

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7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2回社会保障審議会 年金部会の開催について	…6
1-2. 特別法人税の課税停止措置期限の延長について	…8
1-3. 社会保障審議会 第3回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	…9
1-4. 第21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	…11
1-5. 第3回社会保障審議会 年金部会の開催について	…13
1-6. 第22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	…16
1-7. 第4回社会保障審議会 年金部会の開催について	…19
1-8. 2023年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)	…22
1-9. リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について	…23
1-10. 第23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	…24
1-11. 第5回社会保障審議会 年金部会の開催について	…26
2. その他トピックス	
2-1. 金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」	…29
2-2. 労働政策審議会労働政策基本部会 「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表	…31
2-3. 第51回労働政策審議会「2023年度労働行政関係の主要施策」について	…34
2-4. 政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、 ～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～	…36
2-5. 第16回規制改革推進会議にて、「規制改革推進に関する答申」を決定	…39
2-6. 政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定	…41
2-7. 政府、「骨太の方針2023」と「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)」を閣議決定	…44
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2023年4月～6月)	…47

本資料掲載のトピックス

《政府が閣議決定した「骨太の方針」および「実行計画」について》 ⇒ P.44～46

「骨太の方針」および「実行計画」

2023.6「骨太の方針2023」※1と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(実行計画)」※2を閣議決定

- 三位一体の労働市場改革
- 成長分野への労働移動の円滑化
- 家計所得の増大と分厚い中間層の形成
- 多様な働き方の推進
- 女性活躍
- 持続可能な社会保障制度の構築

※1 骨太の方針は、2001年(小泉内閣)から政府が毎年発表する経済財政に関する基本方針

※2 「実行計画」とは、骨太の方針の内容をより具体化したもの

「骨太の方針」および「実行計画」の主な取り組み

三位一体の労働市場改革	➢ 「リ・スキニングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、構造的に賃金が上昇する仕組みを構築
	➢ 企業経由が中心の在職者への学び直し支援策について、個人への直接支援を拡充
	➢ 企業の実態に応じた職務給(ジョブ型人事)導入のため、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例を整理し、年内に導入事例集を取りまとめる
成長分野への労働移動の円滑化	➢ 退職所得課税では、勤続20年を境とする控除額の増加幅の差が労働移動の円滑化を阻害しているとの指摘に対し、変更による影響に留意して見直す
	➢ 自己都合退職の場合の退職金の減額や、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給といった労働慣行の見直しに向け「モデル就業規則」を改正する
	➢ 自己都合による離職で失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキニングに取り組んでいた場合などは会社都合の離職と同じ扱いにする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で設計を行う
家計所得の増大と分厚い中間層の形成	➢ 賃上げの流れの維持・拡大を図るほか、最低賃金の引上げや非正規雇用労働者の処遇改善を促す(1,000円達成後の最低賃金引上げの方針は、2023年夏以降議論)
	➢ iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げるることについて、2024年公的年金財政検証に併せて法制上の措置を講じる
	➢ また、iDeCoの拠出限度額引上げ及び受給開始年齢の上限引上げについては、2024年公的年金財政検証に併せて結論を得る
多様な働き方の促進	➢ 週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大を検討し、2028年度までに実施
	➢ 労働者が新たなキャリアに安心して移行できるトライアル環境の整備等、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む
女性活躍	➢ プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定等、女性登用の加速化等を進める
	➢ 多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方を推進
	➢ 男性の育児休業取得を促進、男女間賃金格差の更なる開示を検討(常時雇用労働者101人から300人の事業主への開示義務の対象拡大の可否)
持続可能な社会保障制度の構築	➢ 年齢や性別にかかわらず働き方に中立的な社会保障制度の構築に向け、企業規模要件の撤廃等の短時間労働者への被用者保険の適用拡大、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消等について、次期年金制度改革に向けて検討
	➢ いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に取り組む
	➢ 当面、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取組の支援などを本年中に決定し実行

本資料掲載のトピックス

《政府が決定した「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」について》
⇒ P.41～43

女性版骨太の方針2023

女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

- ▶ プライム市場上場企業を対象に女性役員比率に係る数値目標を設定等
 - 2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める
 - 2030年までに、女性役員をの比率を30%以上とすることを目指す
- ▶ 女性登用のパイプラインの構築に向けた取組支援
 - リスキリングによる能力向上支援等、女性の育成・登用を着実に進め、将来の役員候補を供給するパイプラインの構築を支援

女性の所得向上・経済的自立に向けた取組み強化

長時間労働慣行の是正、多様な正社員制度の普及促進等

育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ▶ 男性育休が当たり前の社会の実現に向け、制度と給付、両面での対応を強化
- ▶ こどもが3歳以降小学校就学前までの場合に、短時間勤務等、柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討
- ▶ こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設
- ▶ 育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討

女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制などの検討を進める

- ▶ いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことができるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に取り組む
- ▶ 被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない当面の対応を本年中に決定し実行

男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ▶ 男女間賃金格差の開示について、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について検討

非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ▶ 非正規雇用労働者の正規化を進める事業主への助成を拡充し、多様な正社員（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の正社員）への転換支援を強化
- ▶ 同一労働同一賃金の遵守を徹底し、非正規雇用労働者の処遇を改善
- ▶ 雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者が失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大を検討

こども未来戦略方針

3つの基本理念

- ▶ 構造的賃上げ等と経済的支援による若い世帯の所得向上
- ▶ 社会全体の構造・意識の変革（記載内容の内、企業のやるべきこと）
- ▶ こども・子育て世帯への切れ目ない支援

今後3年間での集中取組施策(加速化プラン)

- ▶ いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことを可能とする
- ▶ 男性育休の取得促進
- ▶ 「育児時短就業給付(仮称)」の創設

本資料掲載のトピックス

《社会保障審議会 年金部会及び企業年金・個人年金部会の開催について》 ⇒P.11、P.19～20

【経済・社会の変化】

現 役

- ✓ 働き方・ライフコースの多様化、転職者の増加、高齢期の就労拡大・多様化
- ✓ 生産年齢人口の急減とそれに伴う人手不足の深刻化
- ✓ 高齢期の長期化による資産形成への意識・機運の高まり

老 後

- ✓ 高齢期の長期化
- ✓ 長期化に伴う老後生活へのニーズの多様化

【年金改正の基本的考え方】

- ✓ より長く多様な形となる就労の変化を年金制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実

【経済・社会の変化と私的年金制度】

- ✓ 多様な働き方の中で、早期から継続的に資産形成を図ることができるようにする
- ✓ 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

出所：厚生労働省社会保障審議会「第21回企業年金・個人年金部会」資料1

次期公的年金改正に向けた主な検討事項(案)

①総論的な事項

- ・公的年金の役割
- ・多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
- ・公的年金と私的年金の連携
- ・制度の周知、広報・年金教育

③家族と年金制度の関わり

- ・遺族年金
- ・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）
- ・第3号被保険者制度
- ・加給年金

②現役期と年金制度の関わり

- ・被用者保険の適用拡大（勤労者皆保険）
- ・子育て支援等
- ・障害年金
- ・標準報酬月額の上限

④その他の高齢期と年金制度の関わり

- ・高齢期の働き方（在職老齢年金制度等）
- ・基礎年金の拠出期間延長
- ・マクロ経済スライドの調整期間の一致
- ・年金生活者支援給付金

出所：厚生労働省社会保障審議会「第4回年金部会」資料2

次期企業年金・個人年金改正における主な視点(例)

- 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、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進（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、自動移換金対策、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）

出所：厚生労働省社会保障審議会「第21回企業年金・個人年金部会」資料1

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 第2回社会保障審議会年金部会の開催について

- 3月28日、第2回社会保障審議会年金部会が開催
- 事務局より、年金制度を取り巻く社会経済状況および全世代型社会保障構築会議における議論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2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3月31日

3月28日、第2回社会保障審議会年金部会（以下、年金部会）が開催されました。今回は、年金制度を取り巻く社会雇用環境の現状を認識し、今後の年金制度改革を議論する論点洗い出しのため、年金制度の幅広い諸課題について、参加委員からの意見出しが行われました。主な内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)年金制度を取り巻く社会経済状況の変化について
- (2)全世代型社会保障構築会議における議論について

<主な内容>（事務局から報告）

- (1)年金制度を取り巻く社会経済状況の変化について

○人口構造の変化

- ・2040年に人口が1億1,092万人まで減少、65歳以上人口は35%となる
- ・団塊の世代が75歳となる2025年には、75歳以上人口が全人口の18%となる

○家族の姿の変化

- ・夫婦と子の世帯・3世代等の世帯が減少し、高齢者単身世帯等が増加していく
- ・未婚率は、男女共に増加傾向(50-54歳の未婚率は、1985年から2020年までの35年で、男性で約7.8倍、女性で約3.5倍)

○働き方の変化

- ・雇用者に占める非正規雇用者の割合は増加が続き2021年時点で36.7%
(ただし、2020年以降減少)
- ・1981年からの30年間で女性のM字カーブは大幅に改善
- ・女性の30歳以降に正規雇用比率が減少するL字カーブとなっている
- ・共働き世帯数の増加の大部分は、妻がパートの共働き世帯数増によるもの

○被保険者・受給者の状況

- ・国民年金第2号被保険者が増加、第1号・第3号被保険者は減少傾向

○高齢期の働き方の変化

- ・少子高齢化が進展する中でも、労働力人口・就業者数は一定数を維持
- ・60歳代の就業率が男女共に増加傾向、60歳代前半では女性の増加が大きい
- ・60-64歳の就労形態は、男性は正規社員の割合が増加傾向だが、女性はパート・アルバイトの割合が過半を占める

1-1. 第2回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)全世代型社会保障構築会議における議論について(2022.12.16報告書)

○全世代型社会保障の基本的考え方(目指すべき方向性と基本理念)

- ・「少子化・人口減少」の流れを変える
- ・これからも続く「超高齢社会」に備える
- ・働き方に中立的な社会保障制度を構築し、労働力を確保する
- ・将来世代の安心を保障する
- ・能力に応じて、全世代が支え合う

