



企業としてどう対応すべきか？

企業型DC・iDeCoの改正で変わる従業員の選択肢

講演資料



クミタテル株式会社
代表取締役社長 向井洋平

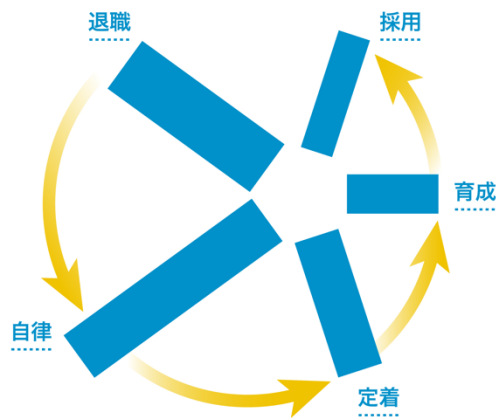
クミタテル

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。

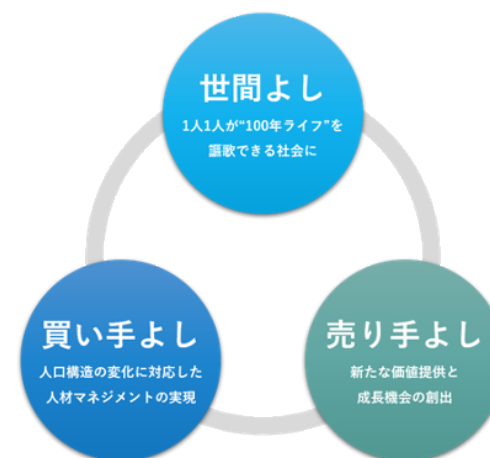
ビジョン

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



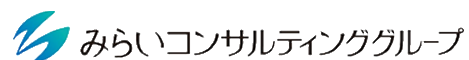
専門性を有するパートナーとの協業によりお客様へ幅広いサービスを提供しています



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/>



企業としてどう対応すべきか？

企業型DC・iDeCoの改正で 変わる従業員の選択肢

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

DB・DCに関する主な制度改正項目

I 制度設計関連 …企業視点

- 企業型DCの加入可能期間延長（最長70歳）
- DB併用時の企業型DC拠出限度額の見直し

前回を参照

II iDeCo関連 …従業員視点

- **iDeCo加入可能期間延長**
- **企業型DCとiDeCoの同時加入の要件緩和**
- **iDeCo及びマッチング拠出限度額の見直し**
- **iDeCo及びマッチング拠出の拠出可能額に関する手続き及び情報提供**

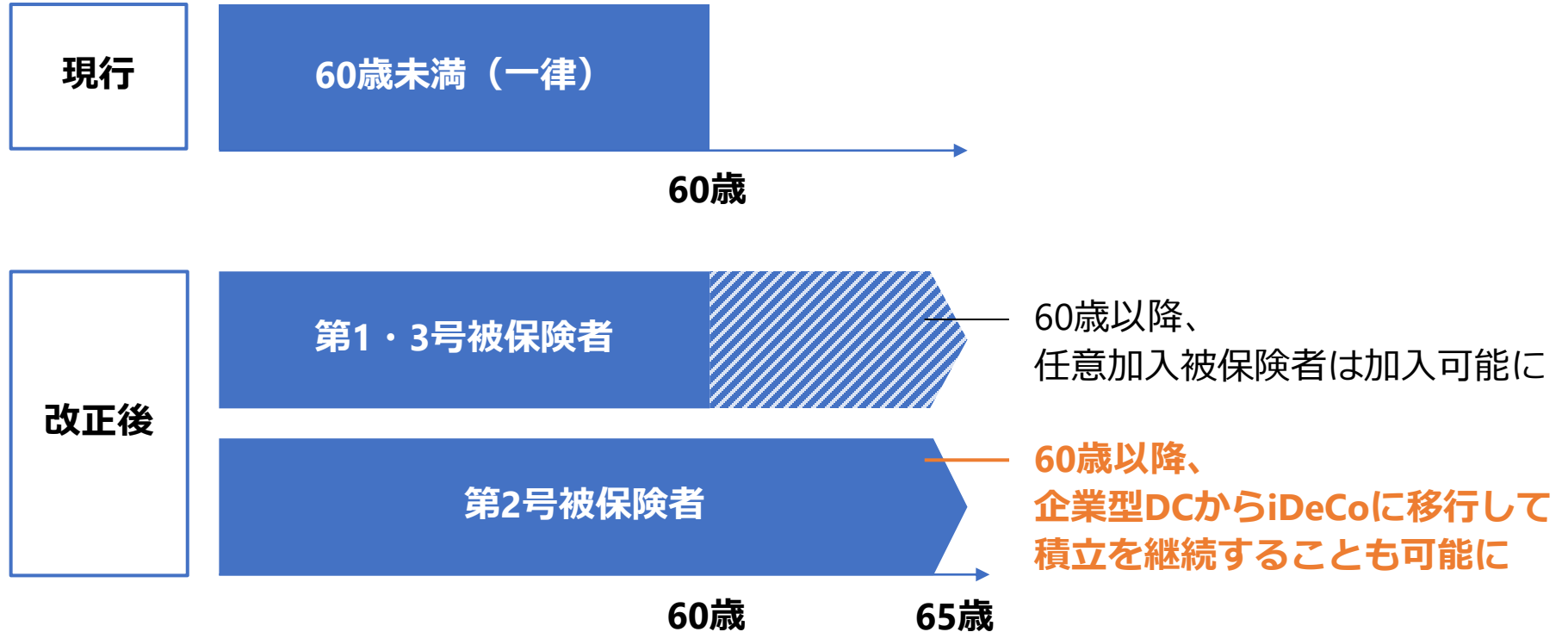
III 企業型DCの 運営関連

- 運用商品の除外方法の追加
- 業務報告書の見直しと地方厚生局による運営状況の確認
- 受給開始可能時期の延長
- 脱退一時金の受給要件見直し
- 退職時に資産移換可能な制度に通算企業年金を追加

