

総合型確定拠出年金のご案内

総合型確定拠出年金「SBIいそどり年金プラン」

2026年5月版



確定拠出年金はDeCoPA[®]（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[®]（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「SBIいとり年金プラン」導入企業様の声	P 4
2. SBIいとり年金プランの特徴・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. 「SBIいとり年金プラン」の制度運営とサービス	P 14
8. 「SBIいとり年金プラン」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



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。

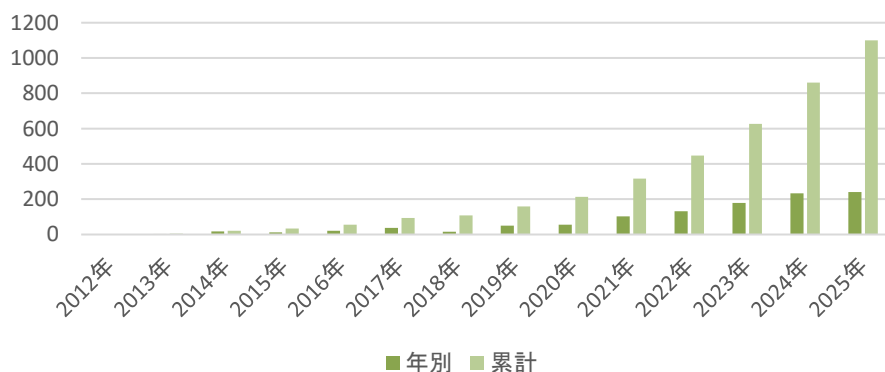
平成十三年法律第八十八号 確定拠出年金法

（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



導入企業数 約1,141社
2026年3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「SBIいとり年金プラン」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！

優秀な人材確保に有利

わずかなコスト負担で
導入できる

運営は大手金融機関
だから安心

役員も加入できるんだ！

所得税・住民税が
こんなに減った！

うちの会社にも 企
業年金ができた！

2. SBIいとり年金プランの特徴・メリット・導入により期待できる効果

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1名から導入できる
- ・ 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



これは凄い！



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

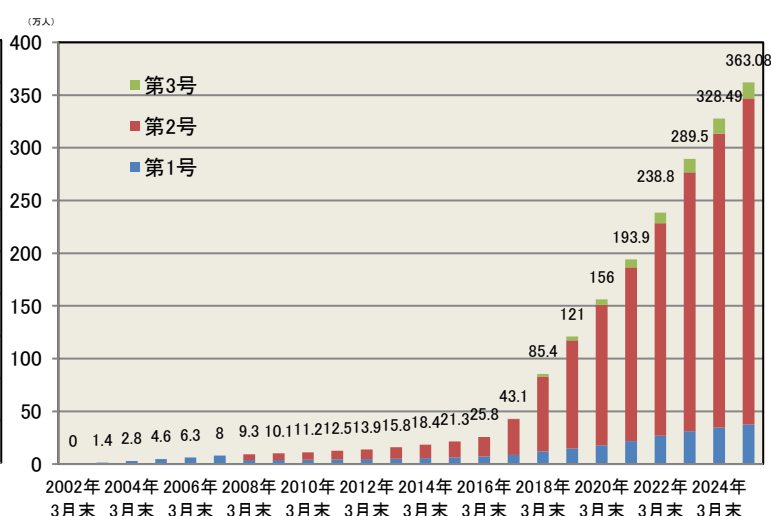
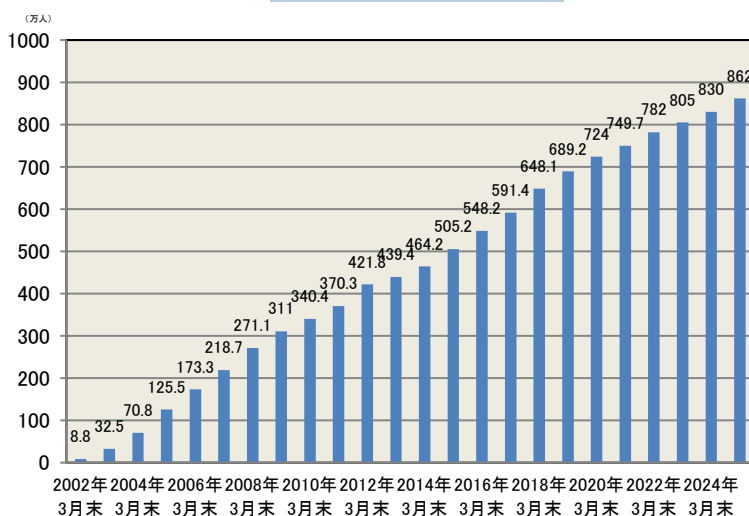
「確定拠出年金（DC）」は、公的年金に上乗せして給付を受ける私的年金のひとつで、日本の確定拠出年金制度は2001年10月にスタートしました。米国の内国歳入法401条k項に由来し、401kとも呼ばれています。

「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

個人型の加入者数の推移

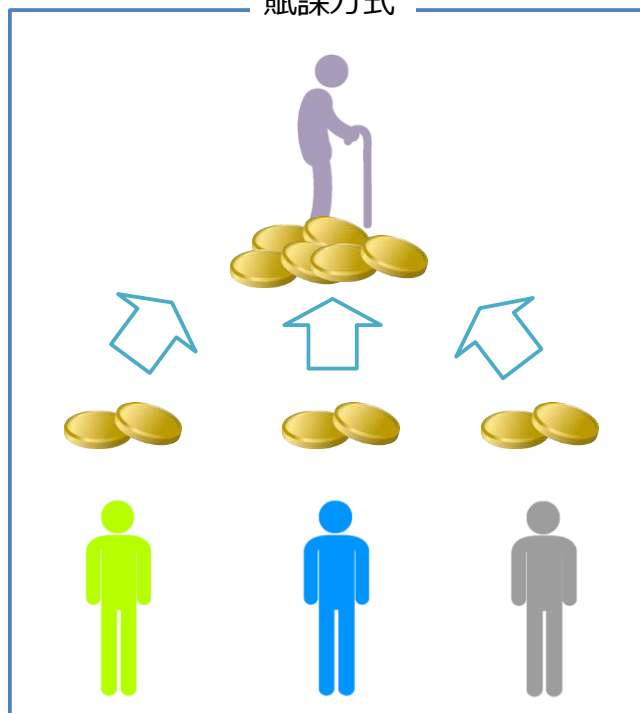


上記企業型データは、記録関連運営管理機関4社（SBI ベネフィット・システムズ㈱、損保ジャパンDC 証券㈱、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー㈱、日本レコード・キーピング・ネットワーク㈱）で管理されているデータを基に、運営管理機関連絡協議会が作成したものです。
上記個人型データは、国民年金基金連合会のデータを元に作成したものです。

