

DCで『福利厚生』制度？ 従業員「自助努力を奨励する制度」が 普及してきているワケ



<福利厚生制度>

選択制DCプランについて

- 2 [健康で豊かな老後を送るために必要なコトって？](#)
- 7 [キーワードは「選択制DC」](#)
- 14 [<参考資料> - コストに見合った福利厚生制度 -](#)

- 当資料では、確定拠出年金を「DC (Defined Contribution)」と表現しています。
- 当資料は情報提供を目的に作成しているもので保険の募集を目的としたものではありません。商品のご検討にあたりましては、当社作成のパンフレット等をご覧ください。

あなたの未来を強くする



住友生命保険相互会社 年金コンサルティング室
〒104-8430 東京都中央区八重洲2-2-1
電話 (03) 6664-8640
(ホームページ) <https://www.sumitomolife.co.jp>

住友生命

検索

定型2024-10

健康で豊かな老後を
送るために
必要なコトって？



老

後は思った以上に長い

男性は4人に1人、女性は2人に1人が**90歳まで生存**する時代です。

**男性****女性**

*厚生労働省「令和4年簡易生命表」に基づき作成

長生きは素晴らしいことですよね。でも・・・



老

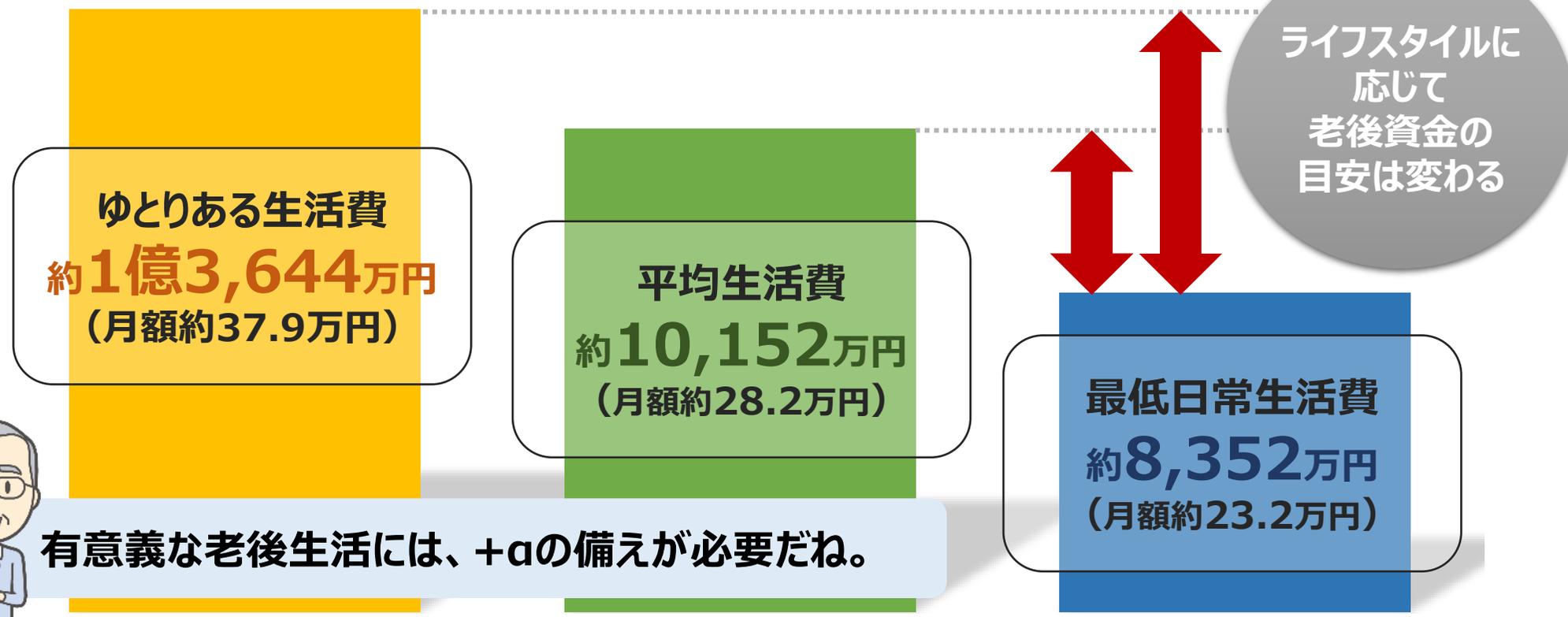
後を暮らすためのお金

一般的な統計調査結果※では、リタイア後の生活には、たくさんのお金が必要といわれています。

※（公益財団法人）生命保険文化センター「令和4年度生活保障に関する調査」



夫婦二人が老後を暮らすために必要なお金（60～90歳）



有意義な老後生活には、+aの備えが必要だね。

老

後に備えるために

公的年金に加えて、**自助努力**でどれだけ用意できるかが鍵となります。



自助努力（預貯金・個人年金等）

確定拠出年金（DC）

会社の退職金・企業年金

公的年金
（国民年金・厚生年金）

いろいろな制度の特徴を
理解して、組み合わせて
準備すればいいんじゃない
かな・・・

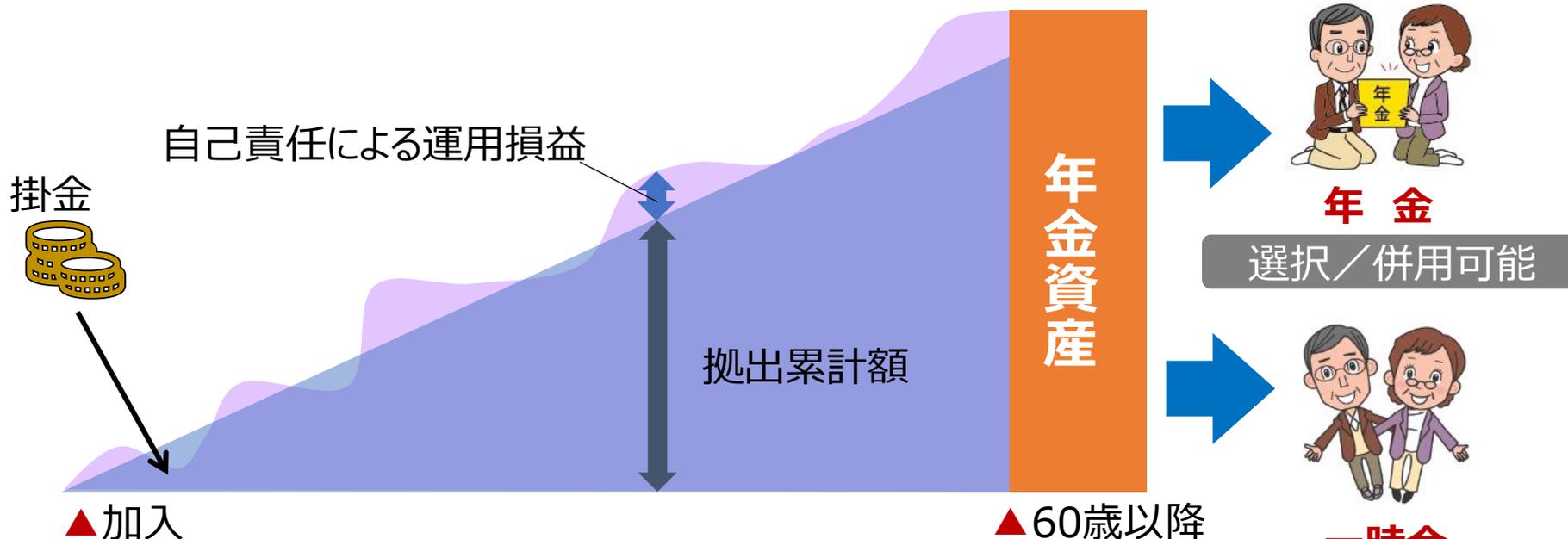


DCは60歳まで引き出せない。だからこそ、老後のために備えられるんだね。



企 業型 D C とは

企業型 D C とは、毎月の掛金を会社が拠出し、**従業員が自分で運用**しながら積み立てる制度です。



- DCの年金資産は、**原則 60 歳まで引き出すことができません。**
- 運用次第で給付額が決まるため、**積立額が拠出元本を下回る可能性があります。**

