

三菱 UFJ トータルリワードレポート

Mitsubishi UFJ Total Reward Report

2025 年 9 月号

「安心・豊かな社会」を創り出す信託銀行 *Create a Better Tomorrow*

三菱UFJ信託銀行

世界が進むチカラになる。



《次期年金改革に向けて その 2 3》

社会保障審議会 第 25 回年金部会の概要

トータルリワード戦略コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏 1

《人材マネジメント・人事制度》

会社と社員にとって望ましい人材区分・人事制度のあり方～コース・等級制度の考え方～

トータルリワード戦略コンサルティング部 シニアコンサルタント 小堤 峻 18

《確定拠出年金 法改正》

DC 拠出限度額の見直し案とその活用法～労使双方の視点から～

M U F G 資産形成研究所 所長 日下部 朋久 25

《誌上年金カレッジ》

財政再計算の仕組みと検討ポイント②～財政再計算において見直しを検討するもの～

トータルリワード戦略コンサルティング部 リサーチ&デベロップメント室 北野 育穂 32

《時事のつぶやき》

ルール変更

アナリスト 久野 正徳 42

本誌およびバックナンバーは弊社ホームページにて掲載しております。

弊社ホームページアドレス：<https://www.tr.mufig.jp/houjin/jutaku/nenkin.html>

社会保障審議会 第 25 回年金部会の概要

トータルリワード戦略コンサルティング部 上席研究員 菅谷 和宏

要旨

- 6 月 30 日、「第 25 回社会保障審議会 年金部会」（以下、年金部会）が開催され、6 月 20 日に公布された「社会経済の変化を踏まえた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等の法律」（以下、年金制度改正法）について報告がありました
- 出席委員からは「被用者保険の適用拡大の早期実施」と、次期年金改正に向けて「基礎年金拠出期間 45 年化」「マクロ経済スライド」「第 3 号被保険者」の検討の必要性が述べられました
- また、今回の法改正を行った場合の効果について、「社会保障審議会年金数理部会における公的年金財政状況の試算結果」が報告され、所得代替率を「過去 30 年投影ケース」で 1.4%引き上げる効果があることが示されました

本稿では、これらの報告内容について、その後に厚生労働省から公表された資料も含めて解説します。

1. 第 25 回社会保障審議会 年金部会の概要

昨年 12 月に議論の整理がまとめられた部会以降、半年ぶりに「第 25 回年金部会」が開催され、6 月 20 日に公布された「年金制度改正法」の概要について、事務局から報告がなされました。

2025 年年金改正法は、年金制度を取り巻く様々な環境変化に対応し、年金制度の持続可能性を高めるため、「ライフスタイル等の多様化の反映・働き方に中立的な制度の構築」と、「高齢期の経済基盤の安定と所得保障・再分配機能の強化」を行う事を目的としています。

なお、今回の年金改正法の内容については、広く国民に周知させることが大切であるとして、厚生労働省はホームページ^{注 1}に、今回の年金制度改正法の概要について、詳しい内容に関する資料を掲載し、周知・広報活動を実施したことが、今回の年金部会で報告されました。なお、掲載に際しては、年金制度の基本的な仕組みや、年金制度改正法による改正の内容、趣旨・意義等を広く周知するため、分かりやすく図解した資料となっています。また、被用者保険の適用拡大については、①被用者向けのチラシ（加入メリット・手取りシミュレーション）、②事業主（人事労務管理者）向けの手引き、③説明動画（ショート動画や 5 分動画）を作成し、社会保険適用拡大特設サイト^{注 2}に掲載されています。

本稿では、厚生労働省ホームページに掲載された図解資料を使用して解説してみたいと思います。

注 1：厚生労働省「2025 年年金制度改正法の概要」

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.html)

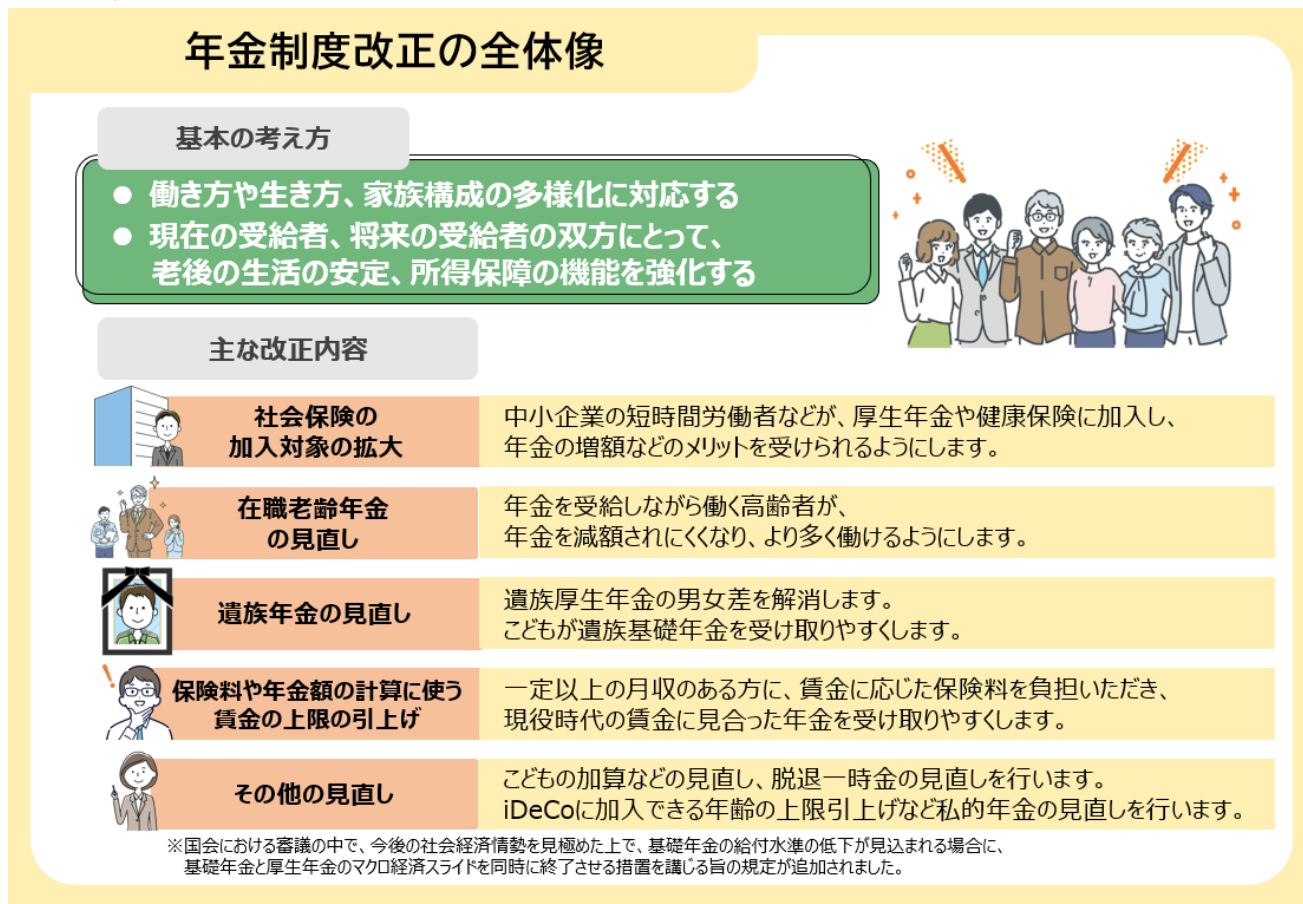
(https://www.mhlw.go.jp/stf/web_magazine/closeup/09.html)

注 2：厚生労働省「社会保険適用拡大特設サイト」(<https://www.mhlw.go.jp/tekiyoukakudai/>)

(1) 2025 年年金制度改革の全体像

今回の年金改正の全体像は以下の通りです（図表 1）。

（図表 1）2025 年年金改正の全体像



出所：厚生労働省ホームページ「年金制度改革法が成立しました」

広く国民に対して主な年金改正の概要を解説するのであれば、こちらは分かりやすい図ではないでしょうか。

但し、年金関係者としては、やはり、細かい改正項目まで認識しておくことが必要であると思います。今回の改正項目を網羅したものが、図表 2 及び図表 3 の通りです。

次期年金改革に向けて その2 3

三菱 UFJ トータルリワードレポート

2025 年 9 月号

Mitsubishi UFJ Total Reward Report

(図表 2) 2025 年公的年金改正事項と施行日

改正項目	改正概要	施行日
被用者保険 の適用拡大	・短時間労働者の被用者保険の適用について賃金要件(月額8.8万円)を撤廃 ※ 最低賃金の動向に配慮しつつ実施、中小企業の事務負担に留意し、必要な配慮措置や支援策を検討	公布日から 3年以内
	・短時間労働者の被用者保険の適用について企業規模要件を段階的に撤廃 ① 35人超 ② 20人超 ③ 10人超 ④ 人数要件撤廃 ※ 支援措置として、労働者の保険料負担を軽減できる時限措置(3年間)を 設けると共に事業主に対してキャリアアップ助成金による支援措置を実施	①2027年10月1日 ②2029年10月1日 ③2032年10月1日 ④2035年10月1日
	・5人以上の個人事業所に係る非適用業種を撤廃(新規適用事業所が対象) ※ 既存の事業所は経過措置として当分の間は適用しない	2029年10月1日
在職老齢年金 の見直し	・在職老齢年金の支給停止基準額を、現行51万円から、62万円に引上げ	2026年4月1日
標準報酬月額上 限等級の見直し	・標準報酬月額の上限額を、現行65万円から、段階的に、①68万円、②71万円、 ③75万円に引上げ	①2027年9月1日 ②2028年9月1日 ③2029年9月1日
脱退一時金 の見直し	・再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期限内は脱退一時金を支給 しない	公布日から 4年以内
子と配偶者の 加算の見直し	・子の加算について見直し(第3子の加算を第1・2子と同額とする等の増額) ・配偶者の加給年金額を段階的に見直し(現在の受給者は見直し対象としない)	2028年4月1日
遺族年金 の見直し	・20代～50代に死別した子のない配偶者の遺族厚生年金を5年有期年金とする ・子に対する遺族基礎年金の支給停止規定を廃止 ・遺族厚生年金受給者の老齢基礎年金繰下げが可能に	2028年4月1日
障害年金 の見直し	・直近1年要件について、2036年4月1日前に初診日がある場合も、引き続き適用 できるよう、時限措置の10年延長を行う	公布日
その他 の見直し	・国民年金の納付猶予制度について、2030年6月までの時限措置期限を、2035年 6月まで5年延長を行う	公布日
	・国民年金の高齢任意加入制度の対象者を、「1965年4月1日生まれの者まで」 から「1975年4月1日生まれの者まで」に拡大	公布日
	・民法での離婚時の財産分与請求権の除斥期間が現行2年⇒5年へ延長された ことに伴い、離婚時年金分割の請求期限を、現行2年以内⇒5年以内に延長	公布日から 1年以内
	・報酬比例部分のマクロ経済スライドによる調整期間を2030年まで継続したうえ で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合は、2030年以降で、調整を 同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずる ・この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の 確立について検討を行う ・本措置により、基礎年金及び厚生年金の合計額が一時的に下回る場合には、 その影響を緩和するための必要な措置を講ずる	公布日

次期年金改革に向けて その2 3

三菱 UFJ トータルリワードレポート

2025 年 9 月号

Mitsubishi UFJ Total Reward Report

改正項目	改正概要	施行日
被用者保険 の適用拡大	・短時間労働者の被用者保険の適用について賃金要件(月額8.8万円)を撤廃 ※ 最低賃金の動向に配慮しつつ実施、中小企業の事務負担に留意し、必要な配慮措置や支援策を検討	公布日から 3年以内
	・短時間労働者の被用者保険の適用について企業規模要件を段階的に撤廃 ① 35人超 (2027年10月1日施行) ② 20人超 (2029年10月1日施行) ③ 10人超 (2032年10月1日施行) ④ 人数要件撤廃(2035年10月1日施行) ※ 支援措置として、労働者の保険料負担を軽減できる時限措置(3年間)を 設けると共に事業主に対してキャリアアップ助成金による支援措置を実施	①2027年10月1日 ②2029年10月1日 ③2032年10月1日 ④2035年10月1日
	・5人以上の個人事業所に係る非適用業種を撤廃(新規適用事業所が対象) ※ 既存の事業所は経過措置として当分の間は適用しない	2029年10月1日
在職老齢年金 の見直し	・在職老齢年金の支給停止基準額を、現行51万円から、62万円に引上げ	2026年4月1日
標準報酬月額上 限等級の見直し	・標準報酬月額の上限額を、現行65万円から、段階的に、①68万円、②71万円、 ③75万円に引上げ	①2027年9月1日 ②2028年9月1日 ③2029年9月1日
脱退一時金 の見直し	・再入国許可付きで出国した者には当該許可の有効期限内は脱退一時金を支給 しない	公布日から 4年以内
子と配偶者の 加算の見直し	・子の加算について見直し(第3子の加算を第1・2子と同額とする等の増額) ・配偶者の加給年金額を段階的に見直し(現在の受給者は見直し対象としない)	2028年4月1日
遺族年金 の見直し	・20代～50代に死別した子のない配偶者の遺族厚生年金を5年有期年金とする ・子に対する遺族基礎年金の支給停止規定を廃止 ・遺族厚生年金受給者の老齢基礎年金繰下げが可能に	2028年4月1日
障害年金 の見直し	・直近1年要件について、2036年4月1日前に初診日がある場合も、引き続き適用 できるよう、時限措置の10年延長を行う	公布日
その他 の見直し	・国民年金の納付猶予制度について、2030年6月までの時限措置期限を、2035年 6月まで5年延長を行う	公布日
	・国民年金の高齢任意加入制度の対象者を、「1965年4月1日生まれの者まで」 から「1975年4月1日生まれの者まで」に拡大	公布日
	・民法での離婚時の財産分与請求権の除斥期間が現行2年⇒5年へ伸長された ことに伴い、離婚時年金分割の請求期限を、現行2年以内⇒5年以内に伸長	公布日から 1年以内
	・報酬比例部分のマクロ経済スライドによる調整期間を2030年まで継続したうえ で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合は、2030年以降で、調整を 同時に終了させるために必要な法制上の措置を講ずる ・この場合において、給付と負担の均衡がとれた持続可能な公的年金制度の 確立について検討を行う ・本措置により、基礎年金及び厚生年金の合計額が一時的に下回る場合には、 その影響を緩和するための必要な措置を講ずる	公布日

出所：厚生労働省「年金制度改革法」(2025.6.20 公布)より筆者作成

(図表 3) 2025 年企業年金・個人年金改正事項と施行日

改正項目	改正概要	施行日
DB・DCの加入者のための運用の見える化	・DB、DCの毎年の「事業報告書」「決算報告書」等の報告書の提出を受けて、厚生労働省が情報を集約して開示	公布日から5年以内
企業型DCのマッチング規制の廃止	・企業型DCのマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件を廃止	2026年4月1日予定
iDeCo加入可能年齢の引き上げ	・iDeCoの加入可能年齢の70歳への引上げ	2027年の控除分からの実現を目指す
(ご参考) DC拠出限度額の拡充	(2025年税制改正事項) 今後政省令等で規定される予定 ・DC拠出限度額の引上げ(月額5.5万円⇒月額6.2万円) ・拠出限度額の範囲内でiDeCoの拠出上限を撤廃	2027年の控除分からの実現を目指す
簡易型DC制度の統合	・簡易型DCの手続簡素化の一部について、通常の企業型DC制度に適用し、事業主が取り組みやすい設計に改善したうえで、簡易型DCを通常の企業型DCに統合	2026年4月1日
iDeCo+の届出の簡素化	・企業がiDeCo+の開始時に、厚生労働省及び国民年金基金連合会に提出している書類について、企業は国民年金基金連合会のみ提出すれば良いこととし、国民年金基金連合会が厚生労働省に届出書類の写しを提出することとする	2026年4月1日
DC受給権者死亡時の届出の簡素化	・届出義務者が戸籍法による死亡の届け出をした場合であって厚生労働省令で定める場合、国民年金基金連合会への受給権者の死亡の届出を不要とする	2026年4月1日
DBの受給権者死亡時の届出の簡素化	・届出義務者が戸籍法による死亡の届け出をした場合であって厚生労働省令で定める場合、企業・基金・企業年金連合会への受給権者の死亡の届出を不要とする	2026年4月1日
石炭鉱業年金基金法の廃止	・石炭鉱業年金基金制度についてDB制度へ移換継承する	2025年10月1日 2026年4月1日 公布日から5年以内

