




DC加入期間延長と拠出限度額見直しによる
退職金・企業年金制度への影響と対応
講演資料



クミタテル株式会社
代表取締役社長 向井洋平



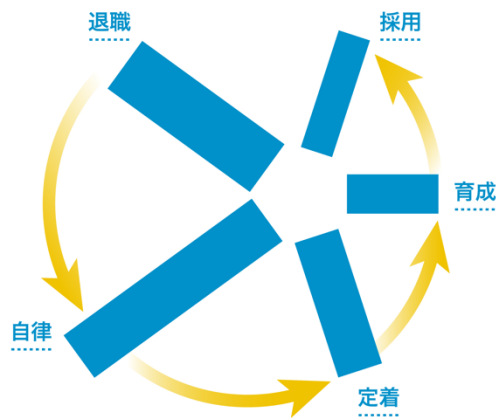
クミタテル

退職金・年金・人事の複合的かつ高度な専門性を持ち、中立的な立場で支援する

イグジットマネジメント 専門コンサルティング会社

人口構成が若く、高い経済成長が期待できた時代には、人材マネジメントにおいてもとにかく「上を目指す」ことが重視されてきました。しかし人口の高齢化と長寿化が進み社会の変化もスピードを増していく中で、出世の一本道を上り続けることは現実的ではなく、どこかで別の道を見つけて自分で歩いていくことが求められるようになっていきます。

定年が引退を意味した時代は過ぎ去り、終身雇用が過去のものとなりつつある今、人材マネジメントにおいては雇用とキャリアの出口戦略である「イグジットマネジメント」の重要性が増しています。すなわち、「最後にどのようにして社員を送り出したいのか」を出発点として、そこに至るまでの自律、定着、育成、採用の各フェーズを逆算して考えていく発想が必要とされています。



クミタテル株式会社
代表取締役社長
向井 洋平

1978年生まれ。京都大学理学部卒業後、大手生命保険会社を経て2004年にIICパートナーズ入社。2020年7月、クミタテル株式会社設立とともに代表取締役に就任。大企業から中小企業まで、業種を問わず退職金制度や企業年金制度を中心とした数多くのコンサルティングを手掛ける。日本アクチュアリー会正会員・年金数理人、日本証券アナリスト協会検定会員、1級DCプランナー、AFP。

著書として『確定拠出年金の基本と金融機関の対応』（経済法令研究会）ほか。2016年から退職金・企業年金についてのブログ『社員に信頼される退職金・企業年金のつくり方』を運営。

現状分析から制度設計、導入支援、そして研修まで

退職金や企業年金から人事制度まで高度な専門性を持つ私たちにあらゆることをご相談いただけます

現状診断

退職金・企業制度の調査・分析

退職金制度の見直しに向けて、まずは、現状分析を行い、関係者で見直しの方向性を共有することをご提案します。

定年延長・雇用延長に向けた調査・分析

経営計画や人員構成の観点から現状分析を行うことで、対応すべき具体的な課題を明らかにし、シニア雇用制度の方針策定や職務・制度設計に活かします。

制度設計

退職金・企業年金の制度設計

退職金制度の設計をはじめ、金融機関との折衝の他、導入にあたっての規程作成や社員説明などについても支援を行います。社員にとっての魅力と持続可能性を両立した制度の構築を支援します。

定年延長・再雇用制度の設計

70歳までの就業確保が求められる中で、雇用とキャリアの出口を見据え、それぞれの企業にマッチした人事サイクルの確立と、社員のキャリア自律につながる制度の構築を支援します。

企業向け確定拠出年金の導入支援

一度、確定拠出年金を導入すると見直しや変更には煩雑な手続きが待っています。導入検討時に、今だけではなく将来にわたって継続して制度を維持できるか、多角的に検討し、支援します。

