



確定拠出年金制度 (日本版401k制度)の概要

発足当初は、導入が進んでいなかった確定拠出年金制度ですが、この数年で飛躍的な伸びを示しています。今後も、導入が進むものと考えられる日本版401kは、いまだ活用していない企業や個人にとって「知っておかなければならない必須知識」となっています。
このシリーズでは、全6回にわたって、日本版401kの制度内容を解説します。

日本版401kが生まれた背景

日本版401k制度が生まれた背景と目的は大きく3つあります。

その1 運用のリスクを企業が負わない

従来の企業年金制度は、「確定給付型」で、企業が運用の利回りを決定し、それに沿って退職金の資金準備を行うというものでした。運用がうまくいっていれば問題は顕在化しなかったのですが、不況下で企業を救済する低金利政策は、積み立て不足という事態を引き起こしました。

企業が運用の全責任を負う制度ではなく、企業はお金を出し、運用は個人が負うことにすると、企業としては運用リスクを回避することができます。又、平成13年3月期から退職給付会計に関して新会計基準の適用が開始されました。平成12年当時は、株式市場の低迷等により確定給付型の企業年金を導入している企業の多くが多額の積立不足を抱えており、新会計基準の適用により確定給付型の企業年金には財務上の大きなリスクがあることが明らかになったのです。これに対して、日本版401kは、将来の年金額は確定しておらず、企業は毎月の掛金を拠出するだけなので、会計上企業の退職給付債務が発生しないので、財務上のリスクも軽減されます。

このように、日本版401k制度は、企業年金制度のリスク回避策として生まれました。

その2 公的年金制度の限界と自助努力の制度創設

平成62年には、現役世代の1.1人に対して65歳以上の人口は1人になるという予測があります。現在の公的年金による世代間扶養の年金制度だけでは、老後生活を思うように過ごすことは困難です。老後生活に必要な生活費として総務省の調査でも月額28万円近い金額が必要とされ、その80%を公的年金に頼っている現状です。しかし、現役世代と引退世代の人口バランスが超高齢化社会となっていくと、公的年金制度だけではとても豊かな老後生活の資金は得られません。そこで、企業の退職金、個人の年金作り（自助努力）の切り

札として日本版401kは作られました。平成22年1月1日より、企業型401kの拠出限度額が引き上げられることになっており、将来的にはマッチング拠出等の改正も予定され、今後ますます、日本版401k制度は利用しやすい形で普及していくものと思われます。

その3 退職金の確保と人材の流動化への統一的な対応策

日本版401kでは、年金資産は個人別に管理されているため、企業経営が思わしくなくなった場合でも、個人の資産は確保されます。

又、日本版401kでは、転職した場合に今までの年金資産を転職先の企業に移換することができます。このことをポータビリティと言います。

このように転職や中途採用に関して、年金資産のポータビリティを確立し、「退職金を次の企業に持ち運べる」という点が、日本版401k制度の目的の一つでもあります。

日本版401k制度導入の現状

企業型401kの加入者の状況については、以下のようになっており、規約数、加入者数ともに大きく増加しています。企業型の加入者数が300万人を超えたのが平成20年8月末であり、その後、平成21年3月末時点では、311万人となっています。確定給付企業年金については、平成21年3月末時点で企業年金数が5,008件、加入者数は570万人となっています。

〈企業型年金の施行状況の推移〉

年度末	規約数	加入者数(千人)
平成13年	70	88
平成14年	361	325
平成15年	845	708
平成16年	1,402	1,255
平成17年	1,866	1,733
平成18年	2,313	2,187
平成19年	2,710	2,711
平成20年	2,736	2,973
平成21年	3,043	3,110

厚生労働省、企業年金連合会

日本版401kの概要

(1) 企業型と個人型

日本版401kには、「企業型」と「個人型」とがあります。企業型とは、企業が従業員のために導入してその企業に勤務する60歳未満の厚生年金保険の被保険者が加入対象となる制度です。社長や役員も加入することができるのも特徴の一つです。また、パート、アルバイト、契約社員などは加入対象から除外することもできます。

個人型とは、国民年金基金連合会が実施し、自営業者（国民年金第1号被保険者）や企業年金（確定給付型、日本版401kの企業型）に加入していない企業の従業員が任意で加入できる制度です。

(2) 掛金の負担

企業型においては、企業が企業型年金規約に基づき拠出限度額の範囲内で掛金を負担します。加入者自身では掛金を拠出することはできません。個人型においては、加入者が拠出限度額の範囲内で任意に掛金を設定し、第1号加入者は自分で国民年金基金連合会に払い込み、第2号加入者は原則として、企業が給与から天引きして国民年金基金連合会へ払い込みます。【掛金の拠出限度額】

企業型、個人型それぞれの毎月の掛金の拠出限度額は以下のようになっています。

ただし、平成22年1月1日より、拠出限度額が引き上げられる予定です。

企業型	拠出限度額	企業年金制度なし		企業年金制度あり	
		現行	H22.1.1から	現行	H22.1.1から
個人型	拠出限度額	自営業者等 (第1号加入者)		企業年金制度なし (第2号加入者)	
		現行	H22.1.1から	現行	H22.1.1から

注1：個人型の掛金と国民年金基金等の掛金を合計した金額が68,000円以下であること

第1号加入者：自営業者及び無職等を言います。

国民年金保険の保険料が未納の場合は、掛金の納付はできません。

第2号加入者：企業の従業員で厚生年金基金、確定給付企業年金、適格退職年金、日本版401kの企業型の対象となっていない者を言います。

(3) 運用は自己責任

日本版401kにおいては、将来の年金や一時金の受給額は、毎月拠出される掛金とその運用収益の総額となります。

金融商品の投資運用は、商品の予想利回りが低ければその商品の運用リスクは小さく、逆に予想利回りが高ければ、リスクは大きいと考えられます。いわゆるローリスク／ローリターン、ハイリスク／ハイリターンといわれるものです。

日本版401kでは、運営管理機関が提示する運用商品の中から、加入者が自ら選択して運用の指示を行いますので、高利回りを狙ってリスクの大きい商品を選択して運用がうまくいけば高い利回りを得ることができますが、反対に運用が

うまくいかなければ将来の年金資産が減少することもあります。日本版401kでは加入者自身の責任で運用を行うことが前提ですので、運用がうまくいかなくても年金資産が減少しても原則として企業等からの補償はありません。

(4) 給付の種類と老齢給付金における加入期間と年金の受給開始年齢

日本版401kによる給付は原則として以下の3つの給付となります。老齢給付金については、老齢給付金の受給開始年齢前に退職した場合は、その時点で退職金を手にすることができないので、注意が必要です。また、遅くとも70歳までには受給を開始しなければならないことになっています。

① 老齢給付金

加入者が60歳以降の一定年齢に達したときに給付が行われます。

通算加入者等期間の期間	受給開始年齢
最初の掛金拠出から10年以上の期間がある場合	60歳から受給可能
最初の掛金拠出から8年以上の期間がある場合	61歳から受給可能
最初の掛金拠出から6年以上の期間がある場合	62歳から受給可能
最初の掛金拠出から4年以上の期間がある場合	63歳から受給可能
最初の掛金拠出から2年以上の期間がある場合	64歳から受給可能
最初の掛金拠出から1ヵ月以上の期間がある場合	65歳から受給可能

