

6

特集
1

同一労働同一賃金，時間外労働の送検事例等 指導実績からみる 労働3行政対応の留意事項

特定社会保険労務士 森井 博子

特集
2

要注目10月施行改正

01 社会保険適用拡大に伴う 事前チェックと従業員への説明の仕方

社会保険労務士 佐佐木 由美子

02 iDeCo加入要件緩和で 企業に求められる対応

社会保険労務士・DCアドバイザー 谷内 陽一（第一生命保険株式会社）

28

◆採用

コロナ禍での助成金活用を踏まえた 紹介予定派遣活用マニュアル

特定社会保険労務士 小岩 広宣

36

◆シフト制

「いわゆる『シフト制』留意事項」への現実的な対応

弁護士 向井 蘭（杜若経営法律事務所）

43

◆配置転換

コロナ禍で激減！ 転勤・単身赴任制度の廃止・見直しの実務

弁護士 浅井 隆（第一芙蓉法律事務所）

49

◆懲戒処分

部下の不祥事で上司を懲戒処分する際の法的留意点

弁護士・公認不正検査士 野口 彩子（シグマ法律会計事務所）

55

◆問題社員

“揉めパターン”から学ぶ 問題社員への文書指導方法

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

64

◆副業・兼業

副業・兼業のトラブル事例

～どのような場合に懲戒処分をなし得るか～

弁護士 堀田 陽平（日比谷タックス&ロー弁護士法人）

連載

74

重要用語から労働問題を考える
キーワードからみた労働法
第178回 真実告知義務

神戸大学教授 大内 伸哉

84

経済学で考える人事労務・社会保険
第27回 ポストコロナ対応の雇用保険改革

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

88

従業員と採めないための労務トラブル想定問答
第12回 パワハラ対応（2）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）



92

変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！
労働判例の読み方
第29回 国際自動車（名誉毀損本訴・スラップ反訴）事件

弁護士 光前 幸一

96

労務管理の仕事で使えるWord&Excel便利機能
第7回（最終回）XLOOKUPの紹介&簡単！表の結合

社会保険労務士・ITストラテジスト 緒方 瑛利

相談室

104 労働基準法

年休申請への時季変更権と計画年休
弁護士 岩本 充史

105 労働契約

賃金や退職金の減額
弁護士 野口 大

106 就業規則

賞与に関する規定
弁護士 高木 美咲穂

107 多様な働き方

テレワークの実施に必要な費用の負担
弁護士 柳瀬 安裕

108 ハラスメント

10項目の措置を実施する
(株)メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

109 メンタルヘルス

産業医の意見が会社の意向と違う場合
精神科産業医 西上 貴志・吉野 聡（吉野聡産業医事務所）

110 労災／雇用／健保

雇用保険 育児休業給付金の延長と出産手当金の併給
特定社会保険労務士 高橋 知子

111 デジタル化

労働者派遣に関する書類のデジタル化
特定社会保険労務士 榊 裕葵

112 助成金

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）
社会保険労務士法人アンブレラ 代表社員 伊藤 泰人

113 労務に関わる税務

定年を延長した従業員にその延長前の定年に達した時に支払う一時金の取扱い
税理士法人 山田&パートナーズ 上入佐 剛

❁読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

❁116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧くださいと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

特集1

同一労働同一賃金，時間外労働の送検事例等

指導実績からみる 労働3行政対応の留意事項

特定社会保険労務士 森井 博子

6

昨今，労働行政は法改正や社会経済情勢を踏まえてダイナミックに推進されています。特集1では，完全施行から1年が経った「同一労働同一賃金」に関して行政指導や紛争解決の状況，時間外労働の上限規制に関する初送検事例等を紹介するとともに，労働基準行政，雇用環境・均等行政，職業安定行政の3行政それぞれの役割や指導手法について解説します。