出所：厚生労働省「年金制度改正法」(2025.6.20 公布) より筆者作成

なお、「企業型 DC のマッチング規制の廃止（マッチング拠出における加入者掛金の額の制限撤廃）」の施行日について、改正法では「公布日から 3 年以内」となっていましたが、7 月に厚生労働省はホームページで「2026 年 4 月 1 日予定」^{注 3}と公表しました。また、2025 年度税制改正大綱に基づく「企業型 DC・iDeCo・国民年金基金の拠出限度額の引上げ」及び「iDeCo の加入可能年齢の引上げ」については、「2027 年の控除分からの実現を目指す」ことが公表されました。政府「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」^{注 4}でも、「速やかな実現を目指す」との文言が明記されたことから、早期での実現を目指すものと考えられます。

注 3：厚生労働省「2025 年改正の施行について」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001517964.pdf>)

注 4：内閣官房「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」

(https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2025.pdf#page=74)

(2) 被用者保険の適用拡大

被用者保険の適用拡大について、「賃金要件 8.8 万円」は、年収 106 万円の壁をなくすとの政府方針を踏まえて最低賃金の動向に配慮しつつ 3 年以内に撤廃。「企業規模要件」についても、十分な周知・準備期間を確保し、2035 年 10 月までに段階的に撤廃。なお、被用者保険の適用拡大に伴う保険料負担の発生及び手取り収入の減少を回避するための就業調整に繋がらないように、従業員と事業主との合意（労使の判断）に基づき被保険者の保険料負担を軽減し、事業主負担の割合を増加させることを認める経過措置が設けられました。「個人事業所の適用拡大」については、2029 年 10 月 1 日以降に新規適用事業所となる常時 5 人以上の個人事業所は、全ての業種で適用対象となります。なお、経過措置として既存の非適用業種（法定 17 業種以外）の事業所については、当分の間、適用対象としないこととなりました（図表 4）。

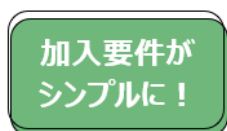
（図表 4）被用者保険の適用拡大の改正内容

社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し



※学生は対象外です



賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3 年以内に廃止します



企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります

10 年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

出所：厚生労働省ホームページ「2025 年年金改正の概要」

(3) 在職老齢年金の見直し

在職老齢年金については、高齢者の就業を抑制しない働き方に中立的な仕組みとするため、支給停止基準額が現行の月額 51 万円^{注 5} から、月額 62 万円に上げられます（図表 5）。

注 5：支給停止基準額は、毎年、名目賃金変動率に応じて改定され、2025 年度の基準額は 51 万円

（図表 5）在職老齢年金の改正内容

在職老齢年金制度の見直し

- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】
※上記の金額は2024年度価格



見直しの効果

- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につなげます。

※この見直しは、厚生年金全体の将来の給付水準を下げる影響がありますが、今回の制度改正全体では給付水準は向上します。

【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



出所：厚生労働省ホームページ「2025 年年金改正の概要」

(4) 標準報酬月額上限の見直し

厚生年金には、保険料を拠出した者に対して、それに見合う給付を行うという基本原則がありますが、現在の標準報酬月額上限等級（第 32 等級）の該当者は、厚生年金被保険者全体の約 6.5%（278 万人）を占めており、他の等級と比較して多い割合となっています。そのため、上限等級を現行の 65 万円から段階的に 75 万円に上げるとともに（図表 6）、今後も男女共に上限該当者が最頻値とならないようにするため、上限等級者が被保険者全体に占める割合が 4 %を超える場合に、上限額を上げることができるルールが導入されます。

(図表 6) 標準報酬月額上限額の改正内容

厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ

- ✓ 厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限を**月65万円から75万円**に引き上げます。
【2027年9月から68万円、2028年9月から71万円、2029年9月から75万円に段階的に引き上げ】

見直しの効果

- 賃上げが行われる中で、賃金が月65万円を超える方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、これまでよりも、**現役時代の賃金に見合った年金を受け取れる**ようにします。
※ 月65万円の賃金は、平均的にはボーナス込みで年収1,000万円に相当します。
※ 会社員男性の約10%が65万円の上限に該当しており、賃金が上限を超えると保険料が相対的に低く抑えられ、年金額も低くなります。
- さらに**厚生年金全体の給付水準が上昇**します。



**賃金月65万円以下の方の保険料は
変化しません**

【例】賃金月75万円以上の方の保険料と年金額の変化

	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 (終身) (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

※社会保険料控除、年金課税は、一定の前提を置いて試算しています。

出所：厚生労働省ホームページ「2025 年年金改正の概要」

(5) 遺族年金の見直し

現在、女性は配偶者の死亡時に 30 歳未満は 5 年間の有期給付、30 歳以上であれば遺族厚生年金を終身で受給できますが、男性は配偶者の死亡時に 55 歳以上でないと受給が出来ず、しかも 60 歳まで支給が停止される仕組みです。これについて、配偶者の死亡という生活状況の変化に対して生活を再建することを目的とする給付に変更し、20 代～ 50 代（60 歳未満）に死別した^{注6} 配偶者に対する遺族厚生年金は男女共に、5 年間の有期給付に変更されます（図表 7）。

まず、2028 年 4 月以降、40 歳未満を対象年齢とした 5 年の有期年金に変更、その後 20 年程度をかけて 60 歳未満まで段階的に対象年齢が引き上げられていきます。そのため、女性は段階的に有期給付の対象年齢が引き上げられていきますが、男性は 2028 年 4 月以降、配偶者の死亡時に 60 歳未満であれば 5 年の有期年金が受給できるようになります。なお、現在、女性のみを支給される「中高齢の寡婦加算」についても 25 年程度かけて、段階的に縮小・廃止されます。

また、様々な事情により十分な生活再建に至らず、引き続き遺族厚生年金による生活保障の必要性が高い人へは、所得状況や障害の状態により原則 5 年間の有期給付が終了した以降も最長 65 歳到達

（老齢厚生年金の受給開始）まで給付ができるようにします。継続給付については、所得状況や障害の状態に応じて支給額を調整し、調整に際しては収入と支給額の合計額が緩やかに上昇する仕組みとなります。なお、施行日前に既に受給権が発生している人や 60 歳以上で死別した場合の遺族厚生年金は、今まで通りとなります。

さらに、5 年の有期給付化に伴う配慮措置として、遺族厚生年金の収入要件（850 万円）は撤廃し、有期給付期間中の受給額に死亡者の老齢厚生年金の 4 分の 1 相当額を加算する「有期給付加算制度」が新設されます。その他、配偶者の死亡に伴う厚生年金の記録分割「死亡分割制度」（分割割合は 2 分の 1 とする）が導入されます。

注 6：子とは 18 歳未満（障害をもつ子については 20 歳未満）の者

（図表 7）遺族年金制度の改正内容

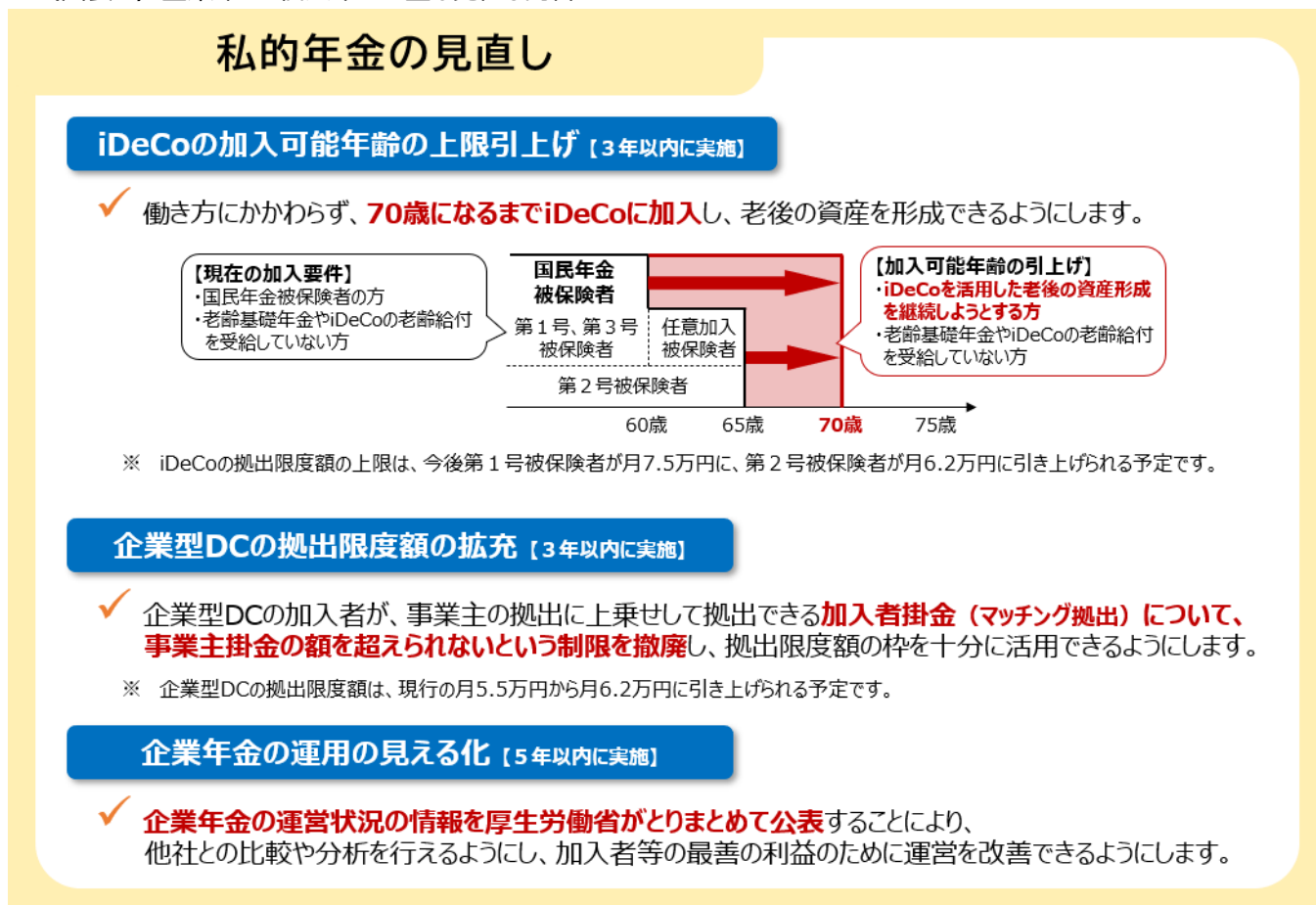


出所：厚生労働省ホームページ「2025 年年金改正の概要」

(6) 企業年金・個人年金の見直し

今回の企業年金・個人年金の主な改正事項は以下の通りです（図表 8）。

（図表 8）企業年金・個人年金の主な見直し内容



出所：厚生労働省ホームページ「2025 年年金改正の概要」

(7) iDeCo 加入年齢の引上げ

国民の誰でもが長期的な資産形成ができるように、iDeCo の加入可能年齢が現状の 65 歳から 70 歳に上げられます。従来は国民年金被保険者であることが要件でしたが、65 歳以降は国民年金被保険者でなくなる場合があることから、「①国民年金被保険者」に加えて、公的年金への保険料を納めつつ上乗せとしての私的年金に加入してきた者が 60 歳から 70 歳にかけて引き続き老後の資産形成を継続できるように、「②iDeCo の加入者・運用指図者であった者」および「③企業型 DC 等の私的年金の資産を iDeCo に移換しようとする者」（60 歳から 70 歳までの iDeCo を活用した老後の資産形成を継続しようとする者）であって、老齢基礎年金及び iDeCo の老齢給付金を受給していない者についても新たに iDeCo への加入・継続拠出が認められることとなります（図表 9）。

なお、企業型 DC については 2020 年改正により厚生年金被保険者であれば 70 歳まで加入可能となっています（2022 年 5 月 1 日施行）。

（図表 9）iDeCo の加入可能年齢の引上げ

加入者の種別	～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
国民年金被保険者 （第1号・第3号）	60歳まで加入可	70歳に延長（※1）		【iDeCo加入要件の見直し（※1）】 ①国民年金被保険者または、 ②iDeCoの加入者・運用指図者であった者及び、 ③企業型DC等の私的年金の資産をiDeCoに移換しようとする者（60歳から70歳までのiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者）であって、 ④老齢基礎年金及びiDeCoの老齢給付金を受給していない者
国民年金の任意加入者	65歳まで加入可	70歳に延長（※1）		
厚生年金被保険者	65歳まで加入可	70歳に延長（※1）		

出所：厚生労働省「年金制度改革の概要」（2025.6.13）より筆者作成

（8）企業型 DC マッチング規制の撤廃

企業型 DC のマッチング拠出については、現状、「加入者掛金が事業主掛金の額を超えることができないとする要件」がありますが、DC 拠出限度額の枠を十分に活用し、老後の資産所得の確保が可能となるよう、この要件が撤廃されます。なお、DC 拠出限度額の引上げについては政令規定事項であるため、今後、パブリックコメントが発出され、見直しが実施されていく見込みです

（9）DB・企業型 DC の見える化

現在、DB では、事業主・基金が毎事業年度 1 回以上、加入者へ業務概況の周知を行うこととされており、毎年、「事業報告書」および「決算に関する報告書」を厚生労働省（地方厚生局）へ提出し、厚生労働省において報告内容の確認、必要な照会等を実施しています。また、企業型 DC では、事業主が適切な運営を行い、加入者が適切に運用の方法を指図できるよう、事業主および運営管理機関から「事業主報告書」および「運営管理機関業務報告書」にて厚生労働省（地方厚生局）宛て報告が行われています。

今回の改正では、これらの情報を基に厚生労働省が情報を集約して開示することが規定されました。なお、具体的な開示方法及び開示項目については、現在、厚生労働省が検討中であり、政省令および通知改正のパブリックコメントが実施されていく見込みです。

（10）年金改正法の付帯決議事項

今回の年金改正法においては、国会での審議において、今後検討すべき検討規定が付帯決議事項として年金改正法に明記されました（図表 10）。

今回の改正法が実施された後、20 時間以上という時間要件が残りますが、雇用保険では 2028 年 10 月より 10 時間以上に改正されることとなっています。雇用保険とは保険の目的が異なりますが、今後の検討事項として明記されました。また、基礎年金拠出期間の 45 年化やマクロ経済スライド調整期間の一致、障害年金の認定要件、第 3 号被保険者制度の在り方など、大きな課題が積み残しとなっており、次期年

金改正に向けて、これらの検討が必要となります。なお、事務局から説明された今回の改正内容について、出席した委員からは次のような意見が述べられました（図表 11）。

（図表 10）年金改正法における付帯決議事項

付帯決議事項	内容
① 被用者保険の適用拡大	- 企業規模要件の撤廃などの適用拡大に伴う経過措置として実施する、事業主が労使折半を超えて社会保険料を負担し、労使折半を超えて負担した社会保険料を制度的に支援する特例措置が円滑に行われるよう、必要な措置を講ずる - 労働時間要件の週10時間以上への引下げ等、更なる短時間労働者の適用拡大について検討し必要な措置を講ずること
② 基礎年金の底上げ等の財源確保	老齢基礎年金と老齢厚生年金の給付水準の調整を同時に終了するために必要な措置及び当該措置により老齢基礎年金と老齢厚生年金の合計額が減少する者への影響を緩和するために必要な措置を講ずるに当たっては、その安定した財源を確保するための方策について検討を加え、必要な措置を講ずること
③ 基礎年金の拠出期間の45年化	実施に伴う安定した財源の確保も含めて検討し必要な措置を講ずること
④ 第3号被保険者制度	第3号被保険者制度の在り方等について、国民的な議論に資するような実情に関する調査研究を行う
⑤ 障害年金	- 認定状況の調査結果を踏まえ必要な措置を講ずること - 障害厚生年金の支給要件について、過去に一定の厚生年金被保険者期間がある場合等の「延長保護」などを検討し、必要な措置を講ずること
⑥ 次期年金改正に向けて	- 次期財政検証に当たって、今回の財政検証の前提は楽観的過ぎるとの指摘を踏まえ、出生率、経済成長、女性の社会進出などについてより厳しい前提で検証を行い、その結果を踏まえ必要な措置を検討するとともに、全要素生産性上昇率や実質賃金上昇率の長期の前提について足下の状況を踏まえ、現実的かつ多様な経済前提の下での結果を示すこと - 年金制度が国民生活に深く関わるものであるという認識の下、広く国民的な議論を喚起するような進め方について工夫すること
⑦ 年金広報	年金制度の基本的な仕組みや本法の趣旨及び内容について、国民への分かりやすい周知・広報を行うとともに、学校教育段階での年金制度を含むワークルール教育の推進について取組の強化を行うこと

