

DCプランナーのための情報誌

2024

第44号

企業年金 総合プランナー



特別寄稿

「お金の知識をあなたの力に」
J-FLECの取組みについて

特集Ⅰ

私的年金制度の検討課題に関する
これまでの議論と今後について

特集Ⅱ

iDeCo+の導入における事務手続き解説

特集Ⅲ

中小企業における企業型DC導入事例紹介

個人型確定拠出年金 (iDeCo) の普及推進について

【令和2年改正の施行に向けて】

iDeCo（個人型確定拠出年金）については、累次の制度改正による加入対象範囲の拡大等を経て、2024年4月現在、加入者数約330万人（※）にまで上っています。

本年12月には、令和2年の制度改正の最終施行を控えています。

令和2年改正では、企業年金プラットフォームにより、加入者ごとの「企業年金の加入情報」と「iDeCoの加入情報」を連携させ、月額5.5万円の非課税枠の範囲内で、iDeCoの掛金上限額を判定するという仕組みが導入されました（上限あり）。

2022年10月から、企業型確定拠出年金に加入している方について、情報連携が実施されておりますが、本年12月からは、確定給付企業年金等の他制度に加入している方についても、情報連携が実施されることになり、企業年金プラットフォームによる情報連携（企業年金とiDeCoの掛金の合算管理の仕組み）が完成することになります。

この仕組みにより、企業等にお勤めの方（第2号被保険者）は、iDeCoに加入する際に必要となっていた事業主証明が不要になります。加入者の勤め先の企業においては、従業員であるiDeCo加入者の資格確認（年1回）が不要になります。また、企業年金等の加入状況に応じて、iDeCoの拠出限度額が、現行の1.2万円から最大2万円まで引き上げられることになりました。

他方で、この制度改正では、企業年金等の加入状況の判定の結果、iDeCoの掛金額が減額になる方や拠出停止となる方、また、毎月、情報連携によって拠出上限額を判定する仕組みとなるために、年単位拠出ができなくなる方が生じることになります。

国民年金基金連合会では、このような施行影響に対応するため、新届出帳票の策定、システム改修、加入者向け案内などに鋭意取り組んでいます。

【手続きの電子申請化に向けた取り組み】

iDeCoに関する手続きについては、近年、加入者数の多い運営管理機関を中心に、電子申請による加入・移換

等の手続きが進んでいます。令和2年改正により、加入時の事業主証明が不要になることから、運営管理機関のウェブサイトからの加入手続きはより容易になる見込みです。

また、2023年からは、年末調整や確定申告に利用する小規模企業共済等掛金控除証明書の電子交付も始まりました。

国民年金基金連合会では、より多くの運営管理機関に、手続きの電子申請化に取り組んでいただけるよう、現在、マイナポータルを活用した住所変更届等の諸届の電子申請化についても、開発に取り組んでいます。

令和2年改正における手続きの簡素化を踏まえ、さらに多くの運営管理機関に電子申請に向けた取り組みを進めていただけるよう、努力していきたいと考えています。

【今後に向けて】

令和2年改正により、加入者の企業年金・iDeCoの非課税枠の活用が進められ、また、手続きの簡素化が行われるなど、加入者利益・利便の向上が図られます。

一方で、第2号被保険者の方は、iDeCoの掛金上限額が、加入者側ですぐにわからない場合があるという課題や、新たな情報連携システムの構築に伴い、iDeCoの運営に係るシステム開発コストが、非常に大きなものとなっているという課題があります。

国民年金基金連合会としては、iDeCoの利便性向上を図るため、必要となるシステム改修や事務改善を引き続き推進しつつ、持続可能な制度運営という点でも、状況を注視しながら対応を進めていきたいと考えています。

※自営業者等の方（第1号被保険者）約35万人、企業等にお勤めの方（第2号被保険者）約281万人、第2号被保険者に扶養される配偶者の方（第3号被保険者）約145万人、他。

正野 直子（しょうの なおこ）

国民年金基金連合会／確定拠出年金部長



企業年金 総合プランナー

2024
第44号

contents

04 特別寄稿 「お金の知識をあなたの力に」J-FLECの取り組みについて

安藤聡／金融経済教育推進機構 理事長

06 特集Ⅰ 私的年金制度の検討課題に関するこれまでの議論と今後について

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課

10 特集Ⅱ iDeCo+の導入における事務手続き解説

国民年金基金連合会 確定拠出年金部

14 特集Ⅲ 中小企業における企業型DC導入事例紹介

岩崎陽介／株式会社Financial DC Japan 代表取締役社長

18 ブラッシュアップシリーズ

「公的年金」 年金制度改革による実務的影響～繰上げ・繰下げ制度を中心に～

田邊幸代／社会保険労務士

「企業年金（DB・DC）・個人年金（DC）」

確定給付企業年金の現状および今後の改正動向

谷内陽一／名古屋経済大学 経済学部 教授

02 年金春秋 個人型確定拠出年金 (iDeCo) の普及推進について

正野直子／国民年金基金連合会 確定拠出年金部長

22 DCブレイク 通算加入者等期間の判定について

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

〒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.jcci.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45号は2025年2月に発行予定です。

特別寄稿

「お金の知識をあなたの力に」
J-FLECの取組みについて1. 金融経済教育推進機構
(J-FLEC)の取組み

本年4月に設立された金融経済教育推進機構が、今月から本格稼働しました。英語名称は「Japan Financial Literacy and Education Corporation」、愛称は「J-FLEC」(ジェイ・フレック)です。世代を問わず優しくポジティブな印象をもっていただけるように親しみやすいロゴマークを採用しました。国民一人ひとりが、より自立的で安心かつ豊かな生活を実現できるよう、全国で広く「学びの場づくり」に取り組めます。読者の皆様やその他関係者の方々とともに、官民一体となって、国全体で広く、誰一人取り残さず、定期的に金融経済教育を受けられる機会を提供すべく、取り組んでいきたいと考えています。

J-FLECは、①講師派遣事業、②イベント・セミナー事業、③「J-FLECはじめてのマネープラン」無料体験事業(個別相談の無料体験事業)、④「J-FLECはじめてのマネープラン」割引クーポン配布事業、⑤学校等への支援事業に取り組めます。そして、これらを支える根幹となるのが、中立性を有し、顧客の立場に立ったアドバイザーをJ-FLECが認定・公表する「J-FLEC認定アドバイザー制度」です。本節では、前述の事業のうち、①講師派遣事業と③「J-FLECはじめて

のマネープラン」無料体験事業について、ご紹介します。J-FLEC認定アドバイザー制度については、次節で後述します。

J-FLECは、今月から、全国の企業や学校等に要件を満たしたJ-FLEC認定アドバイザー(J-FLEC講師)を派遣し、出張授業(無料)を行う講師派遣事業の受付を開始しました。この講師派遣では、年齢層別に最低限身に付けるべき金融リテラシーを体系的に整理した「金融リテラシー・マップ」に沿った研修・授業を実施します。同じ社会人であっても、ライフステージに応じて学ぶべき内容は異なります。例えば、若手であれば給与明細の見方やクレジットカードとの付き合い方等に関心があるかもしれませんが、中堅になると、家計の見直しや資産形成、住宅ローン等を考える機会が必要かもしれません。そして定年が近づくと退職金の扱い方や資産寿命の延伸等も視野に入ります。

企業型DCにおける継続投資教育について「実施したことがある」と答える事業主と「継続的に受けた」と回答する加入者側の認識に大きなギャップがあるように、J-FLECとしては、職域教育には質・量ともに大きく改善の余地があると考えています。多忙な働き手にとって身近な場で学ぶ機会を得られるメリットは大きいでしょう。従業員の経済的な安定を支援する取組

みは「ファイナンシャル・ウェルネス」と呼ばれ、従業員エンゲージメントの向上を通じて、企業価値向上に繋がると指摘されています。中小企業を含む幅広い企業経営者や人事・福利厚生担当者の中には、従業員の新規採用やリテンション強化、すなわち人的資本への投資の観点から、職域での金融経済教育の開始や充実を検討するケースも増えるのではないのでしょうか。J-FLECとしては、ファイナンシャル・ウェルネスの実現に向け、講師派遣事業を通じて、こうした企業を支援していきます。

また、J-FLECは、お金に関するアドバイスの価値や意義を知っていただくきっかけとするため、要件を満たしたJ-FLEC認定アドバイザー(J-FLEC相談員)による個別相談(最大1時間、事前予約制)の無料体験を提供し、個人の状況に寄り添ったアドバイスをお届けします。

さらに、この個別相談とあわせ、お金に関する疑問や質問について、J-FLEC相談員が回答する電話相談窓口(最大30分、事前予約不要)も設置しました。

2. J-FLEC認定アドバイザー制度

お金に関する悩みについて気軽に相談し、継続的に良質なアドバイスを受けられる環境の整備が重要ですが、「顧客にとって誰が信頼できるアドバイ

ザーであるかが分からない」等の課題も指摘されています。様々な形で良質なアドバイスがより広く提供されるよう、J-FLECにおいて、中立性を有し、顧客の立場に立っていると評価可能なアドバイザー(J-FLEC認定アドバイザー)を認定・公表します。

J-FLEC認定アドバイザーは、J-FLECが定める要件に合致し、所定の審査を通過した個人のことを指します。J-FLEC認定アドバイザーの認定に当たっては、①金融商品の組成・販売等を行う金融機関等に所属していないか、②金融商品の組成・販売会社から顧客に対するアドバイスの信頼性・公正性に影響を及ぼし得ると考えられる報酬を得ていないか等の要件を設けます。これらの要件に加え、アドバイスの提供に有益な資格及び一定の業務経験を有すること等もJ-FLEC認定アドバイザーの認定要件の1つとする予定です。この「有益な資格」については、例えばCFP®、FP技能検定(2級以上)、DCプランナー(1級)等が挙げられます。

