

通常国会提出予定法案

厚生労働省 総計 7件 (うち※ 4件、その他 3件)

予算 関連	件 名	要 旨	備 考
※	予防接種法の一部を改正する法律案	予防接種施策の総合的な推進を図るため、予防接種の総合的な推進を図るための計画の策定、Hib 感染症、小児の肺炎球菌感染症及びヒトパピローマウイルス感染症の定期の予防接種の対象疾病への追加、定期の予防接種等の適正な実施のための措置等の所要の措置を講ずる。	日切れ扱い
※	健康保険法等の一部を改正する法律案	医療保険制度の安定的運営を図るため、全国健康保険協会に対する国庫補助割合に係る特例及び後期高齢者支援金の負担方法に係る特例をそれぞれ平成26年度まで2年間延長する等の所要の措置を講ずる。	日切れ扱い
※	戦没者等の妻に対する特別給付金支給法及び戦没者の父母等に対する特別給付金支給法の一部を改正する法律案	戦没者等の妻及び戦没者の父母等に対し、平成 25 年度以降も特別給付金を支給するため、特別給付金の支給に関する規定の整備等の措置を講ずる。	日切れ扱い 一括審議を希望
※	駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案	我が国をめぐる国際環境等に鑑み、駐留軍関係離職者及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者の発生が今後も予想されることから、駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の有効期限をそれぞれ5年間延長する。	防衛省及び国土交通省と共同提出 日切れ扱い 一括審議を希望

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案（仮称）	公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図るため、厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行うとともに、国民年金について第三号被保険者に関する記録の不整合期間の保険料の納付を可能とする等の所要の措置を講ずる。	
障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案	雇用の分野における障害者に対する差別の禁止並びに障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保を図るための措置を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。	一括審議を希望 参議院先議を希望
精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部を改正する法律案	精神障害者の地域生活への移行を促進する精神障害の医療を推進するため、精神障害者に治療を受けさせる等の義務を保護者に課す仕組みの廃止、医療保護入院における入院手続の整備、医療保護入院により入院した者の退院を促進するための措置の充実、厚生労働大臣による精神障害の医療の提供の確保に関する指針の策定等の所要の措置を講ずる。	一括審議を希望 参議院先議を希望

(検討中)

総計 7件 (うち※ 件、その他 7件)

予算 関連	件 名	要 旨	備 考
	生活保護法の一部を改正する法律案 (仮称)	保護の決定に際しての不正のより実効ある防止、医療扶助の実施の適正化等を図ることにより、国民の生活保護制度に対する信頼を高めるとともに就労による被保護者の自立の助長を図るため、保護の決定のために行う調査に係る事項の拡大、指定医療機関の指定及び指定の取消しの要件の整備、被保護者が安定した職業に就いた場合に給付金を支給する制度の創設等の所要の措置を講ずる。	一括審議を希望
	生活困窮者の自立の支援に関する法律案 (仮称)	生活困窮者の自立を支援するため、生活困窮者に対し、相談援助を行う事業、就労に向けた社会生活上の自立の促進のための訓練等を行う事業等を実施するとともに、居住の安定を確保し就職を容易にするための給付金を支給する等の所要の措置を講ずる。	一括審議を希望
	薬事法等の一部を改正する法律案 (仮称)	医薬品、医療機器等の安全かつ迅速な提供の確保を図るため、添付文書の届出義務の創設等の安全対策の強化、医療機器の登録認証機関による認証範囲の拡大、再生医療・細胞治療製品の条件及び期限付き承認制度の創設等の所要の措置を講ずる。	農林水産省と共同提出 一括審議を希望
	再生医療及び細胞治療の安全性の確保等に関する法律案 (仮称)	再生医療及び細胞治療の安全性の確保等を図るため、再生医療及び細胞治療の実施計画に係る厚生労働大臣の承認等の制度及び細胞培養加工施設の設置に係る許可等の制度等の措置について定める。	一括審議を希望

	労働安全衛生法の一部を改正する法律案（仮称） 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案（仮称） 医療法等の一部を改正する法律案（仮称）	労働安全衛生対策をより一層充実するため、メンタルヘルス対策の強化を図るとともに、電動ファン付き呼吸用保護具を譲渡等の制限等の対象に追加する等の所要の措置を講ずる。 短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者の要件を見直すとともに、短時間労働援助センターを廃止する等の所要の措置を講ずる。 良質かつ適切な医療を効率的に提供するため、医療機関の医療機能の都道府県知事への報告制度の創設等の所要の措置を講ずる。	
--	--	--	--

通常国会提出予定法案

1 - 2

- ※ ① 予防接種法の一部を改正する法律案 【日切れ扱い】……………1
- ※ ② 健康保険法等の一部を改正する法律案 【日切れ扱い】……………2
- ※ ③ 戦没者等の妻に対する特別給付金支給法及び戦没者の父母等に対する
特別給付金支給法の一部を改正する法律案 【日切れ扱い】……………3
- ※ ④ 駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う
漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案 【日切れ扱い】……………4
- ⑤ 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案(仮称)……………5
- ⑥ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案……………6
- ⑦ 精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部を改正する法律案……………7
-
- ＜検討中＞
- ⑧ 生活保護法の一部を改正する法律案(仮称)……………8
- ⑨ 生活困窮者の自立の支援に関する法律案(仮称)……………9
- ⑩ 薬事法等の一部を改正する法律案(仮称)……………10
- ⑪ 再生医療及び細胞治療の安全性の確保等に関する法律案(仮称)……………11
- ⑫ 労働安全衛生法の一部を改正する法律案(仮称)……………12
- ⑬ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(仮称)……………13
- ⑭ 医療法等の一部を改正する法律案(仮称)……………14

予防接種法の一部を改正する法律案の概要

1. 法案の背景

- 先進諸国と比べて公的に接種するワクチンの種類が少ない、いわゆるワクチン・ギャップの問題の解消や、予防接種施策を総合的かつ継続的に評価・検討する仕組みの構築等のため、予防接種制度について幅広い見直しを行う必要がある。
- 予防接種施策の総合的な推進を図るため、平成24年5月に厚生科学審議会感染症分科会予防接種部会で取りまとめた「予防接種制度の見直しについて(第二次提言)」を踏まえ、定期接種の対象疾病の追加等所要の措置を講ずるもの。

2. 法案の概要

(1) 予防接種の総合的な推進を図るための計画の策定

- 予防接種施策の総合的な推進を図るため、厚生労働大臣は、予防接種に関する基本的な計画を策定することとする。
- 予防接種を取り巻く状況の変化や施策の効果への評価等を踏まえ、少なくとも5年に一度検討し必要に応じ計画を変更することとする。

(2) 定期接種の対象疾病の追加

- 定期接種の対象疾病として、一類(A類)疾病にHib感染症、小児の肺炎球菌感染症及びヒトパピローマウイルス感染症を追加する。
- 二類(B類)疾病について、新たなワクチンの開発や感染症のまん延に柔軟に対応できるよう、政令で対象疾病を追加できることとする。

(3) 副反応報告制度の法定化

- 予防接種施策の適正な実施を図るため、現在実施している副反応報告制度を法律上位置付け、医療機関から厚生労働大臣への報告を義務化する。
- 厚生労働大臣は、報告の状況について(4)の評価・検討組織に報告し、その意見を聴いて、必要な措置を講ずることとする。
- 医療機関からの報告に関する情報整理及び調査については、(独)医薬品医療機器総合機構に行わせることができることとする。

(4) 評価・検討組織への付議

- 厚生労働大臣は、予防接種施策の立案に当たり、専門的な知見を要する事項について、評価・検討組織(厚生科学審議会に設置)に意見を聴かなければならないこととする。

3. 施行期日

- 平成25年4月1日(一部の経過措置規定は公布の日)

健康保険法等の一部を改正する法律案の概要

協会けんぽに対する平成22年度から平成24年度までの財政支援措置（①国庫補助割合、②後期高齢者支援金の負担方法）を2年間延長する等の措置を講ずる。

1. 法案の概要

I 協会けんぽへの財政支援措置

- ① 協会けんぽの財政基盤の強化・安定化のため、平成22年度から平成24年度までの間講じてきた国庫補助の13%から16.4%への引き上げ措置を2年間延長する。
- ② 後期高齢者支援金の負担方法について、被用者保険者が負担する後期高齢者支援金の3分の1を、各被用者保険者の総報酬に応じた負担とする措置を2年間延長する。
- ③ 協会けんぽの準備金について、平成26年度まで取り崩すことができることとする。

→ 以上の措置により、現行の協会けんぽの保険料率10.0%が平成26年度まで維持できる見通し。

II その他

- ① 健康保険の被保険者又は被扶養者の業務上の負傷等について、労災の給付対象とならない場合は、原則として、健康保険の給付対象とする。
- ② 保険給付に関する厚生労働大臣の事業主への立入調査等に係る事務を協会けんぽに委任する。

2. 施行期日

平成25年4月1日

※ ただし、II①に関する改正については、平成25年10月1日。

戦没者等の妻に対する特別給付金支給法及び戦没者の父母等に対する特別給付金支給法の一部を改正する法律案の概要

前回支給された国債が最終償還を迎える戦没者の妻や父母等に対する特別給付金について、平成25年度以降も継続して支給する等の所要の改正を行う。(平成25年4月1日施行(一部の規定は平成25年10月1日施行))

○戦没者等の妻

(現 在)

10年償還 額面200万円 → 10年償還 額面200万円

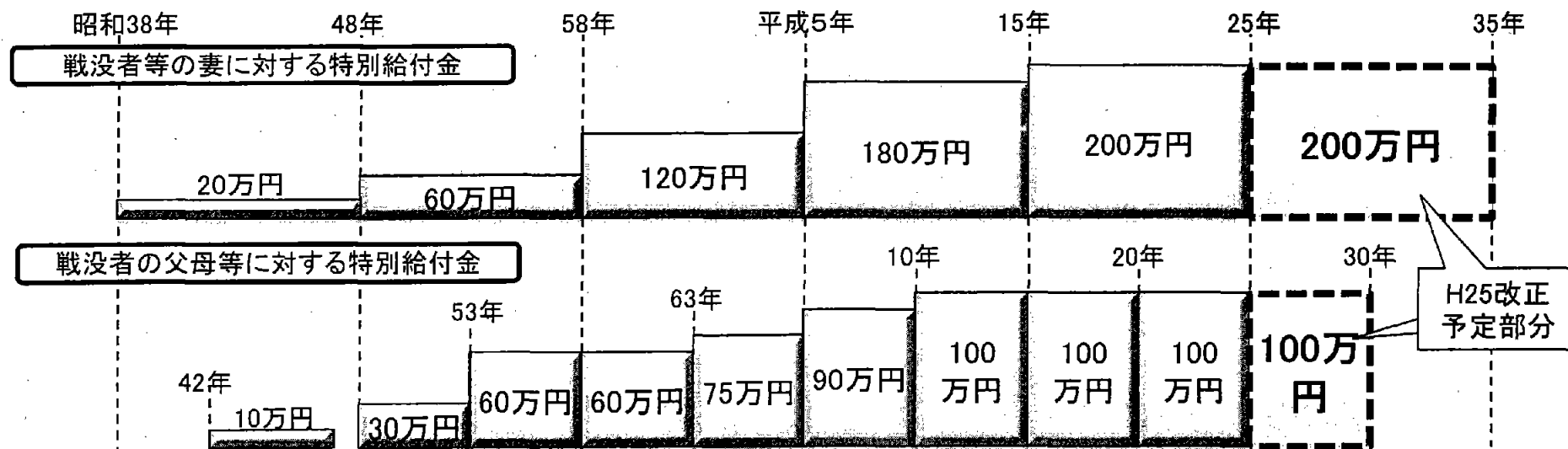
※受給者の平均年齢：約95歳 対象見込件数(概数)：106,000件

○戦没者の父母等

(現 在)

5年償還 額面100万円 → 5年償還 額面100万円

※受給者の平均年齢：約100歳 対象見込件数(概数)：45件



駐留軍関係離職者等臨時措置法及び国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法の一部を改正する法律案の概要

駐留軍関係離職者等臨時措置法

昭和33年時限法として成立。これまで10度延長。
平成25年5月16日に期限切れ。

- 駐留軍関係労働者は、国の施策である『米軍の基地再編等』に伴い、一時に大量に離職を余儀なくされるおそれがある。
こうした特別の事情に鑑み、特別の措置を講じ、その生活の安定に資することとしている。

《具体的な施策の例》

- ・ 職業転換給付金(就職促進手当、訓練手当等)の支給
- ・ 特別給付金の支給

【現在の状況】

- 駐留軍関係労働者の雇用状況は国際情勢の変動に影響され依然として不安定。
- 平成18年に、日米間で合意した再編の実施のための日米ロードマップ等により、沖縄に所在する部隊の国外への移転や施設の返還等の再編を実施する予定。

今後、駐留軍関係離職者が発生する可能性

引き続き駐留軍関係離職者対策及び漁業離職者対策が必要

上記2つの法律について、それぞれ5年間延長する改正法案を提出

国際協定の締結等に伴う漁業離職者に関する臨時措置法

昭和52年時限法として成立。これまで7度延長。
平成25年6月30日に期限切れ。

- 漁業をめぐり国際環境が急激に変化しており、国際協定の締結等の事態に対処するための漁船の減船に伴い、一時に多数の漁業関係離職者が発生するおそれがある。
こうした特別の事情に鑑み、特別の措置を講じ、その生活の安定に資することとしている。

《具体的な施策の例》

- ・ 職業転換給付金(就職促進手当、訓練手当等)の支給

【現在の状況】

- マグロ類等の保存・管理措置の強化。
- ロシア連邦政府による流し網等の規制の強化。
- 各協定に基づく漁業交渉により漁獲割当等が変動。

今後、漁業離職者が発生する可能性

引き続き駐留軍関係離職者対策及び漁業離職者対策が必要

上記2つの法律について、それぞれ5年間延長する改正法案を提出

施行期日:公布日

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案（仮称）の概要

1. 法案の概要

公的年金制度の健全性及び信頼性の確保を図るため、

- ①厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行うとともに、
- ②国民年金について第三号被保険者に関する記録の不整合期間の保険料の納付を可能とする等の所要の措置を講ずる。

2. 厚生年金基金制度の見直し

- 1 「代行割れ問題」への対応 （試案）分割納付における事業所間の「連帯債務」の見直しなど
（意見書）連帯債務の見直しはやむを得ない。減額特例の拡大は反対
- 2 企業年金の選択肢の多様化 （試案）企業の追加負担が少なく、運営コストの低い企業年金の選択肢の追加
（意見書）中小企業が作りやすい制度設計に留意すべき。
- 3 代行制度の在り方
（試案）代行制度は他の企業年金への移行を進めながら10年間で段階的に縮小し、廃止
（意見書）試案の内容を妥当とする意見が多数。なお、少数意見として健全な基金は存続させてもいいとの意見もあったが、「健全性の基準」と基準を満たさなくなった時の制度的担保が不可欠。

3. 第3号被保険者の記録不整合問題への対応

保険料納付実績に応じて給付するという社会保険の原則に沿って対応するため、以下の措置を講ずる。

- 1 年金受給者の生活の安定にも一定の配慮を行った上で、**不整合記録に基づく年金額を正しい年金額に訂正**
- 2 不整合期間を「カラ期間」（年金額には反映しないが受給資格期間としてカウント）扱いとして、**無年金となることを防止**
- 3 過去10年間の不整合期間の特例追納を可能とし、**年金額を回復する機会を提供**（3年間の時限措置）

（参考）第3号被保険者の記録不整合問題

サラリーマン（第2号被保険者）の被扶養配偶者である第3号被保険者（専業主婦等）が、第2号被保険者の退職などにより、実態としては第1号被保険者となったにもかかわらず、必要な届出を行わなかったために、年金記録上は第3号被保険者のままとなっていて不整合が生じている問題。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

(1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

(2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。
ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

(想定される例)

- ・ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ・ 知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること

→(1)(2)については、公労使障の四者で構成される労働政策審議会の意見を聴いて定める指針において具体的な事例を示す。

(3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例(紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等)を整備。

2. 法定雇用率の算定基礎の見直し

法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。

3. その他

障害者の範囲の明確化その他の所要の措置を講ずる。

精神保健及び精神障害者福祉に関する法律の一部を改正する法律案の概要

1. 法案の趣旨

- 精神障害者の地域生活への移行を促進する精神障害の医療を推進するため、精神障害者に治療を受けさせる等の義務を保護者に課す仕組みの廃止、医療保護入院における入院手続の整備、医療保護入院により入院した者の退院を促進するための措置の充実、厚生労働大臣による精神障害の医療の提供の確保に関する指針の策定等の所要の措置を講ずる。

2. 法案の概要

(1)精神障害の医療の提供を確保するための指針の策定

厚生労働大臣が、精神障害の医療の提供を確保するための指針を定めることとする。

(2)保護者に関する規定の削除

主に家族がなる保護者には、精神障害者に治療を受けさせる義務等が課されているが、家族の高齢化等に伴い、負担が大きくなっている等の理由から、保護者に関する規定を削除する。

(3)医療保護入院の見直し

- ①医療保護入院における保護者の同意要件を外し、家族等（＊）のうちのいずれかの者の同意を要件とする。

＊配偶者、親権者、扶養義務者、後見人又は保佐人。該当者がいない場合等は、市町村長が同意の判断を行う。

- ②精神科病院の管理者に、

- ・医療保護入院者の退院後の生活環境に関する相談及び指導を行う者（精神保健福祉士等）の設置
 - ・地域援助事業者（入院者本人や家族からの相談に応じ必要な情報提供等を行う相談支援事業者等）との連携
 - ・退院促進のための体制整備
- を義務付ける。

(4)その他所要の措置

3. 施行期日

- 平成26年4月1日（2(3)②については平成28年4月1日）（予定）

生活保護法の一部を改正する法律案（仮称）の概要

必要な人には確実に保護を実施するという基本的な考え方を維持しつつ、今後とも生活保護制度が国民の信頼に応えられるよう、不正受給対策の強化、医療扶助の適正化、就労による自立の促進等を行うための所要の措置を講ずる。

主な改正内容

1. 不正・不適正受給対策の強化等

- 福祉事務所の調査権限を拡大する（就労活動等に関する事項まで調査可能とするとともに、官公署の回答義務を創設する。）。
- 罰則の引上げ及び不正受給に係る返還金の上乗せをする。
- 不正受給に係る返還金について、本人の事前同意を前提に保護費と相殺する。
- 福祉事務所が特に必要と認めた場合には、扶養が困難な扶養義務者はその理由を報告するよう努めることとする。

2. 医療扶助の適正化

- 指定医療機関制度について、指定（取消）に係る要件を明確化するとともに、指定の更新制を導入する。
- 医師が後発医薬品の使用を認めている場合には、医療機関が受給者に対し後発医薬品の使用を促すこととする。
- 国（地方厚生局）による医療機関への直接指導権限を創設する。

3. 就労による自立の促進

- 安定した職業に就くことにより保護からの脱却を促すための給付金を創設する。

4. 健康・生活面等に着目した支援

- 受給者それぞれの状況に応じた自立に向けての基礎となる、健康の保持及び増進に努め、また、収入、支出その他生計の状況を適切に把握することを受給者の責務として位置づける。

施行期日

平成26年4月1日（予定）

生活困窮者の自立の支援に関する法律案（仮称）の概要

生活困窮者の自立を支援するため、生活困窮者に対し、相談援助を行う事業、就労に向けた社会生活上の自立の促進のための訓練等を行う事業等を実施するとともに、居住の安定を確保し就職を容易にするための給付金を支給する等の所要の措置を講ずる。

概 要

① 生活困窮者の自立を支援するための事業の実施

福祉事務所を設置する地方自治体（以下「自治体」という。）は、その福祉事務所の所管区域内に居住する困窮のため最低生活の維持ができない者又はそのおそれのある者（以下「生活困窮者」という。）の自立を支援するための事業として、相談援助を行う事業、就労に向けた社会生活上の自立の促進のための訓練等を行う事業を実施することとともに、一時的な宿泊所等を提供する事業及び家計の相談を行う事業を実施できるものとする。

② 居住の安定を確保し就職を容易にするための給付金の支給

自治体は、離職等により現に居住する住宅に引き続き居住することが困難である生活困窮者に対して、居住の安定を確保し就職を容易にするための給付金を支給できるものとする。

