

りそな年金研究所

企業年金ノート

【ごあいさつ】企業年金ノート通巻 700 号の発行	P1
【寄稿①】700 号に寄せて	P2
【寄稿②】『企業年金ノート』通巻 700 号記念に寄せて	P4
【本題①】これまでに「企業年金ノート」として情報発信してきたこと	P6
【本題②】企業年金・iDeCo 等の概況について（2026 年 3 月末現在）	P18
【編集後記】「企業年金ノート」創刊時の考え方と現在	P24

【ごあいさつ】企業年金ノート通巻 700 号の発行

株式会社りそな銀行
執行役員 徳田 淳史

弊社が作成し、お客さまに提供している企業年金の専門情報誌「企業年金ノート」は、2026 年 8 月号の発行をもちまして、おかげさまで通巻 700 号の節目を迎えました。1963（昭和 38）年 4 月の本誌の創刊から、63 年間を超えて発行を続けていることとなります。これもひとえに、弊社企業年金取引先の皆さまをはじめとした関係者の皆さまのご支援、ご協力があってこそのものでございます。この場を借りて、感謝申し上げます。

振り返りますと、わが国の「企業年金」は、1962（昭和 37）年に法人税法に「適格退職年金」が、1965（昭和 40）年に厚生年金保険法に「厚生年金基金」が法整備されてから、しばらくはこの 2 つの制度が中心となって発展してきたものです。つまり、私たちの「企業年金ノート」の歴史は、わが国の「企業年金」の歴史とほぼ同じということになります。

その後、1990 年代に、「適格退職年金」も「厚生年金基金」も、制度数・加入者数ともにピークを迎えています。1990 年代から 2000 年代にかけての「企業年金」に関する社会経済状況の変化としては、「企業年金の運用規制の緩和」「バブル経済の崩壊」「退職給付会計基準の導入」などがありました。それらを背景として、2001（平成 13）年に「企業型の確定拠出年金」（以下「企業型 DC」）の根拠法としての確定拠出年金法が、2002（平成 14）年に「規約型の確定給付企業年金」「基金型の確定給付企業年金」（以下総称して「DB」）の根拠法としての確定給付企業年金法が制定され、現在に至っているというわけです。

弊誌「企業年金ノート」は、創刊当初から「適格退職年金」や「厚生年金基金」に関する新しい情報、ならびに、企業や基金が取り組むべきことなどを紹介して参りましたが、その流れを汲んで、現在では、「企業型 DC」や「DB」に関する新しい情報、ならびに、企業や基金が取り組むべきことを紹介していると同時に、「公的年金」や「個人型の確定拠出年金」、「退職一時金制度」、「退職給付会計基準」など、「企業年金」周辺の情報もお伝えすることに力を注いでおります。

今後とも、りそな年金研究所として発行している「企業年金ノート」の情報を、読者のみなさまの企業年金の制度運営に役立てていただけることを祈念しております。

700 号に寄せて

慶應義塾大学教授（2012 年 4 月～）
森戸英幸（1965 年 7 月生）

○「笑点」を超える偉業

企業年金ノート 700 号。なんと 63 年かけて到達した金字塔だという。あれ、りそなってそんな昔からあったっけ？ と思ったが、そこはきっと触れてはいけないのだ。とにかく「企業年金ノート」は 63 年も続いている。これは最近ギネスブックに載ったご長寿テレビ番組、「笑点」よりも長い。談志も歌丸もびっくりだ。生成 AI が企業年金についてまあまあちゃんとした答えを返してくれるのは、絶対に企業年金ノートのコンテンツをアイツらが吸い上げまくっているからに違いない。企業年金について何かを調べたいと思ってネット検索すると、だいたい最初に引っかかるので、日頃大変お世話になっている。これはさすがに、ささやかな恩返しになにか書かねば！ と基本不義理で名高い筆者でさえ思った次第である。

○699 号だと価値がない？

700 号は確かにすごい数字である。ただ、ではこれが 699 号であつたら、なぜか 699 号で終了していただろくないのかということ、そんなことはもちろんない。少なくとも、700 号の偉大さの 700 分の 699 くらいは偉大なはずである。なぜなら、それまでの 1 号 1 号が、どれも充実した、レベルの高い内容のものだからである。それが 1 号欠けたとて、その価値はいささかも毀損しないはずである。

ところが、世の中にはそうでもないものもある。ちょっとでも水準に達しなければアウト、なんの意味も価値もない、全く評価されない、となってしまうものだ。各種試験の点数などもそうだが、それは事の性格上まあしょうがない。ただ、これまでの勤続や功労を評価して支給される、年金制度がそういう仕組みだったらどうだろう。

○架空の話ですが

とある著名な——いや、架空のとしておこう——私立大学の自社年金制度。退職金とは別に、まあまあ額の年金が終身にわたって支給される。受給資格者たる元教職員が死亡しても、その配偶者も 2 分の 1 の額をやはり終身年金として受給できる。だからボクと結婚したら一生得だよ、と若い女性を口説くバツイチ老教授がいるとかいないとか。とにかく、非常に手厚い制度で、教職員としては非常にありがたい……はずなのだが、実はこの恩恵を享受するためには高いハードルがある。満 20 年以上在職し、定年退職しなければもらえないのである（満 30 年以上在職すれば早期退職でも可）。

定年にはまあハラスメントとか研究不正とかに手を染めず体を壊さないようにしていれば（大して研究業績がなくても）到達できるのだが、問題は勤続 20 年の方である。こちらは毎年どんなにコツコツ頑張っても素晴らしい研究業績を上げて伸ばすことはできない。定年という終着点が固定で決まっているからである。そもそもこの、架空の大学に職を得た時点で、この年金を受給できるかどうかは決まっているのである。65 歳に到達した年度の末で定年退職なので、45 歳（正確には、46 歳になる年度の年度末）までに入職していないと、この年金はもらえない。

○悲しいメッセージ……

もちろん、これは別に違法ではない。いかなる労働条件を誰に提供するか（しないか）は、労使自治、契約自由の原則の範疇である。確定給付企業年金では、遅くとも勤続 8 年で脱退一時金を受給できる^{※1}が、この架空の大学の年金は税制優遇のない自社年金制度なので、そのような規制に服することもない。アメリカの企業年金法である ERISA 法では、制度における受給権付与（vesting）スケジュールについて一定の規制をしている^{※2}が、この架空の大学はアメリカではなく日本の大学だ（……架空なんだからどこでもいいのか）。

ただ、違法ではないとしても、この架空の大学はこの制度を通じて教職員に対し一定のメッセージを伝えている。すなわち、勤続 20 年に到達できる見込みがないのにここで働くのは損だぞ、大学は勤続 19 年の優秀な教授よりも、勤続 20 年の平凡な教授の方が大学への貢献度が高いと考えてるんだぞ、中身より年数だぞと。そう言えば、65 歳定年前に早期退職して他の大学に移籍した某教授は、47 歳になる年度にここに赴任したのであった（これも架空の話だが）。きっと上記の悲しいメッセージを受信し、失意の中懸命に再就職先を探したに違いない。

○だから、架空の話ですって！

冒頭で企業年金ノートをさんざん持ち上げた（本音です）が、ただ 63 年続いたからすごいわけではない。ずっとレベルの高い内容で長く継続したからこそ賞賛に値するのである。他方で架空の某大学の自社年金は、要はとにかく 20 年勤めること、長く勤めることだけしか評価しない。19 年着実に業績を上げ続けたとしても、20 年目がない以上それは自社年金との関係ではゼロと同じ。あと 1 年足りないだけというプロセスは一切評価されず、バツサリと切り捨てられる。そんなことわかってたذار、だったら来なきゃよかったじゃん、と言われそうだが、いやいや、そんな制度があるなんて誰も教えてくれなかった。え、それでも移籍してきたんだから、別にこの年金なくてもよかったってことだよな？ いやいや、45 歳で移籍してきた人には年金があって、46 歳で来た人にはない、なんていう不合理な格差があるとなると話は違いますよ！ え、架空の話ですけどね！

※1 確定給付企業年金法の法令解釈通知（平 14 年発 0329008、最終改正令 7 年発 1015-1）によれば、加入対象としないことに合理的な理由がある場合にかぎり、一定の勤続期間以上の従業員のみを加入者とすることができる。ただし勤続 5 年以上の従業員は必ず加入者としなければならない。そして加入者となった場合には、加入期間 3 年で必ず脱退一時金を支給しなければならない（確定給付 41 条 3 項）。したがって、勤続 8 年（＝5 年＋3 年）経過すれば退職時に必ず脱退一時金を受給できる。

※2 ①勤続 5 年での 100 パーセントの受給権付与、あるいは②勤続 7 年での段階的受給権付与（勤続 3 年で 20%、4 年で 40%、5 年で 60%、6 年で 80%、7 年で 100%）のいずれかを行う必要がある。要するに、遅くとも勤続 7 年で受給権が完全に付与される。

『企業年金ノート』通巻 700 号記念に寄せて

積水ハウス企業年金基金

常務理事 稲澤 良樹

『企業年金ノート』通巻 700 号のご発刊、誠にありがとうございます。年金関係者に対し長年にわたり情報提供を続けてこられたことに、心より敬意を表します。

さて、私は 1987 年に積水ハウス経理部へ入社し、1989 年 1 月に財務部へ異動して以降、28 年間にわたり財務業務に従事してまいりました。その間、2004 年 9 月の代行返上による積水ハウス企業年金基金発足当初から 2017 年 1 月まで、運用執行理事を兼任しました。ポートフォリオ運用について十分な知見がない中で、手探りでの取り組みではありましたが、初めて運用執行理事に就かれる皆様の一助となればと思い、事例をご紹介します。

運用執行理事を引き受けるにあたり、理事長に一つお願いをしました。それは、「母体企業との取引関係と運用商品選定を完全に遮断したい」という点です。私は財務担当として、銀行・証券会社・生命保険会社の担当者と、日中の業務のみならず会食やゴルフなど様々な接点がありました。そのため、「接待を受けて特定系列の運用会社を選定している」との誤解を避ける必要があると考え、運用コンサルタントの推奨がない商品は資産運用委員会で審議しないルールを導入を提案しました。現在ではアセットオーナー・プリンシプルにおいて利益相反管理をしつつ運用委託先を選定することが明示的に求められていますが、この様な取り扱いは当時としては先駆的な取り組みであったと認識しています。このルールは、現在も継続されています。

