

確定拠出年金法 25 周年 新時代の DC のあり方（前編） ～創設から現在までを振り返る～

MUFG 資産形成研究所
所長 日下部朋久
2025 年 12 月 25 日

世界が進むチカラになる。

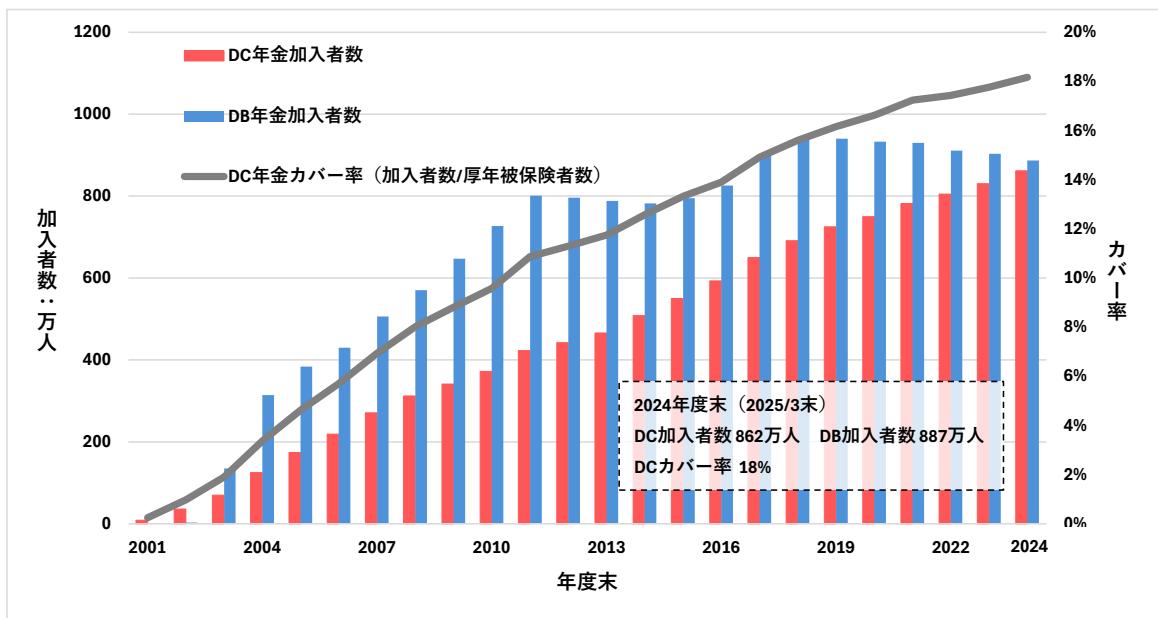
人をつなぐ。未来をつなぐ。
三菱UFJ信託銀行



1. はじめに

確定拠出年金法施行（2001年10月）から25年目を迎えるにあたり、企業型確定拠出年金（以下、DC）は着実に加入者を増やし2024年度末（2025年3月末時点）で862万人となった。従来の給付形態である確定給付企業年金（以下、DB）は確定給付企業年金法施行後（2002年4月）当初から税制適格年金（以下、適年）や厚生年金基金（以下、厚年基金）からの移行があったため加入者の伸びは相応であった一方、DCは企業年金として初めての確定拠出型であり、当初は緩やかな伸びとなった。しかし、DCの伸びは衰えず2024年度末時点ではDBの加入者と概ね肩を並べるまでとなった。ただし、厚生年金被保険者数に対するカバー率でみると、約18%にとどまり十分普及したとは言い難い。公的年金がスリム化していく中で企業年金の役割は大きくなっているものの、DBのカバー率も同程度であり、重複加入（DC・DB双方への加入）が一定程度存在するため、企業年金全体としてのカバー率はなお限定的である。本稿では、発展途上のDCの変遷を振り返り、現状の位置付けおよび将来への期待を前後編で論ずる（本稿は前編）。

