

# 企業年金概論

日本大学講義資料

H17.2.28 ~ 3.10

吉原健二

無断複写(コピー)・複製・転載を禁じます

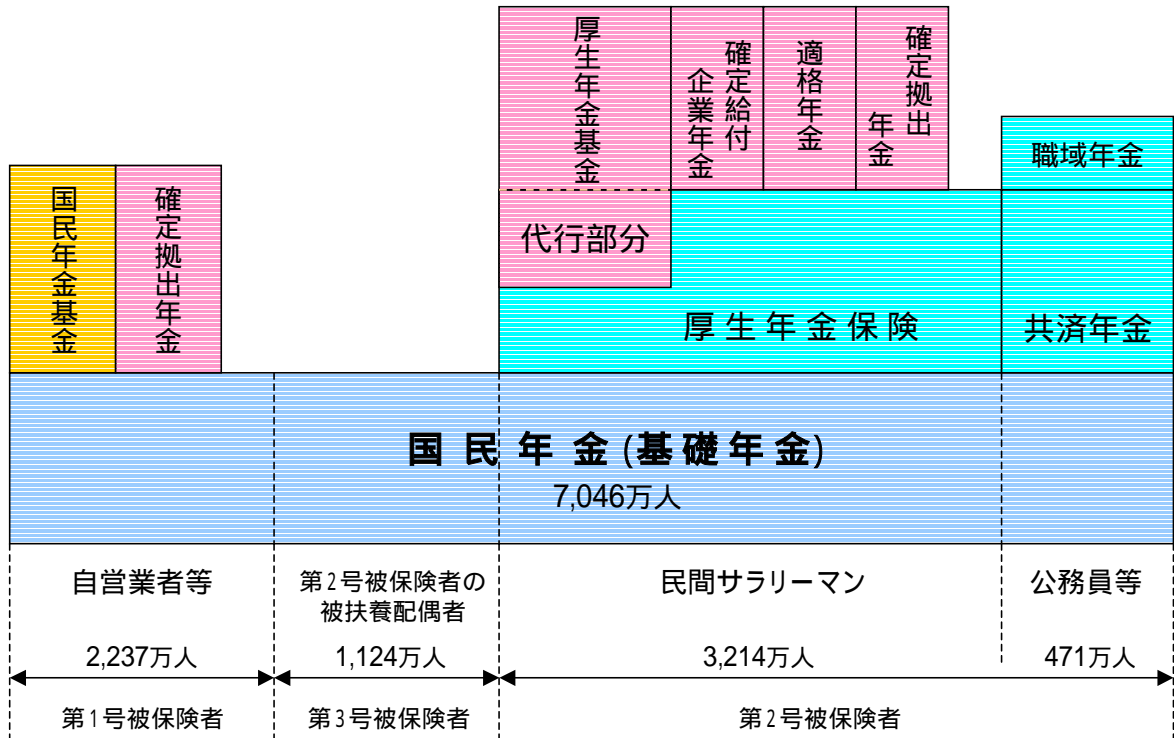
当会吉原健二顧問は平成17年2月28～3月10日の間、日本大学大学院総合基礎科学研究科において特別集中講義「企業年金概論」をおこなった。本文は、その講義資料であり、会員教育のために吉原顧問および日本大学黒田耕嗣教授の承諾を得て掲載するものである。

なお、無断複写(コピー)・複製・転載を禁ずる。

日本年金数理人会 調査研究委員会

大学院教育推進特別委員会

# 年金制度体系図

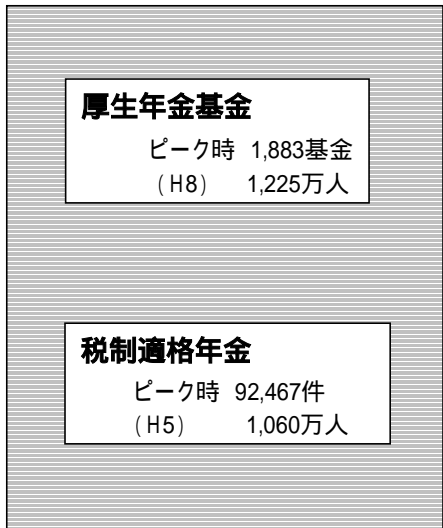


## 企業年金制度の種類

<b>厚生年金基金</b> (厚生年金保険法)	昭和 41 年に厚生年金保険法に基づいてできた制度で、厚生年金の報酬比例部分の一部を国に代わって支給するとともに、企業等の実情に応じた独自の上乗せ給付を行う。企業が、企業とは別に法人格をもった基金を設立し、基金が掛金の決定・徴収、加入員及び受給権者の記録管理、給付の裁定・支払を行う。
<b>確定給付 企業年金</b> (確定給付企業年金法)	平成 13 年に制定された確定給付企業年金法により労使が協議して規約を定め、受給権保護等を図る観点から、積立基準・受託者責任・情報開示等について統一的な枠組みを設け、創設された代行制度の無い確定給付型の企業年金で、「規約型」および「基金型」の 2 つに大別される。
<b>確定拠出年金</b> (確定拠出年金法)	公的年金に上乗せされる部分における新たな選択肢として、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金と個人の運用指図による運用利益との合計額をもとに給付額が決定される年金制度としての仕組みを設けたもの。企業の従業員が加入する「企業型」と企業年金がない企業従業員や自営業者等が加入する「個人型」がある。
<b>適格退職年金</b> (法人税法)	企業と信託銀行、生命保険会社等との間で締結される退職年金に関する信託契約または生命保険契約等のうち、その契約内容が法人税法施行令の定める一定の要件を満たしていると国税庁長官が承認したもの。(平成 24 年 3 月までに廃止)

# 企業年金の再編

平成12年度まで



平成13年度から



**移行**  
(解散)  
(代行返上)  
将来分 812基金  
過去分 587基金

確定給付企業年金法施行 H14. 4  
確定拠出年金法施行 H13.10  
厚生年金基金の代行返上 H14. 4



## < 企業年金制度の年度別推移状況 >

年 (3月末)	適格退職年金			厚生年金基金			資産合計 (10億円)
	契約数	加入者数 (千人)	資産 (10億円)	基金数	加入員数 (千人)	資産 (10億円)	
1963	161	40					
1968	34,737	2,350	78	305	1,276	15	93
1973	60,244	4,000	481	853	4,968	486	967
1978	57,001	4,900	1,633	945	5,440	2,536	4,168
1983	64,008	6,493	4,456	1,025	6,344	7,485	11,941
1988	74,423	8,206	9,432	1,194	7,645	17,161	26,593
1993	92,082	10,402	15,035	1,735	11,571	32,053	47,088
1994	92,467	10,594	16,072	1,804	11,919	35,416	51,488
1995	92,355	10,751	16,961	1,842	12,051	38,426	55,387
1996	91,465	10,776	17,801	1,878	12,130	41,775	59,576
1997	90,239	10,626	18,466	1,883	12,096	44,959	63,425
1998	88,312	10,432	19,154	1,874	12,254	48,695	67,849
1999	85,047	10,297	20,008	1,858	12,002	51,284	71,292
2000	81,605	10,011	21,227	1,835	11,692	55,486	76,713
2001	77,555	9,656	22,358	1,801	11,396	58,017	80,374

## わが国の企業年金制度の沿革

わが国の企業年金は大正から昭和のはじめに、企業の長期勤続者に対する功労報償あるいは賃金の後払いとしてでき、戦後急速に普及した退職金制度が源である。昭和37年、その退職金負担を少しでも軽減したい企業の要望を受けて、それに税制上の恩典優遇を与えるねらいから税制適格年金制度ができた。

明治の終り	鐘紡に共済組合ができる
大正に入って	企業に退職金制度が普及しはじめる
昭和11年	退職積立金及び退職手当法が制定される
昭和19年	退職積立金退職手当法 廃止(厚生年金保険法に統合)
昭和20年代	多くの企業で退職金制度が復活、普及する 松坂屋(S24)、十条製紙(S27)、三菱電機(S27)などで自社年金を創設
昭和27年	退職給与引当金制度が創設され、税制面で優遇される

昭和30年代 企業は退職金制度が重荷になりはじめ、一部企業は一時金を年金化し、負担の平準化を図ろうとする

昭和37年 税制適格年金制度が創設され、信託銀行や生保等と契約し、年金原資を社外に積立てるなど一定の条件を満たしている年金制度については、掛金を損金扱いにするなど法人税上の優遇措置を与える。しかし実際には一時金として受取る者が多かった。



わが国の主な企業年金制度としては、厚生年金基金制度と税制適格年金制度がある。

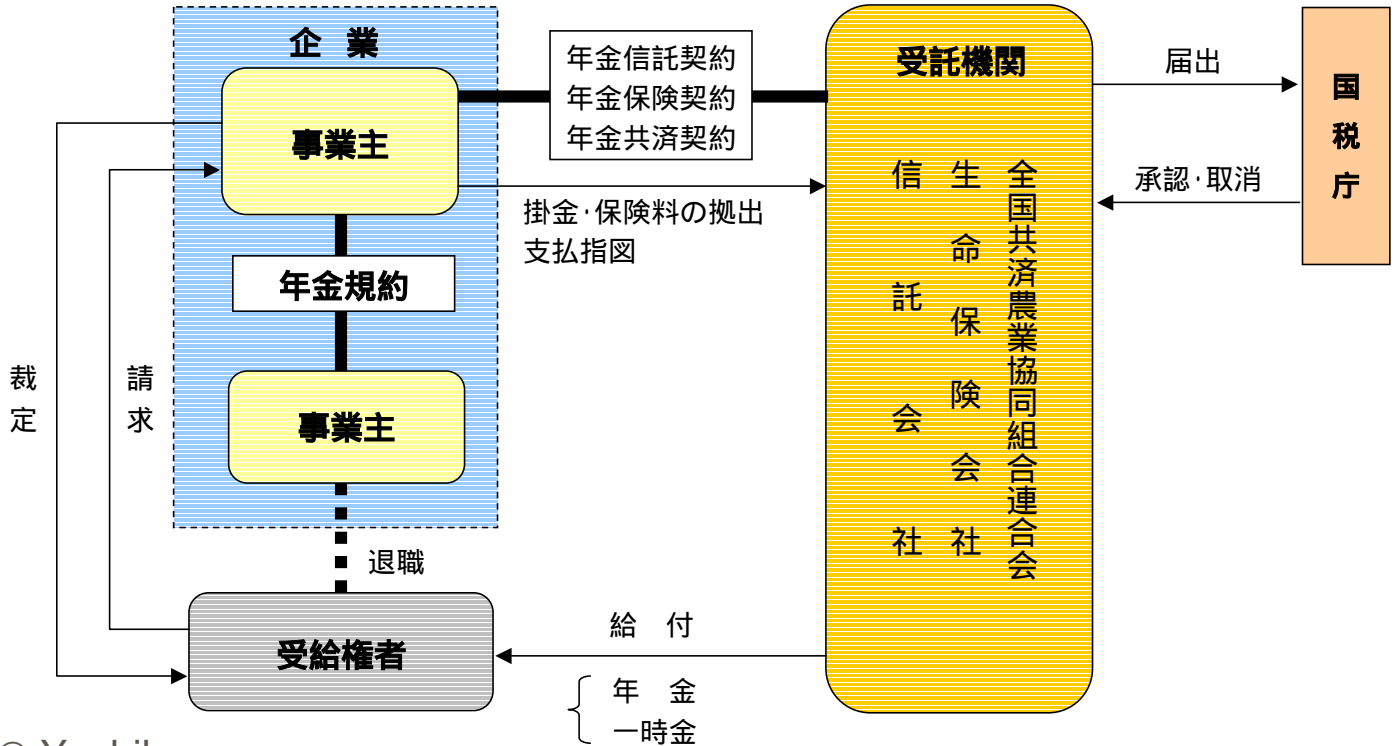
厚生年金基金制度は、公法人である厚生年金基金が老齢厚生年金（厚生年金の報酬比例部分）のうちスライド・再評価を除いた部分を国に代わって支給し、それに各基金が独自のプラス・アルファ分を上乗せして給付するものであり、厚生年金保険法の改正により、1966年（昭和41年）に発足した。

税制適格年金制度は、年金原資を信託銀行、生命保険会社等との契約により社外に積み立てるなど、法人税法上の一定の要件を満たす場合に、国税庁長官の承認を受け、税制上優遇措置が与えられるものであり、法人税法の改正により、1962年（昭和37年）に発足した。

	厚生年金基金制度	税制適格年金制度
根拠法	厚生年金保険法	法人税法
創設	1966年（昭和41年）	1962年（昭和37年）
設立	厚生大臣の認可を受けて基金を創設	契約について国税庁長官の承認
運営者	厚生年金基金	事業主
要件		
人数要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・単独設立 500人以上</li> <li>・連合設立 800人以上</li> <li>・総合設立 3,000人以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・信託契約の場合 100人以上</li> <li>・生命保険契約の場合 15人以上</li> </ul>
給付水準 受給期間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・代行部分相当額の3割以上の加算給付</li> <li>・終身年金</li> <li>・年金の一部を確定年金とすることは可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5年以上</li> <li>・全額有期年金も可能</li> </ul>
年金受給資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ただし、独自の上乗せ部分の年金現価の2分の1以下</li> <li>・加入期間20年以上は年金を支給</li> <li>・基本部分は1ヶ月以上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・加入期間20年未満かつ45歳未満の者への年金支給は不可</li> <li>・年金又は満60歳以上の退職者に支給</li> </ul>
選択一時金との関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>・選択一時金は、加算部分の年金現価の9割と保証期間部分の年金現価のいずれか小さい方を限度</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金現価の8割以上</li> </ul>
通算制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中途脱退者及び解散基金加入員の年金原資を厚生年金基金連合会に移管して通算</li> </ul>	なし
支払保証制度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・厚生年金基金連合会において、全基金参加の共済事業として実施</li> </ul>	

		(参考)	
		適格退職年金	特例適格退職年金
根拠法		法人税法(昭和37年創設)	租税特別措置法(平成5年創設)
制度の概要		税法上定められた適格要件を備えた退職年金制度	税法上定められた適格要件を備えた退職年金制度
設立		信託契約・生命保険契約等について国税庁長官の承認	信託契約・生命保険契約等について国税庁長官の承認
運営主体		事業主	事業主
人数要件		なし	・500人未満の単独契約 ・800人未満の結合契約で、かつ 1企業500人未満
年齢給付	受給資格期間	特になし	年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない
	給付水準	特になし	厚生年金の代行部分の1割以上の給付
	支給期間	5年以上	原則として終身年金
	選択一時金	年金現価の全部又は一部について、一時金選択可能	保障期間部分の年金現価を限度として一時金選択可能
脱退一時金		特になし	特になし
障害・遺族給付		なし	なし
掛金負担		事業主負担を原則とし、加入者も任意で拠出可能。加入者負担割合は50%相当額を超えることはできない	50%相当額を超えることはできない
財政検証	財政再計算	少なくとも5年ごとに実施	少なくとも5年ごとに実施
	積立基準	特になし	特になし
受託者責任		特になし	特になし
自家運用		不可	不可
情報開示		特になし	特になし
支払保証制度		なし	なし
通算制度		なし	なし
税法上の取扱い	拠出時	事業主	全額損金算入
		加入者	生命保険料控除(年5万円限度)
	運用時	加入者拠出分を除いた部分について1.173%(国税1%、地方税0.173%)の特別法人税が課税 平成16年度まで凍結	代行相当分の1.84倍に相当する水準を超える部分について1.173%(国税1%、地方税0.173%)の特別法人税が課税 平成16年度まで凍結
	給付時	年金	加入者拠出分を除き雑所得課税(公的年金等控除)
一時金		加入者拠出分を除き退職所得課税	加入者拠出分を除き退職所得課税

