

若い人ほど年金がどんどん先細りするなかで..

社員の自意識とモチベーションを高め
企業を活性化させる

新しい年金積立制度のご案内

～事業主の掛金負担ナシでも、
ごく少額の負担でも実施できます～

公的年金を補完する国の福利厚生制度として、企業と社員の双方にメリットのある「**選択制確定拠出年金**」を採用する企業が急増しています。

1. 私達のプランの主旨は？

中退共や厚生年金基金等の既存の制度があっても、これだけではとても社員の老後は描けません。

でも人件費アップは中々厳しくて..

社員も自分の将来は自分で備える時代です。

中退共の掛金は全国平均9千円。40年フル勤務しても退職金は約500万円。これだけでは、老後不足資金の数分の1程度しか満たせません。

そのために最適！

少人数の企業でも、事業主に資金的余裕がない場合でも対応可能な、社員が主役の日本で最優遇された年金積立プランです。

2. 私達のプランのポイントは？

■掛金は労使どちらの負担分も非課税・社会保険料の算定基礎からも除外。運用中、受給時も税制優遇。

■社員の安心・自信がモチベーションを高め、人材採用上の効果も期待される**企業活性化のためのツール**です。

■全員加入でなく、希望する社員だけでも可。

■厚生年金に加入している会社単位で採用できます。

■中退共・特退共の補完役にも、厚生年金基金の移行先としても極めて効果的です。

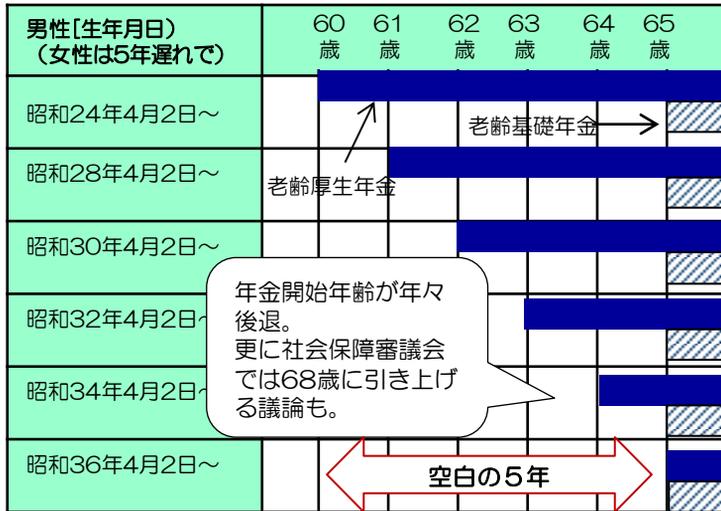
自分の将来は自分でつくる！
社員を意識改革させる独自の研修ノウハウで強かにバックアップします。
これが私達の最大の特徴です！

