

2024 年 8 月 23 日  
団体年金事業部

## ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ(第 3 回) ～ 確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC)のちがい ～

本年金通信では、確定給付企業年金(以下、DB)を担当している方や新たに担当する方に財政運営や周辺の会計知識について、全体像をざっくりと理解してもらうことを目的としています。

別途発信している「[企業年金の財政運営の基礎知識](#)」では詳細な説明がありますが、本年金通信はその導入となる読み物の位置付けですので、ぜひ事前にご一読ください。

第 3 回となる今回は、確定給付企業年金(以下、DB)と確定拠出年金(以下、DC)の“ちがい”について取り上げます。近年、DBからDCへと制度を移行する団体が増加傾向にあります。そこで、改めてDBとDCのそれぞれの特徴について全体像をざっくり理解していただき、今後の企業年金制度運営の参考にしていただくため本テーマを取り上げます。

本シリーズが、企業年金の理解の一助になれば幸いです

### ■「企業年金の財政運営の基礎知識」のリニューアルについて

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1743>

こちらに年金トピックに収録テーマとリンクを掲載しております。

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1837>

こちらに「ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ(第1回)」を掲載しております。

<https://nenkintsushin.dai-ichi-life.co.jp/download.php?c=1858>

こちらに「ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ(第2回)」を掲載しております。

# ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ(第3回)

## ～ 確定給付企業年金(DB)と確定拠出企業年金(DC)のちがい～

### 1. 企業年金制度とは

本題に入る前に、「企業年金とは何か」、「退職一時金との“ちがい”」について説明します。

企業年金とは、従業員の高齢期の所得を確保するために企業が実施する制度です。そして、退職一時金との最も大きな相違点は給付額の受け取り方法です。退職一時金では、一時金として退職時に“一括”で支払われます。一方で企業年金では、年金として退職後“分割”で支払われます<sup>1</sup>。

上記以外の大きな違いとして、給付財源の確保の方法があります。退職一時金では、退職時に手元資金から確保します。一方で企業年金では、将来の給付に備えて掛金として事前に拠出し、積み立てることで給付財源を確保します。ここで、拠出した掛金は運用されるため、企業のトータルのキャッシュアウトを減らすことが期待できます。なお、拠出した掛金は外部機関に預けられ、万が一企業が倒産してしまった場合でも給付財源が保護されており“給付の安全性”が確保されています。

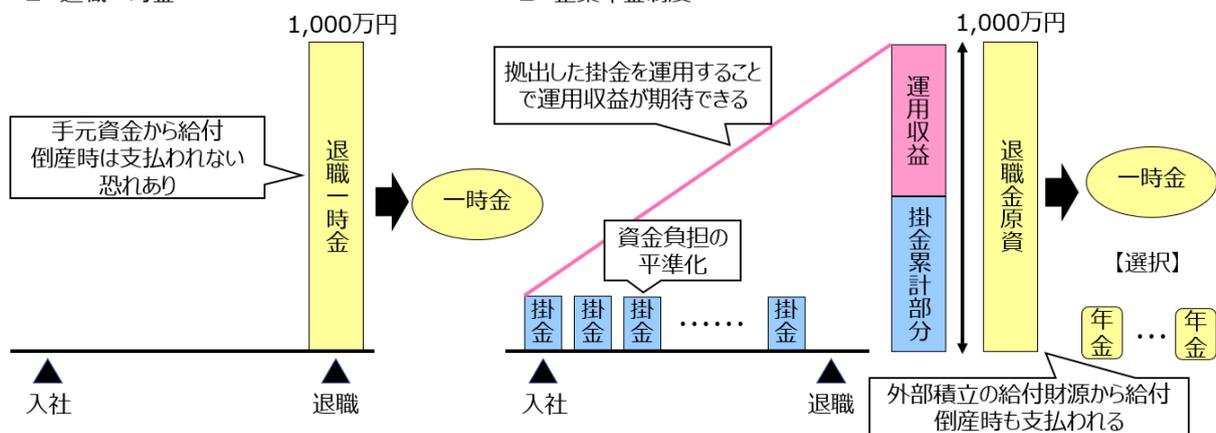
以上のように、企業年金制度は企業と従業員の双方にメリットのある制度であり、これこそ企業が企業年金を実施する意義と言えます。