出所：厚生労働省「第 25 回社会保障審議会年金部会」資料 1 より筆者作成

（図表 11）公布された年金改正法に関する出席委員からの主な意見

出席委員からの主な意見
(1) 被用者保険の適用拡大 - 部会での議論よりも後退してしまったため 10 年を待たず早期の実現が必要（複数の委員から同様の意見あり） (2) 遺族年金制度の見直し - 遺族厚年年金の継続給付については所得要件等の男女差が出ないように政省令で検討すべき（事務局からは、男女差が出ないように検討する旨の回答あり） (3) 今後の検討事項について - 基礎年金 45 年化、マクロ経済スライド調整期間の一致は次期財政検証に向けて、今から財源を含めての検討が必要である（複数の委員から同様の意見あり） - 一方、国民年金と厚生年金は制度創設の設計思想が異なり、調整期間の一致による財政統合については慎重な検討が必要との意見も複数の委員からあり

- ・マクロ経済スライドの下限措置の撤廃についても検討すべき
- ・第 3 号被保険者制度の見直しは次期年金改正に向けて今から議論が必要、一方、子育て世代への配慮が必要との意見もあり（複数の委員から同様の意見あり）

(4) その他

- ・年金改正については十分な周知と広報が必要である（複数の委員から同様の意見あり）
- ・年金改正は損得論ではなく、国民が将来の希望を持てるような制度にしていくべき
- ・子育て支援策として、子育て世帯の保険料負担の在り方への検討も必要

出所：厚生労働省「第 25 回社会保障審議会年金部会」を視聴して筆者作成

2. 年金数理部会の公的年金財政状況報告

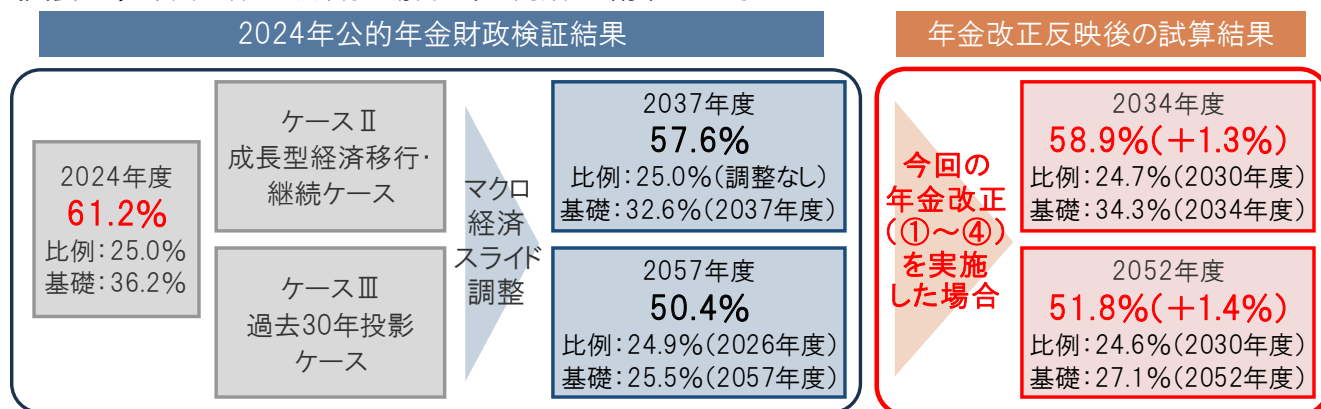
今回改正される年金改正を反映した場合の公的年金財政検証の試算を社会保障審議会年金数理部会が実施した結果について事務局から報告がなされました。

試算に用いる年金改正事項としては、①被用者保険の適用拡大（短時間労働者に係る企業規模要件及び賃金要件の撤廃 + 5 人以上個人事業所に係る非適用業種の解消）、②在職老齢年金制度の支給停止基準額の引上げ（50 万円⇒62 万円）、③遺族年金の見直し、④標準報酬月額上限の見直し（65 万円⇒75 万円）の 4 点を行った場合の試算結果です。なお、①の被用者保険の適用拡大により約 200 万人が新たに被用者保険に適用される見込みです。

試算結果によると、所得代替率は 2024 年財政検証結果では 61.2%であったものが、「成長型経済移行・継続ケース」では、2037 年に 57.6%まで低下する見込みが、今回の改正を行うことで 2034 年に 58.9%にとどまる見込みが示されました。また、「過去 30 年投影ケース」では、2057 年に 50.4%まで低下する見込みが、今回の改正を行うことで 2052 年に 51.8%にとどまる見込みです。

言い換えると、今回の改正により所得代替率を「成長型経済移行・継続ケース」では 1.3%、「過去 30 年投影ケース」では 1.4%引き上げる効果があるということになります。年金改正の必要性があらためて示されたことになります（図表 12）。

（図表 12）今回の改正を反映した場合の年金財政への効果について



出所：厚生労働省「第 25 回社会保障審議会年金部会」資料 2 より筆者作成

次期年金改革に向けて その2 3

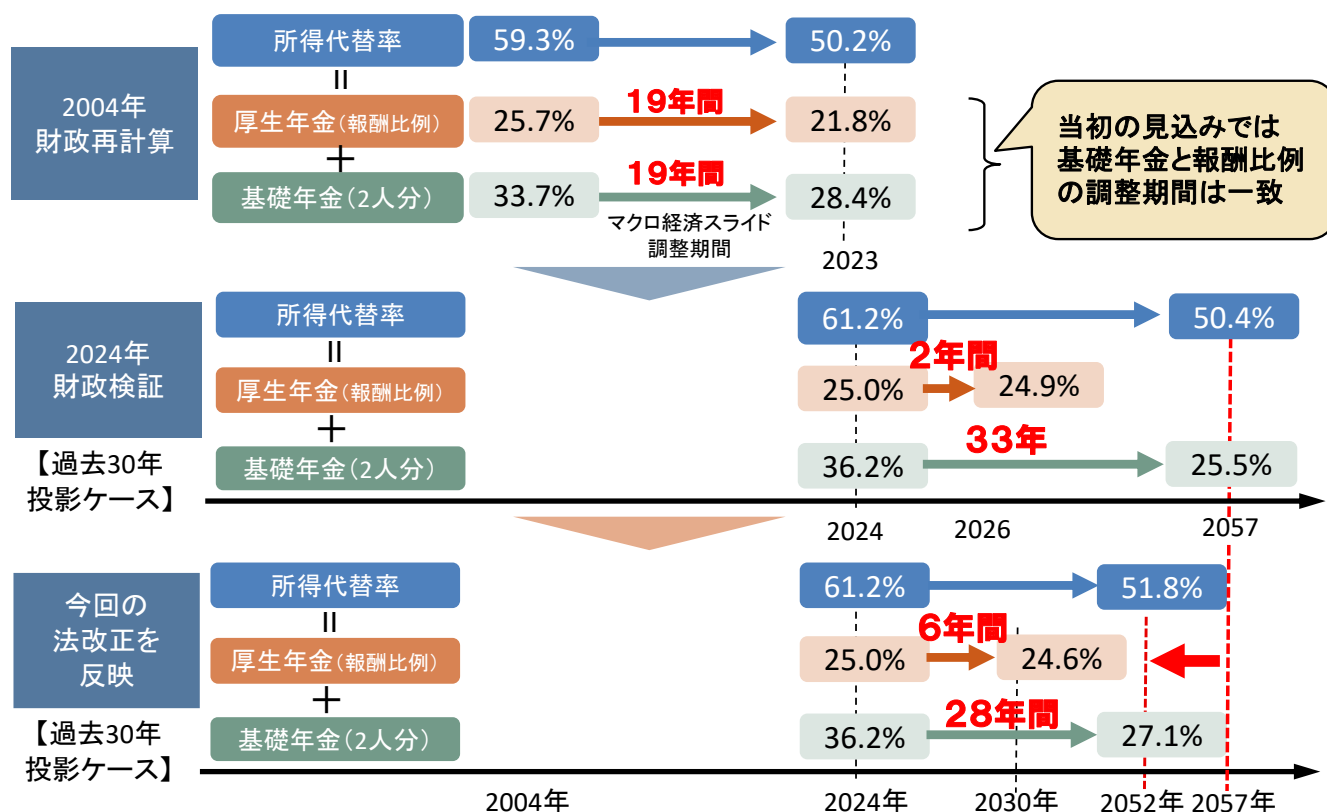
三菱 UFJ トータルリワードレポート

2025 年 9 月号

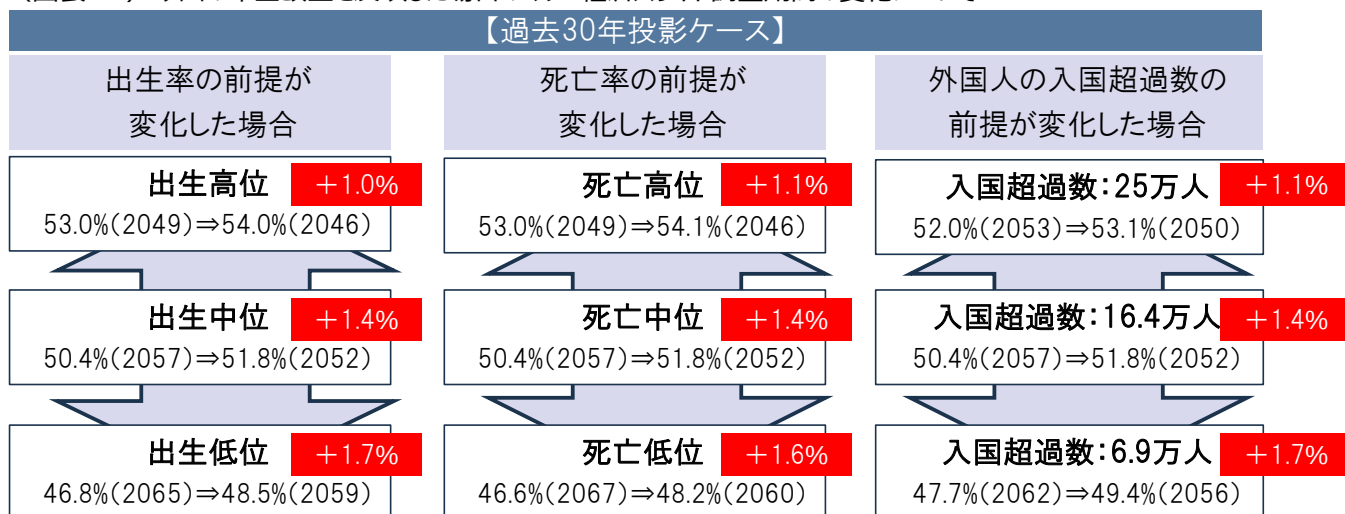
Mitsubishi UFJ Total Reward Report

また、マクロ経済スライド調整期間の終了年度についても、「過去 30 年投影ケース」では、2057 年度から 2052 年度に 5 年短縮できる見込みが示されました（図表 13）。

（図表 13）今回の改正を反映した場合のマクロ経済スライド調整期間の変化について



（図表 14）今回の年金改正を反映した場合のマクロ経済スライド調整期間の変化について



（注）各数値の【左側】2024年公的年金財政検証結果⇒【右側】今回の年金制度改革を反映した試算結果の所得代替率

合計特殊出生率		平均寿命		入国超過数	
2020年 (実績)	2070年	2020年 (実績)	2070年	2016～2019年 (実績平均)	2040年
1.33	高位: 1.64	男性: 81.58 女性: 87.72	高位: 男性: 84.56 女性: 90.59	16.4万人	25.0万人
	中位: 1.36		中位: 男性: 85.89 女性: 91.94		16.4万人
	低位: 1.13		低位: 男性: 87.22 女性: 93.27		6.9万人

出所: 厚生労働省「第 25 回社会保障審議会年金部会」資料 2 及び「第 16 回社会保障審議会年金部会」資料 2-1 より筆者作成

その他、人口の前提が変化した場合の試算結果も示されました。1.8%に上昇見込み・人口の前提については、出生率及び平均寿命は前提より低下、外国人入国超過数は前提より増加しているが、人口構造変化の全体では、大きな影響はない見込みです。2024 年の合計特殊出生率は 1.15 で、前年の 1.20^{注 7}より低下しており、出生低位に近い数値となっていることに留意が必要と思われます。

社会保障審議会年金数理部会がまとめた「公的年金財政状況報告－令和 5 (2023) 年度－」(2025 年 3 月 27 日)^{注 8}によると、公的年金の収支状況は、運用損益分を除いた収入総額 54.4 兆円、支出総額 54.5 兆円で、運用損益分を除いた単年度収支残は 0.1 兆円のマイナス。時価ベースの運用損益は 53.6 兆円のプラスとなった結果、時価ベースの年度末積立金は前年度に比べ 53.5 兆円増加し、304.0 兆円でした。

公的年金の財政状況の評価については、①国民年金第 1 号被保険者数は財政検証の見通しを下回り、厚生年金被保険者数は上回る状況が続いていること、②2023 年度は高い運用収益となった結果、積立金の実績が将来見通しを上回っていること、③2023 年における 65 歳の平均余命は、2017 年推計における死亡高位の仮定値を下回っていることが確認されました。また、④2023 年度はマクロ経済スライドによる給付水準調整が行われたことにより年金財政にプラスの効果をもたらしたこと、これに加えて、⑤実質賃金の伸びがプラスになったことにより、2000 年改正で既裁定年金の物価スライドが導入されて以降初めて、賃金の伸びが既裁定年金の伸びを上回ったことが確認されました。

一方で、⑦2019 年以降の合計特殊出生率は、2017 年推計における出生中位の仮定値を下回る水準で推移し、2023 年は、出生低位の仮定値を下回っていること、また、⑧実質賃金上昇率（対物価）は 2019 年財政検証におけるいずれのケースの前提も下回っていることが確認されました。

これらの将来見通しからの乖離が、一時的なものではなく中長期的に続いた場合には、年金財政に与える影響は大きなものとなります。例えば、合計特殊出生率が将来推計人口の出生中位の仮定値を下回って推移する傾向が今後も長期にわたって続けば、将来の年金制度の運営は大きな影響を受けることとなります。2024 年の合計特殊出生率は 1.15 まで低下しており、留意が必要と考えます。

なお、年金財政の観点からは、人口要素、経済要素等いずれも短期的な動向にとらわれることなく、長期的な観点から財政状況の動向を注視すべきであることも、明記されました。

日本の公的年金制度が現在のような 2 階建てとなった 1985 年から既に 40 年が過ぎ、この間、年金制度を取り巻く社会・経済環境は大きく変化し、平均寿命の延伸（女性 87.13 歳、男性 81.09 歳）^{注 9}による高齢化率が上昇（29.3%）^{注 10}、未婚者の増加による単身世帯の増加（34.6%）^{注 11}と少子化が進み、高年齢雇用安定法の改正や育児休業法等の整備により、高齢者と女性の就業率は上昇、男女共に長く働ける環境が整備されてきました。2025 年 4 月には、65 歳までの雇用確保義務の経過措置がなくなり、希望すれば 65 歳まで働ける雇用環境が整備される一方、高齢者雇用継続給付金の支給率上限は当該経過措置の終了に伴い従来の 15%から 10%に引き下げられました^{注 12}。

年金制度を取り巻く様々な環境変化に対応し、持続可能性な年金制度としていくためには、時代に合わせて常に見直しをしていくことが求められ、これからの日本の超高齢化社会に対応する年金制度の構築が望まれます。

