



「確定拠出年金」の見直しが 企業に与える影響とは？

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 年金制度改正法の概要と私的年金見直しの背景.....	2
■ 3. 私的年金制度の主要な改正点とポイント.....	3
■ 4. 企業型 DC の運用・制度設計への影響.....	5
■ 5. 福利厚生制度・退職給付制度の総合的見直し.....	7
■ 6. おわりに.....	8

「確定拠出年金」の見直しが 企業に与える影響とは？

■ 1. はじめに

2025年6月13日に成立した「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」、通称「年金制度改正法」は、日本の年金制度全体にわたり大きな変革をもたらすものです。この法改正では、少子高齢化や働き方の多様化に対応し、年金制度の機能強化を図る狙いがあります。

特に注目すべきは、私的年金制度、とりわけ「確定拠出年金（DC）」に対する見直しです。今回の改正は、企業の福利厚生制度、特に退職給付制度の運用や実務に多大な影響を及ぼすことが予想されます。具体的には、働き方や男女の差等に中立的で、ライフスタイルや家族構成等の多様化を踏まえた制度構築を目指し、高齢期における生活の安定と所得再分配機能の強化を図るための措置が講じられます。

本レポートでは、この重要な法改正が企業にどのような具体的な影響を与えるのか、そして企業が今後、福利厚生制度や退職給付制度をどのように見直していくべきかについて、その詳細を深く掘り下げてご説明いたします。

■ 2. 年金制度改正法の概要と私的年金見直しの背景

（1）年金制度改正法の概要

2025年6月13日に成立した「社会経済の変化を踏まえた年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する等の法律」（以下、「年金制度改正法」という。）は、持続可能な年金制度の確立を目指し、多岐にわたる改正を盛り込んだものです。この法律の趣旨としては、社会経済の変化、特に少子高齢化の進展や働き方の多様化に対応し、年金制度の機能を強化することにあります。

具体的には、以下の内容です。

被用者保険の適用拡大、在職老齢年金制度の見直し、遺族年金制度の改正、標準報酬月額の上限の段階的引き上げなど

これらの改正は、国民年金や厚生年金といった公的年金制度の安定性を高めることを目的としています。また、将来の基礎年金の給付水準の底上げに関する検討規定も含まれており、長期的な視点での制度安定化が図られています。今回の改正は、現役世代から高齢世代まで、幅広い層の年金受給に影響をおよぼす重要な法改正となります。

(2) 私的年金見直しの背景

「年金制度改正法」において私的年金制度が見直された背景には、社会経済の変化と個人のライフスタイルの多様化があります。特に、人生100年時代を見据えた高齢期の生活安定と、老後の資産形成を支援する必要性が高まっています。公的年金だけでは不足する可能性のある老後資金を補うため、「iDeCo（個人型確定拠出年金）」や「企業型DC（企業型確定拠出年金）」といった私的年金制度の役割がより一層重要になってきています。また、働き方の多様化に対応し、より多くの人々が私的年金を活用できるよう、iDeCoの加入可能年齢の引き上げや、企業型DCの拠出限度額の拡充といった措置が講じられました。

これらの改正は、個人の自助努力を促しつつ、企業が提供する福利厚生制度、特に退職給付制度の運用と実務にも大きな影響を及ぼすことが予想され、企業にとっても従業員の資産形成支援のあり方を見直す契機となります。

■ 3. 私的年金制度の主要な改正点とポイント

今回の年金制度改正法における私的年金に関する主要な改正点は、個人の資産形成支援と企業年金の透明性向上に大きく貢献するものです。

(1) iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入可能年齢の上限引き上げ

超高齢社会における働き方の多様化と長期化する就労期間に対応するための重要な措置です。iDeCoの加入可能年齢の上限が70歳未満に引き上げられることにより、国民年金の被保険者であれば、現行の65歳未満という制限から解放され、60歳以上70歳未満の方々も自身のライフプランや就労状況に合わせて、iDeCoを活用した老後資産形成を継続できるようになります。

現行の iDeCo（個人型確定拠出年金）の加入可能年齢：原則として 65 歳未満。

具体的には、次のとおり（2022 年 5 月 1 日施行の改正後）。

- ・ 国民年金第 1 号被保険者（自営業者等）：60 歳未満
- ・ 国民年金第 2 号被保険者（会社員・公務員等）：65 歳未満
- ・ 国民年金第 3 号被保険者（専業主婦（夫）等）：60 歳未満
- ・ 国民年金任意加入被保険者（60 歳以上 65 歳未満等）：65 歳未満

これにより、個人の自助努力による資産形成が一層促進され、高齢期の経済的な安定をより強固なものにすることが期待されます。この改正は、「公布から 3 年以内の政令で定める日」に施行される予定です。

