

2020年DC法改正をふまえて ～DC制度運営上の留意点～

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
(2020年6月5日公布)

企業年金連合会 会員サービスセンター
調査役 DC担当 堤 裕而
yuji-tsutsumi@pfa.or.jp
03-5401-8712

2020年 年金改正法のDC関連項目（施行日順）

2020年
6月5日

iDeCo加入者教育の企業年金連合会への委託
運営管理機関登録事項から役員住所の削除
DBの支給開始時期の設定可能範囲の拡大（65⇒70歳）

※赤字は公的年金の改正項目のうちの一部

10月1日

簡易型DC・iDeCoプラスの対象範囲拡大（100⇒300人以下）
企業型DCの軽微な規約変更の一部を届出不要へ
DB・DCの法令解釈通知の改正

2021年
1月1日

iDeCo加入申込みのオンライン化（省令事項）

4月1日

国の脱退一時金の支給上限年数の引上げ（3→5年；政令事項）
企業型DCにおける中途引き出し（脱退一時金）の改善
iDeCo脱退一時金受給要件見直し

今から検討・準備が
必要な項目

2022年
4月1日

DCの受給開始時期の選択肢拡大（70⇒75歳）
公的年金の繰下げ受給上限年齢引上げ（70⇒75歳）
在職定時改定の導入
在職老齢年金制度の見直し

5月1日

企業型DCの加入可能年齢引上げ（65⇒70歳）
iDeCoの加入可能要件の見直し（国民年金被保険者）
外国籍人材の帰国時でのiDeCoの脱退一時金の受給可へ
ポータビリティ拡大（終了DB→iDeCo、企業型DC→企年連）

10月1日

加入者ごとにマッチング拠出がiDeCo加入かの選択可へ
iDeCo拠出可能見込額の企業型RKのウェブサイトでの表示

- Q1 DC受給開始時期の上限年齢が「70歳」から「75歳」になります。
従業員への説明や継続投資教育における留意点を教えてください。
- Q2 DC加入可能年齢が「70歳まで」となります。
当社では定年年齢の引上げを検討中です。
退職金の内枠であるDCについて、定年延長とDC加入年齢との
関連や留意点を教えてください。
- Q3 2022年5月1日からの制度間の年金資産のポータビリティの拡充に
伴って、中途退職者に対する説明の面で留意点を教えてください。
- Q4 iDeCoの加入要件が拡大されます。
当社ではマッチング拠出を導入しています。
この改正に関して社員に情報開示する際の留意点、
今後の継続投資教育での留意点を教えてください。

Q1 DC受給開始時期の上限年齢が「70歳」から「75歳」になります。従業員への説明や継続投資教育における留意点を教えてください。

【令和4(2022)年4月1日施行】
公的年金の受給開始時期の選択肢拡大に併せて、
DC受給開始時期の上限年齢が75歳に引き上げられます。

DCの受給開始時期の選択肢の拡大

法律改正の目的

高齢期の就労拡大をふまえ、**自身の就労状況**等に応じて
年金受給の方法を選択できるようにするため
(公的年金の受給開始時期の選択肢も拡大)

