

りそな企業年金研究所

# 企業年金ノート

## 目次

【本題】	確定拠出年金における従業員拠出（マッチング拠出）について	……………P1
【コラム】	規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政対応①	……………P6

## 確定拠出年金における従業員拠出（マッチング拠出）について

### 1. はじめに

平成23年8月4日に、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（年金確保支援法）が可決・成立しました。これにより、わが国の確定拠出年金（企業型）において、事業主だけでなく加入者自らも掛金を拠出する、いわゆる従業員拠出（マッチング拠出）が平成24年1月より実施可能となりました。今回は、確定拠出年金におけるマッチング拠出の概要および実施に際しての留意点について解説いたします。

### 2. 従業員拠出の導入までの道のり

確定拠出年金制度のモデルとなった米国の401(k)制度は、従業員拠出を主体とした制度です。したがって米国では、マッチング拠出とは「従業員の掛金拠出に対して企業が上乘せ拠出すること」を意味します。一方、わが国の確定拠出年金制度は、サラリーマンを対象とする「企業型」と自営業者等を対象とする「個人型」という2つの形態で創設され、前者（企業型年金）は退職金や既存の企業年金制度からの移行の受け皿として発達してきました。そのため、わが国におけるマッチング拠出の定義は「企業の掛金に従業員が上乘せ拠出を行う」という、米国とは正反対の概念となっています。確定拠出年金制度は俗に「日本版401(k)」と称されますが、このたび実施可能となった従業員拠出はさしずめ「日本版マッチング拠出」とも言えるでしょう。

さて、日本におけるマッチング拠出の導入に関しては、確定拠出年金制度の創設時から議論が行われていました。当初の原案ではマッチング拠出を認める方向で検討が進められていたものの、最終的には認められず、平成13年に制度が創設されました。その後、麻生内閣により平成20年10月に策定された追加経済対策の一環としてマッチング拠出の導入が再び取り上げられたのを機に、平成21年3月の「企業年金制度等の整備を図るための確定拠出年金法等の一部を改正する法律案」の提出、同年12月の同法案の再提出、平成22年3月の年金確保支援法案の提出などを経て、平成23年8月ようやく法案が成立しました。最初の改正法案提出から2年半、制度創設からはじつに10年を経て実現するに至った次第です。

なお、年金確保支援法の制定により、確定拠出年金制度においては、従業員拠出の導入以外にも様々な制度改正が行われています。改正項目は<表1>のとおりです。

<表1>年金確保支援法の確定拠出年金における改正事項

改正項目	施行日
①企業型年金加入者の資格喪失年齢の引上げ	公布の日(平成23年8月10日)から2年6月以内の政令で定める日
②従業員拠出(マッチング拠出)の導入	平成24年1月1日
③投資教育の継続的実施義務の明確化	公布の日(平成23年8月10日)
④情報収集等業務の委託 (住基ネットからの住所情報の取得)	公布の日(平成23年8月10日)
⑤連合会移換者に係る給付の取扱い (自動移換者の70歳時点での強制裁定)	公布の日(平成23年8月10日)から2年6月以内の政令で定める日
⑥脱退一時金の支給要件の緩和	公布の日(平成23年8月10日)から2年6月以内の政令で定める日

