分割・合併 ※
- (4) 限定的な個人情報の開示 ※

※は税制改正要望に含まれていない新たな項目

1. 規約設計の自由度の拡大

(1) 本人拠出枠（マッチング拠出枠）の創設

加入者自身が自らの責任を持って拠出額のコントロールや運用方針を立て、老後資産形成を行うため、企業型確定拠出年金における本人拠出掛金を認めていただきたい。

(2) 拠出限度額の撤廃もしくは引き上げ

主流を占める定率型の規約設計では、限度額が十分な積立を行うための障害となっており、拠出限度額の撤廃もしくは大幅な拠出限度額の引き上げを要望する。また、他の企業年金を有している企業について、一律に限度額を2分の1としている規制についても撤廃していただきたい。

(3) 運用商品の除外要件の緩和 ※

現在の確定拠出年金法では運用商品の除外や入れ替えについて、当該商品を保有している者全員の同意を必要としているが、事業主は誰がどの商品を保有しているかという情報を取得できないため、事実上商品の除外が不可能となっている。運用商品の入れ替え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、加入者に不利益の生じない範囲で運用商品の除外が可能とする道を開いていただきたい。

または、①商品除外を決定する方法、②商品除外のプロセス（除外決定後一定の期間を設けることや加入者に周知徹底を行うこと等）などを示していただきたい。（別紙参照）

(4) 加入者資格 喪失年齢の引き上げ

現行では企業型確定拠出年金の加入者資格を60歳未満の被用者年金被保険者に限定しており、定年退職日を年度末とする企業や、60歳以降の雇用を行っている企業で不具合が生じている。そこで、60歳以降の適用について各規約で自由に定められることとしていただきたい。

(5) 中退共から確定拠出年金への資産移換

現在の中小企業退職金共済法では、中小企業者でなくなった場合の引継ぎ制度として確定給付企業年金と特定退職金共済のみを規定しているが、これに企業型の確定拠出年金を加えることを要望する。

(6) 退職一時金から企業型確定拠出年金への一括移換

現在の確定拠出年金法では、退職一時金制度から企業型確定拠出年金へ資産移換を行う場合、4～8年間の分割移換を求めているが、加入者や事業主の事務手続上の負担が大きいため、単年度の一括移換の道を開くことを要望する。

2. 加入者の利便性の向上

(1) 脱退一時金受取要件の緩和、年金資産の引き出し

脱退一時金の受け取り要件が制限されていることが、確定拠出年金採用の大きな制約となっているので、脱退一時金の受取要件について、①企業型確定拠出年金から直接受け取れる金額（現行1.5万円）の引き上げ、②移換後脱退一時金として受け取れる額（現行50万円以下）の引き上げ、③脱退一時金受取要件そのものの緩和（単に退職を事由とするなど）をお願いしたい。

また、限定的な範囲での年金資産の引き出しとして、①病気その他の理由による経済困窮者、②外国籍の加入者の帰国、の際の受け取りを認めていただきたい。

(2) 加入者範囲の拡大（第3号被保険者等）

個人型確定拠出年金の加入者資格要件は狭く、転職後も老後資金の積み立てを継続することが困難になっているため、再就職の可能性が高い専業主婦等について個人型確定拠出年金の加入者資格を広げていただきたい。

(3) さらなるポータビリティの拡充

2005年10月より、確定給付企業年金から確定拠出年金への資産移換の途が開かれたが、退職一時金や適格退職年金から退職時に受け取った資産についても脱退一時金相当額として認め、資産移換ができるようにしていただきたい。また、確定拠出年金の中途脱退者等が、企業年金連合会の実施する通算企業年金に資産を移換し、終身年金を受ける道を開くことも検討いただきたい。

(4) 老齢給付に関する利便性の向上

・老齢給付の支給要件の見直し（通算加入者等期間の廃止）

現行では、通算加入者等期間が10年以上ないと60歳からの受取開始ができず、50歳以上の従業員の制度導入時の対応・導入後の採用に支障が出ている。60歳受取開始という定めさえあれば老後資金として活用されるのは明白であり、通算加入者等期間の定めを廃止してほしい。