社員

自分のライフプランに応じて
60歳以降の就労方法などを検討

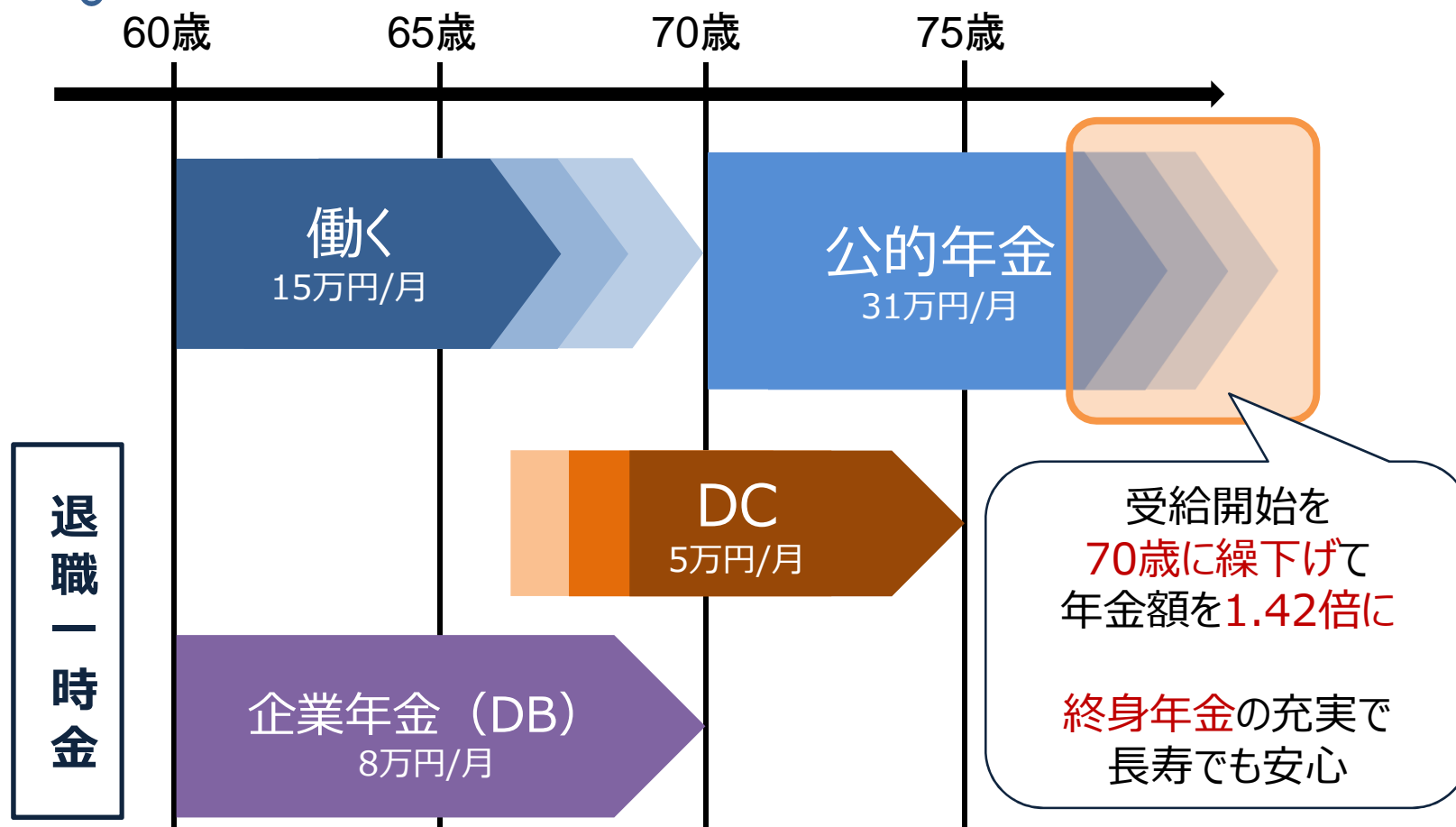
継続投資教育

公的年金とDCなどの**企業年金の受給**と
就労による収入を組み合わせ
生活設計を具体的にイメージできるように

DCの受給開始時期の選択肢の拡大

(企業年金連合会) 50歳代向けセミナーのテキストより

老後の生活設計をイメージしましょう



DCの受給開始時期の選択肢の拡大

定年退職者に対しては、事業主の責務として「Q&A」に説明内容が列挙されています。

退職者説明用の資料やマニュアルの確認をしておくことが必要です。

確定拠出年金 Q&A(No116)

老齢給付金の請求手続き等について、十分に説明を行うべきである。具体的には、次の内容が挙げられる。

- ① 裁定請求は自らが行わなければならないこと
- ② 受取方法（受給開始年齢、受給方法等）
- ③ 給付時の税の取扱い
- ④ **企業型と個人型に同時加入していた場合には**、各々のRKで管理している記録を合算して、請求要件判定に用いること
- ⑤ **自ら裁定請求を行わなかった場合の取扱い**
（70歳自動裁定）⇒75歳へ変更される

Q2 DC加入可能年齢が「70歳まで」となります。
当社では定年年齢の引上げを検討中です。
退職金の内枠であるDCについて、
定年延長とDC加入年齢との関連や
留意点を教えてください。

【令和4(2022)年5月1日施行】

企業型DCの加入者は、「同一事業所での継続雇用要件」が撤廃され
厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入可能になります。

DC加入可能年齢の引上げの目的

企業の高齢者雇用の状況に応じて
柔軟な制度運営を可能とすること

高年齢者雇用安定法の改正

個々の労働者の多様なニーズを踏まえ、
70歳までの就労機会の多様な選択肢を整備

事業主として

社員の処遇・生涯給与（現役～退職後）
における退職給付制度をどう再構築するか

高年齢者雇用安定法

70歳までの就業機会確保（令和3年4月1日施行）

現行

高年齢者雇用確保措置
（65歳まで・義務）

- ①65歳までの定年引上げ **18.1%**
- ②65歳までの継続雇用制度 **79.3%**
- ③定年廃止 **2.6%**

新設

高年齢者就業確保措置
（70歳まで・努力義務）

- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年廃止
- ④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

※④⑤は高齢者が希望するとき
創業支援等措置（雇用以外の措置）
（過半数組合・過半数代表者の同意を得て導入）

平成30年
「高年齢者の雇用状況」集計結果の概要
厚生労働省
集計対象：156,989社（平成30年6月1日現在）

人材戦略(60-65歳、65-70歳)

企業

働き方改革、多様な働き方、同一労働同一賃金等をふまえた人材戦略



高齢者雇用と熟練者戦力活用 など



生涯給与・処遇と退職給付の関係

企業

生涯給与の払い方と資金準備の方法

社員

社内制度を自分自身の働き方・ライフプランに照らし合わせてどのように利用するか

退職給付制度の再構築

検討のステップと留意点

Step 1

支給時期をどうするか

- ①旧定年で支給する（打切り支給）
⇒退職所得とみなされるかを確認
- ②新定年で支給する

Step 2

旧定年後の就労期間の退職金額をどうするか

- 例① 旧定年で確定する
- 例② 延長期間も積上げる
- 例③ 新定年で金額水準は維持するが、積上げカーブを変更

Step 3

内枠としての企業年金をどうするか

- 確認事項
- ① D BとD Cの設計上の条件
 - ② 税務面の取扱い
 - ③ 給付減額となる場合の対応

Step 1
Step 2

退職金の支給時期をどうするか
旧定年後の就労期間の退職金額をどうするか

打切り支給の条件 ～所得税法基本通達 30-2 (5)～

(引き続き勤務する者に支払われる給与で退職手当等とするもの)

