



第334回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

企業型DC(確定拠出年金)-II

企業型DCを取り巻く環境・導入事例

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。

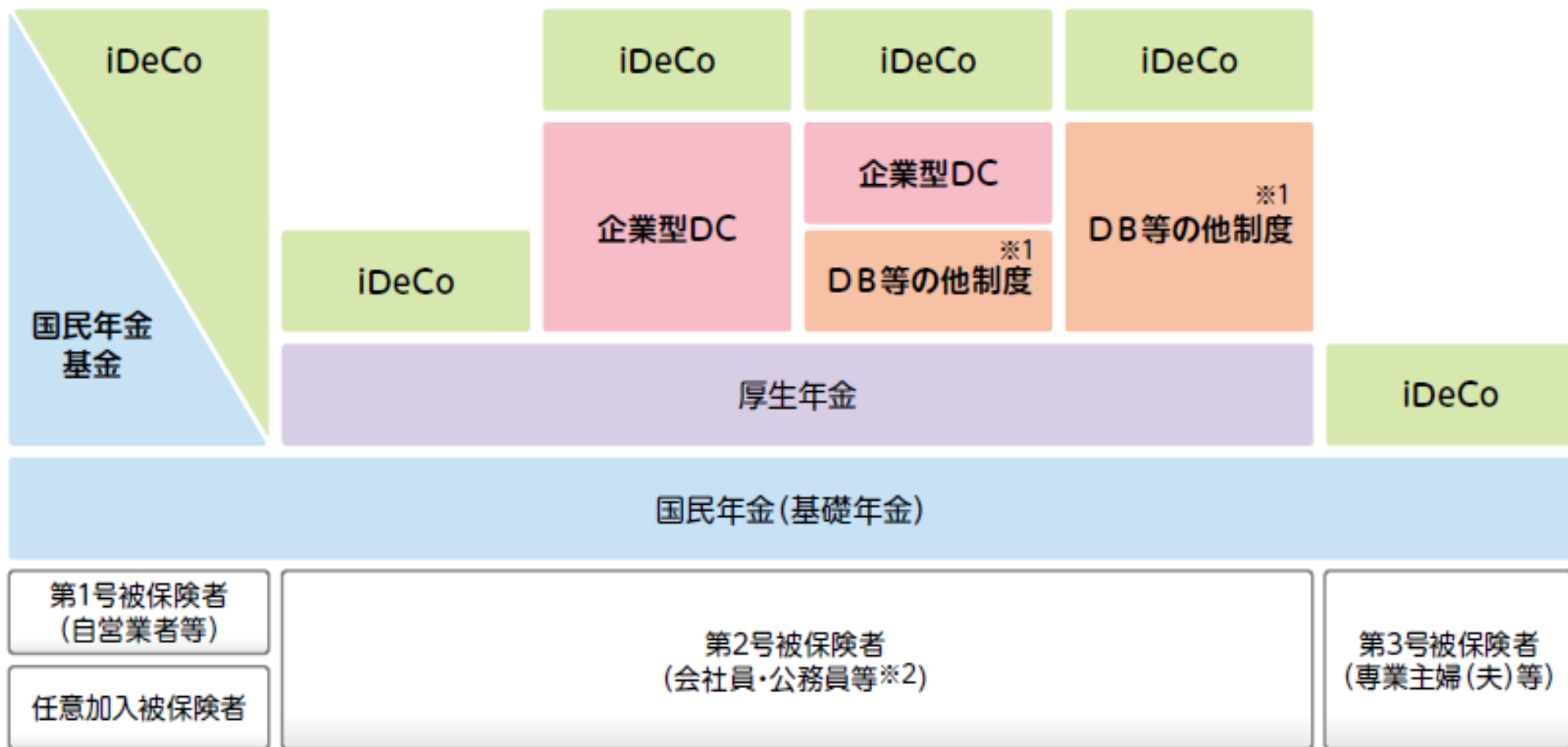
企業型 D C を取り巻く環境

企業型 D C 導入までの流れ

導入事例

財政検証の結果を読み解く

日本の年金制度



※1 DB等その他制度とは、確定給付企業年金(DB)、厚生年金基金、石炭鉱業年金基金および公務員の退職等年金給付(共済)を指します。

※2 公務員等とは国家公務員共済組合と地方公務員共済組合の長期組合員および私立学校教職員共済制度の長期加入員を指します。

足元の財政状況

社会経済状況の変化（令和元（2019）年財政検証 ⇒ 令和6（2024）年財政検証）

< 足下（2023年度）の財政状況 >

| 要素 | 社会経済の変化 | | | 年金財政への影響 |
|---------------|---------------------|----------------------|--------------------|--|
| 被保険者数 | 前回検証の見通し | 実績見込み | ※支え手の増加 被扶養者の減少 | プラス  |
| | 厚生年金被保険者 第3号被保険者 | ⇒ 4,425万人 ⇒ 762万人 | | |
| 収支差引残（運用収入除く） | 厚生年金＋国民年金： | ▲1.5兆円 | ⇒ 0.3兆円 | ※赤字脱却 プラス  |
