

平成16年の企業年金制度改革について

平成16年9月9日

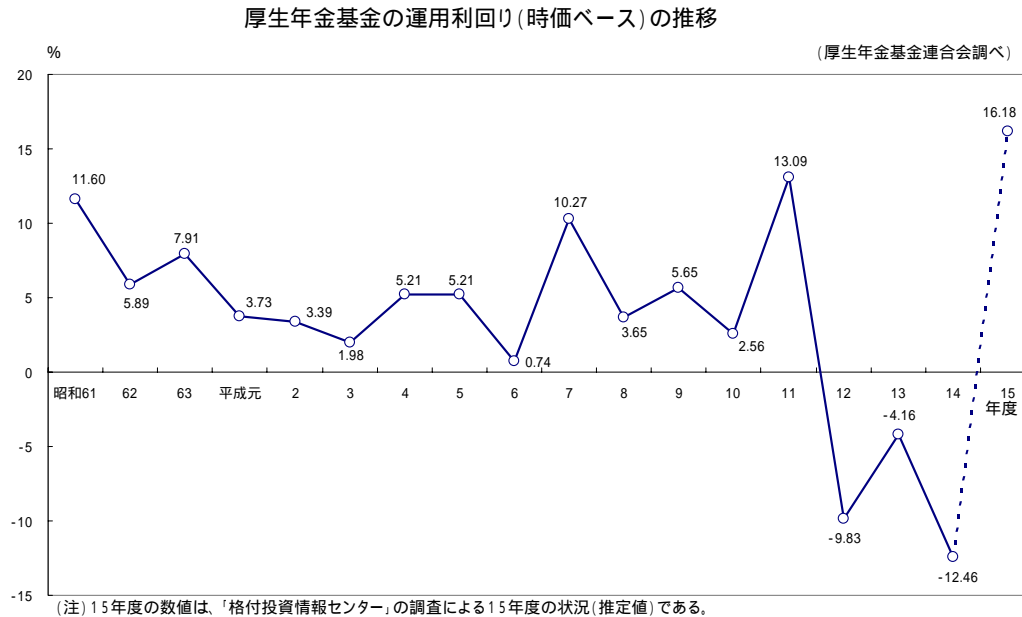
厚生労働省年金局企業年金国民年金基金課
基金数理室長 早川 敦

・企業年金を取り巻く状況

(1) 運用環境の悪化

運用環境の悪化により積立金の運用状況は悪化
厚生年金基金の運用状況

平成・年度	11	12	13	14	15
利回り	13.1%	9.8%	4.2%	12.5%	16.2%
TOPIXの収益率	35.5%	24.6%	16.2%	24.8%	51.1%



(2) 雇用・退職制度の変化

