

「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」の施行に係る政令案・省令案・告示案等についての意見

高齢化や少子化の進展に伴い公的年金の給付が縮小されていく中で、これを補完する企業年金の役割は益々大きくなっているが、平成25年6月、「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」（以下「改正法」という。）の成立により、厚生年金基金制度に対して見直しがなされ、特例的な解散制度の導入や他制度への移行促進等を行うこととされている。

しかし、これまで、年金制度全体における企業年金の位置づけ、特に中小企業の企業年金のあり方については十分な議論が尽くされているとは言い難く、今後、社会保障審議会企業年金部会において、企業年金のあり方等についての議論が予定されているが、今般の厚生年金基金制度の見直しによって、中小企業の従業員の方々の退職所得をどのように安定的・持続的に支えていくのかが喫緊の課題となっている。

改正法の施行に向けての検討では、厚生年金基金（以下「基金」という。）の実情を踏まえたきめ細かな対応をしなければ、次のような問題が生じることが懸念される。

1. 基金の他制度への移行等においては、限られた期間での検討や手続きが求められているが、多数の設立事業所の合意形成やその後の記録整理には相当の時間を要する。今後の移行先の選択等を検討する為の十分な時間がなければ、多くの基金は解散を選択せざるを得なくなり、適格退職年金の廃止時と同様の結果となる。
2. 存続しようとする基金の財政運営基準は、これまで厚生労働省が指導してきた基準とは連続性のない基準であり、財政健全化の努力を重ね、存続を目指そうとしている基金であっても、積立不足が発生すれば短期間で掛金拠出が求められることとなる。
3. モニタリングの強化により、基金の事務負担・事務コストの増加が見込まれており、特に、業務委託先に所属していない年金数理人による財政診断の実施には負担が大きい。

今般、改正法の施行の為の政令案・省令案・告示案等に関する意見募集について、企業年金連合会では、前述の問題意識を踏まえ、会員から寄せられた意見を下記のとおり、整理し、とりまとめた（別添には会員からの個別具体的な意見も添えている）。厚生労働省におかれては、これらの意見を真摯に受け止め、改正法の円滑な施行に努めていただくことを強く要望するものである。

記

1. 中小企業における企業年金の存続

移行先の受け皿の整備が不十分なまま、短期間で今後の方針の決定を迫られることになれば、多くの基金が解散を選択せざるを得なくなる。今後の中小企業における企業年金の充実・発展につなげるために、検討期間及び記録整理の時間が十分確保されるよう対処すべきである。また、代行返上の認可申請における設立事業所の同意要件見直しや、移行後の積立不足の償却方法の規制緩和等を行い、基金からの移行を一層促進し、中小企業における企業年金が存続できるよう対処すべきである。

基金からの主な意見

- ・ 他制度への移行の検討期間を十分に確保する為、解散又は代行返上の認可申請の要件である記録整理の仮完了について、申請後でも可能とする措置を講ずるべき。また、解散又は代行返上の方針を代議員会で議決をしていなくとも記録整理の開始を可能とするべき。
- ・ 代行返上の認可申請において、すべての設立事業所の同意が必要とされているが、同意した設立事業所のみで確定給付企業年金へ移行し、同意しない残りの設立事業所は基金解散とすることを可能とするべき。
- ・ 解散・代行返上して移行した確定給付企業年金が非継続基準に抵触している場合の積立不足の償却期間や積立比率の係数に対する緩和措置は、段階的に縮小することなく、継続するべき。
- ・ 解散・代行返上して移行した確定給付企業年金における掛金未納期間は、給付の算定基礎期間の計算から除外することを可能とするべき。
- ・ 解散・代行返上して移行した確定給付企業年金において、基金から引き続き本人負担の掛金がある場合は、本人同意を不要とすることも可能とするべき。

2. 存続しようとする基金に関する財政運営の規制緩和

存続しようとする基金を主な対象とした財政運営ルールは、これまで厚生労働省が指導してきた基準とは連続性がない厳しい基準となっており、また、解散・代行返上基金に係る基準とのバランスに欠けるものとなっている。そこで、最低積立基準額の算定に用いる予定利率の弾力的な取扱いの維持、存続基準を下回った場合における積立不足の解消期限の見直し、存続しようとする基金と解散・代行返上基金との間で異なる取扱いとなっている最低責任準備金の算定方法等について見直しを行うことで、基金の実情を踏まえた基準となるようにするべきである。

基金からの主な意見

- ・ 最低積立基準額の算定に用いる予定利率の弾力的な取扱いは、継続すべき。
- ・ 存続しようとする基金について、法施行後5年経過後、純資産額が存続基準を下回った場合、翌年度末までに積立水準の回復計画を作成して積立不足を解消することとされているが、この期限について見直しを行うべき。
- ・ 存続しようとする基金の財政運営上の最低責任準備金の算定方法は、解散・代行返上基金と同様の取扱いとするべき。
- ・ 存続しようとする基金が給付減額を行う場合のプラスアルファ水準は、現行の代行部分の1割以上のままとすべき。

3. 行政手続の負担軽減

モニタリングが強化されることにより、基金の事務負担・事務コストの増加が見込まれるため、業務委託先に所属していない年金数理人による財政診断の実施について見直しを行うとともに、業務報告書での報告を必要最低限のものに絞るべきである。

基金からの主な意見

- ・ 存続しようとする基金が行う業務委託先に所属していない年金数理人による財政診断は、事務コストが増加するため、行政による実施等の見直しを行うべき。
- ・ 存続しようとする基金が行う母体企業の経営状況報告は、企業規模等に応じ不要とするべき。
- ・ 業務報告書に新たに記載する最低責任準備金と純資産額の報告は、事務コストの増加となるため、純資産額の報告に替えて、固定資産額の報告を可能とする等の見直しを行うべき。