③ 都道府県知事による訓練等を行う事業の認定

都道府県知事は、就労に向けた社会生活上の自立の促進のための訓練等を行う事業の利用終了後においても就労することができない生活困窮者に対し、就労の機会の提供を通じて知識及び能力の向上のために必要な訓練等を行う事業について、条例で定める基準に適合するものであることの認定をすることができるものとする。

また、自治体は、生活困窮者に対し、認定を受けた事業（以下「認定事業」という。）の利用についてのあっせんを行うことができるものとする。

④ 地域の実情に応じた事業の実施

自治体は、生活困窮者が養育している子どもに対する学習支援、認定事業を行う事業主に対する認定事業を円滑に実施するための助成等の事業を実施できるものとする。

施行期日

平成27年4月1日（予定）

薬事法等の一部を改正する法律案（仮称）の概要

医薬品、医療機器等の安全かつ迅速な提供の確保を図るため、添付文書の届出義務の創設等の安全対策の強化、医療機器の登録認証機関による認証範囲の拡大、再生医療・細胞治療製品の条件及び期限付き承認制度の創設等の所要の措置を講ずる。

I 法律案の概要

1 医薬品、医療機器等に係る安全対策の強化

- (1) 薬事法の目的に、保健衛生上の危害の発生・拡大防止のため必要な規制を行うことを明示する。
- (2) 医薬品等の品質、有効性及び安全性の確保等に係る責務を関係者に課す。
- (3) 医薬品等の製造販売業者は、最新の知見に基づき添付文書を作成し、厚生労働大臣に届け出るものとする。

2 医療機器の特性を踏まえた規制の構築

- (1) 医療機器の製造業について、許可制から登録制に簡素化する。
- (2) 医療機器の製造・品質管理方法の基準適合性調査について、合理化を図る。
- (3) 後発の高度管理医療機器（厚生労働大臣が基準を定めて指定するもの）について、厚生労働大臣の承認に代わる民間の第三者認証制度の対象とする。
- (4) 医療機器の製造販売業・製造業について、医薬品等と章を区分して規定する。

3 再生医療・細胞治療製品の特性を踏まえた規制の構築

- (1) 「再生医療・細胞治療製品」を新たに定義するとともに、その特性を踏まえた安全対策等の規制を設ける。
- (2) 均質でない再生医療・細胞治療製品について、有効性が推定され、安全性が認められれば、特別に早期に、条件及び期限を付して製造販売承認を与えることを可能とする。

4 その他

薬事法の題名を改めるほか、所要の改正を行う。

II 施行期日

未定

再生医療及び細胞治療の安全性の確保等に関する法律案(仮称)の概要

法案の概要

再生医療及び細胞治療の安全性の確保等を図るため、再生医療及び細胞治療の実施計画に係る厚生労働大臣の承認等の制度及び細胞培養加工施設の設置に係る許可等の制度等の措置について定める。

法案の内容

1 再生医療及び細胞治療の実施に関する事項(リスクに応じた安全性担保の仕組みの構築)

再生医療及び細胞治療に用いる細胞の種類、投与部位・方法等の違いによって、リスクの程度が異なるため、リスクの程度に応じた安全性の確保等を図るための仕組みを構築する。

- リスクが高いものについては、医療機関が実施計画を作成し、当該実施計画について、厚生労働大臣の認定する倫理審査委員会の意見を聴いた上で、厚生労働大臣の承認を受けて実施。
- リスクが中程度のものについては、医療機関が実施計画を作成し、当該実施計画について、厚生労働大臣の認定する倫理審査委員会の意見を聴いた上で、厚生労働大臣に届け出て実施することとする。
- リスクが低いものについては、医療機関が実施計画を作成し、当該実施計画について、倫理審査委員会の意見を聴いた上で、厚生労働大臣に届け出て実施することとする。

2 再生医療及び細胞治療に用いる細胞の培養加工施設に関する事項

(1)細胞の培養加工の委託に関する事項

医療機関が円滑かつ適切に再生医療及び細胞治療に用いる細胞の培養加工を外部に委託できるようにするための規定を設ける。

(2)細胞培養加工施設に関する基準の設定

再生医療及び細胞治療に用いる細胞の培養加工は、一定の基準を満たす細胞培養加工施設において行わなければならないこととし、細胞培養加工施設について、医療機関以外が設置する場合は許可制、医療機関が設置する場合は届出制とする。

施行期日

未定

労働安全衛生法の一部を改正する法律案（仮称）の概要

メンタルヘルス対策の充実・強化

- 医師又は保健師による労働者の精神的健康の状況を把握するための検査を行うことを事業者に義務付ける。
- 労働者は、事業者が行う当該検査を受けなければならないこととする。
- 検査の結果は、検査を行った医師又は保健師から、労働者に対し通知されるようにする。医師又は保健師は、労働者の同意を得ないで検査の結果を事業者に提供してはならないこととする。
- 検査の結果を通知された労働者が面接指導の申出をしたときは、医師による面接指導を実施することを事業者に義務付ける。
- 面接指導の申出をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならないこととする。
- 事業者は、面接指導の結果、医師の意見を聴き、必要な場合には、作業の転換、労働時間の短縮その他の適切な就業上の措置を講じなければならないこととする。

型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加

- 特に粉じん濃度が高くなる作業に従事する労働者に使用が義務付けられている電動ファン付き呼吸用保護具を、型式検定及び譲渡の制限の対象に追加する。

施行期日

- 公布の日から起算して1年を超えない範囲内において政令で定める日
（「型式検定及び譲渡の制限の対象となる器具の追加」は、6月を超えない範囲内で政令で定める日）

※ 法案提出（平成23月12月）から時間も経ち、その後の状況変化もあることから、法案の内容について改めて検討。

短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(仮称)の概要

短時間労働者の雇用管理の改善等の促進を図るため、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止の対象者の要件を見直す等の所要の措置を講ずる。

1. 短時間労働者の均等・均衡待遇の確保

- 差別的取扱い禁止規定の無期労働契約要件を削除するとともに、短時間労働者について、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、通常の労働者との不合理な相違は認められないこととする。

2. 短時間労働者の雇用管理の改善

- 短時間労働者を雇い入れたときは、短時間労働者の雇用管理等に係る措置の内容について、事業主が説明する義務を導入

3. その他

- 厚生労働大臣の勧告に従わない事業主名の公表規定等の創設
- 短時間労働援助センターの廃止
- その他所要の改正

4. 施行期日

公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日(一部の規定については、公布の日から施行)

医療法等の一部を改正する法律案(仮称)の概要

良質かつ適切な医療を効率的に提供するため、医療機関の医療機能の都道府県知事への報告制度の創設等の所要の措置を講ずる。

I 法案の概要

1 病床の機能分化の推進(医療法関係)

- 各医療機関が、その有する病床の医療機能(急性期、亜急性期、回復期等)を都道府県知事に報告する仕組みを創設。
- 医療計画の必要的記載事項として、報告の仕組みを通じて把握した地域の医療機能の現況及び地域医療の将来の方向を追加。

2 在宅医療の推進(医療法関係)

- 医療計画において在宅医療について5疾病5事業と同様、達成すべき目標や医療連携体制に関する事項の記載を義務づけ。

3 医師確保対策(地域医療支援センター(仮称)の設置)(医療法関係)

- 都道府県に対して、キャリア形成支援と一体となって医師不足医療機関の医師確保の支援等を行う地域医療支援センター(仮称)の設置の努力義務規定を創設。

4 チーム医療の推進

- 診療の補助のうち高い専門知識と技能等が必要となる行為を明確化するとともに、プロトコール(手順書)に基づきその行為を実施する看護師に対する研修の仕組みを創設。(保健師助産師看護師法関係)
- 診療放射線技師の業務範囲の拡大及び歯科衛生士の業務実施態勢の見直し。(診療放射線技師法、歯科衛生士法関係)

5 臨床研究の推進(医療法関係)

- 日本発の革新的医薬品・医療機器の開発などに必要となる質の高い臨床研究を推進するため、国際水準の臨床研究や医師主導治験の中心的役割を担う病院を臨床研究中核病院として位置づける。

6 その他

- 外国医師等が国内で行う医行為等について、研修目的の場合に加えて、教授目的や臨床研究目的の場合を新たに認める。(外国医師等が行う臨床修練に係る医師法第十七条等の特例等に関する法律関係) 等

II 施行期日

未定

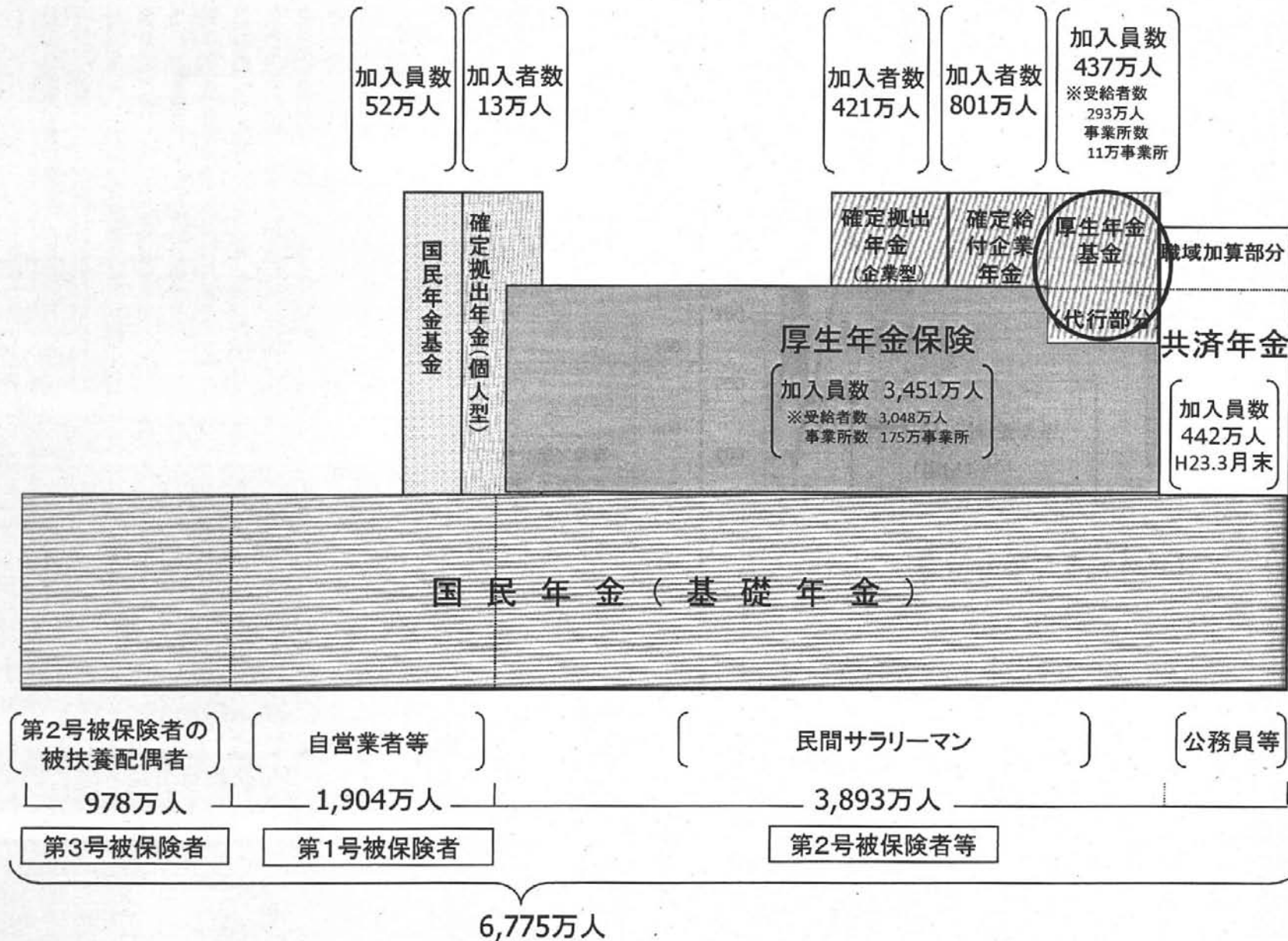
厚生年金基金制度の見直しについて

平成25年2月13日

厚生労働省年金局

企業年金の体系

(数値は、注釈のない限り平成24年3月末)



厚生年金基金の財政状況

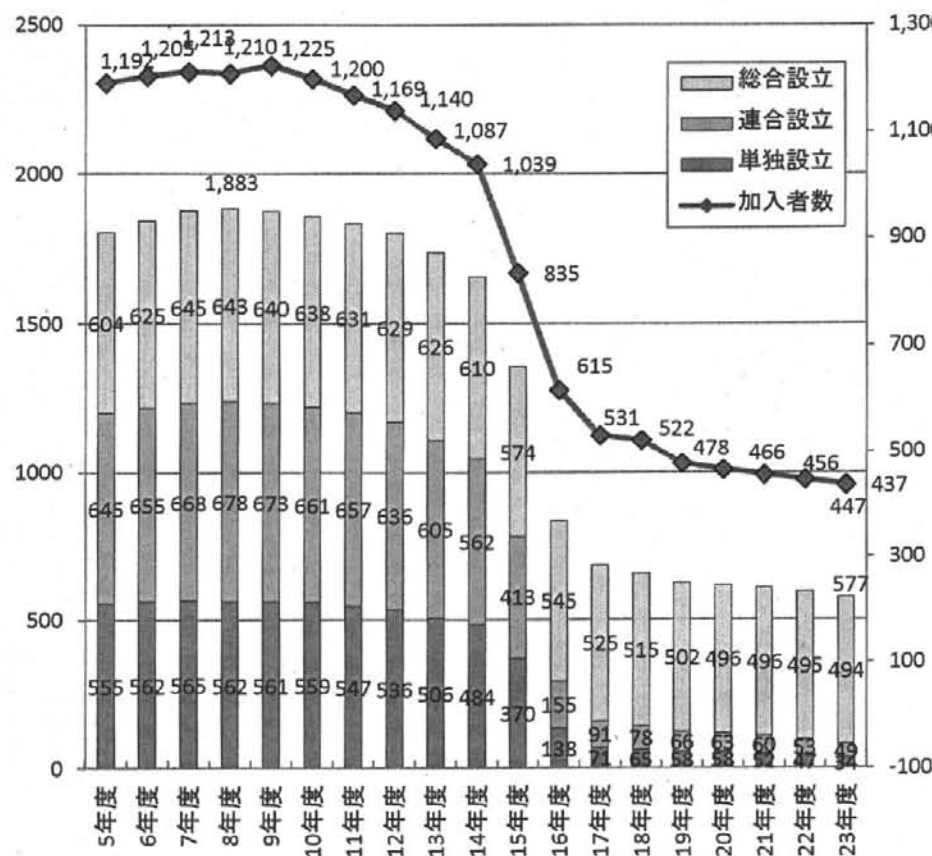
○厚生年金基金は、基金数、加入員数ともに、ピーク時の3分の1となっており、現在では、基金の約8割は、同種同業の中小企業が集まって設立する「総合型」となっている。

○平成バブル崩壊後の金融経済環境の悪化により、基金財政は厳しい状況が続いている。

○最近では、保有資産が、代行給付に必要な額に満たない「代行割れ」基金も増加しており、平成23年度末の代行割れ基金数は全基金の約5割、代行割れ総額は約1.1兆円となっている。

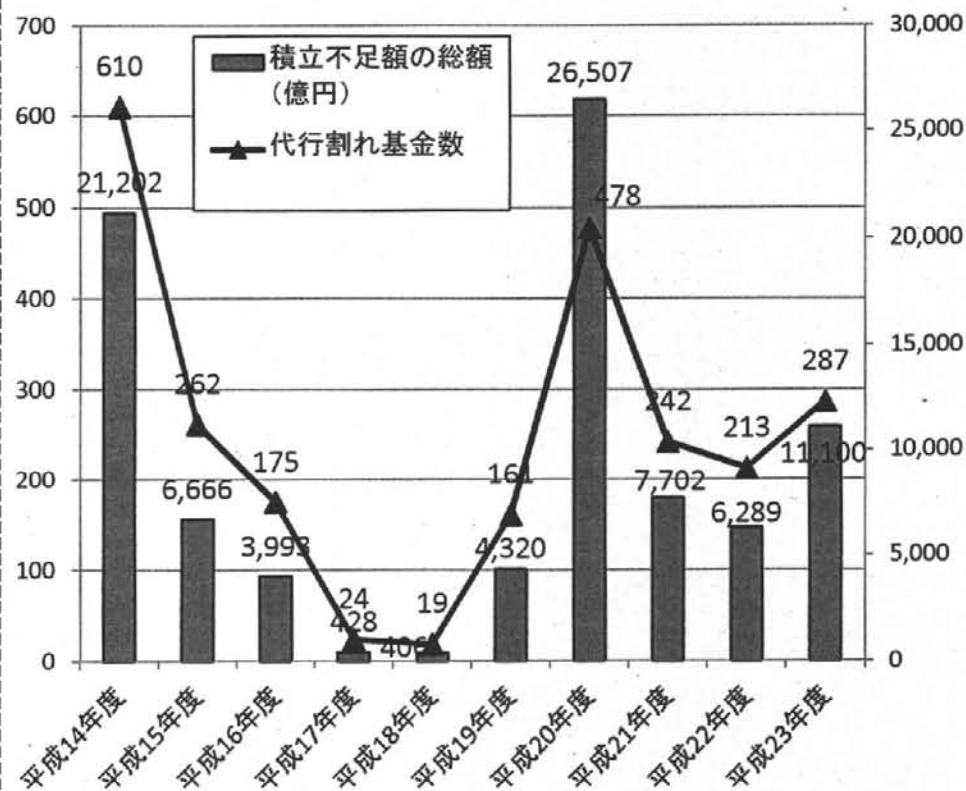
※債務計算に用いる計数補正後でみると約6千億円。

基金数 厚生年金基金数と加入者の推移 加入員数(万人)



H14年度以降の解散302、代行(過去)返上839基金

厚生年金基金の財政状況



代行割れ基金の現状

平成23年度末における業種別の代行割れの状況
(速報値)

業種	基金数	うち 総合型	代行 割れ 基金数		(割合)	うち 総合型	代行 割れ額 (億円)	
								うち 総合型
機械・金属製造	90	73	42	(47%)		40	1,900	1,900
金融	7	5	0	(0%)		0	0	0
卸売・小売	80	67	32	(40%)		30	1,000	1,000
繊維業	13	13	13	(100%)		13	600	600
食料品・飲料	33	25	14	(42%)		14	300	300
建設	62	59	45	(73%)		44	1,100	1,100
運輸	51	46	44	(86%)		42	2,700	2,600
その他	52	37	21	(40%)		21	500	500
その他製造	52	45	28	(54%)		28	1,400	1,400
サービス	60	49	21	(35%)		20	400	300
石油	18	18	16	(89%)		16	800	800
電設・電気工事	15	15	8	(53%)		8	300	300
医療・福祉	37	36	3	(8%)		3	100	100
情報・通信	7	6	0	(0%)		0	0	0
計	577	494	287	(50%)		279	11,100	10,900

※1 当該数値は決算確定前のものであり、修正等があり得る。

※2 平成23年度末時点のAIJ投資顧問への投資分は全額毀損したものと計上。

厚生労働省試案(平成24年11月2日)のポイント

○平成24年11月に社会保障審議会年金部会「厚生年金基金制度に関する専門委員会」に厚生労働省試案を提示。7回にわたる審議を経て本年2月8日に意見書を取りまとめ。

特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

○代行割れ基金については、早期の解散を促す方向で、現行の特例解散制度を見直す。(5年間の時限措置)

- ・分割納付に際しての事業所間の「連帯債務」の見直し。
- ・母体企業の自己負担原則、厚生年金本体との財政中立を基本としつつ、一定条件の下に、特例措置を拡大。(納付期間の延長又は納付額の減額幅の拡大)
- ・条件は客観的に設定し、第三者委員会で審査。

