

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本 題】データが示す人的資本投資としての企業型DC P1

【コラム】代行返上した DB 基金が支給している「基本加算年金」について P7

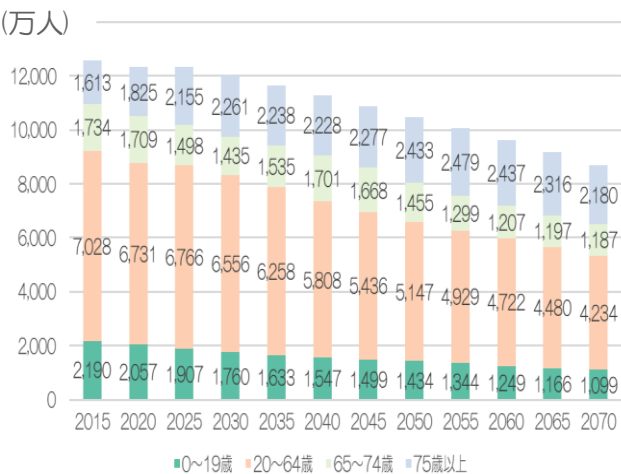
データが示す人的資本投資としての企業型DC

1. はじめに

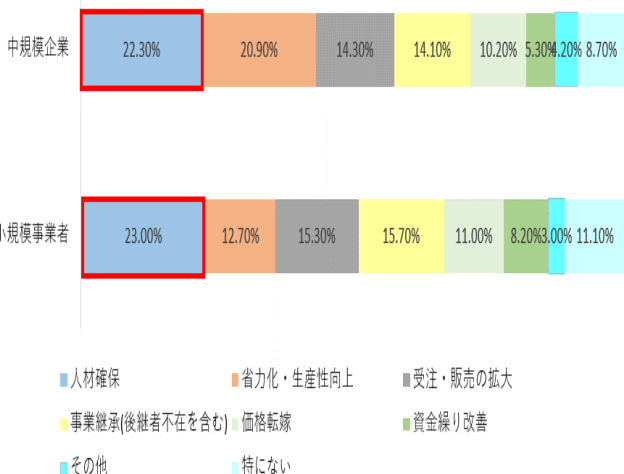
(1) 日本の人口動態と企業の経営課題

日本の 2024 年の出生数が過去最低を更新し、人口減少が続いております。特に 20～64 歳の現役世代の人口は、20 年後の 2045 年には現在の 6,766 万人から、東京都の人口に匹敵する約 1,300 万人減少し、5,436 万人になると推計されています<図表 1>。中小企業に「最も重視する経営課題」を尋ねたアンケート調査では、「人材の確保」が 2 割強を占めて最多の回答となっており<図表 2>、この傾向は今後さらに強まると考えられます。各企業は人材の確保に向けて、採用戦略の見直しや、働き方の柔軟化、定着率の向上などに取り組む必要があると考えられます。

