

最近、顧問先から聞かれる“確定拠出年金”

——基本を押さえて提案力アップを

社会保険労務士法人総合経営サービス肥後労務管理事務所 代表 白井 章稔（しらい あきとし）氏

社会保険労務士法人総合経営サービス肥後労務管理事務所 代表社員。現在、3拠点で事業を展開し、スタッフ数は約90名。働く人と企業がともに成長できるように総合的なサービスを提供している。

企業型確定拠出年金（DC）の導入支援は累計800社を超え、昨年だけで250社をサポート。退職金制度の見直しや社員説明会、CFP資格を活かした投資教育にも力を注ぎ、企業と従業員の将来を見据えた制度づくりに取り組む。最適な退職金・福利厚生プランを提案することで、経営者と従業員がより豊かな働き方を実現できるよう尽力している。



当連載もいよいよ最終回です。これまで、企業型DCが注目される背景や制度概要、そして社労士にとって大きなビジネスチャンスである理由を解説してきました。今回はその集大成として、顧問先に「どう提案し、導入を支援するか」という最も実践的なテーマを深掘りします。

■変化する環境と「社員の将来」という経営課題

少子高齢化、老後資金2000万円問題、物価高——。現代は、社員一人ひとりが「自助努力」で将来に備える力が不可欠な時代です。転職が当たり前の今、企業には雇用の安定だけでなく「個人の資産形成を後押しする仕組み」が求められています。

もちろん経営者は「今すぐの賃上げ」も考えなければなりません。しかし、社員が長期的に安心して働ける環境整備も、企業の持続的成長に欠かせない経営テーマです。この現在と未来の双方に応える視点こそ、私たち社労士が顧問先に提供できる価値なのです。

そこで私たちが提案したいのが、退職金制度としての企業型DCです。これは、従来の退職金が抱えていた課題を解決し、これからの企業と社員双方にメリットをもたらす、新しい時代の仕組みです。

企業型DCの提案には、顧問先の状況に応じて大きく分けて2つの方法があります。

■CASE 1：退職金制度が“未導入”の企業への「新設」提案

まずは、退職金制度が未導入の企業への提案です。今や「退職金ゼロ」は採用市場で明確なハンディキャップになり得ます。優秀な人材ほど、給与だけでなく将来の安心につながる福利厚生を重視します。

企業型DCは、ゼロから始められる新時代の退職金制度です。これは、社内に退職金規程や将来のための積立金がない状態からでも、企業が無理のない範囲で掛金を設計し、制度をスタートできるという意味です。将来の負担額が読めないリスクがないため、導入のハードルは低く、「会社が自分の将来を考えてくれている」という安心感は、エンゲージメントの向上にも直結します。

■CASE 2：既存制度を“見直す”ための「更新」提案

次に、既存の制度をアップデートするという提案です。「退職金制度はあるが、誰も中身を把握していない」——そんな“塩漬け”状態の顧問先も多いのではないのでしょうか。このようなブラックボックス化した制度では、社員が「自分がいくらもらえるか分からない」ため、モチベーションにつながりにくいのが実情です。

この課題を解決するのが、企業型DCへの「制度のアップデ

ート」です。自分の積立額や運用成果がいつでも「見える化」されるため、社員の納得感と資産形成への当事者意識は格段に高まります。経営者にとっても、将来の退職給付債務のリスクを軽減できる、労使双方にメリットのある提案です。

■提案で想定される2つのQ&A

Q1：「今は退職金より、まず賃上げが先ではないか？」

「今は退職金より、まず賃上げが先」という声は当然です。しかし、賃上げと企業型DCは二者択一ではありません。企業型DCは、企業の掛金が全額損金となり、従業員にとっても手取りに直結しやすい制度設計となっています。賃上げが「現在」への投資なら、DCは「未来」への投資。「いまの時代に合った福利厚生の在り方」として両輪で進める視点を提示できるのは、私たち社労士ならではの、と考えます。

Q2：「60歳まで引き出せない退職金に、意味はあるのか？」

次に、「退職金は会社を辞める時にもらえるもの。60歳まで引き出せないのでは意味がない」という本質的な問いです。これに対して、私たち専門家はこう伝えるべきです。「引き出せないことこそ、この制度の最大の強みです」と。

人間は、残念ながらそれほど強くありません。退職時にたとえ100万、200万円の一時金を受け取っても、多くは日々の生活費や短期的な支出で消えてしまい、本来の目的である「老後の備え」として残しておくことは、非常に困難です。

企業型DCが原則60歳まで引き出せないのは、そうした目先の誘惑から、社員一人ひとりの貴重な老後資産を国が制度として確実に守ってくれる「鍵付きの貯金箱」の役割を果たすためです。さらに、転職時に資産を次の職場へ引き継げるポータビリティは、この「引き出せない」設計と連動して真価を発揮します。

■おわりに — 「シン・退職金制度」の提唱

ここまで、企業型DCが中小企業の課題をいかに解決できるかを見てきました。このような現代の状況を踏まえ、私はこの仕組みを、従来の退職金制度とは一線を画す、「令和時代のシン・退職金制度」と呼んでいます。

キャリアを通じて「自分の退職金」を育て続けられる、この新しい仕組みこそが、働き方が多様化する現代に真にマッチしているのです。

中小企業だからこそ導入効果は大きく、人事労務の専門家である社労士だからこそ、その価値を正しく伝えられます。本連載が、先生方が顧問先と共に未来を築く、新たな一步を踏み出すきっかけとなれば幸いです。

（おわり）