キーワードは
「選択制DC」



選

択制 D Cプランの特徴

企

業にとっては

既存の報酬制度を再編することで
限られたコストの範囲内で
実施できる

**従**

業員にとっては

効率的な資産形成に向けた
税制優遇等のメリット
がある

**労**

使双方にとって

メリットがある
老後資金の積立制度が
構築できる



選

択制 D Cプランのしくみ

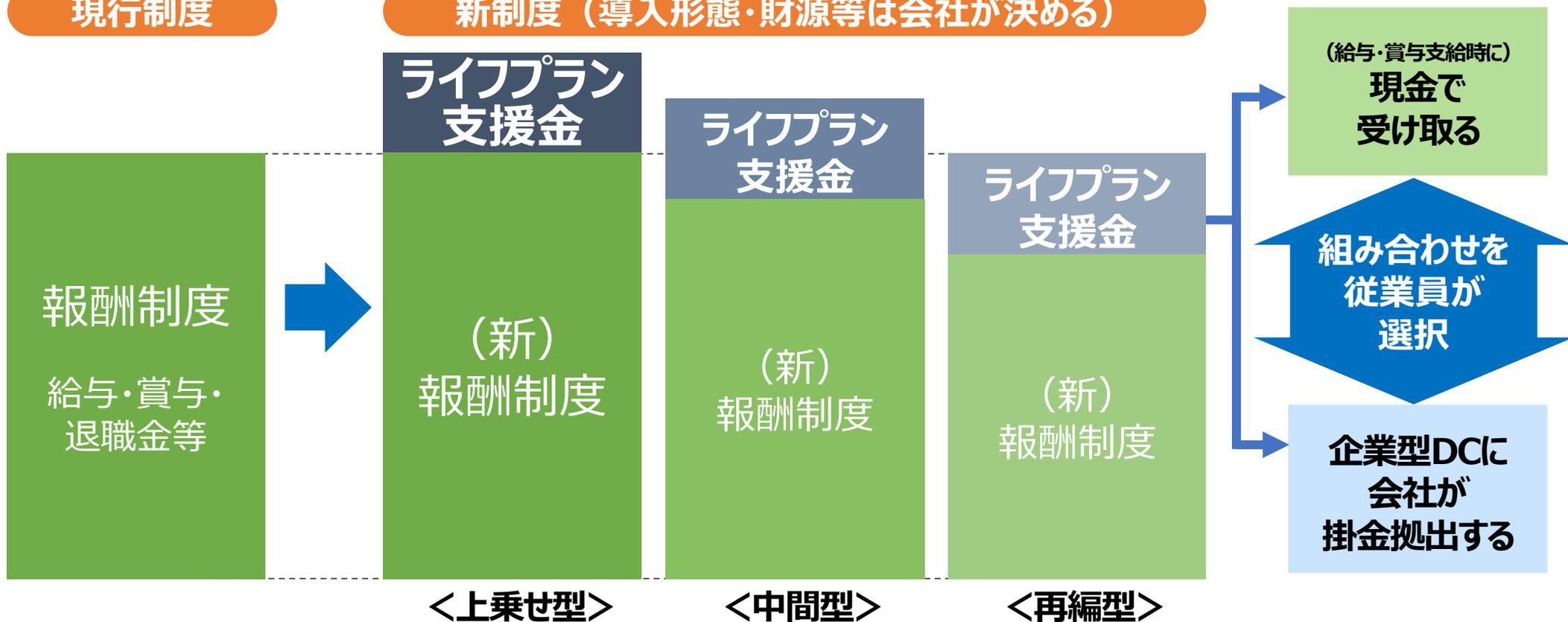
報酬制度を見直し、D C掛金の原資となる「**ライフプラン支援金**」※を創設します。従業員はその活用方法を自ら選択します。



※ライフプラン支援金は前払退職金の名称の一例です。

現行制度

新制度（導入形態・財源等は会社が定める）



選

択制DCプランの一例

以下は、ライフプラン支援金を給与に対して設定する例です。この他、賞与や退職金を対象とする等、コストに見合った導入形態を選べます。



上乗せ型

ライフプラン
支援金

上乗せ分 (会社負担)

- ✓ 従来給与に上乗せして支給。
- ✓ 現金受取りを選択した場合、税金・社会保険負担にも影響あり。
- ✓ 企業にとってはコスト増になるため、上乗せ水準については要検討。