J-FLEC認定アドバイザーについては、J-FLECのウェブサイトにおいて、利用者がアドバイスを依頼する際に参考となる情報(保有資格、得意分野、報酬の目安、実際にアドバイスを受けた個人からの評価等)を公表します。これにより、中立性を有し、顧客の立場に立っていると評価可能なアドバイザーの「見える化」を進め、個人が信頼できるアドバイザーにアクセスしやすい環境の整備を図ります。

J-FLEC認定アドバイザーの募集は、後述のJ-FLECのウェブサイトで行っています。既に多くの方々から、J-FLEC認定アドバイザーへの登録について、高い関心が寄せられております。J-FLECとしても、こうした期待の高まりを嬉しく思うとともに、全国的に金融経済教育を提供するための担い手の確保に向けて、しっかりと取り組んでいきたいと考えています。

J-FLEC認定アドバイザーの認定を受けた方には、J-FLECの講師や相談員を務めていただき、国民の皆様にお金に関する知識を幅広く伝えていただきたいと考えています。

また、J-FLEC認定アドバイザーは、J-FLECの事業外において、J-FLEC認定アドバイザーの称号を用いて個別相談等を営むことが可能です。この個別相談を多くの方に利用いただくため、J-FLECは、こうしたJ-FLEC認定アドバイザーが自らの生業として提供しているサービスを利用する個人に対して相談料の一部を補助する仕組み(「J-FLECはじめてのマネープラン」割引クーポン配布事業)を実施します。

これらの取組を通じて、ホップ(一対多の講師派遣で一般的な知識を習得)・ステップ(J-FLECの無料個別相談で個人の状況に応じたアドバイスを受ける)・ジャンプ(J-FLEC外の個別相談でより詳細なアドバイスを受ける)の3段階で、国民の皆様がお金について継続的に安心して良質な相談を受けられるよう、支援していきたい

と思います。

3. おわりに

私たちは生きていくために、日々お金を使っています。他方、そのようなお金について真剣に向き合ったことがある方は、あまり多くないのではないのでしょうか。

現代は、金融・経済に関する情報にあふれ、また金融に関する様々な手法を簡単に試せる時代です。国民一人ひとりがより豊かな暮らしを送るためには、このような状況をうまく活用することが重要です。そのためには、「お金の知識」を身に付け、また時代や状況に応じてこれをアップデートしていただくことが求められます。

「お金の知識を あなたの力に」。これが、J-FLECのキャッチフレーズです。金融リテラシーの向上とは、単に知識を習得するにとどまらず、その知識を適切な判断や行動に結びつけられるようになることを意味します。

金融・経済を取り巻く環境がめまぐるしく変化中、J-FLECも学びの歩みを止めず、国民やJ-FLEC認定アドバイザー、金融機関、その他関係団体の皆様と一緒に成長していきます。

J-FLECの活動については、J-FLECの公式ウェブサイト等でお知らせしますので、チェックしてみてください。

(参考) J-FLEC公式ウェブサイト



金融経済教育推進機構 理事長
安藤 聡(あんどう さとし)

1977年(昭52年)慶大法卒、東京銀行(現三菱UFJ銀行)入行。ジャカルタ支店長などを経て2007年にオムロン入社、17年取締役。23年6月に同社退社。24年4月から現職。東京都出身。

特集Ⅰ 私的年金制度の検討課題に関する これまでの議論と今後について

厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課

<図1>

私的年金制度に関する今後の検討における主な視点

- ・ 働き方やライフコースの多様化・高齢期の就労拡大・企業年金の実施状況の低下など制度をとりまく現状
- ・ 昨年の部会における意見やこれまでの政府としての取組

等を踏まえると、例えば、以下のような視点から検討していくことが考えられるのではないかな。

【経済・社会の変化】

現役	老後
✓ 働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様化 ✓ 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化 ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり	✓ 高齢期の長期化 ✓ 長期化に伴う老後生活へのニーズの多様化

【経済・社会の変化と私的年金制度】

- ・ 多様な働き方の中で、早期から継続的に資産形成を図ることができるようにする
- ・ 個々の事情に応じて、多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする

【今後の検討における主な視点（例）】

- 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
(→ 加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等)
- ② 私的年金制度導入・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活用することができる環境整備
(→ 制度のわかりやすさ、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進（特に、中小企業）、周知広報等)
- 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整備
(→ 投資教育・指定運用方法の検証、自動移換金対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改革で提起された課題等)

私的年金については、これまで社会保障審議会企業年金・個人年金部会（以下「部会」という。）等において、今後の私的年金制度改革に向けた議論を行ってまいりました。さらに、一昨年の「資産所得倍増プラン」や昨年の「資産運用立国実現プラン」をはじめとして、人への投資の重要性の観点から企業年金に対する関心も高まってきているところです。本稿では、私的年金制度についてのこれまでの議論及び今後について説明します。

1 部会における議論

今後の検討における主な視点

部会では、今後の検討における視点を以下の3点にまとめ、議論を行ってきました（図1）。1つ目は、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できる私的年金制度の構築で、具体的には加入可能要件や拠出限度額等の論点が挙げられま

す。2つ目は、私的年金制度の導入・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活用できる環境整備で、制度のわかりやすさや普及促進等の論点が挙げられます。3つ目は、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で、投資教育や運用体制の検証等の論点となります。この3つの視点に基づき、部会では昨年4月から議論を進めてまいりました。

資産所得倍増プラン・資産運用立国実現プランと今後のスケジュール

2022年11月に新しい資本主義実現会議において「資産所得倍増プラン」が決定されました。この中でiDeCo改革として以下の3点が挙げられています。1点目が加入可能年齢の引上げです。現在は国民年金の被保険者、つまり原則65歳までiDeCoに加入できるところ、この加入可能年齢を70歳までに引き上げることが検討課題とされておりま。これについては、2024年の公的年金の財政検証に併せて法制上の措置を講じることとされています。2点目はiDeCoの拠出限度額と受給開始年齢の引上げです。受給開始年齢は前回の改正で75歳に引き上げたところですが、iDeCoの拠出限度額の引上げとともに本年末までに結論を得ることが求められています。3点目はiDeCoの手続の簡素化です。

また、2023年12月に新しい資本主義実現会議資産運用立国分科会において取りまとめられた「資産運用立国実現プラン」では、企業年金の改革に関して、DBについては運用力の向上、DCに関しては適切な運用商品を選択できる仕組み、DB・DC共通として情報開示の促進が盛り込まれました。特に、他社と比較できる見える化を進めることが指摘されています。加えて、アセットオーナー・プリンシプルの策定が盛り込まれました。アセットオーナーの範囲は、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドなど非常に幅広いものとされていますが、こうしたアセットオーナーに共通して求められる役割として、運用・ガバナンス、リスク管理に関する共通の原則を策定していくとされています。

部会では、2023年4月からヒアリング、論点のまとめ、これらのプランの内容を含めて個別論点に関する議論を進め、昨年度末にこれまでの議論の中間整理を取りまとめたところです。今後も引き続き議論を行い、議論を深めたい

えで年末までに議論を取りまとめることを目指しています。

なお、拠出限度額の引上げ等に係る議論は、税制の在り方に関する議論と一体となった論点であるため、部会における議論に加え、政府・与党における税制改正の議論も同時に進んでいくことになります。

議論の中間整理の内容（総論・視点1関連）

私的年金は、公的年金と相まって高齢期などにおける国民の生活の安定を図ることを目的としているものです。そのため、公的年金・私的年金それぞれの機能を維持、強化しつつ、適切な役割分担と連携を進める必要があります。部会においては、私的年金についての位置づけや公的年金との役割分担についての議論があり、昨年12月に社会保障審議会年金部会と合同で部会を開催しました。この議論では、私的年金は公的年金を補完あるいは代替するものなのか、そうであればどのような役割を持たせるのかといった議論を行っていくべきなどといった意見が出されました。

前述した部会における議論の3つの視点のうち、視点1「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築」については、以下のような議論がありました。拠出の在り方については、iDeCo・企業型DCの拠出限度額を引き上げるべきという意見や、いわゆる穴埋め型や共通の非課税枠の設定、キャッチアップ拠出などの仕組みを入れていくべきとの意見も示されました。

企業型DCのマッチング拠出については、加入者掛金の拠出額が事業主による拠出額を超えられないという制限を撤廃していくべきという意見、一方で制限は残すべきという意見などが出されています。

給付の在り方に関しては、企業型DC及びiDeCo双方において一時金受取が多いことについて、年金での受給促進と、税制の仕組みが異なる点や年金で受け取るとコストがかかることをどう考えるかという意見や、受け取り方やリタイアメントプランについての情報提供やガイダンスが必要という意見をいただいております。

iDeCoの加入可能年齢の引上げについては、iDeCoは国民年金の被保険者が上乗せできる仕組みとして構築されているところ、加入可能年齢を公的年金の被保険者以上に広げることになるため、上乗せの役割をどう考えるべきかとの意見や、基礎年金の拠出期間延長や被用者保険の適用拡大など、

公的年金制度の制度改正の議論を踏まえて総合的に検討を行うことが必要といった意見等が出されています。

また、運用期間中の税制である特別法人税については、課税凍結措置の開始から長期間が経過しているため、課税停止措置が解除された際にどの程度の影響が生じるかということも含めて議論する必要があるという意見、再開した場合の掛金負担の増加や給付額の減少等の影響があり、企業年金の普及拡大を阻害することや、国際的に稀な制度であるということから、特別法人税の廃止や課税凍結の延長を求めるといった意見がありました。

議論の中間整理の内容（視点2関連）

視点2「私的年金制度の導入・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活用できる環境整備」では、「私的年金の普及拡大」と「中小企業に対する支援」が議論になりました。

私的年金の普及拡大における周知広報は、私的年金制度に関心・興味が薄い人や企業の経営者、役員、総務・人事担当者、学生などターゲットを踏まえて行うべきとの意見がありました。

