

# 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.6

2020年  
7月17日

## 今回のテーマ

1. 企業型DCの改正点（選択制DCに係わる点）
2. iDeCoの改正点概要
3. その他の改正点

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。  
バックナンバーはホームページに！

(注) 確定拠出年金をDCと略称させていただきます。



## はじめに

年金改訂に伴い、6月に確定拠出年金もかなり大幅な法改定が公布されました。全部が施行されるまでには2年強を要し、まだ細部が未定なケースもあり、今後、細部の変更・追加が予想されます。

実務面での補足説明や経緯の解説を加えましたので、そこそこのボリュームになっていますが、**私達の選択制DCに直接係わる部分は、1頁末下からは3頁前半まで（1-1～1-5まで）です。**各項先頭の要約見出しの表に目を通して頂けば、実務上の関わりは一応把握できます。

ところで、最近では選択制DCとiDeCoの比較についての質問が多いため、皆さんにも両制度の再確認を願えればと思います。

ご関心ある方は、3頁後半から4頁（1-6）をご覧ください。

最後の5頁目は、iDeCo等、選択制DCには直接的な関わりが無い部分です。（この部分については私達の運営管理機関から提供された解説資料を要約記載しました）。

## 1. 企業型DCの改正点（選択制DCに係わる点）

1-1. 加入できる上限は？	2022年5月～	70歳未満
	今迄は？	65歳未満

(補足) 今迄は60歳未満までしか加入できませんでした。また、例えば60歳で定年を迎えグループの別会社に転籍した場合でも同一企業でないので再加入は出来ませんでした。今後は、上例のケースは勿論、**60歳以降に他の会社から転職してきた人でも**（今迄DCに加入していたか否かに関わらず）DCに加入できます。

1-2. 受給開始をいつまで繰延ばしできるのか？	2022年4月～	75歳直前
	今迄は？	70歳直前

(補足) 例えば、60歳以降に退職したあと、運用指図者として運用しながら据え置いて、75歳迄の任意の時期に受給を開始することができます。(一時金受取り、5年、10年、15年、20年の年金受け取り、或いは受給開始時の残高の1/4刻みで一時金と年金受取りを併用)。

1-3. 加入期間の短い人は、何歳で受給できるようになるのか？	2022年5月～	60歳以降に初めてDCに加入した人は加入日から5年経てば受給を開始できます。 60歳前の通算加入期間が10年未満の場合は従来通り(下記補足欄を参照)。
	改訂前	60歳前の通算加入期間が10年未満の場合は、加入期間に応じて61～65歳で受給可能となります。 従来は60歳以降の加入はできませんでした。

(補足) 従来での受給開始年齢は、  
60歳迄の通算加入期間が、8年以上10年未満は61歳以降  
// 6年以上8年未満は、62歳以降  
// 4年以上6年未満は、63歳以降  
// 2年以上4年未満は、64歳以降  
// 1年以上2年未満は、65歳以降

但し、実際に受給を開始できるのは、退職が絡んできます。  
例えば、Aさんが勤務しているM社は、定年が60歳で65歳迄継続雇用が出来ます。  
M社は、加入期間(加入資格の喪失年齢)を65歳としてDCに加入しました。  
Aさんは55歳での加入となりました。

もし、Aさんが60歳までに10年以上加入していれば、60歳で受給資格を得ますので、60歳以降は何歳で退職しても、そこで受給を開始できます。  
ところがAさんは55歳加入(60歳迄4年以上6年未満)なので63歳迄受給資格を得られません。

もし、Aさんが61歳で退職したら、そこで加入資格を喪失したのち運用指図者となって63歳で受給の資格を得ることになります。

Aさんが64歳で退職したら、既に63歳で受給の資格を得ているので、退職時点で受給を開始できます。

65歳になれば、M社の加入期間上限に達しますので自動的に受給資格を得ることになります。

新ルールでは、上記の条件はそのまま継続することとなりますが、今迄加入できなかった60歳以上の人もDCに加入できるようになりました。

60歳以降に初めてDCに加入した人(つまり通算加入期間がゼロの人)は、加入日から一律に5年加入した時点で受給資格が得られるようになります

1-4. 中途脱退要件が緩和されます。	2022年5月～	要件が多少緩和。特に外国人が帰国する際の要件が緩和されました。
	今迄は？	中途引出しは要件が厳しく実質的にないと同じでした。

(補足) 今迄は、以下の様なルールでした。  
企業をやめて、まだ個人型にも加入していない状態で、資格喪失後、自動移換される6ヶ月に達していない人で、残高が1.5万円以下の人でないと脱退できませんでした。

改訂後は、上記だけでなく、次の要件を全て満たしていれば中途脱退が可能となるため、外国籍の従業員の加入に多少は融通がきくようになりました。

(次頁へ)

- ・企業をやめてまだ個人型にも加入していない状態で、資格喪失後自動移換される6ヶ月に達していない人で、かつ60歳未満であること。
- ・海外居住後に国民年金に任意加入しないこと。
- ・障害給付金の受給権者でないこと。
- ・通算拠出期間が1ヶ月～5年以下、または残高が25万円以下であること。

