

三菱UFJ年金ニュース【特別版】

DB年金に係る最近のトピックス

平成23年4月～平成23年9月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に編集致しました

平成23年10月



三菱UFJ信託銀行

三菱UFJ年金ニュースより

<u>1.DB年金の決算積立状況等(平成23年1月～6月決算先)</u>	
1-1. 継続基準	…5頁
1-2. 非継続基準	…7頁
1-3. 継続基準の予定利率	…8頁
1-4. 運用実績(時価ベース利回り)	…9頁
1-5. 特別掛金の残余償却期間	…10頁
1-6. 成熟度に関する指標	…11頁
<u>2. 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集開始</u>	…14頁
<u>3. 年金確保支援法の公布</u>	…18頁
<u>4. 代行返上後の旧基本プラスアルファ給付にかかる選択肢追加の取り扱い</u> <u>【行政見解修正】</u>	…24頁
<u>5. その他のトピックス</u>	
5-1. 閉鎖型適格年金からDB年金への移行手続き簡素化 について	…26頁
5-2. 特別法人税の凍結延長(平成26年3月31日まで)	…27頁
<u>6. 平成23年4月～平成23年9月の年金ニュース</u>	…29頁

目次

MUTB年金メールマガジンより

1. 退職給付会計

- 1-1. カナダのIFRS移行 ……33頁
- 1-2. 企業会計基準審議会の動向 ……35頁

2. 給付減額

- 2-1. 給付減額について ~ 給付減額の理由 ~ ……40頁
- 2-2. 給付減額について ~ 給付減額となるケース ~ ……42頁
- 2-3. 給付減額について ~ 給付が減額の手続き ~ ……44頁

3. 高齢者雇用関連

- 3-1. 4/18付日経記事「年金抑制遅れる日本」について ……46頁
- 3-2. 6/8付日経記事「65歳までの継続雇用、希望者全員義務化を」に
ついて ……47頁
- 3-3. 退職給付制度における雇用延長への対応について ……49頁

4. 社会保障改革

- 4-1. 5/24付日経記事「年金給付増、歯止めなく」について ……56頁
- 4-2. 6/1付日経記事「社会保障費 改革実施で2.7兆円増」
について ……58頁
- 4-3. 「社会保障改革に関する集中検討会議」の社会保障改革案
(年金)について ……59頁
- 4-4. 9/2付日経記事「パートの厚生年金見直し」について ……63頁
- 4-5. 9/29、30付新聞各紙 厚生年金2等分報道について ……64頁

5. その他

- 5-1. 5/18付日経記事「主婦年金5年分 返還請求」について ……67頁
- 5-2. 7/13付日経記事「確定給付年金加入者 10年で35%減」に
ついて ……68頁
- 5-3. 中国の社会保険の外国人への適用にかかる暫定弁法公布に
ついて ……69頁

6. 当資料掲載の平成23年4月～平成23年9月のMUTB年金メール マガジン一覧

……72頁

三菱UFJ年金ニュースより



1. DB年金の決算積立状況等 (平成23年1月～6月決算先)

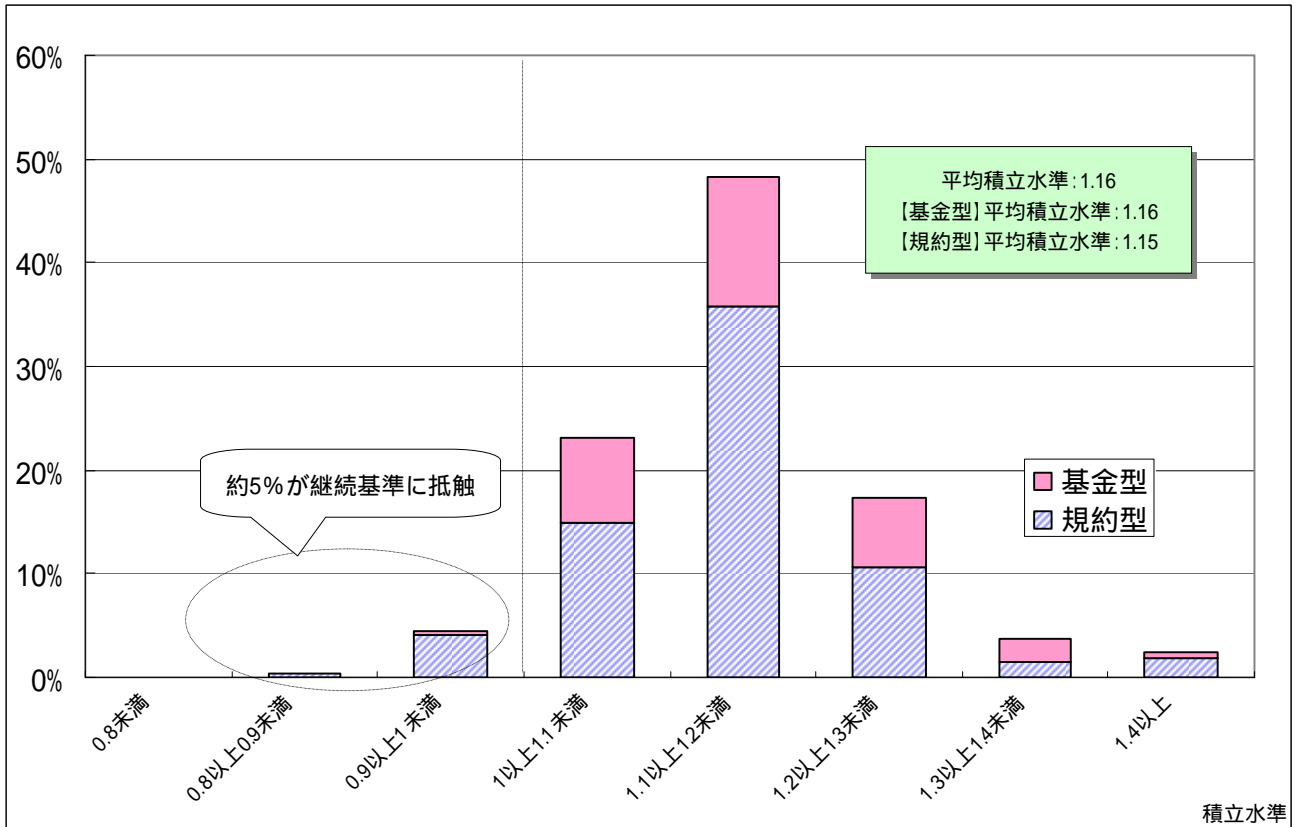


1-1. 継続基準

➤ 継続基準の積立水準 の平均 :1.16

➤ 約95%のDB年金が継続基準を充足

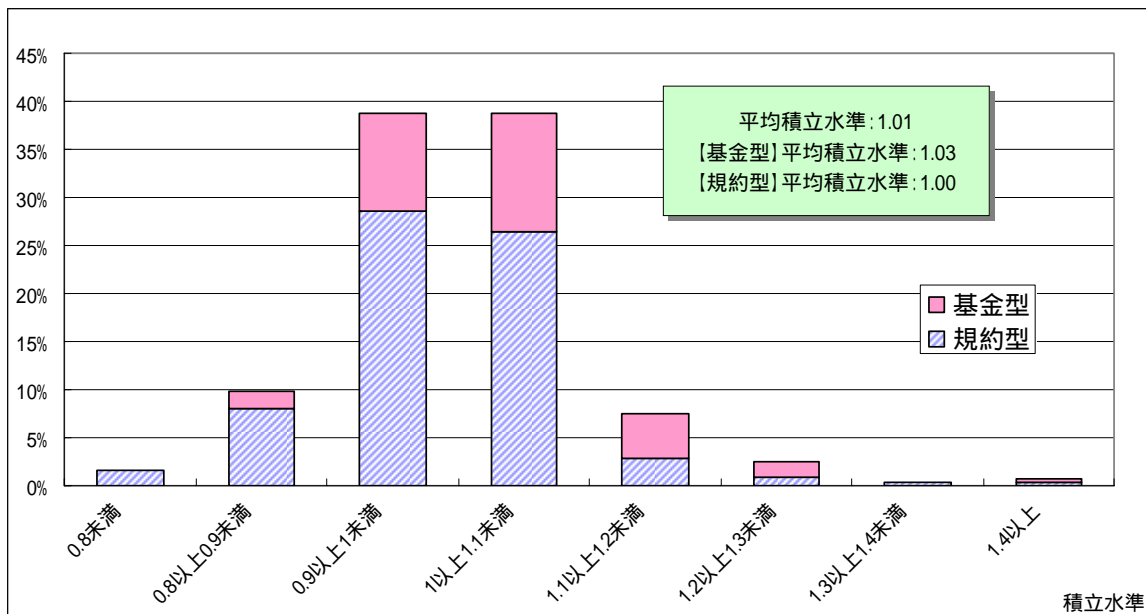
継続基準の積立水準 = (数理上資産額 + 許容繰越不足金) ÷ 責任準備金



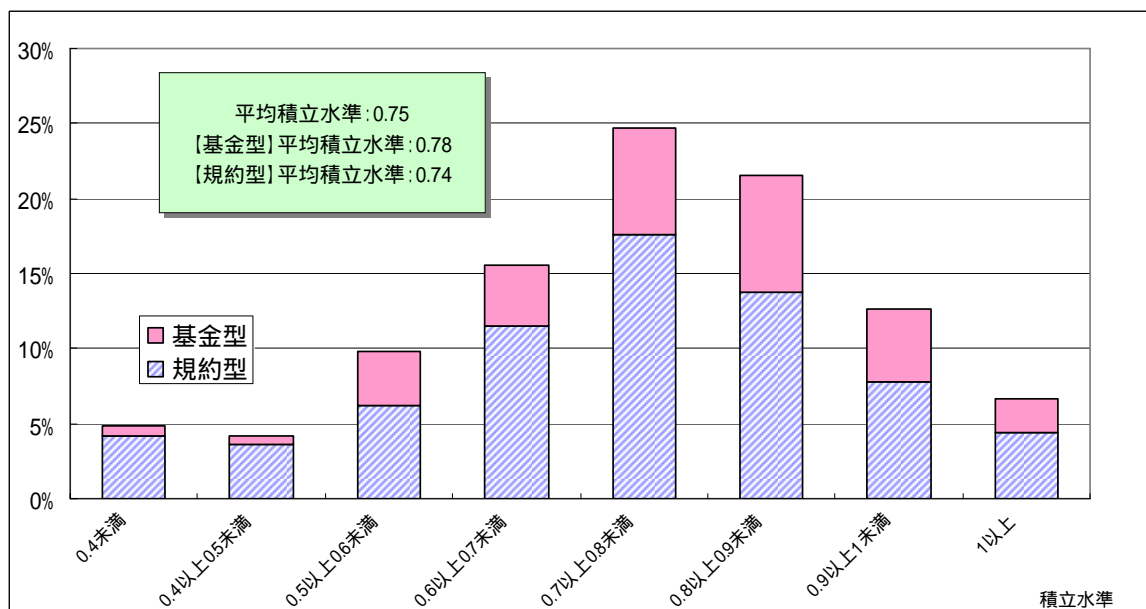
1-1. 継続基準

- 【ご参考1】は許容繰越不足金を除いた純粋な積立水準
- 【ご参考2】は適格年金における年金資産/責任準備金と類似の考え方による積立水準

【ご参考1】 数理上資産額/責任準備金



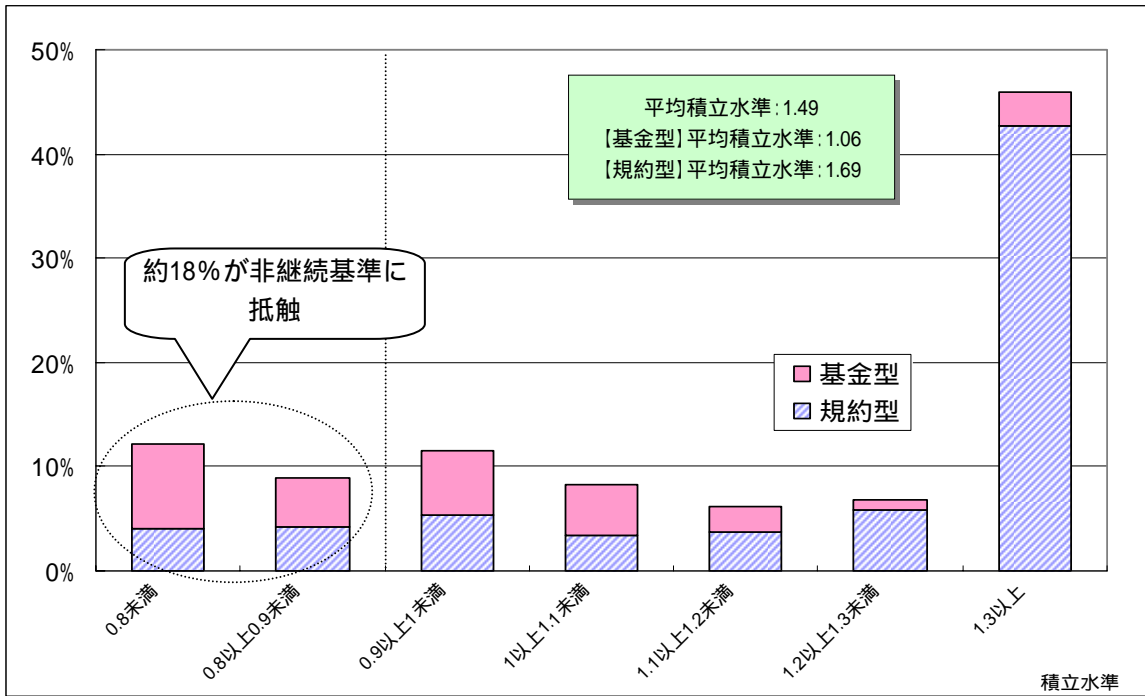
【ご参考2】 数理上資産額/数理債務



1-2. 非継続基準

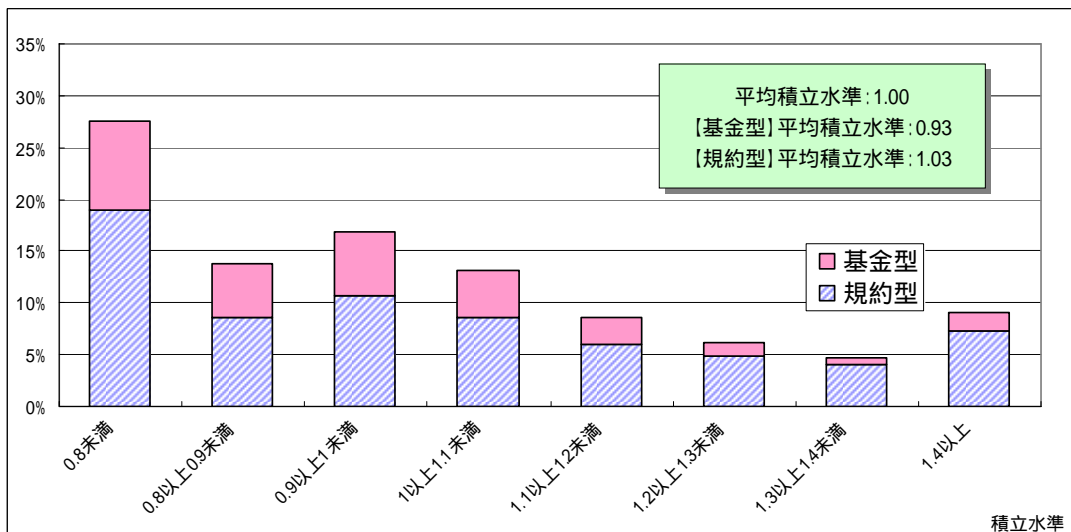
- 非継続基準の積立水準 の平均 :1.49
- 約82%のDB年金が非継続基準を充足

