

DC制度に対する取り組みと課題

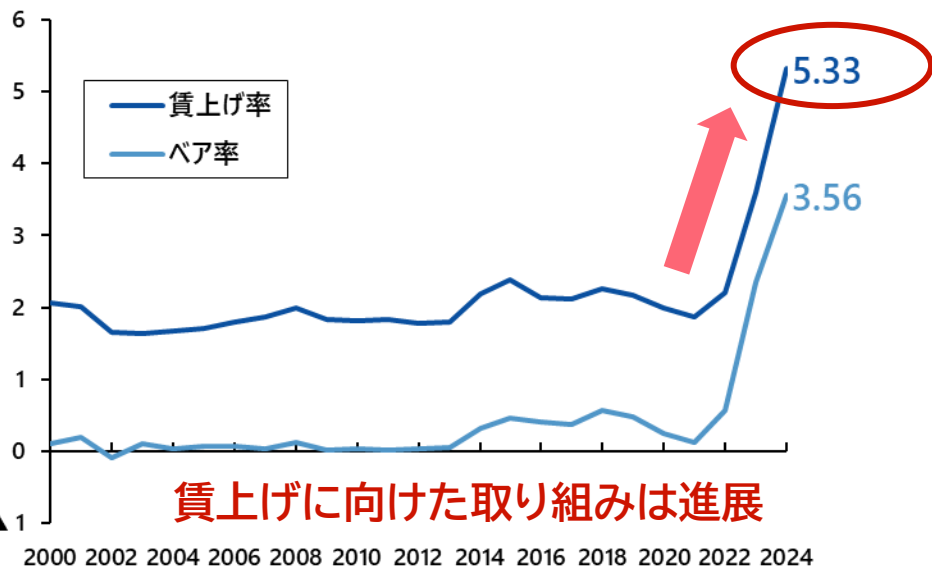
2026年6月5日

足元の環境認識と信託業界の取り組み

- ◆ 生産年齢人口が減少傾向にあるなか、企業の人的資本経営を後押しするためには、賃上げと共に退職給付の充実も必要
- ◆ 足元のインフレ環境下において、賃上げに向けた取組みは進んでいる一方、退職給付の引き上げは進んでいない

春闘賃上げ率の推移

(前年比 %)

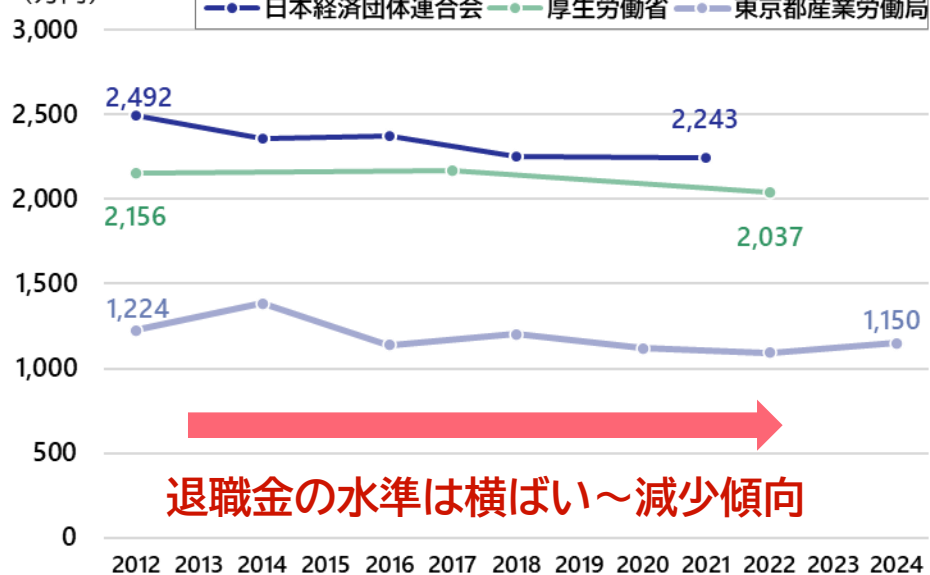


賃上げに向けた取組みは進展

【出所】
 厚生労働省「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」
 中央労働委員会「賃金事情等総合調査」
 日本労働組合総連合会「春季生活闘争最終回答集計結果」より
 みずほリサーチ&テクノロジーズ作成

60歳定年(大卒)の退職金(モデル等)推移

(万円)



退職金の水準は横ばい～減少傾向

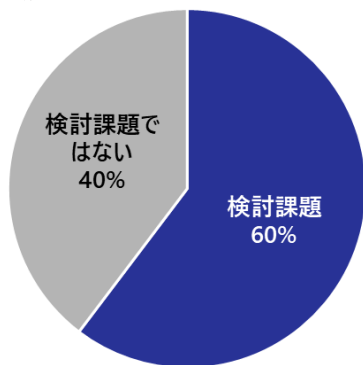
【出所】
 日本経済団体連合会「退職金・年金に関する実態調査」
 厚生労働省「就労条件総合調査」
 東京都産業労働局「中小企業の賃金・退職金事情」より
 みずほ信託銀行作成

- ◆ 会長会社では2024年下期と2025年下期に、給付改善をテーマにしたセミナーを開催
- ◆ アンケート結果では、退職給付の引上げに向けた気運が確実に高まっていることが確認できる
- ◆ **退職給付の引上げを維持・発展させることは、賃上げと並び、極めて重要な課題である**

