

DCプランナーのための情報誌

2024

第43号

企業年金 総合プランナー



特集Ⅰ

企業年金・個人年金の現状と課題

特集Ⅱ

**キーワードから理解する
『公的年金の給付と負担』**

特集Ⅲ

**確定拠出年金の拠出限度額の見直しに伴う
影響と課題**



商工会議所年金教育センター

社会経済状況の変化と 公的年金制度についての雑感

2024年は5年に1度の公的年金の財政検証が行われる年です。前回の財政検証では、いくつかのケースを想定した財政見通しなどを作成する本体試算と、改正事項の検討要素となるオプション試算が行われました。今年は、次期改正に向けた本格的な議論が行われることになると思われます。

1985年の法改正により基礎年金が創設され公的年金制度は現在の姿の原型となりました。それから約40年が経ち、社会経済状況の変化によって、当初の制度趣旨・制度内容が、現在そして将来を見据えた状況や価値観に適合していない部分があるといえます。本稿では、その中で女性と高齢者の働き方の変化をみていきます。

1985年、公的年金の法改正と同年に「男女雇用機会均等法」が成立しました。当初、募集・採用などは努力義務でしたが、1999年施行の改正で雇用管理面での女性への差別的取り扱いが全面的に禁止されたこともあり、この約40年間で女性の働き方が大きく変わりました。就業率は全体的に上昇傾向にあり、世代が若くなるほど各年齢階層における就業率が高い傾向となっています。また、女性の年齢階級別の労働力率を表すいわゆるM字型カーブは台形型に近づきつつあり、10年前と比較すると有配偶者においても20代・30代の上昇幅が大きくなっており全年齢階級で上昇しています。さらに、働く女性の約7割が第1子出産後も継続して就業しており、共働き世帯数も1985年と比較して約6割増となっています。これらのことから、男性も女性も長く働き、厚生年金にも長く加入する人が、労働環境の改善にも伴って今後も増加すると考えられます。

このような変化によって、当初の制度趣旨と適合しなくなっている部分が所々生じていると思われます。昨年の年金部会で取り上げられたテーマの中では、配偶者加給年金や第3号被保険者などが挙げられます。将来を見

据えた丁寧かつ踏み込んだ議論が必要と考えます。

一方、高齢期の就労については、平均余命の伸長や高齢者雇用安定法の改正などもあり、60～64歳の約8割以上が65歳位かそれ以上の年齢まで働きたいという意欲を持っています。また60～64歳の就業率についても男女ともに上昇傾向にあり、男女計では1985年の約50%から2022年では約70%となっています。

このような変化を受けて、前回の財政検証のオプション試算では、基礎年金の拠出期間を現行の40年（20～60歳）から45年（20～65歳）に延長し、その分給付を増額する仕組みとした場合の試算が行われました。

厚生年金加入者にとっては追加の保険料拠出はなく、延長期間分は基礎年金にも反映されることとなりますが、保険料拠出が別途必要で困難な人はどうするのかなど、総合的に議論しなければならないといえます。

私は現在、兼任講師として大学生にも教える機会がありますが、今の学生の20年後～40年後を想い描いて、そのライフスタイルや働き方に合った制度改正が求められるのではないかと思います。それに対しては、経過措置を設けたり時間をかけてでも、今から丁寧な議論や検討が必要と考えます。

今はまだ今後の議論がどうなっていくのかわからない状況です。様々な情報や声に左右されがちですが、はっきりとしたスタンスをもって、社会経済の変化に合った方向性を探っていくことが必要だと思っています。

※文中の調査等の値は、第7回及び第8回年金部会の資料に基づくものです。

原 佳奈子（はら かなこ）

（株）TIMコンサルティング 取締役
社会保険労務士 立教大学経済学部兼任講師
早稲田大学大学院政治学研究科公共経営修士（専門職）
年金・社会保障、雇用・ライフプラン等に関する講演・執筆の他、様々な企業にて、教育体系構築・研修実施支援にも携わる。研究領域は年金全般及び社会政策。
1級FP技能士（CFP®）1級DCプランナー
社会保障審議会年金部会委員



企業年金 総合プランナー

2024
第43号

contents

04 特集Ⅰ 企業年金・個人年金の現状と課題

厚生労働省年金局 企業年金・個人年金課

08 特集Ⅱ キーワードから理解する 『公的年金の給付と負担』

厚生労働省年金局 数理課

12 特集Ⅲ 確定拠出年金の拠出限度額の見直しに伴う 影響と課題

第一生命保険株式会社 団体年金事業部 団体年金商品開発課

16 ブラッシュアップシリーズ

「公的年金」 遺族年金の基礎知識

高橋義憲 / 1級DCプランナー・ファイナンシャルプランナー・社会保険労務士

「企業年金（DB・DC）・個人年金（DC）」

中小企業の企業型DC導入 企業側が押さえておきたいポイント

平岡瑞希 / 社会保険労務士法人はなみずき 代表執行役員

「DC制度における投資の考え方」

資産形成におけるiDeCoと新NISAの活用方法

秋山友美 / 1級DCプランナー・CFP®

02 年金春秋 社会経済状況の変化と公的年金制度についての雑感

原 佳奈子 / （株）TIMコンサルティング 取締役・社会保障審議会年金部会委員

22 DCブレイク 60歳以降の退職者の老齢給付金受給について

23 資格更新のご案内

発行人 荒井 恒一
企画・編集・発行 日本商工会議所 商工会議所年金教育センター
〒105-0012 東京都港区芝大門一丁目1番30号 芝NBFタワー
URL <https://www.kentei.ne.jp/>
本誌内容に関するお問い合わせは、「お問い合わせフォーム」
（<https://www.jccci.or.jp/dcpform.html>）までお願いします。
※本誌の掲載記事・写真等の無断複写・複製・転載を禁じます。

次号のお知らせ

第44号は2024年8月に発行予定です。

本誌をお読みになったのご意見・
ご感想をお聞かせください。



特集Ⅰ 企業年金・個人年金の現状と課題

本稿は、2023年10月から11月に配信された1級DCプランナー資格更新研修会の講義Ⅰを再編成したものです。

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課

はじめに ～私的年金への関心の高まり～

我が国の年金制度は、公的年金が老後生活の基本を支え、私的年金が公的年金の上乗せの給付として、老後生活の多様な希望やニーズに応える役割を担う設計となっています。近年、将来に向けた資産形成の必要性の認識の高まりに合わせて、人々の私的年金への関心も、より高まってきていると感じられます。

私的年金といわれる企業年金・個人年金制度は多様なライフスタイルを支援し、国民の資産形成を後押しするために、制度のより一層の普及促進を図っていくべき状況にあります。本稿では、企業年金・個人年金の現状と今後の課題、また課題解決のための制度の見直しの方向性について解説いたします。

企業年金・個人年金制度の変遷と現状

企業年金は、退職給付を年金制度として実施する形式として、多くの企業で導入されました。その後、適格退職年金制度の廃止や運用環境の悪化、退職給付に係る新会計基準の導入などの影響を受け、2001年10月に拠出建ての新たな企業年金である「確定拠出年金制度（DC）」が、2002年4月に代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度（DB）」が創設されました。

DB制度では事業主が拠出した掛金が加入者全体の資産となり、運用も全体で行うのに対し、DC制度では事業主が拠出した掛金が個々の加入者の資産となり、運用も個々の加入者が行います。このため、DC制度は個人の貯蓄や運用と類

似しているという指摘があります。この点について、受給開始可能期間（60歳以上）到達前の中途引出しの原則禁止や、受給要件として一定の加入期間を設定するなど、資産が老後の所得保障となることを担保するための要件を設けることで、貯蓄や運用との違いを明確にし、将来に向けて確実に積み立てていける仕組みとなるよう設計されています。

DC制度は2001年の制度開始から拠出限度額の引上げや加入可能範囲の拡大などを進めてきました。制度の認知度や加入者数も着実に伸びてきています。

企業年金全体の加入者数では、制度移行の経緯があるためDB制度の方がまだ多いですが、企業型DC制度の加入者も徐々に増えてきました＜図表1＞。またiDeCoの加入者数も、2022年度末で290万人となり、2023年7月末には300万人を超えています＜図表2＞。

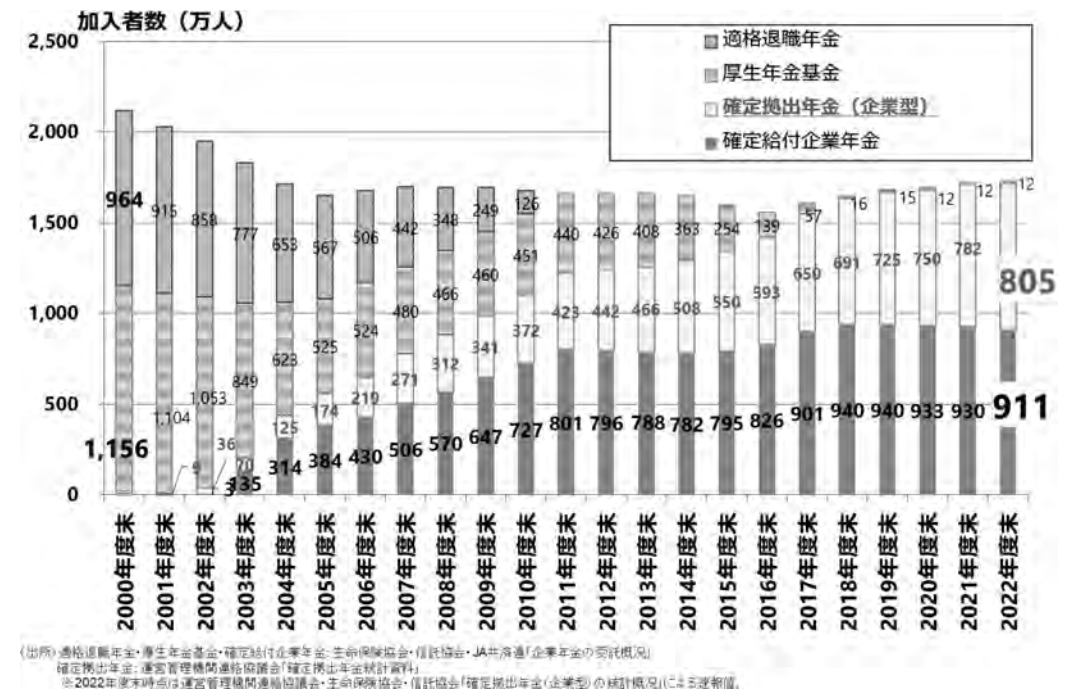
しかし、加入対象者の人数から見れば、DC制度の加入者数、また企業年金・個人年金全体の加入者数もまだまだ増加する余地があると言えます。制度のさらなる普及推進と、加入者にとってより確実に、老後の支えとなるための制度設計を進めていく必要があります。