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）

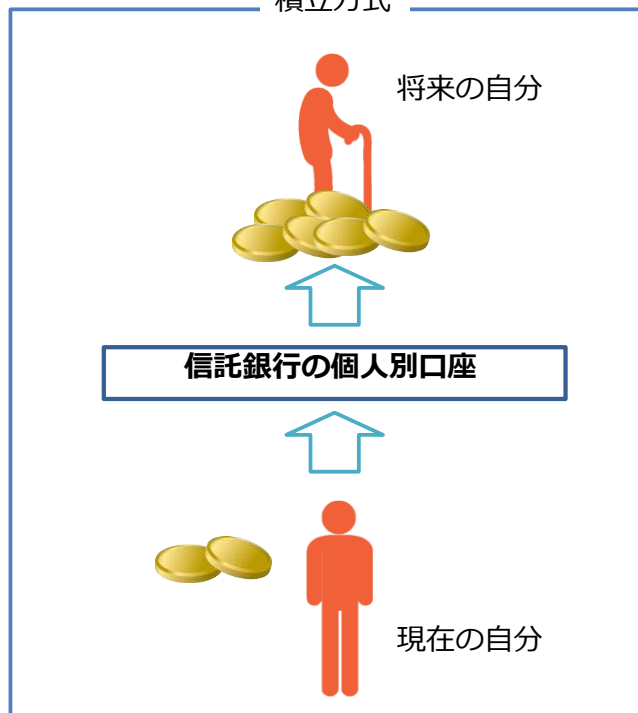
賦課方式



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）

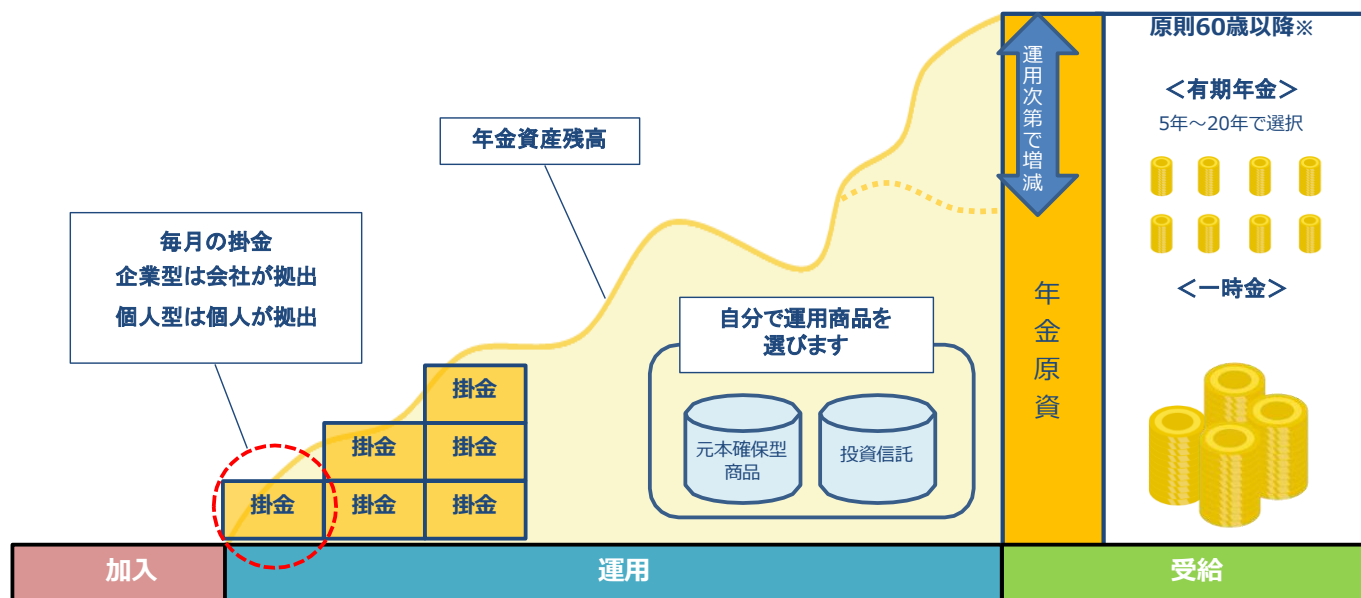
積立方式



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

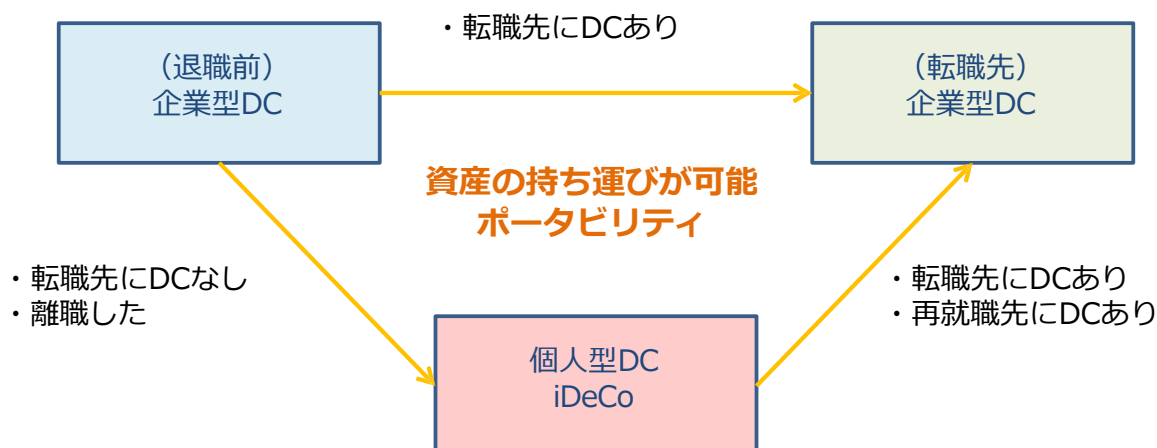
確定拠出年金の企業型は、企業が掛金を拠出し、個人型(iDeCo)は、個人が掛金を拠出します。企業型も個人型も、加入者本人が運用商品を自由に選ぶのは同じです。（複数選択可）また、受け取る際は、原則60歳以降※75歳までの間で選ぶことができます。



