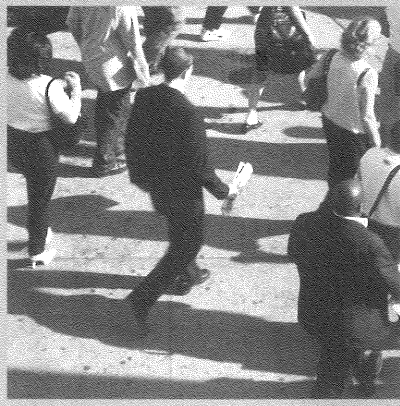


社員と会社の社会保険料が安くなる？

最近よく耳にする

「選択式401k」のことがわかるQ&A

社会保険労務士 笹島 敏邦



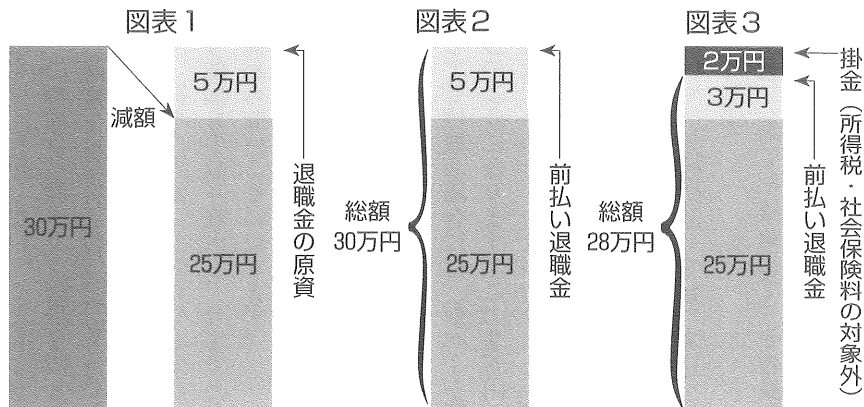
最近、「選択式401k」という言葉を聞くことがあります。「選択式401k」は、賃金の一部を退職金の原資とし、社員がこの原資を掛金として拠出するか、前払い退職金としてもらうか選択するものです。このスキームを使い、社員が掛金として賃金の一部を拠出することにより、社員と会社双方にメリットがあります。ここでは、「選択式401k」の内容をQ&Aでやさしく解説していきます。

Q1 そもそも「選択式401k」とはどういうものなのでしょうか？

日本版401kという言葉聞いたことがあるかと思いますが、「日本版」ということは、日本以外に本家の国があるということ。本家はアメリカで、401kとは、アメリカの内国歳入法401条k項のことを指しています。

す。

ここでアメリカの401kについて細かく説明しても意味がないので、日本版401kについて説明していきます。日本版401kは、確定拠出年金法における確定拠出年金制度のことを指しています。確定拠出なので、「拠出額（掛金）が確定していて、給付額は確定していない」ということであり、「運用次第で、給付額が変わってくる」ということです。



なお、確定拠出年金には、個人型と企業型があります。ここで説明する選択式401kは、会社が掛金を払う形をとるので、企業型に当たります。

そして、401kの前に選択式という言葉が入っています。この選択式とは、だれが何を選択するのか? 答えは、「それぞれの社員が」「企業型確定拠出年金に加入するのか加入しないのか」「加入する場合には掛金をいくらするのか」を選択できることになっているのです。

なお、選択式401kを導入している大企業としては、ユニクロ(ファーストリテイリング社)、日本オラル社、キリンビール、ヤマト運輸などが有名です。

Q2 具体的にはどんな内容 なのですか?

選択式401kは、掛金の一部を会社が負担するケースと、掛金については会社が全く負担しないケースがありますが、ここでは会社が掛金を全く負担しないケースを説明していきます(実際には社員が拠出した原資に、会社が5000円、1万円といった金額を上乗せするケースもあります)。

たとえば、給与30万円の人について見ていきましょう(退職金制度がない会社を前提としています)。選択式401kを導入する場合、図表1のように、給与の30万円を25万円に減額し、残りの5万円を退職金の原資とします。つまり、この5万円はいったん会社のものになるわけです。とはいっても、社員は給与30万円で生活を組み立てているので、給与25万円では「今の生活」が成り立たなくなる可能性があります。そこで、それぞれの社員が選択することになるわけです。

社員の選択肢として「確定拠出年金

制度を全く利用しない」こともできません。この場合は前ページ図表2のとおり、退職金原資の5万円のすべてを「前払い退職金」として支給を受けるので、給与の内訳こそ変わりますが、給与総額も手取り収入も、今までと全く変わらないことになります。

次に、退職金原資の5万円のうち、「老後の生活設計の準備」に充てるために掛金を2万円とし、残りの3万円を「今の生活」のために前払い退職金として受け取る場合には、前ページ図表3のようになります。この2万円の掛金は、いったん会社のお金になっている5万円の一部であり、所得税や社会保険料の対象外となります。後でも触れますが、これが社員の（社会保険については会社にとつても）メリットとなります。

