

企業年金連合会  
企業型DC担当者セミナー

2016/11/18(大阪)

2016/11/29(東京)

# DC改正法に関する事務処理

～ 事業主の対応課題を整理する

企業年金連合会 会員センター  
首席調査役(DC担当) 山崎俊輔



# ( 施行年月日の確認 )

施行日	平成28年7月1日	平成29年1月1日	平成30年1月1日	2年以内で政令で定める日
企業年金の普及・拡大			・掛金の年単位化	・簡易型DCの創設 ・個人型DCへの小規模事業主掛金納付制度の創設
ライフコース多様化への対応		・個人型DCの加入可能範囲の拡大 ・個人型DCからの脱退一時金の支給要件変更		・ポータビリティの拡充
DCの運用の改善				・継続教育の努力義務化 ・運用商品提供数の抑制 ・運用商品除外規定の整備 ・運用商品の選定基準の変更 ・デフォルト商品に関する規定の整備
その他	・企業年金連合会への投資教育の委託 ・DBの実施事業所の増減に係る手続きの簡素化 ・DB間の権利義務移転申出手続きの簡素化 ・DBからDCに資産を移換する際の同意要件の緩和	・企業型DC規約の備え置き ・国民年金基金連合会による広報活動 ・国民年金基金制度の運営の改善		・運営管理機関の委託に係る事業主の努力義務

# 1. 今般の法改正は 事業主にとっては「規制強化」的側面も

- 一般には「規制緩和」と捉えられる今般の法改正だが  
事業主にとっては「規制強化」的側面もあることに留意すべき
- ただしこれは、忠実義務にもとづく適正な制度運営の「要請」と考えたい
  - かねてより、企業年金連合会では「制度運営ハンドブック」で  
企業型DCの受託者責任について論点整理してきたが、  
ついに行政も踏み込んできたといえる
- 社員の利益を重視し、適切なDC制度運営を行っていれば、そう怖がるこ  
とはない改正である

## 2. 投資教育の法的扱いの変化を 事業主はどうみるか

### □ 継続投資教育は努力義務として導入時教育と同列に

- 過去、継続投資教育について未実施であったところ、なかなか社内の理解を得られず予算承認が下りなかったところについては実施の好機
- すでに継続投資教育を繰り返し実施しているところについてはほとんど心配なし

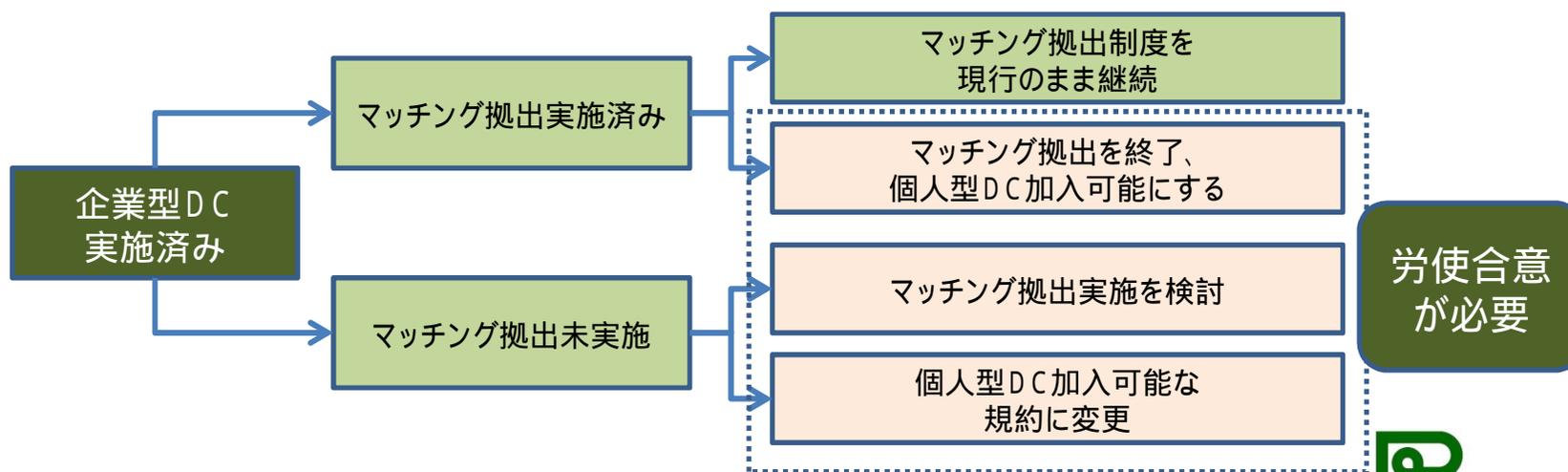
### □ これからの課題として…

- リタイアメントプラン的教育要素の重視傾向をどう捉えるか
  - 汎用的教育から、個人のリスク許容度を考えさせる教育へ
- マッチング拠出分、あるいは個人型DC加入容認の場合、教育内容は変化すべきなのか
  - そもそも個人型DCは事業主の投資教育の範囲なのか？

