

## 財務 VOL.88

## 確定拠出年金の仕組みとメリット・デメリット

今回は、「**確定拠出年金**」についてご紹介させていただきます。  
 加入されていない先生方が多い一方で、**個人の節税策**としては非常に効果的です。また、法人として「**企業型確定拠出年金**」に加入することで、法人・個人(役員及び従業員)双方がメリットを享受することも可能となりますので、ご参考にしていただければ幸いです。

### 確定拠出年金とは

確定拠出年金とは、私的年金の一種であり、**一定額の掛金を拠出して、当該掛金を投資信託等の金融商品に投資して運用**することで、**60才以降に掛金と運用益が給付される**というものです。

### 確定拠出年金のメリット

#### 1. 掛金の拠出による所得の引き下げ

確定拠出年金への加入によって、掛金として拠出した金額に相当する金額だけ所得が下がりますので、**所得税や住民税の節税**となります。

#### 2. 運用益は非課税

掛金の**運用益は非課税扱い**とされており、一般的な証券税制(運用益の税率は一律20.315%)に比べて大幅に優遇されています。

#### 3. 受取時点での課税の優遇

掛金の拠出によって所得が引き下げられるということは、逆に申しますと、受取時点では課税されるということです。しかしながら、**受取時点での課税は優遇**されていますので、節税効果が非常に高いという結論は変わりません。

受取方法につきましては、**一時金受取(一括支給)**と**年金受取(分割支給)**の2種類から選ぶことができ、前者の場合には、**所得税や住民税が大幅に軽減された退職所得**となり、後者の場合にも、**所得税や住民税が軽減された公的年金等に係る雑所得**となります。

なお、2.の運用益が非課税という点ではNISAも同様ですが、1.の掛金の拠出による所得の引き下げ効果は**確定拠出年金にしかありません**。

### 確定拠出年金のデメリット

#### 1. 60才になるまで受取ができない

掛金として拠出した金額は、**原則としては60才になるまで受け取ることができません(途中換金不可)**ので、注意が必要です。

#### 2. 手数料がかかる

確定拠出年金への加入にあたっては、**所定の各種管理手数料がかかります(手数料の多寡は取扱金融機関によって異なります)**。

#### 3. 運用は自己責任

国民年金・厚生年金は、国が責任を持って資産を運用しますが、**確定拠出年金は、ご自身で投資先(金融商品)を選択する必要があります(投資リスクはご自身で負う)**ため、必要最低限の資産運用に関する知識と管理の手間が必要となります。加えて、元本保証のない金融商品については、**運用損が発生しても、他の金融商品の運用益(特定口座における株式等の配当や売却益)と相殺することはできず、救済措置はありません**。

### 確定拠出年金の種類

確定拠出年金には、「**個人型確定拠出年金**」と「**企業型**」確

**定拠出年金**」の2種類があり、前者は「**自営業者**」及び「**企業年金制度を未導入の法人の役員及び従業員**」が、後者は「**当該制度を導入済の法人の役員及び従業員**」が加入します。

ちなみに、「**個人型確定拠出年金**」については、法改正により平成29年1月より、「**専業主婦**」や「**公務員**」そして「**企業型はじめ企業年金制度導入済みの法人役員及び従業員**」も対象に加わります。

### 1. “個人型”確定拠出年金

個人型確定拠出年金の場合、月額68,000円(加入者が厚生年金に加入している場合には月額23,000円)を上限額(※)とした**掛金を個人で拠出し、拠出した掛金につきましては、小規模企業共済の掛金と同様、全額所得控除を受けることができます**。

なお、加入に係る手数料は個人で負担することとなります。

(※)国民年金基金に加入の場合には、国民年金基金との合計額

### 2. “企業型”確定拠出年金

企業型確定拠出年金の場合、月額55,000円(加入者が厚生年金基金に加入している場合には月額27,500円)を上限額とした**掛金を当該法人の役員及び従業員の給与から控除し、法人で拠出**します。また、**給与から控除した掛金は、当該役員及び従業員の給与として取り扱われません**(したがって、給与の金額が減少することにより、掛金に相当する金額だけ所得が下がります)。なお、加入に係る手数料は法人で負担することとなります。

### “企業型”確定拠出年金のメリット

冒頭にて「**法人・個人(役員及び従業員)双方がメリットを享受できる**」と申し上げましたが、**企業型確定拠出年金を導入するにあたり、その制度設計の方法によっては、法人・個人双方の社会保険料(協会けんぽ・厚生年金等)の削減が可能となります**。具体的に説明致しますと、現在支給している給与の一部を、各個人の選択によって、**確定拠出年金として将来に積み立てる選択肢を設けます**。法人にとっては、**支給する金額は現在と変わりません(支給する金額=給与+確定拠出年金)**。各個人が目の手取を重視するか、将来への積立を重視するかを選択し、後者を選択した場合には**本人の社会保険料が減り(所得税・住民税も減ります)、同額の法人の事業主負担分も減ります**。

法人にとってはもちろん、個人にとっても、税金と社会保険料を削減できますので、大いにメリットのある話で、法人の制度としては少なからず**スタッフの長期雇用に寄与する制度の一つ**となるでしょう。

以下、個人が給与の手取から将来に向けて何らかの積立を行う場合と、**企業型確定拠出年金を利用して積立を行う場合の個人手取額の比較**を行っておりますので、この表により上記のメリットが生じる仕組みをご確認下さい。

企業型確定拠出年金の有無による個人手取額の比較(単位:円)

	企業型なし	企業型あり	差額
給与手当	600,000	600,000	0
(うち拠出額)	0	△55,000	△55,000
<b>社会保険料</b>	<b>84,699</b>	<b>80,294</b>	<b>△4,405</b>
<b>所得税・住民税</b>	<b>65,150</b>	<b>52,410</b>	<b>△12,740</b>
差引支給額	450,151	412,296	△37,855
積立額	△55,000	0	55,000
<b>個人手取額</b>	<b>395,151</b>	<b>412,296</b>	<b>17,145</b>