〔図表1〕 DC・DB加入者数およびDCカバー率の推移



（出所）DC：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、DB：信託協会「企業年金（確定給付型）の受託状況」、カバー率：厚生労働省資料データより著者算出

2. 確定拠出年金法の成立・施行

DC（個人型確定拠出年金（iDeCo）も同様）は、公的年金の上乗せ・補完となる私的年金の拡充という文脈の中で検討されてきた。2000年の公的年金の改正では支給開始年齢の引上げ、給付乗率の引下げ等により給付総額が抑制されたため、その補完として企業年金制度の整備が政策課題となった。法整備の直接のスタートとも言えるが、1997年自民党の規制緩和推進重点事項において、私的年金商品の取り扱いや年金資産運用の際のルールを含め米国のエリサ法（従業員退職所得保障法）のような年金基本法の手当てを目指すことが盛り込まれた。政府はこれを受け、「規制緩和推進計画の再改訂」（閣議決定）において「企業年金に関する包括的な基本法を検討する」とし、あわせて「確定拠出型年金について、公的年金制度全体の下での位置付け等を検討する」ことになった。1999年度中に結論を得ることとされたが検討は遅延し、1999年の「経済新生対策」では包括的な年金基本法ではな

く、確定給付企業年金法および確定拠出年金法の実体法の先行制定に方針転換。中でも確定拠出年金が先行し、2001年6月に成立、同年10月施行となった。

同法成立にあたって大きな議論となったのは、確定拠出年金は貯蓄なのか年金なのかという点である。つまり年金税制を適用することが良いのかどうか。個人の積立金をそのまま受け取る制度であれば、相互扶助の要素はなく単なる貯蓄ではないかという議論である。一方で、公的年金を補完する私的年金が必要とされる中、中小企業で確定給付型の年金制度の実施が難しいこと、労働市場の流動化進展により退職給付のポータビリティの必要性、退職給付会計の影響回避など確定拠出年金のニーズは高じていた。そこで、貯蓄ではなく年金であることの位置付けとして以下の制度上の特徴を持たすこととしたのである。

〔図表2〕DCを「年金」と位置付けるための主な制度上の制約

| 年金であるための制約 | | 理由 |
|------------|--|--|
| ① | 60歳未満の中途引き出しは原則不可 | 中途引き出しが自由では老後資金とならない |
| ② | 受給には一定期間以上の加入期間が必要 | 個人年金保険の保険料控除の基準を参考 |
| ③ | 毎月一定額を拠出する仕組みとし、掛金額の年度途中での自由な変更、前納、追納は認めない | 資金がある(都合の良い)時のみ拠出では貯蓄と変わらない(2018年、年単位化に改正) |
| ④ | 年金・一時金の受け取り方法は裁定請求時に選択・決定 | 給付(引き出し)のあり方が自由では貯蓄と変わらない |

出所：著者作成

また、DCは加入者本人の資産運用を伴うため、投資慣れをしていない者に提供して良いのものなのか、時期尚早ではないかという議論もあったが、投資教育の実施や元本確保型商品の提供などの仕組みが整備されており、私的年金制度の整備が喫緊の政策課題であったため、容認されたと考えられる。こうして、老後の所得確保のために年金税制が適用できる私的年金制度として制定されたものであり、従来の確定給付型のDBとは異なる特徴を持つ、初めての確定拠出型制度として導入されたのである。

3. 法制定時におけるDCに対するニーズ（期待）

【老後の所得確保ニーズ】

確定拠出年金法の第1条は以下のとおり同法の目的について定めている。

第一条 この法律は、少子高齢化の進展、高齢期の生活の多様化等の社会経済情勢の変化にかんがみ、個人又は事業主が拠出した資金を個人が自己の責任において運用の指図を行い、高齢期においてその結果に基づいた給付を受けることができるようにするため、確定拠出年金について必要な事項を定め、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を目的とする。

