

〈研究・調査報告〉

いわゆる「給与減額型」企業型確定拠出年金の普及拡大とその社会的影響

大 西（神余） 崇 子

【要旨】

本稿はいわゆる「給与減額型」と呼ばれる選択制企業型確定拠出年金が、事業主拠出を前提とする従来の企業型DCと異なる形で運用され、普及しつつある現状を踏まえ、その社会的な影響についての論点整理を行う。

まずは、給与減額型選択制企業型確定拠出年金の制度概要と現状把握を行い、普及拡大によって国全体としての社会保険の原資に与える懸念を述べる。先行研究および厚生労働省審議会議事録などを利用し、問題点として、1) 法的根拠と労働条件不利益変更の適法性、2) 投資教育・社会保険教育の適切な実施の充分性、3) 企業のコスト削減手法としての活用の3点を挙げ検討する。

検討の結果、導入初期は従業員の将来の資産形成を支援する福利厚生充実策として推奨されていたが、実質的には社会保険料の事業主負担を軽減する目的での導入が主であり、普及拡大とともにその社会的影響についての議論が高まりつつあることがわかった。

本来は公的な社会保険制度を補完するためのものが、むしろ社会保険の原資を減少させるという本末転倒の結果となっている。また、十分に継続的な金融経済教育が実施されているかについても疑問が残る。企業の社会的責任としての社会保険制度との関わり方について今後の議論の必要性を提示するものである。

キーワード：企業型確定拠出年金、給与減額型、選択制DC、社会保険制度、金融経済教育

1. はじめに

近年、いわゆる給与減額型、もしくは選択制¹と呼ばれる企業型拠出年金の導入が広がりを見せている。厚生労働省の資料においても“いわゆる”とあえて前置きされている理由は、本来の企業型確定拠出年金の形とは異なるものであり、給与規程等を見直し、従業員が給与の一部を減額し、企業年金の事業主掛金として拠出金に振り替えることを選択できる制度だからだ。導入初期は、これまで企業型年金制度がなかった企業における福利厚生の充実策として宣伝されることも多かったが、実質的には事業主の社会保険料負担（法定福利費）を軽減する仕組みでもあり、普及拡大とともにその社会的影響についての議論が始まっている。

本稿では、この制度の普及によって想定される問題点の現段階での論点を整理し、今後の普及拡大によって国全体としての社会保険制度の原資に与える懸念を述べる。また、企業の社会的責任としての社会保険制度との関わり方について、さらなる議論の必要性を提示する。

まず、第二章では、2001年度に導入された確定拠出年金制度の概要と普及の現状確認、および選択制が導入された背景を述べる。第三章では、先行研究や厚生労働省社会保障審議会の議事録等を用いて、このいわゆる給与減額型、選択制企業型確定拠出年金制度の問題点として1) 法的根拠と労働条件不利益変更の適法性、2) 投資教育・社会保険教育の適切な実施の十分性、3) 企業のコスト削減手法としての活用について、論点整理を行う。筆者が特に疑問視しているのは3)である。そこで、第四章では、社会保険料の労使折半の意味について意見を述べ、最後に企業の社会的責任として、国全体の社会保険制度への貢献義務の観点から給与減額型確定拠出年金の問題点をまとめる。

確定拠出年金制度は、確定拠出年金運営管理機関連絡協議会（2024）が指摘したように、資産管理を個別口座によって行っており、全体像の把握が難しいのが実情である。よって本稿は今後の研究を進める上での、制度の確認と論点の整理、それらから見えてくる今後の議論の必要性を述べるに留める。

2. 企業型確定拠出年金制度の概要と加入状況

2.1 確定拠出年金制度の概要

2001年10月に導入された確定拠出年金制度（Defined Contribution Pension Plan、以後DC）は、拠出された掛金が個人ごとに分別管理され、掛金と運用益によって将来の年金額が確定する年金制度であり、基礎年金、厚生年金を補完するものである。基本的には掛金を「事業主」が拠出する企業型DCと「個人」が拠出する個人型確定拠出年金（individual-type Defined Contribution Pension Plan、以後iDeCo）の2つに分類される。

企業型DCは企業年金規約の承認を受けた事業主が実施主体となり、そこに勤務する従業員を加入対象者とし、掛金は「事業主拠出」が前提となっている。2011年8月に年金確保支援法案²が成立し、2012年1月にはこの企業型DCの事業主掛金に加えて従業員が拠出できる制度が開始された。これをマッチング拠出と呼んでいるが、あくまで事業主掛金に従業員が上乘せすることを可能にした制度である。