これまでの制度改正と今後の展望

2020年からの制度改正で、企業年金・個人年金制度についても現在はその施行が順次進められているところです。

2022年10月からは、企業型DCの加入者情報の企業年金プラットフォームによる連携が開始されました。2024年12月からは、DB等他制度の加入者情報も企業年金プラットフォームに連携され、国民年金基金連合会による加入者ご

＜図表1＞ 企業年金の加入者数の推移



＜図表2＞ iDeCoの加入者数の推移

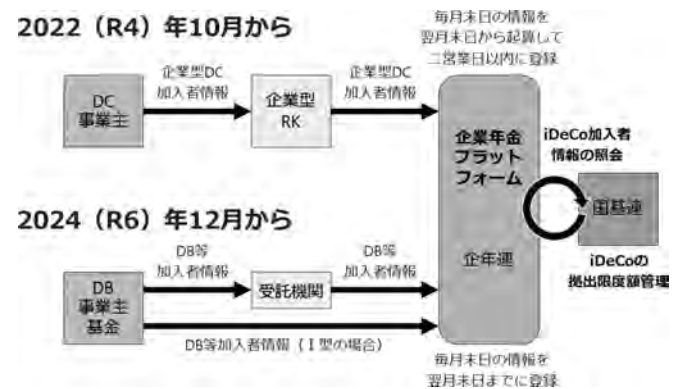


とのiDeCoの拠出限度額管理ができるようになります＜図表3＞。また、これまで事業主が行っていた従業員のiDeCo加入時の事業主証明や年1回の現況確認は、企業年金プラットフォームでの加入者情報照会が可能となるため、廃止となる予定です。

私的年金制度の今後の見直しは、2024年夏に行われる予定の公的年金の財政検証結果を踏まえ、公的年金制度と歩調を合わせて行われる見通しです。

そこで、現在は私的年金制度について、世の中の変化に合わせた改正の必要性が議論されています。現在の経済や社会

＜図表3＞ 企業年金プラットフォームによる情報連携



では、現役期における働き方やライフコースの多様化、転職者の増加や高齢期の就労拡大、生産年齢人口の急減とそれともなう人手不足の深刻化、また資産形成への意識や機運の高まりなど、様々な変化が見られます。そして、老後においても、高齢期の長期化やそれともなう老後生活へのニーズが多様化してきています。私的年金制度には、このような変化のなかで早期から継続的に資産形成を図り、個々の事情に応じて多様な就労と公的年金、企業年金・個人年金の組み合わせを可能とする制度設計が求められていくと考えられます。

このとき重要なのは、しっかりと将来を見据えて制度設計を行うということです。人口構造の変化をみると、2040年に向けて高齢者の人口の伸びは次第に落ち着く一方で、現役世代（担い手）は急激に減少します。そのため総就業者数を増やすとともに、より少ない人手でも成り立つ制度とすることが重要です。

国民の誰もが、より長く元気に活躍できるよう、多様な働き方が認められる社会、また一般的な雇用や就労だけではない社会参加の促進も進めていく必要があります。さらに健康寿命の延伸、デジタル化などのサービス改革による生産性の向上を目指す取組を進めていくことも必要です。そのうえで、制度の持続可能性の確保のためには、年金制度に限らず医療や介護などの社会保障制度はもちろんのこと、社会保障の枠内のみで検討するのではなく、関連する政策領域と連携しながら、新たな展開を図り社会を支えていくことが求められています。

このような将来の展望のなかで、私的年金制度に関する今後の検討について、主な視点として以下の3つを挙げています。

- ①国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築
- ②私的年金制度の導入や利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を利用することができる環境の整備
- ③制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境の整備

- ①は、主にiDeCoの加入可能年齢の拡大、拠出限度額の引上げの検討です。また、掛金拠出時や給付時の仕組みについても検討していきます。
- ②は、より多くの方が私的年金に加入できるよう、制度のわかりやすさや手続きの簡素化、周知や広報についての検討を行い、特に中小企業への企業年金等の普及を促進するということです。

必ずしもすべての企業において企業年金制度が導入できるわけではありませんが、各企業における企業年金

制度の導入をさらに進められるような働きかけが必要といえます。また、iDeCoなどの個人年金の役割も重要です。企業への働きかけと個人年金の加入促進、どちらも合わせて取り組んでいくことが大切です。

- ③は、主に投資教育や指定運用方法の検証です。私的年金制度は、加入後に資産をどのように運用するかが重要となるため、ライフプランの策定や投資をするための知識習得も含め、加入後の資産運用を適切に行うための環境整備が求められます。併せて自動移換対策や運用体制なども検討が必要です。

これらの3つの視点を中心に、将来を見据えたうえで制度の見直しを検討していく予定です。

DC制度における課題点

現在企業型DCを導入していない企業にとって、制度を導入するとした場合の障害は何かというアンケートの回答を見ると、財政的負担が42.6%、手続き上の負担が35.1%、加入者への投資教育の負担が33.1%となっています。また、企業型DCを実施している企業においても、40.8%の企業が加入者への投資教育の負担に問題があると感じていると回答しています<図表4>。

DC制度は加入者自らが年金資産を運用し、運用実績に基づいた額が給付される仕組みです。このため、加入者が自らのニーズに応じて適切に運用商品を選択することができるよう、企業型DCにおいては事業主が、iDeCoにおいては国民年金基金連合会が、加入者に対し、投資教育を実施することが法律上の努力義務とされています。

今後、企業における金融経済教育はより重視されていくでしょう。従業員の金融リテラシーの向上を目指すためにも、企業での投資教育の場を活用していければと考えています。

ただし、中小企業では企業年金制度の導入率がそもそも低

<図表4> DC導入の課題

	実施中の場合 問題があると 感じている事項	実施していない場合 導入するとした 場合の障害
(8.以外複数回答可)		
1. 財政的負担	12.2%	42.6%
2. 手続き上の負担	6.1%	35.1%
3. 加入者への投資教育の負担	40.8%	33.1%
4. 株主・親会社等の理解	4.1%	6.4%
5. 労働組合・従業員側の理解	14.3%	17.1%
6. 会社の経営状態	6.1%	18.3%
7. その他	2.0%	3.6%
8. 特になし	44.9%	17.5%
全体	100.0%	100.0%

出典：公益財団法人 年金シニアプラン総合研究機構（2018）「私的年金の普及可能性に関する企業アンケート調査」平成30年度研究報告書、p51をもとに厚生労働省年金局企業年金・個人年金課で作成

いことから、中小企業勤務者への制度の普及も大きな課題となります。

この点、中小企業向けの仕組みとして「iDeCo+（中小事業主掛金納付制度、イデコプラス）」があります。iDeCo+は企業年金制度ではありませんが、企業年金の実施が困難な中小企業が、iDeCoに加入する従業員の掛金に追加で事業主掛金を拠出できる制度です。2020年10月から、対象となる企業の規模を従業員100人以下から300人以下に拡大し、2023年9月末時点での実施事業所数は6,688社、拠出対象者は42,822人となり、着実に制度が広がってきています。しかし、中小企業数やそこで働く人の数からすると、まだまだ伸びる余地があり、より一層の広報や周知、また事務負担の軽減が必要です。

DC制度の拠出限度額と受給時の選択

2024年12月からのDB等の他制度掛金相当額の反映後、DC制度の拠出限度額は下図のようになります。

現行ではDCの掛金拠出限度額の計算に当たって、すべてのDB等他制度掛金相当額を2.75万円と評価していますが、改正後はそれぞれの規約ごとに掛金相当額を算出します。現在のDBの加入者1人当たりの標準掛金の実態は、月額2.75万円より低いDBが多いため、多くの加入者にとっては、改正によって拠出限度額が増額となります。

<図表5> DCの拠出限度額



特集Ⅱ キーワードから理解する 『公的年金の給付と負担』

本稿は、2023年10月から11月に配信された1級DCプランナー資格更新研修会の講義Ⅲを再編成したものです。

厚生労働省 年金局 数理課

1 公的年金の給付と負担

公的年金制度には、少子高齢化による財政面の悪化の懸念から、厳しい目が向けられてきました。確かに、少子高齢化の進行が公的年金の財政に大きな影響を及ぼしていることは明らかです。そのため、これまでも少子高齢化に対応するための様々な改正が行われてきました。

特に2004年改正では、財政のバランスを図るため保険料と国庫負担を引き上げたうえで固定し、給付水準を調整していくスキームが作られました。この結果、年金財政が破綻する心配はなくなったと考えられます。

ただし、給付水準が過度に低下するという事態が生じる可能性はあり、適切な調整が必要です。公的年金の給付水準は、今後20年から30年程かけて緩やかに調整されていくため、様々な対策を打つ猶予期間が十分あります。公的年金制度のみに留まらず、国全体の制度や個人レベルでの様々な対策を講じること、問題は乗り越えられると考えています。

本稿では、公的年金や企業年金を含めた年金制度の専門家であるDCプランナーの皆様へ、正しい視点から公的年金の財政を理解していただくため、いくつかのキーワードをもとに、『公的年金の給付と負担』について解説いたします。

2 キーワードから見る公的年金の役割

公的年金の給付と負担について理解するためには、公的年金の必要性や役割について知ることが必要です。年金の役割に関するものとして、3つのキーワードから解説いたします。

① 社会保険

公的年金には、社会保険の一環としての役割があります。

例えば、老後資金を貯蓄のみで確保しようとする場合、平均寿命は予測できるものの、自分自身が何歳まで生きるかはわからないため、必要な資金を確定することはできません。

また、月々の生活費にも個人差があります。住宅事情や就労状況など、それぞれのライフスタイルによって必要資金は異なります。さらに、将来の物価の変動も考慮する必要があります。現在の生活を維持する場合でも、物価が上昇すれば必要額は増加します。物価の上昇率は予測が難しく、将来の物価を確実に見通すことはできません。

人生には様々なリスクがあります。不確かな将来の生活を保障するものとして、国全体で支える仕組みが公的年金です。

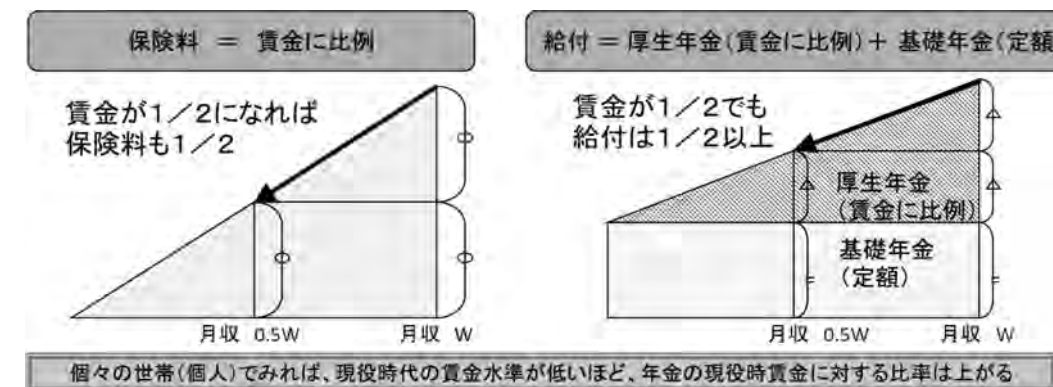
② 防貧

公的年金は「防貧の仕組み」と言われます。これは、公的年金が事前的な貧困防止策である、ということです。公的年金制度は、原則として事前に自己負担により保険料を払い、将来給付を受けるという形式となっています。これにより、高齢者は尊厳を持って生活を送ることができます。一方で、生活保護は事後的な給付金制度であり、受給の際には厳格な調査や条件があります。

