

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢.....	P1
【コラム】育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金への影響について	P7

DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢

2021年9月1日、「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令（令和3年政令第244号）」が公布されました。現在DB等の他制度に加入する者の企業型DC、iDeCoの拠出限度額は一律に定められていますが、今回の政令改正により、2024年12月1日以降は他制度掛金相当額（それぞれ加入しているDB等の他制度ごとの掛金相当額をいいます。）が反映されることとなります。また、他制度掛金相当額の算定方法についても、同日に公布された省令、発出された関係通知に定められました。さらに、2022年1月21日には、DC拠出限度額の経過措置に関する省令が公布され、関係通知が改正されております。

今回の企業年金ノートでは、今般のDC拠出限度額の改正に対し、DBを実施する各企業がその制度設計上どのような対応の選択肢を取りうるかについて紹介したいと思います。なお、本稿では、確定給付企業年金をDB、確定拠出年金をDC、個人型DCをiDeCoと呼び、他制度掛金相当額としてはDBの加入者に係るもののみ考慮することとします。

1. DC拠出限度額の改正

まずは、今般のDC拠出限度額の改正について紹介します。

○ DC拠出限度額の改正について

企業型DCの拠出限度額は以下のように改正されます。

	現行	2022年10月1日以降	2024年12月1日以降
企業型DCのみに加入する場合	5.5万円 / 月額 (iDeCo併用の場合 3.5万円 / 月額)	5.5万円 / 月額	5.5万円 / 月額
DBに加入する場合	2.75万円 / 月額 (iDeCo併用の場合 1.55万円 / 月額)	2.75万円 / 月額	5.5万円－他制度掛金相当額 / 月額

施行日である2024年12月1日以降、他制度掛金相当額が2.75万円未満の場合、DC拠出限度額は増加し、他制度掛金相当額が2.75万円超であった場合にはDC拠出限度額は減少することとなります。なお、施行日前日時点で実施されている企業型DCについては、拠出限度額を2.75万円のままに据え置く経過措置が適用されます。この経過措置は、施行日以後に企業型DCの事業主掛金に関する事項を変更

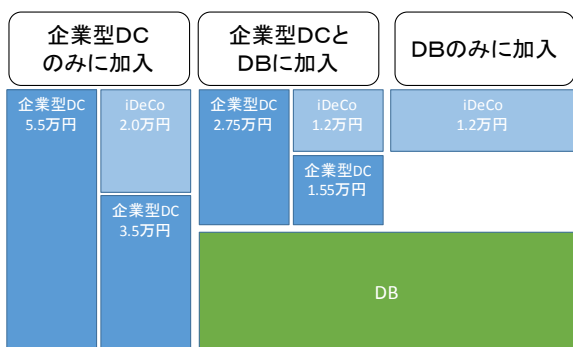
した場合や、DB の財政再計算を伴う給付設計を変更する規約変更を行った場合などに、適用が終了します。

また、iDeCo の拠出限度額は以下のように改正されます。

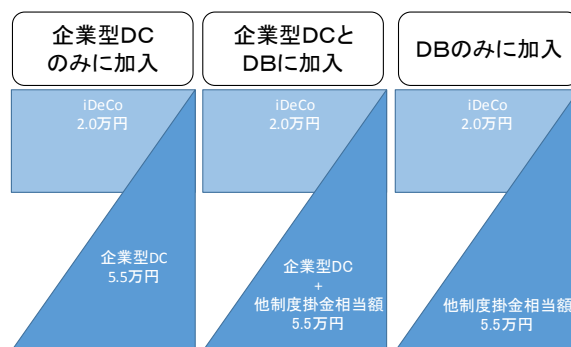
	現行	2022年10月1日以降	2024年12月1日以降
企業型 DC のみ に加入する場合	2.0万円 / 月額	5.5万円－企業型 DC の事業 主掛金 / 月額(上限2.0万円)	5.5万円－(企業型 DC の事業主掛金＋ 他制度掛金相当額) / 月額(上限2.0万円)
企業型 DC と DBに加入する場合	1.2万円 / 月額	2.75万円－企業型 DC の事業 主掛金 / 月額(上限1.2万円)	

なお、iDeCo の掛金の下限が現在 5,000 円であることには注意が必要です。2024 年 12 月 1 日以降、例えば、他制度掛金相当額＋企業型 DC 事業主掛金が 51,000 円となる場合、iDeCo の掛金は拠出できません。また、iDeCo では企業型 DC のような従前の拠出限度額を保証する経過措置が設定されないことにも注意が必要です。現行と 2024 年 12 月 1 日以降の拠出限度額のイメージを比較すると、以下のようになります。

