

りそな年金研究所

企業年金ノート

【本題】「給付に関する経過措置」を講じる必要のあるDBの制度変更とは	P1
【コラム】企業型DC実施企業における中途退職者への説明の意義について	P7

「給付に関する経過措置」を講じる必要のあるDBの制度変更とは ～規約附則に見る経過措置の役割と適用範囲～

1. はじめに

確定給付企業年金（以下「DB」といいます。）は、企業が従業員の老後の生活を支える重要な制度です。しかし、社会環境や法改正、企業の経営状況の変化に伴い、制度の見直しを行うことがあります。その際、特に「給付設計の変更」を伴う場合には、既存の加入者や受給者への影響を抑えるために、「給付に関する経過措置」を設けることがあります。本稿では、一般に経過措置が設けられる代表的な制度変更の事例やその背景について解説します。

なお、本稿では、事実を紹介している部分以外に、筆者個人の考え方を記載している部分もございますので、その点、ご承知おきいただければと存じます。

2. 給付に関する経過措置とは何か

DBの制度変更を実施する場合に規約の変更が必要となりますが、この変更は、規約の一部を変更するかたちで行われることが一般的です。この一部を変更する規約（以下「一部変更規約」といいます。）の附則には、「給付に関する経過措置」という見出し（各条文の冒頭に括弧書きで記載されている部分です。）の条文がある場合と、ない場合があります。

この違いは、その規約変更が「給付設計を見直す場合」と「給付に影響のない内容を見直す場合」とで異なります。当然のことながら、後者の場合は「給付に関する経過措置」は必要ではありませんが、前者の場合はさらに「給付に関する経過措置」が必要な場合とそうでない場合に分かれます。「給付設計の見直し」に伴い、「（変更後の制度が記載されている）規約の本則通りに給付が決定されるわけではない者」が存在するか否かにより、「存在する場合は「給付に関する経過措置」が必要、存在しない場合は「給付に関する経過措置」は不要、ということになります。

なお、一部変更規約の附則の条文の見出しは、「給付に関する経過措置」とは限らず、「基準給与に関する経過措置」「脱退一時金の支給要件に関する経過措置」「老齢給付金の代替給付に関する経過措置」など、より具体的な内容を指し示すような見出しとなっている場合もあります。（後述「4. 経過措置を設定する主なケースと経過措置の具体的内容」で解説します。）

「経過措置」とは、制度変更の際に既存の加入者や受給者への影響を緩和するために経過的に設けられる措置をいいます。特に給付水準の引下げや支給開始年齢の変更など、不利益変更を伴う場合には経過措置の検討が非常に重要です。DBでは、加入者・受給者保護の観点から、既に形成された受給権（既得権）への配慮が求められます。そのため、単純に新制度へ切り替えるのではなく、既得部分を保護する考え方が重視されるというわけです。

なお、DB 設立後の一部変更規約の附則だけではなく、DB 設立時の附則においても「給付に関する経過措置」がある場合があります。「適格退職年金からの移行」「厚生年金基金の受け皿制度としての設立」「DB 同士の統合」など「DB 設立前に別の企業年金制度が存在する場合」等に DB 設立前の制度に関する経過措置を設ける場合のほか、まったく新規で DB を立ち上げる場合であっても「制度設立時の加入者」と「制度設立後に新たに加入者となる者」に適用される内容が異なる給付設計の場合等は、新規設立時の DB 規約の附則に「給付に関する経過措置」や「施行日現在の加入者に係る基準給与に関する経過措置」といった経過措置が必要となる場合があります。例えば、新規で DB を立ち上げる場合で、給付額の算出方法が「(過去期間を通算する) キャッシュバランプラン」の場合、制度設立時点の「仮想個人勘定残高」を定めておくことが必須となりますが、それは DB の設立時の附則に定めることとなります。

