

## りそな年金研究所

## 企業年金ノート

【本題】労働協約等と確定給付企業年金規約の関係について .....	P1
【コラム】退職一時金制度から企業型DCへの資産移換 .....	P7

## 労働協約等と確定給付企業年金規約の関係について

## 1. はじめに

令和4年3月末時点で、確定給付企業年金制度（以下、「DB制度」）は12,108件<sup>(※1)</sup>実施されており、公的年金への上乗せの給付を行う私的年金のひとつとして、大きな役割を担っています。DB制度は、労働者と使用者が合意した確定給付企業年金規約（以下、「DB規約」）に基づいて運営されています。DB規約に労働協約等<sup>(※2)</sup>を引用することは必須ではありませんが、加入者の範囲や給付の額の算定方法の内容によっては実施事業所の労働協約等を引用しなければならない事例もあります。DB規約に労働協約等を引用する場合、DB規約と労働協約等との間で整合が取れていることは必要不可欠です。

本稿では、最初にDB規約に定める必要がある事項について俯瞰し、労働協約等の中でも社内規程に絞って、厚生労働省より提示されているモデル就業規則<sup>(※3)</sup>をベースに具体例を交えながらDB規約に与える影響に関して解説します。

(※1) 出所：厚生労働省「確定給付企業年金の事業状況等」確定給付企業年金制度数（令和4年3月末現在）

(※2) 本稿でいう「労働協約等」とは、確定給付企業年金法施行規則（以下、「DB法施行規則」）第1条第1号に定める「労働協約等」を指します。

【ご参考：DB法施行規則第1条第1号より】

確定給付企業年金の加入者（以下「加入者」という。）について適用される労働協約、就業規則その他これらに準ずるもの（以下「労働協約等」という。）

(※3) 厚生労働省「モデル就業規則について」モデル就業規則（令和3年4月）

## 2. DB規約に定める事項

DB制度を開始するにあたって、規約型DB制度の場合、DB規約を作成し、厚生労働大臣の承認を得る必要があります。DB規約には、確定給付企業年金法（以下、「DB法」）第4条及び同法施行令（以下、「DB法施行令」）第2条に定められている14項目をDB規約に規定する必要があります<図表1>。

本稿においては主に<図表1>内、以下に記載の④、⑤に関する内容を取り扱います。

④実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて一定の資格を定める場合には、当該資格に関する事項

⑤給付の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法に関する事項

### <図表1>DB規約に定める必要事項(規約型DB制度の場合)

- ①実施事業所の事業主の名称及び住所
  - ②実施事業所の名称及び所在地
  - ③資産管理運用機関及び金融商品取引業者の名称及び住所
  - ④実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて一定の資格を定める場合には、当該資格に関する事項
  - ⑤給付の種類、受給の要件及び額の算定方法並びに給付の方法に関する事項
  - ⑥掛金の拠出に関する事項
  - ⑦事業年度その他財務に関する事項
  - ⑧終了及び清算に関する事項
  - ⑨資産管理運用契約に関する事項
  - ⑩確定給付企業年金へ権利義務の移転をする場合にあっては、当該移転に関する事項
  - ⑪確定給付企業年金から権利義務の承継を受ける場合には、当該承継に関する事項
  - ⑫脱退一時金相当額等の移換を受ける場合には、当該移換に関する事項
  - ⑬業務委託契約に関する事項
  - ⑭事務費の負担に関する事項(事務費掛金を定める場合)
- (①～⑧がDB法に定める事項、⑨～⑭がDB法施行令に定める事項)

### 3.就業規則がDB規約に与える影響

#### (1)本稿で用いるモデル就業規則

紙面の都合上、モデル就業規則のうち一部抜粋し加工したもの(以下、「〇〇株式会社就業規則」)を本稿で用いる就業規則とします<図表2>。

#### <図表2>〇〇株式会社就業規則

##### (適用範囲)

- 第2条 この規則は、〇〇株式会社の労働者に適用する。
- 2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。
- 3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

##### (休職)

- 第9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。
- ①業務外の傷病による欠勤が〇か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき  
〇年以内
  - ②前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき  
必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

##### (基本給)

- 第40条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

##### (退職金の支給)

- 第52条 勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない。また、第65条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。
- 2 パートタイム労働者については退職金を支給しない。