確定拠出年金は法第1条において、「高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を支援」することとしている。それまで企業は厚年基金、適年、退職一時金などの確定給付型の退職給付制度をもって、高齢期における所得確保機能を提供しており、DCはそれらに加えて確定拠出型の選択肢を増やしたということになろう。つまりDCは従来制度の代替の選択肢という意味合いもある。ただし、中途引き出しができない点において、より老後資産形成の意味合いが強くなったと言える。

【退職給付会計を起因とするニーズ】

確定給付企業年金法および確定拠出年金法が制定される前は、企業年金は大企業や業界単位で設立する企業群は主に厚年基金を、その他の企業では主に適年を利用していた。DB および退職一時金を含むこれらの確定給付型の企業年金等は企業会計上、その給付債務のうち保有資産で賄えない額を負債計上することが企業会計基準のグローバル化の流れから必要となった。欧米の会計基準ではすでに取り入れられていたが、いよいよ国内基準において 2000 年 4 月より同様な会計基準が導入されることになった。

確定給付型の制度における積み立て不足等はそれまで企業会計の簿外で処理されていたが、会計基準の変更により企業決算に直接影響することとなった。積み立て不足の主な原因是、資産運用リスク（資産の増減）や金利変動リスク（債務の増減）である。90 年代、00 年代は資産運用環境が芳しくなく、また金利も低下傾向となり、将来の給付額を割り引いて評価する退職給付債務はその評価額が増加した。結果として、多額の積立不足を負債計上する必要が生じ、確定給付型の制度の運営に大きな逆風となった。もちろん、業績にプラスとなる経済環境（運用環境の改善・金利の上昇）に転じれば順風となるが、マーケット要因で企業業績が左右されることが嫌気され、確定給付型の企業年金の縮小の動きとなつた。

一方で確定拠出型の制度は掛金拠出額のみが会計上の費用となる。一旦支払われた掛金は従業員が直接運用することになり（企業は運用リスクを負わない）、運用の結果により追加債務を負うこともないため、経営上の重荷になりにくいと考えられた。企業がそのリスクを回避する裏返しとして従業員がそのリスクを負担することとなった。このような特徴により、欧米では先行して確定給付型から確定拠出型の年金への移行が進んでいたが、わが国もこれに追随することになった。また、テクニカルな面もあるが、確定給付型から確定拠出型へ移行する際に給付設計の仕方によって一時的な会計上の利益が計上可能なケースがあり、少なからず企業側のインセンティブとなっていたことも確かである。

