

# 総合型確定拠出年金のご案内

総合型確定拠出年金サービス「forche（フォーシェ）」

2025年10月版



確定拠出年金はDeCoPA<sup>®</sup>（デコパ）にお任せください



DCPA  
401k

DC Promotion Association

一般社団法人

確定拠出年金推進協会

略称：DC推進協会

愛称：DeCoPA<sup>®</sup>（デコパ）

# 目 次

## 一般社団法人確定拠出年金推進協会 概要

1. 総合型確定拠出年金「forche」導入企業様の声	P 4
2. forche（フォーシェ）の特徴・メリット・導入により期待できる効果	P 4
3. 確定拠出年金とは	P 5
4. 加入形態と拠出金	P 8
5. 選択制確定拠出年金の仕組み	P 10
6. 確定拠出年金の運用と給付	P 11
7. 「forche」の制度運営とサービス	P 14
8. 「forche」に係るコスト	P 15
9. お申込みの際ご提出いただく書類等について	P 16

## 《選択制DC》導入に関する留意事項



DCP  
401k  
A

DC Promotion Association

## 当協会は、確定拠出年金制度の普及並びに投資教育を通して、国民の金融リテラシーの向上と豊かな高齢期を過ごせる社会を実現することを目的として設立されました

その目的に資するため、中小企業でもコスト負担が少ない企業型確定拠出年金制度とiDeCo（個人型DC）のプランを取り扱っています。

所属するDCアドバイザーが全国をカバーし、導入前のご相談から、導入申込、導入後も継続的にサポートします。

また、投資教育の推進にも力を入れ、加入者の金融リテラシー向上のため、年に1度の継続投資教育や、一人一人と向き合う個別相談を実施します。

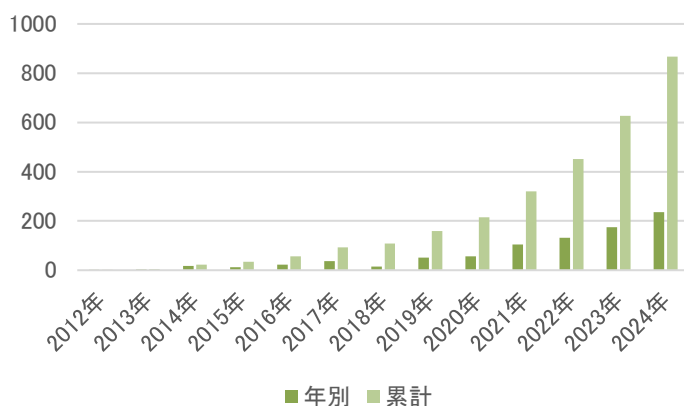
平成十三年法律第八十八号 確定拠出年金法

（目的）

第一条 この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする。

## 毎年導入企業は130%増で推移しています

DeCoPA 企業型DC導入実績の推移



全国のアドバイザー数 約400名  
導入企業数 約1,021社  
2025年8月末現在

まずは  
この動画を  
ご覧ください

5分でわかる！選択制確定拠出年金  
【経営者様向け】

4分でわかる！選択制確定拠出年金  
【従業員様向け】



# 1. 総合型確定拠出年金「forche」導入企業様の声

確定拠出年金かぁ・・・  
なんだか難しそうだし  
どうせ手続きも面倒なんですよ？



そんなことはありませんよ！  
導入した企業からは  
こんな喜びの声が聞かれます  
まずは確定拠出年金の制度や  
メリットについてご説明しますね

少人数でも加入できる！

担当アドバイザーが  
いるから手続きカンタン！

わずかなコスト負担で  
導入できる

優秀な人材確保に有利

役員も加入できるんだ！

所得税・住民税が  
こんなに減った！

運営は大手金融機関  
だから安心

うちの会社にも  
企業年金ができた！

## 2. forche（フォーシェ）の特徴・メリット・導入により期待できる効果

企業型確定拠出年金には労使ともにメリットがあります

### 1. 福利厚生としてのメリット

- ・ 福利厚生制度の充実による人材の確保
- ・ 従業員のモチベーションが上がる
- ・ 金融リテラシーの向上

### 2. 加入者が感じるメリット

- ・ それぞれのライフプランにあわせて金額が選べる
- ・ 手数料は企業負担
- ・ 税制優遇
- ・ 社会保険料の軽減
- ・ 運用による年金資産の増加
- ・ 将来の年金不安の解消
- ・ 自身の資産をいつでも確認できる

### 3. 経営者が感じるメリット

- ・ 加入者2名から導入できる（在籍者が役員のための企業は不可）
- ・ 役員も加入できる
- ・ 企業に合わせた制度設計が可能
- ・ 掛金と運営にかかるコストは損金算入
- ・ 専任アドバイザーがしっかりフォロー





### 3. 確定拠出年金とは ① 加入者数の推移

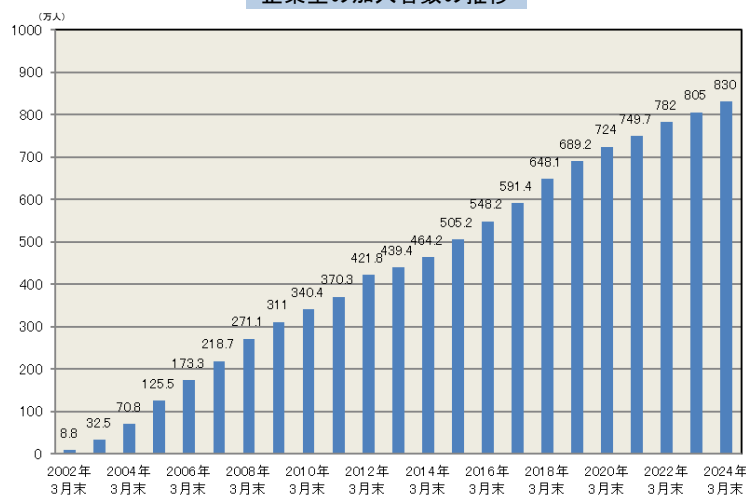
確定拠出年金は「DC (Defined Contribution) 」もしくは「401k」 とも呼ばれています

「確定拠出年金 (DC) 」は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金のひとつで、日本の確定拠出年金制度は2001年10月にスタートしました。米国の内国歳入法401条k項に由来し、401kとも呼ばれています。

「確定拠出年金 (DC) 」は、加入者自身が資産を運用し、将来の年金額はそれぞれの運用次第で変わり、掛金とその運用益との合計額をもとに金額が決まります。

また確定拠出年金には、事業主が実施する「企業型確定拠出年金」と、個人で加入する「個人型確定拠出年金」(iDeCo) があります。

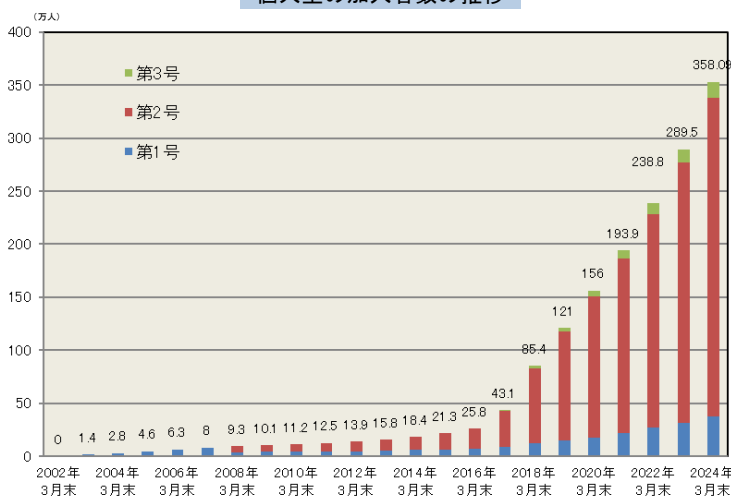
企業型の加入者数の推移



上記企業型データは、記録関連運営管理機関 4 社 (SBI ベネフィット・システムズ株式会社、損保ジャパンDC 証券株式会社、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー株式会社、日本レコード・キーピング・ネットワーク株式会社) で管理されているデータを基に、運営管理機関連絡協議会が作成したものです。

上記個人型データは、国民年金基金連合会のデータを元に作成したものです。

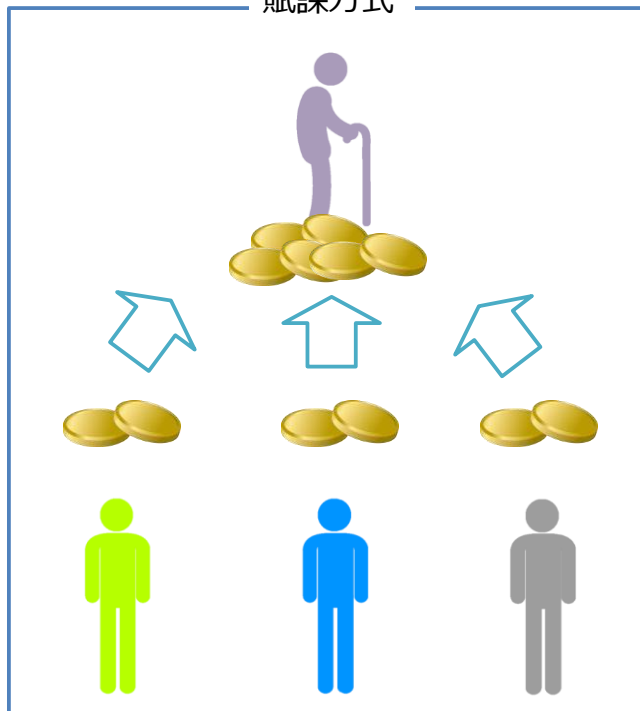
個人型の加入者数の推移



### 3. 確定拠出年金とは ② 公的年金と確定拠出年金の違い

公的年金 (社会的扶養による年金)

