

最近の年金関連トピックス

2019年7月

目次

本資料掲載のピックアップ	… 2
1. 高齢化社会の働き方と社会保障関係	
1-1. 政府「第27回未来投資会議」70歳までの就業機会確保のための法整備の大枠を提示	… 4
1-2. 政府、第45回規制改革推進会議「ジョブ型正社員」の雇用ルールの明確化の法定化を提言	… 5
1-3. 自民党「全世代型社会保障の実現に向け、課題と方向性」を提言	… 6
1-4. 内閣府「規制改革推進会議」第5次答申を首相に提出	… 8
1-5. 政府「経済財政諮問会議」および「第28回未来投資会議」にて、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示	… 9
1-6. 政府「第3回経済財政諮問会議」にて「骨太の方針2019」の原案を公表	… 11
1-7. 政府、骨太の方針と成長戦略実行計画を閣議決定	… 13
1-8. 厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部会議」を開催し、改革案を公表	… 15
1-9. 厚生労働省「第5回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」短時間労働者の適用拡大について関係団体のヒアリング内容を総括	… 17
1-10. 厚生労働省「第6回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」短時間労働者への適用拡大の論点整理	… 18
1-11. 財政制度等審議会財政制度分科会の開催について(4月23日開催分)	… 20
1-12. 財政制度等審議会が「令和時代の財政の在り方に関する建議」を公表	… 21
1-13. 金融庁「高齢社会における資産形成・管理」報告書を公表	… 23
2. 企業年金・個人年金関係	
2-1. 第3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	… 26
2-2. 第4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. 第5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	… 29
2-4. 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(2019年4月1日現在)	… 31
2-5. 2019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)	… 32
3. コーポレート・ガバナンス	
3-1. 東京証券取引所「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」公表	… 34
4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2019年4月～6月)	… 35

※ 2019年4月～2019年6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

《年金ガバナンスが評価対象に》 ⇒ P. 34

2018年にコーポレートガバナンス・コード(以下、CGコードと言います)が改訂され、原則2-6「企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」が新設されました。企業年金は、その資産運用の結果が加入者の老後所得に影響を及ぼすだけでなく、制度の運営主体である母体企業の収益や財政状態にも直結します。このため、原則2-6では、経営課題として適切な運営を求めると同時に、その状況を報告することが要請されます。情報が開示されるとその内容が評価され、場合によっては他社との比較が行われる可能性があります。つまり、CGコードに原則2-6が追加されたことにより、企業年金の運営状況が、第三者からの評価対象となることを意識しておく必要があります。

企業年金と母体企業の関係は、2000年度に導入された退職給付会計で大きく変貌しました。退職給付会計は、給付のために資金を調達し運用する企業年金(退職給付)を一種の金融活動ととらえ、それを母体企業に連結したものと考えることができます。その退職給付会計の導入によって、退職給付は企業評価の1つの要素として組み込まれることになったと言えます。これに対し、今回の原則2-6は、退職給付が財政状態や企業収益に与えた結果がどのような考え方や体制によってもたらされたかを開示するものと言えます。企業年金のパフォーマンス評価に例えると、退職給付会計では定量評価が、原則2-6では定性評価が行われることとなります。企業年金の運用においては、定量評価だけでなく定性評価も重要であると言われます。企業年金運営の適正性は、非財務情報としての判断材料であるだけでなく、退職給付費用の圧縮や財政状態の安定化など財務パフォーマンスに影響を及ぼす可能性のある項目として評価対象となる可能性があります。

企業年金は企業の報酬の一部であり人事の管轄であることはもちろんですが、制度運営には資産運用や年金財政・会計など様々な知識も要求されます。それだけに社内の1つの部署で完結することは難しく、社内の連携が必須です。さらに、業務の多くを外部の機関に委託するため、外部機関との協力も不可欠です。白書では、報告に使われたキーワードをいくつか紹介していますが、多くの企業が、「人材の登用・配置」や「専門性」を挙げており、このことは、各社が大きな課題と考えているのが「人材」や「専門性」であることを示していると言えます。「人材」に関しては将来に向けての育成も重要です。また、必ずしも自己完結することが目的ではないため、「専門性」に関しては外部の専門家等の協力を仰ぐのも効果的です。いずれにしてもよりよい制度運営を模索し、持続可能性を高めていくことが必要ではないでしょうか。

【コーポレートガバナンス白書で紹介された事例】

当社の企業年金制度として国内の確定給付企業年金制度の運営を担う〇企業年金基金(以下、基金)は基金加入者・受給者の受給権の保全及び母体企業の掛金負担の安定を図ること等を目的に定められた運用基本方針(以下、方針等)に則り資産運用を行っています。

基金における資産運用について、当社は、財務部長の指名により専門知識・資質を有した人材を当社より派遣し、運用執行理事として業務に従事させるとともに、基金にて外部アドバイザーを採用し専門性を補完することにより、健全かつ適切な運用体制の実現に努めています。

なお、資産運用に係る意思決定は、方針等にもとづき、基金の受益者たる当社従業員等を含めたメンバーで構成される資産運用委員会の承認を経て最終的に理事会で決定することで、基金と当社の間で生じ得る利益相反を適切に管理しています。また、運用機関に対しては運用開始時に運用方針を定めた書面を交付し、その遵守状況等について定期的に確認・評価を行っています。

1.高齡化社会の働き方と社会保障関係

1-1. 政府「第27回未来投資会議」70歳までの就業機会確保のための法整備の大枠を提示

- 65歳から70歳までの就業に多様な選択肢を設定
- 現行の高年齢者雇用安定法(65歳までの雇用義務付け)は改正せず

～以下、メールマガジン「政府、70歳までの就業機会確保のための法整備の大枠を提示(5/17)」転載～

政府は5月15日に開催した「第27回未来投資会議」(※1)の中で、全世代型社会保障への改革の一環として、70歳までの就業機会確保に向けた段階的な法整備を進めることを明らかにしました。

<法整備の大枠>

- ・65歳までの雇用を義務付けた現行の高年齢者雇用安定法(※2)は改正せず、65歳から70歳までの間に多様な選択肢を設ける
- ・個々の高齢者の能力・事情に応じた活躍を図るため、70歳までの制度は、従来の雇用確保措置に加えて、企業が採りうる選択肢を拡大(①～⑦)
 - ①定年廃止
 - ②70歳までの定年延長
 - ③継続雇用制度の導入
 - 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への資金提供
- ・労使での十分な話し合いの上で企業は多様な選択肢の中から採用する措置を提示し、個々の高齢者との相談を経て適用(努力義務)
- ・法整備は2段階に分けて実施する。第1段階では上記①～⑦といった選択肢を明示し、企業の「努力義務」とする。その後、第2段階として現行法(※3)のような「義務化」のための法改正を検討
- ・本法整備に伴う、公的年金の支給開始年齢引上げは行わない一方、受給開始可能年齢の選択範囲は拡大する(70歳超の受給開始を選択することも可能にする)

<今後の予定>

本法整備の内容は、今夏の工程表付きの成長戦略実行計画に盛り込んだ上で、2020年通常国会への上記第1段階の法案提出を目指すとしています。

(ご参考)

※1 第27回 未来投資会議

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/index.html>

※2 高年齢者雇用安定法

現行法では、各企業に定年廃止、定年延長、継続雇用制度の導入のいずれかにより、65歳までの雇用確保措置を講じることが義務付けられている

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/tp120903-1.html

※3 現行法では、高年齢者雇用確保措置を講じていない企業が勧告を受けたにも関わらず従わなかった場合、厚生労働大臣はその企業名を公表できる

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koureisha/topics/dl/tp0903-gaiyou.pdf

1-2. 政府、第45回規制改革推進会議「ジョブ型正社員」の雇用ルールの明確化の法定化を提言

- 「ジョブ型正社員」(勤務・勤務地・労働時間等が限定される社員)の労働条件明文化を義務付ける法整備を提言

～以下、メールマガジン「規制改革推進会議 ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化に関する意見について(5/22)」転載～