| 積立金残高（年度末） | 厚生年金＋国民年金： | 221兆円 | ⇒ 291兆円 | ※約70兆円増 プラス  |

（注）積立金残高は、短期的な時価の変動を平滑化したもの。

（出所）厚生労働省 国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—令和6（2024年）年財政検証結果—

将来予測

所得代替率

2024年度

61.2%

2029年度 ※

高成長実現 60.3%

成長型経済
移行・継続 60.3%

過去30年投影 60.1%

1人当たり
ゼロ成長 59.4%

調整終了時

()内は調整終了年度

高成長実現 56.9%(2039)

成長型経済
移行・継続 57.6%(2037)

過去30年投影 50.4%(2057)

1人当たりゼロ成長 注1

機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2059年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行。

2059年度の所得代替率は50.1%。

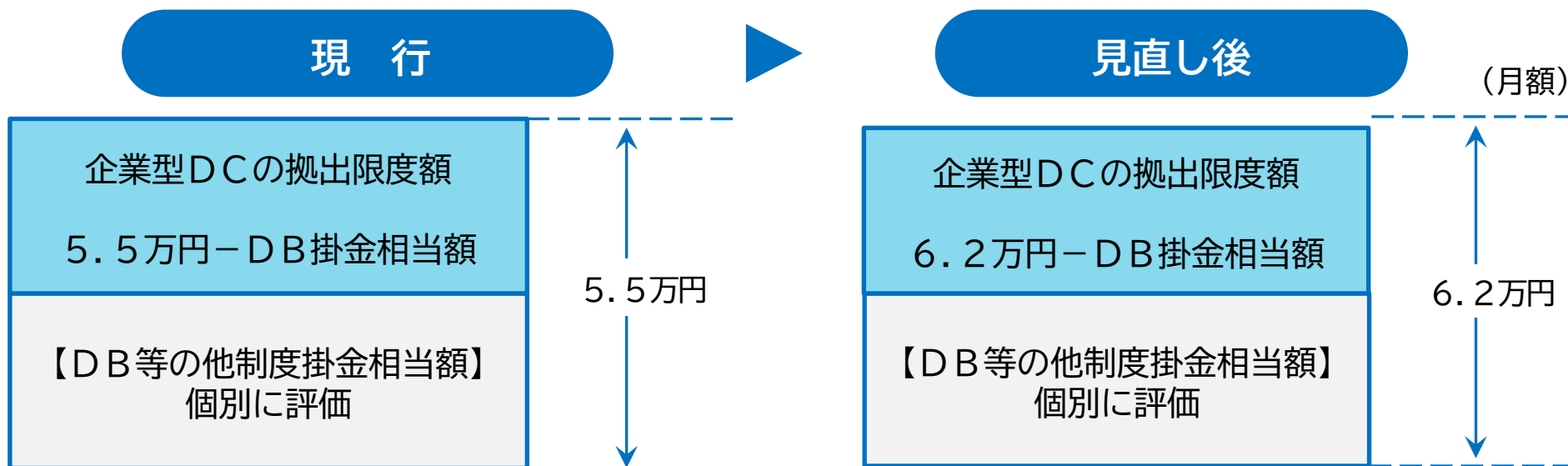
※ 平成16年改正法附則第2条において、「次期財政検証までの間に所得代替率が50%を下回ると見込まれる場合には、給付水準調整を終了し、給付と費用負担の在り方について検討を行う」とこととされているが、5年後の2029年度の所得代替率の見通しは60.3%～59.4%となっている。