3. 「給付に関する経過措置」の条文が適用となる範囲とは

次に「経過措置」の適用範囲について解説します。一部変更規約等に記載される「給付に関する経過措置」ですが、この「経過措置」が適用される範囲として「規約変更時点における受給権者（加入者であった者で脱退一時金を繰下げ中の者を含む。）」「規約変更時点における加入者」「規約変更時点では加入者ではないが将来加入者となる者」等が考えられますが、これら全ての方に適用されるわけではありません。

(法令等で規制がある訳ではありませんが、)「将来加入者となる者」の給付は、通常、DB 規約の本則部分が適用されます。したがって、一部変更規約等の附則に定められた「給付に関する経過措置」が適用される範囲は『将来加入者となる者』以外の者』ということになります。

また、附則に定めた「給付に関する経過措置」の条文の冒頭を「この規約の施行日現在、本制度の加入者である者」としている例がよくあります。このような条文が過去の一部変更規約の附則に複数存在する DB 規約がありますが、この場合は「ある1人の加入者」が「複数の経過措置の対象」になることもありうるということになります。例えば<図表 1>のような DB の制度があった場合、3回の制度変更を経た 2024 年 4 月時点の DB の制度がどのようなものになっているかというと、

- ・加入 1 年につき「5 万円」の定額制度
- ・脱退一時金の最低受給資格は「2 年」
- ・退職事由別乗率の設定は「あり」

です。その後、DB の制度変更が行われていなければ、2024 年 4 月以降に入社した方の給付は上記のとおりですが、<図表 1>に図示したそれぞれ異なる時期に入社してきた A さん、B さん、C さん、D さんが、2026 年 6 月に退職した場合に適用される制度内容は<図表 2>のとおりとなります。A さんは入社後 3 回の制度変更がありました。それぞれの変更時の附則において、制度変更時点の加入者は制度変更前の給付とする、という趣旨の経過措置の適用を受けるため、結局は制度設立時点の給付内容となります。B さん、C さんについても考え方は同様で、入社時点ですでに変更となっている制度は適用されますが、入社後に変更となった内容については、その時の経過措置の内容が、「制度変更時点の加入者は制度変更前の給付とする」という内容であれば、適用されないということになります。

<図表 1>

	イベント		給付額の算出方法	脱退一時金の最低受給資格	退職事由別乗率の設定有無
	年/月	詳細			
A さん 2022/3 入社	2021/4 制度発足	<ul style="list-style-type: none"> ・加入 1 年につき「10 万円」の定額制度 ・脱退一時金の最低受給資格は「加入 1 年」 ・退職事由別乗率の設定「なし」 	加入 1 年につき「10 万円」の定額制度	加入 1 年	なし
B さん 2023/3 入社	2022/4 制度変更(1 回目)	<ul style="list-style-type: none"> ・加入 1 年につき「10 万円」⇒「5 万円」へ変更(※1) 	加入 1 年につき「5 万円」の定額制度	加入 1 年	なし
C さん 2024/3 入社	2023/4 制度変更(2 回目)	<ul style="list-style-type: none"> 脱退一時金の最低受給資格「加入 1 年」⇒「加入 2 年」へ変更(※2) 	加入 1 年につき「5 万円」の定額制度	加入 2 年	なし
D さん 2024/5 入社	2024/4 制度変更(3 回目)	<ul style="list-style-type: none"> 退職事由別乗率の設定「なし」⇒「あり」へ変更(※3) 	加入 1 年につき「5 万円」の定額制度	加入 2 年	あり

- (※1) 制度変更日現在の加入者は「加入1年につき10万円」という経過措置あり
 (※2) 制度変更日現在の加入者受給資格は「加入1年」という経過措置あり
 (※3) 制度変更日現在の加入者は「退職事由別乗率の適用なし」という経過措置あり

<図表 2>

	給付額の算出方法	脱退一時金の最低受給資格	退職事由別乗率の設定有無
2021/4制度発足時	加入1年につき「10万円」の定額制度	加入1年	なし
Aさん	加入1年につき「10万円」の定額制度	加入1年	なし
Bさん	加入1年につき「5万円」の定額制度	加入1年	なし
Cさん	加入1年につき「5万円」の定額制度	加入2年	なし
Dさん	加入1年につき「5万円」の定額制度	加入2年	あり

