

最近の年金関連トピックス

2021年4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18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. 公的年金の2021年度の年金額改定について	・・・8
2. その他トピックス	
2-1. 厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」が 報告書を公表	・・・10
2-2. テレワークガイドラインを刷新～労働政策審議会が改定案を公表～	・・・12
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2021年1月～3月)	・・・15

※ 2021年1月～2021年3月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

本資料掲載のトピックス

「社会保障審議会 企業年金・個人年金部会での議論について」

■ 2020年6月5日、「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が公布

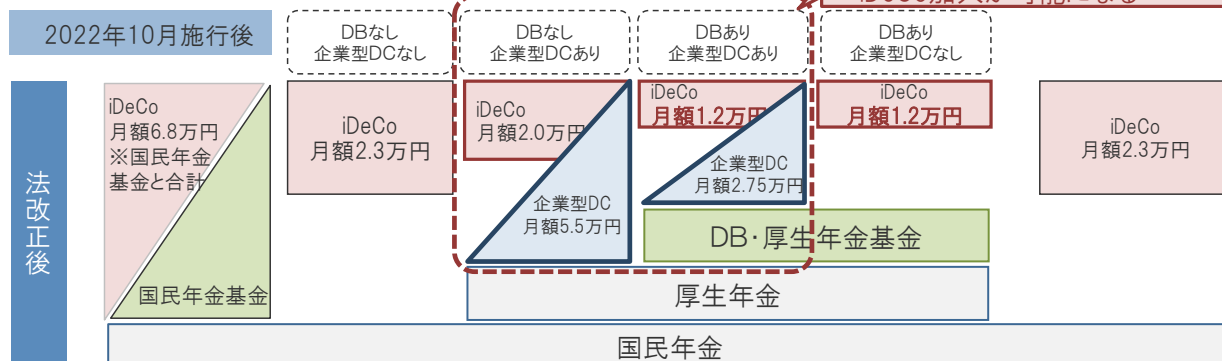
■ 2020年改正で「引き続き検討」とされた残課題について、2020年6月17日、部会での議論を再開

開催日	主な内容
第11回 2020年6月17日	・今後の検討課題・進め方について(事務局から説明)
第12回 2020年7月9日	・DCの拠出限度額(「DB仮想掛金額」の設定) ・DBの掛金設定の弾力化(事務局から説明)
第13回 2020年8月20日	・関係団体ヒアリング(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、企業年金連絡協議会)
第14回 2020年8月26日	
第15回 2020年9月30日	・DCの拠出限度額について、DBの掛金設定の弾力化について
第16回 2020年10月14日	・DCの拠出限度額について
第17回 2020年11月20日	・DCの拠出限度額について
第18回 2020年12月23日	・DCの拠出限度額に関する議論の整理(令和3年税制改正) ・企業年金のガバナンスについて

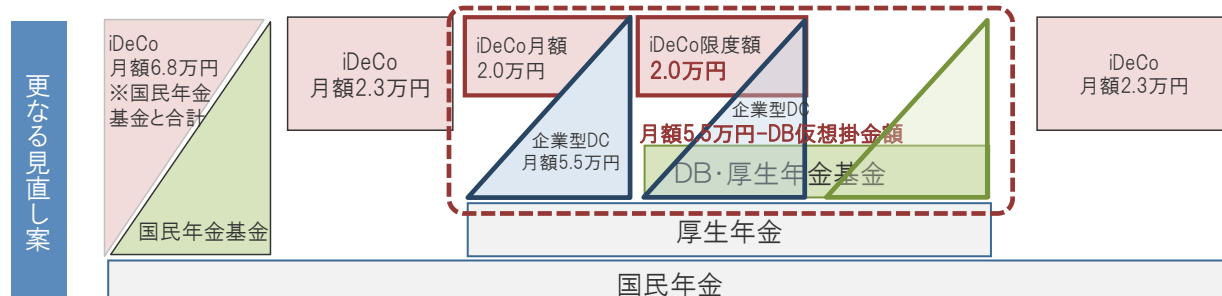
DC拠出限度額の見直しについて

- ✓ 企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDB毎に計算した「DB仮想掛金額」を控除した額とする
- ✓ iDeCoの拠出限度額は、月額2.0万円に統一する(ただし、DBと企業型DCの事業主拠出と合わせて月額5.5万円を上限とする)