特集2

要注目10月施行改正

01 社会保険適用拡大に伴う 事前チェックと 従業員への説明の仕方

社会保険労務士 佐佐木 由美子

18

02 iDeCo加入要件緩和で 企業に求められる対応

社会保険労務士・DCアドバイザー 谷内 陽一（第一生命保険株式会社）

24

特集2では，10月から始まる改正事項として，「社会保険適用拡大」に伴う企業の実務ポイントや社内周知の方法，「iDeCo加入要件緩和」を踏まえて企業に求められる実務対応等について解説します。

指導実績からみる 労働3行政対応の留意事項

特定社会保険労務士 森井 博子

はじめに

一法の履行確保にみる3行政の特徴

労働行政は、現在、主として労働基準行政、雇用環境・均等行政、職業安定行政の3行政が主流となり推進されています。昨今は、社会経済情勢の激しい変化により働き方改革関連法をはじめとして注目される法改正が相次ぎ、この3行政が相互に関連し合いながら、ダイナミックに労働行政を推進しているといえます。

昨年（2021年）の本誌4月号では、法の履行確保という観点から、従来のように労働基準監督署（以下、「労基署」という）の動向を見るだけでは足りず、それに加えて、各行政が所掌する法の履行確保のための行政指導が強化されていることに注意する必要があると問題提起しました。具体的には、各分野での行政指導が強化されると、個別の事業所は今までに経験してこなかった対応を迫られることになり、そこに戸惑いの声も多く聞かれるようになってきました。「今までの労基署の指導とどう違うのか」、また、「違反した場合は労基署のように司法処分もあるのか」等の心配の声も寄せられました。

注目の「同一労働同一賃金」については、完全施行から1年が経ち、行政指導や紛争解決の結果が始まってきています。そこで、今回は、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下、「パート有期法」という）における労働局

の雇用環境・均等部（室）による法の施行の状況や手法をみて、そこからみえる今後の留意点を探っていきたいと思います。

また、「同一労働同一賃金」については、パート有期法だけではなく、改正労働者派遣法でも、派遣労働者の「同一労働同一賃金」が制定され、パート有期法と異なり、企業規模にかかわらず、令和2年4月から施行されています。その履行確保は労働局の職業安定部の需給調整事業課が行っています。なお、東京労働局と大阪労働局では独立した需給調整事業部となっていますが、その源流は職業安定部です。

労働力の需給の適正な調整を図ることは職業安定行政の主な目的であり、需給調整事業部（課）は、まさにこれを果たす役割を担っています。ただ、職業安定部の一線の組織である公共職業安定所（ハローワーク）は以前、その指揮監督を都道府県知事に機関委任されていた時代があったことから、地域ごとの特徴が色濃く出ていることもあり、派遣指導監督状況の取りまとめについても、その地域でのそれぞれのスタイルで取りまとめられているという特徴があります。

なお、労基署も、働き方改革関連法については、新設された労基法36条6項の違反の指摘等、確実に働き方改革関連法の履行確保に取り組み、罰則付き時間外労働の上限規制の罰則の発動を実行したケースもあることは見逃せません。

今回は、「同一労働同一賃金」について

筆者ウェブセミナー開催!

労働3行政（労基・雇均・需給調整）が行う監督等への対応の実務（5/17）

（詳細はピンク色ページ（P13）をご覧ください）



焦点を当てて、雇用環境・均等行政と職業安定行政のそれぞれの履行確保の手法と特徴を説明し、また、労基署の監督指導の状況、刑罰権発動の事件等をみていきたいと思えます。

以上の観点から、各行政の役割、所掌する法律と指導等実績を整理しながら、Q A方式で解説をしていきます。

Q1 パート有期法における「同一労働同一賃金」の施行状況

「同一労働同一賃金」は、パート有期法で規定され、令和2年4月から大企業で、令和3年4月からは中小企業にも施行されています。法の施行状況からみて、留意することはありますか。

1 パート有期法を所掌する部署

パート有期法を所掌し、法の履行確保を担う部署は、労働局の雇用環境・均等部(室)です。労働局の労働基準部には一線の組織として労基署があり、職業安定部には一線の組織としてハローワークがありますが、雇用環境・均等部(室)には、このような組織がないため、法の履行確保のための行政指導や調査等の一線の業務も都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)の職員が担っているのが特徴です。