○次期年金制度改正に向けて検討・実施すべき項目

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大(企業規模要件の撤廃など)
- ・常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
- ・週所定労働時間20時間未満の短時間労働者への被用者保険の適用拡大
- ・フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

<出席委員からの主な意見>

- ・被用者保険の適用拡大について、企業規模要件の撤廃、個人事業主の非適用業種の撤廃を進めていくべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・働き方に中立的な制度としていくことが必要
- ・男女の賃金格差に影響を及ぼしている制度があれば、見直しが必要
- ・男女間での制度差(遺族年金や加給年金等)を無くしていくことが必要
- ・収入の壁における就労調整の問題については、可処分所得の減少という側面ではなく、将来の給付増につながることを国民に広く伝えていくことが重要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・公的年金は持続可能性の維持が大事であり、将来世代を見据えた検討が必要
- ・所得再分配機能を持った基礎年金の充実が必要
- ・公的年金と併せて、私的年金との役割分担を検討すべき
- ・国民に対して制度の正しい理解を進めるための広報が重要である

<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、年金制度を取り巻く社会経済や働き方の変化を踏まえ、全世代型社会保障構築会議における課題や本日の委員からの様々な意見等を参考に、将来を見据えた持続可能な年金制度の構築に向けての議論が進められていくと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第2回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230328.html

1-2. 特別法人税の課税停止措置期限の延長について

- 特別法人税の課税停止措置期限の延長が決定
- 令和8年(2026年)3月31日まで延長

三菱UFJ年金ニュースNo.539【配信日】2023年3月31日

ポイント

- 特別法人税の課税停止措置期限が、令和5年度税制改正の大綱※¹ のとおり、令和8年(2026年)3月31日まで延長されることが、決定しました。
- 3月28日「所得税法等の一部を改正する法律」※²が参議院本会議で可決・成立、本日3月31日に公布され、租税特別措置法が改正されました。

※1 [「令和5年度税制改正の大綱」](#)

※2 [「所得税法等の一部を改正する法律」](#)

ご参考

<現行の租税特別措置法(抜粋)>

(退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止)

第六十八条の五

法人税法第八十四条第一項に規定する退職年金業務等(同法附則第二十条第二項の規定により退職年金業務等とみなされる業務を含む。)を行う法人の平成十一年四月一日から令和五年三月三十一日までの間に開始する各事業年度の退職年金等積立金については、同法第七条又は第九条及び同法附則第二十条第一項の規定にかかわらず、退職年金等積立金に対する法人税を課さない。

<改正後の「所得税法等の一部を改正する法律」(抜粋)>

第十条 租税特別措置法(昭和三十二年法律第二十六号)の一部を次のように改正する。

(略)

第六十八条の五中「令和五年三月三十一日」を「令和八年三月三十一日」に改める。

1-3. 社会保障審議会 第3回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

- 4月5日、社会保障審議会 第3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
- 有識者から日本の賃金の変化、労働生産性に関するデータの整理についてのヒアリングを行い、事務局からは総投資率と利潤率の関係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3回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催」
転載～【配信日】2023年4月6日

4月5日、社会保障審議会「第3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。

本専門委員会は、2024年までに行う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です。

今回の主な議論の内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)有識者及び委員からのヒアリング
- (2)総投資率と利潤率の関係について
- (3)その他(前回専門委員会での委員からの要望への回答)

(1)有識者及び委員からのヒアリング

○日本の賃金の変化(東京大学公共政策大学院 川口大司教授より説明)

- ・賃金は、非正規社員については短期の労働需給で決まるが、正社員については短期の労働需給で決まるものではない
- ・近年、勤続年数は短期化、賃金カーブは平坦化(特にキャリア中盤以降)の傾向にある
- ・今後の女性中心の賃上げは男女間賃金格差の解消に、非正規中心の賃上げは雇用形態間の賃金格差の解消に繋がる

○日本の労働生産性に関するデータの整理(学習院大学 滝澤美帆教授より説明)

- ・労働生産性の伸びは近年低下傾向にある
- ・賃金上昇は、労働分配率の高低ではなく労働生産性の高低による
- ・労働生産性は、資本装備率と正の相関を有する
- ・経済価値の源泉及び生産性向上の要因として、無形資産(特に人的資本投資)の役割が重要
- ・日本は諸外国と比べて人的資本投資(対GDP比)の割合が少ない状況
- ・教育訓練は、企業の生産性に正の寄与がある(特に非製造業で顕著)
- ・人的資本投資と労働生産性は正で相関がある

1-3. 社会保障審議会 第3回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

(2)総投資率と利潤率の関係について(事務局からの説明)

- ・2019年財政検証データでは、総投資率と利潤率はほぼ同じ動きで、総投資率は利潤率に少し遅れて動く
- ・総投資率と利潤率の相関を確認した結果、近年、相関が弱くなっている
- ・総投資率と利潤率に一定の相関があることを踏まえ、前年の利潤率から当年の総投資率を推計するよう総投資率の設定を見直した場合、総投資率と利潤率の動向が概ね同様のものとなったが、設定を見直すことについてどう考えるか

(3)その他(前回専門委員会での委員からの要望への回答)

- ・前回の専門委員会で示した、労働生産性と実質賃金の上昇率の差の要因分解における「その他の要因」について、更なる要因分解を提示
- ・「税・補助金」は $\Delta 0.1\%$ 、「自営業者、混合所得」は $\Delta 0.1\%$

<出席委員からの主な意見>

- ・非正規労働者の割合増加などの雇用形態の変化が労働分配率へ影響している
- ・労働の分業化(アウトソース化)による低賃金化の影響が考えられる
- ・賃金決定に際しては、非正規労働者による賃金上昇圧力がある一方、正社員の賃金体系の決定が引き続き大きな割合を占める
- ・資本装備率、労働効率化を上昇させることにより、労働生産性は上昇する
- ・総投資率と利潤率の関係について、資本係数が低い産業の割合が増加しており、産業構造の構成割合の変化を考慮する必要がある
- ・総投資率と利潤率の設定方法見直しについては事務局の提案で良いのではないかと(複数委員から同様の意見あり、ただし、さらに精緻に検討との意見もあり)

<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年の財政検証に向けて、引き続き経済前提等の議論が進むと想定されます。

<ご参考資料>

- ・社会保障審議会 第3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_32362.html

1-4. 第21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月12日、第21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)の今後の検討における主な視点について議論し、有識者からのヒアリングを実施

～以下、メールマガジン「第21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4月13日

<要旨>

4月12日、第21回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が開催されました。私的年金制度(企業年金・個人年金)に関する今後の検討における主な視点が事務局から提示され、有識者からのヒアリングが行われました。

<議題>

- (1)私的年金制度(企業年金・個人年金)に関する今後の検討における主な視点
- (2)有識者からのヒアリング

<主な内容>

- (1)私的年金制度(企業年金・個人年金)に関する今後の検討における主な視点
 - ・多様な働き方の中で、早期から継続的に資産形成を図ることができるようにする
 - ・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

【今後の検討における主な視点(例)】

- 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、手続等の簡素化、企業年金等の普及促進(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、自動移換金対策、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)

1-4. 第21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)有識者からのヒアリング

○「公私役割分担の考え方と年金政策」(石田成則 関西大学教授)

- ・公的年金の存在が、老後資産形成の必要性を喚起することや目標水準を明確にすることで資産形成を促すとの考え方もある
- ・公的年金と私的年金では、量的・質的側面の補完関係がある
- ・OECD諸国の事例では、私的年金の強制加入や税控除方式の採用等が私的年金の資産増加を促している

○「公的年金と私的年金の新たな役割分担「WPP」とは」

(第一生命経済研究所 谷内陽一 主席研究員)

- ・より長く働くことにより、個人資産と将来の年金受給額を増加
- ・長生きリスクに対応した公的年金の受給繰下げ、年金受給額の増加
- ・公的年金の受給開始までは私的年金等(企業年金、iDeCo、NISA、財形年金、個人年金保険等)でつなぐことが考えられる

○「私的年金制度に関するコメント」(上田憲一郎 帝京大学教授)

- ・私的年金と公的年金を合わせた見える化が必要
- ・今後は非正規社員や中小零細企業の就労者への私的年金の拡大が必要
- ・中小零細企業への私的年金導入の手助け、相談、支援が必要
- ・社会に出る直前(大学生等)での公的年金・私的年金を一体化した年金教育が必要

<委員からの主な意見>

- ・労使自治に基づく企業年金の推進を阻害しない仕組みとしていくことが必要
- ・企業年金と個人年金は性格や目的が異なり、企業年金と個人年金の役割の整理が必要
- ・性格が異なる企業型DCとiDeCoの拠出限度額を一緒に管理していることへの検討が必要
- ・私的年金と公的年金を総合的に考えていくことが必要
- ・税制調査会での私的年金税制の検討状況も情報を共有化する必要がある
- ・「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」の改正案について、企業年金にどのような影響があるのか事務局から説明をお願いしたい
- ・過去の企・個部会での議論の整理に示された残課題も含めて今後検討すべき
- ・企業型DCのマッチングについての規制は撤廃していくべきである
- ・DCの商品選択ができない人のために、デフォルトファンドの設定が有効ではないか

<今後の予定について>

- ・次回の企・個部会の開催時期等は明らかにされておりませんが、今後数回に分けて関係団体等からのヒアリングを実施していくことが説明されました。

<ご参考資料>

- ・第21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_32579.html

1-5. 第3回社会保障審議会 年金部会の開催について

- 5月8日、第3回社会保障審議会 年金部会が開催
- 事務局が示した、これまでの年金部会での主な意見や課題について参加委員から意見出しが行われ、更に最新の将来人口推計について説明がなされた

～以下、メールマガジン「第3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5月9日

5月8日、第3回社会保障審議会年金部会(以下、年金部会)が開催されました。

今回は、第1回及び第2回年金部会での主な意見の取りまとめと2020年改正時等での課題が示され、参加委員からの意見出しが行われました。

また、公的年金財政検証においては将来の人口動態が影響するため、最新の将来人口推計について説明がなされました。主な内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)第1回及び第2回年金部会における主なご意見について
- (2)2020年年金制度改正法等において指摘された課題について
- (3)将来の人口推計について(国立社会保障・人口問題研究所推計結果より)

