

三菱UFJ年金ニュース 特別版

# 最近の年金関連トピックス

2022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. 通知「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」の改正について	…5
1-2. 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
1-3. 2022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)	…7
2. その他トピックス	
2-1. 厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が報告書を公表	…9
2-2. 厚労省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書案を公表	…11
2-3. 政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表	…13
2-4. 政府、第7回「新しい資本主義実現会議」にて論点案を公表	…15
2-5. 経産省、「未来人材ビジョン」にて人材政策の方向性を示す	…17
2-6. 政府、「骨太の方針2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定	…19
2-7. 人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ	…22
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2022年4月～6月)	…25

# 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.19~21

### 「骨太の方針」および「実行計画」とは

#### 「骨太の方針」

- 2022.6「骨太の方針2022」※1を閣議決定
- ・全世代型社会保障の構築
  - ・人への投資と分配(人的資本投資)
  - ・女性活躍の推進

詳細化

#### 成長戦略実行計画

- 2022.6「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
- ・人への投資と分配(賃上げ、スキルアップ、多様性の尊重、人的資本の情報開示)

※1 骨太の方針は、2001年(小泉内閣)から政府が毎年発表してい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」主な取り組み

持続可能な社会保障制度	全世代型社会保障の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障構造を見直し、能力に応じて皆が支え合うことを基本とし、必要な保障をバランスよく確保する</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 男女が希望通りに働ける社会を構築するため、男性や非正規雇用労働者の育児休業取得推進・子育て支援に取り組む</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 勤労者皆保険の実現に向け、被用者保険の企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直しの検討、フリーランス・ギグワーカーへの社会保険適用について検討を進める</li> </ul>
新しい資本主義に向けた重点投資分野	人への投資と分配	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 「人への投資」を強化するため、働く人が自らの意思でスキルアップし、成長分野へ移動できるよう支援、同一労働同一賃金を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う</li> </ul>
	多様な働き方の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 働く人のエンゲージメント・生産性向上を目指し、働き方改革を進める</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 働く人のニーズに基づいてジョブ型等多様な働き方を選択、活躍できる環境整備に取り組む</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 就業場所・業務の変更範囲の明示等、労働契約関係の明確化に取り組む</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実等、環境を整備する</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 良質なテレワークの促進、副業・兼業を推進</li> </ul>
資産所得倍増プラン	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 選択的週休3日制について、企業における導入を促進し、普及を図る</li> </ul>	
社会課題の解決	包摂社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ iDeCo制度の改革、NISA(少額投資非課税制度)の抜本的拡充</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 男女間の賃金格差解消に向け、大企業に男女間の賃金格差の開示を義務付け</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 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</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 男性の家庭・地域における活躍を進める</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大</li> </ul>

# 本資料掲載のトピックス

## 主な取り組み:「実行計画」

人への投資と分配	賃金引上げの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃上げ税制等の一層の活用(税額控除率の大胆な引上げ)</li> </ul>
	スキルアップを通じた労働移動の円滑化	<ul style="list-style-type: none"> <li>教育訓練投資を強化、国全体での人的資本の蓄積を推進し、労働移動によるステップアップを積極的に支援</li> <li>日本企業の人的投資を早期に倍増、更にその上を目指す</li> <li>デジタル人材育成・専門能力蓄積</li> <li>「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、情報開示を行うことを企業に推奨</li> </ul>
	子供・現役世代・高齢者の活躍を応援	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業と保険者が連携して健康経営を推進し、スコアリングの方法等を見直す</li> </ul>
	多様性の尊重と選択の柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> <li>同一労働同一賃金の徹底とともに、多様な正社員制度の導入拡大を産業界に働きかける</li> <li>女性・若者等の多様な人材の役員等への登用等、企業組織の変革に向けた取組を促進</li> <li>男女間の賃金差異の開示義務化</li> <li>有価証券報告書にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様の開示を求める</li> <li>「産後パパ育休」の周知・検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差縮小に向け、取得促進に取り組む</li> </ul>
	人的資本等の非財務情報の開示強化・指針整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>非財務情報の開示にあたり、価値協創ガイダンス等の活用を企業に推奨</li> </ul>

## (ご参考)なぜ人への投資を進めるのか？

### <日本企業の人材マネジメントの変化>

- 働き方の多様化(就業形態、勤務場所、勤務時間等)
- 仕事の価値観の多様化(報酬、スキル、やりがい等)

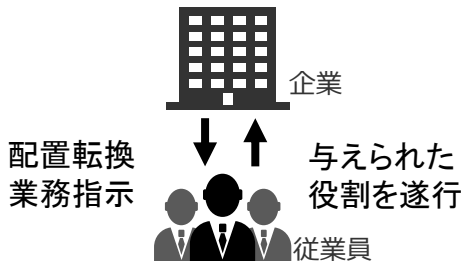
- ✓ 人材マネジメントの見直し
- ✓ 「ヒト」への処遇方法の見直し

### <企業と従業員の関係性の変化>

#### 【現在の姿】

#### 人的資源管理

<経営資源として人を管理>



- ✓ **人は資源、人件費はコスト**
- ✓ 企業と従業員は**相互依存関係**
- ✓ 終身雇用、年功序列型処遇

#### 【目指すべき姿】

#### 人的資本経営

<「ヒト」に投資し、「ヒト」の価値を高める>



- ✓ **「ヒト」を企業の資本として捉える**
- ✓ 企業と従業員は**ともに成長する対等な関係**
- ✓ **従業員は従業員エンゲージメントを持ち、企業の発展に自発的に貢献**