非継続基準の積立水準 = 純資産額 ÷ 最低積立基準額 (未認識額控除後)



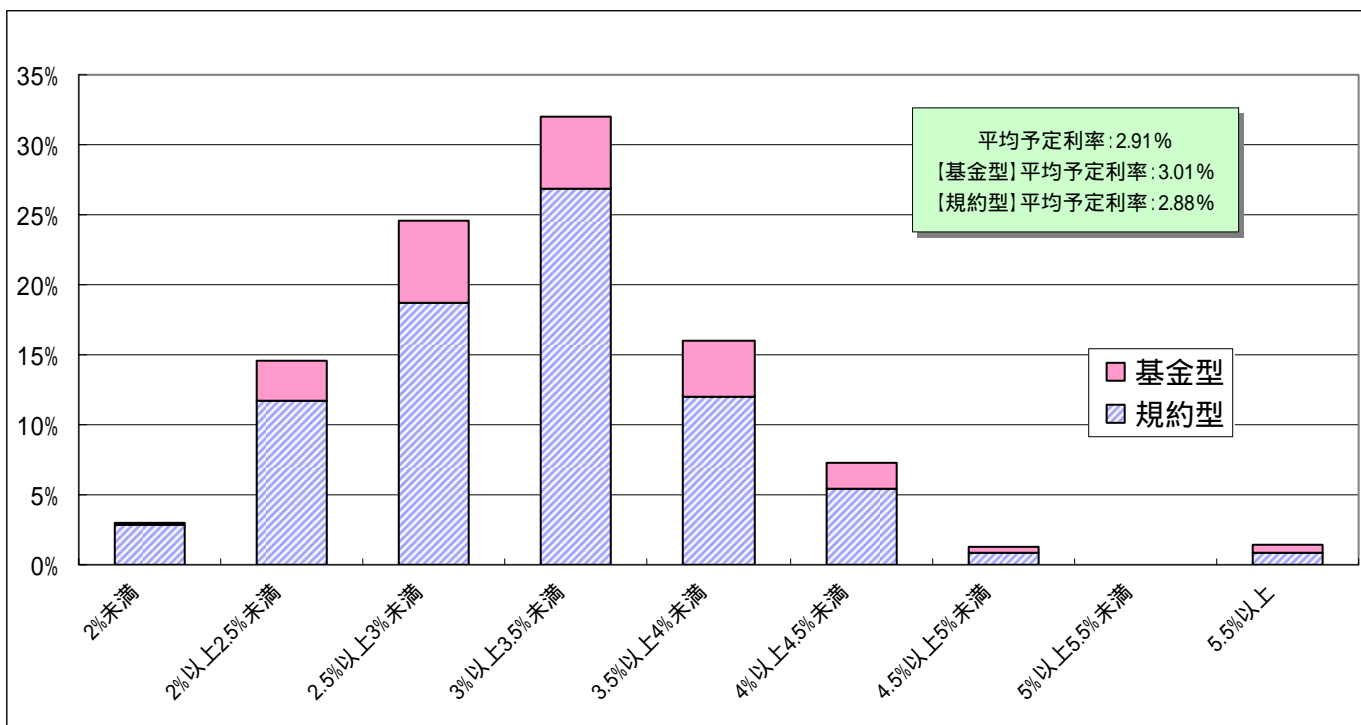
積立水準が0.8以上0.9未満の場合でも、過去3事業年度のうち積立水準が0.9以上の事業年度が2回以上ある場合は、非継続基準に抵触しません。

【ご参考】 純資産額/最低積立基準額 (未認識額控除前)



1-3. 継続基準の予定利率

➤ 2.5% ~ 3.5%の設定が中心
(集計対象は平成22年7月 ~ 平成23年6月の決算先)



1-4. 運用実績(時価ベース利回り)

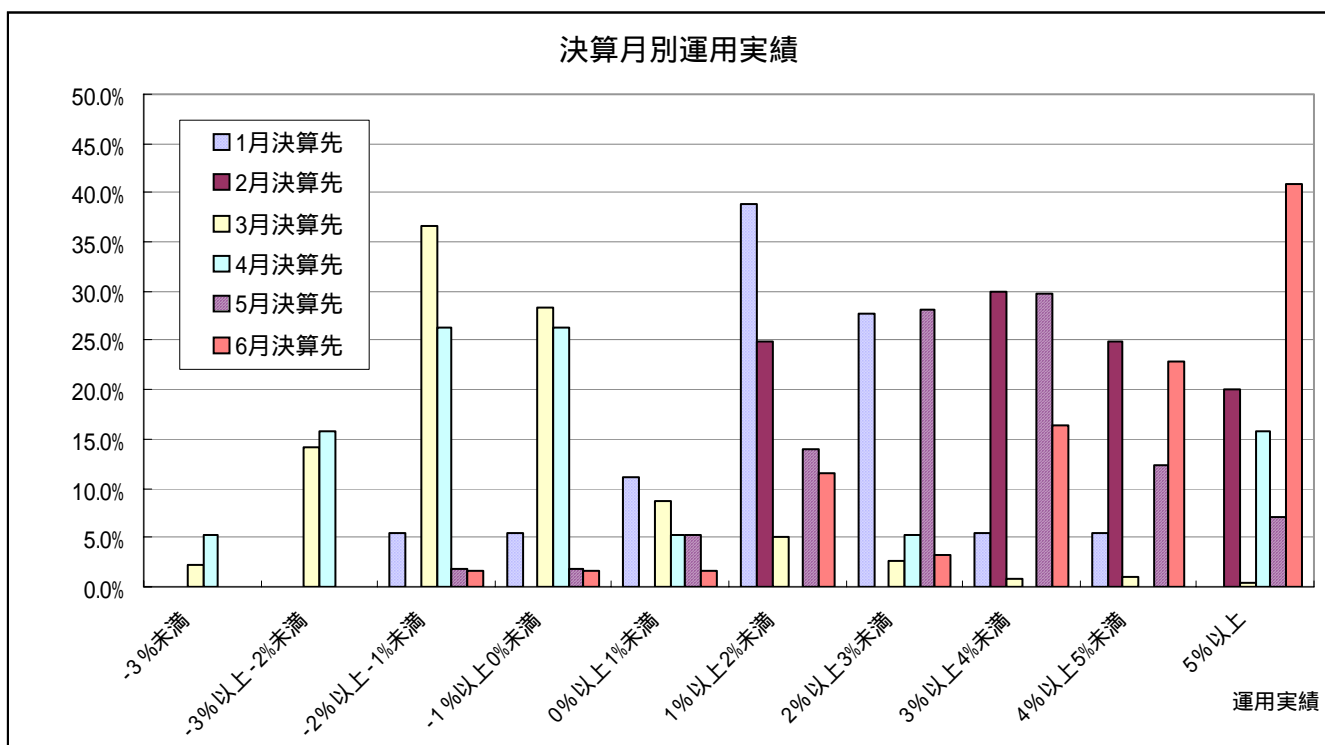
➤ 1月決算先～6月決算先の運用実績の分布はグラフの通り

➤ 制度の予定利率、ポートフォリオ等によりばらつき発生

➤ 平均運用実績

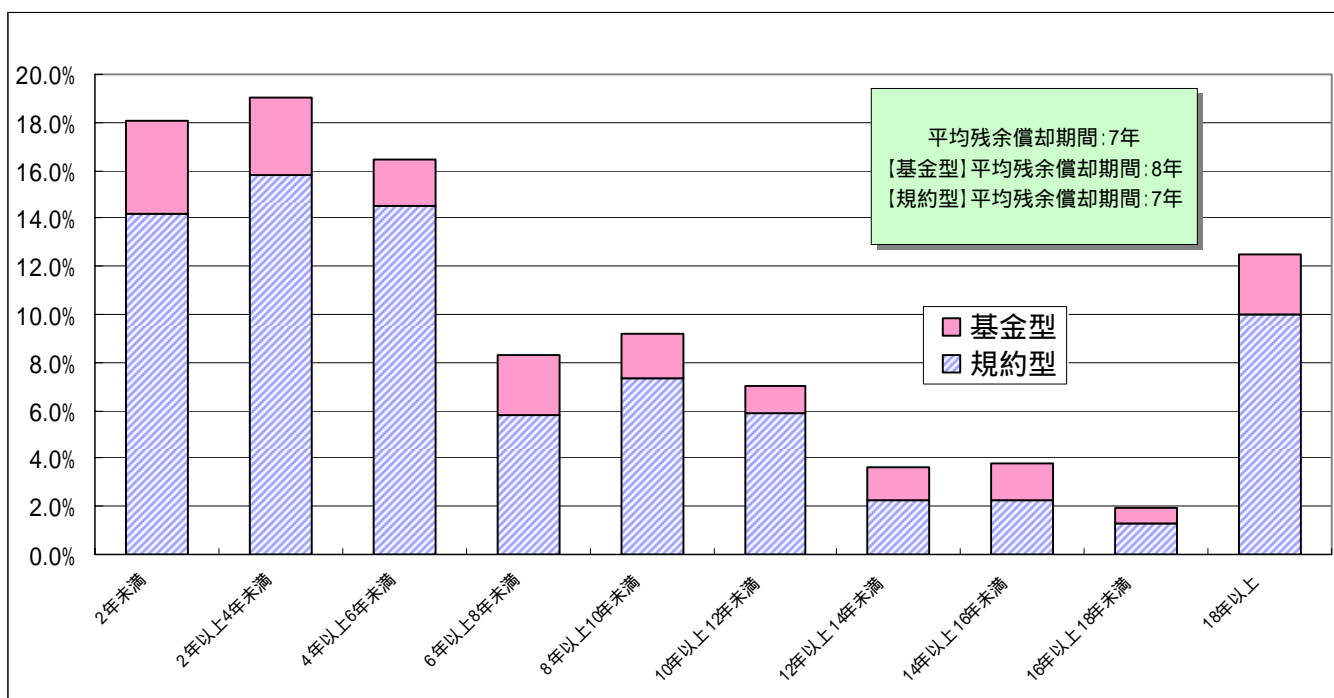
1月決算先:1.71% 2月決算先:3.76% 3月決算先: 0.87%

4月決算先:0.25% 5月決算先:2.91% 6月決算先:4.40%



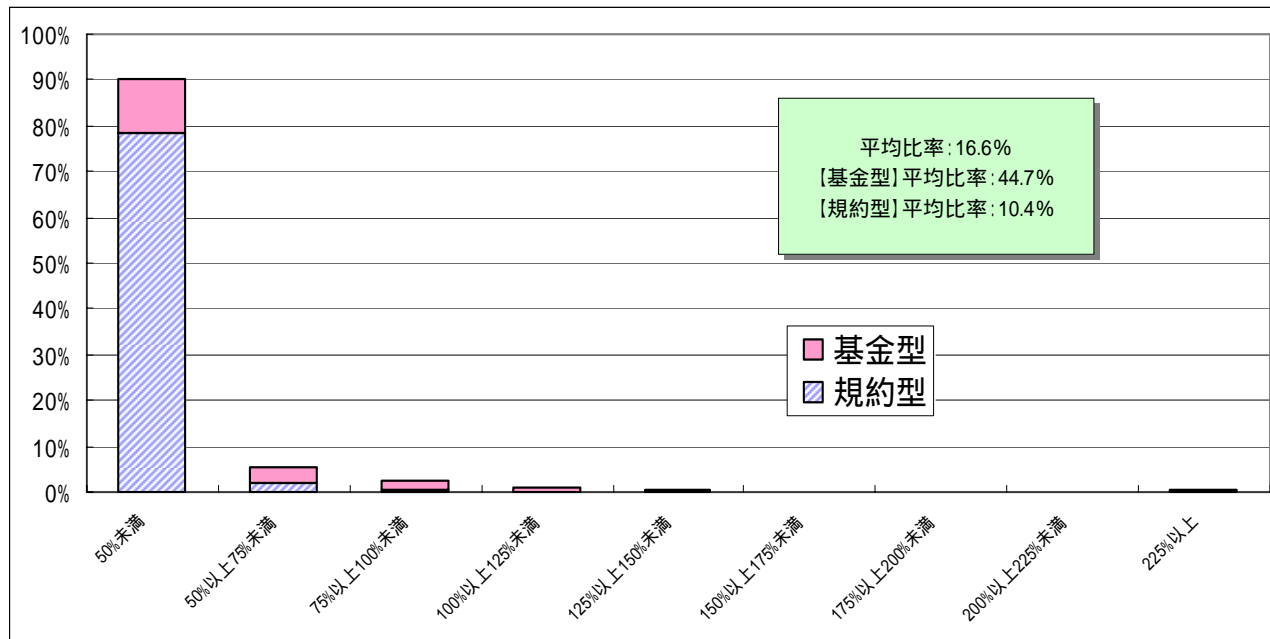
1-5 . 特別掛金の残余償却期間

- 平均残余償却期間 : 7年
- 特別掛金の償却期間が長いと加入者の減少や基準給与の減少などによる将来の収入不足の影響を受け易くなる
(集計対象は平成22年7月～平成23年6月の決算先)



