

# 福利厚生施策としての確定拠出型年金の可能性

——導入・移行・廃止とガバナンスを中心に

壁谷 順之

(長崎県立大学教授)

確定拠出年金制度 (DC 制度) が導入されて既に 20 年余りが経過している。この間、企業年金制度を取り巻く環境は大きく変化し、DC 制度も当初の想定から相当に様変わりしたと言える。こうした中で、DC 制度は加入状況が年々拡大傾向にある。一方で、長引く低金利政策の下で、企業年金の運用環境の悪化は企業自体に年金制度の存続意義が問われる深刻な事態を誘引している。大企業と中小企業における格差や、企業業績を見据えた福利厚生制度の見直しなど、さまざまな企業内部での変化につながっているからである。このような状況に鑑みると、確定拠出年金制度は今後どのように推移していくのか、企業は同制度等をどのように見直していくべきなのか、といったことが本稿の問題意識である。これまでの先行研究や制度設計に関する実務書等を基に分析し、今後の企業経営や福利厚生の見直しなどについて言及していく。分析・考察の結果、本稿では企業型 DC を廃止する企業についての現状と課題、選択型確定拠出年金制度やキャッシュバランスプラン (CB 制度) の検討、投資教育の推進などの 5 つの論点について詳細に検討することができた。企業側と従業員側の双方の視点から、企業型 DC 運営に関わるさまざまな課題点を整理し、制度面と実証面で取り組んできたことが本稿の貢献である。企業型 DC 採用企業においては、従来の投資教育の在り方が少しずつ変化し、近年では金融経済教育が話題となって当該企業や投資教育を後押しする形になりつつある。

## 目次

- I はじめに
- II DC 制度概要
- III 先行研究および着眼点
- IV 分析・考察
- V おわりに

## I はじめに

確定拠出年金制度 (DC 制度, 2001 年～) が導入されて既に 20 年余りが経過している。この間、企業年金制度を取り巻く環境は大きく変化し、DC 制度も当初の想定から相当な様変わりしたと言える。こうした中で、DC 制度は加入状況 (加

入件数、資産残高等) が年々拡大傾向にある。特に、企業型は言うまでもなく、個人型 (iDeCo) は世間認知度の飛躍的な高まりも受けて、同制度全体の社会浸透度が伸張していることは周知の通りである。

一方で、長引く低金利政策の下で、企業年金の運用環境の悪化は企業自体に年金制度の存続意義が問われる深刻な事態を誘引している。大企業と中小企業における格差や、企業業績を見据えた福利厚生制度の見直しなど、さまざまな企業内部での変化につながっているからである。このような状況に鑑みると、確定拠出年金制度は今後どのように推移していくのか、企業は同制度等をどのように見直していくべきなのか、といったことが本

稿の問題意識である。

そこで、本稿では DC 制度を企業の福利厚生施策の 1 つとして捉えながら、現状分析とそれを取り巻く経済環境、課題への対策などを中心に見ていく。これまでの先行研究や制度設計に関する実務書等を基に分析し、今後の企業経営や福利厚生の見直しなどについて言及していく。本稿の構成は、以下の通りである。Ⅱでは、制度概要として、DC 制度を含む退職給付制度全般を概観する。特に、DC 制度の加入状況や制度移行・廃止、会計基準変更の影響なども取り上げる。Ⅲでは、関連する先行研究をまとめて、問題意識を整理する。Ⅳでは、分析・考察として、本稿の現状と課題 5 点について制度的・実証的双方から論じていく。最後に、まとめや今後の課題を述べて本稿の幕を閉じる。

## Ⅱ DC 制度概要

### 1 退職給付制度・会計の概要

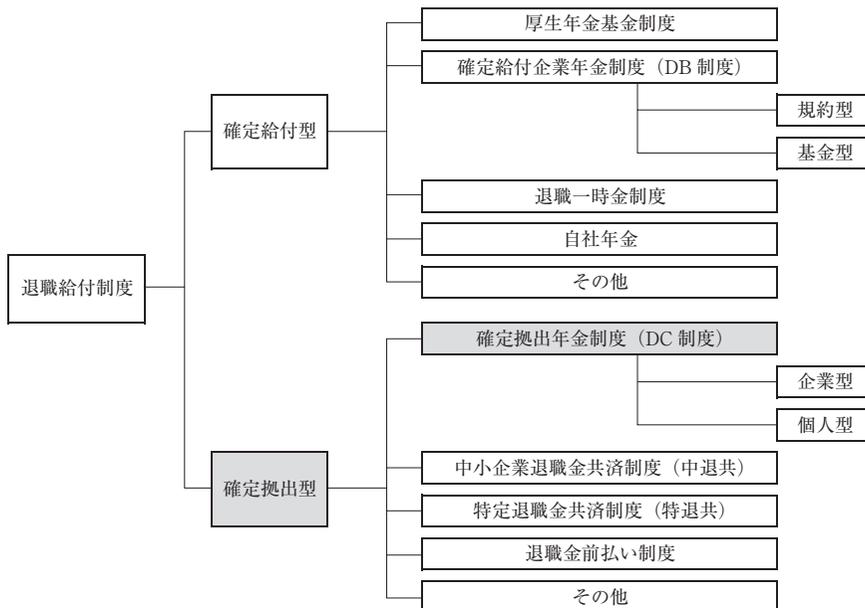
DC 制度の概要を見ていく前に、DC 制度を含む退職給付制度全般を整理する<sup>1)</sup>。