代行制度の見直し

○代行制度は他の企業年金への移行を進めながら10年間で段階的に縮小し、廃止する。

○併せて、解散認可要件の緩和や代行部分の債務計算方法の補正等を行う。

企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

○企業の追加負担が少なく、運営コストの低い企業年金の選択肢を追加。

○厚生年金基金から、他の企業年金等に移りやすくするための支援策を提示。

「厚生年金基金制度に関する専門委員会」意見書(平成25年2月8日)のポイント

○「代行割れ」の常態化・9割以上の基金で上乗せ給付の積立不足 ⇒代行制度の持続可能性は低い

○「代行割れ」問題は、厚生年金本体の財政や不足分を負担する母体企業にとってリスク

⇒早急な対応が必要。代行割れを二度と起こさないため、基金の代行割れのリスクを厚生年金本体の財政から遮断する方策を制度的に担保することが必要。

特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- 分割納付時の連帯債務外しなど、現行制度の見直しはやむを得ない。
- 一方、特例措置の拡大については慎重意見多数。特に減額特例の拡大は反対。納付期間の延長に留めるべき。
- 特例解散制度は5年間で終了させ、再び導入することがないようにすべき。

代行制度の見直し

- 10年間の移行期間において代行制度を段階的に縮小し廃止するという試案の方向性については妥当であるという意見で概ね一致。なお、少数意見として一定の基準を満たす健全な基金は存続させてもよいのではないかという意見もあった。
- 「健全性基金を残すべき」という議論については、「健全性」の基準とこの基準を満たさなくなった時の制度的な担保が必要で、安易な設定は「代行割れ予備軍」を将来に残すことになる。
- 健全性の基準としては、以下のような条件が最低限必要。
 - ①企業年金である以上、解散した場合に上乗せ給付まで支払える資産を保有していることは当然であり、
 - ②金融市場のリスクが高まっている中で、代行部分の資産を保全するためには、少なくとも代行部分の1.5倍を超える程度の積み立て水準が必要。

企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- 基金から他の企業年金制度への移行支援に当たっては、中小企業が作りやすい制度設計、手続きの簡素化等に留意すべき。
- 今後、公的年金と私的年金（企業年金、個人年金）の役割分担の在り方について議論していくべき。

厚生年金基金制度改革の基本構造

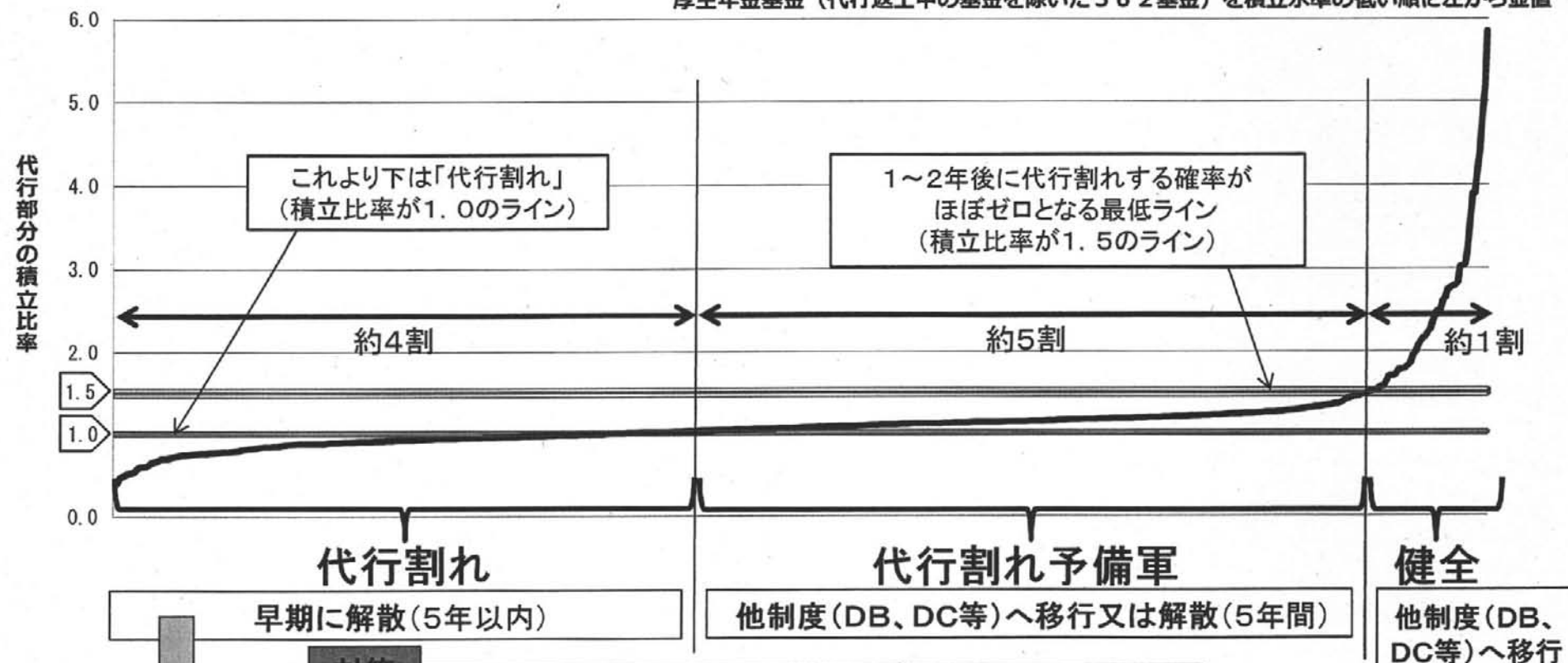
厚生年金被保険者を含めたリスクの
分かち合いによる代行割れの早期解決



代行割れを再び起こさない
ための制度的措置

代行割れリスクの度合いに応じた対応

厚生年金基金（代行返上中の基金を除いた562基金）を積立水準の低い順に左から並置



対策

- 基金の自己責任を原則としつつ、事業所間の連帯債務外しや解散認可基準の緩和など解散しやすくする仕組みを導入
- 行政が特例解散を促す仕組みを導入

（注）DB：確定給付企業年金
DC：確定拠出年金

代行割れ基金の早期解決を促す方策

特例解散制度(施行日から5年間の時限措置)

① 分割納付の特例

- 事業所間の連帯債務外し
- 利息の固定金利化
- 最長納付期間（現行15年）の延長

② 納付額の特例(＝現行と同じ)

解散認可基準の緩和

① 代議員会における法定議決要件

代議員の定数の4分の3以上による議決

→代議員の定数の3分の2以上による議決

② 解散認可申請に際しての事前手続要件

全事業主の4分の3以上の同意 → 全事業主の3分の2以上の同意

全加入員の4分の3以上の同意 → 全加入員の3分の2以上の同意

③ 解散認可申請に際しての理由要件

母体企業の経営悪化等 → 撤廃

※代行返上の場合は、母体企業の経営悪化等の理由要件は課していない。

厚生年金基金から他の企業年金（DB、DC等）への移行支援

移行支援のための規制緩和・手続きの簡素化

例

- ① 移行した後の不足金の償却期間を延長（20年→30年）
- ② 基金の解散後でも中小企業が事業所単位で既存の確定給付企業年金(DB)に移る仕組みを創設
- ③ 基金と確定拠出年金(DC)を併用している企業について基金からの資産移換を可能とする

企業年金の選択肢の多様化

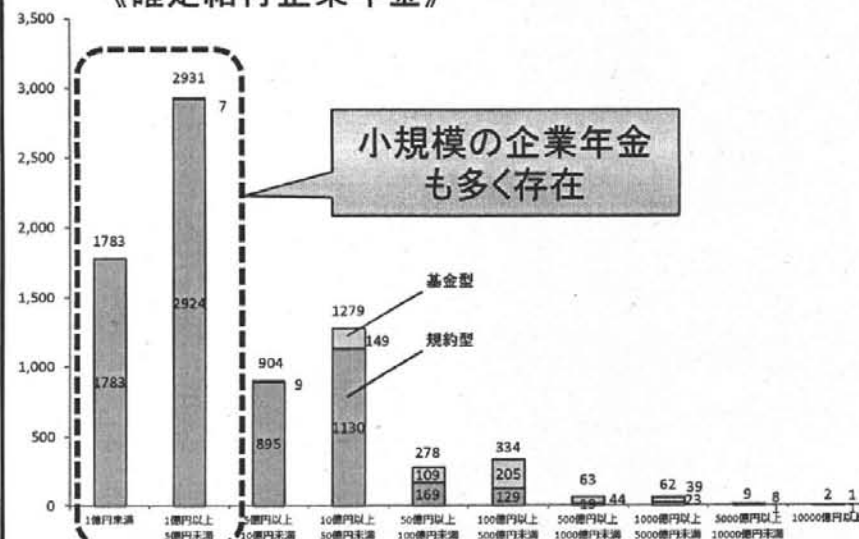
運用コストが低く、企業の追加負担の少ない
選択肢の提供

例

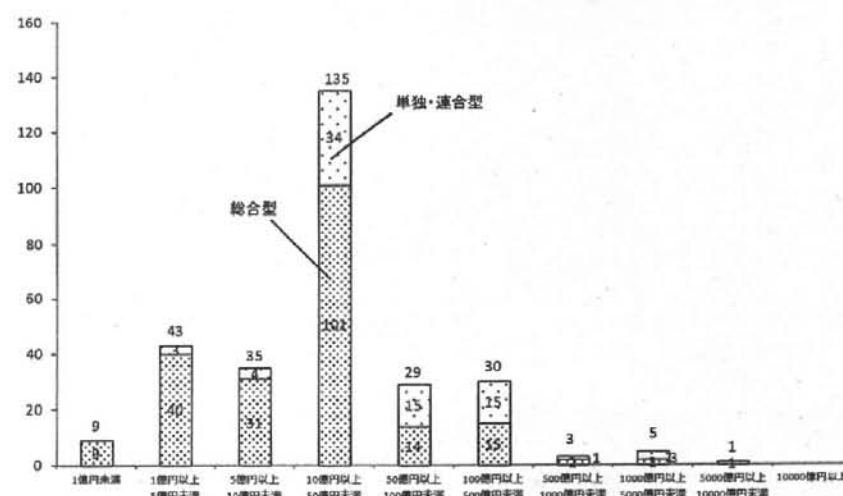
- ① キャッシュバランスプランの制度設計の弾力化（運用実績連動型（ただし元本は確保）の創設）
- ② 中小企業を対象とした簡易な制度設計の確定給付企業年金(DB)の導入

企業年金の資産額の分布

《確定給付企業年金》



《厚生年金基金(上乗せのみ、代行割れ基金を除く)》



参考資料

平成 25 年 2 月 13 日

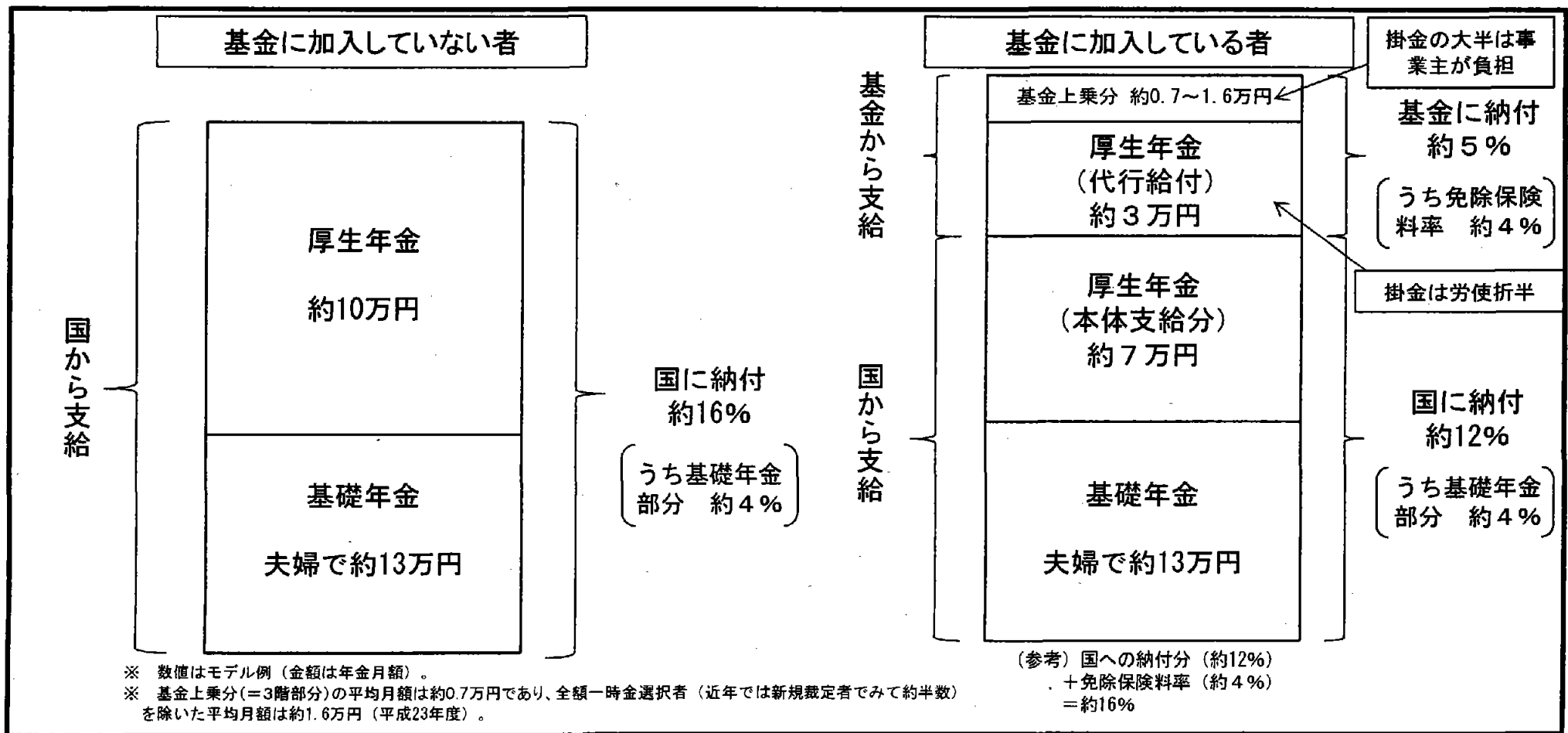
厚生労働省年金局

目次

○厚生年金基金制度について	1
・厚生年金基金制度のしくみ	1
・厚生年金基金制度の創設経緯	2
・厚生年金本体と厚生年金基金の関係	4
・最低責任準備金	5
・厚生年金基金と厚生年金本体との利回りの差（実績）	6
・代行割れが生じない積立水準	7
・厚生年金基金の積立状況	9
・厚生年金基金の積立状況と移行・解散について	11
・分割納付の方法の見直し	12
・中小企業における企業年金の実施状況	13
○「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」 に関する意見（平成 25 年 2 月 8 日公表）	14
○厚生年金基金制度の見直しについて（試案） （平成 24 年 11 月 2 日公表）	27
○厚生年金基金制度の見直しについて（試案） －参考資料－（平成 24 年 11 月 2 日公表）	39

厚生年金基金制度のしくみ

- 公的年金たる厚生年金の一部を国に代わって支給(代行給付)しており、当該支給を行うための費用として事業主から保険料を徴収している。
- 加えて、各基金ごとに上乗せ給付を行っている。
- 基金が解散する場合、代行給付のために納付した保険料に相当する積立金を、一括して国又は企業年金連合会に返還する必要がある。



厚生年金基金制度の創設経緯①

1. 議論の契機

- 昭和40年の厚生年金の大幅な給付改善(いわゆる「1万円年金」)に際し、これに伴う保険料引き上げに反対する事業主側が国に納める保険料の一部に退職金原資を加えて自主的に運用する仕組みを提案。(企業年金と厚生年金の負担の重複を調整する「調整年金」構想)

2. 社会保険審議会における審議

(1) 厚生年金保険部会(昭和38年1月～8月)

- 調整年金制度をめぐって労使の意見が対立し、部会長提案により、企業年金との調整問題について、特別の研究会を設置することとなった。

(2) 厚生年金保険部会研究会(昭和38年9月～10月)

- 研究会においては、調整の具体的な方法を検討。
「厚生年金保険部会研究メモ」として取りまとめられ、具体的な方法として「適用除外方式」と「代行方式」が提案された。

適用除外: 一定の要件を満たす企業年金が設立された場合、機能の類似する公的年金の適用をその企業について除外する方法

代行: 一定の要件を満たす企業年金が設立された場合、当該企業に公的年金の一部を代行させる方法

厚生年金基金制度の創設経緯②

(3) 厚生年金保険部会(昭和39年1月～4月)

- 代行方式による厚生年金基金制度の創設を盛り込んだ厚生年金保険法の改正案要綱を諮問
- 労使の意見対立は強く、併行答申となった。

〈被保険者側意見〉

調整年金に関しては厚生年金制度の基本に触れる問題でもあり、今後更に慎重に検討することとする。

〈事業主側意見〉

厚生年金の給付内容の大幅改善と、企業年金との調整措置とは不可分の関係にあり、従って本調整措置を前提としない給付改善は認めがたい。

〈公益側意見〉

企業年金との調整問題が、労使間の基本的対立点として終始したことはまことに遺憾。

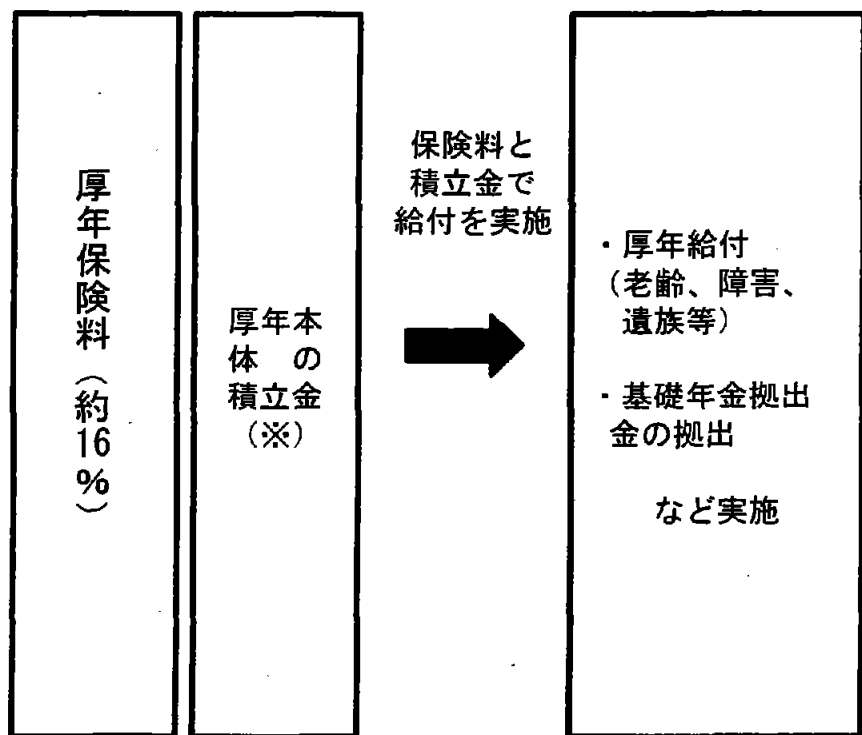
3. 国会審議(昭和39年4月～昭和40年6月)