4. 厚生年金基金職員の雇用問題

基金職員の雇用問題について、日本年金機構等での再雇用や斡旋等のご尽力をいただきたい。

以上

項番	分類	意見
1. 中小企業における企業年金を存続させるための方策		
1	DB 移行関連	代行返上してDBに移行する場合には、全事業所が同意すればとの前提があるが、DBへの移行を望まない事業所もあるものと思われる。加入事業所の加入員、受給者に将来も年金を支給するためには、このような事業所からは任意脱退と同様に一括の拠出金を徴収しなければ給付の資産が見込めない。新たな考え方となっている、一部の事業所(不参加事業所)だけの解散については、どのような対応が考えられるのか。その事業所の加入員、加入員であった受給者について検討されるのか。
2	DB 移行関連	DBへの移行について支援を改正法に規定しながら、全加入事業所の同意が必要となるのは現実的に不可能な条件であり、また改正法の規定に反するとして訴訟リスクを伴うため、例え1事業所でも移行できるようにして頂きたい。その他の移行条件、支援策について、具体的になるべく早く示して頂きたい。
3	DB 移行関連	(12)①「存続厚生年金基金が代行返上して確定給付企業年金に移行する場合(存続厚生年金基金の設立事業所の一部が代行返上して確定給付企業年金に移行する場合を含む)、……」とあるが、事業所の一部が代行返上して移行する取り扱いを示すべき。
4	DB 移行関連	代行返上しDB移行した場合、役員、非正規従業員は①移行対象としなければならない②移行できる③移行できない のいずれであるか、もしくはそれ以外の考え方があれば教えて下さい。移行できないのであれば一時金給付で対応となるのか、もしくは他に受皿があれば作る必要があるのかも併せて教えて下さい。
5	DB 移行関連	代行返上後の他制度への移行と解散を同日付で可能とするルールは、他制度への移行を脆弱化させる最大の要因になりうる。二律背反的な性格をもったこのルールを導入する必要があるのか。
6	DB 移行関連	代行返上し、確定給付企業年金へ移行する場合に施行規則を改正し、承認許可の緩和が図られていますが、代行部分以外については規則強化しないで頂きたい。具体的には確定給付企業年金に移行する各事業所の就業規則、通算期間が25年未満の者に係る基金独自給付の取扱い、薄皮部分のみの受給者に係る給付の取扱い
7	本人負担掛金	3階部分の掛金を加入員も一部負担している基金については、加入員負担資産が毀損することについて、訴訟の可能性が排除できないことも考慮していただき、3階部分に係る加入員の掛金負担相当資産については新制度へ移行できるように検討していただきたい。
8	本人負担掛金	『制度移行を促すのなら、DB の本人負担掛金の取扱いを厚生年金基金と同じにする手当てを行うべき』 本省令案において、確定給付企業年金法施行規則について一部変更が行われており、存続厚生年金基金から確定給付企業年金への移行を促進する変更が加えられているが、現在加入者が掛金負担する場合の規定についての手当てが見受けられない。厚生年金保険法では、第139条において事業主と加入員の掛金は折半することを前提とし、政令及び規約の定めるところにより事業主負担の割合を増やすことができるが、確定給付企業年金法施行令及び施行規則においては加入者本人同意を必須としている。これは、厚生年金保険法に基づいて加入員負担掛金を徴収していた基金には、移行の足かせになる。行政は、厚生年金基金が公的年金の代行部分も含めて掛金を徴収していたから本人同意を不要として社会保険料控除になっていたとしているが、移行支援策として、新規に確定給付企業年金を設立する場合は加入者掛金に本人同意を要することを原則とすることは変えず、存続厚生年金基金から移行し現に加入員掛金負担がある基金については特例として本人同意を不要とするよう政省令規定の手当てが必要であり、併せて当該加入者に係る掛金額について全額社会保険料控除となるように関係各省庁への調整を行うべきである。
9	未納掛金	DB制度において、掛金の滞納があった場合(期間)は、給付額の計算から除外できるようにされたい。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
10	移行後の規制緩和	代行割れ基金が特例解散し、新たにDBを実施して退職給付を再建する場合について、事業主が安定してDBに移行し、かつ、無理なく継続できるように一層の規制緩和をされたい。
11	移行後の規制緩和	適格退職年金制度を確定給付企業年金制度に移行する場合、非継続基準の財政検証の判定に使用する「最低積立基準額」の算定にあたり、確定給付企業年金に移行する前の過去期間分を15年にわたり控除することができる経過措置を設定している。それと同様に、今般、厚生年金基金制度から確定給付企業年金制度に移行する際は30年にわたり控除することができる取扱いを導入していただきたい。確定給付企業年金に移行する際の支援策として、過去勤務債務の償却期間については最長30年に延長するとの取り扱いを盛り込んでいただきましたが、それに関連する支援策として、上記の設定を要望いたします。この経過措置がなければ、過去勤務債務の償却期間を最長30年にしても十分に活用することができません。非継続基準に抵触した後の処置も重要ですが、そもそも非継続基準に抵触しない措置を講じていただきたくお願いいたします。移行直後に掛金の引き上げを行わなければならないのであれば制度運営に与える影響は大きく、移行して受給者や加入者のための企業年金を継続していこうという気運に水を差してしまう結果となることを憂慮いたします。上乘せ年金の重要性については、これまでの説明会等で何度もご発言いただいております。是非ご配慮いただきたいと思います。
12	移行後の規制緩和	省令案の第2章経過措置の(13)存続厚生年金から移行した確定給付企業年金等の積立不足に伴い追加して拠出すべき掛金の額についての特例の中で、①に、積立比率に応じた掛金設定を行う場合の償却額の下限の緩和措置、②に、回復計画による掛金設定を行う場合の回復計画の期間の延長の特例措置が、平成26年度以降の決算日毎に定められているが、決算日毎に定めるのではなく、①については、償却開始日から変更し、一律、積立比率0.9以上1.0未満の場合は25年償却、0.8以上0.9未満の場合は20年償却、0.8未満の場合は15年償却に変更していただきたい。また、②についても、回復計画の決算日毎に定めるのではなく、回復計画の実施日から一律10年間にしていただきたい。
13	移行後の規制緩和	『制度移行を促すのなら、回復計画の計画期間を継続基準の予定償却期間まで緩和すべき』 本省令案において、存続厚生年金基金から代行返上により移行した基金については、非継続基準抵触時の取扱いとして回復計画による掛金拠出を規定しており、決算基準日毎に10年から段階的に7年とするようになっている。一方、代行返上により移行するに当たっては、移行時の特例として過去勤務債務の予定償却期間を3年以上30年以内にするとしているが、移行後の制度を安定させるために予定利率等を引下げて予定償却期間を30年迄設定し制度移行する存続厚生年金基金も多くあるのではないかと。その場合、積立比率に応じた掛金設定方式においても係数値の緩和を行うようであるが、こちらも法施行後段階的に緩和が弱まり法施行後10年で本則に戻ってしまう。存続厚生年金基金が代行返上後も安定的に制度運営を行うために、長期の予定償却期間の掛金設定をした場合は、当該期間の掛金収入を回復計画に織り込めるよう、計画期間を10年から段階的に7年に短縮するのではなく、10年もしくは移行に係る過去勤務債務の予定償却期間のどちらか長いほうから段階的に7年に短縮するようにすることで、移行後の制度安定面での手当てを行うべきである。
14	記録整備	代行返上、基金解散のいずれを選択しても、加入員(中脱者・受給者合)の年金記録については国の記録と厚生年金基金の記録を合せることとなるが、現行の状況では1年半から2年の期間を必要としている。今後、基金の解散等の申請が増えるにあたり、この突合期間がさらに伸びるのではないかと危惧される。記録突合の簡素化等を検討する考えはないのか。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