通算加入者等期間：

・企業型年金加入者期間 ・企業型年金運用指図者期間 ・個人型年金加入者期間 ・個人型年金運用指図者期間 であって60歳に達した日の前日が属する月以前の期間について合計した期間のことを言います。

② 死亡一時金

加入者が死亡した場合に、加入者の遺族に支給されます。

③ 障害給付金

加入者が高度の身体障害に陥った場合に支給されます。

④ 脱退一時金

上記の①から③までの給付とは別に、一定の条件を満たしている場合には、脱退一時金を請求することが可能です。

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス・
総合事務所ブレイン代表
社会保険労務士

北村 庄吾

1961年熊本生まれ。中央大学卒業。
株式会社ブレインコンサルティングオフィス・
総合事務所ブレイン代表
平成3年に弁護士・税理士・司法書士などの
国家資格者の総合事務所ブレインを設立。弁
護士・税理士・社会保険労務士などを中心に有資格者300名以上の
ネットワークを持つ。その波乱万丈な生き方とともにTVをはじめマス
コミからも注目される。週刊ポストの「年金博士」、TVタックルなどで
も活躍。現在、200社の顧問先をもち人事部のトータルアウトソーシ
ングを初めとしてヒット商品も多く生み出している。



確定拠出年金制度導入 成功の鍵

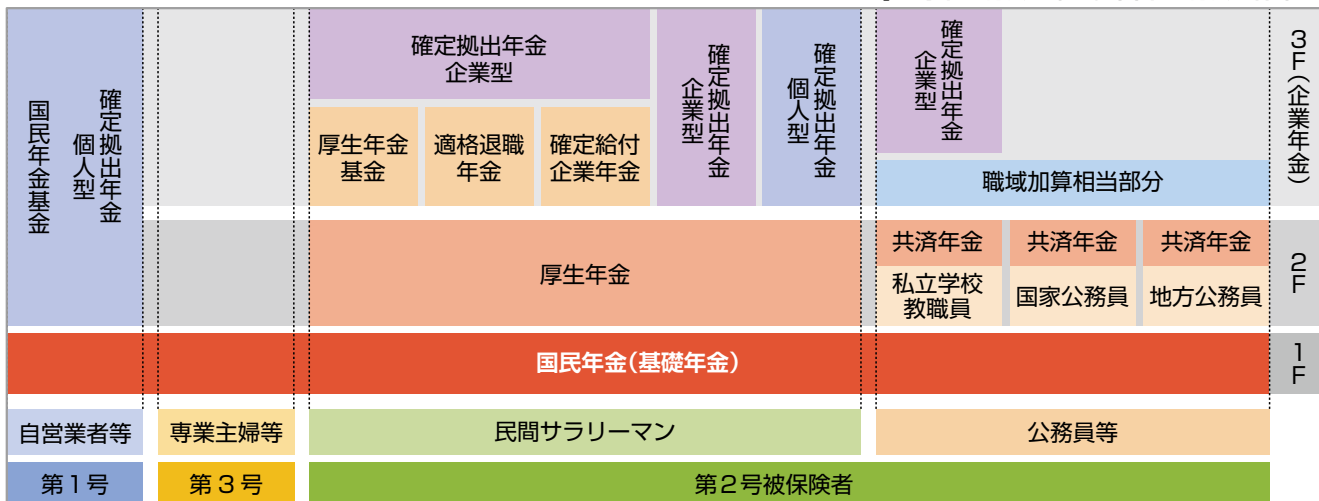
確定拠出年金 “企業型”の仕組み概要

第1回は確定拠出年金の「企業型」、「個人型」に共通の項目について説明いたしましたが、第2回は、主に「企業型」の確定拠出年金の仕組みについて説明いたします。

企業型の確定拠出年金制度の設計上、重要となる項目として、加入者の範囲や掛金の決定方法等があります。

1. 公的年金制度と確定拠出年金制度との関係

【公的年金制度と確定拠出年金制度の体系図】



日本の年金制度の体系は、3階建ての年金制度となっています。

1階部分は全国民に共通で、加入が義務づけられている国民年金制度（基礎年金制度）です。

国民年金の第2号被保険者の2階部分は、民間企業のサラリーマンが対象となっている厚生年金保険制度と公務員等が加入する共済年金制度となっています。

国民年金の第1号被保険者である自営業者等の場合は、1階部分の国民年金制度は強制加入ですが、2階部分として任意に加入できる国民年金基金制度及び確定拠出年金制度（個人型）があります。

1階部分の国民年金制度及び2階部分の厚生年金制度、共済年金制度は公的年金制度ですが、これに対して3階部分が、企業年金制度となっており、国が運営・管理する公的年金を補う制度として位置付けられています。

企業に導入される確定拠出年金制度も企業年金制度として位置付けられています。

公務員等の共済年金制度の場合、職域加算相当部分が3階部分に相当します。更に、私立学校教職員については企業型の確定拠出年金を導入することができます。

2. 確定拠出年金～企業型の仕組み～

(1) 企業型年金の加入対象者

厚生年金保険の被保険者である満60歳未満の従業員は、原則として全員が企業型年金の加入対象者となります。

ただし、以下の「一定の資格」を定めて条件に合致する者のみを加入者とする事も可能です。

- ①一定の職種に属する従業員のみを加入者とすることができます。
一定の職種とは、例えば、研究職、営業職、事務職等を言いますが、労働協約や就業規則等でこれらの従業員の給与や退職金等の労働条件が他の従業員の労働条件とは別に規定されていることが必要となります。
- ②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ことができます。
例えば、勤続20年未満のものを加入対象とするとか、勤続6年以上のものを加入対象とするなどです。比較的短期間での退職者が多く、

一定期間経過後は長期間勤務するというような企業にとっては、一定の勤務期間以上の者を加入対象とするのも一つの考え方です。

- ③合理的な理由がある場合には、「一定の年齢未満」の従業員のみを加入者とすることができます。

一定の年齢以上の者のみを加入者とすることはできませんが、制度導入時に限り、50歳以上の一定の年齢以上の者を加入対象者としないうことができます。制度開始時に50歳以上のものは、運用期間が短く60歳で定年退職してもその時点では、通算加入者等期間が10年を満たしていないため給付を受けることができないためとされています。

- ④従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみを加入者とすることができます。

確定拠出年金制度を導入して、拠出を希望するかどうかを加入対象者が選ぶことができる「選択制」を採用することもできます。希望した者のみ拠出が行われ、希望しない者については、拠出金相当額が給与に上乗せして支給されるというものです。

注1：①及び②においては、加入者とならない従業員については、企業年金制度の適用者であることが必要。

注2：③及び④においては、加入者とならない従業員については、確定給付企業年金（④の場合に限る）または退職金制度が適用されていること、その制度において確定拠出年金への掛金の拠出に代わる相当な措置が講じられ、不当に差別的な取り扱いがなされないように配慮することが必要。

(2) 企業型年金の掛金の決定方法

企業の掛金の算定方法は以下の3つの方法のうち、いずれかによるものとされています。

①定額方式

加入者全員に対して同額の掛金とする方法です。

例えば、加入者に一律、毎月1万円の掛金を拠出するという方法です。

②定率方式

加入者全員に対して掛金を給与の一定率とする方法です。

例えば、毎月の給与総額の3%を掛金として拠出するという方法です。ここで、給与とは、給与規程もしくは退職金規程などに定められたものを原則とし、年金制度のために特別に定められた給与であっても、企業の恣意性が介入するおそれがないと認められるものについては、給与規程もしくは退職金規程などに定めることにより給与とすることができます。

