



第314回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

401k-Ⅲ

三井住友海上の確定拠出年金

三井住友海上火災保険株式会社
個人金融サービス部 営業推進チーム

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

前回の振り返り

三井住友海上総合型DCプログレス

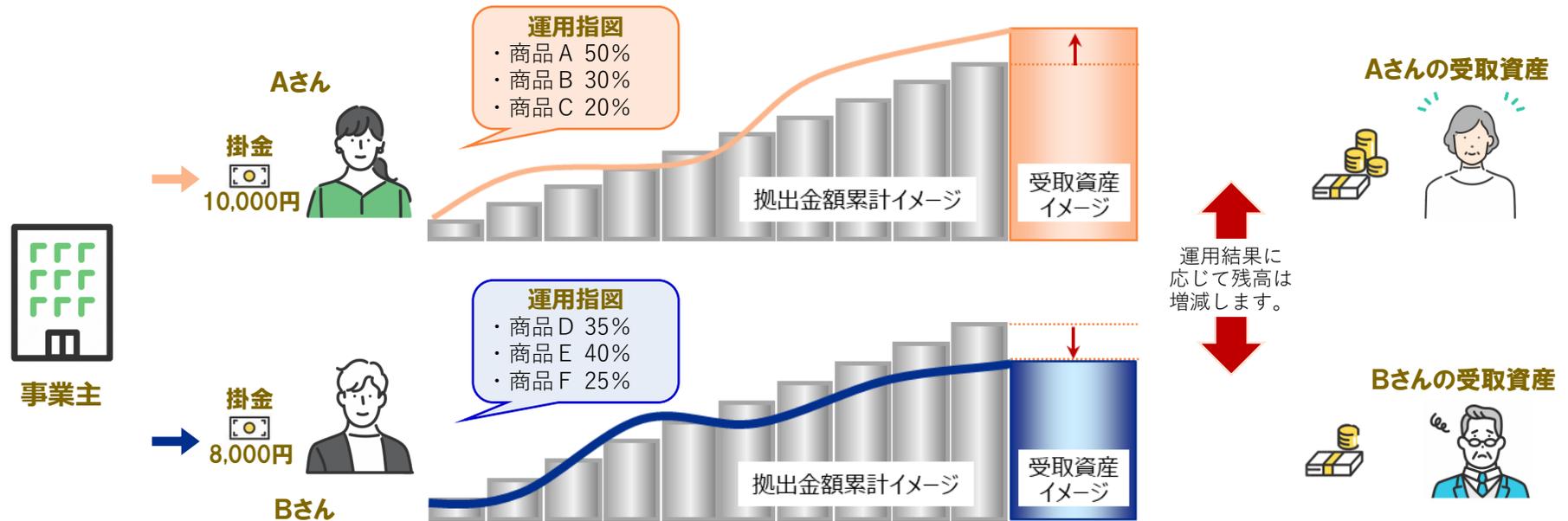
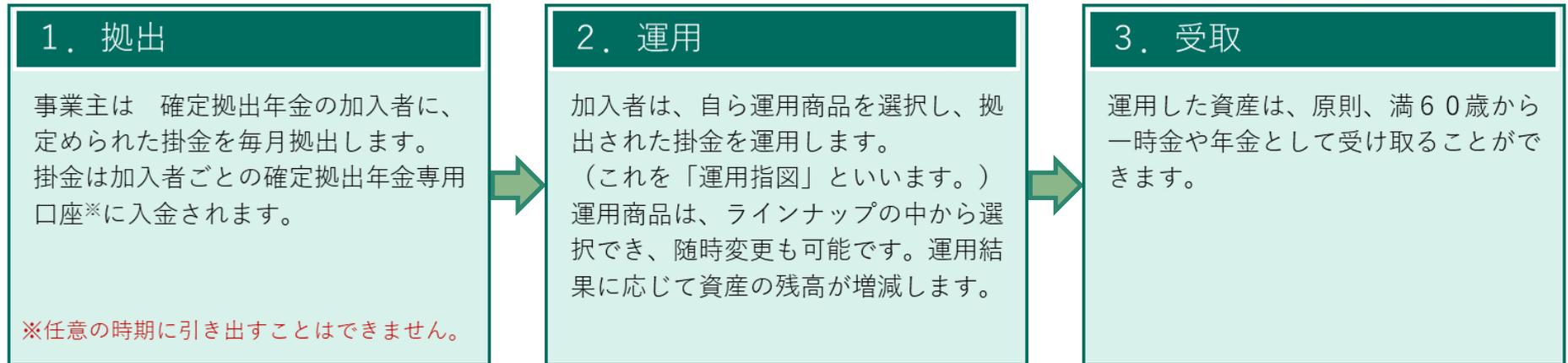
制度導入までの流れ

導入事例

前回の振り返り

企業型確定拠出年金(企業型DC)の概要

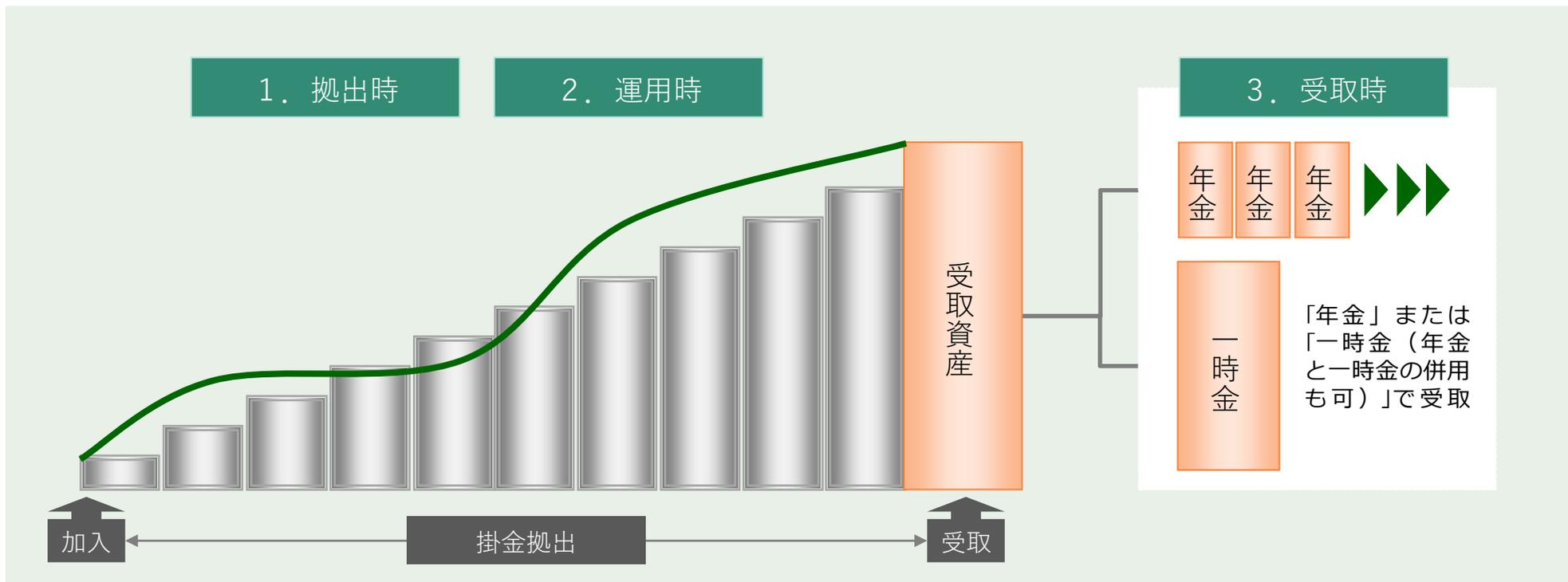
企業型DCは、事業主が掛金を拠出し、加入者自らがその掛金を運用して資産をつくっていく制度です。将来の受取額は、運用結果に応じて加入者ごとに異なります。加入対象者は厚生年金被保険者(70歳未満)です。