2024年度下期セミナー

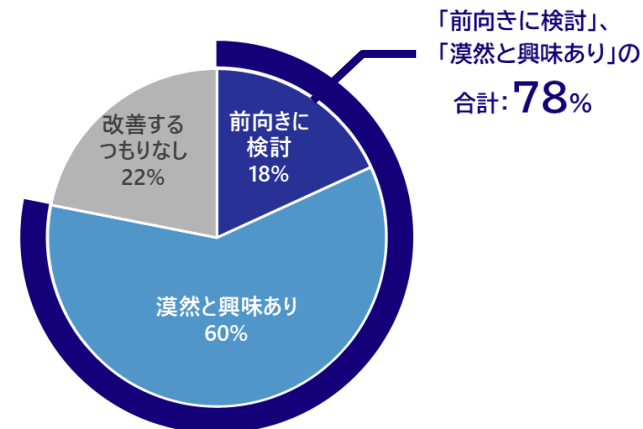
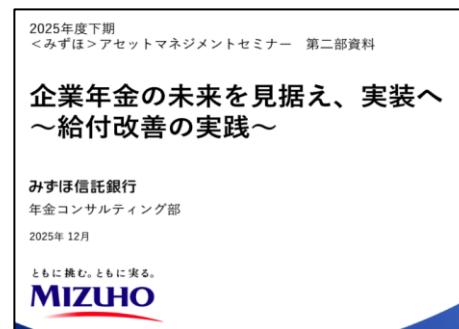


Q.給付改善の検討状況は？



有効回答数:368(未回答を除く)

2025年度下期セミナー



有効回答数:348(未回答・対応済・その他を除く)

(注) 前回と今回とで回答項目が異なります。前回結果との比較のため、有効回答から「対応済」の回答(29件)を除いて集計しています。

- ◆ 信託協会社員会社(グループ含む)が運営管理機関を担う企業数は約16,000社、全体の加入者数(運用指図者込)は約595万人
- ◆ 信託銀行は、退職金制度の設計などを通じ、私的年金制度全般の発展を担う
- ◆ **私的年金制度全般を支える立場として、DCの運用改善に向けた提言を行う**

【信託協会 社員会社】
みずほ信託銀行、三井住友トラストグループ、三菱UFJ信託銀行、りそな銀行

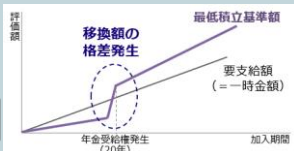
信託各社の取り組み



運管企業数 約**16,000**社

- ✓ 退職金制度の設計
- ✓ DC規約の申請・届出サポート
- ✓ 導入後のモニタリング
- ✓ 未指図資産対応 等

退職金設計
(イメージ)



加入者数等 約**595**万人

- ✓ 分かりやすいアプリ
- ✓ 商品選択を促すツール開発
- ✓ コールセンター運営 等

アプリ
ツール



制度設計
×
資産運用



商品数 のべ約**1,000**本

- ✓ 対面・リモート・動画など受講を促す取り組み
- ✓ 運用初心者にも分かりやすい資料
- ✓ 定年世代に対する受け取り方セミナー 等

セミナー資料
(イメージ)

【物価が上昇した例】

| | 1980年 | 2024年 | 倍率 |
|--------------|--------|--------|------|
| 郵便料金 (封筒) | 50円 | 110円 | 2.2倍 |
| コーヒー1杯 (喫茶店) | 247円 | 571円 | 2.3倍 |
| 映画鑑賞料 | 1,357円 | 1,933円 | 1.4倍 |

商品
ラインナップ

| | リターン | リスク |
|-----|------|-----|
| A商品 | ×× | ×× |
| B商品 | ×× | ×× |
| C商品 | ×× | ×× |

【前提】基準日:2025年3月末(投資教育は2024年度実績)
加入者数等:加入者および運用指図者
集計対象:みずほ信託銀行グループ会社(みずほ銀行)、三井住友信託銀行、三菱UFJ信託銀行(iDeCoは三菱UFJ銀行)、りそな銀行の数字を合算

DC制度のあるべき姿に向けた課題と提言

現状

- ✓ 足元物価は上昇しており、これまで以上に企業および個人が老後所得の充実に取り組む必要がある
- ✓ 私的年金の抛出限度額は、企業抛出分および本人抛出分を合算した総枠管理であり、厳格な上限が課されている

課題

- ✓ 企業努力による企業抛出分の増額が、本人抛出分(=自助努力枠)の減少を招く仕組み
- ✓ 本人抛出分の限度額が個人ごとに異なるという複雑な仕組み。制度普及を阻む構造的な障壁となっている

