

DCプランナーのための情報誌

2026

第47号

企業年金 総合プランナー



特集Ⅰ

企業年金・個人年金の現状と今後の展望

特集Ⅱ

職域における金融経済教育の重要性と
J-FLECの取り組み

皆様には日頃より、企業年金・個人年金制度の円滑な運営に関し、ご理解とご協力を賜り、心より感謝申し上げます。

近年は、現役世代の人口が減少する一方で、働き方やライフコースの多様化、平均余命の伸長により、高齢者や女性の就業率が上昇しています。例えば60代後半でも5割を超える就業率となるなど、これまでよりも長く多様な形で人々が就労する社会となっています。

また、最近の世論調査によれば、40代以上の方の6割が、公的年金を主軸としつつ、企業年金などの他の手段を活用しながら老後の生活を設計するとの回答をしており、公的年金の上乗せとしての私的年金は、多様な老後生活を支える重要な手段として捉えられています。2024年度末において、企業年金の加入者は企業型DC/確定給付企業年金とあわせて約1700万人、iDeCoの加入者は約360万人となっており、多くの方々に活用されています。

私的年金制度もこうした変化に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活を実現していく必要があります。

2022年4月から社会保障審議会企業年金・個人年金部会において議論を開始し、2024年12月には議論の整理を取りまとめました。2025年6月には年金制度改革法案が成立し、公的年金制度の見直しとあわせ、iDeCoの加入可能年齢の上限の引き上げなどの私的年金制度の見直しも行われました。

具体的には、iDeCoの加入可能年齢の上限は70歳未満まで引き上げることにより、働き方に関わらず、iDeCoを活用した資産形成を継続しようとする者が60歳以降も引き続き資産形成を行うことができるように拡充することとしています。また、企業年金の運営状況についての情報を一般に公開することで、他社との比較や分析ができるような環境を整え、企業年金を行う主体やその加入者などが、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるよう、企業年金の見える化（情報開示）を進めることとしています。その他、DCにおけるマッチング拠出の制限の撤廃も実施されることとなります。

また、令和7年度政府税制大綱において、企業型DCの拠出限度額を6.2万円に引き上げ、iDeCoの拠出限度額も国民年金第1号被保険者は7.5万円に、同2号被保険者のうち企業年金がない者は6.2万円に、企業年金がある者は企業年金と合算して6.2万円までの範囲でiDeCoの拠出限度額が引き上げられることが盛り込まれました。

企業型DCのマッチング拠出の制限の撤廃は令和8年4月から、iDeCoの加入可能年齢の上限の引き上げと企業型DC・iDeCoの拠出限度額の引き上げは令和8年12月から（令和9年控除分）から実施予定です。

これらの一連の見直しにより、確定拠出年金制度の活用は広がっていくこととなります。特に、拠出限度額の引き上げ、加入可能年齢の上限引き上げにより、加入できる拠出可能額・期間ともに、活用の幅が広がっていくことになり、どのように活用していくかがとても大事になってきます。

また、確定拠出年金制度は加入者が自ら商品を選択し、運用する仕組みになっています。加入者が適切な商品選択を行うことができるよう、継続投資教育の充実を図るとともに、商品の選定・評価・見直し等の取り組みを進めていくことが重要です。そうした中で、年金制度全般にわたる専門的な知識に加え、投資やライフプランに関する知識を併せ持つ企業年金総合プランナーの皆様の実務における役割の重要性は増しており、専門的知見に基づく取り組みが、私的年金全体の発展につながっていくものと考えております。

私的年金制度が、国民1人ひとりの持続的な資産形成にますます活用されていくよう、今後とも皆様のお力添えを賜りますよう、お願い申し上げます。

海老 敬子（えび けいこ）

厚生労働省年金局企業年金・個人年金課長
2001年に厚生労働省に入省し、介護や医療保険、子ども・子育て支援、医薬品・食品衛生、国民年金基金連合会などの勤務を経て2023年10月より現職。



contents

- 02 年金春秋** DC制度改正と施行に向けて
海老敬子/厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課長
- 04 特集Ⅰ 企業年金・個人年金の現状と今後の展望**
厚生労働省 年金局 企業年金・個人年金課
- 10 特集Ⅱ 職域における金融経済教育の重要性とJ-FLECの取り組み**
岩淵仁志/金融経済教育推進機構 経営戦略部 経営企画課長
- 16 ブラッシュアップシリーズ**
 - 「公的年金」** 在職老齢年金の改正について
高橋義憲/たかはしFP相談所 代表
 - 「企業年金（DB・DC）・個人年金（DC）」**
労働関係法令からおさえる退職金規程のポイント
平岡瑞希/社会保険労務士法人はなみずき 代表執行役員
 - 「DC制度における投資の考え方」** DCの一時金受け取り～退職所得に係る税制～
國廣好行/国広税務会計事務所 所長
- 22 DCブレイク** iDeCo+導入時の書類提出期限と審査結果のタイミングについて
- 23 資格更新のご案内**

発行人 加藤 正敏
企画・編集・発行 日本商工会議所
〒105-0012 東京都港区芝大門一丁目1番30号 芝タワー
URL <https://www.kentei.ne.jp/>
本誌内容に関するお問い合わせは、「お問い合わせフォーム (<https://forms.gle/Teov2pB8DKVFf5qTA>)」までお願いします。
※本誌の掲載記事・写真等の無断複写・複製・転載を禁じます。

次号のお知らせ 第48号は2026年8月に発行予定です。

特集 I 企業年金・個人年金の現状と今後の展望

本稿は、2025年11月から12月に配信された1級DCプランナー資格更新研修会の講義 I を再編成したものです。

厚生労働省 年金局
企業年金・個人年金課

1 はじめに

わが国の年金制度は3階建ての構造となっており、1階と2階が公的年金、3階が企業年金・個人年金の、いわゆる私的年金といわれる部分となります。公的年金が国民の老後生活の基本を支え、私的年金と合わせて老後生活の多様な希望やニーズに対応していくという設計です。

本稿では、企業年金・個人年金の現状と今後の展望について解説いたします。

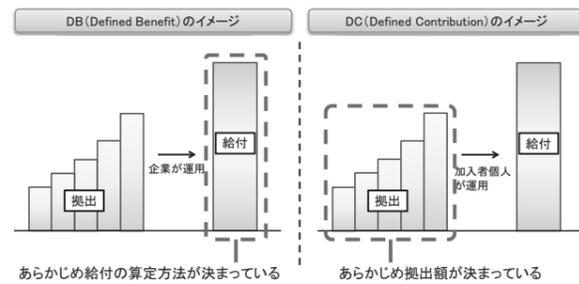
2 企業年金・個人年金制度の変遷と仕組み

かつては、適格退職年金や厚生年金基金が企業年金の中心でしたが、運用環境の変化や退職給付に係る新会計基準の導入、また雇用の流動化等の社会経済情勢との関係等の影響を受け、2001年10月に拠出建ての新たな企業年金である「確定拠出年金制度 (DC)」が、2002年4月に代行部分を持たない企業年金である「確定給付企業年金制度 (DB)」が創設されました。現在では、このDB、DCと言われる2つが、企業年金制度の中心となっています。

DBは給付建ての制度で、加入者が将来受け取る年金給付の算定方法があらかじめ決まっています。資産は企業が運用します。一方、DCは拠出建ての制度で、あらかじめ事業主や加入者が拠出する掛金額が決まっています。資産は加入者個人が運用します<図表1>。

また、制度を誰が実施しているのかによって、企業年金・個人年金制度は区分されています。企業が従業員のために実施する制度として、確定給付型では、厚生年金基金、DBがあり、確定拠出型では、企業型DCがあります。そして、

<図表1> 給付建て (DB) と拠出建て (DC) の基本的仕組み

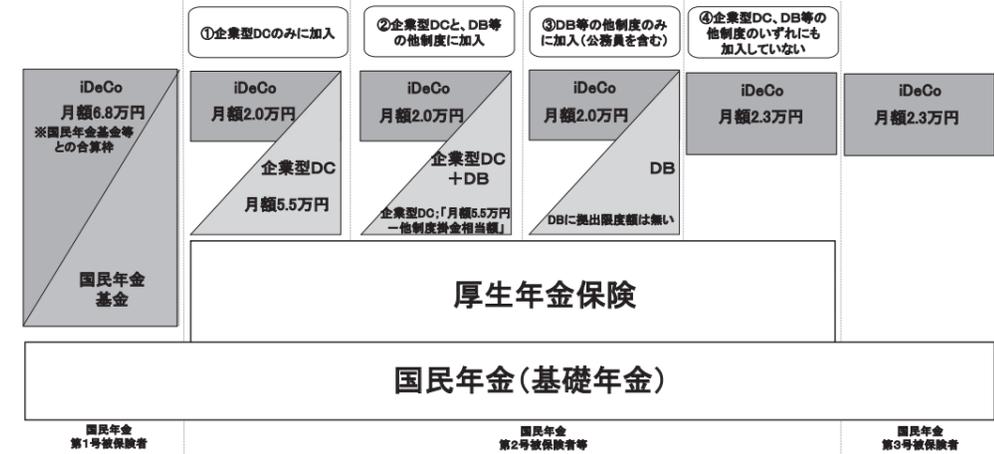


個人が自ら加入する制度として、確定給付型では国民年金基金、確定拠出型では個人型確定拠出年金 (個人型DC) があります。

DC制度は、加入者が預貯金や投資信託など通常の貯蓄商品から自由に選択したうえで運用していく仕組みであること等から、形態が個人の貯蓄と類似しているという指摘があります。この点について、受給開始可能期間 (60歳以上) の到達前の中途引き出しの原則禁止や、受給要件として一定期間以上の加入期間を設定するなど、資産が老後の所得保障となることを担保するための要件を課すことで、DB制度の「年金」と同等の税制優遇措置が認められることとなりました。

個人型DCは、「iDeCo (イデコ)」が愛称となっています。iDeCoは個人で加入し一定額を拠出のうえ、運用していくことで、最終的に拠出額と運用益により、受け取り額が決まる年金制度です。当初は企業年金制度がない人を中心にスタートした制度ですが、徐々に加入対象者を拡大して、現在は国民年金の被保険者であれば、原則としてすべての人が加入することができます。原則60歳まで引き出すことはできませんが、他の用途に使うことなく確実に積み立てられるとともに、拠出する掛金は全額所得控除され、運用の段階でも運用益が非課税となります。給付の段階でも控除が

<図表2> DCの拠出限度額 (2024年12月~2026年11月)



※1 企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額 (仮想掛金額) を控除した額。他制度掛金相当額は、DB等の給付水準から企業型DCの事業主掛金に相当する額として算定したもので、複数の他制度に加入している場合は合計額。他制度には、DBのほか、厚生年金基金・私立学校教職員共済制度・石炭鉱業年金基金を含む。施行 (令和6年12月1日) の際現に事業主が実施する企業型DCの拠出限度額については、施行の際の企業型DC規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする (経過措置)。ただし、施行日以後に、確定拠出年金法第3条第3項第7号に掲げる事項を変更する規約変更を行った場合、確定給付企業年金法第4条第5号に掲げる事項を変更する規約変更を行うことにより同法第58条の規定により掛金の額を再計算した場合、DB等の他制度を実施・終了した場合等は、経過措置の適用は終了。マッチング拠出を導入している企業の企業型DC加入者は、企業型DCの事業主掛金額を超えず、かつ、事業主掛金額との合計が拠出限度額 (月額5.5万円からDB等の他制度掛金相当額を控除した額) の範囲内で、マッチング拠出が可能。マッチング拠出がiDeCo加入かを加入者ごとに選択することが可能。
 ※2 企業年金 (企業型DC、DB等の他制度) の加入者は、月額2.0万円、かつ、事業主の拠出額 (各月の企業型DCの事業主掛金額とDB等の他制度掛金相当額) との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。公務員についても、同様に、月額2.0万円、かつ、共済掛金相当額との合計が月額5.5万円の範囲内で、iDeCoの拠出が可能。

