

確定拠出年金アドバイザー協会 だより

一般社団法人確定拠出年金アドバイザー協会 発行

東京都港区芝公園1-1-12 芝公園電気ビルディング4F
http://www.dc-advisory.net info@dc-advisory.net

No.2

2019年
12月1日

今回のテーマ

1. はじめに
2. 年金2,000万円問題と私達のDC
3. 来年の法改定でDCの不具合点の一つが解消される見込みです！

本メルマガは、当協会のクロス・ヘッド総合型DCのアドバイザー、アドバイザー経由で加入企業、協会会員等へ配信しております。

(注) 確定拠出年金をDCと略称させていただきます。



1. はじめに (当“協会だより”の主旨)

私達の前身である全国労働保険事務組合連合会東京支部（東京労保連）労働福祉支援センターから確定拠出年金(DC)事業を全面移換し、社会保険労務士を中心に二十数名のアドバイザーと提携各団体のご協力のもとで2017年11月に一般社団法人を設立いたしました。

少人数企業でも、また事業主の掛金負担なしでも加入できる選択制DCの普及と、DCの最大の課題とされながら金融機関が思うように教育できないライフプラン・投資教育を解決する独自の研修ノウハウの普及を目指しております。

最近は特にDCを取り巻く環境や法律が毎年のように激変しております。これらの情報は私たちの総合型DCの代表事業主(日常の実務処理担当会社)が、運営管理機関(あいおいニッセイ同和損保)との連携の下で適宜、メールでお伝えしておりますが、これらバックシステムからの情報だけではフォローできない実務上の課題をサポートする必要性を痛感しております。

そこで“協会だより”を用意し、随時、皆様に実務サイトからのポイントをお伝えしていくことと致しております。今後ともご支援の程よろしくお願い申し上げます。

2. 年金2,000万円問題と私達のDC

今年は年金不足2,000万円問題の衝撃で日本中が動揺しました。

「将来の年金なんてあてにならない」と誰もが漠然とそう思っていました、何だかよく解らないイヤな話なので皆んな心に蓋をしていました。

その蓋が金融庁のレポートをきっかけに、こじ開けられてしまったわけです。

この衝撃は思いのほか強烈でDCや保険会社の個人年金保険への関心が突然の様に高まりました。

しかし、現実には、特に若い人ほど、これだけではとても済まないのです。

でも、若い人はたっぴりと時間があります。

努力なんかしないでも、現実を理解し「将来に備えなくては！」という意識を持つだけで、自分の将来が全く違った世界になってしまいます。

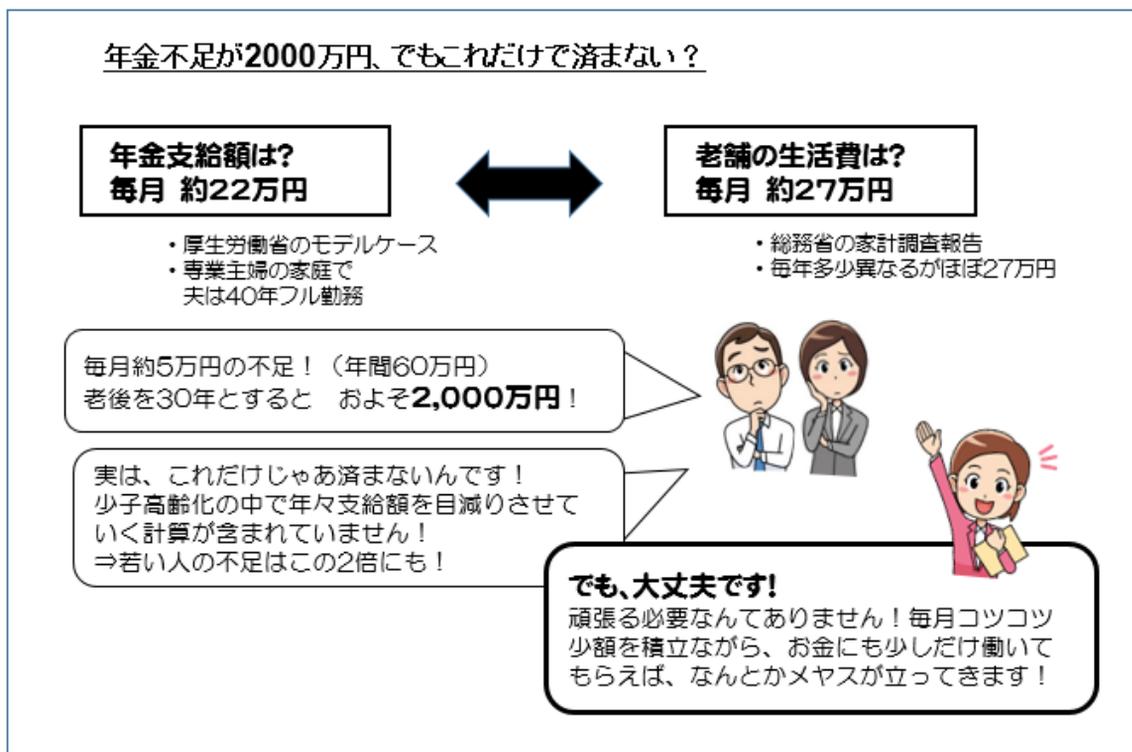
そのための手段として、日本でこれ以上求められない優遇条件で年金の補完が出来るしくみ……それが、私達の選択制DCです。