給与
(変更なし)

従来の給与

中間型

ライフプラン
支援金

上乗せ分 (会社負担)

選択部分 (従業員負担)

- ✓ 給与に上乗せする部分と、従来給与の一部の受取方法を従業員が選択する部分の組み合わせ。
- ✓ 選択部分を現金受取りした場合、受取額は従来と同じ。
- ✓ 上乗せ分は企業にとってはコスト増。

(新)
給与

再編型

ライフプラン
支援金

選択部分
(従業員負担)

- ✓ 従来給与のうち一部について、現金支給かDC掛金拠出のいずれかを選択。
- ✓ 選択部分を現金受取りした場合、受取額は従来と同じ。
- ✓ 企業にとっては掛金コストは増えない。

(新)
給与

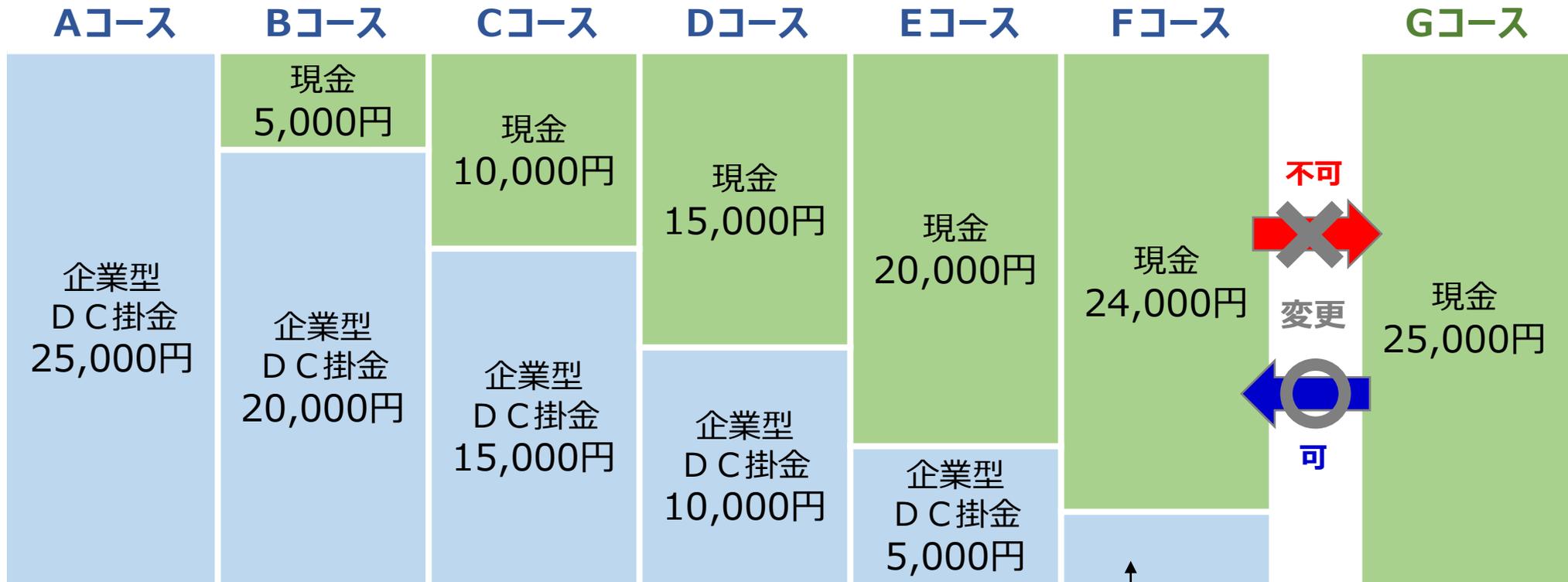
ラ

イフプラン支援金の選択肢の例

会社が提示する選択肢の中から従業員自身が選択します。
ライフステージに合わせた**年1回以上のコース変更が可能**です。



コースの選択肢（例） ライフプラン支援金月額が25,000円の場合



* 企業型 D C 掛金を選択した場合（上記 A ~ F）、全額現金受取り（G）に変更することはできません。

従

業員へのきっかけ作り

人生100年時代を見据えて、「**老後の生活資金**」や「**自助努力**」について考える機会を作りませんか。解説資料は当社がサポートします。



はじめよう!
選択制DC

● 本誌において、働き始めの年齢を10代と仮定しています。
● 記事の内容は2016年7月現在のもので、今後の制度変更により、変更の可能性がある場合があります。
● 本誌の内容は2016年7月現在の資料に基づいています。今後、制度の運用に伴い、内容の改訂が必要とされる場合があります。