運用は運営管理機関が用意した投資信託や定期預金等の中から加入者自身が運用先を選定することが求められている。運用は年金が給付されるまで長期に渡ることから、企業型DCの実施主体である事業主は加入者である従業員に継続的な投資教育を提供する義務が定められている。

山口（2014）によれば、企業型DC導入当時は、退職金制度から移行するケースが多く、従業員の福利厚生としての事業主拠出を想定して作られた制度であり、その点において従業員が拠出の主体であるアメリカの401(k)プランとは異なっていた。また、企業年金連合会の説明

によれば³、2002年4月から施行されていた企業型確定給付制度（Defined Benefit Pension Plan、以後DB）は経済情勢の変化による運用リスクを事業主が負うことから、事業主の運用リスク回避目的でのDBからDCへの移行も少なくなかった。

本稿で取り上げるのは、この企業型DC制度において、従業員が加入を「選択」できる仕組みとしたいわゆる選択制DCである。加入するかしないかを従業員が自由意志のもとで選択可能とし、選択しない場合には事業主掛金を給与等として受け取ることも可能となる。そして、その「事業主掛金」を本来の企業型DCやDBのように、事業主が既存の給与等とは異なる財源を活用して拠出するのではなく、従業員の既存の給与等を原資にして、給与を減額する形で企業年金の「事業主掛金」を拠出することが可能となっている。本稿で問題点として指摘する制度は本来の企業年金とは異なる、いわゆる「給与減額型」の企業型DCである（図1参照）。

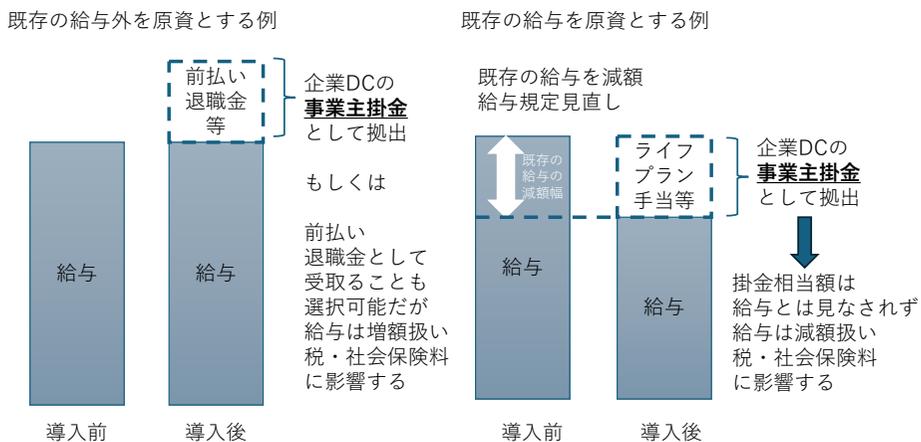


図1 いわゆる選択制DC制度の概要

出典：厚生労働省「第29回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」2023年11月13日会議資料を参考に加筆修正

給与減額型の企業型DCは給与外の前払原資を活用する場合と異なり拠出原資の追加負担が事業主側にならないのが特徴である。制度導入前に給与規定等の見直しが必要ではあるが、導入後は加入を選択し、拠出する従業員の給与減額相当分の社会保険料が従業員負担分とともに事業主負担分も軽減される。この点について、薮（2016）、岩崎（2022）、花城（2022）などは従業員、事業主双方にメリットがあり、福利厚生の充実として制度の利用促進を謳っている。

しかしながら、第三章で後述するが、厚生年金のみならず、各種社会保険制度における享受すべき給付の低下リスクを従業員が選択する際に十分理解できるような説明を事業主ができていないかどうかが疑問である。また、少子高齢化に対応するためにマクロ経済スライドで給付を調整している基礎年金と厚生年金の減少分を補完するべく設立拡充されてきた制度が、その普及とともに、さらに年金制度を支える事業主拠出を減らしてしまうという矛盾した制度設計になっていないだろうか。岩崎（2022）は「社会保険料を下げることを目的としての導入は、企

業型確定拠出年金制度の本質ではありません」と述べているが、実質的には企業の社会保険料拠出額の削減効果は大きく、従業員120名の学校法人で年間100万円以上のコスト削減になった事例紹介にもあるように導入インセンティブになることは疑いがない。この点が本稿の問いである。

