

中小企業に最適な
選択とは

中小企業が導入できる退職金・年金制度にはいくつか選択肢がありますが、代表的なものとして、

- ① 中小企業退職金共済制度
- ② 選択制・総合型DB
- ③ 選択制・企業型DC

の3つが挙げられます。

企業型DCと
他の年金制度との比較

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と他の年金制度を比較してみます。

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と他の年金制度との比較
- 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

中小企業退職金共済制度の
メリット・デメリット

今回は、これら3つの制度のメリット・デメリットを比較し、中小企業に最適な制度を検討していきます。

中小企業退職金共済制度（中退共）は、国が援助する中小企業向けの退職金共済制度です。

会社が月々の掛金を納付し、従業員が退職時に一時金として受け取ります。

メリット

① 国の助成

新規加入や掛金増額時に国から助成があります。

② 事務負担が少ない

掛金は口座振替で納付され、資産運用も共済機構が行なうため、管理が簡単です。

③ 退職金の確実性

退職金は国が保証するため、会社の経営状態に関わらず受給できます。

デメリット

① 利回りが低い

法令で定められた予定運用利回りが1%と低いため、資産を大きく増やすことができません。

② 掛金の上限が小さい

掛金の上限が月額3万円と、総合型DBや企業型DCに比べて小さいです。

利回りが低いことと相まって、高額の退職金を準備することは困難です。

③ 社長・役員は加入できない

社長・役員は加入対象外のため、従業員の退職金準備には別の対策が必要となります。

④ 従業員の認識不足

従業員によっては、会社が掛金を掛けていることを認識しておらず、エンゲージメント向上に繋がらないことがあります。

選択制・総合型DBの
メリット・デメリット

総合型DBは、複数企業で共同運営する確定給付企業年金です。

選択制の場合、給与の一部をそのまま給与として受け取るか、確定給付年金の掛金とするか従業員が選ぶことができます。

掛金に対する将来の受取額が約束されている反面、会社が運用リスクを負います。

メリット

① 税制優遇

掛金は全額非課税です。所得税や住民税の対象外となり、社会保険料の算定基準にも含まれません。また、その運用益も全額非課税となります。

② 年金額が確定している

将来の年金額が確定しているため、安心感があります。

③ 社長・役員も加入可能

社長・役員も加入でき、内部留保で準備するよりも効率的に退職金を準備できます。

■中退共、選択制・総合型DB、選択制・企業型DCの比較

	中退共	選択制・ 総合型DB	選択制・ 企業型DC
掛金	会社	従業員	従業員
税金・社会保険料の削減	× (会社掛金は損金扱い)	○	○
運用リスクの所在	会社	会社	従業員
会社の追加掛金リスク	あり	あり	なし
利回り	1%	0.5%	5%
掛金月額：2万円 30年後の資産額(元本720万円)	839万円	777万円	1,665万円

④ 運用の負担がない
年金は基金で一括して管理されるため、運用に際して会社側に事務負担は生じません。

デメリット

① 利回りが低い
損失が出ないよう、安全資産で運用するため、利回りは0・3・0・5%程度と低く、資産を大きく増やすことはできません。

② 追加掛金の発生リスク
運用不振や、加入している事業所の掛金未納等により、積立不足が発生し、追加掛金が必要になる可能性があります。

③ 導入コストが高い
加入手続きや運営コストが高く、小規模企業には負担が大きい場合があります。

選択制・企業型DCのメリット・デメリット

企業型DCは、企業が掛金を拠出し、従業員が自ら資産運用を行なう確定拠出年金です。

選択制の場合、給与の一部をそのまま給与として受け取るか、確定拠出年金の掛金とするか従業員が選ぶことができます。

運用リスクは従業員が負い、会社はリスクから解放されます。

メリット

① 税制優遇

掛金は全額非課税です。所得税や住民税の対象外となり、社会保険料の算定基準にも含まれません。また、その運用益も全額非課税となります。

② 自由な運用による資産増

従業員は、運用商品を自ら選択

することができ、長期の運用で資産を大きく増やすことも可能です。過去の実績からは、年平均利回り4・5%超も達成可能と考えられます。

③ 社長・役員も加入可能

社長・役員も加入でき、内部留保で準備するよりも効率的に退職金を準備できます。

④ 会社の運用リスクがない

会社は運用リスクを負わないため、総合型DBのように追加掛金の拠出が求められることはありません。

⑤ 金融リテラシーの向上

継続的に投資教育を実施することで、従業員の金融リテラシーを向上させることができます。

デメリット

① 60歳まで引出し不可

DC資産は原則60歳まで引き出せません。

② 従業員が運用リスクを負う

受取額は従業員の運用次第となり、運用リスクは従業員が負うこととなります。

③ 継続的な投資教育が必要

従業員が安定的かつ効率的な資産運用ができるよう、継続的に投資教育を実施することが会社に求められます。

選択制・企業型DCが最適

中小企業が退職金や年金制度を導入する際には、前述のメリット・デメリットを総合的に考慮する必要があります。

中退共や選択制・総合型DBは給付額の確実性がありますが、利回りが低く、同額の掛金でも選択制・企業型DCに比べて受取額がかなり少なくなります。

また、中退共は社長・役員が加入できないため、全社的な制度としては不十分です。総合型DBは、運用不振等による不足金の発生で、会社に追加掛金が発生するリスクが懸念材料です。

その点で、選択制・企業型DCは、利回りが高く、役員を含めた全従業員が参加できます。会社がリスクを負うことがない点も安心です。

投資教育が必要となりますが、これは金融機関などが提供するセミナーやコンテンツを活用すればよいでしょう。

資産運用に100%の正解はありませんが、中小企業に最適な企業年金制度は、選択制・企業型DCだと言えるでしょう。