

シニアライフの安定に寄与する 企業年金：DB制度の活用に向けて

年金研究センター 主任研究員 古山雅晴

本稿においては、従業員の老後生活(シニアライフ)の安定に寄与する魅力ある企業年金：DB制度の活用に向け、年金受取の重要性と年金選択率向上に資する制度変更の方向性を中心に考察いたします。

1.はじめに

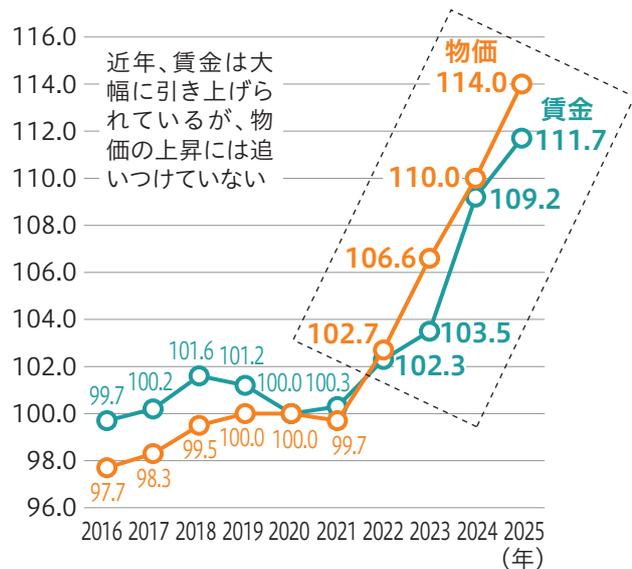
退職給付制度を取り巻く経済環境は、足元大きな変化が見られます。

日経平均株価は、2026年1月14日に設定以来終値最高値(2026年1月末時点)となる54,487円を付けました。長期金利は、2025年12月19日に開催された金融政策決定会合において政策金利が0.75%に上げられたことも一因となり、2000年代で初めて2%を超えています。

賃金は、【図表1】のとおり、人手不足・物価上昇への対応などを要因とし、近年多くの企業において大幅な引上げが見られます。2026年においても、経団連からベアを前提とした引上げにつき労使協議の要請がなされるなど、引き続き相応の引上げが想定されるようです。ただ一方で、物価も断続的に上昇していることから、実質賃金は上昇しきれていない状況にあります。

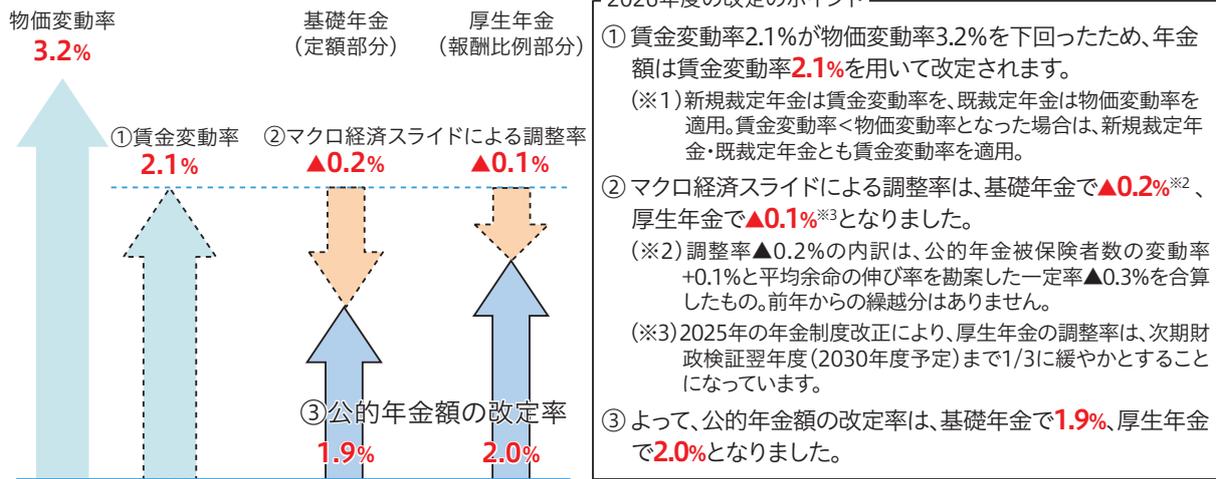
老後生活の主な収入の一つとなる公的年金は、賃金・物価の前年の変動率を元に翌年度の改定率が決定されます。2026年度は【図表2】のとおり、基礎年金(定額部分)で1.9%、厚生年金(報酬比例部分)で2.0%の支給額引上げとなり、4年連続の増加となります。ただ、賃金変動率が物価変動率を下回っていたため、改定基準は賃金変動率が適用された結果、残念ながら物価上昇までの増額は行われません。このように、賃金と物価の関係は、賃金が支払われる現役世代のみならず、老後生活の収入にも影響を及ぼします。

【図表1】賃金・物価の動向(2020年を100とした指標)