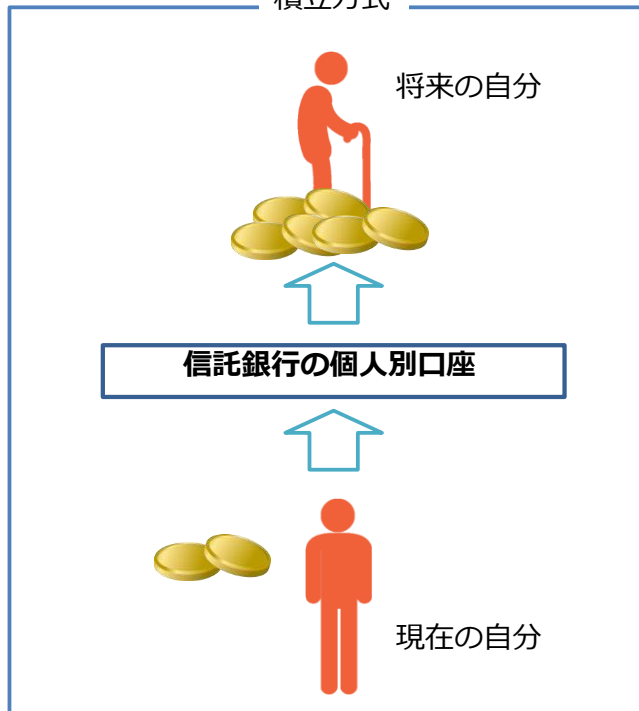
賦課方式



生きている限りずっともらい続けられますが  
死亡するともらえなくなる年金 (遺族年金対象者を除く)

確定拠出年金 (自助努力による年金)

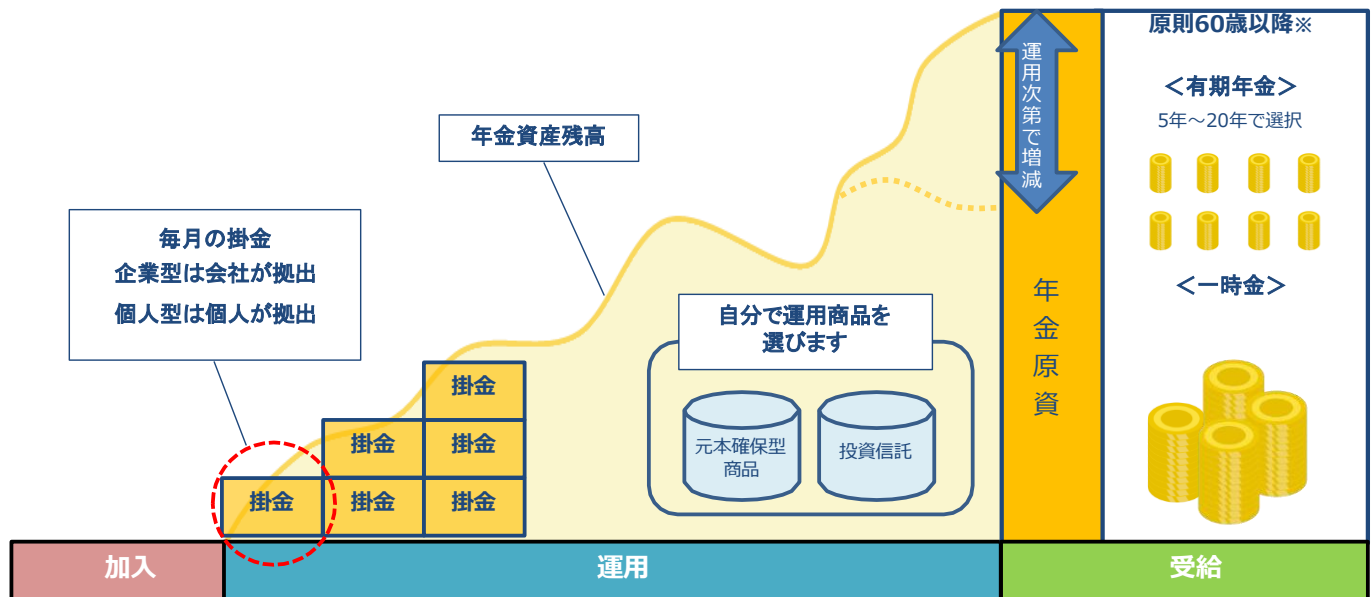
積立方式



積み立てた年金原資を全て受け取ると終了します  
途中で死亡した場合残りは遺族に支払われる年金

### 3. 確定拠出年金とは ③ 確定拠出年金の概略図

確定拠出年金の企業型は、企業が掛金を拠出し、個人型(iDeCo)は、個人が掛金を拠出します。企業型も個人型も、加入者本人が運用商品を自由に選ぶのは同じです。(複数選択可) また、受け取る際は、原則60歳以降※75歳までの間で選ぶことができます。



※企業型で資格喪失年齢を61~70歳と定めている場合は、その年齢に到達後から75歳までの間で受給可能となります。

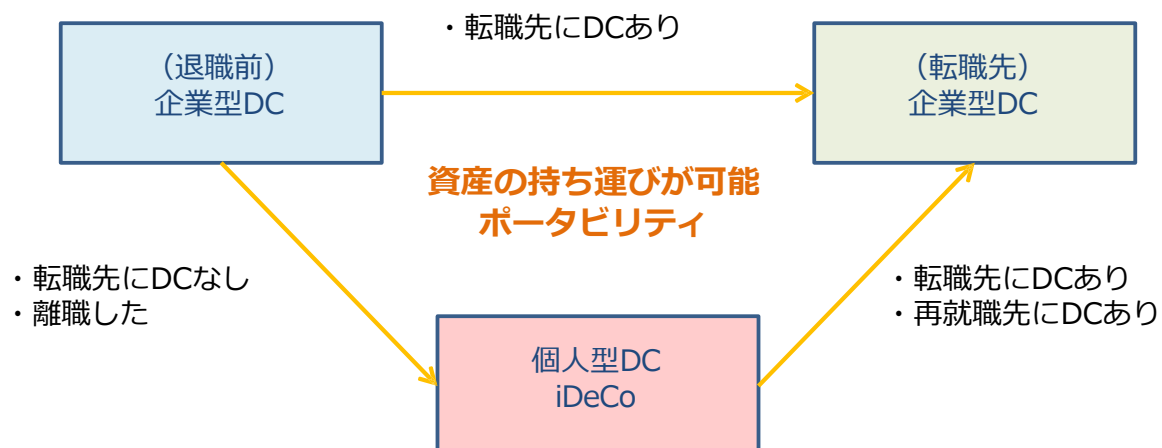
### 3. 確定拠出年金とは ④ ポータビリティ制度

確定拠出年金には、ポータビリティ制度（持ち運び）があります。転職する際、転職先に確定拠出年金制度があれば、その新たな企業型の制度に、今まで積み立てた年金資産を移換できます。

