

2026年4月9日 全5頁

DC 制度改革、企業の人的資本施策の好機に

マッチング拠出掛金額の制限撤廃、iDeCo 改革、加入者の利便性向上

政策調査部

研究員

佐川 あぐり

[要約]

- 企業型 DC（確定拠出年金）におけるマッチング拠出の掛金制限が撤廃された。企業型 DC 加入者にとって、個人型 DC（iDeCo）と比較した場合の利便性や実務負担の点から見た優位性が高まったと評価できる。企業にとっても、従業員の人材定着やエンゲージメント向上に資する同制度活用の意義は大きく、今後の導入拡大が期待される。
- もっとも、今後は制度改革を控える iDeCo の利便性も高まる見込みだ。個々人のライフコースや就労形態に応じたマッチング拠出、iDeCo の使い分けは、これまで以上に重要となる。制度選択を支援する情報提供、金融経済教育の継続的な実施は、従業員の将来不安の軽減に大いに役立つだろう。企業には、この一連の DC 制度改革を人的資本施策の一環として再整理し、戦略的に取り組みを強化していくことが求められる。

私的年金制度の改正、2026 年度から順次施行

2025 年 6 月に成立した「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」により、社会経済構造の変化を踏まえた私的年金制度の改正が、2026 年度から順次施行されている（図表 1）。

今年 4 月に施行されたのが、企業型 DC（確定拠出年金）のマッチング拠出における加入者掛金額の制限撤廃である。マッチング拠出は、事業主掛金に加えて、加入者自身も一定の範囲内で掛金を上乘せできる仕組みとして 2012 年 1 月に導入された。ただし、加入者掛金額は事業主掛金額を超えられないという制限があったため、企業型 DC における法令上の拠出限度枠をフルに活用できない加入者が存在し、制度上の課題とされてきた。こうした状況を踏まえ、事業主掛金額によらず、加入者が自身の状況に応じて拠出限度額の枠を最大限に活用できるよう、この制限が撤廃された（図表 2）。

図表 1 今後の私的年金制度の主な改正事項の施行スケジュール等

<2026年4月1日施行>

- ・企業型DCにおける手続きの簡素化（簡易型DCの通常の企業型DCへの統合）
- ・企業型DCの拠出限度額の拡充（マッチング拠出における加入者掛金の額の制限撤廃）
- ・自動移換に関する事業主の説明時期の見直し
- ・中小事業主掛金納付制度における届出の簡素化

<2026年12月1日施行予定>

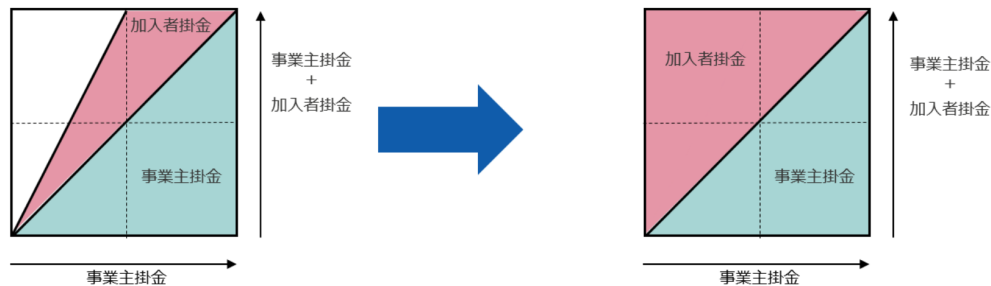
- ・iDeCoの加入可能年齢の引き上げ
- ・iDeCo、企業型DC、国民年金基金の拠出限度額の引き上げ