(出所) 賃金：厚生労働省「毎月勤労統計調査」現役給与総額指数
物価：総務省統計局「消費者物価指数(持家の帰属家賃を除く総合)」

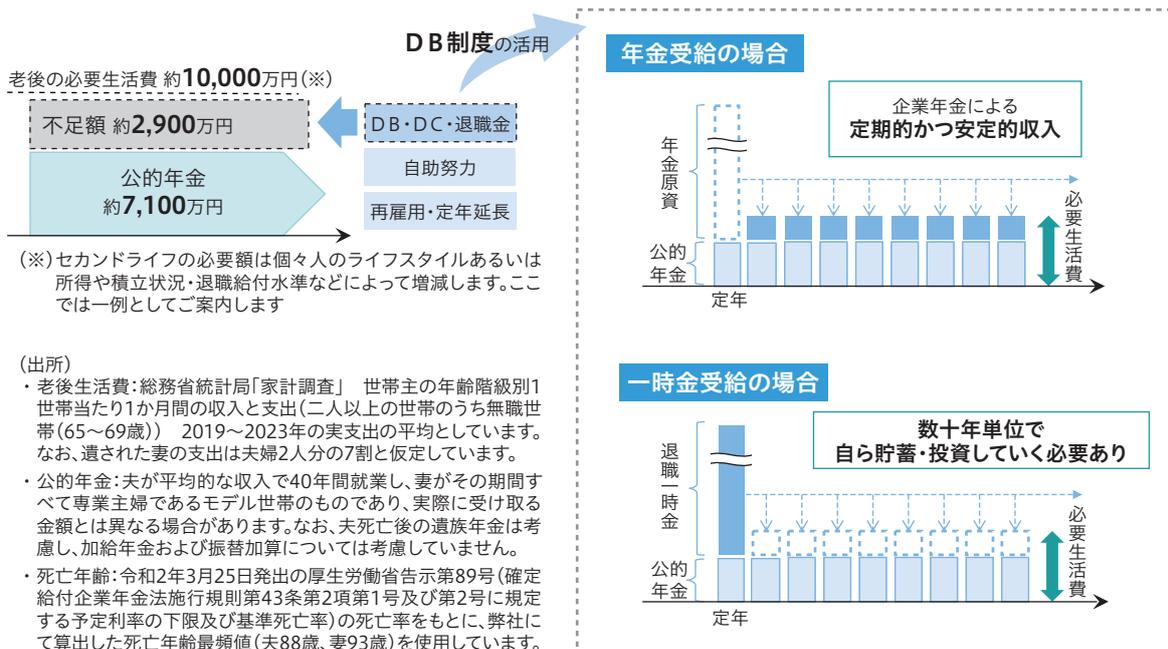
【図表2】2026年度の公的年金の改定率



将来の金利・賃金・物価の予測は大変困難ですが、一定の前提を置いた一例として65歳以降の老後生活費を計算すると、老後生活費は約1億円とも推定されます。一方、公的年金収入は約7,100万円と推計され、生活費の大部分を賄える想定ですが、依然約2,900万円の不足が見込まれます。長期に亘り自社で働く従業員が安全で安定的な老後生活を過ごすためには、従業員自身の自助努力による積立・運用はもとより、企業側も退職給付制度の設計や情報開示などを充実させ、共同で準備していくことが必要だと考えます。

退職給付制度の中でも企業年金:DB制度は、公的年金を補完し、老後生活の安定に寄与する役割と機能が期待出来ます。【図表3】に、DB制度において年金受給を選択した場合と、一時金受給を選択した場合の収入イメージを示しました。年金受給を選択した場合、規約に基づき決まった金額を安定的かつ定期的に得ることで、収入を基準とした長期間の老後生活をイメージ出来ます。一方、一時金受給を選択した場合には、数十年にわたり自ら資産を管理し、貯蓄や投資を通じて老後生活費を確保していくこととなります。投資資産の取り崩しの判断や支払い請求などを自身で行っていく必要もあります。

【図表3】安定的な老後生活のためのDB制度の活用イメージ



2.DB制度の受給選択状況

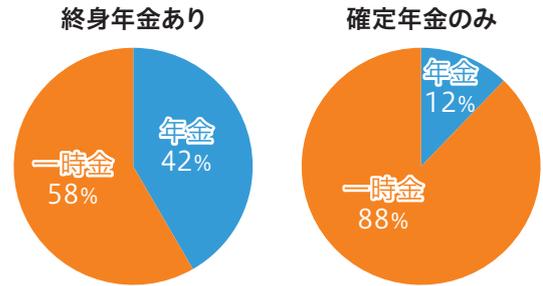
DBの受給選択について、弊社が総幹事を受託しているDBにおける実態を、【図表4】に示しました。

亡くなるまで年金支給が続く“終身年金”があるDBでは4割以上の方が年金受給を選択していますが、“確定年金”のみのDBにおいては約9割近くの方が一時金を全額選択している状況です。

要因としては、一時金選択の方が税制上有利と考えられていることなどが挙げられますが、年金額算定上の受給中利回りが低いことで年金の給付水準が低めに抑えられ、年金受給の魅力が高まらないことなども一因と考えられます。

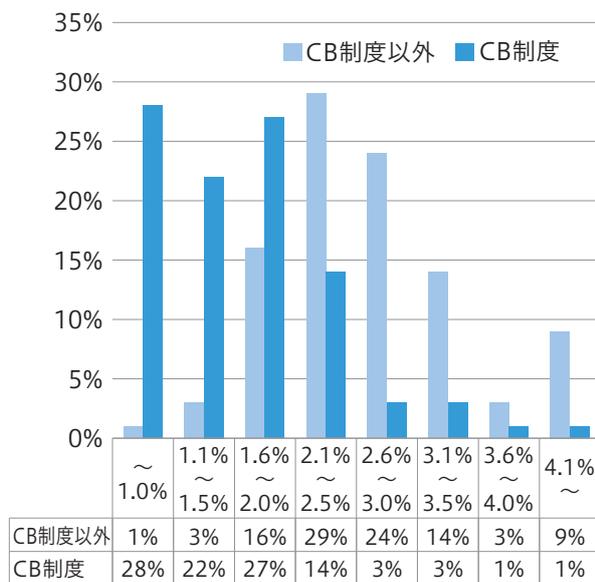
【図表5】は、弊社総幹事先の受給中利回りの設定状況です。受給中利回りが国債応募者利回り等を基準に連動するキャッシュバランス制度(CB制度)では、低金利時期が長く続いた結果として足元は低めの設定となっています。ただ、【図表6】のとおり、国債利回りは現状上昇傾向にあり、これに伴って受給中利回りも今後徐々に上昇していくとの期待から、年金受給の魅力度が引き上がる環境は整いつつあるとも言えます。