※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。

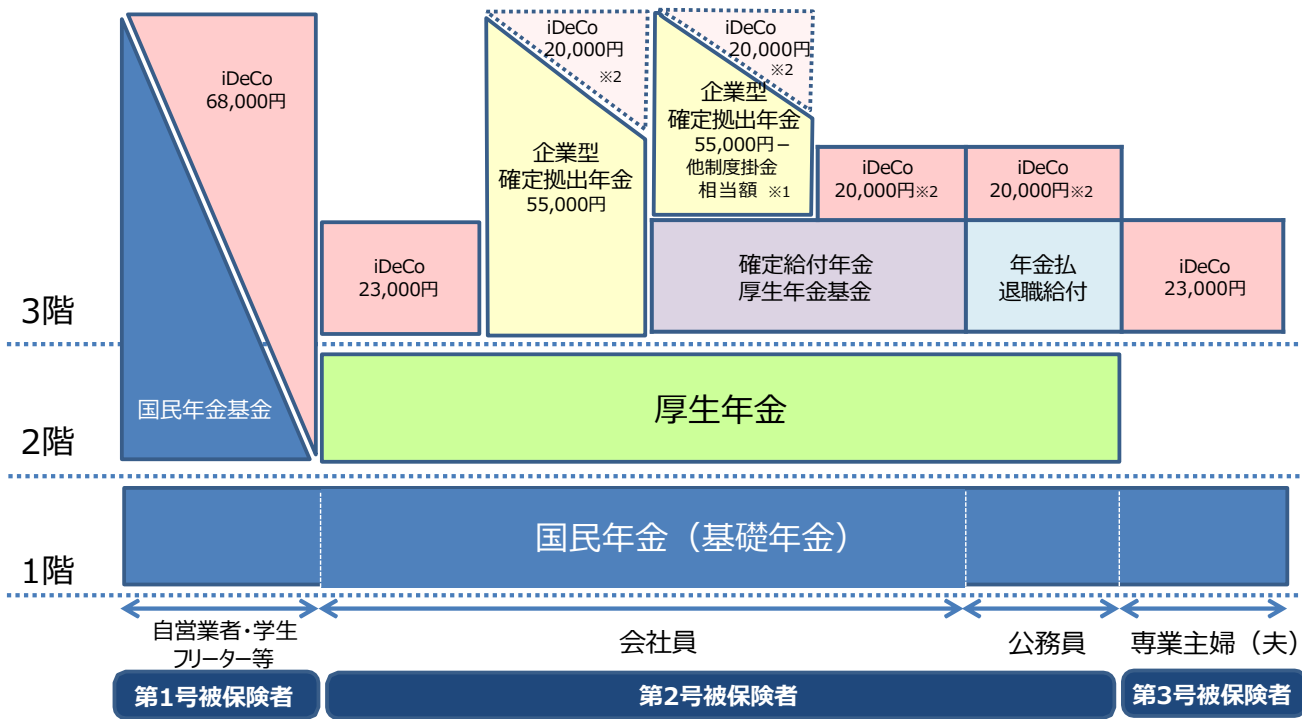
3. 確定拠出年金とは ④ ポータビリティ制度

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



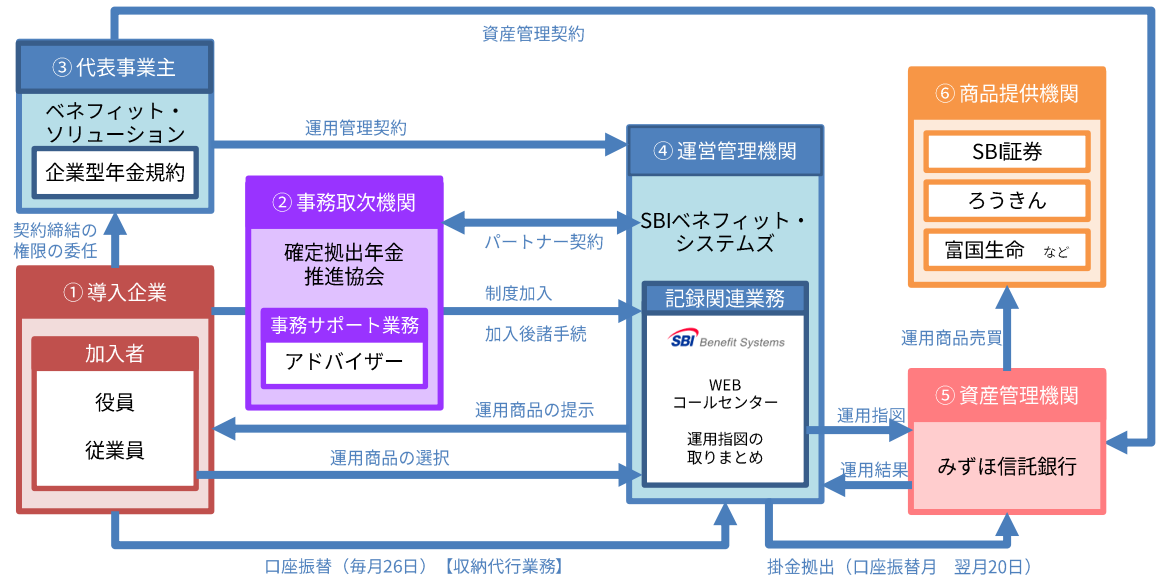
※1 企業型DCの掛金上限は、55,000円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額（複数の他制度に加入している場合は合計額）です。他制度には、DB・厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金が該当します。企業型DCの掛金上限について、2024年12月1日法改正施行前にDCを導入し、新制度を適用しない場合は従前の掛金拠出を可能とします（経過措置）。ただし、法改正施行後に規約変更を行った場合、DB等の他制度を実施・終了した場合等は、経過措置の適用は終了します。

※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

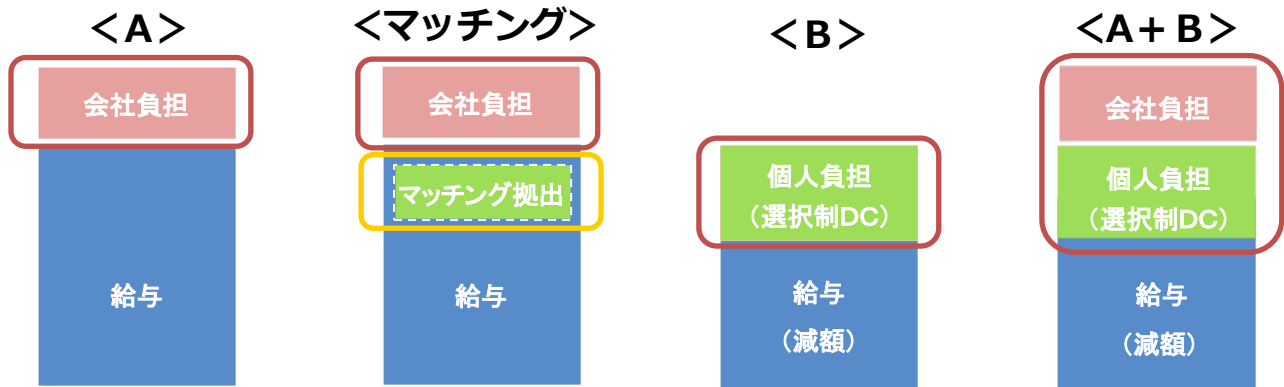
① 導入企業	厚生年金の適用事業所単位で地方厚生局に設立の申請をし、確定拠出年金制度を実施します。
② 事務取次機関	導入企業と事務取次契約に基づき、導入企業と運営管理機関の間に立ち、確定拠出年金に係る事務全般をサポートします。
③ 代表事業主	導入企業より契約締結の権限の委任を受け、代表企業として運営管理契約、資産管理契約を締結します。
④ 運営管理機関	代表事業主との運営管理契約に基づき、導入企業の確定拠出年金制度の運営を行います。
⑤ 資産管理機関	代表事業主との資産管理契約に基づき、年金資産の信託業務を行います。
⑥ 商品提供機関	運営管理機関が選定した運用商品を提供します。



4. 加入形態と拠出金 ① 4つの制度設計

企業型確定拠出年金には4つのタイプがあります

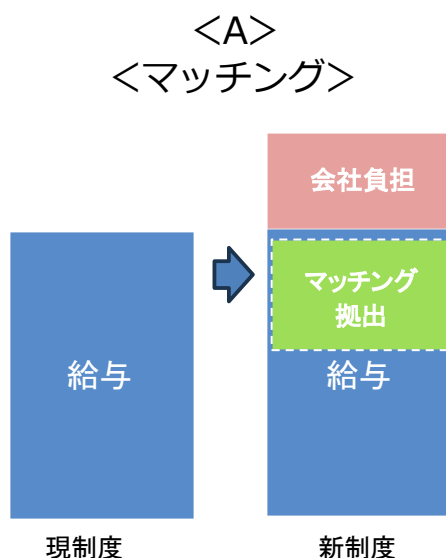
<A>	会社が掛金を負担
<マッチング>	会社が掛金を負担＋個人がマッチング掛金を拠出(任意)
	従業員が掛金を負担(選択制)
<A+B>	会社が掛金を負担＋個人が掛金を負担(選択制)



