

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2024年12月

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. 「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催	…7
1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)	…10
1-3. 第19回社会保障審議会年金部会の開催について	…13
1-4. 第37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	…16
1-5. 第20回社会保障審議会年金部会の開催について	…18
1-6. 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集開始	…20
1-7. 第21回社会保障審議会年金部会の開催について	…23
1-8. 第38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
1-9. 第22回社会保障審議会年金部会の開催について	…29
1-10. 第23回社会保障審議会年金部会の開催について	…31
1-11. 2025年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて	…34
1-12. 「令和7年度与党税制改正大綱」の公表について	…36
1-13. 第24回 社会保障審議会年金部会の開催について	…38
2. その他トピックス	
2-1. 「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」調査結果(概要版)のご案内	…42
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2024年10月～12月)	…44

本資料掲載のトピックス

《上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)》 ⇒ P.10~12

ポイント

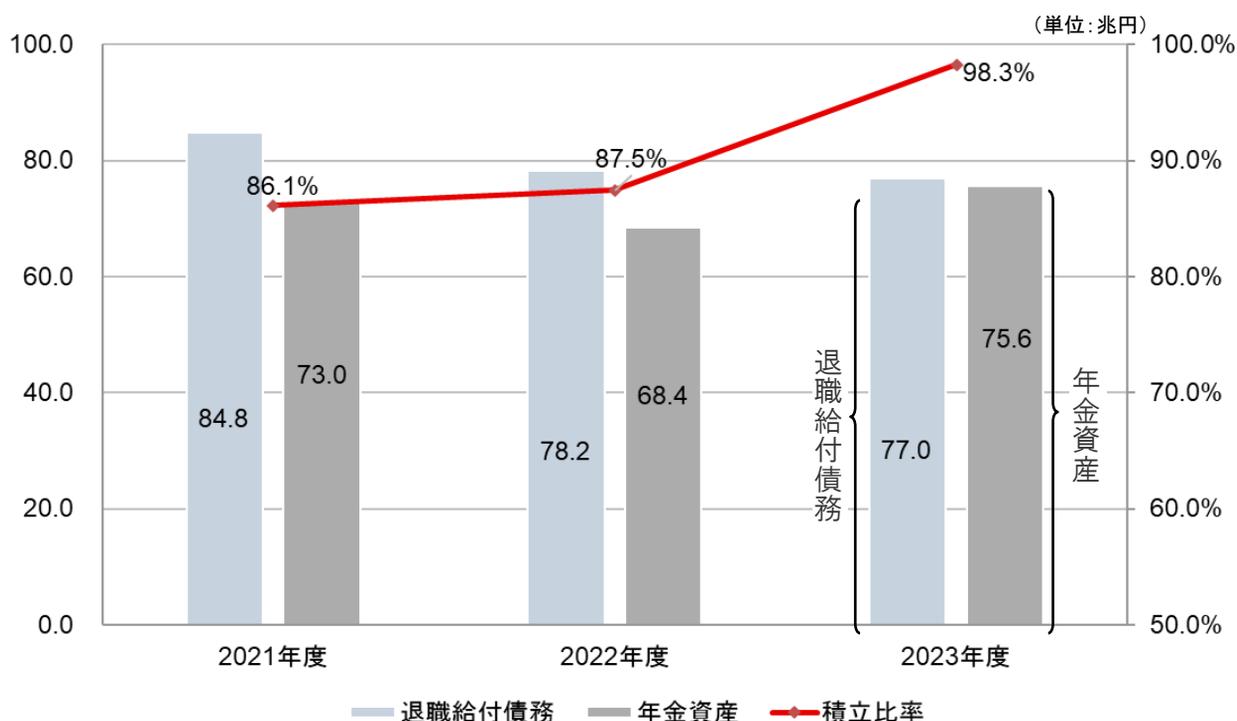
- 上場企業のうち、退職給付会計に関する詳細情報を開示している企業(2,814社)の2023年度の退職給付の状況について集計
- ポイントは以下の4点
 1. 積立比率は98.3%と前年度比10.8%ポイント上昇
 2. 割引率の平均は0.92%(前年度は0.76%)
 3. 数理計算上の差異は合計で4.7兆円の利益が発生(うち年金資産から3.7兆円の利益が発生)
 4. 退職給付費用は前年度から増加

(注)日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成

積立比率

積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,814社)

- 積立比率(年金資産/退職給付債務)は98.3%、前年度に比べ10.8%ポイント上昇
- 退職給付債務は前年度比僅かに減少したが、年金資産が増加したため積立比率は上昇



本資料掲載のトピックス

割引率の状況

割引率の開示のある企業

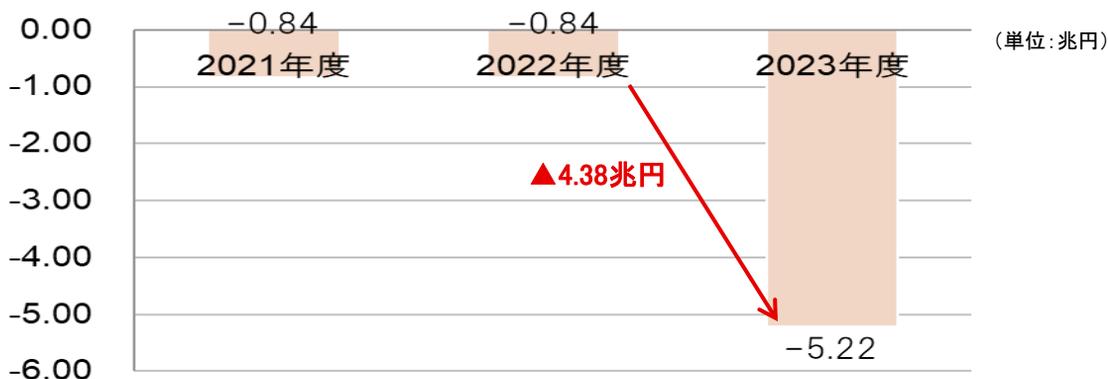
- 割引率（開示に幅がある場合は下限の値を集計）の平均は0.92%と、前年度よりも0.16%ポイント上昇
- 割引率をマイナスで設定した企業は6社（前年度は8社）、0%は118社（同146社）と、いずれも前年度より減少



未認識数理計算上の差異の状況

数理計算上の差異残高を計上しており、かつ、IFRS適用企業を除いた集計（対象社数1,770社）

- 年金資産からの数理計算上の差異（利益）が3.7兆円、退職給付債務からの数理計算上の差異（利益）が1.0兆円発生、合計で4.7兆円の利益
- 数理計算上の差異の残高は、最終的には5.2兆円（利益）と前年度比増加



		2022年度	2023年度
期首残高		▲ 8,357	▲ 8,396
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 2,676	▲ 47,273
	退職給付債務からの発生額	▲ 21,805	▲ 10,139
	年金資産からの発生額	19,129	▲ 37,134
	当期の費用処理額（組替処理による増減額）	3,133	2,786
その他の増減		▲ 497	732
期末残高		▲ 8,396	▲ 52,150

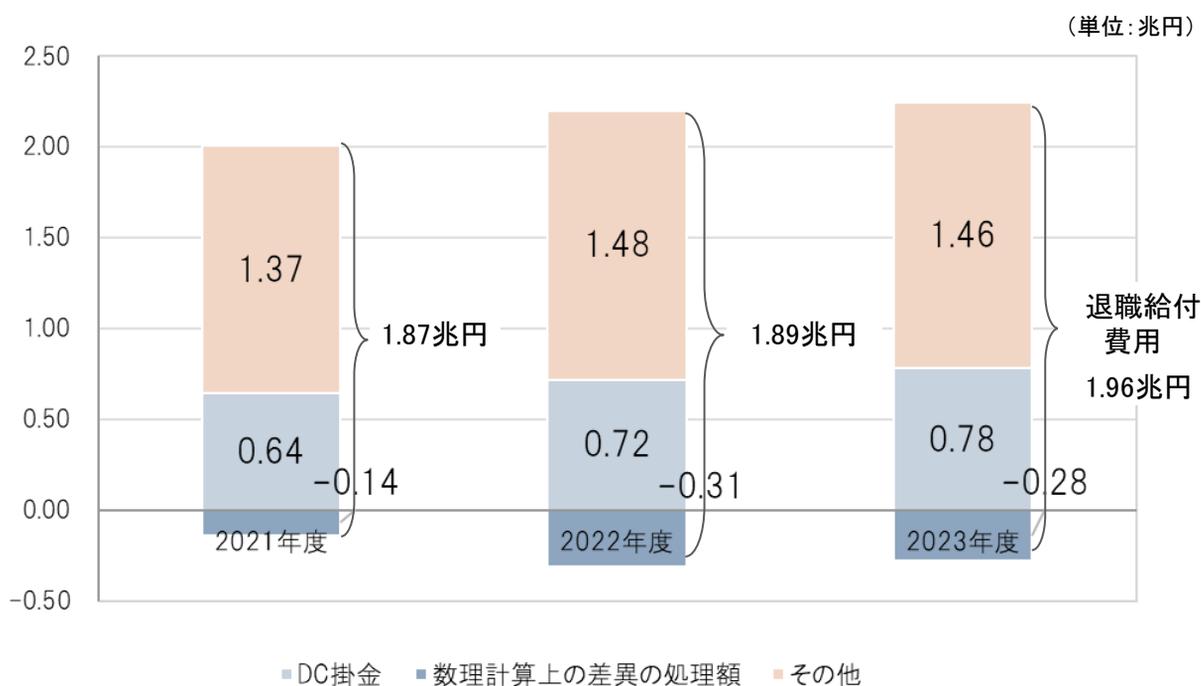
（単位：億円）

本資料掲載のトピックス

退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,636社)

- 退職給付費用の合計は1.96兆円と、前年度(1.89兆円)から増加
- 退職給付費用のうちDC掛金を除いた、いわゆるDB費用は1兆1,852億円、前年度の1兆1,669億円に比べて増加