本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

注 7：厚生労働省「令和 6 年 人口動態統計月報年計(概数)の概況」(2025 年 6 月 4 日)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/geppo/nengai24/dl/gaikyouR6.pdf>

注 8：社会保障審議会年金数理部会は、「公的年金制度の一元化の推進に係る閣議決定」(2001 年)の要請を踏まえ、各被用者年金制度の安定性及び公平性の確保に関し、財政再計算時における検証のほか毎年度の報告を求める審議する部会として社会保障審議会に設置されたもの。社会保障審議会「第 102 回年金数理部会」(2024.12.23)及び「第 103 回年金数理部会」(2025.1.14)において、厚生年金・国民年金及び国家公務員共済、地方公務員共済、私立学校教職員共済の財政状況の聴取を行い、「第 104 回年金数理部会」(2025.3.27)において、「公的年金財政状況報告－令和 5 (2023)年度－」が取りまとめられて、同日公表されたもの。

注 9：厚生労働省「令和 6 (2024)年簡易生命表の概況」(2025 年 7 月 25 日)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/life/life24/index.html>

注 10：内閣府「令和 7 年版高齢社会白書」

https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/w-2025/zenbun/07pdf_index.html

注 11：厚生労働省「2024 (令和 6) 年 国民生活基礎調査の概況」(2025 年 7 月 4 日)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/index.html>

注 12：厚生労働省「高齢者雇用継続給付の支給率の変更」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000160564_00043.html

<参考資料>

◆厚生労働省「第 25 回社会保障審議会年金部会」(2025 年 6 月 30 日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20250630.html

◆厚生労働省「第 16 回社会保障審議会年金部会」(2024 年 7 月 3 日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001270563.pdf>

- ◆「社会経済の変化を踏まえた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等の法律の概要」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001496971.pdf>

- ◆「社会経済の変化を踏まえた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等の法律案に対する修正案」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001497096.pdf>

注記：URL については今後、URL 先の都合により削除・移動する可能性がある点にご留意下さい。

会社と社員にとって望ましい人材区分・人事制度のあり方

～コース・等級制度の考え方～

トータルリワード戦略コンサルティング部 シニアコンサルタント 小堤 峻

要旨

- 新卒一括採用を前提とした会社主導の異動を行う等の画一的な人材マネジメントは、労働環境の変化により見直しが求められています
- 会社視点の「経営・事業運営に必要な人材が確保できること」と、社員視点の「希望するキャリアや働き方が実現できること」を両立する人材マネジメントが重要です
- この人材マネジメントを実現するために「転居を伴う異動の有無による区分」「働き方や広義の役割の違いに基づく区分」「職種・階層ごとの違いに基づく区分」の 3 タイプを軸にコース・等級制度を検討し設計することが望ましいです

これまでの日本企業は、新卒一括採用を前提とした会社主導の異動が当たり前で、会社から与えられた仕事に精一杯取り組む、いわゆる“無限定な働き方”を皆が等しく経験することが主流でした。しかし、人口減少や価値観の多様化などの環境変化に伴い、こうした働き方は見直されています。個人にとってキャリアは会社から与えられるものではなく、自ら選択するものになってきています。

日本的雇用・人事管理をメンバーシップ型とし、これと対を成す概念である「ジョブ型」というキーワードが人事領域で注目を集め久しく、政府が公表した「ジョブ型人事指針」※¹では、“日本企業の競争力維持のため、ジョブ型人事の導入を進める”という強いメッセージが示されています。一方、個々の企業実態や直面する課題は千差万別であり、「ジョブ型人事」と一言で括り一律に適用することは困難です。

また、2024 年 4 月からは労働条件明示のルールが変わり、全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの変更の範囲※²についても明示が必要になりました。

本稿では、無限定な働き方が当たり前であった状況がどのように変化し今日に至っているかを振り返りつつ、会社と社員双方にとって望ましい人材マネジメント・人事制度とは何かについて、等級・コース制度に着目して解説します。

本稿が、各企業の人材マネジメント・人事制度検討の一助となれば幸いです。

※1 [ジョブ型人事指針\(令和 6 年 8 月 28 日, 内閣官房・経済産業省・厚生労働省\)](#)

※2 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指す

1. 雇用・人材マネジメントのこれまで

1.1 日本の雇用の特徴

一般的に、日本型雇用システムの特徴は三種の神器と呼ばれる「終身雇用」「年功序列」「企業別組合」であるとされますが、濱口氏によるとこれらはいずれも“現象”に過ぎないとしています。日本型雇用システムの本質は職務と人間のくっつけ方にあり、これは雇用契約の性質に関わるものであり、日本の雇用契約は、その都度遂行すべき特定の職務が書き込まれる空白の石板であると、その特徴を捉えています^{※3}。すなわち、就社することで無限定な働き方を社員皆が等しく経験する仕組みが日本の雇用・人材マネジメントのベースにある（あった）と言えます。これは社員皆が等しく無限定な働き方を受け入れることで成り立つものですが、労働環境や個々人の価値観の変化により、社会全体として見直しがなされてきました。

1.2 無限定な働き方に対する見直しの議論

雇用を含む働き方の議論の先駆けとなったものは、『新時代の「日本的経営」』^{※4}であると考えます。本書では、雇用を「①長期蓄積能力活用型グループ」「②高度専門能力活用型グループ」「③雇用柔軟型グループ」の3つに分類する考えを示し、社員皆が等しく無限定な働き方をする日本型雇用に一石を投じるものであったと考えます。その後多くの議論がなされる中で、2013年に規制改革会議・雇用ワーキング・グループでは、正社員改革の第一歩として、職務・勤務地・労働時間等が特定されている「ジョブ型正社員」を増やし、その雇用ルールの整備をすべきと示されました。また、2014年には「多様な正社員」に関する議論がなされ、その後、他の検討会において「日本式ジョブ型」や「メンバーシップ型とジョブ型のハイブリット版」というキーワードが述べられるようになりました。

（図表 1）雇用・人材マネジメントの在り方に関する主な議論

時期	検討主体及び検討会・報告書	概要
2013	内閣府 規制改革会議 「雇用ワーキング・グループ」	▶ 労働市場の二極化（正社員と非正規社員の格差）是正のための正社員改革が掲げられる ▶ 日本の正社員は、無期雇用・フルタイム・直接雇用であることに加え、職務・勤務地・労働時間（残業）が特定されていない無限定正社員という傾向が欧米に比べて顕著である ▶ 正社員改革の第一歩として、職務・勤務地・労働時間等が特定されている「ジョブ型正社員」を増やし、その雇用ルールの整備をすべき
2014	厚生労働省 「多様な正社員の普及・拡大のための有識者懇談会」	▶ 高度経済成長期以降に、大企業を中心に、いわゆる正社員の長期雇用慣行を基軸として、労働力や人件費の調整のために非正規社員を配置する人事労務管理が定着した ▶ 経済成長率の低下・バブル崩壊に伴い、いわゆる正社員の採用絞り込みの一方、非正規社員の増加が2010年代まで継続した ▶ 働き方の二極化を解消し、労使双方にとって望ましい多様な働き方の実現が求められ、職務・勤務地・労働時間を限定した「多様な正社員」の普及を図ることが重要である（育児・介護等の事情で長時間労働が難しい場合の就業機会付与、ワーク・ライフ・バランスの実現、優秀人材の確保・定着）

※3 「ジョブ型雇用社会とは何か」（濱口桂一郎）

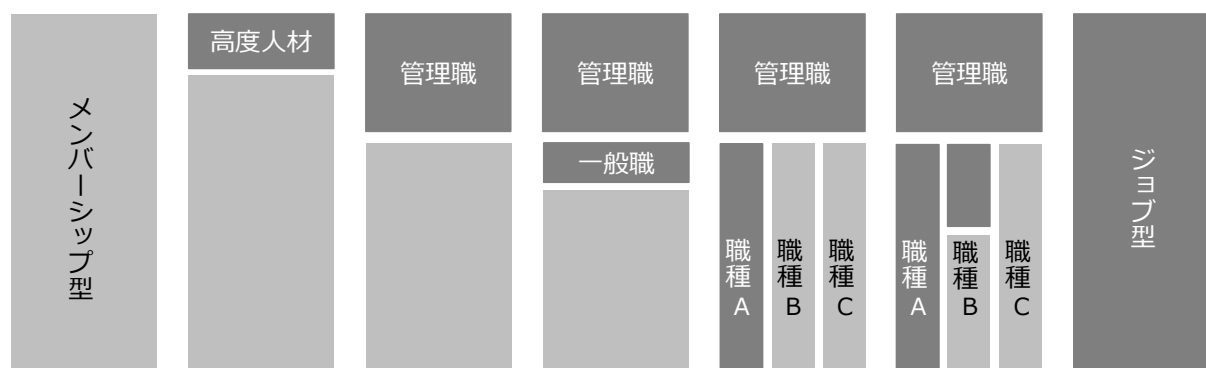
※4 日本経営者団体連盟（1995）

2018	政策シンクタンク PHP 総研 「新しい働き方 経営者会議」	- メンバーシップ型雇用の弊害を指摘しつつ、安易にジョブ型雇用へ転換するのではなく、生産性の高い諸外国の雇用システムを参考にしつつ、メンバーシップ型雇用の利点（新卒採用と社内育成システム）を活かす「日本式ジョブ型雇用」への移行を提言 「日本式ジョブ型雇用」を機能させる 4 つの取り組みとして、①評価には社外（転職市場）で通用する客観的指標を採用すること②ジョブとの適合・不適合をはじめ、個々の人材の適性を丁寧に評価し、本人に伝えることで主体的なキャリア形成を促すこと③退出を促す際には、本人の適性に合致した転職先の探索・紹介を原則とすること④ジョブ型雇用社会に適した教育システムを確立し、労働市場への入口を多層化すること、を明示している
2021	日本経済団体連合会 「経営労働政策特別 委員会報告」	「自社型」雇用システムの検討と題して、7 つのタイプを明示 - 引き続きメンバーシップ型雇用をメインに据えて運用する企業もあれば、ジョブ型雇用の導入・活用を大幅に拡充する方針を打ち出すケース、メンバーシップ型とジョブ型のハイブリッド版を段階的に作り上げていくなど様々なアプローチがあり得るとしている

出所：各種資料に基づき筆者作成

2021 年版の経営労働政策特別委員会報告では、「自社型」雇用システムの検討と題して、7 つのタイプを明示しています。これは自社が現状どのタイプに該当するか、中長期的な経営・事業のビジョン・戦略を実現するためにはどのような人材マネジメントを志向し、どのタイプを目指していくべきかを考える上で示唆に富むものと考えます。

（図表 2）「自社型」雇用システムの 7 つのタイプ



出所：日本経済団体連合会「2021 年版経営労働政策特別委員会報告」に基づき筆者作成

1.3 全員一律管理から個別管理へシフト

従来は人材を一律管理し、新卒一括採用を前提とするため育成及び適性把握の観点から会社主導の人事異動を繰り返すジョブローテーションを主軸としたマネジメントが主なものでした。これが変化し、職務・勤務地・労働時間に限定性を持たせた働き方の考えや、欧米諸国にて取り入れられるジョブ型雇用・人材マネジメントの仕組みを日本の雇用・人材マネジメントに活かす取り組みが徐々に浸透してきています。では、従来のやり方から新たな取り組みへ移行する際には、どのような視点で仕組みを再構築すべきなのでしょうか。本稿では、人事制度の主軸となるコース・等級制度にフォーカスして解説します。

2. 会社と社員にとって望ましい人材マネジメントのあり方

人材マネジメントを考える上では、会社（経営）という視点で有効なものであることと、社員（従業員）にとって魅力的であることをいかに両立し、好循環を作れるかが重要です。それぞれの視点でどのような要素が求められるのでしょうか。

2.1 会社が重視する人材マネジメント -人材確保・活用の視点-

経営において、昨今は「持続可能な成長」「サステナビリティ経営」というキーワードが注目されています。これは短期的な利益追求に偏らず、環境・社会・経済の 3 つの観点において持続可能な状態を実現する経営が求められていることを意味します。そして、これを実現するためには人材が重要な要素であり、社員（従業員）を「資本」と捉えて積極的に投資し、企業価値を高めていく経営手法として「人的資本経営」にも注目がなされています。

そのため、会社が重視する人材マネジメントは“経営・事業運営に必要な人材が確保・活用できること”であり、主に「採用競争力があること」「採用した人材が定着し成長し活躍すること」「経営・事業の変化に対応して柔軟な人員配置ができること（異動配置の柔軟性が一定程度担保されること）」の 3 つの要件が成立することとなります。

2.2 社員が重視する働き方 -多様な価値観を受け入れる視点-

社員個々人の価値観が多様化して行く中で、こうした多様性を受け入れ活かしてもらえる環境が魅力の高いものとなっています。主に「希望するキャリアを目指し実現できること」「希望する働き方ができること」「仕事の取り組みが評価され相応しい処遇であること」の 3 つの要件が成立することです。

キャリアと働き方においては、仕事内容と勤務地の選択が自身の要望に沿うものであるかが重要視されています。新卒採用者の企業選びに関する調査^{※5}において、入社意向が「少し下がる」「大きく下がる」の合計は、入社前に勤務地がわからないことに対しては 66.0%、入社後に転勤の可能性があることに対しては 56.6%、入社前に配属される事業部門を選べないことに対しては 58.8%、入社前に配属職種を選べないことに対しては 57.7%といずれも否定的な回答が半数を超えています。また、転職者の企業選びに関する調査^{※6}において、転職先決定理由で最も多いのは「給与が良い」こと（25.9%）ですが、次いで「希望の勤務地である」ことが 25.7%、「転勤が無い（少ない）」ことは 17.5%、「新しいキャリア・スキルを身につけることができる」ことは 14.9%となっています。こうした動向を踏まえた人材マネジメントのあり方を考えることが求められています。

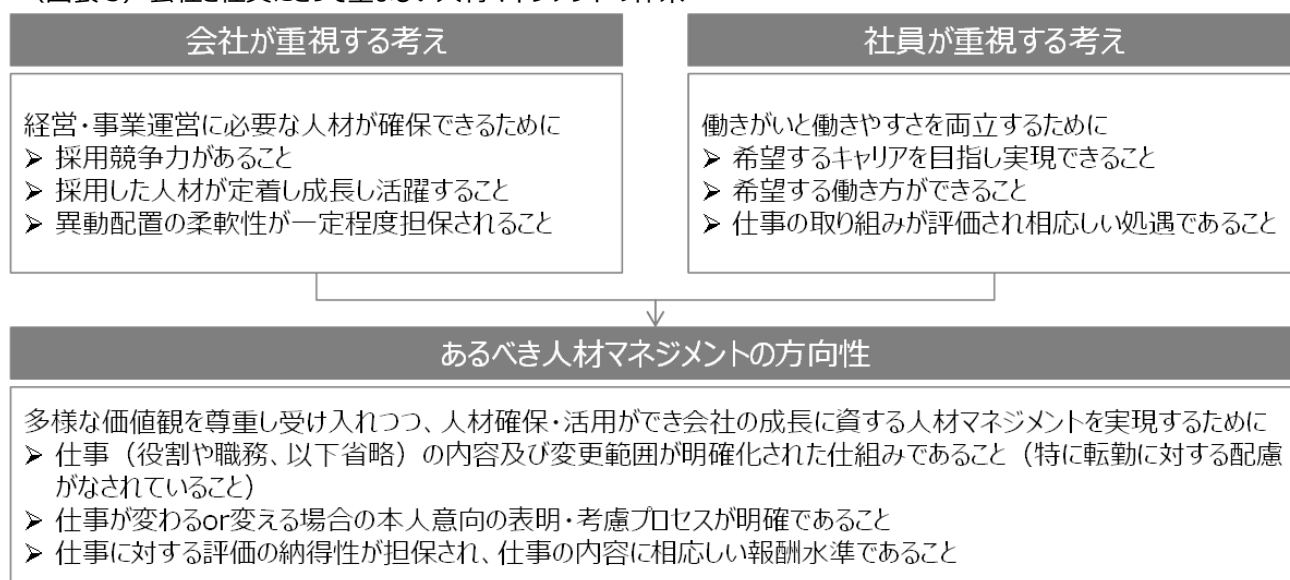
※5 リクルートマネジメントソリューションズ 2025 年新卒採用 大学生の就職活動に関する調査