さらに、公的年金では防貧機能を向上させるため、所得再分配の仕組みが導入されています。厚生年金保険では、加入者は賃金に比例して保険料を負担しますが、給付の段階では定額の基礎年金があります。これにより、比較的低所得者でも一定の年金額を受けることが可能となり、公的年金の防貧機能が強化されています<図表1>。

将来、誰に困難が生じるかはわからないため、公的年金は社会保険として強制加入となっており、国庫負担による補助も行われているということです。

<図表1> 公的年金の所得再分配の仕組み



③ 世代間扶養

公的年金制度ができる前は、高齢者の扶養は家庭内で行われていました。当時は老後の余命も短く、親と同居して農業や自営業と一緒に営む家庭も多かったため、高齢者も子どもも、お互いに支え合っていたと言えます。

しかし、経済成長の過程で親と別居して都市で働く人が多くなったため、家庭内で親を養うことが困難になりました。さらに、高齢者の余命が延び老後の期間も長くなりました。このような社会変化のなかで、社会全体で高齢者を支える公的年金制度が整備され、私的扶養から社会的扶養へと移行してきたのです。自分の親が年金を受給することは、子どもにとっても扶養負担の軽減につながります。

公的年金制度は、世代間の支え合いの仕組みです。これにふさわしい財政方式として、賦課方式が採用されています。賦課方式とは、今働いている現役世代が支払った保険料を、仕送りのように高齢者などの働いていない世代の年金給付に充てるものです。対照の仕組みとして、自分で保険料を積み立て将来自分が受け取る積立方式がありますが、この方式では世代間の支え合いは成立しません。

賦課方式によるメリットは、賃金スライドが可能という点です。保険料はそのときの賃金を基礎としているため、現役世代の賃金水準に応じた年金支給が可能となります。インフレで物価が上昇しても、賃金もインフレに応じて上昇していれば年金の実質価値を保障することができます。

公的年金制度の年金給付は、約56.7兆円(2022年度予算ベース、以下同様。)にのぼり、日本のGDP(国内総生産)の約1割と、非常に大きな規模となっています。財源は、保険料39.6兆円と、基礎年金の半分の国庫負担13.4兆円で構成され、あとは200兆円を超える積立金の運用収入や取り崩しによって賄われます。

この結果、高齢者の収入の約6割を、公的年金が占めています。高齢者の就労の増加などにより、その割合は減少してきていますが、公的年金制度の規模や役割が非常に大きいと

いうことは変わりありません。

3 キーワードから見る年金財政

次に、公的年金の給付と負担を理解するうえで欠かせない、年金財政について、5つのキーワードから解説いたします。

① 少子高齢化

公的年金制度は、現役世代が支払う保険料をその時代の年金給付に充てています。そのため少子高齢化により長生きする人口が増えることで年金の受給期間が延び、さらに現役世代の人口が減少して保険料を支払う人が減ると、保険料収入と年金給付費のバランスが崩れる恐れがあります。

そのため、人口動態の変化に合わせて、支払われる年金額が増えすぎないように自動調整する仕組みとして、後述するマクロ経済スライドが導入されています。

② 労働参加の進展

少子高齢化は、確かに年金財政に大きな影響を与えますが、年金財政への影響を考える上では、単に人口比率を見るのではなく、働く人の状況を考慮することが重要です。

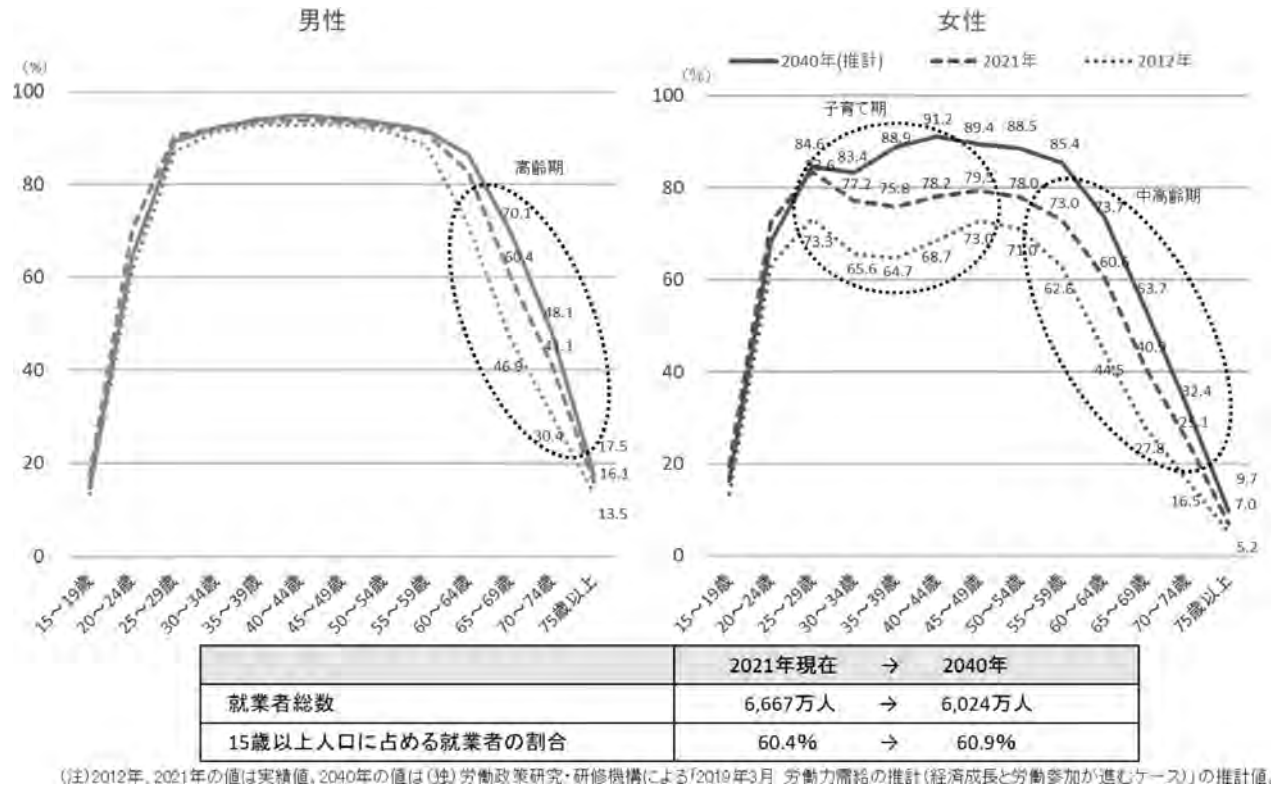
公的年金の保険料の約97%は厚生年金保険料で、国民年金保険料は約3%です。したがって、厚生年金保険の加入者が増えれば保険料収入が増え、年金財政の安定性も向上します。

つまり、年金財政の安定を保つためには、働く人口を増やすことが重要と言えます。

近年、女性や高齢者の就業参加が大きく進展してきました。2012年は、いわゆる団塊世代が65歳に到達した年です。団塊世代が引退し始めたこの時期には労働力不足が顕著になり、女性や高齢者の労働参加の増加に影響したと考えられます。

そして2040年は、団塊ジュニア世代が65歳を超える時期となります。この世代が引退すると、労働力不足はさらに深刻化する可能性があり、将来推計においても一層の労働参加が見込まれています<図表2>。

＜図表2＞ 性別・年齢階級別に見た就業率の変化と今後の見通し



今後の労働参加の進展が、少子高齢化による年金財政への影響を大きく緩和していくと考えられます。このように、将来を見据える上では「社会は変化していくもの」という視点を持つことが必要です。そして、女性や高齢者の労働参加をさらに促進するためにも、誰もが働きやすい環境作りが求められていると言えるでしょう。

③ 経済

公的年金は、「パイの切り分け」に例えられることがあります。現役世代が生産する付加価値を1枚のパイに見立て、その一部を、年金制度を通じて高齢者に分配する仕組みです。日本経済の規模自体が拡大すれば保険料収入も増え、年金給付を充実させることができるため、経済の成長が年金財政に大きな影響を与えと言えます。

また、好況下においては積立金の運用益も期待できます。公的年金では、将来の高齢化の進展に備え200兆円を超える積立金を保有し、その活用によって将来世代の給付水準の確保を図っています。

公的年金においては、おおむね100年間の年金給付と、保険料収入、国庫負担、積立金の活用から成る財源の均衡が図られます。今後、おおむね100年間の年金給付総額のうち、積立金から得られる財源で充てられているのは1割程度です。主には、少子高齢化が進んだ将来において給付に充てられることが予定されており、これも少子高齢化の影響を緩和する重要な役割を担っています。

今後の人口構成や経済、労働参加の進展の状況によって将来の年金の給付水準は変わってきますが、過度に恐れる必要はないということを、若い世代にも伝えていきたいと考えています。

