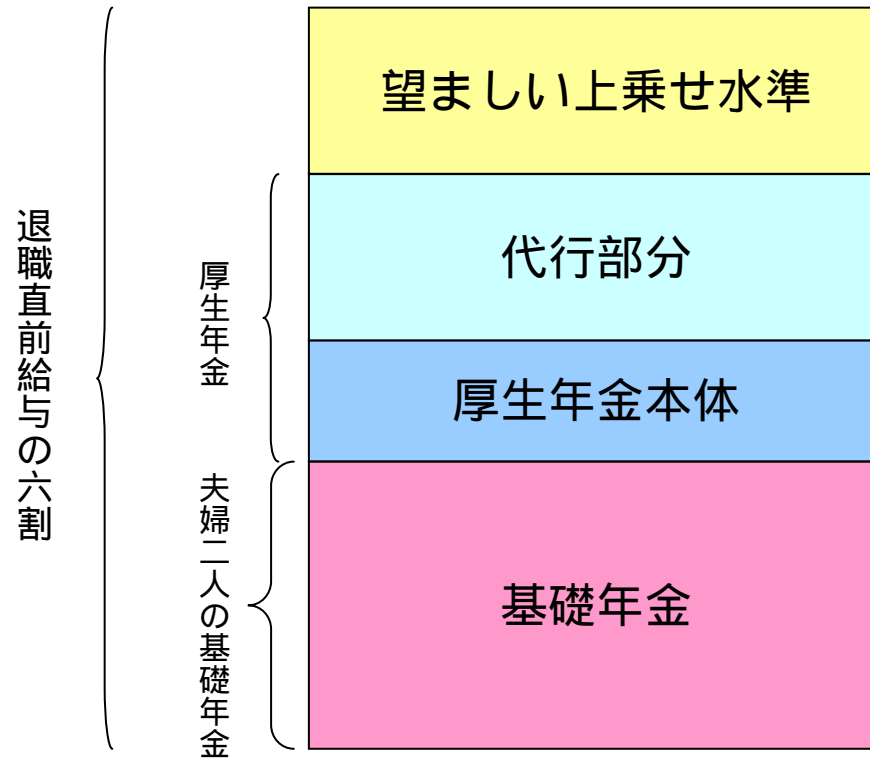


<資料2 企業型の拠出限度額設定に用いている公的年金の構成について>



< 公務員 >

制度創設時において、公務員については、

ア 企業型については、公務員の事業主は国又は地方公共団体であり、その事業主拠出は、公務員の処遇に関する事項であることから、通常の公務員の処遇と同様、民間の動向等を踏まえ、人事院勧告等を経て検討すべきもの

イ 個人型については、事業主からの企業年金に係る支援が全くない者について加入の途を開く者であるため、共済年金が設けられている公務員については認められない

とされている。

公務員については、被用者年金一元化に伴い、現行の公的年金としての職域部分(3階部分)に代わる、新たな公務員制度としての仕組みが検討されているが、公務員に対する確定拠出年金の在り方について、どのように考えるか。

< 資料3 被用者年金制度の一元化等に関する基本方針について(平成18年4月28日閣議決定)抄 >

4. 職域部分

(1) 現行の公的年金としての職域部分(3階部分)は、平成22年に廃止する。

(2) (略)

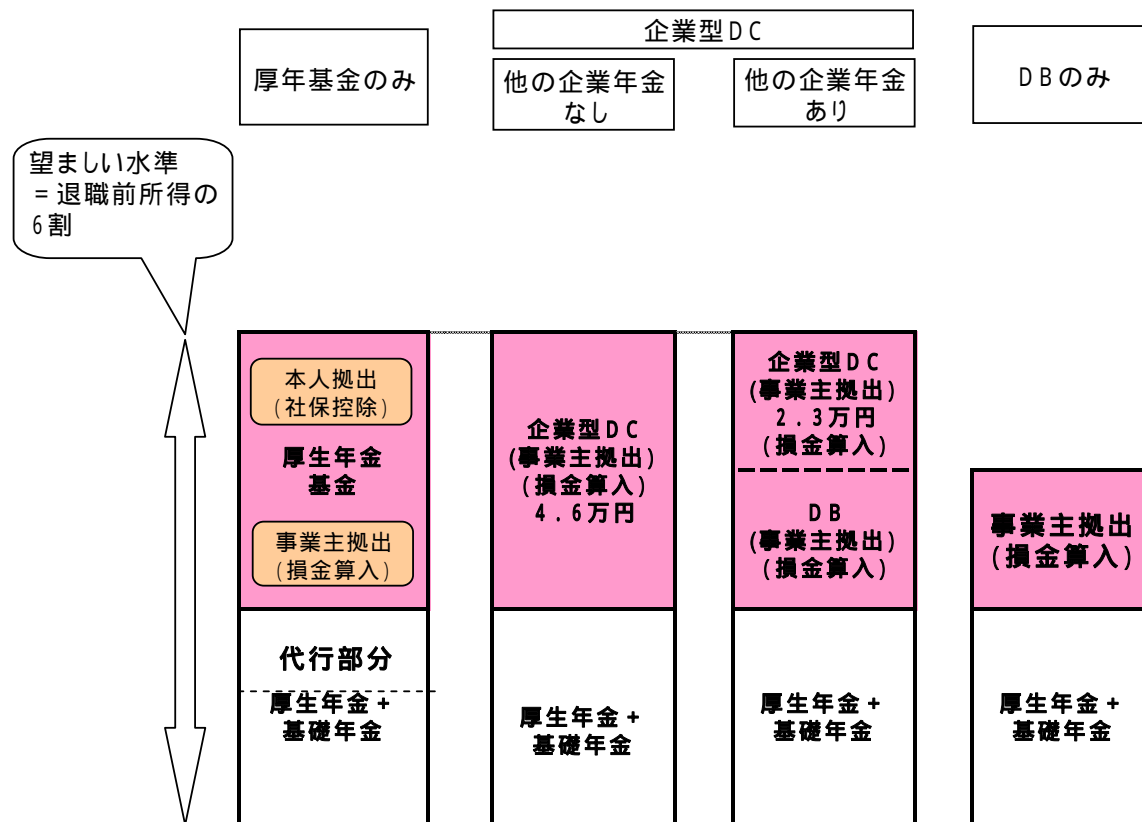
(3) 新たに公務員制度としての仕組みを設けることとし、この仕組みについては、人事院において諸外国の公務員年金や民間の企業年金及び退職金の実態について調査を実施し、その結果を踏まえ制度設計を行う。

< 他の企業年金があるサラリーマン >

個人型に加入できる企業の従業員は、他の企業年金制度がない、つまりは企業年金について企業の支援を全く受けられない者に限定されているが、これは、制度創設当時、公平性の観点から、このような谷間の者についても、自助努力による老後の備えを行うことが適切であるとの考え方の下、例外的に個人型加入者になることができることとしたものである。

一方で、他の企業年金がある企業であっても、企業型単独実施の場合の拠出限度額の半額を限度として企業型確定拠出年金を実施することは可能であるが、確定給付企業年金と企業型確定拠出年金の双方を実施している企業のサラリーマンと確定給付企業年金のみ実施している企業のサラリーマンとの均衡について、どのように考えるか。

< 資料4 厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金の比較図 >



(2) 企業型 拠出限度額について

< 拠出限度額の在り方 >

確定拠出年金制度においては、厚生年金基金、確定給付企業年金とは異なり、企業拠出及び個人拠出について拠出限度額が設定されている。

これは、

ア 確定拠出年金について、貯蓄と区別するための方策の一環であるとともに、

イ 確定拠出年金制度は、税制上の措置と密接不可分であることから、掛金額を税制上の措置が講じられる範囲と一致させるために設けられたものである。

このような確定拠出年金の拠出限度額の設定について、どのように考えるか。また、拠出限度額が厚生年金基金の望ましい水準を勘案して設定されており、特別法人税の非課税ラインと一致しているにもかかわらず、特別法人税が課税となっていることについて、どのように考えるか。

< 資料5 確定拠出年金創設時の税制改正要望概要 >

平成12年度厚生省税制改正要望項目（平成12年8月）抄

確定拠出年金の創設等による老後の所得保障の充実

- ・ 拠出時 加入者の拠出は所得控除、企業の拠出は損金算入
- ・ 運用時 非課税
- ・ 給付時 年金の場合は公的年金等控除を適用
一時金の場合は制度への加入年数を勤続年数とみなして退職所得課税を適用

< 企業型 (他の企業年金なし) >

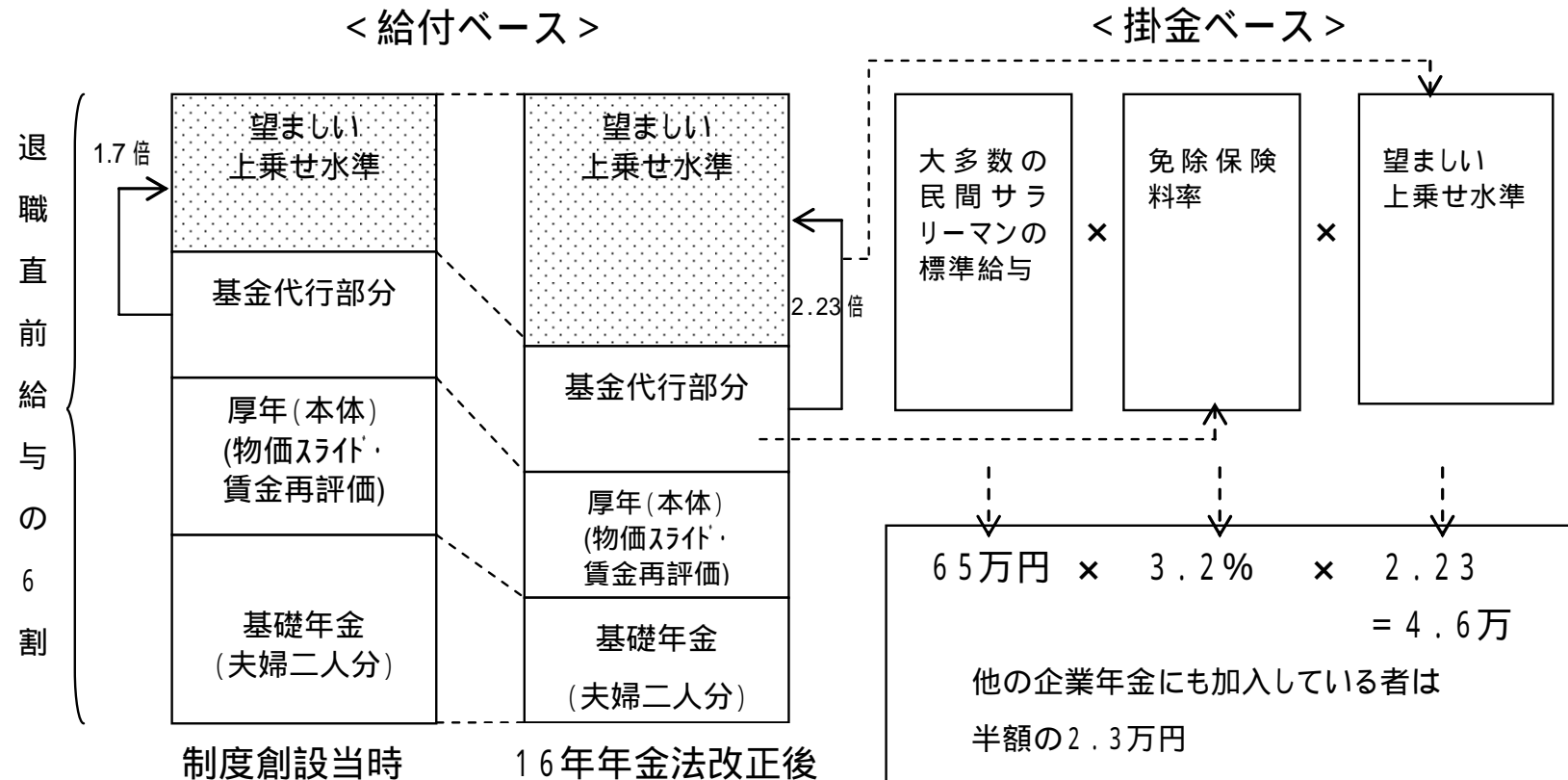
企業型 (他の企業年金なし) の拠出限度額については、退職直前給与の6割を確保するという厚生年金基金の望ましい水準を勘案して設定されているが、この設定の考え方について、どのように考えるか。

