

経営者のための やさしい企業年金教室

2024年11月14日

52 時限目：企業年金の出口戦略と従業員のライフプラン

2025（令和7）年4月1日以降、企業は高年齢者雇用確保措置（雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置）を講じなければなりません。今後は、70歳就業を見据えた定年延長や継続雇用制度拡充を検討する過程で退職金や企業年金の見直しを迫られるケースが増えると予想されています。これまで、本教室では、公的年金の補完的役割を担うべく確定拠出年金（DC）制度の効果的な運用についてとりあげてきました。今回は、40代後半から定年前後の世代の従業員が定年退職前に知っておきたい積立金の取崩し（受取方法、タイミング、税金等）について、企業型確定拠出年金（企業型DC）を中心にまとめてみます。

■ 企業型DCはいつから受取れますか

確定拠出年金（DC）の老齢給付金とは、老齢を要件として支給される給付金です。企業型DCは、原則60歳以降、75歳までの間で受け取ることができますが、60歳時点で加入期間が10年未満の場合には、受け取り開始時期が異なりますので注意が必要です。具体的には、60歳に到達した時点で、10年間の加入期間（通算加入者等期間）があれば60歳で、通算加入

者等期間が10年に満たなかった場合は受取開始年齢が61歳から65歳となります。なお、60歳以降に新たに加入者となった場合は、通算加入者等期間に関係なく、加入日から5年を経過した日より積立金を受け取ることができます。

なお、資格喪失年齢を60歳と設定していたが65歳に引き上げ、その期間に追加拠出可能と規約を事後的に変更した企業もあります。この場合、60歳以上の拠出可能期間は通算可能加入期間に算定されません。

企業型DC制度導入時の従業員の年齢、その後の制度変更等が通算加入者等期間に影響がありますので、受給開始年齢の確認は、早めに従業員自身に周知しておくことが大切です。

■ 企業型DCの受取り方法

一時金で一括受取り、年金で分割受取り、一時金と年金を併用する受取り方法があります。

(1) 一時金：退職所得（分離課税）

退職一時金と同様、企業型DCを一時金で受取る場合、退職所得控除を利用できます（退職所得）。退職所得は社会保険料の対象となりません。退職所得控除は、勤続年数（企業型DCの場合、掛金を拠出した期間）が長くなるほど控除額が大きくなります。特に20年を超える

経営者のための やさしい企業年金教室

と、控除額の増加速度がさらに大きくなっていきます。

勤続年数	20年以下	20年超
1年あたりの控除額	40万円	70万円

※ 1年未満は、1日でも切上げます。
(例) 勤続29年1日 → 勤続30年

30年間勤務した場合の、控除額
(40万円×20年+70万円×10年) = 1,500万円 ※ 40年なら、2,200万円

課税額は、退職所得【(退職一時金-退職所得控除額) × 2分の1】に所得税率が乗じられるので税負担を押さえられます。

(2) 年金：雑所得（総合課税）

他の所得（給与所得等）や公的年金と合算され雑所得として総合課税されます。65歳以上の場合、公的年金と合わせて110万円を超過すると課税されます。さらに、社会保険料の算定基礎となるので一時金で受取る場合と比べて受取額は低くなる傾向にあります。

■ 退職一時金と企業型 DC を同時期に受取る場合の退職所得控除対象期間

受給開始時期を調整することにより多額の退職金控除額を使うことに歯止めをかけるルールがあります。退職所得対象期間すなわち勤続年数（掛金拠出年数）は、一時金を複数同時に受取る場合は長い方の年数が適用され、重複した期間はダブルカウントされません（控除額の縮小調整）。①企業型 DC 受取後、退職金受取時期を5年間空ける②退職金受取後、企業型 DC 受取時期を20年間空けることにより、この

縮小調整を回避できますが、いずれも退職時期をコントロールする等、現実的ではありません。

ここで退職所得控除対象期間を退職後も増やす方法を考える必要性が高まり、利用しやすくなった iDeCo の活用（最低拠出額 5,000 円）があげられます。退職金受取後も働き、掛金拠出年数を増やすことにより退職所得控除のメリットを享受できます。

■ 受取額の最大化以上に大切なこと

職業人生の最終章で企業型 DC と退職一時金の受取額を最大化したいというニーズは今も昔も変わりませんが、雇用環境は大きく変化しつつあります。60歳代の就労を後押しする社会情勢や法改正により給与所得を得ながら支出するという定年後の選択肢が増えてきました。公的年金の繰下げ受給や老齢期の豊かな生活を実現するための税制優遇制度（iDeCo、新 NISA）の活用等、定年前から自分が採りうる手段を正しく理解していることが豊かな老後を実現するポイントとなります。

毎年、事業主が実施する投資教育は従業員が柔軟な発想でライフプランを自ら組み立てる力を養い、老齢期の働き手が社会参加を意識する契機として、今後さらに重要性が増してくると思われます。

企業年金相談センター（NPO 法人企業・団体支援日本 FP 協議会） 白木万里子