

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

① 総額人件費見直しによる導入事例

会社プロフィール

業種: 保険代理店
従業員数: 役員3名 社員20名
平均年齢: 41歳(社員)
所在地: 東京
これまでの退職給付制度: なし



ゆとりライフ401kプラン導入のポイント

- ①これまで退職給付制度を実施していなかったが、社員が税制のメリットを享受して老後資金を準備できるようにゆとりライフ401kプランの導入を決定した。
- ②会社の経営状況を鑑み、掛金のうち会社が定額で1万円と社員の総額人件費を見直しにより給与を一定額減額した減額分とを合算した額をゆとりライフ401kプランの掛金とした。
- ③ゆとりライフ401kプランの掛金については、社員がゆとりライフ401kプランの掛金と前払退職金の受け取り方を選択できる仕組みとすることで、社員の多様な資金ニーズにこたえる制度設計を実現した。

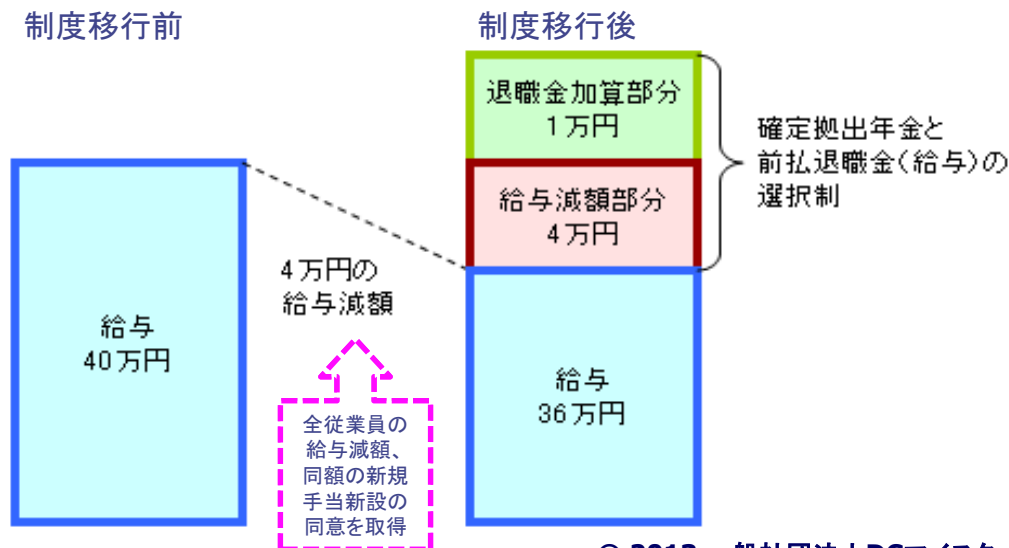
導入事例(確定拠出年金の制度設計例)

① 総額人件費見直しによる導入事例

ポイント

- ①会社として確定拠出年金に拠出できる掛金は社員一人あたり1万円であった。しかしながら、掛金1万円では社員の老後資金として十分ではなかったことから、総額人件費を見直し、給与を4万円減額して、会社からの拠出金1万円と給与減額分の4万円を確定拠出年金の掛金と前払退職金(給与)の選択制とした。
- ②社員には車のローンや住宅ローンを抱えているなど、給与で受け取りたいとのニーズも多く、多様な資金ニーズにこたえるため選択コースをAからEまで5段階とし、自由に選択できるよう配慮した。

制度移行イメージ



選択制401kの掛金設計例

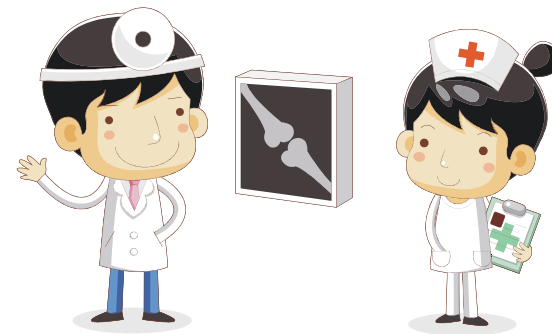
選択コース	401k掛金	前払退職金(給与)
A	10,000円	40,000円
B	20,000円	30,000円
C	30,000円	20,000円
D	40,000円	10,000円
E	50,000円	0円