## (2)DB規約で定める加入者に関して

DB制度の加入者はDB法第25条に次のように定められています。

(加入者)

第二十五条 実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者は、加入者とする。  
2 実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者が加入者となることについて規約で一定の資格を定めたときは、当該資格を有しない者は、前項の規定にかかわらず、加入者としなない。

第2項にあるように「実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者」のうち、一部の被保険者を加入者とすることができます。ここでいう「一定の資格」の具体的な例として以下が厚生労働省から提示されています(平成14年3月29日年発第0329008号 厚生労働省年金局長から地方厚生(支)局長あて通知(以下、【通知】))。

### 【一定の資格】

- ①一定の職種
- ②一定の勤続期間・一定の年齢
- ③希望する者
- ④休職等期間中ではない者

それぞれの内容に関して解説します。

#### ①一定の職種

ここでいう職種とは、労働協約等で定められている研究職、営業職、事務職などを指しており、この職種とその他の職種で給与及び退職金等の労働条件が区別されて規定されていることが必要です。

#### ②一定の勤続期間、一定の年齢

従業員が試用期間中であることや、退職金の算定対象期間に含まれていない期間中である等、加入者としなないことに合理的な理由がある場合は、この一定の資格を定めることができます。

ただし、

- ・「一定の勤続期間」を定める場合、5年以上の勤続期間を有する従業員
- ・「一定の年齢」以上の従業員のみを加入者とする場合は、30歳以上の従業員
- ・「一定の年齢」未満の従業員のみを加入者とする場合は、50歳未満の従業員

を加入者にする必要があります。

#### ③希望する者

加入者となることを希望する従業員のみ加入者とするという「一定の資格」を定めることは可能です。この加入資格を設定する場合、加入者がこの加入資格を任意に喪失することはできないものとし、なおかつ、将来にわたって安定的な加入者数が確保されるように制度設計上配慮されていることに留意する必要があります。

#### ④休職等期間中ではない者

従業員のうち、休職等期間中の者に関して休職等期間の全部又は一部が労働協約等に定める退職金の算定対象期間に含まれない等加入者としなないことに合理的な理由がある場合、この休職等期間の全部又は一部に該当する従業員以外の従業員のみを加入者とすることができます。

なお、「一定の資格」を定める場合は「一定の資格」に該当しない従業員がDB制度からの給付に代わる適切な措置が取られており、また、不当に差別的な取扱いとならないよう注意する必要があります。

<図表1>の④に記載の通り、加入者の範囲に一定の資格を定める場合は、その資格に関する事項をDB規約に定める必要があります。ここでは、「一定の資格」として〇〇株式会社就業規則第2条第1項に定める労働者を加入者とし、同規則第2条第2項に定めるパートタイム労働者を加入者の資格を有しない者とした場合のDB規約の記載例を示します<図表3>。

### <図表3>一定の資格を定める場合のDB規約の記載例

(加入者)

第〇条 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、〇〇株式会社就業規則（令和4年12月1日現在において効力を有する〇〇株式会社就業規則をいう。以下同じ。）第2条第1項に規定する労働者（同規則第2条第2項に定めるパートタイム労働者を除く。以下「従業者」という。）とする。

ここで、注意しなければならない点は、<図表3>中下線部のように〇〇株式会社のいつ時点での就業規則なのかを明記しておく必要があります（ご参考：企業年金ノート2021年6月号No.638、2022年10月号No.654）。

なお、「一定の資格」が変更された場合、規約変更を行う必要があります。例えば、「嘱託」制度を新設し、「嘱託」を退職金の支給対象に含めず、DB制度の加入者にもしない場合は、DB規約の中で、その旨を規定する必要があります。

### (3) 給付の額の算定に用いる基準給与に関して

DB制度の給付の額はDB法第32条に以下のように定められております。

(給付の額)

第三十二条 給付の額は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより算定した額とする。

2 前項に規定する給付の額は、加入者期間又は当該加入者期間における給与の額その他これに類するものに照らし、適正かつ合理的なものとして政令で定める方法により算定されたものでなければならず、かつ、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

その給付の額の算定の基礎となる給与を、厚生労働省が提示しているDB規約の規約例においては「基準給与」と定めています。その基準給与のDB規約上の記載例は以下になります<図表4>。

### <図表4>基準給与を定めるDB規約の記載例

(基準給与)