### 3. 従業員拠出の概要

#### (1) 導入

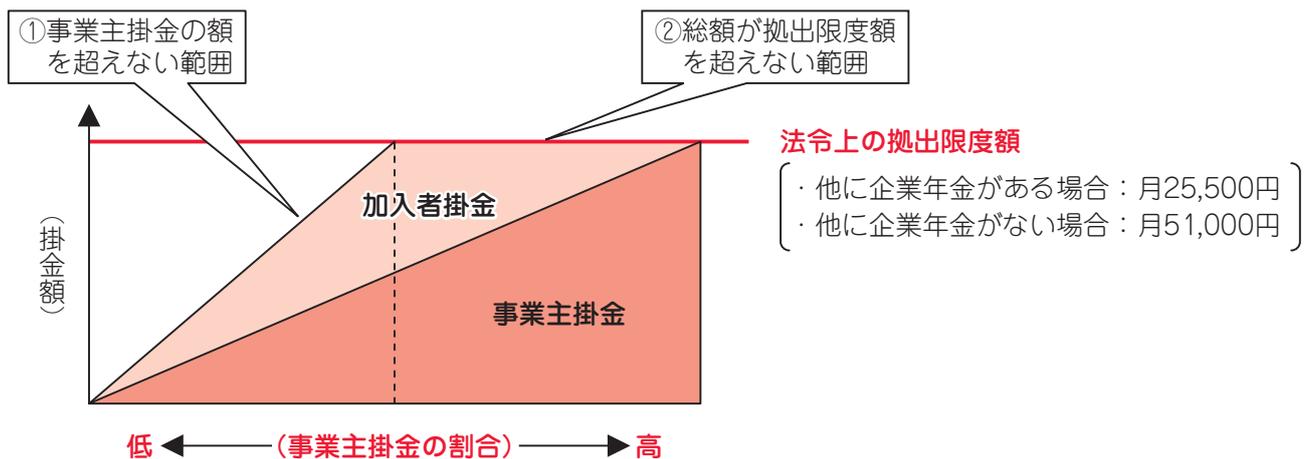
従業員拠出の実施にあたっては、企業型年金加入者が自ら掛金を拠出できることや、拠出を開始する場合の手続等について企業型年金規約に定める必要があります。実施事業所ごとに導入の可否を決定することも可能です。なお、従業員拠出は加入者自らの意思により拠出を決定できるものでなければなりません。

#### (2) 掛金額の設定

従業員が拠出する掛金（企業型年金加入者掛金）は、企業型年金加入者期間の計算の基礎となる各月に拠出し（前納および追納は不可）、翌月末日までに事業主を介して資産管理機関に納付します。

企業型年金加入者掛金には、以下の限度額が設けられています。まず、①**加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えない範囲**とされています。例えば、事業主掛金の額が月額1万円である場合、加入者掛金も上限は1万円となります。厚生年金基金および確定給付企業年金でも加入者掛金は掛金全体の2分の1を超えてはならないとする規定があることから、これと整合性をとったものと考えられます。また、②**事業主掛金および加入者掛金の合計額は法令上の拠出限度額を超えない範囲**とされています。企業型年金の拠出限度額は、他に企業年金制度がある場合は月額25,500円、ない場合は月額51,000円とされていますが、この拠出限度額はそのまま適用されます。後者を例にとると、事業主掛金の額が月額30,000円である場合、加入者掛金の上限は21,000円となります。

<図1>従業員拠出における拠出限度額の考え方



従業員拠出は、「1,000円」や「5,000円」といった複数の具体的な選択肢を規約上に提示し、加入者が自ら選択できるようにしなければなりません。給与比例（「給与の●%」など）で設定することはできません。また、掛金額が自動的に増加または減少する設定とすること、および、掛金額の指定がなかった者について特定の額を選択したものとする設定（デフォルト設定）とすることは、認められません。

なお、従来の事業主掛金と同様、従業員拠出の決定または変更方法については、特定の者について不当に差別的なものでないする必要があります。

#### (3) 掛金額の変更

従業員拠出の額は、原則として年1回に限り変更可能です。ここでいう年1回の「年」は、事業年度や暦年など規約に定めることで自由に設定することが可能です（実施事業所ごとに設定することも可）。なお、以下のケースについては、年1回の変更には該当しないこととされています。

- ・ 拠出開始時の額の設定
- ・ 事業主掛金の額の変更に伴う変更（拠出限度額等への抵触が生じる場合）
- ・ 企業型年金規約の変更に伴う変更
- ・ 掛金額の零への変更および零からの変更
- ・ 拠出再開時の額の設定
- ・ 事業主掛金の額を加入者が選択する制度における、当該事業主掛金に係る選択

変更回数は、実施事業所ごとに管理されます。例えば、ある加入者がA事業所からB事業所に異動となった場合、A事業所における変更はB事業所における変更には含まれません。

また、掛金の額の変更は随時可能ですが、変更月をあらかじめ定めることも可能です。なお、1回の変更時にあらかじめ複数月分の変更指定を行うことは、複数回の変更になるため認められません。