<図表 1> 年齢 4 区分別総人口の推移・推計



<図表 2> 中小企業の最も重視する経営課題



(出所) 国立社会保障・人口問題研究所『人口統計資料集 (2024)』

(出所) 2025 年版『中小企業白書』

「令和 6 年度中小企業の経営課題と事業活動に関する調査」

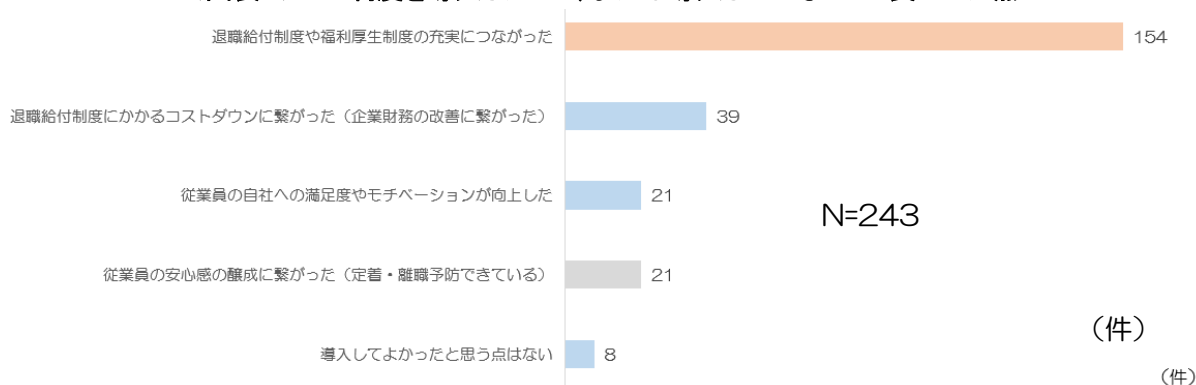
(2) 企業年金制度には人材確保の効果を期待できるか？

企業年金制度を含む退職給付制度には、従業員の離職を予防し定着を促す効果が期待されています。なかでも企業が拠出した掛金を加入者自ら運用して老後資産の確保を目指す企業型確定拠出年金（以下、企業型 DC）は、その存在が従業員に見えやすい制度であり、企業への定着を促す効果が強いと考えること

ができる一方、ポータビリティに優れた企業型 DC には、逆に従業員の離転職を抑止する効果は期待しにくいとも考えられます。また、本年実施された一般社団法人確定拠出年金・調査広報研究所（DC 広研）の調査では、企業型 DC の導入により「福利厚生が充実した」と感じている企業担当者は多い反面、「人材確保に役立った」とする回答（「従業員の安心感の醸成に繋がった（定着・離職予防できている）」）は少ないのが現実です（図表3）。

そこで本稿では、当社が受託する企業型 DC 実施企業の制度運営に係るデータをもとに、DC 実施有無や掛金水準、制度活用状況と従業員の離職状況には関係があるのか検証しました。

＜図表3＞DC制度を導入したこと、または導入していることで良かった点



（出所）確定拠出年金・調査広報研究所「企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査 2025」

2. データ分析にあたって

「1.はじめに」で述べたように、企業型 DC が人材確保に与える影響については、プラスにもマイナスにも働く可能性があります。しかしながら、これまでのところ、こうした影響を具体的なデータで裏付けたレポートや分析結果はあまり見かけません。就職情報誌などでは、企業の採用情報の一環として「退職金制度」「平均勤続年数」「新規採用後3年以内の離職率」などが公表されることはありますが、企業型 DC の有無や制度の内容・運営状況といった情報と、離職率などの人材関連指標を企業横断的に関連づけて分析した公的な統計や調査は、現時点では確認されていません。研究機関等においても、こうした分析には一定の困難が伴うと考えられます。

一方、企業型 DC の運営管理機関である当社は受託先企業の企業型 DC に関するデータを保有しています。受託先企業の離職率そのもののデータは保有していませんが、大半の DC 実施企業において DC 加入者は正規雇用者と概ね重なっており、DC 加入者の資格喪失は中途退職または定年退職が事由になっていることがほとんどです。その他の DC 加入者の資格喪失事由としては、「死亡」や「規約で加入者としなないことを定めた雇用形態への変更」等がありますが、これらの事由は少数であると考えられます。また、定年退職による資格喪失は同時に運用指図者（掛金の拠出をせず運用指図のみを行う者）の資格を取得するのに対し、中途退職ではロールオーバー待機者（企業型 DC の資格を喪失した方のうち、移換等の手続きが未了で制度脱退日が決まっていない者）というステータスに変更されますので、資格喪失者の中から定年退職者を分離して中途退職者の概数を推定することが可能です。これらの前提に基づき、本稿では1年間の資格喪失者数から運用指図者資格取得者数を引いた人数を中途退職者数と同じであるとし、その人数を年度当初の加入者数で除した数値を離職率と見なして各社の企業型 DC 制度の内容・運営状況との関係を考察します。

なお、加入者自身が一定の範囲内で事業主掛金額を自由に決定することができるいわゆる選択制 DC は、事業主が拠出する掛金額と離職率の関係を分析するうえで、他の制度とは同列に扱うことができないため、対象から除外しています。

長期雇用を前提とせず一定数の人員の新陳代謝を企業活性化の源泉と考える企業もあることから、上記の前提で離職率と見なす値が低いほど企業の定着率として望ましいというものではありませんが、人材確保を重要な経営課題と考える企業の皆様に、本稿の考察を通じて企業型 DC 制度の効果を検証することで、何らかの参考にしていただければ幸いです。

本稿の分析は、あくまでも企業型 DC 制度の効果について、当社が保有するデータをもとに検証したものであり、他の退職給付制度（DB 制度や退職一時金等）に対する優位性を示すことを目的としたもので

