

# 経営者のための やさしい企業年金教室

平成25年6月18日

## 6時限目：「確定拠出年金と給与振替制度 その1」

6時限目は、確定拠出年金（DC）の仕組みを使った給与振替制度について解説します。確定拠出年金（DC）の仕組みについては、2時限目の「企業年金制度の種類と特徴」で解説していますので参考にしてください。

会社を立ち上げてまだ間がない会社では、退職金制度がない、あるいは退職金制度はあるがまだ不十分という場合があります。そういう会社の社長さんと話をする機会がありますが、よく「従業員のために何とかしたいんだが、これ以上負担を増やすことができない」とおっしゃいます。こういうケースでは、給与振替制度を活用することで、従業員のセカンドライフをより豊かなものとするための応援が可能となります。

給与振替制度の仕組みは以下の通りです。

- ①給与規程を変更して、「セカンドライフ手当」等を創設します。
- ②従業員は、「セカンドライフ手当」の全額あるいは一部を、確定拠出年金（DC）の掛

金とするかどうかを選択します。

- ③確定拠出年金（DC）を選択しなかった従業員は、従来通りの金額（給与＋セカンドライフ手当）を受け取ることができます。
- ④確定拠出年金（DC）を選択した従業員は、60歳以降にセカンドライフ資金として年金あるいは一時金で受け取ります。確定拠出年金（DC）を選択しなかった人が制度開始後にDCを始めることは可能ですが、一度選択すると掛金を掛け続ける必要がありますので、注意が必要です。途中で掛金額を変更することは可能です。

給与振替制度を導入することで、企業の追加負担なしで退職金制度の導入や充実ができるといったメリットがありますが、留意点もあります。これらについては次回の7時限目で解説します。

◇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）葉山 俊夫

### <給与振替制度のイメージ図>

