

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】DB加入者データから分析できること～企業型DCとの比較～.....	P1
【コラム】企業年金の受給権者からの問合せについて	P4

DB加入者データから分析できること～企業型DCとの比較～

1. はじめに

本誌2025年10月号(第690号)に「データが示す人的資本投資としての企業型DC」と題して、当社を運営管理機関として選定いただいている企業型の確定拠出年金(以下、「企業型DC」)の加入者に関するデータと、厚生労働省が公表している雇用動向調査結果^(※1)などを比較する形で、企業型DCを導入しているか否かで離職率に差があるのかという観点での分析結果を紹介いたしました。

(※1)「令和6年 雇用動向調査結果の概要」が掲載されている厚生労働省のウェブサイトのURLは、以下の通りです。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/25-2/index.html>

今回は、「DB加入者データから分析できること～企業型DCとの比較～」と題して、企業型DCの加入者データの分析と同様の分析を行った結果を紹介することとします。

なお、同一の事業所で企業型DCとDBの両方の制度を実施している場合があること、制度によって退職金からの移行割合が異なることなどから、単純に比較できるものではありませんが、今回の記事は、本誌2025年10月号と同じ基準で分析した結果を比較しているものであることをお含みおきいただければと思います。

2. DBに関するデータ分析の結果

(1) データ分析の前提

今回は、当社が総幹事受託機関としてご契約いただいている全てのDBの加入者データを分析対象としています。その内訳は、〈図表1〉に掲げる通りです。

〈図表1〉りそな銀行が総幹事受託機関として受託しているDB(2025年12月末現在)

項目	データ数(規約型DB・基金型DBの合算)
制度数(規約数)	1,096件
事業所数	4,504事業所
加入者数	692,540人
直近1年の加入者資格喪失者数	45,102人

なお、厚生労働省が公表している雇用動向調査結果における「離職率」の算定方法は、「一般労働者の離職者数(1月1日から12月末日の1年分の累計) ÷ 期首(1月1日現在)の一般労働者数」とされていますが、この記事でのDB実施企業の「離職率」の算定方法は、「直近1年分の加入者資格喪失者数 ÷ 2025年12月末日現在の加入者数」としており、若干算定方法が異なっていることをご了承願います。

(2) DB実施の有無と離職率

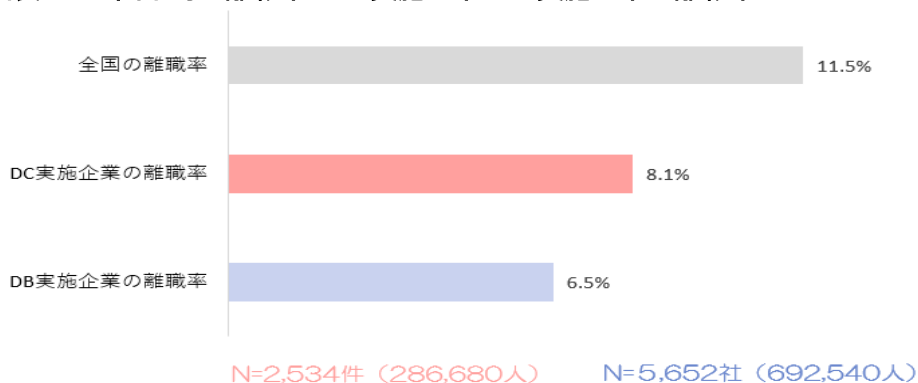
本誌2025年10月号の「3. 分析結果」の「(1) 企業型DCの有無と離職率」の「〈図表4〉全国平均の離職率とDC実施企業の離職率」として紹介したものと同一基準で、当社が受託しているDBのデ

一夕で算出した結果は、＜図表2＞の通りです。（本誌2025年10月号で紹介したDC実施企業のもの
と比較できる形として紹介しています。＜図表3＞から＜図表5＞も同様です。）

厚生労働省の「令和6年雇用動向調査結果」による離職率（11.5%）と比較すると、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」）の離職率が8.1%で、当社が総幹事受託機
関としてDBの業務を受託する企業（以下、「DB実施企業」）の離職率が6.5%という結果となりました。

