

# 最近の年金関連トピックス

---

2020年10月



# 目次

本資料掲載のトピックス	…3
1. 公的年金関連	
1-1. 「厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令」の公布について	…6
2. 企業年金制度関連	
2-1. 「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集について	…8
2-2. 第12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
2-3. 「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集について	…13
2-4. 第13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	…15
2-5. 「「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等」に関する意見募集について	…17
2-6. 第14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	…19
2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等	…21
2-8. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2019年度)	…29
3. その他トピックス	
3-1. 政府、「フリーランス保護指針」策定へ 厚労省は「副業・兼業の簡易労働時間管理方法」を提示	…33
3-2. 内閣府、「規制改革推進に関する答申」を首相に提出	…34
3-3. 政府、「骨太の方針2020」の原案と「成長戦略実行計画案」を公表	…35
3-4. 政府、「骨太の方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定	…37
3-5. 厚生労働省、「テレワークでの働き方に関する検討会」を新設	…39
3-6. 「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」等に関する意見募集について	…40
3-7. 厚生労働省、「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」を新たに公表	…42
4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2020年7月～9月)	…45

※ 2020年7月～2020年9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

上場企業の退職給付会計数値の集計結果 P29～31

2019年度(2019年4月～2020年3月決算)の退職給付に関する会計データを集計しました。なお、新型コロナウイルスの影響で有価証券報告書の提出期限が延長されたため、一部未集計の企業があります(集計済み企業のカバレッジは、2018年度の退職給付債務の残高ベースで96%程度です)。

29ページで紹介した通り、退職給付債務、年金資産ともに減少しましたが、年金資産の減少率の方が高かったため、積立比率(年金資産/退職給付債務)が低下しています。以下、年金ニュースでは触れなかった退職給付債務、年金資産の動きの詳細について紹介します。

## 1. 退職給付債務の増加トレンドに変化

2019年度末の退職給付債務は87.3兆円と前年度に比べ1.6%減少しています。退職給付債務の減少は、債務計算ロジックに起因する増勢の鈍化に構造的要因が加わったことで説明できます。

計算ロジックに起因する増勢鈍化は、割引率の低下が影響しています。割引率を引き下げると数理計算上の差異が発生し、退職給付債務は同額増加します。ただ、この数理計算上の差異は割引率引下げに伴う利息費用の減少額であり、その後の利息費用は発生した数理計算上の差異と同額減少します(注)。要するに、割引率の引下げは将来の退職給付債務の増加を前倒して実現させるに過ぎず、結果的に、割引率引下げ後の退職給付債務の増加を抑制させる方向に働くわけです。

一方、構造的要因は、債務の増加と給付とのバランスです。2017年度以降は給付額が債務の増加(勤務費用+利息費用)を上回る“給付超過”状態が続いています(表にはありませんが、2015年度以降は給付超過の状況が継続しています)。これは制度の成熟化を反映していると考えられます。また、利息費用が上記要因で減少している他、勤務費用も増加が抑えられています。勤務費用の増加抑制は、DCへの移行などが影響していると考えられます。

今後の退職給付債務の動向について、割引率の引下げに伴う増加は限定的であると考えられます。なぜなら割引率は平均0.49%と極めて低い水準まで低下していますし、重要性基準の適用(割引率を変更しても退職給付債務の変動が小幅にとどまる場合は見直さないことができるという規定)や0%を下限とすることが可能であることなどで割引率の引下げ余地が小さくなっているからです。さらに、“給付超過”という構造的要因を考慮すると、退職給付会計導入以降続いてきた退職給付債務の増加というトレンドは転換点を迎えたといつてよさそうです。

(注)一般的に、割引率が低下すると退職給付債務が増加しますが、利息費用の減少割合は債務の増加割合を大きく上回ります。例えば、割引率が2%から1%に低下した場合、退職給付債務は10%程度増加しますが、利息費用は約50%減少します。(割引率2%の退職給付債務を1とすると、利息費用は0.02ですが、割引率1%の退職給付債務は1.1、利息費用は0.011となり、利息費用の減少割合の方が大きくなります)。

【退職給付債務の期首期末調整表】

(単位:億円)

	2017年度	2018年度	2019年度
期首退職給付債務	876,459	885,228	876,912
勤務費用	32,667	32,731	32,772
利息費用	7,896	7,566	6,884
数理計算上の差異の発生額	6,197	8,463	3,709
給付額	▲ 43,961	▲ 51,171	▲ 44,877
過去勤務費用	▲ 483	▲ 1,974	▲ 483
その他	5,444	▲ 3,749	▲ 12,304
期末退職給付債務	884,220	877,095	862,623
対象社数	2,157	2,179	2,194

(注1)集計対象が相違するため、期末と期首の残高は若干異なっている

(注2)集計対象企業は退職給付債務の期首期末調整表を開示している2,194社

給付超過が継続

期中の変動要因

# 本資料掲載のトピックス

## 2. 年金資産も給付超過が続く

退職給付債務では、債務の増加を給付が上回る“給付超過”の状態が続いていますが、年金資産も同様の動きとなっています。

年金資産の期首期末の調整表を見ると、掛金収入を給付が上回る給付超過の状態が続いています。2017年度は、運用パフォーマンスが好調であったため、期首から期末にかけて年金資産は増加しました。しかし、2018、2019年度は両年度とも運用パフォーマンスが芳しくなかったため、期末年金資産は期首に比べて減少しています。

掛金と給付の関係が、“給付超過”となっているため、今後は年金資産の増減が、今まで以上に運用パフォーマンスに依存することになります。ただし、退職給付債務は大幅に増加することは考えにくくなっており、極端に運用パフォーマンスが悪化しない限り、積立水準が大きく落ち込むことはないと考えられます。

【年金資産の期首期末調整表】

(単位: 億円)

	2017年度	2018年度	2019年度	
期首年金資産(A)	420,081	443,919	440,021	
期待運用収益(B)	10,248	10,649	10,469	合計額が 実際の運用収益
数理計算上の差異(C)	17,420	▲ 6,410	▲ 16,828	
(B)+(C)(実際の運用収益)	27,668	4,239	▲ 6,359	
$((B)+(C)) / (A)$	6.6%	1.0%	-1.4%	
事業主からの拠出金	14,650	13,623	13,276	給付超過が継続
給付額	▲ 17,920	▲ 18,247	▲ 18,029	
その他	▲ 1,029	▲ 4,153	▲ 2,304	
期末年金資産	443,450	439,381	426,605	
対象社数	1,532	1,546	1,548	

期中の変動要因

(注1)集計対象が相違するため、期末と期首の残高が若干異なっている

(注2)集計対象は、年金資産の期首期末調整表を開示している企業

# 1. 公的年金制度関連

---

# 1-1. 「厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令」の公布について

- 厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令が公布される
- 最高等級として第32等級(報酬月額65万円)を追加

## ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.502(8/14)

- 8月14日、「厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令」が公布されました※1。
- 2020年9月1日から適用する標準報酬月額等級区分について、最高等級として、第32等級、65万円が追加されます。
- 標準賞与額の最高限度額(150万円)については変更ありません。
- 意見募集の結果についても同日付で公示されました※2。

※1 [「厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令」](#)

※2 [「厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分の改定等に関する政令案」に関する意見募集結果](#)

## 改正概要

現行	改正概要
(1) 標準報酬月額等級区分について 【最高等級】第31等級 62万円 (報酬月額60万5千円以上)	(1) 標準報酬月額等級区分について 【最高等級】第32等級 65万円 (報酬月額63万5千円以上)
(2) 標準賞与額の最高限度額について 【最高限度額】150万円	(2) 標準賞与額の最高限度額について 【最高限度額】150万円(変更なし)

【経過措置】施行日前からの厚生年金被保険者であって、2020年9月の標準報酬月額が62万円であるもの(当該標準報酬月額の基礎となった報酬月額が63万5千円未満の者を除く)の同日付の標準報酬月額は、65万円に読み替えて適用されます。

- 標準報酬月額上限は、厚生年金被保険者の平均額の概ね2倍となるように設定していますが、年度末時点における厚生年金被保険者の平均額の2倍が、標準報酬月額の上限を上回る状態が継続すると見込まれる場合は、その年の9月1日から政令で上限を引き上げることができます(厚生年金保険法第20条第2項)。2016年度末より2倍を上回る状態が継続しており、2019年度末(2020年3月末)においても同様の状況であったことから、本改正が行われたものです。

## 施行日

- 施行日：2020年9月1日

## 2.企業年金制度関連

---



## 2-1. 「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集について

- 確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等に関して意見募集を開始
- ガバナンス強化のため、通知等で規定されている事項を法令で規定

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.500(7/8)

- 7月8日、「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集※1※2が開始されました。
- 確定給付企業年金(以下「DB」)において、長期に渡って制度を健全に運営するための体制の整備(以下「ガバナンス」)は、将来の給付が確実に行われるよう適切な運営が重要であり、ガバナンスの強化を図る観点から、現在通知等で規定されている以下の点について、今後は法令で規定されることとなります。

なお、具体的な規定の内容について、変更はありません。

1. 資産運用委員会の設置義務化(資産規模100億円以上)
2. 総合型DB基金の代議員の定数
3. 総合型DB基金における会計監査等の実施義務化

※1 [「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集について](#)

※2 意見募集期限：2020年8月11日

### 公布日・施行日

- 公布日：2020年9月下旬予定
- 施行日：2020年10月1日

# 2-1. 「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集について

## 政省令案の概要

### 1. 資産規模が常時100億円以上の全てのDBが対象となる項目

項目	政省令案の概要
1.資産運用委員会の設置義務	<p>【政令案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 事業主又は企業年金基金の理事長若しくは積立金の管理及び運用に関する基金の業務を執行する理事(以下「理事長等」)に対し助言するため、事業主(その代理人を含む)及び加入者をそれぞれ代表する者で構成される資産運用委員会を置かなければならない</li> <li>➢ ただし、資産運用委員会の設置義務化は、積立金の額が一定の額以上ある事業主等に限定することとし、この要件は厚生労働省令で定める(以下「省令案」参照)</li> <li>➢ 資産運用委員会の役割は、資産運用に関する基本方針などの積立金の管理及び運用に関して事業主又は理事長等に対して意見を述べることとする</li> </ul> <p>【省令案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 常時100億円以上の積立金を積み立てる又は積み立てると見込まれる事業主等に対して、資産運用委員会の設置を義務付ける</li> <li>➢ 資産運用委員会の議事については記録にとどめて保存するものとし、企業年金基金においては、理事長等が、当該資産運用委員会の議事の状況その他の情報について直近の代議員会に報告しなければならない</li> <li>➢ 事業主等は当該資産運用委員会の議事の概要について、加入者に業務概況等で周知しなければならないこととし、受給権者等にも、できる限り周知するよう努めるものとする</li> </ul> <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 資産運用委員会について、施行日の属する当該DBの事業年度の翌事業年度から設置すればよい</li> </ul>

