

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】確定拠出年金（企業型・個人型）掛金合算管理始まる	P1
【コラム】就業規則と確定給付企業年金規約の関係	P6

確定拠出年金（企業型・個人型）掛金合算管理始まる

確定拠出年金の掛金に関する制度改正の全体的・詳細な説明は企業年金ノート 2021.5 (No.637)「DC 拠出限度額の今後の推移について」も参照ください。

1. 現在の掛金上限額

日本の確定拠出年金制度は、民間企業が実施主体となって社員を対象とする企業型確定拠出年金（企業型DC）と、国民年金基金連合会が実施主体となって国民年金の被保険者を対象とする個人型確定拠出年金（iDeCo）があります。

その掛金額は、企業型DCは実施している企業が厚生労働省の承認を得た確定拠出年金規約で規定され給与体系に応じて設定されることが多く、iDeCoは職種（国民年金の被保険者種別）に応じて個人型確定拠出年金規約で掛金額の上限が定められ、その範囲で個人が掛金額を選択します。

<表1>2022年10月iDeCoと企業型DCとの同時加入条件の変更

被保険者種別	第1号被保険者 (※1)	第2号被保険者（共済長期加入者を含む）				第3号被保険者
iDeCo掛金上限	68,000円	23,000円	20,000円	12,000円	12,000円	23,000円
他の年金制度	国民年金付加保険料・国民年金基金の掛金と合算の上限	他の企業年金制度(DB (※2、企業型DC) なし (厚生年金のみ))	確定給付企業年金(DB) (※2) なし 企業型DC加入	確定給付企業年金(DB) (※2) あり 企業型DC加入	確定給付企業年金(DB) (※2,3) あり 企業型DCなし	
2022年10月iDeCoと企業型DCとの同時加入条件の変更	—		企業型DC規約で同時加入を認めている ↓ 加入者個人がマッチング拠出・年単位拠出 を利用していない→掛金合算管理対象			
2022年10月からのiDeCo掛金上限	68,000円	23,000円	「55,000円—企業型DC掛金」と「20,000円」のいずれか小さい額	「27,500円—企業型DC掛金」と「12,000円」のいずれか小さい額	12,000円	23,000円

(※1)2022年5月1日からは、国民年金任意加入被保険者を含む。

(※2) 確定給付企業年金(DB)等：私学共済、石炭鉱業年金基金、確定給付企業年金、存続厚生年金基金

(※3) 国家公務員共済組合、地方公務員共済組合

企業型DC加入者は規約で同時加入を認めていなければiDeCo加入できませんでしたが、2022年10月からは規約による加入制限が廃止されるので、多くの企業型DC加入者にiDeCo加入の道が開かれます。

確定拠出年金以外の年金制度としては、個人事業主・自営業の場合、国民年金の付加年金や国民年金基金に加入することができます。

社員の場合、私的年金制度としては、企業型DC、iDeCoの他に確定給付企業年金（DB）があります。所属する勤務先によってどの制度に加入できるかが決まり、複数の制度に重複して加入できる場合もあります。社員の確定拠出年金の掛金の上限は、複数の制度に重複して加入し、その上限額の掛金となる場合でも個人事業主・自営業と比べて不均衡とならないように規定されています。

その例が、企業型DCに加入する社員がiDeCoに加入する場合は、企業型DCの掛金上限額を月額35,000円とし、iDeCoにも加入できることを企業型DC規約で謳うことが求められている点です。この結果、企業型DC掛金額が35,000円を超える加入者がいる企業では、iDeCo加入可能な規約にすることができず、若年層など企業型DCの掛金額が少額の加入者層は拠出余力があってもiDeCoに加入できないという状況でした。

企業型DCにある選択肢としては、事業主の拠出する事業主掛金の他に加入者掛金（マッチング拠出）制度があります。企業型DCの規約がマッチング拠出を採用していれば、拠出余力がある加入者はマッチング拠出を利用することで確定拠出年金の資産を効率よく増やすことができます。しかし、マッチング拠出は企業型DC加入者のだれもが利用できるわけではなく、事業所が制度として採用していなければマッチング拠出を利用することはできません。

