

1 確定拠出年金の概要

Theme

1 確定拠出年金導入の背景

従来の確定給付型の企業年金は1962（昭和37）年にスタートしたが、次のような背景・理由により、確定拠出年金が導入された。

- ① 少子高齢化による公的年金の財政悪化
- ② 株価の低迷、低金利環境のもと、運用環境の悪化による年金積立不足が企業経営を圧迫
- ③ 退職給付に関する新会計基準の導入による、隠れ債務の顕在化
- ④ 終身雇用を前提とした従来の企業年金の確定給付型・退職一時金制度が転職に不利となり、雇用の流動化・多様化が進む現行制度との不一致

確定拠出年金は、掛金（拠出額）が個人ごとにあらかじめ決められており、個人の運用実績に応じて将来の給付額が変動する年金であるため、企業にとっては、拠出額の負担はあるものの、運用リスクを回避できるメリットがある。

■確定拠出年金（DC）と確定給付年金（DB）の比較

	確定拠出年金	確定給付年金
概 念	あらかじめ定められた掛金を拠出する。給付額は変動する。	あらかじめ定められた給付額に合わせて掛金を拠出する。掛金は変動する。
拠 出 額	拠出限度額範囲内で拠出	運用実績などにより改定
給 付 額	年金給付額は運用実績により変動	年金給付額はあらかじめ確定
運 用 責 任	加入者本人	企業
加 入 者 の 積 立 残 高	加入者ごとに管理・明確	不明確（一般的に明示されない）
加入者の資 産運用知識	必要	不要
ポ ー タ ビ リ テ ィ	ある	ある（制約が多い）

2 加入対象者と拠出限度額

加入対象者および加入者1人あたりの掛金の拠出限度額（2018（平成30）年1月から年単位）が下記のように定められている。

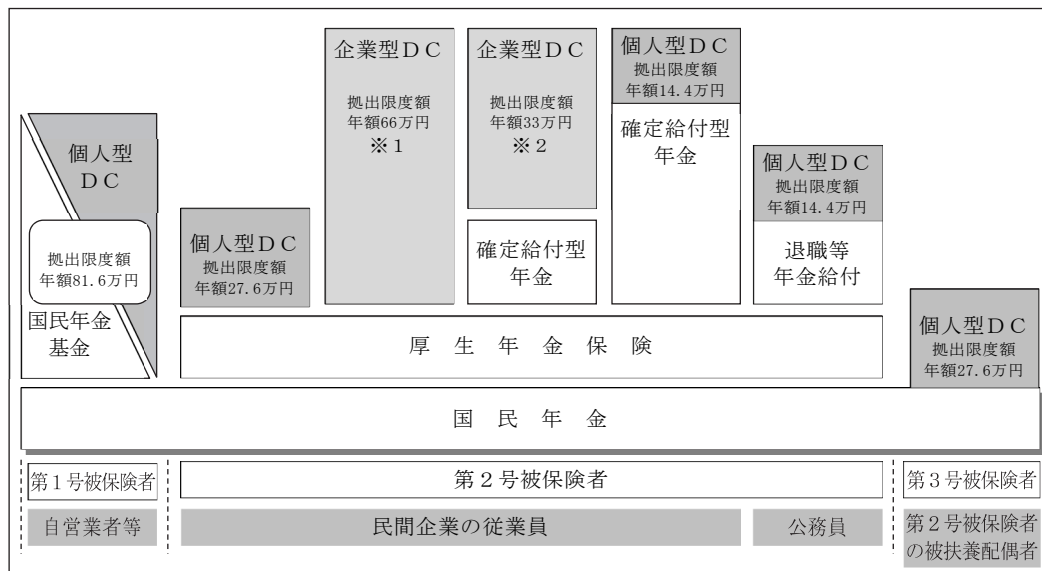
■掛金拠出限度額

	加入対象者	拠出限度額
		年 額
企業型 年金	他に企業年金を実施する企業の加入者	330,000円
	企業年金を実施していない企業の加入者	660,000円
個人型 年金	国民年金第1号被保険者	816,000円 (国民年金基金の掛金との合計額)
	他の企業年金も確定拠出年金（企業型）も実施しない企業の加入者	276,000円
	確定拠出年金（企業型）のみを実施する企業の加入者※①	240,000円
	確定給付型年金と確定拠出年金（企業型）の両方を実施する企業の加入者※②	144,000円
	確定給付型年金のみを実施する企業の加入者	144,000円
	公務員	144,000円
	国民年金第3号被保険者	276,000円

※① 2022（令和4）年10月から、企業型年金のみを実施する企業の場合は、**規約の定め等がなくても**、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型年金への加入が認められる。

※② 2022（令和4）年10月から、確定給付型年金と企業型年金の両方を実施する企業の場合は、**規約の定め等がなくても**、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型年金への加入が認められる。