また、上記の考え方以外に限度額の設定の考え方があるか。

< 資料6 企業型 (他の企業年金なし) の拠出限度額設定の考え方 >

厚生年金基金の上乗せ部分の望ましい給付水準 (基礎年金 (夫婦二人分)・厚生年金と合わせて退職直前給与水準の6割程度に相当する水準) に相当するものが確保できるように、拠出限度額を設定。

【 制度創設当時3.6万円/月 現行4.6万円/月 】



< 企業型（他の企業年金あり） >

企業型（他の企業年金あり）の拠出限度額については、厚生年金基金等に加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないように、企業型（他の企業年金なし）の拠出限度額から他の企業年金に拠出する掛金相当額を控除することが適切というのが基本的な考え方である。

しかしながら、現実には、企業年金の掛金には積立不足分の掛金も含まれており、他の企業年金の掛金を個人ごとに明確に区分することは困難であることから、制度創設時の厚生年金基金の上乗せ部分の給付水準が、望ましい水準の概ね「半分」となっていることを考慮し、一律に「他の企業年金なし」の場合の半額とされている。

このような、他の企業年金がある場合の限度額の考え方について、どのように考えるか。例えば、企業ごとに、確定給付型の企業年金の掛金と確定拠出年金の掛金を合算した拠出限度額を設けることについて、どのように考えるか。また、その場合、制度創設時における議論をどのように考えるか。

< 資料 7 現行の拠出限度額に係る規定 >

< 確定拠出年金法 >

（拠出限度額）

第二十条 各企業型年金加入者に係る事業主掛金の額は、拠出限度額（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として、企業型年金加入者の厚生年金基金の加入員の資格の有無等を勘案して政令で定める額をいう。）を超えてはならない。

企業型における個人拠出(いわゆるマッチング拠出)

<趣旨>

企業型における個人拠出(いわゆるマッチング拠出)については、制度創設当時においては、個人による老後の所得保障を支援するという考え方はありうるものの、従業員本人の拠出を任意とし、しかも運用方法まで自ら選択という仕組みでは貯蓄と変わらないという意見もあり、今後の検討課題とされている。

他方、個人型については、本人拠出が認められているが、これは、従業員拠出を認めなければ、いわゆる3階部分を全く利用できないこととなるので、こうした者に限って、加入者拠出を事業主の拠出とみなして、加入の途を開いたものとされている。

このような制度創設時の考え方について、どのように考えるか。企業型における個人拠出と個人型における個人拠出について、区別して考える必要はあるか。

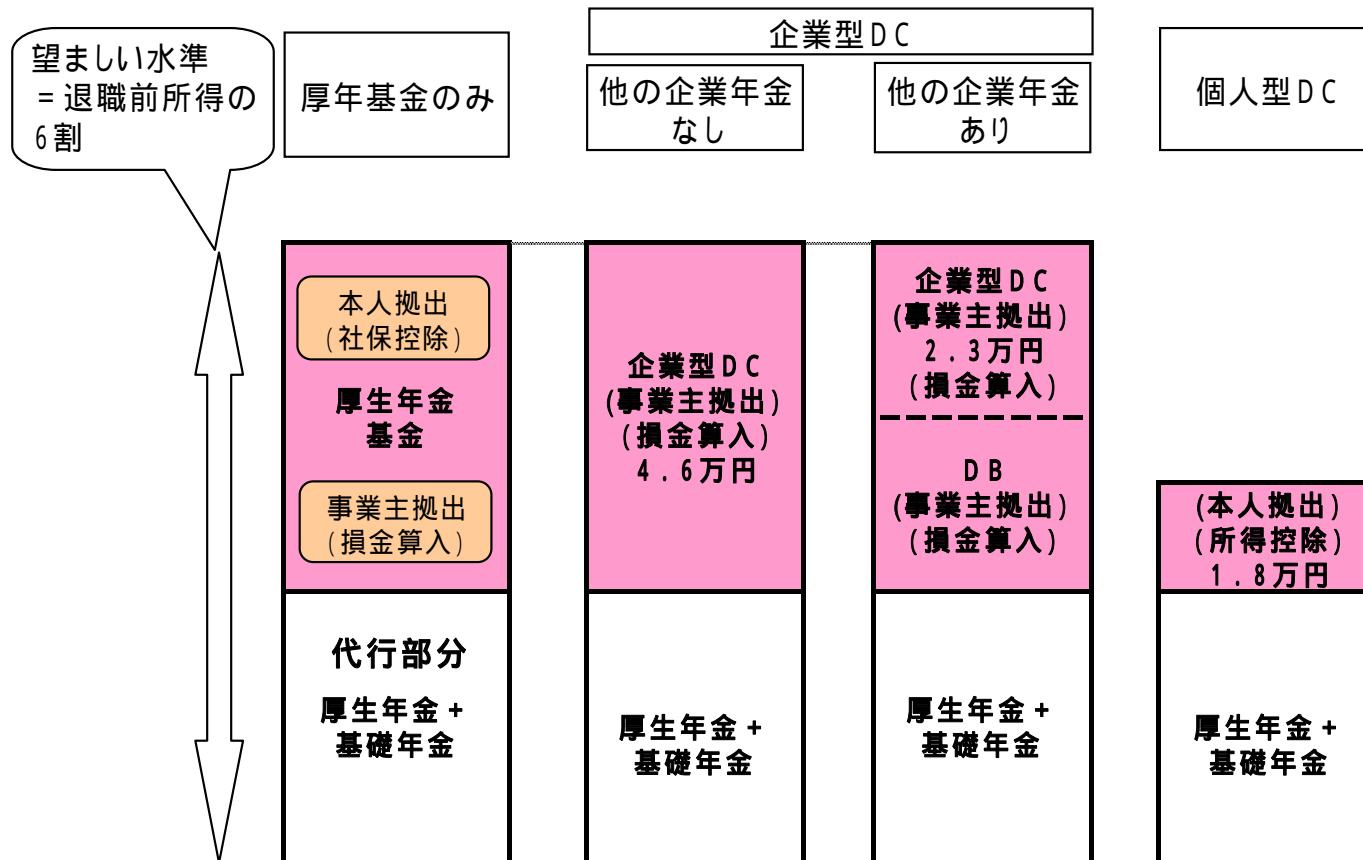
また、企業型における個人拠出の目的としては、老後の所得保障の支援以外に、本人の投資意欲の促進など他の目的が考えられるか。

< 企業型における個人拠出(いわゆるマッチング拠出)に係る拠出限度額 >

仮に、企業型における個人拠出を導入する場合、その拠出限度額について、どのように考えるか。現行の拠出限度額(4.6万円又は2.3万円)の枠内とするか、枠外とするか。枠内、枠外とする場合には、各々どのような考え方に基づくものとなるか。

また、厚生年金基金、確定給付企業年金においては、個人拠出が認められているが、企業拠出を上回らないことという要件がある。仮に、企業型における個人拠出を導入する場合、企業拠出と個人拠出の関係について、どのように考えるか。

< 資料 8 確定拠出年金の加入者別の比較図 >



< 資料9 確定給付企業年金・厚生年金基金における本人拠出に係る規定 >

< 確定給付企業年金法 >

(掛金)

第五十五条 事業主は、給付に関する事業に要する費用に充てるため、規約で定めるところにより、年一回以上、定期的に掛金を拠出しなければならない。

2 加入者は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、前項の掛金の一部を負担することができる。

3 (略)

< 確定給付企業年金法施行令 >

(加入者が掛金の一部を負担する場合の基準)

第三十五条 法第五十五条第二項の政令で定める基準は、次のとおりとする。

一 加入者が負担する掛金の額が当該加入者に係る法第五十五条第一項に規定する掛金の額の二分の一を超えないこと。

二 加入者が掛金を負担することについて、厚生労働省令で定めるところにより、当該加入者の同意を得ること。

三 掛金を負担している加入者が当該掛金を負担しないことを申し出た場合にあつては、当該掛金を負担しないものとする。

四 掛金を負担していた加入者であつて前二号のいずれかの規定により掛金を負担しないこととなったものが当該掛金を再び負担することができるものでないこと（規約の変更によりその者が負担する掛金の額が減少することとなる場合を除く。 ）。

< 厚生年金保険法 >

(掛金の負担及び納付義務)

第百三十九条 加入員及び加入員を使用する設立事業所の事業主は、それぞれ掛金（前条第五項又は第六項の規定により徴収する掛金を除く。次項において同じ。）の半額を負担する。

2 基金は、前項の規定にかかわらず、政令で定める範囲内において、規約の定めるところにより、設立事業所の事業主の負担すべき掛金の額の負担の割合を増加することができる。

3 ~ 8 (略)

< 厚生年金基金令 >

(事業主の掛金の負担割合を増加することができる限度)

第三十四条 基金は、各加入員（法第百三十九条第七項又は同条第八項若しくは法第百四十条第九項の規定により免除保険料額（当該加入員の標準報酬月額及び標準賞与額にそれぞれ法第八十一条の三第一項に規定する免除保険料率（以下「免除保険料率」という。）を乗じて得た額をいう。以下同じ。）又は免除保険料額に法第百三十八条第四項に規定する割合を乗じて得た額を免除されている加入員を除く。）の負担すべき掛金の額の当該加入員に係る掛金の額に対する割合が、当該加入員に係る免除保険料額の二分の一に相当する額（法第百二十九条第二項に規定する加入員にあつては、免除保険料額の二分の一に相当する額に法第百三十八条第四項に規定する割合を乗じて得た額）の当該加入員に係る掛金の額に対する割合に満たないこととならない限り、設立事業所の事業主の負担すべき掛金の額の割合を増加することができる。

2 (略)

< 企業型における個人拠出(いわゆるマッチング拠出)に係る掛金額の設定 >

仮に、企業型における個人拠出を導入する場合、本人拠出の有無及びその額に関する個人の選択について、どのように考えるか(労使合意された場合には、企業単位で本人拠出を強制するという事について、どのように考えるか)。仮に、強制を認める場合には、確定給付企業年金においては本人拠出については本人同意が必要となっていることや、個人型については個人が掛金額を決定することとの均衡について、どのように考えるか。

また、企業型における個人拠出の掛金額については、特定の者に不当な差別とならないようにすべきと考えるが、どうか。

< 資料 10 確定給付企業年金における本人拠出に係る規定 >

< 確定給付企業年金法 >
(掛金)

第五十五条 事業主は、給付に関する事業に要する費用に充てるため、規約で定めるところにより、年一回以上、定期的に掛金を拠出しなければならない。

2 加入者は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、前項の掛金の一部を負担することができる。

3 (略)

< 確定給付企業年金法施行令 >
(加入者が掛金の一部を負担する場合の基準)