第△条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、〇〇株式会社就業規則第40条に規定する基本給とする。

【通知】の中で給付の額に関するDB法第32条第2項の取扱いについてより詳細に説明されています。その中で給与に関するものとして、ここでは2つ取り上げて解説します。

#### i) 加入者期間との関係

給付の額は加入者期間に応じて算定されるもので、原則として、加入者期間が長くなるにもかかわらず、給付の額が減少するようなものは定めることができません。そのため、<図表4>を例に考えると、〇〇株式会社就業規則第40条の基本給の額が年月の経過とともに減少したことに伴い、給付額が減少する可能性があるようなものは基準給与として適正ではありません。その場合、DB制度の基準給与として、DB制度用の給与を新たに定める必要があります。

#### ii) DB法第32条第2項中「給与の額」等の解釈

「給与の額」は厚生年金保険の標準報酬月額又は労働協約等に定められた給与を指しており、また、DB法第32条第2項に定める「その他これに類するもの」は、DB制度がポイント制である場合に労働協約等に定められたポイントを指しております。なお、このポイントは次の3つの条件を満たしている必要があります。

- ・昇格の規定が労働協約等において明確に定められていること。
- ・同一の加入者期間を有する加入者について、最大ポイントの最小ポイントに対する割合に過大な格差がないこと。
- ・ポイントは恣意的に決められるものでなく、数理計算が可能であること。

「基本給」のように、労働協約等に定められた給与をDB制度において使用する場合、労働協約等から引用する必要があります。なお、DB制度で用いる給与を「基本給」から変更する場合など、基準給与の内容に変更がある場合は、DB規約の変更が必要となります。

#### (4) 休職中は加入者としていない場合

【一定の資格】において、「一定の資格」の1つとして挙げられている「休職等期間中ではない者」のみを加入者とすることは一定の条件のもと認められています。この場合、加入者が休職した場合に加入者の資格を喪失することをDB規約に定める必要があります。具体的には<図表5-1>の第5条第5号のように定めます。この「休職」は、労働協約等から引用する必要があります。また、休職を終了し復職した際に再び加入者の資格を取得することをDB規約に定めます。具体的には<図表5-2>の第4条第2号のように定めます。

##### <図表5-1> 休職中ではない者のみを加入者とした場合のDB規約の記載例①

(資格喪失の時期)

第5条 加入者は、次の各号に掲げるいずれかの日に、加入者の資格を喪失する。

- 一 死亡した日
- 二 実施事業所に使用されなくなった日
- 三 その使用される事業所が実施事業所でなくなった日
- 四 厚生年金保険の被保険者でなくなった日
- 五 〇〇株式会社就業規則第9条に規定する休職を開始する日の前日

##### <図表5-2> 休職中ではない者のみを加入者とした場合のDB規約の記載例②

(資格取得の時期)

第4条 加入者は、次の各号に掲げるいずれかの日に、加入者の資格を取得する。

- 一 実施事業所に使用されるに至った日（当該使用されるに至った日において厚生年金保険の被保険者でない場合にあっては、厚生年金保険の被保険者となった日）
- 二 〇〇株式会社就業規則第9条に規定する休職を終了して復職した日

また、休職中は加入者としていない場合、休職をしていた者が復職し、加入者の資格を再度取得した後の加入者期間を休職を開始する前の加入者期間と合算するとして取扱いとする場合、DB規約の加入者期間の条文において<図表6>の第6条第2項のような記載が必要となります。

##### <図表6> 休職を開始する前の加入者期間を合算する場合のDB規約の記載例

(加入者期間)

第6条 加入者期間を計算する場合には、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月の前月までをこれに算入する。

2 加入者の資格を喪失した後、再び本制度の加入者の資格を取得した者（以下「再加入者」という。）については、次の各号に掲げる者を除き、本制度における前後の加入者期間を合算する。

- 一 再加入者となる前に本制度の脱退一時金の受給権者となった者であって当該脱退一時金の全部を支給されたもの
- 二～五 (略)

#### (5) 給付の額を算定する際に休職中の期間は算定対象に含めない場合

厚生労働省が提示しているDB規約の規約例の留意事項に次のように記載されております。

休職期間中も加入者の資格を有することとしている確定給付企業年金においては、給付の額の算定の基礎となる期間として、加入者期間から休職期間を控除した期間を用いて差し支えないこと。ただし、支給要件該当性の判断に用いる加入者期間について同期間を控除する取扱いは認められないこと。