### □ 事業主として今後の投資教育のあり方を整理しておきたい

# 3. 個人型DCかマッチング拠出か

- 企業型DCをすでに実施済みの場合、加入者に個人型DC加入を認めるかは規約変更事項(=労使合意事項)になる(やらないことも可能)
- 事業主にとってのポイントは
  - マatching拠出と個人型DC加入の容認は排他的選択(択一)
  - 個人型DCの加入を認めると、拠出限度額が大きく下がる



## 3-2. マッチングと個人型DCのメリット比較

- マッチング拠出の使い勝手と個人型DC加入の使い勝手を比較すると
  - 加入者によってメリット・デメリットが相半ばする要素
  - 明らかに企業型DCのほうが利便性が高い要素 が混在する
- 労働組合から方針を明示するよう求められた場合、どうするか

	マッチング拠出	個人型DC
掛金額	他の企業年金の有無により限度額が異なる。 また、会社の掛金額によって拠出限度額の制限がある	会社は一律に拠出限度額が下がり、社員は一律に月額2.0万円(年24.0万円)を利用できる DB併用なら月1.2万円
税制優遇	加入者が拠出する掛金にかかる税制優遇の条件は同一	
事務費用負担	多くの規約で無料 (会社が負担)	自ら負担 (年間4000～6000円程度)
運用の負担	会社のDC口座で一体的に運用管理される	会社のDC口座と個人型DC口座を2口座管理する必要

# 4-1. 企業型DCのガバナンスに変化。 改正にどう対応するか

- 運用商品数の上限設定(運用商品のモニタリング)
  - たくさんある、は選択の不自由であるという考え(行動ファイナンス)
  - 商品リストは事業主のメッセージ(厳選して提示)となる意識をもつ
  - 最終的な上限本数の決定に注目
  
- 商品除外の考え方の整理と実施にあたって
  - 実現性は高まるが、適切な除外プロセスを考える必要
  - 当該商品を「除外する理由」? 「追加する理由」? 「残す理由」?  
忠実義務を勘案した説明責任を果たせるか
  - 運用商品に関する知識を事業主自らが持つ必要がある
  - 必要に応じて専門的知見を外部から買うことも必要
  - 労働組合の意見をどの程度反映させるか

## 4-2. 企業型DCのガバナンスに変化。 改正にどう対応するか

### □ 運営管理機関のモニタリング

- 努力義務ながら忠実義務の観点からも重要な法改正のひとつ
  - 誤解されがちだが「運営管理機関を変更する義務」ではない
  - 変えなくてもいいが「変えなくていい理由」が必要になる
  - 当面はやらずにすまずこともできるが...
- 
- 会社側の人間だけでおざなりのレポートで終わらせてセーフか
  - 労働組合から指摘を受けたらどうする？
  - 第三者の専門的知見、客観的知見が必要なテーマかも  
(そもそも他の運営管理機関のサービス詳細を知らないのだから)

## 4-3. 企業型DCのガバナンスに変化。 改正にどう対応するか

- デフォルトファンド(指定運用方法)をめぐる見直し
  - 条文、および企業年金部会の議論を踏まえれば、指定運用方法は原則として投資商品になるであろう
  - 商品選択の面で労使合意が必要(規約変更も必要)
  - 事務的な処理も慎重を要す(加入者の理解が必要)
  - 長い目でみればよいことと考えられるが短期的下落時に注意したい

- (まとめ) 労使間コミュニケーションの見直しをはかりたい
  - 厚年基金や基金型DBは労使同数の理事・代議員があり、理事会・代議員会といった意思決定機関が、労使の情報共有の場でもあった
  - 企業型DCがガバナンス強化を図るなか、労使間で情報や意識共有を図る場が求められる

## 5. 規約変更の対応課題はどこか

### □ 前述の改正も実施にあたってはほとんどが規約変更が必要

- 全加入者に個人型DC加入を認める場合、規約変更が必要
- デフォルト商品について規約変更が必要
- 商品除外を実施するならまず規約変更が必要

### ■ 掛金年単位化への対応も規約変更がいる

- 掛金訂正事務、追納に使うことはあまり想定されていない？
- 賞与原資掛金も可能とはいえ、事業主掛金にニーズは低いか
- となると、企業型DCにおいてはマッチング拠出の掛金が年単位化の活用の余地？(ボーナス月増額)
- 詳しくは政省令等の具体化を待って判断

