

DCとはDefined Contributionの略＝確定拠出年金のことです。

平成16年12月 3日

今後のDC NEWSにつきましては、従来通り最新のニュースをお届けしてまいりますとともに、ご確認という意味で、「確定拠出年金」の基本的な部分について解説を織り込みながらお話ししてまいりたいと思います。

合理的な理由がある場合は「一定の年齢未満」の従業員のみを加入者とする。また見習期間中または試用期間中の従業員を加入者としな

従業員のうち「加入者となることを希望した人」のみを加入者とする。などです。

「企業型確定拠出年金の加入者の範囲について」

【はじめに】

企業型年金は、厚生年金適用事業所の事業主が実施するものですが、実施するには被保険者の過半数で組織する労働組合等の同意を得て、企業型年金規約を作成し、この規約について厚生労働大臣の承認を受けなければなりません。そしてこの規約には加入者の範囲について掲げなければならない事項が定められています。

【誰を加入対象者とするか】

企業型年金を導入するにあたり、まず考えなければならないのは誰を加入対象者とするかということです。

原則として企業型年金の加入対象者は、実施事業所に雇用される年齢60歳未満の厚生年金の被保険者が対象となっていますので、本来であればこれに該当する人は全てが対象となるわけですが、最近では雇用形態が多様化していることもあって、企業型確定拠出年金を導入している企業の大半は企業型年金規約で「一定の資格」を定めるケースが多くなっています。

また現行の退職給付制度から制度移行するケースでは、従来の制度の対象者と同じ範囲で定める場合も多いようです。

【加入者に一定の資格を定める場合】

ところで、加入者の範囲に「一定の資格」を定めることができるのは、以下の場合に限られています。

一定の職種のみを加入者とする。

勤続期間のうち、「一定の勤続期間以上（または未満）」の従業員のみを加入者とする。

【それぞれの具体的事例】

においては営業職やシステム開発職といった職種によって加入資格を与えることができます。この場合、その企業の就業規則等において、これらの職種の従業員の労働条件が、他の職種の従業員の労働条件と別に規定されていることが必要となります。

については、勤続年数3年以上の従業員に加入資格を与えることができます。この場合、代替措置をとれば勤続期間は何年でもよいとされています。

については、例えば50歳以上の従業員を加入対象者としなことができます。これは確定拠出年金の給付段階において60歳からの受給要件が最初の掛金拠出から10年以上の拠出を行っている場合となっていることを受けたものであり、公的年金が給付される65歳までの補完的な年金としての役割を担い得ないからです。

また就業規則に試用期間が設けられていれば、該当する従業員について加入者としなこともできますが、代替措置として掛金相当額を給与上乗せで支払う必要があります。

【留意点】

「一定の資格」を定める場合に注意すべきことは、加入対象とならな従業員について不当に差別的な取扱いとならなようにすることです。

例えば、および の場合は、厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金や退職金前払制度を含む退職金制度が必要となります。

また、および の場合は、確定給付企業年金が適用される（ のみ）または退職金前払制度を含む退職金制度など代替給付が必要となります。

以上

制度への加入に関する最終決定はお客様ご自身の判断と責任でなされるようお願いいたします。本資料は、岡三証券が信頼できると判断した情報源からの情報に基づいて作成したものです。その情報の正確性、完全性を保証するものではありません。また、本資料に記載された意見や予測等は、資料作成時点での岡三証券の判断であり、今後予告なしに変更されることがあります。