

鯛吉と新衣紗が「たいきちマネー相談所」で働いていると、藤志郎がやってきました。また取引先の女性社員さんたちから相談を受け、鯛吉の回答を聞きたいようです。



初野新衣紗（はじめの・にいさ、20）大学で金融を勉強中
初野藤志郎（はじめの・とろ、47）新衣紗の両親
有賀鯛吉（ありが・たいきち、28）隣に住むファイナンシャルプランナー・税理士

はじめの一家 修業中

にいさ 聞いたことないわ。特殊な例じゃないの？
たいきち ところが企業年金連合会の調べでは、DC導入企業の約4分の1が選択制になっている。中小企業を中心にDCの運営管理を手掛けるSBIベネフィット・システムズ取締役の上田剛司さんは「当社だけで1月は過去最高の100社弱が導入した」と話していた。

にいさ 意外に多いね。
たいきち 企業によっては「積み立て年金制度」「生涯設計手当制度」などの名称にしているから、自分が選択制に加入していると知らない社員もたくさんいる。多くの人に関係する制度なので、仕組みを知っておくといいよ。
とろ それで、選択制では掛け金にした方がいい

税・社会保険料が軽減

のか、給与でもらった方がいいのか、どっちなんだい？
たいきち 掛け金がお得です。給与収入には税金がかかりますが、掛け金にすれば収入として受け取るわけではなく、税金がかかりません。厚生年金保険料や健康保険料などの社会保険料も収入と連動するので、給与としてもらった場合に比べ普通は社会保険料も減ります。

とろ どれくらいお得になるのかな？
たいきち 掛け金の額や収入によります。ファイナンシャルプランナーの山中伸枝さんによる概算では、年収500万円の人が毎月3万円を掛け金にすると、同額を給与などでもらうのに比べ税金と社会保険料が合わせて年に約10万円も低くなります。

にいさ かなり大きな金額だね。デメリットは？
たいきち 将来もらえる厚生年金の額が若干減るケースが多い。厚生年金の額は払った保険料に対応するので、保険料が減ると厚生年金も減るからね。さっきの例では厚生年金は年に2000円前後減る。ただし現役時代の税・社会保険料削減のメリットが通常はかなり大きいよ。
とろ それでも厚生

年金が減るのは嫌だな。
たいきち 実は厚生年金の保険料は上限があり、一定の収入以上は同じです。大企業では上限を大きく超える人が多く、その場合は多少の給与減額では厚生年金保険料は減らず、将来の厚生年金も減りません。税負担減という恩恵だけを得られます。

にいさ 月に最大5万5000円というお金はどこから出るの？
たいきち 大企業は従来型の年金からの制度変更に伴い、プールしていたお金を振り替えて選択制の原資にすることが多い。掛け金を選べない、その分が「前払い退職金」などの形で給与などに上乗せされる。一方、上田さんの話では、中小企業は給与を減らしてその差額分を選択制の掛け金にするケースがほとんどなんだ。掛け金を選べないときは従来通りの給与がもらえろ。

とろ 給与が減るのは嫌だな。
たいきち 代わりに出される掛け金を加えた総支給額は変わらないので、通常は不利ではありません。掛け金は将来の年金としてたまりやすく、税・社会保険料が減るので全体で見るとやはり有利で

