

# 年金コンサルティングニュース

2025年 夏号

## 1 統計

- ・企業年金制度の実施状況
- ・賃上げ状況の推移

## 2 DB・DC

DB・DCプランミックスのすすめ

## 3 DB

2025年3月期DB財政決算および  
退職給付会計の予測

## 4 コラム

賃金ベアの原資を退職給付とする  
ことは効率的？

## 5 人的資本

従業員エンゲージメント向上の鍵を  
握る!?「金融リテラシー」

## 6 DC

近年の自動移換者数の増加と  
その対応について

## 7 法令

審議中の年金法改正について

## 8 コラム

DC/iDeCoとNISAは  
ライバルではなく友達？

## 目次

三井住友信託銀行  
年金コンサルティングニュース 2025年 夏号

各項目独立した内容となっておりますので、ご関心ある項目をご覧くださいいただけますと幸いです。

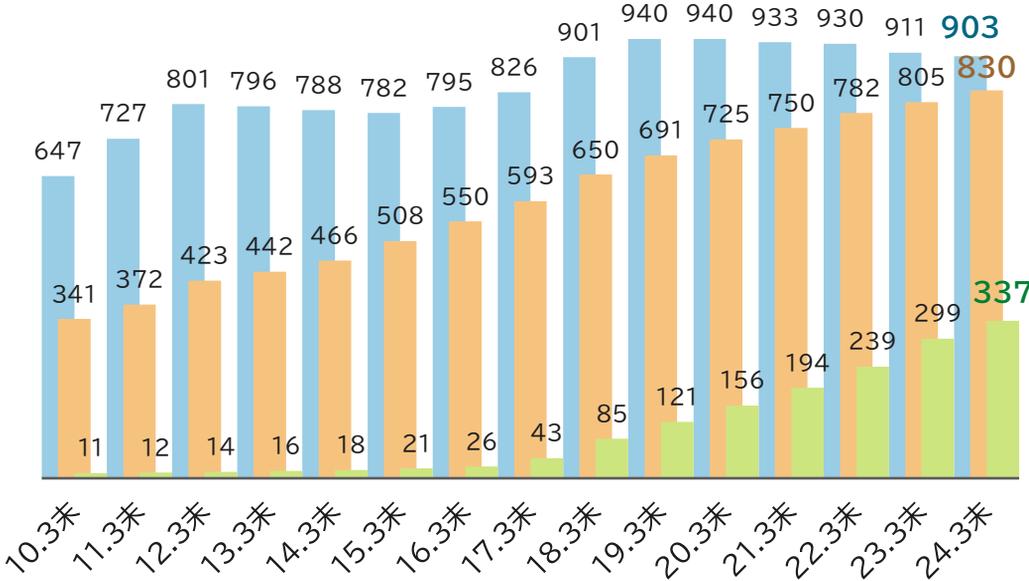
- |   |       |                               |      |
|---|-------|-------------------------------|------|
| 1   | 統計    | 1. 企業年金の実施状況 2. 賃上げ状況の推移      | P.3  |
| 2   | DB・DC | DB・DCプランミックスのすすめ              | P.5  |
| <p>足元の金利環境・運用リスク許容度・超過収益という3つの観点から、DBとDCの特徴の違いを整理し、DB・DCプランミックスの有用性について解説します。</p>                                       |       |                               |      |
| 3   | DB    | 2025年3月期DB財政決算および退職給付会計の予測    | P.10 |
| <p>2025年3月期DB財政決算は、利差損が生じる傾向にあるものの、前年度決算が高い積立水準の場合、その水準は概して維持される見込みです。本稿では、DB財政決算および退職給付会計予測につき概観します。</p>               |       |                               |      |
| 4   | コラム   | 賃金ベアの原資を退職給付とすることは効率的？        | P.14 |
| <p>多くの企業で継続的な賃金ベースアップが行われています。コスト増加抑制の観点から退職給付を原資に検討することも一案かもしれませんが、企業側の負担・従業員側の受取りの観点で効率的なのか、企業型DC制度との比較を中心に検証します。</p> |       |                               |      |
| 5   | 人的資本  | 従業員エンゲージメント向上の鍵を握る!?「金融リテラシー」 | P.17 |
| <p>信託4社が共同実施した「信託未来プロジェクト」では、従業員の金融リテラシーが企業に与える影響を調査し、結果を公表しています。金融リテラシーと業務パフォーマンスやエンゲージメントとの関連に係る分析結果などについてご案内します。</p> |       |                               |      |
| 6   | DC    | 近年の自動移換者数の増加とその対応について         | P.21 |
| <p>近年増加する中途退職後の、企業型DCの自動移換の要因を考察し、自動移換抑止に向けた事業主様と運営管理機関の役割について再確認します。</p>   |       |                               |      |
| 7   | 法令    | 審議中の年金法改正について(2025年5月30日時点)   | P.25 |
| <p>現在審議中の公的年金と私的年金の改正法案の内容とともに、議論が高まっている「基礎年金の底上げ」について解説します。</p>  |       |                               |      |
| 8   | コラム   | DC/iDeCoとNISAはライバルではなく友達？     | P.35 |
| <p>資産形成意欲が高まる中、利用者数が増加中の税制優遇のある両制度につき、DC利用者、NISA利用者両面から相互利用状況の調査結果などをご案内します。</p>  |       |                               |      |

# 1-1. 企業年金の実施状況

【図表1-1】各制度の実施状況(加入者数)

■ DB ■ DC(企業型) ■ DC(個人型) (万人)

2024年3月末時点



## DB

加入者数：903万人  
制度数：11,794件

## DC(企業型)

加入者数：830万人  
規約数：7,222件

## DC(個人型)

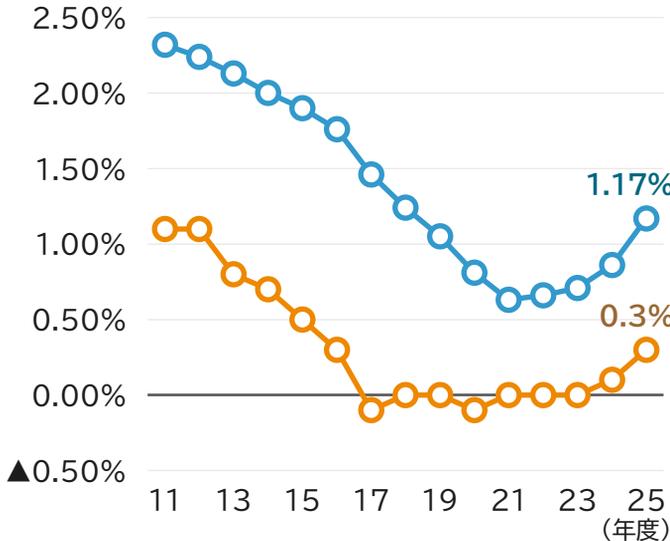
加入者数：337万人

(出所)

DB：(10.3末～23.3末)厚生労働省、(24.3末)信託協会  
DC(企業型)：(10.3末～23.3末)厚生労働省、(24.3末)運営管理機関連絡協議会  
DC(個人型)：国民年金基金連合会

【図表1-2】DB制度の法定利率

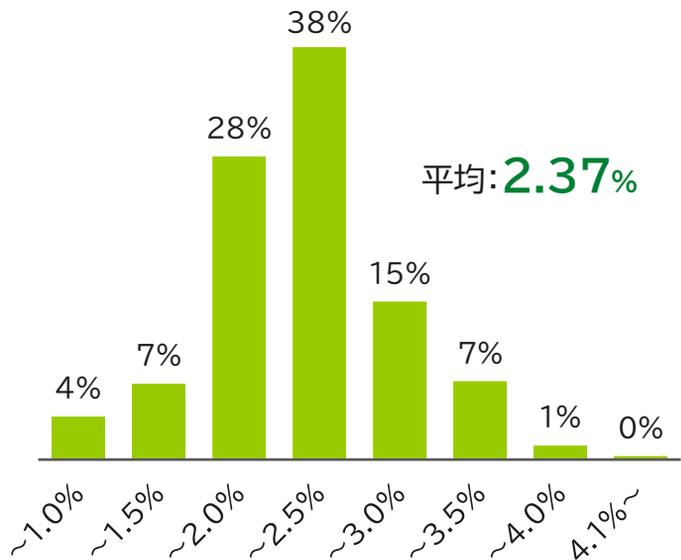
● 非継続基準予定利率 ● 下限予定利率



(出所)厚生労働省告示

非継続基準予定利率：  
30年国債応募者利回りの5年平均を基準に設定  
下限予定利率：10年国債応募者利回りの1年平均または  
5年平均の低い方を基準に設定

【図表1-3】弊社総幹事先DB制度の予定利率



(出所)弊社DB総幹事先の2024年10月1日時点データ

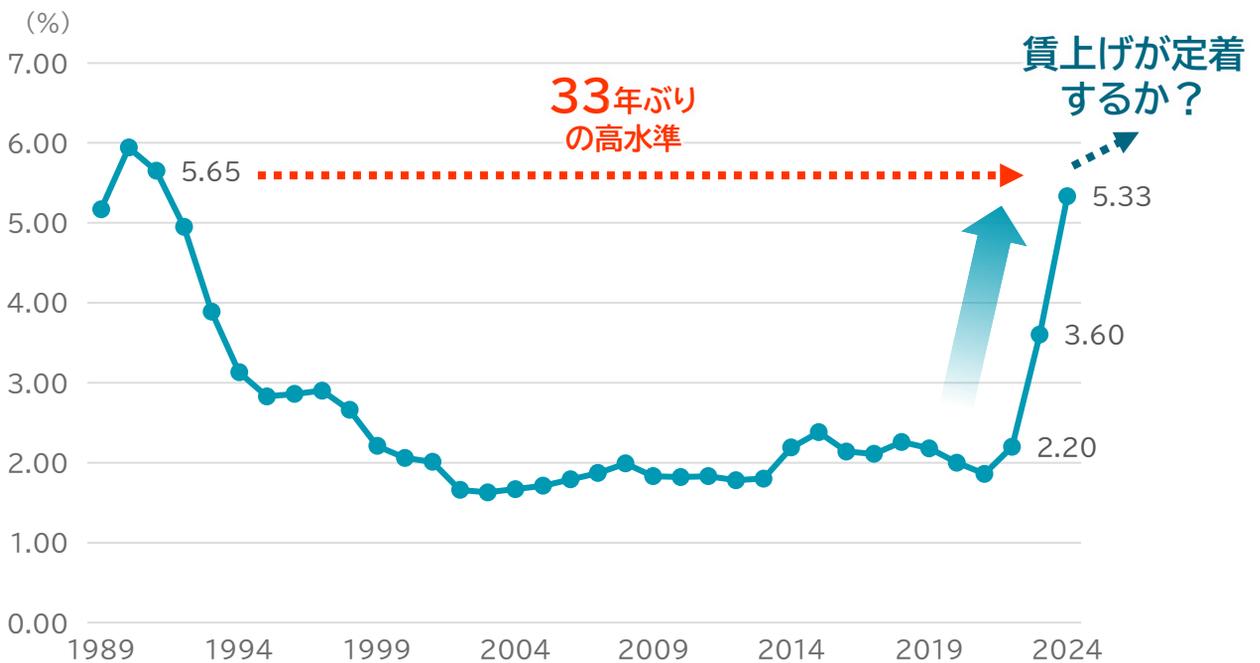
## 1-2. 賃上げ状況の推移

2024年の賃上げ率が5%を超え、実に33年ぶりの高水準となっています【図表1-4】。

2025年の春季労使交渉(春闘)においても、物価上昇対策として2024年に続き大幅な賃上げが継続する見通しです。物価上昇が今後も続くと仮定すれば、足元の賃上げの持続性がポイントとなります。

賃上げの持続が求められる一方で、賃上げ以外の人事・報酬制度の見直しの検討、中でも退職給付制度は賃金同様に物価上昇によって現在価値が目減りしていることに対する検討が必要になってくると考えられます。かかる見直しを行っていくには原資の検討も必要となるため、企業年金制度の有効活用を通じたP/Lやキャッシュフローへの効果も検討しつつ、賃上げ・退職給付制度の見直しを行っていくことが考えられます。

【図表1-4】春闘賃上げ率(前年比)



(出所) 厚生労働省「民間主要企業における春季賃上げ状況の推移」

## 2. DB・DCプランミックスのすすめ

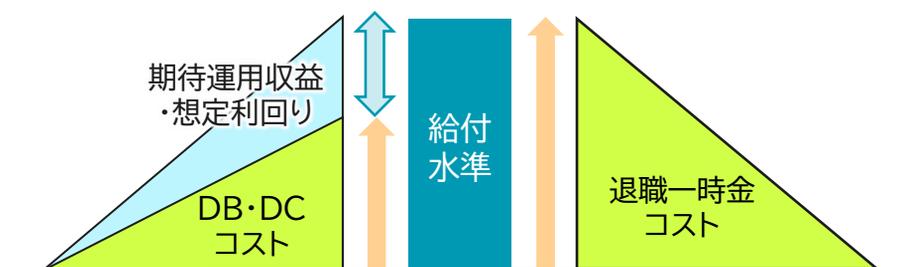
2024年4月にマイナス金利政策とイールドカーブコントロール政策が解除されて以降、国債利回りは更に上昇し、運用環境にも変化が見られます。本稿では、足元の金利環境のほか、運用リスク許容度と超過収益という観点からもDBとDCの特徴の違いを検証し、「金利のある世界」において、DB・DCプランミックスという選択が企業・従業員双方にとって有用であることを解説いたします。

【年金コンサルティング部】

### 1. 退職給付会計上のDB・DCのコスト構造

退職給付制度のうち、退職一時金ではなくDBやDCを採用する理由の一つに、退職給付会計上のコスト軽減効果があります。退職一時金とDB・DCで退職給付水準が同じであれば、DBにおいては期待運用収益、DCにおいては想定利回りにより、退職一時金を採用するよりも会計コストの抑制が期待できます【図表2-1】。

【図表2-1】退職一時金とDB・DCのコスト構造の違い



また、退職給付水準が同等で、DBの長期期待運用収益率とDCの想定利回りが同率であれば、DBとDCの長期的なコスト構造は同じになります【図表2-2】。

【図表2-2】退職給付会計上のDB・DCのコスト構造

DBのコスト構造

DCのコスト構造

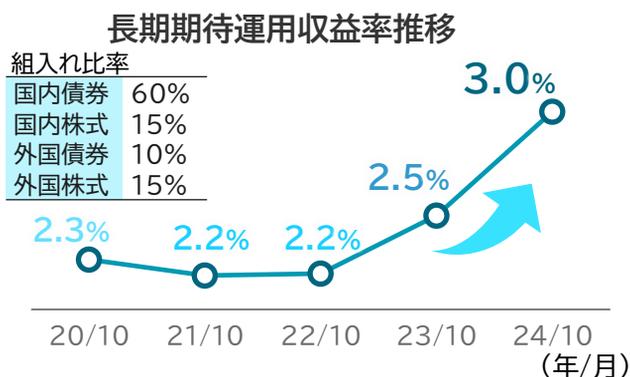
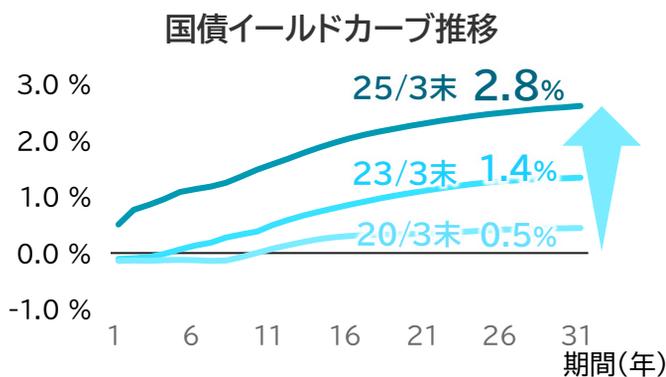
✓ DBとDCの長期的なコスト構造は同じ



## 2. 金利環境と会計上のコスト・キャッシュフローの関係

DBは事業主が運用リスクを負いますが、DCは従業員が運用リスクを負うため、DCを採用することで企業は運用リスクを排除できます。一方で【図表2-3】のとおり、DBは、足元では国債の利回りが上昇し割引率が高くなることにより退職給付債務は減少、また結果的に長期期待運用収益率が高まり、退職給付費用の減少も期待できます。従って、DC掛金設定時の想定利回りを基に会計コストが固定化されるDCと比較して、金利が上昇する環境においてはDBが会計上有利な選択肢となりえます。

