

年発0930第29号
令和2年9月30日

地方厚生（支）局長 殿

厚生労働省年金局長
（ 公 印 省 略 ）

「確定拠出年金制度について」の一部改正について

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）の一部の施行及び社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論等を踏まえ、「確定拠出年金制度について」（平成13年8月21日年発第213号）を別添のとおり改正し、令和2年10月1日より適用することとしたので、よろしく取り計らい願いたい。

確定拠出年金制度について（平成 13 年 8 月 21 日年発第 213 号） 新旧対照表

新（修正後）	旧
第 1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項 <u>企業型確定拠出年金（以下「企業型年金」という。）の規約の承認基準については、確定拠出年金法（平成13年法律第88号。以下「法」という。）第 4 条第 1 項並びに確定拠出年金法施行令（平成13年政令第248号。以下「令」という。）第 5 条及び第 6 条に規定されているところであるが、次に掲げる事項については、それぞれ次のとおりとすること。</u> 1. 企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容 <u>実施事業所の従業員（企業型年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者をいう。以下同じ。）が企業型年金加入者となることについて企業型年金規約で法第 3 条第 3 項第 6 号の「一定の資格」を定めたときは、当該資格を有しない者は企業型年金加入者としませんが、当該資格を定めるに当たっては次のとおりとし、「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」を踏まえること。</u> （1）「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、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不当に差別的な取扱いとなるものであること。 ① 「一定の職種」 「一定の職種」に属する従業員のみを企業型年金加入者とするこ	第 1 企業型年金規約の承認基準等に関する事項 1. 企業型年金加入者とすることについての「一定の資格」の内容 （1）<u>法第 3 条第 3 項第 6 号中の</u>「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①から④に掲げる資格であり、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不当に差別的な取扱いとなるものであること。 ① 「一定の職種」 「一定の職種」に属する従業員<u>（企業型年金を実施する厚生年金適</u>

と。この場合において、「職種」とは、研究職、営業職、事務職などの労働協約又は就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）において規定される職種をいい、これらの職種に属する従業員に係る給与及び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は別に規定されているものであること。

② 「一定の勤続期間」

実施事業所に使用される期間（いわゆる勤続期間）のうち、「一定の勤続期間以上（又は未滿）」の従業員のみを企業型年金加入者とする。なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については企業型年金加入者としなないことができるものであること。

③ 「一定の年齢」

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

（注）一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、基本的には合理的な理由がないと考えられることから認められないが、企業型年金の開始時又は企業型年金加入者の資格取得日に 50 歳以上の従業員は、自己責任で運用する期間が短く、また、60 歳以降で定年退職してもそのときに給付を受けられないという不都合が生じるおそれがあることから、50 歳以上の一定の年齢によって加入資格を区

用事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者（法第 3 条第 1 項若しくは第 3 項第 6 号に規定する第一号等厚生年金被保険者をいう。以下同じ。）をいう。以下同じ。）のみ企業型年金加入者とする。

注）「職種」とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約若しくは就業規則又はこれらに準ずるものにおいて、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。

② 「一定の勤続期間」

実施事業所に使用される期間（いわゆる勤続期間）のうち、「一定の勤続期間以上（又は未滿）」の従業員のみ企業型年金加入者とする。なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については企業型年金加入者としなないことができるものであること。

③ 「一定の年齢」

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

（注）一定の年齢で区分して加入資格に差を設けることは、基本的には合理的な理由がないと考えられることから認められないが、企業型年金の開始時又は企業型年金加入者の資格取得日に 50 歳以上の従業員は、自己責任で運用する期間が短く、また、60 歳以降で定年退職してもそのときに給付を受けられないという不都合が生じるおそれがあることから、50 歳以上の一定の年齢によって加入資格を区分