社内研修

教育研修体系の再構築

最大限効果を上げるために、将来の従業員の年齢構成をシミュレーションし、教育研修体系の再構築を行います。

キャリア教育・ライフプラン教育

ミドル層・シニア層向けの教育体系を見直し、生産性向上はもちろん、安心して長く働ける企業としてのブランディングにつなげていきます。結果的に採用にも効果的です。

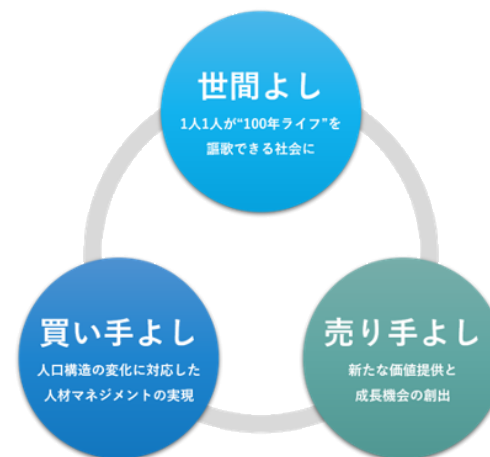
ビジョン

イグジットマネジメントを当たり前にする

“採用”、“育成”、“定着”、“自律”、“退職”の5つのフェーズを1サイクルとして捉え、
出口から考える人材マネジメントが当たり前になることを目指します。

ミッション

イグジットマネジメントの推進により 「三方よし」を実現する



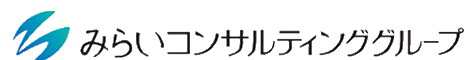
専門性を有するパートナーとの協業によりお客様へ幅広いサービスを提供しています



株式会社家計の総合相談センター

ファイナンシャルプランナー、税理士、社労士などの専門家による、セミナー、執筆、個別相談業務を通じて「相談してよかった!」と、ご相談者に喜んで頂けるサービスを提供。

<http://www.happylife.ne.jp>



みらいコンサルティンググループ

大切にしているのは「お客さまとの共創」という価値観。社労士や会計士といった士業資格を持つ専門家やコンサルタントが多数在籍。ワンストップで課題解決まで伴走する「チームコンサルティング」が特長。

<https://www.miraic.jp/>



セレクションアンドバリエーション株式会社

「人と組織の成長をあたりまえにする」組織・人事コンサルティングを展開。環境変化を踏まえた人事戦略策定、業績を向上させる人事制度設計、マネジメント教育などを推進。170社以上の多様な業種・規模で実績。

<http://www.sele-vari.co.jp/>



株式会社ライフワークス

キャリア開発に関する企業の人事課題の解決をご支援。40・50代を中心に課題に沿ったキャリア研修をはじめ、社員のキャリア形成・キャリア自律を体系的に推進する体制や仕組みづくりまで、多彩なソリューションを提供。

<https://www.lifeworks.co.jp/>



DC加入期間延長と拠出限度額見直しによる

退職金・企業年金制度への影響と対応

年金制度改革法（2020年5月成立）

※正式名称は「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」

- ✓ 国民年金法
- ✓ 厚生年金保険法
- ✓ 確定拠出年金法
- ✓ 確定給付企業年金法
- ✓ 健康保険法
- ✓ 国家公務員共済組合法
- ✓ 地方公務員等共済組合法
- ...など



これらの法律の改正を束ねた法律

2022年4月以降に順次施行されることに伴い、詳細を定めた政省令等を相次いで制定

企業年金に関する主な制度改正項目

施行期日	DC（確定拠出年金）	DB（確定給付企業年金）
20年6月5日		<ul style="list-style-type: none"> 支給開始時期の設定可能範囲拡大
21年7月28日	<ul style="list-style-type: none"> 運用の方法の除外方法の改善 	
22年3月1日	<ul style="list-style-type: none"> 業務報告書の見直し 	
22年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> 受給開始時期の選択肢の拡大 	
22年5月1日	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center; background-color: #f9a825; color: white; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;"> 加入可能年齢の拡大 </div> <ul style="list-style-type: none"> 脱退一時金の受給要件の見直し ポータビリティの改善 	<ul style="list-style-type: none"> ポータビリティの改善
22年10月1日	<ul style="list-style-type: none"> 企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和 	
24年12月1日	<div style="border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 5px; text-align: center; background-color: #f9a825; color: white; font-weight: bold; margin-bottom: 10px;"> 拠出限度額にDB等の掛金相当額を反映 </div>	<ul style="list-style-type: none"> DC拠出限度額の見直しに伴うDBの対応

