

DC法改正を踏まえた 大阪府建築DCプランの活用について

～DCに加入されていない事業所様向け～

基金加入事業所様
限り

2021年10月

本資料において
使用する略語

DB : *Defined Benefit Corporate Pension* (= 確定給付年金) の略

DC : *Defined Contribution Pension Plan* (= 確定拠出年金) の略

index

1 法改正に伴う個人型DC加入要件緩和について

2 企業型DCのご提案

3 大阪府建築DCプランについて

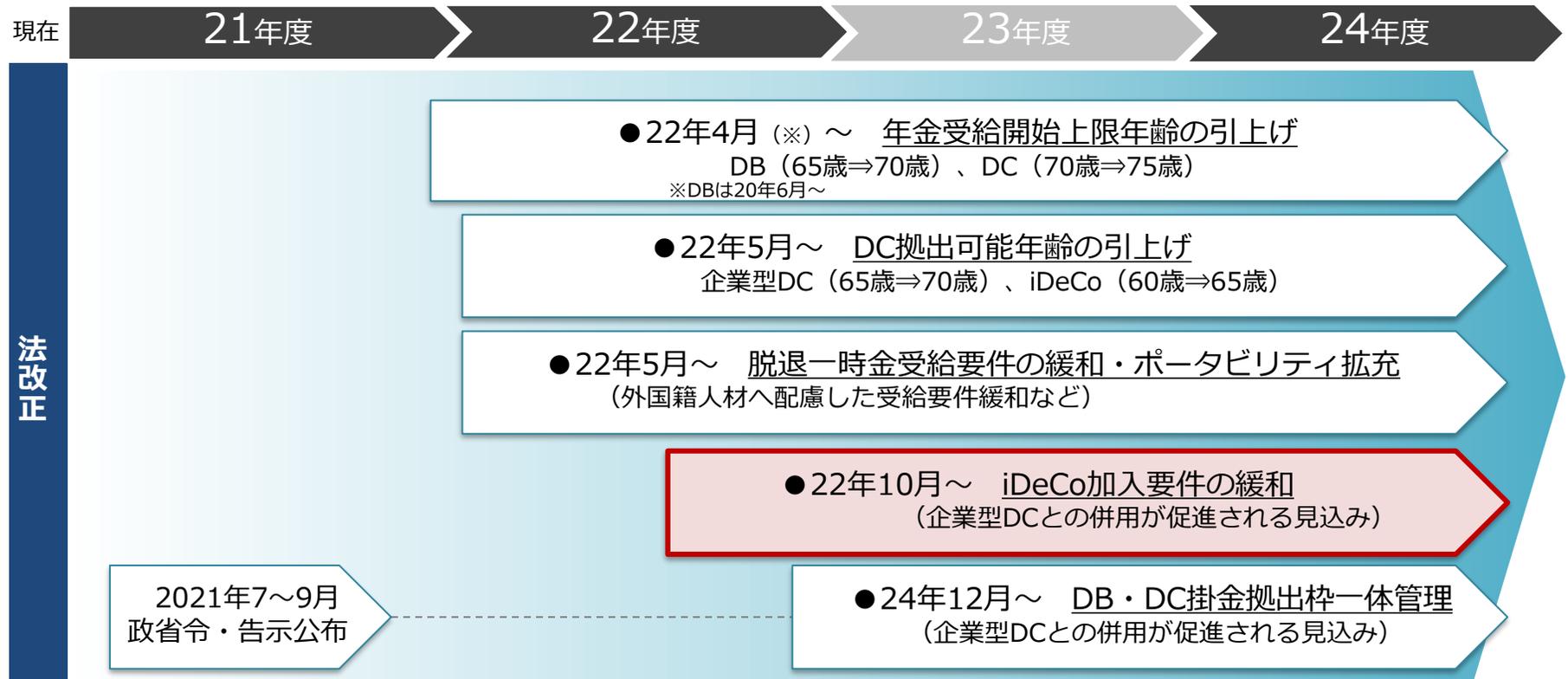
4 その他DC法改正事項について

1

法改正に伴う個人型DC加入要件緩和について

はじめに ～今後予定されている法改正について～

- ▶ 今後予定されている法改正を施行予定日ごとに纏めております。2022年度以降、法改正イベント等が目白押しです。
- ▶ 今回は、「iDeCo加入要件の緩和」を中心にご案内いたします。

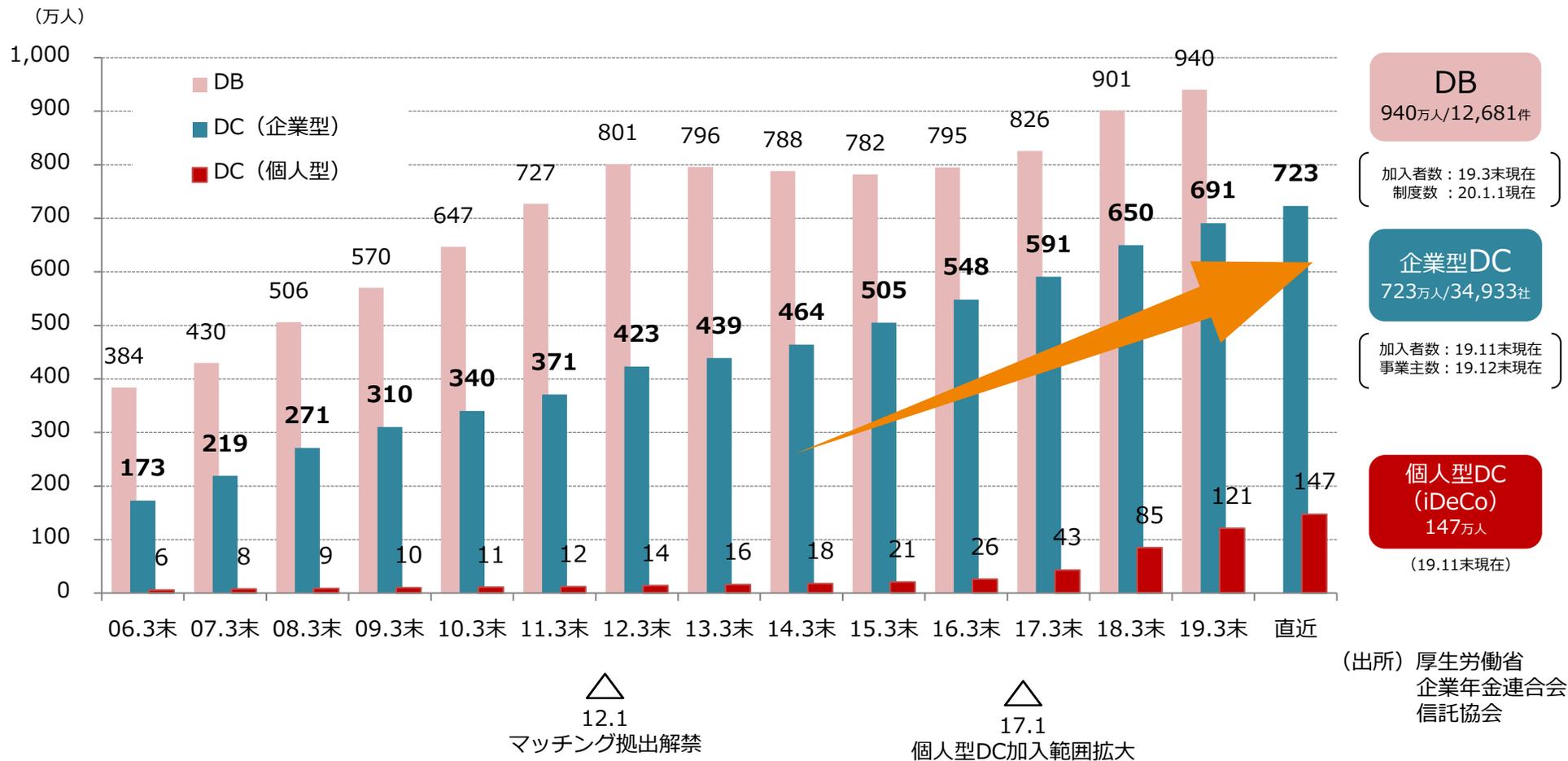


*この資料は2021年3月末現在の情報をもとに作成しております。

企業型年金制度の導入状況について

- 主な企業年金制度であるDB・DC、個人型DCの加入者数推移は以下のとおりです。
- 本日まで案内させていただきますDCに関しては、2001年のDC法施行から約20年近く、加入者数は右肩上がり増加しています。

確定給付年金（DB） 企業型DC 個人型DCの加入者数推移

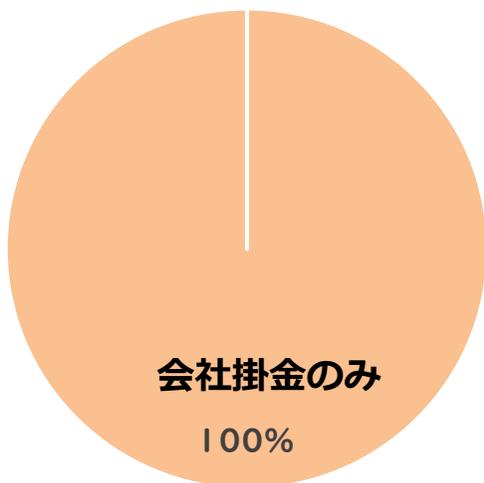


企業型DCの位置づけの変化（退職給付・福利厚生機能の両立）

- DC法施行当時（2001年）は退職給付債務問題・厳しい運用環境などへの対応としてDC制度を導入する企業が多かったですが、現在は各種法改正や経済環境の変化に応じ、DC掛金の原資は本人拠出を取り込んだものへ変化してきています。

