

厚生年金基金に関する要望

平成26年11月7日

企業年金連合会

現在、各厚生年金基金においては、「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」の施行を受け、解散、代行返上、他制度への移行等、今後の方向性についての検討やその方向性に沿った取組を進めているところであるが、その過程において様々な課題が発生している状況にある。このため、こうした課題に対して適切な対応を図ることにより、各厚生年金基金による取組が円滑に進められるようにしていく必要がある。

一方、公的年金の給付水準が調整されていく中、老後の所得保障において、公的年金を補完する役割を担うものとして位置付けられている企業年金の重要性は高まっており、厚生年金基金の解散が進むことが見込まれる中にあることは、特に中小企業における企業年金の存続・維持を図るための対応が求められている。

企業年金連合会としては、こうした観点から、会員たる厚生年金基金の意見等を集約し、以下のとおり要望するものである。

1. 厚生年金基金の解散・代行返上等に向けた取組に関する要望

(1) 解散に向けての要望

① 解散方針決定後の取扱い

代行割れではないが、最低積立基準額に対して資金不足が発生している基金が解散方針を議決した場合は、限られた資産を公平に分配するという観点からも、解散方針決定1年後にはプラスアルファ部分の支給停止、加算掛金徴収の停止を可能としていただきたい。

② 離婚分割移換金の取扱い

解散認可日時時点で納付していない離婚分割移換金（解散認可日までに生じた標準報酬の改定に係るもの）は、財産目録等の承認申請を行う日までの間に納付することとされているが、早期の解散処理を図るため、納付すべき離婚分割移換金は、解散認可日までに確定したもののみとしていただきたい。

③ 残余財産分配金の交付

解散認可から分配金交付時までの間に退職（資格喪失）した従業員については、退職時に残余財産分配金を受け取ることができないが、退職金の内枠で基金制度を実施している場合等は、退職者から委任状を取り付けて、退職時に満額の退職金を支払い、残余財産分配金交付時に事業所が当該委任によって分配金を受け取り清算する取扱いを認めていただきたい。

④ DB移行の具体的方法の明示

今般の法改正により、解散基金の残余財産を移行先DBに持ち込むことが認められたが、残余財産の一部をDBに仮交付する場合の金額の設定方法等、実務面で不明な点が多いので、具体的な取扱いを早急に明示していただきたい。

また、解散認可日と同日付でDBを設立した場合、残余財産確定後にDBの規約変更を行い、当該残余財産をDBに持ち込むことが認められるとのことであるが、これ以外の方法でDBに残余

財産を持ち込むことができるのか早急に明示していただきたい。

⑤ 事務費掛金部分の移行

基金を解散してDBへ制度変更する場合、諸経費、職員の賃金等の運営費用が直ちに発生するため、残余財産のうちの事務費掛金部分を分配せずに移行することを認めていただきたい。

⑥ 流動性の低い資産の物納

いわゆるオルタナティブ資産については、流動性の低さから売却が困難な場合があるので、代行部分の国への納付に際しての柔軟な対応として、現物納付を認めていただきたい。

⑦ 「厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会」の情報開示

特例解散については、専門委員会において承認されることとされ、その審議内容は非公開となっているが、特例解散を行う際に前例を参考にしながら円滑に事務処理が進められるよう、特例解散が承認された事案等について、一定程度の情報を開示していただきたい。

⑧ 特例解散時の分割納付額の取扱

特例解散する場合で掛金を滞納している事業所があるときは、掛金を納付している事業所との公平性の観点から、当該掛金滞納事業所の分割納付額に未納掛金分を加えることを認めていただきたい。

(2) 代行返上に向けての要望

① 給付減額時の同意要件の緩和等

DB移行に際しての給付減額について、DBの債務を減らし、受給者等の年金を守るために給付減額を行わざるを得ない場合でも、減額が認められずに基金解散、受給権の消滅という結果が生ずることが懸念されるところであり、企業年金制度を持続的、安定的に運営するために、給付減額を行う場合の要件を緩和していただきたい。

また、給付減額を行う場合の手続きについても、労働組合の同意に関して、設立事業所に使用される加入員の三分の一以上で組織する労働組合がある場合、その全てから同意が必要とされているが、全てではなく、三分の二程度の同意に緩和していただきたい。

