

最近の年金関連トピックス

（厚生年金基金、公的年金等）

平成26年4月



目次

企業年金を取り巻く環境の変化と本資料掲載のトピックス	… 2
1. 厚生年金保険法等改正関連	
1-1. 第2回社会保障審議会企業年金部会の開催について	… 4
1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上/解散計画について	… 6
1-3. 厚生年金保険法等改正に関する事務連絡発出について	… 11
1-4. 平成25年度財政決算の取扱いについて	… 14
1-5. 第3回社会保障審議会企業年金部会の開催について	… 15
1-6. 厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示公布	… 16
2. 各種利率の改正	
2-1. 平成26年の最低責任準備金の付利率	… 19
2-2. 平成26年度の予定利率	… 21
3. 指定基金の解除	… 23
4. 公的年金関連	
4-1. 公的年金の財政検証①	… 25
4-2. 公的年金の財政検証②	… 26
5. 確定拠出年金関連	
5-1. 「確定拠出年金 含み損解消」について	… 28
5-2. 確定拠出年金普及の裏で	… 29
6. その他のトピックス	
6-1. 特別法人税の課税停止措置期限の延長	… 32
6-2. 高齢者 働く人の1割に	… 33
6-3. オバマ大統領が新しい退職勘定制度を提案	… 34
7. 平成25年12月～平成26年3月の年金ニュース	… 36
8. 本資料関連の平成25年12月～平成26年3月の年金メールマガジン	… 38

※ 平成25年12月(16日)～平成26年3月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

企業年金を取り巻く環境の変化と本資料掲載のトピックス

環境の変化

環境の変化に伴う影響

本資料掲載のトピックス

運用環境・経済環境の変化

長期に亘る運用低迷
ボラティリティの高い運用環境
不確実性の高い経済環境

現在

アベノミクスによる影響

- ・円安の進行による株価の上昇
- ・企業業績の回復

企業年金財政の悪化
代行割れ問題の表面化

厚生年金基金制度の見直し

⇒ P.4~P.17
「厚生年金保険法等改正関連」

⇒ P.28~P.30
「確定拠出年金 含み損解消」
「確定拠出年金普及の裏で」

高齢者を取り巻く環境変化

公的年金の改革

- ・支給開始年齢の引き上げ
- ・給付水準引き下げ 等

改正高齢者雇用安定法の施行

- ・65歳までの雇用確保措置義務化

少子高齢化社会への
更なる対応

公的年金の再改革の検討

- ・支給開始年齢の再引き上げ
- ・被用者保険の適用拡大 等

働く高齢者の増加

⇒ P.25~P.26
「公的年金の財政検証①・②」

⇒ P.33
「高齢者 働く人の1割に」

長らく続いたマーケットの不振で、年金財政の悪化は深刻な状況になっていましたが、これに追い打ちをかけたのがAIJ事件でした。この事件を契機に代行割れ問題がクローズアップされ、結果的に厚生年金基金制度は廃止を中心に見直されることとなりました。これを受けて、平成25年6月26日に改正厚生年金保険法が公布され、平成26年3月24日に厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示が公布されました。

皮肉なことに、現在はアベノミクスによる円安・株高により、一転して企業年金のパフォーマンスは良好に推移しています。公的年金も平成24年度の運用利回りは9.57%と高い利回りを挙げています。こうした中で、公的年金は平成26年に5年に一度の財政検証を迎えます。今回の財政検証では、さらなる支給開始年齢の引き上げや被用者保険の適用拡大など、公的年金の再改革を検討するためのオプションを加えた試算も行うこととなっています。また試算の前提としてアベノミクスによる経済環境の好転などをどこまで見込むのか、こうした点も公的年金の再改革の検討を左右するポイントとなるかもしれません。高齢者を取り巻く環境が変化し、計画的な老後資金の確保が必要となっている現在の状況下では、老後資金の主体となる公的年金の動向を注視することは非常に重要なことといえます。

これまで、企業の人事制度や報酬体系は公的年金の60歳支給開始を前提として制度設計をしてきました。厚生年金基金制度の見直しや今後予想される公的年金の再改革等を考えると、企業年金についても制度設計を見直す必要性が従来以上に高まっているかもしれません。

本資料は平成25年12月から平成26年3月に取り上げられた企業年金関連トピックスを、弊社より配信した年金ニュースおよび年金メールマガジンをういてまとめたものです。本資料が企業年金を取り巻く環境の変化を把握し、より良い制度を運営するために役立つものとなれば幸いです。

1.厚生年金保険法等改正関連

1-1. 第2回社会保障審議会企業年金部会の開催について

- 厚生年金基金制度の見直しに関する法律※の政省令・告示・通知に関する厚生労働省案について、社会保障審議会にて説明

～以下、メールマガジン「第2回社会保障審議会企業年金部会の開催について」転載～

12月18日、第2回社会保障審議会企業年金部会が開催されました。

12月18日の会合では、11月6日に公表された「厚生年金基金制度の見直しに関する法律(※)」に係る政省令・告示・通知案に対するパブリックコメント(12月5日期限)に寄せられた意見を踏まえた現時点での厚生労働省見解等を反映した内容について、黒田企業年金国民年金基金課長から説明(主に追加等した内容を中心に)がありました。

(※)「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」

《主な内容》

1. 特例解散関係

① 基金理事長宛の厚生労働省文書発出

・今回の基金制度見直しについて、厚生労働省の考え方等(※)を示した資料を、来年2月の代議員会に間に合うよう、各基金理事長宛に発出することを検討中。

(※)・基金の果たしてきた役割

- ・改正に至る経過と目的
- ・今後の企業年金制度への取組み方針

② 納付計画提出の特例

・一部事業所の納付計画提出が困難な場合には、円滑な解散を促進するため、特例措置も検討中。

⇨原則としては、納付猶予を受けるためには全事業主からの納付計画提出が必要

③ 清算型基金の指定

・清算型基金の指定要件を満たす基金で、今後の方向性について適切な検討が行われなかった場合には、今後の方向性について検討することを求め、必要に応じて報告徴収、改善命令等を行う方向で検討中。

・清算型基金の指定にあたっては、基金財政状況とともに解散や上乗せ給付の再建に向けた取組状況等を確認し、総合勘案の上で行うことを検討中。

・指定された場合には、指定されるに至った財政状況を事業主等に説明することを求めるとともに、必要に応じ、基金役員の改任命令等を行い、基金運営責任を問うことを検討中。

