

りそな年金研究所

# 企業年金ノート

【本題】公的年金のスライド改定の変遷とその仕組み .....	P1
【コラム】従業員向けライフプランセミナーの企画ポイントについて .....	P7

## 公的年金のスライド改定の変遷とその仕組み

### 1. 公的年金制度の特徴

現在の日本の年金制度は、「公的年金を基礎とし、私的年金等がそれを補完する」という役割分担が基本とされています。この考え方は、確定給付企業年金法・確定拠出年金法のそれぞれ第1条にも「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的とする」と明記されています。

日本では、多くの企業が退職一時金制度、あるいは私的年金制度を設けており、その普及率は90%に上ります（令和3年民間企業退職給付調査（人事院）による）。しかしながら、私的年金等の普及率の高さによらず、公的年金が老後の生活保障の柱と位置付けられています。これは、公的年金は私的年金では対応することが難しいさまざまなリスクに対応しているためといえます。

高齢期の生活保障を考えるにあたり、特に重要となるリスクとして以下のようなものがあげられます。

#### （1）長生きリスク

想定よりも長く生きることにより、老後資金が不足してしまうリスクです。

私的な退職給付制度については、企業年金に移行している場合であっても終身年金を給付する制度は費用負担などの問題もあり、少数にとどまっているのが現状です。また、退職給付を一時金で受け取る文化的慣行や、税制上の優遇措置も存在することから、受給時に一時金を選択するケースが多くなっています。

終身にわたり給付が継続される公的年金は、このリスクに対応しています。

#### （2）インフレリスク

物価上昇（インフレーション）によって、お金の実質的な価値や購買力が低下してしまうリスクです。

私的年金等の給付額の計算方法には、さまざまな方式があります。賃金を基準とする最終給与比例制度では、賃金の上昇に応じて給付水準も変動する仕組みとなっています。一方、定額制度やポイント制度では、物価が上昇する局面において給付の実質的な価値を維持するには、給付増額の対応が必要となります。

公的年金においては、「物価・賃金スライド」によりこのリスクに対応しています。

「物価・賃金スライド」は、公的年金制度の重要な特徴です。その他にも、公的年金制度の持続可能性を維持するために「マクロ経済スライド」の仕組みも導入されています。

本稿では、公的年金制度における「スライド制」について、その過去の変遷を振り返ります。

### 2. 給付の拡充期（物価スライド制と賃金再評価の導入）

この章では、年金額の実質的な価値を維持するために「物価スライド」と「賃金再評価」が導入された

経緯と役割を整理します。

「厚生年金保険法」は、1944年に、前身の労働者年金保険から適用範囲を拡大してスタートしました。その後、主として<図表1>の通り、当時の賃金水準や物価水準を踏まえ年金給付水準を十分なものとするために段階的に給付が拡充されていきました。

<図表1> 公的年金制度の主な改正内容(～1973年)

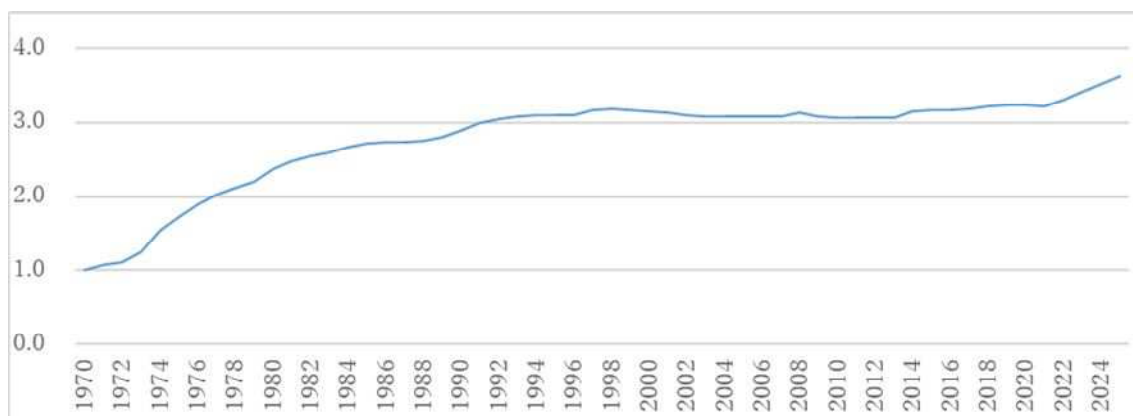
時期	内容	背景
1954年	<ul style="list-style-type: none"> <li>厚生年金保険法の全面改定</li> <li>「平均報酬比例制度」から「定額+平均報酬比例制度」へ</li> <li>給付水準の引き上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>戦後の急激なインフレが収束</li> <li>老齢年金の受給者が発生</li> </ul>
1961年	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民年金創設(国民皆年金)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国民皆年金の要請</li> </ul>
1965年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「1万円年金」の実現</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高度経済成長による生活水準の向上と物価水準上昇への対応</li> </ul>
1969年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「2万円年金」の実現</li> </ul>	
1973年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「5万円年金」の実現</li> <li>物価スライド制、賃金再評価の導入</li> </ul>	