- 社会保険審議会の答申を経て、昭和39年4月に厚生年金保険法の改正案を閣議決定。
- 昭和40年6月に成立。昭和41年10月に施行。

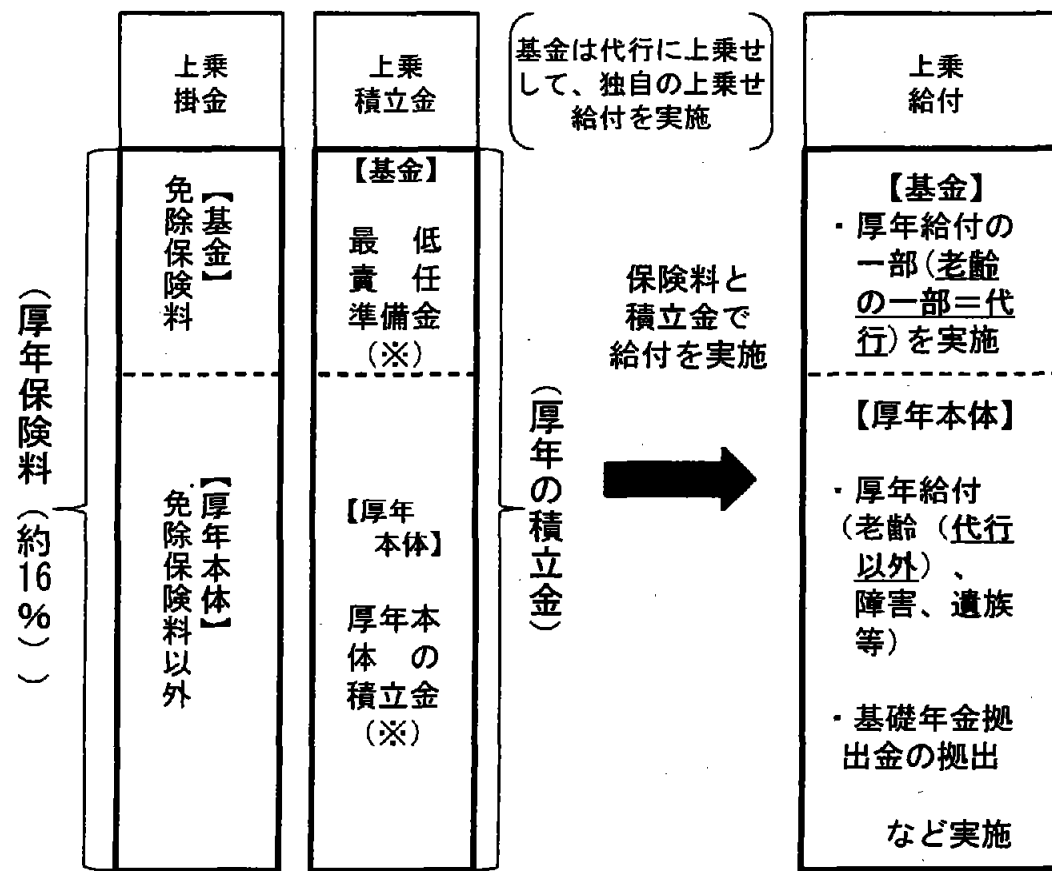
厚生年金本体と厚生年金基金の関係

- 厚生年金基金は、厚生年金本体から、厚生年金保険料の一部（免除保険料）を預かり、代行給付を実施。
- 厚生年金本体から預った保険料に基づく最低責任準備金は、厚生年金の積立金の一部であり、解散や代行返上の際には最終的に国に返還すべきものである。したがって、「代行割れ状態」とは、「厚生年金の積立金を毀損する可能性がある状態」ということである。

基金非加入者



基金加入者



※ いずれも厚年保険料に基づく厚生年金の積立金。厚年本体の実績利回りで付利されるもの。

最低責任準備金

○ 最低責任準備金とは、基金が解散するときに、国に返還しなければならない積立金の額。

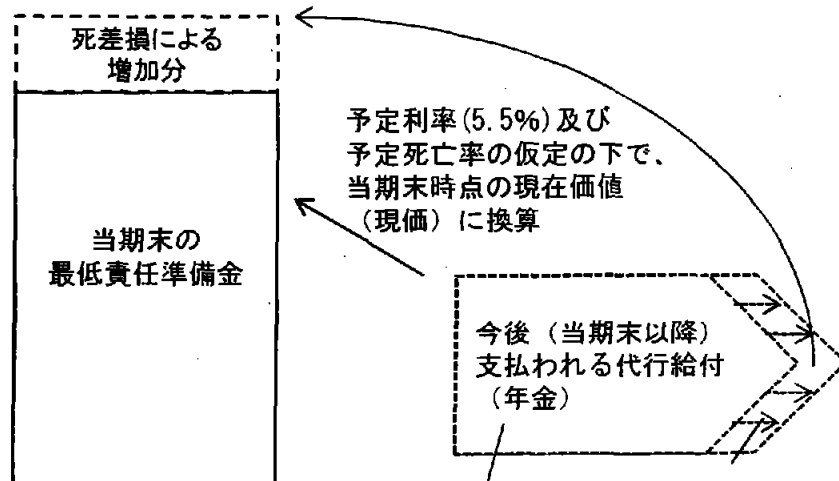
代行部分の給付義務は最終的には国に引き継がれる。

○ 最低責任準備金の考え方・計算方法は平成11年10月を境に大きく変化。

現在、基金が積み立てている最低責任準備金は、将来の給付とはリンクしない国からの預かり金としての性格が強まっている。

～平成11年9月 将来法(過去期間代行給付現価)

- ◇ 受給者等及び加入者のこれまでの加入期間に見合う代行給付を賄うために必要な積立金の額に相当。
- ◇ 予定利率は5.5%、予定死亡率は計算時点における仮定が用いられていた(現価率は厚生大臣が告示)
- ◇ 平均余命の延びに応じて死差損が生じるが、予定利率を上回る運用利回り(利差益)によりこれを補うことができていた。

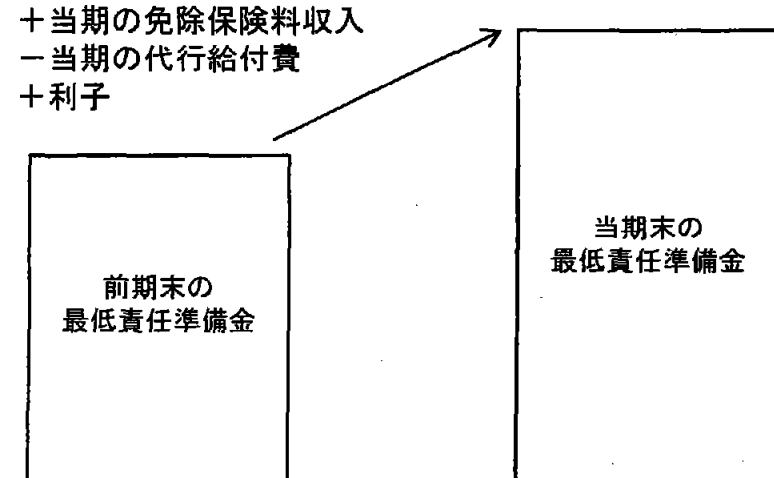


※ 受給者等及び加入者の過去の加入期間分

※ 平均余命の延びによる死差損

平成11年10月～ 過去法(元利計算方式)

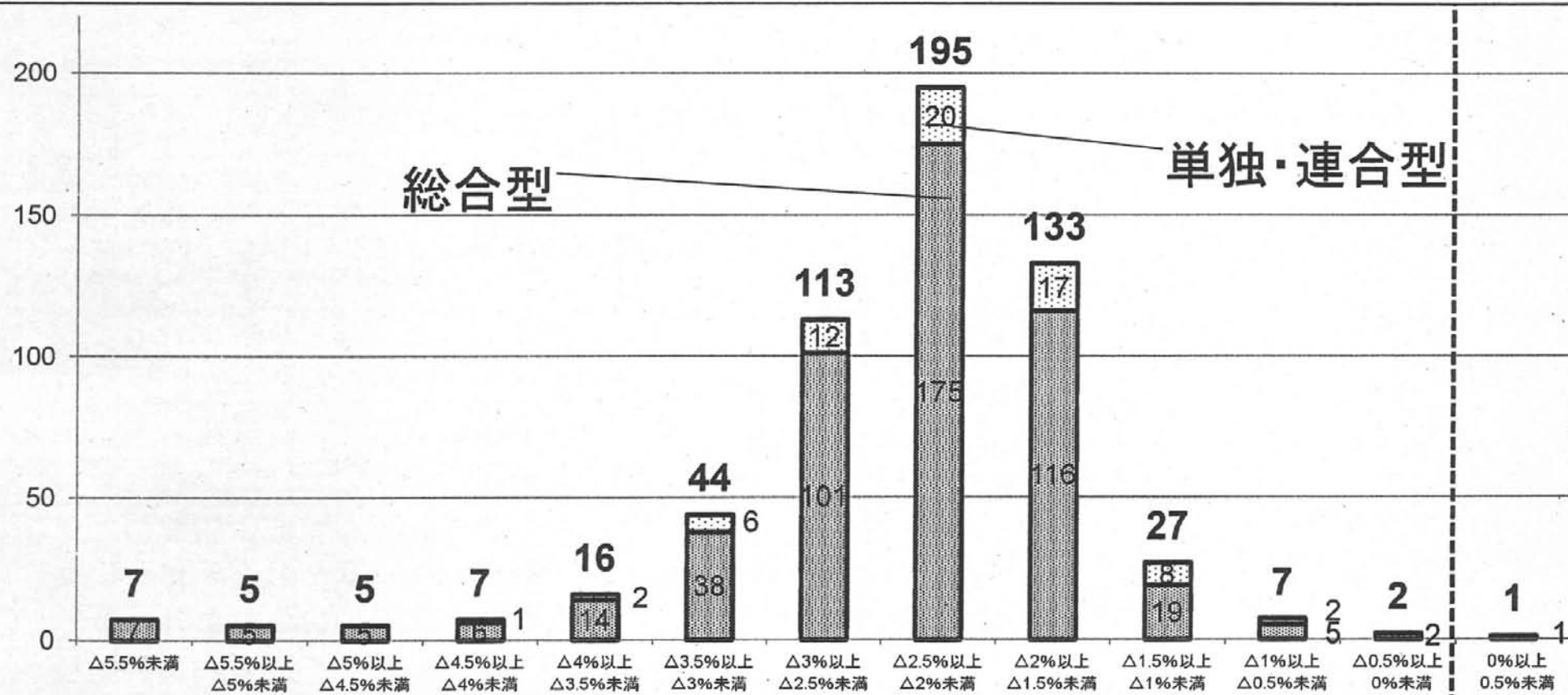
- ◇ 仮に代行が行われていなかったとした場合に厚生年金本体に積み立てられていた額に相当。
- ◇ 免除保険料から代行給付費を差し引いた残りに付利したもの。国から基金が預かった預り金の性格。



- ※ 免除保険料のほか代行部分に係る給付現価負担金も算入。
- ※ 死差損は発生しない。

厚生年金基金と厚生年金本体との利回りの差(実績)

- 平成11年10月～平成24年3月までの期間について、時間加重収益率（簡便法）により基金別の運用利回りの平均（年平均）を求め、同期間の厚生年金本体の運用利回り（1.84%（年平均））との差をみたもの。
- 平成11年10月～平成24年3月までの期間において、厚生年金本体の運用利回りを上回った基金は1基金であり、 $\Delta 2.5\%$ 以上 $\Delta 2\%$ 未満が最も多い。



※1 厚労省調べ

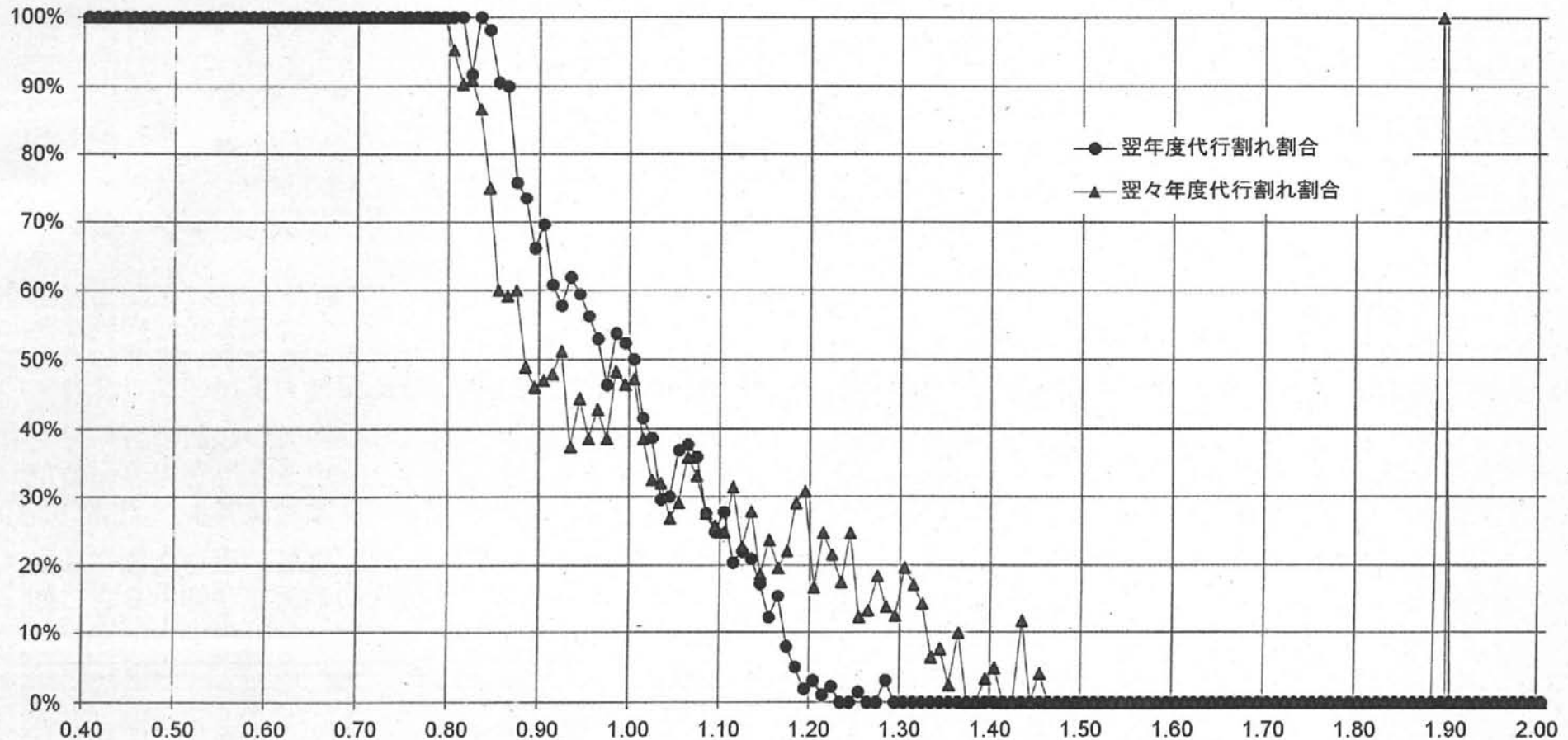
※2 平成11年10月～平成24年3月の562基金の時間収益率（簡便法）による運用利回りの単純平均は $\Delta 0.58\%$ （／年）であり、これから同期間の厚生年金本体の時間収益率（簡便法）による平均利回り（1.84%／年）を引くと、厚生基金と厚生年金本体との利回りの差の平均は $\Delta 2.43\%$ ということになる。なお、利回りはいずれも運用報酬控除後である。

代行割れが生じない積立水準①

- 過去10年程度の実績データによると、1年後に代行割れとなる基金を発生させないためには代行部分（最低責任準備金）に対して概ね1.3倍を超える程度の、2年後に代行割れとなる基金を発生させないためには概ね1.5倍を超える程度の積立が必要。

※ 図は、平成23年度末に存在する厚生年金基金（代行返上基金を除く562基金）の平成12～23年度決算データによる分析。横軸はある年度末における積立水準（対最低責任準備金）、縦軸は各積立水準にあった基金のうち翌年度末又は翌々年度末に代行割れとなった基金の割合。なお、代行割れかどうかを判定する最低責任準備金は精緻化後（0.875及び期ずれ見直し後）のもの。

< 翌年度及び翌々年度代行割れ割合（最低責任準備金精緻化後） >

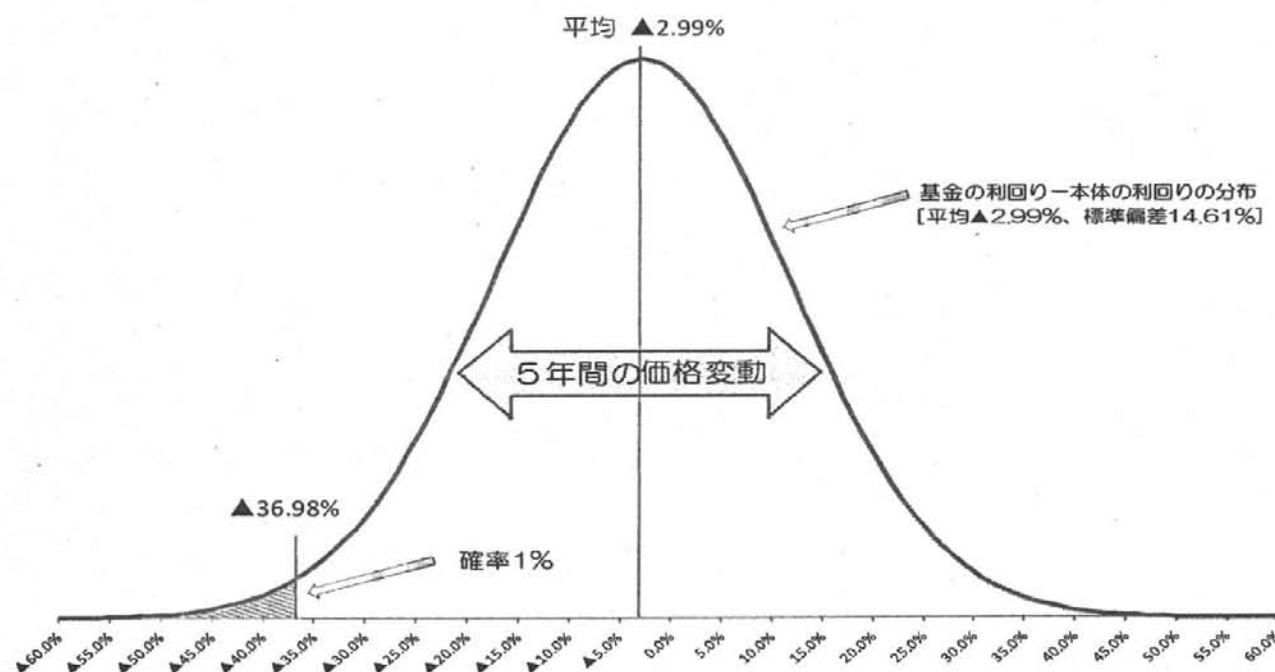


代行割れが生じない積立水準②

- 過去10年間のTOPIX等のベンチマーク及び厚生年金基金と厚生年金本体の資産構成・ポートフォリオをもとに、向こう5年間の「基金の利回り（累積）－本体の利回り（累積）」の平均と標準偏差を計測すると、平均△2.99%程度、標準偏差（変動）14.61%程度と見込まれる。
- これは、1%の確率で、今後5年間で代行部分（最低責任準備金）に対する純資産の割合が約37%程度低下する可能性があることを示しており、今後5年間で99%の確率で代行割れとならないためには、現時点において、少なくとも代行部分の1.6倍程度（ $1 / (1 - 0.3698) = 1.59$ ）の純資産を保有している必要がある。
- なお、この分析は資産構成の違いによる運用リスクのみを評価したものであるが、他に、運用に関するデリバティブ取引リスク、上乗せ給付に係る長寿リスクや経営リスク（適切な掛金設定等）その他様々なリスクがあることに留意が必要。

【試算の考え方等】

- 資産は、国内債券、国内株式、外国債券、外国株式、短期資産に分類。
- 厚生年金基金は平成10年以降の資産構成割合の平均、厚生年金本体はGPIFの資産構成割合を使用。
- 各資産の利回りの平均及び標準偏差については、過去10年間の各月のベンチマークの実績から、対5年前変化率を作成して計算。
- 利回りは、運用報酬控除後。（最近では、基金の運用報酬は0.3%程度、本体の運用報酬は0.02%となっている。）



厚生年金基金の積立状況①～日経平均の予測値別にみた平成25年度末の推計値～

- 平成23年度末に存在する厚生年金基金（代行返上基金を除く562基金）について、平成25年度末時点の日経平均の予測値別に代行割れの状況を推計した場合、日経平均が12,000円程度でも180～190基金程度が代行割れで、代行割れ額は6,000億円程度となるものと見込まれる。

※1. 最低責任準備金は精緻化後

※2. ごく粗い試算であり数値は相当程度幅をもってみる必要がある。

日経平均の予測値 (平成25年度末)	代行割れ基金数 (平成25年度末推計)	代行割れ額 (平成25年度末推計、億円)
12,000円	183 基金	6,100 億円
10,000円	236 基金	8,000 億円
8,000円	301 基金	10,800 億円