また、中小企業に対する支援では、iDeCo プラスが有用であり、更に使いやすくすべきとの意見がありました。iDeCo プラスは、前回改正で従業員規模が100人以下から300人以下に拡大し、加入者数・実施事業所数とも右肩上がりが増えており、2023年3月末の実施事業所数は約6,000社であったところ、2024年4月末では7,600社を超えています。また、中小企業の事業主向けの支援について議論になりました。現状の制度では、総合型DB、簡易基準に基づくDB、受託保証型DBといった仕組みが設けられています。ただ、これらの制度に関しては、相談先がわからない場合がある等の課題があり、相談窓口を設けるべきとの意見をいただいております。

私的年金の各種手続の簡素化については、様々な手続について実務に即した対応の検討が必要ですが、iDeCoの手続については簡素化・効率化をさらに進めていく必要があるといった意見がありました。そのほか、中途引出しの在り方について、DC の中途引出しの対象範囲を広げるべきという意見、一方で税制上の優遇等を踏まえるとDC の中途引出しは安易に要件を緩和するべきでないという意見などがありました。

議論の中間整理の内容（視点3関連）

視点3「資産形成を促進するための環境整備」においては、DB・DC 共通の論点としての加入者のための見える化の充実、DB・DC それぞれの環境整備などについて議論されました。また、DB・DC それぞれについての加入者のための運用の見える化についての議論がありました。加入者のための見える化の充実の論点のうち、拠出や給付の見える化については、公的年金では公的年金シミュレーターなどを使って自身の受給見込み額等を試算できるところ、私的年金もそうした情報の集約化・見える化ができないかとの意見、年金ダッシュボードのようなものを検討していくべきとの意見がありました。

DB 制度の環境整備については、DB の運用力の向上についての議論や、給付減額判定基準については、定年延長等に伴う給付設計の見直しにより減額とならないよう基準を見直してほしいという意見や保証期間の上限や非継続基準における予定利率の在り方等を見直してはどうかといった意見がありました。

DC 制度の環境整備については、運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定について、加入者自身が運用方法を選択する中で、その適切な運用方法の選定として、運営管理機関（以下「運管」という。）で公開している情報をわかりやすく伝える仕組みが重要です。また、DC 加入時には運管が運用方法を公表していますが、運管ごとに公表の在り方が異なるため工夫が必要との意見や、加入期間中の定期的な通知も工夫が必要との意見がありました。企業型DC の継続投資教育の実施状況は2021年度で8割に達しており、iDeCo の加入者に対する投資教育については、国民年金基金連合会やその委託を受けた企業年金連合会のコンテンツを活用できるようになっております。これについては、継続投資教育を実施していない理由の把握や分析を行った上で、国や関係団体の更なる取組が重要との意見がありました。企業型DC における指定運用方法は2016年に導入され、指定運用方法を設定している事業所は、2022年度末時点で全体の約4割を占めています。指定運用方法の選定に関しては、運管が候補となる商品とその選定理由を提示する一方、運用方法ごとに内容や信託報酬等にばらつきが見られるという点を部会にて取り上げました。

DB・DCの加入者のための運用の見える化（視点3関連）

視点3に関連する論点であるDB・DC それぞれの加入者のための運用の見える化についての議論についても議論を進めました。この点は、「資産運用立国実現プラン」において、DB については運用状況や専門人材の活用に係る取組状況等、DC については事業主毎の運用の方法のラインナップや運用状況等について、厚生労働省が情報を集約し公表することも含めて、次期年金制度改正に関する結論と併せて（2024年末）結論を得るとされていたものです。部会の議論では、DB については、運用の結果の良し悪しだけが開示されることにならないようにとの意見や、コストや手間を考えるとすでに厚労省に報告されている事業報告書を参考にしながら開示をする仕組みも考えられるとの意見がありました。DC についても、DB と同様に、厚労省に報告されている事業主報告書を参考に情報開示項目を検討することなどが議論されました。これらの議論を踏まえ、4月に開催した部会では、DB については、情報開示の項目は毎年の事業報告書及び決算に関する報告書の報告項目をベースとすること、情報開示の方法は厚生労働省がDB 別に公表を行うこと、DC については、情報開示の項目は毎年の事業主報告書及び運管業務報告書の報告項目をベースとすること、情報開示の方法は厚生労働省が事業主・規約・運管別に公表を行うこと、またこれらに加えて運用の方法の見える化について運管等による取組の改善を促進すること等の方向性について、概ね了承いただいたところですが、更に具体的な議論を進めていきます。

DBの外部委託運用・人材確保（視点3関連）

「資産運用立国実現プラン」では、DB の運用力の向上に関する取組として資産運用ガイドライン（以下「ガイドライン」という。）の改訂など必要な方策を講じることとされております。この点に関しては、2018年の法改正に併せてガイドラインを改訂し、2020年法改正の際にはガイドラインの事項の政省令への盛り込みやガイドラインの一部改訂を行いました。部会では、昨年の金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律（以下「金サ法」という。）の改正や、企業年金における運用委託先の定期的な評価や見直し、人材育成と適切な配置等の「資産運用立国実現プラン」の内容を

踏まえてガイドラインの改訂について議論を行いました。金サ法の誠実公正義務の位置づけや、協働モニタリングへの参画、運用受託機関の定期的な評価・見直し、人材育成等の推進、加入者のための見える化（情報開示）についてDB が資産運用力向上のために取り組むことが望ましい方向性を示すための改訂を行うという方向性について、5月に開催した部会において了承を得たところです。今後は、本年秋以降ガイドラインの改訂に向けた具体的な対応を進めていきます。

2 アセットオーナー・プリンシプルについての議論

アセットオーナー・プリンシプルは、「資産運用立国実現プラン」の中でこの夏を目指してアセットオーナーに共通する原則として定めていくことが盛り込まれたものです。現在、内閣官房にアセットオーナー・プリンシプルに関する作業部会が設置され、議論が行われております。2024年6月に示された「アセットオーナー・プリンシプル（案）」では、プリンシプルの位置づけや原則として盛り込むべきことを示しており、その趣旨・位置づけとして、「アセットオーナーが受益者等の最善の利益を勘案して、その資産を運用する責任（フィデューシャリー・デューティー）を果たしていく上で有用と考えられる共通の原則を定めることとする」とあり、アセットオーナーに共通する5つの原則の案が提示されています。さらに、5つの原則を理解するための補充原則が示されています。

なお、5つの原則は必ずしも一律に実施する必要があるわけではなく、それぞれの個別事情に照らして実施することが適切でないものがあれば、その理由を十分に説明するコンプライ・オア・エクスプレインの手法をとることとされています。今後、プリンシプルの受け入れ状況については、政府が整理・公表することとされています。

これまで、以上のような議論を行ってきたところですが、今後も引き続き私的年金制度の在り方について議論を行ってまいります。

特集Ⅱ iDeCo+の導入における事務手続き解説

国民年金基金連合会 確定拠出年金部

従業員のiDeCoの掛金に、中小企業の事業主が掛金を追加して納付することで、従業員の将来のための資産形成を支援することができるiDeCo+（イデコプラス・中小事業主掛金納付制度）。福利厚生制度の充実を図り、企業の魅力の引上げに繋がる制度として、導入を検討する企業が増えています。

本稿では、制度を導入する際の手続きのポイントについて、国民年金基金連合会確定拠出年金部に解説をしていただきます。

1 はじめに

iDeCo+導入に際し、国民年金基金連合会が管理するホームページ「iDeCo公式サイト」に掲載されている「書式」「記入例・記入要領」「iDeCo+の概要（PDFファイル）」をご覧ください、開始届を作成いただくこととなります。

しかしながら記載内容不備や就業規則等の不整合により開始年月が予定より遅れてしまうことが少なくありません。本

稿がDCプランナーの皆様による事業主への導入サポートの一助となれば幸いです。

2 事業所の事前登録手続きについて

iDeCo+は「加入者掛金」と「中小事業主掛金」を事業主が取りまとめて納付（事業主払込）する必要があります。そのため、iDeCo+開始届（以下「開始届」）申請前に「中小事業主掛金納付事業所登録申請書（事前登録用）」と「預金口座振替依頼書 兼 自動払込利用申込書」を提出し、「事業所の事前登録」の申請を行ってください。

ポイント

- 申請から事業主払込用の登録事業所番号の通知まで2～3週間かかります。通知された番号を開始届に記載してください。
- 「事業所名称」は日本年金機構にお届けの厚生年金適用事業所名と同じ名称を記載してください。

よくある記載不備

- 個人払込用の事業所番号を誤って開始届に記載してしまう不備。
- 預金口座振替依頼書に記載する口座名の相違、フリガナの相違・フリガナの記入漏れの不備（金融機関によって、口座名が社名だけでなく「代表取締役○○○」の部分まで記載必要な場合があります）。

3 「開始年月」「納付月」「提出期限」について

開始届に記載する「開始年月」の翌月が初回「納付月」となります。「開始年月」の前月20日が「提出期限」です。

ポイント

- 提出期限間際に提出し記載不備があると、多くの場合で希望する開始年月に間に合わなくなってしまいます。提出期限より3～4週間前倒しで提出いただけると、記載不備で書類が返戻された後に修正の上再送することでほとんどの場合ご希望の開始年月でスタートすることができます（図表2）。

よくある不備

- 「開始年月」と同じ月で「納付月」欄に記載してしまう不備（最も多い形式不備です）。
- （例 開始年月が「令和7年1月」の場合、各書式の納付月欄

のレ点記入や事業主掛金額の記入は、令和7年「2月（1月分）」の欄からの記入が正しい（図表3）。ところが「1月（12月分）」の欄に記入してしまい不備となる。

4 事業所名と事業主名について

「事業所」と「事業主」の混同による記載不備が少なくありません。それぞれの意味するところや記載方法は異なるのでご注意ください。

ポイント

- 【法人の場合】

「事業所」とは、日本年金機構に届出ている「厚生年金適用事業所」を指します。一つの事業主に複数の厚生年金適用事業所が存在することもあります。一方「事業主」とは法人そのもののことです。