確定拠出年金の税制優遇

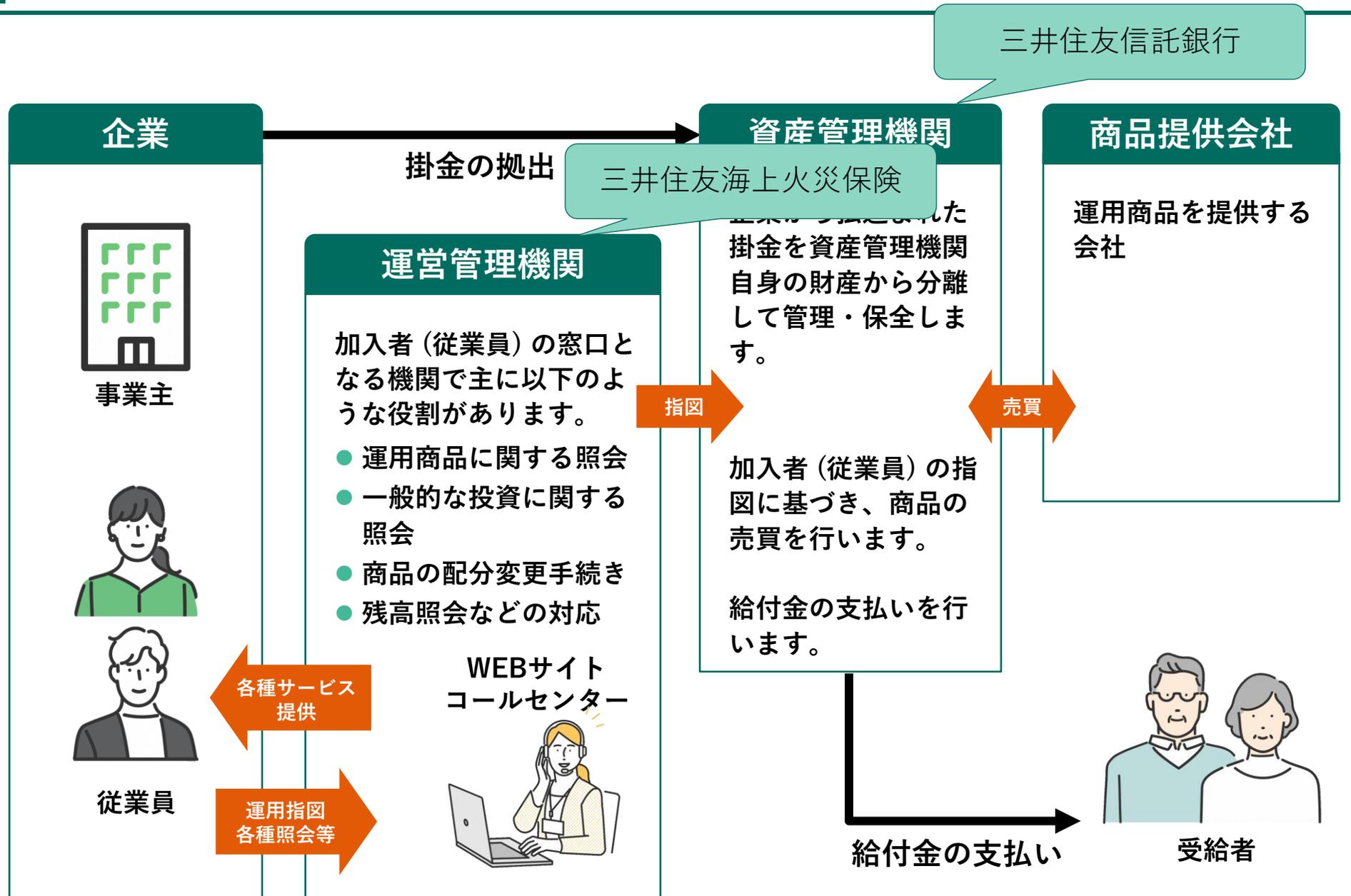
掛金支払時	<ul style="list-style-type: none">● 企業が支払った掛金は、限度額の範囲で全額損金になります。 (従業員の給与所得にもならず、所得税・住民税の課税はありません。)● マatching拠出で従業員が支払った加入者掛金は、全額所得控除(小規模企業共済等掛金控除)の対象となります。
運用時	<ul style="list-style-type: none">● 運用益に対する課税はありません。 (運用段階の年金資産に対して特別法人税が課税されますが、課税凍結中です。)
給付金受取時	<ul style="list-style-type: none">● 年金で受取る場合は「公的年金等控除」が適用されます。● 一時金で受取る場合は「退職所得控除」が適用されます。