2.2 企業型確定拠出年金の全体数値

日本経済新聞（2011年11月26日朝刊）によれば、確定拠出年金導入から10年後にあたる2011年にはすでに「本来は企業が掛け金を上積みして制度をつくるが、余裕のない企業が大半。このためまず給与を最大5万円減額した新給与体系を各社が設計」とする給与減額型の企業型DCが広がっていることがわかる。正確な統計はないが、2011年当時で「数百社程度が導入済み」と報道されている。

運営管理機関連絡協議会による確定拠出年金統計資料（2024年3月末）によれば、現在企業型確定拠出年金全体の規約数は7,222件、事業所数は52,033社、加入者数は8,303,692人にのぼる。掛金額は個人が事業主負担に上乗せするマッチング拠出を含み、1兆4,191億5,085万円であり、加入者一人あたり年間約17万円拠出している。

図2、および図3からは、2014年と比較して導入事業所数、加入者数ともに増加していることがわかる。また、掛金額も2014年において年間一人あたり平均約13万円だったものが、2024年には約17万円と上昇している。このように、この10年で企業型DCの普及が拡大したことがわかる。

しかしながら、本統計からは企業型DCのうちどれだけの企業が既存の給与を原資として導入した選択制・給与減額型の企業型DCであるかどうかはわからない。

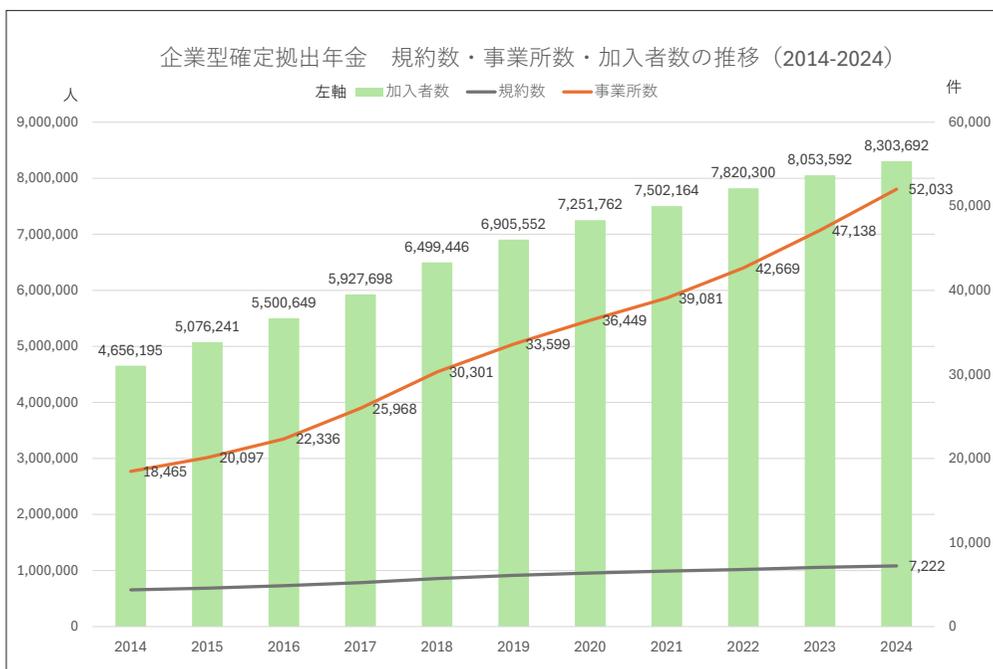


図2 企業型確定拠出年金 規約数・事業所数・加入者数の推移 (2014-2024)
 出典：運営管理機関連絡協議会『確定拠出年金統計資料』（2024年3月末）を参考に作成