記載例

厚生年金適用事業所名：

株式会社A B C

事業主名：

株式会社A B C 代表取締役 年金太郎

- 【個人事業主の場合】

<図表2>

届出書類提出から制度開始までのイメージ図 【制度開始令和7年1月の場合】



<図表3> 「中小事業主掛金納付開始・終了届」の例

開始年月		9: 令和		0	7	0	1	開始年月の翌月以降、直近の納付月から引落しを開始します。											
掛 金 の 納 付 月	事業主が中小事業主掛金を納付する月(口座引落し月)にレ点をご記入ください。 毎月26日(金融機関が休業日の場合は、翌営業日)が口座引落日です。																		
	当 年	1月 (12月分)	2月 (1月分)	3月 (2月分)	4月 (3月分)	5月 (4月分)	6月 (5月分)	7月 (6月分)	8月 (7月分)	9月 (8月分)	10月 (9月分)	11月 (10月分)	12月 (11月分)						
	令和7 年	☐	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒					
	翌年以降	1月 (12月分)	2月 (1月分)	3月 (2月分)	4月 (3月分)	5月 (4月分)	6月 (5月分)	7月 (6月分)	8月 (7月分)	9月 (8月分)	10月 (9月分)	11月 (10月分)	12月 (11月分)						
	令和8 年 以降	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒	☒						

()内は何月分の掛金であるかを表記しています。

（ ）内は何月分の掛金であるかを表記しています。

一般的に「事業所名」は屋号付きで日本年金機構に届出ていることが多いですが、事業主名は個人名となります。

よくある不備

- 法人の事業主名を「代表取締役 年金太郎」と記載する不備（法人名が抜けています）。
- 法人において事業主の「住所」欄を、法人所在地ではなく代表者個人の住所を記入してしまう不備。

5 対象者について

原則厚生年金被保険者である方全員が対象者となります。後述の「資格・区分」で対象者の範囲に条件を付ける（制限する）ことは可能です。

ポイント

- iDeCo+の利用は対象者の方の任意です。事業主の方がiDeCoの加入及びiDeCo+の利用を対象者の方に強制することはできません。
- 事業主が、対象者の方に特定の運営管理機関でのiDeCo加入を義務付けることはできません。
- 原則65歳まで対象者とすることができます（例外的な条件で65歳以上も対象者とすることはできます）。

6 「資格・区分」の設定について

厚生年金被保険者全員の中小事業主掛金を「同額」とする場合は開始届書式上の「一定の資格を定めない」欄を選択いただけます。一定の職種・役職や勤続期間などで資格を定めることも可能ですが、職種や役職による資格の場合は、資格ごとに給与・手当・退職金等の労働条件が異なるなどの合理的な理由があることが必要で、その確認のために就業規則等を添付いただくことが必要です。

就業規則等の整備や、就業規則等の記載内容と開始届に記載する資格内容の整合性が求められますので、職種や役職等による資格を設定する場合は慎重な検討・準備が必要です。

ポイント

- 一定の資格を定めない場合は、就業規則等の添付が不要で、制度開始後の事業所での管理も容易です。なお現在全体の約7割の事業所が「一定の資格を定めない」を選択しています。
- 勤続期間条件のみの資格の場合も、就業規則等の添付が不要です。現在全体の約2割の事業所が「勤続期間」のみの

資格を選択しています。

- 職種や役職による資格の場合（＝「一定の資格を定めない」と「勤続期間条件のみの資格」以外すべて）は、開始届に就業規則等の添付が必須となります。資格に用いる用語は就業規則と一致させる必要があります。また就業規則等において資格ごとの賃金・手当・退職金等の労働条件の差異を確認できることも必要です。

- 多数の資格（例 勤続期間1年刻み）や複雑な条件の資格を設定すると、制度開始後の事業所の管理負担が大きくなることに留意が必要です。

- iDeCoの掛金額の変更は年1回のみのため、勤続期間と役職の組み合わせで資格を定めた場合は、資格引上げ判定月をiDeCo+に関する社内規程で定めることをお勧めします（例えば、勤続期間で引上げ後に、同じ年に昇格による引上げができないため）。

よくある不備

- 勤続期間の記載方法（勤続期間により事業主掛金額に差を設ける場合）
 - 誤「1年以上」「5年以上」
 - 正「1年以上5年未満」「5年以上」
- 「正社員」「総合職」などの職種による資格を記載するが、就業規則にその文言自体の記載や定義がない不備。
- 役職による資格において、労働条件の差異の確認に必要な役職手当等の記載がある就業規則や賃金規程の添付がない不備。
- 年齢による資格を設定する不備（労働条件の差異に基づく合理的な理由として認められません）。
- 給与金額や営業成績で資格を設定する不備（職種等で資格を設定する必要があります）。

7 被保険者代表者の選出・同意について

厚生年金被保険者の代表者を選出しその同意を得る場合ですが、取締役などの「管理監督の地位」にある方を選出することはできません（但し被保険者全員が取締役の場合は、いわゆる平取締役の方を代表者に選出することが可能です）。また、選出方法や記載内容で、不備が非常に多い項目となっています。

よくある不備

- 工場長・支店長・人事（総務）課長等を選出し、管理監督の地位でないかの確認を要するケース。

- 厚生年金被保険者の代表者を、法人の代表者と勘違いして記載する不備。

- 厚生年金被保険者に扶養されている配偶者は第3号被保険者であり、厚生年金被保険者ではない。夫婦で経営している法人で第3号被保険者の配偶者を厚生年金被保険者として誤認して厚生年金被保険者の代表に選出する不備。

- 厚生年金被保険者の代表者が管理監督の地位にないことの確認のため「役職」欄の記載は必須。しかし役職の無い方を選出したときに、「役職なし」の記載がないことによる不備。

- 厚生年金被保険者の代表者が、過半数以上の厚生年金被保険者の同意を得て選ばれたことを証明するための、選出日・選出方法・選出母体を具体的に記載しないことによる不備。

選出方法の記載例

- 正「令和〇年〇月〇日に、社員集会にて信任投票により田中一郎が選出された。」
- 誤「令和〇年〇月〇日に、投票で選出」（選出母体がわからない記載）
- 誤「令和〇年〇月〇日に立候補」（選出母体や選出方法、過半数以上の同意を得て選出されたかがわからない記載）

- 厚生年金被保険者の代表者の同意書の署名は2部ともに自署が必要なのに、コピーを添付してしまう不備。

8 対象者（加入者）の必要手続きについて

事業主による開始届とは別に、対象者の方もそれぞれが選んだ運営管理機関（金融機関）での手続きが必要です。そのため事業主から対象者の方に手続きの案内をすることが必要です。

ポイント

- 事業主より「開始予定年月」と「事業主掛金額」を各対象者の方に伝えていただき、対象者の方の個人の手続きが間に合うようにiDeCo加入や必要手続きを促す必要があります。書式は各運営管理機関から入手いただけます。それぞれの運営管理機関で受付期限が異なりますので、余裕をもって対象者の方に連絡いただく必要があります。

- iDeCo+開始前に、既にiDeCoの加入者となり「個人払込」（個人の預金口座から掛金引落）となっている方は開始年月から「事業主払」となるように掛金払込方法の変更が必要です。

- 加入者掛金の最低額は1千円です。事業主掛金と合算で、5千円以上23千円以下になるように「加入者掛金」の方を調整して申請する必要があります。

よくある不備（加入者個人）

- 運営管理機関に提出する書式には「加入者掛金額」を記載する必要があるのに、「事業主掛金額と加入者掛金額の合算額」を記載してしまう不備。

- iDeCo+開始と同時に加入するつもりであったが、開始月より前の月に加入してしまい、加入者掛金分だけ先行して引落となってしまうケース（加入者掛金額が5千円以上の場合）。

9 その他

- 国民年金基金連合会にiDeCo+を申請後、厚生労働省地方厚生局の審査があります。不備や否決等があった場合は申請から1～4週間後に書類が事業主宛てに返戻されます。進捗状況を確認したい場合は申請から2週間後目途で国民年金基金連合会のコールセンターにお問い合わせください。

- 職種や役職による資格を定める際は、就業規則の作成や改定が必要になる場合がありますので、申請前から社会保険労務士等の専門家との連携が望ましいケースがあります（国民年金基金連合会では就業規則の作成や改定についてのサポートはできません）。

- iDeCo+導入サポート、社員の加入手続きや変更手続きのサポートに積極的な一部運営管理機関があります。DCプランナーの方からの一定の導入サポートの後、一部運営管理機関との連携を事業主にご案内することも一案です。

- iDeCo+導入後には、入社に伴う対象者追加手続き、退職・休職に伴う対象者削除手続きや掛金引落停止依頼、資格を定めている場合には事業主掛金額変更手続きなど、各種変更手続きが必要になります。事業主が自ら、受付期限までに国民年金基金連合会に申請する必要がありますので、その点を事業主にご理解いただく必要があります。

- iDeCo+の各種申請書類は、iDeCo公式サイトに掲載する専用送付状に記載されている送付先に郵送いただきます。国民年金基金連合会に誤って送付すると手続きが間に合わなくなる場合がありますので、ご留意いただく必要があります。

特集Ⅲ 中小企業における企業型DC導入事例紹介



株式会社Financial DC Japan 代表取締役社長
岩崎 陽介 (いわさき ようすけ)

当社では、多くの企業での企業型確定拠出年金（企業型DC）の導入サポートを行っています。本稿では、制度導入に際しての経営者の思いやその効果を特に感じられた事例を、いくつかご紹介したいと思います。

導入事例① ～A社のケース～

求職者や従業員のニーズに対応するため、導入を決めたITベンチャー企業
業種 IT業
従業員数35名

A社は、2009年に設立され、今急速に成長しているITベンチャー企業です。人事総務の担当者は、採用面接の際や従業員から、確定拠出年金（DC）について聞かれることが多くなってきているのを実感していました。