住友生命保険相互会社

Q1 “ライフプラン支援金”って何？

A1 “ライフプラン支援金”は、給与または賞与を原資として、「DCに拠出するか」「現金で受け取る」か、皆さん自身がその活用方法を選択できるものです。

“ライフプラン支援金”の名称およびコースの選択肢は一例です。実際は、会社が提示するものをご確認ください。

“ライフプラン支援金”の活用方法を皆さんが選択します

- “ライフプラン支援金”は給与または賞与を再編して創設したものです。
- DCに拠出するか／(従来どおり)現金で受け取るか、その組み合わせを皆さん自身が選びます。
- DCに拠出せずにすべて現金で受け取った場合は、給与または賞与の受取額は従来どおりです。

現行制度 → 新制度

会社が提示する選択肢の中から、組み合わせを選びます

- 皆さんのライフステージに合わせたコース提案[※](年1回以上)もできます。

セカンドライフに向けてしっかりと積み立てておきたいわ。実際の25,000円で決まり！

コース	コースの選択肢(例)	
	DC拠出	現金受取り
A	25,000円	なし
B	20,000円	5,000円
C	15,000円	10,000円
D	10,000円	15,000円
E	5,000円	20,000円
F	1,000円	24,000円
G	なし	25,000円

子どもの教育費も心配だし、まずは5,000円くらいから始めてみようかな。

※DC拠出を選択した場合(上記A～F)、全額現金受取り(G)に変更する場合はできません。

制度内容をわかりやすく解説した**マンガ冊子**をご提供します。

留

意事項等

《選択制DCプランに関する留意事項》

- 選択制DCプランで拠出する掛金は、あくまで**会社が拠出する「事業主掛金」**であり、給与天引きで拠出する「加入者掛金」ではありません。
- 選択制DCプランの導入形態によっては、**導入前と比べて社会保険料・社会保険給付等に影響が出る場合があります。**
(社会保険料や税負担の軽減を目的とした制度実施はできません。あらかじめご了承ください。)

《当資料に関する留意事項》

- 当資料は、選択制DCプランの概要を示したものです。企業型DCの基本的な制度内容については「【企業型】確定拠出年金のご案内」、当社がご提供する選択制DCプラン（DC加入選択型プラン）については「DC加入選択型プランのご提案」等を必ずご覧ください。
- 当資料のデータや税制・法令等は、特定の記載がない限り、2024年12月現在のものです。今後、税制・法令等の改正により変更となる場合があります。