一般的に、退職給付制度と言うと退職一時金や

退職年金等を指すことが多い。現行の退職給付制度は、図 1 に示すように種類が多く、内容も仕組みも複雑なものとなっている。退職給付制度は大きく確定給付型和確定拠出型に分けられる。確定給付型には厚生年金基金制度や確定給付企業年金制度 (DB 制度, 2002 年～) 等が挙げられる。確定拠出型には DC 制度や中退共制度等が挙げられる。退職給付制度そのものは、これまでの歴史や変遷が多岐に渡っており、例えば確定給付型にかつて存在した適格退職年金制度 (適年制度, 1962 年～) は既に 2012 年 3 月をもって廃止となり、厚生年金基金制度 (1966 年～) は、新たな基金設立の廃止の他、将来的な制度廃止を視野に入れて他の企業年金制度への移行等を促進している。このため、現状の DC 制度は DB 制度と共に退職給付制度の代表的な役割を担う存在と言える<sup>2)</sup>。なお、図 1 には示していないが、確定拠出型の特徴を持った確定給付型の混合型として、CB 制度 (2002 年～) も存在する。

また、退職給付制度を説明する際には、会計制度や会計処理についても欠かせない。従来、適年制度や厚生年金基金制度では、日本経済の成長と共に進展してきた経緯があり、退職給与引当金制度や税制優遇制度などで制度導入企業を支援して

図 1 退職給付制度の分類一覧



出所：三輪 (2015) を引用・修正して著者作成。

きた。その後、2000年頃になると、会計制度面では、企業会計を取り巻く環境も大きく変化し、国際会計基準とのさまざまな調整から退職給付会計が2001年3月期以後開始する事業年度より適用開始となった。このため、年金資産・負債の実態が明らかになり、企業の負担すべき退職給付費用や退職給付債務について、適正な会計処理を行うことが求められた。さらに、2012年の退職給付会計基準改正により、未認識債務の処理について遅延認識から即時認識となる等が適用された（原則2013年4月以後に開始する事業年度から）。こうした会計基準の改正は、既存の確定給付型制度への影響が及ぶものと考えられる<sup>3)</sup>。

こうした経緯を経て、退職給付制度に関する諸法令の大幅な見直しが行われて、現行のDB制度やDC制度が導入されたのである。

## 2 福利厚生施策としてのDC制度

DB制度やDC制度は、我が国の年金制度上、企業年金制度として位置付けられている。日本の公的・私的年金制度は、国民年金（1階部分）、厚生年金（2階部分）の公的年金をベースに、3階部分と呼ばれる企業年金制度が従業員に上乘せと

して支払われる形になっている。この企業年金制度は、DB制度・DC制度のいずれも事業主（企業）が掛金を拠出して、従業員の福利厚生を担う制度として重要な役割を果たしている。言うまでもなく、日本は少子高齢化社会が進展し、近年、マイナス金利政策が解除となって金利上昇局面となったとはいえ、それまでの長引く低金利状態で、公的年金制度の運用環境の悪化や給付水準の低下見込みなどを背景に、企業年金制度の重要性や存在意義が高まっていると考えられる。

次に、DC制度の仕組みについて見ていく（図1参照）。DC制度には、企業の従業員向けに加入する企業型DCと、個人加入者向けの個人型DCがあり、特に後者は、iDeCo（イデコ）の愛称で広く世間に認知され、私たちの老後生活を支える役割として期待されている。

DC制度は、2001年の導入から現在までで約20年余りが経過しており、この間、さまざまな制度改正が行われている（表1参照）。このように、DC制度はその時々時代の背景やニーズを基に随時制度改正が行われて、近年では2022年に多くの制度改正が実施されて話題となったことが知られている（受給開始の上限年齢上げや企業

表1 DC制度改正等の変遷

年	内容
2001	DC法成立、企業型DC開始。
2002	個人型DC開始。 税制改正（特別法人税の課税停止の延長、以後現在まで継続）。
2004	掛金拠出限度額の引上げ①。ポータビリティの確保。
2005	脱退一時金の支給要件緩和（50万円以下など）。
2010	掛金拠出限度額の引上げ②。
2012	従業員拠出（マッチング拠出）の開始。
2014	厚生年金基金が解散して企業型DCへ移行する要件の緩和（積立不足の補填の廃止）。
2017	個人型DCの加入範囲の拡大。
2018	簡易型DC制度の開始。 中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）の開始。 DBや中退共（合併等限定）への資産移管が可能になる。 継続投資教育の努力義務化（配慮義務から格上げ）。 個人型DCの愛称がiDeCo（イデコ）に決定。
2020	簡易型DCおよびiDeCo+の従業員規模拡大（100人⇒300人）。
2022	受給開始の上限年齢の引上げ（70歳⇒75歳）。 企業型DC・個人型DCの加入可能年齢を拡大。 企業型DC加入者の個人型DC加入要件の緩和。
2024	企業年金連合会が運営する「企業年金プラットフォーム」を活用した国民年金基金連合会との情報連携開始。 企業型DC・iDeCoの拠出限度額の見直しに伴うDBの対応。

出所：企業年金連合会（2023）等を基に著者作成。

型・個人型の加入可能年齢拡大等)。本稿では、企業型 DC を中心に取り上げていくため、その加入状況や資産規模等を見ていく。

図2によると、企業型 DC の加入状況（事業所数、加入者数）は制度発足以降、一貫して右肩上がり傾向となっている様子が分かる。2024年3月末時点で、事業所数5万2033社、加入者数約830万人の規模まで拡大している。この20年余りの中で、先述の適年や厚生年金基金などの他の企業年金制度からの廃止に伴う制度移行も多く含まれていることになる。図3によると、企業型 DC の資産規模は年々拡大を続けており、2024年3月末時点で、資産額約22兆7880億円、掛金額