# < 適格退職年金契約のしくみ >



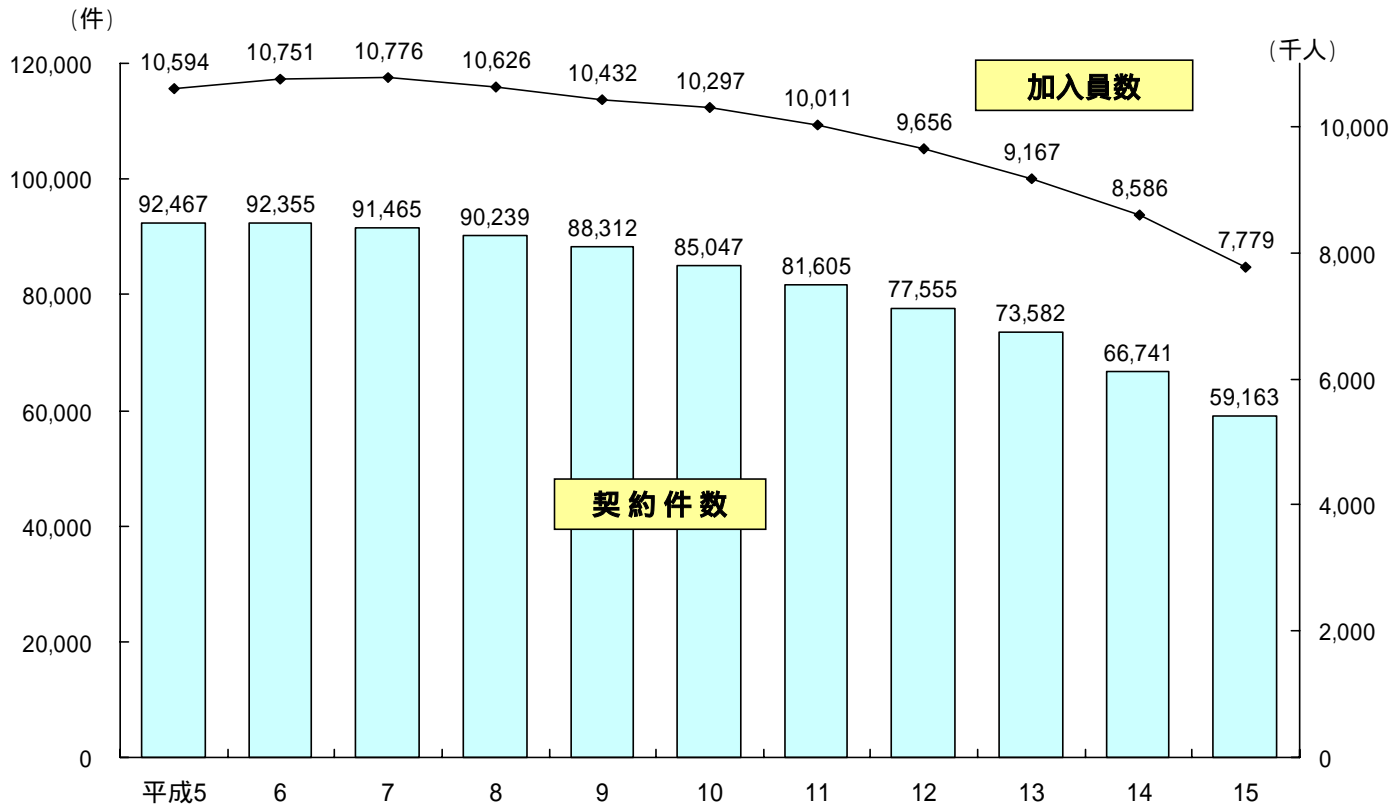
## 適格退職年金の概況

### < 契約件数・加入者数の状況 >

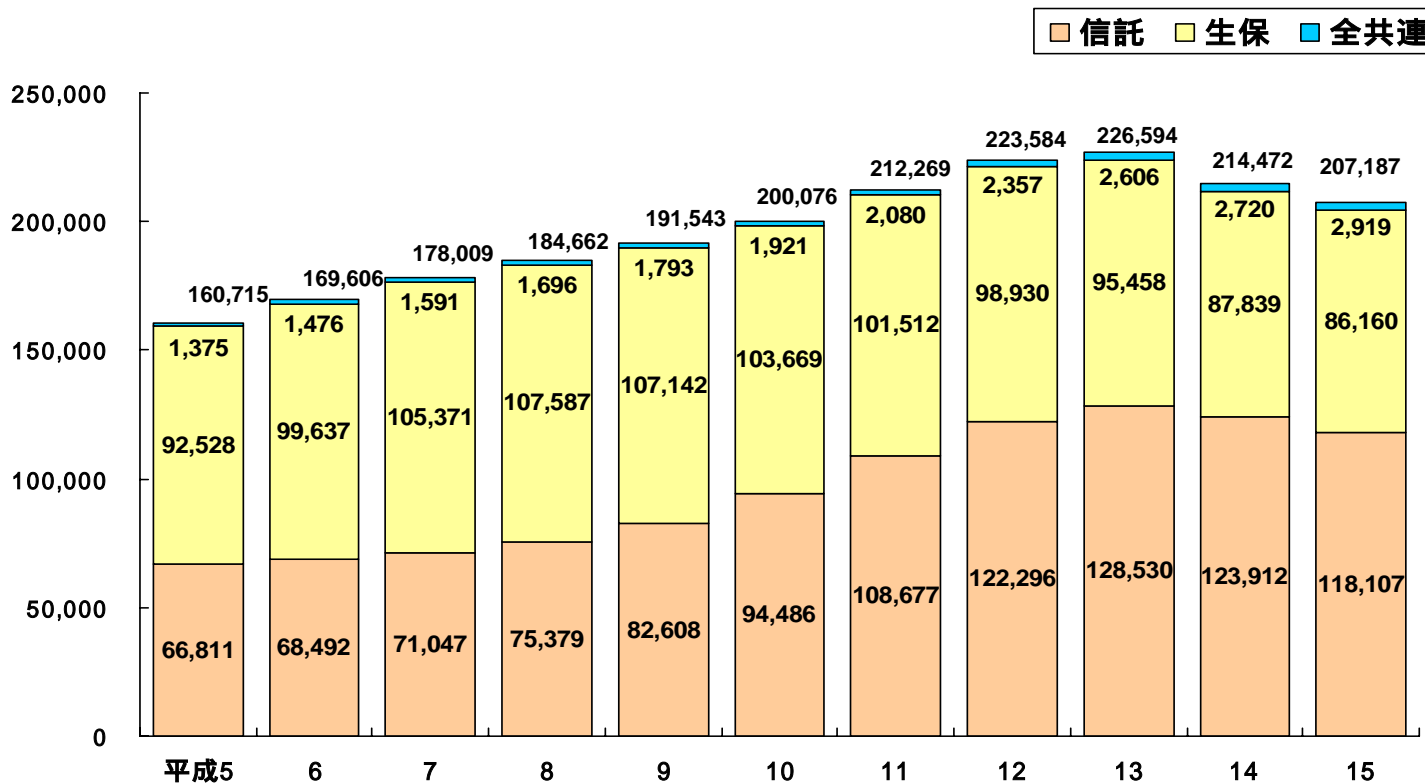
年 度	年度始 契約件数	期 中			年 度 末 契約件数	加入者数
		新規契約	解 約	その他 増減		
平成 5 年	92,082	3,399	2,875	139	92,467 ( 385 )	10,594,422
6 年	92,467	3,303	3,187	228	92,355 ( 112 )	10,750,536
7 年	92,355	2,510	3,205	195	91,465 ( 890 )	10,775,763
8 年	91,465	1,926	3,143	9	90,239 ( 1,226 )	10,625,745
9 年	90,239	2,021	3,600	348	88,312 ( 1,927 )	10,431,595
10 年	88,312	1,344	4,452	157	85,047 ( 3,265 )	10,297,120
11 年	85,047	1,039	4,565	84	81,605 ( 3,442 )	10,010,511
12 年	80,850	1,086	4,339	8	77,555 ( 3,295 )	9,656,029
13 年	78,148	877	5,229	214	73,582 ( 4,566 )	9,166,791
14 年	73,582	411	7,118	134	66,741 ( 6,841 )	8,586,020
15 年	66,741	240	7,689	129	59,163 ( 7,578 )	7,778,873

注1 ( )内の数値は、対年度始の増減である。

## < 契約件数・加入者数の推移 >



## < 年金資産額の推移 >



わが国における企業年金のもう一つの流れが公的年金である厚生年金との負担の調整手段として創設されたのが厚生年金基金制度である。

民間労働者を対象とした公的年金制度として昭和16年に厚生年金保険制度（当初は労働者年金保険制度といった）ができた。制度創設当初からこれと企業の退職金制度との役割、負担の調整が問題となり、月額1万円年金の実現を目的とした昭和40年の厚生年金保険法の改正の際、厚生年金という給付の一部を代行するとともに、企業独自の年金もあわせて行なうというわが国独特のかたちの企業年金として次のような厚生年金基金制度が創設された。

厚生年金基金は厚生年金の適用を受ける企業（事業主）及び従業員（被保険者）で組織される特別法人とし、1,000人以上の被保険者を使用する事業主が、単独又は共同で被保険者の2分1以上と、それで組織する労働組合の同意を得て規約をつくり、厚生労働大臣の認可を受けて設立する。

厚生年金基金は厚生年金の給付のうち、老齢年金の報酬比例部分を代行するとともに、これを一定以上上回る + の企業独自の給付を行なう。

厚生年金基金は基金の行なう事業に要する費用にあてるため、事業主及び被保険者から掛金を徴収する。

国は事業主及び被保険者が厚生年金に納付すべき保険料の一部を免除する。

男子 55 / 1000      31 / 1000

女子 39 / 1000      19 / 1000


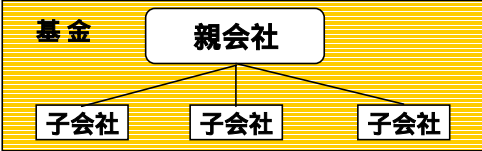
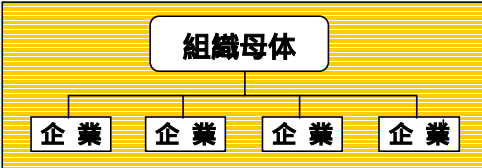
基金の財政方式は、将来の給付に必要な資金を事前に積立てる事前積立方式とする。

基金は信託会社又は生命保険会社と年金給付に関し、信託契約及び保険契約を締結し、積立金の運用を委託する。

厚生年金基金連合会を設立し、全ての基金がこれに加入する。



# 設立の形態

制 度	内 容
<p><b>単 独 設 立</b></p>	<p>設立時加入員規模500人以上(平成17年4月以降に設立する基金については、1,000人以上) 一つの企業(公益法人等営利を目的としない法人を含む)が単独で設立するもの。この場合原則として、その企業に属している全ての適用事業所を含めて一つの基金を設立することとなる。</p> 
<p><b>連 合 設 立</b></p>	<p>設立時加入員規模800人以上(平成17年4月以降に設立する基金については、1,000人以上) 企業グループなど、企業相互間に有機的連携性がある場合に、共同で設立するもの。</p> 
<p><b>総 合 設 立</b></p>	<p>設立時加入員規模3,000人以上(平成17年4月以降に設立する基金については、5,000人以上) 基金を設立しようとする企業に対し強力な指導統制力を有する組織母体または当該企業で構成されている健康保険法(大正11年法律第70号)に基づく健康保険組合を中心に、共同で設立するもの。 なお、上記組織母体または健康保険組合の運営状況が健全かつ良好であることが求められる。</p> 

# 給付の型

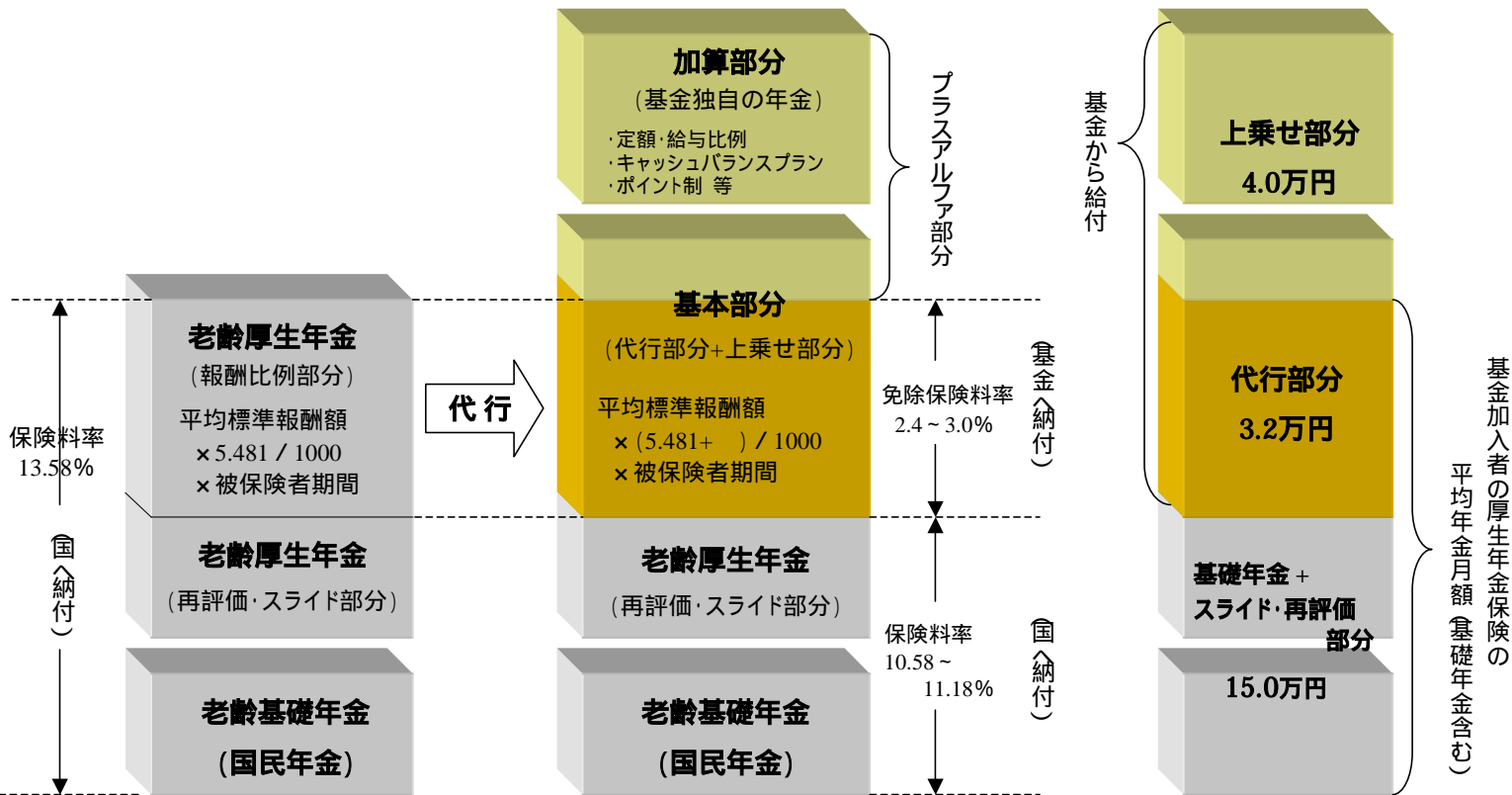
制 度	内 容
<p style="text-align: center;"><b>代 行 型</b></p>	<p>年金給付及び掛金の算定基礎となる標準給与について、政府管掌における標準報酬に準じた給与の範囲、等級区分、決定及び改定方法用い、また給付の算定についても、政府管掌と同様の方式(全加入員期間平均標準給与 × 一定定率 × 加入員期間)を用いて設計する型。政府管掌と同質の体系により設計されているため、いわゆる代行的機能が強くあられ、かつ公的年金としての性格も濃厚である。給付計画は画一的でわかり易く、事務処理面でも簡便であるという反面、公的年金としての性格が強くあられるため、企業側からすれば、企業年金制度または退職一時金制度との調整を企図するには設計上種々の困難を伴う場合がある。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金保険】</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金基金】</p> </div> </div> <div style="margin-top: 20px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center; margin-top: 10px;"> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; text-align: center;">老齢厚生年金</div> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; text-align: center;"> <p style="margin: 0;"><b>上乘せ部分</b></p> <p style="margin: 0;"><b>代行部分</b></p> </div> <div style="font-size: 2em; margin: 0 10px;">}</div> <div style="text-align: center;"> <p>老齢厚生年金と 同様の制度設計</p> </div> </div> </div>

制 度	内 容
<p style="text-align: center;"><b>加 算 型</b></p>	<p>給付内容を基本部分と加算部分に分け、基本部分は代行型と同様政府管掌と同質の体系(基準給与・算定方式等)により設計し、加算部分については基金独自の考え方により設計する型。</p> <p>基本部分において公的年金として要請をすでに満たしているため、加算部分においては比較的弾力的な制度設計が可能であり、給付設計の多様化に対応できる仕組みとなっている。そのため既存の企業年金制度や退職一時金制度との調整が容易であり、基金の年金給付として望まれる手厚い給付設計が可能となり、加入員の老後所得保障をより充実させることが出来るというメリットがある。このため、現在は新しく設立される基金の全てが加算型で認可され、また、既存の代行型の基金が加算型へ移行する傾向も多くみられる。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 20px;"> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金保険】</p> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; width: 150px; margin: 10px auto;"> <p style="text-align: center;"><b>老齢厚生年金</b></p> </div> </div> <div style="text-align: center;"> <p>【厚生年金基金】</p> <div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>独自の給付設計</b></p> <p style="text-align: center; font-size: small;">給与比例、ポイント制 CBプラン、etc</p> </div> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; width: 150px; margin-bottom: 5px;"> <p style="text-align: center;"><b>上乗せ部分</b></p> </div> <div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; width: 150px;"> <p style="text-align: center;"><b>代行部分</b></p> </div> </div> </div> </div> <div style="margin-left: 200px; margin-top: 100px;"> <p style="font-size: 2em;">}</p> <p>加算部分</p>    <p style="font-size: 2em;">}</p> <p>基本部分</p> </div>

< 基金に加入していない者 >

< 基金に加入している者 >

< 厚生年金基金加入員の  
平均的給付 >



厚生年金基金制度は、昭和40年、50年代から平成のはじめまで、経済の追い風を受けて予想をはるかに超える発展を遂げた。

- 昭和48年
- ・厚生年金に賃金、物価スライド制が導入されたが、基金の代行部分は厚生年金の賃金、物価スライド以外の部分を報酬比例部分とする
  - ・基金は予定利率5.5%をはるかに上回る利差益を財源として、福祉施設を実施できるようになり、年金給付と並んで基金事業の柱と言われるようになった。