1-1. 第2回社会保障審議会企業年金部会の開催について

④納付猶予特例先の代行割れ相当額の取扱い

- ・解散計画を提出し、納付猶予特例により解散する基金の代行割れ相当額については、解散計画提出時から解散時までの利子は、分割納付期間中と同様に国債利回りとすることを検討中。

2.財政運営

①代行返上/解散計画の資産運用利回り前提

- ・計画上の資産運用利回り前提の指標の1つとして、基金の運用利回りの過去5事業年度の実績平均があるが、基金の予定利率を上限とする方向で検討中。

②存続基金に係る法施行後5年間の財政運営

- ・5年後の存続基準に向けた経過措置中は、積立不足の決算翌年度内拠出は求めない方向で検討中。
- ・ただし、純資産が最低積立基準額を下回った場合には、従前の追加掛金計算方法(積立比率方式、回復計画方式)を一部改正(厳格化)して、決算翌々年度からの拠出を検討中。

③モニタリング強化

- ・平成26年4月以降の業務報告書の項目追加(最低責任準備金、純資産額の報告)については、解散方針を議決した場合には対象外とする方向で検討中。

3.上乗せ部分の支援策

①基金分割時の人数要件

- ・全事業所の意思統一ができず、制度移行のために基金分割をする場合で、分割した基金が存続しない(解散、代行返上)予定である場合は、人数要件は緩和する方向で検討中。

②DB移行時の非継続基準上の緩和

- ・DB加入者となる前の期間をDB加入者期間として算入する場合には、財政検証時の最低積立基準額のうち、期間通算に相当する額については5年間の遅延認識が認められる方向だが、代行返上時(権利義務の移転承継時)も、同様に遅延認識することを可とする方向で検討中。

4.解散等に伴う手続き

①特例解散時の記録整理

- ・申請前突合を一度行えば、仮完了として申請可とする方向で検討中。
⇔現行では、特例解散の認可申請前に記録整理が仮完了(基金記録と国の記録の突合の結果不備なし)している必要あり

12月18日の審議では、行政提示の政省令・告示等の方向性については特段意見はありませんでしたが、多くの委員からは「事業主・加入員・受給権者等へ十分な情報提供・開示が重要」といった意見が出されました。

12月18日の審議を踏まえ、政省令・告示等が公布されると思われます。

次回第3回社会保障審議会企業年金部会(第三者委員会の審議事項、運営等の検討について審議を予定)は年明け開催予定(開催日程は未定)となっています。

1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上計画/解散計画について

・ 信託協会からの個別確認事項に対する厚生労働省の回答 (平成26年1月17日時点で判明している事項)

- ・ 本資料は平成25年6月26日に公布された改正厚生年金保険法(公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律)、平成25年11月6日に公表された政省令・告示・通知案および信託協会等を通じたFAQに基づき作成しています。
- ・ 具体的取扱いは今後出状される政省令・告示・通知で確定される予定です。

代行返上/解散計画の概要

1. 法改正の概要

- ・ 存続厚生年金基金については、平成26年4月(予定)から新財政運営基準が適用される

項目	原則
新財政運営基準	<ul style="list-style-type: none">・ 継続基準/非継続基準/(施行日後5年以降は)存続基準・ プラスアルファ水準は原則3割以上(平成26年10月2日以降)・ 平成24年度末で代行割れ基金は、標準報酬総額に対する掛金の総額の比率が原則として平成24年度より下回らないこと
最低責任準備金	<ul style="list-style-type: none">・ 代行給付相当額につき、7号、8号(年齢階級別3区分係数)から選択、「期ずれ」なし
モニタリング強化	<ul style="list-style-type: none">・ 業務報告書の項目追加等

- ・ 平成26年4月から5年以内に代行返上/解散する場合は、**代行返上/解散計画を作成し、その計画に基づく財政運営を実施することが可**(上記新財政運営基準は適用しない)

項目	特例措置、経過措置、特別な取扱い
財政運営基準 (厚年)	<ul style="list-style-type: none">・ 施行後5年間に代行返上/解散する場合:代行返上/解散計画に基づく運営
最低責任準備金	<ul style="list-style-type: none">・ 代行給付相当額につき、みなし7号も選択可・ 施行後5年間に代行返上/解散する場合:8号(一律0.875)、「期ずれ」ありも選択可

1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上計画/解散計画について

2. 代行返上/解散計画の作成要領(1)

- 平成26年4月から5年以内に代行返上/解散を行う基金は「代行返上/解散計画」を任意で提出可(代議員会議決要)
- 計画提出基金は、当該計画に基づく財政運営を実施(通常の財政検証は実施せず)
- 計画提出後、基金方針変更に伴う計画変更・取下げは可(行政より変更を求められる場合もあり)

(注)前倒し適用あり

平成25年3月31日を基準日とする通常の財政計算に基づく掛金(通常平成26年4月1日適用)は、計画を提出すれば手当て不要(計画は、法改正前であっても提出可=平成26年2月の予算代議員会での議決も可となる予定)

計画作成要領

- 代行返上/解散に向けたスケジュールおよび予定日
- 事業および財産の現状
- 積立目標

財政見通しにおける積立目標は基金が自主的に設定可

(ただし、以下①②を全て満たす必要あり)

① 財政見通しにおける積立水準(純資産比)

代行割れでない基金	代行割れ基金(※)
次のいずれかに対する積立水準が低下しないこと ・ 責任準備金 ・ 最低責任準備金 ・ 最低積立基準額	次のいずれかを満たすこと ・ 最低責任準備金に対する積立水準が低下しない ・ 最低責任準備金から純資産額を控除した額が拡大しない

(※) 代行割れ基金とは、計画策定時点(計画提出時に確定している(代議員会で議決済み)決算時点)における純資産額が最低責任準備金(計画上の算定方式に基づく方法で算定した額)を下回っている基金のことを指す