【退職一時金と企業年金制度のちがい】

1,000万円準備する場合の比較

■ 退職一時金

■ 企業年金制度



### 2. DBとDCの“ちがい”について

代表的な企業年金として、DBとDC<sup>2</sup>があります。これらの制度の内容を理解するには、それぞれの制度内容の“ちがい”を理解することが重要です。以下では、DBとDCの①運用主体、②運用リスクの帰属先、③拠出限度額の有無に焦点を当て、比較しながら説明します。

<sup>1</sup> 年金で受け取るためには、加入期間等の要件があるのが一般的です。また、希望すれば一時金で選択することも可能です。

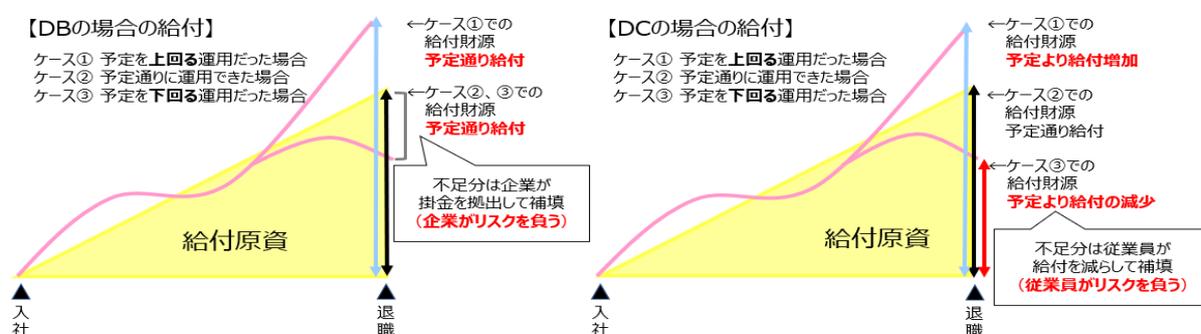
<sup>2</sup> 本稿においてDCは企業型DCを指すものとします。

### ① 運用主体

拠出された掛金は運用され、将来の給付財源となりますが、DBとDCで運用主体が異なります。具体的には、DBでは「企業」が、DCでは「従業員」が運用を行います。

### ② 運用リスクの帰属先

運用リスクは運用主体が負うのが原則です。実際に、DBの運用リスクは企業に帰属し、DCの運用リスクは従業員に帰属します。そのため、もし運用で損失が生じた場合、DBでは損失を補填するために企業が追加掛金を拠出する形で運用リスクを負い、DCでは給付の減少という形で従業員が運用リスクを負うことになります。一見するとDCの方が従業員のデメリットが大きいのに見えますが、運用で利益が生じた場合には、DBでは給付が変わりませんが<sup>3</sup>、DCでは給付が増加するため、ただリスクを負うだけでは無く、相応にリターンを得られる点も併せて理解することが重要です。



### ③ 拠出限度額の有無

DBでは掛金拠出額に限度はありませんが、DCでは掛金の拠出限度額があり、その範囲内で掛金を拠出する必要があります。具体的には、1人当たり月額55,000円（DBと併せてDCを実施している場合は27,500円<sup>4</sup>）とされています。掛金拠出限度額の有無は制度設計上、想定している給付水準を設計できるか否かといった点において重要です。

【表】DBとDCの“ちがい”

	DB	DC
運用主体	企業	従業員
運用リスクの帰属先	企業	従業員
掛金の上限の有無	上限なし	上限あり
【参考】企業会計上の取扱 <sup>5</sup>	負債計上が必要	負債計上が不要

<sup>3</sup> DBで利益が出た場合は、原則として給付には反映されず年金資産として積み立てられます。ただし、給付の設計次第では運用の実績を給付に反映することも可能です（例：リスク分担型DBや実績連動CB等）。