第三十五条 法第五十五条第二項の政令で定める基準は、次のとおりとする。

一 加入者が負担する掛金の額が当該加入者に係る法第五十五条第一項に規定する掛金の額の二分の一を超えないこと。

二 加入者が掛金を負担することについて、厚生労働省令で定めるところにより、当該加入者の同意を得ること。

三 掛金を負担している加入者が当該掛金を負担しないことを申し出た場合にあっては、当該掛金を負担しないものとする。

四 掛金を負担していた加入者であって前二号のいずれかの規定により掛金を負担しないこととなったものが当該掛金を再び負担することができるものでないこと(規約の変更によりその者が負担する掛金の額が減少することとなる場合を除く。)。

< 資料 1 1 確定拠出年金法の関連規定、通知、個人型規約の関連規定 >

< 確定拠出年金法 >

(承認の基準等)

第四条 厚生労働大臣は、前条第一項の承認の申請があった場合において、当該申請に係る規約が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、同項の承認をするものとする。

一 (略)

二 実施事業所に使用される被用者年金被保険者等が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定めた場合にあつては、当該資格は、当該実施事業所において実施されている厚生年金基金その他政令で定める年金制度（第五十四条第一項において「企業年金制度」という。）及び退職手当制度が適用される者の範囲に照らし、特定の者について不当に差別的なものでないこと。

三 事業主掛金について、定額又は給与に一定の率を乗ずる方法その他これに類する方法により算定した額によることが定められていること。

四～八 (略)

2・3 (略)

第六十八条 (略)

2 (略)

3 個人型年金加入者掛金の額は、個人型年金規約で定めるところにより、個人型年金加入者が決定し、又は変更する。

< 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） >

1. 企業型年金加入者とする事についての「一定の資格」の内容

(1) 法第3条第3項第6号中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の から に掲げる資格であり、これら以外のものを「一定の資格」として定めることは、基本的には特定の者に不当に差別的な取扱いとなるものであること。

「一定の職種」

「一定の職種」に属する従業員(企業型年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される被用者年金被保険者をいう。以下同じ。)のみ企業型年金加入者とする事。

(注)「職種」とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約若しくは就業規則又はこれらに準ずるものにおいて、これらの職に属する従業員に係る給与や退職金等の労働条件が他の職に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。

「一定の勤続期間」

実施事業所に使用される期間(いわゆる勤続期間)のうち、「一定の勤続期間以上(又は未満)」の従業員のみ企業型年金加入者とする事。

「一定の年齢」

実施事業所において企業型年金を実施するときに、「一定の年齢未満」の従業員のみ企業型年金加入者とする事(合理的な理由がある場合に限る。)。

(注)一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、基本的には合理的な理由がないと考えられることから認められないが、企業型年金の開始時に50歳以上の従業員は、自己責任で運用する期間が短く、また、60歳以降で定年退職してもそのときに給付を受けられないという不都合が生じるおそれがあることから、50歳以上の一定の年齢によって加入資格を区分し、当該一定の年齢以上の従業員を企業型年金加入者とせず、当該一定の年齢未満の従業員のみ企業型年金加入者とする事とはできるものであること。

なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については企業型年金加入者としなないことができるものであること。

「希望する者」

従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみ企業型年金加入者とする事。

<個人型年金規約>

(掛金額の決定)

第73条 掛金の額は、第75条に定める拠出限度額の範囲内において、加入者が決定するものとする。

第2項 (略)

(掛金額の変更)

第74条 加入者は、掛金の額の変更を、毎年4月から翌年3月までの間において1回のみ行うことができるものとする。

第2項 (略)

第3項 (略)

< 高所得者優遇に関する指摘 >

企業型における個人拠出の拠出限度額について、仮に、現行の拠出限度額の枠外とした場合、高所得者優遇となるのではないかという指摘について、どのように考えるか。

また、仮に、現行の拠出限度額の枠内とした場合、高所得者優遇となるのではないかという指摘について、どのように考えるか。現行の掛金拠出のルールの大半が定率であり、一般的に給与が高い者には企業による拠出が多いという実態があり、高所得者は個人拠出の枠が少なくなることから、必ずしも高所得者優遇とはならないとも考えられるが、どうか。

< 資料 1 2 企業型における掛金の算定方法 >

算定方法	規約数		事業主数		加入者数	
定 額	202	(12.2%)	1,025	(16.4%)	83,772	(4.9%)
定 率	1,435	(86.8%)	5,072	(81.0%)	1,572,480	(91.3%)
ポイント	7	(0.4%)	48	(0.8%)	60,543	(3.5%)
併 用	9	(0.5%)	13	(0.2%)	3,475	(0.2%)
任意選択	1	(0.1%)	102	(1.6%)	1,581	(0.1%)
合 計	1,654	(100.0%)	6,260	(100.0%)	1,721,851	(100.0%)

(平成18年3月末現在 厚生労働省年金局調べ)

(注)

「定額」 : 加入者全員が同じ額

「定率」 : 給与に一定の率を乗じる方法による算出

「ポイント」 : 在職中の勤続年数や職能による評価を累積して算出

「任意選択」 : 定額方式か定率方式かを従業員が選択し、その選択に基づき設定

< 個人年金保険等との関係 >

仮に、企業型における個人拠出を認める場合、現行の個人年金保険等とのバランスについて、どのように考えるか。

< 資料 1 3 生命保険料控除の概要 >

生命保険料の控除額は、生命保険料と個人年金保険料について、それぞれ以下の表の計算式に当てはめて計算する。その合計額が生命保険料控除額となる。

年間の支払保険料の合計	控除額
2.5万円以下	支払金額
2.5万円超～5万円以下	支払金額×1/2+1.25万円
5万円超～10万円以下	支払金額×1/4+2.5万円
10万円超	5万円

投資教育について

< 投資教育の位置付け >

確定拠出年金は、企業又個人が将来の年金のために拠出、積立し、加入者が自己責任において運用を行い、一定年齢以後、積立分を年金として支給する仕組みであるが、加入者の運用が円滑に実施されるよう、事業主が労働者に対して、投資教育、情報開示等の体制を整備すべきとの考え方に基づき、事業主に対して投資教育等の努力義務が課されている。

確定拠出年金においては、自己責任原則が基本であるものの、我が国において、投資が活発ではなかったこと、確定拠出年金においては加入者の運用如何によって老齢給付額が変動することから、確定拠出年金における投資教育は重要なものとなっているが、事業主が行うべき投資教育の範囲が不明確であるとの指摘がある。

このような指摘を踏まえ、事業主が行う投資教育、特に継続教育について、例えば具体的な教育内容を明らかにするなど、事業主が取り組みやすい環境づくりについて、どのように考えるか。

さらに、例えば投資教育として具体的な行為を列挙した基準を作成し、基準にある行為を行った場合には、事業主が免責されるという仕組みについて、どのように考えるか。

また、投資教育については、現行法においては事業主の努力義務とされているが、投資教育を義務化することについて、どのように考えるか。また、その場合、加入者の自己責任原則との関係をどのように考えるか。

<資料14 投資教育に係る関連規定>

<確定拠出年金法>

(目的)

第一条 この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

(事業主の責務)

第二十二条 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第二十五条第一項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

<資料15 「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）（抄）>

<投資教育を実施する場合の必須事項>

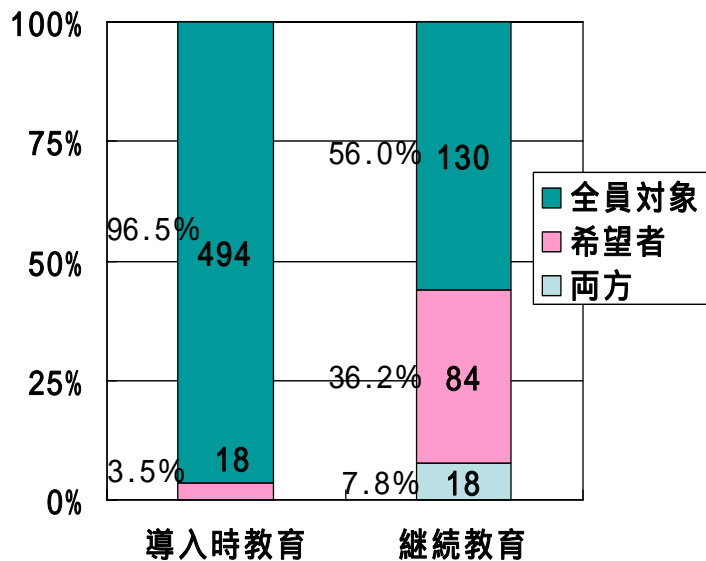
- ・加入時・加入後の投資教育の計画的実施
- ・継続教育における制度実態(加入者のニーズ等)の把握の必要性
- ・継続教育における基本的な事項の再教育の必要性
- ・投資教育の委託した場合の実態把握の必要性

<投資教育を実施する場合の配慮事項>

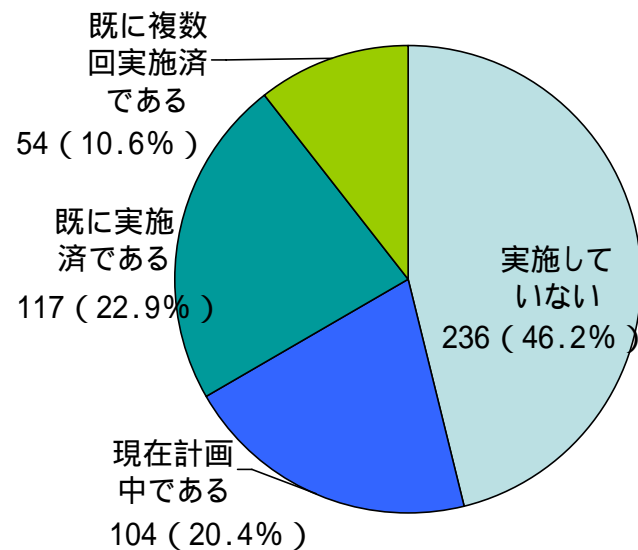
- ・投資教育後のアンケート調査等による達成状況の把握
- ・継続教育における加入者の知識、経験に応じたメニューの多様化
- ・継続教育における、個別の質問等への対応
- ・できる限り多くの加入者等に対する投資教育の利用機会の確保