#### (1) 「物価スライド制」の導入

1973年、厚生年金・国民年金において物価スライド制が導入され、前年度の全国消費者物価指数が5%を超えて変動した場合、その変動に応じ年金額を改定することとされました。自動的に改定を行う仕組みではなく都度政令で定めるものでしたが、条件に該当すれば毎年行うこととされました。

物価スライド制の導入により、年金額に物価上昇を速やかに反映させることが可能となり、年金の実質価値を一定程度維持することが可能となりました。当時はいわゆるオイルショックで物価が高騰した時期であり、1974年には16.1%、1975年には21.8%（1974年分と合わせて41.5%）もの改定が行われています。

<図表2> 全国消費者物価指数(年平均)の推移(1970年を基準とした)



(総務省統計データより作成)

#### (2) 「賃金再評価(賃金スライド)」の導入

あわせて1973年、厚生年金においては、年金額計算の基礎となる過去の標準報酬月額を、現役世代の賃金水準の変化に応じて再評価する仕組みも導入され、再評価率は財政再計算ごとに政令で定めることとされました。これは、経済成長が現役世代の賃金水準に反映されること、社会保険料方式で運営される厚生年金保険の収入が賃金水準に連動することから、年金の給付水準を賃金水準の動向に対応させることを目的とするものでした。

また、国民年金についても、国民の生活水準や消費水準の動向を踏まえ、財政再計算の際に給付水準の見直しが行われる仕組みが採用されていました。

### 3. 給付抑制への転換(高齢化への対応)

この章では、「給付拡充」から「給付抑制」へと政策の方向性が転換していく過程を整理します。

1970年には高齢化率（65歳以上人口割合）が7%を超え、日本はいわゆる「高齢化社会」に突入しました。また、1975年頃には合計特殊出生率が人口置換水準（2.07）を下回る2.0未満となり、少子高齢化が将来的な課題として意識され始めました。

当時の給付内容を継続した場合、加入期間の伸長に伴い将来的な給付費が増加し、現役世代の賃金水準と比較して高すぎる給付となることが見込まれました。さらに人口構造の変化もあり、現役世代の保険料負担の増大が問題視されるようになりました。

このような背景のもと、1985年の「給付水準の適正化」を皮切りとして、給付抑制のための改正が行われていくこととなります。「スライド制」についても、徐々に給付抑制の方向で改正が行われていきます。

＜図表3＞公的年金制度の主な改正内容②（～2000年・年金額の変更に係るもの）

時期	内容	背景
1985年	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付水準の適正化</li> <li>「基礎年金」の導入               <ul style="list-style-type: none"> <li>厚生年金部分の定額部分は半分に （ただし、無業の妻は国民年金の被保険者に）</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>給付、負担の抑制</li> <li>制度間の格差や不均衡の是正</li> </ul>
1989年	<ul style="list-style-type: none"> <li>完全自動物価スライド制</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（1）ご参照</li> </ul>
1994年	<ul style="list-style-type: none"> <li>可処分所得スライド</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（2）ご参照</li> </ul>
2000年	<ul style="list-style-type: none"> <li>「給付水準5%適正化」</li> <li>既裁定年金については物価スライドのみを適用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>（3）ご参照</li> </ul>