15	記録整備	「記録整備」は「解散の方向性の決議」を経ないとできない仕組みとなっているが、記録整備には相当な時間を要すと聞いている。そもそも国の記録と基金の記録に相違があることが問題であるから、決議でなくとも、基金の申出によって、早めに記録の突合ができるよう措置してもらいたい。
16	記録整備	解散方針を決定し、解散認可申請するまでに、記録整備に時間がかかると聞いている。相当時間がかかるのであれば、事業主等の同意を得た場合には、直ちに解散認可をいただき、最低責任準備金を返納し、支給を国に移行できるよう措置していただき、記録整備が完了したのち精算する仕組みにしていただきたい。
17	給付減額	代行返上を理由とした受給権者の減額を認めてほしい。
18	物納	「厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について」(平成15年5月30日年企発第0530001号・年運発第0530001号)により責任準備金相当額を物納する際の要件などが定められているが、これまで行われた代行返上では物納の実例が乏しいものと認識している。厚生年金基金の代行返上又は解散による最低責任準備金相当額の現金化が頻発すれば近時の良好な運用環境が損なわれることが懸念されるので、かかる市況の下落を回避する等の観点から物納が容易になるよう、例えばインデックス運用によるもの全般について対象とするなど、要件を緩和する形での同通知等の改正を希望する。
19	物納	「厚生年金基金から確定給付企業年金に移行(代行返上)する際の手続及び物納に係る要件・手続等について」(平成15年5月30日年企発第0530001号・年運発第0530001号)の別紙1によると、最低責任準備金相当額の物納の許可は確定給付企業年金への移行の認可に後続するものとされているが、物納の許可が確定給付企業年金への移行の認可に先行するように制度の運用を見直し、物納による前納が可能となることを希望する。
20	前納	代行返上を行う場合、返還資産の前納が認められていますが、代行返上までの必要額は一定の前提で基金において決定してもよいのでしょうか。
21	業務経理	解散DBの場合も業務経理をDB基金へ引継ぐことができるようにしてほしい。
22	上乗せ部分の受給権確保	上乗せ部分の受給権確保をするような施策をすべきではないか。
2. 存続しようとする厚生年金基金に関する財政運営の規制緩和		
23	最低責任準備金	『最低責任準備金算出に係る特例措置に期限を付する必要はない。また存続厚生年金基金についても同様の取扱いを可能とするべきであり、存続厚生年金基金が債務計上する最低責任準備金も選択可能とすべき』 本改正案において、平成31年3月31日までに解散する基金については、最低責任準備金算出の際に期ズレ調整の有無や、代行年金額より控除される政府負担金について0.875と年齢別3段階係数を選択して算定できる等としている。当該措置は、最低責任準備金算出を精緻化かつ小さくすることで、解散基金の事業所等の負担軽減となり、残余財産にも僅かながら上積みが見られるものと考えられる。一方、存続厚生年金基金において財政運営への寄与となりうるこのような手当てをなぜ行わないのか。法施行5年後であっても、厚生年金基金が解散した場合はこの分の代行割れリスクは回避されるという考え方があるから存続基準未達の場合は解散命令を出す予定としているのではないか。そうであれば有期の手当てでなく、いつ解散してもメリットがあるようにしておくべきではないか。解散時には今回示された計算で国へ返還すれば良いのだから、通常の決算においても過剰な負担のない範囲で最低責任準備金の精緻化を行い、存続厚生年金基金の財政運営を支えつつ、必要な基金には移行の促進も図るべきである。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
24	最低責任準備金	<p>当基金では、65歳未満の受給者に対する代行給付について、企業年金連合会から磁気媒体(FD)により国の支給停止情報を得て、繰上げ受給者を含めて被保険者レベルで雇用保険(失業給付、高年齢雇用継続給付)、在職年金との支給調整を行っています。</p> <p>従来は、最低責任準備金の計算方法として8号方式で計算していましたが、毎年の決算では、遺族・障害の多年金選択者を除き国と同じレベルの停止を掛けているにもかかわらず、実績値としての代行給付額が、代行年金額×一律0.875の掛け目による代行給付費相当額を上回り、不足が生じていました。</p> <p>これが、改正により年齢区分により3段階の設定となり、65歳未満の層に対し0.69の掛け目になると、さらに不足が生じると評価されることとなります。</p> <p>このため、当基金としては改正を機に、平成25年度決算から最低責任準備金の計算を従来より認められている7号方式に変更し精緻化を図りたく、企業年金連合会より現在提供を受けているFDによる停止情報に、他年金(障害・遺族)の選択に関する付加情報を得て、現在、企業年金連合会が解散基金について実施している7号方式による最低責任準備金計算と同様の処理を行いたいと考えます。ついては、7号方式への移行に際し、企業年金連合同様に公平かつ適正な停止情報の提供を望みます。</p> <p>また、万一、7号方式への移行に際して法令または実務上の制約がある場合は、その制約内容の開示と、併せて見直し7号等(=現在当基金が規約及び実務上採用している停止方法に、他年金(障害・遺族)の選択者分を割引いたもの)の適用を存続基金に拡げる等の、代替措置を検討していただきたい。</p>
25	最低責任準備金	<p>通常解散の最低責任準備金であるが、今般の自主解散は、存続基準を厳しく、他方で解散移行基準を緩和する不平等条項を盛り込むことで自由意思を剥奪された強制的な清算を迫るものです。</p> <p>このたびは、経過措置を定めるものであるため、特例措置を設けるべきです。減額責任準備金を適用すべきです。その上で、具体的返上額は厚年本体の事前積立て水準と同等比率にするべきです。過去の解散事例との公平性を言うが、強制的に清算を促す異例の措置に対して特例的な経過措置が設けられるのは是認され则认为。</p>
26	最低積立基準額算定利率の弾力化	<p>『最低積立基準額算定利率は関係者合意の上で用いられおり、存続基準判定のために廃止するものではない』</p> <p>本通知案において、制度のブロック説明会で示された最低積立基準額の算定利率に係る係数について言及がないが、当該係数は、各基金とも代議員会議決を得て納得の上で使用されているものであること、また同じ企業年金である確定給付企業年金と厚生年金基金のプラスアルファ部分を区別する合理的な理由が見当たらないことから、説明会であったような廃止検討は行わず、各基金の判断の上での使用の継続を認めるべき。また、加入員・受給者の年金受給権確保を大前提として、厚生年金基金の存続、または他制度への移行を支援すべきであり、厳しい存続基準により代行割れリスクは担保されているため、見直しするべきではない。</p>
27	プラスアルファ水準	<p>『プラスアルファ水準は関係者合意の上で決めている。制度安定運営のためにも下限改定に強く反対する』</p> <p>本通知案において、平成26年10月1日以降の存続厚生年金基金のプラスアルファ水準は現行の「代行部分の1割」から、「代行部分の3割」としているが、このとおりだと、今後、労使の話合いのうえで給付減額を行って厚生年金基金としてのメリットを維持しようとする道を閉ざし、解散を余儀なくされる基金を増加させるものと思われる。厚生年金基金としての存続意思を明確に持ち、事業主、加入員、受給者が一丸となり、これを実現すべく給付減額も辞さずに制度変更を行おうとしても、プラスアルファ水準の制限によりこれが出来ないために制度変更が行えず、さらには制度規模縮小が障害となり代行返上も行えなくなり解散せざるを得ない基金も想定される。現状でもプラスアルファ水準が3割を下回っていても何ら問題なく運営ができてきている基金もあり、企業年金の実施率を必要以上に低下させないためにも、当該改正には強く反対する。</p>

