

選択制DCの 導入プロセスと留意点

企業型確定拠出年金は、従業員の福利厚生を目的とした公的年金にプラスして年金がもらえる制度。今回は、選択制・企業型DCの導入プロセスとその留意点について解説します。

ウィズ・パートナー社会保険労務士事務所
社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

林 勲



- ① 中小企業が企業型DCを導入する必要性
- ② 企業型DCと他の年金制度との比較
- ③ 選択制DCの制度内容とメリット・デメリット
- ④ 選択制DCの導入プロセスと留意点
- ⑤ 資産運用と投資教育
- ⑥ 導入パターン・成功事例と選択制DCの社会的意義

選択制DCの 導入プロセス

選択制・企業型DC（以下、選択制DC）のメリットを最大限に活かすためには、導入の準備や従業員への投資教育が、非常に重要です。

そこで、今回は、制度導入に向けた6か月間のスケジュールと準備に必要な事項、そして、投資教育が制度導入の効果に与える影響について解説します。

選択制DCをスムーズに導入するためには、制度開始日の6か月前から、計画的に準備を行なう必要があります。

準備の際には、DC制度を運営する金融機関（運営管理機関）や制度導入サポート機関といったD

C関係機関としっかり連携することが重要です。

導入6か月前 導入決定と制度設計

経営者が選択制DCの導入を決定し、制度設計を開始します。

この段階では、DC関係機関と協議し、まずは以下の3点について検討します。

① 加入対象者の範囲

正社員のみか、契約社員やパート、役員を含めるか否かを検討します。

② 掛金の範囲

従業員が給与から拠出する掛金の範囲（3000円～5万5000円の範囲内で1000円刻み）を検討します。

③ 会社掛金の有無

従業員掛金に加えて、会社が掛金を追加拠出するか否か、追加拠出する場合は、掛金の内容（一律定額または役職によって異なる金額にする等）を検討します。

導入4か月前

就業規則等の整備と 従業員代表者の同意

選択制DCを導入するために、就業規則・賃金規程等に掛金の拠出とその運用に関する規定を追加します。

また、従業員代表者または労働組合から制度導入について同意を得る手続きを進めます。

導入3か月前

厚生労働省への認可申請

制度導入の3か月前までに、厚生労働省管轄厚生局に制度に関する規約の申請を行ないます。

規約申請が完了した段階で、DC関係機関のサポートを受けながら、従業員のために説明会の準備を始めます。

導入2か月前