1-6 . 成熟度に関する指標 受給者数/加入者数

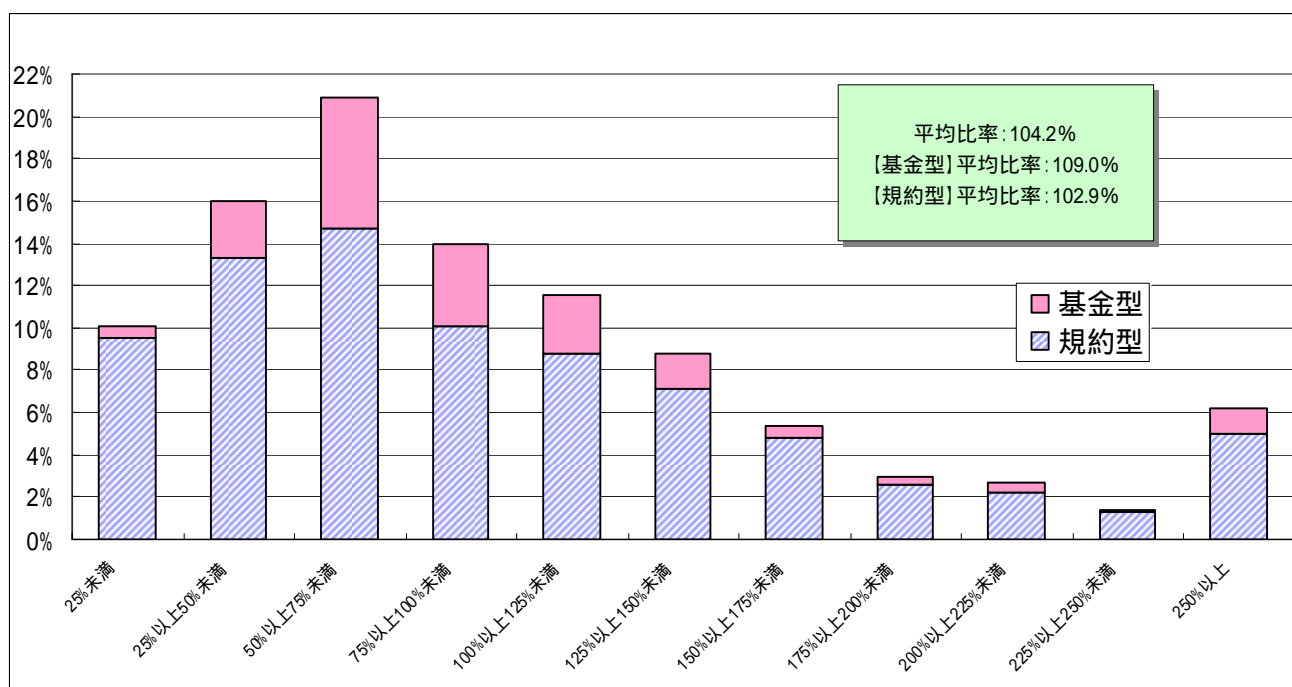
- 平均比率 : 16.6%
- 制度設立後の経過年数に従って成熟度が徐々に高まっていくことは年金制度として自然な現象
- 成熟度をみるポイント: 毎年の変動の状況(急上昇していないか)や、その要因(新規採用者の減少や事業所脱退に伴うもの等)
(集計対象は平成22年7月～平成23年6月の決算先)



1-6 . 成熟度に関する指標 給付額/掛金額

➤ 平均比率 : 104.2%
 (集計対象は平成22年7月～平成23年6月の決算先)

- ・給付額 = 一時金給付額 + 年金給付額 (発生ベース)
- ・掛金額 = 標準掛金 + 特別掛金 + 特例掛金 (発生ベース)



2. 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集 開始



2. 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集開始

➤ 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集がなされた。案の概要は以下の通り。

1. 主な改正内容と影響 (財政の健全化の観点から改正する事項)

	主な改正内容	影響(一部弊社想定)	適用時期	対象
弾力化措置 1	掛金引上げ猶予は期限(平成24年3月適用掛金まで)で廃止予定	掛金引上げ猶予を適用していた場合には猶予明けの対応が必要になる	平成24年3月適用掛金まで	厚年、DB
	下方回廊方式は期限(平成24年3月末)で廃止予定 ²	継続基準に抵触し、許容繰越不足金を超える不足金がある場合には、不足金全額を解消しなければならなくなる(特別掛金の上昇)	平成24年3月末基準日まで	
継続基準	貸借対照表から調整科目 ³ を廃止し、貸借対照表に計上する債務は(新)責任準備金とする	• 貸借対照表と継続基準の判定が時価ベースとなり、掛金計算上の取扱いと乖離が生じる	平成24年度 財政検証 ⁴ から	
	財政検証の判定には調整科目を織り込まない(時価ベースとなる)	• 厚年基金においては、最低責任準備金の期ズレが復活する		
	掛金計算上は調整科目を織り込める	掛金計算は現行と同様だが、上記との乖離が生じる		
非継続基準	最低積立基準額に対する積立要件90%を100%まで段階的に引き上げる ⁵	非継続基準に抵触しやすくなる		
	回復計画を廃止し、積立比率に応じた方法に一本化 ⁶	回復計画実施先のうち、予定利率が高い場合や、特別掛金の償却期間が長い場合等には、追加拠出が必要となる可能性がある		
他 その	指定基金の指定要件に「単年度で積立水準0.8未満」が追加される ⁷	運用環境次第では単年度でも指定基金に指定される基金が発生することがある	平成23年度 指定分から	厚年

1 意見募集資料では特段言及されていないが、適用期限到来に伴い廃止される見込み。

2 下方回廊方式は平成24年3月末までを計算基準日とする掛金まで適用可能なため、適用不可となるのは厚年では平成24年度財政検証(平成26年4月以降に適用される掛金)から、DBでは平成24年4月財政検証(平成25年5月以降に適用される掛金)からとなる。

3 調整科目とは「資産評価調整額」、「最低責任準備金調整額(厚年のみ)」と考えられる。

4 計算基準日が平成25年3月末、平成26年4月以降に適用される掛金から。(検討期間約2年半)

5 平成24年度(積立比率92%)から2%ずつ引上げ、平成28年度に100%とする。

6 適年から移行時に回復計画を選択したDB年金においては平成28年度まで回復計画による掛金拠出が可能。

7 健全化計画上の最低責任準備金付利率は厚年本体の財政見通しを下回らないこと、年金資産利回りは基金の過去5年平均または最低積立基準額の算定利率のいずれか大きい率とされる。



2. 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集開始

2. その他の改正内容 (制度運営の効率化の観点から改正する事項)

その他の改正内容	概要	適用時期	対象
財政再計算時期の見直し	基礎率を見直して行う財政計算を財政再計算と定義し、次回再計算日は当該財政再計算日の5年後となる(財政再計算に伴う免除保険料率の見直しは行わない)	平成24年度財政計算から	厚年
特別掛金率の計算方法の見直し	特別掛金の計算に加入者(員)数の動向や将来の給与水準の変化を織り込める	公布日から	厚年、DB
過去勤務債務の償却方法の見直し	【厚年】段階引上げ償却の要件である「選択一時金の休止」、「許容繰越不足金の制限」要件が撤廃される 【DB】段階引上げが可能となる		
確定拠出年金へ的一部移行に伴う一括拠出の緩和	確定拠出年金へ一部移行する際の積立不足に対する一括拠出の範囲を、移換者の移行部分に限定する		
(2号)脱退一時金換算率の要件緩和	選択一時金・(2号)脱退一時金の上限が支給要件を満たしたときの下限予定利率を使用することが可能(選択一時金・(2号)脱退一時金は、下限予定利率による保証期間分の現価を上限とするため、一時金を満額支給するためには据置利率や給付利率を下限予定利率以上とする必要があったが、この要件が見直される)		
選択一時金換算率の要件緩和			厚年、DB
キャッシュバランスプランにおける指標の弾力化	再評価の指標として、一定の上下限(ゼロ以上)を付した市場インデックスが使用できるようになる		
制度終了時における残余財産の優先分配の追加	掛金を負担した加入者に優先分配が可能となる		DB
申請書類の簡素化	「加入者数を示した書類(規約型DB)」、「業務委託に関する書類」が廃止される		

2 . 財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集開始

その他の改正内容	概要	適用時期	対象
業務報告の簡素化	被用者年金被保険者数、業種、業務委託状況等の項目が業務報告様式から除外される	平成24年度決算から	厚年、DB
代表事業主による申請手続	複数の事業主が共同で実施する規約型DBにおいて、代表事業主を設け新規規約や規約変更の承認申請を行うものとする	公布日から	DB
届出事項及び届出不要事項の拡大	事業主等の名称・住所、実施事業所の名称・所在地等の届出事項・届出不要事項の範囲が拡大される		
支払終了制度の終了時の残余財産の分配	支払終了制度の終了時の残余財産の分配方法について規約記載事項とする		

3. 年金確保支援法の公布



3 . 年金確保支援法等の公布

- 平成23年8月10日、年金確保支援法と関連する政省令等¹が公布された。
- 当該法案には附帯決議²が付された。

1・法律:国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律

・政令:厚生年金基金令、確定拠出年金法施行令を改正する政令

・省令:厚生年金基金規則、確定給付企業年金法施行規則を改正する省令

2 附帯決議とは、議決された法案・予算案に関して付される施行についての意見や希望などを表明する決議で、法的拘束力を有しない。

附帯決議について

内容

「特例解散の分割納付期間において設立事業所が倒産した場合の他の設立事業所の負担方法について、厚年本体における影響、存続事業所の事業継続の確保の観点等を踏まえつつ検討する」等

- ・附帯決議に対し、厚生労働省は「他の設立事業所の負担について有限責任とすることは厚年本体への影響を考慮すると難しい」と考えている模様。

3 . 年金確保支援法等の公布 ~ 厚年基金関連 ~

1 . 厚年基金関連

1.一括拠出対象(事業所脱退に係る掛金の一括拠出要件)の拡大

(公布日から施行)

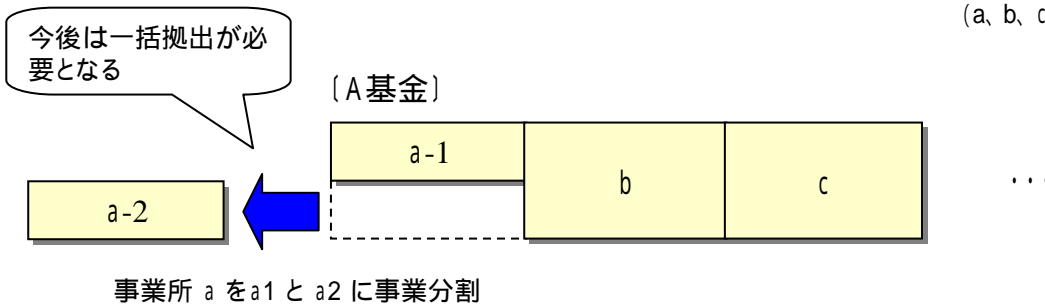
一括拠出が必要な「設立事業所が減少する場合」には設立事業所の減少に相当するものとして厚生労働省令で定める以下の場合も含むことが明示された。

- ・「分割又は事業の譲渡により他の設立事業所の事業主以外の事業主にその事業の全部または一部を承継させる場合」
- ・上記のほか、規約で定めるところにより、設立事業所に使用される当該基金の加入員数が減少する場合

どのように規約に規定するか等については今後明らかになってゆくものと思われる。

事業所の一部承継(設立事業所の減少に相当するもの)のイメージ

(a, b, cは基金の設立事業所)



3. 年金確保支援法等の公布 ～ 厚年基金関連 ～

2. 厚年基金の解散に関する特例措置

〔公布日から施行〕

「最低責任準備金の分割納付」、「最低責任準備金の減額納付」が認められる。

厚年基金の解散に関する特例措置(公布日から5年間)

一定要件のもと以下の対応を認める。

分割納付の特例...解散時に最低責任準備金を確保していなくとも解散を認め、不足分については納付計画の承認を受けた上で、分割納付(納付の猶予)が可能。〔原則5年以内。やむを得ない理由があるときは15年以内。〕

減額納付の特例...解散時に最低責任準備金を確保していないと見込まれる基金は、厚生労働大臣に対して最低責任準備金の減額を申し出ることが可能。

【ご参考】以下は前回(平成17年4月～平成20年3月)の特例措置の内容

分割納付の特例...解散時に最低責任準備金を確保していなくとも解散を認め、不足分については納付計画の承認を受けた上で、分割納付(納付の猶予)が可能。〔原則5年以内。やむを得ない理由があるときは10年以内。〕

減額納付の特例...解散時に最低責任準備金を確保していないと見込まれる基金は、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(「減額最低責任準備金」)を解散時の納付額とすることが可能。(なお、現有資産額が減額最低責任準備金を上回る場合には現有資産額が納付額となる)

3. 住基ネットからの住所情報等の取得

〔公布日から施行〕

連合会経由で加入員または加入員であった者に係る給付のための情報収集が可能となる。

3 . 年金確保支援法等の公布 ~ D B 年金関連 ~

2 . D B 関連

1. 一括拠出対象(事業所脱退に係る掛金の一括拠出要件)の拡大

(公布日から施行)

厚年基金と同様。

2. 老齢給付金の退職即時支給年齢の拡大(65歳まで)

(公布日から施行)

これまでは、退職時に年金支給開始が可能な年齢は「50歳以上、60歳未満の規約で定める年齢」となっていたが、この範囲が拡大され「50歳以上、65歳未満の規約で定める年齢(支給開始年齢未満の年齢)」とされる。

3. 住基ネットからの住所情報等の取得

(公布日から施行)

厚年基金と同様。

3 . 年金確保支援法等の公布 ~ DC 関連 ~

3 . DC 関連

- 1. 資格喪失年齢の引上げ** (公布日から2年6ヶ月以内の政令で定める日)
資格喪失年齢を現行の「60歳」から最大「65歳」まで上げることが可能となる。
- 2. マッチング拠出** (H24.1.1施行)
企業型DC掛金について拠出限度額の範囲内かつ事業主掛金を上回らない範囲で加入者拠出が可能となる。当該加入者掛金は小規模企業共済等掛金として所得控除される。
- 3. 拠出限度額決定の考え方の明示** (H24.1.1施行)
拠出限度額について、「厚生年金基金の非課税限度となる給付水準(代行部分の3.23倍)等を勘案して政令で定める額」とする考え方が明示された。
- 4. 投資教育の継続的実施の明確化** (公布日から施行)
事業主の投資教育の継続的実施義務および資産運用の知識向上に配慮する旨が明文化される。
- 5. 住基ネットからの住所情報等の取得** (公布日から施行)
厚年基金と同様。
- 6. 自動移換者に係る強制裁定の実施** (公布日から2年6ヶ月以内の政令で定める日)
企業型の資格喪失後、申出をせずに自動移換された者についても給付に係る部分に限り個人型年金加入者であったものとみなすことが明示された。(請求することなく国民年金基金連合会の裁定に基づき70歳到達時の支給が可能。)
- 7. 中途引出要件の緩和** (公布日から2年6ヶ月以内の政令で定める日)
現行の引き出し要件に加え、退職後個人型の加入資格がありながら2年以上継続して個人型の運用指図者である者(継続個人型年金運用指図者)も、一定条件のもと中途引き出しが可能となる。