・企業型DC規約に定めがなくてもiDeCo加入が可能になる



施行期日は要調整



国民年金
第1号被保険者
(自営業者等)

国民年金第2号被保険者
(サラリーマン・公務員等)

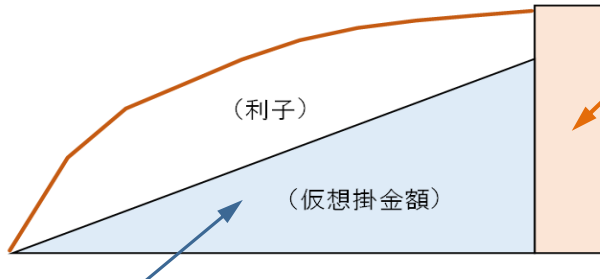
国民年金
第3号被保険者
(専業主婦・夫)

本資料掲載のトピックス

《 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会での議論について(続き) 》

DB仮想掛金額の計算方法(案)

- 各DBの基礎率から、「標準的な給付水準」を算出し、そこから利子分を控除したものを、加入月数で除することで、DCとも比較可能な毎月定額のDB仮想掛金額を算定するのではない



①DBの標準的な給付水準

- 以下の基礎率(標準掛金を計算する際に加入者集団の実績に基づき設定したもの)から算出
 - ・ 予定新規加入年齢、最終年齢(退職年齢)
 - ・ 予定昇給率(加入者期間中の給与等)
 - ・ 脱退率、死亡率など

②給付水準から利子分(各DBの予定利率)を控除して加入月数で除して仮想掛金額を算出

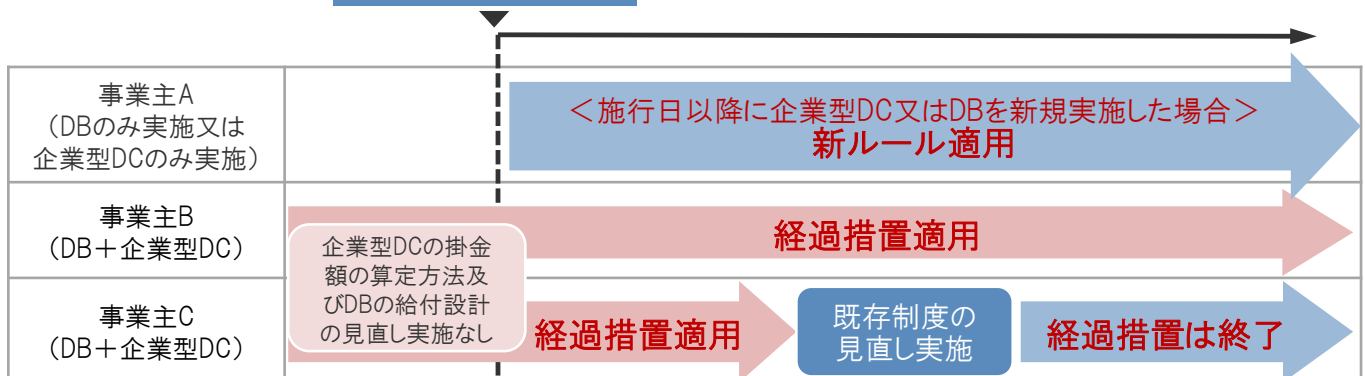
- DB内でグループ区分(同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位)を設定している場合は、当該区分ごとに算定する(総合型基金など複数の実施事業所で構成される場合も同様)
- DB仮想掛金額は基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する(ただし、DBの給付設計の見直しが行われなければ、経過措置の適用はそのまま継続される)
- DB仮想掛金額の単位は千円単位とする

経過措置(案)

- 施行日時時点で、企業型DCとDBを併せて実施している場合、「月額5.5万円 - DB仮想掛金額」が2.75万円を下回る場合、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし、施行日前の規約に基づく拠出を可能とする
- ただし、施行日以降に企業型DCの掛金又はDBの給付設計の見直し※1を行った場合は、経過措置は終了