【図表2-3】国債イールドカーブ推移と長期期待運用収益率推移



5年で割引率が約2%超上昇

5年で期待収益0.7%上昇

**退職給付債務 減少**

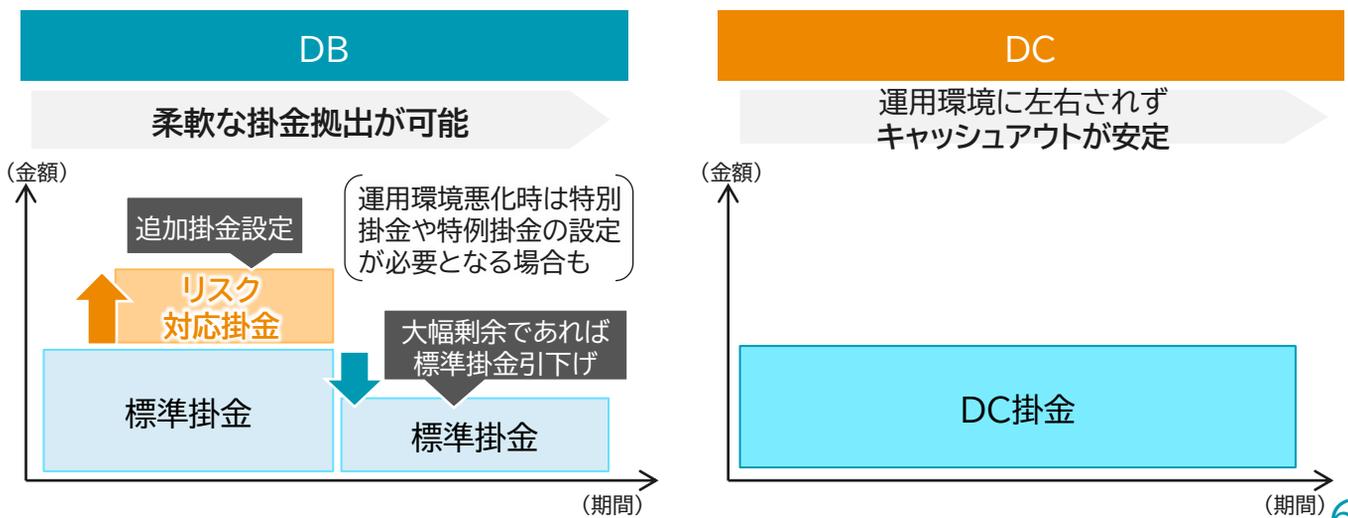
(注)上記イールドカーブは、日本証券業協会より公表されている「公社債店頭売買参考統計値」を元に、弊社推定

**退職給付費用 減少**

(注)上記長期期待運用収益率は、弊社長期金融変数を用いたイメージ

DCでは運用環境に左右されずキャッシュフローが安定します。一方でDBは運用環境悪化時に後発的に特別掛金や特例掛金の設定が必要となることが企業経営のリスクとなっていました。ただし現在は、母体企業の状況に応じて将来リスクに備えてリスク対応掛金の拠出が可能となり、大幅剰余の場合には標準掛金を抑制するなど、柔軟に掛金拠出を行うことができます【図表2-4】。

【図表2-4】DBとDCにおけるキャッシュフロー構造の違い(イメージ図)

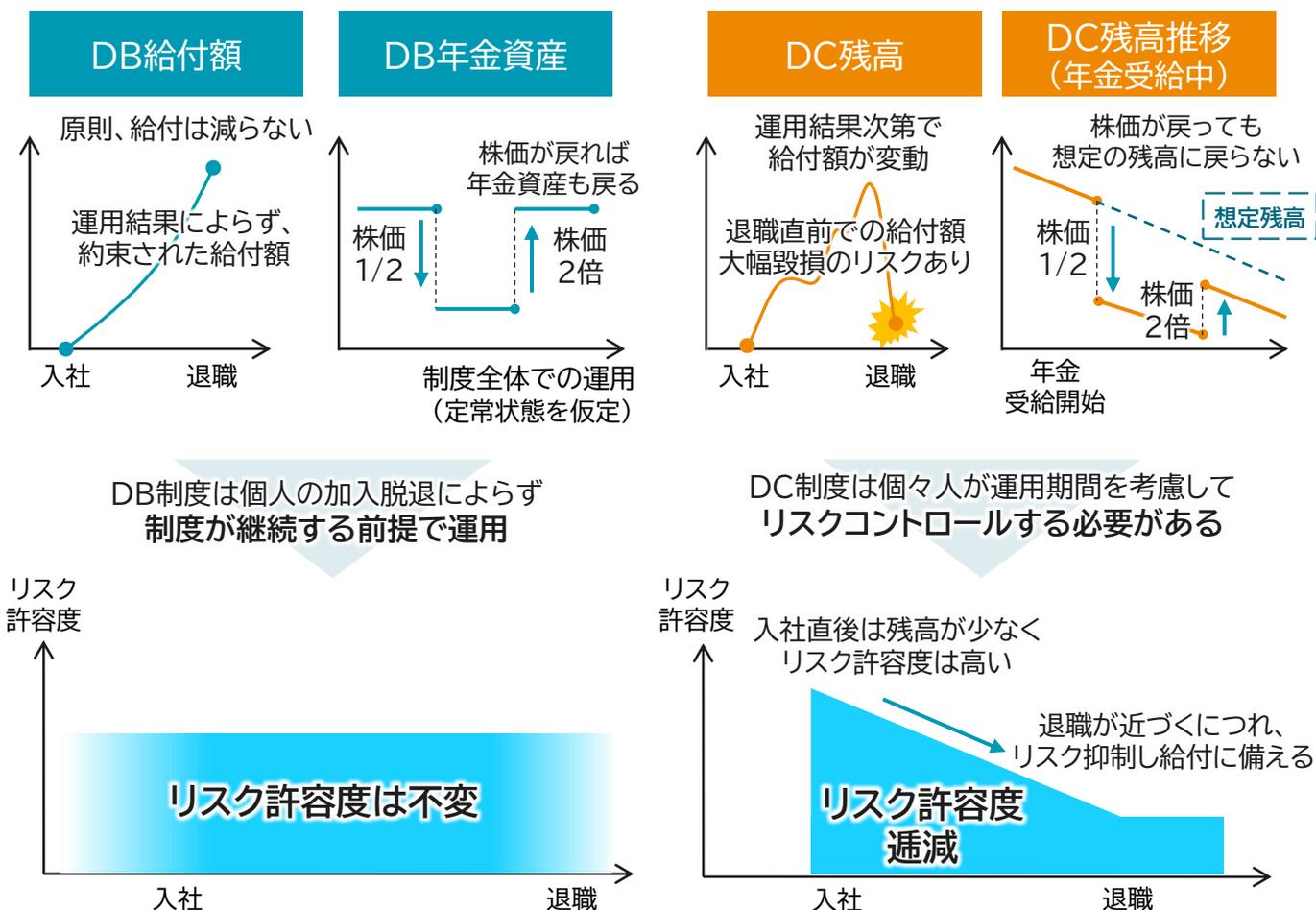


### 3. DB・DCにおけるリスク許容度の変化

DBでは制度が継続する前提で全体の年金資産を運用するため、個々の従業員の年金受取りまでの期間を考慮する必要がありませんが、DCでは従業員が個別に運用するため、年金受取りまで若年齢層と同程度のリスクをとった運用を継続することが難しくなります。その理由は、退職後はDC掛金が拠出されず、給付と運用のみにより残高が変動するため、年金受給中は一般に、経年とともにリスク抑制の必要性が更に高まることにあります【図表2-5】。

従って、従業員が老後に安定した給付を受けるためには、DBとDCで運用リスクを分担することが望ましいものと考えられます。

【図表2-5】DB・DCにおけるリスク許容度の変化(イメージ図)



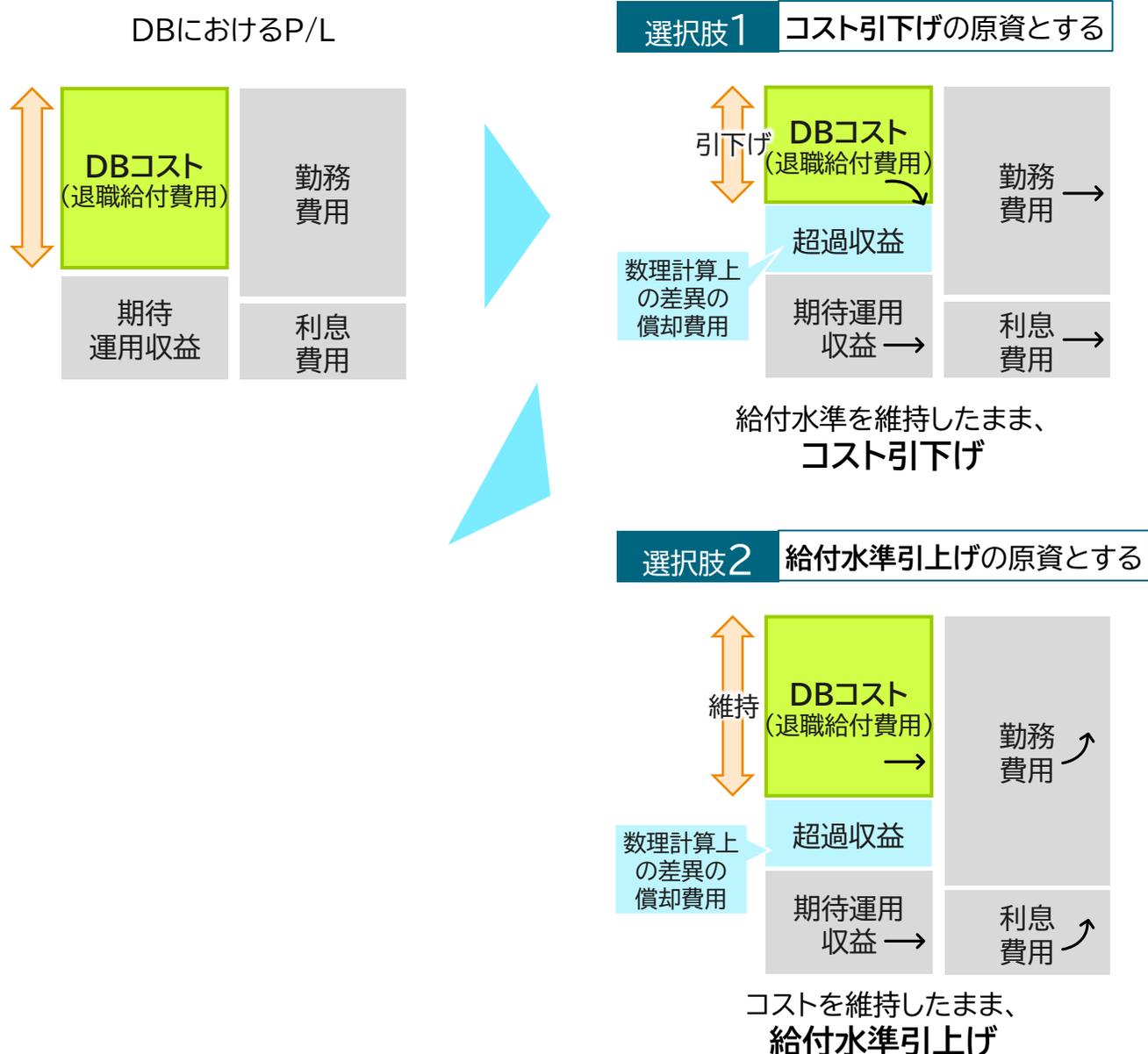
(注) 上図はあくまでイメージであり、結果をお約束するものではありません。

## 4. 超過収益について

本セクションでは、長期期待運用収益率や想定利回りを上回る運用実績となった場合に生じる、超過収益の用途等についてご紹介します。

昨今の運用環境においては、DB・DCともに長期期待運用収益率や想定利回りを上回る運用実績となっているケースが多いことが想定されます。運用成果が全て従業員に還元されるDCに対し、DBにおいて超過収益が生じた場合は、【図表2-6】のとおり、事業主に主に2つの選択肢が生じます。1つ目は、現行制度のままDBコストを引き下げの選択肢、もう一つは超過収益を退職給付水準引上げの原資とする選択肢です。退職給付水準引上げの目安として、例えばDBコストが給付水準の引上げ前後で維持されるように設計することが考えられます。

【図表2-6】DBにおける超過収益の用途イメージ



## 5. まとめ

本稿では、足元の金利環境・運用リスク許容度・超過収益という3つの観点から、DBとDCの特徴の違いを見てきました。

DCは金利環境によらずキャッシュフローが安定しますが、金利上昇局面では、DBと比較して、会計コスト軽減効果の恩恵を受けられません。

また、DBは事業主が運用リスクを負いますが、従業員個人々人ではなく制度全体で年金資産を運用するため、従業員への給付が支払い終わるまで、継続的にリスクテイクできます。一方、DCは従業員個人が運用リスクを負うため、高齢層では徐々にリスク抑制が必要と考えられます。

なお、超過収益が生じた場合、DCでは従業員に全て還元されることとなりますが、DBにおいては、給付水準の引上げ以外に会計コスト削減に用いるという選択肢も取ることができます。

【図表2-7】DB・DCの特徴まとめ

観点	DB	DC
コスト構造	給付水準や利回りが同じであれば、 どちらもトータルコストは同等	
運用リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 事業主がリスクを負う</li> <li>▶ 継続的なリスクテイクが可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 従業員がリスクを負う</li> <li>▶ 高年齢層では徐々にリスク抑制が必要</li> </ul>
金利環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 金利上昇局面では会計コスト低減</li> <li>▶ リスク対応掛金や大幅剰余時の掛金引下げなどによる柔軟な掛金拠出(キャッシュフロー)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ DC掛金設定時の想定利回りで会計コストが固定化され、事業主は金利上昇の恩恵は受けない</li> <li>▶ 環境によらずキャッシュフロー安定</li> </ul>
超過収益	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 事業主の判断により、会計コスト軽減や給付水準の引上げに充てることが可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 事業主の判断によらず、すべて従業員に還元</li> </ul>

(注) 本まとめは、弊社が捉える一般論を記載しており、全ての制度にあてはまるわけではありません。

上述のとおり、事業主と従業員双方にとって、DBとDCは相互補完される制度と考えられます。従って、DBとDCどちらかの制度に極端に偏ることなく、個社の状況に応じて適切な構成割合とすることが望ましいと考えられます。

以上

### 3. 2025年3月期DB財政決算および退職給付会計の予測

確定給付企業年金(DB)制度の2025年3月期決算は、利差損が生じる傾向にあるものの、前年度決算が高い積立水準の場合、その水準は概して維持される見込みです。また退職給付会計では、割引率の上昇に伴う債務の減少により積立水準の上昇が見込まれます。