④ 2004年財政フレーム

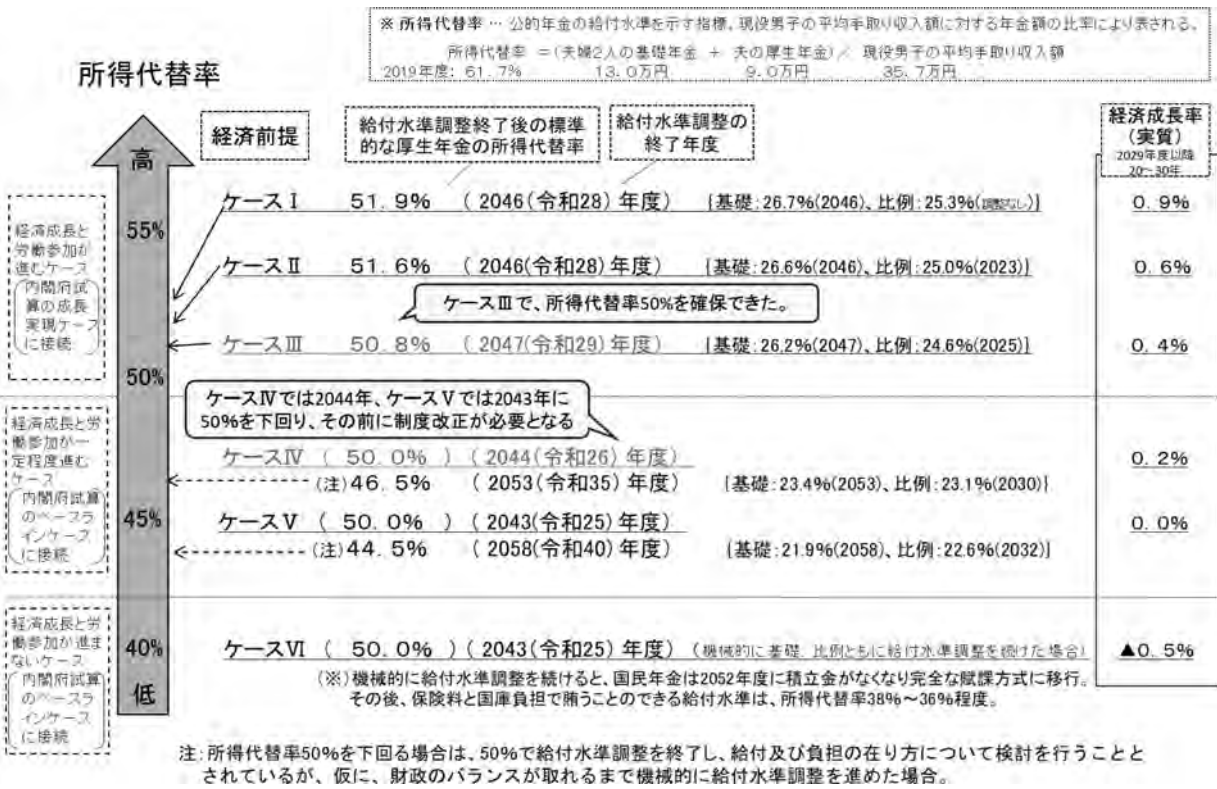
2004年の制度改正で、急速に進行する少子高齢化を見据えて、将来にわたって制度を持続的で安心できるものとするための年金財政のフレームワークが導入されました。現在は保険料の引上げが終了したことで、基礎年金国庫負担の2分の1への引き上げと合わせ、収入面では財政フレームは完成を見ていると言えます。

そして、少子高齢化が進行しても財源の範囲内で給付費を賄えるよう年金額を自動調整する、マクロ経済スライドが導入されました。年金額は物価や賃金の変動に応じて給付額が毎年改定されますが、物価や賃金が上昇したときに、年金額の上昇を少し抑制していくことで、給付水準を調整していく仕組みです。

さらに2004年の改正では財政検証が導入されました。財政検証は5年に1度、給付水準をどこまで調整する必要があるかという見通しを作成し、マクロ経済スライドの終了時期の判断のために導入されたものです。

また、財政検証において年金の給付水準を測る物差しとして導入されたのが、所得代替率です。モデルとして設定したケースにおける、現役世代の手取り収入に対する年金給付の

＜図表3＞ 給付水準の調整終了年度と所得代替率の見通し（2019年財政検証）



比率を表すもので、現在の所得代替率は61.7%です。

財政検証では、人口、労働力、経済の3つの前提について、複数のケースを設定したうえで幅広く結果を見ていきます。

2019年の財政検証においては、経済成長と労働参加が一定程度進むケースではマクロ経済スライドの終了年度における所得代替率は50%を確保できました。

これが次の財政検証までに50%を下回ると見込まれる場合には、給付と負担のあり方について検討を行い、制度改正による所要の措置を講じることが法律で定められています。現時点では所得代替率50%はまだ遠く、当面はこの見直しは不要とされています。

ただし、低い経済成長を仮定したケースでは所得代替率は2040年代に50%を下回り、その前に制度改正が必要となる可能性があります。また、最も厳しいシナリオのケースでは38%から36%程度まで下がるという結果が示されました。

経済が成長し、日本経済全体の1枚のパイが大きくなれば、年金額は横ばいになると予想されています。ただし、賃金の増加率ほどには年金額は増加しないため、実質的には少し低下する可能性があります。特に基礎年金の低下が顕著であり、現在の公的年金制度における大きな課題となります。

このように、財政検証の結果は年金財政の現状と課題について重要な洞察を提供し、今後の政策や検討における貴重な参考資料となっています。

⑤ 長寿化

これまで述べてきた所得代替率は、40年加入を前提としたものですが、寿命が延びて高齢者の健康状態が向上することで、より長く働くこともできるのではないかと考えられます。

現在20歳の世代が40年間年金に加入した場合、所得代替率は50.8%まで低下すると予測されています。一方、66歳9月まで就労し繰下げ受給を選択した場合は、現在と同じく61.7%の所得代替率となります。平均余命の延びにより平均受給期間は現在の高齢者よりも長くなるため、長く働いて年金の繰下げ制度を活用することも、検討しやすくなります。

また、高齢者の労働参加は社会全体の重要な課題であり、個人の将来のためだけでなく労働力確保の観点からも、高齢者が働きやすい環境作りが求められています。

4 まとめ～給付と負担の将来～

公的年金制度は人口動態や経済の状況、労働市場の状況に大きく影響を受けるものです。ただし、将来の人口動態は緩やかに変化するものであり、将来の経済や労働市場は今後の社会において創っていくことができるものです。つまり、公的年金の未来は「みんなで創っていく」ことが可能です。

公的年金制度では、経済的な変動や社会状況の変化に適応し、持続可能性と公平性を確保するための柔軟な対応と、より分かりやすい情報発信に取り組んでいきます。

特集Ⅲ

確定拠出年金の拠出限度額見直しに伴う
影響と課題第一生命保険株式会社
団体年金事業部
団体年金商品開発課

本稿では、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金をDC、個人型確定拠出年金をiDeCoと表記します。また、「DB等」という場合には、DBに加えて存続厚生年金基金、私立学校教職員共済および石炭鉱業年金基金を含みます。

「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令」（令和3年政令第244号）等に基づき、DCの拠出限度額が2024年12月に見直されることになっています。

本稿では近年のDCの拠出限度額の改正に関する概要、および2024年12月の法令改正について加入者および事業主への影響、今後の課題について述べます。

1 DC拠出限度額の改正内容について

(1) 2022年10月施行の改正内容

①改正の概要

本改正の前まで、企業型DC加入者がiDeCoに加入するためには、事業主が企業型DC加入者のiDeCo加入を認める旨を企業型DC規約に定め、かつ事業主掛金の上限を月額5.5万円から3.5万円（企業型DCとDB等の両方に加入している場合は、月額2.75万円から1.55万円）に引き下げる対応が必要でした。

本改正では、企業型DC加入者のiDeCo活用をさらに促進するため、企業型DCの事業主掛金とiDeCoの掛金との合算管理の仕組みを構築することで、事業主が対応を行わなくとも企業型DC加入者がiDeCoに原則加入できるようになり

ました。

②拠出限度額の見直し

<企業型DCの拠出限度額>

iDeCo加入を可能とする場合に拠出限度額を引き下げる必要がなくなり、iDeCo併用の有無に関わらず、企業型DCの拠出限度額は、企業型DCのみを実施している場合は一律月額5.5万円、企業型DCとDB等を併用している場合は一律月額2.75万円となりました。

なお、企業型DCにおいて加入者本人が事業主掛金に上乗せで拠出する掛金（以下、「マッチング拠出¹⁾」）は、改正前はiDeCo加入が可能な場合は実施できませんでしたが、企業型DC加入者がiDeCoに原則加入可能になったことで、マッチング拠出とiDeCo加入を加入者自身で選択できるようになりました。

<iDeCoの拠出限度額>

iDeCoの拠出限度額に企業型DCの事業主掛金が考慮されることになり、企業型DCのみに加入している場合、一律月額2.0万円から「月額5.5万円から企業型DC事業主掛金額（月額）を引いた額（上限2.0万円）」に改正されました。

また、企業型DCとDB等の両方に加入している場合、一律月額1.2万円から「月額2.75万円から企業型DC事業主掛金額（月額）を引いた額（上限1.2万円）」に改正されました。

DB等のみに加入している会社員および公務員（国家公務員共済組合および地方公務員共済組合の組合員）の拠出限度額は、一律月額1.2万円から変更されていません。

なお、本改正に伴いiDeCoの拠出限度額管理に月額の企業型DCの事業主掛金を使用されることになったため、「企業型DCのみに加入している場合」および「企業型DCとDB等の

筆者プロフィール

主に企業年金に関わる商品の調査・研究・開発、および国内外の企業年金の動向に関わる情報収集・発信を行っています。人生100年時代における老後の資産形成手段のひとつとして、企業年金の拡大・発展に尽力しています。

<表1> 拠出限度額の見直し（2022年10月施行）

		改正前	改正後
企業型DCの拠出限度額	企業型DCのみを実施	5.5万円 (iDeCo併用の場合：3.5万円※1)	一律5.5万円※2
	企業型DCとDB等を併用	2.75万円 (iDeCo併用の場合：1.55万円※1)	一律2.75万円※2
iDeCoの拠出限度額	企業型DCのみに加入	一律2.0万円	5.5万円－企業型DC事業主掛金額※3 【上限2.0万円】
	企業型DCとDB等の両方に加入	一律1.2万円	2.75万円－企業型DC事業主掛金額※3 【上限1.2万円】
	DB等のみに加入 (公務員を含む)	一律1.2万円	<変更なし>

※1 iDeCo併用の場合、企業型DC規約の定めや事業主掛金の上限引下げが必要（マッチング拠出を実施している場合、iDeCo併用は不可）

※2 マッチング拠出を実施している場合、マッチング拠出かiDeCo併用かを加入者ごとに選択可能

※3 iDeCoの掛金拠出は月単位のみとなる。また、企業型DCの掛金拠出を年単位としている場合は、当該企業型DC加入者はiDeCoに加入できない

両方に加入している場合」については、iDeCoの掛金拠出は月単位となり年単位拠出が不可になりました。また、企業型DCの事業主掛金が各月拠出となっていない場合は、当該企業型DCの加入者はiDeCoに加入することはできません。以上をまとめたものが<表1>です。

(2) 2024年12月施行の改正内容

①改正の概要

企業型DCの拠出限度額は、企業型DCとDB等の両方に加入している場合とDB等に加えていない場合との不公平が生じないように、「月額5.5万円からDB等の掛金相当額を引いた額」とすることを基本思想としており、現在は、DB等の掛金相当額を一律月額2.75万円と評価しています。この金額は、かつて厚生年金基金において望ましいとされていた上乗せ給付水準を月額掛金に換算した額（5.5万円）の半分として計算されたものです。

一方、現状、90%以上のDBの実際の掛金相当額がこの水準（2.75万円）を下回っており²⁾、多くの企業では、企業型DCとDBの合計掛金相当額が5.5万円に満たない状況となっています。

そのため、本改正で、DB等の掛金相当額をそれぞれ計算し、それをDCの拠出限度額に反映することで、加入する制度の給付水準に関わらず、DCの拠出限度額を公平に活用できるようにしました。

②他制度掛金相当額

本改正によって、DB等を実施している場合、DB等の掛金相当額をその給付水準に応じて「他制度掛金相当額」等として個別に計算することになります。ここではDBを例に他制度掛金

