

企業年金の活用で 社会保険料を節減

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先） 特定社会保険労務士

鈴木義一



「確定拠出年金制度」を導入すると、

会社も従業員も社会保険料が削減できるうえ、所得税が節減できると聞きました。その仕組みを具体的に教えてください。

A

老後生活の一助となる年金制度の中には、税制上のメリットが付与されている確定給付企業年金や確定拠出年金（DC）があります。このうち、社会保険料が節減できると紹介されているDC制度について少し解説します。

DC制度は、二〇〇一年十月から企業年金としてスタートしました。その後、拠出限度額の引き上げや他の企業年金（厚生年金基金、確定給付企業年金）から資産移管が可能となるなど、いわゆる企業年金のポータビリティ

ティーの拡充が図られました。

1. 退職一時金と企業年金

これまでの退職金は、老後の生活資金だけではなく、独立開業資金や一時的な出費など、その用途は多様なものでした。

ところが、六十五歳までの雇用確保措置の法整備により、勤労収入でローン返済などの出費はまかなえる状況となりました。その結果、退職金は老後の生活保障といった役割が高まり、退職金の年金化がより意味のあるものとなっています。

2. 企業型と個人型のDC

企業年金としてのDC制度（企業型DC）に加えて、企業年金制度がない会社等に勤務している人には、個人型DCへの加入を選択できます（**図表①**）。老後所得保障の大黒柱は公的

年金ですが、その水準は生活を維持していく上で十分とはいえないことから、企業年金の役割が必然的に高まっています。

DC制度の導入を企業向けに促進するねらいとして、従来の人件費負担を変えずに、税制上の優遇措置があることや社会保険料の節減につながる点、営業上の案内がみられます。

3. 社会保険料削減ができるか

会社は、企業年金制度として

図表① 確定拠出年金制度 (DC)	
【企業型】	事業主負担（加入者も事業主負担を超えずかつ拠出限度額の範囲内で拠出可能）
【個人型】	加入者負担
【事業主】	全額損金算入
【個人型での加入者】	小規模企業共済等掛金控除<拠出限度額あり>
【老齢年金】	雑所得課税（公的年金等控除）
【老齢一時金】	退職所得課税（退職時のみ）または一時所得課税

DC制度を導入すると、従業員各人ごとの掛金を決めていくこととなります。

例えば、一律の掛金額としたり、社員区分により一般社員は月額一万円、監督職は二万円、管理職は二万五千円と違いをつけます。この掛金は、会社にとって退職金のための引き当てですが、拠出した時点で損金となるので節税につながります。従業員には、退職金として積み立てられたこととなります。

一方、従業員が老後生活のために自ら貯蓄する場合、社会保険料や所得税控除後の手取り給与から積み立てるので保険料や所得税の節減にはなりません。

企業型DC制度では、掛金拠出は原則として会社が行いますが、社員自身の給与額の一部をこの拠出掛金にまわすと社会保険料の削減につながります。

例えば、月額三十万円（標準報酬月額三十万円）の給与から二万円を掛金にまわすため給与月額を二十八万円とし、この二万円を会社からの掛金拠出とします。DCへの掛金は本人の給与と変わらないので、二十八万円

図表② 社会保険料の削減効果（東京都の場合）

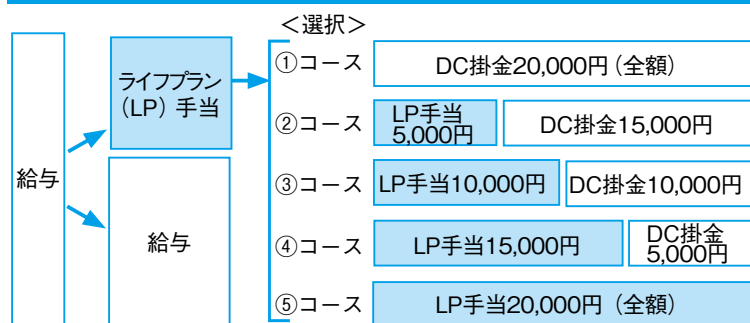
	給与での支払い	DC加入の場合		差額
	月額	月額	掛金拠出額	
会社の負担	300,000円	280,000円	20,000円	-
標準報酬月額	300,000円	280,000円		▲20,000円
社会保険料月額	88,104円	82,230.4円		▲5,873.6円
年額=月額×12	1,057,248円	986,764.8円		▲70,483.2円

平成28年5月現在

*社会保険料月額：健康保険、介護保険、厚生年金の保険料（会社負担、個人負担の合計額）

（標準報酬月額二十八万円）に相当する社会保険料ですみます。社会保険料の決定基準となる標準報酬月額が引き下げられるので健康保険、介護保険、厚生年金保険を合計した社会保険料の削減は、年間で約七万円超と試算されます。当然のことながら社員数が多くなれば、削減効果が大きくなります（図表②）。前記の例示は「協会けんぽ東京支部」の料率をもとに算出したので健康保険の保険者によつ

図表③ 選択制DC掛金の例（上限20,000円の場合）



て保険料率に違いがあることに留意してください。ただし、掛金を給与から拠出させるには、あくまでも従業員の希望によるものでなければなりません。従業員が望まない場合は、掛金分をライフプラン手当等として、これまでの給与総額を維持させる必要があります（図表③）。またDCは、六十歳以降のたの積立であることから、従業員はそれ以前には引き出せない

図表④ DC掛金とライフプラン手当

DC掛金またはLP手当を選択	DC掛金	ライフプラン手当
税金	非課税	給与所得として課税
社会保険料	報酬とはされない (注)厚生年金の受給額減少の可能性	報酬とされる
受取時期	60~70歳の間に受取開始 (年金または一時金) *原則60歳まで中途引き出し不可 *60歳時の加入期間が10年未満の場合は受取開始年齢を繰り下げ	毎月受取

ことを理解する必要があります。3. 税負担、社会保険料負担の軽減 従業員にとっては、DC掛金に積み立てる金額は給与所得とはならず、DC年金を受け取る六十歳以降まで課税時期が繰り延べられます。また、年金として受給する際には税制優遇措置が受けられます（図表④）。企業にとっては、追加コスト

をかけずにDC制度を導入でき、DCにかかる資産管理機関への手数料を会社が負担したとしても、相当のコスト削減が期待できるとしています。

4. 給付への影響に注意

DCへの拠出分を実質的に本人に負担させると、社会保険料の負担は軽減できるかもしれませんが、社会保険料の中には標準報酬月額によつて給付が決定されるものがあります。健康保険では、傷病手当金や出産手当金などがあり、雇用保険も給与額に比例しての給付となります。とりわけ厚生年金では、報酬

比例部分の給付は平均標準報酬額が下がれば年金額が減少し、老後に受け取る年金に影響がでます。厚生年金保険料の削減分をDCからの年金増額でカバーできればよいのですが、そのためには厚生年金保険料の会社負担削減分を拠出額に上積みするなどの配慮が求められます。

DC制度を福利厚生の拡充のための負担とすれば、充実した企業年金になるのではないのでしょうか。