弊社総幹事先の一部で実施したDB財政決算予測を元に概観します。

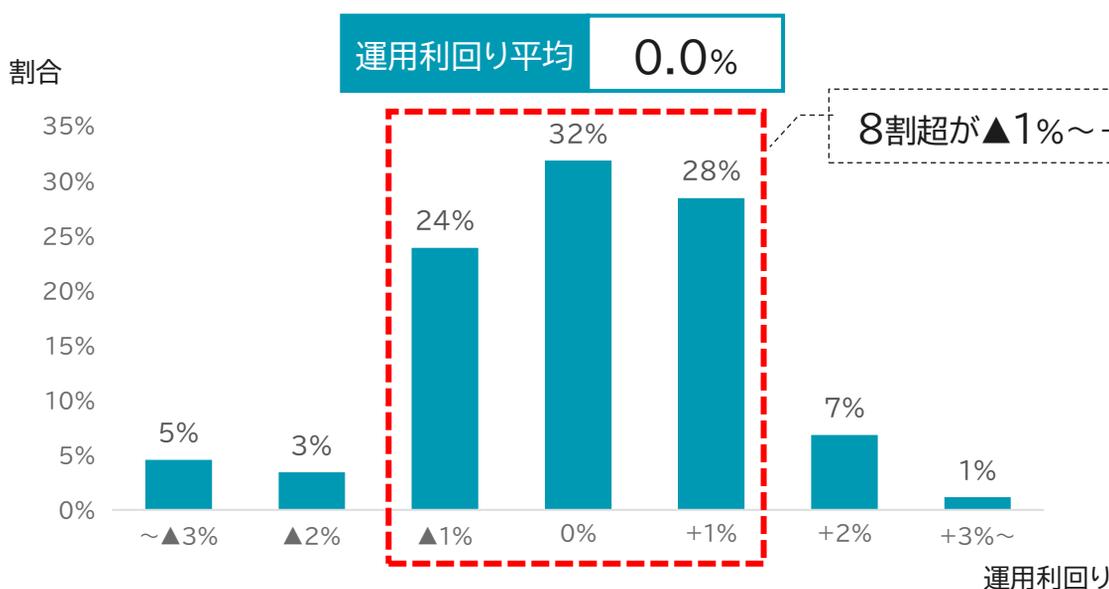
【年金信託部】

#### 1. 2025年3月期のDB財政決算の見込み

確定給付企業年金(DB)の2025年3月期財政決算について、弊社総幹事DB制度の一部で予測しましたので、そのデータを元に全体的な傾向を確認します。

まずは年金資産の運用ですが、年度の運用利回り(運用報酬控除後)は平均0.0%となりました【図表3-1】。金利上昇による債券価額の低下等の影響により、大半の制度で運用利回りが予定利率(平均2.3%)をやや下回っており、概して利差損となっています。

【図表3-1】 2025年3月末決算における運用利回り(運用報酬控除後)の分布



(注) %単位で小数点第1位以下を四捨五入(例:「0%」は▲0.5%以上+0.5%未満を表す)

(出所) 弊社DB総幹事先における2025年3月末決算予測データ

利差損により、年金財政に関する積立水準は低下します。継続基準の実質的な積立水準(純資産額÷責任準備金(下限)(※))は、前年度比で平均0.01程度低下する見込みです【図表3-2】。低下の程度は軽微であり、近年の良好な運用実績により高まった積立水準は、今年度も概ね維持されます。

(※) 責任準備金(下限) = 給付現価 - 掛金収入現価。今後も制度が継続する前提で保有すべき年金資産の基準。

【図表3-2】 継続基準の実質的な積立水準(イメージ)

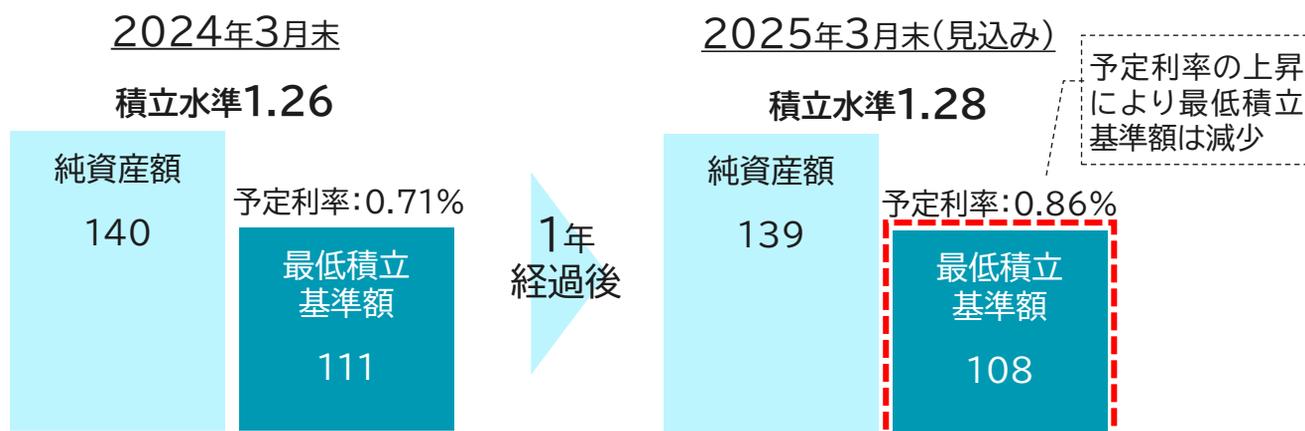


(注) 2024年3月末、2025年3月末のそれぞれの責任準備金(下限)を100として表示

(出所) 弊社DB総幹事先における2025年3月末決算予測データ

もう1つの指標となる非継続基準の積立水準(純資産額÷最低積立基準額)は、前年度比で平均0.02程度上昇する見込みです【図表3-3】。これは、予定利率の上昇により最低積立基準額が減少することが要因です。最低積立基準額算定上の予定利率は、30年国債応募者利回りの5年平均に基づいて決定されるため、近年の金利上昇が徐々に反映されていきます(2024年3月末: 0.71%→2025年3月末: 0.86%)。なお、足元(2025年5月13日時点)の30年国債応募者利回りは2.941%まで上昇しており、当面は予定利率上昇に伴う最低積立基準額の減少により、積立水準が上昇する傾向が継続する見通しです。

【図表3-3】 非継続基準の積立水準(イメージ)



(注) 2024年3月末、2025年3月末のそれぞれの【図表3-2】の純資産額に基づき表示

(出所) 弊社DB総幹事先における2025年3月末決算予測データ

国債利回りに基づいて決定される年金制度運営上の各種利率は、近年の金利上昇が今後反映されていきます【図表3-4】。制度ごとに生じる影響は様々であり、対策すべき点がないか確認しておくことが望ましいと考えられます。

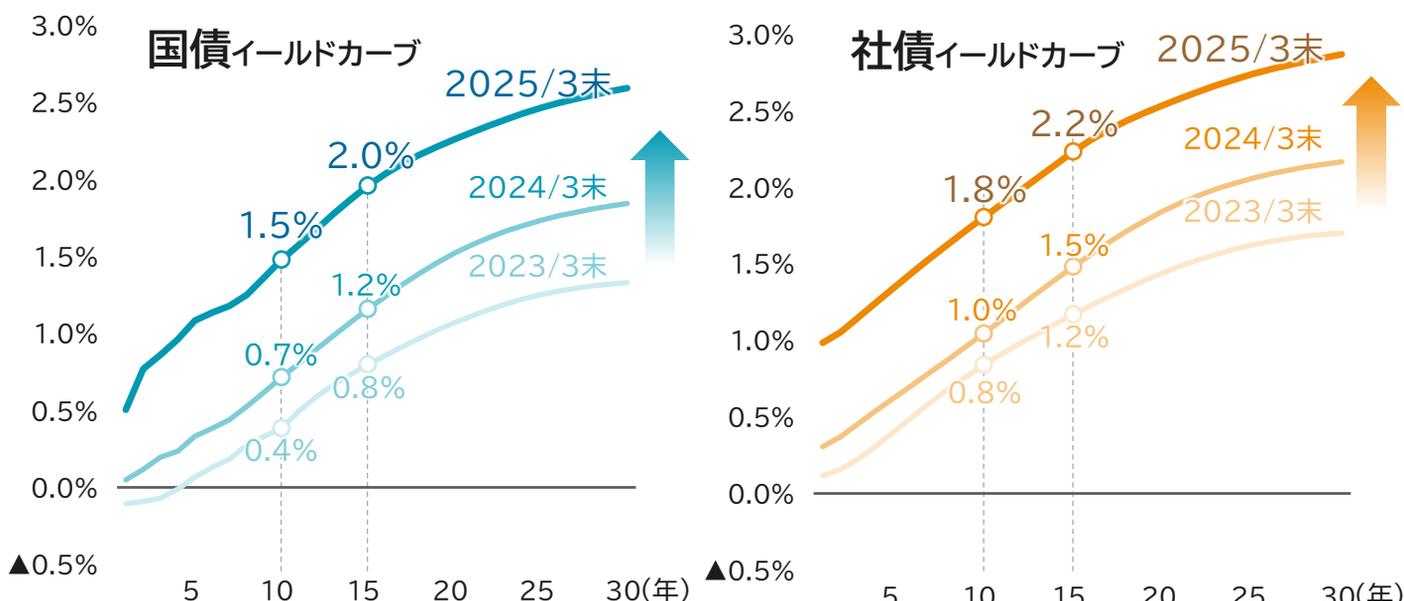
【図表3-4】国債利回りに基づいて決定される各種利率

利率	金利上昇による影響
<b>キャッシュバランス再評価率</b> 弊社総幹事先での採用割合 10年国債 20年国債 79% 14% その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>再評価率の上昇により給付額が上昇、財政再計算において掛金や債務が増加</li> <li>再評価率に上下限を設けている制度では、金利上昇による影響を受けない場合あり</li> </ul>
<b>下限予定利率</b> 10年国債(1年平均と5年平均のいずれか低い方)	<ul style="list-style-type: none"> <li>下限に抵触すれば予定利率を引き上げ、財政再計算において掛金や債務が減少</li> <li>積立上限額の基礎となる保守的な前提の数理債務が減少、毎期の決算で積立超過による掛金控除・停止が生じる可能性増加</li> </ul>
<b>最低積立基準額の算定上の予定利率</b> 30年国債(5年平均)	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低積立基準額が減少、毎期の決算において非継続基準抵触による追加拠出が生じる可能性が減少</li> </ul>

## 2. 2025年3月期の退職給付会計の見込み

退職給付会計についても、金利上昇の影響を受けます。退職給付債務等の算定には、期末における債券イールドカーブ(期間ごとの債券利回り)を割引率として用いることが原則です。前期末に続いて当期末もイールドカーブが上昇しており、退職給付債務の減少の要因となります【図表3-5】。

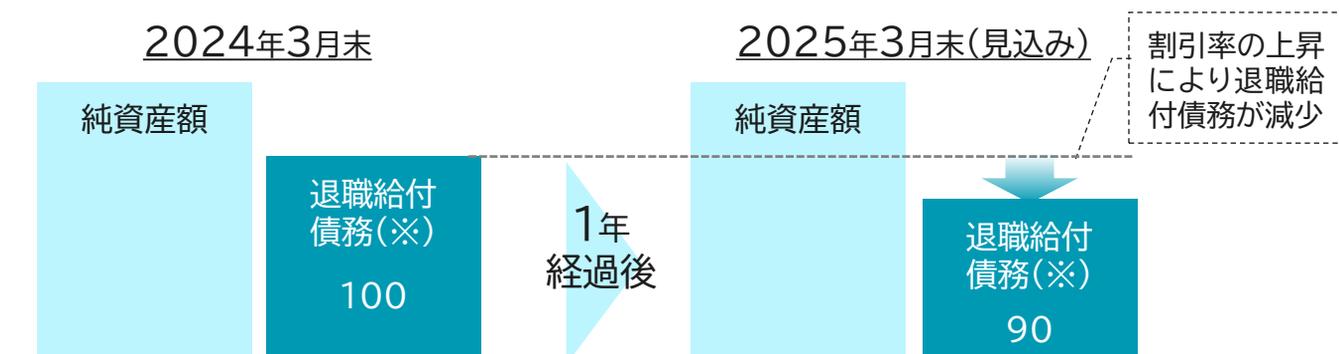
【図表3-5】債券イールドカーブ(弊社推定)



(出所)日本証券業協会より公表されている「公社債店頭売買参考統計値」をもとに弊社推定

東証プライム上場企業において、2024年3月期は好調な市場環境による年金資産の増加により積立水準(純資産額÷退職給付債務)は大幅上昇し、合計の積立水準は100%を超える結果(積立超過)となりました。2025年3月期においても、割引率の上昇に伴う退職給付債務の減少により、積立水準がさらに上昇することが見込まれます【図表3-6】。

【図表3-6】退職給付会計上の影響(イメージ)



(注)2024年3月末の退職給付債務を100として、社債利回りの期間15年の変動が作用すると仮定して概算。なお、国内基準では割引率に関する重要性基準があり、重要性基準の適用先では2024年度の金利上昇による割引率の見直しが生じない場合がある一方、2024年度までの金利上昇を累計することで初めて10%以上の退職給付債務の減少となる場合には、割引率の見直しにより2024年度の金利上昇分を超える退職給付債務の減少が生じる。

### 3. まとめ

ここまで見てきたとおり、年金財政は引き続き良好な積立水準が維持、退職給付会計の積立水準は上昇する見込みです。財政運営の余裕度が高まっているということで、これを活用した取り組みが考えやすい状況にあると言えます。取り組むべき課題は各者各様ですが、インフレへの対応は共通の課題であるとも考えられます。昨今の資産運用立国の議論の中で、DBの運用成果を従業員の処遇改善につなげる視点が示されており、自民党の資産運用立国議員連盟における提言でも、DBのインフレ対応に言及されています【図表3-7】。

【図表3-7】資産運用立国2.0に向けた提言(2025/4/23) 抜粋

確定給付型年金(DB)について、アセットオーナー・プリンシプルの受入れを更に進めていくべきである。また、給付のあり方等は労使で検討されるべきものであるが、加入者の退職後の生活におけるインフレ抵抗力が確保されるよう、DBの運用のあり方を含め、厚労省は好事例を整理・公表すべきである。

このような動向も確認しながら、インフレ対応による給付増額、退職金からの移行割合の引き上げ、市場金利の引き上げを踏まえた給付利率の見直しなど、DBの魅力度の上昇に向けて検討してみたいかがでしょうか。

以上

## 4. 賃金ベースの原資を退職給付とすることは効率的？

足元、多くの企業で継続的な賃金ベースアップが行われています。コスト増加抑制の観点から、ベースアップのために何かしらの手当を原資とする(廃止・削減する)ことを検討する企業もあるようです。退職給付を賃金ベースアップの原資とすることが効率的なのか、負担と受取りの観点から、賃金同様、即時支給型の企業型DC制度との比較を中心に検証を行いました。

【年金コンサルティング部】

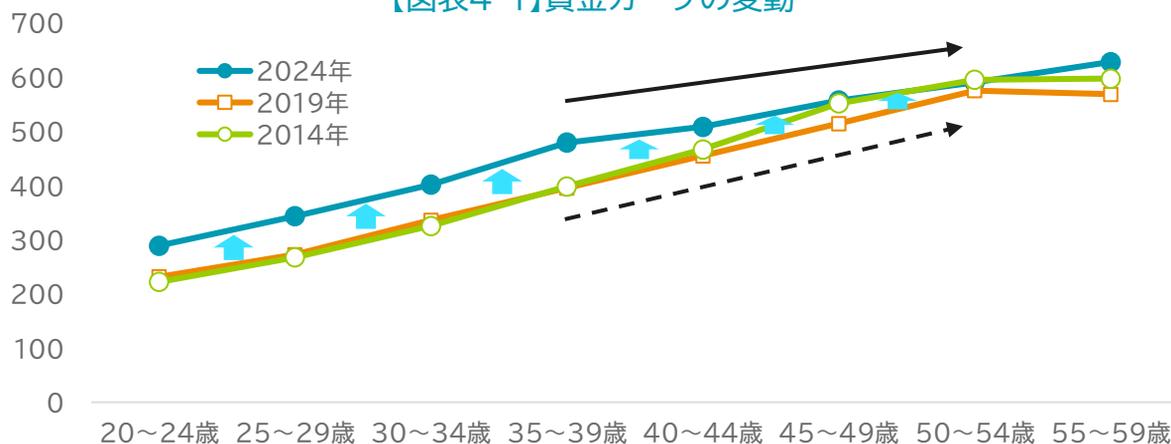
### 1. 10年間での賃金カーブの変化について

厚生労働省の調査によると、2024年の民間企業の賃上げ率は5.33%で、物価上昇等を背景にベースアップが行われていることが確認できます。報道によれば、昨年につき今年も高い水準でのベースアップが見込まれます。

足元のベースアップの影響で、賃金のカーブがどのように変化したかを確認します。【図表4-1】のとおり、2024年の賃金水準は、5年前や10年前と比較して20歳～39歳で大きく上昇している一方で、40歳～54歳の上昇幅は限定的です。若年層を中心とした給与引上げは、賃金カーブのフラット化につながります。若年層の賃金上昇による賃金カーブのフラット化は、年功序列の要素を薄め、若手優秀人材の採用力・人材の流動化を高める一方で、賃上げ幅が小さい40代以降は、モチベーション低下に繋がる可能性があります。とはいえ、年代によらず同じ比率で給与を引き上げようとする、若年層だけ引き上げた場合と比べてコストの上昇幅は大きくなります。いずれにせよ、何かしらの手当を給与引上げの原資にすることを検討するケースが出てくる可能性があります。

