

経営者のための

資産形成戦略と 企業型DCガイド

一般社団法人中小企業退職金制度支援協会



公的制度に頼らず企業主体で個人の資産を準備できる企業型DC

日本では、長く続く少子高齢化の影響により、働く人たちの税金や社会保険料の負担が増え続けています。そんな増え続けた税金や社会保険料を払い続けたとしても、現在の公的年金制度や社会保障制度だけでは、老後豊かな生活をすることは困難です。

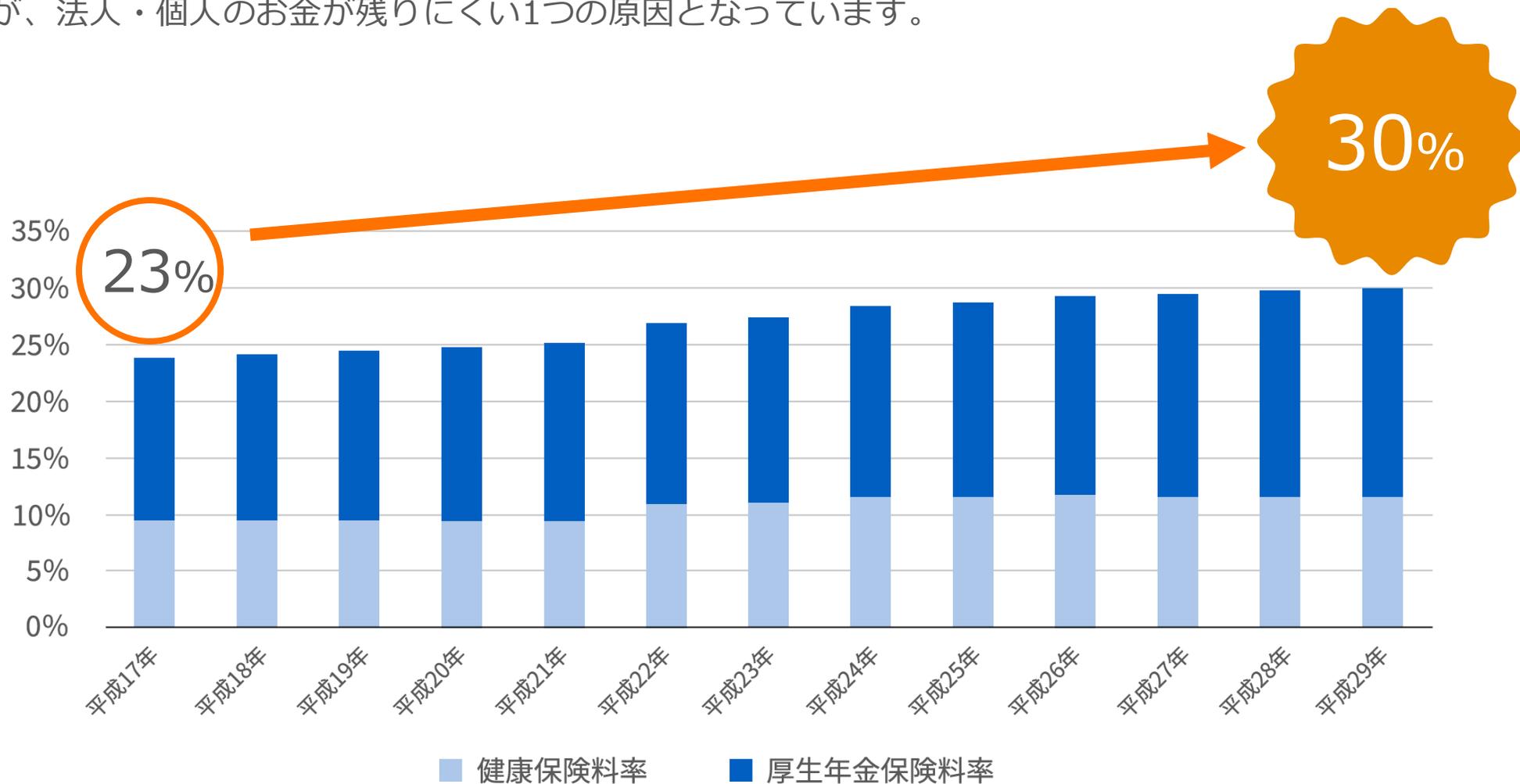
一般社団法人中小企業退職金制度支援協会は、このような背景をふまえ、老後資金問題を解決するためのサポートをしております。老後資金の問題は、単純に個人の問題だけではなく、企業が主体となる事でより解決しやすくすることができます。