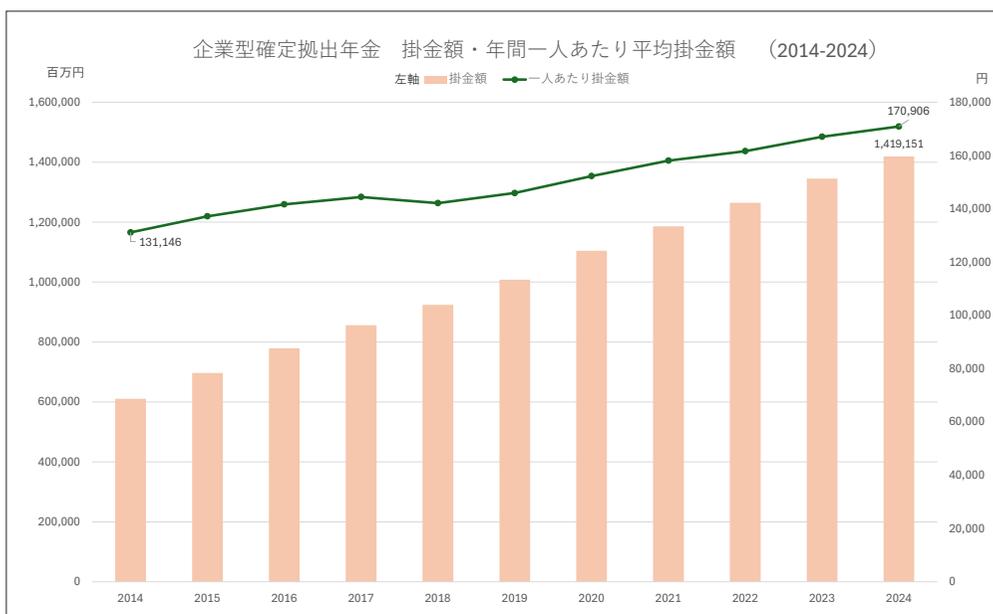


図3 企業型確定拠出年金 掛金額・年間一人あたり平均掛け金額 (2014-2024)
 出典：図2に同じ

厚生労働省の社会保障審議会企業年金・個人年金部会では2024年度中に数回に渡り、いわゆる選択制DC・DBが議題として挙げられている。2010年代には新たな企業年金の枠組みとして注目されてきたが、ここにきて会社負担の社会保険料削減策として導入が増えていることが問題視され始めている。

令和6年11月8日に開催された第36回審議会の参考資料として提出された、NPO法人確定拠出年金教育協会が2024年6月末から8月末までに実施した企業型DC担当者意識調査報告書⁴（調査対象：確定拠出年金企業型年金承認規約代表企業年金制度担当者）によれば、有効調査回収数1,679票のうち加入者が任意で拠出を上乘せできる仕組みを採用している規約は62.8%あり、そのうち、事業主拠出がなく、従業員の給与を減額する形での選択制DC（完全選択制と表記）を導入している規約は11.5%（121規約）と報告されている。規約数で見ると、従業員数300人～999人規模が44件と最も多い。各従業員規模における割合では50人未満の事業所は15.3%と若干高めではあるが、むしろ1,000人～4,999人規模の15.5%、10,000人以上でも12.8%の企業が導入している。規約数で見れば100人～4,999人までの規模の事業所が多いが、10,000人規模でも5社が採用しており、退職金対策に困難さを感じている中小零細企業のためだけの制度といった利用方法とはなっていないことがわかる。また、加入者の55.4%が月平均10,000円から19,999円を拠出しており、10,000円以下は14.9%と、拠出金額は高めに推移している。

本資料を審議会に提出した大江委員は2002年に確定拠出年金教育協会を設立し、ライフプランの考え方とお金の基本的な知識習得の重要性、および確定拠出年金制度を推進するための継続的な教育の必要性をさまざまな活動を通して発信している委員である。議事録によれば、大江委員は「選択制DCというしくみは、労使ともに社会保険料の負担軽減につながるということが、導入・利用促進のメリットとして謳われている現実があります。ただ、こういった利用は、企業年金が本来目指した姿ではなく、公的年金、雇用、医療、介護といった幅広い社会保険にフリーライドするような人たちを生み出す仕組みとして使われてしまっているということの意味し、このまま選択制の利用拡大を看過してはいけなく考えます⁵」と発言し、給与減額型の企業型DCの本来の趣旨とは異なる利用の拡大へ懸念を述べている。

2.3 選択制企業型確定拠出年金導入背景

日本経済新聞（2011年1月26日朝刊）、および岩崎（2022）によれば、給与や賞与を原資とするいわゆる選択制DCを日本で初めて導入したのは2002年の株式会社ファーストリテイリングとされている。当企業のWebサイトにも人材確保と育成を目的として「ファーストリテイリング型401K」を導入していると記載がある⁶。導入経緯やその理念等については社員の自立的な資産形成を促すためとするものもあるが、出所明らかな情報の精査が必要なためにさらなる研究調査が必要である。