なお、「給与を減額して、その減額した中から掛金とすることができるのか」という疑問がわいてくるかもしれ

ません。厚生労働省のWEBサイトで、「確定拠出年金Q&A」が掲載されています。その質問事項に「給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か」という質問があり、その回答は「給与や賞与の減額の可否については、給与や賞与の問題である」となっています。つまり、労使が合意し給与の仕組み（給与規程）を変えれば、減額した中から掛金とすることもできるわけです。

Q3 どんな社員でも加入できるのですか？

厚生年金保険の被保険者なら加入することができます。中退共制度とは異なり、経営者（代表者・役員）も加入することができます。パートタイマーや契約社員も加入することができます。

ただ、給与を減額する形式をとる選択式401kの場合、最低賃金や給与全額払いの原則などが絡むので、時間給や日給で働いている人たちを対象外とするケースが多いのが現状です。

また、加入資格年齢は「60歳未満の者」とされていますが、平成23年の法改正により「65歳未満の者」に引き上げられています。なお、平成24年11月時点における、企業型確定拠出年金の加入者は約440万人です。

Q4 どのような機関が運営しているのでしょうか？

選択式401kには運営管理機関、資産管理機関および商品提供機関があります。それぞれについて簡単に説明していきます。

・運営管理機関

一部の大企業を除き、多くの企業では、企業型確定拠出年金の運営を厚生労働省が認可した運営管理機関に委託しています。生命保険会社や損害保険会社などの運営管理機関は、「運用関連業務」と「記録関連業務」を行ないます。

運用管理業務には「運用商品の選定・提示」や「運用商品の情報提示」があり、記録関連業務には、「記録の保存・通知」「運用指図のとりまとめ

資産管理機関への通知」や「給付の裁定」があります。

・資産管理機関

資産管理機関は、個々の加入者の年金資産を管理する機関であり、「掛金の積立金の管理」「商品の購入」や「給付金の支払い」の業務を行ないます。資産管理機関は、主に信託銀行がその業務を行なっています。

・商品提供機関

商品提供機関は、年金資産を運用するための商品（定期預金、元本確保商品、投資信託など）を提供し、実際の運用を担当する機関です。

・単独型と総合型

選択式401kは、単独型と総合型があります。401kを単独の会社で導入するのか、代表事業主に他の事業主が参加する形で導入するのかで、単

独型と総合型に分かれます。中小企業の場合、総合型に参加するケースが多いのが現状です。

Q5 選択式401kで、社会保険料を軽減することができますと聞いたのですが…。

毎月の社会保険料は、「標準報酬月額×保険料率」で算出されます。この標準報酬月額には区切りのよい幅で区分されていて、たとえば給与が27万円以上29万円未満の標準報酬月額は28万円です。

先程の給与30万円を25万円に減額し、5万円を退職金原資にしたケースでは、掛金を1万円（前払い退職金4万円）とした場合、社会保険の対象は「25万円+4万円=29万円」となるので、標準報酬月額が30万円のままです。これが、掛金を1万1000円（前払い退職金3万9000円）とした場合、社



会保険の対象は「25万円+3万9000円=28万9000円」となるので、標準報酬月額が28万円に下がります。

このように、掛金10000円の違いだけで標準報酬月額が異なるため、標準報酬月額の特徴（〇〇万円未満）のギリギリのところが一番お得）を理解したうえで、掛金の設定を行なうのがコツです。

Q6 選択式401kの会社のメリットとデメリットはなんですか？

会社のメリットには、次のようなものがあります。

- ① 会社負担分の社会保険料の軽減
- Q6のとおり、掛金を工夫すれば標準報酬月額が下がるので、会社負担分の社会保険料を軽減することができます。また、労働保険料（雇用保険・労災保険）の会社負担分については、標

準報酬月額に関係なく、掛金分に対して軽減することができます。

- ② 運用リスクを負わない

社員の判断、責任において、掛金から運用商品を選択するので、会社は運用に対する責任を負う必要がありません。

- ③ 退職金・年金制度を社員に提供できる

新たな福利厚生制度を導入することにより、社員のモチベーションアップや定着化を図ることができます。これまでは会社が掛金を負担しないケースを見てきましたが、会社への貢献度などで会社負担の掛金を設定している会社もあり、モチベーションアップ施策として効果を上げています。