相当額の計算方法や計算のタイミングについて解説します。

他制度掛金相当額の具体的な算式³⁾は割愛しますが、原則として、DBの標準掛金⁴⁾の算定方法に準じて、給付区分ごとに定額の掛金相当額を月額で算定します⁵⁾。ポイントは、実際の掛金と異なり、他制度掛金相当額は、給付区分が同じであれば各個人の年齢や役職等に関係なく一律の額となる点です。

また、DBの他制度掛金相当額は、DCの拠出限度額の算定にあたってDBの給付水準を掛金換算するもので、実際にDBへ拠出する掛金ではないという点は留意が必要です。

本改正後、他制度掛金相当額はDB設立時に計算されるだけでなく、少なくとも5年に1度行われるDBの財政再計算のタイミングや掛金計算を伴うDB規約の変更を行うときなどに再算定されます。

例えば、高齢期の就労が拡大・多様化するなか、定年延長を検討する事業主も多いと思いますが、定年延長に伴ってDBの給付設計を変更する場合は「掛金計算を伴うDB規約の変更」に該当し、他制度掛金相当額の再算定が必要になる可能性があります。また、積立不足の解消のための掛金変更といった、給付設計の変更を伴わない場合でも他制度掛金相当額の再算定が行われます。特に後者のように、DBの財政検証の結果を受けて強制的に実施される場合もあることに留意が必要です。

③拠出限度額の見直し

<企業型DCの拠出限度額>

企業型DCとDB等を併用している場合、一律月額2.75万円から「月額5.5万円から他制度掛金相当額を引いた額」に改正されます。これにより、企業型DCの拠出限度額が他制

＜表2＞ 拠出限度額の見直し（2024年12月施行）

		改正前	改正後
企業型DCの拠出限度額	企業型DCのみを実施	一律5.5万円※1	＜変更なし＞
	企業型DCとDB等を併用	一律2.75万円※1	5.5万円－他制度掛金相当額
iDeCoの拠出限度額	企業型DCのみに加入	5.5万円－企業型DC事業主掛金額※2 【上限2.0万円】	＜変更なし＞
	企業型DCとDB等の両方に加入	2.75万円－企業型DC事業主掛金額※2 【上限1.2万円】	5.5万円－（他制度掛金相当額＋企業型DC事業主掛金額）※2【上限2.0万円】
	DB等のみに加入（公務員を含む）	一律1.2万円	5.5万円－他制度掛金相当額※2※3 【上限2.0万円】

※1 マッチング拠出を実施している場合、マッチング拠出かiDeCo併用かを加入者ごとに選択可能
※2 iDeCoの掛金拠出は月単位のみとなる。また、企業型DCの掛金拠出を年単位としている場合は、当該企業型DC加入者はiDeCoに加入できない
※3 公務員の場合は他制度掛金相当額ではなく共済掛金相当額

度掛金相当額によって変動することになります。なお、企業型DCのみ実施の場合、影響はなく一律月額5.5万円に変更ありません。

＜iDeCoの拠出限度額＞

企業型DCとDB等の両方に加入している場合、企業型DCだけでなくiDeCoの拠出限度額も変動することになります。この場合、「月額2.75万円から企業型DC事業主掛金額を引いた額（上限1.2万円）」から「月額5.5万円から他制度掛金相当額と企業型DC事業主掛金額（月額）の合計を引いた額（上限2.0万円）」に改正されます。ここでは、上限が1.2万円から2.0万円に変更されている点に留意が必要です。

また、DB等のみに加入している会社員および公務員の拠出限度額は、一律月額1.2万円から「月額5.5万円から他制度掛金相当額⁶を引いた額（上限：2.0万円）」に改正されます。

なお、本改正に伴い月額で算定される他制度掛金相当額が導入されるため、「DB等のみに加入」の場合についてもiDeCoの掛金拠出は月単位となり年単位拠出が不可になります。この結果、2022年10月の改正と合わせて、企業年金加入者がiDeCoに加入する場合は月単位で拠出することが必須となります。

また、複数のDB等に加している場合（例えば、DBと継続厚生年金基金の両方に加入している場合など）、それぞれの制度で計算された他制度掛金相当額の合算額を5.5万円から引くことになります。

以上をまとめたものが＜表2＞です。

④経過措置等

＜企業型DCの拠出限度額の見直しに伴う経過措置＞

施行日（2024年12月1日）時点で企業型DCとDB等を併用している事業主については、「月額5.5万円から他制度掛金相当額を引いた額」が2.75万円を下回るときは、企業型DCの拠出限度額を経過的に従前の「月額2.75万円」とすることができま

す。ただし、施行日より後に企業型DCの事業主掛金の算定方法を変更する場合や、財政再計算を伴ってDB等の給付設計を変更する場合などは、経過措置の適用が終了します。

なお、iDeCoの拠出限度額については、経過措置は設けられません。

＜iDeCoの掛金を拠出できなくなった場合の脱退一時金の受給＞

DB等のみに加入する会社員または公務員の他制度掛金相当額が月額5.0万円を超過し、拠出限度額がiDeCoの最低掛金額（月額0.5万円）を下回る場合、資産額が25万円以下である等の脱退一時金の支給要件を満たすと、脱退一時金を受給できるようになります。なお、企業型DCとDB等の両方に加入する場合は企業型DCに移換して運用継続が可能なため、当該措置は適用されません。

2 改正に伴う加入者への影響・事業主における対応の考察

本項では、2024年12月施行の法令改正により、企業型DCまたはiDeCoの加入者に与える影響および事業主における対応について述べます。

（1）企業型DCまたはiDeCoの加入者への影響

DB等に加している企業型DCまたはiDeCoの加入者に影響があります。

企業型DC加入者は、DB等の他制度掛金相当額の導入により、企業型DCやiDeCoの拠出限度額が増減する可能性があります。拠出限度額が増加する場合は、拠出枠を最大限活用するためマッチング拠出やiDeCo加入といった従業員が自ら拠出する制度の活用を検討することが望めます。一方、拠出限度額が減少する場合は、事業主の選択（企業年金制度の維持・減額等）を確認し、必要場合はマッチング拠出やiDeCo加入の掛金を見直す等の対応が求められます。また、iDeCoの最低拠出額（0.5万円）が拠出できない場合

は、iDeCoの資産を企業型DCに移換することも選択肢となります。

iDeCoの加入者（企業型DCの加入者を除く）は、iDeCoの拠出限度額が増減する可能性があります。拠出限度額が増加する場合、拠出枠を最大限活用するためiDeCoの掛金の増額を検討することが望めます。一方、拠出限度額が減少する場合、iDeCoの掛金拠出額の減額が必要になります。なお、iDeCoの最低拠出額（0.5万円）が拠出できない場合は、脱退一時金を受給できる可能性がありますので検討が必要です。

また、DB等に加している企業型DCまたはiDeCoの加入者は、将来的にDB等の財政再計算等のタイミングで他制度掛金相当額が見直される可能性に留意が必要です。所属している企業において、将来的に定年延長などの人事制度改革を検討している場合は、その際にDCの拠出限度額が大きく変わる可能性があります。このため、改正後も自身の拠出限度額の状況を把握しておくことが大事になります。

（2）事業主における対応考察

DB等を実施している事業主は、以下のような対応をすることが考えられます。

まずは、自社のDB等の他制度掛金相当額を把握します。現在、DB等の規約に他制度掛金相当額を順次規定しているため、規約を確認するか、幹事会社に確認を行います。複数事業主制度を実施している場合や基金に加入している場合は、代表事業主や基金事務局へ確認することも考えられます。この際、前述の通り、複数のDB等に加している場合は、すべての制度について確認して自社にて合算する必要があります。

そのうえで、他制度掛金相当額が2.75万円を上回る場合、企業型DCの拠出限度額は従前より小さくなるため、現行の事業主掛金額やマッチング拠出額を維持できるか検討が必要です。また、従業員のiDeCoの拠出限度額が小さくなる可能性があるため、企業型DCを併用していない場合でも、必要に応じて従業員に周知する必要があります。

一方、他制度掛金相当額が2.75万円を下回る場合、企業型DCの拠出限度額は大きくなるため、事業主拠出の増額、マッチング拠出の新設・増額、iDeCo活用の従業員への周知など、DCの拠出枠を最大限活用できるよう検討することが望めます。

このほか、加入者情報の企業年金プラットフォームへの月次登録等といった実務上の対応が必要になります。

3 今後の課題

まず、前述の通り、2024年12月の施行までに事業主は制

度見直しの要否判断や実務的対応の準備を行う必要があります。DC加入者は自身の拠出可能額を把握し、マッチング拠出やiDeCoの活用・見直しを検討する必要があります。加えて、これを機に老後の資産形成を考えるとよいでしょう。

次に、施行日以降、財政再計算のタイミングで他制度掛金相当額が再算定されます。事業主は他制度掛金相当額が変更された場合、従業員に通知する等の対応が求められます。DB等の加入者は、他制度掛金相当額が記載されている規約の掲示場所を把握しておき、自身の拠出限度額に変更がないか等を定期的に確認できるようにする必要があります。そのうえで、必要に応じてマッチング拠出やiDeCo加入等の資産形成を再考することが望めます。

また、2022年10月の法令改正により、DC加入者は記録関連運営管理機関が提供する加入者向けサイトにおいて、iDeCoの拠出限度額を確認することができるようになっています。掲示場所等は確認しておくとい

でしょう。最後に、今後の企業年金に関する法令改正にも注意が必要です。社会保障審議会 企業年金・個人年金部会では今後の検討における主な視点として「国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築」が挙げられ、その一項目として「拠出限度額」が挙げられています。同部会の関連団体ヒアリングにおいては、昨今のインフレーション環境を念頭に拠出限度額の引上げを要望する意見も出ており、今後の見直しがどのように進むのか注視する必要があります。

さらに、同部会では、他の主な視点として「制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備」も挙げられています。本改正は拠出限度額を公平に活用することが目的ですので、改正の実効性については将来検証する必要があるでしょう。関連団体ヒアリングでは、本改正の経過措置について恒久化すべきという意見も出ています。

このように、今後も拠出限度額に係る法令改正が実施される可能性は十分にあります。前述の部会等でどのような議論がなされていくのか今後も注目しておくことが求められます。

1：マッチング拠出は企業型DCの規約に定められている場合のみ可能です。
2：第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料1（https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/001144283.pdf）
3：厚生労働省ウェブページ参照
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/newpage_00041.html
4：将来の加入者期間に係る給付に要する費用に充てる掛金のこと。一般的に給付水準に応じた額となることが多い。
5：簡易な基準に基づくDBなどの場合は、直近の財政計算の計算基準日における財政計算後の平均の標準掛金額（月額換算）とすることとされています。
6：公務員の場合、共済掛金相当額。以下同じ。

遺族年金の基礎知識



高橋 義憲 (たかはし よしのり)

プロフィール
1級DCプランナー
銀行や証券会社、年金事務所での勤務を経て、ファイナンシャルプランナーとして独立。
現在は、社会保険労務士として、公的年金に関する執筆、講演、および年金相談などを手掛けている。

