

確定給付型企業年金と受給権保護

早稻田大学
李 洪 茂

平成19年度 日本保険学会
(桃山学院大学)

▶ 1

企業年金の体系

年月日の ないもの は、H18 年3月末 現在(厚 生労働 省)	國民年 金基 金 73 万人	確定 拠出 年金 (個)	厚生 年金 基金 525 万人	確定給 付企業 年金 478万 人、H19 .7.1	適格 退職 年金、 50 6万 人、 H19. 3.31	確定拠 出年金 (企業) 242.2 万人、 H19.4. 30	職域加算
		加入 者 8.2 万人 H19 .4.30	H19. 4.1	厚生年金保險 加入員數 3,302 万人			
國民年金(基礎年金)							

第3号被保険者
(第2号被保険者
の被扶養配偶者)
1,092万人

第1号被保険者
(自営業者等)
2,190万人

第2号被保険者等
(サラリーマン・公務員等)
3,766万人

▶ 2

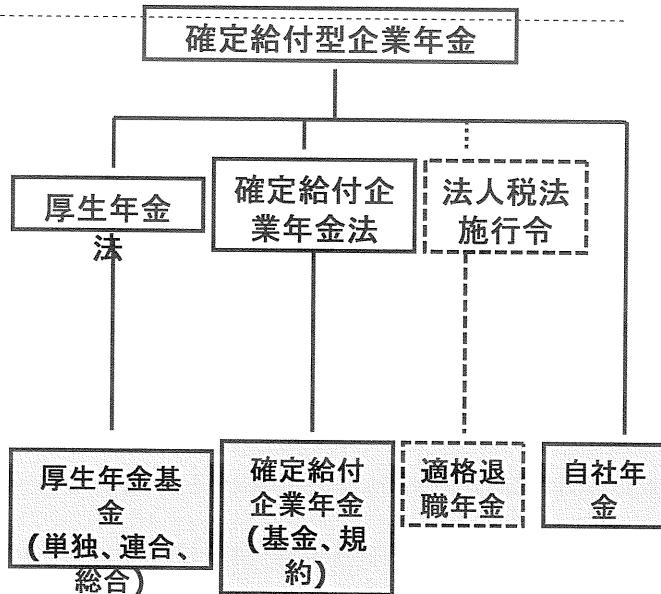
確定拠出企業年金と確定給付型企業年金

- ▶ 確定拠出年金は、拠出(掛金)が確定しており、個人ごとに明確に区分される。給付額は、掛金とその運用益により事後的に決まる。
- ▶ 確定給付型企業年金とは、将来支給されるべき年金が給与や勤続年数を基に決まっており、それに必要な掛金を定期的に見直す制度である。
- ▶ 2001年10月施行の確定拠出年金法に基づく「確定拠出年金」と2002年4月施行の確定給付企業年金法に基づく「確定給付企業年金」が実施された。
- ▶ 確定給付企業年金と既存の企業年金(適格退職年金、厚生年金基金、自社年金)は、給付建ての確定給付型企業年金

▶ 3

確定給付型企業年金

- ◆ 厚生年金基金は、厚生年金保険法に基づき厚生労働大臣の認可を受けて行われ、基金の運営は企業が厚生年金基金という特別の公法人を設立して行う。
- ◆ 確定給付企業年金は、確定給付企業年金法に基づき、厚生年金基金から公的年金の一部を国に代わって支給する代行部分を取り除いた「基金型企業年金」、適格退職年金を改良した「規約型企業年金」がある。
- ◆ 適格退職年金の新設は認められなくなり、既存契約については2012年3月までに他制度へ移行するか、廃止しなければならない。
- ◆ 所得税法(法附則第22条)、法人税法(法附則第24条)



▶

4

企業年金の加入状況(厚生労働省)

区分	加入者数(万人)	割合(全体)	基準日
厚生年金基金	530	26%	H18.8.1 H18.7.1 H18.3.31
確定給付企業年金	450	22%	
適格退職年金	567	28%	
確定拠出年金	206.2	10%	H18.7.31
中小企業退職金共済制度	276	14%	H18.3.31
合計	2,029.2	100%	

