

「企業年金 (DB・DC) ・個人年金 (DC)」

iDeCo+制度 導入企業への支援



森田人事労務事務所代表
DCTA・iDeCo+普及推進研究会

森田 栄次 (もりた えいじ)

プロフィール
生命保険会社でDC・DB・厚生基金・中退共等のコンサルティング業務に従事。2008年社労士事務所を開業、企業の労務顧問、中小企業の人事賃金制度、退職給付制度コンサルティングを手がける。特定社会保険労務士、1級DCプランナー、AFP。DCTA・iDeCo+普及推進研究会所属。

1. はじめに

中小企業における企業年金実施率は減少傾向にあります。その対策として、2018年5月から中小企業向け制度として「iDeCo+ (イデコプラス・中小事業主掛金納付制度)」と「簡易型DC制度」が施行となっています。さらに2020年10月から、制度を実施可能な従業員規模 (厚生年金被保険者数をいう) は100人以下から300人以下に対象範囲が拡大されています。ただし簡易型DC制度の事例はほとんど聞いておりません。

なお、2023年3月末時点のiDeCo+制度の実施事業所数は5,948事業所で、加入者数は37,154人となっています (国民年金基金連合会ホームページより)。

では実際にiDeCo+制度を導入支援した事例を踏まえて、そのポイントと今後の課題等について考察してみます。

2. iDeCo+制度を導入支援した事例とポイント

2022年9月にiDeCo+制度を開始したA社の事例をご紹介します。A社は製造業で従業員数31人 (うち厚生年金被保険者で65歳未満は27人)、退職金制度があり、退職一時金と中小企業退職金共済制度で運用しています。

①導入前の検討

同社では退職金制度について不満がなく、現制度はそのまま継続したい意向でした。それに加えて、福利厚生制度の充実のため従業員の年金制度 (3階部分) の支援ができればとのことで、事前に従業員アンケートを取りました。その結果、予想以上に年金制度について関心が高いことがわかり、iDeCo+制度の導入を決めました。

iDeCo+制度は、企業年金を実施していない中小事業主が、iDeCoに加入する従業員の掛金に、事業主掛金を追加的に拠出するもので、従業員の老後の所得確保に向け支援することができ、また従業員の金融リテラシー教育にもつながります。検討から制度開始までにかかった期間は約7カ月間でした。※表の導入スケジュールを参照ください。

②制度設計

事業主掛金拠出額は全員同額3,000円/月 (導入時は全員一律で、役割等級制度を導入定着後、資格ごと区分設定を設ける予定) として、加入対象者 (65歳未満の厚生年金被保険者) や導入時期 (2022年9月) など整理しつつ決めました。

③導入時従業員説明会

事前アンケートでiDeCo加入者は

いないことがわかっており、どの程度iDeCoに加入するか不明でした。金融機関等に講師を依頼して、従業員説明会を開催し、iDeCoの概要 (投資、リスク、リターン等を含む) およびiDeCo+制度について説明しました。特にiDeCo加入時の留意事項 (原則60歳まで受け取れない、元本割れリスクがある、管理手数料が控除、自己責任による加入等) は、何度もしっかりとお伝えしました。その結果、多くの従業員がこれまで馴染みの薄かった年金制度に興味を抱くようになりました。複数の転職者が前職で企業型DCに加入しており、対面で個別相談ができた点など、説明会の効果はとても大きかったと思います。

④手続き

事務手続きについて、不明な点は金融機関等や国民年金基金連合会コールセンターに聞きながら、会社が提出する書類、従業員が提出する書類をわかりやすくまとめ、その流れに沿い進めました。ただし従業員は自己責任で運営管理機関の決定をしなければならず、そのための一定期間が必要となります。運営管理機関によって加入手続きの方法や締切日も異なるので、iDeCoの初月が1カ月早まったり遅くなったりするケースも説明しました。

従業員説明会後のアンケートでは、iDeCo+制度の加入希望者が15人でしたが、実際の個々の手続きでは10人でスタートすることになりました。5人は運営管理機関、掛金、加入時期等の決定でやや時間がかかっているようです。なおiDeCo掛金は最低月額2,000円から加入できましたが、数人のみで、多くが5,000円以上で加入し、1万円、2万円もいました。

