

第3回雇用・労働WG議事概要

1. 日時：平成18年8月30日（水）10：30～11：30
2. 場所：永田町合同庁舎共用第1会議室
3. 項目：厚生労働省からのヒアリング及び意見交換
「今年6月に集中受付を行ったあじさい要望（規制改革要望）における
企業年金に関連する要望に対する厚生労働省の回答について」
4. 出席者：【規制改革・民間開放推進会議】八代主査
【厚生労働省】年金局 企業年金国民年金基金課長 神田裕二
企業年金国民年金基金課 企画係長 宮崎千晶
【事務局】田中室長、井上参事官、岩村政策企画調査官 他
5. 議事：

八代主査 規制改革・民間開放推進会議の雇用・労働ワーキンググループで企業年金を取り上げるのは初めてになります。企業年金は金融分野と労働分野の狭間にあつて、これまであまり対応してなかったのですが、今回は雇用・労働WGとしてディスカッションをお願いしたいと思います。

本日はこちらからいくつかご質問を挙げておりますので、それに対してお答え、ご説明頂きますので、配られた資料に沿ってご説明をお願い致します。途中で何かいろいろお話し伺うかもしれませんが、よろしくお願い致します。

神田課長 それではご説明させていただきます。一部資料をお付けしていますので、それを利用しながらご説明させていただきます。

まず総論的なことですが、企業年金そのものというのは、基本的な位置付けとしまして、資料の3ページ目をご覧頂きまして、確定給付企業年金制度に関して多数要望が出ておりますけれども、そもそもこの制度は、平成14年4月に施行されておりますけれども、この制度が出来た経緯としましては、適格退職年金という制度が税制上の制度で国税庁長官の承認を得て実施するというのがございましたけれども、こちらは積立基準が無い制度でした。すなわち、会社の経営状況が悪いと、必要な積立金を積み増しなくてもよいというような制度であつて、いざ受給開始段階になって、必要な積立金が無いというようなことがありましたので、受給権を保護する必要があるということが一点目の理由です。それから厚生年金基金という厚生年金を代行するのと併せて、上乘せの企業年金を実施するという制度、これが昭和41年から実施されておりますけれども、企業年金の積立不足がありますと、個体企業の負債として会計基準上、計上しなければならないという会計基準の改正がございまして、本業以外の要素によって、会社のバランスシートに非常に影響が出るのは問題であるという

ことで、出来るだけ本業以外の要素を外したいという意向と、丁度 12 年から 14 年にかけて運用が悪化したということもございまして、厚生年金の代行というのを返上したいという要請がありました。その代行返上した後の制度ということで、税制適格年金は非常に受給権保護が甘いという問題もあったため、厚生年金基金の代行返上した後の企業年金の受け皿という意味でこれが出来たわけです。当然のことながら、今申しました経緯から出来ているわけで、受給権保護を目的としています。ご参考までに、ヒアリング資料の 5 ページから 6 ページに書いてありますけれども、5 ページには受給権保護等を図る観点から、労使の自主性を尊重しつつ、統一的な枠組みのもとに制度の整備を行うものと書いてあり、6 ページを見て頂きますと、加入者の受給権保護等を図る観点から、約束した給付ができるよう積立規制をするということですか、様々な運営に関わるものの責任を規定するというのを規定しているわけでございます。基本的な性格として、そもそも基準に満たない企業年金を作るなどという仕組みではなくて、3 ページに戻って頂まして、受給権保護が図られた制度であることを前提にして、税制上の恩典を与えることによって普及を図るという仕組みであって、何もこの規定に乗っからないものが出来ない訳ではなくて、やろうと思えば労使でやって頂くことは結構なのですが、税の恩典という、言ってみれば国の補助金を得る以上は、受給権保護が図られるとか、あるいは加入要件とか給付を不当に差別してはいけない、ということ承認要件に被せて、そういうものに限って税制上の恩典を付すということですので、基本的に我々は、労使の自治でやられること全部を禁止しているわけではないということ、まずご理解頂きたいと思います。あくまで振興法であって、受給権を確保するという要件を満たしたものに関して、普及振興を図るという観点から税制上の恩典が付いていると、税制適格のことを承認に絡めて承認要件にしているということをご理解頂きたいと思います。7 ページとか 8 ページに概略が出ておりますけれども、まず目的のところには先程申しましたように、確定給付企業年金法の目的規定のところ、給付の内容を約束して高齢期において従業員がその内容に基づいた給付を受けることが出来るように、受給権が確保されることに必要な事項を決める法律だということが目的規定に書いてございます。それから、規約で定める事項というのが 4 条にありまして、5 条に規約の承認基準等がございます。ここで、一定の規約で定める事項が定まっていることの他に、加入者の範囲というのを不当に差別してはいけないとか、あるいは給付に必要な事項が定まっているとか、法令違反でないというような要件が定められている。その他にも、法律上給付について差別的なものであってはいけないというような、様々な要件が定まっていて、そういうものについて、9 ページにありますけれども、92 条に定めるとおり、税の恩典、すなわち必要な課税上の措置を講じているという枠組みだということをご理解頂きたいと思っております。

頂いている項目のほとんどが、そういう意味でいいますと、我々の一存では決められなくてですね、税の恩典ですので、税制改正要望しない限り実現出来ないものですので、正直申し上げて、厚生労働省だけで閣議決定する事項についてやりますとは言えない訳であります。したがって、仮にここに書いてあることをやるとすると、税制改正要望を出したうえで、

主税局のご判断も当然でありますけれども、与党税調の仕切りがないと、我々の一存でやるとかやらないとか言えない枠組みになっていると。先程申し上げたような、税との関連法という意味では、確定拠出も基本的には同じでございますので、税制の枠組みとリンクしているということでございます。

