

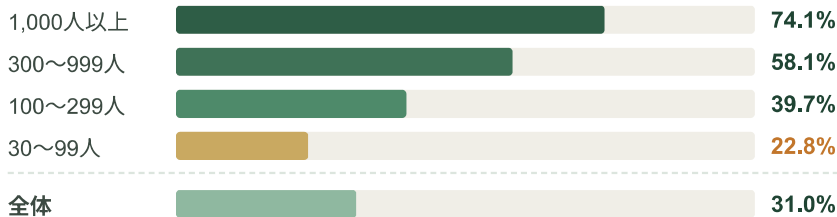
賃上げの、その先へ。

従業員にも、会社にも効く。企業型DCという選択。

物価上昇のなか、賃上げだけでは従業員の将来を守りきれない時代に。

退職年金制度がある企業の割合（従業員規模別）

退職給付制度がある企業を100とした割合



中小零細企業の退職金は一時金のみが大半。
1,000人以上と30～99人では3倍以上の開きがあり、年金の有無がそのまま採用時の待遇差になります。

出典：厚生労働省「令和5年就労条件総合調査」

30～99人の企業で退職年金制度があるのは、わずか22.8%

1,000人以上は74.1%が退職年金制度を持つ一方、30～99人は77.2%が一時金のみ。雇用条件の差は、退職金の備え方に表れています。

働きやすさの改善は、もう進んだ。次の競争軸は——“お金の福利厚生”です。

112.4日 年間休日総数

1企業平均は過去最多を更新。休日面の改善は各社で進みました。
（令和7年就労条件総合調査）

66.9% 有休取得率

取得率も過去最高に。「休みやすさ」だけでは差がつかません。
（同調査）

800万人超 企業型DC加入者数

加入者は年々増加。“お金の福利厚生”の定番になりつつあります。
（企業年金連合会統計より）

もうひとつの待ったなし——社会保険（健康保険・厚生年金）の適用拡大

2026年10月から段階的に、対象者と会社負担が増えます。

短時間労働者の加入義務が拡大 健康保険・厚生年金

2026年10月 賃金要件（月8.8万円）の撤廃

2027年10月 企業規模要件 36人以上

2029年10月 企業規模要件 21人以上（個人事業所の非適用業種も解消）

2032年10月 企業規模要件 11人以上

2035年10月 企業規模要件の撤廃

賃金要件の撤廃だけで約200万人が新たに対象（厚労省試算）。※2027年9月までは51人以上の企業のみ。

標準報酬月額の上限引上げ 厚生年金のみ

2027年9月 65万円 → 68万円（33等級新設）

2028年9月 68万円 → 71万円（34等級新設）

2029年9月 71万円 → 75万円（35等級新設）

75万円到達後、報酬月額73万円以上の方は本人負担が月約9,100円増。全額所得控除のため実質は月約6,100円の増（厚労省試算）。※健康保険の上限は据え置き。

実務のポイント

- 企業規模は正社員＋週30時間以上の人でカウント（週20時間台のパートは含まず）。法人は法人番号単位、個人事業所は事業所単位で、1年に6か月以上超える見込みかで判定。
- 従業員50人以下の事業所は、標準報酬月額12.6万円以下（月収13万円未満）の新規加入者の本人負担を3年間軽減可（追加負担分は制度が支援／3年目は半減）。

退職年金制度がある企業の50.3%が選ぶのは企業型DCです。

企業型DCとは

会社が掛金を拠出し、従業員が自ら運用して60歳以降に受け取る年金制度。
厚生年金被保険者であれば役員も加入できます。

会社

毎月、掛金を拠出
（全額損金算入）



掛金

個人別口座

従業員・役員
一人ひとりの資産



運用

自ら選んで運用

運用益は非課税で
再投資



受取

60歳以降に受取

年金または一時金
（税制優遇あり）

企業型DCが選ばれる、4つの理由

メリット① 従業員・役員の福利厚生の充実

- ・ 役員も加入対象。経営者自身の退職金準備にも。
- ・ マッチング拠出で上乘せ可。掛金は全額所得控除。
- ・ 投資教育の機会提供が帰属意識の向上にも。

メリット② 人材の採用・定着に有利

- ・ 大卒の約3割が3年以内に離職。待遇の見える化が鍵。
- ・ ポータビリティで大手経験者の受け皿に。
- ・ 求人票に「企業型DC導入企業」と明記可。

メリット③ インフレに負けない資産の積み立て

- ・ 従業員自身が選んだ商品で運用するため、物価上昇に対応できます。
- ・ 定期預金のままではインフレに負ける可能性も。投資教育とセットが効果的です。
- ・ 運用益は非課税で再投資され、複利の効果が働きます。

積立シミュレーション：月2万円×30年（利回り別・年率）

積立元本		720万円
年1%		約839万円
年3%		約1,165万円
年5%		約1,665万円

※毎月末2万円を各利回り（月次複利）で30年間積み立てた試算値。税金・手数料は考慮せず、運用成果を保証するものではありません。元本を下回る可能性があります。

メリット④ 費用はかかります。それでも選ばれる理由。

導入時費用・月額運営費・掛金は必要ですが、税務・会計面ではメリットがあります。

- ・ 掛金は全額損金算入できます。
- ・ 掛金は退職金の前払いとみなされ債務認識の対象外。移行により債務圧縮につながる場合があります。
- ・ 追加拠出が不要で、キャッシュフローが安定します。

	退職一時金	DB（確定給付）	企業型DC
追加負担リスク	退職時に一括負担	積立不足時に追加拠出の可能性	なし （拠出額が確定）
債務計上	引当金の計上	退職給付債務を認識	対象外
資金繰り	退職時期で変動	運用状況で変動	毎月定額で安定

導入までの流れ

STEP 1

無料相談

現状の制度とご要望をヒアリング

STEP 2

制度設計

掛金・加入対象者の設計

STEP 3

労使合意・規約承認

従業員説明と承認申請の手続き

STEP 4

導入・投資教育

制度開始と従業員向け教育

よくあるご質問

- Q. 従業員数中でも導入できますか？**
A. 厚生年金適用事業所なら規模を問わず可能です。
- Q. 掛金はいくらから設定できますか？**
A. 少額から設計でき、役職・等級別の設定も可能。
- Q. 従業員が退職した場合はどうなりますか？**
A. 積立資産は転職先のDCやiDeCoへ持ち運ぶことができます。
- Q. 役員の加入もできますか？**
A. 厚生年金被保険者であれば加入対象となります。
- Q. 掛金は途中で変更できますか？**
A. 会社の掛金設計に合わせて見直し・変更が可能。
- Q. パート従業員も加入できますか？**
A. 厚生年金被保険者なら加入対象にできます。

まずは無料相談から。
貴社に合う制度設計をご提案します。

SBIネオファイナンス株式会社

受付：平日 9:00～17:00

オンラインでのご相談にも対応します。

無料相談でわかること

- ✓ 貴社に合う掛金設計の目安
- ✓ 導入費用・運営費の概算
- ✓ 既存の退職金制度からの移行可否