【図表4】DBの受給選択状況



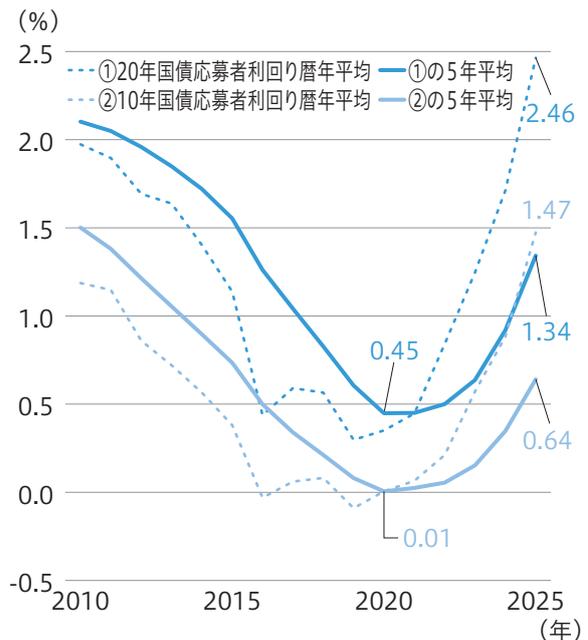
(出所)2025年10月1日時点における弊社総幹事のDB制度のデータをもとに弊社作成

【図表5】DBの受給中利回りの設定状況



(出典)2025年10月1日時点における弊社総幹事のDB制度のデータをもとに弊社作成

【図表6】国債応募者利回りの推移



(出典)財務省公表データを元に弊社にて加工

一方、受給中利回りが固定化されたCB制度以外でも受給中利回りは2.5%以下で設定されている制度が少なくなく、長年続いたデフレ環境下で検討された設計の可能性もあります。持続的なインフレを前提としても、安心して安定的な老後生活の支えに足る年金給付水準となっているかどうか、魅力ある制度設計について、環境変化が起こっている今だからこそ一度検証されてみてはいかがでしょうか。

3.魅力あるDB制度の実施に向けた年金選択率向上策について

【図表7】では、“年金受給中利回りおよび支給期間”と“年金選択率”との関係を示しました。受給中利回りが高いほど、また支給期間が長いほど年金選択率が高くなる傾向があることがわかります。特に受給中利回りが3.1%以上で、支給期間が15～20年の制度においては、約半数が年金受給を選択しています。このように受給中利回り(年金給付水準)だけでなく、支給期間も年金受給の魅力を高める要因の一つと考えられ、年金選択率を高めるには複合的な検討が重要と思われます。

【図表7】DB制度設計と年金選択率の関係

受給中利回り/ 支給期間	5年	10年	15年	20年	平均 (受給中利回りごと)
～1.0%	13%	2%	8%	15%	7%
1.1%～2.0%	10%	6%	12%	16%	10%
2.1%～3.0%	4%	7%	21%	23%	11%
3.1%～	9%	12%	45%	54%	22%
平均 (支給期間ごと)	6%	8%	20%	21%	—

(出所)2025年10月1日時点における弊社総幹事のDB制度(確定年金の制度に限る)のデータをもとに弊社作成

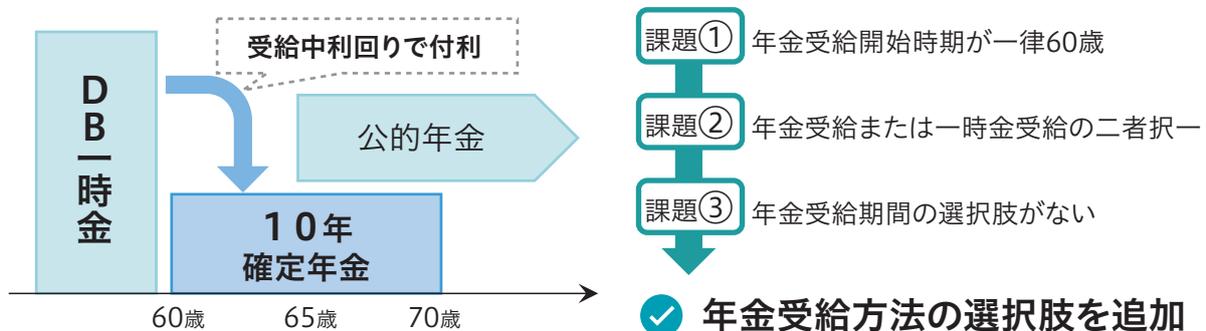
60歳以降の就労など従業員のライフスタイルの多様化が進んでいることも鑑みれば、例えば支給期間を一つに定めず、年金の受け取り方が柔軟となるような“選択枝を追加する”ことも対応策の一つになり得ます。

支給期間以外でも、例えば受取開始時期に関して、公的年金では一般的に65歳が基準となっておりますが、60歳から65歳の間で受け取りを1カ月単位で繰り上げることも、65歳から75歳までの間で受け取りを1カ月単位で繰り下げること、受給者自身が柔軟に選択することが可能です。受取額は、繰り上げた場合は月0.4%減額(60歳まで繰り上げると24%減)となる一方、繰り下げた場合は月0.7%増額(75歳まで繰り下げると84%増)となり、受給者の選択に大きな影響を与える要素になっているものと思われます。

また、DCにおいては、2025年6月13日に成立した法改正において、積立可能期間が“65歳まで”から“70歳まで”5年延長され今後施行予定です。もともと受取時期は60歳から75歳までの間、自身で選択することが可能でしたが、積立期間の延長は制度活用の柔軟性をさらに充実させるものと期待されます。

ここから、DBの事例として【図表8】のような、『60歳支給開始10年確定年金又は60歳で全額を一時金として受けとることができる制度』について考えていきます。このような制度において、年金選択率を向上させるため、①年金受給開始が一律60歳であること、②全額、年金受給または一時金受給の二者択一であること、③年金受給期間の選択枝がないこと、の3つの硬直的な制度の課題に対処策を検討します。

