

確定拠出年金（DC）のメリットを活かした福利厚生制度の充実

森 義博

生活設計研究部 主席研究員

要旨

1. DCのメリットを活かした福利厚生制度（DCライフデザイン制度）とは

- 月例給の一部を「ライフデザイン手当」とし、受取り方に複数のコース（全額DC、DC〇割・給与△割、…、全額給与）を設定
- 従業員の主なメリット……税制優遇（掛金・運用益非課税、受取り時に諸控除）を受けながら老後資金の準備が可能。特に60歳代前半の「つなぎ年金」に有効
- 企業の主なメリット……コストを節減しつつ福利厚生制度（従業員の老後資金準備のサポート）の充実が可能

2. DCライフデザイン制度の導入メリットのある企業とは

- 前払退職金制度を実施中の企業……前払退職金を当制度に置き換え、従業員の老後資金準備を企業としてサポート
- 中途入社の人型DC加入者が多い企業……個人型DCの手数料負担からの解放で従業員満足度を向上
- 退職給付債務の圧縮ニーズのある企業……適格退職年金・厚生年金基金からDB（確定給付企業年金）に移行した企業等。労使交渉のハードルが比較的低い当制度をまず導入
- DCのマッチング拠出に関心のあるDC未採用企業……限度額管理の煩雑さがない当制度も選択肢に

I はじめに

2001年にわが国に確定拠出年金制度（DC）が導入されてから10年が経過した。退職給付債務の圧縮、適格退職年金からの移行、長期勤続優遇型の退職金制度の見直しなど、各企業それぞれのニーズによりDCは採用され、加入者は400万人を超えた。

適格退職年金制度は10年間の移行期間を経て今春廃止となった。「2012年3月」という期限が切られたために、適格退職年金を採用していた企業は何らかの対応を取らざるを得ず、結果、企業年金の見直しは本年3月にひとつの節目を迎えることとなった。

適格退職年金の主要な受け皿としての役割が終わったDCは、いよいよセカンドステージに入ったといえる。ここで注目したいのは、DCが退職金制度そのものではなく、福利厚生制度として利用されるケースがみられるようになったことである。

退職給付債務の圧縮や雇用の流動化に対応するため、従来の退職金制度を廃止し、「前払退職金」として毎月もしくは賞与時等に支給する方式に移行した企業は少なくない。その中には、前払退職金を従業員の任意で企業型DCの掛金に投入できる制度を採用している企業もみられる。

本稿で取り上げるのは、この制度と似た仕組みだが、DCの掛金の財源が異なる。従来の退職金を元にした前払退職金を財源とするのではなく、毎月の給与の一部を切り出して前払退職金とし、それを財源とする。毎月受け取っている給与の一部を、従業員の意思で退職後の生活資金の積立てにまわす仕組みを、企業が福利厚生制度として設けるというものである。

給与の一部を、“今”受け取るのか“将来”のために積み立てるのかを従業員自身の考えで選んでもらうのだ。今のところこの制度に定まった名称はないが、従業員がDCを活用して自分自身のライフプランをデザインするという意味で、ここでは「DCライフデザイン制度」と呼ぶことにする。

II DCの特徴

本稿の主題であるDCライフデザイン制度に入る前に、一般的な企業型DCの特徴、特にメリットとデメリットについて簡単に触れておきたい。それは、DCライフデザイン制度として用いるDCも企業型DCであり、従業員側、企業側それぞれにとってのメリットとデメリットは、従来から退職金制度として用いられている企業型DCと基本的に共通だからである。

1. 従業員にとって

従業員にとって最大のメリットは、税制面での優遇である。掛金と運用益は全額非課税、さらに受取り時にも各種控除が適用される。

ただし、掛金には上限が定められている（他に企業年金がない企業は月 51,000 円、他に企業年金がある企業は月 25,500 円）。なお、後に触れるマッチング拠出を導入した企業においても、企業が拠出する掛金と本人が拠出する掛金の合計がこの限度額以内に収まらなければならない。

一方、運用責任を従業員自身が負う点が、従業員にとってのデメリットといわれる。運用成果が従業員の年金資産額の増減にストレートに反映される。運用成果はプラスにもマイナスにも振れうるので、本来メリ・デメとしては中立なのだが、運用環境が厳しい昨今、企業による保障がない点が際立ち、デメリットと理解される点は致し方ない。

さらに、原則として 60 歳まで受給できないという留意点がある。アメリカの 401(k) では、所定のペナルティを支払えば途中で受取りも可能であるが、わが国のDC（日本版 401(k)）は老後資金としての位置づけが厳格である。