あり、手厚い税制優遇が設けられています。

また、DC制度は拠出限度額についても、これまで拡大する方向で変遷をしてきています。2024年12月からのDCの拠出限度額は<図表2>の通りです。

iDeCoの拠出限度額は、国民年金の第1号被保険者は月額6.8万円で、国民年金の第2号被保険者のうち企業年金がある人は月額2万円かつ企業型DCやDB等他制度掛金相当額との合算で月額5.5万円です。そして、国民年金の第2号被保険者のうち企業年金がない人、また、国民年金の第3号被保険者は月額2.3万円となっています。なお、詳細は後述しますが、2026年12月から (2027年1月控除分から) 拠出限度額は引き上がることとなります。

iDeCoと比較されることが多いものに、NISA制度があります。iDeCoとNISAはどちらが良いのか、といった話題が聞かれることがありますが、これらは制度の目的が異なります。

対象者や限度額、投資可能商品も少しずつ異なりますが、特に大きな違いの1つは受け取り時期です。iDeCoは原則60歳以降の受け取りとなりますが、NISAはいつでも引き出しが可能です。iDeCoは受け取り時期に制限があることから、拠出時の所得控除により毎年の所得税や住民税が少なくなり、受け取り時も公的年金等控除や退職所得控除により、支払う税金が少なくなります。

税の優遇範囲が広く、老後資産形成に適したiDeCoと、ライフプランに柔軟に対応するNISAのそれぞれの特性を考慮し、目的に応じて使い分けたり組み合わせたりすることが重要です。

3 企業年金・個人年金制度の推移と現状

<図表3>は、企業年金全体の加入者数の推移を表しています。長らく企業年金の中核を担ってきた適格退職年金、厚生年金基金から、制度の中心はDBと企業型DCに移行しています。

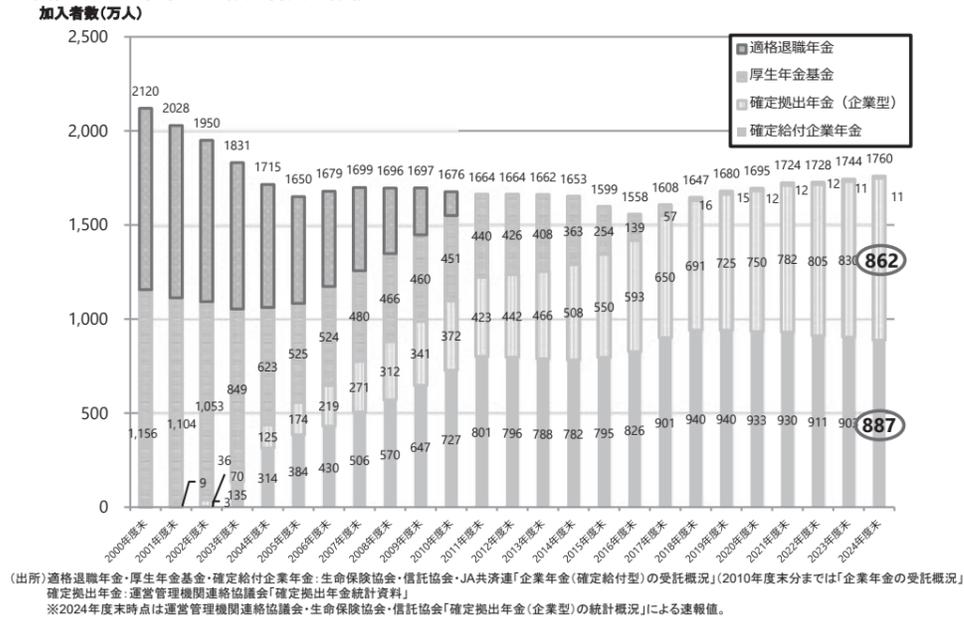
最近の動向では、DBの加入者数は微減の状態が続いており、2024年度末で887万人となっています。一方で、企業型DCの加入者数は徐々に増えており、2024年度末で862万人となっています。これは、DBから企業型DCへ移行している企業が増えてきているということも影響していると考えられます。ただし、資産額については、まだまだDBの方が非常に大きいというのが現状です。

また、iDeCoの加入者数の推移は<図表4>の通りで、2017年の加入対象者範囲の拡大以降、大きく増加に転じています。2024年度末には363万人となり、さらに拡大してきている状況です。被保険者種別で多いのは2号加入者といわれる会社員等で、年代別で見ると、30代から50代が中心で、特に40代と50代で加入者数の半数を超えている状況となっています。

なお、企業年金がある企業というのは全体の2割を切っており、低位で推移しています。従業員規模が小さいほど、退職年金制度自体の実施割合が低いというのが現状です。

企業年金を実施していない従業員300人以下の事業主においては、従業員の老後の所得確保に向けた支援を行うことができるよう、iDeCoに加入する従業員の掛金に、事業主が追加的に拠出する、中小事業主掛金納付制度 (iDeCo

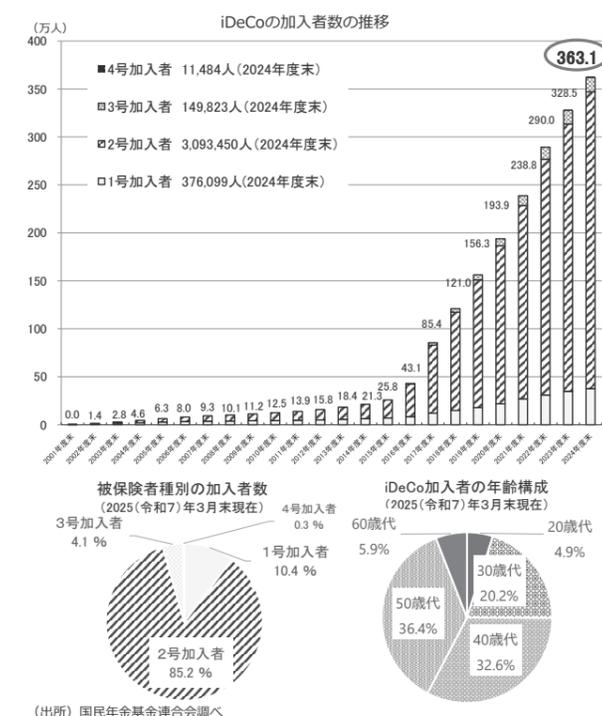
＜図表3＞企業年金の加入者数の推移



プラス)があります。iDeCoプラスは2018年のスタート以降、導入企業が年々増えており、2024年度末での実施事業主は8,847社となっています。

コストや事務負担の面で企業年金の導入が難しいと感じている中小企業も多いですが、iDeCoプラスは比較的少ない負担や手間でも福利厚生を拡充することができる制度です。制度の詳しい解説や導入までの流れについては、iDeCo公式サイトに掲載されていますので、ご参照ください。

＜図表4＞iDeCoの加入者数



4 企業型DCの継続投資教育の現状

企業型DCの資産構成割合の推移を見てみますと、企業型DCにおける投資信託等の割合は年々増加しており、2023年度末では67.3%となっています。特に20代から40代は、投資信託等の割合が7割以上です。

また、iDeCoの資産構成割合についても、投資信託等の割合は年々増加し、2023年度末では73.2%となっています。iDeCoの場合、40代までの世代に関しては、投資信託等の割合が8割以上となっています。

DC制度は、加入者自らが年金資産を運用する仕組みであり、運用実績に基づいた年金が給付されます。このため、加入者が自らのニーズに応じて適切に運用商品を選択することができるよう、企業型DCにおいては事業主が、iDeCoにおいては国民年金基金連合会が、加入者に対して投資教育を実施することが法律上の努力義務とされています。

企業型DCにおける継続投資教育の実施割合は、過去10年間でみると向上しつつあり、2023年度で約8割となっています。手法としては「集合研修」、「定期発行物」、「動画視聴」、「WEBセミナー」での実施が多くなっていますが、社員の意向を踏まえてセグメント化し、効果的な継続投資教育を実施している事例も見られます。

投資教育の内容は「DC制度の基本的な仕組み」、「資産運用の基礎知識」、「金融商品の仕組みと特徴」などが多くなっていますが、DC制度を含めた老後の生活設計に関するものや、実際に加入者WEBサイトに入って残高を確認したり、シミュレーション等のツールを使ったりするなど、さま

ざまな工夫をしながら、加入時と加入後で計画的に実施しているケースもあります。

iDeCoの加入者等に対する継続投資教育は、国民年金基金連合会に努力義務が課されています。iDeCoの加入者等も企業年金連合会が提供するオンライン教材などを利用できるようにするなど、効果的な継続投資教育を可能とするため、2021年4月より、国民年金基金連合会は企業年金連合会に継続投資教育の実施を委託し、委託を受けた企業年金連合会において、各種の動画コンテンツや特設サイトの運営、あるいはオンラインセミナーの実施などを行っています。年齢別や加入前、加入後など、それぞれの関心に応じて閲覧可能な動画やセミナーが提供されています。

厚生労働省のホームページにおいても「確定拠出年金の投資教育」のページを設けています。ここでは取り組み事例や、投資教育を行ううえで活用できるコンテンツの紹介なども掲載していますので、ぜひ参考に見ていただければと思っております。また、投資教育を含む金融経済教育に関しては、金融経済教育推進機構(J-FLEC)でも取り組みを行っています。

5 公的年金シミュレーターの活用

公的年金シミュレーターは、働き方や暮らし方の変化にともなう年金額の変化を「見える化」することを目的として、2022年4月から運用を開始しました。

ねんきん定期便の二次元コードを読み取るなどして将来の年金受給見込額を簡単に試算できます。将来受け取る年金見込額を固定して表示するだけでなく、個々人の働き方や暮らし方の変化による多様なライフコースに応じたさまざまなパターンの年金受給見込額を、簡単な入力でも試算、表示することが可能です。利用登録やID、パスワードの設定は不要で、1度シミュレーターを離れると入力されたデータや試算結果は消去されます。

2023年4月に年金受給開始時点での税や保険料の大きなイメージを表示する機能を追加し、同年7月には民間サービスとの連携に向けたプログラムを公開、2024年1月には在職定時改定の計算機能を追加しました。公的年金シミュレーターを利用して、実際に試算を行った回数は2025年8月末時点で933万回を超えており、多くの人に活用されています。

2026年4月から新たに運用を開始する予定の「次期公的年金シミュレーター」では、これまでの老齢年金に加え、障害年金やiDeCoの試算機能を追加し、できる限り簡素でより使いやすい設計になるよう、開発を進めています。

6 改正に関する主な視点と議論の整理について

2001年10月の確定拠出年金法の施行から20年以上が経過しました。この間、DC制度においては、拠出限度額の引き上げや加入可能範囲の拡大など、より多くの人々が活用しやすい制度を目指した改正が行われてきました。

直近に施行されたものとしては、2024年12月より、iDeCoについてはDB等の他制度に加入している人(公務員を含む)の拠出限度額が最大2万円となりました。また、iDeCoの掛金を個人口座から拠出する場合は、事業主による証明が不要となり、手続きが簡素化されています。

2020年の制度改正以降、働き方・ライフコースの多様化、高齢期の就労拡大、生産年齢人口の急減とそれともなう人手不足の深刻化や高齢期の長期化、そして老後生活へのニーズの多様化などの経済・社会の変化に対して、早期から継続して資産形成を図ることができるようにすること、そして、個々の事情に応じて、多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にすることを念頭に、私的年金制度に関する検討が進められてきました。下記の①～③が、検討における主な視点の例です。