各段階の税制優遇



三井住友海上総合型DCプログレス

スキーム図 | 三井住友海上総合型DCプログレス



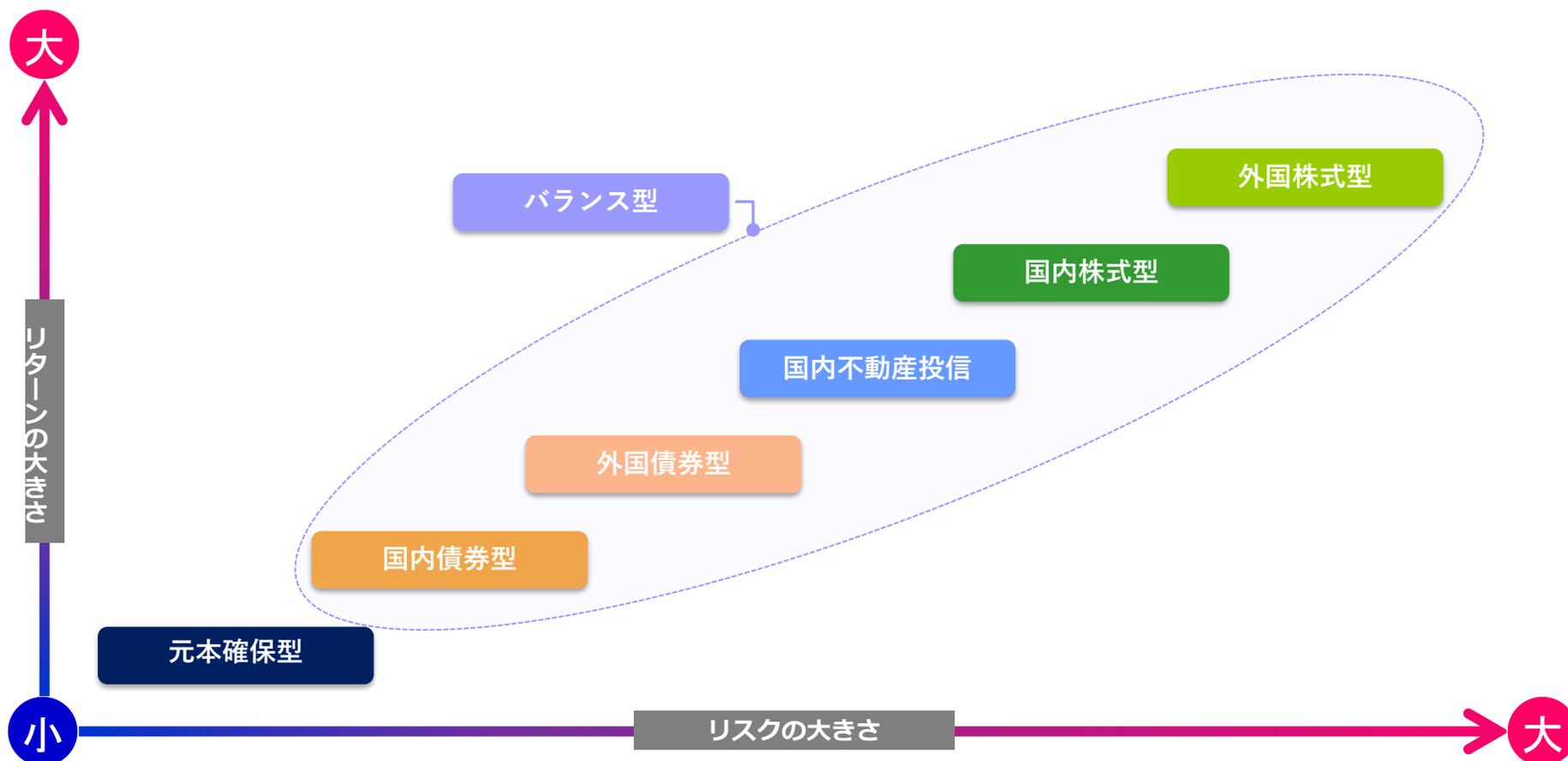
運用商品ラインアップ | 三井住友海上総合型DCプログレス

あらかじめ決められた商品ラインアップの中から自らの判断で運用商品を選び、資産を運用していきます。

運用商品には大きく分けて、「元本確保型商品」と「投資信託」の2種類があります。

各運用商品のリスクとリターンの関係

(注) 図はあくまでイメージです。市場環境等により異なる場合があります。



運用商品ラインアップ | 三井住友海上総合型DCプログレス

投資信託

商品分類	運用手法	運用商品名	信託報酬 (年率・税込)	信託財産 留保額	運用会社名
国内株式型	パッシブ	DC・ダイワ・ストックインデックス225 (確定拠出年金専用ファンド)	0.572%	なし	大和アセット マネジメント
	パッシブ	三井住友・日本株式インデックス 年金ファンド	0.154%	なし	三井住友DS アセットマネジメント
	パッシブ	野村国内株式インデックスファンド・ TOPIX (確定拠出年金向け)	0.154%	なし	野村アセット マネジメント
	アクティブ	フィデリティ・日本成長株・ファンド	1.683%	なし	フィデリティ投信
	アクティブ	三井住友・バリュー株式年金ファンド	1.430%	なし	三井住友DS アセットマネジメント
国内債券型	パッシブ	ダイワ投信倶楽部日本債券 インデックス	0.495%	なし	大和アセット マネジメント
	パッシブ	三井住友・日本債券インデックス・ ファンド	0.176%	なし	三井住友DS アセットマネジメント

運用商品ラインアップ | 三井住友海上総合型DCプログレス

商品分類	運用手法	運用商品名	信託報酬 (年率・税込)	信託財産 留保額	運用会社名
外国株式型	パッシブ	ステート・ストリートDC外国株式 インデックス・オープン	1.045%	売却時 0.3%	ステート・ストリート・ グローバル・アドバイザーズ
	パッシブ	野村外国株式インデックスファンド・ MSCI-KOKUSAI (確定拠出年金向け)	0.09889%	なし	野村アセット マネジメント
	パッシブ	野村新興国株式インデックスファンド (確定拠出年金向け)	0.275%	なし	野村アセット マネジメント
	アクティブ	大和住銀DC海外株式アクティブ ファンド	1.782%	なし	三井住友DS アセットマネジメント
外国債券型	パッシブ	ステート・ストリートDC外国債券 インデックス・オープン	0.605%	売却時 0.1%	ステート・ストリート・ グローバル・アドバイザーズ
	パッシブ	三井住友・DC外国債券インデックス ファンド	0.231%	なし	三井住友DS アセットマネジメント
	パッシブ	野村新興国債券インデックスファンド (確定拠出年金向け)	0.275%	なし	野村アセット マネジメント

運用商品ラインアップ | 三井住友海上総合型DCプログレス

商品分類	運用手法	運用商品名	信託報酬 (年率・税込)	信託財産 留保額	運用会社名	
不動産 投信	アクティブ	野村J-REITファンド (確定拠出年金向け)	1.045%	なし	野村アセット マネジメント	
バランス型	配分固定	パッシブ	DCマイセクション25	0.286%	なし	三井住友トラスト・ アセットマネジメント
		パッシブ	DCマイセクション50	0.319%	なし	三井住友トラスト・ アセットマネジメント
		パッシブ	DCマイセクション75	0.352%	なし	三井住友トラスト・ アセットマネジメント
	配分変動	アクティブ	野村DC運用戦略ファンド (愛称：ネクスト10)	0.880%	なし	野村アセット マネジメント

元本確保型商品

商品分類	運用商品名	商品提供機関名
預金	三井住友銀行確定拠出年金定期預金（5年）	三井住友銀行

導入に係る手数料 | 三井住友海上総合型DCプログレス

イニシャルコスト：制度導入時のみご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)
制度導入時手数料	三井住友海上	30,000円/1社	30,000円

ランニングコスト：従業員数により変動。毎年ご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(年間・税別)	金額(年間・税別)			
			30名	50名	100名	300名
①企業別管理手数料	三井住友海上	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円
②個人別管理手数料	三井住友海上	3,840円/1加入者	115,200円	192,000円	384,000円	1,152,000円
③資産管理手数料	三井住友信託銀行	1,200円/1加入者	36,000円	60,000円	120,000円	360,000円
合計			181,200円	282,000円	534,000円	1,542,000円

投資教育

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)			
			30名	50名	100名	300名
④スターターキット	三井住友海上	500円/1加入者	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑤eラーニング	三井住友海上	500円/1ID	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑥投資教育セミナー	三井住友海上	30,000円/1回(2時間)	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円