この結果だけ見ると、全国平均の離職率よりもDC実施企業の離職率の方が低いということ、さらに、
DC実施企業の離職率よりもDB実施企業の離職率の方が低いということが言えるものとなっています。
本誌2025年10月号と同様に、企業規模別でも検証していくこととします。

＜図表2＞全国平均の離職率とDC実施企業・DB実施企業の離職率



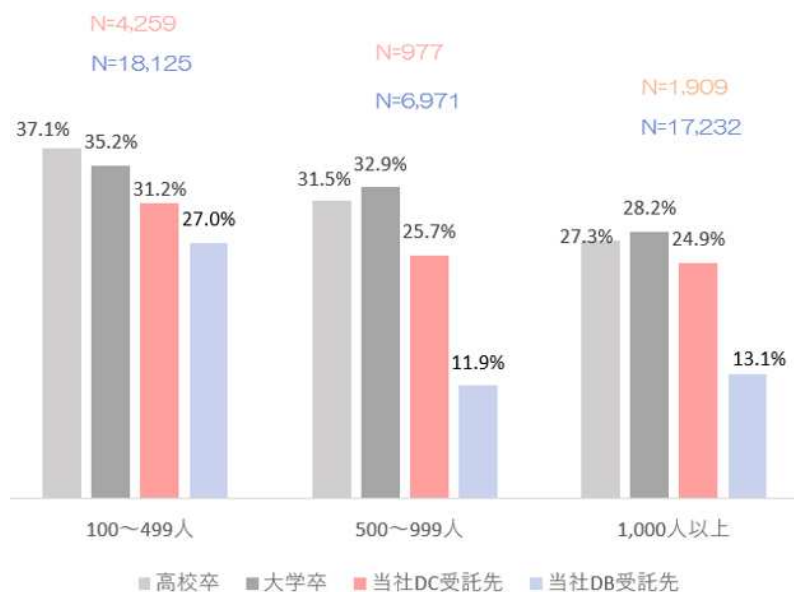
（出所）全国の離職率は厚生労働省 令和6年雇用動向調査結果 一般労働者（常用労働者のうちパートタイム労働者以外の労働者）の離職率
DC実施企業・DB実施企業の離職率は当社調べ

（3）DB実施企業の企業規模と離職率

本誌2025年10月号の「3. 分析結果」の「（2）企業規模と離職率」の「＜図表5＞企業規模別就
業後3年以内の離職率」として紹介したものと同一基準で、当社が受託しているDBのデータで算出した
結果は、＜図表3＞の通りです。

この結果だけ見ると、企業規模とは無関係に、全国平均の離職率よりもDC実施企業の離職率の方が低
いということ、さらに、DC実施企業の離職率よりもDB実施企業の離職率の方が低いということが言え
るものとなっています。

＜図表3＞企業規模別就業後3年以内の離職率(DC実施企業・DB実施企業の比較)