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

② 加入者数5名での導入事例

会社プロフィール

業種: 医療法人
従業員数: 役員2名 正社員3名
平均年齢: 45歳
所在地: 東京
これまでの退職給付制度: なし



ゆとりライフ401kプラン導入のポイント

- ①これまで小規模な医療法人のため退職金制度を実施してこなかったが、人材確保と社員の老後資金確保のため、また税制の優遇措置を最大限利用することが可能な確定拠出年金制度を導入することにした。
- ②確定拠出年金の導入に当たっては加入者数が5名と小規模であったため、1名から引き受けが可能な確定拠出年金を導入することとした。
- ③運営管理機関の提供する就業規則等の雛型を活用し、合わせて未整備であった諸規程の制定も行った。WEBサイトから資料請求後、約2カ月で制度を導入することができた。

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

③ 諸手当変更と賃金カーブ見直しを伴った導入事例

会社プロフィール

業種:看板等製造販売
従業員数:役員2名 社員48名
これまでの退職給付制度:なし



ゆとりライフ401kプラン導入のポイント

- ①これまで退職給付制度を実施していなかったが、社員が税制のメリットを享受して老後資金を準備できるようにゆとりライフ401kプランの導入を決定した。
- ②社員がゆとりライフ401kプランの掛金と前払退職金の受け取り方を選択できる生涯設計手当の創設に伴い、従来の諸手当を改定して調整。支払給料として若干増加した分は、DC加入による社会保険料削減と、将来的な賃金上昇カーブを抑制することで、総額人件費をコントロールする。
- ③従業員説明は、1. 社内回覧文書 → 2. 社内での説明会で詳細質問のある従業員を募り → 3. 後日SCとマイスターにて個別対応、というステップで行い加入率は50%以上となった。また、個別相談会では、一部の従業員からライフプランなどの質問もあり、今後の投資教育や保健見直し相談などのニーズも伺えた。

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

④小規模医療法人の例

会社プロフィール

業種: 医療法人
従業員数: 常勤役員2名、正社員10名
平均年齢: 34歳
これまでの退職給付制度: なし



ゆとりライフ401kプラン導入のポイント

- ① これまでオーナー役員より高額な役員報酬に対する節税提案を求められていたが、決め手となるような節税商品はなかった。今回確定拠出年金を紹介すると、その節税効果の大きさと将来の年金に対する不安感から導入決定となった。
- ② また1名から加入できる選択制であることが決定の大きな要因となった。
- ③ 導入に際しては、DCサポートセンターの協力を仰ぎながら、従業員説明会を開催し、若い従業員が多い職場だが、老後の備えや社会保険について等を考えるきっかけとなった。
- ④ 申請手続きもスムーズに行うことが出来た。

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

⑤セミナー内容を重視した導入事例

会社プロフィール

業種:建物サービス業
従業員数:役員5名 社員53名
平均年齢:38歳(社員)
これまでの退職給付制度:なし



ゆとりライフ401kプラン導入のポイント

- ①マイスター(保険代理店)の法人顧客にコンサルティングの一環としてアプローチし、全社員向けのセミナー実施の機会を設けた。
- ②若い従業員も多いことから、セミナーには新聞記事を取り上げ、老後の備えについて考えるきっかけを提供できるような工夫をした。結果は非常に好評で、アンケートをとったところ、半数以上の従業員が選択制の導入を希望した。
- ③従業員数が多い会社なので、大幅な社会保険料削減や節税効果も見込める。

導入事例(会社プロフィールと導入のポイント)

⑥

【導入企業のプロフィール】

従業員数: 10人(役員3人) うち正社員数6人

業種: 不動産仲介・管理

関係: 顧問先(マイスターは税理士)

初回面談日・相手: 社長

ヒアリングシート入手日 11月中旬

申請月/ 導入月 12月/4月

従業員説明会:事業主 & マイスター 開催

投資教育:従業員説明会の中で簡単に触れた

加入者数: 4名



社労士のマイスターさんと共同で対応