この取扱は、社員・自営業といった職種や所属する企業により異なる年金制度・企業年金の間に有利・不利が起きないようにそれぞれの制度の掛金額の上限にあたる加入者で均衡するように制度が設計されているためです。この影響で、掛金額が制度の上限に達しない加入者は十分な恩恵を受けられないこととなります。2020年（令和2年）6月5日に成立した「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」（以下「改正法」といいます。）で導入された掛金額の合算管理の考えは、複数の企業年金制度に加入することを容易にするとともに、制度ごとに設定されていた掛金額の上限の管理を一部緩和して複数の企業年金制度に加入する加入者については個人ごとに掛金を合算して上限管理する取扱への変更です。

この制度変更は次の2段階で実施されます。

- ① 2022年（令和4年）10月1日 確定拠出年金（企業型DCとiDeCo）の掛金合算管理
 - ② 2024年（令和6年）12月1日 企業年金（確定拠出年金と確定給付型制度）の掛金合算管理
- 今回の企業年金ノートの本題では、①に関する影響について、ご説明いたします。

2. 企業型DC加入者へのiDeCo加入資格の拡大

確定拠出年金（企業型DCとiDeCo）の掛金合算管理の恩恵を受けるのは企業型DC加入者です。現時点では、企業型DC加入者は企業型DC規約にiDeCoに加入できる旨の規定がなければiDeCoに加入できませんが、掛金合算管理の導入に伴い、この制限がなくなり、合算管理された掛金上限の範囲内であればiDeCoに加入できるようになります。企業型DCの事業主掛金の額が低いが拠出余力のある若年層などは、iDeCoに加入することで、掛金拠出時の所得税・住民税の軽減効果というiDeCoのメリットを享受できるようになります。

注意すべきは、合算管理の導入に伴い企業型DC加入者が無条件で加入できるわけではない点です。企業型DC加入者がiDeCoに加入するために新たに設けられた条件は次の2点です。

(1) 毎月定額の掛金拠出であること

確定拠出年金は2018年から企業型DC・iDeCoとも掛金を年間の総額で上限管理する年単位掛金の制度が導入されています。毎月定額で拠出するのではなく、拠出余力に応じて賞与月増額や年末1回にまとめて1年分を一括拠出する取扱です。掛金合算管理では、上限額を超過していないかを毎月判定するため、企業型DC・iDeCoのどちらか一方でも年単位掛金を選択していると企業型DC・iDeCoの両方で掛金拠出することができません。もっとも、企業型DCでは退職者や昇降給の管理が煩雑となるため年単位掛金を設定しているところは少数ですので大きな影響はないでしょう。iDeCo加入が規約で認められた企業型DCの加入者でiDeCoの掛金納付を年単位で設定している方については、昨年、国民年金基金連合会から2022年10月までにiDeCoの掛金を毎月定額へ変更をするよう案内されています。企業年金（DCとDB）の掛金合算管理が始まる2024年12月にはDBとの同時加入者についても年単位掛金の選択ができなくなります。

(2) 企業型DCで加入者掛金（マッチング拠出）していないこと

企業型DCでは、規約で加入者掛金制度を導入していれば事業主掛金と同額まで、かつ事業主掛金と加入者掛金の合算で企業型DCの法定の拠出限度額まで事業主の拠出にマッチングして加入者が任意で拠出することができますが、マッチング拠出を利用しているとiDeCoに加入することはできません。マッチング拠出もiDeCoも同額の掛金であれば掛金拠出時の所得税・住民税の軽減効果は同じですが、拠出できる上限に違いがあります。企業型DCのマッチング拠出では、「事業主掛金と同額まで、かつ事業主掛金と加入者掛金の合算で企業型DCの法定の拠出限度額まで」の制約がかかるのに対して、iDeCoは「企業型DCの事業主掛金との合算で掛金合算管理の上限以下かつiDeCo掛金単独で20,000円(DB等の他制度に加入する場合は12,000円)以下」の制約がかかります。企業型DCの事業主掛金額が低い層であればiDeCoの制約より企業型DCのマッチング拠出の制約(事業主掛金と同額まで)の方が先に適用されるため、20,000円までiDeCoに加入したほうが有利となります。企業型DCの事業主掛金額が高い層であれば企業型DCのマッチング拠出の制約よりiDeCoの掛金制限(20,000円まで)の方が先に適用されるため、企業型DCのマッチング拠出を利用したほうが所得税・住民税の軽減効果という点では有利となる場合があります。