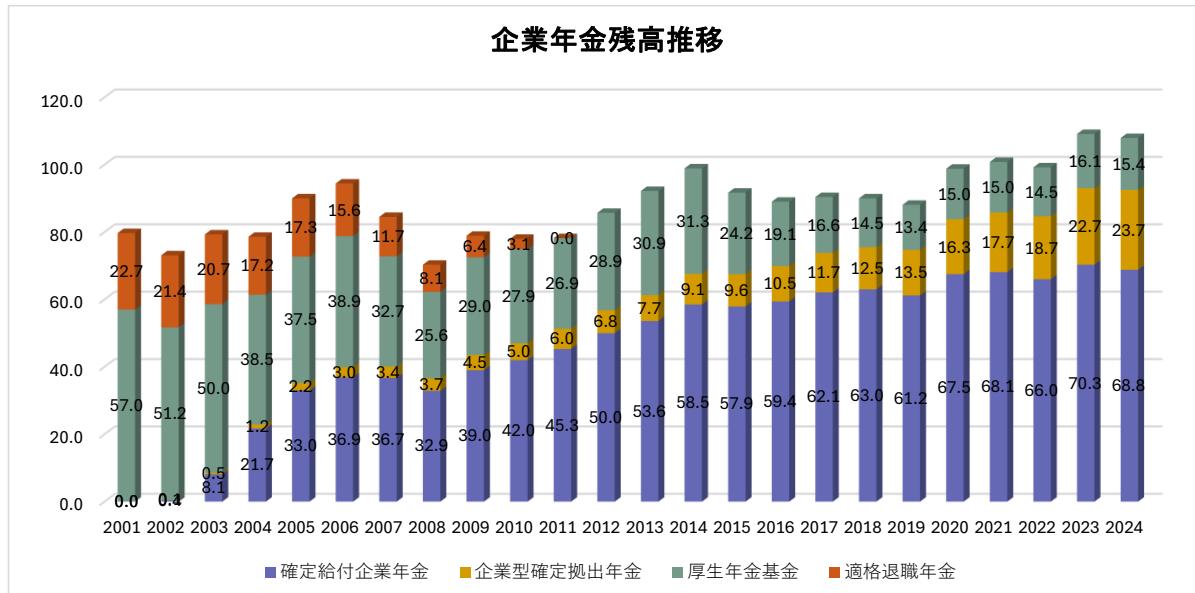
【適年・厚年基金の受け皿としてのニーズ】

適年が受給権保護の観点で十分でないとして廃止され、DB が新たに整備されることとなった。適年採用企業には中小企業が多く、強化された積立基準を満たす DB への移行はコスト面の課題があった。その点、運営コストが相対的に低く、掛金変動も小さい DC は受け皿制度として機能した。

厚年基金では、退職給付会計の導入により代行部分の積立不足の負債認識が迫られ、景気低迷とも重なったため代行部分を国に返還する代行返上が進展（※）。残った上乗せ部分の制度として DC を活用する事例もみられた。ただし、適年・厚年基金の制度移行先として機能したケースは一部であり、厚年基金の多くは DB へ、適年の多くは精算して一時金を支払って制度が終了するケースが多かった。

（※）厚年基金は公的年金の報酬比例部分を国に代行して支給する機能を持ち、当該給付のために本来厚生年金保険料として納付される額の一部が基金に掛金として納付される。基金は将来の給付のために掛金を一定の利率で運用する責任を負うが、運用環境の悪化により必要な利回りが得られない状況が続いた。そこに退職給付会計の導入の影響が加わり、給付を代行することが実施企業にとって大きな負担となった。また国としても、代行部分の資産が毀損する可能性を憂慮し、代行機能を国に返上し、見合いの年金資産を国に返還することを推進した。

〔図表3〕各企業年金制度の残高推移（年度末）



出所：DC：運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、DB：信託協会「企業年金（確定給付型）の受託状況」より
著者作成

4. DC の導入目的と効果の整理

以上のような経緯で、DCは拡大基調を継続しているが、ここで、上述を含めてDCの導入目的と効果について整理する。

〔図表4〕DCの導入目的と効果

| 目的 | | 効果 |
|-----|--------------|-----------------------|
| 政策 | 公的年金の補完 | 私的制度の整備 |
| | 欧米制度への追随 | 確定拠出型の整備 |
| | 労働市場の流動化への対応 | 持ち分ポータビリティの向上 |
| | 経済・マーケット対策 | 投資マネーの流入期待 |
| 事業主 | 財務メリット | 資金負担の平準化や運用リスクからの解放 |
| | 会計上のメリット | 退職給付費用の安定化、移行時の特別益の発生 |
| | 低コストによる運営 | DBに比べ低コストの可能性 |
| 従業員 | 持ち分の把握 | DBに比べ明確化 |
| | 自らの力で資産形成 | 運用成果次第で給付水準がアップ |
| | ポータビリティの向上 | 転職時に持ち運びが便利 |
| | 低コストで投資可能 | 一般より低報酬の商品が購入可能 |

出所：著者作成

以上のように、政策、事業主、従業員、それぞれにおいて複数の導入メリットがあるが、導入時期やその企業の状況によって重視するポイントは一様ではなかったと考えられる。また、従業員メリッ