---

## 1. 公的年金及び企業年金制度関連

## 1-1. 通知「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」の改正について

- 3月31日、通知「「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」を改正する通知を发出
- 漏えい等が発覚した場合の地方厚生(支)局長宛て報告時期と様式が示された

三菱UFJ年金ニュースNo.534【配信日】2022年4月1日

### ポイント

- 個人情報保護法の改正(2022年4月1日施行)に伴い、通知「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」を改正<sup>\*1</sup>する通知が2022年3月31日に发出されました。
- 今回の改正により、漏えい等が発覚した場合に地方厚生(支)局長へ報告する時期と報告に用いる様式が示されました。

※1 [「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」の一部改正について](#)

### 改正の概要

- ✓ これまで、個人情報の漏えい等が発覚した場合は、通知「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」(平成29年5月30日付年発0530第5号)により、速やかに地方厚生(支)局長宛に報告することとされていましたが、今般の改正により報告時期と報告様式が示されました。
- ✓ 漏えい等事案が発覚した場合の報告時期と報告様式は次の通りです。

事案	報告時期	報告様式
速やかに報告を行う必要性が低いと認められる場合	四半期に1回程度	様式第2
上記以外	発覚次第	様式第1

### 適用日

- ✓ 2022年4月1日

※ 個人情報保護法の改正に伴い、[「私的年金分野における個人情報の技術的安全管理措置」を改正する告示](#)も发出されておりますが、条ずれに対応するものであり内容に変更はありません。

## 1-2. 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500件となり、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】2022年4月15日

厚生労働省が、2022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 500件(対前年比+74件)

○リスク分担型企業年金 21件(同+3件)

### <所見>

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定められています。

変更できる場合のうち、追加設定による増額変更の取扱いには留意が必要です。

・”前回設定時にリスク対応掛金を設定可能であったが、実際には設定しなかった額”については、再設定時に新たに追加設定することはできません。  
(前回設定時に設定しなかった額を、再設定時に復活させることは不可)

・再設定時に追加設定できるのは、「財政悪化リスク相当額からリスク充足額を控除した額のうち、前回設定時からの増加額」の範囲です。

### <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>

# 1-3. 2022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31日に2022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、加入者数が減少した一方、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「2022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】2022年6月2日

5月31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、2022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(2022年3月末現在)

○受託件数 12,113件 (対前年比 1.8%減)

【内訳】厚年基金: 5件 (同 増減なし)

DB年金: 12,108件 (同 1.8%減)

○資産残高(時価) 83兆1,688億円(同 0.7%増)

【内訳】厚年基金: 15兆 361億円(同 増減なし)

DB年金: 68兆1,327億円(同 0.8%増)

○加入者数 943万人 (同 0.3%減)

【内訳】厚年基金: 12万人 (同 増減なし)

DB年金: 930万人 (同 0.3%減)

→厚年基金については、受託件数・資産残・加入者数ともに増減はありませんでした。

DB年金については、受託件数・加入者数は減少しましたが、資産残高は増加しました。

## (2)確定拠出年金(企業型)の統計概況(2022年3月末現在)

○規約数:6,826件 (対前年比 3.4%増)

○資産額(時価):17兆7,317億円 (同 8.3%増)

○加入者数:782万人 (同 4.2%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/>



---

## 2.その他トピックス

## 2-1. 厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が報告書を公表

- 厚生労働省の「多様化する労働契約のルールに関する検討会」、3月30日に報告書を公表
- 多様な正社員の労働契約関係(雇用ルール等)が明確化

～以下、メールマガジン「厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が報告書を公表」転載～  
【配信日】2022年4月14日

3月30日、厚生労働省の標記検討会が報告書を公表しました(※1、※2、※3)。本検討会は、2017年に始まった働き方改革の第Ⅱフェーズとして位置付けられ、「多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践」の検討が進められてきたものです。2021年3月に発足した本検討会では、多様な正社員(※4)の契約ルールの明確化と無期転換ルールの見直し等について検討が行われ、実態調査結果等を踏まえ、報告書が取りまとめられました。

### <経緯>

本報告書は論点ごとに、以下の経緯から検討を行うに至りました。

- 多様な正社員の労働契約関係(雇用ルール等)の明確化
  - ・2021年6月閣議決定の「規制改革実施計画」等に記載され、2021年「骨太の方針」にも「多様な働き方の実現に向けた働き方改革の実践」として規定
- 無期転換ルールの見直し
  - ・働き方改革推進法案の附帯決議(2018年6月28日)の検討条項に基づき、さらなる円滑な活用を目指すために論点整理・検討を実施