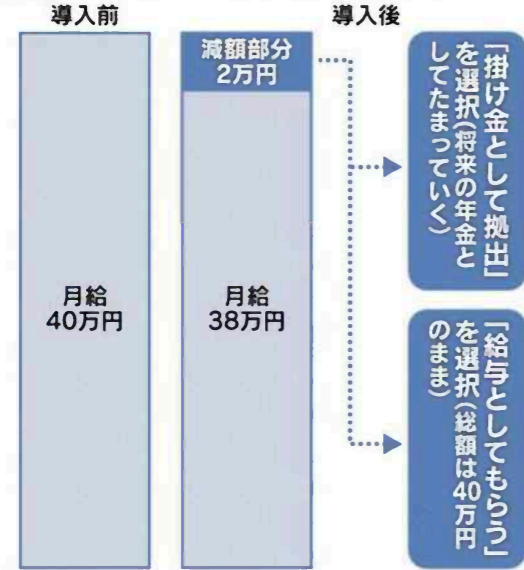
企業型DC、広がる選択制

■ 選択制の企業型確定拠出年金とマッチング拠出の仕組み

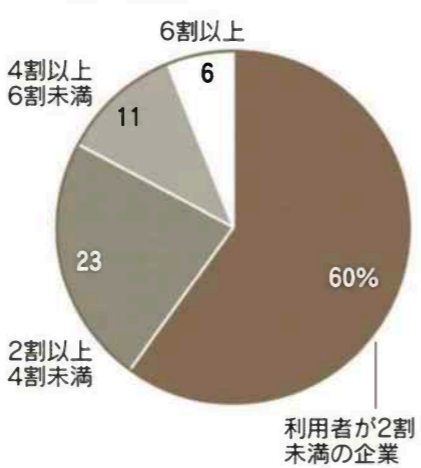
	通常の企業型	選択制	マッチング拠出
掛け金	会社が全額を拠出	従業員が年金原資を「掛け金として拠出」か「給与・賞与としてもらう」か選択	給与・賞与としてもらった後で、会社の掛け金に乗せて拠出
従業員が掛け金として選択できる最大月額*		5万5000円	2万7500円
掛け金に対する税金		かからない	
社会保険料		かからない	かかる

※他に企業年金がない場合

■ 選択制のイメージ(給与を原資にするケース)



■ マッチング導入企業でも利用は低調



利用者2割未満の企業 (出所) 企業年金連合会の2013年度調査から作成

。選択制で「掛け金」を選ぶとメリットがあるのね。
。将来の厚生年金は若干だけ減ってしまう。
。マッチング拠出で掛け金を増やすのもお勧めなんだ。



原則、60歳まで引き出せず

ファイナンシャルプランナー 山中伸枝さん



企業年金を整備する余力があまりない中小企業にとって、選択制は従業員の老後資金を充実させる有力な手法の一つです。給与などを減額して掛け金の原資にすれば会社がお金を上積みしなくても制度を作れるからです。社会保険料は原則として会社と従業員の折半なので、給与減額方式での選択制導入は会社の保険料負担減にもつながることが多いのですが、あくまで従業員のメリットを第一に考えるのは当然です。

ただDCのお金は、原則60歳まで引き出せません。住宅ローンや教育資金など途中で使う予定のお金が足りなくならないように、掛け金の額を決めるのも大切です。中小企業では年金制度の研修を受ける機会も十分ではありません。選択制やマッチング拠出の導入を、長期的な資金計画を考慮の機会として生かしたいですね。

(聞き手は編集委員 田村正之)

す。ただし実際は掛け金を選ばない人が多くいます。
とろ 有利さが知られていないのかな？
たいきち それが大きいですね。逆に、仕組みが分かれば掛け金を選ぶ人は増えるようになります。掛け金前払い退職金の上乗せかを選択するアサッディ・ケイでは、9割が掛け金を選んでいきます。従業員の理解レベルに応じて年金のセミナーを繰り返し実施したりしたそうですよ。

にいさ 大学のゼミで企業型DCにはマッチング拠出という制度もあるって聞いたわ。選択制とどう違うの？

たいきち マッチング拠出は、加入者が給与としてもらったあとで会社の掛け金に自分で上乗せする仕組みだよ。DC導入企業の約3割が併設している。上乗せ分は税金の対象外だから、税金が減るという点では選択制と同じなんだ。ただし、いったん給与として受け取るので社会保険料は減らないよ。

とろ 選択制の方がお得なこと？
たいきち そうですね。でもマッチング制度があるのなら、税金が減るだけでも有利ですから、当然フルに使った方が通常はお得です。