

中小企業の従業員に資産形成機会の充実を 勤労者への資産形成機会の拡大、金融所得格差の是正に向けて

政策調査部

研究員

佐川 あぐり

[要約]

- 企業年金は公的年金を補完し従業員の老後を支える重要な資産である。だが、特に中小企業では、企業年金制度の導入割合は中長期的に低下し続けており、従業員の多くが老後資産形成に不安を抱えている。中小企業に企業年金制度のアクセス機会を広げることは、格差是正と人的資本経営の観点からも極めて重要である。
- 政府は、これまで中小企業向け制度の整備を着実に進めてきた。ところが、実際にはそうした情報が必要な企業に十分浸透しておらず、制度整備と企業の利用実態との間には大きなギャップが生じている。勤労者全体に向けた資産形成機会の拡大は、日本全体の資産形成力を底上げする基盤整備である。情報提供の強化や政府による税制支援、金融経済教育の充実など、重点的な取り組みが不可欠だ。

はじめに

物価上昇や将来不安が高まる中、家計が長期的に安定した資産形成を行うことは生活設計のうえで不可欠となっている。高市政権は、「強い経済」を実現する総合経済対策¹の柱の一つに「資産運用立国の更なる推進」を掲げ、これまで取り組まれてきた、NISA制度の抜本的拡充や金融経済教育の充実などを通じて、家計の資産形成の強化を目指している。中でも、勤労者への資産形成機会の拡大は、金融所得格差の是正に向けた重要な課題である。だが、実際には制度を十分に活用できていない層は依然として多い。特に中小企業の従業員はその制度的基盤である企業年金へのアクセスが限られ、老後資産形成に不安を抱えている。本稿では、企業年金制度の現状を踏まえ、格差是正に向けた、中小企業の従業員への資産形成機会の充実策について考察する。

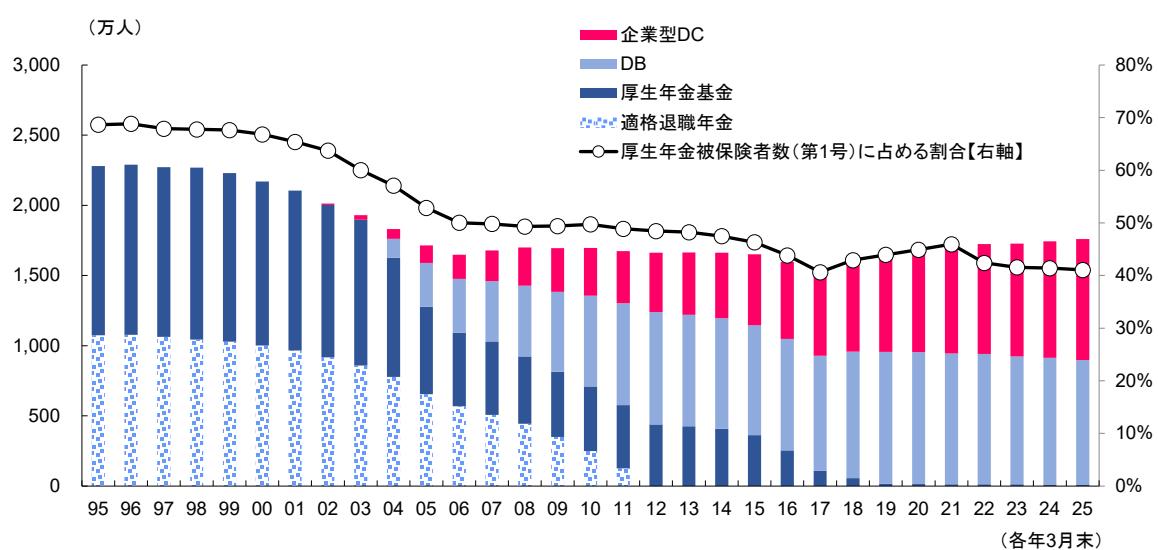
¹ 内閣府「『強い経済』を実現する総合経済対策～日本と日本人の底力で不安を希望に変える～」（令和7年11月21日）

企業年金制度の現状

企業年金制度は1960年代に創設された適格退職年金、厚生年金基金の2制度から始まった。1990年代以降、バブル崩壊による運用環境の悪化や積立不足の問題への対応、少子高齢化・雇用の流動化といった社会構造の変化への対応など、様々な課題が顕在化したことを受け、2001年以降、確定給付企業年金(DB)と確定拠出年金(DC:企業型・個人型【iDeCo】)が創設され、適格退職年金は2012年3月末で廃止された。厚生年金基金も2014年4月以降は制度新設が不可となり、事実上廃止となった。

