

企業年金連絡協議会  
企業年金制度研究連絡会（研連）

# 『これからのDB制度の在り方について』 ～従業員処遇の観点から退職給付制度を考える～ （最終報告書）

---

企業年金連絡協議会  
企業年金制度研究連絡会  
2026年9月3日

# 2024～2025年度 研連プロジェクトの目的と検討のポイント

## 2024年度 研連プロジェクトの目的

(2024年度事業計画より抜粋)

- 2000年以降、デフレ環境と低金利が長く続き、経済環境と資産運用状況の低迷による企業年金財政への懸念と母体企業の年金債務の増加懸念から、確定給付企業年金(DB)から確定拠出年金(DC)への移行が行われてきた。また、業種を超えた総合型DBへの流れも見受けられる。
- 2023年以降、経済環境が好転し、物価上昇と賃金上昇に転じ、近年、企業は労働力不足を背景に、「人的資本経営」と「人的資本の価値向上」が求められるようになっている。
- 研連プロジェクトでは、このような企業年金を取り巻く環境が変化していく中、企業年金の柱のひとつである「確定給付企業年金(DB)」についての存在意義とその在り方について検討を行う。

## 本プロジェクトの主旨

- 確定給付企業年金(DB)から確定拠出年金(DC)への移行の理由と背景を探るとともに、業種を超えた総合型DBへの流れの理由と背景を探る。
- 確定給付企業年金(DB)について、確定拠出年金(DC)と比較し、その存在意義を探る。
- 1980年代後半以降、「能力主義」「成果主義」の人事制度により、賃金上昇と退職給付を切り離した企業側ニーズにより、ポイント制の導入など、DBの給付は賃金との連動を切り離してきた。
- 2022年5月、経産省「人的資本経営の実現に向けた検討会」は「人材版伊藤レポート2.0」を公表、「経営戦略と人材戦略の連動」の必要性を明示し、人的資本向上の重要性が認識され、企業年金も従業員処遇の観点(トータルリワード戦略)から考えることが必要となっている。
- 2023年以降、経済環境が好転し、物価上昇と賃金上昇と人材の流動化が進む中、社会・雇用・経済環境が変化していく中で求められる、DBの在り方について考察する。

---

## **> i . DB制度の現状と課題**

ii . これからのDB制度を考える視点

iii . DB制度の存在意義とその在り方

# 1-(1)現状認識 ～企業年金制度を取り巻く環境の変化～

## 1. 平均寿命の延伸による高齢期の生活期間の長期化と働き方の多様化

- ・2024年公的年金財政検証によると、公的年金の所得代替率は「61.2%」⇒ 過去30年投影ケースで2050年代半ばに50%程度に低下見込
- ・2019年公的年金財政検証「61.7%（2040年代半ばに50%程度まで低下）」と比べて、被保険者増加と運用収益増加により財政状況好転
- ・平均寿命の伸びによる高齢期の生活期間の長期化のため、必要な生活費は増加
- ・人々のライフプランが多様化しており、働き方と働くための意識も多様化している

## 2. 企業年金制度を取り巻く環境変化による企業年金の実施率低下

- ・厚生年金被保険者の中で、企業年金でカバーされている「人」の割合は、延べ、41.1%※1
- ・**退職給付制度が無い「企業」の割合は、24.8%**（出所：厚生労働省「就労条件総合調査2023年」、本誌p7図表参照）
- ・退職給付制度の内、**年金制度がある「企業」の割合は、23.2%**（同上）

### ✓ 特に、中小企業での企業年金の実施率が低下しており、企業年金がない人が増えている

- ・厚生年金基金は、これまで中小企業にとって大きな柱であったが、4基金まで縮小
- ・従業員100名未満の企業で、**退職給付制度がない企業は、29.5%**（出所：厚生労働省「就労条件総合調査2023年」、本誌p7図表参照）
- ・従業員100名未満の企業で、退職給付制度の内、**年金制度がある「企業」の割合は、16.0%**（出所：同上）
- ・非正規雇用者で**退職金制度があるのは、12.2%、企業年金があるのは、6.4%**に過ぎない状況  
（出所：厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」、本誌p9図表参照）

※1 企業年金制度の普及割合（第1号厚生年金保険者における割合（ $=① \div ②$ ）（重複加入考慮せず）・・・**41.1%**）（2025年3月末）

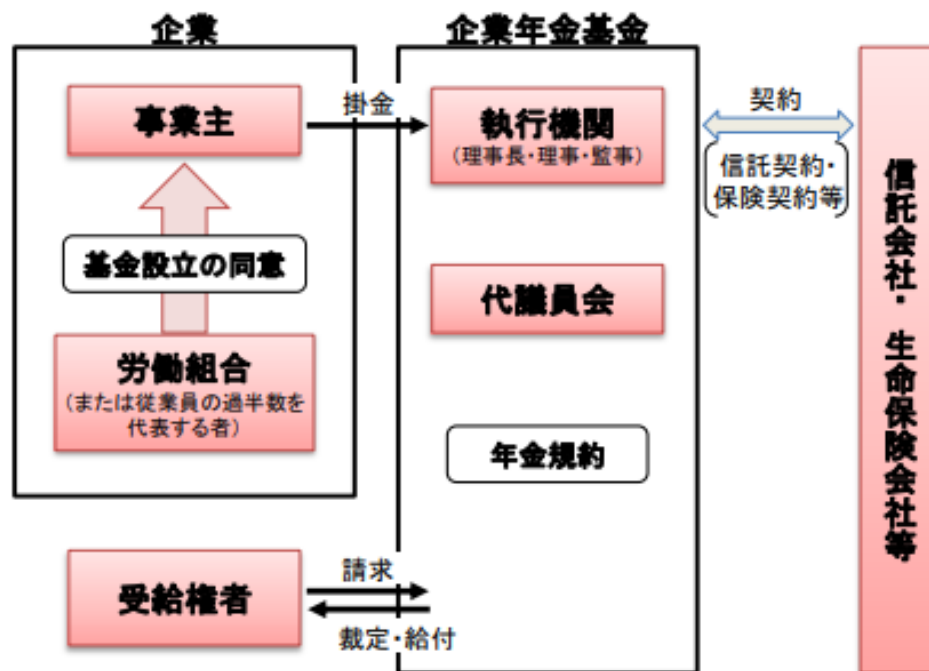
|              |     |            |
|--------------|-----|------------|
| ・厚生年金基金加入員数  | ・・・ | 11万人       |
| ・DB加入者数      | ・・・ | 887万人      |
| ・企業型DC加入者数   | ・・・ | 862万人      |
| 【合計加入員・加入者数】 |     | 1,760万人(①) |
| 民間被用者数       | ・・・ | 4,285万人(②) |

（出所）企業年金連合会「企業年金に関する基礎資料」（令和7年度版）

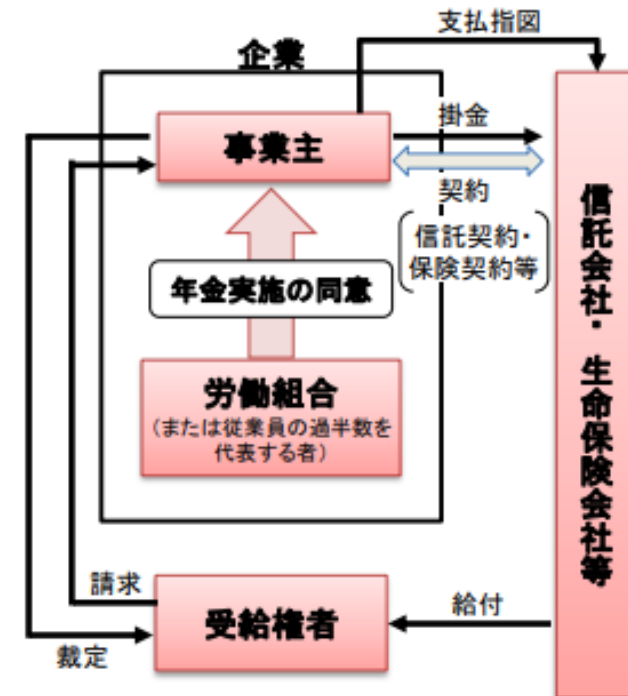
## 1-(2)現状認識 ～DB制度のガバナンス体制～

- 確定給付企業年金(DB)は、母体企業とは別の法人格を持った企業年金基金を設立した上で、企業年金基金において年金資産を管理・運用し、年金給付を行う「基金型」と、労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、母体企業の外で年金資産を管理・運用し、年金給付を行う「規約型」に分けられる。
- 「基金型」「規約型」のいずれも、積立金は、企業財産から分離され、外部で積み立てられる。