自社内での教育もあるでしょうし、また、私達のサポートサービス等色々方法があると思いますが、この機会をぜひ社員の動機付けに活かしていただきたいと思います。

(1) そもそも2,000万円問題ってなに？

実はとても単純な話なのです。下図のように厚生労働省が年金支給のモデルケースというものを公表しています。専業主婦の家庭で、夫が40年フル勤務した場合の夫婦の年金支給額は国民年金と厚生年金で月に約22万円。

一方、老後の生活費は総務省の家計調査によると月に約27万円。従って毎月約5万円（年間約60万円）不足することになります。ですから老後30年とすると1,800万円位、ほぼ2,000万円不足するという話です。



(2) 2,000万円だけでは済まないって、どういうこと？

でも皆さん、問題なのは実はこれだけの話では済まないのです。

この2,000万円不足は、今の年金をこれからもずっと同じように受け取れるという前提での計算です。

しかし、少子高齢化が進む中で、長い年数をかけてジワリジワリと徐々に年金を目減りさせ、30年後は厚生年金を2割、国民年金を3割目減りさせる予定です。

2,000万円の話には、この部分が加味されておりません。

甘い甘いと言われる厚生労働省の試算を前提にしても、若い人は上記の2倍位の不足、という極めて深刻な話なのです。

(3) でも大丈夫、だれでも解決できる課題です！

若いうちから「将来に備えなければ」ということに気が付くか否かだけで、自分の将来が全く違った世界になってしまいます。

但し、そうは言っても残念ながらゼロ金利のいまの預金レベルでは、とても間に合いません。

しかし、若い人ほど、たっぷり時間があります。この長い時間を活かして、毎月コツコツと少額づつを積立てながら、お金にも少しだけは働いてもらい、堅実に将来への貯えを育てていく必要があります。

毎月コツコツ少額づつを積立てていく運用って、実は誰にでも出来る単純極まりない話なのです。努力なんて要りません。なぜなら放ったらかしこそがベストな運用なのです。

「でも、途中でリーマンショックのような大暴落だって起こるじゃないか！」…誰もが一番心配するのはこのことです。

ところが、将来に備えて毎月コツコツ積み立てている人にとっては、実はこういう低迷時こそがじっとしたまま最高の稼ぎ時なのです。相場を読んで頑張った人ほど損をしやすいのが現実なのです。

それに、投資というと価格変動の激しい株をとにかくイメージしがちですが、債券の投資信託の様に高い利回りは期待できませんが変動が非常に少ない運用だって選べます。特に日本の債券市場は過去、ほとんど直線的に推移してきました。

(4) それにも増して、効果が大きいのが選択制DCのしくみです！

例えば、毎月2万円積立てれば、給与が40万円弱までの人なら、確実に標準報酬月額が1等級さがります。

そうすると、毎月積立ているのは2万円ですが実際に給与から引かれるのは1.5万円程度で済んでしまいます。なぜなら、掛金分に社会保険料・税金が掛からないからです。

更に積立中も非課税、支給時も税制優遇されますから、日本でこれ以上ない最優遇条件で自分年金作りができることになります。

全く運用しないで現金で寝かし続けたとしても、2万円と1.5万円の差額だけは確実に積み増されていきます。

一方、掛金を拠出することで厚生年金保険料の支払いが減るため、将来の年金支給額への影響が懸念されますが、上記の蓄積された差額の半分程度で余裕をもって穴埋めしてしまいます。その他にも健康保険の傷病手当や育児介護休業手当て、多少の影響が考えられますが、一般的には上記の差額の範疇で十分収まる程度の話です。