本資料では、「会社」「経営者」「従業員」それぞれにとって大きな武器とすることができる企業型確定拠出年金について、ご案内いたします。



社会保険制度の現状

社会保険料率は年々増え続け、法人・個人の負担は今後も増え続ける事が予測されています。
このことが、法人・個人のお金が残りにくい1つの原因となっています。



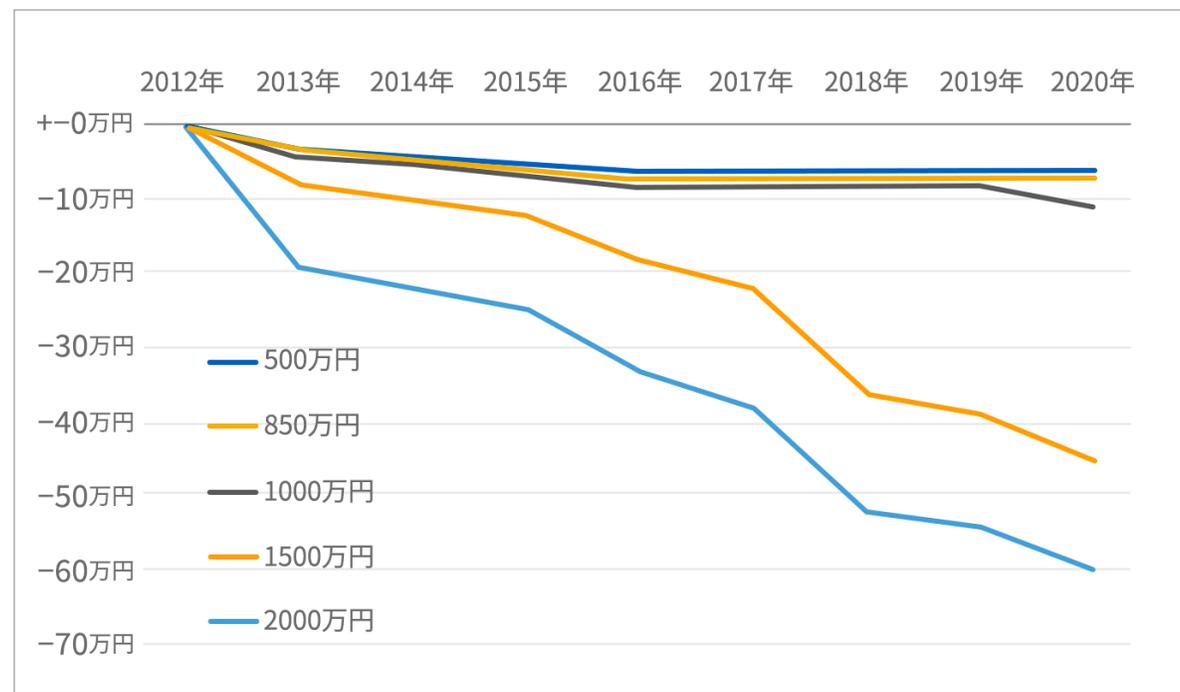
個人で資産形成しにくい理由：税負担(所得税・住民税)

現在、住民税を含めた最高税率は55%となっていますが、年々控除対象が変わるなどの制度改正が影響し、税金の負担が増え、手取り額は減り続けています。

年収別 手取り額の推移(万円)

	500万円	800万円	1000万円	1500万円	2000万円
2012年	384	630	724	1016	1270
2013年	381	627	720	1008	1251
2014年	380	625	719	1006	1248
2015年	379	624	717	1004	1245
2016年	378	623	716	998	1237
2017年	378	623	716	994	1232
2018年	378	623	716	980	1218
2019年	378	623	716	977	1216
2020年	378	623	713	971	1210

手取り減少額(2012年比)