#### 4. 従業員拠出の導入にあたっての留意事項

従業員拠出のメリットおよびデメリットは、＜表2＞のとおりです。

従業員側からすると、最大のメリットは、やはり税制優遇の大きさにあります。企業型年金加入者掛金は全額所得控除（小規模企業共済等掛金控除の対象）となるほか、運用時および給付時も現行の確定拠出年金と同様の税制優遇措置が講じられています。従業員の自助努力による資産形成支援措置としては、年金財形、社内預金、従業員持株会およびESOPなどがありますが、従業員拠出はこれらに比べて税制優遇の度合いが大きいと言えるでしょう。なお、従業員拠出についても原則として60歳まで中途引出しができない点は留意が必要です。

企業側からすると、掛金増などのコストを伴わずに従業員の福利厚生を充実させることができる点は、大きな魅力であると言えます。一方で、従業員拠出の導入に際しては、規約変更、手続方法等の整備、場合によっては給与システムの変更などの事務負担が生じます。さらに、従業員拠出は給与比例による掛金算定が認められないなど従来の事業主掛金とは算定方法が大きく異なることから、確定拠出年金制度全体を見直すきっかけになるかもしれません。

＜表2＞従業員拠出のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
加入者 (従業員)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●非課税制度等を利用した個人資産形成が可能となる               <ul style="list-style-type: none"> <li>・掛金は全額小規模企業共済等掛金控除の対象</li> <li>・運用収益は非課税</li> <li>・給付時は雑所得（公的年金等控除）および退職所得（退職所得控除）の適用対象</li> </ul> </li> <li>●個人資産の運用手段の選択肢が新たに追加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●拠出限度額等の制約があるため、多額の拠出ができない可能性も</li> <li>●「中途引出しの原則禁止」「運用リスクは加入者が負う」など現行の確定拠出年金の懸案事項は従来どおり</li> </ul>
企業	<ul style="list-style-type: none"> <li>●掛金拠出の負担なく制度の充実が図れる</li> <li>●従業員拠出を利用した福利厚生メニューの拡充が図れる</li> <li>●従業員の確定拠出年金制度および資産運用への関心を高める契機となる</li> <li>●（加入希望制を採用している場合）加入者拡大の契機となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従業員拠出の実施に係る事務負担の発生</li> <li>●各種社内規定の整備</li> </ul>

#### 5. おわりに

わが国の確定拠出年金制度は創設から10年が経ちますが、今般の従業員拠出の導入は、これまでで最も大きな制度改正であると言っても過言ではありません。従業員拠出は税制メリットが大きいだけに、従業員に対して確定拠出年金導入のメリットを分かり易く提示できるようになるほか、「会社のお金」ではなく「自分のお金」という自覚を促し、確定拠出年金制度および資産運用への関心を飛躍的に高めるといった副次的な効果も期待されます。

折しも、平成23年12月末に「企業型年金加入者掛金に関するQ&A」が厚生労働省ホームページに公開されました（→4～5ページ参照）。今後、規制緩和等の進展により、より利便性の高い制度へと進化することが期待されます。かつて確定拠出年金の立案担当者は「小さく生んで大きく育てる」と述べたとされていますが、従業員拠出の導入は、確定拠出年金制度がわが国の企業年金制度の柱として根付く契機となるのかもしれません。

＜ご参考資料＞ 厚生労働省ホームページ「企業型年金加入者掛金について」  
<http://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/kyoshutsu/kigyou/>

