

はじめに

公的年金の平成12年改正において、保険料(率)の凍結がなされたことに伴い厚生年金基金の免除保険料率についても凍結が行われた。このため、基金が解散又は代行返上する際に国または厚生年金基金連合会へ移換することとなる積立金(最低責任準備金)の算定方法も免除保険料率の凍結が解除されるまでの間、それまでの年金現価率に基づいた額を始点とした過去法に基づく方式(いわゆる「ころがし方式」)によることとされていた。基金関係者にとって、平成16年改正でどのような凍結解除が行われることになるのかは最大の関心事であったわけだが、今回の改正においてその回答がでたことになる。本稿においては、その改正内容について概観することにする。

・ 企業年金を取り巻く状況

(1) 運用環境

平成12年改正以後の、企業年金を取り巻く環境で最も影響が大きいのは運用環境の低迷であろう。ここ数年の厚生年金基金(以下「基金」という。)の運用利回りの実績は下表のとおりである。さらに長期にわたる実績をグラフに示したのが下図である。時価利回りの把握できている昭和61年度以降平成11年度までは運用利回りがマイナスとなることはなかった。こういう過去の経験からしても特に平成12～14年度の3年連続のマイナス運用はまさに未曾有の出来事であったといえる。平成15年度は15%を超える運用利回りとなることが見込まれているが、これにより資産額は平成12年度末程度の水準に回復したにすぎず、各基金において5%前後で設定されている予定利率との比較となる年金財政の決算では、平成15年度の利差益が10%程度とすると17%程度の利差損となる平成14年度に発生した単年度赤字を解消できるかどうかという程度のものとなっているにすぎない。すなわち、平成15年度末においても相当数の基金において繰越不足金を有していることが予想される状況である。

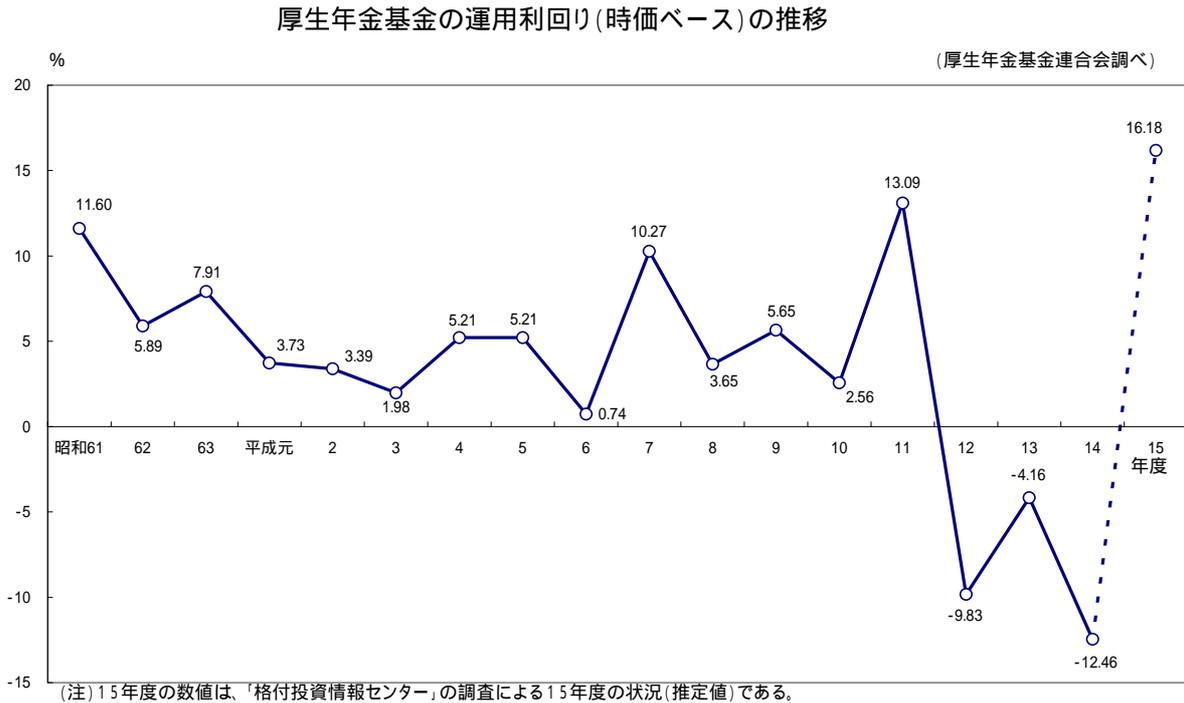
したがって、平成15年度に運用利回りが好転したからといっても、基金の財政はまだまだ予断を許さぬ状況であるといえる。

表1 厚生年金基金の利回り(全基金平均)

平成・年度	11	12	13	14	15
厚生年金基金の利回り	13.1%	9.8%	4.2%	12.5%	16.2%
(参考)TOPIXの収益率	35.5%	24.6%	16.2%	24.8%	51.1%

¹ 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。なお、本稿においては私見を含む箇所があり、すべてが公式見解であるわけではないことをあらかじめお断りしておく。

図 2



(2) 雇用・退職制度の変化

いわゆるフリーターの増加に見られるように正規雇用から非正規雇用へのシフトや、成果主義賃金体系の導入による年功序列賃金からの離脱といったような雇用・賃金形態に大きな変化が進んでいる。これまでの、企業年金制度は一般に終身雇用を前提としていた退職給付制度を主な対象としてきており、定年又はそれに近い年齢での脱退により支給が行われることを前提に給付が設計されていた。また、年功序列賃金とともに終身雇用が前提とされていたため、一人が数多くの年金制度を渡り歩くということを想定した制度にはなっていなかった。したがって、雇用に関する状況の変化に伴うニーズの変化に対し、企業年金制度としての対応の必要性が生じている。

表 3 年齢階級別勤続年数階級別にみた男性労働者数

(人数単位：十人)

年齢階級	全労働者数	勤続年数 25～29年	割合
40～44歳	172,298 (223,710)	10,028 (25,079)	5.8%(11.2%)
45～49歳	161,181 (193,684)	39,328 (53,495)	24.4%(27.6%)
50～59歳	186,065 (158,671)	32,592 (32,258)	17.5%(20.3%)

注 1：平成 15 年賃金構造基本統計調査報告(厚生労働省大臣官房統計情報部)による。

注 2：企業規模計、産業計、学歴計のもので()内は昭和 63 年の値である。

企業年金等の改正案の内容（企業年金の安定化と充実）

以上のような情勢を踏まえ、平成16年改正においては大きく分けて次の3点の改正が行われている。

第1として、厚生年金基金制度について、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ことである。これは、平成12年改正で懸案事項となったものへ回答を与えるものとなっている。

第2として、確定給付企業年金制度等の給付建て制度について、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ことである。平成13年の制度改正により、確定給付企業年金制度が創設されたが、既存の厚生年金基金や厚生年金基金連合会との間で積立金や脱退一時金を移換することにより、年金化への途を開こうとするものである。

第3として、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ことである。特に、厚生年金基金や確定給付企業年金からの移換限度額の撤廃により確定拠出年金制度の一層の普及が期待される。

以下では、これらの概要について解説を行う。

1．厚生年金基金関係

（1） 免除保険料率凍結解除等 [平成17年4月施行]