お問い合わせは
こちら



★必要事項を記入のうえ下記アドレスへメールを送付ください。

企業年金相談窓口：nencon@am.sumitomolife.co.jp

【必要事項】 ・会社名 ・制度加入対象者数 ・ご担当者氏名
・ご連絡先（電話番号） ・お問い合わせ内容

ご入力いただきました情報は、確定拠出年金制度に関連するご連絡のみに利用し、他の目的には一切利用いたしません。

なお、当社での企業型DCのお引き受けには所定の要件がございます。制度導入をご検討の際は、当社までお問合せください。

＜参考資料＞

－ コストに見合った 福利厚生制度 －





会社負担の社会保険料



1 5年前対比で社会保険料率は上昇し、企業の負担は増加しています。
高齡化社会を見据えた、コストに見合った福利厚生制度が望まれます。

1 5年前との比較

13.500%



2009年度

16.560%



2024年度



20xx年度

■ 健康保険料 ■ 介護保険料 ■ 厚生年金保険料 ■ 子ども・子育て拠出金 ■ 雇用保険料 ■ 労災保険料

* 厚生労働省・日本年金機構・全国健康保険協会の各ホームページ資料に基づき作成

* 健康保険料・介護保険料は全国平均、雇用保険料は「一般の事業」、労災保険料は「その他各種事業」とした場合の料率を使用

* 2009年度の厚生年金保険料は2009年4月に適用されている料率、2009年度の子ども・子育て拠出金の拠出率は、児童手当の拠出率に基づき作成



自助努力の必要性

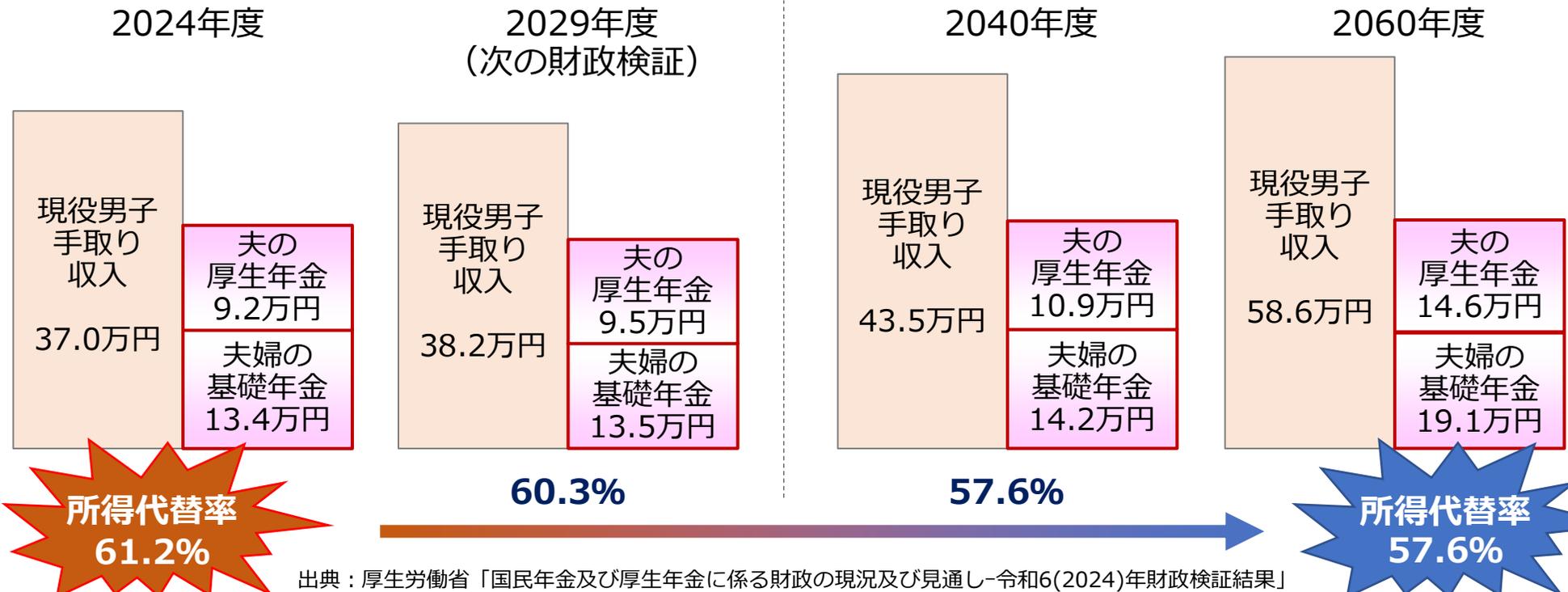


公的年金の所得代替率は将来的に低下が見込まれています。「自分の老後は自分で作る」という自助努力の必要性を知ることが大切です。

2024年の財政検証における『②成長型経済移行・継続ケース』における厚生年金の標準的な年金の給付水準見通し

<②成長型経済移行・継続ケース>

・物価上昇率 2.0% ・賃金上昇率 1.5% ・運用利回り3.2%
(参考) 経済成長率 1.1%





企業型 D C の税制

 拠出・運用・給付の各段階で税制優遇措置があります。

拠出時	会社拠出である掛金は 全額損金算入 従業員への 給与課税なし	
運用時	運用益は 非課税 ※積立金に特別法人税を課税（2024年12月現在課税凍結中）	
給付時	老齢給付金	年金受取り : 雑所得 (公的年金等控除の対象) 一時金受取り : 退職所得 (退職所得控除の対象)
	死亡一時金	相続税課税
	障害給付金	非課税
	(脱退一時金)	一時所得として課税



iDeCo（個人型DC）との違い



個人が加入・掛金額を任意で選択するという点は共通ですが、手数料負担や拠出限度額などに違いがあります。

選択制DCプラン（企業型DC）

運営管理機関

事業主が選ぶ

運用商品

当該企業型DCの商品一覧

拠出限度額
(月額)