### <多様な正社員の労働契約関係(雇用ルール等)の明確化>

- 労働契約時の労働条件の確認
  - ・現状では、雇用直後の就業場所・業務を明示すればよいこととなっているが、「就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲」を追加することが適切とされた
- 労働条件が変更された際の労働条件の確認
  - ・現状では、労働条件の提示は労働契約締結時に書面明示すればよいこととなっているが、労働条件の変更時も書面明示が適切とされた
  - ・ただし、就業規則に規定および労働契約時に書面明示された変更の範囲内で労働条件が変更された場合は、労働条件の明示を不要とする
- 労働契約関係の明確化を図る場合の留意点
  - ・勤務地や職務等について限定合意がある場合、当該合意に反する配置転換命令は労働者の自由意思による同意がない限り効力を有さないものであること
  - ・明示された就業場所や業務が廃止されたとしても当然に解雇が正当化されるということにはならないこと
  - ・労使紛争の未然防止や予見可能性の向上の観点から、裁判例等の考え方をまとめて労使に示していくことが重要

## 2-1. 厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が報告書を公表

### <無期転換ルールの見直し>

#### ○無期転換後の労働条件

- ・最高裁判決等を踏まえれば、賃金や退職金等に関する労働条件の不利益変更についての個別合意が認定されるには、労働者の自由意思による同意が存在する必要があることを労使双方に対し周知することが適当。加えて労働者への法令・裁判例の情報周知も適当とされた
- ・無期転換者と他の無期契約労働者との待遇の均衡について、均衡の考慮が求められる旨を周知すること、無期転換後の労働条件決定に際して考慮した事項の労働者への説明を使用者に促す措置を講じることが適当とされた
- ・無期転換後も短時間・有期契約労働者等の処遇の見直しが行われる際には、フルタイムの無期転換者についても見直しを検討することが望ましい旨を周知することが考えられる

### <今後の対応>

- ・労働政策審議会で制度の見直しを議論し、労働基準法など必要な関係法令の改正が行われる見込み

### <所見>

今回の報告書では、勤務地や職務等の範囲を書面で明示することが適当とされましたが、実際にこの対応が普及すると、勤務地や職務等を限定する働き方が増えていくかもしれません。

勤務地や職務等の限定は、ジョブ型人事制度推進の可能性を持つとともに、労働者にとってはワーク・ライフ・バランスの実現や自律的なキャリア形成の促進につながり、企業にとっても優秀な人材の確保や定着が期待できるなど、労使双方にとって有益と考えます。

### <参考資料>

#### ※1「多様化する労働契約のルールに関する検討会」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_558547\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547_00002.html)

#### ※2「多様化する労働契約のルールに関する検討会報告書の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000921199.pdf>

#### ※3「多様化する労働契約のルールに関する検討会 報告書」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000928269.pdf>

#### ※4 多様な正社員

本報告書で使用されている「多様な正社員」とは、勤務地、職務、勤務時間のいずれかが限定された正社員を指す。

## 2-2. 厚労省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書案を公表

- 厚生労働省の「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」、4月12日に報告書案を公表
- 報告書案は、裁判所が解雇無効と判断した労働者に、労働契約解消金という職場復帰以外の新たな選択肢を追加するもの

～以下、メールマガジン「厚労省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書案を公表」転載～【配信日】2022年4月25日

4月12日、厚生労働省の標記検討会が報告書案を公表しました(※1～※3)。

本検討会は、以下の経緯から解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的な論点を整理するために設置された検討会で、今般、報告書案が取りまとめられました。

### <経緯>

- 2014年「規制改革実施計画」に「労使双方が納得する雇用終了の在り方」が掲載
- 2015年「日本再興戦略(改訂)」にも掲載され、現状分析・調査を開始
- 2017年「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会(※4)」が報告書を公表
- 2018年 前述報告書を踏まえ、法技術的論点にかかる専門的な検討を行うため、本検討会を設置し議論を開始

### <現状の課題>

- 解雇の効力は、個別事案に応じて最終的には司法判断により決する。労働者が労働契約上の地位の確認を求める訴訟の中で解雇が無効と判断されれば、労働契約は存続していることになり、一般的には労働者の職場復帰、民法に基づく解雇時以降の賃金(バックペイ)が支払われる
- しかし、実態としては職場に復帰できないケースが3～4割程度存在するとの調査もあり、労使が合意に至らない場合に、無効な解雇が行われた労働者の保護を図り、職場復帰を望まない労働者の選択肢を増やすことが求められる

### <論点および検討結果>

無効な解雇がなされた場合に、労働者の請求により使用者が一定の金銭(労働契約解消金)を支払うことで労働契約が終了する仕組みについて検討。

なお、使用者からの申し立てについては検討対象としていない。

#### 1. 権利の法的性質等

権利行使の方法については、当面は、訴えの提起及び労働審判の申し立てに限ることが考えられる。

#### 2. 退職手当等との関係について

労働契約解消金については、退職手当・バックペイ等の各債権とは別個の債権として独立して請求できると考えられる。

#### 3. 有期労働契約の場合の契約期間中の解雇・雇止め

労働契約解消金は、無期労働契約における全ての無効な解雇だけでなく、有期契約労働者についても対象とすることが合理的。

## 2-2. 厚労省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書案を公表

### <今後の対応>

今後、本制度導入の是非や導入するとした場合の内容について、労働政策審議会において労使関係者も含めて検討を進めることが適当とされています。

### <所見>

今回の報告書は裁判所が解雇無効と判断した労働者に、労働契約解消金という職場復帰以外の新たな選択肢を追加するものです。

今後、使用者・労働者のそれぞれにどのような影響を及ぼす形で本制度が形成されていくのか、議論の動向を注視していきたいと思えます。

### <参考資料>

※1「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_558547.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_558547.html)