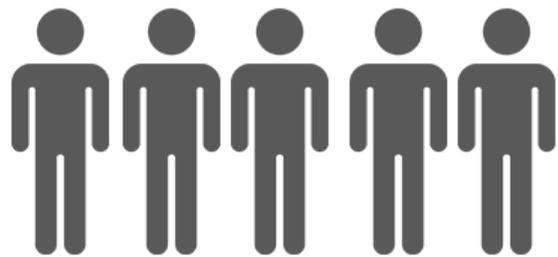
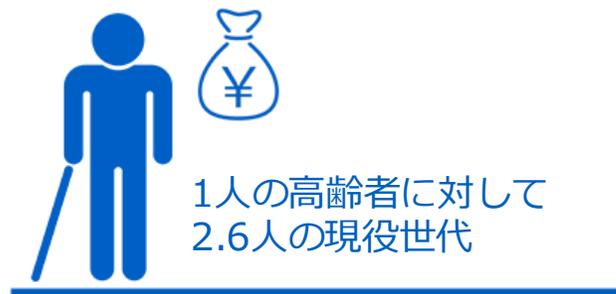
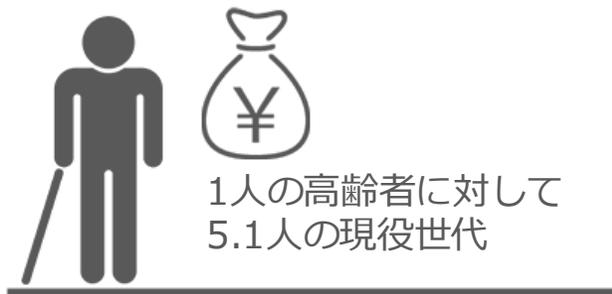


出所:NHK News Web/サクサク経済Q&A/2017.12.18

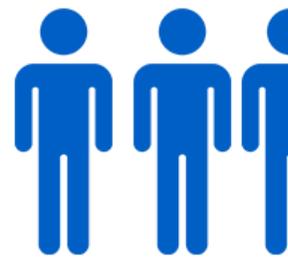
社会保障制度に頼れない理由・年金不足

年金は賦課方式です。現役世代より受給者が多くなるにつれて、もらえる額が減少していく事が考えられます。

「マクロ経済スライド」や「GPIFによる年金積立金の運用」もありますが、単純に人数だけで計算すると、2050年にもらえる年金受給額は2/3になります。



1990年



現在



2050年

公的制度に頼らず企業主体で個人の資産を準備できる企業型DC

負担は増え、将来もらえるものは減るという現状の中、できるだけ現役世代においての現在の負担を減らし、年金に頼らず有利に受け取れる仕組みが必要です。

その仕組みの中で最も効果的なものが
「企業型確定拠出年金」です。



企業型DCについて

企業型DCの概要

自身の給与内から拠出額を選べる「選択制」では、拠出額は給与とみなされず、税金だけでなく社会保険料の減額効果もあります。

設計例

1 選択制



給与を減額し、その減額分を任意積立部分（障害設計手当）とします。対象者には制度加入の選択権を付与します。加入者のみ積み立てる掛け金は全額非課税、社会保険料策定の対象からも外れます。事業主は折半負担する社会保険料の負担軽減が期待できます。

3 給与に上乗せ支給 + 選択制



①と②の併用です。選択制を併用し、会社から支給される掛金に上乗せすることで、より多くの年金資産を積み立てできます。①②合わせて月額最大55,000円まで積み立てできます。

2 給与に上乗せ支給



現行の給与体系を変更せず、事業主は加入者の確定拠出年金口座に掛金を退職金として拠出します。事業主は確定拠出年金の掛金として拠出することで退職給付債務の計上が不要になります。

4 マatching拠出



会社が拠出する掛金の範囲内で、従業員は自身の所得から掛金を上乗せして拠出できます。マッチング拠出による掛金は、選択制とは異なり社会保険料算定の対象とはなりませんが、全額所得控除されるため、税金はかかりません。