（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・DB実施企業の離職率は当社調べ

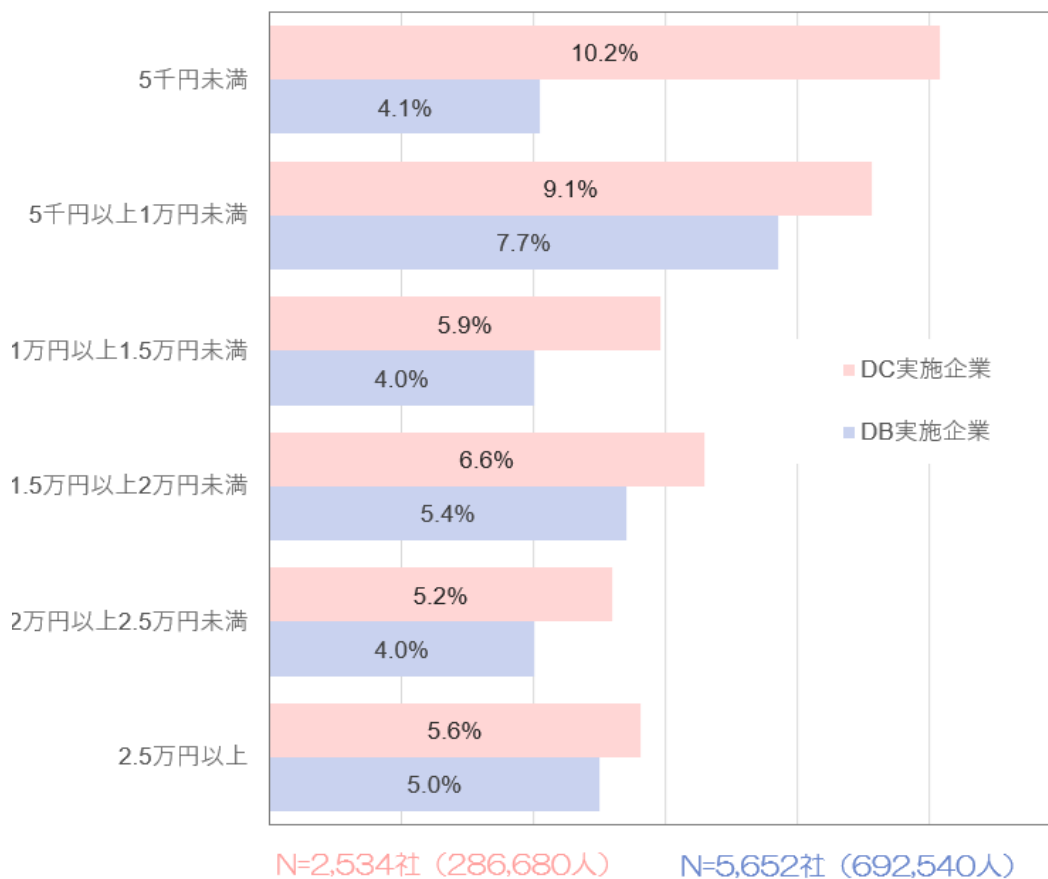
(4) DBの掛金水準と離職率

本誌2025年10月号の「3. 分析結果」の「(3) 企業型DC掛金水準と離職率」の「<図表6> 掛金額と離職率」として紹介したものと同一基準（ただし、DB実施企業については「掛金額」そのものではなく、「他制度掛金相当額」^(※2)としています。）で、当社が受託しているDBのデータで算出した結果は、<図表4>の通りです。

(※2) 1人1人の加入者に適用される「掛金額」そのものではなく「他制度掛金相当額」とした理由は、すべてのDB規約に「他制度掛金相当額」を定めることが必要とされていることや、この「他制度掛金相当額」が企業型DCの事業主掛金額やiDeCoの掛金額の拠出限度額に直接関係しているものであることから、DCとの比較として適当であると判断したからです。

この結果だけ見ると、DC実施企業においては事業主掛金額が大きくなるほど離職率が低くなるという傾向が見られた反面、DB実施企業においては必ずしも他制度掛金相当額が大きくなるほど離職率が低くなるという傾向が明確にみられたわけではないものとなりました。