代行返上前の運用は、信託銀行や生命保険会社によるバランス運用が中心でしたが、代行返上後は一般勘定を維持しつつ、債券・株式については内外の大手運用会社によるアクティブ運用をコアとし、リバランスに必要な金額を総幹事（りそな銀行）のパッシブ運用で補う体制へと移行しました。また投資効率の向上を目的に、当初からヘッジファンドなどのオルタナティブ運用も採用しました。

この過程では、運用委託金額が減少する一部の運用会社から強い反発もありましたが、「企業年金基金は独立した組織であり、従業員の資産を最優先すべき」との考えを堅持しました。積水ハウスにクレームもありましたが、財務担当取締役が基金の理事長、窓口の課長が私ですので、方針は覆りませんでした。

運用執行理事就任当初は、四半期報告の見方や運用報告会での質疑の仕方すら十分に理解できていなかったため、運用会社に基礎的な勉強会の実施を依頼しました。加えて、コンサルタントからは「5 つの P（Philosophy・People・Process・Portfolio・Performance）の観点から、特に定性要因の安定性を重視すべき」との助言を受け、数値だけに偏らない評価の重要性を学びました。

予定利率・給付利率を 4.0% に設定していたことから、高い運用収益が求められ、J-REIT、プライベート・エクイティ、プライベート・デット、バンクローンなどのオルタナティブ投資を順次積極的に導入しました。一方で、期待通りの成果を上げられない戦略については適宜見直しを行いました。

政策アセットミクスについては、中長期的視点を基本としつつも、財政再計算時に限定せずに金融環境の変化に応じて機動的に見直す方針をとりました。定例の資産運用委員会（年 2 回）において、コンサルタントからマネージャー・ストラクチャーを含めた見直しの必要性について提案を受け、柔軟に対応しています。

リバランスについては、①定時（期末）、②随時（月次で乖離 2.5%以上時）に中心値に合わせるルールを設定し、原則として機械的に実施しました。リーマン・ショック後の 2008 年の 10 月には内外株式の配分比率が▲2.5%以上となり、また、株価が続落した 2009 年 2 月残高での定時リバランスの実施も判断に迷いましたが、臨時資産運用委員会で審議によりルール通りリバランスを実施した結果、その後の市場回復期にリターンを確保することができました。

2008 年度には大きな運用損失を計上しましたが、適切な意思決定プロセスを経ていたことから、結果責任は問われませんでした。この経験を通じて、ルール遵守とプロセス管理の重要性を再認識しました。

また、社会問題となった 2012 年の AIJ 事件においては、コンサルタントの評価を基に資産運用委員会での審議を見送る判断を行いました。多様な運用提案がある中で、第三者の専門的視点を活用することが、説明責任・プロセス責任の観点からも重要であると実感しました。

2012 年 4 月にポイント制を導入、2015 年 4 月に予定利率 2.5%への変更といった制度変更を実施した後、当基金では 2019 年に資産運用方針を大幅に見直しました。具体的には、伝統的資産のアクティブ運用と複雑な戦略のヘッジファンド等を全て解約し、伝統的資産はパッシブ運用を中心としつつ、プライベート資産や実物資産への配分を拡充しました。よりシンプルでモニタリングしやすい体制へと転換し、安定的な収益確保を目指しています。プライベート資産と実物資産の増加による非流動資産比率の上昇については、年金 ALM 分析による給付予想額と対比してモニタリングし、リバランスが困難な実物資産系はオープンエンド・ファンドを中心とするなどの配慮をしています。

近年では、専門人材の確保が課題となっていますが、研修やセミナー参加を通じた育成、あるいはコンサルタントや OCIO 等の外部専門家の活用など、実務に即した対応が有効と考えます。

確定給付企業年金の目的は、従業員の老後生活の安定にあります。高い利回りの追求も重要ですが、過度なリスクテイクにより制度の持続性を損なうことがあってはなりません。久方ぶりのインフレを伴う金利ある世界、地政学的リスクが高まるといった環境下において、今後もストレステスト等を活用しながら持続可能な資産運用に努めていく所存です。

最後になりますが、皆様の基金の安定的な資産運用の継続を心より祈念いたします。

これまでに「企業年金ノート」として情報発信してきたこと

1. はじめに

弊誌「企業年金ノート」は、本号で通巻 700 号の節目を迎えることができました。

振り返りますと、1963（昭和 38）年 4 月の創刊号発刊時には、わが国で初めてとなる企業年金の適格退職年金が法整備された時代でした。

また、1965（昭和 40）年には厚生年金基金が法整備され、本格的な企業年金がスタートしました。1970（昭和 45）年までに「公的年金」の給付水準について、（いずれも月額で）「1 万円年金」「2 万円年金」と呼称されていたように、いわゆる「老後の生活設計」が注目され始めた時代でもあり、1970 年代半ば（昭和 50 年前後）には「公的年金」にいわゆる「スライド制」が導入され、退職金や企業年金の給付水準にも世間の注目が集まりました。

続く 1980 年代（昭和 60 年前後）には、高齢化社会への関心が高まり、60 歳定年制を導入する企業が増加してきたことから、企業年金の制度変更（年金の支給開始を 60 歳からとする変更）が進んだ時期でもありました。

さらに、1990 年代（平成初期）は企業年金の運用規制の緩和が進んだ時代であるとともに、2000 年代にかけて退職給付会計基準の導入・整備が進み、企業年金の運営に少なからず影響を及ぼすような事象が重なった時期となりました。そのため、企業年金の受託機関に対して、企業の退職金制度全般に関するコンサルティング的な役割を期待する声が高まり始めました。

そして、2001（平成 13）年には、現在の企業年金の 2 本柱である「確定拠出年金法」と「確定給付企業年金法」が公布され、適格退職年金や厚生年金基金から企業型の確定拠出年金や確定給付企業年金への移行ラッシュが始まった時期でもありました。

その後、AIJ 事件を契機として企業年金のガバナンスの在り方の見直し、企業年金のポータビリティの拡充、確定拠出年金の拠出限度額の引上げ、資産運用立国推進の一環としてのアセットオーナー・プリンシプルの導入、育児・介護休業の拡充のための法整備をはじめとしたワークライフバランスの具現化など、企業年金の運営に直接的・間接的に大きく影響を及ぼすような制度の見直しが次々と行われているのが現状ではないでしょうか。

このように、一言で「企業年金の運営」といっても、企業年金に関する法令だけを意識しては、時代に即した企業年金としての運営ができなくなっているのも事実かと思えます。

「企業年金ノート」による情報発信は、企業年金を実施しているお客さまだけでなく、企業年金を導入していないお客さまに対しても、時代に合わせた的確な情報を把握していただくといった役割を果たしているものと自負しております。

そこで今回は、過去に「企業年金ノート」として情報発信してきた中から、企業年金やその周辺に関して予定されている法令改正の方向性を紹介することを主眼においた「フロー記事」、企業年金の運営そのものについて普遍的な知識を持っていただくことを目的とした「ストック記事」、退職金を含めた企業年金の状況を客観的に判断いただくための「統計記事」に分けて紹介します。

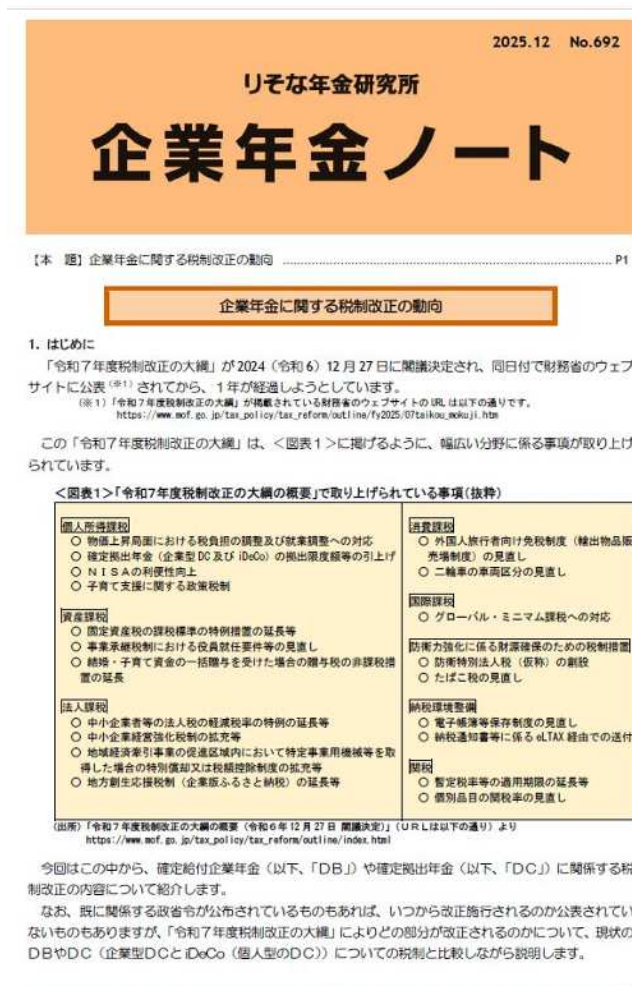
2. 過去の「企業年金ノート」の「フロー記事」

過去の「企業年金ノート」として発行したもののうち、企業年金やその周辺に関する法令改正の方向性を紹介することを主眼においた「フロー記事」の中で、主なものを紹介します。

(1) 2025 年 12 月号（通巻 692 号）

▼【本題】のタイトル

企業年金に関する税制改正の動向



- 1 -

▼記事の概要

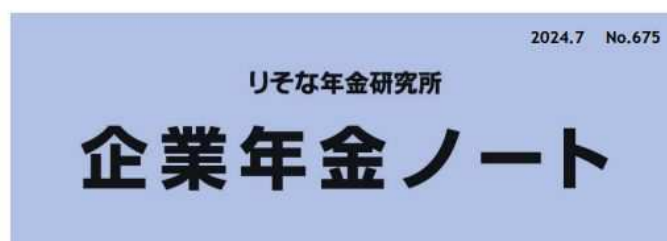
2024（令和6）年12月27日に閣議決定され、同日付で財務省のウェブサイト^(※1)に公表された「令和7年度税制改正の大綱」に記載されている項目の中で、企業年金に関連する税制改正の動向について紹介しています。