転職先に確定拠出年金制度がない場合は、個人型（iDeCo）に加入し、年金資産を移換することができます。

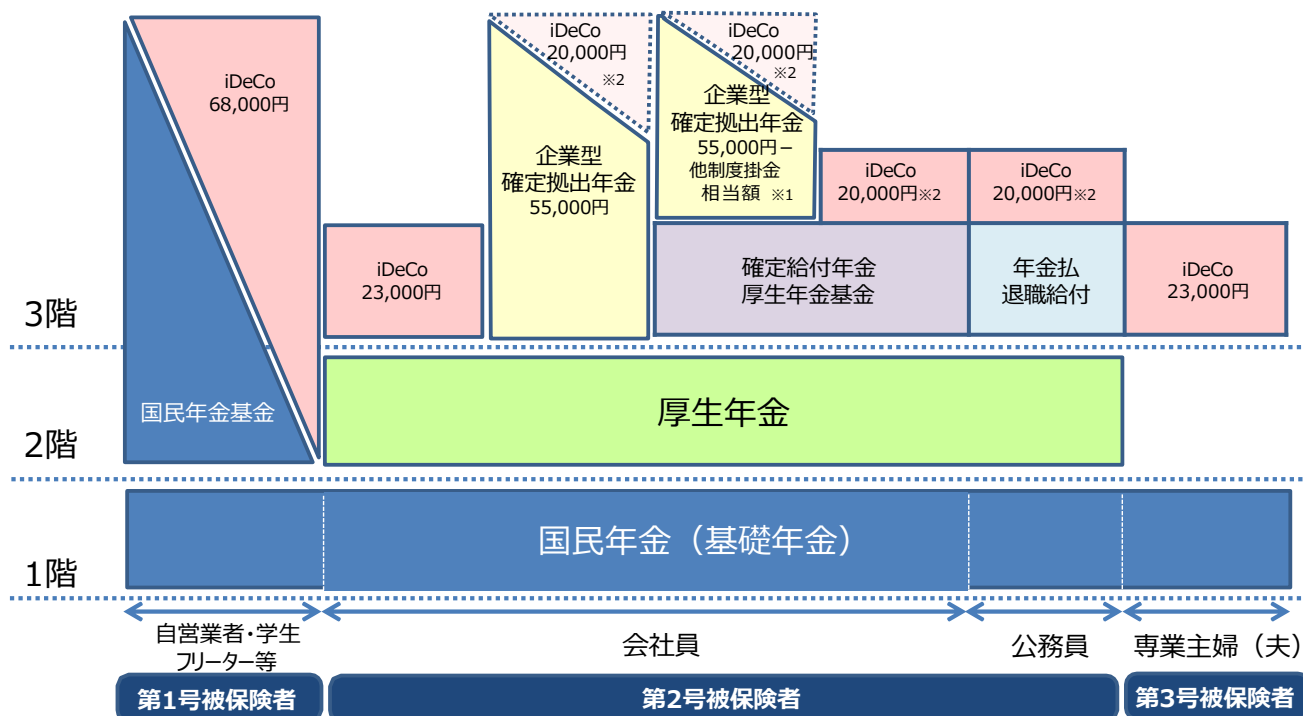
もちろん個人型（iDeCo）から企業型への移換も可能です。

ただし、原則として、離・転職時に年金資産を引き出すことはできません。



### 3. 確定拠出年金とは ⑤ 公的年金と私的年金のイメージ

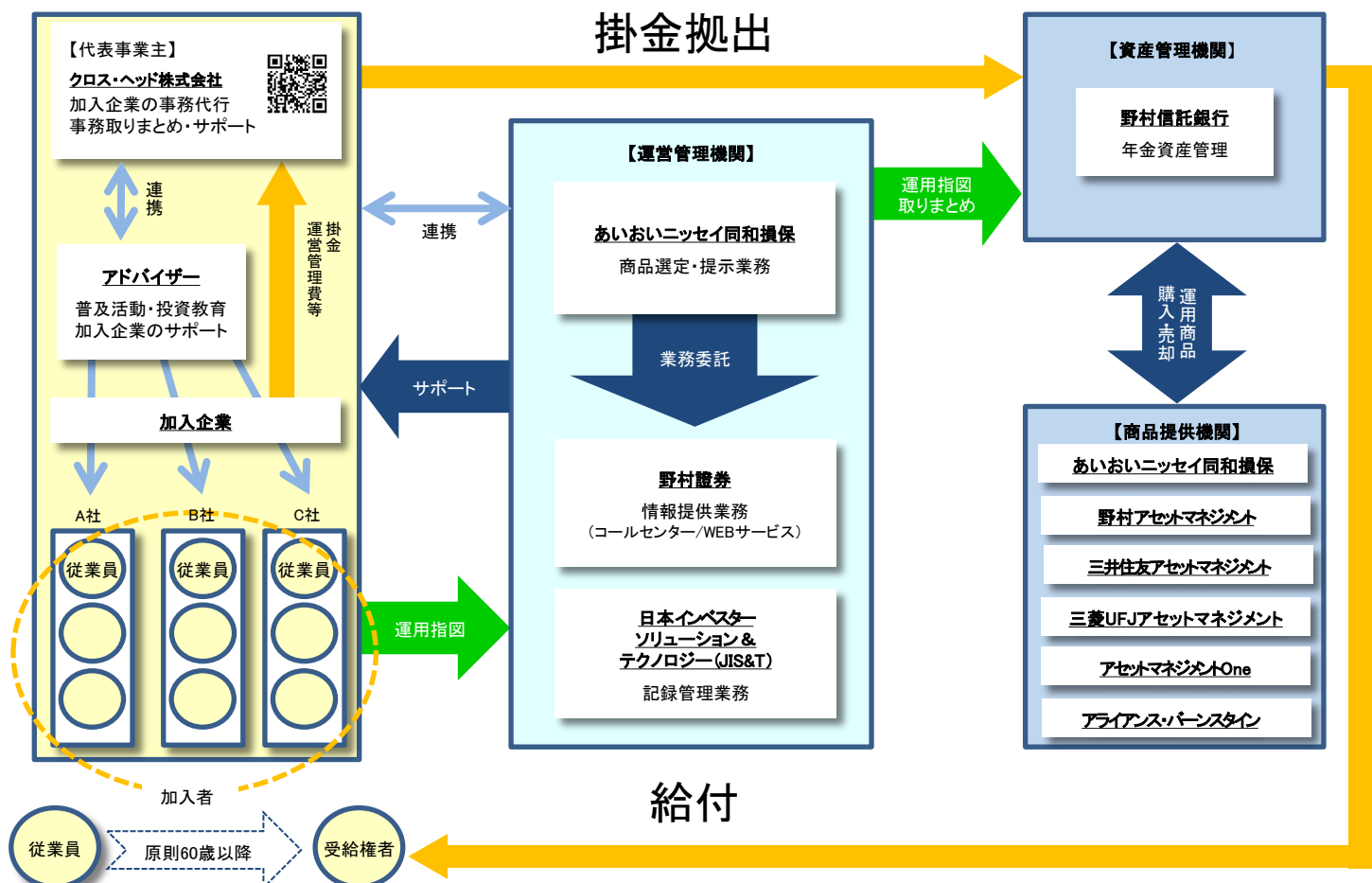
老後の年金制度は、建物になぞらえて、1階部分、2階部分、3階部分といわれます



- ※1 企業型DCの掛金上限は、55,000円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額（複数の他制度に加入している場合は合計額）です。他制度には、DB・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該当します。企業型DCの掛金上限について、2024年12月1日法改正施行前にDCを導入し、新制度を適用しない場合は従前の掛金拠出を可能とします（経過措置）。ただし、法改正施行後に規約変更を行った場合、DB等の他制度を実施・終了した場合等は、経過措置の適用は終了します。
- ※2 企業年金（企業型DC、DB等の他制度）の加入者は、20,000円、かつ事業主の拠出額（各月の企業型DCの掛金とDB等の他制度掛金相当額）との合計が55,000円以内で、iDeCoに加入できます。公務員についても同様に、20,000円、かつ共済掛金相当額との合計が55,000円以内でiDeCoに加入できます。
- ※1・2 企業型DCのみを実施しており、マッチング拠出制度がある企業でマッチング拠出を行っている場合は、iDeCoに加入できません。ただし、マッチング拠出をやめる、もしくは行っていない場合は、iDeCoの掛金上限を20,000円として加入することができます。

出典：厚生労働省 2024年11月現在の資料をもとに作成

### 3. 確定拠出年金とは ⑥ 制度運営の概略図



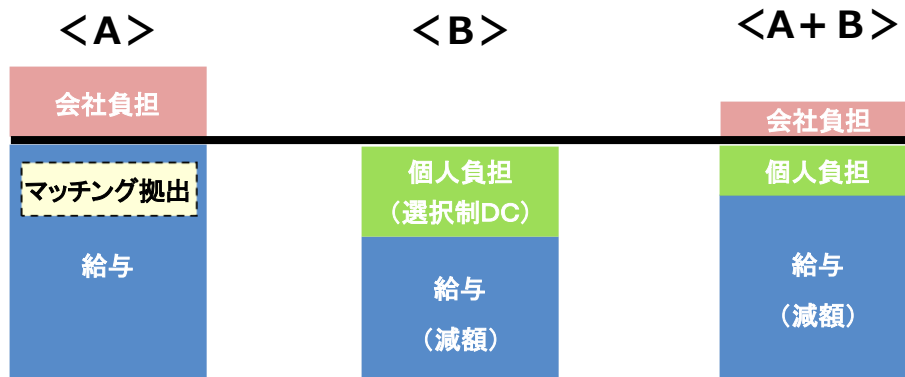
## 4. 加入形態と拠出金 ① 3つの制度設計

企業型確定拠出年金には3つのタイプがあります

<A> 会社が掛金を負担

<B> 従業員が掛金を負担（選択制）

<A+B> 会社が掛金を負担+従業員が掛金を負担



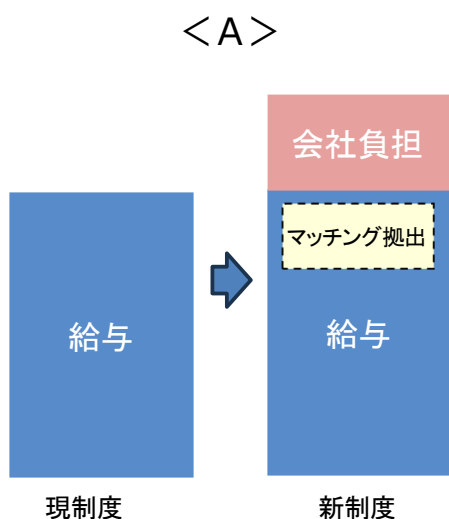
※ iDeCoはどのパターンでも併用可能です。

ただし、Aのパターンでマッチング拠出をしている方は、iDeCoの併用ができません。

<p>マッチング拠出とは、従業員が希望する場合、会社が負担する掛金とは別に、自身の給与から掛金を拠出する制度設計です。</p> <p>注) マッチング拠出をする従業員は、iDeCoとの併用ができません。</p>	<p>【マッチング拠出の要件】</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 事業主拠出額と従業員拠出額の合計が拠出限度額（月54,000円※または54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額※）を超えない範囲であること。</li> <li>2. 従業員拠出額は最大でも事業主拠出額が限度であること。 ただし、2026年4月1日より事業主掛金の制限解除</li> </ol>
---	--

※ 【掛金の上限】法律上の掛金限度額は月額55,000円、他の年金制度に加入している場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額ですが、forcheの場合は、運営管理費用と資産管理費用（合計473円）を上乗せした金額を「掛金」として拠出するよう規約で定めていることから、上限金額は54,000円、他の年金制度に加入している場合は54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額となります。（掛金額としては54,000円+473円=54,473円）

## 4. 加入形態と拠出金 ② 会社拠出<A> 主に大企業が導入しているプラン



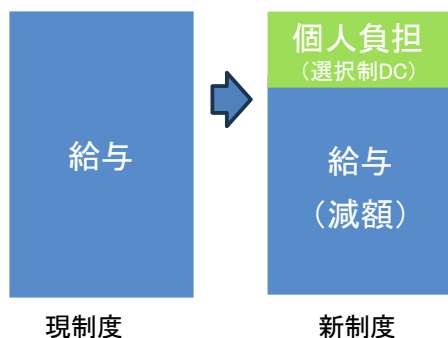
- ① 全員の掛金を企業が負担し拠出します。
- ② 掛金は、下限を3,000円、上限を54,000円※とし、1,000円刻みで選択できます。
- ③ 会社が拠出する掛金の金額は、役職や勤続年数により段階をつけたり、基本給の何%という客観的な基準があれば、自由に設定可能です。（ただし、ある職種だけ、あるいは勤続1年未満は0円というような設定はできません。）
- ④ 企業負担分の掛金について、入社3年未満で退職した場合、企業に返還する「事業主返還」という制度を付帯することができます。（期間は1年・2年・3年のいずれか）
- ⑤ 従業員も、自身の給与（税引後）から積立てられるマッチング拠出制度を付加することができます。
- ⑥ マッチング拠出の掛金は、iDeCo同様、小規模企業共済等掛金控除の対象となり、全額所得控除できます。

※ 【掛金の上限】法律上の掛金限度額は月額55,000円、他の年金制度に加入している場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額ですが、forcheの場合は、運営管理費用と資産管理費用（合計473円）を上乗せした金額を「掛金」として拠出するよう規約で定めていることから、上限金額は54,000円、他の年金制度に加入している場合は54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額となります。（掛金額としては54,000円+473円=54,473円）



