

年金トピック

2025年8月7日
団体年金事業部

年金制度改正法を踏まえた企業年金の検討事項（第2版）

年金制度改正法（正式名称：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）が、2025年6月13日（金）に成立し、同月20日（金）に公布されました。

本年金通信は、先般、年金制度改正法のうち企業年金に係る施行スケジュール（予定）が公表されたことを受け7月2日付に発信した「年金制度改正法を踏まえた企業年金の検討事項」をアップデートするものです。

【年金制度改正法のうち企業年金に係る主なトピック】

- ① 企業型DCのマッチング拠出における、事業主掛金 \geq 加入者掛金の要件を廃止（マッチング拠出の拡大）
- ② 企業型DC及びiDeCo掛金拠出限度額の引き上げ（DC掛金の増額）

※ 上記以外の変更として「企業年金の運用の見える化」、「簡易DC制度の廃止」、iDeCoの「加入年齢範囲の拡大」があります。

年金制度改正法の施行日は、2026年4月1日とされていますが、企業年金に関する改正事項の施行スケジュール（予定）について、以下のとおり厚生労働省のホームページ*において公表されました。

- ① マッチング拠出の拡大：2026年4月1日施行予定
- ② DC掛金の増額：2027年控除分からの実現を目指す

※ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/kyoshutsu/2025kaisei.html>

当該改正を各制度に反映するには、DC規約の変更が必要となる場合があるため、施行スケジュールをふまえ、制度設計の見直しに向けた準備が求められます。

団体年金事業部 団体年金営業推進課
鈴木 武徳

1. 年金制度改革法の意義

公的年金には、「**高齢者の老後生活の支援**」や「**障害や事故など、予期せぬ事態に備えた所得保障**」といった役割があります。

- 公的年金の役割を維持していくためには、変化する社会経済に応じながら、**定期的な見直しが必要**であり、この**“見直し”**が今回の年金制度改革法の意義と言えます。
- 企業年金には、**公的年金を補完する役割**があることから、公的年金に併せて**“見直し”**が実施されています。

【前回見直し（2020年）からの主な社会経済の変化】

1. 働き方の多様化と非正規雇用の定着

- 副業や兼業、フリーランスの拡大および非正規雇用比率の高止まり

2. 少子高齢化のさらなる進行

- 出生数の減少が加速：約84万人(2020年)→約69万人(2024年)
- 65歳以上の人口比率上昇：28.8%(2020年)→29.3%超（2024年）

3. 物価上昇と実質賃金の停滞

- エネルギー・食料品価格の上昇：2022年以降、物価上昇率が2%~3%台に。
- 実質賃金の低迷：名目賃金は上昇しても、物価上昇に追いつかず。

4. 高齢者の勤労意欲と健康寿命の延伸

- 65歳以上の就業者数：約906万人(2020年)→約914万人(2024年)
- 健康寿命の伸び：高齢者の「働ける年齢」が上昇。

【社会経済の変化を踏まえた今回の主な改正内容】

➤ 社会保険の加入対象の拡大

- 厚生年金に加入しやすいように改正

➤ 在職老齢年金の見直し

- 高齢者の勤労意欲を後押しするように改正

➤ 遺族年金の見直し

- 遺族支援の公平性を向上

➤ 保険料や年金額の計算に使う賃金上限の見直し

- 賃金上昇を踏まえ、適切な上限に再設定

➤ 私的年金（企業年金やiDeCo）の見直し

- 老後の資産形成をしやすいように環境整備

2. 年金制度改革法に係る企業年金関連のトピック

企業年金担当者の方に、ぜひ確認いただきたい企業年金関連のトピックは以下の2つ※1です。

【変更1】企業型DCのマッチング拠出における、事業主掛金 \geq 加入者掛金の要件を廃止（**マッチング拠出の拡大**）。

【変更2】企業型DC及びiDeCoの掛金拠出限度額の引き上げ（**DC掛金の増額**）。

【マッチング拠出とは】

- ・ 事業主が拠出する掛金に、**従業員が任意で掛金を上乗せ**するしくみです。
- ・ マッチング拠出の導入により、従業員個々人の**状況やニーズに合ったきめの細かい老後資産形成の支援が可能**になります。