・確定拠出年金受給権の相続

現行では加入者本人が死亡した時点で遺族に精算給付されてしまうが、老齢給付（有期年金受取）を開始している加入者が亡くなった際、配偶者が存命で定期受取の継続を希望するなら、受給権を引き継げるようにしていただきたい。

・老齢給付（年金）の年金受取回数変更の緩和

現行では受給開始後に運用環境の変化等で資産が過小になった場合、1回に限り受取期間の変更をすることができるが、1回限りでは受給者の多くが一時金受取を選択する可能性があり、年金受取を期待する法の趣旨にそぐわないと考えられる。そこで受取期間の変更回数について制限を撤廃していただきたい。

3. 規約変更等手続きの簡素化

（1）規約記載事項等の軽減 ※

規約記載事項を法律上定めておくことは加入者の利益を保護する観点から重要であるが、多岐にわたる規約記載事項が手続きや管理上の事業主の負担となっている。また、規約承認までの期間を長くする要因となっており、スピーディーな導入の障害となっている。そこで、規約記載事項の内容の軽減を要望する。（詳細は別紙参照）

（2）規約承認の負担軽減（必要書類の軽減等） ※

企業型確定拠出年金の設立においては地方厚生局とのやり取りが必要になるうえ、その必要となる書類も多岐にわたる。事業主の負担は大きく、特に中小事業者にとって確定拠出年金導入のハードルとなっている。そこで、必要な書類の絞り込みや規約承認に至るまでの実務の標準化をさらに図るなどして手続きの簡素化、期間の短縮など導入事業主の負担軽減をはかっていただきたい。（詳細は別紙参照）

（3）軽微な規約変更範囲拡大 ※

すでに何度かの改善を踏まえ、「規約の軽微な変更」の範囲は拡大されてきたところであるが、事務負担の軽減をはかる見地からもさらなる範囲の拡大が望ましい。特

に加入者に不利益はなく、明らかに労使合意は不要であるような項目について、「規約の軽微な変更」の範囲について一層の拡大を要望する。（詳細は別紙参照）

4. その他

(1) 継続教育における投資教育義務等の明確化 ※

事業主は、投資教育を、導入時のみならず導入後も継続的に行っていく義務があるが、現在の法令解釈等ではどこまで事業主が取り組めば義務を果たしたといえるかが不明確で、どこまで投資教育を行えば後々加入者から訴えられることがないのか分からないなど、実施事業主にとっては不安要因となっている。

事業主に求められるのは、制度を適切に実施・運営するプロセス責任であり、加入者の自己責任にもとづく資産運用の結果責任を負うことはできない。そこで、たとえば従業員が投資判断から生じた損失について事業主に責任を問えない形式要件の明確化をお願いしたい。また、セミナー形式の継続教育の一定以上の開催、あるいはホームページ等で常時提供する継続教育サービスの内容等で、投資教育義務を果たしたと認められる判断基準策定をお願いしたい。

・投資アドバイスの位置づけの明確化

本年8月に成立した米国年金保護法の動向などを踏まえ、加入者個人の投資アドバイスニーズに応えられる受け皿作りを要望する。たとえば、投資アドバイスを担う者に求められる条件（資格や能力、投資顧問業法が定める個別の投資助言業務の登録等）、投資アドバイスを投資教育の一環として提供した場合の事業主・運営管理機関の運営責任について明確化するなどの取り組みをお願いしたい。

(2) 掛金納付期日の緩和 ※

現在の確定拠出年金法では企業型確定拠出年金の掛金を翌月末日までに納付することとされているが、資金繰りのタイミングや事務手続き上の不具合によって期限を越えてしまった場合、まったく遡及が認められず、加入者に現金給付するなど不利益が生じている。そこで、掛金納付期日について、もし納付期日に間に合わなかった場合でも一定の期日以内に納付できれば、当該月の拠出掛金として処理できるようにしていただきたい。その場合、有価証券購入の性格上、納付期日については遡及せず、納付日の入金として取り扱うことも差し支えない。

(3) 企業の統合や合併、事業分割に伴う確定拠出年金規約の分割・合併 ※

現在の確定拠出年金法では、企業の統合や合併、事業分割がダイナミックに行われる経済状況が十分に想定されていないため、企業合併に伴う規約の統合、事業分割に伴う規約の分割が円滑に行われていない状況である。