5月20日、内閣府の諮問機関である規制改革推進会議(第45回)において、「ジョブ型正社員」の労働条件の明文化を義務付ける法整備が提言されました。

「ジョブ型正社員」とは、勤務・勤務地・労働時間のいずれかの要素(又は複数の要素)が限定される社員をいいます。

当会議の第一次答申(2017年5月)では、正社員・非正規社員という両極端な働き方のモデルを見直して「多様な正社員」モデルを確立すべく、就業規則や人事管理上の課題に関して関係法令の整備を含めて検討し、必要な措置を講ずることが提言されていました。今回はそこから更に労働契約のあり方について検討を進めたものです。

<現状>

- ・日本の雇用慣行では、正社員であれば職務・勤務地・労働時間等の労働条件を限定しない働き方を許容するのが当然という意識が未だに強い。労働契約法上も、労働契約の内容については出来る限り書面による確認を求めているものの、労使共に労働契約の内容を明確に意識していない。
- ・しかしグローバル化や働き方の多様化が進み、漠然とした労働契約の締結は優秀な人材獲得や早期抜擢を進める上での支障となり、本人の希望とミスマッチした職務・役割が早期離職の原因となり、更には、配偶者の希望しない転勤が夫婦どちらかのキャリア中断や育児等の家庭生活の維持に影響を及ぼす等、労使双方で見直しを求める声が出始めている。

<改革の方向性>

- (1)勤務地限定社員・職務限定社員等について、労働契約の書面による確認を義務化
- (2)特に、転勤の有無等については、就業規則の記載事項に追加
- (3)有期労働者に対する無期転換ルールの周知の在り方を検討し、必要な措置を講ずる

<今後の予定>

6月に閣議決定予定の規制改革実施計画への反映が見込まれる。

<ご参考資料>

◎第45回規制改革推進会議(内閣府 HP)

ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化に関する意見

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/meeting/committee/20190520/190520honkaigi02.pdf>

1-3. 自民党「全世代型社会保障の実現に向け、課題と方向性」を提言

- 「人生100年時代戦略本部」が「人生100年時代の社会保障改革ビジョン」を公表
- 給付抑制・負担拡大に加え、「支える側」と「支えられる側」のリバランスの必要性を示唆

～以下、メールマガジン「自民党、全世代型社会保障の実現に向け、課題と方向性を提言(6/4)」転載～

自民党「人生100年時代戦略本部」は5月21日、全世代型社会保障の実現に向けて取り組むべき課題と方向性を整理し、「人生100年時代の社会保障改革ビジョン」(※1)として公表しました。

<基本的考え方>

- 人生100年時代や人口減少社会の到来等の構造変化に対応する社会保障改革が必要
- 給付抑制(第1の道)や負担拡大(第2の道)に加え、経済社会の担い手を増やすことで「支える側」と「支えられる側」のリバランス(第3の道)も必要
- 来年夏に向けた社会保障改革の中で、受益と負担のバランスを着実に正していくことで、社会保障制度と経済社会全体の持続可能性を高めることを目指す
- 現在の社会保障・雇用制度の多くは年齢を基準に社会保障の給付・負担等を決定しており、負担能力(所得・資産)によって負担の在り方を決定する範囲を拡大すべき
- 社会保障機能を適切に発揮するため、「大きなリスクは公助・共助、小さなリスクは自助」の原則を徹底していく必要がある

<全世代型社会保障の方向性>

(1)勤労者皆社会保険

- ・中小企業等への影響に配慮しつつ、企業で働く者は雇用形態を問わず社会保険に加入できるようにすべき
- ・そのために、就労を阻害するあらゆる「壁」を撤廃すべく取り組む(130万円の壁、106万円の壁、業種や企業規模による壁等)

(2)人生100年型年金制度

- ・人生100年時代に対応し、長く働くことを応援する制度に転換する
- ・そのために、年金受給開始可能年齢の範囲拡大、在職老齢年金の縮小・廃止、更に、資産形成に向けた自助努力支援のため、私的年金の加入可能年齢・受給開始可能年齢の上限見直し等を行う

(3)雇用制度改革

- ・雇用の期間を「縦」(年齢)に伸ばすとともに、選択肢を「横」(多様で柔軟な働き方)にも広げていくことが必要
- ・そのために、70歳を超えても働くことのできる環境整備や、兼業・副業など多様で柔軟な働き方を推進するとともに、若年層の就労促進と新卒一括採用慣行の見直しの加速化を図るべき
- ・将来的な定年制度の禁止の是非も検討すべき

(4)医療・介護の提供体制改革

- ・高齢化や技術進歩による医療費の増加に対応して、効率的な医療体制構築を進め、介護給付の拡大や介護分野の人材不足に対応して、効率的な介護体制構築を進める

(5)健康づくりの抜本強化(※2)

- ・より長く健康で活躍するため、社会全体で予防・健康づくりへの支援を強化するヘルスケア・ポイント制度の全国展開等

1-3. 自民党「全世代型社会保障の実現に向け、課題と方向性」を提言

(6)子育て支援

- ・社会全体で子育てを支える仕組みを更に強化する
- ・通勤時間の短縮、テレワークの推進、住宅環境の整備、地域の取組み等と連携した総合的な子育て環境の整備
- ・児童福祉や教育、就労との両立支援という多様なニーズを念頭に、子ども・子育て支援新制度の今後の展開について検討を開始すべき

<実現に向けた道筋>

- ・本年秋季以降、政府と与党が協力し、国民的な議論を開始すべき
- ・政府は今回の提言等を踏まえ、抜本的な改革の具体化に向けた検討を加速化し、有識者による検討を実施しつつ、今後の社会保障改革の内容・実施時期を明確化した上で必要な改革を実現すべき

(ご参考)

※1「人生100年時代の社会保障改革ビジョン」

<https://www.jimin.jp/news/policy/139588.html>

※2 産業構造審議会 第6回2050経済社会構造部会

「人生100年時代に対応した『明るい社会保障改革』の方向性」(p2~5)

https://www.meti.go.jp/shingikai/sankoshin/2050_keizai/pdf/20190524_report_01.pdf

1-4. 内閣府「規制改革推進会議」第5次答申を首相に提出

- 雇用分野では、ジョブ型正社員・介護離職ゼロ施策等を記載
- 「就労のための日本語教育」の枠組み整備、年休取得、副業・兼業の労働時間の把握・通算、テレワークの時間外労働等についても検討

～以下、メールマガジン「規制改革推進会議 第5次答申を首相に提出 (6/10)」転載～

内閣府の諮問機関である規制改革推進会議は6月6日、「規制改革に関する第5次答申」(※1)を安倍首相に提出しました。

本答申は、各分野にかかる審議の結果を取り纏めたものですが、ここでは特に、雇用に関して取り組むべきとされた項目のうち、主なものをご案内します。

(1)ジョブ型正社員(勤務地、職務限定正社員等)の雇用ルール明確化

- 勤務地、職務、勤務時間等の労働条件について、労働契約の締結時や変更の際に労使間で書面による確認が確実に行われるような方策を検討し、所要の措置を講ずる
- 無期転換ルールの適用状況について労働者や企業等へ調査するなどして、当該制度の実施状況を検証する
- 無期転換ルールが周知されるよう、有期労働契約が更新されて5年を超える労働者に対する制度周知の在り方を検討し、所要の措置を講ずる

(2)介護離職ゼロに向けた対策の強化

- 介護休暇の取得単位について、時間単位の取得が可能になるよう、必要な法令の見直しに向けた措置を講ずる(現在は半日単位)

(3)日本で働く外国人材への「就労のための日本語教育」の枠組み整備

- 「外国人就労・定着支援研修事業」の認知度向上を図るとともに、当該研修の対象者数等の拡大を検討する

(4)年休の取得しやすさ向上に向けた取組

- 取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、時間単位取得の有効な活用の在り方について検討する
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき企業が公表する情報項目に、年休の時間単位取得制度の有無を加えることを検討するとともに、女性の活躍推進企業データベースにも反映することを検討する

(5)副業・兼業、テレワークにおけるルールの明確化

- 本業の使用者が副業・兼業先での労働時間を把握し通算することは、実務上、相当の困難が伴うことなどを踏まえ、労働時間の把握・通算に関する現行制度の適切な見直しについて、議論を加速し結論を得る
- テレワーク労働者が介護や育児等、個々の事情に応じて働く時間帯を柔軟に選択できるよう、時間外・休日・深夜労働についてニーズ調査を実施する