順番に頂いた項目のコメントをさせていただきますと、加入対象者の拡大(3号被保険者)ということですが、制度が出来たときに、3号被保険者というのは公的年金の保険料負担をしていないため、1階部分の負担をしていないのに、上乘せだけ税の恩典を与えるのはいかなものか、1階部分の義務を果たした人に上乘せ年金は付けるべきではないかと議論がございました。ということでは第3号被保険者に加入対象者を拡大するという要望は制度創設当初の議論とずれているわけですが、私どもも問題意識は持っております。今回ご要望頂いていることに限らず、業界団体のいろいろな方からお話は聞いておりますので、問題意識は持っております。このため、回答の中では、制度改正時の検討課題だと書かせて頂いております。これは先程申しましたように、制度改正するかどうかというのは、私共だけでは決められなくて、税制改正要望をして、税務当局にこういう1階部分の義務を果たしていない人についても、上乘せ年金を乗せ税の恩典を頂けることについて税務当局等の確認が取れないと実現出来ないものですから、制度改正する時には検討課題だと答えております。いつやるかははっきりさせろというご意見を頂いておりますが、今、被用者年金の一元化について、早ければ来年の国会に法案が出せるよう準備をするという方針で、4月に閣議決定されておまして、公務員の新しい公務員制度としての、今の職域加算に相当する部分の年金を検討するという事になっており、財務省と総務省が検討されるということになる訳でありますけれども、それ如何によっては企業年金にも波及が在り得るということです。例えば、確定拠出年金を公務員制度で仮に出来たとすると、公務員と民間の企業年金との間でお互いのポータビリティの問題が出て参りますし、例えば、公務員の確定拠出年金になったときに、今職域加算は労使折半になっている訳でございますけれども、民間の確定拠出年金はマッチング拠出は出来ないということになっており、従業員拠出は無いものですから、仮に公務員だけにそういうものを認めるということになれば、民間の方でも認めるべきではないかという議論があり得てですね、そういう議論があり得るということも認識しておりますので、職域加算に相当する部分の制度設計の検討が始まる時に、仮に波及があるとすれば、必要な項目については議論になるだろうというふうに思っておりますし、その場合に議論をしようということです。お手元の資料の2ページにありますとおり、税制改正要望の中で、「被用者年金制度の一元化等に伴う税制上の所用の措置」と書いてあって、「等」の中に含まれる要望として、企業年金について、一元化とか、企業年金二法の施行状況の検証を踏まえて税制上の所用の措置を講じる、という要望を登録しております。これは、現時点でどれをやるとかやらないかが確定している訳ではありませんけれども、先程申し上げたように、被用者年金の一元化における新しい公務員制度としての年金の設計如何によっては波及が在り得るということで、その際には税務当局と必要な議論はしようということにはしております。

3号被保険者の話も、そういう意味では検討課題だという認識はしております。

2点目で、加入資格及び受給資格要件の弾力化ということで、1つは60歳を超えても加入出来るようにしてくれとか、60歳段階で10年加入してないと引き出しが出来ないとなっていて、これは過剰規制ではないかとおっしゃるのだと思うのですが、資料の1ページ目をご覧ください。これは我々が好き好んで規制している訳ではなくて、出来た時に単なる貯蓄というのは税制上の優遇はせず、あくまでも老齢給付ということで、老後の所得保障に役立つものしか税制上の恩典を与えないということを経験的な考え方として整理しています。、その仕切りとしていくつかの考え方があって、 から に書いてあるとおり、こういう性格のものなら老後の所得保障という位置づけであり、貯金ではないため税制優遇が可能だろうという議論があったということです。

八代主査 それは財務省との間でということですね。

神田課長 そうです。そういうことで、年金として仕切りをつけないと優遇はしないということなものですから、どこで仕切りをつけるのかと税務当局からもいろいろありまして、好き勝手にいつでも引き出せると貯金と同じではないかと指摘されておりました。ですから、まず、一定の期間は加入期間があって積み増しをしていくのが一つ、年金としての性格であるということです。それから、好きなときに余った金を入れて、好きなときに引き出せるというのではなく、一定額を定期的に積み増しをしていくのが年金であるということで、ある時払いのような、前納とか追納はダメだということですか、受取りも好きなときに好きなだけというのではなく、予め受給方法を決めてそれに応じて引き出しをするというのが確定拠出年金であり、こうした仕組みのものであるなら、税の恩典を付してもいいですよという整理があった訳でございます。したがって、10年間積み増しする加入期間が無いと引き出しは出来ないというのは、この時の議論でこのように整理されており、我々の一存では緩和出来ませんので、仮に検討をしたとしても、税務当局のご理解が得られないと難しいということです。10年の加入期間について、現時点でこれが非常に問題だということで、業界団体からそこまで強い要望があるとは認識しておりません。ただ、60歳を超えた場合についてはですね、高齢者雇用安定法が改正になって、60歳を超えても継続して雇用される時に、加入期間を延ばして積み増しが出来ないかという要望ですが、次の改正の段階の検討課題と認識していますので、そのようにお答えさせて頂いております。

それから、拠出方法の弾力化ということで、数か月分纏めて出させてくれとか一括拠出させてくれという要望も、先程説明した創設当時の議論で整理されているように、ある時払いみたいなのは駄目だということなので、数ヶ月纏めて払うとかそういうのではなくて、定期的に払っていくという考え方になります。

八代主査 この数ヶ月纏めてというのは、ある時払いというのは別の議論で、事務処理

の簡素化ということですね。だからそれは別に税制との関係は何もない訳で、毎月積み立てようが、3ヶ月に1回3倍やろうが別に税金の恩典は同じ訳です。だから、そういうところはいちいち財務省と相談しなくても、そちらで出来るのではないかとということです。

神田課長 先程の年金のところの議論のを見て頂きますと、要はその毎月一定額を積み立てていく、そういう仕組みのものなら年金だという考えで当時仕切られていますので難しいと思います。

八代主査 当時はそうですが、ただ国民年金でも給付や保険料は3ヶ月に1回というような仕組みもあり、毎月徴収でなければならぬということに何も根拠がない、ある時払いはこれは全然違う議論だということです。

神田課長 4番目の運用商品の除外に加入者全員の同意を要する点の改善ということですが。これは出来たときの経緯というのは、運用成績の悪い運用商品があった場合に、それを商品から除外するというになりますと、運用指図をしている方にとって、運用成績が悪いときに商品を除外してしまうというのは損失を確定させてしまうということとなってしまう、これは同意を得ないでやるのは当然問題だという問題意識から、条文が作られたという経緯がございます。運用成績がその後良くなるかもしれないのに、悪いときに損失を確定して商品除外するには同意を取るべきというのが出来たときの考え方ですが、今は確かに全員同意しないと除外出来ないというのは、一人でも反対すると除外出来ないのも、現実的には除外そのものが非常に難しくなっているというふうには我々もお聞きしていますので、制度改正時の検討だということで回答させて頂いております。

八代主査 これは資金運用の規制緩和の話ですね。そこまで厳格にやるかということで。明らかに不利な商品だと分かってきたら速やかに除外した方が受給者全体の利益になるわけですね。

神田課長 法律が出来たときの考え方としては、明らかに不利かどうかは誰がどう判定するのかという問題がありました。

八代主査 それは受給者、素人が判定出来る訳がなくて、ブルーデンスルールで、信託者が誠意を持ってやるというのが普通のルールですね。これが何か、専門家が誠意を持って運用するという仕組みにはなっていない訳ですか。

