

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、新しい企業年金の導入が必要とされてきた。

- 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

このような厳しい経済環境や社会構造の変化に対処するため、確定拠出年金が導入された。確定拠出年金は、掛金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、掛金（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 年 1 月から年単位拠出可）が下記のように定められている。

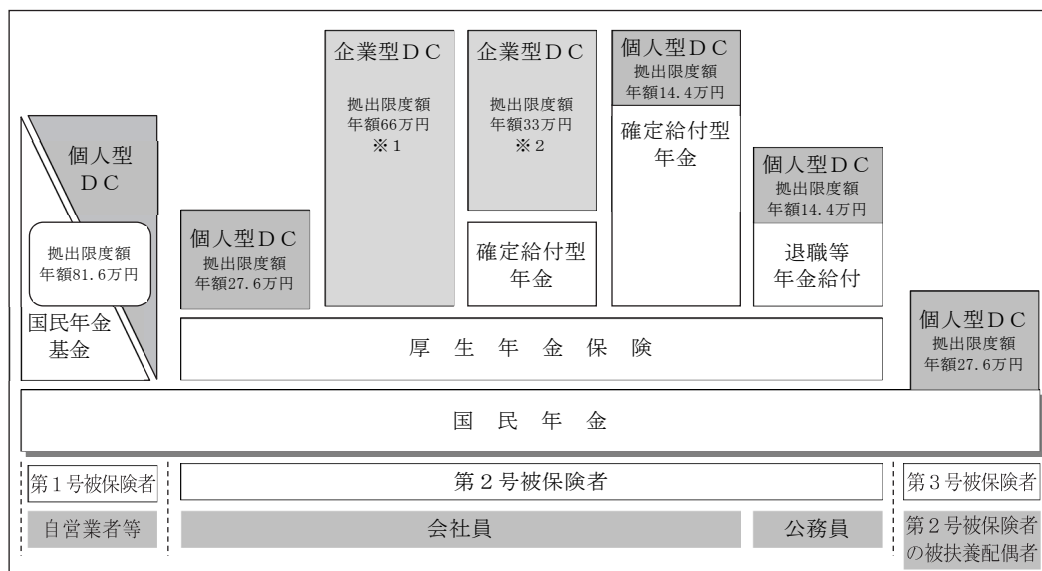
■掛金拠出限度額

	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（iDeCo）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（iDeCo）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