<今後の予定>

本答申では今後、改革実現までの工程表である「規制改革実施計画」を策定し、閣議決定する必要があるとしています。

また、規制改革推進会議の設置期限は本年7月末ですが、今後の改革推進のため、現在の会議に続く新組織を迅速に立ち上げることが重要としています。

(ご参考)

※1「規制改革推進に関する第5次答申」

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/suishin/publication/toshin/190606/toshin.pdf>

1-5. 政府「経済財政諮問会議」および「第28回未来投資会議」にて、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示

- 「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)」骨子(案)、成長戦略実行計画案を相次いで提示
- Society5.0時代(※3)への取組み・経済再生と財政健全化の好循環・全世代型社会保障への改革について記載

～以下、メールマガジン「政府、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示(6/10)」転載～

政府は、5月31日に経済財政諮問会議、6月5日に未来投資会議を開催し、それぞれ「経済財政運営と改革の基本方針(骨太の方針)」骨子(案)(※1)、成長戦略実行計画案(※2)の中で、相次いで、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示しました。

<骨太の方針案(社会保障関連を中心に抜粋)>

○Society5.0時代(※3)にふさわしい仕組みづくり

1.成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

(1)全世代型社会保障への改革

① 高齢者雇用促進及び中途採用・経験者採用促進

② 疾病・介護の予防・健康インセンティブ

2.人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1)少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

① 幼児教育、高等教育無償化

② 大学改革等

③ リカレント教育

④ 少子化対策、子ども・子育て支援

⑤ 女性活躍の推進

⑥ 介護人材の処遇改善

(2)働き方改革の推進(長時間労働の是正、同一労働同一賃金 等)

(3)所得向上策の推進

① 就職氷河期世代支援プログラム(3年間の集中支援プログラム)

② 最低賃金の引上げ

○経済再生と財政健全化の好循環

1.新経済・財政再生計画の着実な推進

・社会保障改革による負担の伸びの抑制・労働参加の促進

<成長戦略実行計画案(社会保障関連を中心に抜粋)>

○全世代型社会保障への改革

1.70歳までの就業機会確保

前回第27回未来投資会議(※4)で明らかにした就業機会確保のための7つの選択肢、2段階の法制整備(※5)等に加えて、新たに以下の項目が公表されました。

・2020年の通常国会への法案提出を念頭に、公的年金・私的年金の制度改革を進める

・公的年金については、繰下げ制度の柔軟化等による高齢期の就労と年金受給開始時期の選択肢の拡大を図る

・将来的な制度の廃止も展望しつつ、在職高齢年金制度の見直しを行う

・被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大について制度の見直しを行う

・私的年金については、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、制度の見直しを行う

1-5. 政府「経済財政諮問会議」および「第28回未来投資会議」にて、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示

2. 中途採用・経験者採用の促進

- ・新卒一括採用中心の採用制度見直しと同時に中途採用、経験者採用の拡大を図る
- ・企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取組む必要がある
- ・個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求める等の対応を図る

3. 疾病・介護の予防

- ・地域や職域の保険者の役割が重要であり、保険者の予防・健康インセンティブの強化を図る
- ・民間サービスの活用を進め、企業の健康経営・健康投資を促進する

< 今後の予定 >

「骨太の方針案」、「成長戦略実行計画案」とともに、例年、6月中に閣議決定され、公表される予定です。

(ご参考)

※1 2019年「骨太の方針」骨子(案)

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0531/shiryu_05.pdf

(経済財政諮問会議は、内閣総理大臣を議長とし、政府の経済財政政策に関する重要事項を調査・審議する会議で、毎年6月に「骨太の方針」を取り纏めている)

※2 2019年「成長戦略実行計画案」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai28/siryu1.pdf>

(未来投資会議は、内閣総理大臣を議長とし、毎年6月に成長戦略を取り纏めている)

※3 Society5.0とは、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会(Society)

※4 第27回未来投資会議

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/siryu1.pdf>

MUTBメールマガジン

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/seido20190517.pdf

※5 第1段階:70歳までの就業機会確保の努力規定
第2段階:70歳までの就業機会確保の義務化

1-6. 政府「第3回経済財政諮問会議」にて「骨太の方針2019」の原案を公表

- 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

～以下、メールマガジン「政府、骨太の方針の原案を提示(6/13)」転載～

政府は、6月11日に開催した第3回経済財政諮問会議(※1)の中で、「経済財政運営と改革の基本方針2019(原案)」(以下、骨太の方針)を提示しました。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が、ここでは特に社会保障に関連する主な内容をご案内します。

<骨太の方針(社会保障関連の原案)>

○Society5.0時代(※2)にふさわしい仕組みづくり(全世代型社会保障への改革)

1. 成長戦略実行計画(※3)をはじめとする成長力の強化

(1)70歳までの就業機会確保

- ・就業機会確保のための7つの選択肢、2段階の法制整備等
- ・公的年金は、現在65歳からとなっている支給開始年齢の上げは行わない一方、現在60歳から70歳まで選択可能となっている受給開始時期は70歳以降も選択できるよう範囲を拡大

(2)中途採用・経験者採用促進

- ・中途採用・経験者採用の拡大、採用制度及び評価・報酬制度の見直し、大企業に対して中途採用・経験者採用比率の情報公開を求める等

(3)疾病・介護の予防

- ・保険者の予防・健康インセンティブの強化

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1)少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

- ・幼児・高等教育無償化、リカレント教育、子ども・子育て支援、女性活躍推進等

(2)働き方改革の推進

- ・一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の推進
- ・具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の導入など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(3)所得向上策の推進

- ・就職氷河期世代支援プログラムの推進、被用者保険の適用拡大
- ・中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備、最低賃金の引上げ

○経済再生と財政健全化の好循環

1. 新経済・財政再生計画(※4)の着実な推進

- ・最低賃金の力強い上昇の実現、医療・介護改革による社会保険料負担の伸び抑制
- ・年金改革等を通じたより多くの国民の労働参加等による、可処分所得の継続的な拡大

1-6. 政府「第3回経済財政諮問会議」にて「骨太の方針2019」の原案を公表

2. 経済・財政一体改革の推進等

(1) 基本的な考え方

- ・新経済・財政再生計画に基づき、2022年までに社会保障制度の基盤を強化
- ・年金と介護は、必要な法改正も視野に、2019年末迄に結論、医療その他は、2020年度の骨太方針で総合的かつ重点的に取組む政策を取纏め
- ・支える側と支えられる側のリバランス、特定の者が不利にならない社会保障、自助・共助・公助の役割分担、負担能力や世代間・世代内のバランスを考慮した給付負担の在り方等を踏まえて検討

(2) 予防・健康づくりの推進

(3) 多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等

- ・高齢者、女性をはじめとした多様な就労・社会参加を促進し、勤労者皆社会保険制度を実現
- ・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など、多様な生き方・働き方に対応した社会保障制度を実現
- ・雇用期間を縦に伸ばす観点とともに、雇用の選択肢を横に広げる取組を推進
- ・被用者保険の適用拡大にかかる効果検証、就業調整の是正に向けた環境整備
- ・公的年金の繰下げ制度を柔軟化、将来的な制度の廃止も展望しつつ在職老齢年金の在り方等を検討

(4) 医療・介護制度改革

3. その他

- ・2018年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引上げる方向で検討する

<今後の予定>

骨太の方針は次回の経済財政諮問会議で取り纏められ、例年通りであれば6月中に閣議決定、公表されます。

(ご参考)

※1 第3回経済財政諮問会議

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0611/agenda.html>

※2 Society5.0とは、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会(Society)

※3 「成長戦略実行計画案」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai28/siryou1.pdf>

※4 「経済財政運営と改革の基本方針2018」(第3章「経済・財政一体改革」の推進)