約1兆4192億円（事業主掛金やマッチング拠出を含む）となっている。

DC 制度は、他の企業年金制度とは異なる特徴を持っていることも知られている。例えば、従業員が中途退職や転職をした場合であっても、転職先の企業が実施する企業年金等に年金資産（個人別管理資産）を移換し（持ち運んで）、老後資産の形成を継続することができる（ポータビリティ）。また、従業員が一定の範囲内で事業主掛金に上乘せして拠出できる仕組みも存在する（マッチング拠出）。こうした特徴は、従業員側だけでなく、企業側にとっても福利厚生を設定する上で重要な役割を担っていると考えられる。

図2 企業型 DC の加入状況①

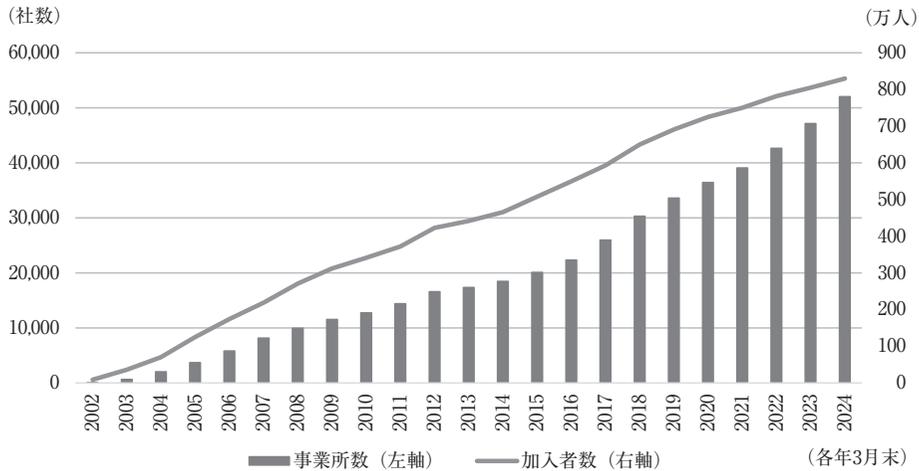
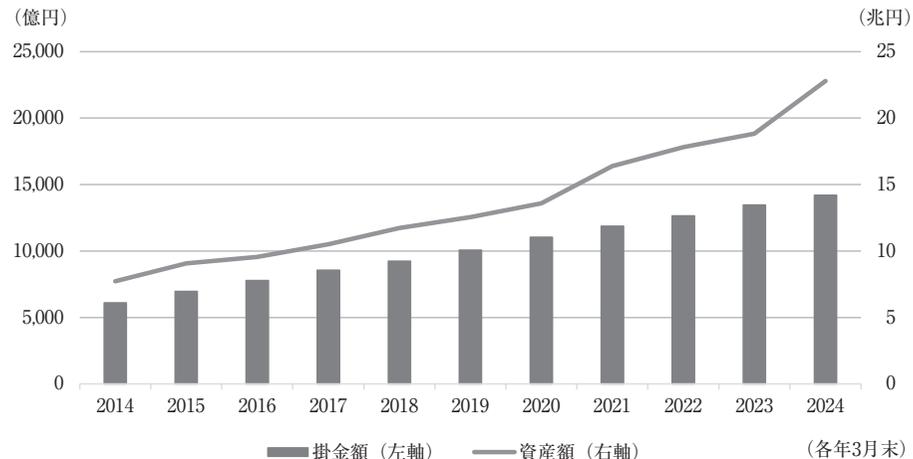


図3 企業型 DC の加入状況②



### 3 DC制度の新設・移行・廃止の概要

企業型DCは、他の企業年金制度と比較すると、その制度設計上の柔軟さや利便性が魅力的な制度である。そのため、図2の事業所数の増加状況からも多くの企業がDC制度を新たに導入している様子がうかがえるのである。企業型DCの新設手順としては、専門家との制度設計や労働組合の承認など、1つ1つ手順をクリアしながら進めていくことになる。

一方で、企業が既に他の企業年金制度（厚生年金基金やDB等）に加入していて企業型DCに移行する場合や、企業型DCに既に加入している企業がDC制度を廃止する場合などは、さまざまな条件・課題をクリアしないといけない点に留意が必要である。本稿では、後述（Ⅳ）の分析・考察において、DC制度廃止の問題点を取り上げているため、移行・廃止について触れていく。DC制度では、DB制度や厚生年金基金などの他の企業年金制度からの移行が可能になっている。現行規定では、DB制度や厚生年金基金の実施事務所であって、かつ、企業型DCを実施する事業所の事業主は、当該移換元の年金に係る積立金の一部または全部（制度終了や解散の場合）を企業型DCに移換することができる<sup>3</sup>と定めている。その際、当該企業型DCの事業主の全部の同意や、移換に係る加入者の2分の1以上の同意などを得なければならないと定めている。ただし、企業側においても、積立金のうち算定した額が移換相当額（最低積立基準額の減少分）を下回る場合には、その下回る額を掛金として一括拠出しなければならないとの制約も課されている<sup>4</sup>。移行そのものがスムーズという訳ではないものの、企業側はこれら条件がクリアできるのであれば実際に移行可能となるのである。

また、企業にとってはどの退職給付制度を採用するのかは、そのメリット・デメリットを十分に比較・検討する必要がある。表2は企業型DCを含む他の制度との比較表である。先述した退職給付会計も改正等が進んでおり、企業業績と退職給付債務等の開示が厳しくなっている。そのため、積立不足等を抱える企業は、利害関係者等へのディスクロージャーの観点でも年金制度設計は重要性が高いと考えられる<sup>5</sup>。