## 4. 加入形態と拠出金 ③ 選択制DC<B> 中小企業を中心としたプラン

<B>

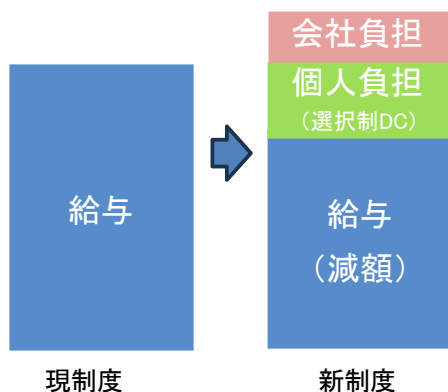


- ① 従業員自身のライフプランに応じて、掛金の金額を選択することができます。  
⇒DCを選択しない場合、毎月の手取額に変更はありません。
- ② 制度上の月額上限額である54,000円※または54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額※以内で設定します。
- ③ DC掛金は社会保険料等の計算基礎とならないため、DC掛金の拠出額に応じて、社会保険料と所得税等の軽減効果があります。
- ④ 企業にとっても、DC掛金の拠出金額に応じて、企業の社会保険料等の負担が軽減されます。
- ⑤ 役員と従業員とで、拠出パターンの変更ができます。

※ 【掛金の上限】法律上の掛金限度額は月額55,000円、他の年金制度に加入している場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額ですが、forcheの場合は、運営管理費用と資産管理費用（合計473円）を上乗せした金額を「掛金」として拠出するよう規約で定めていることから、上限金額は54,000円、他の年金制度に加入している場合は54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額となります。（掛金額としては54,000円+473円=54,473円）

## 4. 加入形態と拠出金 ④ 会社拠出+選択制<A+B> 中小企業へのおすすめプラン

<A+B>

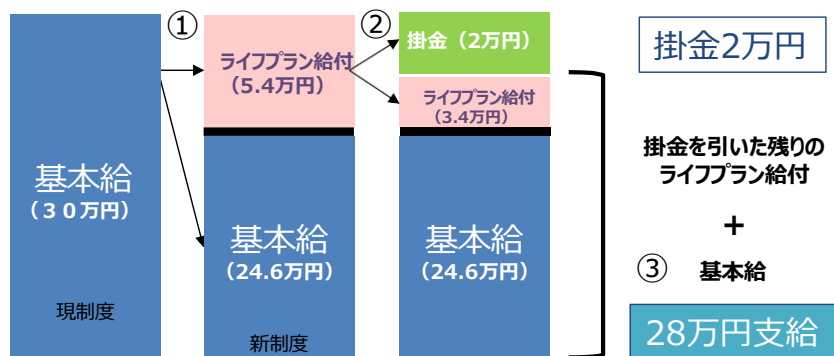


- ① 福利厚生制度として、全員に3,000円以上の掛金を企業から拠出します。
- ② 会社が拠出する掛金の金額は、役職や勤続年数により段階をつけたり、基本給の何%という客観的な基準があれば、自由に設定可能です。（ただし、ある職種だけ、あるいは勤続1年未満は0円というような設定はできません。）
- ③ 企業負担分の掛金について、入社3年未満で退職した場合、企業に返還する「事業主返還」という制度を付帯することができます。（期間は1年・2年・3年のいずれか）
- ④ 従業員は、54,000円※から企業が拠出する分を差し引いた金額のうち、いくら拠出するかを選択することができます。
- ⑤ 選択できる部分のうち、掛金として拠出した部分は、社会保険料等の計算基礎とならないため、掛金の拠出額に応じて、社会保険料と所得税等の軽減効果があります。
- ⑥ 役員に対しても、従業員と同じく会社拠出の上乗せが可能です。

※ 【掛金の上限】法律上の掛金限度額は月額55,000円、他の年金制度に加入している場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額ですが、forcheの場合は、運営管理費用と資産管理費用（合計473円）を上乗せした金額を「掛金」として拠出するよう規約で定めていることから、上限金額は54,000円、他の年金制度に加入している場合は54,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額となります。（掛金額としては54,000円+473円=54,473円）

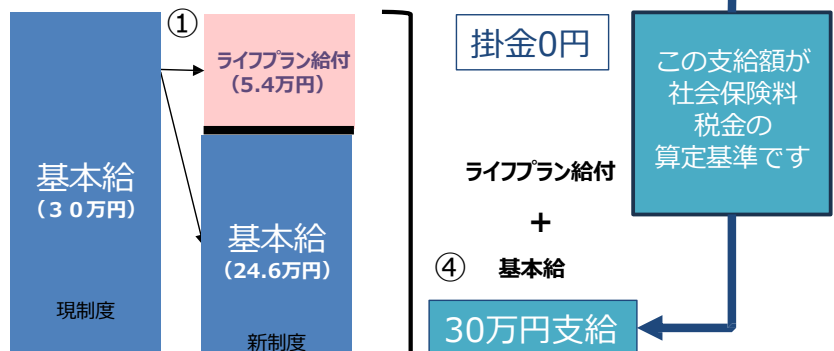
## 5. 選択制確定拠出年金の仕組み ① 給与制度の変更

<加入して毎月2万円拠出する場合>



- ① 新制度では、現制度の基本給から、ライフプラン給付 (DC選択枠) 54,000円を切り分けます。
- ② 切り分けたライフプラン給付の中で、いくら掛金として拠出するかを選択します。(3,000円以上54,000円以下で1,000円刻み)
  - 選択した掛金は、給与ではありませんので、社保、税金の算定基準から外れます。
- ③ 掛金として拠出されなかった残りのライフプラン給付は、基本給と併せて支払います。
  - 支給するライフプラン給付は、社保、税金の算定基準に含まれます。
- ④ 加入しないことを選択した場合、支給金額の合計は現制度と変わりません。

<加入しない場合>



【ご注意】  
企業型DCは、一度加入すると途中で解約することができず、掛金は下限の3,000円（困窮時は最低1,000円）以上を拠出し続けなければなりません。  
※規定による中断期間を除く

## 5. 選択制確定拠出年金の仕組み ② 効果

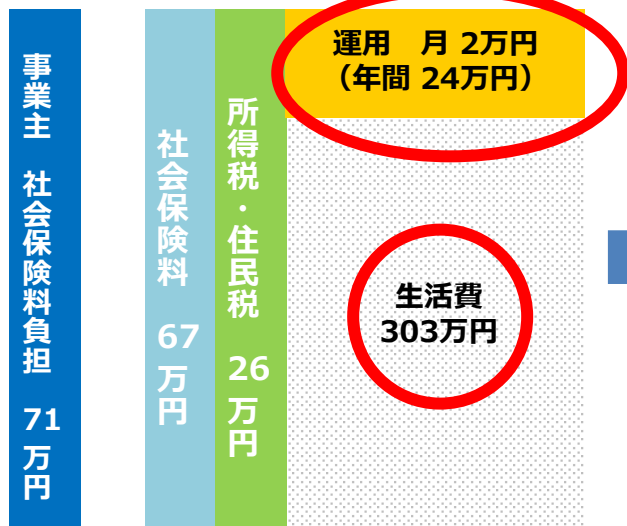
### モデルケースでのシミュレーション例

40歳  
年間給与420万円（賞与0円で試算）  
扶養・配偶者なし  
※本資料作成時の社保料率で試算

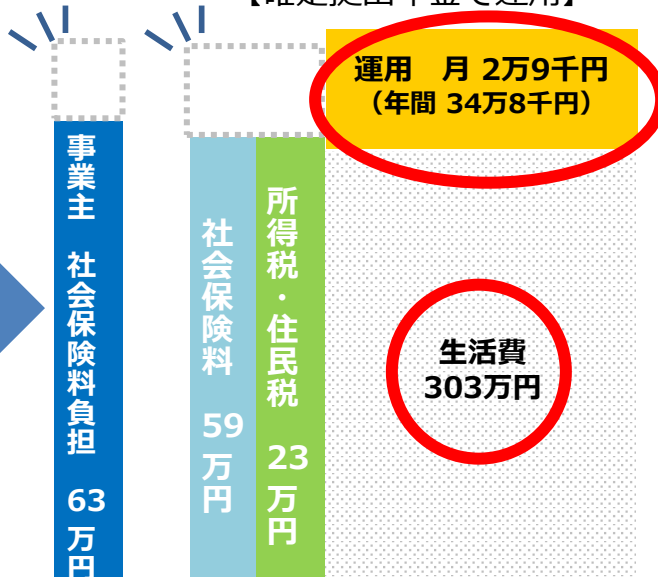
給料をもらったあとで  
貯蓄した場合との差は歴然です！



【給与課税後に自分で運用】



【確定拠出年金で運用】



## 5. 選択制確定拠出年金の仕組み ③ 社会保険料の仕組み

■例) 40歳 会社員

年収420万円（報酬月額350,000円）



年収386.4万円（報酬月額321,000円）

標準報酬月額360,000円

健康保険料 20,700円  
+ 厚生年金保険料 32,940円  
+ 雇用保険料 1,925円  
合計 55,565円

確定拠出年金で  
29,000円／月 積立  
(348,000円／年)  
差額 6,120円／月  
(73,440円／年)

標準報酬月額320,000円

健康保険料 18,400円  
+ 厚生年金保険料 29,280円  
+ 雇用保険料 1,765円  
合計 49,445円

### 令和7年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

- ・健康保険料率: 令和7年3月分～ 適用
- ・厚生年金保険料率: 平成29年9月分～ 適用
- ・介護保険料率: 令和7年3月分～ 適用
- ・子ども・子育て拠出金率: 令和2年4月分～ 適用

(東京支部)

(単位: 円)