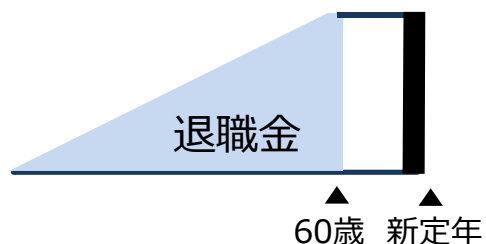
旧定年に達した後に引き続き勤務する役員又は使用人に対し退職手当等として一時に支払われる給与のうち、**その支払後に支払われる退職手当等の計算の基礎となった勤続期間を一切加味しない条件の下**で支給されること

- ①労働協約等の改正による定年延長
- ②旧定年に達した後に旧定年までの勤続期間に係る退職手当等として支払われる給与
- ③**その支払いに関して相当の理由があること**

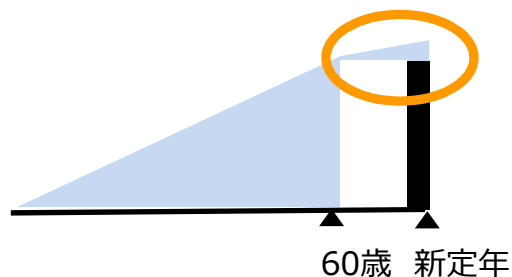
Step 1
Step 2

旧定年後の就労期間の退職金額をどうするか

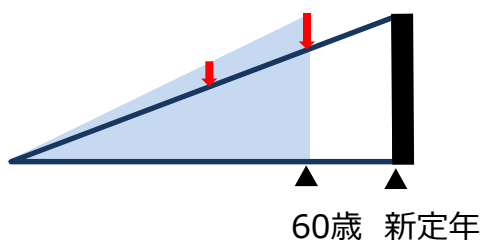
定年延長と退職給付制度の例



例①
旧定年で退職一時金の額は確定し、
その後の就労期間での給付額の積上げはない。



例②
旧定年後も積上げる。
(積上げペースの例：同じ、ペースダウン、金利相当など)

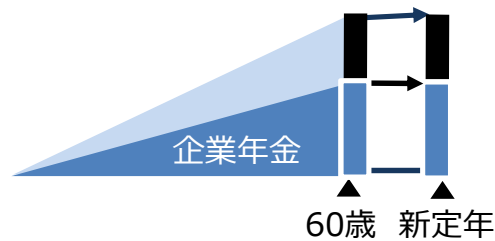


例③
新定年で退職一時金の額が**現在の水準と同じ**になるように積上げ方法を見直す。
S字カーブの場合は、年代によって引き上がる層と引き下がる層が発生することも考えられる。

