

# 最近の年金関連トピックス

---

2020年1月

# 目次

本資料掲載のトピックス	… 2
1. 公的年金関連	
1-1. 第10回社会保障審議会年金部会の開催について	… 5
1-2. 第11回社会保障審議会年金部会の開催について	… 7
1-3. 第12回社会保障審議会年金部会の開催について	… 9
1-4. 第13回社会保障審議会年金部会の開催について	… 11
1-5. 第14回社会保障審議会年金部会の開催について	… 13
1-6. 政府、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催	… 15
1-7. 財政制度等審議会「予算の編成等に関する建議」を公表	… 17
1-8. 政府、「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催	… 19
1-9. 経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画改革工程表2019」 が提示	… 20
1-10. 政府、「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催	… 21
1-11. 第15回社会保障審議会年金部会の開催について	… 23
2. 企業年金制度関連	
2-1. 政府税制調査会、中長期的な税制のあり方を示す「中期答申」を公表	… 26
2-2. 第8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	… 27
2-3. 財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しに関する 意見募集について	… 29
2-4. 第9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	… 31
2-5. 与党「令和2年度税制改正大綱」の公表について	… 34
2-6. 2020年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込み について	… 35
2-7. スチュワードシップ・コード改訂に係るパブコメ開始について	… 37
2-8. 第10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	… 38
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2019年10月～12月)	… 40

※ 2019年10月～2019年12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

## ＜社会保険審議会の動向＞

社会保障に関しては、年金、医療、介護全般にわたって、全ての世代が安心できる制度に見直すための議論の場として9月に「全世代型社会保障検討会議」が設置されました。多くの会議体で年末までに中間報告等の取りまとめが提示されました。また、公的年金の財政検証が行われた2019年は、「年金部会」「企業年金・個人年金部会」ともに議論が活発に行われました。以下、2019年に行われた議論について年金を中心に整理します。

公的年金の主な論点は、①被用者保険の適用拡大、②繰下げ受給の柔軟化、③在職老齢年金制度の見直しの3つで、いずれも2020年通常国会への法案提出が見込まれています(下表1参照)。まず、被用者保険の適用拡大については2022年10月に100人超規模の企業まで適用し、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することを基本としました。また、受給開始時期の選択肢の上限を70歳から75歳に引き上げ、在職老齢年金制度については、低在老の支給停止基準額を28万円から47万円に引き上げる予定です。

＜表1:公的年金の主な論点＞

内容	詳細
被用者保険の適用拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2022年10月に100人超規模の企業まで適用、2024年10月に50人超規模の企業まで適用することを基本とする</li> <li>・短時間労働者に対する1年以上の勤務期間要件は撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する</li> <li>・5人以上の個人事業所のうち士業について、適用業種に追加する</li> </ul>
繰下げ受給の柔軟化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受給開始時期の選択肢の上限を70歳から75歳まで引き上げる(現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない)</li> <li>・繰上げ・繰下げの増減率を最新の生命表等に応じたものに見直す</li> </ul>
在職老齢年金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・低在老の支給停止基準額を、28万円から高在老と同じ47万円に合わせる</li> <li>・65歳以上の者の老齢厚生年金について、在職中から年金額の改定を毎年行う在職定時改定を導入する</li> </ul>

企業年金・個人年金に関する論点としては、DC加入可能要件の拡大、受給開始時期の選択肢の拡大等が挙げられ、2020年通常国会への法案提出が見込まれています。(下表2参照)

＜表2:企業年金・個人年金の主な論点＞

内容	DB	DC
加入者資格等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「同一労働同一賃金ガイドライン」の「基本的な考え方」を踏まえた取扱いがなされるべきであることをDB・DCの法令解釈通知に明記し、周知すべき等</li> </ul>	
加入要件の拡大	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型…年齢要件等を撤廃、厚生年金被保険者を加入可能とすべき</li> <li>・個人型…年齢要件を撤廃、国民年金被保険者は加入可能とすべき</li> </ul>
加入の要件緩和	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型DC加入者のiDeCo加入…規約の定め等なくともiDeCoに加入できるよう改善</li> <li>・マッチング拠出とiDeCo加入の選択</li> </ul>
中小企業向け制度の対象拡大	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・簡易型DC・iDeCo+を実施可能な従業員規模…300人以下に拡大</li> </ul>
支払開始時期の選択肢拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限年齢を70歳まで拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限年齢を75歳まで拡大</li> </ul>
脱退一時金支給要件の変更	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国籍人材が帰国する際、要件を満たせば受給を認めるべき</li> </ul>
ポータビリティの改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・終了したDBからiDeCoへ移換可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型DCから通算企業年金へ移換可能</li> </ul>
各種手続の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財政悪化リスク相当額の算定方法を定める手続きのうち、一部定型化した算定方法について、厚生労働大臣の個別承認不要等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業型DC規約における変更手続・業務報告書提出手続の簡素化等</li> </ul>



# 1. 公的年金関連

---

# 1-1. 第10回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第10回社会保障審議会年金部会を開催
- テーマは被用者保険の適用拡大
- 「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会」での議論のとりまとめ報告後、今後の検討の方向性を共有

～以下、メールマガジン「第10回 社会保障審議会年金部会の開催について  
(9/30)」転載～

9月27日第10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。「働き方の多様化を踏まえた社会保険の対応に関する懇談会(以下、懇談会)」(※1)での議論のとりまとめが報告され、2019年公的年金財政検証を踏まえて被用者保険の適用拡大についての議論が行われました。

最後に座長から「本日の議論で適用拡大の方向性は共有されたと考える」とのコメントがありました。

(※1)短時間労働者に対する社会保険の適用範囲等について、法律上9月末までに検討を行うこととされており、社会保障審議会年金部会及び医療保険部会での審議に資するために設置された懇談会

<今回の議題>

1.今後の公的年金制度改正について

(1)次期年金制度改正の基本的な考え方

・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

(2)改革の大きな2つの柱

・多様な就労を年金制度に反映する被用者保険の適用拡大

・就労期の長期化による年金水準の確保・充実

(3)次期年金制度改正に向けた今後の議論

・多様な就労を年金制度に反映する「被用者保険の拡大」

・就労期間の延伸による年金の確保・充実

「繰下げ制度の柔軟化・在職老齢年金制度の見直し等」

2.被用者保険の適用拡大について(懇談会での議論のとりまとめ結果)

【基本的な考え方】

(1)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・国民健康保険加入となっている者に対して、厚生年金や健康保険による保障を確保

(2)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による雇い方の選択において、社会保険制度における取扱いにより選択を歪められたり不公平が生じたりすることがないようにする

(3)社会保障の機能強化

・適用拡大によって厚生年金の適用対象となった者は、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るようになる

・適用拡大は共通に保障される基礎年金の水準確保につながり、年金制度における所得再配分機能の維持に資する

・2019年財政検証のオプション試算において、適用拡大が基礎年金の水準確保に有効であることが示された

# 1-1. 第10回 社会保障審議会年金部会の開催について

## 【今後の検討の方向性】

### (1)企業規模要件

- ・被用者にふさわしい保障確保や経済活動への中立性の維持、法律上経過措置等の観点から、本来的な制度のあり方としては撤廃すべきとの位置づけ
- ・なお、事業主負担を考慮し、施行時期の配慮や支援措置が必要

### (2)労働時間要件

- ・短時間労働者の就業に与える影響等も慎重に考慮した検討が必要

### (3)賃金要件

- ・国民年金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て緊要性の程度も念頭に置いた検討が必要

### (4)勤務期間要件

- ・実務上の取扱いの現状を踏まえて、要件の見直しの必要性を共有

### (5)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、見直し可否の検討が必要

## <出席委員からの意見>

- ・一定以上の収入のある被用者すべての社会保険適用(1,050万人拡大)を目指すべきで、時間軸でどこまで適用を進めるかを考えていけばよい
- ・企業規模要件は撤廃すべきであるが事業主負担に考慮して、人数要件を徐々に引き下げるなどの措置や中小企業への支援措置も必要ではないか
- ・賃金要件は健康保険(5.8万円)と合わせる考え方もある
- ・勤務期間要件は雇用保険(2カ月超)と合わせる考え方もある
- ・社会保険の非適用事業所についての見直しを検討すべき
- ・拠出期間の延長(40年から45年へ)についても、基礎年金の水準確保に有効であることが示されており検討していくべき

## <今後の予定>

- ・次回も引き続き公的年金改正の議論が進められる予定です
- ・なお、次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません

## <ご参考資料>

- ◎第10回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00012.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00012.html)

## 1-2. 第11回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第11回社会保障審議会年金部会を開催
- テーマは在職老齢年金制度の見直し、就労期間の長期化に対応した被保険者期間の在り方
- 事務局が見直し案を提示後、意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第11回社会保障審議会年金部会の開催について  
(10/10)」転載～

10月9日「第11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。今回の議題は「高齢期の就労と年金受給の在り方について」であり、在職老齢年金制度の見直しと、就労期間の長期化に対応した被保険者期間の在り方の検討が行われました。

<内容>

1.在職老齢年金制度の見直し

(1)事務局の見直し案(各々以下の2ケース)

【65歳以降の在職老齢年金(以下、高在老)】

(現行の基準額は47万円で、停止対象者は約41万人、停止額は約4,100億円)