(千円/月)

【図表4-1】賃金カーブの変動



(出所)厚生労働省、総務省統計局「賃金基本構造基本統計調査」

(data)民営事業所、正社員・正職員、企業規模1,000人以上の大卒者の所定内給与額。

2014年、2019年分は令和2年調査より調査項目及び推計方法の見直しの影響を反映した数値を使用

## 2. 退職給付を原資とした給与の引上げ

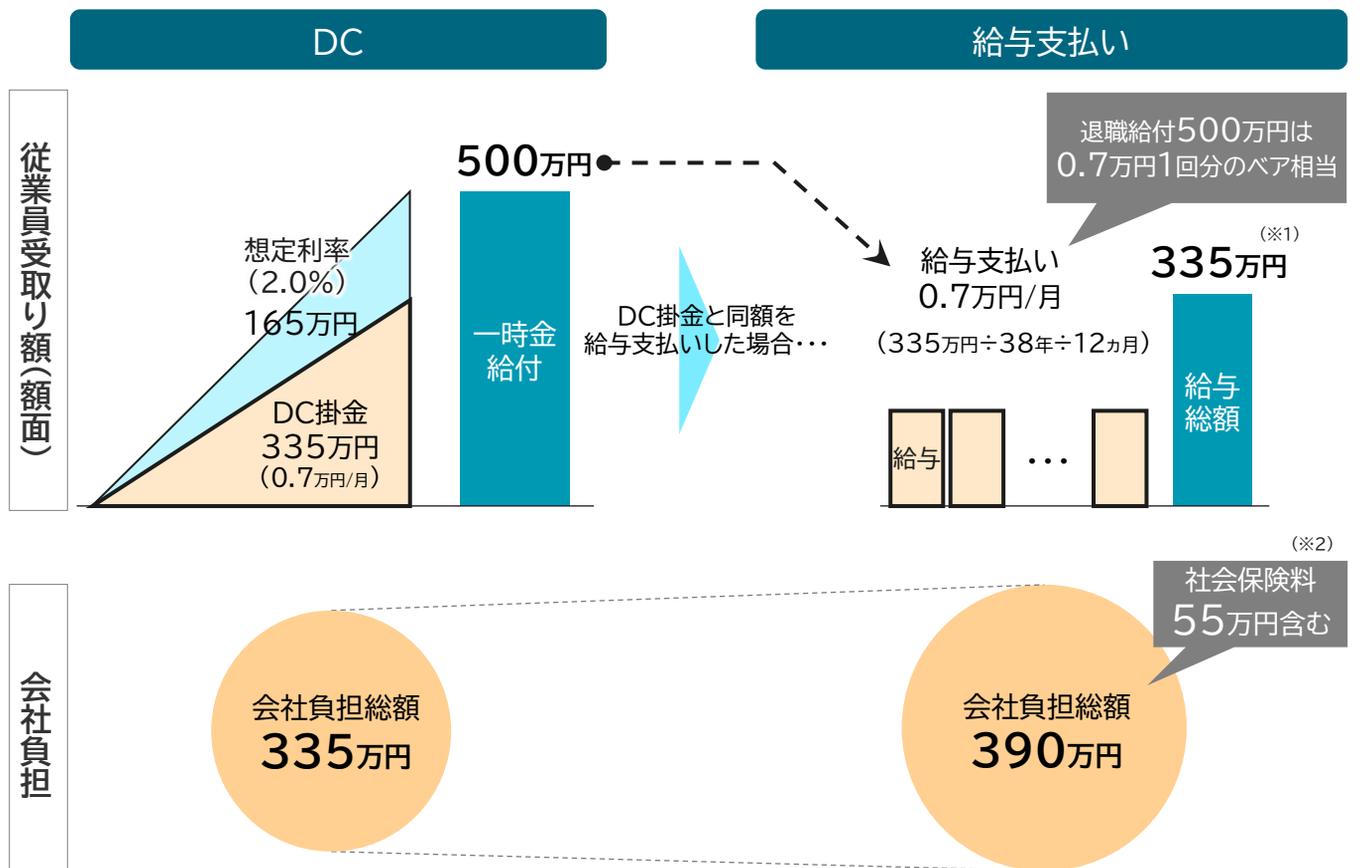
給与引上げの原資として、退職給付を選択することも考えられます。たとえば、退職給付として毎年付与していたポイントや拠出していたDC掛金相当を毎月の給与に上乗せする設計です。会社側は労使合意などを前提に原資の振替えによって給与の引上げが可能ですが、従業員・会社双方にとって、どのような特徴があるのか、確認したいと思います。

【図表4-2】は、仮にDC掛金を給与払いとした場合の従業員受取り額と会社負担の変化についてまとめたイメージ図です。

給付水準500万円・想定利率2.0%のDC制度があった場合、会社は想定利率2.0%分を除いた335万円をDC掛金として拠出します。そのDC掛金と同額を給与に上乗せした場合、月額約7,000円相当となります。この給与上乗せ額は、2024年の賃上げの平均妥結額(定期昇給を含む)の約40%に過ぎず、かつ、1回限りのベースアップ対応にしかなり得ません。

また、会社側はDC掛金として拠出していたものを給与払いとすることで、社会保険料の負担が増加します。【図表4-2】の前提では、一人当たりの会社負担は335万円から390万円まで増加します。

【図表4-2】DC掛金を給与払いとした場合のイメージ図



(※1) 335万円のほか、厚生年金額が生涯で約15万円増加します。(老齢厚生年金を65歳から25年間受け取る前提の年金額から38年分の厚生年金保険料の本人負担分を除いた額であり、年金額改定・再評価率は考慮していません。)

(※2) 会社負担の社会保険料率は16.5%として概算

### 3. まとめ

どちらが効率的かは労使が求めるものにより一概には言えませんが、従業員目線では、退職給付(DC)を給与に振り替えることで、受取り額が大きく減少することが確認できました。一般化の観点で額面ベースでの比較を行っていますが、実際に各社様で検討される際には、「自社のモデル退職給付水準は、退職所得控除の枠内なのか」、「控除枠を超過する場合は、どの程度の課税が見込まれるのか」、「退職給付を原資に給与上乘せした時には、どの程度の課税が見込まれるのか」といった手取りの影響も確認することが望ましいと考えられます。(退職給付を、一時金支給とした場合、例えば40年の勤続期間があれば、平均的な退職給付水準 2,243万円(※)をおおむね非課税で受け取れますし、年金支給とした場合も給与支払いの場合と比べ、公的年金等控除や住民税の非課税基準等の観点で一般的に課税額が低くなります。)

会社目線ではDC掛金と同額を給与に振り替えたとしても、給与払いにより社会保険料が発生するため、会社負担は増加してしまいます。

このように、退職給付制度をベースアップの原資にすることは労使双方に留意すべき事項があります。前出の給与改善の実質経済価値の検討に加え、将来不安も大きい中で退職給付の見直しを行う影響について労使間で丁寧に議論するなど、各種観点からの確認が必要になるものと想定されます。

以上

(※)日本経済団体連合会 2021年9月度 退職金・年金に関する実態調査結果 標準者退職金の支給額の大卒・勤続年数38年の数値

## 5. 従業員エンゲージメント向上の鍵を握る!?「金融リテラシー」

信託4社共同のプロジェクトにおいて、従業員の金融リテラシーが企業に与える影響を調査し、結果を公表しています。金融リテラシーが高いと仕事のパフォーマンスや従業員エンゲージメントも高いなどの結果が出ています。

【年金コンサルティング部 / 杉浦 章友】

### 1. はじめに

金融リテラシーの向上は、政府が取り組む大きなテーマの一つとなっています。2022年4月から高等学校の学習指導要領で金融経済教育が必修化されています。2022年11月に発表された「資産所得倍増プラン」では「雇用者に対する資産形成の強化」が謳われており、企業にも金融経済教育推進の場としての役割が期待されています。2024年4月には、幅広い年齢層向けの金融経済教育の機会を拡充するため「金融経済教育推進機構」(J-FLEC)が設立され、同年8月から本格稼働しています。

企業の人事部門にとって、従業員の金融経済教育は福利厚生制度として大変有用なものです。しかし、従業員研修の予算や時間が限られる中では、業務に直結する従業員教育と比べて優先度が上がらなかったり、あるいは、従業員の金融リテラシーが向上するとより良い処遇を求めるようになり人材流出につながるのではないかとといった懸念もあつたりするかもしれません。人的資本経営の観点からは、従業員教育だけでなく、従業員エンゲージメント向上も、重要な課題です。

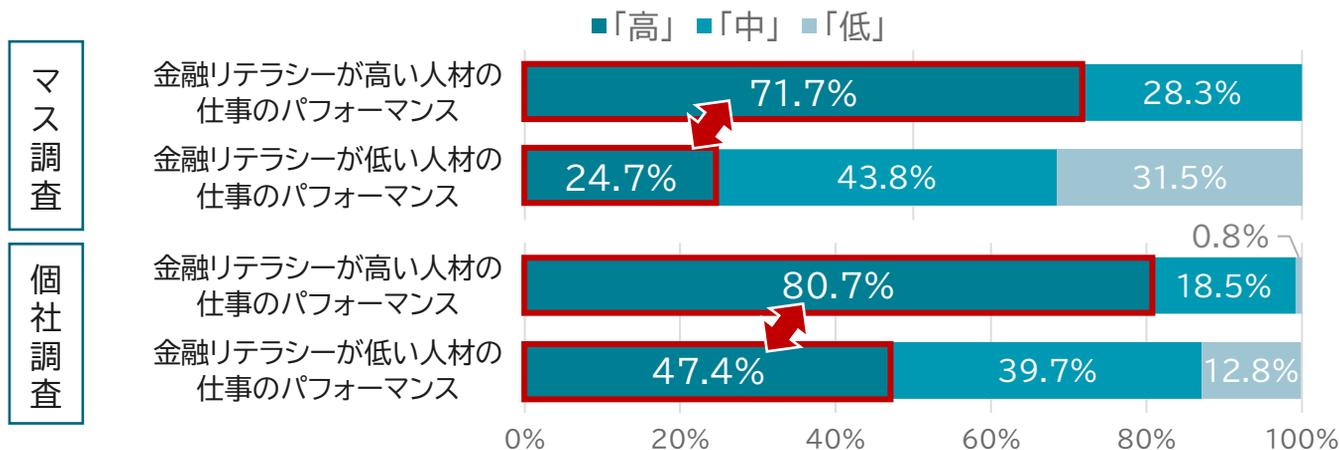
そこで本稿では、「従業員の金融リテラシーを高めていくことが企業にどのような影響をもたらすか」をテーマに、三菱UFJ信託銀行・みずほ信託銀行・りそな銀行・三井住友信託銀行の信託4社が共同して実施した「信託未来プロジェクト」における調査の結果をご紹介します(なお、筆者もこのプロジェクトに参画しています)。この調査では、企業で働く個人の金融リテラシーと仕事のパフォーマンス、職務姿勢等について、2つのアンケートを実施して分析しています。1つは、広くインターネットで回答者を募集したアンケート調査(以下、「マス調査」)です。もう1つは、ある企業の人事部にご協力いただき、その従業員に対して行った調査(「個社調査」)です。マス調査では分かりにくい金融リテラシーと個人の企業での客観的なパフォーマンス(個人業績)の関係性を個社調査で把握して分析を行いました。

数値等の出所: 信託未来プロジェクト『金融リテラシーを高める従業員教育は企業価値の向上につながる  
信託4社による「信託未来プロジェクト」人的資本タスクフォースの調査結果』  
<https://ps.nikkei.com/shintakumirai/contents/15.html>

## 2. 調査結果

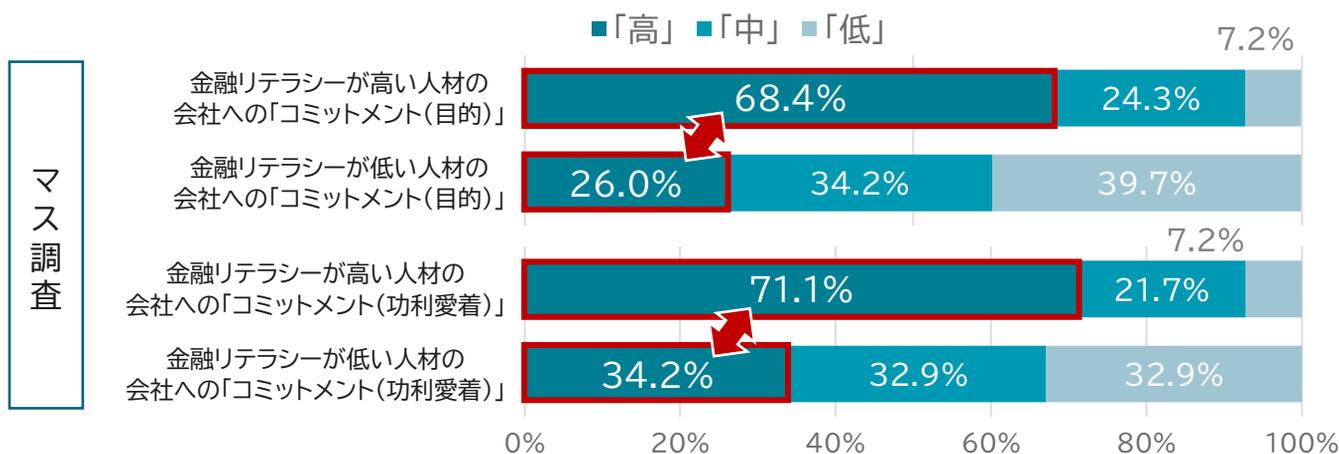
まず、【図表5-1】のとおり、従業員の金融リテラシーと仕事のパフォーマンスの間には正の関係性が見られます(因果関係ではなく、あくまで相関の傾向を見たものです。他の結果も同様です)。

【図表5-1】金融リテラシーが高い人材は仕事のパフォーマンスが高い



金融リテラシーが高いほうが仕事のパフォーマンスが高いとは言っても、仕事のパフォーマンスは従事する従業員の“能力”に左右される部分もあれば、従業員の“やる気”に左右される部分もあります。そこで今回の調査では、金融リテラシーが、企業で働く個人の「会社へのコミットメント」や「働きがい」、「処遇への納得感」等、人的資本経営において重要となる要素との関係性を深掘りしています。会社へのコミットメントについては「目的」「功利愛着」「規範」「功利存続」(注)に分解した分析をしており、コミットメントのうちマス調査・個社調査ともに金融リテラシーとの正の関係性が見られたのは、「目的」と「功利愛着」でした。【図表5-2】のとおり、金融リテラシーが高い人材のほうが、組織の理念や目的に共感し、それを実現したいという意識が高く、会社や職場への愛着や誇りから生まれる帰属意識が高くなっています。

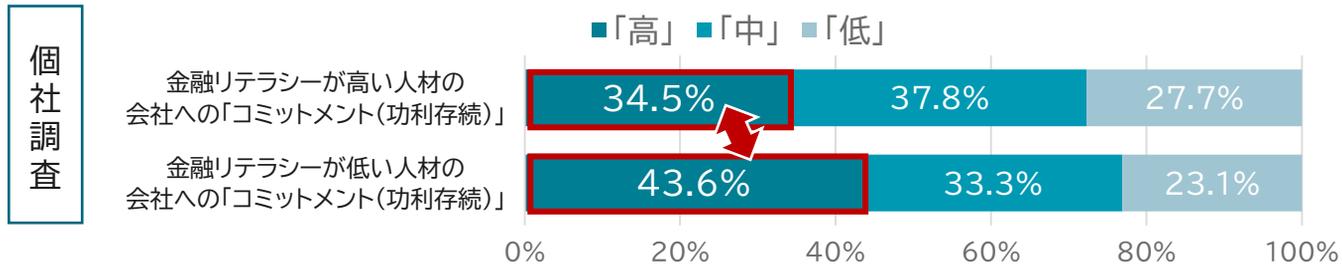
【図表5-2】金融リテラシーが高い人材のほうが組織の理念・目的に共感し会社に愛着を持つ