神田課長 基本的には運用の指図を行う者です。要は確定拠出年金というのは、加入者等が運用の指図をするという考え方になっているためです。すなわちあくまでも本人が運用指

図をする訳ですので、本人が同意していない勝手に除外してしまうことは、受託機関が勝手に指図変えするようなことになってしまいますので、基本的な理念として問題があるということです。ただ、問題があるということは我々も認識していますので、除外手続をどのようにするのかということは検討課題だとしてご回答させて頂いております。制度改正時には併せて検討するという事です。どのようにするかという結論が決まっている訳ではありませんが。

八代主査 分かりました。

神田課長 その次でございますが、財政検証に伴う掛金追加拠出要件の緩和という要望です。この要望については既に実施をするということで、パブリックコメントをやっております。お手元の資料の13ページとなります。非継続基準という積立基準があり、ある時にその制度が終了したとして、その時まで発生しているとみなされる給付に必要な積立金があるかどうかという内容の積立基準の事です。その非継続基準に引っ掛かった場合、最低積立基準額というのが非継続基準の必要な積立金額です。非継続基準に引っ掛かった場合に回復させる方法が二つあって、というのは積立比率に応じて一定割合で積み増しをしていく方法と、というのはシミュレーション方式ということで、10年間の計画を作って順番に回復させていく方法です。の方は、従来の給付減額をしたり、制度改正をしたら反映させることは出来たのですが、の方はそういうことを翌年度に反映させるということが出来ませんでした。このためと同じようにの方にも、そのような変更を必要な積立金額に反映させることが出来るようにしたいという要望がありまして、省令改正で対応することとしております。

それからその次ですけれども、50歳未満での退職時支給や60～65歳の間の退職日支給を認めること、65歳超で規約で定める時点での支給開始を認めるということですが、先程申し上げたとおり、我々が税制上の恩典を与えているというのは年金であって、退職金については、退職給与引当金が廃止するなど積立時の税制優遇はしないというのが税務当局の基本的な考え方だと思います。したがって我々としては、税務当局には、一時金優遇だとか退職金そのものを税制優遇するという考え方は無いんだろうと思っております。したがって、50歳未満の退職時に年金を支給するというのは、老齢給付としては基本的に無いのではないかと思います。例外的に50歳代の退職時支給を認めつつ、基本的には60歳から65歳の間の規約で定める日がくれば、支給が始められるという考え方になっている訳でございます。支給開始の年齢そのものにつきましては、先程ございましたように、高齢者雇用安定法の改正がありましたので、ここをもう少し弾力的な定め方が出来ないのかということに関しては、私共も検討課題だと認識しておりますので、先程の確定拠出年金と同様に、この部分に関しては検討課題であると回答させて頂いております。

八代主査 退職給付とは何かという定義の問題で、賃金が無くなった人に対して老後の生

活保障をするものであるというときに、老後とは何かというのは個人差が非常にある訳で、働ける人は70歳、80歳でも老後ではないし、働けない人は50歳台でも老後であるというように、老後の定義をもっと弾力的にすべきではないかという考え方の一環ではないかと思っ
て。それは検討して頂ければ。

神田課長 しかし50歳代の退職では払えるようになっている訳ですね、50歳にもならない40歳代の老齢給付というのはあるのでしょうか。財務省としても、40歳代の支給を老齢給付と位置づけて税制上の恩典をして頂けるのかということです。退職したから払いたいということであれば、自社年金でおやりになればよろしいのではないかと、私はそう思います。

八代主査 いくら何でも50歳が限界だということですね。

神田課長 50歳代の退職時支給は適格年金で認められていたので、例外的に認めて頂いているということで、さすがに40歳代で払ってしまうのはちょっとどうなんでしょうか。その次で、労使合意があれば実施可能にするべきだということで沢山頂いております。一つは事業所単位の適用ではなくて労使合意で適用範囲を設定することを可能とするべきだところのご要望です。例えば、我々がお聞きしているのは、出向者だけ加入させたいという場合に、出向先の事業所に勤める従業員のうち出向者だけを出向元の適用事業所に加入させるということかと思うのですが、元々今もやろうと思えばですね、出向先企業を適用事業所にちゃんとしたうえで、出向者だけを適用するという事は出来る訳です。事業所が適用になるかどうかということは、労使にとって非常に大きな問題でありますからちゃんと規約改正をする必要がありますが、ちゃんと規約改正して適用事業所にすれば、今でも同じことは出来る訳です。それを労使で自由にやらせてくれということかもしれませんが、先程の承認要件に絡むものでして、例えば法律で言いますと、8ページにですね、5条の2号というのがありますが、加入者資格を決めるときに、不当に差別的なものであって恣意的にある人だけ適用するような制度は、税の恩典をあげませんよという考え方になっています。したがって、出向者だけ加入員とすることが区切りがいいかどうか見る必要があります。他にもいろいろありまして、例えば、幹部だけ適用するのは駄目だとか、加入しなかった人にも代替措置が講じられているかどうかだとか、そういうのをチェックして承認するようにしている訳です。今でも、出向先を堂々と事業所適用にしてやれば、同じことが出来るのであって、それを事業所単位にしないで、個人だけ加入出来るようにしてくれというのは、如何なものかと思えます。公正なものであれば今でも出来るのであって、事業所の中で、出向者だけ限定しているのが、合理的な差別かどうか、不当に差別してないかというチェックは、税の観点からも必要なのではないかと考えている訳です。

八代主査 それはそのとおりです。

神田課長 今も規約で書けば同じことが実現できるにもかかわらず、それを規約にも書かずに、個人単位でいわば闇で認めてくれというのは如何なものかと思います。税務当局もそういうチェックもしないで、恣意的に個人だけ選って加入者として認めるようなことは、先程の承認要件に絡んで、ちょっと認めて頂けないのではないかと思います。

八代主査 ご趣旨はよく分かるのですが、何が公平かと言ったときに、出向先の事業所を適用すればいいではないかとは全くそのとおりなのですが、それが出来ない場合、つまり、そんなに子会社でもないような所に出向しているような場合には、親会社の権限が必ずしも及ばない。しかし逆に、出向者だけ適用しないと、ある意味で出向者に対する差別になってしまうというような場合ではないかと思うのですけど。だから、何が公平かを労使の間で決めたらどうだろうか。どこの視点で公平かを見る訳です。