- ……会社が拠出する「事業主掛金」(損金算入) ※ 社会保険料算定対象外
- ……個人が拠出する「加入者掛金」(小規模企業共済等掛金: 年末調整)
- ……会社が負担して拠出する掛金
- ……個人が任意で拠出する掛金

※ iDeCoはどのパターンでも併用可能です。ただし、マッチング拠出をしている方は、iDeCoの併用ができません。

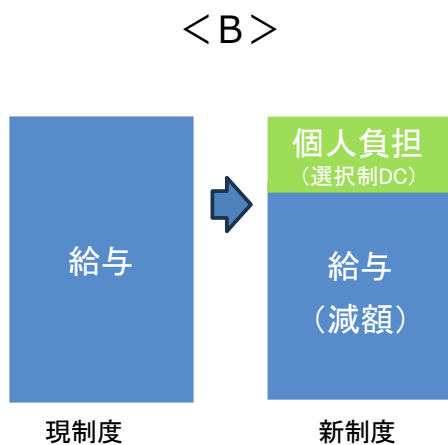
4. 加入形態と拠出金 ② 会社拠出<A> 主に大企業が導入しているプラン



- ① 加入対象者全員の掛金を企業が負担し拠出します。
- ② マッチング拠出採用有無は、企業がお選びいただけます。
- ③ 掛金は、下限を3,000円、制度上の月額上限額である55,000円（他の年金制度がある場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額）以内とし、1,000円刻みで選択できます。
- ④ 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。）
- ⑤ 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）
- ⑥ マッチング拠出制度を採用する企業の従業員は、自身の給与（税引後）から積立てられるマッチング拠出掛金を任意で付加することができます。
- ⑦ 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。

※ マッチング拠出をしている方は、iDeCoの併用ができません。

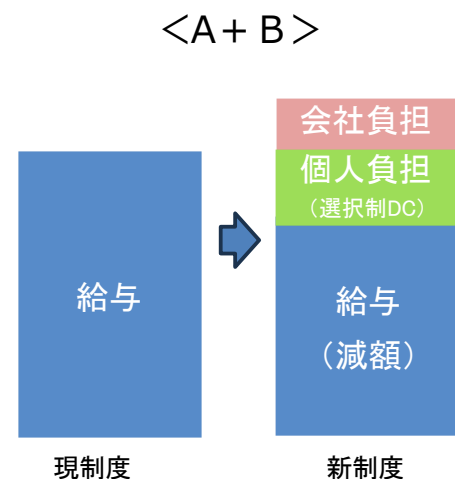
4. 加入形態と拠出金 ③ 選択制DC 中小企業を中心としたプラン



- 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55,000円（他の年金制度がある場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額）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期待できます。
- 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る可能性があります。
- ⑤ 役員と従業員とで、拠出パターンの変更ができます。



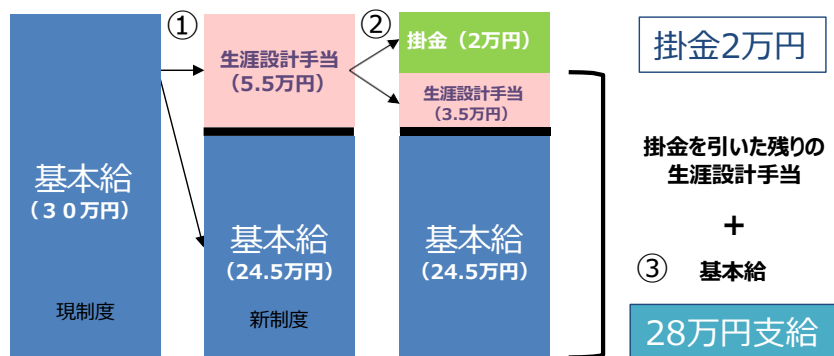
4. 加入形態と拠出金 ④ 会社拠出+選択制<A+B> 中小企業へのおすすめプラン



- 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 制度上の月額上限額である55,000円（他の年金制度がある場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額）以内で設定します。
- 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 従業員は、55,000円（他の年金制度がある場合は55,000円からDB等の他制度掛金相当額を引いた額）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 と同様社会保険料等の計算基礎となりません。
- 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。

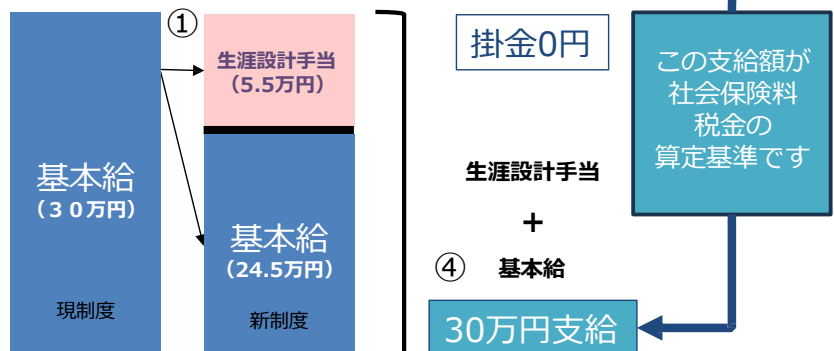
5. 選択制確定拠出年金の仕組み ① 給与制度の変更

<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、生涯設計手当（DC選択枠）55,000円を切り分けます。
- ② 切り分けた生涯設計手当の中で、いくら掛金として拠出するかを選択します。（3,000円以上55,000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生涯設計手当は、基本給と併せて支払います。
 - 支給する生涯設計手当は、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 毎月25,000円を積み立て
※本資料作成時の社保料率で試算

選択制の企業型DCは税金と社会保険料を支払う前から25,000円を積み立てます。一旦給与として受取ると、社会保険料と税金を支払った後に積み立てることになりますので、この差は歴然です！



【確定拠出年金で積み立て】

25,000 円

【給与課税後に積み立て】

約 15,000 円

社保

税金

約 10,000円

同ケースで事業主が負担する社会保険料

※健康保険、厚生年金保険、子ども・子育て支援金は労使折半、労災保険、子ども・子育て拠出金は事業主負担、雇用保険の料率は労使で異なります。

事業主が負担する社会保険料は、制度導入前と比べて1か月で約**6,333円**の負担軽減効果が期待でき、1年で約**76,000円**の差になります！

【制度導入前】

約 696,700 円

【選択制DCで25,000円拠出】

約 620,700 円

-76,000円

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）

標準報酬月額360,000円

健康保険料 20,646円
+ 厚生年金保険料 32,940円
+ 雇用保険料 1,750円
+ 子ども子育て支援金 414円
合計 55,750円



年収390万円（報酬月額325,000円）

標準報酬月額320,000円

健康保険料 18,352円
+ 厚生年金保険料 29,280円
+ 雇用保険料 1,625円
+ 子ども子育て支援金 368円
合計 49,625円

確定拠出年金で
25,000円／月 積立
(300,000円／年)
差額 6,125円／月
(73,500円／年)

令和8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8年3月分～適用
・介護保険料率: 令和8年3月分～適用