5.5万円-DB等の
他制度掛金相当額

の範囲内で事業主が選択肢を決定

※DB等に加入していない場合は5.5万円

※事業主拠出

運営手数料

原則事業主負担

iDeCo（個人型DC）

個人が選ぶ

当該個人型DCの商品一覧

企業年金（企業型DC、DB等の他制度）

あり：5.5万円－（DB等の掛金相当額＋
企業型DC事業主掛金額）※上限2.0万円

なし：2.3万円

※個人拠出

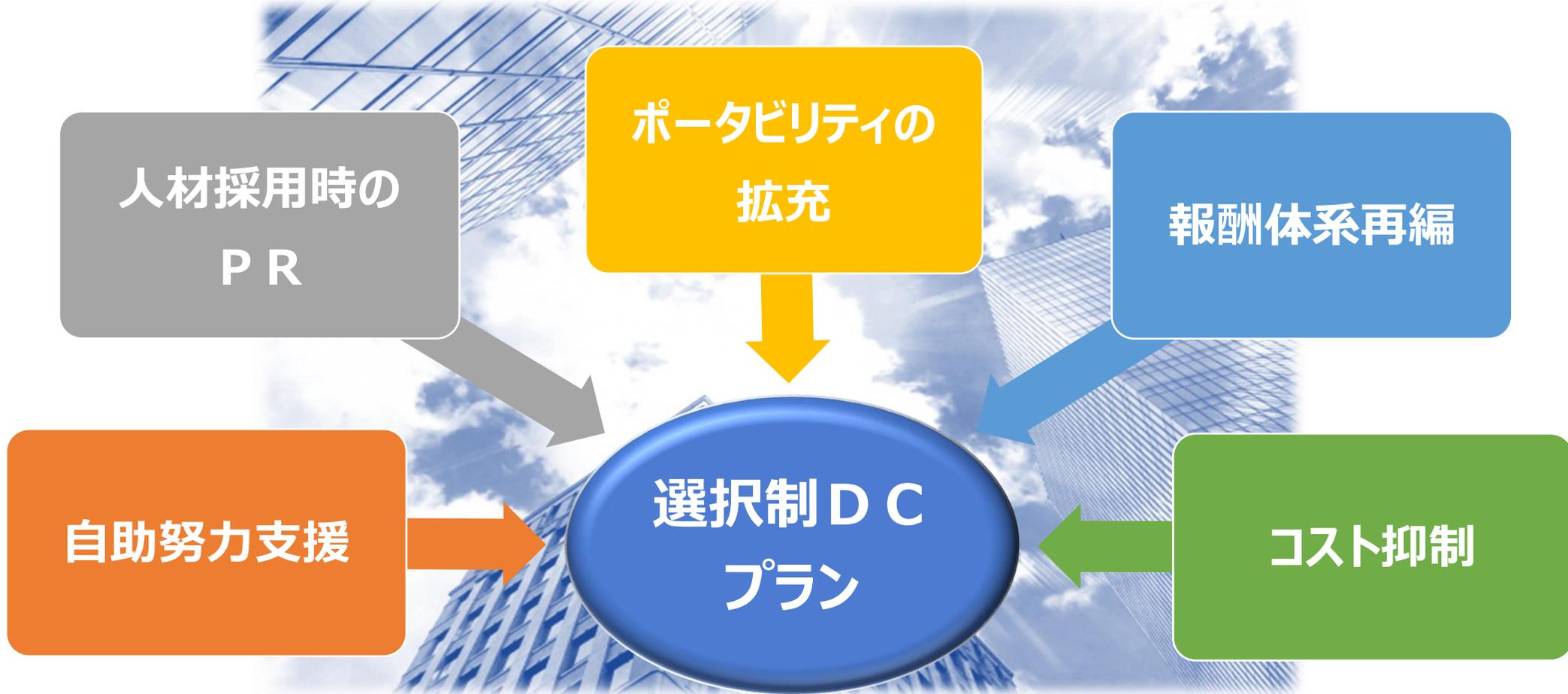