※1 企業型DCについて、事業主掛金の額の算定方法(DC法第3条第3項第7号)の見直しを行った場合、DBについては、給付設計(DB法第4条第5号)の変更であって、DB法第58条の財政再計算を伴う見直しを行った場合

経過措置の施行日



1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 第18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

- 主な議題は、DC拠出限度額の議論の整理、企業年金のガバナンス
- 新DC拠出限度額の施行日は未定(ただし2022年10月以降)

～以下、メールマガジン「第18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(12/24)」転載～

<要旨>

12月23日、第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(以下、部会)が開催されました。

<主な議題>

1. DCの拠出限度額に関する議論の整理
2. 企業年金のガバナンスについて

<内容>

1. DC拠出限度額に関する議論の整理(前回の第17回部会で示された案から大きな変更はなし)

(1)DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

・DBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円からDBごとの掛金相当額(以下、DB仮想掛金額)を控除した額とする

「企業型DCの拠出限度額＝月額5.5万円－DB仮想掛金額」

・既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける

・経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DCの掛金又はDBの給付設計の見直しを行った場合は、経過措置の適用を終了する方向で検討

・施行日についての具体的な期日は要調整(早くても2022年10月以降)

(2)DB仮想掛金額の算定方法

・各DBの基礎率(※1)から「標準的な給付水準」を算出し、利子分を控除したものを加入月数で除することで、毎月定額の仮想掛金額を算定する

・標準的な給付水準は、DBごとの脱退率や脱退時の給付に適用される減額率も考慮される

・DB内でグループ区分(同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位)を設定している場合は、当該区分ごとに算定する(区分単位に全員が同一の仮想掛金額となる)

・総合型基金など複数の実施事業所で構成される場合も、グループ区分ごとに算定する

・DCに類似し個人別に積上げられた資産が存在するものとして取扱うキャッシュバランスプランについても、他のDB制度と同様に計算する

・加入者数500名未満の簡易基準DBについては、標準掛金総額を加入者数で除した額とする

・DB仮想掛金額は基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する

・DB仮想掛金額の単位は千円単位とする

・DB仮想掛金額の算定に当たっては、年金数理人の確認を必要とする

・計算方法の詳細については、今後、日本年金数理人会と協力して取組を進める

(※1)予定新規加入年齢、最終年齢(退職年齢)、予定昇給率(加入者期間中の給与等)、脱退率、死亡率など

1-1. 第18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)企業年金加入者のiDeCo拠出限度額の見直し

- ・企業年金加入者のiDeCo拠出限度額については、上限を月額2万円とする
ただし、企業型DCの事業主掛金額およびDB仮想掛金額と合わせて月額5.5万円以内とする
- ・企業型DCと異なり経過措置は設けない
- ・DBのみの加入者(企業型DCに加入していない者)であって、拠出限度額の見直しによりiDeCoの掛金拠出ができなくなるものについては、資産額が一定額(25万円)以下である等の脱退一時金の要件を満たした場合に脱退一時金の受給を認める
- ・iDeCoの拠出限度額の管理については国民年金基金連合会と企業型RKとの間で情報提供を図るとともに、事業主からのDB情報の提供については、企業年金連合会の協力を得て実施する
- ・iDeCoの拠出可能見込み額については、企業型RKのWEBサイトで表示することを検討する

(4)企業年金・個人年金制度の将来像の検討

- ・今回の改正は第一段階であり、老後の所得確保に向けた自助に対する支援の拡大や企業年金・個人年金の普及拡大に向けて次のステップにつなげていくことが重要である
- ・諸外国の例も参考にしつつ働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、議論を具体化していく必要がある
- ・拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担の在り方についても検討していく必要がある

2. 企業年金のガバナンスについて

(1)リスク分担型DBの移行時に係る規定の整備

- ・開始・終了時の取扱いは規定されているが、合併・分割、事業所追加・減少時の取扱いにかかる規定に不備があるため、整備する必要がある
- ・合併により超過比率(※2)が低下する場合は給付減額とした上で、給付原資の水準と基準ライン(※3)の大小関係により給付減額の手続き(個別同意の要否等)を区別することが考えられる
(※2) 給付現価に対する、「積立金と掛金収入現価」が基準ラインを超過した額の比率
(※3) 給付現価に、将来発生するリスクの1/2を加えた水準

