

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2023年10月

目次

本資料掲載のトピックス	…2
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. 第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…5
1-2. 社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	…7
1-3. 第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…9
1-4. 第6回社会保障審議会 年金部会の開催について	…12
1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等	…14
1-6. 社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	…22
1-7. 第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…25
1-8. 第7回社会保障審議会 年金部会の開催について	…28
1-9. 第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	…30
2. その他トピックス	
2-1. 政府、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表	…33
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2023年7月～9月)	…36

本資料掲載のトピックス

《DB年金の2023年3月決算積立状況等》 ⇒ P.14～P.21

ポイント

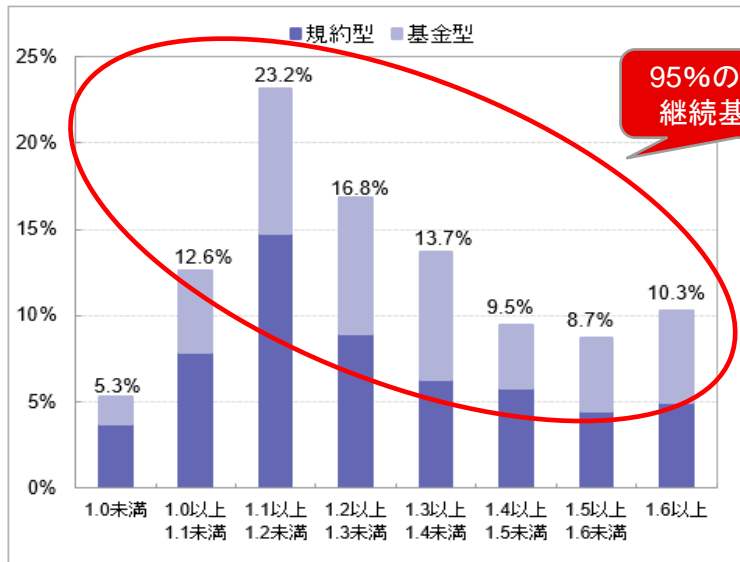
- 2023年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金381件(基金型164件、規約型217件)について、積立水準等の集計を実施しました。(全てのDB年金を対象とした集計ではありません。)
- **継続基準の積立水準※1の平均⇒「1.39」** 全てのDB年金が継続基準による掛金の見直し不要でした。
- **非継続基準の積立水準※2の平均⇒「1.39」** 88%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算不要でした。
※1 純資産額／責任準備金 ※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するもの
 - ✓ 「純資産額／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準は充足
 - ✓ 「(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要
- ※ 2017年1月施行の法改正に基づき「財政悪化リスク相当額」を計算しているDB年金については、責任準備金に代え、「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」(以下「財政均衡下限額」という)を使用

積立比率(=純資産額／責任準備金)

全体平均	基金型	規約型
1.39	1.32	1.44



(数理上資産額※＋許容繰越不足金)／責任準備金

※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額

全体平均	基金型	規約型
1.53	1.46	1.59

特別掛金の残余償却期間※

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数

全体平均	基金型	規約型
2年	2年	2年

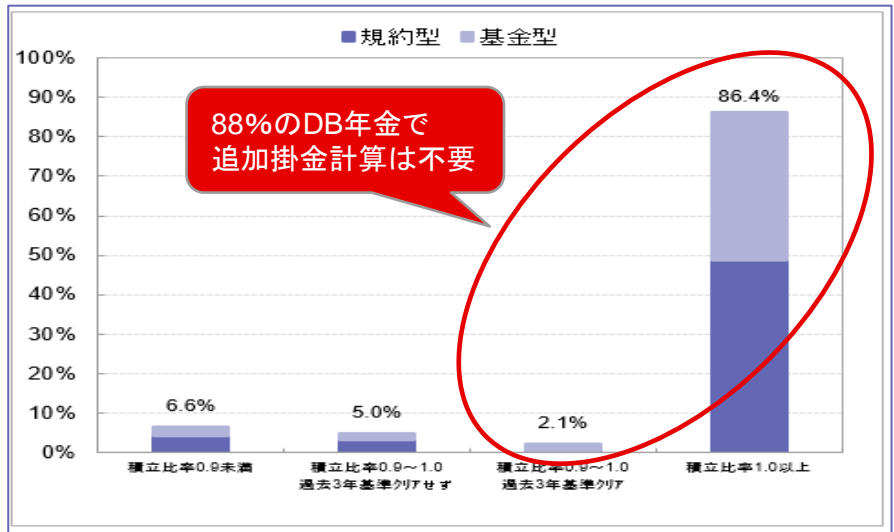
本資料掲載のトピックス

2. 非継続基準

- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するもの
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 1.0 」であれば、非継続基準を充足
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 0.9 」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足すれば追加掛金計算は不要

積立比率(=純資産額/最低積立基準額)	全体平均	基金型	規約型
	1.39	1.25	1.49

追加掛金計算の要否



3. 予定利率

予定利率※(過去1年間の決算先を集計) ※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率	全体平均	基金型	規約型
	2.22%	2.09%	2.25%

4. 運用実績

時価ベース利回り	全体平均	基金型	規約型
	-1.06%	-0.82%	-1.25%

5. 成熟度

受給者数/加入者数 (過去1年間の決算先を集計)	全体平均	基金型	規約型
	18.7%	43.5%	12.5%

給付額/掛金額 (過去1年間の決算先を集計)	全体平均	基金型	規約型
	144.7%	154.0%	142.4%

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 6月28日、第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 私的年金制度(企業年金・個人年金)の課題と要望について、関係団体からのヒアリングと質疑応答・意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年6月30日

6月28日、第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企個部会)が開催され、企業年金・個人年金に関する現状の課題と要望について、前回に引き続き、関係団体(※)からのヒアリングと質疑応答・意見交換が行われました。

(※)信託協会、生命保険協会、日本年金数理人会

<議題>

○関係団体からのヒアリング

<関係団体からの主な改正要望事項>

(1)信託協会

- ・企業年金等の積立金に係る特別法人税の撤廃
- ・DC拠出限度額について事業主拠出と個人拠出に分けて拠出限度枠管理を行い、企業年金の事業主拠出は限度枠の撤廃も含めて見直し、個人拠出(企業年金の本人掛金、iDeCo掛金)は全国民共通の拠出枠を設定(NISA同様、上限額拡大検討)
- ・DCにおけるマッチング拠出の規制緩和
- ・DC脱退一時金の支給要件緩和
- ・iDeCoにおける第2号被保険者間の拠出枠の統一
- ・iDeCoの最低拠出額(5,000円)の撤廃
- ・第3号被保険者のiDeCo掛金を配偶者の課税所得から控除できる仕組みを検討
- ・指定運用方法の義務化
- ・年金と一時金の選択が税控除により左右されない年金税制を整備し、公的年金等に係る雑所得の控除額を拡大
- ・退職一時金を含む退職給付制度の給付を一括管理し、年金として受取可能とする制度を構築
- ・定年延長等の給付減額判定について、各DBの予定利率によらずに全DB共通の利率(継続基準の下限予定利率等)を使用

(2)生命保険協会

- ・特別法人税の撤廃
- ・退職給付制度の縮小のきっかけとなりかねないDBの制度変更(中途退職時給付の制限、拠出限度額設定、給付事由による給付額の差異の制限)は回避すべき

1-1. 第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- ・定年延長等時に旧定年時の給付額が下がらない等の場合には減額に該当しないことや、不同意申出方式による減額同意等を可能とする
- ・DB・DC等から一時金受取後に特定の年金等商品(一時払い終身年金等)を購入した場合は一時金を課税対象としない仕組み

(3)日本年金数理人会

- ・特別法人税の廃止
- ・DC拠出限度額の算定方法を見直し(望ましい所得水準をベースとした算定)、併せてDC拠出限度額に所得代替率、賃金上昇率、物価上昇率を反映
- ・DC拠出限度額に生涯上限枠を導入、または中高齢層へキャッチアップ拠出枠を加算
- ・iDeCoの加入可能年齢の統一(被保険者区分によらず一律70歳へ見直し)
- ・他制度掛金導入時のDC拠出限度額の経過措置の恒久化
- ・ポータビリティの拡充(中退共から企業年金への持ち込み制限を撤廃)
- ・DBの保証期間の上限を現行20年から25年または30年に延長。併せてDCの支払予定期間20年以下を25年以下または30年以下に延長
- ・みなし承認制度の導入(適格退職年金の「自主審査要領」の仕組みの導入)
- ・定年延長等の給付減額判定基準の見直し及び給付減額時の同意手続き簡素化
また、法改正に伴う給付設計の変更については給付減額手続きを簡素化
- ・DB加入者掛金の所得控除枠拡大(小規模企業共済等掛金控除または社会保険料控除に統一)
- ・年金と一時金の公平な課税(退職所得控除と同等となるよう雑所得の公的年金等控除を拡大)

<委員からの主な意見>

- ・DCは国民の資産形成を推進する制度であり、DC拠出限度額はNISA並みに拡大が必要
- ・企業年金と個人年金は目的、性格が異なるため、事業主拠出と個人拠出の限度枠管理は分けるべき
- ・企業年金と個人年金は、老後所得保障と言いながら目的と性格が異なることをどう整理するかを検討が必要
- ・特別法人税は事業主拠出に対して課税されるものであり、個人拠出に課税することはそぐわない
- ・iDeCoの手続きについては、一般の金融商品と同等レベルの簡素化が必要
- ・給付時の貰い方について検討が必要であり、国民への教育も必要かもしれない
- ・制度の規制緩和については、規制の主旨を確認したうえでの検討が必要