DC制度黎明期
(2000年初頭)

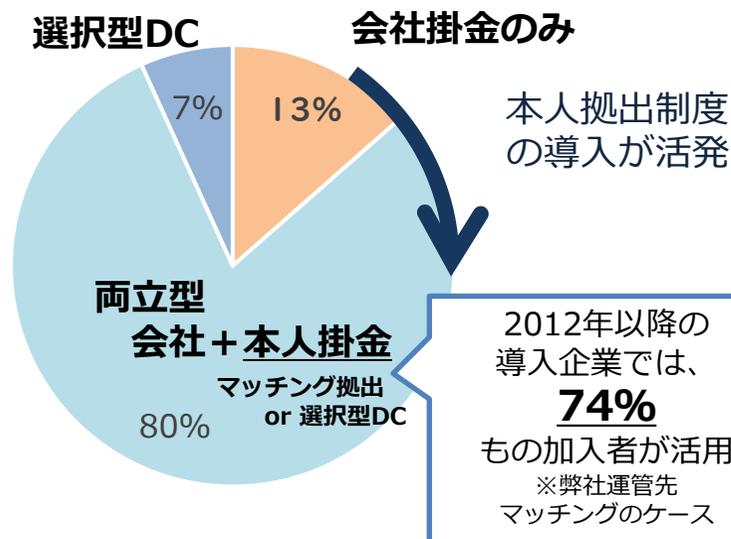
退職給付債務問題・厳しい運用環境など
への対応としてのDC導入・活用



現在
(2020年弊社調査)

※弊社運営先のうち
1,000名以上のプランを集計
2020年3月末時点

公的年金縮小・退職金水準の下落や
雇用多様化への対応としてのDC導入・活用

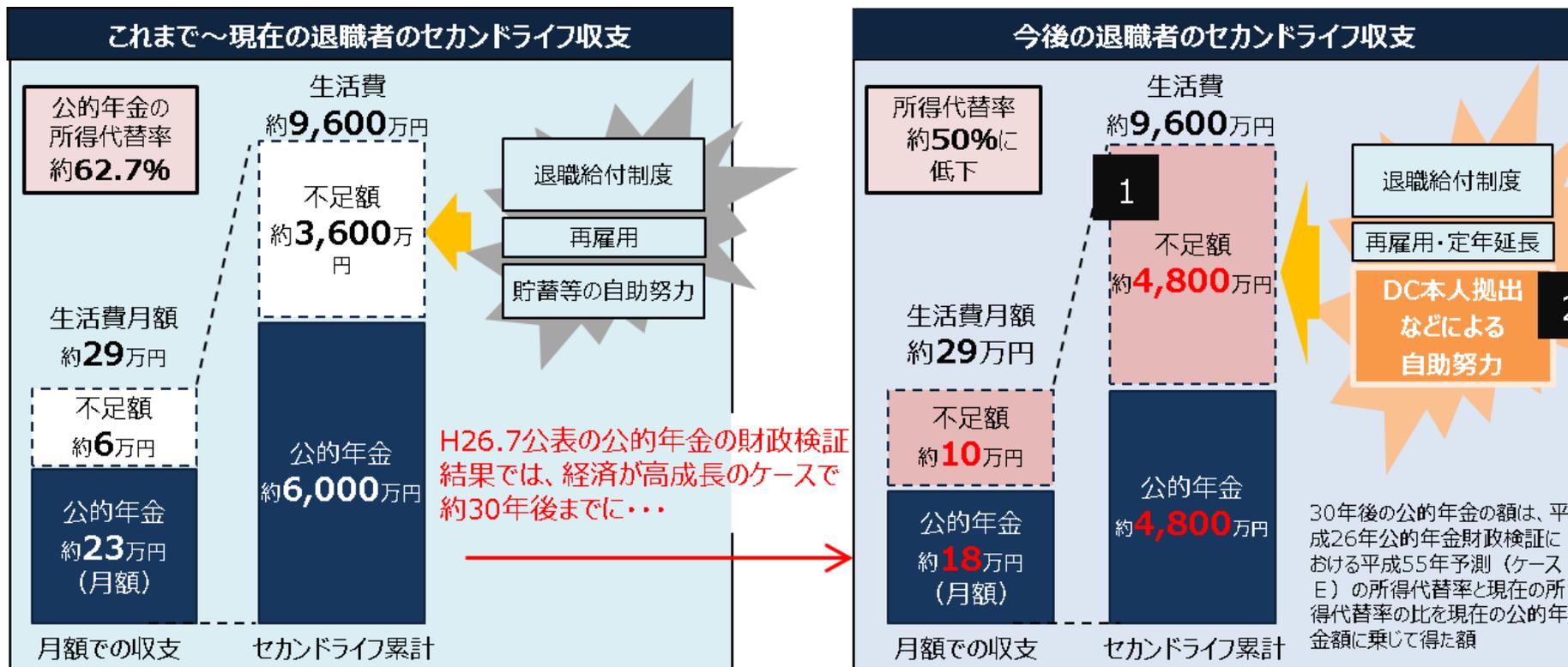


- 2012年のマッチング拠出解禁を契機に、労使双方が活用を促進する「**退職給付・福利厚生制度**」に深化。
- 全従業員の共通プラットフォームとして、「**投資教育**」を通じて活用を促す運営が主体に（機会均等へ）。

自助努力の必要性について

▶ 従業員のセカンドライフ収支は公的年金の減少によって、よりタイトになることが見込まれるため、企業としても再雇用制度などの見直しとともに、DC制度の活用拡大などを通じ、自助努力を促進していくことが必要となっています。

■ 公的年金の減少によるセカンドライフ収支への影響と、対応策



1 セカンドライフ資金の不足額は、現在30代の社員の場合、**1,200万円**程度、拡大することが見込まれます。

2 国の政策も、前出の通り、税制メリットのあるDC制度の活性化を通じ、自助努力の促進をサポートする流れが鮮明。

個人型DCに関連する法律等の改正

- 公的年金への補完として自助努力を促す国の方針に伴い、法改正が行われ、個人型DCの加入者は増加しています。
(2020年3月末時点：156万人)

個人型DCに関連する法律等の改正

2002年 1月	個人型DC制度開始 個人で掛金を拠出して運用する制度が開始 加入対象範囲は限定的 (第1号被保険者、企業年金のない第2号被保険者)
2017年 1月	加入対象範囲拡大 企業年金を実施する会社員(規約に定めた場合)、 公務員、専業主婦等(第3号被保険者)も可能に。
2022年 10月予定	加入可能要件緩和等 企業型DCの加入者でも、規約の定めなく個人型DCに加入することが可能に(マッチング拠出との併用不可)

民間サラリーマン		公務員	専業主婦(夫)
企業年金無し	企業年金有り		
○	×	×	×
○	△ DC規約に定めた場合のみ	○	○
○	○	○	○

規約に定める必要があったため利用者は多くなかったが・・・

2022年の法改正で規約に定めなくても加入可能に

国の方針や個人型DCの加入者数増加から、
資産形成に対する関心や注目度は上昇していくことが予想されます。

○法改正のポイント

- 現行は、企業型DC加入者が個人型DCに同時加入できるのは労使合意に基づく規約の定めがあって、かつ、事業主掛金の上限が引き下げられた場合に限られています。
- しかし、事業主掛金の上限の引き下げはハードルが高く、普及が進んでいない実態があることから、改正法によって、規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても企業型DC加入者が個人型DCに同時加入ができるようになります。
- 具体的には、全体の限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内（掛金上限：1.2万円）で、個人型DCに掛金を拠出することができることとなる見込みです。

