

2010年12月1日規約変更認可

日生協企業年金基金「第2年金制度」の制度内容について

2011年10月

日生協企業年金基金

目次

第2年金制度新設にあたって	2頁
1. 「第2年金制度」検討の経緯	4頁
2. 第2年金制度新設の目的と制度の特徴	6頁
3. キャッシュバランス・プラン（CB）について	7頁
4. 主な制度内容	8頁
5. 移行にあたって ～よくある質問	11頁
6. 第2年金制度の実施まで ご用意いただくもの	13頁
7. 第2年金制度実施に向けたスケジュール	14頁
8. 主要制度設計項目	15頁
9. DB・DC・適格退職年金の比較	20頁
10. CB・DB・DCの比較	21頁

※ お断り 2011年2月版までは、「適格退職年金の廃止と移行」、「規約型企業年金制度から企業年金基金への移行」のページを設けていましたが、適格年金廃止期限2012年3月が迫ってきており通常の対応事項ではなくなっていること、また規約型から基金への統合に関しては基金の場で検討が進んでいることから、このパンフレットでの掲載を終了しました。

第2年金制度新設にあたって



日生協企業年金基金

1981年、日本生協連創立30周年を期して「役職員の老後における生活の充実を図る一助となるとともに、会員生協の連帯の強化と発展を導く」ことを掲げて「日生協厚生年金基金」が設立されました。日生協厚生年金基金は、れいんぼーくらぶ（旧全国生協役職員共済会。1973年設立）、日生協健康保険組合（1986年設立）とともに全国生協役職員福祉推進協議会の一員として、全国の生協と役職員の相互扶助、福利厚生の手続き業務に取り組んできました。その後20数年を経て90年代後半から2000年代初頭の大きな環境変化の中で、基金は加入事業所と加入員の理解の下に厚生年金の代行を返上し日生協企業年金基金として2005年4月に再スタートしました。

再スタートにあたって企業年金基金は、ローリスク・ローリターンのキャッシュバランス・プランによる単一の給付制度を採用しました。同時に、この給付制度を基礎として、加入事業所と加入者への役立ち度をより高めるために、確定拠出年金制度の創設と適格退職年金制度廃止に伴う受け皿作りとを課題に設定しました。

確定拠出年金制度は2005年10月に「せいきょうDC」として発足し現在12事業所、4千6百名以上が加入しています。一方、適格退職年金の受け皿制度は区分会計等の諸問題もあり検討が遅れましたが、2008年9月の政省令改正により、基金の一部事業主により上乘せの給付区分を設けた場合各給付区分ごとに掛金等の特例的扱いが認められることとなり、その道筋が整いました。これを受けて当基金では、この間検討を重ね「適格退職年金の受け皿」、「各生協や加入事業所の退職金制度改革の受け皿」となる第2年金制度（キャッシュバランス・プランによる確定給付企業年金制度）を新設することとしました。

退職給付会計が定着しつつある中、今後も増加する生協役職員の退職金支払い原資の確保・保全のために、第2年金制度は多くの生協にとって便利に活用していただける設計としました。

今、少子高齢化・人口減の中で公的年金に対する不安感が続いています。わが国の老後の所得保障において公的年金を補完する制度として、事前積立方式による企業年金が果たさなければならぬ役割は益々重要になっていきます。

(第2年金制度新設にあたって～続き)



日本の社会経済の中で生活協同組合の事業と活動がしっかりした役割を果たしていくうえで、基金はその一方の担い手たる役職員の生活の安定を支えていく重要な役割を果たしていきます。基金は財政基盤の安定・強化をはかり、給付の安定を実現するとともに、生協事業にとって拠出の削減に貢献してまいります。このたび新設する第2年金制度は、基金のこの役割の重要な一翼を担うものです。

第2年金制度の構想は次のとおりです。

- (1) 適格退職年金の受け皿にとどまらず、基金に加入していない生協、個別に年金制度等を実施している生協をも基金に再結集する契機となることをめざします。
- (2) 生協グループの総合型基金を作ることの最大のメリットは、資産運用効果です。全国の生協の結集をめざします。そのために、総合型であってもできるだけ広い選択肢が提供できる制度をめざします。
- (3) 基金の財政方式は事前積立方式を選択し、積立金の運用に関する基本方針にもとづき安全かつ効率的に資産運用を行います。加入事業所は運用の成果を享受することができ、反面で運用リスクを負います。リスクを低下させるためにキャッシュバランス・プランを採用します。また、資産運用は、一定の蓄積ができるまではローリスク・ローリターン方針を徹底し、その後はリスクに見合ったリターンをめざしていきます。
- (4) 第2年金制度は事務を委託して開始します。スタート段階で過大な負担を負わずに身軽にスタートできます。将来にわたって効率化の努力を続けます。
- (5) 基金の運営においては労使合意のもと、基金のガバナンスを強化し専門性の強化につとめ、外部リソースも活用して積極的にリスクの低減につとめます。

**「協同と連帯」の力は、日生協企業年金基金の場においても大きな成果を生む力となります。
第2年金制度の設立趣旨と構想に賛同いただく全国の生協の幅広い参加をよびかけます。**

(2009年7月16日 日生協企業年金基金第7回代議員会)

