

新任のご挨拶



キヤノンアネルバ企業年金基金
理事長 成田 正人

この度、吉江一郎前理事長のあとを受けて理事長に就任いたしましたので、一言ご挨拶申し上げます。

吉江一郎前理事長は在任中はその見識を活かして、当基金の堅実かつ健全な基金運営に力を注がれました。ここに、加入者を代表してあらためて感謝の意を表します。

さて、本格的な高齢化社会を迎えた今日、公的年金は支給開始年齢の引き上げや給付抑制などが進められていますが、公的年金に対する先行き不安に加え、制度そのものへの信頼が揺らいでいます。そうした状況において、独自の給付を行い公的年金を補完する企業年金基金の役割はますます重要なものとなっております。

しかしながら、皆様もご存知のようにリーマン・ブラザーズの破綻を契機に、投資環境は世界金融危機に直面し、内外株式は大幅に下落している状況にあります。

このような時期に、理事長という大役をお引き受けすることになり、大変重責を感じておりますが、当基金を末永く安定的に継続させていくことが私の最大の使命であると感じております。微力ながら最善の努力をしまいる所存ですので、皆様には従来にも増してご支援ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

平成21年10月

平成20年度 決算のお知らせ

去る7月16日に開催された第13回代議員会において、平成20年度の事業報告および決算が審議され、その結果、満場一致で可決・承認されました。以下に決算のあらましをお知らせします。

年金経理

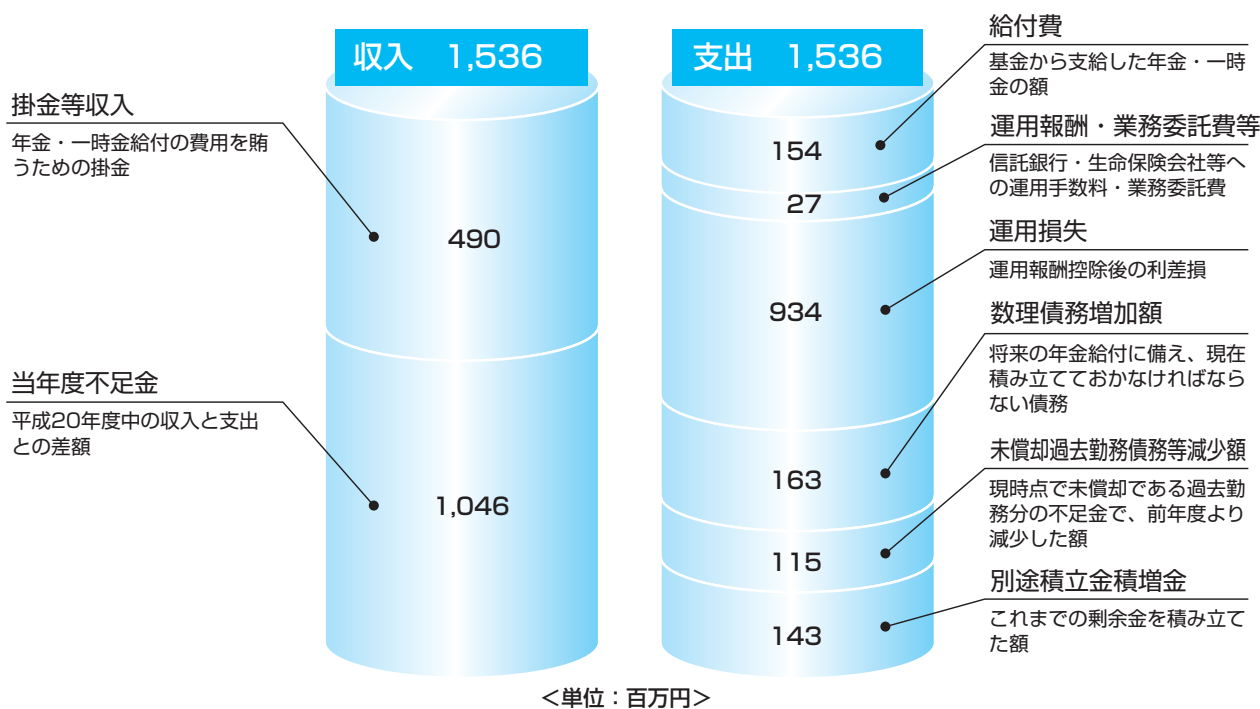
年金・一時金の給付に必要な資産を扱う経理です。掛金収入と積立金を運用し、収益の向上を図ります。

