

選択制DCの制度内容と メリット・デメリット

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、選択制・企業型DCの制度内容とメリット・デメリット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と他の年金制度との比較
- ③ 選択制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

選択制・企業型DCの 制度内容

選択制・企業型DC（以下「選択制DC」）は、従業員が自分の給与から毎月掛金を積み立てて、運用する制度です。

従業員は給与の一部を掛金として拠出するか、従来どおり給与として受け取るかを選択することが

でき、掛金は月額30000円～5万5000円の範囲内で、10000円単位で選択します。

拠出された掛金は、従業員の専用品口座に積み立てられ、従業員自身がリスクや投資方針を考え、投資信託などの運用商品を選択し、60歳まで運用します（原則60歳まで引き出せません）。

掛金は、毎年1回変更が可能

で、運用商品は何度でも売買によって入替えが可能です。

制度導入の メリット

① 税制優遇

選択制DCの掛金額には、所得税・住民税・社会保険料が掛かりません。

標準的な会社員（所得税率10%、住民税率10%、社会保険料15%）の場合、毎月2万円の掛金を拠出すると、毎月7000円、年間で8万4000円、税金と社会保険料を削減できます（図表1）。

② 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）。

③ 受取時

一時金で受け取る場合は、退職所得控除が適用されます。勤続20年までは年間40万円、勤続21年目以降は年間70万円が非課税となり、勤続38年であれば、2060万円までが非課税となります。

年金方式で受け取る場合は、公的年金等控除が適用され、年間110万円まで非課税となります。

このように、掛金拠出時、運用時、受取時に渡って、ほとんど課

税されることがありません。

② 大きな運用収益の獲得

① 複利の効果

運用で増えた資産が再投資されるので、複利の効果で、運用期間が長くなるほど雪だるま式に資産が増えていきます（図表2）。

② ドルコスト平均法の効果

毎月一定額で運用商品を買っていく（ドルコスト平均法）ので、価格が上がったときは少ない口数で、価格が下がったときは多くの口数で運用商品を買っていくことになります。そのため、平均買いコストが下がります。

このドルコスト平均法の効果で、長期運用であればマイナスになる可能性は低く、安定的な資産形成が可能です。

制度導入の デメリット

① 流動性がない

選択制DCで積み立てた資産は、原則60歳まで引き出せません。

② 社会保険の給付額の減少

選択制DCの掛金部分に社会保険料が掛からない分、将来の社会保険の給付額が減少します（図表3）。

毎月2万円の掛金を38年間掛け

図表1 所得税・住民税・社会保険料の削減額

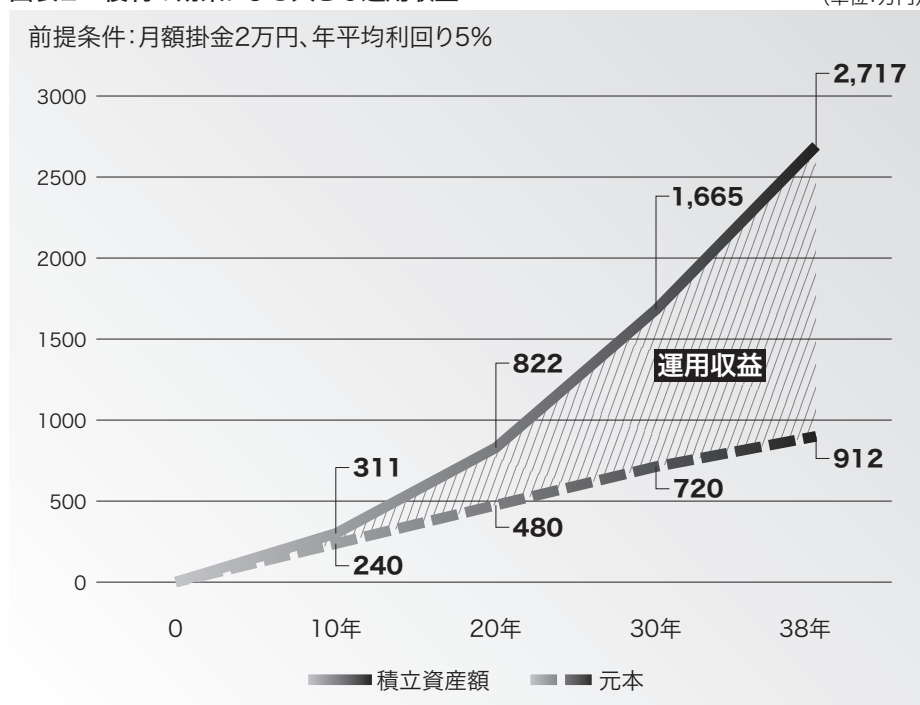
前提条件	
①選択制DCの月額掛金:2万円	
②税率は、標準的な会社員:所得税率10%・住民税率10%	
	削減額(月間)
所得税(10%)	2,000円
住民税(10%)	2,000円
社会保険料(15%)	3,000円
合計	7,000円

選択制DCの掛金を年間24万円積立て⇒年間削減額:7,000円×12か月=84,000円

た場合、厚生年金が年間約5万円減るので、65歳から90歳まで厚生年金を受給した場合、累計で約125万円受給額が減ります。

また、その他の失業給付金や育児休業給付金、傷病手当金などは1日当たりの支給額が300円〜500円程度減少します。

図表2 複利の効果による大きな運用収益



(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運用ができるよう、継続的な投資教育の実施が会社求められます。

選択制DCのメリットは、掛金部分に所得税・住民税や社会保険料が掛からない点です。

図表1の事例で、22歳から60歳まで加入した場合、年間8万400円×38年=319万2000円の累計削減額になります。

一方で、デメリットも正しく認識する必要があります。とくに、厚生年金等の社会保険の給付額の減少は気になるところです。

図表3 社会保険の給付減少額

前提条件	
積立期間38年、月額掛金2万円	
厚生年金	20,000円×5.481/1,000×12か月×38年=49,987円
傷病手当金	20,000円÷30日×2/3=444円
出産手当金	20,000円÷30日×2/3=444円
失業給付金	6か月の賃金合計÷180日×50~80%=333~533円
介護休業給付金	20,000円÷30日×67%=447円
育児休業給付金(開始から6か月まで)	20,000円÷30日×67%=447円
育児休業給付金(それ以降)	20,000円÷30日×50%=333円
1年あたり ▲5万円	
1日あたり給付額	
▲444円	
▲444円	
▲333~533円	
▲447円	
▲447円	
▲333円	

※受給額算出の基となる標準報酬月額が掛金2万円分低くなるものとして試算

図表2の運用収益と図表3の給付減少額を比較すれば、得られるメリットのほうがはるかに大きいと考えられますが、会社としてはデメリットやリスクについても従業員に丁寧に説明し、運用がうまくいくようにサポートしていくことが求められます。