- ①国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築
(加入可能要件、拠出限度額、受給方法などの拠出時・給付時の仕組み等)
- ②私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備
(制度のわかりやすさ、手続きの簡素化、企業年金等の普及推進(特に中小企業)、周知広報等)
- ③制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備
(投資教育・指定運用方法の検証、自動移換対策、運用体制・手法の検証、従来の制度改正で提起された課題等)

これらの視点について、社会保障審議会企業年金・個人年金部会において検討が行われ、2024年12月27日に議論の整理を取りまとめました。

議論の整理は、主に下記の3つに分かれています。

- (Ⅰ) 拠出・運用・給付の在り方
iDeCoの加入可能年齢の上限引き上げや受給開始年齢の上限引き上げ、拠出限度額の見直しなど
- (Ⅱ) 私的年金の普及・促進のための取り組み

中小企業における私的年金の活用のための環境整備や手続きの簡素化、広報等による普及推進など

(Ⅲ) DB・DC制度の環境整備

加入者のための企業年金の運用の見える化やDBの運用力の向上、DBの制度設計、DCの運営管理機関や事業主、加入者本人の各段階における適切な運用方法の選定、自動移換など

7 2025年6月成立の改正法の内容について

上記議論の整理の取りまとめを踏まえ、さらに議論が重ねられ、2025年6月に年金制度改正法が成立しました。ここでは、今後の私的年金の見直しの具体的な内容について、見ていきたいと思います。

[iDeCoの加入可能年齢の引き上げ]

現在の制度では、iDeCoに加入できる人は、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない国民年金の被保険者に限られており、働き方などにより何歳まで加入できるかの上限の年齢に差が生じています。このため、働き方に関係なく、誰もが長期的に老後資産を形成でき、かつ加入者にとってシンプルで分かりやすい制度となるよう、加入要件を拡充します。

見直し後は、現在の要件に加え、公的年金の保険料を納めつつ、上乘せとして私的年金に加入してきた人が、60歳から70歳にかけて引き続き老後の資産形成を継続できるようにするため、60歳以上70歳未満のiDeCoを活用した老後の資産形成を継続する人であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない人は、iDeCoの加入、継続拠出が可能となります<図表5>。なお、経過措置として施行日(2026年12月1日)から3年を経過する日までの間は、上記に該当しない60歳以上70歳未満の人で

あっても、iDeCoの加入が可能です。

[企業年金の運用の見える化(情報開示)]

現在の制度では、企業年金の情報は加入者などの本人に通知されているほか、企業年金の運営状況については厚生労働省への報告書の提出義務もありますが、一般には公開されていない状況にあります。そのため、こうした企業年金の情報を一般に公開することで、他社との比較や分析ができるような環境を整え、企業年金を行う主体やその加入者などが、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

見直しの内容としては、企業年金の実施事業主等から提出される報告書を厚生労働省で集約し、その記載事項のうち一定の事項を公開することとしています。

DBについては、DB別に公表を行い開示対象に規模要件を設けるものとし、DCについては事業主・規約・運営管理機関別に公表を行い、開示は全事業所が対象となります。

[簡易型DC制度の見直し]

中小企業におけるDCの活用状況を踏まえ、2018年に中小企業向けに創設された簡易型DC制度において適用されていた手続きの簡素化のうち、添付書類の簡素化の一部を通常の企業型DC制度に適用し、中小企業主を含めた事業主全体が取り組みやすい設計に改善します。また、簡易型DC制度については、通常の企業型DCに統合します。

[企業型DCの拠出限度額の拡充]

企業型DCの加入者は、事業主の拠出に上乘せして加入者掛金を拠出すること(マッチング拠出)が可能です。現在の制度では、マッチング拠出における加入者掛金の額は、事業主掛金の額を超えてはならないという制限が設けられています。現状、企業型DCは、若年層や転職により勤続年数

が短い人等の事業主掛金が低い傾向があるため、マッチング拠出における加入者掛金を多く拠出できないという制約が生じています。

このため、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十分に活用し老後の資産所得の確保が可能となるよう、マッチング拠出における加入者掛金の限度額について、事業主掛金の額を超えてはならないという制限を撤廃します。

8 令和7年度税制改正における企業年金・個人年金制度の見直しについて

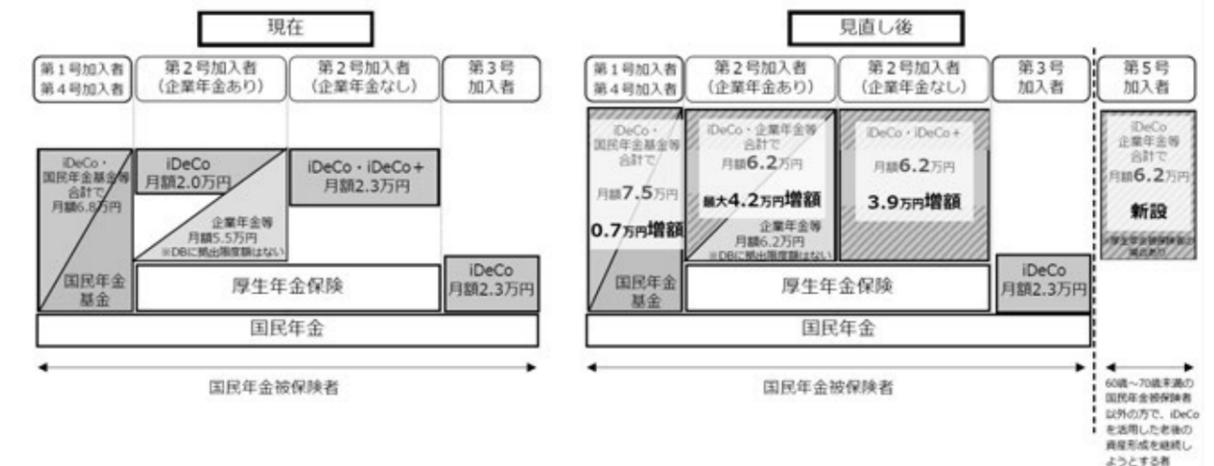
令和7年度税制改正において、確定拠出年金法等の改正を前提に、iDeCo・企業型DC等の拠出限度額の引き上げやiDeCoの加入可能年齢の引き上げ等の見直しが行われた場合も、現行の税制上の措置を適用する、という内容が盛り込まれています。

<図表6>の現在の拠出限度額を見ますと、企業型DCであれば月額5.5万円、iDeCoに関しては月額6.8万円、2.3万円、2.0万円となっていますが、見直し後は、働き方や勤務先の違いによって、税制優遇の有利不利が生じないよう、第1号に関しては月額7.5万円、第2号に関しては、企業年金がある場合は企業年金と合算して月額6.2万円までとなり、企業年金がない場合は月額6.2万円となります。

なお、これらの主な改正事項について、簡易型DC制度の見直しと企業型DCのマッチング拠出における制限の撤廃は2026年4月1日から施行されます。また、iDeCoの加入可能年齢の引き上げと、iDeCo・企業型DC・国民年金基金の拠出限度額の引き上げは、2027年の控除分から行うこととし、2026年12月1日から施行されます。

<図表6> 令和7年度税制改正における企業年金・個人年金制度の見直しについて

<iDeCoの拠出限度額の引き上げのイメージ>



<図表5> iDeCoの加入可能年齢の引上げ



■iDeCoの加入可能年齢の引き上げ対象者(拠出限度額:原則6.2万円※1)

①iDeCo加入者
 ②iDeCo運用指図者
 ③企業年金からiDeCoに資産を移換する者

・上記の①~③いずれかに該当する国民年金被保険者以外の方であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者(※2)(※3)、マッチング拠出を実施していない者

※1 企業年金等がある者は、企業年金等と合計して6.2万円が上限
 ※2 老齢基礎年金を繰り下げて老齢厚生年金を受給する者は加入可能
 ※3 施行日までに老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給した場合は加入不可

特集Ⅱ 職域における金融経済教育の重要性と J-FLECの取り組み

本稿は、2025年11月から12月に配信された1級DCプランナー資格更新研修会の講義Ⅱを再編成したものです。

金融経済教育推進機構 経営戦略部 経営企画課長
岩瀬 仁志 (いわぶち ひとし)

プロフィール
1991年に日本銀行に入行。金融経済教育分野では、東京都および大阪府の金融広報委員会事務局長のほか、金融広報中央委員会における地域支援・連携に従事。2023年6月、日銀が行ってきた金融経済教育事業をJ-FLECへ移管するプロジェクトに参画し、2024年7月に同機構へ出向。



1 はじめに

金融経済教育推進機構、通称「J-FLEC (ジェイフレック)」は、2024年4月に設立し、同年8月から本格稼働しました。本稿では、まず、J-FLECの設立経緯、J-FLECが運営するJ-FLEC認定アドバイザー制度、そして、J-FLECが運営する事業概要について説明します。

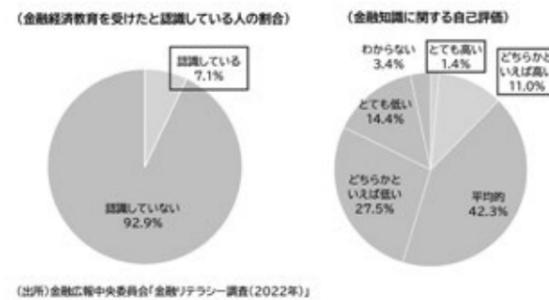
そのうえで、J-FLECでは、学校向けに加えて、DCプランナーの皆様にも関係の深い「職域」、すなわち企業・団体の従業員・職員向けにも積極的に金融経済教育を提供しようと取り組んでいますので、こうした背景等についてご説明します。最後に、DCプランナーの皆様方に対するお願いも含め、J-FLECの今後の展望についてお伝えしたいと思います。

2 J-FLECの設立経緯

日本銀行が事務局を務めていた金融広報中央委員会（「中央委」）が実施した「金融リテラシー調査（2022年）」の結果によれば、「金融経済教育を受けたことがあると認識している」と答えた人はわずか7.1%で、金融経済教育の機会はかなり少ない状況にありました。同調査で、「金融知識に関して自信がある」と自己評価している人も1割程度にとどまっています（図表1）。

一方、「金融経済教育を行うべきだと思いますか」という問いに対して70%以上の方が必要と答えています。つまり、これまでも政府・中央委（日本銀行）のほか、全国銀行協会（「全銀協」）・日本証券業協会（「日証協」）など様々な金融団体が金融経済教育を提供してきたものの、その需要に対し

＜図表1＞



て供給が少ない状況にありました。金融経済教育を推進していくことが、社会のニーズに合致する状況であったと言えます。

また、金融経済教育の担い手が金融機関や業界団体である場合、営業目的ではないかと考えられ、受け手に敬遠されてしまうという課題もありました。このほか、投資詐欺などの金融トラブルも引き続きみられる状況にあります。

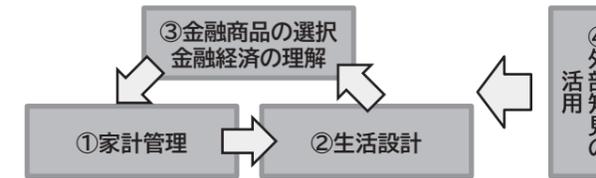
これらの課題を踏まえ、今後、金融経済教育を推進していくには、その中核となる中立・公正で公的な組織が必要であろうということで、2024年4月にJ-FLECが設立されました。