4. 経過措置を設定する主なケースと経過措置の具体的内容

ここからは「給付に関する経過措置」を設けるケースにはどのようなものがあるのか、また、その場合の経過措置の内容について解説します。

(1) 給付額の算出方法を変更する場合

DB の給付額の算出方法にはさまざまなものがありますが、大きくは「定額制度」「給与比例制度」「ポイント制度」「キャッシュバランスプラン」に分けられます。各算出方法の特徴は<図表 3>のとおりです。

<図表 3> 給付額の算出方法の種類と特徴

種類	特徴
定額制度	「加入者期間」のみで給付額が確定する制度。(注1)
(最終) 給与比例制度	「加入者資格喪失時の給与」と「加入者期間」の2つの要素で給付額が確定する制度。(注1)
ポイント制度	ポイント制度「(入社から退職までの)ポイント累計」と「ポイント単価」の2つの要素で給付額が確定する制度。(注1)
キャッシュバランスプラン	一人ひとりの加入者について、毎月の「仮想個人勘定残高」の算出方法(注2)を定め、それをもとに給付額を算出する制度。(注1)

(注1)「加入者資格喪失時の年齢」や「加入者資格喪失時の事由」も要素に入れている場合有り。

(注2)「(入社から退職までの)拠出付与」と「(残高に対する)利息付与」の2つの要素で算出されるもの。

例えば「給与比例制度」のうち、加入者の資格喪失時点の給与を使用する「最終給与比例制度」から「ポイント制度」へ移行する場合、退職直前の給与上昇を前提としていた加入者は給付減少となる可能性があります。この場合、旧制度での給付部分を保証し、新制度部分と区分管理する方法が採用されることが多いようです。例えば、「2027年1月」に「最終給与比例制度」から「ポイント制度」へ移行する場合「2027年1月1日以前の加入者期間に係る給付は旧規約に基づき算定した額を過去ポイントとして移行し、2027年1月1日以後の加入者期間についてはポイント制度により算定する」といった「経過措置」が考えられます。

また、給付額の算出方法を変更する場合に限った話ではありませんが、一定年齢以上の加入者については旧制度を継続適用するといった措置もみられます。例えば、「施行日時点で55歳以上の加入者については、なお従前の給付算定方法を適用する。」と規定する例です。

＜図表 4＞給付額の算出方法を変更する場合の主な規約変更条文(本則)
 (「最終給与比例制度」から「ポイント制度」へ移行する場合)

変更後	変更前
<p>(基準給与) 第A条 給付の額の算定の基礎となる給与(以下「基準給与」という。)は、<u>実施事業所の退職金規程第●条に定めるポイント累計に1,000円を乗じた額とする。</u></p> <p>(標準年金額) 第B条 標準年金額は、加入者の資格を喪失した日における基準給与の額に加入者の資格を喪失したときの年齢ごとに定めた別表第●の率を乗じて得た額を●.●●(年金給付利率●.●%に応じた10年確定年金現価率)で除して得た額とする。</p>	<p>(基準給与) 第A条 給付の額の算定の基礎となる給与(以下「基準給与」という。)は、<u>実施事業所の給与規程第●条に規定する基本給とする。</u></p> <p>(標準年金額) 第B条 標準年金額は、加入者の資格を喪失した日における基準給与の額に給付額算定用加入者期間に応じて別表第●に定める率及び加入者の資格を喪失したときの年齢ごとに定めた別表第●の率を乗じて得た額とする。</p>

＜図表 4-1＞図表 4 の規約変更を行う場合の経過措置の一例(附則)

変更時の附則	解説
<p>(施行期日) 第X条 この規約は令和8年1月1日(以下「施行日」という。)から施行する。</p> <p>(基準給与に関する経過措置) 第Y条 施行日の前日において、<u>実施事業所の加入者であって施行日に引き続き加入者である者の基準給与の額は、第A条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額を合計した額とする。</u> (1) 施行日前の期間について、<u>実施事業所の退職金規程第●条の規定により算定される移行時ポイントに10,000円を乗じて得た額</u> (2) 施行日以降の期間について、<u>第A条の規定により算定される額</u></p>	<p>第Y条は、制度変更日時点の加入者については、ポイント制度への移行前の期間について、退職金規程等に「移行時ポイント」として定め、その「移行時ポイント」と制度変更日以降のポイント累積部分を合算して給付額を計算する、という経過措置になります。</p>