DBやDCについての税制整理しておくといった「ストック記事」的な内容を交えながらの解説しています。

(2) 2024 年 7 月号 (通巻 675 号)

▼【本題】のタイトル

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」における
「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について



【本 題】「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」における
「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について P1
【コラム】企業型 DC 制度における未指定資産への対応について P7

「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」における
「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について

1. はじめに

2021 (令和 3) 年 10 月 15 日の閣議決定により、内閣官房に「新しい資本主義実現会議」が設置され、同会議での議論を経て、2022 (令和 4) 年 6 月 7 日に「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(以下「実行計画」) が公表されてから、約 2 年が経過しました。この「実行計画」は、2023 年に一度改訂版が公表され、2024 (令和 6) 年 6 月 21 日に「実行計画 2024 年改訂版」が公表されました。

「実行計画 2024 改訂版」では、「労働者の賃上げ定着」や「資産運用立国の推進」など、幅広いテーマで構成されていますが、その中の 1 つである「企業年金・個人年金の改革」や「アセットオーナー・プリンシプル」については、以前の「実行計画」に比べて具体的に記述されています。

なお、「新しい資本主義実現会議」においては、「実行計画」の具体的な事項の全てを検討しているわけではなく、「新しい資本主義実現会議」の分科会の 1 つである「アセットオーナー・プリンシプルに関する作業部会」や、厚生労働大臣の諮問機関の 1 つである「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」などにおいても検討が実施されています。(＜図表 1＞ご参照)

＜図表 1＞新しい資本主義実現会議 と 各部会との関係



— 1 —

▼記事の概要

2021 (令和 3) 年 10 月 15 日の閣議決定により、内閣官房に「新しい資本主義実現会議」が設置され、同会議での議論を経て、2022 (令和 4) 年 6 月 7 日に公表された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」が 2023 年に一度改訂版が公表されました。さらに 2024 (令和 6) 年 6 月 21 日に「実行計画 2024 年改訂版」が公表されたことを受け、その中の主要なテーマとして取り上げられた「企業年金・個人年金の改革」や「アセットオーナー・プリンシプル」についての主な内容を紹介しています。

(3) 2022 年 2 月号 (通巻 646 号)

▼【本題】のタイトル

DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢



【本 題】DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢..... P1
【コラム】育児・介護休業法の改正に伴う確定給付企業年金への影響について P7

DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢

2021 年 9 月 1 日、「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令（令和 3 年政令第 244 号）」が公布されました。現在 DB 等の他制度に加入する者の企業型 DC、iDeCo の拠出限度額は一律に定められていますが、今回の政令改正により、2024 年 12 月 1 日以降は他制度掛金相当額（それぞれ加入している DB 等の他制度ごとの掛金相当額をいいます。）が反映されることとなります。また、他制度掛金相当額の算定方法についても、同日に公布された省令、発出された関係通知に定められました。さらに、2022 年 1 月 21 日には、DC 拠出限度額の経過措置に関する省令が公布され、関係通知が改正されております。

今回の企業年金ノートでは、今般の DC 拠出限度額の改正に対し、DB を実施する各企業がその制度設計上どのような対応の選択肢を取りうるかについて紹介したいと思います。なお、本稿では、確定給付企業年金を DB、確定拠出年金を DC、個人型 DC を iDeCo と呼び、他制度掛金相当額としては DB の加入者に係るもののみ考慮することとします。

1. DC 拠出限度額の改正

まずは、今般の DC 拠出限度額の改正について紹介します。

○ DC 拠出限度額の改正について

企業型 DC の拠出限度額は以下のように改正されます。

	現行	2022 年 10 月 1 日以降	2024 年 12 月 1 日以降
企業型 DC のみに加入する場合	5.5 万円 / 月額 (iDeCo 併用の場合 3.5 万円 / 月額)	5.5 万円 / 月額	5.5 万円 / 月額
DB に加入する場合	2.75 万円 / 月額 (iDeCo 併用の場合 1.55 万円 / 月額)	2.75 万円 / 月額	5.5 万円ー他制度掛金相当額 / 月額

施行日である 2024 年 12 月 1 日以降、他制度掛金相当額が 2.75 万円未満の場合、DC 拠出限度額は増加し、他制度掛金相当額が 2.75 万円超であった場合には DC 拠出限度額は減少することになります。なお、施行日前日時点で実施されている企業型 DC については、拠出限度額を 2.75 万円のままに据え置く経過措置が適用されます。この経過措置は、施行日以後に企業型 DC の事業主掛金に関する事項を変更

- 1 -

▼記事の概要

2021（令和 3）年 9 月 1 日に「確定拠出年金法施行令及び公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律の施行に伴う経過措置に関する政令の一部を改正する政令（令和 3 年政令第 244 号）」が公布されました。ここでは、DB 等の他制度に加入する者の企業型 DC、iDeCo の拠出限度額は一律的な定めから、2024（令和 6）年 12 月 1 日以降は他制度掛金相当額が反映されることになることから、DB を実施する各企業がその制度設計上どのような対応の選択肢を取りうるかについて紹介しています。

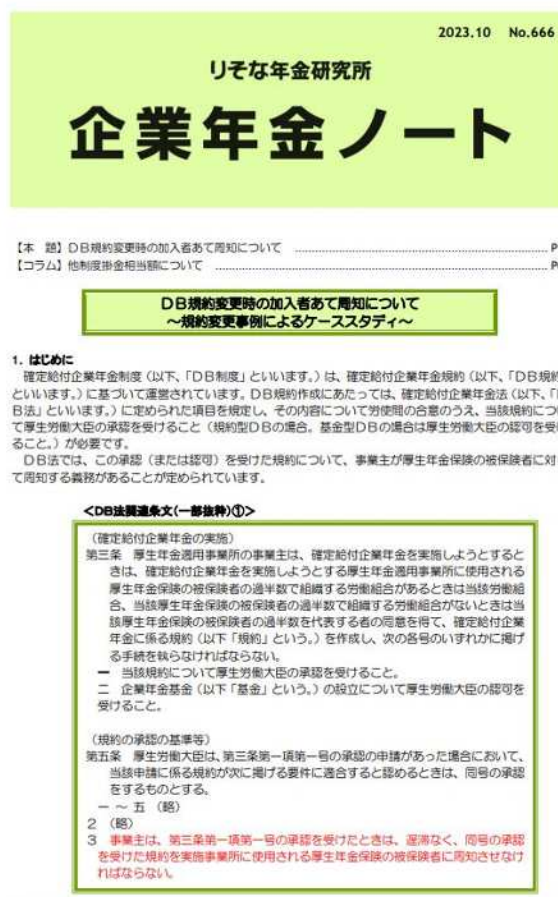
3. 過去の「企業年金ノート」の「ストック記事」

過去の「企業年金ノート」として発行したもののうち、企業年金の運営そのものについて普遍的な知識を持っていただくとともに、企業年金の運営そのものについて普遍的な知識を持っていただくことを目的とした「ストック記事」の中で、主なものを紹介します。

(1) 2023 年 10 月号（通巻 666 号）

▼【本題】のタイトル

DB 規約変更時の加入者あて周知について
～規約変更事例によるケーススタディ～



- 1 -

▼記事の概要

DB法では、（変更）承認を受けたDB規約について、事業主が厚生年金保険の被保険者に対して周知する義務があることを解説するとともに、主なDBの規約変更の事例を紹介しています。

(2) 2022 年 9 月号 (通巻 653 号)

▼【本題】のタイトル

DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A

～～ 企業年金の選択肢に関するケーススタディ ～～



【本 題】 DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A ～～ 企業年金の選択肢に関するケーススタディ ～～ P1
【コラム】 企業年金プラットフォームについて P7

DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A ～～ 企業年金の選択肢に関するケーススタディ ～～

1. はじめに

厚生労働省や企業年金基金協会などが公表している各種の統計情報による企業年金の運用状況等（企業年金 DC）や厚生労働省（DB）の公表している情報（企業年金 DB）や厚生労働省（DB）の公表している情報（企業年金 DB）や厚生労働省（DB）の公表している情報（企業年金 DB）について詳しく取り上げていますが、このページの（図表 3）の中から、2011 年度末と 2021 年度末に比べ増減したものが、下に掲げる（図表 1）となります。

(1) 合併会社の場合

（図表 2）に示すような合併会社の場合を考えてみます。

＜図表 2＞ M&A の事例その 1（企業型 DC 実施事業所が合併会社となる「合併会社」の場合）



企業型 DC を実施している「A 社」と、積約型 DB を実施している「B 社」（「A 社」「B 社」とも合併と共同ではなく単独で実施）が合併したときの企業年金に関する主な選択肢は、上表に掲げる通り、「(ア)～(エ)」の4通りが考えられます。選択肢にこの手続上の前提事項を添えていきたいと思います。

(ア) 「企業型 DC」「積約型 DB」の制度を実施する場合

合併後の A 社が実施していた「企業型 DC」、合併後の B 社が実施していた「積約型 DB」の両方を選択するという選択肢を提示したことになるのですが、それぞれの併合の加入者の範囲や制度の適用によって、手続きが異なります。考えられる全ての条件を提示するのは困難ですので、一般的な事例で考えていくことにします。（「(イ)」「(ウ)」「(エ)」についても同様。）

(ア～エ) 「企業型 DC」に関する前提条件

合併前の A 社が実施していた「企業型 DC」の加入者の範囲として一般的なものは、（図表 3）に掲げるような内容です。

＜図表 3＞ 企業型 DC の法的な「加入者の範囲」（「加入者とならない者の範囲」の定義の一時的な事例）

事例	企業型 DC の加入者となる者	企業型 DC の加入者とならない者
事例 (1-1)	A 社の役員・取締役・専任職員に限定する	A 社の役員・取締役・専任職員に限定する
事例 (1-2)	加入企業年金の者に限定する	加入企業年金の者に限定する

▼記事の概要

企業年金実施企業間で M&A を実施する場合の選択肢と手続きについて詳しく紹介しています。

(3) 2019年8月号(通巻616号)