企業型DCの優遇措置

企業型DCは、積立た金額を60歳まで引き出せない事を条件に、3つの税制や社会保険料の優遇があります。

※開始時期により、引き出し可能な年齢が変わってきます。

1 掛金積立



- 所得税が非課税
- 住民税が非課税
- 社会保険料が対象外

2 運用



- 運用益非課税

3 受給



- 一時金は退職所得控除扱い
- 年金は公的年金控除の対象

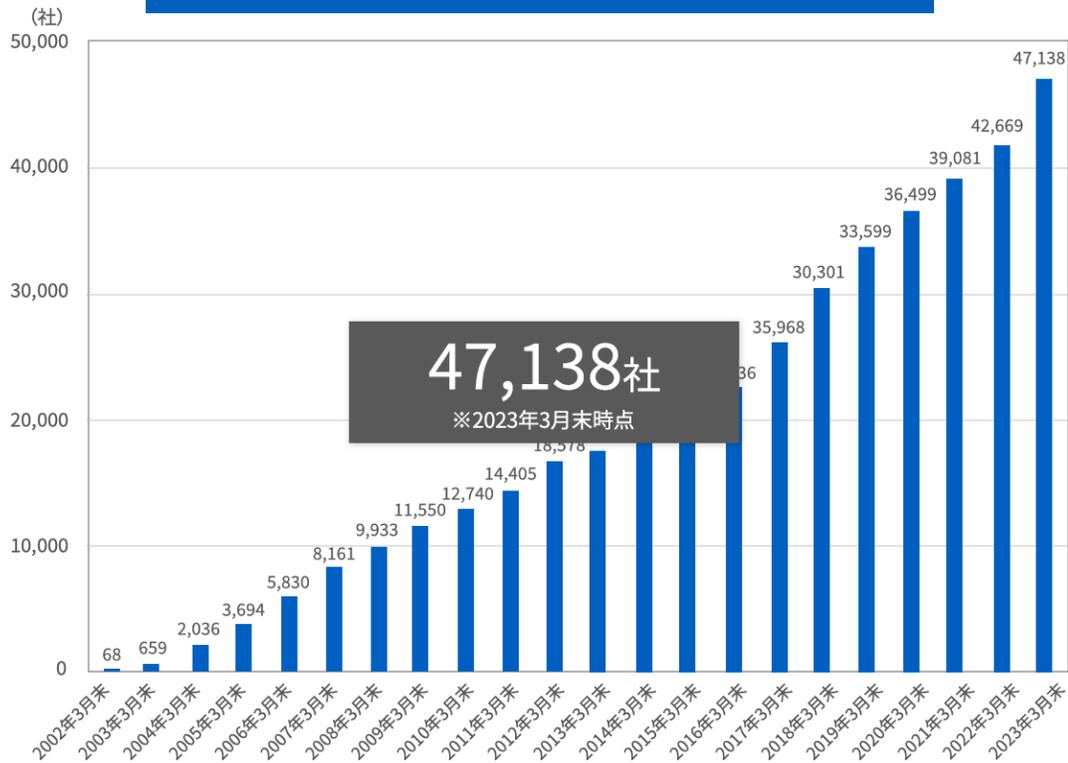
通常の貯蓄・投資と比べて有利に老後の資金を確保

※掛金・運用益ともに60歳（拠出開始時期により異なる）までは引き出しできない

加入者・導入企業数の推移

近年では、中小企業での導入も加速し、導入企業数と加入者は右肩あがりが増え続けています。公務員や個人事業の方が入れない事を考えると、実にサラリーマンの**4人に1人**が加入していることとなります。

企業型年金実施事業所数の推移



企業型の加入者数の推移



加入者条件

2022年5月より条件を満たせば70歳未満の方までの加入対象となりました。

導入企業の条件

- 厚生年金適用事業所である事
- 1名以上の加入見込みがいる事



加入者の条件

- 70歳未満である事
- 厚生年金の被保険者である事



受取方について

老齢給付金として一時金で受け取る場合は、退職所得控除の対象となり、分割受け取りの場合は公的年金控除の対象となります。

	老齢給付金	障害給付金	死亡一時金	脱退一時金
給付	5年以上の有期（最長20年） (規約の規定により一時金の選択可能)	5年以上の有期（最長20年） (規約の規定により一時金の選択可能)	一時金	一時金
受給要件等	原則60歳到達した場合に受給することができる (60歳時点で確定拠出年金への加入者期間が10年に満たない場合は、支給開始年齢を引き伸ばし) * 8年以上 10年未満→61歳 6年以上 8年未満→62歳 4年以上 6年未満→63歳 2年以上 4年未満→64歳 1月以上 2年未満→65歳	60歳に到達する前に傷病によって一定以上の障害状態になった加入者が傷病になっている一定期間(1年6ヶ月)を経過した場合に受給することができる	加入者が死亡したときにその遺族が資産残高を受給することができる	一定の要件を満たした場合に受給することができる

