

# 確定拠出年金アドバイザー協会 だより

一般社団法人確定拠出年金アドバイザー協会 発行

東京都港区芝公園1-1-12 芝公園電気ビルディング4F  
http://www.dc-advisory.net info@dc-advisory.net

No.1

2019年  
9月10日

## 今回のテーマ

1. はじめに
2. 私達の確定拠出年金の取扱い上の主な変更点、注意点
3. 協会主催で新人研修、継続研修を行っております

10月にも  
実施予定!

本メールは当協会の元でクロス・ヘッド総合型プランに係っておられるアドバイザー、加入企業、協会会員等へ配信しております。今回は初回なので、ちょっと頁数が多くなってしまいました。



## 1. はじめに

私達の前身である全国労働保険事務組合連合会東京支部（東京労保連）労働福祉支援センターから確定拠出年金事業を全面移換し、社会保険労務士を中心に二十数名のアドバイザーのもとで当協会が発足して、はや3期目を迎えました。

少人数企業でも、また事業主の掛金負担なしでも加入できる選択制確定拠出年金の普及と、確定拠出年金の最大の課題とされながら金融機関が思うように教育できないライフプラン・投資教育を確実に解決する独自の研修ノウハウの普及を目指しております。

最近は特に確定拠出年金を取り巻く環境や法律が激変しております。これらの情報は私たちの総合型DCの代表事業主(日常の実務処理担当会社)が、運営管理機関(あいおいニッセイ同和損保)との連携の下で、適宜、メールでお伝えしておりますが、これらバックシステムからの情報だけではフォローできない実務上の課題をサポートする必要性を痛感しております。そこで、ささやかながら情報誌を用意し、随時、皆様に実務サイトからのポイントをお伝えしていくことと致しました。今後ともよろしくごお願い申し上げます。 代表理事 細入徹

## 2. 私達の確定拠出年金の取扱い上の主な変更点、注意点

ここ1、2年確定拠出年金の法律が色々変わりました。また、本年4月より提供商品が5本増え、全部で20本になりました。今回は、私たちにとって一番関わりの深い部分に絞ってコメント致します。(以下、確定拠出年金をDCと略称いたします)。

### (1) 新規加入者が配分指定をしないと掛金は現金のまま放置されます！

毎月、クロス・ヘッド株式会社から請求明細と共に送られてくる「確定拠出年金 定時拠出商品別購入連絡表(企業合計)」の商品欄の末行に「未指定資産」が記載されている場合は、掛金の配分指定をしていない人がいることを示しています。

掛金の配分指定をしていない主な理由は、①面倒くさい等でインターネットに未登録のままにしている。②研修を受けていないので、どういう商品を選んでよいかわからない、等が推測されます。

ネットに登録し、配分指定をしないと、現金のまま無利息で放置され、公的年金補完のために折角会社が用意した制度が全く生かされません。

ネットに登録し、掛金の配分指定をすると共に、現金のままになっている資産をスイッチングして運用商品を買付けるようご指導願います。ガイドブック（手続き編）を読むのが面倒なら、コールセンターに電話して教えてもらってください。

### <法律の変更点>

以前の確定拠出年金法では、提供する商品のなかに必ず元本確保商品が入っていなければなりません。そして、配分指定をしなかった場合は、元本確保型商品を選んだ扱いとしていました（この場合の元本確保型商品をデフォルト商品と呼んでいます）。

ところが、法律が改定され、提供商品に元本確保型商品を用意しなくてもよいようになりました。そうすると配分指定しなかった場合はデフォルト商品が存在しませんので、現金のままにせざるを得ないということになりました。

## (2) 厚生年金に入っているパートタイマー等も加入対象になりました！

従来は、雇用期間が有期である、パートタイマー、嘱託、その他の雇用者については、厚生年金に加入していても「有期雇用であり正社員とは雇用条件が違う」ということでDC非加入が認められていました。

しかし、通算5年以上雇用されたパート等に無期雇用が適応されることから、「社員との雇用条件に明確な違いがない」ということで、2018年5月以降は、これらの雇用者もDCに加入させなければならなくなりました。

（正社員と明確な違いとは何か、という点は当局の個別判断によります）。

但し、厚生労働省は「既にDCを導入している企業は今迄のままでも良いが、将来、規約を変更する場合は、制度見直しの検討対象となるので、その時点からはこの問題に対応する必要がある」とのことです。