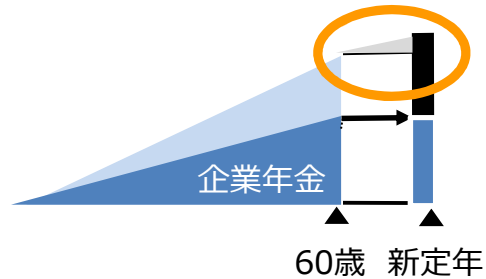
Step3

内枠としての企業年金をどうするか

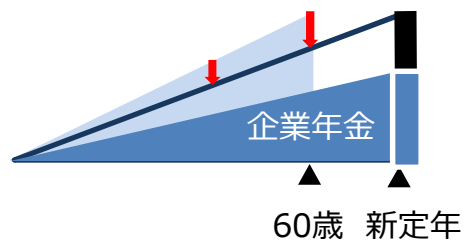
定年延長と退職給付制度の例



例①
退職一時金
旧定年では支給額を確定し、
その後の期間での積上げはない。



例②
退職一時金
旧定年後も積上げる。



例③
退職一時金
新定年で支給額を確定し
全期間での積上げ方法を見直す。

企業年金の設計

支給開始時期と支給額



- ・DB・DC設計上の基準
- ・次頁以降の留意点

Step3

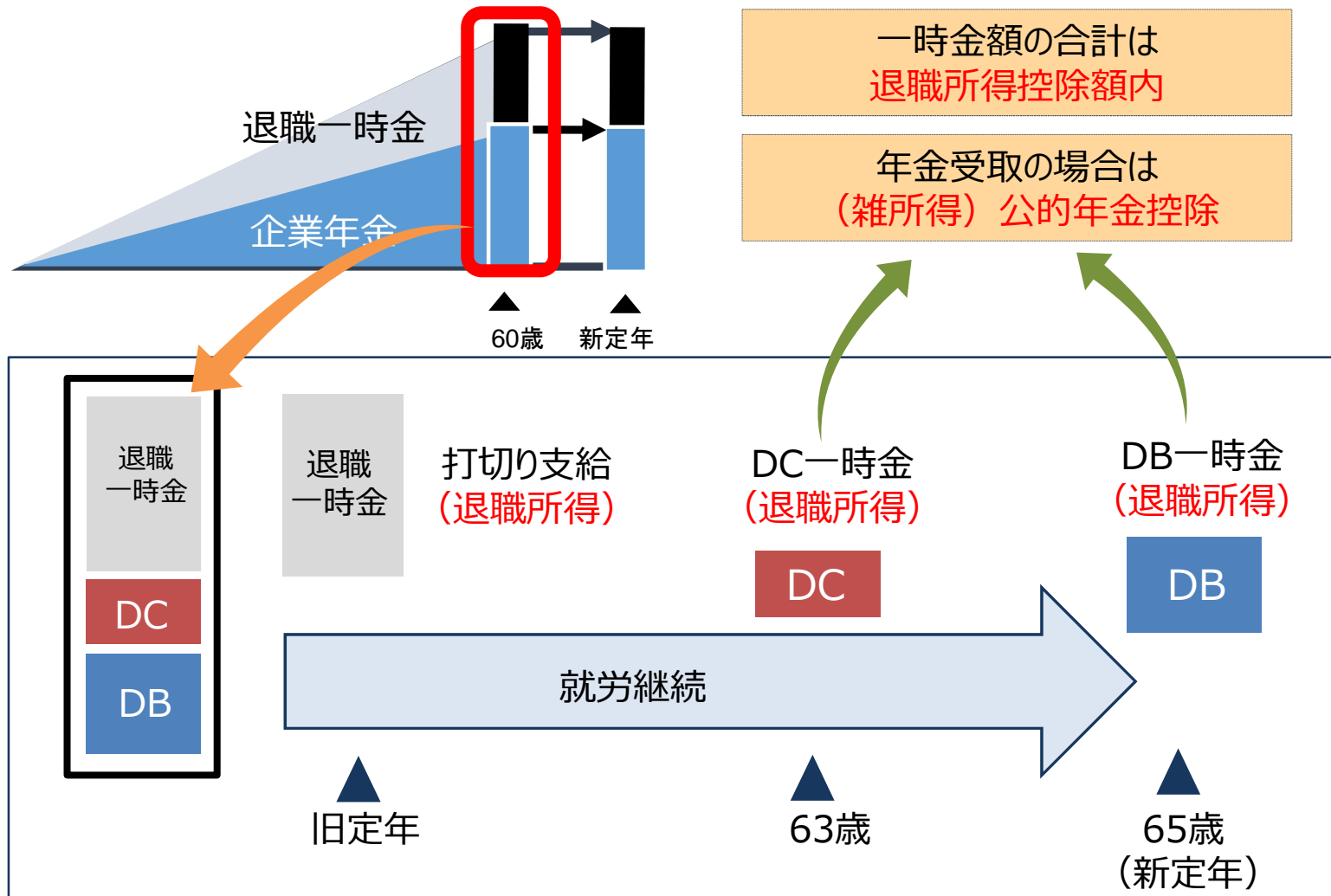
内枠としての企業年金をどうするか

「税務面の確認事項」の留意点の“一例”