雇用の流動化が進む中で、一般に長期勤続を前提としていた
退職給付制度に対するニーズの変化

企業年金等の改正案の内容 (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) 免除保険料率凍結解除等 [平成 1 7 年 4 月施行]

免除保険料と政府負担金

免除保険料率の凍結は解除

直近の死亡率 (平成 1 6 年財政再計算)

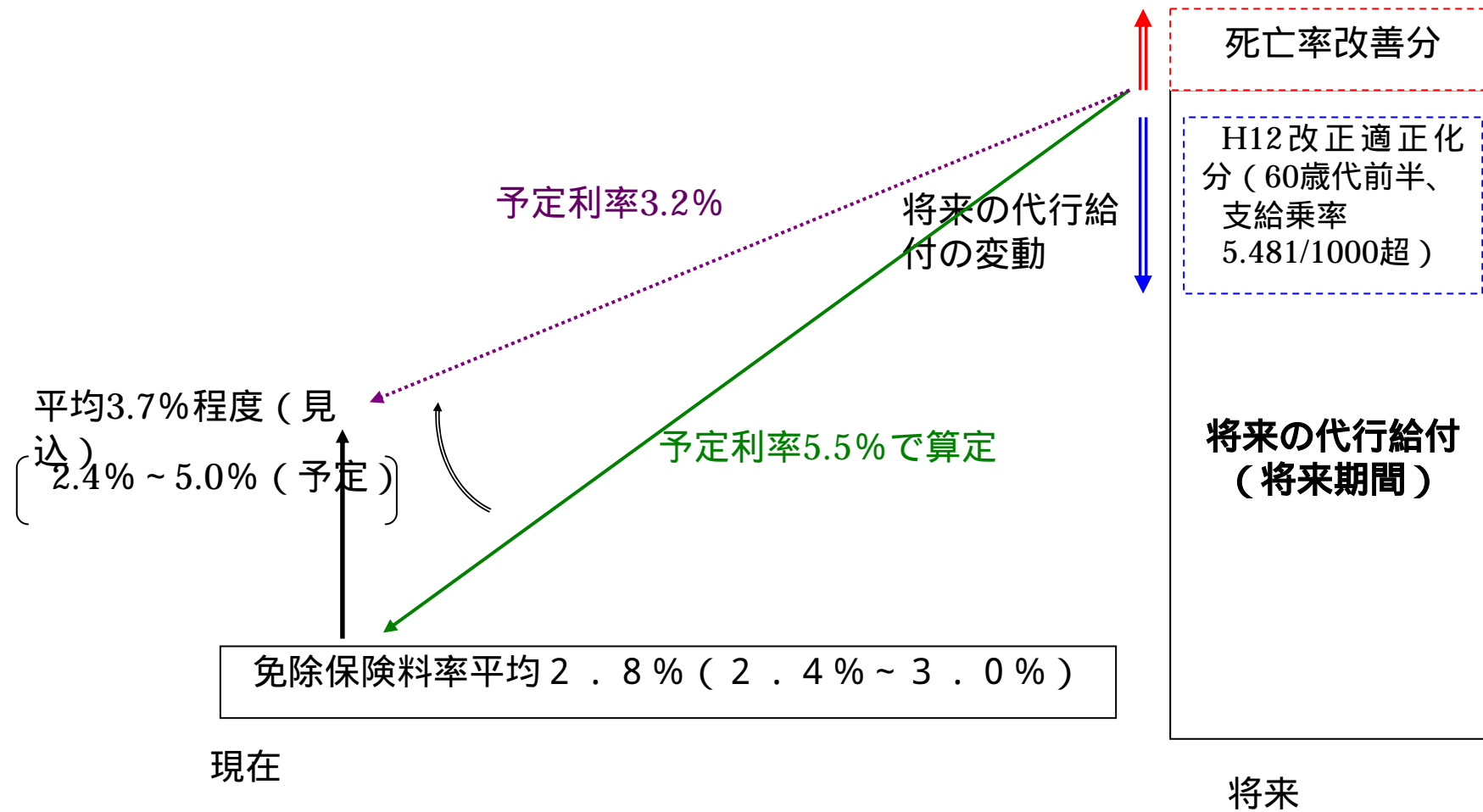
厚生年金本体の予定運用利回りの見通し (3 . 2 %)