▶ 5

問題の所在

確定給付企業年金法の適用範囲

- ▶ 確定給付企業年金法では、年金規約に、義務的給付である老齢給付金および脱退一時金の支給を行うために必要な、受給要件、給付額の算定方法、給付期間などを定め(確定給付企業年金法第5条第3号)、厚生労働大臣にその年金規約の承認を受けるようしている。
- ▶ 事業主が年金規約を変更しようとするときも、厚生労働大臣の承認を受けなければならない(確定給付企業年金法第6条)。
- ▶ 法人税法附則第24条による損金算入
- ▶ 認可を受けていない適格退職年金(2012年4月廃止)、自社年金には適用されない。

▶ 7

付帯決議

- ◆確定拠出年金法(2001年10月施行)及び確定給付企業年金法(2002年4月施行)の附則に、「施行後5年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」と規定された。
- ◆確定拠出年金法(2001年10月施行)は2006年10月に、確定給付企業年金法(2002年4月施行)は2007年4月に5年を迎えた。

▶ 8

受給権保護

- ◆「受給権保護」とは、加入者や受給者などが年金を受給できる権利を確保し保護するもの
- ◆「受給権保護」は、受給権付与・事前積立・支払保証の3点
- ▶ 2002年4月1日に施行された確定給付企業年金法では、「受給権確保」と位置付けられ、事前積立と、補助的な手段である受託者責任・情報開示が規定された。
- ▶ 「受給権保護」の立場からの積立義務の有効性を検討

▶ **9**

ERISA

- ◆The Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA : 従業員退職所得保障法)
- ◆**Title I: Protection of Employee Benefit Rights**
 - ▶ 受給権付与、最低積立、受託者責任、情報開示
- ◆**Title IV: Plan Termination Insurance**
 - ◆the Pension Benefit Guaranty Corporation (PBGC)
 - ◆制度終了保険

▶ **10**

受給権付与

11

確定給付企業年金の受給権の性格

区分	従業員の権利	事業主の義務
受給者	受給権	確定債務
受給待期者	期限付受給権	期限付債務
その他の加入者	受給期待権	条件付債務

12

確定給付企業年金法の受給権付与

- ▶ 20年以上の加入者期間を有する者には老齢給付金が支給されるようにしなければならない(確定給付企業年金法第36条第4項)。脱退一時金を受けるための要件として、3年を超える加入者期間を定めてはならない(法第41条第2項1号)。
- ▶ 3年以上勤続するものについては事業主掛金は没収できない(DC法第4条第1項第7号)。
- ▶ 加入者等の責めに帰すべき重大な理由によって実施事業所に使用されなくなった場合は、給付の一部または全部を制限できる。
 - ▶ 窃盗・横領・傷害その他刑罰法規に触れる行為により、事業主に重大な損害を加え、その名誉若しくは信用を著しく失墜させ、又は実施事業所の規律を著しく乱したこと。
 - ▶ 秘密の漏えいその他の行為により職務上の義務に著しく違反したこと。
 - ▶ 正当な理由がない欠勤その他の行為により実施事業所の規律を乱したこと
又は事業主との雇用契約に関し著しく信義に反する行為があつたこと。

▶ 13

一時金

- ▶ 遺産形成の防止の観点から、保証期間は20年が限度とされている(法施行令第29条第1号)。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。
- ▶ 老齢給付金を一時金として支給する場合の基準は、老齢給付年金に保証期間が設けられている場合に限られており(令第29条1号)、一時金の額は年金給付の保証期間分の現価を上限とすることとされている(法施行令第23条第1項第1号)。
- ▶ 2005年度簡易生命表によると、60歳の平均余命は、男性22.06年、女性27.62年である。仮に、20年以内に制限される保証期間が10年の終身年金の確定給付企業年金の場合は、60歳の受給資格者が選択一時金を選択すると、終身年金の給付現価の半分以下を一時金として受け取ることになる問題がある。