<図表4> 掛金額(企業型DCは「事業主掛金額」、DBは「他制度掛金相当額」と)と離職率



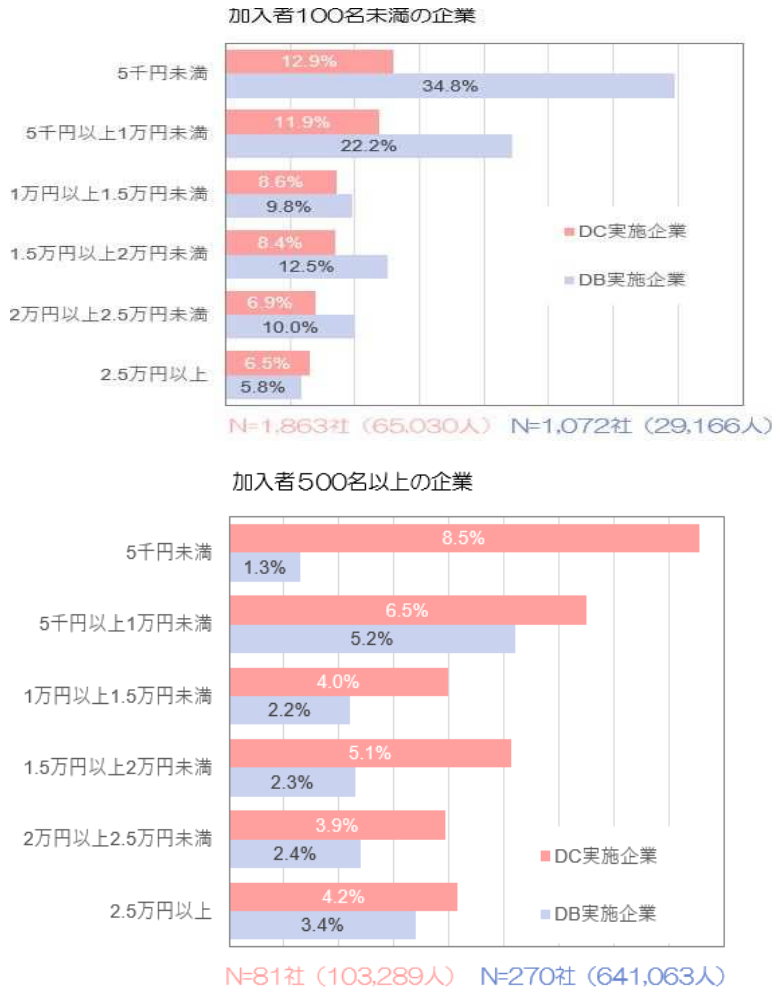
(出所)企業型DC・DBともに、当社調べ

(5) 企業規模別・DB掛金水準と離職率

最後に、本誌2025年10月号の「3. 分析結果」の「(4) 企業規模別・DC掛金水準と離職率」の「<図表7> DC掛金水準と離職率」として紹介した内容とまったく同一基準（ただし、DB実施企業については「掛金額」そのものではなく「他制度掛金相当額」としています。）で、当社が受託しているDBのデータで算出した結果は、次の<図表5>の通りです。

この結果だけ見ると、DC実施企業においては事業主掛金額が大きくなるほど離職率が低くなるという傾向が見られた反面、DB実施企業においては、加入者100名未満の企業においてはDC実施企業と同様の傾向となりましたが、加入者500以上の企業においては必ずしも他制度掛金相当額が大きくなるほど離職率が低くなるという傾向が明確にみられたわけではないものとなりました。

＜図表5＞DC掛金水準(企業型DCは「事業主掛金額」、DBは「他制度掛金相当額」と離職率



(出所)企業型DC・DBともに、当社調べ

3.おわりに

今回は、本誌2025年10月号で紹介した各図表と同じ切り口で、DB実施企業における離職率についての分析結果を紹介しました。

当然、今回紹介した結果だけでは、複数制度の実施状況を加味していないものであることや、業種などを考慮していないものであることなど、完全な形でのデータ分析でないことから、企業年金の実施と離職率の関係が明確に分かるというわけではないと思いますが、1つの切り口のデータ分析として参考になるものを紹介できたのではないかと考えています。

今後も、今回と同様に、当社受託先の企業型DCやDBの加入者データや加入資格喪失者データをもとにした各種の分析を紹介していきたいと考えています。

(りそな年金研究所 出口 衛)

りそなコラム

企業年金の受給権者からの問合せについて

今回のコラムは、企業型DCおよび規約型DBの退職者向け説明を担当しているお客さまから「受給権者から問合せを受けたときに知っておくべき一般論」を、具体事例を交えて紹介して欲しいという申出を受けた某信託銀行の営業担当の「Aさん」が、その上司「B課長」への相談時のディスカッションです。

A さん：私が担当しているお客様で、企業型DCと規約型DBの両方を実施している事業所「C社」で退職者向け説明を担当している「Dさん」から、「企業年金の受給権者からの問合せへの対応について、一般的事項は理解しているが具体事例を交えて理解したい事項があるので説明して欲しい」との申出を受けました。