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
28	プラスアルファ水準	基金存続志向の基金について、平成 26 年 10 月 1 日以降にプラスアルファ水準が 3 割を下回る減額は実施できないとの内容だが、加入員の同意取得にかかる期間等、作業期間等を鑑み、法施行後 5 年間は可能とすべきではないか。
29	プラスアルファ水準	受給者減額をする場合は、プラスアルファ水準の制約を受けないとの理解でよいか。
30	存続基準	今回の法律改正の目的は代行割れを未然に防ぐという事が前提になっていることから、積立基準の 1.5 を下回った場合の解散命令の判断基準として、当該基金の資産配分を勘案し代行割れするかを判断材料とすべきと思料する。
31	存続基準	存続基準を下回った場合、剰余金または別途積立金もある状態の基金まで、国は解散に追い込むのか。事業主、加入員及び受給者の同意が得られず訴訟リスクも高まることになる。国は責任をとる覚悟があるのか。それとも、そうなる前にすべての基金を解散もしくは代行返上に追い込もうとしているのか。また、受給権保護の観点でという言葉がFAQの回答で使っているが、厚生労働省の姿勢が伝わってこない。
32	存続基準	存続基準として、平成26年4月1日施行から順次引き上げられ5年後には最低責任準備金の 1.5 倍の資産が必要となる。厚年法改正前の非継続基準において、1.05 倍以上の資産があれば即掛金対応の必要はなく、中長期的に回復、資産運用で安定した運営ができていた。当基金でも行政の指導に従って運営を続けてきた。厚生労働省として厚年法改正前に示されていた財政運営基準のどの点が間違いであったのか、明確にして頂きたい。また、指導してきた行政として責任の所在を公にして頂きたい。
33	存続基準	最低責任準備金の 1.5 倍の資産を保有せよとのことで、しかも平成 26 年度末から 29 年度末まで 1.1 倍から 1.4 倍まで、小刻みに保有資産の検証をするとのことだが、そもそも最低責任準備金の 1.5 倍という基準が根拠薄弱であり、通常の基金運営をしていては、このような破格の積立水準を達成することは不可能である。変更計算の際、掛金率に 1%でもバッファを持たせようとする「脱税」扱い、財政的に安定した基金運営を妨げてきたのは国の側である。そのような経緯があるにもかかわらず、積立水準 1.0 倍以上 1.5 倍未満の健全な厚生年金基金を「代行割れ予備軍」などという不名誉な名称で呼ぶセンスを疑う。これらの基金は、代行割れ基金とは全く違い、国からすると、安定して代行部分を 100%回収できる優秀な厚生年金基金である。最低責任準備金の 1.5 倍という基準は 1.2~1.3 に改め、「代行割れ予備軍」なる呼称については、即刻廃止すべきである。
34	存続基準	施行後5年間の移行期間においては、回復計画を提出した場合は、仮に途中の1年が基準に満たないからと言って即掛金引上げや解散を迫るのではなく、猶予期間を設けて頂きたい。
35	存続基準抵触後の掛金対応	『存続基準を下回った場合、下回った年度の翌年度中に財政手当てを行うのは実施困難。翌年度中に限る必要はない』 本通知案において、存続厚生年金基金は改正法施行から5年後以降、存続基準を下回った場合には、回復計画作成の例により翌年度末までに基準を下回る額の回復措置を講ずるとしており、回復計画により特例掛金の設定による基準到達を目論むものとするが、決算確定後の6ヶ月程度の期間による掛金拋出というのは、額の大小に関わらずそう容易く実施できるものではない。また最低積立基準額での基準で考えた場合、制度として順調に運営していた基金が資産の時価ブレによりほんの数%基準を割ったとしても、母体企業に掛金拋出を迫ることになり、企業年金として運営していく上での不安定要素となる。存続基準を下回ったとしても、現在の厳格化された回復計画により回復が見込まれるのであれば、翌年度迄の回復に限ることはない。行政は、しっかりと財政運営を行って「厳格化された回復計画」での回復が見込まれるような基金を解散に追い込み、この基金の受給者の生活プランを乱し、事業主、加入員から企業年金を奪うような措置をとるべきではない。
36	存続基準抵触後の掛金	(「厚生年金基金の財政運営について」(平成 8 年 6 月 27 日年発第 3321 号))の一部改正の⑦存続基準に係る検証について)

