

三菱UFJ年金ニュース 特別版

# 最近の年金関連トピックス

2026年4月

人をつなぐ。未来をつなぐ。

三菱UFJ信託銀行

世界が進むチカラになる。



# 目次

---

本資料掲載のトピックス	…2
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. 厚労省HP更新、見える化のためのDB統計情報の拡充等	…4
1-2. 第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」開催	…5
1-3. 公的年金の2026年度の年金額改定について	…8
1-4. 加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正案の意見募集開始	…10
1-5. 加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正が公布	…12
2. その他トピックス	
2-1. 人的資本可視化指針の改訂に向けた議論開始	…15
2-2. 同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集開始	…16
2-3. 人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への意見募集開始	…18
2-4. 企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正	…20
2-5. 人的資本可視化指針の改訂	…21
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2026年1月～3月)	…23

# 本資料掲載のトピックス

## 《第2回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会》 ⇒ P.5～P.7

### ポイント解説

- ・ **インフレが進む中、確定給付企業年金(以下、DB)にもインフレ抵抗力が求められている**
- ・ 厚生労働省は、DBでできるインフレ抵抗力の確保に資すると思われる取組事例を収集し、2つに分類・整理
- ・ 2つに分類された事例は、「労使間の合意に基づく給付改善事例」と「給付額が経済動向等に連動する制度」
- ・ 人的資本経営の観点からも、従業員エンゲージメント向上のため給付改善の期待が高まっている

### DB制度のインフレ抵抗力の確保に係る事例整理の趣旨

- ・ DB制度は、労使間の合意に基づいて給付の水準や給付設計を決定する仕組みであることから、各DB制度において労使間での検討を行う際に参考となるよう、幅広くインフレ抵抗力の確保に資すると思われる取り組みを対象として、DB制度の実務を担う受託機関へのヒアリング等を行い、事例を収集、分類・整理したものである

出所：厚生労働省「第2回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」資料1

### 懇談会で紹介された事例

#### 1. 労使間の合意に基づく給付改善事例

- ・ インフレ等の経済動向を踏まえて、労使間の合意の下で給付水準を改善するもの

- (1) DBの給付用に算定基礎(基準給与等)を設定している場合の算定基礎の見直し
- (2) 給付乗率等の見直し
- (3) その他人事制度の見直し等を背景とした給付設計の見直し

#### 2. 給付の額が経済動向等に連動する制度

- ・ DBの給付設計として、自動的にインフレ等の経済動向等に応じた給付の額が算定されるもの

- (1) 標準報酬等の実際に支払った賃金を給付の基礎とする(給付の額がベースアップに連動するもの)
  - ・ 給与比例方式やキャッシュバランスプランにおける拠出付与額の基準給与として、標準報酬や基本給の〇%等、賃金や給与を用いている場合は、**ベースアップ、賃金の引上げに伴ってDBの給付も増額**となる
- (2) 「国債利回り」を給付設計の指標とする
  - ・ キャッシュバランスプラン(以下、CB)の拠出付与額の再評価または給付額改定に用いる指標として「国債利回り」を用いている場合、**金利の状況等に連動して給付額が変動する**
  - ・ CBでは、指標に一定率を加算することや下限を設けるまたは下限を引き上げることにより給付改善を行う事例もあり
- (3) 「消費者物価指数」を給付設計の指標とする
  - ・ CBの拠出付与額の再評価または給付額改定に用いる指標として「消費者物価指数(CPI)」を用いることにより、**物価に連動して給付額が変動する**
- (4) 「運用利回りの実績」を給付設計の指標とする
  - ・ CBの拠出付与額の再評価または給付額改定に用いる指標として「運用利回りの実績」を用いることにより、**DBの運用実績に連動して給付額が変動する**
- (5) 「リスク分担型企业年金」の採用
  - ・ 積立水準が一定の範囲を超えた場合に、積立水準に応じて給付の額が増減するため、**DBの運用実績に連動して給付額の増額も可能**(積立水準に応じた調整率を乗じて算定され、給付額が減少する場合もあることに留意)

出所：厚生労働省「第2回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」資料1

---

## 1. 公的年金及び企業年金制度関連

# 1-1. 厚労省HP更新、見える化のためのDB統計情報の拡充等

- ・厚生労働省は、確定給付企業年金の統計情報、Q&Aを更新
- ・統計情報は、「確定給付企業年金の事業状況等(参考詳細版)」として、2022年度の詳細な統計情報が掲載
- ・Q&Aは、2025年10月15日付法令解釈通知改正(給付減額判定基準の緩和)に伴う「給付減額」の取扱い追加等、各種を更新

～以下、メールマガジン「厚労省HP更新、見える化のためのDB統計情報の拡充等」転載～  
【配信日】2026年1月7日

厚生労働省は、確定給付企業年金の統計情報、Q&Aを更新しました。

## (1) 確定給付企業年金統計情報の拡充

- ・「確定給付企業年金の事業状況等(参考詳細版)」として、今般2022年度(令和4年度)の詳細な統計情報が掲載されました。
- 詳細は、以下のURLをご参照ください。