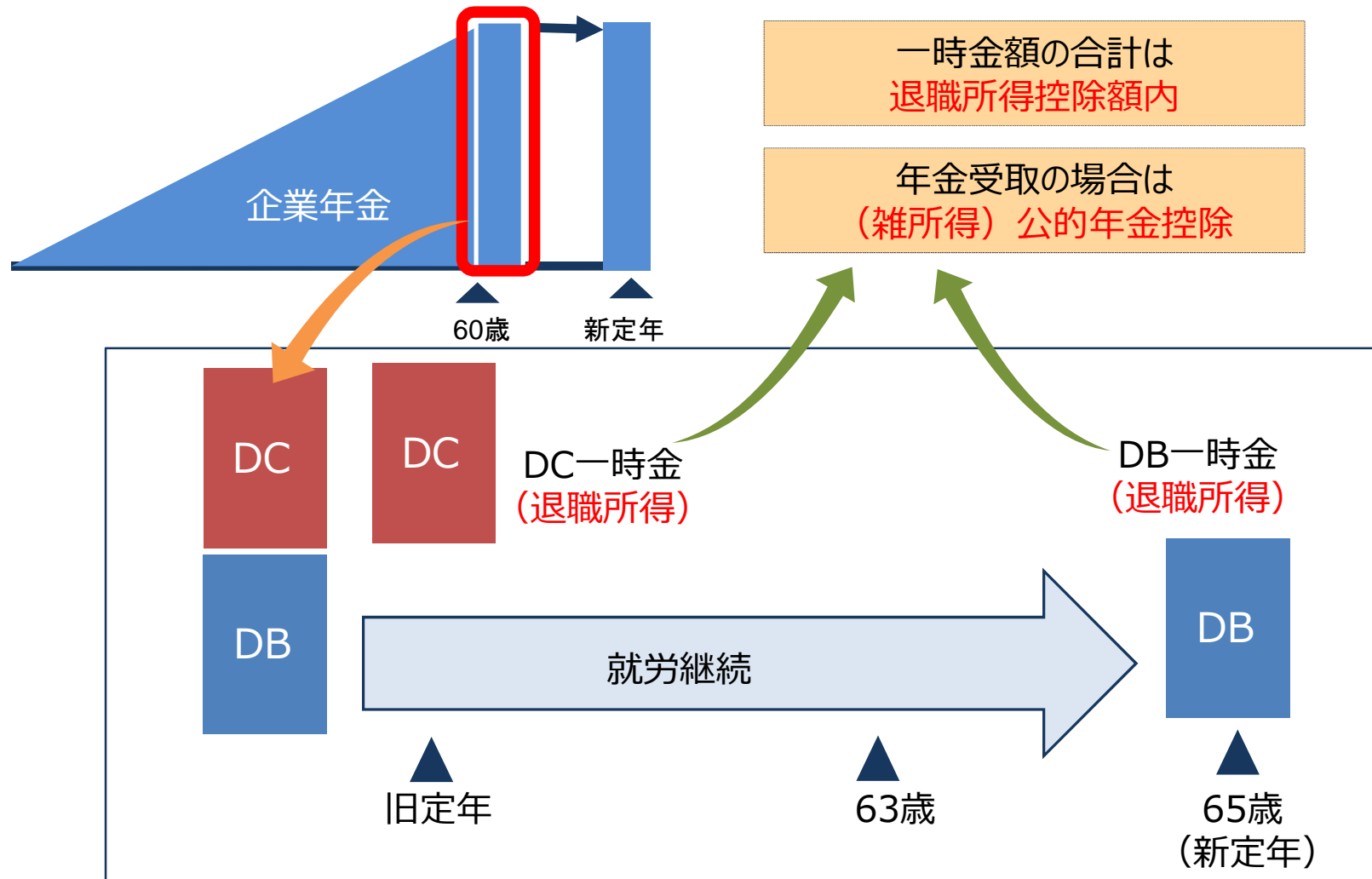
- ① DCの老齢給付金の一時金は退職所得、年金は雑所得
(所得税法施行令第72条第3項第6号)
(所得税法施行令第82条の2第2項第6号)
- ② DBは、旧定年での資格喪失による一時金は退職所得 (所得税法第31条第3号)
ただし、DB以外に次の退職手当等の支払がある場合は、これらの支払いがある場合に限る

役員就任時の従業員退職金、定年後に引き続き勤務する者の定年前の勤務期間に係る退職金、
定年延長の場合の打切り支給と認められた退職金 など
(所得税法基本通達30-2の(2)及び(4)から(6)まで、並びに30-2の2に掲げる退職手当等)
- ③ 前年以前4年内 (DCの老齢給付金は14年内) に他の支払者から支払われた
退職手当等がある場合、本年分の退職手当等の勤続期間との重複期間の年数分を
