

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10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. 第16回 社会保障審議会年金部会の開催について	・・・7
1-2. 第17回 社会保障審議会年金部会の開催について	・・・11
1-3. 第36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	・・・14
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等	・・・16
1-5. 「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表	・・・24
1-6. 第18回 社会保障審議会年金部会の開催について	・・・27
2. その他トピックス	
2-1. 政府、「骨太の方針2024」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 (2024改訂版)」を閣議決定	・・・31
2-2. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第1回)	・・・33
2-3. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第2回)	・・・34
2-4. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第3回)	・・・35
2-5. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第4回)	・・・36
2-6. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第5回)	・・・37
2-7. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第6回・完)	・・・38
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2024年7月～9月)	・・・39

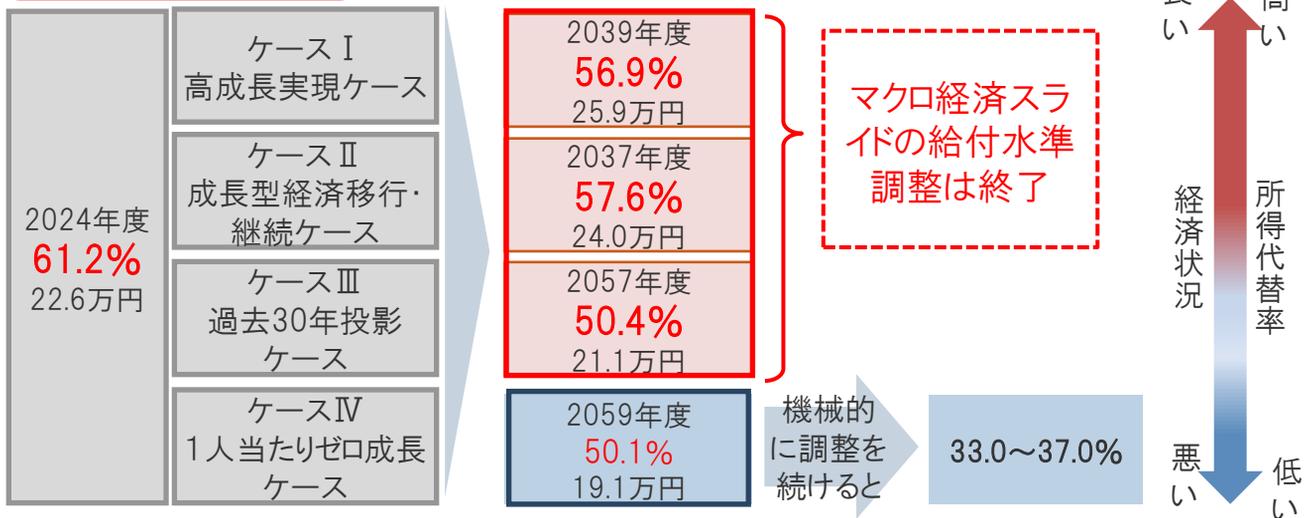
本資料掲載のトピックス

《2024年公的年金財政検証結果》 ⇒ P.7~10

ポイント

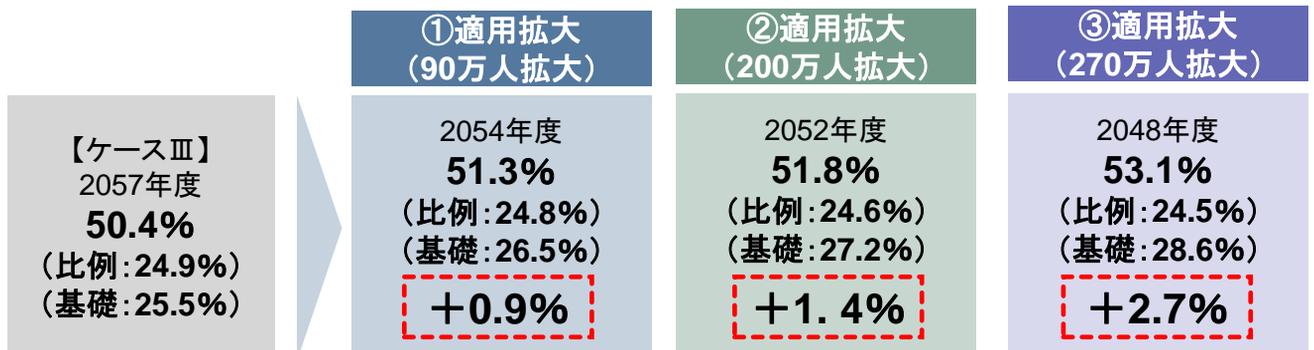
- 2024年財政検証結果が公表され、4つの基本シナリオと5つのオプション試算結果が示されました
- 経済成長と労働参加が進むケースⅠ～Ⅲでは、所得代替率は、50%を維持(2046～47年度)
- 経済成長と労働参加が進まないケースⅣでは、2043年度に所得代替率が50%となり、2052年度に積立金枯渇

1. 基本シナリオ



2. オプション試算

(1) 適用拡大を進めた場合(一部抜粋して掲載)



- 適用拡大を進めることで、所得代替率は上昇することが示されました
- ① 「企業規模要件の撤廃」と、「5人以上の個人事業所の非適用業種の解消」 ⇒ (約90万人拡大)
- ② ①に加えて、「賃金要件の撤廃」 ⇒ (約200万人拡大)
- ③ ②に加えて、「5人未満個人事業所の適用」 ⇒ (約270万人拡大)

本資料掲載のトピックス

2. オプション試算

(2) マクロ経済スライドの調整期間の一致させる仕組みに変更した場合

【ケースⅢ】
2057年度
50.4%
(比例:24.9%)
(基礎:25.5%)

2036年度
56.2%
(比例:22.9%)
(基礎:33.2%)
+5.8%

➤ 基礎年金(1階)と報酬比例部分(2階)のマクロ経済スライドの調整期間を一致させると、**所得代替率は上昇**

(3) 65歳以上の在職老齢年金を撤廃した場合

【ケースⅢ】
2026年度
(比例:24.9%)

2029年度
(比例:24.4%)
(基礎は影響なし)
▲0.5%

【参考】高在老撤廃による給付増
(2030年度) 5,200億円
(2040年度) 6,400億円
(2060年度) 4,900億円

➤ 65歳以上の在職老齢年金制度を撤廃すると、**所得代替率は低下**

(4) 標準報酬月額上限を上げた場合

【ケースⅢ】
2031年度
(比例:23.9%)

①上限の見直し
(75万円)

2030年度
(比例:24.2%)
(基礎は影響なし)
比例+0.2%
(該当者)168万人

②上限の見直し
(83万円)

2030年度
(比例:24.3%)
(基礎は影響なし)
比例+0.4%
(該当者)123万人

③上限の見直し
(98万円)

2029年度
(比例:24.5%)
(基礎は影響なし)
比例+0.5%
(該当者)83万人

本人保険料負担増額

10.8万円(年間)

19.2万円(年間)

36.0万円(年間)

10年間給付増額(10年間で)

6.1万円(年間)

11.0万円(年間)

20.1万円(年間)

➤ 標準報酬月額の上限額を上げるにより、**所得代替率は上昇(年金額が増加)**

本資料掲載のトピックス

《DB年金の2024年3月決算積立状況等》 ⇒ P.16~23

ポイント

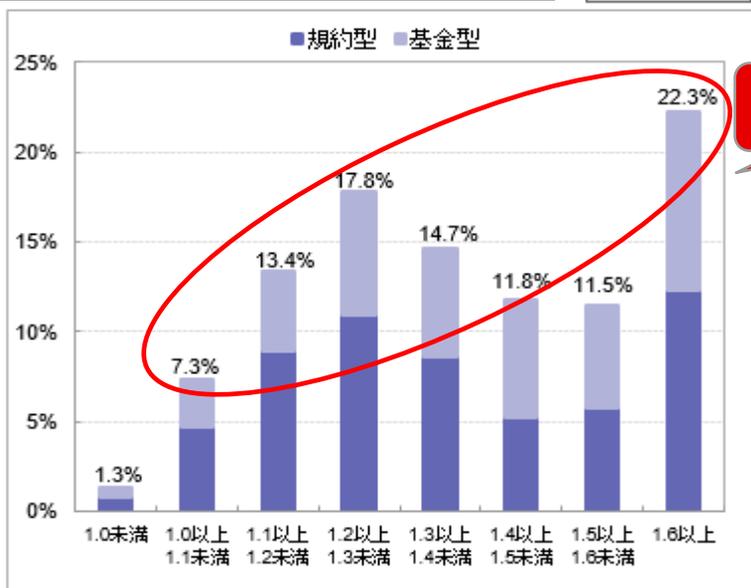
- 2024年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金384件(基金型163件、規約型221件)について、積立水準等の集計を実施しました。(全てのDB年金を対象とした集計ではありません。)
 - **継続基準の積立水準^{※1}の平均⇒「1.50」** 99%のDB年金が継続基準による掛金の見直しは不要でした。
 - **非継続基準の積立水準^{※2}の平均⇒「1.50」** 94%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算不要でした。
- ※1 純資産額／責任準備金 ※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するもの
 - ✓ 「純資産額／責任準備金[※]」 ≥ 1.0 であれば、継続基準は充足
 - ✓ 「(数理上資産額＋許容繰越不足金)／財政均衡下限額[※]」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要
- ※「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」(以下「財政均衡下限額」という)