2

企業型DCのご提案

環境変化を踏まえた企業年金活用の意義

▶ 企業年金の活用には、経理面・人事面において以下のメリットがあります。

1 経理面の導入意義

◆退職金支払いの平準化

→ 企業年金の活用により、退職者発生都度の支払い負担を軽減

◆損金メリットの享受

→ 企業年金の活用では全額税法上、全額損金（必要経費）参入が可能

2 人事面の導入意義

◆労働力の確保

→ 離転職時にポータブル可能な企業年金制度の導入により、中途入社者の年金を受入可能

◆従業員のニーズにマッチ

→ 老後2,000万円問題にみられる老後資産形成ニーズの高まり

→ 従業員満足度（ES）の向上

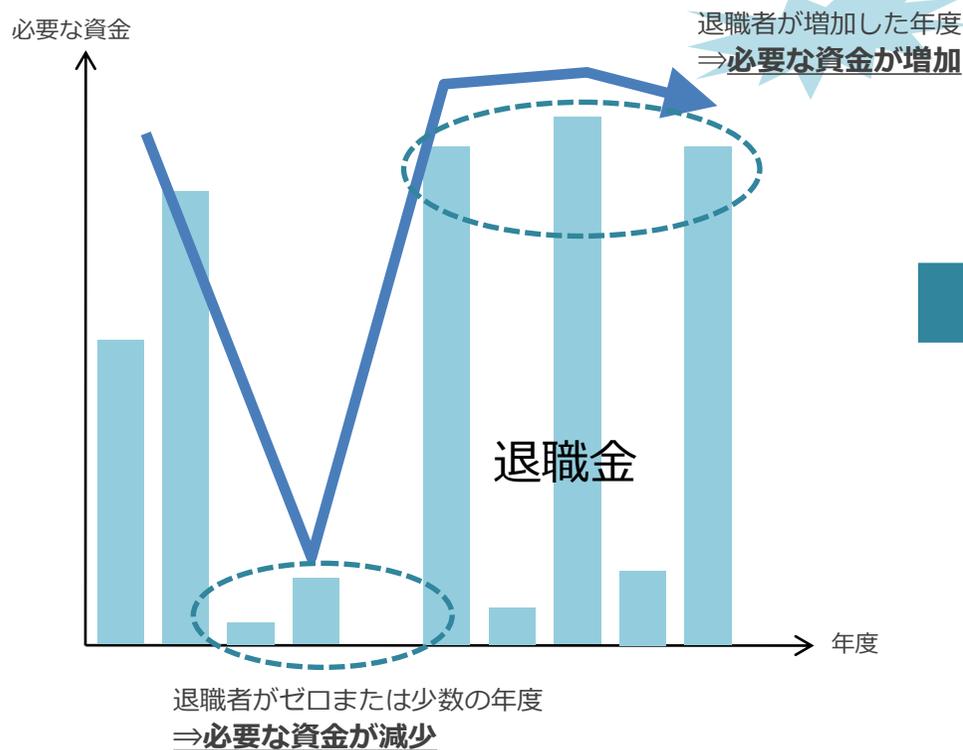
→ 福利厚生制度拡充・処遇改善策の1つとして、税のメリットがある積立制度（本人拠出制度）が活用できる

- 退職一時金制度の場合、その年度の退職者数によって、支払い金額が増減しますが、退職に備えて事前積立を行う企業年金制度を導入することにより、計画的な資金繰りが可能です。
- また、企業年金制度の掛金は損金となることに加え、退職金原資を外部積立で保全することができるというメリットがあります。

退職一時金制度

[退職時に一括支払い]

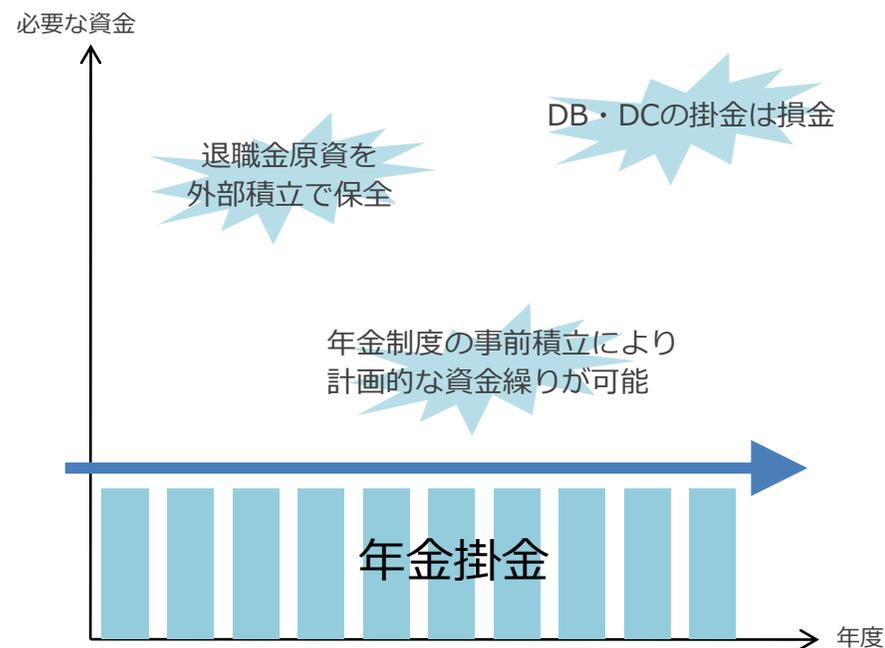
- 退職者数や人事施策によって大きく変動。
- 突発的な退職者の発生など、事前の把握が困難。



企業年金制度

[事前積立による平準化、損金メリット、外部積立（保全）]

- 退職に備えて事前積立を行う年金制度の導入により、計画的な資金繰りが可能（人員構成の影響を受けない）。



労働力確保のためのDC制度・福利厚生制度拡充

- 企業型DCは、優秀な人材を確保するためのひとつの有効な戦略になりうると考えられます。
- 転職市場においても、DC資産を保有している人材が増えている中、DCを受け入れる器(企業型DC)があることで、転職者の年金資産を企業で受け入れることができます。

DCのポータビリティ

転職時にDCの資産を持ち運ぶことができます。これにより、セカンドライフのための資産形成が中断せずに続けることが可能になります。

A社 企業型DCを実施している企業

企業型DC

B社 or C社への転職
を検討中の方



老後のことを考えると、A社のDC資産を引き続き持ち込めるB社の方が魅力的だなあ。



積立てた年金資産



積立てた年金資産

B社 企業型DCを実施している企業

企業型DC

- ☑ 企業型DCへの移換が可能
- ☑ 一般的に、管理にかかる手数料は**会社が負担**。

C社 企業型DCを実施していない企業

個人型DC

- ☑ 個人型DCへの移換が可能
- ☑ 管理にかかる手数料は**従業員が負担**。

人材不足が深刻化する中、優秀な人材を確保するための戦略となりうる

- 「老後資金2,000万円問題」は、自身の長期的なマネープランや、想定される退職金額などを把握できていないからこそ、「2,000万円」という金額に驚き、不安が広がったものと考えられます。
- DC加入時の投資教育や、加入後の各種加入者向け情報提供サービスにより、従業員の老後資産形成意識の向上ならびに実践が期待されます。

老後資金2,000万円問題の前提



公的年金の動向や自身のマネープラン・退職金額を把握していないため、漠然とした不安が広がる

一方、DC導入企業の従業員は・・・

DC投資教育を起点とした資産形成意識向上機会の提供

DC加入時説明
継続投資教育

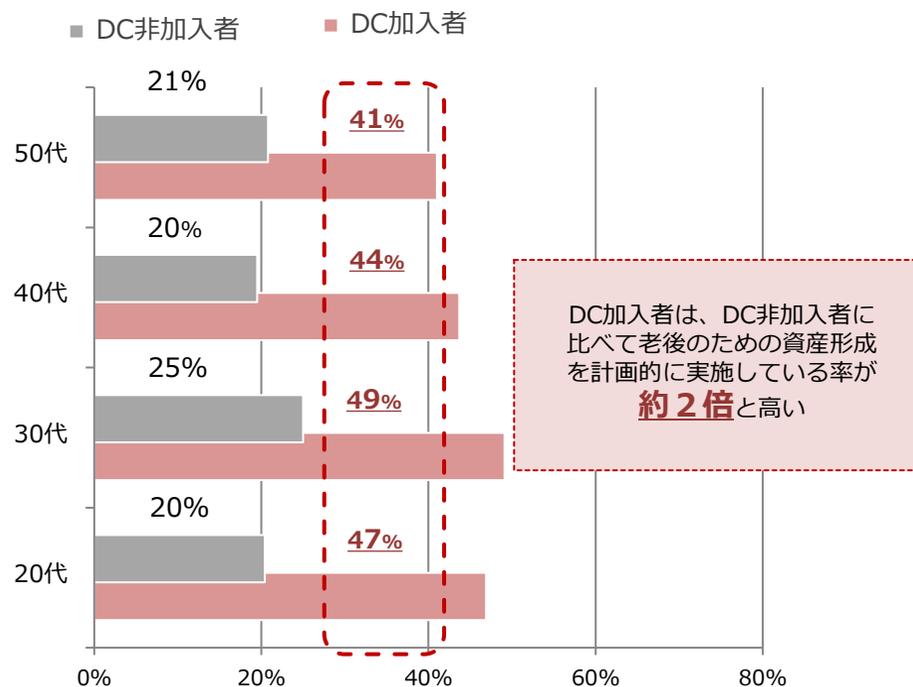


資金用途に応じた制度の使い分け (例)



これにより...