■公的年金・他の企業年金と確定拠出年金の位置付け

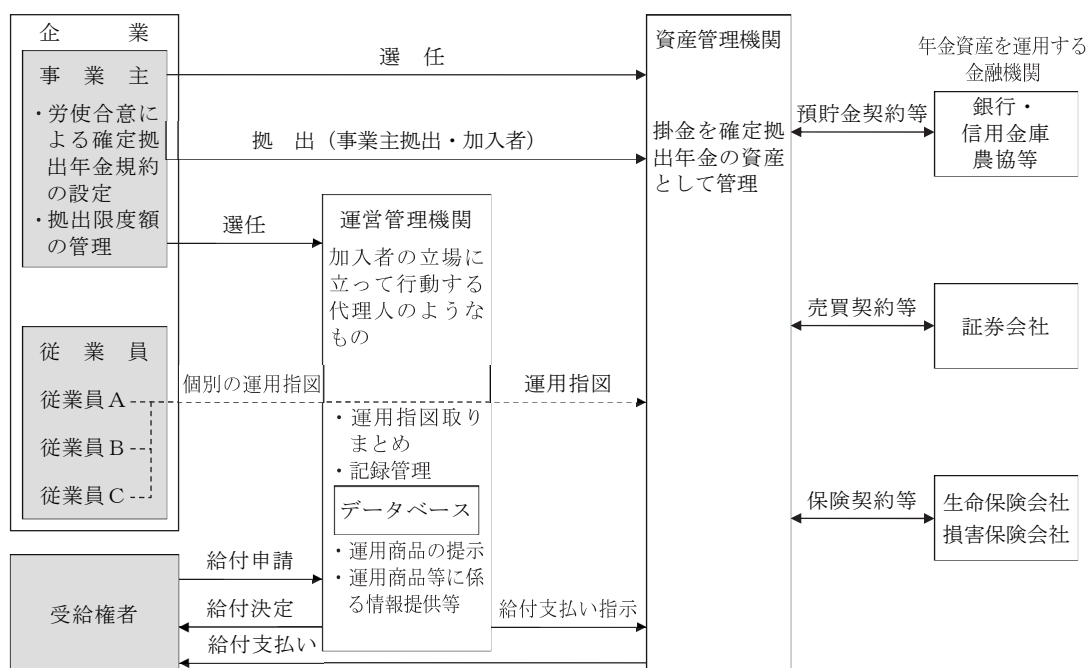


- ※1 2022（令和4）年10月から、加入者掛金を導入している企業を除き、全体の拠出限度額（年額66万円）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型DCに加入できる。
- ※2 2022（令和4）年10月から、加入者掛金を導入している企業を除き、全体の拠出限度額（年額33万円）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型DCに加入できる。

2 企業型年金

Theme

■確定拠出年金（企業型年金）のイメージ図



（注）運営管理機関と資産管理機関、また、資産管理機関と年金資産を運用する金融機関を同一の機関が行うことは可能。また、企業が運営管理機関を兼ねることは可能。

企業型年金は、企業が労使合意による年金規約に基づき、従業員のために毎月掛金を拠出し、従業員に対して運用先についてリスク・リターン特性の異なる3つ以上の運用商品を提示し（運営管理機関に委託可）、従業員はここから運用先を指定し、これに基づいて運用され、その運用結果によって将来（原則60歳から）年金給付を受ける仕組みとなる。また、企業が倒産した場合でも年金資産が保全されるように資産管理機関が設けられている。

年金資産が個人ごとに管理され、運用結果に基づき将来の年金額が決まるので、企業は将来の給付を約束する必要がなく、毎月の掛金の負担だけで債務が将来に及ぶことがないのが特徴である。

1 企業型年金の開始

(1) 企業型年金規約

① 規約の承認

企業型年金を実施しようとする事業主は、適用事業に使用される**被用者年金被保険者等**（厚生年金保険の被保険者または私立学校共済の加入者で60歳未満の者）の**過半数**で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該組合がないときは、**被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意**を得て、**規約を作成し**、当該規約について**厚生労働大臣の承認**を受けなければならない。また、承認を受けた規約を**変更する場合**も、原則として同様の手続きが必要となる。

※ 労働組合または被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得る際に、規約に規定する**運営管理機関を選定した理由**を示さなければならない。

※ **運営管理機関が規約の作成や承認申請を行うことはできない。**

※ 2つ以上の厚生年金保険適用事業所について、企業型年金を実施しようとするときは、**それぞれの厚生年金被保険者等の過半数を代表する者の同意**を得なければならない。