DC加入可能年齢の拡大（2022年5月）

企業型DC加入者の範囲

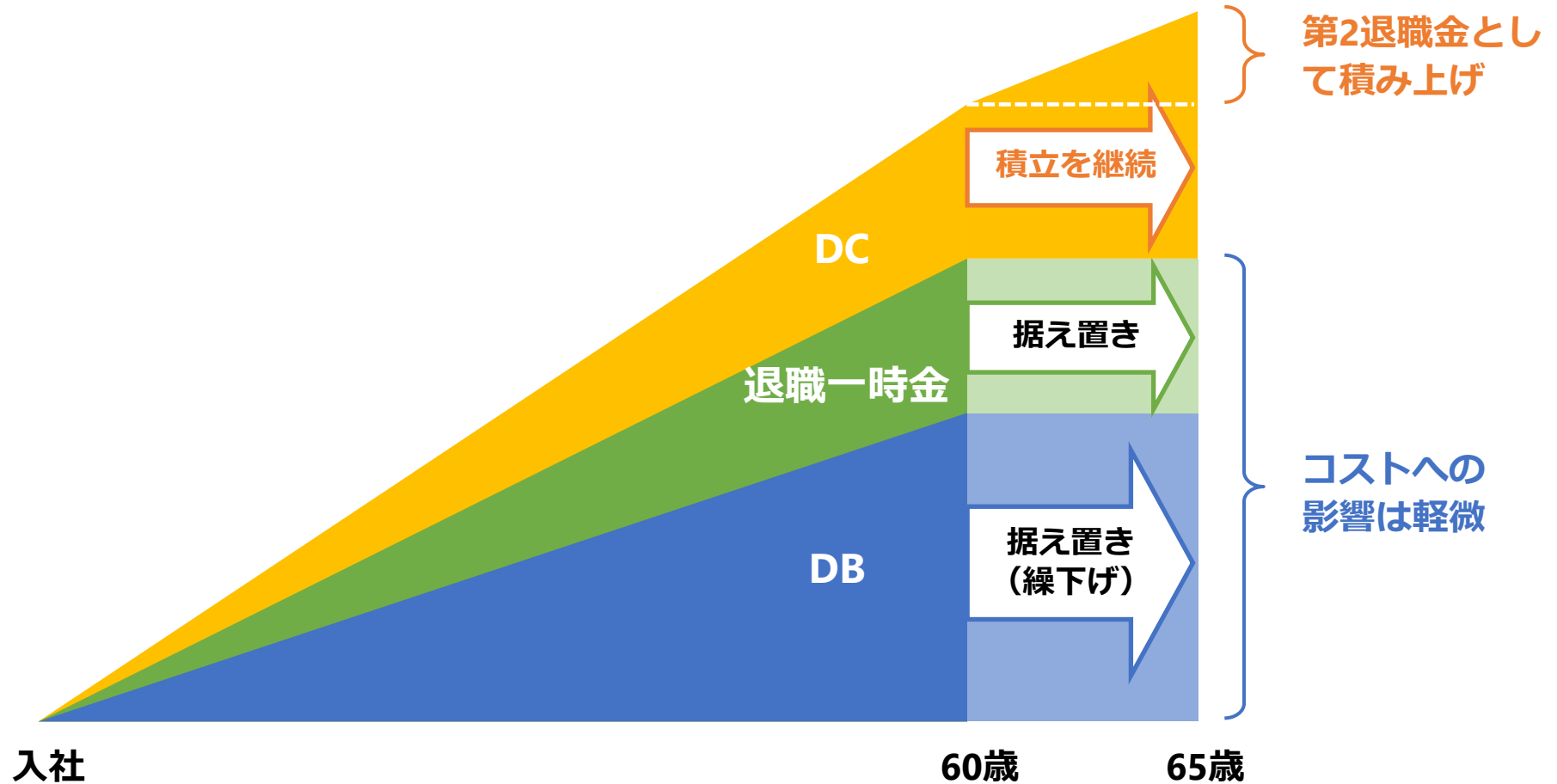


企業型DC加入者の範囲



- ✓ 加入者の範囲を「60歳以上の一定年齢」未満と定めることができる
 - ✓ 既に企業型DCの老齢給付金を受給した（受給している）人は加入不可
- ※iDeCo（個人型確定拠出年金）の老齢給付金の受給者は企業型DCに加入可能