平成20年度の年金経理の収入は、全額が事業主からの掛金等収入で4億9,000万円となりました。

一方、支出は給付費、運用報酬、運用報酬・業務委託費等、運用損失、数理債務増加額、未償却過去勤務債務減少額を合計して15億3,600万

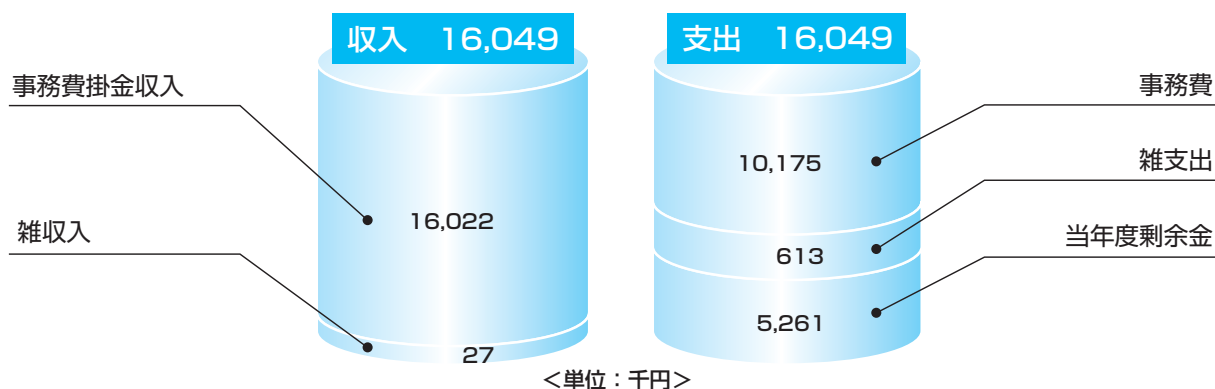
円となり、この結果、収支差である10億4,600万円が当年度不足金として計上されました。

不足金の発生は、依然として基金を取り巻く運用環境は厳しい状況にあり、予定した利回りを得ることができなかったことによります。



業務経理・業務会計

基金の事業運営に必要な業務に関する経理です。



財政検証報告

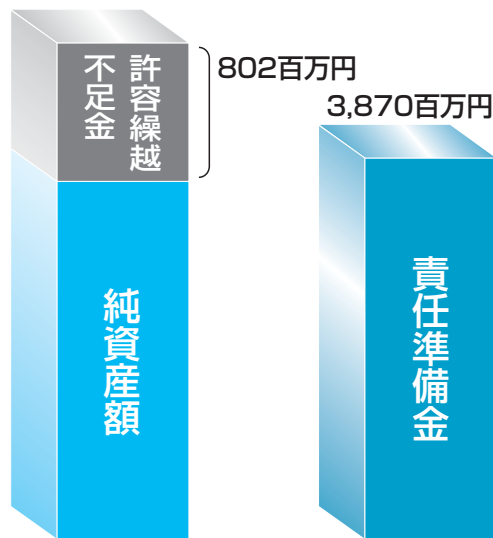
基金では、将来にわたって安全かつ確実に年金や一時金を支給していくために、毎年度財政決算を行うとともに、年金資産の積立状況の財政検証（継続基準・非継続基準）を行っています。平成20年度の当基金の財政検証の結果は以下のとおりです。

継続基準による検証

『継続基準』とは、基金が安定的に給付を行っていくための年金資産が、計画どおり積立てられているかを検証するもので、責任準備金と純資産額を対比して行います。不足金が一定額を超えると繰上げ計算に該当し、直ちに掛金の変更計算を行い、財政の健全化を図らなければなりません。

※責任準備金＝数理債務（5,955百万円）－過去勤務債務（2,085百万円）

4,603百万円



$$\frac{\text{純資産額} + \text{許容繰越不足金}}{\text{責任準備金}} = \frac{4,603 \text{百万円}}{3,870 \text{百万円}} = 1.18$$