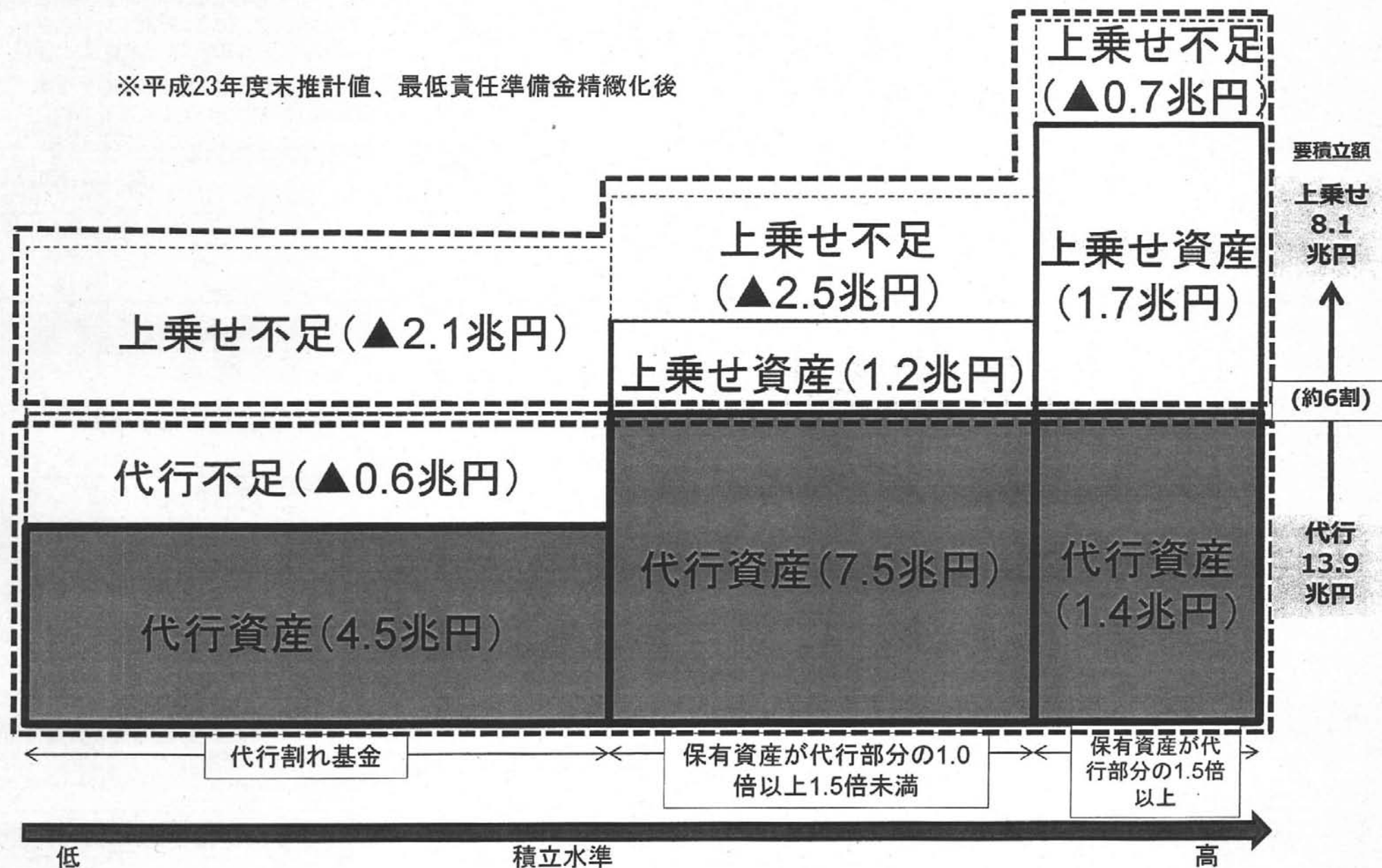
【推計方法等】

- 厚生年金基金の決算等をもとに、平成25年度末の日経平均が一定の値になった場合の各基金の純資産額や最低責任準備金（精緻化後）を複数回（過去10年程度の日経平均の変化率の平均・分散及び乱数を使用し、各日経平均値毎概ね300～600回程度となるよう）推計し平均した。
- 各厚生年金基金や厚生年金本体の運用利回りの見通しは、運用利回りと日経平均の変化率との相関が高いこと（平成16年以降でみて、基金については半数以上が相関係数0.97以上、9割以上が相関係数0.91以上、本体は0.955）を踏まえて、回帰式による推計値と回帰式からの乖離状況の推計値（乱数を使用）とを組み合わせ推計。
- 各厚生年金基金の最低責任準備金の見通しは、免除保険料収入や代行給付費等の最近の傾向等を踏まえて推計。

厚生年金基金の積立状況②～基金全体でみた積み立て状況～

※平成23年度末推計値、最低責任準備金精緻化後

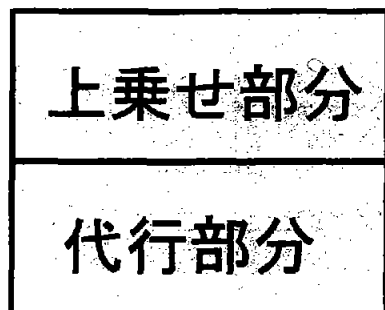
10



厚生年金基金の積立状況と移行・解散について

※ いずれのケースでも、一度基金を清算して、加入者を対象に新たにDBやDCを始めることは可能。

【①上乗せ部分まで十分な積立】

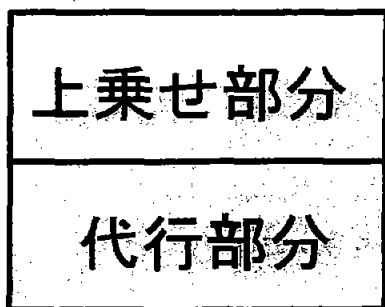


国に返還
(国から支給)

【選択肢】

- DBやDCに移行
→ 受給者等には従来通りの給付
- 解散して残余財産分配
→ 受給者等には十分な分配

【②上乗せ部分の一部に積立不足】

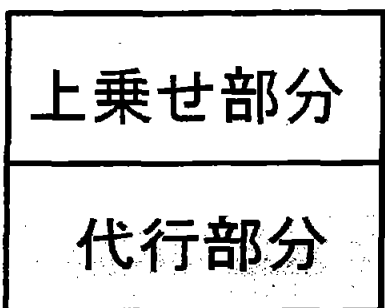


国に返還
(国から支給)

【選択肢】

- DBやDCに移行
→ 受給者等には従来通りの給付
- ※ DB移行時の積立不足の長期償却を試案で提案
- ※ DCに移行する際には積立不足の解消（積み増し又は労使合意で給付減額）が必要
- 解散して残余財産分配
→ 受給者等には十分な分配は困難

【③代行割れ】



不足分を補填して
国に返還
(国から支給)

【選択肢】

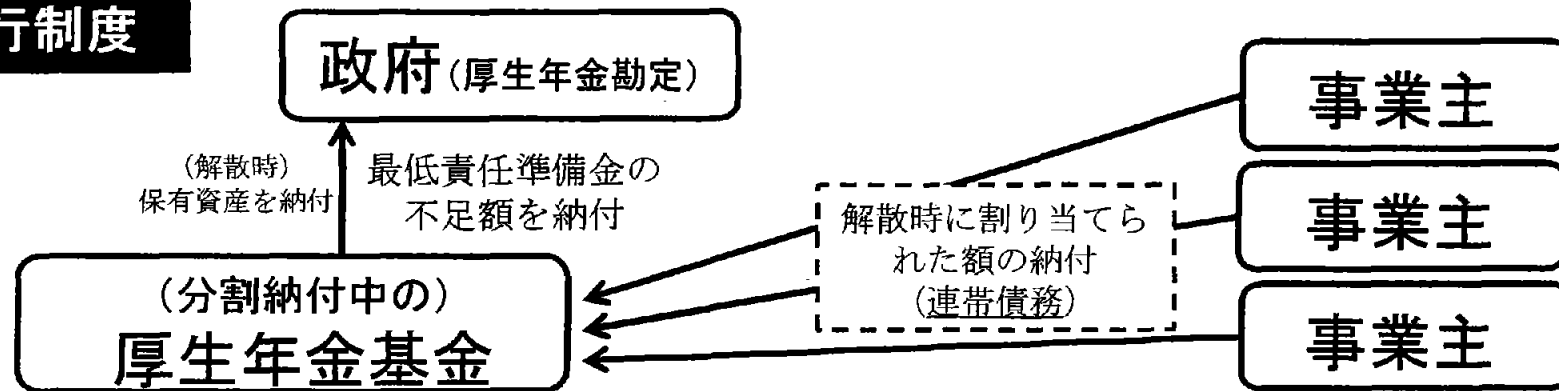
- DBやDCに移行することは困難
- 解散時の残余財産が無いので受給者等に分配することはできない

分割納付の方法の見直し(「試案」における見直し案)

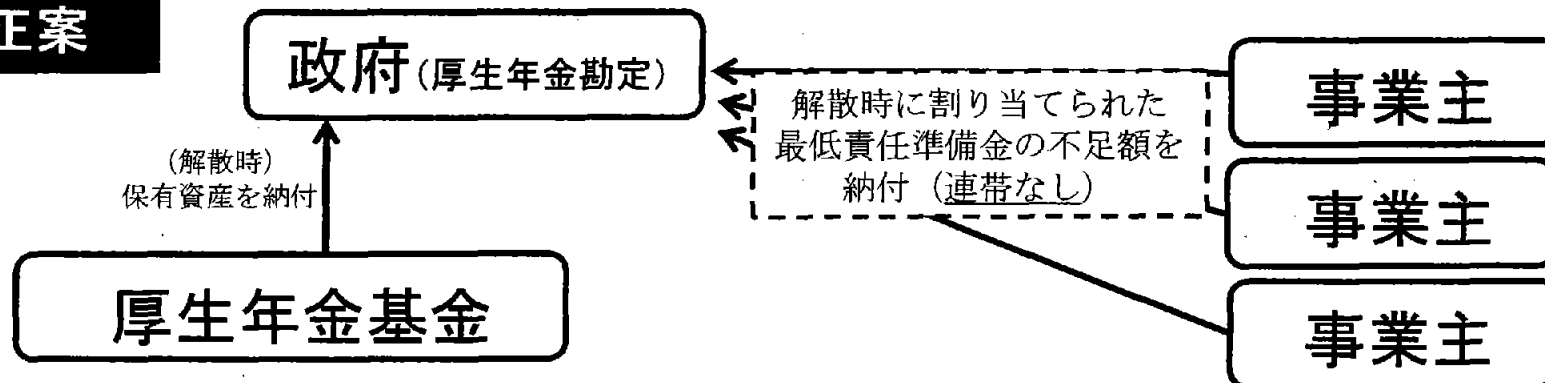
改正概要

- 代行割れ基金が、特例解散により返済額を分割納付する場合、基金が事業主から掛金を徴収し、政府に納付することとされており、倒産事業所が生じた場合、その分の債務は基金に残る。(=残った事業主の連帯債務となる。)
- 試案においては、連帯債務問題の解消を図るため、解散時に各事業所の債務を確定し、各事業所が直接政府に最低責任準備金の不足額を納付する仕組みを提案している。
- また、試案においては、分割納付における利子を固定金利とすることを提案している。

現行制度



改正案



中小企業における企業年金の実施状況

- 確定給付企業年金の規約型では、約3割が加入員規模100人未満。
- 確定拠出年金（企業型）では、約6割が従業員数99人以下の事業主。

加入者数規模別確定給付企業年金数

加入者数規模	計		基金型		規約型	
30人未満	207	(3%)	0	(0%)	207	(3%)
30人以上 100人未満	1,754	(23%)	0	(0%)	1754	(25%)
100人以上 300人未満	3,037	(40%)	1	(0%)	3036	(43%)
300人以上 1,000人未満	1,646	(22%)	116	(20%)	1530	(22%)
1,000人以上	978	(13%)	454	(80%)	524	(7%)
規模計	7,622	(100%)	571	(100%)	7,051	(100%)

実施事業主単位の従業員数別 確定拠出年金実施事業主数

実施事業主単位の従業員数	(件数)	
99人以下	9,450	(56%)
100人～299人	3,924	(23%)
300人～999人	2,249	(13%)
1,000人以上	1,118	(7%)
計	16,741	(100%)

※1 厚生労働省調べ

※2 平成22年4月から平成23年3月までに決算を
行い提出のあったものを基とした概算値である。

※ 厚生労働省調べ（平成24年9月末現在）

「厚生年金基金制度の見直しについて（試案）」に関する意見

平成 25 年 2 月 8 日

社会保障審議会年金部会

厚生年金基金制度に関する専門委員会

はじめに

- 当委員会は、「代行制度」をはじめとする厚生年金基金制度の今後のあり方を検討するため、昨年 10 月 24 日に社会保障審議会年金部会の下に設置された。同年 11 月 2 日に開催された第 1 回委員会において提示された厚生年金基金制度の見直しに関する厚生労働省試案（以下「試案」という。）について、①「代行割れ問題」への対応、②持続可能な企業年金の在り方、③代行制度の在り方の各論点に沿って、関係団体等からのヒアリングを含め、7 回にわたり審議を行ってきた。
- 今般、その審議結果を踏まえ、試案に対する当委員会としての意見を以下のとおり取りまとめたので報告する。

I. 総論

1. 代行制度の現状と課題

（1）制度面から見た特徴と意義

- 厚生年金基金（以下「基金」という。）は企業年金の一類型であるが、公的年金である厚生年金保険制度（以下「厚生年金本体」という。）の一部を代行運営するという「代行制度」に支えられているという点が、他の企業年金制度にはない特徴である。
- この代行制度は、昭和 40 年に厚生年金の給付改善とこれに伴う保険料引上げを行った際、事業主側からの要請を契機に様々な議論を経て、昭和 41 年に誕生した制度である。公的年金の保険料の一部を基金が徴収し、企業独自の上乗せ部分の資産と併せて管理運用するとともに、代行部分の給付を行うという仕組みである。
- 英国の「適用除外（コントラクトアウト）」制度とは異なり、代行部分は公的年金としての性格を持ち続けるため、基金が解散した場合でも代行部分の給付は最終的には厚生年金本体により保証される。逆に基金は解散した場合、代行部分の資産を厚生年金本体に返還する必要がある。このように「公的年金」と「企業年金」の財政責任が渾然一体となった仕組みは国際的に見ても類がなく、我が国独自の制度である。

- 社会連帯を基本理念とする公的年金制度において、一部の企業群を対象としたこのような制度が許容されたのは、①当該企業群の労使自治による自律的な運営により、公的年金の補完として老後の所得保障の充実が図られ、②解散・復帰時には厚生年金本体に代行部分についての財政リスクを負わせない、という基本原則があり、これを裏付けるだけの経済・金融環境があったことが背景にある。
- 実際にも、右肩上がりの経済成長の下で資産運用による大幅な利差益が得られた時代には、「代行メリット」を生かした順調な発展が見られ、退職金制度が中心であった我が国において、税制適格退職年金と並ぶ企業年金の支柱として、その普及に寄与してきた。

(2) 代行制度の役割の変化

- しかしながら、制度創設から約半世紀が経過する中で、代行制度を取り巻く環境にも大きな変化が生じている。いわゆる「平成バブル」の崩壊後、利差益が利差損に転じ、かつての「代行メリット」が失われる中、企業会計基準の見直しとも相まって、大企業を中心とする基金の大半は「代行返上」により代行部分を持たない確定給付企業年金などに移行した。
- この結果、現在では、基金の約8割は、同種同業の複数の中小企業により構成される総合型基金となっているが、総合型基金は単独企業やグループ企業でつくる基金と比較すると、意思決定に時間を要し、母体企業の統治が働きにくいなどのガバナンス上の課題が多く、環境変化に機動的に対応しにくい側面がある。
- 制度面では、過去の累次の改正により、代行部分の財政運営については、基金と厚生年金本体との間で財政上の損得が生じないようにする「財政中立化」の方向で見直しが行われてきた。元来、代行部分の資金は、厚生年金本体から基金への「貸付金」的な性格を有するものであるが、財政中立化によりこうした性格は一層強まってきている。
- しかしながら、代行資産を厚生年金本体から借りて利差益の拡大を図るという一種の「レバレッジ効果」を前提とした制度モデルは、金融市場の変動幅（リスク）の高まりに機敏に対応し、自律的な財政規律を維持できる制度的仕組みやガバナンスの不十分さも相まって、時代の変化に適合しなくなってきている。
- 現実にも、過去10数年（平成11年10月～平成24年3月）でみると、代行部分の資金により利差益を獲得できた基金はわずか1基金であり、平均的には年間2～3%の利差損が代行部分から発生している状況にある。代行資金によるレバレッジ効果は、今日ではマイナスに作用することの方が多くなってきている。

(3) 代行割れの「常態化」と上乗せ給付の積立不足

- こうした中で、近年は、保有資産が代行部分に必要な水準に満たない、いわゆる「代行割れ」の問題が顕在化してきている。株式市場が好調であった期間も含め、過去 10 数年間の実績を見ると、平均的に見て不足額は数千億円規模で推移しており、代行制度の存立基盤から見れば「非常事態」であるはずの代行割れが「常態化」している状況にある。
- 代行割れ基金が解散する場合、不足額は一括で母体企業の事業主が補填するのが原則である。しかし、代行割れ基金の母体企業の多くは不況業種に属しており、不足分を補填するための資金調達が母体企業の経営にも影響を及ぼし、特に総合型基金の場合は、連鎖倒産につながりかねない状況も生じている。代行部分の給付責任は最終的には厚生年金本体が負うため、代行割れ問題を放置することは厚生年金本体の財政リスクが高まることにつながる。
- また、代行制度のもう一つの存立基盤である「上乗せ給付」についてみると、代行割れ基金においては既に上乗せ給付に充てるべき資産は失われており、代行割れをしていない基金でも上乗せ部分については大幅な積立不足が生じている。解散時にこれまで約束した上乗せ給付を支払えるだけの資産を持つ基金は全体の 1 割に満たない。
- かつては、企業年金普及の原動力として機能した代行制度は、今日では基金の加入員・受給者にとっての最大の意義であった上乗せ給付を確実に実行するという方向には作用しておらず、また、代行割れとなった場合に不足額を負担する母体企業にとってもリスク要因となりつつある。さらに代行割れの常態化は、厚生年金本体を支える約 3400 万人の被保険者とその事業主から見れば、社会連帯からの部分的・一時的離脱という制度存立の前提条件を崩す看過できない問題であり、代行制度自体の在り方を再考すべき時期にきていると言える。

2. 試案を考えるに当たっての基本的視点

- 代行制度をめぐるこうした状況を踏まえ、試案は、①特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応、②企業年金の持続性を高めるための施策の推進、③代行制度の見直し、という 3 つの論点に沿って、今後の方向性を示しているが、各論点は独立したものではなく、相互に関連するものとして考えるべきである。
- まず、第 1 の論点である「代行割れ問題への対応」について、試案では、①現行の特例解散制度の改善、②特例措置の拡大（「新特例」）、により 5 年間という時限を設けて早期に対応することを提案している。

- 代行割れ問題への早期対応が必要であることは当委員会においても意見が一致したが、試案で提案されている措置は、いずれも、厚生年金本体の側から見れば、現行制度以上に財政リスクを高めることにつながる。
- 本来は基金の自己責任原則を貫徹すべき代行割れ問題について、このように厚生年金本体の被保険者や事業主も含めた多くの関係者がリスクを負担する形で対応する以上は、原因となった代行割れを二度と起こさないようにするため、代行部分に関する基金の財政リスクを厚生年金本体の財政リスクから遮断する方策を制度的にビルトインしなければ、リスク負担者の納得は得られない。
- 試案ではこのような観点から、第3の論点である「代行制度の見直し」については、10年間の移行期間において段階的に縮小・廃止することを提案している。
この点についての当委員会としての評価は、Ⅱの「各論」で述べるが、第1の論点で提案されている内容を実現するためには代行制度の見直しは避けられず、代行制度について現状を維持するのであれば、特例解散制度の見直しもあり得ない。
- また、第2の論点である「企業年金の持続可能性を高めるための施策」は、2つの観点から、第1の論点及び第3の論点と関連している。すなわち、一つには、基金からの移行の「受け皿整備」という観点である。制度としての代行は縮小・廃止するとしても、個々の基金単位で見れば、加入員・受給者のためにできるだけ企業年金等の退職給付制度を維持することが重要である。
- このための制度的な受け皿としては、確定給付企業年金制度、確定拠出年金制度、中小企業退職金共済制度等があるが、基金の母体企業の多数が中小企業であることを踏まえれば、現行制度の改善は不可避である。試案でもいくつかの提案がなされているが、更なる改善が必要である。昨年3月に廃止された適格退職年金制度からの移行が必ずしも十分に進まなかったという反省の上に立って、対応は早期の段階から行う必要がある
- もう一つの観点としては、代行制度の縮小・廃止により、公的年金と企業年金の財政責任の制度的な混在が解消するため、次のステップとして公的年金と私的年金の役割分担の在り方や私的年金の普及・充実に向けた税制改正・規制改革等の議論を早急に開始する必要があるという点である。これについては、当委員会の審議の中でも、個人型確定拠出年金など企業年金以外の制度を含めた総合的な議論を行う必要があるという指摘が多数あった。
- このように、今後の制度設計に当たっては、常に3つの論点の相互連関を念頭に置きつつ取り組む必要があることを、基本的な視点として強調しておきたい。