神田課長 適用事業所にするかどうか、その事業所の中で、特定の人だけを対象にできるのかどうかということに関しては、やはり一定のチェックがいるだろうと思います。

八代主査 だから、事業所単位で考えるということなのですね。

神田課長 そこは、ある会社の従業員の中の特定の人だけを選び出すということは、チェックがいるのだろうと思います。

八代主査 分かりました。

神田課長 その次ですけれども、給付減額に該当するか否かを一時金ベースで取り扱うことを認めろという要望です。資料の14ページのとおり、何が給付減額かというかについて、こういう考え方になっているということを示しております。規約を変更する前後で、総給付現価という年金の現在価値が減少すると、それは減額に当たります。二番目は、一部の人にそういう事が発生すれば、これも減額でしょう。三番目は、仮に今その制度が無くなってしまったとすると、その時まで発生しているとみなされる給付に必要な積立金を最低積立基準額とする訳ですが、それが減ってしまうと。それは、今制度が終わったら貰える必要な積立金が減ってしまう訳ですので、これも給付が減るという事に該当するのではと考えている訳です。しかし、それと全然別個に退職金制度をやっている訳ではありませんので、退職金ベースを一時金で保証していれば、年金として減額になってもいいのだという立場は、我々は取れません。退職金制度は、税制優遇しない訳ですので、年金としての価値がどうかということを我々は議論する必要があると思っております。

八代主査 脱退一時金というのは認められているのですね。

神田課長 脱退一時金は認められておりますね。

八代主査 これは脱退一時金の上限を変えろということですから、退職金とは違う訳ですね。

神田課長 給付減額に該当するかどうかを一時金で認めろというふうに、これはおっしゃっているのではないのでしょうか。

岩村政策企画調査官 これは要望元から聞いたのですが、定年延長した時に、現行 60 歳で辞めた時に支給される年金額、65 歳で辞めた時に支給される年金額、いずれについても支給開始時の老齢給付金の額と同一の取扱いをして欲しいと。そういう不都合が生じてしまう為、これは定年延長と絡んでいると、要望の中にありますけれども。

神田課長 下の方に、老齢給付金の現価相当額と脱退一時金との比較時点を、老齢給付金の支給開始時点とすること、とこちらの方では。

岩村政策企画調査官 これは正に 15 ページに書いてある要望です。

神田課長 同じ一時金ですので、そちらの方については 15 ページのポンチ絵に書いてあるとおりの問題があります。そもそも退職金制度をやっている訳ではなく、まずは年金支給という考え方があって、年金の原資以上に一時金を沢山出してはいけませんよ、というのが規制としてある訳です。ここで頂いている要望というのは、例えば、55 歳で脱退して年金支給開始が 60 歳になっている時に、60 歳支給開始時点の脱退一時金、年金原資まで一時金で出させるようにして欲しいというのがこの要望なのですけれども、そうだとすると、通常は給付現価という年金の給付現価であれば利率で割り引く訳ですので、55 歳の時の現価というのは、まさに脱退時の給付現価が 55 歳の時の年金原資です。それ以上に 60 歳時点までの利回りを付したものを、55 歳段階で出してしまうということは、要望されている脱退一時金の上限というふうに書いてありますけれども、年金の現価を大きく上回るものを一時金として出して、一時金を優遇する制度になる訳ですので、そのようなことは出来ません。税務当局の理解も当然得られないと思います。我々は、退職金制度をやっている訳ではありませんので。

八代主査 それは一時金の優遇になるのですか。

神田課長 優遇になりますね。通常は据置利率というのですが、会社を辞めた後、60歳時点で一定の利回りを付して年金原資にして、それを支払いをするということとなっています。したがって、その年金の55歳時点での現在価値というのは、当然利回りで割り引いたものになる訳です。給付現価までは出してもいいですという点が、脱退一時金の上限の規制となっている訳です。それを60歳までの利回りを付したものを、55歳時点で出せというのが要望ですので、60歳時点で払う額を55歳で払えば、55歳以降利回りを付していけば、年金原資より大きいものを払うということになりますので、それは年金制度なのに一時金の優遇となり、税務当局の理解は得られないと思います。あくまでも年金がベースであって、だからこそ税制優遇があって、それを選択的に一時金に出来ることが認められているだけであって、退職金制度の優遇を止めている段階で、一時金を年金より優遇する制度について、税制優遇を講ずることは認められないということです。

八代主査 その理屈はそうなのですが。利回りの計算の仕方が、前回財政計算以降最も低い下限予定利率で割り引くという、非常に不利な利回りになっている訳ですよ。これはもうこれしかないということなのですかね。

神田課長 下限予定利率で割り引くということは、利回りは低いのですから割り引いたものとしての現価は沢山出せるということとなり、最大そこまでは一時金として支給していいよと言っている訳です。高い利回りで割り引けば、割り引いた現価はもっと小さくなってしまふ訳ですから。出来るだけ低い利回りで割り引くということは、現下としてはより沢山出せるということであり、上限としてその額までは出していいのですよということを行っているのです。

八代主査 それでいいのですか。

岩村政策企画調査官 事業者側の要望者としては、辞めた人をどこまで面倒見るのかというところで、脱退一時金をですね、多少なりともインセンティブを付けて、そこで制度から脱退してもらえれば、言い方悪いですけども身軽になると。

八代主査 そういう意図なのですか。でもそれは自前でやれと言う事ですよ。

神田課長 それはまさに退職金であって、本来年金というのは、長生きリスクをヘッジするとか、老後の所得を保障するという役割があるのにもかかわらず、会社の都合で切りたいから一時金を出しやすい制度として優遇してくれと言っているということですよ。年金制度としてそんな議論は受け入れられない。

岩村政策企画調査官 会社の都合というよりは、従業員の申し出で退職するという事由が発生した場合ですから。

神田課長 でもこれは、会社がその時に現金を沢山出して年金支給を辞めたいと言っている訳ですよ。だからそれは如何なものかと思えますよ。

八代主査 では次をお願いします。

神田課長 加入者負担をした場合に、負担分より大きい差額を設けることを可能にするという要望です。今の制度というのは、本人が同意した時だけ本人から拠出金を取れるというようになっておりまして、その時に、給付について本人が拠出した掛金相当分の差しか設けては駄目だよという仕組みとなっております。それは法律上、給付について不当に差別的なものでないことという規制がありますので、本人が負担した人だけ過度に優遇して、沢山積んでやるということでは、そもそも本人負担は同意がいるんですが、同意の任意性を覆すということとなり、そのような不公平な制度は駄目だよというのが今の考え方なんです。特定の者について不当に差別的なものであってはならないという規制があって、本人拠出を事実上強要するようなこと、例えば本人が少し負担すると、非常に沢山給付を積んでやるとか、負担しない人については給付を下げるというようなことは、するべきではないということであって、至極当然の規制ではないかと思っております。