(2) 受給資格や支給開始年齢を変更する場合

DBでは「加入者期間が20年以上」の場合には老齢給付金の受給資格を与えること、支給開始年齢は60～70歳の間で規約に定めることとされており、定年退職の場合も中途退職の場合も一律60歳支給開始という制度が多くあります。しかし、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)の改正施行等により、従来は「60歳定年、65歳まで継続雇用」としていた企業が定年を65歳まで引き上げて「65歳定年、70歳まで継続雇用」といった対応をする事例が年々増加してきています。これに伴い、DBの資格喪失時期や加入者期間の通算時期も「60歳」から「65歳」へ変更し、支給開始年齢も併せて「65歳」へ変更するといった制度変更が行われることがあります。

なお、支給開始年齢を60歳から65歳へ変更する場合、退職後の生活設計に大きな影響を与えることになりますので、一定年齢以上の加入者について旧支給開始年齢を維持する措置が採られることもあるようです。その場合は、例えば、「施行日時点で50歳以上の加入者は60歳支給を維持し、50歳未満の加入者は65歳支給へ移行する」といった「経過措置」が考えられます。

<図表5> 老齢給付金の支給開始年齢を「60歳」から「65歳」へ変更する場合の主な規約変更条文(本則)

変更後	変更前
<p>(加入者)</p> <p>第A条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）のうち、実施事業所の就業規則（令和○年○月○日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第●条に規定する正社員（以下「従業者」という。）とする。ただし、実施事業所の従業者となった日から65歳まで加入者であったとしても第6条に規定する加入者期間が●年に満たない者については加入者としな</p> <p>(支給要件及び支給の方法)</p> <p>第B条 加入者期間が20年以上である加入者又は加入者であった者が、65歳に達したときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。</p>	<p>(加入者)</p> <p>第A条 本制度の加入者は、実施事業所に使用される厚生年金保険の被保険者（法第2条第3項に規定する厚生年金保険の被保険者をいう。以下同じ。）のうち、実施事業所の就業規則（令和●年●月●日現在において効力を有する就業規則をいう。以下同じ。）第●条に規定する正社員（以下「従業者」という。）とする。ただし、実施事業所の従業者となった日から60歳まで加入者であったとしても第6条に規定する加入者期間が●年に満たない者については加入者としな</p> <p>(支給要件及び支給の方法)</p> <p>第B条 加入者期間が20年以上である加入者又は加入者であった者が、60歳に達したときは、その者に老齢給付金を年金として支給する。</p>

<図表 5-1> 図表 5 の規約変更を行う場合の経過措置の一例(附則)

変更時の附則	解説
<p>(施行期日)</p> <p>第X条 この規約は令和●年●月●日（以下「施行日」という。）から施行する。</p> <p>(加入者の範囲に関する経過措置)</p> <p>第Y条 第A条に定める従業者である者のうち、施行日の前日において、60歳に到達している者は、同条の規定にかかわらず、本制度の加入者としな</p>	<p>第Y条は、制度変更日時時点で既に60歳に到達し資格喪失をしているが、資格喪失時期が「60歳」から「65歳」に変更となったことにより、変更後の規約では「加入者」となれる方の取り扱いを規定しています。この例は「加入者としな</p>

(3) 給与体系等を変更する場合

DBの給付額の算出にあたり使用する給与を変更する場合等があります。例えば、給与比例制度のDBの制度を採用している場合に、会社の給与体系が変更となり、DBの給付額計算に使用する基準給与も変更となる場合や、給付額の算出方法がポイント制度の場合で、これまで勤続ポイントのみを累計する制度としていたところ、勤続ポイントと職能ポイントの合算ポイントを累計していく等の制度変更が行われることがあります。