標準報酬		報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料				厚生年金保険料(厚生年金基金加入員を除く)	
			介護保険第2号被保険者に該当しない場合		介護保険第2号被保険者に該当する場合		一般、坑内員・船員	
等級	月額		9.91%		11.50%		18.300%※	
			全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
19(16)	240,000	230,000 ~ 250,000	23,784.0	11,892.0	27,600.0	13,800.0	43,920.00	21,960.00
20(17)	260,000	250,000 ~ 270,000	25,766.0	12,883.0	29,900.0	14,950.0	47,580.00	23,790.00
21(18)	280,000	270,000 ~ 290,000	27,748.0	13,874.0	32,200.0	16,100.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000 ~ 310,000	29,730.0	14,865.0	34,500.0	17,250.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000 ~ 330,000	31,712.0	15,856.0	36,800.0	18,400.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000 ~ 350,000	33,694.0	16,847.0	39,100.0	19,550.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000 ~ 370,000	35,676.0	17,838.0	41,400.0	20,700.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000 ~ 395,000	37,658.0	18,829.0	43,700.0	21,850.0	69,540.00	34,770.00
27(24)	410,000	395,000 ~ 425,000	40,631.0	20,315.5	47,150.0	23,575.0	75,030.00	37,515.00
28(25)	440,000	425,000 ~ 455,000	43,604.0	21,802.0	50,600.0	25,300.0	80,520.00	40,260.00

※ ただし等級が下がると将来受け取る厚生年金も減少します

## 6. 確定拠出年金の運用と給付 ① 税制メリット

確定拠出年金の積立てには税制優遇があるんです！

### ① 拠出するとき

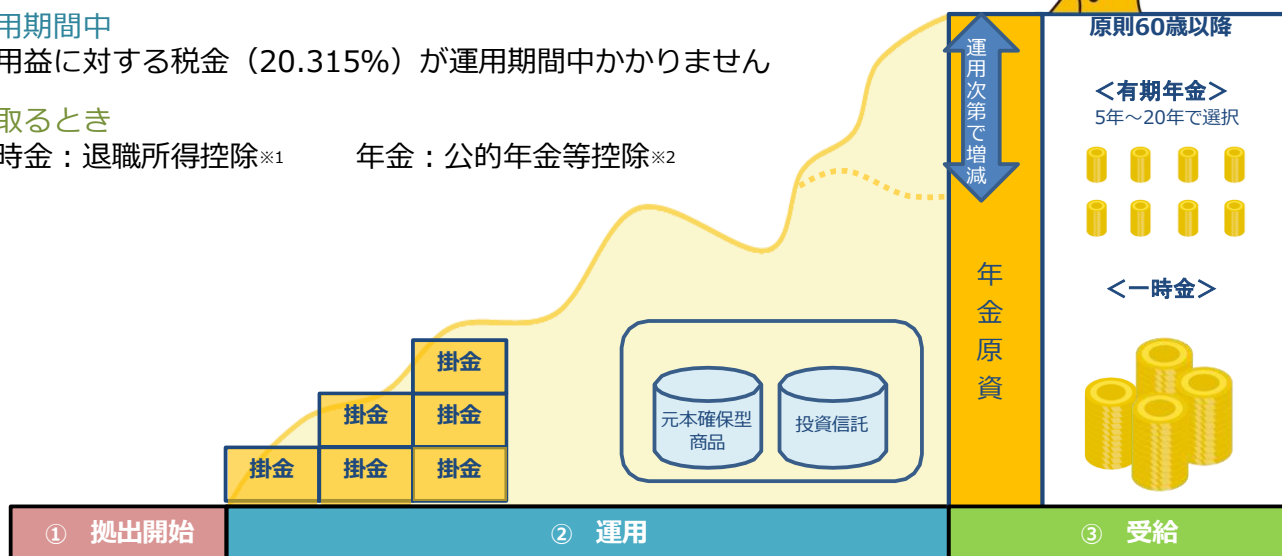
掛金は給与として扱われないため税金がかかりません

### ② 運用期間中

運用益に対する税金（20.315%）が運用期間中かかりません

### ③ 受取るとき

一時金：退職所得控除※1 年金：公的年金等控除※2



※1 退職金の課税所得 = (【一時金】 - 【退職所得控除】) × 1/2

※2 公的年金等にかかる雑所得 = 【その年に受け取る年金額】 - 【公的年金等控除額】

## 6. 確定拠出年金の運用と給付 ② 確定拠出年金の受取り

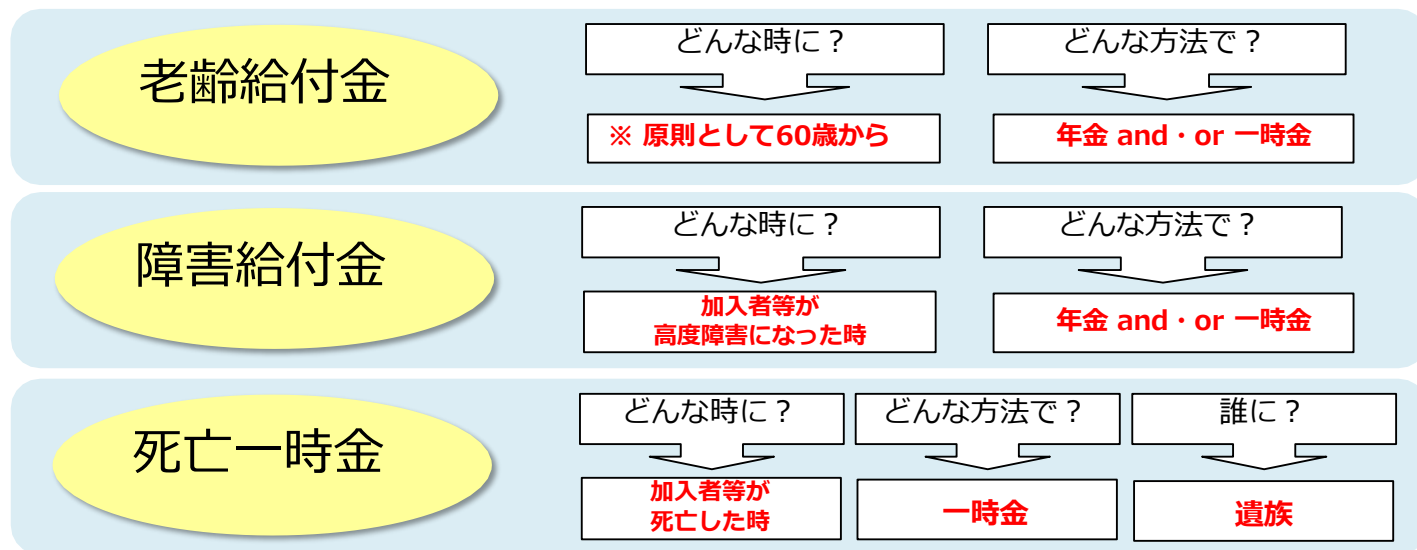


表1 60歳時点での通算加入者等期間

加入者等期間	受給開始年齢
10年以上	満60歳
8年以上10年未満	満61歳
6年以上8年未満	満62歳
4年以上6年未満	満63歳
2年以上4年未満	満64歳
1ヶ月以上2年未満	満65歳

### ※＜老齢給付金＞

- ☑ 加入者の資格喪失年齢は原則60歳です。
- ☑ 60歳時点での通算加入者等期間が10年以上あれば60歳から老齢給付金を請求できます。
- ☑ 通算加入者等期間が10年未満の場合、受給開始年齢は表1のようになります。
- ☑ 60歳を超えて新規加入した場合は、加入から5年経過すれば受給できます。
- ☑ 資格喪失年齢は、規約で定めることにより70歳とすることも可能です。
- ☑ 資格喪失年齢に達してからは、事務費が本人負担となります。

## 6. 確定拠出年金の運用と給付 ③ 確定拠出年金の留意点

企業	従業員への投資教育・情報提供の実施義務がある	従業員に対して投資教育を実施しなければなりません（導入前後、および継続的教育が必要です）
	制度運営に関するコストがかかる	導入・月額費用・年間維持費用等がかかります
従業員	退職しても原則60歳まで引出しができない（退職金の代わりにはならない）	<p>中途脱退できるケースは以下の通りです</p> <p>▼ケース① 以下の全ての要件に該当</p> <p>a. 企業型年金加入者、企業型年金運用指図者、個人型年金加入者及び個人型年金運用指図者でないこと</p> <p>b. 確定拠出年金資産が1.5万円以下であること</p> <p>c. 企業型確定拠出年金の資格喪失日から6ヶ月を経過していないこと</p> <p>▼ケース② 以下の全ての要件に該当</p> <p>a. 企業型DC・iDeCoの加入者・運用指図者でないこと</p> <p>b. 資格喪失日から起算して6ヶ月を経過していないこと</p> <p>c. 60歳未満であること</p> <p>d. 海外居住後に国民年金に任意加入しないこと</p> <p>e. 障害給付金の受給権者でないこと</p> <p>f. 通算拠出期間が1年以上5年以下または個人別管理資産額が25万円以下であること</p> <p>※2022年5月1日施行 ※障害給付・死亡給付等の例外があります。</p>
	60歳到達時点で、加入期間が10年に満たない場合、給付は最大65歳までスライドする	同ページの表1を参照してください ※60歳を超えてDCに加入した場合は、5年経過後受給可能です
	運用は自己責任	将来の受給額が運用成果次第で変動します
	一旦掛金の拠出を選択すると法令による場合を除き掛金の停止は認められない	掛金は、原則事業主が毎月拠出するものですが、給与が支給されておらず、合理的な理由があり、かつ、労使合意のうえ規約に明確に規定されているのであれば中断も可能です（法3条3項7号）
	厚生年金保険料の等級が下がる場合がある	将来の厚生年金給付額、失業手当金等が下がる可能性があります