iDeCoの口座管理手数料負担の問題や資産管理の手間といった問題もあるため所得税・住民税の軽減効果だけではどちらがいいかは判断できませんが、マッチング拠出を採用する企業型DCの場合、iDeCoに加入するためにマッチング拠出をやめる加入者と、iDeCoの掛金拠出をせずマッチング拠出を行う加入者が混在するようになると考えられます。

3. どのように管理されるか

(1) iDeCo加入時

iDeCoに加入しようとする、加入申出者はその被保険者資格を明らかにして申し込むことになり、会社員の場合は事業主が証明する「第2号加入者に係る事業主の証明書」を添付して申します。現時点では企業型DC規約にiDeCoに加入できる旨の規定がなければ企業型DC加入者はiDeCoに加入できませんが、そういう企業でも規約の制限の存在を知らずにiDeCoに加入しようとして「第2号加入者に係る事業主の証明書」による資格確認を企業型DC加入者が依頼したり、企業型DCの加入資格がない非正規雇用社員からiDeCoに加入するため「第2号加入者に係る事業主の証明書」による資格確認をもとめられたりすることがあるのではないのでしょうか。

2022年10月以降は「第2号加入者に係る事業主の証明書」の書式が変わり、企業型DCの掛金が毎月定額掛金であることおよび企業型DCでマッチング拠出を利用していないことの確認を事業主が行うこととなります。

また、企業型DCの加入者は、記録関連運営管理機関(RK)よりiDeCo拠出可能見込額の情報が提供されるようになるので、その範囲内でiDeCoの加入申出を行うこととなります。

(2) 企業型DC加入時

注意すべきは、iDeCo加入者である在籍社員の加入資格が途中で企業型DCの加入資格を満たす場合です。当初非正規雇用だった社員が正規雇用に転換する場合や、社員の企業型DCの加入資格が入社後一定期間経過後というような場合です。先行してiDeCo加入者である社員が後発的に企業型DC加入者になる場合は、マッチング拠出を始めるのであればiDeCoの掛金を止める必要があることを説明する必要があります。

(3) 企業型DC・iDeCo両方に加入中

2022年10月より企業型DCの加入者情報は、各規約が契約するRKよりiDeCoを実施する国民年金基金連合会へ提供されるようになります(事業主にあらたな事務負担はありません)。国民年金基金連合会では、iDeCoの加入者情報とRKから提供された企業型DCの加入者情報を突合し、掛金の合算が上限額を超えていないかを判定します。

企業型DCとiDeCoの加入者情報の紐づけは、基礎年金番号・生年月日・性別で行われます。「企業型DCの掛金額及び他の企業年金制度(DB等)の加入状況」と「iDeCoの掛金額及びiDeCoで届出している他の企業年金制度(DB・企業型DC)の加入状況」を基に判定することになるとみられます。

(4) iDeCoの掛金額を増額変更する場合

iDeCoの掛金額は、RKより毎月連携される企業型DCの加入者情報の掛金額と照合され、掛金の合算が上限額を超えていないかの確認が行われます。RKより連携される企業型DCの加入者情報は、前

月に適用された情報であるため、企業型DCの掛金額を減額しその減額幅に応じてiDeCoの掛金を増額しようとするときは、その旨をiDeCoの掛金額変更で届け出ることにより時間差が生じないような配慮が予定されています。