はありません。また、本来であれば、企業型 DC 制度の導入前後における離職率の変化を比較することが望ましいと考えられますが、当社では DC 導入前の離職率に関するデータを保有しておらず、今回の分析ではその比較は行っておりません。さらに、離職率は業種や職種、地域、企業文化などによって大きく異なる傾向があるため、産業別の特性を十分に考慮した分析は行っておらず、分析結果には一定の限界があることをあらかじめご理解ください。今回の分析は、企業型 DC の実施有無や制度運営状況と、当社が把握可能な範囲での離職状況との関係を検証したものであり、その他の要因や背景については十分に網羅できていない点についてあらかじめご留意ください。

※公的統計と当社データでは、対象となる母集団が異なり、業種・企業規模・地域などの構成に違いがある可能性があります。また、離職率の算出方法も異なっており、公的統計では常用労働者全体を対象としているのに対し、当社データでは企業型 DC 加入者（主に正規雇用者）を対象としています。さらに、公的統計の離職率には企業型 DC を導入している企業も含まれているため、単純に「全国平均より DC 実施企業の離職率が低い」ことをもって、DC 制度の効果と断定することはできません。当社データは、企業型 DC の運営管理業務を受託している企業に限定されており、業種や企業規模に偏りがある可能性があるため、全国平均との比較には一定の限界があります。

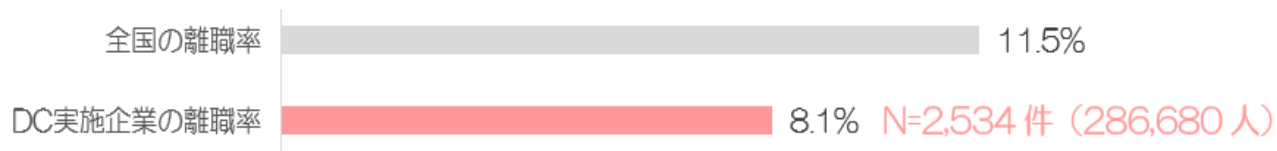
3. 分析結果

（１）企業型 DC の有無と離職率

はじめに企業型 DC 実施有無と離職率との関係を考察するため、離職率に関する公的統計と上記 2. の前提で計算した離職率を比較します。

厚生労働省の「令和 6 年雇用動向調査結果」によれば、一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者以外の労働者）の離職率（1 年間の離職者数を 1 月 1 日現在の常用労働者数で除した値）は、11.5% でした。一方、当社が企業型 DC の運営管理業務を受託する企業（以下、「DC 実施企業」といいます）における上記 2. の前提で計算した離職率は 8.1% で、雇用動向調査の「一般労働者の離職率」よりは低い傾向がありました（図表 4）。

＜図表 4＞全国平均の離職率と DC 実施企業の離職率



（出所）全国の離職率は厚生労働省 令和 6 年雇用動向調査結果 一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者以外の労働者）の離職率
DC 実施企業の離職率は当社調べ

いうまでもなく、この 2 つのデータのみを以て「DC 実施有無が要因、離職率は結果」、「DC を実施すると離職率が低下する」とは直ちに断定はできません。例えば、「企業規模が大きいほど離職率が低く、企業規模が大きいほど DC 実施割合が高い」という可能性、すなわち離職率や DC 実施有無はいずれも企業規模という共通の要因の結果、という可能性があるからです。そこで、企業規模と離職率について検証してみます。

