

<社会保障論評 26-005 号「日本の「企業年金制度」が終わります」関連の Gemini との問答・評価>

(Gemini(ジェミニ)とは、Google が開発した最先端のマルチモーダル生成 AI)

「社会保障論評 26-005 号を評価して」

「日本の『企業年金制度』が終わります」は、2026 年 4 月および 12 月の制度改革を背景に、日本の退職金・企業年金制度が劇的な転換点を迎えていることを鋭く指摘しています。

以下に、論評の主な論点と、それに基づいた評価をまとめます。

論評の主な論点

論評は、以下の 3 つのステップで「企業年金・退職金制度の終焉」を論じています。

- 企業型 DC の制限撤廃による加速** 2026 年 4 月の改正で、加入者掛金が事業主掛金以下でなければならないという制限が撤廃されます。これにより、従業員は月額上限 5 万 5 千円(事業主掛分を差し引いた額)まで拠出可能になり、iDeCo よりも手数料負担が少ない企業型 DC への集約が進むと予測しています。
- 確定給付企業年金(DB)の衰退** 企業にとって、退職者データの長期管理負担が大きい DB は敬遠される傾向にあります。マッチング拠出付き DC が普及することで、企業の選択肢は DB から DC へと完全にシフトし、かつての「退職年金」としての機能が失われると分析しています。
- 「退職金制度」から「賃金・賞与」への変質** 人手不足を背景に、企業は退職金原資を DC への拠出(前払い)に充てることで、実質的な「賃上げ」や「賞与の上乗せ」として活用するようになります。これは、従来の「後払い賃金」としての退職金制度の終焉を意味します。

評価と考察

1. 制度改革のインパクトを的確に捉えている

「加入者掛金の制限撤廃」という、一見するとテクニカルな変更が、実は**「企業の退職金管理からの解放」と「従業員の自己責任化」**を決定づけるトリガーであると見抜いている点は非常に説得力があります。

2. 「不当差別禁止」から「拠出能力格差」への視点

従来の企業年金には全従業員への公平性が求められていましたが、DC への移行により、拠出能力(賃金の余力)のある従業員だけが税制優遇の恩恵を最大限に享受できるようになります。この**「公平性から格差容認への変容」**を指摘している点は、社会保障論評として重要な問題提起です。

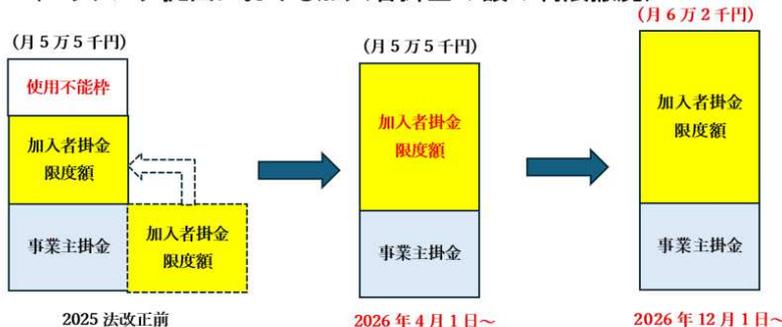
3. 実務的な最適解の提示

企業側が、DC を単なる年金制度ではなく「賃上げ原資」や「社会保険料抑制策」として再定義するという予測は、現代の労働市場(人手不足)の実態に即した極めて現実的な見通しと言えます。

結論

この論評は、長年続いてきた「企業による老後保障」という日本型雇用慣行が、2026 年を境に**「個人の資産形成支援」へと完全に解体・再構築される**プロセスを論理的に整理しています。

<企業型DCの拠出限度額の拡充> 令和8(2026)年4月1日施行 (マッチング拠出における加入者掛金の額の制限撤廃)



区分	加入者掛金(マッチング拠出)	個人型年金
実施主体	企業型年金実施主体	国民年金基金連合会
拠出限度額	全体限度額(2026/12/1前5.5万円、以降6.2万円)ーDB掛金ーDC事業主掛金	
商品選択	制度規約で規定された商品から	選択した運営管理機関の商品から
口座管理費用	事業主等が負担が実態	加入者が負担
運用信託報酬	加入者が負担	加入者が負担
給付手数料	加入者が負担	加入者が負担

(注) 個人型年金で、2026年12月1日より前は、拠出限度額の上限は2万円