B 課長：分かりました。企業年金ノート2026年3月号で受給権者からの問合せがあった場合に知っておくべき一般的事項を取り上げた話題を紹介していますので、そのときの図表をもとに具体事例を考えていくことにしましょう。(以下、このコラムにおける図表番号は、企業年金ノート2026年3月号本題記事の図表番号を表示しています。)

A さん：はい。Dさんもその記事を読んだうえでの申出でした。まず、「公的年金」からお願いします。

B 課長：<図表5>が該当しますね。どの事項を詳しく説明することを望まれているのでしょうか。

<図表5>公的年金についての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・老齢基礎年金も老齢厚生年金も、受給開始年齢は原則として「65歳」であること。ただし、「60歳から75歳まで」の間で、支給繰上げや支給繰下げも可能であること。
- ・1966（昭和41）年4月1日までの誕生日の女子などの一部の者は、「特別支給の老齢厚生年金」の支給の対象者であること。
- ・老齢基礎年金も老齢厚生年金も、年金として終身給付されるものであり、一時金として選択することはできないこと。
- ・老齢厚生年金には、扶養している配偶者がいる場合、加給年金や振替加算などの制度もあること。
- ・働きながら老齢厚生年金を受給する場合、「在老調整」の仕組みで一部が支給停止される可能性があること。なお、老齢基礎年金には「在老調整」の仕組みはないこと。

A さん：はい。Dさんからは、1つめと2つめの事項について、具体事例を知っておきたいとのことでした。1つめについては、本来の受給開始年齢よりも若い年齢から支給を受けたい（支給繰上げしたい）場合は、当然に支給を受けたい年齢（65歳よりも若い年齢）に申し出る（裁定請求する）必要があることは理解できるとおっしゃっていましたが、この考え方はその通りであると理解しています。

B 課長：そうですね。Dさんの理解の通りです。

A さん：一方で、支給繰下げしたい場合は、本来の受給開始年齢である「65歳」に達した時点で、「自分は何歳から受給したい」ということを申し出る必要があるのか、それとも、「65歳」の時点では何の申出も行わず、受給したい年齢になってから初めて申出（裁定請求）すればよいのか、ということを理解しておきたいとのことでした。

B 課長：その点について、Aさんはどのように理解していますか。

A さん：はい。実はよく分かっていません。というのも、私の担当先のうち、規約型DBの老齢給付金の支給繰下げを可としている先が複数あるのですが、ある先は、本来の支給開始年齢到達時点で「何歳まで支給繰下げするか」を申し出ることを必須としており、別の先は「実際に支給を受けたい年齢に達した時点で申出でよい」としているといった具合に、対応が分かれているのが実状です。

B 課長：たしかに、当社が受託しているDBの対応は分かれていますね。

A さん：明確にどちらが多いかということ进行分析したわけではないのですが、前者（本来の支給開始年齢に達した時点で「何歳まで支給繰下げするか」の申出を必須としている先）の方が圧倒的に多いと感じています。何となくですが、本来の支給開始年齢到達時点で何らかの申出があった方が、支払者側にとっては受給者管理が円滑になるような気がするのですが・・・

B 課長：Aさんの考える通り、支払者側の受給者管理を考えると、本来の支給開始年齢に達した時点で受給権者から何らかの申出をもらっておく方がよいでしょう。Aさんの担当先の中でも実際にそのようにしている先が多くあるのは、受給者管理を円滑に行うことを優先してのことでしょうから、そういった管理を行うこと自体、特に問題となるものではありません。

A さん：やはり、そうなのですね。では、公的年金についても同様と考えてよいのでしょうか。

B 課長：いいえ、違います。公的年金においては、本来の支給開始年齢である「65歳」の時点では、特段の申出は行わなくてよいこととなっていますので、そういった説明が必要でしょう。

A さん：そうなのですね。2つめについて、具体的に教えていただけますでしょうか。

B 課長：現在の法令では、老齢基礎年金も老齢厚生年金も、本来の支給開始年齢は「65歳」となって

います。このうち、老齢厚生年金の支給開始年齢については、かつて「60歳」となっていたものが、2002（平成14）年4月1日を改正施行日とする法令改正時の経過措置によって、段階的に引き上げられています。