Ⅱ. 各論

1. 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

(1) 基本的な考え方

- 代行割れ基金の解散に当たっては、母体企業の労使を中心とした厚生年金基金の自己責任が原則であり、厚生年金本体の財政に影響を及ぼすことは回避すべきである。このような観点から、現行の特例解散制度の基本的な枠組を維持するという試案の基本的な考え方は妥当である。代行割れの不足分への税財源の投入はあり得ないが、代行割れを放置したままで解散し厚生年金本体の救済を求める、いわゆる「あるだけ解散」のようなモラルハザードについても絶対に避けるべきである。
- 一方で、代行割れ基金の母体企業の大半が不況業種に属する中小企業であることから、こうした企業を取り巻く現下の厳しい経営環境にも配慮が必要である。当委員会としては、母体企業の円滑な資金調達については、産業政策や金融政策との連携が不可欠であると考えるが、こうした対応と併せて、現行の特例解散制度について、厚生年金本体の財政リスクを最小限に抑えながら、母体企業の円滑な資金調達を支援する観点からの見直しを行うことはやむを得ないとする。
- ただし、この見直しを行うに当たっては、今後、代行部分に係る基金の財政リスクが厚生年金本体の財政に及ばないようにする方策を制度的に設けることが必須条件である。また、特例解散制度は5年間の時限をもって終了させ、再び導入することのないようにすべきである。

(2) 個別事項についての意見

①特例解散プロセスの見直し

- 特例解散の見直しに当たっては、公平性や透明性の確保の観点から、試案で提案されている第三者委員会の関与等の解散プロセスの明確化が重要であり、明確な審査基準を策定するとともに、第三者委員会の人選に当たっては、厚生年金本体側のガバナンスが反映されるようにすべきである。

②現行の特例解散制度の改善

- 分割納付における「事業所間の連帯債務の見直し」や「利息の固定化」を行うことは、連鎖倒産等による雇用への影響等を回避するとともに、円滑な解散を促進する観点からやむを得ないが、実施に当たっては、偽装倒産等による不公平を惹起しないよう、各事業所の負担方法等に関して公正かつ公平な基準を定めるとともに、債権管理が確実に行われるよう事務体制を強化すべきである。

- なお、現行の特例解散制度により、現在既に分割納付を行っている基金があるが、こうした基金について、公平性の観点から今回の分割納付に係る見直し事項を遡及適用するかどうか、という点は今後の論点となり得る。この場合には、モラルハザード防止の観点から一定の客観的な条件を設定し、第三者委員会の関与を求めることが不可欠である。

③特例措置の拡大（新特例）

- 新特例については、試案において「納付期間の延長（A案）」と「納付額の新特例（B案）」の2案が提示されているが、B案は、既に解散した基金や代行返上した基金、企業年金を持たない厚生年金被保険者との公平性や納得性の観点から問題が多く、当委員会としては、現行特例解散で認められている以上の減額措置は講ずべきでないと考える。
- 仮に特例措置の拡大を行うとした場合でも、母体企業による返済計画を平準化する観点から、納付期間の延長（A案）に留めるべきである。延長期間については、債権回収の確実性の観点から慎重に検討するとともに、個々の認定に当たっては第三者委員会の意見を聴くようにすべきである。
- なお、当委員会の審議の過程では、現行の特例解散制度の見直しで対応できるものであり、特例措置の拡大には反対であるとの意見もあった。

④受給者の適正な負担

- 基金の解散（解散命令による場合を含む）において、上乗せ給付が残余財産の範囲でのみ保全されることは既に現行法に規定されているが、試案で提案している「特例解散の申請（清算型解散にあつては指定）時点から受給者の上乗せ給付を支給停止すること」は、新たな立法措置である。
- これについては、
 - ①代行割れ基金は、上乗せ給付に充てる資産が既になく、こうした中で上乗せ給付を支給し続けることは、代行資産の更なる毀損を招くこと、
 - ②特例解散を認めることは、厚生年金本体にとっては財政リスクを高めることにつながるが、今回の改正では、さらに事業所間の連帯債務を外すなどの見直しを行うこととしていること、等を踏まえれば、「代行資産の保全」という公益のために、特例解散する基金の受給者に上乗せ給付の支給停止時期を早めるという一定の受忍を求めることはやむを得ない。

- ただし、受給権保全の観点からは、代行割れ基金であってもこうした支給停止措置を伴わない通常解散に向けて、代行割れによる不足額を解消するように努力すべきであり、厚生労働省としても、財政規律及び指導の強化を図るべきである。
- なお、当委員会の審議の過程では、本措置について受給者への影響という観点から反対であるとの意見もあった。

2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

(1) 基本的な考え方

- 公的年金制度改革全体の流れから見れば、今後のマクロ経済スライドの発動等により、全体としてその守備範囲は縮小していかざるを得ない方向にある。こうした中で、国民の老後の所得保障をどのようにしていくかという観点から、公的年金、私的年金の役割について考えていく必要があり、被用者全体、さらには自営業者等も含めた自助努力による私的年金の普及・充実は、今後一層強く求められることになる。
- 当委員会の審議の中でも、公的年金と私的年金（企業年金、個人年金等）との役割分担について、以下のような様々な観点から積極的に議論を進めていくべきであるという意見が多く出された。
 - ・ 企業年金は、労使の自助努力に基づく自律的な制度として位置づけ、より柔軟で多様な制度設計を可能にするとともに、税制改正や規制改革等を併せて進めるべき。
 - ・ 企業年金以外にも、個人型確定拠出年金、国民年金基金なども視野に入れた議論をすべきであり、今回の厚生年金基金制度の改革はその第一段階として位置づけるべき。
 - ・ 公私年金の役割分担の議論は、諸外国と比較すると 10 年以上の遅れをとっており、早急に議論を進めるべき。その際、諸外国の事例として、ドイツのリースター年金や米国の個人退職勘定（IRA）などの制度についても参考にすべき。
 - ・ 年金給付設計の在り方（終身であるべきか等）、退職金や貯蓄と年金との関係の整理、これらを踏まえた税制の在り方などについて検討すべき。
 - ・ 私的年金の普及に当たっては、大企業と中小企業の格差が広がらないように留意すべき。
 - ・ 私的年金の在り方を考えるに当たっては、就労形態の多様化に対応するという視点も重要。

○ また、当面の課題である基金から他の企業年金制度等への移行に関しては、基金の母体企業の大半が中小企業であることに鑑み、中小企業が導入しやすい仕組みへと現行制度を改善していく必要がある。その際、①確定給付企業年金制度においては事後的な不足ができるだけ発生しにくい仕組みとすること、②確定拠出年金制度においては、コストの低減化を徹底した仕組みとすることが重要である。なお、中小企業退職金共済制度等について、加入しやすい環境を作ることが重要だとの意見もあった。

○ さらに、小規模でも確定給付企業年金等を実施している企業の実例等についての情報提供や手続きの簡素化など、実務面でも中小企業の労使双方にとって企業年金を作りやすい環境づくりを進めていくことも重要である。こうした観点から厚生労働省が中心となって、労使をはじめとする関係団体等と協力して、移行支援を行う体制づくりを進めて行くことも必要である。

(2) 個別事項についての意見

① キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化

○ 確定給付企業年金の一類型であるキャッシュバランスプランの給付設計の弾力化について、当委員会の審議の中では、以下のように様々な意見があったが、労使が主体となって定める制度設計について、選択肢を多様化するという基本方向は妥当であると考える。

- ・ キャッシュバランスプランに用いる指標等の規制緩和は、掛金の追加拠出リスクを抑える等の制度運営上の課題に資するものであり評価できるが、さらに複数のインデックスを組み合わせた指標を用いることも認めるべき。
- ・ 指標の選択肢を拡大するよりは、指標に見合う期待収益率となるよう運用資産構成を見直す方が加入者・受給者のリスクの低減になる。指標を拡大する場合には、運用資産構成の決定プロセスにおいてモラルハザードの防止に備えることが必要。
- ・ 指標の選択肢として運用実績を加えることは、元本保証があるとはいえ、加入者や受給者のリスクが高まることになり反対。

○ また、試案で提案された事項以外にも、確定給付企業年金については、予定利率を引き下げて利差損の発生を抑えることや、適格退職年金制度からの移行時の例も参考に、中小企業向けの簡易な制度設計・運営手続き等が可能となるような規制緩和も検討すべきである。

②集団運用型（DC）の創設

- 試案で提案された集団運用型 DC（仮称）については、
 - ①投資教育を不要とすることと、加入者が運用リスクを負うという現行の確定拠出年金法の基本的な考え方との整合性、
 - ②資産運用委員会の法的位置づけ、設置に関しての実務的課題、などから、慎重な対応を要する、あるいは創設に反対であるとの意見が多数であった。
- 一方で、現行の確定拠出年金については、拠出限度額の引上げやマッチング拠出の規制緩和、脱退一時金の支給要件の緩和等について、税制との関係を含め、検討すべきであるとの意見や、当面、中小企業に限った形で、例えばマッチング拠出の本人拠出限度額の緩和などを要望していくことも考えられるのではないかと意見があった。
- また、投資教育の実施方法の工夫や、一定の選択肢を確保しつつ加入者の意思決定を容易にする観点からの商品設定の在り方などについても検討すべきであるとの意見もあった。

3. 代行制度の見直し

（1）基本的な考え方

- 総論でも指摘したように、基金の制度的基盤である代行制度については、経済・金融環境の変化等に伴い、「労使の自治による自律的な運営」「企業年金部分である上乘せ給付の確実な実行」「公的年金である代行部分について厚生年金本体に財政リスクを負わせない」といった制度創設時の前提条件が崩れてきており、制度としての今後の持続可能性は低い。
- 一方で、現に生じている代行割れ問題を放置することは、厚生年金本体の将来の財政リスクを高めることにつながるため適切でない。代行割れ問題には、事業主をはじめ加入員や受給者も含め、まずは当該代行割れ基金において最大限対応するのが当然である。しかしながら、代行割れ問題に終止符を打つためには、前述のように現行の特例解散制度を見直すことにより、時限を設定して早期に解散する方策も必要である。この場合には、厚生年金本体の被保険者や事業主もリスクを負うことになる。
- このような今回の制度改正の基本的な枠組み、さらに、代行制度自体の持続可能性という観点から、当委員会の審議においては、代行制度の見直しについての試案の方向性、すなわち、①既に 15 年程度行われていない基金の新設を制度的にも停止するなど代行制度を段階的に縮小するとともに、②財政状況が健全な基金は他の企業年金制度へ移行させつつ、③10 年間の移行期間を経て代行制度を廃止する、という方向性は妥当であるという意見でほぼ一致した。

- なお、こうした試案の方向性に対し、一定の基準を定め、これに届かない基金は解散命令を使ってでも速やかに解散させつつ、こうした基準を満たす「健全な」基金については、代行制度を一律に廃止せずに存続させてもよいのではないか、という意見もあった。
- これについては、何をもって「健全性」を評価するかという点が極めて重要であり、この点を安易に設定した場合、「代行割れ予備軍」とでも言うべき状態を将来に向けて残すことになる。
- そもそも、公的年金からの部分的・一時的離脱を許容する代行制度の存立条件から考えれば、健全な基金とは自律的な運営が可能な基金であり、代行部分の資産に頼らなくとも上乗せ給付が自律的に行える基金、すなわち、現行の財政検証基準で言えば、「非継続基準」を満たしていることは当然の前提である。
- さらに、昨今のように金融市場のリスクが高まっている中で、公的年金である代行部分の資産を保全するためには、資産運用等による代行割れリスクを長期にわたり極力低減できるだけの積立水準を確保していることも必要である。当委員会の審議において厚生労働省から示されたデータでは、2年後に代行割れが生じないためには代行部分に対して概ね1.5倍を超える程度の積立水準が必要であり、少なくともこの水準の資産を有していることを最低限の条件とすべきである。
- 加えて、現在、財政状況が健全な基金であっても、将来における代行割れリスクをゼロにすることはできず、将来、こうした基金が代行割れした場合に、特例解散制度を二度と適用しないことは当然のこととして、厚生年金本体の被保険者等に財政リスクを負わせない仕組みを導入する必要がある。
- 一つには、いわゆる「適用除外（コントラクトアウト）」とする方法が考えられるが、これは、一部の基金について、皆年金という公的年金制度の基本枠組みから完全に離脱することを許容することになり、さらに当該基金の加入員・受給者にとっては、将来代行割れとなった場合には、公的年金である代行部分の給付が行われなくなる可能性を残すことになることから、望ましくないと考える。
- こうした適用除外の仕組みをとらずに、資産運用等による代行割れリスクバッファ等の相当厳しい基準を設けた上で、これを下回った場合には直ちに解散命令を出すことを法定要件として定めるという方法も考えられる。しかしながら、昨今のように金融市場リスクが高まっている状況では、下方リスクに対する適切なモニタリング体制を整備しないと対応が手遅れになるおそれがある。

- いずれにしても、総論でも指摘したように、もはや看過できない代行割れ問題を特例解散制度の見直しにより制度的に解決する以上、代行制度についての抜本的な見直しを行わないという選択肢はあり得ない。この点については、当委員会として改めて強調しておきたい。

(2) 個別事項についての意見

①最低責任準備金の計算方法の見直し

- 試案で提案されている最低責任準備金の計算方法の精緻化（代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直しと「期ずれ」の解消）は、厚生年金本体との財政中立を徹底するという観点から、妥当であり、今回の制度改正の施行に合わせ、早期に対応すべきである。

②解散要件

- 試案で提案されている解散要件の緩和等は、労使合意に基づく自主解散を基本としつつ早期の解散を促進するという観点からは妥当である。

おわりに

- 以上が、試案に対する当委員会の意見であるが、厚生労働省に対しては、総論でも指摘した3つの論点の相互連関を踏まえつつ、法律改正を含めた制度設計等を早急に進めることを求める。併せて、自営業者等も含めた自助努力による私的年金の普及・充実に向けた税制改正や規制改革等の議論を行う場を早急に設置する必要がある。
- また、代行制度が今日のような状態に至った背景には、これまでの厚生労働省の対応にも問題があったと指摘せざるを得ない。もちろん、過去においても制度改正等を行ってきたものの、経済・金融環境が大きく変動する中で、対応は応急措置的なものにとどまり、その後の指導の一貫性等においても課題を残した。
- 試案の内容も、今後一定の期間をかけて実行していくものであり、制度改正後、現場レベルでの運用において、過去の轍を踏むことのないような対応を求めたい。また、併せて、今後の様々な移行プロセスの中で、企業年金の真のステークホルダーである加入者・受給者・事業主、さらに、厚生年金本体の被保険者・受給者・事業主に対し、重要な意思決定を行う前提として、的確な情報が伝わるよう、行政としても適切なモニタリングを行いつつ支援していくことを求めるものである。

厚生年金基金制度に関する専門委員会委員名簿

(五十音順、敬称略)

かきぎ	こうじ	日本経済団体連合会社会保障委員会年金改革部会長
柿木	厚司	
きくち	よしみ	早稲田大学法学学術院教授
菊池	馨実	
こまむら	こうへい	慶應義塾大学経済学部教授
駒村	康平	
(委員長)	じんの なおひこ	東京大学名誉教授
神野	直彦	
はない	けいこ	日本労働組合総連合会総合政策局長
花井	圭子	
みやもと	れいいち	JAM書記長
宮本	礼一	
もりと	ひでゆき	慶應義塾大学大学院法務研究科教授
森戸	英幸	
やまぐち	おさむ	横浜国立大学経営学部教授・付属図書館長
山口	修	
やまもと	たいと	日本商工会議所社会保障専門委員会委員
山本	泰人	

厚生年金基金制度に関する専門委員会

(開催状況)

日 程	議 題
第 1 回 平成 24 年 11 月 2 日	○ 代行制度について ○ 厚生年金基金制度の見直しについて ○ その他
第 2 回 平成 24 年 11 月 19 日	○ 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応 ○ その他
第 3 回 平成 24 年 11 月 27 日	○ 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進 ○ 代行制度の見直し ○ その他
第 4 回 平成 24 年 12 月 10 日	○ 関係団体からのヒアリング ・ 企業年金連合会 ・ 全国総合厚生年金基金協議会 ・ 企業年金連絡協議会 ・ 全国中小企業団体中央会
第 5 回 平成 25 年 1 月 10 日	○ 関係団体からのヒアリング ・ 信託協会 ・ 生命保険協会 ・ 日本年金数理人会 ・ 運営管理機関連絡協議会
第 6 回 平成 25 年 1 月 24 日	○ これまでの議論の整理等
第 7 回 平成 25 年 2 月 1 日	○ 意見とりまとめ

厚生年金基金制度の見直しについて (試案)

- この試案は、「代行制度」を基本的な枠組みとする厚生年金基金制度の今後の在り方について、広く国民の論議に供するため、「議論のたたき台」として厚生労働省がとりまとめたものである。
- この試案について、今後、社会保障審議会年金部会「厚生年金基金制度に関する専門委員会」で議論いただくとともに、成案が得られれば、所要の法律改正案を次期通常国会に提出する予定である。

平成 24 年 11 月 2 日

- 「代行制度」を基本的な枠組とする厚生年金基金制度の今後の在り方について、本試案では「代行部分は公的年金の一部である」という基本認識に立って、
- ①早急な対応が求められる「代行割れ問題」への対応
 - ②企業年金の持続可能性を高めていくための選択肢の多様化
 - ③代行制度の持続可能性の検証とこれを踏まえた代行制度の見直し
- という3つの観点から、今後の方向性と具体策を取りまとめた。

1. 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- (1) 基本原則
- (2) 特例解散のプロセス
 - ①解散の種類
 - ②プロセスの透明化
 - ③代行資産の先行返還制度の導入
- (3) 特例措置の見直し
 - ①特例措置の適用条件
 - ②現行特例の適用（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）
 - ③新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）
 - ④代行給付の確保と上乗せ給付に係る受給者の適正な負担

2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- (1) 企業年金の選択肢の多様化
 - ①キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化
 - ②集団運用型 DC（仮称）の創設
- (2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援
 - ①DB 移行後の財政運営の特例
 - ②代行返上支援事業
 - ③代行資産の先行返還制度の導入
 - ④中小企業の DB への移行支援
 - ⑤代行資産の現物納付

3. 代行制度の見直し

- (1) 最低責任準備金の計算方法の見直し
 - ①代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直し
 - ②「期ずれ」の調整
- (2) 代行制度の段階的縮小・廃止
 - ①代行給付の確保（公的年金である「2階部分」に係る給付の保証）
 - ②段階的縮小・廃止のプロセス
- (3) 移行期間中の制度運営の見直し
 - ①解散認可基準（代行返上の場合を含む）の緩和
 - ②合併等の認可基準等の緩和

1. 特例解散制度の見直しによる「代行割れ問題」への対応

- いわゆる「代行割れ問題」については、これまでも「特例解散制度」により、厚生年金本体への財政影響に留意しつつ、分割納付の特例や厚生年金本体への納付額の特例を時限措置として設けてきた。しかし、産業構造の変化等に伴い母体企業の負担能力が著しく低下している基金では、現行の特例措置を用いても解散できない状況にある。
- 代行部分の積立不足は母体企業が負担することを基本とし、連鎖倒産等による地域経済・雇用への影響や厚生年金本体の将来の財政リスクの軽減の観点から、現行の特例解散制度の基本的な考え方・枠組みを維持しつつ、一定の見直しを行う。
- 見直しに当たっては、厚生年金本体との財政中立を基本とし、厚生年金の被保険者や既に代行返上・解散した基金との公平性の確保及びモラルハザード防止に留意しつつ、明確な適用プロセスと適用条件を設定する。また、見直し後の特例解散制度は5年間の時限措置とする。
- なお、代行部分の債務である「最低責任準備金」は、厚生年金本体との財政中立の観点から計算方法を見直した後の最低責任準備金を用いるものとする。

