

調べて納得!!

～条文を確認しながら理解する～

確定拠出年金講座

2017 年度版「確定拠出年金関連法令条文集」（きんざい）対応

この講座は、確定拠出年金制度の内容が法令等でどのように定めてあるのか条文を確認しながら説明する講座です。そのまま読み進めても理解しやすい構成になっていますが、「確定拠出年金関連法令条文集（以下条文集）」（きんざい）で対応箇所を確認しながら学習すると、より理解が深まります。

今回のテーマは「企業型年金の加入者」です。

第 2 講 「企業型年金の加入者」

（確定拠出年金法第 9 条 2017 年度版条文集 P 28 ほか）

企業型年金では、原則として、企業型年金を実施する事業所の 60 歳未満の厚生年金保険の被保険者が加入者となりますが、例外として、一定の場合には 60 歳以上 65 歳未満の者も加入者となります。また、要件を満たせば加入者の範囲を限定することができます。

確定拠出年金法第 9 条をみてみましょう。

まず、第 1 項では、企業型年金加入者となる者の原則的な規定として、企業型年金を実施する事業所に使用される第 1 号等厚生年金被保険者を定めています。「第 1 号等厚生年金被保険者」とは、60 歳未満の厚生年金保険の被保険者のうち第 1 号厚生年金被保険者（会社員）と第 4 号厚生年金被保険者（私立学校の教職員）のことで、確定拠出年金法第 2 条第 6 項に定義づけられている用語です（2017 年度版条文集 P 2）。

ただし、この原則には 2 つの例外があります。

一つは最長で 65 歳に達するまで企業型年金加入者となれるケースで、第 1 項のただし書きに定められている場合が該当します。ただし書きに定められている場合とは、企業型年金規約に 60 歳以上 65 歳以下の一定の年齢に達したときに企業型年金加入者の資格を喪失することが定められている場合をいい、この場合には、当該年齢に達するまで企業型年金加入者となることができます。

なお、60 歳到達後も企業型年金加入者となるためには、企業型年金規約に前述の定めがあることに加え、「60 歳になる前から継続勤務していること」が要件となります。具体的には、60 歳に達した日の前日から引き続き同じ事業主に雇用され、当該事業主が実施する企業型年金の加入者であった者その他政令で定める者でなければなりません。政令で定める者とは、確定拠出年金法施行令第 9 条の 2 に定められている、60 歳に達した日の前日に、確定給付企業年金制度や退職一時金制度が適用されていて、その後、これらの制度から企業型年金に資産を移換された者をいいます（2017 年度版条文集 P 28）。60 歳以降も 60 歳になる前と同じ事業主のもとで働いていることが要件となるため、60 歳で定年退職してグループ会社で再雇用された場合、現行法の定めでは加入者となることができない点には留意が必要です。

2 つめの例外は、第 1 号等厚生年金被保険者であっても加入者とならないケースで、第 2 項で定められている場合が該当します。これは、企業型年金規約で加入者となることについて一定の資格を設けた場合をいい、この場合は、当該資格がない者は加入者となりません。

ただし、どのような資格でも自由に決められるというわけではなく、確定拠出年金法第 4 条第 1 項第 2 号に定められている企業型年金規約の承認基準によれば、「特定の者について不当に差別的でないこと」が要求されています。

具体的には、①一定の職種、②一定の勤続期間、③一定の年齢、④希望する者以外の資格は、原則として認め

られないとされています。なお、②の一定の勤続期間については、一定の勤続期間「以上」も「未満」も加入資格とすることができるのに対し、③の一定の年齢については、合理的な理由がある場合に限られます。合理的な理由とは、運用期間が短いために定年退職時に給付を受けられないことであり、従って、一定の年齢を基準として認められる資格は、50歳以上の一定の年齢未満の者のみを企業型年金加入者としてすることとなります。

また、一定の資格を設ける場合は、退職一時金制度や確定給付企業年金制度など、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ることが求められています。一定の資格については、法令解釈の第1-1に詳しく掲載されているので、確認してみると良いでしょう（2017年度版条文集P5）。

なお、法令解釈は、条文集にも記載されていますが、平成30年1月1日に、掛金の年単位化に伴う改正が行われているので、最新のを厚生労働省のホームページで確認すると良いでしょう。

今回は、「拠出限度額」です。