※ 規約の承認申請から承認までの**標準処理（審査）期間は2ヵ月**であるため、原則として規約施行日のおおむね**2ヵ月前までに承認申請を行う必要がある。**

■企業型年金規約の承認申請にあたり必要な書類

次の書類を企業型年金規約承認申請書に添付する必要がある。

イ) 企業型年金規約

ロ) **被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意書**

ハ) **厚生年金被保険者等の過半数を代表することの事業主の証明書**

ニ) 確定拠出年金**運営管理機関委託仮契約書**（または契約書(案)）の写し

ホ) 資産管理仮契約書（または契約書(案)）の写し

ヘ) 就業規則（または労働協約）および給与規程（または退職金規程）の写し

ト) 加入者に一定の資格を定める場合は、退職金規程、厚生年金基金規約、確定給付企業年金規約および退職手当制度の適用範囲を証する書類

② 規約記載事項

企業型年金規約に定めなければならない事項は、次のとおりである。

- a) 実施事業所の事業主の名称および住所
- b) 実施事業所の名称および所在地
- c) 事業主が運営管理業務の全部または一部を行う場合は、その行う業務の内容
- d) 運営管理機関の名称および住所ならびにその業務（業務を委託した場合）
- e) 資産管理機関の名称および住所
- f) 企業型年金加入者の資格に関する事項
- g) 企業型年金加入者の資格の喪失に関する事項（60歳以上70歳未満の一定の年齢に達したときに加入者資格を喪失することを定める場合）
- h) 事業主が拠出する掛金の額の算定方法に関する事項
- i) 企業型年金加入者が掛金を拠出する場合は、その掛金の額の決定または変更の方法その他その拠出に関する事項

※ 企業型年金加入者が掛金を拠出することができることを定めない場合であって、当該企業型年金加入者が個人型年金加入者となることができることを定める場合はその旨

- j) 運用方法の提示および運用の指図に関する事項

・運用未指図者の運用対象（デフォルトファンド）を設定する場合は、以下を明記する。

- ① 企業型年金加入者等から運用指図がない場合、あらかじめ定められた運用方法（デフォルトファンド）によって運用が行われることが規約に定められていること
- ② 元本確保型以外の運用方法を設定する場合、規約に次の2点が定められていること
 - i) 事業主または運営管理機関は、企業型年金加入者等に対し、運用指図をしない場合には元本確保型以外の運用方法によって運用が行われることを説明すること
 - ii) i) の説明に関する書類の交付または電磁的方法による情報提供を行うこと
- ③ 事業主または運営管理機関は、デフォルトファンドによって運用を行っている者に対し、運用指図を行うことができる期日について定期的に説明すること

k) 企業型年金の給付の額およびその支給方法に関する事項

※ 年金受取りが原則のため、一時金のみに限定する規約は定められない。

l) 3年未満の資格喪失者に係る事業主掛金相当額の返還資産額の算定方法に関する事項

※ 事業主が拠出した事業主掛金（≠個人別管理資産）の返還を定める場合に限る。

m) 企業型年金の実施に要する事務費の負担に関する事項

※ 事務費の額またはその算定方法およびその負担の方法

n) 運営管理契約や資産管理契約に関する事項

o) その他政令で定める事項

・一般的な投資教育の内容および方法

・企業年金または退職手当制度などからの資産（脱退一時金相当額等）の移換

※ 移換の対象となる企業型年金加入者の範囲および通算加入者等期間に算入する期間の範囲。移換がない場合は不要。

・企業型年金の事業年度

③ 規約の承認基準

企業が作成した規約が厚生労働大臣の承認を得るためには、次の承認基準（a～g）を満たしている規約を作成しなければならない。

a) 加入者の範囲に差別的取扱いがないこと

従来の退職金制度や企業年金制度との調整から、「一定の資格」を定める場合は、特定の者に対し不当に差別的な取扱いがなされていないこと。なお、企業型年金加入者とならない従業員について、原則として、確定給付企業年金等の「事業主掛金の拠出に代わる相当な措置（代替措置）」を講じ、「不当に差別的な取扱い」を行うこととならないように配慮する必要がある。

代替措置は老後の所得保障としての性格を持つ年金制度とすることが適当であるため、カフェテリアプランの採用は認められていない。

「一定の資格」として定めることができる資格とは、次のアからエにあげる資格であり、これら以外のものを一定の資格として定めることは、基本的には特定の者に対する「不当に差別的な取扱い」とみなされる。

ア. 一定の職種

「一定の職種」に属する従業員のみ企業型年金加入者とする。こと。「職種」とは研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約もしくは就業規則などにおいて、これらの職に属する従業員に係る給与や退職金等の労働条件が他の職に属する従業員の労働条件とは別に規定されているものであること。

例：会社役員は除外する規約 → 認められる

パートタイマー従業員は除外する規約 → 認められる

※ 労働条件が著しく異なっているか否かの判断は、客観的に判断でき、かつ合理的である必要がある。

イ. 一定の勤続期間

勤続期間のうち、「一定の勤続期間以上（または未満）」の従業員のみ企業型年金加入者とする。こと。

例：見習期間（試用期間）中の従業員は除外する規約 → 認められる

勤続年数20年未満の従業員を加入者とする（勤続
20年時点で資格を喪失する）規約 → 認められる

※ 企業の合併や分割等の事情がない限り、原則として、他社における勤務期間を「一定の勤続期間」に含めることはできない。

ウ. 一定の年齢

企業型年金を実施するときに、「一定の年齢未満」の従業員のみ企業型年金加入者とする。こと（合理的な理由がある場合に限る）。

例：20歳未満の従業員は除外する規約 → 認められない

開始時に50歳以上の従業員は除外する規約 → 認められる

（注）一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、合理的な理由がないと考えられ原則として認められないが、企業型年金の開始時に50歳以上の従業員は運用期間が短く、定年退職時にすぐに給付を受けられない場合もあることから、規約に定めることができる。