代行部分 7.3%を超える部分  
+ 部分 6.2%を超える部分

- 昭和49年
- |           |           |                          |
|-----------|-----------|--------------------------|
| ・免除料率(男子) | 24 / 1000 | 28 / 1000 (本体 76 / 1000) |
|-----------|-----------|--------------------------|
- 昭和51年
- |           |           |                          |
|-----------|-----------|--------------------------|
| ・免除料率(男子) | 28 / 1000 | 30 / 1000 (本体 91 / 1000) |
|-----------|-----------|--------------------------|
- 昭和55年
- |           |           |                           |
|-----------|-----------|---------------------------|
| ・免除料率(男子) | 30 / 1000 | 32 / 1000 (本体 106 / 1000) |
|-----------|-----------|---------------------------|

## 昭和40年代、50年代における基金の推移

	S 4 1	S 4 5	S 5 0	S 5 5	S 6 0
基金数	1 4 2	7 1 3	9 2 9	9 9 1	1 0 9 1
加入員数(万人)	5 0	3 9 1	5 3 4	5 9 6	7 0 5
年金資産(兆円)			1.3	4.5	11.6
信託(兆円)			1.0	3.4	8.0
保険(兆円)			0.3	1.1	3.6
資産増加率	毎年 15% ~ 20%				
利回り	毎年 8% ~ 9%				

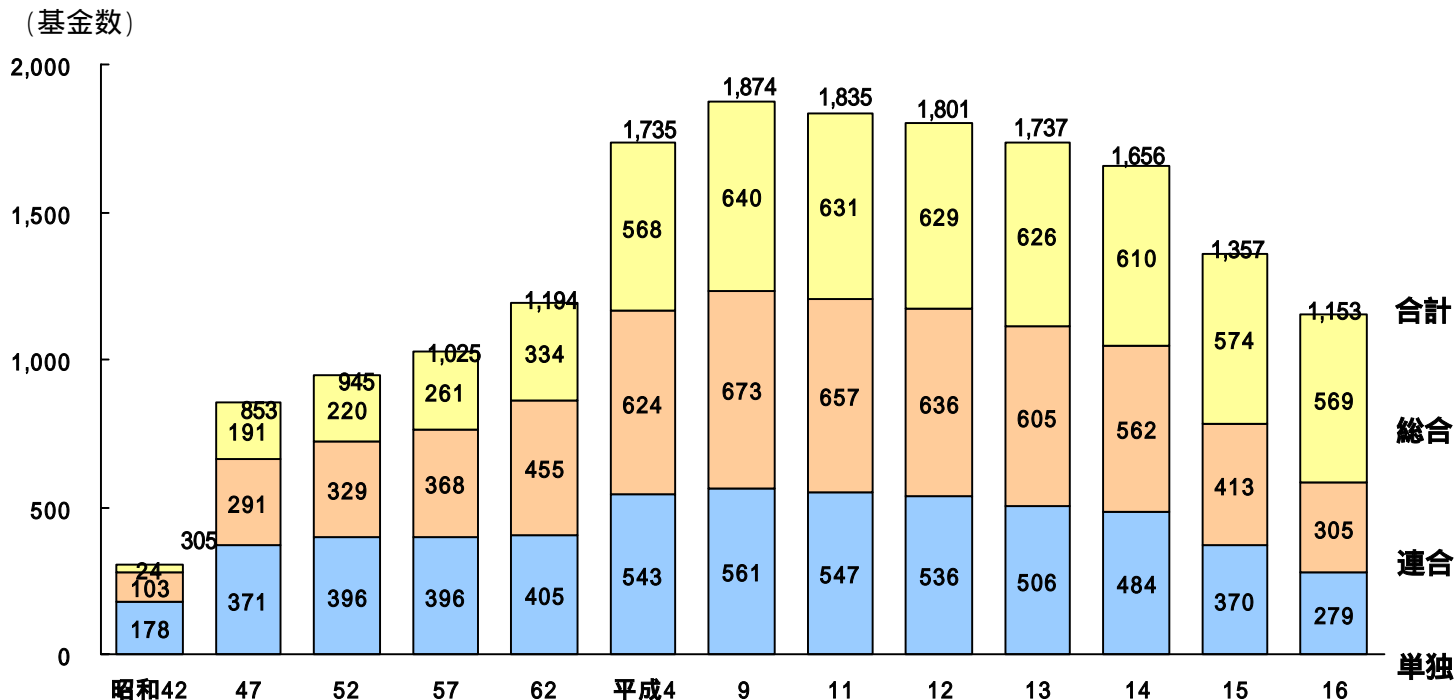
昭和60年

- ・基金設立基準の緩和  
単独 1,000人 700人(当面800人)

昭和63年

- ・基金設立基準の緩和  
単独 700人 500人
- ・年金給付の努力目標水準(代行給付の2.7倍)の設定  
この水準まで特別法人税非課税
- ・中途脱退者に対する通算制度
- ・年金数理人制度の創設と年金数理の適正化
- ・厚生年金基金連合会による支払保証事業の創設(H元年実施)
- ・厚生年金基金連合会による小規模基金の事務の共同処理事業  
(H元年実施)

# 基金数の推移

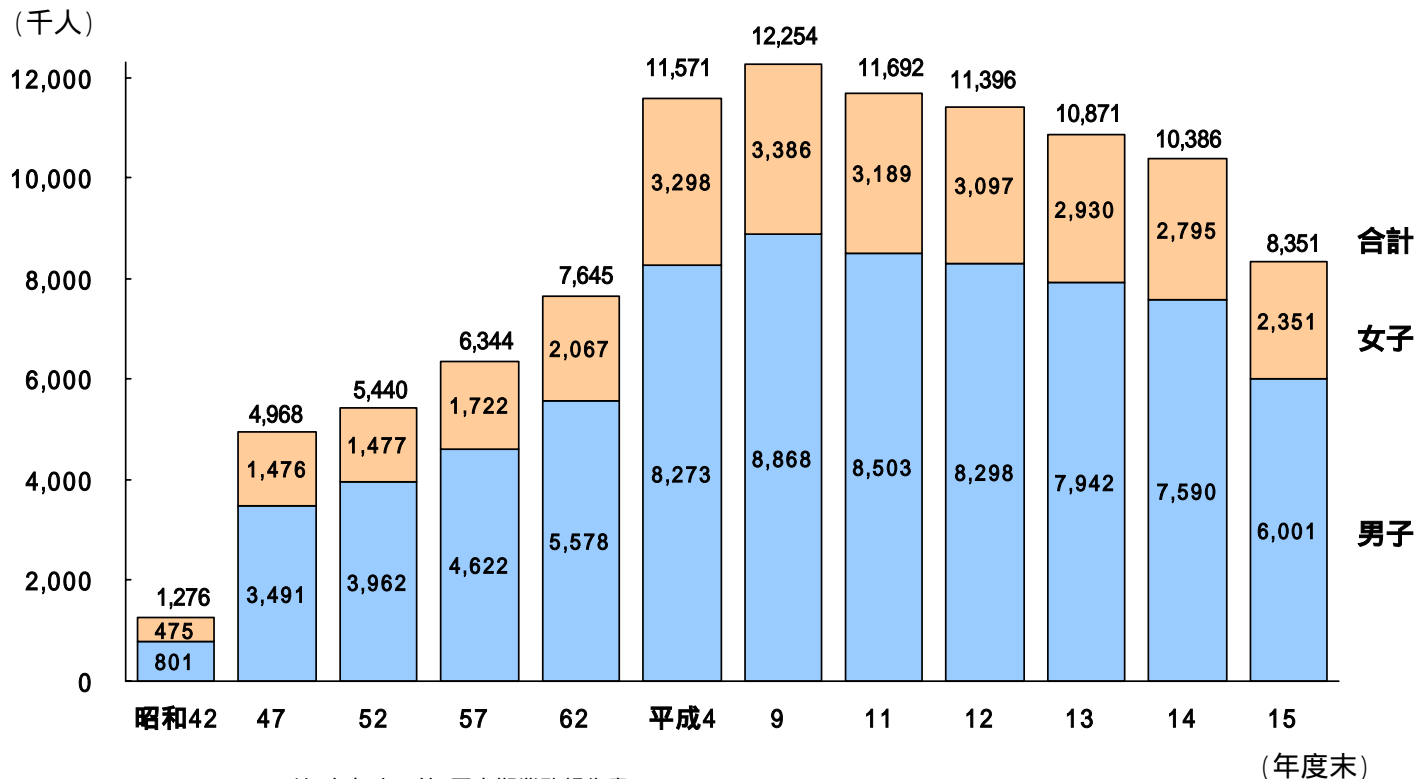


(注) 各年度の第4四半期業務報告書による

(年度末)

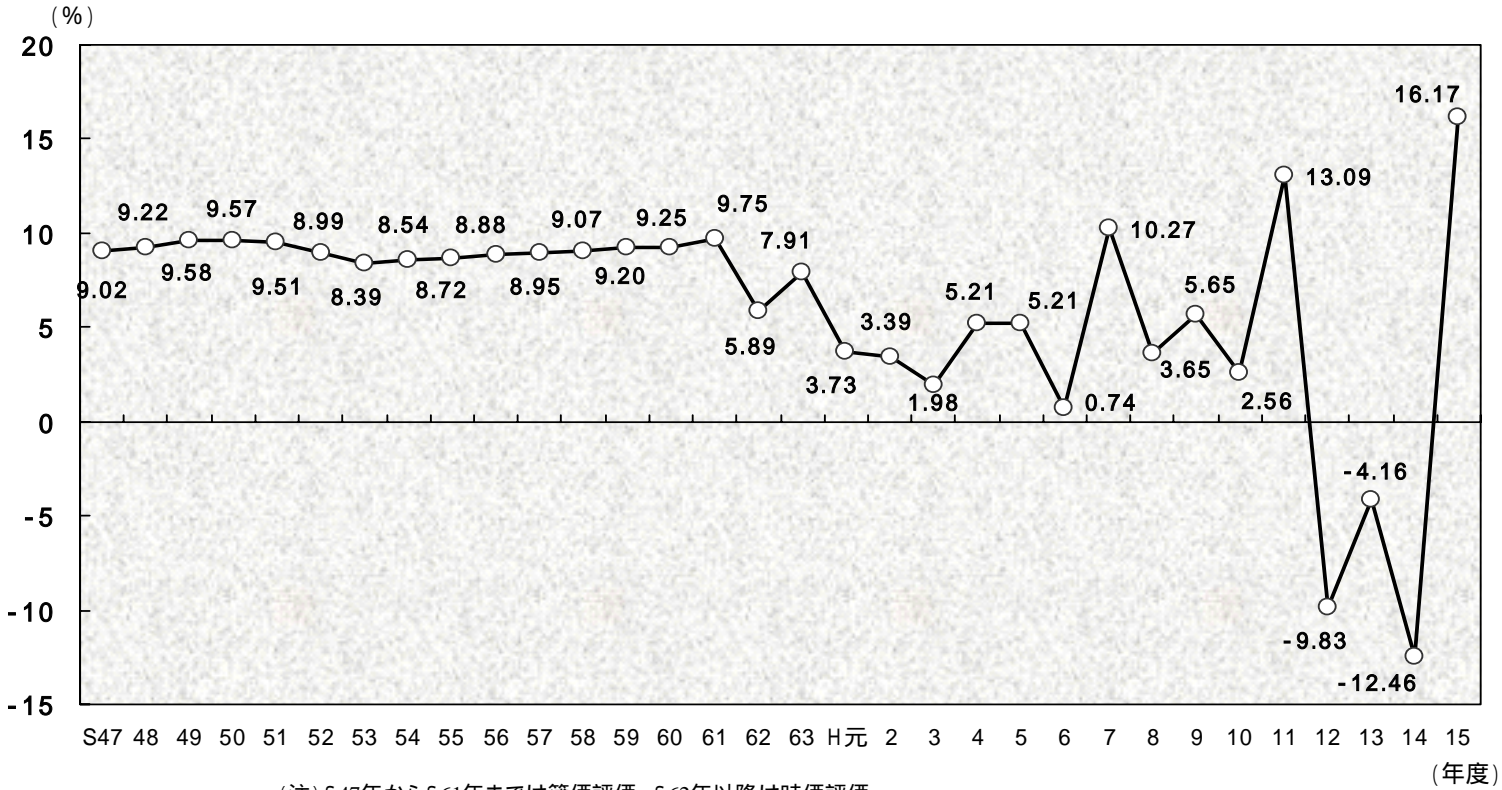


# 加入員数の推移



(注) 各年度の第4四半期業務報告書による

# 厚生年金基金の運用利回りの推移



(注) S47年からS61年までは簿価評価、S62年以降は時価評価

(注) H15年については、厚生年金基金等資産運用実態調査結果の速報値(厚基連調査)

## 平成年表

平成 元年 (1989)	・昭和天皇崩御・平成元年・消費税導入・株価ピーク 38,915 円
平成 2 年 (1990)	・東西ドイツ統合・ソビエト連邦崩壊・冷戦終結・株価暴落 38,000 円 23,000 円
平成 3 年 (1991)	・バブル経済崩壊・企業収益悪化・平成不況・銀行、証券会社不祥事 (株価操作、大口損失補填)
平成 4 年 (1992)	・株価 17,000 円割れ・公定歩合 4.5% 3.75%
平成 5 年 (1993)	・自社 55 年体制崩壊 非自民連立細川政権 ・不況深刻化・金融制度改革法施行
平成 6 年 (1994)	・自社さ 連立村山内閣で自民政権に復帰 ・景気が少し回復のきざし
平成 7 年 (1995)	・阪神淡路大震災・地下鉄サリン事件・史上最高の円高 79 円・公定歩合史上最低 0.5% ・預金金利最低 0.1% ・大和銀行ニューヨーク支店不正取引 ・信用組合、住専等金融機関の不良債権問題
平成 8 年 (1996)	・自民単独橋本政権復活・社会党分裂 社民党 ・民主党発足、 ・金融改革 6 法の制定 ・ペルー日本大使館人質事件
平成 9 年 (1997)	・消費税率引上げ・財政構造改革法成立・中央省庁改革基本法成立 ・金融機関の経営破綻 (拓銀、山一証券、三洋証券、日産生命) ・不祥事 (一勸、四大証券)
平成 10 年 (1998)	・景気が悪化 株価 12,000 円割る、円高 116 円 ・参院選で自民党大敗、橋本内閣 小淵内閣 ・財政法凍結 ・金融機関 (日債銀、長銀国有化) の経営破綻、公的資金導入、 ・大蔵省、日銀の不祥事 (過剰接待)・金融安定化措置法・金融再生法・金融健全化法 ・金融監督庁発足
平成 11 年 (1999)	・景気が少し回復 ・自自公政権誕生 ・金融機関 4 大グループに再編統合 (東京三菱、みずほ、三井住友、UFJ) ・ヨーロッパ単一通貨 (ユーロ)

平成 1 2 年 (2000)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・小淵内閣 森内閣 ・株価再び大幅下落 20,000 円 13,000 円</li> <li>・金融庁発足 ・生保経営破綻 (第百、千代田、大正、協栄など)</li> <li>・大企業の不祥事 (雪印、三菱自動車) ・シドニーオリンピック</li> </ul>
平成 1 3 年 (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・森内閣 小泉内閣 (改革なくして成長なし) ・中央省庁再編 ・財投改革</li> <li>・景気悪化 株価 10,000 円割れ、失業率 5.4% ・KSD 事件</li> <li>・アメリカで同時多発テロ (9.11)</li> </ul>
平成 1 4 年 (2002)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経済デフレ深刻化 ・株価 8,000 円台 ・外務省 鈴木宗男不祥事事件</li> <li>・日朝首脳会談で北朝鮮が日本人拉致を認める</li> </ul>
平成 1 5 年 (2003)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・景気に少し明るさ ・株価 10,000 円回復 ・衆院選 (年金争点) で民主大躍進</li> <li>・イラクに自衛隊派遣</li> </ul>
平成 1 6 年 (2004)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年金改革法成立するも参院選で自民敗北、民主躍進 ・厚生省、社会保険庁信用失墜</li> <li>・三位一体改革 ・郵政民営化 ・新潟中越地震 ・インド洋大津波 ・猛暑 ・大型台風</li> <li>・アテネオリンピック</li> </ul>

## 厚生年金基金制度の平成以降の歩み

- 平成 元年(1989) ・ 運用機関の拡大について厚生、大蔵両者合意
- ・ 厚生年金基金連合会で中途脱退者の通算事業、支払保証事業及び小規模基金の共同処理事業開始(4月)
  - ・ 設立認可基準の緩和
    - 単独 700人 500人 地域型総合基金
  - ・ 日本年金数理人会の発足

- 平成 2年(1990) ・ 運用規制の緩和
- 運用に信託、生保に加えて、投資顧問業の参入
  - 設立後8年経過し、厚生大臣が一定の条件を満たすものと認定した基金の認定日以後のニューマネーについて、総資産の1/3限度
  - 自家運用の解禁
  - 資産規模が500億円以上で、一定の運用体制を整えていると厚生大臣が認定した基金

平成 3年(1991) ・ 国民年金基金連合会設立 ( 地域型 47 職能型 3 )

- ・ 設立認可基準の緩和  
連合 1,000人 800人(一定の要件を満たす場合は500人)  
地域型総合について特定区域内にある複数県内での設立可能
- ・ 外資系投資顧問の最低契約額 10億円 5億円