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

本資料掲載のトピックス

《「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」の改正案》 ⇒ P.20～22

ポイント解説

- 「資産運用立国実現プラン」の施策として、「DB運用ガイドライン」改正案の意見募集が実施
- アセットオーナー・プリンシプルの受入れを検討することが望ましい旨が新たに追加**

	社会保障審議会	資産運用立国関係	企業年金スチュワードシップ推進協議会
2023年12月		「資産運用立国実現プラン」策定	
2024年8月		アセットオーナー・プリンシプルの策定	企業年金スチュワードシップ推進協議会創設
2024年末	年金部会、企・個部会での次期年金改正の議論とりまとめ	① DB運用ガイドラインの改正案意見募集	
2025年初	2025年通常国会に公的年金、DBDC法改正案が提出予定		協働モニタリング等については、2025年夏に具体的な取組を開始予定

① DB運用ガイドラインの改正案

項目	改正項目	ガイドラインの改正案
3-(1) 事業主及び基金理事の一般的義務	(法令上の義務) 【追加】金融サービスの提供に関する法律の「誠実公正義務」を追加	<ul style="list-style-type: none"> 誠実公正義務は、企業年金については、善管注意義務・忠実義務に基づく対応を行うことにより履行される義務である。
3-(5) 運用の委託	(運用委託機関の管理) 【追加】スチュワードシップ活動として協働モニタリングを追加 (運用実績の評価) 【変更】「運用実績の評価と見直し」に変更 【追加】運用委託機関の定期的な見直しを追加	<ul style="list-style-type: none"> 複数の企業年金が協働してモニタリングする取組に参画することも考えられる。 総幹事会社を含む運用受託機関の運用実績については、定期的に評価することが望ましい。 必要な場合には、適当と認められる意思決定手続に従って、運用受託機関の見直し(掛金の払込割合の変更や信託資産又は保険資産若しくは共済資産の移受管)を行うことが望ましい。
3-(9) 自己研鑽	(自己研鑽) 【変更】「専門性の確保・向上」に変更 【追加】人材の計画的な登用・配置・育成を追加	<ul style="list-style-type: none"> 事業主等は、管理運用業務を適正に執行する観点から、適切な資質を持った人材(例えば、年金資産運用に関する実務経験を概ね3年以上有している人材、関連する資格や企業年金連合会等が実施する研修受講歴を有している人材等)を計画的に登用・配置・育成することが望ましい。 年金運用責任者は、投資理論、資産運用に関する制度、投資対象の資産の内容等の理解、資産運用環境の把握及び専門性の向上(例えば、研修の受講)に努めなければならない。
6-(3) 加入者等への業務概況周知	(加入者等への周知) 【追加】加入者等への情報k指示方法を追加(任意の情報開示)	<ul style="list-style-type: none"> 加入者の利益に資するよう、加入者への周知事項や他の関連事項(例えば、専門人材の活用に係る取組状況)を、HP等で一般的に閲覧できる状況にすることも考えられる。
6-(6) アセットオーナー・プリンシプル	【新規追加】アセットオーナー・プリンシプルの受入れについて	【新規項目追加】 <ul style="list-style-type: none"> 加入者等の最善の利益を追求するための備えがあることを自ら点検し(略)運用力の向上を図っていく観点から(略)アセットオーナー・プリンシプルの受入れを検討することが望ましい。

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催

- 10月3日、第1回 資産運用フォーラム年次会合が開催
- 石破首相は「資産運用立国」の政策を着実に引き継ぎ、更に発展させて、「投資大国の実現」を経済政策の柱の1つとする」と発言
- 石破政権下でも引き続き「資産運用立国」が推進されていくというメッセージが示された

～以下、メールマガジン「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催」転載～
【配信日】2024年10月7日

10月3日、「第1回 資産運用フォーラム年次会合」が開催されました。これは、2023年12月公表の「資産運用立国実現プラン」の第5の施策として示された「対外情報発信・コミュニケーションの強化」の具体的の一つです。

石破首相は「資産運用立国」の政策を着実に引き継ぎ、更に発展させて、「投資大国の実現」を経済政策の柱の1つとする」と発言しました。

本フォーラムの内容とともに、今年8月に開始された金融庁「Japan Weeks2024」の内容も一緒にお伝えします。

<第1回 資産運用フォーラム年次会合>

【資産運用フォーラムの設立背景】

・「資産運用立国実現プラン」で以下が明記

- (1)世界の投資家等と対話を行い、ニーズを把握し、これに沿った形で資産運用業の改革を進めていくため、内外の資産運用会社を中心に、関係事業者や投資家等と連携しつつ、資産運用フォーラムを立ち上げる
- (2)自治体や関係事業者、投資家等との対話の機会を通じ、資産運用立国に関する施策について意見交換を行い、必要に応じて、施策の深掘りや更なる施策の実施について検討

【資産運用フォーラムの設立主旨】

- ・資産運用立国や国際金融センターの実現に向けた施策を、国内外の関係事業者や投資家のニーズに沿って進めるために、関係者との対話や日本市場の魅力・政策等に関する情報発信が重要である
- ・新興資産運用会社の発掘・活用、多様なアセットクラスへの投資やサステナブルファイナンスの推進、投資を通じた企業の価値向上など、日本の資産運用業の改革に関する対話・議論等を実施していく

【石破総裁のコメント】

- ・成長型経済への移行に向け、「成長と分配の好循環」を実現するため、資産運用立国に向けた取組を推進してきたが、石破政権でも、「資産運用立国」の政策を着実に引き継ぎ発展させ、内外からの投資を引き出す「投資大国の実現」を経済政策の柱とする
- ・企業の統治・経営の改革を強化して持続的・構造的な賃上げと投資を促進し、また、社会課題解決に向けた投融資、スタートアップに対する投資といった分野への資金供給を促進することを目指す
- ・これらと併せ、物価高対策、労働市場改革、物価の上昇に負けない賃上げの定着等を実施し、「賃上げと投資が牽引(けんいん)する成長型経済」を目指す

1-1. 「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催

【第1回 資産運用フォーラム年次会合のテーマ】

- ・「資産運用立国実現プラン」に対する意見や更なる取組み
- ・EMP(※1)の振興
- ・日本市場におけるオルタナティブ投資のポテンシャル
～国内外ファンドからの期待と高まる投資家ニーズから～
- ・トランジション・ファイナンス(※2)の拡大に向けて
～官民連携と信頼される移行計画～
- ・投資先としての日本株
～企業価値向上は進むのか～
- ・失われた30年からの脱却 最後のピースはダイバーシティか

<金融庁「Japan Weeks 2024」>

- ・政府は国際金融センターや資産運用立国の実現に向けた取組みを推進するため、2023年から海外の投資家や資産運用会社等が参加する「Japan Weeks」を開催
- ・海外投資家等とのコミュニケーションを強化のため、2024年9月30日～10月4日に第2回「Japan Weeks 2024」を開催
- ・これに先立ち、8月28日「資産運用立国と日本金融市場の魅力向上に関する会合」開催

【資産運用立国と日本金融市場の魅力向上に関する会合】

- ・資産運用立国の主な取組として、企業年金の改革について2024年末に結論を得ることが明記(企業年金の運用状況等の情報の他社と比較できる「見える化」等)
- ・資産運用立国に向けた厚生労働省の取組みとして以下が明記
 - (1)企業年金にアセットオーナー・プリンシプルを周知し、受入れを促す
 - (2)加入者のための企業年金の運用の見える化について、アセットオーナー・プリンシプルの受入れやDBの資産運用ガイドラインの改訂等を通じて自主的な情報開示を促すとともに、厚生労働省が情報を集約し、公表していくための所要の措置を講じる
 - (3)iDeCoについて、金融庁と共同して税制改正要望を行い、拠出限度額の引上げを含めて年末にかけて検討を実施

【所見】

石破政権においても引き続き「資産運用立国」が推進されていくというメッセージが示されました。アセットオーナーとしてのガバナンスの確保が求められるとともに、企業に対しては、引き続き従業員処遇の観点から賃上げとともに人的資本の価値向上の観点から、退職給付制度を含めた処遇改善「トータルリワード」が求められます。

1-1. 「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催

(※1) EMP (Emerging Managers Program) とは、日本市場においても新興資産運用業者 (Emerging Managers) への運用資金拠出促進を図るプログラムで、「資産運用立国実現プラン」の第1施策「資産運用業の改革」の中で、日本版EMPの策定・実施が明記された

(※2) 我が国においても、2050年カーボンニュートラル、脱炭素社会の実現に向けて、温室効果ガス (GHG) 多排出産業を中心に省エネ・燃料転換等を含む着実な脱炭素化に向けた移行 (トランジション) への取組に対するファイナンスが重要となる。
トランジション・ファイナンスとは、脱炭素社会の実現に向けて長期的な戦略に則り、着実なGHG削減の取組を行う企業に対し、その取組を支援することを目的とした新しいファイナンス手法のこと

<ご参考資料>

○資産運用フォーラム (2024年10月3日)

<https://amforum.jp/>

○首相官邸「第1回資産運用フォーラムでの石破総裁メッセージ」

https://www.kantei.go.jp/jp/102_ishiba/discourse/20241003message.html

○金融庁「Japan Weeks2024」(2024年8月30日)

<https://www.fsa.go.jp/internationalfinancialcenter/lp/japanweeks2024/>

https://www.fsa.go.jp/internationalfinancialcenter/lp/japanweeks2024/pdf/event_01.pdf

○金融庁「資産運用立国実現プランの概要」

<https://www.fsa.go.jp/policy/pilamc/01.pdf>

○経済産業省「脱炭素に向けたトランジション・ファイナンス」

https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/transition_finance.html

1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)

