

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.8

2021年
1月18日

今回のテーマ

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、提携先、協会の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。

1. 規約の変更を希望する企業が増えています。
(1) 加入年齢を60歳から65歳に変更したい！
(2) 試用期間中の退職者の掛金を事業主に返還させたい！
2. 提供商品の一部に信託報酬、品名の変更がありました。
3. 選択制DCが将来の年金や社会保障に与える影響を、加入者にきちんと伝えることが「事業主の義務」として法令解釈で明文化されました（2020年10月1日施行）。



1. 規約の変更を希望する企業が増えています！

(1) 加入年齢の延長について

2001年にDCが施行されて以来、2016年までは加入年齢(即ち、掛金を支払える期間、引き出しができない期間)が60歳まででした。

その理由は、施行当時の定年は通常60歳で、年金開始は65歳でした。そのため、この無年金期間の生活費を補う役をDCが担っていました。

しかし、雇用延長が義務づけられるようになり、2017年よりDCの加入期間もそれに応じて60歳から65歳までの任意の期間まで延長できるように法が改訂されました。

ここ数年、役員や社員の高齢化が進むことで、まだ続けたいというニーズが高まり、特に昨年からの規約変更の申し出が急増しています。

なお、2022年5月からは、加入年齢が70歳まで延長されます。従って、いま延長したうえで必要に応じて再延長するか、2022年以降まで待つかは検討点といえます。

また、加入期間が終わったところですぐに一時金受取りや年金受取りを始めずに、運用指図者として、運用を継続していくことができるわけですが、この最長期間も現在の70歳直前までから75歳直前までに延長されます。

(2) 試用期間中の退職者の掛金の事業主返還について

DCは試用期間も含め、入社時から全員加入が原則になっています。

ただし確定拠出年金法では、勤続3年未満で自己都合で退職した人や懲戒解雇者については、規約で定めれば、それまでの掛金を事業主に返還できるようになっています。

2001年にDCがスタートした当時の確定拠出年金は、事業主だけしか掛金を拠出できませんでしたので、事業主返還をしやすい制度でした。

(次頁へ)

その後、2007、8年前後から選択制DCが出現し、中小企業に急速に普及しました。選択制DCは、従業員も掛金を負担でき、しかも労使の負担分を一緒にして総て事業主が拠出する仕組みで複雑になるため、事業主変換ルールに対応できませんでした。しかし、最近になって、選択制DCも「試用期間中は掛金は事業主しか拠出せず、試用期間が終わった時点で社員も自由に上乗せできる様なルール」にすることで、事業主からの強い要望に応えられるようになりました。

(もし、社員負担分があると、労使合わせた分がドサッと事業主に戻ってくるため事業主が会社負担分と社員負担分を選び分けする必要があります。労使それぞれが途中で掛金を変えていたりすると話がさらに複雑になります)。

法律では3年未満となっていますが、DCが公的年金の補完目的という点から考えると3年は厳しいように思います。実際は、ほとんどの事業主が1年未満としています。

ご注意くださいなのは、掛金の事業主返還が適用されるのは、“DC加入時からではなく、あくまで入社時から”という点です。この点の誤解が多いようですのでご注意ください。

(3) 規約変更の手続き

規約の変更を希望される企業は、担当アドバイザーに申し出てください。

日常の業務処理ではありませんのでクロス・ヘッド(株)では対応しないルールとなっています。

アドバイザーとあいおいニッセイ同和損保の連携のもとで、厚生労働省へ申請を出し承認を得て実施します。承認が下りるまでに5ヶ月程度がかかります(厚労省に申請してから承認まで3ヶ月かかります)。承認後は労基署へ届け出ることとなります。

変更についての費用は、現時点では、あいおいニッセイ同和損保は無料で対応しています。

アドバイザーに申し出の際は、①就業規則(極力、wordファイル)と②従業員代表者(管理職でない)の氏名、自宅住所、役職名のご提示が必要になります。

2. 提供商品の一部に信託報酬、品名の変更があります。

前号(No.7)で内外の株式のインデックスファンドが追加されたことをお伝えしましたが、新たな変更があります。12月末にクロス・ヘッド(株)から加入企業にはメールで配信されていますが、以下のように一部のファンドの名称変更、および信託報酬の変更がありました。