分し、当該一定の年齢以上の従業員を企業型年金加入者とせず、当該一定の年齢未満の従業員のみを企業型年金加入者とすることはできるものであること。

④ 「希望する者」

従業員のうち、「企業型年金加入者となることを希望した者」のみを企業型年金加入者とすること（この場合にあつては、企業型年金加入者がその資格を喪失することを任意に選択できるものではないこと。）。

（２）企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合、基本的には、

ア 上記（１）の①及び②に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金（加算部分）、確定給付企業年金又は退職手当制度（退職手当前払制度を含む。以下同じ。）が適用されていること。

イ 上記（１）の③及び④に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金（④に掲げる場合に限る。）又は退職手当制度が適用されていること。

とするとともに、これらの制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

（３）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合理的な理由がある場合にあつては、企業型年金加入者の資格を区分（グルー

し、当該一定の年齢以上の従業員を企業型年金加入者とせず、当該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はできるものであること。

④ 「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。

（２）企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合には、基本的には、

ア 上記（１）の①及び②に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金（加算部分）、確定給付企業年金又は退職手当制度（退職金前払い制度を含む。）が適用されていること。

イ 上記（１）の③及び④に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金（④に掲げる場合に限る。）又は退職手当制度（退職金前払い制度を含む。）が適用されていること。

とするとともに、当該制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

（新設）

プ区分) することができること。

2. 事業主掛金に関する事項

(1) ～ (3) (略)

(3) 「その他これに類する方法」の内容

(4) 企業型年金加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあつては、「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、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事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること。

(5) 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みを実施するに当たっては、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こと。

(6) 企業型掛金拠出単位期間（令第 10 条の 2 に規定する企業型掛金拠出単位期間をいう。以下同じ。）を同条ただし書の規定により区分した期間（以下この（6）から（8）までにおいて「拠出区分期間」という。）を定める場合は、拠出区分期間は月単位で区分けするものとする。

(7) 拠出区分期間は、企業型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ものであること。1 回の拠出区分期間の変更において、あらかじめ翌企業型掛金拠出単位期間に係る拠出区分期間の変更を含めて指定を行うことは複数回の変更になるため認められないこと。

(8) 企業型掛金拠出単位期間の途中で、既に事業主掛金を拠出した拠出区

2. 事業主掛金に関する事項

(1) ～ (3) (略)

(3) 「その他これに類する方法」の内容

(新設)

(新設)

(4) 企業型掛金拠出単位期間（令第 10 条の 2 に規定する企業型掛金拠出単位期間をいう。以下同じ。）を同条ただし書の規定により区分した期間（以下（6）までにおいて「拠出区分期間」という。）を定める場合は、拠出区分期間は月単位で区分けするものとする。

(5) 拠出区分期間は、企業型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ものであること。1 回の拠出区分期間の変更において、あらかじめ翌企業型掛金拠出単位期間に係る拠出区分期間の変更を含めて指定を行うことは複数回の変更になるため認められないこと。

(6) 企業型掛金拠出単位期間の途中で、既に事業主掛金を拠出した拠出区

分期間（この（8）において「既拠出期間」という。）を含めて拠出区分期間を変更する場合にあっては、当該企業型掛金拠出単位期間においては、既拠出期間は拠出区分期間の指定から除外されたものとみなすこと。

（9）企業型年金加入者がその加入者資格を喪失することに伴い事業主掛金を拠出する場合における事業主掛金の額の算定方法は、その拠出に係る期間の月数に応じ、企業型掛金拠出単位期間における事業主掛金の見込み額の総額を勘案して令第6条第2号に掲げる要件に従い不当に差別的なものでないよう定めなければならないこと。

3. 企業型年金加入者掛金に関する事項

（1）～（4） （略）

（5）企業型年金加入者掛金の拠出の方法について、企業型掛金拠出単位期間を令第10条の4ただし書の規定により区分した期間（以下この（5）から（8）までにおいて「拠出区分期間」という。）を定める場合は、拠出区分期間は月単位で分けするものとし、一以上の拠出区分期間を選択できるようにすること。なお、平成30年1月より前から企業型年金加入者掛金を拠出することができる企業型年金にあっては、当該選択として毎月の拠出区分期間を含めるなど、従来の毎月拠出による拠出方法を踏まえ、労使による協議を十分に行った上で定めること。