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/decision0615.html>

「新経済・財政再生計画改革工程表2018」

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/reform/report_301220_1.pdf

1-7. 政府、骨太の方針と成長戦略実行計画を閣議決定

- ・「骨太の方針」「成長戦略実行計画」とともに原案から大きな変更なく決定

～以下、メールマガジン「政府、骨太の方針と成長戦略実行計画を閣議決定」(6/26)転載～

政府は、6月21日、「経済財政運営と改革の基本方針2019」(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。

社会保障関連の主な事項に関しては、「骨太の方針」、「成長戦略実行計画」とともに、原案から大きな変更なく決定されました。

<「骨太の方針」より社会保障関連を中心に抜粋>

○Society5.0時代(※3)にふさわしい仕組みづくり(全世代型社会保障への改革)

1. 成長戦略実行計画をはじめとする成長力の強化

(1)70歳までの就業機会確保

- ・就業機会確保のための7つの選択肢、2段階の法制整備(第1段階:70歳までの就業機会確保の努力規定、第2段階:70歳までの就業機会確保の義務化)等
- ・公的年金は、現在65歳からとなっている支給開始年齢の引上げは行わない一方、現在60歳から70歳まで選択可能となっている受給開始時期は70歳以降も選択できるよう範囲を拡大

(2)中途採用・経験者採用促進

- ・中途採用・経験者採用の拡大、採用制度及び評価・報酬制度の見直し、大企業に対して中途採用・経験者採用比率の情報公開を求める等

(3)疾病・介護の予防

- ・保険者の予防・健康インセンティブの強化

2. 人づくり革命、働き方改革、所得向上策の推進

(1)少子高齢化に対応した人づくり革命の推進

- ・幼児・高等教育無償化、リカレント教育、子ども・子育て支援、女性活躍推進等

(2)働き方改革の推進

- ・一億総活躍社会の実現に向けた働き方改革の推進
- ・具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、同一労働同一賃金の導入など、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

(3)所得向上策の推進

- ・就職氷河期世代支援プログラムの推進、被用者保険の適用拡大
- ・中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境整備、最低賃金の引上げ

○経済再生と財政健全化の好循環

1. 新経済・財政再生計画(※4)の着実な推進

- ・最低賃金の力強い上昇の実現、医療・介護改革による社会保険料負担の伸び抑制
- ・年金改革等を通じたより多くの国民の労働参加等による、可処分所得の継続的な拡大

2. 経済・財政一体改革の推進等

(1)基本的な考え方

- ・新経済・財政再生計画に基づき、2022年までに社会保障制度の基盤を強化
- ・年金と介護は、必要な法改正も視野に、2019年末迄に結論、医療その他は、2020年度の骨太方針で総合的かつ重点的に取組む政策を取纏め
- ・支える側と支えられる側のリバランス、特定の者が不利にならない社会保障、自助・共助・公助の役割分担、負担能力や世代間・世代内のバランスを考慮した給付負担の在り方等を踏まえて検討

1-7. 政府、骨太の方針と成長戦略実行計画を閣議決定

(2) 予防・重症化予防・健康づくりの推進

(3) 多様な就労・社会参加に向けた年金制度改革等

- ・高齢者、女性をはじめとした多様な就労・社会参加を促進し、勤労者皆社会保険制度を実現
- ・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など、多様な生き方・働き方に対応した社会保障制度を実現
- ・雇用期間を縦に伸ばす観点とともに、雇用の選択肢を横に広げる取組を推進
- ・被用者保険の適用拡大にかかる効果検証、就業調整の是正に向けた環境整備
- ・公的年金の繰下げ制度を柔軟化、将来的な制度の廃止も展望しつつ在職老齢年金の在り方等を検討、社会保障審議会での議論を経て速やかに制度を見直す

(4) 医療・介護制度改革

3. その他

- ・2018年8月の人事院の意見の申出も踏まえて、公務員の定年を段階的に65歳に引上げる方向で検討する

<成長戦略実行計画案および成長戦略フォローアップ案(※5)より社会保障関連を中心に抜粋>

○全世代型社会保障への改革

1. 70歳までの就業機会確保

(1) 就業機会確保のための7つの選択肢、2段階の法制整備

(2) 2020年の通常国会への法案提出を念頭に、公的年金・私的年金の制度改革を進める

(3) 以下について、社会保障審議会での議論を経て、速やかに制度の見直しを行う

- ・公的年金については、繰下げ制度の柔軟化等による高齢期の就労と年金受給開始時期の選択肢の拡大を図る
- ・将来的な制度の廃止も展望しつつ、在職老齢年金制度の見直しを行う
- ・被用者保険の短時間労働者等に対する適用拡大について制度の見直しを行う
- ・私的年金については、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、制度の見直しを行う

2. 中途採用・経験者採用の促進

- ・新卒一括採用中心の採用制度見直しと同時に中途採用、経験者採用の拡大を図る
- ・企業側においては、採用制度及び評価・報酬制度の見直しに取組む必要がある
- ・個々の大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の情報公開を求める等の対応を図る

3. 疾病・介護の予防

- ・地域や職域の保険者の役割が重要であり、保険者の予防・健康インセンティブの強化を図る
- ・民間サービスの活用を進め、企業の健康経営・健康投資を促進する

(ご参考)

※1「経済財政運営と改革の基本方針2019」(第4回経済財政諮問会議資料)

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0621/agenda.html>

※2「成長戦略実行計画案」(第29回未来投資会議資料)

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai29/index.html>

※3 Society5.0とは、サイバー空間(仮想空間)とフィジカル空間(現実空間)を 高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する人間中心の社会(Society)

※4「経済財政運営と改革の基本方針2018」(第3章「経済・財政一体改革」の推進)

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/decision0615.html>

「新経済・財政再生計画改革工程表2018」

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/special/reform/report_301220_1.pdf

※5「成長戦略フォローアップ案」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai29/siryu2-1.pdf>

1-8. 厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部会議」を開催し、改革案を公表

- 団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を展望した社会保障や働き方改革案を公表
- 誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指す

～以下、メールマガジン「厚生労働省、「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」が改革案を公表(6/5)」転載～

厚生労働省「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」(※1)は、5月29日、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた社会保障や働き方改革案を公表しました。

<改革案の概要>(※2)

- 2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指す
 - 現役世代の人口急減に対応した政策課題を以下3点に整理
 - (1)多様な就労・社会参加(「雇用・年金制度改革等」)
 - ・70歳までの就業機会の確保
 - ・就職氷河期世代の方々の活躍の場を更に広げるための支援
 - ・中途採用の拡大、副業・兼業の促進
 - ・地域共生・地域の支え合い
 - ・人生100年時代に向けた年金制度改革(※3)
 - ①「多様な就労を年金制度に取り込む被用者保険の適用拡大」(各種要件の見直し)
 - ②「就労期の長期化による年金水準の充実」
(就労・制度加入と年金受給の時期や組合せの選択肢の拡大、
在職高齢年金制度等の見直し、私的年金の加入可能年齢等の見直し)
 - (2)健康寿命の延伸(「健康寿命延伸プラン」)
 - ・健康無関心層も含めた予防・健康づくりの推進、地域・保険者間の格差の解消に向け、以下3分野を中心に取組みを推進する
 - ・次世代を含めたすべての人の健やかな生活習慣形成等
 - ・疾病予防・重病化予防
 - ・介護予防・フレイル対策・認知症予防
 - ・2040年までに健康寿命を男女ともに2016年比3年以上延伸し、75歳以上とすることを目指す
(男性 75.14歳以上、女性77.79歳以上)
 - (3)医療・福祉サービス改革(「医療・福祉サービス改革プラン」)
 - ・ロボット・AI・ICT等の実用化推進やデータヘルス改革等のアプローチを通じ、医療・福祉サービス改革による生産性向上を図る
 - ・2040年時点で単位時間当たりのサービス提供量について、5%(医師は7%)以上の改善を目指す
- また、引き続き取組む政策課題として、「給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保」を挙げた

現在、社会保障審議会では、公的年金・私的年金改革の議論が進められており、上記(1)①②も検討の対象となっています。今後の動向に注目したいところです。

1-8. 厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部会議」を開催し、改革案を公表

(ご参考)

