

これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 受験対策講座室長
社会保険労務士 奥村孔子

定年退職後を見据えた資産形成の支援

「はい、こちら企業の労働110番です」。お電話は、東海地区を中心に食品製造並びに飲食チェーン店を展開されている従業員150名の会社の総務部長様からのご相談でした。

「人手不足で人材の確保が難しく、また社員の定着率もよくあり

度が最適でしょうか？」

確定拠出年金の制度設計を考えたらいかがでしょうか。比較的簡単に導入できるものとしては『中小事業主掛金納付制度（イデコプラス）』があります。

これは、自社で企業年金（企業型確定拠出年金・確定給付企業年金・厚生年金基金）を実施していない従業員300人以下の事業主が、労使の同意を得て、個人型確定拠出年金（イデコ）に加入する従業員の掛金に追加（上乗せ）し、掛金を拠出できるというものです。事業主と従業員双方の掛金の合計額は、月額5000円以上2万3000円以下の範囲（年額27万6000円）でそれぞれ1000円単位から設定可能です。企業の掛金は全額損金で処理することができ、従業員が拠出した掛金も全額所得控除となります。但し、あくまで個人型確定拠出年金（イデコ）に加入している従業員にしか適用できないた

ません。給与改定・リフレッシュ休暇の導入・男性社員の育休取得の奨励等、現在のわが社にできることを行っていました。新たに福利厚生充実を図るということで、従業員の定年退職後を見据えた資産形成の支援を考えています。中小企業ではどのような制

め（従業員のイデコへの加入を強制できない）、代替措置等を定めて、従業員間に不公平感が生じないようにする必要があります。

さらに充実したものとして退職金制度の導入を考えられているのであれば『企業型確定拠出年金制度』を検討されるのが良いかと思えます。これは企業が掛金を毎月積み立て（拠出）し、従業員（加入者）が自ら年金資産の運用を行



い、最終的に掛金と運用益の合計額を年金又は一時金として受け取ることができるというものです。最大のメリットは何と云っても上記同様に税金面での優遇措置があるということです。例えば、賃金を上げると、その分企業は法定福利費が発生し、従業員も税金や社会保険料が増えて結局手取り収入は数字通りには上がりません。ところが、企業が確定拠出年金の掛金として従業員のために拠出する

と、このような負担は生じることではなく、やはり全額損金処理とすることができ、従業員の方も掛金が全額所得控除の対象となるばかりでなく、運用益も非課税、受取時も公的年金控除や退職所得控除を受けることができます。制度設計も企業の掛金の拠出に従業員が追加して拠出する「マッチング拠出」や、従業員が給与で受け取る掛金を拠出するか選択できる「選択制確定拠出年金」等自由に行うことができます。

特に「選択制」は（基本的に企業型確定拠出は従業員全員が加入対象ですが）、加入すること自体を従業員が選ぶことができ、掛金を拠出しなくても、掛金を拠出したい場合には、いつでも通り給与で受け取るだけというものです。会社側のメリットも大きいのが特徴で、「選択制」は、従業員の給与の一部を掛金として拠出するため、会社の掛金拠出負担がありません。また、従業員の給与の一部が掛金に回ることで、社会保険料の算定基礎の対象外となります。

企業型確定拠出年金は、法改正で最大70歳まで加入することができます（実際は規約の定めるところによる）、転職時のポータビリティ

も整備され、経営者や役員も加入できます。

（さらにまた、従業員300人以下の事業主向けに、制度対象者や拠出額等をパッケージ化することで導入時に必要な書類等を削減、設立手続きを緩和した簡易企業型確定拠出年金制度というのもあります）

平均寿命が延び65歳で定年退職しても、そこからまた20年近くも生きていかなければならない時代への備えを、大切な従業員の皆さんに、しっかりと提案をできる会社でありたいと思います。このような企業年金の知識は『社会保険労務士講座』で学ぶことができます。本年も11月から愛知県下各労働基準協会が行う社労士講座がスタートします。法令の周知はもとより、さまざまな制度の導入等、労務の専門家・勤務社労士（あるいは勉強した方）の存在は企業にとつてなくてはならないものです。事業主の皆様には、従業員の皆さんの知識習得の機会をぜひ後押ししていただきたいと思えます。



社会保険労務士
試験対策講座
受験講座

イラスト・木村武司