

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

2025 年 4 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、主な条文を記載していますので、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。今回のテーマは「企業型年金加入者の一定の資格②」です。

第 38 講 「企業型年金加入者の一定の資格②代替措置」

(法令解釈第 1 ほか)

前回は、企業型年金加入者の一定の資格を設ける場合における資格の内容についてみてみましたが、今回は代替措置についてみてみます。

企業型年金では、企業型年金規約に定めることにより、①「一定の職種」、②「一定の勤続期間」、③「一定の年齢」、④「希望する者」を企業型年金加入者となる者の資格とすることができますが、この場合は、原則として企業型年金加入者とならない者について代替措置を講じなければなりません。代替措置に関する定めは法令解釈にあるほか、確定拠出年金 Q & A に具体的なケースにおける判断基準が示されています。まず、法令解釈第 1. 1 (2) で基本的な考え方を確認し、次に確定拠出年金 Q & A で詳しくみてみましょう。

法令解釈第 1. 1

(2) 企業型年金加入者とするについて「一定の資格」を定める場合、基本的には、

ア (略) ① (「一定の職種」に属する従業員のみを企業型年金加入者とする) 及び② (「一定の勤続期間以上又は未満」の従業員のみを企業型年金加入者とする) に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、厚生年金基金 (加算部分)、確定給付企業年金又は退職手当制度 (退職手当前払制度を含む。以下同じ。) が適用されていること。

イ (略) ③ (注) ただし書 (企業型年金加入者の資格を取得時に 50 歳以上の「一定の年齢未満」の従業員のみを企業型年金加入者とする) 及び④ (「希望する者」のみを企業型年金加入者とする) に掲げる場合においては、企業型年金加入者とならない従業員については、確定給付企業年金 (④に掲げる場合に限る。) 又は退職手当制度が適用されていること。

とするとともに、これらの制度において企業型年金への事業主掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、企業型年金加入者とならない従業員について不当に差別的な取扱いを行うこととならないようにすること。

※斜体部分は補足説明として加えたものであり法令解釈には記載されていません

法令解釈第 1. 1 (2) により、一定の資格を設けた場合は、企業型年金加入者とならない者に対して不当に差別的な取り扱いとならないように、原則として代替措置を講じなければなりません。

代替措置となる制度として挙げられるのは、確定給付企業年金、退職手当制度 (退職金前払い制度を含む)、厚生年金基金 (加算部分) であり、これらの制度で、企業型年金における事業主掛金の拠出に代わる相当な措置を講ずることとされています。事業主掛金の拠出に代わる相当な措置とは、事業主掛金と概ね「同額」の措置のことです (確定拠出年金 Q & A No. 31)。この点について、代替措置が退職金前払い制度となる場合は、前払い金から所得税等が控除されますが、敢えてこれを考慮して、前払い金から所得税等を控除した後の額が事業主掛金と同等となるようにす

ることまでは要求されていません（確定拠出年金Q & A No. 48）。

なお、代替措置を複数用意して年齢や勤続年数別に併存させることも、不当に差別的でなければ認められます。例えば、企業型年金加入者とならない者のうち、50歳以上の者には代替措置として退職一時金制度を適用し、50歳未満の者には退職金前払い制度を適用することができます（確定拠出年金Q & A No. 28）。

また、法令解釈に記載された制度以外のものが代替措置として全く認められないというわけではありません。合併等のケースにおいて、企業型年金と中小企業退職金共済が併存し、企業型年金加入者とならない者に対して中小企業退職金共済が適用される場合には、中小企業退職金共済が代替措置として認められます（確定拠出年金Q & A No. 48-1）。

ただし、カフェテリアプランのメニューの一つとして企業型年金を提示し、企業型年金加入者とならない者に別のメニューが適用されるようにすることは、代替措置として認められません。代替措置は老後の所得保障としての性格を持つ制度とすることが適当であると考えられるからであり、カフェテリアプランには、人間ドッグ補助や保育園補助などの老後の所得保障とはいえない福利厚生メニューも含まれるからです（確定拠出年金Q & A No. 29）。

このように、一定の資格を設けた場合には、原則として代替措置を講じなければならず、代替措置が不要となるのは例外的な場合のみです。この点について、一定の勤続期間による資格を設けた場合に、代替措置が講じられていると判断するためには、企業型年金加入者とならない期間に対して代替措置が講じられなければなりません。例えば、退職一時金制度では新規採用後3年間は算定対象期間として取り扱われないことがあります。このような退職一時金制度を、新規採用者を3年間企業型年金加入者とししないこととした場合における代替措置とすることは認められません。この場合には、退職金前払い制度等の代替措置が必要となります（確定拠出年金Q & A No. 32）。

また、一定の勤続期間による資格として試用期間中の者を企業型年金加入者とししないことは認められますが、この場合にも原則として代替措置が必要です（確定拠出年金Q & A No. 49）。

なお、代替措置が不要となるケースとしては、「労働条件が著しく異なる場合」が挙げられます。例えば、嘱託やパートタイマーなどが想定されていますが、単に職種の名称のみで判断するのではなく、労働条件が著しく異なっているか否かについて、給与規程、就業規則、雇用形態、退職金の適用の有無等を基準に個別に判断することとされています（確定拠出年金Q & A No. 37）。

もっとも、嘱託やパートタイマーであるという理由で、直ちに給与等の労働条件について著しい相違を設けることが認められるわけではありません。パートタイム・有期雇用労働法により、パートタイマー・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務内容、②職務内容及び配置の変更の範囲などに照らして、不合理な待遇の相違を設けることは認められないからです。そのため、法令解釈でも、一定の資格を設ける場合には、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（同一労働同一賃金ガイドライン）の「基本的な考え方」を踏まえることが求められています。

一定の資格を設けた場合でも、企業型年金加入者とならない者に対しては原則として代替措置が必要であり、労働条件が著しく異なることから代替措置が不要と考えられる場合には、パートタイム・有期雇用労働法に照らして、合理的な待遇の相違であるか否かに留意する必要があります。

今回は、「事業主掛金」です。

※記載内容は2025年4月1日現在の法令に基づくものです。

※条文の主要箇所には下線が引いてありますので、読み進める際の参考にしてください。