・厚生年金保険料率: 平成29年9月分～適用
・子ども・子育て拠出金率: 令和2年4月分～適用

・子ども・子育て支援金率: 令和8年4月分(5月納付分)～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・介護保険料				子ども・子育て支援金		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		令和8年4月分(5月納付分) から納付いただきます		一般、坑内員・船員	
			9.85%		11.47%		0.23%		18.300%※	
等級	月額		全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
21(18)	280,000	円以上 270,000 ~ 円未満 290,000	27,580.0	13,790.0	32,116.0	16,058.0	644.0	322.0	51,240.00	25,620.00
22(19)	300,000	290,000 ~ 310,000	29,550.0	14,775.0	34,410.0	17,205.0	690.0	345.0	54,900.00	27,450.00
23(20)	320,000	310,000 ~ 330,000	31,520.0	15,760.0	36,704.0	18,352.0	736.0	368.0	58,560.00	29,280.00
24(21)	340,000	330,000 ~ 350,000	33,490.0	16,745.0	38,998.0	19,499.0	782.0	391.0	62,220.00	31,110.00
25(22)	360,000	350,000 ~ 370,000	35,460.0	17,730.0	41,292.0	20,646.0	828.0	414.0	65,880.00	32,940.00
26(23)	380,000	370,000 ~ 395,000	37,430.0	18,715.0	43,586.0	21,793.0	874.0	437.0	69,540.00	34,770.00

※ 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ります！

① 拠出するとき

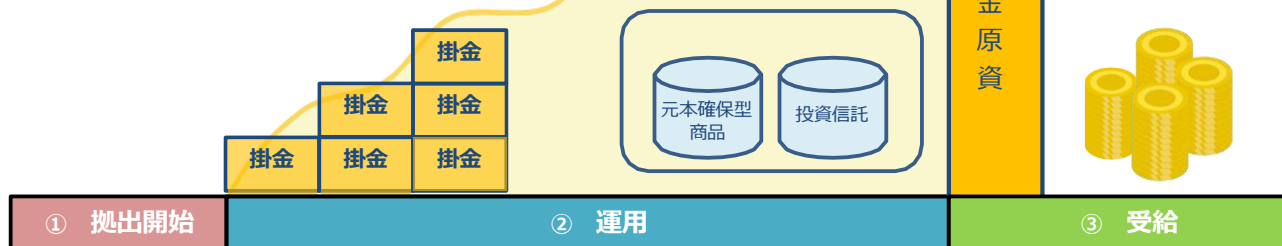
掛金は給与として扱われないため税金がかかりません

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

② 受け取るとき

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

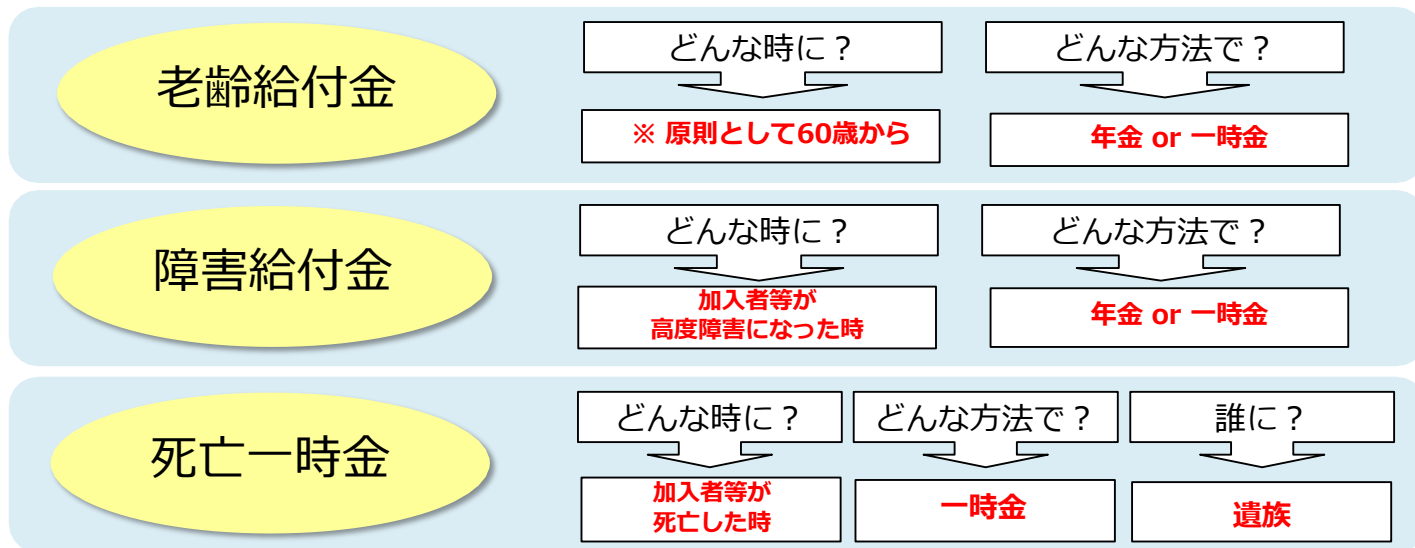


表1 60歳時点での通算加入者等期間

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（退職金の代わりににはならない）	中途脱退できるケースは以下の通りです ▼ケース① 以下の全ての要件に該当 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 b. 確定拠出年金資産が1.5万円以下であること 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 ▼ケース② 以下の全ての要件に該当 a. 企業型DC・iDeCoの加入者・運用指図者でないこと 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 c. 60歳未満であること d. 海外居住後に国民年金に任意加入しないこと e. 障害給付金の受給権者でないこと 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 ※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。
	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「SBIいどり年金プラン」の運用商品ラインナップ

元本確保型2商品、投資信託40商品の計42商品を厳選ラインナップ！

元本確保型商品

	運用商品名	運用会社名
定期預金	ろうきん定期(スーパー型)	労働金庫連合会
年金保険	フコクDC積立年金(5年)	富国生命

元本変動型商品 (パッシブ)

カテゴリー	運用商品名	委託会社名	信託報酬*1 (税込)	信託財産 留保額*2
国内株式	三井住友・DCつみたてNISA日本株・インデックスファンド	三井住友DSアセットマネジメント	0.1760%	-
	<購入・換金手数料なし>ニッセイ日経平均インデックスファンド	ニッセイアセットマネジメント	0.1430%	-
海外株式	<購入・換金手数料なし>ニッセイ外国株式インデックスファンド	ニッセイアセットマネジメント	0.09889%	-
	EXE-i 新興国株式ファンド	SBIアセットマネジメント	0.1646%程度	-
	SBI・V・S & P500インデックス・ファンド	SBIアセットマネジメント	0.0938%程度	-
	SBI・インベスコQQQ・NASDAQ100インデックス・ファンド	SBIアセットマネジメント	0.2388%以下	-
	SBI・全世界株式インデックス・ファンド<雪だるま>(全世界株式)	SBIアセットマネジメント	0.1022%程度	-
内外株式	SBI・先進国株式インデックス・ファンド<雪だるま>(先進国株式)	SBIアセットマネジメント	0.09820%程度 以内	-
	eMAXIS Slim 全世界株式(オール・カントリー)	三菱UFJアセット マネジメント	0.05775%以内	-
内外債券	SBI・iシェアーズ・全世界債券インデックス・ファンド	SBIアセットマネジメント	0.1158%程度	-
国内債券	三菱UFJ国内債券インデックスファンド(DC)	三菱UFJアセット マネジメント	0.1320%	-
海外債券	野村外国債券インデックスファンド(DC)	野村アセットマネジメント	0.1540%	-
	iFree 新興国債券インデックス	大和アセットマネジメント	0.2420%	-
バランス型	DCインデックスバランス(株式20)	アモーヴァ・アセットマネジメント	0.1540%	-
	DCインデックスバランス(株式40)	アモーヴァ・アセットマネジメント	0.1540%	-
	DCインデックスバランス(株式60)	アモーヴァ・アセットマネジメント	0.1540%	-
	DCインデックスバランス(株式80)	アモーヴァ・アセットマネジメント	0.1540%	-
	eMAXIS Slim バランス(8資産均等型)	三菱UFJアセットマネジメント	0.143%以内	-
その他	DCニッセイJ-REITインデックスファンドA	ニッセイアセットマネジメント	0.1870%	-
	三井住友・DC外国リートインデックスファンド	三井住友DSアセットマネジメント	0.297%以内	-
	SBI・iシェアーズ・ゴールドファンド(為替ヘッジなし)	SBIアセットマネジメント	0.1838%程度	-