(5) 企業型DCの掛金額が変更になる場合

企業型DCの掛金額が増額された場合、本来は合算掛金が上限を超過しないかiDeCo加入者による自己管理が求められています。しかし、これを失念し、結果として上限超過が続くことを避けるため、2022年10月1日以降は、国民年金基金連合会でiDeCoの掛金額を自動減額して合算掛金が上限を超えないように調整されることになりました。

(6) 自動減額

2022年10月からは、確定給付企業年金等(DB等)の加入者でない企業型DC加入者の場合、まず、企業型DC掛金額の上限が「55,000円」となります。次に、この企業型DCの加入者が、iDeCoの加入者となる場合のiDeCo掛金額の上限は、「55,000円から企業型DC掛金額を引いた額」と「20,000円」のどちらか小さい額になります。(DB等の加入者の場合は、上記の「55,000円」が「27,500円」、「20,000円」が「12,000円」になります。)

例えば、企業型DC掛金額が34,000円、iDeCo掛金額が20,000円であったところ、

- ① 昇給で企業型DC掛金額が35,500円に上昇したとします。この場合、iDeCo掛金額の上限は、「55,000円から企業型DCの掛金額(35,500円)を引いた額(19,500円)」と「20,000円」のどちらか小さい額になります。ただし、iDeCo掛金額は「1,000円単位」となるため、iDeCo掛金額の上限は「19,000円」となります。この場合、iDeCo掛金額の申出額が「20,000円」のままの場合は、iDeCo掛金額が自動減額されます。
- ② さらに昇給で企業型DCの掛金額が50,500円に上昇したとします。この場合、iDeCoの掛金額の上限は、「55,000円から企業型DC掛金額(50,500円)を引いた額(4,500円)」と「20,000円」のどちらか小さい額になります。ただし、iDeCoの最低掛金額は「5,000円」となるため、iDeCo掛金額は「0円」(拠出停止)となります。自動減額の結果、個人型確定拠出年金規約で定める最低掛金額である5,000円を満たさなくなるためです。

なお、掛金限度額超過等に伴うiDeCoの掛金額の詳しい調整(自動減額)の方法については、現時点では未確定です。

【個人型確定拠出年金規約 第73条】

第2項 拠出期間の加入者掛金額の単位は、5,000円に当該拠出に係る拠出期間の月数を乗じた額以上とする。

第3項 加入者掛金額の単位は、1,000円単位とする。

4. 改正法施行後企業型DC加入者に想定される動き

(1) 拠出余力のある方

確定給付企業年金(DB)のない事業所の企業型DC加入者の場合、企業型DCの掛金額が50,000円以下であればiDeCoに加入することができるようになります。iDeCoは口座開設時や毎月口座管理の手数料がかかるなど、企業型DCとは異なるコストがかかるため一概にiDeCo加入が加入者個人にとって有利であるとは言えませんが、選択肢としては開放されます。企業型DCでマッチング拠出を採用している場合であっても企業型DCの事業主掛金額よりiDeCoの拠出可能額が大きい場合は、マッチング拠出を止めてiDeCoを選択する方もいると考えられます。

(2) 将来的には

企業型DCでマッチング拠出を採用している場合、iDeCoの掛金を任意停止しマッチング拠出を始める方も出てくるでしょう。この際、iDeCoの資産を企業型DCに移換してiDeCoの口座を整理するか、iDeCoの口座を運用指図者として存続するかを選択が可能です。iDeCoの資産を企業型DCに移換してiDeCoの口座を整理すれば、iDeCoの口座維持手数料はかからなくなりますが、iDeCoで選択した運営管理機関によっては企業型DCへの移換に伴い移換手数料が発生する場合があります。

2022年5月施行の法改正で、会社員・公務員(国民年金第2号被保険者)のiDeCo資格喪失年齢は、原則65歳に延長されます。60歳以上も就業を継続する場合、企業型DCの資格喪失年齢を60歳に据え置いている規約の事業所では、60歳からiDeCoを始める方も出てくるでしょう。企業型DCの資格喪失年齢を60歳以上に引き上げた規約の事業所であっても60歳以降で給与体系が変わることで、iDeCo