筆者は従来の企業型DC制度、および給与を原資としない事業主拠出による選択制DC制度そのものについて異を唱えるものではない。導入前後の職場での適切かつ継続的なライフプラ

ンニング教育、金融経済教育、および社会保障教育は、Clark (2023) にもあるように、金融リテラシー教育の効果が期待できる最適の機会であり、従業員の自立した資産形成に寄与する制度として推進する立場にある。次章では現段階で挙げられる問題点を3つに絞って考察する。

3. いわゆる給与減額型確定拠出年金の問題点の整理

3.1 法的根拠と給与規程改定における問題点

確定拠出年金法第3条3項7号、および第19条1項によれば、企業型DCにおいて、「事業主は、企業型年金加入者期間の計算の基礎となる各月につき、掛金を拠出する」とあり、企業型DCの掛金は事業主が拠出するものとある。それがなぜ従業員の給与を原資とすることが可能なのだろうか、その点については、2024年12月1日施行「確定拠出年金Q&A」⁷No.70「給与や賞与を減額して、その減額分をもって確定拠出年金の掛金とすることは可能か」の問いに対して、

給与や賞与の減額の可否については、給与規程の問題である。ただし、当該方法により掛金を拠出する場合は、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要がある。なお、事業主掛金について事業主が拠出せず、給与から控除する等により加入者に負担させることは認められない。(下線部筆者)

と回答がある。つまり給与を減額することを労使双方が合意すれば、その減額部分をもって企業型DCの掛金とすることを認めている。しかしながら、回答にもあるようにその際には必ず将来の厚生老齢年金、雇用保険、健康保険制度に関わる給付額が従来よりも減少する可能性について適切な説明を必要とするとしている。

森戸(2020)は給与減額型DCの最大の問題点として、給与という最も重要な労働条件の不利益変更を伴う点だと指摘している。給与を合法的に減額する方法には個々の労働者から同意を得る必要があるが、給与減額することによる不利益について従業員が十分に納得して受け入れた状況であるかどうか重要であり、個々の従業員の同意をどのように得るのか十分な検討が必要であり、また個々の従業員が真に理解し納得しているかどうかについてどう確認するのか、これらのことは簡単なことではないと指摘する。

また就業規則を合理的に変更することによって、不同意の従業員に対しても給与減額は可能であるが、労働契約法第10条にあるように使用者が就業規則を変更するには「合理性」が必要となることから、労働条件の不利益変更を伴う制度の導入には最善の注意が必要と指摘する。

この選択制DC導入による給与規程を適法に変更するにあたり、ある大規模学校法人の例では、給与規程の新旧対称表を全従業員に広く周知し、ある一定の期間の閲覧の後に自由な意見集約を行ったケースがある。給与および企業年金は従業員にとっての重要な労働条件であるとの認識のもと注意深く導入を進めたケースである。

3.2 従業員向け金融経済教育、社会保険教育の問題点

確定拠出年金制度について（法令解釈通知 第213号）第1企業型年金規約の承認基準等に關する事項においては、2.事業主掛金に関する事項（5）において

労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型年金の個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みを実施するに当たっては、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があること。（下線部筆者）

とし、前述の「確定拠出年金Q&A」No.70の「従業員の説明は、どのような事項を説明すべきか」についての回答では、明確に

給与や賞与が減額されることで、社会保険・雇用保険等の保険料負担が軽減される可能性があることだけでなく、厚生年金保険・健康保険の標準報酬月額や雇用保険の基礎手当日額等が引下げられること等により、これらを用いて算定される社会保険・雇用保険等の給付が減額する可能性があることを説明する必要がある。なお、説明にあたっては、具体的な事例を用いて説明することが望ましい。（下線部筆者）

とあり、給与を減額することによる、節税効果と従業員負担分の社会保険料削減効果、および収益が非課税というメリットを「お得なポイント」として説明するだけでなく、人生のリスクに備えるための社会保険の受給額が減少するというマイナスの点について詳しく具体的な事例でもって説明するように事業主に求めている。

多くの導入企業では、導入前に事前説明会のような形で投資教育を行っているが、宮下（2024）は、職域での金融教育は企業規模による格差が見られ、たとえ実施されているケースにおいても、内容不十分であり企業側と従業員の受け取り方に隔たりがあると指摘している。十分な説明がないまま加入した後に理解不足から生じる労使間での争いを避けるためにも正確な説明が求められる。