< 資料 1 6 投資教育の実態（平成18年10月「確定拠出年金に関する実態調査」（企業年金連合会）） >

< 投資教育の対象者 >



< 継続教育の実施状況 >

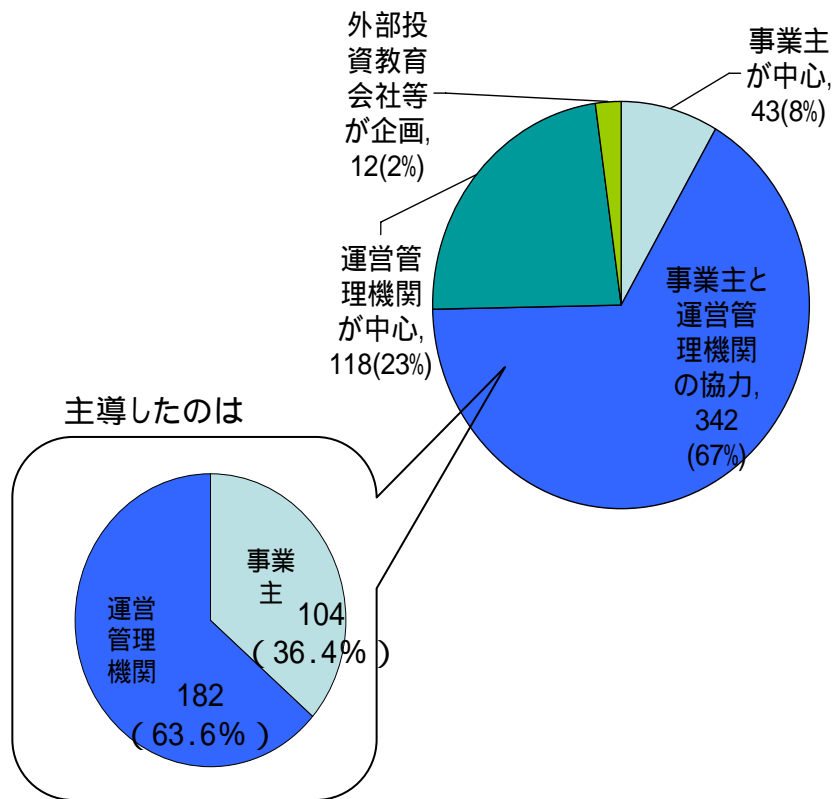


・実施回数

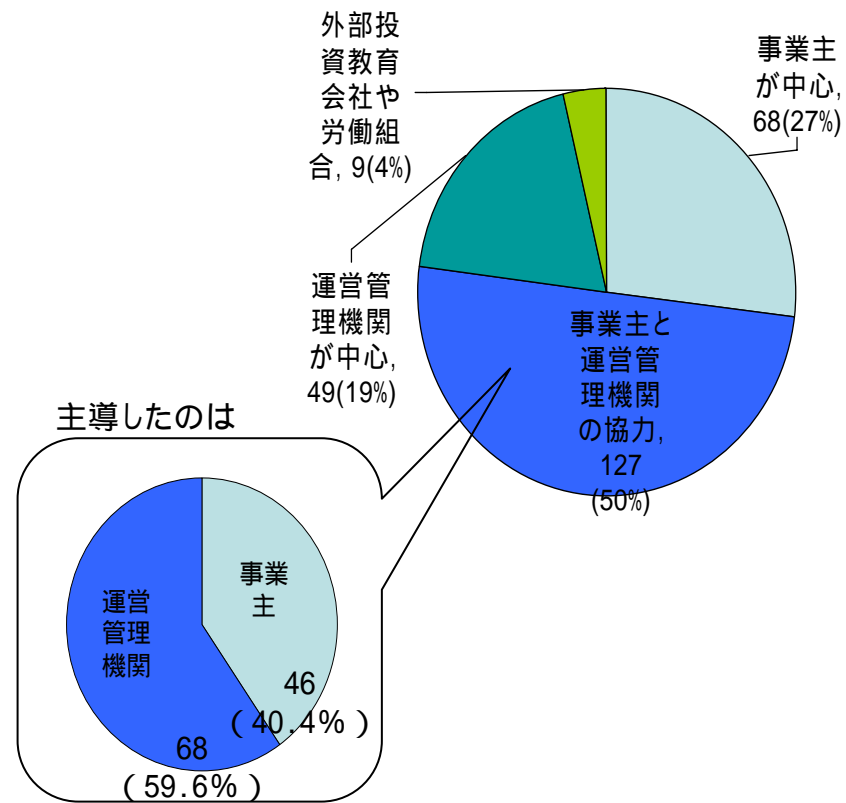
	導入時教育	継続教育
1回のみ	74.1%	67.1%
2回以上	25.9%	32.9%

< 投資教育の実施主体 >

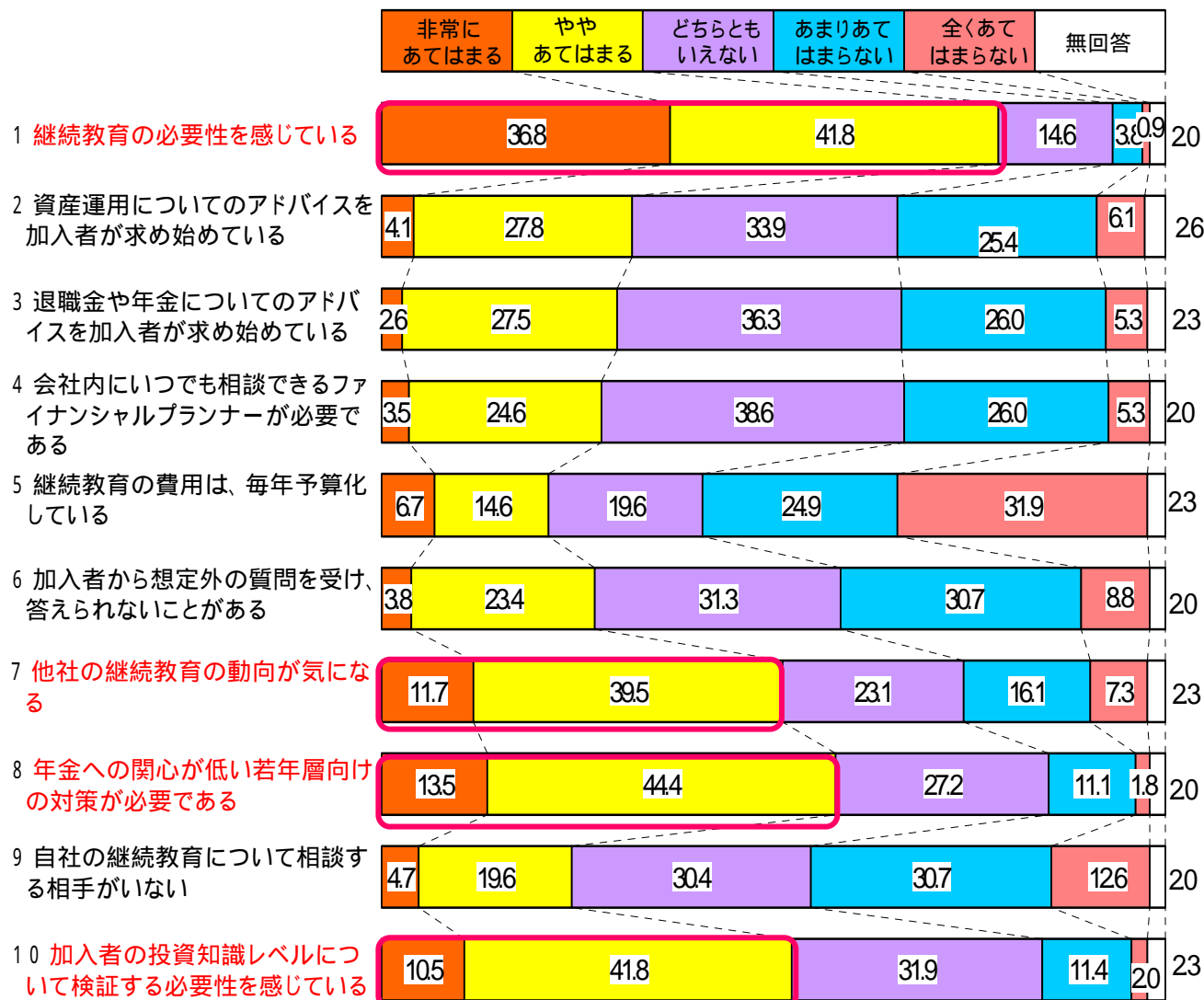
導入時教育



継続教育



継続教育に関する現状



(SA)

継続教育に関する現状としては、8割弱の企業の担当者が「継続教育の必要性を感じている」と回答している。

また、「年金への関心が低い若年層向けの対策が必要である」「加入者の投資知識レベルについて検証する必要性を感じている」「他社の継続教育の動向が気になる」でも過半数で肯定的な意向を示している。

しかし、「継続教育の費用は、毎年予算化している」に該当する企業は、2割程度にとどまっている。

他項目に関しては、肯定と否定が2分化され、企業間での格差をうかがうことができる。

< 投資教育の具体的内容 >

現在は、記録関連運営管理機関が個人の投資情報を持つのが一般的であり、事業主に対する個人情報の提供は個人情報保護の観点から制限されているが、事業主が、個人ごとの投資教育をきめ細やかにを行うために、個人の投資情報（個人情報）を把握することについて、どのように考えるか。仮に、個人情報の提供が難しい場合には、事業主の呼びかけに応じ、投資教育を受けたいという者のみに個別の投資教育を行うこととなるが、このような方法について、どのように考えるか。

また、加入者が投資教育を受けた上でも、なおかつ専門家の意見を聞きたいという場合に事業主が投資アドバイス・サービスを提供できるようにすることについて、どのように考えるか。

さらに、事業主が投資アドバイス・サービスに止まらず、オランダのコレクティブDCのように、加入者から運用の委任を受けて、事業主の判断で運用を行うことについて、どのように考えるか。その場合、加入者の責任と事業主の責任の分担について、どのように考えるか。

< 資料 1 8 個人情報の保護に関する法律（抜粋） >

< 個人情報の保護に関する法律 >

（第三者提供の制限）

第二十三条 個人情報取扱事業者は、次に掲げる場合を除くほか、あらかじめ本人の同意を得ないで、個人データを第三者に提供してはならない。

一 法令に基づく場合

二 人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

三 公衆衛生の向上又は児童の健全な育成の推進のために特に必要がある場合であって、本人の同意を得ることが困難であるとき。

四 国の機関若しくは地方公共団体又はその委託を受けた者が法令の定める事務を遂行することに対して協力する必要がある場合であって、本人の同意を得ることにより当該事務の遂行に支障を及ぼすおそれがあるとき。

2 ~ 5 （略）

運用商品の除外について

運用の方法については、規約で定める事項とされ、運営管理機関等は当該規約で定めるところに従い、資産の運用に関する専門的な知見に基づいて、商品を選定し、加入者等に提示することとされている。また、提示された運用の方法について、これに関する利益の見込み及び損失の可能性等について加入者等に提供することとされている。

加入者は、提示された運用の方法から商品の選定を行い、運用の指図を行うこととなるが、この手続きに基づき提示された運用方法につき、運用商品を除外する場合には、運営管理機関等が加入者等の個別の同意を得ることが必要とされている。

しかしながら、確定拠出年金制度が定着し、確定拠出に関する運用商品が充実する中、手数料等の観点から新たな商品を運用商品に追加する際に、既に提示している運用方法について除外を行おうとしても、事業主には加入者個人の運用商品の情報がないことから、事実上、運用商品の除外を行うことが困難となっている。

以上を踏まえ、加入者の個別の同意がなくとも、運用商品の除外が行えるようにすることについて、どのように考えるか。また、加入者保護の観点から、労使合意など個別同意に代わる手続きをとることについて、どのように考えるか。

< 資料 1 9 運用の方法の提示、運用の方法の除外に係る規定 >

< 確定拠出年金法 >

(運用の方法の選定及び提示)

第二十三条 企業型年金加入者等に係る運用関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関（運用関連業務を行う事業主を含む。以下「企業型運用関連運営管理機関等」という。）は、政令で定めるところにより、次に掲げる運用の方法のうち政令で定めるものを企業型年金規約で定めるところに従って少なくとも三以上選定し、企業型年金加入者等に提示しなければならない。この場合において、その提示する運用の方法（第二十五条第二項及び第二十六条において「提示運用方法」という。）のうちいずれか一以上のものは、元本が確保される運用の方法として政令で定めるものでなければならない。

一 銀行その他の金融機関を相手方とする預金又は貯金の預入

二 信託会社又は信託業務を営む金融機関への信託

三 有価証券の売買

四 生命保険会社又は農業協同組合（農業協同組合法第十条第一項第十号の事業のうち生命共済の事業を行うものに限る。）その他政令で定める生命共済の事業を行う者への生命保険の保険料又は生命共済の共済掛金の払込み