(出所)厚生労働省 国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し—令和6(2024年)年財政検証結果—

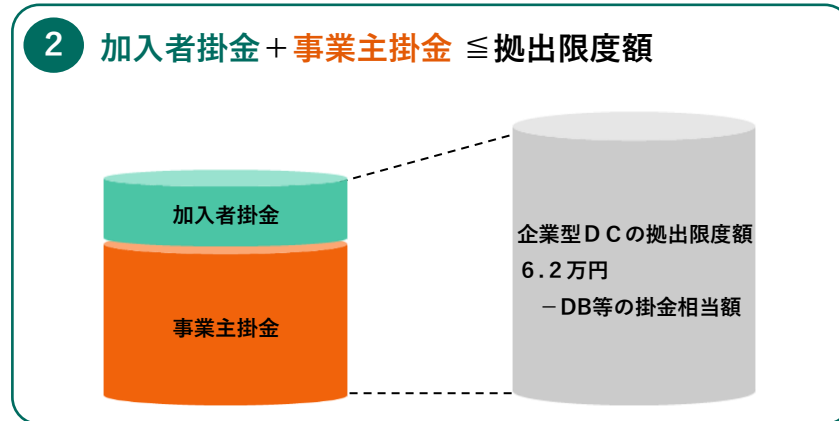
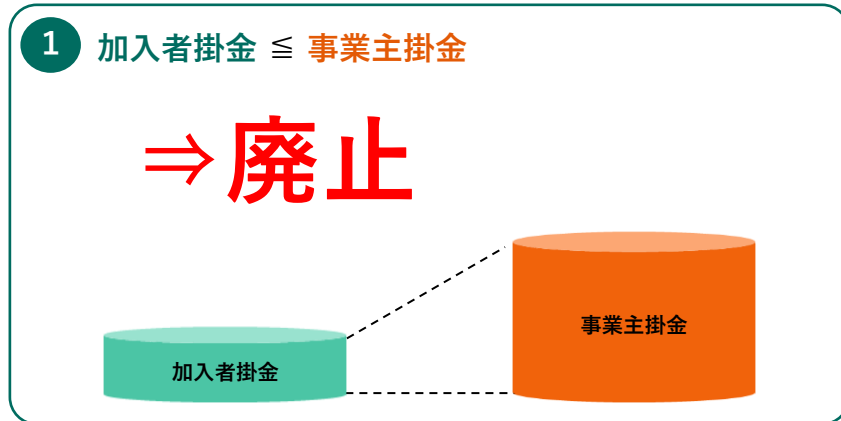
税制改正大綱(DCへの影響)について

