

社会保障論評26-005号 (作成日: 2026年2月11日)

「日本の「企業年金制度」が終わります」

- 1962年の「税制適格年金制度（適年）」の創設以来の日本の企業年金制度が、間もなく終焉を迎える見通しである。「一時金給付が主体である」ことを主因の一つとして廃止された適年が、一時金給付ばかりの「確定拠出年金制度（DC）」で代替されていくのである。
- この終焉の最後の後押しは、一見すると地味な「企業型DCにおける加入者掛金の制限」の撤廃である。これまで、加入者掛金は事業主掛金以下とされていた制限が、2026年4月1日に撤廃されて、全体限度額の月5万5千円（一事業主掛金）の範囲内まで拠出可能になる。
- これで、事業主掛金が低く税制優遇を受けるためにイデコに向かっていた従業員は、マッチング拠出のある企業型DCで、加入者掛金を限度まで拠出することが可能になる。管理手数料は、イデコでは加入者負担だが、企業型DCでは事業主負担が通例で、有利である。
- このことが、何故に「企業年金の終焉」につながるのか。それは、退職金制度の受け皿として、マッチング拠出付の企業型DCしか考えられない状況になるからである。適年の後継として期待された「確定給付企業年金制度（DB）」には、もう向かうことはないだろう。
- 事業主の中には、自社の従業員に自己責任で運用リスクを負うDCを強いるのは無責任として、企業型DCに慎重な向きもあった。だが、若い従業員は、NISAやイデコといった投資商品への税制優遇拡大で、そうした商品における「自己決定権」を重視する向きもある。
- 退職金制度の移行先として、適年と同じ給付建てのDBが期待された結果となっていない原因は、投資リスクよりも、退職者のデータ管理の負担があるのではないかと私は考えてきた。適年ならば、年金を選択しても退職後の一定年数で終了する「退職年金」であった。
- これに対し、DBでは、60歳以上の高年齢から支給される「老齢年金」とされているから、実施企業での退職者データの管理負担は大きい。その軽減策として、私は、少なくとも中小企業については、企業年金連合会や運営管理機関の年金商品に移換できる途を考えた。
- だが、そうした検討は、水泡に帰した。加入者が企業型DCに高額な掛金を拠出して税制優遇を受けられる途が開かれるからである。次いで、2026年12月1日からは、さらに全体の拠出限度額が引き上げられ、イデコにおいても高額な非課税での掛金拠出が可能になる。
- これが意味するところは、退職金制度の終焉である。企業年金よりも歴史があり、企業内福祉の象徴でもあった退職金制度には、もはや税制優遇もなく、いかにして企業年金に移行するのが大きな課題であった。だが、従業員の選択肢拡大で状況は大きく変化する。
- 人手不足状況の中で、企業にとっての退職金制度の変更の最適解は、マッチング付きの企業型DCを導入し、前払いして、毎月の賃金の上乗せとして賃上げ原資にするか、社会保険料への影響を軽減するため、賞与時にまとまった額を支給するかの二択になるであろう。
- 企業年金制度には、従業員間の公平性を損なわないようにという不当差別禁止の考え方があった。だが、賃金からの掛金拠出能力をベースとするDCには、そのような制約はない。日本の企業年金制度の歴史は完全に終わった、と考えるゆえんと感慨である。（以上）