J-FLECは、「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」を根拠法とする金融庁所管の認可法人です。政府、日銀、全銀協、日証協が出資をしているほか、他の金融業界団体を含めた金融経済教育関連事業をJ-FLECに移管したうえで、資金・人員を拠出するかたちで運営されています。

3 金融経済教育の枠組み

次に、金融経済教育の対象についてです（図表2）。まず、①しっかりと家計管理、②中長期的な視点での

＜図表2＞



生活設計の知識を身に付けて実行する、これら2つが揃ったうえで、③金融経済を理解して金融商品を選択できるようになる、言い方を変えれば、安定的な資産形成を考えて実行していくことになります。金融経済教育の対象は投資教育だけではなく、家計管理、生活設計、資産形成の3つを理解して常に回していくことが重要です。

そのうえで、自分1人でこれらを考えて実行していくことはなかなか難しく、この点、④積極的に外部知見を活用することが非常に大切です。

また、金融経済教育を学び、金融リテラシーを向上させて終わりではなく、得られたお金の知識、判断力を生かして実際に行動する、例えば家計管理の方法を変える、専門家のアドバイスを心得て資産形成を始めるといった行動に移すことが大事です。こうした行動変容を通じて、J-FLECのミッション^{*1}でもある、「ファイナンシャル・ウェルビーイング」、1人ひとりのお金の面での幸せの実現に繋がると考えています（図表3）。

※1 J-FLECのミッション：1人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイングを実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献する

＜図表3＞



4 J-FLEC認定アドバイザー制度

J-FLECは、主に①講師派遣事業、②イベント・セミナー事業、③「J-FLECはじめてのマネープラン」無料体験事業（個人相談事業）、④「J-FLECはじめてのマネープラン」割引クーポン配布事業、に取り組んでいます。これら事業を支えるのが、「J-FLEC認定アドバイザー制度」です。

J-FLECでは、認定要件に合致し所定の審査を通過した人を、一定の中立性を有する顧客の立場に立ったアドバイザー（「J-FLEC認定アドバイザー」）として認定・公表しています。認定に当たっては、まず、(i)金融商品の組成・販売等を行う金融機関を兼業していない、(ii)当該金融機関から、顧客に対するアドバイスの信頼性等に影響を及ぼし得る報酬を得ていない、という要件を満たす必要があります。

す。また、一定の資格や業務経験として、ファイナンシャルプランナー、各種士業資格、その他金融関連資格（この中には1級DCプランナーも含まれます）を取得しており、かつ、個人からの相談業務を中心とする業務経験があることをお願ひしています。

J-FLECでは、これら資格や業務経験に基づき一次評価を行ったうえで個別面談を実施し、中立・公正なアドバイスが提供できるかという観点で総合的に勘案して、可否を判定しています。

J-FLEC認定アドバイザーの称号を得た人は、それを活用して、様々な金融経済教育の現場の担い手になることができます。J-FLECとは関係がない仕事においても、いわば中立性の証としてJ-FLEC認定アドバイザーの称号を示すことで、個人相談やセミナーに活用することができます。また、このあと紹介する私どもJ-FLECの事業に関しては、J-FLECが別の審査・面談を実施したうえで、講師派遣（出張授業）の講師や無料相談の相談員の業務を委託する枠組みになっています。

これまでのところ、全国で1,300名を超える人をJ-FLEC認定アドバイザーとして認定しており、J-FLECのホームページにおいて、アドバイザーの氏名のほか、個人がアドバイスを依頼する際に参考となる情報（保有資格、業務経験、得意分野など）を公表しています。なお、全都道府県にJ-FLEC認定アドバイザーがいる一方で、都市部に比べて非常に人数の少ない県があるなど地域格差があるのも事実で、私どもとしても様々な施策を講じているところです。

5 J-FLECの事業（1）

講師派遣事業、イベント・セミナー事業

J-FLECでは、全国の企業や学校等に対して、J-FLECの講師を派遣し、金融経済に関する無料の出張授業を展開しています。この講師派遣事業では、年齢層別に最低限身に付けるべき金融リテラシーを体系的に整理した「金融リテラシー・マップ」に添った研修・授業を実施しています（図表4）。

たとえば、小学生向けの出張授業ではおこづかいの使い方や貯め方について、大学生・若手社会人には家計管理や給与明細の見方などを伝えていきます。50代以上のベテラン層になると、リタイア後のセカンドライフを展望した内容となります。

J-FLECでは、講師派遣で使用する教材として、年齢層別に10種類の「標準講義資料」を作成し、J-FLECのホーム

<図表4>

年齢層	学べる主な内容(例)
小学生	「おこづかいから学ぶお金の話」 ・おこづかいの使い方、貯め方、お金の流れ・トラブルの事例など ※ ドリル・ゲーム・クイズなども活用した参加型形式もあり
中学生・高校生	「大人になる前に知っておきたいお金の話」 ・収支管理の基本、お金の貯め方のコツ、資産形成と経済活動の関係性、クレジット・奨学金の仕組みと注意点、金融トラブルの防止など
大学生・若手社会人(10代～20代)	「社会人として知っておきたいお金の話」 ・家計管理や給与明細の見方、資産形成の基本(長期・積立・分散)や支援制度(NISAなど)、社会保険と民間保険、クレジット、奨学金、金融トラブルの防止など
中堅社会人(30代～40代)	「将来に向けて知っておきたいお金の話」 ・家計の現状把握から外部知見(お金の専門家)の活用を通じた将来設計・資産形成の考え方、社会保険と民間保険、各種ローン、金融トラブルの防止など
ベテラン社会人(50代以上)	「リタイア前後に知っておきたいお金の話」 ・定年退職後の生活を見据えた年金などの社会保険、退職金、税金の仕組みのほか、資産寿命の延伸、贈与・相続・終活などの概要

ページで一般公開しています。この標準講義資料は、金融リテラシーを学びたい個人が使用できることはもちろん、特定の営業のために使わないなどの条件を満たせば、金融機関や他団体などのセミナーなどに活用いただくことも可能です。

イベント・セミナー事業では、全国各地でお金に関する無料のイベント・セミナーを開催しています。前述の出張授業と内容が似ていますが、金融機関など様々な団体と共催したり、著名人を招いての大規模な講演会を開催したりするなどして、学びの場の提供のみならず、J-FLECの存在や事業を広く認知してもらうための広報的な意味合いも兼て実施しています。

内容については、一般の社会人向けのほか、金融機関などと共催による経営者・人事担当向けの職域での金融経済教育啓発セミナー、児童・生徒に対してお金の授業を行うための教員向けのセミナー、子供と一緒にお金のことを考える親子向けのイベント・セミナー、イベントに参加できない人のための動画の提供など、様々な機会を提供しています。

6 J-FLECの事業(2)

個人向け事業～「はじめてのマネープラン」～

続いて、これまでJ-FLECの前身となる各団体ではほとんど実施してきておらず、J-FLECになって新たに手掛けることとなった個人向け事業、無料または割引で個別相談の機会を提供する「はじめてのマネープラン」についてです。

「J-FLECはじめてのマネープラン」無料体験事業(個別相談事業)では、これまでお金に関する相談をしたことがない人を対象に、お金に関するアドバイスの価値や意義を知ってもらうきっかけとしてもらうため、要件を満たしたJ-FLEC相談員(J-FLEC認定アドバイザー)による個別相談の無料体験を提供し、個人の状況に寄り添ったアドバイス

を届けています(最大1時間、事前予約制)。さらに、この個別相談とあわせ、お金に関する疑問や質問について、より気軽に相談できる電話相談窓口も設置しています(最大30分、事前予約不要)。個別相談を受けた人には、「自分の保有資産全体に対する考え方など大変有益なアドバイスがもたらえた」「プロのアドバイスなので信頼度が高く、個人面談なので自分自身の収支の状況などに即した話を聞くことができた」など、大変前向きな評価をいただいています。

また、より詳細なアドバイスを受けたい人のための「J-FLEC はじめてのマネープラン」割引クーポン配布事業では、J-FLEC認定アドバイザーの公表リストから自身でクーポン対象事業者を選び、個別相談(有料)を受ける際、初回の相談における相談料の8割を補助するものです。例えば、1時間1万円の費用がかかる相談を3時間受けると通常は3万円かかりますが、6,000円のみが自己負担で、2万4,000円はJ-FLECの割引クーポンで補填します。3時間の相談の内容としては、まず収入と支出の見える化、資産と負債の見える化、そして、ライフプラン表の作成を目指していき、さらに余裕があれば、その先の資産形成プランの検討を行います。これらの個別相談についても、個別の金融商品の紹介や、個別金融機関の斡旋は一切行っていません。

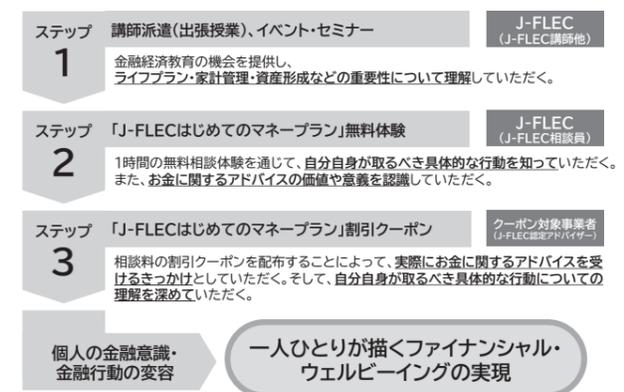
ミッションの実現に向けた3ステップ

J-FLECでは、上記5.および6.の事業を通じて、単なる知識の習得にとどまらず、その知識を踏まえた適切な判断や行動に結びつけてもらい、ひいては「1人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイング」の実現に繋がりたいと考えています<図表5>。

すなわち、「ステップ1」として、講師派遣事業やイベント・セミナー事業により、金融経済教育を学ぶ機会を提供しています。

一定の知識を習得すると、それでは自分はどうのような家計管理や生活設計をすべきか、あるいは資産形成を始める

<図表5>



すべきかなど、自分事として当てはめた場合に、様々な疑問が出てきます。これを解消する手段、「ステップ2」として、無料の個人相談を体験し、有識者からのアドバイスの意義や価値に気づいてもらいたいと考えています。

さらに詳細なアドバイスを得たい場合に利用できるのが、「ステップ3」の割引クーポン配布事業です。お金に関するアドバイスを受けたことがない人に対して、安心して中立・公正なアドバイザーによるアドバイスを受けられる環境を作っていくことを目指しています。

7 職域向けの金融経済教育の取り組み

近年、中小企業を含む幅広い企業の企業経営者や人事・福利厚生担当者において、従業員・職員向けの金融経済教育が注目されており、J-FLECとしても講師派遣等を通じてその取り組みを支援しています。以下では、職域における金融経済教育の重要性と、企業等が取り組んでいる背景について、3つの観点からご説明します。

従業員エンゲージメントの向上

従業員の資産形成支援や金融リテラシー教育など、「企業が従業員の幸福を目指すうえで、心身の健康のみならず、経済的な安定を支援する取り組み」は、従業員エンゲージメントの向上、ひいては企業価値の向上に寄与すると考えられています。2023年3月期以降、有価証券報告書において、人的資本に関して開示することが義務付けられました。これを受けて従業員のファイナンシャル・ウェルビーイングの向上に関する取り組みについて、積極的な開示が期待されています。