元本変動型商品 (アクティブ)

カテゴリー	運用商品名	委託会社名	信託報酬*1(税込)	信託財産 留保額*2
国内株式	フィデリティ・日本成長株・ファンド	フィデリティ投信	1.6830%	-
国内債券	DCダイワ物価連動国債ファンド	大和アセットマネジメント	0.396%	-
海外債券	SBI-PIMCO 世界債券アクティブファンド(DC)	SBIアセットマネジメント	0.8294%	-
内外株式	コモンズ30ファンド	コモンズ投信	1.078%以内	-
	キャピタル世界株式ファンド(DC年金つみたて専用)	キャピタル・インターナショナル	1.085%程度	-
	ひふみ年金	レオス・キャピタルワークス	0.8360%	-
	SBI全世界高配当株式ファンド(年1回決算型)	SBIアセットマネジメント	0.055%	-
バランス型	セゾン・グローバルバランスファンド	セゾン投信	0.56%±0.02%程度	0.100%
	セゾン資産形成の達人ファンド	セゾン投信	1.34%±0.2%程度	0.100%
	DC低リスク運用・先進国バランスファンド(円キャッシュプラス)	アモーヴァ・アセットマネジメント	0.3300%	-

元本変動型商品 (ターゲット)

カテゴリー	運用商品名	委託会社名	信託報酬*1(税込)	信託財産留保額*2
ターゲット型	マイターゲット2030(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.198%	-
	マイターゲット2035(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2040(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2045(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2050(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2055(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2060(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2065(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-
	マイターゲット2070(確定拠出年金向け)	野村アセットマネジメント	0.242%	-

*1 信託報酬 ファンドを保有している期間にかかる運用管理費用です。信託財産から自動的に差し引かれています。

*2 信託財産留保額 ご解約(またはご購入)の際に換金代金(または買付代金)から差し引かれるものです。運用の安定性を保つために信託財産に留保されます。

・運用商品が未選択の場合は、**黄色**の指定運用商品のうち、企業が指定した運用商品が自動的に選択されます。

・運用商品は、2026年4月時点の情報に基づいて表示しています。最新情報は担当アドバイザーへご確認ください。

7. 「SBIいそどり年金プラン」の制度運営とサービス ① 導入スケジュール例

4月制度開始のスケジュール

	～10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月
事業主	導入の意思決定 必要書類提出 就業規則 履歴事項全部証明書 厚生年金保険料領収済額通知書 印鑑証明書		従業員代表者 (または労働組合委員長) の同意取得 申請書類のご署名	厚生局へ規約申請 (制度導入月3カ月前末日)		加入者登録 (給与明細変更)	運用商品選択 初回口座振替 (掛金のみ) スターターキット受領	初回掛金拠出 2回目口座振替 (掛金・手数料・導入費用)
アドバイザー  確定拠出年金推進協会	制度設計サポート		必要に応じて 従業員説明会の開催		従業員説明会の開催		導入後 オリエンテーション	
事務取次  確定拠出年金推進協会	制度設計 事務手続きサポート	厚生局申請サポート			事務運営 マニュアル提供	導入前 事務手続きサポート	導入後 事務手続きサポート	

7. 「SBIいそどり年金プラン」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、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. 「SBIいとり年金プラン」に係るコスト ①導入費用と月額費用

	各種手数料（全て法人負担となります）	お支払い方法（口座引落し）
導入時 （一度きり）	申請書類整備および年金規程作成費用 55,000円	導入申込時に指定口座へ振込
	導入一時金（1事業所あたり） 165,000円 + 資産管理契約の締結に係る取扱手数料（1法人あたり） 33,000円※1 + 口座開設手数料（加入者1名あたり） 3,300円※2	導入月の翌月26日 SBIベネフィットシステムズより 口座引落し
月額費用	① 基本料金 16,500円 + ② 加入者手数料 550円 （加入者1人あたり） ①内訳 運営管理手数料 11,000円※2 事務取次手数料 5,500円 ②内訳 運営管理手数料 440円※2 事務取次手数料 110円	導入月の翌月から 毎月26日にお支払い （①+②+掛金）
その他費用 ※3	資産管理手数料	資産の月末平均残高に応じて料率がかかります。 現在、0.11%です。
	収納代行手数料	月額 330 円（1 事業所あたり） 法人口座より月1 回掛金、手数料等を口座振替 するコストとなります。

※1 厚生年金被保険者数が50名以上の企業はかかりません。

※2 加入者数が100名以上を見込める場合、申請により割引ができる可能性があります。事務局にご相談ください。

※3 その他、移換手数料4,400円（1名1回あたり）、還付手数料1,100円（1名あたり）、管理者ID・PW再発行1,100円、各種変更申請手数料 5,500円～55,000円（変更手続き1回あたり）がかかります。

※4 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。

※ 金額は全て消費税込

8. 「SBIいとり年金プラン」に係るコスト ② 加入者数ごとの月額

※金額は全て消費税込 単位:円

※別途、資産残高に応じて資産管理手数料が発生します

加入者数 （人）	加入者ごとの月額・年額費用				
	月額サービス利用料		収納代行手数料 （1事業所あたり）	月額合計	年額
	基本料金 （1社あたり）	加入者手数料 （1人あたり）			
1	16,500円 / 月	550円 / 月	330円 / 月	17,380	208,560
2				17,930	215,160
3				18,480	221,760
5				19,580	234,960
10				22,330	267,960
20				27,830	333,960
30				33,330	399,960
40				38,830	465,960
50				44,330	531,960
75				58,080	696,960
100				71,830	861,960
150				99,330	1,191,960

会社の社会保険料が軽減される可能性があります！

確定拠出年金を×月の拠出額の平均×社会保険料負担率×12ヶ月＝概算年間軽減額
選択した従業員数（約15.5%）

（例）従業員数10名 平均15,000円拠出した場合 ▶ 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「SBIいろどり年金プラン」の加入お申込みには、以下の書類が必要です。

	名称	備考	ご提出いただく ファイル形式
(1)	履歴事項全部証明書のコピー (個人事業主の場合は住民票のコピー)	発行日が導入希望月から起算して 8ヶ月以内のもの	PDF 鮮明なもの
(2)	保険料納入告知額領収済額通知書コピー	発行日が導入希望月から起算して 8ヶ月以内のもの	PDF 鮮明なもの
(3)	法人の印鑑登録証明書（個人事業主は不要）	発行日が導入希望月から起算して 8ヶ月以内のもの	PDF 鮮明なもの
(4)	現行の規程類 ア 就業規則（必須） イ 育児・介護休業規程（必須） ※正社員以外の就業規則（あれば） ※賃金規程（あれば） ※退職金規程（あれば）	その他、正社員以外の雇用契約 書の雛形も編集可能なファイル 形式でご提出をお願いします	Word もしくは Excel
(5)	収納代行申請書	法人印	PDF
(6)	申請書類整備および年金規程作成申込書	法人印	PDF
(7)	事務取次業務委託契約書 2部	法人印	PDF 後に原本を郵送
(8)	法人及び個人情報の取扱いに関する同意書	法人印	PDF
(9)	選択制確定拠出年金制度導入に伴う重要事項の確認書	法人印 「説明担当者」はアドバイザーの 個人名を記入してください	PDF
(10)	お取引申込書付表作成ツール	パスワード：bfssbi	Excel
(11)	規約作成シート	制度設計を伺います	Excel
(12)	制度加入申込書	会社の情報を伺います	Excel