1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上計画/解散計画について

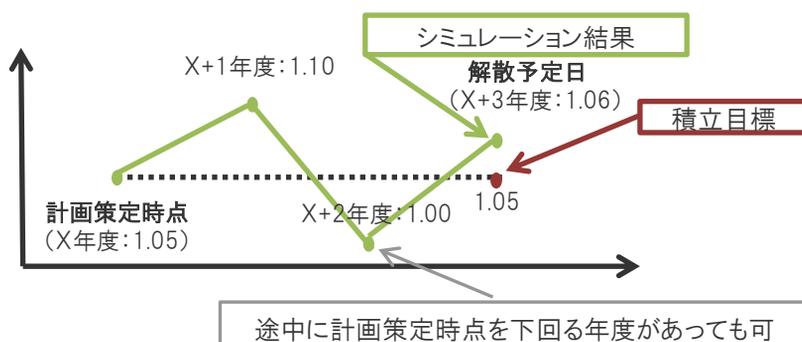
2. 代行返上/解散計画の作成要領(2)

計画作成要領

留意点

- (1) 財政見通しにおける要件(積立水準が低下しない、積立不足額が拡大しない)は、**計画策定時点**(計画提出時に確定している(代議員会で議決済み)決算時点)と**代行返上/解散予定日**との比較で判断し、代行返上/解散予定日における状態が計画策定時点を下回っていないければよい
- (2) 積立目標は基金が自主的に設定可であり、代行返上/解散予定日における計画上のシミュレーション結果と乖離可

- 積立目標が計画策定時点の積立水準を下回っていない
- 代行返上/解散予定日のシミュレーション結果が、計画策定時点の積立水準を下回っていない
- 代行返上/解散予定日のシミュレーション結果が、積立目標を下回っていない



- (3) 定例財政再計算に伴う免除保険料率の洗替えは不要だが、標準掛金・計算基礎率の洗替えを計画に反映要
- (4) 財政見通し上の最低責任準備金は、以下の①～⑧のいずれの方式によることも可(但し、最低責任準備金の算定方式は、計画期間中に亘って統一的に使用すること)

代行給付費の 厚年本体 利回りの適用時期 算定方法	7号方式	みなし7号方式	8号方式	
			年齢階級3区分別係数	一律0.875
「期ずれ」あり	①	③	⑤	⑦
「期ずれ」なし	②	④	⑥	⑧

- (5) 計画上は積立目標に限らず、「責任準備金」「最低責任準備金」「最低積立基準額」は記載必須
- (6) 今後予定している前納や将来返上を織り込むことは任意

1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上計画/解散計画について

2. 代行返上/解散計画の作成要領(3)

計画作成要領

② 掛金に関する事項

- ・ 原則として、標準報酬の総額に対する掛金の総額の比率が計画作成前より低下しないこと
 - ※ 人数の増減に伴い比率が下がることもあるが、規約上掛金率・基準給与の定義に変更がなければ要件を満たすとみなされる
 - ※ 掛金総額には事業所脱退に伴う一括拠出は含めない
- ・ 現行掛金で積立目標に到達しない場合は、原則、計画適用日から代行返上/解散予定日までに亘って掛金を引上げ要
 - ※ 段階的掛金引上げは可だが、適用初年度に掛金引上げをしない計画は適切とは判断しない
- ・ 具体的措置

以下の事項に係る改善措置の内容および実施年月を記載要

① 給付設計に関する事項、② 適用に関する事項、③ 負担に関する事項、④ 業務に関する事項、⑤ その他

(注) 上記内容について、原則は代議員会の議決を経たうえで記載するが、基金および設立母体の実情や、具体的措置実施に必要な期間等の考慮から、見込みについて記載することも可
- ・ 財政見通し作成における利回り等の前提

(1)最低責任準備金の予測に用いる利回り	厚生年金の直近の財政見通しに用いられている予定運用利回りをを用いること					
	H25年度	H26年度	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度
	2.23%	2.57%	2.91%	3.39%	3.65%	3.85%
	※ 計画提出年度の付利率については、計画作成時において直近判明している利回り実績を反映することは可					
(2)年金資産の予測に用いる予定運用利回り	以下①～③いずれか大きい率を上回らないこと《各年度ごとの丈比べ可》					
	① 基金運用利回りの確定した直近決算過去5事業年度の実績平均利回り ただし、各基金の予定利率を上限とする					
	② 計画作成時の最低積立基準額に使用する割引率					
	③ 厚生年金の直近の財政見通しに用いられている予定運用利回り(上記(1)と同じ)					
	※ 計画提出年度の運用利回りについては、計画作成時において直近判明している利回り実績を反映することは可					
(3)加入員数	過去5事業年度の実績を用いて適切に見込む					

1-2. 厚生年金保険法等改正に関する代行返上計画/解散計画について

3. 代行返上/解散計画に係るその他の事項

計画提出時の手続き

代行返上/解散の方針議決、代行返上/解散計画の内容議決

- 代議員会の議決要
- 事業主・加入員・労働組合の同意不要

地方厚生局長宛て提出

提出および添付書類（※）

- 代行返上/解散計画所定様式
- 財政の将来見通し
- 代議員会会議録
- 年金数理人の確認および署名押印

（※）本書類は、計画適用日時点までに提出すること

計画提出後の財政運営

- 毎年度、決算基準日時点で再作成した財政見通しにおける代行返上/解散予定日時点の積立水準が積立目標を満たすかを確認
（例えば、平成26年3月に計画を提出した場合、初回の乖離状況の確認は平成25年度決算（平成26年3月31日時点）に実施。なお、この場合、現行の財政検証は不要となる）
- 積立目標を下回った場合、可能な限り速やかに追加掛金を適用し、代行返上/解散予定日までに亘って拠出するよう計画の見直しを行う必要あり

行政より計画変更が求められる場合

- 例えば以下のいずれかに該当し、計画上の積立目標の達成が困難と見込まれるに至った場合は、計画変更が求められる
 - ① 計画前提が著しく異なるに至った場合
 - ② その後の状況変化により財政悪化の方向へ乖離した場合
 - ③ 計画に基づく措置を講ずることが困難な状況が生じた場合
 - ④ 設立母体の経営状況に著しい変化が生じた場合

1-3. 厚生年金保険法等改正に関する事務連絡発出について

- 厚生年金基金制度の見直しに関する法律の政省令等の公布遅延に対し、厚生労働省は政省令等の内容の一部について事務連絡を発出

- 厚生労働省より示されたものは以下のとおり。
 - 政省令等に規定する予定の内容をまとめた資料
 - 特例解散、財政運営等に係る申請様式
 - 規約変更手続等に係る留意事項(下記ご参照)

