

DC拠出限度額の算定方法および経過措置について

年金コンサルティング部

1.はじめに

2024年12月1日に施行される確定拠出年金(「DC」と記載)の拠出限度額の見直しに係る政省令及び関係通知が2021年9月1日に公布、発出されました。本稿では、DC拠出限度額と、確定給付企業年金(「DB」と記載)を実施する場合にDC拠出限度額の算定に用いる他制度掛金相当額(※1)(「DB掛金相当額」と記載)について説明します。

また、当該見直しにより、弊社が総幹事であるDBを対象とした推計では8割超の企業で企業型DCの拠出限度額が拡大し、これまでよりも柔軟にDBとDCの制度設計を行うことが可能となる一方、2割未満の企業で企業型DCの拠出限度額が縮小することとなります。よって、施行日前に承認された企業型DCについては、当該企業型DCおよび併用するDBの制度が変更されるまでの間、施行日前の企業型DC掛金を継続することが可能となる経過措置(※2)が設けられます。当該経過措置について、2022年1月21日に公布、発出された省令及び関係通知をもとにその内容を補足します。

(※1)DBのほか、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度、石炭鉱業年金基金が対象

(※2)個人型DC(iDeCo)は当該経過措置の対象外

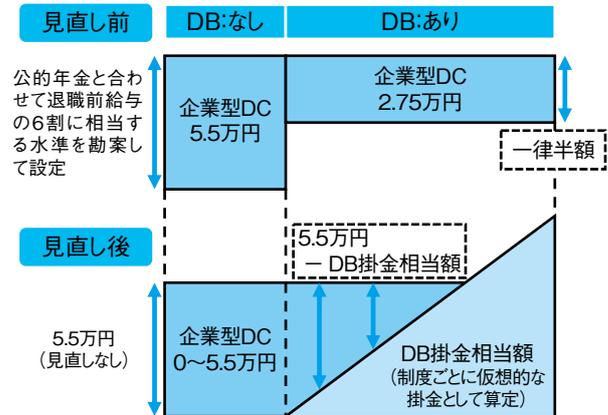
2. DC拠出限度額の見直しの概要

企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額は現在5.5万円(月額、以下同様)ですが、これは公的年金と合わせて退職前給与の6割に相当する水準を勘案して設定されたものです。また、DBなどの確定給付型を併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額は、企業型DCのみを実施する場合の拠出限度額の一律半額とされ、現在は2.75万円です。しかし、多くのDBの掛金の実態は2.75万円を下回るなど公平性の観点で課題があり、一律半額とする現状の取り扱いは、2024年12月以降、5.5万円からDB掛金相当額を控除した額に改められることとなりました【図表1】【図表2】。

なお、企業型DCと個人型DCへの同時加入は、企業型DC規約に定めることで2017年1月から可能(※3)となりましたが、個人型DCへの同時加入を可能とすると、従業員の個人型DCへの加入の有無や拠出額の多寡にかかわらず【図表2】のとおり企業型DCの拠出限度額が一律引き下がるため、ほとんどの企業型DCでは個人型DCへの同時加入を認めてきませんでした。しかし、2022年10月以降は企業型DC規約に定めがなくても個人型DCに加入することが可能となり、企業型DCの拠出限度額を引き下げることなく従業員自身の選択により個人型DCに加入することができるようになるため、個人型DCへの同時加入が増加する可能性があります。個人型DCへの拠出限度額は【図表3】のとおりです。

(※3)企業型DCのマッチング拠出と個人型DCの併用は不可

図表1 2024年12月の見直し前後のDC拠出限度額



本図表は個人型DC(iDeCo)を併用しない前提で作成したものです。なお、企業型DCの拠出限度額については経過措置が設けられ、2024年12月以降にDB給付設計または企業型DC掛金算定方法の見直しを実施するまでは現行ルールによる掛金設定が可能となります。

【出所】厚生労働省資料より弊社にて作成

図表2 企業型DCの拠出限度額

期間	DB:なし	DB:あり
2001/10~2004/9	36,000円	18,000円
2004/10~2009/12	46,000円	23,000円
2010/1~2014/9	51,000円	25,500円
2014/10~2016/12	55,000円	27,500円
2017/1~2022/9 (個人型DCを併用する場合)	55,000円 (35,000円)	27,500円 (15,500円)
2022/10~2024/11	55,000円	27,500円
2024/12~	55,000円	55,000円 -DB掛金相当額