1. はじめに

公的年金保険の給付の1つである遺族年金は、一家の働き手や、年金の受給者が亡くなった時に、遺族に給付される年金です。

今回は、遺族年金の基本的な仕組みを確認したうえで、DCプランナーにとってより重要と思われる、年金を受給している夫婦世帯に発生する遺族年金について、事例を踏まえて解説します。

2. 遺族基礎年金の基本

遺族年金は、老齢年金と同様に、遺族基礎年金と遺族厚生年金の2種類があります。

まず、遺族基礎年金は、次のいずれかの要件に該当する場合に、亡くなった人によって生計を維持されていた「子のある配偶者」または「子」に支給されます。

- ①国民年金の被保険者が死亡した時
- ②国民年金の被保険者であった60歳以上65歳未満の人で、日本国内に居住していた人が死亡した時
- ③老齢基礎年金の受給権者（受給資格期間が25年以上ある人に限る）が死亡した時
- ④老齢年金の受給資格期間が25年以上ある人が死亡した時

なお、①と②については、亡くなった人が保険料の納付要件を満たしている必要があります。

また、「生計を維持されていた」という要件については、原則として、同一世帯で前年の年収が850万円未満とされています。

そして、「子」というのは、実子に限らず養子も含まれ、18歳の年度末を迎える前であるか、20歳未満で障害等級に該当する障害状態にあること、それと婚姻をしていないことが要件となります。

年金額は年額795,000円（2023年度価格）で、子の数によって加算があります。

3. 遺族厚生年金の基本

遺族厚生年金は、厚生年金の被保険者または、被保険者であった人が、次のいずれかの要件に該当する場合に、亡くなった人によって生計を維持されていた「配偶者」、「子」、「父母」、「孫」、または「祖父母」に支給されます。

- ①厚生年金の被保険者が死亡した時
- ②厚生年金の被保険者期間に初診日がある病気やけがが原因で、初診日から5年以内に死亡した時
- ③1級・2級の障害厚生年金の受給権者が死亡した時

④老齢厚生年金の受給権者（受給資格期間が25年以上ある人に限る）が死亡した時

⑤受給資格期間が25年以上ある人が死亡した時

①と②については、遺族基礎年金同様保険料納付要件があります。

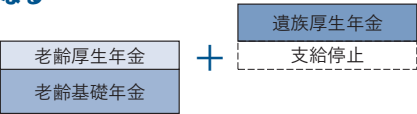
また、遺族が夫、父母、祖父母の場合は、年齢制限があり、これらの遺族は55歳以上であることが必要です。そして、30歳未満の子のない妻は、5年間の有期給付となります。

遺族厚生年金の金額は、亡くなった人の老齢厚生年金の「報酬比例部分の4分の3」です。ただし、上記要件の①、②、③については、厚生年金の被保険者期間が300月（25年）未満の場合は、300月とみなして計算します。

①、②、③のいずれかに該当する場合は短期要件、④、⑤のいずれかに該当する場合は長期要件といい、短期要件には前述した「300月みなし」があるなど、遺族年金の計算方法が異なります。短期要件と長期要件の両方に該当する場合、別段の申出がなければ短期要件が適用されます。

また、「中高齢の寡婦加算」として、次のいずれかに該当する妻に支給される遺族厚生年金には、40歳から65歳になるまでの間、596,300円（2023

＜図＞ 残された妻は自分の老齢年金と遺族厚生年金をあわせて受け取ることになる



年度価格）が加算されます。

・夫が死亡した時に妻が40歳以上65歳未満で、生計を同じくする子がいない場合

・40歳の時点で遺族基礎年金を受けていた妻で、子が18歳の年度末に達して遺族基礎年金が失権となった場合
なお、上記要件の④と⑤の場合は、死亡した夫の厚生年金の被保険者期間が20年以上でなければ、中高齢の寡婦加算額は加算されません。

遺族基礎年金と遺族厚生年金は要件を満たせば、合わせて支給されます。

4. 年金を受給する夫婦の遺族年金

夫婦世帯における老後の生活設計をする場合、夫婦2人の生活から、どちらかが亡くなり1人となる時の備えについても考えておく必要があります。

以下に、年金受給者の夫婦で、夫が亡くなった場合に残された妻に支給される遺族年金について解説します。なお、夫と妻が逆でも同じことになります。

まず、年金受給者の夫婦のため、子どもは成人しているものとして、遺族基礎年金は発生せずに、遺族厚生年金が支給されることとします。その金額は前段で説明した通りですが、65歳以上で年金受給者である妻が、夫の死亡による遺族厚生年金を受け取る場合には、次の①と②の額を比較し、高い方が遺族厚生年金の額となります。

- ①亡くなった夫の老齢厚生年金の報酬比例部分の4分の3
 - ②①で計算された遺族厚生年金の3分の2と妻の老齢厚生年金の2分の1を合計した額
- この計算方法によると、妻の老齢厚生年金が一定以上の金額となる場合は

＜表＞ 年金受給者である夫婦世帯の遺族年金シミュレーション（単位：万円）

	年金の種類	ケース1	ケース2	ケース3
夫	老齢基礎	80	80	80
	老齢厚生	120	120	120
妻	老齢基礎	80	80	※114
	老齢厚生	10	70	70
夫生前の夫婦の合計額（A）		290	350	384
妻	遺族厚生	80	25	25
夫死後の妻の合計額（B）		170	175	209
生前と死後の割合（B）/（A）		59%	50%	54%

※基礎年金を5年繰り下げ、42%増額

②の計算方法となります。

残された妻は、上記の方法で計算された遺族厚生年金と自分の老齢年金を受け取ることになりますが、その際に、遺族厚生年金のうち妻自身の老齢厚生年金に相当する額は支給停止となります＜図1＞。したがって、妻の老齢厚生年金が遺族厚生年金を上回る場合には、遺族厚生年金は全額支給停止となってしまいます。

また、夫が20年以上厚生年金に加入していた場合には、経過的寡婦加算が妻の遺族年金に加算されます。経過的寡婦加算の額は、妻の生年月日によって定められており、昭和31年4月2日以降生まれの人については、加算はありません。なお、経過的寡婦加算が加算される場合は、上記①の金額に経過的寡婦加算を含めて遺族厚生年金を計算します。

5. 遺族年金のシミュレーション

遺族年金のシミュレーションを＜表1＞に示しました。3つのケースで見ましょう。なお、このシミュレーションは、これから受給者となる夫婦世帯を想定したもので、経過的寡婦加算はつかないものとして、

ケース1は、いわゆるモデル世帯に近いもので、夫の生前に夫婦合計で290万円だった年金は、夫の死後に170万円になり、残された妻は、生前の約6割程度の年金でやりくりする必要があります。

ケース2は、遺族年金が4. ②の

計算方法で計算されたものです。夫の生前は、夫婦合計で350万円と高い年金額を受けていましたが、死後は、その半分の175万円になります。

そこで、ケース3では、妻の老齢基礎年金を5年繰り下げ42%増額してみました。そうすると、夫が亡くなった後の年金額は、生前の54%に改善します。ちなみに、妻が老齢厚生年金を繰り下げると、遺族厚生年金の支給停止額が増えるため、老齢基礎年金の繰り下げを検討してみてもよいでしょう。

6. 遺族年金と繰下げ

最後に、遺族年金と繰下げの注意点について、解説します。

65歳時点で遺族年金の受給権者である場合、あるいは、65歳以降で遺族年金の受給権者となった場合は、老齢年金の繰下げはできなくなります。

老齢年金を繰下げるつもりでいたのに、いざ繰下げ請求をするときにそれができないとなると、老後の生活設計に大きな狂いが生じてしまいます。遺族年金の受給権が発生したら、繰下げはできないものとして、いざという時は生活設計を見直すなどの必要があるでしょう。

7. おわりに

今回は、高齢期における遺族年金について、生活設計をするうえで留意しておくべきポイントを解説しました。DCと合わせた高齢期の生活設計のアドバイスに役立てていただければ幸いです。

中小企業の企業型DC導入 企業側が押さえておきたい ポイント



社会保険労務士法人はなみずき
代表執行役員

平岡 瑞希（ひらおか みずき）

プロフィール

中小企業の人事労務管理、退職金・企業年金コンサルティングに従事。
平成4年生まれ31歳。不動産会社勤務を経て社労士資格を取得、
2019年社労士事務所を設立。金融教育を広く普及させることが職業人
生の目標。（1級DCプランナー、1級ファイナンシャル・プランニング技
能士、CFP®、特定社会保険労務士）

中小企業のDC導入が増えている

中小企業の企業型確定拠出年金（企業型DC）導入が増えています。企業型DCの実施事業所数は、2023年3月末時点で4万7,138社、前年比約10%の増加です。これに対して加入者数は約805万人、前年比約3%の伸び率にとどまります。

単純平均すると、1社あたりの加入者数は約170人です。10年前は約250人だったところ、この値は右肩下がりであり、加入者の少ない中小企業での導入が多くなっていることが推察されます。

なかには加入者1、2名で、企業型DCをスタートする企業も珍しくありません。おのずから、導入企業の1社ごとの事務処理能力にはバラつきが発生してしまいます。専任の事務担当者がおらず、社長が本業の片手間、事務を担っている場合もあります。

今回は、そういった“小さな企業”のDC導入に注目して、企業側が気を付けておきたいポイントを解説します。

小さな企業のDC運営ポイント

1. 掛金額はシンプルに

導入時に、掛金額のルールを決めま

す。ルールは「なるべくシンプルにする」よう勧めています。

「自社ではどのような社員に、老後資産を多く積み立ててあげたいか」を検討し方針を決めます。具体的には、基本給連動、役職別、在職年数別などです（図表参照）。

例えばA社では、シンプルに賃金「額」に連動させることとしました。基本給が勤続年数と職能に応じて上がる賃金体系だったため、複数の要素を掛金額に反映させやすいと考えました。また、人手不足に困っており、就業調整（扶養の枠内で働こうとパート社員が労働時間を抑えること）を回避したいと考えました。パート社員であっても、労働時間を伸ばして厚生年金に加入すれば、正社員と同じように会社が掛金を拠出することとしました。

B社では、役職者の掛金額を増やしました。「昇進しなくてよいと答える若者が増えた」とのニュースを見た人事部長が、昇進のインセンティブを高めたいとのねらいで設計しました。

C社では、長年勤めている社員を大切にしたいと、勤続年数によって金額を決めることにしました。また、3年未満で退職した社員の掛金は、事業主に返還されることを規約に定めまし

た。長年社内でも実施されてきた退職一時金制度を踏襲し、社員の納得感が得られることを優先して設計しました。

このように、掛金の決め方には経営者や人事の方針を反映させることができます。例示した図表よりも細かい区分を設定したり、役職＋勤続年数など複数の要素を組み合わせたりすることも可能です。しかし、社員が数人～十数人の企業で、掛金の額を細分化する必要があるかは一考が必要です。