平成 1 2 年改正後の代行範囲 (乗率5.481/1000、6 5 歳以降)

に基づいて見直し、設定する。

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。

(参考1) 免除保険料率の見直し



16年1月末までの代行返上基金を除く約900基金を基にした粗い試算

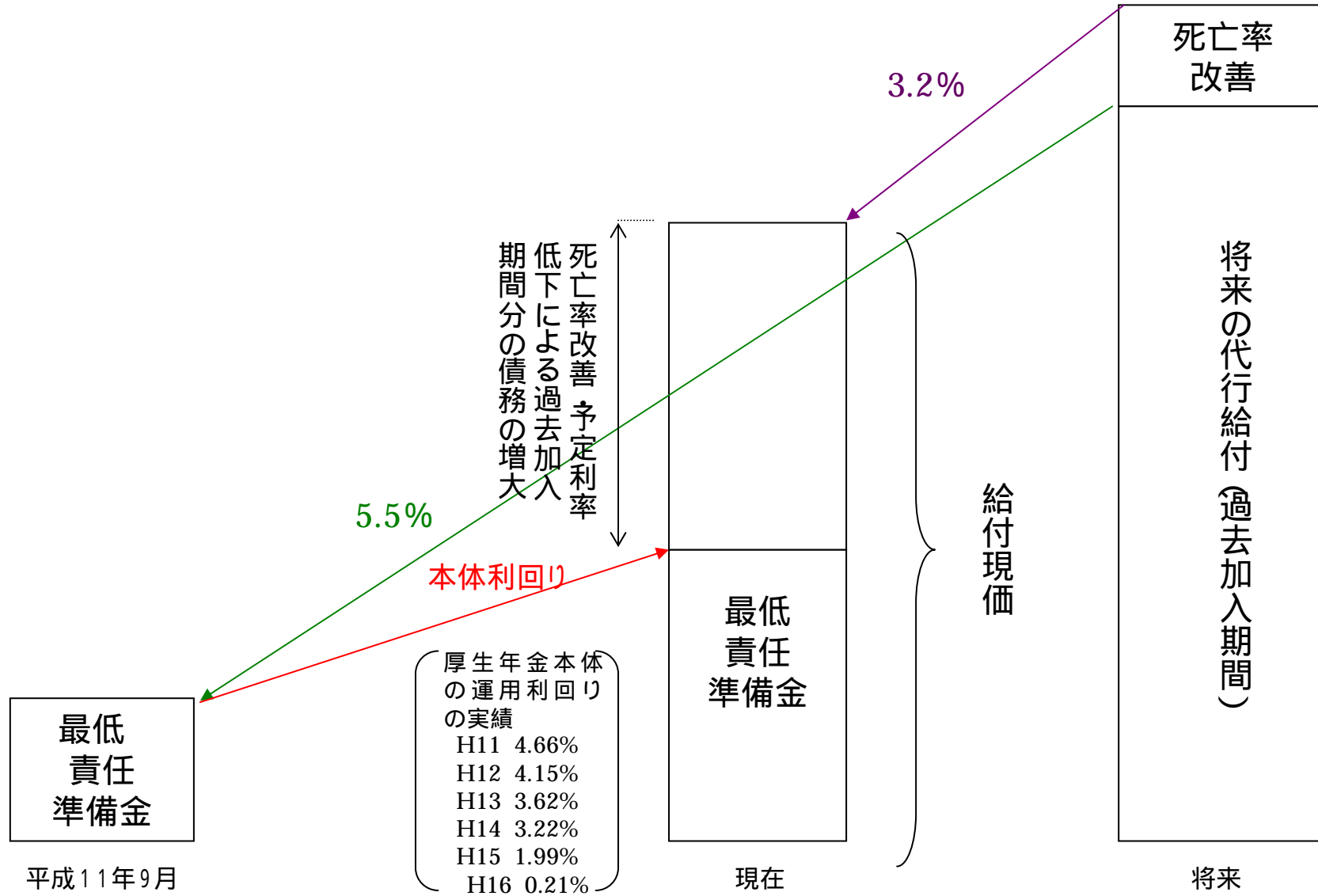
最低責任準備金と過去代行給付現価に係る政府の負担金

最低責任準備金については、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の観点、現行との持続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定する。

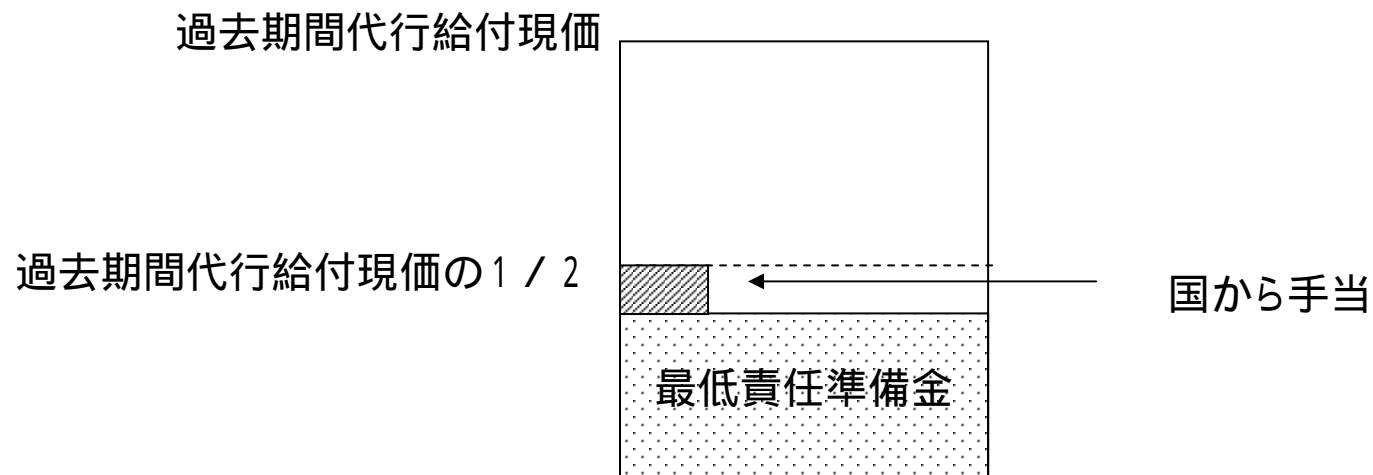
過去期間代行給付現価は、過去の加入期間に対応した給付について、凍結解除後の免除保険料率の算定基礎と同じ、死亡率と予定利率を用いた現価率により求める（平成11年9月までの現価方式に基づく最低責任準備金に相当）。

予定利率、平均寿命の見直しにより、過去期間代行給付現価の増大が生じるが、これについては、最低責任準備金が過去期間代行給付現価の $1/2$ 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とする。