<主な内容>(事務局からの報告事項)

- (1)第1回及び第2回年金部会における委員からの主な意見項目

- ・公的年金の役割、公的年金と私的年金の連携
- ・制度の周知、広報
- ・被用者保険の適用拡大、子育て支援等
- ・障害年金、遺族年金、年金生活者支援給付金
- ・女性の就労制約と指摘される制度等(いわゆる「年収の壁」等)
- ・第3号被保険者制度
- ・高齢期の働き方
- ・基礎年金の拠出期間延長
- ・マクロ経済スライドの調整期間の一致

- (2)2020年年金制度改正法等において指摘された課題

○社会保障審議会年金部会における議論の整理(2019年12月27日)での年金制度改革の方向性

- ・公的年金制度が長期にわたり老後生活の基本を支える役割を果たすには、雇用政策とも連携しながら検討を進める必要がある
- ・公的年金制度のPDCAサイクルの中で、財政検証におけるオプション試算は社会経済の変化に対応した改革の議論を進めていく上で必要不可欠であり、オプション試算を重視した改革論議を進めていくべき

1-5. 第3回社会保障審議会 年金部会の開催について

○2019年公的年金財政検証の追加試算(2020年12月25日年金数理部会提示資料)

・2019年財政検証に、2020年年金改正法を反映し、以下の3つの試算を実施

- ①基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライドの調整期間を一致(40年加入)
- ②基礎年金と報酬比例の調整期間一致に加えて45年加入(延長分に国庫あり)
- ③基礎年金と報酬比例の調整期間一致に加えて45年加入(延長分に国庫なし)

・試算の結果、上記②は全世帯、①③はそれぞれ賃金がモデル世帯の約3.4倍未満、約3.2倍未満の世帯で所得代替率が上昇することを確認

○全世代型社会保障構築会議報告書(2022年12月16日)での基本的方向

・価値観やライフスタイルが多様化し、働き方の多様化も進んでいる中で、どのような働き方をしてもセーフティネットが確保され、誰もが安心して希望どおりに働くことができる社会保障制度等の構築が求められている

○「こども・子育て政策の強化について(試案)」(2023年3月31日)の基本理念

・いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に取り組む

(3)将来の人口推計(2023年推計)(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(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>

- ・年金制度の個別最適化ではなく社会保障制度全体の中で整合性のある年金改革を進めるべき
- ・今後の日本の課題は労働不足であり就労調整をしないような年金制度としていくべき
- ・労働力人口減少を前提とし、現在の社会構造に合致した年金制度を構築していくべき
- ・就労形態や男女間での差がない中立的な制度としていくべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・労働力不足を補うため在職老齢年金は廃止すべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・今後、外国人労働者の増加が見込まれるが公的年金財政検証への影響について検証が必要
- ・マクロ経済スライドの名目下限措置は撤廃すべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・基礎年金の拠出期間45年への延長については国庫負担の財源確保が必要
- ・国民への広報については標準世帯だけではなく多様化する世帯に応じた年金額の提示が必要
- ・政府の資産所得倍増プランにおける金融経済教育の中に年金教育も含めていくことが必要
- ・若者の年金不安を解消するために社会保障教育の充実が必要、資産形成教育についても具体的な金額を示すことが必要

1-5. 第3回社会保障審議会 年金部会の開催について

<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、年金制度を取り巻く社会経済や働き方の変化を踏まえ、全世代型社会保障構築会議報告書や「こども・子育て政策の強化について(試案)」等も参考に、将来を見据えた持続可能な年金制度の構築に向けての議論が進められていくと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第3回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230508.html

1-6. 第22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月17日、第22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)に関する現状の課題・要望について、関係団体からのヒアリングを実施

～以下、メールマガジン「第22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5月18日

5月17日、第22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、関係団体(※1)からのヒアリングと質疑応答・意見交換が行われました。

(※1)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

<議題>

○関係団体からのヒアリング

<関係団体からの改正要望事項>

(1)企業年金連合会

【DB・DC共通】

- ・特別法人税の撤廃
- ・中退共からDB・企業型DCへの資産移換を認めるべき

【DB関連】

- ・定年延長時の給付減額判定基準見直し、同意要件緩和等による手続きの簡素化
- ・保証期間(20年上限)の延伸
- ・総合型DBの代議員定数の見直し
- ・非継続基準による財政検証に用いる予定利率の見直し
- ・年金財政の安定化を図るための掛金拠出の弾力化
- ・退職金由来のDBは、個々の企業の状況に応じた柔軟な制度設計が可能であるため、老後所得保障に大きな役割を果たしており、新たな制約は課すべきでない

【DC関連】

- ・DC拠出限度額について、老後所得の柱として機能する十分な水準への引上げ
- ・生涯拠出限度枠を設定し、使い残しを繰り越しできる仕組み
- ・マッチング拠出における加入者掛金を事業主掛金までとする規制の撤廃
- ・退職時にポータビリティの選択をデフォルトに設定するといった施策の検討

1-6. 第22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)企業年金連絡協議会

【DB・DC共通】

- ・特別法人税の撤廃
- ・退職所得控除額(非課税枠)の未使用分を公的年金等控除に上乗せできるようにするなどして一時金ニーズにも対応しつつ、年金での受給を促すのが望ましい
- ・ポータビリティの拡充(中退共等の各種共済制度からDB・DCへの移換)

【DB関連】

- ・定年延長時の給付減額判定基準の見直しと同意手続きの簡素化
- ・他制度掛金相当額算定方法の見直し(予定利率や終身年金有無を調整する仕組み)

【DC関連】

- ・拠出額は各企業に任せ、非課税額に上限を設定した方が、柔軟性と各企業年金の両立が図られるとも考えられる
- ・退職給付制度の一環としての企業年金と、個人の自助努力の側面が強いiDeCoの限度額は共通の枠組みの中で管理するのではなく、外枠とした方がよい
- ・DC拠出限度額の年次管理・生涯枠管理と未達分の繰り越しと、高年時(退職準備世代)に対する追加拠出枠(キャッチアップ)の設定
- ・マッチング拠出の掛金制限の撤廃
- ・老齢給付金の通算加入者等期間に関する支給要件の撤廃
- ・脱退一時金の支給要件の緩和(倒産や解雇等による生活困窮時等)
- ・運営管理機関フィーの開示、販売会社のコスト低廉化のためのRKコストの開示
- ・投資教育の充実のため加入者データ等の事業主での活用
- ・運営管理機関交替時の現物移換を可能な仕組みにできないか

(3)国民年金基金連合会

【国民年金基金】

- ・第1号被保険者以外(第2号・第3号被保険者)への適用拡大
- ・加入可能年齢の上限引上げ(iDeCoは70歳まで引上げの方向性が示されている)
- ・掛金額の上限引上げ
- ・加入勧奨の強化、加入者の利便性向上や事務手続きの効率化等

1-6. 第22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

【iDeCo】

- ・加入可能年齢の上限引上げに際し、できるだけシンプルで多くの方が加入可能となる仕組みの検討（60歳以上の国民年金被保険者ではない加入対象者は一律の拠出限度額とする等）
- ・受給開始年齢の上限引上げについては、認知機能低下や本人死亡時の確認手続き等の実務上の懸念点も踏まえ、慎重に検討すべき
- ・資格区分、限度額区分の簡素化及び合理化の検討
- ・拠出限度額引上げ
- ・自動移換者を増加させない仕組みの検討

<委員からの主な意見>

- ・DBは給与（労働の対価）であり拠出上限を設定することはなじまず、DCの事業主拠出も同様に考えられるのではないかと。一方、加入者拠出はマッチング分も含め、拠出限度額の設定があってもよい
- ・定年延長時の給付減額判定については、予定利率を用いず一定の基準で算出した方法等が考えられるのではないかと
- ・iDeCo拠出限度額の資格区分の簡素化は、公平性に相反することにもなる
- ・DCの自動移換問題への対応策としては、事前に移換先を設定しておく仕組みが考えられるのではないかと
- ・運営管理機関交替時の現物移換の課題は、個人の転職時も同様である
- ・中小企業の企業年金やiDeCoプラスの普及推進のため、相談窓口の設置が必要

<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、引き続き関係団体等からのヒアリングが実施される見込みです。

<ご参考資料>

- ・第22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_33145.html

1-7. 第4回社会保障審議会 年金部会の開催について

- 5月30日、第4回社会保障審議会 年金部会が開催
- 年金部会の今後の検討スケジュールや、次期制度改正に向けた主な検討事項(案)について大筋合意
- 「被用者保険の適用拡大」についての議論も行われ、適用拡大の方向性については賛成意見が多数示された

～以下、メールマガジン「第4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6月1日

5月30日、第4回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、年金部会における今後の検討スケジュールや、次期制度改正に向けた主な検討事項(案)について、大筋合意に至りました。

また、今回、「被用者保険の適用拡大」についての議論が行われ、適用拡大の方向性については賛成意見が多く示されました。

以下、今回議論された主な内容をお伝えします。

<議題>

- (1)年金部会における議論の進め方(案)
- (2)次期制度改正に向けた主な検討事項(案)
- (3)被用者保険の適用拡大

<主な内容>(事務局からの報告事項)

- (1)年金部会における議論の進め方(案)
 - ・次期制度改正に向けた公的年金の課題について議論を進める
 - ・2024年春、「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が議論をとりまとめ、年金部会に報告(その後、厚生労働省にて内容検証)
 - ・2024年夏、同専門委員会が2024年公的年金財政検証結果を年金部会に報告
 - ・2024年末、年金部会にて議論の内容を取りまとめ
- (2)次期制度改正に向けた主な検討事項(案)
 - ・これまでの委員からの意見等を基に、以下、次期制度改正に向けた主な検討事項(案)が提示された
 - 総論的な事項
 - ・公的年金の役割、多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
 - ・公的年金と私的年金の連携、制度の周知、広報・年金教育
 - 現役期と年金制度の関わり
 - ・被用者保険の適用拡大(勤労者皆保険)、子育て支援等
 - ・障害年金、標準報酬月額の上限