成果を出した社員により手厚くしたい、公平に分配したい…という考え方は、普段の月給・賞与の金額に、すでに反映されているのではないのでしょうか。

掛金の区分を無理して細かくする必要はありません。極端ではありますが、例えば「厚生年金加入者は掛金一律2万円」としてもよいのです。

事務に要する時間や、社内手順の整備は、目に見えづらいコストです。無理に複雑な設計にするのは避けましょう。

2. 賃金台帳や年末調整を正しく

賃金台帳や年末調整が誤っているケースを見かけることがあります。その多くが、いわゆる「選択制」DCを採用した企業です。

賃金台帳に掛金相当額を「▲1万円」

などマイナス表記しているケースがありますが、この記載方法は不適当です。

事業主掛金を事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められません。

ただし導入時に社員の同意を得て、基本給を減額改定し、掛金の原資となる手当を捻出することは一つの方法です。この手当を原資として、希望した社員のみDC制度に加入し、希望しなかった社員にはこれまで通り毎月の給与として支払う方法があります。この「基本給等の改定＋手当の新設」が、いわゆる「選択制」DCです。

拠出した事業主掛金は、そもそも給与ではありません。誤って、年末調整の際に給与（課税所得）として計上し、事業主掛金相当額を小規模企業共済等掛金控除としているケースも見られます。マッチング拠出における加入者掛金の処理方法と混同してしまっているのです。

被保険者が1人～少数の企業が多く採用している選択制DCですが、導入時には、社会保険の月額変更手続きの要否を確認すること、給与ソフトの設定・賃金規程を変更することなど、運営管理機関からの説明を企業自身できちんと理解し、漏れなく必要な作業を行うことが肝要です。

また、選択制DCを実施する場合は、社会保険や雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、従業員に正確な説明を行うことが求められます。

3. 就業規則のメンテナンス

導入時、年金規約の記載事項について厚生局で承認を経るのとは別に、確定拠出年金規程など労働者に適用される規程は、労働基準監督署へ届出する必要もあります（ただし、労働者10

<表>掛金の設計一例

A社【賃金による】		B社【役職による】		C社【勤続年数による】	
基本給	掛金	役職	掛金	勤続年数	掛金
10万円未満	5千円	役職なし	3千円	3年未満	1万円
10万円以上20万円未満	1万円	主任、係長	1万円	3年以上	1万5千円
20万円以上30万円未満	2万円	課長、部長	3万円	10年以上	2万円～
30万円以上	3万円～	役員	5万円		

人未満の事業場では届出義務はありません）。

また導入後は、就業規則に定める社員区分や休職規程等を変更する場合、企業型DCの加入対象者区分や掛金中断事由も変わる可能性があります。運営管理機関に必要な手続きを確認します。監督署に届出をする以外にも手続きが発生することに留意しましょう。

4. 投資教育は繰り返し

導入企業は、加入者に投資教育を行う義務（努力義務）があります。

実施方法は、外部講師による講義、事業主・人事担当者による研修、動画や書籍等の資料配布などから、自社に合ったものを検討します。厚生労働省のHPでも、活用できるコンテンツが紹介されています。

運営管理機関によっては、システム等で、社内での運用指図の分布を確認できるところもあり、資料として活用できます。

中小企業でのDC運営事例

私自身も、中小企業の経営者兼人事労務担当として、社内の加入者5名分の事務を取りまとめています。自社を例にとって、導入後の運営について紹介します。

掛金は標準報酬月額に連動し、給与総額が上がれば、掛金が増えるしくみとしました。例えば、給与総支給25万円の社員に対して、2万円の掛金を

拠出しています。マッチング拠出をしている社員もいます。

5名分の掛金が年250万円程度、事務費は年10～15万円程度です。

給与計算では、チェックリストに「DC掛金変更の手続き」欄を加え、掛金増額、入退社、休職、といった手続きに漏れないようにします。

継続投資教育は、定例ミーティングの時間を使って、自社の業務閑散期にあわせ毎年9月に実施します。スライドを投影しながら基本事項を復習するほか、ライフプランに関するニュースを取り上げます。公的年金・保険・株式投資・キャリアなど、お金についての座談会の時間となっています。

自社制度として しっかり理解・運用を

このように、導入後は、運営管理機関任せではなく、会社が主体となって企業型DCを運営していくこととなります。

企業自身にイメージしていただくためには、誰が・いつ・どのように、事務や投資教育を行っていく予定なのか、プランナー側から企業に問いを立ててみることをお勧めします。

<出典>

加入者数 出典：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料（2023年3月末）」
<https://www.mhlw.go.jp/content/001058200.pdf>

資産形成におけるiDeCoと新NISAの活用法



秋山 友美 (あきやま ともみ)

プロフィール
2005年からファイナンシャルプランナーとして日々個人の家計相談に従事。企業のリタイアメントセミナーや研修、自治体でのセミナーにも携わる。
CFP®、1級DCプランナー、(一財)生涯学習開発財団認定コーチ

1. はじめに
～ NISAの改正内容について～

政府が掲げる「資産所得倍増プラン」の具体的な方策として、2024年1月にNISA（少額投資非課税制度）が改正されました。

今後、資産形成を考えるうえで新NISAの活用は必須となるでしょう。

そこで、今回は、将来のための資産形成におけるiDeCoと新NISAの活用法について解説します。

まず、NISAの改正内容についてポイントを抑えておきます。

・口座開設期間の恒久化、非課税保有期間の無期限化

最初に取り上げたいのは、口座開設期間の恒久化と非課税保有期間の無期限化です。期間を気にせずに運用益非課税の恩恵が受けられることにより、ライフプランや利用目的にあった運用が可能になります。非課税保有期間終了後に資金を移動するような煩雑さがなくなることも投資に対してのハードルを下げるにつながると考えられます。

・つみたて投資枠と成長投資枠の併用が可能になり、年間非課税投資枠が拡大（つみたて投資枠年間120万円、成長投資枠年間240万円、合計最大年間360万円）

これまでは、つみたてNISA（つみたて投資枠）と一般NISA（成長投資枠）どちらか一方を選択する必要があり、商品選択や運用方法に制限がありました。新NISAでは併用が可能になり、年間非課税投資枠も拡大したため、運用の選択肢が広がりました。

例えば、成長投資枠は、つみたて投資枠と同一の商品を積み立てることも可能なため、つみたて投資枠の利用と合わせて月30万円まで積立金額を増やすことができます。また、つみたて投資枠で積立をおこないながら、成長投資枠を活用して、上場株式などへの一括投資をおこなうことも可能です。運用方針に合わせて、柔軟な投資が可能となるのです。

対象の商品については、つみたて投資枠は、旧つみたてNISA対象商品と同様ですが、成長投資枠では、整理・監理銘柄や高レバレッジ型、毎月分配型の投資信託などは除外されます。旧一般NISAで選択をしていた商品が購入できなくなる可能性があることは注意が必要です。

・非課税保有限度額1,800万円（成長投資枠は1,200万円）まで、枠の再利用が可能に

旧制度ではNISA口座で運用していた商品を売却した場合、非課税枠の

再利用はできませんでした。そのため、非課税枠を最大限に活用するためには売却を慎重に検討する必要がありました。

新NISAでは、売却した簿価分（買付金額分）の非課税投資枠は、翌年から再利用が可能です。ライフプランに応じて、資金が必要な時は現金化し、余裕ができれば再投資するなど運用の自由度が高くなりました。

3. iDeCoと新NISAの特徴と留意点の整理

改正により新NISAは資産形成の重要な役割を担うようになると考えられます。では、老後資産形成を目的としたiDeCoとどのように使い分けをしていけばよいのでしょうか。iDeCoと新NISAの特徴と留意点を整理しておきます（表参照）。

最初に注目する点は、現金化のしやすさです。新NISAはいつでも現金化できますが、iDeCoは原則60歳になるまで引き出せません。

60歳まで引き出しができないことで、確実に老後資金を準備することができる制度と言えます。資産形成の目的や計画により、流動性をどの程度加味するかを踏まえて検討しましょう。

次に税制優遇の違いです。iDeCo

<表> iDeCoと新NISAの比較

iDeCo		2024年からの新NISA
20歳以上65歳未満 ※国民年金の被保険者	対象年齢	18歳以上
75歳になるまで	非課税運用期間	無期限
原則60歳まで引き出しできない	引き出し制限	いつでも引き出しできる
運用益が非課税 掛金が全額所得控除 受取時に税制優遇がある	税制優遇	運用益が非課税
投資信託・定期預金・保険	運用商品	特定の投資信託や上場株式など
5,000円以上	最低掛金	金融機関による （最低100円からなど）
14万4,000円～81万6,000円 ※働き方で異なる	年間拠出上限金額	360万円／年 ※生涯の上限1,800万円
信託報酬 口座管理手数料など	手数料	信託報酬など

と新NISAは、運用益が非課税になる点は同じです。

iDeCoは、掛金が全額所得控除となるため、現役時代の税制優遇という点で有利です。ただし、受取時に退職所得や雑所得となるため、退職所得控除や公的年金等控除をどのように活用するか事前に検討しておきたいところです。

最後に運用商品についてです。投資をおこなうのであれば、対象となる投資信託の種類が豊富で、上場株式等にも投資ができる新NISAの方が有利といえます。また、最低掛金や年間の非課税枠の自由度が高いのも新NISAです。

投資に抵抗があり、元本確保型の商品も活用して資産形成をしたい場合はiDeCoが候補になります。掛金の所得控除メリットだけを受けるために元本確保型商品を選択するという考えもあるでしょう。ただし、iDeCoは信託報酬など運用時の手数料の他に口座管理手数料が掛かる点は留意したいところです。

4. iDeCoと新NISAを活用した資産形成の提案ポイント

iDeCoと新NISAの特徴と留意点を踏まえて、どのように活用していけばよいのか、年齢や職業別にそれぞれ

の提案ポイントを確認してみましょう。

20代でライフプランが確定していない段階では、流動性が高く、掛金や商品選択の自由度が高い新NISAの活用が主となるでしょう。運用期間が長く取れるという点で積極的な投資ができる年代のため、少額から投資ができ、幅広い商品を選択できる新NISAで投資をスタートして、貯蓄と合わせて資産形成をしていくことが基本となります。

iDeCoを活用する場合は、原則60歳まで引き出せない点を十分理解したうえで、無理のない範囲で拠出をおこなうよう提案するとよいでしょう。

30代～40代は、ライフプランによって異なりますが、iDeCoと新NISAの同時活用を検討していきましょう。子育て世帯であれば、教育資金などでも活用できるよう新NISAをメインにしつつ、貯蓄状況を見ながらiDeCoの活用を検討します。単身世帯であれば、所得控除のメリットを最大限に受けられるようiDeCoをメインとして、余裕資金で新NISAの活用を検討しましょう。