### 2. 総合型DB基金のみが対象となる項目

項目	政省令案の概要
2.代議員の定数	<p>【政令案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 事業所間の人的関係が緊密でない2以上の厚生年金保険適用事業所の事業主(以下「事業主」)が共同で設立する又は設立している企業年金基金(以下「総合型企業年金基金」)の方針決定を担う代議員会の構成員である選定代議員(事業主等から選定される代議員)の定数について、事業主の基金運営への参加意識を高めるべく、次のとおり最低限の定数を定める             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 基金設立時点の設立に携わった事業主の数の10分の1以上(ただし、当該事業主の数が500を超える場合は50、30を下回る場合は3)とする</li> <li>② 代議員の任期(DB令第11条の規定により代議員の任期は3年を超えない範囲で規約で定めることとされている)が満了し、新たに選定代議員を選定する場合には、その時点の設立事業所の事業主の数の10分の1以上(ただし、当該事業主の数が500を超える場合は50、30を下回る場合は3)とする</li> </ol> </li> <li>➢ ただし、総合型企業年金基金を設立する事業主が、一定の要件を満たす組織体に所属する場合には、選定代議員の定数を事業主の数によらず定めることとし、この要件は厚生労働省令で定める(次頁の省令案参照)</li> </ul>

# 2-1. 「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集について

## 政省令案の概要(続き)

### 2. 総合型DB基金のみが対象となる項目(続き)

項目	政省令等案の概要
2.代議員の定数	<p>【省令案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 選定代議員の定数を定めることを要しない総合型企業年金基金の要件については、総合型企業年金基金の実施事業所の事業主の9割以上が以下の①～③までの要件のいずれにも該当する当該基金以外の組織体に所属する場合は、選定代議員の定数を事業主の数によらず定めることができる</li> <li>① 当該組織体は、その構成員である事業主に対して基金への加入を義務付け又は推奨することを決議等しており、その決議等に基づく活動実績があること</li> <li>② 基金における方針決定の手續に先立ち、選定代議員に対し基金の運営方針を示すこと</li> <li>③ 当該組織体は、基金の運営状況について定期的(四半期に1回程度)に報告を受け、基金の運営体制に改善の必要があると認められるときは、改善に必要な検討等を行う体制が整備されていること</li> </ul> <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 選定代議員の定数要件について、施行日以後に初めて到来する代議員の任期満了日までに満たせばよい</li> </ul>
3.会計監査等の実施義務(監事の意見)	<p>【省令案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 総合型企業年金基金の会計の正確性を適切に把握するため、総合型企業年金基金の監事が代議員会に事業及び決算に関する報告書を諮るときは、以下の結果を考慮した意見を付すこととする</li> <li>① 公認会計士による会計監査</li> <li>② 監査法人の監査</li> <li>③ 監査に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるもの(以下「告示案」参照)</li> <li>➢ なお、積立金の額が20億円を常時下回る又は下回ると見込まれる総合型企業年金基金は会計監査等の導入の対象外とする</li> </ul> <p>【告示案】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 監査に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるものは、公認会計士等が日本公認会計士協会「総合型確定給付企業年金基金に対する合意された手續業務に関する実務指針(業種別委員会実務指針第六十二号)」※<sup>3</sup>等に基づき実施する「合意された手續業務」(いわゆるAUP※<sup>4</sup>)とする</li> <li>※<sup>3</sup> <a href="#">「総合型確定給付企業年金基金に対する合意された手續業務に関する実務指針」</a></li> <li>※<sup>4</sup> AUP (Agreed Upon Procedures) とは、公認会計士と依頼者の間で確認する具体的事項とその方法について合意し、公認会計士は得られた事実についてのみ報告を行うもの</li> </ul> <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 監事は施行日の属する当該総合型企業年金基金の事業年度の翌事業年度(施行日から起算して6ヶ月以内に事業年度の末日がある場合には翌々事業年度)の事業及び決算に関する報告書の提出から会計監査等の結果を踏まえた意見を付すこと</li> </ul>

## 2-2. 第12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

- 第12回会議では、「DCの拠出限度額」を中心に議論
- 事務局は公平性を確保する観点から、DB,DC両制度を併用する会社のDC拠出限度額について各社のDB掛金を反映する方法を提示
- 事務局案に賛同する委員は多いが、具体的な方法は今後の課題

～以下、メールマガジン「第12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(7/10)」転載～

7月9日、第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(※1)が開催され、「DCの拠出限度額」を中心に議論が行われました。

### <内容>

#### 1.事務局からの報告内容

##### (1)DCの拠出限度額について

- ①企業型DCの拠出限度額(現行月額5.5万円)は、2004年の厚生年金基金における特別法人税の非課税水準(免除保険料率×2.23倍)を基に設定している
- ②DB・DC年金を併用する企業のDC拠出限度額は、DBに加入していない者との公平性の観点から月額2.75万円(一律)に設定しているが、多くのDBの掛金はこの水準より低い。より公平な制度とするため、例えば、企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBごとの掛金額(以下「DB仮想掛金」)を控除した額とする方法が考えられる
- ③個人型DC(iDeCo)の拠出限度額は、DB、企業型DCの加入状況により異なる(※2)。例えば、DBごとの掛金の実態を反映することで、企業年金の加入者のiDeCoの拠出限度額を「月額2万円(ただし、DCの事業主掛金とDB仮想掛金の合計が月額5.5万円)」で統一できる
- ④現在、iDeCo加入時における企業年金加入にかかる事業主証明の発行と、年1回の現況確認を実施しているが、DB加入者全体について事業主(DB業務の受託機関)と国民年金基金連合会が情報連携すれば廃止することが考えられる

##### (2)DBの掛金設定の弾力化について

- ⑤新型コロナの影響から、事業主によるDB掛金の拠出に支障があると見込まれる場合、金融危機当時の弾力化措置(※3)と同様の取扱いを認めることが考えられる

#### 2.委員からの主な意見

##### (1)DCの拠出限度額について

- ①企業型DCの拠出限度額(現行月額5.5万円の上限について)
  - ・企業年金の発展のためにもDC上限額の引き上げ、改善を図ってほしい(他、引き上げるべきとの意見が多数)
  - ・DB掛金の現状を踏まえると、上限5.5万円を引き上げる必要性は高くないと史料
- ②DB・DC年金を併用する企業のDC拠出限度額
  - ・今までの不公平感を是正するものであり評価できる(他、賛意多数)
  - ・DBごとの掛金額は、実務的には個人単位よりも集団単位(※4)の方が現実的
  - ・DCの掛金を減額、廃止しなければならない企業が出てくると想定され、ヒアリングなど丁寧に対応すべき
  - ・基準に抵触した際の既存制度の変更には、労使による慎重な議論が必要
  - ・若年者も高齢者も同じ金額だと、一般的に転職者にとって不利に働くと考えられる
  - ・5年に1度見直すということだが、現場が混乱しないような運営を考えてほしい

## 2-2. 第12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個人型DC(iDeCo)の拠出限度額

- ・今までの不公平感を是正するものであり評価できる
- ・今回の変更によって拠出限度額が分かり易くなる点が評価できる

### ④事業主証明の発行と現況確認

- ・事務の簡素化は企業年金の発展に基礎するものであり、賛成(他、賛意多数)

### (2)DBの掛金設定の弾力化について

#### ⑤金融危機当時の弾力化措置(※3)と同様の取扱い

- ・今回の掛金設定の弾力化措置は、一時的な措置としてやむを得ないのではないかと
- ・コロナの影響は長期化が想定されるため、当時と同様な対応の検討をお願いしたい
- ・既にいくつかの企業から、弾力措置の要望が出ている

### 3.今後の予定

- ・今後、関係団体(※5)に対し、「当面の対応」と「中期的な議論」とを分けてヒアリングする予定
- ・次回の企個部会の日程は、ヒアリングのスケジュールも勘案して改めて連絡

### <所見>

今回の部会では、DB・DC年金を併用する企業におけるDCの拠出限度額を中心に議論が行われましたが、厚生労働省が示したDBごとの掛金の実態を反映する方法については、公平性の観点から委員の大半が賛意を示しました。

今後、具体的なDBごと仮想掛金の算定方法や、限度額に抵触した際のDC掛金引き下げ、廃止の手続き等の詳細を詰めていくことになる想定されますが、特に掛金の引き下げや廃止は現場の従業員に大きな影響を及ぼすため、関係者の意見も十分に聞き入れた丁寧な検討が望まれます。

### <ご参考資料>

※1 第12回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料(厚生労働省 HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12308.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12308.html)

※2 個人型DC(iDeCo)の拠出限度額

企業型DCのみ加入の場合2万円(ただし、DCの事業主掛金との合計5.5万円)

DBと企業型DCに加入の場合1.2万円(ただし、DCの事業主掛金との合計2.75万円)

DBのみに加入の場合1.2万円

※3 金融危機当時の弾力化措置

掛金引き上げの猶予と、解消すべき不足金から許容繰越不足金を控除する取扱い

※4 個人単位:DB仮想掛金を個人ごとの年齢、勤続期間、給与等に応じて設定する方法

集団単位:DB仮想掛金を制度に加入する全加入者の平均により設定する方法

※5 関係団体

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、生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会 等



## 2-3. 「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集について

- 国民年金法の一部を改正する法律に関する省令案の意見募集を開始
- 規約変更手続き簡素化のため、改正法において省令で定めるとした規定案を提示

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.503(8/14)

- 8月14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(以下、改正法)の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集<sup>※1</sup><sup>※2</sup>が開始されました。
- 改正法において、企業型DCの規約変更手続き簡素化のため、DBと同様に、厚生労働大臣への届出を不要とする事項を省令で規定するとされており、当該規定案が提示されました。
- また、上記改正に併せて、企業型DCおよびDBに係る規約の軽微な変更および特に軽微な変更についての見直しを行い、規約変更の更なる簡素化が図られます。

[※1 「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集について](#)

※2 意見募集期限：2020年9月12日

### 公布日・施行日

- 公布日：2020年9月下旬予定
- 施行日：改正法公布日(2020年6月5日)から6カ月以内で政令で定める日

## 2-3. 「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集について

### 省令案の概要

#### 1. 企業型DCの規約変更手続きの簡素化

項目	省令案の概要
1. 企業型DCの規約変更について	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 企業型DCを実施する事業主および実施される事業所の名称及び住所(市町村の名称変更等に伴い変更する場合に限る)については、届出不要な規約変更事項とする</li><li>▶ 軽微な変更とされている次の事項について、特に軽微な変更に取り扱いを変更する<ul style="list-style-type: none"><li>① 事業年度に関する事項</li><li>② 条項の移動等の規約内容の実質的な変更を伴わない事項</li></ul></li></ul>

#### 2. DBの規約変更手続きの簡素化

項目	省令案の概要
2. DBの規約変更について	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 財政再計算において対応後リスク充足額が財政悪化相当額を上回ることとなり、これを上回らないようにリスク対応掛金額を減少させること又はリスク対応掛金額の抛出を終了させることに関する規約変更については、軽微な変更とする</li><li>▶ 条項の移動等の規約内容の実質的な変更を伴わない事項については、軽微な変更から特に軽微な変更に取り扱いを変更する</li></ul>

#### 【ご参考】

- ▶ 企業型DCの規約変更については、労使合意を得て、厚生労働大臣の承認を受ける必要がありますが、軽微な規約変更については、労使合意を得て厚生労働大臣に届け出ることにより可能であり、特に軽微な変更については、労使合意を得ることなく厚生労働大臣に届け出ることが可能となっています。
- ▶ また、DBの規約変更については、厚生労働大臣への届出を不要とする規約変更事項があります。

## 2-4. 第13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

- DCの拠出限度額等について関係団体からのヒアリングを実施
- 次回開催も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13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(8/21)」転載～