金融広報中央委員会の金融リテラシー調査（2022）によれば学校等で金融教育を受けたと認識している人の割合はわずか7.1%にとどまる。学校教育現場での知識の下地がない中で、金融と社会保障制度に関心が低い従業員にも理解を促すのは簡単な事ではない。特に給与減額型DCに加入する意思決定に必要な知識は、金利や利回りや投資に関する金融知識だけではない。金融経済教育推進会議⁸が提示している金融リテラシーマップ（2023）にもあるように、税金や社会保険の種類や意義について理解することも含まれる。

給与を減額するということは、例えば健康保険が担う出産手当金は支給開始日以前1年間の各標準報酬月額の平均額から計算され、出産予定日の6週間前、出産後8週間後まで支払われ

るが、この金額が少なくなる。さらに雇用保険から支払われる育児休業給付の支給額も休業開始時賃金から計算される。長期に渡る給付に影響が及ぶといったデメリットを全ての従業員に理解してもらわなければならない。

2024年4月には金融経済教育推進機構（J-FLEC）が設立されたが、学校教育現場での金融経済教育はまだ十分に進んでいるとはいえ、厚生年金、健康保険、雇用保険の仕組みと企業負担の存在、人生におけるさまざまなリスクに対してこれら社会保険が果たしている役割について十分な教育が学校現場および職域で行われているとは言い難い。

そして、公的年金制度の維持といった社会問題についても、社会保険制度を個人の損得だけで捉えるのではなく、社会全体を相互扶助で安定させる機能について、仕組みとともに理解を深める教育が求められる。少し理想的にはなるが、国全体の社会保障制度における税と社会保険の役割についての理解の普及も重ねて求められる。

3.3 企業のコスト削減手法としての活用の問題点

企業年金を新規に導入する事業所の8割程度が給与減額型の選択制DCという運営管理機関もある⁹。労使折半である社会保険料はDC加入者が多ければ多いほど事業主拠出額（法定福利費）を減らすことができる。多くの企業で選択的企業DCの導入に際して、従業員の福利厚生の充実に主たる目的としているが、厚生労働省審議会においても過度に事業主の節税対策等として使われていることが問題視され、2024年7月の審議会において、岩城委員は「事業主の社会保険料削減というのが制度導入のインセンティブとして使われている」として懸念を述べている¹⁰。

厚生年金保険料は標準報酬月額額の18.3%であるが、事業主が9.15%を折半している。標準報酬等級により保険料が定められているので、給与減額相当分が等級内に収まる場合には従業員メリットとして挙げられる社会保険料の削減にはならない可能性もある。厳密なシミュレーションは今後の課題であるが、例えば月額報酬30万円の従業員が月に2万円拠出すると、給与は28万となり等級が下がる。事業主負担は一人あたり月1,830円削減されることになる。

社会保険料は年金だけではない。健康保険は保険者によって料率が変わり、雇用保険料の事業主負担もある。40歳以上が対象の介護保険料は毎年変化する。事業主全額負担の労災保険料率は産業によって異なる。したがって、厳密な数字ではないが、一般的な産業で事業主負担は合計で約16%前後となる、等級が変化するという前提におけば従業員が一人2万円を拠出すると月約3,200円、年間にすると約38,400円の削減になる。管理運営会社への管理費用を払ってもコスト削減になるのは明らかだ。

この社会保険料の事業主負担が本来の給与よりも減少する点について、問題点は2つあると考える。まず事業主が雇用する従業員の人生のリスクに対する保険としての社会保険料を、本来の給与相当分負担しないことによって、従業員の将来の厚生年金や各種社会保険給付を減らしてしまう点である。事業主の、雇用者への責任回避ととれなくもない。事業主負担削減分を別の福利厚生費用に充当すればよいとの意見もあるが、実際には企業のコスト削減分として扱

われているのが現状である。

そして、もうひとつは、たとえ企業の社会保険料事業主負担が削減されることは制度導入の副次的なものでしかないとしても、普及が進むにつれて、本来支払うべき社会保険料拠出が減少することは、社会全体の社会保障制度に少なからず影響を及ぼす点である。社会保険制度は本来中間層の相互扶助制度であり、人生における経済的リスクを軽減し、将来的な不安を減少させることで、社会を安定させる機能を持つ。この恩恵を受けているのは企業も同じである。貯蓄など自助努力だけに頼るような備えを個人に求めると消費は停滞し、活発な経済活動を阻害する。企業が従業員を雇う上での社会的責任として事業主負担は意味を持つのである。しかし一方でそもそも企業の事業主負担、労使折半を否定する意見もある。この点については次章で述べる。