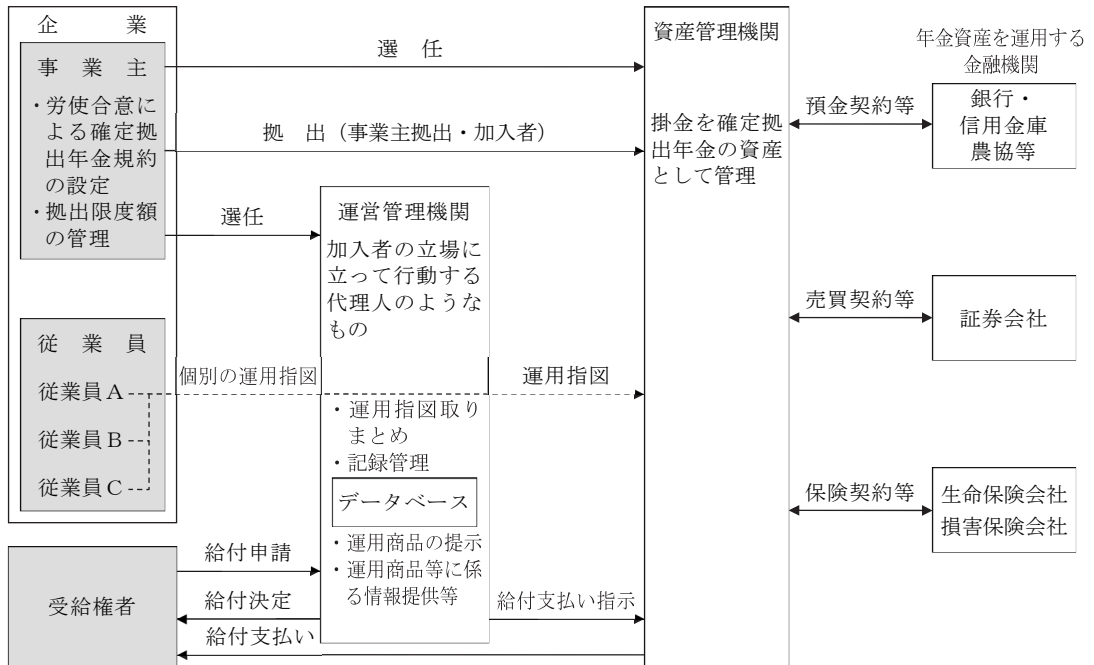


- ※1 2022（令和4）年10月から、加入者掛金を導入している企業を除き、全体の拠出限度額（年額66万円）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型DCに加入できる（上限年額24万円）。
- ※2 2022（令和4）年10月から、加入者掛金を導入している企業を除き、全体の拠出限度額（年額33万円）から事業主掛金を控除した残余の範囲内で個人型DCに加入できる（上限年額14.4万円）。

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その労働組合、当該組合がないときは、過半数を代表する者の同意を得て、規約を作成し、その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。

※特に軽微な変更（事業主の名称変更など）は、厚生労働大臣への届出で足りる。

なお、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。

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) 企業型年金加入者について一定の資格を定める場合には、その資格要件
- g) 事業主が拠出する掛金の額の算定方法
- h) 運用方法の提示および運用の指図
- i) 給付額およびその支給方法

※年金受取りが原則のため、一時金のみ限定する規約は定められない。

- j) 返還資産額の算定方法

※勤続年数3年未満で加入者の資格を喪失した者について、事業主が拠出した事業主掛金の返還を定める場合に限る。

- k) 企業型年金の実施に要する事務費の負担

- l) 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（資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置の内容）
- ・ 企業年金、退職手当制度などからの資産の移換
※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、**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**。

「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などの労働条件が、**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

パートタイマーは除外する規約 → 認められる

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

勤続期間10年未満の従業員は除外する規約 → 認められる

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者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。

- b) 事業主掛金について、定額または給与に一定の率を乗じる方法その他これに類する方法により算定した額によることが定められていること（次の3つに限定）

ア. 定額方式（加入者全員の掛金が同額）

イ. 定率方式（給与の一定割合）

ウ. 定額方式と定率方式の組合せ

- 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
- ・60歳以上の一定の年齢に達したときに加入者の資格を喪失することを定めた場合、当該年齢は65歳以下（2022年5月から70歳以下）の年齢であること
- ・年金給付の支払期月が毎年一定の時期であること

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。

(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などに委託する。

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など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。

※運営管理機関の業務など詳細は、P.153 Theme 7を参照

(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」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。（当日取得）

- 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）

- 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) 企業型年金規約により定められている資格を喪失したとき
- 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

- ① 規約で定める資格を喪失する年齢（上限65歳、2022年5月から70歳）に達した者（個人別管理資産がある者）
- ② 企業型年金の障害給付金の受給権を有する者

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。

(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。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などに対して、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。

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。また、従業員が上乘せして掛金を拠出（**マッチング拠出**）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はみなされない**。

(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。

■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。

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

× 事業主掛金の額300,000円、加入者掛金の額360,000円 $\leq$ 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**、また、加入者掛金の拠出は複数の具体的な額から**各加入者が任意に決定するもの**としなければならない。事業主掛金の額が就業規則等で定める職種等により異なっている場合、**職種等により加入者掛金の額に異なる選択肢を設けることができる**。

