



ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

令和 7 年 9 月

企業型 DC（確定拠出年金）のご紹介

企業型 DC（確定拠出年金）とは、会社が従業員のために積み立てる「退職金制度」の一つです。ただし、従来の退職金制度とは違い将来の受け取り額が決まっているわけではなく、会社が掛金を拠出して従業員が自分で運用して資産形成を行うことができる仕組みです。弊所において SBI ベネフィット・システムズの企業型 DC について導入のサポート可能なパートナーをご紹介可能ですので、ぜひご検討ください。

項目	内容
誰が掛金を出す？	会社（場合によっては従業員も）
誰が運用する？	従業員本人
運用結果は？	成績によって将来の受取額が変わる
いつ受け取れる？	原則 60 歳以降（退職後）

✔ SBI 企業型 DC の主なメリット

1. 税制優遇が大きい

企業型 DC では、以下の 3 つのタイミングで税制優遇があります。

- **掛金拠出時**：会社が拠出する掛金は非課税。選択制の場合、給与から DC に回す分も所得控除対象となり、所得税・住民税が軽減されます。
- **運用中**：運用益は非課税。通常の投資では約 20% の税金がかかりますが、DC ではその分を再投資に回せるため、複利効果が高まります。
- **受取時**：一時金で受け取る場合は退職所得控除、年金形式なら公的年金等控除が適用され、税負担が軽減されます。

2. 社会保険料の負担軽減（選択制の場合）

給与の一部を DC 掛金に振り替える「選択制 DC」を導入すると、その分が社会保険料の算定対象外となり、会社・従業員双方の負担が軽くなります。

3. 運用商品の選択肢が豊富

SBI 証券の「ダイレクトプラン」では、38 本以上の運用商品が用意されており、自分のリスク許容度や価値観に合わせて選べます。

4. 少人数から導入可能

1名からでも導入できるため、中小企業や個人事業主でも利用しやすい制度です。導入支援も充実しており、法的手続きや規約作成などもサポートされます。

5. 福利厚生としての魅力

企業型 DC を導入することで、従業員の満足度や定着率が向上し、優秀な人材の確保にもつながります。

✔ SBI 企業型 DC の損金計上について

- **会社が負担する掛金は、全額を「福利厚生費」または「退職給付費用」として損金算入**できます。
- この掛金は、従業員の個人所得とはみなされず、**所得税や社会保険料の対象外**となります。
- 役員や社長も加入可能で、掛金は同様に損金処理が可能です。
- 会計処理上も、掛金を拠出した時点で費用として認識され、法人税の軽減効果があります。

注意点（デメリット）

- **60歳まで原則引き出し不可**：途中で資金を使うことができない点にご注意ください。
- **運用リスクあり**：運用成績によっては元本割れの可能性もあります。
- **運営管理機関は会社が選定**するため、従業員は運営管理機関は選択できません。

【最低賃金】宮崎県は 71 円 UP、鹿児島県は 73 円 UP へ

令和 7 年 10 月からの最低賃金改定について、宮崎地方最低賃金審議会は本年 8 月 25 日付けで宮崎労働局長に対し、現在の宮崎県最低賃金時間額 952 円から「**71 円引上げ**」となる「**時間額 1,023 円**」とする旨の答申が行われました。これにより今年の宮崎県の最低賃金は 1,023 円となることがほぼ確実となりました。

鹿児島県では 8 月 29 日付で最低賃金審議会から労働局長へ、現行の 953 円から「**73 円引き上げて 1,026 円**」とする旨の答申が行われました。

九州地方の各県の地方最低賃金審議会による答申結果に基づいた**最低賃金一覧は次の通りです。**

県名	最低賃金（時給）	引き上げ額	適用開始日
福岡県	1,057 円	+65 円	2025 年 11 月 16 日
佐賀県	1,030 円	+74 円	2025 年 11 月 21 日
長崎県	1,017 円	+64 円	2025 年 10 月
熊本県	1,016 円	+64 円	2025 年 10 月
大分県	1,018 円	+64 円	2025 年 10 月
宮崎県	1,023 円	+71 円	2025 年 11 月 16 日
鹿児島県	1,026 円	+73 円	2025 年 11 月 1 日

【助成金】働き方改革推進支援助成金

生産性を向上させ、時間外労働の削減、年次有給休暇や特別休暇の促進に向けた環境整備に取り組む事業主に対して助成します。

✓ **対象となる取組（いずれか 1 つ以上）** ※パソコン・タブレット・スマートフォンは原則対象外です。

1. 労務管理担当者への研修
2. 労働者への研修・周知・啓発
3. 外部専門家（社労士・診断士など）によるコンサルティング
4. 就業規則・労使協定の作成・変更
5. 人材確保に向けた取組
6. 労務管理ソフトの導入・更新
7. 労務管理機器の導入・更新
8. デジタル式運行記録計（デジタコ）の導入・更新
9. 労働能率向上に資する設備・機器の導入・更新（例：POS、自動車リフト、洗車機など）

✓ 支給額

支給額は以下の 2 つのうち**低い方**が適用されます。

- 成果目標の達成に応じた**上限額 + 賃金加算額**
- 対象経費の合計額 × 補助率
(原則 3/4、条件により 4/5)

成果目標	上限額
時間外労働を月 60 時間以下に設定	最大 150 万円
有給休暇の計画的付与制度導入	最大 25 万円
時間単位の有給休暇 + 特別休暇制度導入	最大 25 万円

成果目標の上限額（例）

賃金加算（例：30 人以下の企業）

賃上げ率	1～3 人	4～6 人	7～10 人	11～30 人
3%以上	12 万円	24 万円	40 万円	1 人あたり 4 万円（最大 120 万円）
5%以上	48 万円	96 万円	160 万円	1 人あたり 16 万円（最大 480 万円）
7%以上	72 万円	144 万円	240 万円	1 人あたり 24 万円（最大 720 万円）

✓ 支給申請の手続きの流れ

STEP 1：交付申請

- 「交付申請書」と必要書類を**都道府県労働局**へ提出 ※**2025 年 11 月 28 日（金）** 必着

STEP 2：事業実施

- **交付決定後に取組を開始**
- 実施期限：**交付決定年度の 1 月 30 日まで**

STEP 3：支給申請

- 事業完了後、「支給申請書」と「事業実施結果報告書」を提出
- 成果目標の達成状況に応じて助成額が決定