事務連絡に記載の留意事項

- 今後、代議員会を開催する予定の基金については、今般の法改正に伴い規約変更が必要な事項について、まずは規約変更等の概要(後述)を代議員会の議題とし、その承認を得た上で、実際に政省令等が公布された後に、具体的な規約変更手続きを理事長専決で行い、認可申請する等の弾力的な対応も可能であること。
 - ※ 既に代議員会を終えた基金についても、実際に政省令等が公布された後に臨時代議員会を行うほか、規約変更等が必要な事項について理事長専決で改正を行い、事後的に代議員会の承認を求めるなどの弾力的な対応も可能。
- 認可申請については、原則として、平成26年4月末日までに行うこと。
- 平成26年4月末までに解散計画または代行返上計画を提出すれば、通常の財政運営に基づく平成26年4月の掛金引き上げに代えて、解散計画または代行返上計画に基づく財政運営を実施することができる。

1-3. 厚生年金保険法等改正に関する事務連絡発出について

規約変更等の概要(代議員会における議案例)

厚生年金基金規約の一部変更について

1. 規約変更概要(概要説明については、次ページ参照)

① 厚生年金基金制度見直し法(平成25年6月26日公布「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成25年法律第63号)」)による規約変更

- ・ 法令条文変更
- ・ 中途脱退者の支給義務の連合会移転停止
- ・ 脱退一時金相当額の移換変更
- ・ 解散時の最低責任準備金の納付先変更
- ・ 業務概況の周知に関する変更

② 年金機能強化法(平成24年8月22日公布「公的年金制度の財政基盤及び最低保障機能の強化等のための国民年金法等の一部を改正する法律(平成24年法律第62号)」)による規約変更

- ・ 繰下げ支給見直しに関する変更
- ・ 産前産後休業期間中の掛金免除(育児休業期間中の取扱いと同様)
- ・ 未支給給付の請求範囲の拡大

③ その他

- ・ 上乗せ給付の支給停止
- ・ 将来期間分の代行返上
- ・ 最低責任準備金の前納

(注)

- ・ ①および②の規約変更は全基金が対象。
- ・ ③の規約変更は例示。(記載項目以外の規約変更もあり得ます。)なお、③の規約変更は該当基金のみが対象。
- ・ ③については、議事運営に応じて記載。

2. 規約改正への対応について

今般の規約変更については、規約変更範囲、該当条文が多岐にわたり作成にはなお時間を要するため、厚生労働大臣あて認可申請については理事長専決処分にて行いたく、ご承認をお願いいたします。

3. 変更日

平成26年 4月 1日

(ただし、将来期間分の代行返上については、認可の日)



1-3. 厚生年金保険法等改正に関する事務連絡発出について

厚生年金保険法改正等に伴う厚生年金基金規約変更箇所（現時点での見込み）

① 厚生年金基金制度見直し法によるもの

項目	該当条文	概要
法令条文変更	・法令を引用する条文	法令を引用している規定の法令名・条数の変更（基本的に別表方式とし、読替える）
中途脱退者の支給義務の連合会移転停止	・加入員期間及び加算適用加入員期間 ・中途脱退者及び連合会移換者他第8章（年金通算）の条文全般 ・年金給付等積立金の管理及び運用に関する契約の締結	中途脱退者の基本年金部分の連合会移転が停止となる変更
脱退一時金相当額の移換変更	・確定拠出年金への脱退一時金相当額の移換	確定拠出年金への脱退一時金相当額の移換期限が「DC加入から3月以内」とする条件をはずす変更
解散時の最低責任準備金の納付先変更	・責任準備金相当額の納付	解散時の最低責任準備金の納付先が「連合会」から「政府」とする変更
業務概況の周知に関する変更	・業務概況の周知	受給権者に対する業務概況の周知が「努力義務」から「義務」とする変更

② 年金機能強化法によるもの

項目	該当条文	概要
繰下げ支給見直しに関する変更	・基本年金額及び加算年金額 ・老齢厚生年金の支給繰下げに伴う支給停止	70歳以降の繰下げ支給に関する給付の見直しによる変更
産前産後休業期間中の掛金免除	・育児休業等期間中の掛金の徴収の特例 ・徴収金	産前産後休業期間中の掛金が免除されることによる変更（育児休業期間中の取扱いと同様）
未支給給付の請求範囲の拡大	・未支給の給付	未支給給付の請求範囲の拡大（「生計を同じくする2親等以内の親族」から「3親等以内」とする）による変更

③ その他

項目	該当条文	概要
上乗せ給付の支給停止	・新設	選択一時金、脱退一時金等を支給停止とする変更
将来期間分の代行返上	・基本年金額及び加算年金額 他	将来期間分の代行返上認可申請に伴う変更
最低責任準備金の前納	・新設	前納額、時期等を規定

1-4. 平成25年度財政決算の取扱いについて

- 平成25年度財政決算の取扱いに係る信託協会からの個別確認事項に対する回答

平成25年度決算に係る取扱い概要

項目	概要							
貸借対照表 全基金	<ul style="list-style-type: none"> 最低責任準備金の精緻化:実施しない 							
財政検証	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>最低責任準備金の精緻化とは</p> <ul style="list-style-type: none"> 代行給付相当額算出の係数 一律0.875⇒年齢階級3区分別係数 利息相当額 「期ずれ」あり⇒「期ずれ」なし </div>							
代行返上 /解散計画 未提出先		<ul style="list-style-type: none"> 最低責任準備金の精緻化:実施しない 検証方法:平成24年度財政検証と同様 (ただし、非継続基準の対最低積立基準額比の積立比率は0.94) 						
財政検証 抵触時の 変更計算	<ul style="list-style-type: none"> 最低責任準備金の精緻化:精緻化後を基本とするが、精緻化前も適用可 							
	最低責任準備金の精緻化							
	<table border="1"> <tr> <td style="width: 10%;">継続基準に 基づく変更計算</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり)+最低責任準備金調整額)も適用可 </td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">非継続基準に 基づく変更計算</td> <td>積立比率に 応じた方法</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可 </td> </tr> <tr> <td>回復計画に 応じた方法</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可 </td> </tr> </table>	継続基準に 基づく変更計算	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり)+最低責任準備金調整額)も適用可 	非継続基準に 基づく変更計算	積立比率に 応じた方法	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可 	回復計画に 応じた方法	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可
	継続基準に 基づく変更計算	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり)+最低責任準備金調整額)も適用可 						
非継続基準に 基づく変更計算	積立比率に 応じた方法	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可 						
	回復計画に 応じた方法	<ul style="list-style-type: none"> 精緻化後を基本 精緻化前(最低責任準備金(係数0.875&「期ずれ」あり))も適用可 						
代行返上 /解散計画 未提出先	<p>(注1) 継続/非継続基準に基づく変更計算において、最低責任準備金の精緻化については整合性をとる必要あり ⇒(例) 以下のような取扱いは不可 継続基準に基づく変更計算:精緻化後 非継続基準に基づく変更計算:精緻化前</p> <p>(注2) 回復計画に応じた方法について、精緻化前後の選択は、計画策定期間を通じて統一する必要あり</p>							
代行返上 /解散計画 提出先の 取扱い	<ul style="list-style-type: none"> 掛金算定方法:現行基準適用(変更なし) 上記の財政検証は実施せず、計画の実施状況を確認 (代行返上/解散予定日時点の積立水準が積立目標を満たすかの確認) 以下項目は、決算報告書上の記載を省略可 (1)様式⑩-9 :許容繰越不足金 (2)様式⑩-10:積立状況と財政計算の留保 							