※DB：確定給付企業年金、DC：確定拠出年金、iDeCo：個人型確定拠出年金

iDeCo加入可能期間の延長（2022年5月）

iDeCo加入可能期間



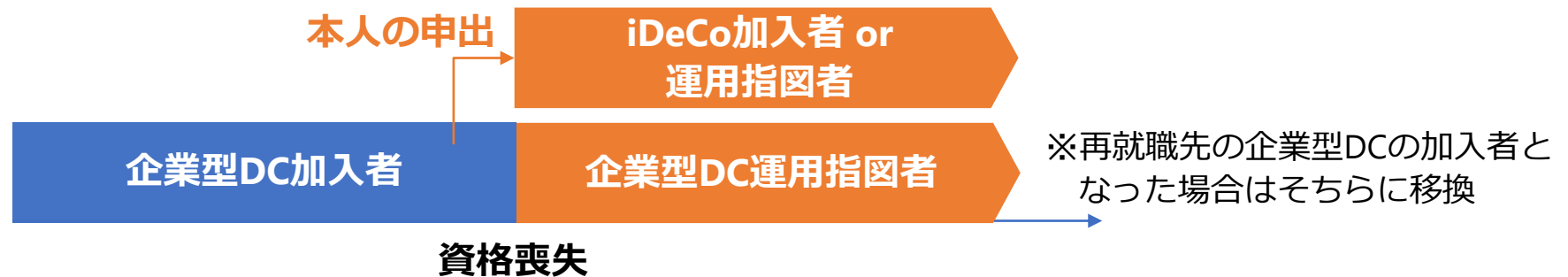
- ✓ 一度iDeCoの老齢給付金（年金または一時金）を受給すると再度iDeCoに加入することはできない ※企業型DCの受給者はiDeCoに加入可能
- ✓ 公的年金（老齢基礎年金または老齢厚生年金）繰上げ受給するとiDeCoに加入することはできない

企業型DCの資格喪失年齢との関係

- **65歳以上で資格喪失**（資格喪失年齢が65歳超であり、65歳以降、資格喪失年齢に到達する前に退職したことにより資格喪失した場合を含む）



- **60歳以上65歳未満で資格喪失**（資格喪失年齢が60歳超であり、60歳以降、資格喪失年齢に到達する前に退職したことにより資格喪失した場合を含む）



- 60歳未満で資格喪失（退職）の場合は元の企業型DCの運用指図者となることはできず、転職先の企業型DCやiDeCo等へ移換（従前どおり）

同時加入の要件緩和（2022年10月）

現行

以下の要件を満たす企業型DCでのみ、iDeCoにも同時に加入できる。

- ✓ iDeCoの拠出限度額（2万円 or 1.2万円）の分だけ事業主掛金の限度額を引き下げ、iDeCoへの同時加入を認めている。
- ✓ マッチング拠出を実施していない。

➔ 実際にはごく少数

改正後

年単位拠出を行っている企業型DCを除いてiDeCoにも同時に加入できる。

- ✓ 企業型DCの拠出限度額の枠が余っていれば、その範囲でiDeCoへの掛金拠出が可能。
- ✓ マッチング拠出を実施していても、本人の選択によりiDeCoに加入可能（ただしマッチング拠出とiDeCoの併用は不可）。