#### （1）完全自動物価スライド制

1989年からの完全自動物価スライド制は、物価変動が5%以内であっても改定が行われるものであり、小さな物価変動も自動的に給付に反映される仕組みとなりました。また、従来附則に規定されていた物価スライドがこれを機に本則に移され、恒久的な位置づけとなりました。この改正には、給付の実質価値をより厳密に維持するという目的に加え、財政運営の客観性・安定性を高めるという意図もありました。

#### （2）可処分所得スライド

1994年には、賃金再評価の方法も見直され、「可処分所得スライド」として、従来は名目賃金の伸びを基準としていたものが、税金や社会保険料を控除した後の手取りベースの所得に着目して年金額を改定する仕組みに見直されました。社会保険料負担の増加が見込まれる中で、名目賃金ベースの改定では現役世代の生活水準の変化より年金の増加分が大きくなることが懸念されたため、賃金再評価の基準を可処分所得ベースへと改められたものです。

#### （3）既裁定年金の賃金再評価を廃止

2000年改正では、少子高齢化の急速な進展により、現行制度を維持した場合には保険料率が大幅に上昇すると財政見通しが示されたことを背景に、給付水準の抑制が明確に打ち出されました。スライド制についても見直しが行われ、既裁定年金（65歳以後）については賃金再評価や政策改定を行わず、物価スライドのみを適用することとされました。

これは、高齢者の購買力維持を優先する一方で、現役世代の経済成長の成果である賃金上昇を受給世代にも分配する仕組みを縮小するものでした。

さて、1999年から2001年は、物価変動がマイナスであった年でした（1999年は▲0.3%、2000年は▲0.7%、2001年は▲0.7%）。本来であれば1989年に導入された「完全自動物価スライド」に基づき、年金額は減額改定されるべき状況にありました。しかしながら、当時の厳しい経済社会情勢下において、年金受給者の生活の安定に配慮するという政治的判断から、特別措置法によって年金給付額を据え置く措置が3年連続で取られました。この結果、物価が下落しているにもかかわらず年金額が維持されることとなり、本来の法律の規定に基づいた給付水準（本来水準）よりも、実際の給付額が約1.7%上回ることとなりました（特例水準）。

#### 4. 持続可能な「負担固定・給付調整」の枠組み

この章では、2004年改正により導入された新たな年金財政の枠組みについて整理します。この改正は、現在の公的年金制度の基本構造を形成する重要な転換点となりました。

2004年改正は、「持続可能で安心な年金制度」を掲げ、新しい年金財政のフレームワークが導入されました。具体的には、保険料負担の上限をあらかじめ定め、その範囲内で給付を調整するという考え方が採用されました。また、合わせて、物価・賃金スライドの改定率の算定方法が法律に明記されました。

##### (1) 保険料の上限設定

厚生年金保険料率および国民年金保険料について、段階的な引上げスケジュールを法定化し、それぞれ18.3%・16,900円(当時水準)まで引上げた後は据え置くこととされました。これにより、将来の負担が際限なく増加するのではないかと不安に対し、明確な上限が示されることになりました。

##### (2) 基礎年金国庫負担の割合引き上げ

基礎年金に対する国庫負担割合は従来の3分の1から2分の1へ引き上げの方針が定められました。この財源は、2012年の社会保障・税一体改革における消費税率の引上げにより確保されています。

##### (3) 有限均衡方式への変更

従来は将来のすべての期間について財政の均衡を考える「永久均衡方式」が採用されていましたが、これを見直し、概ね100年間で均衡を図る「有限均衡方式」へと転換されました。これにより、積立金の要求水準が低下し、積立金を給付財源として計画的に活用することが可能となりました。

##### (4) マクロ経済スライドの導入

財源の範囲内で給付水準を自動的に調整する仕組みとして「マクロ経済スライド」が導入されました。これは、賃金や物価に基づく改定率の範囲内で、少子高齢化の進展を反映した調整を行う仕組みです。限られた財源の中で将来世代の給付を確保するため、現役世代と受給世代のバランスをとる役割を担っています。

##### (5) 給付水準の下限設定

給付水準については「モデル年金の所得代替率」を指標とし、これが50%を下回ると見込まれる場合には、給付調整の停止や制度の見直しを検討することとされました。これにより、一定の生活保障機能を維持し、公的年金としての役割を確保する仕組みとなっています。