- 2023年度(2023年4月~2024年3月決算)の積立比率は98.3%、前年度比10.8%ポイント上昇
- 数理計算上の差異は4.7兆円の利益が発生

三菱UFJ年金ニュースNo.546【配信日】2024年10月18日

ポイント

上場企業のうち、退職給付会計に関する詳細情報を開示している企業(2,814社)の2023年度の退職給付の状況について集計しました。

ポイントは以下の4点です。

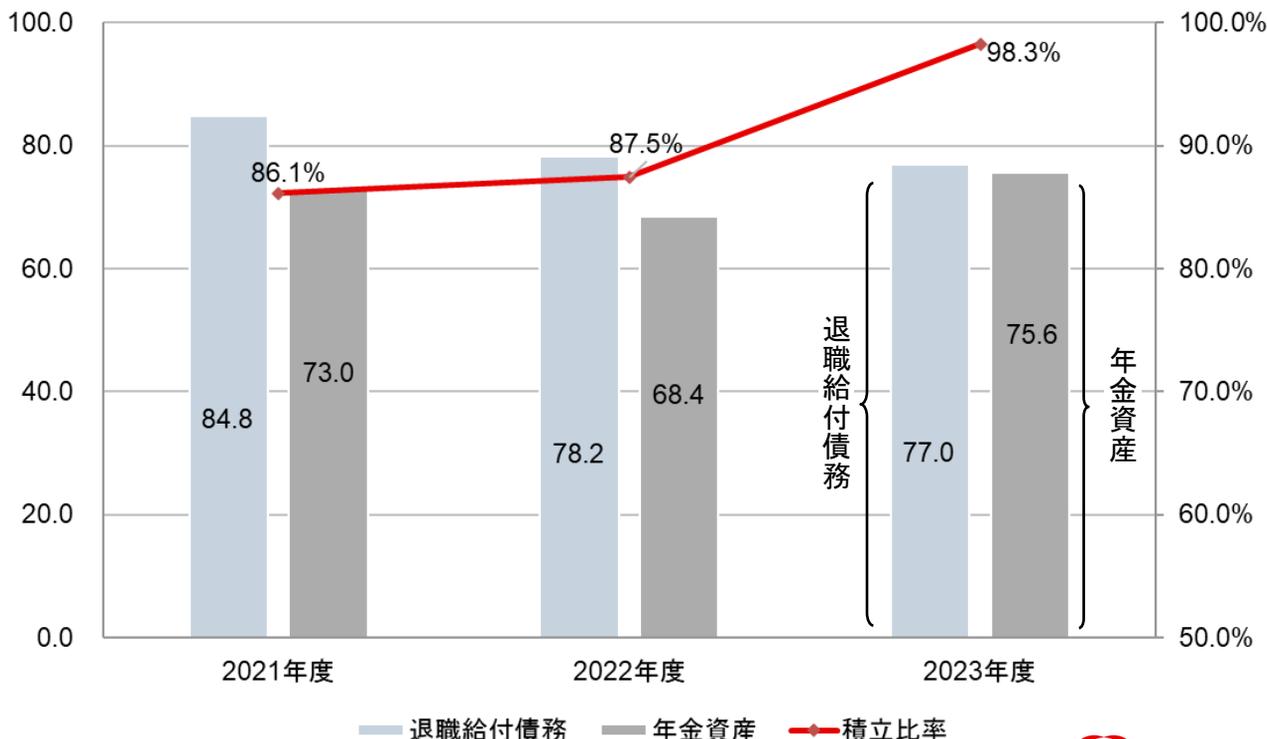
1. 積立比率は98.3%と前年度比10.8%ポイント上昇
2. 割引率の平均は0.92%(前年度は0.76%)
3. 数理計算上の差異は合計で4.7兆円の利益が発生(うち年金資産から3.7兆円の利益が発生)
4. 退職給付費用は前年度から増加

(注)日本経済新聞社のデータベース(日経NEEDS)を基に弊社作成

積立比率

積立比率が測定可能な全企業(対象社数2,814社)

(単位:兆円)



1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)

割引率の状況

割引率の開示のある企業

- 割引率(開示に幅がある場合は下限の値を集計)の平均は0.92%と、前年度よりも0.16%ポイント上昇しました。
- 割引率をマイナスで設定した企業は6社(前年度は8社)、0%は118社(同146社)と、いずれも前年度より減少しています。



未認識数理計算上の差異の状況

数理計算上の差異残高を計上しており、かつ、IFRS適用企業を除いた集計(対象社数1,770社)

- 年金資産からの数理計算上の差異(利益)が3.7兆円、退職給付債務からの数理計算上の差異(利益)が1.0兆円発生、合計で4.7兆円(利益)となっています。
- 数理計算上の差異の残高は、最終的には5.2兆円(利益)と前年度比増加しました。



(単位: 億円)

		2022年度	2023年度
期首残高		▲ 8,357	▲ 8,396
当期の増減額	数理計算上の差異の当期発生額	▲ 2,676	▲ 47,273
	退職給付債務からの発生額	▲ 21,805	▲ 10,139
	年金資産からの発生額	19,129	▲ 37,134
	当期の費用処理額(組替処理による増減額)	3,133	2,786
その他の増減		▲ 497	732
期末残高		▲ 8,396	▲ 52,150

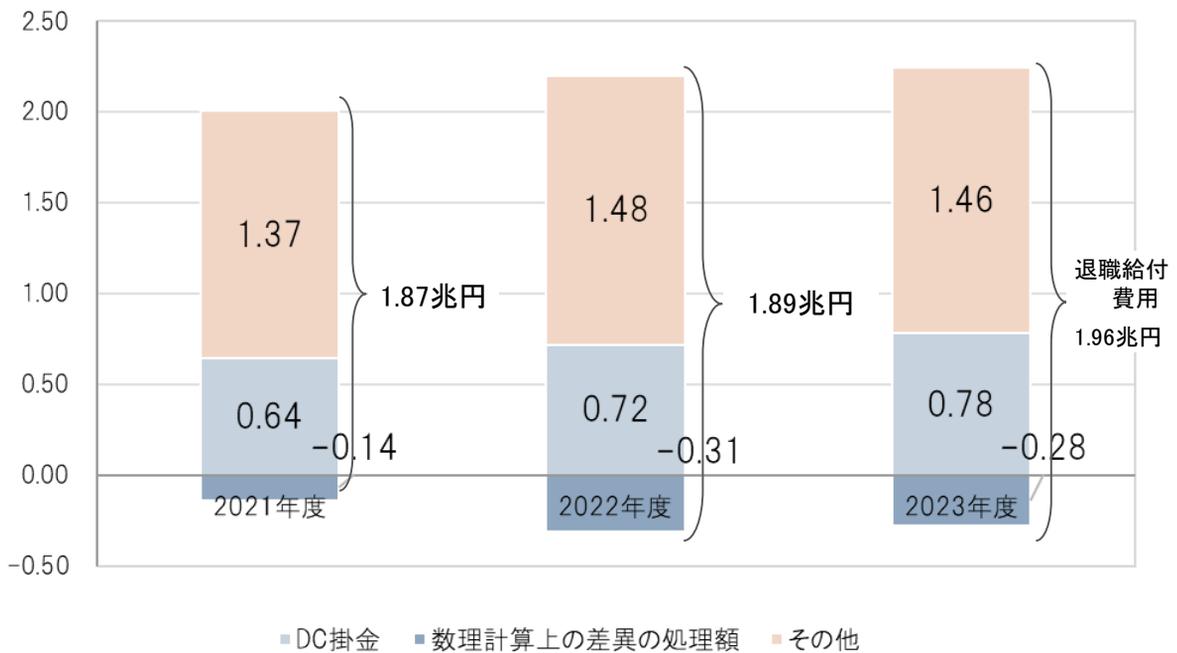
1-2. 上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)

退職給付費用

IFRS適用企業を除いた集計(対象社数2,636社)

- 退職給付費用の合計は1.96兆円と、前年度(1.89兆円)から増加しました。
- 退職給付費用のうちDC掛金を除いた、いわゆるDB費用は1兆1,852億円、前年度の1兆1,669億円に比べて増加しています。

(単位:兆円)



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

1-3. 第19回社会保障審議会年金部会の開催について

- 11月5日、第19回社会保障審議会年金部会が開催
- 次期制度改正に向けて、多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方等について議論がなされた

～以下、メールマガジン「第19回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年11月6日

11月5日、第19回社会保障審議会年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて、多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方等について議論がなされました。今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1) 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方
- (2) 離婚時の年金分割の請求期限の延長
- (3) 被用者年金一元化に伴う厚生年金拠出金の按分率に係る特例措置の終了

<主な内容>(事務局からの説明内容)

- (1) 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方

【経緯】

- ・第15回年金部会において、多様な世帯構成の年金額の示し方につき、事務局案を提示。その際、部会委員より「若い世代がイメージしやすくなるよう、例えば20代、30代、40代と、特に家族形態やライフスタイルが大きく変化している年代別に、将来の年金額のモデルを示してはどうか。」との意見あり。
- ・本日の年金部会において、2024年財政検証で作成した各世代の老齢年金の平均額や分布の将来見通しを活用し、将来の年金額をイメージできる年金額の示し方として、事務局案を再提示。

【見直しの方向性】

- ・「経歴別年金額」と「現役時代の経歴類型の変化」を示す
- ・「経歴別年金額」とは、2024年度に65歳になり年金を受ける者(1959年度生まれ)の経歴別年金額経歴は5パターン(男性・厚年期間中心、男性・1号期間中心、女性・厚年期間中心、女性・1号期間中心、女性・3号期間中心)
世帯の年金額は、上記の組み合わせとなる
- ・「現役時代の経歴類型の変化」とは、現行制度の下で、それぞれの世代の65歳時点における、現役時代の経歴類型の構成割合の変化
例えば、「1959年度生まれの者の65歳時点における経歴類型の構成割合」から「1994年度生まれの者の65歳時点における経歴類型の構成割合」への変化