1-7. 第4回社会保障審議会 年金部会の開催について

○家族と年金制度の関わり

- ・遺族年金
- ・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)
- ・第3号被保険者制度、加給年金

○その他の高齢期と年金制度の関わり

- ・高齢期の働き方(在職老齢年金制度等)、基礎年金の拠出期間延長
- ・マクロ経済スライドの調整期間の一致、年金生活者支援給付金

(3)被用者保険の適用拡大

○基本的な考え方

- ・被用者にふさわしい保障の実現
被用者でありながら国民年金に加入する者に対し、厚生年金の保障を確保
- ・働き方や雇用の選択を歪めない制度の構築
労働者の働き方や企業の雇い方の選択について、社会保険制度における取扱いにより歪められたり不公平を生じたりしないようにする
- ・社会保障の機能強化
適用拡大により定額の基礎年金に加え報酬比例給付による保障を受けられ、基礎年金の水準の確保につながり、所得再分配機能の維持にも資する

○短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大に向けた検討

- ・短時間労働者の適用拡大に向けて、企業規模要件、時間要件、賃金要件などの検討が考えられる

<全世代型社会保障構築会議 報告書(2022年12月16日)より>

- ・短時間労働者への被用者保険の適用に関する企業規模要件の撤廃について、早急に実現を図るべき
- ・個人事業所の非適用業種の解消を早急を図るべき
- ・週労働時間20時間未満の短時間労働者への適用拡大についても、実務面での課題や国民年金制度との整合性等を踏まえつつ検討を進めるべき

<出席委員からの主な意見>

○次期制度改正に向けた主な検討事項について

- ・将来世代を考え、世代間格差をなくす議論も入れるべき
- ・人口減少が進む中、全世代型社会保障制度の構築も入れるべき

1-7. 第4回社会保障審議会 年金部会の開催について

○被用者保険の適用拡大

- ・企業規模要件の撤廃及び個人事業所に係る非適用業種の見直しについては、賛成多数で大きな反対意見はなし
- ・適用拡大には給付水準の引上げと将来世代の負担軽減効果があることを認識すべき
- ・適用拡大に際しては、事業主の事務負担の軽減等の検討も必要
- ・過去の適用拡大では就業調整等の回避行動が見られたため、今後の適用拡大では回避行動に対する対策の検討が必要
- ・適用拡大の際に回避行動が起きるのは、税・社会保障制度の設計が原因であり、中立的な制度とすべき
- ・就業調整の回避行動に対しては、適用拡大による給付増のメリットをもっと広報すべき
- ・就業状況等が変わってきており、非適用業種の規定について見直しが必要
- ・賃金要件8.8万円の根拠について、合理的理由があるのか再検討が必要

<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、本日提示された「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と見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第4回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230530.html

1-8. 2023年3月末の企業年金の資産残高等について (信託協会集計結果)

- 信託協会、5月30日に2023年3月末現在における企業年金の受託概況を取りまとめ、公表
- 企業年金(確定給付型)のうち、DB年金は受託件数、資産残高、加入者数がともに減少した一方、確定拠出年金(企業型)は規約数、資産額、加入者数いずれも増加

～以下、メールマガジン「2023年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)」転載～
【配信日】2023年6月5日

5月30日、信託協会が生保協会・JA共済連・運営管理機関連絡協議会と共同で、2023年3月末現在の企業年金の受託概況を取りまとめ、公表しましたのでご案内いたします。

(1)企業年金(確定給付型)の受託概況(2023年3月末現在)

○受託件数 11,933件 (対前年比 1.5%減)

【内訳】厚年基金: 5件 (同 増減なし)

DB年金: 11,928件 (同 1.5%減)

○資産残高(時価) 80兆5,006億円 (同 3.2%減)

【内訳】厚年基金: 14兆4,767億円 (同 3.7%減)

DB年金: 66兆 238億円 (同 3.0%減)

○加入者数 924万人 (同 2.0%減)

【内訳】厚年基金: 12万人 (同 増減なし)

DB年金: 911万人 (同 2.0%減)

→厚年基金については、受託件数・加入者数の増減はありませんでしたが、資産残高は減少しました。
DB年金については、受託件数・資産残高・加入者数ともに減少しました。

(2)確定拠出年金(企業型)の統計概況(2023年3月末現在)

○規約数: 7,040件 (対前年比 3.5%増)

○資産額(時価): 18兆7,409億円 (同 5.7%増)

○加入者数: 805万人 (同 3.0%増)

→規約数・資産額・加入者数いずれも増加しました。

<ご参考資料>

◎ニュースリリース(信託協会 HP)

<https://www.shintaku-kyokai.or.jp/news/list/>

1-9. リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について

- 厚生労働省、4月1日現在の導入状況を公表
- リスク対応掛金を採用した企業年金は564件となり、やや鈍化傾向にあるが、順調に導入件数を伸ばしている

～以下、メールマガジン「リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について」転載～
【配信日】2023年6月9日

厚生労働省が、2023年4月1日現在のリスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況を公表しましたので、ご案内します。

○リスク対応掛金 564件(対前年比+64件)

○リスク分担型企業年金 23件(同+2件)

<所見>

・リスク対応掛金は、財政再計算を契機に検討されることが多く、一度設定したリスク対応掛金は原則的には拠出が完了するまで変更することができず、変更できる場合、変更しなければならない場合は個別に基準が定められています。

導入件数はやや鈍化傾向にありますが、順調に増え続けています。

・リスク分担型企業年金の導入件数は少しずつ増加しています。制度の導入にあたっては、今後の追加拠出が発生しないよう予めリスク対応掛金を拠出することが前提となりますが、潤沢な剰余金を保有している場合は当該拠出額を抑制することが可能です。DB・DCに次ぐ第3の年金制度として、引き続き普及が見込まれます。

<ご参考>

・厚生労働省「確定給付企業年金制度の主な改正(2017年1月1日施行)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html>

1-10. 第23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12日、第23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)に関する現状の課題・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を実施

～以下、メールマガジン「第23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13日

6月12日、第23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。

(※)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

<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)全国銀行協会

【DC関連】

- ・退職年金等積立金に対する特別法人税の撤廃
- ・企業型DCに係る拠出限度額の撤廃または少なくともさらなる引上げ
- ・企業型DC及びiDeCoの加入者の属性により異なる拠出限度額を一部引き上げたうえで統一
- ・企業型DCの拠出限度額に上乗せするかたちでiDeCoの拠出を可能とする
- ・マッチング拠出について「事業主掛金を限度」とする要件を撤廃
- ・脱退一時金について、追徴課税等のペナルティを課した支給を可能とする等の支給要件緩和
- ・国民年金第3号被保険者のiDeCo掛金を社会保険料控除へ変更し配偶者等の課税所得から控除可能とする
- ・加入者単位で退職一時金からDCへの移換を可能とする
- ・退職一時金から企業型DCへの一括移換または分割移換年数の拡大(例:1～8年)
- ・中小企業退職金共済から企業型DCへの資産移換条件を撤廃
- ・iDeCo+について、対象企業のさらなる人数要件緩和
- ・指定運用方法の設定義務化とセーフハーバーの法定化
- ・公的年金等控除の拡充、年金受給の選択に資する税制の構築

(2)日本損害保険協会

【DC関連】

- ・加入者掛金限度額について、事業主掛金額以下という制限を廃止
- ・中小企業退職金共済について、他の企業年金制度への移行条件の緩和
- ・iDeCo諸変更手続き書類を集約し、一帳票で複数の手続きができるよう改定
- ・iDeCo加入者等に対する適切な住所変更手続き体制の構築

1-10. 第23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

(3)日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会

【DC関連】

- ・iDeCoの加入可能年齢及び企業型DC、iDeCoの受給開始年齢上限の引上げ
- ・拠出限度額の更なる拡充
- ・退職準備世代に対して追加の拠出枠(キャッチアップ拠出)を設定
- ・生涯拠出枠と自由度の高い年間拠出限度額の導入
- ・事業主掛金の額にかかわらず拠出限度額内でのマッチング拠出を可能とする
- ・老齢給付金の受給要件について、通算加入期間に関わらず60歳から受給可能又は要通算加入期間を2分の1とする
- ・企業型DCの積立金に対する特別法人税の撤廃
- ・iDeCoの各種手続き簡素化・迅速化、マイナンバー活用も含め事務手続き効率化
- ・DCへの拠出可能額を「ねんきん定期便」等に見える化
- ・iDeCo+の対象企業の人数要件緩和
- ・DCへの自動加入、オプトアウト(任意脱退可)の仕組み検討
- ・災害等のやむを得ない事情のみ中途払出を認める
- ・国民年金第3号被保険者のiDeCo掛金を、配偶者の課税所得から控除可能とする
- ・財形年金貯蓄からiDeCoへの移換を可能とする
- ・中途退職に伴う退職一時金から企業型DC又はiDeCoへの移換を可能とする
- ・元本確保型以外の商品を指定運用方法として選定した場合のセーフハーバーの明確化
- ・運営管理機関による加入者への個別の投資アドバイスを可能とする
- ・個人別管理資産を有価証券のまま受給することを認める
- ・企業型DC加入者が移換手続等を行わなかった場合、iDeCoへの自動移換の導入

<委員からの主な意見>

- ・DCに関心がない人がいるため、これらの人をどうしていくのかの検討が必要
- ・自動移換される人への対応について、検討していく必要があるのではないか
- ・年金選択が少ない状況から、年金選択をしやすい環境を整えることが大事
- ・マッチング規制を緩和した場合に事業主が拠出しなくなることが懸念されるのではないか
- ・投資教育については、特にiDeCo加入者に対してどう実施していくかが課題
- ・企業年金は従業員の報酬・福利厚生として人事戦略に基づく労使自治の制度、iDeCoは個人の資産形成を目的とするもので、性格が異なるため分けて考える必要がある
- ・企業年金とiDeCoは目的と性格が異なるため、一緒に議論しても良いところと分けて議論すべきところがある

<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、引き続き関係団体等からのヒアリングが実施される見込みです。

