

事 務 連 絡

令和2年9月30日

地方厚生（支）局保険年金（企業年金）課長 殿

厚生労働省年金局

企業年金・個人年金課長

確定拠出年金Q&Aの改定について

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年法律第40号）の一部の施行並びに「確定拠出年金について」（平成13年8月21日年発第213号）及び「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」

（平成13年9月27日企国発第18号）の改正に伴い、厚生労働省ホームページに掲載されている「確定拠出年金Q&A」について、別紙のとおり改定し、令和2年10月1日より適用することとしたので、よろしくお取り計らい願いたい。

なお、当Q&Aについては、厚生労働省ホームページにも掲載予定であることを申し添える。

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
27	〃	他の従業員と給与や退職金等の労働条件とは別に規定されているものであれば、管理職を一定の職種と解してもよい。	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(平成30年厚生労働省告示第430号)の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど、一定の職種として定めることに合理的な理由がある場合は可能。	〃	27	〃	他の従業員と給与や退職金等の労働条件とは別に規定されているものであれば、管理職を一定の職種と解してもよい。	よい。	〃
37	〃	承認基準通知では「労働条件が著しく異なっている者」に対しては代替措置を講じなくてもいいとされているが、基準はあるのか。	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ことから、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえ、給与規程、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無等を基準に個別に判断する必要がある。 なお、承認基準通知においては、「嘱託、臨時雇員(いわゆるパート職員を含む。)」としているが、これらは、例示として示したものであり、単に職種の名称だけで判断するのではなく、上記を基準として「労	〃	37	〃	承認基準通知では「労働条件が著しく異なっている者」に対しては代替措置を講じなくてもいいとされているが、基準はあるのか。	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ことから、給与規程、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無等を基準に個別に判断する必要がある。 なお、承認基準通知においては、「嘱託、臨時雇員(いわゆるパート職員を含む。)」としているが、これらは、例示として示したものであり、単に職種の名称だけで判断するのではなく、上記を基準として「労働条件が著しく異なっている者」か否かを判断する必要がある。	〃

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
			働条件が著しく異なっている者」か否かを判断する必要がある。						
51	規約記載事項 (事業主掛金)	労使間での協議の結果、勤続年数、年齢または資格等に応じて「額」や「率」に一定の格差を設けることについて合意がなされ、企業型年金規約に規定することができれば、その「額」または「率」は恣意性が排除されているとみなし、法令上問題ないと解してよいか。	「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等における労働条件が異なるなど加入者の資格を区分することに合理的な理由がある場合には、区分した資格ごとに事業主掛金の「額」に差を設けることを目的として、加入者の資格を区分することができる。(簡易企業年金を除く。) なお、「率」に差を設けることはできないが、就業規則、退職金規程等で定められた給与などを基準給与とすることは可能。ただし、基準給与を定めるに当たっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえること。	法 3 条 3 項 7 号 法令解釈通知 第 1 － 1 (3) 第 1 － 2 (4)	51	規約記載事項 (事業主掛金)	労使間での協議の結果、勤続年数、年齢または資格等に応じて「額」や「率」に一定の格差を設けることについて合意がなされ、企業型年金規約に規定することができれば、その「額」または「率」は恣意性が排除されているとみなし、法令上問題ないと解してよいか。	「額」や「率」に格差を設けるのは不可。ただし、就業規則、退職金規程等で定められた給与などを基準給与とすることは可能。 なお、簡易企業型年金においては、定額のみとする。 (以下同じ)	法 3 条 3 項 7 号
52	〃	組合専従者の掛金拠出方法如何。	労働組合を 1 事業所として、DCを導入する必要がある。	法 3 条 3 項 7	52	〃	組合専従者の掛金拠出方法如何。	労働組合を 1 事業所として、DCを導入する必要がある。	〃

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
				号				ある。	
70		給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か。	給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である。ただし、当該方法により掛金を拠出する場合は、 <u>社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要がある。</u> なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない。	法 3 条 3 項 7 号 法 1 9 条 1 項 法令解釈通知 第 1 - 2 (5)	70		給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か。	給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である。 なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない。	法 3 条 3 項 7 号 法 1 9 条 1 項
	〃	<u>従業員への説明は、どのような事項を説明すべきか。</u>	<u>給与や賞与が減額されることで、社会保険・雇用保険等の保険料負担が軽減される可能性があることだけではなく、厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額や雇用保険の基礎手当日額等が引下げられること等により、これらを用いて算定される社会保険・雇用保険等の給付が減額する可能性があることを説明する必要がある。</u> <u>なお、説明にあたっては、具体的な事例を用いて説明することが望ましい。</u>			(新規)	(新規)	(新規)	(新規)
70-1	〃	1 2 月から翌年 1 1 月の間の途中で退職（資格喪失）	不可。加入者資格を喪失した場合は、喪失月の前月ま	法 3 条 3 項 7	70-1	〃	1 2 月から翌年 1 1 月の間の途中で退職（資格喪失）	不可。加入者資格を喪失した場合は、喪失月の前月ま	法 3 条 3 項 7