（6）企業型年金加入者掛金の額及び拠出区分期間の変更に関する取扱いは、以下のとおりであること。

①～④ （略）

⑤ 令第6条第4号ハ又は確定拠出年金法施行規則（平成13年厚生労

分期間（この（6）において「既拠出期間」という。）を含めて拠出区分期間を変更する場合にあっては、当該企業型掛金拠出単位期間においては、既拠出期間は拠出区分期間の指定から除外されたものとみなすこと。

（7）企業型年金加入者がその加入者資格を喪失することに伴い事業主掛金を拠出する場合における事業主掛金の額の算定方法は、その拠出に係る期間の月数に応じ、企業型掛金拠出単位期間における事業主掛金の見込み額の総額を勘案して令第6条第2号に掲げる要件に従い不当に差別的なものでないよう定めなければならないこと。

3. 企業型年金加入者掛金に関する事項

（1）～（4） （略）

（5）企業型年金加入者掛金の拠出の方法について、企業型掛金拠出単位期間を令第10条の4ただし書の規定により区分した期間（以下（8）までにおいて「拠出区分期間」という。）を定める場合は、拠出区分期間は月単位で分けするものとし、一以上の拠出区分期間を選択できるようにすること。なお、平成30年1月より前から企業型年金加入者掛金を拠出することができる企業型年金にあっては、当該選択として毎月の拠出区分期間を含めるなど、従来の毎月拠出による拠出方法を踏まえ、労使による協議を十分に行った上で定めること。

（6）企業型年金加入者掛金の額及び拠出区分期間の変更に関する取扱いは、以下のとおりであること。

①～④ （略）

⑤ 令第6条第4号ハ又は確定拠出年金法施行規則（以下「施行規則」

働省令第175号。以下「施行規則」という。)第4条の2第1号から第3号に掲げる場合は、あらかじめ、企業型年金規約に定めるときは、加入者から事業主に対する変更の指図は不要であること。

ただし、企業型年金加入者掛金の額を指図なしに変更を行った場合は、当該加入者に対し速やかにこれを報告するものであること。

⑥ (略)

(7)「不当に差別的なものでないこと」の内容

令第6条第2号及び第4号イ中の「不当に差別的なものでないこと」とは、例えば、次に掲げる場合について該当しないものであること。

①・② (略)

(8) (略)

4～7 (略)

8. 実施事業所が二以上の場合の簡易企業型年金の要件

事業主が同一である二以上の厚生年金適用事業所において使用する企業型年金加入者の資格を有する者の総数が300人を超える場合は、法第3条第5項第2号の要件に該当しないものであること。

9～11 (略)

第2 中小事業主掛金に関する事項

1. 中小事業主の要件

法第55条第2項第4号の2に規定する中小事業主の要件については、

という。)第4条の2第1号から第3号に掲げる場合は、あらかじめ、企業型年金規約に定めるときは、加入者から事業主に対する変更の指図は不要であること。

ただし、企業型年金加入者掛金の額を指図なしに変更を行った場合は、当該加入者に対し速やかにこれを報告するものであること。

⑥ (略)

(7)「不当に差別的なものでないこと」の内容

令第6条第2号中の「不当に差別的なものでないこと」とは、例えば、次に掲げる場合について該当しないものであること。

①・② (略)

(8) (略)

4～7 (略)

8. 実施事業所が二以上の場合の簡易企業型年金の要件

事業主が同一である二以上の厚生年金適用事業所において使用する企業型年金加入者の資格を有する者の総数が百人を超える場合は、法第3条第5項第2号の要件に該当しないものであること。