を選択する方も出てくると考えられます。iDeCo口座開設時には口座開設手数料がかかる点は先述のとおりです。

また、iDeCoの掛金拠出を任意停止しマッチング拠出を始めるケースでは、

- iDeCoの資産を企業型DCへ移換してiDeCoの口座を整理した場合でも、その後、再度iDeCo掛金の拠出を開始する際は、iDeCoの口座開設手数料が必要となる点
- iDeCoの資産を企業型DCへ移換せずにiDeCoの口座を運用指図者として存続させる場合、毎月のiDeCoの口座管理手数料の負担が必要となる点

といった考慮が必要になります。

5. 確定拠出年金の合算管理を適切に行うためには

企業型DCの制度管理者の方にご理解いただきたいのは、確定拠出年金の合算管理を適切に行うためには国民年金基金連合会で照合される企業型DCの加入者属性情報である「基礎年金番号・生年月日・性別・他の企業年金制度等（DB等）の加入有無」については、RKに正確な登録が求められる点です。

(1) iDeCo加入手続から見た実情

企業型DCの実施事業所を退職しiDeCoに加入・移換される方の手続では、企業型DCの基礎年金番号の登録が誤っている事に起因した不受理事案が一定数発生しています。

iDeCoに加入する場合、被保険者種別が第1号（自営業等）・第3号（第2号被保険者の配偶者）については日本年金機構の年金記録と照合され、基礎年金番号なしや生年月日・性別などの相違により一定数が不受理となっています。その相違のパターンとして、基礎年金番号の数字の単純な誤記（0と6や1と7の相違や桁違い）に加え、まったく別の番号で相違している場合があります。これは、企業型DCの資格喪失通知に記載されている誤った基礎年金番号をiDeCoの加入申出書に転記した事で発生した事案が多いようです。

また、iDeCoに移換する場合も同様の原因で不受理となる事案があります。ご本人がiDeCoへの移換依頼書作成時に正しい基礎年金番号を記載して手続したところ、移換元の企業型DCのRKのDC加入記録と一致せずに不受理となるケースです（企業型DCの基礎年金番号の登録が誤っているため）。本ケースでは、その後正しい基礎年金番号に修正されれば問題はありませんが、ご本人が企業型DCの資格喪失通知書に記載の誤った基礎年金番号で修正手続を行った場合は、誤った基礎年金番号で記録が合致するために誤った基礎年金番号が登録される事になります。本ケースにおいて、誤った基礎年金番号が偶然にも別人の基礎年金番号であったために、その番号を保有する本人がiDeCoの申込をしてきたときにエラーとなってしまいうケースも発生しています。

このような事態が発生するのは、iDeCo加入者のうち第1号被保険者・第3号被保険者については、その資格確認を日本年金機構の被保険者記録と毎月照合しているのに対し、第2号被保険者については加入申出時の勤務先の事業主の証明書の記載が正しい、企業型DCの資産移換のみ行った運用指図者については企業型DCで登録されていた基礎年金番号が正しいという前提でiDeCoの加入資格判定をしているためです。また、企業型DCの加入者資格登録時に登録された基礎年金番号が相違していたとしても加入中に是正する機会がないという事も一因と考えられます。

(2) 企業型DC実施企業での留意事項

現時点で企業型DC実施企業のうちiDeCo併用可としている規約は少なく、併用可としていない規約の場合であっても、「他の企業年金制度等（DB等）の加入有無」を除く加入者属性情報については、資格喪失するまでに正しく登録されていればあまり問題は生じませんでした。

しかしながら、2022年10月の改正法施行で併用不可の規制がなくなり、本人がマッチング拠出を利用していなければiDeCo同時加入が可能となるため、2022年10月以降は併用不可としていた規約の事業所にもiDeCo加入者の増加が見込まれ、これまで以上に適正な記録管理が求められる事になります。