DC加入者と非加入者における老後資産形成実践の差



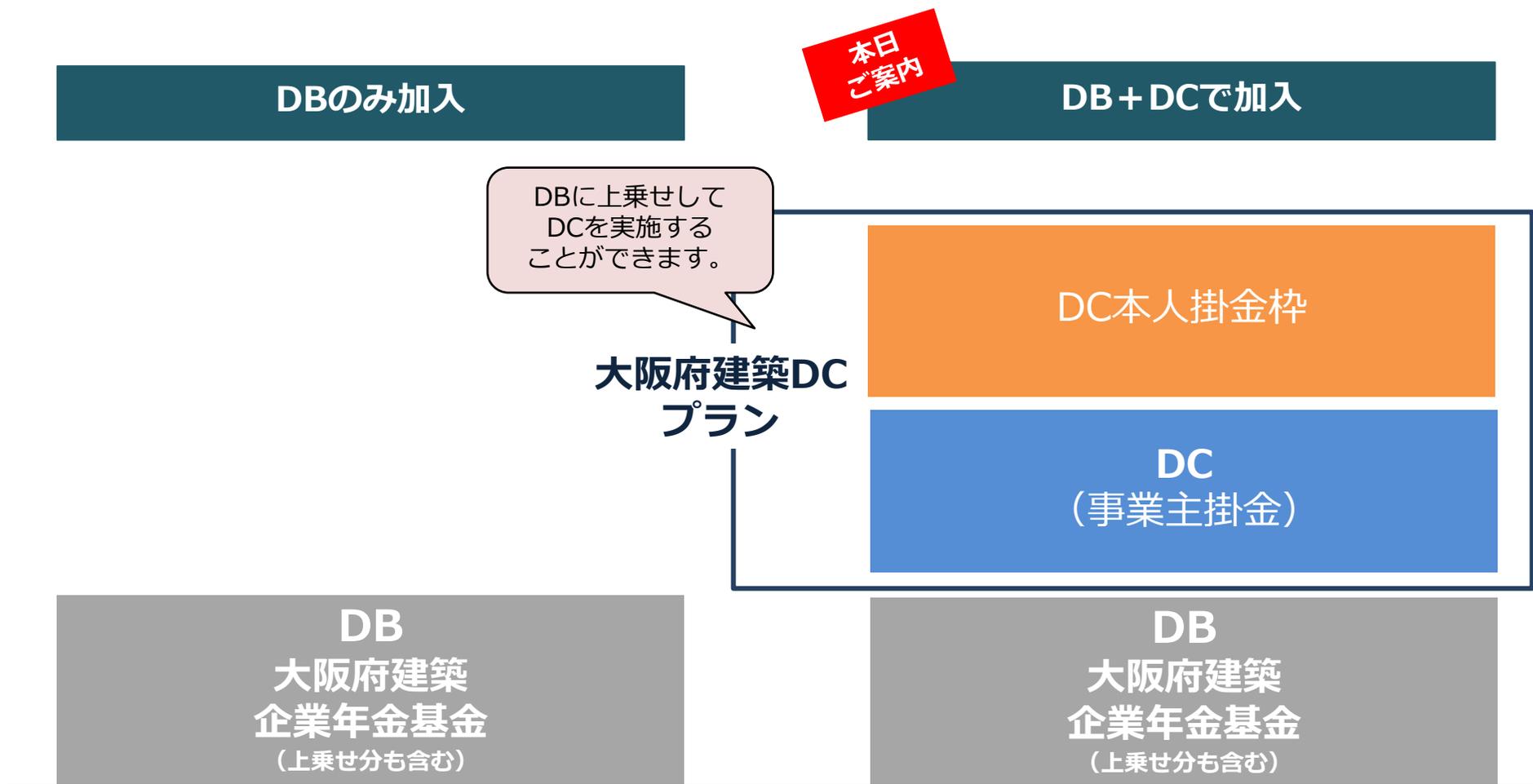
(出所) フィデリティ退職・投資教育研究所「2018年サラリーマン1万人アンケート」『老後のために「積極的な資産運用」や「計画的な貯蓄」を実施している人の割合』より

3

大阪府建築DCプランについて

大阪府建築企業年金基金の加入パターン

- 大阪府建築企業年金基金では、確定給付企業年金（DB）に加えて、確定拠出年金（DC）を任意で実施することができます。
- 当基金のDC制度では、事業主掛金に加えて、本人拠出のDCを上乗せして、加入者本人が任意で積み立てることができます。



確定拠出年金（DC）と確定給付企業年金（DB）の仕組み

➤ 主な企業年金制度は、以下の2種類があります。

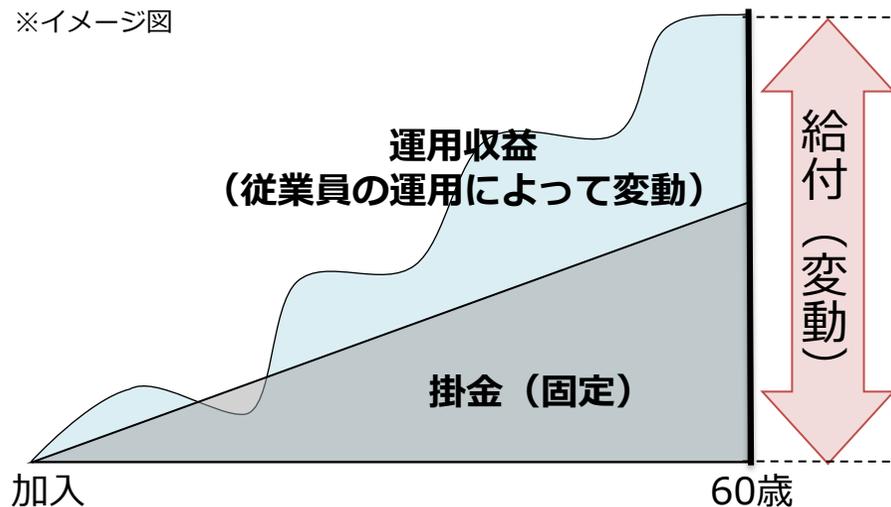
①毎月の積立額（掛金）が予め定められている確定拠出年金（DC） ②給付額が予め定められている確定給付企業年金（DB）