(参考2) 給付現価と最低責任準備金(現在行われている過去法に基づく方式)との関係



(参考3) 過去期間代行給付現価の増大への財源手当



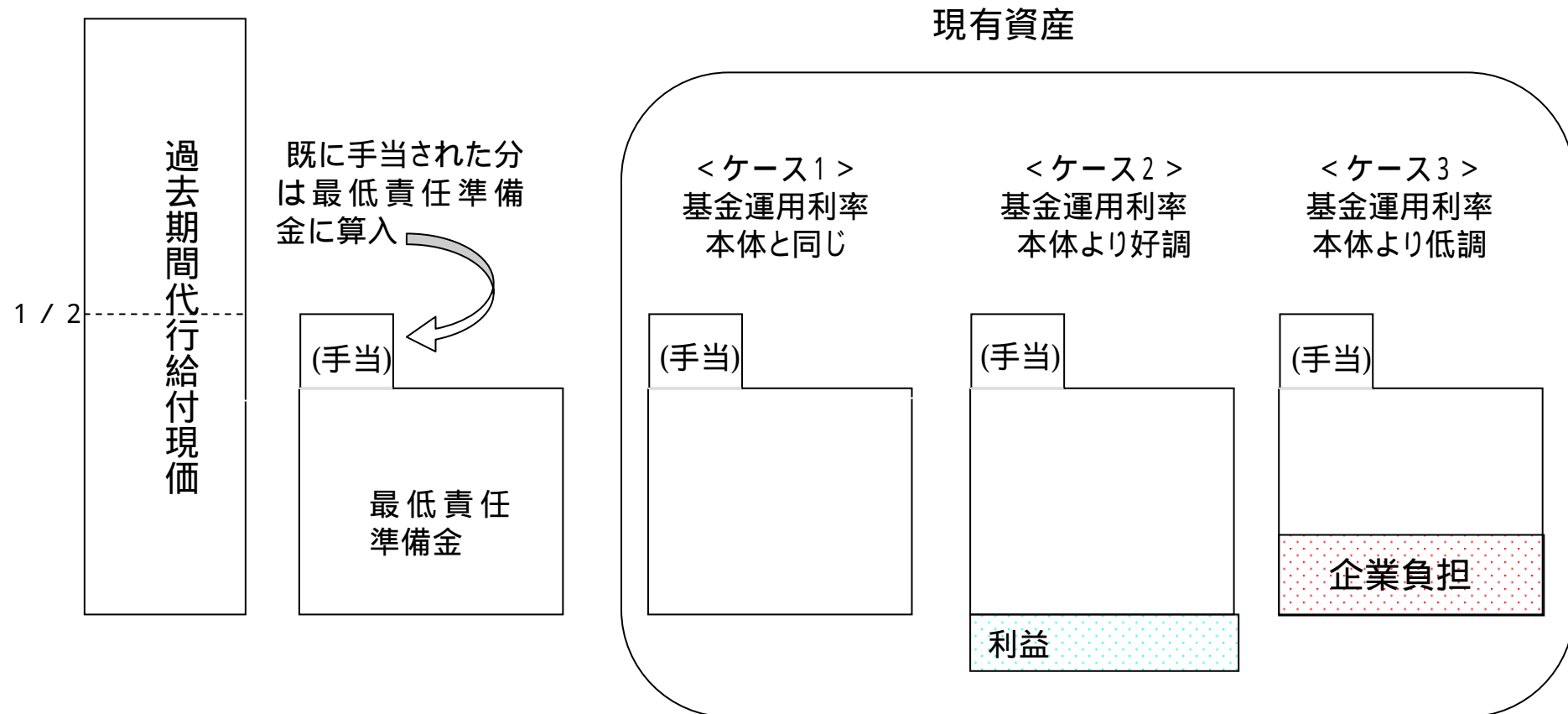
予定利率に、今回のような2%を超える(5.5% 3.2%)変動があっても、過去期間代行給付現価の1/2程度までの手当であれば、最低責任準備金が過去期間代行給付現価を超えるというような事態は起きにくい。

また、この財源手当により最低責任準備金さえ保有していれば代行部分の給付について特段の支障は生じない。

最低責任準備金が減少してゼロとなる可能性があると考えられる場合(最低責任準備金が過去期間代行給付現価の1/4を下回った場合)には、最低責任準備期の1/2の水準になるまで一挙に財源手当を行う。

また逆に、最低責任準備金が代行給付現価の1.5倍を上回った場合には、免除保険料率を算定し直し、上回った分を調整した免除保険料率とする。

(参考4) 最低責任準備金と現有資産の関係



基金の運用リスクは本体並（上回れば利益、下回れば負担）

基金の運用が本体より好調で、現有資産が最低責任準備金（財源手当後）を上回れば、利益を基金が享受し、上乘せ給付の充実や準備金等として活用

一方、基金の運用が本体を下回り、最低責任準備金（財源手当後）に不足すれば企業が負担

その他

代行部分の債務認識

- ・現在行われている過去法に基づく方式で算定した（いわゆる「ころがし」）最低責任準備金の恒常化

- ・前述の新たな財源手当による代行給付の支払不安の払拭により、最低責任準備金を代行部分の債務として認識する。

中途脱退者の移受換金の現価率

・代行部部分

- ・ 予定利率は3.2%

- ・ 死亡率は厚生年金の平成16年財政再計算に用いられた死亡率を用いて算定した移換現価率を、

- ・ 性別、年齢別、平成17年4月前後期間別に厚生労働大臣が定める。

・基本部分のうち代行部分以外のプラスアルファ部分

- ・ 厚生年金基金連合会が規約で移換現価率を定める。

(2) 厚生年金基金の運営関係 [平成 1 7 年 4 月施行]
設立認可基準の見直し

今後の厚生年金基金の新規設立については、厚生年金基金制度のより一層の安定化を図るため、設立認可要件を見直す。

(人数要件)

- ・ 単独事業主で設立する場合は 1 0 0 0 人以上
- ・ 複数の事業主が集まって共同で設立する場合には 5 0 0 0 人以上
(企業相互間の関係が強い場合には 1 0 0 0 人以上)

(上乗せ給付 (プラスアルファ) 要件)

- ・ プラスアルファの水準は、給付現価で代行部分の 5 割以上

指定厚生年金基金健全化計画

著しく財政が悪化している厚生年金基金を指定基金として指定し、早期の財政の健全化を図る。

(指定対象)

年度末の現有資産(時価評価)が、最低責任準備金の9割を3事業年度連続して下回っている厚生年金基金

(健全化計画)

健全化計画は、指定の日の属する年度の翌年度を初年度とする5カ年の計画とする。

健全化計画には、

ア．事業及び財産の現状

イ．財政の健全化の目標

ウ．目標を達成するために必要な具体的措置及びこれに伴う収入支出の増減の見込額

を記載するものとする。

(運用方針)