【図表8】DB年金選択率向上に向けた検討の方向性イメージ



《課題①:年金受給開始時期が一律60歳であることへの対応策》

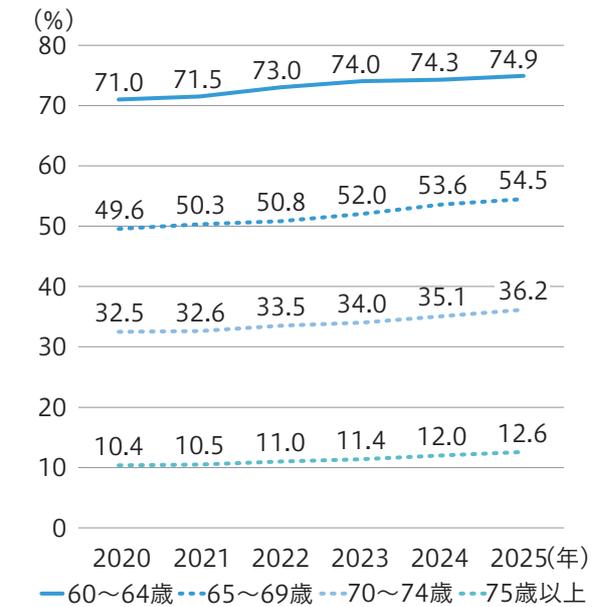
高齢者雇用安定法の対応もあり、【図表9】のとおり60～64歳の就業率は2025年で75%近辺まで高まっており、引退年齢を含む老後のライフプランは従業員各自の選択によりますます多様化している状況と言えます。

《課題①》への対応としては、このような環境変化を考慮し、“支給を繰り下げの選択肢の追加”を行うことが考えられます。

この対応によって、【図表10】のイメージ図のとおり、例えば再雇用等によって60歳以降も給与収入があり定年後すぐには年金受給の必要がない場合などでも、従業員自身のセカンドライフの計画に合わせた有用な受給開始時期の選択が可能になります。

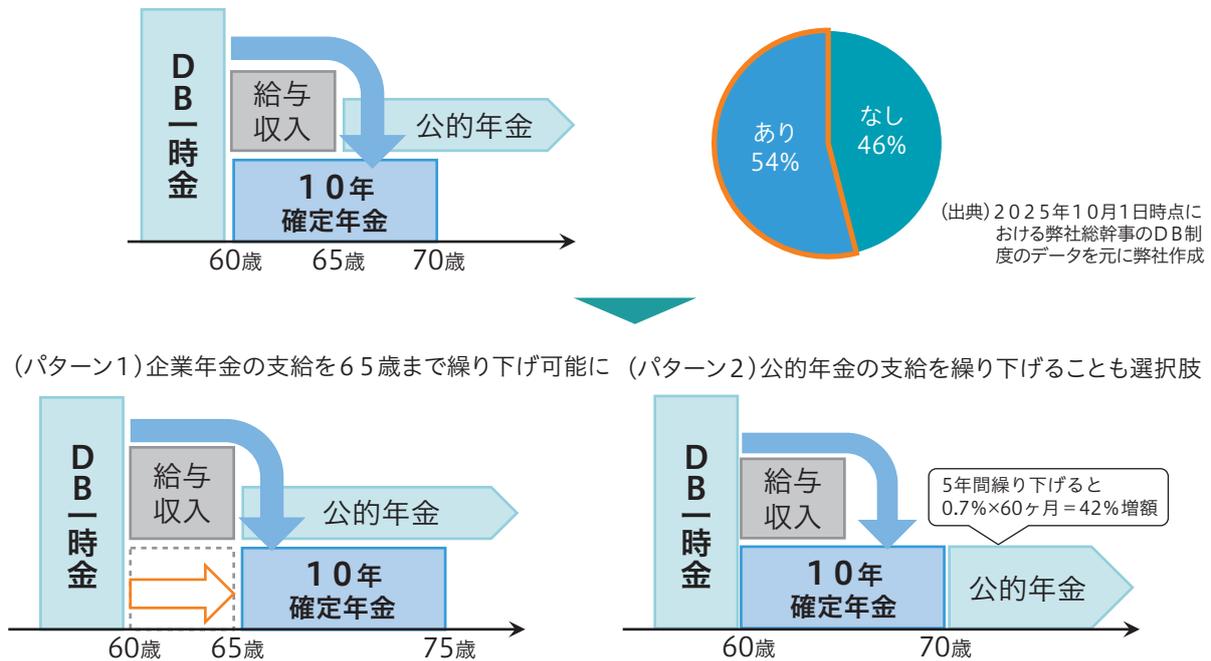
なお、【図表10】右上グラフのとおり、弊社総幹事先では既に半数以上の制度において、支給繰り下げの選択肢が導入・活用されています。