<案1>基準額を62万円に引上げ

(停止対象者は約23万人、停止額は約1,900億円、所得代替率への影響▲0.2%)

<案2>完全撤廃する(停止対象者は0人、停止額は0円、所得代替率への影響▲0.4%)

【60歳台前半の在職老齢年金(以下、低在老)】

<案1>現行の基準のままとする

<案2>基準額を28万円、47万円から62万円に引上げ

(2)見直しの趣旨

- ・高齢期の就労拡大に対応し、就労意欲を阻害しないよう就労に中立的で繰下げ受給のメリットが享受できるよう見直しを行う

2.就労期間の長期化に対応した被保険者期間の在り方

(1)見直しの方向性

- ・基礎年金拠出期間を現行20～60歳の40年間から20～65歳の45年間に延長
- ・厚生年金被保険者の上限年齢を現行の70歳から75歳に延長

(2)課題

- ・基礎年金拠出期間の延長については延長分に対する国庫負担財源の確保が必要
- ・厚生年金被保険者の上限年齢延長については企業負担が課題の一つ

3.委員からの主な意見

【在職老齢年金制度の見直し】

- ・高在老は就労抑制に繋がっておらず、オプション試算でも年金の給付水準にマイナスの影響が示されており、見直しは不要ではないか(複数委員から同意見あり)
- ・高在老は現時点では就労抑制効果に繋がっていないかもしれないが、65歳以降の就労が当り前になった将来においても同様に見極める必要がある
- ・一方、低在老の見直しは就労促進に効果が見込まれる(複数委員から同意見あり)



## 1-2. 第11回 社会保障審議会年金部会の開催について

- ・老齢年金は老齢期に働けなくなった人に対する保障であり、健康寿命が延伸している中、支給開始年齢が65歳でよいのかについても考えることが必要ではないか
- ・在老の見直しは雇用政策と一緒に考えていくべきである。在老の見直しによる年金水準のマイナス影響と適用拡大によるプラス影響をセットで実施していくことも考えられるのではないか
- ・在老による就業抑制は2次的な結果でしかなく、その意味では企業が高齢者の就労意欲を高めるような働き場の提供も必要である

### 【就労期間の長期化に対応した被保険者期間の在り方】

- ・基礎年金拠出期間および厚生年金加入期間の延長については、オプション試算でも年金水準にプラスとなることが示されており実施すべき(複数委員から同様の意見あり)
- ・基礎年金拠出期間の延長については65歳までの保険料負担が可能かどうかの見極めが必要

### <今後の予定>

- ・次回は10月18日に、引き続き「高齢期の就労と年金受給の在り方について」議論が行われる予定です  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07229.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07229.html)

### <ご参考資料>

- ◎第11回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00013.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00013.html)

# 1-3. 第12回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第12回社会保障審議会年金部会を開催
- テーマは繰下げ制度の柔軟化、在職定時改定の導入
- 事務局が見直し案を提示後、意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第12回 社会保障審議会年金部会の開催について  
(10/18)」転載～

10月18日、第12回社会保障審議会年金部会(※1)が開催されました。  
テーマは前回に引き続き「高齢期の就労と年金受給の在り方について」であり、繰下げ制度の柔軟化と在職定時改定の導入について検討が行われました。

## <概要>

### 1. 繰下げ制度の柔軟化

#### (1)見直しの方向性

##### ① 繰下げ受給の上限年齢の引上げ(※2)

現行制度：受給開始時期を60歳から70歳の間で選択可能

65歳時点の年金額を基準に60歳までの繰上げ減額率、70歳までの繰下げ増額率を設定  
繰上げ減額率▲0.5%/月、最大▲30% 繰下げ増額率0.7%/月、最大42%

見直し案：受給開始時期を60歳から75歳の間で選択可能にする

65歳時点の年金額を基準に60歳までの繰上げ減額率、75歳までの繰下げ増額率を設定  
繰上げ減額率▲0.4%/月、最大▲24% 繰下げ増額率0.7%/月、最大84%  
改正法施行時点で70歳未満の者に適用

##### ② 上限年齢以降に請求する場合の上限年齢での繰下げ制度

現行制度：70歳以降に繰下げ申出を行った場合、70歳時点で繰下げの申出があったものとみなして加算額(繰下げ増額分)を計算

見直し案：75歳以降に繰下げ申出を行った場合、75歳時点で繰下げの申出があったものとなして加算額(繰下げ増額分)を計算

##### ③ 70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度(※1 資料1 p8ご参照)

現行制度：70歳以降に請求を行い、繰下げ受給を選択しない場合、繰下げ増額のない本来の年金額が受給権発生時(65歳)から支給されるはずであったとして、請求時から遡って5年前以前の支給分は時効により消滅する

(例：72歳で請求した場合、65歳～67歳分が時効消滅(※3))

見直し案：70歳以降に請求を行い、繰下げ受給を選択しない場合、5年前に繰下げ申出があったものとして支給

(例：72歳で請求した場合、65歳～67歳は繰下げ待機期間とし、67歳以降に2年分の繰下げ増額分を上乗せして支給)

#### (2)見直しの趣旨

- ・高齢期の就労拡大等を踏まえ、高齢者が自身の就労状況等にあわせて年金受給方法を選択できるようにする

# 1-3. 第12回 社会保障審議会年金部会の開催について

## 2. 在職定時改定の導入

### (1)見直しの方向性

- ・現行制度：老齢厚生年金の受給権取得後に就労した場合、「資格喪失時(退職時・70歳到達時)」まで受給権取得後の被保険者期間が年金額に反映されない
- ・見直し案：在職中であっても、年金額の改定を毎年1回行い、受給権取得後の被保険者期間が早期に年金額に反映される仕組みとする

### (2)見直しの趣旨

- ・高齢期の就労が拡大する中、就労継続の効果を退職を待たずに早期に年金額に反映することで、年金を受給しながら働く在職受給者の経済基盤の充実を図る

## 3. 委員からの主な意見

### 【繰下げ制度の柔軟化】

- ・高齢者自身の選択肢拡充という観点において、繰下げ制度の柔軟化には賛成(複数)
- ・繰上げ減額率、繰下げ増額率の仕組みが分かりづらい  
この機会に繰上げ・繰下げ制度の周知方法も合わせて検討すべき(複数)
- ・国、企業とも、年金全般の知識や活用法を周知する機会を増やすべき
- ・年金財政の長期的な安定を図る観点では、65歳以降の就労促進も重要

### 【在職定時改定の導入】

- ・在職老齢年金制度自体を廃止すると増額インパクトが大きい、就労継続を促す効果も大きい本件は費用対効果を考慮して、検討を進めるべき
- ・額改定の頻度が増えるため、日本年金機構等の事務負担増が懸念される

### <今後の予定>

来年1月の通常国会への改正法案提出に向け、次回も引き続き公的年金改正の議論が進められる予定ですが、次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません。

### (ご参考)

#### ※1 第12回 社会保障審議会年金部会

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00014.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00014.html)

#### ※2 見直し案の繰上げ減額率、繰下げ増額率は、頻繁に変えるものではないが、

今回の議論を機に、最新データを用いて年金財政上中立になるよう設定(※1 資料 1p3ご参照)

#### ※3 年金受給権は、発生時から原則として5年を経過すると時効消滅する

<https://www.nenkin.go.jp/service/jukyu/kyotsu/shikyu-chosei/20140421-01.html>

## 1-4. 第13回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第13回社会保障審議会年金部会を開催
- 主なテーマは厚生年金保険の適用除外要件
- 事務局より見直し案が提示され、意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第13回 社会保障審議会年金部会の開催について  
(10/31)」転載～

10月30日、第13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「厚生年金保険の適用除外要件の見直し案」などが事務局より提示され議論が行われました。

<内容>

### 1. 厚生年金保険の適用除外要件の見直し

【現行】

- ・2ヶ月以内の期間を定めて使用される者(引き続き使用されるに至った者は除く)であってもこれを継続反復する場合には社会保険の適用対象となるが、当該最初の2ヶ月間は適用対象とならない

【見直し案】

- ・2ヶ月を超えて使用されることが見込まれる者は、当初2ヶ月も厚生年金・健康保険の適用対象とする(適用拡大と同時施行予定)

### 2. 未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加

【見直し案】

- ・2021年度分の個人住民税から、児童扶養手当受給者である未婚のひとり親(前年の所得金額135万円以下である者)が、個人住民税の非課税措置の対象となることに伴い、国民年金保険料の申請全額免除の対象者として追加する

### 3. 脱退一時金制度の見直し

【現行】

- ・短期滞在の外国人に対して、被保険者期間であった期間に応じて支給(支給上限3年)

【見直し案】

- ・支給上限年数について、3年から5年に引き上げる

### 4. 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会対象者の見直し等

【現行】

- ・法律では日本年金機構による市町村からの情報取得は、既存の支給対象者のみに限定されており、所得が前年より低下等により新たに支給対象者となり得る者の情報取得ができないことから、該当者に請求書の送付が出来ずに請求漏れとなる可能性がある
- ・また、給付金の所得情報は、6月頃の市町村民税の課税所得確定後にならないと取得できないため、現状の8月の所得情報の切替時期では対応ができない