# 確定拠出年金における従業員拠出(マッチング拠出)について

## 【参考】企業型年金加入者掛金に関するQ & A (平成23年12月22日)

No	項目	質問事項	回答	備考
1	規約記載事項 (加入者掛金)	「額」ではなく、給与の一定率といった「率」を複数設定することは可能か。例えば、①事業主掛金×N%、②算定基礎給与×N%	定率は不可。定額のみ。	法3条3項7の2号 通達第1-3(2)
2	規約記載事項 (加入者掛金)	1,000円と5,000円といった2種類のみを選択肢を設定することは可能か。	可。ただし0(ゼロ)円は選択肢に含まない。	法3条3項7の2号 通達第1-3(2)
3	規約記載事項 (加入者掛金)	事業主掛金が定額の場合で「事業主掛金額と同額」のみ設定することは可能か。	不可。拠出できる選択肢を複数用意する必要がある。	法3条3項7の2号 通達第1-3(2)
4	規約記載事項 (加入者掛金)	「複数の具体的な額」とあるが、複数設定したとしても、個人単位でみれば、限度額との関係で実態として一つを選択肢しかない場合や一つを選択肢も選べない場合も「複数」と見做してよいか。	可。限度額との関係で個人単位ではそもそも加入者掛金を拠出できない場合もあり、本件もやむを得ないものと思料。	法3条3項7の2号 通達第1-3(2)
5	規約記載事項 (加入者掛金)	「年1回の変更」について、毎月の掛金の設定に加えて年2回の賞与月のみ掛金を上乘せする方法も含まれるのか。	賞与時の掛金増額は認めない。	法3条3項7の2号 通達第1-3(4)
6	規約記載事項 (加入者掛金)	加入者掛金を、①令第6条第4号に該当する場合は、加入者掛金は事業主掛金と同額にする、②規則第4条の2第1号に該当する場合は、加入者掛金は令第11条に定める拠出限度額から事業主掛金を控除したものとすると、旨を予め規約に定めておけば、事業主は加入者からの変更指図なく当該金額に変更することは可か。(当該金額は規約に定めた掛金の選択肢とは異なるものとなるが問題ないか?) 加入者掛金は令第11条に定める拠出限度額から事業主掛金を控除した額を超えない加入者掛金選択肢のうち、加入者が選択した額とすることは可能か。	変更は可能であり当該金額が規約に定めた掛金の選択肢とは異なるものとなるが問題ない。	法3条3項7の2号 通達第1-3(4)
7	規約記載事項 (加入者掛金)	前払い退職金(給与支払)とDCの事業主掛金が選択制の場合、加入者拠出できる額や変更の取扱いについて違いはあるのか。	加入者掛金について、選択制であるか否かによって取扱いに違いはない。	法19条4項 令6条4号
8	規約記載事項 (加入者掛金)	加入者掛金を給与から控除できない加入者の取り扱いについて、以下の①、②、③の取扱いが可能か。 ①加入者本人からの同意なく掛金を0円としてもよいか。その場合年1回の変更に該当しないという理解でよいか。 ②加入者本人からの同意なく、控除可能な額としてよいか。その場合年1回の変更に該当しないという理解でよいか。 ③別途加入者本人から事業主経由で掛金を拠出することは可能か。 ④給与額の不足等で給与控除できない場合、対象月の加入者掛金をゼロとし、翌月以降、給与控除できる状況となった際は、「年1回変更」に該当せず、加入者掛金を給与控除してよいという理解でよいか。	①規約に定めれば可。掛金をゼロ円とする場合は1回とカウントしない。 ②不可。 ③規約に定めれば可。但し、拠出月内に事業主が加入者から、掛金を受け取る必要がある(規約に定めることにより不可とすることもできる)。 ④よい。	法21条の3 1項 通達第1-3
9	規約記載事項 (加入者掛金)	同一事業所で、就業規則等で定める職種等により加入者掛金の額に異なる選択肢を設けることは可能か。 例) 総合職は0円、10,000円、15,000円、20,000円からの選択制 一般職は0円、5,000円、10,000円、15,000円からの選択制	事業主掛金の額が職種等により異なっているのであれば可。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
10	加入者掛金の納付	休職(無給)になっても事業主掛金が中断されない規約において、加入者掛金は任意で止めることができるのか(賃金は無給で、給与引きする原資がない)。また、これも年1回の変更にカウントされるのか。仮に払い続ける場合、事業主が立替をし、別途会社に納付するという方法を取ればよいのか。	停止することは可能。マッチング拠出を停止(やめる)する場合は1回とカウントしない。再開も同様。立替は義務ではないが、もし立替をした場合には、事業主は拠出月内に加入者から、立替えた資金を受け取る必要がある。	法21条の2 1項
11	加入者掛金の納付	拠出中断事由に該当することにより事業主掛金が拠出されない場合には、加入者掛金も拠出することができないことになるのか。	事業主掛金が拠出されない場合は、加入者掛金も拠出できない。	法4条3の2項
12	加入者掛金の納付	前月分の加入者掛金を前月の給与から控除することは認められていないが、前月分の加入者掛金を当月の給与から控除できなかったときは、事業主が立て替えて加入者掛金を拠出の上、翌月の給与から控除することは問題ないか。	不可。	法19条3項
13	加入者掛金の納付	規約等で「加入者掛金拠出と事業主掛金拠出の合計額を資産管理機関に納付をすること」を定めてもよいか。	よい。	法21条の2
14	加入者掛金の変更	事業主掛金増額により加入者限度額が増額する場合、あわせて加入者掛金額が自動的に増額することはないか、差し支えないか。	差し支えない。事業主掛金が増額したことにより加入者掛金額が増額する場合、加入者の意思に基づき年1回の変更により増額することとなる。	法21条の2 1項
15	加入者掛金の変更	中断(加入者掛金の0円選択)と停止(マッチング未実施)は別の認識でよいか。	停止・中断という概念は無い。加入者掛金の額が0円の場合は、すべて停止(マッチング未実施者)とする。	法21条の2 1項
16	加入者掛金の変更	「加入者掛金の額の決定又は変更方法」について、加入者の任意による中断や再開は可能か。可能な場合、令第6条第4号に定める「年1回の変更」に該当するのか、あるいは該当せずに、いつでも対応できるのか。	加入者掛金の拠出を停止、再開する場合は年1回の変更とカウントしない。なお、規約で定めれば再開できる月を年1回以上の特定月とすることは可。	法21条の2 1項
17	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	・変更できる年1回の「年」は規約に定めればよいのか。 ・時期や期間については退職金規定等で定めればよいのか。 ・連合型や総合型の規約の場合、事業所毎に別表で規定してもよいか。	いずれも可。	法3条3項7の2号 令6条4号 通達第1-3(4)①
18	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	加入者掛金を開始する場合の手続きを規約で定めるとあるが、募集期間や申出期限等のスケジュールまで記載する必要があるのか。たとえば、「加入者等は毎年N月までに事業主に申し出ることによりN+2月から加入者掛金を拠出することができる」という程度で問題ないか。	本人の意思が確実に伝わる必要があることから、書面等で確実にその意思を把握できるようにする必要がある。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
19	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	加入者掛金拠出の新規導入時期に加入者掛金を設定するが、翌年以降は、導入時期と異なる時期を変更期間とすることは可能と理解してよいか。	よい。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2