以上挙げた、運用が自己責任である点と 60 歳まで受給できない点が、選択加入制の DC 制度では、従業員に加入を慎重にさせる主な要因となっている。

2. 企業にとって

企業のメリットとしてはまず、運用リスクを負わない点が挙げられる。確定給付型の年金では、運用成果が不調で積立不足が発生した場合には掛金の追加等が必要となるが、DC の場合は、掛金を拠出した時点で年金資産に対する企業としての責任は完了する。

さらに、退職金制度のうち DC の部分については、退職給付債務が発生しない点も大きなメリットである。

一方、企業は毎月確実に掛金を払い込まねばならず、キャッシュの支出を先送りすることはできない。この点が、退職者が出るまで支出が発生しない退職一時金制度との比較においてはデメリットといえよう。また、自己都合退職や懲戒解雇の場合の支給率を抑えるといった金額調整ができない点、長期勤続を優遇するいわゆる「S 字カーブ」の退職金制度には馴染みにくい点なども留意点といえる。

図表 1 企業型 DC の主なメリットとデメリット

	メリット	デメリット
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 掛金・運用益が非課税、受取り時も各種控除 ☆ 高い運用成果が得られれば年金資産が増加 ☆ 年金資産を持って転職できる（ポータビリティ） 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 従業員自身が運用責任を負う ✓ 原則 60 歳まで受給できない ✓ 加入 10 年未満の人は受給待ち期間あり
企業	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 運用リスクを負わない（積立不足の補填不要） ☆ 退職給付債務が発生しない ☆ 従業員に退職給付を実感させやすい 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ キャッシュが毎月確実に支出される ✓ 従業員の投資教育を行う責任あり ✓ 長期勤続優遇の退職金制度に不向き

Ⅲ DC のメリットを活かした福利厚生制度——DC ライフデザイン制度

1. 制度の仕組み

DC ライフデザイン制度の仕組みは極めてシンプルである。

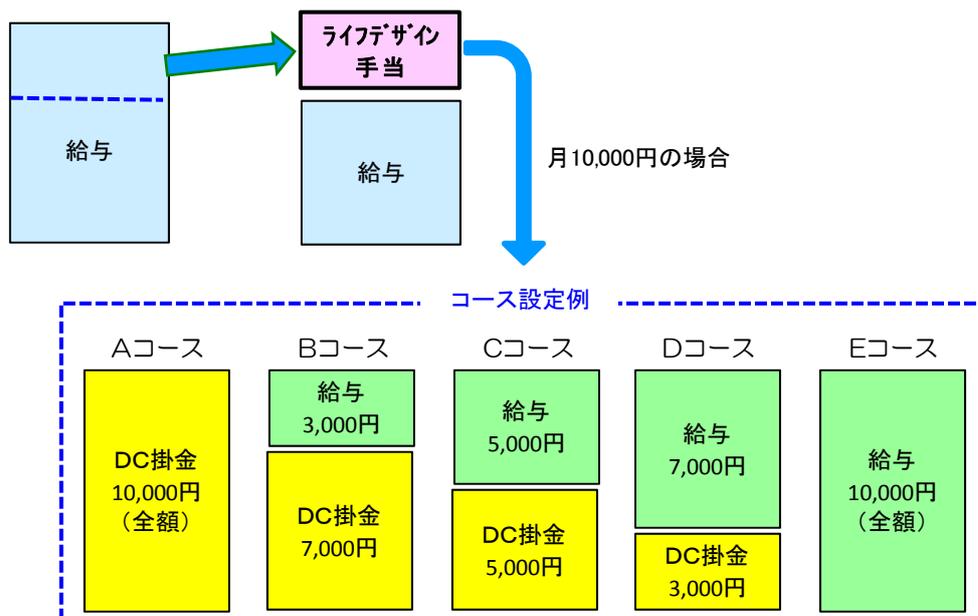
月例給の一部を切り出して前払退職金とし、この制度用の支給項目とする（ここでは「ライフデザイン手当」と呼ぶ）。そして、ライフデザイン手当の受取り方として複数のコースを設ける。例えば、A コースは全額を DC 掛金、B コースは 7 割を DC 掛金で 3 割を給与、……X コースは全額を給与、といったコースを作り、その中から従業員に選択してもらうのである。