▶ 14

アメリカのベスティング

- ▶ エリサ(ERISA)法には、労働者に、既発生の労働の対価分に対して企業年金の受給権を付与するベスティングが義務付けられている。
- ▶ ベスティング(vesting)は、次のいずれかを満たす必要がある。
 - ▶ 加入者が5年勤務した時点で、100%の受給権を付与
 - ▶ 加入者が3年勤務した時点で20%、以後1年ごとに20%ずつ上乗せして、7年勤務した時点で100%の受給権付与
 - ▶ いったん与えられた受給権は、早期退職・懲戒解雇の場合であっても、没収されない。

▶ 15

積立義務と減額

16

責任準備金の定義

確定給付企業年金

「責任準備金」+

「特別掛金現価」

=数理債務

=適格退職年金の

「責任準備金」

将来の掛金

収入(特別)

の割引計算

特別 掛金現価	
積立不足	責任 準備金
年金資産	

標準 掛金 現価	給付 現価

将来の給付の
割引計算

将来の掛金収
入(標準)の
割引計算

標準 掛金 現価	給付 現価
積立不足	責任 準備金

確定給付企業年金

17

適格退職年金

過去勤務債務 (Past Service Liability)

①先発過去勤務債務

20歳
(標準加入)

過去勤務期間

PSL
(積立不足)

積立金

定年

②後発過去勤務債務

例)ベースアップ

PSL

積立金

ベースアップ
(財政再計算)