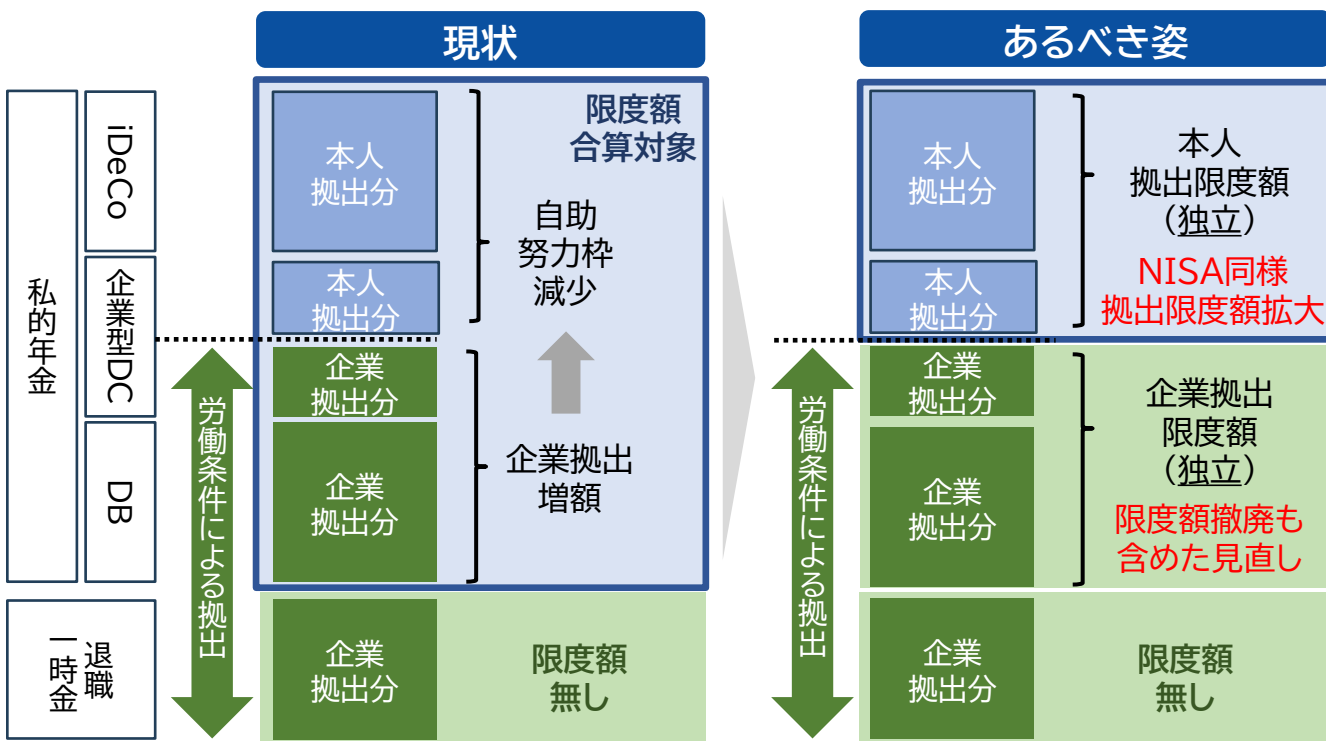
提言

- ✓ 企業抛出分と本人抛出分をそれぞれ独立して定めることで、DC制度をシンプル化
- ✓ 企業抛出分は抛出限度額を撤廃し、本人抛出分は抛出限度額を拡大

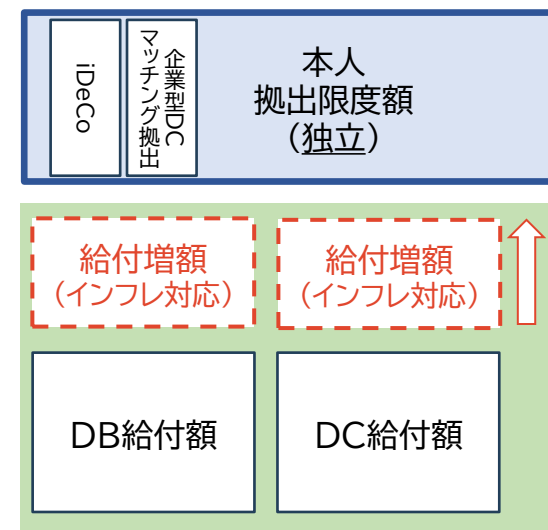
実現による効果

- ✓ グランドデザイン実行計画における「抛出限度額の大胆な改革」の一つとして自助による抛出を後押しし、老後に向けた資産形成を加速

抛出限度額管理の大胆な改革に向けた対応



見直し効果: 給付増額を後押し



自助努力枠を気にせず
DB・企業型DCの給付増額が可能に
⇒老後資産形成の充実に後押し

年金積立金に係る特別法人税の撤廃

- 現状** ✓ 年金積立金に係る特別法人税は、3年毎に課税凍結延長となっている
- 課題** ✓ 運用時の課税は、老後所得の充実を阻害する他、私的年金の回避にも繋がる
- 提言** ✓ 年金積立金に係る特別法人税の撤廃

長期的な資産形成と加入者の最善の利益に向けたDC制度改善

- 現状** ✓ DC(iDeCo含)は、重要な資産形成制度として一層の普及が期待される一方、NISAと比較して加入者は限定的*
 - 課題** ✓ DCはNISAと比較して、制度運営等に関する規制が多く、柔軟性に欠ける
 - 提言** ✓ 長期的な資産形成と加入者の最善の利益に向けたDC制度改善
- ※ NISA加入者2,646万人,iDeCo加入者363万人(2025年3月)