<ご参考資料>

- ・第23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_33545.html

1-11. 第5回社会保障審議会 年金部会の開催について

- 6月26日、第5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、「公的年金制度における次世代育成支援の取組」と「障害年金制度」について議論

～以下、メールマガジン「第5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6月28日

6月26日、第5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、「公的年金制度における次世代育成支援の取組」と「障害年金制度」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)公的年金制度における次世代育成支援の取組について
- (2)障害年金制度について

<主な内容>(事務局からの報告事項)

(1)公的年金制度における次世代育成支援の取組について

- ・自営業者やフリーランス等の多様な働き方と子育ての両立支援という観点から、現行の産前・産後期間の保険料免除制度や厚生年金保険の育児休業期間の保険料免除措置を参考としつつ、国民年金第1号被保険者について、育児期間に係る保険料免除措置の創設を進める
- ・政府「こども未来戦略方針」(2023.6.13)では本免除措置の創設について、2026年度までの実施を目指す」と明記

(主な論点)

- ・保険料免除の対象となる「子を養育する親」の範囲をどのように定めるか
(休業を要件とするか、両親ともに対象とするか等)
- ・保険料免除の対象となる育児期間をどのように定めるか
- ・免除期間に対応する基礎年金給付の水準をどのように設定するか

(2)障害年金制度について

- ・障害年金は、被保険者期間中の傷病によって日常生活能力や労働能力などが制限されるような状態になった場合に、生活の安定を図るための給付
- ・「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2019.12.27)において、「社会経済状況の変化に合わせて見直しを行う必要がないか検証し、その結果に基づいた対応についての検討を進めていくべき」とされた

1-11. 第5回社会保障審議会 年金部会の開催について

(年金部会におけるこれまでの意見)

- ・障害年金の目的と認定基準との関係について議論する必要がある
- ・支給要件をどうするのか、給付水準が妥当なのかといった論点がある
- ・受給者の中心が身体障害から精神障害に変化している中、制度見直し要否について検討余地あり
- ・保険事故の発生が厚生年金の被保険者期間中でなくても、退職後それほど期間が経過していなければ給付の対象にすることも検討余地あり
- ・障害基礎年金、障害厚生年金のどちらを適用されるかは、初診日にいずれの被保険者であったかで決まり、それが生涯続くことの弊害が出ている
- ・障害厚生年金の方が給付額が多く、より軽い障害でも給付が受けられる等の差がある

<出席委員からの主な意見>

(1)公的年金制度における次世代育成支援の取組について

- ・意見の多くは概ね賛成する内容
- ・財源の検討及び公平な負担の在り方の検討が必要(複数委員から同様意見)
- ・対象者は両親ともが適切ではないか(複数委員から同様意見)
- ・休業は要件としない(所得制限しない)のが適切(複数委員から同様意見)
- ・免除期間については1歳までとする意見と3歳まで認めるという意見あり。また、両親合わせて12カ月とする意見もあり

(2)障害年金制度について

- ・障害基礎年金と障害厚生年金の認定基準・等級を合わせていく必要がある(障害基礎年金にも3級を創設など)
- ・障害認定基準については客観的・適正な判断基準とすることが必要
- ・初診日要件の見直しが必要(一方、初診日で認定すべきとの意見もあり)
- ・保険制度は加入していた制度からの給付が原則である
- ・障害者就労が進んでいること、精神障害が増えていることから、就労所得とゆるやかに調整することも考えられる(複数委員から同様意見)(一方、拠出型保険に所得制限を付けるのはどうか、認定した障害給付に対して就労による調整は障害年金の意義から外れるとの意見もあり)
- ・障害者の実態に合わせた議論が必要である
- ・制度が複雑になりすぎないように実務を考えた対応も必要

<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、今後も前回第4回で提示された「次期制度改正に向けた主な検討事項」に沿って、引き続き議論が進められていくと見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第5回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_230626.html

2.その他トピックス

2-1. 金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」

- 4月19日、金融庁が第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」(以下、フォローアップ会議)を開催
- フォローアップ会議は、今後アクション・プログラムを公表する見込み

～以下、メールマガジン「金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」」転載～【配信日】2023年4月21日

4月19日、金融庁第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」(以下、フォローアップ会議)が開催されました。

フォローアップ会議は、スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードの普及・定着状況をフォローアップするとともに、上場企業全体のコーポレートガバナンスの更なる充実に向けて、必要な施策を議論・提言することを目的として設置されたものです。

今回の議論の内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)コーポレートガバナンス改革の実質化に向けた課題
- (2)今後の取組みについて

(1)コーポレートガバナンス改革の実質化に向けた課題

○事務局から、2021年6月のコーポレートガバナンス・コード改訂後の効果検証の経緯に続けて、以下の説明があった。

・前回フォローアップ会議、ジャパン・コーポレート・ガバナンス・フォーラム、機関投資家調査等において、主に以下の事項がコーポレートガバナンス改革の実質化に向けた課題と指摘

- ①経営上の課題(資本コストを踏まえた収益性・成長性を意識した経営の促進、人的資本への投資等のサステナビリティに関する取組みの促進)
- ②独立社外取締役の機能発揮に関する課題(取締役会や指名委員会・報酬委員会の実効性向上、独立社外取締役の質の向上)
- ③企業と投資家との対話に関する課題(情報開示の充実、法制度上・市場環境上の課題解決)

※例えば、アセットオーナーにおける評価が不十分である、モニタリング体制が確保されていない可能性があるといった指摘も含まれている。

(2)今後の取組みについて

○事務局から提示された各課題の解決に向けた取組み案に基づき、委員間で議論した結果、総じて異論はなく、以下のとおり取り組むこととなった。

・コーポレートガバナンス改革の趣旨に沿った実質的な対応をより一層進展させるため、形式的な体制の整備ではなく、企業と投資家の建設的な対話の促進や企業と投資家の自律的な意識改革の促進を主眼とする

・各コードの改訂時期については、従前の見直しサイクルにとらわれることなく、コーポレートガバナンス改革の実質化という観点から、その進捗状況を踏まえて適時に検討

・これらの考え方や取組みについて、アクション・プログラムとして取りまとめた上で、実施状況をフォローアップ会議において随時検証していく

2-1. 金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」

○アクション・プログラム(案)の概要

・収益性と成長性を意識した経営

資本コストの的確な把握や収益性・成長性を意識した経営(事業ポートフォリオの見直し、人的資本や知的財産への投資・設備投資等、適切なリスクテイクに基づく経営資源の配分等を含む)を促進【2023年春から順次実施】

・サステナビリティを意識した経営

サステナビリティ開示の好事例集の公表等を通じて、サステナビリティ課題への取組みを促進【2023年～2025年に順次実施】

女性役員比率の向上(2030年までに30%以上を目標)等、取締役会や中核人材の多様性向上に向けて、企業の取組状況に応じて追加的な施策を検討

・独立社外取締役の機能発揮

取締役会等の活動状況に関する実態調査・公表等を通じて、実効性評価等によるPDCAサイクルの確立を促進【2023年秋】

・スチュワードシップ活動の実質化

スチュワードシップ活動における課題(リソース、インセンティブ、アセットオーナーの体制等)の解決に向けて、運用機関・アセットオーナー等の取組みを促進【2023年春から順次実施】

・対話の基礎となる情報開示の充実

対話状況の開示やエクスプレインの好事例・不十分な事例の明示【2023年春】

投資家が必要とする情報を株主総会前に提供する方策や投資家との対話の基礎となるよう企業のタイムリーな情報開示を促進する方策を検討

・グローバル投資家との対話促進

グローバル投資家の期待に自律的・積極的に応える企業群の見える化や英文開示の更なる拡充【2023年夏から順次実施】

・法制度上の課題の解決

・市場環境上の課題の解決

(3)その他

東京証券取引所より、コーポレートガバナンスを巡る最近の取組みとして、2023年3月31日付けで上場会社あて通知した「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」等について説明があった。

<今後の予定について>

・フォローアップ会議は、近々アクション・プログラムを公表する見込みです。

・アクション・プログラムの実行主体やフォローアップ会議の開催時期等、詳細は明らかにされていませんが、今後コーポレートガバナンス改革の実質化に向けた議論が進むと想定されます。

<ご参考資料>

金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議

<https://www.fsa.go.jp/singi/follow-up/siryou/20230419.html>

2-2. 労働政策審議会労働政策基本部会「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表

- ・ 4月26日、厚生労働省労働政策審議会 労働政策基本部会が「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表
- ・ 今回の報告書では、各方面(国、社会全体、企業、労働者)に対し、今後求められる対応の方向性が示された

～以下、メールマガジン「労働政策審議会労働政策基本部会「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表」転載～【配信日】2023年5月1日

4月26日、厚生労働省労働政策審議会 労働政策基本部会(※1)が標記報告書を公表しました(※2)。2022年2月より9回にわたり「加速する社会・経済の変化の中での労働政策の課題」をテーマに議論を行い、報告書として取りまとめたものです。以下、本報告書の概要をご案内します。

<社会・経済の現状と課題について>

(1) 産業構造の変化について

- ・ AI等の技術革新の急速な進行・グローバル化等により、産業構造そのものが変化し続け、新たな「知」で勝負する時代へシフト

(2) 多様な人材の労働参加と企業の成長について

- ・ 今後生産年齢人口の大幅な減少により、労働者がより貴重な存在となり、多様な人材の視点を事業に活かす企業が成長していく
- ・ 「男性正社員の働き方」中心ではなく、多様な人材の労働参加等を通じ、ダイバーシティ社会を実現していくことが重要

(3) 労働市場の変化について

- ・ 人手不足が常態化する中で、従来の内部労働市場の機能だけでは、労働者の課題や意識の変化に対処していくことが困難となってきた

(4) 労働者の意識・企業の求める人材像の変化について

- ・ 企業の求める人材像は「イノベーションを生み出せる多様な人材、新しい技術を活用できる人材」へ変化
- ・ 労働者の意識は「自身でキャリアを選択していく志向が見られる」へ変化

2-2. 労働政策審議会労働政策基本部会「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表

<働き方の現状と課題について>

(1) 人材育成・リスクリング

- ・企業が成長していくためには社会全体での人材投資・人材育成が重要
- ・企業は変化に対応するため必要となるスキルを考え、労働者は変化を前向きに捉えることが重要