2 パート有期法にかかる行政による履行確保(報告徴収、助言、指導、勧告、公表)と行政ADR(裁判外紛争解決制度)

雇用環境・均等部(室)の行う行政による履行確保は、次ページ図表1の※1と※4の通りで、紛争の有無にかかわらず、実施されます。

【行政による履行確保】

(1) パート有期法18条1項「報告の徴収等」(※1)

パート有期法等の施行に関して必要な事項について事業主から報告を求める制度。

(2) パート有期法18条「助言、指導、勧告、公表」(※4)

報告徴収(報告の請求)等を実施し、法違反があった場合に、是正・改善を求め、その勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる等、法の履行を確保する制度。

雇用環境・均等部(室)の行う行政ADRは、図表1の※2と※3の通りです。

【行政ADR(裁判外紛争解決制度)】

(1) パート有期法24条「都道府県労働局長による紛争解決の援助」(※2)

都道府県労働局長が、労働者と事業主との間の紛争を、法に忠実かつ客観的な立場から、当事者双方の意見を聴取し、双方の意見を尊重しつつ、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示(助言・指導・勧告)することにより紛争の解決を図る制度。

(2) パート有期法25条「調停会議による調停」(※3)

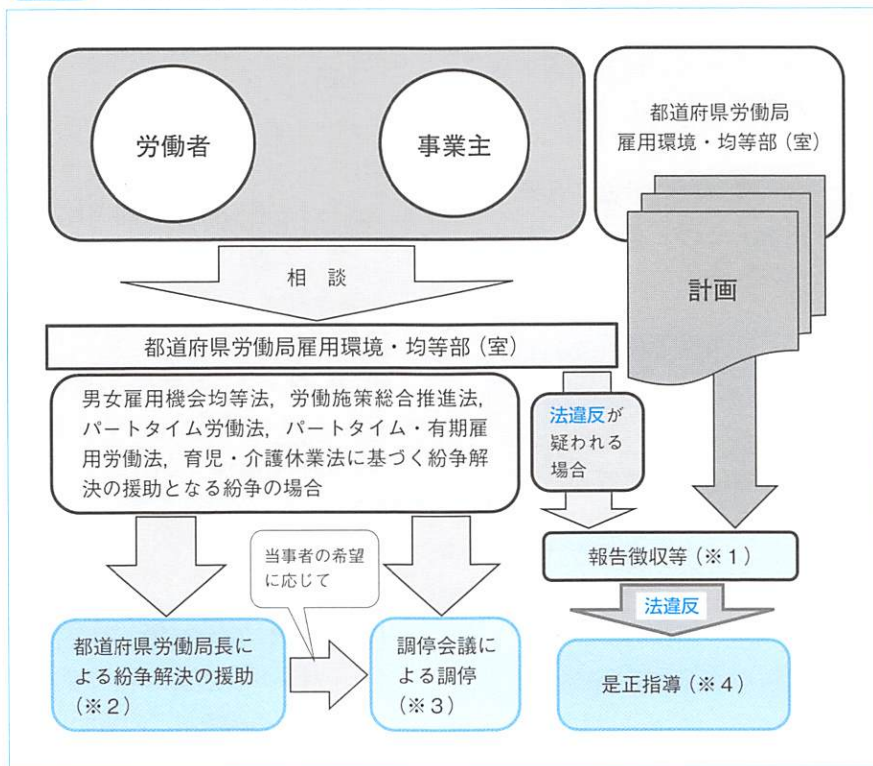
紛争当事者である労働者と事業主との間に第三者(調停委員)が関与し、当事者双方から事情を聴取し、必要があれば紛争解決の方法として調停案を作成し、当事者双方に調停案の受諾を勧告することにより紛争を解決する制度。