エ. 希望する者

従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみ企業型年金加入者とする。こと。

b) 事業主掛金の算定方法が適格であること（次の3つに限定）

ア. 定額（加入者全員の掛金が同額）

イ. 定率（給与の一定割合）

ウ. 定額と定率の組合せ

c) 提示される運用方法の数または種類が適格であること

運用商品として定められているもののうち、運用に係る収益特性が異なる3種類以上を提示すること

d) 運用の指図は少なくとも3ヵ月に1回は行えることになっていること

e) 給付の額および支給方法が一定要件に該当していること

年金または一時金で受給でき、年金受給の場合は5年以上20年以下の期間で支給すること

f) 勤続が3年以上の加入者または障害給付金の受給権者のポータビリティ（個人別管理資産の全額移換）が確保されていること

g) その他

- ・ 二重加入がないこと
- ・ 加入者掛金の決定方法などに加入者への不当な制約がないこと
- ・ 事務費の負担などに特定の者への不当な差別がないこと
- ・ 年金給付の支払期月が毎年一定の時期であること
- ・ 3年未満の者が退職する場合で、加入者の持分のうち事業主掛金に相当する部分を返還する場合についての返還額の算定方法など

なお、企業は規約の承認を受けたとき、また規約を変更したときは、遅滞なく従業員に周知しなければならない。

■規約の変更における「軽微な変更」と「特に軽微な変更」

企業型年金規約の「軽微な変更」については、厚生労働大臣への届出と実施事業所の過半数労組または過半数代表の同意が必要であるが、届出項目の中の「特に軽微な変更」については、実施事業所の過半数労組または過半数代表の同意が不要である。

イ)「特に軽微な変更」

厚生労働大臣への届出で足りる。

- ・実施事業所（事業主）の名称および住所の変更（事業主の増減がない場合）
- ・資産管理機関の名称および住所の変更

ロ)「軽微な変更」

厚生労働大臣への届出と過半数労組または過半数代表の同意が必要

- ・運営管理機関または資産管理契約の相手方（資産管理機関）を変更する規約の変更
- ・「運用の指図に資するための資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の措置の内容」に関する規約の変更
- ・企業型年金の実施に要する事務費の負担に関する事項のうち、企業型年金加入者等が負担する事務費の割合または額が減少する場合の規約の変更

ハ) 厚生労働大臣の承認が必要な変更

- ・事業所増加に係る規約の変更など、「軽微な変更」を除く規約の変更
- ・事業主が運営管理業務を行う場合、その業務の変更

※「軽微な変更」および「特に軽微な変更」のうち、省令で定めるものについては、届出不要である。

(2) 運営管理業務の委託

従業員が年金資産を適切に運用していくために必要な情報提供など（運用商品の提示、運用商品に係る情報、資産残高情報や商品構成などの情報）を行うことを**運営管理業務**といい、事業主は当該業務の全部または一部を運営管理機関に委託することができる。

一般的には、運営管理機関として登録している金融機関等に委託する。

また、委託を受けた運営管理機関は、さらに業務の一部を他の運営管理機関に再委託をすることができるが、**すべてを再委託することはできない**。

なお、運営管理業務の全部または一部を行う運営管理機関が倒産等により欠けることとなった場合は、事業主が自らその運営管理業務を行うか、それらを承継すべき運営管理機関を定めて当該業務を委託しなければならない（P.230 Theme 7を参照）。

■運営管理業務の委託にあたっての留意点

- ・委託する業務について企業型年金加入者のすべてを対象とすること。
- ・企業型年金加入者等に係る運営管理業務のうち、運用の指図の取りまとめおよびその内容を資産管理機関または国民年金基金連合会へ通知する業務と給付を受ける権利の裁定の業務については、**1つの確定拠出年金運営管理機関**において行うこと。
- ・企業型年金加入者等に係る運用管理業務については、勧誘方針を定め、その勧誘方針を公表している確定拠出年金運営管理機関に委託すること。

(3) 資産管理契約の締結

事業主は、企業が拠出した掛金を年金資産として企業財産から分離し、保全を図るために、資産管理機関と資産管理契約を締結しなければならない。

資産管理契約は、次のいずれかとなる。

- ① 信託会社（信託銀行を含む）、厚生年金基金、企業年金基金を相手方とする特定信託契約
- ② 生命保険会社を相手方とする生命保険の契約
- ③ 農業協同組合連合会を相手方とする生命共済の契約
- ④ 損害保険会社を相手方とする損害保険の契約

2 企業型年金加入対象者等

(1) 加入対象者

企業型年金実施事業所に使用される「被用者年金被保険者等」のうち、企業型年金規約で定められた一定の資格を有する者は企業型年金の加入対象者となる。具体的には、**65歳未満**（2022年5月から**70歳未満**）で次のいずれかに該当する者である。

① 厚生年金保険の被保険者

② 私立学校教職員共済制度の加入者

※ 上記に該当すれば、**日本国籍**や**役職**を問わない。

(2) 加入者の資格取得および喪失

① 資格の取得

次のいずれかに該当したときに企業型年金加入者の資格を取得する（当日）。

- a) 実施事業所に使用されるに至ったとき
- b) 使用される事業所もしくは事務所等が実施事業所となったとき
- c) 実施事業所に使用される者が被用者年金被保険者等となったとき
- d) 実施事業所に使用される者が企業型年金規約により定められている資格を取得したとき