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
	対応	施行日から起算して5年を経過した日以降の財政検証においては、年金給付等積立金が、最低積立基準額又は最低責任準備金の1.5倍のうちいずれか小さい額と下回った場合は、積立水準の回復計画を作成して積立不足を解消する方法の例により、翌年度末までに当該下回る額を回復する措置を講ずることとあるが、翌年度末までではなく、非継続基準に抵触した時の対応として認められている「現行の積立比率に応じた掛金設定又は回復計画による積立不足解消」による措置に改善していただきたい。
37	存続基準抵触後の掛金対応	5年後の存続基準は不足が出た場合、翌年度末までに当該下回る額を回復する措置を講ずることとなっている。PBOを導入している上場企業等は資金繰りや資本勘定にある程度余裕があるところが多く、PBOの一括不足分の債務認識がP/LではなくB/Sで認識されることになったことにより、影響は軽減されている。一方、総合型基金の主力である中小企業は資金繰り面でも厳しいところが多く、一括拠出、一括分のP/L翌年度認識(決算確定の9月から、翌年度末は半年しかない)を強いるのは上場企業より厳しい基準であり、疑問を感じざるをえない。
38	存続基準抵触後の掛金対応	長期的に安定した年金給付を行うべきである厚生年金制度が、法施行5年後から基準を満たさない場合は翌年度内に不足金解消措置を取らなければならないというのは、非常に不安定な運営になりかねず(例えば、1年ごとに掛金率変更等)5年後の存続厚生年金基金については、基金令・基金規則を技術的に読替える対応とするべきではないのか。
39	存続基準抵触後の掛金対応	存続基準に満たなかった場合、翌年度末までに当該下回る額を回復する措置を講ずることとあるが、加入事業所は予算を立てて業務を行っていることから、基金の決算が確定する8月以降に、急遽掛金を追加負担するようなことは困難ではないか。
3. 行政手続の負担軽減		
40	年金数理人による財政診断	『業務委託先以外の年金数理人による財政診断は実効性に乏しい。必要ならば行政主体及び負担で実施せよ』 本通知案において、平成31年4月1日以降の存続厚生年金基金について、財政診断を業務委託先に所属していない年金数理人に行わせるとしているが、行政は、年金数理人の大多数は信用していないということか。厚生年金基金は、厚生年金保険法第176条の2のとおり年金数理人の確認を受けて「年金数理に関する業務に係る書類」を厚生労働大臣へ提出しており、当該年金数理人は厚生年金基金規則第76条のとおり厚生労働大臣が定める基準を満たし、かつ「十分な社会的信用を有するもの」であると考え、基金の業務委託先に所属している年金数理人が、その利害関係から重要な「年金数理に関する業務に係る書類」の確認に手心を加えてしまうのであれば、その者は既に「十分な社会的信用を有するもの」とは言えず、厚生年金基金規則に違反していることになる。そもそもの法規定の考え方からも、法、規則に規定する年金数理人適合要件に満たさない者を排除する行政による手当てこそが必要であり、当該「業務委託先以外の年金数理人に財政診断を行わせる」必要はない。また、複数の年金数理人の検証により財政検証等の結果に大きな差異が出るようなものとも考えにくく、実効性においても乏しい。さらに、基金の正確な財政検証に複数の年金数理人による検証が必要という前提の下であれば、行政において統一した検証方法を用意し、これに則ったデータ提供を求め、信頼に足る年金数理人を行政側が手配し、基金提出の財政検証結果との比較を行うべきだ。
41	年金数理人による財政診断	年1回程度、業務委託先に所属していない年金数理人に財政診断させることとなっているが、基金として財政負担が2倍となる。国の数理人が行えばいいのではないか。継続的な財政診断とは、決算期の財政検証は含まなくてよいのか。年金数理人の意見が相違する場合、結論は基金において判断してよいのか。
42	年金数理人による財政診断	五⑧業務委託先に所属していない年金数理人の継続的な診断について継続的な財政診断を業務委託先に属していない年金数理人に行わせることは、新たな財政負担となり反対します。「寄せられたご意見等と現時点の考え方」において、(第三者による中立的なチェック体制)とあるが、業務委託先の年金数理人が中立的でないとする理由を示していただきたい。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
43	モニタリング (経営状況)	『母体の掛金負担能力をどのように把握するつもりなのか明確にすべき。代行割れリスクの検証は業務報告書等で十分』 本通知案において、存続厚生年金基金は改正法施行から5年後以降、年4回、母体企業の経営状況を厚生労働大臣に報告としているが、ここでいう「母体企業の経営状況」とはどのようなものを想定しているのか。単独・連合設立厚生年金基金であれば事業所数からも比較的簡易に用意できるが、総合型では揃わないような事項を想定されているのではないかと判断する考えなのか。入手可能な項目を入手可能な時期に実務的に過度な負担のないようにもしているが、想定されている内容が不明であり、単に運営が煩雑になったり、実施可能性の乏しい事項の報告義務の設定ではなく、真に実効性があり意味のある報告事項の設定を明確にすべきと考える。掛金負担能力等を把握するためにもしているが、どのように把握できるのかの評価のためにも想定されている報告事項を例示すべきである。業務報告等において報告を求めている最低責任準備金、年金資産額、運営状況等により代行割れリスクの検証は可能であり、当該報告事項の設定は必要ない。
44	モニタリング (経営状況)	「厚生年金基金の業務報告書の様式について」(平成10年10月14日企国発第30号)の一部改正の中で、②平成31年4月1日時点において存続している基金については、毎年3月末、6月末、9月末、12月末の各時点における母体企業の経営状況に関する事項を厚生労働大臣に報告することとされているが、総合型厚生年金基金は、中小零細企業の多数の設立事業所により設立されている厚生年金基金制度であるため、大企業のように、四半期ごとに経営状況や決算開示等を公開していない事業所が多いと思われる。このため、母体企業の経営状況を四半期ごとに集計することは著しく困難であるので、②については、全文を削除していただきたい。
45	モニタリング (経営状況)	毎年3月末、6月末、9月末、12月末の各時点における母体企業の経営の状況に関する事項を報告とあるが、中小企業の負担を無駄に大きくするだけではないか。
46	モニタリング (経営状況)	②で、四半期毎に母体企業の経営の状況に関する事項を報告とあるが、小規模事業所が多いこともあり、事業所に新たな負担をかけることはできないため、掛金の納付状況等、基金において確認できる事項にしていただきたい。
47	モニタリング (最低責任準備金等)	『業務報告書による毎月の最低責任準備金等の報告を課すことは、過剰かつ代行割れ防止の実効性が低いので、簡易にすべき』 本通知案において、存続厚生年金基金は6～4月前の月末の最低責任準備金と純資産額を業務報告書に記載することとしているが、このとおりに実施する場合、最低責任準備金と共に毎月決算処理を行って純資産額を算出しなければならず、事務処理上不可能もしくは追加的に大きな事務処理量やコストが発生する。「最低責任準備金」と「純資産額」については、基金が入手可能な情報を入手可能な時期に実務上過度な負担のないような形を予定しているともしているが、具体的な例示がないため何とも評価ができない。最低責任準備金の確保の状況をモニタリングするためと思うが、仮に業務報告書提出時点で代行割れが認められたとしても、即座に基金の代行返上や解散が行われるものではないことから、精緻な報告は要さないと考えられ、当該報告に記載すべき最低責任準備金は「提出日の属する月の4月前の月末時点のみ」とし、比較する資産も「同時点の固定資産の額等」と簡易かつ明確にすべき。
48	モニタリング (最低責任準備金等)	毎月末「最低責任準備金及び純資産額」を報告することとされているが、厚生年金本体の利回りが確定していないのに算出できない。また、FAQでは「基金が入手可能な情報を入手可能な時期に実務上過度な負担のない形で報告」とある。このような(程度の)考え方は、本当に必要な報告事項とは思えない。廃止すべきと考える。
49	モニタリング (最低責任準備金等)	①で、業務報告書に最低責任準備金及び純資産額を追加するとあり、「寄せられたご意見等と現時点の考え方」において(基金が入手可能な情報を入手可能な時期に実務上過度な負担のない形で)とあるが、基金に事務的にもコスト的にも負担が生じないようにしてい