#### 5. マクロ経済スライドと年金額改定の仕組み

この章では、4.で紹介した「物価・賃金スライド」および「マクロ経済スライド」の具体的な内容について整理します。

新規裁定者の年金額の改定は賃金の変動に、また、既裁定者の年金額の改定は物価の変動に基づいて行われるという考え方が基本となっています。ただし、賃金変動率が物価変動率より低い場合は、既裁定者の改定についても賃金変動率を基準とすることとされています(いわゆる賃金と物価の丈比べ)。さらに、人口構造の変化に基づき給付を抑制する「マクロ経済スライド」により、現役世代と受給世代とのバランスが保たれることとなります。

##### <物価・賃金スライドの考え方>

###### (1) 2004年改正当時の内容(2007年度から適用)

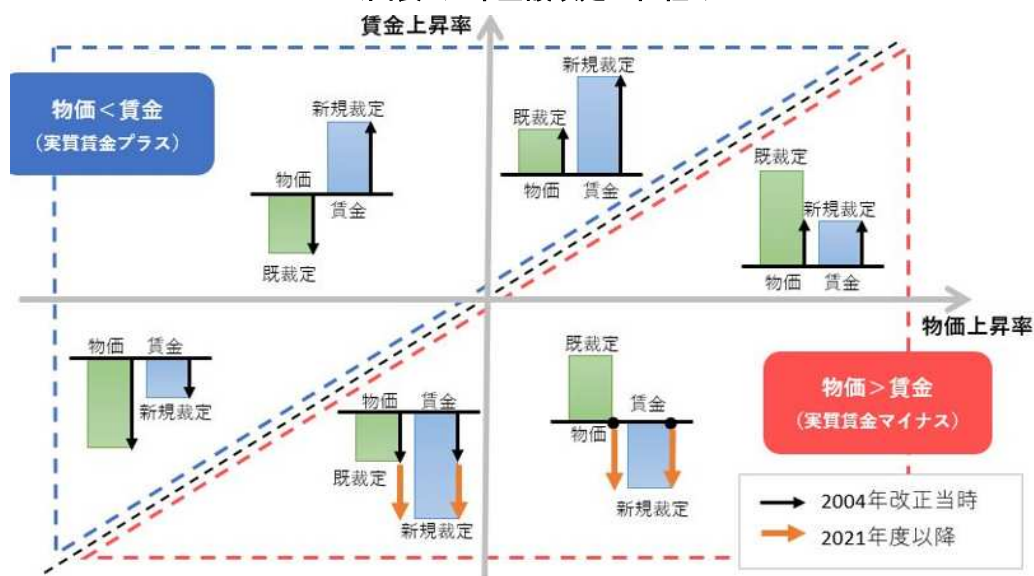
2004年に法令上明確化された年金スライド改定の方法は以下の通りです。特に、実質賃金変動率がマイナスとなる場合において、既裁定者の年金改定率が新規裁定者を上回らないよう調整が行われる点が特徴です。

- ・新規裁定年金：名目手取り賃金変動率(以下、名目賃金変動率)を基準として改定
- ・既裁定年金：物価変動率を基準として改定

ただし、実質賃金変動率(名目賃金変動率－物価変動率)がマイナスとなる場合、以下のとおり改定されます。

- 名目賃金変動率が正の場合 → 新規裁定・既裁定とも名目賃金変動率で改定
- 名目賃金変動率が負の場合 → 物価変動率が正：新規裁定・既裁定とも改定なし  
→ 物価変動率が負：新規裁定・既裁定とも物価変動率で改定

＜図表4＞年金額改定の仕組み



(2) 2021 年度以降の考え方

保険料負担の上限を定め、その範囲内で給付を調整する現在の枠組みでは、賃金に対する相対的な年金水準（所得代替率）が上昇すると、将来の年金水準の低下を招く要因となります。このため、2016 年改正により、上記の名目賃金変動率・実質賃金変動率がともに負の場合の取扱いが見直され、名目賃金変動率によりマイナス改定が行われる仕組みへと変更されました。