平成 4年(1992) ・ 厚生省 企業年金課 企業年金国民年金基金課  
運用指導課設置

- ・ 総合基金の加算部分の分割及びグループ別区分の要件緩和

平成 5年(1993) ・ 福祉施設の財源として 年金運用の利差益ではなく、時価資産が責任準備金を下回らない範囲内で別途積立金の一部利用を可能にする。

- ・ 外資系投資顧問業の最低契約額 10億円 1億円
- ・ 設立認可基準の緩和  
一部事業所の加算非適用にすることを可能にする
- ・ 商店街等を母体とする地域型総合基金を認める
- ・ 特例適格年金制度の創設 (特別法人税 非課税)

平成 6年(1994) ・ 生保一般勘定の保証利率 初の引下げ 5.5% 4.5%  
・ 免除保険料率 全基金 3.2% 3.5%  
・ 運用拡大、資産枠の拡大 1/3 1/2  
・ 日本紡績業基金の解散 初の支払保証適用 訴訟

平成 7年(1995) ・ 運用規制の緩和  
運用拡大部分の 5 : 3 : 3 : 2 規制の撤廃  
運用拡大 基金設立8年以上 3年  
シェア変更 厚生大臣の認可 届出

平成 8年(1996) ・ 免除保険料の複数化 3.2% ~ 3.8%  
・ 運用規制の緩和  
運用機関ごとの 5 : 3 : 3 : 2 規制の撤廃  
運用体制の整っている基金には 5 : 3 : 3 : 2 規制の適用除外認可  
運用基本方針(長期の運用目標と望ましい資産構成)の策定義務化  
・ 生保一般勘定の保証利率引下げ 4.5% 2.5% 政令規定削除

平成 9年(1997) ・ 財政運営基準の見直し

予定利率設定の弾力化(H9は4.0～6.5%の範囲内で基金が自由に設定)

非継続基準による財政検証と資産回復計画の作成

(予定利率H9は4.75%)

過去勤務債務の償却の弾力化(最短3年、定率、定額)

資産の評価 簿価 時価又は数理的評価

指定年金数理人制度の導入

給付水準変更の弾力化(一定の範囲の下、労使の合意で引下げ可能に)

掛金変更 1年ルールの撤廃

・ 運用規制の緩和

資産配分 5 : 3 : 3 : 2 規制の完全撤廃

資産の移受管、シェア変更時期、給付シェア規制の撤廃

・ 解散認可基準の明確化

・ 資産運用に携わる者の役割及び責任に関するガイドラインの策定



平成10年(1998) ・ 運用規制の緩和

運用拡大基金設立3年要件の撤廃(設立後3年未満の基金でも総資産の1/2以内で可能)

財投協力の廃止

・ 事業運営の簡素化

予算及び業務委託契約の変更 認可制 届出制

文書の保存年月の短縮化、磁気媒体による管理

年金経理から業務経理への繰入の要件及び繰入限度額の緩和

・ 財政運営基準の緩和

積立水準の回復計画における掛金の段階的引上げ

積立水準の回復計画の実施の特例(H17年度末の純資産額が最低責任準備金の1.05倍を上回ることが見込まれる場合は見送り)

・ 政府 「規制緩和推進3ヵ年計画」で企業年金に関する包括的な基本法についてはH10年度、確定拠出型年金についてはH11年度に結論

・ 大蔵省企業会計審議会が「退職給付に係る会計基準の設定に関する意見書」を公表。退職給付に係る負債を代行部分、プラス 部分を含め企業会計に計上(H12.4.1から実施)

- 平成10年(1998) ・ 特別法人税の課税を2年間凍結
  - ・ 退職給与引当金の限度額の引下げ 40% 20%
  
- 平成11年(1999) ・ 免除保険料率及び最低責任準備金の凍結
  - ・ 運用拡大部分と従来運用区分の撤廃
  - ・ 資産の現物移換を認める
  - ・ 特別法人税の課税を2年凍結
  - ・ 生保一般勘定保証利率の引下げ 2.5% 1.75 ~ 1.50%
  
- 平成12年(2000) ・ 自家運用の資産規制(500億円)の撤廃
  - ・ 有価証券による掛金の拋出
  - ・ 金銭信託について現物移管の解禁
  - ・ 年金資産全体の一元管理(マスタートラスト)の解禁
  - ・ 学識監事 必置規制の廃止
  - ・ 企業年金の受給権保護のための制度(責任義務、受託者責任など)の創設案を発表
  - ・ 退職給付に関する企業会計基準の導入 - 退職給付債務の財務諸表への計上

- 平成13年(2001) ・ 確定給付企業年金法制定
  - ・ 確定拠出年金法制定(6月)、施行(10月)
  - ・ 基金の代行返上と他の企業年金への移行を認める
  - ・ 給付の種類に障害給付と遺族給付を追加
  - ・ 積立金の上限額を超過した場合の掛金の減額又は停止  
(コントリビューションホリデイ)
  - ・ 設立事業所が減少する場合の不足掛金の一括徴収
  - ・ 基金解散時の不足金の一括徴収
  - ・ 退職給与引当金制度の廃止決定

- 平成14年(2002) ・ 確定給付企業年金法施行(4月)
  - ・ 将来分の代行返上開始(4月)
  - ・ 財政運営の弾力化(4月)
    - 継続基準における許容繰越不足金の緩和
    - 非継続基準における積立不足の回復計画の該当要件の延長(単年度過去3年)と回復計画期間の弾力化(7年以内 5~10年以内)
    - 非継続基準における回復計画の利率の設定と資産評価方法の見直し

平成14年(2002) ・ 給付設計の弾力化

プラス 部分、代行部分の3割 1割、キャッシュバランスプランの導入  
加算給付の分割、グループ区分の人数要件の廃止  
選択一時金基準の90%ルール廃止

平成15年(2003) ・ 代行割れ基金の解散、代行返上の要件を緩和して認める(組合員全員の同意 3/4以上の同意、10年以内に積立水準の回復を条件)

・ 積立水準の回復計画の期間延長(7年 10年)と掛金の段階的引上げ

・ 代行返上(過去期間分)開始

・ 掛金の総報酬制

・ 確定給付年金における非継続基準の積立水準の回復方法の弾力化

平成16年(2004) ・ 確定拠出年金の拠出限度額の引上げ

企業型 1.8万円 2.3万円 個人型 1.5万円 1.8万円  
3.6万円 4.6万円

・ 確定拠出年金について、資産少額の場合の中途脱退要件を緩和  
企業型から個人型に移行した者 50万円

・ 特別法人税 3年間凍結を継続

- 平成17年(2005) ・ 免除保険料率の凍結解除(4月)  
2.4% ~ 3.0%    2.4% ~ 5.0% (平均 2.8%    平均 3.7 ~ 3.8%)
- ・ 予定利率を本体の運用利回りにあわせて3.2%に引下げ、財政中立化を図る
- ・ 解散の際の向こう3年間の特例措置  
解散時に積立金が最低責任準備金に満たなくても解散を認める  
納付額の計算の特例と原則5年以内の分割納付を認める
- ・ 財政健全指定基金制度の導入  
3年連続して資産が最低責任準備金の9割を下回った基金を指名し、向こう5年間の健全化計画を策定させ、財政の健全化を図る(その目途がたたない基金は解散させる)
- ・ 設立認可基準の人数要件の強化  
単独 500人    1,000人    総合 3,000人    5,000人  
+    部分 1割    5割
- ・ 転職等に伴う企業年金相互間の移動、資産の移管を容易にする

## 平成の時代と基金の取り組み

### 1 平成に入ると時代は一変し、政治も経済も極めて不安定、激動、混乱の時代となり、少子高齢化が急ピッチで進んだ

政治的には自社を中心とした55年体制の崩壊 連立政権の時代

経済的にはバブル崩壊、株価暴落、長い不況の時代(企業収益の低下、失業率の上昇)

金融の分野では、かつて無いほとんどゼロに近い低金利、市場運用利回りの低迷。

金融機関の不良債権問題、経営破綻、金融の自由化、ビックバン、不祥事続出

急ピッチで人口の少子高齢化が進み、平成8年に人口の高齢化率は15%(約2,000万人)を超え、逆に生産年齢人口は減少を始めた。

基金にとってはそれまでとは一転して財政が悪化し、制度存続の危機の時代になり、解散基金や代行返上論が出始めた。新しい企業会計基準の導入がそれに拍車をかけた。

そのような中で基金が取り組んだ課題は次のようなことであった。

## 2 資産運用の拡大、規制緩和

投資顧問会社の参加

5 : 3 : 3 : 2 規制の撤廃

自主運用 (インハウス)

従来運用と運用の拡大の区分撤廃

シェア変更の自由化、掛金シェアと給付シェアの分離

資産の現物移管

手数料の引下げ、合理化

## 3 財政の健全化と受給権の保護

単一免除保険料率の複数化

支払保証事業の拡大

予定利率設定の弾力化

給付水準変更の弾力化

資産評価の時価基準の導入

非継続基準による財政検証 - 積立水準の確保

指定数理人制度の導入

特別法人税の課税凍結

#### **4 基金の自主性、主体性、責任体制の確立**

運用執行理事の設置

運用基本方針の策定

受託者責任(忠実義務、注意義務)の自覚と遂行

母体企業、加入者、受給者に対する説明と情報開示

事業運営の規制緩和と事務の簡素・合理化

#### **5 企業年金2法の制定と基金代行返上**

確定拠出年金法の制定

代行なし確定給付企業年金法の制定

厚生年金基金の代行返上

適年制度の廃止(10年後)



## 経済指標等

年度	実質 GDP 前年比 (%)	公定歩合 (%)	国債流通 利回り (%)	消費者物価指数		日経平均株価 (円)
				95年 = 100	前年比 (%)	
1966	11.0	5.48		26.6	4.7	1,455
1967	12.4	6.21		27.8	4.2	1,377
1968	12.0	5.84		29.1	4.9	1,841
1969	12.1	6.25		31.0	6.4	2,523
1970	8.2	5.75		32.8	7.3	2,403
1971	5.0	4.75		34.7	5.9	3,187
1972	9.1	4.25		36.7	5.7	5,226
1973	5.1	9.00		42.4	15.6	4,473
1974	- 0.5	9.00		51.2	20.9	4,484
1975	4.0	6.50		56.6	10.4	4,596
1976	3.8	6.00		62.0	9.5	5,036
1977	4.5	3.50		66.2	6.9	5,447
1978	5.4	3.50		68.7	3.8	6,141
1979	5.1	9.00	10.056	72.0	4.8	6,556
1980	2.6	6.25	7.850	77.5	7.6	7,334
1981	3.0	5.50	7.750	80.6	4.0	7,260
1982	3.1	5.50	8.020	82.7	2.6	8,478
1983	2.5	5.00	7.165	84.3	1.9	10,968
1984	4.1	5.00	6.655	86.1	2.2	12,590
1985	4.1	4.00	4.550	87.8	1.9	15,859
1986	3.1	2.50	4.125	87.8	0.0	21,566
1987	4.8	2.50	4.430	88.2	0.5	26,260
1988	6.0	2.50	5.180	88.9	0.8	32,838
1989	4.4	4.25	7.350	91.4	2.9	29,980
1990	5.5	6.00	6.610	94.3	3.3	26,292
1991	2.9	4.50	5.320	96.4	2.8	19,345
1992	0.4	2.50	4.210	98.5	1.6	18,591
1993	0.5	1.75	3.900	99.7	1.2	19,111
1994	0.7	1.75	3.595	100.1	0.4	16,139
1995	2.4	0.50	3.110	99.9	- 0.1	21,406
1996	3.0	0.50	2.265	100.3	0.4	18,003

(注) 実質 GDP は経済企画庁「国民経済計算」による。

公定歩合は年度末現在のもの。

国債流通利回りは指標銘柄の未値。

消費者物価指数は総務庁「消費者物価指数」による。

日経平均株価は年度末現在のもの。

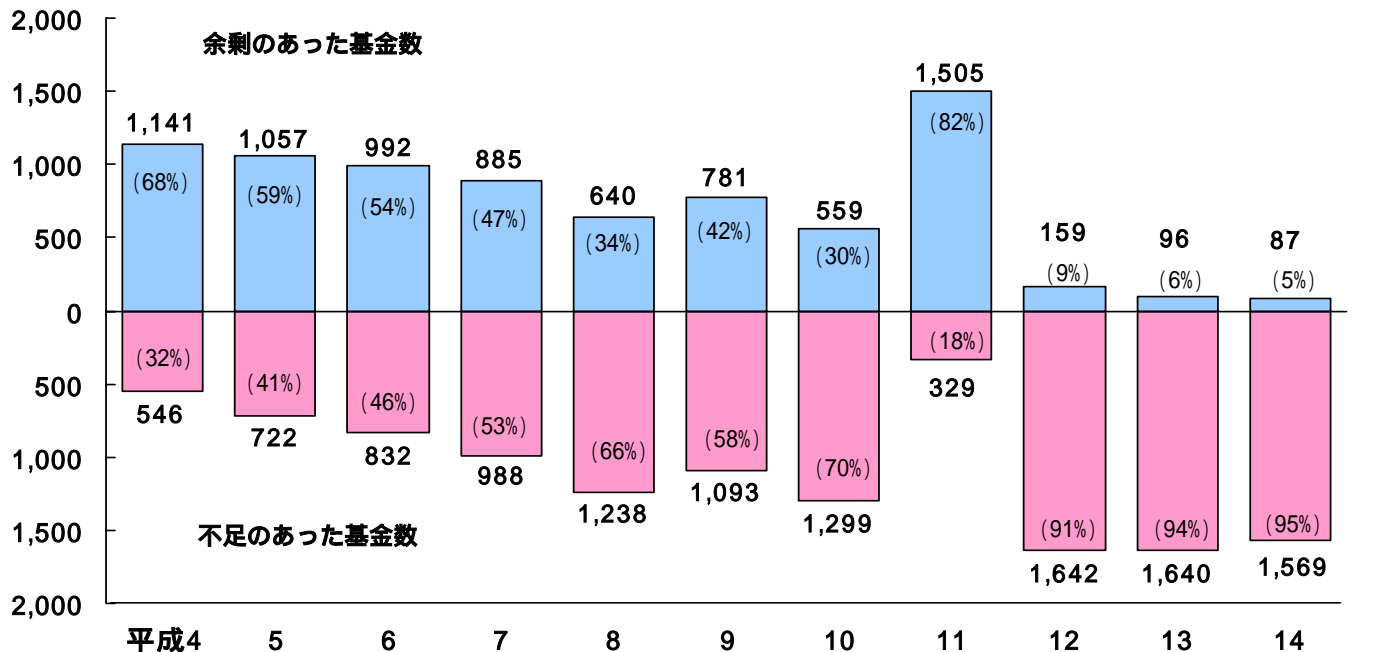
# 免除保険料率の推移

(%)

改定年月	免除保険料率		政府に納める保険料率	
	男子	女子	男子	女子
1996年(昭和41).10	2.4	2.0	5.5	3.9
1969年(昭和44).11	2.6	2.2	6.2	4.6
1971年(昭和46).11	2.6	2.2	6.4	4.8
1973年(昭和48).11	2.6	2.2	7.6	5.8
1974年(昭和49).11	2.8	2.4	7.6	5.8
1976年(昭和51).8	3.0	2.6	9.1	7.3
1980年(昭和55).10 ~ 1984年(昭和59).6	3.2	2.9	10.6	8.9~9.3 (1年に0.1増加)
1985年(昭和60).10 ~ 1989年(平成元).10	3.2	3.0	12.4	11.3~11.9 (1年に0.15増加)
1990年(平成2).1	3.2	3.0	14.3	13.8
1991年(平成3).1	3.2	3.0	14.5	14.15
1992年(平成4).1	3.2	3.0	14.5	14.3
1993年(平成5).1	3.2	3.0	14.5	14.45
1994年(平成6).1	3.2	(男子と同じ)	14.5	(男子と同じ)
1994年(平成6).11	3.5	〃	16.5	〃
1996年(平成8).4	3.2~3.8	〃	16.5	〃
1996年(平成8).10	3.2~3.8	〃	17.35	〃

## 余剰・不足のあった基金数の推移

(基金数)



