

DC 拠出限度額の 見直し案とその活用法 ～ 労使双方の視点から

MUFG 資産形成研究所

所長 日下部朋久

2025 年 6 月 4 日

人をつなぐ。未来をつなぐ。

三菱UFJ信託銀行

世界が進むチカラになる。



2025 年の通常国会において年金法の改正案が提出され審議中であるが（執筆時点）、その法改正の一環として確定拠出年金における拠出限度額の見直しが、政省令の改正により実施される見込みである。本稿では見直しが実施された際の活用方法について労使双方の視点から考察を行う。

1. DC 拠出限度額における改正案の内容

政府が推し進める資産運用立国実現のための一つの政策として、確定拠出年金（DC）の拠出限度額の見直しが検討されている。限度額の改正案は図表 1 のとおりであり、政省令等の改正で対応されることになる。また、これとは別にマッチング拠出（加入者負担掛金）の限度額の条件の一つである事業主掛金を超えないという条件が撤廃される（法改正事項）。本人が拠出可能となる掛金が大幅に増える可能性がある。

〔図表 1〕 拠出限度額の現状および見直し案

現状	第1号 被保険者	第2号被保険者			
		DBなし		DBあり	
		企業型DCなし	企業型DCあり	企業型DCあり	企業型DCなし
企業型DC	-	-	月額5.5万円	月額 5.5万円－他制度掛金相当額	-
iDeCo	月額6.8万円 (国年基金と合計)	月額2.3万円	月額 5.5万円－(企業型DC事業主掛金額 ＋他制度掛金相当額)ただし、月額 2.0万円が上限額		
見直し案					
企業型DC	-	-	月額6.2万円	月額 6.2万円－ 他制度掛金相当額	-
iDeCo	月額7.5万円 (国年基金と合計)	月額6.2万円	月額 6.2万円－(企業型DC事業主掛金額 ＋他制度掛金相当額)(2.0万円の上限額は廃止)		

出所：三菱UFJ信託銀行作成

概略として、第1に第2号被保険者の企業型DCの拠出限度額を月額5.5万円から6.2万円に7千円引上げる。第2に第2号被保険者の個人型DC（iDeCo）の拠出限度額を月額2.0万円または2.3万円から6.2万円に引上げる。第3に第1号被保険者の拠出限度額（iDeCoと国民年金基金で共通）を月額6.8万円から7.5万円に7千円引上げる。

これらの見直しにより、企業型DCでは一律7千円、拠出限度額が引き上がることになる。第2号被保険者のiDeCoの拠出限度額は加入している企業型DCや他制度掛金相当額の状況によって、個々人の限度額の変化は異なる。図表1の現状の赤枠内のただし書きとして「上限2.0万円」となっているが、見直し案では「上限額は廃止」となるため、結果として、iDeCoの拠出限度額が7千円以上引き上がる可能性がある。また、企業型DCおよび確定給付企業年金（DB）がない場合は現状、2.3万円が拠出限度額であるが、これが6.2万円と大幅に増加する。

これらに加え企業型DCのマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件が廃止となる。つまり、マッチング拠出額は事業主掛金を超えて、「月額6.2万円－（企業型DC事業主掛金額＋他制度掛金相当額）」の範囲内で決めることが可能となる。

