

**企業型確定拠出年金
マッチング拠出の手引き**

株式会社北陸銀行

はじめに

1. 確定拠出年金は、その制度にラインナップされたいくつかの運用商品のなかから、加入者が自分で運用商品を選んで運用し、老後に一時金や年金でその資産を受け取る制度です。ここでは確定拠出年金制度のことをDC制度(Defined Contribution)、確定拠出年金法のことをDC法と表記します。DC制度には自営業者などの個人が掛金を拠出する個人型DCと、企業が掛金を拠出する企業型DCがあります。
企業型DCには以下の三点の特徴があります。

<自分で運用する>

- ・ 企業が掛金を出した時点で資産は従業員である加入者のものになる。
(3年未満退職時に会社に資産の一部を返還する例外規定を設けることが可能)
- ・ 自分で資産運用するので、利益が出ることもあれば、資産が元本割れすることもある。
- ・ 平成23年8月の法改正により、従業員も掛金を拠出することが認められた。

<受取は60歳以降>

- ・ 受け取りは原則60歳以降(例外あり)。

<資産の持ち運びができる>

- ・ 60歳前退職の場合、状況に応じて、個人型DCや転職先企業のDC制度に資産を移して運用を続ける。

2. アメリカにおいて個人積立から発展した401(k)プランも拠出型の年金で、この制度を日本のDC制度の参考にしたことからDC制度を日本版401(k)と表現することもあります。401(k)プランも、一人一人の老後資産を、勤労所得のある現役世代のうちに意識を持って運用するものです。ここで説明するマッチング拠出は、個人が拠出した掛金に、企業が一定割合拠出する形でアメリカの401(k)プランにおいて認められていた制度で、日本でもDC制度が施行された時から導入が求められ、施行10年目にしてようやく制度設計のなかの選択肢として認められました。
3. マッチング拠出制度は、自分が意識して老後のための資産を運用するというDC法の目的を理解いただいている方には大きなメリットとなる制度です。この資料は、現在DC制度導入をご検討の事業主様のほか、すでに制度をご導入いただき、従業員の福利厚生の充実をお考えの事業主様にもご参照いただき、DC制度の運用にお役立ていただければ幸いです。
なお、DC法ではマッチング拠出による加入者が拠出する掛金について「企業型年金加入者掛金」と表現されており、この資料では従来の事業主拠出による「事業主掛金」に対応して「加入者掛金」と表現している部分があります。

I. マッチング拠出を導入するには

1. 企業型DCについて認められた制度

マッチング拠出は企業型DCについてのみ行えます(DC法第3条で企業型DCのみ規定されています)。個人型DCで、個人の拠出分に対して事業主がマッチング拠出することがアメリカの401(k)プランでは認められていますが、日本のDC法では認められていません。

2. 当局への申請

マッチング拠出を実施するためには、企業型DC規約にマッチング拠出(加入者拠出)ができる旨を定め、厚生労働省の管轄厚生局からその規約の承認を受ける必要があります(DC法第3条第3項第7号の2)。新たにDC制度を導入するための申請は概ね、施行日の2か月半前まで行うこととされ、3か月半前までに事前相談を行う必要があります。既にDC制度導入済の場合は、その規約をマッチング拠出ができるように変更し、その変更について厚生局より承認を受けることで実施が可能となります。変更の申請については変更日の2か月半前まで行うこととされています。申請に先立ってマッチング拠出ができるようにすることについて、労使合意が必要となります。マッチング拠出も、確定拠出年金規約の制定あるいは変更にかかることなので、労働者側への説明と合意が必要となるものです。

T-5月	T-4月	T-3月	T-2月	T-1月	T	T+1月
従業員説明 労使合意の目処	新規施行の事前 相談期限の目処	制度施行 もしくは 規約変更申請期限		事務説明等	制度施行 もしくは 制度変更日	(マッチング) 初回 掛金拠出月

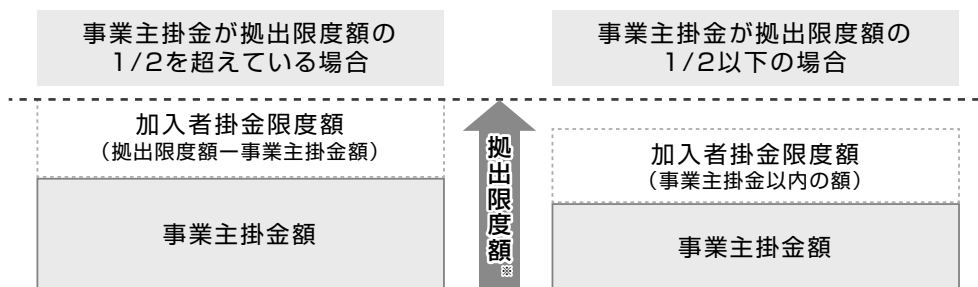
II. 拠出限度額

企業型DC制度には月額55,000円の拠出限度額が設けられています(厚生年金基金・確定給付企業年金を併用している場合は月額27,500円)。事業主はこの限度額を超えて掛金を拠出することができません。マッチング拠出における加入者掛金についても拠出限度額が設定され、以下の二つの条件を満たす必要があります。