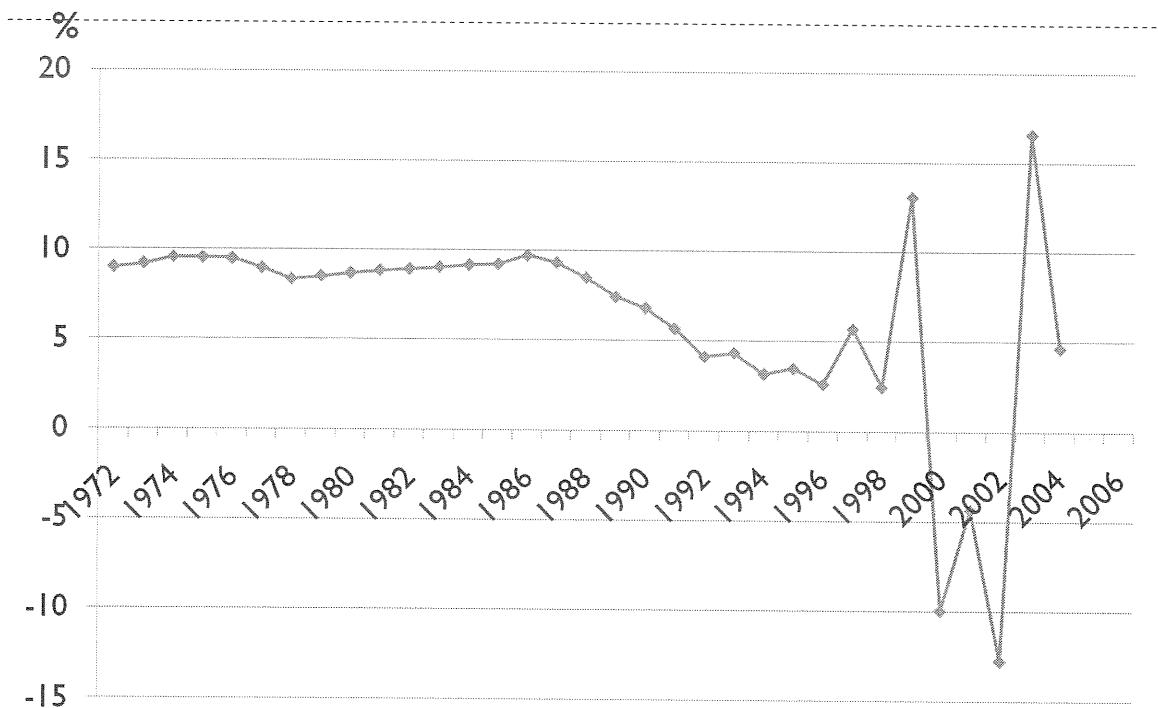
18

過去勤務債務の償却

- ▶ 先発過去勤務債務は、制度発足後3年以上20年以内の償却が法律で義務づけられている。
- ▶ 後発過去勤務債務は、財政再計算の際に算出する後発過去勤務債務を3年以上20年以内に償却することを義務付けている。
- ▶ 確定給付企業年金では過去勤務債務のための拠出を「特別掛金」と呼んで「標準掛金(数理掛金)」と区別する。
- ▶ 適格退職年金では、積立義務がない。
- ▶ 適格退職年金は、2007年3月末現在、約39,000件残存
- ▶ 2000年から採用された退職給付会計基準では、会計上の積立不足額を退職給付の不足費用として債務認識することが必要となった。

▶ 19

厚生年金基金の運用利回り(厚生労働省)



▶ 20

財政検証

▶ 決算時の財政検証

- ▶ 繼続基準と非継続基準

▶ 財政再計算

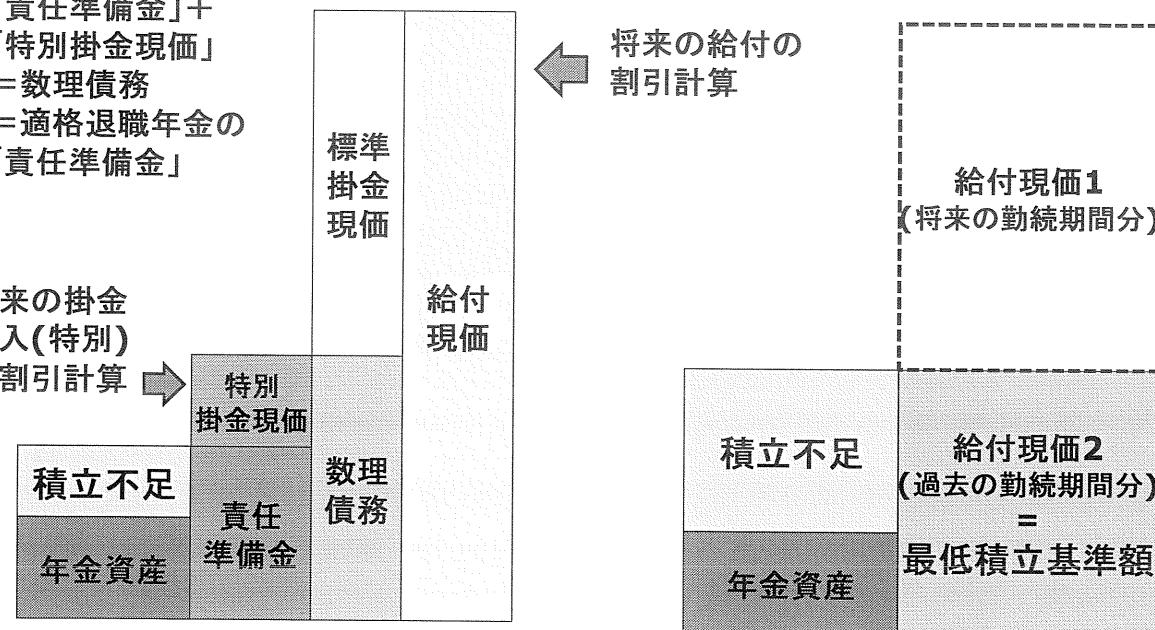
- ▶ 基金設立時等、財政再計算、変更計算の3つの場合に、計算基礎率等の見直し等を通じて掛金率を設定し、年金財政計画を策定する財政計算が行われる。
- ▶ 基金設立後36ヶ月経過直後の事業年度末、および、初回再計算後5年毎の事業年度末に、直近の計算基礎率の動向を反映させ、将来に向けての財政運営を見直すための掛金率の財政再計算が行われる。