五 損害保険会社への損害保険の保険料の払込み

六 前各号に掲げるもののほか、投資者の保護が図られていることその他の政令で定める要件に適合する契約の締結

2 企業型運用関連運営管理機関等は、前項の運用の方法の選定を行うに際しては、資産の運用に関する専門的な知見に基づいて、これを行わなければならない。

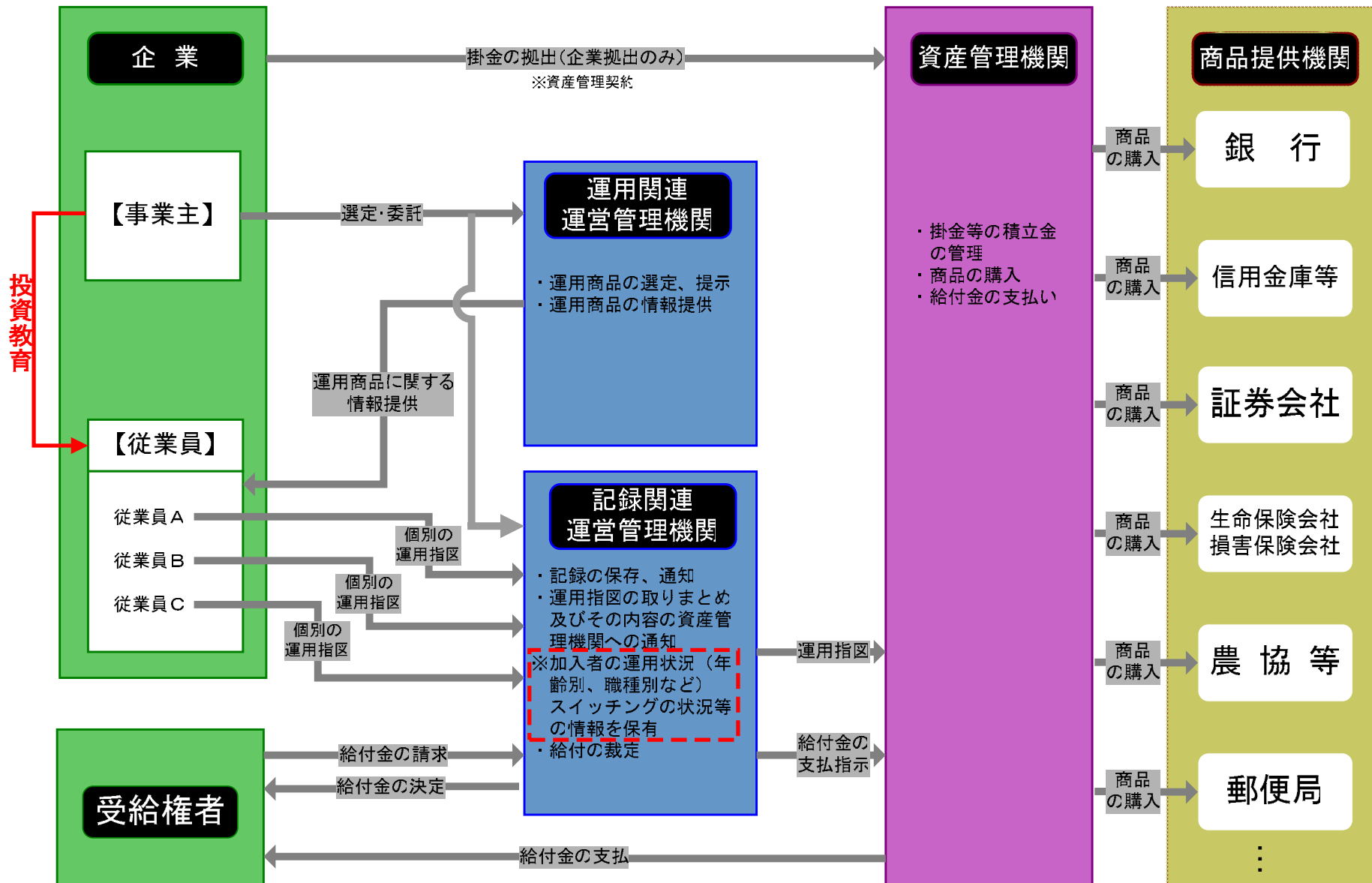
(運用の方法に係る情報の提供)

第二十四条 企業型運用関連運営管理機関等は、厚生労働省令で定めるところにより、前条第一項の規定により提示した運用の方法について、これに関する利益の見込み及び損失の可能性その他の企業型年金加入者等が次条第一項の運用の指図を行うために必要な情報を、当該企業型年金加入者等に提供しなければならない。

(運用の方法の除外に係る同意)

第二十六条 企業型運用関連運営管理機関等は、提示運用方法から運用の方法を除外しようとするときは、当該除外しようとする運用の方法を選択して前条第一項の運用の指図を行っている企業型年金加入者等の同意を得なければならない。ただし、当該運用の方法に係る契約の相手方が欠けたことその他厚生労働省令で定める事由により当該運用の方法を除外しようとするときは、この限りでない。

<資料20 個人の運用に関する情報の帰属先の概要>



中途脱退について

企業型からの中途脱退については、制度創設時には、確定拠出年金が老後の所得保障のための制度であることを考慮し、中途脱退は認められていなかったが、平成16年改正により、個人型に資産を移換したとしても手数料等により年金資産が枯渇する者(資産額1.5万円以下など)については、中途脱退が認められた経緯がある。

また、平成19年度の税制改正において、資産額50万円以下等の者について、中途脱退を認めるよう要望したが、企業型からの直接脱退は認められず、個人型移換後であって資産額25万円以下の者などについて、中途脱退を認める方向で検討することとされている。

確定拠出年金の性格等に照らし、中途脱退要件の在り方について、どのように考えるか。

<資料2 1 企業型からの中途脱退要件について>

制度創設時

企業型からの直接脱退は不可

平成16年10月

企業を退職し企業型を脱退した者であって、個人別管理資産額が1.5万円以下の者は脱退可能とした。

平成19年度税制改正 (法案の内容をみて検討)

企業の退職者について、企業型から個人型に移換後、個人型からの脱退を認める。

具体的には、企業型確定拠出年金の資格喪失後、2年以上継続して個人型運用指図者であり、個人別管理資産額が25万円以下である等の要件を満たす場合に個人型からの脱退を認める方向で検討中。

(3) 個人型 拠出限度額について

< 個人型(企業年金がないサラリーマン) >

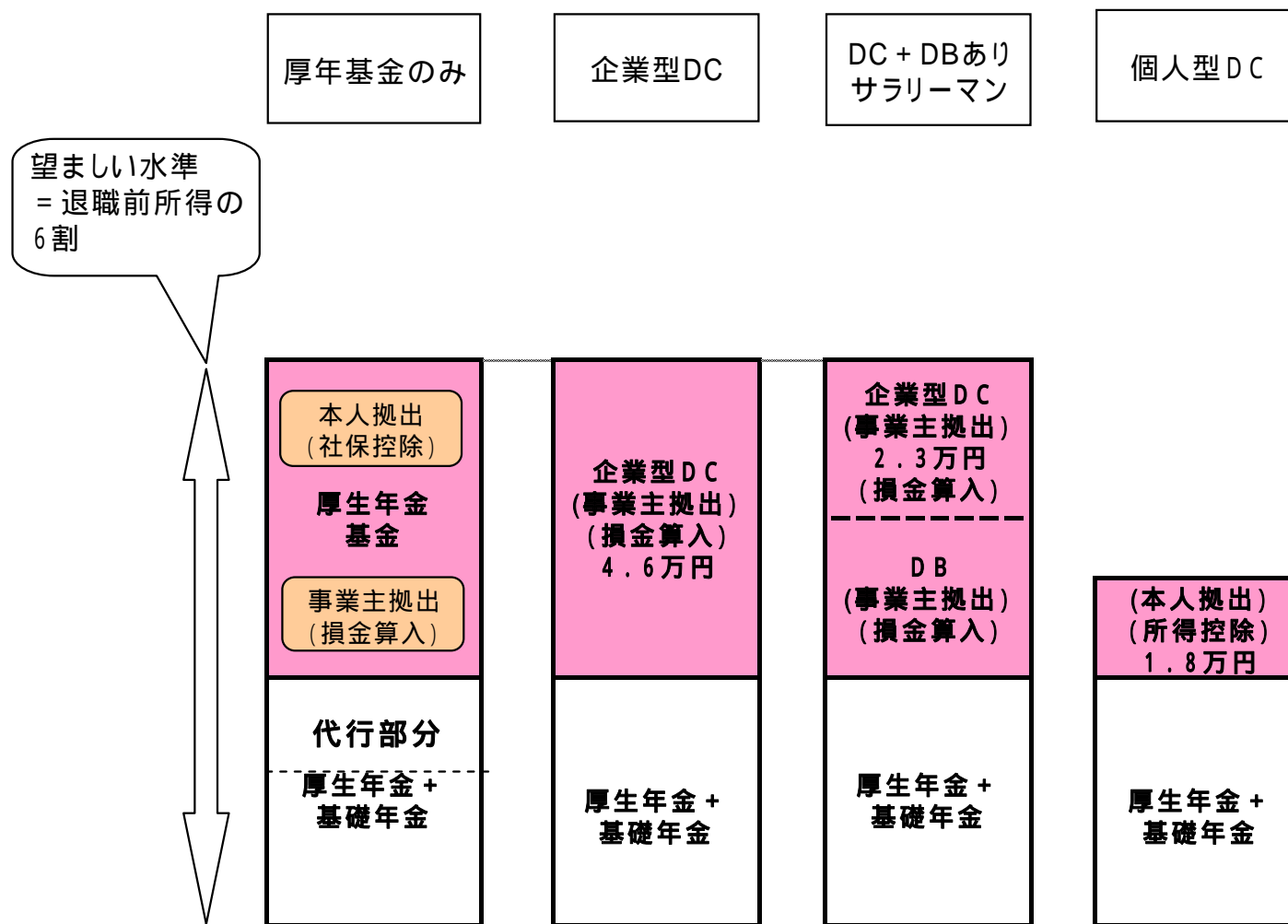
個人型(企業年金がないサラリーマン)の拠出限度額については、現に企業年金の加入者が企業から受けている支援の実態を考慮するとの考え方の下、制度創設当時の唯一の企業年金であった厚生年金基金の掛金の状況を勘案して設定されている。

このため、個人型の拠出限度額は、企業型の拠出限度額より低い額となっているが、サラリーマン全体の老後の所得保障に関する公平性の確保の観点から、個人型の拠出限度額が低いことについて、どのように考えるか。

また、現行の基本的考え方に基づいても、確定拠出年金制度の創設時とは異なり、現在は、厚生年金基金の掛金その他、確定給付企業年金及び企業型確定拠出年金の掛金の実態もあることについて、どのように考えるか。厚生年金基金、確定給付企業年金、企業型確定拠出年金のうち、個人型の掛金の基準とするべきものとして、特定のふさわしいものはあるか。

さらに、仮に、企業型における個人拠出を導入することとした場合、企業型における個人拠出の限度額と個人型の限度額との均衡について、どのように考えるか。

<資料 2 2 厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金の比較図>



< 資料 2 3 厚生年金基金、確定給付企業年金、確定拠出年金の掛金の状況 >

《厚生年金基金（平成16年度決算）》

上乗せ掛金 (加入員1人当たり月額)	累積割合
0～1万円	80.3%
1～2万円	92.9%
2～3万円	96.6%
3～4万円	98.0%
4～5万円	98.6%
5万円以上	100%