1. 「第2年金制度」検討の経過 ①

2012年3月31日に適格退職年金制度廃止

- ・2002年4月に確定給付企業年金法が施行されました。
- ・同時に、2012年3月31日で適格退職年金制度は廃止となることが決定しました。

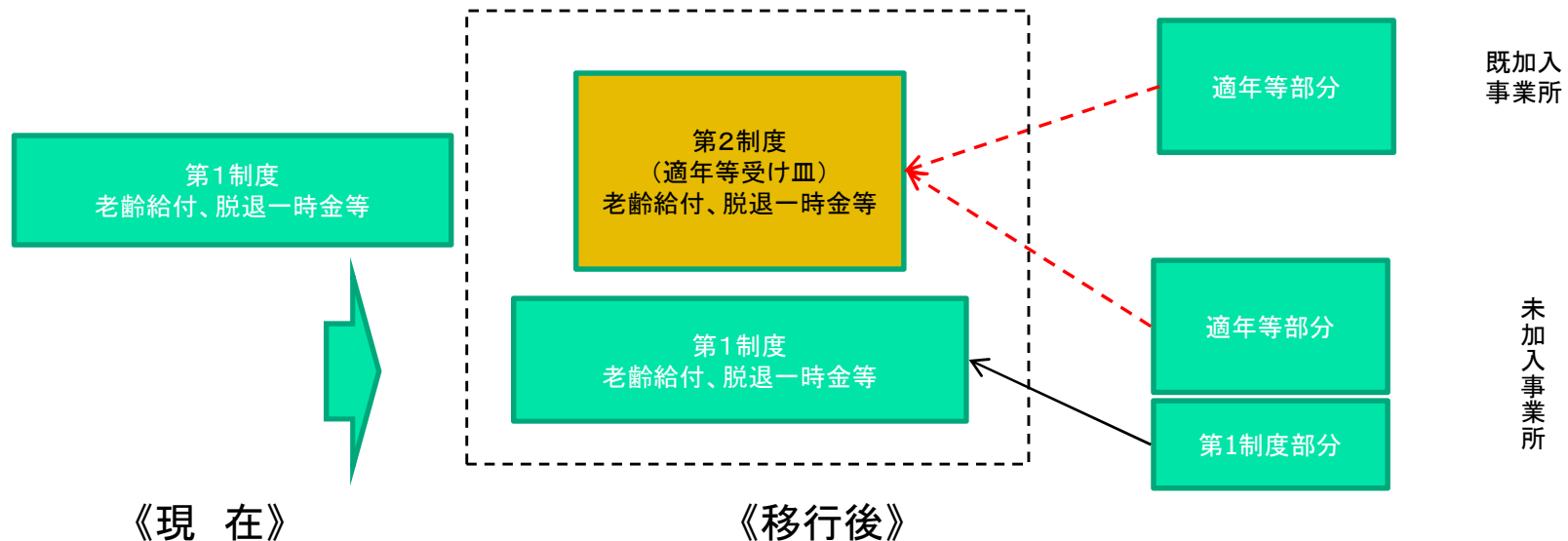
日生協企業年金基金での検討経過

- ・2004年7月 日生協厚生年金基金政策委員会に諮問、同年9月 答申。
【答申の主な内容】
 - ①適格年金の受け皿に限らず、退職給付制度の受け皿に範囲を広げる。
 - ②退職給付制度の受け皿として2つ（DB，DC）を用意する。
- ・その後、DBについては資産運用リスクをできるだけ抑制するため、キャッシュバランス・プランの採用を決定しました（第2CB構想）。
- ・2005年10月 「せいきょうDC」開始。
- ・2007年7月 第4回代議員会で、「第2CB構想は断念する。将来的に検討すべき事項が出てきた場合に改めて検討する。」ことを決定しました。
- ・2007年12月 石川県機械工業厚生年金基金が「いしかわDB企業年金基金」（現在は「ぜんこくDB」）を立ち上げたとの情報入手。
- ・2008年4月に新制度検討委員会に諮問、同年7月に答申。
いしかわDB方式による第2年金制度に取り組むことを決定しました。
- ・2009年2月 第6回代議員会で第2年金制度を現行基金の第2制度として設置することを決定。
- ・2009年7月 第7回代議員会で第2年金制度の制度内容を決定。

1. 「第2年金制度」検討の経過 ②

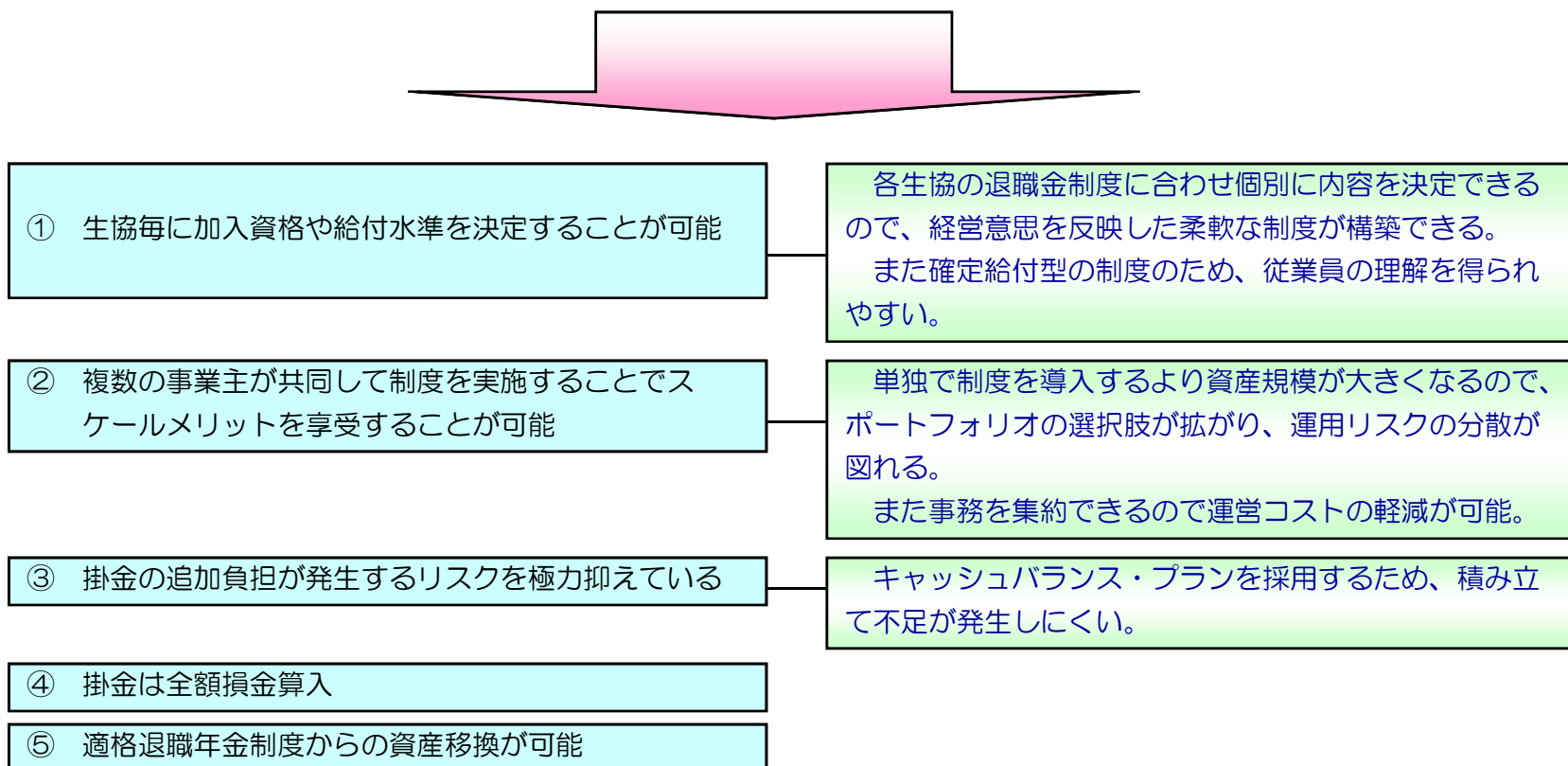
～ 基金の第2制度として創設 ～

- ・法人格について、2008年7月の新制度検討委員会答申では、「別基金」の方向としていました。
- ・当時は基金の中に第2や第3等の制度を作った場合、資産運用を分けて行っても年金財政を区分できないこととなっていたためです。
- ・2008年9月11日の確定給付企業年金法政省令改正によって、「資産を給付区分ごとに管理する特例」が新設されました。
- ・そのことにより、基金の第2制度として適格退職年金等の移行先となる年金制度を作った場合、基金の現行制度に加入している事業所は第2制度に加入でき、現行制度のみに加入している生協と現行制度及び第2制度の両方に加入する生協の資産を区分して管理している場合には、年金財政を区分して管理することができるようになりました。
- ・そのため、2009年2月の基金代議員会は「基金の第2制度として新制度を設置する」ことを決定しました。