## Ⅲ 先行研究および着眼点

### 1 先行研究の整理

前節までにおいて、DC制度の変遷、仕組みなどの概要を整理してきた。本節では、Ⅳで論じる問題点・課題点などに関連した先行研究を取り上げる。

本稿で参照する先行研究については、2つの観点から整理している。第1に、退職給付制度の移行・廃止要因についての観点である。第2に、企業年金の制度設計やガバナンス等についての観点である。

まず、第1の観点に関する先行研究である。DB制度からDC制度やCB制度への移行に着目した研究は、これまでに米国を中心に多く実施されている。理由として、米国では401kが日本よりも早く登場しており、日本は米国に追随する形になっている背景が考えられる。また、米国ではDC制度やCB制度への移行や廃止などが盛んに実施されていた点も挙げられる。米国において、DB制度からDC制度への移行に関して、コストやリスクに着目して分析を行ったものとして、Stone (1991)、Petersen (1994)、Ippolito (1995)が挙げられる。DB制度からCB制度への移行に

表2 退職金制度の比較

制度名称	メリット	デメリット
企業型DC	積立不足が生じない	60歳まで使用できない
中小企業退職金共済（中退共）	中退共内での積立不足が生じない	運用メリットが小さい、国の助成は移行時には不可
特定退職金共済（特退共）	掛金が1000円から可能	生保の経営に依存し、リスクがあり
退職金前払い	過去を精算できる	税・社会保険がかかる

出所：森中・山口（2023）を修正して引用。

関して、財務要因や労働要因に着目して分析を行ったものとして、Dorsey (1987)、Kapinos (2009) や D'Souza, Jacob and Lougee (2010) が挙げられる。この他、Niehaus and Yu (2005) では、年金制度の選択に際し、資産に課される税の観点から分析を行ったものも挙げられる。日本の先行研究では、厚生年金基金と DC 制度に着目して分析を行ったものとして臼杵 (2005)、吉田 (2009)、壁谷 (2022a)<sup>6)</sup> および (2023)<sup>7)</sup> が挙げられる<sup>8)</sup>。

次に、第 2 の観点に関する先行研究である。企業年金の制度設計やガバナンスに関するものとして、森戸 (2017)、棚谷 (2021)、原 (2021)、臼杵 (2021) が挙げられる。退職給付会計基準変更に関連する研究として、上野 (2008)、吉田 (2013) が挙げられる。また、企業年金の制度設計については、学術研究の他にも実務書等で多く取り上げられているため、いくつか紹介する。制度設計全般や会計処理に関するものとして、三輪 (2015)、井上 (2018)、りそな銀行りそな年金研究所 (2024) が挙げられる。DC 制度を中心に上げた導入解説や賃金制度などの人事面について記載されたものとして、部 (2016)、森中・山口 (2023)、野村アセットマネジメント (2025) が挙げられる。福利厚生費や退職金の税務について記載されたものとして、中津山ほか (2025) が挙げられる。

第 1 の観点に関する先行研究を整理した結果、DC 制度や CB 制度への移行・廃止については、企業の財政状況や経営成績はもちろんのこと、管理コストや労働組合、税制などの幅広い観点で考察・分析が行われていることが全体的な特徴点として挙げられる。また、第 2 の観点に関する先行研究を整理した結果、企業年金の制度設計やガバナンスについては、経営者に求められる投資教育や従業員のための福利厚生策を広い視野の下で作成し、長期的に持続可能な制度設計を目指すことの重要性などを改めて認識することができると言える。

## 2 本稿での着眼点整理

企業型 DC に関する制度・実証の書籍・論文などは多く存在するため、上記の通りカテゴリー別に整理してきた。本節では、この後の IV での分

析・考察に向けた問題点や着眼点の整理を以下の 3 点にまとめる。

第 1 に、DC 制度が年々発展している現状において、企業側は DC の制度設計をどのように検討していく必要があるのかである。第 2 に、DC 制度を導入している企業に勤めている従業員側は、どのように活用・対策する必要があるのかである。第 3 に、近年高まりつつある DC 制度の年金ガバナンス等について、どのように向き合っていく必要があるのかである。

近年、大企業・中小企業にかかわらず、企業内の退職給付制度が減少する傾向にある点が深刻になってきている。DC 制度は言うまでもなく福利厚生施策の 1 つであり、企業側にとっても従業員側にとっても、その存在意義は大きい。こうした経緯や制度設計上の課題等を踏まえて、IV では複数論点について議論を深めていく。

なお、本稿で取り上げている福利厚生施策として DC 制度に関する研究目的は、テーマ的に広範かつ難解な性格上、すべてを取り上げて整理・比較検討することは厳しいため、着眼点を絞った議論が必要となる点は言うまでもない。特に、制度や法整備を策定する側の政府や関係機関側への政策提言や、DC 制度を運営・管理する金融機関等の役割も重要であるが、本稿では福利厚生という柱を基に、上述の企業側と従業員側の両者に焦点を当てて問題意識を絞り込んでいる点を付記する。

## IV 分析・考察

前節までの制度概要や先行研究整理によって、本稿の研究目的や着眼点についてまとめてきた。本節では、本稿の分析・考察として、順を追って以下の 5 点について論じていく。

### 1 企業型 DC の廃止とは何か

1 つ目の議論は、企業型 DC を廃止する企業についての現状と課題である。図 2 で見てきたように、企業型 DC を採用している企業数（事業所数）は、2024 年 3 月末時点で 5 万 2033 社ある。一見すると、右肩上がり年々増加傾向と言えるが、果たしてそうなのだろうか。表 3 は、企業型