【見直し案】

- ・所得・世帯情報の取得対象者について、新たに支給対象者となり得る者まで拡大(2020年度施行予定)
- ・所得情報の切替時期を8月から10月に変更(2021年度施行予定)

# 1-4. 第13回 社会保障審議会年金部会の開催について

## 5. 国民年金手帳から基礎年金番号通知書(仮称)への切替え

### 【現行】

- ・行政手続きの簡素化及び利便性向上の観点から、多くの手続きは基礎年金番号を明らかにする書類の提出で可能としており手帳形式である必要性はなくなっている

### 【見直し案】

- ・年金手帳は新たに国民年金第1～3号被保険者となった者に対し「基礎年金番号通知書(仮称)」に切替える(法改正)

## 6. 厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の整備

### 【現行】

- ・厚生年金保険法に基づく事業所に対する立入調査は適用事業所のみとされており、未適用事業所への立入調査が行えない

### 【見直し案】

- ・適用事業所である蓋然性が高い未適用事業所への立入調査が行えるよう法改正を行う

## 7. 厚生年金保険の標準報酬月額等級の改定について

### 【現行】

- ・標準報酬月額の上限は全厚生年金被保険者の標準報酬月額の平均額の概ね2倍となるよう設定しているが、2016年よりこの平均額の2倍が62万円を超える状況が続いており、今後も継続する蓋然性が高い

### 【見直し案】

- ・2020年3月末においても、この平均額の2倍が62万円を超えていることが確認された場合は、2020年9月から32等級(65万円)を追加する政令改正を行う

## < 委員からの主な意見 >

- ・事務局から提示された各見直し案について概ね賛成との意見が大勢
- ・厚生年金保険の適用除外要件の見直しについては、運営基準の明確化や労働者への周知が必要との意見
- ・脱退一時金制度の見直しについては、5年以上とすることも検討すべきとの意見が複数あり
- ・年金手帳の見直しについては、電子媒体でも良いのではないかという意見と対象者への認知を促す観点から紙で残すべきとの意見あり

## < 今後の予定 >

- ・引き続き公的年金改正に関する議論が行われる予定です
- ・なお、次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません

## < ご参考資料 >

◎第13回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00016.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00016.html)

# 1-5. 第14回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第14回社会保障審議会年金部会を開催
- 「被用者保険の適用事業所の範囲の見直し」と「在職老齢年金制度の見直し」案が事務局より提示され、意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第14回 社会保障審議会年金部会の開催について (11/14)」転載～

11月13日、第14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「被用者保険の適用事業所の範囲の見直し」と「在職老齢年金制度の見直し」案が事務局より提示され、議論が行われました。

<内容>

## 1.被用者保険の適用事業所の範囲の見直し

【現行】

- ・法人事業所は業種や従業員規模にかかわらず被用者保険の強制適用事業所となる
- ・個人事業所は法定16業種で常時5人以上の従業員を使用する場合は強制適用事業所となるが、法定16業種以外または従業員5人未満の個人事業所は労使合意があった場合(任意包括適用事業所)を除き非適用

【見直し案】

- ・非適用業種のうち、法律・会計に係る行政手続等を行う士業(※1)を適用業種とする  
(※1)弁護士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、公証人、海事代理士

## 2.在職老齢年金制度の見直し

### (1)見直しの意義

- ・高齢期の長期化や繰り下げ制度の活用を通じて老後生活の経済基盤を充実
- ・高齢期の多様な就労に対してできるだけ中立な仕組みとする

### (2)65歳以降の在職老齢年金(高在老)

【現行】支給停止の基準額は47万円(停止対象者は約41万人、停止額は約4,100億円)

【見直し案】基準額を51万円(※2)に引上げ(停止対象者は約32万人、停止額は約3,400億円)

(※2)現役男子被保険者のボーナス含む平均月収(43.9万円)と65歳以上の在職受給権者の報酬比例部分の平均年金額(7.1万円)の合計額

### (3)60歳台前半の在職老齢年金(低在老)

【現行】基準額は28万円(停止対象者は約67万人、停止額は約4,800億円)

【見直し案①】基準額を51万円に引上げ(停止対象者は約17万人、停止額は約1,500億円)

【見直し案②】基準額を47万円に引上げ(停止対象者は約21万人、停止額は約1,800億円)

# 1-5. 第14回 社会保障審議会年金部会の開催について

## <委員からの主な意見>

- ・事務局から提示された各見直し案について概ね賛成との意見が大勢
- ・被用者保険の適用事業所の範囲の見直しについては、他の非適用業種についても今後、適用拡大が必要（複数意見）
- ・被用者保険の適用拡大については、全ての被用者を適用する方向で進めるべき（複数意見）
- ・在職老齢年金の見直しにより、高齢者の雇用と給与に影響を与えることも考えられる
- ・在職老齢年金の見直しは現時点の効果のみでなく、将来を見据えた改正内容とすべき

## <今後の予定>

- ・引き続き公的年金改正に関する議論が行われる予定です
- ・なお、次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません

## <ご参考資料>

◎第14回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00017.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00017.html)

# 1-6. 政府、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催

- ・ 第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催
- ・ テーマは年金を含む社会保障制度改革全般(年金、高齢者雇用等)
- ・ 有識者へのヒアリングを実施

～以下、メールマガジン「政府、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催  
(11/25)」転載～

11月21日、政府は「第3回全世代型社会保障検討会議」を開催しました(※1)。第2回(11月8日開催)では医療制度改革が主なテーマでしたが、今回は年金を含む社会保障制度改革全般について、有識者へのヒアリングが行われました。

各団体の主な意見・要望は以下の通りです。

## <概要>

### ○日本商工会議所

#### 【年金】

- ・ 在職老齢年金は、確実な代替財源を確保することを前提に、働き続けることにインセティブが働く制度に見直す
- ・ 私的年金制度を充実
- ・ 短時間労働者への被用保険の適用拡大は、中小企業経営に大きなインパクトを及ぼしかねないため、慎重な議論が必要

#### 【高齢者雇用】

- ・ 高齢者は健康や意欲の面で個人差が大きいこと、中小企業は個人差に合わせた業務配置が難しいことを踏まえ、慎重に検討すべき

#### 【医療】

- ・ 後期高齢者の自己負担割合を2割へ引上げ、受診時定額負担を導入、健康経営の推進など予防・健康づくりの促進による健康寿命の延伸等

#### 【介護】

- ・ 介護サービスの自己負担割合を原則2割へ引上げ

### ○全国商工会連合会

#### 【社会保障全般】

- ・ 中小・小規模事業者の社会保障の負担軽減と人手不足・働き方改革・生産性向上に対応するための支援強化

### ○日本労働組合総連合会(連合)

#### 【年金】

- ・ 社会保険の適用拡大を推進すべき
- ・ 基礎年金の給付水準を改善すべき。具体的には、マクロ経済スライドの見直し等
- ・ さらに低所得者加算の充実等、所得再分配機能を強化すべき
- ・ 支給開始年齢の引上げは公的年金制度に対する被保険者の信頼を損ねることから反対する
- ・ 受給開始可能期間の拡大については60歳からの繰上げ受給を維持するとともに、繰下げ増額率は70歳以降を含め、財政中立を前提に検討すべき
- ・ 高在老は、就労可能な者とそれ以外の者との公平性、公的年金の所得再分配機能、将来の年金財政への影響等十分に踏まえた検討を行うべき
- ・ 低在老は高齢者の就労、公的年金の所得再分配機能、年金財政への影響等を踏まえ、基準額の見直しを検討すべき



# 1-6. 政府、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催

## 【高齢者雇用】

- ・高齢者が就業継続できる環境整備は非常に重要だが、成長戦略実行計画で示された7つの選択肢(※2)は抽象度が高く、労働者保護の観点から疑問が残る項目もある

## 【雇用によらない働き方への対応】

- ・雇用類似の働き方であっても、実態として労働者性が認められる者には、労働関連法規の適用を徹底するのが当然である

## 【医療】

- ・地域偏在のない効率的な医療提供体制、応能負担原則による皆保険、予防・健康づくりの推進、患者本位の医療の確立を求める

## 【介護】

- ・「介護離職ゼロ」社会の実現を求める

## ○株式会社働きかた研究所

### 【社会保障全般】

- ・社会保障が労働者個人の勤務先により異なるのは不合理であり、企業規模要件の撤廃は必要
- ・社会保険料を新たに負担する短時間労働者に関しては、個々の家庭事情、労働者自身の長期的キャリア意識醸成の観点から支援することが望ましい

## ○東京大学社会科学研究所

### 【兼業・副業】

- ・時間外労働の上限規制について、兼業・副業時間を通算して規制すべき
- ・法令遵守、健康確保を図ることができる仕組み(労働者の申告制度等)の整備が必要

## <今後の予定>

今後は2019年末の中間報告に向けて、検討が進められる予定です。

## (ご参考)

### ※1 第3回全世代型社会保障検討会議

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai3/siryou.html](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai3/siryou.html)

- ※2 7つの選択肢:①定年廃止、②70歳までの定年延長、③継続雇用制度導入、  
④他企業への再就職の実現、⑤個人とのフリーランス契約への資金提供、  
⑥個人の起業支援、⑦個人の社会貢献活動参加への資金提供