トは一部の従業員にとって必ずしもメリットと感じられない場合があり、導入にあたっては慎重な労使合意が必要である。以下、労使の留意点を整理する。

〔図表5〕 DCの導入の留意点（労使）

| | | |
|-----|----------------|-----------------------------------|
| 事業主 | 長期的に高コストとなる可能性 | DBの運用が上手ければ低コスト化可能 |
| | 従業員へのリスク移転 | 移転に際し、掛金水準の調整（引上げ）等の代償が必要となる場合がある |
| | 制度説明、投資教育等の負担 | 制度利活用に必要となる説明・教育の提供負担 |
| 従業員 | 資産運用リスクの負担 | 退職金の額が不安定になる・わからない |
| | 投資に対する理解が必要 | 研修等の受講が必要 |
| | 中途退職時に引き出し不可 | 従前制度より自由度が狭まる |

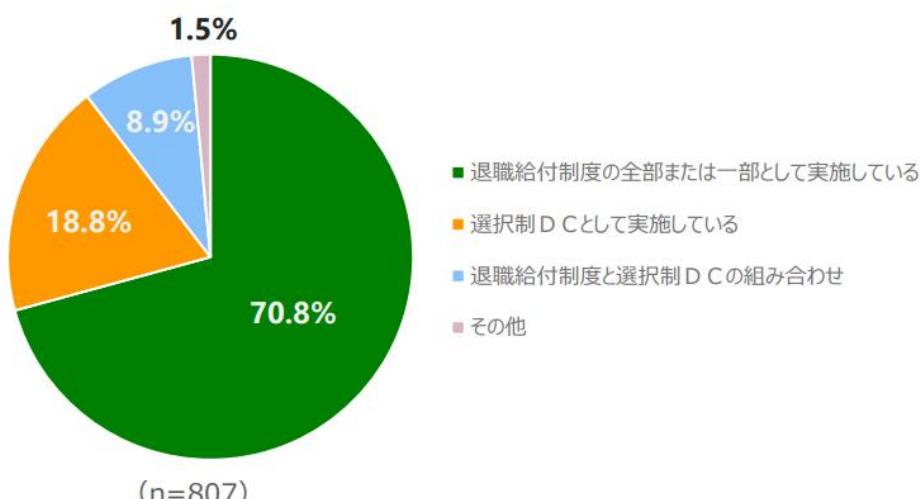
出所：著者作成

従業員にとってはこれまでの確定給付型の退職給付制度からの移行となるケースが多く、安定的な給付額が見込めていたものから、自らの運用成果によっては給付額が減少するリスクがあり、デメリットに感じる人が多いであろう。事業主の対応として、運用成果が低くとも従前の給付が維持できるよう、いわゆる想定利率を低めに設定し、掛金額を高めに設定したケースが多い。ただし、これまで中途退職の際には一時金が受給できたものが60歳以降まで不可となる点は、制度の性格自体が大きく変わることになってしまう。この点については丁寧な説明で理解を得るしかなかったと思われる。

5. 退職給付以外からのDCの設計について

ここまでDCは主に既存の退職給付制度からその対象者を全員（強制的に）移行する仕組みを念頭に置いてきたが、加入を任意とする選択制DCと呼ばれる仕組みがある。選択制DCでは給付原資を既存の退職給付制度からではなく、その他から引いてくる場合が多い。主なものとしては、前払い退職金やライフプラン支援金を原資に、DCの掛金として拠出するか、しない場合は代替として前払い退職金やライフプラン手当として給与、賞与などと同時に支払うか選択する形態である。