定年延長に伴うDC加入期間延長の例



関係会社間での転籍があるため、これまでDC加入期間の延長は難しかったが
今回の制度改正により実現可能に

DC加入期間の延長は必須か？

法律上、改正後は60歳以上を含めた厚生年金の被保険者全員を加入者とするのが原則に。

- ✓ これまでどおり60歳で資格喪失とするには別途加入者資格を設ける必要あり？
- ✓ 60歳以上を加入対象外とする場合、代替措置（前払い退職金など）が必要？



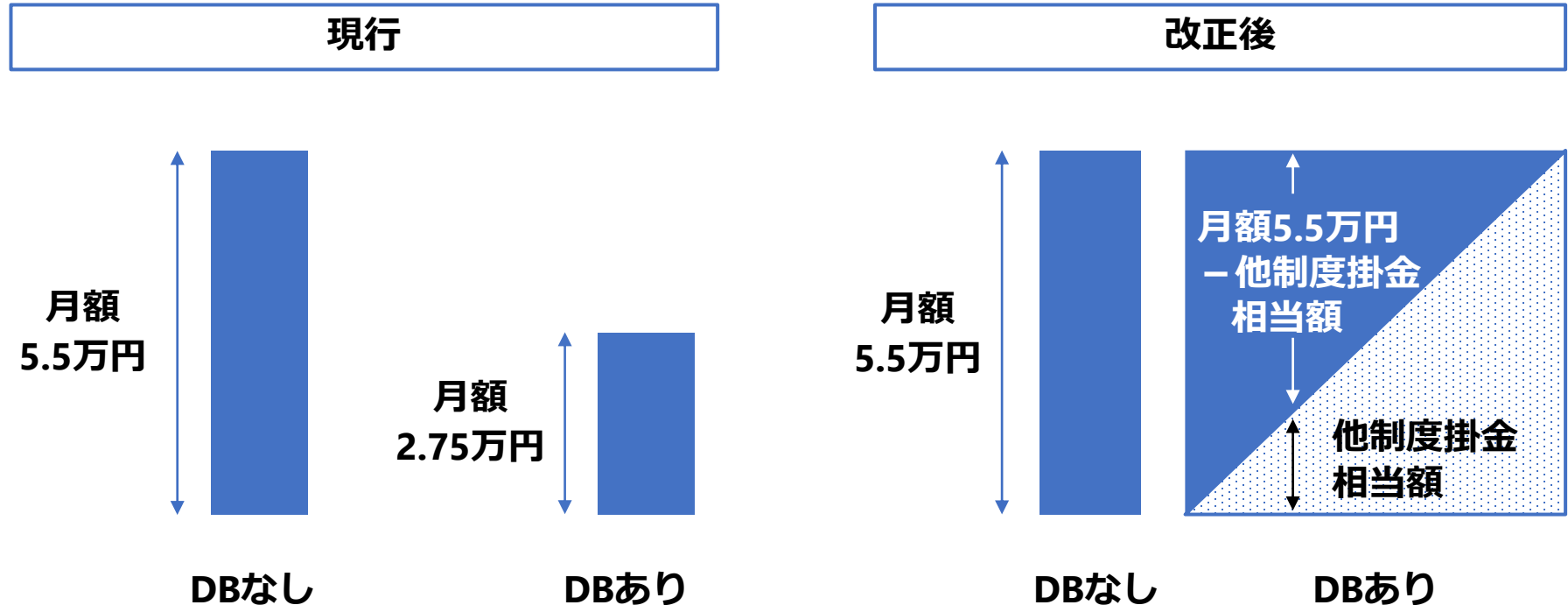
法令解釈通知の改正により以下の点が明らかに。

- ✓ 一定の年齢（60歳～69歳）未満の従業員のみを加入者とする事が可能
- ✓ これにより加入対象外となる従業員には代替措置は不要

定年年齢とDCの資格喪失年齢は別に設定できる

➡ 退職給付制度の構成、報酬制度との関係、従業員のニーズ等を踏まえて検討

DC拠出限度額の見直し（2024年12月）



- 制度改正前に実施された企業型DCにおいては、他制度掛金相当額が2.75万円を超えた場合には制度改正により拠出限度額が縮小または消滅することとなるが、2024年12月以降、**DCの掛金設計やDBの給付設計を変更するまでの間、経過措置として従前の掛金拠出が認められる。**

「他制度掛金相当額」とは？

DBの他制度掛金相当額 \div 1人あたり標準掛金額
※1,000円単位に丸める

- ✓ 最終的には財政再計算ごとに数理計算により算出
- ✓ ただし、制度改正後、最初の財政再計算までは直近の財政再計算における「1人あたり標準掛金額」とすることが可能
- ✓ 簡易基準のDBでは数理計算によらず直近の財政再計算における「1人あたり標準掛金額」とする（財政再計算ごとに洗い替え）