休職中であっても加入者の資格を喪失しないようなDB規約の場合、給付の額を算定する際に用いる期間を、加入者期間から休職中の期間を控除した期間とすることができることが分かります。DB規約においては<図表7>の第6条第2項のような記載をすることになります。

なお、上記の「ただし書」に記載の通り、支給要件を判断する際には（休職中の期間を含めた）加入者期間を用いなければなりません。

#### <図表7> 加入者期間から一部期間を控除した期間を定めるDB規約の記載例

（加入者期間）

第6条 加入者期間を計算する場合には、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月の前月までをこれに算入する。この場合において、1年未満の端数があるときは、これを切り上げる。

2 前項の規定にかかわらず、給付の額の算定の基礎となる期間は、前項の加入者期間から、〇〇株式会社就業規則第9条に規定する休職（以下「休職」という。）を開始した日から休職を終了して復職した日の前日までの期間（1年未満の端数があるときは、これを切り捨てる。）を控除した期間とする。

#### 4. おわりに

DB規約はDB制度を適切に運営していくにあたり、非常に重要な役割を担っています。また、本稿では簡単な内容しか記載しておりませんが、DB制度を運営していくにあたり、労働協約等をDB規約に引用している性質上、労働協約等の変更が生じた際には、DB規約の変更の要否について確認する必要があることもご理解いただけるかと思えます。昨今の企業年金を取り巻く環境は目まぐるしく変化しています。それらの変化がDB制度に影響を与えないか、与える場合はDB規約の変更が必要か否かを常に念頭に置きながら労働者と使用者でしっかり協議し、DB制度を運営していくことが重要です。

#### <ご参考資料>

##### モデル就業規則について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/zigyonusi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonusi/model/index.html)

（年金業務部 年金信託室 宇野 匡範）

## 退職一時金制度から企業型 DC への資産移換

今回のコラムのテーマは、「退職一時金制度から企業型 DC への資産移換」に関する、某信託銀行の新任担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：私が担当しているお客様（X社）が、退職一時金制度から企業型 DC への資産移換を伴う一部移行を検討しています。

X社へ、退職一時金制度から企業型 DC への資産移換についての説明の為訪問しますので、説明内容及び留意点について教えて下さい。

B課長：まず、退職一時金制度から企業型 DC への資産移換の分割年数や移換日について説明しよう。制度移行日（退職一時金制度から企業型 DC の移行日）の属する事業年度内（4月～翌年3月）を第1回目として、4年（4回）から8年（8回）の間で分割年数を決定し、均等の金額を資産移換することになるのだよ。制度移行日はいつかな。

Aさん：制度移行日が2023年10月1日なので、移換金の分割年数を4年とした場合は、どのような資産移換のスケジュールになるのでしょうか。

B課長：移行年度の3月31日までの期間内で第1回目の移換日を定めます。第1回目が2024年3月25日とすると移行年度から2027年3月25日までの4年間で、金額は均等となるように、個人 DC 口座へ会社の退職一時金制度から資産移換することになるのだよ。

今回のケースには該当しないが、制度移行日の属する年度の終了日（3月末）の3か月前から同日までに移換資産の額を算定することが困難であると行政に認められる場合は、第1回目の移換日を移行年度の翌年度とすることもできるのだよ。