現行のDC拠出限度額のイメージ図



2024.12以降のDC拠出限度額のイメージ図



2. 改正に伴う必須対応事項

1. で解説した改正により、DB を実施する企業には、施行日より前に必ず対応しなければならない事項があります。

○ 他制度掛金相当額の計算、DB規約への反映

DB の加入者に係る他制度掛金相当額は、企業型 DC ・ iDeCo の拠出限度額の算定に当たり、DB がどの程度を占めるのかを評価するもので、DB の給付に対して事業主が拠出したとみなされるものとして算定されます。標準掛金額の算定と同様に適正な年金数理に基づき算定を行う方法（原則的な方法）と、直近の財政計算時点における標準掛金額を加入者数で除した方法（簡易的な方法）があり、基本的には、簡易な基準に基づく DB 以外の DB は「原則的な方法」、簡易な基準の DB（確定給付企業年金法施行規則第 5 2 条の規定に基づき掛金の額を計算した確定給付企業年金をいいます。）は「簡易的な方法」で算定を行います。但し、簡易な基準に基づく DB 以外の DB についても、2024 年 12 月以降を計算基準日とする再計算までは、「簡易的な方法」とすることができる経過措置が設けられます。DB に係る他制度掛金相当額は、2024 年 12 月から DC の拠出限度額に反映されることから、企業型 DC の実施有無や iDeCo 加入者の有無に関わらず、全ての DB において算定を行い、2024 年 11 月 1 日までに DB 規約に定める必要があります。

なお、原則的な方法による他制度掛金相当額は、DB の基礎率を基に算定されますが、DB の基礎率は少なくとも 5 年に 1 回行われる財政再計算ごとに洗い替えられるため、2024 年 12 月以降は、財政再計算のたびに他制度掛金相当額を計算し、規約に反映させることとなります。また、「確定拠出年金における他制度掛金相当額及び共済掛金相当額の算定方法について（通知）」（年企発 0901 第 2 号）にもある

通り、他制度掛金相当額を調整することを目的として基礎率の設定方法を変更することは認められませんのでご注意ください。

○ 他制度掛金相当額の従業員あて周知

企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件が緩和される 2022 年 10 月 1 日までに、各実施事業所の事業主を通じて、DB の加入者に係る他制度掛金相当額等の従業員への周知が必要となります。これは、企業型 DC の掛金額や DB の加入者に係る他制度掛金相当額によっては、iDeCo の掛金の上限が小さくなったり、掛金を拠出できなくなったりすることがあることから、従業員の iDeCo 加入や iDeCo 掛金額水準の検討のため必要となるものです。

3. 各企業の対応の選択肢について

1. で解説した内容を踏まえ、各企業はどのような対応の選択肢を持つかを紹介していきます。今回は以下のようなケースについて考えてみます。

- ① DB のみを実施している企業
- ② DB と企業型 DC を実施している企業

なお、ここでは、企業が実施する年金制度のみを対象とし、iDeCo については考慮しません。

① DB のみを実施している企業

このような企業は、今般の拠出限度額の改正による影響を受けません。DB には元より拠出限度額の設定はありませんが、今般の制度改正でも変更ありません。制度設計上特に対応が必要な事項はありませんが、他制度掛金相当額の計算、規約への反映、加入者への周知が必要になる点にはご注意ください。また、今後の企業型 DC 導入を検討されている企業では、DB に係る他制度掛金相当額を参考にして、企業型 DC で拠出可能な額を検討することができます。

② DB と企業型 DC を実施している企業

このような企業では、実施中の DB の他制度掛金相当額が、企業型 DC の拠出限度額に影響を与えます。企業型 DC の拠出限度額の増減により影響が異なりますので、以下の場合に分けて紹介します。

I. DC 拠出限度額が増加する場合

(他制度掛金相当額 \leq 2.75 万円)

II. DC 拠出限度額が減少する場合①

(2.75 万円 $<$ 他制度掛金相当額 $<$ 5.5 万円、他制度掛金相当額+企業型 DC 掛金額の最高額 \leq 5.5 万円)