八代主査 アメリカのようなマッチングは差別的だよというような考え方なのですね。

神田課長 アメリカのようなマッチングといますのは。

八代主査 確定拠出の、本人が出せばそれと同額を会社が積んでやるという仕組み。

神田課長 確定拠出では、今はマッチング出来ない訳ですけども。これは確定給付のマッチングですね。

八代主査 これは確定給付のマッチングですが、考え方としては同じですね。

神田課長 人によってバイアスを掛けてはいけないという規制をしているということなのです。アメリカの税制も、幹部職員とそうでない人を不当に差別してはいけないと、いろいろ規制があるはずで、決してこれがおかしな規制をしているということにはならないと思いますよ。むしろ逆に、本人負担をすると沢山年金を貰ったり、本人負担を拒否すると年金額をカットするような不当なことをして、本人負担を強要するような給付設計をすること自

体が問題ではないかと重います。

八代主査 そういうふうに考えますと、ちょっと違うかもしれませんが、昔あった国民年金の任意加入制度というの、本人が自発的に保険料を払えば税制上優遇してやるという。個人の選択というものの不公平な取扱いと考えるかどうかということですね。

神田課長 ここで要望されているのは、個人の選択で負担は出来るのですが、加入者負担をした負担分より大きな給付に差額を設けること可能にしてくれと言っているんですよ。そういう差別をして、負担を強要するような給付設計は、果たして税の恩典を与えるに相応しい制度かということ、そうではないのではないかと思います。

八代主査 自発的であればいいのだと。

神田課長 自発的に負担されること自体今も出来ますし、乗せた分だけ給付が増えるということも合理的ですので、それは今も出来る訳です。それをもっと格差をつけさせて欲しいと言っている訳ですから、如何なものかと私は思いますけど。

八代主査 そういう趣旨でいいのですか。

岩村政策企画調査官 これは適年では認められているのですか。

神田課長 私は適格年金の制度を把握している立場にはありませんけれども、仮に適格年金で認められていても、確定給付企業年金の場合には、法律上、給付について、特定の者について不当に差別的なものでないことという規定があるので、我々の考え方では難しいのではないかと思います。また、財務省が、こんな制度に税の恩典を与えることが相応しいと考えるかどうかだということですので、これを仮にやるとすれば税務当局の了解を得ないと出来ない訳です。

それからその次ですが、加入者等が存在しなくなった場合の残余財産を事業主に返還するという要望です。これは閉鎖年金を作って、加入者がいなくなってしまった時に、通常解散をするときには、最低積立基準額をベースにして残余財産を分配するという清算のルールが法令上決まって訳ですけども、加入者が一人もいなくなった時にお金が余ったら、それは事業主に返還して欲しいというご要望かと思えます。制度を閉鎖する時に、積立金がいかにも沢山あって、お金が余っている時にどうするのかという問題があるのは、我々も問題意識を持っていますので、検討課題だと回答させて頂いております。法律改正をする時に、処理の仕方については検討したいと思えます。事業主に返すというようになるかは、かなり議論があると思えます。今は、とにかく事業主にはびた一文返さないというル

ールになっている訳ですね。あくまでも外部積立にして、会社の経営がどうなろうと、企業年金の原資は守るのが原則的な考え方ですので、事業主に戻すというように仮に清算ルールを決めた時に、また事業主に戻せるとなるかは非常に疑問です。けれども、お金が余ったときに、加入者がいなくなった時にどうやって清算するのかルールが必要だということは認識しておりますので、制度改正の時に検討したいと思います。

それから、休職期間を加入期間から控除することを可能とすることですが、休職を資格喪失事由にしてない時には加入者期間にカウントされてしまいますので、例えば15年加入者期間があると年金を出しますよという時に、休職期間を参入したくないという時には、加入資格を喪失させれば、今もそういうことは出来るんですけども。

八代主査 そうすると、喪失させてまた入れないといけないのですね。その手続の問題ですね。

神田課長 加入者期間というのは、年金権が発生するかどうかという非常に重要なものであって、加入者期間に参入する・しないということに関して言うと、10年で年金権を与えるという時に、勝手に休職期間だけ外してしまうという扱いは、法令上は20年経ったら年金権を付与しろというようになっている規制を事実上免れてしまう訳ですので、休職期間を勝手に会社で外してしまうというのは出来ないということです。もし本当にそのように外したいのであれば、資格喪失して加入者期間を外して頂くように、規約を改正して、堂々と労使でやって頂ければ今も出来るわけです。やりたければちゃんと組合と話をしてやって頂ければ、今も出来るわけです。それを、休職期間を勝手に加入者期間から外してしまうというのは、問題があるのではないかと思います。

八代主査 それは労使が勿論合意したうえでということですね。

神田課長 それは今でも規約改正をして資格喪失事由にすれば出来るわけです。何が問題があるのですか。

八代主査 頻繁に休職する人がいた場合、しょっちゅう資格を喪失させてまた入れるというのはどうかという話ですが。

神田課長 本来加入者期間を与えていたら、20年経ったら必ず受給権を与えるという規制があります。それも受給権にとっても重要なポイントです。

八代主査 趣旨は分かるので、あくまで手続の簡素化の問題。基本的に、企業年金に限らず、あらゆる法制度が常用雇用を想定して出来ているのですが、今のような働き方の多様化

の時に合わないのではないかというだけの話で。手続きだけの話です。

神田課長 加入者のまま加入者期間に算入しないようにしてくれと言っている訳ですよ。例えば、休職して2年間加入者期間から除外して、本来加入者期間であれば受給権が発生するケースであっても、勝手にその2年間を外してですね、年金権を発生させないようにさせて欲しいとおっしゃっている訳ですよ。それは問題ではないでしょうか。受給権が発生するかどうかという重要なことであるので、加入者資格に本当に絡めるのであれば、堂々と規約に書いて資格喪失事由にすれば出来るのです。、規約は労働組合との合意で出来るのですから。どうして堂々とした手続きをお取にならないのでしょうか。

八代主査 公的年金だって、保険料を払ってなければ加入期間から外れますね、自動的に。

神田課長 保険料納付期間から落ちるということではないでしょうか。

八代主査 公的年金の場合は、納付期間からは外れるけれども、受給額には影響するけど、資格には反映しているのですか。

神田課長 公的年金の場合は、厚生年金の適用というのは強制適用ですので、収めるとか収めないというのは資格には影響しません。国民年金の場合には、自営の方ですので、滞納すれば給付には反映されませんが、そもそも厚生年金というのは強制適用ですので、仮に事業主が滞納したとしても、必ず被保険者期間に参入される訳ですよ。事業主が滞納するのはけしからんですけども、従業員には非は無い訳ですので。滞納しても給付には反映されるようになっております。