<今後の予定について>

- ・次回の企個部会の開催時期等は明らかにされておりませんが、3回にわたり関係団体からヒアリングを実施した内容を取りまとめ、個別の議論が行われていく見込みです。

<ご参考資料>

- ・第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33862.html

1-2. 社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について

- 6月30日、社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が開催
- 有識者からスウェーデンの賃金・雇用システムについてのヒアリングを行い、事務局からは運用利回りの長期的な動向、将来推計人口(2023年推計)の概要についての説明がなされた

～以下、メールマガジン「社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について」転載～【配信日】2023年7月3日

6月30日、社会保障審議会「第4回年金財政における経済前提に関する専門委員会(※)」(以下、専門委員会)が開催されました。

2024年公的年金財政検証に向けて、「運用利回りの設定」についての議論他が行われました。今回の議論の主な内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)有識者ヒアリング「スウェーデンの賃金・雇用システムとわが国への含意」
- (2)運用利回りの長期的な動向について(国内外の年金基金の比較等)
- (3)その他(将来推計人口(2023年推計)の概要)

- (1)有識者ヒアリング「スウェーデンの賃金・雇用システムとわが国への含意」

(法政大学経営大学院 山田久教授より説明)

- ・2010年以降の主要先進国の労働生産性伸び率、実質賃金上昇率、雇用伸び率を総合するとスウェーデンはトップクラス
- ・スウェーデンが労働生産性と実質賃金の好循環を維持した背景は、
 - ①グローバル環境・技術環境に応じて産業・雇用構造がダイナミックに変化、
 - ②労働分配率の低下を回避し生産性向上に応じた賃金上昇が実現したこと
- ・産業・雇用構造の変化は、以下①～③がセットになることで実現
 - ①労働組合等による賃金底上げの適度のプレッシャー
 - ②低生産性部門から高生産部門への円滑な労働移動(積極的労働市場政策)
 - ③労働移動を支える能力開発(再就職支援・高等教育機関が行う職業教育)
- ・スウェーデンの労使自治の精神、企業間労働移動を労使で推進し、労働者も変化を前向きに捉えることが、高パフォーマンスの背景にある
- ・企業は古い技術を捨て、新しい技術を取り入れていき、労働装備率も高い、労働者も職を変わることにこだわりがない

1-2. 社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について

(2)運用利回りの長期的な動向について(事務局より説明)

- ・GPIFを含む国内外の年金基金等(6カ国、15基金)について、運用利回りの実績比較を実施(2001～2022年)
- ・GPIFは他の年金基金等よりもリスク性資産の保有比率が比較的小さいため、運用利回りが低い傾向にあるが変動幅も小さい
- ・GPIFの運用利回りについて、運用開始時から現行基本ポートフォリオ(国内債券、外国債券、国内株式、外国株式を各25%)により運用していた場合の運用利回りの実績値との比較(バックテスト)を実施したところ、実績値よりも運用利回りが高く変動幅も大きい結果となった

(3)その他(将来推計人口(2023年推計)の概要)(事務局より説明)

(第3回 年金部会(2023.5.8)で報告された内容と同内容であり、国立社会保障・人口問題研究所の推計結果)

- ・人口は、2020年の1億2,615万人から2070年は8,700万人へ減少
(2017年推計8,323万人より増加)
(平均寿命の延伸と外国人の入国超過数の増加により総人口の人口減少は緩和)
- ・高齢化率は、2020年の28.6%から2070年は38.7%へ上昇
(2017年推計38.3%より上昇)
- ・出生率は、2020年の1.33から2070年は1.36へ上昇(中位推計)
(2017年推計1.44より低下)

<出席委員からの主な意見>

- ・バックテストで現行の基本ポートフォリオにより変動幅は大きくなるものの、十分な運用成果が得られることが分かったので、次回の財政検証においても運用実績を使用することで良いと考える
- ・バックテスト結果から、現行基本ポートフォリオよりも株式の割合を高めるケース設定も考えられるのではないかと
- ・将来推計人口を公的年金財政検証にどう反映させていくかの検討が必要。特に外国人の入国超過による影響(保険料収入と給付)を見極める必要がある
- ・今後、外国人の入国が年間16万人超過とすると2070年には約800万人増加となり、これは日本人口の10%弱、生産年齢人口の約15%となる
- ・外国人の入国超過(年間16万人)については楽観的な数値と考えられるため、詳細の確認が必要(複数の委員から同様の意見あり)

<今後の予定について>

- ・次回専門委員会の開催時期等は明らかにされていませんが、2024年財政検証に向けて、引き続き経済前提等の議論が行われていくと想定されます。

※本専門委員会は、2024年公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として設置されたもの

<ご参考資料>

- ・社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33599.html

1-3. 第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 7月24日、第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 第22～24回で行われた、企業年金・個人年金に関する関係団体からのヒアリング結果を取りまとめた内容と「経済財政運営と改革の基本方針2023」等について事務局から説明がなされた

～以下、メールマガジン「第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年7月25日

7月24日に第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会（以下、企個部会）が開催され、第22～24回で行われた、企業年金・個人年金に関する関係団体（※）からのヒアリング結果が取りまとめられて事務局から説明されました。その後、論点に漏れがないかどうか等、委員からの意見出しが行われました。

（※）企業年金連合会、企業年金連絡協議会、国民年金基金連合会

全国銀行協会、日本損害保険協会、日本証券業協会、投資信託協会、
全国証券取引所協議会、信託協会、生命保険協会、日本年金数理人会

<議題>

- (1)ヒアリング等における主な意見について
- (2)「経済財政運営と改革の基本方針2023」等について

<主な内容>（事務局からの説明事項）

- (1)ヒアリング等における主な意見について

○総論

- ・離転職者の増加や女性・高齢者の就業拡大に伴い、働き方やライフコースの多様化が進み、老後の資産形成を促していくことが重要（企年連）
- ・企業年金の持続可能性の向上やさらなる普及のため、業務運営面と財政面の負担を軽減し、柔軟で使い勝手のよい制度にしていくこと、税制優遇などの支援を強めていくことが必要（企年連）

○視点1:「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築」

- ・企業型DCの拠出限度額について十分な水準まで引上げ（企年連、企年協、全銀協、信託協会、数理人会）
- ・企業型DCのマッチング拠出における上限規制の撤廃（企年連、全銀協、損保協会、信託協会、数理人会）
- ・他制度掛金相当額導入時にDB+DCで上限を超過する金額相当を認める経過措置について、恒久化してはどうか（数理人会）
- ・加入者属性により異なるiDeCo拠出限度額を一部引き上げたうえで統一（全銀協、信託協会）
- ・企業年金とiDeCoでは外枠とした方が良いのではないか（企年協、全銀協）
- ・特別法人税は撤廃、撤廃が行われない場合は課税停止期間は延長（企年連、企年協、全銀協、信託協会、生保協会、数理人会）
- ・年金に係る雑所得税制と一時金に係る退職所得税制を、中立的でバランスの取れた税制とすべく見直すべき（企年協、信託協会）

1-3. 第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

○視点2:「私的年金制度の普及・促進」

- ・企業型DCの脱退一時金の受給要件緩和(企年協、全銀協、信託協会)
- ・iDeCo+について、従業員数300人以下とする要件を緩和(全銀協)、また、DB実施企業でもiDeCo+が実施可能となるよう見直し(信託協会)
- ・ポータビリティの拡充(中退共とDB・DC間の要件緩和、DC現物移換等)
(企年連、企年協、全銀協、損保協会、数理人会)

○視点3:「資産形成を促進するための環境整備(投資教育・運用関係見直し)」

- ・DC指定運用方法の設定を義務化(全銀協、信託協会)
- ・DC指定運用方法は、原則として元本確保型以外の資産を基本とし、併せてセーフハーバールールを政省令等に明確化(全銀協、投信協会、日証協、全国証券取引所協議会)
- ・DBについて、定年延長に伴う給付減額の判定基準や手続を簡素化
(企年連、企年協、生保協会、数理人会)
- ・DBの保証期間の上限を現行の20年から25年又は30年に延長(企年連、数理人会)

○その他の論点

- ・厚生年金基金の在り方、支払保証制度、年金バイアウト
- ・企業型DCのガバナンスの確保(運営管理機関の評価等)
- ・DBのガバナンスの確保(スチュワードシップ・コードの受入等)
- ・個人退職年金勘定の創設、iDeCoの手数料の算定根拠に関する情報公開

(2)「経済財政運営と改革の基本方針2023」等について(事務局から説明)

○「経済財政運営と改革の基本方針2023」

- ・iDeCoの拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて2024年中に結論を得て、顧客本位の業務運営の推進等、「資産所得倍増プラン」を実行する

○「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版」

- ・就業機会確保の企業の努力義務が70歳まで延びていること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げる(2024年公的年金財政検証に併せて法制上の措置を講じる)
- ・iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、2024年公的年金財政検証に併せて結論を得る