（出所）厚生労働省ウェブサイト「2025年の制度改正」より大和総研作成

図表 2 マッチング拠出のイメージ（企業型DCのみに加入している場合）

【改正前】加入者掛金は事業主掛金を超えられない制限がありました。

【改正後】事業主掛金の額によらずに、加入者がそれぞれの状況に応じ拠出限度額の枠を活用し老後の資産所得の確保が可能になりました。



（出所）厚生労働省ウェブサイト「2025年の制度改正」より抜粋

掛金額の制限撤廃、加入者のマッチング拠出活用を選択肢広がる

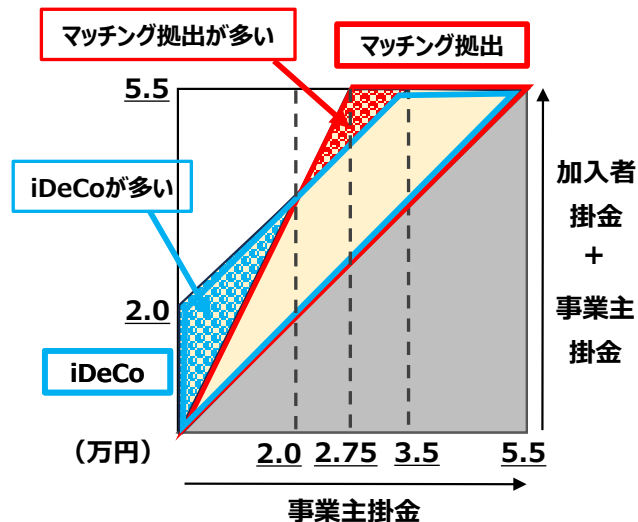
この制限撤廃により、幅広い層の加入者がマッチング拠出を活用しやすくなり、個人型DC（iDeCo）と比較した場合の相対的な優位性は高まったと評価できる。

企業型DC加入者は、マッチング拠出（当該制度が導入されている場合）か、iDeCoによる拠出のいずれかを選択する必要がある。これまでは、マッチング拠出の加入者掛金額に制限があったため、月額2万円が上限となるiDeCoと比較すると、拠出可能額（事業主と加入者の合計）が事業主掛金額の水準によって異なる状況であった。具体的には、事業主掛金額が月額2万円未満ではiDeCoを選択した方が拠出可能額が多く、2万円超3.5万円未満ではマッチング拠出の方が有利となる設計であった（2万円、3.5万円以上5.5万円以下ではどちらを選択しても拠出可能額は同じ）（図表3）。

厚生労働省の資料によると、企業型DCの掛金総額別の加入者割合は、企業型DCのみ実施の場合と企業型DCと確定給付型を実施の場合のいずれも、月額2万円以下の加入者が多数を占めている。こうした分布を踏まえると、従来の制度下では、マッチング拠出を有効に活用できなかった層が多かったと推察される（図表4）。

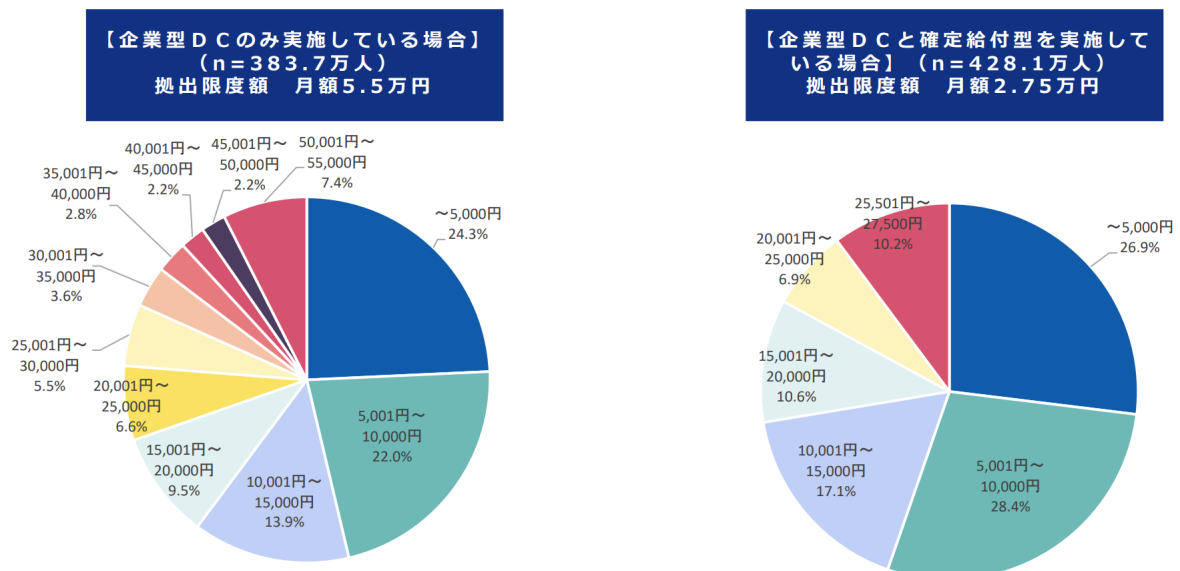
マッチング拠出では、企業型 DC の口座内で一体的に運用できる点に加え、税制上の手続きや事務負担も企業側が担うため、加入者の手間は小さい。一方、iDeCo では加入者自身が金融機関を選択し、加入手続きや掛金拠出、手数料負担を行う必要がある。企業型 DC 加入者の中には、運用商品のラインナップが充実している iDeCo を利用したいニーズは一定数あるだろうが、特に問題がないと感じているならば、利便性や実務負担の観点からはマッチング拠出を活用するメリットは大きいと言えよう。