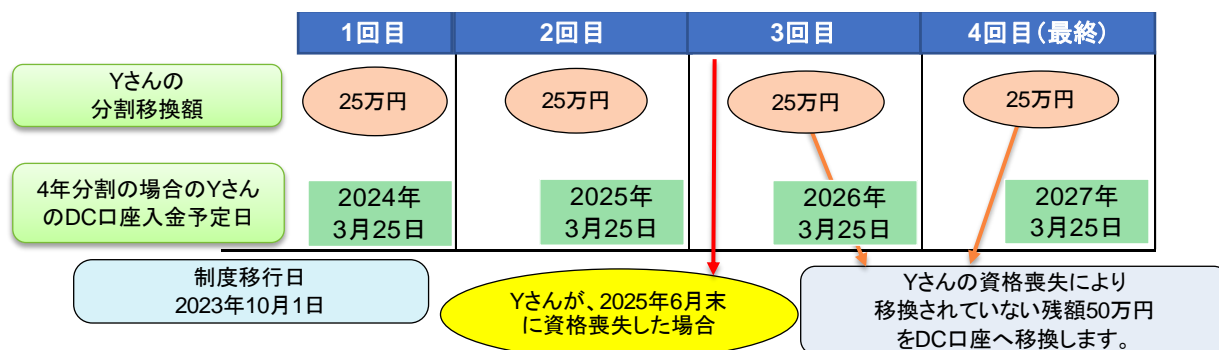
Aさん：そうなのですね。その他、説明すべき点はありますか。

B課長：移換額に移換期間中の利息相当額を加算することもできるのだよ。移行年度の厚生労働省令により毎年定められる利率を上限として決定できるとされているが、足元では0%で決定されているのではないかな。

また、移換対象の加入員が、分割移換している期間内に資格喪失した場合は、移換されていない金額を個人 DC 口座へ移換することになるのだよ。（図表1）

<図表1> 退職一時金からの資産移換のイメージ図

～分割移換額100万円のYさんが分割移換の期間内に資格喪失した場合～



Aさん：よくわかりました。ところで、過去分の移換額についてはどのような基準で考えればよろしいのでしょうか。

B課長：まず、退職給与規程を改正又は廃止することが前提となるのだよ。

退職給与規程を改正する場合の移換額の算出方法を定めている法令（確定拠出年金法施行令第22条第1項第5号）を要約すると、制度移行日の前日に在職する使用人が自己の都合により退職するとして計算される退職金額（以下、「自己都合退職要支給額」という）から、退職給与規程の改正又は廃止した制度移行日に在籍する使用人の自己都合退職要支給額と確定給付企業年金の移換金や退職金共済契約からの移換金がある場合はその金額を控除した金額の範囲内で移換額を決定することになるのだよ。

A さ ん：今回のX社の場合は、確定給付企業年金や退職金共済契約からの移換金はありませんので、制度移行日の前日に在職する使用人の自己都合退職要支給額から、退職給与規程の改正後の制度移行日に在籍する使用人の自己都合退職要支給額を控除した金額の範囲内で決定することになるのだよ。

B 課 長：具体的な数値で示すと、X社の改正前の退職給付規程により制度移行日の前日時点で個人毎に計算される自己都合退職要支給額の合計額が1億円で、改正後の退職給付規程により制度移行日時点で個人毎に計算される自己都合退職要支給額の合計額が6千万円の場合は、その差額の4千万円の範囲内で移換額を決めることになるのだよ。

A さ ん：そうですね。他に気を付ける点はありますか。

B 課 長：退職一時金制度から企業型DCへ資産移換すると、退職一時金の算定期間を企業型DCの老齢給付金の受取可能年齢を判定する通算加入者等期間に算入することが可能になるのだよ。

A さ ん：加入員のDC加入期間により様々なケースがありますが、資産移換することによって老齢給付金の受取可能年齢が早くなる場合があるということですね。

B 課 長：それと、X社の退職給与規程の退職金の支給条件には、「退職金は満3年以上勤務する従業員が退職する場合に支給する。」と規定されているね。その場合は、制度移行日の前日時点で勤続3年未満の従業員は、退職一時金支給の対象外で自己都合退職要支給額が0円である為、個人DC口座への移換金が0円ということだよ。そうならないように、制度移行前に退職給与規程を改正することにより自己都合退職要支給額が0円である勤続3年未満の従業員が移換金を受けられるようにすることもできるのだよ。

A さ ん：X社の場合、制度移行日の前日時点で、勤続3年以上の場合と勤続3年未満の場合で、個人DC口座への移換額に差が出るのだよ。X社には、その対応について検討するように説明します。

B 課 長：これまで説明した内容をX社に説明し、改正後の退職給付規程や企業型DCへの資産移換についての移換額や分割年数を決定してもらおうとよいね。

A さ ん：ありがとうございました。これから、X社への訪問の準備に取り掛かります。

(年金業務部 確定拠出年金室 岡本 雅由)

### メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク(こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>)の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

### 企業年金ノート 2022(令和4)年12月号 No.656

編集・発行: 株式会社りそな銀行 信託ビジネス部 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/>