1-3. 第19回社会保障審議会年金部会の開催について

(2) 離婚時の年金分割の請求期限の延長

【経緯】

- ・離婚時の年金分割は、婚姻期間に係る保険料納付記録(標準報酬)を分割する制度
- ・離婚時の年金分割の請求期限は、民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間(2年)を踏まえ、離婚等をした日の翌日から起算して2年以内
- ・離婚前後の事情により2年以内に財産分与を請求できず、経済的に困窮する者が存在するため、民法の除斥期間を5年間に延長(2024年5月改正法公布)

【見直しの方向性】

民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間の伸長(2年から5年へ)に伴い、離婚時の年金分割の請求期限も2年以内から5年以内へ伸長

(3) 被用者年金一元化に伴う厚生年金拠出金の按分率に係る特例措置の終了

【経緯】

- ・被用者年金一元化に伴い、実施機関(厚生労働大臣、各共済組合)が徴収する厚生年金保険料、実施機関が管理運用する積立金の規模に応じた按分率(標準報酬按分率、積立金按分率)に応じて厚生年金勘定に拠出金を納付し、厚生年金の保険給付費等を賄うこととされた。
- ・しかしながら、標準報酬按分率と積立金按分率を用いて各実施機関の拠出金を按分すると、比較的財政状況がよく、財政規模が小さい実施機関の拠出金が急激に増加し、財政が悪化することが見込まれたため、激変緩和措置として、標準報酬按分率、積立金按分率に加え、支出費按分率も採り入れた。
- ・ただし、全実施機関の保険料率が18.3%に引上げ完了するまでの標準報酬按分率の経過措置(2026年度までの措置)の施行状況を勘案しつつ、支出費按分率による激変緩和措置も検討することとされた。

【見直しの方向性】

以下の理由から、支出費按分率による激変緩和措置を2026年度で終了

- ・2027年度から全実施機関の保険料率が統一されるため、予定どおり標準報酬按分率の経過措置が2026年度で終了する
- ・2024年財政検証において、支出費按分率を用いる激変緩和措置を終了しても、懸念されていた一部の実施機関の財政悪化は発生しないことが確認された

<出席委員からの主な意見>

(1)~(3)とも方向性には大きな異論なし

(1) 多様なライフコースに応じた年金の給付水準の示し方

- ・示し方が難解で、国民に理解できるかやや不安
- ・わかりやすく広報した上で、公的年金シミュレーターに誘導する工夫が必要
- ・様々な選択肢を示すことにより、若い世代において、年金の意義を考え、年金制度の理解が深まるきっかけになるのでは

1-3. 第19回社会保障審議会年金部会の開催について

<その他:年金部会におけるアーカイブ配信>

第17回年金部会における意見を踏まえ、部会の正式記録である議事録を速やかに(会議後1週間を目途に)公表することを前提に、試行的にアーカイブ配信(議事録公開までの間、会議の音声記録を配信)することで合意

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、引き続き、次期制度改正に向けて議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第19回社会保障審議会年金部会」(2024年11月5日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241105.html

1-4. 第37回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 11月8日、第37回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- DB・DCに関する論点が事務局から提示され、議論がなされた

～以下、メールマガジン「第37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」転載～
【配信日】2024年11月11日

11月8日、第37回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が開催、DB・DCに関する論点が事務局から提示され、議論が行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1) iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢
- (2) 拠出の在り方
- (3) DBの給付減額の判定基準・手続き

<主な内容>(事務局から提示された論点)

- (1) iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢

【加入可能年齢】

・iDeCoの加入可能年齢を、一定の要件※のもとで70歳まで引き上げることにどう考えるか

※iDeCoの加入者や企業型DC等からの移換者であって、老齢基礎年金やiDeCoの老齢給付金を受給していない者など、60歳から70歳までiDeCoを活用した老後の資産形成を継続しようとする者

【受給開始可能年齢】

・受給開始可能年齢の上限は引き続き75歳とし、初めて75歳で受給を開始する者が生じる2027年4月以降の状況を踏まえて検討することかどうか

- (2) 拠出の在り方

・iDeCoの拠出限度額は企業年金の有無による差異や、企業年金における事業主拠出の額による差異がある。特に企業年金が3.5万円未満の場合には拠出限度額に活用できない隙間が生じる

・賃金や物価の上昇、将来的な公的年金の所得代替率等を反映した拠出限度額とするべきであるとの意見がある

・若い頃には枠を使いきれっていない実態があるため、中高年期に多く拠出できるよう、拠出限度額を引き上げるべきとの意見がある

・マッチング拠出の制限の撤廃や、iDeCoの拠出限度額の引き上げにより、自助努力の活用が格差拡大にならないように配慮すべきといった指摘や、いわゆる「穴埋め」型により、企業年金を自助努力に置き換えることを助長するのではないかと指摘がある

・これらの指摘も踏まえ、働き方や企業年金がある者となない者の公平・中立性、自助努力に対する支援、企業年金の特性、拠出の実態、私的年金の普及、経済・社会情勢の変化等の観点から、拠出限度額はどのような在り方とすべきか

1-4. 第37回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(3) DBの給付減額の判定基準・手続き

- ・定年延長に伴い支給開始年齢を引き上げる際、給付の名目額が増加する場合であっても給付の減額と判定されることが、定年延長の阻害要因となっているとの指摘がある
- ・引き続き現行の判定基準を原則とするものの、一定の要件を満たす場合であって、DBの給付設計を変更することについて対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意がある場合には、例外的に「給付減額」として取り扱わないことができることについてどのように考えるか

【考えられる要件】

- ・規約変更の対象範囲については、受給権者を対象としないこと
- ・給付設計の変更内容については、給付の名目額※が増加する変更であること
※給付設計の変更対象者に係る予定利率ゼロの下での通常予測給付現価
- ・最低積立基準額については、少なくとも5年程度は各加入者に当該変更が行われなかったとした場合の最低積立基準額を保証する経過措置を設けていること(現行の取り扱い通り)
- ・労使間の交渉ができる体制として対象加入者の3分の2以上で組織する労働組合の合意があること

<委員からの主な意見>

(1)iDeCoの加入可能年齢・受給開始可能年齢

【加入可能年齢】

- ・多くの委員が70歳までの引き上げに賛成

【受給開始年齢】

- ・現行の75歳で十分であり、これ以上の引き上げは不要との意見が多数あり
- ・受給開始年齢のさらなる引き上げは、現行75歳の利用状況を踏まえ検討してはどうか

(2)拠出の在り方

- ・インフレや賃上げに対応するため、拠出限度額の引上げが必要との意見が多数あり
- ・企業型DCとiDeCoの拠出限度額を分けて設定したほうが良い
- ・マッチング拠出の制限を撤廃したほうが良いとの意見がある一方で、事業主が拠出を増やすインセンティブを阻害するとの意見もあり
- ・生涯拠出枠の設定や、キャッチアップ拠出も検討すべき

(3) DBの給付減額の判定基準・手続き

- ・企業の負担を減らす観点から賛成が多いものの、組合の要件を満たさない企業に対する配慮も必要という意見あり
- ・受給権保護の観点からは、慎重に検討すべきとの意見あり

<今後の予定について>

次回の企・個部会の開催時期や内容等は明らかにされておりませんが、引き続き、次期制度改正に向けて議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第37回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_45168.html

1-5. 第20回社会保障審議会年金部会の開催について

- 11月15日 第20回社会保障審議会 年金部会が開催
- 次期制度改正にむけて「被用者保険の適用拡大」「年収の壁への対応」「公的年金の脱退一時金の取扱い」についての議論がなされた

～以下、メールマガジン「第20回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年11月18日

11月15日「第20回社会保障審議会 年金部会」(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正にむけて「被用者保険の適用拡大」「年収の壁への対応」「公的年金の脱退一時金の取扱い」についての議論が行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者を念頭に置きたいいわゆる「年収の壁」への対応
- (2)公的年金脱退一時金の取扱い

<主な内容>(事務局からの説明内容と実施方針)

- (1)被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者制度を念頭に置きたいいわゆる「年収の壁」への対応
【企業規模要件】廃止の方針(事業所の事務負担や経営への影響、保険者の財政や運営への影響等に留意し必要な配慮措置、支援策を実施)
- 【賃金要件(8.8万円)]廃止の方針
- 【常時5人以上の個人事業所の非適用業種】廃止の方針
- 【常時5人未満の個人事業所】慎重な検討が必要であり現行維持
- 【労働時間要件(20時間)]被用者の範囲をどのように考えるか議論が必要であり現行維持
- 【学生除外要件】学生を被用者保険の適用対象とする意義は大きくなく現状維持
- 【複数事業所の労働時間合算】実務の実行可能性等を見極めつつ引き続き検討
- 【フリーランス等への適用】労働法制の議論と諸外国の動向等を注視し中長期的課題として引き続き検討

(適用拡大に係る配慮措置・支援措置)

- ・準備期間の確保、積極的な周知・広報、事務手続きの支援、経営に関する支援等

(第3号被保険者制度の在り方について)

- ・まずは被用者保険の適用拡大を進めることにより第3号被保険者の縮小を図っていく
- ・その上で、第3号被保険者として残った働けない人等の制度の在り方を引き続き検討

1-5. 第20回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)公的年金脱退一時金の取扱い

【現状の課題】

- ・再入国予定者へ脱退一時金を支給することは、将来の年金受給に繋がらない
- ・2024年「育成就労制度」が成立し、育成就労制度(3年)と特定技能1号(5年)を合わせて計8年間、日本に滞在する外国人労働者が増加する見込み
- ・近年5～10年滞在外国人労働者の割合が増加しており、在留期間の長期化が見込まれる

【検討の方向性】(事務局案)

- ・再入国許可で出国した場合は、脱退一時金の支給をしないよう見直す
(再入国予定でない場合及び再入国しないまま許可期限を経過した場合は脱退一時金を支給)
- ・在留外国人の滞在期間を踏まえ、支給上限を5年から8年に引き上げ
- ・施行に際しては在留外国人に年金や脱退一時金の仕組みや必要な情報を周知する工夫を実施