# 1-7. 財政制度等審議会「予算の編成等に関する建議」を公表

- 財政制度等審議会が「予算の編成等に関する建議」を取りまとめ、財務相に提出
- 政府は本建議を踏まえ、2020年度予算政府案を策定する見込み

～以下、メールマガジン「財政制度等審議会「予算の編成等に関する建議」を公表(11/27)」転載～

11月25日、財政制度等審議会(財務相の諮問機関)は「令和2年度予算の編成等に関する建議」(※)を取りまとめ、財務相に提出しました。その中でも特に、社会保障分野に係る内容をご案内します。

## 1. 年金

### 【総論】

- ・将来的な負担の水準を固定し、給付を自動調整して長期的な財政均衡を図る2004年改革の年金財政フレームが概ね完成したため、年金財政の持続性は確保されている
- ・当面の年金制度改革の課題は、被用者保険の適用拡大、繰下げ受給の柔軟化、在職老齢年金制度の見直しの3項目である

### 【当面の年金制度改革の課題】

#### (1) 被用者保険の適用拡大

- ・いわゆる「同一労働同一賃金」によって短時間労働者等に対する不合理な待遇が見直されている今こそ、働き方や雇用の選択を歪めない見地からも、被用者保険の適用拡大の徹底が望まれる
- ・年金の持続可能性をより強固なものとする観点からも、被用者保険の適用拡大を進めるべき

#### (2) 繰下げ受給の柔軟化

- ・年金支給開始年齢の引上げは行わない一方で、利用率が低迷している繰下げ受給の周知による利用促進を図るべき
- ・今後の高齢者就労の拡大や就労期の長期化を見据え、年金の受給開始時期を70歳以降も柔軟に選択できるよう、繰下げ受給の上限年齢を上げるべき

#### (3) 在職老齢年金制度の見直し

- ・高齢期の就労を促進する観点から、在老の縮小を行うことが課題となっている。一方で、高所得者優遇との批判が生じうることも踏まえて検討する必要がある

## 2. 医療

### (1) 保険給付範囲の在り方の見直し

- ・高額な医療費が生じた場合には医療保険制度が支えるという安心を確保していく観点から、外来受診に対し少額の定額負担を導入し、広く負担を分かち合うべき
- ・薬剤費の自己負担については、医療用医薬品に対する保険給付の在り方の見直し、薬剤の種類に応じた自己負担割合の設定、薬剤費の一定額までの全額自己負担などが考えられる

### (2) 保険給付の効率的な提供

- ・診療報酬改定において2年間で▲2%半ば以上のマイナス改定とする必要がある
- ・診療報酬本体についても、マイナス改定により是正していくべき
- ・調剤料については、剤数や日数に比例した算定方法を適正化し、大胆に縮減

### (3) 時代に即した公平な給付と負担

- ・高齢者の自己負担割合について、新たに75歳になる者から、70～74歳時と同じ2割を維持すべき
- ・負担能力のある者には負担能力に応じた負担を求めるべきであり、高所得者について、3割の判定基準の見直しを行う必要がある

# 1-7. 財政制度等審議会「予算の編成等に関する建議」 を公表

## 3. 介護

### (1) 給付・サービスの範囲の見直し

- ・ケアマネジメントサービスの質の向上・中立性の確保を図りつつ、通常の介護サービスと同じく自己負担を導入すべき
- ・要介護1・2の者の訪問、通所介護について、生活援助サービスをはじめとして、地域支援事業への移行等を検討すべき

### (2) 給付・サービスの効率的な提供

- ・効果的・効率的にサービスを提供している自治体の例を横展開し、質の向上を図る必要がある。実効性のある介護予防・重度化防止に向けた取組を促進し、地域差を縮減していく必要がある

### (3) 時代に即した公平な給付と負担

- ・利用者負担を原則2割とすることや、その対象範囲を拡大するなど、段階的な引上げを実施

## 4. 今後の予算の対応について

- ・今後、政府は本建議を踏まえて、2020年度予算政府案を策定し、例年であれば12月中に閣議決定される見込み

## (ご参考)

※「令和2年度予算の編成等に関する建議(令和元年11月25日):財政制度等審議会」

[https://www.mof.go.jp/about\\_mof/councils/fiscal\\_system\\_council/sub-of\\_fiscal\\_system/report/zaiseia20191125/zaiseia20191125.html](https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/report/zaiseia20191125/zaiseia20191125.html)

# 1-8. 政府、「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催

- 「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催
- 年末の中間報告に向けて論点提示
- 最終報告は来年夏に行われる見込み

～以下、メールマガジン「政府、「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催  
(11/28)」転載～

11月26日、政府は「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催しました(※)。今回は年末の中間報告に向けて、年金、労働、医療、予防・介護の4分野に関する論点が示されました。

以下、会議資料として示された論点と会議の場における安倍首相の発言をご案内致します。

## <会議資料として示された論点>

### 【年金】

- ①受給開始時期の弾力化のあり方
- ②厚生年金(被用者保険)の適用範囲のあり方(中小企業の生産性向上への支援)
- ③在職老齢年金制度のあり方(就労意欲への影響、年金財政への影響、就労可能でない者との公平性)

### 【労働】

- ①70歳までの就業機会確保についての法制のあり方(多様なニーズに対応し得る環境整備、同一労働同一賃金の実施や安全・健康確保等の土台作り、リカレント教育の促進、労働者のキャリア意識の醸成等)
- ②大企業に対する中途採用・経験者採用比率の情報公開関連法制のあり方
- ③兼業・副業を進める上での課題のあり方、労働時間管理のあり方
- ④フリーランスなど、雇用によらない働き方の保護のあり方

### 【医療】

- ①大きなリスクをしっかりと支えられる公的保険制度のあり方(後期高齢者の自己負担割合のあり方、外来受診時の定額負担のあり方、市販品類似薬の保険上の取扱い)
- ②医療提供体制の改革

### 【予防・介護】

- ①保険者インセンティブの強化、データ利活用、健康経営等を通じた健康寿命の延伸のあり方
- ②介護現場の生産性向上支援のあり方、介護従事者の確保のあり方

## <安倍首相の発言>

- ・人生100年時代の到来を踏まえ、全世代型社会保障改革は年金、医療、介護に働き方を含めてパッケージで行っていくもの
- ・ライフスタイルが多様化する中、高齢者だけでなく、子供たち、子育て世代、現役世代まで広く安心を支えていくため、年金、労働、医療、介護など社会保障全般にわたる改革を取りまとめていく必要がある
- ・年末の中間報告、来年夏の最終報告に向け、具体的な調整を進めていく必要がある

## <今後の予定>

安倍首相の発言にもある通り、年末の中間報告、来年夏の最終報告に向けて調整が行われる見込みです。

## (ご参考)

※「第4回全世代型社会保障検討会議」

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai4/siryou.html](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai4/siryou.html)

# 1-9. 経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画改革工程表2019」が提示

- 第14回経済財政諮問会議において、「新経済・財政再生計画改革工程表2019」が提示
- 主要分野ごとの重要課題への対応、KPI、それぞれの政策目標とのつながりを明示

～以下、メールマガジン「経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画改革工程表2019」が提示(12/20)」転載～

12月19日、第14回経済財政諮問会議において、「新経済・財政再生計画改革工程表2019」(以下、「改革工程表」)が提示されました(※1)(※2)。

以下、その概要をご案内いたします。

## <「改革工程表」の位置付け>

- ・改革工程表2018に盛り込まれた各施策の推進状況を点検・評価
- ・今年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2019」に新たに盛り込まれた施策の改革工程を具体化
- ・主要分野ごとの重要課題への対応とKPI、それぞれの政策目標とのつながりを明示することにより、目指す成果への道筋を示す

## <「改革工程表」の概要>

### (1) スケジュール

- ・2019年度～2021年度の3年間で「基盤強化期間」とし、2020年度に骨太の方針において、社会保障の総合的かつ重点的に取り組むべき政策を取りまとめる

### (2) 「改革工程表」の社会保障分野の改革の主な取組

#### ① 多様な就労・社会参加

- ・働き方の多様化に応じた年金受給開始時期の選択肢の拡大、被用者保険の適用拡大について検討を進める
- ・高齢者の雇用機会のさらなる拡大に向けた環境を整備する

#### ② 給付と負担の見直し

- ・高齢者医療にかかる勤労世代の負担状況に配慮しつつ、保険給付を効率的に提供し、自助・共助・公助の範囲の見直しを図る

#### ③ 医療・福祉サービス改革

- ・持続可能な社会保障制度の実現に向け、医療・介護提供体制の効率化を促進し、医療・介護サービスの生産性向上を図る

#### ④ 予防・健康づくりの推進

- ・生活習慣病の予防・重症化予防や認知症の予防等に重点的に取り組む
- ・健康寿命を延伸し、平均寿命との差の縮小を目指す

(ご参考)

※1 経済財政諮問会議 資料

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/1219/agenda.html>

※2「新経済・財政再生計画 改革工程表2019」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/1219/shiryo\\_01-2.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/1219/shiryo_01-2.pdf)

# 1-10. 政府、「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催

- 「第5回全世代型社会保障検討会議」において「中間報告(案)」を提示
- 各項目ごとに今後のスケジュール明示
- 来年夏の最終報告に向けて、国民的な議論を一層深めていく予定

～以下、メールマガジン「政府、「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催  
(12/20)」転載～