(1) 野村世界SRI(社会的責任投資)インデックスファンドの名称変更と信託報酬の引き下げ(1月)

① 名称変更

「野村世界ESG株式インデックスファンド(確定拠出年金向け)」に名称が変わりました。

② 信託報酬

資産残高の0.8%が0.24%に引き下げられます。

(2) 新興国ファンドの信託報酬の引き下げ(2月末)

① 「野村新興国株式インデックスファンド」

資産残高の0.56%が0.25%に引き下げられます。

② 「野村新興国債券インデックスファンド」

資産残高の0.55%が0.25%に引き下げられます。

(補足)

上記のSRIインデックスファンドは、対象としていたインデックスが、銘柄選択の基準を社会的責任企業から「ESG選択基準」に拡張変更したことで、これに準拠して名称も変更しています。

(因みに、Eは環境(Environment)、Sは社会(Social)、Gは企業統治(Governance)、環境や人権などの問題にどれだけ真剣に取り組んでいるかを重視するという基準です)。

ただし、前号に記したように、SRIファンドは、長期にわたり運用実績が低迷していました。ここ5年位の運用実績は良好なものの、ファンドの規模がどんどん縮小し、現在は僅か4億円弱と極端に小さくなっています。

コロナによる不透明な世界の環境を考えると、果たしてファンドとして残ってくれるのかも懸念

(次頁へ)

せざるを得ません。

野村新興国株式インデックスファンド、野村新興国債券インデックスファンドにつきましても、前号でコメントしましたので、ご関心あれば、前号をご参照ください。

積立て投資の提供商品としては、前号で紹介したように、内外の株式の安くて資産規模のしっかりしたインデックスファンドが揃ったことで、もう充分ではないかと思いますが…。(記、細入)

3. “選択制DCが年金や社会保障に及ぼす影響”の説明が義務化！

厚生年金が年々先細りしていくなかで、その補完役として選択制DCは従業員の自意識を喚起できる唯一の福利厚生制度ですが、一方で「事業主の社会保険料を大幅に軽減しませんか」という誇大PRの甘言につられて加入したものの、きちんとした教育が出来ないまま絵に描いた餅になっていたり、「将来の年金や社会保障にマイナスになる筈だ」という懸念にきちんとした説明がほとんどなされていない等、課題も抱えています。

(1) 社会保障審議会が検討課題に！

ここ数年は、毎年のようにDCが法改定されていますが、改定にあたっては、まず社会保障審議会での検討が繰り返されたのち、厚労省から国会に法案が上げられます。

その社会保障審議会でも2019年に、急速に普及拡大している選択制DCが検討課題となりました。主旨は、“加入者が自己の負担で掛金を拠出することで社会保険料負担が軽減されることだけがPRされ、各種社会保険給付への影響や長期にわたって給付を受ける厚生年金への影響が相当に大きい筈なのに、この点の説明がほとんど置き去りにされている”ということへの懸念です。

事実、この点の影響をきちんとシミュレーションしたり、説明しているケースを今迄、全くと言えるほど見聞きしません。前述のように、加入者の社会保険料軽減に伴い事業主の負担も軽減することをセールストークにして販売されているケースが多く、マイナスの話は回避されがちになってきました。

(2) 「法令解釈」に事業主の義務として明文化

こうした背景から、2020年10月1日に確定拠出年金の「法令解釈」に“事業主の義務”として説明義務が明記されました。

これに応じて、厚生労働省の確定拠出年金サイトの「Q&A」(70項目)に、法令解釈のほぼ全文と、具体的に事業主は何をすべきかについて要約記載されました。

下線部分が今回の追加内容です。

No.	項目	質問事項	回答	備考
70	〃	給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か。	給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である。 <u>ただし、当該方法により掛金を拠出する場合は、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要がある。</u> なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない。	法3条3項7号 法第19条1項 <u>法令解釈通知第1-2(5)</u>
		従業員への説明は、どのような事項を説明すべきか。	<u>給与や賞与が減額されることで、社会保険・雇用保険等の保険料負担が軽減される可能性があることだけでなく、厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額や雇用保険の基礎手当日額等が引き下げられること等により、これらを用いて算定される社会保険・雇用保険等の給付が減額する可能性があることを説明する必要がある。</u> なお、説明にあたっては、具体的な事例を用いて説明することが望ましい。	