○厚生労働省「確定給付企業年金の事業状況等 令和4年度(参考詳細版)」

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7608986/16JnCDaKhZdG\\_24489/608986\\_260107001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7608986/16JnCDaKhZdG_24489/608986_260107001.html)

- ・2025年10月「第1回企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」の資料では、「自社以外の企業年金との比較分析が可能となるよう、企業年金全体の他、加入者数や資産の規模等の階層別のデータを示す等により統計情報を分かりやすく公表する」、「企業年金の運用等の見える化に係るシステムの導入以前においても、可能な限り統計情報の拡充を行っていく」とされていました。
- ・今回の統計情報の拡充は、これを受けた対応と考えられ、今後2023年度以降も詳細な統計情報が掲載されると推測されます。
- ・なお、2027年度からは、オンラインシステムが稼働し、企業年金全体の情報の他、個々の企業年金の情報も開示される予定です。

## (2) 確定給付企業年金Q&Aの更新

- ・2025年10月15日付け法令解釈通知改正(給付減額判定基準の緩和)に伴う「給付減額」の取扱い追加等、各種更新が行われました。

○厚生労働省「確定給付企業年金Q&A」

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7608986/5jvn8faKhZdG\\_24489/608986\\_260107002.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7608986/5jvn8faKhZdG_24489/608986_260107002.html)

## <ご参考資料>

○厚生労働省「確定給付企業年金」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000062851.html>

## 1-2. 第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等の見える化等に関する懇談会」開催

- 2026年1月28日、第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」が開催
- 「企業型DCの適切な商品選択のための投資教育事例」と「DBにおけるインフレ抵抗力の確保に係る取組事例」について紹介された

～以下、メールマガジン「第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」開催」転載～【配信日】2026年2月2日

1月28日、第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会（以下、懇談会）」（※1）が開催されました。

今回は「企業型DCの適切な商品選択のための投資教育事例」と「DBにおけるインフレ抵抗力の確保に係る取組事例」について紹介されました。今回の主な内容をお伝えします。

（※1）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」及び「2025年年金改正法」に明記された施策を具体化するために厚生労働省に設置された有識者懇談会で以下の議題について検討

- 企業年金の加入者のための運用等の見える化の具体化
- 企業型DCの適切な商品選択のための取組・推進
- DBにおけるインフレ抵抗力の確保の観点からの取り組み事例の整理等

<今回の議題>

- 1.企業型DCの適切な商品選択のための投資教育事例について
- 2.DBにおけるインフレ抵抗力の確保に係る取組事例について

<主な内容>

- 1.企業型DCの適切な商品選択のための投資教育事例について
  - 企業型DCの投資教育の好事例として「NEC企業型DC」及び「特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会のアンケート調査結果」が説明されました。

(1)NEC企業型DCの好事例紹介

- ・NECでは、人・カルチャーの変革と人的資本経営を重点テーマとして、従業員エンゲージメント向上の観点から企業型DCを活用
- ・DB過去分も含めて企業型DCに全面移行（その他退職一時金制度あり）
- ・DC商品での投資信託比率は85.1%、運用利回り平均は9.9%
- ・DC教育としてオンデマンド研修や従業員向けの情報配信を実施
- ・オンラインでの個別相談としてフィナンシャルアドバイスサービス（IFA相談）を実施

## 1-2. 第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」開催

(2)特定非営利活動法人確定拠出年金教育協会アンケート「継続教育の動向と好事例」

### 【継続教育の動向】

- ・従業員規模1,000人以上で継続教育の実施率が高い

### 【効果的な実施方法】

- ・対面では、分からないことをその場で聞いて参加者の理解度が高まる
- ・集合型セミナーを「若手・初心者向け」「老後のお金について知りたい人向け」に分けて実施
- ・小人数で知識を高められるように座談会形式での実施が有効

### 【継続教育の取組ポイント】

- ・動画コンテンツの活用
- ・対面とオンラインのハイブリッド型セミナーの実施
- ・体験を通じた実践的な情報提供
- ・関心の喚起から手続きまでをシームレスに実施すること
- ・無関心層へのアプローチとして、行動しない場合のリスクを数字で示すことやインフレ・NISA等を含めて解説する
- ・近年関心が高いのは「定年後のDC活用方法(iDeCo)」

### 【さらなる課題と今後の方向性】

- ・継続的な実施、効果測定の実施、個別ニーズへの対応が重要
- ・加入者本位の継続教育には経営者の関与が必須

### 2.DBにおけるインフレ抵抗力の確保に係る取組事例について

○事務局より、制度変更事例(厚生労働省にて受託機関へのヒアリング結果を整理したもの)が説明されました。

### 【労使間の合意に基づく給付改善事例】

- ・DBの給付用の算定基礎(基準給与等)を設定している場合の算定基礎の見直し  
(ポイント制におけるポイントテーブルの見直し・ポイント単価の引上げ、CBプランにおける拠出付与額・仮想個人勘定残高・再評価率の引上げ等)
- ・給付乗率の見直し(自己都合減額率の見直し、給付利率の見直し)
- ・その他人事制度の見直し等を背景とした給付設計の見直し  
(定年年齢の引き上げや勤続期間の延長に伴う給付増額等)