【図表9】60歳以降の就業状況



(出典)総務省「労働力調査(基本集計)」

【図表10】支給繰り下げの選択肢を追加した場合の受け取りイメージと、選択肢の有無の状況



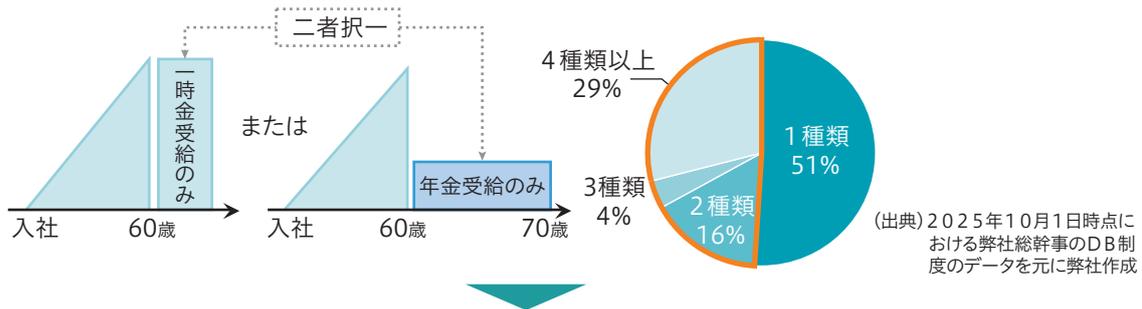
《課題②：年金受給または一時金受給の二者択一であることへの対応策》

《課題②》への対応としては、“年金・一時金を併用して受け取れる選択肢の追加”が考えられます。

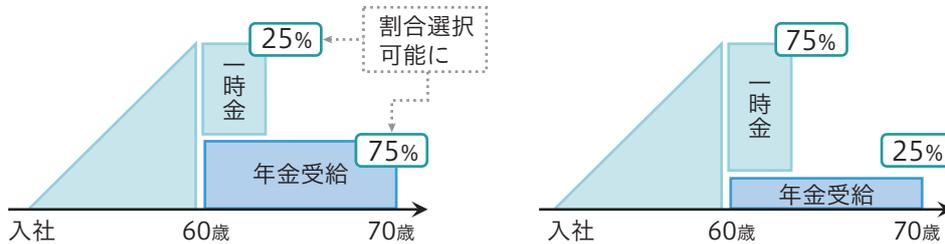
【図表11】のイメージ図のとおり、全額年金受給するか、または全額一時金受給するかの二者択一しか選択肢がない場合、住宅ローン返済といった一時的な資金需要に対応するためには、やむなく全額を一時金として受給するしかありません。年金・一時金を併用して受け取れる選択肢を追加することで、退職時の資金需要と長期的な安定収入の両方を満たす可能性が高まります。

弊社総幹事先においては【図表11】右上グラフのとおり、既に約半数の制度において部分的な一時金受け取りの選択肢が設けられています。

【図表11】一時金の部分選択を可能にした場合の受け取りイメージと、部分選択肢導入の状況



- 一時金受け取りの選択肢を4種類（25%、50%、75%、100%）導入したケースでの選択事例
 （選択パターン1）25%を一時金選択する場合 （選択パターン2）75%を一時金選択する場合



（注）【図表11】右上グラフにおける“種類”とは、一時金受け取りが可能な選択パターン数を示しており、例えば“4種類”とは‘一時金を100%、75%、50%、25%の中から選択可能としているような制度’などを、“1種類”とは‘一時金の選択肢が100%のみであり部分選択を導入していない制度’を意味しております。

《課題③：年金受給期間の選択肢がないことへの対応策》

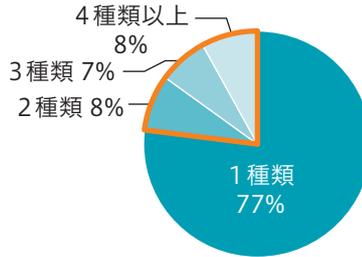
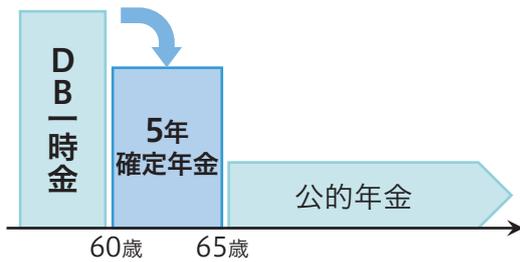
《課題③》への対応としては、“受給期間の選択肢の追加”が考えられます。

例えば、【図表12】のイメージ図：パターン1のように、5年確定年金として受け取る選択肢を追加することで、公的年金開始までの“つなぎ年金”としての活用が可能となります。あるいは、パターン2のような、給与収入もある65歳までは手厚過ぎる年金額を必要としない場合などでは、20年確定年金として受け取る選択肢を追加することで、給与や公的年金では不足する生活費を長期に亘って補完できます。

【図表12】右上グラフのとおり、弊社総幹事先の約1/4の制度が受給期間に関して複数の選択肢を設定しています。セカンドライフの多様化が進むにつれ、従業員ニーズは今後も増えてくるものと想定されます。

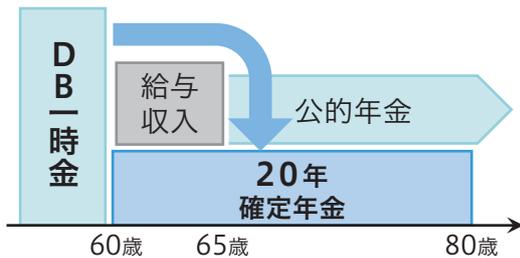
【図表12】年金受給期間ごとの受け取りイメージと、選択肢導入の状況

(パターン1) 5年確定年金を選択する場合



(出典) 2025年10月1日時点における弊社総幹事のDB制度のデータを元に弊社作成

(パターン2) 20年確定年金を選択する場合



(注) 【図表12】右上グラフにおける“種類”とは、選択可能な年金受給期間のパターン数を示しており、例えば“4種類”とは‘年金受給期間を5年・10年・15年・20年の中から選択できる制度’などを意味しております。