企業としても、従業員の長期的なキャリア形成や定年延長を支援するうえで、iDeCo の活用を促す情報提供がさらに重要となるでしょう。

（2）企業型 DC（企業型確定拠出年金）の拠出限度額の拡充

これまで、企業型 DC の加入者が事業主の拠出に上乗せして掛金を拠出するマッチング拠出には、「事業主掛金の額を超えてはならない」という制限がありました。この制限が撤廃されることで、加入者は事業主掛金の額に縛られることなく、自身の積立意欲や経済状況に応じて拠出限度額の枠を最大限に活用し、老後の資産所得を確保することが可能になります。これにより、より柔軟かつ積極的な資産形成が実現します。現行の企業型 DC 拠出限度額は、企業型 DC のみの場合は月額 55,000 円、確定給付型企业年金（DB）を併用している場合は月額 27,500 円（2024 年 12 月 1 日以降は DB 等の他制度掛金相当額を差し引いた額）です。この改正も、「公布から 3 年以内の政令で定める日」に施行される予定です。

また、中小企業でも導入しやすいように設計されていた「簡易型 DC 制度」が、通常企業型 DC に統合される見込みである点も注目されています。この簡易型 DC 制度の見直しは、「令和 8 年（2026 年）4 月 1 日施行」です。これは、企業型 DC 制度全体の利便性を高め、より多くの企業が従業員のために導入しやすい環境を整備することを目的としており、企業の退職給付制度設計に新たな選択肢をもたらすこととなります。

（3）企業年金の運用の見える化の推進

企業年金の透明性と健全性を高めるための改正です。これまでは、企業年金の情報は主に加入者本人に通知されるほか、厚生労働省への報告義務があるものの、一般に公開される機会は限られていました。

しかし、今回の改正後は、厚生労働省が企業年金に関する報告書の一部の事項を公開することとなります。これにより、他の企業年金との比較や

分析が容易になり、企業年金を行う主体である企業や、その加入者が自社の企業年金運営状況を客観的に評価し、より良い運営へと改善していくための環境が整えられます。

これは、企業年金のガバナンス強化にも繋がり、加入者にとっても自身の老後資金がどのように運用されているかをより明確に把握できるというメリットがあります。この改正は、「公布から5年以内の政令で定める日」に施行される予定です。企業は、この情報開示の強化に対応し、運用状況や方針に関する説明責任を一層果たしていく必要が生じるでしょう。

■ 4. 企業型 DC の運用・制度設計への影響

今回の年金制度改正法が、確定拠出年金（DC）を導入している、あるいは今後導入を検討している企業に与える影響は多岐にわたり、極めて重要な意味を持ちます。企業の福利厚生制度や退職給付制度の戦略を再考する上で、以下の4つの側面を深く理解し、対応を検討する必要があります。

（1）側面1：拠出限度額の変更に伴う制度見直しの可能性

企業型 DC におけるマッチング拠出限度額の拡充は、従業員が自身の老後資金をより積極的に、そして柔軟に形成できる機会を大きく広げるものです。これまで「事業主掛金の額を超えてはならない」という制約があったために、従業員がより多くの資産を積み立てたいと考えても、その機会が限定されていました。この制限が撤廃されることで、従業員は自身のライフプランや経済状況に合わせて、拠出限度額の枠を最大限に活用できるようになります。

企業は、この制度変更に合わせ、単に規約を修正するだけでなく、従業員の具体的なニーズや自社の福利厚生戦略を改めて見直し、企業型 DC 規約や拠出設計の変更を積極的に検討する必要があるでしょう。例えば、従業員の拠出意欲をさらに高めるためのインセンティブ設計や、多様な選択肢を提供することで、制度の魅力を向上させることが求められます。これにより、企業の退職給付制度が従業員にとってより魅力的なものとなり、従業員のエンゲージメント向上にも繋がる可能性を秘めています。

（2）側面2：従業員への説明責任の増加

iDeCo の加入可能年齢引き上げや企業型 DC の拠出限度額拡充といった改正は、従業員一人ひとりが自身の老後資金計画を、これまで以上に“自分事”として捉え、積極的に考える強力なきっかけとなります。企業は、これらの複雑な改正内容を従業員に対して、正確かつ分かりやすく適切に周

知する責任を負います。単なる情報提供に留まらず、改正の背景、具体的なメリット、そして制度活用によって得られる将来の展望などについて、体系的な説明会を開催したり、個別相談の機会を設けたりするなど、多角的な情報提供の充実が求められます。

特に、マッチング拠出の上限撤廃は、従業員個人の掛金設定や資産運用方針に直接影響するため、より詳細かつパーソナルなアドバイスを含めた、専門的で分かりやすい説明が不可欠となるでしょう。これにより、従業員が制度を最大限に活用し、安心して老後を迎えられるよう支援することが、企業の重要な役割となります。

(3) 側面3：企業年金の見える化への対応

企業年金の情報開示が強化されることで、これまでは内部に留まっていた運用状況や資産構成などの情報が外部から比較・評価されるようになります。これは、企業が自社の企業年金制度の運用状況について、高い透明性を持って適切に情報開示を行うことを強く意識する必要があることを意味します。