「従業員の関心が低いのでは」と不安でしたら..
従業員説明会（無料）を実施し、従業員の反応をみて判断されることも可能です。

非常に優遇された国の制度ですから、相応に制約もありますが、しくみ、制約事項、費用等はきちんとして説明させていただきます。

(参考1) 公的年金を取り巻く環境は？

①公的年金開始年齢の段階的引き上げ！



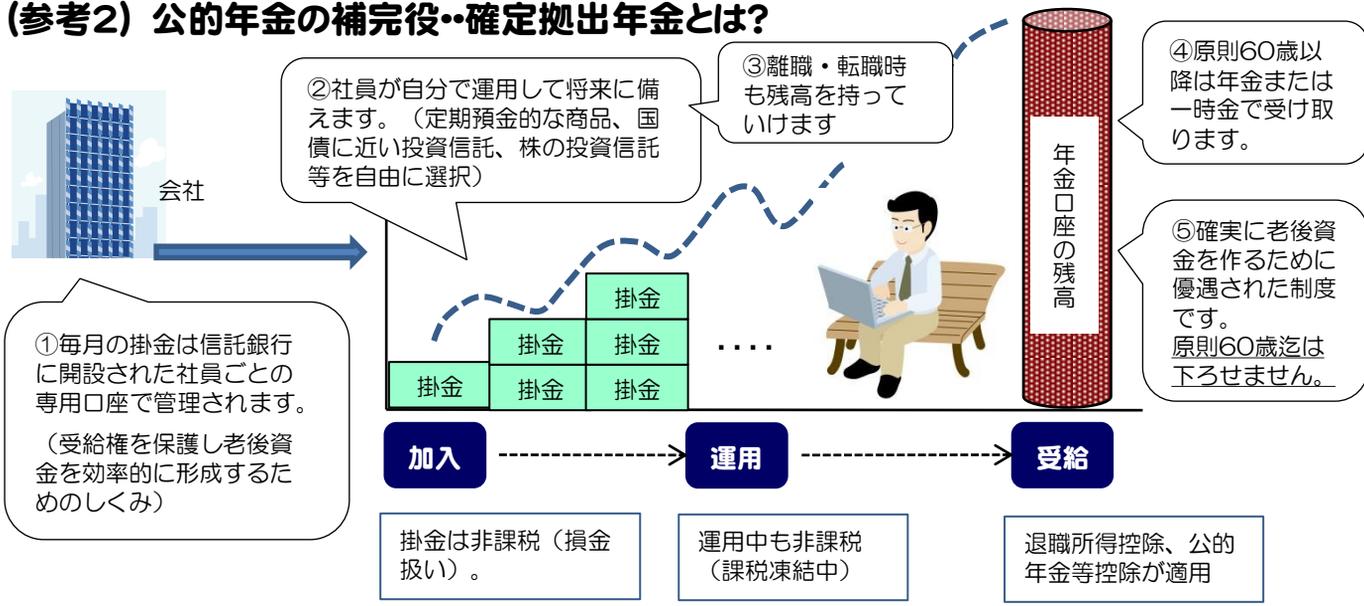
②年金受給額のめべり！

2009年2月の厚労省発表の試算では「30年後は平均的に20%目減り」。但し、当日の新聞各紙は「計算根拠が甘すぎる」と一斉批判。

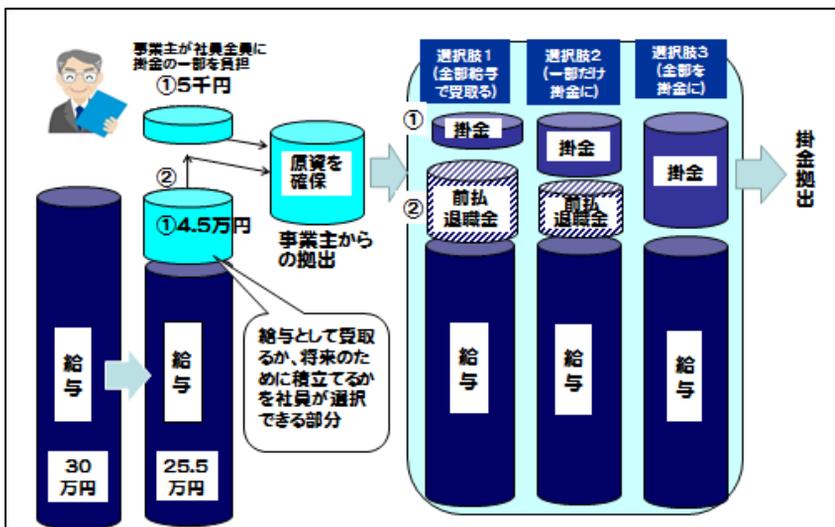
③厚生年金の保険料だけは年々高騰

平成16年9月までは、本人負担・会社負担あわせて13.58%。
↓
平成16年10月から平成29年まで毎年0.354%ずつ引き上げられ、最終的に18.3%に。

(参考2) 公的年金の補完役・確定拠出年金とは？



(参考3) では、私たちの選択制確定拠出年金とは？



会社に資金的余裕がないケースはご相談ください！

- 前払退職金は税制上、また社会保険料計算上月例給与扱い。
- 確定拠出年金掛金は非課税、社会保険料計算基礎外。

(上図はスタッフアドバイザー(税務研究会発行)2013年11月号から著者及び出版社の了解を得て引用したものです)