

「選択制退職準備給付制度」のご提案
社員の「自分の年金」作りに「国の支援」をつなぐ



株式会社ファン・ジャパン



1. 「選択制退職準備給付制度」とは？

給与の支給方式を社員に選択させる制度です。

現在の生活費として使うための「給与」と、「自分の年金」としてその一部を現物支給する。この選択です。これが「**選択制退職準備給付制度**」です。

「給与」部分には、税金と社会保険料が賦課されます。社員の手取りがそれだけ減少します。

「自分の年金」分には、税金と社会保険料が賦課されない。まるまる「自分の年金」になります。

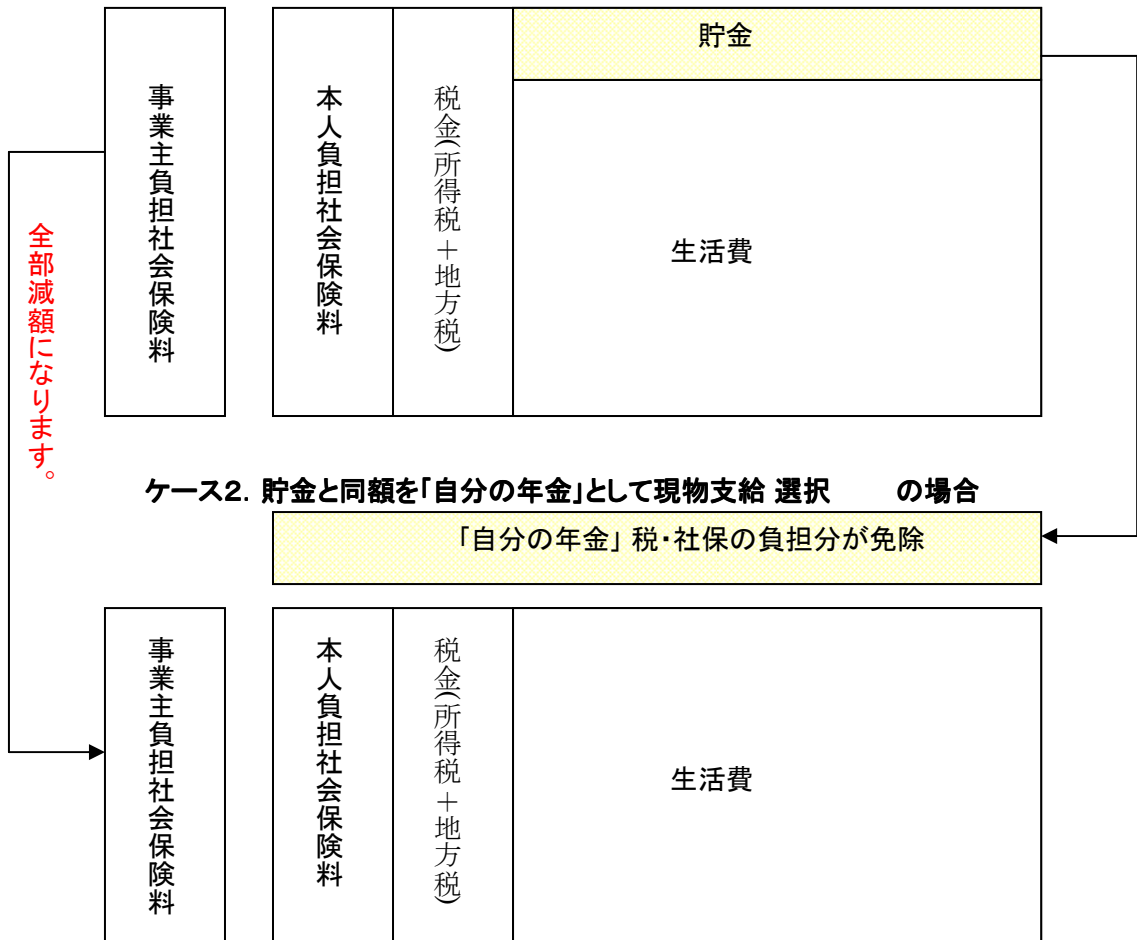
それだけではありません。

「給与」には社員が給与から差し引かれるのではない事業主自身が直接納付を必要とする「事業主負担社会保険料」があります。社員の負担する社会保険料と略同額ですから大変な負担です。