加入者の年齢構成が高い（掛金算定給与の高い層が多い）場合は
「数理計算による他制度掛金相当額 < 1人あたり標準掛金額」

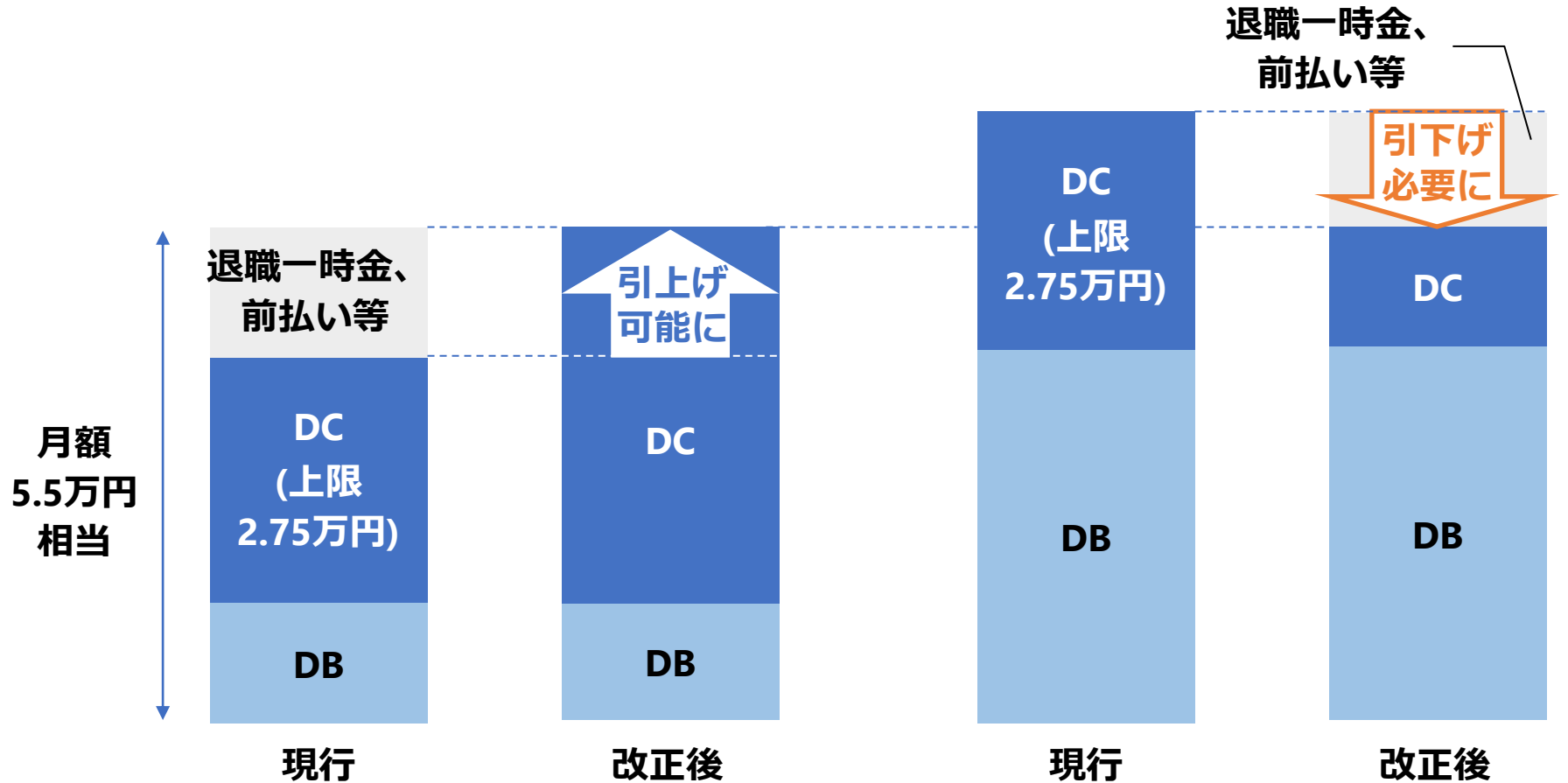
加入者の年齢構成が若い（掛金算定給与の低い層が多い）場合は
「数理計算による他制度掛金相当額 > 1人あたり標準掛金額」

となることが想定される。

退職給付制度設計への影響

【他制度掛金相当額：27,000円以下】

【他制度掛金相当額：28,000円以上】



※経過措置あり

DC拠出限度額が縮小する場合の対応策

現在DBを実施しているほとんどの企業ではDC拠出限度額が拡大するが、例えば以下のようなケースでDC拠出限度額が縮小する可能性がある。

- ✓ 退職金全体の水準が高く、その全部または大部分をDBに移行している。
- ✓ 退職金をDBに移行したうえで、別途給与（賞与）を原資とする選択制DCを実施している。
- ✓ DBで終身年金を実施している。