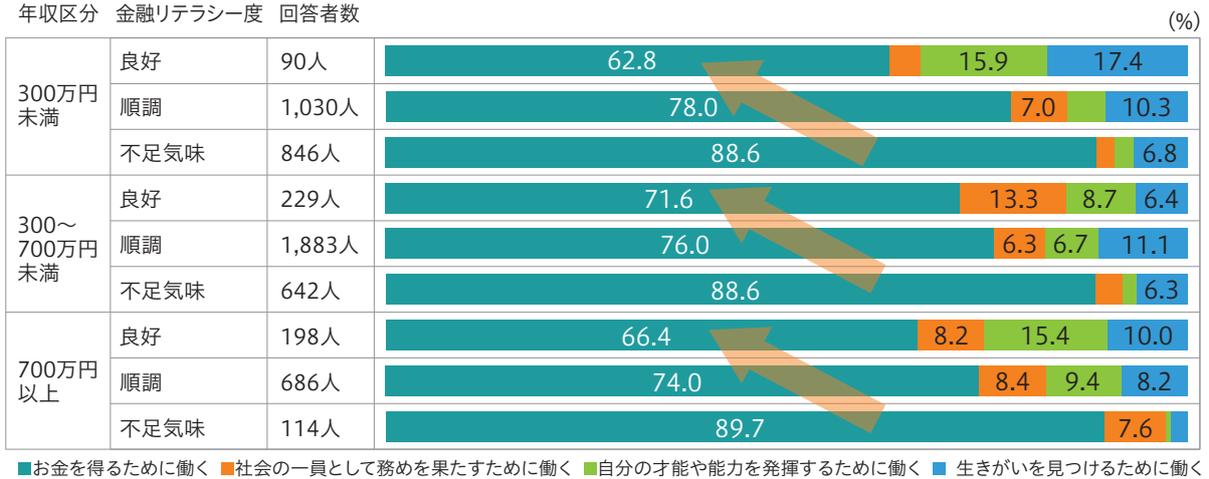
以上、多様化するセカンドライフに応じて、従業員自身が各自の計画に沿ってより柔軟に年金受取が可能となるよう選択肢を設ける設計上の対応策につきご説明しました。ただ、年金選択率を高めるには、設計面の整備だけでなく、そのような制度が用意されていることを、退職時はもとより、早い時期から周知(“見える化”)しておくことも重要な視点です。

4. 企業年金に関する情報の“見える化”

金融リテラシーとは“お金に関する知識や判断力”のことですが、職域をとおして当該能力を高めていこう(ファイナンシャル・ウェルビーイング)とする企業の取り組みも多く見られるようになってきました。「老後生活の計画や資産形成の取組は、従業員個々人の問題であり、企業の施策とは関係無いのではないか?」とは、数多くのお客さまからいただいていたコメントです。確かに従来はそういう側面も強かったかもしれませんが、近年、人的資本経営の視点から従業員エンゲージメント向上施策の一つとして重要性が浸透してきていると感じます。

【図表13】にて、当社の‘資産のミライ研究所’が全国1万人に調査した結果をご紹介します。“金融リテラシー”と“働く目的”の関係性を確認した結果ですが、年収の多寡に関係無く、金融リテラシーが高いほど、“お金を得るために働く”との回答が減少する傾向が見られます。つまりは、金融リテラシー向上の施策は、結果として、会社が求める“働く意識”、“自律的なキャリアアップ意識”の向上にも繋がるということが、確認出来る結果とも言えます。

【図表13】調査:「あなたは何のために働いていますか?」

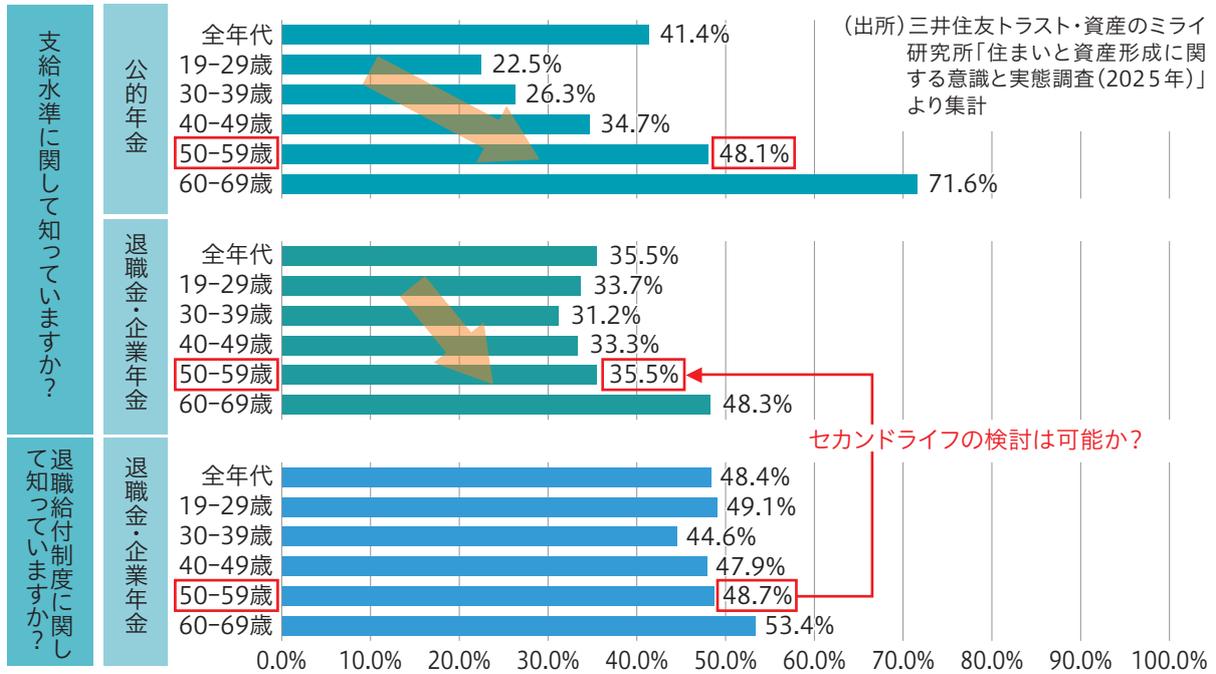


(出所) 三井住友トラスト・資産のミライ研究所「ファイナンシャル・ウェルビーイングと金融リテラシーに関する意識と実態調査」(2025年)より集計

※1: 選択肢「いずれにもあてはまらない・わからない」を除く
 ※2: 5%未満はグラフ内の比率表示を省略
 ※3: 年収「わからない、答えたくない」の回答者を除く

【図表14】にて、同じく‘資産のミライ研究所’の調査で確認できた集計結果をもう一つご紹介します。公的年金や退職金・企業年金の給付水準について、認知しているか(“見える化”されているか)を確認したものです。公的年金の支給水準に関しては、「ねんきん定期便」などでの情報提供もあって、50歳代の約半数が“おおよそイメージ出来ている”との回答でした。一方、退職金・企業年金に関しては、制度自体の認知度こそ“知っている”“ある程度は知っている”との回答が50歳代の半数程度に上りますが、支給水準については4割にも届かない結果であり、残念ながら老後生活に備える残された期間は十分とは言えない状況にあります。