III. DC 拠出限度額が減少する場合②

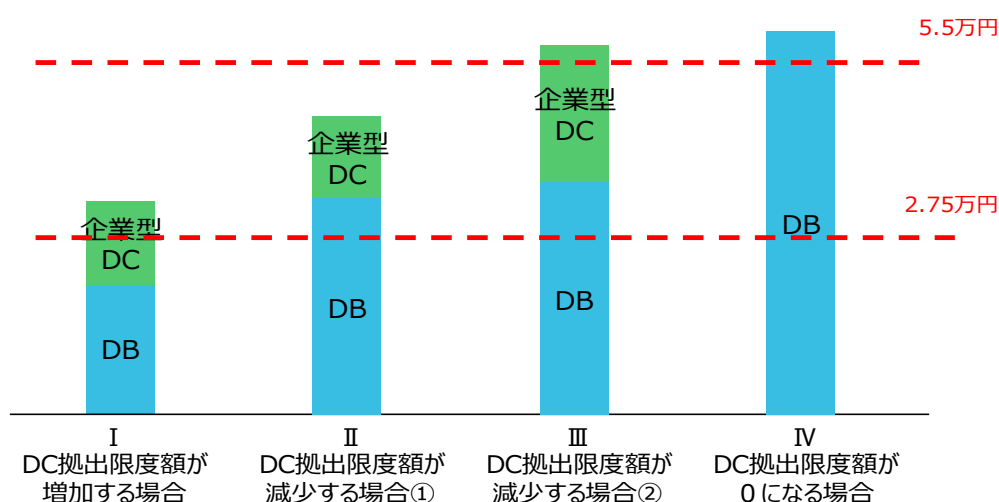
(2.75 万円 $<$ 他制度掛金相当額 $<$ 5.5 万円、他制度掛金相当額+企業型 DC 掛金額の最高額 $>$ 5.5 万円)

IV. DC 拠出限度額が 0 になる場合

(他制度掛金相当額 $>$ 5.5 万円)

なお、2. で述べた通り、他制度掛金相当額は、2024 年 12 月以降、DB 財政再計算のたびに変動するため、どのケースに該当するかも変動しうるという点にご留意ください。

すべての場合のイメージ図



I. DC 拠出限度額が増加する場合 （他制度掛金相当額<2.75万円）

この場合、DC の拠出限度額が現状の 2.75 万円より増加します。従って増加した枠を活用するための様々な対応が実施可能です。

対応例	特徴	備考
企業型 DC の事業主掛金増額	給付の充実 費用の増加	—
従前の拠出限度額により実施していた前払退職金の企業型 DC への取り込み	非課税効果の拡大 制度運営の事務負担の減少	—
企業型 DC の加入者掛金増額	給付の充実 非課税効果の拡大	加入者掛金額は従来通り事業主掛金額までしか拠出できない
給与選択型 DC の導入	老後の所得確保の自主的な努力をサポート	公的年金額減少の可能性に注意が必要

掛金額の増額など様々な方法が検討可能ですので、企業の事情に応じた方法を検討できます。なお、前払退職金の企業型 DC への取り込みについて補足いたしますと、現行の DC 規約に定められた計算方法による掛金額が 2.75 万円を超える場合に、当該超える額を DC の掛金ではなく、給与などで前払いをするような事例が見受けられました。拠出枠が拡大する場合には、この額も DC の掛金に含められる場合があり、非課税枠の拡大や制度運営の事務負担の減少に資することができます。