《確定給付企業年金（平成17年度中決算）》

加入員1人当たり 掛金月額	累積割合
0～1万円	30.9%
1～2万円	71.1%
2～3万円	89.9%
3～4万円	95.9%
4～5万円	98.3%
5万円以上	100%

注) 平成17年度に事業年度末を迎えた事業報告書を集計

《確定拠出年金（平成17年度業務報告）》

加入員1人当たり 掛金月額	累積割合
0～1万円	48.1%
1～2万円	81.1%
2～3万円	92.8%
3～4万円	98.4%
4～4.6万円	100%

自動移換について

自動移換者は8万人を超えているが、自動移換者に係る年金資産は権利関係が不明確なままなっており、現行制度においては、自動移換者が個人型への加入の意思等を表示しないかぎり、受給権が不明確なままとなっている。

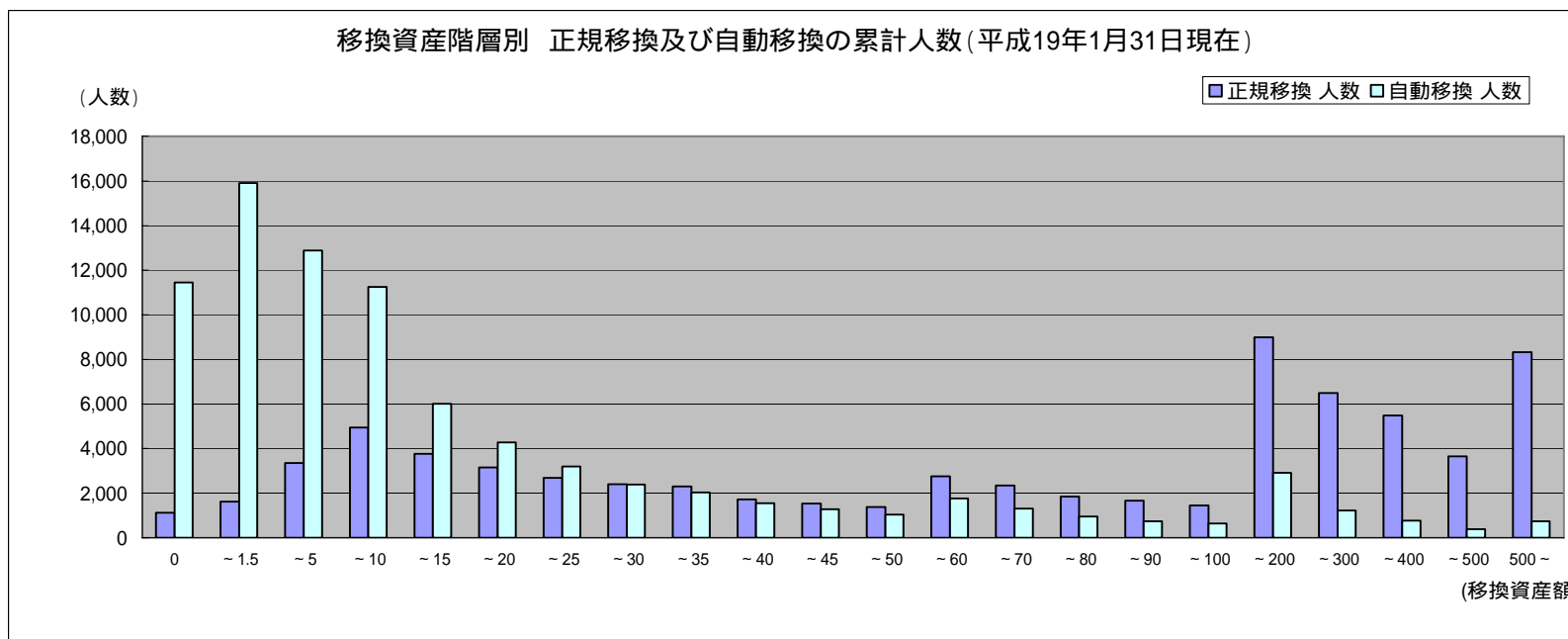
権利関係が不明確な自動移換者に係る年金資産について、一定の年齢に達した者については受給権を発生させることについて、どう考えるか。

また、自動移換者の発生を未然に防ぐためには、退職により企業型の資格を喪失する際に、企業型加入者であった者に十分な情報提供を行うことが重要であるが、事業主の情報提供のあり方について、どのように考えるか。

さらに、あらかじめ企業型の規約に、企業の退職後に個人型への加入の意思等を表示しなかった者(自動移換者となってしまう者)に係る資産移換のファンドを特定しておくことにより、個人型への自動加入を行い、自動移換者の発生を未然に防ぐという方法について、どのように考えるか。仮に、このような方法を採用する場合、既に退職した者について企業が規約で商品进行特定する根拠について、どのように考えるか。

なお、平成19年度税制改正において、自動移換者のうち資産額25万円以下等の者については、正規の手続きをとり、2年間運用指図者となった場合には脱退できる方向で検討することとされている。

< 資料 2 4 自動移換者の現状 (平成19年1月末現在) >



移換資産額	万円	0	~1.5	~5	~10	~15	~20	~25	~30	~35	~40	~45	~50	~60	~70	~80	~90	~100	~200	~300	~400	~500	500~	合計
正規移換	人数	1,127	1,625	3,359	4,954	3,767	3,167	2,688	2,405	2,296	1,730	1,545	1,385	2,750	2,341	1,845	1,659	1,447	8,990	6,493	5,483	3,654	8,324	73,034
	構成比	2%	2%	5%	7%	5%	4%	4%	3%	3%	2%	2%	2%	4%	3%	3%	2%	2%	12%	9%	8%	5%	11%	100%
	累計構成比	2%	4%	8%	15%	20%	25%	28%	32%	35%	37%	39%	41%	45%	48%	51%	53%	55%	67%	76%	84%	89%	100%	-
自動移換	人数	11,449	15,902	12,881	11,245	6,008	4,267	3,197	2,385	2,032	1,548	1,280	1,038	1,768	1,316	954	740	632	2,915	1,218	767	395	744	84,681
	構成比	14%	19%	15%	13%	7%	5%	4%	3%	2%	2%	2%	1%	2%	2%	1%	1%	1%	3%	1%	1%	0%	1%	100%
	累計構成比	14%	32%	48%	61%	68%	73%	77%	80%	82%	84%	85%	86%	89%	90%	91%	92%	93%	96%	98%	99%	99%	100%	-
合計	累計構成比	8%	19%	29%	40%	46%	51%	54%	57%	60%	62%	64%	65%	68%	71%	72%	74%	75%	83%	88%	92%	94%	100%	-

< 資料 2 5 個人別管理資産移換時における事業主の説明義務 >

< 確定拠出年金法施行令 >

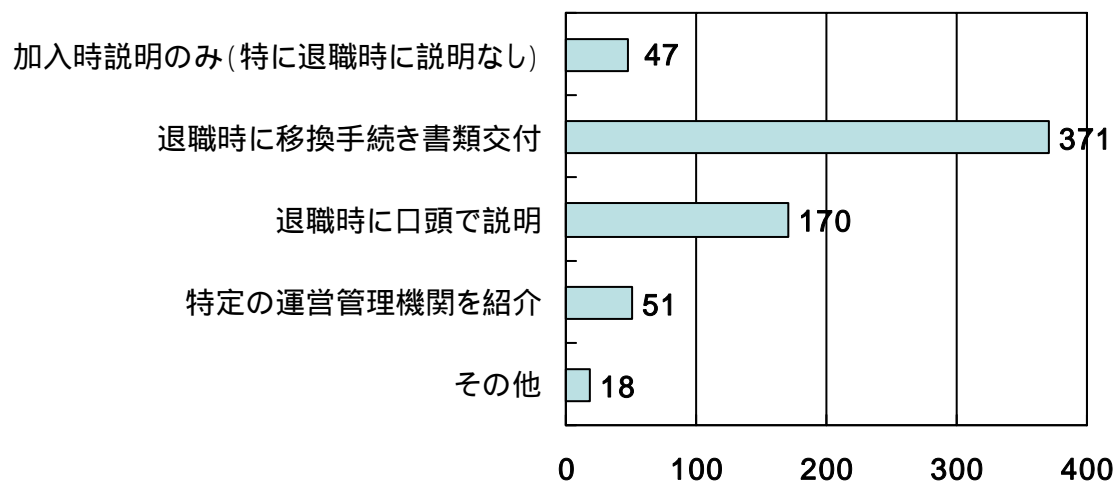
(個人別管理資産の移換に関する事項の説明義務)

第四十六条の二 事業主は、その実施する企業型年金の加入者が当該加入者の資格を喪失したとき又は当該企業型年金が終了したときは、法第八十条から第八十二条までの規定による個人別管理資産の移換に関する事項について、当該加入者の資格を喪失した者又は当該企業型年金が終了した日において当該企業型年金の加入者であった者に説明しなければならない。

<資料 2 6 中途脱退者に対する個人型DCへの移換説明の状況>
 (平成18年10月「確定拠出年金に関する実態調査」(企業年金連合会))

中途退職者に対する個人型DCへの移換説明の状況

退職時の説明	度数	率(回答者)
特に退職時に説明していない(加入時説明のみ)	47	9.2%
退職時に移換手続き書類交付	371	72.7%
退職時に口頭で説明	170	33.3%
特定の運営管理機関を紹介	51	10.0%
その他	18	3.5%
無回答	11	
有効回答数	657	
有効回答者数	510	



2. 確定給付企業年金等について

(1) 確定給付企業年金の支給要件について

高年齢者雇用安定法において、60歳台前半の雇用促進措置を講ずることとされていることを勘案し、現在は50歳台に認められている退職時の老齢給付金の支給について、60歳から65歳以下において退職した場合にも老齢給付金を支給することができるようにすることについて、どのように考えるか。

また、50歳未満に企業を退職した者について、退職時による老齢給付金の支給をできるようにすることについて、どのように考えるか。特に、この場合、確定給付企業年金が老齢年金としての性格を有することから、現行制度は退職時支給を50歳以上に限定していることを、どのように考えるか。

<資料27 確定給付企業年金における老齢給付金の支給要件>

<確定給付企業年金法>

(支給要件)

第三十六条 老齢給付金は、加入者又は加入者であった者が、規約で定める老齢給付金を受けるための要件を満たすこととなったときに、その者に支給するものとする。

2 前項に規定する規約で定める要件は、次に掲げる要件（第四十一条第二項第二号において「老齢給付金支給開始要件」という。）を満たすものでなければならない。

一 六十歳以上六十五歳以下の規約で定める年齢に達したときに支給するものであること。

二 政令で定める年齢以上六十歳未満の規約で定める年齢に達した日以後に実施事業所に使用されなくなったときに支給するものであること（規約において当該状態に至ったときに老齢給付金を支給する旨が定められている場合に限る。）。

3・4 (略)

<確定給付企業年金法施行令>

(老齢給付金の支給を開始できる年齢)

第二十八条 法第三十六条第二項第二号の政令で定める年齢は、五十歳とする。

(2) 選択一時金の上限額について

確定給付企業年金は、年金給付を原則としているが、受給権者の選択により、年金受給権取得時又は原則として年金受給開始後5年経過以後に一時金（選択一時金）を支給することも可能となっている。

ただし、年金給付を推進する観点から、一時金額が将来の年金額の現在価値に比して高額となり、一時金選択者が増加することを防ぐため、各受給権者の選択一時金の上限額を、将来の年金額を下限予定利率（注）で一時金選択時の価値に割り引いた額（年金の現価）としている。