導入に係る手数料 | 三井住友海上総合型DCプログレス

イニシャルコスト：制度導入時のみご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)
制度導入時手数料	三井住友海上	30,000円/1社	30,000円

ランニングコスト：従業員数により変動。毎年ご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(年間・税別)	金額(年間・税別)			
			30名	50名	100名	300名
①企業別管理手数料	三井住友海上	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円
②個人別管理手数料	三井住友海上	3,840円/1加入者	115,200円	192,000円	384,000円	1,152,000円
③資産管理手数料	三井住友信託銀行	1,200円/1加入者	36,000円	60,000円	120,000円	360,000円
合計			181,200円	282,000円	534,000円	1,542,000円

投資教育

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)			
			30名	50名	100名	300名
④スターターキット	三井住友海上	500円/1加入者	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑤eラーニング	三井住友海上	500円/1ID	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑥投資教育セミナー	三井住友海上	30,000円/1回 (2時間)	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円

導入に係る手数料 | 三井住友海上総合型DCプログレス

イニシャルコスト：制度導入時のみご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)
制度導入時手数料	三井住友海上	30,000円/1社	30,000円

ランニングコスト：従業員数により変動。毎年ご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(年間・税別)	金額(年間・税別)			
			30名	50名	100名	300名
①企業別管理手数料	三井住友海上	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円
②個人別管理手数料	三井住友海上	3,840円/1加入者	115,200円	192,000円	384,000円	1,152,000円
③資産管理手数料	三井住友信託銀行	1,200円/1加入者	36,000円	60,000円	120,000円	360,000円
合計			181,200円	282,000円	534,000円	1,542,000円

投資教育

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)			
			30名	50名	100名	300名
④スターターキット	三井住友海上	500円/1加入者	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑤eラーニング	三井住友海上	500円/1ID	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑥投資教育セミナー	三井住友海上	30,000円/1回(2時間)	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円

導入に係る手数料 | 三井住友海上総合型DCプログレス

イニシャルコスト：制度導入時のみご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)
制度導入時手数料	三井住友海上	30,000円/1社	30,000円

ランニングコスト：従業員数により変動。毎年ご負担いただきます

内容	サービス提供者	単価(年間・税別)	金額(年間・税別)			
			30名	50名	100名	300名
①企業別管理手数料	三井住友海上	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円
②個人別管理手数料	三井住友海上	3,840円/1加入者	115,200円	192,000円	384,000円	1,152,000円
③資産管理手数料	三井住友信託銀行	1,200円/1加入者	36,000円	60,000円	120,000円	360,000円
合計			181,200円	282,000円	534,000円	1,542,000円

投資教育

内容	サービス提供者	単価(税別)	金額(税別)			
			30名	50名	100名	300名
④スターターキット	三井住友海上	500円/1加入者	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑤eラーニング	三井住友海上	500円/1ID	15,000円	25,000円	50,000円	150,000円
⑥投資教育セミナー	三井住友海上	30,000円/1回(2時間)	30,000円	30,000円	30,000円	30,000円

制度導入までの流れ

制度導入までの流れ

STEP 1

退職金制度における課題の把握

他企業のお悩み事例から、退職金制度の課題点を探っていきます。

STEP 2

退職金制度の現状分析

現行の退職金制度を分析しStep1により把握した課題点を数値で確認します。

STEP 3

制度設計

加入者の範囲や掛金水準等を決めます。

STEP 4

制度導入に向けた準備

就業規則やその他規程の見直し・修正を実施します。

STEP 5

制度開始



制度導入までの流れ

STEP 1

退職金制度における課題の把握

他企業のお悩み事例から、退職金制度の課題点を探っていきます。

STEP 2

退職金制度の現状分析

現行の退職金制度を分析しStep1により把握した課題点を数値で確認します。

STEP 3

制度設計

加入者の範囲や掛金水準等を決めます。

STEP 4

制度導入に向けた準備

就業規則やその他規程の見直し・修正を実施します。

STEP 5

制度開始



制度導入までの流れ

支給額 水準

- 一律定額×勤続年数としているので、定年まで積み上げても水準額が低い。
- 勤続年数別定額であるため、中途採用者にとって不利な制度となっている。

従業員の 認識

- 従業員の定着に結び付くような退職金制度にしたい。
- 公的年金と退職金で老後の生活は安泰だと誤解している従業員が多い。

資金準備

- 定年退職者が出るのはまだ10年以上先なので 資金準備は特にしていない。
- 中途退職者の人数が年によって異なり、退職一時金としての支払いが資金繰りに影響するケースがある。