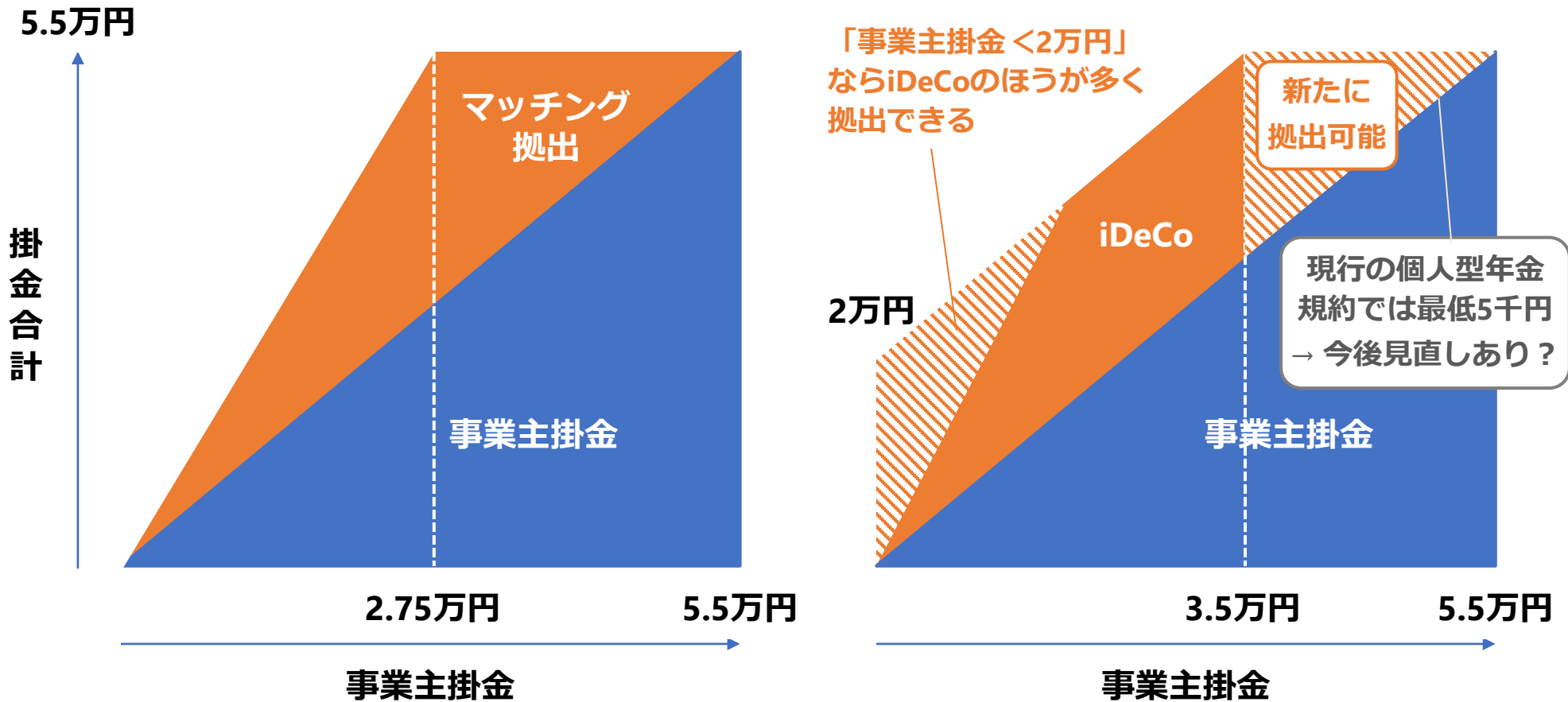
➔ ほとんどの企業型DCでiDeCoへの同時加入が可能に

➤ 企業型DCと同時加入の場合、iDeCoも年単位拠出は不可となる。

マッチング拠出とiDeCoの拠出可能額

マッチング拠出

iDeCo

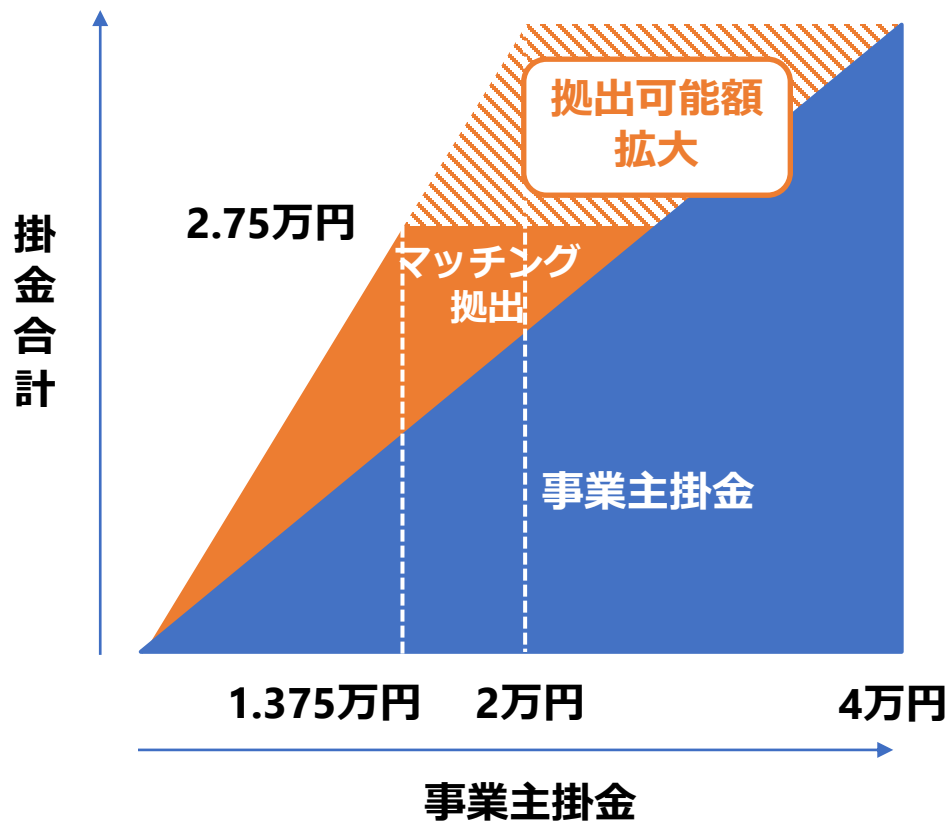


- DBありの場合は5.5万円→2.75万円、2.75万円→1.375万円、2万円→1.2万円、3.5万円→1.55万円
- ※2024年12月以降は見直しあり

DB加入者拠出限度額見直し (2024年12月)

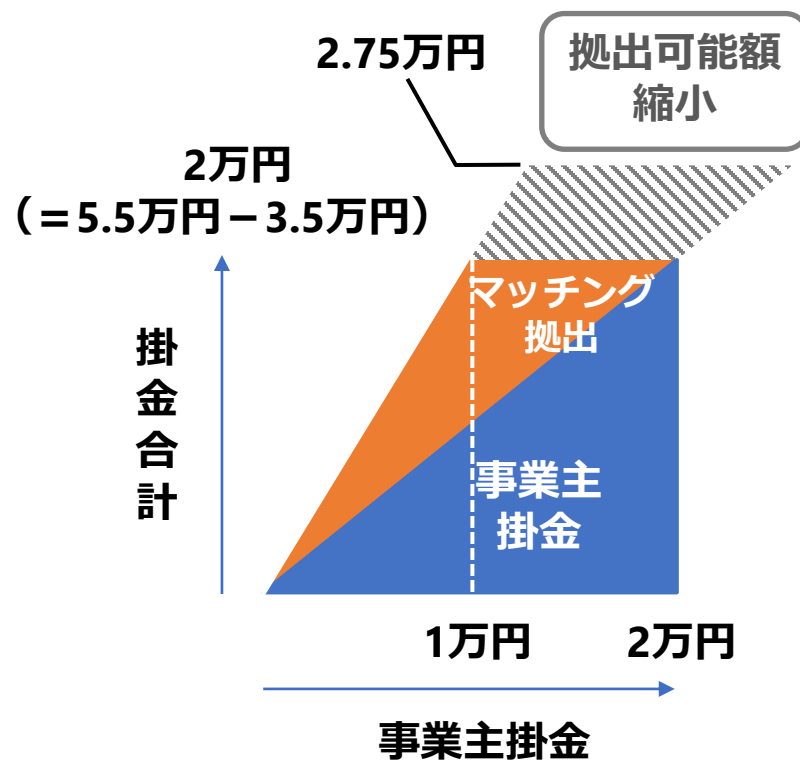
(例1) DB仮想掛金額 = 1.5万円

4万円 (= 5.5万円 - 1.5万円)