実現による効果

✓ 年金制度の持続性維持と魅力向上により制度の普及を促し、資産運用立国を目指す「老後の豊かな生活」に貢献

年金積立金に係る特別法人税の撤廃

制度毎の課税形態

| | 拠出時 | 運用時 | 給付時 |
|-------|-----|----------------------|-----|
| DB | 非課税 | 課税 (凍結中) 特別法人税 | 課税* |
| 企業型DC | | | 課税 |
| iDeCo | | | 課税 |
| NISA | 課税 | 非課税 | 非課税 |

※一定額までは退職所得控除等の対象

✓ DBおよびDCの年金積立金に係る特別法人税を撤廃

特別法人税:積立金に対し一律1.173%が課税

長期的な資産形成と加入者の最善の利益に向けたDC制度改善

DC運用商品選択条件の緩和

NISA

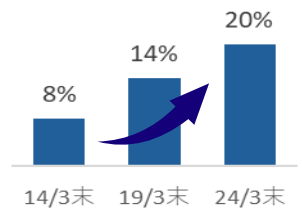
除外時の同意
不要

DC
(iDeCo含)

除外時の同意
要

✓ 商品除外時の同意条件を緩和するべき
(個人別同意ではなく労使合意による対応等)

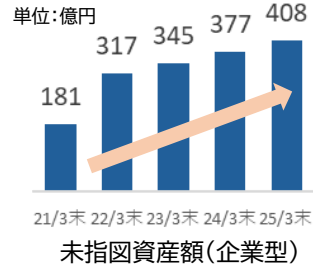
DC商品多様化に向けた取り組み



✓ オルタナ投資に伴う制度・運営上の課題を明確化し、整備するべき

【出所】企業年金連合会
企業年金実態調査結果(2024年度概要版)より
オルタナには転換社債、貸付金等も含む

DCの未指図資産対策




✓ 指定運用方法の設定を義務化するべき

【出所】運営管理機関連絡協議会
確定拠出年金統計資料(2025年3月末)

運営管理機関による個別アドバイス解禁

| | リターン | リスク |
|-----|------|-----|
| A商品 | ×× | ×× |
| B商品 | ×× | ×× |
| C商品 | ×× | ×× |

✓ 個別商品に言及するアドバイスを解禁するべき
(必要に応じて、外部提携等も含めた投資一任の提供等含む)



結局どれを選ばば...

加入者

現状

✓ 私的年金の給付は、一時金(=一括)による受け取りと年金(=分割)での受け取りがあり、**受け取り方法により税金の取り扱いが異なる**

課題

✓ ライフプランの多様化を受け、退職金の受け取り方法は制度面においては公平に選択できることが望ましいが、一般的に、税制等の理由から年金選択を行う割合は低水準(一時金選択割合が高い)

提言

✓ **本人が税制の面で公平に選択できるよう、年金税制を整備**

✓ **受給者の高齢化にあわせて、公的年金等に係る雑所得の控除額拡大**

実現による効果

✓ **資産寿命の長期化を促し、成長と分配の好循環の恩恵を長く享受することにより、資産運用立国の「老後の豊かな生活」に貢献**

退職金の“一時金受け取り”と“年金受け取り”の税制

| | 一時金受け取り | 年金受け取り |
|------|----------------------|--------------|
| 課税方式 | 分離課税 | 総合課税 |
| 控除額 | 退職所得控除 | 公的年金等控除 |
| 課税所得 | (退職金 - 退職所得控除) × 1/2 | 年金 - 公的年金等控除 |

(一般的に)
税制等の理由から年金選択を行う割合は低水準(一時金選択割合が高い)

公的年金等控除額の拡大

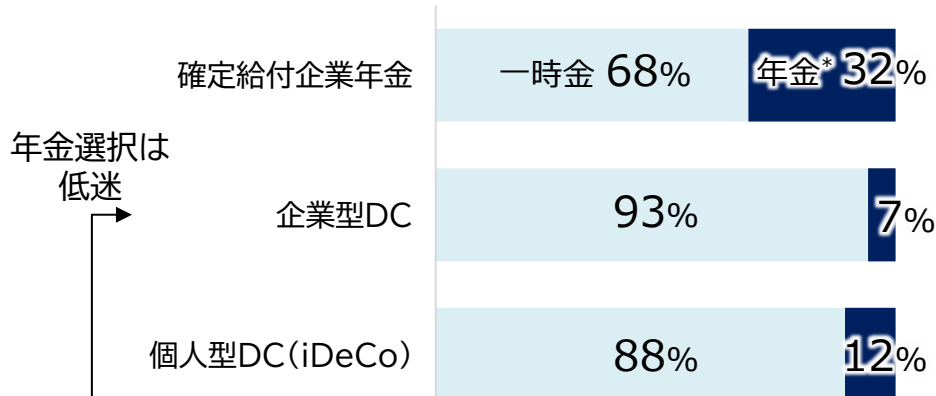
例: 勤続年数30年/退職金2,000万円

| | |
|----------|----------|
| 一時金受取 | 年金受取(総額) |
| 約1,960万円 | 約1,820万円 |

- 主な前提
- 年金は60~70歳の10年有期
 - 年金受給中の利息は1.5%
 - 別途、公的年金の受取が年200万円あるものとする

ご参考:年金受け取りの選択状況

■新規受給者数ベースで見た年金受け取りの選択状況



* 年金の割合には一時金との併給を含む

(出所) 厚生労働省「第26回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料1」(2023年9月8日)