手堅く債券で運用するだけでも、上記の差額は何倍にも膨らんでしまい、選択制DCの効果と長期で堅実に資産を育てることの相乗効果で、年金の目減りが激しい若い世代ほど自分年金作りの効果を著しく享受できることになります。

3. 来年の法改定でDCの不具合点の一つが解消される見込みです！

DCの法改定については、厚生労働省のもと、有識者による社会保障審議会企業年金・個人年金部会で事前の協議。提言が行われております。令和2年度の通常国会に提出される法案について11月8日の審議会で色々な課題について提言されましたが、その一つに「**企業型DC加入者はすべて個人型DCにも加入できるようにする**」というテーマがあります。

私達の選択制DCは、労使間で掛金を自由に選択できるため、関係ないテーマのように思えますが、既に加入している企業も含めて将来的には大きな関わりを持つ可能性があるため、どういう条件で立法化されるか注目です。

(1) 企業型DC加入者は、すべて個人型DCに加入出来る見込みです！

選択制DCを除く一般的な企業型のDCで、加入者が掛金を上乗せできる制度は、①マッチング拠出か、②昨年から実施されたiDeCoとの併用方式に限られますが双方とも難点があります。まず、①のマッチング拠出は事業主の掛金以下しか社員が拠出できません。事業主掛金が例えば3千円なら、最大でも労使併せて6千円までしか掛けられません。一方、iDeCoなら2.3万円まで掛けられることになります。

②のiDeCoとの併用方式の場合は、規約で事業主掛金の上限を3.5万円と定めればiDeCoに2万円まで掛けられます。しかし、少人数の企業が入り易い仕組みを作るために、一つの規約の元で何百社も加入している総合型の場合は、現実的には対応が不可能です。例えば、役員は節税効果が大きいため掛金上限まで拠出しているケースが多いのですが、「規約を変えて企業の拠出上限を3.5万円に減らし、あとは管理料を払ってiDeCoに加入する仕組みにしたい」と言われても、だれも合意しません。

(2) 選択制DCの場合は、社員についてはこの問題は起こりません！

さて、私達の選択制DCでは、労使どちらの負担分も事業主からの拠出としており、マッチング拠出のように掛金に労使の色分けがありません。従って、労使併せて5.4万円まで加入者が自由に掛けられますから、こうした不具合とは無縁です。

(3) 問題はパートタイマー等の対策です！

昨年の4月までは、パートタイマーや契約社員等は厚生年金加入者であっても“有期雇用”ということでDCの対象から外すことが出来ました。

しかし、無期転換が施行されたことで、パートタイマー等も総て、DC加入対象者として扱われることになりました。

仮にパートタイマーへの事業主掛金が2千円だとしますと、あとはパートタイマーが自分の負担で上乗せすることになります。

しかし、時給が最低賃金ぎりぎりの場合が多いため、掛金を拠出すると給与支給額が最低賃金を割ってしまいます。従って、パートタイマーは実質的には選択掛金を掛けられません。

あるいは、時給と最低賃金に差があり、多少は掛けられるケースでも、iDeCoに較べたら非常に僅かしか拠出できません。

「2千円しか掛けられないのなら、会社の制度に入らないで自分でiDeCoに入りたい」という人もでてくるかも知れません。既に個人型に加入している人を採用するときに、このことが採用の支障になる可能性すらあります。

その対策として、「DCに加入させず、代替措置として前払退職金を支給すればいいじゃないか」ということになりますが、単なる給与の上乗せの意味しか持たない前払退職金を嫌がる企業も現実に存在します。

今回の社会保障審議会の提案では、大雑把に言うと一般的には最大2万円（企業年金がある場合は1.2万円）まで掛けられることになります。まだ、提案の段階に過ぎませんが、法改定が成立すれば、こうした問題を一気に解決してくれるはずで、今後の行方に注目です。

(4) 既加入企業の留意点？

2018年5月以前にDCに加入している企業でパートタイマー等を加入させていない企業は、今のままで良いとされています。

但し、将来、規約を改正する場合（例えば、60歳定年を65歳に延長したい等）は、新たに規約を申請し直すことになるため、経過措置は打ち切れパートタイマー等は加入対象として扱われます。そうすると、本稿の問題に直面することになります。

今回は少し話が細かすぎたでしょうか？
来年度の法改定では、その他にも身近な課題が色々議論されていますので追ってご報告させていただきます。