## 1-2. 第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」開催

### 【給付の額が経済動向等に連動する制度】

- ・標準報酬等の実際に支払った賃金を給付の基礎とするもの  
(給付の額がベースアップに連動するもの)
- ・CBプランにおいて「国債利回り」を給付設計の指標とするもの
- ・CBプランにおいて「消費者物価指数」を給付設計の指標とするもの
- ・CBプランにおいて「運用利回りの実績」を給付設計の指標とするもの
- ・リスク分担型企業年金

### <主な意見>

#### 1.企業型DCの適切な商品選択のための投資教育事例について

- ・DCの商品除外が進まない理由として事業主が除外商品を選択している加入者にアプローチ出来ないことが挙げられる
- ・対面でのセミナーが有効とのアンケート結果ではあるが大企業では実施が難しい面もあり、新人研修や階層別研修等での実施が考えられる
- ・DCの情報開示については今後も必要な開示項目を検討していくことが必要
- ・2022年より開始した地方厚生局による企業型DCの運営状況の確認について今般の情報開示項目と平仄を合わせて実施していく事も考えられる
- ・DBを含めた退職給付制度の表彰制度があると良いのではないかと

#### 2.DBにおけるインフレ抵抗力の確保に係る取組事例について

- ・本資料はインフレ抵抗力以外も含めたDB制度の見直し好事例集と考える
- ・制度変更事例は有益な情報であり見える化の中でも情報開示を進めて頂きたい
- ・退職給付制度は企業戦略であり情報開示の際には加入者等が正しく理解できるように注釈を含めた情報開示が必要

### <今後の予定について>

- ・今回を以て懇談会は終了
- ・開示項目は今年度中に確定させ、来年度以降、開示のためのシステム化に着手

### <所見>

- ・2027年度の情報開示の開始に向けて準備が進められていく見込みであり、企業及び年金基金で開示に向けての加入者等への周知準備等が求められます。

### <ご参考資料>

- 厚生労働省 第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」  
(2026年1月28日)

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7680036/70bcAFa1ibh2\\_24489/680036\\_260202001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7680036/70bcAFa1ibh2_24489/680036_260202001.html)

## 1-3. 公的年金の2026年度の年金額改定について

- ・ 2026年1月23日、厚生労働省は、2026年度の年金額が、2025年度から国民年金(基礎年金)で1.9%の引上げ、厚生年金(報酬比例部分)で2.0%の引上げとなることを公表

～以下、メールマガジン「公的年金の2026年度の年金額改定について」転載～【配信日】2026年2月2日

1月23日、厚生労働省は、2026年度の年金額が、2025年度から国民年金(基礎年金)で1.9%の引上げ、厚生年金(報酬比例部分)で2.0%の引上げとなることを公表しました(※1)。

### 【年金額の改定ルール】

公的年金の年金額は、毎年、物価や賃金の変動率等に応じて改定されます。

今回、物価変動率が3.2%、名目手取り賃金変動率が2.1%(※2)であり、物価変動率が名目手取り賃金変動率を上回る場合は、支え手である現役世代の方々の負担能力に応じた給付とする観点から、2026年度の年金額は名目手取り賃金変動率(2.1%)を用いて改定されることとなります。

また、2026年度のマクロ経済スライド(※3)による調整(国民年金(基礎年金)が▲0.2%、厚生年金(報酬比例部分)が▲0.1%)が行われます。

よって、2026年度の年金額の改定率は、国民年金(基礎年金)が1.9%、厚生年金(報酬比例部分)が2.0%となります。

### 【多様なライフコースに応じた年金額】

2024年度財政検証にて、世代ごとの65歳時点における老齢年金の平均額や分布の将来見通し(年金額の分布推計)を実施しました。

当該推計に基づき2024年度に65歳になる者の加入期間や収入を基礎として2026年度の年金額(月額)を概算すると以下の通りとなります。

- ①厚生年金期間中心(20年以上)の男性: 176,793円
- ②国民年金(第1号被保険者)期間中心(20年以上)の男性: 63,513円
- ③厚生年金期間中心(20年以上)の女性: 134,640円
- ④国民年金(第1号被保険者)期間中心(20年以上)の女性: 61,771円
- ⑤国民年金(第3号被保険者期間)中心(20年以上)の女性: 78,249円

## 1-3. 公的年金の2026年度の年金額改定について

### 【在職老齢年金について(※4)】

支給停止調整額は、名目賃金の変動に応じて改定され、2026年度の支給停止調整額は、65万円となります。

なお、2025年の年金制度改正により2026年4月から支給停止調整額が引上げられました。(令和6年度水準で50万円から62万円へ引上げ)