一旦選択したコースは、所定の時期、例えば年 1 回変更できるようにする。

なお、DC 制度上の制約から、コース選択の仕方には若干のルールを設ける必要がある

る。1つは、DCの加入者が任意に脱退することは認められないため、一旦DC掛金の含まれるコースを選んだ場合、その後全額給与のコースに変更することはできない。もう1つは、他社からの転職者などで個人型DCの資産を持ち込む場合は、DCの加入者となって掛金を払い込んでいかなければならない。つまり、DC掛金の含まれるコースを選ぶことが求められる。

図表2 DCライフデザイン制度の仕組み



2. 従業員にとってのメリット

(1) 税負担の軽減

DCの掛金に充当する金額には所得税・住民税がかからず、課税は実際に受け取る60歳以降まで繰り延べられる。給与所得が退職所得に振り替えられることで、課税時期が繰り延べされ、さらに退職所得としての税制優遇が受けられるわけである。

なお、確定拠出年金や確定給付企業年金などの年金資産にかかる税として、特別法人税が法律に定められている。これは、課税繰り延べに対する利子に相当するものと解釈されており、税率は年金資産に対し年1.173%である。ただし、課税は長らく凍結されており、昨今のような低金利環境の下で実際に課税されることは当面考えにくい。

(2) 社会保険料の軽減

DC掛金に充当した分、毎月の給与が減額になるため、社会保険料負担が軽減される。ただし、厚生年金や厚生年金基金については、給与が減ることで平均標準報酬額が下がり、将来受給する年金額が減少する可能性がある。

(3) 税負担と社会保険料軽減の効果

以上述べてきた税負担と社会保険料軽減によるメリットと、平均標準報酬額低下によるデメリットを総合し、DCへの加入効果を検証してみたい。

40歳の男性が60歳までの20年間、月1万円（年間12万円）を、給与で受け取って自分で運用する場合と、DCの掛金に投入する場合を比較した（図表3）。扶養家族は専業主婦の妻のみ、年収は40歳から60歳まで600万円が変わらないものとする。

図表3の〔A〕は、自分で運用する場合（①）もDCに加入する場合（②）も、運用商品が年1%で運用できたケースである。

①は年間12万円から税金や社会保険料が引かれた手取り約9万円が運用原資となる。さらに運用益（このケースでは預金利息を想定）に20%課税された結果、60歳時の資産額は約196万円と試算される。

一方、②は年12万円全額がDCに投入され、年1%で運用されて60歳時には約267万円となる。ただし、平均標準報酬額が月1万円減少するため、将来の厚生年金の受給額が減少する（実際の標準報酬額はランク制のため、給与が月1万円減少しても標準報酬額が変わらない場合も、逆にもっと減少する場合もあるが、ここでは単純に1万円減少することとした）。この試算では比較の都合上、①、②とも60歳時点での価値を計算した。そのため、60歳の男性の平均余命（約23年、83歳）まで生きるものと仮定し、厚生年金の減少額は、65歳から83歳までの18年間の受給額の差を運用利回りで割り引き、60歳時点での価値に引きなおして用いている。

さて、試算結果をみると、年平均1%で運用される〔A〕ではDCに加入したほうが約50万円多い。また、利回り0%すなわち運用益にかかる税金の有無が無関係な〔B〕においても、DCに加入したほうが約36万円上回るという結果だった。