DCを採用する企業のうち、上場企業データに限定して近年の推移を調査・分析したものである。2022年度末時点で企業型DCを採用する上場企業は1002社あるが、2014年度から2022年度までの9年間で約200社が企業型DCを廃止している様子がうかがえる。年度によるバラツキがある点や、単なる廃止だけではなく他の年金制度への移行も含まれる点には留意する必要があるものの、決して少なくはない数値であると考えられる。

図4は、上場企業のうち退職給付制度を採用している状況を2014年度と2022年度で比較したものである。制度廃止の方向性となった厚生年金基金を除くと、企業型DCの導入企業数は確かに増加しているものの、その他は退職一時金もDB制度も近年では減少傾向にある様子がうかがえる。棚谷(2021)は、中小企業の退職給付制度の減少を指摘すると共に、大企業でも約20年間の中で年金制度が減少している点を述べている<sup>9)</sup>。このように、DC制度の増加傾向の裏側では、企業型DCを廃止する企業も存在しており、福利厚生面では問題点と言わざるを得ないと考ええる。

## 2 他の選択肢の検討

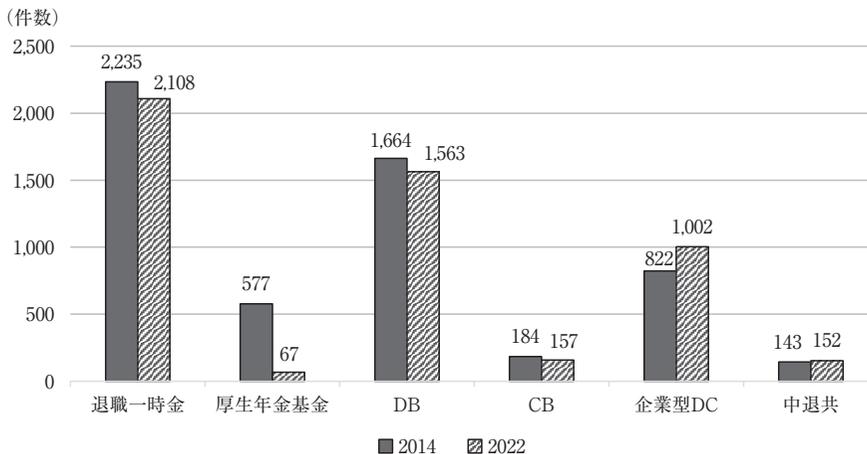
2つ目の議論は、選択型確定拠出年金制度やCB制度の検討についてである。これは、企業側と従業員側の各々に関する内容である。1つ目の議論でも触れたように、上場企業では退職給付制度そのものが近年減少傾向にある。ただ、一般的に上場企業では複数の退職給付制度を採用していることが多く(例：退職一時金とDBなど)、企業型DCが減少したとしても他の制度への移行も考えられるため、個々の企業の実情による。問題なのは、企業型DCそのものを廃止してしまうことであり、その際に他の選択肢を検討できないかということである。そこで、例えば選択型確定拠出年金制度があり、従業員側に企業型DCに加入するかどうかを選択させることができるのである。また、既存の給与の一部を企業型DCの掛金とすることもできる<sup>10)</sup>。また、CB制度についても1つの選択肢として検討も可能である。図4に記載の通り、日本の上場企業ではCB制度があまり多く採用されていない。CB制度は、確定拠

表3 DC制度廃止企業数の推移(2014～2022年度)

年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	累計
廃止数	111	42	19	10	4	6	4	5	2	203

注：データ抽出に当たっては、証券コード・企業名や財務データの連続性を欠くものを除外しているため、実際の廃止数とは異なる。  
出所：日経NEEDS財務データを基に著者作成。

図4 上場企業の退職給付制度状況の比較



注：データ抽出に当たっては、証券コード(4桁)のある上場企業に限定。なお、上場企業数は2014年度2918社、2022年度2842社となっている。  
出所：表3に同じ。

出型の特徴を持った確定給付型の混合型であり、米国企業では多く採用されているため、日本で普及するにはまだこれからの状況だと言える。いずれにしても、制度設計する企業側にとっても、加入する従業員側にとっても、企業型 DC が単に廃止となる選択はベストであるとは判断が難しく、金融機関や FP・社会保険労務士などの専門家等と相談しながら適切な選択肢を採っていくことが望ましい。

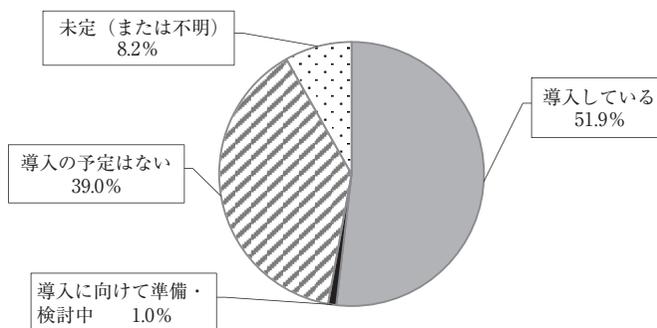
### 3 投資教育の推進とガバナンス

3つ目の議論は、投資教育の推進についてである。2021年、企業年金連合会より「企業型確定拠出年金ガバナンスハンドブック」が公表されている。ここでは、企業側が実施する投資教育についての他、従業員の老後設計に企業が向き合う姿勢などが記載されている。現状、企業型 DC 採用企業のうち、約80%が継続投資教育を実施済みとの状況である<sup>11)</sup>。臼杵(2021)が指摘するように<sup>12)</sup>、企業に求められる投資教育は、現状、必須ではなく努力義務に過ぎないが、実際に企業型 DC 採用企業では多くの企業が投資教育を推進中であるため、ガバナンスの在り方をどう検討していくべきかを今後も見守っていく必要があると考える。また、壁谷(2022b)で述べているように、投資教育の実施は加入者の将来を左右する重要なイベントであるため、事業主も運用商品選定の定期的な見直しや変更などを運営管理機関と協力して遂行する必要性があると考えられる。