③併用方式

①の方法と②の方法とを組み合わせる方法です。

例えば、加入者に一律、毎月3,000円の掛金を拠出するとともに、毎月の給与総額の2%に相当する額も掛金として拠出するという方法です。なお、どの場合によっても、算定した掛金額は拠出限度額の範囲内であればなりません。

(3) 税制優遇制度

①加入者における税制上のメリット

加入者については、3つの局面で税制上の優遇措置が採られています。

・第1番目：掛金の所得控除

個人型年金の加入者が掛金を拠出する場合、拠出時の掛金額が所得控除の対象となります。

・第2番目：運用益が非課税扱い

通常、金融商品等で資金を運用する場合には、運用益に対して税金がかかりますが、確定拠出年金制度においては、将来、年金や一時金を受け取るまでの間、掛金の運用益に対して課税されません。結果として運用益をそのまま運用に回せるため運用効率が高まります。

・第3番目：受取時に税制上の優遇

老齢給付金は、「年金」や「一時金」として受け取ることができます。

「年金」として受け取る場合は、公的年金の受取額と合計して「雑所得」に計上されます。雑所得の内、公的年金については必要経費の代わりとして一定の公的年金等控除が適用になりますが、確定拠出年金の老齢給付金についても公的年金等控除が適用になります。

また、「一時金」として受け取った場合は、退職所得として扱われ、加入年数に応じて計算される退職所得控除額を差し引いた額の2分の1が課税対象とされます。

②企業型年金における企業の税制上のメリット

企業型年金では、以下の掛金の上限まで損金に計上できます。

	損金計上上限額
企業年金に加入している場合	23,000円(※1)／一人1月
企業年金に加入していない場合	46,000円(※2)／一人1月

(※1) 平成22年1月から25,500円に上限額が引き上げられます。

(※2) 平成22年1月から51,000円に上限額が引き上げられます。

(4) ポータビリティ

確定拠出年金では、個人毎に資産が管理されていますので、離職・転職した場合にそれまでの年金資産を移換先に移して制度を継続していくことが可能です。この離職・転職に際しての資産の移換をポータビリティと言い、確定拠出年金制度が持つ大きな特徴、魅力となっています。

<確定拠出年金制度におけるポータビリティの仕組み>

	A. 企業型年金に加入している従業員が	B. 個人型年金に加入している従業員が	C. 個人型年金に加入している自営業者が
1. 企業型年金のある企業に転職する場合	転職先の企業型年金に資産を移換する	転職先の企業型年金に資産を移換する	転職先の企業型年金に資産を移換する
2. 企業型年金のない企業に転職する場合	国民年金基金連合会に資産を移換する	資産はそのまま移換はしない	資産はそのまま移換はしない
3. 自営業者になる場合	同上	同上	—
4. 仕事を辞める場合(無職になる)	同上	同上	資産はそのまま移換はしない

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
総合事務所ブレイン
人事・労務コンサルティング部
コンサルティング担当部長
社会保険労務士

大島 俊春

1951年8月生まれ。広島県出身。同志社大学法学部卒業後、外資系のコンピューターメーカーにシステムエンジニアとして11年間勤務。その後、主として金融機関向けの業務ソフトの開発に従事。IT業界で長らく勤務する中、人事制度や賃金制度、退職金制度に関心を持ち、退職後、社会保険労務士の資格を取得。システムエンジニアから社会保険労務士に転進し、現在はブレインコンサルティングオフィスで人事制度、退職金制度等のコンサルティングを担当している。



確定拠出年金制度導入 成功の鍵

確定拠出年金制度導入の目的と効果

確定拠出年金制度を単に、退職給付債務の圧縮目的だけで導入するのではなく、確定拠出年金制度の特徴及びメリット、デメリットを踏まえた上で、成果主義的な退職年金制度への変更を目的として導入するとか、社員の福利厚生政策を充実させることを目的として導入するなど、導入目的を明確にすることが重要です。同時に制度導入の目的を社員に適切に伝え、十分理解してもらうことが確定拠出年金制度導入の成功の鍵となります。

1. 確定拠出年金制度の主なメリット、デメリット

確定拠出年金制度の導入に際しては、企業側及び加入者側にとってのメリット、デメリットを比較検討して、どのような導入効果を求めるのかをしっかりと検討し、決定することが成功の鍵となります。

【企業のメリット】

- ・企業は年金資産の運用リスクを負わないので、掛金の追加負担がなく、将来の掛金負担の予測が容易である
- ・企業会計上の債務認識（退職給付債務）が必要でないため、退職給付債務の変動により企業決算が影響されるということがない
- ・複雑な年金数理計算が不要である
- ・拠出限度額の範囲内で掛金が損金算入される
- ・社員に退職給付制度を実感させやすい
- ・ポータビリティがあるため人材の中途採用が容易である

【企業のデメリット】

- ・加入者ごとに記録の管理が必要となる（コストがかかる）
- ・加入者に対する投資教育や情報提供が必要になる（コストがかかる）
- ・資産運用状況が良好でも掛金を減額できない
- ・老齢給付は、原則として60歳以降の支給となるため退職一時金制度の代わりにならない

【加入者のメリット】

- ・加入者個人が運用方法（運用商品）を人任せにするのではなく、自ら決められることができる
- ・経済や投資等への関心が高まり、結果として資産形成に役立つ
- ・運用が好調であれば年金額が増える
- ・年金資産が加入者ごとに管理されるので、加入者が常に残高を把握できる、一定の要件を満たせば離転職に際して年金資産の持ち運びが可能、万が一会社が倒産しても年金資産が保全される
- ・運用商品の運用益に対して課税されないため、有利な複利運用が可能となる

【加入者のデメリット】

- ・加入者が運用リスクを負うので運用が不調であれば将来受け取る年金額が減る
- ・年金資産を株式や投資信託で運用するために一定の知識が必要（勉強が必要）
- ・老齢給付金は、原則として60歳になるまで受給できない
- ・老後に受け取る年金額が事前に確定していないため、老後の生活設計を立てにくい
- ・事業主返還の規定があれば、勤続期間が3年未満の場合は、資産の持ち運びができない場合がある

2. 確定拠出年金制度導入の効果

ここでは、確定拠出年金制度を導入することで主に財務上、人事制度上、及び福利厚生政策の面からどのような効果が期待できるかについて考えてみます。

（1）財務上の負担の軽減

日本版401k制度が生まれた第1の理由としては、退職給付債務の発生を回避して、財務面でのリスクを減少させたいという企業側のニーズがありました。ですから、確定拠出年金制度の第一の導入目的と効果は、自然に企業の負債（退職給付債務）の圧縮ということになります。既存の退職一時金制度や適格退職年金制度から確定拠出年金制度へ移行すれば、退職給付債務が削減され、財務上の不確定リスクが縮小されます。また、企業年金を実施してなくて、新規に確定拠出年金制度の導入を図る場合でも、退職給付債務が発生しないという点を第一のメリットとして、その導入が行われています。