1-5. 第3回社会保障審議会企業年金部会の開催について

- 厚生年金基金制度の見直しに関する法律の政省令・告示等を閣議決定。平成26年3月24日の交付。

～以下、メールマガジン「第3回社会保障審議会企業年金部会の開催について」転載～

3月18日、第3回社会保障審議会企業年金部会が開催されました。

当会合では、主に以下3点について黒田企業年金国民年金基金課長から説明がありました。

《主な内容》

1. 政省令等の公布時期について

会議冒頭、黒田課長より以下内容の説明がありました。

(1)「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律」に関連する政令(3本)が本日の定例閣議で閣議決定された

(2)それを受けて、政省令・告示等を3/24(月)に公布予定(予定通り、同日公布)

2. 特例解散等の手続きについて

解散・特例解散手続きについて説明がされました(配布資料2を使用)。

(1)解散手続きについて

従前より説明のあった「責任準備金検証プロセス」の効率化に加え、「国と厚生年金基金との被保険者記録突合プロセス」についても一部効率化を図る予定

(2)特例解散手続きについて

特例措置適用にあたって、法定要件とされている項目のうち、客観的指標等により審査できない以下の事項(=検討が必要な事項)について、厚生労働省の現時点の考え方を明示

・事業主納付計画の猶予額・猶予期間の合理性について

・猶予期間における各年ごとの納付額の設定について

・事業主ごとの(解散時の積立不足の)負担方法について

3. 「厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会(仮称)」の設置について所謂第三者委員会について、社会保障審議会企業年金部会の下に、上記名称(仮称)で設置することになりました。

詳細は以下の通り。

(1)委員会の構成

・委員長:森戸委員(山崎部会長が指定、慶応義塾大学大学院法務研究科教授)

・委員 :労使の協力も得て、有識者、専門職等から人選予定

(2)概ね月1回程度の開催を予定

(3)委員会は企業の個別情報も扱うため、詳細事項は非公開

次回第4回社会保障審議会企業年金部会(企業年金制度等の在り方の審議)は4月以降開催予定(開催日程は未定)となっています。



1-6. 厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示公布

- 第3回社会保障審議会企業年金部会での予定通り、厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示が平成26年3月24日に交付された。

～以下、メールマガジン「厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示について」転載～

3月24日、厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示が公布されましたので、ご案内します。

<http://kanpou.npb.go.jp/20140324/20140324g00061/20140324g000610000f.html>

《政令》

- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行期日を定める政令
- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令
- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令

《省令》

- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令

《告示》

- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第五条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされた同法第一条の規定による改正前の厚生年金保険法附則第三十条第二項に規定する過去期間代行給付現価の額の計算方法を定める件
- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第三条第一項の規定により読み替えて適用する公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第五条第一項の規定によりなおその効力を有するものとされた同法第二条の規定による改正前の確定給付企業年金法第百十条の二第六項の規定により読み替えられた公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第八条に規定する現価相当額の計算方法を定める件
- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第八条に規定する責任準備金相当額の算出方法を定める件
- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令第十条の規定による自主解散型基金等が解散する場合における責任準備金相当額の特例の額の算定方法を定める件



1-6. 厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示公布

- 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第三十条第五項第二号及び第四号に規定する調整利率を定める件
- 解散基金加入員に係る公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第五十三条第四項に規定する年金給付等積立金の額の計算方法を定める件
- 基金中途脱退者に係る公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第五十三条第四項に規定する年金給付等積立金の額の計算方法を定める件

また、本件に係るパブリックコメント(昨年11月に募集)の結果も公示されております。

<http://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495130162&Mode=2>

2. 各種利率の改正

2-1. 平成26年の最低責任準備金の付利率

- 平成26年(1月～12月)の最低責任準備金付利率は年9.57%

期ズレありの最低責任準備金の算出に用いる利率

平成25年度の年度換算では3.97%

✓ 平成25年度の財政検証における年度換算では3.97%の付利率となります。

	厚年本 利回り	期ズレありの最低責任準備金の 算出に用いる利率				<ご参考> 年度換算
		4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	
平成9年度	4.66%		—		—	—
平成10年度	4.15%		—		—	—
平成11年度	3.62%	—		4.66%	4.15%	—
平成12年度	3.22%		4.15%		3.62%	4.02%
平成13年度	1.99%		3.62%		3.22%	3.52%
平成14年度	0.21%		3.22%		1.99%	2.91%
平成15年度	4.91%		1.99%		0.21%	1.54%
平成16年度	2.73%		0.21%		4.91%	1.36%
平成17年度	6.82%		4.91%		2.73%	4.36%
平成18年度	3.10%		2.73%		6.82%	3.74%
平成19年度	-3.54%		6.82%		3.10%	5.88%
平成20年度	-6.83%		3.10%		-3.54%	1.40%
平成21年度	7.54%		-3.54%		-6.83%	-4.37%
平成22年度	-0.26%		-6.83%		7.54%	-3.43%
平成23年度	2.17%		7.54%		-0.26%	5.53%
平成24年度	9.57%		-0.26%		2.17%	0.34%
平成25年度	—		2.17%		9.57%	3.97%
平成26年度	—		9.57%		—	—