▼【本題】のタイトル

「全文規約」と「規約原簿」について



「全文規約」と「規約原簿」について

1. はじめに ～ 企業年金に関する「年金規約」の位置づけ

(1)「年金規約」に定めるべき事項

確定給付企業年金（DB）や確定拠出年金（DC）に係る規約（年金規約）は、DBまたはDCを実施する事業所の事業主が作成し、当該事業所に使用される者の同意（正確には厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者又はそれらの者で組織する労働組合の同意）を取得したうえで、厚生労働大臣（権限が委任されている場合は地方厚生（支）局長）の承認を得ることが必要とされています。また、年金規約に定めるべき事項については、DBについてはDB法第4条（基金型の場合は同法第11条）、DCについてはDC法第3条に定められていますが、その内容は以下の図表に掲げる通りです。

図表 年金規約に定めるべき主な事項

規約型	DB	DC（企業型）
	基金型	
事業主の名称・住所	基金の名称・所在地	事業主の名称・住所
実施事業所の名称・所在地		実施事業所の名称・所在地
資産管理運用機関の名称・住所	代議員・代議員会、理事に関する事項	運営管理機関の名称・住所、委託する業務 資産管理機関の名称・住所
加入者に関する事項		加入者に関する事項（範囲、喪失年齢等）
給付に関する事項		事業主掛金・加入者掛金に関する事項
拠出に関する事項		運用の方法・指図に関する事項
事業年度その他財務に関する事項		給付の額・支給方法に関する事項
終了（基金型は解散）・清算に関する事項		事務費の負担に関する事項
企業年金のポータビリティに関する事項		事業年度に関する事項
資産管理運用契約や業務委託に関する事項、等	公告、福祉事業、事務費の負担に関する事項、基金資産運用契約や業務委託に関する事項、等	事業主が運営管理業務を行う場合はその業務 簡易企業型年金の場合はその旨 iDeCoに加入できる場合はその旨 ベスティング（事業主返還）に関する事項 他制度から資産の移換を受ける場合はその旨 指定運用方法の提示に関する事項 運用商品除外に係る手続き、等

— 1 —

▼記事の概要

DBやDCの規約で定めておくべきものや、規約変更時の法令上の扱いと規約変更を実施した際に「全文規約」を整備しておくことの重要性を解説しています。また、「規約原簿」の作り方や、「規約原簿」から「全文規約」を容易に作成することが可能であることについても紹介しています。

4. 過去の「企業年金ノート」の「統計記事」

過去の「企業年金ノート」として発行したもののうち、退職金を含めた企業年金の状況を客観的に判断いただくための「統計記事」の中で、主なものを紹介します。

(1) 2025 年 7 月号（通巻 687 号）、他

▼【本題】のタイトル

企業年金・iDeCo 等の概況について

2025.7 No.687					
りそな年金研究所					
企業年金ノート					
【本題】企業年金・iDeCo 等の概況について（2025 年 3 月末現在） P1					
【コラム】令和 7 年度税制改正の大幅に上回る DC 老齢給付金（一時金）受給時の課税措置の概要について P7					
企業年金・iDeCo 等の概況について（2025 年 3 月末現在）					
1. はじめに					
企業年金制度等の制度数および加入者数等については、厚生労働省および企業年金連合会が定期的に公表しているほか、信託協会や国民年金基金連合会等からも受託または加入等の概況が公表されています。今月号はこれらの公表データ等をもとに、企業年金（厚生年金基金・確定給付企業年金・確定拠出年金（企業型））、iDeCo（確定拠出年金（個人型））、iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）の概況を、2025 年 3 月末現在のデータを中心に紹介します。なお、各数値は諸数値等の関係で合計が一致しないケースやデータ収集上、年度により出所が異なるものを同列に表示しているケース等があります。					
2. 企業年金の 2025 年 3 月末現在の概況					
(1) 給付建て（確定給付型）制度					
「企業年金（確定給付型）の受託概況」は、信託協会、生命保険協会および J A 共済連の連名により、給付建て（確定給付型）企業年金制度の受託件数、加入者数ならびに資産残高を取りまとめられているものです。2025 年 3 月末現在の概況は、＜図表 1＞の通りです。					
＜図表 1＞企業年金（確定給付型）の受託概況（2025 年 3 月末現在）					
		受託件数		資産残高（時価）	
		（基金、件）	（億円）	構成比	前年比増減率
厚生年金基金	信託銀行	4	148,648	96.6%	▲4.2%
	生保会社	—	5,280	3.4%	▲7.3%
	小計	4	153,929	100.0%	▲4.3%
確定給付企業年金	信託銀行	3,735	515,401	74.9%	▲2.3%
	生保会社	7,623	168,235	24.5%	▲1.6%
	J A 共済連	295	4,334	0.6%	▲0.5%
合計		11,653	687,972	100.0%	▲2.1%
合計		11,657	841,901	—	▲2.5%
※ 受託件数および加入者数は、共同受託の場合は重複計上を避けるため幹事会社をベースに計上している。					
※ 信託銀行の資産残高は、年金信託契約、年金特定信託契約等の合計。					
※ 国民年金基金連合会の厚生年金基金連合会関係の拠出金を含む。					
※ 生保会社の資産残高は、特別信託契約の資産残高を含む。					
※ 生保会社および J A 共済連の確定給付企業年金には、受託信託型確定給付企業年金を含む。					
【出所】信託協会・生命保険協会・J A 共済連「企業年金（確定給付型）の受託概況」（令和 7 年 3 月末現在）					
2025 年 3 月末時点の状況をみると＜図表 1＞、厚生年金基金は基金数 4 件（前年度と同じ）、加入員数 11 万人（前年度と同じ）となっています。また、確定給付企業年金は、制度数 11,653 件（前年比▲141					

▼記事の概要

厚生労働省や企業年金連合会、国民年金基金連合会、信託協会、生命保険協会などが、年に 1 回公表している企業年金制度等の制度数や加入者数等を、毎年ストックし、りそな銀行として年ごとの推移を独自にまとめ直した統計データとして、企業年金の各種数値の推移を紹介しています。

なお、各機関から公表されるデータは、年 1 回更新されることから、最新の公表データをまとめ直し、毎年 6～9 月に同じ内容の統計号として、2014（平成 26）年 6 月号以降毎年発行しています。

(2) 2025 年 5 月号 (通巻 685 号)、他

▼【本題】のタイトル

統計でみる退職金・企業年金の実態

～～ 大企業および中堅・中小企業の動向 ～～



【本 題】統計でみる退職金・企業年金の実態 (2025 年版) ～大企業および中堅・中小企業の動向～ P1
【コラム】財政検証とリスク対応掛金を例に考える確定給付企業年金の受給後の保護について P7

統計でみる退職金・企業年金の実態 (2025 年版)
～大企業および中堅・中小企業の動向～

1. はじめに

わが国の企業年金制度は、以前は、退職一時金制度からの移行により設立されたものが大半だったのですが、最近では退職一時金制度からの移行ではない方法で企業年金制度を導入する事例もあります。しかし、企業年金全体でみると、退職一時金をベースに制度設計されているケースが依然として多いことも事実です。

2. 退職給付制度に関する各種統計調査

退職給付制度に関する統計調査は、行政・公的機関が実施するものから民間団体が手がけるものまで数多く存在しますが、調査項目数など調査内容に定評があるとされている統計調査は＜図表 1＞の通りです。

＜図表 1＞退職給付制度に関する主な統計調査 (2025 年 3 月現在)

統計調査名	実施主体	調査対象	実施年度 (直近の年度)	調査の 対象企業 (単位数)
① 就労条件総合調査 (退職金制度・支給実態統計)	厚生労働省	常用労働者 30 人以上の民間 企業から抽出	4・5 年毎 (2023 年)	3,768 (58.7%)
② 賃金事情等総合調査 (退職金・年金及び定年制事情調査)	中央労働委員会	資本金 5 億円以上、労働者 1,000 人以上の企業から独自 に選定	隔 年 (2023 年)	201 (52.9%)
③ 退職金・年金に関する 実態調査	日本経済団体連合会	日本経済団体連合会会員 東京経営者協会会員企業	3 年毎 (2021 年)	276 (13.4%)
④ 民間企業退職給付調査	人事院	常勤従業員 50 人以上の企業 から抽出	5 年毎 (2021 年)	3,677 (48.6%)
⑤ 中小企業の賃金・退職金 事情	東京都	都内の常用労働者 300 人未満 の企業から抽出	隔 年 (2024 年)	659 (18.8%)

〔出所〕各種統計調査を基に、りそな年金研究所作成。

この中でも、①「就労条件総合調査」(厚生労働省)において 4・5 年毎に実施される「退職金制度・支給実態統計」は、標本数と時系列のデータが豊富であり、代表的な退職金統計と言われており、最新の公表は 2023 年 10 月でした。次回は、2028 年になるとされます。なお、直近 (2023 年) の調査結果は、詳誌 2024 年 1 月号 (No.669) にて解説しております。