<図表 6> 使用するポイントを変更する場合の主な規約変更条文(本則)

変更後	変更前
<p>(基準給与)</p> <p>第A条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、実施事業所の退職金規程第●条に定める勤続ポイント累計と職能ポイント累計を合算したポイントに10,000円を乗じて得た額とする。</p>	<p>(基準給与)</p> <p>第A条 給付の額の算定の基礎となる給与（以下「基準給与」という。）は、実施事業所の退職金規程第●条に定める勤続ポイント累計に10,000円を乗じて得た額とする。</p>

＜図表 6-1＞図表 6 の規約変更を行う場合の経過措置の一例(附則)

変更時の附則	解説
<p>(施行期日)</p> <p>第 X 条 この規約は令和 8 年 1 月 1 日 (以下「施行日」という。) から施行する。</p> <p>(基準給与に関する経過措置)</p> <p>第 Y 条 施行日の前日において、実施事業所の加入者であって、施行日に引き続き加入者である者の基準給与の額は、第 A 条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる額の合計額とする。</p> <p>(1) 施行日前の期間について、この規約による変更前の規約により算定される額</p> <p>(2) 施行日以降の期間について、第 A 条の規定に基づいて算定される額</p>	<p>第 Y 条は、制度変更日時点の加入者については、制度変更前の期間については変更前の規約（勤続ポイント累計のみ）により、制度変更後の期間については変更後の規約（勤続ポイント累計と職能ポイント累計）により給付額を計算する、という経過措置の例です。</p>

(4) 給付額算定のための加入者期間を変更する場合

DB の制度においては、受給資格を判定するための加入者期間から休職や休業等の期間の控除等を行うことはできませんが、給付額算定のための加入者期間から、これらの休職や休業等の期間を控除する（ポイント制度の場合はポイント付与の対象としない）ことが可能です。例えば育児介護休業法の改正等によりこれまで育児休業期間としていた休業期間の拡充等が行われ、それらの期間も給付額算定のための加入者期間から控除するといった変更が行われる場合があります。

＜図表 7＞給付額算定のための加入者期間を変更する場合の主な規約変更条文(本則)

変更後	変更前
<p>(加入者期間)</p> <p>第 A 条 加入者期間は、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月までの期間とする。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、給付の額の算定の基礎となる期間（以下「給付額算定用加入者期間」という。）は、前項の加入者期間から、次の各号に定める期間を控除した期間とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 実施事業所の育児・介護休業等に関する規程（令和●年●月●日現在において効力を有する育児・介護休業等に関する規程をいう。）の規定に基づく育児休業及び出生時育児休業並びに介護休業（以下総称して「休業」という。）を行った期間（休業を開始した日の属する月から復職した日の属する月の前月までの期間をいい、以下「休業期間」という。）</p> <p>3 (略)</p>	<p>(加入者期間)</p> <p>第 A 条 加入者期間は、加入者の資格を取得した日の属する月から加入者の資格を喪失した日の属する月までの期間とする。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、給付の額の算定の基礎となる期間（以下「給付額算定用加入者期間」という。）は、前項の加入者期間から、次の各号に定める期間を控除した期間とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 実施事業所の育児・介護休業等に関する規程（平成●年●月●日現在において効力を有する育児・介護休業等に関する規程をいう。）の規定に基づく育児休業及び介護休業（以下総称して「休業」という。）を行った期間（休業を開始した日の属する月から復職した日の属する月までの期間をいい、以下「休業期間」という。）</p> <p>3 (略)</p>

＜図表 7-1＞図表 7 の規約変更を行う場合の経過措置の一例(附則)

変更時の附則	解説
<p>(施行期日)</p> <p>第 X 条 この規約は令和●年●月●日 (以下「施行日」という。) から施行する。</p> <p>(給付額算定用加入者期間に関する経過措置)</p> <p>第 Y 条 施行日において加入者である者の施行日前の期間（施行日の前日において休業中の者であって施行日に引き続き休業中である者の当該休業期間を含む。）に係る給付額算定用加入者期間は、なお従前の例による。</p>	<p>第 Y 条は、制度変更日時点の加入者について、制度変更日前の給付額算定のための加入者期間については、変更後の内容は影響しない、つまり、制度変更前の規約により算定される給付額算定のための加入者期間となる、という経過措置の例です。</p>