図表3 マッチング拠出、iDeCo を選択した場合のそれぞれの拠出可能額（改正前）



（出所）各種資料より大和総研作成

図表4 企業型 DC の掛金総額別の加入者割合



（出典）2022（令和4）年度確定拠出年金運営管理機関業務報告書を基に厚生労働省作成

（注）集計区分は、確定拠出年金運営管理機関業務報告書の作成のために設定されたもの

掛金総額は2021（令和3）年12月から2022（令和4）年11月に拠出された事業主掛金総額と加入者掛金総額の合計額を加入月数で除した額

（出所）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 資料2「拠出の在り方」（2024年11月8日）より抜粋

人的資本経営の観点からも高まる、企業のマッチング拠出導入のメリット

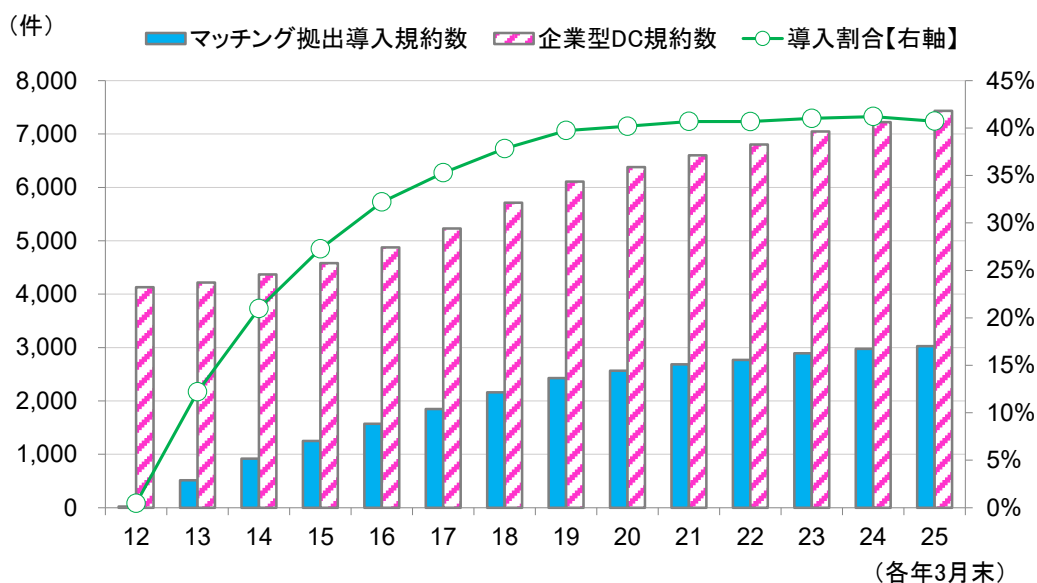
こうしたマッチング拠出活用の効果は従業員個人にとどまらず、企業にとっても重要である。近年、企業年金は従業員を資本として捉え、その価値を最大限に引き出そうとする人的資本経営の観点からも注目されている。企業年金の充実は、退職後の所得に対する不安を軽減し、従業員の満足度や安心感を高めることで、結果として企業価値の向上に資するとの考え方である。

その文脈で捉えると、今回の規制緩和は、企業にとってマッチング拠出制度を人的資本施策として再整理する好機と位置付けられる。マッチング拠出を導入している企業では、未導入企業と比べて離職率が低いという調査結果がある¹。制度導入が直接的に離職を防ぐ効果を持つと断定はできないが、従業員の将来不安を軽減し、企業が長期的な生活基盤を支援するというメッセージを伝える点で、人材定着やエンゲージメント向上に資する側面があると考えられる。