こうした変遷を経て、現在の企業年金はDBと企業型DCの2制度が主流である。企業年金の加入者数は、1990年代後半から2000年代の適格退職年金と厚生年金基金の加入者数の減少と入れ替わる形で、2000年代後半以降にDB、企業型DCの加入者が増えた。だが、全体的な推移は過去30年間で緩やかな減少傾向にあり、厚生年金被保険者(第1号)に占める割合は、1990年代後半の約7割から足元では4割程度まで低下している(図表1)。

図表1 企業年金の加入者数の推移



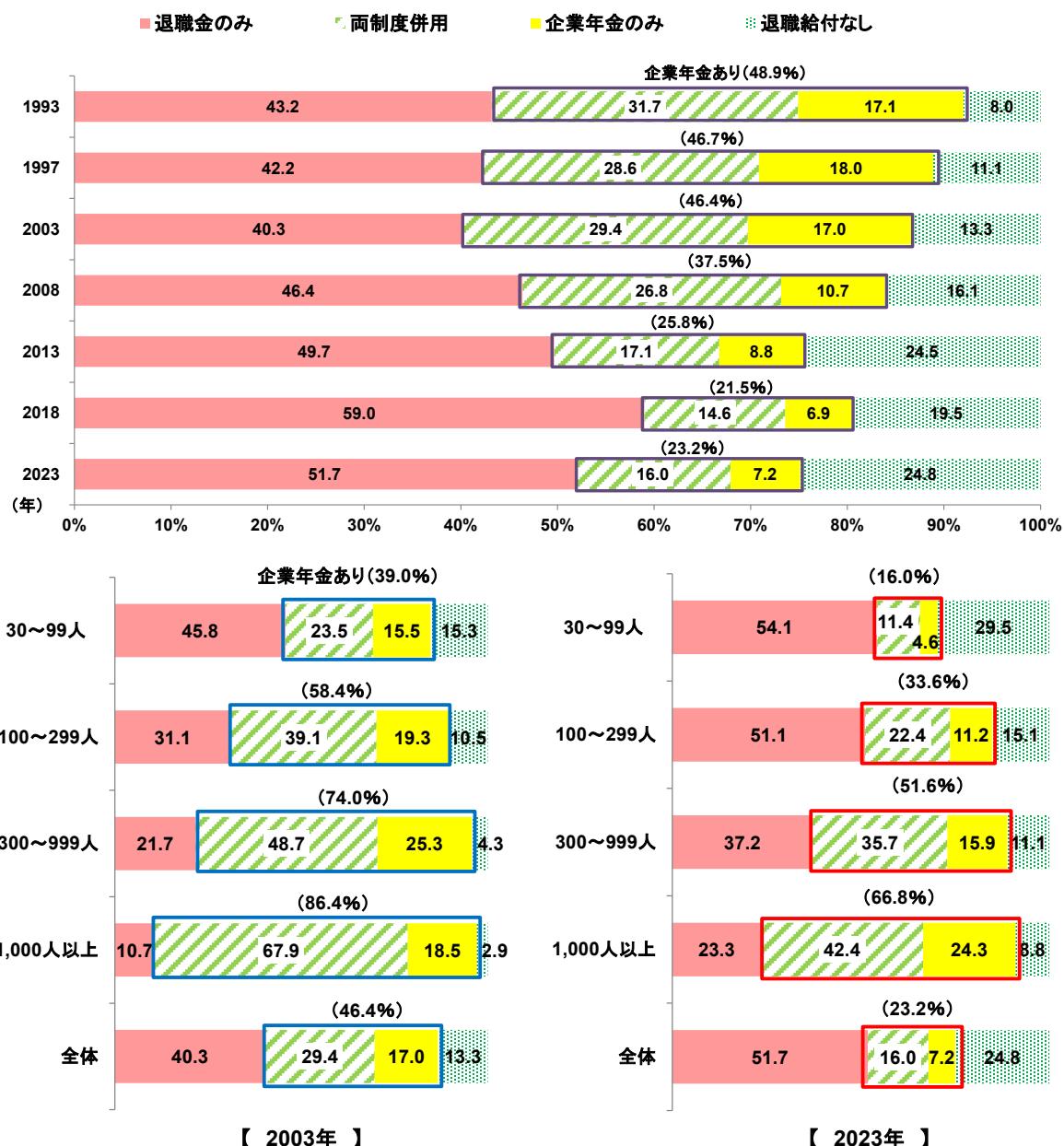
(注) 制度の重複加入は考慮していないため、実際の加入者数はこれより少ないと考えられる。