積立比率(=純資産額／財政均衡下限額)

全体平均	基金型	規約型
1.50	1.44	1.54



99%のDB年金が
継続基準を充足

(数理上資産額[※]＋許容繰越不足金)／財政均衡下限額

※ 時価評価(または数理的評価等)により算定した年金資産の額

全体平均	基金型	規約型
1.65	1.59	1.70

特別掛金の残余償却期間[※]

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数

全体平均	基金型	規約型
2年	2年	2年

本資料掲載のトピックス

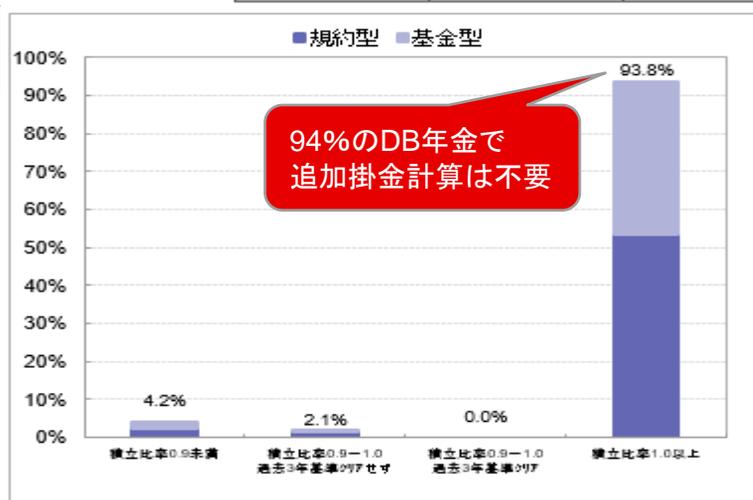
2. 非継続基準

- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するもの
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 1.0 」であれば、非継続基準を充足
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 ≥ 0.9 」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足すれば追加掛金計算は不要

積立比率(=純資産額/最低積立基準額)

全体平均	基金型	規約型
1.50	1.38	1.60

追加掛金計算の要否



3. 予定利率

予定利率※(過去1年間の決算先を集計)

※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率

全体平均	基金型	規約型
2.20%	2.09%	2.23%

4. 運用実績

時価ベース利回り

全体平均	基金型	規約型
9.80%	9.87%	9.74%

5. 成熟度

受給者数/加入者数
(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
20.2%	44.0%	14.2%

給付額/掛金額
(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
152.9%	167.5%	149.3%

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 第16回 社会保障審議会年金部会の開催について

- ・ 7月3日、第16回社会保障審議会 年金部会が開催
- ・ 2024年の所得代替率は、就業者数の増加と資産運用の好調により改善(2019年61.7% →61.2%)したことが示されるとともに、働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会における議論の取りまとめ結果についても報告がなされた

～以下、メールマガジン「第16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7月5日

7月3日、第16回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、2024年公的年金財政検証結果が報告され、2024年の所得代替率(※1)は61.2%と示されました(前回2019年財政検証時は61.7%)。就業者数の増加と資産運用の好調により、前回より将来の所得代替率は改善しました。

また、働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会における議論の取りまとめ結果についても報告されました。

今回の年金部会の主な内容をお伝えします。

<今回の議題>

- (1)2024年公的年金財政検証の結果(報告)
- (2)働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会における議論の取りまとめについて(報告)

<内容>(事務局からの報告概要)

- (1)2024年公的年金財政検証の結果(【 】内は所得代替率と給付水準調整終了年度)
 - ・今回の財政検証では将来の経済前提等について以下4ケースで検証が行われました。
(人口前提は中位推計(出生中位、合計特殊出生率1.36、死亡中位、入国超過数16.4万人))
 - ・ケース1～3では、所得代替率が50%以上を確保できることが示されました。
 - ・ケース4では、積立金がなくなり所得代替率が37～33%程度まで低下することが示されましたが、マクロ経済スライドの名目下限措置を撤廃した場合には収支が均衡し45.3%となることも示されました。

【ケース1】高成長実現ケース(経済成長と労働参加が進むケース)

- ・経済成長率(実質)1.6%⇒【56.9%, 2039年度】

【ケース2】成長型経済移行・継続ケース(経済成長と労働参加が進むケース)

- ・経済成長率(実質)1.1% ⇒【57.6%, 2037年度】

【ケース3】過去30年投影ケース(経済成長ベースライン、労働参加漸進ケース)

- ・経済成長率(実質)▲0.1% ⇒【50.4%, 2037年度】

【ケース4】1人当たりゼロ成長ケース(経済成長ゼロ、労働参加が現状のケース)

- ・経済成長率(実質)▲0.7% ⇒【33～37%(※2)】

1-1. 第16回 社会保障審議会年金部会の開催について

- (※1)所得代替率＝(夫婦2人の基礎年金＋夫の厚生年金)／現役男子平均手取収入額
- (※2)機械的に給付水準調整を続けると、国民年金は2059年度に積立金がなくなり完全な賦課方式に移行。その後、給付水準は、所得代替率37%～33%程度まで低下
- (※3)所得代替率が50%を下回る場合は50%で給付水準調整は終了し、給付と費用負担について検討を行うとされているが、機械的に給付水準調整を進めた場合の数値

《ご参考／前回2019年財政検証結果における所得代替率》

- ・ケース1：経済成長率(実質) 0.9% ⇒【51.9%, 2046年度】
- ・ケース2：経済成長率(実質) 0.6% ⇒【51.6%, 2046年度】
- ・ケース3：経済成長率(実質) 0.4% ⇒【50.8%, 2047年度】
- ・ケース4：経済成長率(実質) 0.2% ⇒【46.5%(※3), 2053年度】
- ・ケース5：経済成長率(実質) 0.0% ⇒【44.5%(※3), 2058年度】
- ・ケース6：経済成長率(実質) ▲0.5% ⇒【36～38%(※3)】

《2024年財政検証オプション試算結果》

- ・今回の財政検証では5つのオプション試算が行われました。
- ・高在老の撤廃は、給付水準にマイナスの効果が示されましたが、それ以外のケースでは、プラスの効果が示されました。

【オプションA】被用者保険の更なる適用拡大を実施した場合

- ・適用拡大①(約90万人ベース)／企業規模要件廃止と5人以上の個人事業所の非適用業種を解消
⇒ケース2：【58.6%(+1.0%)】、ケース3：【51.3%(+0.9%)】
- ・適用拡大②(約200万人ベース)／適用拡大①＋賃金要件の撤廃
⇒ケース2：【59.3%(+1.7%)】、ケース3：【51.8%(+1.4%)】
- ・適用拡大③(約270万人ベース)／適用拡大②＋5人未満の個人事業所への適用
⇒ケース2：【60.7%(+3.1%)】、ケース3：【53.1%(+2.7%)】
- ・適用拡大④(約860万人ベース)／所定労働時間週10時間以上の全ての被用者に適用
⇒ケース2：【61.2%(+3.6%)】、ケース3：【56.3%(+5.9%)】

【オプションB】基礎年金の拠出期間延長と給付増額を行った場合

⇒ケース2：【64.7%(+7.1%)】、ケース3：【57.3%(+6.9%)】

【オプションC】基礎年金と報酬比例部分のマクロ経済スライド調整期間一致を行った場合

⇒ケース2：【61.2%(+3.6%)】、ケース3：【56.2%(+5.8%)】

【オプションD】高在老の撤廃を行った場合

⇒報酬比例部分で、▲0.5% (将来の受給世代の給付水準は下がる)

【オプションE】標準報酬月額の上限(現行65万円)の見直しを行った場合

⇒上限額75万円で+0.2%、上限額83万円で+0.4%、上限額98万円で+0.5%

1-1. 第16回 社会保障審議会年金部会の開催について

<事務局からの説明事項>

- ・年金財政が改善したことからケース1～3で所得代替率50%を上回る結果が示され、給付水準も前回財政検証から改善した。引き続き、基礎年金の水準低下が喫緊の課題であり、給付水準の確保策が必要となる。
- ・基礎年金の拠出期間45年化については、効果が大きく否定されるものではないが、次期年金改正を確実に進める観点から今回の改正は見送ることとする。