十

十

No	項目	質問事項	回答	備考
20	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	「加入者掛金の額の変更は年1回に限ること」とあるが、具体的にはどうか。以下の例示は認められるという理解でよいか。 ① 同一プラン内の事業所単位で「年」を定め、その期間内に一度変更する。 ② 同一プラン内の事業所単位で「年」を定め、毎年一定月に変更する。 ③ 同一プラン内全ての事業所で同一の「年」を定め、その期間内に一度変更する。 ④ 同一プラン内全ての事業所で同一の「年」を定め、毎年一定月に変更する。 ⑤ 加入者単位で「年」を定め、その期間内に一度変更する。 ⑥ 加入者単位で「年」を定め、毎年一定月に変更する。  また、「年」の定めを変更することは可能という理解でよいか。	①可。 ②可。 ③可。 ④可。 ⑤可。 ⑥可。  年の定めを変更することは可。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
21	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	「加入者掛金の拠出を開始する場合の手続き」について、規約へは「担当部署に申し出る」という記載として、詳細は、企業内にて別途定めるという取扱いは可能か。	可。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
22	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	「加入者掛金の決定及び変更の方法」について、詳細は企業の退職金規程等に定めて、規約には引用条文のみを記載する取扱いとしてよいか。(事業主掛金と同様の記載方法とする)	可。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
23	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	新入社員で加入と同時に加入者掛金拠出を申し込み、その後1年たたないうちに、規約で定めた年1回の加入者掛金変更タイミングが来た場合は、変更可能と理解してよいか。	開始は変更しに該当しないため、よい。	法3条3項7の2号 規約記載事項7の2
24	規約記載事項 (加入者掛金の決定、 変更方法)	掛金変更時期を年1回と定めた場合、それ以外の時期に入社した者について、次回変更時期まで加入者拠出を認めないことは可能か。	変更時期を規約で定めていれば可。	法第3条第3項第7号 の2
25	一定の資格	加入者掛金の拠出を認める対象を、実施事業所内の一定の職種、一定の勤続期間、一定の年齢により区分してよいか。	不可。事業主掛金が拠出される者は全員加入者掛金拠出の対象者。	法19条3項 通達第1-3(5)①
26	規約記載事項 (事業主返還)	令第2条の「個人別管理資産額のうち当該事業主掛金を原資とする部分」の計算方法は、 (個人別管理資産額の合計)×(事業主掛金総額)÷(事業主掛金総額+加入者掛金総額+他の企業型年金に係る資産管理機関又は国民年金基金連合会からの移換額+厚生年金基金、確定給付企業年金又は企業年金連合会からの脱退一時金等相当額等+適格退職年金制度、退職金制度等からの移換額)として問題ないか。	規約で定める事項であり、労使で協議のうえ決定するもの。ただし、加入者掛金を拠出しているにも関わらず、加入者への返還額が0円とならないよう配慮する必要がある。	法2条12項 法3条3項10号
27	加入者掛金の還付	・掛金過入金等により還付が発生した場合、加入者掛金分の返還方法の制約はあるか。 ・事業主経由で返還して、給与とあわせて支給することで問題ないか。	・ない。 ・問題ない。	
28	脱退一時金	脱退一時金の適用要件は、個人拠出も含めた全額で判断するということは個人拠出額の上乗せで要件以上の残高になったら脱退一時金対象外となるという理解でよいか。	よい。	法2条12項 法附則2条の2 法附則3条
29	その他 (個人別管理資産の管理)	マッチング拠出実施後は、加入者の個人別管理資産はどのように管理されるのか。	マッチング拠出実施後は、運用から給付まで一体の個人別管理資産として管理される。	法2条12項
30	その他 (拠出限度額の管理)	拠出限度額の管理は事業主が行うという認識でよいか。	よい。	法20条