② 基金分割時の要件緩和等

総合型厚生年金基金において、DB移行を希望しない事業所がある場合、基金分割を行った上で、それぞれ代行返上、解散を行うスキームが考えられるが、この際の基金分割の手続き要件の緩和及び残余財産の分割額の確定作業の簡略化を図っていただきたい。

③ DB制度の加入者掛金の全額所得控除

移行先であるDB制度における加入者掛金について、現行では、一般の生命保険商品と合わせて生命保険料控除（現行上限額40,000円）の対象とされているが、他の企業年金制度と同様に全額所得控除としていただきたい。

（3）存続に向けての要望

① 基金存続基準の緩和

改正法施行5年経過後も存続する方針の基金については、基準を満たさなくなった場合は解散を求められることも考えられるが、年金における資産運用はそもそも長期的な視点から行われるものであり、短期的な変動の影響を受ける単年度の結果だけで結論付けるのではなく、柔軟な運用を検討していただきたい。

② 存続基金における業務報告義務の緩和

改正法施行5年経過後においては、小規模な基金においても四半期毎に母体企業の経営状況の報告義務が課されているが、これは現実的ではないと考えられるので、その緩和を検討していただきたい。

(4) 事務処理の迅速化に関する要望

各基金において、それぞれの方向性の検討が進む中で、多くの照会等が寄せられることが考えられるため、地方厚生局の指導・相談体制を強化していただきたい。

また、解散等の制度変更に伴う記録整備に関しては、今後、対象基金の増加に伴い、多くの期間を要することが考えられるが、掛金や代行部分の債務にも影響することから、事務処理の迅速化を図れるように、日本年金機構の体制も強化していただきたい。

2. 中小企業における企業年金の存続・維持に関する要望

(1) 中小企業向け後継制度の早期実現

これまで社会保障審議会企業年金部会においては、中小企業向けの取組として、受託保証型DBの普及のための手続きの緩和、DCの投資教育の共同実施、簡易型DC（仮称）の創設等の方向性が示されているが、こうした中小企業向けの後継制度については、できる限り早期に実現していただきたい。

(2) 取組に対する新たな提案等

企業年金部会において検討されている後継制度に加え、新たな提案として、以下の事項について検討いただきたい。

① 総合型DB・DCの活用促進措置

中小企業が単独で年金制度を実施することは、運営コスト等の観点から困難が予想されることから、総合型厚生年金基金の移行先として総合型DB・DCを活用し、低コスト化と効率的な管理運営が図れるようにするため、以下のような方策を講じていただきたい。

ア 総合型DBにおいては、掛金滞納の場合に滞納処分等が認められていないことから、滞納が発生した場合に他の企業に負担

が及ぶことが懸念されるところであり、このことが厚生年金基金からDBへの移行を難しくする要因の1つとなっていると考えられる。このため、滞納事業主の年金給付と滞納掛金の相殺を認めること、掛金の未納期間を除いた納付済み期間をもって支給額を算定することができるようにすることなどの措置を講ずること。

イ 総合型DBへの移行について、現行では全事業所の同意が必要であるが、希望する事業所の同意をもって可能とすること。

ウ 既に厚生年金基金と併せて単独でDCを実施している場合でも、基金から移行する総合型DCへの加入を認めること。

② 従業員数20名未満などといった非常に小規模な事業所においても、手続きが簡便でコストも将来に亘って負担にならないような簡易な制度の導入を検討していただきたい。

③ 先般の企業年金部会において、企業年金連絡協議会により提案された「協働運用型DC制度」については、柔軟な制度設計を可能とすることにつながるとともに、仕組みによっては、中小企業への企業年金の普及・拡大に資するものとなり得ると考えられるため、制度運営委員会の位置付けをはじめとした制度設計、実務上の問題点、責任関係などを明確に整理し、実現に向けて検討いただきたい。

④ 中小企業が企業年金を実施するための支援策として、例えば、中小企業退職金共済制度における掛金助成制度や財形給付金・助成金制度を参考とした、助成金・税制優遇措置等によるインセンティブを与えることを検討していただきたい。

以上