- ④ 中途採用で優秀な人材を確保することができる

現在、約440万の人たちが企業型確定拠出年金に加入しています。加入してみると、企業型確定拠出年金が有

利な制度であることがわかるので、「転職先にもポータビリティを利用して、401kを続けたい」と考える人たちが

増えていきます。私のクライアントでも、401k導入の予定がないことを理由に入社を辞退した内定者がいたようです。401kを導入することで、

企業のイメージアップを図り、採用活動を優位に進めることができます。

- ⑤ 損金計上できる

会社が負担する掛金は損金計上できます。

逆に会社のデメリットとしては、次のようなものがあります。

- ① コストがかかる

加入者の人数によつて、毎月のランニング費用がかかります。会社負担分の社会保険料軽減額が、毎月のランニング費用の額を上回れば、経費削減に成功したことになります。その他、導入時や社員への投資教育など、スポッ

ト的なコストも発生します。

② 事務の負担が増える

新たな制度を導入するので、社員の掛金の集約など事務の負担が増えます。ただ、運営管理機関や代表事業主（総合型）がほとんどの事務をカバーしてくれます。

③ 退職一時金の代替にはならない
60歳まで運用資産を引き出すことができないので、退職一時金の代わりにはありません。

Q7 選択式401kの社員のメリットとデメリットはなんですか？

社員のメリットには、次のようなものがあります。

① 社会保険料と税金の軽減

掛金は社会保険（健康保険・介護保険・厚生年金保険・雇用保険）と税金（所得税・住民税）の対象外となるの

で、社会保険料と税金が軽減できます。

② 資産運用時、受取時に税制面で優遇される

資産運用で得た収益に対しては全額非課税となります。401kは複利で運用する資産であり、課税が非課税かで、受取時の資産に大きな差が発生します。また、受取時においても、公的年金控除や退職所得控除の対象となるので、税制面で非常に優遇されています。

③ 経済や投資への意識を高めることができる

自らが運用商品を選択することになるので、他人事であった経済や投資への意識を高めることができます。

④ 将来の年金不安を解消することができる

少子化、高齢化が進み、将来の公的年金に対する不安が広がっています。選択式401kは公的年金の補完的な役割を担うことができます。

⑤ 選択権は社員にある

加入するのも加入しないのも、掛金を3000円にするのも5万円にするのも、選択権は社員にあり、誰にも文句はいわれません。

⑥ 転職時に資産を持ち運びできる
運用資産のポータビリティを利用することにより、老後に備えた生活設計を継続することができます。

⑦ 残高を常に確認することができる
いつでも資産残高を確認することができるので、老後に備えた生活設計の現状を実感することができます。

一方、社員のデメリットには次のようなものがあります。

① 60歳まで、資産の引出しができない

定年前に退職したときなど、一時的にお金が必要になったときにおいても、資産の引出しができません。

ただ、選択式401kは、公的年金

の補完、将来の生活設計の支援が主な目的なので、いつでも引出しができては、その目的を達成することができません。

② 運用リスクを負う

「運用商品が下落すれば資産が目減りする」というリスクがあります。ただ、安全策を取り、リスクの低い商品を選んだとしても、社会保険料や税制面の優遇措置を考えると、ある程度の利回りを確保することができます。

③ 公的年金の受給額が目減りする

標準報酬月額が下がることにより、将来の公的年金(老齢年金)の受給額が目減りします。ただ、選択式401kにおいて掛金を拠出し、計画的に資産を増やすことになるので、「目減り額を十分カバーすることができると考えられています」。

④ 健康保険・労災保険・雇用保険の給付額が目減りする

「これらの給付は短期的なものなので、

大きな問題ではない」というような考えもあるようですが、「そのとき必要な給付額が目減りする」のは、やはり大きなデメリットでしょう。

Q8 導入までの流れはどうなりますか？

実際に選択式401kを導入する場合には、①退職金制度の検討・確定、②労使合意の取付け、③年金規約の作成・申請、④年金規約の承認、⑤社員への投資教育というような手順を踏むこととなります。制度の導入を決定してから実際に制度をスタートさせるまでは、3カ月〜5カ月程度の期間が必要となります。①〜⑤の手続きは、会社独自で実施するのは困難なので、選択式401kの導入コンサルティングや運営管理機関に支援を受けながら進めることとなります。

◇ ◇
選択式401kは、確定拠出年金法の枠の中で運用されているもので、決して怪しいものではありません。選択式401kは「社会保険料の軽減」運用リスクの回避」など、会社のメリットばかりが強調される傾向にあります。が、今まで解説してきたとおり、社員のメリットも非常に大きなものがあります。「社員に有利な福利厚生制度を提供したい」と考えている会社、経理ウーマンの方々は、選択式401kの導入をぜひ検討してみてください!!

● ささじま としくに

1965年埼玉県生まれ。大手飲食系企業、専門新聞社、社会保険労務士法人勤務を経て、笹島社会保険労務士事務所を主宰。クライアントの9割以上が、人事労務管理が困難と言われている飲食業、小売業などのサービス業。「近況」浦和レッズが好調なので、水曜日と週末が楽しくなっています。浦和が強ければJリーグもACLも盛り上がるのです!!