免除保険料

将来の代行給付に必要な免除保険料率等については凍結を解除し、直近の平均寿命、厚生年金本体の予定運用利回りの見通し等に基づいて見直し設定する。具体的には、

- ・代行保険料率の算定の基礎となる予定利率は3.2%とする。
- ・代行保険料率の算定の基礎となる死亡率は、厚生年金本体の平成16年財政再計算に用いられた死亡率とする。
- ・平成17年4月以降の加入期間に係る65歳以上で乗率5.481/1000に相当する給付の部分（算定基準日以降の期間）を算定の対象とする。

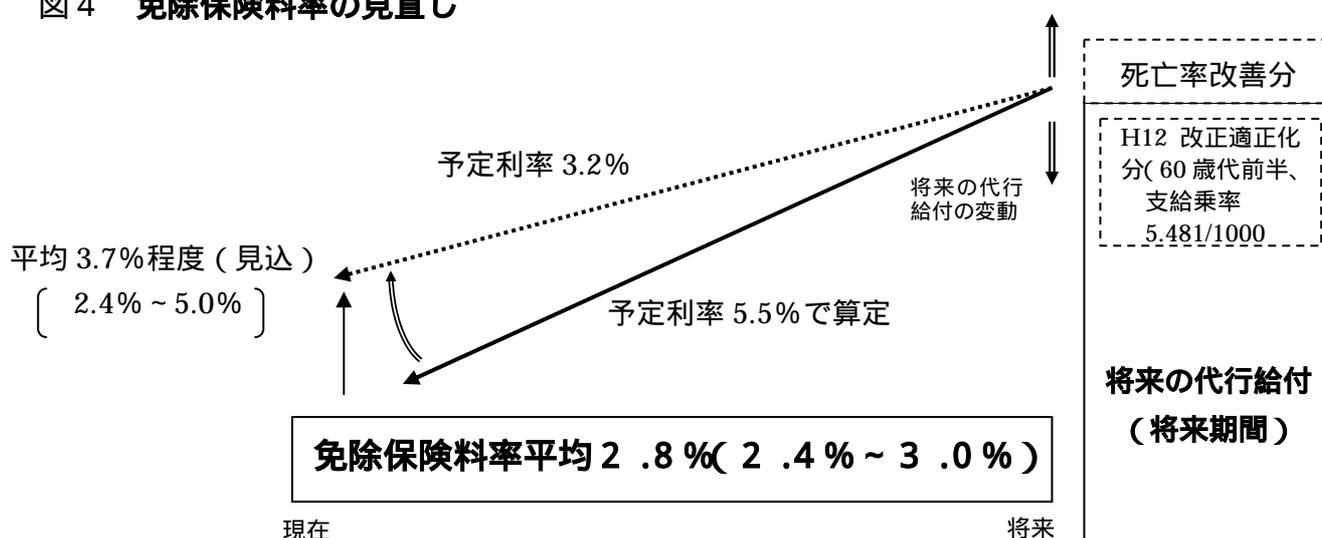
こととなった。代行保険料率を1000分率で小数点以下を四捨五入し上下限を当てはめたものが免除保険料率となる。この枠組みは、平成12年改正前の代行保険料率の算定の考え方をほぼ踏襲したものとなっている。ただし、在職等による支給停止や育児休業中の保険料の免除については代行保険料率を引き下げあるいは引き上げる効果があるため、これまでは全基金一律のものとして見込んだものを代行保険料率としていたのであるが、これらについては本来的には代行保険料率算定の際に考慮すべきものであるものの、免除保険料は代行部分の給付に関し厚生年金基金への事前概算的財源手当であることも考慮し、在職時の支給停止制度の改正が平成17年4月より施行されるため現時点では有意な統計がないことから、有意な統計がとれるまでの当分の間（概ね5年程度）特段の算定上の対応は行わないことと

している。この事前概算的税源手当については後述する。

また、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、見直しを行い、下限は現行の2.4%（ただし、後述の最低責任準備金が過去期間代行給付現価の1.5倍を超える場合には0%）上限は5.0%とされたところである。これにより、現在の免除保険料率の平均2.8%が3.7%程度になると見込まれている。（下図参照）

この他、厚生年金本体の財政再計算規定が削除され、代わりに「財政の現況及び見通し」を少なくとも5年に1度作成することとなったため、免除保険料率の決定もこの「財政の現況及び見通し」の作成にあわせ行うよう改正が行われている。したがって、厚生年金本体の財政見通しに用いられる利回りや死亡率の前提に変更があった場合には、それらを用いて算定された免除保険料率が決定されることになる。

図4 免除保険料率の見直し



平成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である。

政府負担金

昭和60年改正において、免除保険料の手当てする部分と基金が給付する代行部分について差が生じることとなったため、基金が給付を行う際に、それまで免除保険料で手当てされていなかった部分は政府が負担することとなった。これを政府負担金と呼んでいる。平成16年改正では、平成17年4月以降の免除保険料は65歳以降に給付される部分に対応するものとされており、平成17年4月以降の加入期間に基づき、65歳前に給付される代行部分についても今回の改正で政府負担金で手当てされることとなっている。

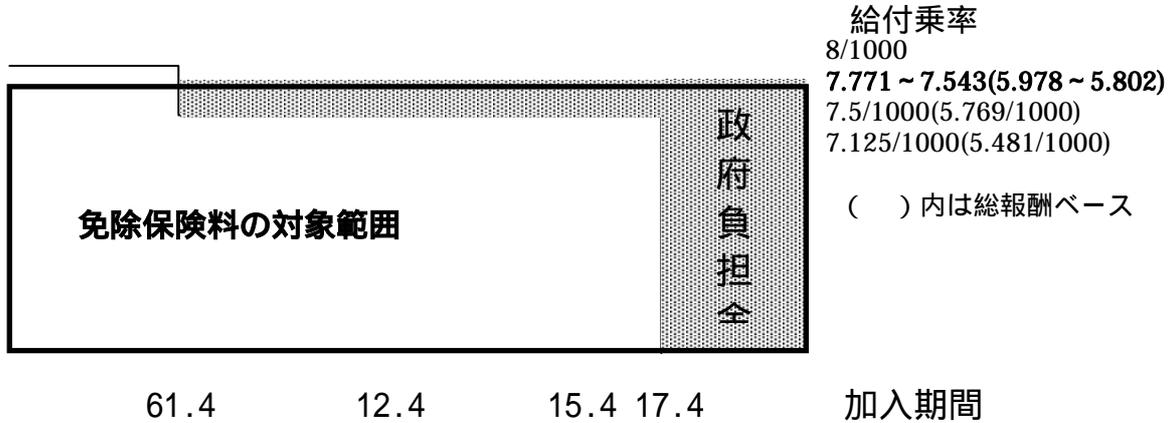
従来分と改正分を含めた政府負担金の部分を図示したものが図4である。生年度によって政府負担金となる部分が異なるのは、報酬比例部分の給付乗率が生年度によって異なるからである。

また、政府負担金の額を求める際には、給付に要する費用を求める簡便法に政令で定める率が用いられる。この率は、在職等による支給停止を考慮するため乗ずる率であるが、これについては平成18年度以降新たに取得する受給権者統計に基づ