※2「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会 報告書案概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925383.pdf>

※3「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会 報告書案」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000925660.pdf>

※4「透明かつ公正な労働紛争解決システム等の在り方に関する検討会」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou\\_307309.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-roudou_307309.html)

## 2-3. 政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表

- 政府、5月17日に「第5回全世代型社会保障構築会議」を開催
- 子育て・若者世代に焦点を当て、「未来への投資」を中心に進めてきた議論を中間整理し、公表

～以下、メールマガジン「政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表」転載～  
【配信日】2022年5月19日

5月17日、政府は社会保障全般の総合的な検討を行う「第5回全世代型社会保障構築会議」を開催し、議論の中間整理を公表しました(※1)。

今回の中間整理は、全ての世代で安心できる「全世代型社会保障」の構築に向けて、まず、子育て・若者世代に焦点を当て、「未来への投資」を中心に進めてきた議論を中間的に整理したものです。

### <議論の中間整理>

#### (1)全世代型社会保障の構築に向けて

- ・社会保障制度の担い手の確保、男女が希望どおり働ける社会をつくる「未来への投資」が重要であり、その中で、特に「子育て・若者世代」への支援を行うことが喫緊の課題
- ・各種課題に対し、「地域軸」を意識しつつ、「時間軸」を持って、計画的に取り組を進めることが望ましい
- ・現役世代中心に負担する社会保障の構造を見直し、将来世代へ負担を先送りせずに、能力に応じて皆が支え合い、人生のステージに応じて必要な保障を確保することが重要

#### (2)男女が希望どおり働ける社会づくり・子育て支援(男性育休の推進等)

#### (3)勤労者皆保険の実現・女性就労の制約となっている制度の見直し

- ・2020年年金制度改正法に基づき、被用者保険(厚生年金・健康保険)の適用拡大を着実に実施していくことが必要
- ・適用拡大を更に進めるため、企業規模要件の撤廃も含めた見直し、非適用業種の見直し等を検討すべき
- ・フリーランスやギグワーカーへの社会保険の適用を検討  
⇒被用者性等をどう捉えるかの検討を行ったうえで、より幅広い社会保険の適用の在り方について総合的な検討を進めることが考えられる
- ・女性就労の制約と指摘される社会保障・税制を、働き方に中立的なものにしていくことが重要  
⇒被用者保険の適用拡大は130万円の壁(※2)を消失させる効果がある  
⇒最低賃金の引上げは106万円の壁(※2)を解消させる見込みがある
- ・多様な働き方に中立的でない扱いは、企業の諸手当(配偶者手当等)にも見られるため、労働条件であり強制はできないが、労使において改廃・縮小に向けた議論が進められるべき

#### (4)家庭における介護の負担軽減(介護離職を防ぐ対応、認知症を抱える家族の支援等)

#### (5)「地域共生社会」づくり(孤立、独居困窮者・高齢者対策等)

#### (6)医療・介護・福祉サービス(医療・介護提供体制の構築、社会保障全体のDX推進等)

## 2-3. 政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表

### <所見>

岸田首相は今回の中間整理を踏まえ、「未来への投資」の1つとして、勤労者皆保険の実現に向けた取組について発言しました(※3)。生産年齢人口の急速な減少、働き方やライフスタイルの多様化を踏まえ、政府は更なる適用拡大の実現を目指すようになったと思われます。

この内容は前回に続き、次回の年金制度改正法に盛り込まれることと推察されるため、今後の議論の動向を注視していきたいと思えます。

### <ご参考>2020年年金制度改正法に基づく厚生年金・健康保険の適用拡大

働き方に拘わらず充実した社会保障制度を整備するため、厚生年金保険の適用を以下の通り拡大。

#### (1)企業規模要件

- ・企業規模要件を100人超に変更(施行日:2022年10月1日)
- ・企業規模要件を50人超に変更(施行日:2024年10月1日)

#### (2)勤務期間要件(施行日:2022年10月1日)

- ・1年以上から2か月超に変更

#### (3)被用者保険の適用事業所の範囲の見直し(施行日:2022年10月1日)

- ・非適用業種のうち弁護士等の「士業」について、新たに適用対象に追加

#### (4)労働時間要件(週20時間以上)

- ・短時間労働者の就業に与える影響等も考慮し、現状維持

#### (5)賃金要件(月額8.8万円以上)

- ・国民年金第1号被保険者とのバランスや最低賃金の水準等を踏まえ、現状維持

#### (6)学生除外要件

- ・近時の学生の就労状況の多様化等を踏まえ、現状維持

※1 内閣官房「全世代型社会保障構築会議(第5回)・全世代型社会保障構築本部(第2回)議事次第」

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai\\_hosyo/dai5/gijisidai.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai5/gijisidai.html)

