



News Letter



制度で変わる？会社の退職給付－DB・退職金規定・DCを比べてみよう

退職給付のしくみは、企業によってさまざま。代表的なものは以下の3つです。

▶ 確定給付企業年金（DB）

将来の給付額を会社が約束する制度。厚労省への届出や規約の認可に加え、制度設計や運用に専門的な知識が必要。運用リスクも会社負担のため、中小企業には導入・継続ともにハードルが高めです。

▶ 退職一時金規定（社内規定）

多くの中小企業が採用する“社内ルール型”の退職金制度。

（例）勤続1年あたり＝基本給1ヶ月分 → 20年勤務×30万円＝600万円

金額が事前に決まっているため、こちらも会社がリスクを負う「確定給付型」といえます。

▶ 企業型DC（確定拠出年金）

毎月の掛金額をあらかじめ定め、その後の運用は従業員が自ら行う制度。導入しやすく柔軟な設計が可能で選択制DCなら社会保険料の削減効果も。会社の負担が確定し、リスクは従業員が管理します。

多くの中小企業では、いまだに退職金制度＝「会社がすべてを用意してあげるもの」となっており、支給額まであらかじめ決めているケースも少なくありません。

しかしその仕組みでは、会社側が経営状況に関係なく“約束通りに払う”責任を負うことになり、どうしても**リスク回避的な制度設計**になりがちです。

一方、企業型DCは、“**会社と従業員の両方にとって現実的で合理的**”な制度。

会社は無理のない範囲で制度を提供でき、従業員は自分で投資商品を選ぶことができる。そして、運用によって資産が大きく増える可能性があります。

そしてもう一つ大切なのが、「**選択肢があるかどうか**」という視点です。

2022年度から高校の家庭科では、資産形成の授業が必修化されました。これから社会に出る若者は、**お金を育てる知識と意識を持った世代**です。

また、「キャリアを優先したい」「地元で働き続けたい」「早期リタイアを目指したい」など、人生の価値観や優先順位が多様化する今、「**自分に合った選択ができる制度設計**」こそが、納得と安心につながります。

	DB	退職一時金規定	DC
制度導入のしやすさ	×	◎	○
リスク負担	会社 (将来の給付額を約束)	会社 (将来の支給額を約束)	従業員 (成果も従業員が享受)
投資先の選択自由度	×	×	◎
資産成長の可能性	△	△	◎

🔔 次号予告（2025年9月号）

高校では「資産形成」が必修に。金融庁の教材では、投資の基本やリスクとの向き合い方が紹介されています。次号では、そこから見える“若者の金融リテラシー”に迫ります。



企業型DC
特設サイト

CLICK



資料請求は
こちらから

CLICK



マンガが動画になりました！

CLICK

企業型DC導入支援実績 **900** 社！

株式会社マウンティン

(総合経営サービスグループ)

☎ **03-3911-4649**