2. 第2年金制度新設の目的と制度の特長

- ① 2012年3月末に適格退職年金制度が廃止になることに伴い、新たな受け皿が必要とされている。基金の加入事業所の中にも多くの対象生協があり、その受け皿として最適な確定給付企業年金への移行が急務である。
- ② 確定給付企業年金へ移行するにあたっては、事務運営コストが軽減でき、資産運用のスケールメリットが期待できる複数事業主が参加する総合型確定給付企業年金基金が制度を用意することが望ましい。
- ③ 制度内容としては、共通制度であってもできるだけ広い選択肢が提供でき、各生協の退職金制度改革の受け皿となるものを目指す。適格年金を実施していない生協にとっても将来にわたって有効な制度となる。

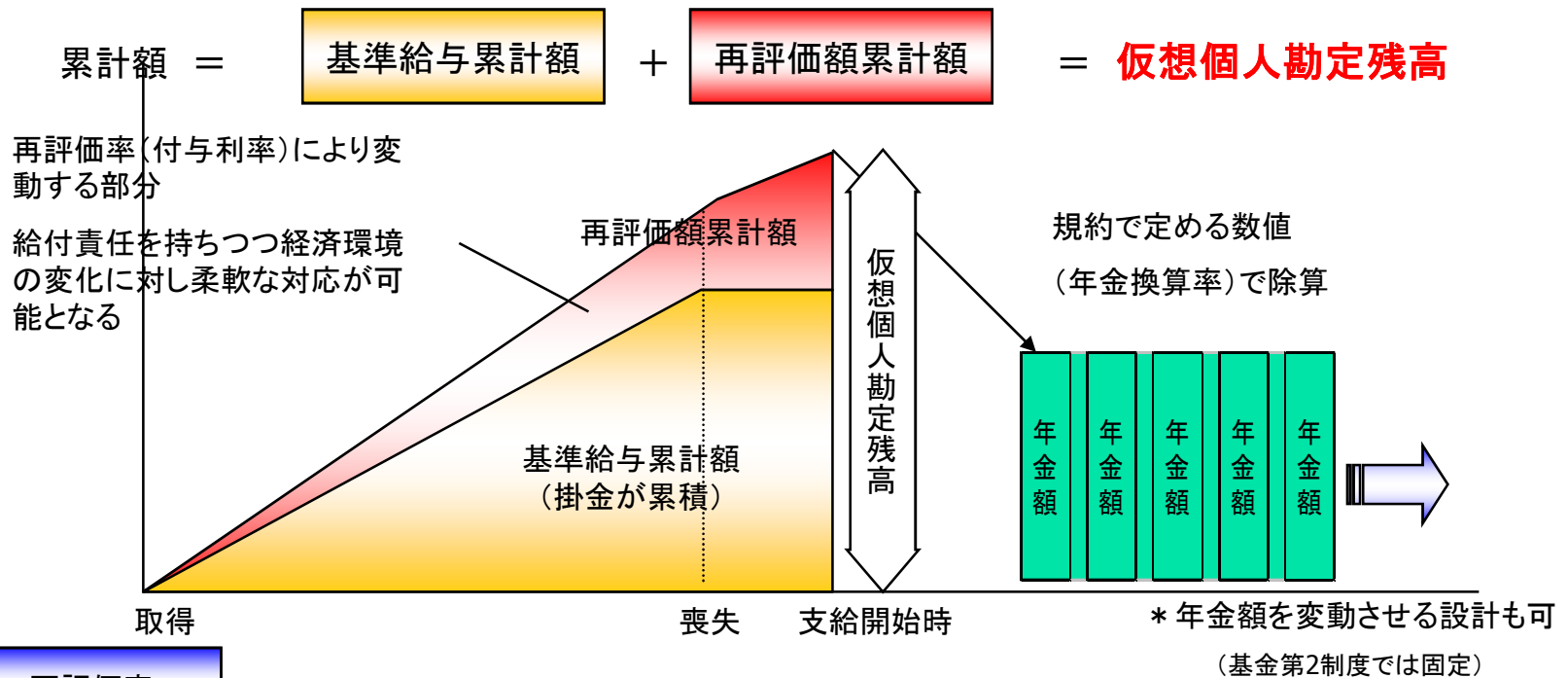


3. キャッシュバランス・プラン(CB)について

第2年金制度では、第1制度と同じく、キャッシュバランス・プランを採用します。

算定方法

- ・加入者ごとに仮想口座を設定します(仮想勘定)。
- ・その仮想口座に掛金が拠出・積立され、さらに国債の利回りなど規約で定める一定の利率(再評価率)によって利息を付与していき、その累計額をもとにして年金又は一時金を支給します。



再評価率

再評価率は零を下回ることは認められません。

再評価率は以下のものが認められています。

- ① 定率
- ② 国債の利回り(償還期間、利回りの種類を規約に規定)
- ③ ①と②の組み合わせ
- ④ ②、③に掲げる率にその上限又は下限を定めたもの

日生協企業年金基金では④を採用しています。10年国債の前5年の平均利回りとし、毎年変更します。下限は1%、上限は4.5%です。

4. 主な制度内容 ① ～加入資格

- 加入資格は、生協ごとに任意に設定可能です。
 - ・ 原則として、厚生年金保険被保険者は企業年金基金の加入者となります。
 - ・ ただし、不当差別に該当しない範囲で、加入者資格を限定することができます。
 - ・ たとえば、
 - i. 一定の職種
「一定の職種」に属する従業員のみを加入者とする。
(職種とは労働協約や就業規則等によって規定されている職種をいう。これらの職種の従業員の給与や退職金等の労働条件が他の職種に属する従業員の労働条件と別に規定されていることが必要。)
 - ii. 一定の勤続期間
勤続〇年以上の従業員を加入者とする。
(合理的理由を付して労働協約等に定めること。ただし、5年以上は加入者としなければならない。)
 - iii. 一定の年齢
〇〇歳以上の従業員を加入者とする。又は、〇〇歳以上の従業員は加入者としない。
(合理的理由を付して労働協約等に定めること。ただし、30歳を超える者を加入者としない、又は50歳を下回る者を加入者としないことはできない。)
- 休職期間は加入者としないことができます。