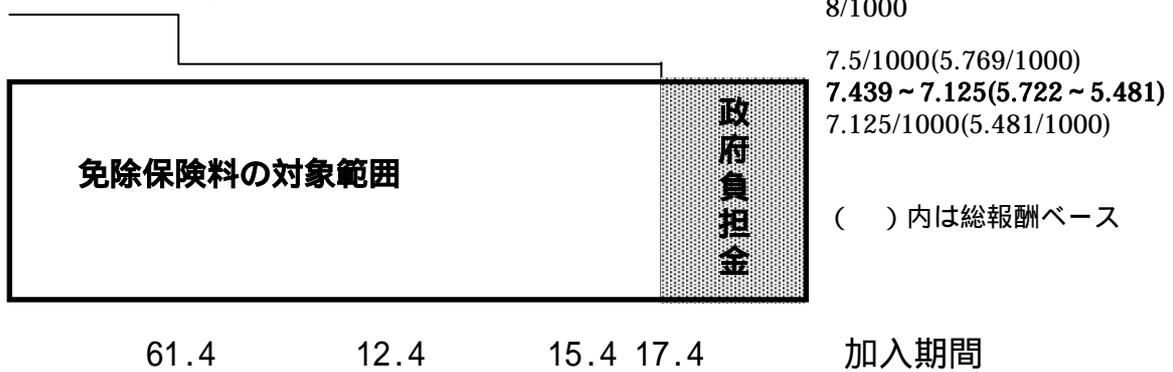
き定期的に見直こととし、それまでの間は今までどおりの値(0.875)を用いること
 としている。

図5 政府負担金の範囲のイメージ(標準報酬月額ベースで図示)

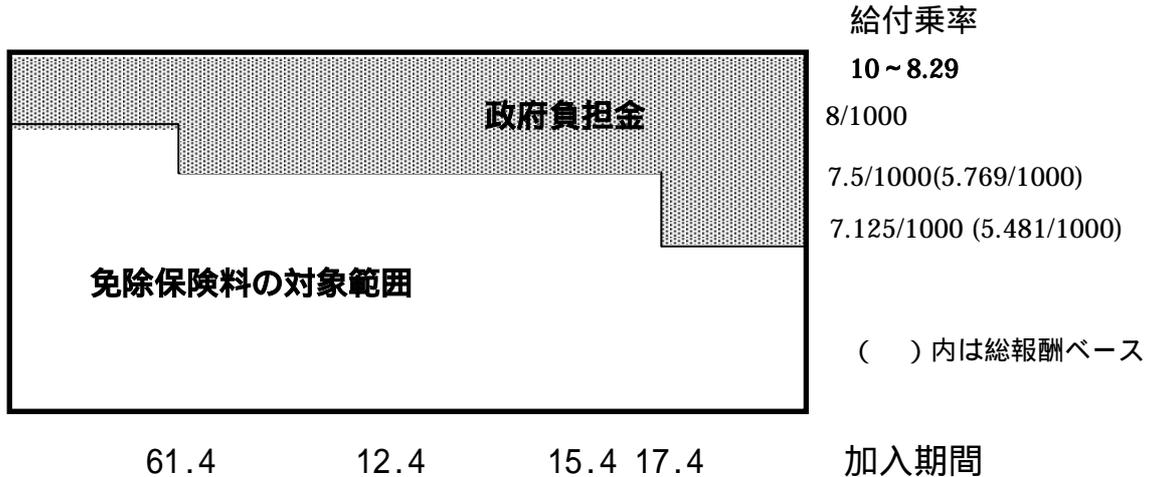
- ・ 65歳未満の者(昭和15年4月2日~昭和18年4月1日生まれ)



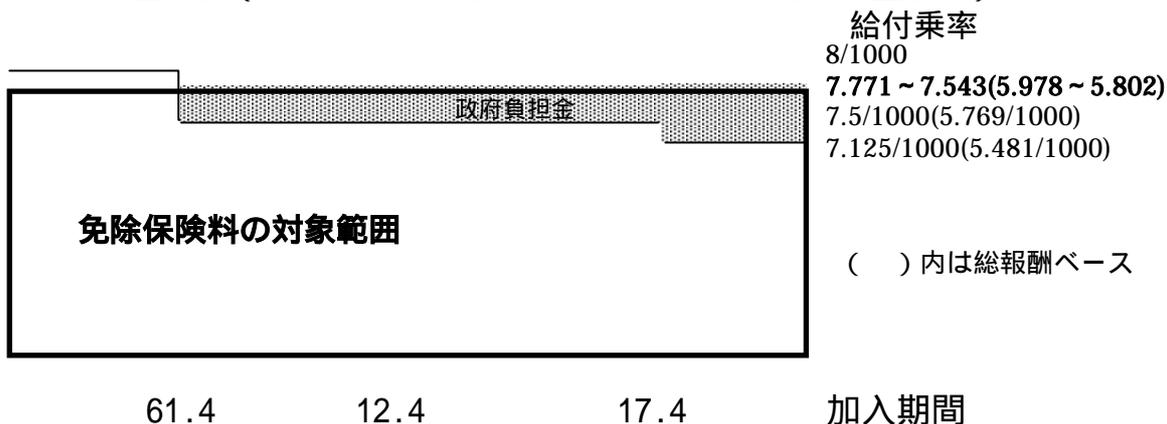
- ・ 65歳未満の者(昭和18年4月2日生まれ~)



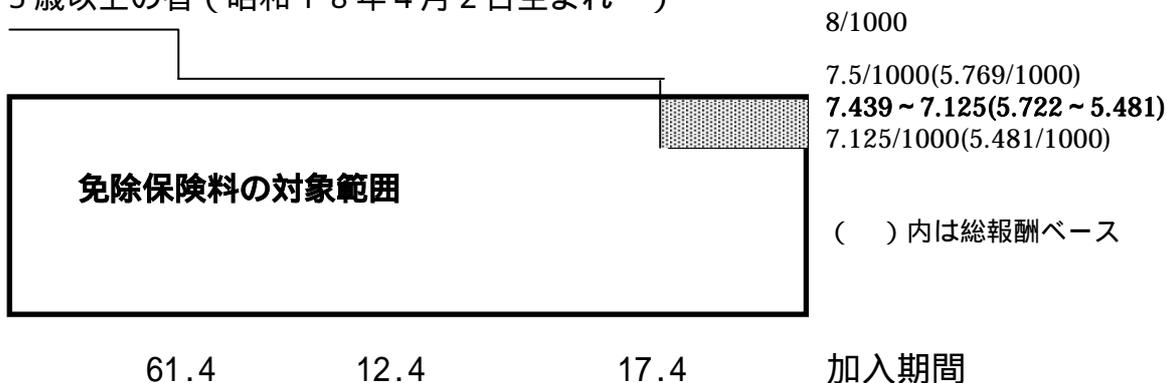
- ・ 65歳以上の者(~昭和15年4月1日生まれ)