注) 企業年金規約の承認申請は、厚生年金適用事業所の就業規則等、関連諸規程が整備されていることが条件となります。規程に不備があり、弊社で修正ができないと判断した場合には、申請をお断りすることがありますので、予めご了承ください。

(5)～(12)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しますので、ご記入、ご捺印をお願いします。

(1)～(4)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、申請書類整備および年金規程作成費用のご返金はいたしかねますのでご注意ください。

「SBIいろどり年金プラン」は確定拠出年金法に基づく企業型年金制度となります。
導入にあたっては、必ず下記の注意点をご確認ください。

- ◆ 掛金は毎月所定日にご指定の口座より口座振替となります。
振替不能になった月は、お振込みをお願いします。
(法令上、未納分の追納はできませんのでご注意ください。)
- ◆ 掛金が2か月連続で口座振替されない場合、制度を脱退いただく可能性があります。
- ◆ 企業管理者が使用する管理者サイトは、Windows 8.1 or 10or11で、かつ、ブラウザはMicrosoft Edge、Chromeのいずれかの使用が可能です。
その他のOS、ブラウザはご利用できませんのでご注意ください。
※インターネット上のウェブ ページの情報を画面上に表示するための閲覧ソフト
- ◆ 加入者のご登録作業にマイクロソフト社のMicrosoft Excel を使用します。
その他の代替ソフトは動作しませんのでご注意ください。

当パンフレットは、作成日時点における信頼できる情報に基づいて作成していますが、その正確性、完全性を保証するものではありません。今後、外部環境の変化、法令や税制等の改定により、取扱内容が変更される場合があります。また、会計、税務、法律面の取り扱いにつきましては、各専門家に確認のうえ、自らご判断ください。

＜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、「生涯設計手当」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「生涯設計手当」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「前払退職金」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、2025年4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）により生涯設計手当を設定し、生涯設計手当規程（仮称）の中で生涯設計手当の金額、当該給付額についてDC選択掛金か前払退職金を指定できる旨を規定します。
※新設する費目の名称は任意です。(ex. 前払選択金等)
※従来の給与体系に上乗せして生涯設計手当を設定する場合、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選択掛金を希望し拠出した場合、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（生涯設計手当も含めた金額で案内するなど）。
- 生涯設計手当のうち、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。
※生涯設計手当でDC掛金を選択した額は最低賃金の対象外、前払退職金として現金受給した額は最低賃金に含まれます。
- また、生涯設計手当のうち、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当たります。
- 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生涯設計手当を設定した場合、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生涯設計手当規程により生涯設計手当を支給し、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。

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。

※施行日（改定日）は選択制DCを制度導入した日付です。

※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2,400円(税抜)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は、会社拠出のみの制度設計に限られます。（P8 4.加入形態と拠出金を参照）

（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（生涯設計手当とも別）に事業主が設定した掛金（いづれ年金では「基本給付金」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になります。

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生涯設計手当の金額が変更となる為、月給制の加入者に比べ煩雑になりますが、最低賃金法に抵触しないようにする必要があります。いづれ年金では、日給制・時給制の職種について、生涯設計手当（掛金の上限）の金額は、1時間あたり〇円（時給制）、1日あたり〇円（日給制）に設定していただくよう願っています。

例：1時間あたり100円×100時間（その月の稼働時間）＝生涯設計手当 10,000円

1日あたり1,000円×20日（その月の稼働日数）＝生涯設計手当 20,000円

《選択制DC》導入に関する留意事項

6 DC掛金は年末調整・確定申告の対象ではありません

DC選択掛金は従業員に支払った給与の中から控除して拠出するのではなく、給与とは別に設定した生涯設計手当から拠出し、残額を給与として取扱います。従って、DC選択掛金額分が減った額を基に課税所得が計算され、所得税等も計算されているため、年末調整や確定申告の対象とはなりません。

(例) 従来の月額給与が400,000円で、新たにDC選択掛金を月額20,000円拠出する場合
給与支給額は月額380,000円、DC選択掛金は月額20,000円として取り扱います。

※ DC選択掛金分の給与が減額されるため、それに応じて所得税・住民税が軽減されます。

ご注意ください

確定拠出年金制度では、別途、加入者が掛金を上乗せ拠出するマッチング拠出という設計方法があります。この設計方法でDCを導入した場合、加入者が上乗せ拠出した額を年末調整で所得控除します。このマッチング拠出と選択制によるDC選択掛金は、扱いが違いますので、ご注意願います。

7 役員報酬の税務上の取り扱いについて

役員の方を対象とする選択制DCでは、役員報酬の改定が必要です。

例) 毎月5万円を拠出する場合

役員報酬月額 80万円 → 役員報酬月額 75万円 + DC選択掛金

Q 1. 役員報酬月額の変更に当るのか？

A 1. 当ります。役員報酬月額の一部をDC選択掛金に変更するものであり、役員報酬月額からDC掛金を拠出するものではありません。

税務上、役員報酬の損金性は定期同額給与が要件になっています。

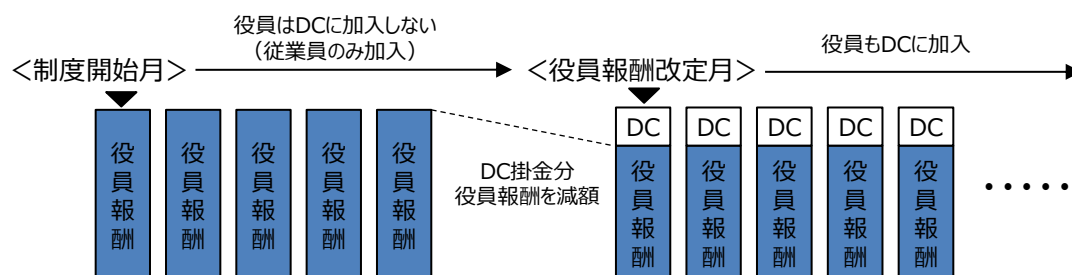
従いまして、役員報酬の損金性が否認されるリスクを避けるために、役員の確定拠出年金への加入時期、毎月の掛金額の変更時期は、役員報酬の改定に合わせてすることをおすすめします。

Q 2. 従業員と役員で加入する時期が異なっても良いのか？

A 2. 役員の加入時期が遅れることはDC制度上問題ありません。

Q 3. 兼務役員の扱いは？

A 3. DC選択掛金の原資が使用人としての給与か役員報酬かで取扱いが変わります。



※ 役員に関しては、加入後の掛金の変更も年一度の役員報酬改定の時期に合わせて行います。

【ご注意】 この資料は選択制DCにおける役員報酬の一般的な税務の取扱い・考え方を説明したものです。
詳しくは、管轄の税務署または税理士等にご相談願います。

<<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生涯設計手当を、DC選択掛金とするか前払退職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	その他
	20,315	37,515	3,260	2,200	9,225	18,400	
	支給総額	控除合計額	差引支給額				
	400,000	90,915	309,085				