ここでの注意は、退職給付債務を無くすことを最大の目的とすると、退職給付制度としては確定拠出年金制度だけ実施し、退職一時金制度はなしとしがちですが、確定拠出年金制度では、原則として老齢給付は60歳まで引き出しができないため、社員の中途退職時の退職一時金支払いができなくなるということです。

また、財務上の負担の軽減というのは、会社側の一方的ともいえる導入目的であり、社員としては無条件で同意することは難しいでしょう。その意味でも確定拠出年金の導入割合を検討することが重要となります。

（2）人事制度上の政策と効果

確定拠出年金制度の導入は、企業の財務上の負担軽減だけを目的とするものではありません。確定拠出年金制度の特徴

を生かして、人事制度政策に活用することも重要であると考えます。

①掛金の設定の仕方を工夫することで社員のやる気を引き出す

従来の退職金制度の多くは、いわゆる基本給連動方式で退職金額を決定しています。この方式は、「退職時基本給」に「勤続年数別支給係数」と「退職事由別支給係数」を掛けて退職金額を決定するもので、勤続が長ければ一般的に基本給が高くなり、同時に勤続年数別支給係数も高くなるように設定されているため、勤続年数が一定年数を超えると退職金額は急激に高くなります。

このような、勤続年数という要素だけで退職金額を決定する方式を変更し、勤続期間の長短に係わらず在職中の業績や貢献度合いを退職金に反映させるために確定拠出年金制度を活用することができます。

確定拠出年金制度では、掛金を月単位で設定可能であり、掛金を現在の給与の一定率として設定し、この給与そのものが業績や貢献度合いに連動して決定されるのであれば、退職金制度も業績連動型の成果主義的なものとなります。また、掛金をポイント制退職金制度におけるポイントに連動して決定することで、同様の効果を上げることが可能です。

②前払い型の制度であることを利用して、退職金制度を有意義なものとする

従来型の基本給連動方式の退職金制度は、賃金の後払いとして、老後の生活保障的な意味合いを持っています。しかし、企業からすれば総人件費の中には毎月の多額の退職給付関連費用が含まれているにもかかわらず、社員はそのことについてあまり知らず、関心も高くなく、自分がいくらもらえるのかは退職を間近に控えて初めてわかるというようなことになりがちです。どうしても社員の退職金制度への認識が薄くなり、結果として退職金制度の意義が正しく理解されないという弊害を生じてしまいます。

これに対して、確定拠出年金制度のような前払い型の退職金制度においては、以下のような点から退職金というものが目に見える、非常に分かりやすいものとなります。

確定拠出年金では年金資産が個人別に管理され、少なくとも1年に1回以上、個人別管理資産額が定期的に通知されますので、自分の年金資産の残高を正確に知ることが可能です。またいつでも、WEB上あるいはコールセンターに連絡して、現在の資産残高を確認することができます。このように加入者にとってのメリットとしては、年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できることがあげられます。

③中途採用による人材確保を積極的に進める

確定拠出年金では、転職時に個人別管理資産を持ち運びできますから、転職を繰り返したとしても、継続して60歳まで企業型年金の加入者として年金資産の運用が可能です。

また個々の勤務年数（加入年数）は、通算加入者等期間に通算され、年金資産を一時金で取得する場合の退職所得控除の計算における勤務年数として取り扱われますので、従来のように転職が税務上、不利になるということは少なくなっています。

このように中途採用者に不利にならない制度なので、中途採用による人材獲得を重視する会社にとっては好都合です。

(3)福利厚生政策面の目的と効果

確定拠出年金制度の特徴及びメリットを生かして、福利厚生制度の充実を図ることも大きな導入効果となります。これらの効果を実現するためには、導入時の投資教育や継続教育

を行い、社員が積極的に確定拠出年金制度を理解、活用する気持ちになってもらうよう、会社としてできるだけ支援することが重要となります。

①社員の老後の多様な生活設計の手段とする

昭和36年4月2日以後生まれの男性については、65歳になるまで公的年金を受け取ることができません。この方達が60歳で退職したとすると、65歳までの5年間は公的年金を受給することが出来ないわけで、生活資金を公的年金以外から捻出する必要があります。

確定拠出年金は、通算加入者等期間が10年以上あれば、60歳から老齢給付金の受け取りを請求することが可能です。また受給の方法も年金或いは一時金での受け取りを選択でき、年金での受取の場合は5年以上20年以下の有期年金で受け取ることも可能です。ですから、5年の有期年金による受取とすると、60歳から65歳までの間で、確定拠出年金を受け取ることができます。

また、60歳以後も継続して勤務し給与を受け取りながら、確定拠出年金の老齢給付を受給して多くの生活費を確保することも可能です。

あるいは、60歳以後も給与だけで生活し、確定拠出年金は、65歳以後とか70歳から受給するという選択肢も考えられます。

②社員の老後の資産形成への意識を向上させる

確定拠出年金では、社員は自ら資産の運用方法（運用商品）を決定しますので、その運用結果の巧拙については責任を負うわけですが、本人自らの考えに基づいて、いつ、どのようなリスク資産にどれだけ投資をするかを決めていくことになりますから、おのずと自身のライフプランや老後の資産形成への関心が高まります。経済や投資等への関心が高まり、結果として資産形成に役立つこととなります。

③退職金が保全されるという安心感が与えられる

確定拠出年金では、年金資産は個人別管理資産として資産管理機関に預けられますので、企業の経営状態が悪化するなどの場合においても、退職給付が保全されることになり、社員に対して大きな安心感を与えることができます。

さらに、年金資産が加入者ごとに管理されるので、一定の要件を満たせば離転職に際して年金資産の持ち運びが可能という点も社員に安心感を与えます。

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
総合事務所ブレイン
人事・労務コンサルティング部
コンサルティング担当部長
社会保険労務士

大島 俊春

1951年8月生まれ。広島県出身。同志社大学法学部卒業後、外資系のコンピューターメーカーにシステムエンジニアとして11年間勤務。その後、主として金融機関向けの業務ソフトの開発に従事。IT業界で長らく勤務する中、人事制度や賃金制度、退職金制度に関心を持ち、退職後、社会保険労務士の資格を取得。システムエンジニアから社会保険労務士に転身し、現在はブレインコンサルティングオフィスで人事制度、退職金制度等のコンサルティングを担当している。



制度設計における確定拠出年金制度導入の成功の鍵

確定拠出年金制度を導入する場合、基本設計として、退職給付に占める確定拠出年金の割合をどの程度にするか、想定利回りおよび掛金をどの程度にするか、が重要なポイントとなります。また、加入選択制および掛金と前払い退職金との選択制について検討することも重要なポイントとなります。

1. 退職給付全体に占める確定拠出年金の割合

確定拠出年金では、基本的に60歳まで老齢給付を受給することができないので、60歳までに中途退職しても確定拠出年金の資産を受け取ることができません（中途脱退時の年金資産の受取基準が厳しい）。また、自己都合などの事由による退職者に対して給付減額ができないこと（事業主返還の対象となる短期在職者を除く）、さらに、確定拠出年金だけで退職給付とすると、拠出限度との関係で十分な退職給付を実現することが困難であるといった問題があります。