図表3 企業型DCを併用する場合の個人型DCの拠出限度額

期間	DB:なし	DB:あり
2017/1~2022/9	20,000円	12,000円
2022/10~2024/11	55,000円 -企業型DC拠出額 (20,000円が上限)	27,500円 -企業型DC拠出額 (12,000円が上限)
2024/12~	55,000円 -企業型DC拠出額 (20,000円が上限)	55,000円 -DB掛金相当額 -企業型DC拠出額 (20,000円が上限)

3. DC拠出限度額の算定に用いるDB掛金相当額の考え方

DC拠出限度額の算定に用いるDB掛金相当額は、DB掛金を加入時から一定金額で積み上げ予定利率による利息を加味した額が給付額となるように算定されています。これは、給与に比例する率として算定される標準掛金率(※4)を、給与ではなく

DC拠出限度額の算定方法および経過措置について

人数に比例する率(円/人)として仮想的に算定することを意味します。DB掛金相当額は標準掛金に使用したものと同じ計算基礎率により算定することと関係省令で定められており、給付水準に関わらず予定利率等によって変動することから、給付水準を直接的に表すものではなく、標準掛金の水準を表すものととらえることができます。

なお、上記のように集団単位での算定だけではなく個人単位での算定も議論されました(※5)が、DBでは集団で財政運営・掛金設定を行っていることを踏まえ、標準掛金率を計算する集団の単位で算定すること(※6)となりました。また、給付水準に応じた額とするため予定利率の影響を除外することも議論されました(※7)が、税制上の観点で実際に損金算入される額に近い額となるよう、各DBで設定する予定利率の影響を除外することなく算定されること(※8)となりました。

- (※4) 人数に比例する率として算定される場合もある
- (※5) 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
- (※6) 第17回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
- (※7) 第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会
- (※8) 第17回社会保障審議会企業年金・個人年金部会

4.DB掛金相当額の算定方法

DB掛金相当額は、DBの掛金の算定に用いた計算基礎率および財政方式に基づき、財政計算の都度において算定することとなります(「通常の算定方法」)。なお、2024年11月以前を計算基準日とする財政計算では、当該方法によらず、一人当たりの標準掛金額とする「簡易な算定方法」を採用することも可能です。また、簡易な基準に基づくDB(加入者数500名未満で脱退率等を使用しない制度)では、2024年12月以降も「簡易な算定方法」のみとなります。

以下では、多くのDBで採用する加入年齢方式を財政方式として、給与比例の標準掛金率を設定している場合の「通常の算定方法」について説明します。

標準掛金率は、計算基礎率である「新規加入年齢」で将来加入する加入者(将来の新規加入者)について「給付の見込み(給付現価) = 給与の見込み(給与現価) × 標準掛金率」となるよう算定します。給付現価、給与現価とも、計算基礎率である将来の新規加入者の「加入時給与」に連動するため、「加入時給与」の額がいくらであっても標準掛金率には影響せず、当該算定において「加入時給与」は設定されていません。

一方、DB掛金相当額は、将来の新規加入者について「給付の見込み(給付現価) = 人数の見込み(人数現価) × DB掛金相当額」となるよう算定します。給付現価は「加入時給与」に連動するものの人数現価は連動しないため、DB掛金相当額の算定においては将来の新規加入者の「加入時給与」を設定する必要があります【図表4】。

図表4 標準掛金率とDB掛金相当額の違い

■ 標準掛金率 ○.○%

$$\frac{\text{給付現価 (給与に連動)}}{\text{給与現価 (給与に連動)}} = \text{加入時給与の水準に給付現価・給与現価が連動するため、加入時給与の設定は不要}$$

■ DB掛金相当額 ○千円

$$\frac{\text{給付現価 (給与に連動)}}{\text{人数現価 (給与に非連動)}} = \text{加入時給与の水準に給付現価が連動するが人数現価は連動しないため、加入時給与の設定が必要}$$

この「加入時給与」の主な設定方法は、【図表5】のように主として①②の方法が示されています(※9)。採用した加入時給与の設定方法は継続的に使用する必要があるため、設定時に十分な検討が必要となります。制度設計を見直した場合に限らず予定利率を含む計算基礎率の見直しによる財政計算でもDB掛金相当額は再算定されるため、特に、DB掛金相当額が2.75万円超であるなど現行制度でのDC拠出額に影響が生じるケースでは、後述の経過措置が設けられるものの、人員構成や計算基礎率の変動によるDB掛金相当額への影響を勘案して選択することが望ましいと考えられます。