○「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」

- ・企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、アセットオーナーも含む投資家と企業の建設的な対話を促進することが重要
- ・年金等のアセットオーナーにおける体制の拡充等のスチュワードシップ活動の実質化に向けた課題の解決に向け、アセットオーナー等による取組を促進

1-3. 第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

<委員からの主な意見>

- ・政府の長期的方向性を見据えた議論が必要
- ・企業年金利用者の利便性向上だけでなく、企業年金の利用者を増やす観点での議論も必要
- ・私的年金の推進については、低所得者や非正規雇用者を含めた議論が必要
- ・国民の自助を推進する観点からは、私的年金がない人の視点も必要
- ・企業年金税制については拠出時や給付時を個々に議論するのではなく全体的な議論が必要
- ・企業年金と個人年金の違いを認識した議論が必要
- ・私的年金が高齢期を支える所得として重要である観点から受給の際の保護をどのように考えるのか議論が必要（運用の失敗時に対して何らかの対応をすることを考えるのかどうか）
- ・DC運用状況や商品除外など、データに基づく議論が必要
- ・日本の企業年金は、必ずしも企業と従業員に中立的とは限らない雇用制度としての退職金由来であるが、私的年金は雇用制度と切り離して中立的な制度とすべきかどうかについては議論が必要

<今後の予定について>

- ・次回の企個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、今後は本日晒されたそれぞれの視点ごとに、個別の議論が順次行われていく見込みです。

<ご参考資料>

- ・第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34284.html

1-4. 第6回社会保障審議会 年金部会の開催について

- 7月28日、第6回社会保障審議会 年金部会が開催
- 次期制度改正に向けて、事務局より「遺族年金」と「加給年金」について説明がなされ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第6回 社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年7月31日

7月28日、第6回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、「遺族年金」と「加給年金」についての議論が行われました。

以下、今回議論された主な内容をお伝えします。

<議題>

- (1)遺族年金について
- (2)加給年金について

<主な内容>(事務局からの説明事項)

(1)遺族年金について

- ・遺族基礎年金は、主たる生計維持者である国民年金被保険者等が死亡した場合、子のいる配偶者及び子に対し、生活の安定を図ることを目的としている
- ・遺族厚生年金は、主たる生計維持者である厚生年金被保険者等が死亡した場合、その遺族(配偶者・子、父母、孫、祖父母)に対し、従前の生活を保障することを目的としている
- ・生計維持要件である年収850万円未満とは、社会通念上著しく高額収入がある者として、被用者の上限10%の年収を基準として850万円とされている

(基本的な考え方)

- ・遺族年金は、家計を支える者が死亡した場合に、残された遺族の所得保障を行うものであるが、制度の成り立ちから依然として男性が主たる家計の担い手であるという考え方を内包した給付設計となっており、男女共に就労が一般化している中、遺族年金について社会の変化に合わせて制度を見直していくことが必要

(主な論点)

- ・遺族厚生年金の男女差の解消について
- ・遺族厚生年金の有期化について
- ・遺族基礎年金の支給停止要件について(親が再婚した場合の子への支給停止等)
- ・生計維持要件である850万円について

1-4. 第6回社会保障審議会 年金部会の開催について

(2)加給年金について

- ・老齢及び障害厚生年金の受給権発生時に生計を維持する配偶者・子がいる場合に、扶養実態に着目して加給年金額を加算しているもの

(主な論点)

- ・加給年金は、夫婦の年齢差によって支給有無及び支給期間の長短が決まるが、公平性の観点からどう考えるか
- ・適用拡大が進み、共働き世帯も増え、夫婦共に厚生年金に長く加入する世帯が増える中、加給年金の役割をどう考えるか
- ・60歳後半の働き方や年金受給の繰下げについて、加給年金の影響をどう考えるか

<出席委員からの主な意見>

- ・今一度、遺族年金の目的を明確にして共通認識することが必要
- ・どのような将来像を描くのかを考えて制度設計をしていくことが大事
- ・現在の遺族年金は昭和の家族形態を基に設計されたものである
- ・女性の就労を妨げている側面もあるのではないか
- ・就労意欲を阻害しない制度とすべき、また加給年金は繰下げに影響している
- ・遺族年金の男女差異は解消すべき(多くの委員から同様意見あり)
- ・遺族年金は有期年金で良いのではないか(複数の委員から同様意見あり)
(一方で中高齢の一定年齢以上の者のみ終身を残すなどの意見もあり)
- ・加給年金は廃止すべき(複数の委員から同様意見あり)
- ・850万円の生計維持要件は不要ではないか(一方で段階的な収入要件とする意見もあり)
- ・現行の遺族年金受給者の生活に支障がないよう経過措置を検討すべき
(複数の委員から同様意見あり)
- ・20年くらいかけていけば現在の受給者に影響することなく将来の受給者に最適な制度にしていくことが可能であり時間軸で考えていくことが大事

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておませんが、今後も第4回年金部会で提示された「次期制度改正に向けた主な検討事項」に沿って議論が進められていくものと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第6回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230728.html

1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

- 2023年3月のDB年金決算における継続基準の積立水準の平均は1.39
⇒すべての制度は掛金見直し不要
- 非継続基準の積立水準の平均は1.39
⇒88%の制度は追加掛金の計算不要

三菱UFJ年金ニュースNo.540【配信日】2023年8月8日

ポイント

- 2023年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金381件（基金型164件、規約型217件）について、積立水準等の集計を行いましたのでご案内します。
(全てのDB年金を対象とした集計ではないことにご留意ください)
- 継続基準の積立水準※1の平均⇒1.39
全てのDB年金が継続基準による掛金の見直しは不要でした。
- 非継続基準の積立水準※2の平均⇒1.39
88%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算は不要でした。

※1 純資産額／責任準備金

※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準(1)	15
積立比率(=純資産額／責任準備金)		
(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金		
継続基準(2)	17
潜在的な積立比率(=純資産額／数理債務)		
特別掛金の残余償却期間		
継続基準(3)	18
予定利率		
2. 非継続基準	19
積立比率(=純資産額／最低積立基準額)		
追加掛金計算の要否		
3. 運用実績	20
4. 成熟度	21
受給者数／加入者数		
給付額／掛金額		

1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

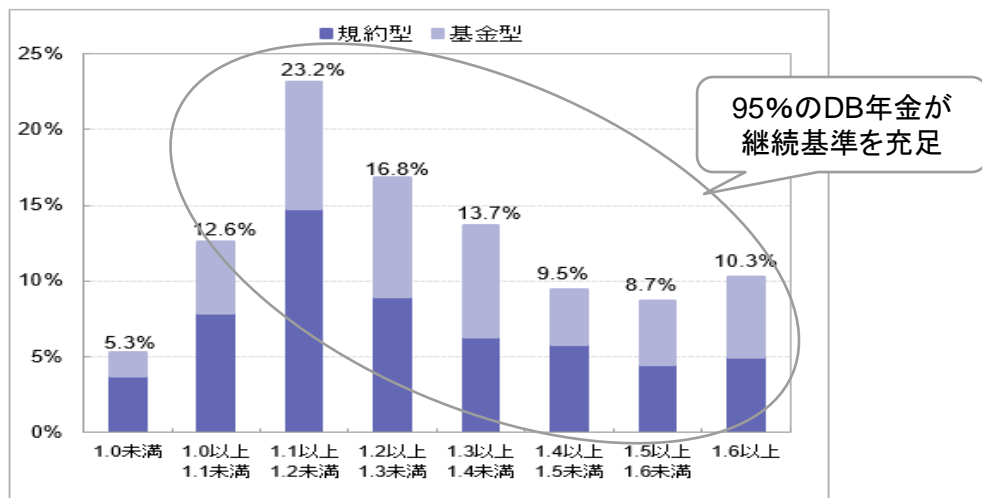
1. 継続基準(1)

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準を充足します。
- ✓ 「(数理上資産額＋許容繰越不足金)／責任準備金※」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要です。

※ 2017年1月施行の法改正に基づき「財政悪化リスク相当額」を計算しているDB年金については、責任準備金に代え、「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」(以下「財政均衡下限額」という)を使用

積立比率(=純資産額／責任準備金)