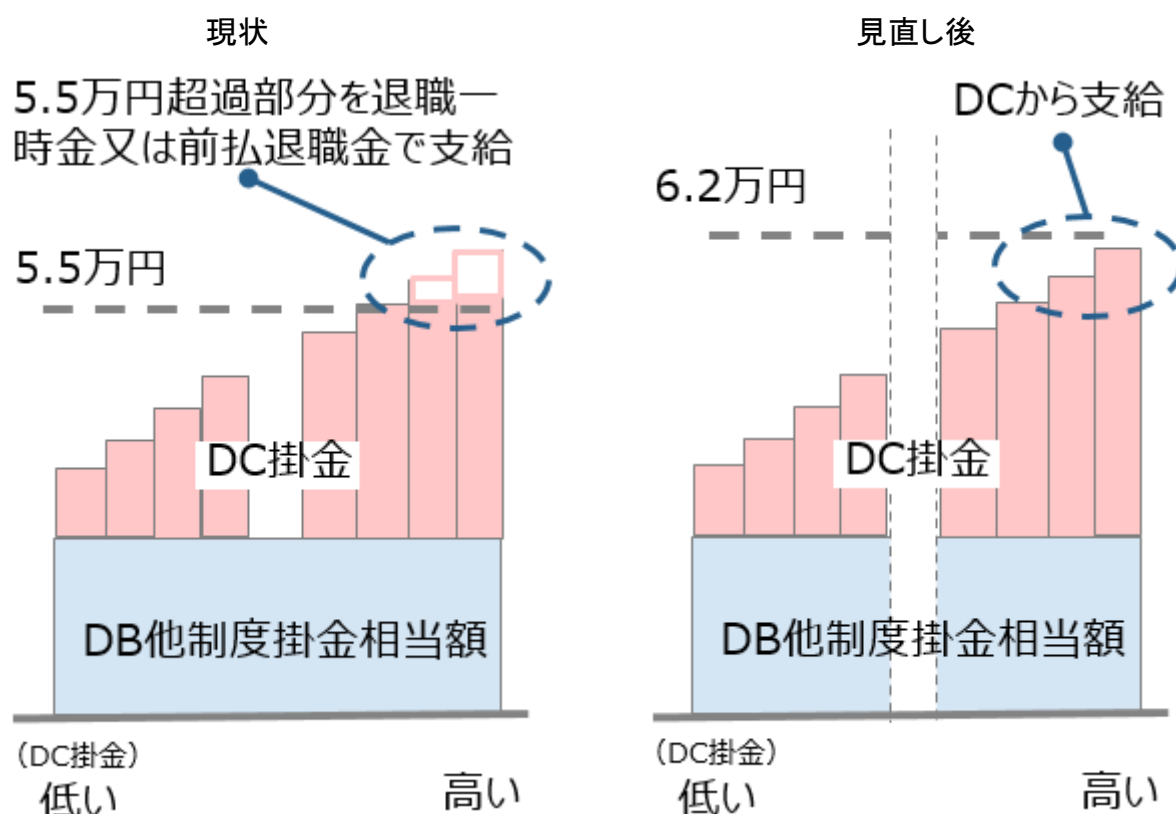
なお、経過措置（※文末【補足】を参照）が適用されている場合の DB に加入している者の企業型 DC の拠出限度額については、令和 7 年度税制改正大綱等にも記載がなく、2.75 万円から変更がないと考えられる。したがって以下に示す企業型 DC における拠出限度額引上げを活用するには、経過措置終了の規約変更をする必要がある。

2. 企業型 DC 事業主における 7 千円引上げの活用方法（選択制 DC 以外）

当改正により他の変更がなければ、事業主の拠出の枠は一律 7 千円増加する。企業としてこの増加分の活用方法を考えてみる。

- ① 現状の拠出限度額の制約により、本来拠出したい掛金を拠出できない場合がある。拠出限度額内に収めるために、退職一時金や DB からの移行割合を抑えている場合や、上限を超える額相当をやむなく前払退職金等の別の手段で支払っている場合などである。この枠の増加を活用しこれらの解消を検討する。

〔図表 2〕 5.5 万円超過額の支給形態の見直しに活用する例



出所：三菱UFJ信託銀行作成

- ② これまで①の状況に至っていないものの上限ギリギリの状況にあり、給付改善やインフレ対応などが実施できなかった場合がある。これらの対応に活用することが可能である

なお、DB を実施している場合において、拠出限度額の引上げを活用するためには、企業型 DC の拠出限度額の経過措置の適用を終了する必要がある。ただし、他制度掛金相当額が 3.45 万円（= 2.75 万円 + 0.7 万円）未満でなければ、経過措置の適用を終了しても拠出限度額は増加しないことに留意が必要

である。反対に、他制度掛金相当額が 2.75 万円以下で経過措置を継続していた場合は、適用が終了することで「2.75 万円－他制度掛金相当額」分についてプラスして活用が可能となる。

- ③ DC 拠出限度額の経過措置を適用している場合で、この 7 千円の増枠を活用して経過措置の適用を終了することが考えられる。経過措置終了事由となる規約変更を実施したかったが、経過措置が外れると拠出額に支障が生ずるためできなかった場合である。例えば、他制度掛金相当額が 3.2 万円の場合、現状、本来は $5.5 \text{ 万円} - 3.2 \text{ 万円} = 2.3 \text{ 万円}$ が拠出限度額となるところを、経過措置を適用することで拠出限度額を従前どおり 2.75 万円としていたような場合である。この場合、改正後は経過措置を外したとしても拠出限度額は 2.75 万円から 3.0 万円（ $= 6.2 \text{ 万円} - 3.2 \text{ 万円}$ ）となり、増額されることになる。これにより経過措置終了事由となる規約変更が拠出額に影響を与えず可能となる。

3. 選択制 DC における活用方法

通常、DC は従業員（厚生年金被保険者）全員に適用する制度として運営されるが、選択制 DC では他の給付との選択肢の一つとして本人が DC を選択した場合適用される。例えば次のような考え方で設計した制度である。