今回確定部分



2-1. 平成26年の最低責任準備金の付利率

(ご参考)最低責任準備金調整額の算出に用いる利率

- ✓ 平成25年度末の最低責任準備金調整額の算出に用いる「前年度(平成24年度)の厚年本体利回り」は、9.57%です。
- ✓ 最低責任準備金調整額＝当年度末最低責任準備金
× [(1 + 前年度の厚年本体利回り)^(9/12)
× (1 + 当年度の厚年本体利回り) / 1.0723 - 1]

2-2. 平成26年度の予定利率

- 平成26年度の継続基準の下限予定利率：年0.7%
- 平成26年度の非継続基準の予定利率：年2.00%
⇒ 一定の手続き※1を前提に年1.600%～2.400%の範囲内で設定可能

平成26年度の予定利率

- 継続基準における下限予定利率は、10年国債の直近1年平均(0.721%)と5年平均(1.055%)のいずれか低い率を基準に設定されています。
- 非継続基準における予定利率は、30年国債の直近5年平均(2.002%)を勘案して設定されています。

年度	厚生年金基金			確定給付企業年金	
	継続基準※2 (下限予定利率)	非継続基準		継続基準※5 (下限予定利率)	非継続基準※6
		代行部分※3 (転がし利率)	プラスアルファ部分※4		
H24	1.1%	△0.26%	2.24% (1.792%～2.688%)	1.1%	2.24% (1.792%～2.688%)
H25	0.8%	2.17%	2.13% (1.704%～2.556%)	0.8%	2.13% (1.704%～2.556%)
H26	0.7%	9.57%	2.00% (1.600%～2.400%)	0.7%	2.00% (1.600%～2.400%)

※1 厚生年金および基金型DB：代議員会の議決

規約型DB：被保険者等の過半数で組織する労働組合の同意

(当該労働組合がない場合は被保険者等の過半数を代表する者の同意)

※2 「厚生年金基金の予定利率の下限等について」の一部改正について平成26年3月31日年企発0331第1号

(「厚生年金基金の予定利率の下限等について」平成9年3月31日企国発第23号の一部改正)

※3 非継続基準の代行部分は各年度の4月～12月に適用される率を表記

(例 H25年度：4～12月 2.17%、翌1～3月 9.57%)

※4 平成26年3月31日告示第169号

※5 平成26年3月31日告示第167号(平成14年厚生労働省告示第58号の一部改正)

※6 平成26年3月31日告示第168号(平成15年厚生労働省告示第99号の一部改正)

3. 指定基金の解除

3. 指定基金の解除

- 26基金について指定基金の解除を公表

- 平成25年3月29日付で指定を解除:1基金
- 平成25年12月24日付で指定を解除:25基金
- 指定基金の新たな指定は行われなかった。
- 改正厚生年金保険法の施行日(平成26年4月1日予定)以降、指定基金制度は廃止される。

4. 公的年金関連

4-1. 公的年金の財政検証①

- 5年に一度の公的年金の財政検証を平成26年に実施。
- 財政検証における長期の経済前提の標準的なシナリオでは、名目運用利回りを4.2%にする。

～以下、メールマガジン「財政検証の経済前提」転載～

3月6日の日経夕刊1、2面、3月7日の日経朝刊3面、ほか主要各紙にて公的年金の財政検証についての記事が掲載されています。3月6日、社会保障審議会年金部会の「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会」(第16回)が開催され、公的年金の財政における経済前提等について検討がされたことを報道したようです。公的年金に関しては、5年に一度、財政検証が行われることになっており、今年、平成26年は検証結果をとりまとめる年にあたります。

3月6日の専門委員会で示された経済前提は、平成35年度までの足下は、内閣府試算に準拠して設定し、平成36年度以降の長期は、マクロ経済に関する試算等を参考に設定しています。その結果として、ケースA～ケースHまでの8ケースが示されました。それぞれのケースの中でも運用利回りや賃金上昇率等については一定の幅をもたせた設定になっています。

報道されている利回り想定(名目運用利回り)は、次の算式で表されます。

$$\text{名目運用利回り} = \text{実質的な運用利回り(対賃金上昇率)} \\ + \text{実質賃金上昇率(対物価上昇率)} + \text{物価上昇率}$$

標準的なシナリオとされたケースEでは、実質的な運用利回り1.2～2.2%、実質賃金上昇率1.2%～1.4%、物価上昇率1.2%と想定しています。実質的な運用利回りの中央値1.7%、実質賃金上昇率の中央値1.3%、物価上昇率1.2%を加えた4.2%が、標準シナリオの名目運用利回りとして報道されています。

5年前の財政検証の標準シナリオでの名目運用利回り4.1%よりも0.1%高いものとなっています。

今後、これらの経済前提等をもとにした社会保障審議会年金部会における財政検証に関する議論を経て、検証作業が実施されることとなります。

4-2. 公的年金の財政検証②

- 公的年金の財政検証における経済前提等の方針を決定
- 公的年金の課題検討のため、仮定の制度改革を折り込んだ試算も実施へ。

～以下、メールマガジン「財政検証と制度改革を仮定した試算」転載～

3月13日、日経5面ほか主要紙にて公的年金の財政検証についての記事が掲載されています。3月12日、社会保障審議会年金部会が開催され、公的年金の財政検証の方針が決まったことを報道しています。

これまでに「年金財政における経済前提と積立金運用のあり方に関する専門委員会」などで検討された経済前提や人口の前提といった諸前提をもとに、公的年金の財政検証が実施されることになりました。（前ページ「公的年金の財政検証①」ご参照）

また、今回の財政検証においては、平成25年の社会保障制度改革国民会議の報告書に基づき、年金制度の課題の検討のために、以下のような制度改革を仮定したオプション試算が行われます。

1. 物価・賃金の伸びが低い場合でもマクロ経済スライドによる調整がフルに発動されるような仕組みとした場合
2. 被用者保険のさらなる適用拡大を行った場合
 - (1) 所定労働時間が週20時間以上である短時間労働者を全て適用対象とした場合
 - (2) 一定の賃金収入がある場合には、所定労働時間にかかわらず、適用対象とする場合
3. 保険料を拠出する期間と年金を受給する年齢について様々なヴァリエーションを設定した場合

なお、記事では、上記3. のヴァリエーションの具体的なケースとして、保険料の拠出期間を40年間から延長する案、年金支給開始年齢を67歳または68歳とする案、が報道されています。