— 1 —

▼記事の概要

以下の統計データをストック、りそな銀行の独自目線で分析したものを紹介しています。

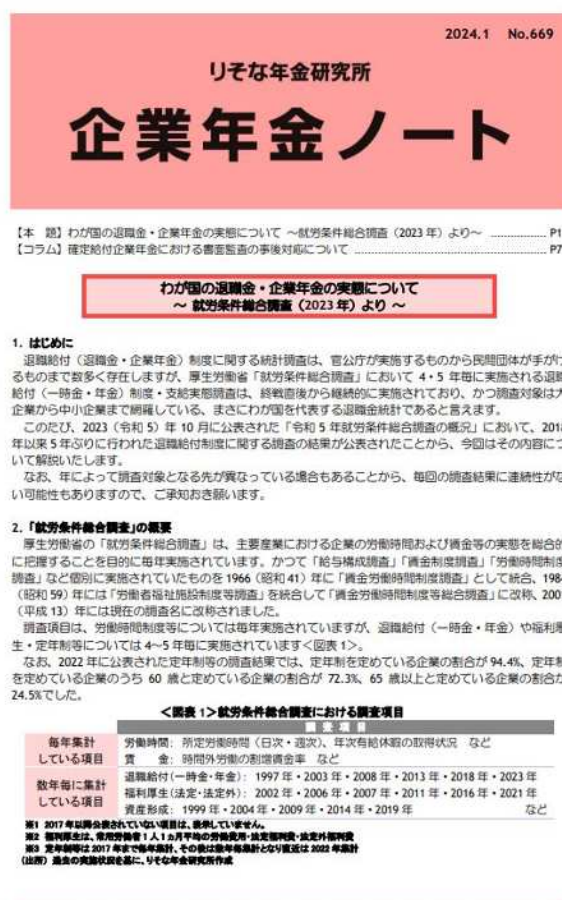
- ① 厚生労働省が公表している「就労条件総合調査」の中で 4～5 年ごとに公表している「退職金制度・支給実態統計」
- ② 中央労働委員会が取扱う労働争議の調停等の参考資料とするために調査された「賃金事情等総合調査 (退職金・年金及び定年制事情調査)」
- ③ 退職金・年金の実態と退職金水準の動向を把握し、制度見直し等の参考とするために日本経済団体連合会の企業会員および東京経営者協会の会員企業を調査対象として日本経済団体連合会が公表している「退職金・年金に関する実態調査」
- ④ 人事院が公表している「民間企業退職給付調査」
- ⑤ 東京都が公表している「中小企業の賃金・退職金事情」

なお、各機関から公表されるデータは、毎年ではなく、数年に 1 回更新されることから、最新の公表データをまとめ直し、最近は、隔年ごとに同じ内容の統計号として、2016 (平成 28) 年 3 月号以降、2 年に 1 回発行しています。

(3) 2024 年 1 月号 (通巻 669 号)、他

▼【本題】のタイトル

わが国の退職金・企業年金の実態について
～就労条件総合調査より～



▼記事の概要

退職給付（退職金・企業年金）制度に関する統計調査は、官公庁が実施するものから民間団体が手がけるものまで数多く存在します。その中でも、厚生労働省「就労条件総合調査」において 4・5 年毎に実施される退職給付（一時金・年金）制度・支給実態調査は、終戦直後から継続的に実施されており、かつ調査対象は大企業から中小企業まで網羅している、まさにわが国を代表する退職金統計であると言えます。

この統計を分析し、はじめて企業年金ノートの統計号としたのは 2013 年 1 月号（通巻 537 号）でした。

労働時間制度など、毎年調査が実施されているものもありますが、退職給付（一時金・年金）や福利厚生・定年制等については 4～5 年毎に実施されていますので、企業年金ノートとしてこの統計号を特集するのは、2019 年 3 月号が 2 度目で、2024 年 1 月号が 3 度目です。

5. 通巻 601 号から 700 号まで(2018 年 5 月～2026 年 8 月)の本題記事一覧

弊誌「企業年金ノート」の 2018 年 4 月号(通巻 600 号^(*))にて、創刊号(1963 年 4 月号)から 2018 年 4 月号までの「本題」のタイトルのみを紹介させていただきました。

(*) 企業年金ノート 2018 年 4 月号(通巻 600 号)は、以下の URL で参照できます。

<https://www.resonabank.co.jp/nenkin/info/note/2018.html>

今回は、その続きとして、2018 年 5 月号から 2026 年 8 月号までに「本題」として取り上げた記事のタイトルのみを紹介させていただきます。

この期間における企業年金周辺の主な社会経済状況の変化として、「AUP の導入」「企業型 DC における運営管理機関の評価の導入」「高齢者の雇用問題」「DC に係る拠出限度額の増額」「アセットオーナー・プリンシプルの導入」「インフレの拡大」など様々な動きがありました。それらの話題も取り上げていることがお分かりいただけるかと思います。

号	年月	主な内容	号	年月	主な内容
601	2018.5	総合型確定給付企業年金基金における「合意された手続業務(AUP)」の導入について、「非継続基準」抵触時の特例掛金の設定方法の改正について	651	7	企業年金・iDeCo 等の概況について(2022 年 3 月末現在)
602	6	企業年金の受託概況について(2018 年 3 月末現在)	652	8	物価・賃金の変動と退職給付制度について
603	7	政府の規制改革・成長戦略と企業年金の制度改正について	653	9	DC 実施事業所と DB 実施事業所間の M&A ～企業年金の選択肢に関するケーススタディ～
604	8	確定拠出年金における「運営管理機関の評価」および「兼務規制の緩和」について	654	10	企業型 DC 加入者の iDeCo 加入の要件緩和における企業型 DC 実施事業主の事務手続きについて
605	9	老後生活設計に関する考察① ～支出面からの検討～	655	11	確定給付企業年金の 2021 年度財政決算結果について
606	10	老後生活設計に関する考察② ～収入面からの検討～	656	12	労働協約等と確定給付企業年金規約の関係について
607	11	わが国の退職金・企業年金の実態について～就労条件総合調査(2018 年)より～	657	2023.1	定年延長時の DB 制度変更 ～給付減額と判定される場合～
608	12	確定給付企業年金の平成 29 年度財政決算結果について	658	2	人的資本経営の実現に向けた最近の動向について
609	2019.1	老後資産形成への税制優遇措置に関する考察 ～政府税制調査会における議論の動向～	659	3	企業型 DC 加入者に万が一(障害・死亡)が生じた場合の給付について
610	2	iDeCo(イデコ)および iDeCo+(イデコプラス)の概況について	660	4	統計でみる退職金・企業年金の実態(2023 年版)～大企業および中堅・中小企業の動向～
611	3	統計でみる退職金・企業年金の実態(2019 年度)～大企業および中堅・中小企業の動向～	661	5	確定給付企業年金の財政再計算における基礎率の見直しについて
612	4	企業年金の平成史 ～30 年間の歩みを振り返る～	662	6	企業年金連合会が提供しているサービスを活用した確定給付企業年金制度の実務について
613	5	企業年金における年金・一時金の選択に関する「新常識」	663	7	日本の将来推計人口(令和 5 年推計)について
614	6	企業年金の受託概況について(2019 年 3 月末現在)	664	8	企業年金・iDeCo 等の概況について(2023 年 3 月末現在)
615	7	代行返上に伴う給付の変更について	665	9	加入者データが示唆する企業型 DC 制度運営のヒント～マッチング拠出の活用と指定運用方法の設定～
616	8	「全文規約」と「規約原簿」について	666	10	DB 規約変更時の加入者あて周知について～規約変更事例によるケーススタディ～
617	9	公的年金の財政検証について	667	11	確定給付企業年金の 2022 年度財政決算結果について
618	10	確定給付企業年金の 2018 年度財政決算結果について	668	12	イールドカーブと退職給付会計について
619	11	年金 ALMI について	669	2024.1	わが国の退職金・企業年金の実態について～就労条件総合調査(2023 年)より～
620	12	定年延長について	670	2	社会保障審議会における議論の動向～公的年金と私的年金の一体的な議論について～
621	2020.1	社会保障審議会(企業年金・個人年金部会)における議論の動向～企業年金のガバナンスについて～	671	3	企業型確定拠出年金制度における中途退職者の自動移換について
622	2	DB のポータビリティについて	672	4	DB における「日本版スチュワードシップ・コード」について
623	3	iDeCo(個人型確定拠出年金)の登録事業所における事業主の対応事項について	673	5	企業年金制度と老後のライフプランについて
624	4	企業型 DC と iDeCo+(イデコプラス)について	674	6	「選択アーキテクチャー」としての企業型 DC 運用商品ラインアップ
625	5	確定給付企業年金における 2017 年改正の財政運営基準とその振り返りについて	675	7	「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2024 年改訂版」における「企業年金・個人年金の改革」、「アセットオーナー・プリンシプル」等について
626	6	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法律の公布に伴う制度改正について	676	8	企業年金・iDeCo 等の概況について(2024 年 3 月末現在)
627	7	年金制度の支給開始年齢と受給開始可能期間について	677	9	公的年金の令和 6(2024)年財政検証について
628	8	確定拠出年金(DC)制度の指定運用方法の振返り	678	10	DC 拠出限度額が 2024 年 12 月 1 日付で改正施行されることに伴う対応について
629	9	企業年金・iDeCo 等の概況について(2020 年 3 月末現在)	679	11	確定給付企業年金の 2023 年度財政決算結果について
630	10	確定給付企業年金の 2019 年度財政決算結果について	680	12	確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について
631	11	社会保障審議会企業年金・個人年金部会での議論の動向について	681	2025.1	ベースアップが行われている状況下における確定給付企業年金の運営について

632	12	DC法改正を受けた制度上のポイント	682	2	DBにおける給付減額の取扱いについて～現行の取扱いと見直しの方向性～
633	2021.1	2020年6月の改正法が確定給付企業年金実務に与える影響	683	3	確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について
634	2	運用型退職給付信託の活用について	684	4	社会保障審議会(年金部会、企業年金・個人年部会)における議論の整理および令和7年度税制改正の大綱におけるDC拠出限度額の見直しについて
635	3	DB基金と母体企業の関係について～規約型DB実施の事業主の義務との比較～	685	5	統計でみる退職金・企業年金の実態(2025年度)～大企業および中堅・中小企業の動向～
636	4	統計でみる退職金・企業年金の実態(2021年版)～大企業および中堅・中小企業の動向～	686	6	確定給付企業年金制度における掛金について
637	5	DC拠出限度額の今後の推移について	687	7	企業年金・iDeCo等の概況について(2025年3月末現在)
638	6	繰上げ・繰下げ受給制度の選択肢の拡大について	688	8	令和7年年金制度改正法の概要について
639	7	企業年金・iDeCo等の概況について(2021年3月末現在)	689	9	DBのガバナンスについて
640	8	70歳までの就業機会確保に伴うDB制度変更事例について	690	10	データが示す人的資本投資としての企業型DC
641	9	確定給付企業年金における基準死亡率とその影響について	691	11	確定給付企業年金の2024年度財政決算結果について
642	10	DBにおける行政監査を受ける場合の留意点	692	12	企業年金に関する税制改正の動向
643	11	確定給付企業年金の2020年度財政決算結果について	693	2026.1	企業年金(企業型DC・DB)の契約体系について
644	12	企業年金の年金支給に関する一考察	694	2	インフレ×労働力希少社会における退職給付制度
645	2022.1	規約型確定給付企業年金規約における行政手続きのイロハ	695	3	企業年金の受給権者からの問合せへの対応について
646	2	DB実施企業におけるDC拠出限度額改正への対応の選択肢	696	4	DB加入者データから分析できること
647	3	確定拠出年金(企業型・個人型)掛金合算管理始まる	697	5	公的年金のスライド改定の変遷とその仕組み
648	4	個人情報保護法の改正と企業年金実務への影響について	698	6	「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
649	5	確定拠出年金の税制について	699	7	「企業年金の加入者のための運用等の見える化」について
650	6	企業型DC拠出限度額の改正に伴う経過措置の取扱いについて	700	8	通巻700号記念特集号、企業年金・iDeCo等の概況について(2026年3月末現在)