人事制度 との連動

- 給与は等級や成果を反映させる仕組みだが、退職金制度は評価と関係ない仕組みになっている。



制度導入までの流れ

STEP 1

退職金制度における課題の把握

他企業のお悩み事例から、退職金制度の課題点を探っていきます。

STEP 2

退職金制度の現状分析

現行の退職金制度を分析しStep1により把握した課題点を数値で確認します。

STEP 3

制度設計

加入者の範囲や掛金水準等を決めます。

STEP 4

制度導入に向けた準備

就業規則やその他規程の見直し・修正を実施します。

STEP 5

制度開始



制度導入までの流れ

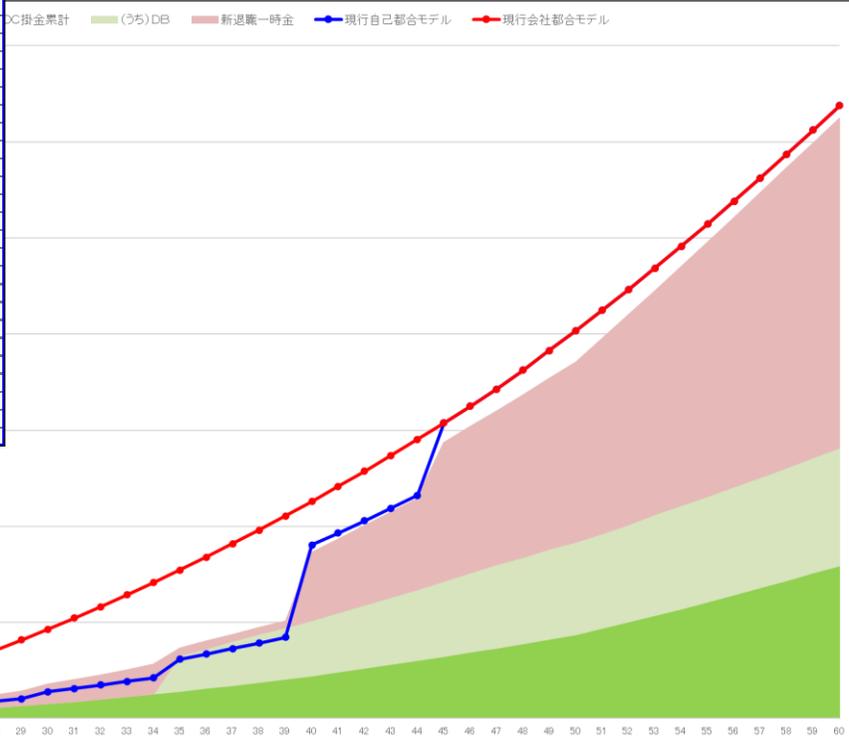
< 掛金水準の設定 >

							退職一時金ポイント単価	DC単価		掛金年額上限	想定利回り				
							7,000円	2,400円	328,680円	2.00%					
勤続年数	年齢	資格等級	勤続P	資格等級P	合計P	累計P	退職一時金支給率	新退職一時金	DC掛金月額	DC掛金年額	DC掛金累計	DC元利合計	新制度合計	(うち)DB	現行制度との差
0	20	I	0P	0P	0P	0P	0.00	0	0	0	0	0	0	0	+0
1	21	I	7P	10P	17P	17P	0.00	0	2,000	24,000	24,000	24,219	24,219	0	+24,219
2	22	I	7P	10P	17P	34P	0.00	0	2,000	24,000	48,000	48,923	48,923	0	+48,923
3	23	I	7P	10P	17P	51P	0.00	0	2,000	24,000	72,000	74,120	74,120	0	+74,120
4	24	I	7P	10P	17P	68P	0.00	0	2,000	24,000	96,000	99,822	99,822	0	+99,822
5	25	I	7P	10P	17P	85P	0.25	148,750	2,000	24,000	120,000	126,038	274,788	0	+67,288
6	26	II	7P	10P	17P	102P	0.25	178,500	2,000	24,000	144,000	152,778	331,278	0	+76,278
7	27	II	7P	15P	22P	124P	0.25	217,000	3,000	36,000	180,000	192,162	409,162	0	+104,662
8	28	II	7P	15P	22P	146P	0.25	255,500	3,000	36,000	216,000	232,334	487,834	0	+131,834
9	29	II	7P	15P	22P	168P	0.25	294,000	3,000	36,000	252,000	273,310	567,310	0	+157,100
10	30	II	7P	15P	22P	190P	0.30	399,000	3,000	36,000	288,000	315,105	714,105	0	+156,105
11	31	II	8P	15P	23P	213P	0.30	447,300	3,000	36,000	324,000	357,736	805,036	0	+178,036
12	32	III	8P	15P	23P	236P	0.30	495,600	3,000	36,000	360,000	401,219	896,819	0	+198,419
13	33	III	8P	20P	28P	264P	0.30	554,400	4,000	48,000	408,000	457,682	1,012,082	0	+239,882
14	34	III	8P	20P	28P	292P	0.30	613,200	4,000	48,000	456,000	515,274	1,128,474	0	+280,074
15	35	III	8P	20P	28P	320P	0.40	896,000	4,000	48,000	504,000	574,018	1,470,018	750,000	+234,018
16	36	III	8P	20P	28P	348P	0.40	974,400	4,000	48,000	552,000	633,937	1,608,337	820,000	+264,337
17	37	III	8P	20P	28P	376P	0.40	1,052,800	4,000	48,000	600,000	695,054	1,747,854	920,000	+292,654
18	38	III	8P	20P	28P	404P	0.40	1,131,200	4,000	48,000	648,000	757,393	1,888,593	1,000,000	+318,993
19	39	III	8P	20P	28P	432P	0.40	1,209,600	4,000	48,000	696,000	820,980	2,030,580	1,080,000	+343,380
20	40	IV	8P	20P	28P	460P	0.80	2,576,000	4,000	48,000	744,000	885,838	3,461,838	1,160,000	▲154,162
21	41	IV	10P	25P	35P	495P	0.80	2,772,000	5,000	60,000	804,000	964,102	3,736,102	1,240,000	▲127,898
22	42	IV	10P	25P	35P	530P	0.80	2,968,000	5,000	60,000	864,000	1,043,933	4,011,933	1,320,000	▲106,467
23	43	IV	10P	25P	35P	565P	0.80	3,164,000	5,000	60,000	924,000	1,125,359	4,289,359	1,400,000	▲89,841
24	44	IV	10P	25P	35P	600P	0.80	3,360,000	5,000	60,000	984,000	1,208,414	4,568,414	1,480,000	▲77,986
25	45	IV	10P	25P	35P	635P	1.00	4,445,000	5,000	60,000	1,044,000	1,293,131	5,738,131	1,560,000	▲411,869
26	46	IV	10P	25P	35P	670P	1.00	4,690,000	5,000	60,000	1,104,000	1,379,541	6,069,541	1,650,000	▲430,459
27	47	IV	10P	25P	35P	705P	1.00	4,935,000	5,000	60,000	1,164,000	1,467,680	6,402,680	1,740,000	▲455,320
28	48	IV	10P	25P	35P	740P	1.00	5,180,000	5,000	60,000	1,224,000	1,557,582	6,737,582	1,800,000	▲454,418
29	49	IV	10P	25P	35P	775P	1.00	5,425,000	5,000	60,000	1,284,000	1,649,282	7,074,282	1,880,000	▲458,718
30	50	V	10P	25P	35P	810P	1.00	5,670,000	5,000	60,000	1,344,000	1,742,815	7,412,815	1,930,000	▲457,185
31	51	V	12P	40P	52P	862P	1.00	6,034,000	8,000	96,000	1,440,000	1,874,548	7,908,548	1,980,000	▲458,552
32	52	V	12P	40P	52P	914P	1.00	6,398,000	8,000	96,000	1,536,000	2,008,916	8,406,916	2,030,000	▲452,084
33	53	V	12P	40P	52P	966P	1.00	6,762,000	8,000	96,000	1,632,000	2,145,971	8,907,971	2,100,000	▲464,029
34	54	V	12P	40P	52P	1,018P	1.00	7,126,000	8,000	96,000	1,728,000	2,285,768	9,411,768	2,150,000	▲414,232
35	55	V	12P	40P	52P	1,070P	1.00	7,490,000	8,000	96,000	1,824,000	2,428,360	9,918,360	2,200,000	▲371,640
36	56	V	12P	40P	52P	1,122P	1.00	7,854,000	8,000	96,000	1,920,000	2,573,804	10,427,804	2,250,000	▲336,196
37	57	V	12P	40P	52P	1,174P	1.00	8,218,000	8,000	96,000	2,016,000	2,722,157	10,940,157	2,300,000	▲307,843
38	58	V	12P	40P	52P	1,226P	1.00	8,582,000	8,000	96,000	2,112,000	2,873,477	11,455,477	2,350,000	▲286,523
39	59	V	12P	40P	52P	1,278P	1.00	8,946,000	8,000	96,000	2,208,000	3,027,823	11,973,823	2,400,000	▲272,177
40	60	V	12P	40P	52P	1,330P	1.00	9,310,000	8,000	96,000	2,304,000	3,185,257	12,495,257	2,450,000	▲264,743

◆ 現行の退職金制度の分析
(入社から定年退職までの水準)

◆ DCを導入した場合のモデル
(他の退職金制度との比率や支給額)

◆ 既存従業員の支給率
(既得権と期待権の確認)