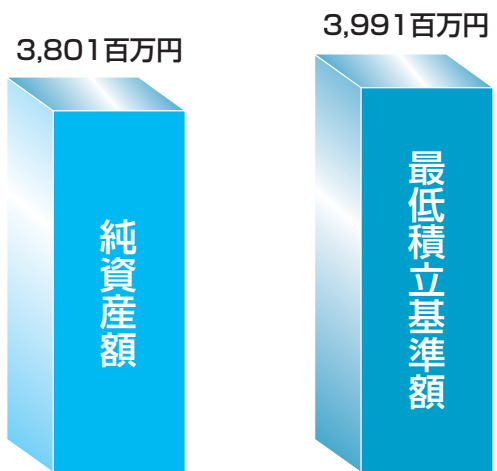
基準値：1.00以上

検証結果 積立比率は基準以上であるため、財政再計算による掛金率の見直しは必要はありません。

非継続基準による検証

『非継続基準』とは、仮に基金が解散した場合、その時点での加入者や受給者の受給権が確保できる資産が積み立てられているかを検証します。下記の検証基準によって算出した率が必要水準に達していない場合には、積立水準の回復計画を策定するなどの対応が必要になります。

※最低積立基準額の予定利率は2.270%を使用



$$\frac{\text{純資産額}}{\text{最低積立基準額}} = \frac{3,801 \text{百万円}}{3,991 \text{百万円}} = 0.95$$

基準値：0.90以上

検証結果 積立比率は基準値を上回っており、積立水準の回復計画を策定する必要はありません。

当基金の現況

<平成21年3月末現在>

	
●加入者数 1,340人	●受給者数 42人
男性 1,210人	男性 41人
女性 130人	女性 1人
	●受給待期者数 32人
	男性 30人
	女性 2人

●給付額	162,834,697円
老齢給付金	
(年金)	18,794,097円
(一時金)	78,631,400円
脱退一時金	61,053,200円
遺族給付金	4,356,000円



平成20年度の 資産運用状況

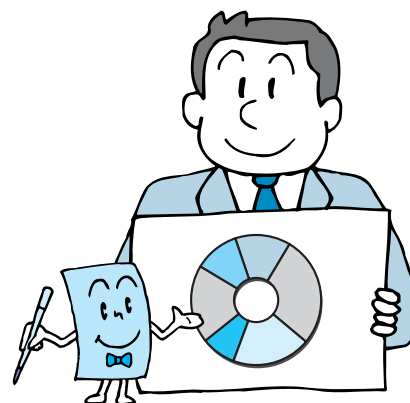
当基金は年金資産を市場で運用しており、現在は37億円の資産を国内債券・国内株式・外国債券・外国株式等に分散投資を行い、運用収益の確保に努力しております。

当基金の資産構成割合

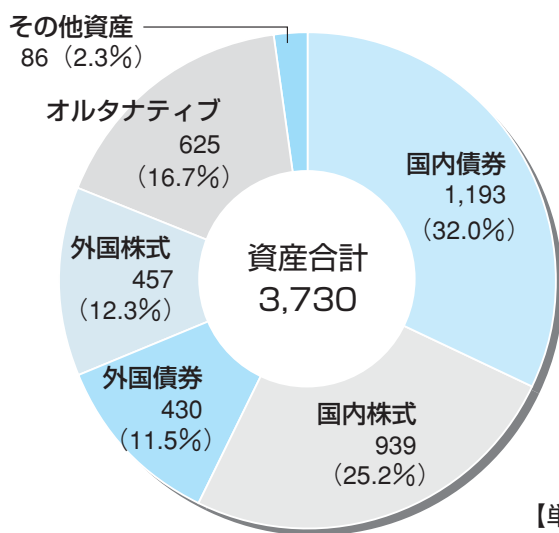
基金は、年金資産の積立金を複数の運用機関および運用商品に分散投資して、安全かつ効率的に運用することが義務づけられています。