- ※1 第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 全資料
https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000101520_00002.html
2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 設置規程
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000370136.pdf>
- ※2 第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 資料1
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513520.pdf>
- ※3 第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 資料2(p37~42)
<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513707.pdf>

1-9. 厚生労働省「第5回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」短時間労働者の適用拡大について関係団体のヒアリング内容を総括

- これまでの適用拡大の評価は一樣でないが、更なる適用拡大では一致
- 企業規模要件の見直し、撤廃を求める意見が複数あり

～以下、メールマガジン「厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について関係団体へのヒアリング内容を総括(4/22)」転載～

4月16日、厚生労働省は「第5回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」を開催し、これまで3回にわたって実施した、短時間労働者の適用拡大における関係団体へのヒアリング内容を総括しました(※1)。

また、その総括をもとにこれまでの適用拡大の評価と、今後の更なる適用拡大の必要性・留意点に関して、委員からの意見出しが行われました。

<これまで実施した適用拡大に対する評価>

- ・一定の評価に値する、現時点ではまだ判断できない、双方の意見あり
(就労時間の短縮により保険料負担増を回避をする動き、延長により保険料負担を上回る手取り収入を目指す動き、両方向の動きが認められたためと想定される)

<更なる適用拡大の必要性・留意点>

(必要性)

- ・出席委員からの発言はいずれも、今後も適用拡大を進めるべきであるとの意見

(留意点)

- ・業種や規模に関わらず、すべての事業所を対象とすべき
- ・特に企業規模要件の見直し、撤廃を求める意見が複数あり
- ・中小企業や地方企業への配慮が必要
- ・副業・兼業等、働き方の多様化に対応すべき
- ・更なる適用拡大が労働力確保を困難にする可能性もあり、社会保障制度を就労促進に繋がる制度設計とすることが重要

<今後の予定>

次回は5月中旬頃に開催予定です。

なお、社会保障審議会年金部会では以下の事項が議論されています。

- ・加入可能年齢：現行70歳まで→70歳以降への延長を検討
- ・年金の受取可能期間：現行60歳～70歳の範囲で選択可能→70歳以降への範囲拡大を検討

同部会での検討に資するよう、今後、適用拡大に向けた議論が本格化すると見込まれます。

(ご参考)

※1

○「第5回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」資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00009.html

○本懇談会の目的、検討事項

https://i02.smp.ne.jp/u/utub_img/20190227tekiyoukakudai.pdf

1-10. 厚生労働省「第6回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」短時間労働者への適用拡大の論点整理

- 短時間労働者の就労行動と社会保険適用の在り方等につき論点整理
- 働き方の多様化と社会保険における対応も議論

～以下、メールマガジン「厚生労働省、短時間労働者の適用拡大について論点整理(6/6)」転載～

厚生労働省「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」(※1)は5月31日に開催され、これまでの関係団体へのヒアリング内容を踏まえ、短時間労働者への社会保険の適用拡大に関して論点整理を実施しました。

<論点整理の主な内容>

1. 短時間労働者の就労行動と社会保険適用の在り方

(1) 働きやすい環境を作る観点からの望ましい社会保険制度の在り方

・以下2点を踏まえ、どのように社会保険制度上の線引きを行うのが望ましいか

①短時間労働者の時給単価の上昇傾向

②配偶者控除・配偶者特別控除の見直し

・「130万円の壁」(※2)を意識した就業調整と適用拡大の関係

(2) 賃金要件

・以下2点を踏まえ、賃金要件の見直しの必要性やその優先度についてどう考えるか

①最低賃金が今後も上昇を続ける場合、20時間働くことで自動的に賃金要件を超える地域が広がること

②月収8.8万円未満を挟んだ短時間労働者の属性の違い

(月収8.8万円とは「106万円の壁」(※3)を意味する。

短時間労働者の中には、「106万円の壁」を意識する国民年金第3号被保険者とその必要のない第1号被保険者が存在することを踏まえる必要がある)

(3) 制度施行に当たっての企業や行政としての取組み

・適用拡大を短時間労働者の能力発揮につなげていく観点から、企業や行政としての取組みの意義や必要性についてどう考えるか

2. 被用者保険が適用されていない雇用者の多様性

・被用者保険(厚生年金・健康保険)が適用されていない雇用者に対して、被用者保険の適用を及ぼす意義についてどう考えるか

3. 適用拡大が企業の経営や労務管理に与える影響

(1) 中小企業における短時間労働者に対する適用拡大

・今後、対象企業の範囲を拡大していく場合の中小企業の経営に対する影響や対応の在り方についてどう考えるか

(2) 個人の就労状況等に着目した各適用要件と企業の労務管理

・時間要件、賃金要件、勤務期間要件、学生除外の各要件について、要件の運用の実態や見直す場合の企業への影響等についてどう考えるか

(3) 強制適用事業所の範囲

・現行制度の妥当性や、見直す場合の事業主への影響等についてどう考えるか

1-10. 厚生労働省「第6回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」短時間労働者への適用拡大の論点整理

4. 働き方の多様化と社会保険における対応

(1) 複数事業所で勤務する者に対する被用者保険適用

- ・副業・兼業の促進と社会保険の適用拡大に伴い、現在の被用者保険適用の枠組みや事務手続きの在り方等についてどう考えるか

(2) 雇用類似の働き方をする者に対する社会保険の在り方

- ・個人事業主等、雇用類似の働き方をしている者に対する社会保険の在り方についてどう考えるか

<今後の予定>

厚生年金の適用拡大については、2019年9月末までに検討することが法令に明記されていることから、厚生労働省は本年9月を目途に、意見を取り纏めると想定されます。

(ご参考)

※1 第6回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

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000208525_00011.html

※2 「130万円の壁」

社会保険(国民年金等)における壁を意味し、厚生年金の適用事業所ではないところでの年収が130万円超になると、国民年金の保険料を負担することが求められる

※3 「106万円の壁」

社会保険(厚生年金等)における壁を意味し、厚生年金の適用事業所における年収が106万円超になると、厚生年金の保険料負担が必要になる可能性が出てくる

1-11. 財政制度等審議会財政制度分科会の開催について (4月23日開催分)

- 今回のテーマは社会保障改革
- 公的年金(マクロ経済スライドの在り方)・医療(能力に応じた負担)・介護(保険給付範囲の見直し)等の論点を提示

～以下、メールマガジン「財政制度等審議会財政制度分科会の開催について(5/7)」転載～

4月23日、財政制度等審議会(財務相の諮問機関)の財政制度分科会が開催されました。今回のテーマは社会保障改革であり、財務省から以下の内容が示されました。

<内容>

(1)公的年金について

- ・年金額改定(マクロ経済スライド)の在り方
2016年年金改革法(物価変動を下回る場合の賃金変動による改定および前年度迄の未調整分の調整)の効果を注視しつつ、検討継続
- ・被用者保険の更なる適用拡大
企業規模要件・賃金要件などの検討を進める
- ・国民年金保険料拠出期間の延長(60歳→65歳)
給付水準向上の効果はあるが、現行制度(国庫負担1/2)の前提では大幅な国庫負担増となり、将来世代への過重な付け直しとなるため問題
- ・在職老齢年金制度と高所得者への年金給付等の在り方の見直し
在老の見直し(支給停止の縮小等)は高齢者勤労の中立的な年金制度を整備する観点から意義があるが、一方で、将来の給付に充てる財源が減少することから、基礎年金の国庫負担相当分の一部給付停止や、世代間・世代内の再配分の観点で年金課税見直しを検討する必要がある
- ・繰り下げ受給の柔軟化
70歳を超えて働くことを希望する高齢者が4割に上っており、将来の年金給付水準を更に向上させる選択肢を設けることは重要であり、繰り下げ受給の上限70歳を引き上げるべき

(2)医療について

- ・年齢ではなく能力に応じた負担
・後期高齢者(75歳以上)の窓口での自己負担の引上げ(1割→2割)
・金融資産の保有状況も勘案し負担能力を判定するための制度設計の検討
・後期高齢者医療制度における「現役並み所得」の判定方法の見直し
- ・医療費増加に対する総合的な対応
勤労世代が減少し負担能力が低下する中、保険料・公費負担・患者負担について総合的な対応を検討すべき