<出席委員からの主な意見>

- ・基礎年金の拠出期間45年化について、現時点で進めることが難しいことは理解したが、保険料免除等の施策を含めて引き続き検討することが必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・基礎年金の拠出期間45年化を見送るのであれば、基礎年金の水準低下のための他の施策(特に適用拡大)を実施していく必要がある(複数の委員から同様の意見あり)
- ・適用拡大を進めることが最優先と考える(複数の委員から同様の意見あり)
- ・小規模事業者への適用拡大については、事業主の事務負担の増加となることから十分な周知期間と準備期間を確保して進めることが必要
- ・基礎年金の所得代替率低下への対応策として、調整期間の一致の実施が必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・就労を抑制したり就労の選択にゆがみを生じさせない仕組みとしていくことが必要であり、高齢者の就業が増加している中、高在老の見直しが必要(複数の委員から同様の意見あり)
- ・マクロ経済スライドの名目下限措置の撤廃についての検討も必要
- ・国民に財政検証結果を正しく伝えることが大事である(複数の委員から同様の意見あり)

(2)働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会(※4)における議論の取りまとめについて(報告)

【企業規模要件】

- ・他の要件に優先して撤廃の方向で検討を進めるべきである。なお、事業所の事務負担や経営への影響等に留意し、必要な配慮措置や支援策の検討が必要

【労働時間要件】

- ・雇用保険の適用拡大の施行状況等も慎重に見極めながら検討を行う必要がある

【賃金要件】

- ・最低賃金の引上げに伴い労働時間要件を満たせば賃金要件を満たす場合が増えていることから、こうした点も踏まえて検討を行う必要がある

【学生除外要件】

- ・現状維持が望ましいとの意見が多く見直しの必要性は低い

1-1. 第16回 社会保障審議会年金部会の開催について

【個人事業所に係る適用範囲】

- ・常時5人以上を使用する個人事業所における非適用業種については、5人未満の個人事業所への適用の是非の検討に優先して解消の検討を進めるべきである

【複数の事業所で勤務する者】

- ・労働時間等を合算する是非は、実務における実行可能性等を見極めつつ慎重に検討する必要がある

【フリーランス等】

- ・中長期的な課題として引き続き検討していく必要がある

(※4)第12回社会保障審議会年金部会(1月31日)で、働き方の多様化等を踏まえ、被用者保険の適用拡大における今後の課題と対応について関連分野の有識者や労働者・使用者団体等からなる懇談会を実施することとされたもので、7月3日に議論の取りまとめが公表されました。

<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、今回の財政検証結果を基に、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16回社会保障審議会年金部会」(2024年7月3日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_2024070.html

○厚生労働省「働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方に関する懇談会議論の取りまとめ」(2024年7月3日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001270448.pdf>

1-2. 第17回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 7月30日、第17回社会保障審議会 年金部会が開催
- 次期制度改正の方向性が示されるとともに、障害年金・遺族年金の見直し案が事務局から示され、議論が行われた

～以下、メールマガジン「第17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8月1日

7月30日、第17回社会保障審議会 年金部会(以下、年金部会)が開催され、次期制度改正の方向性が示されるとともに、障害年金・遺族年金の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。

<今回の議題>

- (1)次期年金制度改正の方向性について
- (2)障害年金制度の見直しについて
- (3)遺族年金制度等の見直しについて
- (4)2024年度の年金広報・年金教育の取組について(報告)

<主な内容>(事務局からの説明内容)

- (1)次期年金制度改正の方向性について

【対応の方向性】

- 働き方に中立的な制度の構築
(論点)被用者保険の適用拡大、年収の壁と第3号被保険者制度、在職老齢年金制度等
- ライフスタイル等の多様化への対応
(論点)高齢期より前の遺族年金、加給年金等
- 高齢期の経済基盤の安定、所得保障・再分配機能の強化
(論点)マクロ経済スライドの調整期間の一致、標準報酬月額の上限等
- 業務運営改善関係・その他所要の事項への対応

- (2)障害年金制度の見直しについて(事務局案)

【現時点で議論が求められる課題】

- ・初診日要件
- ・事後重症の場合の支給開始時期
- ・直近1年要件(2026年3月31日までの特例措置)
- ・障害年金受給者の国民年金保険料免除の取扱い
- ・障害年金と就労収入の調整

1-2. 第17回 社会保障審議会年金部会の開催について

【検討の方向性】

- ・直近1年要件は、2026年3月31日が特例措置期限だが、取扱いの検討は丁寧に実態把握を行う必要があることを踏まえ、引き続き10年間延長する
- ・その他の検討課題については、次期改正までに整理が付くものは対応するが、様々な課題があり丁寧な議論が必要であり、引き続き検討とする

(3)遺族年金制度の見直しについて(事務局案)

○20代～50代に死別した子のない配偶者の遺族厚生年金の見直し

- ・配偶者の死亡という生活状況の激変に際して生活を再建することを目的に5年間の有期給付とし、年齢要件に係る男女差を解消する
- ・なお、相当程度の時間をかけて段階的に施行(5年毎に5歳引上げ等)

【有期化に伴う配慮措置】

- ・現行の遺族厚生年金額(死亡した被保険者の老齢厚生年金の4分の3相当額)よりも金額を充実させるための「有期給付加算(仮称)」を創設
- ・現行の遺族厚生年金と比べて受給期間が短くなるため、死亡者との婚姻期間中の厚年間に係る標準報酬等を分割する「死亡時分割(仮称)」を導入
- ・現行の収入要件(850万円未満)を廃止
- ・養育する子がいる世帯、高齢期(60歳以上)の夫婦及び施行日前に受給権が発生している遺族厚生年金については、現行制度の仕組みを維持する

○中高齢寡婦加算及び寡婦年金の段階的廃止

- ・女性の就業進展及び男女差の解消という観点から将来に向かって段階的に廃止
- ・なお、廃止に際しては十分な経過措置を設ける

○子に対する遺族基礎年金の支給停止規定の見直し

- ・現行の生計を同じくする父又は母(再婚・離婚・養子等により遺族基礎年金の受給権がない者)があることによる支給停止規定を見直し、子に対する遺族基礎年金の支給停止を廃止

(4)2024年度の年金広報・年金教育の取組について(報告)

- ・2024年5月に新たな中高生向け教育資材を公開
- ・年金教育動画の第4弾を公開
- ・公的年金制度の財政の枠組みの説明用動画を公開
- ・大学及び高校での年金対話集会における意見聴取を31回実施

1-2. 第17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)次期年金制度改正の方向性について

- ・マクロ経済スライドの名目下限措置撤廃は次期改正での検討が必要
(複数の委員から同様の意見あり)
- ・基礎年金拠出期間の45年化については次々回の年金改正で検討とすべき

(2)障害年金制度の見直しについて

- ・事務局案に対して同意する意見が多数
- ・20歳未満の障害年金については所得制限を廃止したらどうか
- ・直近1年要件以外の検討課題については、実態を踏まえつつ次々回の年金改正に向けて引き続き議論が必要(複数の委員から同様の意見あり)

(3)遺族年金制度の見直しについて

- ・事務局案に対して同意する意見が多数
- ・なお、有期化については丁寧な議論が必要との意見もあり
- ・遺族年金については「子」を第一受給者に変更したらどうか
- ・死亡時分割は離婚時分割の基本的考え方及び法令の整合性整理が必要
- ・遺族年金については、雇用政策と一緒に考えて遺族が働きやすい環境整備を行っていくことも必要

<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、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17回社会保障審議会年金部会」(2024年7月30日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20240730.html

1-3. 第36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

- 7月31日、第36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制度の環境整備に関する見直し案が事務局から示され、議論が行われた

～以下、メールマガジン「第36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8月1日

7月31日、第36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制度の環境整備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。

<今回の議題>

- (1)DC制度の環境整備について
- (2)「経済財政運営と改革の基本方針 2024」等について(報告)
- (3)アセットオーナープリンシプル(案)について(報告)
- (4)金融経済教育推進機構J-FLECの事業概要等(報告)

<主な内容>(事務局からの見直し案)

- (1)DC制度の環境整備について

【簡易型DC】

- ・簡易型DCの手続簡素化の一部について、企業型DC制度に適用することで、中小事業主を含めた事業主が取り組みやすい仕組みに改善する
- ・その上で、簡易型DCを通常の企業型DCに統合する

【iDeCo+】

- ・300人以下の人数要件については、現状で全厚生年金保険適用事業所の99%をカバーしていることを踏まえ、まずは普及促進を優先し、現状維持とする
- ・中小企業の選択肢の拡大のため、DBを実施する中小事業主がiDeCo+を実施できるようDBとの併用を認めることとしたらどうか