(出典) 厚生労働省ホームページ。

りそなコラム

規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政対応①

第22回のコラムのテーマは「規約型確定給付企業年金制度における会社分割時の行政対応」について、規約型の確定給付企業年金を実施している会社（C社）を担当している営業マン「Aさん」と、その上司「B部長」との間のディスカッションです。

Aさん：C社が分社化を検討しているとの連絡を受け、本日C社を訪問してきました。C社は自社の事業の一部門を切り離すそうなのですが、C社が実施している確定給付企業年金制度について、変更の手続きを教えてくださいとのことでした。

B部長：会社分割に伴う変更の手続きと言っても、いろいろなパターンがあるんだよ。まず、C社の確定給付企業年金制度は、基金型かい？ それとも規約型かい？

Aさん：規約型です。

B部長：では、C社は単独で年金制度を実施しているのか、それとも複数の事業主と共同で実施しているかは確認したのかい？

Aさん：えーっと・・・すみません、確認しておきます。

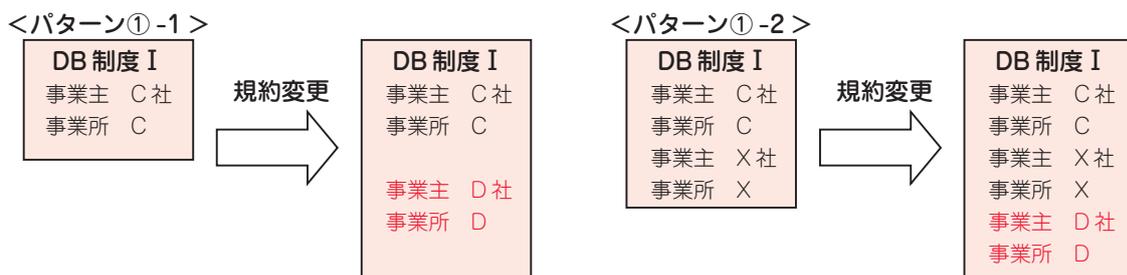
B部長：C社が検討している分社化では、会社分割制度を活用することになると思うけど、「吸収分割」と「新設分割」の違いは把握しているかい？

Aさん：はい、会社法でそれぞれ定義されています。既存の別会社に事業を引き継がせるのが「吸収分割」、新たに会社を設立してその新設会社に事業を引き継がせるのが「新設分割」です。ところで、吸収分割の場合と新設分割の場合とでは、確定給付企業年金制度の変更の手続きも変わってくるのでしょうか？