この負担も社員が現物支給を選択してくれれば免除されます。

つねづね「事業主負担社会保険料」に悩まされている経営者としては耳寄りな話です。

ケース1. 全額給与支給の場合



ケース1もケース2も生活費総額は変わらない。

ケース1の社員の貯蓄部分の選択である。有税の貯蓄か？無税の「自分の年金」か？

事業主負担社会保険料を含み、税金・社会保険料が選択分には賦課されない。

2. 社員のための新しい「退職準備制度」

努力する社員には長く勤めて貰いたい。その社員が経験をつみ大きい戦力になるからです。

そのために多くの企業は「退職金制度」を用意しています。新しい企業ではまだその準備まではと
言う企業もたくさんあります。

特に最近設立された企業にはその準備がないという企業も多いようです。

多くの中小企業が、税制上の優遇措置として活用して来た「退職給与引当金」等の制度が2001年
に廃止され「退職金制度」を作っても、税制上の優遇措置が受けられなくなったことも原因です。

もう一つの大きい原因は「退職金制度」は、社員の「現在の労働対価＝賃金」の支払いを「先送り」
して退職時に払うことであり、社員への「負債」であることが企業会計の立場では明確になり、制度
を持つことが将来の大きい経営負担であることが「経営常識」になってきたからです。

本当に退職の時に「先送り」した分を確実に負担できるのか？

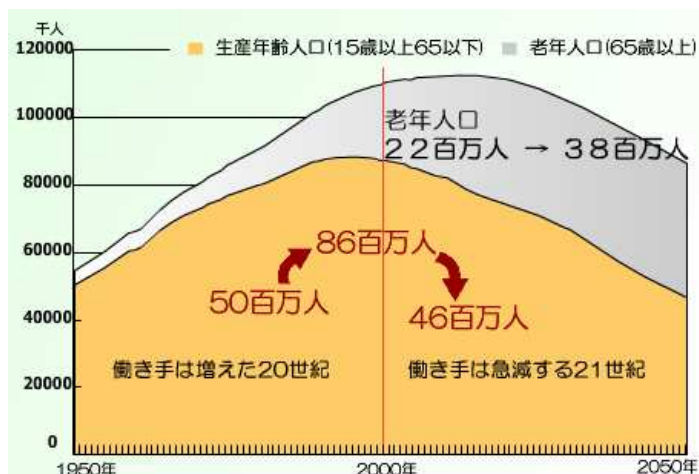
社長として今はその確信があっても将来経営状況が悪化していれば、なんともなりません。

「退職金制度」は本当に社員の権利保護になるのか？世界最大の企業 GM の倒産もその原因の
一部は「退職給付債務」の先送り負担です。社員の権利保護にならない制度であれば廃止、より
良い制度への転換が必要です。心ある税理士の先生はもはや「退職金制度」を勧めません。

税制上の優遇措置が受けられないだけでなく、最近の若い社員は将来のことは考えない。

「今の給料」が少しでも高い方が、社員集めには有利では？とさえ助言します。面倒でもない。

これからの日本は若い働き手が急減する少子高齢化時代です。恐ろしいほどの変化です。



50 百万人から86百万人に。7 割急増した高度成長時代の日本。これからの時代は逆に86百万
人は僅か46百万人に略半減。これまでと同じ考えでは、会社の存続すら危ういでしょう。

少なくなる「社員を大事」にする。これからの企業経営で最大のポイントです。

「今払う給料」を「先送り」しない。だから「先送り」制度である退職金の「税制支援（退職給与引当
金)制度」が廃止されたのです。

新しい社員の「退職準備制度」はどうあるべきか？「選択制退職準備給付」制度です。

3. 社員の最大の問題。「国の年金」対策として「自分の年金」を

「国の年金」は不安。不安をとつくに、とおりこして、いまや「不信」です。当然です。

「国の年金」は賦課方式といい「先送り」方式です。現在の保険料は、現在の受給者に「年金」として払う。自分の年金分は若い世代が負担してくれる。少ない老人世代の年金分だけの保険料で、「自分の年金」は若い世代に「先送り」方式です。もう一度前の絵をご覧ください。

20世紀は「年金受給世代」が少ない。その負担分の年金保険料は安くて済みます。

しかしこれから21世紀の「自分の年金」へ保険料を負担してくれる若い世代は半減します。「先送り」してきた「自分の年金」分を負担してくれる筈の「若い人」が急減するのです。