行政による履行確保のフローは、次ページ図表2の通りです。

3 法の施行状況

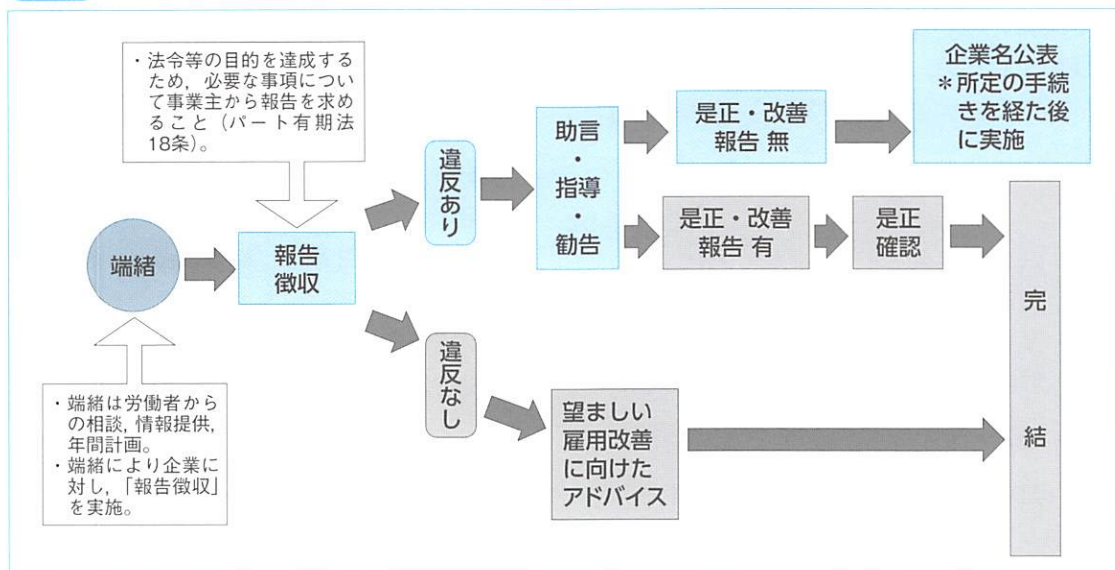
雇用環境・均等行政の実施状況は、「年度」ごとに厚生労働省雇用環境・均等局で取り

図表1 雇用環境・均等部（室）の行う報告徴収等と行政ADR



(出典：厚生労働省「令和2年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における法施行状況」)

図表2 報告徴収（行政指導）フロー



社会保険適用拡大に伴う 事前チェックと従業員への説明の仕方

社会保険労務士 佐佐木 由美子

令和4年10月1日から、パートタイマーやアルバイトなど短時間で働く従業員の社会保険について、適用が拡大されます。本稿では、対象企業において今後対応すべき実務ポイントについて解説します。

1 改正の概要

特定適用事業所で働くパート・アルバイト等の短時間労働者は、一定の要件を満たすことで、健康保険・厚生年金保険の被保険者となります。現行では、事業主が同じ適用事業所で、短時間労働者を除く総数が常時500人を超える事業所が対象となっています。

この事業所の規模が、令和4年10月からは従業員数101人以上に、令和6年10月より従業員51人以上の企業まで広がります。さらに、短時間労働者として被保険者となる要件も、**図表1**の通り勤務期間が「継続して1年以上の雇用見込み」から「継続して2カ月を超える雇用見込み」に変更されます。

2 事前チェックと 対象企業の取組ステップ

令和4年10月からの改正について、まず、自社が対象企業に該当するか確認しましょう。事業所の規模は、事業主が同一である従業員数101人以上の企業となりますが、「事業主が同一」とは、株式会社や財団法人などの法人事業所で、法人番号が同じ適用事業所を一つとしてみます。例えば、本店にA支社、B支社など複数の事業所がある場合、法人番号が同じであれば従業員を合算します。事業所ごとでのカウントではありません。なお、個人事業所は、個々の適用事業所で判断します。