8月20日、第13回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催され、DCの拠出限度額等について関係団体(※1)からのヒアリングと議論が行われました。

(※1) 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

<ヒアリング項目>

- (1) 企業型DCの拠出限度額の水準(現行5.5万円)について
- (2) DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額について
- (3) iDeCoの拠出限度額について
- (4) 第2号被保険者のiDeCo加入時の事業主証明書等について

<内容>

### 1. 関係団体からの説明

#### 【全国銀行協会】

- ・企業型DCの拠出限度額については、撤廃または引上げにより制度設計の自由度を高めることが、制度の普及拡大には不可欠
- ・企業型DCの拠出限度額にDBの掛金実態を反映することにより、一般的に現行よりもDCの拠出枠が拡大する点には賛同。ただし、企業型DCの拠出額を減少または廃止しなければならない制度が出てくる点には配慮が必要
- ・DB仮想掛金額がDC拠出限度額を上回り、DCの拠出枠がなくなる場合でも、DC掛金の拠出を継続可能、または企業型DC制度を存続可能とする仕組みが必要
- ・DB仮想掛金額については、事業主や加入者等に分かりやすい制度設計とすべき(例えば、DB仮想掛金額は1万円単位とする等)

#### 【日本損害保険協会】

- ・企業型DCの拠出限度額の水準(現行5.5万円)は、企業の要望として、引上げを求める声がある
- ・DCの拠出限度額について、DB仮想掛金額を控除する方式は、多くの企業型DCにおいて柔軟な制度設計が可能となるが、DB仮想掛金額が2.75万円を超える場合には配慮が必要
- ・DB仮想掛金額がDC拠出限度額を超えた場合にDC掛金が拠出できなくなるのはこれまでの企業型DCの普及促進の流れに逆行するため、DCの拠出限度額自体の引上げも併せて検討すべき
- ・DB仮想掛金額の算出は、作業負荷やコストが過大にならないよう工夫すべき
- ・iDeCoの拠出限度額を統一することは賛成であるが、より分かり易くするため、第2号被保険者の拠出限度額は2.3万円で統一したらどうか。また、企業年金がない第2号被保険者の限度額は、2.3万円から引上げることが望ましい
- ・第2号被保険者のiDeCo加入時の事業主証明書等の廃止は、システム構築等に過度な負担がかからないよう進める必要あり



## 2-4. 第13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

### 【日本証券業協会・投資信託協会・全国証券取引所協議会】

- ・DB仮想掛金額を控除する方式およびiDeCoの拠出限度額の統一については賛同。ただし、現行制度に影響がある場合は経過措置が必要
- ・また、更なる公平性確保のためには、iDeCoの拠出限度額はDC拠出限度額から、DB仮想掛金額とDC事業主掛金を控除した残額とすべき
- ・退職準備世代(50歳代以降)に対する追加拠出枠の設定や、ライフコース多様化を踏まえた生涯拠出枠(例えば、3千万円程度)を導入したらどうか
- ・第2号被保険者のiDeCo加入時における事業主証明書等の事務の廃止は賛成国民年金基金連合会と記録関連運営管理機関(RK)の枠組みにDBの加入者情報も含め、加入者
- ・事業主・受託機関がDB、企業型DC、iDeCoの拠出情報を一元管理、利用できる仕組みが必要

### 2. 委員からの主な意見

- ・DB仮想掛金額を控除する方式では、企業型DC掛金が減少する場合の考慮は必要
- ・DC掛金額の変更は労働条件の変更に該当するため何らかの経過措置は必要、また、丁寧な労使合意も必要
- ・DB仮想掛金額を控除することは、自助を推進するという観点から理解できるが、企業年金の促進労働条件の確保の方策が維持できるのかという懸念がある
- ・企業年金と自助を同じ拠出限度額で管理することの難しさを感じる
- ・企業型DCの掛金を減少、廃止しなければならなくなる加入者数や対象掛金額等を把握した上で議論が必要
- ・DBや企業型DCの制度変更を行った場合でも、DC拠出限度額が大きく変動しないような仕組みが必要。一定の許容範囲内なら変更を不要とする考え方もある
- ・「より公平な」公平性とは、何についての公平性かを考える必要がある
- ・企業年金がない被用者のiDeCo加入促進のため、拠出可能額等を通知すべき

### 3. 今後の予定

- ・次回は8月26日(水)に、引き続き関係団体(※2)からのヒアリングが行われます(※2) 生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会

### <ご参考資料>

- ・第13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\\_13048.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13048.html)

## 2-5. 「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等」に関する意見募集について

- 確定拠出年金制度について一部改正する通知案の意見募集開始
- 加入者に一定の資格を定める場合、同一労働同一賃金の基本的な考え方を踏まえることを追加

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.505(8/24)

- 8月24日、「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等」に関する意見募集※1※2が開始されました。
- 確定拠出年金および確定給付企業年金の法令解釈通知について、加入者に「一定の資格」を規約で定めるに際しては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン)の「基本的な考え方」を踏まえることを追加。
- 確定拠出年金の法令解釈通知および規約承認基準について、「いわゆる選択型DC・選択制DC」を実施する場合は、事業主は従業員に対して、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて正確に説明を行うことを追加。

※1 [「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等」に関する意見募集について](#)

※2 意見募集期限：2020年9月22日

### 発出日・適用日

- 発出日：2020年9月(予定)
- 適用日：2020年10月1日(予定)

## 2-5. 「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等に関する意見募集について

### 通知案等の改正概要

#### 1. 確定拠出年金制度について(法令解釈通知)

項目	通知案等の改正概要
DCの法令解釈通知の変更	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 企業型DC加入者となることについて規約で「一定の資格」を定めるに当たり、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン)の「基本的な考え方」※3を踏まえることを追加 (中小事業主掛金についても同様)</li><li>▶ 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型DCの個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組み(「いわゆる選択型DC・選択制DC」)については、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要があることを追加</li></ul>

#### 2. 確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準

項目	通知案等の改正概要
DCの規約承認基準の変更	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 労使合意により給与等を減額した上で、当該減額部分を事業主掛金として拠出し企業型DCの個人別管理資産として積み立てるか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組み(「いわゆる選択型DC・選択制DC」)により企業型DCを実施する場合は、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明がなされていることを追加</li></ul>

#### 3. 確定給付企業年金制度について(法令解釈通知)

項目	通知案等の改正概要
DBの法令解釈通知の変更	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 確定給付企業年金の規約の承認又は基金の設立認可の基準に関して、加入者となることについて規約で「一定の資格」を定めるに当たり、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる同一労働同一賃金ガイドライン)の「基本的な考え方」※3を踏まえることを追加</li></ul>

#### ※3 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」

##### 第2 基本的な考え方(関連する箇所のみ抜粋)

なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

## 2-6. 第14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

- 引き続き、DCの拠出限度額についての関係団体からのヒアリング実施
- 生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会が意見表明

～以下、メールマガジン「第14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(7/10)」転載～

8月26日、第14回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催され、DCの拠出限度額等について、前回に引き続き関係団体(※1)からのヒアリングと議論が行われました。

(※1) 生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会

<ヒアリング項目>

- (1)企業型DCの拠出限度額の水準(現行5.5万円)について
- (2)DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額について
- (3)iDeCoの拠出限度額について
- (4)第2号被保険者のiDeCo加入時の事業主証明書等について
- (5)DBの掛金拠出の弾力化について

<内容>

### 1. 関係団体からの説明

#### 【生命保険協会】

- ・DB仮想掛金額の導入に際しては次のような多様な課題が存在するため丁寧な対応と検討が必要
  - (1)労使合意で定めた退職金制度を強制的に見直さざるを得ない企業が出てくる
  - (2)DB仮想掛金の変更の都度、退職金制度の検討・見直しが必要となり制度運営が複雑化する
  - (3)DB・DCの掛金引き下げが必要となれば、企業年金の普及・促進の流れに逆行する可能性あり
  - (4)事務コスト軽減のため、簡易な算出方法と簡素な連携の仕組みが必要
- ・iDeCoの拠出限度額にも影響が及びiDeCoの掛金を減額・停止せざるを得ない加入者が出てくる
- ・事業主証明書等の廃止は手続きの簡素化となる一方、関係機関へのデータ連携では新たな事務負担(データ整備含む)等が事業主側で発生する
- ・DBの掛金設定については、金融危機時のような掛金引き上げ猶予や金利の低下を想定した非継続基準の猶予措置が必要

#### 【信託協会】

- ・DB仮想掛金額の導入は、拠出可能額の有効活用につながる可能性がある一方、DC掛金の減少やDBの給付減額に繋がることも想定され、慎重な議論が必要
- ・また、退職一時金へ振り替える場合は、受給権保護の問題が発生する
- ・企業年金は労使合意に基づく制度であるが、政令改正により労使合意がなされないままDC掛金が減少・消滅することになる企業が出てくる
- ・DC拠出可能枠が消滅しDCからDBへ資産移換した場合は、企業会計上の債務認識も必要となる
- ・信託銀行が総幹事を受託しているDBにかかる試算では、企業型DCを併用するDB加入者の約15%(60万人)が加入する企業型DCで縮小・廃止が必要となる
- ・DBの掛金設定については、金融危機時と同様、①継続基準抵触時の不足金から許容繰越不足金の全部または一部の控除、②非継続基準抵触時の掛金引き上げ時期の延長や引き上げ幅の抑制を許容する措置が必要

## 2-6. 第14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

### 【企業年金連絡協議会】

- ・企業型DCの拠出限度額の水準については、現在の計算基礎数値での再算定や退職前所得の6割水準を確保することなどを基に再検証が必要ではないか
- ・DB仮想掛金額の導入では、非課税枠をより公平な扱いとする考え方に共感するが、労使合意した内容の変更が求められ、DC掛金の引き下げやDBの給付減額が必要となることも考えられるため、現行制度を維持できる経過措置が必要
- ・iDeCoの拠出限度額について、現行より増額されることには賛同するが、iDeCoでも掛金を減額・停止せざるを得ない場合には経過措置が必要
- ・事業主証明書等の廃止は、事務負担軽減となるため賛同
- ・DBの掛金設定については、金融危機時のような掛金引き上げ猶予に加え、中小企業の事業継続に向けた機動的な対応が必要。総合型基金では一定期間の掛金猶予や掛金減額、掛金未拠出分に見合う給付減額を認める措置が必要

### 2.委員からの主な意見

- ・DB仮想掛金額は、誰にとっても分かりやすい制度とすべき
- ・DC拠出限度額(月額5.5万円)は、現在の状況に合わせて新たな根拠が必要
- ・企業年金は、公的年金を補完する制度であることを理由として、一定の要件の下で税制優遇が認められているが、税の公平性をどう考えるかが大事
- ・税の公正性の観点にあわせて、制度普及の観点も検討する必要あり
- ・企業年金は労使合意に基づく制度であり、法令等により強制的に変更させられることには懸念があり、労使合意の重要性を改めて申し上げたい
- ・財政再計算時にDB仮想掛金を見直すこととし、必要であれば併せて退職給付制度も見直すことでもよいのではないか
- ・DB仮想掛金の見直しを一定期間毎に行うことは良いが煩雑な変更が必要にならないようにすべき
- ・DB仮想掛金額の算出に際して、正確性と簡便性はトレードオフの関係にあり、検討が必要
- ・DB仮想掛金額の導入によりDCの掛金引き上げがどの程度見込めるのか、また、拠出限度額を超える加入者数や掛金額がどの程度か等データに基づく議論が必要
- ・iDeCoでも掛金が減額・停止せざるを得ない加入者の影響を把握する必要がある
- ・中小企業には退職給付制度が普及していないが、中小企業にこそ安定的な企業年金が必要