12月19日、政府は「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催しました(※)。  
「中間報告(案)」が示されましたので、その概要をご案内致します。

<「中間報告(案)」の概要>

## 【年金】

人生100年時代を迎え、働き方やライフスタイルが多様化する中で、年金制度においても、多様な就労への対応、より長く働くことへの支援、自らの選択によって高齢期の経済基盤の充実を図ることができるための環境整備を進める。このため、2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る。

- ① 受給開始時期の選択肢の拡大
  - ・公的年金の受給開始時期の上限を70歳から75歳まで引き上げる  
(現在65歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わない)
  - ・繰上げ・繰下げの増減率を最新の生命表等に応じたものに見直す
- ② 厚生年金(被用者保険)の適用範囲の拡大
  - ・2024年10月に50人超規模の企業まで適用することとし(現在、500人以下は任意適用)、2022年10月に100人超規模の企業までは適用することを基本とする
  - ・短時間労働者に対する1年以上の勤務期間要件は撤廃し、フルタイムの被保険者と同様の2ヶ月超の要件を適用する
  - ・5人以上の個人事業所のうち土業について、適用業種に追加する
- ③ 在職老齢年金制度の見直し等
  - ・低在老の支給停止基準額を、28万円から高在老と同じ47万円に合わせる
  - ・65歳以上の者の老齢厚生年金について在職中から年金額の改定を毎年行う在職定時改定を導入する
- ④ ねんきん定期便等の見直し
  - ・ねんきん定期便等の記載を見直し、公的年金制度のポイントを丁寧に伝えることで、国民の老後の選択を支援する
- ⑤ 私的年金の見直し
  - ・加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期を柔軟化するなどの取組を行う

## 【労働】

- ① 70歳までの就業機会確保
  - ・70歳までの就業機会の確保を円滑に進める観点から、法制を2段階に分けた上で、まず、第1段階の法制の整備を図る
  - ・第1段階の法制では、以下(a)～(f)の選択肢を明示したうえで、いずれかの措置を制度化する努力規定を設けるべく、2020年の通常国会に法案提出を図る
    - (a)定年廃止
    - (b)70歳までの定年延長
    - (c)70歳までの継続雇用確保
    - (d)再就職の実現

# 1-10. 政府、「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催

(e) 創業(フリーランス・起業)する者との間で、70歳まで業務委託契約を締結

(f) 以下のいずれかの事業による活動に70歳まで従事する

・事業主が自ら実施する企業

・事業主が委託、助成、出資等するNPO等の団体が行う事業

・第2段階の法制では、第1段階の進捗を踏まえ、現行法のような企業名公表による担保(義務化)のための法改正を検討する

## ② 中途採用・経験者採用の促進

・大企業における「正規雇用労働者の中途採用・経験者採用比率」を公表することとし、2020年の通常国会に必要な法案の提出を図る

## ③ 兼業・副業の拡大

・労働法制における労働時間規制及び割増賃金の取扱いについて、最終報告に向けて検討していく

## ④ フリーランスなど、雇用によらない働き方の保護のあり方

・一元的に実態を把握・整理した上で、最終報告に向けて検討していく

### 【医療】

#### ① 医療提供体制の改革

#### ② 大きなリスクをしっかりと支えられる公的保険制度のあり方

・後期高齢者であっても、一定所得以上の方については窓口負担割合を2割とし、それ以外の方は1割とする方向性に基づいて、来夏までに成案を得て、速やかに必要な法制上の措置を講ずる

### 【予防・介護】

#### ① 保険者努力支援制度の抜本強化

#### ② 介護インセンティブ交付金の抜本強化

#### ③ エビデンスに基づく政策の促進

#### ④ 持続可能性の高い介護提供体制の構築

### <今後の予定>

来年夏の最終報告に向けて、政府・与党とともに、今後も国民的な議論を一層深める努力を継続する、としています。

### (ご参考)

※「第5回全世代型社会保障検討会議」

[https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata\\_shakaihoshou/dai5/siryou.html](https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai5/siryou.html)

# 1-11. 第15回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第15回社会保障審議会年金部会において、「年金部会における議論の整理(案)」を提示後、意見交換を実施
- 当日の議論を整理し、2020年通常国会に必要な法案を提出予定(2020年3月頃)

～以下、メールマガジン「第15回 社会保障審議会年金部会の開催について(12/26)」転載～

12月25日、第15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。2018年4月4日から1年8か月にわたって検討されてきた公的年金の改正概要について、事務局より「年金部会における議論の整理(案)」が提示され、議論が行われました。

## <今般の年金制度改革(案)>

### 1.被用者保険の適用拡大

(1)企業規模要件を500人超から50人超に段階的に拡大

・企業規模要件を100人超に変更【2022年10月】

・企業規模要件を50人超に変更【2024年10月】

(2)勤務期間要件については1年以上から2か月超に変更

(3)労働時間要件(週20時間以上)、賃金要件(月額8.8万円以上)は現状維持

(4)非適用業種のうち、法律・会計業務を取り扱う士業(\*1)を適用業種とする

(\*1)弁護士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、公証人、海事代理士

(5)被用者保険の加入メリットについて、事業主・労働者双方に十分な理解を促す

(政府による制度内容の周知、事業主による労働者への正確かつ丁寧な説明等)

### 2.高齢期の就労と年金受給の在り方

(1)60歳台前半の在職老齢年金(低在老)

・基準額について、現行の28万円から47万円に引上げ

(2)65歳以降の在職老齢年金(高在老)

・基準額は47万円のままとした上で「在職定時改定」(\*2)を導入

(\*2)在職中でも年金額改定を毎年1回行い、受給権取得後の被保険者期間が早期に年金額に反映される仕組みに変更

(3)年金受給開始時期の選択肢を、現行の60～70歳から60～75歳へ拡大

・繰上げ、繰下げの増減額率は各々現行の0.5%、0.7%から0.4%、0.7%とする(1か月あたり)

### 3.その他の制度改正事項及び業務運営改善事項

(1)2ヶ月を超えて使用されることが見込まれる者は、当初2か月も厚生年金・健康保険の適用対象とする(適用拡大と同時施行予定)

(2)未婚のひとり親等について、国民年金保険料の申請全額免除者へ追加

(3)脱退一時金制度の支給上限年数について、現行の3年から5年に見直す

(4)年金生活者支援給付金にかかる所得・世帯情報の照会対象者について、2020年度以降に新たに支給対象者となり得る者まで拡大

(5)国民年金手帳について、「基礎年金番号の本人への通知」機能を有する通知書で代替

(6)厚生年金保険法に基づく日本年金機構の調査権限について、適用事業所である蓋然性が高い未適用事業所への立入調査が行えるようにする



# 1-11. 第15回 社会保障審議会年金部会の開催について

## <今後の年金制度改革の方向性>

### 1.被用者保険の適用拡大

- ・50人以下の企業に対しても、被用者保険を適用すべき
- ・適用業種についても、「土業」以外への拡大を引き続き検討すべき
- ・兼業・副業も含め、適用基準を満たさない就労を複数の事業所で行う者やフリーランス等で雇用に近い働き方をしている者への保障の在り方についても検討が必要
- ・第3号被保険者の縮小・見直しについてもステップを踏んでいくことが必要

### 2.高齢期の就労と年金受給の在り方

- ・高在老を含めた高齢期の就労と年金受給の在り方について、引き続き検討が必要

### 3.年金制度の所得再分配機能の維持

- ・マクロ経済スライドの効果について、引き続き状況の検証を行うべき
- ・基礎年金の所得再分配機能を維持する方策として、保険料拠出期間の延長について必要となる財源確保の在り方も検討した上で、就労期間長期化の実態等を踏まえて検討すべき

### 4.その他

- ・障害年金・遺族年金についても、社会経済状況の変化に合わせて検討を進めていくべき
- ・老後の所得保障や退職後の生活設計の情報に対するニーズは高まっており、引き続き広報の充実・強化に取り組むとともに戦略的な広報展開を検討すべき
- ・公的年金・私的年金を通じて個々人の状況と将来の見通しを「見える化」し、老後の生活設計をより具体的にイメージできる仕組みを検討すべき
- ・子どもの頃からの生涯を通じた年金教育の取組を進める必要がある
- ・今後も将来世代のための改革の議論を続けていくことが重要

## <委員からの主な意見>

- ・事務局から提示された各見直し案について概ね賛成との意見が大勢
- ・被用者保険の適用拡大は50人以下企業や非適用業種への拡大を実施すべき(複数意見)
- ・適用拡大に際し、就労調整等が発生しないように就業者に対する丁寧な説明が必要
- ・基礎年金の拠出期間延長は実施すべき(複数意見)
- ・障害年金・遺族年金の見直し検討は早急に開始すべき(複数意見)
- ・年金制度の意義について広報が必要、理解が深まれば制度改正も実施しやすくなる

## <今後の予定>

- ・本日の委員の意見を反映し、最終的な「年金部会における議論の整理」をまとめて公表予定
- ・年金部会での議論の整理を基に、2020年通常国会に必要な法案を提出予定(2020年3月頃)

## <ご参考>

(※)第15回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00018.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00018.html)