指定厚生年金基金については、以下の観点から重点的指導を行う。

- ・ 健全化計画期間内に、掛金の引上げ、給付の見直し等により現有資産が最低責任準備金の9割を上回るように財政の安定化を図る。
- ・ 合併等による財政の安定化を図る。
- ・ 財政健全化の目途が立たない場合は、解散時特例の活用を含め、解散についての検討を行う。

〔 指導に当たっては、指定厚生年金基金の意向を十分に聴取し、
当該基金と十分に協議するものとする。 〕

(3) 厚生年金基金の解散の特例措置 [平成 1 7 年 4 月施行]

納付方法の特例 (分割納付)

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]

納付計画を事前に作成し、厚生労働大臣の承認が必要。

(承認の要件)

- ・ 通常の解散と同様、議決、同意等の要件を満たすこと。
- ・ 現有資産については、原則としてまず解散時に納付すること。
- ・ 納付の期間が 5 年以内であること (やむを得ない場合には 1 0 年以内) 。
- ・ 納付計画が現実的に可能なものであること。
- ・ 納付回数は、原則として年 4 回以上定期的に納付すること。
- ・ 設立事業所ごとの負担方法が明確であること。
- ・ 設立事業所減少時の他の事業所への負担方法が明確であること。
- ・ 清算中の運営体制が確保されていると見込まれること。

納付額の特例

下記の要件を満たす厚生年金基金については、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。

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

給付設計見直し

- ・ **今後の運営の困難性**

成熟の高まり

代行コスト

母体企業（業種）の経営状況

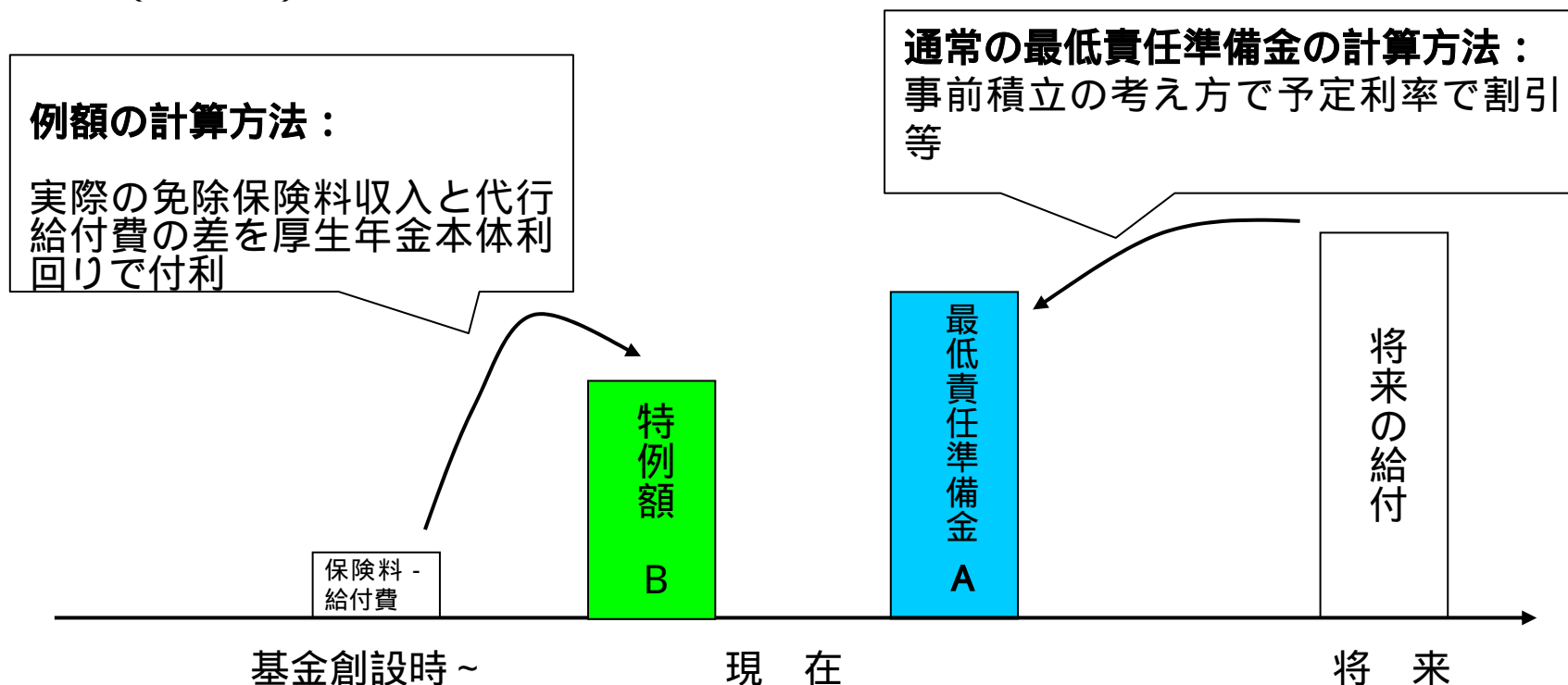
（特例措置の期限）

これらの特例措置は、3ヶ年の時限措置（施行から3年以内の申請）である。

（移管先）

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から、国とする。

(参考5) 解散時に納付すべき額の特例措置のイメージ



一般的に、年齢構成の高い状態が長く続いている基金（代行コストがかつての一律免除保険料率や現在の免除保険料率上限を超えている期間が長い基金は、代行給付費に対し免除保険料収入が相対的に小さいため、Bの方が有利）は、従来の方法より納付額低下。