<出席委員からの主な意見>

- (1)被用者保険の適用拡大及び第3号被保険者制度を念頭に置きたいいわゆる「年収の壁」への対応
- ・企業規模要件、賃金要件、常時5人以上の非適用業種の廃止については概ね賛成多数
 - ・時間要件、学生除外要件、常時5人未満の個人事業所については現状維持で概ね賛成多数
 - ・なお、常時5人未満の個人事業所について適用対象とすべきとの意見もあり
 - ・また、適用拡大については中小事業主の事務負担の考慮が必要との意見あり
 - ・適用拡大を進めることで第3号被保険者の縮小を図っていく方向は概ね賛成多数
 - ・なお、将来的に第3号被保険者制度は廃止すべきと言う意見と、第3号被保険者制度の創設意義を再認識し、応能負担の原則は維持すべきという意見の両論あり
 - ・第3号被保険者として残らざるを得ない人への検討が必要との意見あり

(2)公的年金脱退一時金の取扱い

- ・事務局案について概ね賛成多数
- ・なお、脱退一時金制度と出国時の周知の徹底が必要との意見あり

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておきませんが、引き続き、次期制度改正に向けて議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第20回社会保障審議会年金部会」(2024年11月15日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241115.html

1-6. 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集開始

- 11月22日、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集が開始
- アセットオーナー・プリンシプルの受入れを検討することが望ましい旨が新たに追加

三菱UFJ年金ニュースNo.547【配信日】2024年11月26日

ポイント

- 11月22日、「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて（以下、DB運用ガイドライン）」改正に関する意見募集（※1）が開始されました。
- 2023年12月13日に公表された「資産運用立国実現プラン」で明記された、アセットオーナーの機能強化のための「資産運用力の向上」に関して、以下見直し、追加が行われます。

<改正内容>

1. 「金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律」における「誠実公正義務」は、DB運用ガイドラインの「善管注意義務」「忠実義務」を履行することであることを記載
2. スチュワードシップ活動として「協働モニタリング」への参画が考えられる旨が追加
3. 運用受託機関の定期的な評価と見直しを行うことが望ましい旨が追加
4. 加入者の利益に資するために、取組状況等をホームページ等で一般に開示するなどの対応が考えられる旨が追加
5. 専門性の確保・向上として、適切な資質を持った人材を計画的に登用・配置・育成することが望ましい旨が追加。
6. アセットオーナー・プリンシプルの受入れ検討が望ましい旨が追加

※1 [「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドライン改正案に関する御意見の募集について」](#)

<意見募集期限> 2024年12月21日

改正案の内容

項目	現行	ガイドラインの改正内容(案)
3-(1) 事業主及び 基金理事の 一般的義務	①法令上の義務 (善管注意義務) (忠実義務)	【追加】(注)として以下の文言を追加 <ul style="list-style-type: none">• (注)金融サービスの提供及び利用環境の整備等に関する法律において規定される誠実公正義務(第2条)は、企業年金については、上記の善管注意義務・忠実義務に基づく対応を行うことにより履行される義務である。

1-6. 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集開始

改正案の内容

項目	現行	ガイドラインの改正内容(案)
3-(5) 運用の委託	<p>②運用受託機関の管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 運用受託機関が日本版スケジュールシップ・コードを受け入れている場合には、その運用受託機関が行った活動(議決権行使を含む)の実績について報告を受けることが望ましい。 	<p>【追加】 以下文言を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> また、当該活動について、複数の企業年金が協働してモニタリングする取組に参画することも考えられる。
	<p>③ 運用実績の評価及び掛金の払込割合の変更等</p>	<p>③ 運用実績の評価と見直し【項目名変更】</p> <p>【追加】 以下項目を新規追加(運用評価と見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> 総幹事会社を含む運用受託機関の運用実績については、定期的に評価することが望ましい。また、当該評価を踏まえて必要な場合には、理事会等基金内部での意思決定手続や、受給権保護のための意思決定過程の透明化の必要性に照らし、適当と認められる意思決定手続に従って、運用受託機関の見直し(掛金の払込割合の変更や信託資産又は保険資産若しくは共済資産の移受管)を行うことが望ましい。
3-(9) 自己研鑽	<p>(9)自己研鑽</p> <ul style="list-style-type: none"> 年金運用責任者は、投資理論、資産運用に関する制度、投資対象の資産の内容等の理解及び資産運用環境の把握に努めなければならない。 	<p>(9)専門性の確保・向上【項目名変更、文言追加・修正】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等は、管理運用業務を適正に執行する観点から、適切な資質を持った人材(例えば、年金資産運用に関する実務経験を概ね3年以上有している人材、関連する資格や企業年金連合会等が実施する研修受講歴を有している人材等)を計画的に登用・配置・育成することが望ましい。 年金運用責任者は、投資理論、資産運用に関する制度、投資対象の資産の内容等の理解、資産運用環境の把握及び専門性の向上(例えば、研修の受講)に努めなければならない。
6-(3) 加入者等への業務概況周知	<p>(加入者への周知)</p> <ul style="list-style-type: none"> また、加入者の関心・理解を深めるため、必要に応じて図表を用いる等加入者へわかりやすく開示するための工夫を講ずることが望ましい。積立水準等について他の確定給付企業年金との比較をすることなども考えられる。 	<p>【追加】 以下文言を追加</p> <ul style="list-style-type: none"> 加えて、加入者の利益に資するよう、加入者への周知事項や他の関連事項(例えば、専門人材の活用に係る取組状況)を、ホームページ等で一般的に閲覧できる状況にすることも考えられる。

1-6. 「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集開始

改正案の内容

項目	現行	ガイドラインの改正内容(案)
6-(6) アセットオーナー ・プリンシプル	(現行記載なし)	<p>【新規項目追加】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主等が、加入者等の最善の利益を追求するための備えがあることを自ら点検し、それぞれのステークホルダーあるいは対外的に示すことで理解や対話、協働につなげ、運用力の向上を図っていく観点から、企業年金を含むアセットオーナーに求められる共通の原則を定めるアセットオーナー・プリンシプルの受入れを検討することが望ましい。 なお、当該プリンシプルは法令と異なり、法的拘束力を有さず、一律に対応を求めるものではない。当該プリンシプルを受け入れる場合でも、全ての原則を一律に実施しなければならないわけではなく、いわゆる「コンプライ・オア・エクスプレイン」の手法が採用されている(原則の中に、自らの個別事情に照らして実施することが適切でないと考えられる原則があれば、それを「実施しない理由」を十分に説明することにより、一部の原則を実施しないことも想定されている。) また、当該プリンシプルに基づくアセットオーナーの活動については、運用状況についての情報提供を通じたステークホルダーとの対話も踏まえつつ、各アセットオーナーにおいて適切な手続きに基づく意思決定の下、必要に応じて見直しが図られていくことが期待されている。

1-7. 第21回社会保障審議会年金部会の開催について

- ・ 11月25日、第21回社会保障審議会 年金部会が開催
- ・ 次期制度改正に向けて「基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了」「在職老齢年金制度」「標準報酬月額の上限」について議論がなされた

～以下、メールマガジン「第21回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年11月26日

11月25日「第21回社会保障審議会 年金部会」(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正に向けて「基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了」「在職老齢年金制度」「標準報酬月額の上限」について議論が行われました。主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)
- (2)在職老齢年金制度
- (3)標準報酬月額の上限

<主な内容>(事務局からの説明内容)

- (1)基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了(マクロ経済スライドの調整期間の一致)

【見直しの必要性、意義】

- ・現行の仕組みを前提とすると、基礎年金のみ給付調整が続き、基礎年金の給付水準が長期にわたって低下
- ・年金制度の持続可能性を確保しつつ、将来の公的年金全体の給付水準の向上を図る観点から、基礎年金の給付調整を早期に終了させ(基礎年金と報酬比例部分の給付調整期間を一致させ)、賃金や物価に連動した年金額を実現
- ・将来の基礎年金の給付水準も向上し、将来において、厚生年金の受給者を含め、ほぼ全ての受給者の給付水準が上昇
- ・特に、基礎年金の再分配機能強化による低所得層への効果が大きい

【見直しの方向性】

- ・基礎年金と報酬比例部分の給付調整期間を一致させることにより、公的年金全体として給付調整を早期に終了
 - ※調整終了後の給付水準は、ほぼ全ての厚生年金受給者で上昇する見込みだが、報酬比例部分の調整期間が現行制度よりも長くなるため、調整期間中に厚生年金を受給する者は一時的に給付水準が低下
 - ※将来の基礎年金の給付水準が上昇するため、国庫負担が増加
- ・基礎年金拠出金の算定方法を、現行の被保険者数の人数割に加え、積立金も勘案して計算する仕組みに変更
 - ※算定方法を変更すると、厚生年金の基礎年金拠出金が増加

1-7. 第21回社会保障審議会年金部会の開催について

(2) 在職老齢年金制度

【見直しの必要性、意義】

- ・在職老齢年金制度が高齢者の就業意欲を削ぎ、労働参加を妨げている例があることを踏まえ、働き方に中立的な仕組みとする観点から見直し
- ・撤廃すると将来世代の給付水準が低下するため、現行制度を維持すべきといった意見も踏まえ、撤廃に加え、基準額引上げも検討

【見直しの方向性】

案1: 撤廃 (所得代替率への影響▲0.5%)

案2: 支給停止の基準額を71万円に引上げ(所得代替率への影響▲0.3%)

案3: 支給停止の基準額を62万円に引上げ(所得代替率への影響▲0.2%)

(3) 標準報酬月額の上限

【見直しの必要性、意義】

- ・現行の等級追加ルール法定化以降、上限等級に多くの者が該当
※現行ルール: 全被保険者の平均標準報酬月額 \times 2の額が、標準報酬月額の上限を上回る状態が継続する場合に上限引上げ
- ・健康保険法の改定ルールを参考に、上限等級該当者の割合に着目して等級を追加するルールへ見直し
- ・新たな上限等級に該当する者の報酬比例部分年金額、保険料ともに増加し、結果として再分配機能の強化に繋がり、厚生年金受給者全体の将来の給付水準も上昇