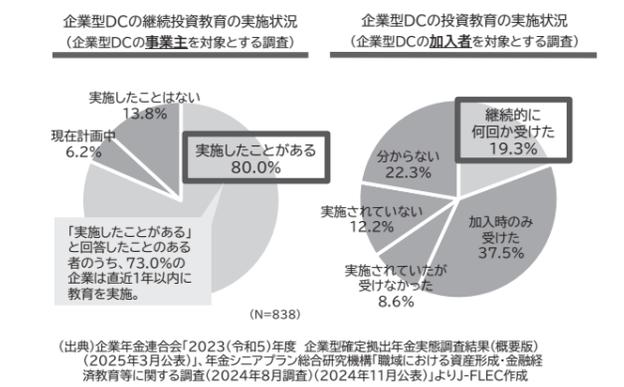
こうした動きを受け、企業側でも、従業員のみならず企業にとってもメリットがあるとして、金融経済教育に取り組む動きがみられてきています。

企業型DCにおける継続投資教育の必要性

確定拠出年金法では、企業型確定拠出年金(企業型DC)を実施する事業主に対して、加入者などに継続投資教育を行うことを努力義務としています。こうした中、全体の8割の事業主は継続投資教育を実施したことがあると回答している一方、継続的な投資教育を受けたと回答した加入者は2割程度に過ぎないという調査結果があるなど、両者の認識には大きな差が見られます<図表6>。

さらに、企業型DCを実施している企業の6割は継続投資教育に悩みを抱えているというデータもあります。企業担当者の悩みとしては、「無関心層に対する効果的な方法が分

<図表6>



<図表7>

項目	割合
加入者の無関心	24.8%
継続教育に関する事項	20.0%
加入者の運用に対する意識	18.5%
事務の煩雑さ	8.2%
制度の煩雑さ	7.5%

項目	割合
無関心層に対する効果的な方法・内容が分からない	40.0%
他の業務と兼務しているため、継続教育に割く時間が少ない	36.1%
勤務形態が多様・複雑なため、どのような内容・方法で実施するのが良いかわからない	30.4%
継続教育に対する社員の反応、参加率の少なさ	28.3%
社員間の理解等のばらつきを少なくする効果的な方法が分からない	26.0%

(出典)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(2025年1月公表)」、確定拠出年金・調査広報研究所「第21回企業型確定拠出年金制度に関する調査(2024年9月公表)」よりJ-FLEC作成

からない」、「他の業務と兼務しているため、継続投資教育に割く時間が少ない」などが挙げられ、全体として、十分な学びの機会が提供されるようになるには課題が多い状況にあるといえます<図表7>。

一方、継続投資教育にいち早く積極的に取り組んでいる企業もあります。継続投資教育を資産形成に関する重要な人事施策と位置付け、積極的に教育機会を提供している企業では、DC加入者ウェブサイトへのアクセス数増加やマッチング拠出加入者の増加等、具体的な効果がみられているとの声も聞かれています。

学生による企業選択のポイント

少し異なる観点ですが、企業が金融経済教育に取り組むことは、学生向けの採用活動にも寄与するのではないかと、というものです。詳しい調査結果の紹介は省略しますが、近

年の学生の特徴として、就職先に「安定している会社」を選ぶ傾向があり、安定性を感じるポイントとして、「安心して働ける環境である」ことが上位に挙げられています。さらに、働くことの安心感を高めてくれるものは、「社風とのマッチング」や「福利厚生制度の充実」のほか、「成長環境」が挙げられており、成長できる環境として、「研修制度がしっかりしていること」が1位に挙げられています。

また、金融庁が行ったアンケート調査によると、最近の学生が企業や職場を選ぶ際に用意してくれたら良いと思う研修として、「資産形成・金融リテラシー研修」への関心が高く、それを企業が積極的に導入している場合には、学生の志望度が高まることが見込まれています。

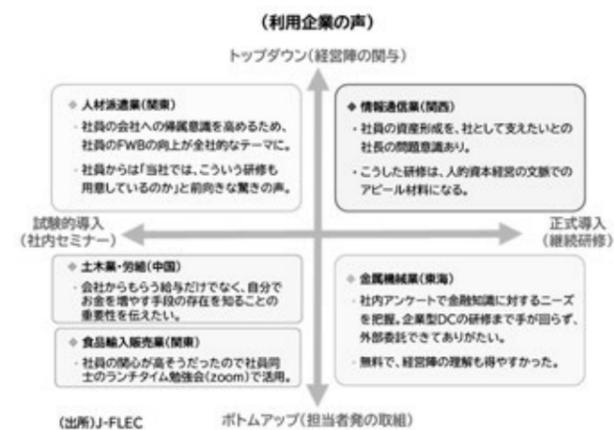
学習指導要領における金融経済教育分野が充実したことに伴い、金融リテラシーを学んだうえで社会に出てくる学生は増えてきますので、金融経済教育分野の研修が求められる傾向はますます強まるのではないかと考えられます。

J-FLECを利用した企業の声

すでに多くの企業が従業員向けの職域教育にJ-FLECの講師派遣を利用しています。従業員規模が50人以下のところから1,000人を超える企業まで大小さまざまであるほか、業種としても、鉄鋼業、電子部品業、土木業、食品輸入販売業、流通業、金融業、人材派遣業、情報通信業、リース業、医療法人など、幅広く利用いただいています。

利用に至った経緯も様々です<図表8>。中には、「社員の資産形成を社として支えたい」、「社員に、できるだけ長く働きたいと思ってもらえる企業になりたい」といった社長の問題意識を端緒としている企業がある一方、総務・人事担当者が、「社内アンケートで金融知識に対するニーズを把握した」、「給与理由で退職する社員が多くいる中、その不安感を金融リテラシーの向上で払拭できないかと考えた」といったことから、申込に至ったケースも見られます。また、

<図表8>



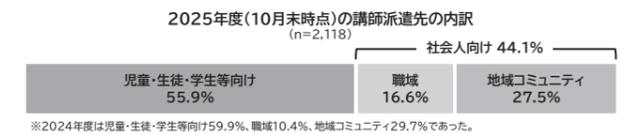
実施方法についても、企業型DCで求められている研修など、企業内研修として勤務時間内に正式に開催している企業もあれば、社員が任意で開催している昼休み中のランチセミナーや勤務時間後の社員勉強会への派遣を申し込んだ企業もあります。

職域教育の拡大に向けて

このように、J-FLECの講師派遣を活用する事例がある一方、J-FLECの講師派遣事業全体でみると、職域向けの講師派遣の割合は小さく、今後、拡大の余地が残されていると考えています。

J-FLECでは、企業・学校・地域コミュニティ(例えば、図書館・公民館)などの様々な場へ講師派遣を行っていますが、2025年度(10月末時点)の実績をみると、職域向けの派遣割合は約17%にとどまっています<図表9>。

<図表9>



こうした状況は、J-FLECの前身である各団体が学校向けを中心に講師派遣(出張事業)の活動をしていた背景によるものですが、2024年度の実績(約10%)との比較でみれば、確実に普及が進んでいます。多忙な働き手にとって身近な場で学ぶ機会を得られるメリットが大きいことを踏まえれば、今後ますますの広がりが期待されることです。

前述のとおり、企業が職域教育を始めたきっかけや形式は様々ですので、多くの企業が自社に合った実施方法を見つけられるよう、こうした企業の導入事例を紹介しながら、金融経済教育を推進していきたいと考えています。

8 おわりに

J-FLECは、昨年夏から事業を開始したばかりの組織であり、現時点で認知度は必ずしも十分ではありません。以下に掲げた「J-FLECのポイント」を含め、多くの人にJ-FLECの事業を知ってもらい、広く活用してもらえるよう取り組んでいます。

- ◆ 中立公正な組織として、偏りのない金融経済教育を推進
 - 家計管理・生活設計・資産形成・金融トラブル防止など広く教育
- ◆ 金融機関を兼業していない認定アドバイザーなど、中立公正なJ-FLEC講師が教育の担い手
 - 営業を受けることが苦手な方も、安心して学べる環境
- ◆ 企業にも、学校にも、地域の公民館にも、広く展開
 - 誰一人取り残さない学びの場を提供

J-FLECが国全体に広くお金に関する学びの場を提供するためには、地域の様々なステークホルダーとの連携が不可欠です。J-FLECと協力関係にある団体は全国各地に約200あり*2、これらの団体と連携して金融経済教育の普及・促進に向けた活動を展開しています。

※2①47都道府県の金融広報委員会(事務局は日銀の支店・事務所または県庁)、②各地銀行協会、③日本証券業協会地区協会、④財務(支)局、沖縄総合事務局、財務事務所など

また、学校に対しては、J-FLECの講師が出張授業をするだけでなく、すでに紹介した教員向けセミナーのほか、学習指導案の作成などを通じて、先生が金融経済教育の担い手として授業を行うためのサポートを実施しています。このほか、金融機関との連携も強化しています。金融機関との共催による各種セミナーの開催のほか、金融機関が学校等に対して行っている自前の金融経済教育活動に関して、金融機関の職員がJ-FLECの標準講義資料を使用して授業を行うことや金融機関職員の代わりにJ-FLECの講師が出張授業を行うなどといった相互の連携を進めています。

DCプランナーの皆様へのお願い

職域における金融経済教育の取り組みについては、様々な立場で企業と非常に近い関係にあるDCプランナーの皆様との連携が重要だと考えています。また、職域における金融経済教育の重要性やDCにおける継続投資教育の重要性を企業経営者に訴求し、全国の職域に「学びの場」を創出していきたいと考えています。

DCプランナーの資格を有する皆様の中には、すでにJ-FLEC認定アドバイザーになっている方もおり、J-FLECの事業・活動へ直接的な関与を通じて、金融経済教育の拡大に取り組んでいただいています。

皆様にはぜひ、従業員の金融リテラシー向上に向けた研修・セミナー等の導入に際してJ-FLECの活用を検討いただきたいと考えています。以下に4つの活用の仕方をご提案しました。各企業が導入している年金等制度のほか、企業規模(従業員数)、金融経済教育に関するこれまでの取り組み内容等により、実施できる内容は区々ですが、DCプランナーの皆様のご協力のもと、金融経済教育に踏み出す契機になることを期待しています。

①DC継続投資教育の一部として実施

7.で紹介した調査結果のとおり、企業や企業年金基金では、企業型DCの継続投資教育の実施に当たり様々な悩みを抱えており、「十分に手が回らない」、「予算がない」といった

声も聞かれています。J-FLECは、DC継続投資教育の対象を全てカバーできるものではなく、各企業の個別制度にかかる内容を除く一般的な金融リテラシーを取り扱うことにはなりますが、当該分野の研修のニーズは広くみられています。

また、運営管理機関では、企業ニーズを踏まえた様々な継続投資教育に取り組む一方、こうしたニーズに十分に答えられないとの声も聞かれており、J-FLECの活用余地はあると考えています。

②福利厚生施策として実施

DC継続投資教育に限らず、福利厚生施策の一環として、従業員の金融リテラシー向上のためのセミナーを開くことも有効です。企業によっては、DC以外にDBが併存していたり、あるいはiDeCo+(イデコプラス)を活用していたりするケースもあり、従業員の金融リテラシーを高め、積極的に制度を活用するように働きかける意義は大きいと考えられます。

③人事研修(人事施策)として実施

新入社員向け研修やセカンドライフを控えたベテラン向け研修など、人事施策として提供される必須の研修プログラムにおいて、金融リテラシーに関する内容を導入するケースも多くみられており、J-FLECの講師派遣が活用されています。

④経営者や総務人事担当者向けのセミナー

個別企業への対応とは異なりますが、各種経済団体や業界団体等が主体となり、企業経営者や総務人事担当者の方向けに職域における金融経済教育の重要性を説明するセミナーも開催しています。

以上、職域を中心としたJ-FLECの金融経済教育の取り組みをご紹介しました。J-FLECでは、金融経済教育を通じて、知識の習得にとどまらず行動につなげることで、1人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイングの実現を目指していきます。こうした取り組みの理解を職域で広げていき、学びの機会を増やしていくため、引き続き皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