▶ 21

積立不足と最低積立基準額

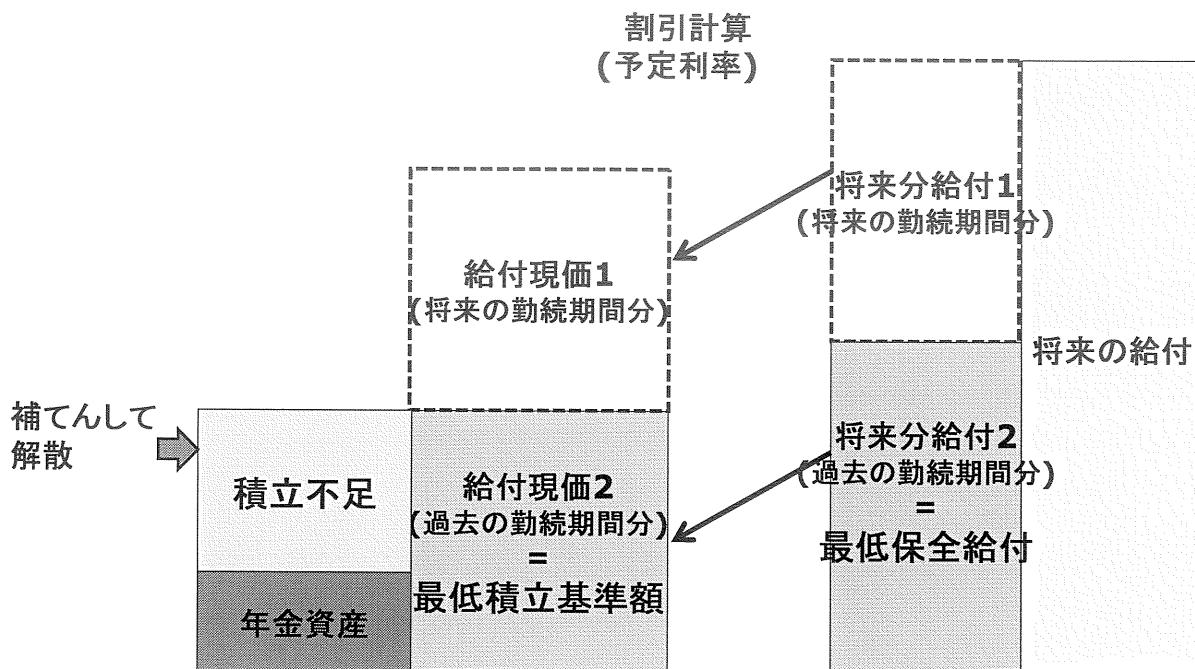
確定給付企業年金
「責任準備金」+
「特別掛金現価」
=数理債務
=適格退職年金の
「責任準備金」

将来の掛金
収入(特別)
の割引計算



▶ 22

最低保全給付と最低積立基準額



▶ 23

掛金の本人負担

- 確定給付企業年金の掛金は、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である(法第55条2項、令第35条)。
- 企業年金の数理は、企業主が掛金を全額負担することを前提にして企業主の負担を算出するときにのみ有効なものであり、個人別のリスクに応じた掛金を設定するものではなく、加入者間の公平性を維持しようとする仕組みを持つものでもない。
- 確定給付企業年金法では、貯蓄的な性格を有するこのような本人負担分までを含めて、一定の制限の下で、過去加入分に対しても減額などが認められている。

▶ 24

給付減額の要件

区分	加入者減額	受給者減額
理由要件	<ul style="list-style-type: none">①労働協約などの変更による給付設計の変更②母体企業の経営悪化③掛金の大幅上昇によって、母体企業による掛金の負担が困難④他の制度と併合する場合、適格退職年金等を引き継ぐ場合⑤確定拠出年金に移行する場合⑥適格退職年金からの移行の場合	<ul style="list-style-type: none">①母体企業の経営悪化②掛金の大幅上昇によって、母体企業による掛金の負担が困難
手続き要件	<ul style="list-style-type: none">①労働組合の同意②減額対象者の3分の2以上の同意を取得すること	<ul style="list-style-type: none">①減額対象者の3分の2以上の同意を取得すること②給付設計の変更に関する十分な説明を行うこと③希望者に対して、減額前の給付額相当額の一時金を支給すること