そこでポイントとなるのが、従業員のカウント方法です。従業員数は、雇用するすべての人数ではありません。フルタイムと

図表1 短時間労働者における社会保険適用の改正

要件	令和4年9月末まで	令和4年10月改正	令和6年10月改正
事業所の規模	常時501人以上	常時101人以上	常時51人以上
労働時間	週所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
勤務期間	継続して1年以上の雇用見込み	継続して2カ月を超える雇用見込み	継続して2カ月を超える雇用見込み
適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

週労働時間がフルタイムの4分の3以上の従業員を合わせた人数、つまり現行の厚生年金保険の被保険者数で判断します。101人を下回る場合、直近1年のうち6か月以上、被保険者数の総数が常時101人以上となった場合に特定適用事業所となります。なお、一度適用対象となったら、従業員数が基準を下回ることがあっても引き続き適用となる点にご留意ください。

Step 1 加入対象者の把握

対象企業であることを確認したら、次に短時間で働く新たな対象者の把握を行います。具体的には、健康保険・厚生年金保険に加入すべき4分の3基準を満たさない者で、以下の(1)から(4)まですべての要件を満たす場合が対象となります。

《短時間労働者における被保険者資格の取得基準》

- (1) 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
- (2) 月額賃金が88,000円以上であること
- (3) 同一の事業所に継続して2カ月を超える雇用の見込みがあること
- (4) 学生ではないこと

週の所定労働時間が40時間の企業において、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合に、新たな加入対象となります。ここでいう労働時間とは、契約上の所定労働時間であり、臨時に生じた残業時間は含みません。なお、契約上20時間に満たない場合でも、実労働時間が2カ月連続で週20時間以上となり、なお引き続く見込まれる場合には、3カ月目から保険加入とします。

月額賃金については、基本給および諸手当の合計を指し、残業手当や臨時的な賃金等は含みません。また、通勤手当や家族手当など、最低賃金に算入しないことが定め

られている賃金も含みません。

学生については、昼間学生を対象外としています。休学中や夜間学生については加入対象となるため気をつけましょう。

Step 2 対応方針の検討

今回の改正により、短時間で働く従業員が新たに社会保険に加入することになれば、当然ながら法定福利費が増加しますので、会社の資金繰りにも影響が生じます。加入対象者が多いほどインパクトも大きいことから、会社負担分の社会保険料が継続的にどの程度増えるか、事前に確認しておくことをお勧めします。

このとき、厚生労働省の社会保険適用拡大特設サイト (<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>) にある簡単に社会保険料が試算できるシミュレーターを利用すると便利です。年間における事業主負担分が大体わかります。

こうした試算も参照しながら、経営判断としてパートタイマーの所定労働時間を引き下げ、加入対象としないという方針も考えられます。ただし、本人ときちんと話し合いを行い、同意を得て進めることが重要で、一方的に所定労働時間を引き下げることによる不利益変更に当たりますのでご注意ください。

これまで1人で対応していた業務を2人で対応してもらうとなれば、採用コストが発生しますし一定の教育も必要となります。あるいは、業務の簡素化や効率化を検討する必要も生じてくるでしょう。場合によっては、賞与の削減や昇給の抑制なども検討しなければならないかもしれません。

一方、社会保険加入を契機にこれまで扶養の範囲内で働いていたパートタイマーの労働時間を延長して正社員化するなど、積極策を打ち出すことも考えられます。

Step 3 社内周知

新たに加入対象となるパートタイマーやアルバイトへ、法改正の内容が確実に伝わるように社内周知を行います。この段階では、社会保険の適用拡大が10月から行われることや、新たに加入対象となる人の要件などを簡単に周知するとよいでしょう。案内文の例については後述します。

Step 4 従業員とのコミュニケーション

新たな加入対象者が多数いる場合、加入に向けた説明会を行うことはより良い方法です。ただ、パートタイマーやアルバイトを一堂に会して説明会を開催するのが難しい場合もあります。できる限り個人面談を実施して、丁寧に説明するようにしましょう。