そこで、確定拠出年金規約の分割や合併に際して、加入期間が途切れず連続して加入し続けられる、あるいは資産移換が（可能であれば現物のまま）速やかに行われる仕組みづくりなど、法制度の対応を要望する。

(4) 限定的な個人情報の開示

加入者の個人情報については個人情報保護の観点から厳正に取り扱われる必要があるが、運営責任を果たす観点からどうしても加入者の情報を入手する必要がある場合がある。運用商品の除外を実施する際に必要となる当該商品の保有者に関する情報、効率的な継続教育を実施する際に必要となる加入者の分類情報など、限定的な範囲で運営管理機関から情報の開示を受けられるようにしていただきたい。

(別紙資料)

- 1・運用商品の除外要件の緩和
- 2・規約記載要件等の軽減
- 3・新規規約承認事務の負担軽減（提出書類の簡略化等）
- 4・軽微な規約変更の範囲拡大

1・運用商品の除外要件の緩和

※商品除外のプロセスの例

- 1) 運用商品に関する情報提供では除外の可能性を周知する
- 2) 除外決定後、一定の経過期間（たとえば1カ月以上）を設け移行を行う
- 3) 除外の1カ月前までに以下のような情報提供を加入者に行う
（繰り上げ償還の例を参考に）
 - ① 当該投資信託の名称
 - ② 除外される期日
 - ③ 除外される理由
 - ④ 運営管理機関が提示しているその他の運用商品
 - ⑤ ④に提示する運用商品に変更する場合の手続
 - ⑥ 期日までに運用指図しなかった場合の取扱い

2・規約記載要件等の軽減

1) 簡略化・省略が可能と思われるもの

- ・厚生年金において複数事業所の一括適用となっている場合、すべての事業所の名称および住所のリスト
- ・制度が同一の場合、実施事業所ごとの制度内容の記載
- ・運営管理機関、資産管理機関の住所（名称のみで足りる）
- ・事業所の追加時における登記簿・厚生年金適用事業所の証明書類

2) 別途定めれば足りるとと思われるもの

- ・事業主負担となる事務費全般

3) 法令が根拠として存在し規約記載が不要と考えられるもの

- ・拠出限度額上限周知の努力義務
- ・脱退一時金の請求手続き（老齢給付等は記載不要）
- ・個人別管理資産の移換にかかる事業主の説明義務
- ・脱退一時金相当額の移換にかかる事業主の説明義務
- ・事業主の責務（投資教育の努力義務等）の明示
- ・2以上の企業型確定拠出年金加入者となった場合の取扱い（法第13条）
- ・運用の方法にかかる情報の提供（規則第20条と同様の記載）

3・新規規約承認事務の負担軽減（提出書類の簡略化等）

1）提出不要と考えられる書類

- ・ 運営管理機関に関する書類（厚生労働省で保有している）
- ・ 登録通知書の写し／勧誘方針
- ・ 役員に関する規程一式（規約内容に係わりない場合）
- ・ 給与規程（規約内容に係わりのない場合）
- ・ 加入者資格を除外する職種の契約書（長期勤続のパート等）

2）簡略化がはかれると思われる書類

- ・ 就業規則類一式（複数事業主で同一の場合、1本で足りる）
- ・ 事業所ごとの労使合意の同意書・証明書（会社1本で足りる）
- ・ 登記簿謄本原本（記載事項全部証明書等）（厚生年金適用事業所届の写しで足りる）

3）形式化しつつある書類

- ・ 運営管理機関委託契約書案の写し
- ・ 資産管理契約書案の写し

4）負担となっている様式や手続き

- ・ 書類の袋とじ提出（確定給付企業年金同様にホッチキスかバインダー形式に変更）
- ・ 申請書印が企業の実印（1号印）の場合、社内手続きが負担。
社会保険適用事業所登録に使う届出印（2号印）に変更してほしい
- ・ 事前申請が提出のみで終了してしまうケースがあり、事業主にとって負担である

4・軽微な規約変更の範囲拡大

- ・ 就業規則変更に伴い、確定拠出年金規約で参照する条文がズレた際の条ズレ修正
（制度変更のない規約変更のケース）
- ・ 法律改正に伴う全国の確定拠出年金規約の一斉変更
（標準規約例などを提示し、その範囲であれば可、など）