(ご参考)

※1 厚生労働省「令和8年度の年金額改定についてお知らせします」

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7680761/ga6fafa1iK8k\\_24489/680761\\_260202001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7680761/ga6fafa1iK8k_24489/680761_260202001.html)

※2 名目手取り賃金変動率 (2.1%)

＝実質賃金変動率 (▲1.1%) + 物価変動率 (3.2%) + 可処分所得割合変化率 (0.0%)

※3 マクロ経済スライドとは、公的年金被保険者数の変動と平均余命の伸びに基づいて、年金額を自動的に調整する仕組みのことです。

年金額の改定率は、物価・賃金の変動率からスライド調整率を控除することによって算出されます。

マクロ経済スライドによるスライド調整率 (▲0.2%)

＝公的年金被保険者総数の変動率 (0.1%) + 平均余命の伸び率 (▲0.3%)

2025年の年金制度改正により、次期財政検証翌年度(2030年度を予定)まで厚生年金(報酬比例部分)のマクロ経済スライド調整を1/3に緩やかにしているため、厚生年金(報酬比例部分)の調整率は、▲0.1%となります。

※4 在職老齢年金は、賃金(賞与込み月収)と老齢厚生年金の合計額が、支給停止調整額を上回る場合には、賃金の増加2に対し老齢厚生年金額を1支給停止する仕組みです。

## 1-4. 加入者掛金の変更回数を経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正案の意見募集開始

- ・ 2026年1月30日、「国民年金基金規則等の一部を改正する省令案」に関する意見募集が開始

三菱UFJ年金ニュースNo.571【配信日】2026年2月5日

### 改正案のポイント

- 1月30日、「国民年金基金規則等の一部を改正する省令案」に関する意見募集(※1)が開始されました。

[\(※1\)国民年金基金規則等の一部を改正する省令案に関する御意見の募集について](#)

- ・ 企業型DC加入者掛金が事業主掛金を超えられないとする規定の廃止に伴う加入者掛金の変更回数を経過措置の規定の整備案が提示
- ・ DB等の受給権者等が死亡した場合の届出省略規定の整備等に関する省令改正案等が提示

### 改正案の概要

#### 1. 加入者掛金の変更回数に関する経過措置

- ・ 現在、企業型DCの加入者掛金は、拠出単位期間(12月から翌11月までの1年間)において1回に限り変更可能
- ・ 加入者掛金が事業主掛金を超えられない規定の廃止(2026年4月1日)に伴い、加入者掛金の額を、事業主掛金の額を超えるように初めて引き上げる場合、2026年4月1日～同11月30日までは、変更回数としてカウントしないこととする



#### 2. 受給権者等の死亡の届出の省略

- ・ 住民基本台帳法の規定により機構保存本人確認情報の提供を受けられる場合について、戸籍法の規定による死亡の届出が行われた場合は、事業主等への死亡の届出省略を可能とする



#### 3. iDeCoプラス加入者がDB・企業型DCに加入する場合の事業主への届出

- ・ 複数事業所に使用されるiDeCoプラス加入者が、他の事業所のDB・企業型DC等の加入者となっている場合は、iDeCoプラスに掛金を拠出している中小事業主に対して申し出ること

### 意見募集期限・公布日・施行期日

- 意見募集期限 : 2026年2月28日、23時59分
- 公布日 : 2026年3月下旬(予定)
- 施行期日 : 2026年4月1日

# 1-4. 加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正案の意見募集開始

## 改正内容

### 1. 加入者掛金の変更回数に関する経過措置(案)

変更前 (DC法施行令第6条第4号ハ)	<ul style="list-style-type: none"><li>加入者掛金の額は企業型DCの拠出単位期間(12月から翌11月までの1年間)において、1回に限り変更することができる(加入者掛金の変更回数の制限規定)</li><li>なお、加入者掛金の変更回数の制限規定の例外として以下の2つが規定<ul style="list-style-type: none"><li>①事業主掛金の額が引き下げられることにより、事業主掛金の額が加入者掛金の額を下回る場合において、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えないように変更する場合</li><li>②その他厚生労働省令で定める場合</li></ul></li></ul>
変更(案)	<ul style="list-style-type: none"><li>企業型DCの加入者等掛金に関して、加入者掛金が事業主掛金を超えられない規定が廃止(2026年4月1日)</li><li>これに伴い、加入者掛金の変更回数の制限規定の例外としている上記①の場合が削除(年金ニュースNo.569ご参照)</li></ul> <p>&lt;今回追加される経過措置(案)&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2026年4月1日~同11月30日までの間は、加入者掛金の額を、事業主掛金の額を超えるように初めて引き上げる場合には、加入者掛金の額の変更回数としてカウントしない</li></ul>