DC拠出限度額が縮小すると、仮に事業主掛金はその範囲に収まっていたとしても、マッチング拠出の拠出可能額が減少する可能性がある。

DCの水準を引き下げる以外の対応策はないか？

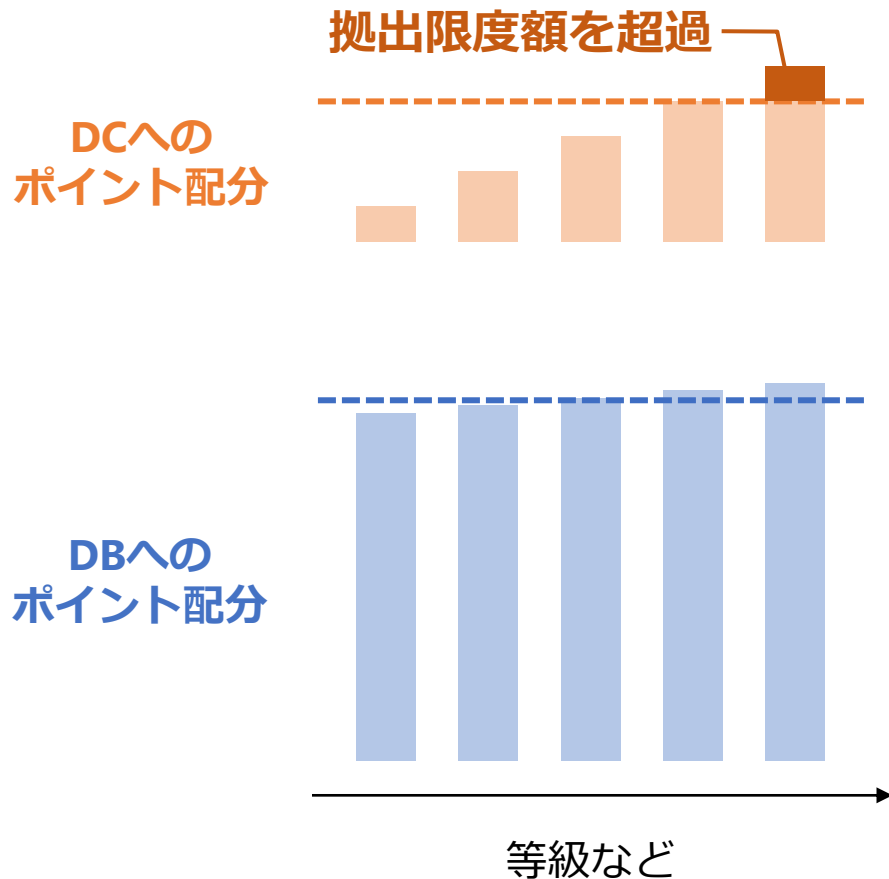
1. DBやDCの制度改定を予定・検討している場合は**2024年11月までに実施**する（経過措置の適用を受ける）
2. 退職給付の構成を調整し、**DC掛金の設定を平準化**する
3. 定年延長等とともに**DBの加入期間を延長**する