図表5 加入時給与とDB掛金相当額への影響

算定方法	①②の比較 (弊社試算による一般的傾向)
① 計算基準日の加入者を対象に将来の人員構成の変動を考慮し加入時給与を設定する方法	・平均標準掛金額との連動性が高い ⇔人員構成の変動の影響を受けやすい ・加入時給与は基礎率全般が影響するため、標準掛金率の変動と類似しやすい
② 計算基準日の昇給指数算定対象者を前提に加入時給与を設定する方法	・平均標準掛金額との連動性が低い ⇔人員構成の変動の影響を受けにくい ・加入時給与は昇給率・新規加入年齢のみが影響するため、標準掛金率の変動と異なるケースが比較的多い

なお、給与比例の標準掛金率の場合、給与の増加に伴い標準掛金額も増加する傾向がありますが、上記の「通常の算定方法」による掛金相当額は給与に比例せず一定額となります。当該掛金相当額の方がより早期の積み立てを前提とした算定となるため、その利息効果により、平均標準掛金額である「簡易な算定方法」よりも小さくなる傾向があります。

(※9)公益社団法人日本年金数理人会の定める確定給付企業年金に関する数理実務ガイダンスにおいて示される方法、他に「過去の新規加入者の平均」「合理的根拠を持つ新規加入者の見込み」がある

DC拠出限度額の算定方法および経過措置について

5. 経過措置の概要

DC拠出限度額の見直しに伴い、企業型DC拠出限度額が2.75万円を下回る場合、24年12月の施行日以降にDBの給付設計またはDCの事業主掛金の算定方法の見直しを実施するまでは、現行ルールによる企業型DC掛金枠が事業所単位で維持できる経過措置が設けられます。

ただし、DBの給付設計の変更が軽微である場合などは経過措置の継続が可能とされており、具体的には【図表6】のケースが該当します。なお、経過措置の継続の対象とならない変更を実施する場合、当該変更により企業型DCの経過措置の適用が終了することから、経過措置を適用する実施事業所の有無にかかわらず、DB規約の変更申請/届出に合わせて経過措置の適用の継続/終了を確認する報告書の提出が必要となります。

6. 組織再編等による経過措置の継続可否

企業型DCは、厚生年金適用事業所を実施事業所として実施するものであることから、経過措置についても事業所単位で適用されます。よって、組織再編等により加入者範囲が拡大する場合も経過措置の継続が可能となります。ただし、新たに加わった加入者範囲に追加される加入者に対して既存加入者と異なる事業主掛金を設定する場合は、既存加入者を含めて事業所単位で経過措置は終了することとなります。また、同一の企業型DCまたはDBにおいて複数の事業所があり、特定の事業所のみDBの給付設計またはDCの事業主掛金の算定方法の見直しを行った場合には、当該事業所の経過措置は終了しますが、他の事業所に係る経過措置は継続可能となります。

なお、施行日以降にDBやDCに事業所や制度設計を追加し

図表6 経過措置を継続できるDBの変更

DBの変更があっても経過措置を継続できるケース
① 給付設計は変更せず基礎率のみの変更等(定例財政再計算、予定利率変更計算、繰越不足金解消計算等)
② 権利義務移転承継や制度統合等で給付設計を変更しない場合
③ 加入者範囲・加入資格・加入者期間・給付額算定期間の変更(給付減額判定の対象だが、経過措置継続可否判定の対象外)
④ 給付設計の変更のうち軽微なもの(給付設計の変更を起因とした財政計算が不要と判断されるもの) ・従来であれば標準掛金率への影響が軽微であるため財政計算不要と判断していたケースでも、端数処理前のDB掛金相当額の変動が千円以上と見込まれる場合は財政計算が必要となり④に該当しない
⑤ 給付設計の変更のうち将来期間に変更がないもの ・過去期間の給付設計変更による財政計算(特別掛金の設定等)は、経過措置の継続可否の判定上対象外

(事例)経過措置を適用する事業所がDBを変更した場合	経過措置
・予定利率を引き下げDB掛金相当額が2.75万円を超過	○(①)
・事業所単位で権利義務承継し、移転前と同じ給付設計を維持	○(②)
・加入資格喪失年齢を60歳から65歳に引き上げ ^(※)	○(③)
・年金支給開始年齢を60歳から65歳に引き上げ ^(※)	×
・ポイント制で一部のポイントをわずかに変更	○(④)
・ポイント制のポイント単価引き上げ(標準掛金率不変)	×
・施行日前に将来分を減額し、施行日後に過去分を減額	○(⑤)