【いわゆる総合型DC】

- ・制度としての法令上の位置づけ、「見える化」等を通じて加入者のための適切な商品選択を進めるための方策を検討する

【企業型DCの自動移換】

- ・自動移換の新規発生を抑制するため、より加入者の資産の保護に資する制度的対応について検討する
- ・既存の自動移換者を減らすための方策について検討する

1-3. 第36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

<委員からの主な意見>

- ・通常の企業型DCの手続きの一部を簡素化し、簡易型DCを統合する方針について同意多数
- ・iDeCo+の人数要件については現状維持で同意多数
- ・iDeCo+とDBとの併用については、認めても良いという意見と、ニーズ把握から始めて慎重に検討すべきとの両論の意見あり
- ・総合型DCは、法令での正式な位置付け、ガバナンス等の強化を実施すべきという意見と、実施実態を把握した上で今後の方策を検討すべきとの意見あり
- ・自動移換については、米国の例を参考に自動移換者が発生しない制度とすべきという意見と、あくまで個人の選択を尊重し、加入者への説明を十分に実施すべきとの両論の意見あり
- ・また、自動移換について移換手数料の引き上げや、少額の場合は現金支払いを認めても良いのではとの意見もあり

(2)「経済財政運営と改革の基本方針 2024」等について(報告)

- ・アセットオーナー・プリンシプルの策定、加入者のための企業年金の運用の見える化等により、アセットオーナーシップの改革を推進する
- ・iDeCoの拠出限度額及び受給開始年齢の上限引上げについて、2024年中に結論を得るとともに、手続きの簡素化など加入者・受給者の負担軽減に取り組む

(3)アセットオーナープリンシプル(案)について(報告)

- ・パブリックコメントの実施が終了し公表待ち
- ・正式に公表された後、関係省庁と足並みをそろえて実施を推進していく

(4)金融経済教育推進機構J-FLECの事業概要等(報告)

- ・2024年4月に発足し、8月から以下施策を順次実施していく
講師派遣事業、イベント・セミナー事業、マネープラン無料体験事業等
- ・学校、職域、一般向けの講義資料を公開
- ・厚生労働省でも連携して企業年金(DB・DC)向けにJ-FLECの周知を実施

<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、以前まとめられた「議論の中間整理」に沿って、次期制度改正・税制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36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_41816.html

1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

- 2024年3月のDB年金決算における継続基準の積立水準の平均は1.50
⇒99%の制度は掛金見直し不要
- 非継続基準の積立水準の平均は1.50
⇒94%の制度は追加掛金の計算不要

三菱UFJ年金ニュースNo.545【配信日】2024年8月15日

ポイント

- 2024年3月末に決算を迎えた弊社総幹事先DB年金384件（基金型163件、規約型221件）について、積立水準等の集計を行いましたのでご案内します。（全てのDB年金を対象とした集計ではないことにご留意ください）
- 継続基準の積立水準^{※1}の平均⇒1.50
99%のDB年金が継続基準による掛金の見直しは不要でした。
- 非継続基準の積立水準^{※2}の平均⇒1.50
94%のDB年金が非継続基準による追加掛金の計算は不要でした。

※1 純資産額／財政均衡下限額

※2 純資産額／最低積立基準額

1. 継続基準(1)	17
積立比率(＝純資産額／財政均衡下限額)		
(数理上資産額＋許容繰越不足金)／財政均衡下限額		
継続基準(2)	19
潜在的な積立比率(＝純資産額／数理債務)		
特別掛金の残余償却期間		
継続基準(3)	20
予定利率		
2. 非継続基準	21
積立比率(＝純資産額／最低積立基準額)		
追加掛金計算の要否		
3. 運用実績	22
4. 成熟度	23
受給者数／加入者数		
給付額／掛金額		

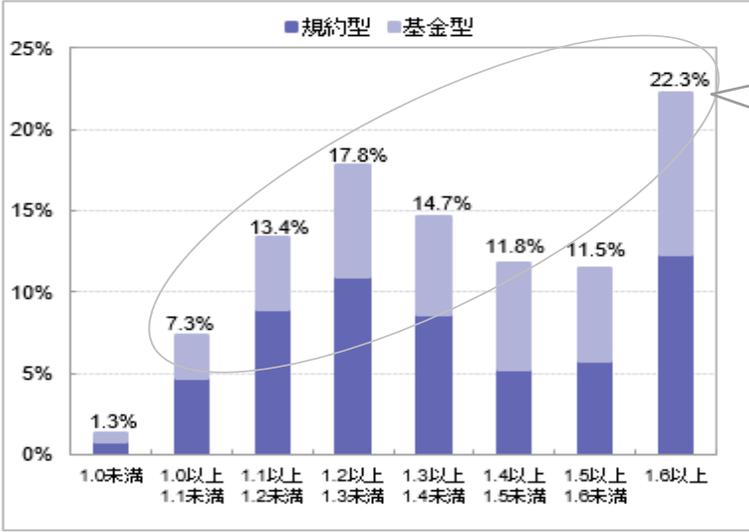
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

1. 継続基準(1)

- ✓ 継続基準の財政検証とは、純資産額が計画どおりに積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額／財政均衡下限額」 ≥ 1.0 であれば、継続基準を充足します。
- ✓ 「(数理上資産額＋許容繰越不足金)／財政均衡下限額」 ≥ 1.0 であれば、継続基準による掛金の見直しは不要です。

積立比率(＝純資産額／財政均衡下限額)