個人負担



福利厚生制度の充実に向けて



コスト抑制や従業員の自助努力支援をはじめとした、さまざまな背景のもとで、選択制DCプランを導入する企業が増えてきています。

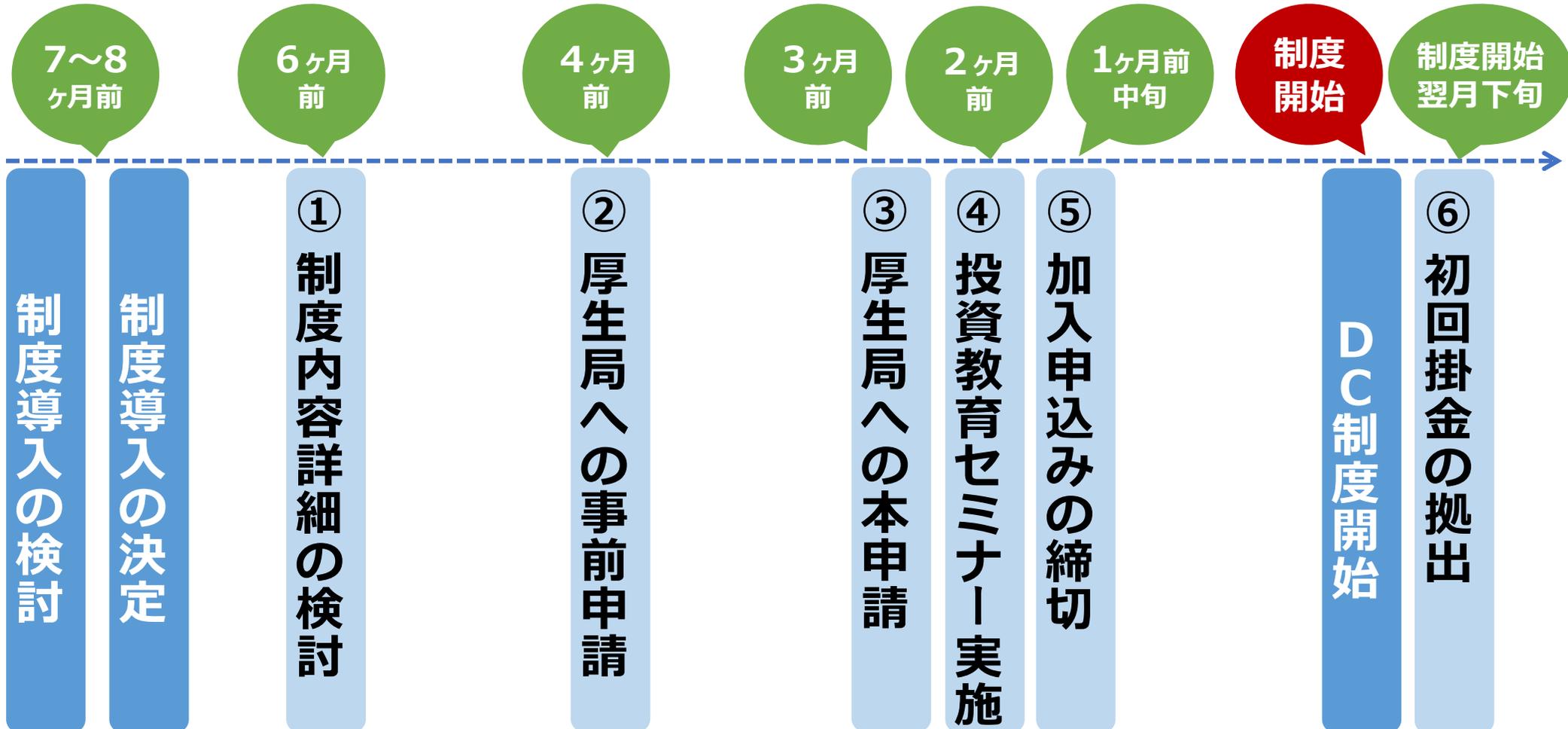




(参考) 導入スケジュール



検討着手からおよそ7～8ヶ月で制度発足が可能です。



* 上記スケジュールはあくまで目安であり、制度設計や労使協議等にかかる時間によって、必要な準備期間は異なります。