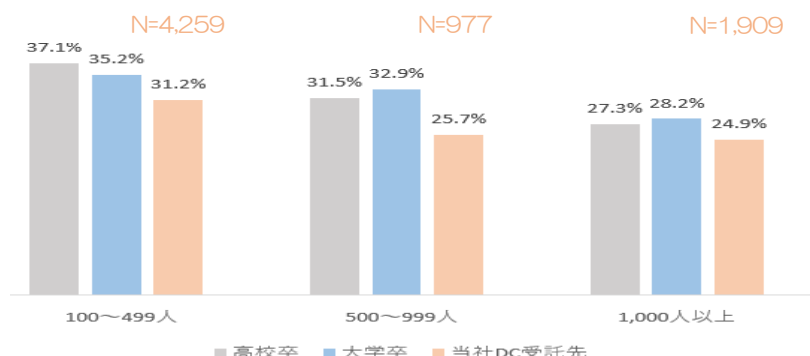
（２）企業規模と離職率

厚生労働省が公表した「新規学卒就職者の離職状況（令和 3 年 3 月卒業者）」（注 1）では、就職後 3 年以内の離職率は企業規模が大きいほど低い傾向があり、この傾向は DC 実施企業でも同様（注 2）でしたが、企業規模 100 名以上 500 名未満、500 名以上 1,000 名未満、1,000 名以上の 3 区分全てにおいて、DC 実施企業の離職率は厚生労働省が公表した高校卒・大学卒のいずれの離職率も下回っています（図表 5）。このことをふまえると、企業規模は離職率に影響を与える要因の一つであると同時に、DC 実施有無も離職率に影響を与える要因の一つになっている可能性がうかがわれます。なお、雇用動向調査や厚生労働省の「新規学卒者の離職状況」の調査対象にも DC 実施企業は含まれているため、それぞれの調査対象から DC 実施企業を除くと、DC 未実施企業の離職率はより高く、DC 実施有無による離職率の差異はさらに大きい可能性もあります。

（注 1）https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00007.html

(注2)厚生労働省の「新規学卒就職者の離職状況」の母集団と近似したデータを取得するため、2021 年 4 月に新たに加入者資格を取得した DC 加入者のうち、新卒者である可能性が高い 25 歳未満の加入者が 3 年後(2024 年 3 月末)の時点で加入者でなくなっている割合をもとに算出した。

<図表5>企業規模別就業後3年以内の離職率



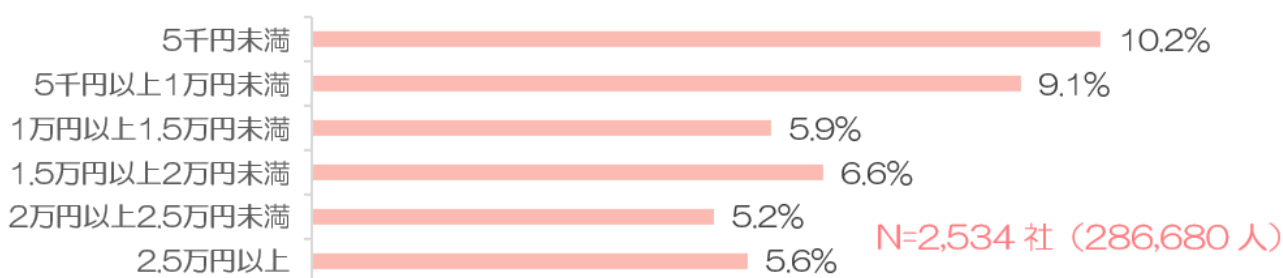
(出所)高校卒・大学卒の離職率は厚生労働省調べ
DC実施企業の離職率は当社調べ

(3) 企業型 DC 掛金水準と離職率

企業型 DC 実施企業における離職率を、DC の掛金水準別に見たものが<図表6>です。掛金額が高い企業ほど、離職率が低い傾向が見られました。この結果は、企業が従業員の老後資産形成に対して積極的に支援している姿勢が、従業員の企業に対する信頼感や満足度を高め、結果として離職の抑制につながっている可能性を示唆しています。一般的には大企業の方が掛金水準が高いイメージがありますが、特に大企業では DB と DC を併用しているケースが多く、2024 年 12 月の法改正以前は、DB 実施企業における DC 拠出限度額は 27,500 円と、DC のみ実施企業の 55,000 円の半額であったことから、必ずしも大企業＝DC 掛金水準が高いとは言い切れません。また、大企業は給与水準や福利厚生制度など、DC 以外の待遇面も相対的に充実していることが想定され、これらの要素が離職率の低下に寄与している可能性も否定できません。