(例2) DB仮想掛金額 = 3.5万円

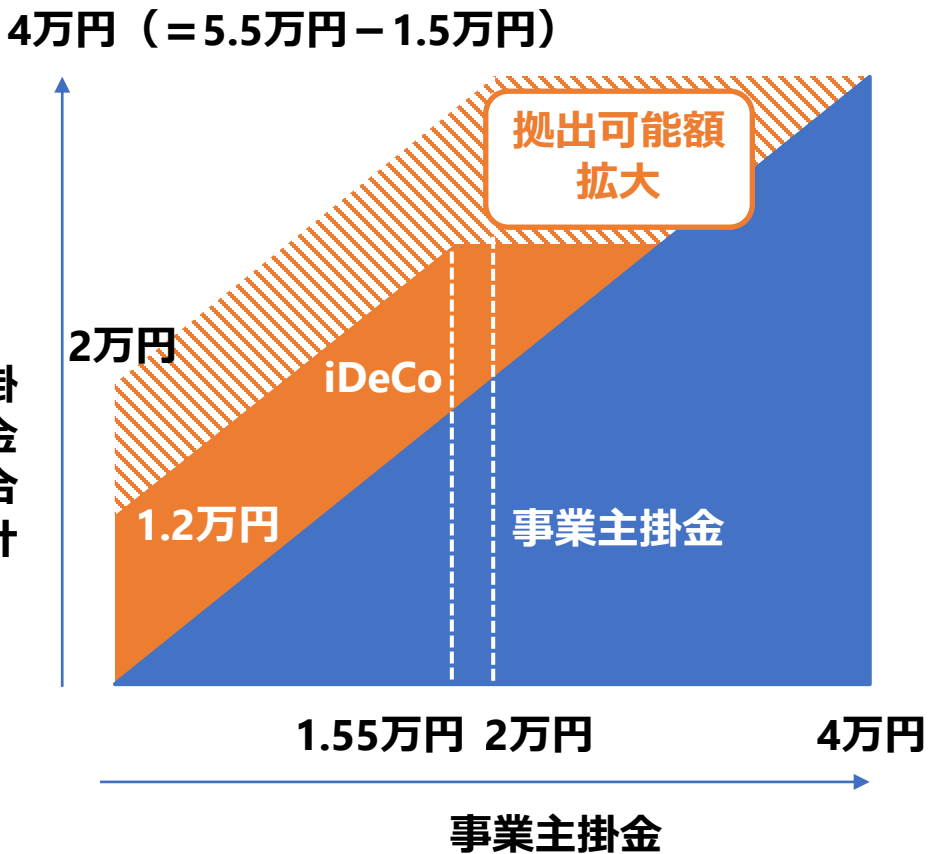
※経過措置としてDCやDBの設計を変更するまでは従前の掛金拠出が可能



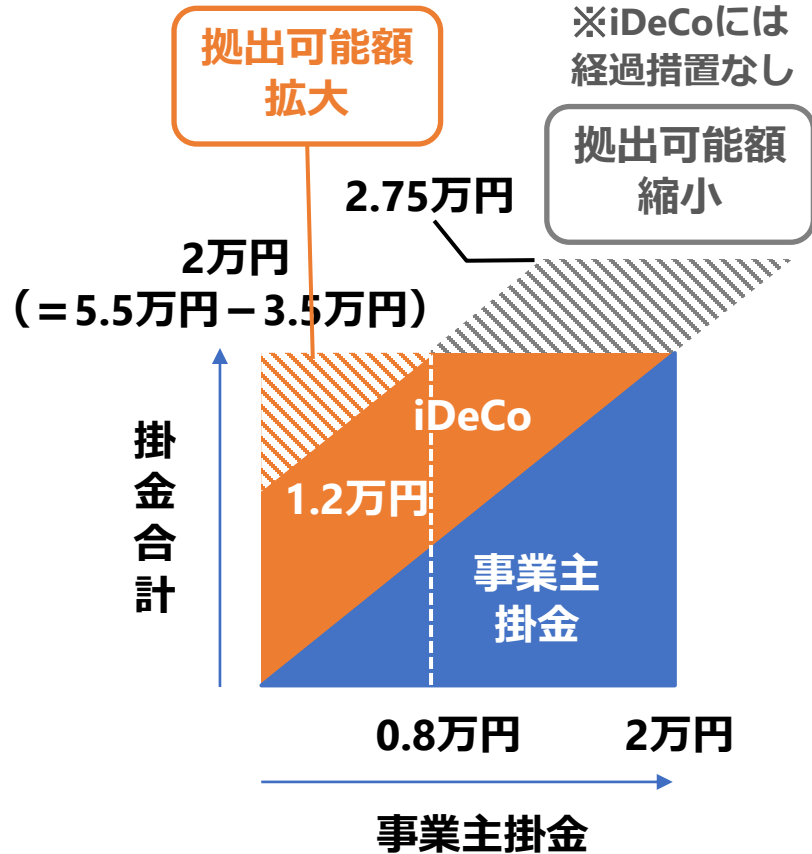
- DB仮想掛金額 (他制度掛金相当額) : DBの標準的な給付額を1月当たりの掛金に換算した額
 ※概算値 = 「標準掛金額の合計 ÷ 加入者数」