(2)企業型DCにおける商品除外方法の改善

- ・企業型DCにおける商品除外は、2016年改正によって、2/3以上で同意された場合、改正法施行日以後の掛金について現金化されるが、除外を同意しない者にとっては意図しない売却となる
- ・そのため、必ずしも過去分の現金化を伴わない将来分のみを除外(閉鎖型)できる選択肢の追加が考えられる

(3)企業型DCにおける同意取得手続きが不要とされる場合の商品除外の追加

- ・運用方法に係る契約の相手方が欠けた場合などでは、商品除外の同意手続きが不要とされている
- ・年金投資基金信託(※4)についても、繰上償還される場合には運営管理機関自身の判断によることなく当該運用商品の提供を停止せざるを得ないため、省令の規定を整備する必要がある
(※4) 投資信託と類似した性質の信託会社が販売する運用商品

(4)地方厚生局による運営状況の確認と支援(企業型DC)

- ・企業型DCの運営状況について、全ての実施事業主に対し「基本情報」および「継続投資教育」「運営管理機関の評価」の実施状況(※5)を中心に、地方厚生局において確認を行い実施を促す
- ・実施方法は、オンラインでの簡素な回答方法を予定
(※5) 投資(継続)教育の実施方法及び実施頻度、運営管理機関の定期的な評価など

1-1. 第18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. 委員からの主な意見

<DC拠出限度額に関する議論の整理>

- ・DC拠出限度額の議論の整理については、各委員からは異論はなく了承
- ・なお、制度改正の周知が必要との意見あり

<企業年金のガバナンス>

- ・リスク分担型DBの合併時等の規定整備、DC商品除外規定の見直しについては賛同する意見複数
- ・ただし、リスク分担型DBの合併時の規定整備については、新設合併と吸収合併では退職給付制度への影響が異なることも考えられ、合併の違いによる丁寧な検討が必要との意見もあり

<企業年金・個人年金制度の将来像の検討>

- ・公的年金と私的年金の関係の在り方の議論が必要
- ・企業年金がある人となない人との公平性の検討が必要
- ・企業年金は退職金であり労働条件である、その上で税制優遇をどこまで認めるかは政策上の判断であり、公平性を考えなければならないが、何の公平性かの整理も必要

<今後の予定>

- ・DC拠出限度額の議論の整理については、本日の部会です承、事務局で必要な準備と周知をしていく
- ・企業年金のガバナンスについて、運用改善事項については大きな異論はなく、今後事務局で具体的な規定内容を検討し、必要な調整・パブリックコメントを経て省令、法令解釈通知を改正予定
- ・企業年金・私的年金制度の将来像の検討については、引き続きの議論とする
- ・なお、次回開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

- ・第18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_15697.html

1-2. 公的年金の2021年度の年金額改定について

- 前年度から0.1%引き下げ
- 2021年4月より、賃金変動率が物価変動率を下回る場合に賃金変動率に合わせて改定するルールを適用

～以下、メールマガジン「公的年金の2021年度の年金額改定について(1/25)」転載～

厚生労働省は、総務省が2020年平均の全国消費者物価指数を公表したことを受け、公的年金の2021年度の年金額を、2020年度から0.1%引き下げることを公表しました(※1)。

公的年金の年金額は、毎年、物価や賃金の変動率に応じて改定されます。また、2016年に成立した年金改革法により、賃金変動率が物価変動率を下回る場合には、賃金変動率に合わせて年金額を改定するようルールが見直され、2021年4月から適用されます(※2)。

2021年度の年金額改定は、参考指標が「 $0 \geq \text{物価変動率}(0.0\%) > \text{賃金変動率}(\Delta 0.1\%)$ 」であるため、前述のルールにより、新規裁定年金、既裁定年金ともに賃金変動率($\Delta 0.1\%$)により改定されることとなります。

また、改定率がマイナスの場合には、マクロ経済スライドによる調整は行わないルールのため、2021年度はマクロ経済スライド(※3)による調整は行われません。なお、マクロ経済スライドの未調整分($\Delta 0.1\%$)は、翌年度以降に繰り越されます。

(ご参考)

※1 厚生労働省「令和3年度の年金額改定について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/12502000/000725140.pdf>