9～11 (略)

第2 中小事業主掛金に関する事項

1. 中小事業主の要件

法第55条第2項第4号の2に規定する中小事業主の要件については、

下記のいずれも満たすものであること。

(1) (略)

(2) 同一事業主が2以上の厚生年金適用事業所において実施する場合は、全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総数が300人以下であること。

2. 中小事業主掛金の拠出の対象となる者についての「一定の資格」の内容

(1) 中小事業主掛金の拠出の対象となる者について法第68条の2第2項の「一定の資格」を定めることができるが、当該資格を定めるに当たっては次のとおりとし、「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。

「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①又は②に掲げる資格であり、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不当に差別的な取扱いとなるものであること。

① 「一定の職種」

「一定の職種」に属する加入者（厚生年金適用事業所に使用される第一号厚生年金被保険者であって、個人型年金加入者であるものをいう。）のみを中小事業主掛金の拠出の対象とすること。この場合において、「職種」とは、研究職、営業職、事務職などの労働協約等において規定される職種をいい、これらの職種に属する加入者に係る給与及び退職金等の労働条件が他の職種に属する加入者の労働条件とは別に規定されているものであること。

下記のいずれも満たすものであること。

(1) (略)

(2) 同一事業主が二以上の厚生年金適用事業所において実施する場合は、使用する第一号厚生年金被保険者の総数が百人以下であること。

2. 中小事業主掛金の拠出の対象となる者についての「一定の資格」の内容

法第68条の2第2項中の「一定の資格」として定めることができる資格とは、次の①又は②に掲げる資格であり、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不当に差別的な取扱いとなるものであること。

① 「一定の職種」

「一定の職種」に属する加入者（厚生年金適用事業所に使用される法第2条第6項に規定する第一号厚生年金被保険者であって、個人型年金加入者であるものをいう。）のみ中小事業主掛金の拠出の対象とすること。

② 「一定の勤続期間」

当該厚生年金適用事業所に使用される期間（いわゆる勤続期間）のうち、「一定の勤続期間以上（又は未満）」の加入者のみを中小事業主掛金の拠出の対象となる者とする。なお、見習期間中又は試用期間中の加入者については中小事業主掛金の拠出の対象となる者としていないことができるものであること。

(2) 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合理的な理由がある場合にあっては、資格を区分(グループ区分)することができること。

3. 「不当に差別的なものでないこと」の内容

令第29条第4号イ中の「不当に差別的なものでないこと」については、「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、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中小事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること。

4 (略)

(注)「職種」とは、研究職、営業職、事務職などをいい、労働協約若しくは就業規則又はこれらに準ずるものにおいて、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。

② 「一定の勤続期間」

当該厚生年金適用事業所に使用される期間（いわゆる勤続期間）のうち、「一定の勤続期間以上（又は未満）」の従業員のみ中小事業主掛金の拠出の対象となる者とする。なお、見習期間中又は試用期間中の従業員については中小事業主掛金の拠出の対象となる者としていないことができるものであること。

(新設)

3. 「不当に差別的なものでないこと」の内容

令第29条第4号イ中の「不当に差別的なものでないこと」については、2①及び②の一定の資格ごとに同額の中小事業主掛金額となるようにすることはできること。

4 (略)

第3 資産の運用に関する情報提供（いわゆる投資教育）に関する事項

1・2 （略）

3. 法第 22 条の規定に基づき加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容

(1)・(2) （略）

(3) 具体的な内容

①～③ （略）

④ 確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計

ア・イ （略）

ウ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、自身が望む老後の生活水準に照らし、公的年金や退職金等を含めてもなお不足する費用（自身が確保しなければならない費用）の考え方

エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、老後の資産形成の計画や運用目標の考え方（リタイア期前後であれば、自身の就労状況の見込み、保有している金融商品、公的年金、退職金等を踏まえた資産形成の計画や運用目標の考え方）