## 6-1 . 事務フローの見直しも忘れずに

- 多くは「2018年6月まで施行」だと思っていると、来年1月から事務フローの見直しが必要になる項目がいくつか

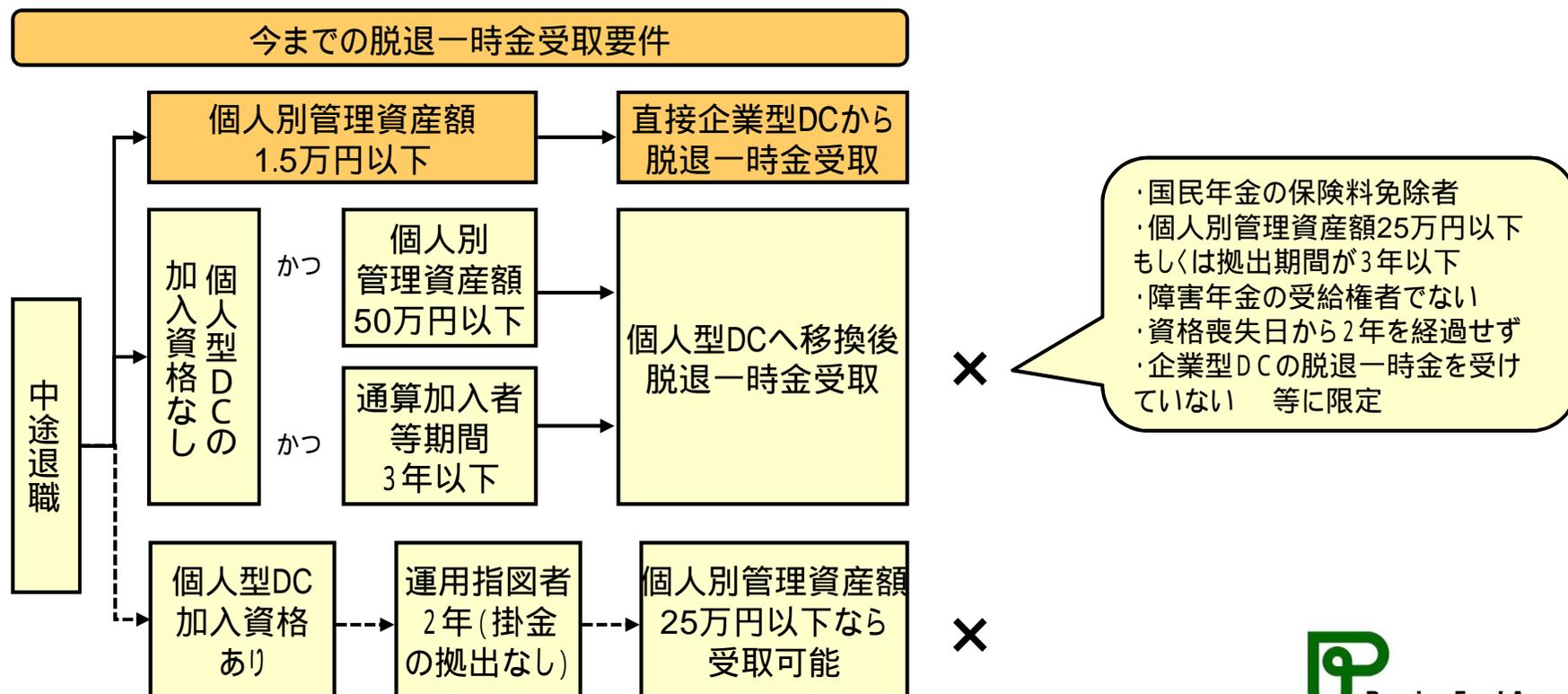
- 社内でのDC規約の縦覧できる体制の確保(イントラネット等もOK)

- 資格得喪(ポータビリティ)と加入者説明の事務フロー見直し

- 新規加入者・・・前職のポータビリティの可能性が高まり説明が必要  
加入選択制がある場合、未加入選択ののち、個人型DC加入が可能になり(地味に重要な変化! )、  
企業型DC対象外の社員の個人型DC加入者増も
- 中途退職者・・・原則として資産移換(脱退一時金不可の可能性大)  
を前提とした退職時説明に変化させる必要

## 6-2.脱退一時金の受取要件はこう変わる (2017年1月～)

- 従来の脱退一時金受取要件はそのほとんどが無効化される
- 支店や営業店等においても退職者説明が見直されるよう準備が必要



## 7. 退職給付制度の再編時

- 企業合併時の中退共への通算、中退共からDCへの制度変更
  - 中退共も含め、退職給付制度再編のハードルが低く自由度が高まる
  - 特に合併の多い企業にとっては、DCの使い勝手が高まる
  
- DB側でのDC資産受け入れが可能に
  - DB側での規約対応が必要だがポータビリティも拡充
  
- 退職給付制度再編は今後も続くしDC割合向上の可能性は高い
  - DBからDCへの加入者同意は負担が軽くなる

# まとめ . DC 担当者の役割は重要に

- 全般に事業主のDCへの関与を求める改正
  - 運営管理機関におまかせが許されなくなる  
(もともと制度運営責任は事業主にある)
  
- 制度設計面、ガバナンス面で規約変更等の判断が多く求められる
  - 運営管理機関等から情報収集をしつつ、自主的な判断も必要
  - 必要によっては第三者機関の専門的知見を活用すべき
  - 労働者代表の意見をどう加味するかもひとつの検討課題
  - 運用商品評価についての知識や理解度向上が必要になる
  
- 「DC導入後は入れっぱなしで放置」の時代の終わり
  - DCの受託者責任が明確化されていくスタートと考えたい