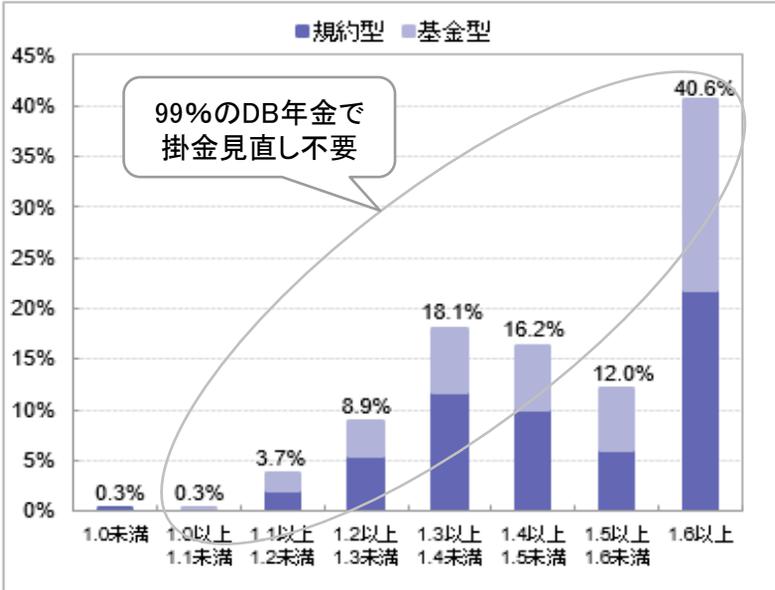
全体平均	基金型	規約型
1.50	1.44	1.54



99%のDB年金が継続基準を充足

(数理上資産額＋許容繰越不足金)／財政均衡下限額

全体平均	基金型	規約型
1.65	1.59	1.70

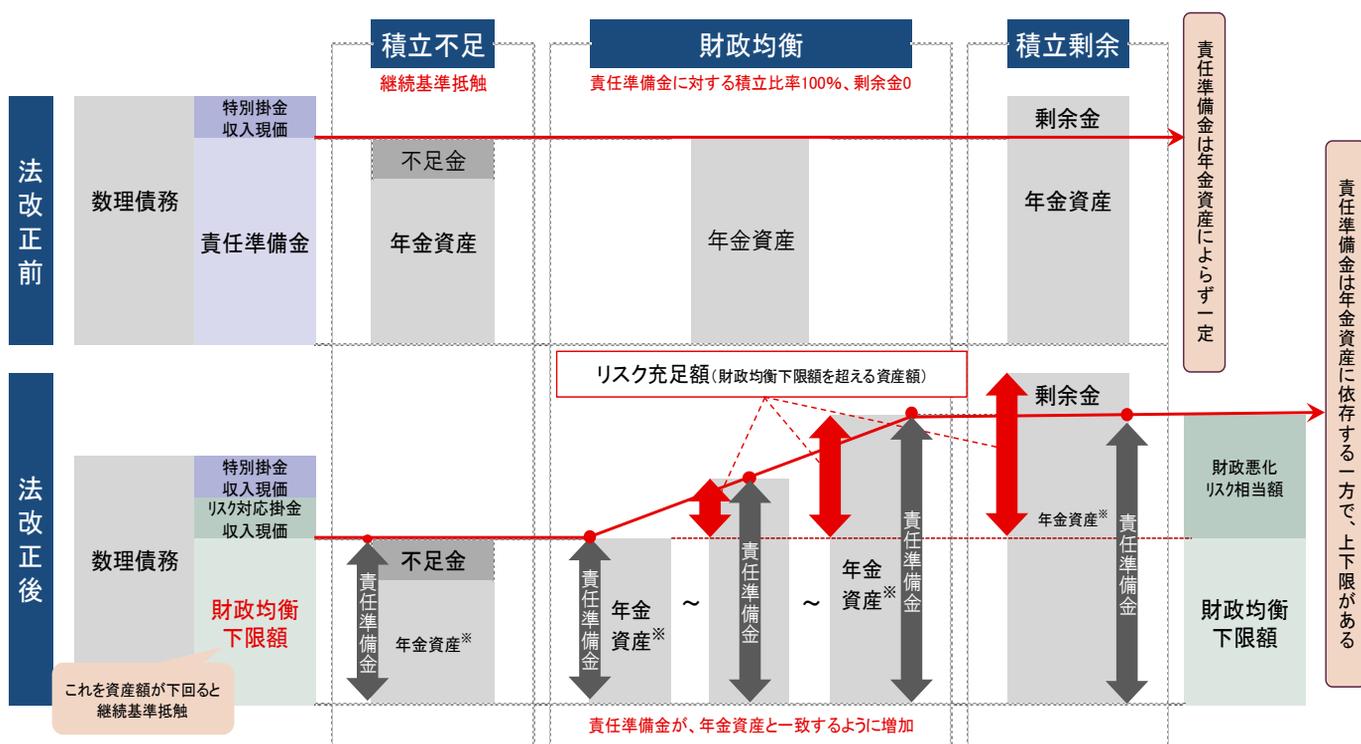


99%のDB年金で掛金見直し不要

1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

《補足》「財政均衡下限額」について

- 2017年1月施行の法改正により、責任準備金の定義が変更されました。
- 「財政均衡」の範囲内であれば、責任準備金は年金資産に連動します。
- このため、年金資産を責任準備金対比で評価すると、財政均衡の場合に、継続基準抵触ラインに対する財政上の余力が分かりづらくなります。
- よって、本ニュースでは、『財政均衡下限額』を積立比率の算定基準に使用しています。



※ 正確には、「年金資産-別途積立金(当年度基本金処理前)-承継事業所償却積立金」。

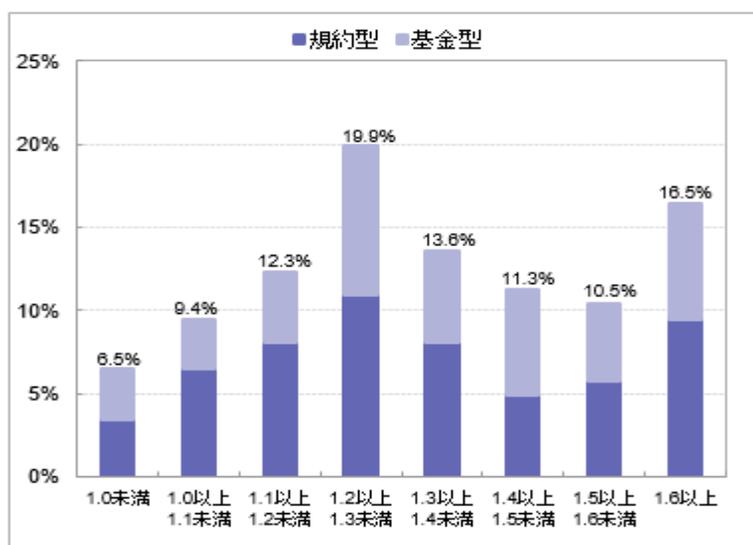
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

1. 継続基準(2)

- ✓ 財政均衡下限額に対する積立比率は、未償却過去勤務債務の償却が予定どおりに進むと仮定した場合のものです。
- ✓ 未償却過去勤務債務があると、加入者や基準給与の減少等による将来の収入不足の影響を受けることがあります。
- ✓ 数理債務に対する積立比率を捉えておくことも重要です。

潜在的な積立比率(=純資産額/数理債務)

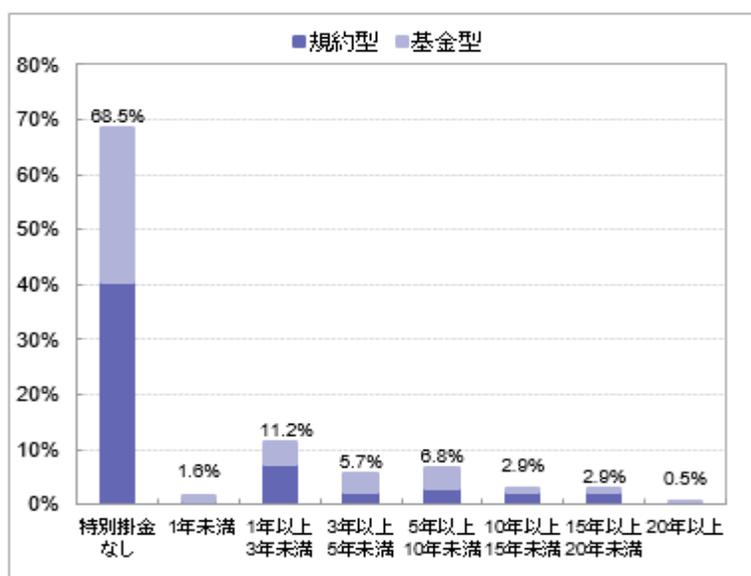
全体平均	基金型	規約型
1.43	1.35	1.49



特別掛金の残余償却期間*

全体平均	基金型	規約型
2年	2年	2年

※ 同一制度で特別掛金が複数ある場合は最長年数



1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

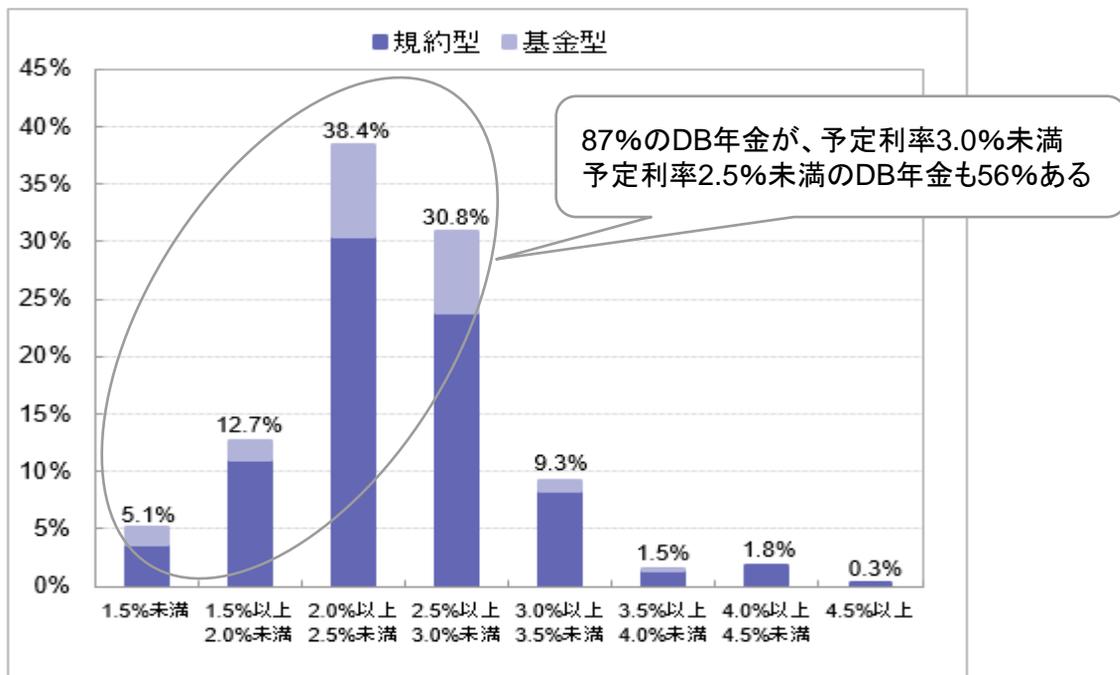
1. 継続基準(3)

✓ 予定利率が低い程、安定的な運用が可能となります。

予定利率※(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
2.20%	2.09%	2.23%

※ 同一制度で予定利率が複数ある場合は最も低い率



《参考》継続基準の維持・改善策

① 予定利率の引き下げ

- ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化(維持)に寄与。

② 特別掛金償却期間の短縮

- ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
⇒潜在的な積立比率の向上(改善)に寄与。

③ リスク対応掛金の拠出

- ・ 年金資産の積み上がりスピードが上昇。
- ・ 目標収益率の引き下げが可能となり、運用が安定化。
⇒各種積立比率の安定化・向上に寄与。

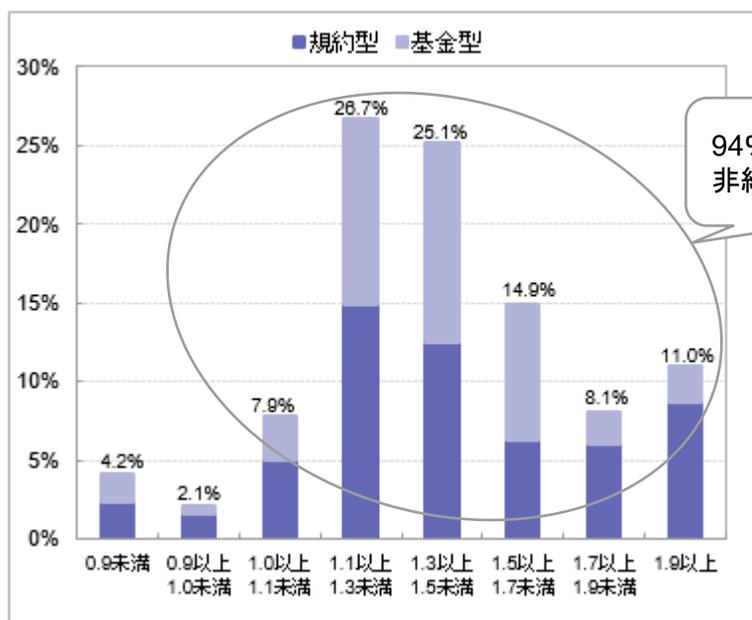
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

