

DCとはDefined Contributionの略=確定拠出年金のことです。

平成16年12月17日

前回より、「確定拠出年金」の基本的な部分について解説を織り込みながらお話をしています。今回は前回お送りした「加入者の範囲」に関連して加入の「選択制」についてお話しします。

を希望する人は、あらかじめ定められた加入タイミングに合わせて随時加入できるものの、いったん加入した後に企業型年金をやめて退職一時金制度へ戻ることはできないということです。

「企業型確定拠出年金における 選択制とはなにか」

【選択制とは？】

確定拠出年金の導入にあたっては、退職給付制度全般について、その役割や位置づけなど人事労務面から検討を行なうことが必要です。

たとえば前回も述べたように確定拠出年金の老齢給付金は、60歳になるまで受給できないため、現行の退職給付の全額を確定拠出年金に移行した場合、中途退職者に一時金が支給されません。しかし従業員の中には、退職時にまとまった資金を必要とする人がいる可能性があります。

このような場合のために、制度設計時に現行退職給付制度の半分だけを確定拠出年金に移行したり、他の制度と確定拠出年金との選択制とする設計を行うことも多いようです。

また、企業型年金では、加入者となる人に一定の資格を定めることができます。その際「加入者となることを希望した人」だけを加入者とするように限定することができます。これが選択制です。

選択にあたっては、加入しない人について不当に差別的な取扱いとならないようにする必要があり、退職一時金制度または退職金前払制度との選択制が一般的です。

【加入と脱退】

退職一時金制度との選択制の場合、注意が必要なのは企業型年金への加入

退職金前払制度との選択制の場合、退職金前払制度を選択した人は、個人型年金の加入者とはなれませんが、後に企業型年金の加入を希望することは認められず（規約に定めが必要）。

ただし、この場合でも、いったん企業型年金への加入を選択すると任意に脱退することや退職金前払制度へ戻ることはできませんので注意が必要です。

【導入にあたっての留意点】

新しい退職給付制度を確定拠出年金との選択制とするかどうかは導入企業の判断であり、それぞれの企業のカルチャーとマッチしていく制度なのかどうか、あるいは従業員のモチベーションにどのような影響を与えるか等、総合的に判断する必要があります。

また退職金前払制度を導入した場合、給与への上乗せという形になるため、従業員や会社が負担する税金等が増えること、また従業員によっては、老後の生活資金が十分に確保されないケースが出てくる可能性もあることを認識しておく必要があります。

一方、退職一時金制度を残した場合には、退職給付債務の減少等財務面での負担軽減効果が相対的に小さくなることも忘れてはなりません。

導入にあたっては何が優先すべき事項なのかをあらかじめ十分に検討しておきたいところです。

以上