

DC10年目の法改正

**「マッチング拠出」で
DCはどう変わるか
次の10年のDCは
どう動くか**



山崎俊輔

<http://financialwisdom.jp/>

yam_syun@nifty.com

Twitter: @yam_syun

マッチング拠出の概要1

(従来)

- ✓ 企業型DCにおいては事業主のみが掛金拠出でき、加入者本人の拠出は認められていない
- ✓ DC法の原案ではマッチング拠出を認めていたが削除された経緯

※なお、会社拠出掛金と外見上装い「実質的に本人拠出掛金」を実現した規約もある(俗にいうユニクロ型)

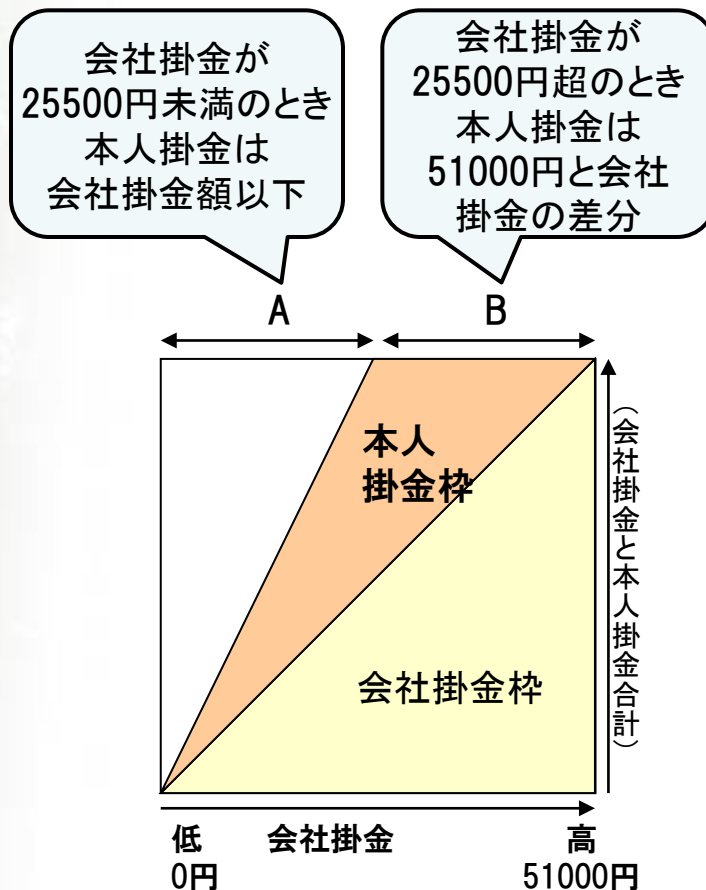
DC10年目の大改正といえる

(改正)

- ◆ 2012年1月より実施
- ◆ 企業型DCにおいて本人が掛金拠出できるようになる
- ◆ 規約改正によって初めて有効になる(労使合意を要す)
- ◆ 導入の有無、タイミングは事業主が決められる(未実施も可)
- ◆ 変更頻度等の詳細も規約に定める
- ◆ 本人拠出額には制約あり(次ページ図)
- ◆ 本人掛金は全額所得控除になる(小規模企業共済等掛金控除。事業主が天引きして納付、年末調整で対応)

マッチング拠出の概要2

- ✓ ただし、拠出限度額には制約あり



	会社掛金額	本人掛金額
A	5000円	5000円以下
	10000円	10000円以下
	20000円	20000円以下
	25500円	25500円以下
B	30000円	21000円以下
	40000円	11000円以下
	45000円	6000円以下

(右図とも限度額51000円のケースで説明)

勤労者の老後資産形成手段は

- ✓ 勤労者にとって優遇つきの老後資産形成手段は限られている

- 財形貯蓄制度(財形年金について運用益非課税)
- 社内持ち株会(会社が奨励金をつける場合あり)
- 日本版ESOPやストックオプション(全員に均等とは限らず)
- 社内預金(優遇金利も、最近はほとんどない)

- ✓ 非課税のメリットは勤労者にほとんどない

- 証券優遇税制の一環で、日本版ISA、日本版IRA等に期待も時限立法の可能性はあるが、「所得控除」ではない

マッチングは勤労者に大きな福音

- ✓ 拠出元本が非課税 → 所得税、住民税が軽減される！
- ✓ 運用益が非課税 → 譲渡所得とみなされない！
- ✓ 受け取り時点も税制優遇 → 自己負担でも「退職所得控除」！

✓ 自分の老後のために自分で積み立てた資金が非課税という有利！

✓ DC制度への自覚を高める効果は限定的かもしれないが・・・

- ✓ 運用がうまくいかなかった人、リスク許容度が低く期待リターンを高められない人に「追加拠出」という選択肢が増えることは大きい
- ✓ マatching分については「元本確保型運用」を選択してもいいし、それでも所得税負担軽減、運用益非課税メリットは大きい

✓ 「もっと老後資産を増やしたい」と考える勤労者にとってこれ以上のメリットはない！

会社には福利厚生の妙と負担が

✓ マッチング拠出について、DC導入企業は悩んでいる

□ マッチング拠出の導入はいわば「無コストで福利厚生充実」
導入することのメリットは大きい

しかし

□ 導入時コストはかかる…給与計算システム改修、人事部内の業務
フローの見直し、社内告知、事務処理負担増…企業に負担大

□ 社員思いの人事部長は「すぐいれよう！」というがそんな部長ばかりではない

□ 会社任せにしておくと、「規約変更しなければ、実施しなくていい。
…ならば、先送り」という可能性も

会社が掛金負担軽減を目論む？

- ✓ おそらく懸念される事項として以下の心配があろう(連合などが指摘)