具体的な計算方法の例 基金の毎年度決算等から

免除保険料収入：標準報酬月額総額 × 免除保険料率

代行部分の給付費：基本年金給付費 × (代行乗率 / (代行乗率 + 基本上乗せ乗率))

を算出し、厚生年金本体の運用利回りの実績で付利して元利合計を計算する。

(4) 厚生年金本体改正への対応

離婚時の年金分割・第3号被保険者への年金分割

厚生年金本体の

離婚時の年金分割（平成19年4月施行）

第3号被保険者への年金分割（平成20年4月施行）

の導入に伴い、厚生年金基金の代行部分については本体と同様の対応をとる。

具体的には、厚生年金基金の代行給付は、分割後の基金加入員の標準報酬に応じたものにするとともに、分割された分の給付は年金額が増額される配偶者に対して社会保険庁から行う（分割された分に係る年金原資は、基金から社会保険庁へ移換）。

在職老齢年金等の改正

厚生年金本体において、

在職老齢年金の改善（平成17年4月施行）

70歳以降の在職支給停止（平成19年4月施行）

65歳以降の繰下げ制度（平成19年4月施行）

次世代育成支援の拡充（平成17年4月施行）

が行われるが、厚生年金基金の代行部分については本体と同様の対応をとる。

厚生年金基金の支払期月・回数については、以下のように緩和を図ることとし、この範囲内で各厚生年金基金が規約で回数を定められることとする。

老齢年金給付 の額	6万円未満	6万円以上 15万円未満	15万円以上 27万円未満	27万円以上
支払回数	年1回、2回、 3回又は6回	年2回、3回 又は6回	年3回 又は6回	年6回

年1回支給の場合の支払期月：偶数月のいずれか

年2回支給の場合の支払期月：6、12月

年3回支給の場合の支払期月：2、6、10月又は4、8、12月

年6回支給の場合の支払期月：偶数月

2 . 確定給付企業年金関係

[ポータビリティ（企業年金の通算措置）の確保] [平成17年10月施行]

（1）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

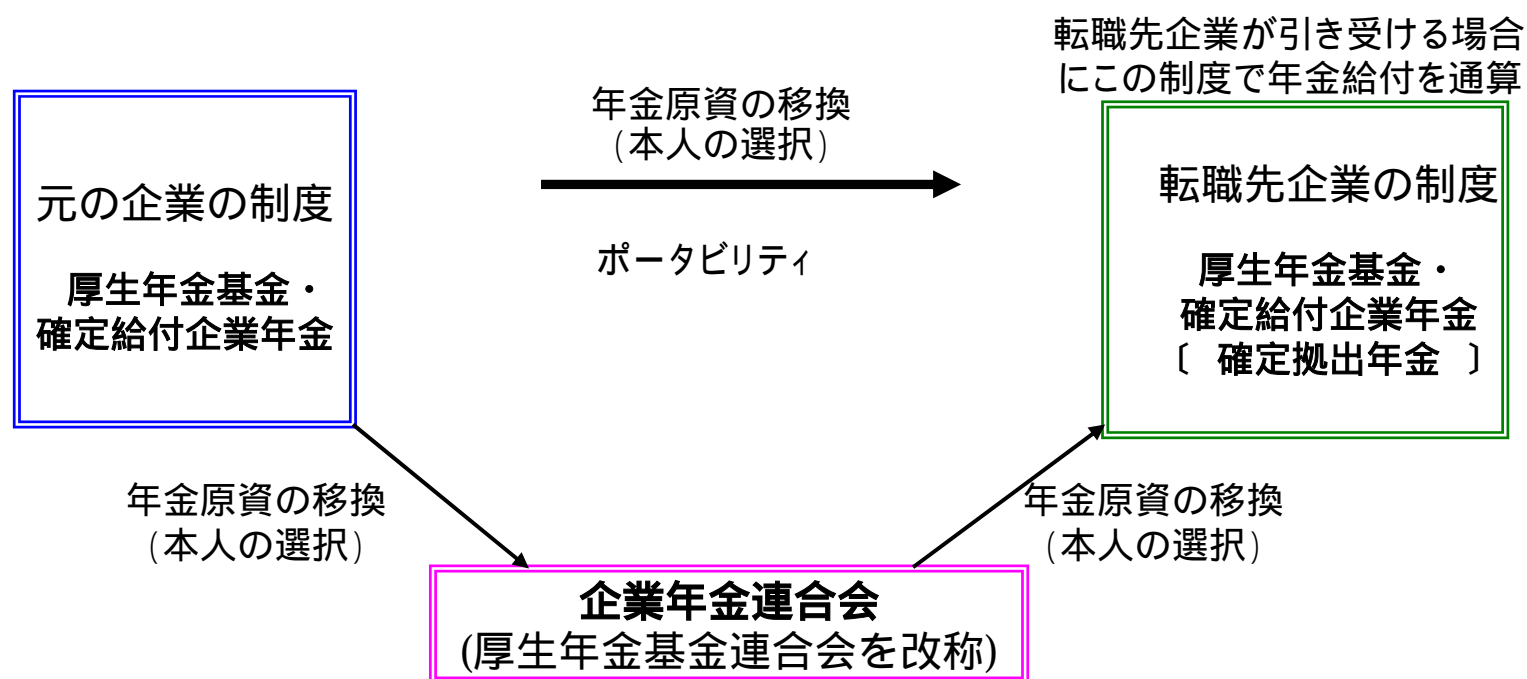
厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移管できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。