### 2. 受給権者等の死亡の届出の省略(案)

変更(案)	<ul style="list-style-type: none"><li>DB等において、住民基本台帳法の規定により企業年金連合会等が機構保存本人確認情報の提供を受けることができる受給権者等の死亡について、<u>当該受給権者等に係る戸籍法の規定による死亡の届出が行われた場合には、事業主等への死亡の届出については省略可能とする</u></li></ul>
-------	--

### 3. iDeCoプラス加入者がDB・企業型DCに加入する場合の事業主への届出(案)

変更(案)	<ul style="list-style-type: none"><li>iDeCoプラスの加入者が複数事業所に使用されている場合であって、<u>別の事業所において企業型DC加入者又はDB等他制度加入者となっている場合</u>は、iDeCoプラス加入者は、企業型DC加入者又はDB等他制度加入者となったことを、<u>iDeCoプラスに掛金を拠出している中小事業主に申し出なければならない</u></li></ul>
-------	--

### <用語解説> 加入者掛金の変更回数の制限規定

- 掛金額の頻繁な変更や拠出が可能となるときのみ拠出する所謂“あるとき払い”を認めると、一般の貯蓄や投資と同様になり、老齢期における資産の確保を名目に税制優遇された「年金」として位置付けることが難しくなるという点を勘案して、変更回数を制限する措置

### <ご参考> 本件に関連する過去の年金ニュース

◆年金ニュース No.559「国民年金基金規則等の一部を改正する省令」の公布

◆年金ニュース No.569「確定拠出年金法施行令の一部を改正する政令」等の公布

## 1-5. 加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正が公布

- 2026年3月27日、「国民年金基金規則等の一部を改正する省令」が公布
- 加入者掛金の額を事業主掛金の額を超えるよう初めて引き上げる場合、2026年4月1日～同11月30日までは、変更回数としてカウントしない経過措置など、省令が改正された

三菱UFJ年金ニュースNo.572【配信日】2026年3月30日

### ポイント

- 3月27日、「国民年金基金規則等の一部を改正する省令」が公布(※1)されるとともに、意見募集結果が同日付で公表(※2)されました。

[\(※1\)国民年金基金規則等の一部を改正する省令](#)

[\(※2\)国民年金基金規則等の一部を改正する省令案に関する意見募集の結果について](#)

### 改正概要

#### 1. 加入者掛金の変更回数に関する経過措置

- 企業型DCの加入者掛金は、拠出単位期間(12月～翌11月までの1年間)において1回に限り変更可能だが、2026年4月1日付で加入者掛金が事業主掛金を超えられない規定が廃止されることに伴い、加入者掛金の額を事業主掛金の額を超えるよう初めて引き上げる場合、2026年4月1日～同11月30日までは、変更回数としてカウントしない

#### 2. 受給権者等の死亡の届出の省略

- 住民基本台帳法の規定により機構保存本人確認情報の提供を受けられる場合について、戸籍法の規定による死亡の届出が行われた場合は、事業主等への死亡の届出省略を可能とする

#### 3. 企業型DCの加入資格喪失に関する説明対象者の見直し

- 企業型DCの加入資格喪失に伴う資産移換等に関する説明については、加入者の資格を喪失することが見込まれる者(従前は資格を喪失した者)に対して行わなければならない

#### 4. iDeCoプラス加入者がDB・企業型DCに加入する場合の事業主への届出

- 複数事業所に使用されるiDeCoプラス加入者が、他の事業所のDB・企業型DC等の加入者となっている場合は、iDeCoプラスに掛金を拠出している中小事業主に対して申し出ること

### 施行日

- 施行日 : 2026年4月1日

# 1-5. 加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正が公布

## 改正内容

### 1. 加入者掛金の変更回数に関する経過措置の設定

改正前 (DC法施行令第6条第4号ハ)	<ul style="list-style-type: none"><li>加入者掛金の額は企業型DCの拠出単位期間(12月から翌11月までの1年間)において、1回に限り変更することができる(加入者掛金の変更回数の制限規定)</li><li>なお、加入者掛金の変更回数の制限規定の例外として以下の2つが規定<ul style="list-style-type: none"><li>①事業主掛金の額が引き下げられることにより、事業主掛金の額が加入者掛金の額を下回る場合において、加入者掛金の額が事業主掛金の額を超えないように変更する場合</li><li>②その他厚生労働省令で定める場合</li></ul></li></ul>
改正後	<ul style="list-style-type: none"><li>企業型DCの加入者等掛金に関して、加入者掛金が事業主掛金を超えられない規定の廃止(2026年4月1日)に伴い、加入者掛金の変更回数の制限規定の例外としている上記①の場合が削除(年金ニュースNo.569ご参照)</li></ul> <p>&lt;今回追加される経過措置&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>2026年4月1日～同11月30日までの間は、加入者掛金の額を事業主掛金の額を超えるよう初めて引き上げる場合には、加入者掛金の額の変更回数としてカウントしない</li></ul>