一定条件(以下の全て等をクリアした場合)

- ・障害給付金の受給権者ではない
- ・拠出期間3年以下または個人別管理資産額が政令で定める額以下
- ・継続個人型年金運用指図者となった日から2年未満

4. 代行返上後の旧基本プラスアルファ給付にかかる 選択肢追加の取り扱い【行政見解修正】



4 . 代行返上後の旧基本プラスアルファ給付にかかる選択肢追加の取り扱い【行政見解修正】

- 代行返上後も受給権者に対する代替給付の設定は可能。
- この場合、給付減額の判定が必要。受給権者の給付減額の理由としては「代行返上」は使用できず、「経営悪化によるもの」、「掛金拠出困難によるもの」に該当する必要がある。
- 給付減額の判定方法は、平成24年3月末までの申請とそれ以降の申請で異なる。

受給権者に対する代替給付の設定：まとめ

平成23年3月末時点	代替給付	代替給付の選択期間	給付減額判定の要否	給付減額判定の方法	
				平成24年3月末申請 ¹ まで	平成24年4月以降の申請
代行返上済	設定済	なし	要	一般的な減額判定(給付現価及び最低積立基準額により代替給付と従来 ¹ の給付を比較:以下同様) ²	
		終了			
	選択期間内	要 ³	例外的な減額判定(給付現価により代替給付と従来 ¹ の給付を比較:以下同様)	一般的な減額判定	
	設定未済	-	要	例外的な減額判定	一般的な減額判定
代行返上未済	-	-	不要 ⁴	-	-

1 平成24年3月末申請または初回定例財政再計算による掛金の申請期限日のいずれか遅い方まで

2 給付減額に該当した場合には、既存の給付に対する最低積立基準額に相当する一時金を給付する選択肢を設ける必要あり

3 代替給付の選択期間が終了していない場合で、かつ平成24年3月末申請までの選択期間延長は減額判定不要

4 代行返上時に代替給付を設定する場合(代行返上後に設定する場合は「代行返上済」と同様)



5. その他のトピックス



5 - 1 . 閉鎖型適格年金からDB年金への移行手続き簡素化について

- 標記につき平成23年3月31日付で省令¹および通知²が改正された。
- 本改正は、閉鎖型適格年金からDB年金への移行を更に促進するために、規約申請における添付書類の省略・代替を可能にし、必要な手続きを簡素化したもの。

1 確定給付企業年金法施行規則

2 「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」平成14年3月29日
年企発第0329003号・年運発第0329002号

改正内容

概要

規約申請における添付書類の簡素化

- ・給付設計の基礎を示した書類の提出を適年規約の添付で代替可能
- ・労働協約等の添付の省略
- ・加入者に一定の資格を定める場合における退職金規程等の退職手当制度の適用範囲を証する書類の添付の省略
- ・労使合意に至るまでの労使協議の経緯を記した書類の添付の省略

移行する制度が受託保証型DB年金³である場合には以下の取り扱いも可能

1. 規約申請における掛金の基礎を示した書類の添付省略
2. 運用基本方針の作成の省略
3. 事業報告書および決算報告書の記載事項の一部省略
4. 責任準備金および最低積立基準額の計算において、生命保険契約または生命共済契約で用いている予定利率および予定死亡率を用いることが可能
5. 財政再計算報告の提出を決算報告の提出で代替可能
6. 既にDB年金を実施している場合でも、受託保証型DB年金を終了するまでの間、複数のDB年金の実施が可能

³ 積立不足が生じない形態(例:生保一般勘定)で運用されている閉鎖型DB年金



5 - 2 . 特別法人税の凍結延長（平成26年3月31日まで）

- 特別法人税の課税停止措置の延長などを盛り込んだ税制改正法案が成立。
- 当法案の成立により、特別法人税の課税停止措置は「平成26年3月31日」まで延長されることとなった。

現下の厳しい経済状況及び雇用情勢に対応して税制の整備を図るための所得税法等一部を改正する法律案

ご参考

【特別法人税とは】

- ✓ 企業年金(DB年金、適格退職年金等)の積立金(年金資産)に対して課せられる税金で、税率は1.173%〔国税1%、地方税0.173%(標準税率)〕です。
- ✓ 企業年金に対して事業主が拠出する年金掛金は損金算入が認められていますが、従業員の給与所得には算入されず、給付を受ける段階まで課税が繰り延べられています。その期間の繰延べによる利益、すなわち、税金の納付を延期するための利子相当分を、年金積立金を運用する法人に課税するものです。

6 . 平成23年4月 ~ 平成23年9月の年金ニュース



6. 平成23年4月～平成23年9月の年金ニュース

	年金ニュース	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成23年4月	・特別法人税にかかる「つなぎ法案」の成立について【厚年、DB、適年、DC】 (No.244)				
	・厚年本体の平成22年度運用実績(弊社推計値)について【厚年】 (No.245)		()		
	・東北地方太平洋沖地震にかかる行政確認事項について【厚年、DB、適年、DC】 (No.246)			()	()
	・【続報】代行返上後の旧基本プラスアルファ給付にかかる選択肢追加の取り扱い【厚年、DB】 (No.247)				
	・閉鎖型適格年金からDB年金への移行手続き簡素化について【適年、DB】 (No.248)				
	・DB年金の平成23年1月決算積立状況等【DB】 (No.249)				
平成23年5月	・東日本大震災に係る「特別財政援助法」及び関連法令等の公布について【厚年】 (No.250)	()	()		
	・DB年金の平成23年2月決算積立状況等【DB】 (No.251)				
平成23年6月	・特別法人税の凍結延長(平成26年3月末まで)【厚年、DB、適年、DC】 (No.252)				
	・DB年金の平成23年3月決算積立状況等【DB】 (No.253)				
	・回復計画および健全化計画に用いる最低責任準備金のコロガシ利率について【厚年】 (No.254)		()		
平成23年7月	・適格退職年金の下限予定利率の改定について【適年】 (No.255)		()		
	・厚年本体の平成22年度運用実績(弊社推計値)について【厚年】 (No.256)		()		
	・財政運営基準等の見直し案にかかる意見募集開始【厚年、DB】 (No.257)				

()はDB年金以外に関する事項です。

6. 平成23年4月～平成23年9月の年金ニュース

	年金ニュース	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成23年7月	・厚年基金の平成22年度(H.23.3末)決算の積立 状況～速報～【厚年】 (No.258)		()		
	・DB年金の平成23年4月決算積立状況等 【DB】 (No.259)				
平成23年8月	・厚年基金の平成22年度(H.23.3末)決算の積立 状況等～全体版:速報～【厚年】 (No.260)		()		
	・年金確保支援法等の公布【厚年、DB、DC】 (No.261)				
	・平成22年度の厚年本体利回り(確定値): 0.26%【厚年】 (No.262)		()		
	・DB年金の平成23年5月決算積立状況等 【DB】 (No.263)				
	・厚年基金の平成22年度(H.23.3末)決算の積立 状況等～全体版:確報～【厚年】 (No.264)		()		
平成23年9月	・DB年金の平成23年6月決算積立状況等 【DB】 (No.265)				

()はDB年金以外に関する事項です。

MUTB年金メールマガジンより



1. 退職給付会計



1-1 . カナダのIFRS移行

- カナダは2011年1月1日以降開始の会計年度よりIFRSに全面移行。
- IFRS移行に伴い、「移行準備」、「会計数値への影響」、「表面上の会計数値の変動と企業実態の把握」の3点を注意喚起。

～ 以下、メールマガジン転載～

カナダのIFRS移行に際してオンタリオ州証券取引委員会が企業アナリスト向けに注意喚起文書を発信しましたのでその概要をご案内します。

カナダでは2011年1月1日以降に開始する会計年度からIFRSに全面的に移行します。従来の会計基準とは相違点があるため、オンタリオ州証券取引委員会(OSC)がアナリスト向けに、IFRS移行に伴う留意点を注意喚起文書の形で公表しました。

文書は、IFRS移行の準備は整っているか、IFRS移行が企業の会計数値に与える影響、表面上の会計数値の変動と企業実態の把握、の三つの部分から構成されています。

IFRS移行の準備は整っているか

2011年1月1日以降に開始する事業年度から(一部の例外を除いて)カナダの上場企業はIFRSによる財務報告が義務付けられます(単独・連結とも)。

OSCはアナリストに対して「2011年1月からのIFRS移行に伴って、2010年12月決算の数値もIFRSベースでの作成が義務付けられるため、IFRS対応が充分でない企業は取引停止になる」点に注意喚起しています。

IFRS移行が企業の会計数値に与える影響

従来のカナダ基準と違い、IFRSでは、(ア)原則主義になるため(企業の判断によって)処理が異なる可能性があること、(イ)会計処理の相違によって表面上の数値が変動すること、(ウ)そのため投資判断・与信判断の数値基準を変更する必要があること、などを留意点としてあげています。

OSCがこのような留意点を挙げた理由は、IFRSの導入によって(実態は変わらないにも関わらず)表面上の数値が変動することから、混乱を回避するために、冷静に実態に基づいた判断をすることの重要性を強調していると考えられます。

☞ 次頁へ続く

1 - 1 . カナダの I F R S 移行

☞ 前頁からの続き

表面上の会計数値の変動と企業実態の把握

IFRS移行に伴い表面上の会計数値が変動するため、あたかも企業の経営姿勢が変化したように見える可能性もあります。企業分析に際しては、表面上の数値の変動に惑わされることなく、企業実態を慎重に分析・把握することが重要であると指摘しています。

カナダでは2008年にIFRSへの移行を決定し、2011年1月からIFRSの全面採用が開始されています。わが国では2012年にIFRSを採用するか否かを判断するとされています。

IFRSを採用する場合、連結のみか単独も含めるのか、適用対象企業の範囲をどうするのかなど、さまざまな論点があると思われます。単独決算にも適用されるようになると「課税所得の計算はどのように行うのか？」や「配当可能利益をどのように算出するのか？」など、表面上の数値の変動によって従来の基準を単純に適用するのが必ずしも適切でない場合もあるかもしれません。

わが国でもIFRSに移行する際には、OSCの注意喚起文書に記載されているような、「表面上の数値の変動に伴う混乱」を避けるため「IFRSベースの数値をどのように利用するのか」という内容の議論を充分に行っておく必要があるでしょう。

1 - 2 . 企業会計基準審議会の動向

- **企業会計審議会においてIFRS導入の審議が行われたが、各委員から賛否両論あり目立った進展はなし。**

～ 以下、メールマガジン転載～

2011年8月25日に開催された企業会計審議会を傍聴しましたので議事についての状況をお伝えします。

昨日(8月25日)金融大臣の諮問機関である企業会計審議会が開催されIFRS導入についての審議が行なわれました。

本日の日経新聞にも「国際会計基準見直しに賛否」という記事が掲載されましたが、タイトルの通り各委員が各々の立場での主張に終始し、目立った前進は見られませんでした。

IFRS強制適用に向けた会議は、企業会計審議会総会及び企画調整部会の合同会議として行なわれており、昨日は出席委員だけで35人にも及ぶものでした。委員は会計学者、公認会計士、実務者、市場関係者に加え、労働組合の代表者など様々な立場の人から構成されています。

アドプシオンに反対する立場の意見は、確定決算主義、取得原価主義、保守主義など日本の会計文化を守るべき、IFRSを導入すると日本のモノ作りがダメになってしまう、長期投資をする企業がなくなってしまう、中小企業や非上場企業まで適用するのはおかしい、などが中心です。

これに対し、賛成の立場の意見は、市場の国際化が進んでおり、日本の資本市場が国際的な地位を保つためには導入が必須、中国など他国もIFRSでの発言力強化を狙っており、これまで築いてきた地位を守るためには、当然の選択肢である、などが大勢を占めています。

なお、日本の会計文化といっても上記で示した要素はいずれももとは米国会計基準をならったものであるとか、バブルが発生したのは取得原価主義の弊害であるという意見もありました。個人的にもIFRSが導入されるとモノ作りがだめになるとか長期投資をする企業がいなくなるなどというのは多分に情緒的で、理論的根拠には乏しいような気がします。

今後の進め方については、各国で対応が異なる“アドプシオン”について実態を調査すべき、税法、会社法との関係などは仮にアドプシオンを行なった場合にどうなるのかを検証すべき、などの意見が出ていました。確かに、各自がその立場で意見を言い合っても、平行線をたどるだけで論点を絞って議論をしていくことが必要と考えられます。事務局からは、今後検討すべき論点を示したペーパーが提供されており、委員からは分科会を作って議論すべきという意見も出ていました。

[次頁へ続く](#)



三菱UFJ信託銀行

1 - 2 . 企業会計基準審議会の動向

👉 前頁からの続き

なお、昨年までASBJ(企業会計基準委員会)の委員を務めていたある委員から、「このところASBJは審議が滞っている。審議会における委員の意見を聞いていてもアドプションはともかく、連結決算のコンバージェンスについて反対を表明する意見はないように認識しているが…」という発言がありました。

これは審議会でのアドプションに関する議論がコンバージェンスの作業にも影響を与えていることを訴えたものと考えられます。

実際、ASBJにおける退職給付会計の見直しについても単独での取扱いについての議論を再開した後、再びスローダウンしています。夏季休暇というタイミングもありますが7~8月の2ヶ月間は退職給付に関する審議が行なわれていません。

その背景に、企業会計審議会の議論の行方を確認しないと動けないという事情もあるようです。この発言をきっかけに議論が動き出せばよいのですが…。

次頁「退職給付にかかる会計基準の改定についての現状整理」参照

【補足】

9月開催のASBJでも審議は停滞しており、9月末現在では目立った進展は見られません。

1 - 2 . 企業会計基準審議会の動向

退職給付にかかる会計基準の改定についての現状整理

1. 会計基準の現状

現在適用されている国際基準(IFRS:遅延認識)は、日本基準とほぼ同様の内容です。

B/S上の即時認識という処理においては、米国基準が先行しています。

6月に確定した新しい国際基準(IFRS)で、B/Sにおける即時認識と共に、P/Lにおける費用の分解表示が決定しました。

(未認識債務(数理計算上の差異)の期中増減額は、「その他の包括利益」として、当期損益と区分して計上する)