規約に規定することにより、休職期間は加入者としない(加入者期間に算定せず、掛金拠出もしない)ことが可能です。
第2年金制度では生協ごとに規約に規定できるようにしました。

4. 主な制度内容 ② ～基準給与のうち掛金

- ・ 基準給与（掛金や給付額算定の基礎となる給与）は、生協ごとに設定することが可能です。差別的でないこと、就業規則等の規定に対応していることが必要です。
- ・ 掛金は、定額、給与比例、ポイント比例など1,000円刻みで設定できます。
- ・ 掛金の設定方法（例）
 - 給与の一定率とする
（例）給与20万円×3%=6,000円、27万円になったら27万円×3%=8,000円
 - ポイントの一定率とする
（例）単年度ポイント20×500円 = 10,000円
 - 勤続年数ごとに掛金を定める
（例）勤続3～5年 4,000円、6～10年 6,000円、11～15年10,000円
 - 資格等級別に掛金を定める
（例）1等級 4,000円、2等級 5,000円、3等級 6,000円 など
 - 給付額の目標を決めて、掛金を定額に設定する。
（例）定年時（加入者期間38年）に、1000万円の給付を目標に設定
平均付与利率1.5%として、17,000円/月の定額掛金で38年後に約1000万円

A生協 Aさん：6,000円/月 Bさん：9,000円/月 Cさん：12,000円/月	B生協 Aさん：10,000円/月 Bさん：11,000円/月 Cさん：12,000円/月	C生協 Aさん：4,000円/月 Bさん：6,000円/月 Cさん：10,000円/月	D生協 Aさん：4,000円/月 Bさん：5,000円/月 Cさん：6,000円/月	E生協 Aさん：10,000円/月 Bさん：10,000円/月 Cさん：10,000円/月
給与比例の基準給与	ポイント比例の基準給与	勤続年数別の基準給与	資格等級別の基準給与	一律定額の基準給与

※ 導入される時に、試算をオリックスに依頼します。お申し込みは日生協企業年金基金にお寄せください。

4. 主な制度内容 ③ ～給付の種類

- ・第2年金制度では、加入期間1ヵ月から給付
- ・脱退一時金、老齢給付金、遺族給付金の3つの給付のいずれかを支給
- ・老齢給付金の裁定時に一時金を選択する場合、100%、50%、30%の選択が可能
- ・加入期間15年以上60歳未満で退職時に一時金を選択する場合、100%、50%、30%の選択が可能
(この場合未支給の50%、70%、100%部分は、60歳まで支給繰下げすることが可能)
- ・休職した場合、復職時まで支給繰下げが可能
- ・加入期間15年未満の場合、脱退一時金相当額を他の年金制度に移換することが可能

給付種類	期間要件 (加入期間)	年齢要件	支給方法	支給時期又は 支給開始時期	支給期間	保証期間
老齢給付金	15年以上	60歳	年金または 選択一時金	60歳(加入中は65歳まで繰り 下げ可)	5年 10年 20年	支給期間と 同じ
脱退一時金	15年以上	60歳未満	脱退一時金	資格喪失時(60歳まで繰り下 げ可)		
	1ヵ月以上15 年未満		脱退一時金	資格喪失時。 または資格喪失から1年後を選 択。 ※参照		
遺族給付金	1ヵ月以上		一時金	死亡時		
※ 加入期間1ヵ月以上15年未満で資格喪失から1年後の脱退一時金受給を選択した中途脱退者が、1年を経過するまでの間に脱退一時金の受給又は規約に規定する他制度への移換を申し出た場合は、脱退一時金の支給又は脱退一時金相当額他制度への移換を行う。						

5. 移行にあたって ～よくある質問 ①

- ① 「適格年金の予定利率は3.5%だったが、基金の第2制度は予定利率が1.5%なので、当生協の掛金が増える」という心配

- ・ 適格退職年金の場合予定利率を3.5%などとして見た目の掛金を低くできたようでも、年金資産の積み上げが保証された訳ではありませんでした。結果的に多額の積立不足が放置され、その処理に迫られるケースが数多く見受けられました。
- ・ 予定利率が5.5%（例）で据え置きとなっている適格年金を確定給付企業年金に移行すると、予定利率引き下げによって責任準備金が増大します。このため、掛金は大幅に増加します。
- ・ 基金の第2制度は、適格年金の移行ではなく、適格年金を解約して資産を移換する方法とします。第2制度に移行する日までの勤務期間に対応する給付額は適格年金資産の移換額によって決まります。第2制度移行後は、移行後の掛金によって給付額が増加します。移行後の掛金は各生協が加入者の将来部分の給付水準をどのようにするか設計して決めていただきます。
- ・ 確定給付企業年金においては**每期**、数理債務（＝将来の給付をまかなうために現在必要な資産額）を算出し、年金資産（＝実際に積立ができている金額）との差を把握して特別掛金の徴収が必要か否かの**財政検証**を行います。財政検証を行うことによって、将来、給付に必要な資金を計画的に準備していくことができます。（適格年金では行っていません。）
- ・ **金利リスクの抑制効果** ⇒ CBプランでは国債利回りによって給付額が変動するため、期待運用収益率を適正に設定し資産運用においてそれに対応した運用ができれば利差損の発生を抑制できます。それに加えて、基金の資産運用においては「ローリスク・ローリターンに徹して安定した財政運営を確保」する方針としています。
- ・ **退職給付会計への影響の緩和** ⇒ 退職給付債務の計算において使用する割引率は一般に国債利回りを基礎として設定されます。基金の第2制度（CBプラン）では10年国債の前5年平均利回りにより利息付与します。CBプランの指標利率（再評価率）と会計上の割引率との間には高い相関関係があることになり、景気や金融情勢により金利水準が変動しても、退職給付への影響は緩和されます。
- ・ 従来型の給付建て年金では、給付額は予定利率（理論値）などによって決定され、経済環境によって給付額が変動することはありません。CBプランに比較すると金利リスクが大きいといえます。
- ・ 基金の予定利率は基金のガバナンスルールの下で決定されます。予定利率の設定は運用方針決定とリンクします。運用環境をどのように予測して、積立不足とならないように運用するかということが大きなポイントになります。

5. 移行に当たって ~よくある質問 ②

② CBプランを内枠とするか、外枠とするか。または、退職給付制度全体をCBプランに変更するか。

(1) CBプランを退職給付制度の内枠として導入するケース

- ・内枠導入とは、退職給付制度の一部を年金制度に移行しても、退職給付の総額は変更しない方法です。年金制度から支給される給付（一時金換算額）を控除した金額を退職一時金制度から支払うこととします。
- ・退職給付原資を基金に積み立てることによる効果（損金計上、資産運用集中によるメリット、保全効果、その他効率性など）や、CBプランによる金利リスク低減効果、及び退職給付債務への影響を抑制する効果を受けます。
- ・従業員にとっては退職給付総額が変わらず同意しやすい方法といえます。
- ・生協にとっては、低減・抑制されるとはいえ金利変動リスクを負担し、退職給付債務への影響を受けることになります。