（注）各制度において定める積立金の運用利回りの予測（予定利率）の法令上の下限のこと。

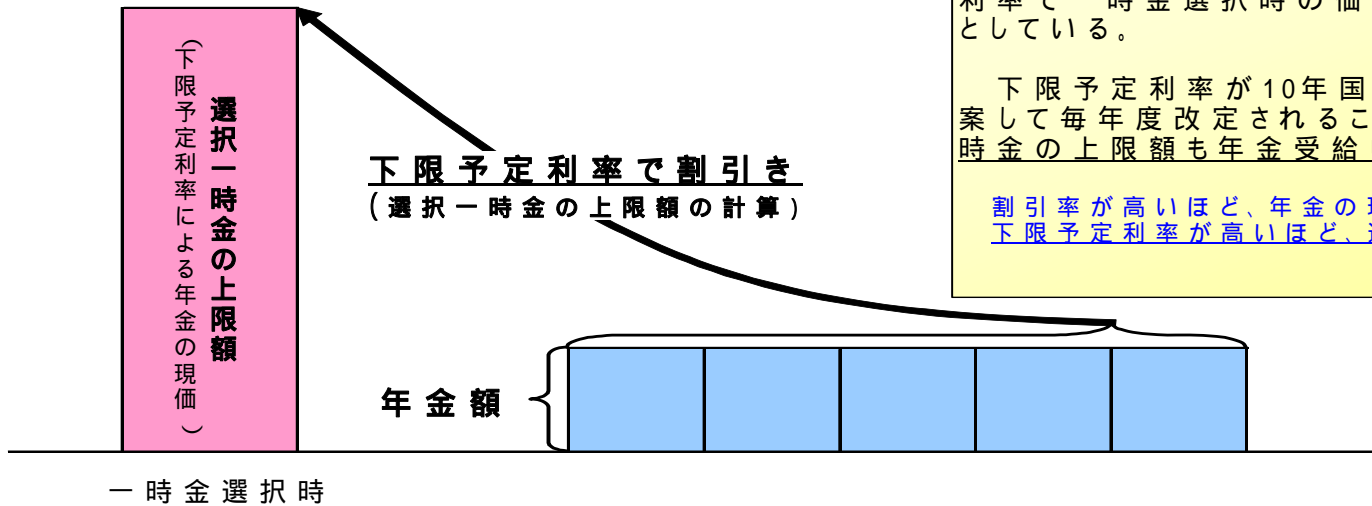
下限予定利率は、10年国債利回り（市場金利）の実績を勘案して、厚生労働大臣告示で毎年度改定される。

なお、ここでは、各制度における前回の財政計算の計算基準日以降の日における最も低い下限予定利率が用いられる。

他方、多くの企業が、確定給付企業年金導入前の退職一時金を年金原資として、退職一時金と選択一時金が等価となるように制度を設計しているところ、下限予定利率が毎年度改定されることに伴い、各受給権者の選択一時金の上限額も年金受給中に変動し得るため、市場金利の上昇局面においては、退職一時金と等価な選択一時金を支給できないケースが想定される。

このような問題に対応するため、選択一時金の上限額を緩和することについてどのように考えるか。特に、確定給付企業年金の老齢年金たる性格や税制上の措置との関係について、どのように考えるか。さらに、市場実勢金利の上昇局面では、給付利率を引き上げて、年金額を増額することで対応する方法もあると考えるが、どうか。

図1 選択一時金の上限額

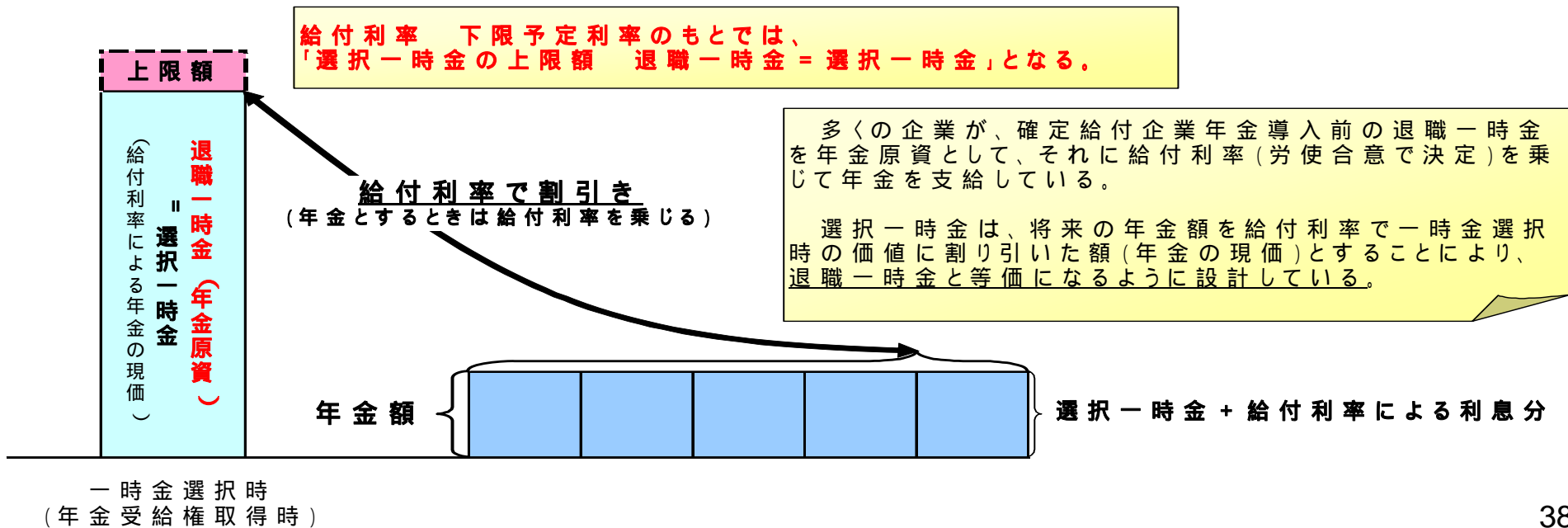


年金給付を推進する観点から、一時金額が将来の年金額の現在価値に比して高額となることを防ぐため、各受給権者の選択一時金の上限額を、将来の年金額を下限予定利率で一時金選択時の価値に割り引いた額(年金の現価)としている。

下限予定利率が10年国債利回り(市場金利)の実績を勘案して毎年度改定されることに伴い、各受給権者の**選択一時金の上限額も年金受給中に変動し得る。**

割引率が高いほど、年金の現価は小さくなる。
 下限予定利率が高いほど、**選択一時金の上限額は低くなる。**

図2 退職一時金(選択一時金)と年金額の関係

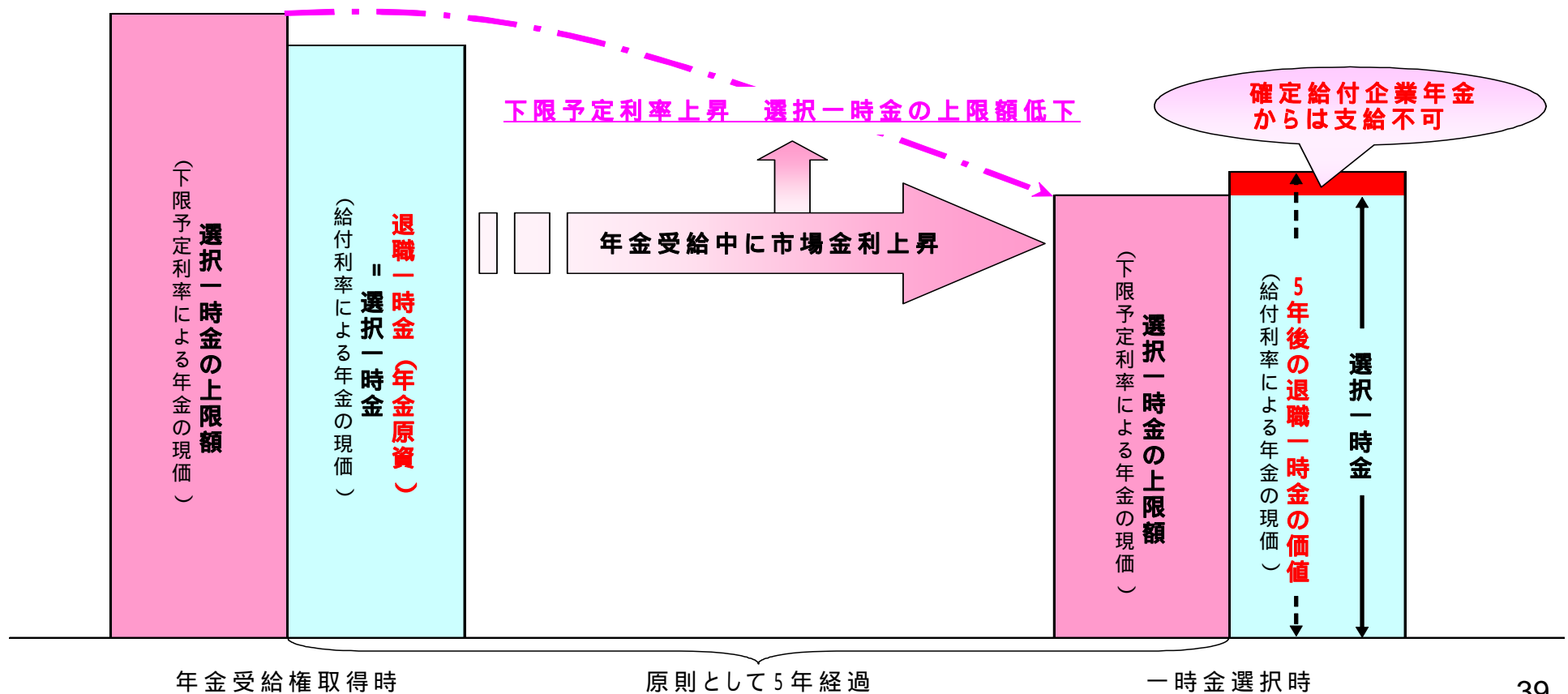
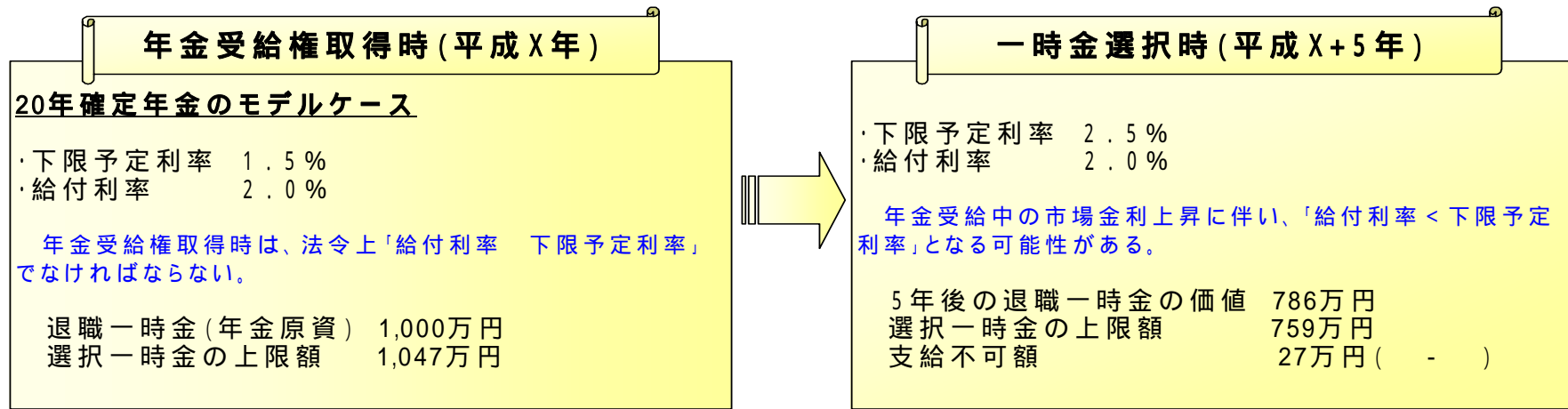