## 2.企業年金制度関連

---

## 2-1. 政府税制調査会、中長期的な税制のあり方を示す「中期答申」を公表

- 政府税制調査会、「中期答申」を公表
- 企業年金・個人年金に関する公平な税制の構築について言及

～以下、メールマガジン「政府税制調査会、中長期的な税制のあり方を示す「中期答申」を公表(9/27)」転載～

9月26日、政府税制調査会は、中期答申「経済社会の構造変化を踏まえた令和時代の税制のあり方(案)」を公表しました(※1)。

中期答申は、中長期的な税制改正の方向性を示すために作成されるものであり、本答申は、2013年に安倍総理大臣からの諮問を受け議論を踏まえ、取り纏められたものです。

企業年金・個人年金に関連する部分を以下に要約します。

<企業年金・個人年金等に関する公平な税制の構築>

○企業年金・個人年金等に関する税制

- ・働き方の違い等で有利・不利が生じない企業年金・個人年金等の税制上の取扱い、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方を検討する必要あり
- ・退職給付に係る税制(※2)においては、以下の指摘あり
  - ・給付時の受取方法(一時金・年金)によって税制の取扱いが大きく異なり、退職給付のあり方に対して中立でない
  - ・勤続期間20年超になると退職所得控除額が増加する仕組み(※3)が、転職の増加等の働き方の多様化を想定していない
  - ・退職金も含めた賃金形態の多様化や転職の増加等、働き方やライフコースの多様化を踏まえ、退職金(一時金・年金)と給付の間の税負担のバランスについても検討が必要
- ・諸外国の例(※4)を参考にしつつ、諸外国との違い(雇用慣行や公的年金制度等)を踏まえ、検討すべき

○その他

- ・貯蓄や投資等に関する税制について、勤労者財政形成年金貯蓄、NISA等、様々な制度が並立し、制度間差異が存在しており、各自のライフプランに応じた退職後の生活への計画的な準備を適切に支援していく観点から、関連する税制の整理が必要

企業年金・個人年金の税制面の整備は、現在開催されている社会保障審議会企業年金・個人年金部会での検討課題のひとつに掲げられています。給付時の課税の見直し(年金受取の選択を促進するような見直し)や特別法人税の撤廃等の要望が出されており、今後の議論が注目されます。

(ご参考)

※1 中期答申

<https://www.cao.go.jp/zei-cho/content/1zen28kai1.pdf>

※2 退職給付に係る税制(現状)

拠出時:事業主拠出掛金は全額損金算入、本人拠出掛金は生命保険料控除

運用時:積立金に対しては特別法人税課税(ただし2020年3月末まで特別法人税は課税凍結中)

給付時:老齢給付金(一時金)は退職所得課税(退職所得控除あり)

老齢給付金(年金)は雑所得課税(公的年金等控除あり)

※3 退職所得控除額の算定方法

勤続20年超:  $80\text{万円} + 70\text{万円} \times (\text{勤続年数} - 20\text{年})$

勤続20年以下:  $40\text{万円} \times \text{勤続年数}$ (80万円に満たない場合には80万円)

※4 非課税拠出限度額: 中期答申(※1)P11(イギリス、カナダ、アメリカ、フランスの例あり)

退職給付に係る税制: 拠出・運用時は一定限度額まで非課税、給付時は控除額はなく、基本的に課税とする例が多い

## 2-2. 第8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8回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- ・ テーマは拠出時・給付時の仕組みについて
- ・ 事務局が「令和2年度税制改正要望事項」から要望事項提示後、意見交換を実施

～以下、メールマガジン「第8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(10/10)」転載～

10月9日、第8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。今回は「拠出時・給付時の仕組みについて」の議論が行われました。

<内容>

### 1.事務局からの報告内容

- ・「令和2年度税制改正要望事項」として次の2点を要望
  - (1)企業年金・個人年金等制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置
  - (2)企業年金等の積立金に対する特別法人税の撤廃又は課税停止措置の延長

### 2.拠出時・給付時の仕組みに関する事務局提案内容

#### 【基本的な考え方】

- ・DBとDCは、それぞれ創設の経緯や期待されている役割は異なるものの、公的年金と相まって老後の所得確保を図る目的は共通している
- ・DBとDCともに、その役割をどう果たすべきかという観点から、拠出や給付の仕組みの在り方について検討していく必要がある
- ・高齢期の就労拡大を制度に反映し、長期化する高齢期の経済基盤を充実できるよう、公的年金の見直しに併せて、企業年金・個人年金の加入可能年齢を引き上げるとともに、受給開始時期等を柔軟化することが考えられる

#### 【見直し内容】

##### (1)加入可能年齢の引き上げ

- ・企業型DCについて、年齢要件と同一事業所要要件を撤廃し、厚生年金被保険者(70歳未満)を加入者としてすることができることとする
- ・個人型DC(iDeCo)の年齢要件(60歳未満)を撤廃し、国民年金被保険者(※)であれば加入可能とする
  - (※)第1号被保険者:60歳未満
  - 第2号被保険者:65歳未満
  - 第3号被保険者:60歳未満
  - 任意加入被保険者(保険料納付済期間480月未満の者):65歳未満

##### (2)受給開始時期の拡大

- ・企業型DC・個人型DC(iDeCo)について、公的年金の受給開始時期の見直しに併せて70歳以降も選択できるようにする
- ・DBIについて支給開始時期の設定可能な範囲を70歳まで拡大する

## 2-2. 第8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

### 【今後の検討課題】

#### (1) 拠出限度額

- ・拠出限度額の設定方法については、これまでの厚生年金基金をモデルとした方法が今後はモデルになり得ないことから、例えば、公的年金と合わせて一定の水準となるよう掛金を積み立てる方法など、新たな方法を検討していく必要がある
- ・これまでの部会の議論で出た様々な意見について、メリット・デメリットを明らかにしつつ、引き続き丁寧に検討を継続していく必要がある

#### (2) 中途引き出し

- ・老後の所得確保を図る観点からDBの中途引き出し(脱退一時金の支給)の在り方について今後検討していく必要がある
- ・DBは、中途脱退時に退職事由等に応じた率を乗じることや、懲戒解雇等の場合に減額、没収できるなど人事管理の手段として用いられているが、老後の所得確保を図ることを重視するのであれば、このような点についても検討していく必要がある
- ・DCの中途引き出しについては、安易に緩和すべきではなく、加入資格がなく年金資産を積み増すことができない例外的な場合に限るべき

#### (3) 受給形態

- ・DBの保証期間上限(20年)やDCの有期年金期間(5~20年)については、高齢期の就労拡大や受給開始時期等の柔軟化を行い、これらの状況や余命の伸びを見つつ今後検討していく必要がある

### 3. 委員からの主な意見

#### 【加入可能年齢の引き上げ、受給開始時期の拡大】

- ・ほぼ全ての委員が賛成
- ・厚生年金の70歳以上への拡大や適用拡大も必要(DB・DCに加入可能となる)
- ・事務処理が複雑にならないように配慮が必要

#### 【拠出限度額】

- ・拠出限度額の引き上げは引き続き検討していくべき
- ・企業年金は従業員に対する福利厚生であり、各企業の人事戦略のひとつでもあるDBへの拠出限度額枠の設定はDBの性格を大きく変えるものである。企業の人事戦略にも影響を及ぼすため慎重な議論が必要(複数委員から同意見あり)
- ・今まで、DBは退職金の性格と企業年金の性格を曖昧に実施してきた  
しかし、企業年金を取り巻く環境が変わってきており、制度の主旨や目的を明確にして、税制面での優遇措置が続けられるように考えることが必要  
一方、企業年金の意欲をそがないように考えていくことも必要

#### 【中途引き出し、受給形態】

- ・DBは退職金由来であり労使合意を前提に企業の裁量に委ねられており、従業員にとっても企業倒産時等に脱退一時金を受け取ることが可能  
規制強化によりDBを廃止し退職金に戻ってしまう懸念も考えられ、DBを維持するためにも丁寧な検討が必要

#### < 次回以降の進め方 >

- ・次回以降も、引き続き、改正内容の議論が行われる予定です
- ・なお、次回の企業年金・個人年金部会の開催時期等は明らかにされていません

#### < ご参考資料 >

◎第8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\\_07178.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07178.html)

## 2-3. 財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しに関する意見募集について

- 財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しに関する意見募集
- 新たに「厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法」を追加

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.484(11/5)

- 財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しについて、意見募集※1※2が開始されましたので、ご案内します。
- 内容は、財政悪化リスク相当額の算定方法として、新たに「厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法」を設けるといものです。
- 厚生労働大臣の承認が不要になるのは、「これまで承認してきた実績がある計算手法の中で、ある程度確立されたもの」とされています。
- これにより、事業主・企業年金基金における財政悪化リスク相当額の算定方法にかかる申請手続きの一部について、簡素化及び事務負担の軽減が図られます。

※1 [確定給付企業年金法施行規則第四十三条第一項に規定する通常の予測を超えて財政の安定が損なわれる危険に対応する額の算定方法の一部を改正する件\(案\)に関する御意見募集\(パブリックコメント\)について](#)