- 事業主掛金月額と加入者掛金月額は合計で全体の拠出限度額(55,000円もしくは27,500円)を超えることができません(DC法第20条)。マッチング拠出制度が採用され、加入者掛金が変わっても従来の拠出限度額を超過できません。掛金の内訳のなかでは事業主掛金が優先され、拠出限度額との差額が加入者拠出限度額となります。
- 事業主掛金を加入者掛金を超えることはできません(DC法第4条第1項第3号の2)。これは企業年金は事業主が主たる掛金拠出者という考えから来るもので、確定給付型企業年金で加入者掛金を設定する場合も同種の規定が設けられています。

以上をまとめると事業主掛金が拠出限度額の半分となるまでは「加入者掛金枠=事業主掛金額」、事業主掛金が拠出限度額の半分を超える場合「加入者掛金枠=拠出限度額-事業主掛金額」となります。

【掛金限度(月額)のイメージ】



※ 拠出限度額(法令で決められた拠出額の限度)

- ・ 他の企業年金がない場合 55,000円
- ・ 他の企業年金がある場合 27,500円

Ⅲ.加入者掛金の決め方

1.加入者掛金を拠出できる人

企業型DCでは加入者となる資格について、不当に差別的でない範囲で資格要件を定めることができますが、加入者資格を得た者については全て、マッチング拠出利用可能でなければならないとされています。またマッチング拠出の額の決定や変更方法を一定の資格によって差をつけることもできません。

2.加入者掛金額の決定

加入者掛金は、加入者が自分で任意に決定します(DC法第19条第3項・第4項第3号の2)。掛金拠出をするしないについても、事業主が加入者掛金拠出を強制することはできません。掛金を掛け込みたい加入者は、事業主に申し出ることで加入者掛金の掛け込みを開始します。掛金額は、拠出限度額のルールと、企業毎に定められているDC規約の範囲内で加入者が決めます。事業主が加入者掛金額を全員一律で定めることはできません。

具体的に加入者掛金額の設定については以下の制限があります。

- i. 規約で少なくとも2つ以上の選択肢(複数の具体的な額)を設定する。(「0円」と「●●●円」という組み合わせは不可)
- ii. 法令の範囲で1円単位で自由に拠出額を認めさせることは可能。(ただし総務担当者の事務負担が増加します)

iii. 規約に定める場合

- ・ 1,000円単位の任意の額で拠出限度内の金額
- ・ 5,000円、10,000円、20,000円、25,500円のいずれか

といった掛金額設定はどちらも可能です。

ただし、「事業主掛金額の○%」といった率で定めることは、事業主掛金の変動により加入者掛金額が変動する可能性があり、同意を加入者からその都度取得することは困難であるとして認められません。

加入者掛金の選択肢は加入者にとって自由度が高いことが望ましく、加入者が選択可能である最大の範囲が加入者に選択可能となるよう努めるべきと示されています。

※ ボーナス月だけ増額して翌月から減額するとか、ボーナス月にまとまった複数月分の掛金拠出を行う、といったことはできません。また、拠出限度額は月単位で考えますので、「年間の拠出限度額を超えない範囲でボーナス月に10万円分一括して拠出」というようなやり方も認められません。

IV.加入者掛金の変更

1.加入者掛金の変更

貯蓄と年金の違いを明確化する趣旨から、加入者掛金は頻繁に変更できず、変更は原則年1回に限られます。個人型DCにも同種の規定があります。

ただし、以下の4事例については変更回数に含まれないとされています。これは事業主の掛金額変更に伴い、やむを得ず加入者掛金額変更を行わざるを得ない場合です。法令上の拠出限度額を超過しないための措置で、年1回のカウントに含まれず掛金額を自動的に見直せます。