また、2022年10月以降はこれまで「第2号加入者に係る事業主の証明書」により確認・登録されていたiDeCoの基礎年金番号が、第1号被保険者・第3号被保険者同様に日本年金機構の記録と照合され、RKから連携される企業型DCで登録されている基礎年金番号とも照合されるようになります。この効果として、これまでiDeCo加入者全員について必要とされた年1回の在籍確認が、他の年金制度の加入の有無による掛金額の制限を受けないiDeCoの掛金額が12,000円以下の加入者と、RKから提供される企業型DCの加入者記録で在籍が確認できる企業型DCとの併用加入者について省略される予定です。しかし、これは「基礎年金番号・生年月日・性別」について「企業型DC、iDeCo、日本年金機構の

三者」の情報が一致している場合であり、これらの整合が取れない場合は、事業主や iDeCo 加入者へ照会が行われることになると考えられます。

また、合算管理される上限掛金額は、iDeCo 加入時の事業主証明書に記載の「他の企業年金制度のコード」に基づき設定されるためこちらも留意が必要です。事業主証明書による証明の際は、他の企業年金制度のコードなど事業主記載事項の証明だけでなく、加入者が記載している基礎年金番号が正しく、かつ企業型DCのRK登録と一致していることの確認が極めて重要です。

6. 企業型DCのRKに登録している基礎年金番号をどのようにして正しいと確認するか

事業所の契約する運営管理機関や参加する企業型DC規約・運営管理機関契約により、企業型DCのRKに登録している基礎年金番号を随時参照・入手できる場合もあれば、個別に入手手続きをしなければならない場合などあると思います。

企業型DCでRKに登録している基礎年金番号の入手が容易でない場合、事業所の持っている日本年金機構への届出で使用している最新の基礎年金番号でRKの登録内容を更新する方法等が考えられます。

厚生年金適用事業所としての日本年金機構への定時算定などの届出は、社会保険労務士や人事関連サービスをおこなう外部企業に委託されている場合もあると思います。これら日本年金機構への厚生年金保険手続に使用している基礎年金番号で企業型DCの登録内容を全員上書き登録する。こうすれば、突き合わせ作業することなく企業型DCのRKに登録している基礎年金番号を正しく維持することが可能になります。2022年10月の法改正前に一度洗い替えしていただくことで現在の企業型DC加入者については基礎年金番号を正しく是正できたこととなります。

また、掛金合算管理の照合項目ではありませんが、「お取引状況のお知らせ」などの本人宛報告が「宛所に尋ね当たらず」となり不着返戻されてくることがあります。ご本人が勤務先に届出することなく転居されている場合や、勤務先に届け出ているがその届出が企業型DCのRKに連携できていない場合も考えられます。基礎年金番号の洗替に合わせて、企業型DCのRKに登録している住所や氏名が最新であるかも定期的にご確認いただく事をご検討ください。

7. 最後に

2022年4月に年金手帳の発行が廃止され、基礎年金番号通知書に全面移行します。日本年金機構の届出においては、個人番号（マイナンバー）の取扱が始まっていますが、基礎年金番号と個人番号の紐付はまだ途上ですので、年金手帳の発行が廃止されても日本の年金制度は基礎年金番号が文字通り「基礎」となる状況はまだしばらく続きます。iDeCoについては基礎年金番号が加入者を識別する単位になります。企業型DCにおいても基礎年金番号はじめ加入者個人の属性情報については適正な維持管理が求められます。

第2号被保険者の掛金額の上限については、他の企業年金制度の有無により3段階あります（表1）が、本文での説明は主にDBなしを前提として記載しています。他のパターンについては

DC 拠出限度額の今後の推移について 2021.5（No637）をご参照ください。

DC拠出限度額改正にかかる最近の企業年金ノート

DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢 2022.2（No646）もご参照ください。

（年金業務部 確定拠出年金室 居場 修）

りそなコラム

就業規則と確定給付企業年金規約の関係

今月のコラムは、確定給付企業年金制度を実施しているお客さまを担当する、ある信託銀行の新人担当者「Aさん」とその上司「B課長」の、就業規則と確定給付企業年金規約の関係に関するディスカッションです。