DC移行割合の
拡大を可能に

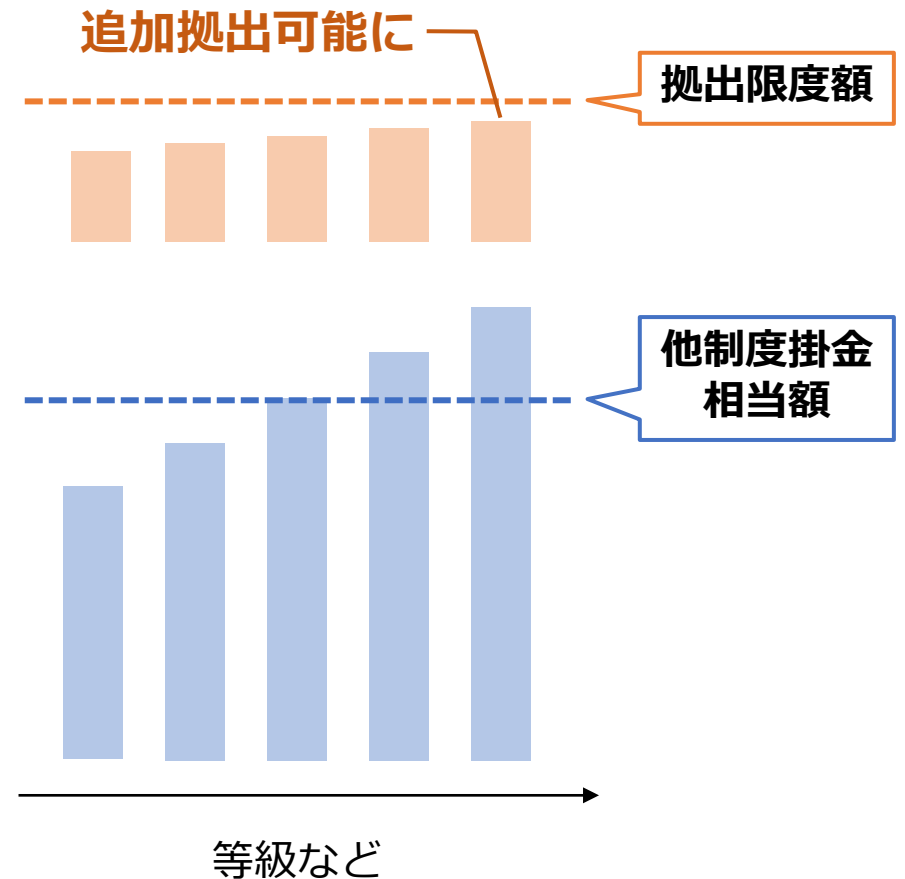
DC掛金設定の平準化

(例) ポイント制の退職金でDBとDCにより構成

【DB : 格差小、DC : 格差大】



【DB : 格差大、DC : 格差小】

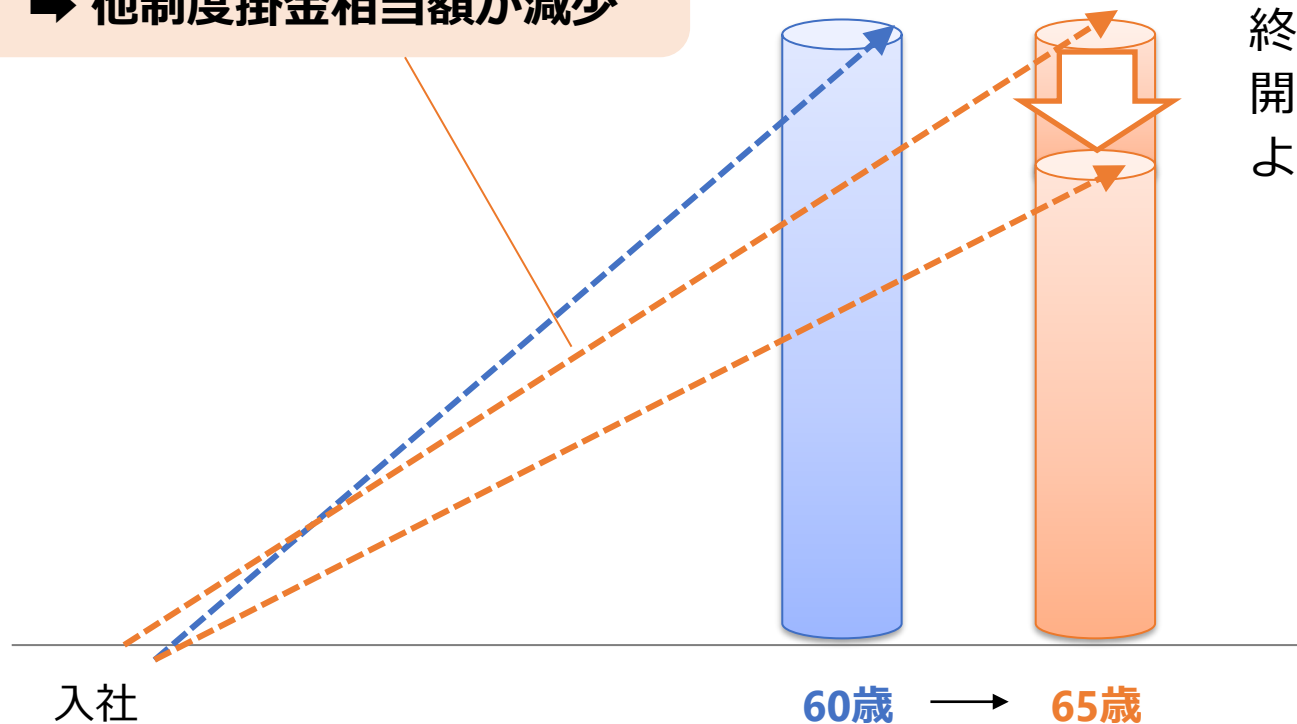


DBの加入期間延長

(例) 定年引上げとともにDB加入期間を「60歳まで」から「65歳まで」に延長
※60歳以降の給付の積み上げは抑制の前提

毎月積み立てるべき掛金が減少

➡ 他制度掛金相当額が減少



終身年金の場合は支給開始年齢の引き上げによって**総給付額も減少**

DC拠出限度額に関するその他の留意点

✓ 財政再計算ごとにDC拠出限度額が変動する

…特に**予定利率を引き下げた場合**は他制度掛金相当額が増加し、**DC拠出限度額が縮小**する可能性が高い。

✓ 連合型・総合型DB基金に加入の場合は基金の動向に注意

…加入している連合型・総合型DB基金において給付設計の変更が行われた場合、**経過措置の適用が終了**し、他制度掛金相当額及び**DC拠出限度額が再計算**される。

また、財政再計算のとき、特に**予定利率を引き下げたとき**は他制度掛金相当額が増加し、**DC拠出限度額が縮小**する可能性が高いため、基金の動向には注意を払っておく必要がある。