八代主査 はい、分かりました。次お願いします。

神田課長 事業所脱退による資格喪失の場合に、脱退一時金の繰り下げを認めることということなのですが。そもそも頂いた要望で、何故これを要望するのかという理由として、中途脱退した場合に、脱退一時金相当額を連合会に移換出来ないの、一時金の繰り下げはせめて出来るようにして欲しいと書いてあるのですが、これは連合会に移換出来ますので、そもそも業界の認識が間違っております。事実認識誤認です。プロでありながら、どうしてこのようなことを要望してくるのかと思いますけれども。

岩村政策企画調査官 この点については要望者に確認を取りましたが、極めてレアケースの為、確かにおっしゃるとおり出来るということで、削除させていただきます。

神田課長 したがって再検討要請も来てない訳ですからね。

八代主査 はい、では次を。

神田課長 次ですが、キャッシュバランス類似制度において、給付額に下限を設ける場合の更なる運営の弾力化を行うことと頂いています。これは資料の16ページとか、17、18ページに書いてあるのですが、キャッシュバランス類似制度というのは、17ページに書いてありますように、通常、年金原資を年金化する時に、一定の利率をベースに年金化をする訳であります。例えば3%の利回りを保証するということになりますと、3%の利回りで回すという前提で年金化するということなのですが、キャッシュバランスプランというのは、利回りが良かったり悪かったりするるので、例えば国債の利回りですが、消費者物価とか賃金指数といった、予測可能な指標によって、それを年金化して年金額が変動するようにするという仕組みです。そうしますと、積立不足とかが発生するリスクが低くなりますので、そのような仕組みが導入されておる訳ですけれども、ここでおっしゃっているのは、給付額の下限を設けないようにしてほしいということです。最初始めた時の指標をどんどん割り込んで、マイナスになってほしいようにしてほしいということかと思えます。18ページに既にここまでは我々、緩和して認めているという内容の説明をしています。すなわち、予め受給者に、年金額を国債の利回りとかに連動して、最低保証額が下がることのあるよとということを予め説明しておくこと、それから、下がった時に年金を止めて選択一時金で出て行けるように、選択一時金を受給する途が開かれていることなどをきちっと受給者に説明して、選択一時金を設けていることなどを条件にして、最低保証額が下がるというケースがあってもいいという考え方で、ここまで既に緩和している訳です。受給者に説明をしないと、そういうことが無くて、ただ株のインデックスですとかそういうものによって、どんどん下がってもいいよというようにしてしまうのは、受給権確保という観点からすると、底無しで給付が下がってしまうので、問題があるのではないかと思います。今もきちっと説明すれば、一定の範囲で出来るのではないかと思います。それから、他の指標を認めてほしいということですが、今は数理計算とかが出来る、予測可能なものということで決められておまして、株価ですとかそういうものがあるかどうかは、かなり議論があるのだらうと思っております。諸外国でも、株価で連動させるというのはあまり無いと思います。どこまで緩和出来るのかという、かなり議論があるのではないかと思います。底無しになってしまうのは、さすがに問題があるのではないかと思います。

八代主査 底無しは駄目ですね。今の国債利回りが、あまりにも安全ですけれども低いので、半分くらい株式のインデックスをと、もう少し弾力化が出来ないだらうかということだらうと思うのですが。

神田課長 市場インデックス等に応じて、給付が如何様にも下がってしまって、確定給付と言うのかどうかという問題がありましてですね。

八代主査 それは確定給付の定義であってですね。

神田課長 今は、賃金とか物価とか予測可能な指標でやって下さいと、数理計算に基づいてとなっているのです。それが市場インデックスになって、それが本当に大丈夫かどうかという議論があります。専門家の間でもかなり議論があるのだらうと思いますけれども。にわかにはいいとは言いづらいと思います。

八代主査 これとちょっと要望と関係あるかは分かりませんが、被保険者の数とか、今度の厚生年金における経済成長スライドみたいな考え方というのは、企業年金では在り得ないのですか。つまり、衰退産業で被保険者がどんどん減ってしまったような時には、大変なことになる訳ですね。だから公的年金でそういう成長スライドまで入れた訳で。それと同じ事を企業年金で認めないというのは、どうなのかなと。

神田課長 今の指標のなかで、賃金とか物価とかは認めていますので、経済成長率というのであれば可能かもしれません。

八代主査 経済成長スライドというのは、経済成長率だけではなくて人口変動も含まれます。

神田課長 今の公的年金の経済成長スライドというのは、本質的には人口と給与の指標ですよ。給与は賃金として出来る訳です。その組み合わせであれば可能ではないかと思いません。

八代主査 ですから人口というのは、特に企業ベースでは、衰退産業で被保険者が激減したような場合も、受給者には確定給付ですとやらないといけないようになっている。

神田課長 確定給付企業年金は、まさに受給権を保護する為の法律ですので、仮に確定した年金をカットするのであれば、法令上きちんと、、、

八代主査 受給者全員の了解を得る。

神田課長 受給者3分の2で、全員でなくてもいいんですけど、同意を取って頂くですとか、あと会社が傾いて経営状況が悪化しているとか、要件があるのですが、そういう要件に

該当しない時に、勝手に受給権を確定したから受給権をカットするなんていうことは、税制の恩典を付するに値しない制度だと思います。

岩村政策企画調査官 年金資産を、株式 100%で運用することは、現実には在り得ない訳ですね。

神田課長 在り得ないと思いますよ。

岩村政策企画調査官 運用サイドでは、株式にも何割かは投資している訳なので、受給額にも複合インデックスみたいなものを使えないかという発想はあるかと思いますね。例えば一定割合とか。

神田課長 おっしゃることも分かりますし、100%否定するつもりも無いのですが、市場インデックスで年金権を変動させることについては、かなり議論がありますので、慎重に検討したうえでないと決めることはできないと思います。市場インデックス、例えば株のインデックスを使ったとすると、かなりフラクチュエイトする訳ですよ。本当に大丈夫かと思えます。特に最近これだけ変動が大きいと、かなり議論があるのではないのでしょうか。経営者団体の要望は分かりますが、組合側からも意見を聞くべきだと私は思いますが。