国際基準(IFRS)の採用企業において新基準は、2013年1月1日以降開始する事業年度から適用されます。

		現行の 日本基準	現行の国際基準(IFRS)		現行の 米国基準(FAS)	新しい 国際基準(IFRS)
			遅延認識	即時認識 (選択可)		
B/S	負債計上額	PBO -年金資産 -未認識債務	同左	PBO -年金資産	同左	PBO -年金資産
	未認識債務	遅延認識	同左	即時認識 (資本直入)	同左	即時認識 (資本直入)
P/L	費用計上額 (当期損益)	勤務費用 +利息費用 +未認識債務の当期処理額 -期待運用収益	同左	勤務費用 +利息費用 -期待運用収益	勤務費用 +利息費用 +未認識債務の当期処理額 -期待運用収益	勤務費用 +純利息費用
	未認識債務	一定年数で費用処理	同左	費用処理なし	一定年数で費用処理 (リサイクル処理)	費用処理なし(その他の 包括利益に計上)
	回廊アプローチ ()	なし	あり	なし	あり	なし

()回廊アプローチ:PBOと年金資産の何れか大きい方の10%を超える数理計算上の差異のみを償却対象とするもの。(10%以内は償却対象外)

2. 日本基準の改定動向

企業会計基準委員会(ASBJ)では、将来のIFRS改定を見据え、日本基準を2段階で順次改定(コンバージェンス:収斂)するプロジェクト計画を示しています。

一方、金融庁長官の諮問機関である企業会計審議会では、IFRSのアドプション(強制適用)の判断について検討するため6月から議論を始めています。

	予定	実際	変更内容
コンバージェンス (STEP1)	2010年3月に公開草案(公表済) 2011年3月に基準確定(予定) 1	2010年3月草案公開 2011年9月現在、未確定	【草案の内容】 BS即時認識、開示の拡充(2012/3/31~) 退職給付債務の計算方法(2012/4/1~)
コンバージェンス (STEP2)	2011年6月までに論点整理(予定) 2011年12月までに公開草案(予定) 1	2011年9月現在、未着手	【未定】
アドプション	2012年に判断(2015~16年に適用か) 2	6月、8月と2回企業会計審議 会を開催	

1 平成22年12月17日 企業会計基準委員会公表の「プロジェクト計画表」

https://www.asb.or.jp/asb/asbj/press_release/overseas/pressrelease_20101217.jsp

2 平成21年6月30日 企業会計審議会公表の「我が国における国際会計基準の取扱いに関する意見書(中間報告)」

<http://www.fsa.go.jp/news/20/20090630-4.html>

次頁へ続く



三菱UFJ信託銀行

1 - 2 . 企業会計基準審議会の動向

☞ 前頁からの続き

3. 今後の着目点

アドプシヨンの判断および適用時期にかかる、企業会計審議会の動向に着目する必要があります。
アドプシヨンの時期が、延期となった場合、一方で進められているコンバージェンスのスケジュールへの影響がポイントとなります。
既に、STEP1については、当初予定から大幅に審議が遅延しており、公開草案で予定していた適用事業年度に突入しています。
特に単独決算への適用に関しては配当可能利益の算出などとの関連から慎重な対応を求める声があり、特例措置を設けたり
場合によっては単独決算での適用見送りなども考えられます。

なお、適用時期については1年先送りする方向で検討が進められる見通しです。

STEP2については、費用の分解表示が主要論点と、弊社は考えておりますが、STEP1の確定遅延で今後のスケジュール
が左右される可能性があることに留意が必要です。

平成23年6月10日に企業会計基準委員会 (ASBJ) と国際会計基準審議会 (IASB) 公表の「企業会計基準委員会と国際会計基準
審議会が東京合意における達成状況とより緊密な協力のための計画を発表」においてプロジェクト計画の進捗が掲載されて
おります。
https://www.asb.or.jp/asb/asb.j/press_release/overseas/pressrelease_20110610.pdf

お客様が様々な憶測に振り回されないよう、弊社は、今後の動向について適時・的確な情報発信を継続してまいります。

以上

2.給付減額



- 給付減額の要件は、「給付減額の理由」に該当し、その上で法令上求められる「給付減額の手続き」を行うこと。
- 受給権者を給付減額の対象とする場合は制度存続のため真にやむを得ない場合に限る。

～ 以下、メールマガジン転載～

年金制度の給付減額につきましては本日付け日経新聞にも関連記事が掲載されており、お客様の関心も高い話題と推察します。そこで今回は給付減額について少し掘り下げて具体的な給付減額の要件について解説致します。

給付減額の要件とは「給付減額の理由」に該当し、その上で法令上求められている「給付減額の手続き」を行う必要があります。

「給付減額の理由」は給付減額を行う対象によって適用できる理由が異なります。まず、「加入者(員)」に対して給付減額を行う場合、以下のいずれかに該当する必要があります。

労働協約等の変更に伴う給付設計の見直しを行う場合

大部分の事業所の経営悪化により給付減額がやむを得ない場合

直近の給付水準変更より5年以上経過し、給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し、掛金負担が困難となる場合

合併・権利義務承継・法令の改正等に伴い給付設計の変更がやむを得ない場合

確定拠出年金への移行

単独・連合型の制度のように事業法人が主体となって制度運営している場合では、一般的には労働協約等の変更により給付減額を行うケースが多いようです。

では「受給権者」に対してはどうかというと、法令上は原則として給付減額の対象には含めるべきではなく、減額対象とする場合には制度存続のため真にやむを得ない場合に限るとされています。その理由としては、受給権者は年金を受給する権利が既に確定しており、受給者の減額はその権利を侵害してしまうということや、年金受給者は一般的に収入の大部分を年金に依存しており、加入者(員)と比べ給付減額の影響が非常に大きいこと等が考えられます。

☞ 次頁へ続く

☞ 前頁からの続き

また、受給権者の減額理由として適用可能なものは上記、 の理由のみとされています。つまり、 大部分の事業所の経営悪化により給付減額がやむを得ないこと、または 給付設計を変更しなければ掛金が大幅に上昇し掛金負担が困難となることを行政宛に証明してはじめて受給権者の減額理由をクリアすることとなります。(総合型の厚年基金では、加入員の給付減額でも一般的に 労働協約等の変更を使用することが困難であり、結果的に上記、 の理由を使用することになります。)

この減額理由を証明するための承認基準が現状では明確に示されておらず、新聞記事等でも開示が求められているところですが、過去5年間の各事業所の当期利益を行政宛に提出し、給付減額しないとどの程度の影響があるかや、事業所の一定割合以上が赤字であること、黒字の事業所がある場合は掛金引上げ額が当該黒字事業所の黒字の一定水準以上となっていること等により判断されている模様です。

2-2. 給付減額について ~ 給付減額となるケース ~

- 「支給率の引下げ」、「年金換算率・据置利率の引下げ」、「終身部分の減額」のみならず「保証期間の延長」も給付減額に該当する。

~ 以下、メールマガジン転載 ~

給付減額とは経営状況の悪化等により、掛金引上げ等が困難な場合等やむを得ない場合の選択肢ですが、具体的には以下のいずれかのケースに該当する場合に給付減額と判定されます。

総給付現価が減少

一部の加入員(者)または受給権者等の給付現価が減少

各加入員(者)または各受給権者等の最低積立基準額が減少

ここで「総給付現価」という言葉が出てきましたが、これは将来支給される年金・一時金額の総額の現在価値を意味します。例えば、将来(5年後)の10万円の給付額を現価ベースで計算すると、「 $10万円 \times (1/1.03)^5 = 8万6261円$ 」ということになります。上の式は5年間の割引を3%で行っているので予定利率が3%の制度ということになります。

ではどのような場合に給付現価または最低積立基準額が減少するのでしょうか？一般的なものでは以下のようなケースがあります。

支給率の引下げ

年金換算率・据置利率の引下げ

保証期間の延長

終身部分の減額

一時金原資を変更しない保証期間の延長

それぞれの給付減額の効果は、どのような給付設計を行うか、減額対象をどうするか(加入者のみ、または加入者および受給権者)等で異なってきますが、減額幅や減額対象が大きければ大きいほど給付減額の効果は大きくなります。一方で給付減額の要件である減額対象者からの同意は取り難くなるので留意が必要です。

☞ 次頁へ続く



☞ 前頁からの続き

また、上記のケース以外にも、例えば年金額の端数処理方法を「100円未満切り上げ」から「100円未満四捨五入」にするようなケースも給付減額に該当しますし、「年金の支給回数」の変更や年金支給日が休日だった場合の取扱いを「前営業日支給」から「翌営業日支給」とすることで年金の支給時期が遅れるようなケースでも給付減額の手続きを取るよう行政指導を受けたケースもあります。

また、厚年基金では在職老齢年金や雇用保険との調整を行っていない基金が国と同じように調整をする場合も給付減額に該当します。このようなケースは数理計算に織り込まれていない部分の変更なので給付現価または最低積立基準額が減少することは無いのですが、明らかな不利益変更ということで給付減額と判定されます。

このように給付減額といっても様々なケースがありますので、まずは制度変更をご検討される場合には事前に弊社営業担当者宛にご一報いただきますようお願い致します。

- 給付減額を行うには減額対象者等からの同意取得等が必要。
- 給付減額の手続きを進めるにあたっては行政との十分な意思疎通を図りながら進めていくことが肝要。

～ 以下、メールマガジン転載～

給付減額を行うためには給付減額の理由に該当した上で次のような「給付減額の手続き」が必要になります。

まず、「加入者(員)」に対する給付減額ですが、以下の同意取得が必要になります。

労働組合の同意(減額対象者の1/3以上で組織する労働組合がある場合)

減額対象者の2/3以上の同意(ただし減額対象者の2/3以上で組織する労働組合がある場合には、当該労働組合の同意で代替可)

また、法令上は給付設計の変更日における加入者(員)に対して、旧制度の給付を確保するための経過措置を設けることが原則で、それが困難な場合には、経過措置がないことを加入者(員)に十分説明した上で同意を得ることにより経過措置を設けないことも可能とされています。

次に「受給権者」に対する給付減額ですが、これは原則認められていません。ただし制度存続のため真にやむを得ないと認められ、事業主、加入者(員)および受給権者の三者による協議の場を設けるなど受給権者等の意向を十分に反映させる措置が講じられた上で、次の手続きが必要になります。

事前に給付設計の変更に関する十分な説明と意向確認を行っていること

全受給権者の2/3以上の同意を得ていること

希望する者は、当該者にかかる最低積立基準額に相当する額を一時金として受け取ることができる措置を講じること

なお、実際に上記手続きを満たしていても、母体企業の業況が著しく厳しいと認められない(給付減額の理由に該当しない)として却下された事例もありますので、給付減額の手続きを進めるにあたっては行政との意思疎通を十分にはかりながら進めてゆくことが肝要と考えます。

また、厚年基金においては給付減額後のプラスアルファは10%を下回らないようにする必要がありますので、この点も留意が必要です。

平成17年4月1日前に設立された厚年基金の場合(平成17年4月1日以後の設立は50%以上)

3. 高齡者雇用関連



- 諸外国に比べ、日本は最長寿国にもかかわらず、年金支給開始年齢の引き上げ等の年金抑制に遅れが見られる。

～以下、メールマガジン転載～

日本を始め海外でも、長寿化に伴い人口の高齢化が進んでいます。標記記事では、高齢化に伴う欧米諸国の年金支給開始年齢の引き上げと雇用への影響を取り上げ、日本での引き上げ検討の必要性和、今後の社会保障改革の論点の1つになると紹介しています。

ここでは海外の年金支給開始年齢の動向と日本における現状(概要)をご案内します。

標記記事では、欧米は、支給開始年齢が現状60～66歳で、67から68歳への引上げを加速させているとして、米国(67歳)、フランス(62歳)、ドイツ(67歳)、英国(68歳)を取り上げています。この他にオランダ(67歳)、デンマーク(67歳)、アイルランド(68歳)なども引上げを決めています。

国際機関のOECDが最近発行した「図表で見る年金2011年版」でも、OECD諸国の約半数が、引上げを開始か、検討しているとしています。

英国の経済誌「エコノミスト」の最近号(2011年4月9日号)では、「退職年齢を70歳に引き上げる必要がある」という年金の特集記事が発表されています。

このように年金の支給開始年齢が世界的な関心事になっている中で、日本の現状を見ますと、厚生年金の支給開始年齢(男性、女性は5年遅れ)が定額部分で今後65歳となり、平成25年度から報酬比例部分が、60から65歳に向けて、3年ごとに1歳ずつ引き上げられます。

このため、2010年6月18日に閣議決定された「新成長戦略」で「65歳までの希望者全員の雇用を確保する」旨発表され、これに沿い、厚生労働省では、法改正のため「今後の高年齢者雇用に関する研究会」を立ち上げ検討が進んでいます。

では、海外が日本の年金をどのように見ているのでしょうか。

三菱UFJ年金情報2009年12月号でご紹介した「メルボルン・マーサー・グローバル年金指数」が参考になります。2010年10月に第2回の結果が発表され、14カ国中下から2番目で相変わらず下位でした(前回は最下位)。この低評価の要因の1つに、最長寿国にもかかわらず、支給開始年齢が低く(報酬比例部分は60歳のまま)、年金の支給期間が長く、年金制度の持続可能性に懸念があるということが挙げられています。

このように高齢化、雇用と年金は密接に関連していることから、今後本格的な定年延長や個人の価値観の多様化にあわせた雇用形態の検討などが求められる時期が来ると考えられます。

3 - 2 . 6/8付 日経記事 「65歳までの継続雇用、希望者全員義務化を」について

- 厚生労働省の有識者研究会は、高齢者雇用について、「法定定年年齢の引き上げ」、「希望者全員の65歳までの雇用確保」を提言。
- 高年齢者雇用安定法の改正は、厚生年金・報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに伴い、2013年度からの段階的実施が予想される。

～ 以下、メールマガジン転載～

5月10日(火)付の本メールマガジン¹で既報のとおり、2013年度からの厚生年金・報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに伴い、希望者全員の雇用延長が検討されています。標記記事では、6月7日に行われた厚生労働省「今後の高年齢者雇用に関する研究会」(最終回)で、報告書案の検討結果を紹介しています。一部文言の修正はありますが、6月中に正式な報告書として発表される予定²です。

ここでは、報告書のポイント、影響などをご案内します。

ポイントは、「希望者全員の65歳までの雇用確保がされるべき」という提言です。具体的には、法定定年年齢を65歳に引き上げること(支給開始年齢に合わせた段階的引き上げの方法を含む)、定年は60歳のままで、希望者全員の65歳までの雇用を確保することの2つの方法が示されています。

その際に、「60歳代以前の期間を含めた賃金制度や昇進・昇格などの人事管理について適切な見直しが必要」、また在職老齢年金が段階的になくなることから、「60歳代前半の高年齢者の賃金について、その生活の安定を考慮し、労使の話し合いにより仕事内容とそれに見合った労働条件の設定について適切なものとしていくことが重要」と提言しています。