報酬（給与あるいは賞与）の一部を従業員と事業主の双方にとって望ましい組み合わせに再配分・再構築（ライフプラン支援金を設定）し、現在の生活を充実させるか（ライフプラン手当として支給）、老後の生活を充実させるか（DC 掛金として拠出）を従業員自らが選択する制度

上記の設計の場合、ライフプラン手当を 100% 選んだ従業員は、実質的には制度導入前の給与・賞与と変わらない賃金となる。ライフプラン年金として DC 掛金の拠出を選択した従業員は制度導入前の賃金より減少することになる。

選択制 DC において拠出限度額引上げの活用方法として、従業員の選択可能金額の引き上げ（支援金の増加）の対応をすべきであろう。例えば、ライフプラン支援金を 5.5 万円から 6.2 万円へ 7 千円引き上げるとともに、同額、給与等を引き下げることになる。

選択制 DC の場合、実施企業にとって実質的なコスト負担が少ないことから、従業員の掛金選択の幅を広げるべく引上げをすることが順当と考えられる。もちろん、ライフプラン支援金の増額は報酬制度の再構築となるため、労使合意が必要なる。当該制度導入時にも確認した内容であるが、報酬の再構築により報酬が減少することにより、税・社会保険料が減少するケースは多いものの、社会保険等の給付も減少する場合がある。例えば厚生年金の標準報酬が減少する場合には将来の厚生年金額が減少するため、従業員から十分理解を得る必要がある。

なお、以下のケースについては、場合によっては掛金引上げが難しいケースもあるため留意が必要である。

① 企業型 DC の拠出限度額の経過措置適用制度の場合

DB 実施の事業所は経過措置を終了する必要があるが、他制度掛金相当額が 3.45 万円（ $= 2.75 \text{ 万円} + 0.7 \text{ 万円}$ ）未満でなければ、経過措置の適用を終了しても拠出限度額は増加しない。