このような理由で、退職給付のすべてを確定拠出年金だけでまかなうとするのではなく、他の退職給付制度との併用を検討することが制度設計上の大きなポイントとなります。

企業年金連合会の「2007年度確定拠出年金に関する実態調査（第2回）報告書」によると、退職給付制度全体に占める確定拠出年金の割合は、確定拠出年金導入後の制度が2制度の場合は、平均で約51%、3制度の場合は、平均で約34%となっています。このようなことから、退職給付全体に占める確定拠出年金の割合として、30%~50%というのを一つの目安とすることが考えられます。

■他制度との併用状況と DC (確定拠出年金) の割合

DC 導入後の制度	規約数	率(%)	DC の割合 (平均値)
DC のみ	256	37.6	100.0
DC、退職一時金	158	23.2	50.0
DC、前払い退職金	14	2.1	55.7
DC、適格退職年金	21	3.1	45.7
DC、確定給付企業年金	76	11.2	35.0
DC、厚生年金基金	10	1.5	56.9
DC、退職金共済	30	4.4	59.5
DC、退職一時金、適格退職年金	16	2.4	2.6
DC、退職一時金、確定給付企業年金	64	9.4	25.6
DC、退職一時金、厚生年金基金	10	1.5	47.3
DC、退職一時金、退職金共済	7	1.0	39.0
DC、退職一時金、前払い退職金	3	0.4	47.0
DC、確定給付企業年金、前払い退職金	1	0.1	35.0
DC、確定給付企業年金、適格退職年金	1	0.1	21.0
DC、厚生年金基金、適格退職年金	3	0.4	35.5
DC、厚生年金基金、退職金共済	1	0.1	40.0
DC、退職金共済、前払い退職金	2	0.3	48.0
DC、退職一時金、厚生年金基金、退職金共済	2	0.3	40.0
DC、退職一時金、適格退職年金、確定給付企業年金	1	0.1	18.0
その他回答	4	0.6	60.0
無回答	33	—	—
有効回答者数	680	100%	—

企業年金連合会「2007年度確定拠出年金に関する実態調査」(第2回)報告書

2. 想定利回りと掛金の設定

定年退職時の確定拠出年金の目標積立額を決定したら、次に想定利回りと掛金について、検討します。掛金の総額と運用収益との合計が目標積立額となるように掛金を決定します。

想定利回りは、確定拠出年金においてどの程度の運用収益を見込むのかということであり、想定利回りの水準は、掛金額に与える影響が大きいことから、制度導入において非常に重要なポイントとなります。想定利回りを高くすれば企業の掛金負担は軽くなりますが、社員としては想定通りの運用収益を達成することが困難になり、最終的に年金資産が想定額より低額になる可能性が高くなります。逆に想定利回りを低くすれば、社員が想定額を達成する可能性は高くなりますが、企業の掛金負担は大きくなります。想定利回りの水準をどこに設定するかは、労使協議の重要事項となります。

企業年金連合会による調査によると、想定利回りの平均は2.34%となっており、1.5%超から2.5%以下の間での設定が全体の67.5%となっています。

■想定利回りの平均

	想定利回り
平均値	2.34%
無回答	226
有効回答数	487

■想定利回りの分布

想定利回り	規約数	率(%)
0.0	6	1.2
0.0 超~1.0 以下	31	6.4
1.0 超~1.5 以下	44	9.0
1.5 超~2.0 以下	155	31.8
2.0 超~2.5 以下	174	35.7
2.5 超~3.0 以下	47	9.7
3.0 超~5.0 以下	25	5.1
5.0 超~	5	1.0
想定利回りなし	185	—
無回答	41	—
有効回答者数	487	—

企業年金連合会「2007年度確定拠出年金に関する実態調査」(第2回)報告書

それでは、想定利回りと掛金との関係を見てもみましょう。

退職給付の総額を1,500万円とし、確定拠出年金での目標額をそのうちの3割(450万円)または4割(600万円)とした場合において、運用期間38年の想定利回りの違いによる掛金額の違いは以下ようになります。

退職金予想総額	15,000,000	期間(年)	38	期間(月)	456
---------	------------	-------	----	-------	-----

月利による複利運用、期末積立で計算しています。

ケース1	割合	金額	想定利回り(年利)	月額掛金	年額掛金	全掛金	想定運用益額	会社負担総額	会社負担軽減額
401k目標額	30%	4,500,000	0.0%	9,868	118,421	4,500,000	0	15,000,000	0
その他で準備	70%	10,500,000	1.5%	7,327	87,924	3,341,112	1,158,888	13,841,112	1,158,888
			2.0%	6,596	79,152	3,007,776	1,492,224	13,507,776	1,492,224
			2.5%	5,921	71,052	2,699,976	1,800,024	13,199,976	1,800,024

ケース2	割合	金額	想定利回り(年利)	月額掛金	年額掛金	全掛金	想定運用益額	会社負担総額	会社負担軽減額
401k目標額	40%	6,000,000	0.0%	13,158	157,895	6,000,000	0	15,000,000	0
その他で準備	60%	9,000,000	1.5%	9,770	117,240	4,455,120	1,544,880	13,455,120	1,544,880
			2.0%	8,795	105,540	4,010,520	1,989,480	13,010,520	1,989,480
			2.5%	7,895	94,740	3,600,120	2,399,880	12,600,120	2,399,880

3. 選択制の設計

確定拠出年金制度においては、中途退職による年金資産の受け取り要件が厳しいことなどを踏まえて、確定拠出年金への加入選択制を導入することができるようになっています。多くの場合は、前払い退職金との選択制となり、未加入を選択した場合、老後の資産形成が十分なものになってしまいます。また、加入選択制を設けず、社員全員を加入させた場合、転職に伴い退職一時金を受取れない状況も発生します。このような問題に対応するため、加入選択制について十分検討することが重要となります。

【加入選択制】

厚生年金保険の被保険者である満60歳未満の従業員は、原則として全員が企業型年金の加入対象者となりますが、「一定の資格」を定めて条件に合致する者のみを加入者とすることも可能です。「一定の資格」としては、4つのものがありますが、その内のひとつに、従業員のうち、「加入者となることを希望した者」のみを加入者とするができるというものがああります。これがいわゆる「加入選択制」です。

加入選択制の場合は、確定拠出年金への加入を希望しない者については、確定給付企業年金、退職一時金、前払い退職金のいずれかの措置が適用され、確定拠出年金の掛金に代わる相当な措置が講じられることが必要とされています。多くの場合、前払い退職金との選択制が採用されますが、この場合は、前払い退職金を選択していた者が確定拠出年金に加入することができても、一度確定拠出年金に加入した者は確定拠出年金を任意脱退して前払い退職金に変更することはできません。しかし、加入者としては確定拠出年金に加入した後で、掛金の一部を前払いで受け取りたいという要望もあはります。このような要望を満たすものとして、掛金と前払い退職金との選択制があります。

【掛金と前払い退職金との選択制】

確定拠出年金制度と前払い退職金制度のどちらか一方のみを選択する方法ではなく、確定拠出年金の掛金と前払い退職金の金額の組合せを加入者が自らの判断で決定するものです。

具体的には、例えば確定拠出年金の拠出限度額の範囲内で定められた一定の金額（仮に4万円とします）を社員に与えることにします。各社員は自らの判断で<確定拠出年金・前払い

退職金（給与受取）の組合せパターン>表の中から、前払い退職金として受け取りたい金額を選択し、「生涯設計給付手当」等の名称（手当の名称はどのような名称でも構わない）で受取ります。