そのためには、中・長期の経済や市場の動向等を勘案した政策アセットミックスを策定し、これをベースに資産運用を実施しています。

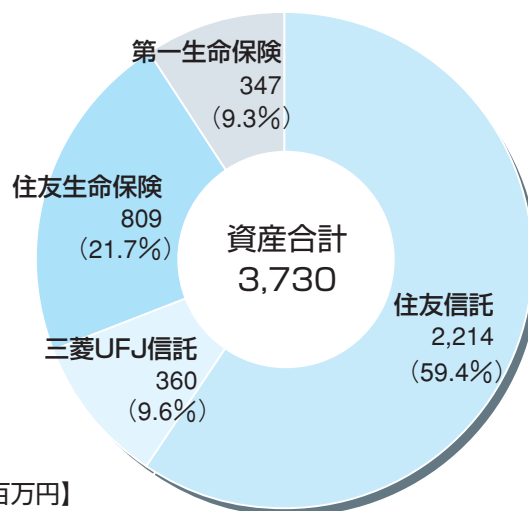
当基金の平成20年度の運用商品別、および受託機関別資産構成割合は以下のとおりです。



運用商品別 資産構成割合



受託機関別 資産構成割合



【単位：百万円】

当基金の資産運用実績

平成20年度における運用商品別利回りの実績は下表のとおりで、9億3,413万円の運用損失となり目標収益を確保できませんでした。当基金は今後とも、長期的な運用成績の向上を目指してまいります。



● 資産運用実績（時間加重収益率）

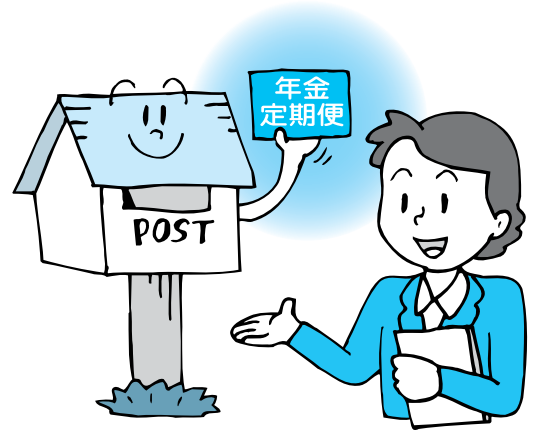
運用資産	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	オルタナティブ	その他資産	合計
運用実績	0.94%	-38.72%	-6.74%	-45.30%	-22.32%	0.10%	-20.38%

加入履歴のチェックと回答票の取扱い

国民年金と厚生年金保険の被保険者に対して、これまでの年金の加入記録を確認してもらうとともに、年金制度に対する理解を深めてもらうことを目的に、誕生月に「ねんきん定期便」が送付されています。

「ねんきん定期便」は基本的には空色の封筒で送付されますが、記録に誤りのある可能性の高い人に対しては、オレンジ色の封筒で送付し注意を促しています。

また、「ねんきん定期便」に同封されている「年金加入記録回答票」は、水色または白色のいずれかで、それぞれ手続きの取扱いが異なります。



◆◆ 年金加入記録を十分に確認 ◆◆

「ねんきん定期便」を受け取ったら、同封されている『これまでの年金加入履歴です』に記載された記録の内容を、十分に確認します。

●『これまでの年金加入履歴です』の見方●

『これまでの年金加入履歴です』に“空いている期間があります”と記載されているときは、年金制度に加入していない期間がある場合や共済組合などに加入していた期間がある場合などが考えられます。このようなケースでは、その欄の上下を見て、その間に年金制度に加入していたかどうかを確認し、加入していた場合には加入記録の「もれ」の可能性があるため、「年金加入記録回答票」の記入と、返送の手続きが必要になります。

共済組合などに加入していた期間については、各共済組合と社会保険庁の間で記録の整備が行われているため記入、返送の必要はありません。

また、表示されている勤め先の名称が異なっているときは、名称変更履歴の登録誤りの可能性があるため、加入制度や加入期間が一致しているかどうか確認します。

「資格を取得した年月日」と「資格を失った年月日」に“#”の印が記載されている場合は、年金加入記録期間が重複していることを示しています。この重複している期間については、保険料の重複払いや記録・各種事務手続きのミスのほか、過去における制度間の取り扱いの違いなどから生じている可能性があり、「年金加入記録回答票」の記入、提出が必要になります。