(2) 人事制度について

- ・多様性を尊重し個々の創意工夫を誘発する人材マネジメントが必要
- ・リスクリング推進のため、新しいスキル取得による能力向上や新しいことへの挑戦といった意欲も適正に評価・処遇することが重要
- ・大企業は、「メンバーシップ型人事」と「ジョブ型人事」の間で、バリエーションのある人事制度を導入するなど経営戦略にふさわしい人事制度が模索されている

(3) 労働移動について

- ・転職を希望する労働者が、内部労働市場と外部労働市場を行き来できるシームレスな労働市場の整備が必要

<今後の労働政策の方向性について>

(1) 企業に求められる対応

- ・リスクリングの必要性を明確にした上で、リスクリングを含めた能力開発に主体的に取り組んでいくための動機付け・環境整備が必要

(2) 労働者に求められる対応

- ・短期間に起こる多くの変化を恐れるのではなく、前向きに捉えて対応していくことが求められる
- ・労働者が自律的にキャリア形成や学びを深めていくことが必要

(3) 労働政策において今後検討すべき対応

- ・多様な人材が能力を発揮できるよう、様々な働き方の人を重層的なセーフティネットに組み入れていくことが課題
- ・自発的に労働移動を行う労働者の転職の参考となるよう、以下のような転職しやすい環境整備(労働市場の基盤整備)を進めていくべき
 - ①労働市場の見える化(職場情報・職業情報)
 - ②異業種間でも業務の親和性がある仕事の事例の積極的周知広報
 - ③オンラインサービスやキャリアコンサルティング機能の充実等、在職者向け支援の強化等
- ・労働者のスキルアップ・向上を目指すことを重視

2-2. 労働政策審議会労働政策基本部会「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表

(4) 社会全体に求められる対応(一人ひとりが自律的にキャリアについて考える)

- ・一人ひとりの労働者が自律的にキャリアを考える方策を社会全体で危機感を持って検討していくことが必要
- ・リスクリングの支援も、労働者一人ひとりが力強く成長できるよう、個人への直接支援が重要

<所見>

今回の報告書では、国、社会全体、企業、労働者といった各方面に対し、今後求められる対応の方向性が示されました。企業には多様な人材が活躍できる環境整備を、労働者には自律的なキャリア形成が求められています。

また、現在、転職希望率は上昇傾向にあり、2022年には14.7%と10年前より5.3%ポイント上昇しています(※3)。政府が流動的な労働市場を推進していることを考慮すると、今後転職希望率はさらに上昇していくことが予想され、企業固有ではない企業横断的なスキルの重要性は増していくものと思われます。

企業は人材流出の懸念から人材投資に躊躇するのではなく、積極的に投資を進めることが日本経済、企業の成長に繋がっていくものと思われます。

今後、労働政策審議会の関係分科会や部会等において、必要施策の検討が求められていますので、動向を注視していきたいと思えます。

※1 労働政策審議会労働政策基本部会は、労働政策についての分科会等を横断する課題について、中長期的な議論に資する目的で、2017年7月に設置

<参考資料>

※2「労働政策審議会労働政策基本部会 報告書～変化する時代の多様な働き方に向けて～」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001091574.pdf>

※3「労働政策審議会労働政策基本部会 報告書 参考資料集」P18

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001091756.pdf>

2-3. 第51回労働政策審議会「2023年度労働行政関係の主要施策」について

- ・ 5月12日、厚生労働省第51回労働政策審議会は労働政策基本部会が公表した報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」の内容を了承し、2023年度の労働行政関係の主要施策を明示

～以下、メールマガジン「第51回労働政策審議会「2023年度労働行政関係の主要施策」について」
転載～【配信日】2023年5月17日

5月12日、厚生労働省第51回労働政策審議会(※2)(以下、本審議会)において、4月26日に労働政策基本部会が公表した報告書「変化する時代の多様な働き方に向けて」(※1)(詳細は5月1日付弊社メルマガご参照)の内容を了承するとともに、2023年度の労働行政関係の主要施策が明示されました。

その中から「人への投資」に関する主な内容について、以下ご案内します。

<主要施策～成長と分配の好循環に向けた「人への投資」～>

(1)「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージ

○労働者の賃上げ支援

- ・「キャリアアップ助成金」による非正規雇用労働者の処遇改善(賃金規定等を3%以上増額改定)を行う企業を支援
- ・同一労働同一賃金徹底のため、都道府県労働局の点検等による不合理な待遇差の是正を実現

○人材の育成・活性化

- ・在籍型出向により労働者のスキルアップを行う企業を支援(スキルアップ支援コース)
(例:デジタル技術の習得等)
- ・教育訓練給付に係るデジタル分野等の訓練機会の拡充

○賃金上昇を伴う労働移動の円滑化

- ・やむを得ず離職した労働者を早期(離職後3か月以内)に無期雇用労働者として雇用した企業を支援(賃金上昇時の加算、訓練加算等あり)

(2)多様な人材の活躍促進

○女性の活躍促進

- ・「女性の活躍推進企業データベース」の活用の促進・機能強化等
- ・事業主を対象に、女性活躍推進に関する自社の課題を踏まえた取組内容のあり方、目標の達成に向けた手順等について、説明会やコンサルティング等を実施
- ・男女の賃金差異是正に向け、事業主が抱える課題解決等に向けた個別の支援を充実

○高齢者の就労・社会参加の促進

- ・「高年齢退職予定者キャリア人材バンク」による継続雇用可能な企業への就業促進

2-3. 第51回労働政策審議会「2023年度労働行政関係の主要施策」について

(3)多様な働き方への支援

○多様な働き方の実現

- ・2023年4月から従業員1,000人超企業に義務化される男性の育児休業取得率の公表に際し、上位企業を好事例として紹介する等により情報開示を推進
- ・働き続けながら子育て・介護を行う労働者の雇用継続を図るため、就業環境整備に取り組む企業を支援(両立支援等助成金)

<所見>

本審議会では2023年度の労働行政関係の主要施策が、2023年3月28日に通常国会で可決された予算と紐づける形で明示されました。

「人への投資」に関連する内容のうち、「人材の育成・活性化」には多額の予算が計上され、今年度も岸田政権が掲げる学び直し支援に力を入れていくものと思われます。

また、2024年4月1日には「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令」(※3)等が施行されることから、2023年度中に無期転換や裁量労働制にかかる社内ルール、労働契約関係の明確化の整備も必要になってくることと思われます。

<参考資料>

※1 労働政策審議会労働政策基本部会 報告書～変化する時代の多様な働き方に向けて～

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001091574.pdf>

※2 第51回労働政策審議会「資料2 令和5年度労働行政関係予算の主要施策について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/001095537.pdf>

※3 「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T230331K0050.pdf>

2-4. 政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～

・ 5月16日、政府は新しい資本主義実現会議を開催し「三位一体の労働市場改革の指針(案)」を公表

～以下、メールマガジン「政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～」転載～【配信日】2023年5月18日

政府は5月16日、新しい資本主義実現会議を開催し「三位一体の労働市場改革の指針(案)」を公表しました。

以下、人事・雇用・企業年金に関連する主な内容をご案内します。

<三位一体の労働市場改革の指針(案)> (※1)

1. 基本的考え方

- 働き方は大きく変化し、キャリアは会社から与えられるものから、一人ひとりが自らのキャリアを選択する時代となってきた。
- このような環境下において、労働者が自らリ・スキリングを行い職務を選択できるようにするためには、職務やこれに要求されるスキルを明らかにすることが重要である。
- ジョブ型の人事制度を導入する企業等も増加しつつあるが、人的資本こそ企業価値向上の鍵との認識のもと、変化への対応を急ぎ、人への投資を抜本強化する必要がある。
- このため、以下三位一体の労働市場改革を行い、構造的に賃金が上昇する仕組みを作る。
 - ①リ・スキリングによる能力向上支援
 - ②個々の企業の実態に応じた職務給の導入
 - ③成長分野への労働移動の円滑化

2. 目標

- 日本企業と外国企業間に存在する同じ職務における賃金格差の縮小を目指す。あわせて、性別、年齢等による賃金格差の解消を目指す。
- また、転職により賃金が増加する者の割合が減少する者の割合を上回ることを目指す。

3. 指針の方向性

- 三位一体の改革の推進にあたっては、以下の3つの視点が重要である。
 - a. 労使による企業内の人事・賃金制度の見直しを中核に位置付け、仮に転職しても将来戻ってきてもらえるような人材を惹きつける企業を増やす。
 - b. 働く個人の立場に立って円滑な労働移動の確保等を通じ、多様なキャリアや処遇の選択肢の提供を確保する。
 - c. 上記a、bの改革を中小企業の成長機会(人材不足解消や賃上げ等)に繋げる。
- あわせて、多様性の尊重と格差の是正を重点事項として掲げ、最低賃金引上げ、同一労働同一賃金の徹底、キャリア教育の充実の取組等を一体的に進める。

2-4. 政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～

4.リ・スキリングによる能力向上支援

- 本指針を踏まえ毎年度「人への投資」施策パッケージの実施状況をフォローアップし、翌年度の予算内容へ反映する。受講後の処遇改善や社内外の昇進・登用に与える効果を計測、分析し、施策の改善に活かす。
- 在職者によるリ・スキリング強化に向け、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするよう、雇用調整助成金の助成率等の見直しを行う。
- デジタル分野などの認定講座の拡充を図る。

5.個々の企業の実態に応じた職務給の導入

- 職務給の個々の企業の実態に合った導入
 - ・年内に、職務給(ジョブ型人事)の日本企業における人材確保上の目的、ジョブの整理・括り方、これらに基づく人材の配置・育成・評価方法、ポストイング制度、リ・スキリングの方法、従業員のパフォーマンス改善計画、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係、休暇制度等について、事例を整理し、個々の企業の制度導入の参考となるよう、多様なモデルを示す。
- 給与制度・雇用制度の透明性の確保
 - ・給与制度・雇用制度の考え方や状況を資本市場や労働市場に対して可視化するため、情報開示を引き続き進める。
 - ・人的資本可視化指針(※2)についても、本指針の内容踏まえて年内に改訂する。