＜マクロ経済スライドによる「調整率」＞

(1) 2004 年改正当時の内容

マクロ経済スライドは、「調整率」を乗じることで、給付水準の調整を行うものです。

調整率＝公的年金制度の全被保険者数の減少率の実績（3 年度平均）

× 平均余命の伸び率を勘案して設定した一定率

ただし、この調整は、年金額の改定率がプラスである場合に限り適用されます。また、調整率を適用した結果、名目上の年金額が減少する場合には、名目額を維持する措置が講じられました。

(2) 2018 年度以降の考え方

従来は、名目額維持の措置により適用されなかった調整（未調整分）は、そのまま消滅していましたが、2016 年改正により、未調整分を翌年度以降に繰り越して適用する仕組み（キャリアオーバー）が導入されました。

これにより、経済環境により一時的に調整が行われなかった場合でも、中長期的には制度設計どおりに給付水準の調整が行われる仕組みへと見直されています。

6. マクロ経済スライドが実際に適用されるまで

2004 年に導入されたマクロ経済スライドですが、実際の適用は 2015 年が初めてとなりました。

3. で述べたとおり、2004 年時点で、1999 年から 2001 年までの物価下落分（約 1.7%）については年金額の減額改定が行われず、本来水準より高い年金額となっていました（特例水準）。このため 2004 年改正では、まず特例水準の解消を優先し、その後にマクロ経済スライドを適用することとされました。具体的には、特例水準の年金額は、物価上昇時には据え置き、物価が直近の年金額改定時の水準を下回った場合にその分だけ引き下げる仕組みとされ、本来水準の年金額がこれを上回るまで、マクロ経済スライドは発動しないこととされました。

しかし実際には実質賃金が伸び悩んだこと、また物価の上昇も一時的であったことからこの調整は進ま

ず、特例水準と本来水準の乖離は拡大しました。特例水準による年間給付額は1兆円に上るとされ、制度上の課題となりました。このため2012年改正により、2013年以降、3年間で特例水準を解消する措置が講じられ、2015年度に特例水準が解消されました。これにより、同年度に初めてマクロ経済スライドが発動することとなりました。

## 7. 2024年財政検証における課題

2004年改正により導入されたマクロ経済スライドは、2004年財政再計算の基本ケースでは、基礎年金・厚生年金の報酬比例部分とともに2023年度に終了する見込みとされていました。

しかし、財政検証を重ねるごとに、両者の調整期間の見込みには差が生じるようになっており、2024年財政検証では、いずれの経済シナリオにおいても、基礎年金と厚生年金の報酬比例部分のスライド調整期間に大幅な乖離が生じる結果となっています。例えば、「成長型経済移行・継続ケース」では、基礎年金の調整は2037年度に終了する一方、報酬比例部分については調整不要とされています。また、「過去30年投影ケース」では、基礎年金は2057年度、報酬比例部分は2026年度に終了する見込みとされています。

このように、相対的に基礎年金の調整期間が長期化することによる給付水準の低下への対応が議論されています。2025年改正では、社会や経済の変化を見極めるため報酬比例部分のスライドを継続（ただし調整率は1/3とする）することとし、次回の財政検証に向けて引き続き検討を行うこととされました。

## 8. まとめ

以上見てきたように、公的年金制度は、急速なインフレ、少子高齢化の進展や長期にわたる低成長の経済環境といった課題に直面する中で、その都度見直しが行われ、給付水準や持続可能性の確保が図られてきました。特に、現在の給付自動調整の仕組みは、限られた財源の中で一定の生活保障機能を維持するための重要な枠組みとなっており、日本における公的年金の役割を端的に示すものといえます。そのうえで、新たな課題も顕在化しています。

今後も、給付水準の確保と制度の持続可能性の両立、さらには世代間や制度間の公平性をどのように確保していくかが重要な論点となります。引き続き、制度の動向を注視しつつ、その在り方について検討していくことが求められます。