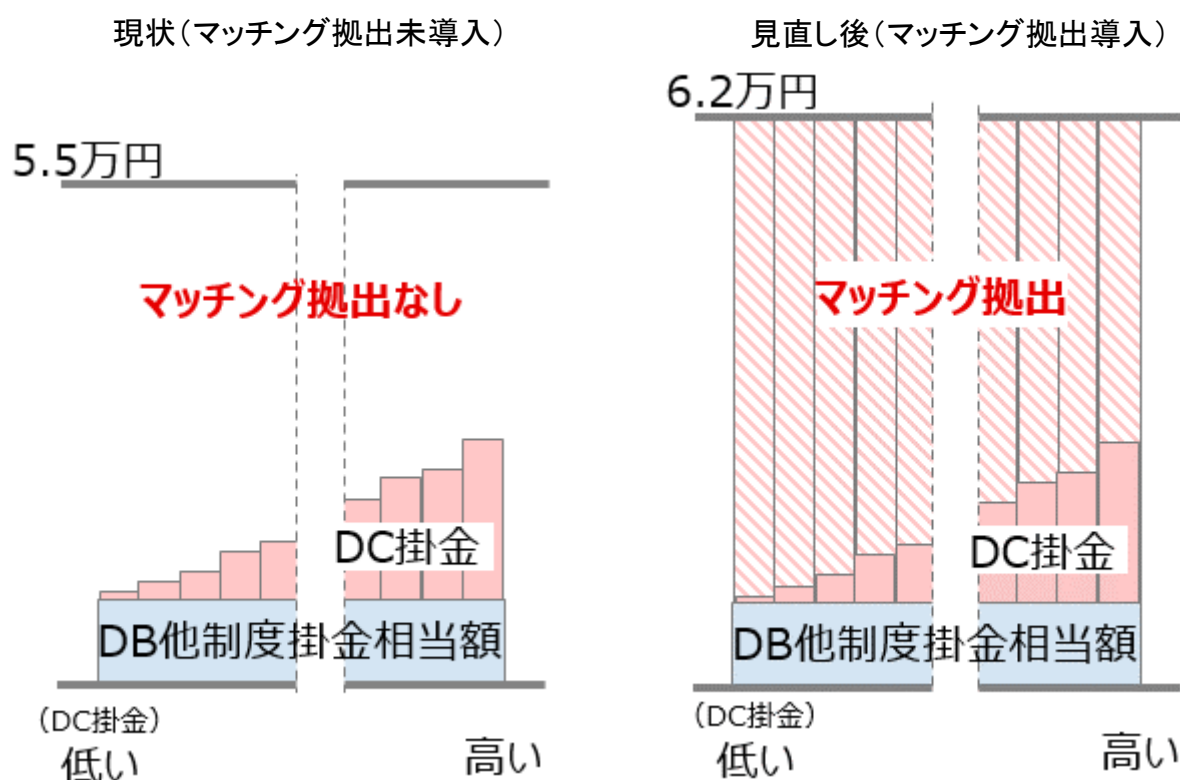
② DC 選択後の給与等が最低賃金を下回る可能性がある場合

当該制度を当初導入時に検討されていると思うが、再構築によりさらに給与等が減少した場合に、最低賃金に抵触しないよう設計する必要がある。最低賃金に抵触する恐れがある場合は、該当者が発生する職種と抵触しない職種等で制度を分けるなどの工夫が必要となろう。

4. マッチング拠出拡大の活用方法

マッチング拠出額は事業主掛金を超えて、「月額 6.2 万円－（企業型 DC 事業主掛金額＋他制度掛金相当額）」の範囲内で決めることが可能となるため、従業員の自助努力のサポートの観点で有効活用することが望ましい。現状は事業主掛金額以下であるため、DC 掛金が少額の者は自助努力部分も少額となってしまう課題がある。例えば、事業主掛金 5 千円の者は、マッチング拠出も 5 千円が限度となり、もっと増やしたければマッチングをせずに iDeCo など他の仕組みを利用することになる。これが改正されれば、せっかく会社で DC 制度があるにもかかわらず、手数料を支払い iDeCo に加入することは避けられることになり、従業員のメリットは大きくなる。改正に併せてしっかり活用できるよう規約等の見直しや、もし未導入であればこれを機会に導入を検討すべきであろう。なお、一般にマッチング拠出のための変更は企業型 DC の拠出限度額の経過措置終了にあたらないとされており、経過措置を継続しながらマッチング拠出を導入することが可能である。その場合は DC 全体の拠出限度額は 2.75 万円のままであり、マッチング拠出の限度額は「月額 2.75 万円－企業型 DC 事業主掛金額」となる。

〔図表 3〕 マッチング拠出の改正の活用例



出所：三菱UFJ信託銀行作成

5. iDeCo での活用方法

当改正により企業側における掛金の見直しがなかった場合において、加入者本人が利用する方法を考えてみる。iDeCo の月額掛金の 2.0 万円や 2.3 万円の拠出限度額が撤廃されることにより、iDeCo における制約は「6.2 万円－（企業型 DC 事業主掛金額＋他制度掛金相当額）」の算定式のみとなる。同式と現状の違いは 5.5 万円が 6.2 万円への変更であり、現在、iDeCo を活用している者にとっては、2.0 万円もしくは 2.3 万円の撤廃と併せると、7 千円以上の増額となる場合がある。特に企業年金に加入して

いない場合は制約式の企業型 DC 事業主掛金も他制度掛金相当額も 0 円であることから、拠出限度額は 2.3 万円から 6.2 万円へ大幅増となる。

なお、iDeCo の拠出限度額を規定する算式の DC 事業主掛金や他制度掛金相当額は将来変動する可能性があり、変動の場合は iDeCo の拠出限度額に影響を与えることに留意する必要がある。

6. 選択制 DC、マッチング拠出、iDeCo の使い分けについて

選択制 DC、マッチング、iDeCo については、掛金の拠出が本人の意思によって決まる仕組みという共通の特徴がある。見直しの際には、ある程度使い方を想定し労使合意する必要があるだろう。既述の内容も含め整理する。

- ① 選択制 DC の場合はまず、拠出限度額の引き上がり額に応じその満額が拠出可能となるよう制度変更すべきである。ただし、3 章で指摘したように（最低賃金に抵触の恐れなど）、もしくは何らかの事情で変更ができない場合は、iDeCo の利用を促すことになろう。苦肉の策であるが選択制 DC を廃止してマッチング拠出を主体とする制度に変更することも考えられる。

本人の視点では、選択制 DC において拠出額を増やすことによって、社会保険の算定基礎額が減少する場合があります。その場合、保険料が低下するメリットがあること、一方で将来の年金額等の低下というデメリットもあるため、十分検討が必要である。

- ② 選択制 DC でなければ、マッチング拠出が上限までできるよう規約等の変更をすべきであろう。本人はマッチング拠出か iDeCo かもしくはいずれも利用しないかの選択をすることになる。現状ではマッチング拠出に事業主掛金を超えないという条件があるため iDeCo を利用するメリットもあるが、この条件がなくなれば掛金の拠出限度額の観点では同等の条件になる。