### 4 従業員側の老後資産形成

4つ目の議論は、従業員側の老後資産形成に対する向き合い方についてである。これは3つ目の議論とも関連性が高いが、企業型 DC 採用企業では、投資教育の結果、従業員1人1人がどの運用パターンを選択するかが重要である。企業年金連合会が2020年度に実施した調査によると<sup>13)</sup>、約4割の事業者が指定運用方法を選定しており、さらにその約4分の3は元本確保型商品と決めているとのことである。このことは、もしも従業員の中で投資・運用に関心のない者が多く存在した場合、強制的かつ合法的に元本確保型商品に誘導されることを意味している。現状、マイナス金利政策解除(2024年3月)の効果もあり、市場金利は徐々に回復基調にある。政府および民間金融機関などはNISAやiDeCoの推進に注力している。企業型 DC 採用企業に勤務する従業員にとっては、受講した投資教育を活かす場を複数提供された上で、運用パターンの選択権は自分たち1人1人に存在するのだと堂々と実践していくことが望ましいと考える。また、従業員が一定の範囲内で事業主掛金に上乗せして拠出できるマッチング拠出の方法も存在する。企業年金連合会が2023年度に実施した調査によると、回答企業のうち過半数の51.9%が導入済みとの状況である(図5参照)。この点についてももう少し掘り下げると、マッチング拠出が未だ半数程度しか導入されていない実情や、マッチング拠出導入にあたっては規約で明記されて労使合意に至るプロセスの大変さなどの要因が背景にあるのかも知れないと実感す

図5 マッチング拠出の導入状況



出所：企業年金連合会「2023年度 確定拠出年金実態調査結果(概要)」を基に著者作成。

る。実際、マッチング拠出導入企業（同調査）のうち、加入者掛金を拠出している加入者の割合は、平均 35.3% となっており、当該企業の加入者においても約 3 分の 2 はマッチング拠出を利用していないことになる。従業員が制度の内容を理解した上での投資行動結果なのか、あるいは周知が十分に行き渡っていないためなのかは判断が難しいが、老後資産形成の観点ではやや残念なデータ実情であると感じている。

ただし、DC 制度の基本セオリーは自己責任投資であるため、リスクとリターンの享受も全て自分自身にかえてくることを強く認識すべきである。また、上述の「企業型確定拠出年金ガバナンスハンドブック」や白杵（2021）が指摘するように、事業主自らが従業員の老後設計などを一緒に検討する姿勢を求め、労働生産性と人事面での相乗効果が期待できる点を改めて付記したいと考えている。

## 5 専門家の活用

5 つ目の議論は、専門家の活用についてである。これは 2 つ目の議論においても触れているが、企業が DC 制度を含む退職給付制度全般について制度設計を検討する際には、法律、会計、税制などさまざまな角度から現状と課題を吟味することになる。Ⅱの概要であまり触れていないが、企業型 DC の大きなメリットの 1 つに節税効果が挙げられる。特に、掛金拠出時、運用時、給付時の各段階において、損金算入や控除が得られることは周知の事実である。ただし、会計処理上の課題等（積立不足の解消等）も発生するため、当該企業の財務状況等に鑑みる必要もある。本稿のⅢでも触れているように、退職給付制度の移行・廃止等に関する実務書は監査法人等から多く出版されており、上場企業だけでなく中小企業においても、企業型 DC 等の導入推進が期待される。そのことは、企業側にとっても公認会計士・税理士をはじめ、金融機関や FP・社会保険労務士などの専門家等においても同様の事例経験を多く重ねた者も多く居るため、今後の活用が拡大していくことが望ましいと考える。また、従業員側にとっても、上記 4 つ目の議論で指摘したように、企業側

が用意する投資・運用メニューにおいて自ら判断が難しい場合には、これら専門家等への相談も有効活用したいところである。企業型 DC ではポータビリティも備わっていることから、現役世代での就労期間・運用期間を慎重に各自で吟味することになる。今後、定年延長等が伸展する中で、働き続ける以外の選択肢もぜひ検討したいと考える。

## V おわりに

政府が推進する「働き方改革」や投資促進政策は、日本社会において十分に浸透している。「100 年安心年金」のスローガンの下で、企業も従業員もどのように対策していくべきなのか。本稿では、企業型 DC を中心に退職給付制度の現状と課題を取り上げて論じてきた。

企業型 DC 採用企業においては、従来の投資教育の在り方が少しずつ変化し、近年では金融経済教育が話題となって当該企業や投資教育を後押しする形になりつつある。直近では、2024 年 4 月に金融経済教育推進機構（J-FLEC）が設立され、資産運用や資産形成に関する授業が全国的に推進・スタートした。さらに、同機構は 2024 年 12 月、金融教育を推進していく中心的な役割を担う「J-FLEC 認定アドバイザー」を創設・募集した。これらは、資格等や一定の業務経験を積み重ねたスペシャリスト達を登録・派遣することで、従来の金融経済教育の担い手不足を解消する役割にも貢献していると考えられる。本稿の貢献は、企業側と従業員側の双方の視点から、企業型 DC 運営に関わるさまざまな課題点を整理し、制度面と実証面で取り組んできたことである。その中で、本稿作成による成果・主張を次の 2 点にまとめる。第 1 に、企業年金の制度設計における現状と課題の整理についてである。企業型 DC を新たに採用あるいは廃止する選択について、企業側は複数の選択肢を慎重に検討し、決定することになる。その際、企業業績等だけでなく、従業員への福利厚生を含めた長期的に持続可能な制度設計を優先的に検討することが重要である。退職給付制度の有無は、労働者の勤労意欲に直結し、新規採用や離