退職所得控除額から控除する (所得税法施行令第70条)
- ④ 会社の退職金を受取った後、DBとDCから一時金を受取った場合、DBは最初に退職金を
受取った日の属する年の退職所得となり、DCは受取った年の退職所得となる
(所得税法施行令第77条)
(所得税法基本通達36-10、11)

例① 受取り方での“一例” 3制度がある場合



例① 受取り方での“一例” 企業年金のみの場合



Q3 2022年5月1日からの
制度間の年金資産のポータビリティの拡充に
伴って、中途退職者に対する説明の面で
留意点を教えてください。

【令和4(2022)年5月1日施行】

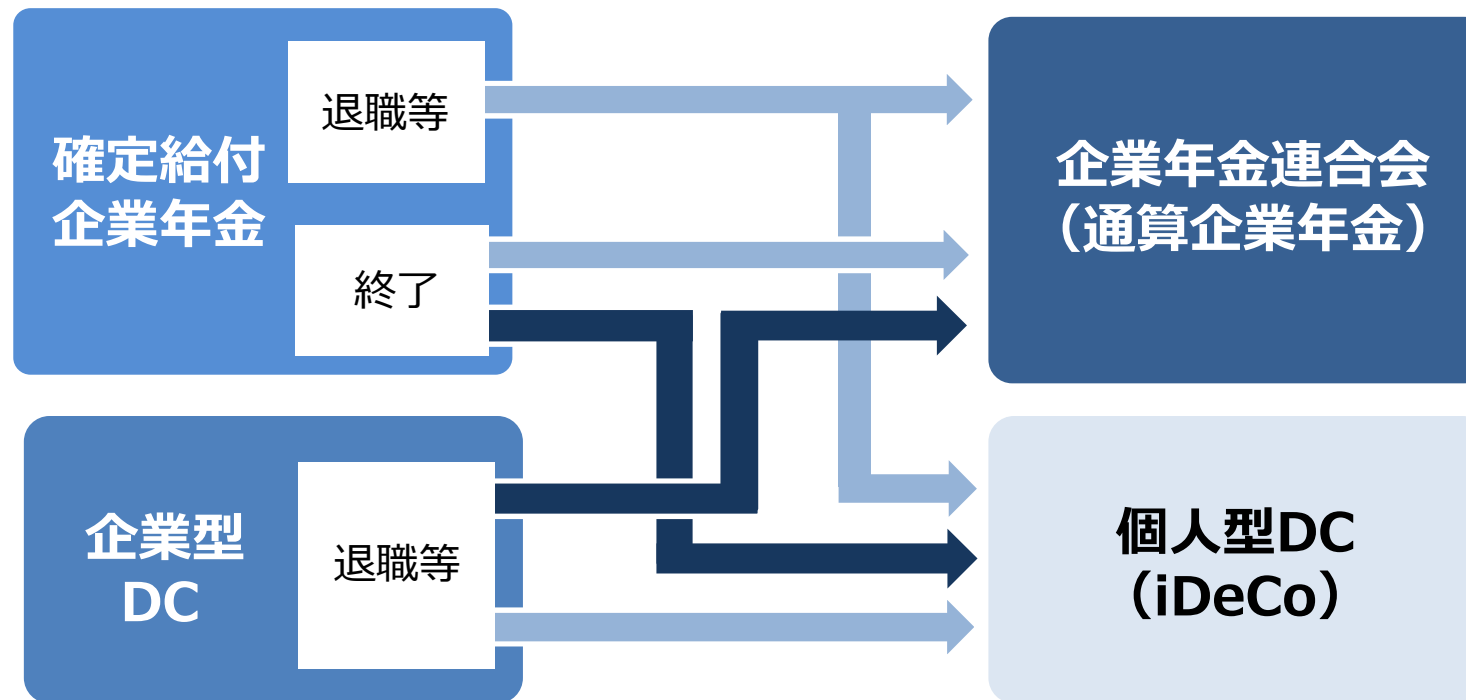
制度間ポータビリティは順次拡大されてきましたが、
さらなる改善を図るもので次の2つが可能になります。