A さん：どのような経過措置だったのでしょうか。

B 課長：生年月日や性別、坑内員である期間の有無などで支給開始年齢が異なっていたのですよ。具体的には次の表の通りです。なお、本来の支給開始年齢である「65歳」よりも若い年齢から支給される経過措置による老齢厚生年金のことは「特別支給の老齢厚生年金」と呼称されています。

生年月日		支給開始年齢
右記以外の男子	女子・坑内員期間のある者	
～1953(S28)/4/1	～1958(S33)/4/1	60歳(経過措置対象外)
1953(S28)/4/2～1955(S30)/4/1	1958(S33)/4/2～1960(S35)/4/1	61歳
1955(S30)/4/2～1957(S32)/4/1	1960(S35)/4/2～1962(S37)/4/1	62歳
1957(S32)/4/2～1959(S34)/4/1	1962(S37)/4/2～1964(S39)/4/1	63歳
1959(S34)/4/2～1961(S36)/4/1	1964(S39)/4/2～1966(S41)/4/1	64歳
1961(S36)/4/2～	1966(S41)/4/2～	65歳(経過措置対象外)

A さん：なるほど。実際に「1966（昭和41）年4月1日生まれ」の女子は、2026（令和8）年4月の時点では「60歳」になったばかりなので、これらの方は「65歳」ではなく「64歳」が本来の支給開始年齢となるのですね。また、本来の支給開始年齢が「63歳」の女子も2026（令和8）年4月の時点では、まだ「63歳」に達していませんので、同様なのですね。老齢基礎年金についても同様なのでしょうか。

B 課長：老齢基礎年金については、現在のような全国国民共通の基礎年金制度が確立されたのが1986（昭和61）年4月1日を施行日とするものであり、その施行当初から老齢基礎年金の受給開始年齢は「65歳」と定められていたことから、老齢厚生年金のような支給開始年齢を段階的に引き上げるような経過措置はありません。ただし、この法令の施行日（1986（昭和61）年4月1日）時点ですでに「60歳」に達していた者については、現在の国民年金法ではなく、従来年金に関する法令が適用されることとなっていますので、「60歳」から支給開始という経過措置があるのと同様であると考えても全くの間違いというわけではありません。

A さん：よく分かりました。次に、DBの一般的事項について相談させてください。

B 課長：＜図表6＞が該当しますね。どの事項を詳しく説明することを望まれているのでしょうか。

＜図表6＞DBについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- 複数のDBに同時に加入することが可能（1つの事業所が、規約型DBを実施していると同時に基金型DBにも加入している場合などが該当）であること。
- 過去に複数のDBに加入していた場合、それぞれのDBから、それぞれのDB規約に基づく老齢給付金の受給権を取得する可能性があること。
- 過去にDBの加入履歴があったとしても、脱退一時金の受給権の発生前に資格喪失したり、脱退一時金をすでに受領していたり、脱退一時金相当額を他制度に移換済の場合など、必ずしも加入していたDBから老齢給付金の受給権が発生するというわけではないこと。
- DBの老齢給付金の給付設計（加入者期間や年齢で受給権取得の要件、年金の支給期間、一時金との併用可能か、などの条件の設定）は、加入していたDBによって違いがあること。

A さん：はい。Dさんからは、2つめの事項に「過去に複数のDBに加入していた場合」という表現があるのですが、これは、「C社に入社する前に雇用されていた企業（仮に「E社」とします）で複数のDBを実施していた場合に限定して考えてよいか」というものでした。

B 課長：その点について、Aさんの考え方を聞かせてください。

A さん：はい。「E社が複数のDBを実施していた場合」も該当するのですが、「E社に入社する前に雇用されていた企業（仮に「F社」とします）」でもDBを実施している場合なども該当するものと考えています。ただ、2回転職して3社のDBに加入していたとしても、すべてのDBの老齢給付金の受給権発生要件が「加入者期間20年以上」だとすると、合計で「60年」も勤務していることとなり、現実的には想定しなくともよいのではないかと思います。