DB加入者拠出限度額見直し (2024年12月)

(例1) DB仮想掛金額 = 1.5万円



(例2) DB仮想掛金額 = 3.5万円



➤ 「事業主掛金 < 2万円」ならマッチング拠出よりも多く拠出できる

➤ 「事業主掛金 < 1万円」ならマッチング拠出よりも多く拠出できる

iDeCo関連の改正に関する事務・情報提供

■ 2022年10月 同時加入の要件緩和

- ✓ DC実施事業主は、iDeCoへの加入の可否について加入者へ周知に努める必要がある（規約にiDeCoへの加入の可否を記載することが可能）。

※実際にはiDeCoへの加入可否だけでなく**抛出可能額も知らせる**必要がある。

【DB加入者】月額1.2万円。

ただしDC事業主掛金が月額1.55万円超の場合は「2.75万円－DC事業主掛金」。

【DB加入者以外】月額2万円。

ただしDC事業主掛金が月額3.5万円超の場合は「5.5万円－DC事業主掛金」。

- ✓ 年単位抛出を行っている場合（各月の抛出限度額の範囲内での各月抛出となっていない場合）は、その旨と、iDeCo加入不可であることを規約に記載して承認を得る必要がある。
- ✓ 年単位抛出を行っていない場合は規約変更及び承認の手続きは不要。なお、分かりやすさの観点からiDeCoに加入可である旨を規約に記載する場合や、現行のiDeCoへの同時加入の規定を削る場合は届出でOK。

iDeCo関連の改正に関する事務・情報提供

- 2024年12月 DB加入者のDC拠出限度額見直し
 - ✓ **DB仮想掛金額の算定**とDB規約への記載（2024年11月1日まで）
 - ✓ 企業型DCのRK（レコードキーパー）への**DB仮想掛金額の通知**
 - ✓ DB加入者情報の「企業年金プラットフォーム」への月次登録（2024年12月以降）…受託機関を通じて（I型基金は基金より直接登録）
 - ✓ **DB仮想掛金額**（またはその概算額）の**従業員への周知（2022年10月まで）**
特に、DB仮想掛金額の水準が高い場合は2022年10月にiDeCoに加入できるようになっても2024年12月以降に**拠出限度額が縮小または拠出不可となる**可能性があること。
- ➔ **2022年10月の時点で2024年12月以降の見直しについても示しておくことが求められる**
- 2024年12月以降のDB加入者のiDeCo拠出限度額

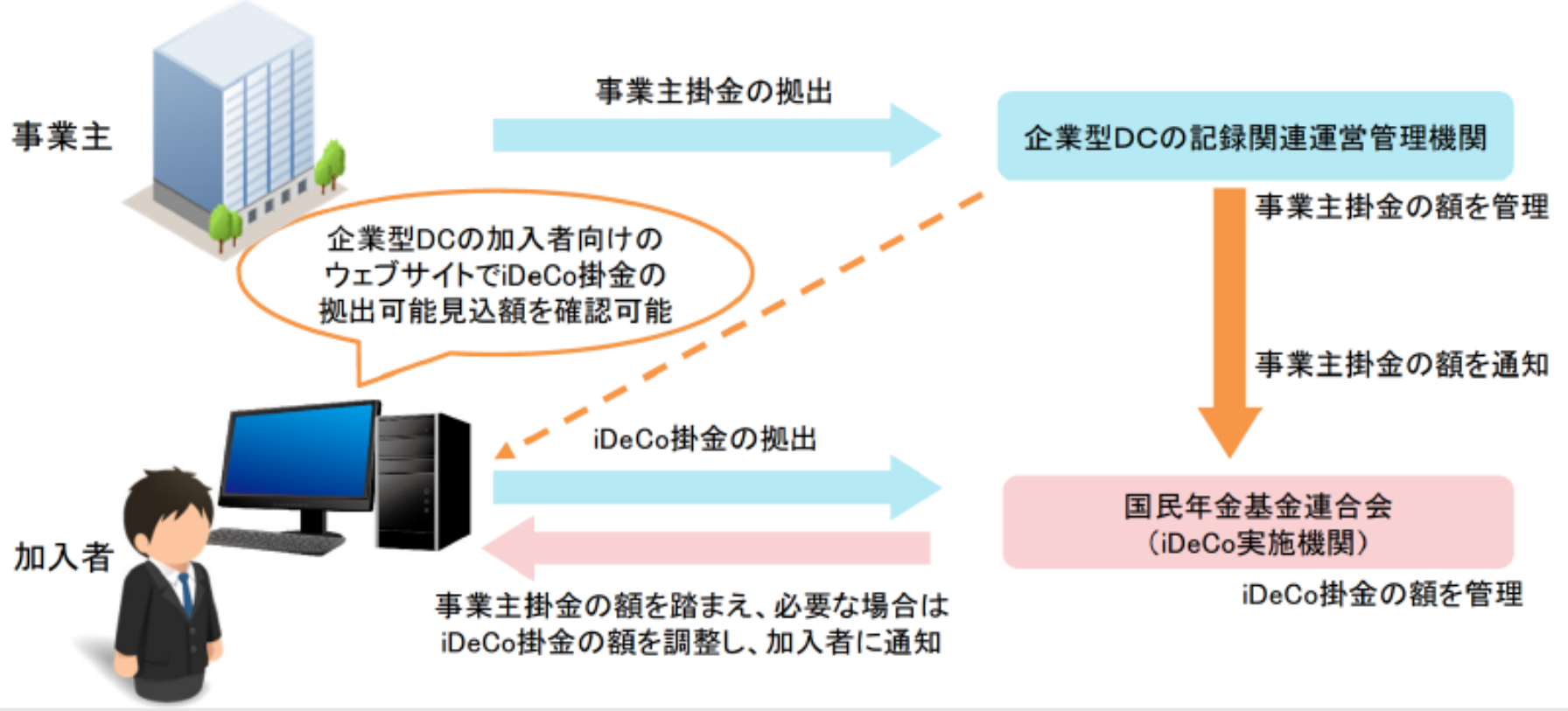
企業型DC	拠出限度額（注）	縮小または拠出不可となる場合
あり	5.5万円－DB仮想掛金額 －DC事業主掛金額	DB仮想掛金額が 2.75万円超 、かつ「DB仮想掛金額＋DC事業主掛金」が 4.3万円超
なし	5.5万円－DB仮想掛金額	DB仮想掛金額が 4.3万円超

