

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.10

2021年
7月5日

今回のテーマ

選択制確定拠出年金の生い立ち、経緯、そして留意点②

先週に続いて、後半をお届けします。
確定拠出年金のなかの選択制DCの立ち位置に対する理解を深
めていただけたら幸いです。(文責 細入徹)

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、提携先、協会の会員等へ配信
しております。

バックナンバーはホームページに！

(注)確定拠出年金を**DC**と略称させていただきます。(Defined Contributionの略)

4. 優れモノだが、世間の販売方法に大きな問題が！



(4) 売り手の理解不足が起こし続けている、もう一つの重要問題とは？

選択制DCの売り手から、こんな説明をされるケースが非常に多いようです。

「社員が自分の給与から掛金を支払うので、その分だけ給与支給額が少なくなり、当然ながら社会保険料負担も軽減されます。このことを国が保証している制度です。社会保険料は労使折半ですから、当然、事業主の負担も大幅軽減が期待されます」。

話を聞いた事業主の多くは、かなり乗り気になるはずですが、そこで念のため身近な社労士に相談してみることになります。

★ここ迄が前回の話でした。

当然ながら社労士は激怒します。「そんなバカな話があるものか！ 給与からか掛金を拠出して社会保険料が掛らない訳がない」。売り手が残っていた資料を厚労省に送り付け、或いは厚生労働省に持ち込んで「こんな話がある訳がない。第一、厚労省がこんなことを許していいのか」。

厚労省だって「給与から出しているのではないということ売り手が全然分かっていない。そんなことを国が保証するわけがない」と大変な迷惑です。

厚労省は、クレーマーに制度の仕組みと売り手の間違いを理解させ、納得させるのに大変な苦勞をし続けていると聞きます。

(5) 当方の運営管理機関が厚労省へ呼び出されたことも

私共の代表事業主も傘下に複数の代理店組織を抱えてDCの普及を推進していますが、初期のころは一部の保険代理店グループが“社会保険料負担の軽減”を謳い文句に次々と企業を加入させていました。ところがある時、運営管理機関が厚労省から呼び出され、机の上に、ズラッとくだんの保険代理店グループ等の募集パンフ類を並べられ、一点一点「これはどう見ても福利厚生目的とは思えない。一体どういう指導をしているのだ」と散々油を搾られることになりました。



そして、嚴重に以下を申し渡されました。

- ・掛金は給与から出しているのではない教育を徹底させろ。
- ・不特定多数を対象としたパンフ等で“社会保険料の軽減”を謳ってはならない。
(ただし、提示先の企業名を明記したうえでレポート等を提示する分には、相手先からの要望に応じてコンサルしたものとみなすことができるから、許容範囲内とする)。
- ・過度に、節税効果や年金不安を煽らない。

(6) 厚労省ホームページの「Q&A」70項に、愈押しの一行が追記

選択制DCの急速な普及に伴い、新たな売り手もどんどん増えていきます。そうすると「選択制DCで社員が負担する掛金は給与から出しているのではない」ということへの理解不足も拡散し、2015、6年頃になっても「いまだに厚労省は、この件で頭を悩ませている」とのことでした。

恐らく、この頃だったように思いますが、例の「Q&A」の70項に次の一文が新たに追記されました。「なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない」。

「これって何を言いたいのか？」という質問を何度か受けましたが、皆さんは、もう十分にお分かりのことと思います。

5. 給与規程等から、掛金と給与との関連性を示す表現を一切削除！

(1) 給与規程から「給与を減額して」が削除

企業が企業型DCを導入する際は、一般的には運営管理機関を通して、各種の規程類等と共に規約書(案)を厚労省に申請提出し、承認を得て制度を実施することになります。

さて、その規程類ですが、選択制DCが始まったころは、給与規程に「給与を減額し、その分を別に定めるライフプラン給付規程によりライフプラン給付として支給する」として、きちんと手順通りに書かれていました。

ところが、前章で記載したように、“給与から拠出する”という誤解をさけさせるために、掛金と給与との関わりを連想しそうな表現を厚労省は一切断ち切らせました。

その結果、給与規程には“給与を減額して”という表現を外し、単に「別に定めるライフプラン給付規程によりライフプラン給付を支給する」としか、表現させなくなりしました。