図表3 厚生年金受給額減も踏まえたメリット試算——60歳時資産額の比較

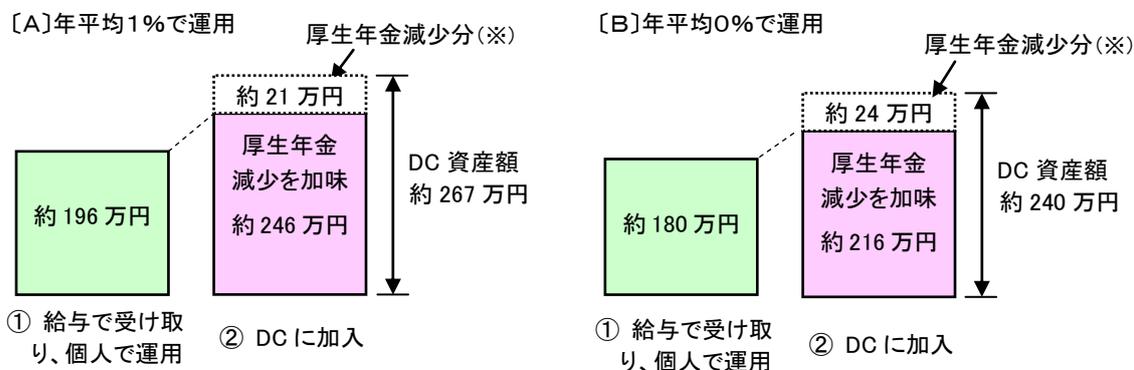
【設定】40歳男性。扶養家族は妻のみ。年収600万円（60歳まで増減なし）

① 給与で受け取り、個人で運用

税金と社会保険料を引いた手取り金額を60歳まで運用。運用益には20%課税

② DCに加入

掛金月1万円で60歳まで運用。厚生年金の減少分を考慮（※）



（※）DCに加入した場合は平均標準報酬額が月1万円減少すると仮定。65歳から83歳（60歳時の平均余命）まで18年間に受給する年金の総額について、DCに加入した場合と加入しなかった場合の差額を、60歳時の現価に引きなおし（〔A〕は年1%、〔B〕は年0%で計算）。

このように、掛金非課税の恩典によって、厚生年金の減少を考慮しても、DCに加入したほうが有利であることがわかる。さらに、運用利率が高いほど、運用益非課税による差額は大きくなる。

ここから、60歳以降の資金準備が目的であれば、利回りを特に期待せず、元本確保型の商品のみで運用するつもりであっても、DCを選択することが合理的といえることができる。

(4) 60歳代前半の収入確保

厚生年金の受給開始年齢引き上げによって、1953年4月2日以降生まれの男性、1958年4月2日以降生まれの女性には、60歳代に公的年金の空白期間が生まれる。そして、1961年4月2日以降生まれの男性、1966年4月2日以降生まれの女性は、繰り上げ支給を受けないかぎり、65歳になるまで厚生年金はまったく受け取れなくなる。60歳代前半の雇用条件は現在より改善されていくだろうが、それでも60歳以前と同等の勤労収入はなかなか期待しづらい。そこで、厚生年金支給開始までの「つなぎ年金」としてのDCの重要性が高まっていく。

では、実際にDCライフデザイン制度でどの程度の資金を確保することができるだろうか。掛金月額1万円(年12万円)を20歳、30歳、40歳からそれぞれ積み立てた場合で試算してみた。

「つなぎ年金」は受取り期間が5年と短いため、積立て期間と受取り期間の長さの違いによって、仮に運用利回りがゼロであっても、毎年受け取る年金額を充実させる効果が期待できる。この効果は、当然若い時期に積立てを開始した人ほど大きい。

現在30歳の人を例にとってみよう。60歳まで30年間積立てを行うことになり、図表4のとおり、月1万円の掛金に対し、運用利回り0%のケースで受取り額は月6万円、仮に年2%で運用できた場合は月8.8万円を受け取れる計算になる。毎月の掛金額を3万円とすれば、利回り0%と想定しても年金額は月18万円となり、公的年金の代替として現実味のある金額となる。

図表4 DCライフデザイン制度を「つなぎ年金」として活用する場合の受取り額試算
—— 掛金月額1万円(年額12万円)。60歳から5年間で受取り(*1)

積立て 開始年齢	積立て 期間	受取り 期間	年間受取り額(カッコ内は1カ月あたり)(万円)			
			運用利回り(*2) 年0%	年1%	年2%	年3%
20歳	40年間	5年間	96.0 (8.0)	122.1 (10.2)	156.9 (13.1)	203.5 (17.0)
30歳	30年間		72.0 (6.0)	86.9 (7.2)	105.3 (8.8)	128.4 (10.7)
40歳	20年間		48.0 (4.0)	55.0 (4.6)	63.1 (5.3)	72.5 (6.0)

(*1) 掛金は年始に1年分一括払込み、年金は年末に1年分一括受取りとして計算。

(*2) 運用利回りは、積立て期間と受取り期間を通じて変わらないと仮定。

ただし、公的年金のように物価スライドはないので、物価上昇率を運用利回りでカバーすることが必要になる。そのため、DCの掛金額を考える際には、物価上昇の殆どない現在の経済環境の下では、運用利回りゼロで受取り希望額に到達するようなプランを立て、掛金額を設定することが妥当だといえよう。