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。

(2) 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

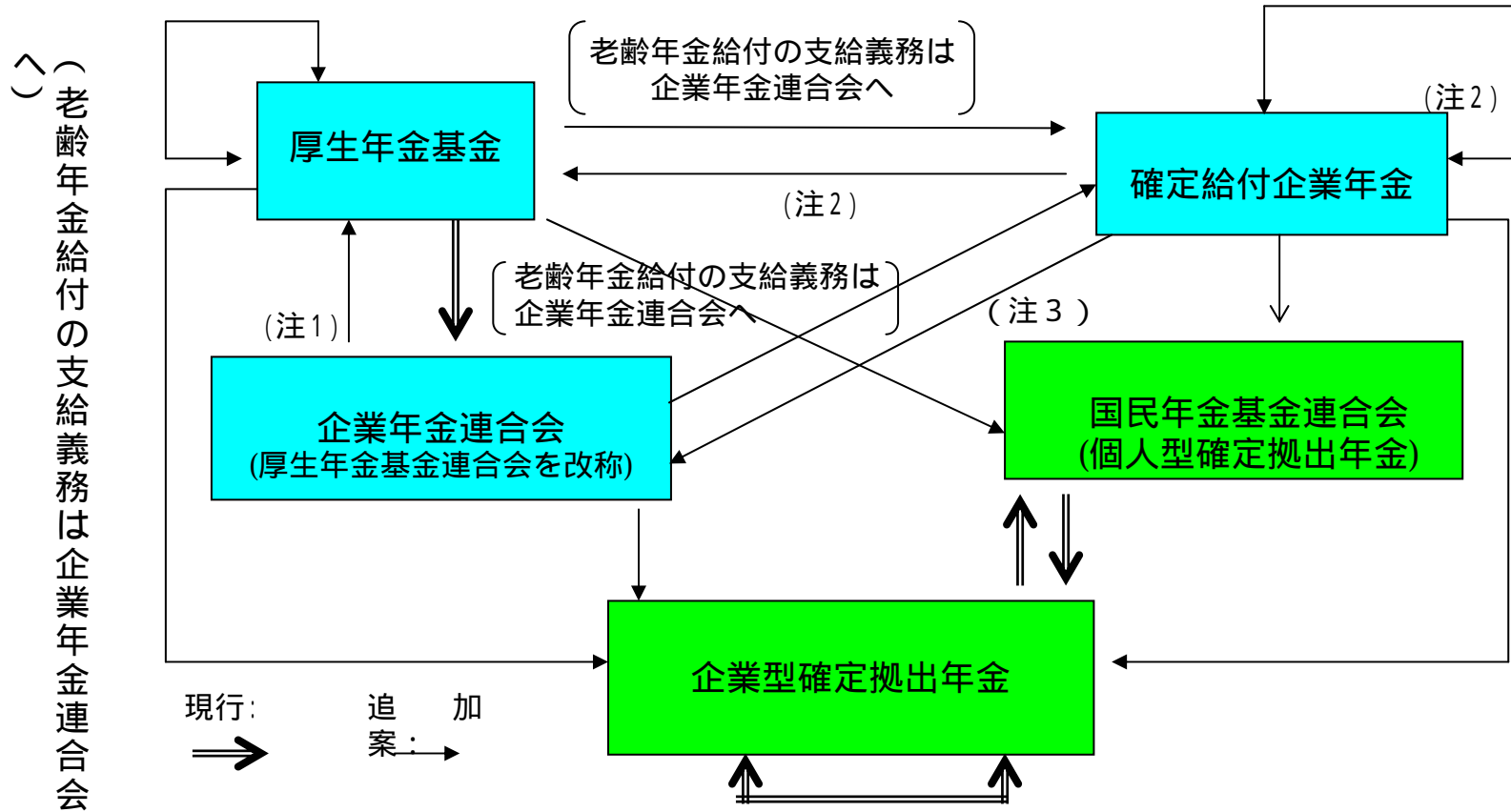
確定給付企業年金の中途脱退時及び制度終了時について、加入者の申出により厚生年金基金連合会で引受を行い、年金として受給できる途を開く。

(参考 6) ポータビリティのイメージ



(注) 現在でも厚生年金基金制度では、厚生年金基金連合会により年金通算可能

(参考7) 制度間のポータビリティの拡充イメージ



(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、
→ 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)

(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)
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企業年金連合会へ)

3 . 確定拠出年金関係 [税制改正関係]

(1) 拠出限度額の引上げ [平成 1 6 年 1 0 月施行]

公的年金制度の改革にあわせて、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。

	(改正前)	(改正後)
企業型		
イ 他の企業年金がない場合	月額 3 . 6 万円	月額 4 . 6 万円
ロ 他の企業年金がある場合	月額 1 . 8 万円	月額 2 . 3 万円
個人型		
・ 企業年金がない場合	月額 1 . 5 万円	月額 1 . 8 万円

