

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「事業主掛金（額の算定）」です。

第 39 講 「事業主掛金（額の算定）」

（確定拠出年金法第 4 条 2019 年度版条文集 P6 ほか）

企業型年金では、事業主は、年に 1 回以上、定期的に掛金を拠出しなければなりません。事業主掛金に関する規定としては、確定拠出年金法第 4 条（企業型年金規約の承認の基準等）、第 19 条（事業主掛金及び企業型年金加入者掛金）、第 20 条（拠出限度額）などがありますが、今回は、これらの規定のうち、事業主掛金の額の算定についてみてみます。

まず、確定拠出年金法第 19 条第 2 項をみてみましょう。

第 19 条第 2 項には、事業主掛金の額は、企業型年金規約で定められることが記載されています。

もっとも、企業型年金規約に定めれば、どのような算定方法でも良いということではありません。企業型年金規約の内容は、確定拠出年金法第 4 条に定める承認基準を満たすものでなければならないからです。

事業主掛金の額の算定に関する基準は、第 4 条第 1 項第 3 号に定められており、①定額、②給与に一定の率を乗ずる方法、③その他これに類する方法（①及び②の方法により算定した額を合算する方法）の 3 つの方法により算定することが認められています。ただし、用いることができるのはこれらの方法のうちいずれか 1 つであり、企業型年金規約に、複数の掛金の算定方法を設けることはできません（確定拠出年金 Q & A No. 65）。また、簡易企業型年金の場合は、確定拠出年金法施行令第 10 条の 3 により、①定額のみが認められます。

次に、法令解釈、確定拠出年金 Q & A で、それぞれの算定方法について詳しくみてみましょう。

法令解釈では、第 1. 2（1）～（3）に掛金の算定に関する詳細が記載されています。

まず、定額については、基本的には企業型年金加入者の全員が同額となるようにしなければなりません。勤続年数、年齢、資格等に応じて複数の額を設けることは、労使間の合意があっても認められません（確定拠出年金 Q & A No. 51）。

これは定率の場合にも当てはまることで、勤続年数等に応じて率を複数設けることは認められません。ただし、定率の場合には、その率を乗ずる対象である給与について、一定の範囲のものを給与とみなすことが認められています。法令解釈では、以下のものを給与とみなすことができるとされています。ただし、いずれの場合も、確定拠出年金法施行令第 6 条第 1 項第 2 号により、事業主による恣意性が介入するおそれがなく、特定の者について不当に差別的でないことが要件となります。

① 給与規程に定められた給与

この場合、基本給だけでなく、役職手当、特殊勤務手当、技能手当等、毎月一定額が支給され、本来基準内賃金とみなされるものは給与とすることができます。また、賞与を含めることもできます。この場合、賞与の額を支給される月の掛金の算定基礎とすること、及び賞与の額を 12 で除した額を各月の掛金の算定基礎に含めることのいずれも認められます（確定拠出年金 Q & A No. 60）。

なお、就業規則等により日給者と月給者の区分が定められている場合は、日給者の月給換算は原則として就業規則等の定めによるものとし、就業規則等による定めがない場合は20～30倍の範囲で換算します。

給与規程による給与以外のものとしては以下のものが給与とみなされます。

② 退職金規程に定められた給与、企業型年金のために定められた給与

例えば、複数の企業が加入する基金等から企業型年金に移行する場合であって、基金等の掛金率の設定が企業により異なっていたときに、企業ごとに、企業型年金のための給与制度を定めることで、定率であっても、移行前の制度の実態に近い事業主掛金の設定が可能となります（確定拠出年金Q&A No.53）

③ ポイント制によるポイント

給与規程や退職金規程に定められているポイントを給与とみなすことができます。ただし、確定給付企業年金で認められているポイントの要件に準じて、a. 昇格の規定が明確に定められていること b. 同一の加入者期間を有する加入者について最大ポイントと最小ポイントの格差が過大でないこと c. 事業主が恣意的に決められるものではなく数理計算が可能であること、の要件を満たす必要があります（確定拠出年金Q&A No.55）。

④ 厚生年金保険の標準報酬月額

この場合、標準報酬月額に標準賞与額に相当するものと加えることもできます。

なお、何を給与とみなすかについては、前述のように、複数の企業が同一の企業型年金規約のもとで実施する場合において企業ごとに定めることができるほか、同一の企業内でも、退職金規程等の定めに基づいて従業員の区分に応じて異なる給与を用いることが認められます。例えば、年俸制の従業員に対してはポイント制により算出した給与を用い、それ以外の従業員に対しては基本給を用いることができます（確定拠出年金Q&A No.54）。

このように、事業主掛金の算定における「定額」「定率」は、あくまでも、一つの額、一つの率であることが求められますが、給与については一定の範囲のものを給与とみなすことができます。これにより、企業型年金（簡易企業型年金を除く）では、一定程度、柔軟な掛金の額の算定が可能になっているといえます。ただし、退職金規程等による根拠が必要であり、特定の者に対して不利益な取り扱いとは認められないこと、事業主が恣意的に決めることは認められないことなどには留意が必要です。確定拠出年金Q&Aには、ここで挙げた事例のほかにも具体的な事例の可否が記載されていますので参照にすると良いでしょう。

次回は、「運営管理機関の業務管理態勢」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。