また、DC 制度のみでなく DB 制度の対応も考えられます。

対応例	特徴	備考
移行割合拡大など DB の給付増額による DB 掛金の増加	受給権の強化	—

いずれの対応も、他制度掛金額+DC 掛金額で 5.5 万円以下になるように検討することが求められます。

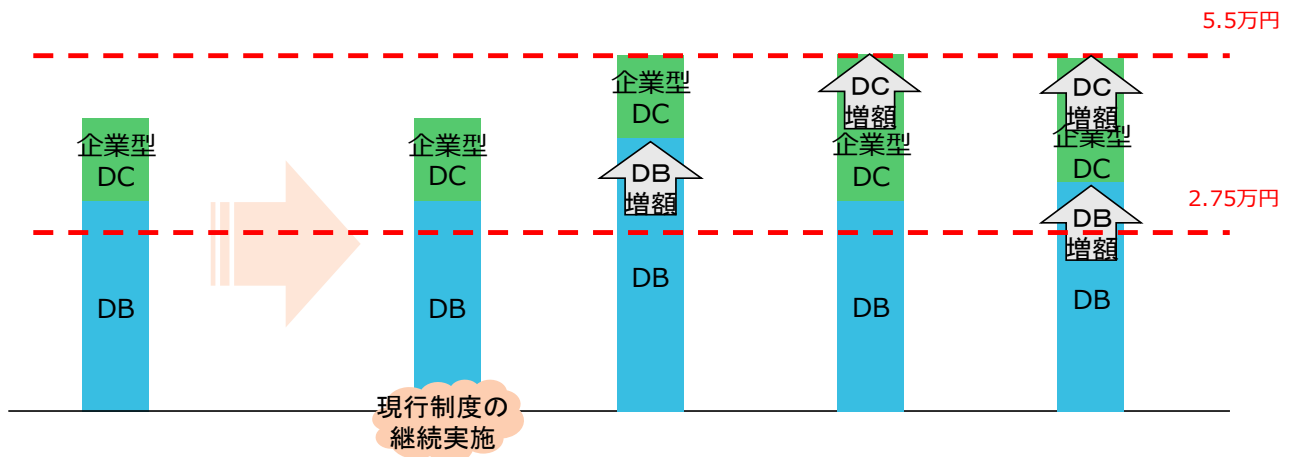
II. DC 拠出限度額が減少する場合①

（2.75 万円<他制度掛金相当額<5.5 万円、他制度掛金相当額+企業型 DC 掛金額の最高額≤5.5 万円）

この場合、DC の拠出限度額は現状の 2.75 万円より減少します。しかしながら、DB+DC の掛金が 5.5 万円以下なので、両制度の掛金合計額が変わらなければ、継続して制度の実施運営が可能です。

対応例	特徴	備考
現行制度の継続実施	従前の退職給付制度の継続実施による制度の安定 事務負担が少ない	—
拠出枠の余裕によっては I の対応も可能	—	—

DB+DCで拠出枠が余っている場合の対応例のイメージ



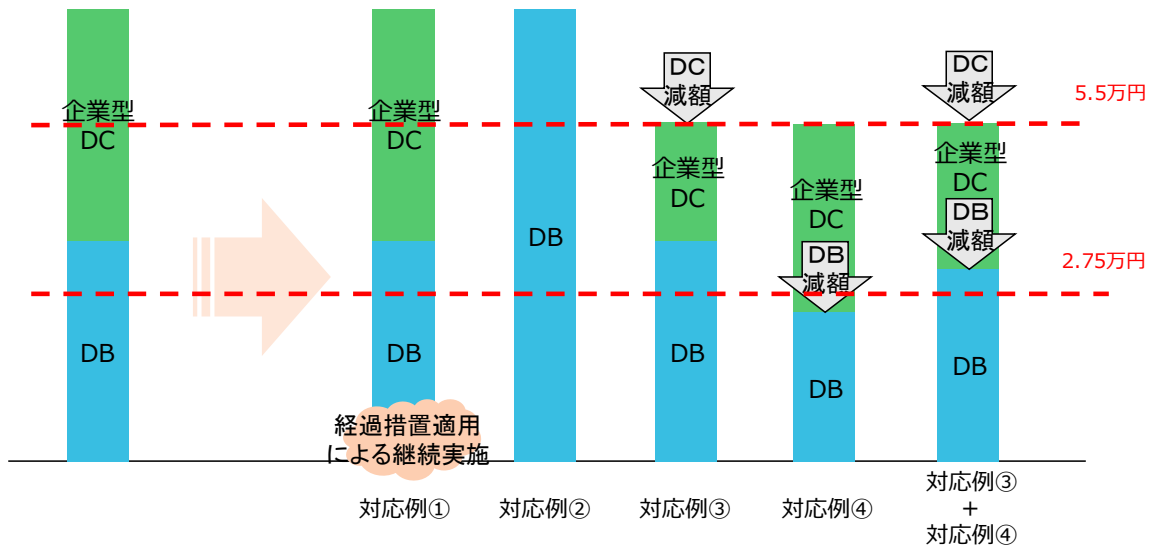
Ⅲ. DC 拠出限度額が減少する場合②

(2.75万円 < 他制度掛金相当額 < 5.5万円、他制度掛金相当額 + 企業型 DC 掛金額の最高額 > 5.5万円)

この場合、DC の拠出限度額は現状の 2.75 万円より減少します。また、DB+DC で掛金額が 5.5 万円を超えるため、限度額を超えないような何らかの対応が必要と考えられます。以下で対応例を紹介します。