希望者全員の定義は、現状の雇用継続に関する基準で選別しないことが条件となり、新たな指針なども作成されると考えられます。

今後は、9月以降に、この報告書を受けて労使の代表が入った労働政策審議会の基本問題部会が開かれ、そこでの議論、答申を受けて高年齢者雇用安定法の改正案が作成される見込みです。雇用と年金支給の接続から、2013年度からの段階的実施が予想されます。

本報告書は、現行制度を前提に検討されましたが、社会保障改革に関する集中検討会議で検討課題に挙げられた支給開始年齢の引き上げ及びその前倒しが具体化すると、段階的実施のスケジュールが早まるなどの影響が出ることも考えられます。今後、社会保障・税の一体改革の動きも注視してまいります。

1 次頁参照

2 最終報告書「今後の高年齢者雇用に関する研究会報告書～生涯現役社会を目指して～」が公表済

3 - 2 . 6/8付 日経記事 「65歳までの継続雇用、希望者全員義務化を」について

5/10付 日経記事「定年60歳 65歳引き上げ提言」について

2013年度からの厚生年金・報酬比例部分の支給開始年齢引き上げに伴い、希望者全員の雇用延長が検討されています。

標記記事では、5月9日に行われた厚生労働省「今後の高齢者雇用に関する研究会」の取りまとめに向けた検討結果を紹介しています。

最終的な報告書は、6月上旬に案が検討され、発表される予定です。

ここでは研究会の位置づけ、検討結果のポイント、影響などをご案内します。

2010年6月に閣議決定された「新成長戦略」の中で、「65歳までの希望者全員の雇用を確保する」旨発表され、これに沿って厚生労働省は、高齢者雇用安定法を改正して、2013年度から実施できるよう検討に入りました。このため2010年11月に有識者による研究会を立ち上げ、4回にわたり希望者全員の65歳までの雇用確保措置のあり方、年齢に関わりなく働ける環境の整備をテーマに検討がされ、「考え方の方向(案)」が出されました。

ポイントは、「現行60歳の法定定年年齢の引き上げ又は少なくとも定年は60歳のままでも、希望者全員が65歳まで雇用確保されるべき」という提言です。

標記記事では、定年延長が前提のように報道されていますが、現状でも、定年延長はわずかで、ほとんどが再雇用制度を採用している中で、希望者全員が再雇用されることが、主になると思われます。

また、報道での、現状「希望者全員」としている企業が46.2%とあるのは、31人以上規模の企業が対象で、301人以上では、24%に下がります(厚生労働省調査)。

今後は、6月に予定される報告書発表後、労働政策審議会の議論を経て、法案が作成される見込みです。雇用延長と在職老齢年金の縮小に伴い、人事、賃金制度の見直しが必要になるかもしれません。

支給開始年齢の見直しも含めた企業年金のあり方や将来的に、公的年金の支給開始年齢の65歳からの更なる引き上げも検討課題となるでしょう。

今後本件は、社会保障・税の一体改革や海外の動きと併せて注視してまいります。

3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

- 雇用延長に関しては、退職金・年金といった退職給付制度についても対応策を考える必要がある。
- 60歳以降の退職金水準の設定方法と企業年金を活用した所得保障対応策をご紹介します。

～ 以下、メールマガジン転載～

厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げに伴い、60歳定年退職時に無年金者が発生する問題(いわゆる2013年問題)と雇用延長について日経新聞に関連記事が掲載されました。

雇用延長における処遇のあり方については、ご関心が高まっていることと推察します。その中で退職金・年金をどう考えるべきかという点も重要な課題となってくると思います。

そこで今回は、退職給付制度の観点から、雇用延長へのおもな対応策をご案内させていただきます。

・60歳以降の退職金水準の設定方法

1. 60歳時退職金額をそのままスライドする方法

< 特徴 >

- ・60歳以降の勤務期間を退職給付に反映しない方法
- ・大幅な退職給付制度の見直しが不要であり、制度設計は次の または のパターン
60歳で退職給付を精算(打ち切り支給)
60歳以降の退職給付額 = 60歳時の退職給付額(または勤務期間に応じて利息付与した額)

< メリット >

- ・60歳以降の人材引留めをあまり志向しない場合に有効

< 留意事項 >

- ・DB年金制度の場合、次の点に留意
資格喪失年齢や60歳以降での年金支給の取扱いなどの見直しが必要
60歳時の退職給付額と同額を繰り下げて支給する場合は給付減額に該当するおそれあり

☞ 次頁へ続く

3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

☞ 前頁からの続き

2. 費用は抑えつつ、60歳以上も給付を伸びるように設計する方法

< 特徴 >

・ 給与等の他の労務費から振替えて、60歳以降の勤務期間を退職給付に反映する方法

< メリット >

・ 60歳以降の人材引留めを志向する場合または退職給付の位置付けを「賃金の後払い」、「功労報奨」と考える場合に有効

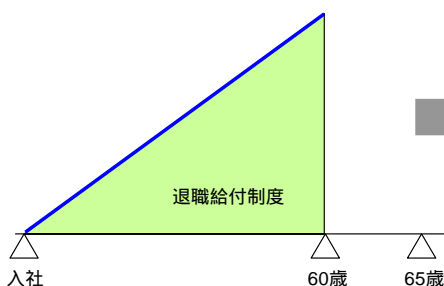
< 留意事項 >

・ DB年金制度の場合、60歳以降の勤務期間を給付に反映するために、資格喪失年齢を65歳に上げるなどの見直しが必要

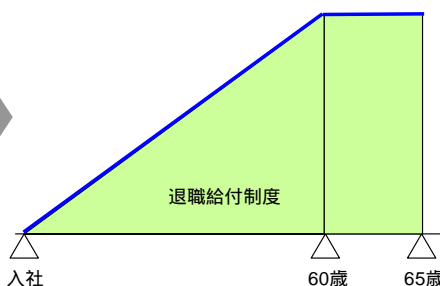
上記1. および2. のイメージ図は次のとおりです。

1. 60歳時退職金額をそのままスライドする方法の退職給付カーブ(イメージ)

(変更前)

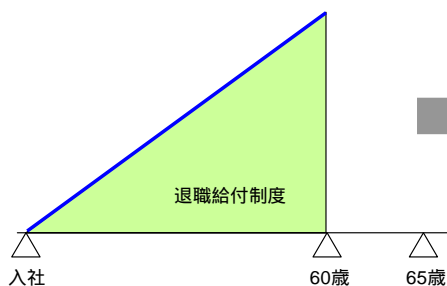


(変更後)

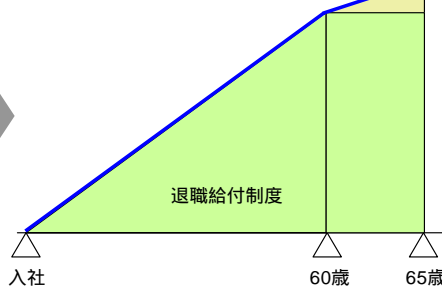


2. 費用は抑えつつ、60歳以上も給付を伸びるように設計する方法の退職給付カーブ(イメージ)

(変更前)



(変更後)



☞ 次頁へ続く

3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

☞ 前頁からの続き

3 . 65歳時退職金額 = 従来の60歳時退職金額となるよう再設計する方法

< 特徴 >

・65歳到達時の退職金額が、従前の60歳到達時の退職金額となるように、60歳前の期間も含めて給付カーブを見直すことで、退職給付の原資を変えずに(労務費増を抑えつつ)60歳以降の勤務期間を退職給付に反映する方法

< メリット >

・退職給付に、人材引留め効果を期待する場合または退職給付の位置付けを「賃金の後払い」、「功労報奨」と考える場合に有効

< 留意事項 >

・DB年金制度の場合、次の点に留意

60歳以降の勤務期間を給付に反映するために、資格喪失年齢を65歳に引上げる必要あり

60歳までの設計も含めた給付カーブの見直しが必要

60歳未満の退職者の給付額が減少するので、給付減額に該当

4 . 退職給付を他の労務費(給与等)に付け替える方法

< 特徴 >

・退職金制度の60歳時における退職給付原資を取崩すことで、60歳～65歳の給与に付け替える方法

・退職給付制度の給付原資が取崩されるため、60歳以降の勤続期間に応じて退職金制度の給付は減少する設計

< メリット >

・60歳以降における早期退職を勧奨したい場合に有効

< 留意事項 >

・退職一時金制度部分に採用可能

・DB年金、DC年金では採用不可

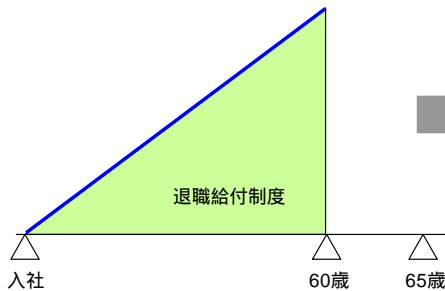
☞ 次頁へ続く

3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

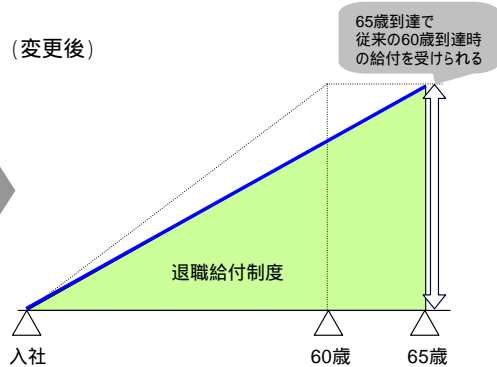
👉 前頁からの続き

上記3. および4. のイメージ図は次のとおりです。

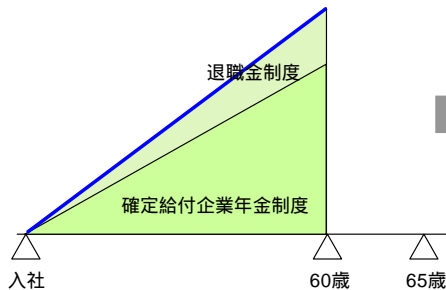
3. 65歳時退職金額 = 従来の60歳時退職金額となるよう再設計する方法の退職給付カーブ(イメージ)
(変更前)



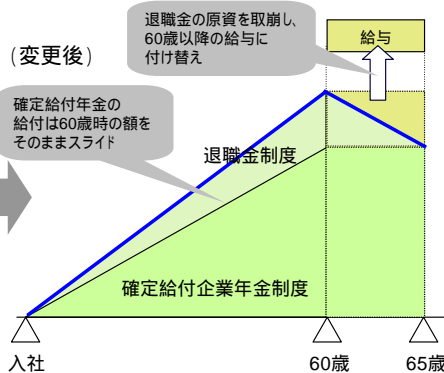
(変更後)



4. 退職給付を他の労務費(給与等)に付け替える方法の退職給付カーブ(イメージ)
(変更前)



(変更後)



・企業年金を活用した所得保障対応策

企業が従業員の老後の所得保障をどこまでカバーすべきかは、一概には言えませんが、年金制度を一工夫することで、あまりコストをかけずに従業員の希望に応じていくことができます。

DC年金・DB年金の活用方法の例をご紹介します。

1. DC年金の活用方法

< 特徴 >

- ・退職一時金の原資を一部DC年金化

👉 次頁へ続く



3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

☞ 前頁からの続き

< メリット >

- ・ 次のように雇用に応じた柔軟な年金受給が可能（公的年金支給開始までのつなぎ年金等の役割）
60歳から20年受給
...60歳以降雇用延長するが、給与は減額し、DC年金を給与減額の一部または全部の補填分および公的年金の上乗せ分として活用
- 65歳から15年受給
...60歳以降雇用延長し、給与は従前の水準を支給。DC年金を65歳退職後の公的年金の上乗せ分として活用
- 60歳から5年受給
...60歳以降雇用延長せず、DC年金を65歳からの公的年金支給開始までのつなぎ年金として活用

< 留意事項 >

- ・ DC年金は、年金年額を本人の選択により年金原資の5%～50%の範囲で指定することが可能
- ・ 例えば、支給開始年齢が63歳となる者が60歳から5年受給とした場合、つなぎ年金として次のような年金年額の設定が可能

1～3年目...年金原資の30%

4～5年目...年金原資の5%

DC年金をすでに導入している場合であっても、支給期間や給付額算定方法について、以上の方法が可能な規約であれば、こういった活用方法ができることを広く従業員に知らせることが肝要かと考えます。

2 . DB年金の活用方法

< 特徴 >

- ・ 第1年金と第2年金を設定
- ・ 年金の支給開始年齢は60歳とし、本人の選択により、支給開始時期の繰下げを可能に
- ・ 本人の希望により、各年金ともに（別個に）支給期間の選択（例：5年、10年、15年）を可能に

< メリット >

- ・ 次のように雇用に応じた柔軟な年金受給が可能（公的年金支給開始までのつなぎ年金等の役割）
60歳から受給
...60歳以降雇用延長するが、給与は減額し、DB年金を給与減額の補填分および公的年金の上乗せ分として活用
- 65歳まで支給を繰下げ
...60歳以降雇用延長し、給与は従前の水準を支給。DB年金を65歳退職後の公的年金の上乗せ分として活用
- 60歳から受給。ただし、第2年金は支給期間5年
...60歳以降雇用延長せず、DB年金のうち第2年金は支給期間5年とし、65歳からの公的年金支給開始までのつなぎ年金として活用