□ 会社は不当に掛金を引き下げて、その分を勤労者のマッチング拠出で負担させてこないか

- ✓ この点については心配は当たらないと考えられる

□ 掛金の引き下げは「労使合意」なく実行できない
□ 掛金の引き下げは規約変更であり、厚生労働省の認可が必要
□ 給与を引き下げて掛金を相対的に引き下げるような手段は、不利益変更の可能性が高い(そもそもマッチング原資すら減らす)

- ✓ 労働組合がしっかり役割を果たし、監視すれば避けられる

導入提案は会社が？組合が？

- ✓ マッチング拠出については労使合意のもと規約変更が必要

- 会社から労働組合に導入を打診するか
- 労働組合から会社に導入を打診するか

- ✓ 会社が「あえて提案してこない」ケースも考えられる
- ✓ 組合から積極的に提案すべきテーマ

- 来年春の議論すべきテーマのひとつであるはず
- 少なくとも確認すべき事項(将来的に検討を促す)
- 組合に先手を打たれると「導入しない」という理由はたてにくい

マッチング導入のポイント

- ✓ マatching拠出のメリット、デメリットを整理しつつ規約変更の交渉を行うことが重要

	企業側	従業員側
メリット	<ul style="list-style-type: none">●実費負担なく福利厚生が拡充ができる(事務負担はかかる)●導入は任意のため、導入の有無、時期などを主体的に選択できる	<ul style="list-style-type: none">●非課税資産形成が可能(会社員にとって貴重)●自ら拠出した掛金も退職所得控除等の対象となる●追加負担をすることで、無理なリスクを取らずに運用を継続できる●利用の有無、掛金額の設定は任意であり、自由に活用できる
デメリット	<ul style="list-style-type: none">●受付や説明の事務負担が生じる●拠出限度額のルールが複雑で、チェック体制が必要になる●給与計算システムの見直しが必要になる場合も	<ul style="list-style-type: none">●<u>拠出限度額のルールが複雑で制約があるため、多額の拠出をできないケースも出てくる</u>●<u>60歳まで取り崩せない(確定拠出年金のルールに従う)</u>

注意点



FPとマッチング拠出

- ✓ 顧客の退職給付制度を理解すべきなのはもはや当然のこと

- ✓ 顧客が企業型DCであれば、「マッチング導入の有無」もヒアリング対象に含める必要がある(マッチングの有無は公開されない)

- ✓ もしマッチングが可能であれば、「老後資産形成用の積立資金」はマッチングを優先すべきである
 - まずはマッチング拠出の条件をヒアリングする(募集期間や拠出可能金額など規約に定められる)
 - 仮に生保や投信の販売利益がFPにあったとしても優先順位はDCのほうが高い(顧客に対する忠実義務を考えてみる)
 - マッチングを利用しない理由として考えうるのは「在職中の解約可能性を考慮すべき資金」である場合に限られる

- ✓ 顧客の利益を最優先した提案がFPの信頼を得られる

これまでのDC10年はどうだったか

[普及の状況]

- 10年で企業型DC400万人到達は適格年金創設時と同ペース
- 3400万人の厚生年金被保険者の12%、8人に1人に相当
- 中小企業にも大企業にも普及が進む
- DC資産額が5兆円程度なのは「部分的DC導入」のおかげ

[利用の実態]

- 投資未経験者が約4割投資をしていると思えば上出来
- この10年のIT普及は加入者の利便性を格段に向上させた
- 金融規制緩和はサービス競争を促進させた
- 運用商品は「高金利」「低手数料」で拡充
- 制度の改善も実は進んでいる(拠出限度額は40%増)

次のDC10年はどうなるか

[DC投資教育の社会的意義は大きい]

- 実は我が国の投資教育最大の貢献者はDCである
- DCの投資家は日本初の「長期投資家」を育てている
- 勤労者が勤労者を支える、本当の「投資」になる可能性

[企業年金の「受給権」を確保する大きな役割]

- 企業年金はこの10年、運用リスクを会社に任せるが、給付減額リスクを個人が負ってきた
- DCは運用リスクを個人が負うが、給付減額リスクはまったくくない制度(もっと評価されていていいDCのメリット)

[DCの普及は進む]

- DCの普及は進むことあれ、減ることはない
- DCの受給権の確かさが不安定な時期こそ注目される

DCは退職金と自助努力が 融合するステージへ

- ✓ DC制度はもともと「会社が全額耳を揃えて準備する」から「拠出は会社の責任だが、運用は自己責任」というステップを踏んだ(その代わりに受給権は強化されている)

- ✓ マatching拠出制度の導入はさらに、「DCの拠出額も、受取額も自分でコントロールする」というステージに移すと考えられる(これは会社の責任放棄と同義ではない)

リタイアメントプランは現役時代の重要課題！

- ✓ そして、「退職給付制度」と「自助努力」もマatching拠出後のDC制度においては融合していくことになる
- ✓ 老後資産形成をトータルで検討することは今後ますます重要なリタイアメントプランニングの課題である