2. 非継続基準

- ✓ 非継続基準の財政検証とは、決算日時点で制度を終了すると仮定した場合に、過去の加入者期間に見合った給付に必要な純資産額が積み立てられているかを検証するものです。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 1.0」であれば、非継続基準を充足します。
- ✓ 「純資産額/最低積立基準額 \geq 0.9」で、過去3年のうち2回以上非継続基準を充足していれば追加掛金計算は不要です。

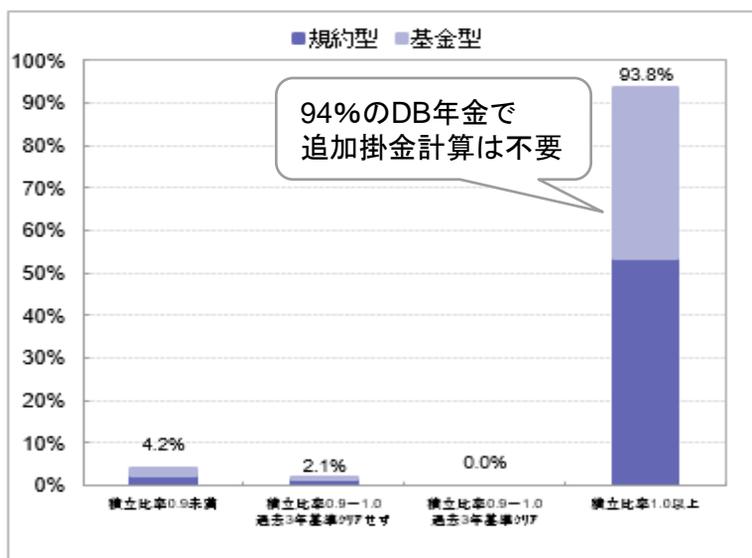
積立比率(=純資産額/最低積立基準額)

全体平均	基金型	規約型
1.50	1.38	1.60



94%のDB年金が非継続基準を充足

追加掛金計算の要否



94%のDB年金で追加掛金計算は不要

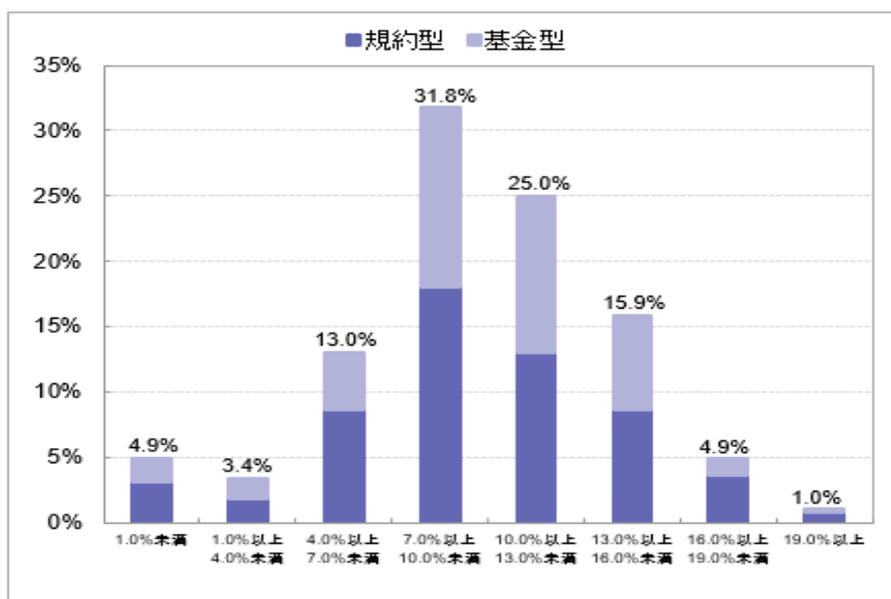
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

3. 運用実績

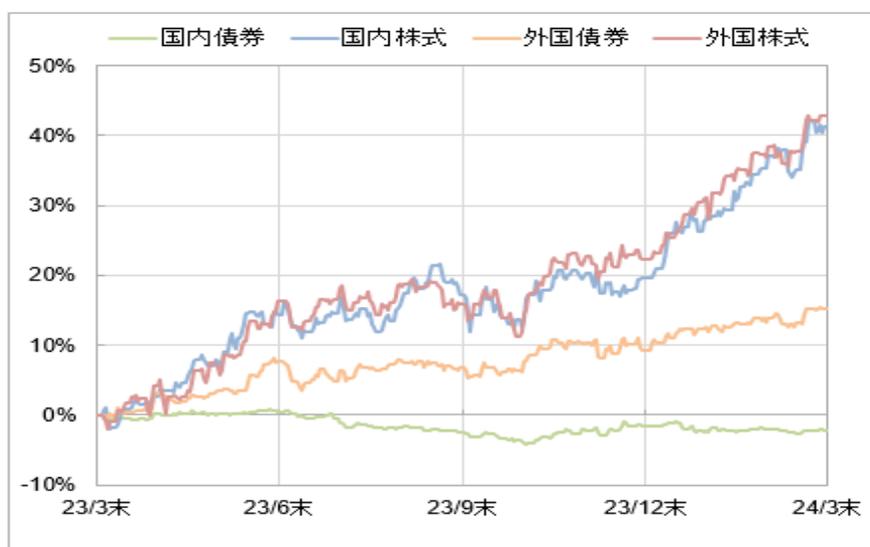
✓ 一般的に、株式割合の多寡によって運用結果は大きく変わります。

時価ベース利回り

全体平均	基金型	規約型
9.80%	9.87%	9.74%



累積市場収益率(決算月前1年間)



資産クラス	国内債券	国内株式	外国債券	外国株式
収益率	-2.20%	41.34%	15.27%	42.92%
インデックス	NOMURA-BPI (総合)	TOPIX(配当込)	FTSE世界国債 (除く日本、円ベース)	MSCI-KOKUSAI (円ベース・税引前・配当込)