企業型DCのメリットとデメリットのまとめ

企業型DCを導入することにより、得られるメリットが大きいことが分かります。

メリット

- 加入者個人が運用の方法を決めることができる。
- 社員の自覚意識が高まる。
- 経済・投資等への関心が高まる。
- **運用が好調であれば年金額が増える。**
- 年金資産が加入者ごとに管理されるので、各加入者が常に残高を把握できる。
- 一定の要件を満たせば、離転職に際して年金資産の持ち運びが可能。
- 企業にとっては、掛金の追加負担が生じないので、将来の掛金負担の予測が容易。
- **社会保険料等の削減ができる。**
- **拠出限度額の範囲で掛金が税控除される。**
- **退職金だが法律上、差押禁止財産となる。**



デメリット

- 投資リスクを各加入者が負うことになる。
- 老後に受け取る年金額が事前に確定しない。
- 運用するために一定の知識が必要。
- **運用が不調であれば年金額が減る。**
- **原則60歳までに途中引き出しができない。**
- 管理コストがかかる。
- **年金、労災、傷病手当金等の社会保障の給付金額が減る。**



導入事例：株式会社伊都電設工業様 | 企業型DC

選択制DCを導入。導入前の説明会により、加入率100%を達成



代表取締役 川口 慎太郎氏

業種 建設業

従業員数 10人~50人

設立 2003年

事業内容 電気工事の設計・施工

課題

- 従業員が安心して働ける環境を整備するため、2年前から個別ヒアリングを実施
- 退職金制度が弱点。従業員の将来への不安を解消するため、福利厚生充実の検討



結果

- 制度導入前に説明会を開催。制度の理解促進に努めた結果、加入率100%を達成
- 従業員が選択する「選択制確定拠出年金」を導入。一人ひとりが選択して、運用を行っている
- 大半の従業員が投資未経験。安心して資産運用できるよう、投資教育を定期的実施することで、金融リテラシーの醸成に努めたい

導入事例：株式会社ドウイング様 | 企業型DC

従業員が安心できる環境づくりのために、企業型DC導入へ



代表取締役 道津 吉章氏

業種 小売業

従業員数 90人~100人

設立 2004年

事業内容 長崎県五島市・南松浦郡のホームセンター、スーパー運営

課題

- 退職金制度がない。従業員の資産形成をサポートできる制度が必要
- 全国労働金庫協会の財形貯蓄なども検討したが、決め手に欠けていた



結果

- 投資の話をする従業員もいる。将来の人生設計や資産形成の意識が高まった
- 加入率が課題。給与昇給のタイミングで加入を勧めることで、加入率100%を目指す
- 転職しても資産を移管できる利点があるものの、採用時の福利厚生としてアピール不足
- 長い運用期間を見据えた心構えも必要。継続的な投資教育の実施を検討中

導入事例: ジオ・ナビオ株式会社様 | 企業型DC

社員が安心でき、家族の笑顔が広がった



代表取締役 坂本 哲士氏

業種 建築業

従業員数 11人~30人

設立 2004年

事業内容 土木工事/舗装工事/造園工事/塗装工事/とび土工/Exterior/外構工事/造成工事/解体工事/景観design/庭園工事/緑観design/各種施工管理

課題

- 従来の共済では従業員の退職金が少額であることに気づき、退職金積立の増額を検討
- 建設業退職金共済は、建設現場で働く人が対象。設計士などは加入対象外のため、誰もが加入できる退職金制度が必要だった



結果

- 企業型DC導入により、設計士や事務員などが加入できるようになった
- 会社と従業員、双方で積立可能。社会保険料削減にもつながった
- 掛金は個人ごとの口座で管理されるため、会社が倒産しても影響を受けないので安心できた
- 導入前の事前説明会により制度を理解。導入後は、投資に興味を持つ従業員が増えた
- 従業員が安心して働ける環境を整備。会社の武器として社内外にアピールできるようになった

導入事例:株式会社 UPROAD DINING様 | 企業型DC

他社と差別化でき、引退後のセカンドキャリアも明確化



代表取締役 庄司 孝善氏

業種 飲食業

従業員数 50人~70人

設立 2015年

事業内容 福岡県内での飲食店経営

課題

- 目先の経営が最優先。代表取締役の資産形成や、従業員の退職金制度を整備する必要があった
- 代表取締役は明確な老後の目標がなく、漠然とした不安感があった



結果

- 従業員の福利厚生の一環として導入。飲食業界の導入事例は少ないため、他社と差別化できた
- 導入前に事前説明会を開催。従業員の制度への不安感が軽減され、投資に対する意識が変わった
- 代表取締役は、引退後に必要な資金や資産のつくり方への知識が身についた
- 準備できる退職金の金額が明確になった (3,000~5,000万円)