対応例	特徴	備考
① 経過措置の適用による制度の継続実施	<ul style="list-style-type: none"> 従前の退職給付制度の継続実施による制度の安定 事務負担が少ない 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年 12 月以降、DC 事業主掛金や DB の給付設計変更などにより経過措置が切れる場合、拠出枠を考慮した対応が必要となる 見直しを予定している場合は、経過措置適用できるよう、2024 年 12 月前に見直しを完了することも検討
② DC を終了して、DB へ移行	<ul style="list-style-type: none"> 給付水準の維持 企業の運用リスクの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 制度変更には労使合意が必要 DB 掛金、退職給付債務、退職給付費用増加の可能性あり
③ DC 掛金の引き下げ	<ul style="list-style-type: none"> 退職給付会計への影響あり 受給権保護機能の低下 	<ul style="list-style-type: none"> DC 掛金の減額には労使合意が必要 従前の給付水準を維持する場合、会社払いの退職金を増加させる必要あり。退職給付債務、費用増加の場合あり
④ DB 掛金の引き下げ (DB 給付の減額)	<ul style="list-style-type: none"> 退職給付会計への影響あり 給付の減少を伴う 	<ul style="list-style-type: none"> DB 給付の減額には労使合意、所定の加入者同意が必要 従前の給付水準を維持する場合、会社払いの退職金を増加させる必要あり

DB+DCで拠出枠を超える場合の対応例のイメージ



まず想定されるのは、企業型 DC について従前の掛金を拠出できる経過措置を適用することです。ただし、この経過措置は、2024 年 12 月以後に企業型 DC の事業主掛金に関する事項を変更した場合や、DB の財政再計算を伴う給付設計を変更する規約変更を行った場合などに、適用が終了します。そもそも退職金制度は企業の人事制度や従業員の処遇などに直結するものであり、その時々で最善のものであることが望めます。DC 拠出枠を維持すべく経過措置の適用を継続するために、給付設計の変更がためられることは決して望ましいことではありません。経過措置の適用も考慮し、先手先手の対応も検討したいところです。

次に紹介する対応例は、DC を制度終了して、DB へ移行することです。DB は拠出限度額が設定されておりませんので、DC 掛金相当分を DB へ振り替えることで、現行の給付水準を維持することも可能と考えられます。ただし、DB の掛金増加や、特に退職給付債務の増加など退職給付会計上の影響には留意が必要です。

DB または DC の掛金引き下げも選択肢となります。ただし、退職金総額としての給付水準を維持する場合には、会社払いの退職金を増加させる必要があるため、引当金の増加など退職給付会計上の影響や退職金支払いによるキャッシュフローへの影響を考慮する必要があります。また、総額を維持する場合でも、DC 掛金の引き下げには労使合意が、DB の給付の減額には労使合意と所定の加入者同意が必要となる点にも注意が必要です。

IV. DC 拠出限度額が 0 になる場合 (他制度掛金相当額 > 5.5 万円)

この場合、DC へ掛金を拠出することができなくなります。制度終了も含め、Ⅲで紹介したような対応が必要と考えられます。

対応例
<ul style="list-style-type: none"> 経過措置の適用による制度の継続実施 DC を終了して、DB へ移行 DB 掛金の引き下げ (DB 給付の減額)

以上、DC 拠出限度額の改正への対応例については以上ですが、2024 年 12 月以降、企業年金の制度変更を検討する際には、必ずこの拠出限度額のことを考慮することとなります。ただし、拠出限度額を気にするあまり、その枠内に納まるような単純な給付減額変更を実施することは、従業員の処遇の改悪に

つながる等、決して望ましいものとは言えません。例えば、前述の「DB掛金の引き下げ」は、DB給付の水準を一律に引き下げることでも実現可能ですが、「定年年齢の引き上げ」などの人事制度の改訂によっても実現できる場合があります。各企業における人事制度、給与制度、退職金制度の本来のあり方について、真に優先すべき事項を見定めた上で、企業年金の制度設計を考える視点は今後も欠かせません。

4. まとめ

以上、DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢をご紹介してまいりました。各企業における他制度掛金相当額や、従業員の処遇を含めた人事制度、財務上の課題解決など様々な事情やニーズを鑑み、最善の退職給付制度の構築へ向けた検討の一助になれば幸いです。

また、DCの拠出限度額は、元々厚生年金基金の非課税水準を元に設定され、順次増額されてきた歴史があります。老後の所得確保への自助努力の重要性が叫ばれる昨今の情勢を踏まえると、私的年金の重要性はますます高まっています。今後の老後の所得保障の充実のためにも、さらなる拠出枠の拡充も期待したいところです。