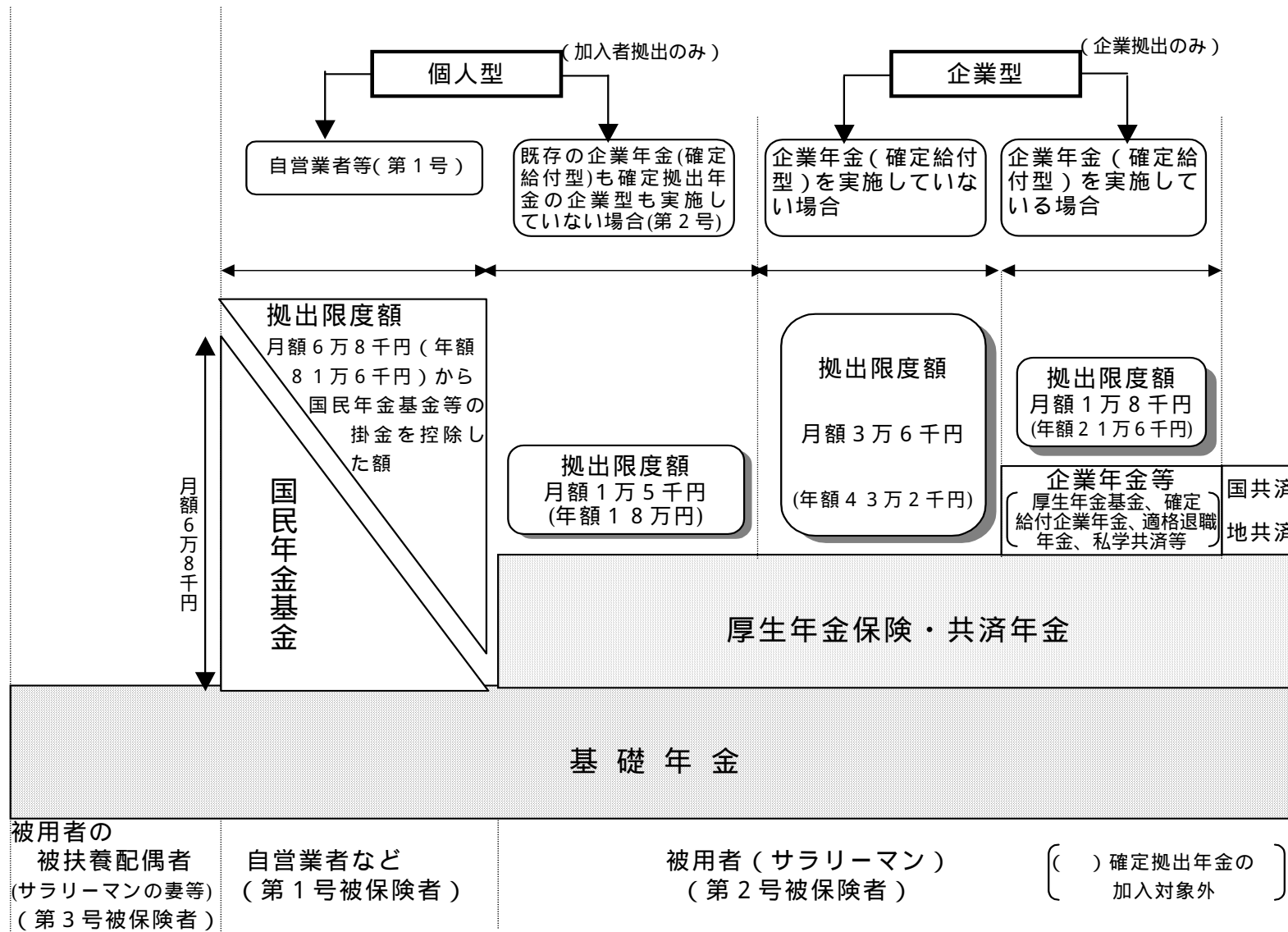
あわせて、他の企業年金からの制度移行に伴う過去期間加入期間の原資の確定拠出年金への移換限度枠も撤廃。

(2) 中途脱退時の要件緩和 [平成 1 7 年 1 0 月施行]

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。

- 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）に脱退を認める。
- 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る（現行は個人型へ移換）。

(参考8) 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9) 企業型DC加入者が退職した場合

		自営業等 <個人型1号>	3号・公務員	DCなし企業 (他年金なし) <個人型2号>	DCなし企業 (他年金あり)
DC法上の 位置づけ		60歳まで個人型加入者 または個人型運用指図者	60歳まで個人型運用指図者	60歳まで個人型加入者 または個人型運用指図者	60歳まで個人型運用指図者
現 行	個人型移行後 の中途脱退	×	DC加入期間3年以下なら	×	DC加入期間3年以下なら
要 望 案	企業型からの 中途脱退	1.5万円まで	1.5万円まで	1.5万円まで	1.5万円まで
	個人型移換後 の中途脱退	×	50万円まで DC加入期間3年超も	×	50万円まで DC加入期間3年超も