転職にも影響を及ぼすことから、企業経営者には最適な選択肢を決定するよう提案したいと考えている。第2に、投資教育の推進と年金ガバナンス重視の企業運営についてである。近年の金融経済教育の社会浸透を背景に、今後、企業型DC採用企業における投資教育の義務化が求められる可能性は十分に予測できる。企業側も従業員側も、投資教育や金融経済教育を精力的に有効活用し、自分自身の資産形成に大いに実践すべきであると考ええる。将来的に、DC特有の自己責任投資の原則において、元本確保型中心の運用スタイルからリスク・リターンを見据えた積極投資へのきっかけにつながれば幸いである。現状、金利上昇局面になりつつあるとはいえ、米中などの海外要因も不透明であるため、常に最新の経済環境と向き合いながら投資していくことに違いないと考えるのである。

最後に、本稿を実施した結果、いくつかの残された課題が生じている。第1に、近年の退職給付制度の移行・廃止に関する実証分析の追加である。第2に、投資教育や金融経済教育の効果の検証である。こうした課題等は、いずれも今後見直していく必要があると感じている。

謝辞 本稿は、日本学術振興会・科学研究費補助事業（JSPS：課題番号21K01817、2021～2023年度）による研究成果の一部である。ここに記して厚く御礼申し上げる。

- 1) 各項目・用語の定義や説明にあたっては、厚生労働省HPをはじめとして各種関連団体、監査法人等の文献により引用参照・整理している。主な参考文献として、JPアクチュアリーコンサルティング（2013）、新日本有限責任監査法人（2010）、みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会（2007）等である。
- 2) DC制度の確定拠出とは、企業が毎月一定額の年金掛金を拠出するという意味である。同制度は、掛金が個人ごとにあらかじめ決められており、個人の運用実績に応じて将来の給付額が変動するという仕組みである。
- 3) 具体的な影響として、未認識債務が即時認識となることにより、未認識部分は貸借対照表上「その他の包括利益累計額」として純資産に反映される。積立不足等による財政的な問題を抱えている企業では、業績への懸念から確定拠出型への移行や、あるいは制度廃止へ加速化することも想定される。
- 4) これらの出典法令は、確定拠出年金法（82条2項、54条4項、54条3項等）、旧厚年法（144条5項等）、旧基金令（41条6項等）などである。
- 5) 退職給付に係る会計処理は、繰延税金資産や繰延税金負債を形成する重要な税効果会計項目の1つである。企業にとって、退職給付債務を多く抱えることは企業業績に大きく影響す

る。実際、企業は確定拠出型のDC制度だけでなく、確定給付型のDB型など複数の年金制度を抱えることが多く、企業にとってはリスクヘッジの観点で経営判断に関わってくるものと考えられる。

- 6) 同研究では、2010年から2017年までの厚生年金基金制度を廃止している企業340社の実証分析を実施している。分析の結果、債務や負債の少ない企業ほど厚生年金基金制度の廃止を実施しているなどと説明している。
- 7) 同研究では、2014年から2021年までの企業型DCを廃止している企業201社の実証分析を実施している。分析の結果、債務負担の大きい企業や業績の良い企業ほどDC制度を廃止している点や、年金資産比率が高い企業ほどDC制度を廃止している点などが明らかになっている。
- 8) この他、2012年3月末で終了した適年の移行・廃止についての実証分析として、壁谷（2016）も紹介する。同研究では、2002年から2010年までの企業データを用いた実証分析の結果、適年制度を採用している企業のうち、財務内容の良い企業ほどDCやDBの他の企業年金制度へ移行している点や、財務・業績の良くない企業ほど移行せずに廃止している点などが明らかになっている。
- 9) 具体的には、棚谷（2021）では2001年から2020年までの20年間に渡って大企業と中小企業に分けて退職給付制度の推移を調査している。これによると、大企業では退職一時金と年金の「両制度あり」が減少し（90.7%→85.3%）、「一時金のみ」が増加している（3.8%→5.6%）。中小企業では「制度あり」が減少し（89.6%→75.9%）、「制度なし」が20年間で2.4倍に増加していると説明している。
- 10) 選択型確定拠出年金制度については、部（2016）に詳細に記載されている。それによると、企業型DCに加入するかどうかの選択については、確定拠出年金法3条3項6号、厚生労働省通知（平成13年8月21日年発第213号厚生労働省年金局長から地方厚生局長あて通知）などに法的根拠があるが、既存の給与の一部を企業型DCの掛金とする点については、確定拠出年金法での明文化はなく、給与規程（賃金規程）における改定事項であるとのことである。
- 11) 企業年金連合会が2023年度に実施した調査（企業型DC採用企業2000社に対するアンケート調査）によると、継続投資教育を「実施したことがある」（80.0%）、「実施したことはないが、実施を検討中」（6.2%）、「実施したことはない」（13.8%）となっている。また、そのうちの直近3年間での実施状況については、89.6%が1年以内あるいは3年以内に実施済みとのことである。詳細は、企業年金連合会「2023年度 確定拠出年金実態調査結果（概要）」を参照。
- 12) 同氏は、「企業型確定拠出年金ガバナンスハンドブック」作成委員会座長として携わったことを踏まえ、投資教育をはじめとする事業主体が求められる役割や責任などについて説明している。特に、投資教育の努力義務としての現況に鑑み、ガバナンスの在り方にあまり高いハードルを設けず、規模の小さい企業でも活用可能な実践的な姿が必要だと言及している。
- 13) 詳細は、企業年金連合会「2020年度 確定拠出年金実態調査結果（概要）」を参照。