| 内容 | 対象 | 運用上の見直し課題と提言 |
|------------|------------|--|
| RKとの連携 | 企業型 個人型 | 資産0円の加入者であった者の自動移換について、記録の管理や保管を辞めるなどの割り切りがあっても良いのではないかと。当該自動移換者の記録を管理・保管することで特定RKの事務負担が増えているのではないかと。 |
| RKとの連携 | 企業型 個人型 | RKが管理する必要のある記録の緩和。膨大な情報を管理する必要がなくなることで、RKコストの引き下げに寄与するのではないかと。 |
| 情報連携 | 企業型 | DB制度変更によりDC掛金上限に関する経過措置が終了する場合、DB総幹事→事業主→DC運管の流れで情報連携を行いDC規約変更を行う必要がある。特にDB総幹事とDC運管が異なる場合は、事業主が中心となり情報連携を行うが、事業主からDC運管への情報連携が失念等により漏れておりDC規約申請スケジュール遅延に繋がる事例が発生している。DB総幹事やDC運管から事業主に対する働きかけに加え、厚生労働省側からも事業主に対する周知をお願いできないか。また本経過措置に関わらず、法改正対応などは規約変更など多くの手続きを要するため、厚生労働省としても事業所や加入者などへの早期周知や、業界団体との事前コミュニケーションのご協力をお願いしたい。 |
| オンライン化・効率化 | 個人型 | e-iDeCoで対応可能な手続きをさらに拡大できないか。 現状は対応していない各種手続きもあるが、原則として全ての手続きをオンライン対応することで、運管・国基連双方の事務負担を軽減し、加入者をe-iDeCoに誘引しやすい状況を作れるのではないかと。 |
| オンライン化・効率化 | 企業型 | 例えばDC規約審査について下記の見直しはできないか。 <ul style="list-style-type: none"> ・クリプト便・e-gov等を活用し、労使合意の同意書等の各種必要書類の提出をオンライン化 ・承認ではなく届出によって対応可能な事項を拡大 ・規約記載事項の大幅な削減 →DC制度は、DB制度と異なり給付額や受給権を確定（規定）する必要がないため更なるシンプル化が可能ではないかと。 法令に定めがあり規約によらず適用（優先）される事項については規約の記載を省略することも可能ではないかと。 ・規約の承認申請又は届出を提出する際に添付する「概要書」の廃止 →概要書の項目については、そのほとんどが規約から読み取れるものであり、概要書は廃止できるのではないかと。 ・DC規約のテンプレートに関し文章形式の取りやめ、全面的に表形式でのフォーマットに簡素化 →現行の別表の記載項目を充実化させ、全てをそこに集約して記載するイメージであり、 前記の概要書の代替機能に加え、そのフォーマットのままRKに登録できるようにすればさらに望ましいのではないかと。 <p>これらの見直しにより、DC規約審査に関する行政・運営管理機関・事業主・RKなどの全ての関係者の事務効率化に寄与する他、審査基準の標準化、AIを活用した審査導入なども期待出来るのではないかと。</p> |

Appendix①_拠出限度額管理の見直しに向けた視点

- ◆ 現在の拠出限度額は、2019年の社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)での議論を反映したもの
- ◆ 足元の退職給付の引上げを維持・発展させるためにも、環境変化に合わせた制度見直しが必要ではないか

拠出限度額見直しの時系列

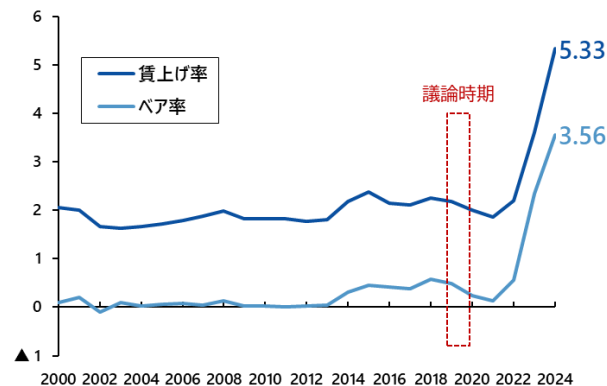
- **2019年 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会**
 - ✓ 第1回～10回にかけ検討(開催時期:1月～12月)
 - ✓ 2019年12月 議論の整理を公表
 - **2020年6月 国会にて関連法案可決・公布**
- ≡
- 企業年金プラットフォームの構築など
- **2024年12月 拠出限度額に関する法施行**
 - **2026年6月 第2回DC有識者懇談会(本提言)**

他制度掛金相当額(DB掛金等)の概念導入は、
約7年前の議論に基づくものである

2019年当時の環境認識

- ✓ 2019年当時、賃上げや退職給付引上げの気運は高まっておらず、自助努力を促すという観点で、他制度掛金相当額が低い従業員のiDeCo拠出額引上げを図ったことに、合理性はあった
- ✓ 足元の退職給付の引上げ気運を維持・発展させるためにも、環境変化に合わせた制度見直しが必要ではないか

春闘賃上げ率の推移(再掲)