(3) 掛金の納付

事業主は、掛金を拠出する月の**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。

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などの同意を得て、**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）の創設

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（イデコプラス、iDeCo+）

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（iDeco）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。従業員の過半数で組織する労働組合（当該組合がないときは従業員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掛金を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。年間の個人型年金加入者掛金の額と中小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。

**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. 企業型年金を実施しようとするときは、企業型年金規約を作成し、当該規約について都道府県知事の承認を得なければならない。

解答：

2. 日本国籍を有しない従業員は、第1号厚生年金被保険者であっても、企業型年金の加入者となることはできない。

解答：

3. 「一定の勤続期間以上」の従業員のみを企業型年金加入者とする規約は法令上認められない可能性が高いが、「一定の年齢」を35歳に設定して、35歳未満の従業員のみを企業型年金加入者とする規約は法令上認められる可能性が高い。

解答：

4. 企業型年金加入者であるが、確定給付型の企業年金がない企業の従業員の場合、企業型年金の掛金の拠出限度額は年額816,000円である。

解答：

5. 企業型年金加入者であって、確定給付型の企業年金もある企業の従業員の場合、企業型年金の掛金の拠出限度額は年額276,000円である。

解答：

6. 企業型年金加入者掛金（マッチング拠出）を導入する場合、加入者掛金の額は加入者全員について同額としなければならない。

解答：

7. 事業主は、加入者掛金の額について、就業規則等で定める職種等により、異なる選択肢を設けることはできない。

解答：

●解答

1. 厚生労働大臣の承認を得なければならない。
2. 第1号厚生年金被保険者であれば、企業型年金の加入者となることができる。
3. 「一定の勤続期間以上」の従業員のみを加入者とする規約は認められる可能性が高いが、「一定の年齢」を35歳に設定して、35歳未満の従業員のみを加入者とする規約は認められない可能性が高い。
4. 年額660,000円である。
5. 年額330,000円である。
6. 加入者掛金の額は、複数の具体的な額から各加入者が任意に選択できるようにしなければならない。
7. 事業主掛金の額が就業規則等で定める職種等により異なっている場合、加入者掛金の額に異なる選択肢を設けることができる。

＜キーワードチェック＞

- ☐ 企業型年金規約を作成するにあたっては、使用される厚生年金保険の被保険者の（ ① ）で組織する（ ② ）があるときはその（ ② ）の同意を、使用される厚生年金保険の被保険者の（ ① ）で組織する（ ② ）がないときは当該厚生年金保険の被保険者の（ ① ）を代表する者の同意を得なければならない。
- ☐ 企業型年金に加入できる対象者の範囲を企業型年金規約において定める場合、特定の者に（ ③ ）な取扱いとなるものであつてはならない。また、企業型年金の開始時に50歳以上の従業員を加入対象除外とする規約は（ ④ ）可能性が高い。
- ☐ 国民年金の第2号被保険者であり、勤務先に企業型年金のほかに確定給付企業年金がある場合の企業型年金の拠出限度額は、年額（ ⑤ ）円である。また、国民年金の第2号被保険者であり、勤務先に企業型年金以外の企業年金等がない場合の企業型年金の拠出限度額は、年額（ ⑥ ）円であるが、個人型年金同時加入の場合は、年額（ ⑦ ）円となる。
- ☐ 簡易企業型年金制度（簡易型DC）は、使用する第（ ⑧ ）号厚生年金被保険者の総数が（ ⑨ ）人以下の事業主が実施することができ、その運用商品数はリスク・リターン特性の異なる（ ⑩ ）以上の商品とされる。また、使用する第（ ⑧ ）号厚生年金被保険者はすべて加入者となり、（ ⑪ ）を設けることはできない。

＜解答＞

- ①過半数 ②労働組合 ③不当に差別的 ④認められる ⑤330,000 ⑥660,000
 ⑦420,000 ⑧1 ⑨300 ⑩2つ ⑪一定の資格