- ①終了したDBからiDeCoへの年金資産の移換
- ②加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金(企業年金連合会)
への移換

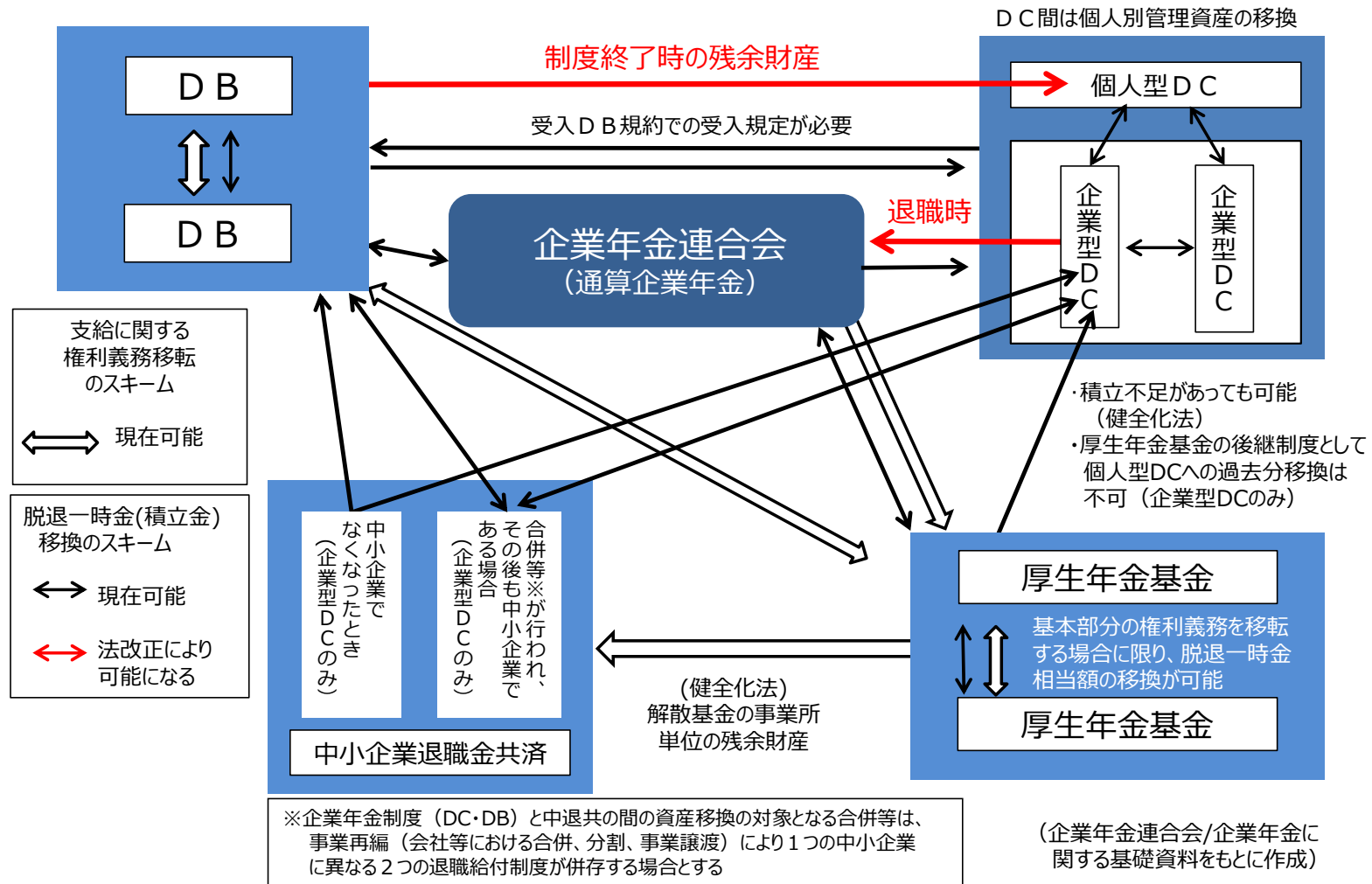
制度間の年金資産の移換の改善

企業年金のポータビリティは、就労形態の変化に対応して老後の所得形成に向けた自助努力を支援するために順次拡充されてきました。

今回は、2パターン（**➡**印）が追加されます。



【ご参考】 企業年金のポータビリティの概要（2022年5月1日施行後）



【ご参考】 通算企業年金制度

連合会の「通算企業年金」とは？

企業年金連合会（連合会）の役割

中途脱退者の選択により、**脱退一時金相当額**を連合会へ移換した場合、連合会は移換された脱退一時金相当額を原資として、将来、**終身**にわたって**年金（通算企業年金）**を支払います

<https://www.pfa.or.jp/tsusan/index.html>

「通算企業年金のおすすめ」パンフレット

移換の年数	移換後の年数	利率
4年未満	4年未満	1.50%
4年以上4年未満	4年以上4年未満	1.25%
4年以上4年未満	4年以上4年未満	1.00%
6年以上	6年以上	0.50%



- ・ 確定給付企業年金 (DB)
- ・ 厚生年金基金

退職・転職
解散・終了

年金原資の移換
(ポータビリティ)

年金原資の移換
(ポータビリティ)

年金受給者

- ・ 確定給付企業年金 (DB)
- ・ 厚生年金基金
- ・ 確定拠出年金 (企業型DC)
- ・ 確定拠出年金 (個人型DC) = iDeCo

退職者や中途入社者への「ポータビリティと資産移換」に関する説明は、**事業主の義務**となっています。
退職者説明用マニュアルなどで徹底することが必要です。

加入者資格
取得時の
説明義務

(施行令第25条第1項)

- ◎ 加入者資格を取得した者が、脱退一時金相当額等を移換できるとき（施行規則第30条の2第1項）
- ◎ 説明すべき内容
 - ・ 移換の申出の期限
 - ① 厚生年金基金、確定給付企業年金の**資格喪失から1年**を経過する日まで
 - ② 企業年金連合会にある資産**加入資格取得から3か月以内**
 - ・ その他必要な事項
 - ① 通算加入者等期間
 - ② 移換申出の手続き
 - ③ 移換に係る判断に資する必要な事項

加入者資格
喪失時の
説明義務

(施行令第25条第2項)

◎ 加入者資格を喪失したとき、企業型DCが終了したとき

◎ 説明すべき内容（施行規則第30条の2第2項）

① 移換することができること

② 移換に係る判断に資する必要な事項

③ **自動移換**に関する事項

・ 移換申出は、資格喪失日の属する月の翌月から
6か月以内に行うこと

・ 6か月以内に申出をしなかった場合の取扱い

・ 自動移換となった場合の**デメリット**

⇒ 老後資産形成が中断されること

(通算加入者等期間に算入されない、運用できない、
管理手数料がかかる)

④ **脱退一時金**の請求に関する事項

DCは年金制度であり、一時金での受取をせずに

引き続き老後資産のために運用することが望ましいこと

※ 法令解釈通知の以下も参照して下さい

第11「企業型年金の加入者の資格を喪失した者に係る個人別管理資産の移換に関する事項」

第12「企業型年金の加入者の資格を喪失した者に係る脱退一時金の支給の請求に関する事項」

Q4 iDeCoの加入要件が拡大されます。
当社ではマッチング拠出を導入しています。
この改正に関して社員に情報開示する際の
留意点、今後の継続投資教育での
留意点を教えてください。

【令和4(2022)年10月1日施行】

掛金の合算管理の仕組みを構築することで、規約の定めや事業主掛金の上限の引下げがなくても、全体の拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2万円以内)に加入できるような改善が図られます。

【現在の取扱い】

- ① マッチング拠出を導入している場合は、
マッチング拠出とiDeCoの併用はできない
- ② 事業主掛金を超えて加入者掛金は拠出できない
- ③ マッチング拠出とiDeCo併用には、規約変更が必要
【拠出限度額の引下げ】

企業型DC	月額55,000円	⇒35,000円
	(※27,500円	⇒15,500円)
iDeCo	一律20,000円	(※12,000円)