厚生年金基金に加入していたが、その厚生年金基金

が代行返上している場合は、「厚生年金保険加入期間（基金）」に、基金の加入期間が記載されていません。ただし、代行返上に係る事務処理が加入していた基金と社会保険業務センターとの間で完了していない場合は、厚生年金基金の加入期間が表示されています。

◆◆ 回答票の色などで手続きが異なる ◆◆

『これまでの年金加入履歴です』を確認後は「年金加入記録回答票」の手続きを行います。送付された回答票の色および記録に「もれ」や「誤り」があるかないかにより、取扱いが異なります。

(1) 「年金加入記録回答票」が水色の場合

- ① 「もれ」や「誤り」がある → 回答票に訂正事項を記入して社会保険業務センターへ返送する
- ② 「もれ」や「誤り」がない → 回答票に“訂正がない”と記入して社会保険業務センターへ返送する

(2) 「年金加入記録回答票」が白色の場合

- ① 「もれ」や「誤り」がある → 回答票に訂正事項を記入して社会保険業務センターへ返送する
- ② 「もれ」や「誤り」がない → 回答票の提出は必要ない

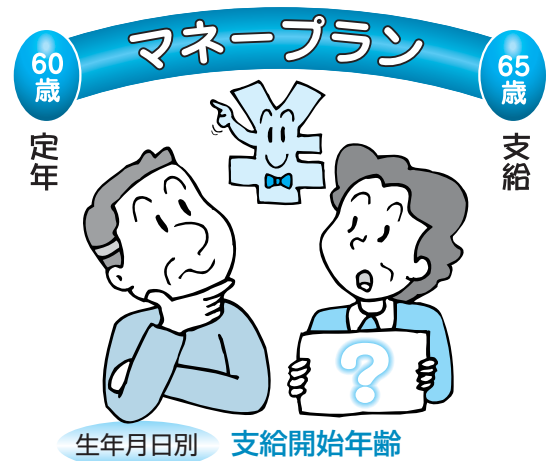
●「もれ」や「誤り」があると回答した場合●

加入記録に「もれ」や「誤り」がある旨の回答を行った場合は、社会保険庁においてその内容に基づき調査・確認が行われます。調査・確認の結果、訂正が必要な場合は、記録を整備または統合して「被保険者記録確認票」が送付されます。

年金の支給開始引上げとマネープラン

かつては、会社員は60歳で定年になると同時に年金（特別支給の老齢厚生年金）が受けられましたが、年金制度改正により年金の支給開始年齢が段階的に引き上げられ、最終的には65歳から受けることとなります。

平成18年4月以降、各企業が定年年齢の引き上げや継続雇用制度の導入などの措置を講じているものの、高齢者すべてのニーズに対応できる環境としてはまだ不十分で、60歳前半の5年間の生活をどう乗り切るかが、大きな課題となっています。



将来、年金は65歳支給に

特別支給の老齢厚生年金（定額部分と報酬比例部分の2階建てになっています）の支給開始年齢が、平成37年度（男性の場合。女性は5年遅れ）にかけて段階的に引き上げられています。年金の支給開始が60歳のままだと、現役世代の保険料負担があまりにも重くなりすぎてしまいます。このため平成6年と平成12年の2度にわたる法律改正において、支給開始年齢を最終的に65歳に引き上げることによって、受給世代と現役世代との負担のバランスを図る見直しが行われました。

現在、特別支給の老齢厚生年金は、定額部分の支給開始年齢が引き上げられ、男性の場合、昭和24年4月2日以後生まれの人から定額部分は受けられなくなります。

今後は、報酬比例部分の支給開始年齢も引き上げられ、男性で昭和36年4月2日以後生まれの人から、60歳前半は年金が受けられなくなります。

マネープランが大切に

65歳前で年金が受けられない期間は、年金を繰り上げて受けることができますが、年金額が生涯減額されてしまいます。

誰もが、定年後も引き続き働いて収入を得たいと考えるでしょうが、すべての人にそのようなチャンスがあるわけではありません。継続雇用されても現役時代ほどの賃金水準は期待できません。また再就職できなければ、失業保険を受けながら新たな就職先を探したり、配偶者に働いてもらうことも必要になります。