(注) 1. 各年度の決算報告書による

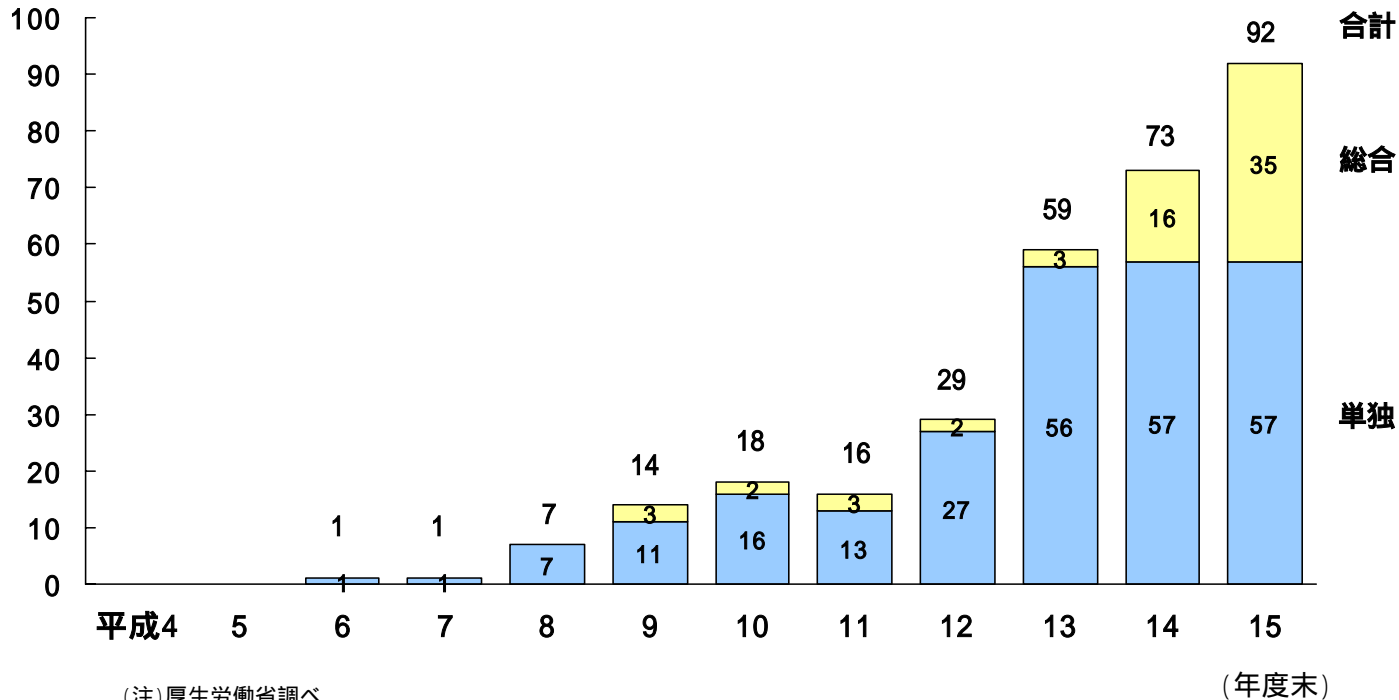
2. 平成8年までは簿価基準、平成9年以降は時価基準である

3. 当年度余剰金又は当年度不足金を処理した後のもので集計している。また、移行調整金残高は不足金に含めて集計した

(年度末)

# 解散基金数の推移

(基金数)

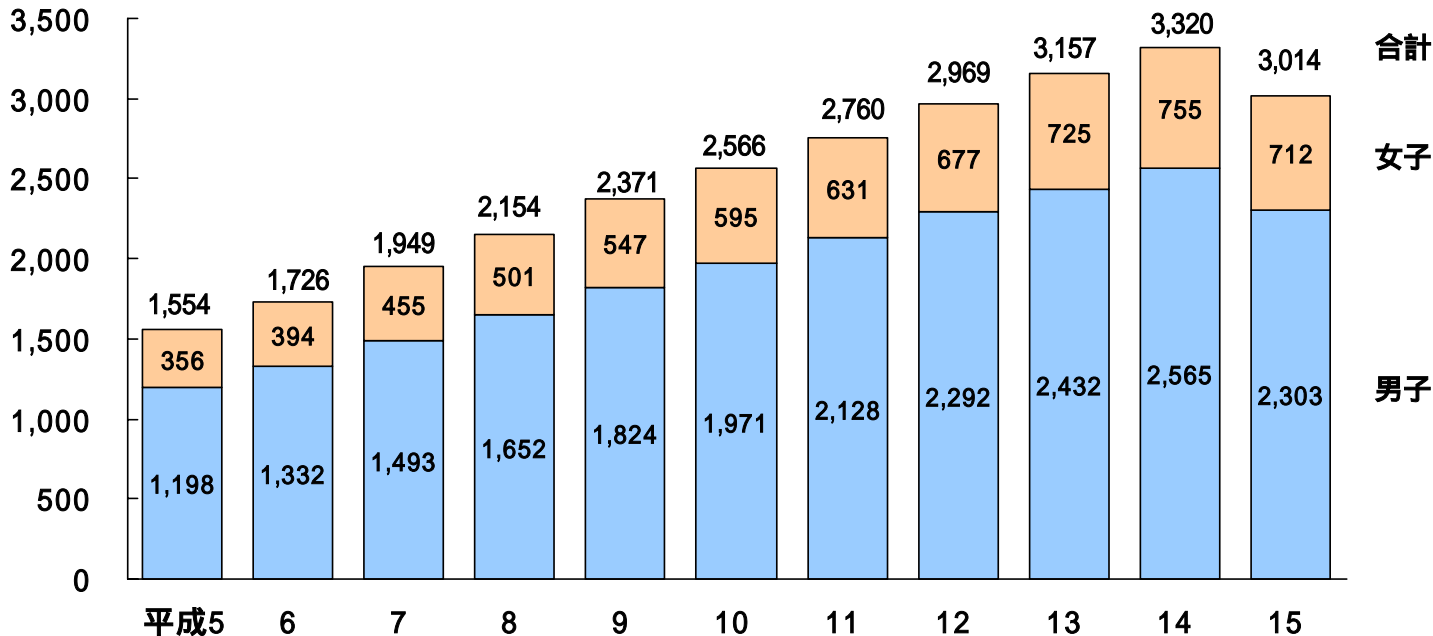


(注)厚生労働省調べ

(年度末)

# 年金受給者数の推移

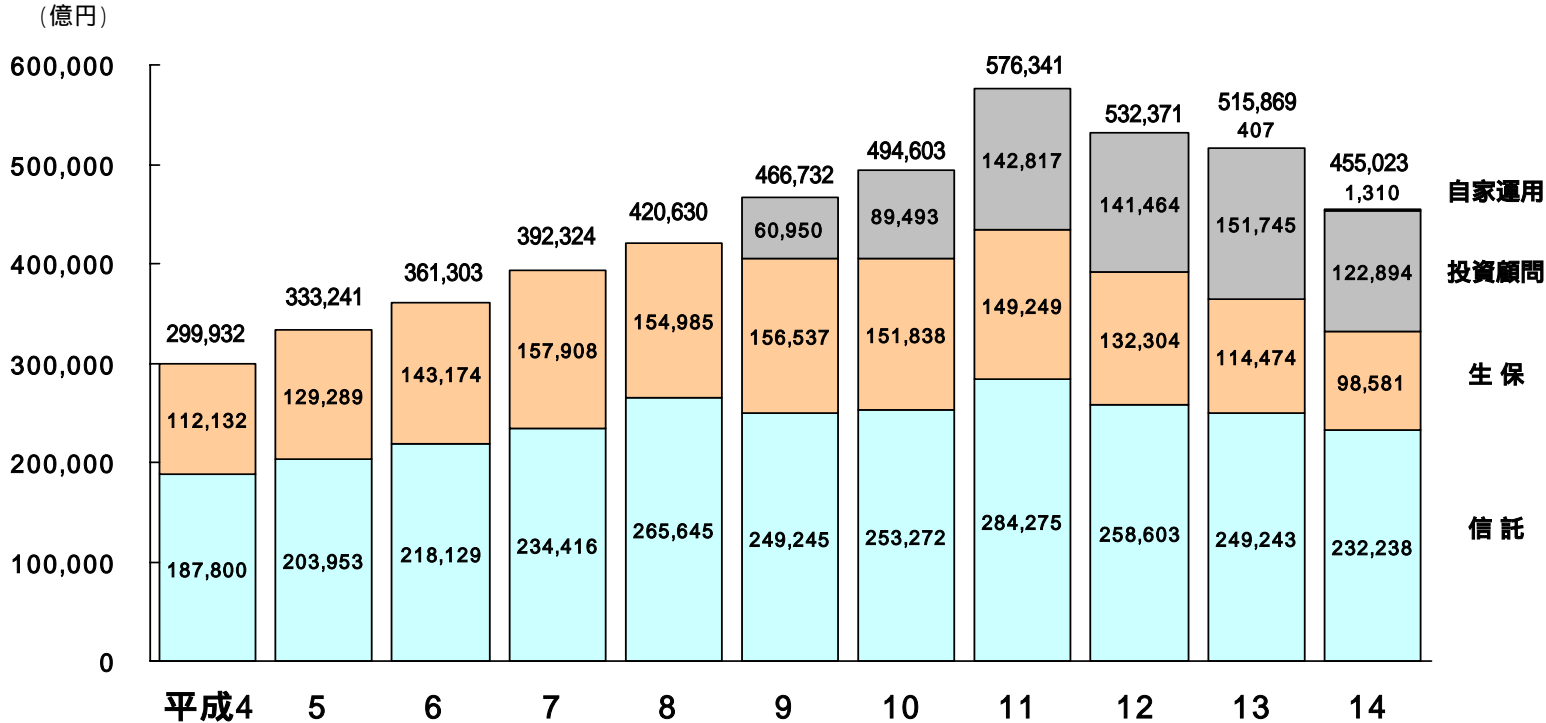
(千人)



(注) 各年度の第4四半期業務報告書による

(年度末)

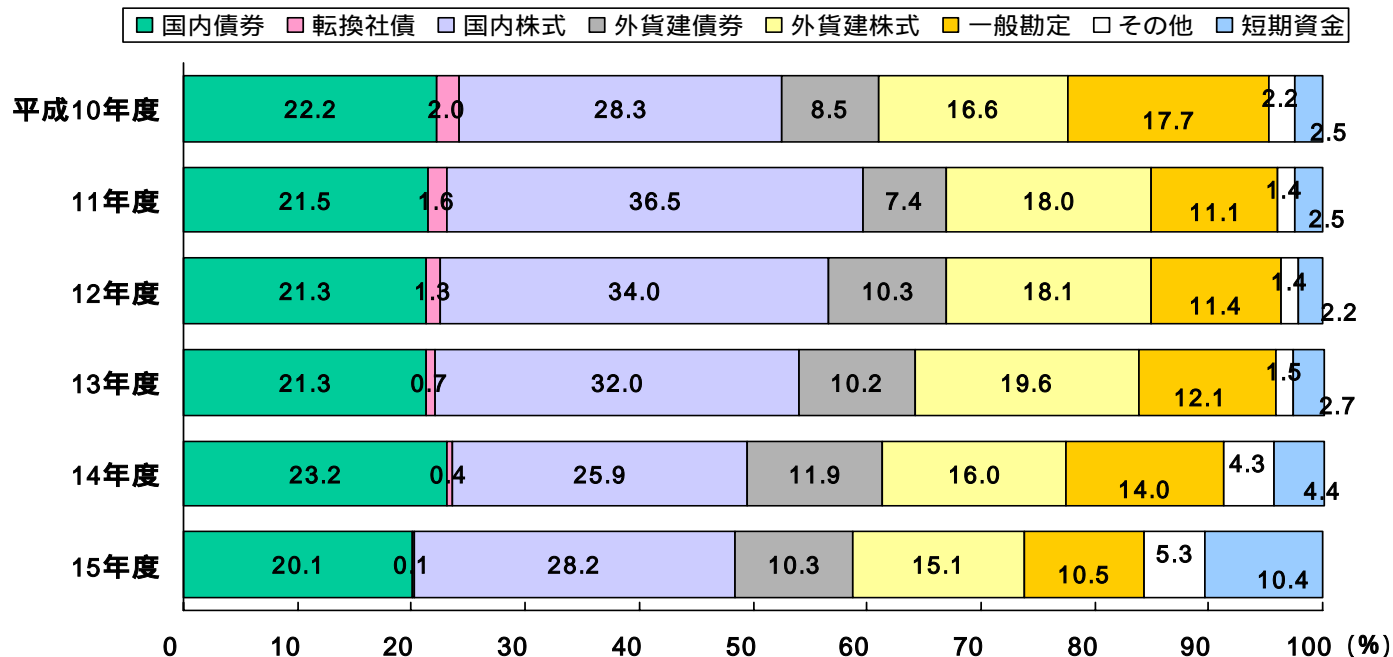
# 年金資産額の推移



(注) 1. 各年度の決算報告書による (年度末)

2. 固定資産(運用機関に委託している資産)の額を計上している
3. 平成8年度までは簿価基準、平成9年以降は時価基準である
4. 平成8年までの信託資産には、投資顧問が含まれる

## 資産構成割合の推移



(注) 1. それぞれの資産構成割合は、調査対象基金(全基金)合計の年度末資産総額に対する比率である

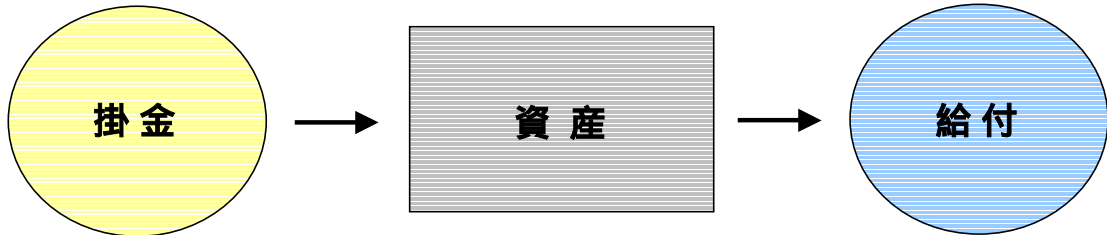
2. 「その他」は不動産・貸付金等である

資料: 厚生年金基金連合会「厚生年金基金資産運用実態調査」

		<b>厚生年金基金</b>	
根拠法		厚生年金保険法（昭和41年創設）	
制度の概要		企業が厚生年金基金という特別の公法人を設立し、国の厚生年金保険の一部を代行するとともに企業の実情に応じて独自の上乗せ給付を行う制度	
設立		厚生労働大臣の認可を受けて基金を設立	
運営主体		厚生年金基金	
人数要件		・単独設立：1,000人以上　・連合設立：1,000人以上　・総合設立：5,000人以上	
年齢給付	受給資格期間	20年を超える加算適用加入員期間を支給要件としてはならない	
	給付水準	厚生年金の代行部分の5割以上の上乗せ	
	支給期間	終身	
	選択一時金	加算部分の年金給付のうち、保証期間部分の年金現価を限度として一時金選択可能	
脱退一時金		3年を超える加算適用加入員期間を支給要件としてはならない	
障害・遺族給付		任意で可能	
掛金負担		原則事業主と加入員で折半、ただし加入員の掛金が免除保険料の2分の1を下回らない範囲で事業主の割合を増加できる	
財政検証	財政再計算	5年ごと（新設基金は3年後）に実施	
	積立基準	給付債務に見合った積立金の積立を義務づけ（継続基準、非継続基準）	
受託者責任		基金の理事等の受託者責任について、厚生年金保険法及びガイドラインにより規定	
自家運用		可能	
情報開示		基金は、業務の概況について加入員等に周知しなければならない	
支払保証制度		厚生年金基金連合会において、全基金参加の共済事業として実施	
通算制度		厚生年金基金連合会による通算制度あり	
税法上の取扱い	拠出時	事業主	全額損金算入
		加入者	全額社会保険料控除
	運用時		代行相当分の2.84倍に相当する水準を越える部分について1.173%（国税1%、地方税0.173%）の特別法人税が課税　平成16年度まで凍結
	給付時	年金	雑所得課税（公的年金等控除）
一時金		退職所得課税	



# 企業年金の財政の仕組み



**掛金 + 運用収入 = 給付**

従業員数 賃金水準 勤務期間 (基礎率) { 予定加入率 予定残存率 予定昇給率	運用利回り    予定利率	年金受給者数 給付水準 受給期間 予定死亡率
--	---------------------------	---------------------------------

基礎率は、実際には決定した通りにはならず、時間とともに乖離し、財政上剰余又は不足が発生する。これらは、次回財政計算又は変更計算において基礎率及び掛金の見直しが行われ、財政的に解消されるものであるが、この基礎率の変動が掛金率に与える影響は以下のとおりである。

< 掛け金率に影響を及ぼす各種の要因 >

基礎率	変動	掛金率への影響 一般的影響	説明
予定利率			予定利率を低く見込むと、利息収入を少なく見込むことになり、掛金は上がる。
予定死亡率			死亡率を低く見込むと、年金の支給期間を長く見込むことになり、掛金率は上がる。
予定脱退率			脱退率を低く見込むと、加入員期間が長くなるため年金の給付額を多く見込むことになり、掛金率は上がる。ただし、年齢別の影響が異なるため、必ずしもこのようになるとは限らない。
予定昇給指数			昇給指数の上昇を高く見込むと、給付額を多く見込むことになり、掛金率は上がる。
予定新規加入員数			掛金率の低い新規加入員を少なく見込むと全体の掛金率は上がる。
予定加入年齢			加入年齢を高く見込むと、利息収入の見込みが少なくなり、掛金率は上がる。
年齢構成			年齢構成が高くなると、利息収入を多く稼ぐ者が相対的に少なくなるため、掛金率は上がる。
定年年齢			定年年齢が年金支給開始年齢に近くなればなるほど、掛金率は上がる。

## 基礎率

基礎率とは、掛金率や責任準備金を算定する際、給付費や加入員等に関する将来予測または現価計算に用いられる前提であり、年金数理における最も重要な要素の一つである。厚生年金基金で用いる基礎率は次のように決定することとされている。

予 定 利 率	保有資産の長期的期待収益率やリスクとの関係に留意し、掛金を負担する者の掛金増加への対応能力も考慮に入れて決定する。但し、財政検証の基準日における下限予定利率(10年国債の応募者利回りの5年平均または1年平均のいずれか低い率)以上とする。
予定死亡率	厚生年金保険本体の被保険者・受給者の死亡率の実績に基づいて算定する。 ア 加入員 財政運営基準の別表1を使用する。但し、過去3年間の実績により業務上の事故率が著しく高いこと等が実証された場合には、その実績および将来の見通しに基づいて一定率を乗じた率とすることも可能。 イ 加入員であった者又はその遺族(障害給付金の受給権者を除く) 財政運営基準の別表2を使用する。但し、基金で定めた一定率(男子は0.9~1.0、女子は0.85~1.0)を乗じることがも可能。 ウ 障害給付金の受給権者(加入員を除く) 財政運営基準の別表2を使用する。但し、基金で定めた一定率(1.0以上)を乗じることがも可能。
予定脱退率	過去3年間以上の実績および将来の見通しに基づいて算定する。
予定昇給指数 (報酬)	勤続(加入)年数による賃金の上昇を充分見込んで算定する。また、必要に応じて、合理的な方法により将来の賃金水準の変動を見込むことも可能。
予定昇給指数 (賞与)	勤続(加入)年数による賞与の上昇を充分見込んで算定する。また、必要に応じて、合理的な方法により将来の賞与水準の変動を見込むことも可能。
新規加入員	過去3年間以上の実績および将来の見通しに基づいて算定する。
キャッシュバランス プランノ再評価に 用いる指標利率	定率 国債の利回りその他の客観的な指標であって、合理的に予測することが可能なもの (消費者物価指数、賃金指数など) との組合せ 又は 上限又は下限を定めたもの 　　いずれの数値も0を下回らないこと。
その他の基礎率	過去の実績および将来の見通しに基づいて算定する。

## (参考) 積立を確保するための仕組み

積立義務

年金給付が確実に行われるよう、積立を行わなければならない。

長期計画の作成

会社の状況(従業員の採用・退職状況、給与の状況等)や資産運用の見通しなどをもとに、少なくとも5年に一度、積立に関する長期計画を作成する。(財政再計算)

企業年金の運営

掛金の拠出、年金資産の運用、年金の支払いなど

毎年のチェック

作成した長期計画どおりに  
進んでいるか?