5.確定拠出年金関連

5-1. 「確定拠出年金 含み損解消」について

- 運用環境の改善により、元本割れの確定拠出年金は全体の2%にまで縮小
- 目標積立水準の確保や投資教育に関しては課題が残る

～以下、メールマガジン「確定拠出年金 含み損解消」について」転載～

12月16日の日本経済新聞朝刊1面トップに「確定拠出年金 含み損解消」という記事が掲載されていました。株価上昇、円安効果で運用成績が好転し、元本割れの状態に陥っている人がわずか2%にまで縮小したそうです。記事では、運用環境の改善が確定拠出年金(以下、DCと言います)への移行を加速化させる可能性について指摘しています。運用実績が給付に直結するDCにおいて、運用パフォーマンスが好転したのは、喜ばしいことですが、いくつか考えてみたい点があります。

確かに、運用環境が好転(あるいは安定)すれば、DCへ移行しやすい環境が整います。もともと、DC移行を促してきたのは運用パフォーマンスの不振であった可能性が高いと思われます。確定給付型の制度で安定的な収益を確保できるとすれば、少なくとも移行を急ぐ必要はなくなるとも考えられます。欧米でもDCへの移行が活発ですが、欧米では終身年金が主体で国によっては給付のインフレライドもあるため、運用リスク以上に給付債務の増加リスクの抑制を狙っているようです。欧米と違い、日本は給付債務の増加リスクが限定的ですから、運用リスクの不安が解消するとDC移行を促進する最も大きな理由が消滅すると考えることもできます。

また、含み損が解消されたからといって、将来の給付原資が十分確保されたわけではないことに留意すべきです。日本のDCはそれまでであった確定給付型制度(退職一時金あるいは企業年金)から移行するケースが多く、その場合、既存制度の給付水準を目標給付額とし、目標給付水準と積立期間中の運用収益率の見込みを基に掛金(率)を設定することが一般的です。つまり、移行前の給付水準を確保するためには、想定した運用収益率を確保しないといけないわけです。想定する運用収益率は制度によって異なりますが、2%前後のケースが多いと推測され、元本を確保しただけでは、目標には達しないわけです。

さらに、直近ではリスク資産の構成比が高まっていること、さらに加入者毎の運用格差が広がっていることを指摘していますが、これもDCにおける投資教育の問題を浮き彫りにしているような気がします。本来であれば、時価上昇でリスク資産の構成比が高まった場合、リスク資産の構成比を引き下げるべきですが、リスク資産の構成比の上昇は、そうした投資行動を採っている人が少ないことを意味しています。記事にあったようにリスク資産の比率が平均6割というのは、個人に比べてリスク許容度の高い企業が運用する確定給付制度における資産運用と比べても高いと思われます。一方、運用格差拡大という点では、運用パフォーマンスが1%以下の人が43%もいると指摘していますが、こうした人は元本確保型の商品で運用していると考えられます。想定運用収益率の水準を考えると、全額を元本確保に投資するとほぼ確実に目標給付水準を下回ることとなります。もともと、想定運用収益率の水準は労使合意で決定することであり、リスクを負担するかどうかは本人の自由です。ただ、制度や資産運用についての知識がないために、そうした状況にあるとすれば継続教育を実施するなど改善が望まれます。

5-2. 確定拠出年金普及の裏で

- 確定拠出年金は平成25年度中に加入者が500万人超となり、普及期を迎えている
- 一方で退職給付制度の実施比率は低下しているため、確定拠出年金の一層の普及や他制度も含めた日本全体の退職給付制度の充実を図る必要がある。

～以下、メールマガジン「確定拠出年金普及の裏で」「確定拠出年金普及の裏で その2」転載～

1月23日付けの日本経済新聞の1面トップに「確定拠出年金 普及期に」という記事が掲載されています。記事では2014年度にNTTや富士通などが確定拠出年金(以下、DCと言います)を導入し、平成25年度中には加入者が500万人を超える見込み(平成25年10月末現在465万人)であると紹介されています。また、確定拠出年金の普及が「貯蓄から投資」という流れを後押しするとも書かれています。

DCが今後一段と普及することについて異論はありません。ただ、DCの普及が日本の企業年金さらには退職一時金も含めた退職給付制度全体の充実につながっているかは冷静に考える必要があります。なぜなら、DCの加入者は順調に増加していますが、企業年金制度の加入者はかつての2,200万人(厚生年金基金と適格年金の合計)から平成25年3月末には1,666万人(厚生年金基金、確定給付企業年金、DCの合計)へと20%以上も減少しているからです。さらに、厚生労働省の「平成25年就労条件総合調査」によると退職給付制度を実施している企業の比率は、平成20年の前回調査の83.9%に対し75.5%に低下しているという結果が出ているからです。

企業年金の加入者数の減少や退職給付制度の実施比率の低下は適格年金制度の廃止と無縁ではないと考えられます。制度廃止を機に年金制度を実施することをやめたり、場合によっては退職給付制度自体を廃止することがあったと考えられるからです。今後は、厚生年金基金の存廃問題を控えており、適格年金と同じ状況が起こる懸念があります。DCは普及していくものの、日本全体として企業年金制度や退職給付制度が先細るという事態は回避していかなければなりません。

一方、DC導入で加入者が資産運用に馴染めば、個人の資産運用においても投資商品を選択する可能性が高まります。したがって、貯蓄から投資という効果をもたらすことが期待されます。ただ、年金資産としての運用を比較すれば、リスク許容度が低い個人が運用するDCは確定給付型よりもリスクの低い運用となるはずで

DCを考えると、確定給付型制度と比較して優劣をつけてしまいがちですが、どちらかが有利になるというものではありません。両方の制度を併用して、自社の福利厚生制度を充実させている企業も多くあります。

ここで重要なことは、制度に関して労使で十分な合意を形成することであると考えられます。さらに言えば、制度が円滑かつ健全に運営されるように環境整備をすることです。その意味では、本日の日本経済新聞1面に掲載された記事にある通り、DCの制度運営においては投資教育が重要となってきます。もちろん、投資教育は導入時点だけでなく、継続的に行っていくことが必要です。

5-2. 確定拠出年金普及の裏で

さらに、DCの普及率を上げていくには一層の規制緩和が望まれます。拠出限度額については、平成26年度税制改正大綱で限度額の引き上げ(他に企業年金制度がない場合、従来の月額5.1万円を5.5万円、他に企業年金制度がある場合は月額2.55万円を2.75万円)が示されていますが、さらなる引き上げが期待されます。また、マッチング拠出に関する規制((1)拠出限度額の範囲内、(2)事業主拠出以下)を見直すこと、原則60歳まで受け取りができない規制の緩和などが、併せて望まれます。