【見直しの方向性】

案1: 上限98万円(所得代替率への影響+0.5%)
上限該当者が2%超の場合に引上げるルール

案2: 上限83万円(所得代替率への影響+0.4%)
上限該当者が3%超の場合に引上げるルール

案3: 上限79万円(所得代替率への影響+0.3%)
上限該当者が3.5%超の場合に引上げるルール

案4: 上限75万円(所得代替率への影響+0.2%)
上限該当者が4%超の場合に引上げるルール

1-7. 第21回社会保障審議会年金部会の開催について

<出席委員からの主な意見>

(1) 基礎年金のマクロ経済スライドによる給付調整の早期終了
見直しの必要性については概ね賛同得られるも、方法については賛否あり

【主な意見】

- ・調整期間の一致は選択肢の1つであり、他の方法も含め慎重に検討すべき
- ・厚生年金から基礎年金への資産移転の是非、国庫負担の財源等を含め、丁寧な議論が必要
- ・被用者保険の適用拡大とセットで議論すべき
- ・まず基礎年金自体の改善(例: 拠出期間を45年に延長)が必要

(2) 在職老齢年金制度

多くは撤廃または基準額引上げに賛同

【主な意見】

- ・標準報酬月額の上限の見直しとセットで議論すべき
- ・段階的撤廃(基準額を徐々に引上げ、最終的に撤廃)という方法もある
- ・支給要件を満たしても満額支給されないというのは、仕組みとしてわかりづらい
- ・給与以外の収入も含めた総収入で議論すべき

(3) 標準報酬月額の上限

概ね引上げに賛同

【主な意見】

- ・在職老齢年金の見直しとセットで議論すべき
- ・賞与の上限見直しも検討すべき

<今後の予定について>

次回の年金部会は、12月3日です。

引き続き、次期制度改正に向けて議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

厚生労働省「第21回社会保障審議会年金部会」(2024年11月25日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241125.html

1-8. 第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

- 12月2日、第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 以前まとめられた「議論の中間整理」の中から、「DC制度・その他」に関する見直し案が事務局から示され、議論がなされた

～以下、メールマガジン「第38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」転載～
【配信日】2024年12月3日

12月2日、第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会(以下、企・個部会)が開催され、以前まとめられた「議論の中間整理」の中から、「DC制度・その他」に関する見直し案が事務局から示され、議論が行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

なお、今年11月26日「自民党・資産運用立国を進める議員連盟」が緊急提言を行った「DC拠出限度額の引上げ」については今回の議題に入っておりませんでした。

<今回の議題>

- (1)DC制度・その他について
- (2)公的年金シミュレーターについて(報告)

<主な内容>(事務局からの見直し案)

(1)DC制度・その他について

【いわゆる総合型DC】

- ・総合型DBの規定を参考に、業務・資本金等の密接な関係等を有していない2以上の事業主が企業型DCを実施している場合、いわゆる「総合型DC」として法令に位置づける
- ・総合型DCについて、「運用商品の選定」「運用商品のモニタリング」「継続投資教育の実施」等の取組を進める

【いわゆる選択制DB】

- ・DC同様に法令解釈通知に「事業主が従業員に社会保険・雇用保険等の給付額への影響等を説明する」ことを明記する
- ・いわゆる選択制DB・選択制DCを、これから実施する事業主に対して労使協議や導入時・加入時に従業員に対する説明が行われるための取組を検討

【DC脱退一時金の要件見直し】

- ・在留資格見直し、「育成就労制度」による公的年金脱退一時金の支給上限の5年から8年への引上げ検討を踏まえ、DC脱退一時金の要件としての拠出期間も5年以下から8年以下に引上げる

1-8. 第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

【企業型DCの自動移換】

- ・事業主に対して加入者への説明手続の徹底を行う
- ・自動移換状況の数値での見える化を検討

【健全化法への対応】

- ・厚生年金基金の廃止方針については認識が一致しているが、受給者等の権利に配慮しつつ、諸課題に対する検討をさらに深めていく必要がある
- ・労使が十分な時間をかけて話し合うことが重要であり、その取組を促す

【石炭鉱業年金基金制度のDB移行】

- ・石炭基金をDB移行(年金給付等の権利義務を承継)し、石炭基金法は廃止

【その他】

- ・iDeCo+のDB併用については事業主のニーズを見極めながら慎重に検討していく
- ・DB支払保証制度は、モラルハザードの回避方策等の課題も踏まえ、導入の必要性を含めて論点を整理する
- ・年金バイアウトは、導入必要性・実現可能性等について、受給権保護やガバナンス確保等の幅広い観点から整理、慎重な検討を実施

(2)公的年金シミュレーターについて(報告)

- ・公的年金シミュレーターの機能改善として障害年金及びiDeCoの試算機能を追加

<委員からの主な意見>

1.DC制度・その他について

【いわゆる総合型DC】

- ・総合型DCの法令規定は、現行の地方厚生局による運営状況の確認と併せて実施すべき
- ・総合型DCを法令に規定する場合は、それぞれ事業主体の状況が異なるため十分な実態把握を行い過度な規制とならないよう配慮が必要(複数の委員から同様の意見あり)

【いわゆる選択制DB】

- ・報酬の一部切り出し型か賃金の上乗せ型かにより性格が異なる、また報酬についての労働条件の変更に該当するため、労使での丁寧な合意が必要である
- ・労使合意に基づく報酬戦略であり労使合意を前提に過度な規制とすべきではない
- ・労使間で従業員のメリットとデメリットを正しく認識することが必要である
- ・認可時に説明状況等の報告書を添付することとしたらどうか

1-8. 第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

【企業型DCの自動移換】

- ・自動移換対応は、加入時からの継続教育による本人の認識と理解力の向上が必要（複数の委員から同様の意見あり）
- ・自動移換対応については移換時の手続き簡素化の検討も必要
- ・自動移換の説明については事業主の義務事項として法令に位置付けたらどうか
- ・自動移換を発生させている原因の追及が必要
- ・自動移換については、自動移換者を発生させない仕組みが必要であり、米国事例を基に引き続きの検討が必要
- ・少額の場合は現金支払いを認めても良いのではとの複数の意見に対して、事務局からは「DCは老後所得保障制度として税制優遇が認められており中途引き出しを制約しているものである」との説明あり

【その他】

- ・DBは現状の財政運営基準に基づいて適正な積立基準が確保されており、支払保証制度というモラルハザードを起こさせるような仕組みを入れるべきではない
- ・企業のグローバル化に伴い加入者のためにも年金バイアウトの仕組みの検討は必要

(2)公的年金シミュレーターについて（報告）

- ・iDeCoの資産額については運用商品により異なることからかえって混乱を招くことになるので不要ではないか（同様の意見あり）

<今後の予定について>

今回の議題については事務局案に対して大きな反対意見はなく大筋合意されました。

次回の企・個部会の開催時期や内容等は明らかにされておませんが、以前まとめられた「議論の中間整理」に沿って、引き続き次期制度改正・税制改正に向けての議論が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第38回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」資料

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_46378.html

1-9. 第22回社会保障審議会年金部会の開催について

- 12月3日、第22回社会保障審議会 年金部会が開催
- 次期制度改正の中で、「子に係る加算」の拡充策と「配偶者の加給年金」「国民年金の納付猶予制度」についての議論がなされた

～以下、メールマガジン「第22回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年12月4日

12月3日「第22回社会保障審議会 年金部会」(以下、年金部会)が開催され、次期年金制度改正の中で、次世代育成支援という政策的な目的として「子に係る加算」の拡充策と「配偶者の加給年金」「国民年金の納付猶予制度」についての議論が行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)年金制度における子に係る加算について(次世代育成支援の観点から)
- (2)配偶者の加給年金について
- (3)国民年金の納付猶予制度について

<主な内容>(事務局からの説明内容)

(1)子に係る加算について

【現状の制度】

- ・公的年金は、子や配偶者のいる世帯に対して生活保障を目的に子や配偶者に係る加算があり、「障害基礎年金」「遺族基礎年金」に子の加算が、「老齢厚生年金」に子の加給年金が支給される。
- ・子の加算の支給額は、第1子・第2子が234,800円、第3子以降は78,300円

【検討の方向性】(事務局案)

- ・老齢基礎年金、障害厚生年金、遺族厚生年金について、新たに子に係る加算の対象とする
- ・子に係る加算額(234,800円(令和6年度価格))を引上げ
- ・第3子以降の加算額を第1子・第2子と同額とする
- ・子に係る加算の対象となる子について国内居住要件を設ける

(2)老齢厚生年金の配偶者加給年金について

【現状の制度】

- ・受給権者の老齢基礎年金と配偶者加給年金額を加算した老齢厚生年金により世帯の給付水準を維持するという考え方に基づいて配偶者加給年金を支給

【検討の方向性】(事務局案)

- ・女性の就業率の向上に伴う共働き世帯の増加など社会状況の変化等を踏まえ、現在受給している者への支給額は維持した上で、新たに受給権を得る者から加給年金の支給額を見直す

1-9. 第22回社会保障審議会年金部会の開催について

(3)国民年金の納付猶予制度について

【現状の制度】

- ・納付猶予制度は、将来の無年金・低年金を防止するために設けられ、現在も一定数の者が利用しているが、2030年6月までの時限措置である

【検討の方向性】(事務局案)

- ・2030年6月までの時限措置を2035年6月まで5年間延長
- ・30歳以上50歳未満の者が最初に追納期限である10年を迎える2026年以降に改めて追納状況を把握したうえで今後の在り方を検討

<出席委員からの主な意見>

(1)子に係る加算について

- ・第3子の増額については賛成多数
- ・子の国内居住要件については留学等への配慮が必要との意見あり
- ・新たに子の加算を設けることについては賛成の意見がある一方で、次のような反対意見も複数の委員から述べられた
- ・次世代育成は子ども手当の拡充等で実施されており年金制度の中で実施していく事には疑問がある(複数の委員から同様の意見あり)
- ・老齢基礎年金に子の加算を付けた場合、複数の養子縁組により本体給付よりも高額な加算額となることも考えられる