倒産などで、企業年金を今やめても、  
これまでの勤務期間に見合う年金はきちんと支払えるか?

毎年度末の決算でチェック

結果

不足が生じている

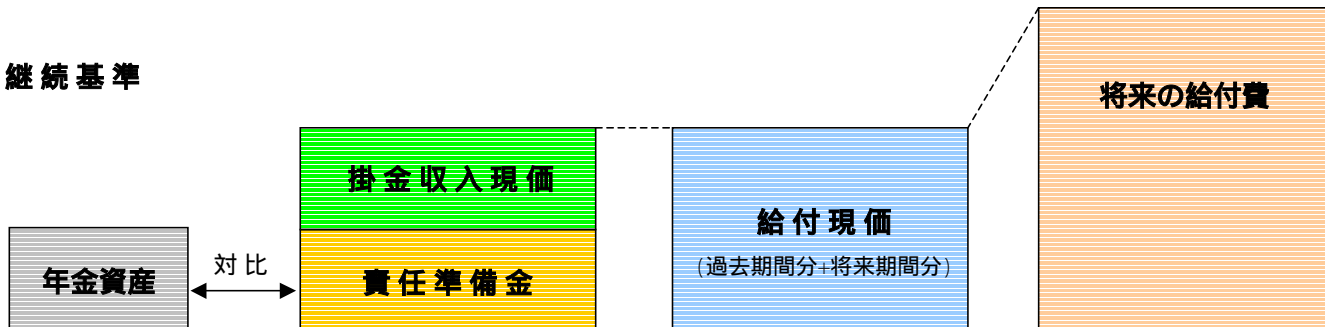
順調に進んでいる

対策

一定期間内に、掛金の引上げ等により不足を解消する。

# 企業年金の財政検証

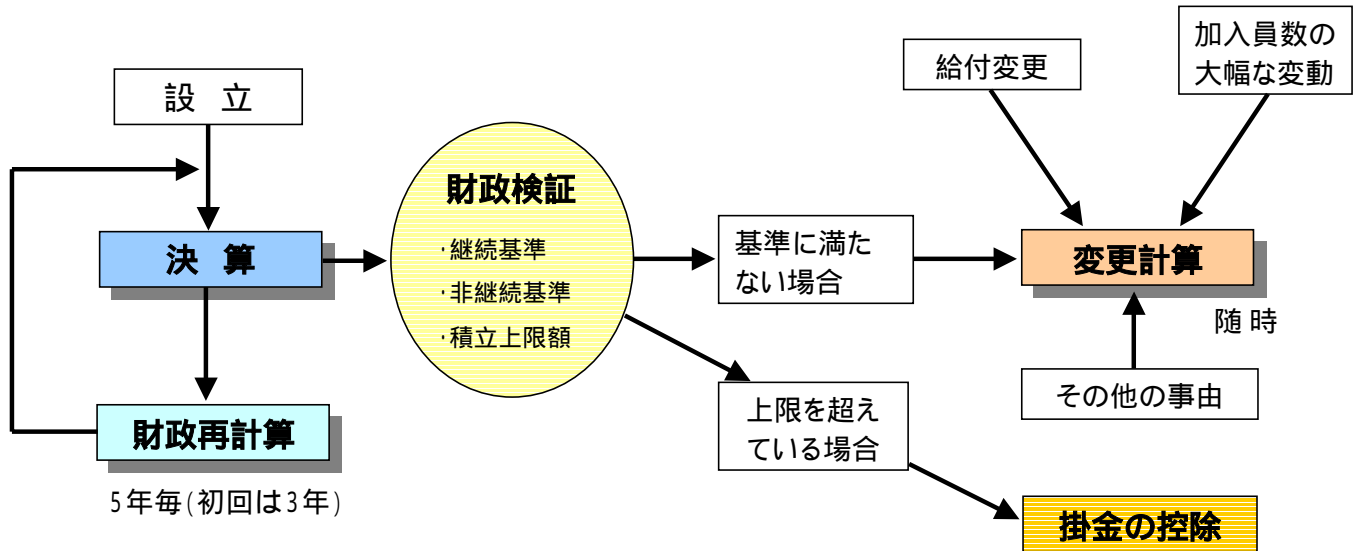
## (1) 継続基準



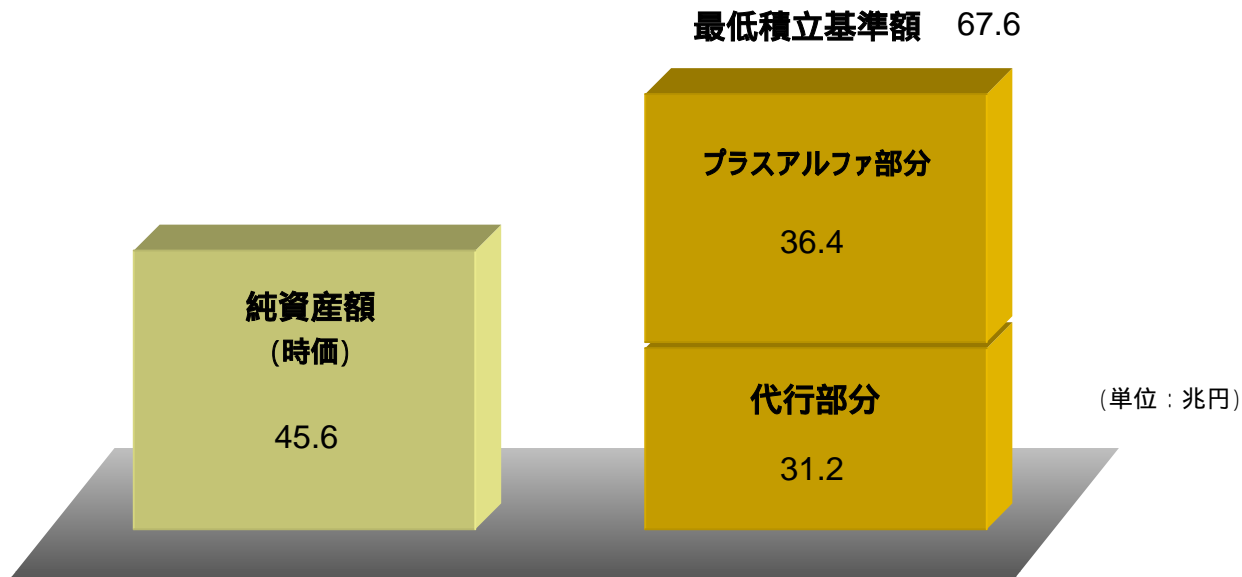
## (2) 非継続基準



## < 財政運営の流れ >

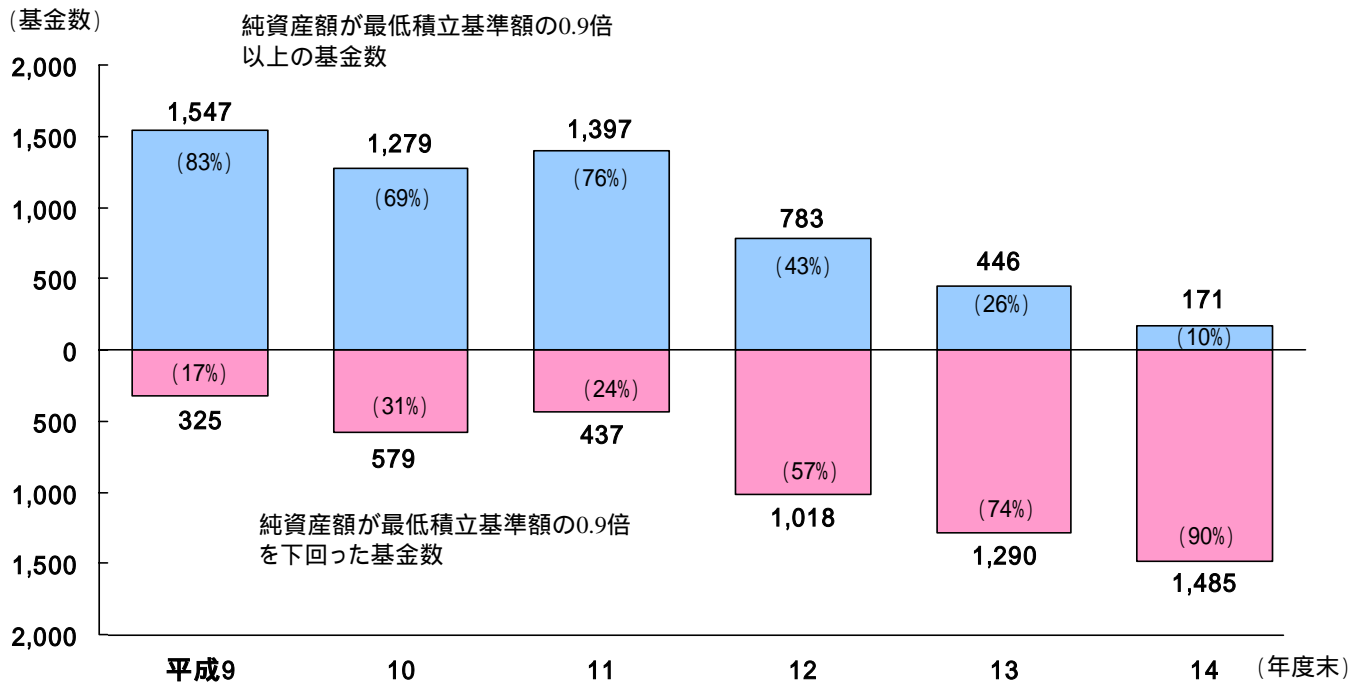


## 非継続基準によるバランスシート(平成14年度末)



- (注) 1. 平成14年度決算報告書による  
2. 純資産額 = 流動資産+固定資産 - 流動負債 - 支払備金 - 過剰積立金残高  
3. 平成19年3月31日までの日を基準日とする財政検証においては、純資産額(時価)を最低積立基準額の100%ではなく、90%と比較する経過措置が適用される  
4. 非継続基準の不足額 =  $67.6 \times 0.9 - 45.6 = 15.2$

## 積立水準の推移



(注) 各年度の決算報告書による



## 確定給付企業年金制度の概要

### 1 確定給付企業年金制度のしくみ

確定給付企業年金制度は、確定給付企業年金法により平成14年(2000年)に創設されたもので、厚生年金基金とともに確定給付型の企業年金の統一的な枠組みの中にある。なお、確定給付企業年金法は、少子高齢化の進展、産業構造の変化等の社会経済情勢の変化に鑑み、事業主が従業員と給付の内容を約束し、高齢期において従業員がその内容に基づいた給付をうけることができるようにするため、確定給付企業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と福祉の向上に寄与することを目的として制定された。確定給付企業年金には「**規約型**」及び「**基金型**」の2通りの運営方式がある。

## 2 確定給付企業年金法(平成13年法律第50号)の概要

### 趣旨

今後の本格的な高齢社会の到来を控え、公的年金の土台としつつ、老後の備えに対する自主的な努力を支援していくことが必要である。このため、既に提案した確定拠出型の年金制度の創設に加え、確定給付型の企業年金についても、受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みの下に必要な制度整備を行う。

### 概要

確定給付型の企業年金について、積立基準、受託者責任、情報開示等統一的な基準を定め、これを満たすものについて承認を行い、あわせて税制措置の整備を行う。

厚生年金基金については、厚生年金の代行を行わない他の企業年金制度への移行を認める(規制緩和)。

新規の適格退職年金契約は認めず、既存のものは一定の十分な経過措置(10年間)を設け、他の企業年金制度等に移行する。

## 確定給付企業年金法

受給権保護等を図るため、新たに確定給付企業年金法を制定する。

### 1 制度の枠組み

#### < 基本的な仕組み >

##### 規約型企業年金

労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金

##### 基金型企業年金（企業年金基金）

母体企業とは別の法人格をもった基金を設立した上で、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金（厚生年金の代行は行なわない）

#### 制度の開始

企業年金を実施しようとする企業は、労使の合意に基づき、制度の内容を規定した年金規約を作成し、厚生労働大臣の承認（基金型の場合は基金の設立認可）を受ける。また、複数企業により、規約を定めることができるものとする。

規約型の場合は、企業は、掛金の払込み及び積立金の管理などに関する契約を信託会社・生命保険会社等と締結しなければならない。

## <年金規約に規定する主な内容>

- 受給資格に関すること
- 給付内容・方法に関すること
- 掛金負担に関すること            など

### 対象者・加入者資格

#### (1) 対象者

厚生年金適用事業所の被保険者等を対象とする。

#### (2) 加入者資格

年金規約において、加入者資格を定めることができる。

その場合、加入者資格は特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

### 給付

#### (1) 給付の内容及び支給要件

##### (老齢給付)

加入者等の老齢を事由に、年金給付を行うものとする。

年金給付は、支給開始年齢から少なくとも5年にわたって支給するものとする。

支給開始年齢は、原則として、60歳から65歳の範囲で年金規約に定めるものとする。

年金給付の受給資格期間は20年を超えてはならない。

本人の選択により、年金給付に代えて一時金を支給することができる。

(脱退一時金)

加入期間が3年以上の者については、年金給付が受けられない場合、脱退一時金を支給するものとする。

(障害給付・遺族給付)

加入者等が高度障害又は死亡した場合には、それぞれ障害給付又は遺族給付を行うことができる。

(2) 給付の基準

年金給付及び一時金の額は、定額又は給与及び加入期間その他合理的な基礎に基づいて算定されるものでなければならない。

給付は、加入年数や給与等に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

**掛金**

事業主は、年金給付及び一時金たる給付に要する費用に充てるため、掛金を拠出しなければならない。

掛金は、事業主負担を原則とし、本人拠出については、年金規約で定める場合に、加入者本人の同意を前提として可能とする。

## **資産運用**

年金資金の運用は、安全かつ効率的に行わなければならない。

資産運用は、原則として、信託会社、生命保険会社、投資顧問業者等が行う。

資金の管理運用の体制が整っていること等の条件のもとに、基金は自ら資産運用を行うことができる。

## **制度の終了**

制度は次の場合に終了(解散)する。

- (1) 事業主と加入者等が、制度終了について一定の手続きを経て合意し、厚生労働大臣の承認を得た場合
- (2) 母体企業の破産等により継続不能となった場合
- (3) 厚生労働大臣が規約の承認又は基金の設立許可を取り消した場合

残余財産は加入者等に分配し、事業主への返還は認めない。

## 2 受給権保護

### **積立義務**

(積立義務)

事業主等は将来にわたって約束した給付ができるよう、年金資産の積立を行わなければならない。

(財政再計算及び財政検証)

企業年金は、少なくとも5年に1度、将来にわたって年金財政の均衡が図られるよう財政再計算を行う。

企業年金は、各事業年度末決算において、年金財政が予定通り推移しているかどうかや、仮に今、企業年金が終了した場合に、過去期間分の給付に見合う資産が確保されているかどうかを検証する。

(積立不足の解消等)

積立不足が生じた場合には、一定期間に不足が解消されるように掛金を拠出しなければならない。

積立金に余剰が生じた場合には、財政運営の安定を図る観点から、制度内に留保するものとし、事業主への返還は行わない。

なお、積立金が、運用環境等の変化に備えて安全を見込んで設定する一定の限度を超えた場合には、超過額に応じて、掛金を減額又は停止するもとする。

(特例的措置)