※2 厚生労働省「平成28年年金改革法の概要」
よくある質問にお答えします (5)年金額改定ルールの見直し(賃金・物価スライド)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284.html#h2_free3

※3 マクロ経済スライドとは、現役被保険者の減少と平均余命の伸びに基づいて、年金額を自動的に調整する仕組みのことです。具体的には、年金額の改定率は、物価・賃金の変動率からスライド調整率を控除することによって算出されます。

2. その他トピックス

2-1. 厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」が報告書を公表

- 今後の良質なテレワーク普及に資するべく、検討課題を整理
- 対象者や労務管理等を論点とし、今後ガイドラインを改定の見込み

～以下、メールマガジン「厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」が報告書を公表(12/29)」転載～

12月25日、厚生労働省の表記検討会が報告書を公表しました(※1)。今年8月に発足した本検討会では、今後の良質なテレワーク普及に資するべく検討課題の整理がなされ、本報告書では以下の論点が表示されました。

今後、本報告書をもとに現行のテレワークガイドライン(※2)が改定され、労務管理全般の記載が追加される他、人事評価や人材育成といった側面については、好事例の周知が図られる見込みです。

<論点>

(1)テレワークの対象者

- ・同一労働同一賃金の観点から、正規・非正規の雇用形態のみの違いで対象者を分けないように留意
- ・必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定せず、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある

(2)労務管理

①人事評価

- ・適正な評価ができるよう、評価者への訓練等の機会を設ける工夫が考えられる
- ・テレワークを行わずに出社していることのみを理由として高く評価することや、テレワークを行う者が時間外のメール等に対応しなかったこと等のみを理由に、不利益な人事評価を行うことは不適切

②費用負担

- ・通信費等は、業務に要した実費を、在宅勤務の実態(勤務時間等)を踏まえて、合理的・客観的に計算し支給することも考えられる

③人材育成

- ・状況に応じてオンラインと対面の方法を組み合わせて実施することも有用
- ・自律的に業務を遂行できる人材育成に企業が取り組むことが望ましい
- ・労働者が自律的に働くことができるよう、管理職のマネジメント能力向上(適切な業務指示ができるようにする等)に取り組むことも望ましい

(3)労働時間管理

- ・自己申告された労働時間が実際の労働時間と異なることを客観的な事実により使用者が認識している場合を除き、労働基準法との関係で、使用者は責任を問われないことを明確化する方向で検討を進めることが適当
- ・テレワークでは中抜けが生ずることも想定されるため、少なくとも始業時間と終業時間を適正に把握・管理すれば問題ないとするのが適当
- ・所定労働時間内の労働を深夜に行うことまでを原則禁止としていると誤解を与えかねない現行のガイドライン上の表現について、見直しを行うべき

2-1. 厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」が報告書を公表

(4)作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス

- ・チェックリスト等の活用で、作業環境の確認・改善やメンタルヘルス対策を行うことが重要
- ・自宅が狭隘である等、作業環境整備が困難な場合、サテライトオフィス等の活用も有効

(5)その他

- ・不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等
- ・在宅勤務手当や実費支給の通勤手当が社会保険料の算定基礎となる報酬に該当するか等の取扱いを明確化すべき

<所見>

今年は、コロナ禍において急速にテレワークが普及しました。各企業において、既にガイドラインの整備に先行して、テレワーク関連手当や非対面ツールの整備、労働時間の適正管理方法の検討を進められたことと思えます。

今後は、人材育成や人事評価の体系整備、日常の効果的なコミュニケーション方法やメンタルサポート等、ソフト面の整備も進められていくでしょう。

その際のひとつのキーワードが「自律人材」ではないでしょうか。

テレワーク下においては、自律的に情報を収集、課題把握・解決ができ、自ら適切に時間管理を行う等、年齢問わず、自律的に業務を遂行できる人材の育成や獲得が、企業に付加価値を生む原動力となりそうです。

<ご参考資料>

※1 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会報告書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15768.html

※2 「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

2-2. テレワークガイドラインを刷新 ～労働政策審議会が改定案を公表～

- テレワークは仕事と生活の調和を図る「新たな日常」の働き方
- 導入や労務管理の労使双方における留意点を記載

～以下、メールマガジン「テレワークガイドラインを刷新～労働政策審議会が改定案を公表～
(3/18)」転載～

3月16日、労働政策審議会・労働条件分科会(厚労省所管)は、昨年12月公表の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会 報告書」を受け、現在のテレワークガイドラインを刷新する「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(案)」を公表しました。以下、概略をお伝えします。