【図表14】調査:公的年金と退職金・企業年金の支給水準の認知度



当稿でご説明してきた年金選択率向上に資する対応に併せて、自社従業員向けの“見える化”の対応を進めることで、従業員は早期に柔軟な老後生活に向けた準備を始めることが可能となり、ひいては金融リテラシーや従業員エンゲージメント向上にも繋がるものと考えます。

また、“見える化”に関しては行政側にも動きがあります。現在、個々の企業年金制度(DB及びDC)に関する状況について、広く情報の“見える化”を行う方針が示されており、厚生労働省が設置した『企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会』にて議論・検討がなされています。

2025年10月7日に開催された第一回懇談会において、DBに関して【図表15】のような開示項目(案)が示されました。開示内容は毎年の事業報告書・決算に関する報告書の報告項目がベースとなっており(一部は新規)、制度設計や給付実績などの内容も含まれています。

【図表15】DB制度の開示項目(案)

No.	大項目	小項目	備考
1	基本情報	基金名・事業所名、設立・実施形態、制度開始月、実施事業所数、加入者数	
2	制度設計	年金支給期間、一時金選択の可否、給付設計、予定利率、掛金相当額(DC令第11条第2号の他制度掛金相当額)	年金支給期間、一時金選択の可否、給付設計は選択式での報告とするよう様式を変更
3	給付実績	給付の件数(新規の最低件数含む)、給付総額	老齢年金、老齢一時金、脱退一時金の別
4	財政状況	積立状況(積立金、責任準備金、裁定積立基準額)	責任準備金、最低積立基準額に対する積立金の率を含む
		掛金抛出現況(標準掛金、特別掛金等)、成熟度	成熟度は給付額÷掛金額
5	資産運用状況	運用方針(運用の基本方針、期待収益率、リスク)	運用の基本方針は、事業報告書の添付資料とする
		資産構成割合(国内外の株式・債券、一般勘定、短期資産、その他資産)、自家運用の有無、運用実績(報酬控除前後の運用利回り)	運用実績は単年度及び5年平均
		実施体制(総幹事会社名、資産運用委員会の設置の有無、専門性の確保・向上の取組、運用コンサルタント会社の活用の有無)	

当該“見える化”を行う目的について、行政からは「加入者・受給者等や企業年金の担当者が、自社の企業年金の理解を深めるとともに、他社との比較を通じ、よりよい企業年金の運用につなげていくこと」との説明がなされています。当稿でご説明してきた自社従業員向けの対応は、【図表15】の小項目で示された“年金支給期間や一時金選択の可否、老齢年金の件数・総額”などの開示内容にも、結果として好影響を及ぼす可能性があると思われます。

(備考)

当該懇談会において、DBに関しては、上記の他にも以下のような内容なども示されています。

- ・今後のスケジュール:行政にて情報公開のためのシステムを新たに開発し、2027年度中に稼働予定。
- ・開示方法:厚生労働省が集約し、DB別にインターネットサイト上に公表。加入者等の理解を促進する観点から、分かり易さにも配慮し、検索性を持たせ、他の企業年金との比較が可能となるよう留意する。
- ・開示対象:【図表15】におけるNo.1:基本情報の項目に関しては全DBを、その他 No.2～4に関しては“加入者数100名以上又は資産額10億円以上”を開示対象とする。また、各開示項目の対象者が10人未満の場合、個人情報保護等の観点で非開示とする。
- ・その他:情報を見るに当たっての留意点や分かり易い用語解説等を行う。

その他、DC制度に関する内容も示されており、詳細は弊社作成の以下ニュース等をご参照ください。

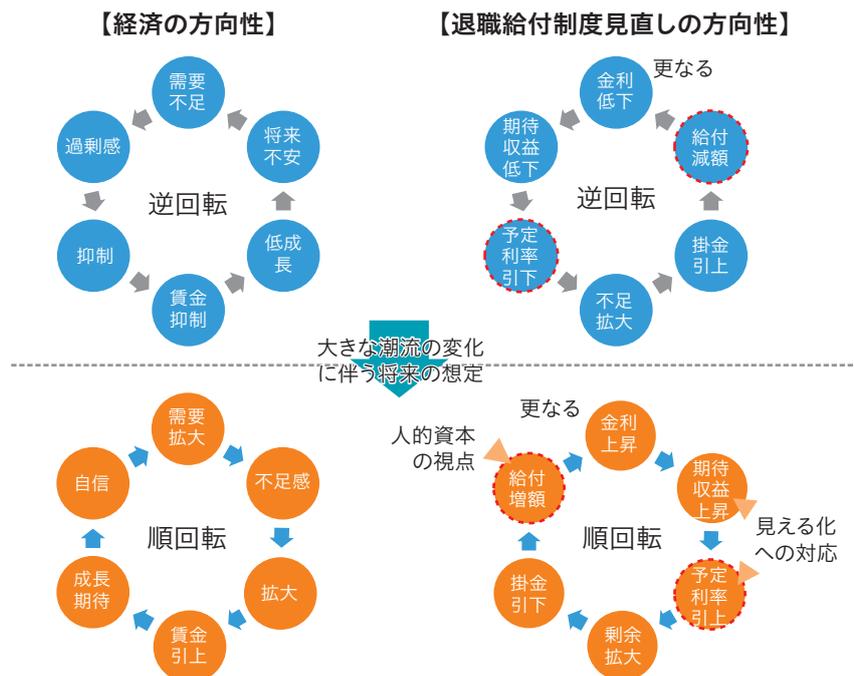
SuMiTRUST年金ニュース:https://www.smtb.jp/business/pension/pamail/pen-news/pennews_20251014.pdf