【完全選択制】 これまでの基本給が400,000円、新設する生涯設計手当が55,000円の場合

従来：基本給＝400,000円 → 基本給345,000円＋生涯設計手当（前払退職金＋DC掛金）＝400,000円

記載例 1

DC掛金 20,000円

支給	基本給	前払退職金					
	345,000	35,000					
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	その他
	18,829	34,770	3,021	2,090	8,058	17,200	
	支給総額	控除合計額	差引支給額				DC掛金
	380,000	83,968	296,032			参考	20,000

記載例 2

DC掛金 20,000円

支給	基本給（前払退職金含む）						
	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	その他
	18,829	34,770	3,021	2,090	8,058	17,200	
	支給総額	控除合計額	差引支給額				DC掛金
	380,000	83,968	296,032			参考	20,000

【会社拠出＋選択制】 これまでの基本給が400,000円、新設する生涯設計手当が50,000円、会社掛金が5,000円の場合

従来：基本給＝400,000円 → 基本給350,000円＋生涯設計手当（前払退職金＋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	前払退職金					
	350,000	30,000					
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	その他
	18,829	34,770	3,021	2,090	8,058	17,200	
	支給総額	控除合計額	差引支給額	参考	会社負担分	加入者選択分	DC掛金合計
	380,000	83,968	296,032		5,000	20,000	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（前払退職金含む）						
	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	その他
	18,829	34,770	3,021	2,090	8,058	17,200	
	支給総額	控除合計額	差引支給額	参考	会社負担分	加入者選択分	DC掛金合計
	380,000	83,968	296,032		5,000	20,000	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「前払退職金」「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※
前払退職金	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」に応じた対応をおすすめいたします。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。

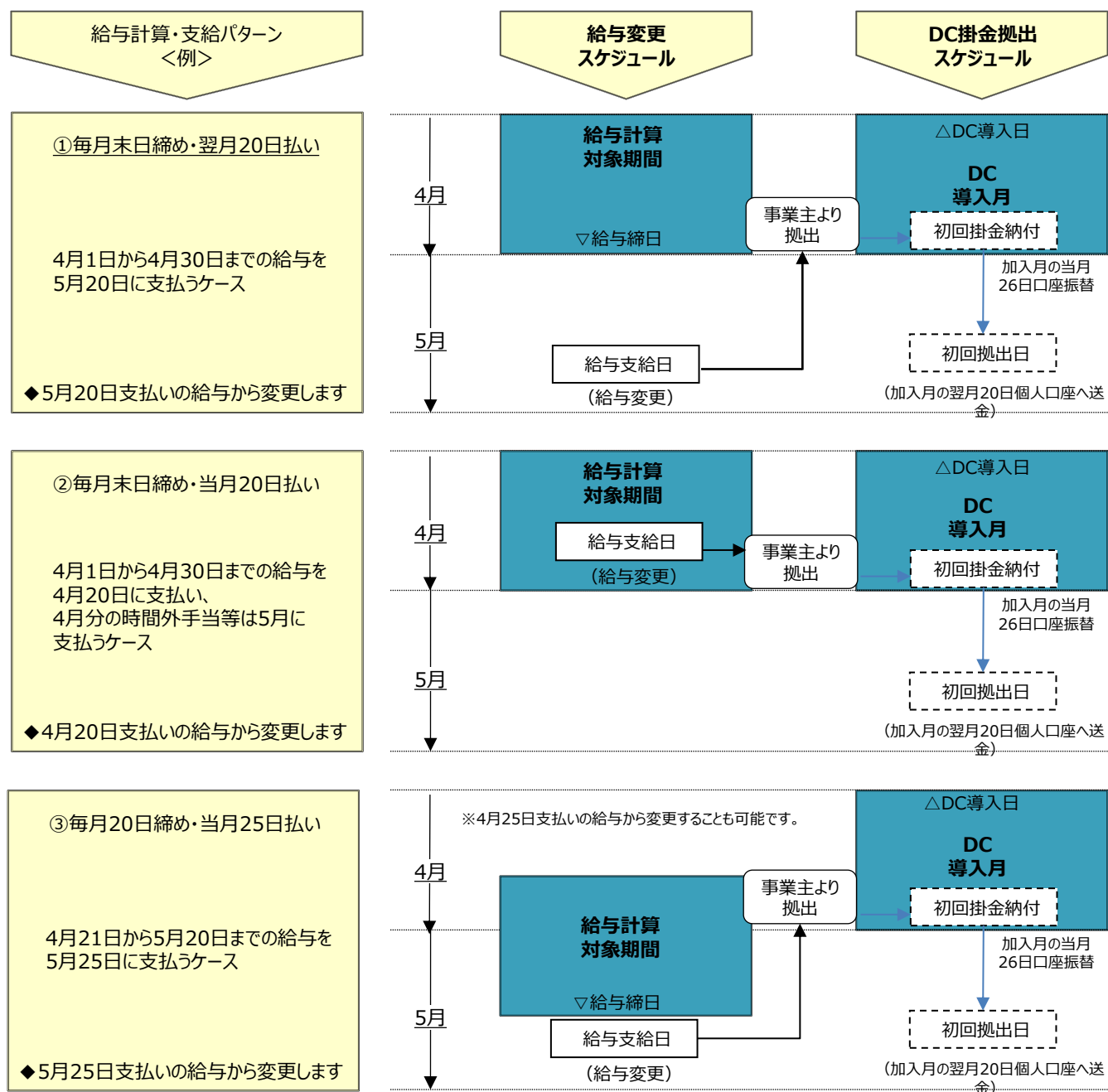
【ご注意】 この資料は選択制DC導入にあたっての給与関連における変更の概略を述べたものです。
詳しくは、管轄の労基署・税務署、社会保険労務士または税理士等にご確認・ご相談願います。

≪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。(別途、ご説明いたします)

- 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)

<<選択制DC>> 導入に関する留意事項

10 会計処理

企業型（確定拠出年金）で掛金を支出した場合、DC掛金（費用項目）・DC関連費用（費用項目）等の勘定科目を新設し、次の仕訳をします。

仕訳処理例

制度導入前

借方	貸方	説明
給与	現金預金	差引支給額
	預り金	控除項目

制度導入後

借方	貸方	説明
給与	現金預金	差引支給額 (確定拠出年金掛金を控除した額)
	預り金	控除項目
DC掛金 ※ (福利厚生費)	現金預金	SBIベネフィット・システムズより 郵送された口座振替明細書の掛金額 (毎月中旬に送付)
DC関連費用 (福利厚生費)	現金預金	SBIベネフィット・システムズより 郵送された口座振替明細書の掛金額を 除いた金額 (毎月中旬に送付)

※ 給与減額を伴わない基本給付金(A)を上乗せする場合には、会社負担と個人負担の合計金額(A+B)をDC掛金として処理ください。

掛金額は、役員・従業員の区別なくDC掛金として処理ください

加入者専用コールセンター



困ったときは電話一本！経験豊富な専門のオペレータが対応いたします。

加入者コールセンター 0120-652-401

月～土：10時～18時（日・祝、年末年始、メンテナンス日等除く）

※お手元に参加者コードをご準備の上お問い合わせください。

※土曜日は加入者サイトに関するお問い合わせのみのお受付となります。

※国際電話等、お電話が繋がらない場合は03-6435-5522 までご連絡ください。



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[®] (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

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



【お問合せ先／担当アドバイザー】