➤ 確定拠出年金（DC）は、従業員自らが運用する制度であり、給付額は従業員の運用次第で変動することが特徴です。

①DC（確定拠出年金）の仕組み

DC=Defined Contribution

※イメージ図



将来の給付を賄うのに必要な個人ごとの掛金を基金を経由し、毎月加入者本人の口座に積み立てる。積み立てられた時点で加入者の資金となる（都度払い）。

給付 ⇒ **運用により変動する**

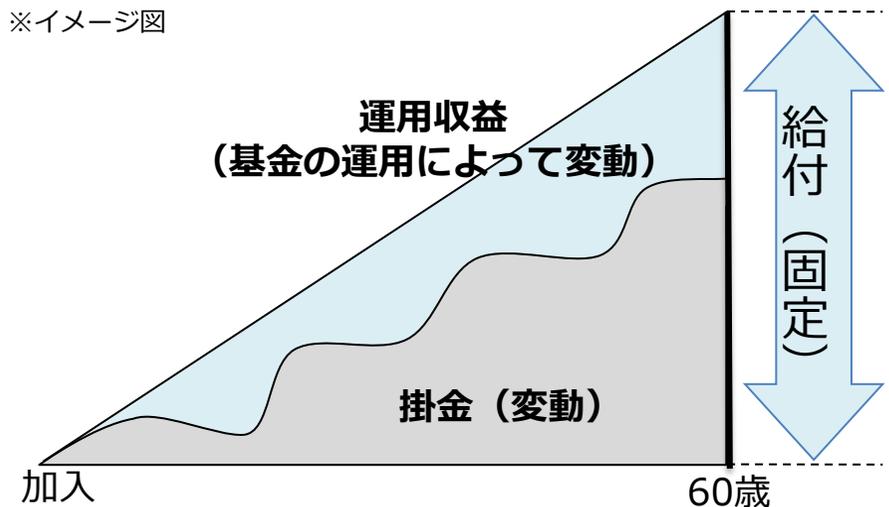
掛金 ⇒ **掛金額が規約に定められている**

運用 ⇒ **加入者本人が行う**

②DB（確定給付企業年金）の仕組み

DB=Defined Benefit

※イメージ図



将来の給付を賄うのに必要な全加入者分の掛金を基金を経由し、信託銀行などに積み立てる。加入者は退職時に積み立てられた資金から受け取る（後払い）。

給付 ⇒ **給付算定式が規約に定められている**

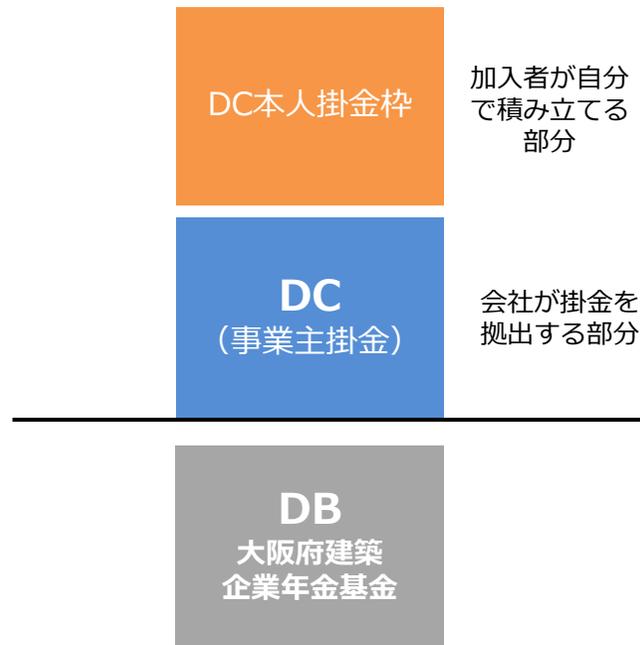
掛金 ⇒ **運用により変動する**

運用 ⇒ **基金が行う**

大阪府建築企業年金基金のDC制度とは？

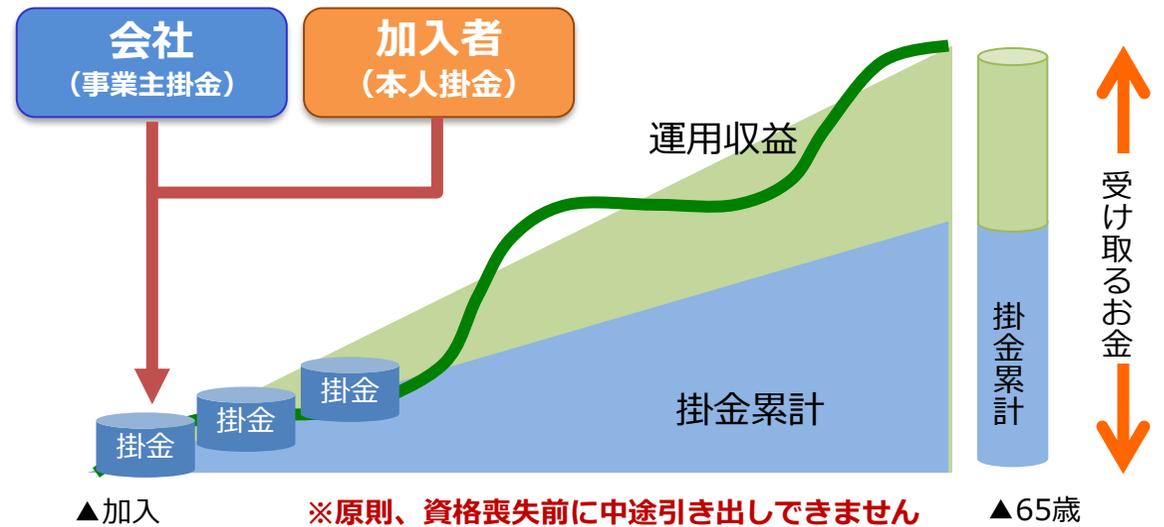
- DC制度は、①会社が毎月掛金を積み立て、②従業員が自ら運用し、③原則60歳以降の退職時に受け取ることが出来る企業年金制度です。
- 当基金のDC制度は本人拠出制度が上乗せされており、事業主掛金に加えて、加入者本人も積み立てることができます。

DCは2階建ての設計です！



- 事業主掛金に加えて、加入者本人も任意で積み立てることができます。
- 事業主掛金・本人掛金ともに、同じDC専用口座に入金されます。

大阪府建築DCプランのしくみ



会社が掛金を出す (加入者も任意で積み立て可能)

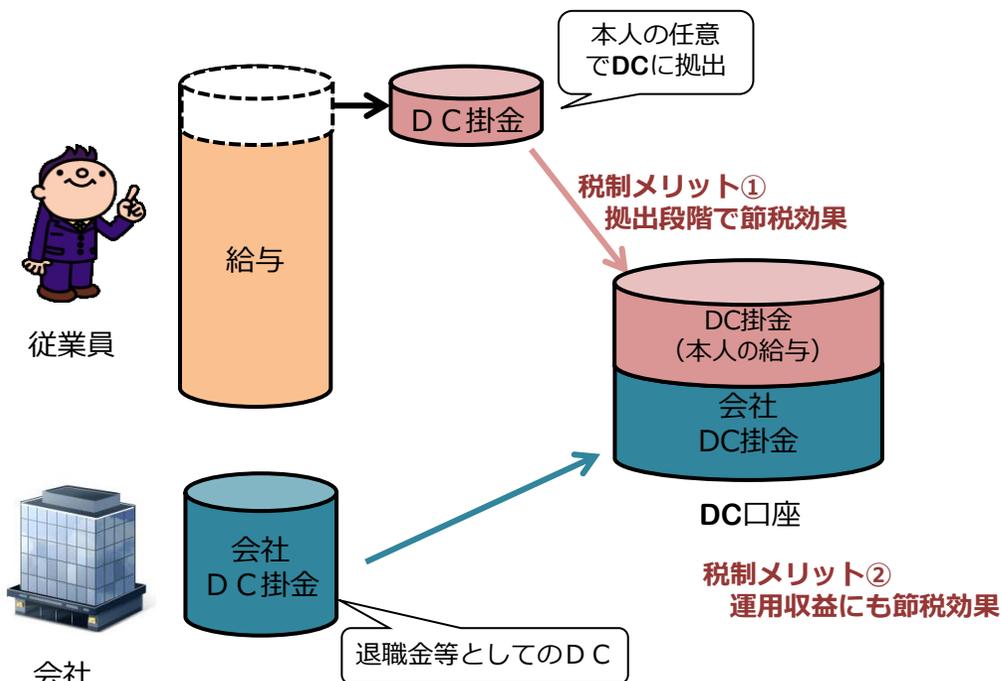
加入者自身が運用する (あらかじめ決められた商品ラインナップから自由に組み合わせて運用可能)

お金を
受け取る
(老齢給付金)

本人拠出DCの仕組み（マッチング拠出制度の仕組み）

DCでは任意で従業員も掛金を拠出することが認められており、セカンドライフ資金を効率的に積み立てることができる自助努力手段としての活用が進んでいます。マッチング拠出制度の仕組みは以下のとおりです。拠出時・運用時に非課税のメリットがあり、有利に老後資産形成が可能です。

マッチング拠出の概要



従業員は、会社が退職金制度の一部として実施しているDC制度の”器”を利用して「自助努力の実践」が可能

マッチング拠出の税制メリット

毎月5,000円を38年間（22歳～60歳）年2.0%で運用した場合

		一般の積立	マッチング 拠出
掛金	元本	+228万円	+228万円
	税金	▲46万円	- (非課税) <small>税制メリット①</small>
運用	運用収益	+85万円	+112万円
	税金	▲17万円	- (非課税) <small>税制メリット②</small>
受取総額		250万円	340万円

メリット**90万円**

DC受取時には退職所得控除等の各種控除の対象になります。所得税・住民税は掛金額・運用収益に対して20%と仮定。

企業型DCにおける本人拠出制度

- 大阪府建築DC制度における本人拠出制度は、今回法改正により加入要件が緩和される「iDeCo」と比較できます。
- iDeCoに比べてもメリットも多い制度です。

		企業型DC マッチング	③個人型DC (iDeCo)
掛金	拠出限度額	事業主掛金と同額まで かつ 合計27,500円まで	12,000円まで
	原資	給与	給与
手数料	運営管理手数料	会社負担 (追加負担なし(※1))	個人負担(※2)
	資産管理手数料	会社負担 (追加負担なし(※1))	個人負担(※2)
税制等の優遇	所得税・住民税	非課税	非課税
投資教育	導入時教育 継続教育	有	無(※3)
事業主手続き	掛金拠出	有	有/無(※4)
	各種証明手続き	無	有(※5)

(※1) DC実施による運営管理手数料：300円(税別)、資産管理手数料：100円(税別)。マッチング、給与DC、賞与DCを実施することによる追加の手数料負担はありません。