(注) コミットメント(目的):組織の理念や目的に共感し、それを実現したいという意識。  
 コミットメント(功利愛着):会社や職場への愛着や誇りから生まれる帰属意識。  
 コミットメント(規範):組織への義務感や責任感、社会的・道徳的な理由から続ける意識。  
 コミットメント(功利存続):利益や損失回避のため、実利的な理由で会社に留まる意識。

加えて、【図表5-3】のとおり、個社調査においては金融リテラシーが高いほうがむしろ「コミットメント(功利存続)」がやや低いという結果になりました。これは、金融リテラシーの高い人材が、他に良い働き先がない等の損得勘定で残るのではなく、会社の理念や目的に共鳴し、会社が気に入っているから居続けることを選択する、“選び選ばれる関係”にある傾向を示唆していると考えられます。

【図表5-3】金融リテラシーが高い人材のほうが実利的な理由で会社に留まる意識はやや低い



なお、企業で働く従業員の金融リテラシーを高めて経済的自立を促しても、離職につながるわけではありません。金融リテラシーが高い人材はむしろ帰属志向が高く、今いる企業に長く勤めたいと考えるとも解釈できる結果です。

【図表5-4】調査結果の全体像

カテゴリ	検証項目	分析結果	
		マス調査	個社調査
パフォーマンス 職務態度	仕事のパフォーマンス	+	+
	会社へのコミットメント(目的)	+	+
	会社へのコミットメント(功利愛着)	+	+
	会社へのコミットメント(規範)	+	無
	会社へのコミットメント(功利存続)	無	-
	働きがいを感じる度合い	+	+
	会社をイノベーティブだと感じる度合い	+	+
	自分の処遇への納得感・満足感	+	+
	自分や所属組織への総合的な満足度	+	+
属性	年代	無	+
	年収	+	+
	所属企業の規模	無	
	転職経験・転職回数	無	無
	投資経験・投資歴	+	+
	自律・独立志向	-	

(凡例)

+ : 金融リテラシーとの正の関係性あり

- : 金融リテラシーとの負の関係性あり

無 : 金融リテラシーとの関係性なし

コミットメント(目的): 組織の理念や目的に共感し、それを実現したいという意識。

コミットメント(功利愛着): 会社や職場への愛着や誇りから生まれる帰属意識。

コミットメント(規範): 組織への義務感や責任感、社会的・道徳的な理由から続ける意識。

コミットメント(功利存続): 利益や損失回避のため、実利的な理由で会社に留まる意識。

### 3. まとめ

因果関係を実証するものではありませんが、【図表5-4】でみたように、従業員の金融リテラシーを高めることは、企業と従業員の双方にとってポジティブな効果をもたらし、長期にわたって良好な関係性を構築することにつながりうると考えられます。企業による積極的な従業員の金融リテラシー向上施策の実施が、人的資本経営の一要素として機能すれば、長期的な企業価値向上に資することが示唆されます。

企業が行える金融経済教育として、企業型DC(確定拠出年金)の投資教育は代表的なものです。従業員がDC制度や商品・資産運用について学び、老後の生活設計を考え、自ら投資行動を行うプロセスを通じて長期目線での思考が促されることは、従業員の仕事のパフォーマンスにもプラスに働くでしょう。

企業が行える金融経済教育は、狭い意味での「投資」に関するものだけではありません。例えば、ライフプランセミナーもその一つです。企業が用意している各種制度を従業員が理解して活用できているとは限りません。ライフプランセミナーを通じて早期に老後の計画を立てやすくなり、老後の不安が解消できれば、目の前の仕事に取り組みやすくなるとも考えられます。

また、DB(確定給付企業年金)について、制度の存在や給付額を従業員が十分に理解しているとは限りません。企業が従業員にDB制度を周知することや、給付額を従業員に対して「見える化」することにより、企業が従業員に投資している金額や、退職後にも定時定額の年金を受け取ることのできるありがたさを従業員が理解すれば、従業員が企業に感謝し、帰属意識も高まることでしょう。

このように、企業が用意しているDBやDCなどの制度に関連して従業員の金融リテラシーが高まるような教育を施し、従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングを高めることは、回りまわって、従業員エンゲージメントの向上や、長期的な企業価値向上にもつながるものと考えられます。

以上



執筆者: 杉浦 章友

現職: 年金コンサルティング部 主任調査役、三井住友トラスト・資産のミライ研究所 主任研究員  
年金数理人、日本アクチュアリー会正会員、日本証券アナリスト協会 認定アナリスト

## 6. 近年の自動移換者数の増加とその対応について

近年、国民年金基金連合会へ自動移換される方が増えています。中途脱退者が取りうる選択肢や、事業主様と運営管理機関の役割について再確認します。

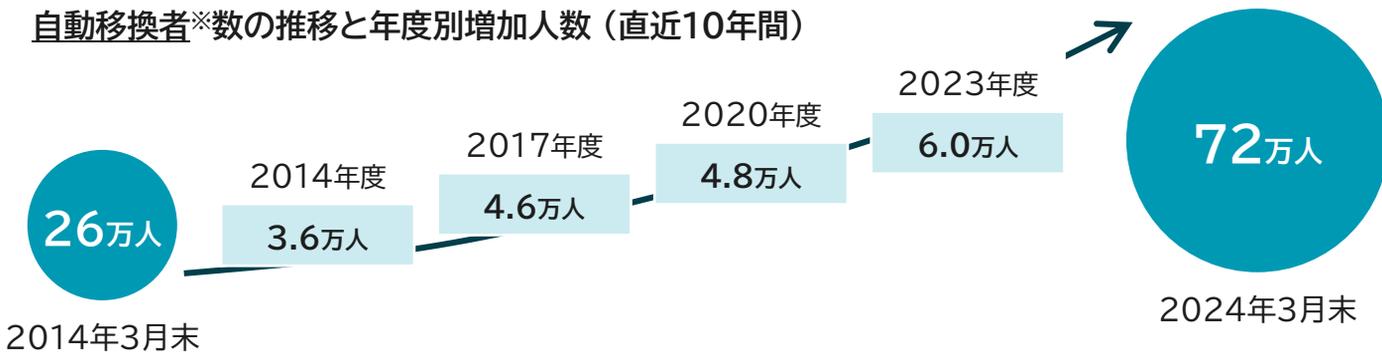
【確定拠出年金業務部】

### 1. 近年の自動移換者数の増加について

企業型DCの普及により、企業型確定拠出年金(以下企業型DC)の加入者数は順調に増加しています。一方で、中途退職後に一定期間手続きを行わず、国民年金基金連合会に資産が移されてしまうケース(自動移換)も増加しています。【図表6-1】に記載のとおり、iDeCoの認知度向上を受けiDeCoへの移換が増加する一方で、自動移換者数も直近10年間で約3倍となっており、自動移換者数の抑制は確定拠出年金制度を語るうえでの、一つのテーマとなっています。

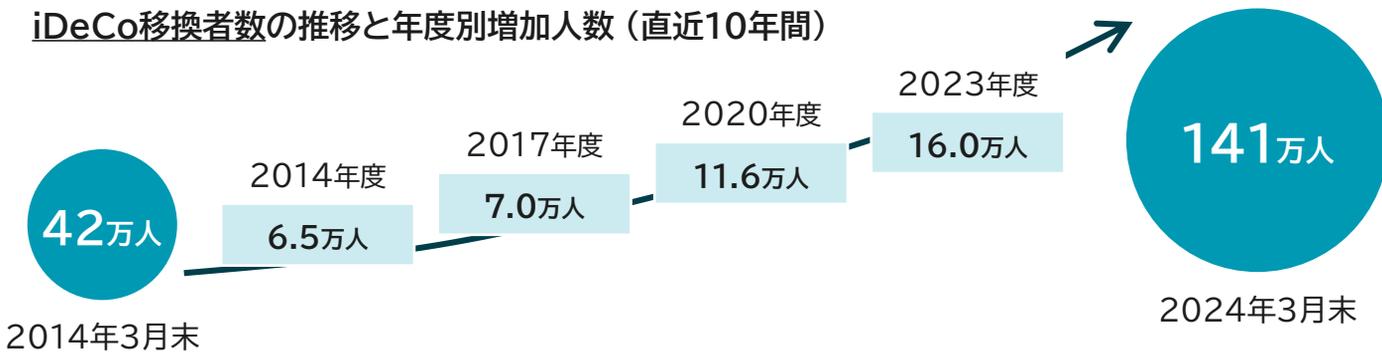
【図表6-1】自動移換者数・iDeCo移換者数の推移

#### 自動移換者※数の推移と年度別増加人数(直近10年間)



※自動移換者の内、資産を有する者

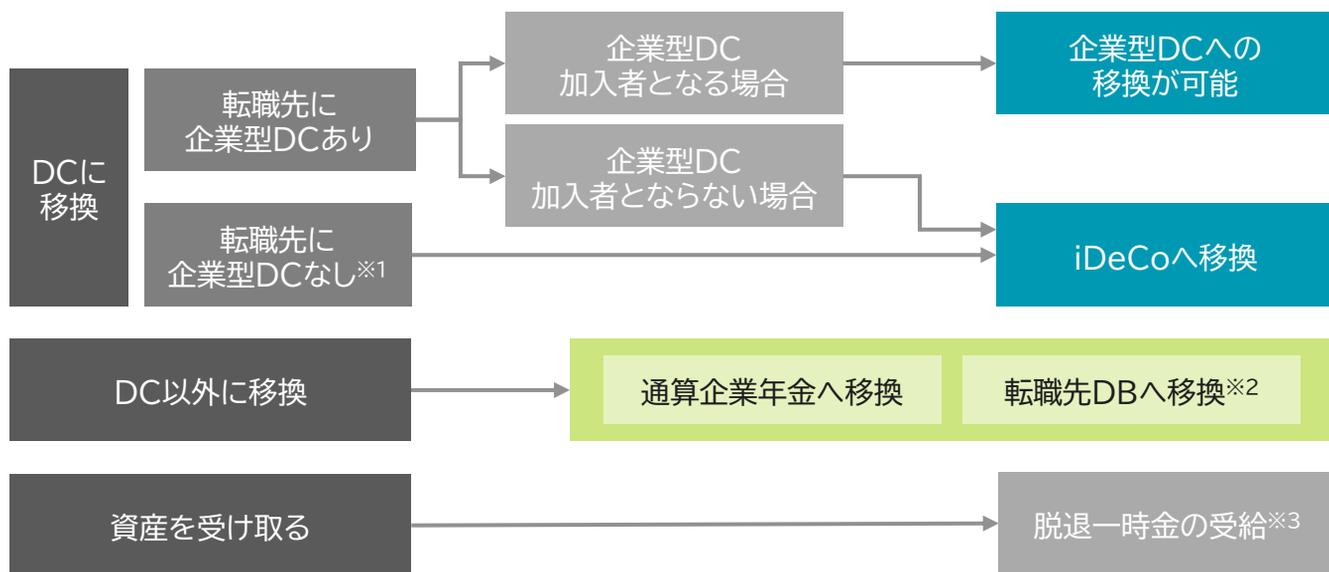
#### iDeCo移換者数の推移と年度別増加人数(直近10年間)



(出所)国民年金基金連合会。「iDeCo(個人型確定拠出年金)の制度の概況」「国民年金基金連合会業務報告書」より弊社にて作成

自動移換を避けるためには、中途脱退者がDC資産の移換手続きを行う必要があります。一方で、【図表6-2】に記載のとおり、転職先の企業型DCの有無などによって、中途脱退者が取りうる選択肢は異なり、その選択肢によって手続きも異なります。

【図表6-2】中途脱退者の取りうる選択肢

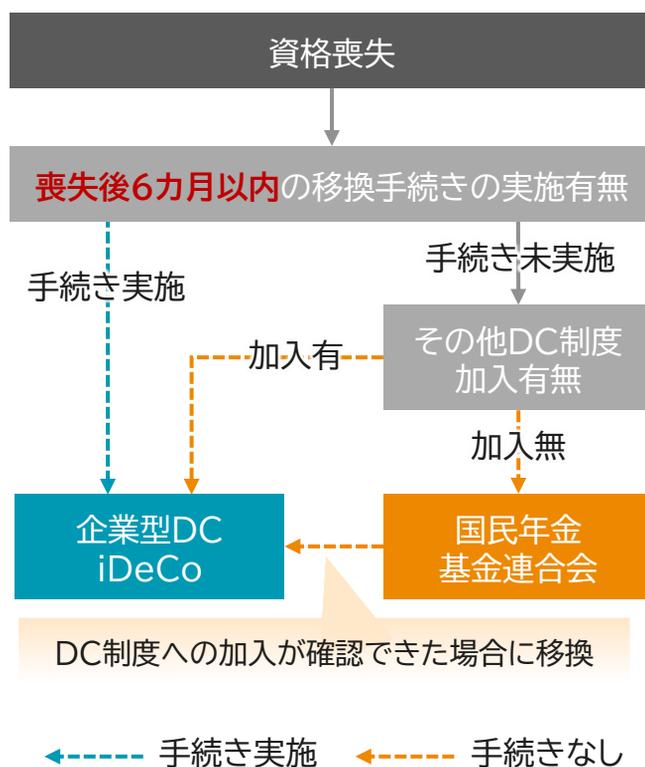


※1: 自営業等、学生、専業主婦(夫)、無職を含む  
 ※2: 転職先DBの規約に移換可能な旨の定めがある場合のみ  
 ※3: DC資産額、iDeCoへの加入要否など、複数の受給条件あり。

上記の選択肢の中から自身で選択し、手続きを行うこととなりますが、本人が手続きを行わない場合は、国民年金基金連合会へ自動移換されることとなります。【図表6-3】に自動移換のスキームを記載しています。企業型DCの資格喪失後、資格喪失日の翌月から6か月間、次のDC制度への移換手続きがなされず、その他のDC制度への加入が確認できない場合に、国民年金基金連合会に移換されることとなります。自動移換されると、①資産運用ができない、②通算加入者等期間に算入されない、③手数料(移換手数料、管理手数料など)がかかる、などのデメリットがあります。

自動移換前および自動移換後にDC制度への加入が確認できた場合には、手続きなく加入中のDC制度に資産移換がなされる仕組みもあるものの、前述のとおり自動移換者数は増加しています。

【図表6-3】自動移換のスキーム図



←--- 手続き実施      ←--- 手続きなし

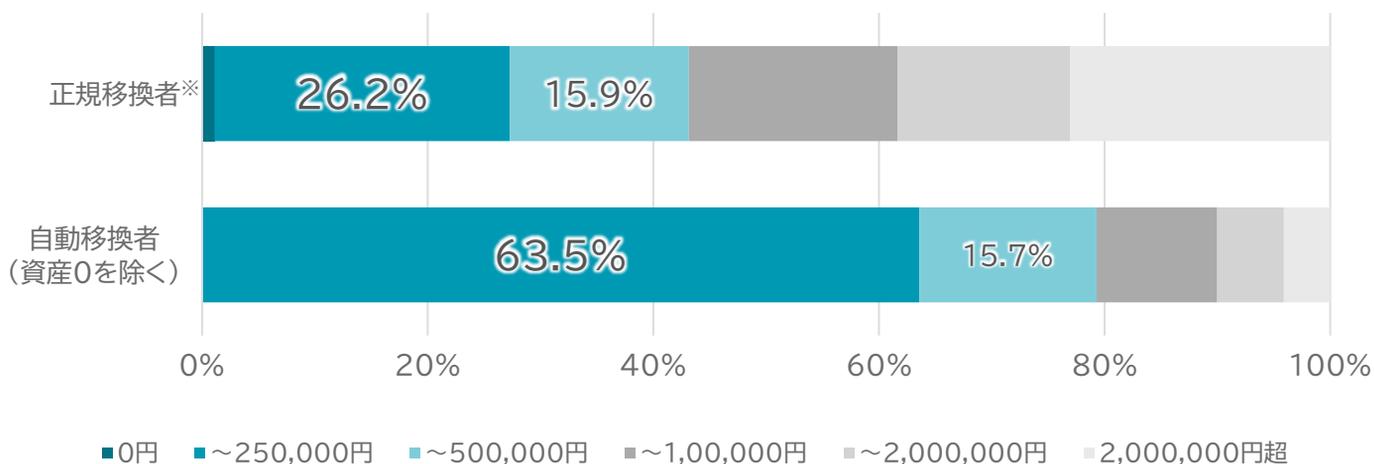
## 2. 自動移換となる要因の考察

転職先にて企業型DCに加入し、同一人物とみなされた場合は、移換の手続きを実施しなくとも、転職前のDC資産は引き継がれることとなります。そのため、自動移換者は「iDeCoに資産移換をすべきだが、実施していない人」と推察されます。自動移換者が移換手続きを実施しない理由として2点考えられます。