加入員数が一定以下の企業年金については、事務負担の軽減等の観点から、選択肢として、財政再計算等のための簡易な基準を設定する。

### **受託者責任**

加入者等の受給権保護を図る観点から、事業主等企業年金の管理・運営に関わる者について、加入者等に対する忠実義務、分散投資義務などの責任を規定するとともに、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化する。

### **情報開示**

事業主等は、従業員に対し、年金規約の内容を周知しなければならない。

事業主等は、掛金納付状況、資産運用状況、財務状況について加入者等への情報開示及び厚生労働大臣への報告を行わなければならない。

## **3 制度間の移行**

### **確定給付型の制度間の移行**

規約型、基金型、厚生年金基金各制度間で、制度を移行し、年金資産を移換することができる。

厚生年金基金から規約型、基金型へ移行する場合、代行部分については、一定の条件の下に現物による返還を認める。

### **確定拠出年金制度への移行**

規約型、基金型の年金資産を個人ごとに分配し、確定拠出年金（企業型）へ移換することができる。



## 4 その他

支払保証制度等については引き続き検討。

### **税制措置**

税制措置は次の通りとする。

- ・ 拠出時：事業主拠出は全額損金に算入する。本人拠出は生命保険料控除の対象とする。
- ・ 運用時：特別法人税を課税する。  
(注)特別法人税は平成16年度(2004年度)まで凍結を延長する。
- ・ 給付時：課税(年金の場合は公的年金等控除を適用し、一時金の場合は退職所得課税を適用する。)
- ・ 企業年金が制度間の移行を行う場合に、年金資産を移換するときは、税制上の措置を継続する。
- ・ その他関連税制について、所要の措置を講じる。

### **既存制度の取扱い**

#### 1 適格退職年金の取扱い

新規の適格退職年金契約は認めない。

既存の適格退職年金については、一定の十分な経過期間(10年)を設け、他の企業年金制度等に移行するとともに必要な経過的措置を講じる。

## **2 厚生年金基金制度の見直し**

確定給付企業年金法の制定に伴い、厚生年金基金の受給権保護の規定等についても必要な見直しを行う。

### **施行期日**

平成14年（2002年）4月1日

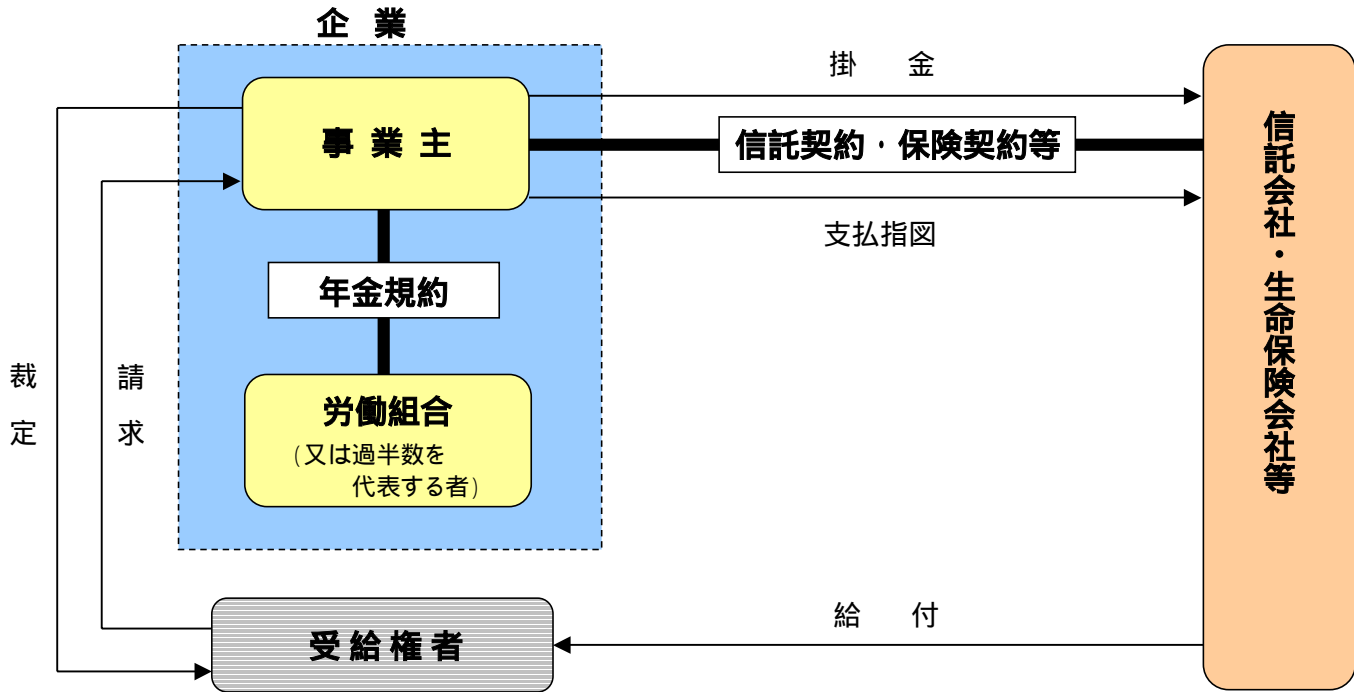
ただし、厚生年金基金からの移行については、平成15年（2003年）9月1日から施行。

#### 4 基金型と規約型の比較

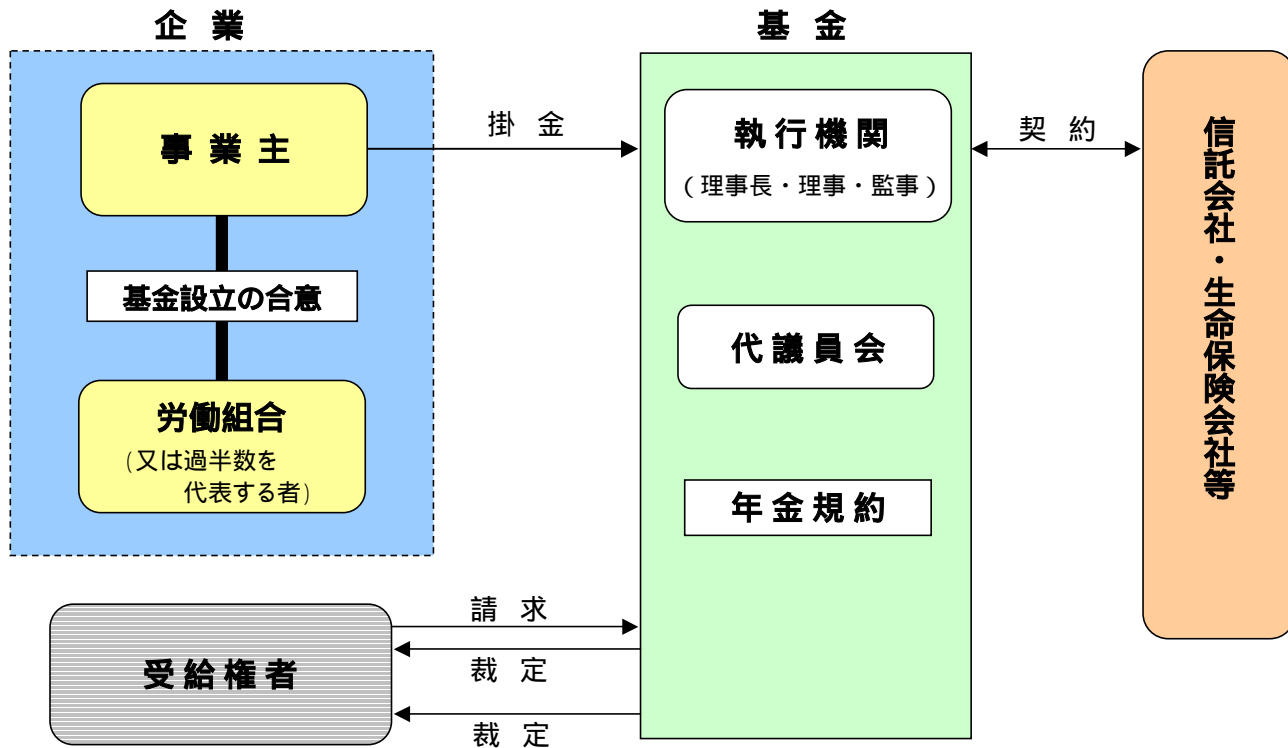
		基金型	規約型
制度の概要		母体企業とは別の法人格を持った企業年金基金を設立した上で、基金において年金資産を管理・運用し、年金給付を行う (厚生年金の代行は行わない)	労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資産を管理・運用し、年金給付を行う
設立		基金の設立について厚生労働大臣の認可	規約について厚生労働大臣の承認
運営主体		企業年金基金	事業主
人数要件		300人以上	なし
年金受給資格		20年を超える加入者期間を受給資格要件としてはならない。 (適格退職年金から移行した部分の給付については、従前の適格退職年金の要件でも可)	
給付水準		特になし (但し、年金給付及び一時金の額は定額又は給与及び加入者期間その他合理的な基礎に基づいて算定されるものでなくてはならず、また、加入年数や給与等に照らし、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。)	
年金の支給期間		5年以上	
選択一時金		年金給付のうち保障期間に相当する部分の現価相当額を限度として一時金選択可能	
脱退一時金		3年を超える加入者期間を受給資格要件としてはならない。	
掛金負担		事業主拠出を原則とし、加入者負担については本人の同意を条件に可能とする	
積立水準		少なくとも5年ごとに財政再計算を実施 給付債務に見合った積立金の積立てを義務付け(継続基準、非継続基準)	
受託者責任		企業年金の管理・運営の関わる者について、加入者等に対する忠実義務などの責任を規定、利益相反行為の禁止などの行為準則を明確化	
情報開示		事業主等は、規約の内容を従業員に周知し、掛金納付状況、財務状況、資産運営状況等の事業概況について加入者への情報開示を行う。 また、加入員以外の受給者等に対しても同様の周知に努めなければならない。	
自家運用		運用執行理事を置くなどの要件を満たした場合に可能(厚生年金基金と同様)	不可
福祉施設		可能	不可
他制度への移行		規約型・基金型相互、また厚生年金基金との間で制度を移行し、資産の移換が可能。 さらに、確定拠出年金への移行も可能。	
税制上の取扱い	掛金	・事業主拠出：金額損金算入 ・加入者負担：生命保険料控除(年5万円限度)	
	積立金	加入者負担分を除いた部分に1.173%(国税1%、地方税0.173%)の特別法人税( )を課税。	
	給付金 (老齢給付金の場合)	・年金：加入者負担分を除き雑所得課税(公的年金等控除) ・一時金：加入者負担分を除き退職所得課税	

( )特別法人税については、平成16年度末まで課税が停止されている。

# 規約型の概念図



## 基金型の概念図



## 確定給付企業年金法における受託者責任

### < 規約型企業年金 >

義務の負担者	義務の相手	義務の概要	責任の概要
事業主	加入者等	法令、厚生労働大臣の処分および規約の遵守  加入者等のための忠実な業務遂行	行政処分
資産管理運用機関		法令および資産管理運用契約の遵守  加入者等のための忠実な業務遂行	法令上の規定なし

### < 基金型企業年金 >

義務の負担者	義務の相手	義務の概要	責任の概要
基金の理事	基金	法令、厚生労働大臣の処分、規約および代議員会の議決の遵守 基金のための忠実な業務遂行	行政処分 基金に対する損害賠償の連帯責任
基金資産運用機関 (自家運用の取引相手方を含む)		法令および資産管理運用契約の遵守  加入者等のための忠実な業務遂行	法令上の規定なし

## 確定給付企業年金制度の現状

承認・認可状況（平成16年11月1日現在 811件）（注1）

新規導入	45件
適格退職年金からの移行	235件
厚生年金基金からの移行	447件
適年・厚年基金の双方からの移行	64件
確定給付企業年金の合併・分割	20件
（うち、同時に適年からも移行	6件）

（内訳）

形態

・規約型	400件
・基金型	411件

給付

・キャッシュバランスプラン	297件（注2）
（うち規約型 152件、基金型 145件）	
・その他（伝統的な確定給付型）	514件

（注1）承認・認可数は合併・統合後の実存数（実際の承認・認可数は829件）

（注2）キャッシュバランスプランの件数については、いわゆるキャッシュバランスプラン類似制度や、キャッシュバランスプランと伝統的な確定給付型との組合せも含む。

## 確定拠出年金制度の概要

### 確定拠出年金制度のしくみ

確定拠出型の年金とは、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、将来の年金給付のための資産として確定し、運用が個人の指図により行われ、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される年金である。これに対し、厚生年金基金や確定給付企業年金は、加入した期間や給与等に基づいて予め給付額が定められ、資産運用はまとめて行われる仕組みとなっており、確定給付型の年金と呼ばれている。

確定給付型の企業年金は、公的年金を補完するものとして広く普及・定着しているが、少子高齢化の進展、高齢期の生活の需要の多様化、雇用の流動化といった近年の社会経済情勢の変化により十分に対応し、もって老後の生活への備えを一層安定したものとするため、従来に加え、新たな選択肢として、自己責任を原則とする確定拠出型の年金である「確定拠出年金制度」が導入された。

また、確定拠出型の年金は、確定給付型の企業年金と異なり、中小企業にとって導入が容易であるほか、個人ごとの持ち分が明確なため、転職等による年金資産の移換(ポータビリティ)に対応することができる。



## 確定拠出年金法（平成13年法律第88号）の概要

### 1 確定拠出年金とその必要性

確定拠出年金は、拠出された掛金が個人ごとに明確に区分され、掛金とその運用収益との合計額をもとに給付額が決定される年金。

現行の企業年金等は、給付額が約束されるという特徴があるが、一方、以下のような問題点があり、公的年金に上乘せられる部分における新たな選択肢として、確定拠出年金を導入することが必要。