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
		ただきたい。
50	モニタリング (最低責任準備金等)	モニタリング強化として、四半期ごとに最低責任準備金比率を報告するルールを考えているが、行政サイドはそれらを有効に使えると考えているのか。
4. 厚生年金基金職員の雇用問題		
51	基金職員	基金の職員は「厚年法第120条の4(基金の役員及び職員の公務員たる性質)で基金の役員及び基金に使用され、その事務に従事する者は、刑法その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。」と「みなし公務員」と考えられる。法律による解散によつての失職について再就職先を斡旋していただくよう要望する。
52	基金職員	厚生年金基金職員の雇用問題については、あくまでも各基金の個別案件としての対応を、との発言であるが、厚生年金基金の解散あるいは代行返上すれば必ず職を無くす者が出てくる。この問題について再度検討するよう要望する。
5. その他		
53	全般	存続基準を示しているのだから基金令の廃止はないでしょう。全廃の動機となった「代行給付現価負担金を交付する余裕が厚年本体になくなっている」との座長発言。次回必ず資料を準備すると年金局発言。核心部分を曖昧にするべきではないでしょう。
54	全般	総合型厚生年金基金は中小企業のための重要な福利厚生制度であり、これが廃止されると、中小企業は事実上企業年金制度から弾き出され、大企業との格差がますます拡大することになる。この法律改正は、国が代行部分を確保したいがため、中小企業を切り捨てるものと解釈せざるを得ない。国の主導において、格差社会を助長するような今回の法改正内容に、強い不審感を覚える。
55	全般	改正法施行に向けたお願い事項について 1. 今回の厚生年金基金制度見直しに係る経過と見直しの必要性、企業年金育成のための方針、受給権保護の考え方について、厚生労働省から各厚生年金基金の理事長あて、書面の出状をお願いしたい。 2. 新しい企業年金制度への移行については、出来るだけ早く、より詳細でかつ実現可能性のあるスキームを具体的に明示していただきたい。 3. 新しい企業年金制度において、掛金の未納期間がある場合には、給付制限が可能となるよう確定給付企業年金法等の周辺法律を整備していただきたい。 4. 今回の改正法施行に伴い、万一、不服申立や訴訟等が生じた場合の対応方法について、ご教示していただきたい。 5. 厚生年金基金職員の雇用問題については、日本年金機構等での再雇用や斡旋等、誠心誠意ご尽力をいただきたい。
56	全般	厚年法改正により5年以内に解散もしくは代行返上する基金にはあまく、存続にむけ努力していこうとする基金には、あまりにも無慈悲な内容である。厚年本体が傷つくという主張で基金の解散もしくは代行返上がすべての前提にあるように思える。大企業のように退職金を満足に支給できない中小企業対策としても有効であった厚年基金をなくし、不足金が出ればその都度掛金対応等をしてきた中小企業の努力を国は奪うことになる。
57	全般	一斉の代行返上や解散を招くことによる株式市場への影響や国債の購入先の減少など、日本経済に与える負の影響を考えるべきではないか。
58	経費	改正法施行に向けた必要経費について 今回の改正法の具体的な施行にあたっては、加入員、年金受給者、年金受給待期者に対し、より丁寧な説明や情報開示が求められているほか、代行返上・解散に伴う加入員記録の突合作業等を始めとする膨大な事務作業が控えています。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
		<p>また、最善の注意をしても、不服申し立てや訴訟等が全く発生しないとは言い難いと思われれます。</p> <p>このため、改正法の施行にあたって、真に必要な経費については、各基金の代議員会の議決に基づき、通常の業務経理予算の支出のほか、年金経理予算からの支出や流用がすみやかに執行出来るように特例的な措置をお願いしたい。</p>
59	納付計画の提出の特例	事業主負担を基金が合算して納付することが適切であると見込まれる場合の規程は、ご都合主義で不謹慎極まりない。
60	清算未了特定基金	①の退職金制度を実施する意思の有無等については、業界の経営不振が大きな前提としてあるため、単に意思の有無の確認が出来れば良い程度の内容でお願いしたい。
61	掛金	<p>(上乗せ給付)代行資産保全のため、たとえば解散方針決議時に上乗せ給付(加算年金、一時金)支給停止の規約変更を行った場合、同時に加算掛金(加算標準掛金及び加算特別掛金、または加算標準掛金のみ)を徴収しないこととする規約変更を可能とされたい。あわせて、掛金総額が減少する規約変更を認められたい。</p> <p>(理由)DBへ移行しない場合、上乗せ給付が無いにもかかわらず加算掛金を徴収することについて事業主の理解が得られない。</p>
62	解散・代行返上計画	平成26年度中に解散計画を策定する場合は、平成25年度決算を踏まえた積立目標(最低責任準備金運用利回り)を用いることが出来るかと理解してよいのでしょうか。また、平成25年度末基準とする財政検証に抵触し掛金対応が必要な場合、それに代えて解散計画等を実施してよいのでしょうか。