(2) CBプランを退職給付制度の外枠として導入するケース

- ・外枠導入とは、退職給付制度の一部を年金制度に移行して、退職一時金部分と年金移行部分を分離してそれぞれ別個に運営する方法です。従業員にとっては年金制度移行部分の給付額が変動します。

(3) 退職給付制度全体をCBプランに変更するケース

- ・退職給付の全額をCBプランの年金制度とする方法と、一部をCBプラン年金制度とし残りをCBプランの退職一時金制度とする方法があります。年金部分と一時金部分とを50：50とし、年金支給額と同額を一時金とすると管理は簡便になります。

③ 退職事由別係数への対応について

- ・係数を導入する場合でも全事業所同一の係数となり、各生協の退職金規程との齟齬が生じます。また掛金率が1にならず、掛金額と積立金額が同じではなくなり、制度が複雑になります。
- ・実際の制度では、自己都合退職に対して、定年退職のときにほぼ並び、生協都合や業務上傷病のときに割り増し支給する運用が多いようです。
- ・第2制度への移行割合を退職金総額の内枠に抑え（移行割合を自己都合退職の95%程度など）、生協から一時金で支給する割合を残していただくことでスムーズな移行が可能になります。（試算の要望は日生協企業年金基金でお受けします。）

6. 第2年金制度の実施まで ご用意いただくもの

1. 試算のためにご用意いただくもの	
①諸規定	
	・退職金規程
	・退職年金規程（適格退職年金制度を実施している場合）
	・就業規則（定年及び休職を規定する部分だけでも可）
②個人データ	日生協企業年金基金から「データ提供依頼書」を受け取った後に、E-mailでお送りください。
	・基準日（基金からご連絡します。）における従業員データ
	従業員データ =（性別、生年月日、入協年月日、中断期間、掛金計算の基準とする給与等）
第2年金制度加入時にご用意いただくもの	
	・日生協企業年金基金第2年金制度参加申込書
	・数理計算用データ（不要となる場合がありますが、当面はあらかじめ作成）
	・労使合意に至るまでの労使協議の経緯を示す書類
	・退職金規程改定案（原案は基金から提示します。）その他未提出の規程等
	※ 新たに基金に加入して第2制度に参加される生協等には、別に基金加入手続書類をご用意いただきます。

◎事前の確認事項

- ・試算はオリックスに委託します。上記「1」の書類は全て日生協企業年金基金を通じてオリックスに委託します。
- ・日生協企業年金基金とオリックスとの間で「機密保持契約」を締結しております。
- ・各生協等がオリックスと個別に「機密保持契約」が必要な場合は、その旨お申出ください。

7. 第2制度実施に向けたスケジュール

第2年金制度への参加には、基金代議員会で基金規約変更を決議して、厚生労働大臣宛に規約変更認可申請をし、認可を得ることが必要です。代議員会は2月と7月の年2回実施しています。基本的なスケジュールの目安としてご参照ください。目安ですから、具体的にはご相談しながら決めていきます。

2月代議員会	項目など	7月代議員会
<p>できるだけお早めに</p> <p>(以上、1月末頃迄を目安に)</p> <p>2月 基金代議員会 遅くも3月末日</p> <p>6月1日</p> <p>6月半ば 7月末</p>	<p>各生協内部検討（導入の必要性、加入者の範囲、進め方など） 試算に基づき制度検討（試算はリックスに委託、基金から退職金規程等改訂提案） 労働組合等との協議 第2制度参加申込書を基金に提出 掛金計算用（数理計算用）データ提出 退職金規程等改定案と規約別表の確定 労使基本合意※（労組において確実に合意を得られる状況であること）</p> <p>基金代議員会で実施生協と各生協スキーム基本事項確認。規約変更事項については決議。 厚生局へ規約変更認可申請（←各生協等から申請書添付書類・「労使協議の経緯書」等提出） 事務説明会の実施（基金担当者研修会内で行うか検討） 制度スタート（その後の月でのスタートも可）</p> <p>加入者データの提出（制度スタート時加入者資格取得届） 第1回掛金拋出（認可書到着状況によりズレ有り）</p>	<p>できるだけお早めに</p> <p>(以上、6月末頃迄を目安に)</p> <p>7月 基金代議員会 遅くも8月末日</p> <p>11月1日</p> <p>11月半ば 12月末</p>

※ 参加申込書提出時の「※労使基本合意」、その他のレベルについて

「役員会、理事会では決定し、労組等との交渉を進めた結果、後戻りすることはないと貴生協が判断される状況」程度と考えています。個別にご相談・確認しながら進めていきます。

※ 2011年2月版まで入れていた適格年金移換関連スケジュールはカットしました。

8. 主要制度設計項目（規約の要約）①

内 容	備考
呼称・用語	
第1制度 従来からの制度。	第44条、第48条、第52条
第2制度 第2年金制度。	
第1加入者 第1制度のみの加入者。	第41条
第2加入者 第1制度加入者であって第2制度にも加入する方。	
第1標準給与 第1制度の標準給与(掛金算定の基礎となる給与)のこと。	第45条、第46条、第47条、
第2標準給与 第2制度の標準給与。	
第1仮想個人勘定残高 第1制度分の仮想勘定残高。	第48条、第48条の2、第48条の3
第2仮想個人勘定残高 第2制度分の～〃～。	
第1年金額 第1制度分の年金額	第51条
第2年金額 第2制度分の～〃～	
第1章(総則)、第2章(代議員及び代議員会)、第3章(役員及び職員)	
(基金の目的) (第1条)	
確定給付企業年金法に基づき加入者の老齢、死亡又は脱退について給付を行い、もって加入者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上を図ることを目的とする。	
(実施事業所) (第4条)	
実施事業所になれるのは生協、同連合会、及びその子会社、関連会社、関係団体、医療生協隣接の薬局等。	
(代議員) (第8条)	
代議員の半数は事業主が選定し、他の半数は加入者において互選する。	
(規約変更) (第20条)	
規約の変更は、代議員定数の3分の2以上の多数で代議員会で決する。	
(理事) (第28条第1項)	
理事の半数は選定代議員から、他の半数は互選代議員から、それぞれ互選する。	
(監事) (第28条第5項)	
監事は、選定代議員及び互選代議員のうちから、それぞれ1人を選挙する。	