このパターン選択の変更を年1回可能とすることで、加入者としては確定拠出年金に加入（全額を確定拠出年金に拠出）した後で、掛金の一部を前払いで受け取りたいという要望がある程度満たすことが可能となります。

<確定拠出年金・前払い退職金（給与受取）の組合せパターン>

パターン	確定拠出年金へ拠出	前払い退職金（給与受取）
パターン1	40,000円	0円
パターン2	30,000円	10,000円
パターン3	20,000円	20,000円
パターン4	10,000円	30,000円
パターン5	0円	40,000円

【注】掛金と前払い退職金との選択制においては、掛金の決定方法は、定率方式（加入者全員に対して掛金を給与の一定率とする方法）となります。

例えば、この給与として、「確定拠出年金掛金算定基礎給」というものを設定します。

「生涯設計給付手当規程」といった社内規程をあらたに作成して、確定拠出年金への掛金の拠出方法は、「確定拠出年金掛金算定基礎給」の100%を毎月拠出すると規定します。この「確定拠出年金掛金算定基礎給」は、確定拠出年金の拠出限度額の範囲内で定めた金額（上記の例では、40,000円）から組合せパターンの中から選んだ前払い退職金の額（生涯設計給付手当）を減じた額として規定します。

【注】パターン5から他のパターンへの変更は可能ですが、パターン1ないし4を選択した社員がパターン5に変更することは、確定拠出年金の任意脱退に該当することになり、できません。

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
総合事務所ブレイン
人事・労務コンサルティング部
コンサルティング担当部長
社会保険労務士

大島 俊春

1951年8月生まれ。広島県出身。同志社大学法学部卒業後、外資系のコンピューターメーカーにシステムエンジニアとして11年間勤務。その後、主として金融機関向けの業務ソフトの開発に従事。IT業界で長らく勤務する中、人事制度や賃金制度、退職金制度に関心を持ち、退職後、社会保険労務士の資格を取得。システムエンジニアから社会保険労務士に転身し、現在はブレインコンサルティングオフィスで人事制度、退職金制度等のコンサルティングを担当している。



確定拠出年金制度導入 制度運用に関する成功の鍵

投資教育は法令上、事業主の努力義務（確定拠出年金法第22条）とされていますが、従業員の投資に関する知識やノウハウの向上を支援する投資教育は確定拠出年金制度の運営上、もっとも重要なポイントとなります。また、確定拠出年金の大きな特徴であるポータビリティについても、従業員に十分説明して、正しく運用してもらうことが、この制度が効果的なものになるとともに、制度の発展につながっていきます。今回は、制度運営に大きな影響を与える投資教育とポータビリティ（自動移換）について検討します。

1. 投資教育

確定拠出年金制度においては従業員の自己責任により資産運用が行われるため、効果的な運用を行うには、投資に関する広く深い知識が必要となります。従業員の中には金融商品の運用に関する知識や経験に乏しいものもいます。また、従業員が一人で一から知識を習得するのは困難です。そのため事業主等による加入者に対する投資教育が必要とされるわけです。企業が従業員に対して十分な投資教育を実施せず、結果として資産運用がうまくいかず、想定していた年金額に到達しなかった場合には、事業主に対してその責任が問われることにもなりかねません。

投資教育としては、制度加入時に行う投資教育と導入後一定期間経過後に運用の実績を分析した上で、より投資効果が高めるために行う継続投資教育とがあります。

(1) 各投資教育の主な実施目的

制度加入時に実施する投資教育は、加入時にはまだ実際に運用の指図を行っていないことから以下の点を主な目的として、基礎的な事項を中心に実施することが重要とされています。

- ・確定拠出年金制度における運用の指図の意味を理解すること
- ・具体的な資産の配分が自らできること
- ・運用による収益状況の把握ができること

これに対して、加入後の投資教育（継続投資教育）の目的は、加入者が実際に運用の指図を経験していることから、加入前の段階では理解が難しい金融商品の特性や運用等について、より実践的、効果的な知識の習得となりますが、その他に加入時に基本的な事項が習得できていない者に対する再教育や制度に対する関心が薄い者に対する関心の喚起も重要な目的となります。

(2) 具体的な投資教育の内容

加入時および加入後の投資教育の目的や性格等を考慮して、加入者等が的確かつ効果的に習得できるように各投資教育での配分を考慮して実施することがポイントとなりますが、具体的な内容として以下のものがあります。

① 確定拠出年金制度等の具体的な内容

② 金融商品の仕組みと特徴

③ 資産の運用の基礎知識

資産運用の基礎知識としては、・リスクとリターンの関係・長期運用の考え方とその効果・分散投資の考え方とその効果、の3点がもっとも重要であるとされています。まずは制度導入時の投資教育でこの点について従業員に正しく理解してもらう必要があります。

(3) 投資教育を実施する際のポイント

投資教育の実施について検討が必要な主なポイントは以下のとおりです。

① 投資教育の実施主体（実施者）

投資教育は法令上、事業主に実施義務がありますが、実際のところ多くの事業主は独力で実施するだけのノウハウ等を持ち合わせていない場合が多く、運営管理機関に委託することになります。ただ、すべてを委託するのではなく、企業と運営管理機関とが役割分担を明確にした上で、連携して実施することが重要となります。特に制度導入後の投資教育（継続教育）を効果的に行うためには、運用の実績データ等（例えば運用商品のラインアップの中で実際に運用されている商品毎の割合等）を活用することが必要となりますが、運営管理機関が従業員の実績データを集計、加工して企業に提供することになります。運営管理機関を選定する場合、投資教育についての経験とノウハウの高さが重要な選定の要素となります。

② 対象者の範囲（希望者のみとするか全員対象とするか）

導入時の投資教育においては、確定拠出年金制度についての理解が浅く、不安を感じている加入者全員に対して教育を実施することが重要となります。継続教育の場合は、希望者のみとする場合も多いと思われますが、希望者のみに限定すると、関心の高いものだけが受講するという弊害もできます。継続教育の目的のひとつに運用に関心の低いものに対する再教育があげられますので、十分な検討が必要となります。

③ 業務時間内の開催の有無

導入時の投資教育については、会社側の都合で確定拠出年金制度の導入を図ることになったわけですから、業務時間内

に教育を実施するのが妥当と思われます。継続教育にあたっては、必ずしも業務時間内での教育とせず、自由参加で業務外の教育を複数回行うということも考えられます。

④教育回数

導入時の投資教育の回数としては、(2)の具体的な投資教育の内容にもあるとおり、かなり広範囲な内容になっていることから、1回かぎりの教育で理解することは困難と思われ、できれば複数回の機会を設定するのが望ましいと言えます。継続教育に当たっては、運用の実績データ等を分析した結果に基づいて、投資についての理解度やニーズの多様化に合わせて複数のテーマによる教育を開催するなどの検討が必要となります。

⑤投資教育の媒体(手法)

投資教育を成功させる為のポイントとして、より多くの従業員に参加してもらい、基礎的な知識を習得してもらうという点から考えると、投資教育の手法としてはやはり、従業員を一同に集めてセミナー形式で行うのがより効果的です。セミナー形式で投資教育を実施するには相当の手間やコストがかかりますが、専門の講師が会場で直接説明し、疑問点や不明点について質問を受けて回答するというやり方が、ビデオやインターネットを使った投資教育よりも教育効果が高いと評価されています。企業年金連合会の「2007年度確定拠出年金に関する実態調査」(第2回)報告書によれば、教育実施媒体として、集合研修(セミナー)の比率が導入時は94.6%、継続教育では72.4%となっておりその他の媒体(手法)に比べて最高となっています。