- ・ 65歳以上の者（昭和15年4月2日～昭和18年4月1日生まれ）



- ・ 65歳以上の者（昭和18年4月2日生まれ～）



最低責任準備金

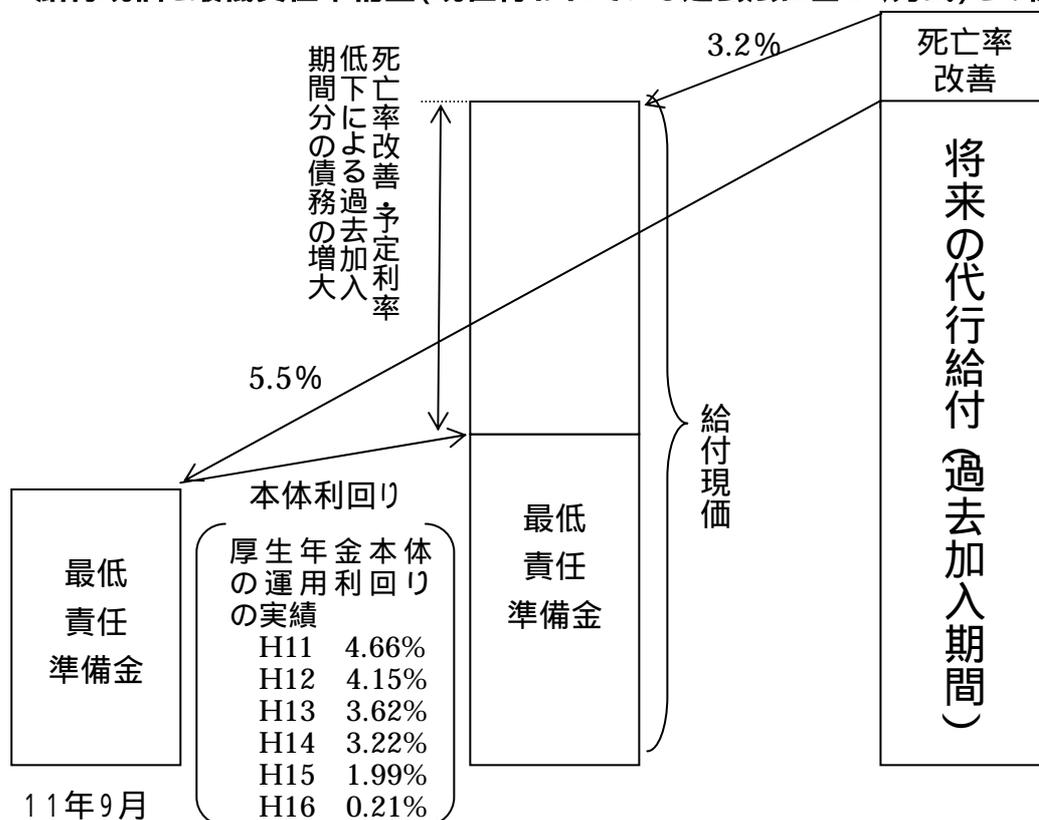
最低責任準備金とは、基金への過去の加入期間に対応するものとして各基金が代行給付のために保有すべきものであり、基金の解散時や代行返上時には厚生年金基金連合会や国へ移管することとなっている。最低責任準備金は平成12年改正の保険料凍結解除前までは、免除保険料率の算定の基礎となった利回りと死亡率を用いた年金現価率により算定されていた。それまでの間は、予定利率の見直しが行われず死亡率の見直しだけが行われていたが、この死亡率改善に伴う給付現価の増加については基金が負担することとされていた。その背景には、予定利率を上回る高運用利回りが長期に続いていたことがあげられる。

今回の保険料の凍結解除に伴い、従来どおり新しい利回りや死亡率に基づいた年金現価率により算定することも考えられるところであるが、寿命の延びに伴う給付現価の増大に対して、従来と同様に基金の負担とすることは、近年の運用利回りの低迷をみても困難であるし、予定利率や死亡率を変更することに伴い発生する給付現価の増大については本来、免除保険料で手当てすべき部分であるとも考えることもできる。また、代行部分について、前提を変更したり前提と実績との差から生じる損益が基金の損益となるということは、厚生年金本体に逆の損益を発生させていることになる。このため、基金と厚生年金本体との間の財政中立を図る必要も生じていた。

平成16年改正では、給付現価の増大に伴う基金で発生する不足額について部分的にしか財源手当が行われないこと（詳細後述）や、厚生年金本体との財政中立の観点、さらには現行との連続性から、現在行われている過去法に基づく方式で算定することとなった。

この現在行われている過去法に基づく方式とは、平成12年改正での免除保険料率凍結に伴い導入されたもので、平成11年9月時点の最低責任準備金を出発点として、以降の免除保険料収入を加え代行給付の支出を控除し、厚生年金本体の運用利回りの実績により付利したものを最低責任準備金とするものである。この方式によれば、平成11年10月以降については、基金の最低責任準備金は基金を設立しなかったとしたら厚生年金本体の積立金となっていたであろう額そのものとなり、代行部分については基金財政と本体財政と完全に財政的に中立なものとなる。

図6 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



過去代行給付現価に係る政府の負担金

前項で述べたとおり、平成16年改正の凍結解除に際しては、予定利率と死亡率の見直しに伴い発生する給付現価の増大に対して、財源手当を行う考え方を取っている。この財源手当を行うために、まず過去期間代行給付現価を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年金現価率により求めたものとして定める。これは過去の現価率方式に基づく最低責任準備金の予定利率と死亡率を置き換えたものに相当する。給付現価の増大に伴い基金で不足する分は、この過去期間代行給付現価と最低責任準備金

との差額となる。今回の改正では、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していくこととしている。この考え方は次のとおりである。

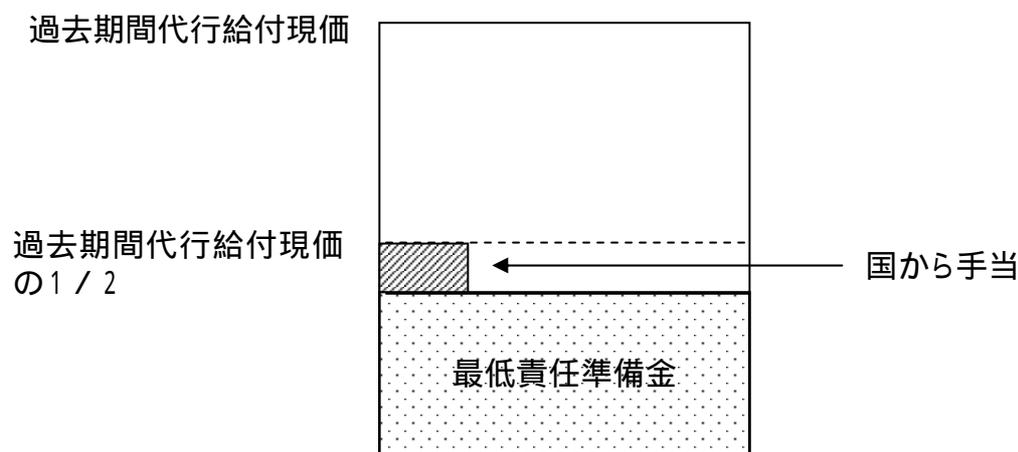
予定利率は今後も少なくとも5年ごとに変動しうるものであるが、今回のような 2.5% 程度 ($5.5\% \rightarrow 3.2\%$) の変動となれば、過去期間代行給付現価は2倍程度となる。また、予定利率が仮に $3.2\% \rightarrow 5.5\%$ となれば、過去期間代行給付現価は逆に $1/2$ 程度となる。このようななかで、今後、過去期間代行給付現価の増大のすべてについて財源手当を行うこととすると、巨大な資金が国(特別会計)から基金へ動くことになるほか、逆に過去期間代行給付現価が減少する場合には、結果として基金に過剰に手当(最低責任準備金が過去期間代行給付現価を超える)したこととなり、逆に基金から国(特別会計)へ資金が動くというような事態を招き、基金、国の双方の資産運用に影響を与えることになる。

そこで、過去期間代行給付現価の $1/2$ を基準として、これを下回る場合に財源手当を行うこととすれば、予定利率の変動が比較的大きい場合でも、国(特別会計)と基金間で大きな資金のやりとりが行われることは回避できるし、また、過去期間代行給付現価の $1/2$ 程度まで最低責任準備金が手当されるため、最低責任準備金を保有さえしていれば、基金財政の代行部分についてのキャッシュフローに特段の支障が生じることはない。このため、不足の全額を手当てするのではなく、基準となる過去期間代行給付現価の $1/2$ を下回ったときに手当を行うこととしたのである。さらに、この差額を概ね10年で償却することとして、毎年 $1/2$ を下回る額の $1/5$ に相当する額を基金へ交付することとしている。