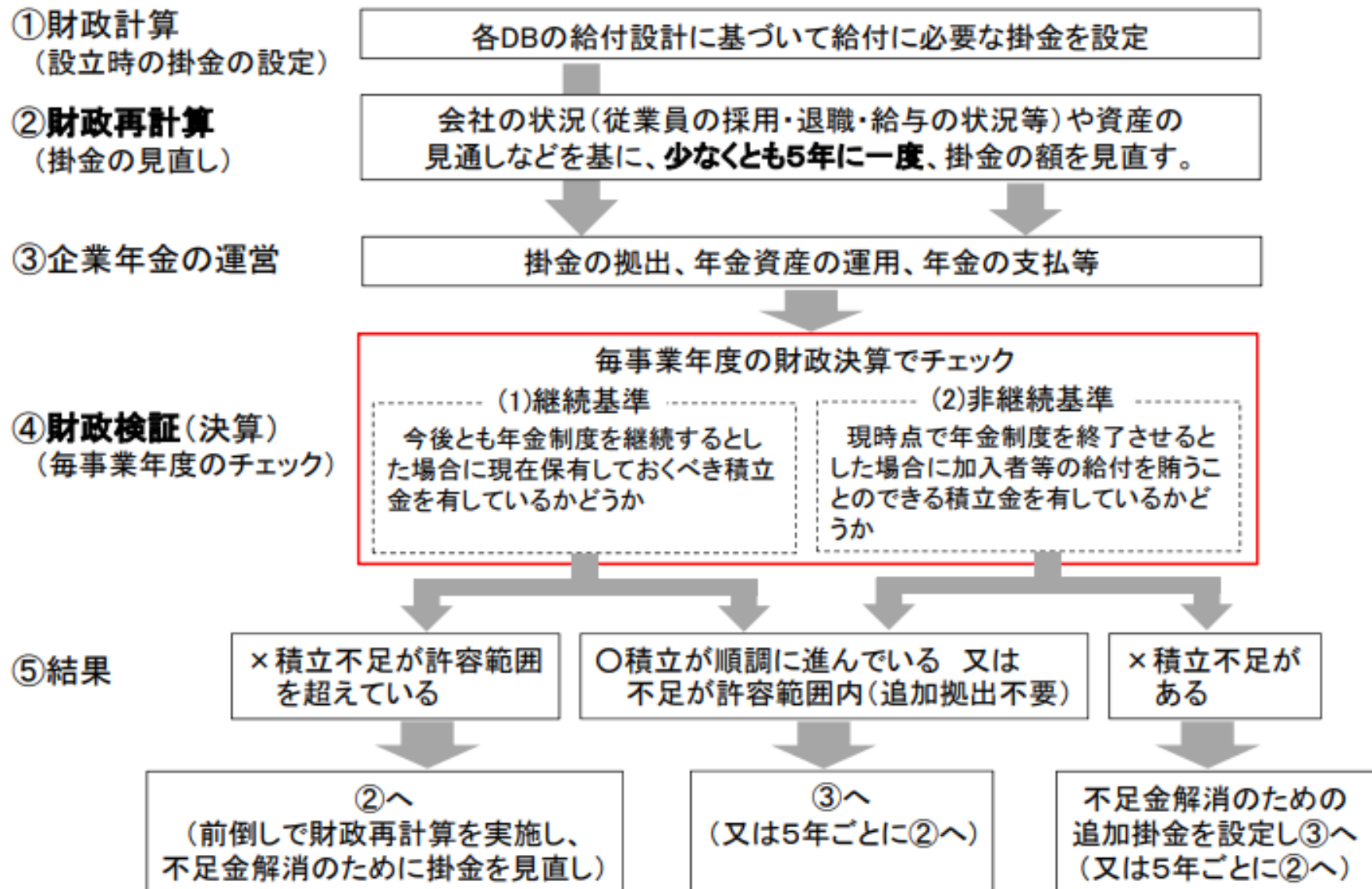
### 1. 基金型



### 2. 規約型

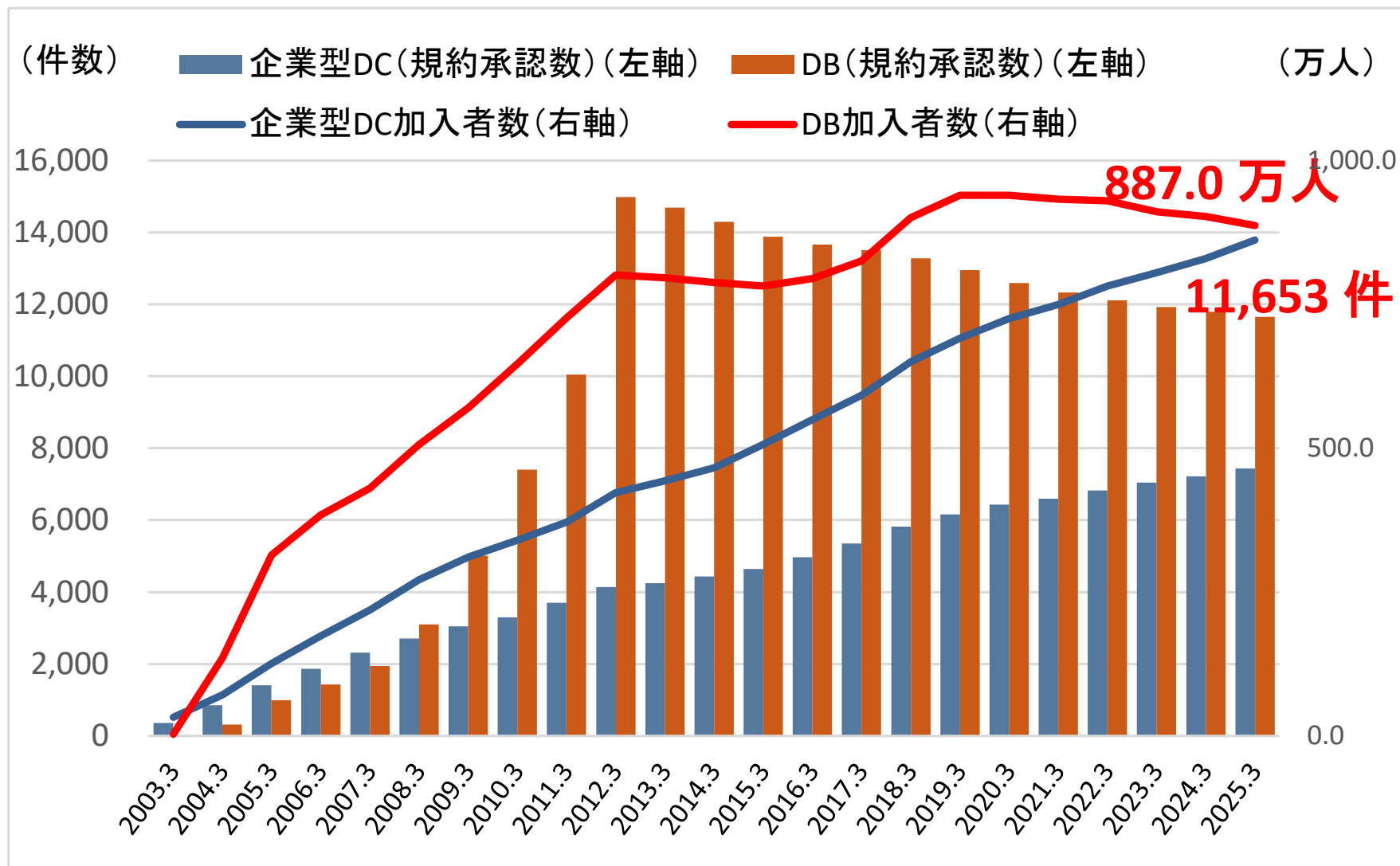


## 1-(3)現状認識 ～DB制度における積立基準～2つの基準の存在～



## 【課題1】DB制度の縮小傾向

- DBの加入者数は887万人、規約承認数は11,653件まで減少傾向にある

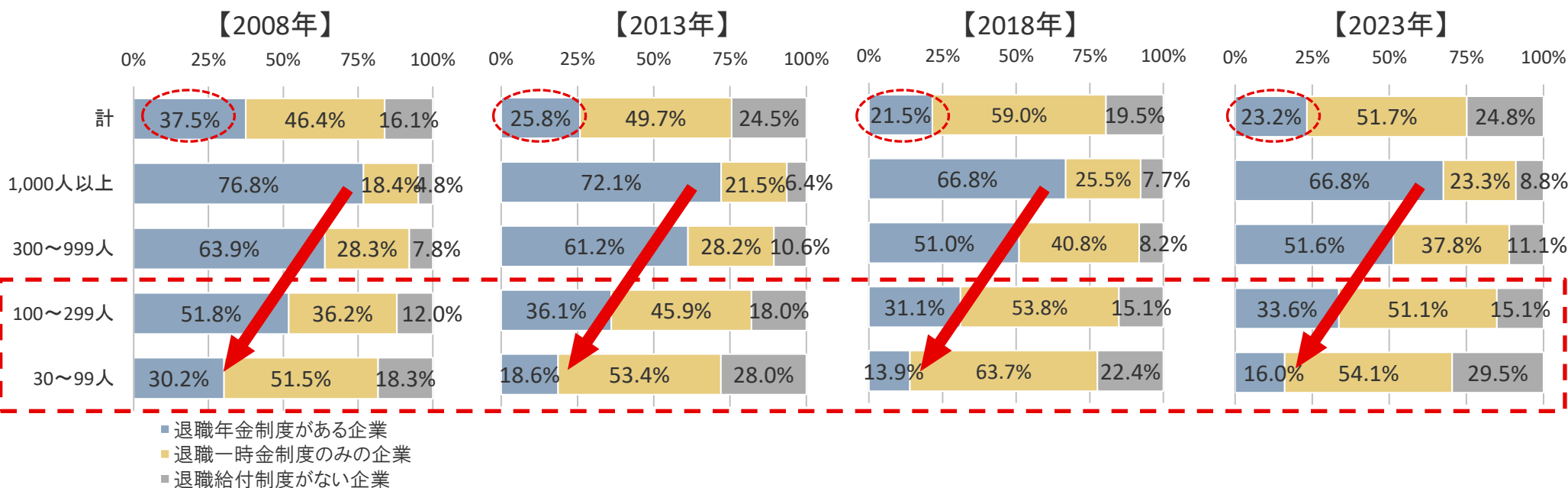


(出所)企業年金連合会「企業年金基礎数値」より作成

## 【課題2】 中小企業における年金制度の実施率の低さ

- 退職給付制度がない企業は約4分の1（約25%）、従業員規模が小さいほど、退職給付制度がない企業の割合が増加
- 退職年金制度がある企業は約4分の1（約23%）、従業員規模が小さいほど、退職年金制度がある企業は減少

### 退職給付制度の実施状況



出所：厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう  
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金（企業型）、企業独自の年金をいう  
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している

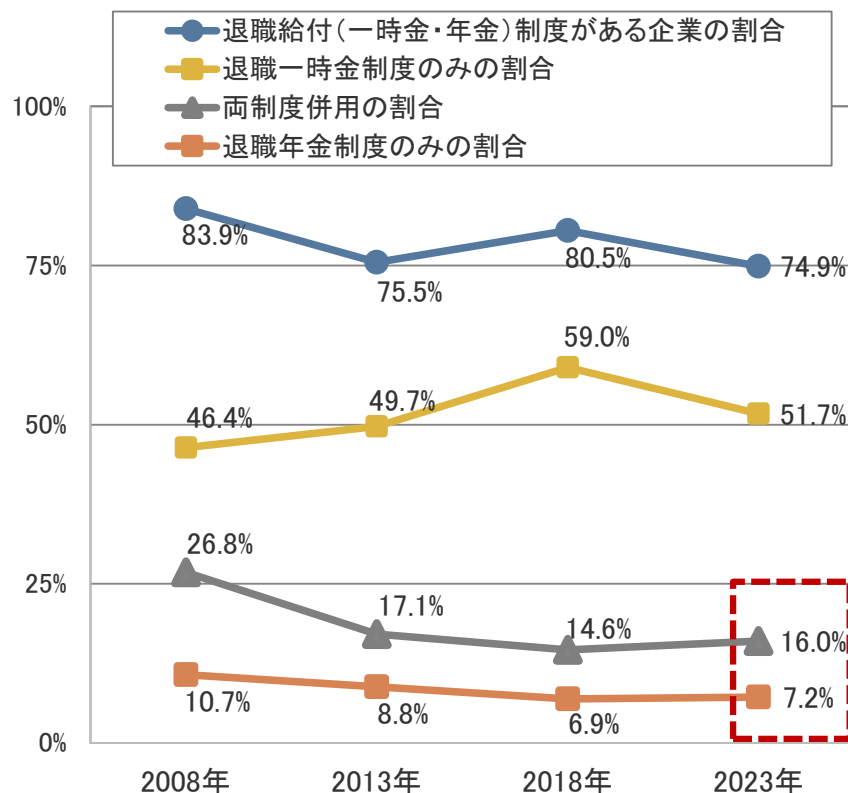
# 【課題3】退職給付制度の給付水準の低下傾向

- 「退職給付(一時金・年金)制度」がある企業の割合および「退職一時金制度のみ」の企業の割合は減少
- 退職給付水準も、全般的に低下

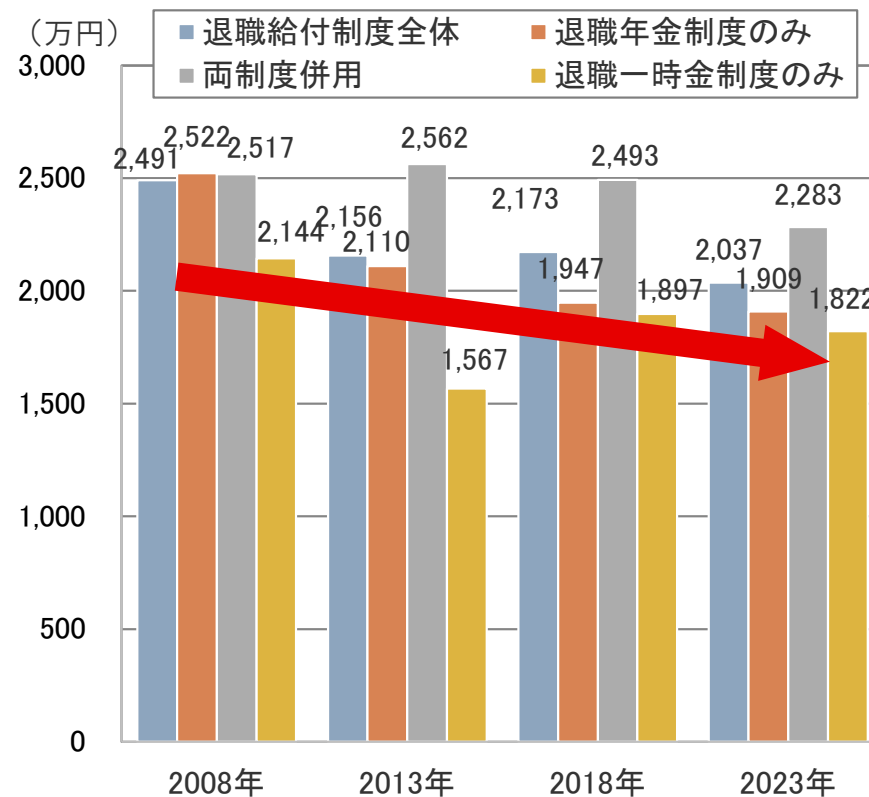
<退職給付水準の低下理由>

- 退職給付制度がない企業が増加
- 退職金算定方法の変更  
(ポイント制等の賃金に連動しない算定方法)
- 50歳代以降の退職金水準が低下

## 退職給付制度の実施状況



## 退職給付水準の推移



出所:厚生労働省「就労条件総合調査」より作成

- (注) 1. 退職一時金制度とは、社内準備、中小企業退職金共済制度、特定退職金共済制度、その他をいう  
 2. 退職年金制度とは、確定給付企業年金、厚生年金基金、適格退職年金、確定拠出年金(企業型)、企業独自の年金をいう  
 3. 2018年調査はそれ以前と調査対象が異なるが、比較のため特別に同範囲を集計している

## 【課題4】 非正規社員における退職給付制度の適用率の低さ

- ・ 正社員の企業年金の適用割合は、約3割
- ・ 正社員以外の労働者について、企業年金の適用割合は6.4%、退職金制度の適用割合は12.2%
- ・ パートタイム労働者の被用者保険(健康保険・厚生年金)の適用割合は、約5割

### 雇用形態別の社会保険制度の適用状況

|             | 雇用保険  | 健康保険  | 厚生年金  | 企業年金  | 退職金制度 | 財形制度  | 賞与支給制度 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 正社員         | 92.5% | 99.3% | 99.1% | 30.2% | 80.7% | 48.7% | 86.2%  |
| 正社員以外の労働者※1 | 85.8% | 69.3% | 66.0% | 6.4%  | 12.2% | 8.2%  | 39.4%  |
| うち契約社員      | 88.6% | 93.6% | 89.3% | 6.5%  | 15.0% | 9.1%  | 45.9%  |
| うちパートタイム    | 83.2% | 51.6% | 48.4% | 2.1%  | 5.8%  | 4.3%  | 33.1%  |
| うち派遣労働者     | 92.4% | 89.5% | 84.5% | 4.0%  | 12.1% | 4.5%  | 17.7%  |

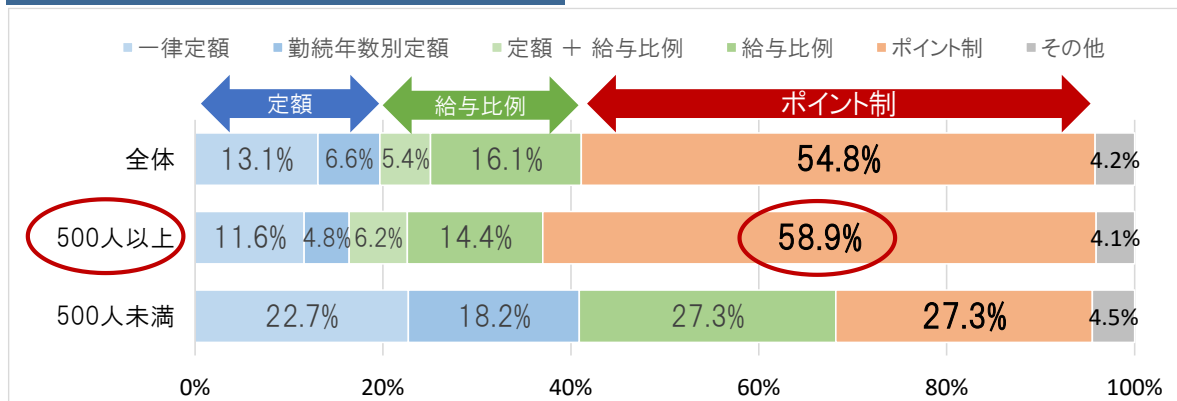
※1 正社員以外の労働者には、出向社員、再雇用の嘱託社員、臨時労働者も含まれる

(出所)厚生労働省「第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」参考資料1、厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成