B部長：もちろんだよ。では、C社が新設分割を検討していると仮定して、新たに設立するD社が分社後もC社と同様の給付内容を継続する場合を考えよう。

まず1つ目のパターンとして、現在C社が実施している年金制度に、新たにD社を実施事業所として追加する方法が考えられる。この場合、C社の年金規約を変更する「規約変更承認申請」の手続きが必要になってくるんだ。

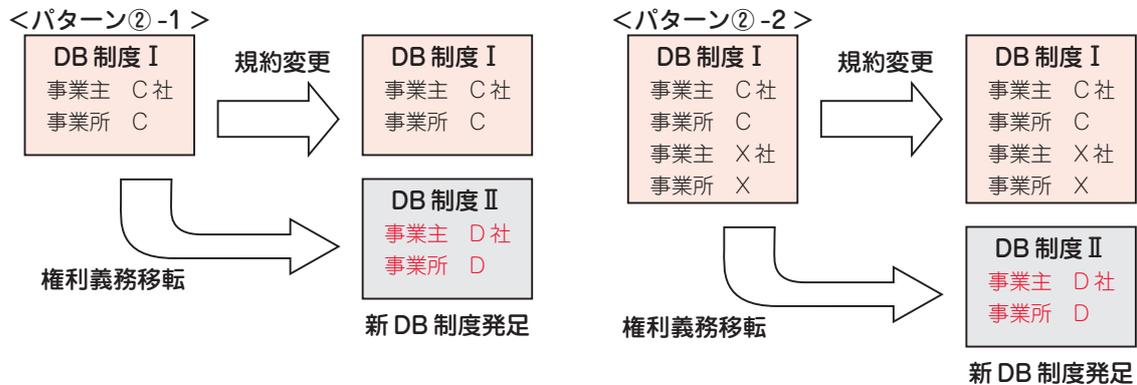
Aさん：図で表すとこのような感じでしょうか。パターン①-1はC社が単独で年金制度を実施している場合、パターン①-2はC社がX社と共同で年金制度を実施している場合です。



B部長：その通りだね。この場合は、年金制度が単独実施であろうと共同実施であろうと手続きには大差はないようだね。

2つ目のパターンとして、新たにD社を実施事業所とする別の年金制度を発足させる方法が考えられる。この場合、D社は、年金制度を新規に発足させるため「規約承認申請」の手続きが必要となるんだ。併せて、C社は、会社分割後の掛金やC社の加入者の権利義務をD社に移転することを規約に定めるため「規約変更の承認申請」の手続きが必要となってくるんだ。ちなみに、D社の年金規約にも権利義務を承継することを定める必要があるよ。さらに、C社の加入者のうちD社へ転籍する加入者の権利義務を、新たに発足するD社の年金制度へ移転するために、これらの申請手続きとは別に「権利義務の移転（承継）承認申請」の手続きが必要になってくるんだ。

Aさん：こちらを図で表すとこのような感じでしょうか。パターン②-1はC社が単独で年金制度を実施している場合、パターン②-2はC社がX社と共同で年金制度を実施している場合です。



+

B部長：C社が単独で年金制度を実施している場合（パターン②-1）はこの通りで良いが、C社が共同で年金制度を実施している場合（パターン②-2）は、他にも検討すべきことがあるんだ。まず、会社分割後もC社がX社と共同で年金制度を実施するかどうか不明だし、X社の扱い次第では別途手続きが必要となる可能性があるの、その点を確認する必要があるんだ。あと忘れてはいけないのが、2011年8月10日に施行された年金確保支援法において、確定給付企業年金法に関する改正が行われている点だ。今回の会社分割に伴い、C社の積立金の一部をD社に移換し、加入者の一部もD社へ転籍することになる。移換後のC社の積立金、転籍後のC社の加入者に基づいて掛金を計算すると、今回の会社分割には関係の無いX社の掛金が増加する可能性がある。このように、会社分割に伴って、会社分割に関係の無いX社の掛金が増加する場合は、C社が規約に定められている掛金を一括拠出する必要があるんだよ。