そこで、次項では、企業規模別に掛金水準と離職率の関係をさらに詳しく検証します。

<図表6>掛金額と離職率



(出所)当社調べ

(4) 企業規模別・DC 掛金水準と離職率

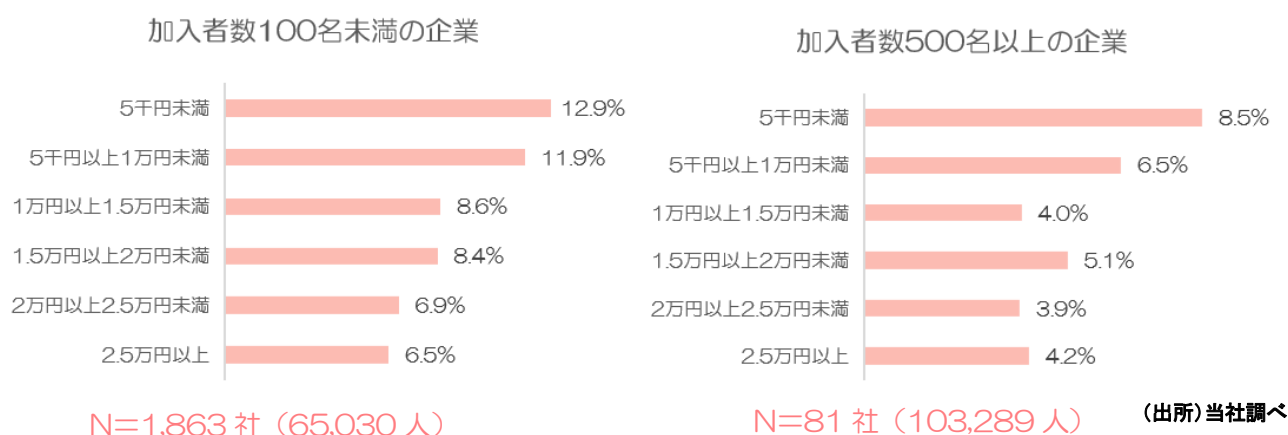
(3) で示したように、企業型 DC 制度における掛金額が高い企業ほど、従業員の離職率が低い傾向が見られました。この傾向は、企業規模別に見ても一貫しており、企業の大小にかかわらず、DC 掛金水準の高さが離職率の低下に寄与している可能性が示唆されています。加入者数が 100 名未満の中小企業と、500 名以上の大企業を対象に比較分析を行ったところ、いずれの規模においても、DC 掛金額が高いほど離職率が低い傾向が確認できます<図表7>。

この結果は、企業規模という要因に左右されることなく、DC 制度の設計・運用が従業員の定着に一定の効果を持つ可能性を示しています。一般的に、大企業の方が財務的な余力があり、福利厚生制度も充実

しているため、DC 掛金水準が高い傾向にあると考えられがちです。しかし、実際には企業の経営方針や人材戦略、従業員への価値提供の考え方などに応じて、DC 制度の設計は多様化しており、企業規模が小さくても高水準の掛金を設定している企業も少なくありません。特に、人的資本への投資を重視する企業では、従業員の老後資産形成を支援することが、企業への信頼感や満足度の向上につながると認識されており、その結果として離職率の低下を実現している可能性があります。また、DC 制度は従業員にとって「見える福利厚生」であるため、企業がどの程度の掛金を拠出しているかは、従業員の企業評価に直接的な影響を与える要素となり得ます。掛金水準が高い企業では、従業員の満足度が相対的に高く、企業に定着する動機づけになっているかもしれません。

このように、企業型 DC 制度の掛金水準は、単なる福利厚生の一部ではなく、企業の人材戦略において重要な役割を果たす可能性があることが、今回の分析から浮かび上がってきました。企業規模に関係なく、DC 制度を通じた人的資本への投資が、従業員の定着率向上に寄与するという視点は、今後の制度設計や人材確保の施策を検討する上で、有益な示唆を与えるものといえるかもしれません。

＜図表7＞DC掛金水準と離職率



(5) マッチング拠出利用率と離職率

DC の運営状況を測る指標の一つとして、マッチング拠出の利用率が挙げられます。マッチング拠出とは、従業員が自ら追加で掛金を上乗せする仕組みであり、従業員が上乗せした掛金は全額所得控除の対象となることから、企業がこれを導入・活用を促進することで、従業員の資産形成を効果的に支援することができます。＜図表8＞に示すとおり、マッチング拠出の利用率が30%未満の企業では、離職率が約9.3%であるのに対し、30%以上の企業では約6.5%と、約2.8ポイント下回っていました。この結果は、マッチング拠出の活用が従業員の仕事への意欲や満足度の向上、企業への信頼感や結びつきの強化に寄与し、結果として離職率の低下につながっている可能性を示しています。

また、企業年金連合会が2025年3月に公表した、2023年度企業型確定拠出年金実態調査結果（注3）によれば、2023年度におけるマッチング拠出導入企業の平均利用率は35.3%であり、当社受託先企業の平均利用率33.2%とほぼ同水準であることから、当社データは全国的な傾向を反映していると考えられます。企業がマッチング拠出の活用を促進するためには、従業員への制度説明や投資教育の充実が不可欠です。制度の理解度が高まることで、従業員の自発的な資産形成の意識が醸成され、結果として企業への定着意欲の向上にもつながると考えられます。