A社は革新的なサービスを扱っており、将来上場を視野に入れている会社のため、大企業からの転職志望者も多くいます。大企業においては、企業型DCを導入済みの企業も多く、すでにDCとして資産を保有している人も多数います。面接時に、求職者から「御社は企業型DCを導入していますか？」という質問をされ、「導入していません。」と答えると「なぜですか？」と聞かれ、答えに困ったことがあったそうです。

また、従業員からの、iDeCoに加入したいという問い合わせも増えてきており、DCへの関心の高まりを感じていました。制度について調べていくなかで、今後ますますDCについて聞かれることも増えてくるのではないかと感じていたそうです。

このような状態のときに、A社の顧問会計士より当社をご紹介いただきました。人事総務の担当者は、企業型DCについて知ってはいましたが、実際に導入するとすると、どのよ

うな手続きを踏めばいいのか、どのような流れになるのかなどはわからないという状況でした。また、社内での決議を取るために、経営陣にどのように伝えていけばいいかもわからず、日々業務多忙ななかで、企業型DCについては後回しになっていました。そこで当社は、まず役員を含めた従業員に対しての企業型DCに関する社内勉強会の実施を提案しました。経営陣に企業型DCへの理解を深めてもらい、担当者が感じていることを伝える機会を作りました。すると、ある役員から、こんな感想をいただきました。

「今後、時代の流れとしてDCへの関心はより高まっていくだろうね。そんななかで、当社として企業型DCを導入していないというのは時代遅れな気がする。仕事では最先端のことをしているのに、そんな会社が企業型DCを導入していないとなると、イメージ的にマイナスだよね。」

その後、社内で企業型DCの導入に向けての議論が進み、制度の導入が決まりました。

無事導入が完了した後、担当者はこんな話をされました。「これで採用面接のときに、企業型DCの質問をされても困らないですね。以前質問をされて無いと答えたときの、求職者の方の何とも言えない反応が忘れられなかったんです。在職中の従業員たちもとても喜んでくれました。もともとiDeCoに関心があったり、すでに自分で始めていたりしている人も多かったので、企業型DCの導入への反響も良かったです。」

経営陣も、企業型DCの導入が採用力アップ、従業員の満足度向上に少なからずつながっていることを実感していただいております。今後、上場を目指していくうえで欠かせないピースの一部”と語っていただいています。

講師プロフィール

野村證券株式会社にて総額100億円の資産運用アドバイザー業務を経験。社長賞をはじめとして数々の賞を獲得。海外留学生に選ばれ留学。帰国後、IFA（独立系ファイナンシャルアドバイザー）として独立。2018年、確定拠出年金に特化した株式会社Financial DC Japanを創業。独立系企業型DC導入専門会社として全国 No.1の導入実績。著書「頭のいい会社はなぜ、企業型確定拠出年金をはじめているのか」を出版。

導入事例② ～B社のケース～

福利厚生を充実させて他社と差別化し、優秀な人材を確保するために導入した建設会社
業種 建設業
従業員数15名

B社は、1965年創業の建設会社です。地域に根差して着実な仕事をしていくことをモットーにして、少しずつではありますが会社を成長させてきました。

2010年に創業者が社長を退き、代替わりしました。息子である新社長は、会社の良い部分を残しながら今後も永続する会社にするためには、新たなことにもチャレンジしていかなければいけないと感じていました。そして、代替わりすると同時に新たな事業部を設立し、その事業も少しずつ形になってきていました。このような状況のなか、事業を拡大していくために採用力を強化していきたいと考えていました。

さまざま勉強をするなかで、近年では優秀な人材を確保するためには、福利厚生の充実が必要不可欠であると認識し、住宅手当、子供手当などの拡充、会員制の福利厚生サービスへの加入、従業員向け保険への加入等、多くの手を打ってきました。

退職金に関しては中退共（中小企業退職金共済制度。後出）を活用していましたが、より手厚くしていきたいという思いで取引銀行にもアドバイスを求め、そのご紹介で当社とのご縁をいただきました。

社長は、地域の中小零細企業が優秀な人材を確保するためには、他社との差別化を図っていかなければならないため、社員の福利厚生の充実につながることであれば、積極的に取り入れていきたいと考えていましたが、企業型DCについてはその存在は知っていたものの、それは大企業のための制度で、中小企業では導入できないものと思い込んでいたそうです。

福利厚生に対する意識が高い社長のため、少人数からでも導入できるとわかると、すぐに検討したいとおっしゃいました。また、まだまだ中小企業での導入件数は少ないため、他社との差別化につなげるためにも制度を取り入れていきたい

と、大変意欲的でした。

ただし、もともと中退共を導入しているため、導入済の制度との折り合いをどうするかがポイントでした。社長に、大企業を中心に企業型DCを活用する企業が増えてきているという近年の退職金を取り巻く情勢を伝えると、「それであれば、当社も中退共をやめて、企業型DCに切り替えよう！」

とおっしゃいましたが、中退共を急にやめてしまうことに対しては、従業員から不安の声が上がりやすいことをお伝えしました。

人の心理として、より良いものになるとわかっていても、新しいものに変更されるときに心理的負担は大きいものです。ましてや、自分自身の退職金に関わる部分の変更は、受け入れるのに時間がかかります。

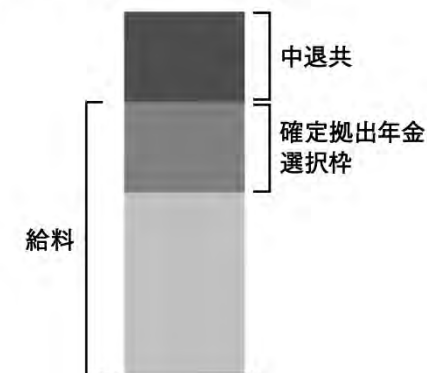
また、企業型DCでは運用を従業員自身が行わなければなりません。従業員はそこまでお金や資産運用に対して関心が高いというわけではなかったため、急に全ての運用を委ねるのは、従業員にとって負担になると感じられました。

さらに、中退共を解約する際は、原則としてその時点で解約手当金が従業員に払い出されることになります。退職金制度として運営してきたにもかかわらず、途中で支給することになり、また、従業員は税金の処理などを各自で行う必要が出てきてしまいます。これらの事情から、中退共はそのまま継続しながら、企業型DCは従業員の給料の中から、拠出するかしないかを選択できる形での導入を提案しました。

すると社長は、「確かに、一気に中退共から企業型DCに切り替えるのはハードルが高い。ただ、この提案だと企業型DCの拠出をし

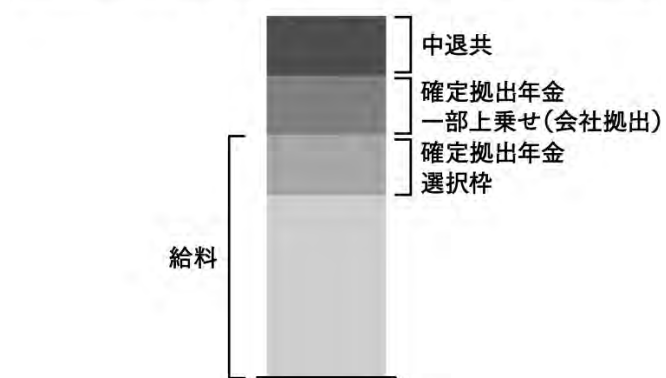
<図1>

中小企業退職金共済(中退共)と併用する方法①



<図2>

中小企業退職金共済(中退共)と併用する方法②



ないことを選択した従業員は、結局資産運用に触れる機会がなくなってしまう。会社から全員に一部上乗せで拠出し、その部分の運用に関しては従業員全員にきちんと考えてもらうようにしたい。資産運用に向き合って、慣れていってもらい、そして、ゆくゆくは全てを企業型DCに切り替えていきたい。そんなことはできますか？」とおっしゃいました。

そこで、全従業員に3,000円を一律で会社から拠出し、52,000円分の拠出については従業員が選択できるような仕組みで導入することになりました。

導入後、さっそく採用ページやハローワークの福利厚生欄に、「企業型DCあり」と記入することができ、「福利厚生が充実し他社とより差別化ができました。また優秀な人材が集まってくることを期待しています。」と社長は満足そうでした。企業型DCを導入することで、採用数が増えたり、採用しやすくなったり、と目に見えた効果を発揮するかどうかはわかりません。

ただ、この社長のように、「従業員の福利厚生をもっと充実させたい！」〃〃他社よりも一歩先じたい！」という意欲的な姿勢は、非常に大切だと感じます。この意欲があれば、きっと、いい人材も集まり、事業もいい方向に向かっていく、そんなことを思う事例でした。

導入事例③ ～C社のケース～

従業員の金融リテラシー向上のために導入したNPO法人
業種 サービス業
従業員数 35名

NPO法人Cは、2010年創業で、身寄りのない高齢者を中心にサービスを展開している会社です。

代表とは知り合いで、日頃からいろいろな話をさせていただく関係でした。創業から業績を順調に伸ばしていたのですが、代表には日頃から懸念していることがありました。それは、従業員の将来についてです。

「最近私が関心を持っているのは、従業員の将来についてです。従業員のお金に対する意識が低すぎるのが心配です。老後のお金、年金、資産運用など、お金について考えていない人があまりにも多いのです。これからの時代、年金を取り巻く情勢を考えても、自分のお金のことは自分でしっかり考えて、自助努力で資産運用を含めた資産形成を図っていきさだと考えていますが、今の状態で老後を迎えて果たして大丈夫なのか、と思うような従業員が多いのです。せっかく縁があってうちの会社で働いてくれている従業員ですから、その人たちがお金の面で将来苦しむ姿は見たくありません。」

この課題の解決の糸口として、企業型DCを導入することで、お金について向き合うようになったり、資産運用に取り組むきっかけになったりと、いい効果が期待できるのではないかとお伝えし、「確かに、この制度をきっかけに意識が高まるかもしれない。」