〔図表6〕 選択制DCの採用割合

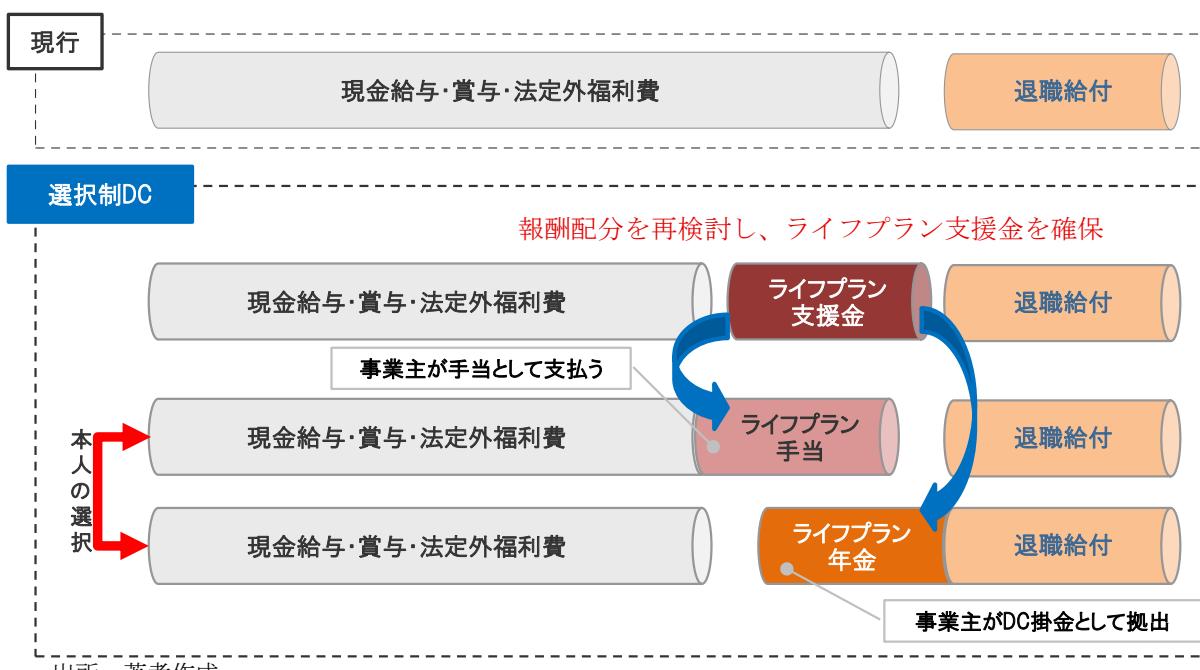


出所：2023（令和5）年度 企業型確定拠出年金実態調査結果（概要版）より抜粋

この場合、退職給付制度は既存のままで DC を導入できるため、従業員にとっては新たな選択肢が得られるという点でメリットがある。2024 年に実査された企業型確定拠出年金実態調査（図表 6）によれば、27.7% の割合で選択制 DC を採用している。DB でも選択制は不可能ではないが採用は少ないことから、選択制は DC の 1 つの特徴と言える。

選択制 DC には留意点がある。既存の給与、賞与からライフプラン支援金等を一旦切り出して制度設計する場合（図表 7）は、結果的に従業員がみずから給与等を減らし掛金として拠出するということになる。当然、現状同様に給与等として受け取るニーズがあるため、加入については任意選択となる。また、既存の給与等が減少すれば、税・社会保険料についても影響が出る。労使双方負担が減少する場合があるが、一方で例えば厚生年金保険料が減少する場合は将来の厚生年金保険の年金額が減少するというデメリットの側面があることについて労使双方で理解・確認する必要がある。

〔図表 7〕 選択制 DC の仕組み（ライフプラン支援金のケース）



出所：著者作成

本稿（前編）では、DC の創設から現状に至る経緯を概観した。後編では DC の現在の位置付けと今後のあり方を論じる。

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、著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。

参考文献

- ・信託の法務と実務（7訂版） 三菱 UFJ 信託銀行編著（きんざい）
- ・日本版 401k 導入・運営のすべて 尾崎俊雄著（東洋経済新報社）
- ・日本公的年金制度史 吉原健二・畠満著（中央法規）
- ・新企業年金 坪野剛司編（日本経済新聞社）
- ・企業年金二法 5周年にあたって 矢野朝水/山口修/森戸英幸/吉田弘文/山田正次（座談会）
証券アナリストジャーナル（2007/5）

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。

MUFG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/

MUFG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。