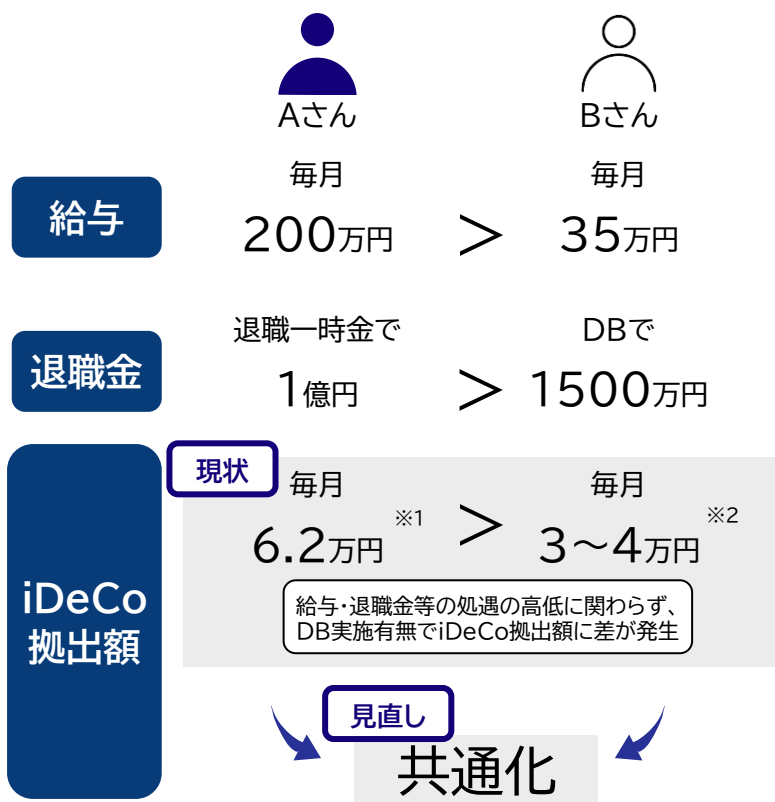
当時の見直し内容

| ① 現行 | ② 2024年12月以降 |
|---------------------------------|-------------------------|
| iDeCoの拠出限度額 最大1.2万円 | iDeCoの拠出限度額 最大2万円 |
| 企業型DCの 事業主掛金額 | 企業型DCの 事業主掛金額 |
| [DB等の他制度掛金相当額] 一律2.75万円として評価 | [DB等の他制度掛金相当額] 個別に評価 |
| 2.75万円 | 5.5万円 |
| 2.75万円 | |

※ DB等の他制度のみに加入している方(企業型DC非加入者)の企業型DCの事業主掛金額はないものと考えます。

- ◆ 現状の拠出限度額管理は、退職一時金の給付水準が高い従業員に有利な側面がある
- ◆ 個人の立場に立つと、退職一時金もDB制度も、税制面における差異はない
- ◆ 従って、制度の違いによってiDeCo拠出限度額に差異を設ける必要性はないと考えられる