注：企業型DCの有無にかかわらず、上記の金額が2万円超となる場合の拠出限度額は2万円

企業型DC加入者Webサイトでの対応

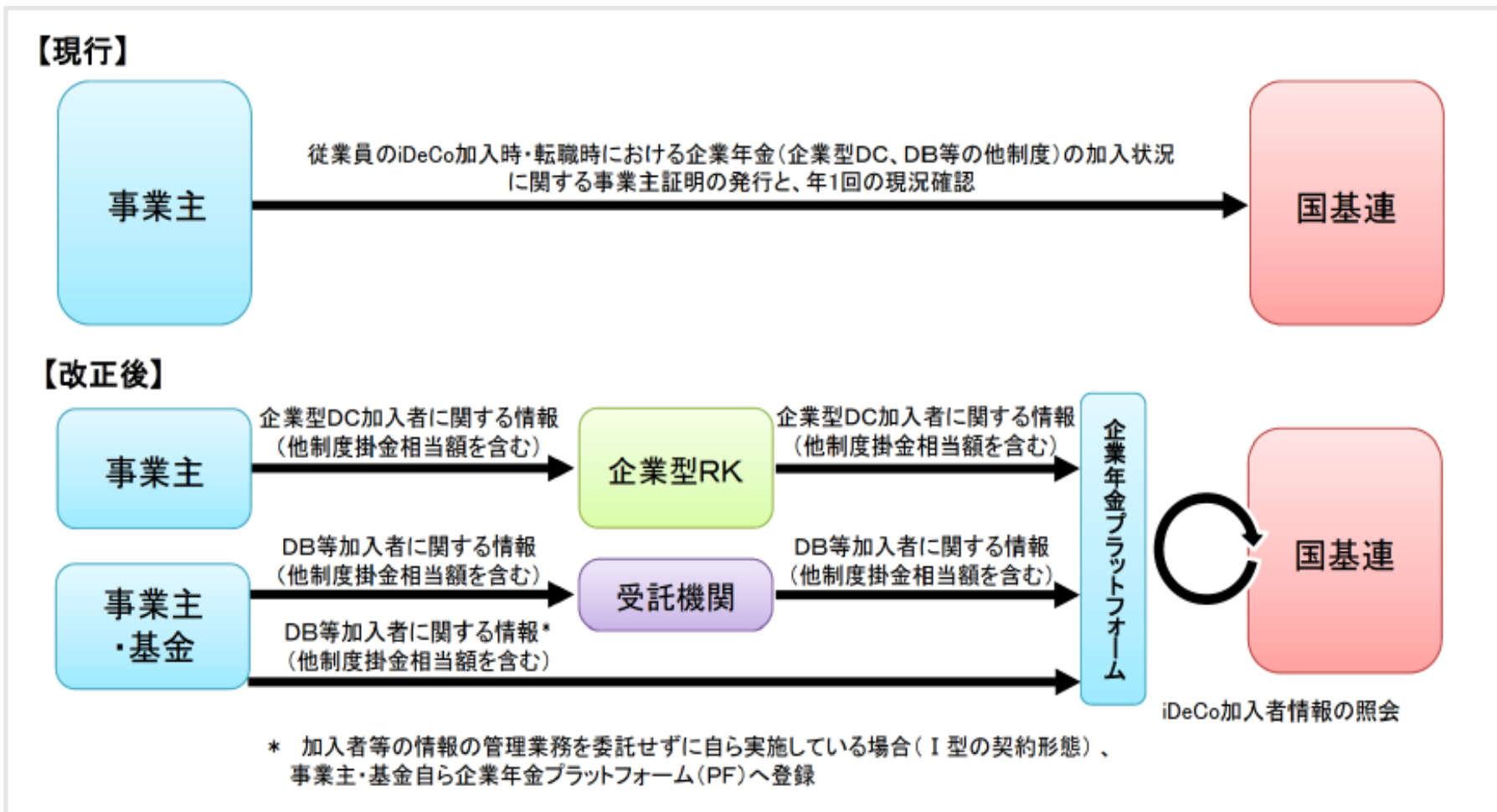
2022年10月以降は加入者Webサイトにて個別にiDeCo拠出可能額等を確認できるように対応

<見直し後の事務・手続の流れ(イメージ)>



企業年金PFによる情報連携

2024年12月以降は企業年金プラットフォームを活用して事業主によるiDeCoの資格確認を不要に



iDeCoへの拠出ができなくなった場合

拠出限度額の見直しによりiDeCoへの拠出可能額が**最低拠出額（現行は月額5千円）未満**となった場合、iDeCoに加入していた従業員はそれ以降iDeCoへの拠出ができなくなる（運用の継続は可能）。