② 資格の喪失

次のいずれかに該当したときに企業型年金加入者の資格を喪失する（原則翌日。ただし、その事実があった日にさらに上記(2)①の a から d のいずれかに該当するに至ったとき、または、次の f に該当するに至ったときは、**当日**）。なお、**加入者の資格喪失の届出は、実施事業所が行う。**

- a) 死亡したとき
- b) 実施事業所に使用されなくなったとき
- c) その使用される事業所が実施事業所でなくなったとき
- d) 被用者年金被保険者等でなくなったとき
- e) 企業型年金規約で定められた資格を有する者でなくなったとき
- f) 規約で定める資格喪失年齢（**上限65歳、2022年5月から70歳**）に達したとき

なお、企業型年金加入者の資格を取得した月にその資格を喪失した場合は、**その月は企業型年金加入者ではなかったものとみなされる。**

企業型年金加入者期間の計算は**月単位**で行い、加入者の**資格を取得した月から資格を喪失した月の前月まで**を企業型年金加入者期間とする。企業型年金加入者の資格を喪失した後、再びもとの企業型年金加入者の資格を取得した者については、前後の企業型年金加入者期間を合算する。

(3) 企業型年金運用指図者（個人別管理資産がある者）

① 資格の取得

次のいずれかに該当したときに、掛金はなくても運用のみを行う企業型年金運用指図者となる。

- a) 規約で定める資格喪失年齢（上限65歳、2022年5月から70歳）に達したとき（当日）

※ 60歳以上で規約に定める資格喪失年齢に達する前に退職したとき（翌日）。

- b) 企業型年金の障害給付金の受給権者となったとき（翌日）

② 資格の喪失

次のいずれかに該当したときに企業型年金運用指図者の資格を喪失する（原則翌日。ただし、次のcに該当するに至ったときは、当日）。

- a) 死亡したとき
- b) 当該企業型年金の個人別管理資産がなくなったとき
- c) 当該企業型年金の企業型年金加入者となったとき

(4) 同時に2つ以上の企業型年金の加入者となる場合の扱い

加入者本人が選択をして1つの企業型年金の加入資格者となる（1人1勘定の原則）。この選択は、その者が2つ以上の企業型年金の企業型年金加入者となる資格を有するに至った日から10日以内にしなければならない。

また、加入者本人がその選択をしなかったときは、事業主掛金が異なる場合には最も高い事業主掛金の企業型年金とし、事業主掛金が等しい場合は先に加入者の資格を取得した企業型年金とされる。

(5) 企業型年金加入者原簿

企業型年金記録関連運営管理機関は、企業型年金加入者等に関する原簿を備え、これに企業型年金加入者等の氏名、住所、資格の取得・喪失の年月日、個人別管理資産額その他の事項を記録し、保存しなければならない。

また、企業型年金加入者および企業型年金加入者であった者は、企業型記録関連運営管理機関等に対して、原簿の閲覧を請求し、記録された事項について照会することができる。記録関連運営管理機関は正当な理由がない限り、原簿の閲覧などを拒否することはできない。

■企業型年金加入者等原簿の主な記録事項

- イ) 企業型年金加入者の資格の取得および喪失の年月日または企業型年金運用指図者の資格の取得および喪失の年月日
- ロ) 企業型年金加入者等が、他の企業型年金の企業型年金加入者等または個人型年金加入者等であったことがあるときは、当該企業型年金または個人型年金を実施する者の名称、住所ならびにその資格の取得および喪失の年月日
- ハ) 過去に拠出された各月ごとの事業主掛金の額の実績および事業主掛金を拠出した者の名称
- ニ) 企業型年金加入者等が行った運用の指図の内容（運用の指図の変更の内容を含む）および当該運用の指図を行った年月日（運用の指図の変更を行った年月日を含む）
- ホ) 企業型記録関連運営管理機関等が企業型年金加入者等に通知した個人別管理資産額および運用の指図に係る運用の契約ごとの持分に相当する額
- ヘ) 企業型年金加入者等が受給権者となったときまたは企業型年金加入者等の遺族に死亡一時金が支給されたときは、給付（脱退一時金を含む。）の内容、支給の方法および支給の実績（支給された年金または一時金に係る徴収税額を含む。）
- ト) 企業型年金加入者等が死亡一時金を受ける者を指定したときは、その指定した者の氏名、性別、住所、生年月日および企業型年金加入者等との関係
- チ) 企業型年金加入者等が個人別管理資産から負担した事務費その他の費用の内容およびそれを負担した年月日
- リ) 個人別管理資産の移換が行われたことがあるときは、当該資産の移換が行われた年月日、移換額、事業主への返還資産額その他移換に関する事項
- ヌ) 企業型年金加入者等が退職手当等の支払いを受けたことがあるときは、退職手当等の種類、退職手当等の支払いを受けた年月日、退職所得控除額および勤続期間