(注)本既定は、経過措置として施行日前に既に資格喪失した者に対しても適用されます。

1-5. 退職した時、企業型DCの資産を企業年金連合会の通算企業年金移換できないのか？	2022年5月～	iDeCoの他、企業年金連合会の通算企業年金にも移換できるようになりました。
	今迄は？	従来の移換先は、iDeCo、企業型DC、確定給付企業年金(=DB、但し移換先のDB規約で受け入れ可が定められていること)だけで通算企業年金への移換は出来ませんでした。。

(補足) 以下は通算企業年金の概要です。

65歳受取り開始(移換年齢に応じて開始60～65歳)の保障期間(移換年齢に応じて15～1年)付き終身年金。65歳以降でも加入できます。65歳以前に受取りを開始することもできます。今迄は確定給付企業年金や厚生年金基金からの受皿でしたが企業型DCからの移換も可に。予定利回りは移換した年齢に応じて年0.5%～1.5%。(45歳未満なら1.5%、45歳～55歳未満は1.25%、55歳～65歳未満は1.0%、65歳以上は0.5%)。年金受給額は、移換時の年齢、移換額、性別で異なります。受取り開始年齢以降、保証期間内なら一時金で受け取ることもできます。  
<https://www.pfa.or.jp/tsusan/>

1-6. 企業型DCの加入者が、iDeCoを併用し易くなりました。	2022年.10月～	規約を変えず、事業主掛金を引き下げないで、企業型DCの加入者がiDeCoを併用できるようになりました。 マッチング拠出を実施している企業の加入者が、マッチング拠出を併用するかiDeCoにするかを選べます。
	今迄は？	企業型DCとiDeCoを併用する場合は、規約にその旨を定め、事業主掛金を引き上げる必要がありました。 マッチング拠出を実施している企業がiDeCoを併用することはできませんでした。

(補足) 選択制DCの場合は、今回の改定で改善されたiDeCo併用やマッチング拠出の機能を全て併せ持っているうえに、これらの制度では得られないメリットを享受できます。しかし、最近では選択制DCとiDeCoとの違いを質問されるケースが多いため、再確認の意味で、以下、それぞれの制度について比較解説を加えます。

### (1)企業型DCとマッチング拠出の併用

一般的な企業型DCで、中小企業の事業主が負担している掛金は、精々毎月数千円。多くても1万円台であり、掛金限度枠の活用を高めるために2012年より従業員が任意で上乗せできるマッチング拠出制度が導入されました。

しかし「退職金制度なのに事業主よりも社員の方が余計に掛けられるのはおかしいだろう」という国税庁の強い意図で、社員は事業主の拠出額以下しか掛けられません。マッチング拠出の場合はiDeCoと違って管理料は会社が負担してくれる利点はありますが、例えば、会社が3千円拠出するケースでは労使併せても最大で6千円しか掛けられません。

今回の改訂でも、加入者の拠出限度が会社以下という制限は変わりませんが、マッチング拠出にするか、それともiDeCoにするかを加入者が選択できるようになり一歩前進しました。

### (2)企業型DCとiDeCoの併用

2016年の税制改訂で企業型DCとiDeCoとの併用が可能にはなりましたが、極めて制約の大きな改訂でした。  
(次頁へ)

企業型DCの事業主掛金は最大5.5万円ですが、iDeCoを併用する場合は規約で限度額を3.5万円とすることで、iDeCoに2万円迄加入できる仕組みとなっています。

ところで企業型DCに加入する際は、金融機関が厚生労働省に加入企業毎に書類申請し承認を得る必要があります。金融機関は、加入企業一社毎に就業規則や各規程類間の整合性を精査・修正し、規約書やDCの規程を作成したりで非常に手間を要します。

そのため金融機関の大半は、採算が採れない小人数企業を引き受けてくれません。

小人数でも引受けている金融機関は、一つの規約を共有することで手間を省き、数百社、数千社の中小企業をひとまとめにする「総合型」を構築して対応しています。

そんな仕組みの中で、iDeCoを併用するために規約を変えて事業主掛金の限度枠を下げようとしても、既に多くの企業の役員は会社が3.5万円以上を掛けており合意する訳がありません。

今回の改定では規約を変えなくても、労使で掛金限度額の5.5万円（確定給付型の制度がある場合は2.75万円）を超えない範囲内で、iDeCoに最大2万円（確定給付型がある場合は1.2万円）まで掛けられるようになり、一般の企業型DCにとっては利便性が大幅に向上しました。

### (3)iDeCoと選択制DCの比較

選択制DCは、加入者にとってiDeCoの利点を総て包含したうえで、さらに大きなメリットを有しています。

税制上の優遇条件はどちらも同じです。そのうえ、選択制DCの場合は、加入者が掛金の拠出を選択した結果、自分の給与の標準報酬月額が下がれば社会保険料負担も軽減できます。（例えば2万円拠出して実際に給与から引かれる負担は1.5万円程度等）。