## 6. 確定拠出年金の運用と給付 ④「forche」の運用商品ラインナップ

元本確保型1商品、投資信託24商品の計25商品を厳選ラインナップ！

あいおいニッセイ同和損害保険株式会社  
MS&A INSURANCE GROUP

クロス・ヘッド総合型プラン

運 用 商 品 一 覧 表

運用商品名	種類	運用方針	提供会社	信託報酬 (年、税込)	信託財産留保額 (解約時)
あいおいニッセイ同和確定拠出年金用傷害保険（5年）	保険	－	あいおいニッセイ同和損害保険	-	-
トピックス・インデックス・オープン（確定拠出年金向け）	国内株式	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.154%	-
三菱ＵＦＪＤＣ国内株式インデックスファンド	国内株式	パッシブ	三菱ＵＦＪアセットマネジメント	0.220%	-
ＤＣトヨタ自動車／トヨタグループ株式ファンド	国内株式	アクティブ	三井住友ＤＳアセットマネジメント	0.759%	-
野村日本株アクティブ・コアファンド（確定拠出年金向け）	国内株式	アクティブ	野村アセットマネジメント	0.858%	-
野村国内債券インデックスファンド・NOMURA－BPI総合（確定拠出年金向け）	国内債券	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.132%	-
ノムラ日本債券オープン（確定拠出年金向け）	国内債券	アクティブ	野村アセットマネジメント	0.436%	-
野村外国株式インデックスファンド・MSCI－KOKUSAI（確定拠出年金向け）	外国株式	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.09889%	-
野村世界ＥＳＧ株式インデックスファンド（確定拠出年金向け）	外国株式	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.264%	-
三菱ＵＦＪ＜ＤＣ＞外国株式インデックスファンド	外国株式	パッシブ	三菱ＵＦＪアセットマネジメント	0.231%	-
三井住友・ＤＣつみたてＮＩＳＡ・全海外株インデックスファンド	外国株式	パッシブ	三井住友ＤＳアセットマネジメント	0.275%	-
eMAXIS S&P500インデックス	外国株式	パッシブ	三菱ＵＦＪアセットマネジメント	0.330%以内	-
eMAXIS NASDAQ100インデックス	外国株式	パッシブ	三菱ＵＦＪアセットマネジメント	0.2035% 以内	-
DIAM外国株式オープン＜ＤＣ年金＞	外国株式	アクティブ	アセットマネジメントOne	1.859%	0.300%
野村新興国株式インデックスファンド（確定拠出年金向け）	外国株式	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.275%	-
三井住友・ＤＣ外国債券インデックスファンド	外国債券	パッシブ	三井住友ＤＳアセットマネジメント	0.231%	-
アライアンス・バーンスタイン・グローバル・ボンド・ファンド	外国債券	アクティブ	アライアンス・バーンスタイン	1.067%	-
野村新興国債券インデックスファンド（確定拠出年金向け）	外国債券	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.275%	-
マイターゲット２０４０（確定拠出年金向け）	バランス型	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.242%以内	-
マイターゲット２０５０（確定拠出年金向け）	バランス型	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.242%以内	-
マイターゲット２０６０（確定拠出年金向け）	バランス型	パッシブ	野村アセットマネジメント	0.242%以内	-
マイストーリー・株２５（確定拠出年金向け）	バランス型	アクティブ	野村アセットマネジメント	実質的な負担 1.10% ±0.10%程度	-
マイストーリー・株５０（確定拠出年金向け）	バランス型	アクティブ	野村アセットマネジメント	実質的な負担 1.15% ±0.15%程度	-
マイストーリー・株７５（確定拠出年金向け）	バランス型	アクティブ	野村アセットマネジメント	実質的な負担 1.25% ±0.15%程度	-
野村Ｊ－ＲＥＩＴファンド（確定拠出年金向け）	不動産投信	アクティブ	野村アセットマネジメント	1.045%	-

注１：この資料は、発行日における運用商品の内容に基づき作成しております。内容につきましては、今後変更される場合もありますのでご注意ください。

注２：この資料は、あいおいニッセイ同和損害保険株式会社が確定拠出年金の運営管理機関として、情報提供を目的に運用商品の概要を説明したものであり、金融商品取引法に基づく契約締結前交付書面ではありません。

（2023年10月承認）FS-23-24（発行日：2025年5月27日）



## 7. 「forche」の制度運営とサービス ① 加入者向けサービス

### 「わかりやすさ」を重視した加入者向けサービス

#### コールセンター

困ったときは電話一本！  
自動音声ではなく、最初からオペレーターが対応しますので慣れない方にも安心！！

**加入者コールセンター フリーダイヤル 0120-936-401**

※オペレーターは証券外務員・DCプランナー有資格者

※平日：9時～20時、土：9時～17時（日・祝・年末年始を除く）



#### 説明会 & 投資教育

担当する確定拠出年金アドバイザーが、導入前の従業員説明会、導入後に行う投資教育を実施いたします。

投資未経験者にもわかりやすく説明しますので、安心して始められます！



#### 加入者専用WEBサイト

パソコン・スマホ・タブレットから、自分の資産の状況が一目でわかります。  
配分の変更や、スイッチングも好きなきに自分で行えます



#### ガイドブック

これがあればOK！

制度内容ついて・資産運用の解説・商品に関する情報・加入者の諸手続き  
テーマ毎に編集されたわかり易いガイドブック



## 7. 「forche」の制度運営とサービス ② 投資教育

### 投資教育は事業主の義務です

企業型DCにおいて、投資教育は事業主の義務とされています。

（確定拠出年金法第22条）投資教育は制度導入時においては  
ほぼ全ての事業主にて実施されていますが、制度導入後の継続投資  
教育は、実施率が低いことがかねてから指摘されています。

これまでは、継続投資教育の実施が「配慮義務」とされていましたが、  
2018年5月1日より「努力義務」に格上げされています。

これにより「導入時の投資教育」と「導入後の継続投資教育」の実施  
義務の差はなくなりました。



#### 第22条（事業主の責務）

1. 事業主は、その実施する企業型年金の企業型年金加入者等に対し、これらの者が行う第二十五条第一項の運用の指図に資するため、資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
2. 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、継続的に実施するとともに、企業型年金加入者等の資産の運用に関する知識を向上させ、かつ、これを第二十五条第一項の運用の指図に有効に活用することができるよう配慮するものとする。

**確定拠出年金の継続投資教育は、担当アドバイザーにご相談ください**

8. 「forche」に係るコスト ① 加入企業の導入費用と月額費用

	代表事業主	運営管理機関 資産管理機関	お支払い方法
導入時 (一度きり)	55,000円	—	お振込み 導入申込書をご提出後 クロス・ヘッドより ご請求書をお送りします
月額費用	① 基本料金 5,500円 + ② 従量料金※ 632.5円～825円 (加入者1人あたり)	③ 473円 (加入者1人あたり)	口座引落し／お振込み ①②③と掛金の合計を 毎月12日にお支払い
維持費用 (毎年)	—	55,000円	口座引落し／お振込み 毎年5月末時点で継続 加入企業に対して発生します 7月の月額費用とともにお支払い

※ 別途、従業員様向け説明会の費用や加入者数によって導入コンサルタント費用がかかります。

※ 従 量 料 金	加入者数	1人あたり／毎月	月 額 費 用 の 一 例	加入者数20名の場合	
	1 ～10	825円		① 基本料金	5,500円
	11～25	715円		② 従量料金	715円 × 20名 = 14,300円
	26～50	660円		③ あいおい損保月額	473円 × 20名 = 9,460円
	51～60	632.5円		合計	29,260円
	61～	応相談			

※ 金額は全て消費税込

8. 「forche」に係るコスト ② 加入者数ごとの月額費用

※ 金額は全て消費税込 単位:円

加入者数 (人)	代表事業主				運営管理機関・資産管理機関				年間費用合計 ①+②+③
	月額サービス利用料		月額合計	①年額	月額管理費用 (1人あたり)	月額合計	②年額	③年間維持費用 (1企業あたり)	
	基本料金 (1社あたり)	従量料金 (1人あたり)							
5	5,500 / 月	825 / 人	9,625	115,500	473 / 人	2,365	28,380	55,000 / 年	198,880
10			13,750	165,000		4,730	56,760		276,760
15			715 / 人	16,225		194,700	7,095		85,140
20		19,800		237,600		9,460	113,520		406,120
25		23,375		280,500		11,825	141,900		477,400
30		660 / 人	25,300	303,600		14,190	170,280		528,880
35			28,600	343,200		16,555	198,660		596,860
40			31,900	382,800		18,920	227,040		664,840
45			35,200	422,400		21,285	255,420		732,820
50		633 / 人	38,500	462,000		23,650	283,800		800,800
55			40,288	483,450		26,015	312,180		850,630
60			43,450	521,400		28,380	340,560		916,960

**会社の社会保険料が軽減される可能性があります！**

$$\text{概算年間軽減額} = \frac{\text{確定拠出年金を} \times \text{月の拠出額の平均} \times \text{社会保険料負担率}}{\text{選択した従業員数}} \times 12$$
(約15.5%)
  
 (例) 従業員数10名 15,000円 拠出  
 10名 × 平均 15,000円 × 15.5% × 12ヶ月 = 279,000円

## 9. お申込みの際ご提出いただく書類等について

総合型確定拠出年金サービス「forche」の加入お申込みには、以下の書類が必要です。

	名 称	備 考
①	クロス・ヘッド総合型確定拠出年金サービス「forche」導入申込申請書	電話番号・メールアドレスは解りやすく記入してください
②	確定拠出年金制度に係わる業務委託の内定通知書（表裏）	裏面の代表者情報を入力し、留意事項をご確認の上、捺印ください
③	規約作成確認事項記入用紙	Excelファイルで提出 会社情報・ご希望の制度設計を記入します
④	預金口座振替依頼書	原本を協会へ郵送 毎月の手数料・掛金をお振替する口座です
⑤	取引時確認届出書	Excelファイルで入力後、印刷し、原本を協会へ郵送
⑥	印鑑届出書	原本を協会へ郵送
⑦	内定時必要書類チェックシート	Excelファイルで提出 チェック項目をご確認ください
⑧	履歴事項全部証明書（個人事業主の場合は代表者の住民票の写し）	原本を協会へ郵送 取得から2ヶ月以内のもの ※登記情報提供サービス（WEB）で取り寄せた謄本情報は不可
⑨	印鑑証明書（法人） （個人事業主の場合は代表者個人の印鑑証明書）	原本を協会へ郵送 取得から2ヶ月以内のもの
⑩	本人確認書類（代表者もしくは担当者で書留の受取可能な方）	運転免許証は表裏両面コピー マイナンバーカードは表面のコピーを協会に郵送
⑪	厚生年金保険料納入告知額・領収済額通知書のコピー	直近のもの
⑫	就業規則（現行）	<ul style="list-style-type: none"> <li>データファイル（Word等）をご用意ください</li> <li>就業規則、育児介護休業規程は、申請に必要です（ない場合のみ雛形をご提供します）</li> <li>退職金規程と給与規程は、ある場合のみ、整合性を取るためにご提出いただきます</li> </ul>
⑬	育児・介護休業規程（現行）	
⑭	退職金規程・給与規程（現行のものがあれば）	