※2 106万円の壁、130万円の壁

106万円の壁は、勤務先において社会保険(厚生年金・健康保険)への加入義務が生じる要件のうち、年収要件(凡そ106万円以上)を指す。

130万円の壁は、勤務先に拘わらず社会保険への加入義務が生じる年収要件(130万円以上)を指す。

※3 首相官邸「全世代型社会保障構築本部」

[https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/actions/202205/17zensedai.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202205/17zensedai.html)

## 2-4. 政府、第7回「新しい資本主義実現会議」にて論点案を公表

- 政府、5月20日に第7回「新しい資本主義実現会議」を開催
- 論点案は賃金引上げや男女の賃金格差解消等、「人への投資」に関する内容

～以下、メールマガジン「政府、第7回「新しい資本主義実現会議」にて論点案を公表」転載～  
【配信日】2022年5月25日

5月20日、第7回「新しい資本主義実現会議」が開催され、「人への投資」等に関する論点案を公表しました(※1)。

### <論点案～人への投資～>

- 人への投資の強化は、新しい資本主義及び成長戦略の鍵である
- 国全体の規模で官民が連携して働き手のスキルアップや人材育成策の拡充を図っていくべきである
- 転職やキャリアアップについて、一般の方がキャリアコンサルティングを受けることができる場所を政策的に整備していくべきである
- 副業を受け入れた企業から肯定的な声が多いことを受け、成長分野・産業への円滑な労働移動を進めるため、さらに兼業・副業を推し進めるべきである
- 引き続き、産業界に対し、賃金引上げを求めるべきである
- 最低賃金も環境整備とともに、その引上げを検討すべきであり、最低賃金決定プロセスにおいては、ILO条約記載の「使用者及び労働者が同数で、かつ、平等の条件で参加しなければならない」とされていることに留意すべきである
- 男女の賃金格差の解消のため、同一労働同一賃金制度の徹底とともに、短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度といった多様な正社員制度の導入拡大を産業界に働きかけていくべきである。  
男女の賃金差異解消のため、少なくとも大企業については、男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示を早急に義務化すべきである
- 少子高齢化を迎え、全世代型社会保障構築会議の中間整理を踏まえ、社会保障改革を計画的に進めていくべきである

(中間整理の詳細は2022.05.19メルマガ「【社会保障全般】政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表」をご参照)



## 2-4. 政府、第7回「新しい資本主義実現会議」にて論点案を公表

---

### <所見>

今回公表された「人への投資」に関する論点案は、昨年11月8日の第2回会議において公表された「緊急提言」の内容をより具体化したものです。

今回、新たに論点案として盛り込まれた内容の1つに労働者300人を超える事業主に対する「男性の賃金に対する女性の賃金の割合の開示の義務化」があります。日本における男女間賃金格差は、ほかの先進国と比較しても大きい準ですが、この開示の義務化が賃金格差の解消に繋がることが期待されています(※1)。

岸田首相は、今年の夏に施行できるよう準備を進めると発言しており(※2)、今後の検討状況を引き続き注視していきたいと思えます。

※1 内閣官房「新しい資本主義実現会議(第7回)議事次第」

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/kaigi/dai7/gjjsidai.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai7/gjjsidai.html)

※2 首相官邸「新しい資本主義実現会議(第7回)」

[https://www.kantei.go.jp/jp/101\\_kishida/actions/202205/20shihon.html](https://www.kantei.go.jp/jp/101_kishida/actions/202205/20shihon.html)

## 2-5. 経産省、「未来人材ビジョン」にて人材政策の方向性を示す

- 経済産業省、5月31日に「未来人材ビジョン」を公表
- 「旧来の日本型雇用システムからの転換」や、「好きなことに夢中になれる教育への転換」が必要であると記載

～以下、メールマガジン「経産省、「未来人材ビジョン」にて人材政策の方向性を示す」転載～  
【配信日】2022年6月7日

経済産業省は5月31日、「未来人材ビジョン」(※)を公表しました。本ビジョンは、2030年や2050年の産業構造転換を見据えた今後の人材政策を検討する同省「未来人材会議」の議論を踏まえ、中間とりまとめとして策定されています。

概要は、以下の通りです。

### <背景>

#### ○ 社会・経済の変化

- ・デジタル化、脱炭素化による世界的な産業構造の転換
- ・日本の生産年齢人口の減少
- ・日本が2050年に目指すべき高成長シナリオにおける労働需要の大きな変化  
(職種) 事務従事者42%減少、販売従事者26%減少  
(産業) 販売・小売業27%減少 等

#### ○ 日本企業の課題

- ・日本の人材競争力は低下(21年:39位)
- ・日本の国際競争力はこの30年で、1位から31位に転落
- ・従業員エンゲージメントは世界最低水準
- ・企業の人材投資、従業員の自己啓発への取り組みについては国際比劣後
- ・イノベーション創出に不可欠な経営層の多様性スコアが低い
- ・中長期的な投資・財務戦略で重視すべきものについて、  
投資家と企業間で認識ギャップあり(日本生命保険協会のアンケート調査)  
投資家 1位 人材投資 2位 IT投資 3位 研究開発投資  
企業側 1位 設備投資 2位 株主還元 3位 IT投資 ... 5位 人材育成
- ・人材マネジメントの1番の課題は「人事戦略が経営戦略に紐づいていないこと」