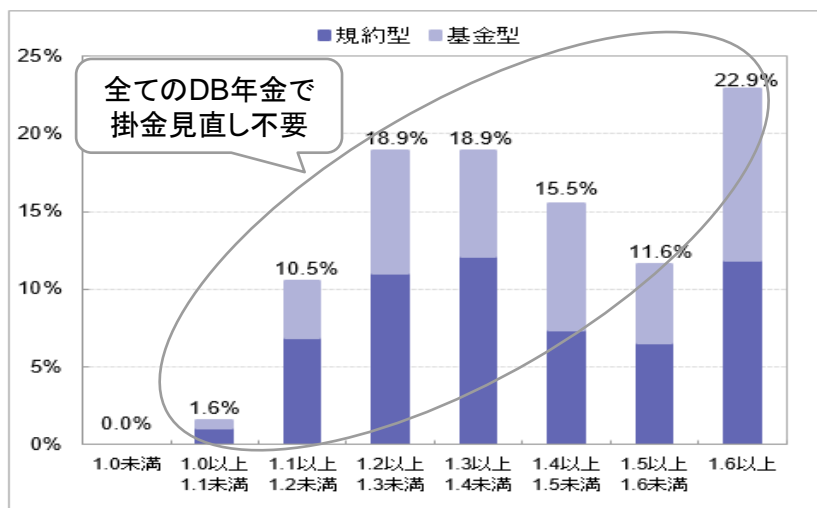
全体平均	基金型	規約型
1.39	1.32	1.44



(数理上資産額※＋許容繰越不足金)／責任準備金

全体平均	基金型	規約型
1.53	1.46	1.59

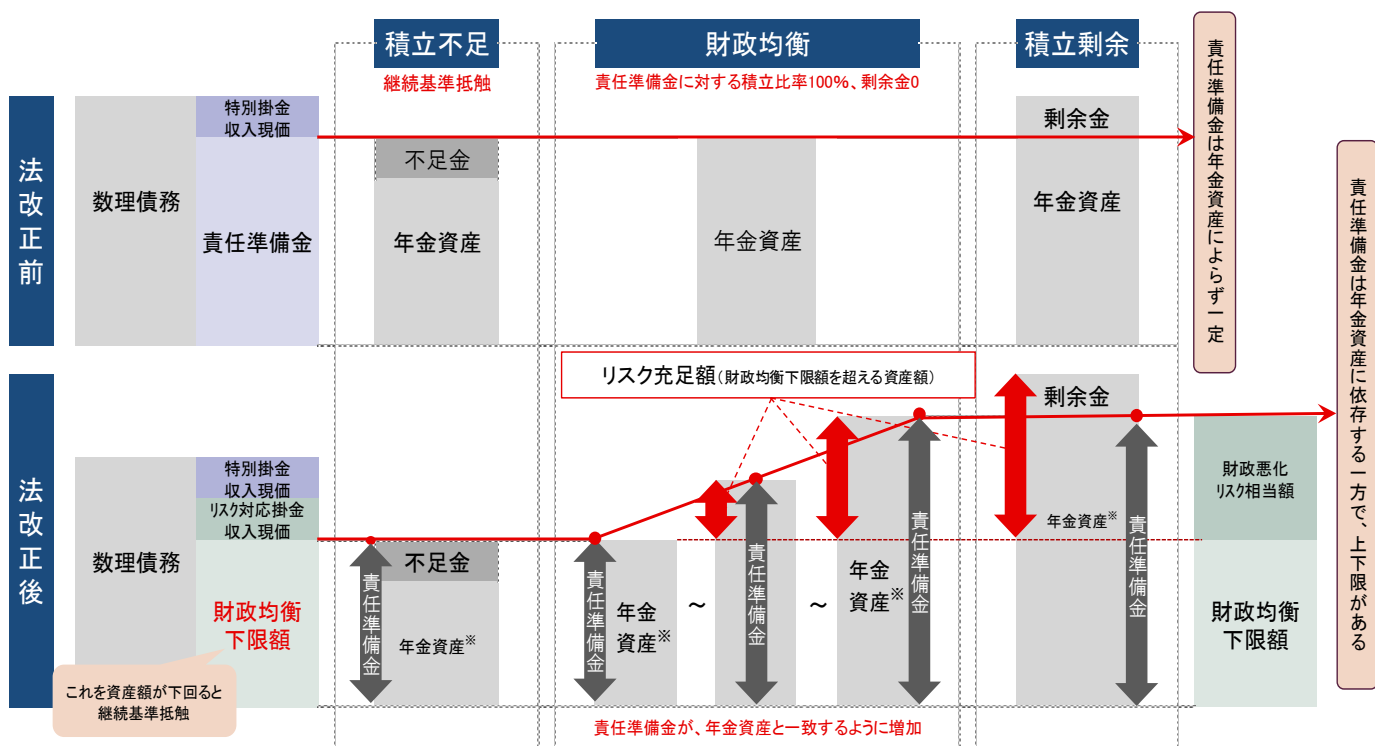
※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額



1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

《補足》財政悪化リスク相当額を算定している場合は「財政均衡下限額」を使用

- 2017年1月施行の法改正により、責任準備金の定義が変更されました。
- 「財政均衡」の範囲内であれば、責任準備金は年金資産に連動します。
- このため、年金資産を責任準備金対比で評価すると、財政均衡の場合に、継続基準抵触ラインに対する財政上の余力が分かりづらくなります。
- よって、本ニュースでは、『財政均衡下限額』を積立比率の算定基準に使用しています。



※ 正確には、「年金資産－別途積立金(当年度基本金処理前)－承継事業所償却積立金」。

1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

1. 継続基準(2)

- ✓ 責任準備金に対する積立比率は、未償却過去勤務債務の償却が予定どおりに進むと仮定した場合のものです。
- ✓ 未償却過去勤務債務があると、加入者や基準給与の減少等による将来の収入不足の影響を受けることがあります。
- ✓ 数理債務に対する積立比率を捉えておくことも重要です。

潜在的な積立比率(=純資産額/数理債務)

全体平均

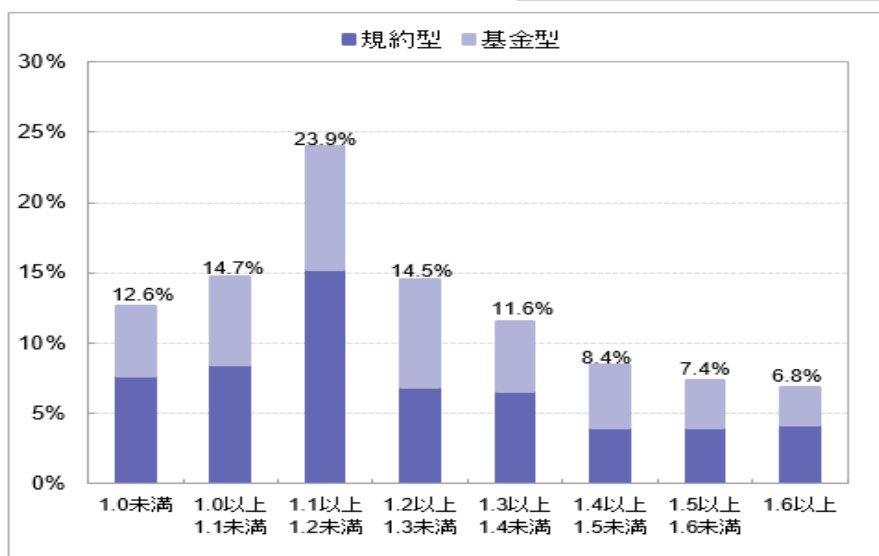
基金型

規約型

1.32

1.23

1.39



特別掛金の残余償却期間*

全体平均

基金型

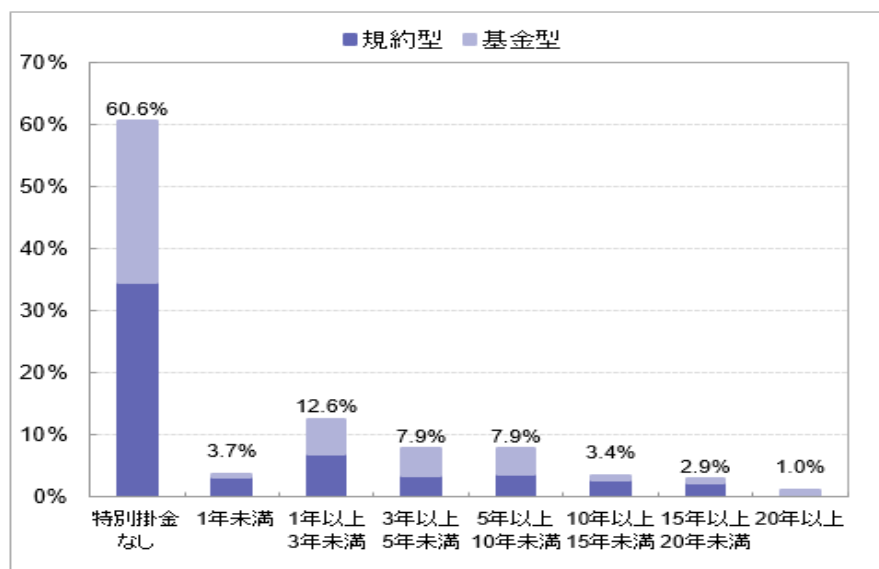
規約型

2年

2年

2年

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数



1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

1. 継続基準(3)

✓ 予定利率が低い程、安定的な運用が可能となります。

予定利率※(過去1年間の決算先を集計)