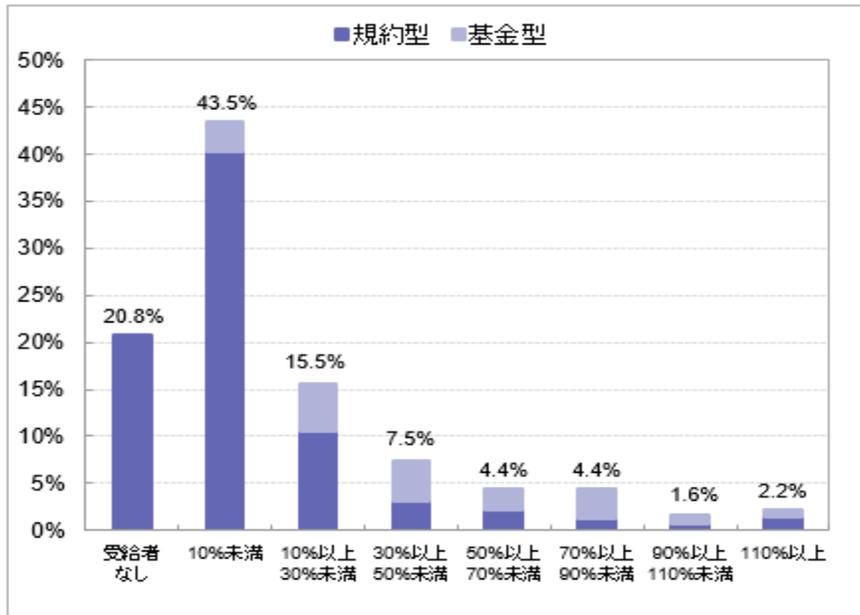
1-4. DB年金の2024年3月決算積立状況等

4. 成熟度

✓ 制度設立後の経過年数にしたがって成熟度が高まるのは、年金制度として自然な現象と言えます。なお、成熟度が高い場合、一般的にはリスク抑制的な運用が望まれます。

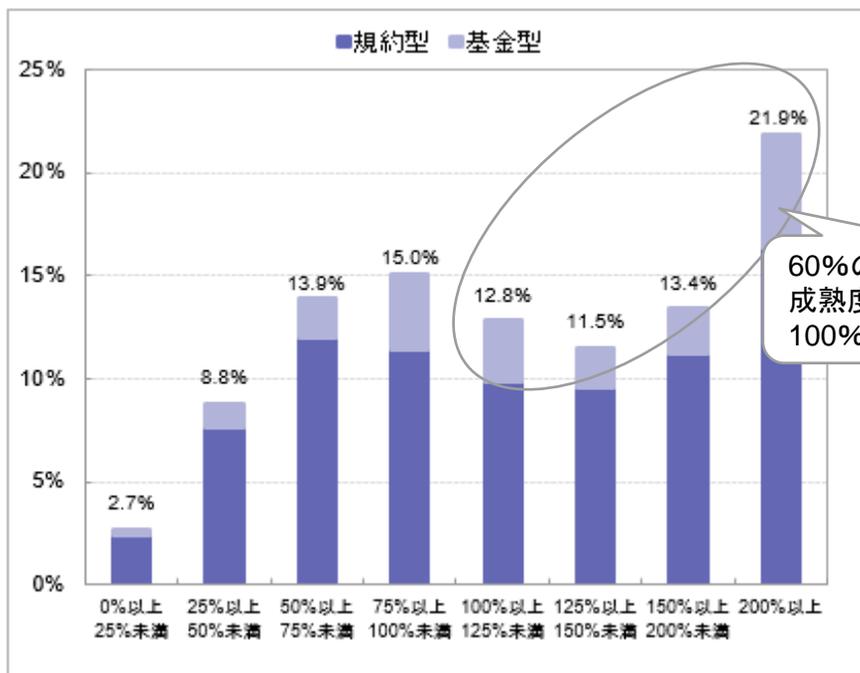
受給者数／加入者数(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
20.2%	44.0%	14.2%



給付額／掛金額(過去1年間の決算先を集計)

全体平均	基金型	規約型
152.9%	167.5%	149.3%



60%のDB年金が成熟度(給付額/掛金額)100%以上

1-5. 「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表

- 8月28日、「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表
- 本プリンシプルは、アセットオーナーに対して受け入れを強制するものではなく、趣旨を確認し、十分検討した上で、その趣旨に賛同し、本プリンシプルを受け入れるかどうか判断することが期待されている

～以下、メールマガジン「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表」転載～
【配信日】2024年8月29日

8月28日、「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表されました。
記載文言について「案」からの変更はありませんでした。また、併せて「意見募集結果」についても公表されています。

本プリンシプルは、アセットオーナーに対して受け入れることを強制するものではなく、各アセットオーナーには、本プリンシプルについてその趣旨を確認し、十分検討した上で、その趣旨に賛同し、本プリンシプルを受け入れるかどうか判断することが期待されています。なお、DC制度については、本プリンシプルの対象には該当しない旨が意見募集結果で示されています。

「アセットオーナー・プリンシプル」の内容について以下の通り再度お伝えします。

<アセットオーナー・プリンシプル>

【背景及び目的】

- ・アセットオーナーは、受益者等の最善の利益を追求する観点から、運用目的や財政状況等に基づいた目標を定め、それを達成するために投資先企業や委託先金融機関を厳しい眼で見極め、受益者等に利益をもたらすとともに、その行動が投資先企業の中長期的な成長・企業価値向上や委託先金融機関の健全な競争による運用力向上につながることを期待される
- ・アセットオーナーが受益者等の最善の利益を勘案して運用する責任（フィデューシャリー・デューティー）を果たしていく上で有用と考える共通の原則を定める

【本プリンシプルの位置づけ・原則主義「プリンシプルベース・アプローチ」】

- ・アセットオーナーの範囲は広く課題もそれぞれである点を踏まえ、本プリンシプルは、アセットオーナーがそれぞれの置かれた状況に応じて受益者等に適切な運用の成果をもたらすよう、アセットオーナー共通の原則を定め、それに対して受け入れを求める原則主義（いわゆる「プリンシプルベース・アプローチ」）を採用
- ・本プリンシプルは、法令とは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。アセットオーナーは十分に検討した上で、この趣旨に賛同し、本プリンシプルを受け入れるかどうか判断することが期待される

1-5. 「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表

【コンプライ・オア・エクスプレイン】

- ・本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訳ではなく「コンプライ・オア・エクスプレイン」(原則を実施するか、実施しない場合にはその理由を説明するか)の手法を採用する
- ・「実施しない理由」の説明(エクスプレイン)に当たっては、実施しない原則に係る自らの対応についてステークホルダーの理解が十分に得られるように留意する

【受入状況の可視化】

- ・本プリンシプルを受け入れる場合は、その旨を所管の関係省庁に表明し、政府において受入状況を一覧性のある形で整理・公表する
- ・アセットオーナーには、例えば、自身のウェブサイトなど一般に見える形で、以下を公表することを期待する
 - (1)本プリンシプルを受け入れる旨
 - (2)実施(コンプライ)する各原則の実施状況
 - (3)実施しない原則がある場合にはその原則を実施しない理由(エクスプレイン)

○原則1

アセットオーナーは受益者等の最善の利益を勘案し、何のために運用を行うのか運用目的を定め、適切な手続きに基づく意思決定の下、経済・金融環境等を踏まえつつ、運用目的に合った運用目標及び運用方針を定めるべきである。また、これらは状況変化に応じて適切に見直すべきである。

○原則2

受益者等の最善の利益を追求する上では、アセットオーナーにおいて専門的知見に基づいて行動することが求められる。そこで、アセットオーナーは「原則1」の運用目標・運用方針に照らして必要な人材確保などの体制整備を行い、その体制を適切に機能させるとともに、知見の補充・充実のために必要な場合は、外部知見の活用や外部委託を行うべきである。

○原則3

アセットオーナーは、運用目標の実現のため運用方針に基づき、自己又は第三者ではなく受益者等の利益の観点から運用方法の選択を適切に行うほか、投資先の分散をはじめとするリスク管理を適切に行うべきである。特に運用を金融機関等に委託する場合は、利益相反を適切に管理しつつ最適な運用委託先を選定するとともに定期的な委託先の見直しを行うべきである。

○原則4

アセットオーナーは、ステークホルダーへの説明責任を果たすため、運用状況についての情報提供(「見える化」)を行い、ステークホルダーとの対話に役立てるべきである。

○原則5

アセットオーナーは、受益者等のために運用目標の実現を図るに当たり、自ら又は運用委託先の行動を通じてステewardシップ活動を実施するなど、投資先企業の持続的成長に資するよう必要な工夫をすべきである。

(注)各原則の下に、補充原則が規定されています。

1-5. 「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表

【意見募集結果(抜粋)】

- ・アセットオーナー・プリンシプル受入れ表明後の取り下げは可能
- ・アセットオーナー・プリンシプルの受入状況については、少なくとも四半期ごとに内閣官房のウェブサイトにて公表予定

<ご参考資料>

○内閣官房「アセットオーナー・プリンシプル」(2024.8.28)

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/pdf/20240828shiryu1.pdf>

○「アセットオーナー・プリンシプル」(案)に対する意見募集の結果について(2024.8.28)

<https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/download?seqNo=0000278737>

1-6. 第18回 社会保障審議会年金部会の開催について

- ・ 9月20日、第18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、「被用者保険の適用の在り方」「国民年金の納付猶予」「国民年金の高齢任意加入」「公的年金シミュレーター」について議論がなされた

～以下、メールマガジン「第18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9月25日

9月20日、第18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、「被用者保険の適用の在り方」「国民年金の納付猶予」「国民年金の高齢任意加入」「公的年金シミュレーター」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)働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方について
- (2)国民年金保険料の納付猶予制度について
- (3)国民年金における任意加入の特例(高齢任意加入)について
- (4)公的年金シミュレーターについて

<主な内容>(事務局からの説明内容)

【主な論点】

- (1)働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方について
 - 短時間労働者に対する被用者保険の適用範囲の在り方
 - ・企業規模要件、労働時間要件、賃金要件、学生除外要件
 - 個人事業所に係る被用者保険の適用範囲の在り方
 - 多様な働き方を踏まえた被用者保険の在り方
 - ・複数の事業所で勤務する者、フリーランス等

- (2)国民年金保険料の納付猶予制度について

【課題】

- ①納付猶予制度は、2030年6月までの時限措置とされている
- ②納付猶予適用者の中には、世帯主に一定の所得があり保険料負担能力がありながらも納付猶予が適用されている場合がある

【検討の方向性】

- ①納付猶予制度について、時限措置を延長することを検討してはどうか
- ②納付猶予制度の延長に際しては、制度の基本的な考え方は維持しつつ、所得要件については、本人及び配偶者の前年の所得が一定額以下であっても、保険料納付の原則に立ち返って世帯主(親など)に一定以上の所得がある場合は納付猶予の対象外とし、保険料納付を求めることを検討してはどうか