そして、これを受けるライフプラン給付規程には「会社は、ライフプラン給付として月額 XXXX円を設定する」とだけしか表現されません。



(2) このことが将来の労使紛争のタネにならないための対策を！

前項の表現は、一見、とてもシンプルで分かり易いように見えますが、企業にとって大きなリスクを負いかねません。

“給与を減額して”の一文がどこにもないので、将来「会社は給与の他に、毎月、ライフプラン給付の XXXX万円を支給してくれる書き方になっているのに、支給してもらっていない」という労使争議でも生じたら困ります。

厚労省は規程類の書き方を変えることは許容しませんので、私たちは社会保険労務士との協議の末、別途に分かり易い表現でこれらを含めた労使合意の覚書を作成することにしました。

加入者が企業の管理者に自己負担の掛金の拠出や変更の申し出をする際の手紙を作り、その裏面に労使合意の覚書を記し「裏面の覚書を十分に理解したうえで掛金拠出を申請します」として押印することを推奨しています。

- ・対応を望まれる企業は、お申し出ください。



6. マッチング拠出が2012年から可能に

(1) 会社の掛金以下であることが条件に

話は前後しますが、2012年になって、加入企業や金融機関が積年の要望としてきたマッチング拠出がやっと解禁となりました。

但し、労使併せてDC掛金の上限を超えてはならないのは当然として、従業員の拠出額は、会社の拠出額以下でなければなりません。

国税庁はDCを退職金制度の一環として認識していますので、「退職金制度であるのに、会社より社員の掛金の方が大きいのでは理に合わない」という理由によります。

マッチング拠出は会社が実施する制度なので、個人型DCのように管理料を自分で負担しないで済むメリットがあります。

大手企業の場合は、会社がかかりの掛金を負担しているので、会社以下といっても加入者はそれなりの掛金を拠出できますが、小人数の企業の場合は、会社負担の掛金が少額なケースが多いので、果たしてマッチング拠出にどの程度の意味があるのか考えものです。

2022年10月からは、企業型DCと個人型DC (iDeCo) を制約なく併用できますので、どちらが自分に適しているのかよく考えてみる必要があります。

(2) 選択制DCはマッチング拠出の機能をすべて包含

マッチング拠出の掛金は、非課税ですが、選択制DCは更に社会保険料返も対象外となります。

会社負担額以下でなければならないという制約も一切ありません。

選択制DCをやっているところには、マッチング拠出と言われても、今さらという制度でしょうが、従来方式のDCを導入している大手中堅企業では、マッチング拠出は徐々に普及が進んでいます。

7. 選択制DCの将来の社会保障へ及ぼす影響が重要課題に

DCや確定給付企業年金等の法改定を検討する際は、まず、厚労省の諮問機関である社会保障審議会でも識者による審議が重ねられ、その結果を反映させながら、厚労省が法案を作成することになります。

その社会保障審議会でも近年、選択制DCの社会保障への影響が大きな問題として取上げられてきました。

「中小企業を中心に選択制DCが急速に普及しているが、社会保険料負担が軽減されるメリットばかりが強調され、将来の年金や、健康保険の傷病手当等の各種社会保障への影響が全く無視された状態で勧誘されている。特に年金は長期にわたるものだけにそのマイナスの影響は相当に大きいはずである。この点は明確かつ具体的に加入者に理解させていく必要がある」という趣旨の審議がなされました。

厚労省にとって選択制DCは、あくまで合法的な仕組みなので否定こそ出来ませんが、その販売方法ゆえに、苦々しい存在でもあり、制度を表立って表現することなく半ば黙認のような形になっていました。

しかし、ここに至って厚労省は従来のように選択制DCに触れない訳にはいかず、選択制DCという制度の存在を公式に表示したうえで、制度が年金や社会保障に与える影響を事業主からきちんと説明するように法改定されました。(法令解釈通知第1-2(5)、2020年10月1日施行)。

そして、その内容は、「Q&A」70項にも具体的に詳しく表記されるようになりました。

この件の影響については、協会だよりNo.8や当協会のホームページに詳細に記述し、不安を払拭していますのでご参照ください。

なお、シミュレーションの過程等をきちんと理解されたい方は、協会にお申し出ください。

2回にわたりお付き合いいただき、ありがとうございました。これからもよろしくお願いいたします。