J-FLECの「主な事業」に関するご案内ページ

講師派遣(出張授業)やイベント・セミナー、「はじめてのマネープラン」などの事業に関する情報を集約した「主な事業」ページを開設しました。事業概要のほか、実際の講師派遣(出張授業)やイベント・セミナーの動画などもご案内しておりますのでぜひご参考ください。

<https://www.j-flec.go.jp/about/omonajigyo/>

在職老齢年金の改正について



たかはしFP相談所 代表
高橋 義憲 (たかはし よしのり)

プロフィール
1級DCプランナー、1級ファイナンシャル・プランニング技能士、CFP®、
社会保険労務士
銀行や証券会社、年金事務所での勤務を経て、ファイナンシャルプラン
ナーとして独立。
現在は、社会保険労務士として、公的年金に関する執筆、講演および年
金相談などを手掛けている。

1. はじめに

「在職老齢年金制度」(以下、「在老」)は、働きながら年金を受け取る場合に適用される制度で、賃金が一定額を超えると年金の一部または全額が支給停止される仕組みとして知られています。ただ、多くの年金受給者は、この仕組みを正しく理解しているとはいえ、老後の生活設計をするうえで、適切な意思決定を難しくしている面があります。

今回は、在老の基本的な仕組みを確認し、年金受給者の働き方や年金の受け取り方を決めるうえでのポイントを解説します。また、2025年度年金制度改正で行われた在老の見直しについても解説します。

2. 在老の仕組み

まずは在老に関して、対象となる人(①)、収入(②)、そして年金(③)について説明します。

① 在老の適用対象となる人は、厚生年金に加入している年金受給者です。働いていても、厚生年金に未加入のパート・アルバイト、あるいは、業務委託契約で働く個人事業主は、在老の対象にはなりません。また、厚生年金の加入対象は70歳になるまでですが、70歳以降も就労を継続する場合は、

在老の対象となります。

② 在老に関わる収入は、給与収入のみです。配当や不動産等の収入はいくらあっても関係ありません。

③ 在老に関わる年金は、厚生年金の報酬比例部分のみです。基礎年金や、厚生年金の報酬比例以外の部分は関係ありません。

次に、在老による年金の減額の計算に使われる用語の定義について説明します。

(a) 基本月額

厚生年金の報酬比例部分の月額です。厚生年金基金による代行部分がある場合は、これを含みます。また、一般の厚生年金と共済組合の両方から支給される場合は、その合計額となります。

(b) 総報酬月額相当額

その名の通り報酬の月額ですが、毎月支給されている実際の給与ではなく、標準報酬月額に、過去1年間の標準賞与額の合計を月割りにして加えたものとなります。

(c) 支給停止調整額

2025年度は51万円で、毎年度、名目賃金変動率を乗じて更新されます。なお、2026年4月からは年金制度改正による見直しで、62万円(2024年度価格)に引上げとなります。

在老で支給される年金額は、基本月額(a)と総報酬月額相当額(b)の

合計が支給停止調整額(c)を超過する場合に、超過分の2分の1が支給停止となり、基本月額が減額されます。支給停止額を計算式で表すと以下の通りです。

$$\text{支給停止額} = (a + b - c) \div 2$$

<表1>は、基本月額と総報酬月額相当額の組み合わせで、支給停止額を試算したものです。

例えば、基本月額が12万円で、総報酬月額相当額が50万円の場合、支給停止額は5.5万円なので、6.5万円(=12-5.5)が支給される金額となります。

ここで留意が必要なのは、支給停止額を1万円引き下げるためには、報酬額を2万円引き下げる必要があるということです。先程示した例では、年金と報酬の合計では、56.5万円(=6.5+50)となります。ここで、支給停止がかからないようにするには、報酬を39万円まで下げる必要がありますが、すると年金と報酬の合計額は51万円(=12+39)と下がってしまいます。

「年金が減額されないようにするには、報酬をいくらにすればよいか」という相談がよくあります。中には、勤務先から年金が減額されないように、報酬の引下げを打診されるケースもあるようです。しかし、働き方は変わら

ないのに、年金が減額されないようにわざわざ報酬を引き下げるのは損だということは理解しておくべきでしょう。

また、配偶者加給年金は、一部支給停止であれば満額支給されますが、全額支給停止の場合は、配偶者加給年金も支給停止となります。

3. 繰下げ受給と在老

最近では、65歳以降も就労するケースが増えてきており、年金の繰下げ受給に対する関心が高まってきています。しかし、繰下げ中に厚生年金に加入している場合、繰下げによる増額の対象となるのは、在老による支給停止がかからない部分となります。1年繰り下げた場合の増額率は8.4%ですが、先程の事例を65歳時点のものとした場合、1年繰り下げても増額率は、4.5%程(=8.4%×6.5/12)です。<表1>で、総報酬月額相当額が70万円となるケースではいずれも全額支給停止となっていますが、このようなケースでは、繰り下げても増額はありませぬ。

年金相談で、このような事例に該当する人から「在老で年金が全額カットされるなら、繰下げすればいいのではないか」と尋ねられることもあります。残念ながら、繰り下げても増えないということになります。

また、繰り下げた年金を受給しながら働く場合、繰下げによる増額分は、基本月額には含まれません。

一方、繰上げした場合は、繰上げによる減額分は基本月額に含まれます。

<表1> 現行制度の支給停止額試算表(万円)

		基本月額			
		8	10	12	14
総報酬月額相当額	40	0	0	0.5	1.5
	50	3.5	4.5	5.5	6.5
	60	8	9.5	10.5	11.5
	70	8	10	12	14

4. 法改正の背景と効果

前述した通り、2025年6月に国会で成立した年金制度改正において、在老の見直しが行われることになりました。その背景としては、年金が減額されないように就業調整を行う高齢者が増加し、人手不足の一因となっているためと言われています。

見直しによって、2026年4月から支給停止調整額が62万円(2024年度価格)に引き上げられるため、年金が減額されにくくなり、高齢者の就業意欲を高める効果が期待されます。

また、改正後の支給停止調整額の62万円は、2024年度の価格です。2026年4月の施行時には、2025年度と2026年度の賃金変動率を乗じた額となるため、65万円となります(2026年1月23日公表)。

<表2>は、法改正後の支給停止調整額を65万円として、支給停止額を試算したものです。<表1>の現行制度と比べて、支給停止がかからない範囲が拡大し、総報酬月額相当額が70万円と高額になっても、年金の一部は支給されることとなります。

今回の在老の見直しは「高所得者優遇」という批判もあり、働く高齢者の年金が増える一方で、将来のモデル年金の所得代替率は0.2ポイント低下します。しかし、以下の3つの理由により、筆者としては将来的には在老を完全撤廃するべきだと考えます。

第1に、「能力に応じて保険料を負担し、必要に応じて給付を受ける」と

<表2> 法改正後の支給停止額試算表(万円)

		基本月額			
		8	10	12	14
総報酬月額相当額	40	0	0	0	0
	50	0	0	0	0
	60	1.5	2.5	3.5	4.5
	70	6.5	7.5	8.5	9.5

いう社会保険の原則に従うべきであるということです。高所得者にとっては、保険料を多く納めたのに、さらに給付がカットされてしまっは、制度に対する不信感を招き、その持続性が損なわれることにつながりかねません。

第2に、在老の対象となる所得が給与所得だけで、配当所得や不動産所得等はいくらあっても在老には関係なく、不公平であるということです。もし、高所得者に負担を求めるのであれば、それはすべての所得を考慮したうえで、税の枠組みで検討するべきことでしょう。

そして第3には、繰下げした場合に、それに応じた増額のメリットを受けることができるようにすることが必要です。先に説明したとおり、在老のために厚生年金を繰り下げても決められた増額率の通りには増えないケースがあります。

ねんきん定期便には、繰り下げた場合の42%増(70歳時点)と84%増(75歳時点)の金額が目立つように記載されていて、それを念頭に生活設計を考えている人は少なくありません。せっかく長く働いて繰下げたのに、退職していざ年金を受け取ろうとしたら、全然増えていないとなれば、生活設計が狂ってしまいます。定期便には、在老による影響について小さく注書きされていますが、一般生活者にとっては、分かりづらいものです。

今回の年金制度改正では、是非、在老の廃止を目指してほしいと思います。

5. おわりに

在職老齢年金制度は、年金を受け取りながら、あるいは、繰下げしながら働く人が増えてきている中、相談を受けることが多いテーマです。その仕組みを理解し、相談者に応じたアドバイスができるとう良いでしょう。

労働関係法令からおさえる 退職金規程のポイント



社会保険労務士法人はなみずき
代表執行役員

平岡 瑞希 (ひらおか みずき)

中小企業の人事労務管理、退職金・企業年金コンサルティングに従事。平成4年生まれ33歳。不動産会社勤務を経て社労士資格を取得、2019年社労士事務所を設立。金融教育を広く普及させることが職業人生の目標。(1級DCプランナー、1級ファイナンシャル・プランニング技能士、CFP®、特定社会保険労務士)

1. はじめに

本稿では、労働基準法（以下、労基法）をはじめとした主要な労働関係法令の観点から、退職金規程の留意点を整理します。

2. 労基法と退職金規程

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出る義務があります。いわゆる本則（就業規則の基本部分）を中心に、賃金規程など付属規程が整備されます。退職金規程は、労基法においては「就業規則の一部」です。

労基法第89条には、就業規則に記載すべき事項が定められており、その1つが「退職手当に関する事項」です。退職手当（退職金）の定めを置く場合には、①適用される労働者の範囲、②退職手当の決定、計算及び支払の方法、③支払時期、を定めることが義務付けられています。

一方で、使用する労働者が常時10人未満の場合、法的には就業規則の作成義務はありません。しかし、退職金制度を慣行や口約束に頼ることは、企業にとって大きなリスクとなり得ます。退職金を支給するのであれば、労働者数に関わらず、退職金規程を作成することが望ましいでしょう。

3. 雇入れ時の明示

労基法第15条は、退職手当を定めた使用者に対し、雇入れ時に退職手当に関する事項を文書もしくは口頭で明示することを義務付けています。

さらに、パートタイム・有期雇用労働法第6条では、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたときには「退職手当の有無」を「文書で」明示することも義務付けられています。労働者から求めがあったときには、正規労働者との待遇差の理由を説明しなければなりません(同法第14条第2項)。

4. 退職金規程のチェック項目

① 適用される労働者の範囲

社員定義と適用範囲は、就業規則で最も重要な項目の1つです。契約社員・パート社員・再雇用社員などの区分を一意に定めないと、適用範囲が曖昧になります。類似の呼称が乱立したり、定義が重複したり、定義に漏れがあったりする事例は非常に多いです。

まずは就業規則本則において「〇〇社員」「〇〇従業員」などの定義を一意に定め、退職金規程で、定義した社員ごとのルールを定めます。

また、定年延長や再雇用制度の見直し時には、退職金の支給時期や勤続期間の取扱いについて、企業の方針を社

員に明示しておく必要が生じます。

② 退職手当の決定・計算、支払方法

退職手当の決定、計算及び支払の方法とは、「勤続年数、退職事由等の退職手当額の決定のための要素、退職手当額の算定方法、一時金で支払うのか年金で支払うのか等の支払の方法」をいいます。

●勤続年数

退職一時金制度を持つ企業では、支給のために必要とされる最低勤続年数を「3年以上4年未満」とする企業が最も多く、自己都合退職ではこの期間が57.0%を占めています(*1)。中退共など社外積立制度を利用している場合は、制度上の給付基準と、社内規程で定める勤続年数の取り扱いが食い違わないように、整合性を確保します。