(2)配偶者の加給年金について

- ・配偶者の加給年金については、将来的に廃止方針に賛成の意見が多数
- ・ただし、既存の受給者への配慮措置は必要との意見も多数

(3)国民年金の納付猶予制度について

- ・時限措置の事務局案について賛成多数、その他次のような意見あり
- ・納付猶予制度が将来の低年金化を生じさせている
- ・追納率が低い原因分析が必要であり、制度の在り方についての検討が必要

<今後の予定について>

次回の年金部会は12月10日開催予定で、この中で遺族年金の見直しについての詳細要件の議論も行う予定とのことです。次期年金制度改正の年末までの議論の整理に向けて引き続き検討が進められていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第22回社会保障審議会年金部会」(2024年12月3日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241203.html

1-10. 第23回社会保障審議会年金部会の開催について

- 12月10日「第23回社会保障審議会 年金部会」が開催
- 次期年金制度改正に向けて、「被用者保険の適用拡大」「マクロ経済スライド調整期間の一致」「遺族年金の見直し」について議論の深堀りがなされた

～以下、メールマガジン「第23回社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年12月11日

12月10日「第23回社会保障審議会 年金部会」(以下、年金部会)が開催され、次期年金制度改正に向けて、「被用者保険の適用拡大」「マクロ経済スライド調整期間の一致」「遺族年金の見直し」について議論の深堀りが行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)被用者保険の適用拡大(いわゆる「年収の壁」対応策含めて)
- (2)マクロ経済スライド調整期間の一致
- (3)遺族年金制度の見直し

<主な内容>(事務局からの説明内容)

- (1)被用者保険の適用拡大

【見直し案】(以下の順序で実施)

- ・「賃金要件」は撤廃する方向とし、撤廃時期は最低賃金の動向を配慮しつつ実施
(最低賃金の減額特例者は事業主に申し出ることによって任意加入できる仕組みとする)
- ・「企業規模要件の撤廃」は十分な周知・準備期間を確保
- ・「非適用業種の解消」はフルタイム労働者も適用となることから、さらに十分な周知・準備期間を確保

【いわゆる「年収の壁」への対応策】

- ・任意で保険料負担割合を変更できる特例を時限措置として実施するが、事業主が保険料全額を負担し、被保険者負担をなくすことは認めない
- ・特例対象者は、標準報酬月額12.6万円以下とする
- ・特例対象者の賞与についても対象とすることができる
- ・特例を利用する事業所での同一等級者の本人負担割合は揃え、等級ごとの負担割合は、事業所単位で労使合意に基づき任意に設定を可能とする
- ・特例の適用を受ける者の給付(基礎年金・報酬比例部分)は現行通り

1-10. 第23回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)マクロ経済スライド調整期間の一致

【見直し案】

- ・基礎年金と報酬比例のマクロ経済スライド調整期間を一致させる仕組みに変更
- ・厚生年金保険料には基礎年金分も含まれており、厚生年金の保険料や積立金は、報酬比例だけでなく、基礎年金の給付にも充てられている
- ・将来の給付水準の確保のために基礎年金の水準確保が必要であり、基礎年金のマクロ経済スライド調整期間を早期に終了させることで、基礎年金の給付水準が上昇する
(例)2024年財政検証結果の「過去30年投影ケース」において、報酬比例の所得代替率は▲2.0%となるが、基礎年金の所得代替率は夫婦2人で7.7%増加する

(3)遺族年金の見直し

【見直し案】

- ・男女差解消のため足下40歳未満(※)の子のない配偶者は原則5年の有期給付に変更
(※20年かけて段階的に60歳未満まで引上げ)
- ・有期給付終了後も配慮が必要な人には65歳到達まで給付を継続する
- ・継続対象は「障害年金受給権者」(5年間の有期給付の支給終了日前に受給権が発生している人)、または「前年所得」が基準未満の者
- ・遺族年金受給権者による老齢年金の繰下げ申出を可能とする
- ・寡婦年金については、将来的な廃止を含めて引き続きの検討事項とする

【見直しに係る配慮措置】

- ・有期給付加算による年金額の増額
- ・婚姻期間中の厚生年金加入記録を分割する「配偶者の死亡に伴う年金記録分割」を実施
- ・850万円未満の収入要件を撤廃
- ・18歳未満の子を養育する間の遺族給付は、現行の遺族給付を維持
- ・60歳以降に配偶者を亡くした者の遺族厚生年金は、現行制度を維持
- ・改正法施行日前に受給権が発生している遺族厚生年金は、現行制度を維持

<出席委員からの主な意見>

(1)被用者保険の適用拡大

- ・適用拡大については事務局案に賛成する意見が多数でしたが、実施時期に配慮しつつ着実な実施が必要との意見や、5人未満の個人事業所への適用拡大への検討も必要との意見も出されました
- ・一方、「保険料の特例」については複数の委員から次のような反対意見が出され、再度事務局にて再考することとされました
- ・労使折半の保険原則を維持すべき
- ・一部の人のみに対する特例であり社会保険の公平性の観点から疑問あり
- ・保険料を負担できる企業とできない企業との新たな格差が生じる
- ・本特例はあくまで時限措置とし対象者も限定すべき

1-10. 第23回社会保障審議会年金部会の開催について

(2)マクロ経済スライド調整期間の一致

- ・基礎年金の水準確保のために事務局案に概ね賛成する意見が多数でしたが次のような意見も出されました
- ・国民年金財政の改善策を検討すべきであり「基礎年金45年間化」や「マクロ経済スライドの名目下限の撤廃」を実施すべき
- ・基礎年金の財源確保が必要
- ・報酬比例から基礎年金への積立金配分変更については年金不信とならないように国民への十分な説明と正しい理解が必要

(3)遺族年金制度の見直し

- ・事務局案への賛成意見が多数で大きな反対意見はありませんでした
- ・見直しは複雑な内容であるため国民への丁寧な説明が必要

<今後の予定について>

次回の年金部会の開催時期等については明らかにされておりませんが、年末に向けて次期年金制度改正の議論のまとめが行われていく見込みです。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第23回社会保障審議会年金部会」(2024年12月10日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241210.html

1-11. 2025年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- 2025年度のDB年金における継続基準の下限予定利率の見込みは年0.3%
- 非継続基準の予定利率の見込みは年1.17%

三菱UFJ年金ニュースNo.548【配信日】2024年12月23日

ポイント

- 2025年度のDB年金における継続基準の下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて、ご案内します。
- 下限予定利率の見込み : 年0.3%
- 非継続基準の予定利率の見込み : 年1.17%

下限予定利率の見込みについて

- ✓ 下限予定利率は10年国債の直近5年間の平均利回り、または10年国債の直近1年間の平均利回りのいずれか低い率を基準に設定されます。2024年度の下限予定利率は0.1%です。
- ✓ 通例では2025年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に下限予定利率が改正されることとなります。
- ✓ 2024年12月発行の10年国債の応募者利回りが決定したこと※1に伴い、2024年の5年平均利回りが0.347%となり、上記の見込みとなりました。

※1 [10年利付国債（第376回）の入札結果](#)（財務省HP）

非継続基準の予定利率の見込みについて

- ✓ 非継続基準の予定利率は30年国債の直近5年間の平均利回りを勘案して設定されます。2024年度の予定利率は0.86%です。
- ✓ 通例では2025年3月を目途に、告示の改正が行われ、正式に予定利率が改正されることとなります。

1-11. 2025年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて

- ✓ 2024年12月発行の30年国債の応募者利回りが決定したこと※²に伴い、直近5年間の平均利回りが1.171%となり、前頁の見込みとなりました。
- ✓ なお、2025年度の予定利率が1.17%の場合、一定の手続き※³を前提に予定利率を0.67%～1.67%の間で設定することも可能です。

※2 [30年利付国債（第84回）の入札結果](#)（財務省HP）

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

予定利率の設定方法と履歴

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

年度	継続基準 (下限予定利率)	非継続基準
2021	0.0%	0.63% (0.13%～1.13%)
2022	0.0%	0.66% (0.16%～1.16%)
2023	0.0%	0.71% (0.21%～1.21%)
2024	0.1%	0.86% (0.36%～1.36%)
2025	0.3%	1.17% (0.67%～1.67%)

(注)2025年度の数値は見込みの値です。

1-12. 「令和7年度与党税制改正大綱」の公表について

・ 12月20日、自由民主党と公明党が「令和7年度税制改正大綱」を公表

～以下、メールマガジン「令和7年度与党税制改正大綱」の公表について」転載～
【配信日】2024年12月24日

2024年12月20日、自由民主党と公明党は「令和7年度与党税制改正大綱」(以下、税制大綱)を公表しました。

この中から、年金に関係する主な事項についてお伝えします。

<令和7年度税制改正の基本的考え方>(税制大綱:P2)

(1)賃上げと投資が牽引する成長型経済への移行に対応しさらに発展させていくための税制改正を最重要事項とする

(2)私的年金等に関する公平な税制のあり方(税制大綱:P10～12)

- ・働き方やライフコースが多様化する中、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとしていく
- ・例えば、退職金や私的年金等の給付課税について、一時金か年金かによって、税制上の取り扱いが異なり給付のあり方に中立的でない、退職所得課税について、勤続20年を超えると1年あたりの控除額が増加する仕組みが転職の増加等の働き方の多様化に対応していない、といった指摘がある
- ・そのため、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しが求められる
- ・例えば、私的年金の共通の非課税拠出枠や、従業員それぞれに私的年金等を管理する個人退職年金勘定を設けるといった議論も参考にしながらあるべき方向性や全体像の共有を深め、具体的な案の検討を進めていく
- ・給与収入と公的年金等の税負担が異なり、在職老齢年金支給停止調整額の引上げが行われた場合には公平性の問題がより顕在化するため、給与所得控除と公的年金等控除の合計額の上限を280万円とし税負担額の調整を行う(在職老齢年金の見直しを踏まえ2026年税制改正で法制化)