このとき、社会保険の加入メリットについて伝えることも大切です。人によっては、ダブルワーク等で、すでに社会保険に加入しているケースも考えられます。今後の手続きにおいても必要となってくるため、個人面談の際には、他社での就業状況について確認しておきましょう。

また、会社として正社員化の方針等があれば、正社員への転換制度についての説明をし、本人が希望すれば労働時間の延長をするなど、キャリアアップにつながる提案をするのも効果的です。

Step 5 書類の作成・届出

従業員数101人以上500人以下の企業については、令和4年8月までに日本年金機構から新たに適用拡大の対象となることを知らせる通知書類が届きます。健康保険組合に加入する事業所については、各健康保険組合の案内に従ってください。

協会けんぽに加入する適用事業所においては、「健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届」に必要事項を記載して作成します。これまで一般従業員の届出をするのと同じフォームになりますが、「⑩備考」欄において、「3. 短時間労働者の取得（特定適用事業所等）」に○を付けることにご留意ください（図表2）。70歳以上の人の場合は、同備考欄の「1. 70歳以上被用者該当」にも○を付けます。また、パートを掛け持ちしているなど、ダブルワークで別の適用事業所で被保険者となっている場合は、「2. 二以上事業所勤務者の取得」にも○を付けます。この場合、「被保険者所属選択・二以上事業所勤務届」を資格取得日から10日以内に提出する必要があります。

10月1日に新たに加入する場合、9月末までには準備を進めて、被保険者資格届を10月5日までに届け出るようにします。その際、オンライン申請もぜひご利用ください。

図表2 被保険者資格取得届の記入例

被 保 険 者 1	① 被保険者整理番号	ヤマダ		ハナコ		③ 生 年 月 日	令和 4 年	0	2	0	5	1	2	④ 性 別	② 女 3. 坑内員	5. 男(基金) 6. 女(基金) 7. 坑内員(基金)	
	⑤ 取 得 区 分	① 健康・厚生 3. 共済出向 4. 船保任職	⑥ 氏 名	山 田	花 子	⑦ 取 得 区 分	令和 4 年	0	4	1	0	0	1	⑧ 被 扶 養 者	⑩ 無	1. 有	
	⑨ 給 付 月 額	② (通貨) ④ (親物)	⑧ 給 付 金 額	100,000	⑨ (合計 円+角)	1	0	0	0	0	0	0	0	⑪ 備 考	該当する項目を○で囲んでください 3. 短時間労働者の取得(特定適用事業所等) 4. 退職後の継続再雇用者の取得 5. その他()		
	⑫ 住 所	日本年金機構に提出する際、個人番号を記入した場合は、住所記入は不要です。 〒 〇〇〇〇〇〇															
	理由: 1. 居住在在 2. 短期在留 3. その他()																

iDeCo加入要件緩和で 企業に求められる対応

社会保険労務士・DCアドバイザー 谷内 陽一（第一生命保険株式会社）

令和4年は、一昨年に可決・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」（令和2年法律第40号）で定められた公的年金および私的年金に関する改正事項のうち、確定拠出年金（以下、「DC」という）に関する改正が相次いで施行される年です。

本稿では、上記改正法におけるDCの改正事項のうち、最後（令和4年10月）に施行される「企業型確定拠出年金（以下、「企業型DC」という）加入者の個人型確定拠出年金（以下、「iDeCo」という）への加入要件の緩和」について、改正の概要ならびに企業に求められる実務対応等について解説します。

※本稿における見解はすべて筆者個人に帰するものであり、筆者が所属する法人・団体の公式見解を示すものではありません。

1 企業型DC加入者の iDeCo加入要件緩和とは

平成29年1月にiDeCoの加入対象がほぼすべての公的年金被保険者に拡大され、同時に、企業型DC加入者もiDeCoに加入できるようになりました。

しかし、企業型DC加入者がiDeCoに同時加入するためには、加入している企業型DC制度の規約（企業型年金規約）において「企業型DC加入者がiDeCoの加入者となることができる」旨を定める必要がありました。同時に、企業型DCの事業主掛金の上限を月額5.5万円（確定給付企業年金（以下、「DB」という）等にも加入している場合は2.75万円）から月額3.5万円（同1.55万円）に引き下げる必要がありました。さらに、加入している企業型DCでマッチング拠出（企業型年金加入者掛金）を実施している場合は、当該企業型DC加入者のiDeCoへの加入は認められていませんでした。そのため、現状では企業型DC加入者によるiDeCoの利用はごく少数に留まって