### <今後の予定>

- ・関係団体からのヒアリング内容を基に、DCの拠出限度額等についての議論が進められる予定
- ・今後の議論の際、詳細なデータが事務局から改めて提示される見込みです
- ・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14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\\_13182.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13182.html)



## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

- 2020年3月のDB年金決算における継続基準の積立比率は1.25  
⇒99%の制度は掛金見直し不要
- 非継続基準の積立比率は1.37  
⇒84%の制度は追加掛金の計算不要

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.501(8/11)

- 2020年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金385件  
(基金型180件、規約型205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<sup>※1</sup>の平均⇒1.25  
99%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<sup>※2</sup>の平均⇒1.37  
84%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)	.....
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)	.....
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)	.....
予定利率	
2. 非継続基準	.....
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	.....
4. 成熟度	.....
受給者数／加入者数	
給付額／掛金額	

## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

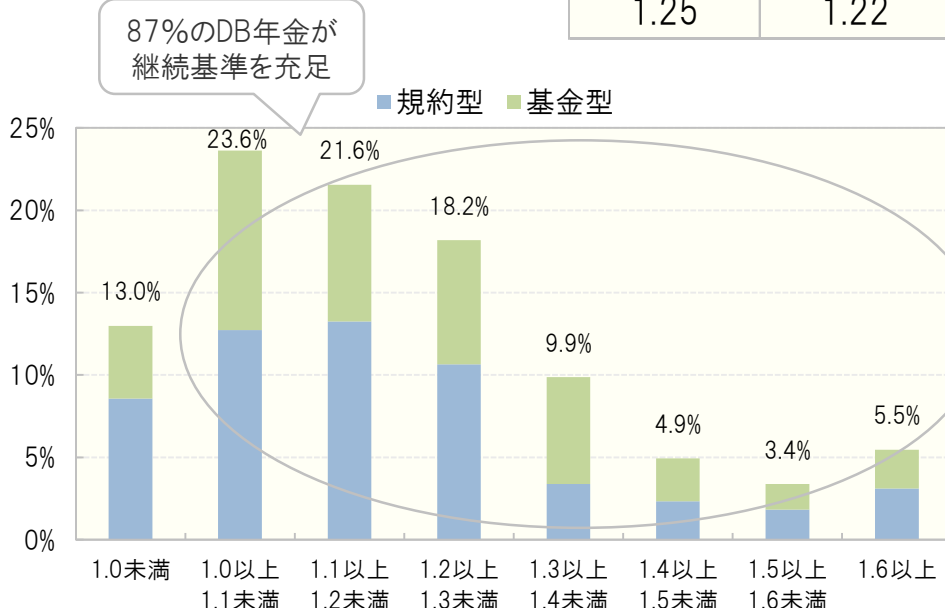
### 1. 継続基準(1)

- ✓ 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※」 $\geq 1.0$ 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※」 $\geq 1.0$ 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)

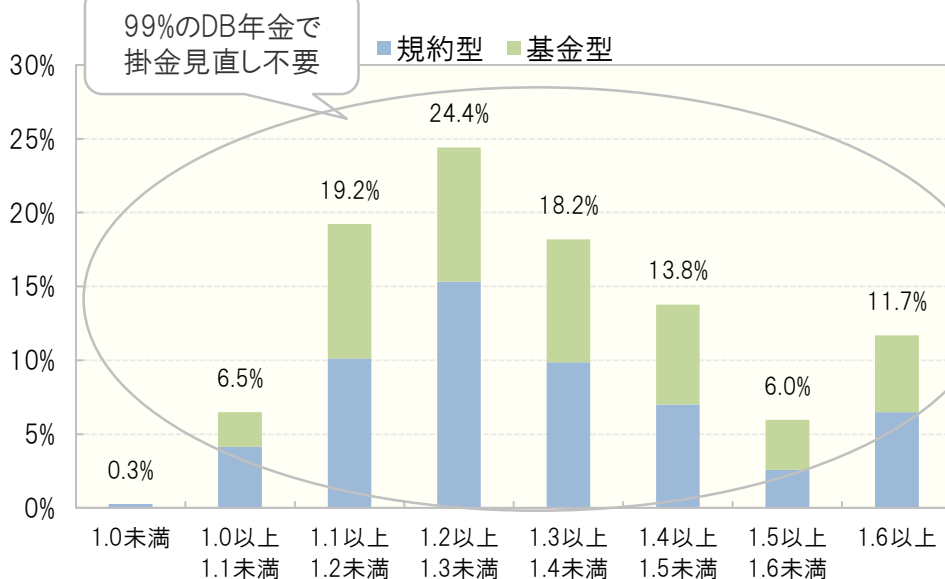
全体平均	基金型	規約型
1.25	1.22	1.28



(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
1.40	1.36	1.43

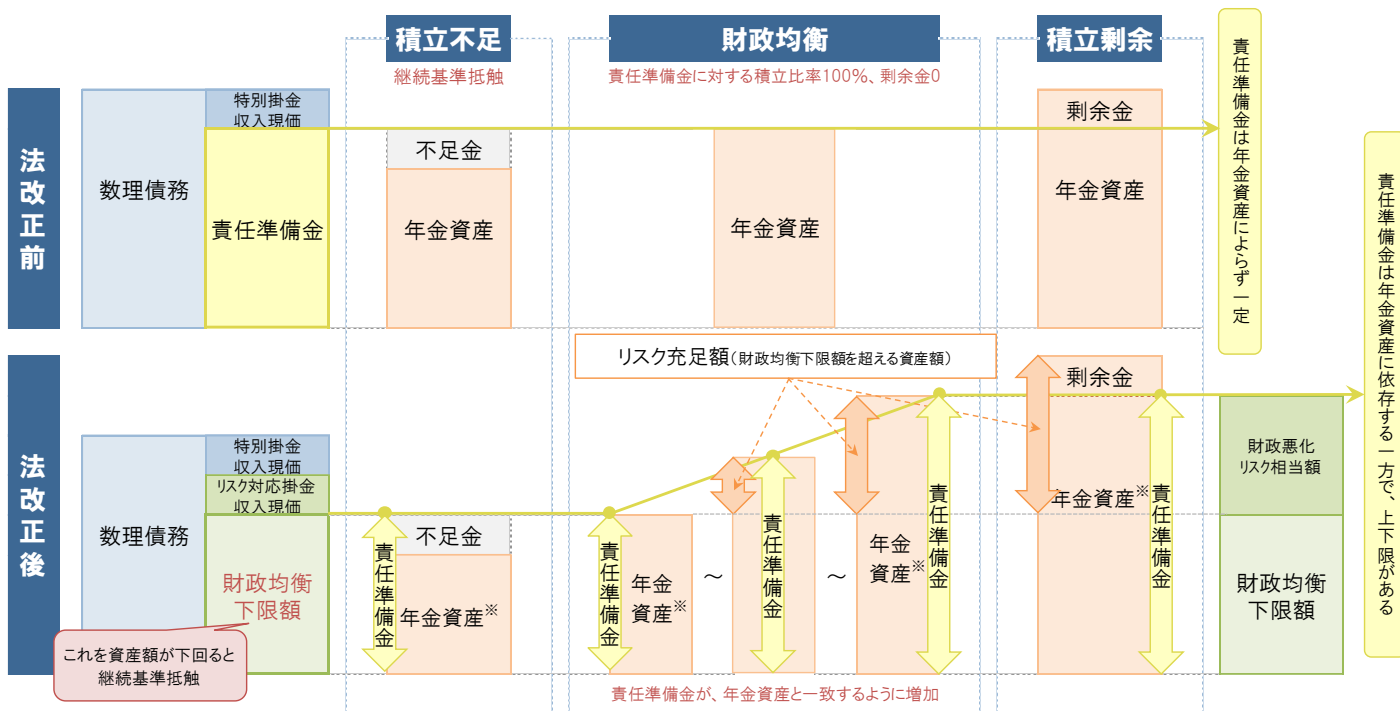
※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額



## 2-7. DB年金の2020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」。



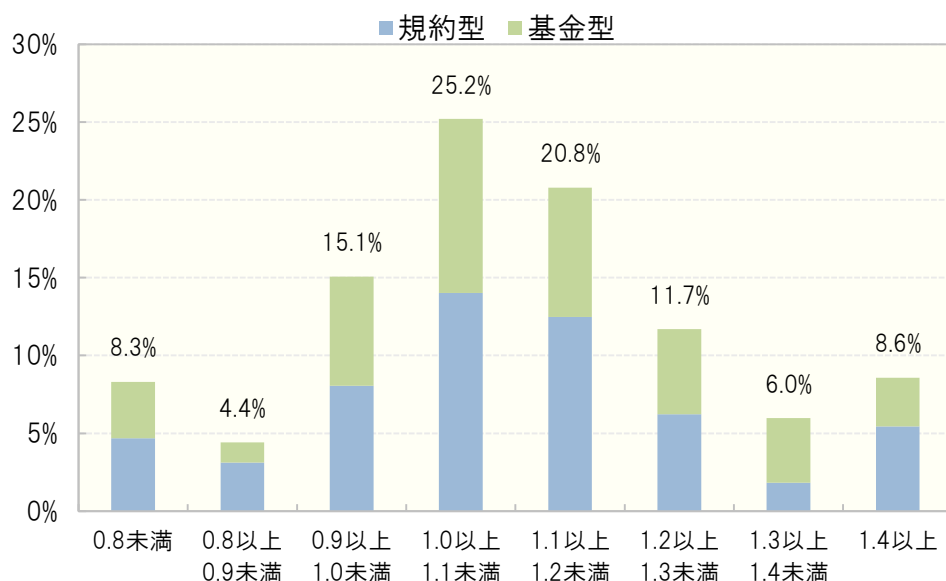
## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