5.おわりに

日本の経済環境は、バブル崩壊以降の長期構造不況下でデフレマインドが定着し、経済の方向性は逆回転・縮小均衡が続いてきましたが、2010年代以降の大規模金融緩和を手始めに官民の取組が本格化・徐々に効果をあげ、冒頭で記載のとおり、足元大きな“潮流の変化”を感じます。

【図表16】のとおり、退職給付制度の方向性においても、従来は残念ながら経済環境同様に逆回転の状況でありましたが、人的資本経営の視点なども踏まえると、今後は経済環境の変化に応じて順回転へと変化していくことは自然な流れではないかと考えられます。

【図表16】経済環境の大きな潮流の変化に伴う退職給付制度見直しの方向性



(出所)弊社にて作成

以上、本稿においては、主に企業年金:DB制度の年金選択率の向上に資する制度変更の方向性につき考察しました。インフレ環境下においては、貨幣価値は着実に目減りしていきます。従業員エンゲージメント向上に資する魅力ある退職給付制度について、給付水準を含む設計や情報開示の方法等、経済環境の大きな潮流の変化が顕在化してきた今が検討を行う機会の始まりであるものと考えます。

以上

この資料は、年金信託契約におけるお客様の運用戦略や運用指針策定等の参考となる情報の提供を目的として作成されたものであり、受託財産に組入れる運用対象資産等の投資勧誘を目的として作成されたものではありません。年金信託契約等に係る最終的な決定は、商品に関する詳細資料を参照の上、お客様ご自身のご判断で行なっていただきますようお願い申し上げます。また、本資料の内容に従った運用等の採用を強制するものではなく、採用しなかったことにより弊社との他の取引に関し不利益を被ることはありません。

シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。また、データの一部は、弊社が信頼できると判断した各種情報源から入手した情報等に基づくものですが、その情報の正確性・確実性について弊社が保証するものではありません。なお、本資料は、作成日において入手可能な情報等に基づいて作成したものであり、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。

本資料に関わる一切の権利は、他社資料等の引用部分を除き三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。弊社又はその他の会社等の商標、標章、ロゴマーク、商号等に関する権利は、商標法、不正競争防止法、会社法及びその他の法律で保護されています。これらを各々の権利者の許諾を得ることなく無断で使用することはできません。本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会下さいませようお願い申し上げます。

以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する 金融商品取引法第37条の規定等に基づく表示です。

<お取引にあたっての留意事項>

■損失が発生するリスクについて

年金信託契約においては、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議に基づき、国内外の株式・債券をはじめ、投資信託受益証券、信託受益権や集団投資スキーム持分などの有価証券、貸付金、不動産、先物取引、オプション取引、スワップ取引及び為替取引等の価格変動等を伴う金融商品やその他の資産・取引手法等を運用対象としますので、これら運用対象資産等の価格変動等により、受託財産の元本に損失が生じるおそれがあります。

■価格変動等について

運用対象資産等が有するリスクのうち主要なものは下記の通りです。

- (1) マーケットリスク: 株式相場・金利水準・為替相場・指数等の金融商品市場における市場の動向を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (2) 信用リスク: 受託財産で運用する運用対象資産等の発行者・管理者・仲介者及びその取引の相手方等の業務又は財産の状況の変化等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク
- (3) 流動性リスク: 受託財産で運用する金融商品等の市場動向や取引量等の状況によって、取引が不可能もしくは困難となる、または取引可能な場合でも通常より著しく不利な価格での取引を余儀なくされること等を直接の原因として、運用対象資産等の価格が変動するリスク

また、ヘッジファンドや証券化商品等は上記のほか運用手法やスキーム等に起因する各種のリスクを有している場合があります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

■組入れ・解約等の制約

ヘッジファンドや証券化商品等は、商品性に起因する各種の組入れ・解約制約等があり、資金化に数ヶ月を要するものもあります。詳細については、別途交付するプロダクト概要書等をご参照ください。

運用対象資産等の組入れ・解約については、上記のほか、市場での流動性や組入れ・解約の規模その他やむを得ない事情があるときは、資金化に一定の期間を要する場合や、組入れのタイミングに制約を受ける場合があります。

■商号等

- 当社の商号等 三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長(登金)第649号
- 加入協会 日本証券業協会、一般社団法人日本投資顧問業協会、一般社団法人金融先物取引業協会

■年金信託報酬・手数料等

お客様にご負担いただく費用等については以下の通りとなります。

(年金信託報酬)

原則として、受託財産の額に対して報酬率を乗じる計算方法で報酬をお支払いいただきます。個別の計算方法は、お客様と弊社が協議の上、お客様からご提示いただく運用指針や弊社との運用協議の内容に応じて決定しますので、あらかじめ表示することができません。年金信託契約の締結にあたっては、必ず弊社担当者に年金信託報酬の計算方法をご確認いただくようお願いいたします。

(売買コスト等)

年金信託契約では、受託財産で運用する運用対象資産等に応じて、運用対象資産等の売買手数料、信託事務の諸費用、当該資産を保管する海外のカストディアンに対して支払う手数料等が受託財産から支払われます(運用対象として年金投資基金信託受益権(合同口)・投資信託受益証券等に投資する場合は、そのファンドに係る信託報酬・信託財産留保金及びその他の費用等の支払いが発生することがあります)。これらの費用の具体的な金額や上限額・計算方法は、実際に運用・管理する運用対象資産等の種類及びその量等に応じて異なりますので、あらかじめ表示することはできません。

(証券貸借取引)

受託財産で保有する株式等に関し証券貸借取引を行う場合においては、手数料をお支払いいただきます。手数料の料率等はお客様との協議により個別に決定しますので、あらかじめ表示することができません。

(解約手数料)

契約の解約にあたっては、契約書等の定めに基づき解約手数料をお支払いいただく場合があります。

(その他公租公課及び事務費用等)

上記のほか受託財産で運用する運用対象資産等に関し、各種の費用や公租公課及び信託事務を処理するために必要な費用については、受託財産より支弁し、又は委託者が支払うものとします。

■ スキーム図