3 掛金と拠出限度額

(1) 事業主掛金

企業型年金では、事業主が政令の定めるところにより、年1回以上、定期的に掛金を拠出する。掛金拠出単位期間は、12月から翌年11月までの12ヵ月間であるが、規約に定めることにより、当該12ヵ月間を任意に区分して、区分した期間ごとに掛金を拠出することができる。区分する期間は等間隔の月数とする必要はない（P.191参照）。拠出区分期間は、掛金拠出単位期間（12月から翌年11月までの1年間）につき、1回のみ変更することができる。また、従業員が上乘せして掛金（加入者掛金）を拠出（マッチング拠出）することができる。掛金拠出単位期間を区分して掛金を拠出する場合、事業主掛金と加入者掛金を異なる区分により拠出することができる。なお、事業主掛金は全額損金算入されるが、加入者に対する給与とみなされない。

■事業主掛金の算定方法

定額もしくは給与に一定の率を乗ずる方法、または定額と給与に一定の率を乗ずる方法により算定した額の合計額による方法のうち、いずれかによらなければならない。

I. 定額により算定する場合

原則として、当該企業型年金加入者全員が同額の掛金額。

II. 定率（給与比例）により算定する場合

次のものを算定根拠の給与とすることができる。

イ）役職手当、特殊勤務手当、技能手当等毎月一定額が支給され、本来、基準内賃金とみなされる給与

ロ）日給者の月額換算として、就業規則または労働協約に定めがない場合は日給の20倍から30倍の範囲で換算された額

ハ）厚生年金保険の標準報酬から実費弁償に類するものおよび不安定要素の大きいものを除いたものについて、厚生年金保険の標準報酬等級区分によるもの

ニ）厚生年金基金や確定給付企業年金の給付および掛金等で用いられるポイントにより算出した給与

(2) 拠出限度額

事業主の拠出については、次のように限度額が定められている。

企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金など）に

加入している場合 → 年額330,000円

個人型年金同時加入の場合 → 年額186,000円

企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金など）に

加入していない場合 → 年額660,000円

個人型年金同時加入の場合 → 年額420,000円

※ 上記企業年金には、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、小規模企業共済制度は含まれない。

(3) 加入者掛金（マッチング拠出）

加入者掛金の額は、事業主掛金の額との合計額が拠出限度額以内、かつ、事業主掛金の額以内でなければならない。掛金の変更は、年1回限り可能である。

例：○ 事業主掛金の額360,000円、加入者掛金の額300,000円 ≤ 660,000円

× 事業主掛金の額300,000円、加入者掛金の額360,000円 ≤ 660,000円

※ 加入者掛金の額は全加入者同一の額とする必要はなく、加入者掛金の拠出は、複数の定額掛金（1円単位可）から各加入者が任意に決定するものとしなければならない。定率による方法を設定することができない。また、事業主掛金を基準にした割合で決定することはできない。ただし、実施する企業型年金が簡易企業型年金である場合は、必ずしも加入者掛金の額が複数から選択できる必要はない。

※ 加入者掛金の額の決定または変更の方法は、特定の者について不当に差別的なものでないこととされ、一定の資格（職種・勤続期間・年齢）を設けて、加入者掛金の額の決定または変更方法等に差をつけることは、不当に差別的なものに該当する。

※ 加入者掛金の拠出による個人別管理資産額を任意に引き出すことはできない。

※ 2022（令和4）年10月から、全体の拠出限度額（年額33万円または年額66万円）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型年金に加入できる。

(4) 掛金の納付

① 事業主掛金

事業主は、掛金を拠出する月の翌月末日までに資産管理機関に納付し、加入者ごとの金額を運営管理機関（記録関連）に通知しなければならない。ただし、事業主が、自ら記録関連業務を行う場合、通知は不要である。

② 加入者掛金

加入者は、掛金を拠出する月の翌月末日までに事業主を介して資産管理機関に納付しなければならない。事業主は、加入者掛金を加入者の給与から控除した場合、企業型年金加入者控除に関する計算書を作成し、その控除額を当該企業型年金加入者に通知しなければならない。加入者掛金の全額が小規模企業共済等掛金控除の対象となる。

※ 事業主掛金と加入者掛金ともに前納および追納することはできない。

※ 加入者掛金を給与から控除できなかった加入者について、企業型年金規約による定めがあれば、加入者本人からの同意なく掛金を0円とすることができる。

※ 事業主掛金が拠出されない場合、加入者掛金のみを拠出することはできない。

※ 運営管理手数料は、労使合意により、事業主と加入者の負担割合を規約で定める。事業主が負担する運営管理手数料は、加入者に対する給与とみなされない。

4 企業型年金の終了

企業型年金は、次のいずれかに該当したときに終了する。

① 厚生労働大臣の承認

被用者年金被保険者等の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該組合がないときは、被用者年金被保険者等の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働大臣の承認があったとき

② 事業主が、次のいずれかに該当するに至って、企業型年金規約の承認の効力が失われたとき

- a) 事業主が死亡したとき
- b) 法人が合併により消滅したとき
- c) 法人が破産により解散したとき
- d) 法人が合併および破産以外の理由により解散したとき
- e) 厚生年金適用事業所の事業主でなくなったとき
- f) 厚生労働大臣の命令に違反し、規約の承認が取り消されたとき