また、マッチング拠出を利用している加入者は、利用していない加入者と比べてDCにおける運用の満足度が高いことを示す調査結果もある²。自らの意思で掛金を拠出し、運用商品を選択した結果が将来の資産額に反映されるため、運用成果に対する納得感が得られやすく、「自分の力で将来に備えている」という実感を持ちやすいことが、高い満足度につながっている可能性がある。

もともと、マッチング拠出は企業が規約に定めて初めて加入者が利用可能となる制度だが、近年は企業の導入割合の伸びに頭打ち感が見られる。マッチング拠出制度を導入する企業型DC規約の数は、2012年以降増えているものの、全体に占める割合は2020年頃から約4割で伸び悩んでいる（図表5）。

図表5 マッチング拠出制度の導入状況



(出所) 運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」各年3月末版より大和総研作成

¹ [りそな年金研究所「企業年金ノート」2025.10, No.690](#)

² [浦田経営金融ラボ、確定拠出年金・調査広報研究所「確定拠出年金3万6000人調査」\(2025年9月\)](#)

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 2021 全体報告書」によると、マッチング拠出制度を導入しない理由として最も多かったのは「自社内の事務負担が増えるから」（23.6%）であった。企業にとって、加入者掛金の管理や継続教育の実施など、制度運営に伴う事務負担の大きさが導入の障害となっている。

マッチング拠出を導入する場合、原則として企業型 DC の規約変更が必要となるが、今回の法改正に伴い、一部の規約変更については届出が不要とされた。具体的には、法改正の施行に伴い加入者掛金額の制限を撤廃する場合や、改正前の実質的な拠出上限額以上の拠出額を規約に定める場合などは「特に軽微な変更」と認められ、地方厚生（支）局への届出を要しない。こうした取扱いは、企業側の導入手続きの負担軽減につながる。制度導入後の事務負担が完全にはなくなるわけではないが、従業員の行動変容や満足度、定着率の向上といった効果が期待できるならば、手続き負担の軽減を前向きに捉え、マッチング拠出制度を人的資本施策の一環として導入・活用する意義は大きいと言えよう。

今後予定される iDeCo 拡充、マッチング拠出との使い分けが重要なテーマに

少子高齢化の進展に伴い、公的年金の中長期的な給付調整が見込まれる中、私的年金も合わせて老後に備えるという考え方の重要性は一層高まっている。今回の制度改正によりマッチング拠出の掛金制限は見直され、その相対的な優位性は高まった。幅広い層にマッチング拠出を活用した自助努力による資産形成の選択肢を拡大するものであり、今後の普及が期待される。

一方で、2026 年 12 月には iDeCo の加入可能年齢が引き上げられ、さらには、iDeCo・企業型 DC・国民年金基金の拠出限度額も引き上げられる予定だ（前掲図表 1）。iDeCo の利便性も一段と高まる見込みであり、今後は退職後の生活設計を見据え、iDeCo を積極的に活用したいと考える層も増えると予想される。

こうした制度改正の動向を踏まえると、個々人のライフコースや就労形態に応じて、マッチング拠出と iDeCo をどのように使い分けるかは、これまで以上に重要なテーマとなる。その前提として、企業にはこの一連の制度改正を契機に、マッチング拠出の導入や活用を積極的に検討すると同時に、加入者がマッチング拠出と iDeCo の制度選択を合理的に判断できるよう、支援することが必要だろう。

そのためには、企業は制度を単に用意するにとどまらず、加入者に対しマッチング拠出と iDeCo 両制度の違いや活用方法についてわかりやすく情報提供することが求められる。また、退職後に向けた資産計画をサポートする金融経済教育を継続的に行っていくことも重要な取り組みと言えよう。こうした情報提供や継続的な金融教育は、従業員の将来不安を和らげ、自律的な資産形成行動を促すとともに、人的資本経営の観点からも意義が大きい。企業には、今回の制度改正を契機に、企業年金を「福利厚生施策」という視点だけでなく「人的資本施策」として捉え直す視点も必要ではないか。