⑤苦勞した点

従業員が何人加入するのか、会社としてなかなかつかめませんでした。会社の福利厚生制度として導入したにもかかわらず、一斉に手続きができず、従業員のiDeCo加入申出等がバラバラにならざるを得ないことが苦勞した点です。従業員一人ひとりが自己責任で加入手続きをしなければなりません。iDeCoの申込みがWebで完結可能な運営管理機関であっても、iDeCo+制度はほとんど紙で郵送手続きをしなければならず、改善を期待したいです。

今後年1回程度の継続投資教育に準じたものを検討中です。導入したばかりであり、今後従業員のニーズ等を把握し内容等を検討する予定です。iDeCo加入者は福利厚生充実の恩恵を感じています。身近にいる加入者を見て、将来の加入を検討している未加入者もいます。

3. iDeCo+制度の位置づけ

A社では福利厚生制度としてiDeCo+制度を導入しましたが、その位置づけは個人型でもなく、また企業型でもない、その中間のようなイメージです。導入企業が企業年金（企業型DC、DB、厚生年金基金）のいずれかを実施することになったとき、iDeCo+制度は終了となります。

法令上の定めを少し整理します。iDeCo+制度を実施できる企業は、DC法第55条 第2項 第4号の2により、「企業型年金及び確定給付企業年金を実施していない厚生年金適用事業所

の事業主であって、その使用する第1号厚生年金被保険者の数が300人以下の中小事業主」となっています。さらに健全化法により厚生年金基金も実施していないことが要件となります。

また事業主掛金の拠出対象者は、DC法第68条の2第1項により、「第1号厚生年金被保険者である個人型年金加入者が、掛金を拠出する場合、当該中小事業主を介して納付を行う場合に限る」と定められています。つまり厚生年金に加入していないパート社員は加入対象者になることはできません。

A社にも厚生年金に加入していないパート社員がいますが、iDeCoに加入できたとしても、iDeCo+制度には加入できず、会社の福利厚生制度としては悩ましいところです。

4. 制度における今後の課題

①会社と従業員一人ひとりの手続きについて

制度導入時、会社の手続きと従業員一人ひとりの加入手続きがバラバラにならざるを得なく苦勞します。この点もマニュアルに記載した方が良いと思います。会社の手続きと従業員の手続きは別ものと思い、切り離して進めざるを得ませんが、会社の福利厚生制度

表 【A社のiDeCo+制度導入スケジュール】

2022年2月	iDeCo+制度について従業員事前アンケート
4～5月	制度設計案を検討
5月	従業員説明会を実施（iDeCoおよびiDeCo+制度） 従業員説明会後にアンケート実施
6月	労使合意、制度案を確定 実施事業所の事前登録
7月	iDeCo加入時の質問等、事業主証明記載 iDeCo+制度開始の届出
8月	従業員が運営管理機関へ加入申出書一式を郵送
9月	就業規則変更届（iDeCo+制度導入について） <iDeCo+制度をスタート>
10月	掛金引落事前通知書届く（初回分） 事業主掛金・加入者掛金の引き落とし（初回分） 従業員の給与から加入者掛金を天引き（初回分）

です。一定の管理も必要となります。

②厚生年金に加入していないパート等の取り扱い

福利厚生制度として導入するので、均等均衡待遇の観点から、厚生年金に加入していないパート等もiDeCoに加入した場合、事業主掛金の拠出対象者にできないでしょうか。A社では待遇面で均等均衡待遇を進めており、やや課題が残ります。iDeCo掛金の納付方法等、法改正が必要になるかもしれませんが、改善を期待したいところです。

③継続投資教育について

A社では今後年1回程度の継続投資教育に準じたものを検討中です。iDeCo+制度向けの継続教育の内容を検討したいと思います。

5. おわりに

iDeCo+制度は中小企業向け制度として、コスト面では確かに軽減されていますが、手続きや提出書類（従業員分を含む）のわかりにくさは残っています。外部専門家（金融機関、DCプランナー等）のサポートがあると導入しやすいです。支援の拡大と今後の制度改善に期待します。