

# 営業に活用できる DC年金 とは？

H28. ●●●●

## 【課題・1●●】

前回 8/25 ・【課題・1●】では、確定拠出(DC)年金法 の改正を ”年金法の観点” から述べました。しかし、前回の内容・知識で 顧客・会社や個人に DC年金に関する営業活動を行うことは 困難・ほぼ不可能 と思います。

そこで、今回は観点を替え ”営業活動にも使える知恵” として考えてみます。(原則 企業型 を前提)

## I . 公的年金、企業年金、個人年金 の 役割・意義

### 1. 共通の目的は ”老後の生活資金”

公的年金、企業年金、個人年金とも (受給者からみた)目的が ”老後の生活資金” にあることを否定する人はいない、と思います。

### 2. 公的年金、企業年金、個人年金 の 性質 …… (P.3 & P.4)も参照

公的年金、企業年金、個人年金 は、当事者 には どうみえるのでしょうか？

区分	当事者	主たる性質	対象
公的年金	保険者	社会保障・社会福祉。所得再分配の機能	・国民年金 ・厚生年金
	被保険者	強制加入の保険制度	
企業年金	企業	福利厚生施策 (の一つ)	・DC(企業型) ・DB企業年金 ・〇〇社企業年金
	社員	労働の対価 (賃金、報酬、退職金)	
個人年金	運営機関	金融商品 (の一つ)	・(各種の) 年金保険 他
	加入者	任意の自助努力	

### 3. 公的年金は ”社会保障制度の一環で所得再分配機能を有する” という説明は、保険者側からの性質、制度の目的 と言えます。

被保険者側からは ”強制加入の保険制度” となるのではないのでしょうか？

### 4. 個人年金は、加入者は ”老後のための任意の自助努力” でも、運営機関 (保険会社等) には ”数ある金融商品の一つ” でしかありません。

### 5. 企業年金については前回も述べたように、平成10年代前半、退職積立金への課税と適年の廃止、DB年金法・DC年金法の施行を経て、この時期に性質がほぼ固まった、と言えそうです。

◆これ以前の退職金制度の多くは、A社は適年(のみ)、B社は一時金(のみ)、C者は一時金と厚生基金の併用のように、各企業により一律に定まっていました。

◆DB、DC等、適用可能制度の拡大に伴い、各企業・社員が自己の意思で ”制度と水準” を選択できるようになりました。

◆例えば、これまで退職金は一時金のみが、これからは 2/3は一時金で支給、残る1/3はDB、DC、前払として毎月給与に加算、の三つの選択肢を準備し、社員が選択するものです。  
(DB、DC、前払いとも、会社の拠出・負担は、どれを選択しても 同等になるように設計する !!)

◆ここで、DB又はDCを選択した社員は 退職時の受給の1/3が DB又はDCに変わるだけで、毎月の給与に変更はなく、税、保険料等も変わりません。

他方、前払い退職金を選択すると、毎月の受給額が増えるので税、保険料が増額になります。

### 6. 考慮すべきことは、前払い退職金と他の制度を併用した場合の 社員の公平性です。

## II. 選択性 確定拠出年金制度 (選択制DC) …… (P.5) ~ 参照

1. 前記 I は、当時多く行われた ”退職金制度を変更して DB/DC/先払いを導入” の例です。
2. では、退職金制度がない中小企業が新たに導入する場合の知恵は無いか? です
  - ◆退職金制度のない小企業の多くは、制度導入に伴う掛金等費用の増加を抑えたい
  - ◆加入、運用、給付等に伴う手続き・事務量をできるだけ少なくしたい、になります。
3. このような背景から、運営機関 (銀行・証券会社等) が提案した金融商品の一つが ”選択型DC” です。 (選択型(性)確定拠出年金。 俗称です。 ⇔ 全員加入型DC)
  - ◆月 30万円の給与とし、希望する者は将来のため 3万円を (企業型) DC として拠出・積み立て毎月 27万円を受領する方法を選択することができる。  
希望しない場合、これまでのまま 30万を毎月受領する。(前払で 3万円毎月受領、とも考えられる)
  - ◆そうすると、DCを選択した者は 税・保険料等の基準額が 27万円に低下し、企業・社員の双方に有利な方向になる。  
他方、選択しない・これまでのまま (前払を選択) の場合は、税・保険料の基準が 30万円のままで変わらない、ことになる。
4. DB年金、DC年金とも、退職金制度・福利厚生制度の延長にあることから、当初は費用・拠出は企業が負担すべきとの傾向が強そうになっていた、と思いますが、後 マッチング拠出の導入等に伴い変わったように感じます。  
尚、社労士的に考えると、30万円の給与から 3万円を DCの掛金 又は 前払退職金 (福利厚生費) にすることは 減給・労働条件の不利益変更 になるのでは、との疑義が残ります。  
これについては、給与・賞与の減額は 給与規程の問題である。(故に、DC法は判断しない)  
労働法上の問題であり、DC法上の問題ではない。  
これまでの経過とDC法の趣旨を考えると疑義は残るとしても、”当事者双方が合意し選択” した結果なので労働法上の問題はない、というのが現在の通説と言えそうです。

## III. DC制度の手数料・費用等

DC年金に関する 一般的な金額の水準・目安 です

- ◆ 個人型DC
  - ・加入時 (初回のみ) : 3,000円 程度
  - ・運営管理機関、資産管理機関 : 年間 数千円 (2,000~7,000円位)
  - ・受給時 (振込の都度) : 432円 程度
  - ・その他、場合により スイッチング(運用商品の買替え) 時 等
- ◆ 企業型DC
  - ・制度運営の共通部分の費用 (投資教育、他) は、会社負担が多いようです
  - ・運営管理機関、資産管理機関 等 個別の管理費用は、原則 個人負担

## IV. その他

### 〈近将来の留意事項〉

1. H29年度 年金受給者のための  
「扶養親族等申告書」の提出 (～9/30)
2. 10/1～ 厚年被保険者 (短時間労働者)
  - ・501人以上 ・週 20hr以上 ・8.8万円以上
3. 厚年保険料率 up (9月分・10月納付分～)

### 〈P.8 のコメント〉

1. DC の個人残高  
$$\frac{3.6兆円}{600万人} = \underline{60} \text{ (万円/人)}$$
2. 基金の平均的な個人残高  
200 ~ 300 (万円/人)程度 (～500)