このような現実に対応するためにも、現役時代からしっかりとしたマネープランを行っておくことが大切です。①貯蓄をする、②生命保険を見直して余計な出費を抑える、③個人年金に加入する—などの方法がありますが、どれもできるだけ早い時期から取りかかりたいものです。貯蓄や退職金を取り崩す場合でも、長い老後生活に少しでも余裕資金が残るよう、資産運用を考えることもポイントです。

生年月日	
男性 昭和24(1949)年4月2日～ 昭和28(1953)年4月1日	女性 昭和29(1954)年4月2日～ 昭和33(1958)年4月1日
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金

生年月日	
男性 昭和28(1953)年4月2日～ 昭和30(1955)年4月1日	女性 昭和33(1958)年4月2日～ 昭和35(1960)年4月1日
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金

生年月日	
男性 昭和30(1955)年4月2日～ 昭和32(1957)年4月1日	女性 昭和35(1960)年4月2日～ 昭和37(1962)年4月1日
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金

生年月日	
男性 昭和32(1957)年4月2日～ 昭和34(1959)年4月1日	女性 昭和37(1962)年4月2日～ 昭和39(1964)年4月1日
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金

生年月日	
男性 昭和34(1959)年4月2日～ 昭和36(1961)年4月1日	女性 昭和39(1964)年4月2日～ 昭和41(1966)年4月1日
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	報酬比例部分 老齢厚生年金 老齢基礎年金

生年月日	
男性 昭和36(1961)年4月2日以後	女性 昭和41(1966)年4月2日以後
年齢 60歳 61歳 62歳 63歳 64歳 65歳～	★60歳前半は年金は受けられない 老齢厚生年金 老齢基礎年金

企業年金



私たちが加入している確定給付企業年金（基金型）は、どのような特徴がありどんなしくみになっているのでしょうか？

Q&A



確定給付企業年金とは？



平成13年10月に確定拠出年金法が施行、引き続き平成14年4月に確定給付企業年金法が施行され、企業年金のシステムが大幅に変わることになりました。当時は厚生年金基金と適格退職年金が企業年金の代名詞として上げられていましたが、確定給付企業年金、厚生年金基金の2つの確定給付型と、確定拠出年金の合計3種類の企業年金に整備され、しくみが再編成されました。

また、確定給付企業年金法では、財政検証のしくみの整備（積立義務）、受託者責任の明確化、情報開示の徹底などが規定されたため、受給権保護の観点から問題が多かった適格退職年金は、平成24年3月までに廃止（他の企業年金制度への移行または解約）されることになりました。さらに、確定給付型の年金制度でありながら確定拠出型の特徴も併せ持つキャッシュバランスプランの制度設計も可能となり、企業年金の設立や見直しの選択肢が拡充されました。

確定給付型（DB、Defined Benefit Plan）とは、老後の受給額を前もって確定した年金です。老後の受給額の目標金額をあらかじめ確定しておき、この受給額から逆算して掛金を割り出し現役時代に拠出するしくみです。一方、確定拠出型（DC、Defined Contribution Plan）とは、老後の受給額が確定していない年金です。現役時代に掛金を確定して拠出し、その資金を運用した損益が反映された積立金が老後の受給額になります。

確定給付企業年金は、基金型企業年金と規約型企业年金の2種類の設立形態があります。私たちが加入する基金型は、別法人として設立された企業年金基金が、制度の内容を定めた規約に基づき年金資産を管理・運用します。規約型は、事業主が従業員の同意を得た制度の内容に基づき、掛金を外部に拠出することにより年金資産を管理・運用します。

確定給付企業年金では、掛金は原則として事業主が負担し、給付は原則として終身または5年以上の有期年金として設計します。年金に代えて一時金を支給することもできます。（当基金は20年有期）

毎年、国が定めた基準により財政検証を行い、年金積立金（純資産額）が責任準備金（継続基準）および最低積立基準額（非継続基準）を上回るかを検証し、不十分な場合は、掛金を見直す必要があります。また、少なくとも5年ごとに財政再計算を行い、長期的な視点から制度が安定的に運営できるかどうか総点検を行います。

■ 確定給付企業年金（基金型）のしくみ

