年発 0930 第 1 号
令和８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」及び「確定給付企業年金制度について」
の一部改正について

「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１、「確定給付企業年金制度について」（平成 14 年３月 29 日年発第 0329008 号）を別添２のとおり、それぞれ改正し、令和８年 10 月１日から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１

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	旧
確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈） **第１　企業型年金規約の承認基準等に関する事項** （略） 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 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ないが、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）を踏まえること。 （１）～（３）　（略） ２．事業主掛金に関する事項 （１）～（３）　（略） （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（（１）ただし書きに該当する場合を除く。）にあっては、「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、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）～（10）　（略） ３～10　（略）	確定拠出年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈） **第１　企業型年金規約の承認基準等に関する事項** （略） 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 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ないが、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。 （１）～（３）　（略） ２．事業主掛金に関する事項 （１）～（３）　（略） （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（（１）ただし書きに該当する場合を除く。）にあっては、「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、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）～（10）　（略） ３～10　（略）

第２　中小事業主掛金に関する事項 １　（略） 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」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・②　（略） （２）　（略） 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」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） **第３～第 12　（略）**	**第２　中小事業主掛金に関する事項** １　（略） 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・②　（略） （２）　（略） 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） **第３～第 12　（略）**

別添２

確定給付企業年金制度について（平成 14 年３月 29 日年発第 0329008 号）　新旧対照表

新	旧
確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈） **第１　規約の承認又は基金の設立認可の基準に関する事項** （略） １　加入者とすることについての「一定の資格」の内容 実施事業所の従業員（確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）が加入者となることについて規約で法第４条第４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加入者としないが、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）を踏まえること。 （１）～（３）　（略） ２・３　（略） **第２　（略）** **第３　給付の額に関する事項** １　（略） ①　（略） ②　加入者間で給付の額に差を設ける場合にあっては、「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、労働協約等において、特定の職種に属する従業員や特定の学歴の従業員に係る給与及び退職金等の労働条件が他の職種	確定給付企業年金法並びにこれに基づく政令及び省令について（法令解釈） **第１　規約の承認又は基金の設立認可の基準に関する事項** （略） １　加入者とすることについての「一定の資格」の内容 実施事業所の従業員（確定給付企業年金を実施する厚生年金適用事業所に使用される厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）が加入者となることについて規約で法第４条第４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加入者としないが、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。 （１）～（３）　（略） ２・３　（略） **第２　（略）** **第３　給付の額に関する事項** １　（略） ①　（略） ②　加入者間で給付の額に差を設ける場合にあっては、「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、労働協約等において、特定の職種に属する従業員や特定の学歴の従業員に係る給与及び退職金等

に属する従業員や他の学歴の従業員の労働条件とは別に規定されているなど、給付の額に差を設けることにつき合理的な理由があること。 ③～⑪　（略） ２～８　（略）	の労働条件が他の職種に属する従業員や他の学歴の従業員の労働条件とは別に規定されているなど、給付の額に差を設けることにつき合理的な理由があること。 ③～⑪　（略） ２～８　（略）
第４～第８　（略）	**第４～第８　（略）**