ライフデザイン手当をDCの掛金に投入する場合と給与で受け取る場合を、従業員側からみて比較したものが図表5である。

図表5 DC掛金と給与受取りの比較——従業員にとって

		DC掛金	給与受取り
ライフデザイン手当（DC掛金）の取扱い	税金	非課税	給与所得として課税（*）
	社会保険料	算定の対象外 ※厚生年金の受給額減少の可能性	算定の対象
運用益に対する税金		非課税	利子所得、配当所得、譲渡所得として課税
実際の受取り	受取り時期	60歳～70歳の間に受取り開始（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り開始年齢繰り下げ	毎月受取り
	税金	年金：公的年金等控除を適用 一時金：退職所得控除を適用	（上記（*）参照）

3. 企業にとってのメリット

（1）福利厚生制度の充実

企業にとってのメリットとしては、まず福利厚生制度の充実が挙げられる。そこには2つのポイントがある。

1つめは、従業員の60歳代前半の所得確保である。従業員にとってのメリットでも触れたように、受給開始年齢が引き上げられる厚生年金に代わって、60歳代前半の「つなぎ年金」としてDCライフデザイン制度を活用することができる。

2つめは、追加コストをかけずに、福利厚生制度の充実を図ることができる点である。経営環境が厳しい中、多くの企業にとって法定外福利費の予算を拡大することは現実的ではないだろう。この点については次項で詳しく述べることにする。

(2) コストの節減

月例給与から切り分けてDCの掛金に充当した額は、社会保険料の算定対象外である。したがって、厚生年金保険料、健康保険料、介護保険料、雇用保険料等の節減が図れる。従来の退職金からDCに移行するケースではこうしたメリットは発生しないので、DCライフデザイン制度ならではの特長といえる。

一方で、DCの運営管理機関や資産管理機関に支払う制度運営費が発生する。制度運営費は一般的に、規約単位にかかる定額部分と、加入者数や年金資産額に応じた比例部分から構成される。したがって、加入率や1人あたりの平均掛金額が極端に低い場合には、制度運営費が社会保険料の節減分を上回り、結果としてコストが増えることもあり得る。しかし、一定以上の加入率と平均掛金額が確保できれば、コストダウンが可能である。

このように、コストを実質的に節減しながら新しい福利厚生制度を設けられる点は、企業にとって大きな魅力といえる。

図表6は記載の前提条件にもとづいて社会保険料の節減分とDCの手数料を比較したものである。この試算は制度導入当初のものなので、年金資産額が少ない（したがって資産管理機関手数料は最低保証額の120,000円）が、将来的に年金資産が蓄積されて資産管理機関手数料が増えても、相当のコスト削減効果が期待できる。

図表6 DCライフデザイン制度による年間のコスト削減効果試算

【前提条件】

従業員数：500名（うち40歳未満250名、40歳以上250名）

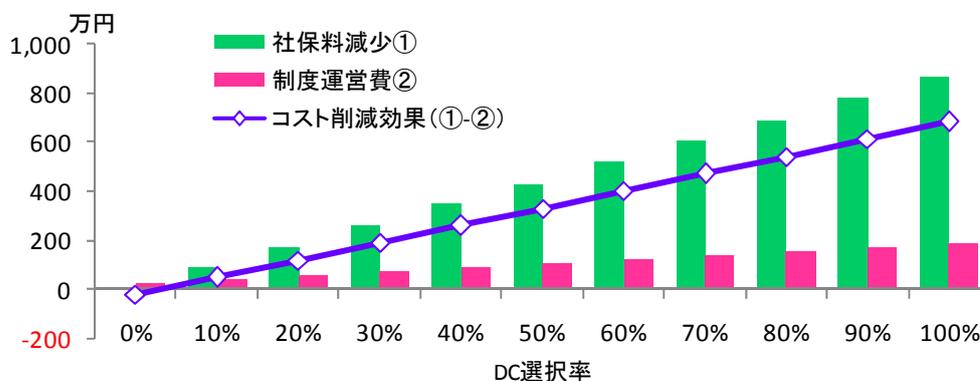
社会保険料率（事業主負担分）：40歳未満14.041%、40歳以上14.816%