6. 今後の「企業年金ノート」について

1962(昭和37)年に、我が国で企業年金についての法整備がなされてから63年以上が経過しました。「バブル経済の崩壊」や「AIJ投資顧問による運用実績の偽装および年金資産の大幅毀損が発覚した事件」などもあり、企業年金の歴史は、決して平たんな道のりばかりだったとは言い難いものだと思います。しかし、適格退職年金の監督官庁であった国税庁、厚生年金基金や確定給付企業年金・確定拠出年金の監督官庁である厚生労働省、企業年金連合会・企業年金連絡協議会などの関係団体、そして、何より、企業年金を実施している企業や基金のみなさまの、過去からのご尽力により、今のような成長した企業年金があるものだと思っています。そこに、我々も所属している信託協会や生命保険協会などの受託機関の協議体も、微力ながら貢献できているものと認識しています。

「企業年金ノート」通巻700号の歴史を「本題」記事のタイトルだけで簡単に振り返りますと、「法令改正の動向」「企業年金全体の状況」「企業年金実施企業や基金における制度運営の留意点の整理」「社会経済の変化が企業年金の運営にどのように影響を及ぼすのか」などを取り上げてきたことが分かるかと存じます。

これからの「企業年金ノート」の在り方として、過去の「企業年金ノート」と同様に、企業年金を採用している企業・基金のみなさまが今後の方向性を検討していただくための「フロー記事」、企業年金の日常の運営に役立てていただくことを目的とした「ストック記事」、企業年金を採用しているかどうかにかかわらず企業年金の客観的なデータを参考としていただくことを目的とした「統計記事」を、偏重することなく発行していきたいと考えています。

また、りそなの「企業年金ノート」の情報を、企業年金を採用する企業に役立てていただくことを願いますとともに、企業年金を受託する立場として、企業年金全般のますますの発展に少しでも貢献できるよう、努力してまいります。

(りそな年金研究所 出口 衛)

企業年金・iDeCo等の概況について（2026年3月末現在）

1. はじめに

企業年金制度等の制度数および加入者数等については、厚生労働省および企業年金連合会が定期的に公表しているほか、信託協会や国民年金基金連合会等からも受託または加入等の概況が公表されています。今月号はこれらの公表データ等をもとに、企業年金（厚生年金基金・確定給付企業年金・確定拠出年金(企業型)）、iDeCo（確定拠出年金(個人型)）、iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）の概況を、2026年3月末現在のデータを中心に紹介します。なお、各数値は端数処理等の関係で合計が一致しないケースやデータ収集上、年度により出所が異なったものを同列に表示しているケース等があります。

2. 企業年金の2026年3月末現在の概況

(1) 給付建て(確定給付型)制度

「企業年金（確定給付型）の受託概況」は、信託協会、生命保険協会および全国共済農業協同組合連合会の連名により、給付建て（確定給付型）企業年金制度の受託件数、加入者数ならびに資産残高を取りまとめられているものです。2026年3月末現在の概況は、＜図表1＞の通りです。

＜図表1＞企業年金(確定給付型)の受託概況（2026年3月末現在）

		受託件数	資 産 残 高（時価）			加入者数
		（基金、件）	（億円）	構成比	対前年比 増減率	（万人）
厚生年金 基金	信託銀行	4	160,047	97.0%	7.6%	11
	生保会社	—	4,871	3.0%	▲7.7%	—
	小 計	4	164,918	100.0%	7.1%	11
確定給付 企業年金	信託銀行	3,718	540,789	75.4%	4.9%	609
	生保会社	7,513	172,399	24.0%	2.4%	268
	JA 共済連	282	4,295	0.6%	▲0.8%	7
	小 計	11,513	717,484	100.0%	4.2%	885
合 計		11,517	882,403	—	4.8%	896

※ 受託件数および加入者数は、共同受託の場合は重複計上を避けるため幹事会社をベースに計上している。

※ 信託銀行の資産残高は、年金信託契約、年金特定信託契約等の合計。

※ 企業年金連合会の厚生年金基金関連の積立金を含む。

※ 生保会社の資産残高は、特別勘定特約の資産残高を含む。

※ 生保会社および全国共済農業協同組合連合会の確定給付企業年金には、受託保証型確定給付企業年金を含む。

（出所）信託協会・生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金(確定給付型)の受託概況」(令和8年3月末現在)

2026年3月末時点の状況をみると＜図表1＞、厚生年金基金は基金数4件（前年度と同じ）、加入者数11万人（前年度と同じ）となっています。また、確定給付企業年金は、制度数11,513件（前年比▲140件）、加入者数885万人（前年比▲2万人）となっています。制度数は14年連続して減少、資産残高は昨年度（2025年3月末）は前年比2.1%の減少でしたが、2026年3月末時点の資産残高は71兆7,484億円（前年比+2兆9,512億円）と増加しています。＜図表3＞＜図表4＞

(2) 掛金建て(確定拠出型)制度

確定拠出年金（企業型）については＜図表2＞、運営管理機関連絡協議会、信託協会および生命保険協会の連名による「確定拠出年金（企業型）の統計概況」が公表されています。2026年3月末時点では、規約数7,586件（前年比+152件）、資産額27兆8,288億円（前年比+4兆1,394億円）、加入者数893万人（前年比+31万人）と前年から増加しています。＜図表3＞＜図表4＞

＜図表 2＞確定拠出年金(企業型)の統計概況 (2026 年 3 月末現在、速報値)

	規 約 数		資産額(時価)		加入者数	
	(件)	対前年比増減率	(億円)	対前年比増減率	(万人)	対前年比増減率
確定拠出年金(企業型)	7,586	2.1%	278,288	17.5%	893	3.6%

※ 記録関連運営管理機関 4 社(SBI ベネフィット・システムズ(株)、損保ジャパン DC 証券(株)、日本インベスター・ソリューション・アンド・テクノロジー(株)、日本レコード・キーピング・ネットワーク(株))で管理されているデータを基に、運営管理機関連絡協議会が作成。

※ 制度開始ベースであるため、厚生労働省の公表計数(承認ベース)とは必ずしも一致しない。

(出所) 運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」(令和 8 年 3 月末現在)

＜図表 3＞企業年金等の制度数・加入者数等の推移 (加入者数: 万人)

年度末	厚生年金基金		確定給付企業年金		確定拠出年金(企業型)		iDeCo
	制度数	加入者数	制度数	加入者数	規約数	加入者数	加入者数
2001	1,737	1,087	—	—	70	9	—
2002	1,656	1,039	15	3	361	33	1
2003	1,357	835	316	135	845	71	3
2004	838	615	992	314	1,402	126	5
2005	687	531	1,430	384	1,866	173	6
2006	658	522	1,940	430	2,313	219	8
2007	626	478	3,099	506	2,710	271	9
2008	617	466	5,008	570	3,043	311	10
2009	608	456	7,405	647	3,301	340	11
2010	595	447	10,053	727	3,705	371	12
2011	577	437	14,985	801	4,135	422	14
2012	560	420	14,692	796	4,247	439	16
2013	531	405	14,296	788	4,434	464	18
2014	444	361	13,883	782	4,635	505	21
2015	256	254	13,661	795	4,964	548	26
2016	110	140	13,507	826	5,349	591	43
2017	36	57	13,284	901	5,825	648	85
2018	10	17	12,952	940	6,161	688	121
2019	8	16	12,596	940	6,435	723	156
2020	5	12	12,358	933	6,608	747	194
2021	5	12	12,108	930	6,826	782	239
2022	5	12	11,928	911	7,040	805	290
2023	4	11	11,794	903	7,222	830	328
2024	4	11	11,653	887	7,434	862	363
2025	4	11	11,513	885	7,586	893	393

※ 厚生労働省および企業年金連合会の集計値であり、図表 1 および図表 2 の数値とは必ずしも一致しない。ただし、2021 年度以降は「企業年金(確定給付型)の受託概況」「確定拠出年金(企業型)の統計概況」、国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入者数等について」の集計値。

(出所) 信託協会・生命保険協会・全国共済農業協同組合連合会「企業年金(確定給付型)の受託概況」

運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金(企業型)の統計概況」

iDeCo 公式サイト(国民年金基金連合会)

3. 企業年金の推移(時系列)

(1) 制度数の推移

わが国の企業年金における 2001 年度以降の制度数の推移をみると＜図表 3＞、厚生年金基金は減少を続け 4 基金となりました。確定給付企業年金は、適格退職年金からの移行措置が終了した 2012 年度末以降、制度数は一貫して減少しています。

一方、確定拠出年金(企業型)は、引き続き一貫して増加しています。背景として、昨今の法令等の改正により、拠出限度額の見直し等、加入者の利便性向上が図られてきていることもあるのではないかと考

えられます。

(2) 加入者数の推移

企業年金の加入者数の推移は、＜図表3＞の通りです。2025年度末（2026年3月末）の企業年金全体の加入者総数は約1,789万人（前年度比+29万人）となっています。

厚生年金基金の加入者数が11万人と前年と同じ、確定給付企業年金が885万人と前年度比で2万人減少、確定拠出年金（企業型）が893万人と前年度比で31万人増加となりました。重複加入が一部含まれているものの、全体では増加していると考えられます。