<令和7年度税制改正の具体的内容>

(1)DC法等の改正を前提にDC拠出限度額の引上げ等を実施(税制大綱:P33～34)

【企業型DC】

- ・DB等未加入者は月額6.2万円に引上げ(現行月額5.5万円)
- ・DB加入者は「月額6.2万円-他制度掛金相当額」に引上げ
- ・マッチング拠出について事業主掛金を超えることができない要件の廃止

1-12. 「令和7年度与党税制改正大綱」の公表について

【iDeCo】

- ・企業年金加入者：「月額6.2万円-他制度掛金相当額-企業型DC掛金」に引上げ（現行月額2.0万円の上限額は廃止）
- ・企業年金未加入者（国民年金第2号被保険者）：月額6.2万円に引上げ（現行月額2.3万円）
- ・国民年金第1号被保険者：月額7.5万円に引上げ（現行月額6.8万円）
- ・加入可能年齢の70歳への引上げ（60歳以上70歳未満でiDeCo加入者・運用指図者であった者、またはDBDCの資産をiDeCoに移換できる者であって、老齢基礎年金及びiDeCo老齢給付金を受給していない者）

【国民年金基金】

- ・月額7.5万円に引上げ（現行月額6.8万円）

(2)退職手当等(DC老齢給付金除く)の重複排除期間の特例適用(税制大綱:P34~35)

- ・退職手当等の支払いを受ける年の前年以前9年以内に老齢一時金を受けている場合、退職所得控除額の計算における勤続期間等の重複排除特例の対象とする（現行は4年以内、なお、DCについては前年以前19年で変更なし）

(3)個人所得税の基礎控除引上げ(税制大綱:P20)

- ・合計所得金額が2,350万円以下の個人の基礎控除を48万円⇒58万円に引上げる（2025年分以後の所得税について適用）

(4)個人所得税の給与所得控除引上げ(税制大綱:P20)

- ・給与所得控除の最低保障額を55万円⇒65万円に引き上げる（2025年分以後の所得税について適用）

(5)生命保険料控除の一部引上げ(税制大綱:P28)

- ・23歳未満の扶養親族がいる場合、新生命保険料(※1)に係る一般生命保険料控除の適用限度額を、年間4万円⇒年間6万円に引上げる(2026年分の控除額より適用)
(※1)2012年1月1日以後の契約に係るもの
- ・但し、生命保険料控除の合計適用限度額は現行の12万円とする(変更なし)

<検討事項>(税制大綱:P106)

- ・年金課税については、世代間・世代内の公平性の確保や、公的年金、企業年金等の各種年金制度間のバランス、貯蓄・投資商品に対する課税との関連、給与課税等とのバランス等に留意し、公的年金等控除の見直しの考え方や年金制度改革の方向性、諸外国の例も踏まえつつ、拠出・運用・給付を通じて課税のあり方を総合的に検討する

<所見>

税制改正大綱で示された、DC法等の改正については、社会保障審議会企業年金・個人年金部会で制度詳細の検討が行われていくものと見込まれます。

※自由民主党・公明党「令和7年度税制改正大綱」

<https://partsa.nikkei.com/parts/ds/pdf/20241220/20241220.pdf>

1-13. 第24回社会保障審議会年金部会の開催について

- ・ 12月24日、第24回社会保障審議会 年金部会が開催
- ・ 事務局より、次期年金改正の「議論の整理(案)」が示され、大筋で合意

～以下、メールマガジン「第24回 社会保障審議会年金部会の開催について」転載～
【配信日】2024年12月26日

12月24日「第24回社会保障審議会 年金部会」(以下、年金部会)が開催され、次期年金制度改正の「議論の整理(案)」の取りまとめが行われました。

今回の議論の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

○社会保障審議会年金部会における議論の整理(案)について

<主な内容>(事務局からの説明内容)

・2022年10月から開始された次期年金改正の「議論の整理」(案)が示された

○次期年金改正の方向性

- ・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
- ・高齢期の経済基盤の安定や所得保障・再分配機能の強化

○次期年金制度改革の概要

【被用者保険の適用拡大】

- ・「賃金要件」及び「企業規模要件」は撤廃する方向
- ・「5人以上の個人事業所の非適用業種」は解消する方向

【いわゆる「年収の壁」への対応】

- ・労使合意の下、任意で保険料負担割合を変更できる特例措置については、仮に導入するとした場合の制度案等について今後検討を深める必要あり

【第3号被保険者制度】

- ・国民的な議論の場が必要であり引き続き検討
- ・被用者保険の適用拡大を進めたうえで、縮小・見直しに向けたステップを着実に進めるとともに、第3号被保険者の実態も精緻に分析しながら引き続き検討を求める

【在職老齢年金の見直し】

- ・見直す方向で意見は一致したが特定の案にまともらず引き続き検討

1-13. 第24回 社会保障審議会年金部会の開催について

【標準報酬月額上限額の見直し】

- ・新たな等級を設けることについて意見は一致したため、本部会での意見を踏まえて具体的な制度の見直し案についての検討を求める

【基礎年金のマクロ経済スライド調整期間の早期終了】

- ・基礎年金が将来にわたって一定の給付水準を確保することの重要性については意見が一致したが、関係者の理解を得ていくためさらに意見を深める

【遺族年金の見直し】

- ・20代～50代の子のない配偶者の遺族厚生年金については男女とも原則5年の有期給付として、20年程度かけて年齢要件の男女差を解消する
- ・有期給付終了後も配慮が必要な人には65歳到達まで給付を継続する
- ・見直しに際しては、有期給付加算、死亡分割等の仕組みを導入

【子・配偶者の加算】

- ・子の加算の充実に関して、子の人数に関わらず一律の給付とすることについては意見が一致したが、それ以外についてはさらに検討すべきという意見あり
- ・配偶者加給年金は、将来的な廃止を含めた見直しについては意見が一致
(現在の受給者は見直し対象としないことが妥当)

【その他】

- ・障害年金は年金の直近1年要件は時限措置の10年延長を行う
- ・国民年金納付猶予制度は、時限措置の5年延長を行う
- ・高齢任意加入の特例は、新たに65歳に到達する者も利用可能となる措置延長を行う
- ・離婚時分割の請求期限について、離婚後2年間から5年間に伸長
- ・脱退一時金について、支給上限を5年から8年に見直す

○今後の検討課題

- ・基礎年金の拠出期間の45年化
- ・障害年金の様々な課題への対応

1-13. 第24回 社会保障審議会年金部会の開催について

<出席委員からの主な意見>

- ・基礎年金45年化は基礎年金の水准确保に資するもので引き続きの検討が必要
(複数の委員から同様の意見あり)
- ・基礎年金のマクロ経済スライド調整期間の早期終了については報酬比例部分の調整終了が終わる前までに実施が必要
- ・団塊ジュニア世代が高齢者になる2040年代に向けて基礎年金の底上げが必要
- ・マクロ経済スライドの名目下限措置の撤廃も今後検討が必要
- ・第3号廃止の議論では社会保険の応能負担の原則や現行の夫婦単位の社会保険制度についての議論が必要
- ・障害年金の見直しは早急に議論すべき課題である

<今後の予定について>

本日の「議論の整理(案)」は大筋で合意され、一部文言の調整が行われ、確定版が部会HPに掲載されました。今回の部会で議論は一段落し、今後は法改正に向けて事務局での作業が進められていきます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第24回社会保障審議会年金部会」(2024年12月24日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20241224.html

○厚生労働省「社会保障審議会年金部会における議論の整理」(2024年12月25日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20241225.html

2. その他トピックス

2-1. 「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」調査結果 (概要版)のご案内

- ・ 弊社と三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社が共同で実施した「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」の調査結果を公表

～以下、メールマガジン「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」調査結果(概要版)のご案内」転載～
【配信日】2024年12月16日

弊社が三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社と共同で実施しました「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」の調査結果を公表しましたので、お知らせいたします。

今年度、弊社では定年延長や今後の退職給付制度の見直し、人的投資と賃上げの対応等、企業様における人事施策の実施状況と今後の意向について調査いたしました。他社動向を踏まえた、貴社の課題解決にお役立て頂けますと幸いです。

<主な調査結果>

- ・定年延長を行う企業は引き続き増加傾向
- ・昨今の物価上昇を受けて、賃上げ意向は引き続き高く、30%以上の企業で退職給付水準の見直し意向あり
- ・経営戦略と人材戦略を連動させる「人的資本経営」に取り組むことで、人材マネジメントの方向性の明確化や経営目標の達成、社員のスキル・パフォーマンス向上に繋がることが示唆されている

< 「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」調査結果 (概要版) >

https://www.tr.mufg.jp/houjin/jutaku/nnews/pdf/nnews_2024_146.pdf?utm_medium=special

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2024年10月～12月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2024年10月～12月)

配信日	タイトル	公的年金 企業年金	その他
10月7日	「資産運用立国実現プラン」第1回資産運用フォーラムが開催	○	
10月18日	上場企業の退職給付会計数値の集計結果(2023年度)	○	
11月6日	第19回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
11月11日	第37回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について	○	
11月18日	第20回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
11月26日	「確定給付企業年金に係る資産運用関係者の役割及び責任に関するガイドラインについて」改正に関する意見募集開始	○	
11月26日	第21回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
12月3日	第38回社会保障審議会企業年金・個人年金部会の開催について	○	
12月4日	第22回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
12月11日	第23回社会保障審議会年金部会の開催について	○	
12月16日	「2024年度人事・退職給付一体サーベイ」調査結果(概要版)のご案内		○
12月23日	2025年度下限予定利率および非継続基準の予定利率の見込みについて	○	
12月24日	「令和7年度与党税制改正大綱」の公表について	○	
12月26日	第24回 社会保障審議会年金部会の開催について	○	

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