## 【課題5】賃金改定に連動しない給付算定方法

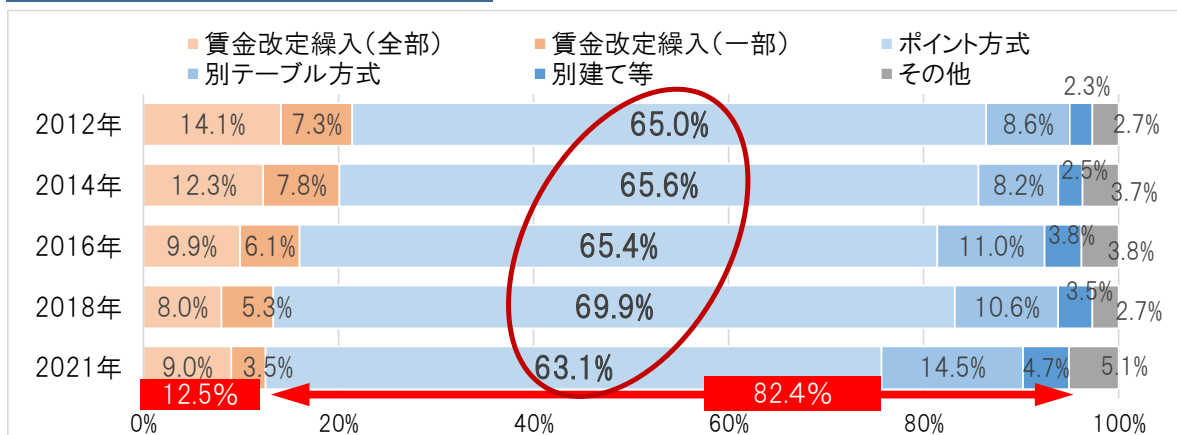
- 「ポイント制」の割合が約5割強(54.8%)を占める
- 賃金改定と関係なく、退職金を「別建て」とする企業の割合は8割強(82.4%)を占める

年金額の算定方式(年金給付の形態)



出所: 経団連・東京経営者協会「退職金・年金移管する実態調査結果」2021年9月末

賃金改定と退職金基礎額との関係



出所: 経団連・東京経営者協会「2021年9月 退職金・年金に関する実態調査結果」より作成

## 【課題6】 他制度と比べて劣後する税制優遇措置

|     |       | 厚生年金基金                                                               | 確定給付企業年金                                                   | 企業型DC                                  | 個人型DC<br>(iDeCo) |
|-----|-------|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------|
| 拠出時 | 事業主掛金 | 全額損金算入                                                               | 全額損金算入                                                     | 全額損金算入                                 |                  |
|     | 従業員掛金 | <u>全額所得控除<br/>(社会保険料控除)</u>                                          | <u>一部所得控除<br/>(生命保険料控除:年間4万円※1まで)</u>                      | <u>全額所得控除<br/>(小規模企業共済等掛金控除)</u>       |                  |
| 運用時 | 積立金   | 非課税<br>ただし、積立金のうち老齢厚生年金(代行部分)に相当する額の3.23倍を超える部分に対して特別法人税課税(1.173%)※2 | 積立金のうち加入者負担分を控除した額に対して特別法人税課税(1.173%)※2                    | 積立金に対して特別法人税課税(1.173%)※2               |                  |
| 給付時 | 年金    | 【老齢年金】<br>全額雑所得として課税<br>(公的年金等控除あり)                                  | 【老齢給付金】<br>雑所得として課税<br>ただし、加入者拠出相当分を除く<br>(公的年金等控除あり)      | 【老齢給付金】<br>全額雑所得として課税<br>(公的年金等控除あり)   |                  |
|     |       | 【障害給付金】<br>非課税                                                       | 【障害給付金】<br>非課税                                             | 【障害給付金】<br>非課税                         |                  |
|     |       | 【遺族給付金】<br>非課税                                                       | 【遺族給付金】<br>相続税課税                                           | —                                      |                  |
|     | 一時金   | 【退職】<br>全額退職所得として課税<br>(勤続年数による退職所得控除あり)                             | 【退職】<br>退職所得として課税<br>ただし、加入者拠出相当分を除く<br>(勤続年数による退職所得控除あり)  | 【退職】<br>退職所得として課税<br>(勤続年数による退職所得控除あり) |                  |
|     |       | 【退職以外】<br>一時所得として課税<br>ただし、障害給付金・遺族給付金は非課税                           | 【退職以外】<br>一時所得として課税(加入者拠出相当分を除く)、ただし、障害給付金は非課税、遺族給付金は相続税課税 | 【退職以外】<br>障害給付金:非課税<br>死亡一時金:相続税課税     |                  |

※1 2011年12月31日以前の契約に係るものについては年間5万円まで、 ※2 2029年3月末まで課税凍結

## 【課題7】 年金受給での選択率の低さ

- DBにおける年金での受給は約3割弱(24%)と低く、一時金が約7割弱(68%)を占める

|            | DB  | DC  |     |
|------------|-----|-----|-----|
|            |     | 企業型 | 個人型 |
| 年金         | 24% | 6%  | 10% |
| 年金と一時金(併給) | 8%  | 2%  | 2%  |
| 一時金        | 68% | 93% | 88% |

出所: DBは、厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」の特別集計、  
DCは、記録関連運営管理機関「確定拠出年金運営管理機関業務報告書(2021年度)」により作成

## (ご参考) 年金における現状の課税形態

- 企業年金を年金払いで受取る場合、雑所得(公的年金等控除あり)として公的年金と合算のうえ所得税の計算を行う
- 2020年1月1日以後、働き方の多様化へ対応するため、公的年金等控除額の一律**10万円引き下げ**を実施し、併せて、公的年金等控除額に、**195.5万円の上限が設定された**
- また、令和8年税制改正大綱により、給与等の収入金額及び公的年金等の収入金額を有する者について、給与所得控除額と公的年金等控除額の**合計額が280万円を超える場合には、超える部分の金額を公的年金等控除額から控除することとなる(2027年分以後の所得税について適用)など、公的年金等控除額の縮小が続いている**

### 雑所得の算出方法

$$\text{公的年金等に係る雑所得の金額} = \text{公的年金等の収入金額の合計額} \times \text{割合} - \text{控除額}$$

#### 公的年金等収入以外の所得金額1000万円以下の場合

【施行日】 2020年1月1日

| 年齢    | 公的年金等の収入金額の合計額                    | 割合   | 控除額         |
|-------|-----------------------------------|------|-------------|
| 65歳未満 | 公的年金等の収入金額の合計額が60万円以下の場合、所得金額はゼロ  |      |             |
|       | 60万円1円以上130万円未満                   | 100% | <b>60万円</b> |
|       | 130万円以上410万円未満                    | 75%  | 27.5万円      |
|       | 410万円以上770万円未満                    | 85%  | 68.5万円      |
|       | 770万円以上1,000万円未満                  | 95%  | 145.5万円     |
|       | 1,000万円以上                         | —    | 195.5万円     |
| 65歳以上 | 公的年金等の収入金額の合計額が110万円以下の場合、所得金額はゼロ |      |             |
|       | 110万円1円以上330万円未満                  | 100% | 110万円       |
|       | 330万円以上410万円未満                    | 75%  | 27.5万円      |
|       | 410万円以上770万円未満                    | 85%  | 68.5万円      |
|       | 770万円以上1,000万円未満                  | 95%  | 145.5万円     |
|       | 1,000万円以上                         | —    | 195.5万円     |

出所: 国税庁「No.1600 公的年金等の課税関係」より作成

## (ご参考) 退職一時金における現状の課税形態

- ・ 企業年金を一時金で受取る場合(退職に由来するもの)、退職所得(退職所得控除あり)として所得税の計算を行う
- ・ 勤続20年までは年間40万円ずつ、それ以降は年間70万円ずつ控除枠が増加
- ・ 短期退職手当等(勤続5年以下)について、300万円を超える部分については、退職所得の計算上、2分の1とする措置を適用しない改正実施

### 退職所得の算出方法

改正前

$$\text{退職所得の金額} = (\text{収入金額(源泉徴収前)} - \text{退職所得控除額}^{\ast 1}) \times 1/2$$

【適用日】 2022年以後の所得税・住民税について適用

改正後

$$\text{退職所得の金額} = (\text{収入金額(源泉徴収前)} - \text{退職所得控除額}^{\ast 1}) \times 1/2$$

✓ 短期退職手当等<sup>※2</sup>の収入金額から退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、退職所得の金額の計算上2分の1とする措置を適用しない

※2 勤続年数が5年以下である者が支払いを受けるものであって、特定役員退職手当等に該当しないもの

| 勤続年数   | 収入金額から退職所得控除額を控除した残額<br>:300万円超の部分 | 収入金額から退職所得控除額を控除した残額<br>:300万円以下の部分 |
|--------|------------------------------------|-------------------------------------|
| 5年以下の者 | 2分の1課税の適用なし                        | 2分の1課税の適用あり                         |
| 5年超の者  | 2分の1課税の適用あり                        |                                     |

| (※1)<br>退職所得控除額 | 勤続年数  | 退職所得控除額                     |
|-----------------|-------|-----------------------------|
|                 | 20年以下 | 40万円×勤続年数(80万円に満たない場合は80万円) |
|                 | 20年超  | 800万円+70万円×(勤続年数-20年)       |

## (ご参考) 2024年 企業年金連絡協議会アンケート結果～給付制度の改定予定～

- 今後の改定予定内容として、高年齢者の雇用確保(義務・努力義務)にかかる法令改正を反映した「定年延長対応」・「雇用延長対応」が多いが、「確定拠出年金への移行」・「終身部分の廃止」などの件数もあり
- 「その他」として、「給付増額」が9件あり、インフレ・人生 100 年時代への対応と相俟って、積立剰余金を活用した加入者・受給者への還元の動きが出てきているものと思われる

### Q7:直近および今後の給付制度の改定予定について(複数回答可)

|                      | 件数  | 割合    |
|----------------------|-----|-------|
| ①現行通り                | 231 | 49.3% |
| ②ポイント制               | 4   | 0.9%  |
| ③キャッシュ・バランス制度        | 5   | 1.1%  |
| ④疑似キャッシュ・バランス制度      | 2   | 0.4%  |
| ⑤保証期間の見直し            | 4   | 0.9%  |
| ⑥a: 終身部分の廃止          | 11  | 2.3%  |
| ⑥b: 終身部分の圧縮(一定年齢以降等) | 1   | 0.2%  |
| ⑦給付利率変更              | 20  | 4.3%  |
| ⑧a: 確定拠出制度移行(全部)     | 5   | 1.1%  |
| ⑧b: 確定拠出制度移行(一部)     | 15  | 3.2%  |
| ⑨リスク分担型DBへの移行        | 1   | 0.2%  |
| ⑩加入者の給付減額            | 6   | 1.3%  |
| ⑪受給者の給付減額            | 6   | 1.3%  |

|                              | 件数  | 割合   |
|------------------------------|-----|------|
| ⑫M&Aへの対応                     | 3   | 0.6% |
| ⑬同一労働・同一賃金への対応               | 3   | 0.6% |
| ⑭a: 雇用延長対応(支給開始時期の繰り下げ)      | 22  | 4.7% |
| ⑭b: 雇用延長対応(延長部分の給付算定期間算入)    | 10  | 2.1% |
| ⑭c: 雇用延長対応(支給期間変更)           | 3   | 0.6% |
| ⑭d: 雇用延長対応(旧定年で打ち切り支給)       | 2   | 0.4% |
| ⑮a: 定年延長対応(支給開始時期の繰り下げ)      | 36  | 7.7% |
| ⑮b: 定年延長対応(延長部分の給付算定期間算入)    | 23  | 4.9% |
| ⑮c: 定年延長対応(支給期間変更)           | 5   | 1.1% |
| ⑮d: 定年延長対応(新定年での水準を旧定年水準で設定) | 4   | 0.9% |
| ⑯a: 人生100年時代への対応(給付増額)       | 7   | 1.5% |
| ⑯b: 人生100年時代への対応(退職金の年金化)    | 3   | 0.6% |
| ⑰その他                         | 37  | 7.9% |
| (合計)                         | 469 |      |

出所:企業年金連絡協議会年金財政・会計委員会「財政検証アンケート(2024年度)集計結果報告」p13より作成

---

i . DB制度の現状と課題

> ii . これからのDB制度を考える視点

iii . DB制度の存在意義とその在り方

## 2-(1) 本研究会における検討の前提

### 検討の前提

- 企業年金連絡協議会における提言としての位置付けから、「誰のための提言を行うか」については、企業年金連絡協議会の会員である「年金基金」及び「企業」のメリットを念頭に考えることとなる。これには、総合型DBの加入事業所も含まれるものである。
- 今回は、「これからのDB制度の在り方」について検討を行ったものであり、企業型DCについては、今回の検討の対象外とする。なお、DCとの比較の観点からDBを考える視点は重要な検討ポイントとなる。
- 日本の企業年金は、主に会社退職金を原資とし、退職金から移行した制度が多いことを考慮し、企業年金には退職金としての性格を有することを前提としつつ、DBの性格も時代とともに変化(老後所得保障としての性格を強くしている)しており、これからのDBの在り方を検討する。なお、総合型DBの加入事業所においては、依然として退職金としての性格を強く有することへの配慮も必要だが、中小事業主に対して従業員へのウェルビーイングの考え方を伝えることも重要
- 社会保障審議会及び税制調査会での議論の内容の方向性については、一定程度考慮する必要があると考えるが、その方向性と異なるものであっても、DB制度を推進・拡大する観点から企業年金連絡協議会として必要な提言を行う。

### 検討のポイント

- 2022年5月、「人材版伊藤レポート2.0」が公表され、「経営戦略と人材戦略の連動」の必要性が明示。企業は従業員に対して創造性と自律性を求める中、人的資本経営における「あるべき企業年金(DB制度)」を考察することが必要。
- 人的資本経営は、「動的な人材ポートフォリオ」を想定しており、人的資本経営に適合する企業年金(DB制度)の判断基準は、「①人的資本経営への適合度」、「②インフレ対抗力の確保」、「③従業員エンゲージメントの向上の観点」の3つの要素が考えられる。
- 企業が求める人材「個の自律・活性化」(キャリアの高度化)に資する企業年金(DB制度)を考える必要がある。
- DBの在り方を考えるポイントとして、「企業目線」とともに「従業員目線」が重要な要素となる(視点の変化)。そのため、人材の流動化が進展する中、企業年金に対して「勤続期間の公平性」の観点も重要な視点となる。
- なお、日本の企業年金は労使合意に基づく任意の制度であり、各企業の歴史や社風、業種、従業員構成や従業員特性にも 応じた制度設計が必要であることは言うまでもない。

## 2-(2) 経済・社会環境の変化に対応した持続可能な退職給付制度が求められている

- 多様な変化に伴い、従来の仕組みでは、企業の維持・成長が難しくなっている
- 投資家等ステークホルダーは、**非財務情報(気候変動、人権への対応、人的資本経営等)**に注目

### 経営面での環境変化

- 従来のビジネスモデルが通用しない時代
- ビジネスモデルの転換が求められている

#### ● VUCA※1

- 先行きが不透明
- 将来の予測が困難な状態

※1 Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)

