

「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等に関する御意見募集(パブリックコメント)について
 に対して寄せられたご意見について

令和2年9月30日
 厚生労働省年金局
 企業年金・個人年金課

標記につきましては、令和2年8月24日から令和2年9月22日までインターネットのホームページを通じてご意見を募集したところ、4件のご意見をいただきました(なお、今回の意見募集とは関係しない御意見を4件承っています。)
 お寄せいただいたご意見とそれに対する考え方につきまして以下のとおりご報告いたします。

No	ご意見等の内容	ご意見等に対する考え方
1	<p>確定拠出年金制度の趣旨を踏まえると「給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出する」選択型制度は安易に認めるべきではない。加入した場合は将来に不利益となる恐れがあることを、加入者に分かりやすく十分に理解できるように説明することを事業主に課す必要があるため、以下のとおり修文することを提案する。</p> <p>1. 確定拠出年金制度について(平成13年8月21日年発第213号) (1)企業型年金に係る規約の承認基準に関する事項 ②事業主掛金に関する事項 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みについては、減額する範囲が、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に具体的な事例を示すなどして正確な説明を行う義務があることを追加する。</p> <p>2. 確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準(平成13年9月27日企国発第18号) (1)事業主掛金の額の算定方法その他その拠出に関する事項 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みにより企業型年金を実施する場合は、減額する範囲が、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて従業員に具体的な事例を示すなどして正確な説明がなされていることとする。 ※下線部を追記</p>	<p>当該改正は、従業員への正確な説明を求めるものですが、説明の手法は企業ごとに様々であると考えられることから、ご指摘の修正は行いません。 ただし、別途、「確定拠出年金Q&A」において、具体的な事例を用いて説明することが望ましい旨を記載する予定です。</p>
2	<p>「「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」(平成30年厚生労働省告示第430号)の「基本的な考え方」を踏まえることを追加する。」とありますが、具体的にはどうすればいいのか、がわかりにくく、運営に混乱が生じる懸念を抱く。非正規をDCの加入者から除外することは、現在ほとんどの制度で実施されていると理解しているが、今後はそういった設計では規約は承認されないということか。すでに承認された規約については影響があるのか。事業主に明確な基準を明示すべき。</p>	<p>御指摘の改正によって具体的な取扱いを変更するものではありません。</p>
3	<p>承認基準に「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」の「基本的な考え方」を踏まえることを追加することとされているが、これは当該指針が告示されたことも踏まえ明示的に記載されるものであり、従前から同一労働同一賃金に相反するような特定の者に不当に差別的に「一定の資格」を設けることはできないものと考えられるところ、今回の追加をもって具体的な承認基準が変更されるものではないとの理解でよいか。</p>	
4	<p>「労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みについては、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があることを追加する」とあるが、給与財源DCは加入者の選択で拠出するか否か、いくら拠出するかを決めるものであり、iDeCoや企業型DCの加入者拠出となら変わるものではない。にもかかわらず、これだけ社会保険料の対象にならないのはDC制度として一貫性を欠いている。事業主による従業員への説明義務で済みますのではなく、社会保険料の対象となるよう法令整備を行うのが本来のやり方であると考えがいかがか。</p>	<p>健康保険や厚生年金保険の標準報酬月額算定の基礎となる報酬については、労働者が労働の対償として経常的かつ実質的に受けるもの、すなわち、被保険者の通常の生計に充てられるものとされています。 企業型確定拠出年金の事業主掛金として拠出された場合は、個人別管理資産として管理され原則60歳までは中途引き出しができません。労働者が実質的に受ける報酬で通常の生計に充てられるような性質のものでないため、社会保険料の算定の基礎とはなりません。一方、事業主掛金額を給与等への上乗せで受け取った場合は、事業主掛金とは違い、実質的に受ける報酬として通常の生計に充てられるような性質のため、社会保険料の基礎となります。したがって、このような性質の違いがあることから、取扱いに差が生じるものと考えています。</p>

5	<p>・企業型年金加入者となることについての「一定の資格」の内容を定めるに際して、「確定拠出年金の企業型に係る規約承認基準等について」においては、「労働条件が著しく異なっている者」に対しては代替措置を講じなくてもよいとされているが、通知の改正内容に記載されている「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」の「基本的な考え方」を踏まえた場合に、労働条件が著しく異なっているか否かの判断基準については、「確定拠出年金Q&A(平成31年7月1日施行)」における以下の取扱いを変更するものではないとの理解でよい。</p> <p>「労働条件が著しく異なっているか否かの判断は、客観的に判断でき、かつ合理的である必要があることから、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必要がある。なお、承認基準通知においては、「嘱託、臨時雇用(いわゆるパート職員を含む。)」としているが、これらは、例示として示したものであり、単に職種の名称だけで判断するのではなく、上記を基準として「労働条件が著しく異なっている者」か否かを判断する必要がある。」</p>	ご認識のとおりです。
---	--	------------