(出所) 厚生労働省、企業年金連合会、信託協会、生命保険協会、全国共済農業協同組合連合会、運営管理機関連絡協議会等より大和総研作成

これは、適格退職年金や厚生年金基金の廃止を機に、企業年金制度そのものを止めてしまう企業があったことが主な要因である。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、企業年金制度を導入している企業の割合(退職金制度との併用の合計、以下同じ)は1990年代には4~5割程度を占めていたが、2000年代以降は低下傾向となっている(図表2上図)。

企業年金制度の導入割合は従業員規模が小さいほど低くなり、2023年調査で見ると、「従業員1,000人以上」で66.8%に対し、「100~299人」では33.6%、「30~99人」では16.0%であった(図表2下右図)。これを2003年と比較すると、それぞれ86.4%、58.4%、39.0%であったから(図表2下左図)、従業員規模の小さい企業ほど企業年金の導入割合の低下幅は大きいことがわかる。

図表2 退職給付制度の導入状況【上図】と従業員規模別の状況(2003年、2023年)【下図】



(注1) 2003年までは調査対象を「本社の常用労働者30人以上の民営企業」としていたが、2008年以降は「常用労働者30人以上の民営企業」に範囲が拡大されており、時系列での比較には注意する必要がある。

(注2) 2018年から、調査対象に「複合サービス事業（郵便局・農業協同組合等）」を含む。

(出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに大和総研作成

中小企業向けの企業年金制度

中小企業を中心に企業年金制度の導入割合が低下した背景には、財政的な負担や手続き上の負荷が大きく、DBや企業型DCへの制度移行が進まなかつたことがある。この状況に対し、政府はこれまで、企業負担を軽減し中小企業が取り組みやすい観点から制度整備を進めてきた。

DBは、2000年代に大企業を中心に適格退職年金からの移行で設立件数が急増したが、近年は、単体でDBを導入するのは難しい中小企業が業種などでまとまって実施する総合型DBが普

及している。また、生保会社の一般勘定で運用される「受託保証型 DB」や「簡易な基準に基づく DB」は、簡便な方法による掛金・債務計算を可能とするなど、実務負担を軽減した制度が整備されている。

DC は、企業型と iDeCo の両制度、あるいは他の制度（DB や中小企業退職金共済など）との間で資産を持ち運べるポータビリティの機能を有している点が特徴である。この点、大企業に比べて新卒社員の確保が難しく、中途採用社員の割合が高い中小企業では、転職後も継続して老後の資産形成を図りたいと考える働き手のニーズに応えられるだろう。一方で、「中小事業主掛金納付制度（iDeCo+：イデコプラス）」は、企業年金を実施していない従業員 300 人以下の事業主を対象に、事務負担の大きさ等から企業年金の導入が難しいと考えていた事業主が比較的少ない負担で実施できる DC 制度として創設された。また、DB 同様、総合型 DC も中小企業の受け皿として普及している。

図表 3 中小企業向け企業年金制度

		実施要件	負担軽減の概要	実績
DB	受託保証型DB	・保険契約により、積立不足が発生しないことが確実に見込まれる ・加入者数の規模による制限はないが、規約型に限る	・簡便な方法による掛金・債務計算が可能 ・掛金計算の基礎を示した書類の提出不要 ・運用の基本方針の作成不要 ・事業報告書の一部事項の記載不要 ・貸借対照表、損益計算書の記載不要	・制度数：491件 ※令和5年3月末
	簡易な基準に基づくDB	・加入者数が500人未満	・簡便な方法による掛金・債務計算が可能 ・当分の間、年金数理に関する書類について、年金数理人の確認が不要	・制度数：3,695件 ※令和5年3月末
DC	総合型DB	・2 以上の厚生年金適用事業所の事業主が共同で実施（ただし、当該厚生年金適用事業所間の人的関係が緊密である場合を除く）	－	・実施事業所：約3.1万事業所 ・加入者数：約164万人 ※令和3年3月末
	中小事業主掛金納付制度（iDeCo+）	・企業年金（企業型DC、DB、厚生年金基金）を実施しておらず、使用する厚生年金被保険者が300人以下の中小事業主	・従業員の老後の所得確保に向けた支援を iDeCo を活用して実施	・実施事業所：9,530事業所 ・加入者数：約6.1万人 ※令和7年10月
	総合型DC	・法令上の定義はないが、企業型DCを複数の事業所が共同して実施するもの	－	<推計値> ・実施事業所：約2.7万事業所 ・加入者数：約89万人 ※令和5年中