※2 意見募集期限:2019年11月30日

### 改正案の概要

現行	改正案の概要
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 財政悪化リスク相当額の算定方法は2種類※3</li> <li>・標準算定方法</li> <li>・特別算定方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 財政悪化リスク相当額の算定方法は3種類※3               <ul style="list-style-type: none"> <li>・標準算定方法</li> <li>・厚生労働大臣の承認が必要な特別算定方法</li> <li>・厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法</li> </ul> </li> <li>➢ 告示日から適用               <ul style="list-style-type: none"> <li>・2019年12月上旬予定</li> <li>・なお、公布日前に特別算定方法の申請を行っているものは、改正前の告示によるものとする</li> </ul> </li> </ul>

※3 標準算定方法:資産区分ごとの資産額に厚生労働省が定めるリスク係数を乗じた額の合計額に基づき算定する方法  
特別算定方法:厚生労働大臣の個別承認を得て、制度の実情に応じて事業主が自ら定める算定方法

## 2-3. 財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しに関する意見募集について

### 厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法

- 特別算定方法のうちこれまで承認してきた実績がある計算手法の中で、ある程度確立されたものとして、以下①②の方法で計算する場合、厚生労働大臣の承認(すなわち事前の審査)を不要とする

#### ① 価格変動リスク※<sup>4</sup>

- 現有資産の資産構成割合ではなく、政策的資産構成割合※<sup>5</sup>に基づき算定する方法
- 権利義務承継、確定拠出年金への移換、事業所追加等を理由に積立金の額が増減する場合に、それを織り込み算定する方法

#### ② 負債変動リスク※<sup>6</sup>

予定利率が1%低下した場合の債務の増加リスクを見込む方法

※<sup>4</sup> 資産の運用結果により積立金の額が変動することで、積立不足が生じるリスク

※<sup>5</sup> 積立金の運用の目標を達成するために定める長期にわたり維持すべき資産の構成割合のこと

※<sup>6</sup> 予定利率等の基礎率の変動に伴い債務が変動することで、積立不足が生じるリスク

## 2-4. 第9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9回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- テーマは制度の普及に向けた改善について

～以下、メールマガジン「第9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(11/11)」転載～

11月8日、第9回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催されました。今回は「制度の普及に向けた改善について」の議論が行われました(※1)。

### <概要>

- (1) 中小企業向け制度の対象範囲の拡大
  - ・簡易型DC、中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)を実施できる事業主の対象範囲を、現行の100人以下から300人以下に拡大
- (2) 加入者資格
  - ・「同一労働同一賃金ガイドライン」(※2)の「基本的な考え方」をDB・DCの法令解釈通知に明記、あわせてDB・DCの法令解釈通知を整理
- (3) 企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和
  - ・規約の定めや事業主掛金の上限引下げ(※3)がなくてもiDeCoに加入可能とする(掛金の合算管理の情報連携(※4)の仕組みを構築し、DC全体の限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCo(月額2万円以内)に加入)
- (4) iDeCoに係るその他の改善
  - ① 企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択
    - ・マッチング拠出導入企業の企業型DC加入者が、加入者ごとにマッチング拠出かiDeCo加入か選択できるようにする
  - ② iDeCo加入申込み等
    - ・加入申込みや変更手順のオンライン化等、各種手続きの改善を速やかに行うべき
    - ・国民年金基金連合会は、iDeCoの手数料について、今回の制度改正や加入者数の今後の見通し等を踏まえて、収支を再計算し、手数料を再設定するとともに、前提となる期間が終了するごとに再計算・再設定していく必要がある
- (5) DCにおける中途引き出しの改善
  - ・外国籍人材が帰国する際の中途引き出しを認める
- (6) ポータビリティの改善
  - ・終了したDBからiDeCoへの資産移換、企業型DCから通算企業年金への資産移換を認める
- (7) DCの各種手続きの簡素化・負担軽減
  - ・企業型DCの規約変更の手続
  - ・企業型DCの業務報告書の提出手続
  - ・事業主による従業員の資格の確認手続
  - ・国民年金第1号被保険者のiDeCo加入手続
  - ・運営管理機関の登録手続



## 2-4. 第9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)DBの各種手続の見直し

- ①リスク対応掛金に係る規約変更の手続
  - ・特別算定方法の一部について厚生労働大臣の個別の承認を不要とする(11/30締切でパブリックコメント実施中)
- ②リスク分担型企業年金の合併・分割時等の手続
  - ・通常のDBと異なる給付減額判定基準は改めて議論(規定不備の放置は望ましくない)
- ③定年延長等の給付設計の見直しに当たっての手続
  - ・改めて議論(給付減額、個別同意の賛否を整理)
- ④給付額の改定の手続
  - ・死亡率の更新毎に死亡率の変動による終身年金現価率の増減を勘案した調整率を乗じる設計を可能とする

### (9)ガバナンスの確保等

- ①DBのガバナンス
  - ・権利義務に関わる点(総合型DB基金の代議員定数並びにAUP等の実施義務化、資産運用委員会の設置義務化)については、法令で規定することを基本方針として取り組む
  - ・加入者ごとに給付額や将来見込額を開示する事例を加入者の制度への関心・理解を深める意義ある取組として周知することで、事業主の取組を促す
- ②企業型DCのガバナンス
  - ・2016年改正後の実態を把握した上で改めて議論(商品提供数、指定運用方法設定等)
- ③iDeCoのガバナンス
  - ・iDeCoの継続投資教育について、実施主体である国民年金基金連合会からの委託により、企業年金連合会の実施セミナーにiDeCo加入者も参加できるようにする等、両連合会の連携を強化してはどうか
- ④支払保証制度
  - ・改めて議論
- ⑤年金バイアウト
  - ・改めて議論
- ⑥いわゆる選択型DC、選択制DC
  - ・社会保険、雇用保険等の給付に影響するものであり、導入にあたっては事業主は加入者に対して正確な説明をすべきであることを法令解釈通知に明記

### 2. 委員からの主な意見

全般的に大きな異論はなく、今後慎重に議論すべき点として以下の意見が出されました。

#### (1)中小企業向け制度の対象範囲の拡大

- ・人数要件緩和に加え、手続の簡素化も進めるべき

#### (3)企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和

- ・制度のわかりやすさや事業主負担の観点から、制度設計を緻密にしすぎないよう検討してほしい
- ・事業主負担を考慮した上で、拠出限度額管理の仕組み構築をするべき
- ・企業型DCの記録関連運営管理機関と国民年金基金連合会の連携は利便性向上の上で肝要

#### (4)iDeCoに係るその他の改善

- ①企業型DC加入者のマッチング拠出とiDeCo加入の選択
  - ・マッチング拠出とiDeCo加入を選択できる場合の事業主負担への配慮と、従業員にわかりやすい説明がなされるよう体制整備してほしい
  - ・拠出限度額管理等の観点から企業型DCの運営管理機関がiDeCoも纏めて管理できる仕組みにしてはどうか

### (9)ガバナンスの確保等

- ①DB・DCのガバナンス
  - ・引き続き丁寧に検討を継続する必要がある

## 2-4. 第9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

### <次回以降の進め方>

- ・次回以降も、引き続き、改正内容の議論が行われる予定です。
- ・なお、次回の企業年金・個人年金部会の開催時期等は明らかにされていません。

### <ご参考>

※1 第9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\\_07722.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07722.html)

※2「同一労働同一賃金ガイドライン」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

同ガイドラインには退職手当について原則となる考え方は示されていないが、「不合理と認められる待遇の相違の解消等を求められる」ことや「各事業主において、労使により、個別具体の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」ことが「基本的な考え方」に明記されている

※3 現行は、規約で事業主掛金の上限を月3.5万円以下に引き下げた企業の加入者のみがiDeCo(月2万円以内)に加入可能

※4 事業主掛金を管理する企業型DCの記録関連運営管理機関4社と、iDeCoの掛金を管理する国民年金基金連合会との連携

## 2-5. 与党「令和2年度税制改正大綱」の公表について

- ・ 自由民主党と公明党が「令和2年度税制改正大綱」を公表
- ・ 年金関連は、①特別法人税の課税停止措置の適用期限の3年延長、②私的年金制度の見直しに伴う税制上の所要の措置の2点

～以下、メールマガジン「与党「令和2年度税制改正大綱」の公表について（12/12）」転載～

令和元年12月12日に自由民主党と公明党は「令和2年度税制改正大綱」を公表しました。

「令和2年度税制改正の基本的考え方」として、「人生100年時代を迎え、高齢期における就労の拡大や働き方の多様化に対応し、私的年金の加入可能年齢等の引上げや、中小企業への企業年金の普及・拡大等に取り組む。」とあり、年金関連の対応項目として、以下2点が挙げられています。

- ①企業年金等の積立金に対する特別法人税の課税停止措置の適用期限の3年延長
- ②企業年金・個人年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置

「②企業年金・個人年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置」については具体的に、以下の通りです。（括弧内は社会保障審議会企業年金・個人年金部会で示された案を基にした補足）

- ・DCの加入可能要件について、企業型DCは厚生年金被保険者であれば、iDeCoは国民年金被保険者であれば、それぞれ加入可能とする。
- ・DC、DBの受給開始時期等の選択可能な範囲を拡大する。（DC：60歳から70歳まで→70歳以降も選択可能、DB：60歳から65歳まで→70歳まで）
- ・簡易型DC及び中小事業主掛金納付制度（iDeCoプラス）について、これらの制度が実施可能な事業主の範囲を拡大する。（従業員100人以下→300人以下）
- ・企業型DC加入者について、企業型DCの規約の定めなしにiDeCoへの加入を可能とする。
- ・DBの終了時における同制度からiDeCoへの年金資産の移換、加入者の退職等に伴う企業型DCから通算企業年金制度への年金資産の移換を可能とする。
- ・その他必要な措置を講ずる