### <政府が描く変革の方向性>

#### ○ 雇用・労働から教育まで、社会システム全体の見直しが必要

##### 1. 旧来の日本型雇用システムからの転換

###### (1) 人を大切にせる企業経営へ

- ・人的資本経営を加速させる「場」を創設
- ・新卒一括採用と通年採用が並列される社会へ変革

## 2-5. 経産省、「未来人材ビジョン」にて人材政策の方向性を示す

### (2)労働移動が円滑に行われる社会に

- ・ジョブ型雇用導入検討企業向けのガイドラインを作成
- ・多様な働き方・キャリアを踏まえた中立的な税制・社会保障制度に見直す
- ・兼業・副業(社内兼業含む)は、政府としてより一層推進
- ・「学び直し成果を活用したキャリアアップ」促進の仕組みを創設
- ・スタートアップと大企業の人材の行き来を、政府が支援
- ・地域の人材育成・確保のための機能を強化
- ・未来に向けた労働時間制度の在り方について検討

### 2.好きなことに夢中になれる教育への転換

- ・時間・空間・教材・コーチの組み合わせの自由度を高める教育システムの改革に向けてさらに議論を深める
- ・公教育外で才能育成・異能発掘を図る民間プログラムの全国ネットワークを創設
- ・企業の研修教材や大学講義資料等をデジタルプラットフォーム上で開放し、誰でもアクセスできる形で体系化することで、教員のリソースを「探求力」の鍛錬に集中
- ・大学等における企業による共同講座の設置や、自社の人材育成に資するコース・学科等の設置を促進

### <政府が提示したこれからの時代に必要な能力・スキル>

- 基礎能力や高度な専門知識だけではなく、根源的な意識・行動面に至る能力や姿勢が求められる
  - ・常識や前提にとらわれず、ゼロからイチを生み出す能力
  - ・夢中を手放さず一つのことを掘り下げていく姿勢
  - ・グローバルな社会課題を解決する意欲
  - ・多様性を受容し他者と協働する能力
- そうした人材は育てられるものではなく、自ら育つ"自律"の視点が重要
- 今後加速する産業構造の転換に適応するためには、あらゆる人が時代の変化を察知し、能力やスキルを絶えず更新し続けることが肝要

### <所見>

本ビジョンの意義は、政府がこれまでの産業界・教育機関の議論を融合し、2030年(今の社会システムを出発点として変化を加えたもの)、2050年(全く異なる社会システムを前提)の二時点から、後者はバックキャストして人材像を描いた点でしょう。従前より、企業の雇用・人材育成と教育機関の教育システムは、別々に議論がなされがちであった経緯があります。

VUCA時代や人生100年時代において、企業が持続的に成長するためには、企業には、従業員の学び直し等、中長期の将来を見据えた積極的かつ効果的な人的投資が求められるようになるでしょう。

### <ご参考資料>

※「未来人材ビジョン」

<https://www.meti.go.jp/press/2022/05/20220531001/20220531001.html>

## 2-6. 政府、「骨太の方針2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定

- 政府、6月7日に経済・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
- 人への投資を重点的に強化するとして、賃金引上げや労働移動の円滑化を行うこと、「資産所得倍増プラン」を策定すること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2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定」転載～【配信日】2022年6月9日

6月7日、政府は「経済財政運営と改革の基本方針2022」（以下「骨太の方針」）（※1）および「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」（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2日に当メールマガジンで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」>

#### 第2章「新しい資本主義に向けた改革」より

##### 1. 新しい資本主義に向けた重点分野

##### (1)人への投資と分配

###### ○人的資本投資

- ・「人への投資」を抜本的に強化するため、働く人が自らの意思でスキルアップし、成長分野へ移動できるよう強かに支援（非正規雇用も含む（実行計画に記載））
- ・企業統治改革を進め、人的投資が企業の持続的な価値創造の基盤である点について株主との共通理解を作り、今年中に非財務情報の開示ルールを策定するとともに、四半期開示の見直しを行う
- ・社会全体で学び直し（リカレント教育）促進のため、環境を整備
- ・人への投資や強かな就職支援を通じて円滑な労働移動を図り、成長分野等における労働需要に対応するとともに、同一労働同一賃金の徹底等を通じた非正規雇用労働者の処遇改善や正規化に取り組む

###### ○多様な働き方の推進

- ・働く人のエンゲージメント・生産性向上を目指し、働き方改革を進める
- ・働く人の個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択でき、活躍できる環境整備に取り組む
- ・就業場所・業務の変更範囲の明示等、労働契約関係の明確化に取り組む
- ・裁量労働制を含めた労働時間制度の在り方について、更なる検討を進める
- ・フリーランスについて、事業者がフリーランスと取引する際の契約の明確化を図る法整備や相談体制の充実等、環境を整備する
- ・良質なテレワークの促進、副業・兼業を推進
- ・選択的週休3日制について、企業における導入を促進し、普及を図る