このような交付を行っていても、代行部分の給付の増大が急激で最低責任準備金の減少が著しく最低責任準備金がゼロとなってしまう可能性も排除できない。そこでこうした事態を防ぐために、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、 $1/2$ を下回る額全額について財源手当することとしている。

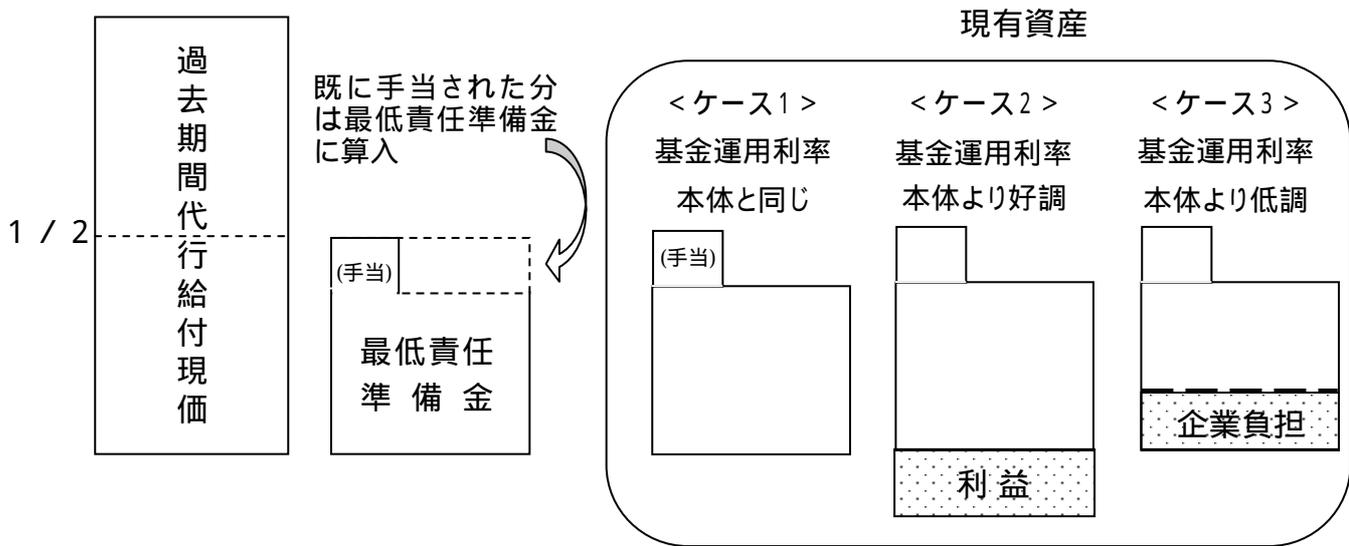
また、逆に、最低責任準備金が過去期間代行給付現価の 1.5 倍を上回った場合には、上回った部分を免除保険料の算定に織り込んで見直すことにより調整を図ることとしている。

図7 過去期間代行給付現価の増大への財源手当



この交付金と最低責任準備金の関係は図7のとおりである。過去法に基づく方式では、当然この交付金も最低責任準備金の収入としてとらえることとなる。また、基金が保有する資産との関係では、基金の運用利回りが厚生年金本体の利回りを上回れば、基金の利益となり、下回れば基金（母体）の負担となる。基本的な損益の構造は従来と変わりはないが、損益分岐点は予定利率ではなく厚生年金本体の利回りとなる。

図8 最低責任準備金と現有資産の関係



代行部分の債務認識

代行部分については、「現在行われている過去法に基づく方式」による最低責任準備金が恒常化される一方で、過去期間代行給付現価との比較に基づく負担金の交付が行われることから、最低責任準備金を保有していれば代行部分について将来の支払が不能となることがないことが明確となった（基金継続時）。

また最低責任準備金は、今後も、基金の解散時又は代行返上時に厚生年金基金連合会又は国に移換することとなる額である（基金非継続時）。

したがって、基金は最低責任準備金を保有することが、制度継続時及び制度終了時の代行部分に係る義務となっていることから最低責任準備金を厚生年金基金の財政上の代行部分として認識し、運営を行っていくこととする。このために必要な勘定科目の変更等の通知改正が行われている。

中途脱退者の移受換金の現価率

代行部分については、予定利率は3.2%を、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(代行保険料率算定の対象となる給付が平成17年4月以降の加入期間については65歳以降支給分であることに対応)に厚生労働大臣が定めることとする。基金へはこれまで予定利率5.5%として免除保険料が決定され財源手当てされていたものが、3.2%の予定利率で求めた現価率により移換を行うこととなるので、たとえ基金が過去5.5%で運用できていたとしても、免除保険料

の蓄積としての積立金より移換額の方が大きくなることになる。しかしながら、過去法に基づく最低責任準備金においては、この代行部分に係る移換額全額を支出として扱うこととしているので、期待される額よりも移換額は大きいものとなるかもしれないが、減少する資産額と同額の最低責任準備金が減少することと代行部分の債務を最低責任準備金として扱う財政運営を行っていくことの2点から、基金に新たな負担を生じさせるものではないことに留意する必要がある。

また、基本部分のうち代行部分以外のプラスアルファ部分については、厚生年金基金連合会が規約で移換現価率を定めることとしている。この規約改正に必要な手続きは厚生年金基金連合会において進められることとなる。

(2) 厚生年金基金の運営関係 [平成17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。具体的には、

(人数要件)

- ・ 単独事業主で設立する場合は1000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5000人以上（ただし、共同で設立する場合であっても企業相互間の関係が強い場合には単独事業主と同様に1000人以上）

(上乘せ給付(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

とする。これは、近年の公的年金の改正に伴い代行部分の取扱いにも改正が行われ、基金に様々な事務負担が発生するようになってきているため、この負担に耐えうる基金(母体)の体力を考慮し、緩和前(バブル景気前)の人数要件に戻すものである。プラスアルファについては、上乘せ給付の意義等を考慮し、50%にまで引き上げることとしている。ただし、経過措置として平成17年3月31日までに設立されている基金及びこれら基金が平成17年4月以降に分割・合併してできる基金については、従来の基準が適用される。

指定厚生年金基金の財政健全化計画

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。具体的には、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を対象にすることとしており、平成16年度決算の結果が判明し次第、指定を行っていく予定である。指定を受けた基金は、指定の日の属する年度の翌年度を初年度とする5カ年の計画を策定する。その健全化計画には、

- 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

を記載するものとされている。

なお、指定厚生年金基金に対する指導に当たっては、当該指定基金の意向を十分に聴取し当該指定基金と十分に協議をしつつ、以下の観点から行う予定である。

- ・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。

(3) 厚生年金基金の解散の特例措置 [平成17年4月施行]

現在の制度では、厚生年金基金が解散や代行返上するときには、最低責任準備金相当額を厚生年金基金連合会又は国に移管する必要があるが、これに必要な資産を保有していない基金の解散の認可は行われていない。しかしながら、基金制度発足から40年近く経ち制度の成熟化に伴い巨額な積立金を保有するようになる一方で、近年の資産運用の低迷から、掛金の引き上げによる対応が限界に達し給付水準の見直しも受給者にまで及ぶ必要が生じるようになっており、一部の基金では解散の方向性を打ち出すにも、解散に必要な資産を保有していないという状況にある。