内 容	備考
第1章(総則)、第2章(代議員及び代議員会)、第3章(役員及び職員) ～ 続き	
(理事の忠実義務) (第38条第1項)	
理事は、法令、法令に基づいてする厚生労働大臣又は地方厚生局長の処分、規約及び代議員会の議決を遵守し、基金のために忠実にその職務を遂行しなければならない。	
(理事の責任) (第38条第2項)	
理事は、積立金の管理及び運用に関する基金の業務についてその任務を怠ったときは、基金に対して連帯して損害賠償の責めに任ずる。	
(理事の積立金管理運用責任) (第39条)	
理事は、自己又はこの基金以外の第三者の利益を得る目的をもって、積立金の管理及び運用の適正を害する行為をしてはならない。	
第4章 加入者	
(加入者期間) (第44条、平成22年12月施行(予定)附則第2条)	加入者期間は、一人について一個。
加入者期間は、原則として第1制度の加入期間をさす。ただし、第2制度に加入する適格年金資産移換者で適格年金加入者期間が第1制度の加入期間より長い場合は適格年金加入者期間を加入者期間とする。	
(再加入) (第44条第2項)	
加入者の資格を喪失した後、給付の全額を支給する前に再加入した場合は、前後の加入者期間を合算する。	
第5章 標準給与及び仮想個人勘定残高	
(第1標準給与) (第46条)	
加入者の給与の月額に基づき、厚生年金保険法の標準報酬月額例によって定める。	
(第2標準給与) (第47条)	変更が有る都度届出。
毎月末日現在における別表第3-3に定める額。 (注:別表第3-3は、第2制度の掛金を決めるための別表。)	
(加入者、待期者の利息付与) (第48条の2、第48条の3)	
毎年9月と3月に、それぞれ3カ月前の残高に対する半年分の利息を付与する。	

8. 主要制度設計項目（規約の要約）②

内 容	備 考
第5章 標準給与及び仮想個人勘定残高 ～ 続き	
(加入者に適用する付与利率の改定) (第48条の2第4項、第48条の3第4項) 加入者に関する付与利率は前年度12月以前5年間の10年国債の応募者利回りの平均値とし、上限4.5%、下限1%とする。年度ごとに決定する。	
(待期者に適用する付与利率の改定) (第48条の2第3項、第48条の3第3項) 前記の率と確定給付企業年金法施行規則24条の下限予定利率との高い方。	
(第2制度で休職期間とした期間の掛金) (第48条の3第2項) 第2制度で、別表第3-4(第2加入者の休職期間等の範囲)に記載した事業所が当該者について休職期間とした期間については掛金累積の対象としない。	掛金請求を止める基金への手続きが必要。
第6章 給付 ～ 給付の通則	
(給付の種類) (第49条) 給付は、老齢給付金、脱退一時金、遺族給付金とする。	
(裁定) (第50条) 受給権者は必要書類を添付して基金に裁定請求しなければならない。	
(年金の額) (第51条各項) 各制度の年金支給開始月における仮想個人勘定残高を、直近財政計算時の付与利率及び支給期間に応じた別表第4に定める年金換算率で除して得た額とする。この付与利率は国債利回りによる率(上限4.5%、下限1%)と下限予定利率のいずれか高い率とする。	(年金支給中の付与利率は固定。)
(年金支給期間) (第51条第6項) (年金支給期間) 老齢給付金裁定時に、5年、10年、20年のいずれかを任意に選択できる。	
(支払日) (第54条) 年金の金額により、年1回、2回、3回、6回支払いとなる。	
(給付の制限) (第55条) (給付の制限) 犯罪により加入者、受給者、受給権者を死亡させた場合や、受給権者が必要書類不提出の場合給付を制限する場合がある。	

内 容	備 考
第6章 給付 ～ 給付の通則 ～ 続き	
(懲戒解雇者等の給付制限) (第55条第3項、同第4項) 第2制度においては、懲戒解雇者等に対して給付を行わないことができる。	第2制度独自の規定。
(未支給の給付) (第56条) 未支給の給付を残して受給権者が死亡した場合、生計を一にする配偶者、子、父母、孫、祖父母若しくは兄弟姉妹又はその他の親族は給付請求することができる。	
(時効) 民法の規定による。 (第57条)	
(受給権の譲渡等の禁止) (第58条) 受給権は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない。ただし、国税滞納処分(その例による処分を含む。)により差し押さえる場合は、この限りでない。	
第6章 給付 ～ 老齢給付金	
(支給要件) (第59条) 加入者又は加入者であった者が次のいずれにも該当することとなったとき。 (1)加入者期間が15年に達したとき (2)60歳に達したとき	加入者期間は第44条参照。
(支給の繰下げ) (第61条) 裁定を受けていない加入者は65歳までの間支給の繰下げができる。繰下げを行った場合の給付の額は、申し出た日によって第51条と第60条の規定で計算する。	
(選択一時金:選択する時期) (第62条第1項) 老齢給付金裁定時。 年金受給開始後5年を経過した日以後(ただし、震災等条件に該当する場合は、5年経過前も可。)	
(選択一時金の額) (第62条第2項) 老齢給付金裁定時に選択した場合は仮想個人勘定残高。年金受給後の場合は別表5による額。	
(第2制度分を分割して選択する場合) (第62条第3項) 第2制度の老齢給付金は、100%、50%、30%の割合で一時金を選択できる。ただし、すでに分割選択した後、年金受給中に一時金選択する場合は100%に限る。	第2制度独自の規定。

8. 主要制度設計項目（規約の要約）③

内 容	備考
第6章 給付 ～ 脱退一時金	
(支給要件) (第64条、第65条第1項2号)	第2制度は1カ月以上で支給。
次のいずれかに該当するとき。	
① 第1制度の加入期間3年以上、加入者期間15年未満で死亡以外の事由で資格喪失したとき。	
② 第1制度加入期間は3年未満でも第2制度加入期間が1カ月以上の場合、第2制度分は支給。	
③ 加入者期間が15年以上の方が60歳未満で資格喪失したとき。	
(支給繰下げ) (第66条第1項、第2項、第4項)	
① 加入者期間15年以上、60歳未満の脱退一時金受給権者は、60歳までの間支給繰下げができ、繰下げ中に支給を申し出ることができる。	
② 第2制度に加入していた脱退一時金受給権者は、支給繰下げするとき、又は繰下げ中に、一回に限り、全額、又は両制度のうちどちらかの全額、或いは第2制度分の50%または30%を一時金として支給を申し出ることができる。	
第6章 給付 ～ 遺族給付金	
(遺族一時金) (第69条)	
受給権を有する加入者又は加入者だった方が死亡された場合、第70条に定める遺族の範囲と順序に基づき、第71条に定める方法で計算した金額を遺族一時金として支給する。	
第7章 掛金	
(標準掛金) (第73条)	
第1制度は標準給与(第46条)の1.2%。 第2制度は毎月末日現在における別表第3-3に定める額。(第47条)	
(事務費掛金) (第74条)	
第1制度は、標準給与に0.15%を乗じた金額。 第2制度は、加入者数に360円を乗じた金額。	