(3)介護について

- ・保険給付範囲の在り方の見直し
～「大きなリスクは共助、小さなリスクは自助」の原則の徹底～
要介護1・2の生活援助サービス等の地域支援事業への移行・利用者負担の見直し
- ・年齢ではなく能力に応じた負担
利用者負担を原則1割→2割とすることやその対象範囲を拡大するなど、段階的に引上げ

<今後の予定>

- ・同審議会によって意見書(建議)が纏められるものと思われます。

<ご参考資料>

◎財政制度分科会(平成31年4月23日開催)資料一覧(財務省 HP)
https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/proceedings/material/zaiseia310423.html

1-12. 財政制度等審議会が「令和時代の財政の在り方に関する建議」を公表

- ・ 社会保障に関する同審議会の本年度の課題認識が纏まった

～以下、メールマガジン「財政制度等審議会が「令和時代の財政の在り方に関する建議」を公表(6/24)」転載～

6月19日、財政制度等審議会(財務相の諮問機関)は「財政の在り方に関する建議」(※1)を取り纏め、財務相に提出しましたが、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) 公的年金

【総論】

- ・ 年金財政を均衡させるための基本的な仕組みは概ね完成した一方、マクロ経済スライドの調整期間が長期化するとともに、年金制度は働き方の多様化に伴う変化にも直面している。
- ・ これらを踏まえ、将来の基礎年金の給付水準の維持・向上を図るとともに、働き方を巡る変化に対応した制度としていくことが必要。また、世代間・世代内の再分配機能を確保し、将来の国庫負担の水準への影響に留意する必要がある。

なお、2019年4月23日開催の財政制度等審議会財政制度分科会の配布資料では、年金制度の現状と課題を説明する中で「自助努力を促していく観点も重要」という一文がありましたが、今回の建議では削除されています。

【個別の課題】

- ① 年金額の改定の在り方(マクロ経済スライド)
 - ・ 2016年年金改革法(物価変動を下回る場合の賃金変動による改定および前年度までの未調整分の調整)の効果を注視しつつ、検討継続
- ② 働き方を巡る変化と被用者保険の適用拡大
 - ・ 短時間労働者の増加を踏まえ、被用者保険の適用拡大を更に進めるため、企業規模要件・賃金要件などの検討を進めるべきである
- ③ 国民年金の保険料拠出期間の延長(60歳→65歳)
 - ・ 給付水準維持向上の効果を図るうえでの意義はあるが、現行制度(国庫負担1/2)の前提では大幅な国庫負担増となり、将来世代への過重なツケ回しとなるため問題
- ④ 在職老齢年金制度と高所得者への年金給付等の在り方の見直し
 - ・ 在老の見直し(支給停止の縮小等)は高齢者勤労の中立的な年金制度を整備する観点から生涯現役社会に向けた政策として意義があるが、一方で、将来の給付に充てる財源が減少することから、高所得者の基礎年金の国庫負担相当分の一部給付停止や、世代間・世代内の再配分の観点で年金課税見直しを検討する必要がある
- ⑤ 繰下げ受給の柔軟化
 - ・ 70歳以上の雇用者数は増加傾向であり、70歳を超えて働くことを希望する高齢者が4割に上っていることから、繰下げ受給の上限70歳を引き上げ、将来の年金給付水準を更に向上させる選択肢を設けるべき

1-12. 財政制度等審議会が「令和時代の財政の在り方に関する建議」を公表

(2)医療

①年齢ではなく能力に応じた負担

- ・後期高齢者(75歳以上)の窓口での自己負担の引上げ(1割→2割)
- ・金融資産の保有状況も勘案し負担能力を判定するための制度設計の検討
- ・後期高齢者医療制度における「現役並み所得」の判定方法の見直し

②医療費増加に対する総合的な対応

- ・勤労世代が減少し負担能力が低下する中、保険料・公費負担・患者負担について総合的な対応を検討すべき

(3)介護

①保険給付範囲の在り方を見直し

- ・要介護1・2の生活援助サービス等の地域支援事業への移行・利用者負担の見直し

②所得・資産などに応じた負担

- ・利用者負担を原則1割→2割とすることやその対象範囲を拡大するなど、段階的に引上げ

(ご参考)

※1「令和時代の財政の在り方に関する建議(令和元年6月19日):財務省」

https://www.mof.go.jp/about_mof/councils/fiscal_system_council/sub-of_fiscal_system/report/zaiseia20190619/index.html

1-13. 金融庁「高齢社会における資産形成・管理」報告書を公表

- 個々人の資産形成の必要性と対応する金融サービスのあり方、環境整備等について提言

～以下、メールマガジン「金融庁が「高齢社会における資産形成・管理」報告書を公表(6/5)」転載～

6月3日、金融庁は、金融審議会市場ワーキング・グループ(※1)を開催し、「『高齢社会における資産形成・管理』報告書」を公表しました。

当報告書は人口減少・高齢化が進展する中で、高齢社会の金融サービスのあり方について、真剣な議論が必要という問題意識の下、2018年7月に金融庁が公表した「高齢社会における金融サービスのあり方(中間的なとりまとめ)」を踏まえ、個々人および金融サービス提供者の双方の視点でまとめたものです。

【現状整理】(高齢社会を取り巻く環境変化)

- バブル崩壊以降の景気停滞の中、各世代の収入は全体的に低下傾向であり、公的年金の水準が調整されるなど、今後もこの傾向は一層強まると見込まれる
- 60代以上の支出を詳しく見ると、現役期と比べて2～3割程度減少しているが、収入も減少しているため、平均的な高齢夫婦無職世帯(夫65歳以上、妻60歳以上の夫婦のみ)の毎月の赤字額は約5万円(10年で約650万円、20年で約1,300万円、30年で約2,000万円)となり、自身の金融資産を取崩す必要がある

【基本的な視点及び考え方】

- (1)長寿化に伴い、資産寿命を延ばすことが必要
- (2)ライフスタイル等の多様化により個々人のニーズは様々
- (3)公的年金の受給に加えた生活水準を上げるための行動
- (4)認知・判断能力の低下の可能性

【考えられる対応】

- (1)個々人にとっての資産の形成・管理

<現役期>

自らにふさわしいライフプラン・マネープランを検討し、長期的に取引できる金融サービス提供者を選び、少額からでも資産形成の行動を起こす

<リタイア期前後>

ライフプラン・マネープランを再検討すると共に、金融資産の目減りの抑制や計画的な資産の取崩しに向けて行動する

<高齢期>

資産の計画的な取崩しを実行するとともに、認知・判断能力の低下や喪失に備え、マネープランを更に見直す、取引関係を簡素化する

- (2)金融サービスのあり方

<現役期>

資産形成のニーズに対して長期・積立・分散投資等を提案することで、顧客との信頼関係を構築し、退職後も含めた長期的な取引関係へ結実させる

1-13. 金融庁「高齢社会における資産形成・管理」報告書を公表

<リタイア期前後>

就労延長・資産取崩し・リスク許容変化・長生きリスクに応じて多様な商品サービスを充実させる、ワンストップ化サービスを提供する

<高齢期の顧客>

業界の垣根を越えた総合的なサービスを提供し、認知能力が衰えた後でも以前と同様に金融サービスを受受できる環境づくりを推進する

(3)環境整備(行政機関や業界団体などによるもの)

○資産形成・資産承継制度の充実

ライフイベントに応じて引出すことが可能なつみたてNISAと、年金制度として所得控除が認められているiDeCoとは、お互いが補完しあう関係として活用が進むことが望ましい。

○金融リテラシーの向上

学校・職場・自治体などで開催される授業やセミナーにおいて、資産形成の取組みをより一層工夫・強化していくべきである。多くの者にとって退職金や年金は老後の資産の大きな柱であることから、企業の取組みも重要である。また、企業年金の役割も重要であり、その前提として運用状況や給付額について、より職員が把握しやすくなるよう各企業が取組むことが望まれる。DCでは、従業員に対する事業主の投資教育の義務など、その役割は小さくない。従業員の金融リテラシーを高め、資産形成を支えていくという点では、DCに取組んでいない企業についても、同じく企業に期待される役割は大きい。