☞ 次頁へ続く



三菱UFJ信託銀行

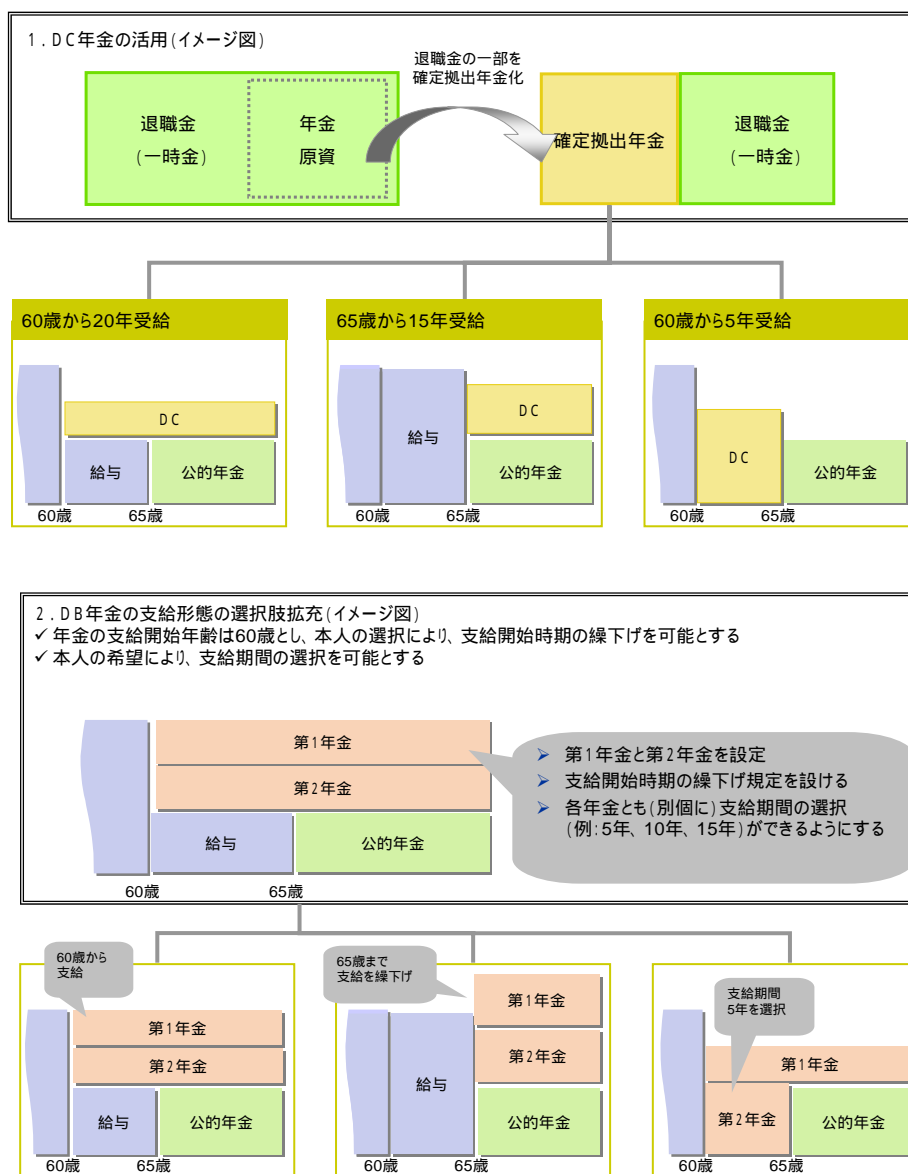
3 - 3 . 退職給付制度における雇用延長への対応について

👉 前頁からの続き

< 留意事項 >

・つなぎ年金を採用する場合、65歳までの年金額が厚くなる反面、65歳からの年金額は、つなぎ年金を採用しない場合より低くなる。

上記1. および2. のイメージ図は次のとおりです。



4. 社会保障改革



4 - 1 . 5/24付 日経記事 「年金給付増、歯止めなく」について

- 社会保障改革に関する集中検討会議での厚生労働省の年金制度改革案には企業年金制度への影響が予想される点あり。
- 改革案では、第3号被保険者制度について「不公平感を解消するための方策について検討する」とされている。

～以下、メールマガジン転載～

標記記事は、社会保障改革に関する集中検討会議に示された厚生労働省の年金制度改革案に関するものですが、これらの改革案のうち、企業年金制度(厚生年金基金制度)に影響があると思われる件は、下表のとおりです。

改革案	代行部分で考えられる影響	過去の経緯との関係
パートで働く人 ・週20時間以上働いたら厚生年金に加入	加入員規模拡大	平成19年の被用者年金一元化法案(廃案)に有
育休中の会社員 ・産前・産後で会社を休んだ時に年金保険料を免除	掛金減	育児休業期間中の免除は平成7年より実施
高所得者 ・収入の高い人の保険料を引き上げ	掛金増(給付増)	平成12年の改正以来
働く60歳～64歳 ・厚生年金の減額幅を縮小	給付増(国に準じた場合)、政府負担金増	平成19年の改正以来
公務員・私学教職員 ・共済年金から厚生年金に一元化	免除保険料(中心値・上下限)へ影響する可能性有	平成19年の被用者年金一元化法案(廃案)に有
将来の高齢者 ・支給開始年齢の引き上げを中長期的に検討	給付減(国に準じた場合)	平成12年の改正による引き上げを段階的に実施中

また、記事では触れられていませんが第3号被保険者制度についても「不公平感を解消するための方策について検討する」と厚生労働省案では言及されています。

今回はその第3号被保険者制度について少し述べさせていただきます。

まず第3号被保険者制度の導入経緯からお話します。第3号被保険者制度は昭和60年改正において主婦の年金権確立を目的として導入されました。

それ以前の専業主婦は国民年金に任意加入となっていました。

しかし、任意加入しなければ障害年金がもらえないことや離婚した場合に無給付になってしまうこと等の問題があり、昭和60年改正で今の形になりました。

☞ 次頁へ続く



三菱UFJ信託銀行

4 - 1 . 5/24付 日経記事 「年金給付増、歯止めなく」について

👉 前頁からの続き

では現行の第3号被保険者制度の問題点とはどのようなものでしょうか？

それは「専業主婦は掛金を支払っていないにも関わらず基礎年金が受給できること」に尽きると考えます。

実はこの制度の考え方の背景として「世帯単位」での公平性の確保という狙いがあったようなのです。つまり、片働き世帯と共働き世帯で夫婦の標準報酬の合計額が同じであれば夫婦2人でみた保険料負担も年金給付額も同額であり、世帯単位で見れば給付と負担の公平性は保たれているというものです。

このような考え方に基づいた制度なのですが、どうしても時代の流れとともに考え方も変化し、「個人単位」で考えてしまうと給付と負担がマッチしていないために昨今では批判が多くなってきているということかと考えます。

今回の厚生労働省案においては改定の具体的な方針は明言されていませんが、集中検討会議においては以下のような意見が出ているようです。

夫の支払った保険料の半分は妻のものとして取り扱う

妻に別途の保険料負担を求める

夫に追加の保険料負担を求める

妻の基礎年金を減額する

また、民主党案としては夫婦の納めた保険料を合算して二分したものをそれぞれ納付保険料として個人単位で年金を計算するという方法が提案されているようです。

第3号被保険者制度が企業年金に直接影響を及ぼすことは少ないと思われませんが、足下では主婦らの年金未納問題が生じており非常に世間の関心が高い話題でありますので、今後の検討の行方を注視してまいります。

4 - 2 . 6/1付 日経記事 「社会保障費 改革実施で 2.7兆円増」について

- **社会保障改革に関する集中検討会議における改革原案は、年金の支給開始年齢を68～70歳へ引き上げることを中長期的検討課題とした。**

～以下、メールマガジン転載～

標記記事(5面)によると、社会保障改革に関する集中検討会議における改革原案では、年金の支給開始年齢について68～70歳への引き上げを視野に中長期的な検討課題と位置づけた、とあります。

今回は、その検討概要などについてご案内します。

支給開始年齢に関しては、次の意見が出されたようです。

- ・高齢化の進行から、長期的には70歳まで引上げるべき。
- ・現在実施中の、65歳への段階的引上げペースを早めるべき。

(現在のペースでは完全実施される2030年には、65歳以上の人口比率が3分の1になるため。)

この意見を受け、厚生労働省では次のとおり、厚生年金の支給開始年齢の引上げ(男女とも)の例を示しました。

2013年から、3年に1歳ずつ引上げるスケジュールを前倒しし、2年に1歳ずつ引上げる。

2022年に65歳になる者(1957年生)から65歳支給開始

現在のペースで支給開始年齢を65歳に引上げ後、さらに同じペースで68歳まで引上げる。

2035年に68歳になる者(1967年生)から68歳支給開始

を実施後、さらに同じペースで68歳まで引上げる。

2028年に68歳になる者(1960年生)から68歳支給開始

昨日(5/31)の日経新聞記事によると、改革原案には上記のような具体的な方向が盛り込まれていたようですが、首相の「効率化3本柱」表明見送りに伴って、現状の案からは消えてしまったようです。

日本の年金の支給開始年齢は、以前このメールマガジンでご案内のとおり、最長寿国の割には低く、年金制度の持続可能性が問題視されているところです。

雇用との接続をどうするのかという議論もありますが、支給開始年齢の引上げについては、公費削減効果も含めて具体的に検討する必要があるでしょう。

さらに、給付のマクロ経済スライドのあり方等を含め、総合的に検討が必要でしょう。

4 - 3 . 「社会保障改革に関する集中検討会議」の 社会保障改革案（年金）について

- 年金分野の改善策は、効率化策より現行制度に対する機能強化策に重点。「高齢者間での再分配機能強化」、「適用拡大・給付見直し」の観点から検討されている。

～ 以下、メールマガジン転載～

6/3の日経新聞(4面)に標記の案の要旨が掲載されています。

年金分野の内容は、全般的な内容と同様、効率化策よりも現行制度に対する機能強化策に重点が置かれたものとなっています。今回は、「第10回社会保障改革に関する集中検討会議」配布資料:参考資料2の「年金」を引用して、年金分野の各改善策に係る、制度の現状と改革の方向性をご案内します。多少長いものとなっておりますが、各改善策がどのような観点から検討されているかが整理されていますので、ご一読下さい。

1. 高齢者間での再分配機能強化

(1)最低保障機能の強化

低所得者への加算

< 現状 >

老齢基礎年金の満額は月額約6.6万円であるが、実際の平均受給額は月額約5.4万円であり、そのうち基礎年金のみの受給者の平均受給額は、月額約4.85万円。

< 改革の方向性 >

低所得者である老齢年金受給権者に対し、基礎年金額を定額又は定率で加算して支給する制度を検討する。

低所得者の範囲については、所得が低くても一定以上の資産を持っている者も対象とするのか検討する。

受給資格期間の短縮

< 現状 >

25年という受給資格期間を設定しているが、諸外国と比べても長い期間設定であり、納めた保険料に応じて給付を受けられるようにすべきという指摘あり。

< 改革の方向性 >

受給資格期間を現在の25年から短縮することを検討する。

(2)高所得者の年金給付の見直し

< 現状 >

受給者の所得の状況等を調査することなく、保険料の納付実績を基にして年金が支給される。

老齢基礎年金の給付費の2分の1に国庫負担がなされている。残りの2分の1及び2階部分は保険料により賄われている。

☞ 次頁へ続く

4 - 3 . 「社会保障改革に関する集中検討会議」の 社会保障改革案（年金）について

☞ 前頁からの続き

< 改革の方向性 >

最低保障機能の強化策の検討とあわせ、高所得者の老齢基礎年金について、その一部を調整(減額)する制度を検討する。

高所得者の基礎年金額の調整については、国庫負担相当額までを目安に行うことが考えられる。
高所得者の範囲について検討する。

2. 適用拡大・給付見直し

(1)短時間労働者に対する厚生年金の適用拡大

< 現状 >

同じ被用者であっても労働時間や収入によって年金制度の適用が変わる仕組みであり、労働者の就業行動や事業主の雇い入れ行動に影響を与えている。

国民年金制度が、自営業者のための制度から、不安定な被用者が多く加入する制度に変化。こうした者が、将来、無年金、低年金となる可能性が高い。

< 改革の方向性 >

働き方に中立的な制度を目指し、かつ、現在国民年金に加入している非正規雇用者の将来の年金権を確立するため、厚生年金適用事業所で使用される短時間労働者を、厚生年金の適用対象とすることを検討する。この際、雇用保険の制度などを参考に検討する。

(2)第3号被保険者制度の見直し

< 現状 >

保険料を負担しないで基礎年金を受給できる第3号被保険者制度について、専業主婦を優遇しているのではないかとの批判あり。

< 改革の方向性 >

第3号被保険者制度に関する不公平感を解消するための方策について、新しい年金制度の方向性を踏まえつつ、検討する。

(3)在職老齢年金の見直し

< 現状 >

働きながら年金を受給する場合に、給料と年金を合わせて一定額を超える場合に年金額を調整する在職老齢年金制度について、就労意欲を抑制しているとの批判あり。

< 改革の方向性 >

60歳代前半の者に係る在職老齢年金制度について、調整を行う限度額を引き上げ、例えば60歳代後半の者の仕組みと同じとすることを検討する。

検討に当たっては、高齢者雇用等への影響についても留意する。また、現役世代とのバランスから、賃金と併せて年金を受給する高齢者には、相応の税負担を求めていくことを検討する。

☞ 次頁へ続く

4 - 3 . 「社会保障改革に関する集中検討会議」の 社会保障改革案（年金）について

☞ 前頁からの続き

(4)産休期間中の保険料負担免除

< 現状 >

被用者が育児休業を取得した場合、その期間中は、本人分、事業主分とも保険料が免除され、年金は従前の報酬を基に計算できる制度あり。

< 改革の方向性 >

厚生年金の被保険者について、育児休業期間に加え、産前・産後期間中も、同様に年金保険料は免除し、将来の年金給付には反映させる制度の対象とすることについて検討する。

(5)被用者年金の一元化

< 現状 >

共済年金と厚生年金を比較すると、2階部分の給付設計は同じであるものの、保険料率や職域部分を含めた給付水準、給付設計が異なっている。

< 改革の方向性 >

以下の措置等を行うことを検討する。

- ・厚生年金に、公務員及び私学教職員も加入することとし、2階部分の年金は厚生年金に統一する。
- ・共済年金の1階、2階部分の保険料率については、早期に厚生年金に揃える。
- ・遺族年金などの共済年金と厚生年金との給付の要件の差については、原則として厚生年金に揃える。

(6)デフレ下のマクロ経済スライド発動

< 現状 >

マクロ経済スライドは、物価、賃金が上昇している際に、年金額の上昇幅を抑制する仕組みであるが、近年、物価及び賃金が低下傾向であり、まだこの仕組みは発動していない。

年金財政の安定のためには、物価及び賃金が低下している際にも、さらに年金額を減額して調整すべきとの意見あり。

< 改革の方向性 >

デフレ経済下においては、現行のマクロ経済スライドの方法による年金財政安定化策は機能を発揮できないことを踏まえ、デフレ経済下における年金財政安定化方策のあり方について検討する。

(7)支給開始年齢の引き上げ

< 現状 >

現在、年金の支給開始年齢を段階的に引き上げている。また、その際、高齢者雇用施策についてもあわせて推進している。

< 改革の方向性 >

現在進行している支給開始年齢の引き上げとの関係や高齢者雇用の進展の動向等に留意しつつ、中長期的に、支給開始年齢のあり方について検討する。

☞ 次頁へ続く



4 - 3 . 「社会保障改革に関する集中検討会議」の 社会保障改革案（年金）について

👉 前頁からの続き

(8)標準報酬上限の引き上げ

< 現状 >

厚生年金の標準報酬月額の上限は62万円であり、健康保険(121万円)より低く設定されている。このことは、将来の年金が高くなりすぎないようにする効果があるが、報酬の高い者について、結果として報酬に対する実負担率が低くなっている。

< 改革の方向性 >

高所得者について、負担能力に応じてより適切な負担を求めていく観点に立ち、厚生年金の標準報酬の上限について、健康保険制度を参考に見直すことを検討する。また、標準報酬上限を引き上げた際の給付への反映のあり方についても検討する。