### 2. 受給権者等の死亡の届出の省略

改正後 (DB法施行規則第118条)	<ul style="list-style-type: none"><li>DB等において、住民基本台帳法の規定により企業年金連合会等が機構保存本人確認情報の提供を受けることができる受給権者等の死亡について、<u>当該受給権者等に係る戸籍法の規定による死亡の届出(死亡日から7日以内)が行われた場合には、事業主等への死亡の届出については省略可能とする</u>(経過措置)施行日前に死亡があった場合の届出については、従前の例による</li></ul>
-----------------------	--

### 3. 企業型DCの加入資格喪失に関する説明対象者の見直し

改正後 (DC施行規則第30条の2)	<ul style="list-style-type: none"><li>企業型DCの加入資格喪失に伴う資産移換等に関する説明については、<u>加入者の資格を喪失することが見込まれる者</u>(従前は資格を喪失した者)に対して行わなければならない</li></ul>
-----------------------	--

### 4. iDeCoプラス加入者がDB・企業型DCに加入する場合の事業主への届出

改正後 (DC施行規則第56条の8)	<ul style="list-style-type: none"><li>iDeCoプラスの加入者が複数事業所に使用されている場合であって、<u>別の事業所において企業型DC加入者又はDB等他制度加入者となっている場合</u>は、iDeCoプラス加入者は、企業型DC加入者又はDB等他制度加入者となったことを、<u>iDeCoプラスに掛金を拠出している中小事業主に申し出なければならない</u></li></ul>
-----------------------	--

<ご参考> 本件に関連する過去の年金ニュース(リンク)

◆年金ニュース No.559「国民年金基金規則等の一部を改正する省令」の公布

◆年金ニュース No.569「確定拠出年金法施行令の一部を改正する政令」等の公布

◆年金ニュース No.571「加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正案」の意見募集開始

---

## 2. その他トピックス

## 2-1. 人的資本可視化指針の改訂に向けた議論開始

- **2025年12月26日、3年半ぶりに第7回非財務情報可視化研究会が開催され、人的資本可視化指針の改訂骨子(案)が示された**

～以下、メールマガジン「人的資本可視化指針の改訂に向けた議論開始」転載～  
【配信日】2026年1月9日

2025年12月26日 3年半ぶりに第7回非財務情報可視化研究会が開催され、人的資本可視化指針※の改訂骨子(案)が示されました。

※2022年8月に公表された、人的資本に関する情報開示の在り方に焦点を当て、既存の基準やガイドラインの活用方法を含めた対応の方向性を包括的に整理した手引き。

当指針に法的な強制力はなく、企業が当指針を積極活用することを推奨。

改訂骨子(案)によれば、指針改訂にあたり、「国際基準の枠組みを踏まえつつ、人的資本に特化した日本独自の考え方を盛り込む」模様です。

次回研究会の日程は不明ですが、引き続き指針改訂に向けた議論が進むと思われます。

※現行の人的資本可視化指針

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7615451/JI8Hg6a1IMdJ\\_24489/615451\\_260109001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7615451/JI8Hg6a1IMdJ_24489/615451_260109001.html)

第7回非財務情報可視化研究会

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7615451/H0hbhKa1IMdJ\\_24489/615451\\_260109002.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7615451/H0hbhKa1IMdJ_24489/615451_260109002.html)

## 2-2. 同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集開始

- 2026年1月20日、同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集が開始
- 働き方改革関連法により整備された各規定は同法施行後5年を目途に見直すこととされていることから、今般ガイドラインを改正するもの

～以下、メールマガジン「同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集開始」転載～  
【配信日】2026年1月26日

1月20日、同一労働同一賃金ガイドライン※改正案への意見募集が開始されました。  
働き方改革関連法により整備された各規定は同法施行後5年を目途に見直すこととされていることから、今般ガイドラインを改正するものです。

※短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針（平成30年厚生労働省告示第430号）

改正案の概要は以下のとおりです。

### ○裁判例を踏まえたガイドラインの見直し

- ・各項目に、裁判例を踏まえた原則的な考え方、留意事項等を追記
  - ・退職手当については、項目を新設し、最高裁判決で示された待遇の性質、目的等を踏まえた留意事項を記載
  - ・退職手当の他、無事故手当、家族手当、住宅手当等の項目を新設
  - ・「通常の労働者の人材確保、定着を図る」等の目的で、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者間の待遇に相違を設ける場合の取扱いについて、項目を新設
- 待遇の相違が不合理か否かは、当該目的があることのみではなく、職務内容等に照らして判断される旨を記載

### ○通常の労働者の待遇引下げによる待遇の相違の解消に係る記載趣旨の明確化

- ・通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との待遇の相違の解消にあたっては、通常の労働者の待遇引下げではなく、短時間・有期雇用労働者の待遇引上げが求められる旨を追記

### ○無期雇用フルタイム労働者に係る記載の追加

- ・無期雇用フルタイム労働者の項目を新設し、当該労働者は短時間・有期雇用労働法に規定する短時間・有期雇用労働者には該当しないが、均衡の考慮にあたってはガイドラインの趣旨が考慮されるべき等を記載