「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(案)」

1 趣旨

- ・テレワークでは、通勤時間の短縮・心身の負担の軽減等による業務効率化、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助等、仕事と生活の調和を図ることが可能。
- ・ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方でもあり、更なる導入・定着を図ることが重要。
- ・良質なテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたものの。

2 テレワークの形態

3 テレワークの導入に際しての留意点

○テレワークの対象者・対象業務

- ・同一労働同一賃金の観点から、正規・非正規の雇用形態のみの違いで対象者を分けないように留意
- ・必ずしも既存の業務を前提にテレワークの対象業務を選定せず、仕事内容の本質的な見直しを行うことが有用である場合がある

○導入にあたっての望ましい取り組み

- ・既存業務の見直し・点検、円滑なコミュニケーション、グループ企業単位等での実施

4 労務管理上の留意点

○人事評価制度

- ・適正な評価ができるよう、評価者への訓練等の機会を設ける工夫が考えられる
- ・テレワークを行わずに出勤していることを理由として高く評価することや、テレワークを行う者が時間外のメール等に対応しなかったこと等を理由に、不利益な人事評価を行うことは不適切

○費用負担

- ・通信費等は、業務に要した実費を、在宅勤務の実態(勤務時間等)を踏まえて、合理的・客観的に計算し支給することも考えられる

○人材育成

- ・社内教育等についてオンラインで実施することも有用
- ・自律的に業務を遂行できる人材育成に企業が取り組むことが望ましい
- ・労働者が自律的に働くことができるよう、管理職のマネジメント能力向上(適切な業務指示ができるようにする等)に取り組むことも望ましい

2-2. テレワークガイドラインを刷新 ～労働政策審議会が改定案を公表～

- 5 テレワークのルールの方策と周知
・労働基準関係法令は変わらず適用される
- 6 様々な労働時間制度の活用
・労働基準法に定められるすべての労働時間制度(フレックスタイム制、事業場外みなし労働時間制など)を維持したまま、テレワークの導入が可能
- 7 テレワークにおける労働時間管理の工夫
○労働時間の把握
・客観的な記録による把握(情報通信機器の使用時間の記録、サテライトオフィスへの入退場記録等)
・労働者の自己申告による把握(始業・終業時にメール等で報告させる方法等)
・中抜け時間の把握はしてもしなくてもよい。(就業規則において定める)
・長時間労働対策としてメール送付の時間の抑制、システムへのアクセス制限、時間外等の労働可能な時間帯・時間数の設定など
- 8 テレワークにおける安全衛生の確保
・「テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリスト」、
「自宅等においてテレワークを行う際の作業環境を確認するためのチェックリスト」の活用
(※1ガイドライン(案)末尾参照)
- 9 テレワークにおける労働災害の補償
- 10 テレワークの際のハラスメントへの対応
- 11 テレワークの際のセキュリティへの対応

<所見>

上記は主な内容を抜粋して記載しましたので、全14頁のガイドライン(案)原文(※1)も合わせてご参照ください。

1つ1つは当然と考えられる内容が多いですが、記載事項のすべてに対応(確認)するには相応の負担を伴うと考えられます。

現在のテレワークの状況は、コロナ禍前には想像できないほど進展しました。

きっかけはともあれ、この流れが経済・社会の発展に寄与することが期待されます。

<ご参考資料>

※1 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン(案)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000754521.pdf>

※2 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会 報告書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15768.html

※3 「テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン」(現行)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2021年1月～3月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2021年1月～3月)

	タイトル	公的年金 企業年金	その他
2020年 12月	第18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	○	
2021年 1月	厚労省の「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」が報告書を公表		○
	公的年金の2021年度の年金額改定について	○	
2021年 2月	(発行なし)		
2021年 3月	テレワークガイドラインを刷新～労働政策審議会が改定案を公表～		○

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境の変化や相場変動、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士等にご確認ください。ようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行

年金コンサルティング部

03-6747-0414

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))