います。

今般の法改正により、令和4年10月からは、企業型年金規約の定めや事業主掛金の上限の引下げを行わなくても、企業型DC加入者はiDeCoに加入できるようになります（図表1）。また、加入している企業型DCがマッチング拠出を導入している場合、当該企業型DC加入者は、①マッチング拠出を利用するか、②iDeCoに加入するか、加入者自身が選択することが可能となります。

2 今般の改正における注意点と 企業に求められる対応

(1) 企業型DCの事業主掛金の水準と iDeCoの拠出限度額との関係

企業型DC加入者のiDeCoの拠出限度額は、企業型DCのみに加入している場合は「月額2.0万円」、DB等にも加入している場合は「月額1.2万円」です。ただし、加入している企業型DCの事業主掛金が月額3.5

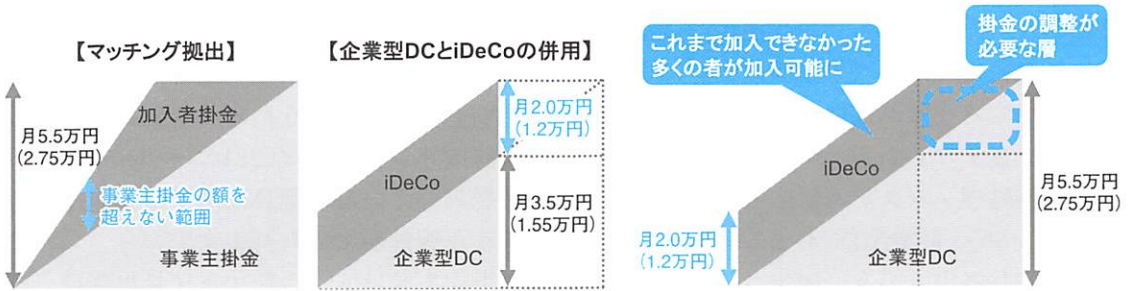
図表1 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

<現行(改正前)>

- 企業型DC規約の定めや事業主掛金の引下げが必要
- 「マッチング拠出」と「iDeCoとの併用」は企業(制度)ごとに選択

<改正後>

- 規約の定め等がなくてもiDeCoとの併用が可能に
- 「マッチング拠出」と「iDeCoとの併用」は加入者ごとに選択



※（ ）は、企業型DCと確定給付型制度（確定給付企業年金・厚生年金基金等）を併用している場合の拠出限度額。

万円（DB等にも加入している場合は1.55万円）を超える場合は、月額5.5万円（同2.75万円）から企業型DCの事業主掛金額を控除した残額が拠出限度額となります。つまり、加入している企業型DCの事業主掛金の水準が高いと、iDeCoへの拠出可能額がその分低くなることに留意が必要です。厳密には、iDeCoの掛金月額が5,000円が下限であるため、企業型DCの事業主掛金が月額4.5万円（同2.25万円）を超える場合はiDeCoには加入できません。

（2）マッチング拠出とiDeCoの併用、どちらがお得？

今般の改正により、加入している企業型DCがマッチング拠出を導入している場合、①マッチング拠出の利用と、②iDeCoの併用（同時加入）を、加入者自身が選択することが可能となりますが、はたしてどちらを選べばよいのでしょうか。

マッチング拠出には「加入者掛金は事業主掛金の額を超えないこと」という制約があるため、事業主掛金の水準が低い従業員（特に若年層）はマッチング拠出の拠出水準も低くなります。そのため、加入してい