▶ 25

年金数理人

- ▶ 当時の年金数理人は、事業主などが財政計算などに関して厚生労働大臣に提出する書類は、年金数理人が確認し、書名押印しなければならない(法97条、規則第116条第1項第2号)。
- ▶ (社)日本アクチュアリー会の正会員、基金の年金数理の業務に5年以上従事うち少なくとも2年間は責任者として業務に携った者である(厚生省年金局長通達(昭和63年年発第2658号))。
- ▶ 年金数理人の殆どは、独立性を持たず、その殆どが受託機関に所属しており、その受託機関は、企業から企業年金業務を委託され、手数料を収入として得ているものである。
- ▶ 年金数理人は、事実上委託者である事業主の代理人といえ、合理的な仮定に基づいて設定されるべき基礎率などを操作した年金数理を適用するなど、企業主に有利な財政検証を行う場合も予測される。

▶ 26

少額短期保険業者

- ▶ 平成18年9月末までに財務局へ特定保険業者の届出を行い、平成20年3月末までに、①少額短期保険業の登録申請、②保険会社の免許申請、③廃業のいずれかを選択する。
- ▶ 確定給付企業年金の掛金については、加入者も一部を負担することができる(法第55条第2項)。加入者が負担する掛金の額が当該加入者に係る掛金全体の2分の1を超えてはならない(令第35条第1号)。
- ▶ 認可共済の他、企業が役員や従業員などに対して行うもの、労働組合が組合員などに対して行うもの、学校が学生などに対して行うものについては、引き続き保険業法の規定は適用されない。
- ▶ 少額短期保険業も保険会社同様、情報開示や募集規制、責任準備金、検査・監督などの規制は受ける。
- ▶ 特定保険業者に対するディスクロージャーは、業務報告書の公衆縦覧のみ(施行規則附則第14条)である。

▶ 27

減額と年金数理

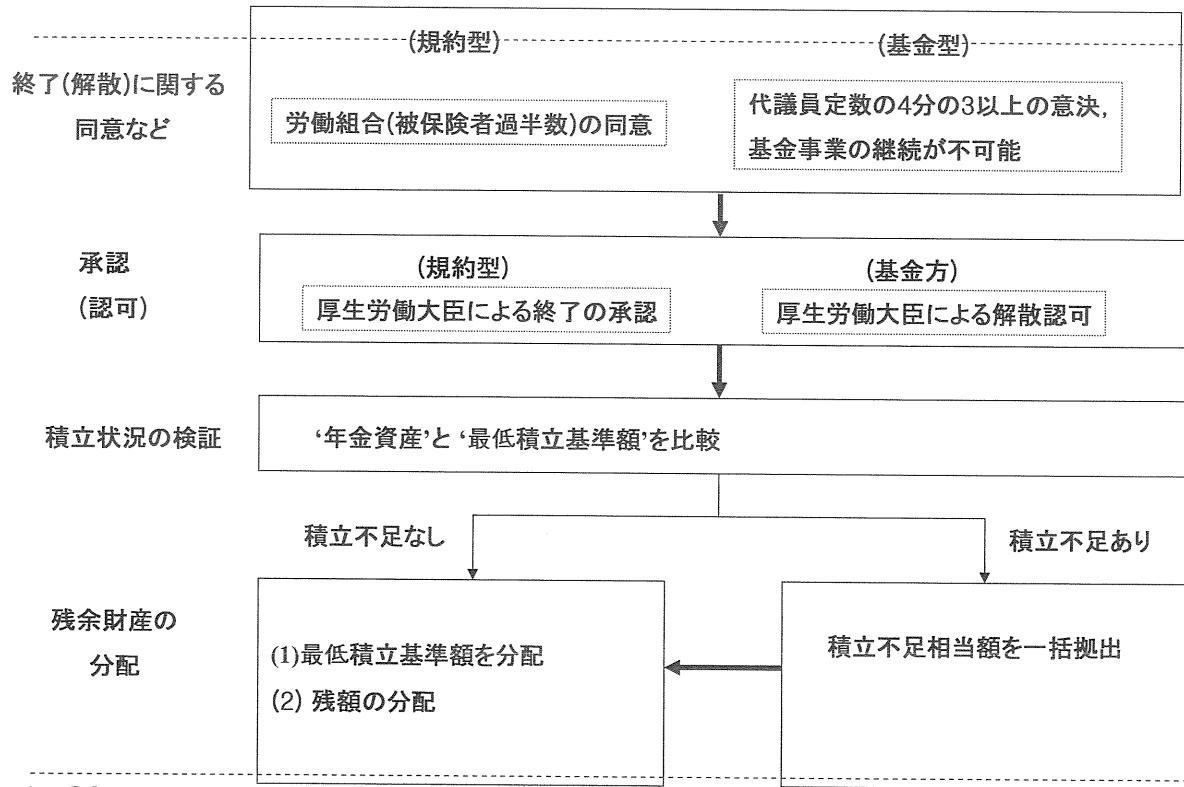
- ▶ 積立義務は減額によって達成できる場合もある。
- ▶ 2012年4月からの適格退職年金の廃止(H18.3.31現在で加入者基準で28%)と自社年金
- ▶ 年金数理人制度の問題点
- ▶ 監督体制の問題点