B 課長：Aさんの考えている内容でおおむね正しいのですが、「すべての老齢給付金の受給権発生要件

が加入者期間20年以上」であると想定してしまっている点を少し考え直すことが必要です。「加入者期間20年以上」とは、法令での最低限の条件であり、DBによっては、「加入者期間15年以上」とか「50歳以上の退職に限り加入者期間10年以上」などの事例も現実に存在することから、必ずしも合計で「60年」の勤続でなくても、3つのDBからの老齢給付金の受給要件を満たす事例は存在するという事です。

A さん：そういうことなのですね。そのように説明すると、Dさんにも理解いただけるものだと思います。次に、企業型DCの一般的事項について相談させてください。

B 課長：〈図表7〉が該当しますね。どの事項を詳しく説明することを望まれているのでしょうか。

<図表7>企業型DCについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- 企業型DCの老齢給付金は、「年金」、「一時金」または「年金・一時金の併用」で受給することが可能ではあるものの、障害給付金の受給権者とならずに60歳到達前に企業型DCの加入者の資格を喪失した場合は、個人別管理資産は他制度に移換することが必要であり、加入していた企業型DCから老齢給付金を受給することはできないこと。
- 企業型DCの老齢給付金の受給開始年齢は、60歳までの加入者期間が10年に満たない場合などの一部の例外を除き、原則として「60歳」であること。ただし、「75歳まで」の間であれば、本人の意思でいつでも受給することが可能であること。
- 企業型DCの老齢給付金を年金として受給する場合、原則として「5年から20年」の有期年金であること。ただし、加入していた企業型DCの規約によっては、終身年金として受給することも可能な場合や、「5年・10年・15年・20年のいずれかの有期年金」に限定されている場合もあること。

A さん：はい。C社は企業型DCも実施していますので、ここに記載の一般的事項は正しく理解していただいているのですが、念のための確認として、2つめの事項について相談を受けています。具体的には、『「60歳到達と同時に企業型DCの加入者の資格を喪失した者」の「通算加入者等期間^(※3)が10年未満」の場合と、「60歳以降の加入者期間しかない場合」が、「60歳から老齢給付金の受給ができない」という「一部の例外」に該当するものと理解しているが、それ以外にも「一部の例外」はあるのか』というものでした。

(※3)企業型DC・iDeCoの「加入者期間」「運用指図者期間」をすべて合算した期間のこと。

B 課長：その点について、Aさんはどのように理解していますか。

A さん：はい。「一部の例外」に該当するのは、Dさんが考えている通りであり、その他の事例は「ない」という認識です。

B 課長：その通りですね。自信を持って、Dさんに回答してください。

A さん：ありがとうございます。次に、iDeCoの一般的事項について相談させてください。

B 課長：〈図表8〉が該当しますね。どの事項を詳しく説明することを望まれているのでしょうか。

<図表8>iDeCoについての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- iDeCoの老齢給付金は、「年金」、「一時金」または「年金・一時金の併用」で受給することが可能であること。
- iDeCoの老齢給付金の受給開始年齢は、60歳までの加入者期間が10年に満たない場合などを一部の例外を除き、原則として「60歳」であること。ただし、「75歳まで」の間であれば、本人の意思でいつでも受給することが可能であること。
- iDeCoの老齢給付金を年金として受給する場合、原則として「5年から20年」の有期年金であること。ただし、加入していた運営管理機関（本人が手続きした金融機関）によっては、終身年金として受給することも可能な場合や、「5年・10年・15年・20年のいずれかの有期年金」に限定されている場合もあること。
- 過去にiDeCoに加入していた(iDeCoに掛金を拠出していた)場合であっても、iDeCoの個人別管理資産を企業型DCなどに移換している場合には、iDeCoから老齢給付金を受給できないこと。
- 2026(令和8)年12月1日を改正施行日とする法令改正によりiDeCoに加入することができる年齢が拡大されますが、それまでにiDeCoからの老齢給付金を受給している場合には、iDeCoに加入できない(iDeCoに掛金を拠出できない)こと。

