

保険新時代

家族に対して、また経営者として自分に万が一のことがあった時の責任を考えれば、入っておくことが義務であり、当たり前と考えがちな「生命保険」。損失が少なく最良の保険を選ぶには、どのような知識や考え方を身につけるべきなのか。本コラムでは顧客本位の保険のあり方について提言します。

企業と労働者、共に将来を豊かにするための保険とは②

—選択制確定拠出年金制度は、
中小企業にとってメリッのない制度なのか？—

「確定拠出年金制度という言葉は聞いたことがあるけれど、実際にどのような制度なのかはわからない」これは企業経営者と労働者の双方に「確定拠出年金制度を知っていますか？」と質問した時に返ってきた答えの中で一番多かったものです。

さらに企業経営者に「導入を検討しないのはなぜですか？」とその理由を聞くと「退職準備金については考えたいけど、掛け金を捻出するのは現実的に無理」という回答が返ってきます。中小企業経営者の中には「さらにプラスして掛け金を捻出しなくてはいけない」「多くの従業員をかかえる企業が導入する制度」という認識の方がいますが、実は中小企業においても「選択制確定拠出年金制度」を利用すれば企業と労働者の双方が、今の経営や暮らしに大きく影響することなく労働者の老後の生活を明るくすることが可能な制度です。（ただし、導入には労使合

意の上、厚生労働省の承認が必要）。
気になる掛け金は、現在の給与規定を変更し、給与の中から5万1000円を上限として拠出金となる金額を「生涯設計手当」等に置き換えることで捻出できます。置き換えられた金額は、労働者個人の意志で金額や運用方法を決定することができますから、今まで通りの給与金額を受け取りたい場合は、掛け金を0円とすることも可能です。逆に満額を掛けることもできます。

「現在の給与金額を操作して掛け金を拠出したら、得するのは企業だけじゃないかと労働者から不平不満が出るのではないかと心配される経営者もいますが、選択制確定拠出年金制度は、給与から拠出することで副次的な効果として、労使共に社会保険料の負担を軽減することが可能になります。給与や賞与で掛け金を拠出することにより社会保険料の支払いを軽減させな

がら老後のための資金を準備できるのですから、長いスパンで考えた場合には労働者にとっても優遇された制度といえるのです。

そうはいつでも、人は日々生き続けるために様々なお金が必要になります。いくら社会保険料が軽減されたり、運用により将来的な資産が増える結果になったとしても、今の生活が立ち行かなければその先の将来は当然ありません。その様な問題に対して、我々保険業に携わる者は、確定拠出年金を利用したいと考える企業の労働者に対して、保険料の見直しや、掛け金を受け取れる60歳までの間に起こり得る万が一に備えるための保険の提案などを行っています。保険には、万が一の病気や怪我や死亡に備えるというイメージがありますが、「生きるため」「未来の生活を豊かにするため」を目的として考えてみるのも大切なことだと思います。（つづく）



高津 嘉邦

1979年生まれ。ETERNAL代表取締役。大手保険会社勤務を経験後、保険商品が持つ利点と欠点を正直に顧客に伝えることを信念とした来店型保険ショップ「保険テラス」を設立。