#### ● 人的資本経営の高まり

- 「ヒト」を資本と見なして投資する

#### ● イノベーション、AIの進化

- 「大量生産～改良」ビジネス形態の限界価値創出の競争ヘシフト

#### ● 物価上昇・金利上昇

- 継続的な賃上げの実施
- 退職給付制度の相対的水準の低下**

### 人材面での環境変化

- 人材と働き方が多様化
- 人材マネジメントの難度が高まっている

#### ● 少子高齢化の進展

- 労働力人口は直近2年で26万人減少
- 2070年には約70%まで減少見込み

#### ● 人生100年時代の到来

- 60歳以降の就業継続希望シニア増加

#### ● 人材の流動化と多様化

- 非正規社員、外国人労働者の増加
- ゆとり世代は中堅社員、Z世代は社会人へ

#### ● 働き方とキャリア観の変化

- 「就社」から「就職」へ、**JOB型**へ
- 人材の流動化進展**、転職市場活性化

### 法令面での環境変化

- 高齢者の雇用、就業確保は社会的責任
- 高齢者活用の検討(処遇含め)が必要

#### ● シニアの雇用/就業機会確保

- 65歳までの定年延長の拡大**
- 70歳までの就業確保措置

#### ● 公務員の定年延長

- 2031年度以降に65歳定年に

#### ● 同一労働同一賃金の徹底

- 不合理な待遇差の禁止

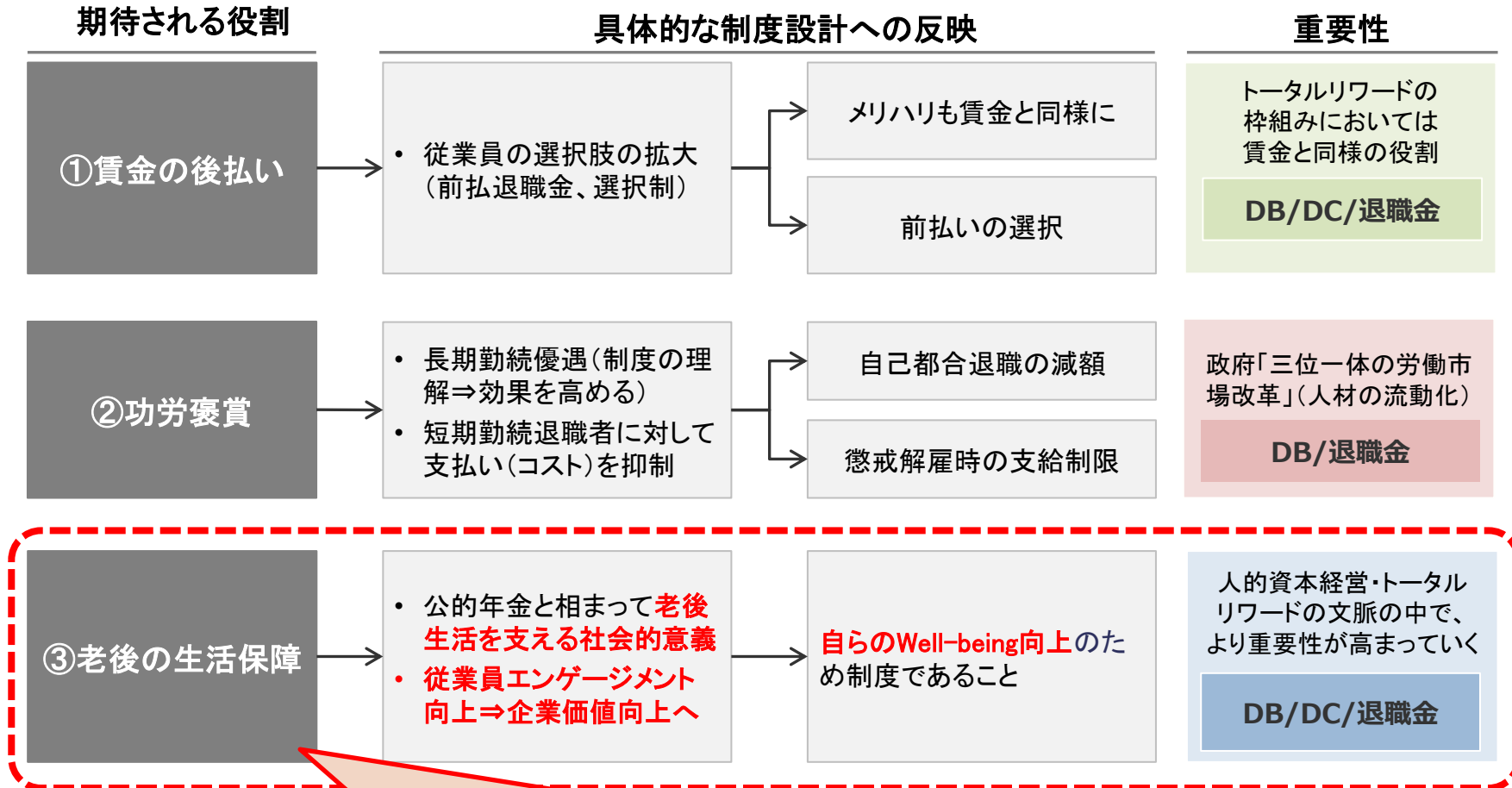
#### ● 高年齢雇用継続給付の縮小

- 2025年4月より給付率が15%⇒10%に縮小、今後、廃止も含め検討予定

➤ **環境が変化する中で、DB制度をどのように時代に合わせたいけるかがポイント！**

## 2-(3) これからの退職給付制度に期待される役割の変化

- 退職給付制度は様々な性格を併せ持つものであるが、少子化による公的年金の給付水準の低下と、平均寿命の延伸により、「**老後の生活保障**」としての役割の重要性が相対的に高まっていくものと思われる

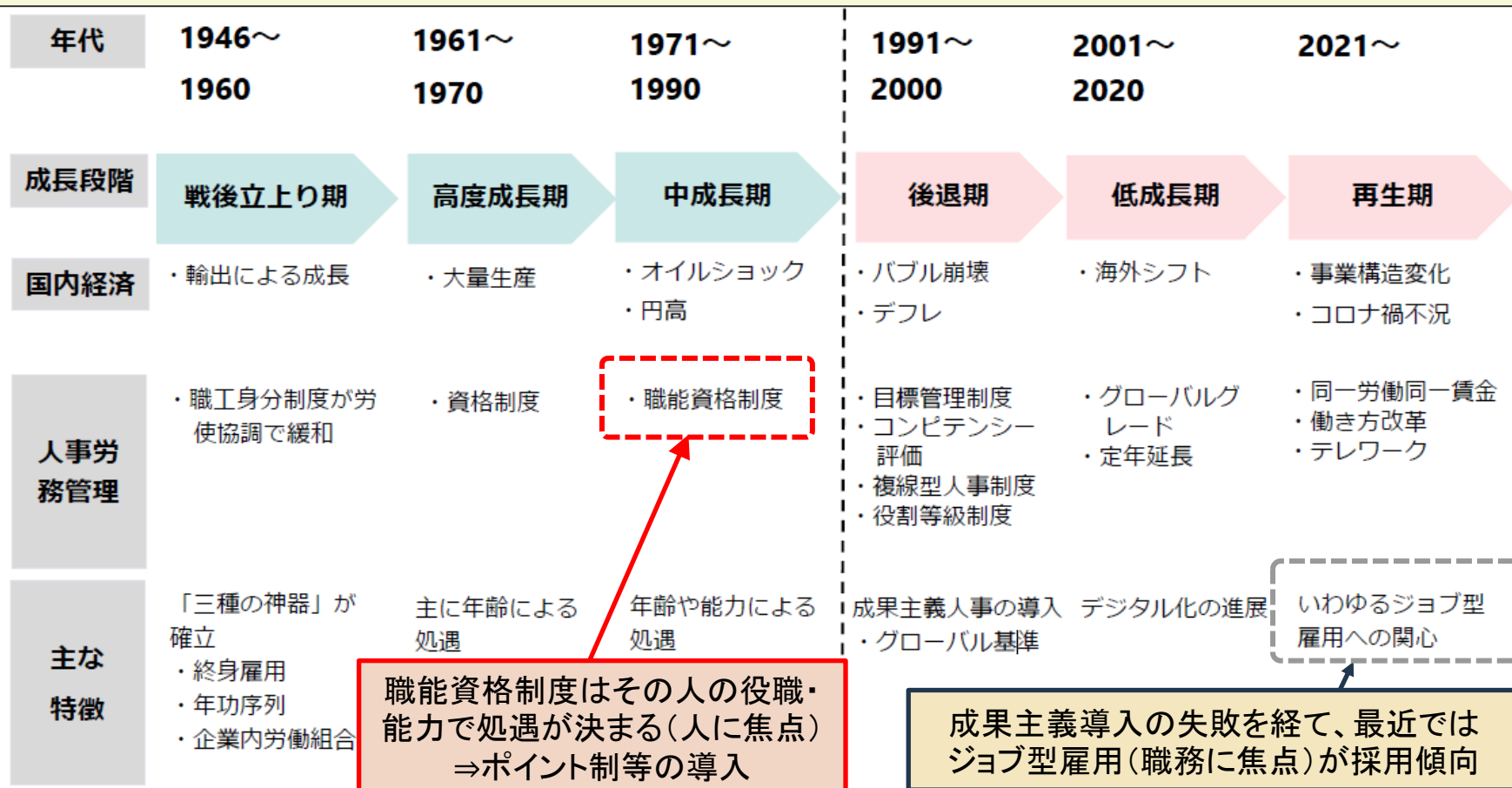


ポイント

近年、「③老後の生活保障」的性格の意味が大きくなってきていると考える

## (ご参考) 企業年金も時代に合わせて変化してきた

- ・ 経済が拡大し賃金が上昇する中、退職給付制度を賃金上昇と切り離し、年功序列型から能力主義的人事制度に合わせ、「**職能・資格制度**」を反映できる制度として、「**ポイント制**」が導入され、**多くの企業で採用が拡大している**。
- ・ 近年、「**ジョブ型雇用**(年齢・性別に関係なく職務に焦点)」が採用されるなど**時代に合わせたDB制度としていく必要がある**



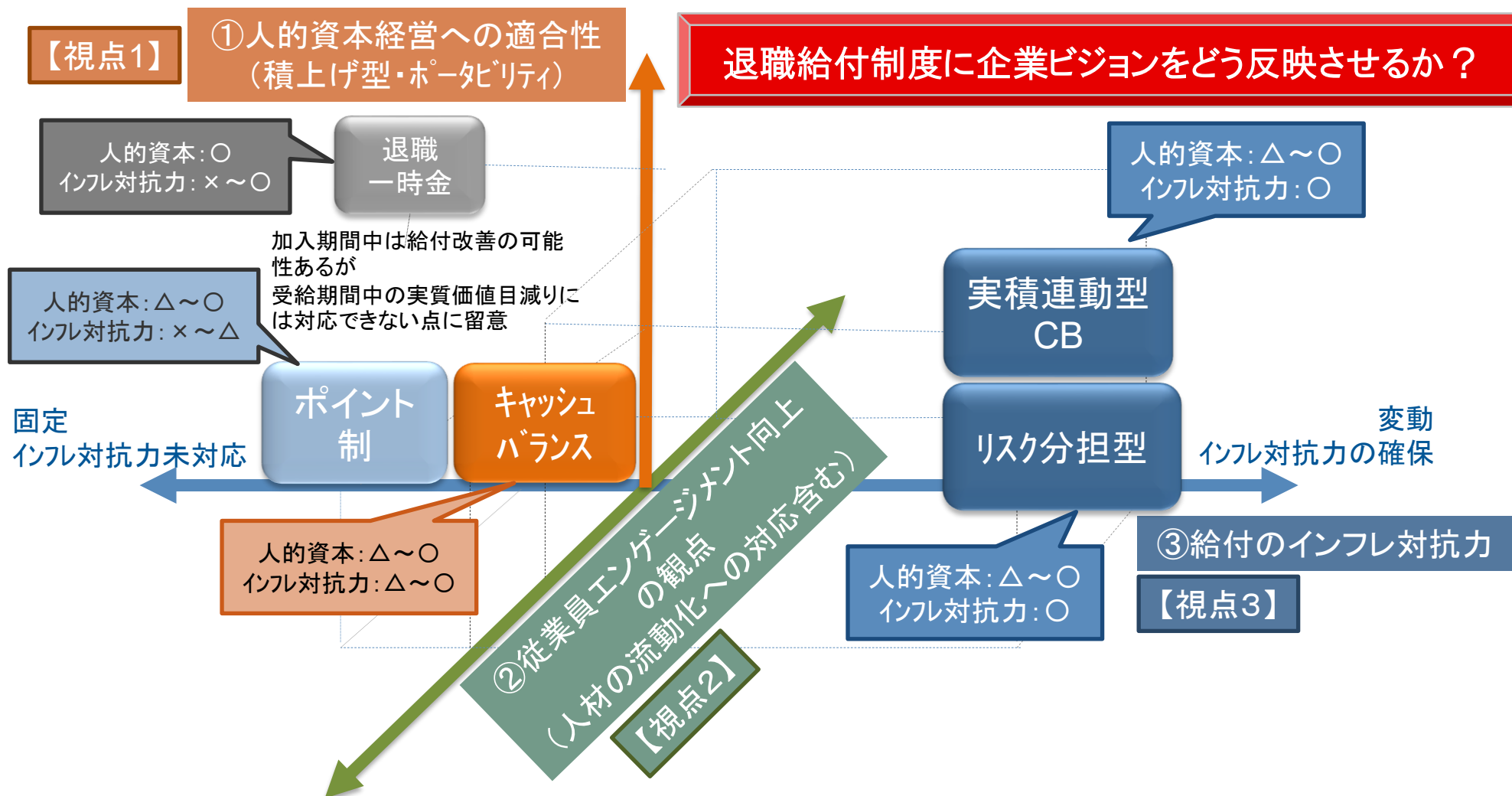
(資料出所) HRプロ「日本型雇用の先にある人事の姿とは?【第2回】古典理論から見てくる今の姿」([https://www.hrpro.co.jp/series\\_detail.php?t\\_no=2322](https://www.hrpro.co.jp/series_detail.php?t_no=2322))を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成