※6 マイナビ 転職動向調査 2025 年版（2024 年実績）

2.3 あるべき人材マネジメントの方向性

上記の会社と社員の視点を踏まえ、あるべき人材マネジメントは何かという問いに対しては、“多様な価値観を尊重し受け入れつつ、人材確保・活用ができ会社の成長に資する人材マネジメント”が解になると考えます。これを実現するためには、「仕事（役割や職務、以下省略）の内容及び変更範囲が明確化された仕組みであること（特に転勤に対する配慮がなされていること）」「仕事が変わる or 変える場合の本人意向の表明・考慮プロセスが明確であること」「仕事に対する評価の納得性が担保され、仕事の内容に相応しい報酬水準であること」の 3 つの要件が成立することが必要となります。これを踏まえ、人事制度の主軸となるコース・等級制度にフォーカスし、自社の立ち位置を踏まえた 3 つのモデルを起点とする考え方を解説します。

（図表 3）会社と社員にとって望ましい人材マネジメントの体系



出所：筆者作成

3. コース・等級に着目した人事制度の 3 つのモデル

コース・等級制度を考える起点として、ゼネラリスト志向の人材マネジメントとスペシャリスト志向の人材マネジメントについて考えることを推奨します。ゼネラリスト志向を会社視点で捉えると、経営・事業等幅広い知見・高い視座での活躍を期待する人材であり、主に経営人材・次期経営候補人材が該当します。また、社員視点では幅広い業務に挑戦したい人、主に新卒採用者等若手が該当します。一方、スペシャリスト志向は、会社視点では特定の専門分野での貢献を期待する人材であり、社員視点では特定領域の専門性を高めたい・活かしたい人が該当します。

自社において、ゼネラリスト志向を主として考えるか、スペシャリスト志向を主として考えるか、または両方の志向を活かす取り組みとするのが望ましいかについて検討します。この 3 つのパターンにそれぞれマッチするモデルについて解説します。

3.1 転居を伴う異動の有無を人材区分の要件としつつこれ以外は同一の人事管理を行うモデル

全国・グローバル転勤^{※7}がある総合職と勤務地が限定されるエリア総合職のような区分を設ける仕組み（図表 4 のモデル①）となります。商社や金融機関を中心に見受けられる仕組みとなります。ここでのポイントは転勤をどのように扱うべきかです。転勤は全国・グローバルに拠点を有する企業にとっては、人材マネジメントを考える上での重要な役割を担っています。一方、転勤に関する調査^{※8}において、就活生（新卒入社者）の 50.8%、社会人（中途入社者）の 49.7%は、転勤がある会社への応募・入社を回避する傾向があります。また、転勤がある企業に勤める総合職において、どのような条件であっても転勤は受け入れない人が 2 割弱を占めており、不本意な転勤を受け入れるくらいなら会社を辞めると考えている人は 4 割弱に上る結果となっています。従って、転勤は企業にとって有効な人事施策である反面、社員にとっては非常に不安・懸念を持つものであると言えます。

また、定期的に人事異動を行う場合には、多様な経験・知見を得ることができる反面、スペシャリスト志向の社員の定着・活躍に課題が生じます。転勤の有無を制度として明確にすると共に、異動配置の仕方について、社員のライフステージごとの意向の変化を汲み取り対応するなど、社員間で扱いに不公平が顕著とならないよう注意しつつ、運用を丁寧に行うことが求められます。

3.2 職種・階層ごとに人材を区分し人事管理を行うモデル

スペシャリスト志向に基づく人材マネジメントを行う仕組み（図表 4 のモデル③）となります。ジョブ型を標榜する人事制度と親和性が高く、メーカーやサービス業を中心に見受けられる仕組みとなります。ここでのポイントは、職種（職務）などの特定領域での活躍を前提としつつ、いかに会社と社員にとって望ましい異動配置を実現するかです。この場合、社内公募制^{※9}や FA 制度^{※10}を設け、キャリア自律支援を含めた施策を行うことで、適所適材を実現する人材マネジメントに取り組むことが解決策となります。また、一定の上位層以上（主に次期経営候補者層）には、本人意向を踏まえつつ人事異動を頻繁に行い、経営・事業に関する高い視座・広い視野が身に着けられるよう取り組む例もあります。職種（職務）などの特定領域ごとに人材を区分しただけでは人材育成・活用の観点から課題が生じるため、これに対処するための人事施策を組み合わせ講ずることが求められます。

※7 転居を伴う人事異動を示す

※8 パーソル総合研究所「転勤に関する定量調査」

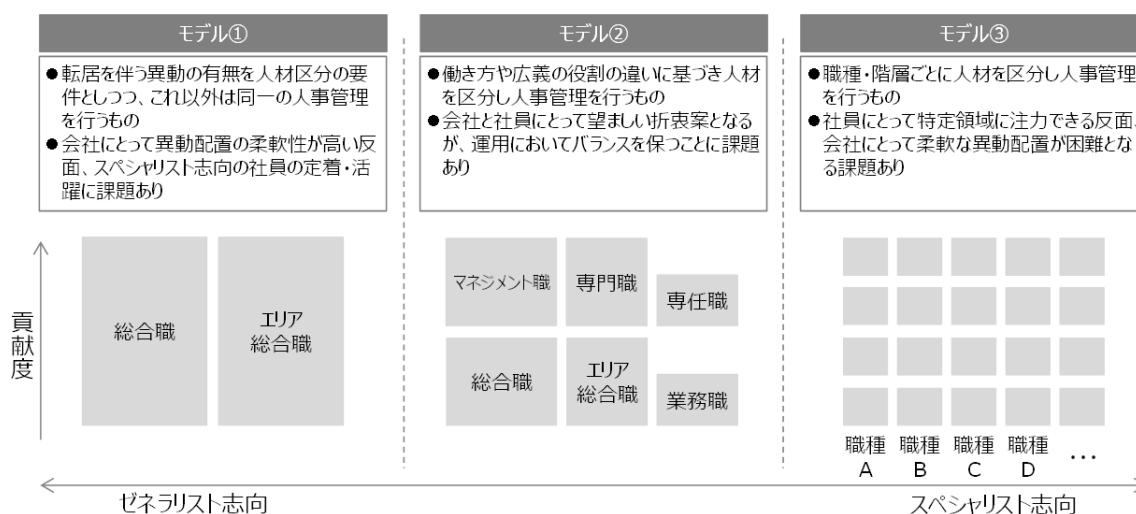
※9 社内の特定のポジションの人材募集を行い、社員が応募し面接等を通じ合格となった場合は応募したポジションに配属される仕組み

※10 社員が希望する組織（部署）と直接交渉して、お互いの合意に基づき異動する仕組み

3.3 働き方や広義の役割の違いに基づき人材を区分し人事管理を行うモデル

上記の 2 つのモデルの中間にあたる仕組みで、働き方や広義の役割の違いを職群として定義する仕組み（図表 4 のモデル②）となります。ここでのポイントは、自社の経営・事業を踏まえどのような職群区分が望ましいか、職群の区分数も多過ぎず少な過ぎないバランスのある設計にすること、職群を跨ぐ異動（昇格昇進含む）のルールを明確にすることです。タイプ①③と比較し、会社と社員にとって望ましい折衷案となりますが、制度設計と運用においてバランスを上手く保つことに課題があります。

（図表 4）コース・等級に着目した人事制度の 3 つのモデル



出所：筆者作成

4. まとめ

人事制度はコース・等級制度に加え、評価制度、報酬制度が連動した一体の仕組みとなって効果を発揮します。また、人事制度に限らず、多様な報酬（金銭報酬・非金銭報酬）を組み合わせるトータルリワードの考え方が、これからの人材マネジメントには求められています。本稿は、雇用・働き方の変遷を踏まえ、コース・等級制度のあり方に注目していますが、読者の皆様にとって会社と社員のより良い関係を考えるきっかけになれば幸いです。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

DC 拠出限度額の見直し案とその活用法

～労使双方の視点から～

M U F G 資産形成研究所 所長 日下部朋久

要旨

- 2025 年年金法の改正の一環として確定拠出年金における拠出限度額の見直しが、政省令の改正により今後実施される見込みです。本稿では見直しが実施された際の活用方法について労使双方の視点から考察します
- 企業型 DC では 7 千円拠出枠が増加となり、枠不足による課題の解決となる可能性があります
- マッチング拠出は事業主掛金以上に拠出が可能となり、有効活用が望めます
- iDeCo では大幅に拠出枠が増加するケースがあり、企業型 DC との使い分けを検討しつつ有効活用が望めます

1. DC 拠出限度額における改正案の内容

政府は資産運用立国実現を推し進めており、2025 年年金法改正の一環として確定拠出年金（DC）の拠出限度額の見直しが予定されている。限度額の改正案は図表 1 のとおりであり、政省令等の改正で対応されることになる。また、これとは別にマッチング拠出（加入者掛金）の限度額の条件の一つである事業主掛金を超えないという条件が撤廃される（法改正事項）。本人が拠出可能となる掛金が大幅に増える可能性がある。

（図表 1）拠出限度額の現状および見直し案

現状	第1号 被保険者	第2号被保険者			
		DBなし		DBあり	
		企業型DCなし	企業型DCあり	企業型DCあり	企業型DCなし
企業型DC	-	-	月額5.5万円	月額 5.5万円－他制度掛金相当額	-
iDeCo	月額6.8万円 (国年基金と合計)	月額2.3万円	月額 5.5万円－(企業型DC事業主掛金額 ＋他制度掛金相当額)ただし、月額 2.0万円が上限額		
見直し案					
企業型DC	-	-	月額6.2万円	月額 6.2万円－ 他制度掛金相当額	-
iDeCo	月額7.5万円 (国年基金と合計)	月額6.2万円	月額 6.2万円－(企業型DC事業主掛金額 ＋他制度掛金相当額)(2.0万円の上限額は廃止)		

出所：筆者作成

概略として、第 1 に第 2 号被保険者の企業型 DC の拠出限度額を月額 5.5 万円から 6.2 万円に 7 千円引上げる。第 2 に第 2 号被保険者の個人型 DC (iDeCo) の拠出限度額を月額 2.0 万円または 2.3 万円から 6.2 万円に引上げる。第 3 に第 1 号被保険者の拠出限度額 (iDeCo と国民年金基金で合算) を月額 6.8 万円から 7.5 万円に 7 千円引上げる。

これらの見直しにより、企業型 DC では一律 7 千円、拠出限度額が引き上がることになる。第 2 号被保険者の iDeCo の拠出限度額は加入している企業型 DC や他制度掛金相当額の状況によって、個々人の限度額の変化は異なる。図表 1 の現状の赤枠内のただし書きとして「上限 2.0 万円」となっているが、見直し案では「上限額は廃止」となるため、結果として、iDeCo の拠出限度額が 7 千円以上引き上がる可能性がある。また、企業型 DC および確定給付企業年金 (DB) がない場合は現状、2.3 万円が拠出限度額であるが、これが 6.2 万円と大幅に増加する。

これらに加え、企業型 DC のマッチング拠出について、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えることができないとする要件が廃止となる。つまり、マッチング拠出額 (加入者掛金) は事業主掛金を超えて、「月額 6.2 万円 - (企業型 DC 事業主掛金額 + 他制度掛金相当額)」の範囲内で決めることが可能となる。

なお、経過措置が適用されている場合の DB に加入している者の企業型 DC の拠出限度額については、令和 7 年度税制改正大綱等にも記載がなく、2.75 万円から変更がないと考えられる。したがって、以下に示す企業型 DC における拠出限度額引上げを活用するには、経過措置終了の規約変更をする必要がある。

2. 企業型 DC 事業主における 7 千円引上げの活用方法 (選択制 DC 以外)

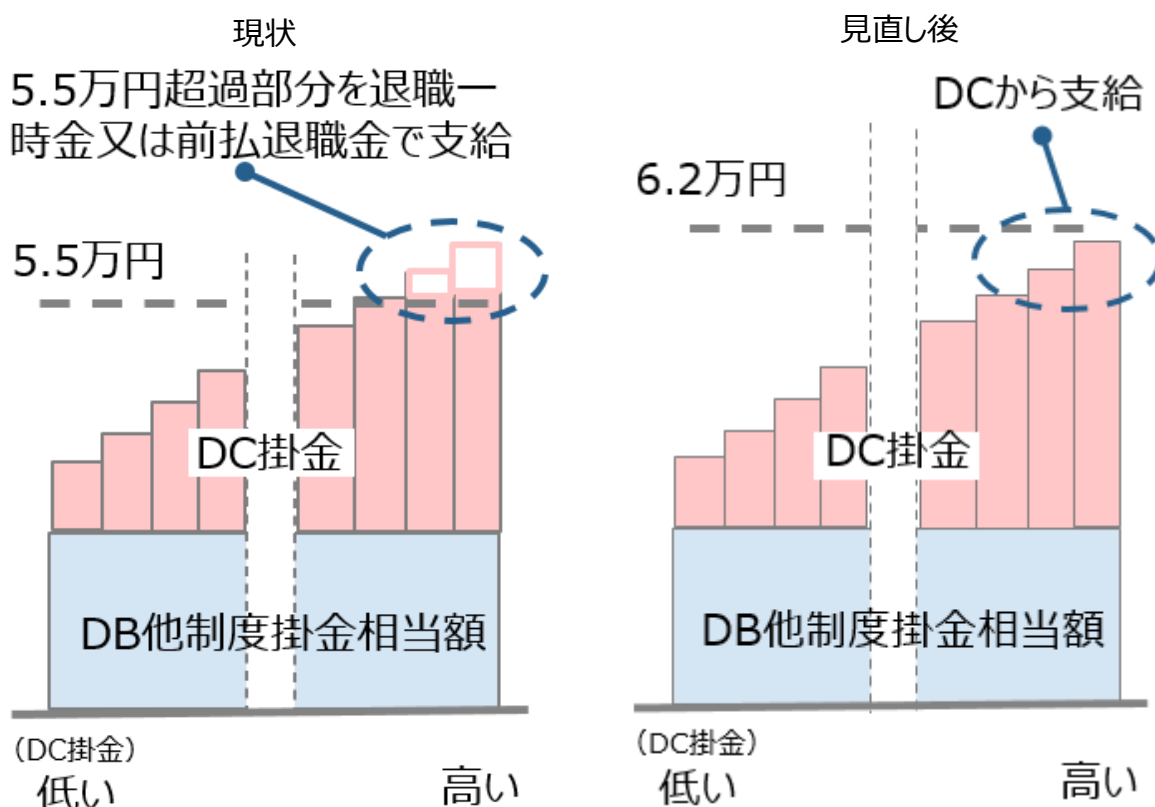
当改正により他の変更がなければ、事業主の拠出の枠は一律 7 千円増加する。企業としてこの増加分の活用方法を考えてみる。

- ① 現状の拠出限度額の制約により、本来拠出したい掛金を拠出できない場合がある。拠出限度額内に収めるために、退職一時金や DB からの移行割合を抑えている場合や、上限を超える額相当をやむなく前払退職金等の別の手段で支払っている場合などである。この枠の増加を活用しこれらの解消を検討する。
- ② これまで①の状況に至っていないものの上限ギリギリの状況にあり、給付改善やインフレ対応などが実施できなかった場合がある。これらの対応に活用することが可能である。

なお、DB を実施している場合において、拠出限度額の引上げを活用するためには、企業型 DC の拠出限度額の経過措置の適用を終了する必要がある。ただし、他制度掛金相当額が 3.45 万円 (= 2.75 万円 + 0.7 万円) 未満でなければ、経過措置の適用を終了しても拠出限度額は増加しないことに留意が

必要である。反対に、他制度掛金相当額が 2.75 万円以下で経過措置を継続していた場合は、適用が終了することで「2.75 万円－他制度掛金相当額」分についてプラスして活用が可能となる。