(1) 基本原則

- 以下の基本的な考え方の下に、現行の特例措置を見直すとともに、モラルハザードを防止し、早期の対応を進める観点から、明確な適用プロセスと適用条件を設定する。また、見直し後の**特例解散の申請は施行日から5年以内**とする。

①厚生年金基金自身の運営努力を求めること

代行部分の積立不足は基金の母体企業が責任を持って負担することが前提であり、特例解散制度の適用に当たっても、基金の運営努力（掛金の適正な設定、給付抑制のための措置等）を求めることとする。

また、受給者にも一定のルールの下に負担を求めるとともに、モラルハザード防止の観点から、基金全体の平均的なポートフォリオ（資産構成割合）を大きく外れた運用を行った結果生じた不足分については、母体企業の負担とする。

②母体企業の経営への影響に配慮すること

母体企業の自己責任を基本としつつ、過度の負担により母体企業が経営破綻に陥ることは、地域経済・雇用への影響や最終的に代行部分の給付責任を負う厚生年金本体の将来の財政への影響という観点から、極力回避すべきことであるため、母体企業の経営への影響にも一定程度配慮した仕組みとする。なお、母体企業の資金調達の問題に関しては、関係省庁とも連携を図っていく。

(2) 特例解散のプロセス

①解散の種類

- 代行割れとなっている基金が厚生労働大臣に特例解散を申請し、認可を受けることにより解散する「自主解散」を基本とする。
- 代行割れの度合いが一定率以上である等の要件を満たし、かつ、自主解散の申請を行わない基金について、厚生労働大臣が第三者委員会の議決を経て指定を行い、一定期間内に解散を促すしくみ（「清算型解散（仮称）」）を導入する。

②プロセスの透明化

- 特例解散制度の公正・公平な適用を行うため、第三者委員会として社会保障審議会の下に、「厚生年金基金解散審査会（仮称）」を置く。
- 審査会は、学識経験者や実務家、労使代表などで構成し、①清算型解散（仮称）の指定要件に合致しているか、②特例措置の適用条件に合致しているか、等を審査する。

③代行資産の先行返還制度の導入

- 特例解散の申請時点（清算型解散（仮称）の場合は指定時点）以降、年金記録整理等の事務処理に先行して代行資産を返還することができる仕組みを創設し、厚生年金本体の債権管理に伴うリスクを軽減する。

(3) 特例措置の見直し

①特例措置の適用条件

- 適用条件に合致しているかどうかは第三者委員会で審査する。

ア. 現行特例の適用条件（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）

- 過去において相当の運営努力を行っていること。具体的には、以下の条件をいずれも満たすこと。
 - ・掛金の適正な設定を行っていること（財政再計算に基づき積立不足解消に必要な掛金率を設定していること、又は基金全体の平均を超える掛金率を設定していること）。
 - ・給付抑制のために必要な措置を実施していること。

イ. 新特例の適用条件（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）

- 上記のアの条件を満たしていることに加え、一定の条件（基金の成熟度やこれまでの基金の財政健全化努力を勘案した客観的な数値による指標等を設定）を満たしていること。

②現行特例の適用（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）

- 前述の①アの適用条件を満たした場合は、現行特例（「分割納付の特例」及び「納付額の特例」）を認める。分割納付は最長 15 年までとする。
- 分割納付の方法について、母体企業の資金調達を円滑に進める観点から、次の見直しを行う。
 - ア 各事業所の連帯債務の見直し
 - ・解散時に各事業所の債務を確定し、各事業所が厚生年金本体に直接納付する仕組みへと見直す。
 - イ 分割納付に係る利息の見直し
 - ・分割納付に係る利息について固定金利とする。（現行は厚生年金本体の実績運用利回りに応じて変わる変動金利）

③新特例の適用（「納付期間の延長」又は「納付額の新特例」）

- 前述①ア及びイの双方の条件を満たした基金に限り、新特例を適用する。新特例の具体的内容として以下の 2 つの案を提案する。いずれの案を採択するかは、これまで解散等を行った基金とのバランスや今後の議論を踏まえて判断する。

〈A 案〉納付期間の延長

納付額は現行特例を踏襲しつつ、母体企業の資金調達の平準化を図る観点から納付期間をさらに延長する案。

〈B 案〉納付額の新特例

納付期間は現行特例を踏襲しつつ、母体企業の経営への影響を緩和するため、納付額に特例を設ける案

	厚生年金本体への納付総額	分割納付期間
現行の特例措置	最低責任準備金と特例基準額のいずれか低い額 〈特例基準額〉 基金設立時から厚生年金本体の実績運用利回りを用いて計算した額	最長 15 年間
A 案	現行と同じ	最長納付期間を延長
B 案	最低責任準備金と「新特例基準額」のいずれか低い額 〈新特例基準額〉 最低責任準備金－〔追加負担額－負担上限額〕 ※追加負担額＝最低責任準備金－保有資産 ※保有資産が一定水準を下回った部分は負担上限額の対象外 ※現行の特例基準額が「新特例基準額」よりも低い場合は、現行の特例基準額を用いることが可能	現行と同じ

新特例基準額の考え方

(厚生年金本体との財政中立を基本)

- 最低責任準備金（財政中立の観点から計算方法を見直したもの）と保有資産との差額は母体企業が負担することを原則とする。

(負担上限額の設定)

- 一定の条件（前述の①ア及びイ）を満たす基金に限り、負担額に一定の上限を設ける

(負担上限額の考え方の例)

当該基金の給与総額に、基金全体の上乗せ掛金率の平均（2.4%程度）を乗じた額の概ね α 年分（※）

※ α ：分割納付期間の最長期間（旧特例解散制度では10年、現行の特例解散制度では15年）などを参考に設定

(モラルハザード防止措置)

- モラルハザード防止の観点から、対象基金を限定することに加え、基金全体から見て標準的な資産運用を行っていた場合には得られていたと考えられる一定水準額（※）を設定し、保有資産がこれを下回っている部分は負担上限額の対象外とする。

※ 代行部分について、基金全体の平均的なポートフォリオに基づく資産運用を行っていたと仮定して計算した場合の積立金の残高

- 代行割れの不足分は母体企業の負担が原則
- 一定の条件を満たす基金に限り、負担上限額を設定

〈資産 $\geq$ 一定水準額の場合〉

原則母体企業負担 ▲（負担上限あり）	最低責任準備金
保有資産	

〈資産<一定水準額の場合〉

原則母体企業負担 （負担上限あり）	最低責任準備金
母体企業負担 保有資産	

モラルハザード防止のための
一定水準額

- 資産が一定水準を下回った部分は負担上限額の特例は適用しない

④代行給付の確保と上乗せ給付に係る受給者の適正な負担

- 特例解散制度の見直しに当たり、厚生年金の被保険者や既に代行返上・解散した基金との公平性を確保する観点から、特例解散制度の適用を受ける基金の受給者にも一定の負担を求めることとする。
- 具体的には、代行給付は解散後も減額することなく厚生年金本体から支給するが、いわゆる「3階部分」の上乗せ給付は、特例解散の申請時点（清算型解散（仮称）の場合は厚生労働大臣の指定を受けた時点）から支給を停止する。

2. 企業年金の持続可能性を高めるための施策の推進

- 我が国の経済基調が低成長へと変化し、金融市場の変動幅が拡大する中で、持続可能な企業年金を普及させるため、企業年金の選択肢の多様化を進める。
- また、中小企業の企業年金を維持する観点から、厚生年金基金から他の企業年金への移行を支援するための特例措置を設ける。

(1) 企業年金の選択肢の多様化

- 現行の確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）の枠組の中で、できる限り制度運営コストが低く、また、企業の追加負担が少ない企業年金の選択肢を増やす。

① キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化 参考資料参照

- キャッシュバランスプランにおいて用いる基準利率（仮想個人勘定に累積していく際に用いる利率）について、現行の指標（定率、国債利回り、消費者物価指数、東証株価指数など）のほか、「運用実績」を加える。
- また、基準利率の下限について、現行では「各年度でゼロ以上」となっているが、「加入から退職までの全期間通算でゼロ以上」となっていればよいこととする。
- さらに、年金現価率（仮想個人勘定に累積した残高を年金化するときに用いる利率）の下限については、現行では「10年国債の1年平均と5年平均の低い方の利率」となっているが、「ゼロ以上」であればよいこととする。

② 集団運用型 DC（仮称）の創設 参考資料参照

- 確定拠出年金の特徴（掛金負担を固定、給付は運用成果を反映）を持ちつつ、企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決める新たな類型の DC（「集団運用型 DC（仮称）」）を導入する。
- 具体的には、企業単位で資産運用委員会（労働組合や従業員の代表、資産運用に関する専門的知識・経験を有する者などで構成）を設置し、当該委員会を通じて加入者等に運用商品の選択肢を提示する。この場合、事業主は個々の従業員に対する投資教育は行わなくてもよいこととする。

(2) 厚生年金基金から他の企業年金への移行支援

- 厚生年金基金から他の企業年金へ移行することを支援するため、次の特例措置を設ける。(①及び②については申請期限を施行日から5年間とする。)

①DB 移行後の財政運営の特例

- 代行返上により確定給付企業年金 (DB) に移行した場合には、移行時の積立不足金の償却期間を現行の 20 年から 30 年に延長する。

②代行返上支援事業

- 企業年金連合会が解散基金加入員を対象として実施している支払保証事業について、基金が代行返上により確定給付企業年金等に移行する場合の経費を支援する事業へと見直す。

③代行資産の先行返還制度の導入

- 代行の将来返上を行った基金が、過去返上を行うまでの間に、年金記録整理等の事務手続きに先行して代行資産を返還することができる仕組みを創設し、厚生年金本体の債権管理に伴うリスクを軽減する。

④中小企業の DB への移行支援

- 単独では DB を設立することが困難な中小企業が、基金の解散の際に保有資産を事業所単位で既存の DB に移換し、簡易な手続きで加入することができる仕組みを新たに導入する。
- 具体的には、加入員は基金から当該 DB に自動的に移行できることとし、受給者は当該 DB からの年金給付か一時金支給のいずれかを選択できることとする。

⑤代行資産の現物納付

- 従来の代行返上と同様、保有資産の売却による市場への影響を緩和する観点から、一定の条件の下で株式等の有価証券現物での納付も可能とする。

3. 代行制度の見直し

- 代行部分の債務である最低責任準備金の計算方法について、有識者会議報告の指摘等を踏まえ、厚生年金本体との財政中立の範囲内で適正化を図る。
- 代行制度の創設から約半世紀が経過し、制度を取り巻く経済・金融情勢が大きく変わる中で、代行制度の今後の持続可能性に関する検証（参考資料参照）や厚生年金本体の財政に与える影響等を踏まえ、代行制度は10年間の移行期間をおいた上で、段階的に縮小・廃止する。
- 移行期間中の制度運営に当たり、解散認可基準等の見直しを行う。

（1）最低責任準備金の計算方法の見直し

- 代行部分の債務である「最低責任準備金」の計算方法について、全基金を対象として、以下の見直しを行う。

①代行給付費の計算に用いる係数（0.875）の見直し

- 代行給付費の計算に当たり、在職老齢年金制度による支給停止分を簡便法で推計するための係数について、各基金の実態により即したものとする観点から実績データに基づき見直しを行う。
- 具体的には、現在の一律の係数（0.875）を、以下のように受給者の年齢により3区分に分けた係数へと見直す。
65歳未満：0.69 65歳以上75歳未満：0.96 75歳以上：1.0
- 上記の見直しは、実績データのある平成17年4月以降に遡及して適用する。

②「期ずれ」の調整 参考資料参照

- 最低責任準備金の計算に用いる厚生年金本体の実績運用利回りについて、実績の確定時期と計算への適用時期の間に生じるずれ（「期ずれ」）を調整する。
※ 現行では、当年（暦年）の最低責任準備金を計算する際に、前々年度の実績運用利回りをを用いている。
- 具体的には、厚生年金本体の実績運用利回りが確定している期間には当該利回りをを用い、確定していない期間については、厚生年金本体の基本ポートフォリオをもとに市場ベンチマーク（指標）を用いて推計した利回りをを用いることとする。

(2) 代行制度の段階的縮小・廃止

- 代行制度は改正法の施行日から 10 年の移行期間をもって段階的に縮小し、廃止する。

①代行給付の確保（公的年金である「2階部分」に係る給付の保証）

- 代行制度は段階的に縮小し、廃止するが、これまで基金が給付していた厚生年金の代行給付（全基金平均で月額約 3 万円）は、代行割れの有無にかかわらず、厚生年金本体から全額支給する。（代行給付は公的年金給付であるため、代行制度の廃止により減額されることはない。）

②段階的縮小・廃止のプロセス 参考資料参照

[施行日]

○新設の停止

- ・施行日以降は、厚生年金基金を新規に設立できないこととする。

[施行日～5年後]

○現存基金の対応

〈代行割れしていない基金〉

- ・代行割れしていない基金は、代行返上して確定給付企業年金等へ移行するか、解散のいずれかを選択する。
- ・他の企業年金への移行を促進するための特例を設ける。（前述 2.（2））
- ・解散の場合、代行部分の給付義務は厚生年金本体に移ることとする。
（現行では解散した場合、代行部分の給付義務は企業年金連合会に移る。）

〈代行割れ基金〉

- ・代行割れ基金については、見直し後の特例解散制度（前述 1.）により解散を促す。特例解散の申請は施行日から 5 年以内とする。

- モラルハザード防止の観点から、基金の財政運営や資産運用に関する情報開示を徹底する。

[5年経過後～10年後]

○代行部分の保険料納付の厚生年金本体への移行（将来期間分の債務の縮減）

- ・施行日から 5 年経過後以降は、残存している基金の各事業所はこれまで基金に納付していた代行部分の保険料（免除保険料）を厚生年金本体に納付する。
（＝代行の将来返上：将来期間分の給付責任が厚生年金本体に移る）

○代行割れ防止策

- ・代行割れの発生を防止する観点から、保有資産が最低責任準備金の一定倍を下回った場合には、代行資産を厚生年金本体に納付するものとする。

〔施行日から10年後〕

○代行部分の給付責任の厚生年金本体への移行（給付の一元化）

- ・施行日から10年経過後は、残存している基金の代行部分の給付責任は全て国に移り、基金は代行資産を厚生年金本体に納付するものとする。

（＝代行の過去返上：過去期間分の給付責任が厚生年金本体に移る。）

（企業年金連合会）

- 現在、基金からの中途脱退者や解散基金加入員等の代行給付を行っている企業年金連合会も、代行制度の廃止に伴い、10年間の移行期間をもって代行資産を厚生年金本体に納付する。また、現在、企業年金連合会の根拠法は厚生年金保険法となっているが、現在実施している企業年金間の通算事業等を継続するため、確定給付企業年金法に基づく組織として再編する。

（3）移行期間中の制度運営の見直し

①解散認可基準（代行返上の場合を含む）の緩和

- 解散認可基準（代行返上の場合を含む）を次のとおり緩和する。

ア 代議員会における法定議決要件

代議員の定数の4分の3以上による議決

→代議員の定数の3分の2以上による議決

イ 解散認可申請に際しての事前手続要件

全事業主の4分の3以上の同意 → 全事業主の3分の2以上の同意

全加入員の4分の3以上の同意 → 全加入員の3分の2以上の同意

ウ 解散認可申請に際しての理由要件

母体企業の経営悪化等 → 撤廃

※代行返上の場合は、母体企業の経営悪化等の理由要件は課していない。

②合併等の認可基準等の緩和

- 合併等を行う場合の認可基準について、解散認可基準に準じて代議員会における法定議決要件の緩和等の見直しを行うとともに、合併等を行った場合の積立不足の償却期間の延長（最長20年→最長30年）を行う。

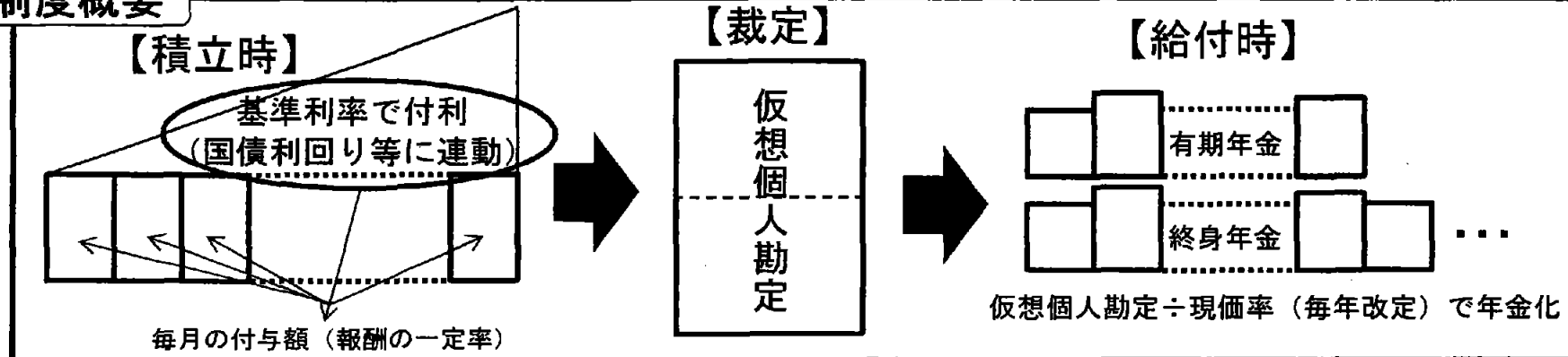
「厚生年金基金制度の見直しについて(試案)」
－参考資料－

キャッシュバランスプランの給付設計の弾力化

キャッシュバランスプラン(毎月の報酬の一定率と利子を「仮想個人勘定」に累積し、その残高を基礎に給付額を計算する方式)において、

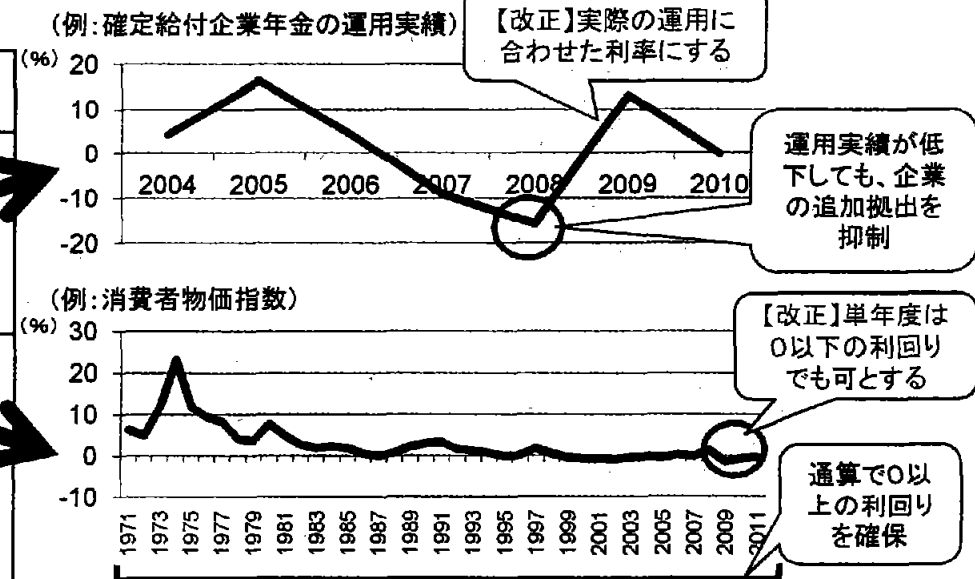
- 確定給付企業年金の運用実績を基準利率にすることができるようになる
- 基準利率は、単年度で0を下回ることを許容し、通算では0以上となるようにする
- 現価率は、掛金計算上の予定利率の下限(10年国債の1年平均と5年平均の低い方)を下回ることを許容し、0以上とする