(イメージ図)図出所: 新しい時代の働き方に関する研究会 報告書 参考資料 厚生労働省 2023年10月13日

上のイメージ図は、理解を助けるものであり、将来の結果を保証するものではありません。

## 2-(4) 退職給付制度を考える3つの視点(ベクトル)～重点をどこに置くのか～

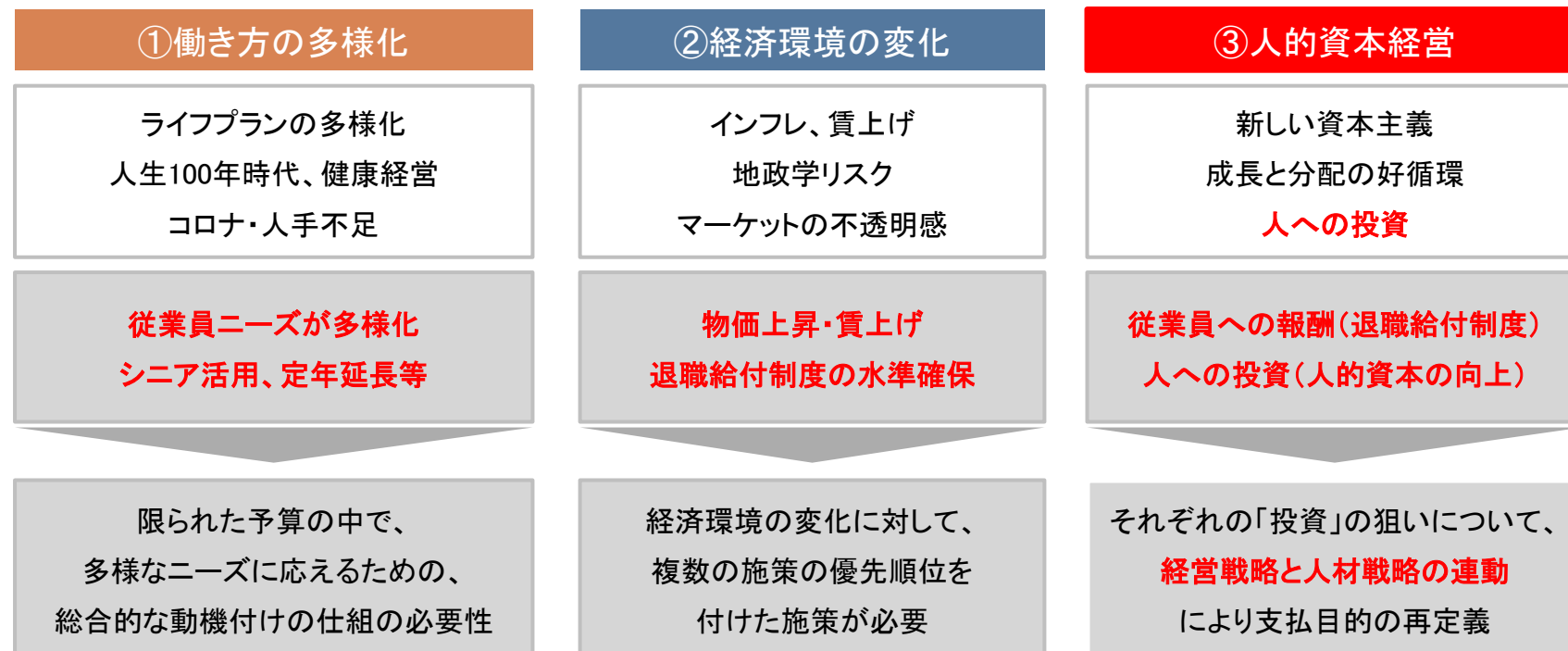
- 退職給付制度は、各企業によって考え方は異なり、何を重視するのかは各企業によって異なる(従業員処遇も同様)
- 各企業にとっての人事制度・経営戦略の観点から、「退職給付制度」をどう考えるのが最も重要となる！**



(出所)ラッセル・インベストメント 上のイメージ図は、理解を助けるものであり、将来の結果を保証するものではありません。

# 【視点1】 人的資本経営に資する退職給付制度を考える

- 働き方と働く意識が多様化し、従業員のライフプランとニーズも多様化
- 企業価値向上のため人的資本経営の拡大が求められている「人材版伊藤レポート2.0」(2022年5月13日)



- 労働力が減少する中、人的資本の向上が求められている
- 人的資本経営の観点から、退職給付制度の役割を考える必要がある

## 【視点2】従業員エンゲージメント向上に資する退職給付制度を考える

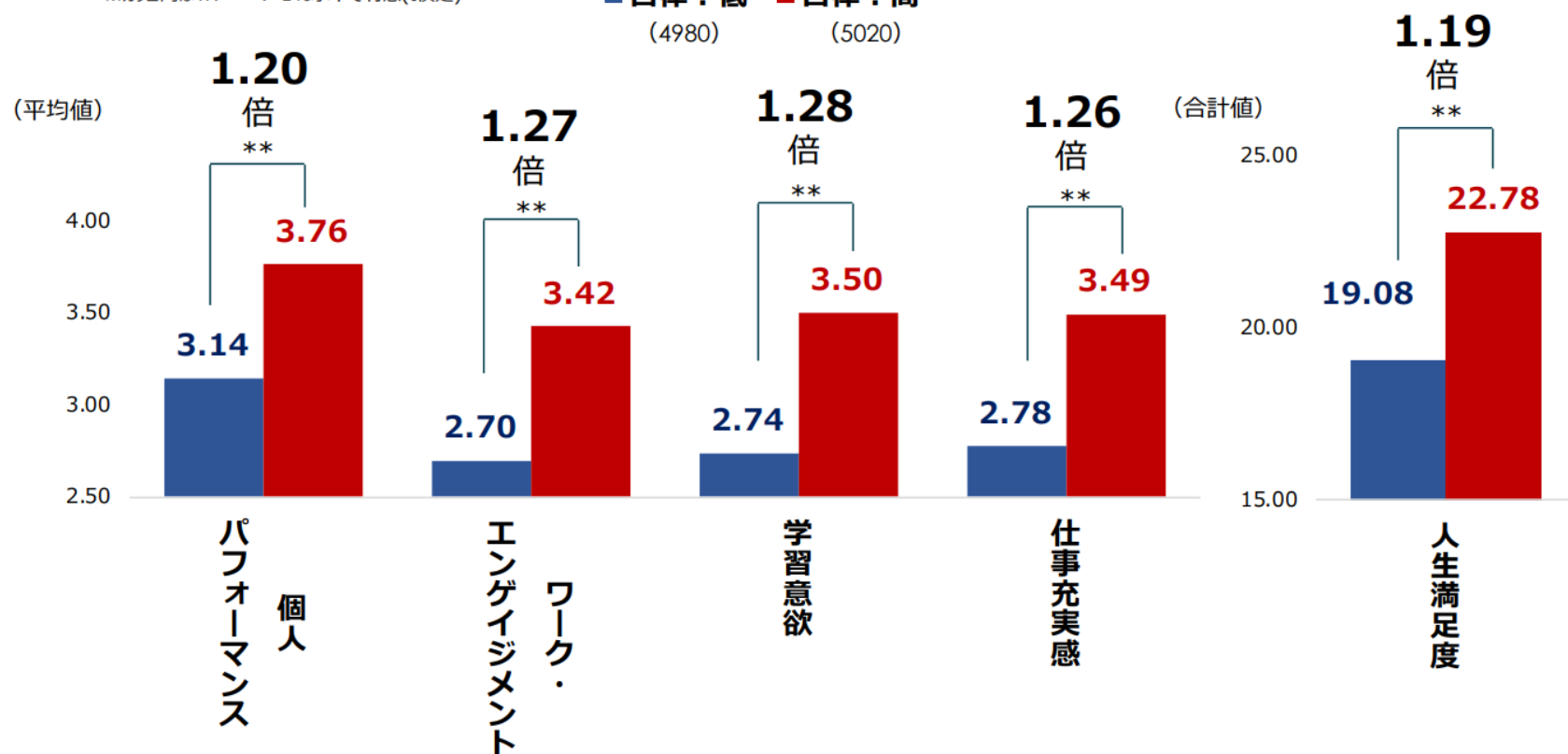
- 「キャリア自律※1」度が高い従業員層は、様々な成果指標と人生満足度が高い
- これからの退職給付制度を考える場合、**従業員エンゲージメントの観点から考えることも必要**

※1 変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント

### キャリア自律と各成果指標 / キャリア自律度の高低別

※カッコ内はn. \*\*: 1%水準で有意(t検定)

■ 自律：低 (4980) ■ 自律：高 (5020)



(出所) パーソル総合研究所シンクタンク「従業員のキャリア自律に関する定量調査 調査結果」(2021年8月)より作成

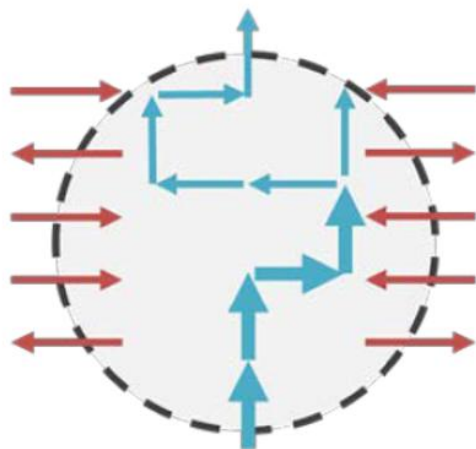
## 【視点2】従業員エンゲージメントの向上～ 動的人材ポートフォリオとの親和性～

- ・ 人材の流動化が進む中、1社で定年まで働く従業員の割合は低下している
- ・ これからの退職給付制度を考える場合、**「勤続期間における公平性」が重要な要素**と考えられる

### これから求められる雇用コミュニティ

#### メンバーの出入りがあるオープンなコミュニティ

- ・ 変革の時代。変化への対応、イノベーションが重要
- ・ 新卒、中途/再入社、リスキル・再配置。外部競争力重視
- ・ 個人の自律的なキャリア形成



多様性/「知・経験」のダイバーシティ  
選び、選ばれる関係

### 勤続期間における公平性

- ・ **長期勤続奨励要素のない積上げ方式**
- ・ 自己都合退職時の不利益条件をなくすべく、**自己都合減額率がない算定式**
- ・ 受給資格から勤続年数要件を除く？

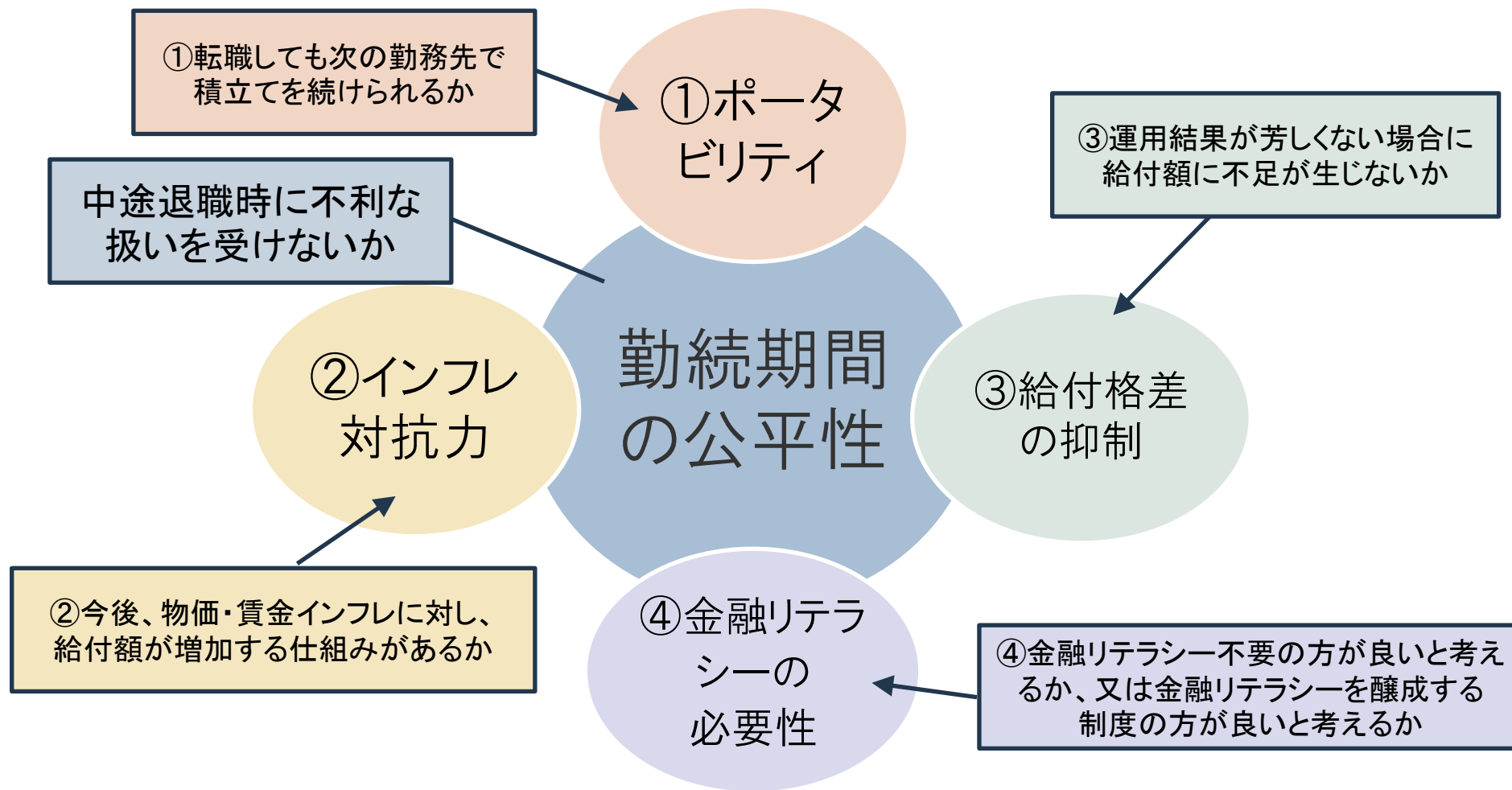
### ポータビリティ(従業員の出入りが前提)