#### 参考文献

- 井上雅彦（2018）『企業年金の最新課題に対応！ 退職給付会計実務の手引き——期中及び決算の実務一巡・数理計算・退職給付制度』（第2版）、税務経理協会。
- 上野雄史（2008）『退職給付制度再編における企業行動——会計基準が与えた影響の総合的分析』中央経済社。
- 白杵政治（2005）『企業年金の制度選択要因』『日本ファイナンス学会第13回大会予稿集』、pp. 63-77。

- (2021) 「確定拠出年金に求められるガバナンス」『企業年金』495号, pp. 4-7.
- 壁谷順之 (2016) 「適格退職年金制度終了後の退職金・年金政策」『証券アナリストジャーナル』第54巻第9号, pp. 74-83.
- (2022a) 「将来的な厚生年金基金制度と企業の退職給付債務に関する分析——会計基準の変更(即時認識)への対応を中心として」『経営会計研究』第25巻第1号, pp. 1-13.
- (2022b) 「企業年金の投資教育に関する現状と課題——確定拠出年金のガバナンスを中心に」『オイコノミカ』第57巻第1号, pp. 67-83.
- (2023) 「従業員の福利厚生と退職給付債務・税制」日本租税理論学会編『人権と税制・税務行政(租税理論研究叢書33)』財経詳報社, pp. 175-197.
- 企業年金連合会 (2023) 『企業年金に関する基礎資料 令和4年度版』.
- ホームページ <https://www.pfa.or.jp/index.html> (2025年4月30日参照).
- 金融庁ホームページ <https://www.fsa.go.jp/> (2025年4月30日参照).
- 厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/index.html> (2025年4月30日参照).
- JP アクチュアリーコンサルティング編 (2013) 『利回りや株式相場に影響されない リスク回避の企業年金設計』中央経済社.
- 部義秋 (2016) 『選択制確定拠出年金を上手に導入する方法』自由国民社.
- 新日本有限責任監査法人編 (2010) 『退職給付会計の実務』中央経済社.
- 棚谷和行 (2021) 「中小企業における企業年金の実態と状況について——企業年金制度普及のヒント」『企業年金』494号, pp. 8-11.
- 中津山准一・有賀文宣・吉田行雄・鈴木博・福住豊・糸賀定雄・森高厚胤編著 (2025) 『実例問答式 役員と使用人の給与・賞与・退職金の税務(令和7年版)』一般財団法人大蔵財務協会.
- 野村アセットマネジメント (2025) 『新入社員必見! クイズとマンガでわかる企業型DC&iDeCo入門』朝日新聞出版.
- 原佳奈子 (2021) 「社会人・従業員への年金教育を考える」『企業年金』491号, pp. 8-11.
- みずほフィナンシャルグループ確定拠出年金研究会 (2007) 『企業のための確定拠出年金——これ一冊でわかる導入・運営実務のすべて』東洋経済新報社.
- 三輪登信 (2015) 『パターン別 退職給付制度の選択・変更と会計実務』中央経済社.
- 森戸英幸 (2017) 「企業年金の法政策的論点——2016年改正を踏まえて」『信州大学経法論集』第1号, pp. 55-77.
- 森中謙介・山口俊一 (2023) 『社員300名までの人事評価・賃金制度入門(改訂版)』中央経済社.
- 吉田和生 (2009) 「確定拠出年金制度とキャッシュバランスプランの導入要因」『現代ディスクロージャー研究』No. 9, pp. 1-15.
- (2013) 「退職給付債務の即時認識と年金資産の運用政策——アメリカ会計基準採用企業の分析」『オイコノミカ』第49巻第2号, pp. 79-88.
- りそな銀行りそな年金研究所 (2024) 『実務必携 企業年金の制度運営』一般社団法人金融財政事情研究会.
- Dorsey, S. (1987) "The Economic Functions of Private Pensions: An Empirical Analysis," *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 4, pp. S171-S189.
- D'Souza, J., Jacob, J. and Lougee, B. (2010) "Cash Balance Pension Plan Conversions: An Analysis of Motivations and Pension Costs," *SSRN Working Paper (ID546843)*, pp.1-37.
- Ippolito, R. A. (1995) "Toward Explaining the Growth of Defined Contribution Plans," *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, Vol. 34, No. 1, pp. 1-20.
- Kapinos A. (2009) "On the Determinants of Defined Benefit Pension," *Journal of Labor and Research*, Vol. 30, pp. 149-167.
- Niehaus, G. and Yu, T. (2005) "Cash-Balance Plan Conversions: Evidence on Excise Taxes and Implicit Contracts," *Journal of Risk and Insurance*, Vol. 72, No. 2, pp. 321-352.
- Petersen, M. A. (1994) "Cash Flow Variability and Firm's Pension Choice: A Role for Operating Leverage," *Journal of Financial Economics*, Vol. 36, No. 3, pp. 361-383.
- Stone, M. (1991) "Firm Financial Stress and Pension Plan Continuation/Replacement Decisions," *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 10, No. 3, pp. 175-206.

かべや・のぶゆき 長崎県立大学地域創造学部教授。最近の主な論文に「従業員の福利厚生と退職給付債務・税制」日本租税理論学会編『人権と税制・税務行政(租税理論研究叢書33)』pp. 175-197(財経詳報社, 2023年)。会計ファイナンス, 租税制度専攻。