(注) 総合型 DC の実績は、2023 年中に事業年度末が到来し、提出された「企業型年金に係る業務報告書」等をもとに、1 規約あたりの実施事業所数が 100 事業所以上であるものや「総合型」等の規約名称等を元に厚生労働省が調べたもので、推測値である。

(出所) 第 27 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料 1 「視点 2. 私的年金制度の普及・促進」(2023 年 9 月 25 日)、第 38 回社会保障審議会企業年金・個人年金部会 資料 1 「DC 制度・その他」(2024 年 12 月 2 日)、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（2025 年 10 月）](#)」をもとに大和総研作成

「退職金のみ」「退職給付なし」は従業員の老後資産不足のリスクが高まる

このように、中小企業向けの制度は複数整備されてきた。だが、実際にはそうした情報が必要な企業に十分浸透しておらず、制度整備と中小企業の利用実態との間には大きなギャップが生じている。結果、導入する退職給付制度が退職金のみであったり、退職給付制度自体を廃止したりする企業が増えたと考えられる。図表 2 で確認すると、2023 年調査では、従業員 300 人未満の企業では半数以上が「退職金のみ」、また、従業員 100 人未満では 3 割近くの企業が退職給付制度そのものを導入していない結果が示されている。

だが、現状多く採用されている退職金制度の設計では、企業経営上のリスクがあり、特に「退職金のみ」の場合は、従業員の老後資産の形成という点で不確実性が高まる可能性がある。

退職金の支払い方法として最も多い「社内準備」は、退職金の支払いに向けて社内で積み立てる方法である。社内準備で積み立てた資産は事業用資産と区別する必要はなく、経営状況が極めて厳しい時には事業の運転資金として活用することも可能なため、企業にとって資産活用の自由度は高い。一方で、社内準備の資金は利益として計上され、節税メリットはない。さらに、退職理由は定年以外に自己都合もあり、退職者がいつ、どれくらい出るのかを把握することは難しく、資金繰りの負担も生じるため、企業経営に与える影響は小さくないだろう。従業員にとっても、企業が退職金支払いのための資金を用意できなければ、退職金が未払いとなる恐れもある。

退職給付制度がない企業については、財政面での負担の大きさがある一方で、一部、人事戦略的な面から退職給付制度を廃止する動きもあったと推察できる。近年、人々の働き方が多様化し転職が一般化する中で、特に中途採用の従業員を多く雇用する中小企業では、長期雇用を前提とした賃金の後払い制度の企業年金よりも、給与に上乗せて前払いで支給する制度の方が、従業員のニーズに対応しやすいという事情もあるようだ。近年、若年層は退職後に受け取る「遠い将来のお金」より「今使えるお金」を重視する傾向も指摘されている。

だが、前払いで給与として受け取る場合には、退職時に適用される「退職所得控除」のような税制優遇が受けられず、結果として従業員の税負担が大きくなる可能性がある。また、給与が増えるのに応じて社会保険料の負担も増える。こうした点を理解していない従業員に対しては、事業主による十分な説明と理解促進が必要だろう。そして、何より老後の資産形成を自身で進める必要がある点については、しっかりと従業員に周知徹底すべきである。

中小企業の従業員への資産形成機会の充実策を考える

こうした現状を踏まえると、中小企業の従業員に企業年金制度へアクセスできる環境を整備することは、社会的な意義が大きい。特に、近年、企業年金制度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重要とされている。企業年金の充実は、従業員の退職後の所得に対する不安軽減を通じて従業員の満足度を高め、ひいては企業価値の向上につながる好循環を生み出すことが期待できる。人手不足、人材確保が深刻な経営課題となる中小企業にとっても、企業年金を充実させるメリットは大きい²。