(※2) 個人型DCの運営管理機関は個人が選択します。

なお、加入者掛金は、事業主掛金と同額まで拠出可能ですが、個人型DCの掛金は、月額：5,000円～12,000円の間で1,000円単位で設定することになります。

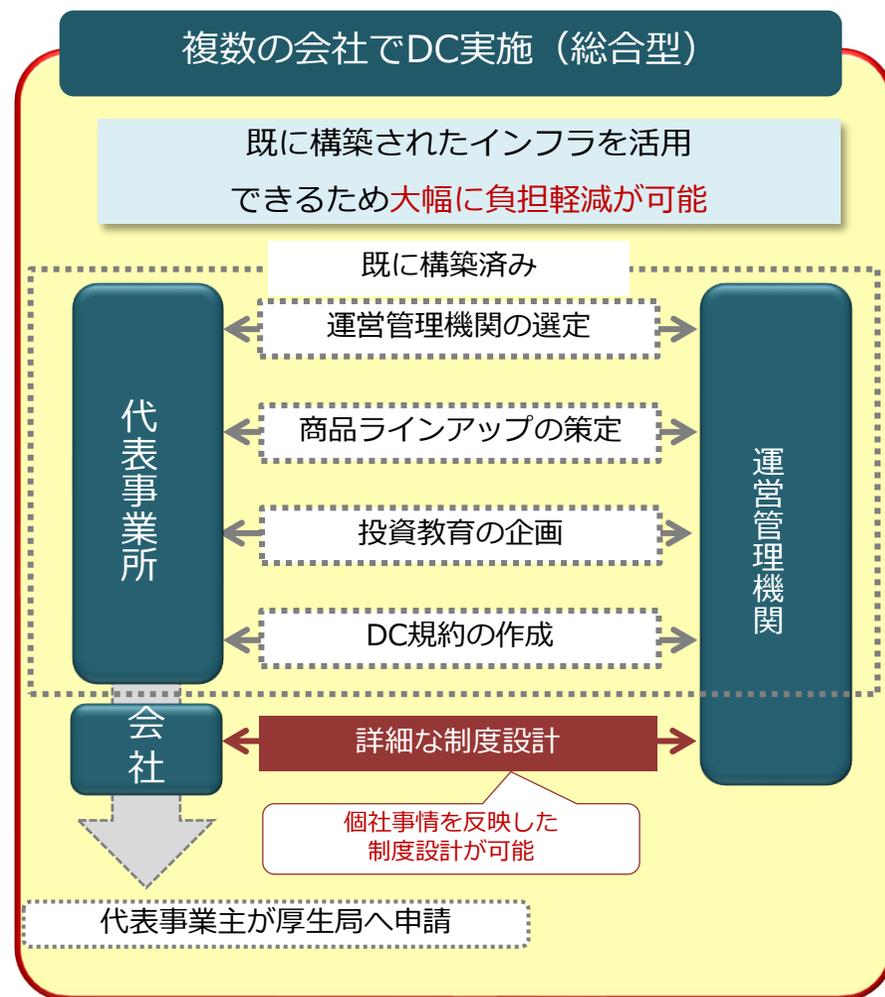
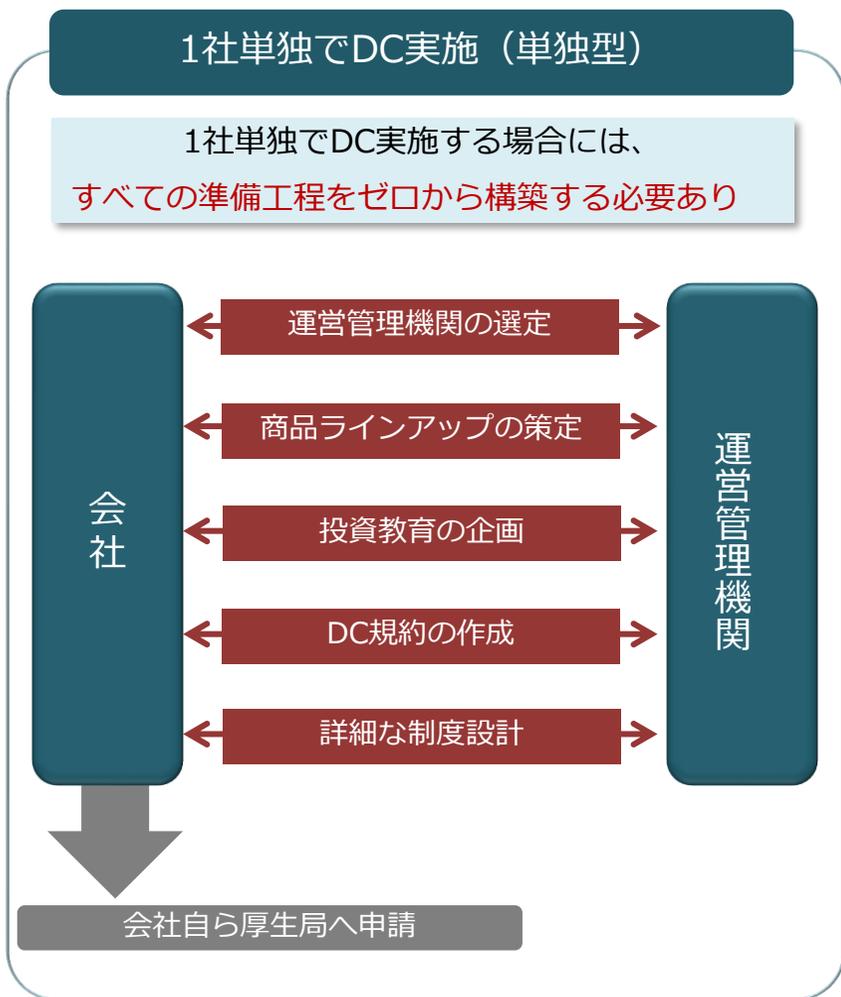
(※3) 個人型DCは、(基金DCと異なり)制度加入時に投資教育はありません。

(※4) 個人型DCの場合は、事業主口座もしくは個人口座からの引き落としとなります。

(※5) 個人型DCでは、加入時：加入の証明、年1回：現況証明、退職時：掛金停止依頼の事務手続きが必要となります

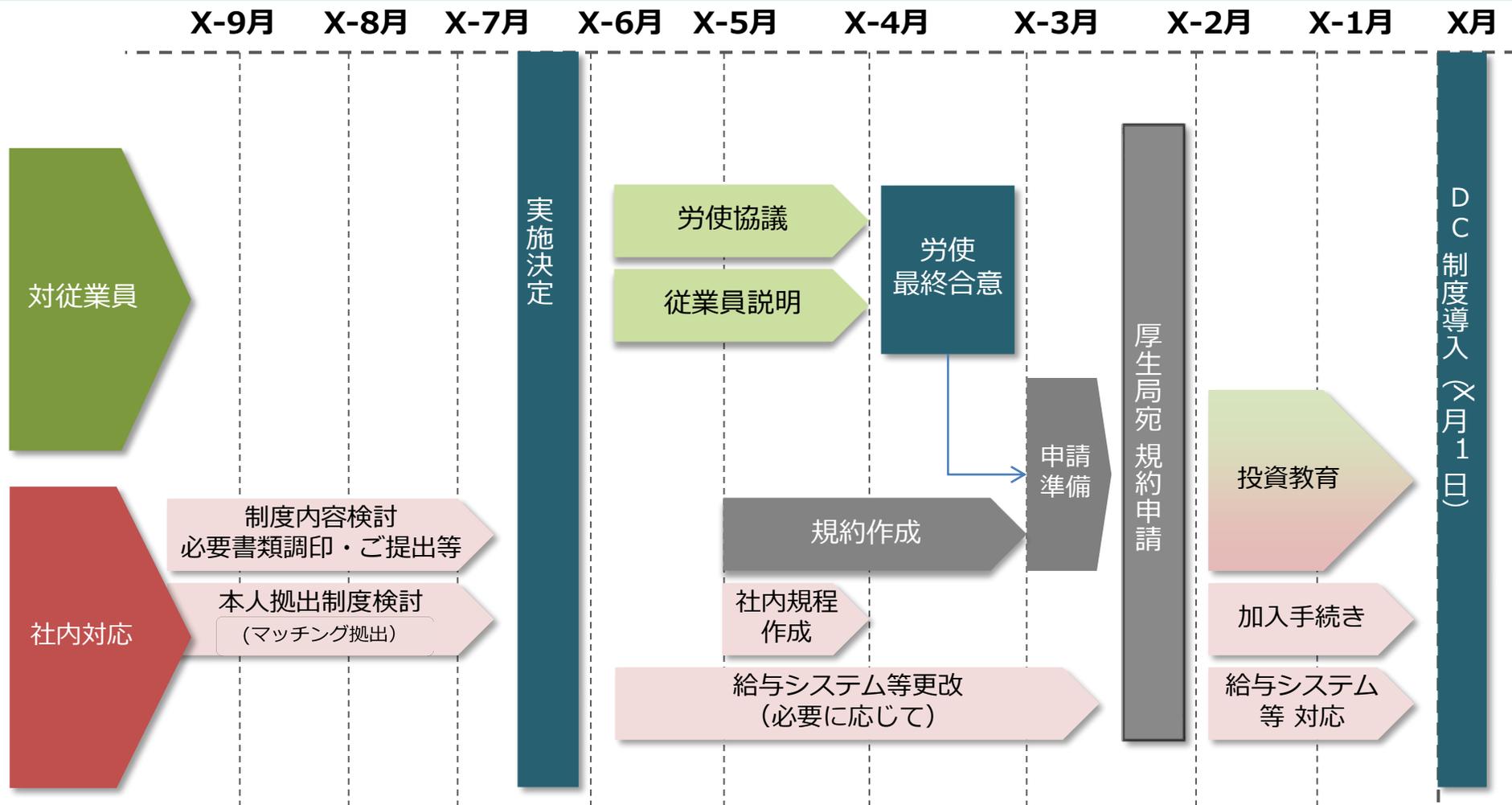
総合型DCへの加入メリット

- 企業型DCの運営としては「1社単独でDC実施する単独型」と「複数の会社でDC実施する総合型」があります。
- 「単独型」の場合、すべての準備工程をゼロから会社が構築する必要がありますが、「総合型」の場合には、既に構築されたインフラを活用できるため、DC実施にあたって負担軽減が可能です。なお、「総合型・連合型」であっても、個社事情を反映した制度設計が可能です。



(ご参考) 制度導入に向けたスケジュール (例)