## 2-2. 同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集開始

---

### ○その他

- ・待遇の相違の解消等にあたっては個々の待遇ごとに判断されるべき旨、ガイドラインに記載がない待遇等であっても、待遇の相違が不合理と認められる可能性がある旨を追記
- ・定年後継続雇用された有期雇用労働者の取扱いについての記載内容を変更し、基本給に限らず待遇全般に係る内容であることを明確化
- ・派遣労働者及び協定対象派遣労働者に係る記載のうち、短時間・有期雇用労働者に係る記載と同様のものについては同様の改正を行う

### <適用期日等>

告示日 : 2026年4月下旬(予定)

適用期日 : 2026年10月1日

※労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則及び短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案等に関する御意見の募集について

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7660985/giVrAiaHI4gk\\_24489/660985\\_260126001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7660985/giVrAiaHI4gk_24489/660985_260126001.html)

## 2-3. 人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への 意見募集開始

- 2026年1月20日、人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への意見募集が開始
- 指針改訂にあたっては、国際的なフレームワークに沿った対応、実践に向けた具体化を検討し、経営戦略と人材戦略の連動をさらに高めることを目指す

～以下、メールマガジン「人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への意見募集開始」転載～  
【配信日】2026年1月28日

1月20日、人的資本可視化指針※(改訂版)の骨子案への意見募集が開始されました。

※人的資本に関する情報開示の在り方を包括的に整理した手引き

指針改訂にあたっては、国際的なフレームワークに沿った対応、実践に向けた具体化を検討し、経営戦略と人材戦略の連動をさらに高めることを目指しています。

骨子案の概要は以下のとおりです。

### <人的資本投資及び可視化の意義>

#### ○成長投資としての人的資本投資とその可視化の重要性

- ・日本の人的資本投資は諸外国と比べて低迷しており、投資量拡大にとどまらず、企業価値向上につながる質の高い投資拡大が重要
- ・人的資本投資を通じて企業が持続的に企業価値を向上させるためには、投資の現状を適切に可視化し、新たな資金・人材獲得へとつなげることで、人的資本投資の実践と開示の好循環を形成していくことが不可欠

#### ○人的資本投資に対する投資家の期待

- ・人的資本情報開示については、投資家から「企業価値向上に必要な人的資本投資が行われているか」という観点からの情報開示が不十分との指摘
- ・人的資本を含むサステナビリティ開示については国際基準の検討が進み、2023年6月にISSB(国際サステナビリティ基準審議会)はISSB 基準を公表
- ・今後、こうした国際基準を踏まえた人的資本情報開示も期待されるが、人的資本に特化した開示の考え方は未だ明らかではない

## 2-3. 人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への 意見募集開始

### <人的資本の可視化に向けた考え方>

#### ○投資家の期待に応えるための人的資本開示

- ・国際基準の考え方も踏まえ、経営戦略と人材戦略の関係を「人的資本への依存と影響」、「人的資本関連のリスクと機会」の2ステップで、より具体的に説明することが考えられる
- ・「まず人材戦略、人的資本関連の指標と目標を経営戦略と関連付けた上で、さらにこれらに関連付けてガバナンス、リスク管理を開示」のように、4つの要素(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)を踏まえて情報開示することが考えられる

#### ○経営戦略と連動した人材戦略・人的資本投資の実践

- ・経営戦略と連動した人材戦略の策定に向けては、まず事業規模拡大、事業収益性向上といった経営戦略上の重要な項目、あるべき組織・人材の姿を検討した上で、求められる人材戦略・人的資本投資を体系的に整理する必要あり
- ・その際、事業セグメント・地域ごとに、事業戦略を踏まえた人材の質・量の充足等に向けた目標を定めた上で、具体的な人材戦略・人的資本投資を検討することも有益
- ・人材戦略・人的資本投資の可視化にあたっては、あるべき組織・人材の姿と現状との差分から課題を整理、必要な人的資本投資を特定した上で、優先順位・時間軸を踏まえた人材戦略を策定することから着手することが必要
- ・その上で、人材戦略や効果の進捗状況を把握すべく、可能な限り定量的な指標・目標を設定、可視化することにより、人的資本投資を企業価値向上に結びつく質の高いものとしていくことが重要

### <意見募集期限>

2026年2月10日12時0分

人的資本可視化指針(改訂版)(案)に関する意見募集について

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7669819/5iAqH0aIItAA\\_24489/669819\\_260128001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7669819/5iAqH0aIItAA_24489/669819_260128001.html)

## 2-4. 企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正

- **2026年2月20日、企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令等が公布**

～以下、メールマガジン「企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正」転載～  
【配信日】2026年2月25日

2月20日、企業内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令等が公布されました。企業内容等の開示に関する内閣府令とは、有価証券報告書(以下、有報)の記載内容や様式に関する定めです。