(※)たとえば定年を60歳から65歳に引き上げたことにより加入者範囲を65歳未満に拡大しても経過措置の継続は可能ですが、あわせて支給開始年齢を65歳に引き上げる場合は、通常、影響軽微ではありませんので経過措置は終了することとなります。事例としては多くないものと想定されますが、60歳以降の繰り下げを追加するものの支給開始年齢は60歳のまま変えず、かつ旧定年の60歳で受給する人が大半と見込まれるような場合、財政上の影響は軽微であり経過措置を継続可能、というケースも考えられます。

図表7 組織再編等に伴い異なるDB・DCで実施事業所の移転が生じる場合の経過措置の取り扱い

経過措置の継続が
○:可 ×:不可

① DC間での実施事業所の移転

経過措置は事業所単位で判定されるため、設計に変更がない事業所Aは経過措置の継続が可能となります。事業所Bも設計に変更がありませんが、DCプラン間で移転が生じ、DC-Aに新たな事業所を追加することとなるため、経過措置は終了します。

② DB間での実施事業所の移転・設計を併存

①と異なり、DCプラン間で移転が生じず、DC-A・DC-Bのいずれについても事業所追加や設計の変更・追加は行われません。よって、事業所A・事業所Bともに経過措置の継続が可能となります。

(DBでは給付設計を変えることなく異なるDBに移転する権利義務移転承継等の枠組みがあり、DBプラン間で移転が生じる場合も経過措置の継続が可能)

③ DB間での実施事業所の移転・設計を統一

移転と同時に制度変更を行う場合は、事業所単位での判定により事業所Bの経過措置は終了することとなります。

なお、経過措置は事業所単位で判定するため、別表8の②や⑤のように一方の制度設計を他方と同一とする事業所統合の場合は経過措置が継続しますが、事業所統合を伴わない左記③の場合、当該事業所の経過措置は終了します。

DC拠出限度額の算定方法および経過措置について

た場合、該当する事業所は経過措置が適用されませんが、事業所統合等による加入者範囲の拡大や、DBでの権利義務移転承継等については例外的に経過措置が継続可能となります。判断が複雑になる場合もありますので、ここでは【図表7】【図表8】に記載した概略のみをご確認ください。

7.さいごに

DC拠出限度額の見直しに伴い企業型DC拠出限度額が拡大する場合は、より柔軟にDBとDCを組み合わせた制度設計が可能となります。公的年金だけでは不足する老後の必要生活費の確保のため、退職一時金の企業年金への移行を増やし企業年金をさらに拡充することや、DCでの自助努力機能の活用など

を検討する機会となりうるものと考えられます(※10)。

また、拠出限度額が縮小する場合は、DBとDCを組み合わせた最適な制度設計を再検討するとともに、定年延長対応など検討可能な制度変更は2024年11月までに実施し、できる限り経過措置を活用することも考えられます。

DC拠出限度額の見直しが施行されるのは2024年12月以降と少し先になりますが、上記の変更を行う場合は時間を要することもありますので、早期に検討に着手することが望ましいと料します。

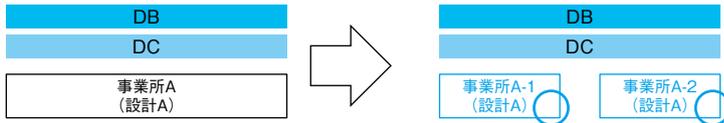
(※10)2021年3月発行のペンションジャーナル「企業年金制度の意義と活用方法について」をご参照

