

中小企業が企業型DCを導入する必要性

企業型確定拠出年金は、従業員の福利厚生を目的とした公的年金にプラスして年金がもらえる制度。今回は、企業型DCの概要とメリット、中小企業の導入の必要性について解説します。

ウィズ・パートナー社会保険労務士事務所
社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー

林 勲



- ① 中小企業が企業型DCを導入する必要性
- ② 企業型DCと他の年金制度の比較
- ③ 企業型DCの制度内容とメリット・デメリット
- ④ 導入プロセスと留意点
- ⑤ 資産運用と投資教育
- ⑥ 導入パターン・成功事例と企業型DCの社会的意義

中小企業が導入したい 企業型確定拠出年金とは

企業型確定拠出年金（以下、企業型DC）は、企業が従業員の退職金（老後資産）の準備のために、福利厚生制度として導入できる企業年金制度です。

節税効果が非常に大きく、企業と従業員の双方にメリットがある

ため、大手企業の約8割が導入済みである一方、中小企業での導入はほとんど進んでいません。

しかし、企業型DCは、退職金制度の整備が進んでいない中小企業にこそ必要な制度といえます。自社のみで運用する「単独型」DCは難しいかもしれませんが、すでに他企業が代表となって設立済みの「総合型」DCへ後から相乗

りする形式であれば、中小企業でも運営コストを抑えて導入することが可能です。

また、後述する「選択制」の企業型DCでは、中退共などの従来のDB年金制度とは異なり、会社が掛金を負担しなくても、従業員が給与のなかから掛金を拠出して60歳まで投資信託で運用することで、2000万円級の退職金をつくることができます。

企業型DCを導入し、従業員の老後2000万円問題を解決することで、従業員のモチベーションが向上し、会社の業績アップが期待できるほか、福利厚生制度が充実している企業として人材の採用・定着も期待できます。

2つの企業年金制度 「DB年金」と「DC年金」

企業年金を2つに大別すると、古くから普及してきたDB(Defined Benefit)年金と、2001年に創設され急速に普及してきたDC(Defined Contribution)年金があります。

DB年金は受取額が固定（保証）されていて運用リスクを企業が負うため、運用実績によっては企業の追加掛金が発生するのに対し

して、DC年金は掛金が固定されていて受取額が従業員1人ひとりの運用実績により変動するので、企業に運用リスクがありません。

平成初期のバブル崩壊による長年に及ぶ株価下落でDB年金は大きな運用損失を計上し、企業は多額の追加資金負担を被りました。

その反省から、企業年金の主流はDB年金からDC年金にシフトしています。

企業型DCの 制度概要

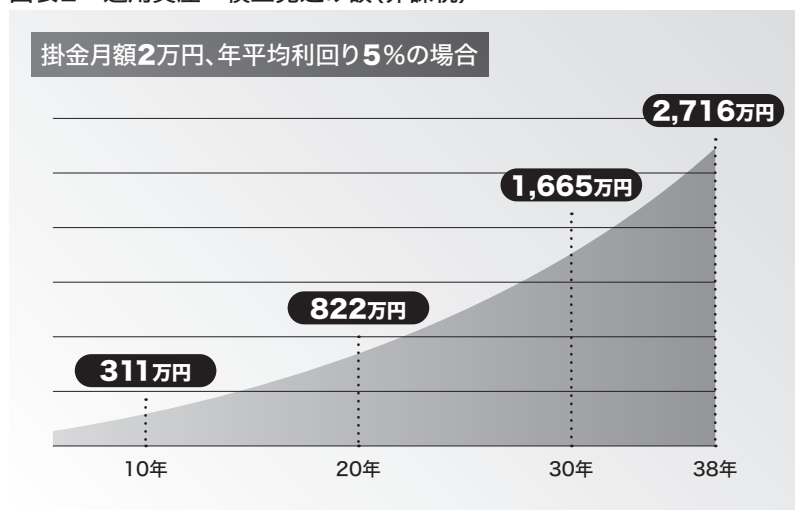
企業型DCの制度概要は、以下のとおりです。

- ・毎月一定額の掛金を従業員の個人口座に拠出する（掛金額は毎年変更可能）
- ・掛金は、退職金の準備のために会社が拠出する場合と、従業員が老後資産形成のために自分の給与のなかから拠出する場合の2パターンがある（組み合わせも可能）
- ・掛金の上限は、月額5万5000円だが、他の企業年金制度がある場合、月額2万7500円が上限となる
- ・従業員は各自で金融商品を選択して積立資産を運用し、受取額

図表1 企業型DC・iDeCo・新NISAの比較

	新NISA	iDeCo (個人型DC)	選択制 企業型DC
社会保険料の削減効果	なし	なし	あり
所得税・住民税の控除	なし	あり	あり
運用益の課税	非課税	非課税	非課税

図表2 運用資産 積立見込み額(非課税)



中小企業にオススメの 選択制DC

企業型DCは、退職金を準備するDB年金の企業の運用リスク回

は運用実績により変動する。運用する金融商品は制度開始時に選択するが、その後、いつでも何度でも変更が可能
・60歳到達までは、原則引出し不可

避のために始まったものですが、今回オススメするのは、DCのなかでも税制優遇が大きく、中小企業での導入の大半を占める選択制DCです。
選択制DCは、従業員が任意で給与のなかから掛金を拠出し、投資信託で長期間運用することで、60歳以降に1000万〜2000万円級の退職金の受取りが可能です(受取額は、掛金額や運

用実績により変動します)。

選択制企業型DCの メリット

(1) 制度上の税制優遇

〈積立時〉
従業員が給与から拠出する掛金は全額、所得税・住民税・社会保険料の対象外となります。
また、これに付随して会社の社会保険料も減るほか、会社が従業員全員に掛金を追加拠出した場合、全額損金になります。

〈運用時〉
運用益は全額非課税です(通常は、譲渡益に約20%課税)。

〈受取時〉
一時金で受け取る場合、退職所得控除が適用され、年金方式で受け取る場合、公的年金等控除の対象になります。

つまり、積立時、運用時、受取時を通してほとんど非課税で退職金を準備できる、非常に優遇された企業年金制度です。

(2) 従業員のメリット

給与には税金・社会保険料がかかるので手取り額は減りますが、給与のなかから企業型DCに拠出

する掛金部分には税金・社会保険料がかからないので、非常に有利に老後資金を準備できます。

図表1のとおり、個人型DC(iDeCo)、新NISAと比較しても、もともと有利です。

平均的な5%の利回りで運用できれば、図表2のとおり老後資産を形成できます。なお、掛金額・積立期間、運用実績により、受取金額は変動します。

また、自分で運用するために投資教育を受けることで、金融リテラシーが向上します。

(3) 会社のメリット

会社の掛金負担なしで2000万円級の退職金制度を用意することができます。

これにより、福利厚生制度が充実し、人材の採用・定着、従業員のエンゲージメント向上につながります。

また、社長・役員も加入でき、退職金を有利に準備できます。

DCの掛金には社会保険料がかからないので、会社負担分の社会保険料が削減できます。これにより、制度運営コストの一部を賄えるので、低コストで制度運営が可能です。

はやし いさお ウィズ・パートナー 社会保険労務士事務所代表。東京大学卒業後、三菱信託銀行(現三菱UFJ信託銀行)にて30年以上企業年金の法人セールスに従事。退職金制度・企業年金制度のプロフェッショナル。