4 - 4 . 9/2付 日経記事 「パートの厚生年金見直し」について

- 非正規労働者への厚生年金の適用拡大が再度検討されている。
- 平成19年法案時の適用範囲は以下の通り。

～ 以下、メールマガジン転載～

標記につきまして新聞報道されておりますが若干補足させていただきます。

非正規労働者への厚生年金の適用拡大については、平成19年4月に「被用者年金一元化法案」(以下「平成19年法案」)として国会提出されておりましたが、平成21年7月の衆議院解散に伴い廃案となりました。

今後検討される内容についても過去の法案が参考になると思われるので、今回はその内容をご案内します。

【現在の適用範囲】

所定労働時間が週30時間(正社員の4分の3)以上

【平成19年法案】:以下の ~ のすべてを満たす非正規労働者を新たに第2号被保険者とする

所定労働時間:週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者

勤務期間:当該事業所に継続して1年以上の勤務が見込まれる者

賃金水準:賃金月額98,000円以上の者

経過措置:従業員300人以下の事業所については当面の間、対象外(中小企業への配慮措置)

今回の報道によりますと「所定労働時間」は前回と同様、「賃金水準」は年収130万円未満に引き下げるとされていますので月額98,000円の水準が参考になるかもしれません。

最大の注目点としては「経過措置」が設けられるか否かですが、今後の論点として「企業規模」や「業種」によって取扱いの差異を設けるか否か等について検討される模様です。非正規労働者への厚生年金の適用拡大については、企業年金への影響が大きいため、今後の動向を注視しつつ新たな情報がありましたら適宜ご案内してゆきます。

- **社会保障・税一体改革案の一つである第3号被保険者に関する改革案について報道あり。**
- **専業主婦をもつ夫が厚生年金保険料を負担している場合は、厚生年金の給付を夫婦それぞれに半分ずつ支給する、というもの。**

～ 以下、メールマガジン転載～

標記につきましては、昨日のメールマガジンでもお知らせいたしましたが、本日も新聞各紙で採り上げられております。

今回は本件を検討している厚生労働省の社会保障審議会年金部会で今後議論されると思われる点などについてご案内します。

第3号被保険者の年金につきましては、夫または妻に追加負担を求める案や妻の年金を減額する案もあったようですが、現実的な解決策になりにくいという問題があり、報道されているような考え方が案として浮上ったようです。

つまり、夫婦共同負担を基本とし、第2号被保険者が納めた保険料の半分はその被扶養配偶者(第3号被保険者)が負担したものとみなして年金分割する案です。

この案から派生する検討事項として、今後次の2点も議論されていくようです。

対象者を第2号被保険者と第3号被保険者の間に限定せず、第2号被保険者同士の夫婦や、第2号被保険者と第1号被保険者の夫婦の間でも、適用することは考えられるか。

の場合、事実婚を含めた婚姻関係の把握は可能か。また、第2号被保険者同士の夫婦の場合には、年金給付の半分以上を強制的に配偶者のものとするのは、適当か。

また、厚生年金を2等分した場合、現行の遺族年金との関係がどうなるのかも検討する必要があるようです。

次頁参照

9/29付 日経記事「夫の厚生年金 2等分」について

厚生労働省では、社会保障・税一体改革成案に盛り込まれた年金分野の改革項目の実現に向けて検討を進める年金部会を、今月から月2回程度のペースで開催することとしていますが、標記記事はその年金部会で議論されるであろう内容についてのものです。来年の国会への法案提出に向け、年内のとりまとめを目指すようです。

記事では、第3号被保険者に関する年金制度の改訂案について述べられています。専業主婦を持つ夫が厚生年金保険料を負担している場合において、これを夫婦折半で負担しているものとみなし、厚生年金の給付を夫婦それぞれに半分ずつ支給する、というものです。記事によると、配偶者の一方が死亡した場合、年金額が半分になる可能性があるという問題が指摘されています。

ところで、本当に専業主婦を持つ夫の厚生年金を半分にするとすると、厚年基金には多大な影響があると思われます。代行給付額は？最低責任準備金は？在職老齢年金は？等々…。

現実的には現状の基本的な仕組みは変えずに給付段階でのみ調整を行うといった対応ではないでしょうか？例えば婚姻期間の報酬を2等分して年金額を算出し、それぞれの口座に給付する等々…。

今回の話題も含め年金部会の動向は厚年基金への影響が大きいため今後も引き続きウォッチしていきます。

5. その他



5 - 1 . 5/18付 日経記事 「主婦年金5年分 返還請求」について

- **主婦らの年金未納問題の救済案のうちの保険料の追納の扱い(3年間の期間限定、過去10年分まで可)は年金確保支援法案と平仄をそろえたものと推測される。**

～以下、メールマガジン転載～

標記記事では、厚生労働省の社会保障審議会が、年金資格の変更を届け出ずに保険料が未納となった主婦について救済案をまとめた、とあります。また、厚生労働省は同審議会の報告書に沿って改革案を策定し、早ければ今国会での法案成立を目指す、とあります。

今回はこの救済案に関する法案と「年金確保支援法案」との関係について考えてみます。

救済案のうち、保険料の追納については、

3年間の期間限定

過去10年分まで認める

となっています。

この内容は、現在参議院で継続審議中の「年金確保支援法案」に盛り込まれている、将来の無年金・低年金防止策としての保険料後納制度と同様のものです。

ちなみに、「年金確保支援法案」の保険料後納制度に関する考え方は、

保険料で給付を賄う世代間扶養の考え方を踏まえれば、何十年も前の保険料を追納できることは、望ましくないこと

保険料免除の申請を行ってきた者には、10年前までの追納しか認めてこなかったことの公平性を踏まえたものようです。

「主婦年金問題」とも言われる今回の保険料未納問題は、各マスコミでも取り上げられ、注目されているところですので、法案の早期成立が予想されますが、仮にこの救済案に関する法案が「年金確保支援法案」より先に成立(施行)となると、一時的に未納者間の不公平が生じることとなります。

このように考えると、この救済案に関する法案は、「年金確保支援法案」の成立にも少なからず影響があると思われるので、今後の動向を注視していきたいと思えます。

5 - 2 . 7/13付 日経記事 「確定給付年金加入者 10年で35%減」について

- 記事の「確定給付年金」は確定給付企業年金だけでなく適格退職年金、厚生年金基金を総称しているものと推測される。
- 「確定給付年金」の加入者数減少の最大要因は適格退職年金廃止であり、その受け皿の制度では、確定拠出年金のみならず確定給付企業年金の加入者数も増加している。

～以下、メールマガジン転載～

標記記事では、将来の受取額が決まっている企業年金の加入者が減っているとされていますが、今回は企業年金の加入者数の傾向などについてご案内します。

記事にある「確定給付年金」は、確定給付企業年金だけでなく、適格退職年金、厚生年金基金を総称しているものと思われませんが、ご参考として過去5年間の企業年金加入者数の推移をまとめました。(下表ご参照)

< 企業年金の加入者数の推移 >

(単位:万人)

	厚生年金基金	適格退職年金	確定給付 企業年金	確定拠出年金 (企業型)	合計
平成19年3月末	524	506	430	219	1,679
平成20年3月末	480 (-8%)	442 (-13%)	506 (+18%)	271 (+24%)	1,699 (+1%)
平成21年3月末	466 (-3%)	348 (-21%)	570 (+13%)	311 (+15%)	1,695 (0%)
平成22年3月末	460 (-1%)	249 (-28%)	647 (+14%)	340 (+9%)	1,696 (0%)
平成23年3月末	451 (-2%)	126 (-49%)	727 (+12%)	371 (+9%)	1,675 (-1%)

括弧内の数値は対前年比

記事にあるとおり、「確定給付年金」の加入者数減少の最大要因は平成24年3月期限の適格退職年金の廃止であることは明らかです。

適格退職年金の受け皿の主なものとして、確定給付企業年金、確定拠出年金がありますが、この2制度で吸収しきれていくわけではなく、中小企業退職金共済へ移行した場合や、残念ながら解除となった場合があり、企業年金全体で加入者数減少という傾向になっています。

では、他の制度の傾向はどうでしょうか。確定拠出年金の加入者数は増加傾向にありますが、その増加ペースはここ数年では一ケタ台となっています。一方、確定給付企業年金の増加ペースは確定拠出年金を上回っています。

厚生年金基金は一部の単独・連合型で代行返上が実施されており、微減といったところでしょうか。

企業年金全体の加入者数はほぼ横ばいになっていますが、確定給付企業年金と同時に確定拠出年金の加入者となっている場合もあり、その数値が重複していますので、実加入者数はもっと少なくなります。

今後の動きとしては、平成24年3月の適格退職年金廃止までは確定給付企業年金・確定拠出年金とも増加が見込まれますが、平成24年4月以降は、一段落するものと思われます。

5 - 3 . 中国の社会保険の外国人への適用にかかる 暫定弁法公布について

- 中国で2011年7月に年金(養老)、医療、労災、失業、出産の5つの保険をまとめた社会保険法が施行された。
- この社会保険法では、社会保険が外国人従業員にも強制適用されるため、中国に進出する企業にとっては大幅な人件費増の可能性がある。

～ 以下、メールマガジン転載～

中国では、本年7月に、年金(養老)、医療、労災、失業、出産の5つの保険をまとめた社会保険法が施行されました。中国の社会保険の普及率は約60%といわれており、2020年までに国民皆保険、皆年金をめざす計画の基礎となるものです。

この社会保険法の97条では、「社会保険を外国人従業員にも適用する。」としています。昨年10月の社会保険法公布時には、強制なのか任意なのか議論を呼んだところですが、本年6月に社会保険の外国人適用にかかる施行細則(弁法)の公開草案が出され、5つの保険すべてを強制適用するという内容が示されました。そして、9月8日に中国政府(人力資源社会保障部)からこの法が正式に公布されました。

【外国人の社会保険適用にかかる暫定弁法の主な事項】

1. 外国人就業者とは、外国人就業証、外国専門家証などの就業証や外国人居留証を取得し、中国国内において合法的に就業する非中国籍の者をいう。
2. 外国人就業者は、基本養老保険、基本医療保険、労災保険、失業保険、出産育児保険に加入し、社会保険料を納付しなければならない。
3. 雇用主は外国人を雇用する場合、就業証の手続きを行った日より、30日以内に社会保険登記をしなければならない。
4. 法に定める受給開始年齢に達する前に出国(帰国)する場合、本人の書面による社会保険関係終了の申請を経た場合、個人口座の残高を一括して本人に支払うことができる。
5. 本弁法は、2011年10月15日より施行する。

中国の社会保険が日系現地法人で働く日本人にも適用された場合、上海市の場合を例に年間の社会保険料を計算すると、事業主負担約65万円、従業員負担約19万円、合計約84万円とかなりの人件費増となります。(年間総給与、賞与の平均月額が約14.6万円を超える者の場合)

したがって、中国の社会保険の外国人への適用は現地法人の経営管理上、大きな問題となります。なお、今後の適用に当たって当面及び中長期的に注目しておくべき事項として、以下の2点があげられます。

☞ 次頁へ続く

5 - 3 . 中国の社会保険の外国人への適用にかかる 暫定弁法公布について

👉 前頁からの続き

まず、当面の注目点ですが、中国では、中央政府が法律を施行しても実際の運営は地方政府に委ねられるため、社会保険の外国人適用についても、地方政府の細則が必要になると考えられる点です。したがって、上記弁法は10月15日施行とされていますが、地方レベルでの施行日はもう少し遅くなると思われます。

また、地方政府により、外国人の適用方法が異なってくる可能性もあると考えられます。

中長期的な問題は、日本の社会保険との二重加入を防止するための社会保障協定の締結です。中国との社会保障協定を締結済の国は、現在、ドイツと韓国のみで、中国に進出している欧米の主要国は、日本と同様に未締結の状況です。

日本では、既に外務省と厚生労働省が中国政府と協定の交渉に入っていますが、社会保障協定の発効までは、交渉開始から一般に1年半から2年くらい必要と言われています。

この協定が発効すれば、少なくとも保険料がもっとも高い基本養老保険との二重加入の防止は可能になると思われませんが、現地の適用開始からどのくらいの期間で協定が発効されるかという点と、5つの社会保険のうち、どの保険までが協定の対象になるのかが今後のポイントになると思います。

今後も、新たな情報等が入手できれば、この紙面でお伝えしていく予定です。

6. 当資料掲載の平成23年4月～平成23年9月の MUTB年金メールマガジン一覧



6 . 当資料掲載の平成23年4月～9月のMUTB年金メールマガジン一覧

	メールマガジン	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成23年4月	・4/18日経記事「年金抑制遅れる日本」について 【厚年、DB、適年】 (No.634)				
	・カナダのIFRS移行【厚年、DB、適年】 (No.641)				
平成23年5月	・5/10付日経記事「定年60歳 65歳引き上げ提言」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.660)				
	・5/18付日経記事「主婦年金5年分 返還請求」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.671)				
	・5/24付日経記事「年金給付増、歯止めなく」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.678)				
平成23年6月	・6/1付日経記事「社会保障費 改革実施で2.7兆円増」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.685)				
	・「社会保障改革に関する集中検討会議」の社会保障改革案(年金)について【厚年、DB、適年、DC】 (No.690)				
	・6/8付日経記事「65歳までの継続雇用、希望者全員義務化を」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.696)				
	・給付減額について 【厚年、DB】 (No.716)				
	・給付減額について 【厚年、DB】 (No.718)				
	・給付減額について 【厚年、DB】 (No.720)				
平成23年7月	・7/13付日経記事「確定給付年金加入者 10年で35%減」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.741)				
平成23年8月	・企業会計基準審議会の動向【厚年、DB、適年】 (No.789)				

6 . 当資料掲載の平成23年4月～9月のMUTB年金メールマガジン一覧

	メールマガジン	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成23年9月	・9/2付日経記事「パートの厚生年金見直し」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.798)				
	・中国の社会保険の外国人への適用にかかる暫定弁法公布について【厚年、DB、適年、DC】 (No.809)				
	・退職給付制度における雇用延長への対応について【厚年、DB、適年、DC】 (No.815)				
	・退職給付制度における雇用延長への対応について【厚年、DB、適年、DC】 (No.817)				
	・退職給付制度における雇用延長への対応について【厚年、DB、適年、DC】 (No.820)				
	・9/29付日経記事「夫の厚生年金 2等分」について【厚年、DB、適年、DC】 (No.825)				
	・厚生年金2等分報道について【厚年、DB、適年、DC】 (No.827)				

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。
- 当レポートの著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先
三菱UFJ信託銀行 年金コンサルティング部
03-6214-6368
(受付時間:9:00 ~ 17:00(土日・祝日除く))