八代主査 検討課題には値するといったところですかね。

神田課長 指標そのものを広げるかということは検討課題だと思いますけれども、市場インデックスでやることに、俄かにいいとは言えません。それから、事業所再編に柔軟に対応できるようにと、第1年金と第2年金の2階建ての事業所において、2階部分だけを権利義務承継することを認めて欲しいという要望があります。これは、17年10月に今のポータビリティスキームを施行させたばかりで、この時に基本的な考え方というのは、前の制度で例えば受給権、加入者期間を満たしてですね、例えば15年とか20年の年金権が発生するような、纏まった期間勤めた人は、基本的にはその制度から貰ってもらうと整理しております。そのようなまとまった期間がある人は、それをまた次の制度にまでは、持ち運ぶことはしないということです。細切れになってしまうと、細切れの一時金をあちこちから貰って年金に繋がりませんので、例えば15年で年金権が発生する時に、加入者期間を満たして無い人は次に持って行って、加入者期間を繋げて年金が発生するようにしましょうというのが基本的な考え方なのです。頂いている要望というのは、加入者期間を満たして年金権が発生した場合も部分的に持って行けるようにして欲しいとの要望のようなのですけれども、それは元のところで年金権が発生しているのであれば、元の所から貰って頂ければよいのではというのが、そもそもポータビリティの基本的な考え方なの

です。いろいろ議論して、年金権が発生する程長く勤めたら、その制度から貰って頂くというのが基本的な考え方なのです。それをまたすぐにひっくり返して下さいという要望なので、施行したばかりですし、もう少し制度の定着とか、どれ程これが不都合なのかを考えると、対応の必要がないと思っています。前の所から立派な年金を貰える訳ですので、あまり問題無いのではないかと思うのですけど。

八代主査 これはそういう話でよかったのでしたっけ。

岩村政策企画調査官 はい。

八代主査 では次お願いします。

神田課長 その次の、規約型と基金型を統合するスキームを設けるという要望です。最初おっしゃっていることがよく分からなかったのですが、規約型というのは実施主体は会社であって、基金というのは独立した法人格です。会社と基金を合併させるなんて事は在り得ないです。制度を一緒にするというのであれば、今も法律の 80 条で同じ様な事は出来ます。第 80 条は、規約型の企業年金の事業主が事実上基金と合併するという時にどうするかということをお定めしておりますが、規約型の事業主が基金を設立して、加入者等に関する権利義務の移転を申し出ることが出来るというような仕組みです。基金側は、代議委員会の 3 分の 2 多数決だったと思いますけど、その手続を経て権利義務を引き取ることは出来ますので、実質的には同じ事が可能です。すなわち、制度は違っても権利義務の承継が出来ますので、特段問題無いのではないかと考えております。実際同じ事出来ますので、80 条を使って、規約型の会社と基金に入っている会社が、違う形態のものが合併する場合には、権利承継という形では対応出来ます。充分対応出来ていると思いますけど。

八代主査 これはどうでしたか。

岩村政策企画調査官 一旦どちらかの制度を終了させて、寄せないといけないと聞いています。

神田課長 合併して事業所が消滅してしまうような場合はですね、86 条で、規約型の終了事由になっています。86 条に書いてあるとおり、規約型の終了事由として、法人が合併して消滅した時とか解散した時というのは、自動消滅と規約が失効するので、別に手続きはいらぬ訳です。問題なのは、子会社化したような場合で、合併ではないけど法人格が残っているような時に、それは自動消滅にならないのではないかと、終了手続きが面倒くさいということをおっしゃっているのだと思いますけども、先程の 80 条の権利義務承継のスキ-

ムでやると、80条の3項で、規約型の企業年金の終了の承認があったものとみなすという、みなし規定がありますので、特段終了手続き等はいらないで出来るのだと思いますけど。何が問題であるのかが、よく分かりません。

八代主査 そこは事務ベースで確認を。

岩村政策企画調査官 はい、確認を。

神田課長 それから、適格年金から確定給付企業年金に移行する場合、受託機関間で年金資産の直接移換を認めて欲しいということですが、一旦適格年金を解約した場合、事業主に戻さなければならないというようになっていて、それが面倒くさいというような事のようにです。適格年金は我々の所管ではなくて、財務省の所管ですので、そちらの規制を変えて下さって、財務省がそれでいいと言うのであれば、次の法律改正の時にそういうこともあるのかもしれませんが、我々が規制をしている訳ではありません。

岩村政策企画調査官 今は二通りありまして、権利承継するという方法と、もう一つは、キャッシュ化して一旦事業主の口座に戻して、また次の受託機関へという。一旦事業主の口座に入れた時にですね、即日すぐ次の制度に移るというケースが多いかということ、そうではないようなんですね。何日か滞留するらしいのです。その間に倒産してしまったりですとか、単に流用してしまったりですとか、そういうリスクがあるのではないかということなのです。

神田課長 財務省が戻さなくてもいいというようにされるのであれば、それは次の改正の時に、そういう移換手続き作るのはあるのかもしれませんが、我々が規制している訳ではありません。

確定給付企業年金の実施事業主の一部が、確定拠出年金に移行する場合における、全体としてのフルファンディング規定を緩和して欲しいとのことですが、これは難しいのではないかと思います。何故かと言うと、基本的に積立不足がある年金制度から、金を抜いて別の制度に移換するためです。今の仕組みというのは、積立不足の制度から金を抜いて行く時には、フルファンディングして、すなわち今辞めた時の受給権を確保した積立金がある時は、お金を抜いて別の制度に持って行っていいですよとなっている訳ですよ。それを積立不足のまま、お金を抜いていいというようにするのかどうかと思いますよ。足抜けしたいというのは分かるのですが、積立不足があるのに、そこからお金を抜いて確定拠出年金に移して行く訳ですから、やはりフルファンディングであることが必要ではないかと思います。ただ実際に同じ事が出来る訳です。どういう事をするかということ、複数事業主でやっている時に基金制度を分割する訳です。抜きたい事業主の制度だけに分割して、そこで解散すれば、その会社の資産だけは今も持って行ける訳です。しかしこのルールを、積立不足のまま抜けるように

してくれということではなくて、制度を分割すれば、分割された制度はフルファンディングにして、その受給権が確保されるので、資産を抜いていいですよとなっている訳です。分割するには、代議委員会の4分の3議決が、特別多数決が必要なのですが、積立不足の時にお金を抜いて行くというのは、受給権にとっては非常に重要な問題ですので、特別多数決になってもやむを得ないのではないかと思います。

