

DCプランナーのためのスキルアップ塾②

「スキルアップ企業年金」

中小企業向けの確定拠出年金制度の種類と比較



せたがやお金の教室 代表
田坂 康夫 (たさか やすお)

プロフィール / 1970年青山学院経済学部卒、2007年青山学院大学大学院法学研究科ビジネス法務専攻修了。1991年図書印刷(株)総務部長、2003年同社企業年金基金常務理事、2018年現職に就く。日本年金学会・日本労務学会会員。社会保険労務士/CFP®/1級企業年金総合プランナー。

●企業型と個人型確定拠出年金制度の比較

確定拠出年金(DC=defined contribution plan)には、個人型と企業型があります。いずれも老後資金を作る制度ですが、個人型(iDeCo)は自分で自分の老後に備える制度、企業型は会社の退職金制度の全部または一部で用意する制度ですが、退職金制度に基づかない選択型のDCもあります。

●中小企業向けの制度比較

中小企業向けのDCとして、簡易型DC(簡易企業型年金)、iDeCo+(イデコプラス・中小事業主掛金納付制度)、選択型DCなどが考えられますが、以下、これらの制度の概要を述べ比較していきます。

(1) 簡易型DC

簡易型DCとは、中小企業を対象に、企業型DCの設立条件や必要な手続きを簡素化し、少ない事務負担で導入することができる企業年金制度です。

簡易型DCは、設立条件をある程度パッケージ化することで、必要書類を削減して設立手続きを簡素化し、制度運営についても負担の少ないものにするなど、中小企業向けのシンプルな制度設計とした企業年金制度です。

簡素化されている事務とは、簡易型DCの規約承認申請時(制度導入時)の添付書類の省略や、規約変更に届出で対応可能なケースがある等、制度導入時および変更時

に必要な書類や手続き等が簡素化されています。制度導入時に必要な書類は、原則「従業員が100人以下であることを証する書類」「規約案」「厚年適用事業所確認書類」「労働組合等の同意」「労使協議の経緯」「労働組合の現況に関する事業主証明書」に限定し、簡素化されています。「運管委託契約書」「資産管理契約書」「運管選任理由書」「就業規則」等が省略可能な書類になります。

(2) iDeCo+(イデコプラス)

iDeCo+(イデコプラス・中小事業主掛金納付制度)とは、企業年金(企業型DC、DB、厚生年金基金)を実施していない中小企業の従業員がiDeCoに加入している場合、その従業員が拠出する加入者掛金に追加して事業主が掛金を拠出できる制度です。事業主が従業員の将来の年金資産の形成を積極的に支援することができる福利厚生制度と言えます。

(3) 選択制企業型確定拠出年金(選択制DC)

企業型確定拠出年金は通常退職金の一部または全部をDC制度に移行するため、従業員を対象に企業側が掛金を負担します。一方、選択制企業型確定拠出年金では企業ではなく従業員が実質掛金を拠出をするため、DC制度に加入するかどうかを従業員が選択することになります。拠出する場合は従業員が掛金を負担することが特徴です。拠出する場合の掛金は企業型

確定拠出年金と同様に扱い、拠出しない場合は給料として支払うことになります。

大企業の場合で、退職金制度と別枠で選択型DCを導入している企業もありますが、従業員の給料の一部をDCの掛金としている企業が一般的です。選択制DCには企業と従業員双方に多くのメリットがありますが、従業員にとってはいくつかのデメリットも存在するため、導入の際は従業員の正しい理解と担当者の慎重な準備が必要です。

◎ 会社側のメリット

① 費用負担なく年金制度を導入できる

会社側が掛金を拠出する企業型確定拠出年金と異なり、選択制DCは従業員の給与の一部を掛金として拠出するため、掛金の拠出で会社に負担がかかることはありません。「社員の将来を支援するために、企業独自の年金制度を導入したい」という場合は、選択制DCを導入することで老後の年金制度を確立することができます。

② 社会保険の削減による、福利厚生の充実

選択制DCを導入すると加入者の課税所得が減り社会保険料が軽減されることも多く、企業が納めるべき法定福利費も軽減させることができます。節税により浮いた費用は福利厚生を手厚くすることでより優秀な人材を確保したり、社員の離職率を軽減することが可能です。