①～⑦のお申込み書類一式（記入例等含）はアドバイザーよりご提供いたしますので、ご記入、ご捺印をお願いします。

⑧～⑭はお客様の方でご用意ください。

### 【ご注意】

ご提出後、導入開始までの間にお申込みを取り下げた場合でも、導入費用（55,000円）のご返金はいたしかねますのでご注意ください。

## ＜選択制DC＞導入に関する留意事項

- 選択制確定拠出年金（以下「選択制DC」と呼びます。）とは、加入者の希望に応じて加入有無や掛金拠出額を決める制度設計上の呼称です。
- 選択制DCを導入する場合、従来の給与体系とは別の給付枠（以下、仮称として「ライフプラン給付」と呼びます。）を、従来の給与体系に減額又は上乗せして設定します。
- この「ライフプラン給付」について、その全部又は一部を確定拠出年金に掛金拠出（以下「DC選択掛金」と呼びます。）するか、現金で受け取るか「以下「給与選択金」と呼びます。）を加入者が自分で決定する仕組みとなります。

**選択制DCは、DC選択掛金の拠出により実質的に給与が減少するため、ご留意いただきたい事項も多数ございます。以下、特にご留意いただきたい事項をご説明いたしますので、ご確認願います。**

- この資料は、選択制DC固有の留意事項等について、事前にご理解したうえで選択制DC制度を導入いただくことを目的に事業主様向けに作成したものです。
- この資料は、2023年10月末現在における法令（確定拠出年金制度、税制、社会保険制度等）及び当社が信頼できると考えられる情報に基づいたものでありますが、当社が正確かつ完全であることを保証するものではありません。
- この資料に記載されている内容については、今後、法令等の改正により、変更される場合もありますので、ご注意ください。
- この資料に関する詳細及びご不明な点がございましたら、当社担当者までお問い合わせください。

### 1 従業員給与・役員報酬の改定手続きについて

従業員給与および役員報酬の改定手続きを行う必要があります。

給与規程の改定では労使合意、役員報酬の改定では取締役会決議等が必要となります。

#### 従業員給与

- 給与規程の改定（基本給等の減額等）によりライフプラン給付（仮称）を設定し、確定拠出年金規程（仮称）の中でライフプラン給付額、当該給付額についてDC選択掛金か給与選択金を指定できる旨を規定します。

※新設する規程や費目の名称は任意です。（ex. 確定年金規程⇒ライフプラン給付規程、退職準備給付規程等、給与選択金⇒前払退職金等）

※従来の給与体系に上乗せしてライフプラン給付を設定する場合、給与規程の改定は不要であり、本資料のご説明と違う部分があります。

- 給与規程の改定案及び確定拠出年金規程等は、DC年金規約の承認申請の際、事前に当局（厚生局）に提出し、その審査を受ける必要があります。

- 従業員がDC選択掛金を選択した場合、給与（いわゆる手取り）が減ります。

- 従来より基本給が低く表示されるため、社員採用の際に注意が必要です（ライフプラン給付も含めた金額で案内するなど）。

- ライフプラン給付のうち、DC選択掛金として拠出した額は、最低賃金の対象となる賃金に含めることはできません。DC選択掛金の拠出により最低賃金法に抵触しないよう、事業主はDC選択掛金の拠出額管理を行う必要があります。

※ライフプラン給付でDC掛金を選択した額は最低賃金の対象外、給与選択金として現金受給した額は最低賃金に含まれます。

- また、ライフプラン給付のうち、DC選択掛金として拠出した額については、割増賃金等にも影響しますのでご注意ください。※本件に関しましては「④ 関係規程の変更と考え方」もご参照願います。

#### 役員報酬

- 役員報酬月額の一部をDC選択掛金に振分けるため、役員報酬月額の減額変更になります。

- 税務上の取扱いなど、ご不明な点がございましたら、管轄の税務署または税理士等に相談するようお願いいたします。※本件に関しましては「⑦ 役員報酬の税務上の取扱いについて」もご参照願います。



# 《選択制DC》導入に関する留意事項

## 2 社会保険・労働保険の保険料の削減時期について

ここでの社会保険は厚生年金保険・健康保険・介護保険等、労働保険は労災保険・雇用保険等のことを指しています。

社会保険料	1 等級の変更は「定時決定」 ⇒ 9 月分（通常 10 月支給給与等からの控除）から変更 2 等級以上の変更は「随時改定」⇒ 4 ヶ月目（通常 5 ヶ月目支給給与等からの控除）から変更（注）
労働保険料	DC 選択掛金分の給与等を増減した月から変更（ただし、当年度過払分の清算は翌年度）
所得税	DC 選択掛金分の給与等を増減した月から変更
住民税	翌年 6 月から変更

DC 選択掛金は給与や役員報酬にならないため、標準報酬月額（社会保険料の計算基礎）や賃金総額（労働保険の計算基礎）に算入されません。  
標準報酬月額は給与等のレンジごとに等級が定められているため、給与等の変動が等級の変動をもたらすかどうかは明確ではありません。標準報酬月額等級が変わらなければ、社会保険料は変化しません。

（注）社会保険料の額は、標準報酬月額及び標準賞与額に保険料率を乗じて算出されますが、標準報酬月額は年 1 回の「定時決定」（4～6 月の平均報酬にもとづき 7 月に算定基礎届を提出）で決まります。尚、「随時改定」は固定的賃金の変更を要件とするため DC 制度導入時に限って認められます。導入後は仮に 2 等級以上の変更があっても「随時改定」は認められません。

## 3 社会保険・労働保険の支給額の減額等について

ここでの社会保険は厚生年金保険・健康保険・介護保険等、労働保険は労災保険・雇用保険等のことを指しています。

### 公的年金

DC 選択掛金を拠出したことで標準報酬月額の等級が下がった場合、役職員や会社が負担する厚生年金保険料が下がりますが、将来の公的年金の支給額が減ることもありますので、ご注意ください。

- ここでいう公的年金とは、基礎年金（国民年金）と厚生年金のことですが、厚生年金の支給額は減ることがありますが、基礎年金（国民年金）の支給額は減ることはありません。
- 日本年金機構のホームページにある「ねんきんネット」を利用し、将来の年金見込額を試算することもできます。

### その他

同様に、健康保険の傷病手当、労災保険の休業補償給付、雇用保険の失業等給付などの支給額が減ることもあります。

## 4 関係規程の変更と考え方

給与体系の減額変更によりライフプラン給付を設定した場合、割増賃金等が減額とならないよう、次の条文を給与規程等に追記することをお勧めいたします。

#### 附 則

第〇条 従業員の老後の生活と福祉の向上を目的として別に定める**確定拠出年金規程**により**ライフプラン給付**を支給し、その額は、割増賃金、平均賃金等の算定基礎に含めるものとする。

第〇条 この規程は、〇〇〇〇年〇月1日から施行する。

別途定めた規程名や給付名を記載願います

併せて欠勤控除等の算定等にも影響する可能性がありますので、皆様の規程等の内容に合致するよう適宜修正のうえ、ご対応願います。

※ 貴社の現行規定内容に応じた変更が必要となるため、顧問社労士等へのご相談をお願いします。



# 《選択制DC》導入に関する留意事項

## 5 DC選択掛金の変更等について

厚生年金保険に加入している70歳未満\*の役職員であれば、DC年金規約や確定拠出年金規程等の定めに従い、DC選択掛金を拠出（＝DCに加入）することができますが、以下の方にはご注意ください。

### （１）50歳以上の方

確定拠出年金の受取りは原則60歳\*からですが、60歳到達時に加入者等期間が10年未満の場合、受取り開始が遅くなります。

加入者等期間と受取開始可能年齢については下表をご参照ください。（50歳以上で新規に加入される場合は注意が必要です）

通算加入者等期間※	10年以上	8年以上 10年未満	6年以上 8年未満	4年以上 6年未満	2年以上 4年未満	1ヶ月以上 2年未満	60歳以上の 新規加入者
受給開始 可能時期	60歳以降	61歳以降	62歳以降	63歳以降	64歳以降	65歳以降	資格取得日から 5年経過した日

※通算加入者等期間の対象は、現行法と変わらず、60歳までの加入者期間等となります。

企業型実施事業所は予め年金規約に定めることにより資格喪失年齢を最長70歳まで設定することができます。（但し、就業規則等で資格喪失年齢まで雇用することが記されている必要があります）

また、仮に10年以上の加入者等期間を満たしても企業型DCの加入資格を喪失するまで受取は出来ません。さらに資格喪失以降の年金資産の管理手数料（年間5千円程度）は本人負担となります。管理手数料は年金資産から毎年控除されますのでご注意ください。

### （２）退職予定の方

退職された後は、転職先に企業型確定拠出年金制度がある場合は、転職先の企業型確定拠出年金制度に加入をすることになります。また、転職先に企業型確定拠出年金制度がない場合は、原則個人型確定拠出年金に切り替えて60歳まで（希望する場合は最長65歳まで）継続することになります。個人型確定拠出年金の管理手数料（年間数千円程度）は本人負担となり、管理手数料が掛金や年金資産から控除されることとなりますので、ご留意願います。

なお、早期退職者や懲戒解雇者に対してDC選択掛金の返還を求めることは、原則できません。

DC年金規約等に事業主様への返還規定を設ける場合、DC選択掛金も返還対象となりますので、選択制DCでの返還規定の設定はお勧めしていません。設定する場合は、取扱いに留意するとともに、従業員への十分な説明が必要となります。

### （３）掛金額の変更・中断

DC選択掛金を拠出（＝DCに加入）した場合、掛金額を変更することはできますが、ゼロ円にすること（掛金の中断や中途脱退）は原則できません。

DC選択掛金を中断してゼロ円にできるのは、休職期間（会社都合以外）と育児・介護休業期間のうち無給となる期間に限られるとともに、DC年金規約等にその旨が定められていることが前提となります。