4. 企業の責任としての事業主負担

なぜ、社会保険料の事業主負担を軽減できる手法として、給与減額型選択制DCが、「賢い」企業のコスト削減策として注目され、金融機関のみならずファイナンシャルプランナーや社会保険労務士等が導入を薦めるのだろうか。その理由には、そもそも労使折半が必要ないという考えが経営者の間にあるからだと考える。日本経済団体連合会（2003）が発表した「活力と魅力溢れる日本をめざして-日本経済団体連合会新ビジョン-」では、自助努力社会におけるセーフティーネットとして社会保障制度改革を提言している。そこには社会保険料の事業主負担について「これは本来、個人が全額負担するところを事業主が肩代わりするものであり、長期雇用がほとんどすべてであった時代には効率的に機能していた」とし、就業形態の多様化から、どんな働き方でも社会全体で等しく労働者のリスクに備えるなら、そこに企業が入る必要はない。自営業者と同じく保険料を全額従業員が負担する方法に改めるべきと述べている。

このように、事業主負担分をコストとして捉えているなら、当初より一定の給与を下げることによって社会保険料負担を補っている可能性も否定できない。

個人が全額負担するのが社会保険の本来の姿かどうかについての明確な根拠はこのビジョンのなかでは示されておらず、各種制度の設立経緯や設立意義等を注意深く検討する必要があるが、1942年労働者年金保険法（その後厚生年金法）が設立した当初から報酬比例部分に関しては労使折半であった。健康保険制度における事業主負担の在り方については、健康保険組合連合会（2011）が詳しいが、事業主負担の根拠は労働者を使用することに伴う責任という要素があったとし、健康保険制度が存在することの恩恵を事業主も得ていることも事業主負担の意義と説明している。

これらの点については本稿では十分な検討をできておらず今後の課題として残すことになる。企業が国の制度の中で従業員の生活リスクと将来リスクに一定の負担を負うべき理由とその効果について今後さらに検討したい。

5. 残された課題と今後の議論

最後に、給与減額型の選択制DCは高所得の従業員ほどメリットが大きくなる点についてもふれる。厚生年金の標準月額報酬は63万5,000円以上については32等級65万円で打ち切られる。つまり、それ以上の月額報酬を得ている従業員は将来の厚生老齢年金受給額や社会保険給付額に影響はなく、税優遇のメリットのみ享受できる。高所得者ほど有利な制度設計にはたして国民は同意をしているのだろうか。また、給与を減額することから、減額後に最低賃金を下回る従業員には制度への加入ができないという問題点もある。従業員の福利厚生のための制度と銘打つのであれば、同じ従業員であるにも関わらず、加入できない従業員が存在することは導入動機から矛盾する。

退職金を用意することができない中小零細企業にとって有効な制度との主張も理解できるが、制度を有効活用できるのはむしろ大企業であり高所得層でもある。以上のことについても十分な説明がされているだろうか。実際のところはよく理解できずに制度を利用している従業員も多いのではないだろうか。すでに導入済みの企業においては、事業主の社会的責任回避問題は残るが、事業主の社会保険料負担減額部分を賃上げ財源として利用するなど、有効な利用方法を労使で検討する必要があるのではないか。

給与削減型の選択制企業型DCが過度に事業主のコスト削減対策として利用されていることについて厚生労働省もマスメディアも問題視し始めた。今後はさらなる実態把握と制度の見直しの検討が期待される。

【注】

- 1 厚生労働省、第29回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の会議資料においても「いわゆる選択制DC・選択制DB」と称して従業員が加入するか選択できる仕組みとして紹介している。既存の給与等を減額して原資とするか、既存の給与等とは異なる原資を活用するかにおいて違いがあることを説明している。(2023年11月13日)
- 2 「国民年金及び企業年金等による高齢期における所得の確保を支援するための国民年金法等の一部を改正する法律」において、従業員拠出（マッチング拠出）を可能とし所得控除の対象とすること、事業主による従業員に対する継続的投資教育の実施義務を明文化することにより、老後所得の確保に向けた従業員の自助努力を支援するための法改正である。(厚生労働省ホームページより引用 <https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/nenkin/nenkin/dl/110815-01.pdf> (参照2025-10-27))
- 3 企業年金連合会「企業年金制度」 https://www.pfa.or.jp/nenkin/nenkin_tsusan/nenkin_tsususan01.html (参照2025-10-27)
- 4 NPO法人確定拠出年金教育協会「企業型確定拠出年金(DC)担当者の意識調査2024全体報告書」 <https://home.dcnenkin.jp/investigation/responsible/detail/post-6449/> (参照2025-10-29)