拠出限度額管理のあるべき姿

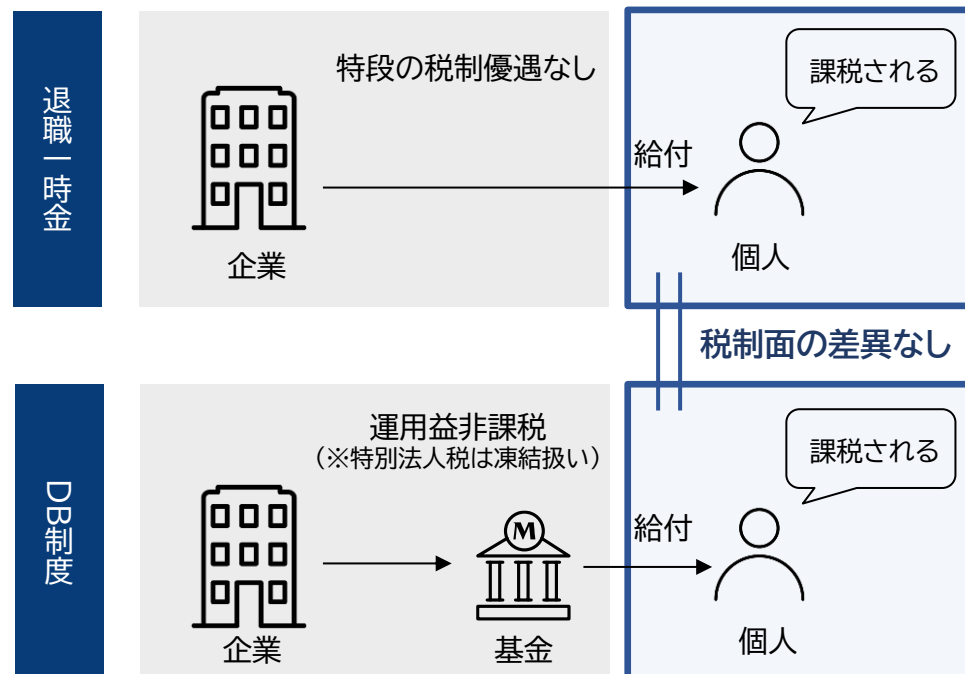


会社の退職金制度によらず、自助努力枠が決まるため、iDeCo拠出額の公平性を確保できるのではないか

※1 2026年12月以降
※2 予定利率等の制度設計により異なる

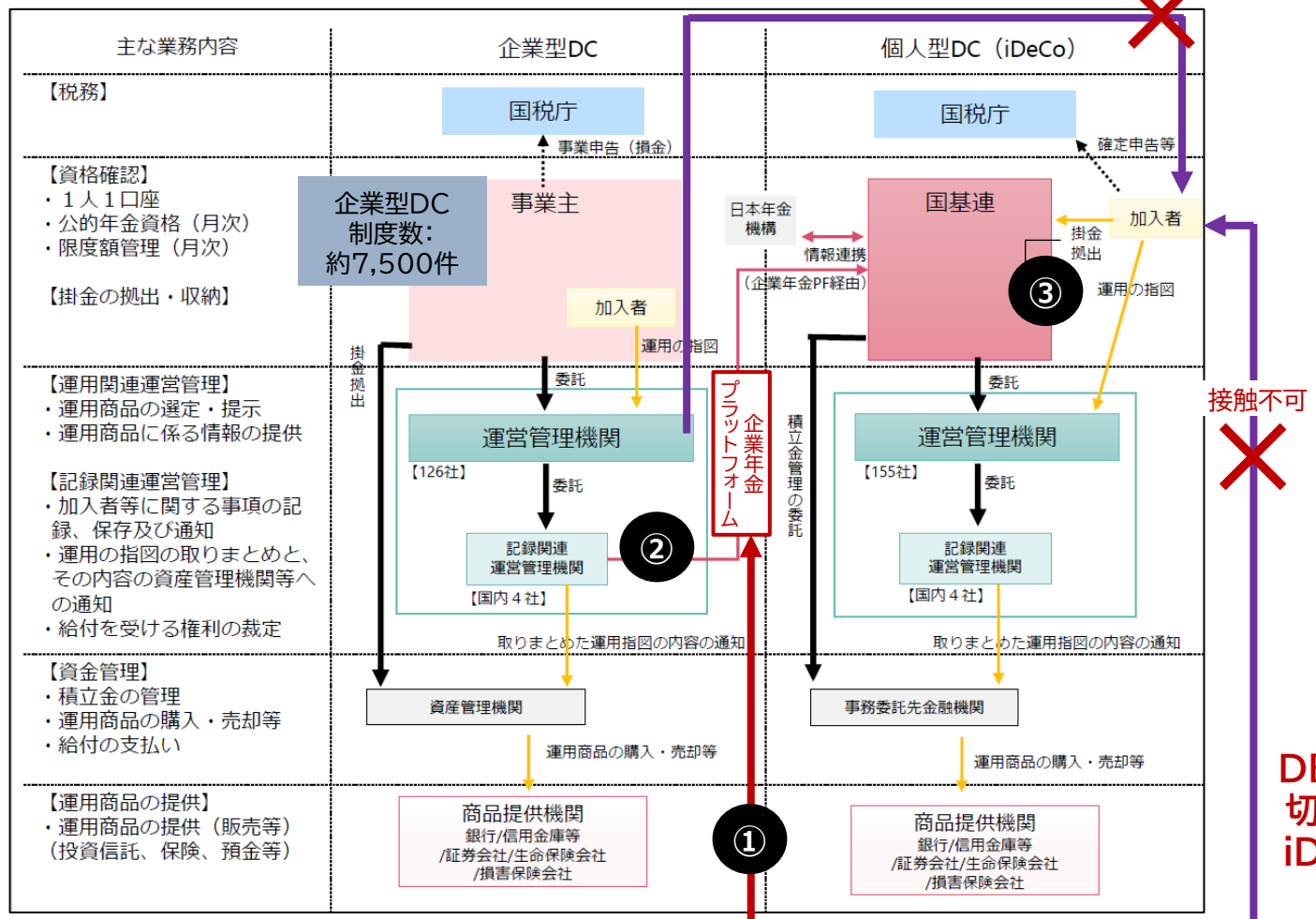
退職一時金とDB制度の差異

- ✓ DB制度は、運用益非課税などの税制措置が図られており、企業にとっては魅力的な制度
- ✓ ただし個人の立場に立つと、退職一時金もDBも、税制面における差異はなく、制度の違いによってiDeCo拠出限度額に差異を設ける必要性はないのではないかと



拠出限度額管理の見直しに向けた視点③ ~制度のシンプル化~

拠出限度額管理の仕組み



掛金情報の連携

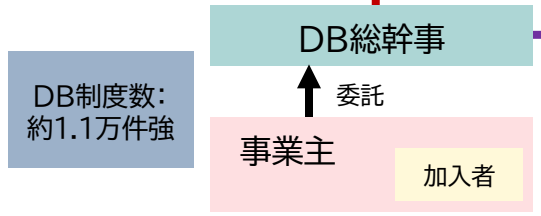
- ① DB掛金に関する情報
- ② 企業型DC掛金に関する情報
- ③ ①と②を差引き、③が決定

✓ DB掛金や企業型DC掛金の情報に誤りがあるとiDeCo掛金に影響が及ぶ

✓ DB総幹事や運営管理機関は、影響のあるiDeCo加入者へ直接接触が出来ず、原状回復に向けた動きが困難

DBや企業型DCの掛金とiDeCo掛金を切り離すことで制度がシンプル化され、iDeCo加入促進に繋がるのではないか

出典:第1回確定拠出年金制度の運用改善等に関する有識者懇談会 資料1 P.19



Appendix②_運用改善に向けた取り組み事例

※
会長会社グループの
取り組み事例(事業主への説明資料)です。

運用改善に向けた取り組み事例① ～見える化を契機とした運用改善のご提案～

- ◆ 企業年金の運用等の見える化に関するご案内事例
- ◆ 開示項目の説明に加えて、見える化の背景や趣旨も案内
- ◆ 商品の見直しや投資教育の実施など、制度運営の活性化をサポート