○アドバイザーの充実

ライフスタイルが多様化する中、金融商品・サービスも多様化しており、個々人に的確にアドバイスできるアドバイザーの存在が重要である。

○高齢顧客保護のあり方

<ご参考資料>

※1「金融審議会 市場ワーキング・グループ報告書『高齢社会における資産形成・管理』」

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20190603.html

2. 企業年金・個人年金関係

2-1. 第3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

- ・ 関係団体からの2回目のヒアリング(今回は金融関係者から)
- ・ ほぼすべての団体が、特別法人税の撤廃・DCの拠出限度額の引上げを要望

～以下、メールマガジン「第3回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について(4/1)」転載～

3月29日、第3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。企業年金・個人年金制度の検討課題について、前回に引き続き、関係団体からヒアリングが行われました。

<内容>

・特別法人税の撤廃(DB・DC共通)、DCについては、拠出限度額の引上げ(撤廃または簡素化)、マッチング拠出制限の撤廃または弾力化、加入可能年齢の引上げ、脱退一時金の支給要件緩和が、ほぼ全ての団体から要望事項として挙げられました。その他の主な要望は次のとおりです。

○信託協会

- ・定年延長に伴うDB制度変更手続の柔軟化

○全国銀行協会

- ・iDeCoの加入手続の見直し(インターネット等の電磁的方法による事務手続の受付を可能とするなど)

○日本証券業協会

- ・DC老齢給付金支給期間5～20年超(終身を含め)を可能とする
- ・DC老齢給付金の裁定請求期限70歳の引上げもしくは撤廃
- ・DC老齢給付金について通算加入者等期間に関わらず60歳から受給可能に
- ・iDeCoにおける事務手続簡素化(電子化、マイナンバー活用)
- ・iDeCoへの加入を検討している者への投資アドバイスや投資一任による資産運用支援を可能に

○生命保険協会

- ・DBの支給開始年齢の上限の緩和(65歳超へ引上げ)
- ・定年延長に伴うDB受給開始年齢見直し時の申請手続柔軟化
- ・DBの繰下げ規定導入時の手続簡素化(届出で可とする)
- ・DBの終身年金新設時の事業主等の負担軽減(保証期間上限20年の長期化、長寿リスクの外部移転)
- ・税制を含めたインセンティブ付与等による終身年金の利用促進

○日本損害保険協会

- ・企業型DC加入者のiDeCoの加入制限の廃止(第2号被保険者について誰でもiDeCoに加入できるようにする)
- ・iDeCoの掛金振込方法についてクレジットカード払い等へ拡大

<次回以降の進め方について>

- ・4月以降、関係団体のヒアリングを踏まえて各課題について議論される予定です。
- ・なお、次回の企業年金・個人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3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/shingi2/0000204064_00006.html

2-2. 第4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

- ・ 企業年金の位置付け・個人年金との在り方に関する関係団体からのヒアリング結果を整理
- ・ 拠出時(加入年齢・拠出限度額等)・給付時(支給開始年齢等)の仕組みについて議論

～以下、メールマガジン「第4回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について(4/23)」転載～

4月22日、第4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。前回までの関係団体ヒアリングにおける意見が整理され、まず「拠出時・給付時の仕組み」について議論が行われました。

<内容>

1.ヒアリング等における主な意見の整理

(1)総論

【企業年金の位置付け】

- ・報酬、福利厚生制度の一部であり、労使合意に基づいて決定、運営されるべき(経団連)
- ・退職給付由来、労働条件の一部(連合)

【企業年金と個人年金の在り方】

- ・中小企業に無理に企業年金を持たせることが目的ではなく、非正規労働者を含め、一人一人の労働者の老後所得の確保をサポートすることが目的(部会委員)
- ・企業年金そのもののカバレッジを広げていくことが必要(連合、数理人会)

(2)拠出時・給付時の仕組み

【拠出時の仕組み】

- ・DB加入可能年齢を75歳まで伸長(企年協)
- ・DB加入者掛金の柔軟な拠出、所得控除の拡大(数理人会)
- ・DBでは労使合意を前提に自由な制度設計を妨げないことが重要(金融団体)
- ・DC加入可能年齢の拡大(経団連、企年連、企年協、国基連、金融団体)
- ・DC拠出限度額の引上げ(経団連、数理人会、金融団体)と簡素化(企年連、企年協、金融団体)

【給付時の仕組み】

- ・DB支給開始年齢の見直し(経団連、企年協、金融団体)
- ・定年延長等に伴うDB給付設計変更時の給付減額判定基準の見直し(経団連、数理人会、金融団体)
- ・DC中途脱退要件の緩和(経団連、企年協、金融団体)
- ・高齢期の生活を支える所得原資であり、DC中途脱退を安易に認めるべきではない(部会委員)
- ・年金給付の選択を促進するような受給時の課税見直し(数理人会、企年協、金融団体)

2.拠出時・給付時の仕組みについて

議論の冒頭、現在、政府税制調査会において老後の資産形成について税制の観点から議論がなされており、当調査会委員から次のような提案がなされている旨の紹介がありました。

- (1)企業年金から引退後所得保障へ
- (2)積み上げ型から穴埋め型へ(※1)
- (3)個人型DCから日本版IRA、国民退職所得勘定へ(※1)

2-2. 第4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

(※1)公的年金の1・2階に私的年金の3階を積み上げるという考え方から、自営業者、中小企業労働者、非正規労働者を含めた全国民が個人毎に非課税積立枠を持ち、一人一人がそれぞれの方法で老後に向けた積立を行う仕組みへの転換を図るもの。なお、企業年金がある場合は、DB・DCへの企業の拠出額を上限額から控除し、残余がある場合は個人の所得から非課税拠出が可能な仕組みとする。

【委員からの主な意見】

- ・企業年金は労働条件のひとつであり、企業年金をどう考えるのか、企業年金を個人年金と同じ土俵で考えてよいのかを検討する必要がある
- ・現在の望ましい給付水準は厚生年金基金を基礎として考えられたものであり、DBをもとに現状に合うよう再度計算し直す必要がある。DBに新たな拠出限度額を設定するというのは時代に逆行するのではないか(個人毎の非課税積立枠に対する意見)
- ・DC拠出限度額は細分化されすぎて国民には分かりづらい。簡素化すべき
- ・DBの限度額設定については、DBの継続性の問題(DB不要論)が発生する
- ・DCで年金が選択されない理由はコスト負担の問題がある(口座管理料、給付手数料)
- ・企業年金が公的年金の補完であると考えれば、一時金選択が多い現状には疑問
- ・企業年金は金持ち優遇と考えられがちであるため公平な制度にしていく必要がある。その中で労使が自由に設計できるようにすればよいのではないか
- ・穴埋め型についてはDBを含めて考えるのか、DCだけで考えるのか議論が必要
- ・終身年金を求めるのであれば公的なサポートが必要
- ・公平な制度とは何に対して公平なのかを定義すべき

<次回以降の進め方について>

- ・5月以降、「(3)企業年金の普及・拡大」「(4)個人の自助努力を支援する環境の整備」「(5)企業年金のガバナンスと資産運用」等について順次議論される予定です。
- ・なお、次回の企業年金・個人部会の開催時期等は明らかにされていません。

<その他関連情報>

- ・自民党社会保障制度調査会は年金委員会の下に「私的年金ワーキンググループ」を設置、DCの加入可能年齢引き上げ、受給開始年齢の引き上げ等の検討を行うこととし、来年の通常国会に関連法案の提出を目指すとしています。

<ご参考資料>

©第4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/shingi2/0000204064_00008.html

2-3. 第5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

- ・ 前回までの関連団体からのヒアリングを基に、議論を開始
- ・ 主なテーマは企業年金の普及・拡大

～以下、メールマガジン「第5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(5/20)」転載～

5月17日、第5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。今回の議題は以下の2点です。

<議題>

- 1.企業年金の普及・拡大について
- 2.厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について

<内容>

- 1.企業年金の普及・拡大について
(1)ヒアリング等における主な意見の整理

【カバー率】

- ・企業年金のカバー率を向上させるべき(連合、企年連、企年協、数理人会、部会委員)
- ・企業規模間格差を是正する方向で検討が必要(連合)
- ・中小企業に無理に企業年金を持たせることが目的ではなく、一人ひとりの老後所得保障の確保をサポートすることが目的(部会委員)