制度運営費（一例）

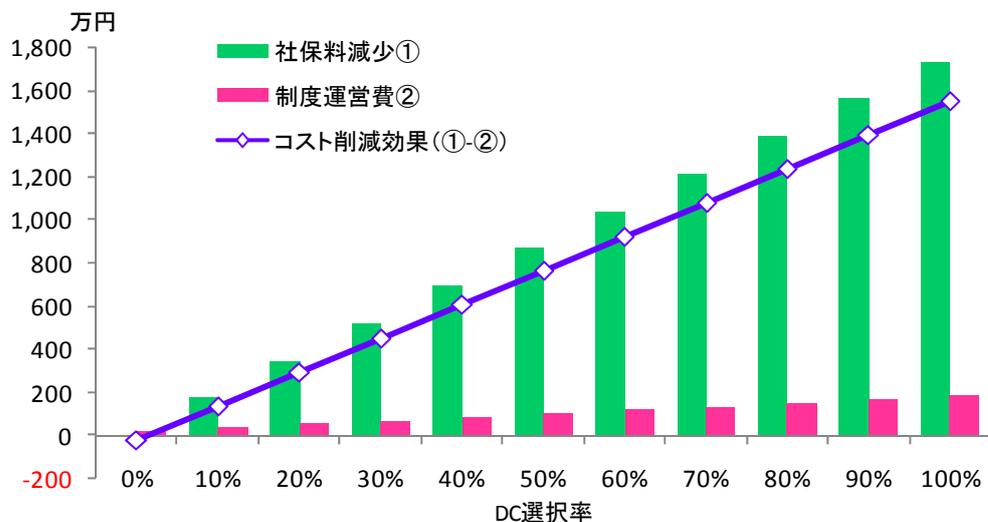
運営管理機関手数料：96,000円+DC加入者数×3,240円

資産管理機関手数料：年金資産額×0.1%（最低年間120,000円）

<DC掛金が月10,000円（一律）のケース>



<DC掛金が月 20,000 円（一律）のケース>



以上から、企業が十分なコスト節減メリットを享受するためには、2つの留意点があることがわかる。

まず第1はDCの選択率を高めることである。DCは一旦加入すると脱退が認められないため、従業員がDCを選択することに慎重になる可能性がある。老後資金準備の必要性和DCのメリットを従業員に十分理解させるとともに、DCライフデザイン制度そのものをより魅力的に見せることが重要である。

留意点の2つめは、加入者の掛金額の平均が低くなりすぎないようにすることである。DC加入後に手取り額の不足を感じる従業員が発生することに備えて、DC掛金の選択肢に月 1,000 円（残りは給与受取り）といったコースを設定するケースがある。DC掛金をゼロにはできないが、このコースを選べば、全額を給与として受け取る場合と殆ど差がないからである。しかし、加入者の多くがこのコースに集中してしまうと、社会保険料の節減効果が十分に得られないおそれがある。

IV DCライフデザイン制度の導入メリットのある企業

前章で挙げたDCライフデザイン制度の特徴を踏まえると、導入にメリットがあると考えられる企業のタイプがいくつか浮かび上がってくる。

1. 前払退職金制度を実施中の企業

まず挙げられるのは、前払退職金制度を実施している企業である。その多くは、適格退職年金を解約、あるいは厚生年金基金を解散して、前払いに移行した企業である。

前払退職金制度の企業で働く従業員にとって、厚生年金以外の老後資金は自助努力で準備するしかない。企業としては、勿論それを承知でこの制度を選択したのだろうが、何年か制度を運営するなかで、従業員の老後資金作りを企業として多少は後押ししてあ

げたいという潜在ニーズが生まれていることは、想像に難くない。

前払退職金を月例給で支給している企業では、基本給とは切り分けられている前払退職金に該当する支給項目が現に存在しているので、これをDCライフデザイン制度に置き換えればよい。

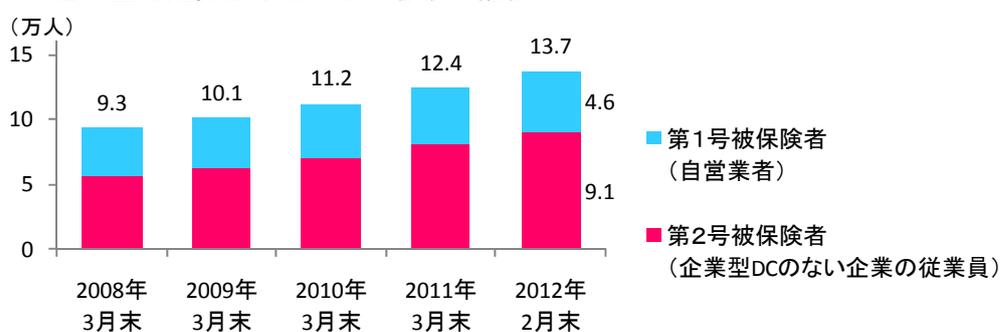
この支給項目は、従業員がどれだけそう認識しているかは別として、“退職金の前払い”という位置づけであるから、それをDCの掛金に充当することは趣旨に適っている。特に現在、毎月受け取った前払退職金を、その趣旨どおり退職後のために個人的に積み立てている従業員にとっては、税制メリットのあるDCが選択肢に加わることは大歓迎のはずである。