- i. 事業主の掛金額が増加した場合(昇進・年収の増加などに反映して掛金額が改定される規約の場合など)に、加入者掛金額との合計が法令の拠出限度額を超過する場合、事業主掛金額が優先され、加入者掛金額が減額されます。事業主掛金額が拠出限度額の半分以上を超過している場合に発生します。
- ii. 事業主の掛金額が減少した場合に、加入者掛金額を下回ってしまった場合。事業主掛金額が拠出限度額の半分以下の場合、事業主掛金額を加入者掛金額は超過できないので自動的に加入者掛金額は減額されます。
 - ※ i, iiで加入者掛金額を減額した後、仮に再度事業主掛金の変更等で加入者掛金枠に余裕が出たとしても、自動的に掛金を増額することはできません。この場合、加入者本人の手続きが必要です。原則、加入者掛金額の変更は加入者自身の意思を確認せずに行えません。
- iii. 加入者掛金の額の決定方法が変更され、加入者掛金の額をやむを得ず変更する場合。500円単位で認めていた加入者掛金額が1,000円単位に改められたためやむを得ず端数を修正する場合などがこれに該当します。
- iv. 加入者掛金額を全額停止する(ゼロにする)場合と、加入者掛金額をゼロから戻す場合。やむを得ない緊急避難的な対応を認めるものです。家庭の生活費に余裕がなくなったためマッチング拠出を継続できない場合、欠勤等の理由で給与額が著しく下がる場合、産休・育休で休職する場合など、加入者掛金拠出を続けるのが困難な場合、申出でマッチング拠出を中断できます。こうした加入者がマッチング拠出を継続できる場合について再開の手続きをすることは年1回の変更には該当しません。

2.加入者掛金の管理

こうした年1回の変更について管理するために、その規約の事業年度と暦年を定める必要があります。加入者掛金の拠出開始や拠出額変更については、申出受付時期を規約に定める必要があります。

制度導入後に、マッチング拠出をする加入者を募集するには「3月に募集し4月から1年間適用する」と規定することが可能です。加入者掛金額を全額停止する場合、加入者のやむを得ない事情である場合が多いと思われるため、原則随時受付できるとされています。

V.掛金の拠出と管理方法

1.掛金の拠出

加入者掛金は、事業主掛金と合算して、資産管理機関に入金されます。事業主掛金の拠出と同様に、翌月末までに納付することになります(DC法第21条の2)。

事業主が給与から源泉徴収して納付処理を行うことができ(DC法第21条の3第1項)、控除額を加入者に通知するために(DC法第21条の3第2項)毎月の給与明細にその額を表記する必要があります。年末調整も事業主が行う必要があります。

2.拠出履歴の管理

加入者拠出の履歴は個人情報であり、個人情報保護法にもとづいて北陸銀行が再委託している記録関連運営管理機関(日本インベスターソリューションアンドテクノロジー社、もしくは損保ジャパンDC証券)が管理を行います。資産運用においては、事業主掛金額と加入者掛金額は一体で管理・運用され、「事業主掛金額は投資信託、加入者掛金額は定期預金」といった運用指図はできません。ただし、それぞれの掛金相当額を、そうした割合で運用指図することは可能です。定期的に加加入者に届けられる「お取引状況のお知らせ」などには事業主拠出分の資産と一体で表記されています。

また、脱退一時金の受け取りに際しても、加入者掛金額と事業主掛金額は分別管理されません。このため、脱退一時金の受取要件額(例えば50万円～金額以外にも充足する要件あり)については個人別管理資産額の全額で判断します。

VI. 税制

マッチング拠出を行った加入者掛金は、以下の税制メリットを受けることができます。

1. 所得控除

掛金の拠出時点で、加入者拠出金の全額が所得控除の対象になります。

(所得税法第75条第2項第2号、地方税法第314条の2第1項第4号口)

マッチング拠出掛金は個人型DC同様、小規模企業共済等掛金控除の対象であり、これは会社員にとっては他の制度にない大きなメリットです。掛金の拠出と管理方法の項目にも記載していますが、事業主が年末調整を行う必要があります。

2. 運用益への課税

運用益は従来の個人別管理資産額の運用益の取扱いと同様、利息・収益分配金・売却益等の運用益の全額が非課税になります。

3. 給付時の課税

給付時は、加入者掛金と事業主掛金の分別は行われず、従来のDC制度の税制と同じ扱いとなります。老齢給付金の一時金受取時は退職所得控除の対象となり、年金受取時は雑所得(公的年金等控除)となります。

4. 社会保険料算定基礎には含まれる事業主掛金は本人に支払われる給与等ではないため、社会保険料の算定基礎には含まれません。いっぽう加入者掛金は、社会保険料の算定基礎からは除外されません。このため、マッチング拠出による社会保険料負担減(加入者・事業主とも)メリットは無いこととなります。