「保険料の値上げ」か、「年金減額」が必要です。どちらも必要です。それほど大変なことです。

「保険料の値上げ」はもう法律で定められています。どんな少ない収入の人でも一律18.3%です。

100万円の給料に対し、18.3万円です。もはや限界です。内半分は事業主負担方式であり、給料明細に記載されないだけで、会社が負担している総額人件費であることに変わりありません。

「加入者(若い人)」が減少すれば年金も減る。これも法律に明記されています。

急減する「加入者(若い人)」に対応しての減額ですから、大変です。

問題なのは「どれだけ自分は減る？」これが分からないことです。それでは対策ができない。

「国の年金」減に対応して「自分の年金」を作る。「自分の年金」分に税金も社会保険料も免除。

これを実現することが「選択制退職準備給付制度」です。

「選択制退職準備給付制度」は企業の給付制度です。之までの退職金制度に代わる制度です。その法律的受皿が確定拠出年金法です。

現在の退職金制度



選択制退職準備給付制度



現在の退職金制度から「選択制退職準備給付制度」への移行が社員には受入れ安いでしょう。(現在の退職金制度がない場合は、新しい企業制度の創設になります。一番簡単な方式です)

(イ) 本来今負担している給料分の、退職時払いでなく、

「現在拠出」だから社員の権利保護が確実

(ロ) 「選択制」だから「活用の自由」がある。強制一律方式の「改善」提案になる

(ハ) 「国の年金」対策として、社員は自分の管理下にある「自分の年金」が作れる

「現在拠出」「選択制」そして目的が、「自分の年金」。この3項目がキーワードです。

本来それぞれの社員に今負担している給料分の選択拠出ですから、企業の追加負担ではない。社員が「自分の年金」を「国の支援」で作る、給与支給方法の社員による選択制度です。

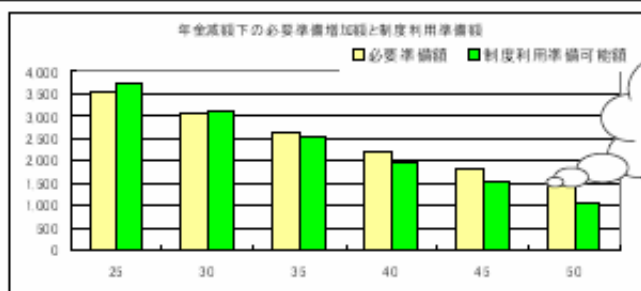
この制度は革新的経営で有名な大手2社導入済です。その中小企業版です。



「自分の年金」への「国の支援と「国の年金」減額。社員の制度利用効果と必要性

「国の年金」も毎年少しずつの減額、「自分の年金」も長い期間の努力です。したがって年金減額も制度利用効果も人により異なる。若い人ほど必要で効果が大きい制度です。

年金月額(万円)	月額生活費(万円)	物価上昇率(%)	運用金利(%)	長寿予測		
23.3万円の場合	26万円の場合	1.2%	2%	83才		
現在の年齢(才)	25	30	35	40	45	50
合計生活費(長寿予測迄合計)	8,907	8,392	7,906	7,448	7,017	6,611
改正前合計年金額	7,982	7,520	7,085	6,675	6,288	5,924
改正後合計年金額(改正法計算)	4,471	4,471	4,471	4,471	4,471	4,471
65歳時必要準備額(改正前)	925	871	821	773	729	686
66歳時必要準備額(改正後)	4,436	3,920	3,435	2,977	2,546	2,139
年金減のため必要準備額増加	3,511	3,049	2,614	2,203	1,817	1,453
選択年額(万円)	国の支援年額	社員実質負担				
年額61.2万円の場合(限度引上後)	年額18.0	年額43.2万円				
現在の年齢	25	30	35	40	45	50
国の支援累積(A) 65歳迄	721	631	541	451	361	271
同運用益	379	279	198	133	82	45
自分の負担累積(B)	1,237	1,083	928	773	619	464
同運用益	650	479	339	227	140	76
(同非課税効果分)(C)	159	114	79	51	31	16
企業支援累積(D)	490	428	367	306	245	184
同運用益(E)	257	190	134	90	56	30
制度利用 65歳時準備可能額	3,734	3,090	2,508	1,980	1,502	1,069
制度利用しない場合(65歳時)	1,728	1,448	1,188	949	728	524
国の支援合計(A+B+C)	1,259	1,025	818	635	474	331
企業支援累積(D+E)	747	618	502	396	300	214
社員の制度利用効果合計	2,006	1,643	1,319	1,031	774	545



制度を限度額まで
利用すれば年金減
は充分準備可能