A さ ん：少々ご教授いただきたいことがあります。これまでお客さまから行政監査^{*1}を受けた場合の対応については適宜ご案内済の認識ですが、労働協約や規約関連の指摘には接したことがなく、気になって行政側のHPを確認してみると「確定給付企業年金監査における具体的指摘事項について」の掲載を見かけました。労働協約や規約関連の指摘については下表^{*2}のとおりです。このような指摘をお客さまがなるべく受けないように、あらかじめどのようにご案内したらよいものかと思ひまして。以前、労働協約等と確定給付企業年金規約の関係についてご教授いただいたところですが（2021年6月号 No.638ご参照）、改めてご教授いただけますか。

項目	指摘事項
実施事業所等に関する事項	規約で引用する労働協約等を常に保管しておくこと。
	規約で定める効力日現在の労働協約等に基づき、運用を行うこと。

B 課 長：なるほど、行政監査による指摘事項の一例か、よく見つけたね。では2点目の指摘については、どのような対処が考えられるかな。

A さ ん：労働協約等改定の都度、規約に記載の有効日を更新しておけばいいのでしょうか。

B 課 長：ひとつの考えではあるけれど、ちょっと安直だね。以前の教訓を思い返してごらん。

A さ ん：あ、規約変更が必要かどうか、労働協約等改定による規約への影響有無の吟味が先でしたか。

B 課 長：そのとおり。規約に引用の労働協約等が改定されていても、規約に影響なしであれば、当該労働協約等の有効日の変更は任意だからね。では、労働協約等を「就業規則」に絞って、就業規則を引用している規約の具体例も見ておこうか。まずはこの例文1。

例文1	(加入者)
	第3条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）のうち、実施事業所の就業規則（〇年〇月〇日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第●条に規定する社員とする。

A さ ん：これは、2021年6月号 No.638でも学習した、加入者範囲を一定の範囲にするものですね。

B 課 長：うむ、一定の職種に属する厚生年金保険の被保険者のみを加入者とするものだ。

A さ ん：最新の就業規則と改定前の就業規則を比べて、職種名や引用条項（第●条）に変更がないかを確認すればよいのでしょうか。

B 課 長：そうだね。今、「改定前の就業規則」と言っていたけど、最新の就業規則との比較対象はあくまで、規約に引用した日付で有効となっている就業規則のほうだからね。これを常に保管しておかないと、1点目の指摘「規約で引用する労働協約等を常に保管しておくこと。」の対象にもなってしまうから要注意だ。

A さ ん：最終改定日直前の就業規則との比較ではないのですね。お客さまにも誤解のないようにお伝えしたいと思います。

B 課 長：では、この例文2を見ていこう。例文1と比べて何が違うかな。

例文2	(加入者)
	第3条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）のうち、実施事業所の就業規則（〇年〇月〇日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第●条に規定する社員（実施事業所の就業規則第▲条に規定する者を除く。）とする。

A さ ん：実施事業所の就業規則に規定する者を除く旨の表現がありますね。加入者範囲について、さらに除外対象を就業規則から引用して定めているようです。

B 課 長：では、加入者範囲からの除外対象として、例えば「臨時社員」という職種があったとしよう。この職種が最新の就業規則から無くなっていたら、規約変更の必要性はどう考える？

A さ ん：加入者範囲の変更に伴う規約変更が考えられます。

B 課 長：では、そうした規約変更の手続きは、届出か申請か。

A さ ん：実態として「承認申請が不要な変更（軽微な変更）」^{*3}として列挙されている項目のうち「条項の移動等規約に規定する内容の実質的な変更を伴わない事項」に該当であれば、届出では？

B 課 長：うむ、その考えは決して間違っていない。ただ一方で、先ほど言ってくれたように「加入者範囲の変更」でもあるわけだね。

A さ ん：あ、その側面では、「加入者範囲の変更」は「承認申請が不要な変更（軽微な変更）」として列挙されている項目に該当しないということで、申請になりうるわけですか。