※ ()内は、DB等がある場合の拠出限度額

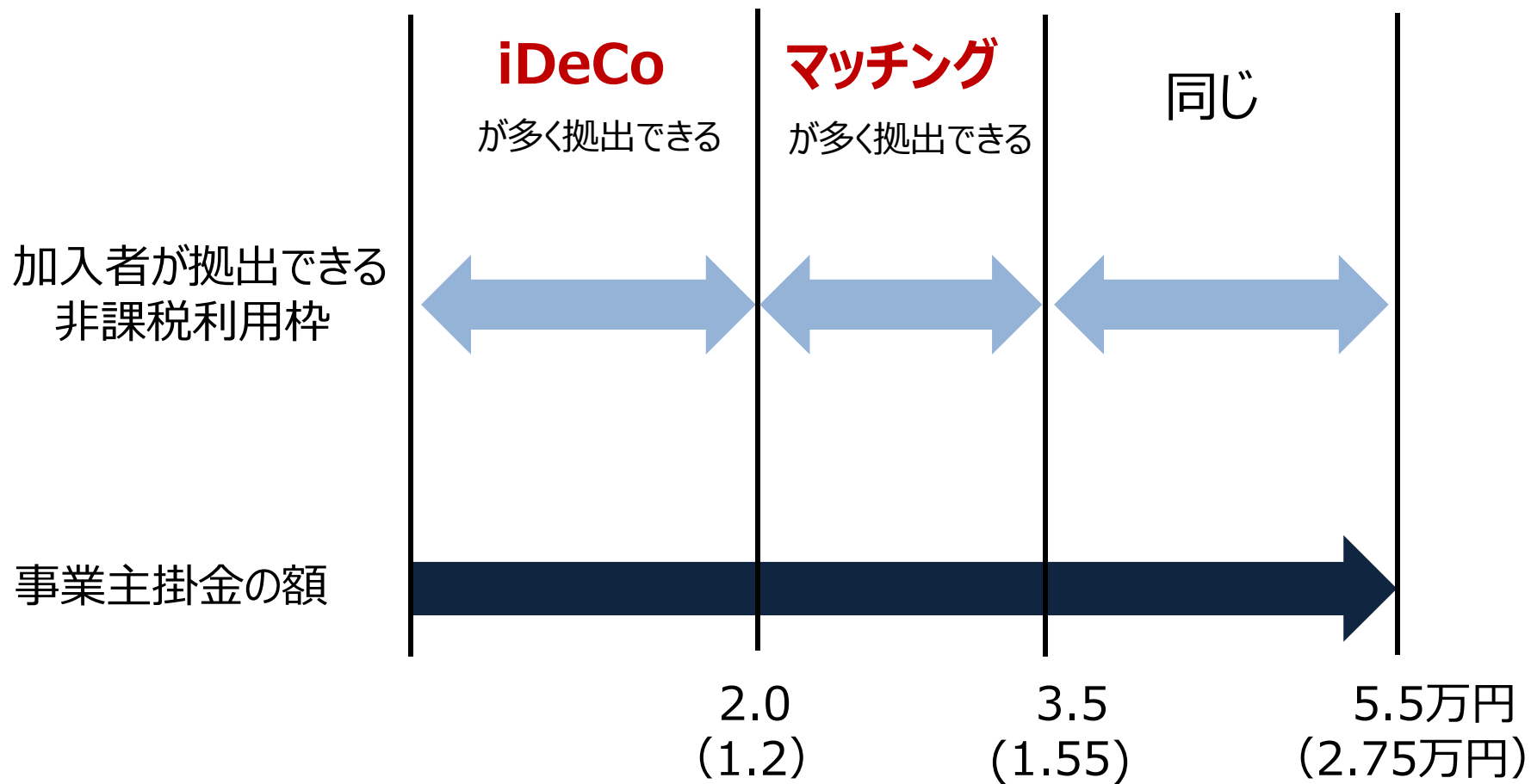
【法改正の内容】

- ① マッチング拠出とiDeCoを併用の**規約変更が不要**
- ② **個人ごと**にマッチング拠出かiDeCo加入かを選択できる
 - ※ 事業主掛金を超えてマッチング拠出ができない点は変更なし

【注意点】

- ① 事業主掛金の額によって、**どちらが多く拠出できるかが異なる**
- ② iDeCoの運営管理機関の管理手数料等は一般的に、会社でなく**個人が負担**

(図表)



※ ()内の金額は、企業型DCと確定給付型を実施している場合

社員からの質問への回答例 Q&A

① マatchingとiDeCoはどのように選択すればよいですか？

- ・iDeCoに加入するには自ら資料を取り寄せたり調べたりして運営管理機関を選ぶこと
- ・管理手数料は、Matchingでは企業負担、iDeCoでは社員負担となること
- ・iDeCoの管理手数料は、運営管理機関によって異なること
- ・iDeCoは、運営管理機関によって運用商品が異なること

② iDeCoを選択した場合、運用商品はどうなるの？

- ・運用商品の管理や残高管理は、企業型DCと別に自分で管理する必要があること
- ・仮に同じ投資信託があっても別の管理になること
- ・企業型DCの運用も継続すること
- ・iDeCoの運用と運用スタイルを分けて行うこともできる
(例えば：企業型DCは積極運用、iDeCoは安定運用など)

③ 将来受け取る際にはどうなりますか？

- ・それぞれの運営管理機関への裁定請求を行い、2か所から給付を受けることになる
- ・受給資格の判定などは両方の加入期間等が反映される
- ・税務上は、それぞれの給付額を合算して行う

マッチング拠出の導入企業

継続投資教育



- ① マッチング拠出の理解促進を
- ② マッチング拠出の利用率UP

マッチング拠出の未導入企業

2022年の改正で仕組みが大きく変わること
をふまえた検討への修正を

まとめ

1. 今から法改正に伴う変更内容の確認を
2. 関係する情報の収集を
～社会保障審議会企業年金・個人年金部会の検討状況など
3. 現在の社内制度を見直すべき点があるか
～企業にとって、社員にとって