6.成長分野への労働移動の円滑化

- 失業給付制度の見直し
 - ・失業給付の申請時点から遡って例えば1年以内にリ・スキリングに取り組んでいた等の場合、会社都合の場合と同じ扱いとする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で具体的設計を行う。
- 退職所得課税制度等の見直し
 - ・退職所得課税については、勤続20年を境に勤続1年あたりの控除額が40万円から70万円に増額され、これが労働移動の円滑化を阻害しているとの指摘がある。制度変更に伴う影響に留意しつつ、本税制の見直しを行う。
 - ・個人が掛金を拠出・運用し、転職時に年金資産を持ち運びできる iDeCoについて、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あわせて結論を得る。
- 自己都合退職に対する障壁の除去
 - ・一部企業の自己都合退職の場合、退職金の減額、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給といった労働慣行の見直しが必要になりうる。
 - ・厚生労働省が定める「モデル就業規則」において、退職金の勤続年数による制限、自己都合退職者に対する会社都合退職者と異なる取り扱いが例示されていることが影響しているとの指摘があることから、このモデル就業規則を改正する。
- 副業・兼業の奨励
 - ・成長分野への円滑な労働移動を図るための端緒としても、副業・兼業を奨励する。
 - 副業・兼業人材を受け入れる企業又は送り出す企業への支援等、労働者個人が新たなキャリアに安心して移行できるようにするためのトライアル環境を整備する。

2-4. 政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～

7. 多様性の尊重と格差の是正

○最低賃金

- ・全国加重平均1,000円を達成することを含め、公労使三者構成の最低賃金審議会での議論を実施。
- ・地域間格差是正のため、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる。
- ・今夏以降、1,000円達成後の最低賃金引上げ方針についても、本会議で議論を実施。

○同一労働・同一賃金制の施行の徹底

- ・同一労働・同一賃金制の施行は都道府県労働局が実施しているが、労働基準監督署には指導・助言の権限がない。同一労働・同一賃金の施行強化を図るため、2022年12月から労働基準監督署でも調査し、問題企業を労働局に報告することとした。
- ・2023年3月から本格実施された労働基準監督署の上記調査による賃金格差是正への効果を見て、年内に順次フォローアップし、その後の進め方を検討する。この際、必要に応じ、関係機関の体制の強化を検討。
- ・現在のガイドラインでは、正規・非正規雇用労働者間の比較で、非正規雇用労働者の待遇改善を行うものとなっているが、職務限定社員、勤務地限定社員、時間限定社員にも考え方を広げていくことで再検討を行う。なお、外国人を含めて適用されることに改めて留意する。

○女性活躍推進法の開示義務化のフォローアップ

- ・女性活躍推進法においては、労働者301人以上の事業主に男女の賃金差異の開示を義務付けているが、労働者101人から300人までの事業主に対象拡大することの可否の方向性を得るため、開示義務化の施行後の状況をフォローアップする。

<所見>

人事領域では、個々の企業の実態に合った職務給の導入の必要性が明示されました。

政府は年内に、職務給(ジョブ型人事)導入にあたっての参考モデルを示すとしており、今後、企業においてはこの観点での人事制度の見直しの必要性が高まると考えられます(本指針案にも複数の導入事例が掲載されています)。

また、雇用領域では、「自らキャリアを選択する」という時代の変化に合わせ、円滑な労働移動を意識した環境整備が図られます。この整備が企業間での人材流動の活発化等に繋がり、各企業のイノベーション創出に繋がっていくものと思われます。

退職所得控除の見直しについては税制調査会でも検討が必要と言われていたものであり、今般、見直しに着手することが明示されました。「モデル就業規則」の改正は企業に対し、直ちに自己都合減額率等の見直しを求めるものではないと考えられますが、改めて各企業における処遇の考え方や人事・退職給付制度の位置付け等の整理が必要になりそうです。

<参考資料>

※1 新しい資本主義実現会議「三位一体の労働市場改革の指針(案)」(2023.5.16)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai18/shiryou1.pdf

※2 人的資本可視化指針

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20220830jintekisihon.html>

2-5. 第16回規制改革推進会議にて、「規制改革推進に関する答申」を決定

- 6月1日、規制改革推進会議は「規制改革推進に関する答申」を決定
- 「人」への投資にかかる基本的な方向性が示され、今後の実施事項が取りまとめられた

～以下、メールマガジン「第16回規制改革推進会議にて、「規制改革推進に関する答申」を決定」転載～
【配信日】2023年6月7日

6月1日、規制改革推進会議は「規制改革推進に関する答申」(※1)を決定しました。

本答申は各分野にかかる審議の結果を取りまとめたものですが、その中から働き方改革・雇用に関する主な項目をご案内します。

【「人」への投資にかかる基本的な方向性】

- ・社会全体で人への投資を促進し、人口減少等に対応した規制改革を進めることで、人口減少という供給制約の打破を目指す
- ・労働法制度の抜本的な見直しに加え、若者の教育制度、国外からの労働力を呼び込む制度、こどもを持つ誰もが安心して働き続けられる環境の整備について、様々な角度から取り組むべき

【今後の実施事項】

- (1)外国人材の受入れ・活躍の促進
 - ・特定技能1号・2号の対象分野の追加の検討、追加に向けた対応等
- (2)労働時間制度の見直し
 - ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行5年後に講ずるとした、必要に応じた所要の措置を検討(2024年4月以降検討開始)
- (3)副業・兼業の活用促進
 - ・使用者が、実際に副業・兼業時の労働時間管理を行うに当たり、具体的に想定されるケースの対応方法がわかりやすくなるよう、必要な措置を講ずる(2022年度から継続的に措置)
- (4)企業に求められる雇用関係手続の見直し
 - ・36協定届について、本社一括届出の対象を拡大し、手続きの省力化を図る
- (5)在宅勤務手当を「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できる場合の明確化
 - ・在宅勤務手当のうち、割増賃金の算定基礎から除外できる場合を明確化し、必要な措置を講ずる(2023年度検討開始、結論を得次第速やかに措置)

2-5. 第16回規制改革推進会議にて、「規制改革推進に関する答申」を決定

(6)企業による雇用関係情報の公開に関する方法等の見直し

- ・女性の活躍推進企業データベース等で企業による更なる情報公表を促すため、利用者像や利用実態等を把握し、企業等に周知する等必要な措置を講ずる(2023年度結論、結論を得次第速やかに措置)
- ・労働者がより適切に職業選択を行い、企業が円滑な人材確保を図るため、企業に公表を推奨すべき情報等を検討し、開示の項目・方法を整理した職場情報の開示に関するガイドライン(仮称)を策定する等、必要な措置を講ずる(2023年度措置)

(7)多様な正社員(限定正社員)の活用促進

- ・使用者に「多様な正社員」の就業実態に応じ処遇等の均衡を考慮すべきことを周知するとともに、労働者へ無期転換後の労働条件を明示する際、就業実態に応じて均衡を考慮した事項の説明が行われるよう必要な措置を講ずる(前段2023年度上期措置、後段措置済み)
- ・勤務等地や職種が限定された正社員の処遇等情報提供を充実(2023年度措置)
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の施行状況の実態調査を行い、必要な措置を講ずる(2023年度検討、結論を得次第速やかに措置)

<所見>

本答申には、企業が安心して多様な働き方を導入できるように、政府が情報提供の充実を図るとの内容が多く含まれます。

一方、企業に対しても更なる情報開示を促進すべく、2023年度中に職場情報の開示に関するガイドラインを整備するようで、今後、情報開示の方法を検討すべき事項が増える可能性があります。

<ご参考資料>

※1 内閣府「規制改革推進に関する答申～転換期におけるイノベーション・成長の起点～」

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/opinion/230601.pdf>

首相官邸「規制改革推進会議・国家戦略特別区域諮問会議合同会議」

https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202306/01kisei_senryakutokku.html

2-6. 政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定

- 6月13日、「第13回すべての女性が輝く社会づくり本部・第23回男女共同参画推進本部合同会議」において、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」を決定
- 同日、政府は「こども未来戦略方針」を閣議決定

～以下、メールマガジン「政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定」転載～
【配信日】2023年6月15日

6月13日、「第13回すべての女性が輝く社会づくり本部・第23回男女共同参画推進本部合同会議」において、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」（以下、「女性版骨太の方針2023」）（※1）を決定しました。

また、政府は同日、「こども未来戦略方針」（※2）を閣議決定しました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

なお、それぞれ6月8日、7日に当メールマガジンにて配信しました原案から大きな変更はありません。

<「女性版骨太の方針2023」>

(1)女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて

○プライム市場上場企業を対象に女性役員比率に係る数値目標を設定等

- ・2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める
- ・2030年までに、女性役員比率を30%以上とすることを目指す

○女性登用のパイプラインの構築に向けた取組支援

- ・リスクリングによる能力向上支援等、女性の育成・登用を着実に進め、将来の役員候補を供給するパイプラインの構築を支援

(2)女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化

○長時間労働慣行の是正、多様な正社員制度の普及促進等

○育児期を通じた柔軟な働き方の推進

- ・男性育休が当たり前の社会の実現に向け、制度と給付、両面での対応を強化
- ・こどもが3歳以降小学校就学前までの場合に、短時間勤務等、柔軟な働き方を職場に導入するための制度を検討
- ・こどもが2歳未満の期間に、時短勤務の活用を促すための給付を創設
- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討

○女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討

- ・いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことができるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に取り組む
- ・被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない当面の対応を本年中に決定し実行

2-6. 政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定

○男女間賃金格差の開示に伴う更なる対応

- ・男女間賃金格差の開示について、常時雇用労働者101人から300人の事業主への公表義務の対象拡大の可否について検討

○非正規雇用労働者の正規化及び処遇改善等

- ・非正規雇用労働者の正規化を進める事業主への助成を拡充し、多様な正社員（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定の正社員）への転換支援を強化
- ・同一労働同一賃金の遵守を徹底し、非正規雇用労働者の処遇を改善
- ・雇用保険が適用されていない週所定労働時間20時間未満の労働者が失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、雇用保険の適用拡大を検討