###### ○「貯蓄から投資」のための「資産所得倍増プラン」

- ・iDeCo制度の改革、NISA（少額投資非課税制度）の抜本的拡充

## 2-6. 政府、「骨太の方針2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定

### 2. 社会課題の解決に向けた取組

#### (2)包摂社会の実現

##### ○女性活躍

- ・男女間の賃金格差解消に向け、大企業に男女間の賃金格差の開示を義務付け
- ・同一労働同一賃金を徹底し、女性が多い非正規雇用労働者の待遇を改善
- ・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
- ・男性の家庭・地域における活躍を進める
- ・登用・採用の拡大を含めた幅広い分野における女性の参画拡大

### 第4章「中長期の経済財政運営」より

#### 2. 持続可能な社会保障制度の構築

##### ○全世代型社会保障の構築

- ・給付は高齢者中心、負担は現役世代中心というこれまでの社会保障構造を見直し、能力に応じて皆が支え合うことを基本とし、必要な保障をバランスよく確保する
- ・男女が希望どおりに働ける社会を構築するため、男性や非正規雇用労働者の育児休業取得促進・子育て支援に取り組む
- ・勤労者皆保険の実現に向け、被用者保険の企業規模要件の撤廃・非適用業種の見直しの検討、フリーランス・ギグワーカーへの社会保険適用について検討を進める

### <「実行計画」>

#### Ⅲ. 新しい資本主義に向けた計画的な重点投資

##### 1. 人への投資と分配

##### (1)賃金引上げの推進

- 賃上げ税制等の一層の活用(税額控除率の大胆な引上げ)

##### (2)スキルアップを通じた労働移動の円滑化

- 自分の意思で仕事を選択することが可能な環境

- ・転職・キャリアアップについて、キャリアコンサルティングの体制整備が必要
- ・教育訓練投資を強化、国全体での人的資本の蓄積を推進し、労働移動によるステップアップを積極的に支援
- ・日本企業の人的投資について、早期に倍増、更にその上を目指す

- デジタル人材育成・専門能力蓄積

- 副業・兼業の拡大

- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、情報開示を行うことを企業に推奨

##### (3)貯蓄から投資のための「資産所得倍増プラン」の策定

- ・就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていることに留意し、iDeCo制度の改革を図る
- ・NISA(少額投資非課税制度)の抜本的な拡充を図る
- ・本年4月に導入した将来受取可能な年金額を試算できる公的年金シミュレーターと民間アプリとの連携を図り、私的年金等を合わせた全体の見える化を進める

## 2-6. 政府、「骨太の方針2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定

(4)子供・現役世代・高齢者まで幅広い世代の活躍を応援

○健康経営の推進

・企業と保険者が連携して健康経営を推進し、スコアリングの方法等を見直す

(5)多様性の尊重と選択の柔軟性

○多様性の尊重

・同一労働同一賃金の徹底とともに、多様な正社員制度の導入拡大を産業界に働きかける

・女性・若者等の多様な人材の役員等への登用等、企業組織の変革に向けた取組を促進

○男女間の賃金差異の開示義務化

・男女の賃金差異は、正規・非正規雇用を分けたうえで、男性の賃金に対する女性の賃金の割合について、企業単体ごとに開示を求める

・常時雇用労働者が301人以上の事業主を対象とする

・金融商品取引法に基づく有価証券報告書の記載事項にも、女性活躍推進法に基づく開示の記載と同様のものを開示するよう求める

・本年夏に、制度改正を実施・施行する。初回の開示は、他の情報開示項目と併せ、本年7月施行後に締まる事業年度の実績からとする

○勤務間インターバル・育休促進・転職なき移住等の働き方改革の推進

・「産後パパ育休」の周知・検証等を行うとともに、取得日数・取得率の男女差の縮小に向け、取得促進に取り組む

(6)人的資本等の非財務情報の株式市場への開示強化と指針整備

・人的資本をはじめとする非財務情報が見える化し、株主との意思疎通を強化していくことが必要

・有価証券報告書への開示に際して参考となる「人的資本可視化指針」を本年夏に公表

・非財務情報の開示にあたり、価値協創ガイダンス等の活用を企業に推奨

<所見>

今回、実行計画においてiDeCo・NISAの記述が案の段階より強い表現に変更され、資産所得倍増プランに対する政府の思いの強さがうかがえました。

今後、本格化すると想定される次期年金法改正の議論の中で、どのような形で具体化されていくか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2022」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2022/2022_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」

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf)

## 2-7. 人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ

- ・ 金融庁、6月13日に企業情報の開示に関する報告書を公表
- ・ 企業開示の在り方を項目ごとに審議した結果について記載

～以下、メールマガジン「人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ」転載～【配信日】2022年6月17日

政府の人的資本の情報開示指針の検討が進む中、金融庁は13日、企業情報の開示に関する報告書(※1)を公表しました。本報告書では以下の<項目>ごとに、企業開示の在り方を審議した結果が取り纏められています。