従業員向け説明会

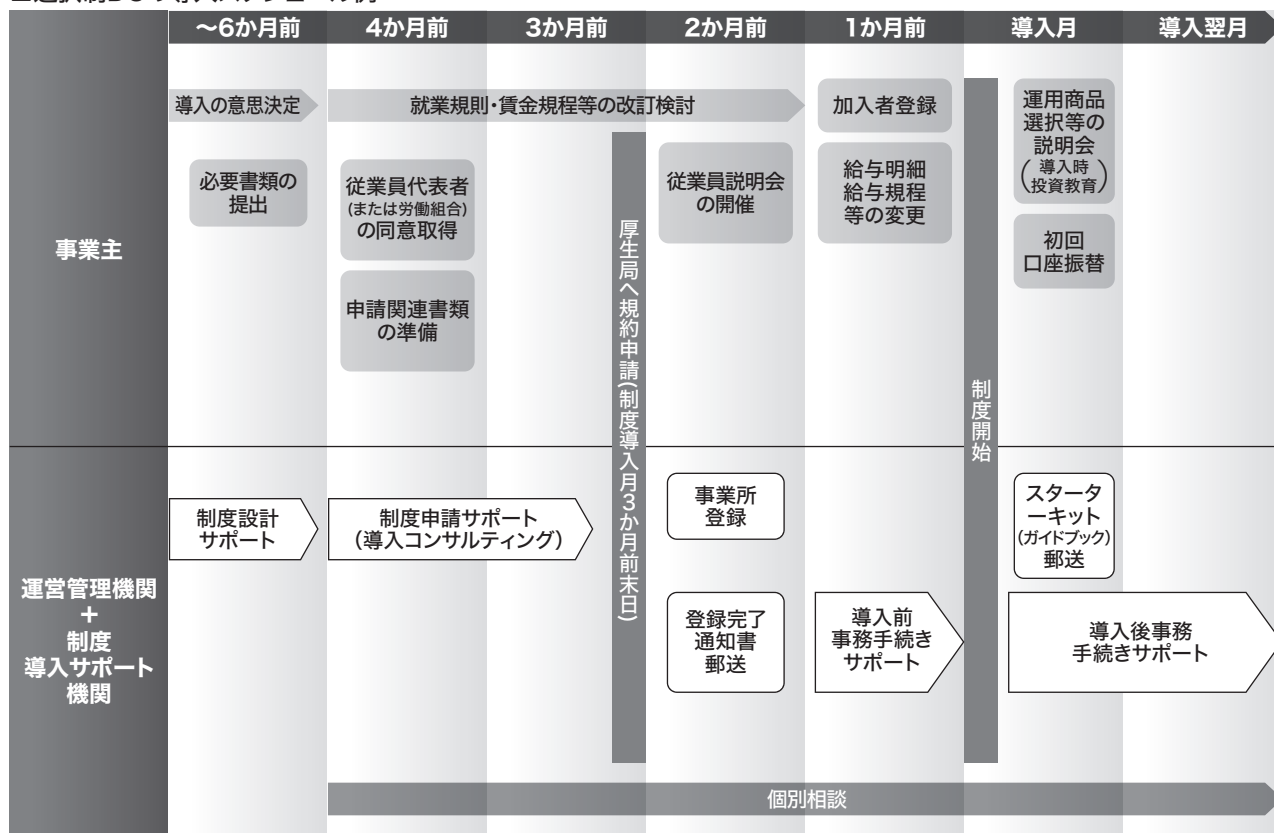
従業員に、選択制DCの制度内容、加入するメリット・デメリット、基本的な運用方法について説明します。

また、給与明細でDC掛金分を単純に引いて表示すると、給与が減額されたと勘違いされる恐れがあるため、給与自体に変更はないことを従業員に説明したうえでDC掛金分を明細に記載するのが望ましいでしょう。

選択制DCは、従業員が給与の一部を掛金として拠出するため、不明点や不安が残らないように、わかりやすく説明を行なう必要があります。

説明会終了後に、選択制DCに

■選択制DCの導入スケジュール例



加入するか否か、加入者は、掛金をいくらにするかを検討します。

導入1か月前

加入者登録と給与システム変更

制度発足の1か月前には、加入者のデータを登録し、給与規程を変更するとともに、給与明細の変更に伴うシステム変更の手続きを行ないます。

導入月

運用商品選択等の説明会(導入時投資教育)

資産運用の考え方と加入者が選択できる運用商品のリスト、運用商品の内容について説明します。加入者は、運用商品を選択し、それぞれの運用商品への掛金の配分比率を決定します。

制度導入月から初回掛金が従業員の口座から引き落とされ、選択制DCとしての積立て・運用が開始されます。

投資教育の重要性とその効果

選択制DCは、従業員がどのようにに運用するかで、将来的に受ける年金が変わります。

そのため、従業員が掛金を効率的に運用していくためには、投資に関する知識を身に付ける必要が

あり、投資教育は、制度の成功を左右する重要な要素といえます。

選択制DCにおける投資教育には、制度導入時に行なう「導入時投資教育」と、制度導入後に継続的行なう「継続投資教育」があります。

導入時教育では、制度の概要や仕組み、運用商品など基本的な事柄について、わかりやすく説明します。

継続投資教育では、従業員の価値観や経験、年代に応じてどのような資産運用をするかといかなど、それぞれの立場に寄り添った内容の教育を行ないます。

選択制DCにおいては、投資教育がしっかりと行なわれると、従業員の掛金拠出率が向上する傾向があります。

一方、適切な教育が行なわれていない場合、投資リスクに対する不安が解消されず、従業員の多くが資産を預金にためたまになる傾向があります。

従業員の運用に対する不安を払拭し、投資信託での運用で充実した老後資金をつくれるよう、しっかりととした投資教育を行なうことが、この制度の導入効果を高めるために、最も重要です。