- ・ ポータビリティの点では、DC・前払い制に優位性
- ・ DBの場合、**更なるポータビリティの拡充**が望まれる

(出所)経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(2020年9月)より作成

## 【視点2】従業員エンゲージメントの向上～人材の流動化に適合する制度～

- 人材の流動化が進む中、従業員の勤続期間の公平性について、①ポータビリティ、②インフレ対抗力、③給付格差の抑制、④金融リテラシーの必要性の4つの要素が必要となる



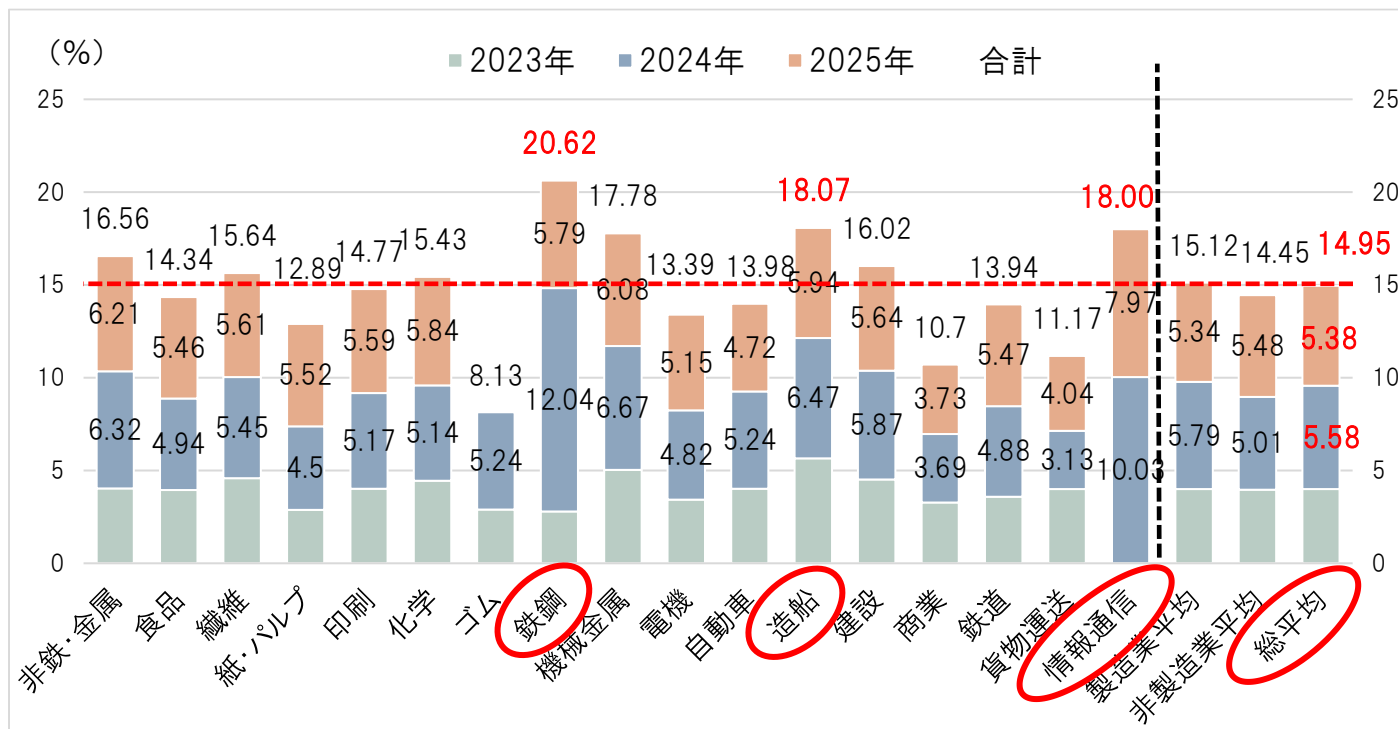
【注】上のイメージ図は、理解を助けるものであり、将来の結果を保証するものではありません

(出所)ラッセル・インベストメント作成、

## 【視点3】インフレ対抗力のある退職給付制度を考える

- 2025年の賃上げ率は、**平均で5.38%**（2024年は5.58%）
- 2023年～2025年の**合計賃上げ率は平均で14.95%**
- 2025年初任給（大卒）は、30万円を超える企業があり、人材の獲得競争が目立つ
- 一方、DB制度は賃金と切り離れた制度が拡大しており、**賃上げが退職給付制度に反映されない**

2023年～2025年の賃上率（業種別）



2025年初任給（大卒）初任給

| 企業名         | 初任給    |
|-------------|--------|
| 大成建設        | 30万円   |
| ファーストリテイリング | 33万円   |
| 丸紅          | 33万円   |
| 伊藤忠商事       | 32.5万円 |
| 三菱商事        | 32.5万円 |
| ノジマ         | 30万円   |
| 住信SBIネット銀行  | 33万円   |
| 三菱UFJ銀行     | 30万円   |
| 三菱地所        | 30.5万円 |
| カプコン        | 30万円   |

（出所）日本経済新聞社及び日本人材ニュース等より弊社作成

出所：経団連「2023年～2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）」より作成

## (ご参考) 退職給付制度のメリットと留意点

- 勤続期間の公平性の観点から見ると、DB制度では長期勤続を優遇するなど自由な制度設計が可能となっている
- ポイント制等の賃金から切り離されたDB制度では、インフレ対抗力が確保できていない場合がある
- DB制度はあらかじめ給付額が確定しているため、加入者への金融教育が重視されていない場合がある

| 従業員目線                | 退職一時金                        | 通常のDB                                 | キャッシュバランス                         | 実績連動CB・リスク分担型                     | DC                         |                 |
|----------------------|------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------|
|                      |                              |                                       |                                   |                                   | TYF主体<br>※1                | 個別資産<br>主体      |
| 勤続公平性                | △                            | △                                     | ○                                 | △～○                               | ○                          | ○               |
| ポータビリティ              | ×                            | △                                     | △                                 | △                                 | ○                          | ○               |
| 金融リテラシーの必要性<br>/醸成   | 中<br>(醸成効果は無)                | 無                                     | 無                                 | 無                                 | 小<br>(醸成は教育次第)             | 大<br>(醸成は教育次第)  |
| 資金計画リテラシーの必要性<br>/醸成 | 大<br>(醸成効果は無)                | 無                                     | 無                                 | 無                                 | 小<br>(醸成は教育次第)             | 小<br>(醸成は教育次第)  |
| 投資時期によるリスク※2         | 無                            | 無                                     | 小                                 | 中～大                               | 大                          | 大               |
| インフレ対抗力              | ×～△                          | ×                                     | △                                 | ○                                 | ○                          | ×～○             |
| メリット                 | ・退職所得控除による税制メリットが年金支給よりも大きい  | ・計画的給付支払<br>・終身年金支給の場合は長寿リスクをヘッジ      | ・(同左)<br>・金利変化を反映するため一定のインフレ対抗力あり | ・(同左)<br>・市場変化を反映するため一定のインフレ対抗力あり | ・個人選択の影響緩和<br>・投資リテラシー向上寄与 | ・投資リテラシー向上に寄与   |
| 留意点                  | ・リテラシー低いと計画的取崩しや運用がままならない場合も | ・インフレへの対応には給付改善が必要<br>・受給者のインフレ対抗力は無し | ・インフレと名目金利の差分はヘッジできない             | ・運用結果に当たっては投資時期リスクあり              | ・運用結果に当たっては投資時期リスクあり       | ・個人により投資成果の差が拡大 |

※1 TYF主体とはターゲットイヤー型ファンドを指定運用商品として設定する等、投資の選択をしない者(いわゆる無関心層)の投資資金が運用に回されるよう工夫された運営のことを想定

※2 投資時期リスクとは、資産額のピーク時(退職時近辺)に大きなマイナスが重なった場合の給付額減少リスク

## (ご参考) 様々な新しい人事制度施策に対応する退職給付制度事例

- 企業の新しい取り組みとして、近年、「**リスキリング**」、「**社内公募**」、「**外部採用**」等が行われている
- これらに対応した退職給付制度はどうあるべきか？

| 企業名                | 事例                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 旭化成                | <ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略の実現に必要な人財ポートフォリオの構築のために、採用すべき人財の質と量を、事業軸と機能軸の両面から、毎年全社的に洗い出している。採用や育成で確保できない人財は、M&amp;A を通じた人財獲得や、コーポレートベンチャーキャピタルや少額投資を通じた企業とのコネクション強化で対応</li> <li>高度専門人財の要件を定義し、人数をKPI 化</li> <li>高度なDX 人財育成に向けて KPI を設定</li> </ul> |
| アステラス製薬            | <ul style="list-style-type: none"> <li>グローバルで国籍を問わず優秀な経営人材を登用</li> <li><b>社内公募制度</b>による社内転職を実現</li> </ul>                                                                                                                                                        |
| 荏原製作所              | <ul style="list-style-type: none"> <li>外部研究機関との<b>共同研究</b>や、学術分野からの<b>専門家の招聘</b>、という独自のオープンイノベーション形態により、若手研究者を外部研究機関で育成しながら、事業に直結する技術課題に関する共同研究を実施、退職者とのネットワーク形成等、社外人材の専門性を事業運営に活かし、知・経験のダイバーシティを向上させている</li> </ul>                                              |
| 株式会社<br>サイバーエージェント | <ul style="list-style-type: none"> <li>広告代理事業からメディア事業、ゲーム事業、テレビ事業と事業領域を継続的に拡大する過程で、数年ごとに<b>リスキリング</b>領域を特定</li> <li>その時点で社内に十分なスキルがない領域については<b>社外人材を活用</b>。勉強会形式で<b>リスキリングを実施</b>。</li> <li>成長事業分野の社長ポジションに<b>新卒・若手社員</b>を登用し、20 30 代の社長を 52 名輩出</li> </ul>      |
| SOMPO<br>ホールディングス  | <ul style="list-style-type: none"> <li>社員を自律的なプロと捉え、会社主導の人事異動を実施しない運営へ移行している。ホールディングスの幹部職から全ポジションを<b>公募制</b>の対象とするなど、段階的かつ着実に変革</li> </ul>                                                                                                                       |
| 日立製作所              | <ul style="list-style-type: none"> <li>社会イノベーション事業の成長に資する、最適な人財の確保・配置・育成を行うことを重視し、グループ・グローバル共通の人財データベース、リーダー開発・グレーディング・評価・教育に関する共通人財マネジメント基盤・制度を 10 年以上かけて段階的に拡充。</li> </ul>                                                                                     |

(出所)経済産業省「人的資本経営に関する調査集計結果」(2022年5月発表)から抜粋して作成

---

i . DB制度の現状と課題

ii . これからのDB制度を考える視点

**> iii . DB制度の存在意義とその在り方**

### 3-(1)【論点1】 DBの減少要因と弱点

#### 【論点1】 社会環境の変化に対応可能なDB制度とは？

##### 【DBの減少要因】

- ・ 制度運営面での企業負担コストと、企業会計上での債務認識がDBのデメリット(DCと比較して)
- ・ DC移行の主目的は企業の財務的な観点からの退職給付債務の削減であることが多い
- ・ 近年では、加入者教育の重要性が認識され、加入者の自立を促す観点からのDC導入企業もあり
- ・ **DBを推進・拡大するには、DCには得難い特性を模索し、新しい枠組みとしていくことが必要**
  - ①ジョブ型雇用がさらに普及したと仮定して、事業主・事業所単位の枠組みを超えたジョブ単位でのDB。欧州のように職務によって賃金水準がある程度定められるような雇用環境が(一部)整備された場合、極めてシンプルな給付設計によるDBによって特定の職務に従事する者を加入対象とするような設計。
  - ② 長寿リスクやインフレリスクを一定程度ヘッジしつつもコストを抑えた年金の設計。死亡時の保証金額をある程度減額することや、保証期間自体を短く設定するといったトンチン性を持たせる。実際に長寿が進行(高齢者層が増加)した場合に需要が拡大するような市場に投資し、さらに物価上昇に連動するような運用を志向しつつも、物価下落時には、名目年金額を一定程度の削減を許容する。というような設計。
- ・ DB減少の真の原因究明をすべく詳しい調査が必要と思われる (DB⇒DC移行の本質は何か?)

##### 【DBの弱点】

- ・ **DBのメリットが加入者に対して十分に伝えられていない**(知らなくても貰えるというありがたさはあるが・・・)
- ・ 自らの意思で将来の給付額を増やせる方法が少ない(拠出制が少ない)  
(財政決算上は企業拠出のみで収支相当、マッチング拠出分は規約で決められた給付額の上乗給付の位置付け)
- ・ **本人拠出を全額所得控除できない**(⇒全額所得控除できるように税制の見直しが必要)
- ・ **中小企業で企業年金の適用が進まない理由は運営コスト(事務費)と事務負荷**
- ・ 総合型では、加入事業所のニーズを十分にすくい切れていない課題もあり、なお、中小企業の受け皿ではある
- ・ なお、特に中小企業では、従業員確保と処遇改善の観点から、DB制度の需要は一定程度ある
- ・ 日本の企業年金は労使合意に基づく任意の制度であり、企業に対して企業年金の義務付けは難しい
- ・ 高齢期の長期化に対して年金での受給を推進する施策が必要

### 3-(1)【論点1】 DBの存在意義

#### 【論点1】 社会環境の変化に対応可能なDB制度とは？

【DB制度の存在意義(DB選考の意義)】(特にDCと比較して、DCには得難い特性、DBでなければ実現できない特性とは)

- あらかじめ定められた給付額を確実に受け取れ、高齢期の所得確保に資することが、加入者の安心感に繋がり、従業員満足度を高める効果も期待でき、これこそがDBの存在意義と考える  
(但し、水準自体に安心感を与えることは難しく、あくまで一定水準を受給できるという安心感)
- 資産運用リスクを企業(基金)に担ってもらえることも加入者にとってはメリット(事業主にとってはデメリット)
- 従業員の引退後の所得を確保するための「人的資本コスト」であり、加入者にとっては「給付額の安定性」(企業視点・従業員視点両面で)にある