内 容	備考
第7章 掛金 ～ 続き	
(財政再計算) (第77条)	
将来にわたって財政の均衡を保つために、5年毎に掛金の額の再計算を行う。また、加入者の数が著しく変動した場合等の場合は、掛金の額の再計算を行う。	
(給付区分ごとの資産管理) (第79条の2)	
積立金は制度ごとに管理する。	
第8章 積立金の積立て	
(継続基準の財政検証) (第80条)	第79条の2で積立金の制度ごと管理を規定。
決算積立金が責任準備金から許容繰越不足金を控除した額を下回る場合には、掛金の額を再計算する。	
(非継続基準の財政検証) (第81条)	
決算積立金が最低積立基準額を下回る場合には、必要な額を掛金として拠出する。	
第9章 積立金の運用及び業務の委託	
(基金資産運用契約) (第82条第1項、第2項)	
積立金運用は年金信託契約、生命保険契約によるか、金融商品取引業者との投資一任契約の場合は年金特定信託契約をそれぞれ締結して行う。	
(給付のための支払) (第82条第3項～第6項)	
年金信託契約、生命保険契約、年金特定信託契約の支払金は、規約に基づく給付にあてるために支払われること。	
(積立金の運用) (第84条)	
基金は、積立金の運用を安全かつ効率的に行わなければならない。	
(分散投資義務) (第86条)	
特定の運用方法に集中しない運用をしなければならない。	
(政策的資産構成割合) (第87条)	
専門的知識経験を有する職員を置き長期に維持すべき資産の構成割合を適切に定めなければならない。	

8. 主要制度設計項目（規約の要約）④

内 容	備考
第9章 積立金の運用及び業務の委託 ～ 続き	
(業務の委託) (第90条) 基金は、中央三井アセット信託銀行株式会社に年金数理に関する事務を委託する。 3 基金は、第2制度に係る記録管理事務、給付金支払事務、掛金及び給付に関する計算事務をオリックス株式会社に委託する。	
第10章 解散及び清算 ～ 省略	
第10章の2 年金通算	
(中途脱退者の選択) (第94条の2第1項) 加入者期間15年未満で資格喪失した中途脱退者に、①脱退一時金受給、②企業年金連合会に移換、③資格喪失日から1年経過時に脱退一時金を受給すること、を選択させる。	
(一年経過前の移換申し出) (第94条の2第2項、同第3項) 前項③の中途脱退者が、1年経過までの間に他制度(他の確定給付企業年金、厚生年金基金、確定拠出年金又は企業年金連合会をいう。)への移換を申し出た場合には、第94条の3から同条の6までのいずれかの規定に基づき、申し出に従って移換する。	確定給付企業年金及び厚生年金基金の場合、規約に当基金からの移換を受けるとの規定が必要。
(確定拠出年金への移換) (第94条の5) 企業型確定拠出年金加入者となった場合はその資産管理機関に、個人型年金加入者となった場合は国民年金基金連合会に移換する。	
(企業年金連合会への移換) (第94条の6) 資格喪失後1年以内の中途脱退者は、脱退一時金相当額の企業年金連合会への移換を申し出ることができる。	
(年金通算の説明義務) (第94条の8) 加入者の資格喪失時、企業年金等通算の説明が必要。	
第11章 福祉事業	
(福祉事業) (第95条) 死亡弔慰金の支給を行う。	

内 容	備考
第12章 雑則	
(年金数理人による確認) (第100条) 基金が厚生労働大臣あてに提出する年金数理に関する書類は、年金数理人が確認し、署名押印したものでなければならない。	
(業務概況の周知) (第101条) 基金は、毎事業年度1回、業務の概況について加入者、受給者、待期者に周知することとする。	
(事業所の減少に係る掛金の一括拠出) (第102条) 実施事業所が任意脱退の申し出を行い代議員会が認めた場合、事業主は所定の債務及び不足金を掛金として一括して拠出しなければならない。	債務及び不足金は制度ごとに計算する。
(権利義務移転等を行う者に係る積立金の額の移換)(第103条の2) 基金が、分割又は権利義務移転を行う場合は、当該権利義務移転等を行う者に係る積立金の額を移換するものとする。	
平成22年12月施行(予定) 附 則	
(適格退職年金資産移換者の加入者期間) (附則第2条第2項) 適格退職年金を移換した加入者の適格年金加入期間が上記施行日前の基金加入者期間を上回る場合は、適格年金加入者期間を加入者期間とする。	
(返還される要留保額の払い込み) (附則第3条) 次の表の実施事業所は法人税法施行令及び同法規則附則の規定に基づき、適格退職年金契約の全部又は一部を解除したことにより返還される要留保額を、自己の第2加入者に係る過去勤務債務の額を償却するための特別掛金として、平成23年4月末日までに、一括して払い込む。	
	実施事業所
	〇〇生活協同組合
	△△生活協同組合

8. 主要制度設計項目（別表記載例）

別紙第3-2(第41条) 第2加入者の範囲		別紙第3-4(第48条の3) 第2加入者の休職期間等の範囲	
実施事業所	第2加入者の範囲	実施事業所の範囲	第2加入者の休職期間等の範囲
〇〇生活協同組合	就業規則(平成22年12月1日現在において効力を有する就業規則をいう。)第〇条に規定する職員	〇〇生活協同組合	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則第〇条第〇項各号(ただし、第〇号及び第〇号を除く。)に規定する休職期間 ・育児休業規程(平成22年12月1日現在において効力を有する育児休業規程をいう。)第〇条に規定する育児休業の期間 ・介護休業規程(平成22年12月1日現在において効力を有する育児休業規程をいう。)第〇条に規定する介護休業の期間
△△生活協同組合	就業規則(平成22年12月1日現在において効力を有する就業規則をいう。)第△条に規定する従業員であって、従業員となった日から起算して3年を経過した者	△△生活協同組合	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則第△条第△項各号(ただし、第△号及び第△号を除く。)に規定する休職期間 ・育児・介護休業規程(平成22年12月1日現在において効力を有する育児・介護休業規程をいう。)第△条に規定する育児休業の期間及び同規程第△条に規定する介護休業の期間
別紙第3-3(第47条) 第2標準給与の範囲			
実施事業所	第2標準給与の範囲		
〇〇生活協同組合	給与規程(平成22年12月1日現在において効力を有する給与規程をいう。)第〇条に規定する基本給に、〇%を乗じて得た額(1,000円未満の端数は切上げる。)		
△△生活協同組合	退職金規程(平成22年12月1日現在において効力を有する退職金規程をいう。)第△条に規定する勤続ポイントと同規程第△条に規定する職能ポイントを合算したポイントにポイント単価(10,000円)を乗じて得た額に、△%を乗じて得た額(1,000円未満の端数は切上げる。)		