63	解散・代行返上計画	当基金は、平成25年度が財政再計算期に当たるが、代行返上計画又は解散計画を提出すれば、再計算結果を受けての掛金引上げ等は、適用としないで頂きたい。
64	解散・代行返上計画	平成26年4月1日法改正施行の予定だが、この場合の財政基準は平成24年度決算なのか、平成25年度決算なのか。できれば平成25年度決算を基準とし、基金の決算が確定するのは半年後であるため、その時点で平成26年4月1日に遡って、代行返上計画又は解散計画の提出をすればよいようにして頂きたい。
65	年金相談	代行返上又は解散した場合は、代行部分の年金見込額を基金で算出するのは不可能となり、かつ代行返上後は代行部分も特例水準の解消の対象となるため、年金事務所の方で代行部分を含めた年金見込額を算出するシステムをいち早く作り、加入員のニーズに応える年金相談をして頂きたい。
66	加算金利率	分割納付の金利を10年国債の利率で最長30年返済にするということは、利息補てんは厚年本体が行うということなる。これは国会等での厚労省の説明と異なっており、厚労省は厚年基金さえなくせば多少の負担は厚年本体を毀損してもよいと考えているのではないか。
67	清算未了特定基金	新法施行後の納付開始となる清算未了特定基金については、みなし7号方式での計算手法も認めて頂きたい。
68	最低責任準備金	解散を前提に将来返上を行った場合、将来返上時点から解散時点までの不足金部分にかかる利回りについては、最低責任準備金の増加要因を免除するか固定利率にしてほしい
69	債権	滞納掛金について、現在納入計画において返済中の事業主においては、厚生局の必要性確認を受けたのち、国に移行できるように措置願いたい。代行割れ基金については、不足分を国に引き継ぐのであるから、法的根拠なしとするのは理解できない。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
70	債権	(4)-イ規約の変更①「解散後に徴収することとなる掛金」とあるが、基金は解散認可後は清算法人となると思われるが、規約を変更すれば現行どおり掛金の徴収や国税滞納処分の手続きが可能との解釈でいいのでしょうか？この解釈が違っていれば、解散認可から清算確定の間に設立事業所の倒産、廃止があった場合の対応が出来ないと思われる。
71	債権	(未収掛金) 1. 未収掛金について、確実に回収が見込まれる債権のみを計上することとあるが、具体的にどのようなものをいうのか。 2. 下記に該当する未収掛金に係る債権について、国に引き継げるようにされたい。 ①財産目録作成日以降に支払期日が到来する(振出日として将来の日が記載された)先付小切手 ②債務承認がされており、分割の納付計画に基づき遅滞なく納付されている滞納事業所の未納掛金 ③厚生年金本体の保険料も滞納となっている期間に係る未収掛金 ※基金解散時に先付小切手分や分割予定分を一括して納付するよう当該事業主に要請することは難しい(経営に影響する。) ※滞納事業所等に係る債権を国が引き継ぐことができるように法的整備を図られたい。 3. 年金事務所が保有する適用事業所に係る下記の情報を基金に提供されたい。 ①滞納事業所に係る情報(滞納状況、取引金融機関、取引先等滞納整理を進めるにあたって必要な情報) ②適用事業所の基本記録及び被保険者記録(加入員を転籍させるなどして、特別掛金等を免れることを防止するため) 4. 回収が見込めないものは速やかに不能欠損処理をすることとあるが、時効完成前でも可能なのか。具体的な処理手続きについて示されたい。
72	債権	「納付計画が承認された後は、各設立事業所の事業主が日本年金機構に責任準備金相当額を納付する」とあるが、承認された後とは解散の認可がおりた後との理解で良いのか？この場合、債権は日本年金機構に移管したことになるのか？
73	納付計画	納付計画の100%提出は、出来ないことが容易に想定されるので、基金での仮作成等を考慮して頂きたい。この場合、40頁(2)のウ添付書類の②損益計算書の添付についても省略をお願いしたい。
74	公表	厚年本体財政を毀損するものでもなく、法令で承認された手続きを行うもので懲罰的な公表は中止すべきです。
75	解散計画	三解散計画等の基準について 「最低責任準備金、責任準備金又は最低積立基準額に対する積立基準額が低下しないものであること。」とされ、FAQ59 においては「積立目標を少しでも下回れば、直ちに掛金対応等が必要となる」との考え方が示されている。基金解散を決めた基金において、最低責任準備金以上の純資産額を確保している場合、掛金の引上げは、事業主の理解を得られない。「最低責任準備金を下回る場合は、掛金の引上げ等の対応が必要」とすべきである。また、積立水準が下回った場合で掛金引き上げを行わなかった場合に、受給権者等から分配金が減少したとして補償を求める訴訟を誘発する根拠とされる可能性があり、基金に過度の負担、訴訟リスクを負わせるものである。
76	解散計画	三解散計画等の基準イにおける「規約上の総掛金率が、解散計画等の作成前と比較して低下しないこと」とされているが、平成24年度末を基準日とする財政再計算を行う基金にあって、比較する総掛金率は、財政再計算結果前の総掛金率と考えてよいのか。
77	財政運営関係	存続を考えていなくても、最低責任準備金比率を平成26年度末以降段階的に引き上げていく必要があるのか。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。