【企業の視点】・DBは賃金同様に従業員処遇(トータルリワード)のひとつで、掛金の出し手はあくまで企業がメイン

・企業がDBを実施する目的は、従業員に老後の安心感を与え従業員エンゲージメントを向上したい

【従業員視点】・あらかじめ決められた金額を確実に受給できる安心感が企業に対する満足度を高める

・自ら運用リスクを負うことがなく、知らなくても確実にもらえる安心感があり

- DBは老後所得のコアとなる給付制度と位置付けられる(企業特性に合わせてDBとDCを組み合わせることも考えられる)
- 法令の要件を満たせば、労使合意のもとで企業特性や人事制度に合わせた細かい制度設計が可能  
(但し、総合型では加入事業所のニーズを十分にすくい切れていない課題もあり)
- 長期雇用を求める業種や職種もあり、DBの存在意義と活用余地は引き続きあると考えられる
- 運用コストについて、資産を一括運用でき、金額も大きく手数料のコスト削減効果あり(報酬控除後のネットリターン)
- 個人年金に比べて、DBでは終身年金が導入しやすい制度設計となっている
- DCを個人単位の年金制度と見ると、DBの存在価値に企業や加入者等を巻き込んだ「連帯」の仕組みが考えられる

### 3-(1)【論点1】 これからのDBに必要なこと

#### 【論点1】 社会環境の変化に対応可能なDB制度とは？

##### (1) 人的資本の向上・(2) 従業員エンゲージメント向上への対応

- ・ 人的資本経営に資する制度として、従業員エンゲージメントを高める効果を持つ制度であるべき
- ・ 従業員エンゲージメント向上（従業員に受け入れられる制度）のためには、従業員にメリットは正しく認識されることが重要であり、そのためには従業員に対する「**DB制度の見える化**」が必要
- ・ DB制度は従業員から見て、従業員が「安心できる制度」、従業員にとって「有意義な制度」「幸せを感じられる制度」であることが大事であり、使いやすい制度であることも必要
- ・ 企業年金は労使合意に基づく制度であり、企業と従業員、双方の目線で考えることが必要  
（実施主体である企業にとっての企業年金と、従業員のための企業年金をバランスよく考えることが大事）
- ・ DBにおいて、事業主、従業員にとって最適な制度は、企業及び従業員の特性により異なるものである

##### (3) 公的年金の給付水準の低下・(4) 高齢期の長期化への対応

- ・ DBはあらかじめ給付額が決められており、自分で認識する必要性は低いが、そのことがDBのメリットを加入者が十分に認識していない状況を生んでいる ⇒ **加入者に正しく認識してもらうことが大事**
- ・ 少子高齢化にともなう公的年金の給付水準の低下及び平均寿命の延伸による高齢期の生活期間の長期化により、自らの生活設計を意識する必要性が高まっており、DBの給付水準も正しく認識してもらい、自らの生活設計を考えてもらうことが大事 ⇒ **加入者に対する将来のDB給付見込み額の提示など**
- ・ DBにおいても、自ら拠出して将来の給付額を増やせる仕組みの検討が必要
  - ⇒ 選択制DBの活用を検討
  - ⇒ **DBでも本人拠出額を全額所得控除できる仕組みの整備**（企業年金控除の新設などが考えられる）  
（全額所得控除の要件として、例えば、終身年金や長期の確定年金等を要件とするなども考えられる）
- ・ DBは遺族年金として受給が可能であり、遺族への安心感にも繋がる（DCでは遺族へは一時金での給付のみ）

### 3-(1)【論点1】のまとめ ～従業員の安心感を高めるための具体策～

#### 従業員の安心感を高める具体策

##### 考えるポイント

- DBの意義を従業員にどう理解してもらうか？(DCは個人勘定残高が開示されるため意識が高まる)
- DBの安心感を従業員にどう伝えるのか？
  - ⇒ DBの良さを従業員にアピールする必要性(分かりやすく伝えるための工夫や図解での開示を検討)
  - ⇒ DBの意義を従業員にきちんと伝えることが大事

##### 具体的な施策

- DB制度についても、DC同様の「加入者教育等」のようなものの実施を検討したらどうか
- 従業員に対して退職給付全体の仕組みを正しく伝えることが大事であり、各企業・年金基金の実情に応じて検討したらどうか
- DBの意義と仕組み等については、厚労省の進める「加入者のための運用等の見える化」の実施に合わせて、各企業・年金基金で補足説明等を行うことが考えられる
- 諸外国の年金ダッシュボードを参考に「公的年金と私的年金を合わせて見える化」する仕組みの構築

＜具体的なDB加入者教育の実施(案)＞(DC法令解釈通知を参考に作成)

- (1)DB制度等の具体的な内容…日本の年金制度の概要、改正等の動向及び年金制度におけるDBの位置付け、DB制度の概要
- (2)金融商品の仕組みと特徴…預貯金、信託商品、投資信託、債券、株式、保険商品等それぞれの金融商品についての説明
- (3)資産の運用の基礎知識…資産運用の留意事項、リスクの種類・内容、リスク・リターンの関係、長期運用及び分散投資の考え方等
- (4)DB制度を含めた老後の生活設計…現役時代の生活設計を勘案しつつ自身が望む老後の生活水準に照らし確保しなければならない費用の考え方

### 3-(2)【論点2】のまとめ 働き方多様化への対応

#### 【論点2】雇用環境の変化に対応可能なDB制度とは？

- ・ 終身雇用を前提としない雇用環境の中で、人材の流動化に対応できる制度が必要であり、勤続期間に公平な制度であることが必要（給付カーブの見直し、能力・成果に応じた制度であること、自己都合減額率の廃止）

#### (1)働き方の多様化への対応

- ・ 離転職時のポータビリティに対して、「勤続期間における公平性」を確保することの検討も考えられる
- ・ 移換する脱退一時金相当額が受換側の制度に公平に適合可能であることも重要
- ・ 一方、長期勤続が必要な業種や職種もあり、従業員特性を考慮し、企業が従業員に何を求めるかにもより、制度設計は異なることとなる（技術・ノウハウの習得から、ある程度の長期勤続を優遇するなど）
- ・ 退職後の給付段階では、できる限り手間とコストはかけたくない（一時金での受給が好ましいとの考えもあり）
- ・ 退職後の給付を第3者に任せたいとの一定のニーズもある

#### 具体的な施策案

- ・ 「勤続期間における公平性の確保」の見直し検討  
⇒ 給付カーブのフラット化、自己都合減額率の見直し又は廃止など  
※なお、DBは各企業の戦略によって自由な設計ができることがメリットでもあり、従業員処遇の考え方は各企業によって異なり、業種や職種によっては長期勤続を推奨することを否定するものではないことに留意
- ・ 退職後の給付を第3者に移換できる新たな仕組みの構築  
⇒ 企業年金連絡協議会が提唱している「年金給付専用口座」<sup>注1</sup>の活用が考えられるのではないか  
(注1)DBの制度終了(閉鎖型)による制度移換や個人の退職に伴うDB・企業型DC・iDeCo・退職一時金などの資産から移換される退職給付金の受け皿とし、年金で受給できる枠組みの提言  
企業年金連絡協議会『「年金給付専用口座」など給付・運用・拠出時の3つの制度提言～国民の老後所得保障機能の強化に向けた企業年金の役割について～』(2021年12月17日)を参照

### 3-(2)【論点2】のまとめ 労働力不足・シニア活用・同一労働同一賃金への対応

#### 【論点2】雇用環境の変化に対応可能なDB制度とは？

##### 労働力不足・シニア層の活用・同一労働同一賃金への対応

- 今後の労働力不足を考えると、「女性」・「シニア層」・「外国人材」の活用が必要となる
- 同一労働同一賃金の観点からも、非正規社員等に対しても、退職給付制度の適用の検討が必要  
(労働政策審議会において「同一労働同一賃金ガイドライン」の改訂検討中、退職金の見直しも予定されている)
- その場合、既存のDBへ加入させるのか、新たな制度を適用するのかの検討も必要
- 定年延長を行う場合、DB制度の加入年齢、支給開始年齢の引上げ等の検討が必要

##### 具体的な施策案

###### 【定年延長による既存DBの見直し】

- 新たに65歳又は70歳までの定年延長の実施に伴い、DB加入期間、支給開始年齢を65歳又は70歳まで引上げ
- 併せて、給付カーブの見直し(ポイント付与率等の変更)を検討

###### 【シニアJOB制度に対応した退職給付制度の検討】

- 新たに60～65歳又は70歳までの退職給付制度を創設  
(例えば、職務に応じた職能ポイントのみを付与した制度などが考えられる)

###### 【選択制DBの検討】

- 働き方やライフスタイルの多様化に対応する選択肢を広げる観点からの検討は考えられるのではないか
- インフレ対抗力の確保の観点から、賃上げ分の一部で選択制DBを導入することが考えられるのではないか
- 同一労働同一賃金の観点から非正規社員に対して導入しやすい制度でもある
- 従業員に対しては、選択したことにより、社会保険給付への影響等を、きちんと正しく伝えることが必要
- なお、恣意的な制度運用とならないようなガバナンス体制が必要であることに留意

## (ご参考) 定年延長の実施方法

- 定年延長を実施した場合の、DB制度における給付カーブの基本的な見直し方法は、以下4つの方法が考えられる

|               |                  | パターン①                    | パターン②                   | パターン③    | パターン④    |
|---------------|------------------|--------------------------|-------------------------|----------|----------|
| イメージ図         |                  |                          |                         |          |          |
| 新定年の給付水準      |                  | 新定年時では増える<br>(現行定年時では同じ) | 新定年時では同じ<br>(現行定年時では減額) | 現行定年時と同じ | 現行定年時と同じ |
| 制度加入期間        |                  | 新定年まで                    | 新定年まで                   | 新定年まで    | 現行定年まで   |
| 給付額算定期間       |                  | 新定年まで                    | 新定年まで                   | 現行定年まで   | 現行定年まで   |
| 定年延長効果        | 労働力確保            | 大                        | 中                       | 中        | 中        |
|               | 現行定年以降のモチベーション維持 | 上昇                       | 上昇<br>(ただし、現役は低下)       | 維持       | 維持       |
| 退職給付にかかる増加コスト |                  | 増加                       | 減少                      | 変更なし     | 変更なし     |
| DB給付減額        |                  | 該当する可能性あり(※)             | 該当                      | 該当       | 該当しない    |

(※)一定の要件に該当した場合は、給付減額として取り扱わないこととする法令解釈通知の見直しが実施  
(2025年10月15日適用開始)

### 3-(3) 論点3 経済環境の変化に対応可能な制度

#### 【論点3】 経済環境の変化に対応可能なDB制度とは？

- 近年の物価上昇に伴い、賃上げが実施され、**2025年の賃上げ率は平均で5.38%**（2024年は5.58%）<sup>注1</sup>であった。  
（注1）出所：経団連「2023年～2025年春季労使交渉・大手企業業種別妥結結果（加重平均）」（P27参照）
- 一方、退職給付制度については、賃金改定と退職金基礎額の連動を切った、**「別テーブル方式」や、「ポイント制」等の導入が約8割**を占めている<sup>注1</sup>。  
（注1）日本経済団体連合会・東京経営者協会「2021年9月 退職金・年金に関する実態調査結果」（P11参照）
- そのため、このインフレ環境下においてはDBの給付水準が物価上昇に比して、相対的に低下しているという懸念あり
- 公的年金では、物価スライドが導入されているが、日本のDBでは、一般的に物価スライドは適用されていない

#### 考えるポイント

- DBの給付水準は物価上昇に準じる必要はあるのか？
- 将来の公的年金の給付水準の低下と高齢期の生活期間の長期化を踏まえ、あるべきDBの給付水準を考えることが必要ではないか？
- DBでの物価スライド、賃金スライドの導入可否、DBでの終身給付は必要か？  
⇒ 日本のDBは労使合意に基づく任意の制度であるため、物価・賃金スライド、終身給付の義務化は難しい
- しかし、DBの持続可能性を高め、**従業員の安心感を維持するためには、インフレ対抗力を確保し、相対的に給付水準が低下しない制度設計の検討が必要と考えられる**
- なお、「CPI（消費者物価指数）連動型CB」や「実績連動型CB」であれば、インフレ対抗力は確保できるものの、採用しているDB制度は一部のみで、多くのDB制度はインフレ対抗力を確保できていない現状と考えられる

### 3-(3)【論点3】のまとめ 持続可能でインフレ対抗力のある制度

#### 【論点3】 経済環境の変化に対応可能なDB制度とは？

##### 基本的な考え方

- ・ インフレ対抗力を持ち、給付水準の維持が可能な制度であること
- ・ DBの給付水準についても、加入者・受給者の購買力の維持に資するものであることが必要

##### 具体的な施策案

- ・ インフレ対抗力を確保した制度への変更（「実績連動型CB」、「CPI連動CB」への変更、リスク対応型DBの導入）
- ・ 給付水準の見直し（剰余金の活用による給付改善、予定利率の引上げによる給付改善）
- ・ 給付水準の見直し（給付算定用基準給与の引上げ、ポイントテーブル・ポイント単価の見直し、給付利率の引上げ等）
- ・ 賃上げや人的資本投資による人件費増加及び退職給付費用削減への対応  
⇒「運用版退職給付信託」<sup>注1</sup>の設定により「退職給付に係る負債」の削減(B/S)とともに、「期待収益」の拡大と「退職給付費用」<sup>注2</sup>の削減効果(人事コスト削減)が期待される
- ・ 賃上げの一部を利用した給付水準の引上げや選択制DB等の導入も考えられる
- ・ DBの持続可能性を高めるための財政運営の弾力化「過去勤務債務(積立不足)の償却方法」の見直し(企年協令和7年度税制改正要望事項)
  - ① 償却年限(3年～20年)の下限の撤廃(過去勤務債務の一括償却を可能とする)、
  - ② 弾力償却幅(最短3年～最長20年の上下限の範囲)の拡大、
  - ③ 定率償却(15～50%)における弾力償却の導入等について考えられるのではないか

(注1)企業が保有する金銭等を拠出し、信託目的を退職給付(退職一時金の支払いまたは企業年金の掛金拠出)に限定した他益信託で、一定の要件を満たすことで、会計上、年金資産として認められ、退職給付債務の削減が図れる。一般的には企業間の持ち合い国内株式を拠出することが多かったが、持合解消と余剰キャッシュ増加に伴い、金銭を拠出する運用版退職給付信託が増加傾向にある。

(注2)退職給付費用は、損益計算書では、「人件費・一般管理費」に計上される

### 3-(4) その他の論点

#### ・総合型DBの在り方

- ・ 事務コストと専門的人材不足の観点から基金事務局の維持が難しくなっている
- ・ なお、中小企業にとっては総合型DBがひとつの受け皿であることには間違いない
- ・ 従業員確保と従業員への処遇改善の観点からも、DBへの加入ニーズは一定程度存在する