なお、終了した企業型年金の企業型年金規約は、終了した日に移換の済んでいない個人別管理資産がある場合には、その個人別管理資産が国民年金基金連合会に移換されるまでの間、その目的の範囲内で効力を有する。

■企業年金の普及・拡大（確定拠出年金法等の一部を改正する法律）

① 簡易企業型年金制度（簡易型DC制度）

事務負担等により企業年金の実施が困難な中小企業を対象に、設立手続き等を簡素化した制度。使用する第1号厚生年金被保険者の総数が300人以下の事業主が実施することができる。

使用する第1号厚生年金被保険者はすべて加入者となり、一定の資格を設けることはできない。また、事業主掛金の額は定額制のみで、加入者掛金の拠出は可能である。運用商品数はリスク・リターン特性の異なる2つ以上の商品とされる。

② 中小事業主掛金納付制度（iDeCo+、イデコプラス）

企業年金（企業型年金、確定給付企業年金、厚生年金基金）を実施していない事業主で、かつ、使用する第1号厚生年金被保険者の総数が300人以下の事業主が、個人型年金（イデコ）の加入者である第1号厚生年金被保険者の従業員に対し、年1回以上定期的に掛金（中小事業主掛金）を追加拠出することを可能とする制度。

制度の導入にあたり、事業所の名称や住所、中小事業主掛金の拠出を開始する年月、拠出の対象となる者の氏名、中小事業主掛金の額などを所定の書類に記入し、労働組合等の同意書を添付して、厚生労働大臣に提出する分も合わせて、国民年金基金連合会に提出する。第1号厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合（当該組合がないときは第1号厚生年金被保険者の過半数を代表する者）の同意が必要で、加入者掛金は中小事業主を介して納付することが要件。拠出対象者について一定の資格（職種、勤続期間）を定めることができるが、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。また、中小事業主掛金の額は、原則として定額で個人型年金規約の定めにより、中小事業主が決定・変更するが、一定の資格ごとに定額とすることはできる。年間の加入者掛金の額と事業主掛金の額との合計額が、月額23,000円（年額276,000円）以内でなければならない。

※ 実施事業主に資本金要件はない。

**頻出/
問題 ポイント
チェック**

次の記述はすべて不適切な箇所があります。解答欄に正しく修正してください。

1. 65歳に達するまで継続して勤務する企業型年金加入者は、資格の喪失時期を60歳以上65歳未満の一定の年齢で選択することができる。

解答：

2. 企業型年金規約において、同一企業で働く営業職の従業員のうち、営業成績が上位である者のみを企業型年金加入者とすることができる。

解答：

3. 資産管理機関の変更に伴い企業型年金規約を変更する場合は、労働組合等の同意を得て、厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

解答：

4. 企業型年金加入者が行った運用の指図の取りまとめおよびその内容の資産管理機関への通知と給付を受ける権利の裁定は、複数の記録関連運営管理機関において行うことができる。

解答：

5. 日本国籍を有しない者は、企業型年金の実施事業所に使用される者であっても、企業型年金加入者となることはできない。

解答：

6. 企業型年金加入者期間の計算は月単位でおこない、企業型年金加入者の資格を取得した月からその資格を喪失した月までを算入する。

解答：

7. 同時に2以上の企業型年金加入者となる資格を有する場合、掛金の拠出限度額の範囲内であれば、2以上の企業型年金加入者となることができる。

解答：

8. 60歳未満で役員に昇格したことにより企業型年金の加入者資格を喪失した者は、企業型年金運用指図者として給付可能年齢まで待機することができる。

解答：

●解答

1. 加入者本人が資格の喪失時期を選択することはできない。
2. 営業成績上位者のみを企業型年金加入者とするはできない。
3. 軽微な変更該当するため、厚生労働大臣への届出で足りる。
4. 1つの記録関連運営管理機関において行わなければならない。
5. 日本国籍を有しない者でも、企業型年金の実施事業所に使用される第1号厚生年金被保険者等の要件を満たせば、企業型年金加入者となることができる。
6. 資格を取得した月からその資格を喪失した月の前月までを企業型年金加入者期間とする。
7. 加入者が選択をして、1つの企業型年金加入者となる。
8. 企業型年金運用指図者となることはできず、個人型年金への移換が必要となる。

＜キーワードチェックⅠ＞

- ☐ 企業型年金を実施しようとする（ ① ）適用事業所の事業主は、当該事業所に使用される（ ② ）等厚生年金被保険者の（ ③ ）で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該（ ② ）等厚生年金被保険者の（ ③ ）で組織する労働組合がないときは当該（ ② ）等厚生年金被保険者の（ ③ ）を代表する者の同意を得て、企業型年金に係る規約を作成し、当該規約について（ ④ ）の承認を受けなければならない。
- ☐ 就業規則等で給与や労働条件が他の（ ⑤ ）の従業員と別に規定されている一定の（ ⑤ ）の従業員を企業型年金加入者とししない場合、その従業員には企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる（ ⑥ ）等を講じなければならない。また、（ ② ）等厚生年金被保険者のうち、一定の（ ⑦ ）以上の者のみを企業型年金加入者とすること、または一定の（ ⑦ ）未満の者のみを企業型年金加入者とすることができる。
- ☐ 企業型年金規約で65歳に達した時に加入者資格を喪失することが規定されている企業型年金の実施事業所において、63歳に達した日に事業所を退職したときはその（ ⑧ ）、当該企業型年金の（ ⑨ ）の受給権者が退職したときはその翌日、65歳に達したときはその（ ⑩ ）に、当該企業型年金の運用指図者となる。