全体平均

2.22%

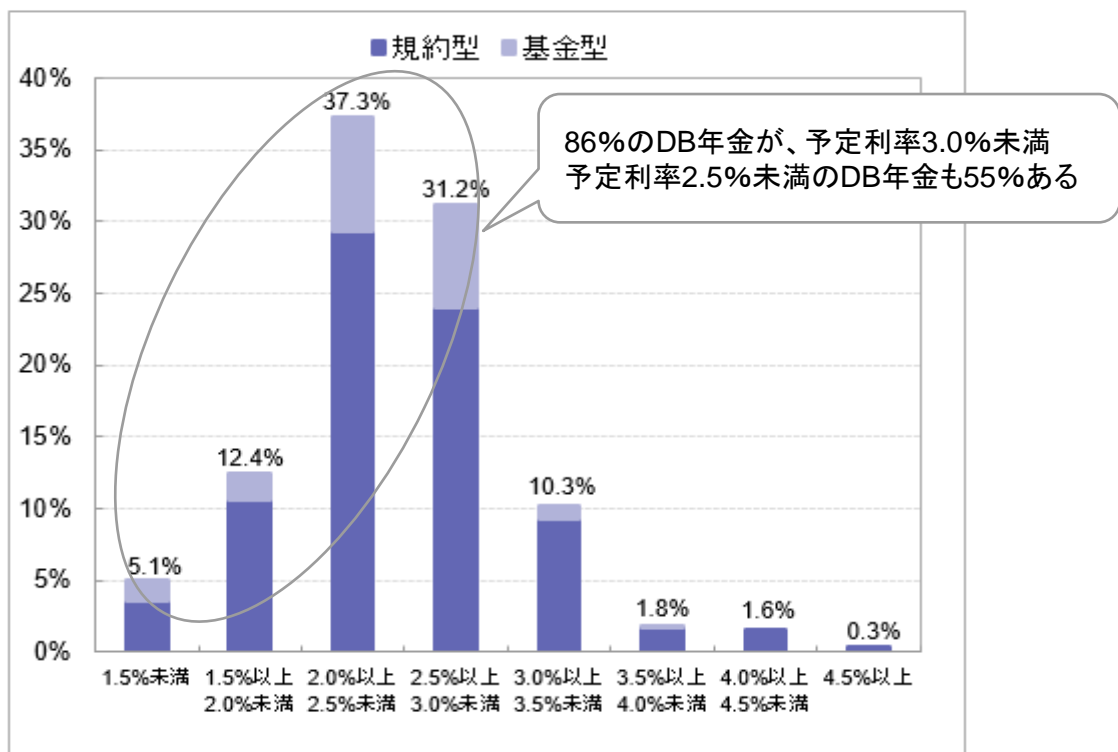
基金型

2.09%

規約型

2.25%

※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率



① 予定利率の引き下げ

- ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化(維持)に寄与。

② 特別掛金償却期間の短縮

- ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
⇒潜在的な積立比率の向上(改善)に寄与。

③ リスク対応掛金の拠出

- ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
- ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化・向上に寄与。

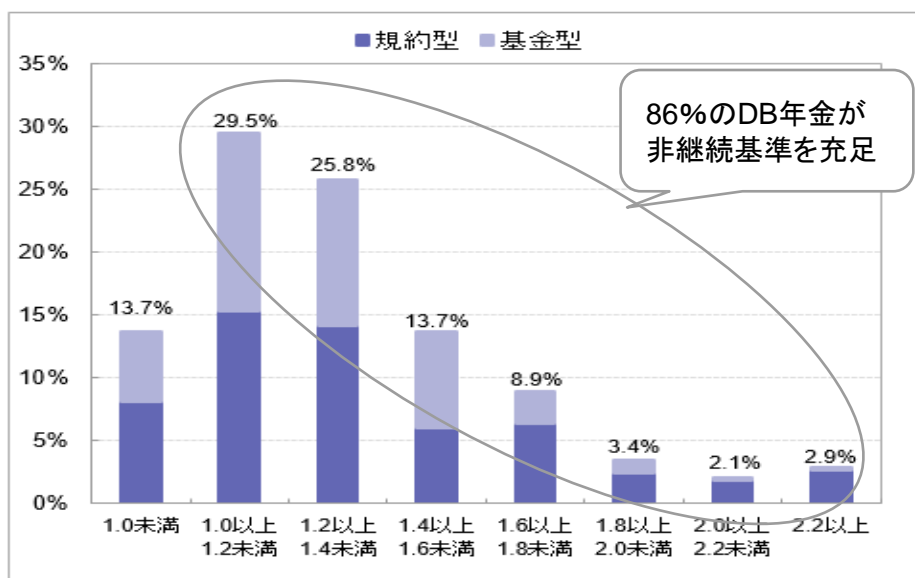
1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

2. 非継続基準

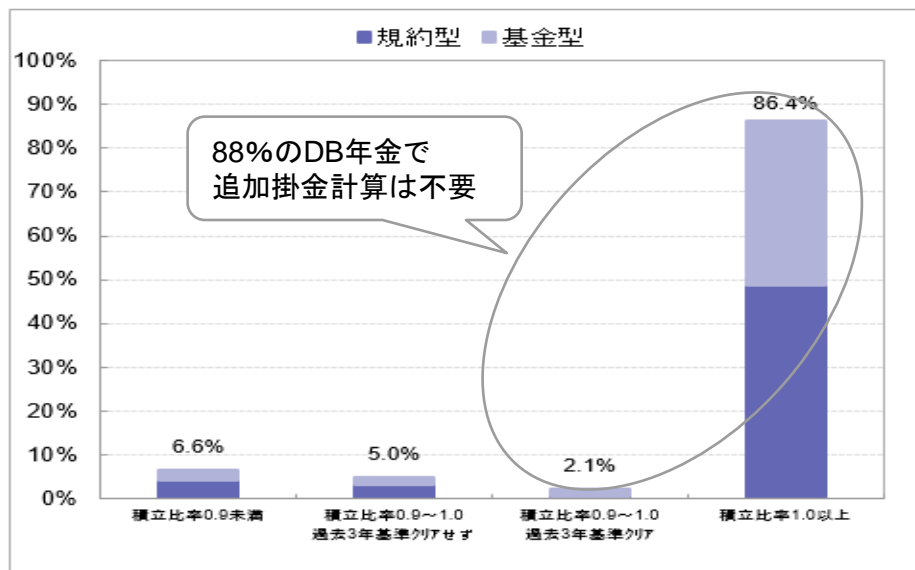
- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 1.0」であれば、非継続基準を充足します。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 0.9」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足していれば追加掛金計算は不要です。

積立比率(=純資産額/最低積立基準額)

全体平均	基金型	規約型
1.39	1.25	1.49



追加掛金計算の要否



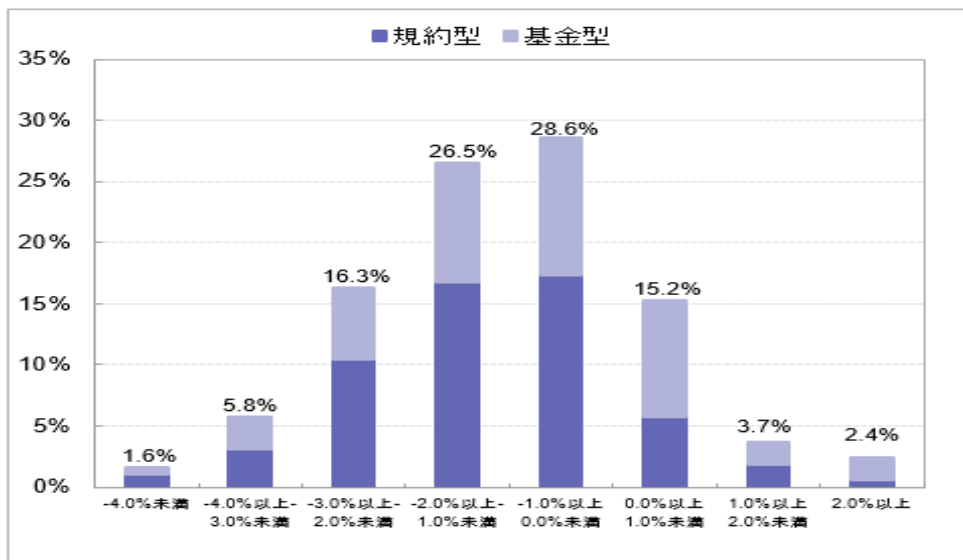
1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

3. 運用実績

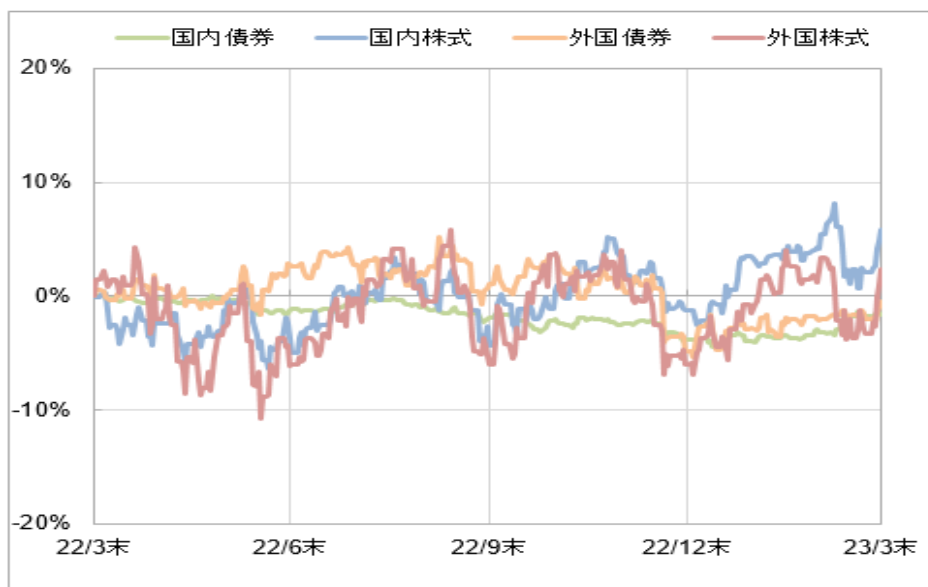
✓ 一般的に、株式割合の多寡によって運用結果は大きく変わります。

時価ベース利回り

全体平均	基金型	規約型
-1.06%	-0.82%	-1.25%



累積市場収益率(決算月前1年間)