2. 中途入社の個人型DC加入者が多い企業

わが国にDC制度が導入されてから 10 年が過ぎ、労働者の流動化も進むなかで、企業型DCのある企業の従業員が転職し、企業型DCのない企業に勤めているケースも増えてきた。特に中途入社の多い企業は、こうして個人型DCの加入者あるいは運用指図者となっている従業員を多く抱えている。

こうした従業員にとっては、超低金利の元本確保型商品、パフォーマンスが不安定なリスク商品のいずれを選択しているにせよ、個人型DCの手数料が相対的に重い負担となっているはずである。福利厚生制度として企業型DCを用意すれば、手数料負担から解放され、従業員満足度が向上するに違いない。

図表 7 個人型確定拠出年金の加入者数の推移



(出所) 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」より作成

3. 退職給付債務の圧縮ニーズのある企業

退職給付債務の圧縮を課題としている企業にもメリットがあるといえる。そもそも企業経営側にとってDC制度は、退職給付債務圧縮の最も有効な手段のひとつとして登場したのだが、DCライフデザイン制度ではやや変化球的にDCを活用することになる。

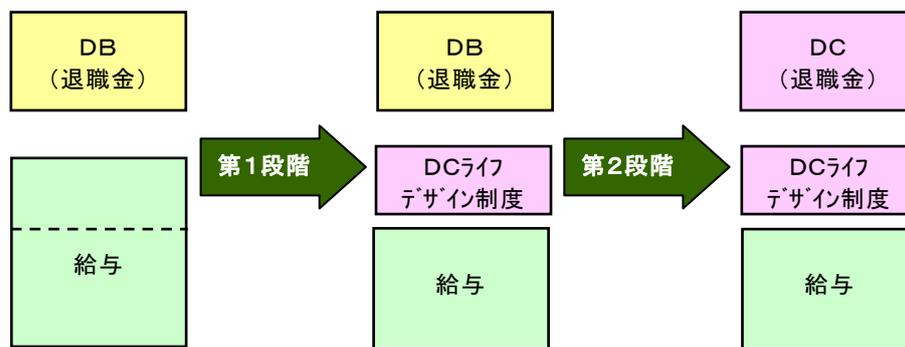
適格退職年金からの移行や厚生年金基金の代行返上などを経て、確定給付企業年金(DB)を採用している企業は多い。中には、旧制度からの移行に際して一度はDC導入を検討したものの、従業員の資産運用負荷などを考慮してDBに落ち着いた企業もあ

るだろう。そうした中には、退職給付債務を軽減するために、現在のDBを将来的にはDCに移行したいと考えている企業も少なくないに違いない。しかし、昨今の厳しい運用環境では、DCを導入する際の労使交渉のハードルは高そうだ。

そこで、従業員にとってのメリットが説明しやすく、従業員側の納得が比較的得やすいDCライフデザイン制度をまず導入し、ある程度時間をかけて従業員にDCのメリットを理解してもらう方法が考えられる。そして、次のステップとして、退職金制度であるDB部分をDCに移行するのである。この場合DCは、退職金部分とDCライフデザイン制度部分の2階建てとなる（図表8）。

なお、DB部分を全てDCに移行するのであれば、DCの掛金（退職金部分とDCライフデザイン制度部分の合計）を最大月 51,000 円まで設定できるが、DBを一部残す場合は、DC掛金は 25,500 円が上限になることに留意が必要である。

図表8 DCライフデザイン制度を先行導入するイメージ



4. DCのマッチング拠出に関心のあるDC未採用企業

確定拠出年金法の改正により、今年から企業型DCに従業員拠出（マッチング拠出）が認められることとなった。マッチング拠出制度では、従業員が払い込む掛金は全額所得控除され、運用益も勿論非課税である。老後資金準備をしようとする従業員に税制メリットのある手段を提供するという点で、マッチング拠出はDCライフデザイン制度と同じような効果を持つ制度といえる。

したがって、DBからDCに移行するケース、あるいは現行制度の外枠でDCを新規導入するケースでは、DCにマッチング拠出を設けることで従業員福利が充実するものと考えられる。一方、事業主掛金の財源を新たに捻出することが難しい場合や、DBからDCに移行するための労使協議が困難な場合は、まずDCライフデザイン制度を導入することが合理的であろう。