制度概要



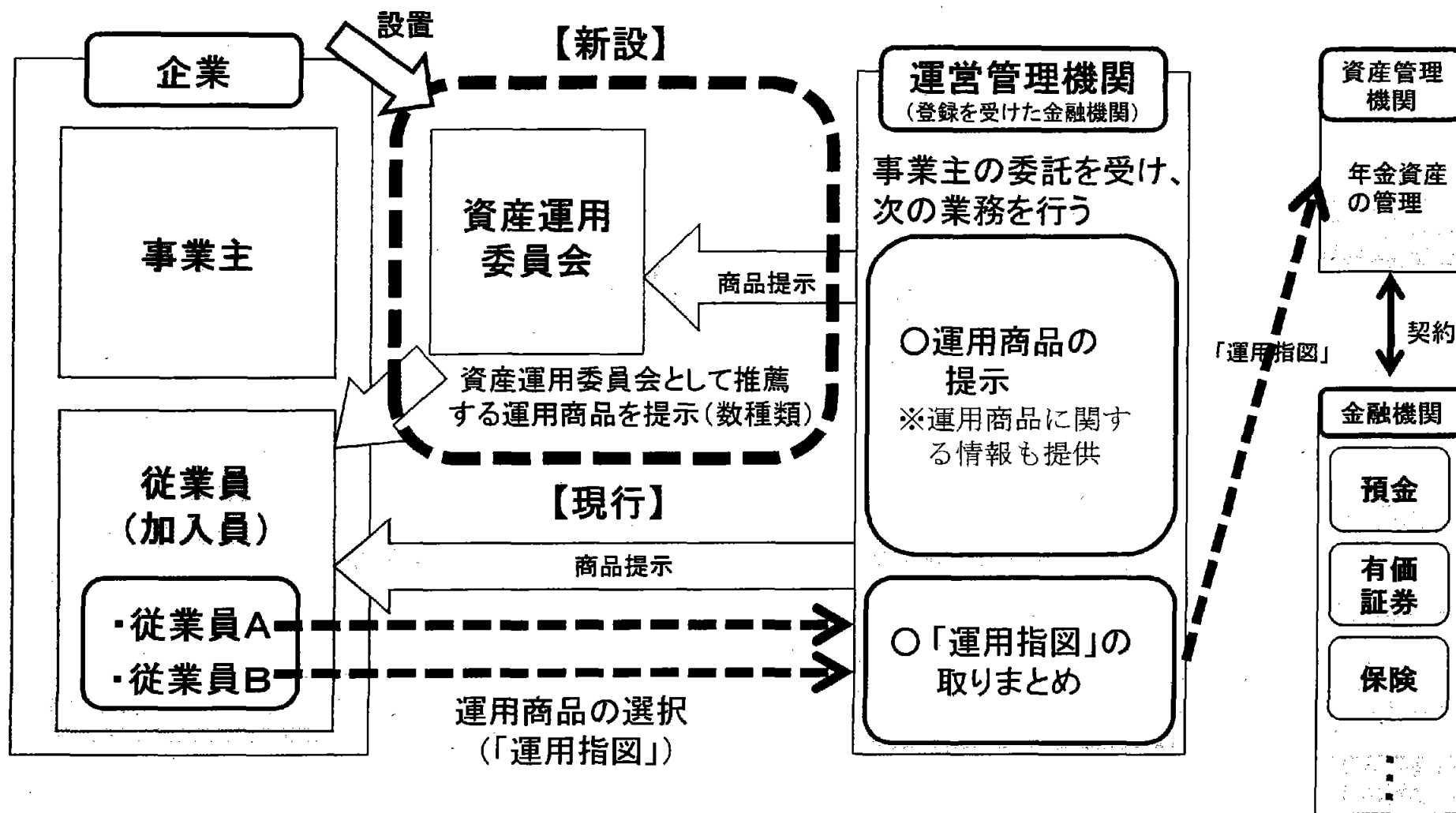
改正概要

	改正前	改正後
指数	・ 国債利回り ・ 消費者物価指数 ・ 賃金指数 ・ 東証株価指数 等	・ 国債利回り ・ 消費者物価指数 ・ 賃金指数 ・ 東証株価指数 等 ・ 企業年金の運用実績【追加】
下限	【基準利率】 ・ 単年度で0以上【削除】 ・ 通算で0以上 【現価率計算上の予定利率】 ・ 掛金計算上の予定利率の下限(10年国債の1年平均と5年平均の低い方)以上	【基準利率】 ・ 通算で0以上 【現価率計算上の予定利率】 ・ 0以上【変更】

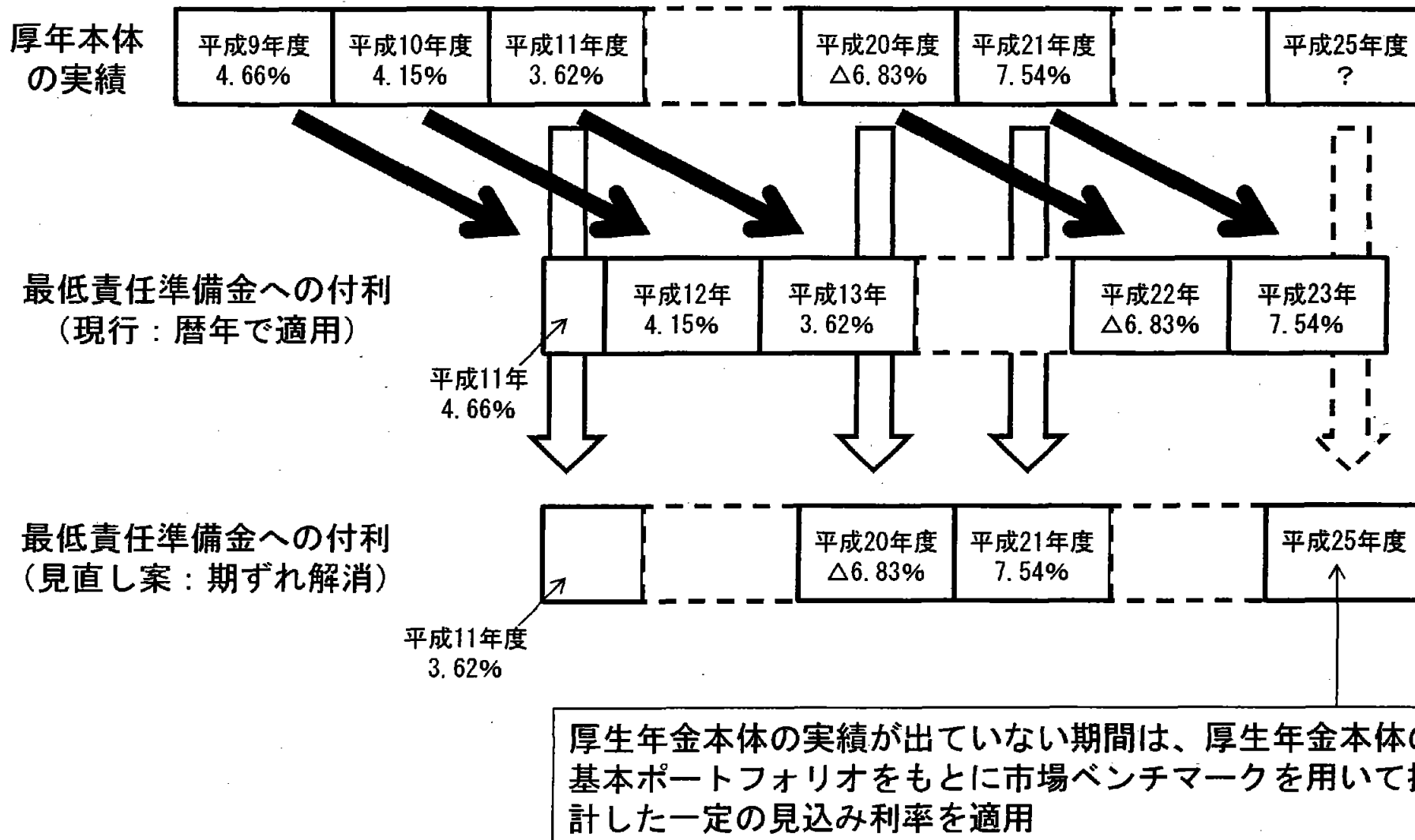


集団運用型DC(仮称)の創設

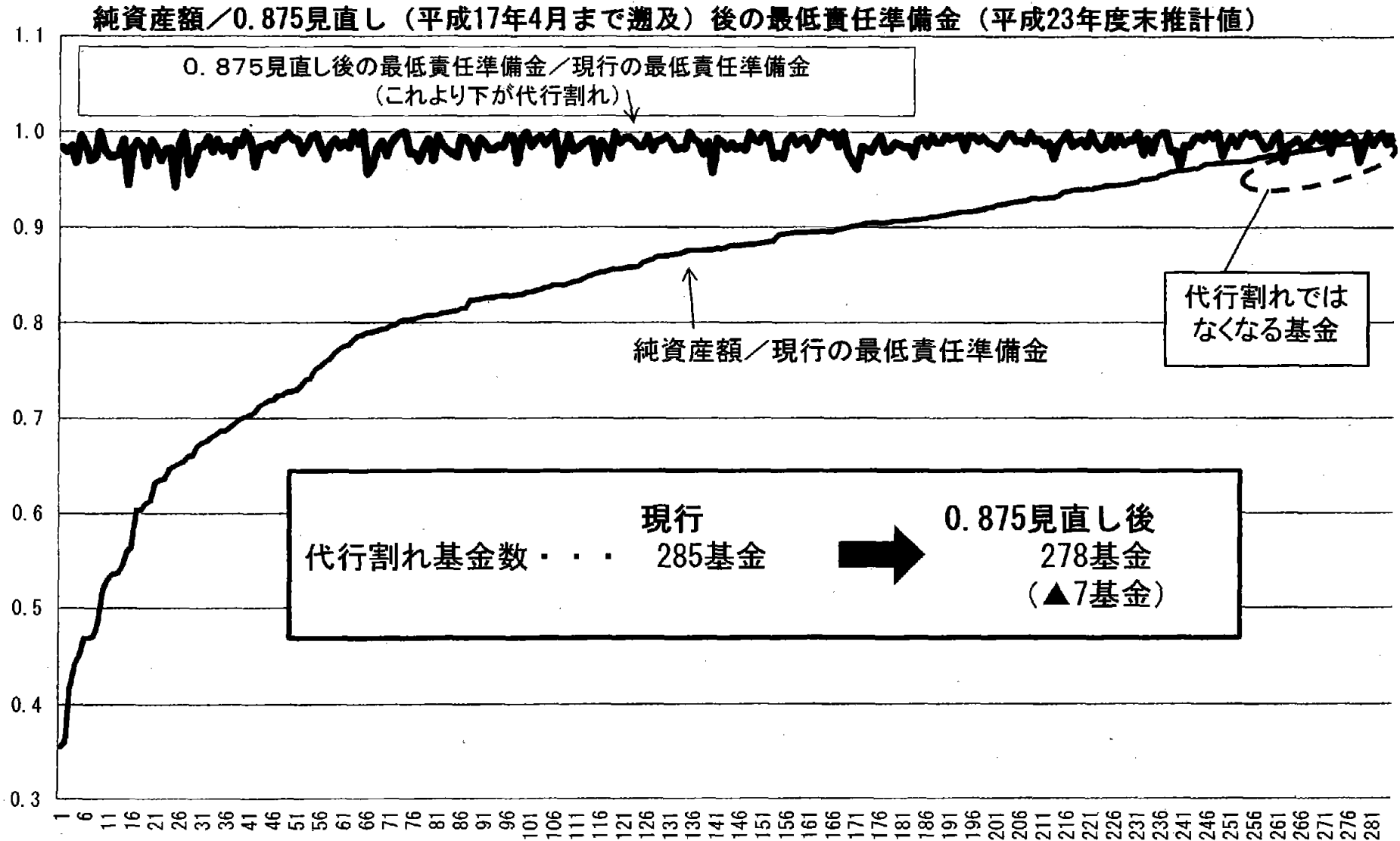
- 企業単位で運用方針や運用商品の選択肢を決めるしくみ
- 資産運用委員会を通じて加入者等に運用商品の選択肢を提示(=投資教育の代替)
- 事業主は個々の従業員に対する投資教育は行わなくてもよいこととする



「期ずれ」見直しのイメージ



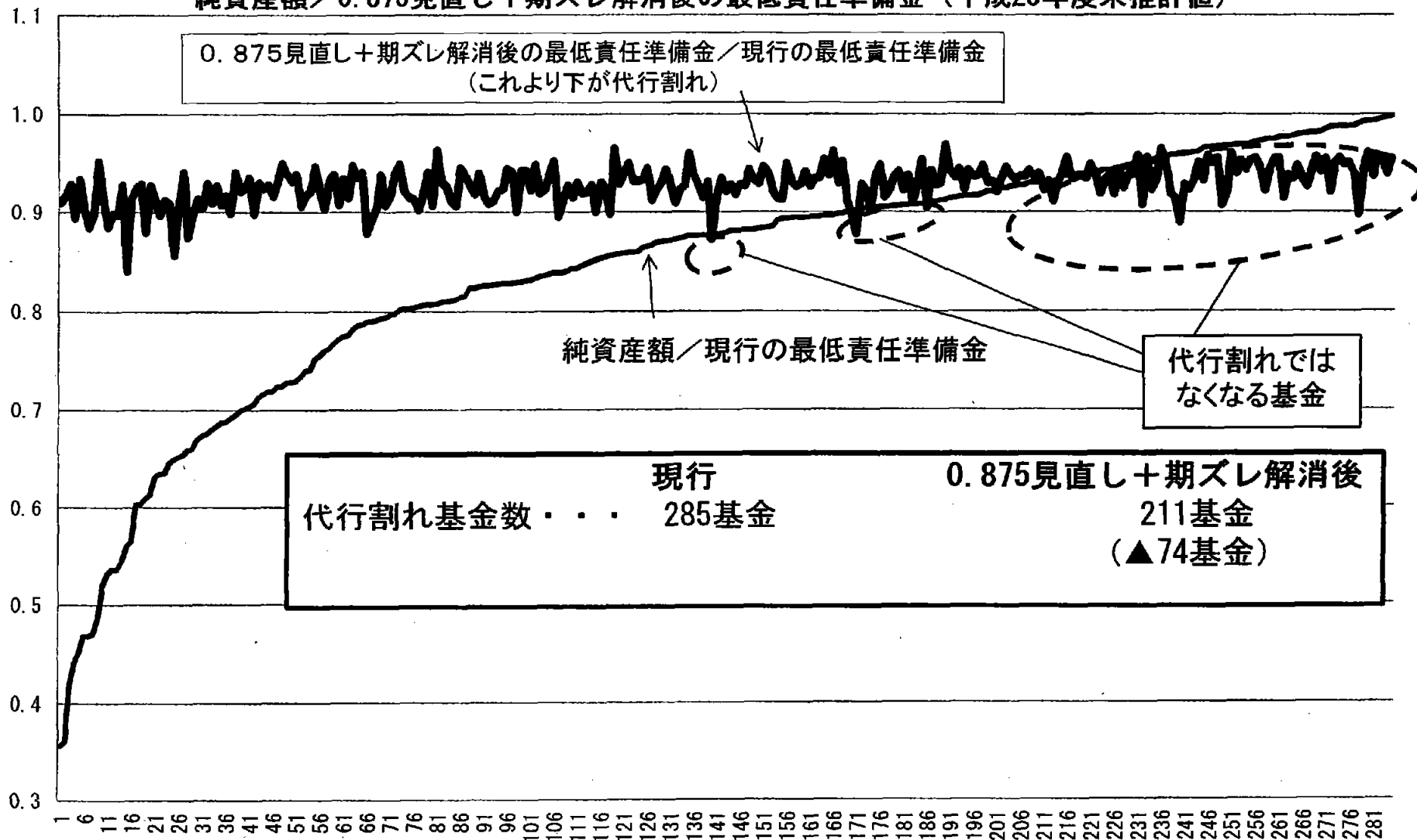
代行制度の持続可能性① 代行割れ基金の状況(0.875見直し後)



代行割れ基金（285基金）を積立水準の低い順に左から並置

代行制度の持続可能性② 代行割れ基金の状況(0.875見直し+期ずれ調整後)

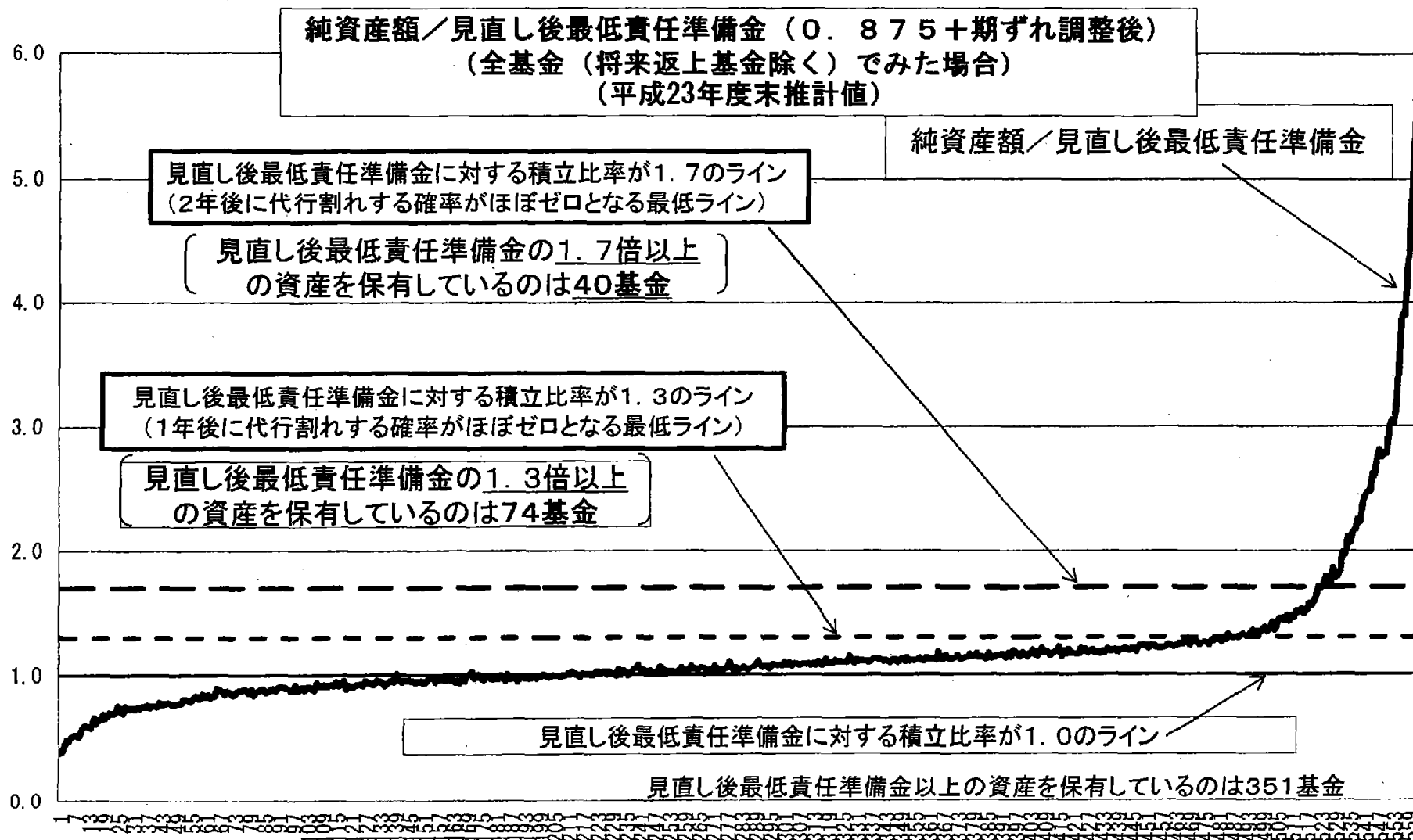
純資産額/0.875見直し+期ズレ解消後の最低責任準備金(平成23年度末推計値)



代行割れ基金(285基金)を積立水準の低い準に左から並置

代行制度の持続可能性③

厚生年金基金全体の積立状況(0.875見直し+期ずれ調整後)



厚生年金基金(代行返上中の基金を除いた562基金)を積立水準の低い準に左から並置

代行制度の段階的な縮小・廃止プロセスのイメージ