なお、5月30日に当メールマガジンで配信しました報告書案から大きな変更はなく、主に以下の●印で記載の箇所が追記されました。

### <項目>

- ・ サステナビリティに関する企業の取組みの開示
- ・ コーポレートガバナンスに関する開示
- ・ 四半期開示をはじめとする情報開示の頻度・タイミング
- ・ その他の開示に係る個別課題（英文開示、有価証券報告書とコーポレートガバナンス報告書の記載事項の関係等）

このうち、「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」では、開示方法や人的資本開示に関して、以下が提示されました。

### <開示方法>

- 有価証券報告書に、サステナビリティ情報を一体的に提供する「記載欄」の創設を進めることが重要
- 開示する内容は、国内外で広く利用されているTCFDと統合的な、以下4要素に基づく開示が適切と考えられる
  - ・ 「ガバナンス」、「リスク管理」：全ての企業が開示
  - ・ 「戦略」、「指標と目標」：開示が望ましいが、各企業が重要性を判断して開示
- 「戦略」、「指標と目標」については、重要性を判断した上で記載しない場合でも、投資家にとって有用な情報である当該判断やその根拠を含めた開示を積極的に行うことを強く期待

## 2-7. 人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ

### <人的資本、多様性に関する開示>

○人的資本や多様性に関する情報について以下の対応をすべき

- ・中長期的な企業価値向上における人材戦略の重要性を踏まえた「人材育成方針」（多様性の確保を含む）、「社内環境整備方針」  
→記載欄「戦略」の枠の開示項目
- ・企業の事情に応じ、「人材育成方針」等と統合的で測定可能な指標（インプット、アウトカム等）の設定、その目標及び進捗状況  
→記載欄「指標と目標」の枠の開示項目
- ・女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差  
→有価証券報告書の「従業員の状況」の開示項目

●定量的な指標の開示にあたっては、投資家が適切に指標を理解することが重要であるため、企業が指標に関する説明を追記できるようにすることが考えられる

### <所見>

人的資本の情報開示の詳細に関しては、政府が今夏までに策定予定である企業の参考指針の公表が待たれます。「開示」に対する「実践」という観点では、「人材版伊藤レポート」（※2）が参考になるでしょう。

また、今月、内閣府より公表された「令和4年版男女共同参画白書」（※3）では、男女間格差の是正に関し、有価証券報告書への掲載を通じて積極的に取組む企業の評価に繋がるよう努める、との主旨の記載があります。上述の「女性管理職比率」「男性の育児休業取得率」「男女間賃金格差」に関して以下のコメントも挙げられていますので、あわせてご参照ください。

～「令和4年版男女共同参画白書」に記載された主な施策～

#### 【女性管理職比率】

- ・企業の経営者、業界単位の企業ネットワーク、経済団体等と連携し、女性活躍の必要性に関する経営者や管理職の意識改革、女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に向けた経営者のコミットメントを促す
- ・女性の役員・管理職の育成に向け、ライフプランに応じた上位職へのキャリアパスの明確化、キャリア形成支援プログラムの開発・実施、女性管理職のネットワーク構築等の取組を実施

#### 【男性の育児休業取得率】

- ・育児等を理由とする男性への不利益取扱いやハラスメント防止のための対策を推進
- ・男性社員の育児休業等取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や取得状況の情報開示を引き続き推進



## 2-7. 人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ

### 【男女間賃金格差】

- ・労働基準法第4条や男女雇用機会均等法の履行を確保
- ・女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、情報公表、えるぼし・プラチナえるぼし認定の取得促進等の取組を推進
- ・女性が多い職種における賃金の実態等について、調査分析を実施

### <ご参考資料>

※1 「金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告」

[https://www.fsa.go.jp/singi/singi\\_kinyu/tosin/20220613.html](https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613.html)

※2 「人材版伊藤レポート」

[https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo\\_kachi\\_kojo/pdf/20200930\\_1.pdf](https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf)

「人材版伊藤レポート2.0」

[https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki\\_shihon/pdf/report2.0.pdf](https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf)

※3 令和4年版男女共同参画白書

<https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r04/zentai/index.html>

ご参考 「開示の好事例集」等

<https://www.fsa.go.jp/policy/kaiji/kaiji.html>

---

### 3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2022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 (2022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(*)	日本とスウェーデンとの社会保障協定が2022年6月に発効		(○)
4月1日	通知「個人情報の漏えい等事案が発生した場合の私的年金分野における個人情報取扱事業者の対応について」の改正について	○	
4月14日	厚労省「多様化する労働契約のルールに関する検討会」が報告書を公表		○
4月15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	○	
4月25日	厚労省「解雇無効時の金銭救済制度に係る法技術的論点に関する検討会」が報告書案を公表		○
5月19日	政府、「第5回全世代型社会保障構築会議」にて中間整理を公表		○
5月25日	政府、第7回「新しい資本主義実現会議」にて論点案を公表		○
5月30日	人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ		(○)
6月2日	政府、「骨太の方針(2022)」の原案と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(案)」を公表		(○)
6月2日	2022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	経産省、「未来人材ビジョン」にて人材政策の方向性を示す		○
6月9日	政府、「骨太の方針2022」及び「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」を閣議決定		○
6月17日	人材価値、有価証券報告書に記載欄新設へ		○

\*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2022.1～2022.3)発行後に発行された情報です。

※ ( )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](http://www.mufg.jp)