DB・DC改正対応 診断サービスのご紹介

近年のDB・DCに関する法改正

改正項目	2021年～	2022年	2023年	2024年	2025年～
(希望者全員の雇用継続義務)	63歳まで	64歳まで (2022年4月～)		65歳まで (2025年4月～)	
70歳までの就業確保措置	努力義務 (2021年4月～)				
高年齢雇用継続給付					縮小 (2025年4月～)
(老齢厚生年金の支給開始年齢)	63歳	64歳 (2022年4月～)		65歳 (2025年4月～)	
公的年金繰下げ受給の上限年齢			75歳に引上げ (2022年4月～)		
DCの受給開始時期の上限年齢			75歳に引上げ (2022年4月～)		
企業型DCに加入可能な上限年齢			70歳未満に引き上げ (2022年5月～)		
iDeCoに加入可能な上限年齢			65歳未満に引き上げ (2022年5月～)		
企業型DC加入者のiDeCo同時加入				原則同時加入可能 (2022年10月～)	
DB加入者の拠出限度額設定					2024年12月～ — DB制度ごとに個別設定

DB・DC法令改正への対応を検討するための基礎分析として、 診断サービスをご活用下さい

法令改正の内容を把握し、自社の状況に当てはめてることで、制度設計と制度運営の両面から対応すべき具体的な課題を明らかにします。その上で、今後の方針策定や対策の実施に向けた道筋を立てます。

■ 法令改正のポイント解説

- ✓ 退職給付制度の設計に直接関係する項目
- ✓ iDeCo及びマッチング拠出に関する項目
- ✓ その他企業型DCの制度運営に関する項目

■ 制度設計に関する論点整理

- ✓ 法令改正に対応した制度設計の選択肢
- ✓ 定年延長時の制度設計の考え方と設計例
- ✓ 選択制DCの対応及び導入是非

■ 制度運営・従業員コミュニケーションに関する論点整理

- ✓ 従業員にとっての選択肢の拡大及び縮小（iDeCo・マッチング拠出）
- ✓ 従業員に周知すべき内容とその方法
- ✓ 企業型DCのガバナンスに関する課題整理と対応の方向性 ※オプション

期間は1か月～2か月で、費用は30万円（税別）でのご提供となります（DB・DC併用の場合）。

【A社】定年延長に伴うDC加入期間延長

課題

- 人員構成から将来的に中堅層の人材不足が想定されるため、定年延長を含む人事制度の改正を行うこととなり、退職金・企業年金についても対応が必要に

診断後の対応

- 制度運営上の負担やリスクを考慮してDCを主体とした退職給付制度の構成に見直すとともに、グループ全体で65歳までDCに加入できることとした

【B社】定年延長に合わせて企業年金を拡大

課題

- 高齢者雇用に関する法律改正や同一労働同一賃金への対応、再雇用者の増加を背景として、60歳以上の職員の戦力化を進める観点から定年延長を行う方針に

診断後の対応

- 高齢期における多様なキャリアプラン・ライフプランに対応できるよう、DC拠出限度額の変更内容を考慮しつつ、退職金に占めるDB・DCの割合拡大を検討

ご提出いただく資料

【規程・規約類】

- 確定給付企業年金（DB）規約
- 企業型年金（DC）規約
- 就業規則、退職金規程及び関連規程

【行政あて報告書】

- DBの決算報告書、事業報告書
- DBの財政再計算報告書
- DCの業務報告書

【DCモニタリングレポート】

- 制度運営に関するモニタリングレポート
- 運用商品に関するモニタリングレポート
- ※ オプションを実施する場合

初回ミーティングでは診断の内容、進め方、スケジュールについて改めて確認を行うとともに、お客様の課題認識やDB・DCの運営状況等についてヒアリングを行います。その後、提出資料をもとに中間報告のレポートをとりまとめ、内容の確認及びすり合わせを行います。

最終報告では、お客様のご要望に応じて経営層や関係者を対象とした報告会の場を設け、法令改正についての理解と対応課題の共有を図ります。



定年延長・雇用延長なら クミタテル

会社名	クミタテル株式会社
所在地	〒105-0004 東京都港区新橋2丁目12番17号 新橋I-Nビル 2階
URL	https://kumitateru.jp
設立	2020年7月（株式会社IICパートナーズより分社化）
代表者	代表取締役社長 向井 洋平
株主	株式会社IICパートナーズ



私たちは、人生100年時代といわれる長寿社会において、雇用とキャリアの出口戦略であるイグジット・マネジメントを推進し、企業と個人が活躍し続けられる社会の実現を目指しています。

人材マネジメントについてもイグジット・マネジメントの観点から存在意義を問い直し、新たな時代にふさわしい制度を構築・運用していくことが求められます。退職金・企業年金で困ったことがあれば、お気軽にお問合せください。

クミタテル

 検索