5. まとめ

「給付に関する経過措置」は、DB の制度変更において重要な要素であり、特に給付設計の変更が不利益を伴う場合には、経過措置の適切な設計と十分な説明が求められます。本稿で紹介した事例やポイントを DB の制度変更を検討する際の参考にいただければ幸いです。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 林 慶子)

企業型 DC 実施企業における中途退職者への説明の意義について

2026 年 4 月から、企業型確定拠出年金（企業型 DC）では「個人別管理資産の移換^(※)」について、説明するタイミングが見直されました。その背景には、国民年金基金連合会（以下、国基連）への自動移換件数が高止まりしている現状があります。今回のコラムでは、この改正をきっかけに、信託銀行で企業年金を担当する A さんと、上司の B 課長が、「なぜ説明が大切なのか」を改めて整理していきます。

(※)企業型 DC の加入者が 60 歳到達前に退職したこと等により企業型 DC の加入者の資格を喪失すると、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ため、個人別管理資産を、個人型の確定拠出年金(iDeCo)や転職先の企業型 DC、企業年金連合会が運営する通算企業年金などに移換することが必要となる。このことを「個人別管理資産の移換」という。なお、どの制度に移換するのかを申し出ないと、国基連に自動移換される場合がある。

A さん：課長、企業型 DC で「個人別管理資産の移換」に関する説明の時期が 2026 年 4 月 1 日以降、下表の通り変更されました。今回の法令改正を踏まえ、実施事業所のご担当者の方にどのようにご案内すべきか、相談させてください。

		2026 年 3 月 31 日まで	2026 年 4 月 1 日以降
義務	誰に？	✓ 資格喪失した者	✓ 資格喪失が見込まれる者
		✓ 企業型年金が終了した日に加入者であった者	✓ 企業型年金が終了する日に加入者である者
	いつ？	✓ 加入者の資格を喪失したとき	✓ 加入者の資格の喪失が見込まれる日まで
		✓ 企業型年金が終了したとき	✓ 企業型年金の終了が見込まれる日まで

B 課長：制度の変更点としては、確かに「説明する時期が前倒しされた」という点があるね。ただ、それ以前に、移換そのものが何のための制度なのか十分に伝わっていないケースが多いと思うよ。国基連によると、2025 年 3 月末現在、自動移換者数のうち資産がある者は累計 78 万人、自動移換額は 3,361 億円となっているよ。

A さん：確かに、「個人別管理資産の移換」と言われても、よくわからないという反応は多く見られますが、1 人当たり 40 万円以上の資産が放置されている実態は遺憾です。

B 課長：今回の法令改正とは別の観点になるけど、「個人別管理資産の移換」についての説明としては、次の 2 点が重要であることは承知しているよね。

- ・ DC には、税制面でのメリットがあること
 - ・ 転職や退職をしても、資産を持ち運べる仕組みになっていること
- 特に、退職一時金との違いを意識して説明すると、理解してもらいやすいね。

A さん：退職一時金との違い、ですか。

B 課長：そう。退職一時金は、会社を辞めるたびに、受け取って終わりになり、次の会社に持っていくことは基本的にできないからね。その都度、課税対象になるし、勤続年数に応じて増えていく退職所得控除額も転職先ではゼロスタートとなるよ。

A さん：そうですね。

B 課長：一方で企業型 DC は、退職しても資産を一度受け取って終わりにするのではなく、転職先の企業型 DC や iDeCo に移して、資産を継続して積み上げていけるし、60 歳以降に一時金で受け取るにしても、掛金を拠出した期間は退職所得控除額を計算する際の勤続年数として通算できるからね。もちろん運用を続けながら年金で受け取ることもできるよ。この「続きがある」という点が、退職一時金との大きな違いだね。いわゆるポータビリティは、言い換えれば「継続して資産を育てられる」ということでもあるね。