1点目は、“仕組み・手続きの複雑さ”です。手続き未実施による影響への認識の薄さ、手続きの複雑さ、転職前後の繁忙さ、などから手続きがなされないことが考えられます。【図表6-2】に記載のとおり、退職後の環境によって取るべき手続きが異なることから、退職者に対して取りうる選択肢と手続き方法を十分に理解してもらうことが重要です。

2点目は、“確定拠出年金制度への関心の低さ”です。【図表6-4】に記載のとおり、自動移換される人の資産は、iDeCoへの移換手続きを行った人の資産と比較し、金額が小さいことがわかります。資産の多寡が必ずしも関心の高低に直結するものではありませんが、保有する資産の少なさが関心の低さにつながり、移換手続きへの動機付けが弱くなる要素となっている可能性は考えられます。

【図表6-4】正規移換者と自動移換者の資産額別分布



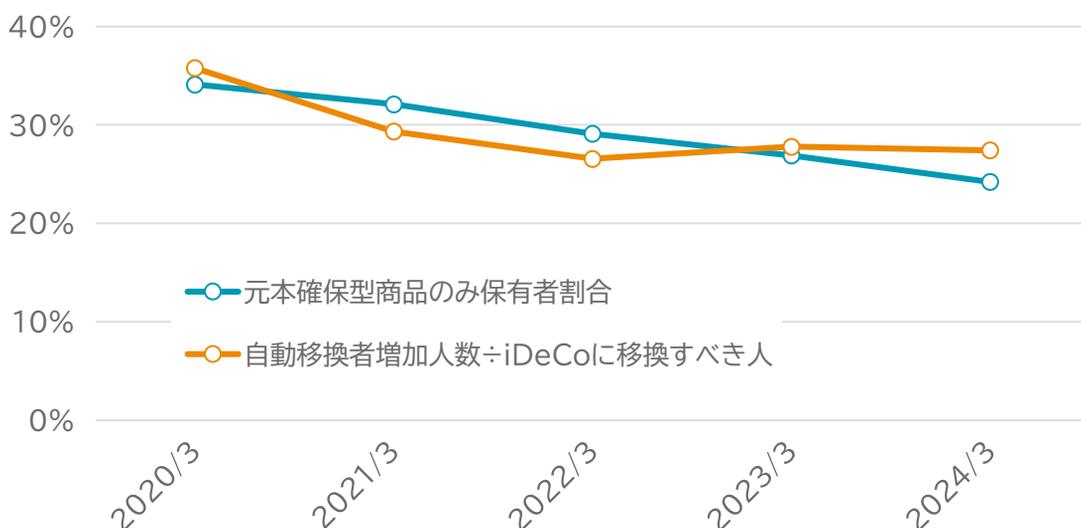
※正規移換者とは、移換手続きに基づいて、加入者または運用指図者となった者。

(出所)国民年金基金連合会。「iDeCo(個人型確定拠出年金)の制度の概況」より弊社にて作成

また、DC資産における投資信託商品の保有の有無もDC制度への関心の高低と関連する要素であると考えられます。企業型DC制度全体における投資信託活用度と自動移換者数との関連性についても考察します。

iDeCoに資産移換をすべき人(=転職先にて企業型DCに加入しない人)は、iDeCoに移換手続きした人と自動移換された人に分かれることとなりますが、そのうち自動移換された人の割合と企業型DCにおける元本確保型のみ保有者の割合の推移を【図表6-5】にまとめております。自動移換された人の割合は、元本確保型のみ保有者の割合と同程度になっています。

【図表6-5】自動移換者と保有資産の関係性



(出所)「確定拠出年金統計資料(2024年3月末)」(運営管理機関協議会)。「iDeCo(個人型確定拠出年金)の制度の概況」(国民年金連合会)。「元本確保型商品のみ保有者割合」:企業型確定拠出年金における元本確保型商品のみ保有者の割合。「自動移換者増加人数」:各年度における自動移換者の増加人数(資産0を除く)。「iDeCoに移換すべき人」:正規移換者数(移換手続きに基づいて加入者もしくは運用指図者となったもの)の各年度の増加人数と「自動移換者増加人数」を足し合わせたもの。

### 3. 自動移換抑止に向けた事業主と運営管理機関の役割

企業型DCの拡大を受けて自動移換者数も増加してきており、抑止に向けた対策がますます重要になっていくものと思われます。たびたび報道等で社会問題として取り上げられることもあり、企業年金制度の有効活用による資産形成促進の一環として、運営管理機関からのサポートを受けつつ、事業主から退職者あてにiDeCoを含む選択肢およびその手続きについて強調して説明を行うことが、最も重要な対策となります。

加えて、在職中に、どれだけ確定拠出年金制度への理解や関心を高められるかも重要であると考えられます。加入から退職までの事業主と運営管理機関の双方のサポートという確定拠出年金制度における不変のテーマが、自動移換者増加への対策としても非常に重要です。

## 7. 審議中の年金法改正について

5月16日に年金改正法案が閣議決定され、国会に提出されました。公的年金と私的年金の改正法案の内容とともに、議論が高まっている「基礎年金の底上げ」について解説します。（本稿は5月30日時点で執筆しており、国会審議等により法案がさらに修正される可能性があります。）

【年金コンサルティング部】

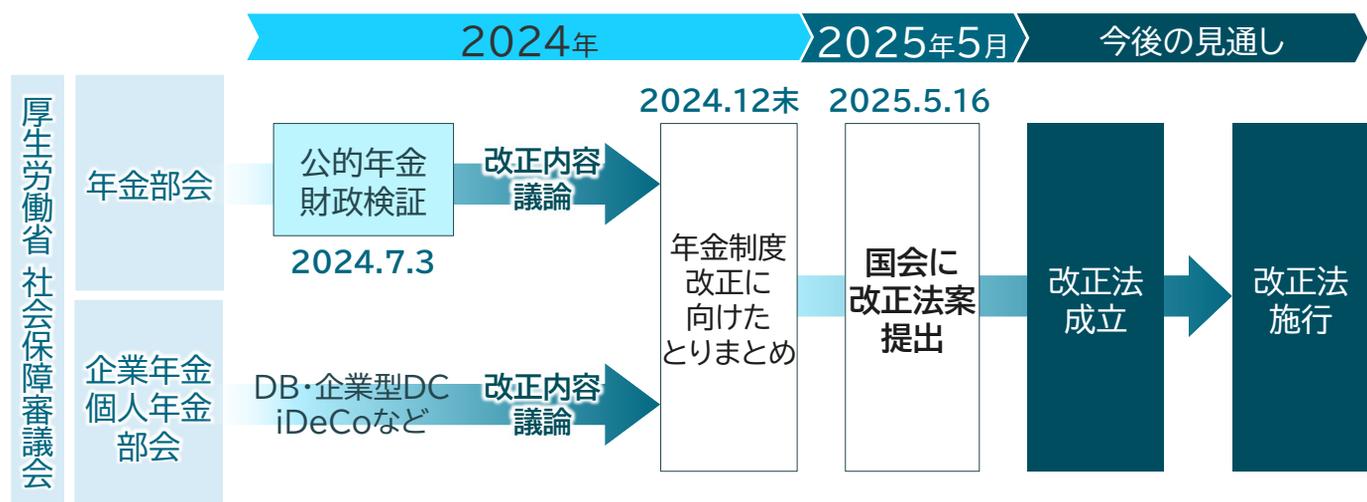
### 1. 年金法改正の趣旨

第217回通常国会に「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案」が提出されました。社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化を図る観点から、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた年金制度を構築するとともに、所得再分配機能の強化や私的年金制度の拡充等により高齢期における生活の安定を図ること、がその改正の趣旨とされています。

### 2. これまでの議論の展開

2024年の財政検証結果を踏まえ、これまで社会保障審議会などの各会議体にて年金制度改革に関する議論が行われ、昨年末に議論の内容がとりまとめられました。さらに政府内の検討により一部法案の見直しを行い、2025年5月16日に閣議決定、国会に提出されました【図表7-1】。

【図表7-1】これまでの議論の流れと今後の見通し



### 3. 公的年金の改正法案

公的年金の主な改正内容は以下のとおりです【図表7-2】。

【図表7-2】公的年金の改正法案の主な内容

主な項目	現在	国会提出法案	概要	
被用者保険の適用拡大	企業規模要件 賃金要件 労働時間要件 個人事業所	50人超規模 月額8.8万円以上 週20時間以上 5人以上使用 事業所のみ (一部の業種非適用)	段階的に撤廃 撤廃 見直さない 5人以上使用 事業所全て (非適用業種解消)	パートなどの短時間労働者や中小企業の労働者などが厚生年金に加入し公的年金増額などのメリットが受けられるようになる 所得代替率への影響 <b>+1.4%</b>
在職老齢年金制度	支給停止基準額(賃金+老齢厚生年金)	50万円	62万円	高齢になっても働く人の年金が減額されにくくなる 所得代替率への影響 <b>▲0.2%</b>
標準報酬月額上限	標準報酬月額上限	65万円	段階的に引上げ 68万円 →71万円 →75万円	一定以上の月収の者に賃金に応じた保険料を負担してもらい、現役時代の賃金に見合った年金を受け取ることができるようにする 所得代替率への影響 <b>+0.2%</b>
「年収の壁」	「106万円の壁」への制度的対応	保険料負担は 労使折半	労使合意に基づき 労使の保険料負担割合を変更可 (事業主の負担増は国などが支援)	企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となる短時間労働者に対する、事業主の追加負担を軽減できる特例的・時限的措置を実施。事業主が多く支払った分は国などがその全額を支援。(最大3年間、3年目は軽減割合を半減)
遺族年金の見直し	男女差の解消	男女で 給付差あり	男女共通 60歳未満で死別: 5年有期 60歳以上で死別: 無期給付	女性の就業率向上などにあわせ、遺族厚生年金の男女差を解消する

『社会保障審議会年金部会における議論の整理』、『社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案』をもとに弊社作成

「所得代替率への影響」は2024年の財政検証オプション試算(過去30年投影ケース)に基づくもの

被用者保険の適用拡大を進める案となっています。まず、短時間労働者の賃金要件である月8.8万円が撤廃されます。就業調整の基準(いわゆる「106万円の壁」)が意識されていることや、最低賃金の引上げに伴い週所定労働時間20時間以上とする労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす地域や事業所が増加し要件とする必要性がなくなっていくこと、を踏まえ撤廃するものです。さらに、企業規模要件も2027年10月以降段階的に撤廃されます。

加えて、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種が解消されます。ただし、適用拡大により発生する事務負担・コスト増が経営に与える影響が大きいことなどから、経過措置として法施行時に存在する事業所は当面適用除外される予定です。

なお、短時間労働者の適用拡大に際し、企業規模要件の見直しなどにより事業主の負担が増加する場合には、特例的かつ時限的措置として、国などからの支援が行われる予定です。

在職老齢年金制度の支給停止基準額の引上げは、高齢になっても働く人の年金増額、標準報酬月額上限の引上げは高所得者層の(負担とあわせた)年金増額であり、給付の充実に繋がります。在職老齢年金制度の見直しは働く年金受給者だけでなく、厚生年金を繰り下げて働く人にも恩恵があります。

また、遺族厚生年金の男女差が解消されます。

## 4. 公的年金のうち継続検討となった内容

今回の法案附則において継続検討であることを明記された事項もあります。

被用者保険の適用拡大について、財政検証の追加試算時には、常時5人未満を使用する個人事業所への適用拡大や労働時間要件を週10時間以上とする案なども提示され議論されてきましたが、それらの案は継続検討となりました。

健康寿命の延伸や高齢者の就労進展等を背景とした、基礎年金の拠出期間延長は、全被保険者共通の基礎年金を充実させることができる一方で、60歳以降国民年金のみに加入する場合には5年間の保険料追加納付を求めること、(期間延長する基礎年金の2分の1に相当する)国庫負担の追加財源確保が必要となることなどを踏まえ、次回法改正時に改めて検討することになります。

第3号被保険者制度については、廃止すべきという意見がある一方で、第3号被保険者の中には、出産・育児や介護・看護のため、あるいは、健康上の理由のためすぐには仕事に就けない者など、様々な属性の者が混在している状況にあること、さらに、現行制度では一人当たりの賃金水準が同じであれば、どの世帯類型でも(夫(妻)のみ就労の世帯でも、夫婦共働き世帯でも)負担、給付とも同じになる構造となっており、第3号被保険者制度を廃止するとその構造が崩れることなども指摘されています。短時間労働者として働く者は被用者保険の適用拡大を進めることで第3号被保険者を縮小させていきつつ、引き続き検討することとなりました。

## 5. 私的年金の改正法案

私的年金の主な改正内容は以下のとおりです【図表7-3】。

【図表7-3】私的年金の改正法案の主な内容

主な項目	現在	国会提出法案	概要
DC拠出 限度額	第1号 被保険者 6.8万円  第2号 被保険者 ～5.5万円 (iDeCoは～2.3万円)	7.5万円  ～6.2万円 (iDeCoも～6.2万円)	賃金の上昇等の経済・社会情勢の変化を踏まえて、企業型DCやiDeCoの拠出限度額を引上げ。法改正後、政令改正見込み。 (注)拠出限度額は他制度掛金相当額を考慮する必要あり →DB・DC給付の充実につながる ことが可能
マッチング 拠出	加入者掛金額 の拠出上限	事業主 掛金額以下	事業主掛金額 以下の制限撤廃  総合的に従業員の老後の所得保障を手厚くするという趣旨から、企業型DCのマッチング拠出について、事業主掛金額を超えられない制限を廃止 →マッチング拠出による自助努力 枠が拡大
DB給付 減額判定	給付減額 判定基準	給付現価 または 最低積立基 準額減少	一定要件を満た す場合は例外的 に「給付減額」と 取り扱わない  加入者の給付設計のみの変更、給付の名目額増加、変更対象加入者の2/3以上で組織する労働組合の存在とその合意、等の一定要件を満たす場合、例外的に「給付減額」として取り扱わないこととする。DB通知等改正見込み。
iDeCo 加入可能 年齢上限	第1・3号 被保険者 60歳  第2号 被保険者 65歳	70歳	iDeCoの加入者・運用指図者、企業型DC等から資産をiDeCoに移換する者で、老齢基礎年金やiDeCo老齢給付金を受給していない者は、70歳までのiDeCoの加入・継続拠出を認める
運用の 見える化	企業年金 加入者	他社比較 不可	他社比較 可能  企業年金の運営状況の情報について、厚生労働省がとりまとめて公表することにより、他社との比較・分析が可能となる。 →労使間の建設的な議論に基づ く運用の高度化や効率化など の検討が進む可能性あり

『社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理』、厚生労働省『次期年金制度改正の全体像(案)』をもとに弊社作成

社会保障審議会企業年金・個人年金部会では主に以下の3つの視点で議論が行われてきました。

- 視点1** 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築
- 視点2** 私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備
- 視点3** 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備

公的年金と相まって、老後の所得確保のための自主的な努力を支援するための改正です。

なお、法案に記載がない内容は、DC拠出限度額見直しについては法案可決成立後に令和7年度税制改正の大綱(令和6年12月27日)に基づき政令の改正(実際の施行はシステムなどの環境整備に時間を要する見込みです。)、DB給付減額判定についてはDB通知等の改正がそれぞれ行われる見込みです。また、運用の見える化において開示される項目などは、省令や通知等で規定されるものと考えられます。