- DC制度導入のスケジュール (例) は以下の通りです。
- DC制度導入を決定されてから、会社諸規程の整備、行政宛の申請手続き等に概ね6ヶ月程度の期間が必要となります。
- 本説明会后、来年4月頃にかけて内容を検討し、実際の制度ご導入をX月頃とするスケジュールをご提示させていただきます。
- 行政宛の申請手続きについては、代表事業主である大阪府建築企業年金基金が行います。



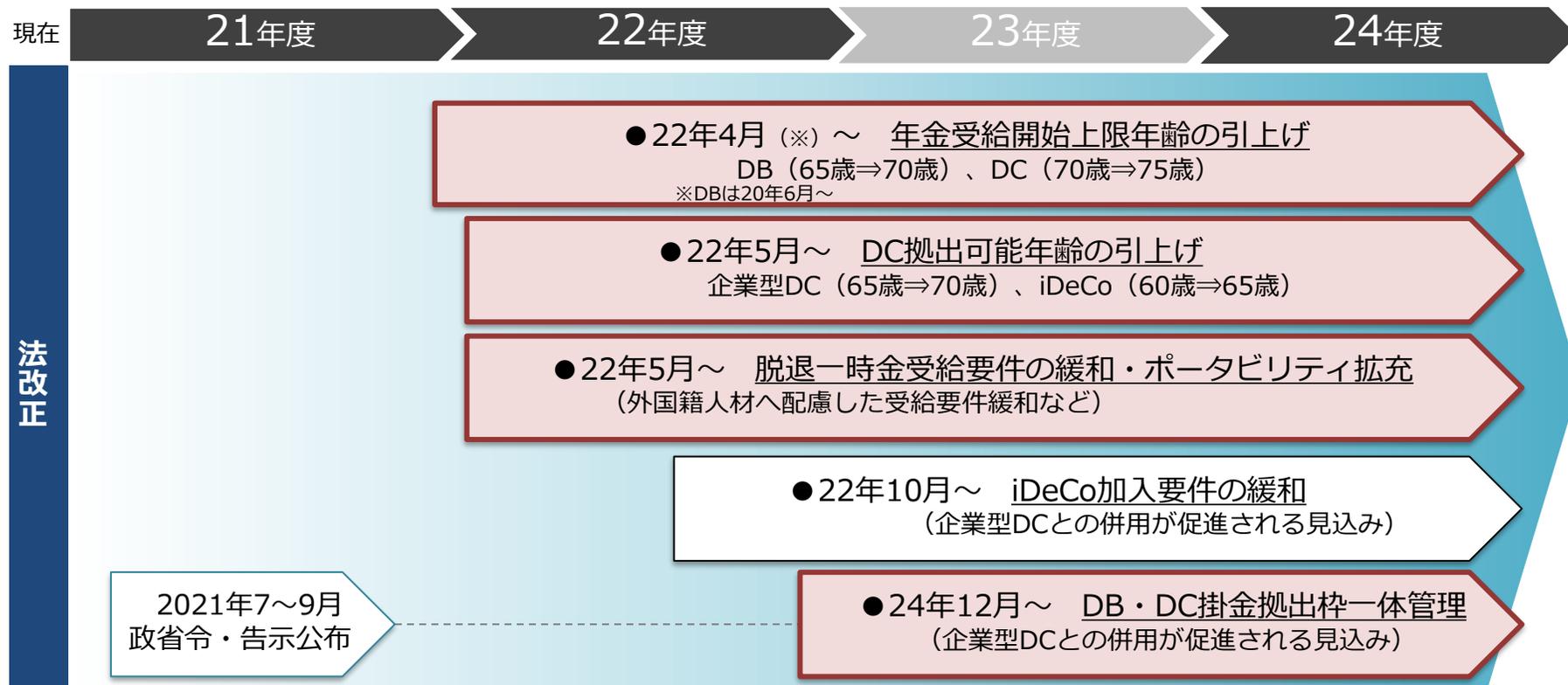
※ グレーの部分は 基金・三井住友信託銀行にて対応いたします。

4

その他DC法改正事項について

再掲 ～今後予定されている法改正について～

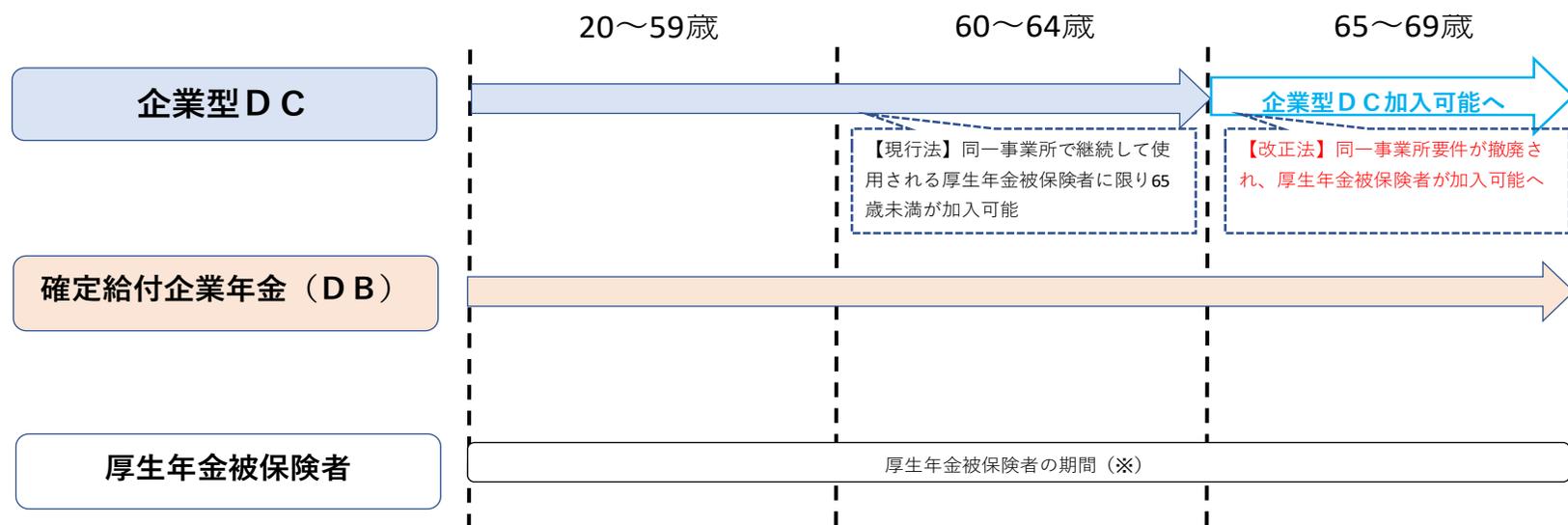
- ▶ 2020年5月29日に通常国会で改正確定拠出年金法案が成立し、同6月5日に公布されました。
- ▶ 改正法案の主な事項は以下のとおりですが、次ページ以降では赤枠部分の概要をご案内いたします。



*この資料は2021年3月末現在の情報をもとに作成しております。

加入可能年齢の引き上げ（企業型DC）

- 企業型DCについては、現行法では厚生年金被保険者のうち65歳未満のものを加入者とすることができます（60歳以降は60歳前と同一事業所で継続して使用される者に限られます（いわゆる同一事業所要件））。
 - 一方、同じ退職給付制度である確定給付企業年金（DB）については、年齢、同一事業所の要件はなく、厚生年金被保険者（70歳未満）であれば加入者とすることができます。
 - 改正法案では、DBとの整合性を図るため、厚生年金被保険者（原則70歳未満（※））であれば加入者とすることができるようになります（同一事業所要件も撤廃）。
- （※）厚生年金の高齢任意被保険加入者は75歳を上限に企業型DCに加入できることとなります。



（※）20歳未満の者についても適用事業所に使用される場合は被保険者となる。

- 60歳超でも企業型DCに加入可能ですが、通算加入者等期間の対象は現行法通り60歳までのため、通算加入者等期間がない者（60歳以降に初めてDCに加入する者等）は加入日から5年経過しないと老齢給付金が受けられません。
- 企業型DCを裁定し、老齢給付金を受給している者は、再度企業型DCへの加入は不可です（例：A社企業型DCの老齢給付金を受給した場合、再就職したB社企業型DCへの加入は不可）。なお、その場合であっても個人型DCへの加入は可能です。

加入可能年齢の引き上げ（個人型DC）

- 個人型DCについては、現行法では60歳未満となっている加入に関する年齢要件を撤廃し、国民年金被保険者であれば加入可能となります。
- 下表のとおり、第1号被保険者（自営業）、第3号被保険者（専業主婦（夫））は国民年金被保険者の資格は60歳未満であるため、現状と変わらない見込みですが、第2号被保険者（サラリーマン等）は65歳まで国民年金被保険者となれるため、個人型DCに加入できることとなります。