### 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)

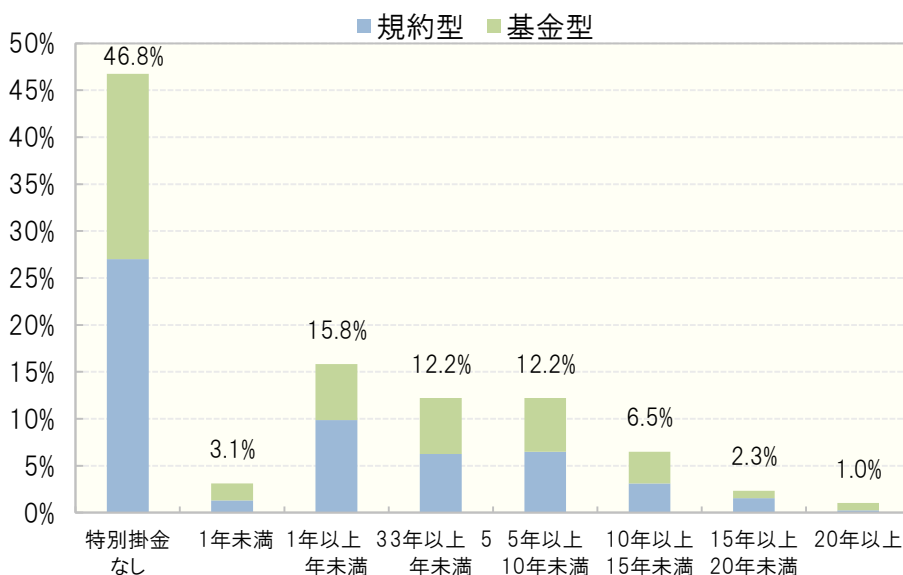
全体平均	基金型	規約型
1.14	1.09	1.18



特別掛金の残余償却期間※

全体平均	基金型	規約型
3年	3年	3年

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数



## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

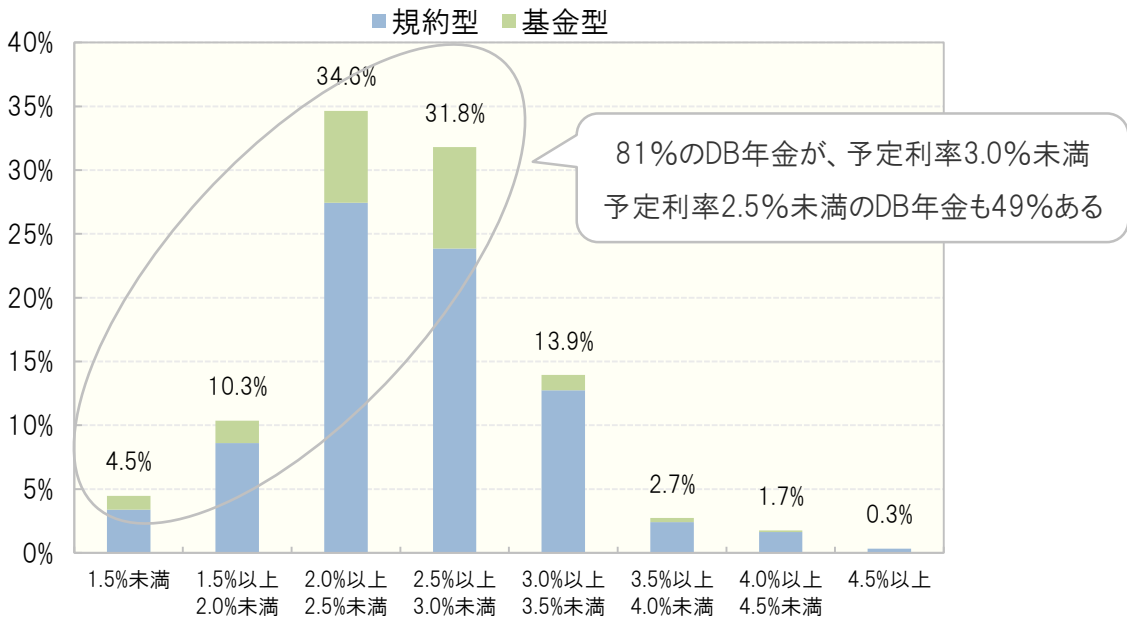
### 1. 継続基準(3)

✓ 予定利率が低いほど、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)

※ 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
2.29%	2.18%	2.32%



### 《参考》継続基準の維持・改善策

- 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。

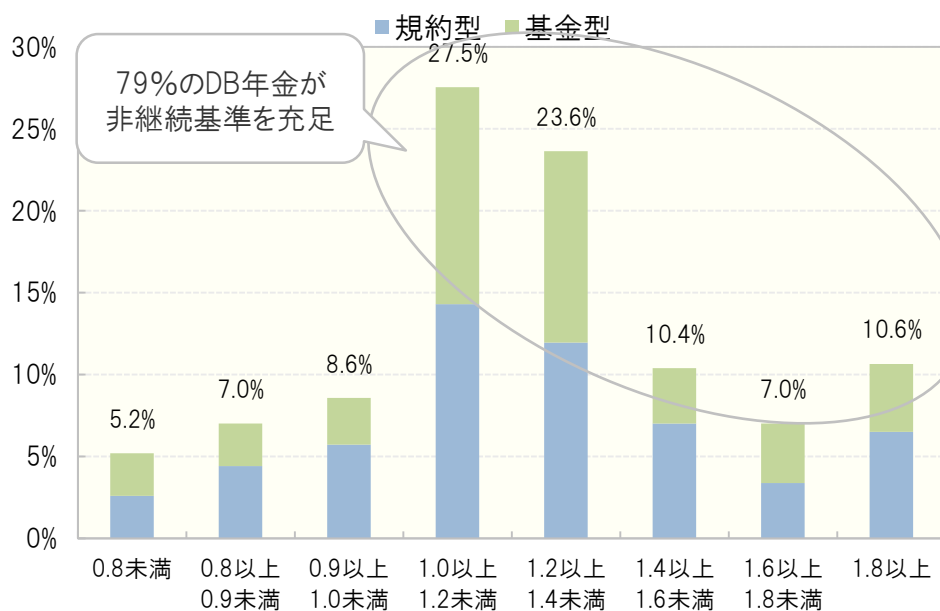
## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

### 2. 非継続基準

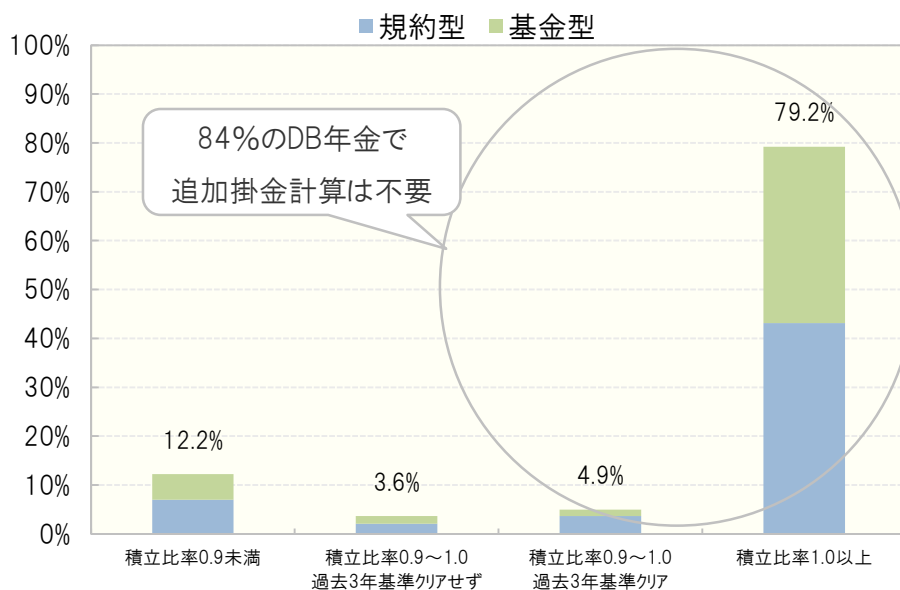
- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 $\geq$ 1.0」であれば、非継続基準を充足します。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 $\geq$ 0.9」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足していれば追加掛金計算は不要です。

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
1.37	1.39	1.36



追加掛金計算の要否



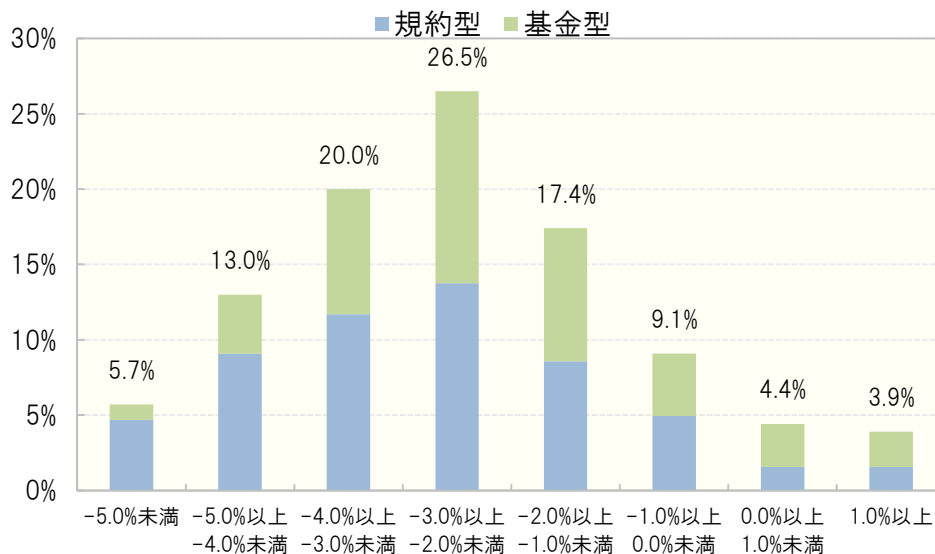
## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

### 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
-2.50%	-2.09%	-2.82%



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	-0.18%	-9.50%	4.37%	-12.42%
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)