以上

図表8 組織再編等に伴い実施事業所の統合・分割が生じる場合の経過措置の取り扱い

■実施事業所の分割

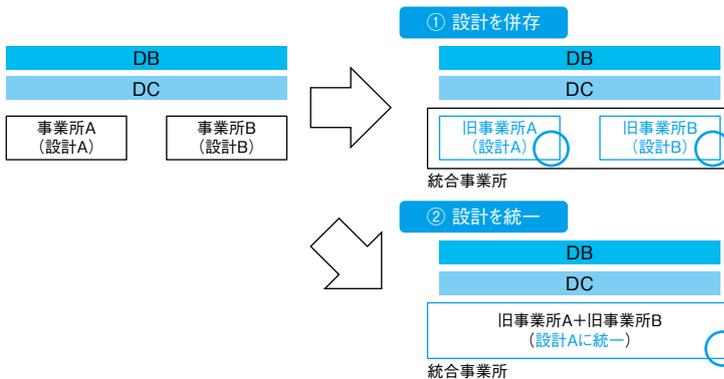
✓ 分割前の設計(DB給付設計またはDC掛金算定方法)を維持する場合



経過措置の継続が
○:可 x:不可

分割後の事業所A-1、A-2の制度設計が分割前と同一である場合、分割前の経過措置の継続がそれぞれ可能となります。

■実施事業所の統合 : 同一のDB/DCの実施事業所が統合する場合

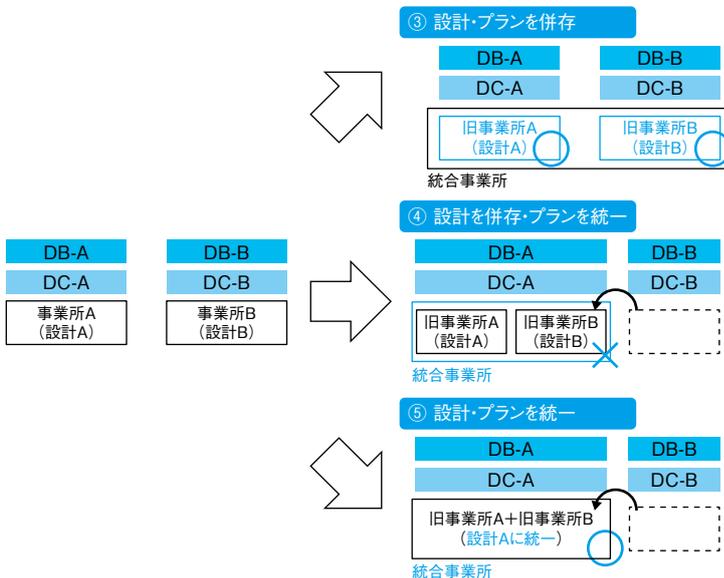


設計Aと設計Bをもつ統合事業所は、統合前の旧事業所A・旧事業所Bのいずれとも異なる制度設計であるため、事業所単位でみた場合、制度設計の変更または追加に該当します。しかし、旧事業所単位では制度設計に変更はなく、DCプラン単位でみた場合も制度設計の変更や追加には該当しないため、例外的に、統合前の事業所A・事業所Bのいずれについても経過措置が適用されている場合に限り、統合後も事業所単位で経過措置の継続が可能となります。

旧事業所Bは制度設計が設計Aに変更されますが、統合事業所は旧事業所Aと同一の設計Aであるため、事業所単位でみた場合、制度設計に変更はありません。よって、統合事業所(旧事業所A+旧事業所B)に対し、旧事業所Aの経過措置の継続が可能となります。

統合日以降の新規加入者に対しても既存の加入者と同様の経過措置が適用されますが、これと同じ取り扱いと考えることができます。

■実施事業所の統合 : 異なるDB/DCの実施事業所が統合する場合



設計Aと設計Bをもつ統合事業所は、旧統合前の事業所A・事業所Bのいずれとも異なる制度設計であるため、事業所単位でみた場合、制度設計の変更または追加に該当します。しかし、旧事業所単位では制度設計に変更はなく、DCプラン単位でみた場合、DC-A・DC-Bのいずれも制度設計の変更や追加には該当しないため、経過措置の継続がそれぞれ可能となります。

①③と異なり、DCプラン単位でみた場合、DC-Aの制度設計に設計Bを追加することとなるため、DC-Aに加入する統合事業所(旧事業所A+旧事業所B)の全体に対し、経過措置は終了となります。

旧事業所Bは制度設計が設計Aに変更されますが、統合事業所は旧事業所Aと同一の設計Aであるため、事業所単位でみた場合、制度設計に変更はありません。よって、統合事業所(旧事業所A+旧事業所B)に対し、旧事業所Aの経過措置の継続が可能となります。

統合日以降の新規加入者に対しても既存の加入者と同様の経過措置が適用されますが、これと同じ取り扱いと考えることができます。

(2022年3月作成)

本資料は、作成時点において三井住友信託銀行が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性、確実性について保証するものではありません。本資料の内容に関する疑問・不明点がございましたら、弊社営業担当店舗等にご照会下さいませようお願い申し上げます。