また今後の「検討事項」として、「平成30年の公的年金等控除の見直しの考え方や年金制度改革の方向性、諸外国の例も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する。」旨が、明記されました。

具体的には「私的年金等に関する公平な税制のあり方」として、以下について検討するとしています。

- ・働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築を目指す
- ・年金課税について、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確保が必要
- ・給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスについて考える必要がある

《公表された与党税制改正大綱》

リンクURL

<https://www.jimin.jp/news/policy/140786.html>

- ・令和2年度税制改正の基本的考え方 : P1
- ・人生100年時代に対応するための環境整備 : P12～13
- ・企業年金・個人年金制度等の見直しに伴う税制上の所要の措置 : P40
- ・特法税 : P74
- ・検討事項: P103

## 2-6. 2020年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- 2020年度のDB年金における継続基準の下限予定利率は年 ▲0.1%
- 非継続基準の予定利率の見込みは年0.81%

### ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.485(12/16)

- 2020年度のDB年金における継続基準の下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて、ご案内します。
- 下限予定利率の見込み : 年 ▲0.1%
- 非継続基準の予定利率の見込み : 年 0.81%

### 下限予定利率の見込みについて

- 下限予定利率は10年国債の直近5年間の平均利回り、または10年国債の直近1年間の平均利回りのいずれか低い率を基準に設定されます。2019年度の下限予定利率は0.0%です。
- 通例では2020年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に下限予定利率が改正されることとなります。
- 2019年12月発行の10年国債の応募者利回りが決定したこと※1に伴い、2019年の年平均利回りが▲0.090%となり、上記の見込みとなりました。

※1 [「10年利付国債（第356回）の入札結果」](#)（財務省HP）

### 非継続基準の予定利率の見込みについて

- 非継続基準の予定利率は30年国債の直近5年間の平均利回りを勘案して設定されます。2019年度の予定利率は1.05%です。
- 通例では2020年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に予定利率が改正されることとなります。

## 2-6. 2020年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- 2019年12月発行の30年国債の応募者利回りが決定したこと※2に伴い、直近5年間の平均利回りが0.810%となり、前頁の見込みとなりました。
- なお、2019年度の予定利率が0.81%の場合、一定の手続き※3を前提に予定利率を0.310%～1.310%の間で設定することも可能です。

※2 [「30年利付国債（第64回）の入札結果」](#)（財務省HP）

※3 ・基金型DB年金においては、代議員会の議決  
・規約型DB年金においては、被保険者等の過半数で組織する労働組合の合意  
（当該労働組合がない場合は被保険者等の過半数を代表する者の同意）

### 予定利率の設定方法と履歴

- 継続基準における下限予定利率は、10年国債の直近1年平均と5年平均のいずれか低い率を基準に設定されています。
- 非継続基準における予定利率は、30年国債の直近5年平均を勘案して設定されています。

年度	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準
2016	0.3%	1.76% (1.408%～2.112%)
2017	▲0.1%	1.46% (1.168%～1.752%)
2018	0.0%	1.24% (0.74%～1.74%)
2019	0.0%	1.05% (0.55%～1.55%)
2020	▲0.1%	0.81% (0.31%～1.31%)

(注)2020年度の数値は見込みの値です。

## 2-7. スチュワードシップ・コード改訂に係るパブコメ開始について

- 金融庁が「スチュワードシップ・コード改訂案について」に関する意見募集
- 企業年金についてはアセットオーナーとしての普及後押しを言及

～以下、メールマガジン「スチュワードシップ・コード改訂に係るパブコメ開始について(12/23)」転載～

2019年12月20日(金)に金融庁は「スチュワードシップ・コードの改訂案について」に係る意見募集を開始しました。

《パブリックコメント》

[https://www.fsa.go.jp/news/r1/singi/20191220\\_2.html](https://www.fsa.go.jp/news/r1/singi/20191220_2.html)

今回の改訂は、2017年改訂以来3年ぶりのものです。

本年10月から「スチュワードシップ・コードに関する有識者検討会」にて検討されておりましたが、以下のような点に関し言及・改訂がなされています。

- ①対象資産を国内株式以外の資産(社債等)にも拡大することを期待
- ②ESG要素を含むサステナビリティを巡る課題に関する対話
- ③アセットオーナーとしての企業年金(含む規約型DB年金)への普及後押し
- ④議決権行使における賛否理由の更なる開示充実
- ⑤機関投資家向けサービス提供者(運用コンサル・議決権行使助言会社等)の利益相反への対応(原則を新設)

なお意見募集期限は来年1月31日(金)となっており、最終的な改訂版スチュワードシップ・コードの公表は来年4月頃になると思われます。

## 2-8. 第10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10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会において、「議論の整理(案)」を提示
- DC加入可能要件拡大、支払開始時期の選択肢拡大等の改正案を2020年通常国会に提出予定

～以下、メールマガジン「第10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(12/26)」転載～

12月25日、第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(※1)が開催され、これまでに開催された全9回の「議論の整理(案)」が提示されました。出席委員からは特段の異論なく了承され、同日「議論の整理」(※2)として公表されています。

なお、本内容は2020年通常国会に提出され、議論がなされる予定です。

### <「議論の整理」の概要>

#### 1. はじめに

- ・公的年金の上乗せとしての企業年金・個人年金が老後の生活設計の選択肢の一つとして活用されるためには、企業年金の普及等が必要不可欠
- ・特に高齢期の就業拡大が見込まれる状況下、公的年金との組み合わせに、さらに企業年金、個人年金が加わることで老後の生活設計の選択肢がより一層拡充
- ・労使合意に基づいて決定・運営されるべきとされる「企業年金」と、個人の資産形成手段である「個人年金」の両制度の長所を活かし、組み合わせていくことが重要な視点

#### 2. 拠出時・給付時の仕組み

#### 3. 制度の普及等に向けた改善

#### 4. ガバナンスの確保等

⇒2～4の概要 [https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/DBDCkaisei.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/DBDCkaisei.pdf)

#### 5. 将来像の検討 ～公平で、分かりやすい制度に向けて～

- ・諸外国の取組みを踏まえ、日本でも、老後の所得確保に向けた支援(非課税拠出枠)を公平にするとともに分かりやすい制度とする観点から、「全国民共通の退職所得勘定(IRA)」(※3)やiDeCoを活用した「穴埋め型」と言われる提案がなされ、議論を行ってきた
- ・諸外国との雇用慣行・公的年金制度等の違いや、企業年金・個人年金等は企業の退職給付・雇用の在り方や個人の生活設計にも密接に関係すること等を踏まえ、丁寧に検討を継続していく必要がある
- ・また、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方についても検討していく必要がある
- ・個々人の実態に応じて将来設計を考える上では、公的年金、退職金や企業年金、iDeCo、NISA等の資産形成手段について、個々人の現状と将来の見通しを全体として「見える化」していくことも重要

#### 6. 結びに ～引き続きの検討課題～

- ・拠出限度額、中途引き出し、受給の形態といった拠出時・給付時の仕組みの在り方については、企業年金の由来、普及の観点、自助・共助・公助の役割分担や雇用、働き方の変化、税制との関係も含めて、引き続き丁寧に検討を継続
- ・リスク分担型企業年金の合併・分割等の手続、定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手続、支払保証制度、年金バイアウトについては、意見の考え方を整理した上で、できる限り速やかに議論を再開

## 2-8. 第10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

- ・企業型DCのガバナンスについては、2016年改正の施行後の実態を把握次第、直ちに議論すべき
- ・制度の見直しの他、制度の普及に向けた広報・教育の充実も重要
- ・企業年金は、厚生年金加入期間の延長、国民年金の拠出期間延長、厚生年金の適用拡大等の各テーマとも連動するため、社会保障審議会年金部会と連携を密に議論を進める

(ご参考)

※1 第10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\\_08642.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08642.html)

※2「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_08681.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08681.html)

※3 全国民に個人別の非課税貯蓄枠を設け、上限まで非課税による積立てを認める制度  
(Individual Retirement Account)



### **3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2019年10月～12月)**

---

### 3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2019年10月～12月)

	タイトル	公的年金	企業年金
2019年 9月	政府税制調査会、中長期的な税制のあり方を示す「中期答申」を公表(*)		○
	第10回社会保障審議会年金部会の開催について(*)	○	
2019年 10月	第8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11回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
	第12回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
	第13回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
2019年 11月	財政悪化リスク相当額にかかる特別算定方法の見直しに関する意見募集について		○
	第9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14回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
	政府、第3回「全世代型社会保障検討会議」を開催	○	
	財政制度等審議会「予算の編成等に関する建議」を公表	○	
	政府、「第4回全世代型社会保障検討会議」を開催	○	
2019年 12月	与党「令和2年度税制改正大綱」の公表について		○
	2020年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて		○
	経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画 改革工程表 2019」が提示	○	
	政府、「第5回全世代型社会保障検討会議」を開催	○	
	スチュワードシップ・コード改訂に係るパブコメ開始について		○
	第15回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
	第10回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について		○

\*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2019.7～2019.9)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))