▶ 28

制度の終了

29

制度の終了(解散)



30

支払保証事業

- ▶ 解散に至った厚生年金基金の年金資産の積立額が保証限度額を下回っている場合に、解散基金の加入員に一定の年金給付を保証する制度で、企業年金連合会が全厚生年金基金の参加のもとに実施している共済事業。
- ▶ 保証限度額は、解散時責任準備金のうち、最低責任準備金の1.3倍とそれを上回る部分の5割相当との合計額となっている。
- ▶ 支払保証事業は、個別基金の適切なる運営と自助努力を前提としていることから、基金運営にあたる者がその任務を怠ったと認められるとき、または基金の事業管理、執行が適正を欠いたと認められたときには保証額の全額、また一部を減ずることができるものとされている

▶ 31

アメリカの制度終了保険

- ▶ 適用範囲はすべての確定給付型企業年金
- ▶ 制度終了の要件(a single-employer plan)
 - ▶ 終了時点で給付債務を賄うに足りる資産を保有している場合 (voluntary termination)
 - ▶ 終了時点で給付債務を賄うに足りる資産を保有していない場合 (distress termination)
 - ▶ 破産法に基づき、事業の清算が申請されている場合
 - ▶ 破産法に基づく事業の更生過程にあり、制度終了が認められた場合
 - ▶ 終了しなければ事業の継続が不可能であること、または従業員の減少により年金費用の負担が不当に増加することを証明した場合
- ▶ PBGCの判断による終了
- ▶ 保証給付は受給権付与済みの給付(法定金額と最高値の制限)

▶ 32

問題点

33

受給権保護の観点からの問題

- ▶ 選択的な監督のため、その網羅性がない。
- ▶ 受給権が退職後に裁定によって発生する。没収もできる。最低保全給付は年金数理の問題である。
- ▶ 年金数理人の殆どは、独立性を持たない。年金数理人と企業年金の監督は、厚生労働省が選択的に行っているが、受託機関（信託銀行・保険会社など）の営業の一環としての年金数理人などによる活動に対する監督は金融庁所管となっている。
- ▶ 支払保証制度もない（厚生年金基金にはある）。最低保全給付は、確定給付企業年金の認可を維持した自主解散の場合に有効である。
- ▶ 制度移行の際などに減額が認められている。この減額には、自己拠出分も含まれる。

▶ 34