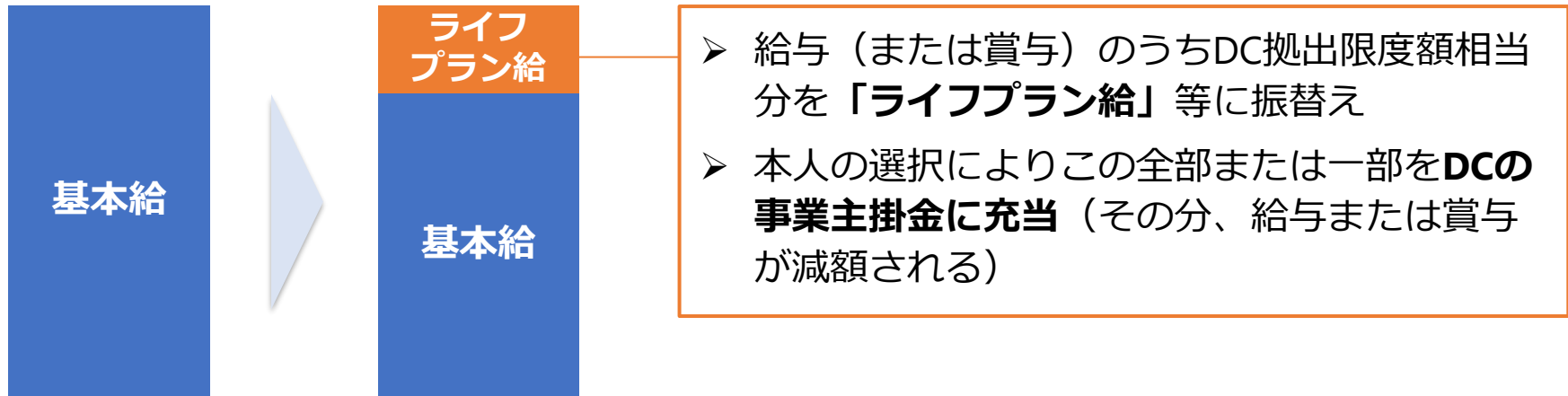


- 企業型DCの加入者であれば**企業型DCへ資産を移換**することが可能。
- 企業型DCの加入者でない場合（DBのみ加入）、「通算拠出期間が5年以内または個人別管理資産が25万円以下」等の要件を満たせばiDeCoの**脱退一時金を受給**可能。
- DB規約に定めればiDeCoから資産を持ち込むことが可能。
- 選択制DCなどにより**企業型DCの受け皿を用意**しておくことも選択肢の1つ（2024年11月までに実施していれば**経過措置により2.75万円まで拠出可能**）。

※経過措置は一時しのぎに過ぎないため、その後の青写真も描いておくことが望ましい。

選択制DCの概要と効果及び留意点

■ 選択制DC（給与切り出し型）の概要



選択制DCの主な効果

- ✓ **追加の財源を用意せず**導入可能
- ✓ 給与の減額により所得税・住民税及び社会保険料の**負担を軽減**
- ✓ DC拠出限度額を**フルに活用**できる