A さん：はい。Dさんは、企業型DCの加入者に対する継続投資教育や資格喪失者に対する説明会も担当されていますので、ここに記載のiDeCoについての一般的事項も正しく理解していただいているのですが、念のための確認として、4つめの事項について相談を受けています。具体的には、『「iDeCoに加入していた場合」であっても「iDeCoから老齢給付金を受給できない」とこととなるのは、例示されている、「iDeCoの個人別管理資産を企業型DCなどに移換している場合」に限定されていると考えてよいのか』というものでした。

B 課 長：その点について、Aさんはどのように理解していますか。

A さ ん：はい。例示されていること以外には、「iDeCo から老齢給付金を受給できない」ことはないと考えています。

B 課 長：現実的にはそのように考えても差し支えないのですが、可能性としては、実は別の例もあるのですよ。

A さ ん：それはどんな事例なのでしょう。

B 課 長：iDeCo の加入者期間が短くて、掛金総額も少額である場合に限定される事例なのですが、運用による個人別管理資産の増減に加えて手数料が控除されることにより結果として個人別管理資産が「ゼロ」となってしまう場合が考えられるということです。

A さ ん：たしかに、可能性としてはあり得る事例ですね。念のためにDさんに回答しておきます。最後に、企業年金連合会からの給付についての一般的事項について相談させてください。

B 課 長：〈図表9〉が該当しますね。どの事項を詳しく説明することを望まれているのでしょうか。

〈図表9〉企業年金連合会からの給付についての問合せを受けたときに知っておくべき一般的事項

- ・企業年金連合会が運営する「通算企業年金」は、企業型DCの加入者が加入者の資格を喪失したときの個人別管理資産を移換することができる他制度の1つであり、また、DBの脱退一時金の受給権を取得した者が脱退一時金相当額を移換することができる他制度の1つであること。また、複数の企業型DCの個人別管理資産やDBの脱退一時金相当額を移換したとしても、1つの「通算企業年金」としてまとめて給付されるものであること。
- ・「通算企業年金」は、原則として保証期間付の終身年金として給付されるものであり、支給開始年齢は老齢厚生年金と同様に原則「65歳」ですが、支給線上げや支給線下げも可能であること。また、選択一時金としても受給することが可能であること。
- ・「通算企業年金」の原資は、企業型DCに移換することなども可能であり、過去に企業型DCの個人別管理資産やDBの脱退一時金相当額を移換したことがあったとしても、必ずしも、企業年金連合会から「通算企業年金」として支給されるわけではないこと。
- ・企業年金連合会からの給付は、「通算企業年金」だけではなく、過去に厚生年金基金を中途脱退したことがある場合などの「厚生年金基金の基本年金」や「厚生年金基金の脱退一時金」を移換原資とする「基本年金」や「基本加算年金」、解散した厚生年金基金の分配金を移換原資とする「代行加算年金」、解散した厚生年金基金が支給するはずだった老齢厚生年金に相当する「代行年金」など、さまざまなものがあること。

A さ ん：はい。Dさんは、企業型DCやDBの加入者の資格を喪失したときの他制度への移換についての説明も担当されていますので、企業年金連合会が運営する「通算企業年金」についての一般的事項は正しく理解していただいているのですが、「通算企業年金」以外の給付については、ほとんど知識がないとのこと。なので、『できれば、「通算企業年金」以外の企業年金連合会からの給付について詳しく解説されているような資料があれば、提供いただきたい』というお申し出がありました。

B 課 長：Aさんは、「通算企業年金」以外の企業年金連合会からの給付について、どんな資料を読んだことがありますか。

A さ ん：企業年金連合会のウェブサイトに掲載されている「企業年金連合会が行う給付の種類^(※4)」で確認するようにしています。

(※4) URL は「<https://www.pfa.or.jp/nenkin/nenkinkyufu/syurui.html>」です。

B 課 長：では、その URL を案内するようにしてください。

A さ ん：分かりました。本日は色々ありがとうございました。Dさんからの相談に、適切な回答を行うようにします。

(りそな年金研究所 出口 衛)

企業年金ノート 2026(令和8)年4月号 No.696

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>

年金ニュース: <https://www.shintakuone.info.resonabank.co.jp/>