## 6. 法案に基づく施行スケジュール

法案に基づく公的年金、私的年金の主な施行スケジュールは以下のとおりです【図表7-4】。

【図表7-4】法案に基づく施行スケジュール

	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年～
被用者保険の適用拡大	▶ 賃金要件撤廃: 公布から3年以内に撤廃			▶ 5人以上の個人事業所の適用拡大 29年10月～	
在職老齢年金制度	▶ 支給停止基準額の引上げ: 26年4月～		▶ 企業要件段階的撤廃 27年10月～ 36～50人、29年10月～ 21～35人 32年10月～ 11～20人、35年10月～ 1～10人		
標準報酬月額上限			▶ 上限(65万円)の段階的引上げ 27年9月～ 68万円、28年9月～ 71万円、29年9月～ 75万円		
「年収の壁」			▶ 新たな加入拡大の対象となる人を支援: 26年10月～		
遺族年金の見直し				▶ 遺族厚生年金の男女差解消: 28年4月～	
マッチング拠出	▶ 制限廃止: 公布から3年以内に実施				
iDeCo加入可能年齢上限	▶ 上限70歳: 公布から3年以内に実施				
運用の見える化	▶ 運用の見える化: 公布から5年以内に実施				

『社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律案』をもとに弊社作成

## 7. 基礎年金の底上げ

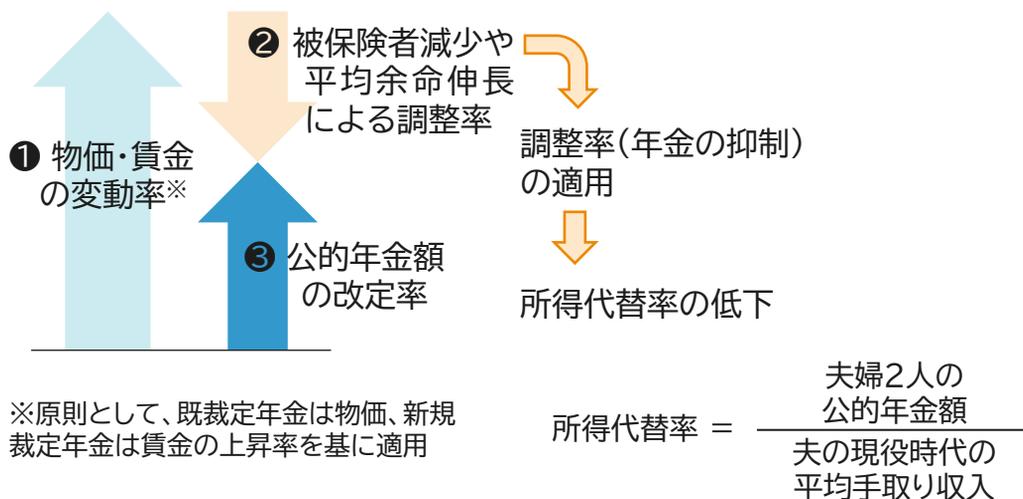
### (1) 概要

社会保障審議会年金部会では基礎年金の底上げのため、公的年金額の改定ルールであるマクロ経済スライドの基礎年金と厚生年金報酬比例部分(「報酬比例」という、以下同じ)の調整期間を統一することによる基礎年金の給付調整の早期終了案が検討されてきました。しかし今回の法案では削除され、閣議決定しました。

### (2) 現在の公的年金額の改定ルール(マクロ経済スライド)【図表7-5】

2004年より保険料負担(18.3%で固定)と給付のバランスを取るためにマクロ経済スライドが導入されました。公的年金額の改定は「①賃金等(原則として既裁定年金は物価、新規裁定年金は賃金)の上昇率」を反映させるとともに「②(保険料負担の支え手である)被保険者の減少と平均余命の伸びによる調整率」を控除した「③改定率」で実施されます。年金額改定率は調整率を控除するため、賃金上昇率よりも低く、この調整が発動されると所得代替率(=賃金に対する年金の比率)は低下します。

【図表7-5】マクロ経済スライドの調整の仕組み

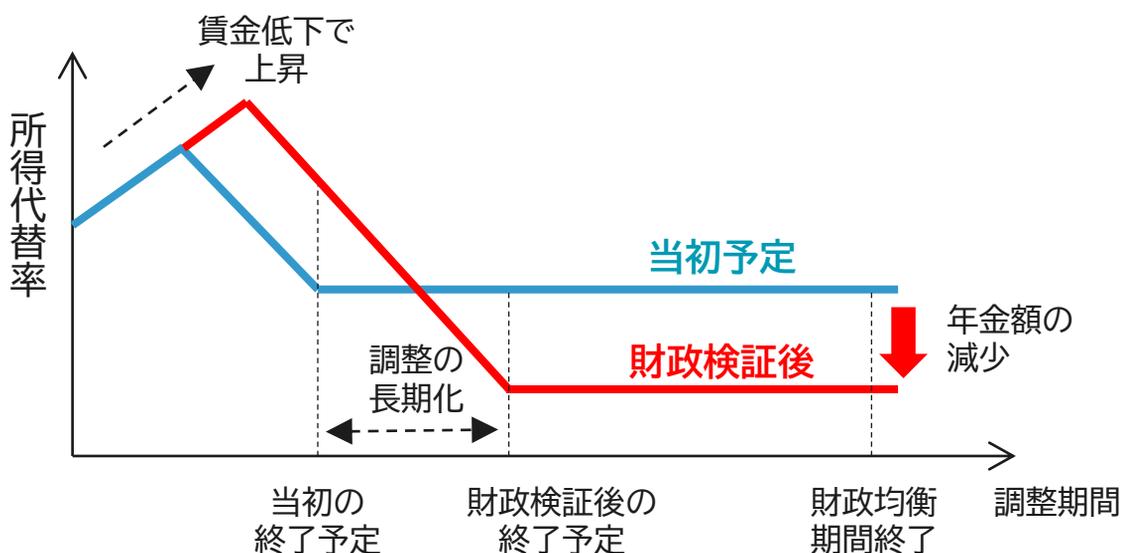


### (3) 調整長期化による所得代替率低下【図表7-6】

#### ▶ 調整長期化の背景

長引くデフレにより賃金が上昇せずマクロ経済スライドの調整(年金の抑制)が発動されなかったこと(賃金低下の一方で年金額が維持)等により所得代替率が上昇しました。公的年金は保険料固定方式であるため、調整先送りにより今の受給者の給付水準が予定より高くなると将来の受給者の給付水準を予定より低く抑える必要があり、調整が長期化します。

【図表7-6】調整期間長期化による所得代替率低下のイメージ図



#### ▶ 基礎年金の調整がより長期化

この調整期間は勘定毎に財政均衡するよう決定されます。現在は、先に国民年金の勘定について調整終了年度を決定し、次に、決定した国民年金(基礎年金)に基づき厚生年金報酬比例部分の調整終了年度を決定する取扱いとなっています。2024年財政検証では、先に決定する基礎年金の調整が、報酬比例よりも長期化する見通しとなっています。

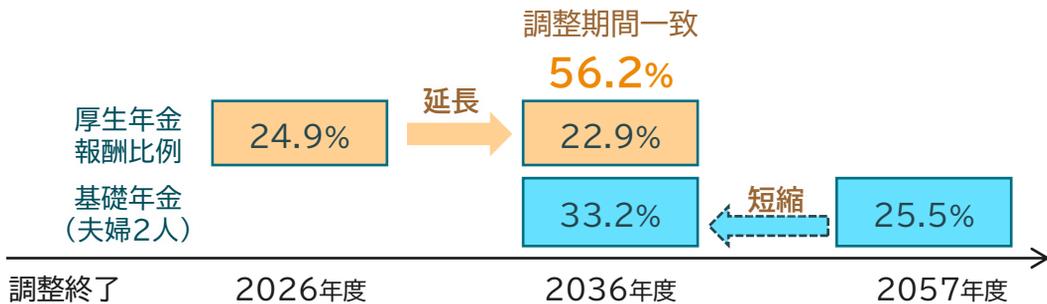
#### ▶ 基礎年金の所得代替率低下

今回の財政検証結果(過去30年投影ケース)では報酬比例は2026年までとなる一方、基礎年金は2057年までマクロ経済スライドの調整が続く見通しとなりました。2004年導入当時は基礎年金と報酬比例の調整期間は一致していましたが、基礎年金の調整期間が報酬比例よりも長期化する見通しとなり、報酬比例に比べ基礎年金の水準低下が大きく、基礎年金のウェイトが大きい賃金水準の低い世帯への影響が懸念されていました。

(4) マクロ経済スライド調整期間統一による基礎年金の底上げ【図表7-7】【図表7-8】

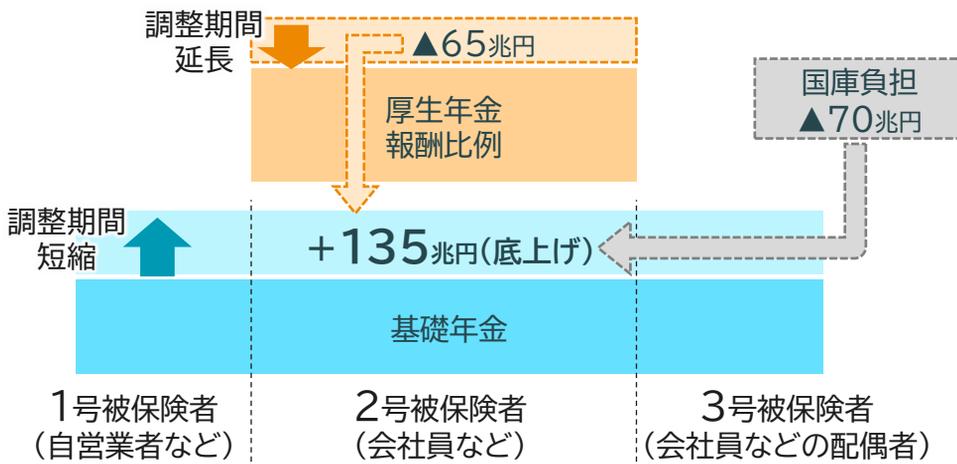
この結果を受け、基礎年金と報酬比例との調整期間を統一(基礎年金の調整期間短縮)することを法案に織り込んでいました。財政検証の追加試算では、調整期間の統一による効果として、基礎年金水準の低下防止とそれに伴う国庫負担額(国庫負担率50%)の低下防止、および厚生年金水準の低下防止が示されています。具体的には、調整期間終了後の所得代替率が、基礎年金が33.2%(財政検証結果:25.5%)、基礎年金に報酬比例を含めた厚生年金合計が56.2%(財政検証結果:50.4%)に改善します。

【図表7-7】調整期間統一による所得代替率の変化



(出所)国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通しの関連試算  
-令和6(2024)年オプション試算結果- (過去30年投影ケース)

【図表7-8】調整期間統一による財源と給付の変化(概ね100年間)



(出所)厚生労働省第21回社会保障審議会年金部会 資料1  
基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)について

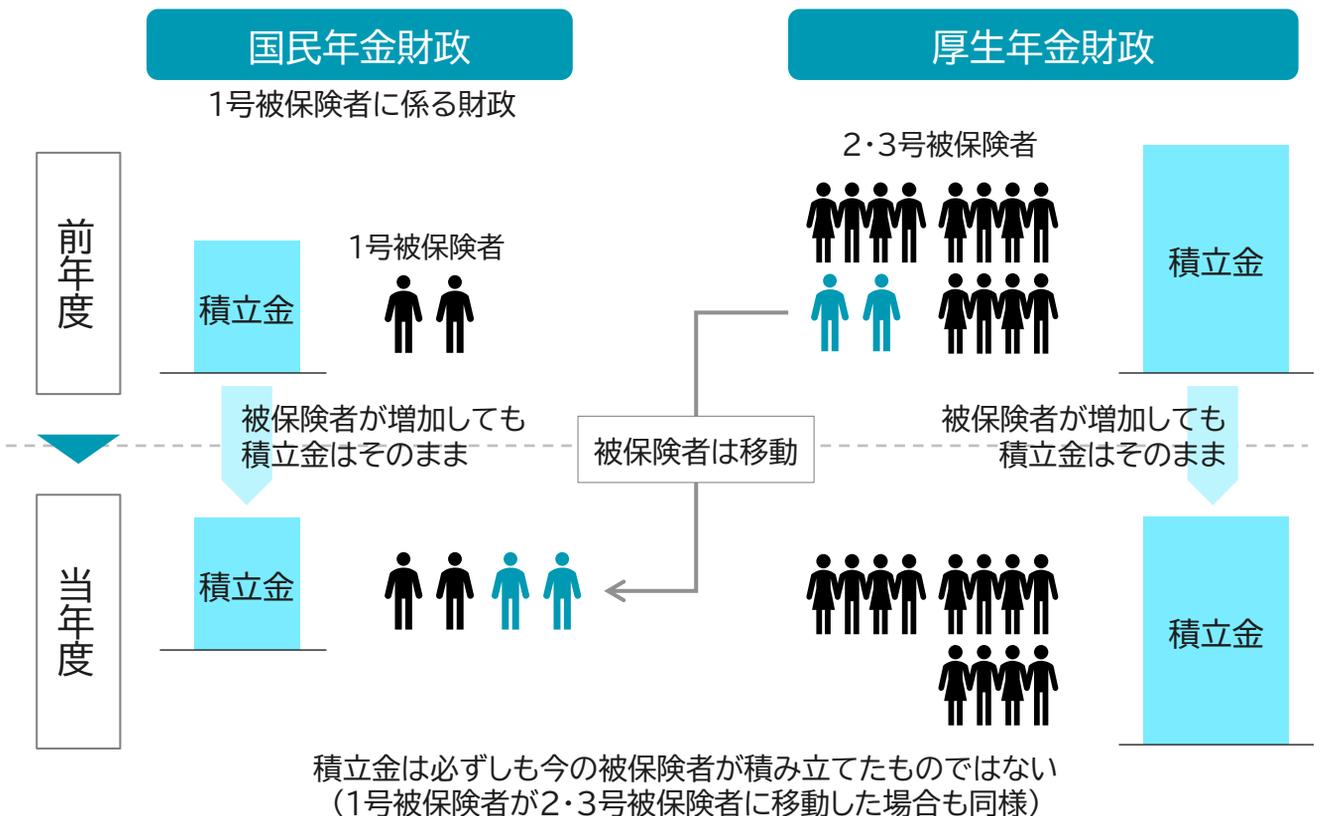
## (5) 調整期間の統一の背景・理由

基礎年金の底上げのために調整期間の統一が検討される背景・理由としては以下のようなものがあります。

- ✓ 自営業者などの第1号被保険者(以下「1号」)、会社員などの第2号被保険者(以下「2号」)、会社員などの配偶者の第3号被保険者(以下「3号」)は固定的なものではなく移動があり、かつ1号のみの期間しかない者(生涯を通じて自営業者など)は限定的であること。(令和3年度末時点で40歳の被保険者を例とした国民年金1号、2号、3号の各期間配分別分布によると1号期間のみの者が全体に占める割合は5.6%にすぎない。(厚労省調査結果))
- ✓ 1号、2号、3号間の被保険者の移動が多い一方で、移動があった場合に国民年金勘定と厚生年金勘定間の積立金の移動がない仕組みであること。【図表7-9】
- ✓ 1号は定年なく働き続けることができる自営業者などの年金であるが、その1号の中には短時間労働者など、本来は2号として被用者保険の適用を受けるべき人がいたと考えられること。

一方で、部会では、被用者保険の適用拡大や基礎年金の拠出期間延長を優先して取り組むべきといった慎重な意見や、基礎年金の半分が国庫負担であるためその財源確保の課題や、足元の受給者の受給額が下がるという指摘もありました。さらに、一部報道などでは厚生年金から国民年金への積立金の流用ではないか、といったものもありました。

【図表7-9】公的年金の積立金の性質



## (6) 閣議決定した法案の内容とその後の国会審議

様々な議論があり、政府内における検討の結果、2025年5月16日に閣議決定された法案では、基礎年金の底上げを目的とした調整期間の統一は削除されました。

一方で、国会における与野党協議の中で、基礎年金の底上げを目的とした調整期間の統一の措置は必要であるといった意見もあり、次回の財政検証結果を踏まえてその法制上の措置を講じることを織り込んだ法案で衆議院を通過しました(2025年5月30日現在)。財政検証(過去30年投影ケース)において報酬比例のマクロ経済スライドの調整は2026年度に終了する予定でしたが、調整率を緩和することにより次回の財政検証の翌年度(2030年)まで調整が継続される見込みです。