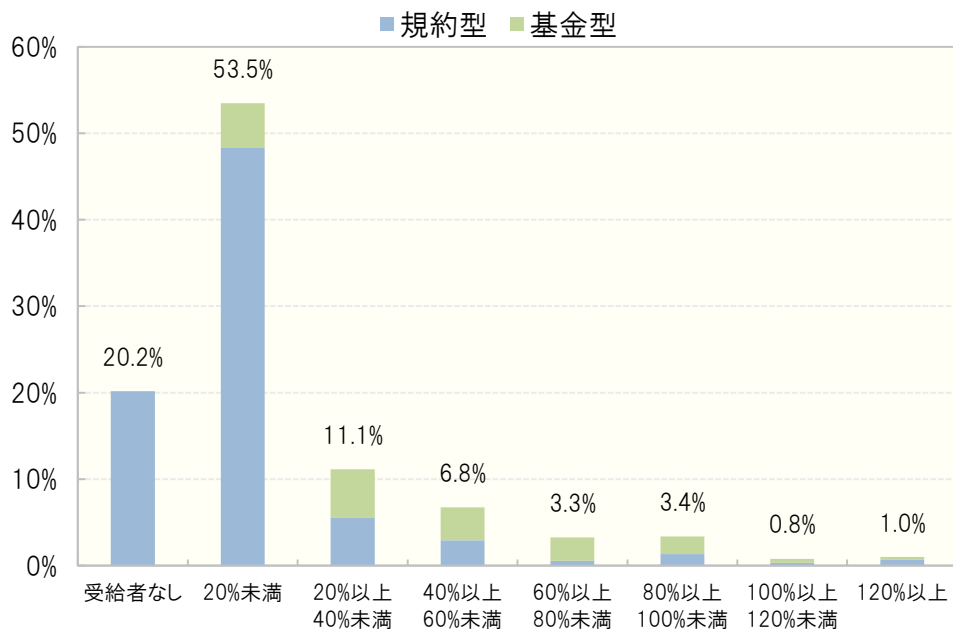
## 2-7. DB年金の2020年3月決算積立状況等

### 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。

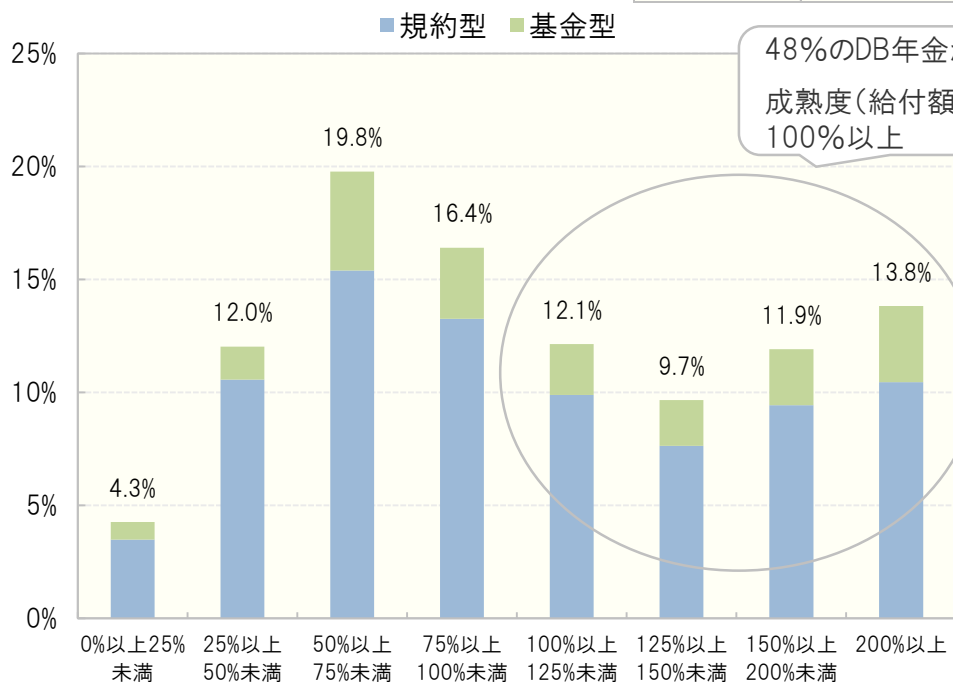
受給者数／加入者数(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
17.6%	43.0%	11.2%



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
127.3%	135.6%	125.2%



## 2-8. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2019年度)

- 2019年度(2019年4月～2020年3月決算)の積立比率は75%  
前年比1.6ポイント低下
- 数理計算上の差異は1.5兆円の損失が発生

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.504(8/20)

上場企業(2,859社)の2019年度の退職給付の状況について集計しました。  
ポイントは以下の4点です。

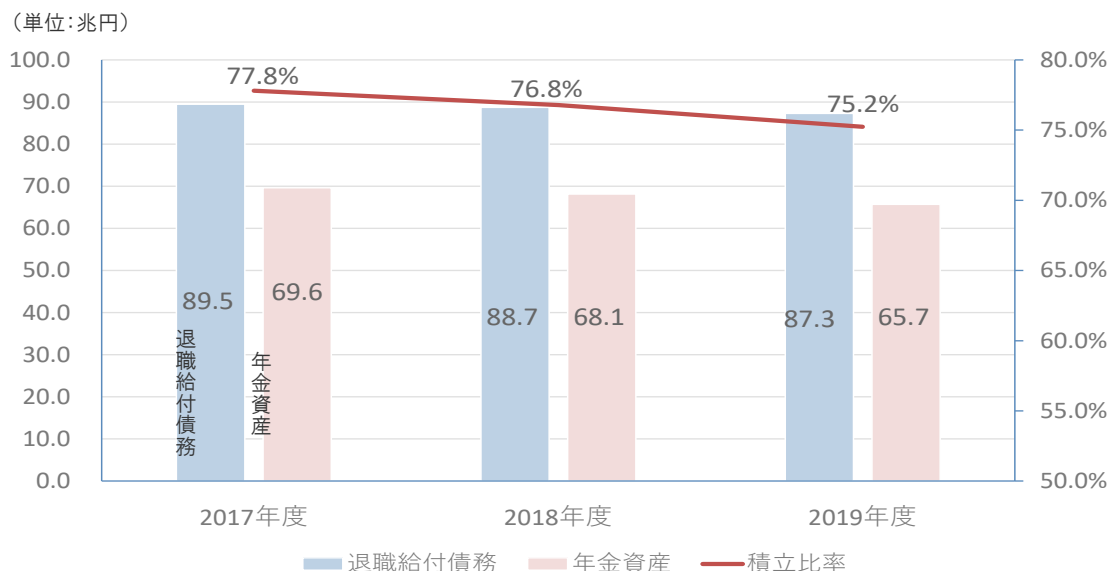
1. 積立比率は75.2%と前年度比1.6ポイント低下
2. 割引率の平均は0.49%(前年度は0.51%)
3. 数理計算上の差異は1.5兆円の損失が発生(残高は1.2兆円の増加)
4. 退職給付費用は前年度からさらに減少

(注)コロナによる有価証券報告書の提出期限延長により、一部企業の数値は未集計となっています。  
今回集計データの上場企業全体に対するカバレッジは退職給付債務残高ベースで96%程度です。

### 積立比率

日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成(以下同じ)  
積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,853社)

- 年金資産が前年度比3.5%減少した結果、積立比率は75.2%と前年度比1.6ポイント低下しました。積立比率が低下するのは2年連続です。

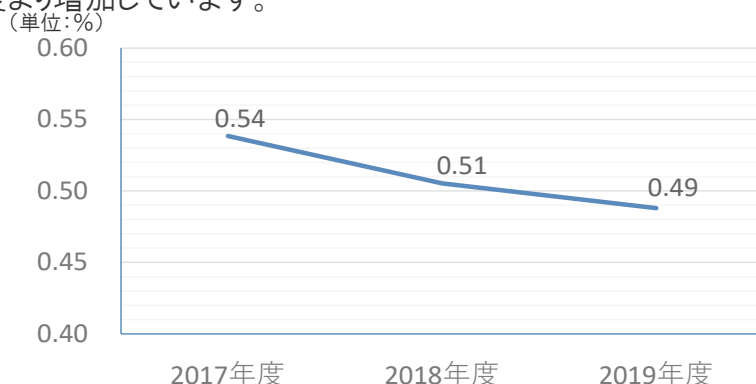


## 2-8. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2019年度)

### 割引率の状況

割引率の開示のある企業(対象社数2,189社)

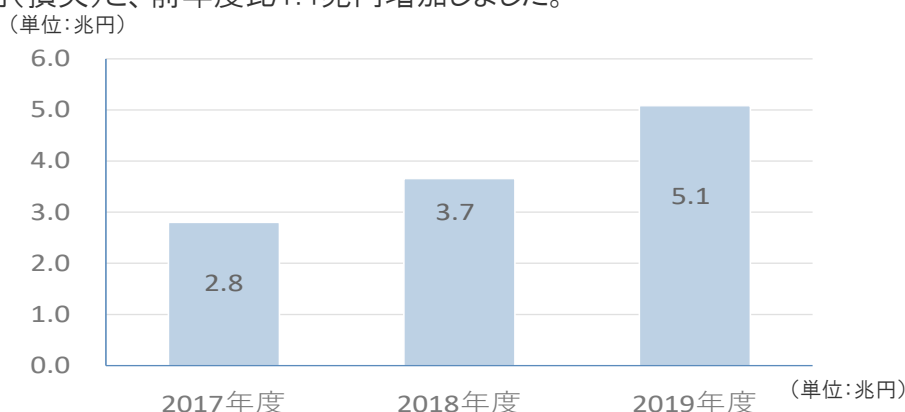
- 割引率(開示に幅がある場合は下限の値を集計)の平均は0.49%と、前年度よりもさらに低下しました。
- 割引率をマイナスで設定した企業は39社(前年度は37社)、0%は264社(同260社)と、いずれも前年度より増加しています。



### 未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,702社)

- 年金資産からの数理計算上の差異(損失)が1.5兆円発生しました。退職給付債務からの発生は少額でしたが、合計で1.7兆円(損失)となっています。
- 数理計算上の差異の残高は、当期の費用処理により0.3兆円減少したものの、最終的には5.1兆円(損失)と、前年度比1.4兆円増加しました。



	2018年度	2019年度
期首残高	2.80	3.66
数理計算上の差異の当期発生額	0.70	1.65
退職給付債務からの発生額	0.16	0.15
年金資産からの発生額	0.54	1.50
当期の費用処理額	▲ 0.41	▲ 0.34
その他の増減	0.57	0.12
期末残高	3.66	5.08

## 2-8. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果 (2019年度)

### 未認識数理計算上の差異の状況

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数,2,702社)

- 78%の企業が数理計算上の差異(残高)で損失を抱えています。前年度(70%)と比べて、大きく増加しました。

	2018年度		2019年度	
	社数	構成比	社数	構成比
損失	1,313	69.8%	1,469	78.0%
利益	568	30.2%	414	22.0%
小計	1,881	100.0%	1,883	100.0%
ゼロ	812		819	
合計	2,693		2,702	

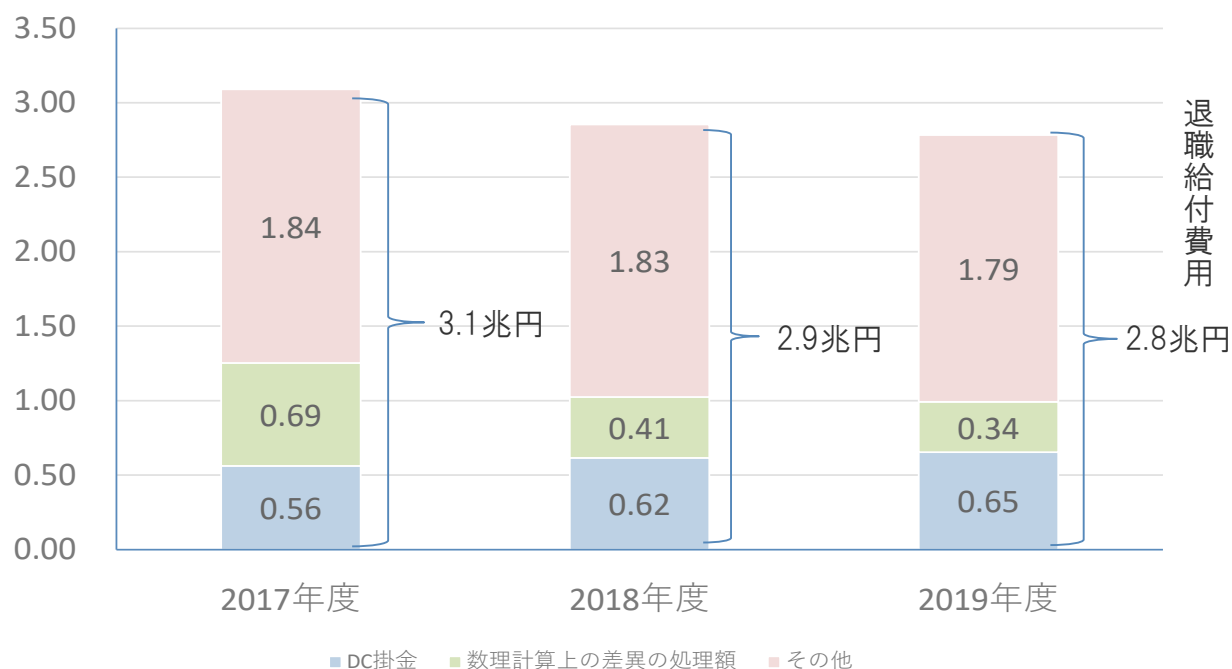
(注)数理計算上の差異の残高がゼロの企業は、数理計算上の差異を発生年度に一括処理する企業又は簡便法を適用している企業と想定されます。