(図表 2) 5.5 万円超過額の支給形態の見直しに活用する例



出所：筆者作成

- ③ DC 拠出限度額の経過措置を適用している場合で、この 7 千円の増枠を活用して経過措置の適用を終了することが考えられる。経過措置終了事由となる規約変更を実施しなかったが、経過措置が外れると拠出額に支障が生ずるためできなかった場合である。例えば、他制度掛金相当額が 3.2 万円の場合、現状、本来は $5.5 \text{ 万円} - 3.2 \text{ 万円} = 2.3 \text{ 万円}$ が拠出限度額となることを、経過措置を適用することで拠出限度額を従前どおり 2.75 万円としていたような場合である。この場合、改正後は経過措置を外したとしても拠出限度額は 2.75 万円から 3.0 万円（ $= 6.2 \text{ 万円} - 3.2 \text{ 万円}$ ）となり、増額されることになる。これにより経過措置終了事由となる規約変更が拠出額に影響を与えず可能となる。

3. 選択制 DC における活用方法

通常、DC は従業員（厚生年金被保険者）全員に適用する制度として運営されるが、選択制 DC では他の給付との選択肢の一つとして本人が DC を選択した場合適用される。例えば次のような考え方で設計した制度である。

報酬（給与あるいは賞与）の一部を従業員と事業主の双方にとって望ましい組み合わせに再配分・再構築（ライフプラン支援金を設定）し、現在の生活を充実させるか（ライフプラン手当として支給）、老後の生活を充実させるか（DC 掛金として拠出）を従業員自らが選択する制度

上記の設計の場合、ライフプラン手当を 100% 選んだ従業員は、実質的には制度導入前の給与・賞与と変わらない賃金となる。ライフプラン年金として DC 掛金の拠出を選択した従業員は制度導入前の賃金より減少することになる。

選択制 DC において拠出限度額引上げの活用方法として、従業員の選択可能金額の引き上げ（支援金の増加）の対応をすべきであろう。例えば、ライフプラン支援金を 5.5 万円から 6.2 万円へ 7 千円引き上げるとともに、同額、給与等を引き下げることになる。

選択制 DC の場合、実施企業にとって実質的なコスト負担が少ないことから、従業員の掛金選択の幅を広げるべく引上げをすることが順当と考えられる。もちろん、ライフプラン支援金の増額は報酬制度の再構築となるため、労使合意が必要なる。当該制度導入時にも確認した内容であるが、報酬の再構築により報酬が減少することにより、税・社会保険料が減少するケースは多いものの、社会保険等の給付も減少する場合がある。例えば厚生年金の標準報酬が減少する場合には将来の厚生年金額が減少するため、従業員から十分理解を得る必要がある。

なお、以下のケースについては、場合によっては掛金引上げが難しいケースもあるため留意が必要である。

① 企業型 DC の拠出限度額の経過措置適用制度の場合

DB 実施の事業所は経過措置を終了する必要があるが、他制度掛金相当額が 3.45 万円（＝2.75 万円 + 0.7 万円）未満でなければ、経過措置の適用を終了しても拠出限度額は増加しない。

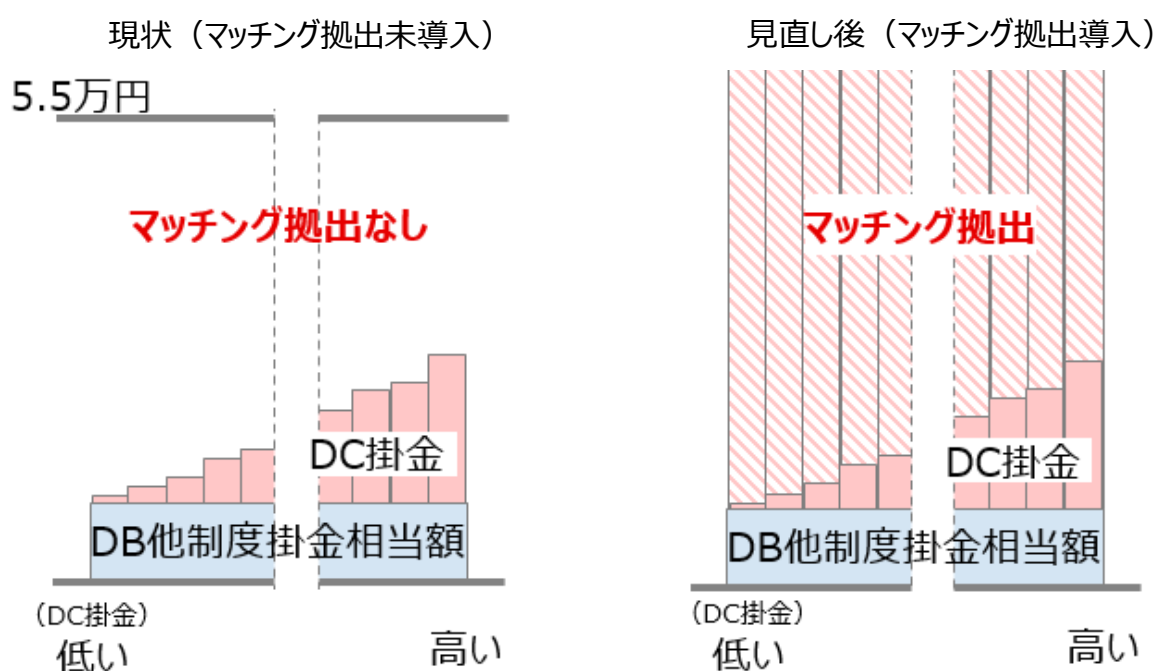
② DC 選択後の給与等が最低賃金を下回る可能性がある場合

当該制度の当初導入時に検討されていると思うが、再構築によりさらに給与等が減少した場合に、最低賃金に抵触しないよう設計する必要がある。最低賃金に抵触する恐れがある場合は、該当者が発生する職種と発生しない職種等で制度を分けるなどの工夫が必要となろう。

4. マッチング拠出拡大の活用方法

マッチング拠出額は事業主掛金を超えて、「月額 6.2 万円－（企業型 DC 事業主掛金額＋他制度掛金相当額）」の範囲内で決めることが可能となるため、従業員の自助努力のサポートの観点で有効活用することが望ましい。現状は事業主掛金額以下であるため、DC 掛金が少額の者は自助努力部分も少額となってしまう課題がある。例えば、事業主掛金 5 千円の者は、マッチング拠出も 5 千円が限度となり、もっと増やしたければマッチングをせずに iDeCo など他の仕組みを利用することになる。これが改正されれば、せっかく会社で DC 制度があるにもかかわらず、手数料を支払い iDeCo に加入することは避けられることになり、従業員のメリットは大きくなる。改正に併せてしっかり活用できるよう規約等の見直しや、もし未導入であればこれを機会に導入を検討すべきであろう。なお、マッチング拠出のための変更は企業型 DC の拠出限度額の経過措置終了にあたらないとされており、経過措置を継続しながらマッチング拠出を導入することが可能である。その場合は DC 全体の拠出限度額は 2.75 万円のままであり、マッチング拠出の限度額は「月額 2.75 万円－企業型 DC 事業主掛金額」となる。

（図表 3）マッチング拠出の改正の活用例



出所：筆者作成

5. iDeCo での活用方法

当改正により企業側における掛金の見直しがなかった場合において、加入者本人が iDeCo を利用する方法を考えてみる。iDeCo の月額掛金の 2.0 万円や 2.3 万円の制約が撤廃されることにより、iDeCo における制約は「6.2 万円－（企業型 DC 事業主掛金額＋他制度掛金相当額）」の算定式のみとなる。同式

と現状の違いは 5.5 万円から 6.2 万円への変更であり、現在、iDeCo を活用している者にとっては、2.0 万円もしくは 2.3 万円の撤廃と併せると、7 千円以上の増額となる場合がある。特に企業年金に加入していない場合は算定式の企業型 DC 事業主掛金も他制度掛金相当額も 0 円であることから、拠出限度額は 2.3 万円から 6.2 万円へ大幅増となる。

なお、iDeCo の拠出限度額を規定する算式の DC 事業主掛金や他制度掛金相当額は将来変動する可能性があり、変動した場合は iDeCo の拠出限度額に影響を与えることに留意する必要がある。

6. 選択制 DC、マッチング拠出、iDeCo の使い分け

選択制 DC、マッチング拠出、iDeCo については、掛金の拠出が本人の意思によって決まる仕組みという共通の特徴がある。見直しの際には、ある程度使い方を想定し労使合意する必要があるだろう。既述の内容も含め整理する。

- ① 選択制 DC の場合は、まず、拠出限度額の引き上がり額に応じその満額が拠出可能となるよう制度変更すべきである。ただし、3 章で指摘したように（最低賃金に抵触の恐れなど）、もしくは何らかの事情で変更ができない場合は、iDeCo の利用を促すことになる。苦肉の策であるが選択制 DC を廃止してマッチング拠出を主体とする制度に変更することも考えられる。

本人の視点では、選択制 DC において拠出額を増やすことによって、社会保険の算定基礎額が減少する場合があります。その場合、保険料が低下するメリットがある一方で将来の年金額等の低下というデメリットもあるため、十分検討が必要である。

- ② 選択制 DC でなければ、マッチング拠出が上限までできるよう規約等の変更をすべきであろう。本人はマッチング拠出か iDeCo かもしくはいずれも利用しないかの選択をすることになる。現状ではマッチング拠出に事業主掛金を超えないという条件があるため iDeCo を利用するメリットもあるが、この条件がなくなれば掛金の拠出限度額の観点では同等の条件になる。

また、iDeCo の拠出限度額計算において、他制度掛金相当額が大きいがゆえに iDeCo に拠出できないケースがある。しかし企業型 DC の拠出限度額の経過措置の利用を継続する場合は、マッチング拠出の枠は「月額 2.75 万円－企業型 DC 事業主掛金額」で算出されるため、拠出枠が残るケースがある。マッチング拠出を未導入の先はこれ（事業主掛金を超えないという条件の撤廃）を機会に導入を検討すべきではないだろうか。

- ③ 選択制 DC でもなくマッチング拠出も提供されていない場合は、枠の広がった iDeCo を活用する。また、提供されていた場合でも、iDeCo の商品ラインアップや情報提供などに魅力がある場合などはあえ

て利用してもよいのではないか。この観点で言えば、上記①、②の場合であってもより積極的に iDeCo を利用するという考え方もあろう。

- ④ 本人の視点では、本人の拠出余力をすべて iDeCo を含む DC で活用するかどうかとも要検討である。DC 固有の税制や給付時期の制約を考慮した場合、NISA などの他制度の利用の方がマッチすることがある。特に DC からの給付は 60 歳以降の制約があるため、資産の用途によっては NISA 等の利用が相応しい場合がある。

7. おわりに

今回の改正が施行されれば、DC の制度設計については、他にもさまざまなアイデアが出てくる可能性がある。その企業にあった設計を検討すべきであり、かつ、その設計思想を従業員がよく理解し活用できるよう啓発活動が重要である。本人拠出の点では 6 章で指摘のとおり、NISA 等との使い分けの観点も必要である。ライフプランに合わせた資産形成にあたって、どの手法でいくら形成するか本人が考え判断ができるよう、DC に限らず金融経済全般のリテラシーの向上が制度を活かすために重要と考える。そして、そういった教育に関して企業が積極的に取り組むことが大切ではないかと思料する。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

※【補足】他制度掛金相当額と拠出限度額の経過措置について

他制度掛金相当額は 2024 年 12 月から適用されている概念で、DB などの DC 以外の制度の掛金を定義したものである。それまで DB 等の他制度を実施していた場合の DC の拠出限度額は、実施していない場合の 5.5 万円の半分の 2.75 万円であった。これは DB 等の掛金を 2.75 万円とみなして、総額の 5.5 万円から差し引いた残額 2.75 万円を DC の拠出限度額としていた（と説明されている）。この一律の定義を見なおし、各 DB 等の給付水準に応じた掛金額を一定の条件下で算定したものが他制度掛金相当額である。この結果、DB 等を実施企業の DC の拠出限度額は多くの企業で 2.75 万円から増加したものとみられる。例えば、他制度掛金相当額が 2.0 万円となれば、 $5.5 - 2.0 = 3.5$ 万円が拠出限度額となり 0.75 万円枠が増加する。この増加分について未活用の場合は今回の法改正内容に加えて考慮に入れるべきである。一方で他制度掛金相当額が 2.75 万円より大きくなると、例えば 3.5 万円とすると $5.5 - 3.5 = 2.0$ 万円と拠出限度額が低下してしまい、従前どおり掛金を拠出できないケースが出てしまう。そこで経過措置が設けられ、規約の変更がない限りは企業型 DC の拠出限度額を 2.75 万円のままとすることを可能とした。DC 掛金に係る規約の変更等をする場合には経過措置は終了となり、他制度掛金相当額を用いた本来の拠出限度額が適用される。

ご参考：お金の、育て方 知って得する確定拠出年金 第 2 回 iDeCo（イデコ）の掛金が増やせる！かも
<https://www.tr.mufg.jp/life-shisan/column/143.html>

財政再計算の仕組みと検討ポイント②

～財政再計算において見直しを検討するもの～

トータルリワード戦略コンサルティング部 リサーチ&デベロップメント室 北野 育穂

要旨

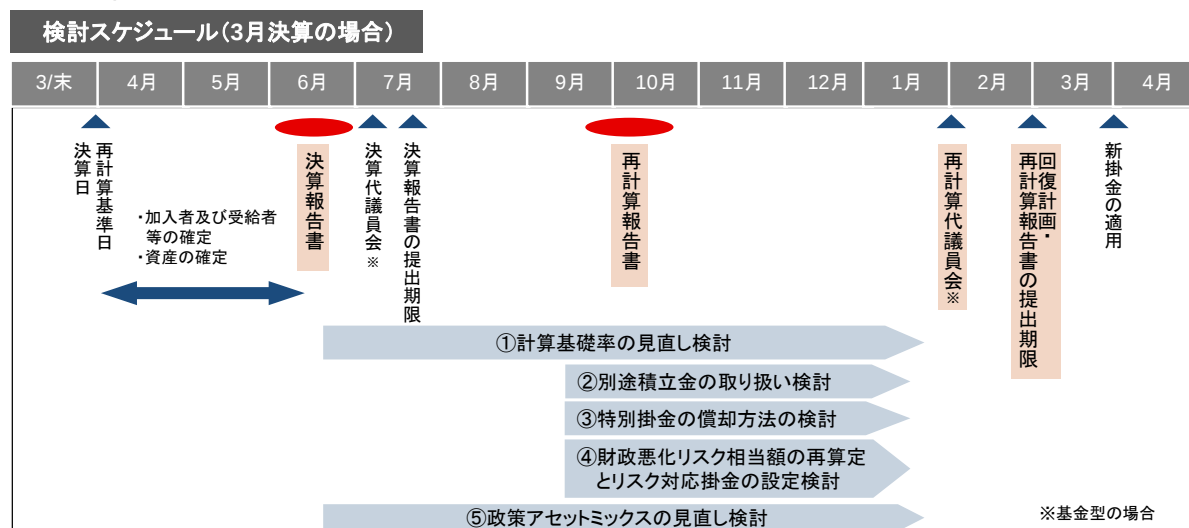
- 財政再計算時に見直す項目のうち、事業主が決定する必要があるものは、①計算基礎率の見直し、②別途積立金がある場合の取り扱い、③特別掛金がある場合の償却方法、④財政悪化リスク相当額の再算定によるリスク対応掛金の設定、⑤政策アセットミックスの見直しの 5 点です
- 財政再計算は政策アセットミックスを見直す良い機会でもあります
政策アセットミックスの合理的な策定方法として、年金 ALM 分析の手法を用いることが有効です
- 企業年金を取り巻く環境変化を背景に、制度運営のリスクマネジメント「ガバナンス強化」の重要性が高まっており、各項目について適切に検討することが重要です

今回は「財政再計算の仕組みと検討ポイント」の第 2 回目として、少なくとも 5 年ごとに実施する財政再計算において見直しを検討する項目について解説します。なお、リスク分担型企業年金および簡易な基準に基づく DB 制度においては一部対応が異なりますのでご留意ください。

1. 財政再計算において見直しを検討する項目

確定給付企業年金（以下、DB）制度における財政再計算時に見直す項目のうち、事業主が決定する必要があるものは、①計算基礎率の見直し、②別途積立金がある場合の取り扱い、③特別掛金がある場合の償却方法、④財政悪化リスク相当額の再算定によるリスク対応掛金の設定、⑤政策アセットミックスの見直しの 5 点です。各項目における検討スケジュールは、（図表 1）のとおりです。

