

12月から改正！iDeCoと企業型DC

令和6年12月から、iDeCoと企業型DC(確定拠出年金)の制度が改正されます。特にiDeCoは、これまで掛金上限12,000円だった人の掛金上限が20,000円に引き上げられます。同時に企業型DCでも新しい掛金計算方法が導入され、DB(確定給付年金)等の他制度加入者の影響を反映した柔軟な拠出が可能になります。

I 確定拠出年金(DC)と確定給付年金(DB)の違い

確定拠出年金は、あらかじめ掛金額または掛金の算定方法が規約で定められています。一方、確定給付年金は給付額または給付額の算定方法が規約で定められている制度となります。

| | 確定拠出年金(iDeCo、企業型DC) | 確定給付年金(DB) |
|------------|---------------------|---------------|
| 運用リスク・リターン | 個人 | 企業 |
| 年金資産の運用主体 | 加入者自らが運用商品を選択 | 企業・基金が運用商品を選択 |
| 掛金拠出枠 | 制限あり | 制限なし |
| 給付時期 | 原則60歳以降 | 原則退職時期 |

II iDeCoの改正

- ①(新規加入の場合)事業主証明書が不要になります⇒iDeCoの申し込みが簡単に！
- ②掛金の拠出が毎月定額拠出のみになります⇒『毎月定額拠出』以外の方は変更が必要
- ③第2号被保険者の掛金拠出枠が変更になります(企業型DC、DBを実施している会社のみ変更)

⇒下記の図を参照 ※2号保険者:会社員・公務員等

| | 現行 | 改正後(令和6年12月1日以降) |
|---------------------------|--|---|
| 企業型DCのほか、DB等の他制度にも加入している者 | 月額27,500円ー各月の企業型DCの事業主掛金 (月額12,000円を上限) | 月額55,000円ー 〔各月の企業型DCの事業主掛金 +DB等の他制度掛金相当額〕 |
| DB等の他制度又は共済組合のみに加入する者 | 月額12,000円 | (月額20,000円を上限) |
| 企業型DCのみに加入する者 | 月額55,000円ー各月の企業型DCの事業主掛金 (月額20,000円を上限) | |
| 企業型DC・DB等の他制度に未加入の者 | 月額23,000円 | |

III 企業型DCの改正

DB等の他制度に加入している企業型DC加入者の拠出限度額が変更になります

| | 現行 | 改正後(令和6年12月1日以降) |
|---------------------------|-----------|-------------------------------------|
| 企業型DCのほか、DB等の他制度にも加入している者 | 月額27,500円 | 月額55,000円ーDB等の他制度掛金相当額 ※<経過措置あり> |
| 企業型DCのみに加入する者 | 月額55,000円 | |

※計算の結果、従来の限度額を下回ることとなった場合、経過措置により、改正前の掛金を拠出することが認められています。

IV 改正の経緯

上記のとおり、改正前は、会社が企業型DCと同時にDB(確定給付企業年金)等も導入していた場合、iDeCoや企業型DCの拠出限度額が低く抑えられることが多くあった、という事情があります。今回の改正はDB等の他制度ごとの掛金等の実態を反映し、利用者間の公平性を図る目的で行われております。

担保について

【はじめに】

今回のテーマは、「担保について」です。借入を行う際は、条件によっては担保提供を求められる場合もございます。担保とは債務者が万が一返済できなくなってしまった際に、代わりに返済を行う「モノ、人」のことを指します。今回は融資を受けるうえで「担保をどのように考えるべきか」という点をお伝えします。

【担保の種類】

担保は基本的に人的担保と物的担保の2つに分類されます。

- ① 人的担保・・・連帯保証人が典型例。主債務者が返済できない場合に第三者が代わりに債務の返済を行うケースがこちらにあたります。企業が借入をする場合ですと経営者の方が連帯保証人となるケースがほとんどです。企業も連帯保証人となることができるため、グループ企業の連帯保証人に親会社になる場合もございます。
- ② 物的担保・・・不動産担保、預金担保などが典型例。不動産担保の場合は、債務者もしくは第三者が所有している不動産に対して銀行が担保設定をして、万が一返済が出来なくなってしまった際にその不動産の競売売却代金から返済を行うというものです。