	項目	現行	今後	施行日（予定）	
変更1	マッチング拠出の要件緩和	加入者の掛金額は、事業主の掛金額を超えることができない	現行の要件を廃止	2026年4月1日	
変更2	企業型DC拠出限度額引上	月額5.5万円 からDB等の他制度掛金相当額を控除した額※2	月額6.2万円 からDB等の他制度掛金相当額を控除した額※2	2027年の控除分からの実現を目指す	
	iDeCo拠出限度額引上	国民年金第1号被保険者	月額6.8万円	月額7.5万円	同上
		国民年金第2号被保険者（DB、企業型DC加入者）	月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額※2と企業型DCの事業主掛金を控除した額（月額2.0万円が上限）	月額6.2万円からDB等の他制度掛金相当額※2と企業型DCの事業主掛金を控除した額（上限を撤廃）	同上
	国民年金第2号被保険者（DB、企業型DC未加入者）	月額2.3万円	月額6.2万円	同上	

※1 上記以外の私的年金に係る変更として「企業年金の運用の見える化」、「簡易DC制度の廃止」、iDeCoの「加入年齢範囲の拡大」があります。

※2 DB等の他制度とは、DB、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度（長期）、石炭鉱業年金基金、国家公務員共済組合（長期）、地方公務員共済組合（長期）です。

3. トピックを踏まえた検討事項（企業型DC導入済の場合）

企業型DCを導入している場合、今回のトピックを踏まえて、**マッチング拠出の活用**について検討する価値があります。

- マatching拠出は、事業主が拠出するDC掛金に**加入者自身が掛金を上乗せできる仕組み**です。
- マatching拠出を活用することで、**追加掛金の負担なく、加入者の老後所得確保に向けた自助努力支援が可能**です。

【現行】

事業主掛金額 ≥ 加入者掛金額 ⇒ ○

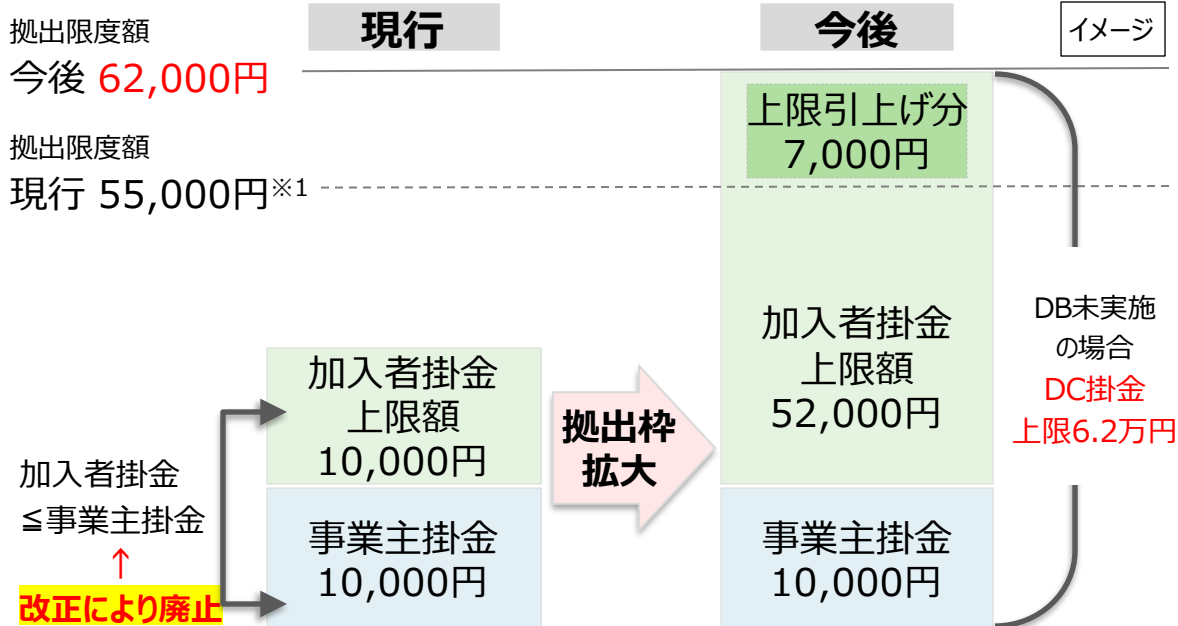
事業主掛金額 < 加入者掛金額 ⇒ ×

【今後】

事業主掛金額 ≥ 加入者掛金額 ⇒ ○

事業主掛金額 < 加入者掛金額 ⇒ ○

マッチング拠出
の拡大



【マッチング拠出の活用検討ポイント】

- 事業主は、マッチング拠出の導入または変更により、**追加の掛金を負担することなく福利厚生制度の拡充が可能**^{※2}
- 加入者（従業員）は、**可能な範囲で掛金を拠出し、税優遇を受けながら老後の所得確保に向けた自助努力が可能**