そのような期待を持って、導入を決断いただきました。

従業員説明会のときには、代表の思いをしっかりと伝えてもらうことをお願いしました。説明会の中で、ただただDCの制度概要や資産運用について説明をするだけではなく、そもそも会社としてなぜこの制度を導入しようと思ったのか、そこに至る代表の思いを、従業員の前で語ってもらう時間を取ったのです。

DC制度への加入は希望制とし、加入者を募ったところ従業員の半数以上が加入希望ということで、まずまずの滑り出しでした。

導入して約2年が経とうとしていますが、代表が継続的に社内啓蒙している甲斐もあり、徐々に加入者が増え、現在では70%を超える従業員が加入者となっています。

代表が、ゴールデンウィークに丸1日を使ってお金に関する従業員研修を行ったということも後から聞きました。証券口座を自ら開設し、DC以外で運用を始める従業員も出てきたようで、代表も喜んでいました。

「少しずつですが、社内でお金に対する意識が変わってきたことを感じます。ただ、まだまだ道半ばです。引き続き私が率先して情報発信を行い、従業員の金融リテラシー向上に努めていきたいです。」

従業員のことをここまで考える代表は素晴らしいと感じます。業績が順調に右肩上がり伸びていっているのも納得です。

導入事例④ ～D社のケース～

自立した従業員育成のために導入したI Tベンチャー企業
業種 I T業
従業員数 30名

D社は、2011年に設立され、急速に成長しているI Tベンチャー企業です。

D社はオフィスがなく、ほぼ全ての従業員が完全リモートで全国各地にいます。個々が独立して仕事を受注してくるというスタイルで、管理者もおらず、1人ひとりが経営者のような感覚を持って働いている会社です。それぞれが独立した意識を持ち、生産性の高い仕事をしていることが、この会社の強みでした。

社長は、優秀な従業員の定着率アップのため、そして、今後も優秀な人材を獲得していくために、今までなかった退職金制度の検討を始めていました。

そんな折、D社の顧問税理士からのご紹介で、当社とご縁をいただきました。

保険や中退共、確定給付企業年金、そしてDCなどさまざまな選択肢を比較し、それぞれの違いを説明していくなかで、社長は最終的に企業型DCの導入を決断されました。その理由を聞いてみると、次のような言葉が返ってきました。「企業型DCの導入を決めたのは、資産運用を含めた人生のセルフマネジメント力を身につける機会を従業員に提供したいと考えたからです。お金や資産運用の知識は、これからの人生を生きていくうえで必ず必要となります。そこに対するコストを会社が持ち、従業員の福利厚生の充実を図りたいと思いました。これからの時代の福利厚生は、会社が何でも与えるのではなく、生きる力を高めるサポートをすることが重要だと考えます。魚を与えるのではなく、釣り方を教える。それが、当社が企業型DCを導入しようと思った理由です。」

私は社長の言葉に感銘を受けました。

会社がすべてを決めたうえで提供するのではなく、おっしゃる通り、自分自身で運用商品を決め、制度設計によっては拠出する金額も自分で決めることになるDCの特徴は、従業員の自立を促すにはもってこいなのです。

制度は、従業員の給料から拠出する選択制での導入とすることになりました。それには、こんな明確な意図がありまし

た。

「会社が一部拠出することも選択肢でしょう。ただ、それだと受け身の部分が残ってしまいます。会社として、老後資金を準備するための機会は提供しますが、その機会を活用するかしないかは従業員が自由に選択していくべきだと考えました。」

当社は頑張れば給料が上がっていく仕組みです。給料を上げて、その給料を今使うか、DCを活用して老後に備えるか、そこまで踏み込んで考えていくことを従業員に期待しています。だからこそ、あえて選択制での導入が当社の社風に合っていると考えています。」

日本は諸外国に比べて生産性が低いと言われています。1人ひとりが自分自身の人生をしっかりと考えて、自分自身の人生に責任を持つ、そのような人が1人でも多くなれば、日本はより活気のある国になるのではないのでしょうか。企業型DCの特徴を活かし、従業員の自立を促進していこうとする素晴らしい事例をご紹介します。

中小企業での企業型DCの導入サポートに際して、私が大切にしていることは、従業員の加入率や資産運用率が高くなる導入になるよう、検討の段階から経営者にしっかりと説明を行うことです。なんとなく良さそうな制度だから導入しよう、というのではなく、従業員も制度を理解し、多くの方に活用されてこそ意味のある導入だと考えています。

経営者から従業員にどう伝えるかも重要であるため、まずは経営者に資産運用に取り組むことの重要性を理解していただいたうえで、企業型DCの導入により、従業員が資産運用に取り組むきっかけの提供をしていきましょう、とお伝えしています。また、導入説明会を、制度の概要を説明するだけのものではなく、従業員が、「企業型DCをやってみよう」、「資産運用に取り組んでみよう」と、モチベートされるような内容となるよう工夫しています。そのため、説明会も「ワクワク導入説明会」という名前にしています。さらには、説明会の後に、1人ひとりとの個別相談も必ずセットで行い、それぞれの状況に合わせた掛金や商品設定となるようサポートをしております。

このような支援が、高い加入率や資産運用率につながり、結果として従業員の効率的な資産形成を行う手助けになり、これこそが、企業型DCの真価を発揮した状態での導入であると考えています。

「公的年金」

年金制度改正による実務的影響

～繰上げ・繰下げ制度を中心に～

2022年4月から年金制度改革が実施されて2年あまりが経過しました。制度改革に関連して寄せられている年金相談や現状の実務について、繰上げ受給・繰下げ受給を中心に、日々の相談対応で筆者が感じていることを含め、書いてみたいと思います。なお、文中に出てくる年金請求の手続きに関しては、本人または委任を受けた社会保険労務士などが行うことになっています。

【繰上げ受給について】

老齢基礎年金・老齢厚生年金は、原則として65歳から受給することができますが、希望すれば60歳から65歳になるまでの間に繰り上げて受給することができます。

繰上げ受給の請求を行うと、請求をした時点に応じて年金額が減額されますが、2022年4月から、繰上げ受給する際の1月あたりの減額率が、0.5%から0.4%に緩和されました。対象となるのは、1962年4月2日以降生まれの人です（1962年4月1日以前生まれの人の減額率は改正前の0.5%のまま変更はありません）。

◎繰上げ受給の相談

繰上げ減額率が 0.4% に緩和されたこと、また、コロナ禍（失業や収入減等の事情）が影響したという人もおり、地域差等もあるかもしれませんが、改正前よりも繰上げ受給に関する相談は増えているように感じます。「減額率が 0.4% に緩和されたことで検討しやすくなった」「もらえるものは早くもらいたい」「何歳まで生きているかわからないから」と 60 歳で繰上げ受給することを決めているという人もいます。

在職中（厚生年金に加入中）でも、

60歳を過ぎて再雇用等で報酬が下がると、それまでよりも生活資金が不足してしまうことなどから、繰上げ受給を検討する人もいます。なお、在職中の場合の老齢厚生年金の繰上げ減額は、繰上げ受給の請求をする月の前月までの厚生年金の加入期間に応じて計算された老齢厚生年金（報酬比例部分と経過的加算額）に対して減額率を掛けて計算されます。繰上げ受給の請求後に加入した厚生年金の被保険者期間分は、65歳になると年金額に反映されることになります。

繰上げ受給をする際は、60 歳到達日以降の希望する時期に、「年金請求書」に「支給繰上げ請求書」と「老齢年金の繰上げ請求についてのご確認」を添付して請求を行います。この「老齢年金の繰上げ請求についてのご確認」には、繰上げ受給をすることによる次のような注意点が記載されています。

●繰上げ受給の主な注意点

- ・ 老齢基礎年金と老齢厚生年金は同時に繰上げする必要がある
- ・ 繰上げ受給の請求を行った翌月分から年金が支給される
- ・ 繰上げ時期に応じて年金額が減額され、生涯その減額が続くこととなる
- ・ 障害年金の請求（事後重症請求）が

社会保険労務士

田邊 幸代 (たなべ ゆきよ)

プロフィール

金融機関等の勤務を経て、社会保険労務士となる。年金事務所、年金相談センター、金融機関などで年間1000件超の年金相談に携わる。1級DCプランナー、メンタルヘルスマネジメントⅠ種・Ⅱ種、2級FP技能士。



できなくなる

- ・国民年金の任意加入や追納ができなくなる
 - ・（在職中の場合）在職老齢年金のしくみが適用される
 - ・雇用保険との調整が行われる 等
- 上記のような注意点を確認し、「老齢年金の繰上げ受給についてのご確認」にご本人が署名することになっています。

【繰下げ受給について】

老齢基礎年金・老齢厚生年金は、65歳で受け取らずに66歳以後75歳までの間に繰り下げて増額した年金を受給することができます。繰り下げた期間に応じて年金額が増額され、その増額率は一生変わりません（ただし、2022年4月よりも前に70歳に到達している1952年4月1日以前生まれの人等は、改正前通り、繰下げの上限年齢が70歳までとなります）。繰下げ受給する場合の繰下げ加算額は、繰り下げた月数に0.7%を乗じることにより計算されます。

なお、特別支給の老齢厚生年金については「繰下げ制度」はありません。

◎繰下げ受給の相談

近年、65歳を過ぎていても、本人または配偶者、あるいは夫婦ともに、

図 65歳時に届くハガキ(一例)
共済加入期間がある人は別途共済組合等に手続き

※ 印字範囲

※ 印刷範囲

年金請求書(国民年金・厚生年金保険老齢給付)

※ 黒インクのボールペンでご記入ください。
※ 裏面の注意事項をご確認ください。ご記入ください。

65

※ 国民年金番号(10桁)で発行する場合は国民年金の欄をご記入ください。

生
年
月
日

請求者の氏名

国民年金番号(または国民年金番号・国民年金番号)

氏名 (フリガナ)