資産クラス	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式
収益率	-1.65%	5.81%	-0.50%	2.36%
インデックス	NOMURA-BPI (総合)	TOPIX(配当込)	FTSE世界国債 (除く日本、円ベース)	MSCI-KOKUSAI (円ベース、税引前・配当込)

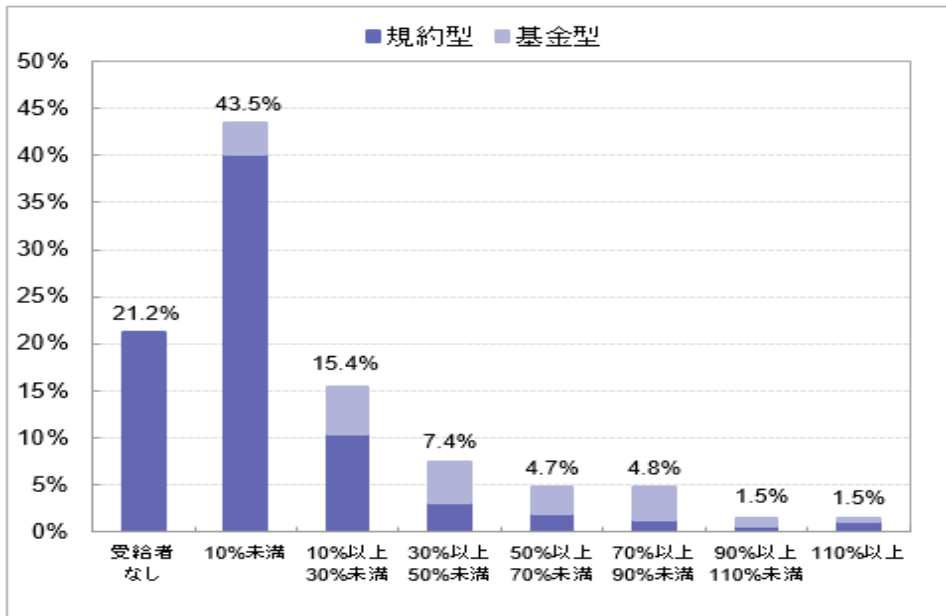
1-5. DB年金の2023年3月決算積立状況等

4. 成熟度

✓ 制度設立後の経過年数にしたがって成熟度が高まるのは、年金制度として自然な現象と言えます。なお、成熟度が高い場合、一般的にはリスク抑制的な運用が望まれます。

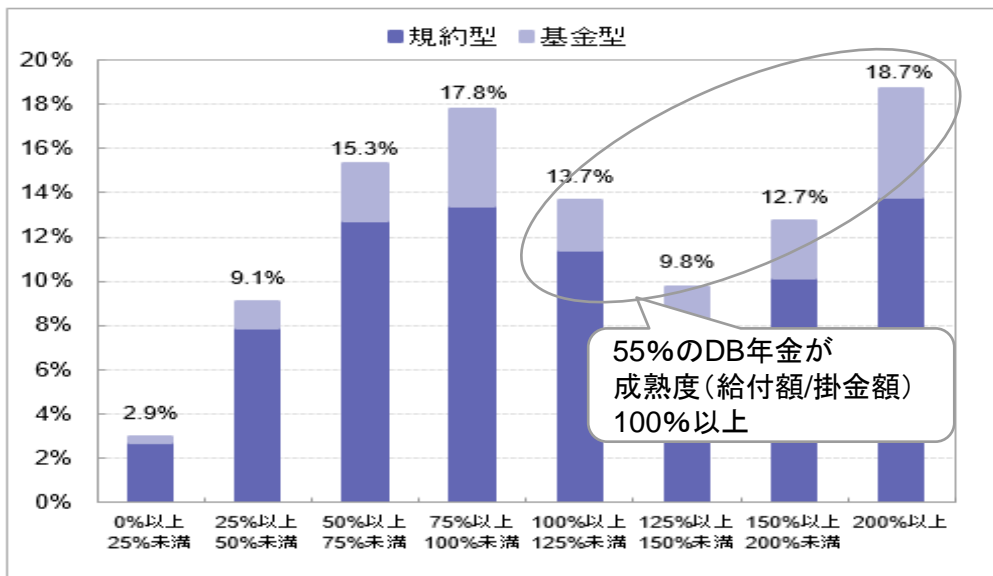
受給者数／加入者数(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
18.7%	43.5%	12.5%



給付額／掛金額(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
144.7%	154.0%	142.4%



1-6. 社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について

- 8月24日、社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が開催
- 有識者から日本の潜在成長率に影響を与える諸々の要因についてのヒアリングを実施
- 事務局からは「中長期の経済財政に関する試算」およびこれまでの専門委員会における主な意見と、年金財政における経済前提に関する専門委員会検討作業班の設置についての説明がなされた

～以下、メールマガジン「社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について」転載～【配信日】2023年8月25日

8月24日、社会保障審議会「第5回年金財政における経済前提に関する専門委員会(※1)」（以下、専門委員会）が開催されました。

2024年公的年金財政検証に向けて、内閣府「中長期の経済財政に関する試算」等について説明が行われ、委員の意見交換が行われました。

今回の議論の主な内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)有識者ヒアリング「日本の潜在成長率に影響を与える諸々の要因について」
- (2)内閣府「中長期の経済財政に関する試算」(2023年7月)の説明
- (3)これまでの専門委員会における主な意見
- (4)年金財政における経済前提に関する専門委員会検討作業班の設置

<主な内容>

- (1)有識者ヒアリング「日本の潜在成長率に影響を与える諸々の要因について」
(BNPパリバ証券株式会社チーフエコノミスト河野龍太郎氏)
 - ・日本は潜在成長率、時間当たり実質賃金上昇率の低迷が継続
 - ・潜在成長率の低迷は、全要素生産性(TFP ※2)上昇率および資本投入の寄与が低下していることが要因
 - ・時間当たり実質賃金上昇率の低迷は、労働生産性の上昇率低下と労働分配率の低下が要因
 - ・長期金利は低金利下が継続し、「長期金利 - 名目成長率」はマイナス
 - ・賃上げが進まないことから消費が低迷
 - ・公的債務の膨張が社会保障制度の不安を高め、貯蓄率は上昇傾向
- (2)内閣府「中長期の経済財政に関する試算(※3)」(2023年7月)の説明
 - ・TFP上昇率が直近の景気循環の平均値並み(0.5%程度)で将来にわたって推移すると想定した「ベースラインケース」では、中長期的に実質0%台半ばの成長
 - ・TFP上昇率がデフレ状況に入る前の期間の平均程度(1.4%程度)まで高まる想定「成長実現ケース」では、中長期的に実質2%程度の成長

1-6. 社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について

(3)これまでの専門委員会における主な意見(事務局より説明)

【経済モデル】

- ・総投資率について、利潤率との関係を踏まえてどう設定するかが重要な論点

【パラメータ設定の前提】

- ・運用利回りについては、これまでの運用実績を前提に置くことが適切

【賃金上昇率の設定の考え方】

- ・労働力減少に女性や高齢者の非正規で労働供給した結果、賃金は伸びなかった
- ・日本の資本減耗率が高い理由は、資本のビンテージの短さにある

【その他】

- ・将来人口推計の外国人流入について、外国人割合が大きく上昇する仮定だが、日本経済全体に関する強い仮定がおかれており、慎重に考える必要がある
- ・積立金の平滑化について、その影響や経済前提との整合性も考慮した方がよい
- ・新型コロナウイルスの影響をどのように加味するか、加味しないかの議論が必要

(4)年金財政における経済前提に関する専門委員会検討作業班(以下、作業班)の設置

【設置主旨】(事務局より説明)

- ・財政検証の経済前提の設定に際し、技術的な検討や具体的な作業を行うため、当専門委員会の下に「検討作業班」を設置

【検討事項】

- ・経済モデルのあり方、経済モデルに用いる各種パラメータの設定方法
- ・各ケース・シナリオ設定方法、足下の経済前提の設定方法
- ・積立金の平滑化、経済が変動する場合の設定方法
- ・新型コロナウイルス感染症の影響下におけるデータの取扱い等

【メンバー】

- ・座長: 玉木伸介(大妻女子大学短期大学部教授)
- ・メンバー: 徳島勝幸(ニッセイ基礎研究所取締役)
武田洋子(三菱総合研究所研究理事シンクタンク部門副部門長)
藤澤陽介(早稲田大学大学院会計研究科講師・年金数理人)

1-6. 社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について

<出席委員からの主な意見>

- ・財政検証は一定のシナリオに基づく投影であり、経済前提と労働投入の投影であるが、労働投入における外国人流入の仮定について恣意性がないか懸念がある
- ・前回は、TFP上昇率について過去30年のヒストグラム分布から6ケースを選定したが、このケース設定が大事である
- ・今後、本格的な人手不足が企業経営に影響を与えていく、TFP上昇率にどのような影響を与えるのか検討が必要
- ・「経済前提」という下部構造の上に「年金制度」という上部構造が乗っており、この経済前提の変化が年金制度にどう影響を及ぼすのかを分かりやすく国民に伝える必要がある
- ・年金積立金の運用について、今後、積立金が減少していく中で、今までと同じ運用が可能であるかの検討も必要