² 江淵（2024）では、企業年金は人的資本管理における従業員満足の向上に資する可能性が示されている。また、求人サイトの運営や求人に関する情報提供を行う民間企業の調査によると、「社員向けの資産形成支援や金融教育の拡充は企業経営に有益だと思いますか？」の問い合わせに対し、89%が「有益だと思う」（有益だと思う：24%、どちらかというと有益だと思う：65%）と回答している。その具体的な理由として、従業員100人未満の企業からは、「人材不足のなか、新入社員の獲得には必要な条件の一つだと考えている」「社会情勢を知るきっかけになり、新たな事業を見いだせる可能性もあるから」が挙げられている。エン・ジャパン株式会社「200社に聞いた『従業員の金融教育・資産形成支援』実態調査 一人事・採用担当者向け情報サイト『人事のミカタ』アンケート」2025年3月9日更新

では、現在、企業年金制度を導入していない中小企業に制度の導入を促していくには、どのような策が考えられるか。まずは、図表 3 に示す中小企業向け制度の内容について周知徹底を図る必要がある。例えば、厚生労働省が主導し、中小企業向けに企業年金制度の導入促進のためのポータルサイトを作り、そこで制度概要や導入事例を紹介するといった情報提供を行うことが有用だろう。また、総合型 DB を運営する基金や総合型 DC を運営する金融機関等にとっても、ここで自分達の制度の情報を公開することで、制度に参加する企業を増やす効果が期待できる。情報の出し手と受け手が一つのポータルサイトに集まり、必要な情報を必要な企業に届けることができれば、制度整備と現場における制度活用の実態とのギャップの解消につながるのではないか。

また、全国の商工会議所では、社会保険労務士やFPなどの専門家に労務・年金に関する相談ができる窓口を常設している。各企業の経営状況や人事戦略に合った制度を個別に相談できる機会は有用だろう。企業担当者が相談窓口に出向くことが難しい場合も踏まえ、専門家によるウェビナー形式での相談会の実施など、オンラインを活用した実施形態の拡充も効果的ではないか。

政府には、導入企業に対し初期費用の補助や税額控除の付与といった税制面からの支援が求められる。また、DC を導入する場合には、従業員に対する投資教育の実施が義務となる。この点、2024 年 4 月に設立された金融経済教育推進機構（J-FLEC）では、講師を派遣して従業員向けの研修を無料で行うなどの事業を展開しており、これを活用すれば企業の負担も軽減できる。さらに、ここでの従業員研修を利用した企業に税額控除を付与してインセンティブを設けることで、継続的な投資教育の実施を通じた、従業員の金融リテラシーの向上も期待できよう。

もっとも、退職給付制度の導入は企業の義務ではなく、あくまで任意である。従業員の老後資産形成の支援に積極的に取り組む企業がある一方で、その余力がなく、制度の導入に消極的な企業もあるだろう。その場合には、NISA を職場で活用する「職場つみたて NISA」の仕組みを企業年金制度に代わる会社の貯蓄制度として導入することも選択肢の一つとして考えられる。

「職場つみたて NISA」は、企業が自社の貯蓄制度として導入すれば、従業員が職場で NISA の制度概要や申込み手続きなどに関する情報のほか、金融や投資の知識を習得できる投資教育の機会を得られるというものだ。会社の貯蓄制度であることから、従業員に安心感を与えるとともに、面倒な手続きの負担が軽減され、給与天引きも活用できるため、従業員は資産形成を始めやすいと思われる。また、制度利用の対象を正規社員に限定せず、契約社員やパート・アルバイトまで含めることで、幅広い従業員を対象とできる。給与天引きの仕組みは給与を受け取る前に資金を貯蓄に回せるため、貯蓄が苦手という人々の意識の転換も促せるはずだ。

「職場つみたて NISA」の導入事例はまだ少ないが、NISA の普及拡大にともない、近年は注目度が高まっている。企業年金導入が難しい場合には、こうした柔軟な選択肢も活用しながら、従業員の金融リテラシー向上と老後資産形成を支援する仕組みを整えることが求められる。

まとめ

中小企業の従業員に企業年金制度へのアクセスを広げることは、格差是正と人的資本経営の観点からも極めて重要である。しかし、中小企業向け制度は整備されているが、情報不足や負担の大きさが普及の障壁となっている。制度の導入促進には、情報提供の強化や政府による税制支援、金融経済教育の充実が不可欠である。制度導入が難しい場合には「職場つみたて NISA」などの柔軟な選択肢の活用も有効だろう。勤労者の資産形成機会の拡大に向けて、重点的な取り組みが求められる。

【参考文献】

- 江淵剛（2024）「企業年金が従業員の意欲・意識に与える影響について ー人的資本管理の視点からー」 WEB Journal『年金研究』No. 22、2024年3月、公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構、pp. 55-76