- 5 厚生労働省「第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」議事録 2024年11月8日
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_51328.html (参照 2025-10-29)
- 6 株式会社ファーストリテイリング「サステナビリティ・ステートメント」
<https://www.fastretailing.com/jp/sustainability/employee/training.html> (参照 2025-10-29)
- 7 厚生労働省「確定拠出年金Q & A」2024年12月1日施行
<https://www.mhlw.go.jp/content/000653917.pdf> (参照 2025-10-29)
- 8 「金融経済教育推進会議」は2013年4月に金融庁が取りまとめた「金融経済教育研究会」の報告書の内容を推進し、検討課題につき審議することを目的とし、金融広報委員会が設置したものであり、2024年8月から金融経済教育推進会議 (J-FLEC) が引き継いでいる。
- 9 田村正之「「異形の企業年金」に歯止めか」『日本経済新聞』2025年9月2日朝刊12版投資1面17ページ。
- 10 厚生労働省「第36回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」議事録 2024年7月31日 (参照 2025-10-29)

【参考文献】

- 岩崎洋介 (2022) 『頭のいい会社はなぜ、企業型確定拠出年金をはじめているのか』青春出版社。
- 金融広報中央委員会 (2022) 『金融リテラシー調査2022年』金融広報中央委員会事務局。
https://www.shiruporuto.jp/public/document/container/literacy_chosa/2022/ (参照 2025-10-30)
- 薮義秋 (2016) 『導入サポートのプロが教える 会社のための選択制確定拠出年金を上手に導入する方法』自由国民社。
- 日本経済団体連合会 (2003) 『活力ある魅力溢れる日本をめざして』日本経団連出版。
- 花城正也 (2022) 『得する社長、損する社長 中小企業のための確定拠出年金』クロスメディア・パブリッシング。
- 宮下恵子 (2024) 「職域における継続投資教育の課題—企業規模や雇用形態による格差の観点から—」『季刊 個人金融』2024秋。
- 森戸英幸 (2022) 「いわゆる「選択型DC」の問題点について」『年金ストラテジー』Vol.284 ニッセイ基礎研究所。
https://www.nli-research.co.jp/files/topics/63570_ext_18_0.pdf?site=nli (参照 2025-10-29)
- 山口修 (2014) 「確定拠出年金の今後と対応について」『経済論叢』第188巻/第3号: 65-82. 京都大学。
- Clark, Robert L. (2023) *Effectiveness of employer-provided financial education programs*, Journal of Financial Literacy and Wellbeing, 1, 154–168.
<https://doi.org/10.1017/flw.2023.1>, Cambridge University Press.

The Growing Adoption and Social Consequences of the So-Called “Salary-Reduction Type” Corporate Defined Contribution Pension Plan

Takako Onishi (Kanamaru)

Abstract

This paper examines the growing adoption and social implications of the so-called “salary-reduction type” corporate defined contribution pension plan, which is operated in ways that differ from traditional employers’ contributions to the corporate-type pension plan. It first outlines the institutional design and current status of this scheme and then sets out concerns about its effects on the funding base of the public social insurance system.

Drawing on previous studies and conference minutes of advisory councils on the Social Security (Ministry of Health, Labour and Welfare), this study addresses three issues: (1) the legal basis of these plans and the legitimacy of disadvantageous changes in employment conditions; (2) the adequacy of financial and social-insurance education provided to employees; and (3) the use of the scheme as a method of deducting corporate cost.

The analysis indicates that, although the scheme was initially promoted as an employee benefits plan to support employees’ long-term wealth building, in practice, it has increasingly been adopted as a means of reducing employers’ contributions. As a result, this defeats the original purpose of complementing the public social insurance system. As diffusion continues, debate over the broader social consequences has expanded. The paper also raises questions about whether employee education is sufficiently continuous and substantive. It concludes by calling for renewed discussion on how firms should fulfill their social responsibilities in relation to the public social insurance system.

Keywords: salary-reduction type corporate defined contribution pension plan, Social Security, financial and social-insurance education