なお、図表9のとおり、マッチング拠出を設けるDCプランでは、掛金限度額（他に企業年金がない場合は月 51,000 円、ある場合は月 25,500 円）を事業主掛金と従業員掛金の合計額で管理しなければならない。さらに従業員掛金は事業主掛金と同額以下でなくてはならないという条件もある。事業主掛金が給与比例である場合などは、昇給など

による事業主掛金の変動と、従業員の希望による従業員掛金の変更があり、掛金限度額管理が煩雑で企業の事務負荷が大きいという問題が指摘されている。

その点、DCライフデザイン制度であれば、選択できる掛金額は限度額の範囲内で予め設定されているので、限度額管理の必要はない（退職金制度のDCとDCライフデザイン制度の2階建ての場合は、合計額での限度額管理が必要）。

図表9 マッチング拠出の掛金限度額



V DCに対する従業員の漠然とした不安を取り除くために

以上のように、DCライフデザイン制度は、従業員・企業双方にとってメリットに富んだ制度といえる。しかし、多くの従業員がDCを選択しなければ、メリットが活かされることはない。DCに対する従業員の漠然とした不安を予め取り除き、冷静に正しく選択判断ができる環境を整えておくことが肝要である。

そこで最後に、従業員にとってのデメリットとしてしばしば挙げられる2点について、「DCライフデザイン制度ではどうなのか」という観点で確認しておきたい。なお、これまで述べた内容と一部重複する。

1. 運用リスクに対する考え方

退職一時金や適格退職年金などからの移行先としてのDC制度は、旧制度での退職金水準を意識して設計されることが多い。「旧制度での定年のモデル退職金は〇万円。したがってDCの資産額も60歳時に同額の〇万円になるように」と前提を置き、そこから逆算して掛金を決めるわけだが、その際に「年平均△%の利回りで運用できる」と想定する（これを「想定利回り」と呼ぶ）。掛金は想定利回りで割り引いて設定されるので、従業員にとっては、自分の選んだ商品の運用成績が想定利回りに達しないと、旧制度なら手にできたはずの退職金額を受け取れない。

企業年金連合会が2010年に行った調査(注)によると、想定利回りの平均は2.16%。2.0%ないし2.5%で全体の7割を占めている。定期預金や生保会社の年金など元本確保型の商品だけで年2%以上の利回りを実現することは現状では困難で、リスク性商品を

取り入れることが必要となる。

ところが、「DCライフデザイン制度」ではこの点がまったく異なる。

比較すべき対象は“将来”の退職金額ではなく、“今”の給与である。想定利回りのような目標とすべき利回りは存在せず、あくまでも給与で受け取る場合との損得で判断すればよい。掛金・運用益非課税などのメリットにより、Ⅲ章2.で検証したとおり、手取り給与をもとに個人で同類の商品で運用する場合と比較すれば、DCのほうが条件は有利である。特段高いリターンを望まず、元本確保型商品のみで積み立てることを望む人にとっても、DCの選択に利がある。

さらに、同じマザーファンドで運用する投資信託（したがって運用成績は同じ）であっても、個人向け商品では購入時の手数料があるものが多いが、DC用の商品では殆どないとか、資産にかかる手数料（信託報酬）もDC用商品のほうが安い場合があるなど、DCでの運用が相対的に有利となるケースが多い。

強いてDCのデメリットを挙げるとすれば、予め設定された金融商品に選択肢が限られる点であるが、設定商品によほどの偏りがなければ、メリットを打ち消すほどのものとはいえないだろう。

（注）企業年金連合会「第3回 確定拠出年金制度に関する実態調査」（2010年12月）

2. 途中引き出し不可に対する考え方

DCの積立金を60歳以前に引き出せない点は、従業員にしっかり理解してもらわなければならない。特に、DCライフデザイン制度では、以前は毎月の給与で受け取っていたお金なのだから好きなときに引き出せるはず、といった誤解がないよう、十分留意する必要があるだろう。

ただし、60歳以降のための積立てである趣旨を正しく理解したうえでであれば、この点は逆にメリットともなりうる。途中引き出しができないことは、裏返せば確実に積立てができることだからである。

また、現在個人で老後のために定期的に積立てを行っている人であれば、毎月の積立て方法をDCライフデザイン制度に変更することで、税制優遇を活用した効率的な積立てが可能になるのである。

DCライフデザイン制度の良さが多くの企業と従業員に理解され、従業員福利の向上に役立てられることを願ってやまない。