また、育児介護休業や私傷病による休職期間を勤続年数に含めるか検討が必要で、メンタルヘルス不調による休職が増える中、休職規程の見直しは進んでも退職金規程まで整備が及んでいない事例もあります。休職期間を最低勤続年数に含めるのか、給付額の計算期間に含めるのかなど、細則を整備しておく必要があるでしょう。

●退職事由

懲戒解雇による退職の場合、退職金の減額や不支給を定めることは認められています。しかし、退職金は賃金後

払い的性格を有することから、労働者のそれまでの功労を抹消するような重大な背信行為がある場合等に限り、不支給が許されると解されています。

現実には行為の程度に応じた個別判断となりますが、少なくとも、不支給・減額を行う場合があることと、その事由を定めておく必要があります。

●支払の方法

中退共などの社外積立制度に加入しながら、就業規則にその旨の記載がない企業も散見されます。しかし、社外積立制度を利用する場合でも、労基法第89条に基づき、退職手当に関する事項を就業規則に明記する義務があります(*2)。中退共のホームページでは、中退共を利用する場合の退職金規程例も紹介されています。

③ 退職手当の支払時期

退職した労働者から賃金の支払請求があった場合には、労基法第23条により、請求日から7日以内に支払わなければなりません。ただし、退職手当について、支払い時期を就業規則等であらかじめ定めている場合には、その期間内に支払えば足りません。退職金は高額になることも多いため、よく採用される「退職後30日」等のほか「60日」など、実務に即した支払期間を定める必要があります。

5. 過半数代表者

就業規則の制定・変更に関し、事業主は、事業場の労働者の過半数を代表する者の意見を聴くよう義務付けられています。

選出は目的を明らかにし民主的に行う必要があります。なお、労基法第41条第2号の管理監督者は過半数代表者にはなれません。事業主の指名や、社員会等親睦団体の代表が自動的に就くことは認められません。

正社員だけでなくパート等を含む全労働者の過半数の信任が必要です。

また、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合は、過半数代表者ではなく労働組合から意見を聴きます。短時間労働者等の増加に伴い、支店・工場によっては組織率が過半数を割り込むケースもあるため、意見聴取の都度、要件を確認する必要があります。

なお、実務上、過半数代表者を1年ごとに選出している事業場もありますが、退職金規程のように労働者への影響が大きい規程を変更する場合には、改めて代表者の選出・信任手続きを行うことが望ましいでしょう。

6. 就業規則の周知

退職金規程をはじめとした就業規則は、監督署への届出のみでは効力を持ちません。就業規則は「労働者への周知」により効力を持ちます。印刷して事業場に備え付ける、イントラネットに掲示するなどの方法があります。

また、過半数代表者の選任や監督署への届出は「場所的に独立した事業場」ごとに行う必要があります。本社と支店、工場と店舗など、所在地が分かれている場合には、それぞれの事業場で過半数代表者を選任し、届出と周知を行わなければなりません。

7. 同一労働同一賃金の最新動向

正規社員以外に対し、退職金を支給しない、あるいは異なる退職金制度を適用する企業は少なくありません。

同一労働同一賃金について、厚労省が2020年に示した指針では、退職手当の待遇差に関する具体的な考え方は示されていませんでした。しかし2025年11月21日の厚労省の審議会において、正規・非正規間の退職手当の相違が不合理と認められる可能性があることを、ガイドラインに明記する案が示されました(*3)。これは、同一労働同一賃金制度について「施行後5年を目途に見直す」とされた附則規

定に基づくもので、この間に最高裁判決が出されたメトロコマース事件を踏まえた対応とされています。現時点では案にとどまり、今後の動向を注視する必要がありますが、非正規社員への退職金についてもより丁寧な検討が求められる局面といえます。

8. まとめ

退職金を「いくら支払うか」という算定方法も重要ですが、法が求める手続に不備があると、退職金規程の有効性自体を失いかねません。手順が適切か、また内容が最新の法令や指針に照らして妥当か、あらためて点検してはいかかでしょうか。

チェック項目
<input type="checkbox"/> 社員区分（本則・他規程と一致）
<input type="checkbox"/> 適用範囲は明確か
<input type="checkbox"/> 定年延長との整合
<input type="checkbox"/> 最低勤続年数の妥当性・一致
<input type="checkbox"/> 休職期間の取り扱い
<input type="checkbox"/> 減額・不支給事由の規定
<input type="checkbox"/> 社外積立制度との整合
<input type="checkbox"/> 支払時期は明確か
<input type="checkbox"/> 過半数代表者は適正か
<input type="checkbox"/> 周知の方法は適正か

<出典>

- * 1 令和5年就労条件総合調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/11-23.html>
- * 2 通達 昭63.3.14 基発150号
- * 3 第27回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用環境・均等分科会 同一労働同一賃金部会 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_65394.html

DCの一時金受け取り ～退職所得に係る税制～



国広 好行 (くにひろ よしゆき)
 国広 好行 (くにひろ よしゆき)

プロフィール
 現役の税理士として大阪府和泉市を中心に活動。以前は、商品仲介業として金融関係の仕事にも従事。
 税理士・経営士・一般社団法人日本経営士会 近畿支部支部長2級ファイナンシャル・プランニング技能士

1. はじめに

確定拠出年金（企業型 DC・iDeCo）の老齢給付金は、一時金での受け取りとするか、年金での受け取りとするか、受給者が自ら選択することが可能です。一時金で受け取る場合は退職所得として、年金で受け取る場合は雑所得として、それぞれ課税の対象となります。

DCの受け取り方を検討する際には、それぞれの課税の仕組みについて理解しておく必要がありますが、特に退職所得については、その計算方法が複雑なケースがあります。

そこで、今回は企業型 DC や一時金を受け取った場合の退職所得に係る税制について解説します。

2. 退職所得にかかる税額の計算

退職所得とは、退職により勤務先から

受ける退職手当等の所得をいい、確定拠出年金法に規定する企業型年金規約または個人型年金規約に基づいて老齢給付金として支給される一時金も、退職所得とみなされます。退職所得の金額は、原則として、次のように計算します。

$$\{ \text{収入金額 (源泉徴収される前の金額)} - \text{退職所得控除額} \} \times 1 / 2$$

なお、勤続年数5年以下の会社役員や議員、公務員等に対する退職手当等（特定役員退職手当等）については上記の1/2とする措置がなく、勤続年数5年以下の役員等以外に対する退職手当等（短期退職手当等）は「収入金額-退職所得控除額」が300万円を超える場合、その超える分については同様に1/2とする措置はありません。

退職所得控除額の計算は<図表1>の通りですが、DCの老齢給付金を一時金で受け取る際の退職所得控除額にかかる勤続年数は、企業型 DC または iDeCo の加入者期間となり、運用指図者期間は含まれません。他制度からの資産の移換がある場合は、その期間も勤続期間に含めて計算します。

【計算例】企業型 DC に 21 年 7 か月加入し、老齢給付金 1,500 万円を一時金で受け取る場合

① 退職所得控除額
 800万円 + 70万円 × (22年 ※-20年) = 940万円

※勤続年数の1年未満端数は1年に繰り上げ

- ② 退職所得額
 (1,500万円 - 940万円) × 1/2 = 280万円
- ③ 所得税額 (<図表2>より計算)
 (280万円 × 10% - 9万7,500円) × 102.1% = 18万6,332円
- ④ 住民税額 (<図表3>より計算)
 280万円 × 10% = 28万円
- ⑤ 退職所得にかかる税額
 ③ + ④ = 466,332円

3. 同年に複数の退職金を受け取った場合の計算

DCの老齢給付金を一時金で受け取る際、同じ年にすでに会社から退職金などが支払われていることがあります。例えば、60歳で企業を退職して退職一時金を受け取り、その後同年中にiDeCoの老齢給付金を一時金で受け取る場合などです。この場合、iDeCoの老齢給付金を受け取る際は、支払い済の退職一時金の額とiDeCoの老齢給付金の受給額を合計し、退職所得の収入金額とします。

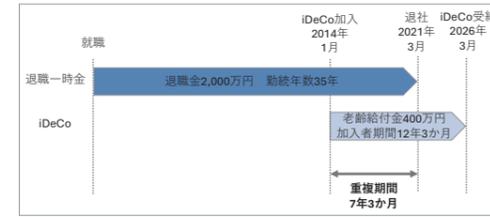
退職所得控除額にかかる勤続年数は、

<図表3> 退職所得に対する住民税額計算の流れ



(注) 特別徴収すべき税額に100円未満の端数があるときは、それぞれ100円未満の端数を切り捨てる。

<図表4> 前年以前に退職金を受け取っているケース1



支払い済の退職一時金等の勤続期間とiDeCoの加入者期間のうち、長い期間をもとに算出します。ただし、2つのうち短い期間に、長い期間と重複しない期間がある場合は、その重複しない部分の期間を加算します。

4. 前年以前に退職金を受け取っている場合の計算

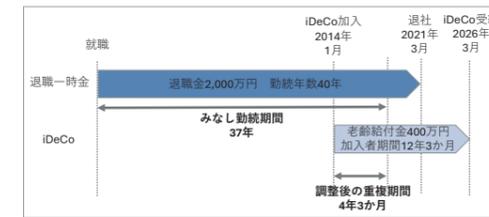
DCの老齢給付金を受け取る際、同年に他の退職金等の支払いがなくても、前年以前に支払いがあったときは、退職所得控除額の計算時に調整が必要となる場合があります。具体的には、DCの老齢給付金を一時金で受け取る際、前年以前19年以内に他の退職金等の支払いを受けているケースです。

この場合、DCの加入者期間に基づき算出した退職所得控除額から、前年以前に支払いを受けた退職金等の勤続期間との重複期間（1年未満の端数切り捨て）に基づき算出した退職所得控除額を控除した残額が、DCの老齢給付金を受け取る際の退職所得控除額となります。

その際、先に退職金等を受け取った時に退職所得控除額を使い切っているか否かによって、調整方法が異なってきます。それぞれのケースでの計算方法を確認してみましょう。

<図表4>は、2021年に退職一時金2,000万円(勤続年数35年)を受け取り、その後もiDeCoに加入し続けて2026

<図表5> 前年以前に退職金を受け取っているケース2



年に老齢給付金400万円(加入者期間12年3か月)を一時金で受け取る場合のイメージ図です。

このケースでは、2021年に退職一時金を受け取った際の退職所得控除額は1,850万円(800万円 + 70万円 × (35年 - 20年))で、この時点で退職所得控除額を使い切っています。この場合、2026年にiDeCoの老齢給付金を一時金で受け取る際に、重複期間である7年3か月の退職所得控除額を差し引きます。iDeCoの加入者期間に基づいて算出した退職所得控除額は520万円(40万円 × 13年)で、重複期間分の退職所得控除額は160万円(40万円 × 4年)となり、調整後の退職所得控除額は360万円(520万円 - 160万円)、この場合のiDeCoの老齢給付金の退職所得は、20万円((400万円 - 360万円) × 1/2)となります。

なお、退職所得控除額の算出の際の勤続年数は、1年未満の端数を1年に切り上げますが、重複期間分の控除額の計算時には、1年未満は切り捨てとなりますので、注意が必要です。

一方で<図表5>は2021年に退職一時金2,000万円(勤続年数40年)を受け取り、その後もiDeCoに加入し続けて2026年に老齢給付金400万円(加入者期間12年3か月)を一時金で受け取る場合のイメージ図です。

このケースでは、2021年に退職一時金を受け取った際の退職所得控除額は2,200万円(800万円 + 70万円 × (40年 - 20年))ですので、この時点では退職所得控除額を使い切っていません。この場合、前の退職一時金等