掛金もiDeCoが5千円～最大2.3万円に対し、選択制DCは私達の場合は、労使併せて2ないし3千円～5.4万円で、選択できる幅がずっと大きくなります。

ところで、iDeCoの最大の課題は、①掛金に対して管理料負担がかなり大きく、特に、当初は資産額が小さいので、せっかく運用益が出て管理料で相殺されかねない事や、②教育を受ける機会がほとんど持てないことです。

特に、この教育が極めて大きな問題です。「iDeCoに入ったけれど何をどのように運用したらいいのかサッパリ解らない」という声をあちこちで見聞きます。

「積立投資とはどういうものか」という基本を理解していないため、例えば、市場が下落し続ける時期は積立投資にとっては価格が下がっているのに口数を稼げる極めて有利な環境（でもそこで売却したら大損な時期）ですが、多くの方は途中で諦めて売ってしまったり、或いは「年齢と共にどのように資産配分を考えたら大きなダメージを回避しながら堅実に資産を育てられるか」という知識を得る機会がないため、定年近くまで株で放ったらかし、暴落に遭遇して老後の備えをガタ減りさせたりしかねません。

選択制DCに限らず企業型DCは、この①(管理費用)、②(教育)を会社の負担で対応してくれるのですから、社員の立場からみれば、iDeCoより断然有利なはずで。

そのかわり企業型DCの場合、会社にとっては管理費用を会社が負担しなくてはなりません。しかし、選択制DCでは、教育さえきちんと機能して、社員が将来の生活設計を考え、必要額を積立てていくようになれば、社員のみならず事業主の社会保険料負担も軽減でき、その結果、事業主の管理料負担位は相殺できる期待が大きいのも選択制DCの魅力です。

なお、選択制DCの最大の懸念点として、「加入者が自分の負担で掛金を拠出することで社会保険料が軽減されるメリットがある反面、将来の社会保障や年金受給に大きなデメリットが生じる」と、識者と言われる人達も「そうなる筈」と思い込んで注意を喚起しています。

この点については、実際にシミュレーションしてみれば問題ないことが一目瞭然です。

例えば、東京都労働局が公表する「中小企業の賃金事情」のモデルケースを元に新卒者の生涯の試算を行えば、社会保険料、税金の軽減効果で、運用せずに現金で放ったらかしたままでも、将来の社会保障のデメリットを補って十分に余りあります。

まして、老後までの期間が長いので、債券中心に多少なりとも安定運用しただけで、問題にしようがないほど上記の懸念をクリアしてしまいます。

これにつきましては幣協会ホームページの「確定拠出年金の留意点」に要約してあります。

<http://www.dc-advisory.net>

そんなことよりも、将来の生活設計と堅実に資産を育てる教育こそが最大の課題です。

(補足) 選択制DCDでも、iDeCo併用が役立つようなケースもない訳ではありませんが中核的な話ではありませんので、ここでは省略します。関心のある方は、幣協会ホームページの「協会だより」No.2をご覧ください。パートタイマーへの対応事例を載せてあります。



## 2. iDeCoの改正点概要

(2-1) iDeCoの加入可能年齢が、従来の60歳から最長65歳に拡大（2022年5月～）

- ①会社員、公務員等（国民年金の第2号被保険者）は、従来の60歳未満から65歳未満まで加入できるようになりました。
- ②自営業者等（第1号被保険者）、専業主婦等（第3号被保険者）であった者も、60歳以降に国民年金の任意加入被保険者になれば65歳未満まで加入できるようになりました。
- ③海外居住者で、20歳以上65歳未満の国民年金の任意加入被保険者については、iDeCoに加入できるようになりました。

(2-2) iDeCoの受給開始時期を従来の60歳以上70歳以下から75歳迄据置けるようになりました。（2022年4月～）

(2-3) 中途引出し（脱退一時金）要件が緩和（2022年5月～）

以下のいずれにも該当すること。

▶従来の支給条件

- ・国民年金保険料の免除者であること。
- ・障害給付金の受給権者でないこと。
- ・通算拠出期間が1ヶ月以上3年未満、または残高が25万円以下。
- ・資格喪失日から2年を経過していないこと。
- ・企業型DCの脱退一時金の給付を受けていないこと。

▶改定後の支給条件

- ・60歳未満であること。
- ・企業型DC・iDeCoの加入者でないこと。
- ・海外居住後に国民年金に任意加入しないこと。
- ・障害給付金の受給権者でないこと。
- ・通算拠出期間が1ヶ月以上5年未満。または残高が25万円以下。
- ・資格喪失日から2年を経過していないこと。

(注) 本既定は、経過措置として施行日前に既に資格喪失した者に対しても適用されます。

## 3. その他の改正点

(3-1) 簡易型DC、iDeCoプラスの従業員規模が、100人以下から300人以下になりました。（公布日から6ヶ月以内）

(3-2) 制度終了DBから企業型DCだけでなく、iDeCoへの移換もできるようになりました。（2022年5月～）

お疲れ様でした。  
法改正の話は肩がこりますが、  
制度をより活かす材料になり、  
また、選択制DCの利点を再確認  
して頂く機会になれば幸いです。  
今後ともよろしくお願いいたします。