制度導入までの流れ

< 加入者範囲等制度の内容設定 >

項目	内容
加入者の範囲	原則、全ての厚生年金被保険者（70歳未満）が対象となります。 ただし、不当に差別的でない範囲（職種など）で加入対象者の範囲を定めることも可能です。 退職金前払い制度との選択をさせることも可能です。
掛金	事業主掛金は、「全員一律(定額)」あるいは「基準給与の一定率」で設定できます。 等級・クラス・役職等に応じて掛金額を設定することも可能です。 マッチング拠出制度を導入可否も設定できます。
事業主への返還	勤続3年未満で死亡・定年・会社都合以外の事由で退職した場合に掛金相当額を事業主に返還する設定ができます。 ※勤続3年以上で退職した場合は、退職事由にかかわらず事業主に返還することはできません。
掛金払込みの中断	休職、育児休業、出生時育児休業、介護休業等で無給の休職（休業）期間については、掛金の払込みを中断する設定ができます。
他制度からの移換	退職一時金制度、他の企業年金制度等から移換ができます。 退職一時金からの移換は4年～8年の分割となります。企業規模拡大により中退共の加入条件を満たさなくなった場合、中退共から移換することも可能です。

制度導入までの流れ

STEP 1

退職金制度における課題の把握

他企業のお悩み事例から、退職金制度の課題点を探っていきます。

STEP 2

退職金制度の現状分析

現行の退職金制度を分析しStep1により把握した課題点を数値で確認します。

STEP 3

制度設計

加入者の範囲や掛金水準等を決めます。

STEP 4

制度導入に向けた準備

就業規則やその他規程の見直し・修正を実施します。

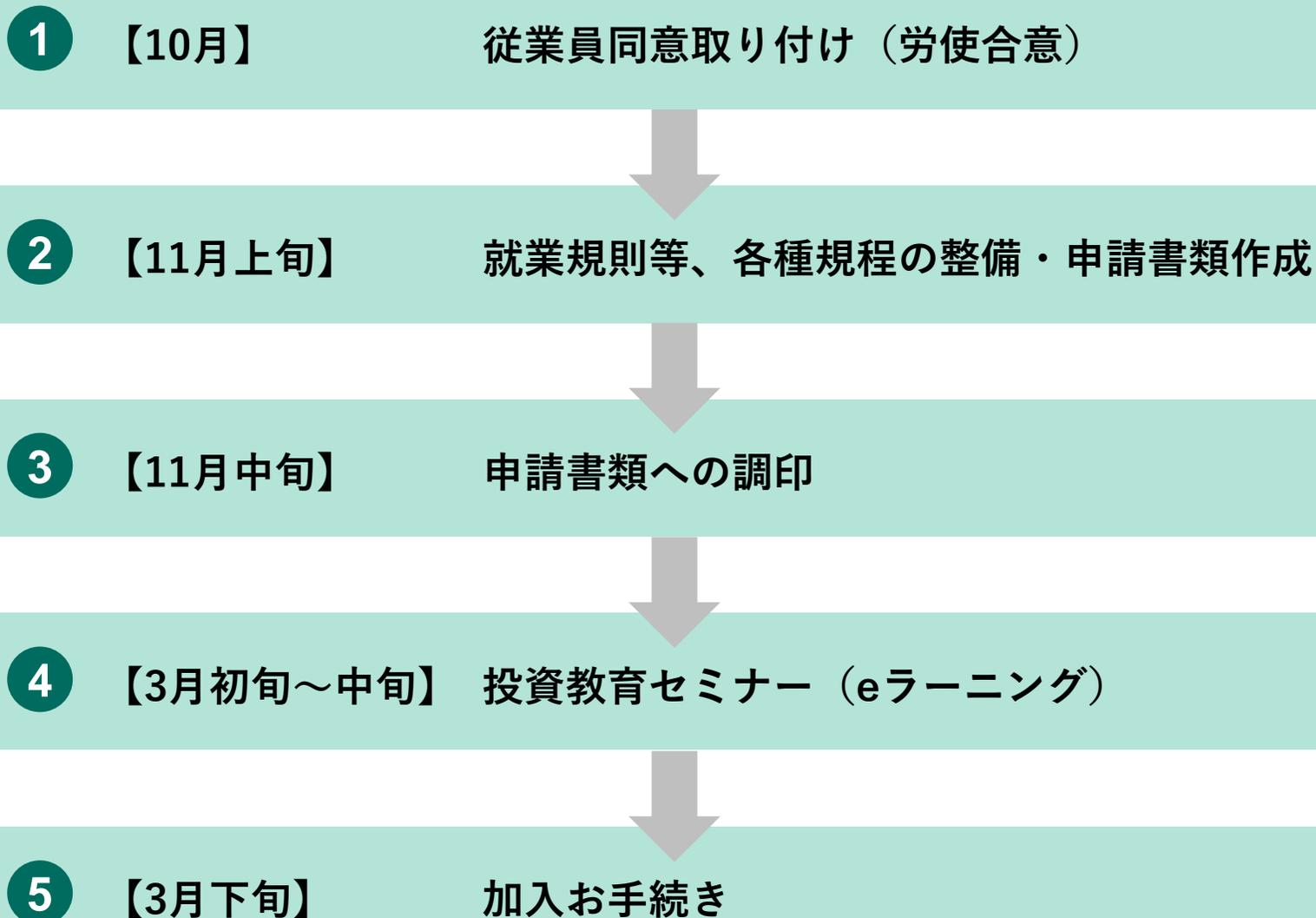
STEP 5

制度開始



制度導入までの流れ

< 4月1日導入の場合 >



制度導入までの流れ

確定拠出年金規程

(目的)

第1条 本規程は、●●株式会社（以下、「会社」という。）の実施する確定拠出年金に関する事項を定めたものである。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則第●●条に定める従業員に適用する。ただし、臨時従業員、パートタイムアルバイトについては適用しない。

(規約および法令の適用)

第3条 確定拠出年金について、本規程に定めのない事項については、別に定める三井住友海上企業型年金規約（以下、「年金規約」という。）および確定拠出年金法その他法令の定めによるものとする。

(加入者)

第4条 第2条により本規程の適用を受ける者は、年金規約で定める確定拠出年金制度の加入者である。ただし、次の各号に該当する者を除く。
(1) 確定拠出年金法の規定により、確定拠出年金の加入者となれない者。
(2) 企業型確定拠出年金の老齢給付金を受給中または受給を終了した者。
(3) 本制度の加入者となることを選択しなかった者
2 加入者となった者は、年金規約に定める●●歳で加入者資格を喪失する。

(事業主掛金)

第5条 確定拠出年金掛金は、以下の算式により求められた拠出算定給の100%とする。
$$\text{拠出算定給} = \text{給与規程第●●条に定める基本給} \times \text{●}\%$$

2 会社は事業主掛金として、前項に定める確定拠出年金掛金に手数料を加算し、対象月の拠出する。
3 前項に定める拠出の対象となる月は、入社日の属する月から満●●歳に達する日（満●●誕生日の前日）の属する月の前月までとする。ただし、満●●歳に達する前に退職する退職日の翌日の属する月の前月までとする。
4 第1項に定める確定拠出年金掛金の額は、入社日に決定する。以降、毎年●●月1日に併せてその年の●●月から翌年の●●月までこれを適用する。