### 退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数,2,702社)

- 退職給付費用は2.8兆円と、前年度(2.9兆円)からさらに減少しました。
- 数理計算上の差異の費用処理額の減少(前年度比▲0.1兆円)や、割引率の低下による利息費用の減少が主な要因と考えられます。
- 一方で、DC掛金は増加傾向が続いています。

(単位:兆円)



(注)その他は、勤務費用、利息費用、期待運用収益、過去勤務費用その他の合計です。



## 3.その他トピックス

---

### 3-1. 政府、「フリーランス保護指針」策定へ、厚労省は「副業・兼業の簡易労働時間管理方法」を提示

- 労働政策審議会で、副業・兼業時の労働時間管理の考え方を提示
- 労使双方の負担軽減に向け、簡便な労働時間管理方法を検討

～以下、メールマガジン「政府、「フリーランス保護指針」策定へ厚労省は「副業・兼業の簡易労働時間管理方法」を提示(6/30)」転載～

6月25日、政府は全世代型社会保障会議を開催し、フリーランスの保護策を含む中間報告を公表しました(※1)。

同日、厚生労働省は労働政策審議会を開催し、副業・兼業をした場合の労働時間管理に関する考え方を提示しました(※2)。

共に、働き方の多様化推進に資するものであり、以下にポイントを纏めます。

<全世代型社会保障検討会議の中間報告>

○フリーランスの保護に関する指針を年度内に策定

- ・フリーランスとの取引の際の適用法令を整理の上、法令上の問題行為を明確化
- ・労災保険の特別加入制度の対象をフリーランスにも拡大することを検討
- ・フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援

<副業・兼業の労働時間管理について>

○労使双方の手続き上の負担軽減のため、簡便な労働時間管理の方法を検討

- ・本業・副業企業ごとに労基法の上限の範囲内で、労働時間の上限を設定し、各々の企業ごとに設定した範囲内で労働させ、割増賃金を支払う(もう一方の企業での労働時間の把握の必要なし)

<ご参考資料>

※1 第9回 全世代型社会保障検討会議

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai9/siryou.html](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai9/siryou.html)

※2 第161回労働政策審議会労働条件分科会(資料1)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12073.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12073.html)

## 3-2. 内閣府、「規制改革推進に関する答申」を首相に提出

- 規制改革推進会議が、答申をまとめ首相に提出
- 働き方改革、雇用に関連するものとしてテレワーク導入を後押しする書面・押印ルール緩和策なども盛り込まれる

～以下、メールマガジン「内閣府、「規制改革推進に関する答申」を首相に提出(7/6)」転載～

7月2日、内閣府の諮問機関である規制改革推進会議は、「規制改革推進に関する答申」を取り纏め、安倍首相に提出しました(※1)。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、中でも特に働き方改革・雇用に関連する主なものをご案内します。

<雇用類似の働き方(フリーランス等)に関する相談窓口等の環境整備>

- ・相談窓口の充実(令和2年度措置)
- ・労働基準関係法令の適用対象となる労働者性の判断基準周知(令和2年度措置)

<企業のマッチングや留学生の就労支援等による外国人材の受入れ推進>

- ・受入れ企業と外国人材のマッチング支援や特定技能等に関する試験や申請手続き等の整備(令和2・3年度措置、令和2年措置、令和2年度検討開始)
- ・我が国で就職する外国人留学生に対する就労支援(令和2・3年度措置、令和2年措置、令和2年度検討・結論)

<男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討>

- ・次世代育成支援対策推進法に基づく「子育てサポート企業」において、男性の育児休業取得率等の公表を促進するための方策について検討し、結論を得る(令和2年度検討開始、結論を得次第速やかに措置)
- ・育児休業取得のルールを明確化し、周知徹底する措置を講ずる(令和2年措置)

<雇用ルール(無期転換ルール(※2))の周知>

- ・厚生労働省は無期転換ルールが労働者に周知徹底されるよう、有期契約が更新された5年超の労働者を雇用する企業から当該労働者に通知する方策を含め、労働者に対する制度周知の在り方について検討、必要な措置を講じる(令和2年度措置)

<所見>

本答申では、ポストコロナを見据えた施策のひとつとして、テレワーク導入を後押しする書面・押印ルール緩和策が盛り込まれました。新型コロナ第二波の懸念も踏まえ、テレワークの本格導入を表明し、通勤手当や在宅勤務手当、食事手当等の在り方や支給水準等、具体的な検討を進める企業も増えてきているようです。一方で、原則出社体制に戻す企業も出てきていますが、多くの企業においては、今後暫く勤怠管理、業務管理、人事評価の在り方等、多面的な模索が続けられ、テレワーク人員と出社人員の理想的なバランスの追求がなされるのではないのでしょうか。今後は、専門人材のスポット活用や在宅勤務普及による従業員の副業ニーズの高まりから、フリーランス活用の進展が見込まれます。各企業においては、労働基準関係法令の的確な把握やフリーランス活用を視野に入れた人事制度構築の整備等が求められてくるでしょう。

<ご参考資料>

※1 第8回規制改革推進会議(資料1)

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/committee/20200702/agenda.html>

※2 無期転換ルール:有期労働契約を繰り返し更新した通算5年超の労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できるルール

# 3-3. 政府、「骨太の方針2020」の原案と「成長戦略実行計画案」を公表

- 「骨太の方針2020」では働き方改革に向けた取り組みを加速化
- 少子化対策を推進し、男性の育児休暇取得を促進

～以下、メールマガジン「政府、「骨太の方針2020」の原案と「成長戦略実行計画案」を公表(7/10)」転載～

7月8日、政府は経済財政諮問会議を開催し、「経済財政運営と改革の基本方針2020(原案)」(以下、「骨太の方針(原案)」)を提示しました(※1)。

7月3日に未来投資会議で示された「成長戦略実行計画案」(※2)と合わせて、特に雇用に関連する主な内容についてご案内します。

<「骨太の方針(原案)」>

○第3章「『新たな日常』の実現」より

## 1. 働き方改革

- ・感染症への対応で広まった新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを最大限活かし、働き方改革(※3)に向けた取組を加速させる
- ・複線的な働き方(兼業・副業等)、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できる環境を整備し、RPA活用を含む生産性向上に向けた好循環を創出する
- ・不本意非正規雇用の解消を図る
- ・テレワークの定着・加速を図るため新たなKPIを策定すると共に、各種支援策を推進する
- ・実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む(事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直し等)
- ・ジョブ型(※4)正社員に必要な雇用ルールの明確化や各種支援に取り組む
- ・企業が労働者の職務の範囲内で裁量的・自律的業務を遂行できる働き方に即した成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、制度の在り方の検討を行う
- ・フリーランスの保護ルールの整備を行う

## 2. 少子化対策・女性活躍

- ・「少子化社会対策大綱」に基づき、総合的な少子化対策を進める
- ・女性の正規化を重点的に支援するとともに、男性の育児休業取得を強力に促進

<「成長戦略実行計画案」>

○第2章「新しい働き方の定着」より

## 1. 兼業・副業の環境整備

- ・兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握は、労働者からの自己申告制とし、申告漏れ・虚偽申告の場合、本業の企業は責任を問われない
- ・簡便な労働時間管理方法を設け、本業企業は以下の条件を付すことで、兼業先の影響を受けず、従来の労働時間管理で足りるものとする
  - ① 本業企業での所定労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、兼業先での労働時間を設定
  - ② 本業企業で所定労働時間を超えて労働させる必要がある場合、あらかじめ労働者を通じて兼業先での労働時間を短縮させることが可能
- ・本業企業は、自社の所定外労働時間分のみ割増賃金を支払えば充足する

### 3-3. 政府、「骨太の方針2020」の原案と「成長戦略実行計画案」を公表

#### 2. フリーランスの環境整備

- ・フリーランス保護の指針案を年内目途に作成し、意見公募を開始
- ・フリーランスとの取引時の適用法令を整理の上、法令上の問題行為を明確化
- ・労災保険の特別加入制度の対象をフリーランスにも拡大することを検討
- ・フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援

#### <所見>

新型コロナウイルスの影響から急速に普及した新しい働き方ですが、骨太の方針(原案)にはこの流れを最大限活かして、働き方改革に向けた取組を加速させると明記されました。

With&Afterコロナの働き方は、こうした政府の動きも見ながら検討していく必要があります。

また、成長戦略実行計画案には、副業・兼業とフリーランスの環境整備に関する内容が盛り込まれました。

2019年の民間調査(※5)によれば、従業員側の副業ニーズは約40%と高く、特に若い世代になるほどニーズが高いとのデータもあり、各企業ではこうした世代間のギャップも踏まえた人材確保施策を練る必要があると想定されます。

#### <ご参考資料>

##### ※1 令和2年第10回経済財政諮問会議(資料2)

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0708/agenda.html>

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 第40回未来投資会議(資料1-1)

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai40/index.html>

##### ※3 メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革等が含まれる

##### ※4 職務内容を明確にして人材を充てる欧米型の雇用形態

##### ※5 パーソル総合研究所「副業の実態・意識調査」

企業編

<https://rc.persol-group.co.jp/news/201902150001.html>

個人編

<https://rc.persol-group.co.jp/news/201902120001.html>

## 3-4. 政府、「骨太の方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定

- ・「骨太の方針2020」をほぼ原案通りの内容で閣議決定

～以下、メールマガジン「政府、「骨太の方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定(7/20)」転載～

7月17日、政府は「経済財政運営と改革の基本方針2020」(以下「骨太の方針」)(※1)および「成長戦略実行計画」(※2)を閣議決定しました。

雇用に関連する主な内容につきましては、「骨太の方針」、「成長戦略実行計画」とともに、10日に配信しました原案の内容から大きな変更はありませんでした。

<「骨太の方針」より雇用関連を中心に抜粋>

○第3章「『新たな日常』の実現」より

### 1. 働き方改革

- ・感染症への対応で広まった新たな働き方やワーク・ライフ・バランスの取組の流れを最大限活かし、働き方改革(※3)に向けた取組を加速させる
- ・複線的な働き方(兼業・副業等)、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できる環境を整備し、RPA活用を含む生産性向上に向けた好循環を創出する
- ・不本意非正規雇用の解消を図る
- ・テレワークの定着・加速を図るため新たなKPIを策定すると共に、各種支援策を推進する
- ・実態を踏まえた就業ルールの整備に取り組む(事業場外みなし労働時間制度の適用要件に関する通知内容の明確化や関係ガイドラインの見直し等)
- ・ジョブ型(※4)正社員に必要な雇用ルールの明確化や各種支援に取り組む
- ・企業が労働者の職務の範囲内で裁量的・自律的業務を遂行できる働き方に即した成果型の弾力的な労働時間管理や処遇ができるよう、制度の在り方の検討を行う
- ・フリーランスの保護ルールの整備を行う

