

DCブレイク

～皆さまから寄せられたご質問への回答より～

現在、メルマガでは確定拠出年金制度におけるご質問を募集しております。

そこで皆様から寄せられたご質問と回答をご紹介します。

今回は、いわゆる「選択制の企業型確定拠出年金制度(企業型DC)」を導入している企業において、厚生年金保険の被保険者資格取得日の翌月1日が企業型DCの加入者資格取得日となる旨が定められている場合、厚生年金保険の被保険者資格取得時の標準報酬月額

- ① 企業型DCの事業主掛金の額を算定対象に含めて決定する
 - ② 企業型DCの事業主掛金の額を算定対象に含めずに決定する
- ①、②のどちらか、というご質問です。

【結論】

厚生年金保険の被保険者資格取得時における標準報酬月額は、①の企業型DCの事業主掛金の額を算定対象に含めて決定します。

【解説】

いわゆる「選択制の企業型DC」とは、一般に、退職金の原資を企業型DCの事業主掛金として拠出するか、前払い退職金として給与で受け取るかを、従業員が選択できる制度のことです。前払い退職金は、厚生年金保険の保険料や給付額の計算に用いる標準報酬月額の算定対象に含まれるのに対し、選択制の企業型DCにおける事業主掛金は算定対象に含まれない、というのが基本的な取り扱いです。ただし、ご質問のケースの場合は、一定の間、企業型DCの事業主掛金の額を含めて算定した標準報酬月額が用いられます。

なぜなら、厚生年金保険の被保険者資格を取得した際の標準報酬月額は、厚生年金保険法第22条により、月、週などにより報酬が定められる場合は、「被保険者の資格を取得した日の現在の報酬の額をその期間の総日数で除して得た額の30倍に相当する額」を報酬月額として決定することとされているからです。従って、厚生年金保険の被保険者資格取得日の翌月1日を企業型DCの加入者資格取得日とする旨が定められているケースでは、被保険者資格を取得した日の現在の報酬の額である企業型DCの事業主掛金を含めた額から計算される報酬月額をもとに、標準報酬月額を決定することになります。

それでは、いつから、企業型DCの事業主掛金の額を含めずに標準報酬月額が算定されるのでしょうか。この点について、「確定拠出年金に係る報酬月額変更について」(日本年金機構 疑義照会回答)では、選択制の企業型DCの導入と同時に拠出を開始する場合は、賃金規程の変更により降給が行われたこととなり、固定的賃金の変動に該当するが、既に選択制の企業型DCが導入されている場合における、事業主掛金の拠出の開始や拠出額の変更による給与額の変動は、従業員の選択のみにより発生するものであるため、原則として固定的賃金の変動には該当しないとされています。

つまり、厚生年金保険の被保険者資格取得の翌月1日に従業員の選択により企業型DCの資格を取得し、標準報酬月額に2等級以上の変動が生じた場合でも、原則として随時改定の対象とならず、標準報酬月額の変更は行われません。この場合、その他の固定的賃金の変動がなければ、標準報酬月額の改定は、次回の定時改定の時期(9月)となります。

このように、企業型DCの事業主掛金の額を含めずに標準報酬月額を算定すること、つまり原則的な取り扱いがなされることによって標準報酬月額が引き下げられた場合、保険料の額は少なくなります。将来受け取る老齢厚生年金の額も少なくなります。同様の影響は、健康保険の傷病手当金や出産手当金、雇用保険の基本手当や育児休業給付金、また介護休業給付金の額などにも及びるので、留意が必要です。

従業員が選択制の企業型DCの内容を正しく理解したうえで選択するか否かを決定できるよう、具体的な事例を用いて、丁寧な説明を心がける必要があるといえるでしょう。