預金担保の場合は企業又は経営者の定期預金などを担保に設定するケースが多いです。こちらは文字通り、返済ができない場合は預金と相殺して返済をするというものになります。不動産と違って、価値が変動しないため回収確実性の高い担保として銀行側も見ています。

【抵当権と根抵当権の違いについて】

不動産担保の中でも、代表的なものに抵当権と根抵当権があります。名前は似ていますが、最低限覚えておいていただきたい違いをこちらに記載します。

① 抵当権

- ・特定の融資に対して担保（設定）される権利のことです。
- ・融資金額と同一金額で設定される。
- ・借入が完済すれば抵当権も消滅します。

② 根抵当権

- ・極度額という枠を設定して、その範囲内で複数の融資を受けることができます。
- ・融資金額の1.2～1.4倍くらいの枠で設定されるケースが多いです。
- ・借入が完済しても、抹消登記をしなければ基本的に根抵当権は消滅しません。

※抵当権は借入が返済されたら銀行側から抹消登記の案内がありますが、根抵当権は極度額の範囲内で融資を継続的に受けることができるので、融資が返済し終わっても銀行から案内することはありません。

【最後に】

融資によって不動産担保や経営者の連帯保証人の設定が必要になることがあるかと思えます。担保とは基本的に銀行側が万が一の際に債権を回収できなくなることを防ぐために設定します。ただし、担保提供をすれば融資を受けられるものではありません。まずは会社の業績を良くして本業で稼いだ利益でしっかりと返済のできる会社づくりをすることが大切です。その中で担保提供をする際には単純に銀行から提示された条件を飲むのではなく、金利等の条件を交渉する材料として活用していただくのが良いと思います。

傷病手当金の制度・概要について

メンタルヘルス不調の増加により、私傷病での休職、傷病手当金の受給に関するご相談が増えています。休職中は「ノーワークノーペイ」の原則により、給与の支払いのない会社がほとんどです。「働くことが出来ない」状況でも、所得補償を受けながら安心して治療を受けられる傷病手当金の制度・概要について解説します。

(1) 傷病手当金とは

健康保険に加入している社員が、病気やけがのために働けなくなった場合、会社を休業した日が連続して3日間あった場合、4日目以降、通算1年6か月まで、休業した日に対して標準報酬を30で割った金額の2/3が支給されます。

(1) 働くことが出来ない

欠勤や自己判断による「働けない」ではなく、医師による労務不能証明がある期間に対して支給されます。

(2) 待期

病気やけがで休業した期間のうち、最初の連続した3日間は待期期間です。待期3日は公休・有給休暇を含めますが、一部でも働いた日は含めません。



◆待期中は支給を受けられないため、有給休暇の利用をお勧めいたします。医師の証明は待期期間を含んでもらってください。

(3) 支給期間

令和4年1月より支給期間は通算して1年6か月となりました(支給開始日が令和2年7月2日以降のものに限ります)働きながら治療を継続、再発での休業の際にも保障が受けやすくなっています。

◎支給開始日が令和2年7月2日以降の場合



◆過去に同じ傷病で給付を受けた場合、原則的には支給上限1年6か月に通算されます。相当期間経過後の再発であれば支給されることもあります。

(4) 支給金額

1日につき【支給開始日以前12か月間の各標準報酬月額を平均した額÷30×2/3】が支給されます。

例) 平均標準報酬月額30万円であれば、 $300,000 \div 30 \times 2/3 \approx 6,600$ 円となります。一部でも働いてしまうと休業日ではないとされ、給付が受けられなくなります。休業した期間に対して全額給与の支給がある場合は傷病手当金は不支給、一部給与の支給があるときは差額のみ支給されます。

(2) 受給に関する注意点

(1) 妊娠中の傷病手当金

妊娠中のつわりや母性健康管理指導による自宅安静中でも傷病手当金の対象となります。ただし、出産手当金と傷病手当金の両方が受給出来る場合、出産手当金が優先して支給されます。