### <参考>年金額スライドの経緯

1973年	物価変動率が5%を超えて変動した場合に、変動率を基準として年金額を改定 厚生年金、国民年金ともに、毎年の給付改定は物価スライドで行うこととし、5年ごとの財政再計算時に、厚生年金については賃金再評価、国民年金については国民生活の動向等を踏まえ政策改定することとした
1989年	完全自動物価スライド制を導入、物価スライドの5%枠を撤廃
1994年	厚生年金について、賃金再評価を可処分所得の上昇に応じた再評価に変更
2000年	厚生年金について、既裁定の年金に関しては賃金再評価を行わず、物価スライドのみ行うこととした ただし、物価変動率のみで改定した年金額と、65歳以後も賃金再評価等を行った場合の乖離が過大となる場合には、既裁定の年金に関しても賃金再評価等を実施（いわゆる「8割ルール」）
2000年～2002年	物価下落にかかわらず、特例法により物価スライドを凍結（累積で約▲1.7%）
2004年	新規裁定までは賃金変動率で、既裁定年金は物価変動率で改定する原則およびその算定方式を法定化 長期的な給付と負担の均衡を図るため、上記の改定に対して一定の調整を講じる仕組み（マクロ経済スライド）を導入
2012年	特例水準を2013年度から3年間で解消する措置を実施
2025年	報酬比例部分のマクロ経済スライドによる調整率を3分の1水準に

（信託年金営業部 コンサルティング室 数理グループ 松本 真由）

## 従業員向けライフプランセミナーの企画ポイントについて

今回のコラムのテーマは、従業員向けライフプランセミナーを企画する際のポイント整理に関する、確定給付企業年金基金（以下「DB 基金」といいます。）を担当する某信託銀行の職員「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：B課長。私の担当する DB 基金と母体企業が合同で、従業員向けにライフプランセミナーを開催する計画があります。参加者は 30 代後半～50 代後半が中心で、“お金の基礎”に加え、“年金×税×働き方”まで踏み込みたいとの要望です。

年齢層が幅広く、内容のメリハリにも悩んでいます…

ライフプランセミナーとして効果的な構成について、アドバイスいただけますでしょうか？

B 課長：最近「Well-being」という言葉がよく使われますね。仕事の満足度や健康だけでなく、将来の生活不安に対する安心感も、働く人の「Well-being」を大きく左右します。日本は長生き社会です。2024 年の簡易生命表では平均寿命が男性 81.09 年、女性 87.13 年。90 歳まで生存する割合も男性 25.8%、女性 50.2%に達しています。「老後が長い」と分かっているにもかかわらず、見通しが立たないと不安は大きくなりがちです。だからこそライフプランセミナーでは、“長く生きる前提でどう備えるか”を前向きに考えられる構成が核になると思いますね。

A さん：なるほど。“長生きリスク”の視点ですね。物価にも触れた方が良いでしょうか？

B 課長：もちろん。実質的な生活感と結びつけることが重要です。2025 年の消費者物価指数（CPI）（全国・年平均）は前年比+3.2%、食料や光熱費など、日常生活に近い項目ほど上昇が目立っています。さらに、総務省の家計調査などを見ると、老後の生活費は「思っているより普通にかかる」ことが分かります。「老後=切り詰めた生活」ではなく、自分らしい生活を続けるには、どの程度の土台が必要かを考えてもらう視点が、結果的に「Well-being」につながります。

A さん：ありがとうございます。アドバイスを踏まえて、次のような構成を考えてみました。

テーマ	内容
① オープニング	統計資料から“長生き”と“インフレ”を共有
② 公的年金の土台	“長生きリスク”への備えとしての公的年金
③ 企業年金・iDeCo・退職金	制度を横断して老後資金を見える化
④ 税と受取設計	将来の選択で“損をしない”ためのポイント
⑤ クロージング	自身の将来像を描くアクションを提示

B 課長：いいですね。年齢層ごとに響くポイントは少しずつ違うから、「30 代は全体像を」「40 代は準備の方向性を」「50 代は具体的な選択肢を」といった意識で語り分けるだけでも、納得感が高まると思います。それぞれ、もう少し具体的に聞かせてくれますか？

A さん：はい。まず「オープニング」では、平均寿命と CPI の 2 つのグラフを見てもらいます。『老後は長く、かつ、物価はじわじわ上がる』という点を、最初に理解・納得してもらいたいイメージです。

- 平均寿命・90 歳生存割合（令和 6 年簡易生命表：厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life24/index.html>