※その他の媒体としては、臨時発行物、ビデオ研修、定期発行物、個別回答体制、IT研修等があります。

※比率は媒体について複数回答によるものです。

2. ポータビリティ(自動移換)

確定拠出年金制度においては、個人別に年金資産が管理されていますので、離職や転職した場合でも、それまでの年金資産を移換して、継続して運用していくことが可能となっています。この年金資産を移換できることをポータビリティといい、確定拠出年金制度の大きな特徴であり、メリットとなっています。しかし、企業型年金の加入者が離職・転職して6ヶ月以内に年金資産を移換しない場合、又は脱退一時金の請求手続きをしない場合は、その者の年金資産は国民年金基金連合会に自動移換されます。その後何も手続きを取らなかった場合には、国民年金基金連合会がそのまま資産を預かることになり、以下のようなデメリットがあります。

- ・全く運用ができないので、資産を増やすことができない
- ・老齢給付金の受給可能な年齢になっても、給付が受けられない(給付を受けるには個人型確定拠出年金に資産を移換することが必要)
- ・自動移換の期間は確定拠出年金の正式な加入期間とはみなされないため、受取開始の時期が遅くなる場合がある(60歳→最高65歳に)

企業は従業員の退職に際して、移換の手続きを適切に説明し、無理解による自動移換を未然に防ぐことで確定拠出年金

制度をより充実したものにしていく必要があります。なお、ポータビリティ全般について、企業年金連合会の「2007年度確定拠出年金に関する実態調査」(第2回)報告書によれば、良く分からない、まったく知らない、を合わせると全体の9割にのぼっています。

事業主の説明義務

事業主の説明義務とは加入者の資格取得時および資格喪失時に事業主が行う必要のある説明をいい、以下のとおり必要事項が規定されています。

<加入者資格の取得者>に対して

企業年金からの移換を行うことが可能であり、移換申出は移換元制度の資格喪失から1年以内、かつ、移換先制度の資格取得から3ヶ月以内である必要があること。

<加入者資格の喪失者>に対して

企業型確定拠出年金を実施する事業主は、加入者が60歳到達前に資格を喪失した場合、年金資産の移換について、十分な説明を行なうことが法令上義務付けられています。

- ①自動移換期限(資格喪失の翌月から6ヶ月以内。4月1日資格喪失なら10月31日まで。)内に移換申出をする必要があること。
- ②自動移換期限を経過すると自動移換となり、年金資産と加入記録は国民年金基金連合会へ強制的に移換されること。
- ③自動移換は所定の手数料がかかること

自動移換に係る手数料について	支払い先	
	特定運営管理機関	国民年金基金連合会
自動移換される際の手数料	3,150円	—
自動移換されている間の管理手数料	50円/月※	—

※自動移換された日の属する月の4ヶ月後から徴収。
※上記の手数料については個人別管理資産より徴収。(個人別管理資産のない場合は徴収なし。)

自動移換後の手続きのための手数料	支払い先	
	特定運営管理機関	国民年金基金連合会
個人型確定拠出年金に資産を移換	1,050円	2,000円
企業型確定拠出年金に資産を移換	1,050円	—
脱退一時金を受け取る	3,990円	—

- ④自動移換中は、年金資産は運用されないこと。
- ⑤自動移換となっている期間は、加入者等の期間に算入されないことから、受給権取得が遅れることがあること。

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
総合事務所ブレイン
人事・労務コンサルティング部
コンサルティング担当部長
社会保険労務士

大島 俊春

1951年8月生まれ。広島県出身。同志社大学法学部卒業後、外資系のコンピューターメーカーにシステムエンジニアとして11年間勤務。その後、主として金融機関向けの業務ソフトの開発に従事。IT業界で長らく勤務する中、人事制度や賃金制度、退職金制度に関心を持ち、退職後、社会保険労務士の資格を取得。システムエンジニアから社会保険労務士に転身し、現在はブレインコンサルティングオフィスで人事制度、退職金制度等のコンサルティングを担当している。



確定拠出年金制度導入 401k制度 導入手順 (単独型 / 総合型)

企業型の確定拠出年金制度の導入については、単独型といわれる総合型の二つの方法があります。単独型とは、一つの企業が単独で制度を運営するもので、主に大企業を中心に導入されるケースが多く、自社に最適な制度導入をめざし、検討開始から運用開始まで1年から2年の期間をかけて導入します。これに対して、総合型とは、中堅・中小企業向けとなっており、複数の企業が一つの年金規約の下で制度の運営を行うもので、単独型に比べて導入の手間や時間が削減され、導入までの期間を短縮できる、制度運営費用を削減できるという特徴があります。

単独型はいわゆるカスタマイズの確定拠出年金制度であり、総合型はレディメイドの確定拠出年金制度ともいえるでしょう。

単独型の確定拠出年金制度も総合型も制度運営の仕組み自体は同じですが、制度導入の手順は異なります。総合型の確定拠出年金制度においては、「代表事業主」という企業が、規約を作成して厚生局へ届け出ます。

「代表事業主」という企業もその総合型の確定拠出年金制度に加入する企業です。新たな企業が加入する都度、導入企業追加の届け出を「代表事業主」企業が行います。

ここでは、確定拠出年金制度の導入が決定した後、運用開始までの主な検討必要事項について、単独型と総合型の比較をしながら説明します。

1. 運営管理機関、資産管理機関の選定(単独型の場合)

確定拠出年金制度の運営に関しては、運用関連業務(運用商品の選定・提示・情報提供、加入者の運用指図の取りまとめ等)と記録関連業務(加入者毎の記録管理等)の実施があります。これらの業務は本来事業主自らが行うべきものですが、実際は大変な労力と費用とがかかりますし、専門的な知識が必要となることから、これらの業務を外部の運営管理機関に委託するのが一般的です。

運営管理機関は制度運営の中で最も重要な役割を果たすので、どの機関を選ぶかが、重要なポイントとなります。

総合型の確定拠出年金制度においては、「代表事業主」企業が予め、運営管理機関及び資産管理機関を選定済みであり、個々の加入企業が改めてそれらの機関の選定を行う必要はありません。単独型においては、確定拠出年金制度の導入が決定したら、これらの機関の選定を行います。

機関の選任については、「もっぱら加入者等の利益の観点から、専門的能力の水準、業務・サービス内容、手数料の額等に関して、複数の運営管理機関又は資産管理機関について適正な評価を行うこと(確定拠出年金制度の法令解釈に基づく)」が要求されています。実務上は、規約を申請するときに選任理由書とともに3社以上の運営管理機関の比較表を添付します。

具体的な選任については、おおよそ次の手順で行います。

①RFP(Request For Proposal: 提案依頼書)を、複数

の運営管理機関の候補に渡し、回答内容を比較検討します。RFPの内容としては、

- ・運営管理機関の会社概要及び受託体制
- ・サービスやサポートの提供体制
- ・サービスの具体的内容
(導入時の投資教育や継続教育等の加入者教育、コールセンターやインターネット等によるサービス内容、事業主に対する制度運営効率化等の支援内容、運用商品の選定・モニタリング等)
- ・費用(初期導入時の費用、制度運営にかかる維持費用、その他の費用)