(受取方法の特例)

第6条 入社日現在50歳以上の者は、自身の選択により、前条第1項に定める額を確定拠出金とすることに代えて、退職までの累計額を退職時に受け取ることができる。
2 前項の選択は、入社日の属する月に行い、以降の変更はできないものとする。
3 この条の適用を受ける場合の増加所得に対する所得税、住民税および社会保険料（事業分を除く）は、選択した者本人が負担するものとする。

(事業主掛金の中断)

第7条 次の各号に該当する無給の期間については、事業主掛金の拠出を中断する。
(1) 就業規則第●●条に定める休暇期間（会社都合を除く）
(2) 育児休業規程第●●条に定める育児休業期間

(3) 育児休業規程第●●条に定める出生時育児休業期間
(4) 介護休業規程第●●条に定める介護休業期間

(事業主返還)

第8条 加入者が、勤続年数3年未満で死亡・定年・会社都合以外の事由（以下、「事業主返還」という。）により退職した場合、個人別管理資産額のうち年金規約により算定された額を返還し、返還後の残余資産は当該加入者に帰属するものとする。
2 第6条の規定により確定拠出年金掛金として受け取ることを選択しなかった者が、勤続前項に定める事業主返還事由により退職した場合、会社は第6条第1項に定める額を返さない。

(加入者掛金の拠出)

第9条 加入者は、第5条に定める事業主掛金に加え、自らの希望により、「企業型年金加入者（以下、「加入者掛金」という。）を拠出することができる。
2 加入者掛金の額は、事業主掛金の範囲内で加入者自らが決定した1,000円単位の金額と事業主掛金との合計額が拠出限度額を超えないものとする。
3 加入者掛金の拠出の開始は、確定拠出年金制度の加入者となる時に会社に申し出ること加入月（加入月の翌月拠出）から行うことができるものとする。
4 前項の規定にかかわらず、確定拠出年金制度加入後に加入者掛金の拠出を希望する加入者毎月●●月末までに会社に申し出ることにより、●●月分（●●月拠出）から開始することができる。

(加入者掛金の変更)

第10条 加入者掛金の額の変更を希望する場合は、毎年●●月末までに会社に申し出ること●●月分から変更することができる。ただし、加入者掛金の額の変更は、1年間に1回に定める場合のみとする。
2 前項にかかわらず、次の各号に掲げる場合は随時の変更ができるものとし、これらは会社は加入者からの指図を受けずに変更ができるものとする。（ただし、第4号で希望で変更を行う場合を除く。）また、会社が加入者からの指図を受けずにこれらの変わった場合は、速やかに当該加入者にその旨を通知する。
(1) 事業主掛金の額が引き上げられることにより、事業主掛金の額と加入者掛金の額との合計限度額を超える場合において、合計額が拠出限度額を超えないよう加入者掛金を変更する場合。
(2) 事業主掛金の額が引き下げられることにより、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超過する場合において、事業主掛金の額を超えないよう加入者掛金の額を変更する場合。
(3) 加入者掛金の額の決定方法が変更されることにより、加入者が拠出していた加入者掛金を拠出できなくなる場合において、加入者掛金の額を変更後の決定方法による額に調整する場合。
(4) 加入者掛金の額を0円に変更する場合。
(5) 第7条の各号に該当し、事業主掛金が中断されることにより加入者掛金を停止する。
3 前項第1号から第3号までの事由で会社が加入者掛金の変更を行う場合は、原則として掛金の引き下げを行う場合とし、その金額については各号の条件を充足できる第9条第2項の範囲内の最高金額への引き下げとする。
4 第2項第4号の変更については、変更を行う該当月の前月末までに会社に申し出ることにより、加入者の希望での変更を行うことができる。
5 事業主掛金の中断事由の終了時に当該加入者が拠出の再開を希望する場合は、第1項

にかかわらず、会社に申し出ることにより、加入者掛金の拠出を再開できるものとする。
6 第2項の各号に定めた変更については、第1項に定める年1回の変更には該当しないものとする。

(加入者掛金の収納と運用)

第11条 加入者掛金は、対象月の翌月の給与から控除する。
2 加入者掛金の額が給与から控除できない場合は、会社は加入者掛金の拠出を停止し、速やかに当該加入者にその旨を通知するものとする。なお、当該加入者が拠出の再開を希望する場合は、第10条第1項の規定によるものとする。
3 加入者掛金は、会社が拠出する事業主掛金とあわせて資産管理機関に納付され、事業主掛金と同じ運用商品で運用が行われる。加入者掛金を、事業主掛金と異なった運用商品で運用することはできない。

(給付)

第12条 確定拠出年金から支給する給付の額および受給方法は、年金規約の定めによる。

(規程の改定)

第13条 本規程は、関係法規の改定、社会情勢の著しい変化があったとき、給与体系に著しい改定があったとき、その他必要があるときは改定することができる。

附則

(施行日)

第1条 本規程は20●●年●●月1日から施行する。

(本規程の施行日前から在籍する者の取扱い)

