事　務　連　絡
令和８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の改正について

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、別添のとおり改正し、令和８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。

別 添

確定拠出年金Ｑ＆Ａ　新旧対照表

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」（平成 30 年厚生労働省告示第 430 号）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」（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。	〃
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」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「労働条件が著しく異なっている者」か否かを判断する必要	〃	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「労働条件が著しく異なっている者」か否かを判断する必要	〃

新					旧				
No.	項　目	質　問　事　項	回　答	備　考	No.	項　目	質　問　事　項	回　答	備　考
			がある。					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」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。 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」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。	「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。 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）
232-10	〃	中小事業主掛金の額は、全ての拠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」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	法６９条 法令解釈通知２－３	232-10	〃	中小事業主掛金の額は、全ての拠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	法６９条 法令解釈通知２－３

新					旧				
No.	項　目	質　問　事　項	回　答	備　考	No.	項　目	質　問　事　項	回　答	備　考
			ど、拠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。					労働条件が異なるなど、拠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。	