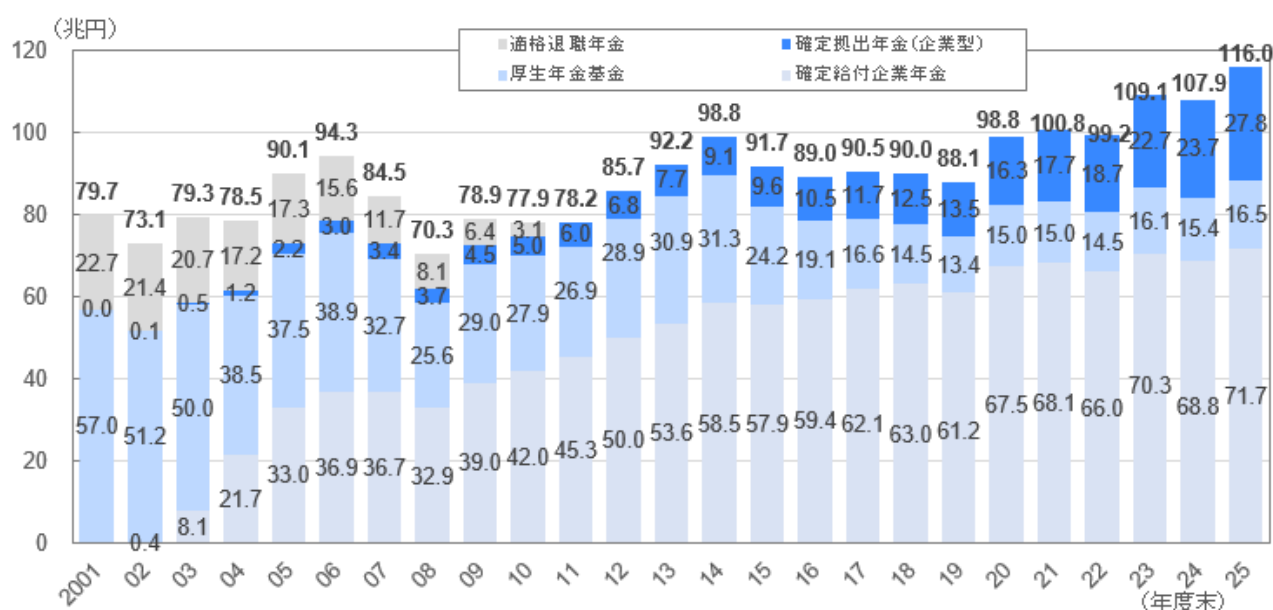
とはいえ、企業年金全体の加入者総数は、ピーク時（1995年度末で2,571万人）に比べると、約70%の水準に過ぎません。引き続き、増加の傾向が続くことが期待されます。

(3) 資産残高の推移

企業年金の資産残高の推移は、＜図表4＞の通りです。企業年金の資産残高総額は、2019年度まではやや減少傾向にありましたが、運用環境が変化したこともあり増加傾向にあります。なお、確定拠出年金（企業型）は、加入者数あるいは規約数の増加等＜図表3＞を受けて資産残高が増加しています。

資産残高を制度別にみると、給付建て（確定給付型）制度である確定給付企業年金および厚生年金基金が全体の約76%を占めています。

＜図表4＞企業年金の資産残高の推移（2001年度末以降）



（出所）・適格退職年金、厚生年金基金および確定給付企業年金は、信託協会・生命保険協会・JA 共済連「企業年金（確定給付型）の受託概況」による。
・確定拠出年金（企業型）は、2017年度までは運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」、2018年度以降は運営管理機関連絡協議会・信託協会・生命保険協会「確定拠出年金（企業型）の統計概況」による。

4. 個人型確定拠出年金（iDeCo）の概況

個人型確定拠出年金（iDeCo）は、2017年1月の法令改正により、加入対象がほぼ全ての公的年金被保険者に拡大されました。また2022年10月の法令改正では、加入要件が緩和されました。iDeCoの加入者数は、2017年度末から8年連続で30万人以上の増加が続きました。2025年度も29.7万人増加し、増加ペースはやや緩やかになったものの、拡大傾向が続いています。

2022年度からは、第4号加入者の数値が発表されるようになりました。＜図表5＞

＜図表 5＞個人型確定拠出年金(iDeCo)の加入者数の推移（2010 年度末以降）



(出所) 2020 年度までは厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」を基に、
2021 年度から国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況」等を基に、リそな年金研究所作成。

2025 年度末 (2026 年 3 月末) 時点の加入者数の内訳をみると＜図表 6＞、第 1 号加入者 (自営業者等) が 400,934 人 (前年度比 +24,835 人)、第 2 号加入者 (サラリーマン等) が 3,360,609 人 (前年度比 +267,159 人) となっています。

公的年金被保険者数に占める iDeCo の加入割合をみると、公的年金被保険者のほぼ全てが iDeCo の加入対象者となった 2017 年 1 月から 1 年以上経過した 2018 年 3 月末時点では 1.27% だったものが、2026 年 3 月末には 5.81% まで増加しています。加入者区分別でみると、第 2 号加入者は 7.00% であるのに対し、第 1 号加入者は 3.00%・第 3 号加入者は 2.53% と増加はしているものの、あまり普及が進んでいない様子がうかがえます。

2022 年度から、第 4 号加入者 (国民年金の任意加入被保険者) の数値が発表されるようになりました。2022 年 5 月 1 日を改正施行日とする法令改正で、新たに iDeCo に加入が可能になった「国民年金の任意加入被保険者」ですが、割合だけをみると第 1 号加入者や第 3 号加入者よりも大きい割合となっています。

＜図表 6＞iDeCo の加入者数の内訳および公的年金被保険者数に占める割合

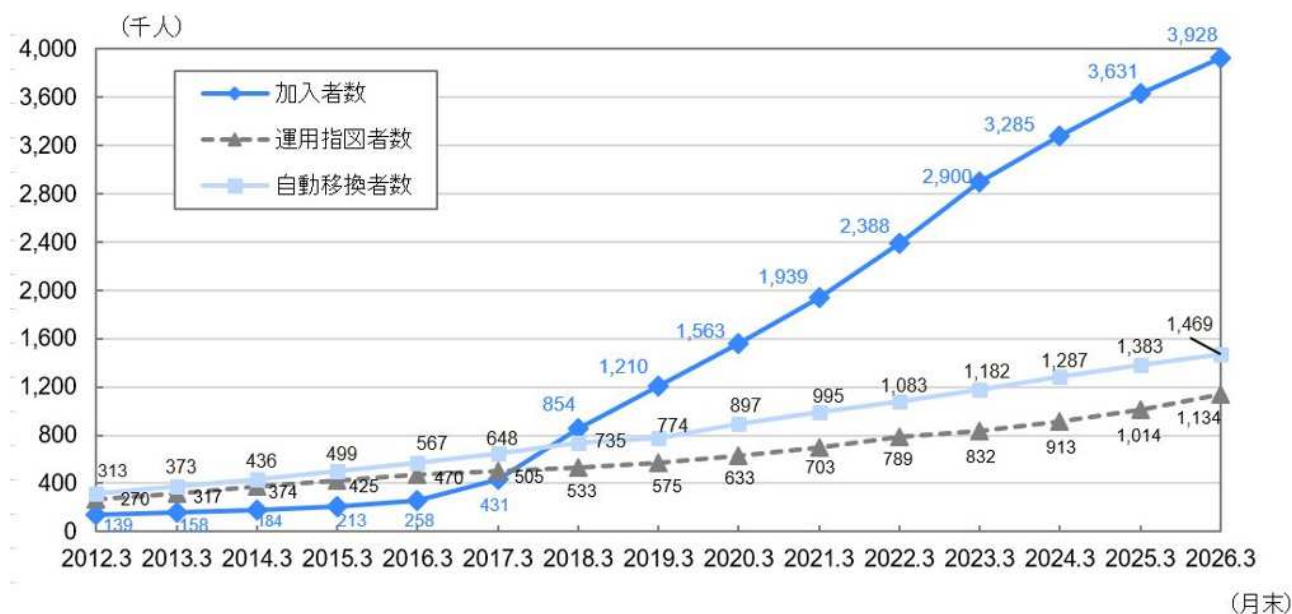
加入者区分		第1号加入者	第2号加入者	第3号加入者	第4号加入者	全 体
2024 年 3 月末 時点	①iDeCo 加入者数 (人)	349,042	2,784,848	142,578	8,503	3,284,971
	②公的年金被保険者数 (万人)	1,366	4,672	686	21	6,745
	加入割合(=①/②)	2.56%	5.96%	2.08%	3.83%	4.87%
2025 年 3 月末 時点	①iDeCo 加入者数 (人)	376,099	3,093,450	149,823	11,484	3,630,856
	②公的年金被保険者数 (万人)	1,347	4,748	641	21	6,757
	加入割合(=①/②)	2.79%	6.52%	2.34%	5.47%	5.37%
2026 年 3 月末 時点	①iDeCo 加入者数 (人)	400,934	3,360,609	153,042	13,693	3,928,278
	②公的年金被保険者数 ^(注) (万人)	1,336	4,798	604	21	6,759
	加入割合(=①/②)	3.00%	7.00%	2.53%	6.52%	5.81%

(注) 一部、暫定値を含む

(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況」、
厚生労働省「厚生年金保険・国民年金事業の概況」「国民年金の加入・納付状況」を基に、リそな年金研究所作成。