B 課 長：そう、一義的に「申請」とみなされてもしかたないところがある。現にその無くなった職種の該当者なしで、今後100%発生しないのであれば、実質的な変更無ということで「届出」でもいけそうだけど、今後発生の可能性が残るのであれば「申請」かな。いずれにせよ、加入者範囲の変更に伴う規約変更の場合は、事前相談を行って手続を確認しておくのが堅いだろう。

A さ ん：承知しました。勉強になります。

B 課 長：では、上記の例文に追加されていることがある、こんなただし書の一例も見ておこう。

例文3

ただし、実施事業所の社員となった日から定年退職日（実施事業所の就業規則第■条に規定する定年退職日をいう。以下同じ。）まで加入者であったとしても、第6条に規定する加入者期間が3年に満たない者については、加入者としな

A さ ん：加入者であったとしても就業規則に定める定年退職日までの加入者期間が脱退一時金の支給要件（例文3では「3年」）すら満たさない場合は加入者としな、というものです。

B 課 長：そう、いわゆる最低受給資格を満たさない場合は加入除外とするものだ。

A さ ん：これも就業規則を見て、定年退職日や引用条項（第■条）に変更がないかの確認でしょうか。

B 課 長：うむ、ただ定年退職日の変更がある場合（例：60歳誕生日⇔60歳誕生日の属する年度末日）、給付減額に該当の可能性もあるので、制度設計関係者に連携しての対応検討が堅いだろう。

A さ ん：定年退職日変更で、そうした給付関連の話になりうるのですか。要注意ですね。

B 課 長：給付関連といえば他にも、給付額算定用の加入者期間に「休職」期間を算入しない制度であれば、「休職」についても就業規則からの引用がありがちだ。

A さ ん：先月のコラムの「育児介護休業」のケースと似ていますね。

B 課 長：その「育児介護休業」にしても就業規則からの引用がありえるよ。他にも、退職事由に応じて給付額を差別化するような給付設計であれば、退職事由（例：会社都合退職、自己都合退職等）について就業規則から引用ということもありえる。

A さ ん：一口に就業規則改定と言っても、個別の規約によって影響有無はずいぶん異なりそうですね。ただ仮に規約に無影響の改定続きの場合、結果的に有効日が変わらずのままということも考えられます。

B 課 長：そうした有効日について確認を受けたとしても、就業規則を引用する条文の趣旨に変更が生じていないことがたしかであればその旨を回答すればいいので、あわてることはないよ。

A さ ん：承知しました。では、お客さまのほうで規程改定の都度、規約への影響有無について疑義あればご相談いただくような運営とし、ご相談を受けた際は規程を読み込んで慎重に改定内容を整理のうえで、規約変更要否をご案内できればと思います。

B 課 長：不要だとしても、規約変更を行うかどうかは任意なので、お客さまの意向確認も忘れずに。

A さ ん：はい、ご指導ありがとうございました！

※1 確定給付企業年金の実施事業主や基金に対して地方厚生局により定期的に実施される監査の意。

（詳細は企業年金ノート 2011年2月号 No.514、2014年1月号 No.549、2021年10月号 No.642 ご参照）

※2 東海北陸厚生局のHP掲載からの一部抜粋。該当の表が掲載されているHPのURLは以下のとおり。

https://kouseikyoku.mhlw.go.jp/tokaihokuriku/gyomu/bu_ka/hoken_nenkin/kigyounenkin_shitekijikou_r2.pdf

※3 規約変更は、厚生労働省令で限定列挙されている「軽微な変更」に該当すれば承認申請「不要」。

「軽微な変更」に該当しなければ原則どおり承認申請「要」。（詳細は企業年金ノート 2022年1月号No.645ご参照）

（年金業務部 年金信託室 申請・契約グループ 高田 貴基）

企業年金ノート 2022(令和4)年3月号 No.647

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1
TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま)：<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>
りそな企業年金ネットワーク：<https://resona-nenkin.secure.force.com/>
確定拠出年金スタートクラブ：<https://dc-startclub.com/>