ただし、DC選択掛金とは別（ライフプラン給付とも別）に事業主が設定した掛金（弊社では「基本掛金」と呼んでいます。）が拠出されている加入者はDC選択掛金をゼロ円にすることができます。

### （４）日給制・時給制について

日給制・時給制の契約社員・パートタイマー・アルバイト等で厚生年金の被保険者であり雇用期間の定めのない（いわゆる無期扱い）場合は、正社員と「明確な職務・職責・待遇等」の差が無ければDCの加入対象とする必要があります。

なお、「明確な職務・職責・待遇等」の差についての基準は当局より明示されておらず、当局に職務や処遇等の比較資料を提出して総合的に判断されることとなります。

一方、日給制・時給制で選択制DCの加入者となる場合、毎月の給与金額の変動により掛金額の変更手続きが月給制の加入者に比べ煩雑となります。

特に日給制・時給制の方がDC選択掛金を拠出する場合、最低賃金法に抵触しないようにする必要があります。



# <<選択制DC>> 導入に関する留意事項

## 8 給与ソフトの仕様変更について

選択制DC導入後は、給与体系の減額により設定したライフプラン給付を、DC選択掛金とするか給与選択金とするかを選択することになるため、その内容に応じた給与明細等の変更が必要となります。

【導入前】	支給	基本給					
		400,000					
	控除	健康保険料	厚生年金保険料	介護保険料	雇用保険料	所得税	住民税
		20,500	37,515	3,731	2,400	9,992	18,300
		支給総額	控除合計額	差引支給額			
		400,000	92,438	307,562			

【完全選択制】 これまでの基本給が40万円、新設するライフプラン給付が5万4,000円の場合  
 従来：基本給＝400,000円 → 基本給346,000円＋ライフプラン給付（給与選択金＋DC掛金）＝400,000円

記載例 1 DC掛金 20,000円	支給	基本給	給与選択金				
		346,000	34,000				
	控除	健康保険料	厚生年金保険料	介護保険料	雇用保険料	所得税	住民税
		19,000	34,770	3,458	2,280	8,835	17,100
		支給総額	控除合計額	差引支給額			
		380,000	85,443	294,557			
						参考	DC掛金
							20,000

記載例 2 DC掛金 20,000円	支給	基本給（給与選択金含む）					
		380,000					
	控除	健康保険料	厚生年金保険料	介護保険料	雇用保険料	所得税	住民税
		19,000	34,770	3,458	2,280	8,835	17,100
		支給総額	控除合計額	差引支給額			
		380,000	85,443	294,557			
						参考	DC掛金
							20,000

【会社拠出＋選択制】 これまでの基本給が40万円、新設するライフプラン給付が4万9,000円、会社掛金が5,000円の場合  
 従来：基本給＝400,000円 → 基本給351,000円＋ライフプラン給付（給与選択金＋加入者選択DC掛金）＝400,000円

記載例 1 会社掛金 5,000円 本人掛金 20,000円 掛金合計 25,000円	支給	基本給	給与選択金				
		351,000	29,000				
	控除	健康保険料	厚生年金保険料	介護保険料	雇用保険料	所得税	住民税
		19,000	34,770	3,458	2,280	8,835	17,100
		支給総額	控除合計額	差引支給額			
		380,000	85,443	294,557	参考	会社負担分	加入者選択分
						5,000	20,000
							DC掛金合計
							25,000

記載例 2 会社掛金 5,000円 本人掛金 20,000円 掛金合計 25,000円	支給	基本給（給与選択金含む）					
		380,000					
	控除	健康保険料	厚生年金保険料	介護保険料	雇用保険料	所得税	住民税
		19,000	34,770	3,458	2,280	8,835	17,100
		支給総額	控除合計額	差引支給額			
		380,000	85,443	294,557	参考	会社負担分	加入者選択分
						5,000	20,000
							DC掛金合計
							25,000

※上記給与明細は選択制DC採用時の給与明細の記載方法を例示することを目的としており、各種保険料、税金の数値はある時点の料率、税率、条件で簡易的に計算したものであり、必ずしも現在の数値を反映するものではありません。

上記「給与選択金」「DC選択掛金」の各種扱いに関しては下記の通りです。

【各種計算基礎への参入一覧】

	所得税	住民税	標準報酬	雇用保険	最賃法	傷病手当	割増賃金※
給与選択金	対象	対象	対象	対象	含む	含む	含む
DC選択掛金	×	×	×	×	×	×	含む

※ 割増賃金の取扱いにつきましては、事業主の判断に委ねられておりますが、不利益変更を回避するため「④ 関係規程の変更と考え方」に応じた対応をお勧めいたします。会社拠出ありの場合は、加入者選択DC掛金のみが含まれます。

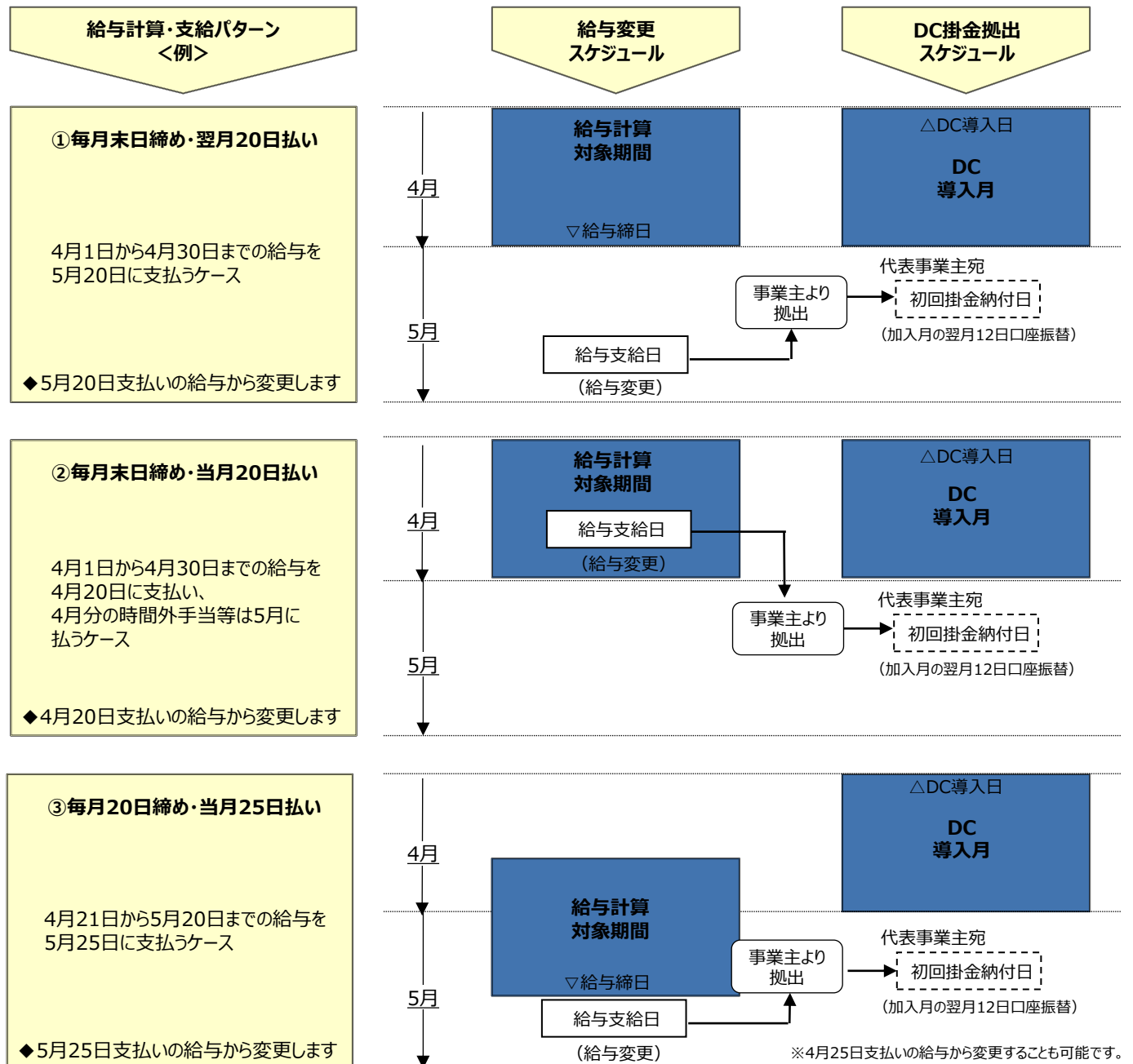
【ご注意】 この資料は選択制DC導入にあたっての給与関連における変更の概略を述べたものです。  
 詳しくは、管轄の労基署・税務署、社会保険労務士または税理士等にご確認・ご相談願います。

# <<選択制DC>> 導入に関する留意事項

## 9 給与変更とDC掛金拠出のスケジュールについて

選択制DC導入後の初回掛金納付に間に合うよう、給与ソフトの仕様変更、役職員毎のDC選択掛金額(給与変更額)の確認等の手続きをお願いします(下記パターンご参照)。  
 下記、①の場合、4月の給与を変更して掛金を納付するには、DCの導入日を3月1日にする必要があります。  
 ※給与計算対象期間に既にDC制度がスタートしている必要があります。

### (例) 4月導入の場合



※ご加入されるDC制度によっては、DC掛金の納付期限や送金方法が異なる場合があります。

- 上記、①の場合、4月の給与を変更して掛金を納付するには、DCの導入日を3月1日に  
 する必要があります。(給与計算対象期間に既にDC制度がスタートしている必要があります)

MEMO

Handwriting practice area with 20 sets of dotted lines.





一般社団法人 確定拠出年金推進協会

略称 DC推進協会 愛称 DeCoPA<sup>®</sup> (デコパ)

〒104-0032

東京都中央区八丁堀3-25-9

Daiwa八丁堀駅前ビル西館1F

TEL 03-6222-9151 FAX 03-6222-9142

MAIL [info@deco-pa.com](mailto:info@deco-pa.com)

HP <https://www.deco-pa.com>



【お問合せ先／担当アドバイザー】