

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

2019 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られているのかを、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「脱退一時金②」です。

第 33 講 「脱退一時金②」

（確定拠出年金法附則第 2 条の 2 2019 年度版条文集 P252 ほか）

「脱退一時金」とは、確定拠出年金の加入者の資格を喪失した者が、所定の要件のもとに、その後、加入者、運用指図者のいずれにもならず制度から脱退した場合に受ける一時金です。ただし、第 32 講でみた脱退一時金は、個人型年金のもとで支給されるため、企業型年金加入者の資格を喪失した場合でも、一旦個人型年金に個人別管理資産を移換しなければ、受け取ることができません。これに対し、今回は、企業型年金加入者の資格を喪失した者が、加入していた企業型年金から直接受け取れる脱退一時金について、個人型年金から受け取れる脱退一時金と比較しながらみてみます。

企業型年金のもとで支給される脱退一時金に関する規定としては、確定拠出年金法附則第 2 条の 2 があり、このほかに確定拠出年金法施行令第 59 条や法令解釈第 12 などがあります。なお、「確定拠出年金法附則第 2 条の 2」と枝番号になっていることから分かるように、この規定は確定拠出年金法の制定当初にはなかった規定であり、2004 年の法改正に伴い 2005 年 10 月 1 日に施行されたものです。それでは、まず、確定拠出年金法附則第 2 条の 2 をみてみましょう。

第 1 項には、企業型年金のもとで支給される脱退一時金の受給要件と請求先が定められています。

脱退一時金は、当分の間、以下の全てを満たした場合に受け取ることができます。

- ① 企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者、個人型年金運用指図者のいずれでもでないこと
 - ② 請求した日における個人別管理資産の額（確定拠出年金法施行令第 59 条第 1 項により、請求した日が属する月の前月の末日における額を基準として定められる）が、政令で定められた額（同 2 項により 1 万 5,000 円）以下であること
 - ③ 最後に当該企業型年金加入者の資格を喪失した日が属する月の翌月から起算して 6 ヶ月以内であること
- 請求先は、企業型年金の記録関連運営管理機関です。

受給要件について、個人型年金のもとで支給される脱退一時金の受給要件と比較すると、以下の相違点があります。

まず、①については、個人型年金の元で支給される脱退一時金の場合は、保険料免除者つまり個人型年金に加入できない者であることが要件の一つとなりますが、企業型年金のもとで支給される脱退一時金の場合は、現に企業型年金及び個人型年金の、加入者、運用指図者のいずれにも該当しなければよく、加入の可否は問われません。

②については、企業型年金のもとで支給される脱退一時金の場合、個人別管理資産の額は 1 万 5,000 円以下と、個人型年金のもとで支給される脱退一時金の場合よりも大幅に少なく、極めて少額であることが要件となります。これは、企業型年金から個人型年金への移換に際して個人別管理資産から国民年金基金や運営管理機関に対する手数料が控除されることをふまえ、企業型年金のもとで支給される脱退一時金は、移換による手数料控除後の額が給付として

の実質を伴わないような場合に限り受けられる給付として位置づけられているからです。

③については、個人型年金のもとで支給される脱退一時金の請求期間は、加入者資格を喪失した日から起算して2年以内であるのに対し、企業型年金のもとで支給される脱退一時金の場合は、加入者資格を喪失した日が属する月の翌月から6か月以内と、請求期間が短い上に、起算点も異なっています。これは、意図的に請求期間を短くしたというよりは、企業型年金加入者資格を喪失した日が属する月の翌月から6か月を超えると、その時点の加入状況等に応じて個人別管理資産が自動的に移換されるため、事実上、請求できるのがその間であることによるものといえます。なお、後述するように、第5項には、自動移換に関連した規定の読み替えが定められています。

第2項から第4項は、それぞれ、脱退一時金の支給、額、通算加入者等期間の取り扱いに関する規定で、以下の通り、個人型年金のもとで支給される脱退一時金に準じた定めとなっています。

第2項には、脱退一時金は、記録関連運営管理機関の裁定に基づいて、資産管理機関が支給することが定められています。

第3項には、脱退一時金の額は、個人別管理資産の額として政令で定める額（確定拠出年金法施行令第59条第3項により、請求をした日から起算して3か月以内の企業型年金規約で定める日における個人別管理資産の額）であることが定められています。

第4項には、脱退一時金を受けた月の前月までの加入者期間、運用指図者期間は老齢給付の支給要件に係る通算加入者等期間に算入しないことが定められています。

第5項は、脱退一時金を受けた場合における、自動移換に関する規定の読み替えに関する規定です。これは、確定拠出年金法第83条第1項では、企業型年金加入者資格を喪失した日が属する月の翌月から起算して6か月以内に移換を行わない場合に自動移換が行われることが定められているのですが、当該6か月には、企業型年金のもとで支給される脱退一時金の請求日が属する月の初日から裁定日の属する月の末日までの期間を除くこととしたものです。このように解さないと、脱退一時金を受けた場合でも自動移換の対象となることとなり、規定として不合理だからです。脱退一時金が確定拠出年金法制定後に設けられた給付であるため、既存の規定との調整が行われたものといえます。

このように、企業型年金のもとで支給される脱退一時金は、極めて例外的な給付ですが、要件を満たす場合でも、必ずしも請求することが推奨されているわけではありません。例えば、法令解釈第12では、他の企業年金制度からの資産の移換が見込まれる者であって、移換前に企業型年金加入者資格を喪失した場合には、確定拠出年金制度が老後のための制度であることに鑑み、脱退一時金の請求をせずに、移換が見込まれる資産と合わせて引き続き個人別管理資産を運用することが望ましい、ということを事業主は十分に説明することと記載されています。

今回は、「60歳以上の企業型年金加入者」です。

※記載内容は2019年7月1日現在の法令に基づくものです。