このため、今回の改正では、3年間の期限付きで、一定の条件を満たす基金について、最低責任準備金の分割納付や、最低責任準備金相当額の特例を認めることとしている。

納付方法の特例（分割納付）

解散時に最低責任準備金相当額を保有していなくとも解散を認め、その不足分については厚生年金本体の運用利回りで付利することによる分割納付を認める。この分割納付については納付計画を事前に作成し、厚生労働大臣の承認を受けることが必要である。承認のための要件は次のとおりとされている。

通常解散と同様、議決、同意等の要件を満たしていること。

現有資産については、原則としてまず解散時に納付するものであること。

納付の猶予を受けようとする期間が5年以内であること(5年以内に納付することができない理由が設立事業所の経営上の理由などやむを得ないものと認められた場合には10年以内)。

経年的に負担が増加したりしないなど納付計画が現実的に可能なものであることと認められること。

納付回数は、原則として年4回以上定期的に納付するものであること。

総合型、連合型の厚生年金基金の場合には、設立事業所ごとの負担方法が明確であると認められること。

総合型、連合型の厚生年金基金の場合には、廃業等による設立事業所減少時の当該事業所負担分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(清算人の選定、清算に必要な職員の配置等)。

分割に伴う、利息は厚生年金本体の財政に影響を与えないよう、厚生年金本体の運用利回りを原則用いることとしている。厚生年金本体では積立金の市場運用を行っているので、運用利回りが高いものとなる可能性もあることから、延滞金利息などを勘案して利回りには上限を設ける予定となっている。

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、仮に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の額が最低責任準備金を下回る場合にはこの額をもって解散時の納付額とすることを認める。ただし、当該基金の資産額がこの額を上回る場合には当該現有資産額全額を納付することとする。

基金が解散する場合に納付することとなる最低責任準備金は、平成12年の保険料の凍結措置までは、年金現価率を用いて算定されていたが、保険料が凍結されてからは、いわゆるころがし計算による過去法に基づく方式に変更されている。この過去法は、基金の免除保険料を収入とし、代行相当給付を支出としてその差について厚生年金本体の運用利回りで付利していくもので、基金がなかったとした場合に厚生年金本体の積立金になっていたであろう額となっている。ただし、保険料の凍結の際にはこれまでの制度との連続性から、凍結直前までは従来の年金現価率により算定された額とし、それ以降をころがししていくものとなっている。今回の特例額は、その基金が設立したときからころがし計算を行うもので、まさにその基金の設立がなかったとしたら厚生年金本体の積立金になっていたであろう額そのものとなる。したがって、この特例によって最低責任準備金よりも小さな額の納付で解散することとなっても、概念的には厚生年金本体の財政には大きな影響を与えないと考えることができる。これが、特例額についての基本的考え方となっている。

この特例により最低責任準備金よりも少ない納付ですむ基金は、加入員の平均年齢が高い状態が比較的長期にわたり継続しているような、代行部分について代行保険料率が免除保険料率の上限を超えている基金が該当するものと予想されている。代行部分についていわゆる持ち出しを行っていた場合に、その持ち出し分が最低責任準備金から控除されるというイメージである。

納付額の特例を受けるための要件は、大きく分けて2つある。

- ・これまでの運営努力

適正な掛金の徴収、免除保険料率を超える掛金の水準、給付設計見直しを考慮することとされている。具体的には、厚生年金基金財政運営基準に基づいた適正な掛金を徴収している又は当該厚生年金基金が徴収している掛金を給付水準により補正し、免除保険料を除いてもとめたものが、全厚生年金基金の平成14年度の平均的な掛金水準(免除保険料除く)を超え

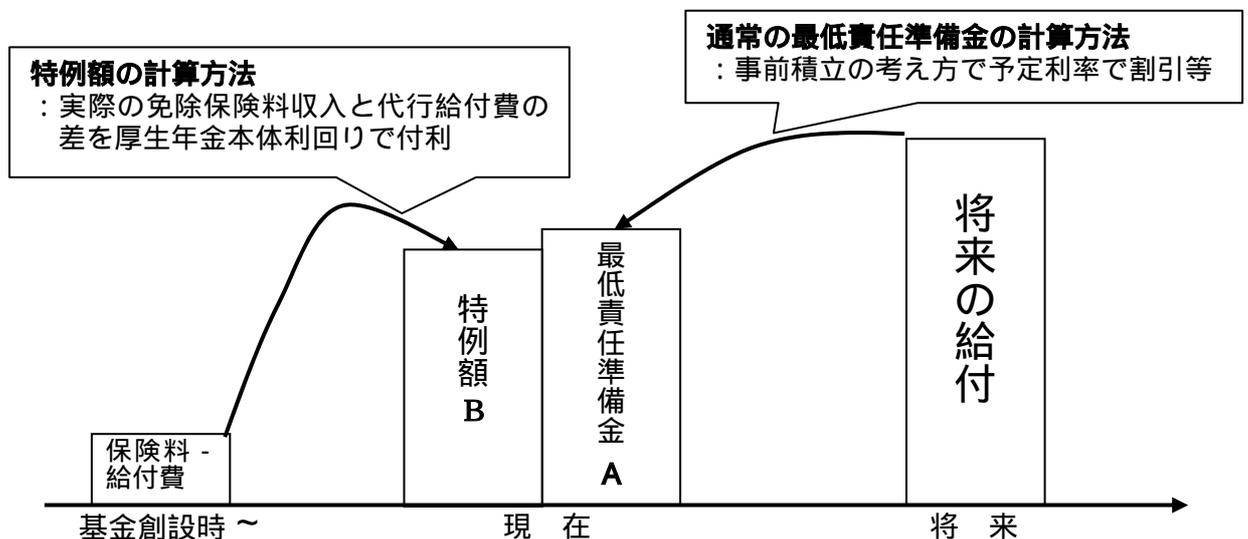
ており、かつ、財政健全化のために給付設計についても選択一時金の停止や給付の減額など一定の配慮がなされていることを要件としている。

・今後の運営の困難性

母体企業（業種）の経営が相当程度の事業所で厳しい状況であって、さらに、基金の成熟の高まりとして過去期間代行給付現価が年間標準報酬総額以上となっているか、又は、代行保険料率が免除保険料率を超えていることを要件としている。

この、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等から、国とされている。

図9 解散時に納付すべき額の特例措置のイメージ



具体的な計算方法

基金の毎年度決算等から

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{免除保険料収入：標準報酬月額総額} \times \text{免除保険料率} \\ \text{代行部分の給付費：基本年金給付費} \\ \qquad \qquad \qquad \times (\text{代行乗率} / (\text{代行乗率} + \text{基本上乗せ乗率})) \end{array} \right.$$

を算出し、厚生年金本體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

平成16年改正で厚生年金本体で行われた改正のうち、代行部分に関するものについては、基金において厚生年金本体と同様の対応を行うことされている。

離婚時の年金分割・第3号被保険者への年金分割

離婚時の年金分割(平成19年4月施行)及び第3号被保険者への年金分割(平成20年4月施行)が導入されるが、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(60歳台前半の一律2割停止措置の廃止(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(育児休業中の保険料免除措置等の拡充(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規約変更を行い本体と同様の対応をとる。

支払期月・回数

厚生年金本体の改正と直接関係はないが、基金の支払期月・回数について、以下のように緩和が図られ、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ようになった。

