

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.3
2019年
2月24日

今回のテーマ

1. はじめに
2. 社会保険料の月額変更(月変)と選択制DCでの留意点!
3. ”勤続3年未滿を加入させない“要望への代替案

本メルマガは、当協会のクロス・ヘッド総合型DCのアドバイザー、アドバイザー経由で加入企業、協会会員等へ配信しております。

(注) 確定拠出年金をDCと略称させていただきます。



1. はじめに (当“協会だより”の主旨)

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(DC)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と提携各団体のご協力のもとで2017年11月に一般社団法人を設立いたしました。

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DCの普及と、DC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DCを取り巻く環境や法律が毎年のように激変しております。これらの情報は私たちの総合型DCの代表事業主であるクロス・ヘッド(株)(日常の事務担当会社)が、運営管理機関(あいおいニッセイ同和損保(株))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“協会だより”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ております。今後ともご支援の程よろしくお願い申し上げます。

2. 社会保険料の月額変更(月変)と選択制DCでの留意点!

(1) 選択制DCでの月変の扱いが周知されているのだろうか?

私達の選択制DCの掛金の上限は月5.4万円ですが、掛金が全額非課税のため加入企業の役員多くは上限まで拠出しています。実際、節税効果が大きいので5.4万円掛けても3.5万円位の負担で済んでいます。そのうえ、運用中は非課税、受取るときも退職所得控除や公的年金等控除の対象になるので、非常に効率の良い将来への備えとなっています。

一方、社員でも標準報酬月額が2等級下がる位の拠出をしている方が散見されます。

そのような中で、この1年位の間にも、当協会内外の何人かの社会保険労務士から、選択制DCの場合のこの月変の取扱いについて問い合わせを受けました。

既に選択制DCを導入している会社で、この取扱いが理解されているのか、関与社労士が適切に対応してくれているのかが気になり、本項で取り扱ってみることにしました。

(2) 加入者が期中に掛金を変更しても月変の対象にはなりません！

ご周知のように、年間の社会保険料は4～6月の定時決定の元で確定されますが、昇給や降級等のいわゆる固定的賃金の変更で、3ヶ月連続で標準報酬月額が2等級以上変わった場合は、所定の基礎支払日数を超えていれば、いわゆる随時改訂として月額変更の対象となります。但し、固定的賃金の変動ではなく、時間外手当や一時的な手当等の非固定的賃金の変動による場合は随時改訂の対象とはなりませんね。

選択制DCで、加入者が自己負担の掛金を変えた場合も、この固定的賃金の変更ではないので月変の対象にはならないことが日本年金機構から開示されています（添付ファイルご参照）。このことを利用して、4～6月の定時決定の際は、たくさん掛けて等級を下げておき、あとで掛金を減らして低い等級を維持しようと故意に考える人もいるかも知れませんが、当協会が取り扱ってきた加入企業の場合は、掛金を期中に大幅に変えているケースはほとんどいないようです。

但し、はじめは頑張るつもりでしたが、年の途中で掛金を減らさなければいけない事態になった人が不利にならないよう企業の担当者も留意する必要があります。

社会保険労務士からは「賃金台帳で機械的に月変の対象になるかを見ており、個別に1人ひとりの月変の事情までは確認してられない」との意向を聞きます。従って、会社は予め社会保険労務士とのチェックの方法を話し合っておく等の対応が求められます。

(3) 月変についての日本年金機構での確認

以下は、2014年4月3日に、日本年金機構(南関東ブロックサービス推進課03-5155-1700)に電話で確認した内容です。単純に、極く基本的な内容を念押ししただけのものに過ぎませんが。

■質問の前提

「10月1日に選択制確定拠出年金（即ち、賃金規程を改訂し給与を減額して減額分をライフプラン給付として事業主から支給してもらい、社員が確定拠出年金の掛金にするか前払退職金で給与として受け取るかを選択できるようにした確定拠出年金制度）を導入したとします。なお、確定拠出年金の規程で従業員負担の掛金（選択掛金）は毎月変更できるようにしているとします」。

■「制度開始時に加入者のAさんはかなりの掛金を拠出した結果、給与支給額は標準報酬月額が2等級下がる程度となりました」。

Q1「この場合は、固定的賃金の変更なので月変の対象になる訳ですね？」

A1「はい、月変の対象になります」

■「しかし、Aさんは、やっぱり負担が大き過ぎるということで、あとになって掛金を減らした結果、2等級上がる賃金になりました」。

Q2「これは月変の対象になるのでしょうか？疑義紹介回答文の主旨では、固定的賃金の変更ではないので月変にならないですよ？」

A2「はい、月変の対象にはなりません」

- 「翌年4月に給与が改定され、社員も改めて掛金額を決め4月～6月の給与支給に応じた等級が算定される際、Aさんは改めて掛金を増やし（掛金を拠出しない場合に比べて）標準報酬月額が2等級下がりました。

そして、その年の秋にAさんはやはり掛金拠出を2等級分、大幅に減らしました」。

Q4「この秋の場合も、固定的賃金の変更ではないので当然、月変の対象にはならないということですね？」

A4「はい、月変の対象になりません」

- Q5「そういうことだと、この仕組みを利用して社会保険料負担を意図的に軽減させようとする人が出てくる可能性があると思いますが、これって問題になりませんか？」

A5「我々としては、“これがルールです”としか言いようがありません」

注意

日本年金機構の疑義照会回答はネットで下記の検索で閲覧できます。

「疑義照会回答（平成23年10月公表分）」、この項番27に記載。

なお、質問欄では、勤続3年経過後の者を選択制DCの対象者としていますが、これは認められておりません。試用期間を含めて入社時から加入対象（ないしは代替措置が必要）になります。

私達の運営管理機関も以前はこれを認めておりませんでした。しかし中退共に合わせて3年後から加入させたいという要望が強いため現在は次項のような方法で対応しております。

3. “勤続3年未満を加入させない” 要望への代替案

確定拠出年金は、勤続3年未満に自己都合で退職した場合は、規約で定めて置けば掛金を事業主に返還させることができます。選択制DCではこのルールを活用します。

入社時より全員を加入させますが、当初3年間は掛金は会社負担分だけとし、個人の負担はさせないようにします。

（その理由は、選択制DCは個人の負担分も会社負担分も総て会社からの拠出となりますので返還される時は会社の口座にひとまとめに戻ってきます。これを会社と個人に分けなければならなくなります。運用が元本割れの場合もあり、その他にも非常に煩わしい話になりますので3年間は会社分だけで実施します）。

中途退職者が出た際は「従業員退職等連絡票」のファイルをクロス・ヘッド(株)に送ることになりますが、“事業主に対する資産の返還割合”欄をゼロでなく、100%とすれば全額が事業主に戻されます。（1年未満は100%、2年未満は75%等、任意の割合にすることもできます）。最近は何社か、こういう扱い方で加入しました。既に参加した企業でこういう扱いに変更手続きをしているところもあります。返還の期間は3年に限らず、中には試用期間に合わせて数か月間だけ事業主返還を設けている企業もあります。

既に参加している企業が、事業主の掛金返還にする際は、規約の変更手続きが必要になります。

費用は、あいおいニッセイ同和損保が無料でやってくれますが、規程類の再提出、従業員代表の合意等は必要になります。

また、加入した当時はパートタイマーは非加入で済んでいたところも、厚生年金加入のパートは、規約改定後は加入させる必要がある等、新たな課題も出てきます。

今年度の法改定の公表はまだ先のようです。具体的になりましたら、改めてご報告させていただきます。