住所 〒

生
年
月
日

昭和 5

年 月 日

電話番号

— —

64

※ 年金を請求している65歳未満の配偶者又は(1)被保険年度の末日が到来していない、または障害の状態(障害基礎年金の1級または2級の状態)にある65歳未満の子がいる方は、加給年金額対象者の欄にご記入ください。

配偶者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年 月 日

加給年金額対象者の氏名

氏名 (フリガナ)

生年月日 昭和・平成 年 月 日

子

氏名 (フリガナ)

生年月日 平成・令和 年

働き続ける人が増えてきています。相談の際に話を聞くと、給与収入が継続していると年金を受け取らなくても当面の生活に困ることがないため繰下げ受給を検討したいと考えている人が多く、筆者の担当する地域では、相談は以前よりも増えていると感じています。

●65歳時の年金請求
＜特別支給の老齢厚生年金を受給
していた場合＞

65 歳到達月の上旬に、繰下げのし
くみのリーフレット（繰下げ受給する
にあたり注意が必要な事項等が記載さ
れています）と「年金請求書」ハガキ（図
参照）が、日本年金機構から届きます。
繰下げ受給するか本来受給（繰下げせ
ず受給）するかどちらかを検討し、チェッ
クを入れてハガキを返送します。ただ
し、老齢基礎年金・老齢厚生年金両方
とも繰下げ受給する予定の場合は、ハ
ガキは返送せず、将来繰下げ受給を希
望する時期に、「繰下げ請求書」を提
出します。

<65歳を過ぎてから初めて年金請求を行う場合>

「年金請求書」に、「老齢年金の受取方法確認書（繰下げ意思確認書）」を添付して請求手続きをします。「老齢年金の受取方法確認書」には、繰下げ受給することによる次のような注意点

が記載されています。

●繰下げ受給の主な注意点

- ・ 老齢基礎年金と老齢厚生年金は同時に繰下げする必要はない
- ・ 繰下げ受給の請求を行った翌月分から年金が支給される
- ・ 在職中の繰下げの場合、在職老齢年金制度により支給停止される額は増額の対象にならない

- ・加給年金・振替加算は増額の対象にならない
 - ・他の年金の受給権が発生したあととは、繰り下げることができない
 - ・後述のように過去分の年金を一括して受け取ることもできるが、その場合は、過去にさかのぼって介護保険・医療保険の保険料や自己負担、税金等に影響する場合があります
- 上記のような注意点を確認し、「老齢年金の受取方法確認書」にご本人が署名することになっています。

●繰下げの申出について

65 歳から年金を受給しなかった場合は、「繰下げ待機」となります。その後 66 歳から 75 歳までの間の受給開始を希望する時期がきたら、繰下げ受給の請求（繰下げ申出）を行います（受給パターンにより提出書類が異なります）。繰下げ待機中は、その人が繰下げ受給の請求を行うまで、毎年年齢到達月に、「繰下げ見込額のお知らせ」が郵送されてきますので、繰下げ受給開始時期の参考にとすると良いでしょう。

なお、繰下げ待機期間中は、繰下げ受給の請求を行うか、65 歳からの本来の老齢基礎年金・老齢厚生年金を遡って受け取るか、いつでも選択することができます。繰下げ待機中の人の

中には、健康不安が出てきたという人や、加給年金・振替加算を考慮すると、やはり本来額で受給したいと考え直す人もいらっしゃいます。

【在職老齡年金】

次に、在職老齢年金について少し触れておきたいと思います。2022年4月から、在職老齢年金のしくみによる支給停止基準額の年齢要件が撤廃され、60歳台前半の人も60歳台後半の人も停止基準額が一律（2024年度の停止基準額は50万円）になりました。

改正後は、60歳以降も高報酬で働いていない限り、在職老齢年金のしくみによる年金の支給停止がないため、「報酬いくらまでなら年金が支給停止にならないか」といった相談は、明らかに少なくなりました。老齢年金の受給権が発生した後も働き続ける意欲につながっていると感じています。

【情報過多の時代】

こ数年、特に、繰上げ受給・繰下げ受給に関して「インターネットで調べて来ました」と相談や手続きに来られる人が増えてきています。「繰上げが得」「〇年繰下げが有利」「〇歳から受給するのがベスト」等の声が聞かれたり、「動画で見たから繰上げ(繰下げ)することに決めた」と言う人もいます。

インターネット上では様々な情報があふれています。インターネットは便利で情報が手軽に得られ参考になることが多い反面、中には、誤った情報や偏った考えにより発信されていることもあるかもしれません。一番有利な年金の受給方法は、人それぞれ異なります。

他人の意見に流されたり様々な情報に左右されることなく、年金事務所等で自分の年金見込額などについて正確な情報を得たうえで、自ら判断することが肝要です。

フラッシュアップシリーズ 2

「企業年金 (DB・DC) ・個人年金 (DC)」

確定給付企業年金の現状
および今後の改正動向

本稿では、私的年金の中でも確定給付企業年金 (DB) に着目し、制度を取り巻く現状および今後の制度改正の方向性について解説します。

1. 制度の現状
(1) 加入者数

DB の加入者数は 2023 年度末 (2024 年 3 月末) 時点で 903 万人と、わが国の企業年金制度の中では最多を誇ります。単純計算すると、厚生年金被保険者の 2 割強が DB に加入している計算になります。ただし、厚生年金基金からの移行特例措置が終了した 2019 年度以降、加入者数は一貫して微減傾向にあります。

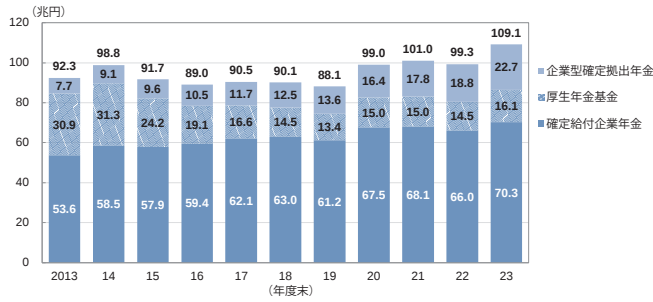
(2) 資産残高

DB の資産残高は、マーケットの変動による上下動はあるもののおおむね増加基調にあり、2023 年度末時点では 70 兆 3,306 億円と過去最高の水準

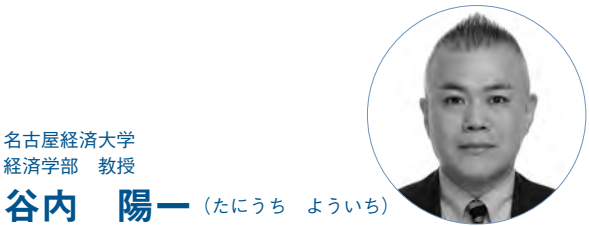
に達しています (図表 1)。DB の資産残高は、企業型 DC や厚生年金基金を含めた企業年金資産全体の 6 割強を占めています。

一方、資産規模の内訳をみると、資産規模 100 億円未満の DB が制度数全体の約 93% を占めている一方、資産規模 100 億円以上の DB が資産総額全体の 82% を占めています (図表 2)。DB には規約型と基金型の 2 種類がありますが、規約型は制度数は多いものの比較的小規模な制度が多く、基金型は制度数は少ないものの資産規模が大きい様子がうかがえます。つまり、一口に DB と言っても、人数規模や資産規模は制度によって様相が著しく異なることに留意する必要があります。

<図表 1> 企業年金の資産残高の推移



(注 1) 確定給付企業年金および厚生年金基金は、信託協会・生命保険協会・JA 共済連「企業年金 (確定給付型) の受託概況」による。
(注 2) 企業型確定拠出年金は、2022 年度までは運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、2023 年度は運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金 (企業型) の統計概況」による。
(出所) 企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」等を基に作成



名古屋経済大学
経済学部 教授

谷内 陽一 (たにうち よういち)

プロフィール

1997 年厚生年金基金連合会 (現: 企業年金連合会) 入職、約 10 年にわたり記録管理・数理・資産運用等の業務に従事。第一生命などを経て 2024 年より現職。社会保障審議会企業年金・個人年金部会委員。著書に『WPP シン・年金受給戦略』(中央経済社) など。

2. 制度改正の動向

(1) 他制度掛金相当額の導入

現在予定されている DB の制度改正の筆頭に挙げられるのが、2024 年 12 月から施行される「他制度掛金相当額」の導入です。

他制度掛金相当額 (国家公務員共済および地方公務員共済においては共済掛金相当額) は、企業型 DC および個人型確定拠出年金 (iDeCo) の拠出限度額の算定に際し、全ての DB 等の掛金相当額を一律評価 (月額 2.75 万円) している点を見直し、加入者がそれぞれ加入している DB 等の掛金相当額 (他制度掛金相当額) を反映することで公平を図ることを目的に創設

されるものです。ここで言う「他制度」とは、「企業型 DC および iDeCo 以外の制度」を意味しており、DB のほか厚生年金基金、石炭鉱業年金基金および共済年金 (国家公務員共済、地方公務員共済、私立学校教職員共済) の退職等年金給付が対象です。

2024 年 12 月からは、他制度加入者の企業型 DC の拠出限度額は、「月額 5.5 万円から他制度掛金相当額を控除した額」に、iDeCo の拠出限度額は「月額 5.5 万円から他制度掛金相当額および企業型 DC の事業主掛金額を控除した額 (上限: 月額 2.0 万円)」にそれぞれ変更されます。

他制度掛金相当額の導入に伴い、DB の実施事業主および基金には、①他制度掛金相当額の算定および DB 規約への記載、②加入者情報の企業年金プラットフォームへの月次登録、③従業員への他制度掛金相当額の周知、などの対応が必要となります。また、DB 等の掛金水準が著しく高いため企業型 DC や iDeCo の拠出限度額が従前より低くなる DB (全体の 1 割程度が該当) では、何らかの制度改正が求められる可能性があります (ただし経過措置あり)。