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

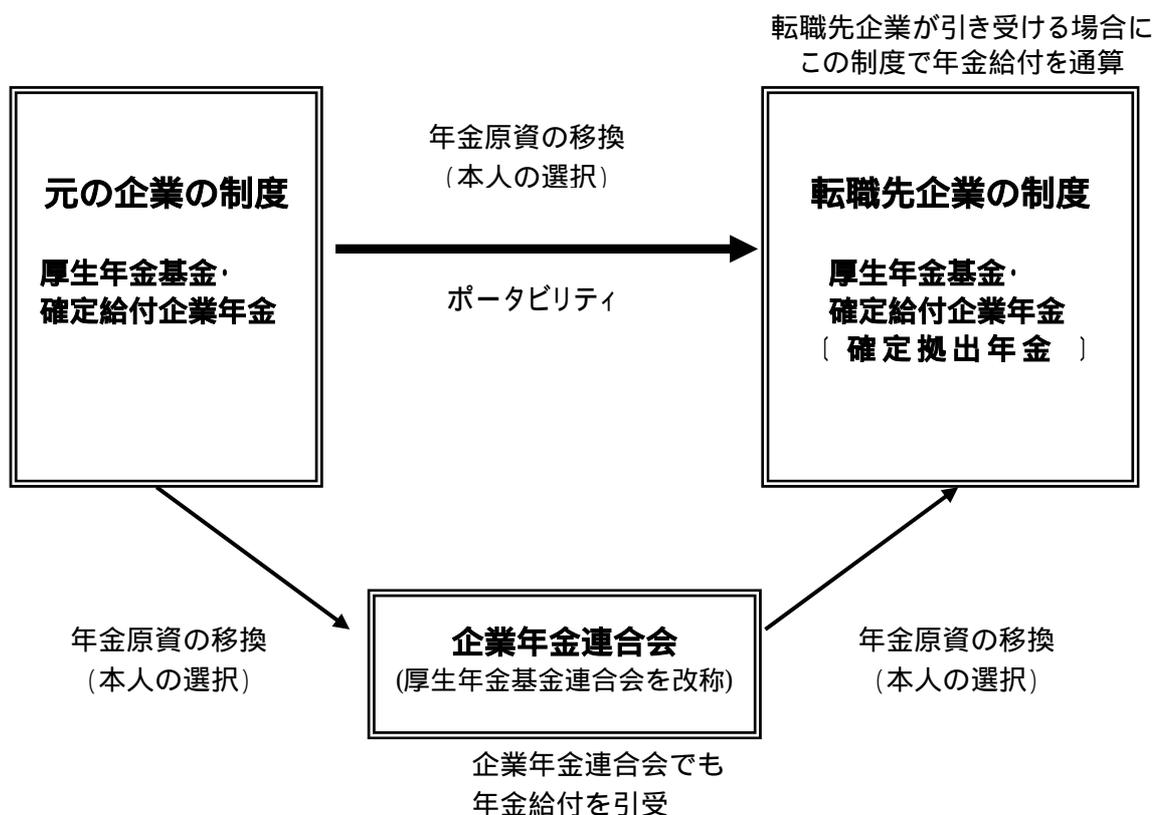
ただし、既裁定者の支払回数を減らすような規約変更を行う場合には、アンケートなどにより既裁定者の意向を十分に確認した上で行うことや、既裁定者のうち希望した者については支払回数を従来どおりとする等の対応を行うことが必要になる。

2. 確定給付企業年金関係 [平成17年10月施行予定]

個人が複数の企業年金制度を渡り歩く場合には、加入期間が短くなって各々の制度で年金の受給資格を得ることができない可能性がある。そこで、企業年金の通算措置（ポータビリティ）を確保することにより、年金受給資格が得られる途を開くこととしている。通算措置は大きく分けて2つのタイプがある。その1つは、元の企業の制度の加入実績を転職先の制度の加入実績とみなし、これにより転職先の制度に必要な原資を元の企業の制度から受換するという方法である。この方法では、転職前後に切れ目を与えることなく年金の通算措置が行われることとなる。もう1つは、転職の際に受け取ることとなる脱退一時金を転職先の制度に持ち込むことにより、その額に応じて、元の企業における加入期間の一定部分を転職先の制度の期間として取り扱うものである。この方法では、転職前後の給付設計の違いなどにより、それまでの加入期間の一部を転職先の加入期間として取り扱うことも起こりうることになる。

また、現在、厚生年金基金の中脱者に係る給付や解散後の給付は厚生年金基金連合会が行っているところであるが、この機能を確定給付企業年金制度にまで広げることとしている。これに伴い、厚生年金基金連合会は企業年金基金連合会へと名称を改めることになる。

図10 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

(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

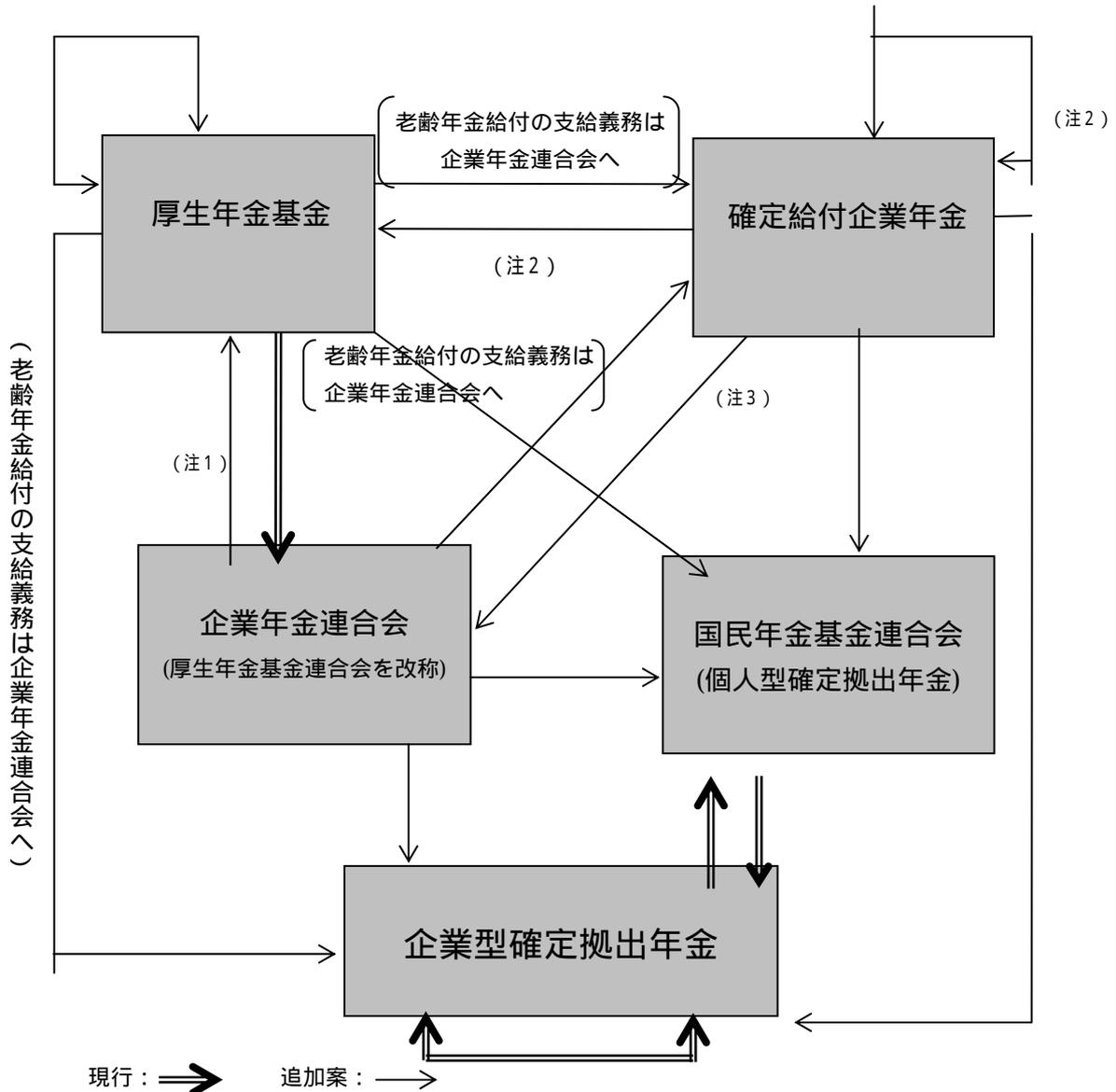
現在の制度では、ごく限られたパターンの資産移換しか行えないようになっているが、これを厚生年金基金（厚生年金基金連合会を含む）・確定給付企業年金間で、あらかじめ規約で資産移管できる旨定めている場合には、加入者の申出により、資産移換を行えるものとする。また、厚生年金基金（厚生年金基金連合会含む）・確定給付企業年金から、加入者の申出により企業型確定拠出年金、個人型確定拠出年金へ資産移換を行えるものとする（図10参照）。