第2条 本規程の施行日前から在籍する者で、本規程の施行後も引き続き勤務する者については、本則における「入社日」を「施行日」と読み替える。

制度導入までの流れ

STEP 1

退職金制度における課題の把握

他企業のお悩み事例から、退職金制度の課題点を探っていきます。

STEP 2

退職金制度の現状分析

現行の退職金制度を分析しStep1により把握した課題点を数値で確認します。

STEP 3

制度設計

加入者の範囲や掛金水準等を決めます。

STEP 4

制度導入に向けた準備

就業規則やその他規程の見直し・修正を実施します。

STEP 5

制度開始

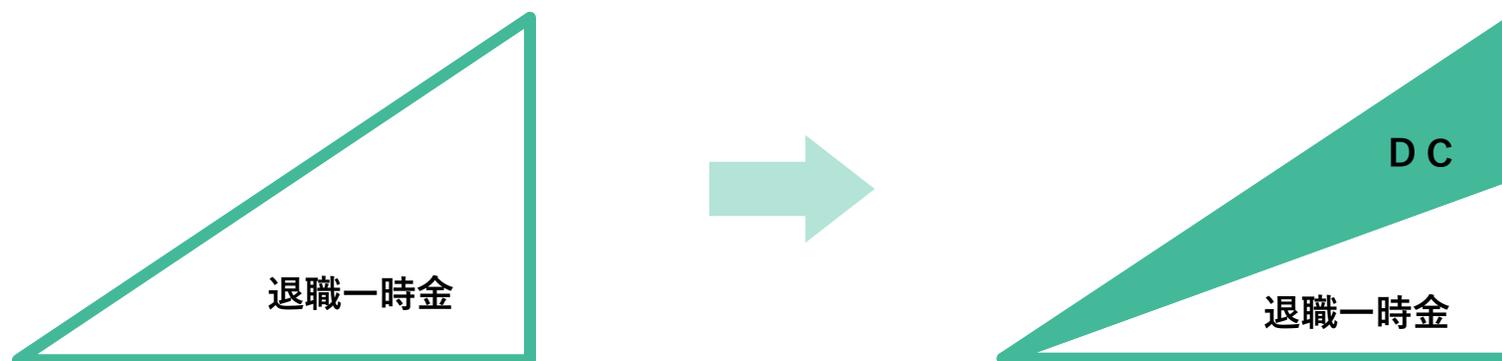


導入事例

導入事例

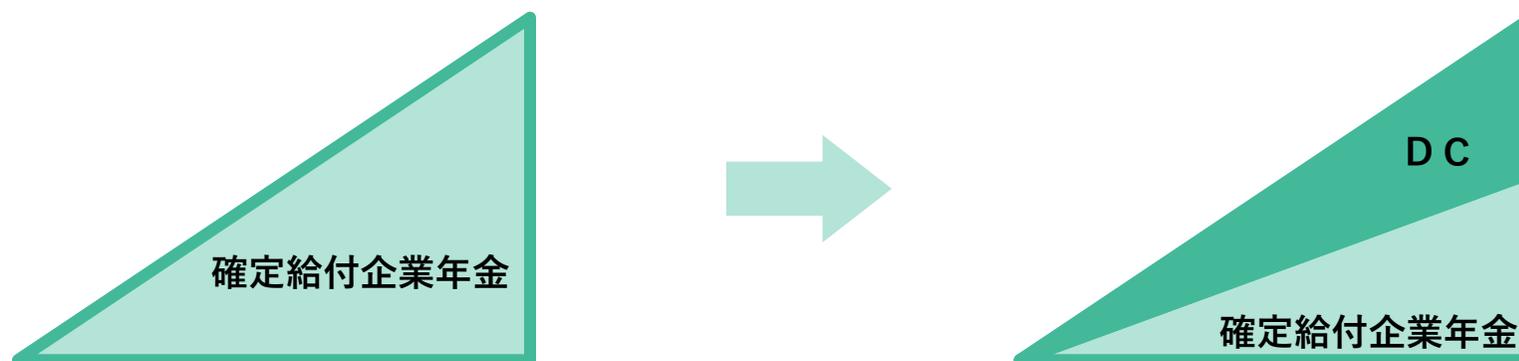
導入事例（A社）

退職給付債務に課題を感じDCを導入。現行の退職一時金制度も一部残したため、中途退職者には一部現金で、残りはDCの資産として支給できる仕組みとした。



導入事例（B社）

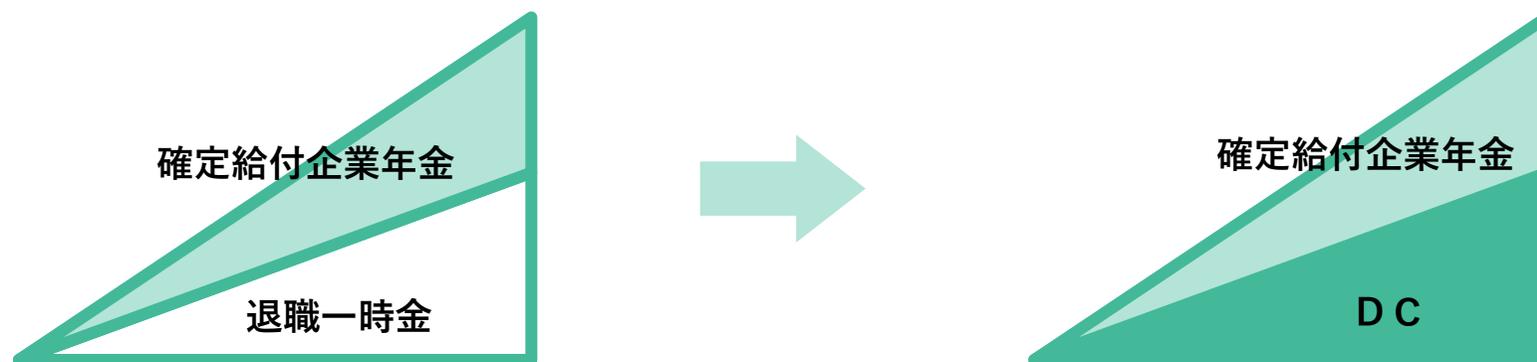
確定給付企業年金（DB）の運用リスク回避のため、確定拠出年金を導入。途中で採用した従業員の受け皿にも対応ができるようになった。



導入事例

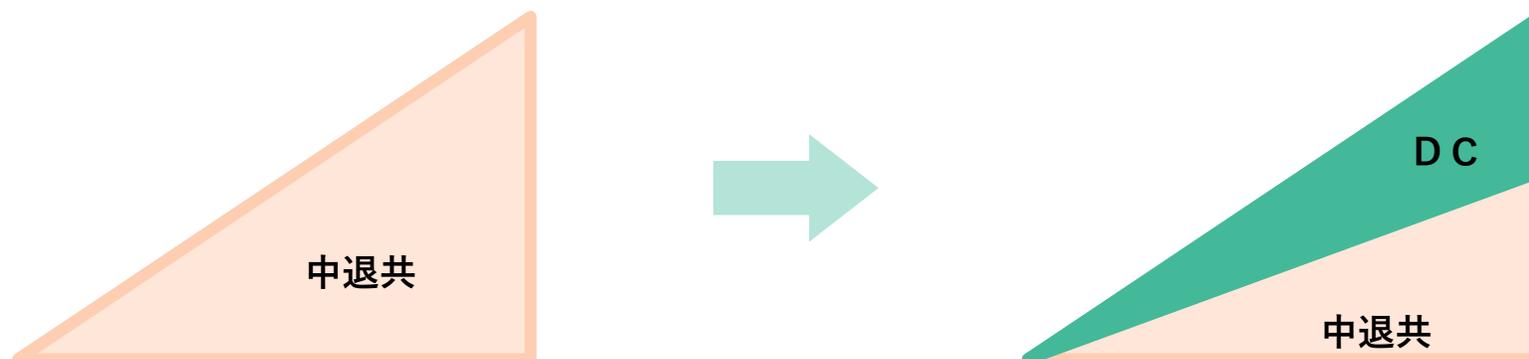
導入事例（C社）

退職金の費用を平準化するため確定拠出年金を導入。加入は選択制とし、各従業員に掛金額を選択させる仕組みとした。（加入を希望しない従業員は、掛金相当額を給与に上乗せして支給）



導入事例（D社）

現行の中退共の掛金を変更し、確定拠出年金を導入。複数の制度を活用することで、それぞれのメリットを享受。DCの掛金を役職毎に設定し、成果を反映させる仕組みとした。また、従業員の資産形成に関する知識の向上にも寄与した。



最後に・・・



最後に

確定拠出年金制度導入は、様々なビジネスチャンスが派生すると考えられます。

退職金制度見直しコンサルティング

確定拠出年金制度導入のニーズは年々増加しています。
制度の設計や導入手続きは三井住友海上が対応します。
当社DCを活用して新規企業開拓や深耕に繋げてください。

従業員教育セミナー

DCに精通することで他の社労士との差別化

MS&AD

三井住友海上