Aさん：C社が共同で年金制度を実施している場合は、X社とも十分に協議をする必要がありますね。

B部長：そういえば、承認申請は2ヶ月前に行う必要があるけど、スケジュール的には問題ないのかい？

Aさん：会社分割は、4月とのことですよ。

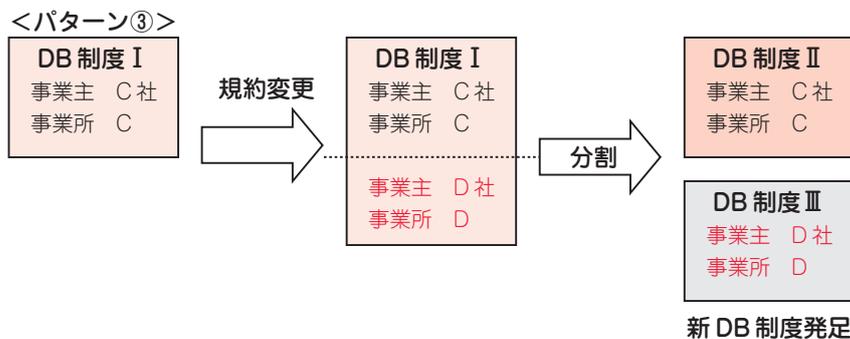
B部長：今は1月だから、今月中には承認申請を行わないといけないんだがなあ・・・

Aさん：パターン①のように規約変更の手続きであれば何とかなるかもしれませんが、パターン②のように新たに年金制度を新規発足する場合は、掛金の計算も必要となりますし、規約も作成して、さらに労働組合または厚生年金の被保険者の過半数代表者から同意を取得して・・・、となると、スケジュール的に厳しいと思います。何か別の方法はないでしょうか？

+

B部長：その場合は、とりあえず、パターン①の規約変更を行って共同で年金制度を実施することとして、その後、年金制度を分割する手続きを検討するといいいよ。

Aさん：図で表すとこのような感じでしょうか。



B 部長：そうですね。給付内容を変更しないのであれば、パターン②（会社分割と同時に年金制度を発足して権利義務を移転する場合）もパターン③（会社分割した後に年金制度を分割する場合）も大きな違いはないと考えられるけど、実は行政宛ての手続きが異なってくるんだ。パターン②では、C社の年金規約はそのまま継続することになるけど、パターン③ではC社もD社も年金規約が一旦消滅するので、新たにC社およびD社それぞれの年金規約を作成して、規約の承認を受けることになるんだよ。

A さん：給付の内容は同じでも、行政手続きは異なるんですね。

B 部長：行政手続きについては、他の方法も考えられるかもしれないよ。また、今までの話は、会社分割後もD社が確定給付企業年金制度を継続する前提だったけど、会社分割時に退職金を清算したり、確定拠出年金など確定給付企業年金以外の制度に移行するなどの選択肢もある。これらの選択肢を検討する場合は、それぞれの選択肢ごとに手続きが異なることに注意が必要なんだ。

ところで、もう1つの分割形態である吸収分割だけど、こちらは新設分割とは違って、事業を引き継ぐ会社がどんな年金制度を実施しているかによって様々なパターンが考えられるし、既存の会社が年金制度を実施していない場合も考えなくてははいけないよ。

A さん：分かりました。C社が検討している会社分割制度が「新設分割」か「吸収分割」かを、確認しておきます。

（次回は、Aさんが「吸収分割」か「新設分割」か確認したところからです。）

+

+

企業年金ノート No.525

平成24年1月 リソナ銀行発行



RESONA

信託ビジネス部

〒135-8581 東京都江東区木場1-5-65 深川ギャザリアW2棟 TEL.03(6704)3384

リソナ銀行ホームページでもご覧いただけます。

【<http://www.resona-gr.co.jp/resonabank/nenkin/info/note/index.html>】

リソナ銀行は、インターネットを利用して企業年金の各種情報を提供する「リソナ企業年金ネットワーク」を開設しております。

ご利用をご希望の場合は、年金信託部までお問い合わせ下さい。(TEL 06 (6268) 1813)

受付時間…月曜日～金曜日 9：00～17：00

※土、日、祝日および12月31日～1月3日はご利用いただけません。