A さん：なるほど。「受け取って終わり」か、「持ち運んで育て続けるか」の違いですね。

B 課長：その通り。だから、「移換」という言葉の説明に入る前に、企業型 DC は老後の資産を長い時間をかけて育てていく制度なんだ、という前提をまず理解してもらうことが大切なんだよ。

A さん：移換については、具体的にどこまで説明すればいいのでしょうか。

- B 課 長：「個人別管理資産の移換」について事業主に説明責任があることは法令等で定めていることだけでなく、整理すると、少なくとも次の点は外せないよ。
- ・資産を移せる先（転職先の企業型 DC や iDeCo など）
 - ・手続きをする期限
 - ・手続きをしなかった場合、どうなるのか
- 特に重要なのが、手続きをしないと「自動移換」になるという点だね。
- A さ ん：国基連にまとめて管理されて、運用されないまま管理費用だけがかかる、という仕組みですね。仕組みを十分に知らないまま、望まない形になってしまうケースもありそうです。今回の改正では、その説明を「退職が見込まれるとき」に行うことになりました。
- B 課 長：つまり、まだ会社に在籍しているうちに説明する、ということだね。
- A さ ん：退職したときではなく、前の段階で説明する意味は大きそうです。
- B 課 長：実際に転職する人の場合、年次有給休暇の取得により、実質的な最終出勤日が退職日よりも前となるケースが多く、退職時に説明を行うことには、実態として無理があったんだよね。
- A さ ん：さらに、2027 年以降にも「企業年金の加入者のための運用等の見える化」が始まりますよね。
- B 課 長：そう。具体的な施行日は未定だけれど、他社との比較を通じ、より良い企業年金の運営につなげていくために企業型 DC ごとに、運用の方法・運用の指図にかかる情報等が開示され、開示項目には各社の「自動移換者の割合」も含まれているよ。どの企業で、退職者のうちどれくらいが自動移換になっているかが、数字として外から見えるようになるね。
- A さ ん：つまり、「説明したか」ではなく、「きちんと移換・継続につながったか」が問われるわけですね。
- B 課 長：その通り。移換の説明は単なる事務手続きではなく、その人が制度を使い続けられるかどうかの分かれ道になるよ。
- A さ ん：義務として説明するというより、制度をきちんと使ってもらう姿勢が問われるわけですね。
- B 課 長：例えば、iDeCo に資産を移換する場合も、掛金の拠出は行わず移換した資産のみ運用を続けるのか、移換した資産に加えて掛金も拠出して資産の上積みを図るのかで老後に形成できる資産には差が出てくるよ。だから移換の説明は、単なる事務手続きではなく、退職後も DC を上手に活用してもらうための情報提供といえるね。
- A さ ん：移換しないと資産を増やせないばかりか、そのまま忘れ続けると受け取れない事態となりかねませんので、きちんと伝える必要がありますね。
- B 課 長：退職が決まった段階で、
- ・どんな選択肢があるのか
 - ・自動的に移される仕組みを理解してもらっているか
 - ・資産を持ち運べることを案内できているか
- こうした積み重ねが、最終的には自動移換を減らすことになるね。
- A さ ん：移換手続きの説明は、加入者のためであることはもちろんですが、「見える化」が実施されると企業の制度運営状況が他社とも比較されることになります。自動移換の割合が低いと従業員サポートが手厚い企業と見えるし、企業にとっても利点がありますね。
- B 課 長：そうだね。「説明したつもり」ではなく、結果としてどうだったかが問われているのだと思うよ。
- A さ ん：今回の改正をきっかけに、企業型 DC 本来の「持ち運べる制度」という良さを活かし、中途退職者に DC の有効活用を促していくと、その取り組みが企業の評価につながる。そんな好循環を生み出すためにも、背景を含めて丁寧に説明していきたいです。

(信託年金営業部 インサイドビジネス室 田中 俊也)

企業年金ノート 2026(令和 8)年 6 月号 No.698

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/>