(年金業務部 年金コンサルティング室 鈴木 悠紀雄)

りそなコラム

育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金への影響について

今回のコラムのテーマは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」の改正に伴う確定給付企業年金（DB）への影響に関する、ある信託銀行の新人担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

Aさん：2021年6月に育児・介護休業法が改正され、この4月から施行されますね。この育児・介護休業法は過去にも何度か改正が行われています（2017年10月1日施行、2017年1月1日施行、2010年6月30日施行など。詳細は企業年金ノート 2017年9月号 No. 593をご参照ください。）。過去の育児・介護休業法の改正の際には、当該法改正により影響を受けたDB制度もあったと聞きました。最近担当することになったお客様も規約型のDBを実施しているのですが、今回の育児・介護休業法の改正もこれまでと同様に、DBの規約変更手続きが必要か否かはケースバイケースと考えてよいのでしょうか。

B課長：そうだね。現在お客様が実施しているDB制度が、育児休業の期間を給付額算定のための加入者期間に算入しない（ポイント制の場合はポイント付与の対象としない）こととしている場合や、育児休業期間中は加入者から除外する扱いとしている場合は注意が必要かな。

Aさん：具体的には、どういうことでしょうか。

B課長：例えば、2022年10月から、「子の出生直後の時期における育児休業（産後パパ育休）」という枠組みが新たに創設される（図表2の① 参照。）。現在お客様が実施しているDB制度が、育児休業の期間を給付額算定のための加入者期間に算入しないこととしている場合で、法改正に伴い創設される「子の出生直後の時期における育児休業」も給付額算定のための加入者期間に算入しないことにするのであれば、DB制度に影響を及ぼすということだ。反対に、「子の出生直後の時期における育児休業」の期間を給付額算定のための加入者期間に算入することにするのであれば、法改正の前後で育児休業の期間の取扱いは変わらないことになるから、DB制度への影響は特にない、ということになるね。

Aさん：分かりました。ところで「2022年10月から」というお話がありましたが、法改正は2022年4月施行だけではないのでしょうか。

B課長：今回の改正は、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組や、有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討した結果のようだね。法改正の実施日も2022年4月1日のほか、同年10月1日、2023年4月1日と段階的に施行されることになっているよ。施行日ごとに図表にまとめてみたので確認しておいてください。

<図表1>2022年4月1日施行の主な改正事項

①育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け	①育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置 ②妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。

<図表2>2022年10月1日施行の主な改正事項

①男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休」の創設	子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。 ①休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮 ②分割して取得できる回数は、2回とする。 ③労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
②育児休業の分割取得	育児休業（上記「子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる休業」を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。

<図表3>2023年4月1日施行の主な改正事項

①育児休業の取得の状況の公表の義務付け	常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
---------------------	---

出所：厚生労働省 HP 記載事項をもとに筆者作成

A さ ん：こんなにたくさんの改正が行われるんですね。お客様の現在のDB制度や、今回の法改正を受けて見直した「育児休業に関する規程」等の内容をDB制度（年金規約）に反映させるのかどうかによっても対応が変わってくるということを理解しました。お客様の状況を確認し、必要に応じて規約変更のご案内をしたいと思います。

B 課 長：うむ。しっかり頼むよ。

（年金業務部 年金信託室 申請・契約グループ 林 慶子）

メールマガジンをご希望のお客さま

りそな年金研究所では、企業年金ノートやりそな年金トピックスなどの各種年金制度に関する情報発信を、メールマガジン形式(無料)でご案内しております。受信をご希望されるお客さまは、企業年金ネットワーク（こちら→ <https://resona-nenkin.secure.force.com/>）の「お知らせ」「メールマガジンをご希望のお客さま」に添付の登録依頼書に必要事項をご記入・ファイル添付のうえ、タイトルを「メールマガジン登録希望」として、以下のメールアドレスに送信してください。
ご登録についての詳細につきましては、りそな年金研究所までお問い合わせください。

TEL: 06-6268-1830 送信先 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp

企業年金ノート 2022(令和4)年2月号 No.646

編集・発行：株式会社りそな銀行 年金業務部 年金信託室 りそな年金研究所
〒540-8607 大阪府大阪市中央区備後町2-2-1
TEL: 06-6268-1830 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行ホームページ(企業年金・iDeCoのお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>
りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.secure.force.com/>
確定拠出年金スタートクラブ: <https://dc-startclub.com/>