- (1) 現行の企業年金等は中小企業や自営業者に十分普及していない。
- (2) 転職時の年金の移換スキームが十分確保されていない面がある。

### 2 制度の概要

本制度は、加入者自らが運用指図を行う等自己責任に基づくもの。

#### (1) 対象者（制度に加入できる者）及び拠出限度額

企業型年金（企業拠出のみ）・・・ 企業の従業員

個人型年金（加入者拠出のみ）・・・ 自営業者等及び企業の支援のない企業の従業員

年齢は60歳未満の者

企業又は加入者は、拠出限度額の範囲内で掛金を拠出。

## (2) 運用

加入者が運用指図を行う。

運用商品は、預貯金、公社債、投資信託、株式、信託、保険商品等。

3つ以上の商品を選択肢として提示するなどの基準を設定。

## (3) 転職の場合の年金資産の移換

資産残高（掛金と運用収益の合計額）は個々の加入者ごとに記録管理。

加入者が転職した場合には、転職先の年度に年金資金を移換。

## (4) 給付

給付の種類は老齢給付金、障害給付金、死亡一時金であり、老齢給付金、障害給付金は年金又は一時金として受給できる。

制度に加入し得ない者となったときは、拠出年数が3年以下である場合に、脱退一時金を受給できる。

老齢給付金については、最初の拠出から10年以上経過している場合は60歳から受給可。10年経過していない場合も、遅くとも65歳から受給可。

## (5) 加入者保護

企業など制度関係者の忠実義務や行為準則等を定め、加入者保護を図る。

## (6) 税制

拠出段階 加入者の拠出は所得控除、企業は拠出は損金算入。

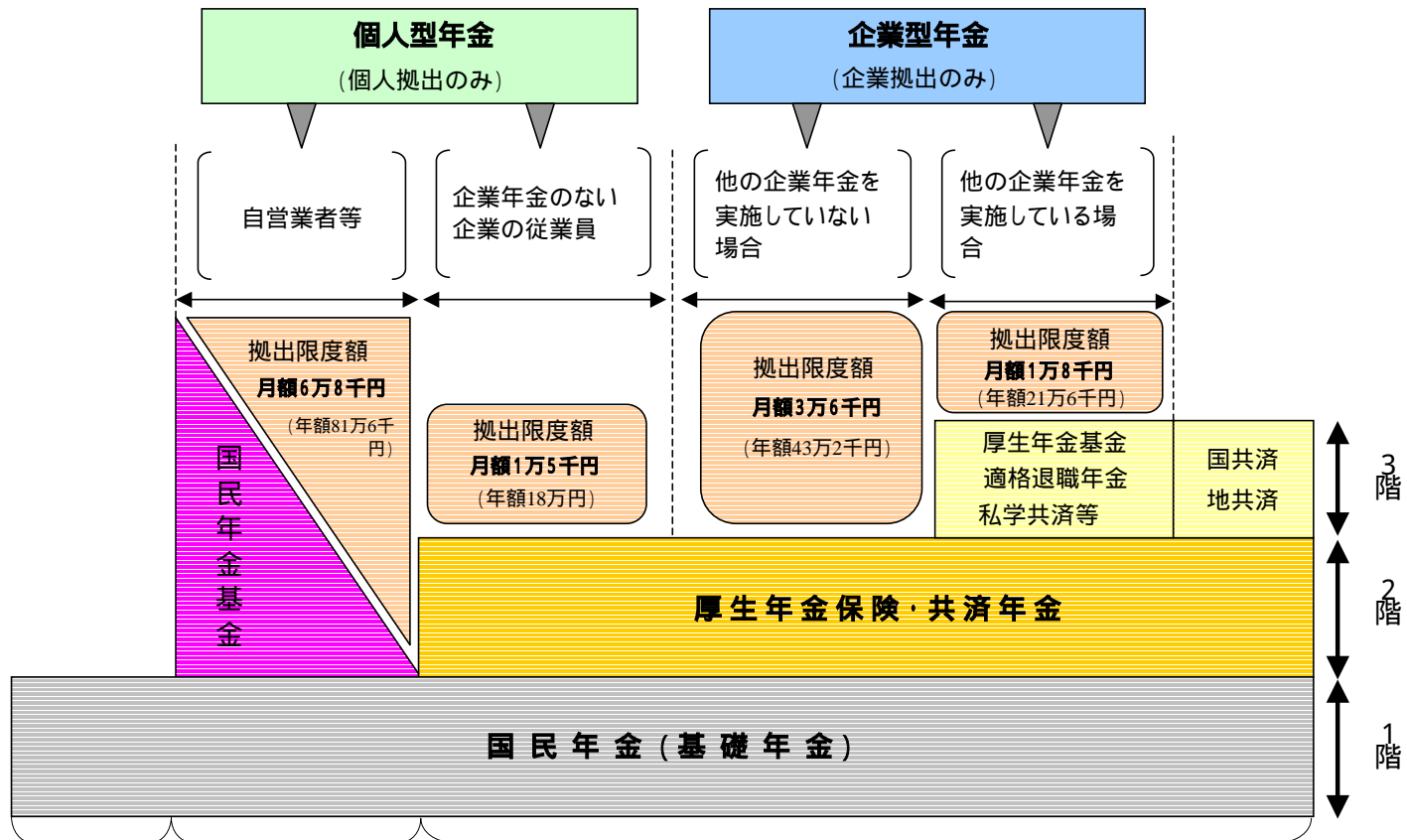
運用段階 年金資産に特別法人税を課税（平成16年度（2004年度）まで凍結）。

給付段階 年金の場合は公的年金等控除を適用。一時金の場合は退職所得税を適用。

## 3 施行

平成13年（2001年）10月1日から施行。

# < 確定拠出年金の対象者・拠出限度額と既存の年金制度との関係 >

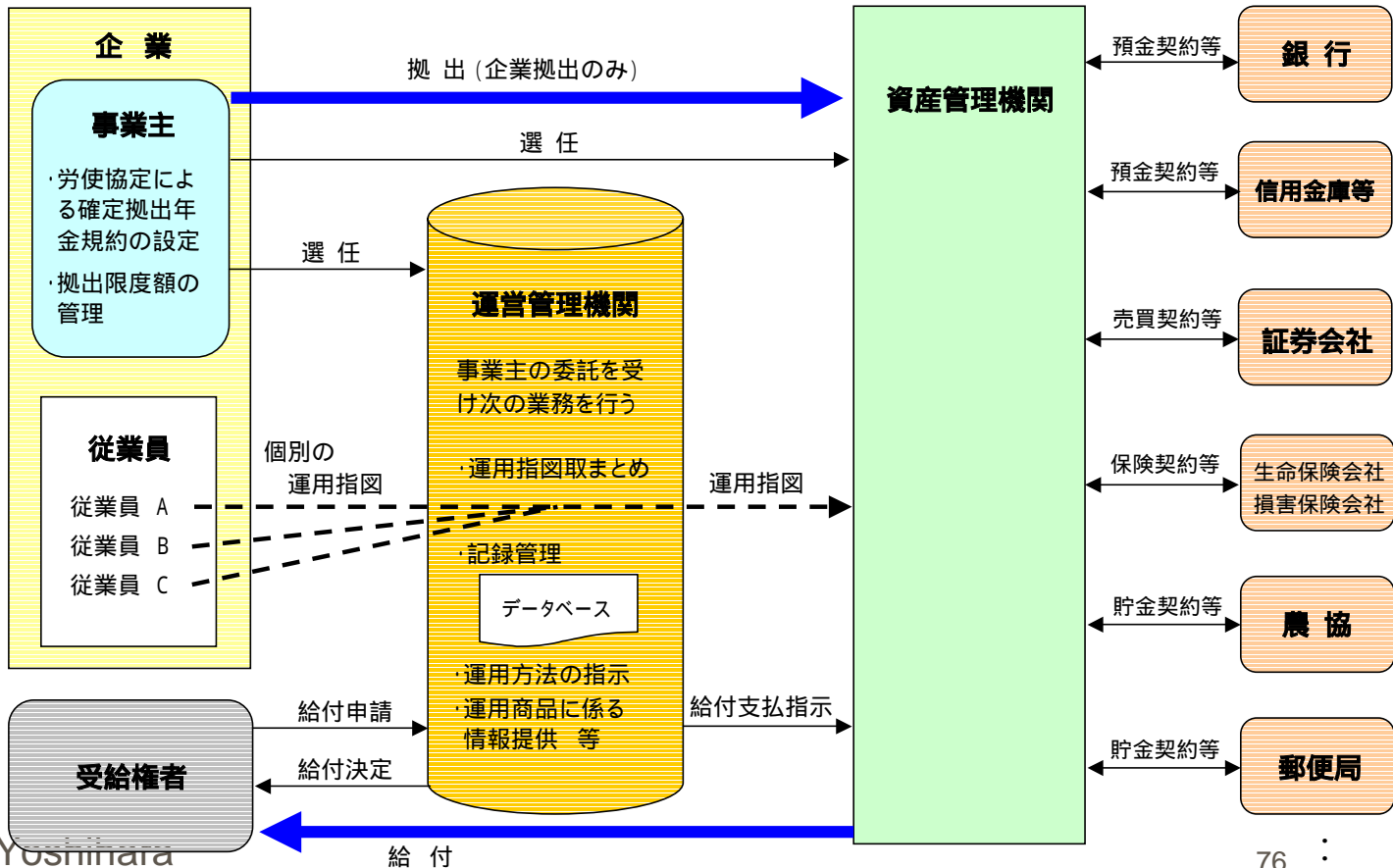


被用者の  
被扶養配偶者  
(第3号被保険者)

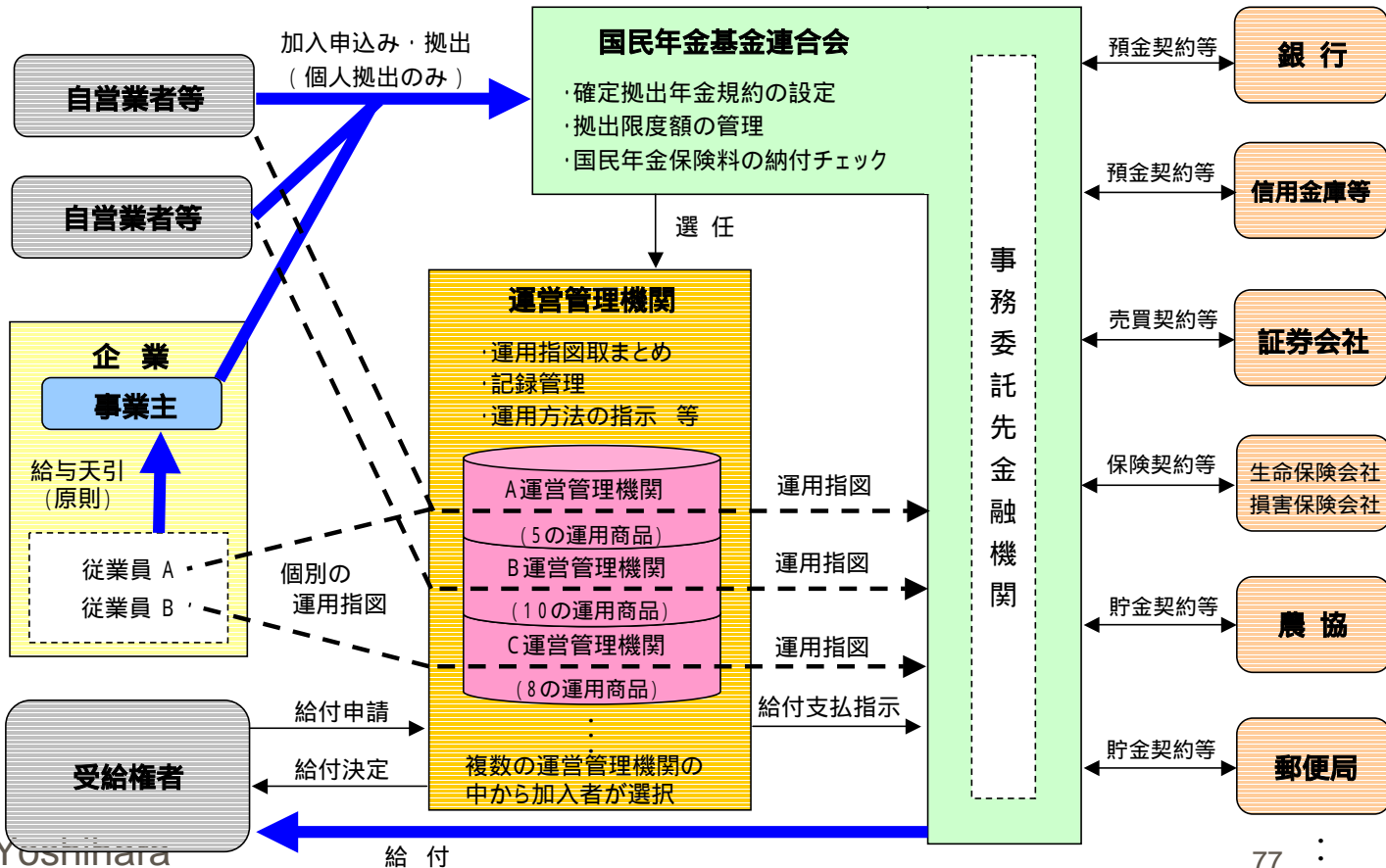
自営業者など  
(第1号被保険者)

被用者(サラリーマン)  
(第2号被保険者)

# < 企業型年金のイメージ図 >



# < 個人型年金のイメージ図 >

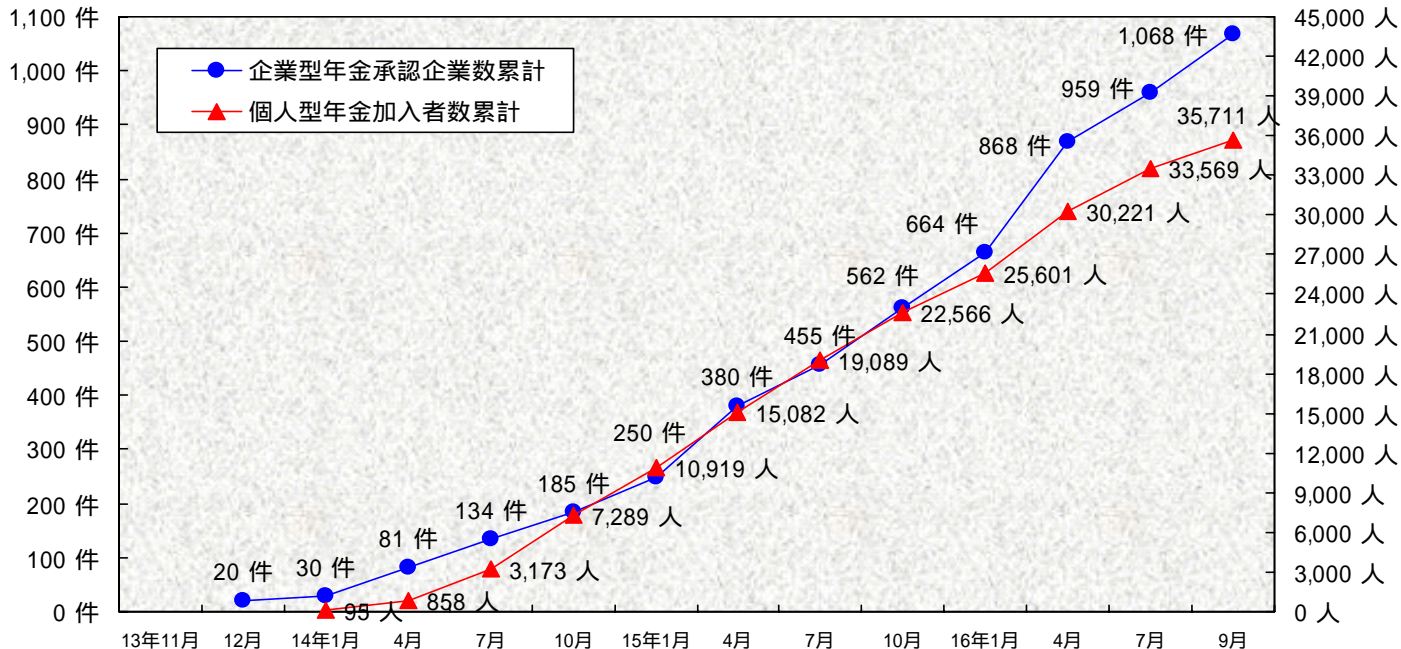


# 1 確定拠出年金の実施状況

平成16年9月30日現在

企業型年金承認規約数

個人型年金加入者数



(参考) 加入者数

企業型年金加入者数 約1,012千人(平成16年8月)

個人型年金加入者数 35,711人(平成16年9月)

# キャッシュバランスプラン

## 1 概要

### キャッシュバランスプラン（確定給付型の一つ）

確定給付型と確定拠出型双方の特長を併せ持つプラン（ハイブリッド型）で、アメリカで普及しているもの。

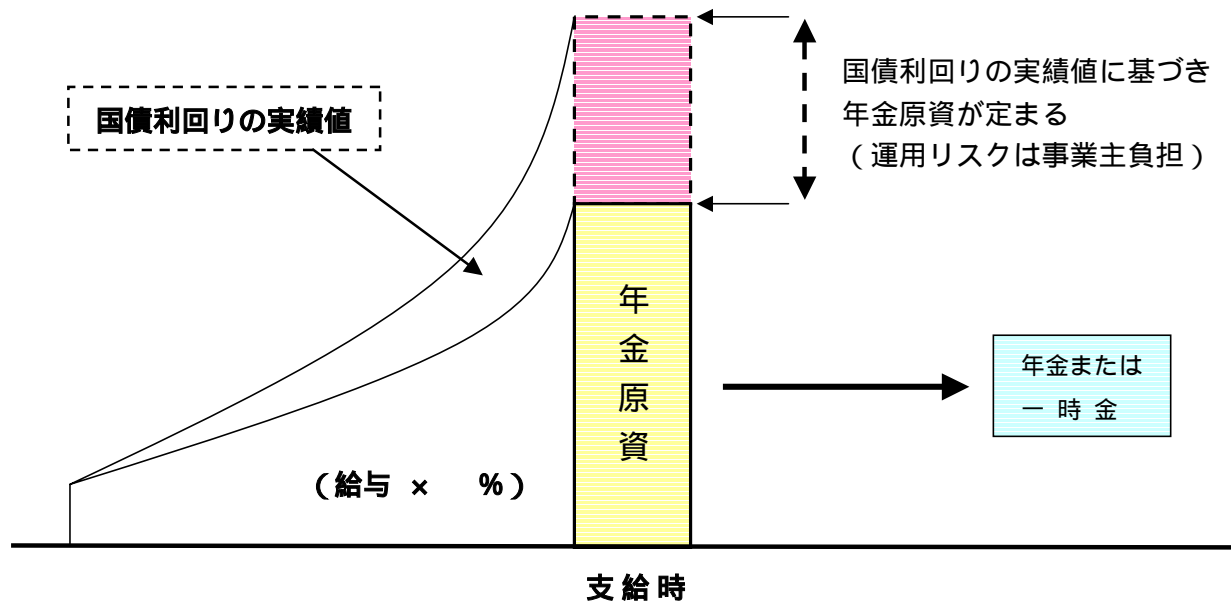
### 具体的な仕組み

- ・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、加入者であった期間のうち規約で定める期間ごとの各期間につき、定額又は給与の額、ポイント等に一定の割合を乗ずる方法により算定したものの再評価を行い、その累計額（年金原資）を年金換算して算定。
- ・再評価に用いる率としては、国債利回り等（ ）が用いられる。  
国債利回りのほか、定率、全国消費者物価指数、賃金指数といった客観的な指標及びそれらの組合せも用いることができる（上下限を定めることも可）。

### 特長（メリット）

- ・事業主にとっては、給付に責任を持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、国債利回り等の客観的指数を通じた給付水準が確保され、過去期間分の前原資も明確になる。

## キャッシュバランスプランのイメージ





## 企業年金のこれからのすがたはどのようなものになるか

### 選択肢が増えた中で

#### 1 公的年金、企業年金、私的年金の役割分担をどう考えるか

	公的年金	企業年金	私的年金
×	大	大	大
×	中	大	大
	中	中	中
	中	小	中
×	小	小	小

## 2 厚生年金基金、確定給付、確定拠出のどのタイプの年金が中心になるか

厚生年金基金

確定給付

確定拠出

組合せ

## 3 掛金及び給付の水準をどのように決めるか

### 上記を決める要素

- 1 経済の動向や雇用形態の変化（グローバルな雇用の流動化）
- 2 企業が従業員の老後（退職後）の生活についてどこまで責任を負うべきと考えるか。
- 3 企業年金が優秀な人材の確保にどの程度の効果があると考えるか。
- 4 企業の収益、利益をどの程度企業年金に配分できると考えるか。あるいは企業年金を必要なコストと考えるか。企業経営の中での企業年金の位置付け。