オ・カ （略）

(4) 加入者等に、運用プランモデル（老後までの期間や老後の目標資産額に応じて、どのような金融商品にどの程度の比率で資金を配分するかを例示したモデル）を示す場合にあっては、提示運用方法に元本確保型の運用の方法（令第 15 条第 1 項の表の 1 の項イ若しくはロ、2 の項イ、3 の項イからホまで、4 の項イ又は 5 の項イの区分に該当する運用の方法を指す。以下同じ。）が含まれるときは、元本確保型のみで運用する方法による運用プランモデルも含め、選定した運用の方法間の比較ができ

第3 資産の運用に関する情報提供（いわゆる投資教育）に関する事項

1・2 （略）

3. 法第 22 条の規定に基づき加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容

(1)・(2) （略）

(3) 具体的な内容

①～③ （略）

④ 確定拠出年金制度を含めた老後の生活設計

ア・イ （略）

ウ 老後に必要となる一般的な生活費の総額を例示しつつ、公的年金や退職金等を含めてもなお不足する費用（自身が確保しなければならない費用）の考え方

エ 現役時代の生活設計を勘案しつつ、確定拠出年金や退職金等を含めた老後の資産形成の計画や運用目標の考え方

オ・カ （略）

(4) 加入者等に、運用プランモデル（老後までの期間や老後の目標資産額に応じて、どのような金融商品にどの程度の比率で資金を配分するかを例示したモデル）を示す場合にあっては、提示運用方法に元本確保型の運用の方法（令第 15 条第 1 項の表の 1 の項イ若しくはロ、2 の項イ、3 の項イからホまで、4 の項イ又は 5 の項イの区分に該当する運用の方法を指す。以下同じ。）が含まれるときは、元本確保型のみで運用する方法による運用プランモデルも含め、選定した運用の方法間の比較ができ

るように工夫し、提示するものとする。

また、退職時期を意識しリスク管理を行うことが一般的であり、老後までに時間がある若年層は比較的风险が取りやすく、老後を間近に控える高年層や資産を取り崩しながら受給する期間はリスクを抑えるといった投資の基本的な考え方を意識付けることが望ましい。

4・5 (略)

第4 (略)

第5 運用の方法に係る金融商品の情報提供に関する事項

1. 運用の方法に係る金融商品について情報提供すべき具体的な内容

確定拠出年金運営管理機関等が加入者等に対し運用の方法に係る金融商品の情報提供を行う場合の具体的な内容については、法第24条及び第24条の2に基づく施行規則第20条第1項及び第2項に規定しているところであるが、同条第1項第1号中「運用の方法の内容」に係る具体的な情報の内容及びその提供方法は、各運用の方法に係る金融商品ごとに、元本確保型の運用の方法であるか否かを示した上で、次に掲げる内容及び方法とすること。

(1)～(4) (略)

2～4 (略)

第6～第12 (略)

るように工夫し、提示するものとする。

また、退職時期を意識しリスク管理を行うことが一般的であり、老後までに時間がある若年層は比較的风险が取りやすく、老後を間近に控える高年層には、リスクを抑えるといった投資の基本的な考え方を意識付けることが望ましい。

4・5 (略)

第4 (略)

第5 運用の方法に係る金融商品の情報提供に関する事項

1. 運用の方法に係る金融商品について情報提供すべき具体的な内容

確定拠出年金運営管理機関等が加入者等に対し運用の方法に係る金融商品の情報提供を行う場合の具体的な内容については、法第24条に基づく施行規則第20条第1項に規定しているところであるが、同項第1号中「運用の方法の内容」に係る具体的な情報の内容及びその提供方法は、各運用の方法に係る金融商品ごとに、元本確保型の運用の方法であるか否かを示した上で、次に掲げる内容及び方法とすること。

(1)～(4) (略)

2～4 (略)

第6～第11 (略)