【柔軟で弾力的な設計】

- ・DB制度が維持できるような仕組みの構築が重要(企年連)
- ・リスク分担型企業年金の給付減額判定基準の見直しを検討すべき(経団連)
- ・定年延長等に伴うDB給付設計変更時の給付減額判定基準の見直し(柔軟化)や事務手続きの簡素化(経団連、数理人会、金融団体)
- ・死亡率低下による終身年金現価率の増減を勘案した給付調整の仕組みの導入(数理人会)

【事務負担の軽減】

- ・各種事務負担の軽減(経団連)
- ・行政審査の簡素化、電子化(数理人会)
- ・iDeCo+導入手続きの電子化(金融団体)

【特別法人税】

- ・企業年金制度をより一層普及・拡充させる観点で速やかに廃止(経団連、企年連、企年協、金融団体)

2-3. 第5回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について

(2)委員からの主な意見

- ・企業年金のカバー率を検討する際、退職給付水準の給付水準が下がってきており、給付の十分性についても検討すべき
- ・定年延長等に伴うDB給付設計変更時の給付減額手続の簡素化は進めるべきであるが、従業員側が内容を理解した上で同意しているかが重要
- ・DBとDCは性格が異なるものであり、仕組み(どこまでかは言及せず)を無理に合わせる必要はないのではないか
- ・中小企業に退職給付制度を普及させるには手続きの簡素化が必要
- ・手続の簡素化について、具体的に何を負担と感じているかを明確化すべき
- ・iDeCo+の人数要件は(300人程度まで)引き上げるべき(複数委員)
- ・中小企業の定義について、業種により人数要件が異なっても良いのではないかと
- ・特別法人税は廃止すべき(複数委員)
- ・特別法人税廃止を検討する際は、給付時の課税の在り方についても検討すべき

2.厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について

- ・2018年4月1日～2019年3月31日の間に、専門委員会を計6回実施
- ・今後は「納付計画変更時の妥当性確認」と「残8基金の財政状況の確認」が主な議題となります

<次回以降の進め方>

- ・今後「個人の自助努力を支援する環境の整備」「企業年金のガバナンスと資産運用」等について順次議論される予定です
- ・なお、次回の企業年金・個人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5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_04714.html

2-4. 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(2019年4月1日現在)

- 厚生労働省が、導入状況を公表
- リスク対応掛金を採用した企業年金が200件台に

～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(4/1)」転載～

厚生労働省が、2019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 206件(対前月比+62件)

○リスク分担型企業年金 9件(同+3件)※1

※1 リスク分担型企業年金はDB・DCに次ぐ第3の年金制度として今後普及が見込まれています。
制度改正に関するご相談は弊社までお願いいたします。

○特別算定承認 ※2 255件(同+13件)

※2 厚生労働大臣の承認を得て、財政悪化リスク相当額を個別の制度の実情にあった方式により算定するもの

<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>

2-5. 2019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)

- DB年金は、受託件数は減少しているものの、資産残高と加入者数は増加
- DC年金は伸び率は前年を下回るものの、規約数、資産額、加入者数全て増加

～以下、メールマガジン「2019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)(5/30)」転載～

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2019年3月末現在の企業年金についての概況を取りまとめ、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(2019年3月末現在)

○受託件数	12,969件	(対前年比3.1%減)
【内訳】厚年基金:	10件	(同72.2%減)
DB年金:	12,959件	(同2.9%減)
○資産残高(時価)	77兆5,602億円	(同1.5%減)
【内訳】厚年基金:	14兆5,205億円	(同12.5%減)
DB年金:	63兆396億円	(同1.5%増)
○加入者数	957万人	(同0.1%減)
【内訳】厚年基金:	16万人	(同71.9%減)
DB年金:	940万人	(同4.3%増)

→厚年基金の減少が続く中、DB年金についてみると、受託件数は減少しているものの、資産残高と加入者数は増加しています。

(2)確定拠出年金(企業型)の統計概況(2019年3月末現在)

○規約数	6,109件	(対前年比7.0%増)
○資産額(時価)	12兆4,862億円	(同7.0%増)
○加入者数	691万人	(同6.2%増)

→伸び率は前年(規約数9.6%増、資産額11.4%増、加入者数9.7%増)を下回るものの、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/>

3. コーポレート・ガバナンス

3-1. 東京証券取引所「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」公表

- 2007年以降隔年で発行、今回は7回目
- 2018年に新設された原則2-6「企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」の対応状況についても分析

～以下、メールマガジン「東京証券取引所「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」公表(5/21)」転載～

東京証券取引所(以下、東証と言います)は5月15日に「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」を公表しました。このコーポレート・ガバナンス白書(以下、白書と言います)は東証上場会社のコーポレート・ガバナンスの現状についての総合的な分析結果をまとめたもので、東証では2007年以降、隔年で発刊しています。7回目にあたる今回の白書では、2018年のコーポレートガバナンス・コードの改訂において変更・新設された原則への対応状況の分析も行われました。

ご案内の通り、2018年のコード改訂において、原則2-6「企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」が新設されました。この原則2-6の実施率は95.1%(2,493社)となりました。白書では、記載内容について、(1)DB実施会社、(2)DC実施会社、(3)年金制度未実施会社に分類して分析しています(年金制度未実施会社は、原則2-6を実施している会社として集計しています)。DB実施会社では、人事・運用面の取組みとして適切な人材配置・人材教育の実施、資産運用委員会の設置、外部コンサルタントの活用等を行っている旨の記載が多くみられるとしています。一方、DC実施会社では従業員教育や運用管理機関の適切な選定等の記載がみられたとのことです。

機能発揮に向けた取組みに関するキーワードとして、「人材」、「専門(専門性・専門家等)」、「委員会(資産運用委員会)」に言及している会社がいずれも20%超であったことが報告されています。さらに、企業年金の専門知識・資質を有した人材を企業年金基金に派遣すると同時に、外部アドバイザーを採用し、専門性を補完している旨を明記している事例もあると紹介されています。

専門人材の不足は、企業年金基金がスチュワードシップ・コードの受入れに消極的な理由としても挙げられており、原則2-6が求めるアセットオーナーとしての機能発揮に向けては、専門人材の確保が重要であると言えます。

○参考資料：「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」
<https://www.jpx.co.jp/news/1020/190515-01.html>

4. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2019年4月～6月)

4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2019年4月～6月)

	タイトル	公的年金	制度財政	企業会計	その他
2019年 4月	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(2019年4月1日現在)		○		
	第3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「第5回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」短時間労働者の適用拡大について関係団体のヒアリング内容を総括				○
	第4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		○		
2019年 5月	財政制度等審議会財政制度分科会の開催について(4月23日開催分)	○			
	政府、「第27回未来投資会議」70歳までの就業機会確保のための法整備の大枠を提示				○
	第5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		○		
	東京証券取引所が「東証上場会社コーポレート・ガバナンス白書2019」を公表			○	
	政府、第45回規制改革推進会議「ジョブ型正社員」の雇用ルールの明確化の法定化を提言				○
	2019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)		○		
2019年 6月	自民党「全世代型社会保障の実現に向け、課題と方向性」を提言				○
	厚生労働省「第2回 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部会議」を開催し、改革案を公表				○
	金融庁「高齢社会における資産形成・管理」報告書を公表				○
	厚生労働省「第6回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」短時間労働者への適用拡大の論点整理				○

4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2019年4月～6月)

	タイトル	公的年金	制度財政	企業会計	その他
2019年 6月	政府「経済財政諮問会議」および「第28回未来投資会議」にて、全世代型社会保障の実現に向けた改革案を提示				○
	内閣府「規制改革推進会議」第5次答申を首相に提出				○
	政府「第3回経済財政諮問会議」にて「骨太の方針2019」の原案を公表				○
	財政制度等審議会が「令和時代の財政の在り方に関する建議」を公表	○			
	政府、骨太の方針と成長戦略実行計画を閣議決定				○

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))