（図表 1）各項目における検討スケジュール



出所：筆者作成

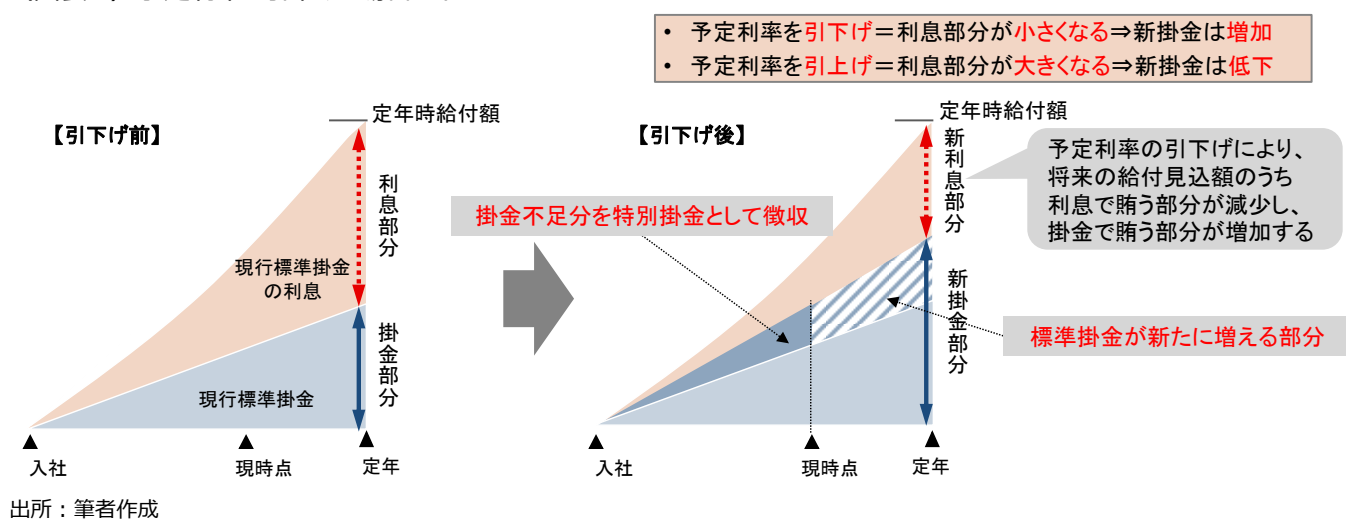
2. 財政再計算での検討項目～①計算基礎率の見直し

計算基礎率には様々な種類がありますが、中でも予定利率は年金財政運営の根幹を成す重要なもので、事業主が主体的に決定する必要があります。

予定利率については、「積立金の運用収益の長期の予測に基づき合理的に定められるもの」とされており、資産全体の長期期待収益率とリスクを踏まえて設定します。また、年金制度財政の安定性と継続性を重視して、長期期待収益率よりも予定利率を低く設定することも想定されます。そして、運用環境が変化した場合や、運用方針を変更した場合には、改めて見直しを検討する必要があります。

予定利率を引下げた場合、掛金の利息収入を現行より小さく見積もることとなるため、将来の給付見込額のうち利息収入で賄う部分が減少し、掛金で賄う部分が増加します（図表 2）。従って、現時点の掛金不足分は、新たに「特別掛金」として設定して償却します。

（図表 2） 予定利率を引下げた場合のイメージ



予定利率を見直した場合、「他制度掛金相当額[※]」へも影響します。他制度掛金相当額は、標準掛金と同じ基礎率を用いて算定されるためです。

基礎率を見直すことで標準掛金が減少した場合、他制度掛金相当額も減少する可能性が高くなります。一方、標準掛金が増加した場合は、他制度掛金相当額も増加する可能性が高く、DC 拠出限度額が縮小するため留意が必要です。

※ D B 等の給付水準を一定の計算により、企業型 DC の事業主掛金と比較可能な形で換算した金額のこと。企業型 DC 拠出限度額は、5.5 万円から他制度掛金相当額を引いた残額までとなる（詳細は[トータルリワードレポート 2025 年 7 月号「他制度掛金相当額について」](#)ご参照）。

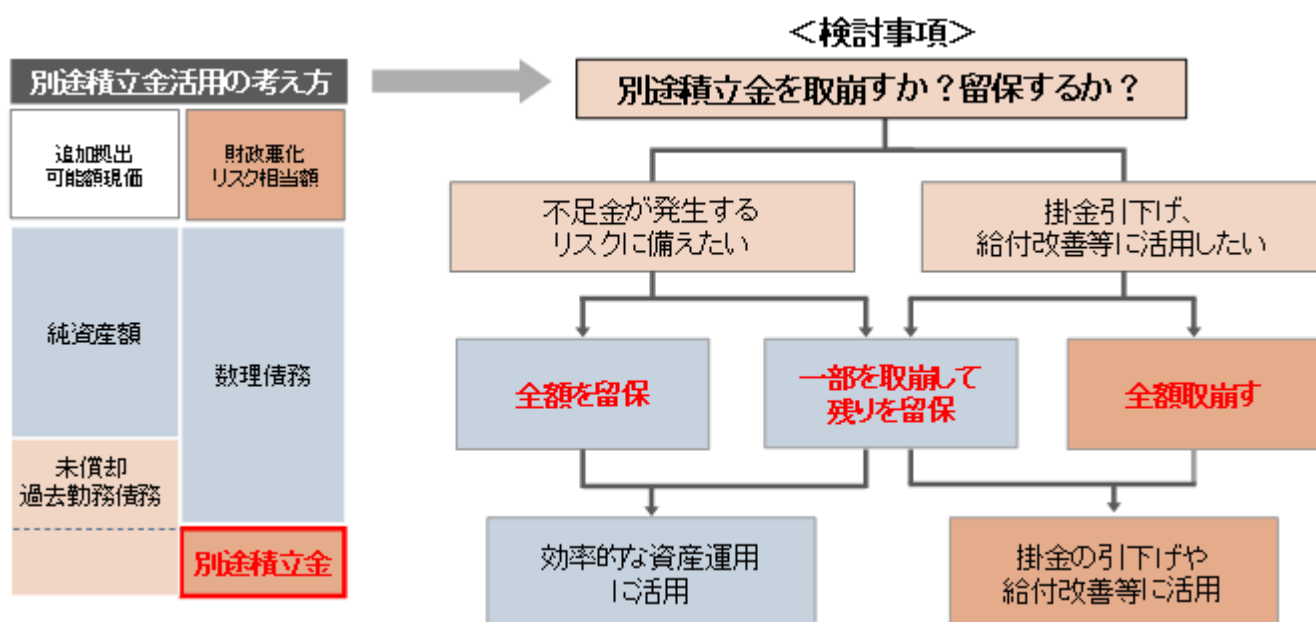
3. 財政再計算での検討項目～②別途積立金の取り扱い

別途積立金とは、財政決算時に発生する剰余金の累積のことです。財政再計算においては、別途積立金を取崩すか、留保するかを事業主が選択することができます。

別途積立金を取崩した場合、掛金の上昇抑制や給付改善などに活用することができます。一方で、別途積立金を留保した場合は、将来の不測の事態への備えとなります（図表 3）。

DB 制度の財政状況や、事業主の財務状況等を総合的に勘案して、取り扱い方法を検討する必要があります。

（図表 3）別途積立金の取り扱い



出所：筆者作成

4. 財政再計算での検討項目～③特別掛金の償却方法

財政再計算により、未償却過去勤務債務が再算定され、新たに特別掛金が発生する場合があります。特別掛金の設定方法（未償却過去勤務債務の償却方法）は一般的に、「元利均等償却」「弾力償却」「定率償却」の3通りですが、その他の方法として「段階引上げ償却」があります（図表 4）。

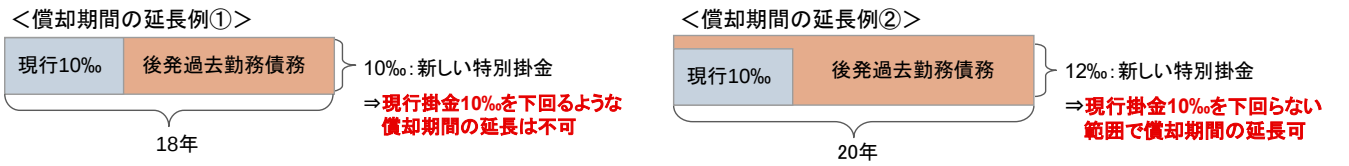
(図表 4) 特別掛金の設定方法

元利均等償却	・ 3年以上20年以内の範囲内 で予定償却期間を定め、その予定償却期間に基づく特別掛金を設定する方法																		
弾力償却	・ 元利均等償却で計算される特別掛金を「下限特別掛金」とし、その予定償却期間に応じた最短償却期間に基づく特別掛金を「上限特別掛金」として、「下限特別掛金」～「上限特別掛金」の範囲内で、毎事業年度の特別掛金を設定する方法 <table><tr><th>予定償却期間</th><th>最短償却期間</th></tr><tr><td>5年未満</td><td>3年</td></tr><tr><td>5年以上 7年未満</td><td>4年</td></tr><tr><td>7年以上 9年未満</td><td>5年</td></tr><tr><td>9年以上 11年未満</td><td>6年</td></tr><tr><td>11年以上 13年未満</td><td>7年</td></tr><tr><td>13年以上 14年未満</td><td>8年</td></tr><tr><td>14年以上 15年未満</td><td>9年</td></tr><tr><td>15年以上</td><td>10年</td></tr></table>	予定償却期間	最短償却期間	5年未満	3年	5年以上 7年未満	4年	7年以上 9年未満	5年	9年以上 11年未満	6年	11年以上 13年未満	7年	13年以上 14年未満	8年	14年以上 15年未満	9年	15年以上	10年
予定償却期間	最短償却期間																		
5年未満	3年																		
5年以上 7年未満	4年																		
7年以上 9年未満	5年																		
9年以上 11年未満	6年																		
11年以上 13年未満	7年																		
13年以上 14年未満	8年																		
14年以上 15年未満	9年																		
15年以上	10年																		
定率償却	・ 未償却過去勤務債務の額の 15%以上50%以下の範囲内 で償却割合を定め、その償却割合に基づく特別掛金を設定する方法(特別掛金の額が標準掛金の額以下となる場合は、未償却過去勤務債務の残額を特別掛金として一括して償却することができる)																		
段階引上げ償却	・ 未償却過去勤務債務の額の償却開始後5年を経過するまでの間に、定期的かつ引上げ額が経年的に大きくなるない方法で、段階的に特別掛金額を引上げる方法																		

出所：筆者作成

未償却過去勤務債務の償却期間は、原則として 3 年以上 20 年以内で設定する必要がありますが、財政再計算で発生した特別掛金は、原則として、現行の特別掛金を下回るような設定はできません。従って、一定条件のもとで可能である償却期間の延長により、現行と同様の特別掛金率を設定する事例が多いです。ただし、償却期間は 20 年を超えて設定することはできないため、現行よりも特別掛金率が高くなる事例もあります。(図表 5)。

(図表 5) 特別掛金の償却期間の延長例



出所：筆者作成

5. 財政再計算での検討項目～④財政悪化リスク相当額の再算定によるリスク対応掛金の設定

財政再計算により再算定した財政悪化リスク相当額から、リスク充足額を控除した額を上限として、任意の額をリスク対応掛金として設定することができます。

まず、財政悪化リスク相当額として、算定するリスクについての検討が必要です。財政悪化リスク相当額の算定方法には、① 標準算定方法と、② 厚生労働大臣の承認が必要な特別算定方法、③ 厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法の 3 種類があります。

資産全体のうち、リスク係数が定められていない資産の割合が 20%未満の場合は、標準算定方法を採用できます。標準算定方法については前月号にも記載しましたが、以下のとおりです（図表 6）。

（図表 6）標準算定方法

標準算定方法									
財政悪化リスク相当額 = 価格変動リスク									
① リスク係数が定められている資産について、測定時点の資産額に基づき「資産区分ごとの資産額×リスク係数」の合計額を算出									
② 財政悪化リスク相当額＝①×資産合計※/リスク係数が定められている資産の合計 ※資産合計＞給付現価の場合は、給付現価									
資産区分	リスク係数が定められている資産						合計	その他の資産	資産合計
	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式	一般勘定	短期資産			
資産額 (1)	6億円	2億円	2億円	1億円	2億円	1億円	14億円	1億円	15億円
リスク係数 (2)	5%	50%	25%	50%	0%	0%	財政悪化リスク相当額		
(1)×(2)	0.3億円	1億円	0.5億円	0.5億円	—	—	2.3億円 ①		2.46億円 ②
②＝①×15億/14億									

出所：筆者作成

資産全体のうち、リスク係数が定められていない資産の割合が 20%以上の場合は、厚生労働大臣の承認が必要な特別算定方法とすることが義務付けられています。特別算定方法を使用する場合、原則は厚生労働大臣の承認が必要ですが、そ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は厚生労働大臣の承認が不要となるケースがあります。

特別算定方法にあたっては、前述の「価格変動リスク」に加えて、「負債変動リスク」を含めて算定することができます。負債変動リスクは、基礎率と実績が乖離することに伴い負債が変動するリスクであり、主な負債変動リスクとして、予定利率低下リスクや死亡率改善リスクが挙げられます。財政再計算においては、将来の数理債務に影響を与える可能性のある要因を洗い出し、それらを負債変動リスクとして評価対象とするかどうかを判断します。さらに、各リスクについてどの程度の影響を見込むかを検討し、財政悪化リスク相当額の算定に反映させます（図表 7）。

(図表 7) 特別算定方法

特別算定方法

- DBの積立金の運用、基礎率その他の事情を勘案して自ら定める方法

財政悪化リスク相当額 = 価格変動リスク + 負債変動リスク(任意)

負債変動リスクを織り込むと、
財政悪化リスク相当額は増加する

- 主な負債変動リスク
 - (1) 予定利率低下リスク
 - (2) 死亡率改善リスク(終身年金がある場合)
- 以下の方法で計算する場合、厚生労働大臣の承認(事前の審査)は不要
 - <価格変動リスク>
 - (i) 現有資産の資産構成割合ではなく、政策的資産構成割に基づき算定する方法
 - (ii) 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
 - <負債変動リスク>
 - 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

出所：筆者作成

リスク対応掛金の拠出方法は、「均等拠出」「弾力拠出」「定率拠出」の3通りから事業主が選択しますが、いずれの場合も、拠出期間は特別掛金の償却期間よりも長期に設定しなければなりません。これは、潜在的な将来リスクに備える「リスク対応掛金」は、既に顕在化した積立不足に対応する「特別掛金」よりも緊急度が低いため、「特別掛金」を優先的に償却する必要があるという考えによるためです。

リスク対応掛金を設定する目的は将来のリスクに対する備えというのですが、付随的に掛金の平準化・非継続基準の抵触回避等も挙げられます（図表8）。

(図表 8) リスク対応掛金の設定事例

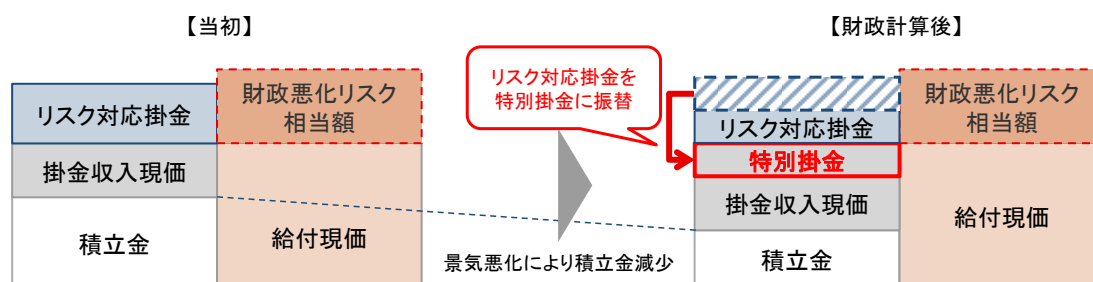
事例	目的	具体的な内容	効果
①	掛金の平準化	将来にわたり安定的に掛金を拠出するため、特別掛金の償却終了後の後継として、リスク対応掛金を設定	母体資金負担の変動を回避 損金算入効果維持
②	非継続基準の抵触回避	将来の非継続基準にかかる財政検証への抵触を回避するため、リスク対応掛金を設定	積立水準向上
③	運用リスクの更なる抑制	リスク対応掛金設定により、積立剰余が拡大	運用リスク抑制
④	掛金拠出メリットの享受 (会計上、税務上メリットを含む)	(1)積立水準向上および損金算入効果を最大化 ⇒定率50%拠出の採用など (2)期待運用収益の計上による費用削減効果を最大化	積立水準向上早期化 損金算入効果拡大 費用削減効果拡大