③ 社員の自助努力をサポートできる

選択制DCを導入すると、社員が将来の資金計画を立てるきっかけとなります。加入

図表 iDeCo+(イデコプラス・中小事業主掛金納付制度)の内容

事業主の条件	企業年金(企業型DC・確定給付企業年金・厚生年金基金)を実施していないこと、従業員数(第1号厚生年金被保険者数)が100人以下であること、ただし、事業主が複数の事業所を営んでいる場合、全事業所の従業員が100人以下であることが必要です。
対象者	iDeCoに加入している従業員のうち、事業主掛金を拠出されることに同意した者が対象者となります。(iDeCoに加入していない従業員に事業主掛金を拠出することはできません。)ただし、iDeCoに加入している者のうち、拠出対象者となる従業員に一定の資格(職種および勤続期間)を定めることは可能です。また、iDeCoに加入したくない従業員に、加入を強制することはできません。
手続き	事業主掛金の拠出や掛金額の変更について、国民年金基金連合会および厚生労働大臣への届出が必要です。
導入の条件	iDeCo+(イデコプラス)を実施することについて労使合意が必要です。
拠出金額	従業員の加入者掛金と事業主掛金を合計して月額5,000円以上、2万3,000円以下(年額27万6,000円以下)となるように、加入者と事業主がそれぞれ1,000円単位で設定します。事業主掛金の額は、基本的に拠出対象者全員が同額となるように設定するか、または一定の資格(職種および勤続期間)ごとに掛金額を変えることができます。
掛金の納付方法	従業員の加入者掛金を給与天引き(事業主払い込み)により納付します。事業主は加入者掛金と事業主掛金を併せて国民年金基金連合会に納付します。
税制上の優遇措置	従業員の加入者掛金は、全額が小規模企業共済等掛金控除の対象となり、事業主掛金は全額が損金算入されます。

者が選択制DCに拠出する場合は、無理のない範囲で加入者自身が掛金を設定し、収支のバランスを保つことができます。社員が自発的に老後設計や資金計画を練ることができるため、企業は制度を通じて社員の自立を促すことができます。

◎ 従業員側のメリット

① ライフプランに合わせた選択ができる

選択制DCは社員自身が拠出を選択できるため、具体的な計画があれば無理に拠出する必要はありません。拠出しない場合は本来の給料が全額支給されることとなるため、選択しない場合でも従業員にマイナスイメージを与える心配がありません。

② 税制優遇を受けられる

選択制DCで拠出する場合、拠出時・運用時・給付時と3つの税金が非課税となる税制優遇措置が適用されます。これらは節税対策に効果を発揮します。

③ 社会保険料が軽減される

選択制DCに拠出した給与の一部は、社会保険料を算出する際の報酬額から除外されます。そのため、毎月差し引きされる社会保険料(自己負担分)を軽減する効果も期待できます。

④ 積み立てた年金は転職や退職時にも引き継げる

選択制DCにより積み立てた給与の一部

は個人の資産となるため、転職や退職の際も引き継ぐことができます。また、企業型確定拠出年金といっても運用自体は社員が選択できるため、資産額をWebなどから確認できるのも選択制DCのメリットです。

◎ 会社側のデメリット

① デメリットは特にありませんが、導入に念入りな準備や説明が必要

選択制DCを導入する上で重要なことはデメリットも含め、充分に従業員の理解を得ることです。マイナスイメージを与えないためにも、制度そのものの仕組みを図解したり、拠出シミュレーションをサポートしたりして正しく伝えられるよう導入の準備をすることです。

◎ 従業員側のデメリット

① 社会保険料の軽減により

将来受給する年金額や各種手当が減少
社会保険の中でも厚生年金額を重視する社員は多いと思います。選択制確定拠出年金の拠出により社会保険料が軽減されることはメリットの1つですが、将来受給できる公的年金の年金額が減ることはデメリットとも言えます。

また、社会保険料の等級ダウンは遺族年金や障害年金、失業保険や傷病手当金などの減額にもつながるため、選択制確定拠出年金を拠出するに当たり、デメリットを理解して緻密な計画を練る必要があります。



② 個人で運用するリスクがある

給与に応じて社会保険料が確定する厚生年金とは異なり、選択制DCでは掛金や、それによる税額の変動を社員自らシミュレーションしなければなりません。社員が手間や労力を懸念して選択制DCの利用を避けている場合、メリットが正しく伝わっていない可能性もあるため、社内担当者はこうした事態を想定した対策を練っておくことが重要です。

◎ 選択制DCの注意点

選択制企業型確定拠出年金を導入する際、次のような注意点が挙げられます。

① 原則として60歳まで引き出しが不可

確定拠出年金は、原則として従業員が満60歳を迎えるまで引き出しができません。ただし、従業員の希望により掛金額を0円に設定したり、自由に変更したりすることが可能です(変更は原則として年1回まで)

② 社会保険料の軽減により、各種給付金が減少

社員が受け取れる年金や各種給付金は選択制DCへの拠出により軽減します。導入の際はこれらを従業員がきちんと理解できるように説明することがポイントとなります。実際、選択制DCを効果的に運用できると、継続して税負担を軽減しながら将来のための貯蓄ができるため、社員にとって大きなメリットがあります。また、減ってしまう公的年金や給付金のデメリットも伝えると同時に、正しい理解の下に選択してもらえるよう工夫しましょう。

* * *

以上が3制度の特徴です。採用数としては選択型DCが多いようですが、必ずしも従業員にメリットばかりではありませんので、導入に当たっては慎重な検討が必要です。