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
		した場合に事業主掛金を0円とする制度設計は可能か。	での未拠出期間及び年間の事業主掛金の額を考慮し、不当に差別的でない掛金額を拠出する取扱いとしなければならない。	号 法令解釈通知第1－2（9）			した場合に事業主掛金を0円とする制度設計は可能か。	での未拠出期間及び年間の事業主掛金の額を考慮し、不当に差別的でない掛金額を拠出する取扱いとしなければならない。	号 法令解釈通知第1－2（7）
85	規約記載事項（簡易企業型年金）	簡易企業型年金の実施要件である企業型年金加入者の資格を有する者の数が <u>300人</u> 以下であることについて、2以上の実施事業の事業主が同じ場合、それぞれの実施事業所の企業型年金加入者の資格を有する者の数が <u>300人</u> 以下であればよいか。	事業主が同一である全ての実施事業所の企業型年金加入者の資格を有する者の数の総数が <u>300人</u> 以下である必要がある。	法3条5項 法令解釈通知1－8	85	規約記載事項（簡易企業型年金）	簡易企業型年金の実施要件である企業型年金加入者の資格を有する者の数が <u>100人</u> 以下であることについて、2以上の実施事業の事業主が同じ場合、それぞれの実施事業所の企業型年金加入者の資格を有する者の数が <u>100人</u> 以下であればよいか。	事業主が同一である全ての実施事業所の企業型年金加入者の資格を有する者の数の総数が <u>100人</u> 以下である必要がある。	法3条5項 法令解釈通知1－8
85-1	〃	簡易企業型年金を実施している場合であって企業型年金加入者が <u>300人</u> を超えたときは、当該企業型年金は終了しなければならないのか。	将来に亘って恒常的に <u>300人</u> を超えることが見込まれるときは、企業型年金規約を変更し、通常の企業型年金に移行する必要がある。	〃	85-1	〃	簡易企業型年金を実施している場合であって企業型年金加入者が <u>100人</u> を超えたときは、当該企業型年金は終了しなければならないのか。	将来に亘って恒常的に <u>100人</u> を超えることが見込まれるときは、企業型年金規約を変更し、通常の企業型年金に移行する必要がある。	〃
85-2	〃	簡易企業型年金を実施している場合であって企業型年金加入者が <u>300人</u> を超えているかの確認は、どのように行うのか。	毎年、事業年度終了後3月以内に地方厚生（支）局に提出する事業報告書（規則第7号様式）の「4. 厚生年金保険適用者数」により確認する。	〃	85-2	〃	簡易企業型年金を実施している場合であって企業型年金加入者が <u>100人</u> を超えているかの確認は、どのように行うのか。	毎年、事業年度終了後3月以内に地方厚生（支）局に提出する事業報告書（規則第7号様式）の「4. 厚生年金保険適用者数」により確認する。	〃
87	〃	各企業が各々の基準給与により掛金を算出した額が拠出限度額を超えた場合にはその額を上限とする旨を <u>企業型年金規約に規定してい</u>	可能。ただし、本来、規約は加入者等がその内容を見ただけで明確に認識できる必要があることから、拠出限度額を「政令で定める	〃	87	〃	<u>企業型年金規約（例）</u> には、各企業が各々の基準給与により掛金を算出した額が拠出限度額を超えた場合にはその額を上限とする旨	可能。ただし、本来、規約は加入者等がその内容を見ただけで明確に認識できる必要があることから、拠出限度額を「政令で定める	〃

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
		るが、この額を拠出限度額の実額ではなく、「政令で定める額」等と規定し、今後、拠出限度額の変更があるごとに規約変更しなくてもいいようにしたいが可能か。	額」等とした場合には、加入者に対して拠出限度額の周知を図るよう努めることを規約に記載することが必要。また、拠出限度額が下がることもあり得ることから、その点も含み置くことが必要。				記載されているが、この額を拠出限度額の実額ではなく、「政令で定める額」等と記載し、今後、拠出限度額の変更があるごとに規約変更しなくてもいいようにしたいが可能か。	額」等とした場合には、加入者等に対して額の周知を図るよう努めることを規約に記載することが必要。また、拠出限度額が下がることもあり得ることから、その点も含み置くことが必要。	
94-1	〃	届出が不要である規約変更が必要な事実が生じた場合、次回の規約変更の承認申請又は届出に併せて規約を変更すればよいか。	規約変更が必要な事実が生じた場合は規約を変更し、変更内容を企業型年金加入者等に周知する必要がある。	規則7条の2		(新規)	(新規)	(新規)	(新規)
94-2	〃	事業主の名称及び住所並びに実施事業所の名称及び所在地について、市町村の名称変更等に伴う変更が、届出不要とされているが「名称」の変更も届出が不要であるとの理解でよいか。	事業主及び実施事業所の「名称」の変更は届出が必要。届出が不要となるのは、市町村の名称変更等に伴う事業主の「住所」又は実施事業所の「所在地」の変更のみ。	〃		(新規)	(新規)	(新規)	(新規)
(削除)	(削除)	(削除)	(削除)	(削除)	107	年単位化による掛金の拠出	平成29年12月分を平成30年1月に納付する場合について、年単位化による拠出の対象とならず、初年の年単位化による拠出は平成30年1月～11月分の11ヶ月となるとの理解でよいか。	よい。	法19条1項
107	年単位化による掛金の拠出	(略)	(略)	(略)	107-1	〃	(略)	(略)	(略)