また、iDeCo の拠出限度額計算において他制度掛金相当額が大きいがゆえに iDeCo に拠出できないケースがある。しかし企業型 DC の拠出限度額の経過措置の利用を継続する場合は、マッチング拠出の枠は「月額 2.75 万円－企業型 DC 事業主掛金額」で算出されるため、拠出枠が残るケースがある。マッチング拠出を未導入の先はこれ（事業主掛金を超えないという条件の撤廃）を機会に導入を検討すべきではないだろうか。

- ③ 選択制 DC でもなくマッチング拠出も提供されていない場合は、枠の広がった iDeCo を活用する。また、提供されていた場合でも、iDeCo の商品ラインアップや情報提供などに魅力がある場合などはあえて利用してもよいのではないかな。この観点で言えば、上記①、②の場合であってもより積極的に iDeCo を利用するという考え方もあろう。
- ④ 本人の視点では、本人の拠出余力をすべて iDeCo を含む DC で活用するかどうかにも要検討である。DC 固有の税制や給付時期の制約を考慮した場合、NISA などの他制度の利用の方がマッチすることがありうる。特に DC からの給付は 60 歳以降の制約があるため、資産の用途によっては NISA 等の利用が相応しい場合があるだろう。

7. おわりに

今回の改正が施行されれば、DC の制度設計については、他にもさまざまなアイディアが出てくる可能性がある。その企業にあった設計を検討すべきであり、かつ、その設計思想を従業員がよく理解し活用できるよう啓発活動が重要である。本人拠出の点では 6 章で指摘のとおり、NISA 等との使い分けの観点も必要である。ライフプランに合わせた資産形成にあたって、どの手法でいくら形成するか本人が考え判断ができるよう、DC に限らず金融経済全般のリテラシーの向上が制度を活かすために重要

と考える。そして、そういった教育に関して企業が積極的に取り組むことが大切ではないかと思料する。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添える。

※【補足】 他制度掛金相当額と拠出限度額の経過措置について

他制度掛金相当額は 2024 年 12 月から適用されている概念で、DB などの DC 以外の制度の掛金を定義したものである。それまで DB 等の他制度を実施していた場合の DC の拠出限度額は、実施していない場合の 5.5 万円の半分の 2.75 万円であった。これは DB 等の掛金を 2.75 万円とみなして、総額の 5.5 万円から差し引いた残額 2.75 万円を DC の拠出限度額としていた（と説明されている）。この一律の定義を見なおし、各 DB 等の給付水準に応じた掛金額を一定の条件下で算定したものが他制度掛金相当額である。この結果、DB 等を実施企業の DC の拠出限度額は多くの企業で 2.75 万円から増加したものとみられる。例えば、他制度掛金相当額が 2.0 万円となれば、 $5.5 - 2.0 = 3.5$ 万円が拠出限度額となり 0.75 万円枠が増加する。この増加分について未活用の場合は今回の法改正内容に加えて考慮に入れるべきだ。一方で他制度掛金相当額が 2.75 万円より大きくなると、例えば 3.5 万円とすると $5.5 - 3.5 = 2.0$ 万円と拠出限度額が低下してしまい、従前どおり掛金を拠出できないケースが出てしまう。そこで経過措置が設けられ、規約の変更がない限りは企業型 DC の拠出限度額を 2.75 万円とすることを可能とした。DC 掛金に係る規約の変更等をする場合には経過措置は終了となり、他制度掛金相当額を用いた本来の拠出限度額が適用される。

ご参考：「お金の、そだて方」より

iDeCo（イデコ）の掛金が増やせる！かも（知って得する確定拠出年金 第2回）

<https://www.tr.mufg.jp/life-shisan/column/143.html>

MUFG資産形成研究所について

わが国では人口減少や高齢化の進展、低金利の継続等、さまざまな環境変化が起こっています。これらの環境変化に伴い、国民の自助努力による資産形成がますます求められる時代となりました。

このような状況下、当研究所は資産形成のための手段としての投資を身近でなじみやすいものにし、長寿化に伴う資金枯渇を防ぐためにはどうすれば良いのか等、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。

MUFG資産形成研究所：www.tr.mufg.jp/shisan-ken/



MUFG資産形成研究所

現役時代から退職後の時代までを対象に、資産形成・資産運用に関する調査・研究、レポート作成など、実践的かつ効果的な情報提供を中立的な立場で行うことを目的に活動しております。



MU F G 資産形成研究所

〒100-8212

東京都千代田区丸の内 1-4-5

www.tr.mufg.jp/shisan-ken/

MU F G 資産形成研究所は、三菱UFJ 信託銀行が資産形成・資産運用に関する調査・研究等の活動を対外的に行う際の呼称です。