

「401K」と「総合型401K」の比較と考え方

1. メリット・デメリットの比較

■ 401Kのメリット

- ① 従業員の自主運用により年金原資を確保するので企業は退職金の積立の債務から解放される。
- ② 従業員の自己管理、投資意識等の社会的能力の向上が、期待できる。

■ 総合型401Kのメリット

- ① コストが安い。単独型の4割から6割程度。
- ② 制度導入の初期費用（加入費のみ）は、従業員50名で、40万円～程度で処理できる。
- ③ 共同の規約を採用する。（規約の範囲内で、独自の設計は可能）
- ④ 投資教育等のサービスを、受けることが出来る。（別途費用はかかる）

■ 401Kのデメリット

- ① 従業員の自主運用により資産が形成されるので、企業からの功労報奨としての退職金・年金という意味が薄くなる。
- ② 中小企業の場合、大企業よりも中途退職・中途入社が多いが、退職一時金として使えないので、その代替措置が必要になる。

■ 総合型401Kのデメリット

- ① 運用商品が、代表企業の商品に限られる。
（主催企業は、大手生保、大手損保等であり、その関連企業の商品が中心になっているが、実際上、選択肢の設定について、単独型に遜色はないと思われる）
- ② 従業員30名未満では、加入が難しい。（主催企業のコストの問題）

2. 「総合型401K+ 保険プラン」の 試案

1. 401Kの問題点

- ① 401Kをその企業が単独で導入する場合（単独型）は、規約の作成、監督官庁への申請手続き等煩雑な手続きがあり、時間も費用もかなりかかります。
- ② 401K実施時には、通常、企業には運営管理費用の負担、従業員への投資教育等のランニングコストもかかります。中小企業にとって、手続きとコストの問題は、小さなことではありません。
- ③ 401Kは老齢を給付事由とするので、中途退職の場合、原則的に退職一時金としては使用しません。401Kのみでは退職金がなくなってしまいます。

2. 総合型401Kと検討課題

- ① 「総合型401K」は、グループに企業が参加することで、401Kの問題を軽減しています。「総合型401K」を主催する代表企業は、大手生保・大手損保等であり、その指定する商品から選択して、資産運用をすることになります。
- ② 「総合型401K+保険」で企業が自由に運用できる余地を工夫することができます。しかし、総合型401Kも退職一時金ではなく、その発想を変えるか、退職一時金を別に手当するかが検討課題となります。