パートタイマーは正社員と違って毎月給与支給額が変わりますし最低賃金との差額も小さいので、正社員の様に大きな額を拠出できません。従って個々の企業の雇用条件を踏まえてシミュレーションを行い正社員とは違ったライフプラン給付規程を制度設計いたします。

## (3) 新商品が追加されました！

加入企業には、既にクロス・ヘッド株式会社から通知されるとおり2019年4月から下記の5本の商品が加わり、全部で20本となりました。

- ・新興国の債券（インデックスファンド）
- ・新興国の株式（インデックスファンド）
- ・ターゲットイヤーファンド3本（20年、30年、40年後を目指すバランス型ファンド）



「新興国ファンドを加えて欲しい」という、私達以外のグループから、運営管理機関であるあいおいニッセイ同和損保に強く要望されてきたことで追加されたものですが、以下、商品分析結果をもとに細入の運用実績分析と個人的視点で若干のコメントを記させていただきます。

### ①新興国ファンド

提供された新興国のファンドは株式、債券共リーマンショックの年にスタートしたものです。リーマンショック後は、先進国が不況に喘ぐ中で中国は大胆な財政出動による経済成長を遂げ

中南米等の新興国は中国への原材料の輸出で好況を持続できたため、先進国から新興国の債券市場に資金が流れ新興国の債券市場は高騰していました。

しかし、先進国の経済回復と共に、資金が新興国から先進国に逆流し、先進国と新興国の債券の運用実績にほとんど差がなくなってしまいました。

株式に至っては、スタート時から、先進国の経済回復後も、一貫して先進国市場に比べ低迷している状態です。新興国株式の資産配分は中国と韓国で4割弱を占めています。

DCの様には毎月コツコツ積立てていく運用の場合は、ちょっと違った捉え方があるにせよ、中国や韓国、中南米諸国を中心とした今後の見通しの立ちにくい国を対象としたファンドだけに取扱いの難しい商品といえるのではないのでしょうか。

### ②ターゲットイヤ-ファンド

最初は株が60%や70%で債券の割合の少ない組合せでスタートし、20年、30年、40年先の退職期を目指して年々債券の割合を機械的に増やし、最後の5年間は株30%、債券70%の資産構成で終わらせるタイプのファンドです。

ここでは評価は避けますが、途中で配分割合を全く変えられない商品構成を良しとするか否かが選択のポイントです。

## 3. 協会主催で新人研修、継続研修を随時行っております

### (1) 新入社員合同研修

世間全般に、企業が確定拠出年金に加入した時の最初の研修は行われても、導入後に、一人二人等と少人数単位で入社してくる社員に対しては、ガイドブックや上司からの概要説明等でお茶を濁しているのが実態です。

これでは、社員もどうしてよいのか解らず、折角の公的年金補完のための制度も、思うように機能できていないのが実状です。

私共、(一社)確定拠出年金アドバイザー協会は、何社かの加入企業が合同で研修することで、できるだけ企業の負担を掛けないように安価で、かつ、通り一遍の金融機関の研修とは次元の違う研修を毎年実施しています。

従業員の将来への安心、そして事業主の毎月の管理料負担の軽減のためにも、研修の機会を活かして頂ければと思います。

いまのところ、年1回、5月から6月にかけて実施していますが、今後希望する企業が多くなれば、回数を増やしていきます。

ご希望される企業は、アドバイザー経由でお問合せください。

新入社員合同研修は、**本年10月にも予定しています。**

(日程はこれから調整)  
ご希望の企業は担当のアドバイザーを通してご確認ください。



### (2) 新入社員向けの研修への講師派遣

「合同研修に出られない」「夕方から夜にかけてやって欲しい」「多少の費用アップはやむ

を得ないので、2時間づつ2回でやって欲しい」等のご要望に応じて出張研修を随時行っています。

### (3) 継続研修への講師派遣

確定拠出年金法では、年に1回の継続研修の実施を事業主の努力義務としています。大手企業でも毎年実施している企業は少ないように思いますが、せめて数年に一度のライフプラン・資産運用の研修の実施は必至な筈で、出張研修を随時行っています。研修時間は最低2時間半程度で企業のご希望に沿ってスケジュールや内容を組み立てます。料金等につきましては、アドバイザーにご確認下さい。

(お断り)上記の各料金等は、暫定料金であり、将来にわたって固定的に適用するものではありません。

次回以降は年金問題等、時期折々の話題や、毎月の事務手続きで紛らわしい点等も取り上げていきたいと思えます。