#### 具体的な施策案

- ・ DBの事務(掛金収納や給付事務等)を、外部委託できる仕組みも考えられる
- ・ 総合型DBや閉鎖型DBの給付事務の受け皿として、年金給付専用口座の創設<sup>注1</sup>や、日本版年金バイアウトの仕組みの創設が考えられる

(注1)DBの制度終了(閉鎖型)による制度移換や個人の退職に伴うDB・企業型DC・iDeCo・退職一時金などの資産から移換される退職給付金の受け皿とし、年金で受給できる枠組みの提言  
企業年金連絡協議会「『年金給付専用口座』など給付・運用・拠出時の3つの制度提言～国民の老後所得保障機能の強化に向けた企業年金の役割について～」(2021年12月17日)を参照

- ・ 総合型DBの合併等により、事務所経費や事務コストを削減することも考えられる

### 3-(5) まとめ ～これからのDB制度の在り方と対応施策～

- ・ 社会、経済、雇用環境が変化し、**DB制度の持続可能性を高め**、従業員の働き方と働く意識が変化する中、**人的資本経営に適合し、人材の流動化(勤続期間の公平性)にも対応した制度であること**
- ・ **従業員目線で考え、従業員が「安心できる制度」、従業員にとって「有意義な制度」「幸せを感じられる制度」であること**

|     | 論点                                | 対応すべき項目              |
|-----|-----------------------------------|----------------------|
| 視点1 | 【人的資本経営への適合性】<br>社会環境の変化に対応した制度   | (1)人的資本の向上への対応       |
|     |                                   | (2)従業員エンゲージメント向上への対応 |
|     |                                   | (3)公的年金の給付水準低下への対応   |
|     |                                   | (4)高齢期の長期化への対応       |
| 視点2 | 【従業員エンゲージメント向上】<br>雇用環境の変化に対応した制度 | (5)働き方の多様化への対応       |
|     |                                   | (6)労働力不足への対応         |
|     |                                   | (7)シニア層の活用           |
|     |                                   | (8)同一労働同一賃金への対応      |
| 視点3 | 【給付のインフレ対抗性】<br>経済環境の変化に対応した制度    | (9)物価上昇への対応          |
|     |                                   | (10)金利上昇への対応         |
| その他 |                                   | (11)DB事務の負荷軽減への対応    |

| DBにおける対応施策                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事制度における「退職給付制度」の位置付けを明確化</li> <li>・ 人件費増に対する運用版退職給付の設定による期待収益増加と退職給付費用の圧縮等</li> </ul>                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 能力や成果を、より重視した退職給付制度への見直し</li> <li>・ ポイント要素の見直し(年功的要素⇒資格・職務・効果的要素配分の引上げ)等</li> </ul>                                |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給付水準の引上げ</li> <li>・ 年金での受給選択率の引上げ(給付利率の引上げ)</li> <li>・ 終身年金化等</li> </ul>                                           |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長期勤続型の見直し(給付カーブの見直し、自己都合減額率の見直し又は廃止)</li> <li>・ JOB型人事制度の導入とそれに合わせた退職給付制度(ポイント制等)への移行等</li> </ul>                  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給付水準の引上げ、法定外福利費の構成見直し、選択型DB導入</li> <li>・ 中途入社等に対応した給付設計への見直し(給付カーブの見直し等)等</li> </ul>                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 定年延長の実施とそれに伴うDB加入者期間の延長及びDB支給開始年齢の引上げ</li> <li>・ シニアJOB制度の導入とそれに対応するDB制度の導入等</li> </ul>                            |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非正規社員に対するDB加入者対象範囲の拡大、ベース付選択型DB等の導入等</li> </ul>                                                                    |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 給付改善の実施(給付算定基準給与の引上げ、ポイントテーブル・ポイント単価の見直し、給付利率の引上げ等)</li> <li>・ 実績連動型CBやCPI連動CBの導入、賃上げの一部を利用したで選択型DBの導入等</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 別途積立金の活用や予定利率及び期待収益率の引上げによる給付改善の実施</li> </ul>                                                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ DB(特に総合型や閉鎖型)の給付事務の受け皿として、「給付専用ファンド」や「日本版年金バイアウト」の創設が考えられる(その他の事務の外部委託化も検討要)</li> </ul>                            |

## 4. APPENDIX

---

# 企業年金連絡協議会の概要

- 企業年金連絡協議会は、年金実務者が集まり、相互の交流や研鑽を通して、業務運営に必要な知識・情報を交換、共有するとともに、その運営に直結する課題に対し、意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指します

【全国501会員の年金実務者が集う唯一の「企業年金団体」】（2026年8月末現在）

|                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| DB(確定給付企業年金)       | 482会員                |
| （うち総合型DB）          | 76会員）                |
| 厚生年金基金             | 4会員                  |
| DC(確定拠出年金)         | 9会員／ 495 会員          |
| * 会員企業年金の加入者総数     | 約374 万人（2025年12月末現在） |
| * その他(個人会員・賛助会員など) | 176 会員               |

## 目的

- ・ 企業年金制度を将来に亘って持続させ、魅力ある制度として確実な給付を行っていくため、規模の大小や業界を問わず、企業年金に係る諸問題を取り上げ、「知りたい」・「交流したい」・「発信したい」という会員に情報提供や相互研鑽の場を提供し、更に意見・要望・改善策を発信し、企業年金制度の健全な発展を目指す

## 沿革

- ・ 昭和48年(1973年) 「単独連合基金連絡会」として発足
- ・ 昭和52年(1977年) 「東京地区単独連合厚生年金基金協議会」を結成
- ・ 平成 9年(1997年) 全国組織へ拡大、「単独連合厚生年金基金協議会」に改称
- ・ 平成14年(2002年) 確定給付企業年金法施行に伴い「企業年金連絡協議会」に改称
- ・ 平成29年(2017年) 総合型企業年金の加入により制度形態別の団体を一本化

## 活動内容

- ・ 参加者の自発的活動に支えられた分野別専門委員会などの活動が中心
- 6つの専門委員会 ⇒ 年金財政・会計、給付、受託者税制、資産運用、事務改善、IT
- 2つの制度別部会 ⇒ 総合型DB(含む総合型厚生年金基金)、DC
- 2つの地区委員会 ⇒ 中部地区(名古屋)、西日本地区(大阪等)
- 広報委員会 ⇒ ホームページ運営、会報誌「きねんきょう」発行

# 企業年金制度研究連絡会(研連)実施状況

## 研究会メンバー

### 氏名(所属)

【座 長】田川勝久(企業年金連絡協議会専任顧問、元企業年金連絡協議会会長)

【有識者】喜多幸之助(元ラッセル・インベストメント)

【有識者】鈴木慎之(シーエーシー)

日下部健児(みずほリサーチ&テクノロジーズ)

平井学(野村證券年金研究所)

佐野邦明(年金数理人、元年金総合研究所)

中林宏信(年金数理人)

菅谷和宏(三菱UFJ信託銀行)

本部崇仁(ラッセル・インベストメント)

(注)本資料おける提言等は、所属する組織のものではありません

【実務者】企業年金連絡協議会 正副会長会議メンバー及び部会・専門委員会委員長

## 研究会スケジュール

| 開催日 |             | 主な内容                                                |
|-----|-------------|-----------------------------------------------------|
| 第1回 | 2024年 6月21日 | ・事務局からの趣旨説明、報告「人的資本経営とトータルリワード戦略」(三菱UFJ年金ニュース 菅谷和宏) |
| 第2回 | 2024年 9月20日 | ・報告「人的資本経営と退職給付制度」(ラッセル・インベストメント 喜多幸之助)             |
| 第3回 | 2024年10月18日 | ・報告「確定給付企業年金を巡る環境の変化」(富国生命保険 中林宏信)                  |
| 第4回 | 2024年12月 6日 | ・これからのDB制度の在り方についての論点整理報告(三菱UFJ信託銀行・菅谷和宏)           |
| 第5回 | 2025年 2月21日 | ・これからのDB制度の在り方についての中間報告書(案)と今後の進め方                  |
| 第6回 | 2025年 3月21日 | ・これからのDB制度の在り方についての論点整理(社会・雇用環境の変化への対応)             |
| 第7回 | 2025年 6月20日 | ・これからのDB制度の在り方についての論点整理(経済環境の変化への対応、情報開示)           |
| 第8回 | 2025年 9月19日 | ・これからのDB制度の在り方についての論点整理(残った課題について)                  |
| 第9回 | 2026年2月20日  | ・最終報告書(案)確認                                         |

# (ご参考) 企業年金連絡協議会「令和8年度税制改正に関する要望」

## 企業年金連絡協議会「令和8年度税制改正に関する要望」よりDBに関する要望を抜粋

### 1. 特別法人税の撤廃

- ・特別法人税の撤廃を要望。また、撤廃に至らない場合は、当面の間「凍結措置」の継続を要望

### 2. 資産移換時の規制緩和

- ・退職金・中退共等の各種退職一時金共済制度からDBへの制度移行にあたっての規制緩和を要望

### 3. イコール・フッティング議論への慎重対応

- ・DBの中途引き出しに制限を加えること、懲戒退職時の見直しなどは制度の普及・発展の妨げとなるものであり、実施率が低下する事態を招くことがないよう慎重な議論を要望する

### 4. 退職給付の受給開始にあたっての所得税制

- ・年金選択がより進むよう、退職所得控除の未使用枠を、公的年金等控除に上乗せして、年金受給を促す仕組みなど退職所得控除と公的年金等控除のバランスの取れた政策検討を要望

### 3. DBにおける財政安定化のための取扱い

- ・過去勤務債務(積立不足)の償却として、①償却年限での下限の撤廃 = 過去勤務債務の一括償却の導入、②弾力償却幅の拡大、③定率償却における弾力償却の導入等について要望
- ・予算に基づく特例掛金の適用を要望する

### 4. DBにおける従業員拠出についての所得控除制度の創設

- ・DC、厚生年金基金と同様に全額所得控除を要望

### 6. 「給付専用口座」、共同運用手法の拡充、日本版IRAの創設

- ・退職給付制度の給付金や途中退職の一時金を年金として活用できる「給付専用口座」創設等要望

# (ご参考) 社会保障審議会での議論① ～企業年金制度の性格～

## 企業年金研究会での「議論の整理」(2007年7月)

「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7)

- 厚生年金基金制度については、厚生年金保険の一部を代行しており、公的年金の代替としての性格を有している。また、給付水準について、国家公務員共済組合の長期給付の水準を沿革とした、公的年金の給付と併せ退職前所得の6割を確保することを目的とする望ましい水準が努力目標として設定されているとともに、給付内容についても、公的年金の一定割合以上の給付や加算部分の一定割合以上が終身年金であることが求められている
- 確定拠出年金及び確定給付企業年金は、公的年金の代行部分を有しない企業年金制度であり、公的年金の代替としての性格はない
- 他方、それぞれの法律の目的規定においては、「国民の高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援し、もって公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与すること」と規定されており、公的年金と一定の関係を有することは明確である。ただし、給付に係る規制は厚生年金基金よりは緩やかなものとなっており、厚生年金基金ほど公的年金を補完するという性格が強いとはいえない

## 「社会保障審議会企業年金部会における議論の整理」(2019年12月)

- DBは、適格退職年金や厚生年金基金の特徴を継承した制度として創設され、これら移行の受け皿として位置付けられた。一方、DCは、米国401kを参考にしつつ、貯蓄との違いを考慮した制度として創設され、資産が老後所得となることを担保するために中途引き出しの原則禁止等の特徴を持つ等、DBとDCでは制度創設の経緯や期待されている役割が異なる

## 「令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」(2020年12月)」

- 我が国の企業年金は、退職金からの移行という形で創設された
- 退職金は、賃金と同じく労働条件の一つとして企業が任意で実施するものであるが、その中で一定の要件を具備したものについて、「企業年金制度」として税制上の優遇措置が認められている
- 退職金の内枠として企業年金を位置付ける「内枠方式」に代表されるように、退職金の一部として割り当てられるなど退職金としての性格が強い

## (ご参考) 社会保障審議会での議論② ～企業年金の2つの方向性～

### 企業年金制度の2つの方向性

- 今後の企業年金制度の方向性としては、大きく分けて、**次の2つの方向が考えられる。**
  - ① **労使合意を基本とした、企業や従業員の実情及びニーズを踏まえたできる限り自由な制度**  
(例) 確定給付型企業年金における選択一時金の上限額の緩和、確定拠出年金における中途脱退要件の緩和
  - ② **公的年金との関係を重視した、従業員の老後所得保障機能をより強化した制度**  
(例) 給付水準の目標の設定、終身年金の原則化、選択一時金の廃止

### 企業年金制度の今後の考え方

- 今後の方向として、まず労使合意を基本とした自由な制度とする方向で一層の規制緩和をした場合には、企業及び従業員の実態及びニーズにより即した制度とすることが可能となる一方、従業員の老後の所得保障機能が低下するおそれがある。また、現行の**企業年金制度における公的支援(税制上の措置)は、企業年金が年金として給付されることにより、公的年金と相まって企業の従業員の老後の所得保障が図られることを前提に、退職一時金制度と異なる措置**がなされており、企業年金に係る支援措置のあり方が課題となる。
- 次に、公的年金との関係を重視し、従業員の老後の所得保障機能をより強化した制度とする方向で規制強化した場合、企業の従業員の老後の所得保障が確実となる一方、事実上、企業年金制度を企業の退職給付制度として活用することが困難となることにより、企業年金制度自体が活用されなくなる可能性が生じ、結果として、企業の退職給付制度の実施率が低下するおそれがある。
- 企業年金については、これまで述べたように、その果たす役割が大きくなると期待されてきたことに鑑み、公的年金との関係を重視した制度中心から労使合意を基本とした自由な制度中心へと変化してきた歴史があるが、**現時点において、企業年金の今後の方向として、さらにどのような方向を目指すべきかについて、関係者間でコンセンサスがある状況にはない。**

(出所) 厚生労働省企業年金研究会「企業年金制度の施行状況の検証結果」(2007.7)

- 
- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合があります。
  - 本資料は、企業年金連絡協議会が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。
  - 本資料の著作権は企業年金連絡協議会に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先  
企業年金連絡協議会  
03-5401-8709  
(受付時間: 9:00~17:00(土日・祝日除く))