事業主向け説明資料<イメージ>

企業年金の 運用等の見える化



企業年金の「見える化」についてわかりやすく解説します。

詳細は●ページ

自社と他社の年金制度を容易に比較できるようになることで4点の影響が想定されます。

主に比較される項目

- 1 商品ラインアップ
- 2 運用実績 (運用利回り)
- 3 商品ごとの資産額 加入者数
- 4 自動移換者の割合

事業主の対策案

- 1 商品ラインアップのメンテナンス
自社の商品ラインアップを定期的にモニタリングし、競争力や従業員ニーズを踏まえて商品を見直す
- 2 投資教育による資産形成
加入者へ投資教育等を通じて自社のDC制度や資産運用の理解を深め、老後に向けた資産形成を促進する
- 3 適切な商品選択
加入者へ目標利回りと自身のリスク許容度を踏まえて適切な商品選択を促進する
- 4 資格喪失時の移換案内
資格喪失者の資産が自動移換にならないよう継続的に移換手続きを徹底する

「年金運用等の見える化」を契機に商品ラインアップのメンテナンスや加入者教育を徹底することで企業年金の魅力を高め、人材定着・獲得やエンゲージメント向上に繋げることが期待できる

運用改善に向けた取り組み事例② ～様々な投資教育の提供～

- ◆ イベントにあわせて、旬なテーマでのセミナー開催の案内事例
- ◆ 商品見直し時や法改正に伴う制度変更時などに、加入者の行動に繋がる内容のセミナーを提案
- ◆ テーマを絞ったセミナーとすることで、短時間で加入者の理解を促進

事業主向け説明資料<イメージ>

セミナーの実績紹介



みずほのサービスについて
最新情報をお伝えします。

詳細は●ページ ➤

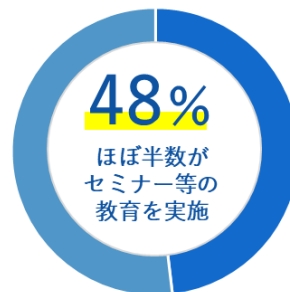
テーマに特化したセミナーは加入者の理解促進に効果的です。

- 商品追加時や法改正時にセミナーを開催することは、タイムリーな情報提供による加入者の関心喚起に加え、新商品や制度変更等への疑問の即時解消を図るために有効です。
- 結果として、加入者の積極的な投資行動や新商品利用の促進につながります。

追加商品の周知と運用へ関心喚起のために！

商品追加時セミナー

セミナーでは、なぜ新商品を追加したのかといった背景や商品選定理由、新商品の特徴などを丁寧に伝えます。



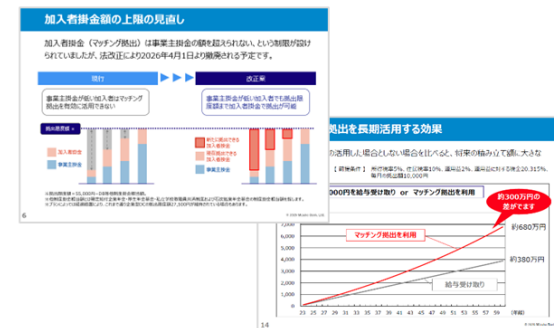
■ 商品追加セミナー実施プラン ■ 未実施プラン

※商品追加を実施したプラン数に対し、みずほ銀行にて商品追加時セミナー等の教育を企業数で計算。

法改正への理解を深めるために！

法改正セミナー

マッチング拠出制限が撤廃されることで、どのような影響があるのか、加入者の掛金はどうなるのかわかりやすく説明するセミナーを開催しました。



上記セミナーの開催を検討される場合は、営業担当者までお声掛けください。

- ◆ 自動移換削減に向け、事業主の資格喪失者に行う説明をサポート
- ◆ 資格喪失者へ手交できるご案内チラシを作成
- ◆ 資格喪失者がスムーズに手続き出来るよう資格喪失者向けセミナー動画も準備

事業主向け説明資料<イメージ>

自動移換への 取り組み



自動移換のデメリットと、
移換促進チラシについてご
紹介します。

詳細は●ページ

企業型DCの資格を喪失した場合、資産の移換手続きを取る必要があります。

企業型DCの資格喪失後6ヶ月の間に移換手続きを取らなかった場合、国民年金基金連合会に自動移換されます。お手続きをご案内する動画のチラシをご活用いただき、資格喪失者の移換手続きを促進してください。

自動移換のデメリット

- 1 手数料がかかる**
自動移換時：4,348円
自動移換中：98円/月
自動移換からの資産移換時：550円
- 2 資産の運用ができない**
無利息の現金状態で管理されます
- 3 60歳になった時、
すぐに資産を受け取れない
可能性がある**

資格喪失者向け動画案内チラシ

資格喪失者向けセミナー動画を各チャプターごとに視聴
できます。



(イメージ)

みずほDC事業主ポータル掲載場所
ホーム>各種資料>入退職者向け

END