岩村政策企画調査官 4分の3というところで、抜けられるかという話はあると思うのですよね。抜きたい時に、自社の分は払ったうえで別の制度に行きたいと。

神田課長 ただですね、抜けてく会社は、まさか受給者を確定拠出年金に持って行ける訳ではないので、自分の所のOBは押し付けていく訳ですよ。それを積立不足のまま、加入者の積立金だけ抜いて行きますよということを認めて欲しいということなのですよ。

八代主査 OBをほったらかしということになるのですか。

神田課長 確定拠出年金に、確定給付のOBを連れて行くことはないですね。だからそれは置いて行く訳ですね。他の会社の人たちが財政運営して、利回りに失敗すれば埋め合わせしないとイケない訳ですよ。少なくともその制度が今終了したとして必要な積立金がある時にお金を抜くのが、基本的な考えなのではないかと私は思う訳です。自分の所の分だけ埋めたら、出てっていいようにして欲しいというのは、どうなのでしょう。OBを置いて出ていく訳です。今も本当にやろうと思えば、基金を分割して、別基金を作って、それを終了させて、という必要な手続きをとれば出来る訳です。非常に重要な受給権に絡む事項ですので、特別多数決になっている訳です。面倒くさいからといって、積立不足のまま抜けられるようにして欲しいというのは、如何なものかと思います。

八代主査 分割の場合は、4分の3さえ取れば、OBは置いたまま出るとは出来るということなのですか。

神田課長 その時は解散になってしまいますので、解散した受給者については、残余財産が分配されて、それを企業年金連合会に資産移換することによって、今の受給者も継続して年金が貰える。終了基金の年金を保証する為に、そういう仕組みは今もあります。

八代主査 その時はフルファンディングではないのですか。

神田課長 その時もフルファンディングですね。

八代主査 フルファンディングのうえでということですね。

神田課長 その会社の分だけフルファンディングさせて欲しいというのは、今言ったようなやり方なら出来る訳です。それを特別多数決も無く、出来るようにして欲しいというのは、どうなのでしょう。やはり受給権にとっては重要な局面ではないかという気はしますが。

八代主査 いいですか。それでは。

神田課長 最後に代行返上ですけれども、資料の20ページをご覧ください。厚生年金基金というのは、基本部分と加算部分というのがありまして、基本部分の設計というのは、基本的には厚生年金と同じ設計なのですが、給付率の一定乗率というところが厚生年金より少しそれを上回るという事が要件になっておりますので。一般的には終身年金になるのですが、その年金と、純粹に独自の設計をしている加算部分と、多くは加算型と言われる、こういう設計になっている訳です。ここでいっているのは、代行返上してしまった場合に、薄皮年金と書いてありますけれども、基本年金という、給付乗率が厚生年金より上回っている終身年金部分を、一時金精算させて欲しいというのがご要望です。一般的には今はどのようにしているかと言いますと、5年確定年金という形ですね、年金と選択一時金を選べるようにして、事実上一時金を沢山選んでもらって、年金を終了させるということを実際はやっている訳です。これはあくまで受給者の確定した年金権ですので、ご本人が選択すれば、そのような形が認められている訳ですけれども、一律にやらせて欲しいというのは、年金が欲しいと言っている人の分も一時金で精算させて欲しいと言っているのです。受給権からすると、かなり議論が必要です。一律に、本人が反対しても、年金ではなくて一時金にして精算してしまうということをおっしゃっているのですけれども。

八代主査 本人が反対というより、確認を取るのが大変だということです。同じことかもしれませんが。

神田課長 反対すると一時金転換できないので、結果的には年金で払い続けたいといけませんが、事務的に面倒だというご趣旨だと思うのですが。当然確定した年金権ですので、かなり議論があると思うんですね。法制的には。

八代主査 それはよく分かるので。それは普通の老齢年金の話で。何故薄皮というと、そもそも厚生労働省の方が強制した訳ですよ。薄皮でもいいから上乘部分を乗せると。

神田課長 全体としてこの厚生年金基金というのは、終身に2分の1規制というのがありまして、上乘部分の半分以上は終身年金であるという規制です。それが厚生年金基金の税制

上の措置の重要なポイントになっている訳です。それは適格年金であっても、終身2分の1を上回っているものは、厚生年金基金と同じ税制上の恩典が受けられるというようになっていて、まさに税とリンクしている話なんですね。それは強制したというか、税の恩典を被せるので、終身年金というのは、長生きリスクのヘッジという機能をかなり持っているということです。そういうものに恩典が与えられているということだと理解して頂きたい。

八代主査 事務の簡素化なんですよ。この部分が非常に大きいのであれば所定の手続きを取ってやるというのはいいのですが、あまりにも薄いときにどうなのかという。

神田課長 これは法制的にかなり議論をしないと危ないと思いますよ。

八代主査 それは大小の問題では無いということですね。

神田課長 大小の問題では無いという事です。本質論として、確定した年金権を本人の不同意のもとに一時金精算してしまうことをおっしゃっているのです。本質論として、法制的にそういうことを本当にやっていいのかということ、法制局ともよく検討しないと、危なくてとても出来ないと思います。

八代主査 特区みたいな、何か例外があればいい訳ですけども。そういう訳にはいかないでしょう。一通り終わったわけですけども。

岩村政策企画調査官 今ご説明頂いたなかで、確定給付企業年金の、財政検証に伴う掛金追加拠出要件の緩和ですが、これはもう省令改正はある程度予定されていると。

神田課長 予定しております。

岩村政策企画調査官 ということであれば、本部決定の中に、パブリックコメントを踏まえて措置というようなことが書けますか。

神田課長 時期的には。閣議決定はいつ頃に。

岩村政策企画調査官 現時点では9月の中旬頃を予定しております。

宮崎係長 それまでに措置済みになっている可能性があります。

神田課長 パブコメの締切が9月19日になっています。

宮崎係長 早ければ 19 日に公布できます。今はあまり修正意見が出てないものですから早めに出来るとは思っております。例えば 19 日の 2、3 日後には公布したいと考えております。

岩村政策企画調査官 では 20 日前後には。仮にあじさいの本部決定の日にちがそれより前で、例えば 15 日頃であれば。

宮崎係長 日にち的には問題ないと思います。 もう一点気掛かりなのは、これは専門技術的な省令事項ですので、あじさいに載せるには政策的に大きな問題ではないのではないかという点です。

井上参事官 通知通達の類でも対象としています。

八代主査 それは要望にちゃんと答えてくれたとは、それはいくら些細なことでもちゃんと言う必要があるのです。もっと要望を出してもらう為に。ではもういいですか。どうもお忙しいところ、有り難うございました。

(以 上)