※ 加入時にイニシャル・コストとして加入時人数×1千円をご負担いただきます。

9 DB・DC・適格退職年金の比較

	確定給付企業年金 (DB) CBを含む	(企業型) 確定拠出年金 (DC)	適格退職年金
掛金	原則事業主負担。加入者の同意を条件に拠出可。	事業主負担。マッチング拠出導入予定。	原則事業主負担。加入者も50%相当額までは任意拠出可。
運用	制度合計の資産を事業主の負担で運用。	加入者が運用指図。	制度合計の資産を事業主の負担で運用。
給付	老齢給付金(一定条件一時金可)、脱退一時金。任意で障害給付金、遺族給付金(相続税対象)。	老齢給付金(一定の場合一時金可)、障害給付金、死亡一時金。	退職年金、退職一時金、任意で障害・遺族(相続税対象)給付可能。
加入者保護	事前積立方式による財政運営。受給権保護規定。受託者責任(忠実義務、資産運用基本方針と分散投資義務、利益相反行為の禁止等)、事業主・理事・資産運用委託金融機関等の行為準則、など。	不当差別の禁止、受給権の付与基準、企業など制度関係者の忠実義務や行為準則等。	特になし。
税制	事業主掛金は損金。加入者負担分は生命保険料控除。積立金は特別法人税(凍結中)。老齢給付金(年金)は雑所得(公的年金等控除)。一時金は原則退職所得。	限度額までの拠出は損金。事業主掛金とその運用益は特別法人税(凍結中)。年金給付は雑所得(公的年金等控除)、一時金は退職所得。	事業主掛金は損金。加入者負担分は生命保険料控除。積立金は特別法人税(凍結中)。年金給付は雑所得(公的年金等控除)。一時金は原則退職所得。
ポータビリティ	転職時、本人の申し出により、個人型DC、転職先DC、企業年金連合会、規約で受け入れを決めている転職先DBに移換。	転職時、転職先にDCがあればそのDCに、なければ個人型DC(国民年金基金連合会)に移換。	なし。
コスト負担	制度管理費用は事業主負担。運用コストは資産運用費用に含まれる。	運営管理費用、資産管理費用は事業主負担。	制度管理費用は事業主負担。運用コストも事業主負担。
財政保証	少なくとも5年ごとに財政再計算。継続基準、非継続基準の財政検証(決算)。	なし。	少なくとも5年ごとに財政再計算実施。財政決算における積立基準なし。

10 CB・DB・DCの比較 ① メリット

	確定給付企業年金 (CB)	確定給付企業年金 (従来DB)	(企業型) 確定拠出年金 (DC)
職 員 に と っ て	共 通		・年金原資として、外部保全できる。
	・年金資産の外部への保全。		・運用次第で想定以上の給付を受けることができる。
	・受給権保護が徹底されている。		・ライフプランに応じた資産形成が可能。
	・制度運営に関する情報開示が徹底される。		・個人のリスクに見合った運用が可能。
	・確定給付のため老後の生活設計がしやすい。		・積み立てられた自分の年金資産額が明確。
	・運用資産を集中するので規模のメリットを享受できる。		・DCを実施していた中途採用者は継続できる。
生 協 に と っ て	・事業主がリスクを負うため、事業主に運用収益向上の動機付けが強くなる。		・掛金は全員同額か同率なので若年層に魅力的。 (年功重視給与体系では効果薄)
	・60歳前でも退職一時金給付が可能。		・ポータビリティがある。(確定給付よりは広い)
	・自分で運用しなくて良い。		
	・ポータビリティがある。(中間的)	・ポータビリティがある。(制約多い)	
	・自分の給付原資額が明確。		
	・能力・成果主義設計も可能。		
生 協 に と っ て	共 通		・掛金は損金算入可。資金負担平準化。
	・掛金は損金算入可。資金負担平準化。		・費用が安定し、予測が容易。
	・確定給付型なので労使合意が得やすい。		・運用リスクを負わない。
	・掛金拠出の増加については適格年金より柔軟。(限度がない)		・退職給付債務計上が不要。
	・総合型基金は運用資産を集中して規模のメリットを享受できる。		・DCを実施していた中途採用者は継続できる。
	・貢献度を反映して雇用の長期安定を図る設計もできる。		・掛金の追加負担リスクを負わない。
	・効率的な資産運用により掛金の軽減が可能。		
	・従来DBに比べて、利差損発生、退職給付債務への影響を緩和できる。		

10 CB・DB・DCの比較 ② デメリット

	確定給付企業年金 (CB)	確定給付企業年金 (従来DB)	(企業型) 確定拠出年金 (DC)
	共 通		
職 員 に と っ て	・制度解散時積立不足があると事業主に拠出義務はあるが、給付が減る可能性がある。		・職員自ら運用リスクを負う。(元本割れの可能性もある)
	・受給権発生前に転職した場合、転職先に確定給付企業年金 (CB、DB) があっても通常は規約に「当基金から資産移換ができる」と書いていないので、転職先制度に移行できない。(他のDB資産を受け入れる、などと書いてあれば、可。また、DC、企業年金連合会には移換できる)		・原則、60歳以前の中途引き出しができない。 ・退職時の給付額が確定していないため、生活設計が立てにくい。
	・退職金制度の外枠とした場合、または退職給付制度全体をCBプランとした場合、運用が不振だと退職金が減る。(元本割れすることはない)	・加入者ごとの年金資産が不明確。	・退職後は記録関連費用等のコストを負担しなければならない。 ・安全性を重視し、保守的な運用になりやすい。 ・企業が運用リスクを負わないため、運用収益向上の企業の動機付けが弱い。
生 協 に と っ て	共 通		
	・退職給付債務算定対象。 ・毎年度、積立水準の検証が必要なので、特別掛金の可能性がある。 ・制度管理・維持コスト。		・職員自ら運用リスクを負い、事業主の給付保証がなくなるため、職員の納得が得られにくく、一般的に労使合意に時間がかかる。 ・投資教育を行う義務がある。
	・従来DBに比べると、運用リスク低減と退職給付債務への影響を緩和できるが、なくなることはない。 ・CB一般としては設計の制約は多い。(基金の第2制度は法令に則しつつ使い勝手を良くした。)	・運用リスクを負う。 ・退職給付債務計上が必要。 ・設計において法令上の制約が多い。	・運営管理費用と資産管理費用を負担。 ・拠出限度額が決まっている。 ・職員の引き留め効果は最も弱い。 ・懲戒解雇による退職でも給付減額不可。

この件についての問合せ等は以下にお寄せください。

日生協企業年金基金 (寺田、上原、塩谷)
Eメール: michio.terada@jccu.coop
電話: 03-3497-0881 FAX: 03-3497-0882

本資料は、日本生協連加入生協等及びその子会社・関連会社を除いて、無断で複写、引用、複製または再配布することを禁じます。