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
231	個人型年金加入者掛金	個人型について、財形における補助金のように企業から従業員へ奨励金を支給することは可能か。	<u>中小事業主掛金納付制度を実施する場合を除き、個人型年金に企業が掛金を負担することはできないが、企業が個人型の加入者に給与として上乘せし、それを従業員が掛金として拠出することは可。</u>	法 6 8 条 <u>法 6 8 条の 2</u>	231	個人型年金加入者掛金	個人型について、財形における補助金のように企業から従業員へ奨励金を支給することは可能か。	個人型年金に企業が掛金を負担することはできないが、企業が個人型の加入者に給与として上乘せし、それを従業員が掛金として拠出することは可。	法 6 8 条
232-1	中小事業主掛金納付制度	中小事業主掛金納付制度の実施要件である使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>300 人</u> 以下であることについて、2 以上の厚生年金適用事業所の事業主が同じ場合、それぞれの厚生年金適用事業所において使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>300 人</u> 以下であればよいか。	同一事業主のすべての厚生年金適用事業所において使用される第一号厚生年金被保険者の数の総数が <u>300 人</u> 以下である必要がある。	法 5 5 条 2 項 法令解釈通知第 2 - 1	232-1	中小事業主掛金納付制度	中小事業主掛金納付制度の実施要件である使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>100 人</u> 以下であることについて、2 以上の厚生年金適用事業所の事業主が同じ場合、それぞれの厚生年金適用事業所において使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>100 人</u> 以下であればよいか。	同一事業主のすべての厚生年金適用事業所において使用される第一号厚生年金被保険者の数の総数が <u>100 人</u> 以下である必要がある。	法 5 5 条 2 項 法令解釈通知第 2 - 1
232-3	〃	中小事業主掛金を拠出してしている場合であって、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>300 人</u> を超えているかの確認は、どのように行うのか。	毎年事業主が提出する、規則様式第十号により確認する。	法 6 8 条の 2 7 項 規則 5 6 条の 6 3 項	232-3	〃	中小事業主掛金を拠出してしている場合であって、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>100 人</u> を超えているかの確認は、どのように行うのか。	毎年事業主が提出する、規則様式第十号により確認する。	法 6 8 条の 2 7 項 規則 5 6 条の 6 3 項
232-4	〃	中小事業主掛金を拠出してしている場合であって、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>300 人</u> を超えたときは、中小事業主掛金の拠出を終了しなければならないの	将来に亘って恒常的に <u>300 人</u> を超えることが見込まれるときは、中小事業主掛金の拠出を終了する必要がある。	法 5 5 条 2 項 4 号の 2	232-4	〃	中小事業主掛金を拠出してしている場合であって、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が <u>100 人</u> を超えたときは、中小事業主掛金の拠出を終了しなければなら	将来に亘って恒常的に <u>100 人</u> を超えることが見込まれるときは、中小事業主掛金の拠出を終了する必要がある。	法 5 5 条 2 項 4 号の 2

新					旧				
No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考	No.	項 目	質 問 事 項	回 答	備 考
		か。					ないのか。		
232 -9	〃	中小事業主掛金の額は、全ての 拋出対象者に対して同額 にする必要があるか。	「短時間・有期雇用労働者及 び派遣労働者に対する不合 理な待遇の禁止等に関する 指針」の「基本的な考え方」 を踏まえ、労働協約等におけ る給与及び退職金等の労働 条件が異なるなど、拋出対象 者の資格を区分することに 合理的な理由がある場合に は、区分した資格ごとに事業 主掛金の額に差を設けるこ とを目的として、資格を区分 することができる。	法 6 9 条 法 令 解 釈 通 知 2 - 3		(新規)	(新規)	(新規)	(新 規)
254	〃	運営管理機関の変更届出に は、どのような添付書類が必 要か。	主なものは以下のとおり。 変更届出書(1) 変更後の運営管理機関登録 簿(2) ・役員の就任→(1) + (2) + 住民票+履歴書+登記事 項証明書 ・役員の退任→(1) + (2) ・役職変更→(1) + (2) ・資本金の変更→(1) + (2) + 登記事項証明書	法 9 2 条 命 令 5 条 (様 式 第 4 号)	254	〃	運営管理機関の変更届出に は、どのような添付書類が 必要か。	主なものは以下のとおり。 変更届出書(1) 変更後の運営管理機関登録 簿(2) ・役員の就任→(1) + (2) + 住民票+履歴書+登記事 項証明書 ・役員の退任→(1) + (2) ・ <u>役員の住所</u> 、役職変更→ (1) + (2) ・資本金の変更→(1) + (2) + 登記事項証明書	法 9 2 条 命 令 5 条 (様 式 第 4 号)