【その他の検討点】

既に事業主掛金が限度額に達している場合、今回の限度額の引上げに伴い**事業主掛金の引上げを検討**することも選択肢の一つです。

※1 企業型DCの拠出限度額は、DBの実施有無やDBの給付水準に依るため、企業ごとに異なります。イメージは現行の掛金拠出限度額が55,000円の場合を例示しています。

※2 マatching拠出の導入・変更には規約変更が必要となります。なお、当該変更では他制度掛金相当額に係る経過措置が外れる変更には該当しません。

4. トピックを踏まえた検討事項（企業型DC未導入の場合）

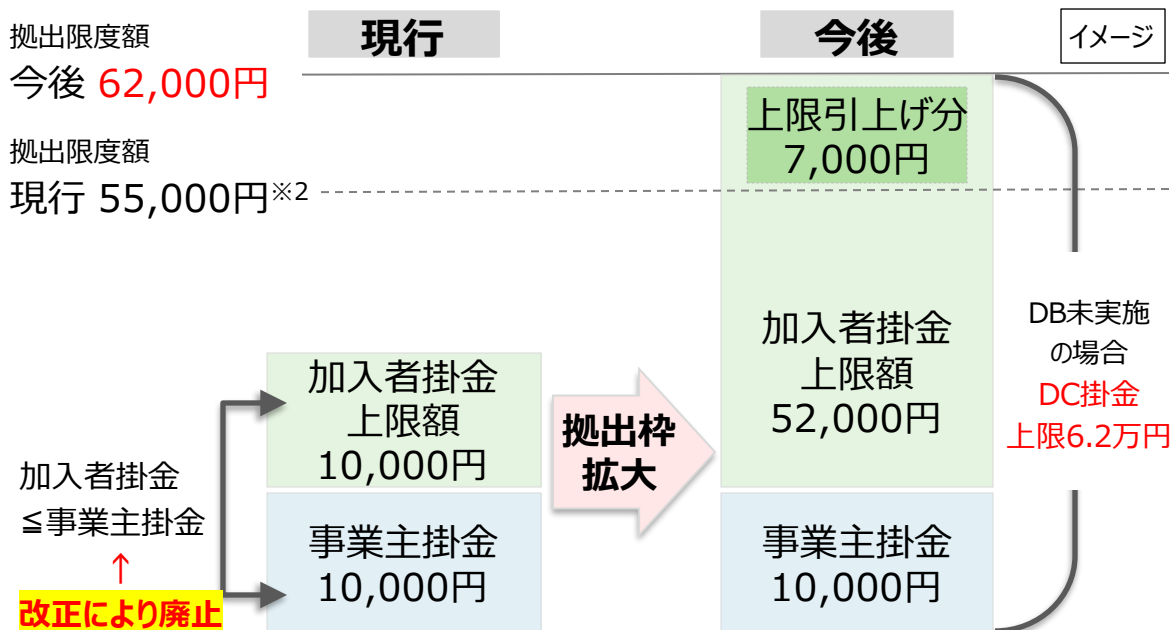
企業型DCをまだ導入していない場合は、今回のトピックを踏まえて**制度導入の検討を進める**ことがひとつの選択肢となります。

- 具体的な活用方法として、「**任意の事業主掛金＋マッチング拠出**」のスキームが実現可能になりました。
- 今後は、マッチング拠出の拡大を受けて**マッチング拠出の活用場面が大幅に拡大**されます。

【任意の事業主掛金＋マッチング拠出】のスキームについて

従来は、事業主掛金 \geq 加入者掛金の制約から、魅力ある給付水準の企業型DCを設立するには**一定額以上の事業主掛金が必要**でした。

今後は、事業主掛金の多寡に依らず、**加入者に自助努力のスキームを提供する方法としての企業型DC活用**も可能になります。



【任意の事業主掛金＋マッチング拠出の検討ポイント】

- 事業主は、**可能な範囲で掛金を拠出することで、中途採用者のDCの受皿^{※1}確保・従業員の福利厚生の拡充が可能**
- 従業員は、可能な範囲で掛金を拠出し、**iDeCoよりも低廉な手数料で老後の所得確保に向けた自助努力が可能**

【その他の検討点】

企業型DC導入の別スキームとして、従業員が自らの給与の一部を企業型DCの掛金として活用する方法も採用可能です（**選択制DC**）。

※1 企業型DCを実施することの効用として、中途採用者が前職で企業型DCを実施していた場合、その受け皿としても使うことが可能です。

※2 企業型DCの拠出限度額は、DBの実施有無やDBの給付水準に依るため、企業ごとに異なります。イメージは現行の掛金拠出限度額が55,000円の場合を例示しています。