

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「60 歳以上の企業型年金加入者」です。

第 34 講 「60 歳以上の企業型年金加入者」

（確定拠出年金法第 3 条 2019 年度版条文集 P 4 ほか）

企業型年金では、原則として 60 歳未満の者が加入者となれますが、60 歳以上の者も、一定の場合には、最長で 65 歳に達するまで企業型年金加入者となることができます。60 歳以上の企業型年金加入者に関する規定としては確定拠出年金法第 3 条（企業型年金規約の承認）、第 9 条（企業型年金加入者）、確定拠出年金法施行令第 9 条の 2（企業型年金加入者となる者）などがあります。それでは、まず、確定拠出年金法第 3 条をみましょう。

第 3 条は、企業型年金規約に関する規定です。このうち、第 3 項（記載事項）の第 6 号の 2 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を定める場合にあっては、当該年齢に関する事項」を定めることと記載されています。つまり、60 歳以上の者を企業型年金加入者とするためには、企業型年金規約にその旨の定めがなければなりません。

なお、企業型年金加入者とすることができるのは最長で 65 歳に達するまでですが、加入者資格の喪失時期を、一定の年齢に達したとき以外のものとすることはできません。例えば、満 63 歳に達した日の属する月の末日などを加入者資格の喪失時期とすることはできません（確定拠出年金法 Q & A No. 50 - 1）。従って、資格喪失年齢を定年時期と一致させる必要はありません（確定拠出年金 Q & A No. 50 - 2）。また、同一事業所内で、営業職は 65 歳到達時、事務職は 63 歳到達時といった具合に、職種ごとに異なる資格喪失年齢を設定すること（確定拠出年金法 Q & A No. 50 - 4）や、連合型や総合型の企業型年金の場合に、実施事業所ごとに異なる資格喪失年齢を定めること（確定拠出年金法 Q & A No. 50 - 3）は認められます。

ただし、この定めは、あくまでも、資格喪失年齢を引き上げる定めであって、60 歳以上の者が新たに企業型年金加入者資格を取得することを認めるものではありません。確定拠出年金法第 9 条で確認してみましょう。

第 9 条第 1 項には、まず、企業型年金加入者となる者の原則として第 1 号厚生年金被保険者、つまり、60 歳未満の第 1 号厚生年金被保険者及び第 4 号厚生年金被保険者が定められています（60 歳未満に限定されることは、確定拠出年金法第 2 条（定義）第 6 項で確認できます）。続いてただし書きで、企業型年金規約で加入者資格の喪失時期を 60 歳以上 65 歳以下の一定の年齢に達したときにした場合における例外が定められています。この場合は、60 歳に達した日の前日に企業型年金加入者であり、かつ引き続き当該事業所に使用されている者であって、資格喪失年齢に達していない者も、企業型年金加入者となります。

なお、定年後再雇用までに一定の期間があり、一旦企業型年金の加入者資格を喪失した場合でも、加入者資格喪失日（定年退職日の翌日）が属する月と同じ月に再雇用される場合には、継続して使用されているものとみなします（確定拠出年金 Q & A No. 102 - 2）。ただし、同一の事業所に引き続き使用されていることが要件となるため、定年退職後にグループ会社など他の事業所に再雇用された場合は、同一の企業型年金規約が適用されていても、企業型年金

加入者となりません（確定拠出年金Q & A No.102 - 4）。

また、60 歳に達した日の前日に企業型年金加入者でなかった者であっても、確定拠出年金法施行令第9条の2により、60 歳に達した日の前日において当該事業所が実施する確定給付企業年金、退職一時金、中小企業退職金共済などの加入者であって、退職給付制度の変更に伴いこれらの制度から企業型年金に資産を移換された者（以下「60 歳以上の移換対象者」）は、企業型年金の加入者となります。

なお、企業型年金加入者の資格喪失年齢を引き上げた場合には、企業型年金規約の承認に係る従業員の同意要件も例外的な取り扱いがなされます。確定拠出年金法第3条で確認してみましょう。

第3条第1項では、原則的な同意要件として、実施事業所に使用されている第1号等厚生年金被保険者（つまり60歳未満の第1号厚生年金被保険者及び第4号厚生年金被保険者）の過半数で組織する労働組合、またはそのような労働組合がない場合には、第1号等厚生年金被保険者の過半数を代表する者の同意を得ることとされています。これに対し、資格喪失年齢を引き上げた場合の例外は括弧内に定められており、この場合は、過半数で組織する労働組合や過半数を代表する者に該当するか否かを判断する際に、60 歳以上の移換対象者も含めます。

また、資格喪失年齢を引き上げた場合でも、引き上げた期間は、老齢給付金の支給要件に用いられる通算加入者等期間には含まれません。確定拠出年金法第33条で確認してみましょう。

第33条第2項には、通算加入者等期間の定義として、その者が60 歳に達した日の前日が属する月以前の期間に係る企業型年金及び個人型年金の、加入者期間及び運用指図者期間であることが定められています。これは、資格喪失年齢の引き上げは、事業所が従業員を引き続き使用している場合には60 歳以上でも掛金の拠出を認めるというものであり、60 歳までに10 年の拠出期間があることという老齢給付金の原則を変える趣旨のものではないとの考えに基づくものです（確定拠出年金Q & A No.151 - 2）。

また、確定拠出年金法第33条第1項には、老齢給付金の支給要件として、企業型年金加入者であった者であることが定められているため、60 歳以上で現に企業型年金加入者である場合には、通算加入者等期間の要件を満たしていても、老齢給付金を請求することはできません。

資格喪失年齢の引き上げは企業型年金規約にその旨の定めを設けることにより行うことができますが、それに伴い、企業型年金規約の同意要件や老齢給付金などの他の項目にも影響が及ぶため、横断的な理解が求められます。

今回は、「退職一時金制度から企業型年金への制度移行」です。

※記載内容は2020年4月1日現在の法令に基づくものです。なお、2020年3月3日に「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案」が第201回国会に提出され、企業型年金に最長で70 歳に達するまで加入可能とすることや、個人型年金に最長で65 歳まで加入可能とすることが検討されています。