<今後の予定について>

- ・次回専門委員会および作業班の開催時期等は明らかにされていませんが、今年11月までに作業班で検討した結果が専門委員会に報告され、2024年財政検証に向けて、引き続き経済前提等の議論が行われていく見込みです。

※1:本専門委員会は、2024年公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として設置されたもの

※2:全要素生産性(TFP: Total Factor Productivity)とは、経済成長(GDP成長)を生み出す要因のうち、資本・労働以外の要因。
具体的には「技術革新・業務効率化・規制緩和・ブランド価値」等がある

※3:「中長期の経済財政に関する試算」は、今後10年程度の日本の経済財政の展望を示したもので、内閣府が年2回「経済財政諮問会議」において公表

<ご参考資料>

○社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34792.html

1-7. 第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 9月8日、第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築」についての議論が行われ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年9月11日

9月8日に第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企個部会)が開催され、前回提示された3つの視点のうち、「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築」についての議論が行われました。

議論の主な内容についてお伝えします。

<今回の議題>

「働き方・ライフコースに対応し公平で中立的な私的年金制度の構築について」

<主な内容>

((1)～(4)は事務局から現行制度の経緯・考え方について説明)

(1)拠出限度額について

- ・DBは、適格退職年金や厚生年金基金を承継した給付建ての制度として創設
- ・DCは、米国401(k)を参考にしつつ老後の所得確保を達成するために貯蓄との違いを考慮した制度として創設され、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と同等の税制優遇措置が認められている
- ・DCの拠出限度額は、厚生年金基金の望ましい上乗せ水準(公的年金と合わせて退職前給与の6割相当水準)を勘案して設定
- ・企業型DCが、事業主拠出を基本とする企業年金制度であることを前提とした場合、DB等と同様、本人拠出額は事業主拠出額の範囲内とすべきとの考え方からマッチング拠出は事業主拠出額を超えない範囲での拠出が認められている
- ・2022年10月には拠出限度額の範囲内であれば企業型DC加入者のiDeCo加入が可能となり、更に2024年12月にはDC拠出限度額の見直しを実施
- ・現状、企業型DCの事業主掛金が拠出限度額を超えて、差分を調整している加入者が存在する企業は14.1%であり、この場合の調整方法は前払い給与や賞与として加算が60.6%、他の退職給付制度での給付が35.4%

1-7. 第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(2)iDeCoの加入年齢の引上げ・受給開始可能年齢の引上げについて

- ・DCは貯蓄と異なり年金性を担保する趣旨のもと、受給開始可能年齢を60歳と設定
- ・老後所得確保の制度として一定期間の掛金拠出が必要であることから、短期間で支給に結びつかないよう加入期間に応じた受給開始可能年齢を設定
- ・積み立てた資産を確実に自らの老後資産に利用することとするため受給開始年齢の上限を75歳に設定
- ・これに対し、政府「資産所得倍増プラン」では、①iDeCoの加入可能年齢について70歳に引き上げ（2024年公的年金財政検証に併せて所要の法制上の措置を講じる）、②iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る、こととなっている

(3)受給のあり方について

- ・DBは労使合意に基づき柔軟な制度設計が可能とされているため、労使で一時金可否や年金の支給期間を選択でき、DCも一時金可否は同様に労使の判断となっている
- ・実際の受給では、DB・DC共に相当数が一時金受給を選択しており、企業型DC・iDeCo共に9割程度が一時金で受給、DBは7割程度が一時金で受給

(4)私的年金に係る税制について

- ・加入者掛金について、厚生年金基金・国民年金基金は社会保険料控除、DCは小規模企業共済等掛金控除、DBは生命保険料控除が適用
- ・特別法人税は、所得税の課税を受給が確定するまで繰り延べること、すなわち税金の納付を延長するための利益相当部分を年金積立金を運用する法人に課税するもの

(5)NPO法人DC・iDeCo協会による次期改正項目に関する調査結果（大江委員より説明）

- ・DCが「より使いやすい制度」になるために必要な法令等の改正で多かった回答は、
①DC拠出限度額の引上げ、②中途脱退要件の緩和、③60歳受給時の加入者等期間10年の制限撤廃、④マッチング拠出制限撤廃であった

1-7. 第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

<委員からの主な意見>

- ・DCの拠出限度額は、退職前給与の6割相当水準を基本としつつ、新たな計算方法が考えられるのではないか(複数の委員から同様の意見あり)
- ・新たなDC拠出限度額の考え方として、公的年金の所得代替率や平均寿命等から必要額を算出する方法が考えられる
- ・DCの生涯拠出限度額やキャッチアップ拠出の導入は有効(複数の委員から同様の意見あり)
- ・拠出限度額の穴埋め型については、DBは退職金由来であることから含めるべきではない(複数の委員から同様の意見あり)
- ・DBとDCの本来の設立趣旨を考慮した議論の整理も必要
- ・企業型DCとiDeCoの性格の違いを踏まえた議論が必要
- ・私的年金が活用されていない中小企業や非正規雇用者への拡大が必要
- ・iDeCoの最低拠出額5千円の見直し検討が必要
- ・年金選択率を高めるためには投資教育やガイダンスが必要ではないか

<今後の予定について>

- ・次回の企個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、前回示された3つの視点に沿って議論が行われていくと想定されます

<ご参考資料>

○第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35109.html

1-8. 第7回社会保障審議会 年金部会の開催について

- 9月21日、第7回社会保障審議会 年金部会が開催
- 事務局より、第3号被保険者制度についておよび女性の就労の制約と指摘される制度等に関する報告がなされ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第7回 社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年9月22日

9月21日、第7回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、第3号被保険者制度といわゆる年収の壁等に関する議論が行われました。

以下、今回議論された主な内容をお伝えします。

<議題>

- (1)第3号被保険者制度について
- (2)女性の就労の制約と指摘される制度等について(いわゆる「年収の壁」等)

<主な内容>(事務局からの説明事項)

- (1)第3号被保険者制度について

(基本的な考え方)

- ・夫婦世帯と単身世帯のバランスを合理化し、全ての婦人に独自の年金権を確立する目的で導入された
- ・第3号被保険者の生計維持関係の認定は、健康保険の被扶養者認定の取扱いを勘案し、年間収入を130万円未満としている
- ・1人あたり賃金水準が同じであれば、夫婦共働き世帯、専業主婦世帯、単身世帯における1人当たりの年金額は同じに設定
- ・第3号被保険者については、健康保険において被扶養配偶者は自ら保険料を負担せず医療保険給付を受けているのと同様に独自の保険料負担を求めず、基礎年金給付に必要な費用は被用者年金制度全体で負担することとしている
- ・第3号に対する第2号の保険料負担は夫婦で共同負担したものと基本的認識を法律上に明記

- (2)女性の就労の制約と指摘される制度等(いわゆる「年収の壁」等)

【106万円の壁】

- ・雇用契約時に所定内賃金が月8.8万円以上の場合に、被用者保険が適用される
- ・年収106万円の被扶養配偶者が被用者保険の適用を受けると社会保険料負担により手取りが減るが、概ね125万円で手取りが戻り、その後は手取りも増加
- ・最低賃金が時給1,016円まで上昇することにより、20時間の要件を満たせば、賃金要件を満たすことになる

【130万円の壁】

- ・第3号被保険者の年間収入の見込額が130万円以上となった場合に配偶者の扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料負担が生じるもの

1-8. 第7回社会保障審議会 年金部会の開催について

(事務局からの対応策の例)

- ・106万円の壁については、「保険料負担による手取り収入の減少をどうするか」を出発点として考えることが基本となる
- ・そのため、新たに保険料負担が発生しないよう、壁を超えた労働者の保険料負担を免除すること等が考えられる(但し一定の収入を超えれば通常の保険料を負担)

(ご参考:年金制度以外での政府の施策)

- ・労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に対し、複数年(最大3年)で計画的に取り組む場合に必要な費用を補助する等の「支援強化パッケージ」を今年中に検討

<出席委員からの主な意見>

(1)第3号被保険者制度について

- ・被用者保険の適用拡大により第3号被保険者が減少し、いわゆる年収の壁も解消されていくため、まずは適用拡大を確実に進めることが大事である(多くの委員から同様の意見あり)
- ・女性の年金権確立という創設趣旨に沿って所得保障を維持することが大事
- ・公的年金は国民のセーフティネットであり、就労できない人への配慮が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・第3号被保険者制度は皆年金を実現するために必要な制度であるが、就労できない理由等により一定の要件を課していくことも考えられるのではないか
(一方、一定の要件を課すことやその確認実務が不可能なことについての意見もあり)
- ・第3号被保険者制度は就労を阻害している面もあり、働き手不足の中、見直しが必要
(一方、人手不足解消を目的とすべきではないとの意見もあり)
- ・第3号被保険者については、どのような将来像を描くのかを示す時期に来ている

(2)いわゆる「年収の壁」等について

- ・年収の壁については、労使に正しく理解されることが大事であり周知・広報活動が必要
- ・年収の壁による就労調整が、女性の就労を妨げている側面もあるのではないか
- ・8.8万円の賃金要件と20時間の時間要件を見直すことが必要ではないか