(注3)2023年度 企業型確定拠出年金実態調査結果(概要版)

https://www.pfa.or.jp/activity/tokei/files/dc_chosa_kessan2023_1.pdf

＜図表8＞マッチング拠出利用率と離職率



ここまでの分析を通じて、企業型 DC 制度の運営状況が従業員の離職率に一定の影響を及ぼしている可能性が示されました。ただし、これらの分析結果はあくまでも相関関係を示すものであり、企業型 DC 制度の導入や運用が直接的に離職率の低下をもたらすと断定することはできません。企業規模や業種、地域、その他の待遇要因など、複数の要素が複雑に絡み合って離職率に影響を与えている可能性があるため、因果関係の解明にはさらなる検証が必要です。

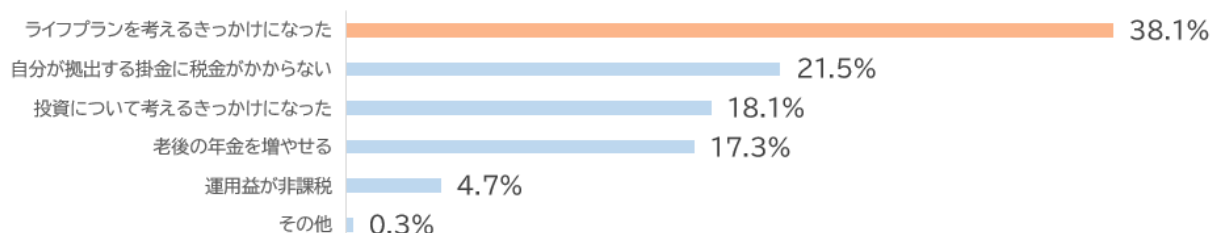
それでもなお、企業型 DC 制度の充実が人的資本への投資として一定の効果を持ち得ることは、今回の分析から一定程度はうかがうことができ、今後の制度設計や人材戦略を考えるうえで有益な視点となるのではないのでしょうか。

4. 課題と展望

本稿では、当社が受託する企業型 DC 実施企業の制度運営に係るデータをもとに、DC 実施有無や制度の状況と従業員の離職状況の関係を分析しましたが、DC 実施企業における離職率は公的統計で発表されている離職率よりも低い傾向があり、マッチング拠出を典型とする制度活用状況が高位にある企業ではさらに低い傾向もありました。よく言われるとおり、相関関係は因果関係と同義ではなく、DC を実施したり、DC の活用を促したりすることで直ちに離職率が低下するとまでは言い切れませんが、DC の実施や制度活用を促すことを含む人的資本投資に一定の離職予防効果があることが示唆されているとは言えそうです。

当社が受託する企業 A 社において、企業型 DC 制度の導入から 1 年が経過したタイミングで、DC 制度に加入して良かったことについての加入者アンケートを実施したところ、制度に対して前向きな評価が多数を占める結果となりました（図表 9）。「掛金に税金がかからない」といった経済的メリットよりも「ライフプランを考えるきっかけになった」という回答が最多だったことは、興味深い結果です。冒頭でも触れたように、企業型 DC の導入により「福利厚生が充実した」と感じる企業担当者は多い一方で、「人材確保に役立った」とする回答は少数です。しかしながら、本稿の分析では、制度運営に真摯に取り組む企業の姿勢は加入者にも確実に伝わっており、それが制度への満足度向上や企業への帰属意識の醸成につながっている可能性が示唆されています。

＜図表 9＞A 社制度実施 1 年経過後アンケート結果
～DC 制度に加入して良かったこと～



加入者の声

- 自分の将来や人生設計を見直す良い機会になりました。ありがとうございました。
- 今後、老後の資産運用に役立つものであり、制度には満足しております。
- 企業が福利厚生の一環で制度を導入して頂いていることにありがたく感じています。

企業型 DC を含む退職給付制度の離職予防・人材確保の効果の裏付けとしては、これまでは企業経営者または従業員・求職者等を対象とするアンケート調査を参照することが多かったと思われます。これらの効果をより明確に実証するには、こうしたアンケート調査に加え、DC 未実施企業が DC を実施した後や、これまで投資教育を実施できていなかった企業が投資教育を実施した後の離職率の変化を検証する必要がありますが、本稿が用いた分析手法により、多分に回答者の主観に依存するアンケート調査固有の難点を克服できる可能性があります。今後の他の DC 運営管理機関においても同様の手法で分析が行われることを期待し、本稿の結びといたします。