項番	分類	意見
78	財政運営関係	設立要件を存続する場合に厳しく改定し、返上、解散する場合の給付減額を認める不公平な規定そのものが無効と考える。
79	連合会関係	政令案の概要の中では、第3章に存続連合会等に関する経過措置は記載されているものの、今後の新しい企業年金連合会のあり方等については具体的な内容がほとんど示されていません。新しい企業年金連合会は、改正後の確定給付企業年金法に基づく上乗せ部分のナショナル的な企業年金センターとなるものと期待しております。このため、平成26年4月1日の改正法施行日以前のできるだけ早い時期に、新しい企業年金連合会の概要を示していただきたい。なお、新しい企業年金連合会は、これまでに中途脱退者に限定した通算企業年金センターに、単に改組するのではなく、今回の改正法の施行によって、現実的に、上乗せ部分の移行先の制度の創設が困難な事業所等の加入員の皆様の上乗せ部分の移行先の企業年金センターとして、これまで厚生年金基金制度に加入していた実績等が無駄にならぬよう、ご本人の意思に基づいて、上乗せ部分の年金原資を、容易に新しい企業年金連合会に移行出来るしくみを是非とも実現していただきたい。また、新企業年金連合会は、公的年金を補完する準公的な企業年金の受け皿として、これまでの税制面の優遇措置の継続を含めて、是非とも期待できる企業年金センターに再構築していただきたい。
80	連合会関係	中途脱退者の企業年金連合会への移換について平成26年4月1日資格喪失者までを企業年金連合会への移換対象者として欲しい。 理由: やむを得ない事情により、多数の加入員が平成26年4月1日付で加入員資格を喪失することとなる。この中には加入員期間10年未満の中途脱退者が大半を占めており、特に加入員期間が数カ月から数年以内の者が多数含まれており、これらの者を当基金で管理していくのは負担が大きいことから、是非とも移換対象としていただくことを要望するものであります。
81	本体の積立水準	厚年法改正が論議されるなか、厚年基金の代行割れにより厚年本体が傷つく、厚年被保険者の負担となる報道がされてきた。厚年本体の財政状況を基金の存続基準で算出した場合、どのような値になるのか、公にして頂きたい。また、本当に厚年本体が傷つくのか、基金の事前積立金が厚年本体のどれぐらいにあたるのか、明確に頂きたい。
82	受給者の声	終身年金を義務付けている厚生年金基金を存続させて欲しい。
83	受給者の声	給付減額については受給者の同意を求めているにも関わらず、受給権者にとってもっとも影響の大きい基金解散について受給者の同意を求めないのは何故か。
84	受給者の声	代行返上後の税制を厚年並みにしてほしい。
85	その他	厚生年金基金の基本年金未請求者の取り扱いについて(提案)過般、企業年金連合会から公表された未請求理由と同様に、「少額の年金額より高い戸籍等が必要で請求手続きも煩わしい。」として、基金の代行年金の未請求者に関して、現在もなお基金に解消と報告を求めているが、日本年金機構が実施している被保険者記録と基金加入員記録との突合の結果、同じ基礎年金番号の中に基金記録が統合された時点で、厚生年金保険の受給権者については、基金期間も含めて再裁定されることから、未請求者から除外することができないか? 受給者にとってみれば、手続きが省かれるとともに年金額が増えることになり、現役時の雇用と老後の生活保障を担っている厚生労働省に対する「評価の改善」に繋がる観点からも、是非検討・実行されたい。

(注) 意見書の柱書きに従って分類するとともに、政令案等の概要の順に記載。