これらについては、平成16年10月末日現在、パブリックコメントを募集しているところである。

(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

現在、厚生年金基金を一定の加入員期間未満で脱退した加入員の年金については厚生年金基金連合会から支給を行うこととなっているが、このとき同時に基金から受ける脱退一時金を連合会へ移管することにより脱退一時金を年金として連合会から受け取ることもできる仕組みとなっている。また、厚生年金基金が解散すると最低責任準備金が連合会へ移管され代行部分の給付は連合会が行うこととなり、残余財産を受けた加入者や受給者はその残余財産を連合会へ移管することにより、年金として受け取ることができることとなっている。この仕組みを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広げることとし、加入者の申出により連合会で引受を行い、年金として受給できる途を開くこととしている。

図 1 1 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

(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)

→ 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)

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 16 年 10 月施行]

平成 16 年の公的年金制度の改正においては、マクロ経済スライドの導入により給付水準の見直しが行われた。今回の改正では、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と長期的な運用利回りの低下傾向を踏まえ、公的年金の給付とあわせ退職前所得の概ね 6 割を確保できるように拠出限度額の引上げが図られた。その結果は次のとおりである。

表 1 2 改正前後の拠出限度額の比較

	(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

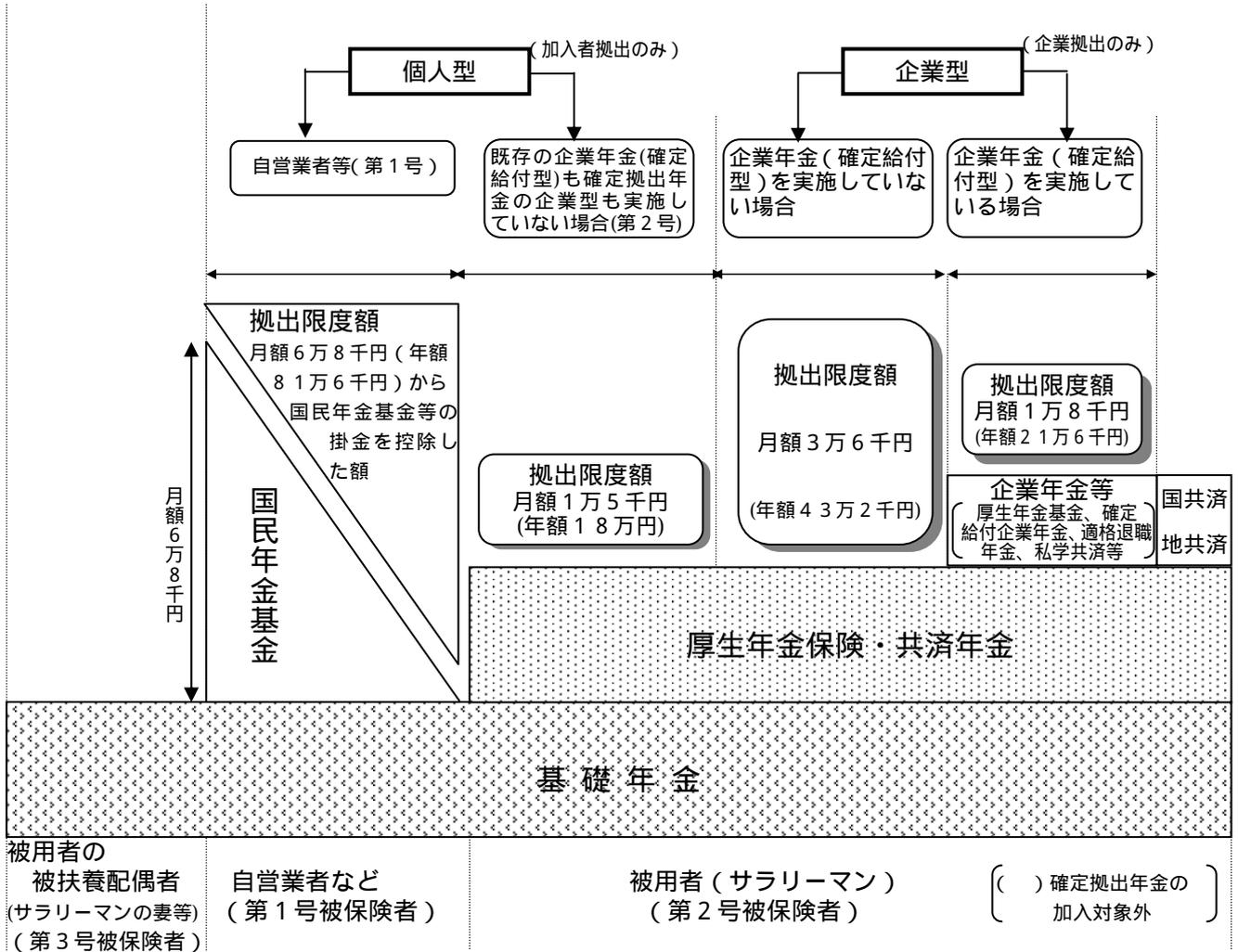
また、拠出限度額の引上げにあわせて、他の企業年金からの制度移行に伴う過去期間加入期間の原資の確定拠出年金への移換限度枠が撤廃されている。これにより、確定拠出年金への移行が一層充実することとなった。

(2) 中途脱退時の要件緩和² [平成 17 年 10 月施行予定]

確定拠出年金は、一定額を拠出し個人が運用に工夫をして残高を増加させていく仕組みとなっており、貯蓄としての性格を有している。しかしながら、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、中途脱退による中途引き出しを制限し単なる貯蓄とならないようにしている。とはいえ、資産が少額の場合に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こととしている。具体的には、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 万円以下の予定) に脱退を認める。また、資産が極めて少額 (1 . 5 万円以下の予定) 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 (現行は脱退することなく個人型へ移換することとなっている)。

² 平成 17 年 10 月施行予定分であり、平成 16 年 10 月末日現在で必要な政令等を定めるためのパブリックコメント募集中となっている。

(参考13) 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14) 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
	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
改正案	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