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 田中 俊也）

代行返上したDB基金が支給している「基本加算年金」について

今回のコラムは、総合設立の厚生年金基金が代行返上して企業年金基金となってから厚生年金基金時代の受給権者に支給している年金給付のうち、「基本加算年金」に関する、とある信託銀行の担当者「Aさん」と、その上司「B課長」とのディスカッションです。

A さ ん：私が担当している総合設立の基金型のDB（確定給付企業年金）のお客さまで、最近、年金給付事務を担当することとなった方から、「代行返上前の厚生年金基金時代に受給権を取得された方への年金の内訳は、『基本年金(注)のみ』『基本年金と加算年金』となっている場合が大半なのですが、中には『基本年金と加算年金と基本加算年金』という3種類の年金を受給されている方がいる」とのことで、「なぜ、このように3種類もの年金があるのかについて詳しく教えて欲しい」といった申出を受けました。「基本年金」と「加算年金」については私なりの知識で説明することができたのですが、「基本加算年金」についての説明ができませんでした。どのような給付なのか教えてもらえますか。

(注)代行返上したDBが支給する「基本年金」は、いわゆる「薄皮部分」と「独自給付部分」がありますが、今回のりそなコラムでは、その両方を合わせて「基本年金」と称しています。

B 課 長：たしかにDBだけを見ているとよく分からないかもしれません。簡単にいうと、「基本加算年金」は「厚生年金基金時代の脱退一時金を年金として支給するもの」になります。

A さ ん：脱退一時金を年金として支給？脱退一時金は一時金として支給するしかないのではないのでしょうか。

B 課 長：基本的にはそのとおりです。しかし、実はDBでも脱退一時金を年金化して受給する方法があるので。分かりますか？

A さ ん：企業年金連合会や確定拠出年金などに移換して移換先から年金として受給することでしょうか。

B 課 長：そのとおり。DBの脱退一時金相当額を企業年金連合会に移換した場合、「通算企業年金」として原則 65 歳から年金として支給されるのでしたよね。実はこれと同じような仕組みが厚生年金基金にもあり、平成 17（2005）年 9 月までは「基本加算年金」と呼ばれていたのです。

A さ ん：「通算企業年金」は「移換元のDB」ではなく「移換先の企業年金連合会」が支給するものでしたよね。何故「基本加算年金」は「移換元の厚生年金基金」から支給されることになっていたのでしょうか。

B 課 長：よい質問ですね。重要なのは平成 17（2005）年 10 月 1 日の法改正に伴うポータビリティ拡充”前”の取扱いです。＜図表 1＞は脱退一時金相当額の移換に関する法改正前のポータビリティの取扱いになりますが、何か気になる点はないのでしょうか。ちなみに厚生年金基金連合会は企業年金連合会の旧称になります。

＜図表 1＞平成 17（2005）年 10 月 1 日前の脱退一時金相当額の移換について

移換先制度 移換元制度	厚生年金基金	確定給付企業年金	確定拠出年金	厚生年金基金 連合会
厚生年金基金	×	×	×	○
確定給付企業年金	×	×	×	△（※1）
確定拠出年金	×	×	○	×
厚生年金基金連合会	△（※2）	×	×	—

（※1）厚生年金基金の権利義務を承継している場合等、一部の者に限る。

（※2）元の厚生年金基金への復帰者に限る。

A さ ん：まず目につくのは現在と比較すると「×」が多いということですが…。気になっている点は、厚生年金基金連合会が支給するはずだった「基本加算年金」が、何故厚生年金基金から支給されていたのか、という点でしたので…。厚生年金基金連合会→厚生年金基金の「△（※2）」がポイントになるのでしょうか。

B 課 長：鋭いですね。実は（※2）に記載しているとおり、平成 17（2005）年 10 月 1 日の法改正前は、脱退一時金相当額を厚生年金基金連合会に移換した人が元の厚生年金基金に再加入した場合、原則として厚生年金基金連合会から資産を受換して、元の厚生年金基金が給付を行うことになっていたのです（＜図表 2＞参照）。

A さ ん：つまり、元の厚生年金基金に再加入しないのであれば、現在の通算企業年金と同様に、「移換元の厚生年金基金」ではなく「移換先の厚生年金基金連合会」が支給するということなのですね。たしかに、現在も DB 規約に定めれば、企業年金連合会から積立金を受換することができますが、DB 規約にその旨を定めたとしても、実際に再加入した DB に移換し直すか否かは再加入者本人の選択制となっているとの認識です。厚生年金基金では本人の意思とは無関係に再加入した厚生年金基金に移換されることが原則的な扱いだったのですね。