(2) 私傷病休職と社会保険料

産休・育休と異なり、私傷病による休職中は社会保険料免除の制度はありません。

休職が長くなる場合には給与締日にあわせて、月に1回、証明をもらうことをお勧めいたします。

(3) 労災・障害年金

業務中の傷病は労災保険からの給付になるため、対象外です。また、違う傷病で労災から休業補償を受けている場合も支給は受けられません※
障害厚生年金・障害手当金を受けている場合も対象外です※

(3) 退職後の傷病手当金

傷病手当金をもらいながら休職し、復帰できないまま退職となってしまった場合でも、要件をみれば継続して傷病手当金の給付が受けられます。

【継続受給要件】

1) 退職日まで1年以上継続して、1日の空白もなく、健康保険の被保険者であること
協会けんぽと健康保険組合の通算は可能です(任継続被保険者期間はのぞく)。

2) 退職日当日に出勤していないこと。

3) 退職後の老齢年金、失業手当を受けていないこと。
所得補償の老齢年金※や「労働の意思及び能力があるのに就職できない」場合に支給される失業手当との併給は出来ません。

※傷病手当金日額より少ない場合は差額のみ受給が可能です

一生のうち5人に1人はメンタルヘルス不調になるとも言われています。早めにしっかり療養し、また元気に働けるように、休職や傷病手当金の制度をご活用ください。

傷病手当金の申請に関しては従業員の状況や加入している健康保険により対応が異なります。お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。



『顧客の数だけ、見ればいい』 明日の不安から解放される、たった一つの経営指標

小阪 裕司(著)
PHP研究所(2024/10/9)

本日はご紹介する一冊は、「ワクワク系マーケティング実践会」を主宰する、オラクルひとしくみ研究所代表の小阪裕司さんによる経営書です！

【感想】

多くの経営者やビジネスパーソンは、「明日の売上は大丈夫だろうか…」と不安を感じたり、「もっと自分が頑張らなければ…」とプレッシャーに押しつぶされそうになることはありませんか。

本書では、圧倒的な業績を上げる企業には「愉しそうに仕事をしている」という共通点があると指摘しています。不安のない経営を実現するためには、経営指標を「顧客数を増やすことだけ」に絞るべきで、KPI(重要業績評価指標)も「顧客数」にフォーカスするという考え方です。

この「顧客」とは、単なる来店者やリピーターを指すのではなく、重要なのは次の3つの要素を持つ方を、顧客と定義しています。

1. 愛着を持っている
2. 信頼を寄せている
3. 共感を抱いている

こうした顧客が増えると、自然と「どうすればお客様の役に立てるだろう？」という視点で価値の提供を考えるようになります。また、このプロセスを通じて、会社のストーリーが豊かになり、商品やサービスに共感し、応援してくれる顧客が増加して、事業は発展していきます。価値観に共鳴する顧客を増やすことで、社員も働きやすくなり、会社全体が活気にあふれた組織へと変化していくことができると書かれています。

本書では、こうした考えを実際の会社の成功事例を交えて解説しており、経営に悩む方や新しい視点を取り入れたい方におすすめです。本が苦手な方でも読みやすく、すぐに実践できる内容になっています。

【以下引用】

・売上だけを指標にしていたら、いつまでたっても時代に振り回されるのに対して、「顧客」を指標にすれば、どんな時代になっても乗り切れるという自信をも手に入れることができるのです。

・「価値」を売ること、それに共鳴してもらうこと、それが「顧客」を生み出す最大のポイントです。

・ここで重要なところですが、「こういう人に顧客になってほしい」からスタートするのではなく、「こういう価値を提供したい」から始まって、その価値に共鳴してくれる人が顧客になる。という流れです。

中小企業でも真似がしやすい事例がいくつも散りばめられており、分かりやすいです。中小企業でも持続可能な、幸せなビジネスがしたい、そう考える人に、ぜひ読んでもらいたい一冊です！