る企業型DCの事業主掛金が2万円（DB等にも加入している場合は1.2万円）未満の場合は、マッチング拠出よりもiDeCoのほうが拠出可能額が高くなります。

一方、iDeCoを併用する場合、企業型DCとiDeCoの口座を二元管理することになります。また、企業型DCとiDeCoは、運営管理機関が同一であっても、運用商品のラインナップや手数料水準が大きく異なります。マッチング拠出を利用するかiDeCoを併用するかの比較・検討に際しては、図表2に記載したポイントを踏まえる必要があります。

図表2 マッチング拠出とiDeCoの併用の比較

	マッチング拠出	iDeCoの併用
運営管理機関	企業が選定	iDeCoの運営管理機関は個人が選定
運用商品	企業型DCと同一	企業型DCとiDeCoでは運用商品が異なる
手数料	企業負担が原則	iDeCoの手数料は個人負担が原則
口座管理	企業型DCの口座で一体管理	企業型DCとiDeCoの口座を二元管理

(3) 「年単位拠出」を行っている場合は 企業型DCとiDeCoを併用できない

平成30年1月からDCの掛金拠出時期が緩和され、原則である「各月拠出」に加えて、任意に定めた月（年1回以上）にまとめて拠出する「年単位拠出」も選択可能となっています。しかし、今般の要件緩和では、事務処理・システム対応の複雑化を回避するため、企業型DCおよびiDeCo双方とも「各月拠出」のみに限定されます。

そのため、加入している企業型DCの事業主掛金が年単位拠出である場合、当該企業型DCの加入者はiDeCoには加入できません。また、企業型DC加入者がiDeCoに加入するには、iDeCoの掛金も各月拠出する必要があります。

(4) 企業に求められる対応

① 従業員等への周知

企業型DCを実施している企業は、従業員等に対し、iDeCoへの加入の可否について周知に努める必要があります。

② 企業型DC規約の変更手続

令和4年10月の施行に際し、年単位拠出を実施しておらず、他に企業型年金規約の変更事項がない場合は、規約変更に係る手続き（承認または届出）は不要です。なお、わかりやすさの観点から「iDeCoに加入可能である」旨を規約に記載する場合や、現行のiDeCoへの同時加入の規定を規約から削除する場合は、「特に軽微な変更」として届出が必要になります。

一方、企業型DCで年単位拠出を引き続き実施する場合は、「年単位拠出を実施する」旨および「iDeCoに加入不可である」旨を定めるための規約変更について地方厚生局の承認を得る必要があります。拠出区分期間の変更（年単位拠出から各月拠出へ

の変更など）を行う場合も同様です。

③ 掛金額の管理、iDeCo拠出見込額の表示

今般の要件緩和に伴い、令和4年10月から、企業型DCの事業主掛金およびiDeCoの掛金の合算は「基礎年金番号・生年月日・性別」を用いて行うため、企業においても記録関連運営管理機関（レコードキーパー）に登録している従業員に関する上記情報の適正な管理が求められます。

上記を受けて、令和4年10月以降は、運営管理機関の加入者向けWebサイトに、企業型DC加入者のiDeCoの掛金拠出見込額等が表示されるようになります。

3 従業員がiDeCoへの加入を希望してきた場合の対応

今般の要件緩和により、企業型DC加入者のiDeCoへの加入が急増することが予想されます。しかし、iDeCoは「個人型」という名称とは裏腹に、加入者個人だけでなく企業にも様々な事務処理が発生します。

(1) 事業所登録

会社員など国民年金の第2号被保険者がiDeCoに加入するためには、最初に国民年金基金連合会に対し「事業所登録」を行う必要があります。具体的には、最初の従業員がiDeCoへの加入申出を行う際に持参してくる「事業所登録申請書 兼 第2号加入者に係る事業主の証明書」に必要事項を記入し、それを当該従業員が他の書類とともに提出することで手続きは完了します。登録が完了すると「事業所登録通知書」が送付されますので、2人目以降の従業員のiDeCo加入申出の際は、同通知書に記載の「登録事業所番号」を使用します。