B 課 長：そうなのです。このとき、受換した部分に係る給付（＜図表 2＞の再加入前の期間①）はどのようにされていたと思いますか。

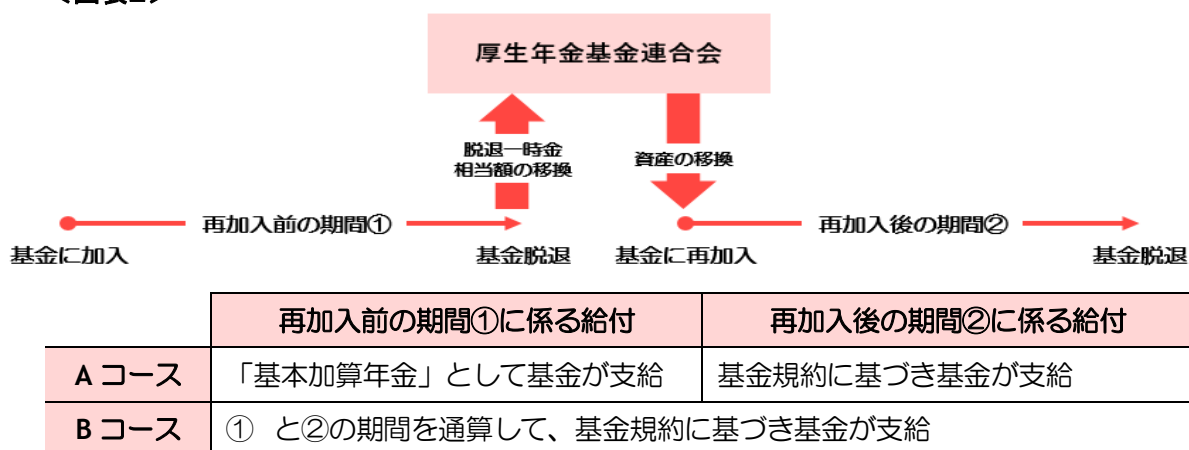
A さ ん：DB だと、再加入前の期間は再加入後の期間と通算して給付を行うことが多いので、それと同じでしょうか。

B 課 長：それが 1 つですね。昔はそのような給付設計のことを「B コース」と呼んでいました。

A さ ん：ということは、「A コース」は期間を通算しない給付設計のことをいうのでしょうか。

B 課 長：そのとおり。再加入前の期間を通算しない代わりに、当時の厚生年金基金連合会の規約に基づき、厚生年金基金連合会から支給される予定だった「基本加算年金」を、厚生年金基金からそのまま支給する給付設計を「A コース」と呼んでいました。ただし、勘違いしてはいけないのは、再加入前の期間を通算しないのは「加算部分」に限定した話であり、「基本部分」については必ず通算することとなっていたのですよ。

＜図表 2＞



A さ ん：なるほど。だから厚生年金基金が「基本加算年金」を支給することになっていて、更にそれが代行返上等で DB に権利義務が承継されているのですね。もっと「基本加算年金」を支給している DB が多くてもよさそうですが、あまり見ないような気がするのは何故でしょうか。

B 課 長：元の基金に再加入する人は総合型基金に多かったですが、代行返上等を行って、「基本加算年金」を DB に権利義務承継した事例は多くなかったことが一因だと考えられます。当然、単独や連合設立の基金であっても、基金に再加入するという事例はあったので、総合型基金でなくても、「基本加算年金」の受給者がいる DB 基金もあるかもしれません。また、平成 17（2005）年 10 月 1 日付の法改正に伴い本取扱いが廃止されたことも理由の一つでしょう。

A さ ん：よく理解できました。ありがとうございました。

（信託年金営業部 コンサルティング室 数理グループ 橋澤 辰也）

企業年金ノート 2025(令和 7)年 10 月号 No.690

編集・発行：株式会社りそな銀行 信託年金企画部 りそな年金研究所

〒540-8610 大阪府大阪市中央区備後町 2-2-1

TEL: 06-6268-1750 E-mail: Pension.Research@resonabank.co.jp



りそな銀行(企業年金・iDeCo のお客さま): <https://www.resonabank.co.jp/nenkin/index.html>

りそな企業年金ネットワーク: <https://resona-nenkin.my.salesforce-sites.com>