(3)事務局の提示した対応策の例について

- ・公的年金は社会保険方式であり、一定の要件のみ保険料を免除すべきではない
また、労使折半という被用者保険の原理原則は変えるべきではない(複数の委員から同様意見あり)

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、今後も第4回年金部会で提示された「次期制度改正に向けた主な検討事項」に沿って議論が進められていくものと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第7回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230921.html

1-9. 第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 9月25日、第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 第25回企・個部会で示された3つの視点の2つ目、「私的年金制度の普及・促進」についての議論が行われ、参加委員による意見出しを実施

～以下、メールマガジン「第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について」転載～
【配信日】2023年9月26日

9月25日に第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会（以下、企・個部会）が開催され、第25回企・個部会で示された3つの視点の2つ目、「私的年金制度の普及・促進」についての議論が行われました。

議論の主な内容についてお伝えします。

<今回の議題>

「私的年金制度の普及・促進」について

<主な内容>

○事務局から以下のような検討ポイントが説明され、質疑応答が行われました。

(1) iDeCoの手続簡素化・効率化、iDeCo+の導入推進関係について

- ・iDeCo未加入者の加入を促進するための手続面での対応
- ・iDeCo加入者の利便性向上のための手続面での対応
(加入申込等についてオンラインでの手続きが可能だが現状紙で取り扱っている運営管理機関がある)
- ・iDeCo加入者数の増加に対応するための事務の効率化
- ・オンライン化や手続簡素化に当たって留意すべき事項
- ・中小企業従業員の資産形成のため、iDeCo+の活用促進のための制度・手続面の対応
- ・iDeCo+を実施できる中小事業主の対象範囲、など
(iDeCo+の要件(300人以下)について、事業所数ベースでは99.4%をカバー)

(2) 加入促進に資するDB・企業型DCの制度見直しについて

- ・企業年金実施事業主を増やすためのDBや企業型DCの制度・手続面での対応
- ・企業内での企業年金の対象者を拡大するための対応
- ・中小企業向けのDB制度・企業型DC制度のあり方、など
(総合型DB・簡易型DC等の活用、DCにおける脱退一時金の要件緩和等)

(3) 周知広報について

- ・今後周知・広報を行うべき内容や対象
- ・周知・広報に効果的な手法、など

1-9. 第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(4)個人の年金状況の見える化について

(iDeCo拠出可能額や年金資産・給付見込み額の見える化)

- ・加入資格や他制度(DB・企業型DC・国基)加入状況等に応じた見える化
- ・実態を踏まえた効果的な手法
- ・実現のためのフィジビリティ・課題、など

(5)ポータビリティの拡充について

- ・制度間の年金資産のポータビリティの現状や実態
- ・ポータビリティの拡充(中退共等)を検討するに当たって必要な論点と課題
- ・DCにおける商品の現物移換、など

<委員からの主な意見>

- ・中退共とのポータビリティについては、合併等に限らず可能とすべき
(複数の委員から同様の意見あり)
- ・退職一時金からDB・企業型DC等へのポータビリティも拡充したらどうか
- ・DBは退職金由来であり、中途引き出し等の制約を設けるべきではない
(複数の委員から同様の意見あり)
- ・iDeCoを実施しない理由として中途引き出しができないからという理由が多く、DCの中途引き出し要件の緩和が必要ではないか
- ・DCの現物移換については法令上妨げておらず、関係機関での検討を進めるべき
(複数の委員から同様の意見あり)
- ・企業年金の推進には企業年金を実施していない中小企業への拡大が必要であり、中小企業向けの広報が重要
- ・企業年金の推進は同一労働同一賃金の趣旨に沿って非正規雇用者への拡大が必要
- ・広報については情報量が多すぎることもあり、整理して周知することが必要
- ・DC拠出限度額を簡素化することで見える化も簡素化できるのではないか
- ・公的年金シミュレーター、マイナポータルへもiDeCo拠出可能額を表示したらどうか
- ・就職サイトや転職サイトで企業年金の有無などを表示し、企業年金への関心を高めることも必要
- ・iDeCo+の人数要件の緩和が必要
(一方、既に事業所数ベースでは99.4%をカバーしていることから不要との意見もあり)
- ・iDeCo+の拠出限度額の拡大や、DB実施事業主への拡大も必要ではないか
- ・iDeCo+は、中小事業主向けに創設されたものであり、その意義をどう考えるかが重要

<今後の予定について>

- ・次回の企・個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、第25回企・個部会で示された3つの視点に沿って議論が行われていくと想定されます

<ご参考資料>

○第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会 資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35398.html

2. その他トピックス

2-1. 政府、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表

- 6月28日、政府は「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表
- 本年2月に公表された骨子案から大きな修正はなく、実態面で残る男女格差の解消を目指し、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましいと記載

～以下、メールマガジン「政府、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表」転載～
【配信日】2023年7月3日

政府は6月28日、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表しました。

本方針は、男女雇用機会均等法の規定に基づき、男女の均等な機会及び待遇の確保に向けた施策の方向性を示すもので、1987年に第1次が策定された後、定期的に見直しを実施しています。

本年2月に公表された骨子案から大きな修正はありませんでしたが、改めて以下に本方針の主な内容をご案内します。

<基本的な考え方>

- ・労働者が性別により差別されることなく充実した職業生活を営めるようにという均等法の理念に沿って法整備を実施してきたが、実態面での男女格差が残っている状況であり、今後は実質上の機会均等の確保を目指す
- ・企業では「ポジティブ・アクション」の取組を一層推進していくことが重要

<具体的施策>

○ポジティブ・アクションの推進

- ・企業において男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目指し、企業が積極的かつ自主的に雇用管理の改善に取り組むことが望ましい
- ・女性活躍推進法を踏まえたポジティブ・アクションの取組を一層促進

○女性活躍推進法の着実な施行

- ・女性の活躍状況に関する情報の公表の促進
- ・男女間賃金格差の縮小(2022年7月からの男女の賃金の差異の公表義務付けを契機として、男女の賃金の差異の要因分析や課題解決に向けた取組を支援)

○ライフステージに応じた能力向上のための支援

- ・女性のキャリア形成支援として、キャリアコンサルティングの普及促進、キャリアアップに資する教育訓練の充実等を支援

○ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組

- ・育児・介護と仕事の両立を図るための制度の着実な実施
- ・長時間労働の是正

○多様な働き方に対する支援

- ・パートタイム・有期雇用労働法の周知徹底と着実な履行確保
- ・無期転換ルール of 適切な活用に向けた周知
- ・テレワークの推進

2-1. 政府、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表

<今後の運営>

・労働政策審議会において、労働市場や男女労働者の職業生活の動向、施策の実施状況等を定期的に確認するとともに、本方針の変更の必要性があると判断した場合は見直すこととする

<男女労働者の就業動向について>

○均等法施行後35年が経過し、男女均等の機会及び待遇の確保は進展

・女性労働力は増加傾向にあるが、正規の従業員の割合は全体で5割に留まり、正規雇用比率は25～29歳をピークに減少に転じている

○女性活躍推進法の成立・改正により、女性活躍に向けての法整備が進展

・従業員300人超の一般事業主の約98%が行動計画を策定・届出

・しかし、依然として女性の勤務期間は短く、管理職に占める割合も低水準

○改正育児・介護休業法により男性の育児参加への意識は改善

・育児休業制度の規定がある従業員30人以上の事業所割合は95%、男性の育児休業取得率は上昇傾向にあるものの約14%と低水準

・男性の3割以上が育児休業の取得を望んでいるものの、取得が進んでいない状況

<所見>

本指針内に、ポジティブ・アクションには男女双方に対する取組を含み、究極の目的は男女の均等な機会・待遇を確保するために支障となっていることを改善すること、といった記載があります。

従業員の多様性が高まる中、男女関係なく個々のウェルビーイングを高める観点で、働く環境整備、人事制度構築、組織風土改革に取り組むことが、真の女性活躍推進にも繋がるでしょう。

上場企業には、2023年3月期の有価証券報告書から、人的資本に関する項目として、女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差等の開示が義務付けられています。

取組の実践と情報開示を両輪として、人的資本経営に取り組むことが有用です。

<参考資料>

○官報:「男女雇用機会均等対策基本方針(厚生労働二一八)」

<https://kanpou.npb.go.jp/20230628/20230628g00135/20230628g001350007f.html>

○法令:「男女雇用機会均等対策基本方針(厚生労働省告示第二百十八号)」

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/hourei/H230628M0020.pdf>

○厚生労働省「ポジティブ・アクション(女性社員の活躍推進)に取り組まれる企業の方へ」(個別事例等も掲載)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

○厚生労働省「雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2023年7月～9月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2023年7月～9月)

配信日	タイトル	公的 年金 企業 年金	その他
6月30日(*)	第24回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
7月3日	政府、「男女雇用機会均等対策基本方針」を公表		○
7月3日	社会保障審議会 第4回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	○	
7月25日	第25回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
7月31日	第6回社会保障審議会 年金部会の開催について	○	
8月8日	DB年金の2023年3月決算積立状況等	○	
8月25日	社会保障審議会 第5回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の開催について	○	
9月11日	第26回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
9月22日	第7回社会保障審議会 年金部会の開催について	○	
9月26日	第27回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2023.4～2023.6)発行後に発行された情報です。

※ その他欄()は本資料に未掲載のニュースです。

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内2-7-1 三菱UFJ銀行本館ビル

www.mufg.jp