

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

2023 年 1 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、主な条文を掲載していますので、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。また、より深く学びたい場合は、その他の条文についても e - G o v 法令検索（デジタル庁）などで確認すると良いでしょう。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 ほか）

「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。簡易企業型年金に関する規定としては、確定拠出年金法第 3 条（規約の承認）、23 条（運用の方法の選定及び提示）、確定拠出年金法施行令第 10 条の 3（簡易企業型年金に係る事業主掛金の基準）などがあります。

まず、主な条文をみてみましょう。

確定拠出年金法第 3 条（規約の承認）

（略）

第 5 項 厚生年金適用事業所の事業主が次に掲げる要件に適合する企業型年金（（略）「簡易企業型年金」という。）について、第一項の承認を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、前項第三号から第五号までに掲げる書類及び同項第六号に掲げる書類（（略））の添付を省略することができる。

一 実施事業所に使用される全ての第一号等厚生年金被保険者（（略））が実施する企業型年金の企業型年金加入者の資格を有すること。

二 実施する企業型年金の企業型年金加入者の資格を有する者の数が三百人以下であること。

三 その他厚生労働省令で定める要件

（略）

確定拠出年金法 23 条（運用の方法の選定及び提示）

第 1 項 （略）確定拠出年金運営管理機関（（略））は、政令で定めるところにより、次に掲げる運用の方法のうち政令で定めるもの（次条第一項において「対象運用方法」という。）を、企業型年金加入者等による適切な運用の方法の選択に資するための上限として政令で定める数以下で、かつ、三以上（簡易企業型年金を実施する事業主から委託を受けて運用関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関（（略））にあっては、二以上）で選定し、企業型年金規約で定めるところにより、企業型年金加入者等に提示しなければならない。

（略）

確定拠出年金法施行令第 10 条の 3（簡易企業型年金に係る事業主掛金の基準）

法第十九条第二項ただし書の政令で定める基準は、事業主掛金が定額であることとする。

第 3 条は、企業型年金の規約の承認に関する規定ですが、第 5 項では、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ること、そして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

ことが定められています。簡易企業型年金の実施要件については、第5項の各号により、「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」と、「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」が定められています。

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）。

また、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。なお、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。

企業型年金規約の承認を受ける際に添付を省略できる書類は、確定拠出年金法第3条第4項の第4号、第5号、第6号に定められています。具体的には、確定拠出年金運営管理機関委託契約書（案）の写し（第4号）、資産管理契約書（案）の写し（第5号）、運営管理機関の選任理由書や就業規則等（第6号）といった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する必要があります（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、さらに軽微な変更のうち、「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）。この点について、確定拠出年金法施行規則第5条では、通常の企業型年金よりも簡易企業型年金の方が、軽微な変更、あるいは特に軽微な変更に該当する項目が多くなっています。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（第7講参照）。

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ことが認められます（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、2023年1月1日現在の法令に基づくものです。