<「こども未来戦略方針」>

【こども・子育て政策の基本的考え方】

- ・少子化により人口減少が加速し、若年人口が急激に減少する2030年代に入るまでが重要な分岐点である
- ・少子化・人口減少に歯止めをかけなければ、経済・社会システムの維持は困難
- ・政府として、若者・子育て世代の所得向上に全力で取り組む

【3つの基本理念】

(1)構造的賃上げ等と経済的支援による若い世帯の所得向上

- ・リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化という三位一体の労働市場改革を加速
- ・L字カーブの解消など、男女ともに働きやすい環境の整備
- ・同一労働同一賃金の徹底と必要な制度の見直し、希望する非正規雇用の正規化
- ・週20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大を2028年までを目途に実施

(2)社会全体の構造・意識の変革（記載内容の内、企業のやるべきこと）

- ・育児休業を取りやすい職場づくり（気兼ねなく使える職場文化・雰囲気）
- ・働き方改革の推進による長時間労働の是正と柔軟な働き方の実現

(3)こども・子育て世帯への切れ目ない支援

- ・全ての子育て家庭を等しく支援

2-6. 政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定

【今後3年間で集中取組施策(加速化プラン)】

(1)いわゆる 106 万円・130 万円の壁を意識せずに働くことを可能とする

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げ
- ・被用者が106 万円の壁を超えても手取り収入が逆転しないよう、労働時間の延長や賃上げに取り組む企業に費用を補助する支援強化パッケージを本年中に決定
- ・さらに、制度の見直しに取り組む(⇒社会保障審議会年金部会でも議論)

(2)男性育休の取得促進

- ・男性の育児休業取得率の現行政府目標(2025 年までに 30%)を引き上げる

2025年に、公務員 85%(1週間以上の取得率)、民間 50%

2030年に、公務員 85%(2週間以上の取得率)、民間 85%

(ご参考)民間の直近の取得率:女性 85.1%、男性 13.97%

- ・育児・介護休業法における育児休業取得率の開示制度の拡充を検討し、有価証券報告書における開示を進める

(3)「育児時短就業給付(仮称)」の創設

- ・子どもが2歳未満の期間の時短勤務による賃金低下を補う給付制度を検討

<所見>

少子化・人口減少が進む中、政府は女性活躍の推進と子育て環境の整備として、多様な働き方への対応や男性の育児休業の取得率の向上等を挙げています。

そして新たに、「2025年を目途に、女性役員を1名以上選任するよう努める」「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを目指す」「2025 年までに、男性の育児休業取得率を30%に引き上げる」等といった数値目標も定められました。

これらの目標を達成するためには、職場環境の整備、女性登用パイプラインの構築強化等が必要です。いずれも一朝一夕に進む対応ではないと思われるので、各企業の状況に合わせ、早めの検討が重要かと思われます。

<参考資料>

※1 内閣府男女共同参画局「女性版骨太の方針2023」

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2023_honbun.pdf

※2 首相官邸「こども未来戦略方針」

<https://www.kantei.go.jp/jp/content/000129800.pdf>

2-7. 政府、「骨太の方針2023」と「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）」を閣議決定

- 政府は6月16日、経済・財政政策の柱となる「骨太の方針」および具体的な計画を定義した「実行計画」を閣議決定
- 「三位一体の労働市場改革」を行い、構造的に賃金が上昇する仕組みを構築するとして、「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」などが盛り込まれた内容

～以下、メールマガジン「政府、「骨太の方針2023」と「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）」を閣議決定」転載～【配信日】2023年6月20日

政府は6月16日に「経済財政運営と改革の基本方針2023」（以下、「骨太の方針」）（※1）、「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」（以下、「実行計画」）（※2）を閣議決定しました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容についてご案内します。

なお、6月9日に当メールマガジンにて配信しました原案から大きな変更はありません。

<「骨太の方針」「実行計画」>

○三位一体の労働市場改革

- ・「リ・スキリングによる能力向上支援」「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」「成長分野への労働移動の円滑化」という「三位一体の労働市場改革」を行い、構造的に賃金が上昇する仕組みを構築
- ・現在、企業経由が中心の在職者への学び直し支援策について、個人への直接支援を拡充
- ・企業の実態に応じた職務給（ジョブ型人事）導入のため、賃金制度、労働条件変更と現行法制・判例との関係等の事例を整理し、年内に導入事例集を取りまとめる

○成長分野への労働移動の円滑化

- ・退職所得課税では、勤続20年を境とする控除額の増加幅の差が労働移動の円滑化を阻害しているとの指摘に対し、変更による影響に留意して見直す
- ・自己都合退職の場合の退職金の減額や、勤続年数・年齢が一定基準以下であれば退職金を不支給といった労働慣行の見直しに向け「モデル就業規則」を改正する
- ・自己都合による離職で失業給付を受給できない期間に関し、失業給付の申請前にリ・スキリングに取り組んでいた場合などは会社都合の離職と同じ扱いにする等、自己都合の場合の要件を緩和する方向で設計を行う

2-7. 政府、「骨太の方針2023」と「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)」を閣議決定

○家計所得の増大と分厚い中間層の形成

- ・賃上げの流れの維持・拡大を図るほか、最低賃金の引上げや非正規雇用労働者の処遇改善を促す(1,000円達成後の最低賃金引上げの方針は、2023年夏以降議論)
- ・iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げるることについて、2024年公的年金財政検証に併せて法制上の措置を講じる
- ・また、iDeCoの拠出限度額引上げ及び受給開始年齢の上限引上げについては、2024年公的年金財政検証に併せて結論を得る
- ・国民への金融経済教育の推進体制を整備し、企業による社員への継続教育等を充実

○多様な働き方の推進

- ・週所定労働時間20時間未満の労働者に対する雇用保険の適用拡大を検討し、2028年度までを目途に実施
- ・労働者が新たなキャリアに安心して移行できるトライアル環境の整備等、副業・兼業の促進、選択的週休3日制度の普及等に取り組む

○女性活躍

- ・プライム市場上場企業を対象とした女性役員に係る数値目標の設定等、女性登用の加速化等を進める
- ・多様な正社員の普及促進や長時間労働慣行の是正、投資家の評価を利用した両立支援等の多様で柔軟な働き方を推進
- ・男性の育児休業取得を促進、男女間賃金格差の更なる開示を検討(常時雇用労働者101人から300人の事業主への開示義務の対象拡大の可否)
- ・女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等を検討し、非正規雇用労働者の正規化や処遇改善を強化

○持続可能な社会保障制度の構築

- ・年齢や性別にかかわらず働き方に中立的な社会保障制度の構築に向け、企業規模要件の撤廃等の短時間労働者への被用者保険の適用拡大、常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消等について、次期年金制度改正に向けて検討
- ・いわゆる106万円・130万円の壁を意識せずに働くことが可能となるよう、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に取り組む
- ・当面の対応として、被用者が新たに106万円の壁を超えても手取りの逆転を生じさせない取組の支援などを本年中に決定し実行

2-7. 政府、「骨太の方針2023」と「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)」を閣議決定

<所見>

第9回経済財政諮問会議・第20回新しい資本主義実現会議の合同会議にて、岸田首相は、「30年ぶりの高い水準の賃上げや企業部門における高い投資意欲等といった前向きな動きを拡大するべく、人への投資、構造的賃上げと労働市場改革を進める」と、「三位一体の労働市場改革」を進めていく旨、発言されました(※3)。

「三位一体の労働市場改革」の具体的な施策としては、労働移動の円滑化を推進するためのリ・スキリングや失業給付・退職所得控除額の見直しが挙げられたほか、分厚い中間層形成のため、iDeCoの見直し等、個人の所得増加を推進する項目も挙げられました。他には、短時間労働者等への被用者保険の適用拡大、人的資本可視化指針の改訂も見込まれています。

いずれも今後議論が進められる内容であるため、議論の動向を注視したいと思います。

<ご参考資料>

※1 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針2023 加速する新しい資本主義

～未来への投資の拡大と構造的賃上げの実現～」

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2023/2023_basicpolicies_ja.pdf

なお、「骨太の方針」は政府が経済・財政政策の柱となる基本方針を取り纏めたものです。

※2 内閣官房「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」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2023.pdf

※3 首相官邸「経済財政諮問会議・新しい資本主義実現会議合同会議」

https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202306/16keizai_shihon.html

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2023年4月～6月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2023年4月～6月)

配信日	タイトル	公的 年金 企業 年金	その他
3月31日(*)	第2回社会保障審議会 年金部会の開催について	○	
3月31日(*)	特別法人税の課税停止措置期限の延長について	○	
4月6日	社会保障審議会 第3回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	○	
4月13日	第21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月21日	金融庁 第28回「スチュワードシップ・コード及びコーポレートガバナンス・コードのフォローアップ会議」		○
5月1日	労働政策審議会労働政策基本部会「変化する時代の多様な働き方に向けて」報告書を公表		○
5月9日	第3回社会保障審議会 年金部会の開催について	○	
5月17日	第51回労働政策審議会「2023年度労働行政関係の主要施策」について		○
5月18日	第22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月18日	政府、新しい資本主義実現会議で労働市場改革の新指針(案)を開示、～ジョブ型や退職所得課税制度見直しなど～		○
6月1日	第4回社会保障審議会 年金部会の開催について	○	
6月5日	2023年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)	○	
6月7日	第5回こども未来戦略会議「こども未来戦略方針(案)」を提示		(○)
6月7日	第16回規制改革推進会議にて、「規制改革推進に関する答申」を決定		○
6月8日	男女共同参画会議、「女性版骨太の方針2023(原案)」を公表		(○)
6月9日	リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について	○	
6月9日	政府、「骨太の方針2023(原案)」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(2023改訂版案)」を公表		(○)
6月13日	第23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15日	政府、「女性版骨太の方針2023」及び「こども未来戦略方針」を決定		○
6月20日	政府、「骨太の方針2023」と「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)」を閣議決定		○
6月28日	第5回社会保障審議会 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(2023.1～2023.3)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