■法令解釈に対する評価と当方の対応

選択制DCが、将来の社会保障の給付にマイナスになってしまうか否かは、極めて重要な問題です。

「将来の年金等に損にならないか」という不安を持つことは当然であり、影響についてきちんと説明することは絶対に必要です。従って、今回、説明義務が明文化されたことは、非常に評価すべき話です。制度の売り手側にきちんと説明することを促すのではなく、投資教育と同様、加入企業の事業主の義務とされています。

一方、社会保障審議会も「こうなるはずだ」という思い込みだけで発言し、事実関係をデータで検証したうえで裏付けのある発言をしているとはとても思えません。「将来にマイナスになるに決まっている。だからきちんと説明させるべきだ」という意向が鮮明です。

当方はずっと以前からシミュレーションを作成し、色々なケースでの検証を重ね、将来の厚生年金や社会保障(健康保険の傷病手当、育児介護休業手当、雇用保険、労災保険、出産手当等)への影響に比べ、課税、社会保険料の軽減効果の方が(たとえ、運用をしなくて現金で積み立てただけでも)十分メリットが期待できることを確認してきました。

まして、きちんと教育し債券等の堅実性の高い商品で若干なり運用するだけでも、加入者自身が「将来への影響なんて関係ないですね」という位、厚生年金に対するリスク分散が図れることを確認できています。

将来の厚生年金に対する検証結果は「協会だより」No.4(2020/3/25発行)にも記載しています。

当協会のホームページの「確定拠出年金の留意点」でも公開してある通りです。

また、今回の法令の施行に応じて、社会保障への影響のシミュレーションをレポート化し、企業への説明時に提示しております。この件はアドバイザーの必須事項ですので、Zoomでの研修等を含め、近々に別途企画していく予定です。

既に導入されている企業で、説明をご希望される場合はメールで連絡先(電話番号、メールアドレス、氏名)をお送りください。レポートをお送りし電話或いはZoomで要点をご説明させていただきます。

我々は社会保険労務士中心の組織であり、またコンサルに携わってきた者として「事実は何なんだ」ということを常に追い求めつつ、確定拠出年金コンサルのフロントランナーとしての自負を持ち続けたいと思っています。

(補足) 前頁のQ&A第70項に書かれている項目は、ほんの3、4項目だけですが、選択制DCが世の中に出てきた経緯や普及の足取り、国税の意向や厚労省・運営管理機関の苦悩が行間から滲み出てきます。現在の動向やその背景をより理解していただくためにも、一度、行間部分を整理してみたいと思っています。

★ “1分間のお茶飲みで、99%のコロナが死滅” ってホント？

以下は1月8日の虎ノ門ニュースというYouTubeで武田邦彦氏(物理学者)がデータに基づいて解説していた内容です。

「奈良県立医大が実験したデータでは、お茶に含まれるカテキンの効果で、お茶を1分かけて飲むとコロナが1/100になり、10分かけて飲むと1/1000になるということです。カテキンの分子構造はクレゾールに非常に似ていて、かつ、クレゾールより大きい。分子が大きくなると人への毒性が小さくなる。

外出したら、うがいの前にまず口をゆすぐ。その後でうがいし、それからゆっくりお茶を飲む。

コロナウィルスが喉に1万個あるとコロナにかかる。PCRはウィルスが5個あると検出される。1万個あっても10分間で1/1000に。

お茶をいれるときは、カテキンが沢山抽出されるように熱いお湯を注ぐこと。そして、ゆっくり飲むこと。尚、お茶より紅茶の方が少しいい。カテキン茶だっていい」とのことです。

PCRには引っかかっても、お茶を飲むだけで発病の確率を下げられそうなら心がけてみる価値はあるかも…。