企業型 DC の加入者の増加に伴い、自動移換者数と運用指図者数も増加してきています。＜図表 7＞

＜図表 7＞iDeCo の加入者数・運用指図者数・自動移換者数の推移（2012 年 3 月末以降）

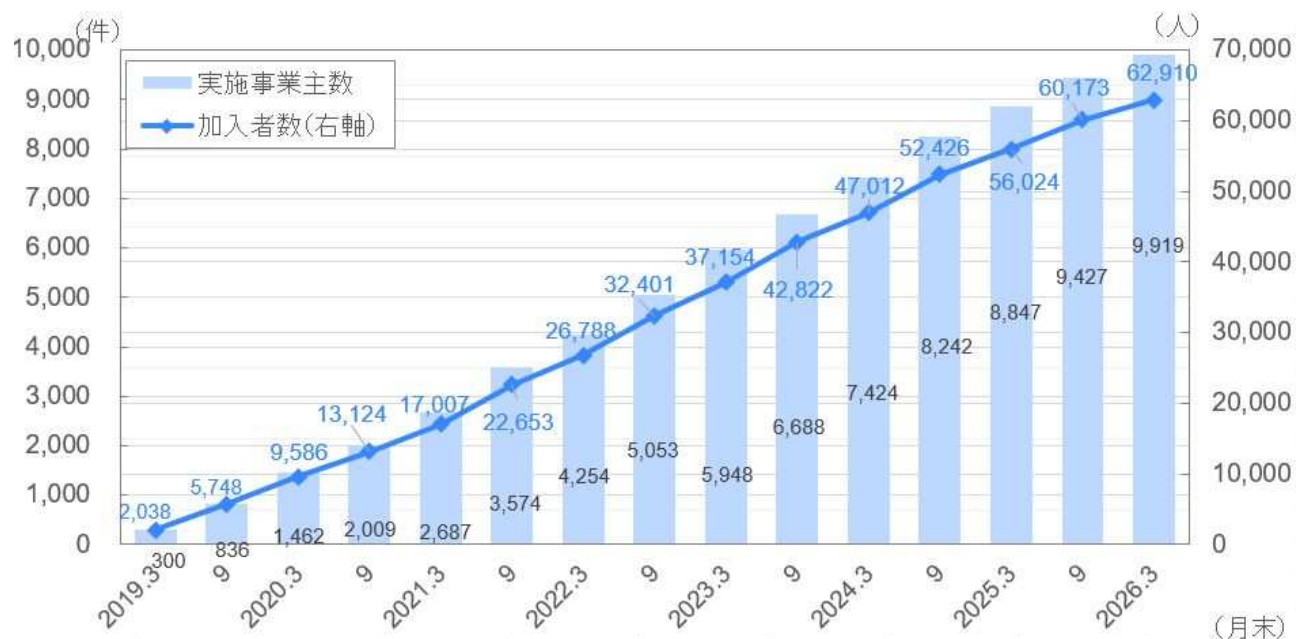


(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況」各月版を基に、リそな年金研究所作成。

iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）は、2018 年 5 月に施行以降、2022 年 2 月からは対象となる従業員の範囲が 100 名から 300 名に拡大されたこともあり、＜図表 8＞のとおり着実に増えており、2026 年 3 月末現在、62,910 人となっています。

iDeCo+は企業年金がない企業でのみ実施可能な制度ですが、2018 年 5 月の施行以降、企業年金を新たに実施する場合（企業型 DC や規約型 DB を実施する場合の他、総合型の DB 基金の実施事業所となる場合なども含みます。）には、実施していた iDeCo+は終了しなければなりません。

＜図表 8＞iDeCo+（中小事業主掛金納付制度）の実施事業主数・加入者数の推移



※ 加入者は、iDeCo+申請時における加入予定者を計上している。

※ 事業主数は、対象従業員全員が申込手続き未了等の場合、変動する可能性がある。

(出所) 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の加入等の概況」各月版を基に、リそな年金研究所作成

5. 確定拠出年金の運用商品選択状況

次に、確定拠出年金の運用商品選択状況（割合）について見ていきます。＜図表9＞＜図表10＞
運営管理機関連絡協議会より発表されている「確定拠出年金統計資料」は、2026年7月末時点で2025年3月末の統計資料が最新となります。企業型DC・iDeCoのどちらも資産の管理は企業単位ではなく個別口座により行われていますが、運営管理機関連絡協議会の資料を見ると加入者全体の姿が見えてきます。

企業型DC・iDeCoともに、個々の加入者が運用している商品（資産残高ベース）は、元本確保型は減少しており、投資信託・金銭信託等の割合は、企業型DCでは約7割、iDeCoでは7割半ばとなっています。

投資信託・金銭信託等の中で最も運用商品選択状況（割合）が大きいのは、企業型DC・iDeCoともに外国株式型となっています。

＜図表9＞企業型DCの個々の加入者の運用商品選択状況(割合)

	預貯金(%)	保 険 (%)	投資信託・金銭信託等								処理待機資金等(%)	資産額計 (兆円)
				国内株式型(%)	国内債券型(%)	外国株式型(%)	外国債券型(%)	バランス型(%)	MMF(%)	その他(%)		
2022. 3 末	29.4	12.0	57.9	12.5	4.8	16.0	3.9	19.5	0.0	1.3	0.6	17.8
2023. 3 末	28.3	11.4	59.8	12.8	4.5	17.1	4.0	20.1	0.0	1.3	0.5	18.8
2024. 3 末	23.0	9.2	67.3	15.3	3.6	22.3	4.0	20.8	0.0	1.3	0.5	22.7
2025. 3 末	21.8	8.5	69.2	14.3	3.2	25.2	4.0	20.9	0.0	1.6	0.5	23.8

※ 資産額の割合(%)で表示のため、0.0であっても資産額は存在する

※ 投資信託・金銭信託等のうち投資対象がREIT、自社株、コモディティ等の場合「その他」に分類

(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」を基に、りそな年金研究所作成

＜図表10＞iDeCoの個々の加入者の運用商品選択状況(割合)

	預貯金(%)	保 険 (%)	投資信託・金銭信託等								処理待機資金等(%)	資産額計 (兆円)
				国内株式型(%)	国内債券型(%)	外国株式型(%)	外国債券型(%)	バランス型(%)	MMF(%)	その他(%)		
2022. 3 末	27.4	10.3	61.1	11.3	2.8	24.5	3.2	15.9	0.0	3.3	1.2	3.7
2023. 3 末	25.6	8.6	64.5	11.3	2.5	27.7	3.3	16.4	0.0	3.2	1.3	4.4
2024. 3 末	19.5	6.1	73.2	12.8	1.9	35.9	3.2	16.3	0.0	3.1	1.2	6.2
2025. 3 末	17.9	5.2	75.9	11.5	1.7	39.4	3.2	16.2	0.0	3.8	1.0	7.2

※ 資産額の割合(%)で表示のため、0.0であっても資産額は存在する

※ 投資信託・金銭信託等のうち投資対象がREIT、自社株、コモディティ等の場合「その他」に分類

(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」を基に、りそな年金研究所作成

＜ご参考資料＞

企業年金（確定給付型）の受託概況（2026年3月末現在）

- ・信託協会 https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/039/202606/corporate_pension_20260605.pdf
- ・生命保険協会 https://www.seiho.or.jp/info/news/shared/mt-item/20260605_1.pdf
- ・全国共済農業協同組合連合会 <https://www.ja-kyosai.or.jp/news/2026/20260605.html>

確定拠出年金（企業型）の統計概況（2026年3月末現在）

- ・信託協会 https://www.shintaku-kyokai.or.jp/archives/039/202606/defined_contribution_pension_20260605.pdf
- ・生命保険協会 https://www.seiho.or.jp/info/news/shared/mt-item/20260605_2.pdf

(りそな年金研究所 事務局)

「企業年金ノート」創刊時の考え方と現在

弊誌「企業年金ノート」の創刊号（1963（昭和38）年4月号）の表紙として当時の年金信託部長名にて「創刊の辞」を述べていますので、ここに再掲させていただきます。

創刊の辞

わが国経済史上銘記すべき適格年金制度の発足一周年がめぐってまいりました。この一ヶ年の適格年金制度採用企業数は百社に余り、国税庁に申請中の件数をも含めれば更に倍以上にも達するものと推定されていますが、全体から見ればまだまだ微々たるものであります。この制度の社会性、実用性、その他もろもろの観点からも、まだまだ普及発展すべきものであり、確かにそうした気運は漸次盛り上ってまいったことを痛切に感じております。年金制度は発足一周年を機に、一大飛躍期に入ることとは想像に難くありません。

かかる意義あるときを期しまして、月刊版「企業年金ノート」を発行することといたしました。企業年金に関する最新の情報、解説を盛りこんで、年金制度ご検討にいささかでもお役に立ち、ひいてはわが国年金制度発展のためにも貢献したいと大きな抱負をもっている次第であります。

企業年金に関する新らしい記事を是非とのご要望は、実は前々からお聞きしていたのでありますが、今日まで各企業のご熱意に応じて年金制度づくりに忙殺されておりましたので、思いながらも果たし得なかったことをお詫び申し上げなければなりません。お蔭さまで弊行の年金業務もまづ順調な発足をみ、みなさまのご支援にて一応の基礎づくりを終え、漸く若干のゆとりを生じましたので、ここに小冊子を刊行いたし、みなさまのご要請に多少なりともお応えしたいと考えているものであります。

みなさまの企業と従業員の方々とのために最良の制度をつくることこそ、わたくし共の使命であり、そしてまた責任でもあると肝に銘じているものであります。昭和38年度を新しい生気に満ちて、年金制度発展のために微力ながら奮命いたしたく存じております。

どうか倍旧のご支援をお願いいたしますとともに、この小冊子についても忌憚なきご批判とご教示をお願いする次第でございます。

年金信託部長 滝沢達夫

本号をもちまして、「企業年金ノート」は通巻700号を迎えることができました。63年という長きにわたり発行を続けることができたのも、読者の皆さまをはじめ、多くの関係者の皆さまのご支援の賜物であり、心より感謝申し上げます。

700号発行にあたり、今回ご寄稿いただいた森戸英幸教授、稲澤良樹常務理事には深く御礼申し上げます。森戸教授からは一号一号の積み重ねの価値を、稲澤常務理事からは受託者責任やプロセスの重要性を改めて教えていただきました。これらのお言葉は、私たちが今後も大切にすべき指針であると感じています。

創刊号の「創刊の辞」には、「企業年金に関する最新の情報、解説を盛りこんで、年金制度の発展に貢献したい」との思いが記されています。また、「最良の制度をつくることこそ使命であり責任である」との言葉も残されています。63年前に先輩方が掲げた志は、制度や時代が変わった今もまったく色あせないものと考えます。

700号という節目にあたり、創刊に携わった先人の方々、そして本誌を今日までつないできた歴代の担当者に思いを馳せながら、私たちもその志を受け継ぎ、読者の皆さまにとって価値ある情報をお届けしようと思いを新たにしております。

今後とも、ご支援とご指導を賜りますようお願い申し上げます。

（信託年金企画部長 村木 淳）

※今月号の「リそなコラム」は、都合により休載させていただきます。

企業年金ノート 2026(令和8)年8月号 No.700

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/>