出所：筆者作成

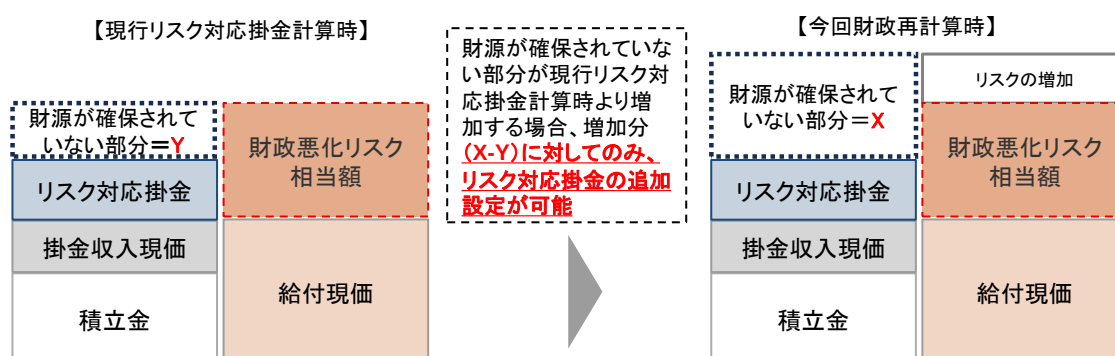
リスク対応掛金は、恣意的な損金算入を防止するという税制上の観点から、一度設定したら原則的には拠出が完了するまで変更できません。しかし、リスク対応掛金を変更できる、もしくは変更しなければならないケースも存在します。リスク対応掛金を**変更できる**ケースは、（図表 9）の通りです。例えば、財政計算に伴い、新たに過去勤務債務が発生する場合、特別掛金収入現価の増加額の範囲内で、リスク対応掛金額を減少させることができます（図表 9-ケース①）。また、財政再計算に伴い、財政悪化リスク相当額のうち財源が確保されていない部分が現行リスク対応掛金計算時より増加する場合、増加分に対してのみ、新たにリスク対応掛金を定めて、既存のリスク対応掛金に加算することができます（図表 9-ケース②）。

（図表 9）リスク対応掛金を変更できる場合

【ケース①】 財政計算に伴い、新たに過去勤務債務が発生する場合



【ケース②】 財政再計算に伴い、財政悪化リスク相当額のうち財源が確保されていない部分が増加する場合（例：積立金の資産構成等の変化により、財政悪化リスク相当額が増加）

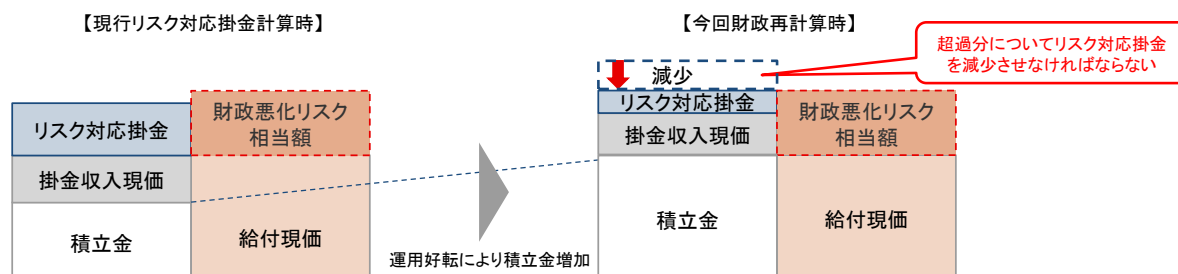


出所：筆者作成

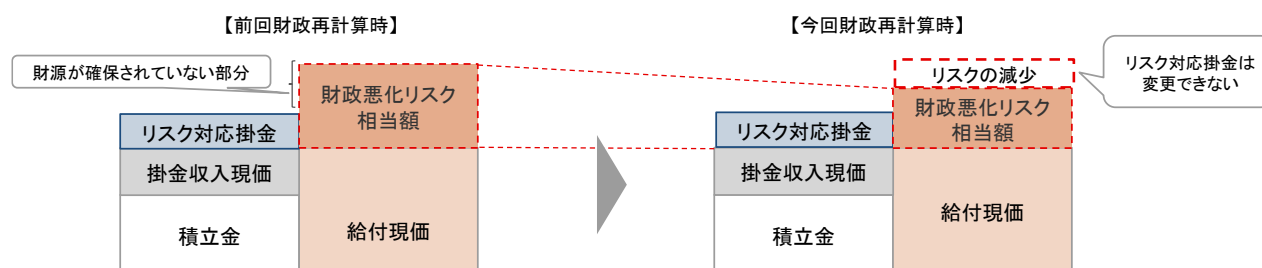
リスク対応掛金を**変更しなければならない**ケースは、（図表 10）の通りです。財政再計算において、財政悪化リスク相当額を超える財源が確保されている場合、超過分についてはリスク対応掛金を減少させなければなりません。なお、財政再計算において、財政悪化リスク相当額のうち財源が確保されていない部分が減少する場合は、リスク対応掛金の変更はできませんのでご注意ください。

(図表 10) リスク対応掛金を変更しなければならない場合

【ケース③】 財政再計算に伴い、財政悪化リスク相当額を超える財源が措置された場合



(ご参考) 財政再計算に伴い、財政悪化リスク相当額のうち財源が確保されていない部分が減少する場合は、リスク対応掛金の変更は認められない



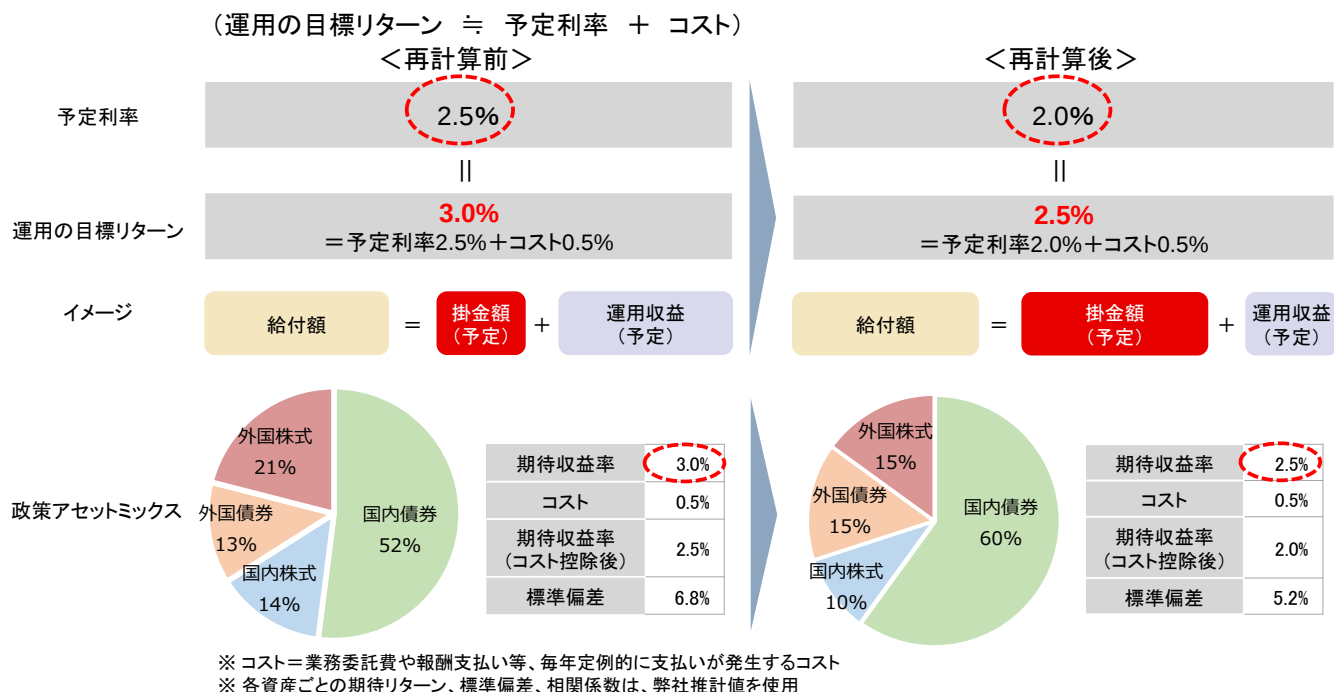
出所：筆者作成

6. 財政再計算での検討項目～⑤政策アセットミックスの見直し

年金運用は中長期にわたる投資が可能ですが、将来の給付資金を確実に確保するために、運用環境・母体企業のリスク許容度・掛金/負債特性等の変化に応じた、定期的な運用方針（政策アセットミックス）の見直しが必要です。財政再計算は、このような運用方針を見直す良い機会です。

例えば、予定利率引下げに伴う政策アセットミックスの見直しとして、(図表 11) の例が挙げられます。現在の予定利率は 2.5% で、運用の目標リターンを 3.0% に設定していますが、再計算時に予定利率を 2.0% に引下げ、運用の目標リターンを 2.5% に見直しを行いました。国内債券の割合を引上げ、国内株式と外国株式の割合を引下げた結果、標準偏差は 6.8% から 5.2% に下がり、リスクを抑えた運用に変更することが出来ました。

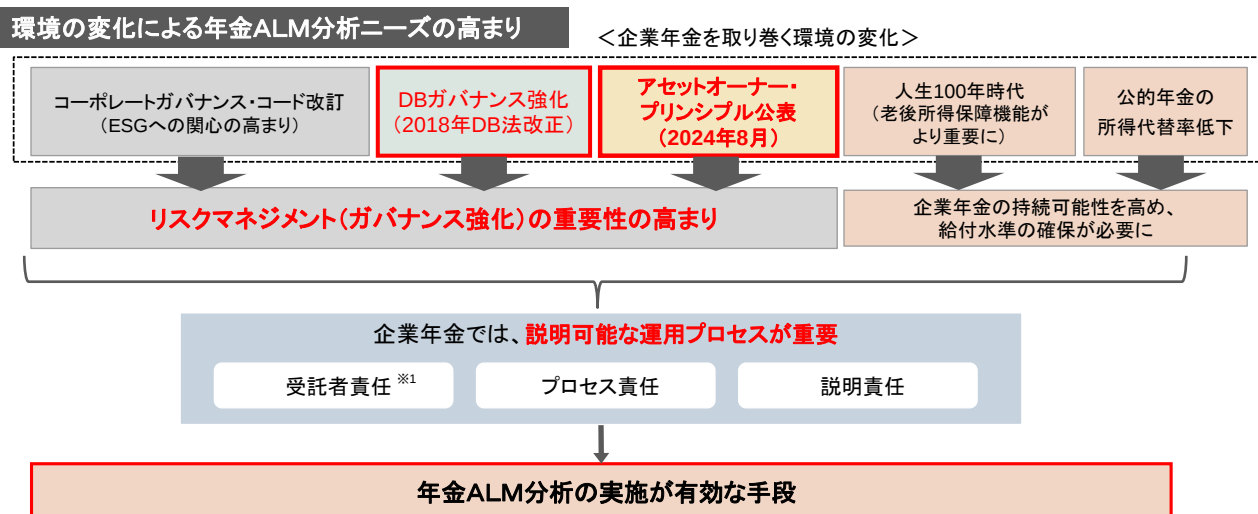
(図表 11) 予定利率引下げに伴う政策アセットミックスの見直し例



出所：筆者作成

企業年金を取り巻く環境変化を背景に、制度運営のリスクマネジメント、いわゆる「DB のガバナンス強化」の重要性が高まっています。2024 年 8 月 28 日に公表された「アセットオーナー・プリンシプル」の「原則 1」では、「運用目的に合った運用方針の策定」が求められるなど、説明可能な運用プロセスの構築が必要です。政策アセットミックスの合理的な策定方法として、「年金 ALM 分析」の手法を用いることが有効です（図表 12）。

(図表 12) 環境の変化による年金 ALM 分析ニーズの高まり



※1 受託者責任とは、企業年金運営に係る意思決定者・執行者が負う責任であり、基礎となるのは以下の2つ

【善管注意義務】善良なる管理者の注意をもって職務を遂行する義務、【忠実義務】法令等や規約を遵守し、忠実に職務を遂行する義務

出所：筆者作成

7. おわりに

今回は、財政再計算において事業主が決定しなければいけない項目について、どのような観点で見直しを検討する必要があるかをご説明しました。次回は、これらの見直しを行うことで生じる影響についてご説明します。

なお、本稿における意見にかかわる部分および有り得るべき誤りは、筆者個人に帰属するものであり、所属する組織のものではないことを申し添えます。

ルール変更

スポーツでルールが変更されることは少なくない。高校野球では DH（指名打者）制が採用される予定だというし、プロ野球でもセ・リーグで 2027 年から導入される運びであるようだ。米国メジャーリーグや WBC（ワールドベースボールクラシック）でも採用されているうえ、特に今年のプロ野球セ・パ交流戦で DH 制を導入しているパ・リーグ 6 球団すべてが勝率でセ・リーグを上回ったことも導入に踏み切る一因となったという観測もある。チャンス時の投手交代の妙など駆け引きを楽しみたい向きには導入反対の意見があるかもしれないが、最高レベルでの対決を楽しむプロ野球は DH 制が馴染むと思う。もっとも、高校野球に関しては、もともとチームの中で優秀な人がエースで四番を努めるケースが多いため、さほど大きな変化はないのかもしれない。

ビジネスでも、しばしばルールの変更がなされる。ここ 10 数年を振り返ると、人事面においても働き方改革やコロナの影響で大きく変わっている。フレックスや在宅勤務、育児休暇は当たり前だし、副業も認められることが多くなっているようだ。ちなみに、その副業については、極めてレアケースであると思うが、筆者は若い頃から色々行ってきた経験を有している。証券会社でアナリストに従事していた頃は、（勤務していた会社が鷹揚だったのかあるいは職種のせいかわからないが）アルバイトとして外部に原稿を書くのが認められていたし、その後転職した後にも会社の許可を得たうえで某公益法人で各種委員を務めるなどをしてきた。今となっては振り返ると、そうした副業は収入よりも、社外の人脈作りを通じて本業でも活用することになる知識やノウハウの取得につながった点で有益だったと信じている。通常業務では知り合えない大学教授や会計士などとのつながりを得て、会社の業務に生かす事ができたからだ。読者の方も、そうした機会が得られるようなことには是非チャレンジしていただきたい。そういえば、先日テレビをみていたら社内副業制度なるものが紹介されていた。所属する部署と全く異なる部署に週に 2 日ほど勤務するらしい。従業員側では視野の広がり等が期待でき、それにより新しい発想なりアイデアがもたらされれば企業にもメリットは少なくない。

一方で極めて悩ましいルール変更もある。これまで先進国を中心に自由貿易体制を進めてきた流れが変化し、米国が相互関税を課す方針に転換している。このルール変更が米国産業の競争力復活に資するかどうかは事態の行方を見守るしかないが・・・。

2025 年 8 月 11 日

アナリスト 久野 正徳

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、企業動向の変化や相場変動、労働法制、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、充分ご留意ください。

本資料は、弊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・社会保険労務士等にご確認ください。また、本資料に記載している見解等は、あくまで参考情報であり、実際の投資判断の材料として利用していただくものではありません。

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、弊社は一切責任を負いません。

本資料の著作権は三菱 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。

本資料で紹介・引用している金融商品等につき弊社にてご投資いただく際には、各商品等に所定の手数料や諸経費等をご負担いただく場合があります。また、各商品等には相場変動等による損失を生じる恐れや解約に制限がある場合があります。なお、商品毎に手数料及びリスクは異なりますので、当該商品の契約締結前交付書面や目論見書またはお客様向け資料をよくお読みください。

三菱UFJ信託銀行株式会社

トータルワード戦略コンサルティング部
〒100-8212 東京都千代田区丸の内 1-4-5

www.mufg.jp