

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

2020 年度版「確定拠出年金関連法令条文集」（きんざい）対応

2020 年 10 月更新

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「簡易企業型年金」です。

第 6 講 「簡易企業型年金」

（確定拠出年金法第 3 条、23 条 2020 年度条文集 P 4 ほか）

※今回の講座の内容は、2020 年 10 月に施行された改正事項が含まれるため、2020 年度条文集（2020 年 4 月 1 日現在の法令）の内容とは一部異なる箇所があります。

「簡易企業型年金」とは、通常の企業型年金よりも手続きが簡素化された企業型年金のことです。これは、事務負担を軽減することで、小規模な企業における企業年金の普及を図るために設けられた制度です。

もっとも、基本的な仕組みは通常の企業型年金と同じであり、簡易企業型年金についてまとめて定められた規定はなく、通常の企業型年金と異なる事項について、当該事項が定められている箇所で相違点が定められています。

まず、確定拠出年金法第 3 条をみてみましょう。第 3 条は、企業型年金の規約の承認に関する規定です。

第 1 項には、企業型年金を実施する際に、事業主は労使の合意の上で企業型年金規約を作成し厚生労働大臣の承認を受けなければならないことが定められています。厚生労働大臣の承認を受ける際は、第 4 項に定められているように、必要な書類を添付することが義務づけられています。ただし、第 5 項の定めにより、所定の要件を満たす場合には簡易企業型年金を実施することができ、その場合は企業型年金規約の承認を受ける際に一部の書類の添付を省略することができます。簡易企業型年金の実施要件は第 5 項の各号に以下のように定められています。

- ・実施事業所に使用される全ての第 1 号等厚生年金被保険者を企業型年金加入者とする
- ・企業型年金加入者の資格を有する者（第 1 号等厚生年金被保険者）が 300 人以下であること

人数要件については、同一の事業主が 2 以上の事業所の事業主となっている場合は、全ての事業所の第 1 号等厚生年金被保険者を合算して 300 人以下でなければなりません（法令解釈第 1－8）。

なお、簡易企業型年金では、加入者の資格に「一定の資格」（第 37 講、第 38 講参照）を設けることはできません。また中小事業主掛金納付制度とは異なり、他の企業年金の実施状況は問われません。

これらの要件を満たす場合、第 4 項に定められている添付書類のうち、確定拠出年金運営管理機関委託契約書（案）の写し（同項第 4 号）、資産管理契約書（案）の写し（同項第 5 号）、運営管理機関の選任理由書（同項第 6 号）、就業規則等（同項第 6 号）などの書類の添付を省略することができます（就業規則等については、企業型年金規約の条文で引用する場合は添付する必要があります）。ただし、簡易企業型年金独自の添付書類として、簡易企業型年金の要件に該当することを証する書類を添付します（確定拠出年金法施行規則第 3 条の 2）。なお、実務では、確定拠出年金運営管理機関委託契約書（案）の写し、資産管理契約書（案）の写しといわれていますが、条文上はそれぞれ、運営管理業務の委託に係る契約書、資産管理契約の契約書と定められています。

また、簡易企業型年金では、企業型年金規約の承認を受けるときだけでなく企業型年金規約を変更するときの事務負担も軽減されています。

企業型年金規約を変更するときには、原則として労使合意の上で厚生労働大臣の承認を受ける必要がありますが、

変更内容に応じて「軽微な変更」の場合には労使合意の上で厚生労働大臣へ届出をすれば良く、さらに「特に軽微な変更」の場合には労使の合意を経ずに届出を行えば良いことになっています（一部の変更については届出も不要となっています）（確定拠出年金法第5条、6条）。ただし、どの事項がどの変更区分に該当するかは、通常の企業型年金と簡易企業型年金とで異なります。確定拠出年金法施行規則第5条では、一部の変更事項について、通常の企業型年金の場合に原則的な変更となっている事項が簡易企業型年金では軽微な変更として定められ、さらに、通常の企業型年金の場合に軽微な変更となっている事項の一部は、簡易企業型年金では特に軽微な変更として定められています。例えば、運営管理機関の委託に係る契約に関する事項は、通常の企業型年金では原則的な変更ですが、簡易企業型年金では軽微な変更として定められています。

このように、簡易企業型年金では事務負担が軽減されることが大きな特徴ですが、その他にも、以下の点が通常の企業型年金と異なります。

一つは、掛金の算定方法の違いです。

通常の企業型年金の場合、事業主掛金は、規約の定めるところにより、「定額」「給与に一定の率を乗ずる方法」「定額及び給与に一定の率を乗ずる方法により算定した額の合計額」のいずれかの方法により算定することとされています。これに対し、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、事業主掛金は定額としなければなりません。また、簡易企業型年金でも加入者が掛金を拠出することができますが、通常の企業型年金の場合は複数の具体的な額の中から加入者が掛金を選択できるようにしなければならないのに対して、簡易企業型年金では加入者掛金を単一のものとするのが認められます（法令解釈第1—3）。

もう一つは、運用の方法の選定及び提示に関する違いです。

確定拠出年金法第23条では、通常の企業型年金の場合はリスク・リターン特性の異なる運用の方法を3つ以上提示することが義務づけられていますが、簡易企業型年金では2つ以上で良いことが定められています。

これらの相違点から言えることは、簡易企業型年金では事務負担が軽減される代わりに、制度内容は通常の企業型年金よりも一定程度定型的なものとなることです。どのような点が、通常の企業型年金よりも定型的になるのか、相違点を確認しておくことが大切です。

今回は「企業型年金規約」です。

※記載内容は、2020年10月1日現在の法令に基づくものです。

※2020年10月より、簡易企業型年金の実施要件の1つが、従来の「企業型年金加入者の資格を有する者（第1号等厚生年金被保険者）が100人以下であること」から「企業型年金加入者の資格を有する者（第1号等厚生年金被保険者）が300人以下であること」に変更され、実施できる企業の範囲が拡大されました。

また、企業型年金規約の変更の手続の一部が改正され、従来は厚生労働大臣への届出が必要であった規約の変更の一部が、届出不要となりました。