VII. マッチング拠出導入にあたっての実務

1. 当局への申請準備

DC制度を導入済みの企業がマッチング拠出をスタートするには規約変更申請が必要です。所轄厚生局に対してはある程度余裕をもった提出(通常変更日の2か月以上前)を行うことが必要です。

2. 社内での導入準備

まず給与天引きを行い、税金計算をして給与支給を行い、給与明細に記載する仕組みが必要です。給与計算に自社独自のシステムを導入なさっている場合は、そのバージョンアップコスト、それに要する期間等をご検討いただく必要があります。

3. 人事・総務の事務フロー

加入者拠出の申出受付、加入者拠出の掛金額届出受付、加入者拠出掛金額の変更申出と中断申出受付、拠出限度額のチェック、運営管理機関への加入者拠出者と拠出額の登録事務などが生じることになります。

4. 加入者説明

加入者に対しての事前説明も必要となります。マッチング拠出の効果を加入者に理解いただく必要があり、またDC制度自体の制限(例えば60歳前の給付が原則不可能など)も理解のうえ手続きを取ってもらう必要があります。資産運用の事業主責任が強化されたことも合わせて考えると、制度面、運用面を改めて従業員に周知するため、マッチング拠出の説明に合わせて継続教育を同時に実施することが効率的です。

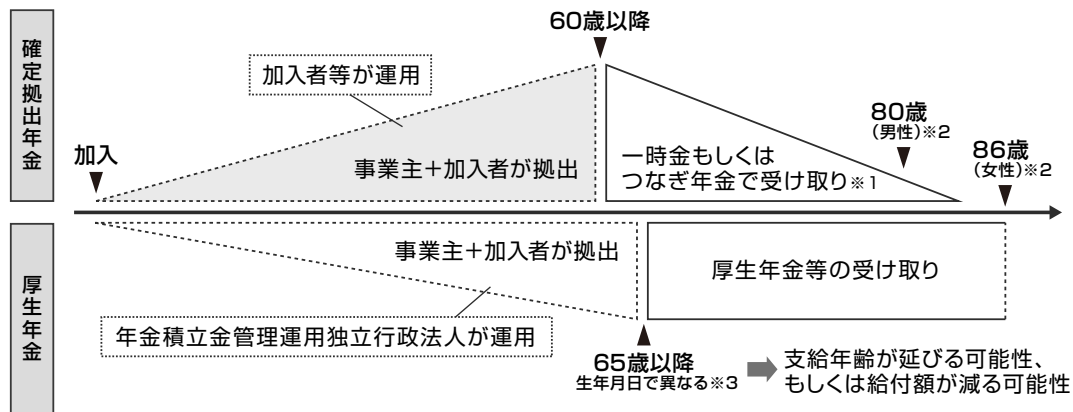
5. 掛金管理等

誤入金等について、未入金の場合、該当月の本人拠出掛金がなかったものと見なされます。また、過入金の場合には、速やかに還付を求める必要があります。

最後に、DC制度が施行されて10年を迎え、制度にマッチング拠出という大きな制度設計上のメリットが加わりました。企業にとって事務のコストは増えますが、実質的な負担は従業員自身が拠出することになります。特に老後資産の構築に意識のある加入者にとっては資産形成上の大きなメリットとなる制度といえます。

公的年金や、厚生年金基金など確定給付型企業年金で老後所得を賄うことに限界が見えてきた今、「じぶん年金」としてのDC制度が注目されています。DC制度導入、およびマッチング拠出制度組み入れについてはお気軽に、北陸銀行までご相談ください。

- ・ 公的年金の支給開始年齢が60歳から65歳に延び、今後さらに延びる可能性があります。
- ・ DC制度は、少子高齢化社会に対応し、国民が高齢期の所得を確保するため自主的な努力をするという主旨で導入された制度です。
- ・ 平成24年1月から施行されたマッチング拠出制度(加入者が自ら拠出できる制度)を導入すると、より充実した高齢期所得の確保が可能になります。



※1 年金支給期間は、5年から20年までの期間を選択する。一時金の受け取りも可能。

※2 男性、女性の寿命は、厚生労働省の平成25年度簡易生命表による。

※3 厚生年金の受給開始年齢(男性の場合)が65歳になるのは昭和36年4月2日以降に生まれた人。

※ 今、ご導入いただいている制度にマッチング拠出制度を導入することについての手数料はいただきませんが、新たにDC制度を導入いただく場合は、規定の手数料をいただきます。

※ 法務・会計・税務・社会保険の取り扱いについては、それぞれ弁護士、公認会計士、税理士、社会保険労務士などの専門家に別途ご相談ください。