<sup>4</sup> 2024年12月以降は、法改正により、DCに併せてDBを実施している場合の拠出限度額はDBの掛金水準（他制度掛金相当額）に応じて変動するようになります。具体的には、DCの拠出限度額＝55,000円－他制度掛金相当額 となります。詳細は「企業年金の財政運営の基礎知識」テーマ18をご参照ください。

<sup>5</sup> 「ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ（第2回）」を参照ください。

### 3. DBとDCのどちらを選択すべきか

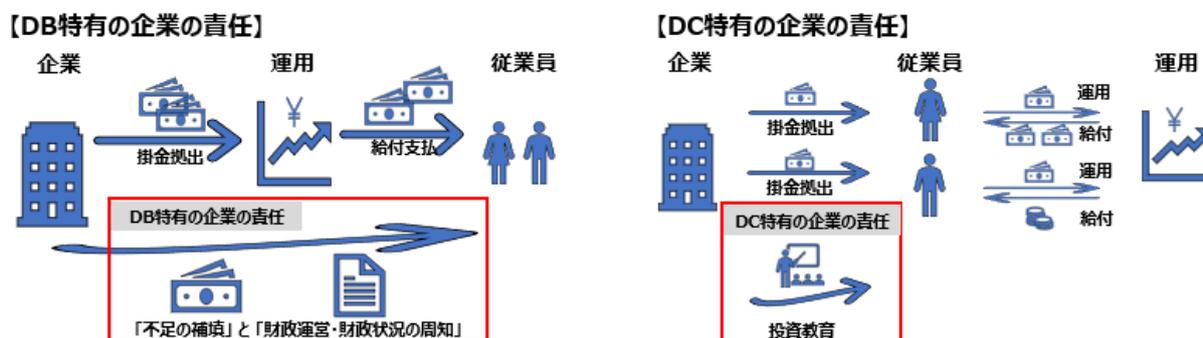
DBとDCのどちらを選択すべきかについて明確な判断基準はなく、またどちらかが優れているというものでもありません。選択にあたっては、前述のDBとDCの仕組み上の“ちがい”を理解するとともに、企業が従業員に対して果たすべき義務の“ちがい”を理解し、企業がその義務を全うできるかを十分に検討し労使協議を重ねたうえで選択することが重要です。以下では、この点を説明します。

#### ① DBを実施する場合の企業の義務

DBでは、企業が運用リスクを負うため、給付支払を全うするためには企業がDBの財政運営<sup>6</sup>を安定的に行い、給付財源を確保する義務を負います。例えば、運用により損失を被り不足が生じた場合には、掛金を追加拠出することで給付財源を確保するとともに、財政状況を定期的に従業員に周知する義務を負います。

#### ② DCを実施する場合の企業の義務

DCでは、従業員が運用リスクを負うため、運用で損失を被った場合には従業員が将来受け取る給付が減少することになります。そのため、企業は従業員に対して、運用に関する十分な理解を与えるために投資教育を行う義務を負います。



#### ③ 上記を踏まえた留意点

DBと比較すると、DCでは企業が運用リスクを負わず、また退職給付に係る負債計上を行わないため、一見すると企業にとってメリットが多いように映ります。しかしながら、DBでは企業が運用を一括で引き受けるのに対し、DCでは従業員一人一人が運用を行う点に注意が必要です。

DCでは、DBのように様々な運用機関と協力し、情報提供を受けながら運用を行うわけではないため、従業員の運用の知識と意識には自ずとバラつきが出てしまいます。その結果、運用結果にもバラつきが出てしまう懸念があります。通常、DCに拠出される掛金は一定の利回りで運用がされる前提（想定利回り）で設定されていますが、想定利回りを下回る運用を続けた場合には、企業が当初想定した給付額を下回ることになり、必要な給付に不足する懸念があります。そのため、従業員が十分な理解のもと運用が行えるよう、従業員に対し、DCへの加入時はもとより加入後も継続的に必要かつ適切な投資教育を提供する責任を企業が負っていることを十分認識する必要があります。

<sup>6</sup> 「ざっくり理解する年金財政・企業会計シリーズ(第1回)」を参照ください。