の勤続期間は、その期間の初日から<図表6>により計算した数(1未満の端数は切り捨て)に相当する年数を経過した日の前日まで

なお、DCの老齢給付金を先に受け取り、翌年以降に退職金等を受け取る場合は、前年以前9年内(令和7年までに支払いを受けたものについては前年以前4年内)の受け取りがある場合に、調整の対象となります。

5. まとめ

退職所得控除の金額は大きく、リタイア後の生活を支える収入についての配慮があると言えます。ただし、受給者の退職金等や企業年金の受給状況によって、退職所得の計算方法はさまざまです。

それぞれの収入の状況に応じた受給時のアドバイスにつなげていただければ幸いです。

なお、実際の受給時における税額計算は、税理士等にご相談下さい。

参考文献

- 「自分でばっと書ける確定申告令和6年3月15日締切分」監修 平井義一、(株)翔泳社。2023年10月30日
- 「税務ハンドブック」編著者 杉田宗久、(株)コントロール社。令和6年6月10日
- 「令和6年3月申告用 所得税の確定申告の手引」編著 橋健一、公益財団 納税協会連合会。2024年1月25日 (P. 833~849を参照)
- 「新NISA&iDeCo」監修 中山伸枝。2024年12月11日発行

<図表6> 前の退職手当等の収入金額が退職所得控除額に満たない場合のみなし勤続期間の算式

前の退職手当等の収入金額	算式
800万円以下の場合	収入金額 ÷ 40万円
800万円を超える場合	(収入金額 - 800万円) ÷ 70万円 + 20

DCブレイク

～皆様から寄せられたご質問への回答より～

現在、定期的に配信しているメルマガでは確定拠出年金制度におけるご質問を募集しております。そこで皆様から寄せられたご質問と回答をご紹介します。

今回は、中小事業主掛金納付制度(iDeCo+・イデコプラス)を導入する際の届出書類の提出期限と、その審査結果が届くタイミングはいつか、というご質問です。

【結論】

iDeCo+を導入する際の届出書類の提出期限は、制度開始月の前月20日です。書類提出後、国民年金基金連合会、地方厚生(支)局の審査を経て、不備がなければ、2か月後(初回納付月)の中旬に「中小事業主決定通知書兼引落予定のお知らせ」が届きます。

書類に不備があった場合は、その前に届出書類一式が返却されます。

【解説】

iDeCo+は、企業年金を実施していない中小企業の事業主が、iDeCoに加入している従業員の掛金に、上乗せして掛金を拠出することができる制度です。厚生年金保険に加入している従業員が300人以下の企業で、導入することができます。iDeCoに加入している従業員の加入者掛金を、事業主が給与天引きなどで預かり、そこに事業主掛金を追加してまとめて納付します。

従業員のiDeCoでの積立金額に厚みを持たせ、将来のための資産形成支援をすることができる福利厚生制度です。

iDeCo+を導入する際は、所定の届出書類を国民年金基金連合会へ提出します。届出書類の提出期限は、制度開始月の前月20日で、期限までに届出を完了させる必要があります。

届出書類の審査が問題なく進んだ場合、制度開始月の翌月(初回納付月)の中旬に、「中小事業主決定通知書兼引落予定のお知らせ」が届くことで、正式に書類が受理されたことがわかります。

届出書類の形式不備があった場合は、届出書類の提出から1～2週間程度で、不備内容が記載された送付状とともに、届出書類一式が郵送で返却されます。

に、届出書類一式が郵送で返却されます。

そして、国民年金基金連合会での形式点検後に、地方厚生(支)局での審査となります。審査期間は届出内容によっても異なりますが、概ね2週間程度です。審査の結果、指摘事項があった場合は、指摘内容が記載された送付状とともに、届出書類一式が郵送で返却されます。

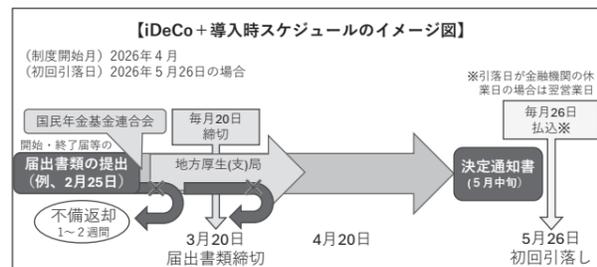
書類の記載漏れや就業規則等の添付資料に不備がある場合、返却内容を確認し該当箇所を修正等したうえで、提出期限までに再提出をする必要があります。

締切間際の提出ですと不備があった場合の対応が間に合わず、開始月が遅れることもあるため、早めに提出をすると良いでしょう。

なお、iDeCo+は加入者掛金と事業主掛金を、事業主が合わせて納付することになるため、iDeCo+の届出書類とは別に、事業主払込用の事業所番号の取得と、口座振替の手続きが必要です。事業主払込用の事業所番号は、従業員がiDeCoに加入したり払込方法を変更したりする際に記入するものです。この手続きは1～3週間程度かかるため、早めに手続きしておく必要があります。

また、従業員がiDeCoの手続きをする際は、運営管理機関にもよりますが、概ね1.5か月～2.5か月程度かかるため、制度の導入が決まったら、対象となる従業員に早めに開始月を周知し、手続きを促すようにしましょう。

回答者：iDeCo+普及推進研究会



資格更新のご案内

DCプランナー(企業年金総合プランナー)資格の有効期間は2年間です。2025年度の更新対象者は、期限までに資格の更新手続きをお取りください。この手続きを行わない場合、登録している1級または2級資格が失効しますので、ご注意ください。

■資格更新が必要な方

2025年度の資格更新対象者(資格の有効期限が2026年3月31日の方)は、以下の登録番号の方です。具体的な手続き方法につきましては、対象となる全ての方に対してご案内文書を9月下旬にメールおよび郵便にて送付しております。また、検定ホームページにも掲載しておりますので、ご確認ください。



※資格更新対象年度ではない登録者の方からの更新手続きはお受けできませんので、ご注意ください。

※資格の有効期限までに更新手続きを行わなかった場合、DCプランナー資格の登録は失効となり、2026年4月1日以降、名刺等に資格名を記載できなくなりますのでご注意ください。

■資格の更新要件

1級または2級DCプランナー資格を更新するためには、資格の有効期限までに、「資格更新通信教育講座」または「資格更新研修会(1級のみ)」を受講し修了することが必要となります。

今年度資格更新者の更新後の資格の有効期間は、2026年4月1日から2028年3月31日までの2年間です。それ以降も2年ごとの更新となります。

資格の更新制度に関するお問い合わせは、以下のフォームからご連絡ください。

【お問い合わせフォーム】

<https://forms.gle/Teov2pB8DKVFf5qTA>

2025年度更新対象者

●1級DCプランナー(企業年金総合プランナー)

- ① 200303-01-*****
- ② 200309-01-*****
- ③ 200503-01-*****
- ④ 200509-01-*****
- ⑤ 200703-01-*****
- ⑥ 200709-01-*****
- ⑦ 200910-01-*****
- ⑧ 201201-01-*****
- ⑨ 201401-01-*****
- ⑩ 201601-01-*****
- ⑪ 201801-01-*****
- ⑫ 202001-01-*****
- ⑬ 2021△△-01-*****
- ⑭ 2022◇◇-01-*****
- ⑮ 202300-01-*****
- ⑯ 2024◇◇-01-*****

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ △△には、「09」～「12」のいずれかの数字が入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 00には、「04」～「12」のいずれかの数字が入ります。

●2級DCプランナー(企業年金総合プランナー)

- ① 200109-02-*****
- ② 200303-02-*****
- ③ 200309-02-*****
- ④ 200503-02-*****
- ⑤ 200509-02-*****
- ⑥ 200703-02-*****
- ⑦ 200709-02-*****
- ⑧ 200910-02-*****
- ⑨ 201109-02-*****
- ⑩ 201309-02-*****
- ⑪ 201509-02-*****
- ⑫ 201709-02-*****
- ⑬ 201909-02-*****
- ⑭ 2021△△-02-*****
- ⑮ 2022◇◇-02-*****
- ⑯ 202300-02-*****
- ⑰ 2024◇◇-02-*****

※ *****は、個別番号のため、個人により数字が異なります。
※ △△には、「09」～「12」のいずれかの数字が入ります。
※ ◇◇には、「01」～「03」のいずれかの数字が入ります。
※ 00には、「04」～「12」のいずれかの数字が入ります。

住所・氏名など登録内容の変更手続きについて

DCプランナー資格登録者の方で、登録内容(住所、氏名、勤務先、メールアドレスなど)に変更が生じた場合は、商工会議所検定ホームページ(右下の二次元コードをご参照)にアクセスのうえ、登録内容の変更手続きを行ってください。

なお、登録内容のうち、資格の有効期限・登録番号などが不明な場合は、下記の「検定支援センター」までお問い合わせください。

検定ホームページ



《資格の登録内容・住所変更などに関する問い合わせ先》

検定支援センター DCプランナー資格登録係

TEL : 03-5460-8843 (受付時間 平日9:00～17:30 [12:00～13:00を除く])

FAX : 03-5460-8842

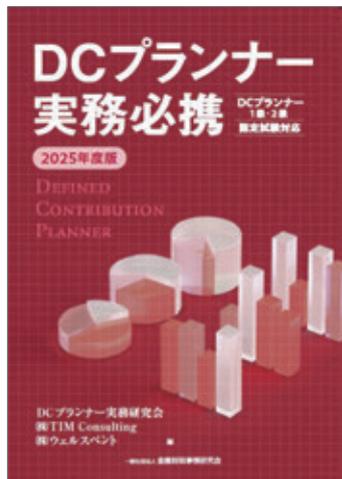
E-Mail : kentei@msa.biglobe.ne.jp

日本商工会議所では、DCプランナー（企業年金総合プランナー）として活躍される皆さまへの支援の一つとして、参考となる書籍の紹介や情報の提供を行っています。



『人生の第3ステージへ！
ライフプランを考えよう』
(令和8年度版)

A4判・80ページ
定価：1,100円(税込)
(2026年3月発刊予定)



『DCプランナー実務必携』
(2025年度版)

A5判・408ページ
定価：4,180円(税込)



『未来のお金をまるっと見える化！
キャッシュフロー表作成ブック』
(令和8年度版)

A4判・77ページ
定価：1,100円(税込)
(2026年3月発刊予定)

書籍の内容・購入に関するお問い合わせはこちら



情報提供サービスなどのご案内

2025年12月末現在で1級または2級資格を登録されている方の合計は、4,496人(1級:2,387人、2級:2,109人)です。日本商工会議所では、資格登録された方に対し、以下の情報提供サービスなどを行っています。

■メールマガジン

……原則として毎月2回(1日と15日頃)配信

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、実務に役立つデータやDCプランナーによる勉強会、コラムなどの情報を掲載しています。

■情報誌『企業年金総合プランナー』

……原則として年2回(8月と2月)発行

年金・退職金に関する最新情報をはじめ、退職・年金制度の改革事例や法令などの動向、DCプランナーの活動状況、書籍紹介、各データ、コラムなどを掲載しています。

■DCプランナー専用サイト(右のQRコード参照)

DCプランナー資格をご登録いただいている皆さまへの情報提供のほか、各種申請手続き(新規登録の申し込み、

資格更新通信教育講座などの申し込み、資格更新の申請、住所などの登録情報の変更)や、各種お支払いなどを行うことができます。なお、同サイトのご利用に当たっては、最初にメールアドレスなどの登録が必要となります。

■その他

1級または2級資格の更新を希望される方々を対象とした通信教育講座や研修会(1級のみ)を実施し、知識のブラッシュアップを図るためのサポートを行っています。また、必要に応じて、実務的な内容のセミナーなどを開催しています。

DCプランナー
専用サイト