国民年金被保険者

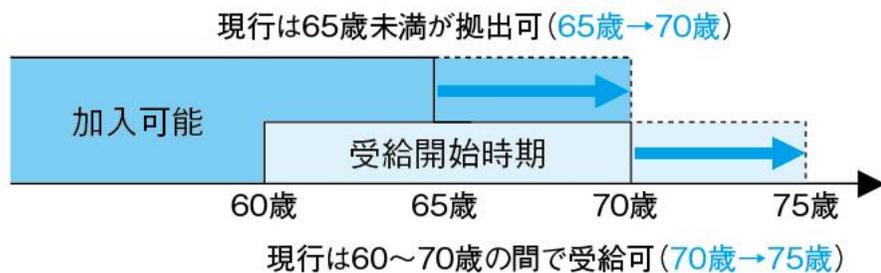
- ① 第1号被保険者 : 60歳未満
- ② 第2号被保険者 : 65歳未満
- ③ 第3号被保険者 : 60歳未満
- ④ 任意加入被保険者 : 保険料納付済期間等が480月未満の者は任意加入可能
(原則65歳未満)

- 60歳超でも個人型DCに加入可能ですが、通算加入者等期間の対象は現行法通り60歳までのため、通算加入者等期間がない者（60歳以降に初めてDCに加入する者等）は加入日から5年経過しないと老齢給付金が受けられません。
- 個人型DCを裁定し、老齢給付金を受給している者、または公的年金を受給している者は、個人型DCへの加入は不可です。なお、その場合であっても企業型DCへの加入は可能です。

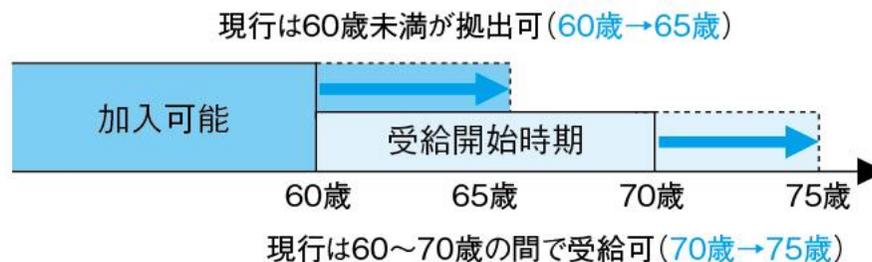
受給可能年齢の引き上げ

- 企業型DC、個人型DCの加入可能年齢の引き上げに伴い、老齢給付金の受給開始時期の選択肢が拡大されます。
- 現行では拠出終了後の60歳から70歳までで選択可能となっている老齢給付金の受給開始時期の上限が75歳まで引き上がることになります。
- 本改正は公的年金の受給可能年齢の引き上げと併せ、2022年4月1日施行となる見込みです。

<企業型DC>



<個人型DC (iDeCo)>



- 現行法では70歳まで老齢給付金受給裁定を行わない場合、70歳到達時に自動的に裁定されますが（いわゆる強制裁定）、上記受給可能年齢の引き上げに伴い、強制裁定年齢が75歳まで引き上がります。

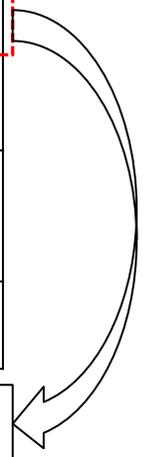
脱退一時金の受給要件の緩和

- 個人型DCの脱退一時金の受給要件のうち、「保険料免除者」であることが削除され、「個人型DCに加入できない者（=国民年金の加入者になれない者=外国籍の外国居住者）」の要件が追加されたことにより、通算の拠出期間等の要件を満たせば外国籍人材の帰国の際に脱退一時金が受給できるようになります。
- このほか、通算の拠出期間が3年以下⇒5年以下となる等、外国籍人材に係る事項以外の事項も改正されます。

個人型（現行）
次のいずれも満たす場合
<ul style="list-style-type: none"> ・ 保険料免除者であること ・ 企業型の脱退一時金を受給していないこと
（新設）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 通算の掛金拠出期間が<u>3年以下</u>または資産額が<u>25万円以下</u>であること。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害給付金の受給権者でないこと ・ 最後の企業型又は個人型の資格喪失から2年以内であること



個人型（改正案）
次のいずれも満たす場合
（削除）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 60歳未満であること ・ 企業型年金加入者でないこと ・ 第62条第1号各号に掲げる者（=個人型DC加入者になれる者）に該当しないこと ・ 国民年金法附則第5条第1項第三号に掲げる者（=日本国籍を有する海外居住者で20歳以上65歳未満の者）に該当しないこと ・ 通算の掛金拠出期間が政令で定める期間内（<u>社保審によれば5年内となる見込</u>）または資産額が政令で定める額以下であること。 （本号に限り2021年4月1日施行予定）
<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害給付金の受給権者でないこと ・ 最後の企業型又は個人型の資格喪失から2年以内であること



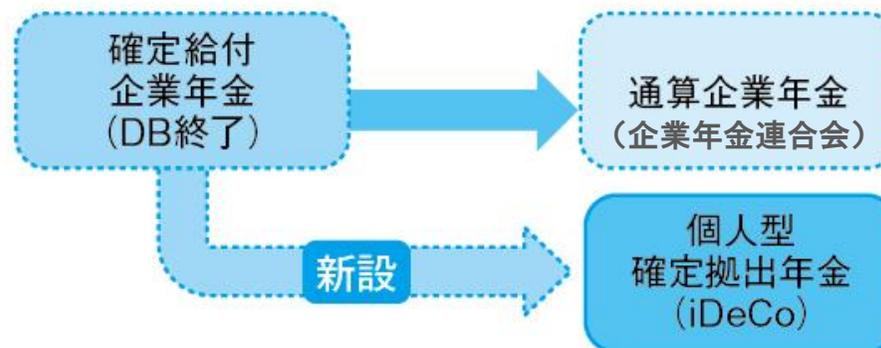
帰国した外国籍の者は、個人型DCの加入者になれないため（=国民年金の加入者となれない）、脱退一時金が受給できるようになります。

- 企業型の脱退一時金に関しても、現行の資産要件1.5万円以下を満たさずとも、上記の個人型脱退一時金の受給要件を満たせば、企業型から直接脱退一時金を受給できるようになります。

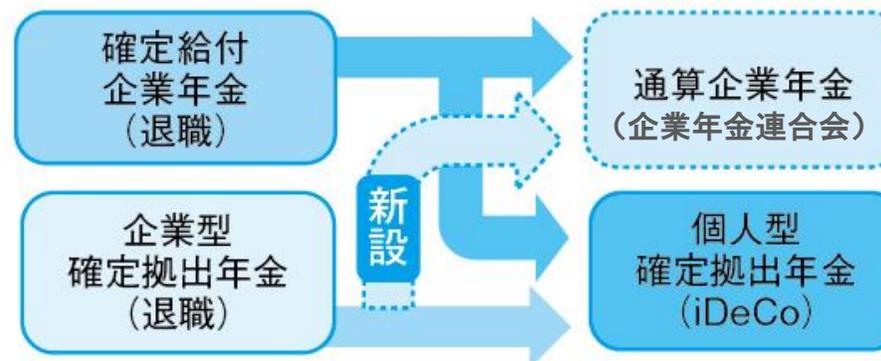
ポータビリティの拡充

- これまでも法改正を経て、確定給付企業年金と確定拠出企業年金間等での制度間ポータビリティが拡充されてきましたが、今般、制度を終了した確定給付企業年金から個人型DCへのポータビリティ、退職した企業型DCから通算企業年金（企業年金連合会）へのポータビリティが可能となります。

<DB(終了)からiDeCoへの移換>



<企業型DCから通算企業年金への移換>



お問い合わせ先

- 各種制度の導入に際しては、基金事務局までお問い合わせください。

お問い合わせ先

大阪府建築企業年金基金 事務局

End of Presentation

- 本資料は、情報提供を目的として作成されたものであり、勧誘を目的として作成されたものではありません。
- 本資料に記載のデータは、弊社が信頼できると判断した情報等に基づくものですが、その情報の正確性・確実性について弊社が保証するものではありません。
- 本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合があります。
- 本資料に記載された内容は、現時点における一般的な条件を示したものであり、実際に取り組むことができない場合や条件が変更となる場合があります。予めご了承ください。
- 本資料における弊社からの提案をお客様が採用されない場合であっても、弊社とのお取引についてお客様が不利益な取扱いを受けることはありません。また、弊社は本資料における提案をお客様が採用されることをお客様とのお取引との条件とすることはありません。
- 本資料は、法律・会計・税制上の助言をなすものではないため、法律・会計・税制上の取扱いについては各専門家にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の数値は、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じますのでご注意ください。また、シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果の向上を保証するものではありません。
- 本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。
- 本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会くださいますようお願い申し上げます。

(以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する金融商品取引法第37条の規定に基づく表示です。)

・信託契約に係るリスクについて

信託契約においては、金利・為替・株式等の価格変動により、また、投資先の信用状況の変化（発行者の事業内容、財務等の経営状況の変化及びそれらに関する外部評価の変化等）により、損失が生ずることとなるおそれがあります。

・契約の際、お支払い頂く報酬・手数料等について

本資料の記載内容に基づきお客様が弊社と新たに各種契約を締結する場合は、所定の報酬・手数料等が発生いたします。個別の計算方法はお客様と弊社が協議のうえ決定します。契約締結にあたっては、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認くださいようお願い申し上げます。

・商号等

弊社の商号等 : 三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長（登金）第649号
加入協会 : 日本証券業協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人金融先物取引業協会