給付利率 下限予定利率のもとでは、
 「**選択一時金の上限額 退職一時金 = 選択一時金**」となる。

多くの企業が、確定給付企業年金導入前の退職一時金を年金原資として、それに給付利率(労使合意で決定)を乗じて年金を支給している。

選択一時金は、将来の年金額を給付利率で一時金選択時の価値に割り引いた額(年金の現価)とすることにより、**退職一時金と等価になるように設計している。**

図3 選択一時金の上限規制



<資料29 厚生年金基金の選択一時金の選択率（厚生年金基金平成16年度決算結果）>

年度	平成7	平成8	平成9	平成10	平成11	平成12	平成13	平成14	平成15	平成16
選択率 (%)	38.9	39.6	40.1	43.2	44.0	43.0	47.6	50.8	57.1	53.7

（注）加算型の基金における加算部分の全額一時金選択率である。

$$\text{一時金選択率} = \text{全額一時金選択者数} / (\text{加算年金新規裁定者} + \text{全額一時金選択者数})$$

(3) キャッシュバランスプランについて

現行のキャッシュバランスプランにおける再評価率については、客観的な指標を用いるという観点から、定率、国債の利回り、全国消費者物価指数、賃金指数を用いることができることとされている。また、再評価率には、下限(下限の率は0)が定められてるところである。これは、受給権の保護を図るため、再評価率がマイナスにならないようにするとともに、受給額が予測可能なものとなるようにという考え方に基づくものであると考えられる。

キャッシュバランスプランにおいて、オランダのコレクティブDCを参考に、市場インデックス等(日経平均、TOPIX等)を用いたプランを認めることについて、どのように考えるか。また、運用利回りの実績を用いることについて、どのように考えるか。

<資料30 キャッシュバランスプラン概要>

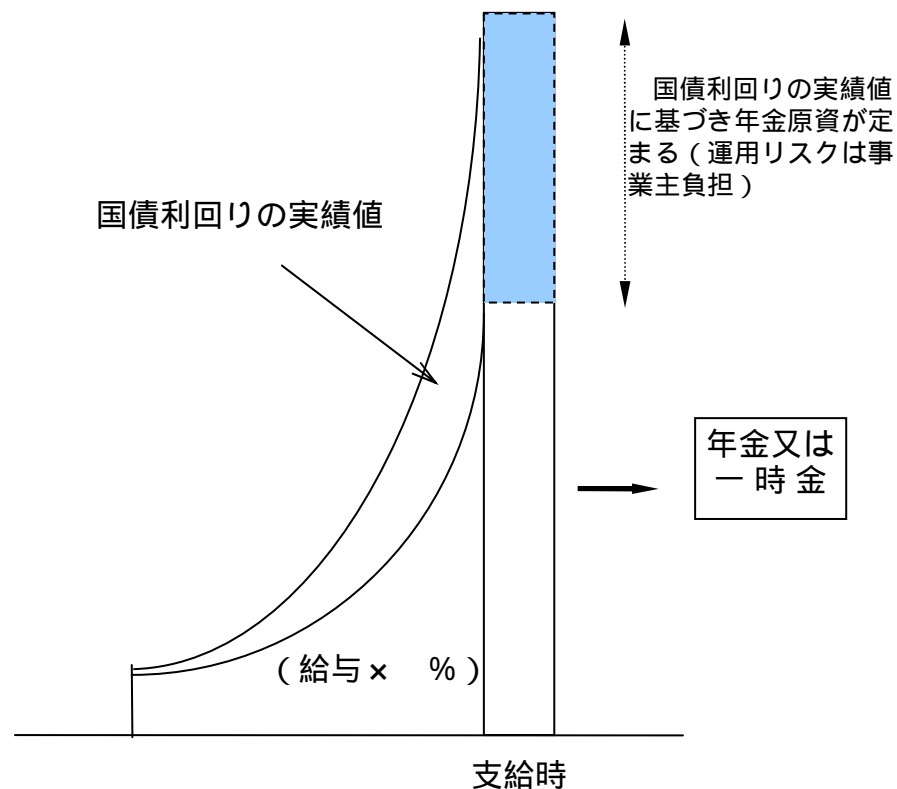
(概要)

具体的な仕組み

- ・ 資産は一括運用され、運用リスクは事業主が負担。
給付額は、例えば、各期の給与の何%といった額に客観的な指標に基づく利率で付利したものを支給開始時点まで累積した総額(年金原資)。
- ・ 客観的な指標には国債利回り等が用いられる。

特長(メリット)

- ・ 事業主にとっては、給付に責任をもちつつ経済環境の変化に対し柔軟な対応が可能となる。
加入者にとっても、財政の安定が図られるとともに、客観的指標を通じた給付水準が確保され、過去期間分の原資も明確になる。



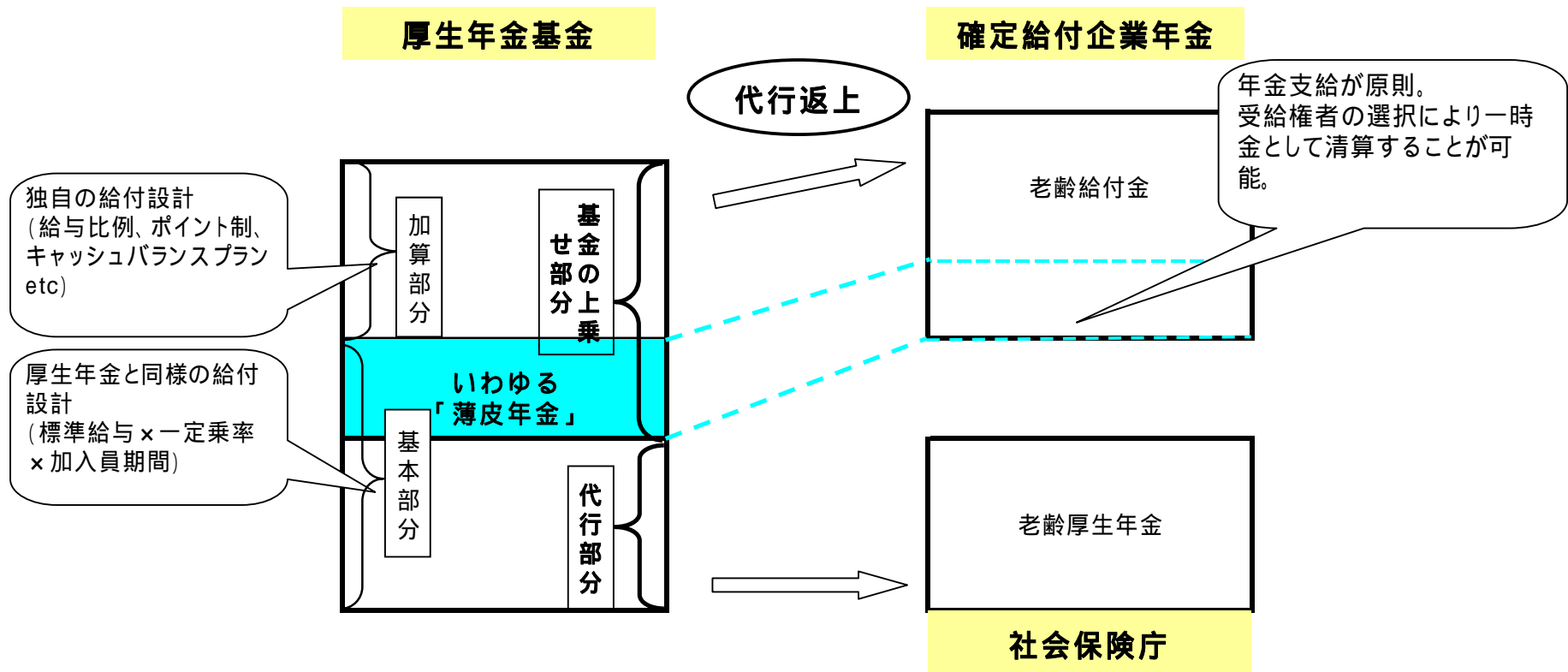
- 1 国債利回りの実績によって、 から の間で年金原資が定まる。
- 2 従来の給付設計は、
 - ・ 加入者であった間の平均給与に一定の乗率や加入者期間を乗じる方法、
 - ・ 最終給与に一定又は加入者期間に応じた率を乗じる方法
 などであり年金原資はあらかじめ定まるのが一般的。

(4) 厚生年金基金から権利義務を承継した確定給付企業年金における 一時金の取扱いについて

代行型の厚生年金基金が代行返上を行い、確定給付企業年金に移行した場合、いわゆる「薄皮部分」の給付義務が確定給付企業年金に引き継がれることとなるが、当該「薄皮部分」は年金額が比較的少額であることから、年金額に比して手数料がかかるという状況にある。

コスト削減の観点から、当該「薄皮部分」の強制的な一時金精算を認めることについて、どのように考えるか。この場合、年金としての受給権の保護について、どのように考えるか。

<資料3 1 薄皮部分について>



(5) 厚生年金基金及び確定給付企業年金における審査の効率化について

現行の認可事項・届出事項について、審査の効率化・迅速化を行うために、昨今の規制緩和の状況を踏まえ、届出で足りる事項の拡大、添付資料の簡素化等についてどのように考えるか。

また、事務処理の取扱いが地方厚生局ごとに異なるとの指摘もあるが、審査の標準化についてどのように考えるか。

さらに、年金数理人による事前審査制度を設けて、不利益変更事項等のスクリーニングを行うことについて、どのように考えるか。仮に、事前審査制度を設ける場合、年金数理人の位置付け、責任の範囲（仮に不利益変更事項であった場合、その不利益変更額に係る賠償責任など）について、どのように考えるか。

<資料3 2 現行の認可事項と届出事項の概要>

(例) 確定給付企業年金規約の変更に必要な手続(基金型)

全ての規約変更について、代議員会の議決が**必要**

規約変更(厚生労働大臣の認可) 【法第16条第1項】

- ・事業所が増加・減少する場合の変更
- ・加入者資格の変更
- ・給付に関する事項の変更
- ・事業年度その他財務に関する事項の変更
- ・基金の名称の変更
- ・解散及び清算に関する事項の変更
- ・福利及び厚生事業に関する事項の変更
- ・権利義務の移転承継に関する事項の変更
- ・脱退一時金相当額等の移換に関する事項の変更

軽微な規約変更(厚生労働大臣への届出必要) 【法第16条第1項、規則第15条】

- ・事業所の名称及び所在地の変更
- ・掛金の拠出に関する事項の変更
- ・事務所の所在地の変更
- ・代議員及び代議員会に関する事項の変更
- ・役員に関する事項の変更
- ・公告に関する事項の変更
- ・事務費の負担に関する事項の変更
- ・基金の職員に関する事項の変更

届出の必要のない規約の軽微な変更(届出不要) 【法第17条第1項、規則第18条】

- ・基金資産運用契約に関する事項の変更
- ・受託業務の委託に係る契約に関する事項の変更
- ・特別掛金額に関する事項の変更

<資料33 企業年金連合会要望事項（「確定給付企業年金制度改善要望」より抜粋）>

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、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。

（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。