人的資本に関連する改正概要は以下のとおりです。

### (1)サステナビリティ開示基準(SSBJ基準※)の適用

#### <概要>

平均時価総額1兆円以上のプライム市場上場会社に対して、SSBJ基準に従ってサステナビリティ情報を記載することを義務付け。

※サステナビリティ基準委員会(SSBJ)が公表したサステナビリティ情報開示基準

#### <適用時期>

- ・2026年3月31日以前の5事業年度末の平均時価総額が3兆円以上である会社  
2027年3月31日以後に終了する事業年度の有報
- ・2027年3月31日以前の5事業年度末の平均時価総額が1兆円以上3兆円未満である会社  
2028年3月31日以後に終了する事業年度の有報

### (2)人的資本開示に関する制度見直し

#### <概要>

- ・新たに以下の開示を要求。
  - 連結ベースの企業戦略と関連付けた人材戦略
  - 連結ベースの従業員給与等の決定方針(提出会社の方針に限定可)
  - 提出会社の従業員の平均給与の対前事業年度増減率
- ・「従業員の状況」欄を「第1企業の概況」から「第4提出会社の状況」に移動。

#### <適用時期>

2026年3月31日以後に終了する事業年度の有報

「企業内容等の開示に関する内閣府令及び特定有価証券の内容等の開示に関する内閣府令の一部を改正する内閣府令」等の公布及びパブリックコメントの結果について

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7740068/fAa176akiOFA\\_24489/740068\\_260225001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7740068/fAa176akiOFA_24489/740068_260225001.html)

## 2-5. 人的資本可視化指針の改訂

- 2026年3月23日、内閣官房、金融庁、経済産業省が以下改訂版を公表
  - ・人的資本可視化指針(改訂版)
  - ・人的資本可視化指針(改訂版)別紙「戦略に焦点をあてた人的資本開示」
  - ・付録①「経営戦略と人材戦略の連動及びそれを踏まえた指標の開示事例」

～以下、メールマガジン「人的資本可視化指針の改訂」転載～【配信日】2026年3月24日

3月23日、内閣官房、金融庁、経済産業省は、以下を公表しました。

- ・人的資本可視化指針※(改訂版)
- ・人的資本可視化指針(改訂版)別紙「戦略に焦点をあてた人的資本開示」
- ・付録①「経営戦略と人材戦略の連動及びそれを踏まえた指標の開示事例」  
※指針に法的強制力はなく、企業が業種、経営戦略等に応じて任意に活用することを想定

なお、上記の他、以下の資料を後日公開予定です。

- ・付録②「人的資本に関する開示基準・開示事項例の整理」
- ・付録③「参考資料集」

指針改訂の概要は以下のとおりです。

### ○改訂の方向性

- ・現行指針は、経営戦略と人材戦略の連動性についての具体的な考え方やステップに関する記述が限定的
- ・今回の改訂では、経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動に向け、「国際的な開示基準を踏まえた情報開示の進め方」や「具体的な考え方と実践」についてのガイダンスを提供

### ○国際的な開示基準を踏まえた情報開示の進め方

- ・経営戦略と人材戦略の関係、経営戦略・人材戦略と4つの要素(ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標)の関係を整理
- ・企業と投資家の建設的な対話に有用な開示の在り方を整理

### ○経営戦略と人材戦略・人的資本投資の連動に向けた具体的な考え方と実践

- ・経営戦略を基に、事業セグメント・地域ごとにあるべき組織・人材の姿を明確にし、必要な人材戦略・人的資本投資を検討するための具体的フローを提供
- ・人材戦略・人的資本投資の効果について、経営戦略と紐付けた指標・目標を設定、ステークホルダーとの対話充実に向けた開示を進めることを推奨

「人的資本可視化指針」の改訂について

[https://r34.smp.ne.jp/u/No/7807707/ChGSEka3j9Hg\\_24825/807707\\_260324001.html](https://r34.smp.ne.jp/u/No/7807707/ChGSEka3j9Hg_24825/807707_260324001.html)

---

### 3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2026年1月～3月)

### 3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2026年1月～3月)

配信日	タイトル	公的年金 企業年金	その他
1月7日	厚労省HP更新、見える化のためのDB統計情報の拡充等	○	
1月9日	人的資本可視化指針の改訂に向けた議論開始		○
1月26日	同一労働同一賃金ガイドライン改正案への意見募集開始		○
1月28日	人的資本可視化指針(改訂版)の骨子案への意見募集開始		○
2月2日	第2回「企業年金の加入者のための運用等の見える化等に関する懇談会」開催	○	
2月2日	公的年金の2026年度の年金額改定について	○	
2月5日	加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正案の意見募集開始	○	
2月25日	企業内容等の開示に関する内閣府令等の改正		○
3月24日	人的資本可視化指針の改訂		○
3月30日	加入者掛金の変更回数経過措置及び受給権者等の死亡届出の省略等に関する省令改正が公布	○	

三菱UFJ信託銀行株式会社  
トータルリ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](http://www.mufg.jp)