＜解答＞

- ①厚生年金 ②第1号 ③過半数 ④厚生労働大臣 ⑤職種
 ⑥相当な措置または代替措置 ⑦勤続期間 ⑧翌日 ⑨障害給付金
 ⑩達した日または当日

頻出/ 問題 ポイント チェック

次の記述はすべて不適切な箇所があります。解答欄に正しく修正してください。

1. 企業型年金において、掛金拠出単位期間を区分する場合は、等間隔の月数で区分した期間としなければならない。

解答：

2. 企業型年金において、拠出区分期間は、掛金拠出単位期間につき、2回まで変更することができる。

解答：

3. 企業型年金において、掛金拠出単位期間を区分して掛金を拠出する場合、事業主掛金と加入者掛金を異なる区分にして拠出することはできない。

解答：

4. 企業型年金における事業主掛金の額がすべての加入者で同一である場合、加入者掛金は、一定の資格を設けて、その額の決定または変更方法に差をつけることができる。

解答：

5. 企業型年金における加入者掛金の額は、全加入者が同一の額とする必要はなく、事業主掛金に一定率を乗じて掛金の額を決定する定率方式を選択することができる。

解答：

6. 企業型年金の加入者掛金は、加入者自らが資産管理機関に納付する。

解答：

7. 企業型年金の事業主掛金および加入者掛金を前納することはできるが、追納することはできない。

解答：

8. 運営管理手数料は、企業型年金加入者が負担することではなく、すべて実施事業所が負担しなければならない。

解答：

9. 中小事業主掛金を拠出することができる事業主は、使用する第1号厚生年金被保険者が300人以下で、かつ、資本金3,000万円以下の者に限られる。

解答：

●解答

1. 等間隔の月数で区分した期間とする必要はない。
2. 掛金拠出単位期間につき、1回のみ変更することができる。
3. 事業主掛金と加入者掛金のそれぞれについて、掛金拠出単位期間を区分すること
ができる。
4. 不当に差別的なものに該当するため、一定の資格を設けて、加入者掛金の額の決定または変更方法に差をつけることはできない。
5. 事業主掛金に一定率を乗じて加入者掛金の額を決定することはできない。
6. 加入者掛金は、加入者が事業主を介して資産管理機関に納付する。
7. 前納も追納もできない。
8. 労使合意により、実施事業所と加入者の負担割合を規約で定める。
9. 実施事業主に資本金要件はない。

＜キーワードチェックⅡ＞

- ☐ 企業型年金において、事業主は、政令で定めるところにより、年（ ① ）回以上、定期的に掛金を拠出しなければならない。その拠出単位期間は、（ ② ）の12ヵ月間であるが、（ ③ ）で定めることにより、当該12ヵ月間を区分した期間ごとに掛金を拠出することができる。
- ☐ 事業主掛金を（ ④ ）とする場合、企業型年金加入者全員が同額となるようにしなければならない。事業主掛金の算定根拠となる給与において、日給者の月額換算は、就業規則または労働協約に定めがない場合、20倍から（ ⑤ ）倍の範囲で換算する。
- ☐ 事業主掛金および加入者掛金は、掛金を拠出する月の（ ⑥ ）末日までに資産管理機関に納付しなければならない。企業型年金加入者が加入者掛金を拠出する場合、事業主掛金との合計額が（ ⑦ ）額を超えてはならない。なお、加入者掛金は（ ⑧ ）円単位で指定することができる。
- ☐ 簡易企業型年金を実施するためには、実施事業所に使用される第1号厚生年金被保険者が（ ⑨ ）人以下であることが要件となる。また、加入者となる（ ⑩ ）を設けることはできず、事業主掛金の額は（ ⑪ ）制のみである。
- ☐ 中小事業主掛金納付制度は、（ ⑫ ）加入者である従業員が納付している加入者掛金に上乗せして、事業主が掛金を拠出する制度で、企業型年金や（ ⑬ ）企業年金を実施している事業主は、掛金を拠出することができない。掛金を拠出するときは、あらかじめ、所定の事項を厚生労働大臣および（ ⑭ ）に届け出なければならない。

＜解答＞

- ① 1 ② 12月から翌年11月まで ③ 企業型年金規約 ④ 定額 ⑤ 30 ⑥ 翌月
⑦ 拠出限度 ⑧ 1 ⑨ 300 ⑩ 一定の資格 ⑪ 定額 ⑫ 個人型年金 ⑬ 確定給付
⑭ 国民年金基金連合会