②運営管理機関の候補に、サービス内容についてプレゼンテーションしてもらい、内容を比較検討する。

③手数料の高低については、サービス内容及び質との比較で総合的に判断する。

運営管理機関が決定したら、資産管理機関の選定を行うわけですが、現実的には運営管理機関を決めるとそのグループ企業や関連企業の資産管理機関にほとんど自動的に決まります。

2. 制度設計

自社の退職給付制度の課題を解決するために、確定拠出年金制度を含めた新たな退職給付制度をどのようなものにすべきかについて、詳細に内容を検討します。

検討項目としては、以下のものがあります。

- ①他の制度からの移行について検討(税制適格退職年金制度、退職一時金制度、厚生年金基金制度、確定給付企業年金制度からの移行)
- ②加入対象者の決定
- ③給付水準の決定
- ④掛金の決定(掛金の算定方法の決定)
- ⑤給付内容(老齢給付金、障害給付金、死亡一時金)の決定
総合型においては、給付内容は予め規約に規定されています。
- ⑥既得権の保証・期待権の調整
- ⑦選択制の設計(加入選択制/掛金と前払い退職金との選択制)

3. 組合・従業員への制度変更内容の説明会の実施と労使合意書類の作成

確定拠出年金制度の導入を含めた退職給付制度の改定について、まず、従業員の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、そのような労働組合がない場合は、従業員の過半数を代表する者（以下、組合または過半数代表者という）に対して改定の概要を説明し、理解を深めてもらう必要があります。この段階で新制度についての修正や要望が出てくる場合もありますので、その場合には調整が必要となります。

続いて、組合または過半数代表者から従業員全体へ改定内容を説明します。全員が説明を受けられるよう、数回に分けて説明会を行う必要もでてきます。

このように、退職給付制度の改定について、従業員に十分説明して、会社と従業員とが合意をし、この合意に至るまでの経緯を記した「労使協議の経緯書」を作成して地方厚生局への規約の申請時に提出する必要があります。規約の申請時には、この「労使協議の経緯書」の他に、「同意書」と「労働組合の現況について」または「証明書」が必要となります。

- ・「同意書」とは、組合または過半数代表者が、確定拠出年金制度の実施及び規約の作成、申請について同意したものです。労働組合委員長または過半数代表者の署名捺印が必要です。
- ・「労働組合の現況について」は、労働組合の同意を得る場合に添付する書類で、労働組合が厚生年金被保険者等の過半数により組織された組合であることを事業主が証明した書類です。
- ・「証明書」は、過半数代表者の同意を得る場合に添付する書類で、過半数代表者が厚生年金被保険者等の過半数代表者を選出することを明らかにして実施される選挙などにより選ばれた者であることを事業主が証明した書類です。

4. 規約の作成と厚生局への申請（単独型の場合）／提出書類の作成（総合型の場合）

単独型の場合は、事業主は規約を作成して、添付書類をつけて管轄の地方厚生局へ申請し、承認を得る必要があります。

【規約記載事項】

- ① 実施事業主の名称・住所
- ② 実施事業所の名称・所在地
- ③ 事業主が運営管理業務を行う場合にはその業務
- ④ 運営管理機関の名称・住所・委託業務
- ⑤ 資産管理機関の名称・住所
- ⑥ 加入者資格に関する事項
- ⑦ 事業主掛金額の算定方法に関する事項
- ⑧ 運用方法の提示・運用指図に関する事項
- ⑨ 給付額・支給方法に関する事項
- ⑩ 使用期間3年未満の加入者に対する掛金の事業主への返還額の算定方法に関する事項
- ⑪ 事務費の負担に関する事項
- ⑫ 運営管理機関との委託契約に関する事項
- ⑬ 資産管理機関との資産管理契約に関する事項
- ⑭ 加入者等への資産の運用に関する情報提供に関する事項
- ⑮ 他制度からの移換がある場合の当該移換資産に関する事項
- ⑯ 企業型年金の事業年度に関する事項

総合型の場合は、既に規約は承認済みになっているので、規約の申請は不要ですが、加入企業が追加される毎に、規約の別表に追加企業の制度状況等を追加記入して提出します。

【記載事項】

- ① 実施事業主の名称・住所
- ② 実施事業所の名称・住所
- ③ 加入者の範囲
- ④ 掛金中断の範囲
- ⑤ 掛金の形態等
- ⑥ 事業主への返還資産額の算定方法
- ⑦ 適格退職年金からの資産移換
- ⑧ 退職手当制度からの資産移換
- ⑨ 厚生年金基金からの資産移換

5. 運用商品の選定（単独型の場合）

運用商品のラインナップは、事業主と運営管理機関が相談して決めることとなりますが、最終的な運用商品の選定・提示は、運営管理機関が行います。運用商品は、3種類以上のリスク・リターン特性の異なるものであること、さらにその内一つは、元本が確保されるものであることが必要です。また、個別の社債や株式を選定する場合は、それらとは別に、3種類以上選定する必要があります。元本確保型の運用商品のほかに、どのような運用商品を提示するかは、運営管理機関に委ねられます。

総合型の場合は、運用商品のラインナップは決定されており、加入企業が運用商品について検討、決定することはありません。

6. 投資教育

投資教育としては、制度加入時に行う投資教育と導入後一定期間経過後に運用の実績を分析した上で、より投資効果を高めるために行う継続投資教育とがあります。

なお、詳細については、2月号の掲載記事をご覧ください。

7. 拠出開始までの流れ

拠出開始までの大まかな流れを説明すると、以下のような流れとなります。

- ① まず、企業は記録関連運営管理機関（レコードキーパー）に対して、加入者に関する情報を登録（加入者の口座開設手続き）します。
- ② 確定拠出年金制度が開始される約1カ月位前までに、制度加入時の投資教育が実施され、スターターキットと呼ばれる資料一式が配布されます。

（スターターキットの内容）

運用商品に関する説明書類、webでの手続きに必要な加入者コード（ID）及び初期パスワード、掛金運用配分設定（変更）申込書（金額指定用）、掛金運用配分設定（変更）申込書（割合指定用）等の記入用紙が入っています。

- ③ 加入者は、web又は配分設定申込書により、毎月の掛金でどの商品をどれくらいの割合（又は金額）で購入するかを指定します。
- ④ 制度開始月の翌月には、初回の掛金が企業から各加入者の口座に入金され、③の「配分指定」をもとに、指定された運用商品の購入が行われます。

執筆者紹介



株式会社ブレインコンサルティングオフィス
総合事務所ブレイン
人事・労務コンサルティング部
コンサルティング担当部長
社会保険労務士

大島 俊春

1951年8月生まれ。広島県出身。同志社大学法学部卒業後、外資系のコンピューターメーカーにシステムエンジニアとして11年間勤務。その後、主として金融機関向けの業務ソフトの開発に従事。IT業界で長らく勤務する中、人事制度や賃金制度、退職金制度に関心を持ち、退職後、社会保険労務士の資格を取得。システムエンジニアから社会保険労務士に転身し、現在はブレインコンサルティングオフィスで人事制度、退職金制度等のコンサルティングを担当している。