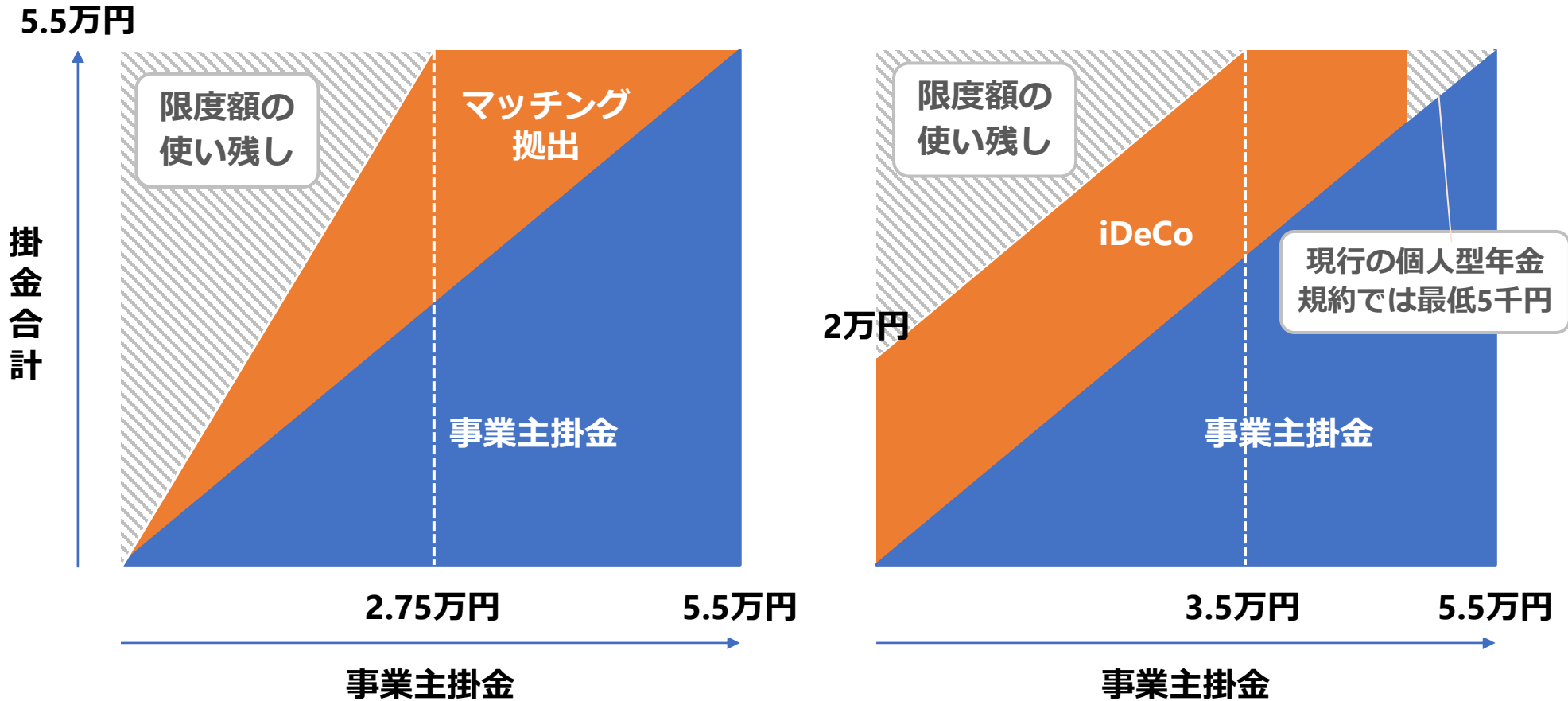
選択制DCの主な留意点

- ✓ 将来の厚生年金や傷病手当金等の**公的給付が減少**
- ✓ マatching拠出やiDeCoより**節税効果は小さくなる可能性**
- ✓ 残業代（割増賃金）への影響

マッチング拠出・iDeCoの「使い残し」

マッチング拠出

iDeCo



※金額はDBなしの場合

選択制DCの概要と効果及び留意点

選択制DC (DB) 実施企業が従業員に説明すべきこと

<https://kumitateru.jp/media/topic/dc/selectiveDC-explanation>



The screenshot shows a web browser window displaying the article page on the Kumitateru website. The browser address bar shows the URL: <https://kumitateru.jp/media/topic/dc/selectiveDC-explanation>. The website header includes the Kumitateru logo and navigation links such as 'サービス紹介', 'お客様事例', 'イクジットマネジメントとは', '人事の出口を学ぶ', 'お役立ち情報', and 'お役立ち資料'. The main content area features a large blue banner with the text 'お役立ち情報'. Below the banner, the article title is displayed: '【人事必見】選択制DC (DB) 実施企業が従業員に説明すべきこと'. The article is dated 2021/03/16 and includes social media sharing buttons for LINE, Twitter, and Facebook. A large blue box at the bottom of the article contains the text '選択制 DC (DB) 実施企業が従業員に説明すべきこと'. On the right side of the page, there is a sidebar with a '記事検索' (Article Search) box and a 'おすすめ記事' (Recommended Articles) section. The sidebar also contains a promotional message for Kumitateru's expertise in pension and retirement plan design, including a list of services: '退職金・企業年金の制度設計', '人事制度設計', and '確定拠出年金の導入サポート'.

企業型DCに関するその他の主な改正項目

➤ 運用商品の除外方法の追加（2021年7月28日）

運用商品をラインナップから除外する際に、すでに保有している運用商品を売却せず、**新規購入のみを停止**する方法も可能となった。

➤ 業務報告書の簡素化と地方厚生局による運営状況の確認（2022年3月1日）

業務報告書に記載する内容を絞り込み、RK（レコードキーパー）経由で提出することとする一方、**継続投資教育**や**運営管理機関の評価**、**運用商品のモニタリング**の実施状況については概ね5年に1回の頻度で地方厚生局が確認を行うこととした。

※初年度については以下のようなスケジュールが予定されている。

2022年6月まで：対象事業所の選定、回答様式（Excel形式）のホームページへの掲載

2022年9月から：対象事業所の事業主宛て通知発出

2022年11月末：回答期限

➤ 受給開始可能期間の延長（2022年4月1日）

老齢給付金の受給開始年齢の上限を70歳から**75歳**に引上げ。

なお、これに伴い老齢一時金を受給する際の退職所得控除の計算に関して、前年以前の**19年以内**に退職一時金等を受給している場合は、重複している勤続期間分の控除額を差し引くこととされた（従来は「**14年以内**」）。

企業型DCに関するその他の主な改正項目

➤ 脱退一時金の受給要件見直し（2022年5月1日）

個人別管理資産が1.5万円以下であるケースに加えて、「iDeCoに加入できない」「通算拠出期間が5年以内または個人別管理資産が25万円以下」等の要件を満たした場合も企業型DCから脱退一時金の受給が可能となる。

…外国人の社員が帰国するケース等を想定

➤ 退職時に資産移換可能な制度に通算企業年金を追加（2022年5月1日）

中途退職時に資産移換が可能な先として、企業年金連合会が実施する**通算企業年金**を追加。

※通算企業年金では他制度から移換された資産を原資として65歳から終身年金を支給。予定利率は移換時の年齢に応じて以下のとおり（2022年5月以降）。

45歳未満：1.25%

45歳以上55歳未満：1.00%

55歳以上65歳未満：0.75%

65歳以上：0.25%

一連の改正に対する企業としての対応

1. 改正内容の把握

- ✓ 企業年金（DB、企業型DC）だけでなく、iDeCoも含めて「いつ、どんな改正が行われるのか」を確認

2. 自社への影響の把握

- ✓ 自社で実施している制度や状況にあたはめたときにどのような影響が出るのかを確認し、社内で課題を共有
- ✓ 制度設計の観点に加え、制度の運用や従業員にとっての選択肢の観点からも確認

3. 対応策の検討と実行

- ✓ DBの受託機関やDC運営管理機関からも情報を収集
- ✓ 制度設計の観点と、従業員への周知などコミュニケーションの観点から対応策を検討し、実行に移す

従業員の主体的なキャリア形成やキャリア自律が重要視される中で、退職後や引退後資金の確保についても、従業員が主体的に取り組めるような機会の提供が求められる。



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

- 高年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。



イグジット・マネジメントの

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
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



現状診断

退職金・企業年金の調査分析
定年・雇用延長に向けた調査分析

制度設計

退職金・企業年金の制度設計
定年延長・再雇用制度の設計
確定拠出年金の導入支援

社内研修

教育研修体系の再構築
キャリア・ライフプラン教育

クミタテル

 検索