### 2. 少子化対策・女性活躍

- ・「少子化社会対策大綱」に基づき、総合的な少子化対策を進める
- ・女性の正規化を重点的に支援するとともに、男性の育児休業取得を強力に促進

<「成長戦略実行計画案」より雇用関連を中心に抜粋>

○第2章「新しい働き方の定着」より

### 1. 兼業・副業の環境整備

- ・兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握は、労働者からの自己申告制とし、申告漏れ・虚偽申告の場合、本業の企業は責任を問われない
- ・簡便な労働時間管理方法を設け、本業企業は以下の条件を付すことで兼業先の影響を受けず、従来の労働時間管理で足りるものとする
  - ① 本業企業での所定労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、兼業先での労働時間を設定
  - ② 本業企業で所定労働時間を超えて労働させる必要がある場合、あらかじめ労働者を通じて兼業先での労働時間を短縮させることが可能
- ・本業企業は、自社の所定外労働時間分のみ割増賃金を支払えば充足する



## 3-4. 政府、「骨太の方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定

### 2. フリーランスの環境整備

- ・フリーランス保護の指針案を年内目途に作成し、意見公募を開始
- ・フリーランスとの取引時の適用法令を整理の上、法令上の問題行為を明確化
- ・労災保険の特別加入制度の対象をフリーランスにも拡大することを検討
- ・フリーランスとして働く人のリモートワーク環境の整備を支援

#### <ご参考資料>

#### ※1 令和2年第11回経済財政諮問会議(資料2-1)

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/agenda.html>

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 第41回未来投資会議(資料3)

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai41/index.html>

#### ※3 メンバーシップ型からジョブ型の雇用形態への転換、より効率的で成果が的確に評価されるような働き方への改革等が含まれる

#### ※4 職務内容を明確にして人材を充てる欧米型の雇用形態

## 3-5. 厚生労働省、「テレワークでの働き方に関する検討会」を新設

- ・ テレワークでの働き方に関する検討会の第1回会議を開催
- ・ 今後月1回の頻度で開催予定。現状把握のためのアンケート調査も予定

～以下、メールマガジン「厚生労働省、「テレワークでの働き方に関する検討会」を新設(8/19)」転載～

8月17日、厚生労働省は「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」を開催しました(※1)。本検討会では今後、新型コロナ対策としてテレワークが拡大する一方で、新たに見えてきた労働時間管理の在り方やコミュニケーション不足等の課題について、月1回程度の頻度で対応方針を検討していく予定です。

また、現状把握のための企業アンケート調査を実施するとして、調査票案も示されました。

<厚生労働省が提示した検討課題(案)>

- ・テレワークの際の労働時間管理の在り方
- ・テレワークの際の作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス
- ・テレワークの対象者を選定する際の課題
- ・その他、テレワークの実施に際しての労務管理上の課題

<所見>

今回の「企業アンケート調査票」(※2)を見ると、その多くが労務管理、とりわけ労働時間が適正管理されているかを問う設問であると見受けられます。

テレワークでは、労働時間(始業、終業、中抜け)が不透明になりがちですが、労働関連法はテレワークにも適用され、労働時間の適正管理が求められます。

さらに、2018年の働き方改革関連法成立に伴い、企業には2019年4月以降、従業員の労働時間の「客観的な把握」が義務付けられました。

メール等の自己申告による方法ではなく、今後はPCログを管理するシステムを活用したり、時間ではなく成果で評価する裁量労働制やジョブ型人事制度を導入することも、有効な対応策の1つとして考えられます。

<ご参考資料>

※1 第1回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_12991.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12991.html)

※2 テレワークにおける労務管理等に関する実態調査【企業アンケート調査票】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000659434.pdf>



## 3-6. 「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」等に関する意見募集について

- 70歳までの就業機会の確保に関する省令案等に関する意見募集開始
- 70歳までの就業機会の確保については、2021年4月から努力義務化

～以下、メールマガジン「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」等に関する意見募集について(8/21)」転載～

8月21日、「高年齢者等職業安定対策基本方針案」「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」および「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案」にかかる意見募集が開始されました。

本年3月、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)が一部改正されたことに伴い、関連する基本方針、指針、施行規則の改正案が示されたものです。

以下、既に改正された法律とともに、それぞれのポイントをご案内します。

### <高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正内容>

#### 1. 改正の趣旨

- ・個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえて、70歳までの就業機会の確保について多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるもの

#### 2. 改正内容(70歳までの就業確保措置の新設)(2021年4月1日施行)

- ・事業主に対して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤いずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- ・努力義務について、雇用以外の措置「創業支援等措置」(④及び⑤)による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする
- ① 70歳までの定年引上げ
- ② 70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主、他の事業主によるものを含む)
- ③ 定年廃止
- ④ 高年齢者の希望に応じ、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度
- ⑤ 高年齢者の希望に応じ、70歳まで継続的に以下a又はbに従事できる制度
  - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
  - b.事業主が委託・出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

### <高年齢者等職業安定対策基本方針案>(※1)

#### 1. 高年齢者の就業の機会の増大の目標に関する事項

- ・希望者全員の65歳までの雇用確保措置が、全ての企業において講じられるよう取り組む
- ・70歳までの就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む
- ・在職中からの再就職支援等により円滑に企業間の労働移動が行えるよう、また、離職する労働者に対しては、再就職促進対策の強化を図る
- ・これらの施策によって、成長戦略実行計画で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを目指す

## 3-6. 「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」等に関する意見募集について

### 2. 事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針

・事業主は、次の①～⑦までの諸条件の整備に努めるものとする

- ① 募集・採用に係る年齢制限の禁止、② 職業能力の開発及び向上、③ 作業施設の改善
- ④ 高年齢者の職域の拡大、⑤ 高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥ 勤務時間制度の弾力化、⑦ 事業主の協働の取組の推進

・事業主は、高年齢者が再就職を希望するときは、在職中の求職活動や職業能力開発にかかる積極的な支援等により、再就職の援助に努めるものとする

・事業主は、労働者が高齢期における職業生活の充実が図られるよう、効果的な援助を行うよう努めるものとする

### <高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案> (※2)

#### 1. 高年齢者就業確保措置

・事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。

継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が措置を講ずること、

(協議の上、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能)

・複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合、個々の労働者の希望を聴取しこれを尊重して決定すること

・措置(定年の延長及び廃止を除く)の対象となる高年齢者に係る対象者基準を定めることも可能。対象者基準の策定に際しては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定めること

#### 2. 創業支援等措置

・創業支援等措置を講ずる場合は、事業主は社会貢献事業を実施する者との間で、高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要がある

・雇用時における業務と内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものである

### <高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案> (※3)

・創業支援等措置の実施に関する計画について、事業主は創業支援等措置に関する計画を作成し、労働者の過半数を代表する者等の同意を得るものとする

・公布日:2020年10月下旬(予定)、・施行期日:2021年4月1日(予定)

### <意見募集期日>

・2020年9月18日締切(基本方針、指針、施行規則の改正案とも同じ)

### <意見募集の概要>

※1:高年齢者等職業安定対策基本方針案に関する意見募集

※2:高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案に関する意見募集

※3:高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案に関する意見募集

### <ご参考資料>

・改正高年齢者雇用安定法概要 (<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626609.pdf>)

・雇用保険法等の一部を改正する法律

(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626579.pdf>)

## 3-7. 厚生労働省、「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」を新たに公表

- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を公表
- ・副業・兼業の相談、自己申告等による不利益な取扱いを禁止
- ・労働時間の管理については、簡便な時間管理の方法を導入

～以下、メールマガジン「厚生労働省、「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」を新たに公表（8/28）」転載～

8月27日、厚生労働省は労働政策審議会労働条件分科会を開催し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定案を公表しました(※1)。

新ガイドラインの企業における対応のポイントを、以下に纏めます。

<企業における対応(主な新設・変更の内容)>

(1)基本的な考え方

○副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより、不利益な取扱いをすることはできない

○労働契約上、副業・兼業の場合は、以下の点に留意する必要がある

・安全配慮義務

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負う

・秘密保持義務

自社の業務上の秘密が他の使用者の下で漏洩する場合等では、副業・兼業を禁止または制限できる(競業避止義務、誠実義務についても同様)

(2)労働時間管理(簡便な労働時間管理の方法)

○趣旨

・副業・兼業の場合における労使双方の手続き上の負担を軽減し、簡便な労働時間管理の方法を導入するもの

○簡便な労働時間管理の方法

・本業、副業(兼業)企業のそれぞれが労働基準法の上限の範囲内(※2)で労働時間の上限を設定し、その範囲内で労働させ、割増賃金を支払う

(もう一方の企業の労働時間を把握する必要はない)(※3)

・本業企業において設定した労働時間上限は、あらかじめ労働者を通じて副業(兼業)企業に通知し、必要に応じて副業(兼業)企業の労働時間の上限を変更した上であれば、変更することが可能

・使用者があらかじめ設定した労働時間の範囲を逸脱して労働させたことで、時間外労働の上限規制を超える等の労働基準法に抵触した場合は、逸脱して労働させた使用者が、労働時間通算に関する法違反を問われ得る

(3)健康管理

・副業・兼業を認めている場合は健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝える、必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなどの措置を実施することが適当

・使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、他の使用者との間で労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当

## 3-7. 厚生労働省、「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」を新たに公表

### <所見>

今回の新ガイドラインにより、企業にとっては副業・兼業を行う労働者の労務管理、特に労働時間管理の煩雑さが緩和されることになり、副業・兼業を推進し得る施策と捉えられます。

一方で、副業・兼業では安全配慮、秘密保持など留意すべき事項も多く、自社業務にメリットがないと導入しづらいのが実態かと思われます。

ある民間調査によれば、副業・兼業の容認理由として、従来は「特に禁止する理由がないから」という受け身の回答が多かったのに対し、昨今は、「人材育成や離職防止に寄与するため」との前向きな回答が増加傾向にあるそうです(※4)。

コロナ禍でテレワークが拡大した結果、いかにして自律的な人材を育成するか、エンゲージメントの向上を図るかといったことに注目が集まっていますが、副業・兼業をその一つ的手段と捉えて検討する価値もありそうです。

### <ご参考資料>

※1 第163回労働政策審議会労働条件分科会

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_13228.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13228.html)

※2 本業・副業先の労働時間(所定労働時間及び所定外労働時間)の合計時間数が単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内

※3 3以上の企業で労働する場合についても同様の扱い

※4 リクルートキャリア「兼業・副業に対する企業の意識調査(2019)」

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2020/200324-01/>

## 4. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2020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 (2020年7月～9月)

	タイトル	公的年金	企業年金	その他
2020年 6月(*)	政府、「フリーランス保護方針」策定へ 厚労省は「副業・兼業の簡易労働時間管理方法」を提示			○
2020年 7月	内閣府、「規制改革推進に関する答申」を首相に提出			○
	「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する 意見募集について		○	
	政府、「骨太の方針2020」の原案と「成長戦略実行計画案」を公表			○
	第12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		○	
	政府「骨太の方針2020」と「成長戦略実行計画」を閣議決定			○
2020年 8月	DB年金の2020年3月決算積立状況等		○	
	「厚生年金保険法の標準報酬月額等の等級区分の改定等に関する政 令」の公布について	○		
	「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 律の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令 案」に関する意見募集について		○	
	厚生労働省、「テレワークでの働き方に関する検討会」を新設			○
	上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2019年度)		○	
	第13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		○	
	「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針案」等に関す る意見募集について			○
	「「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等」に関す る意見募集について		○	
	第14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		○	
厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドライン案」を新たに公表			○	
2020年 9月				

\*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2020.4～2020.6)発行後に発行された情報です。

# MEMO

---



- 
- 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))