外部からの評価を意識することで、企業は運用の効率性やガバナンス体制を不断に改善し、より効果的で魅力的な制度設計を推進する強力な動機付けとなるでしょう。また、透明性の高い企業年金制度は、企業の社会的な信頼性を高め、優秀な人材の確保や定着にも寄与する可能性があります。企業は、情報開示の範囲や方法について、専門家と連携しながら最適な戦略を構築していくことが求められます。

(4) 側面4：関連業界（保険会社等）への影響

今回の法改正が、実は身近な保険会社にも深く関わってくることをご存じでしょうか。保険会社は、iDeCoや企業型DCの運営管理機関として、加入者の資産形成を支える基盤を提供しています。それだけでなく、多くの方が安心して選べる元本確保型の個人年金保険などを、確定拠出年金の重要な運用商品ラインナップとして提供しています。この内容が企業に与える影響としては、以下のとおりです。

① 運営管理機関の選択肢とサービスの質の変化

保険会社が私的年金制度の改正によって、より多くの顧客を獲得し、運用資産が増加することで、運営管理機関としてのサービス競争が激化する可能性があります。企業は、自社の企業型DCの運営管理を委託する際、より多様で質の高いサービスや、従業員のニーズに合った運用商品を提供する保険会社を選択できるようになるかもしれません。一方で、提供されるサービスや商品の評価をより厳しく行う必要も出てきます。

② 従業員への福利厚生としての魅力度向上

保険会社が提供する元本確保型商品（個人年金保険など）の需要が高まることで、企業型 DC の運用ラインナップが充実したり、従業員がより安心して選択できる商品が増える可能性があります。これは、企業が従業員に提供する退職給付制度としての企業型 DC の魅力度を高め、ひいては優秀な人材の確保や定着にも繋がる可能性があります。

③ 情報提供と教育における連携の強化

保険会社を含む運営管理機関は、今回の改正による加入年齢の拡大や拠出限度額の拡充に伴い、iDeCo や企業型 DC に関する情報提供や従業員への教育活動を強化するでしょう。企業はこれらの動きと連携し、従業員への年金制度に関する情報提供や金融教育をより効果的に実施できるようになることが期待されます。

■ 5. 福利厚生制度・退職給付制度の総合的見直し

5 では、企業が今回の年金改正をきっかけに自社の福利厚生制度や退職給付制度を俯瞰的に見直すためのステップをご説明します。まずは、現状分析から課題を抽出し、その上で制度デザインの再構築、運用管理の最適化、従業員へのコミュニケーション、そして実行計画の策定まで、一連のステップに沿ってご説明いたします。

ステップ1：現状分析と課題抽出

はじめに、制度ごとに年間コストや運営手数料、加入・利用状況といった数値データを整理しましょう。過去3～5年分のコスト推移をグラフ化し、また、従業員アンケートで利用率や満足度、改善要望を部門別・年齢層別に集計することで、現行制度の強み・弱みが浮き彫りになります。

ステップ2：制度デザインの再構築

現状の課題を踏まえ、給付水準の最適化を検討します。退職給付の見込み額をシミュレーションし、確定給付（DB）と確定拠出（DC）の併用比率や掛金額を再設定するとともに、多様な働き方やライフステージに応じたプランを新たに設計します。

ステップ3：運用管理・コスト最適化

次に、選択可能な運用商品ラインナップを手数料や過去実績の観点から再評価し、定期的なスクリーニング体制を構築します。また、運営管理会社や保険会社と掛金手数料の引き下げ交渉を行い、一括委託によるコストメリットの検証にも取り組みます。

ステップ4：コミュニケーションと教育

従業員への理解を深めるため、改正ポイントや新プランをわかりやすく

解説する社内説明会やeラーニング、動画マニュアルなどを企画・実施します。さらに、FAQサイトやチャットボット、外部専門家あるいは自社での相談窓口などを整備し、個別の問い合わせにも迅速に対応できる体制を整えます。

ステップ5：実行計画と効果測定

最後に、施行前後の主要マイルストーンをまとめたロードマップを作成し、規約改訂や説明会開催、運用開始などのタスクを担当者別に割り振ります。利用率や従業員満足度、コスト削減率といったKPIを設定し、半年後・年次ごとにレビュー会議を開催することで、見直しの成果を定量的にフォローアップします。

■ 6. おわりに

今回の年金制度改正法は、確定拠出年金（DC）をはじめとする私的年金制度に多大な影響をもたらします。企業は、成立したばかりの改正内容を深く理解し、自社の福利厚生制度や退職給付制度の運用方針、さらには従業員への説明責任のあり方を見直すことが喫緊の課題となります。特に、iDeCoの加入可能年齢上限が70歳未満に引き上げられることや、企業型DCのマッチング拠出限度額が拡充されることは、従業員の老後資産形成に新たな機会を提供することになります。また、企業年金の運用の「見える化」推進は、透明性向上と健全な運営を促すでしょう。これらの変化に適切かつ戦略的に対応することで、従業員のエンゲージメント向上に繋がり、ひいては企業の持続可能な発展にも貢献することが期待されます。

【著者プロフィール】松金 千鶴子（まつかね ちづこ）



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

「確定拠出年金」の見直しが企業に与える影響とは？

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