企業型DC

① 拠出限度額の引き上げ

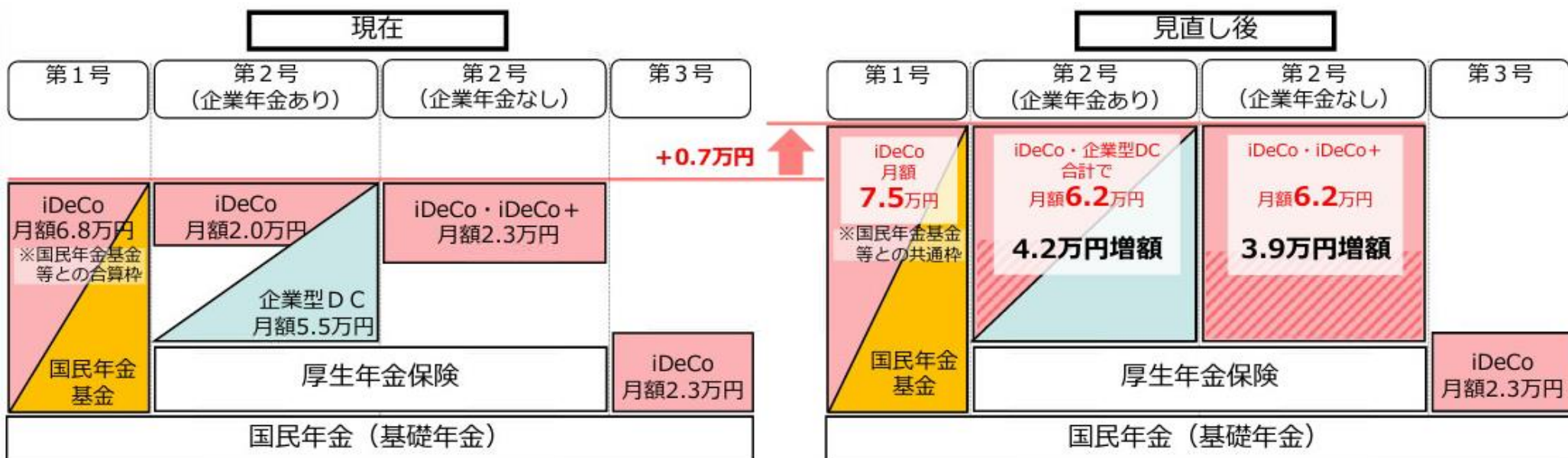


② マッチング拠出の拠出限度額ルールの変更



iDeCo(個人型DC)

① 拠出限度額の引き上げ



出所: 厚生労働省 社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料

② 加入可能年齢の引き上げ

老齢基礎年金・iDeCoの老齢給付金を受け取っていない60歳以上70歳未満まで拡大

企業型DC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



申請に必要な書類

労使合意に関する書類

同意書、証明書
従業員への説明資料、労使協議の経緯書

規程類

就業規則、給与規程、退職金規程など

会社情報・厚生年金保険適用事業所と確認できる書類

履歴事項全部証明書(登記簿謄本)
保険料納付告知額・領収済額通知書

導入事例

企業型DCを導入した企業の悩み

現場で働く人材が不足している／優秀な人材を確保したい

福利厚生制度（賃金、退職給付制度）を充実させたい

中途採用者がDCの資産を持って、資産移換ニーズが強い

退職金制度を見直したい

退職金準備費用の管理に不安がある

できるだけ節税したい

導入事例①

【企業の状況】

- ・人材確保（採用競争力の強化、従業員のモチベーションアップ）が危急の課題
- ・業績は好調で、ベースアップを検討中
- ・一方、長期的な人件費、社会保険料の増加は懸念



【企業型DC導入ポイント】

- ・ベースアップの一部を原資として、掛金に充当し企業型DCを導入
- ・ベースアップは実施しながら、退職給付制度を拡充
- ・DC導入により社会保険料の増加幅を縮小

導入事例②

【企業の状況】

- ・中退共（全員一律掛金）に加入
- ・従業員数が増加したため、中退共の加入要件（会社規模）に抵触
- ・退職金に従業員の会社への貢献度を反映したい



【企業型DC導入ポイント】

- ・中退共の解約手当金相当額を企業型DCへ移換
- ・DC掛金額を役職、人事考課などを反映させるよう設計
- ・DC制度導入による従業員の金融リテラシー向上を期待

MS&AD

三井住友海上