6. その他のトピックス

6-1. 特別法人税の課税停止措置期限の延長

- 平成29年3月31日まで特別法人税の課税停止措置期限が延長される
- 平成25年3月20日、平成26年度税制改正法案※が参議院保運会議で可決・成立し、租税特別措置法が改正されたことにより、平成26年度税制改正大綱のとおり特別法人税の課税停止措置期限が平成29年3月31日まで延長されることが決定した。

(※)所得税法等の一部を改正する法律案

6-2. 高齢者 働く人の1割に

- 団塊の世代の65歳到達により、65歳以上の就業者数が全体の10%超。
- 高齢者雇用と公的年金の支給開始年齢について、多面的な検討が必要。

～以下、メールマガジン「高齢者 働く人の1割に」転載～

2月18日付けの日本経済新聞1面に、「高齢者 働く人の1割に」という記事が掲載されています。65歳以上の就業者数が636万人と前年比7%増加し、就業者数6,311万人に対し、10%を超えたというものです。この数値は欧米諸国に比して高く、高齢者雇用で日本が先行しているとコメントしています。

この状況を生み出している背景について考えてみます。

何かにつけて話題となる“団塊の世代”の存在がこの数値にも関連していると考えられます。ご承知のとおり、団塊の世代は、1947年～1949年のベビーブーム期に生まれた方たちで、2013年には1948年生まれの方が65歳に到達しています。また、この世代が定年を迎える前の2004年に、改正高齢者雇用安定法が施行され、60歳以降の雇用確保の義務付けが行われるようになっていきます。もともと人数が多い世代であり、その世代が一定割合で就業するとなれば、数値が上昇するのは当然だからです。

例えば、年齢別の人口、労働力人口及び就業者数を改正高齢者雇用安定法が施行される前の2003年と2013年で比較してみます。2003年の15歳以上の人口は1億962万人、労働力人口(就業者+完全失業者)は6,666万人、就業者数は6,316万人であり、このうち65歳以上は各々2,422万人、489万人、477万人でした。2013年は15歳以上の人口1億1,088万のうち65歳以上は3,168万人、労働力人口は6,577万人に対し、65歳以上が650万人となっています。65歳以上の人口に対する65歳以上の労働力人口(労働力率)を算出すると2003年の20.2%に対し、2013年は20.5%と65歳以上全体をみると大きく上昇したとは言えません。確かに、2004年以降、60歳以上の従業員の雇用確保が進む中で、65歳に到達した人のさらなる雇用確保が促進された可能性はあります。それは上記の65歳以上の人口のうち65歳～69歳に限れば、労働力率は2003年の34.6%が2013年は39.8%に上昇しているからです。とはいえ、当該世代の人数が多いことが、高齢者の就業者数の増加につながっていることは事実といえそうです。

記事では、高齢者雇用の普及に合わせ公的年金の支給開始の引き上げが必要との声が大きいとコメントしています。高齢者雇用の普及と公的年金の問題に関しては、雇用と年金支給の接続という観点からは密接に関連しますが、必ずしも一緒に考えるべきではないと考えます。もちろん、働きたい人が働くことができる環境を整えることが重要であることは間違いありません。ただ、働くことよりも第二の人生を仕事以外で過ごしたいという人もいるはずだからです。

6-3. オバマ大統領が新しい退職勘定制度を提案

- オバマ大統領が、401(k)プランなどを提供されない労働者向けの新しい退職勘定制度“MyRA”を提案。

～以下、メールマガジン「オバマ大統領が新しい退職勘定制度を提案」転載～

1月30日の新聞各紙で、オバマ大統領が施政方針を述べる一般教書演説を行ったと報じています。演説内容は、経済・財政、外交など多岐にわたりますが、新しい退職勘定制度の創設も提案しています。演説内容をもとに概要をご紹介します。

背景として、米国では、多くの労働者が、退職給付制度を提供されていないこと、公的年金も十分な水準にない場合があることを挙げています。このような中で、401(k)プランなどの制度を提供されない労働者を対象に、“MyRA”という新しい退職勘定制度の創設を検討するものです。国債で運用することにより、安定した利回りを得られるとしています。

さらに、議会に対し、富裕層を優遇する税制など、現行の年金税制の見直しも呼びかけています。

従来から、オバマ政権は、退職給付制度を提供されていない中小企業の労働者を対象に、自動加入（一旦全員が加入し、希望しない場合は脱退も可能）のIRA（個人退職勘定）制度の導入を提案しています。

従来制度や自動加入IRAとこの新しい制度をどのように整理するか、今後、財務省などで制度内容が検討されるものと思われます。今後とも動きを注視してまいります。

7. 平成25年12月～平成26年3月の 年金ニュース

7. 平成25年12月～平成26年3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25年 12月	平成26年の最低責任準備金の付利率 年9.57%（厚年、告示改正） No.354		○		
平成26年 1月	代行返上計画/解散計画について(厚年) No.355	○	○		
	厚年法等改正に関する事務連絡発出について (厚年) No.356	○			
平成26年 2月	指定基金の解除 26基金（厚年） No.357		○		
	平成25年度財政決算の取扱いについて(厚年) No.358		○		
平成26年 3月	特別法人税の課税停止措置期限の延長について No.359				○
	平成26年度の予定利率について(厚年、DB) No.360		○		

8. 本資料関連の平成25年12月～ 平成26年3月の年金メールマガジン

8. 本資料関連の平成25年12月～平成26年3月の年金メールマガジン

	年金メールマガジン	事業 運営	財政・ 掛金	給付	その他
平成25年 12月	「確定拠出年金 含み損解消」について				○
	第2回社会保障審議会企業年金部会の開催について	○	○		
平成26年 1月	確定拠出年金普及の裏で				○
	確定拠出年金普及の裏で その2				○
	オバマ大統領が新しい退職勘定制度を提案				○
平成26年 2月	高齢者 働く人の1割に				○
平成26年 3月	財政検証の経済前提				○
	財政検証と制度改正を仮定した試算				○
	第3回社会保障審議会企業年金部会の開催について	○	○		
	厚生年金保険法等改正に関する政令・省令・告示について	○	○		

- 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、経済環境の変化や相場変動、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。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。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。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、貴社顧問会計士・税理士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 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))