50代は、収入や勤め先の退職一時金、企業年金制度を踏まえたうえで、まずiDeCoの活用を検討します。

ただし、掛金の拠出期間も短いため、iDeCoを活用するメリットが少

ない場合は、新NISAを利用した資産形成を検討します。預貯金などにまとまった余剰資金がある場合は、成長投資枠も上手に活用していくような提案が必要でしょう。

次に職業別に活用ポイントを見てみましょう。

個人事業主など国民年金第1号被保険者は、厚生年金がある会社員と比べて、老後資金を自分で準備することが必要だと認識していることと思います。そのため、国民年金基金と併せてiDeCoを活用し、所得控除の税制優遇を受けつつ、早い段階から時間をかけて老後資金の準備をすることが必要です。ただし、流動性を重視した資金の必要性も高い職業のため、その点は十分に留意して、提案しましょう。

会社員など国民年金第2号被保険者の場合は、勤め先の企業年金制度の確認がポイントになります。企業型確定拠出年金や確定給付企業年金制度がある場合は、拠出時だけでなく受取時についても、iDeCoのメリットがどの程度あるのか十分に検討をし、新NISAとバランスよく活用できるよう提案が必要でしょう。

最後に、専業主婦（主夫）など所得控除の恩恵を受けられない人は、新NISAの活用が主となるでしょう。ただし、非課税投資枠をできるだけ多く活用したいという場合は、口座管理手数料なども加味したうえでiDeCoの活用も提案できるかと思います。

ここまで、両制度を活用した資産形成の提案ポイントを見てきましたが、価値観やライフスタイルが多様化している中、資産形成に対する考え方も十人十色です。制度のメリットや留意点を説明するのはもちろんのこと、どのような目的で資産形成をするのかを丁寧にヒアリングし、その目的にあった提案をすることが最も重要だと考えます。

DCブレイク

～皆さまから寄せられたご質問への回答より～

現在、月に2回配信しているメールマガジンにおいて、確定拠出年金制度におけるご質問を募集しております。そこで皆様から寄せられたご質問と回答をご紹介します。

今回は、60歳超の一定の年齢までで加入資格(以下「加入者となる者の資格」)を限定する企業型DCを導入している企業において、60歳以降、資格喪失年齢になる前に、退職などにより加入者資格を喪失した場合の個人別管理資産の取り扱いについて、

- ① 老齢給付金を受給する
- ② 企業型DCの運用指図者となる

①、②のいずれも選択が可能か、というご質問です。

【結 論】

60歳以降、資格喪失年齢になる前に企業型DCの加入者資格を喪失した場合は、①老齢給付金を受給する、②企業型DCの運用指図者となる、いずれも選択が可能です。

【解 説】

老齢給付金を受給するためには、③60歳以上であること、④企業型DC*の加入者でないこと(加入者資格を喪失していること)、⑤企業型DC*に個人別管理資産があること、⑥年齢に応じて定められた通算加入者等期間があること(初めて確定拠出年金の加入者となったのが60歳以上の場合は、加入者となった日から5年を経過していること)の全てを満たす必要があります(確定拠出年金法第33条)。

※iDeCoの老齢給付金の場合は「企業型DC」を「iDeCo」に置き換える

従って、一定の年齢までで加入者となる者の資格を限定する企業型DCにおいて、60歳以降に退職などにより加入者資格を喪失した場合は、資格喪失年齢に到達する前であっても、⑥の通算加入者等期間の要件を満たしていれば、加入者資格喪失後、待機期間を設けずに老齢給付金を請求し受給することができます。

一方、企業型DCの運用指図者となるためには、③60歳以上の企業型DCの加入者が加入者資格を喪失したこと、⑥企業型DCで障害給付金を年金で受給している者が加入者資格を喪失したこと、のいずれかに該当することが要件となります(確定拠出年金法第15条)。従って、60歳以降で企業型DCの加入者資格を喪失した場合は、老齢給付金を受給できる場合も含めて、

企業型DCの運用指図者となり運用を続けることができます。

なお、60歳未満で企業型DCの加入者資格を喪失した場合は、企業型DCの運用指図者となることはできないため、iDeCoに個人別管理資産を移換する等の対応が求められますが、60歳以降で加入者資格を喪失した場合も、選択によりiDeCoに個人別管理資産を移換することができます。この場合、iDeCoの運用指図者の範囲は企業型DCよりも広いため、申出によりiDeCoの運用指図者となることができます(確定拠出年金法第64条)。また、要件を満たす場合は、iDeCoの加入者となり掛金の拠出を継続することもできます。

つまり、60歳以降に企業型DCの加入者資格を喪失した場合には、(i)老齢給付金を受給する、(ii)企業型DCの運用指図者となる、(iii)iDeCoに移換して運用指図者となる、(iv)iDeCoに移換して加入者となる等の選択肢があります。

なお、(i)の老齢給付金を受給する場合は、その後の確定拠出年金への加入が制限されるので留意が必要です。具体的には、企業型DCの老齢給付金を受給した場合は企業型DCに加入することはできず、iDeCoの老齢給付金を受給した場合はiDeCoに加入することはできません。例えば、退職後、他の会社に再就職して企業型DCの加入者となる可能性がある場合や、国民年金の第2号被保険者または任意加入被保険者に該当するためiDeCoに加入できる場合には、老齢給付金の受給や移換について十分な検討をする必要があります。

シニア世代の就労機会が増え、リタイア後のライフスタイルも多様化していますので、それぞれの資格喪失者に合った受取り方を選択できるよう、より丁寧な説明が必要となってくるでしょう。

回答者：メールマガジン「DCPのための法令 再確認！」担当

資格更新のご案内

DCプランナー(企業年金総合プランナー)資格の有効期間は2年間です。2023年度の更新対象者は、期限までに資格の更新手続きをお取りください。この手続きを行わない場合、登録している1級または2級資格が失効しますので、ご注意ください。

■資格更新が必要な方

今年度の資格更新対象者(資格の有効期限が2024年3月31日の方)は、以下の登録番号の方々です。具体的な手続き方法につきましては、対象となる全ての方々に対してご案内文書を2023年9月に郵送しております。

2023年度更新対象者		
1級	200303-01-*****	200309-01-*****
	200503-01-*****	200509-01-*****
	200703-01-*****	200709-01-*****
	200910-01-*****	201201-01-*****
	201401-01-*****	201601-01-*****
	201801-01-*****	202001-01-*****
2級	2021△△-01-*****	2022◇◇-01-*****
	200109-02-*****	200303-02-*****
	200309-02-*****	200503-02-*****
	200509-02-*****	200703-02-*****
	200709-02-*****	200910-02-*****
	201109-02-*****	201309-02-*****
	201509-02-*****	201709-02-*****
	201909-02-*****	2021△△-02-*****
	2022◇◇-02-*****	
	※ *****は、個人番号のため、個人により異なります。 ※ △△は、「09」「10」「11」「12」のいずれかが入ります。 ※ ◇◇は、「01」「02」「03」のいずれかが入ります。	

※資格更新対象年度ではない登録者の方からの更新手続きはお受けできませんので、ご注意ください。

■資格の更新要件

1級または2級資格を更新するためには、以下の2つの要件をいずれも満たす必要があります。更新後の資格の有効期間は、2024年4月1日から2026年3月31日までの2年間です。それ以降も2年度ごとの更新となります。

- ①資格更新通信教育講座(受講料:1級=11,000円(税込)、2級=7,120円(税込))または資格更新研修会(受講料:11,000円(税込)[1級のみ])を受講し修了すること。
- ②上記の資格更新通信教育講座または資格更新研修会の受講修了後に、資格登録更新料(11,000円(税込))を支払うとともに、資格登録更新申請を行うこと。

資格の更新制度に関するお問い合わせは、**商工会議所年金教育センター(日本商工会議所事業部)**までお願いします。
お問い合わせフォーム
<https://www.jcci.or.jp/dcpform.html>

住所・氏名など登録内容の変更手続きについて

DCプランナー資格登録者の方で、登録内容(住所、氏名、勤務先、メールアドレスなど)に変更が生じた場合は、下記の商工会議所検定ホームページ(QRコードをご参照)にアクセスの上、登録内容の変更手続きを行ってください。

なお、登録内容のうち、資格の有効期限・登録番号などが不明な場合は、**検定ホームページ**下記の「検定支援センター」までお問い合わせください。

《資格の登録内容・住所変更などに関する問い合わせ先》

検定支援センター DCプランナー資格登録係

TEL: 03-5460-8843(受付時間 平日9:00～12:00 13:00～17:30)

FAX: 03-5460-8842

E-Mail: kentei@msa.biglobe.ne.jp



商工会議所年金教育センターでは、DCプランナー（企業年金総合プランナー）として活躍される皆さまへの支援の一つとして、参考となる書籍の紹介や情報の提供を行っています。



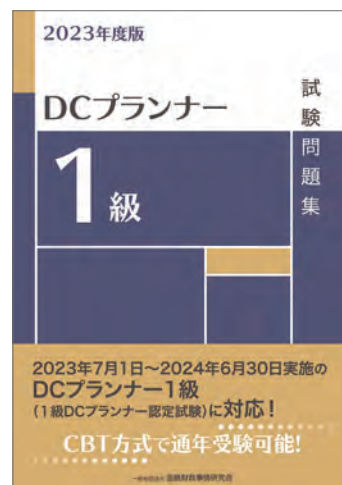
『DCプランナー
実務必携』
(2023年度版)

A5判・392ページ
定価：4,180円(税込)



『人生の第3ステージへ！
ライフプランを考えよう』
(令和6年度版)

A4判・80ページ
定価：990円(税込)



『DCプランナー
1級試験問題集』
(2023年度版)

A5判・360ページ
定価：3,630円(税込)

情報提供サービスなどのご案内

本年1月末現在で1級または2級資格を登録されている方々の合計は、4,606人(1級:2,294人、2級:2,312人)です。日本商工会議所・商工会議所年金教育センターでは、資格登録された方々に対し、以下の情報提供サービスなどを行っています。

■メールマガジン

……原則として毎月2回(1日と15日頃) 配信

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、実務に役立つデータやDCプランナーによる勉強会、コラムなどの情報を掲載しています。

■情報誌『企業年金総合プランナー』

……原則として年2回(8月と2月)発行

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、退職・年金制度の改革事例や法令などの動向、DCプランナーの活動状況、書籍紹介、各データ、コラムなどを掲載しています。

■DCプランナー専用サイト(右のQRコード参照)

DCプランナー資格をご登録いただいている皆さまに情報提供を行うとともに、各種申請手続き(新規登録の申

し込み、資格更新通信教育講座などの申し込み、資格更新申請、住所などの登録情報の変更)や、各種お支払いまでを含めて行うことができます。同サイトのご利用に当たっては、最初にメールアドレスなどの登録が必要となります。

■その他

1級または2級資格の更新を希望される方々を対象とした通信教育講座や研修会(1級のみ)を実施し、知識のブラッシュアップを図るためのサポートを行っています。また、必要に応じて、実務的な内容のセミナーなどを開催しています。

DCプランナー
専用サイト