(2) 今後の制度改正の動向

公的年金の制度改正は、5 年に 1 度の財政検証結果の公表を受けて、その翌年に改正法案が国会に提出されるスケジュールが確立しています。DB を含めた私的年金 (企業年金・個人年金) の制度改正も、近年は公的年金の改正スケジュールと歩調を合わせる傾向にあり、本年 2024 年は翌年の法改正に向けての議論が大詰めを迎える 5 年に 1 度の機会です。

現在の私的年金の制度改正で最も注目されているのは iDeCo です。iDeCo については、加入可能年齢の 70 歳への引上げ等が、政府の新しい

資本主義実現会議による「資産所得倍增プラン」や「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」等で繰り返し提唱されています。これに対し、DB の制度改正は iDeCo ほど注目されていません。しかし、2024 年 3 月 28 日付で公表された「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の中間整理」では、DB の制度改正についても様々な点が言及されています。同部会では今後、「中間整理」の内容に沿って 2 巡目の議論に入り、2024 年末までに最終整理を取りまとめる予定です。最終整理に DB の制度改正がどの程度織り込まれるのか、今後の議論の動向を注視する必要があります。

3. 資産運用の見直しの動向

先ほど「DB の制度改正は iDeCo ほど注目されていない」と述べましたが、その一方で、DB では資産運用のあり方が近年注目を集めています。

2023 年 12 月 13 日付で公表された「資産運用立国実現プラン」では、DB の改革として、「資産運用力の向上」「共同運用の選択肢の拡大」「加入者のための運用の見える化 (情報開示) の充実」の 3 点が提唱されました。このうち「共同運用の選択肢の拡大」は企業年金連合会が対応すべき事項ですが、「資産運用力の向上」および「加入者のための運用の見える化の充実」は DB 自身が対応すべき事項です。

まず「資産運用力の向上」については、2024 年 5 月 22 日開催の第 35 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会において、DB 運用ガイドライン (確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて) の改訂案が提示・了承されました。改訂案は、①金融サービスの提供に関する法律 (金サ法) における誠実公正義務、②スチュワード

シップ活動に係る協働モニタリング、③運用受託機関の定期的な評価・必要に応じた見直し、④人材育成等の推進、⑤加入者のための見える化 (任意の情報開示)、の 5 点であり、いずれも資産運用立国実現プランの提言を反映した内容となっています。

次に「加入者のための運用の見える化の充実」については、同年 4 月 24 日開催の第 34 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会において、他社比較が可能な DB の運用成績等の開示項目および方法等が議論されました。開示項目は DB が行政に毎年提出する「事業報告書」および「決算に関する報告書」の項目をベースとすること、開示方法は厚生労働省が DB 別に公表を行うことには、概ね了承されました。ただし、運用状況 (運用の基本方針等) や専門人材の活用に係る取り組み状況を含む情報が新たな報告事項として追加される見込みであるほか、開示対象要件として規模要件を設ける (=小規模の DB は開示対象外とする) 可能性があります。

4. おわりに: 今後の動向

前述の通り、社会保障審議会企業年金・個人年金部会では今後、「中間整理」の内容に沿って 2 巡目の議論に入り、2025 年初の通常国会に提出される改正法案への反映を目指し、2024 年末までに最終整理を取りまとめる予定とされています。

また、本年 2024 年は、公的年金の財政検証結果が 7 月 3 日に公表されたほか、アセットオーナー・プリンシプルの公表が夏頃に予定されています。これらの結果の如何によっては、今後の DB の制度改正議論に何らかの影響を及ぼす可能性があります。いずれにせよ、今後の議論の動向を引き続き注視する必要があります。

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、メルマガでは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、50歳前から企業型DCに加入し60歳になるまで継続して加入する予定である人が、50歳を過ぎて新たにiDeCoに加入した場合、iDeCoの老齢給付金はいつから受給が可能か、というご質問です。

【結 論】

50歳を過ぎてからiDeCoに加入した場合でも、50歳前から60歳になるまで企業型DCの加入者となっているときは、60歳からiDeCoの老齢給付金を受給できます。

【解 説】

企業型DCの老齢給付金、iDeCoの老齢給付金、いずれの場合も、老齢給付金を受給するためには、年齢に応じて定められた下記の年数または月数以上の「通算加入者等期間」があることが必要です（確定拠出年金法第33条第1項、第73条）。

- ① 60歳以上61歳未満の者 10年
- ② 61歳以上62歳未満の者 8年
- ③ 62歳以上63歳未満の者 6年
- ④ 63歳以上64歳未満の者 4年
- ⑤ 64歳以上65歳未満の者 2年
- ⑥ 65歳以上の者 1月

通算加入者等期間とは、(i)企業型DC加入者期間、(ii)企業型DC運用指図者期間、(iii)iDeCo加入者期間、(iv)iDeCo運用指図者期間のうち、60歳到達日の前日が属する月以前のものを合算した期間を指します（確定拠出年金法第33条第2項）。つまり、企業型DCであるかiDeCoであるかを問わず、加入者期間、運用指図者期間は、通算加入者等期間の算定の基礎となるということです。

従って、50歳前から60歳になるまで企業型DCに加入している場合は、通算加入者等期間が10年以上となるため、50歳を過ぎてからiDeCoに加入したときでも、iDeCoの老齢給付金は60歳から受給できます。また、iDeCo加入後、

60歳になる前に企業型DCの加入者失格を喪失した場合でも、通算加入者等期間は10年以上となりますので、60歳からiDeCoの老齢給付金を受給できます。

なお、企業型DCとiDeCoに同時加入している期間など、同一の月に(i)～(iv)のうち2以上に該当する期間があるときは、その月は1の期間についてのみが、通算加入者等期間の算定の基礎となります（確定拠出年金法施行令第18条第1項）。

また、確定給付企業年金の脱退一時金等、他の制度から企業型DCまたはiDeCoに資産等の移換があった場合は、移換の対象となった一定の期間も通算加入者等期間に算入されます。一方、企業型DCまたはiDeCoの個人別管理資産を確定給付企業年金等、他の制度に移換した場合は、移換の対象となった一定の期間は通算加入者等期間の算定の対象となりません。

なお、60歳以降に初めて確定拠出年金の加入者となった場合は、通算加入者等期間はないこととなりますが、この場合は加入者となった日から5年を経過した日から、老齢給付金の請求が可能となります。

同時加入要件の緩和などの近年の法改正により、企業型DCとiDeCoへの同時加入や、50歳を超えてからiDeCoへの加入を検討するケースが増え、それに伴い、受給可能年齢に関する相談も増えていきます。これまでの企業型年金、iDeCoの加入期間及び運用指図者期間を確認したうえで、通算加入者等期間を踏まえて受給可能年齢をアドバイスできると良いでしょう。

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。2024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

2024年度の資格更新対象者（資格の有効期限が2025年3月31日の方）は、以下の登録番号の方です。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に対してご案内文書を9月中旬ごろに郵送するとともに、検定ホームページに掲載いたしますので、ご確認ください。



※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。

※資格の有効期限までに更新手続きを行わなかった場合、DCプランナー資格の登録は失効となり、2025年4月1日以降、名刺等に資格名を記載できなくなりますのでご注意ください。

■資格の更新要件

1級または2級DCプランナー資格を更新するためには、資格の有効期限までに、「資格更新通信教育講座」または「資格更新研修会（1級のみ）」を受講し修了することが必要となります。今年度資格更新者の更新後の資格の有効期間は、2025年4月1日から2027年3月31日までの2年間です。それ以降も2年ごとの更新となります。

資格の更新制度に関するお問い合わせは、
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.jccci.or.jp/dcpform.html>

2024年度更新対象者

●1級DCプランナー（企業年金総合プランナー）

- ① 200203-01-*****
- ② 200209-01-*****
- ③ 200403-01-*****
- ④ 200409-01-*****
- ⑤ 200603-01-*****
- ⑥ 200609-01-*****
- ⑦ 200809-01-*****
- ⑧ 201010-01-*****
- ⑨ 201301-01-*****
- ⑩ 201501-01-*****
- ⑪ 201701-01-*****
- ⑫ 201901-01-*****
- ⑬ 202101-01-*****
- ⑭ 2022△△-01-*****
- ⑮ 2023◇◇-01-*****

※ 5桁の「*****」は、個人番号のため、個人により異なります。
※ △△には、「04」～「12」のいずれかが入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかが入ります。

●2級DCプランナー（企業年金総合プランナー）

- ① 200203-02-*****
- ② 200209-02-*****
- ③ 200403-02-*****
- ④ 200409-02-*****
- ⑤ 200603-02-*****
- ⑥ 200609-02-*****
- ⑦ 200809-02-*****
- ⑧ 201010-02-*****
- ⑨ 201209-02-*****
- ⑩ 201409-02-*****
- ⑪ 201609-02-*****
- ⑫ 201809-02-*****
- ⑬ 202009-02-*****
- ⑭ 2022△△-02-*****
- ⑮ 2023◇◇-02-*****

※ 5桁の「*****」は、個人番号のため、個人により異なります。
※ △△には、「04」～「12」のいずれかが入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかが入ります。

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、商工会議所検定ホームページ（二次元コードをご参照）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、下記の「検定支援センター」までお問い合わせください。

検定ホームページ



《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

T E L : 03-5460-8843（受付時間 平日9:00～17:30〔12:00～13:00を除く〕）

F A X : 03-5460-8842

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

日本商工会議所では、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。



『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プランナー実務必携』
(2024年度版)

A5判・400ページ
定価：4,180円(税込)



『未来のお金をまるっと見える化！
キャッシュフロー表作成ブック』
(令和6年度版)

A4判・81ページ
定価：990円(税込)

書籍の内容・購入に関するお問い合わせはこちら



情報提供サービスなどのご案内

本年6月末現在で1級または2級資格を登録されている方の合計は、4,515人(1級:2,341人、2級:2,174人)です。日本商工会議所では、資格登録された方に対し、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(右の二次元コードをご参照)

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

請、資格更新の申請、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