- CPI 2025 年平均（総務省統計局）

<https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/nen/index-z.html>

B 課長：そうですね。「今日はこの課題に対する解決策を考える」という感じのオープニングがいいかな。

A さん：次に「公的年金の土台」では、定年延長など働く期間が長期化している点を踏まえ、公的年金の支給繰下げの仕組みや、長生きリスクに対する保険としての役割を説明したいと考えます。

- 繰下げ受給の上限年齢引上げ（日本年金機構）

[https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0401.files/01\\_0401kurisage.pdf](https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2022/0401.files/01_0401kurisage.pdf)

・[年金制度の仕組みと考え方]第 11 老齢年金の繰下げ受給と繰上げ受給（厚生労働省）

[https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin\\_shikumi\\_011.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/nenkin_shikumi_011.html)

B 課長：公的年金の支給繰下げはニュースでもよく取り上げられるけど、損得論に偏りがちですね。実際には、「長生きリスクに対する保険」という視点が十分に伝わっていないですね。徐々に繰下げ選択割合も増えてはいるものの、老齢厚生年金受給権者の繰下げ受給状況は 1.9%程度ということも押さえておくと理解が深まると思います。

・老齢厚生年金の繰下げ受給状況（厚生年金保険・国民年金事業年報：厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/toukei/nenpou/2008/>

A さん：ありがとうございます。次に「企業年金・iDeCo・退職金」では、会社として基金型 DB・企業型 DC などの制度が整っている点を伝えたいと思っています。

B 課長：それは大切です。特に DB 基金は、在職中に意識されにくい制度です。ただ、最近のインフレ環境を踏まえると、制度のタイプによって給付の実質価値がどうなるかを確認する視点も重要になります。企業年金は労使合意で成り立つ制度だからこそ、「物価とどう向き合うか」は今後の制度見直しにもつながる重要なテーマです。企業年金ノート 2026.2 (No.694) も参考になりますよ。もう一つ大事なのが「見える化」ですね。DB も企業型 DC も、公的年金と合わせて整理すると、老後資金の全体像が初めて見えてきます。将来像がぼんやりしている状態から、ある程度分かるだけでも、心理的な安心感は大きく改善すると思いますよ。これも「Well-being」の重要な要素ですね。企業型 DC は制度説明だけで終わらせず、統計資料も参考にしつつ、運用に関するマインドを上げることが大切です。 “会社の制度を寝かせない” というメッセージが伝わると、セミナーの価値が一段上がりますよ。

・確定拠出年金統計資料（2025 年 3 月末）（運営管理機関連絡協議会作成）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001058200.pdf>

A さん：「税と受取設計」では、特に 50 代後半の参加者を意識し、退職所得控除の仕組みを説明しながら、受け取り方次第で税負担が変わることを伝えたいと考えています。

・No.1420 退職金を受け取ったとき(退職所得)（タックスアンサー：国税庁）

<https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/shotoku/1420.htm>

B 課長：DC 一時金と他の退職金をいつ受け取るかも、2026 年 1 月以降で注意点が増えましたね。

A さん：そうですね。2026 年 1 月以降に DC 一時金を受けた後に受け取る退職金について、“前年以前 9 年以内”まで勤続重複の控除調整が及び（従来の 4 年から拡大）ことを、具体的に 60 歳で DC 一時金→65 歳で退職金（DB 一時金）などの事例を時系列の図で示して説明しようと思います。

B 課長：特に 50 代後半の方は、早めに知っておいてもらうことが大切です。

A さん：「クロージング」では、ねんきんネットや公的年金シミュレーターの活用や、社内制度の案内を行う予定です。

・ねんきんネット（日本年金機構）

[https://www.nenkin.go.jp/denshibenri\\_kojin/n\\_net/index.html](https://www.nenkin.go.jp/denshibenri_kojin/n_net/index.html)

B 課長：いいですね。ライフプランセミナーは、単なる制度説明ではなく、会社と従業員をつなぐ“信頼づくりの場”でもあることを意識すると良いと思いますよ。

A さん：ありがとうございます。早速、お客さまに提案してみたいと思います。

（信託年金営業部 インサイドビジネス室 フロントサポートグループ 須江 崇）

企業年金ノート 2026(令和 8)年 5 月号 No.697

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/>