## 8. 最後に

基礎年金の底上げを目的とした、公的年金額の改定ルールの見直し(マクロ経済スライドの基礎年金と報酬比例の調整期間統一)は、賛否など様々な意見がある中で、今後の国会審議を注視していく必要があります。

公的年金における基本的な問題の一つは、厚生年金に適用されるべき者が非正規雇用などを理由として基礎年金(国民年金)のみとなってしまうことにあると考えられます。その解決に向けて被用者保険の適用拡大などを一層進めることが肝要であると考えます。さらに(今回の法案では見送られましたが)公的年金全体の底上げを図っていくため、高齢者就労の進展などを踏まえた基礎年金の拠出期間延長などをあわせて検討する必要がある、との意見もあります。

私的年金では、今回の法案において、DC拠出限度額の引上げ、マッチング拠出を事業主掛金以下とする制限の撤廃、iDeCoの70歳までの加入などが織り込まれ、個人の自助努力枠が拡大し、老後資産形成を行いやすい環境が整備されます。

また「運用の見える化」の具体的な開示項目は、今後、厚生労働省から示される内容を注視していく必要がありますが、その開示項目に基づく他社比較が可能となります。

今回の改正法案が実現されたとしても、公的年金だけでは老後の必要生活費に対して十分とは言えないため、引き続き、私的年金を含めた退職給付制度の拡充と自助努力の支援を継続していくことが望ましいと考えられます。

以上

## 8. DC/iDeCoとNISAはライバルではなく友達？

国民の資産形成意欲が高まる中、税制優遇制度であるDC/iDeCoやNISAの利用者数も増加しています。個人家計において、この両制度は「ライバル(競争関係)」なのか「友達(補完関係)」なのか、当研究所のアンケート調査データをもとに検証してみました。

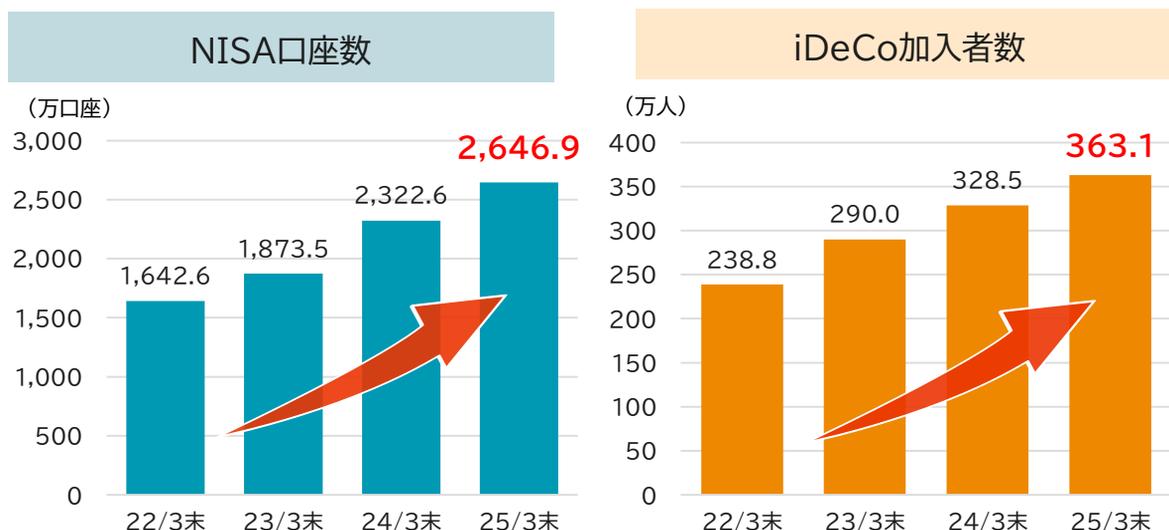
【三井住友トラスト・資産のミライ研究所 / 清永 遼太郎】

### 1. 資産形成のすそ野は拡大

近年、国内において資産形成のすそ野が拡大しています。この流れは、少子高齢化に伴う老後資金不安やインフレの進行に加え、NISA制度や確定拠出年金制度(DC/iDeCo)の拡充も後押しになっているといえます。

日本証券業協会「個人投資家の証券投資に関する意識調査(2024年)」によると、有価証券への投資について検討したり、興味・関心を持ったきっかけは「投資に関する税制優遇制度(NISA・確定拠出年金)があることを知った」が42.2%とトップでした。特に、20~40代では50%以上の回答が集まっており、両制度がすそ野拡大に大きな影響を与えていることが伺えます。実際に、NISAの口座数やiDeCoの加入者数は直近で大きく伸びていることが確認できます【図表8-1】。

【図表8-1】 NISA口座数、iDeCo加入者数の推移(2022年3月末~2025年3月末)



(出所) NISA口座数: 金融庁「NISA口座の利用状況調査」(2024年12月末、2025年3月末は速報値)、  
iDeCo加入者数: 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入者数等について」

## 2. 両制度の利用状況 ～4人に1人が何らかの制度を利用～

資産形成に関する税制優遇制度は、国民にどのくらい認知・利用されているのでしょうか。

三井住友トラスト・資産のミライ研究所(以下、ミライ研)が実施した「[住まいと資産形成に関する意識と実態調査](#)」(2025年)によると、各種資産形成制度の認知度は、NISAが60.0%と首位、iDeCoが43.5%と第二位であることが分かりました。一方で、「この中にはひとつもない」との回答はどの年代においても約3割存在することから、認知の格差が存在しそうです【[図表8-2](#)】。

【図表8-2】税制優遇制度の利用状況・両立状況

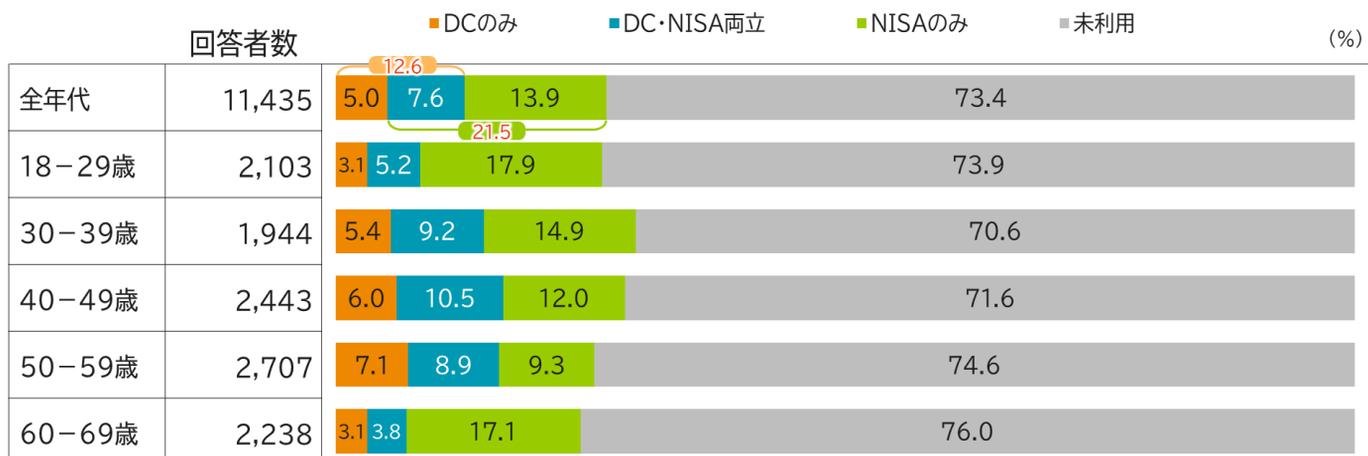
	回答者数	社員向け貯蓄 (財形・社内預金)	社員持ち株会	ストックオプション・株式報酬制度など (業務インセンティブとしてお金ではなく自社株式を与える制度)	NISA (少額投資非課税制度)	個人型確定拠出年金 (iDeCo(イデコ))	企業型DC (確定拠出年金)	この中にはひとつもない
全年代	11,435	33.8	26.9	9.7	60.0	43.5	26.2	31.8
18-29歳	2,103	22.3	17.7	8.5	56.7	35.7	19.8	34.5
30-39歳	1,944	26.6	23.8	9.4	60.7	45.8	28.4	32.9
40-49歳	2,443	34.0	25.9	11.0	59.6	48.0	27.5	32.4
50-59歳	2,707	41.2	32.0	10.6	60.8	47.4	28.5	31.7
60-69歳	2,238	41.4	33.2	8.4	62.0	39.1	26.0	27.8

(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

続いて、DC・NISAの利用状況を【[図表8-3](#)】で確認してみます。なお、ここで分析対象とする「DC利用者」は、企業型DC・iDeCoのいずれか、もしくは両方を利用している人としてします。

何らかの制度を利用している割合は26.6%(およそ4人に1人)の割合であることが分かりました。制度別では、DCが12.6%、NISAが21.5%となっており、NISAによる資産形成実践者が相対的に多いことが分かります。また、DCとNISAを両立している人は全体の7.6%となりました。

【図表8-3】税制優遇制度の利用状況・両立状況



(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

※「DC利用者」は企業型DCとiDeCoのいずれか、もしくは両方を利用している人

### 3. DC利用者は約6割がNISAも利用

DC・NISAを両立している人について、【図表8-4】でもう少し詳しく見ていきます。

まず、DCを利用している人・利用していない人のNISA利用率を確認します。特にDCは、会社が運営する企業型DCと、個人で加入するiDeCoがあり、加入の動機や利用の自由度なども異なることから、「企業型DC・iDeCoのいずれか加入」「企業型DCに加入」「iDeCoに加入」の3ケースで比較します。

DCを利用していない人のNISA利用割合が15.9%にとどまる(左上)のに対し、「企業型DCまたはiDeCo」利用者(左下)は60.1%がNISAも利用していました。また、会社の制度である「企業型DC」の利用者(右上)では、約5割がNISAを利用、自ら能動的に申し込む「iDeCo」利用者(右下)では約7割と更に高いことが分かりました。

【図表8-4】DC/iDeCoの加入状況別、NISA利用状況



(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

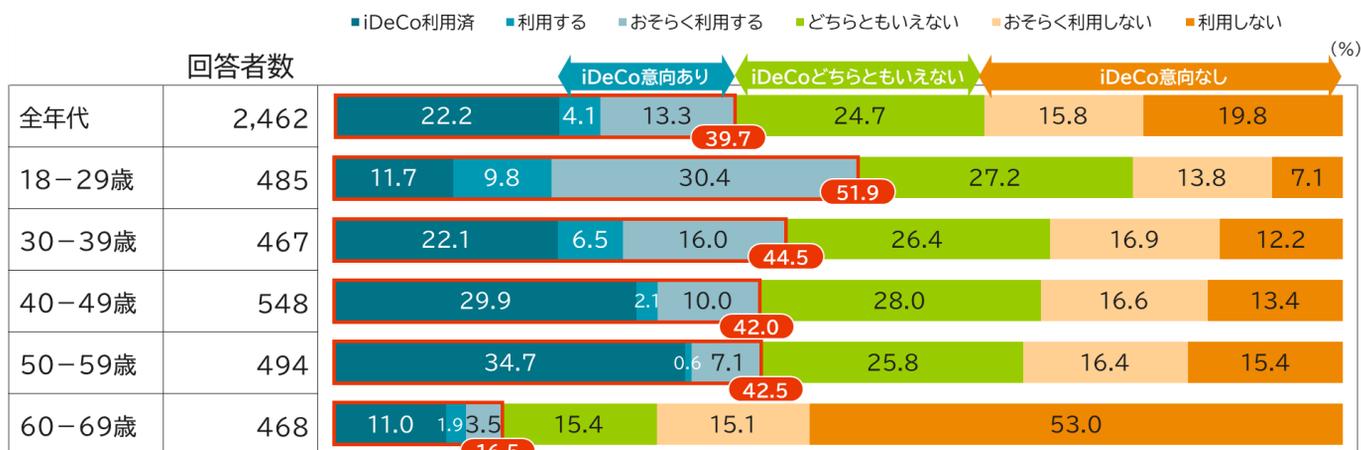
### 4. NISA利用者のiDeCo関心も若年層を中心に高い

次に、上述分析の逆、「NISAを利用している人のDC利用率や利用意向」を確認します。なお、企業型DCは会社が用意する制度であるため、ここでは自ら申し込むiDeCoの利用率ならびに利用意向を分析しました【図表8-5】。

NISA利用者におけるiDeCoの利用割合は、18~29歳で11.7%にとどまりますが、年齢が上がるに従い利用率は上昇し、50代では34.7%が利用しています。一方で、「(現在利用していないが、)利用意向がある層」も含めると、一転して若年層の方が高い傾向となりました。

18～29歳でNISAを利用している若年層において、「iDeCoを利用している/利用意向がある」人の割合は51.9%に上ります。若年層でも、NISAを利用する投資経験者層においては、iDeCoの利用を前向きに検討している様子が伺えます。

【図表8-5】NISA利用者のiDeCo利用意向



\*NISA利用者を集計

(出所)ミライ研「住まいと資産形成に関する意識と実態調査」(2025年)

## 5. まとめ ～DC/iDeCoとNISAはライバルではなく友達～

DCとNISAは、しばしばメディアなどで「どちらを利用すべきか」という議論が見られますが、調査では、制度を両立している・両立を検討している人が相応にいたことが分かりました。

この調査は、資産形成制度の提供者(事業主)側にも2つの示唆があると考えます。

1点目は、資産形成支援の「ターゲティング」です。資産形成のすそ野は広がりつつあるものの、制度を認知していない人が3割おり、利用は4人に1人程度であることから、資産形成を行っている人とそうでない人の格差がますます広がりそうです。事業主が支援を行う対象は、「知っている・使っている人」よりも「知らない人」や「知っているが使っていない人」が優先ではないでしょうか。これらの対象層に向けた制度の拡充や金融教育の企画・実践を行う必要があるでしょう。

2点目は、資産形成支援の「ゴール設定」ならびに利用者・利用検討者への「伝え方」です。例えば、DC所管部署では、DCの加入ならびに掛金拠出を促すことが“一義的な”支援のゴールでしょう。しかし、従業員の家計目線では、給与からの限りある積立原資から、様々な制度(財形貯蓄・社内預金、持株会、DC、NISA、団体保険など)の特徴を考慮の上、自分に合った制度を検討するはずであり、DCはその一部に過ぎません。事業主は、各担当が「制度の所管」という事情を一定程度排し、福利厚生制度、税制優遇制度などを俯瞰したうえで、従業員目線での「一人ひとりにあった資産形成の実現」を目標とした、制度の整備や教育機会の提供が求められているといえます。

以上



執筆者: 清永 遼太郎

現職: [三井住友トラスト・資産のミライ研究所](#) 研究員

ウェルビーイング学会 ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 副座長

- 本資料は、情報の提供を目的として作成しており、具体的な対応についてはお客様のご判断により行っていただくこととなります。お客様のご判断によって行ったご対応の結果生じた損害につきましては、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料における弊社からの提案をお客様が採用されない場合であっても、弊社とのお取引についてお客様が不利益な取扱いを受けることはありません。また、弊社は本資料における提案をお客様が採用されることをお客様とのお取引の条件とすることはありません。
- 本資料は、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。また、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。
- 本資料は、法律・会計・税制上の助言をなすものではないため、法律・会計・税制上の取扱いについては各専門家にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の数値は、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じますのでご注意ください。また、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。
- 本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて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。
- 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くださいます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条の規定に基づく表示です。)

- ・信託契約に係るリスクについて  
信託契約においては、金利・為替・株式等の価格変動により、また、投資先の信用状況の変化(発行者の事業内容、財務等の経営状況の変化及びそれらに関する外部評価の変化等)により、損失が生ずることとなるおそれがあります。
- ・契約の際、お支払い頂く報酬・手数料等について  
本資料の記載内容に基づきお客様が弊社と新たに各種契約を締結する場合は、所定の報酬・手数料等が発生いたします。個別の計算方法はお客様と弊社が協議のうえ決定します。契約締結にあたっては、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認くださいようお願い申し上げます。
- ・商号等  
弊社の商号等：  
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

三井住友信託銀行株式会社 年金コンサルティング部  
〒105-0011 東京都港区芝公園一丁目1番1号 住友不動産御成門タワー  
TEL.03(5404)3103

(資料作成日:2025年5月30日(年コン-C25019))