1-6. 第18回 社会保障審議会年金部会の開催について

(3)国民年金における任意加入の特例(高齢任意加入)について

【見直しの方向性】

- ・年金制度は、保険事故が発生するまでの間に保険料を拠出することとされており、老齢基礎年金の支給要件である65歳到達後に保険料を拠出できる任意加入の特例として位置づけられている
- ・任意加入の特例は、1965年4月1日までに生まれた者を対象とした時限措置であり、2029年度には現在の対象者が65歳に到達
- ・2022年度時点で、任意加入の特例を利用している者の数は約1,500人存在
- ・これまでの改正経緯等も踏まえ、引き続き保険料納付意欲がある者の年金受給の途を開くため、年金受給権確保の観点から、1975年4月1日までに生まれた者まで対象とする方向で検討する

(4)公的年金シミュレーターについて

○以下の案により、2026年4月から新たに運用を開始する予定の「次期公的年金シミュレーター」の開発を進めることとしてはどうか

【次期公的年金シミュレーターの機能(案)】

- ・老齢年金については、現行の機能を維持する。さらに改善や追加を行うべき機能がないか、検討する
- ・現行の老齢年金に加えて、障害年金等の試算機能、iDeCoの試算機能を追加
- ・新たな試算機能の追加にあたっては、障害年金等、iDeCoの基本的な仕組みや特徴を分かりやすく国民に周知するとともに、生活設計に役立つように年金額を「見える化」することを目的とし、できる限り簡素で使いやすい設計にする

<出席委員からの主な意見>

(1)働き方の多様化を踏まえた被用者保険の適用の在り方について

- ・企業規模要件撤廃に賛成するが、事務負担の軽減、事業主負担への支援も検討すべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・学生については適用対象外でよいのではないか
- ・労働時間要件は、被用者の範囲はどうあるべきか、就労調整の問題をどう考えるか、まだ議論が必要

(2)国民年金保険料の納付猶予制度について

- ・世帯主に納付を求めるのは反対。社会保障制度であり、世帯ではなく社会全体で支えるべき(複数の委員から同様の意見あり)
- ・時限措置の延長は賛成、事情がある方もいるため本人が将来的に働いて追納できることが望ましい
- ・制度利用者のうち追納した方の割合など、データに基づいて判断すべき(複数の委員から同様の意見あり)

(3)国民年金における任意加入の特例(高齢任意加入)について

- ・高齢貧困を防ぐための制度として賛成(複数の委員から同様の意見あり)
- ・本来的には65歳までに受給資格を得ておくべきであり、例外的な制度であることを再認識すべき

(4)公的年金シミュレーターについて

- ・iDeCoのシミュレーションにあたっては、利回りの設定につき留意が必要
- ・取り組みは良いことであり、シミュレーターの認知度をさらに上げるべき
- ・iDeCoの加入メリットの周知などの取り組みがあるとよい

1-6. 第18回 社会保障審議会年金部会の開催について

<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18回社会保障審議会年金部会」(2024年9月20日)

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_20240920.html

2. その他トピックス

2-1. 政府、「骨太の方針2024」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(2024改訂版)」を閣議決定

- ・ 6月21日、政府は、経済・財政政策の柱となる「骨太の方針2024」と、具体的な計画を定義した「実行計画2024」を閣議決定

～以下、メールマガジン「政府、「骨太の方針2024」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(2024改訂版)」を閣議決定」転載～【配信日】2024年6月28日

政府は6月21日に「経済財政運営と改革の基本方針2024」(以下、「骨太の方針2024」)(※1)、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024改訂版」(以下、「実行計画2024」)(※2)を閣議決定しました。この中から「資産運用立国の推進」に関する主な内容についてご案内します。

○「骨太の方針2024」

<資産用立国の推進>

- ・運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通原則を定めるアセットオーナー・プリンシプルの策定、加入者のための企業年金の運用の見える化等により、アセットオーナーシップの改革を推進する。

○「実行計画2024」

(1)資産運用立国実現プランの実行

<企業年金・個人年金の改革>

- ・企業年金・個人年金は高齢期に豊かな生活を送るための制度として重要な役割を果たしており、さらに企業年金の役割は人への投資の一環としても重要である。
- ・この役割を最大限発揮し、企業年金・個人年金の加入者等の利益を最大化していくため以下の取組等を実施する。

【DBの改革】

- ・DBの運用力向上や受託者責任の普及啓発に向けて、人材育成等の取組を推進することや、DBが定期的に運用委託先を評価し、必要に応じて見直しを促進するため、本年秋目途にDBの運用ガイドラインを改訂する。
- ・DBの運用状況や専門人材の活用に係る取組状況を含む情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる。

【DCの改革】

- ・指定運用方法の投資性商品への変更や運用商品の商品構成の改善など、運営管理機関、事業主、加入者の各段階において運用の方法の適切な選択がなされるよう、関係者と連携し、継続投資教育、取組事例の展開等を促進する。
- ・元本確保型商品を指定運用方法に選択している場合は、物価が上昇する市場環境下では実質的な購買力を確保できない可能性があることについて、丁寧に加入者に説明するとともに、必要に応じて運用商品構成の見直しを行うよう事業主に促す。
- ・事業主ごとの指定運用方法や運用商品の構成、運用状況等を含む情報を他社と比較できる見える化(情報開示)を行うため、厚生労働省がこれらの情報を集約し、公表する等の取組を行うこととし、次期年金制度改正に併せて所要の措置を講じる。

2-1. 政府、「骨太の方針2024」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(2024改訂版)」を閣議決定

・その他、特に若年層の年金不安が解消されるよう、拠出・運用・給付の各段階を通じた包括的な見直しについて検討を進める。

【iDeCoの改革】

・iDeCoは家計の資産所得の増加に貢献しており、老後に向けた家計の資産形成の更なる環境整備を進めていくため、年末にかけて議論される年金改革の中で、加入可能年齢の上限の引上げのみならず、資産形成の必要性に応じた拠出限度額の引上げ、加入者の手続の簡素化等の利便性向上を追求する等、大胆な改革を検討し結論を得る。

【私的年金の更なる普及促進】

・金融経済教育機構(J-FLEC)において、関係省庁等と連携し、DC実施企業を含む職域での従業員向け教育の支援(講師派遣事業)、企業年金やiDeCoを含む私的年金に関する広報活動を政府横断的に展開していく。

(2)アセットオーナーシップの改革

・機関投資家として受益者等のために年金、共済、保険等の資金を運用するアセットオーナーに期待される役割は大きく、機能強化に向けて以下の取組等を実施する。

【アセットオーナー・プリンシプルの策定】

・アセットオーナーの範囲は、公的年金、共済組合、企業年金、保険会社、大学ファンドの他、資産運用を行う学校法人など幅広く課題もそれぞれであるが、アセットオーナーには、それぞれの運用目的・目標を達成し、受益者等に適切な運用の成果をもたらす等の責任を果たすことが求められる。

・このため、アセットオーナーに係る共通原則「アセットオーナー・プリンシプル」を、本年夏目途に策定する。

・この中では、経済金融情勢の動向を踏まえ、許容リスクや目標リターンといった運用目標の設定や必要な体制整備、リスク管理、情報の見える化、投資先企業の持続的成長に資する必要な工夫を行うことを求める。

・また、新興運用業者を単に業歴が短いことのみを以て排除しないようにすべきである旨や、アセットオーナーが資産運用会社に支払う報酬は資産運用会社がもたらす付加価値に応じたものとすべきである旨を規定する。

・なお、同プリンシプルの策定後、関係省庁において、所管するアセットオーナーへ周知を進めるとともに、その受入れ表明状況を政府において整理・公表する。

<ご参考資料>

※1 内閣府「経済財政運営と改革の基本方針 2024～賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現～」
p19,第2章,3(5)ご参照

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2024/2024_basicpolicies_ja.pdf

なお、「骨太の方針」は政府が経済・財政政策の柱となる基本方針を取り纏めたものです。

※2 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 2024年改訂版」

p50-56ご参照

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2024.pdf

2-2. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第1回)

- 弊社はWEB労政時報において全6回の連載企画「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の掲載を開始
- 第1回は「トータルリワードの全体像」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第1回)「転載～
【配信日】2024年7月4日

弊社はWEB労政時報において全6回の連載企画「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の掲載を開始いたしました。今回は第1回「トータルリワードの全体像」となります。

<概要>

トータルリワード戦略には主に二つの目的がある。一つは、従業員のやる気を促し安心感を醸成することで、エンゲージメントを高め、業績や企業価値の向上を実現することである。そしてもう一つは、人生100年時代のうち、現役50年と老後30年の生活を支える重要な位置づけであり、従業員の「人生を豊かにする」という社会的役割を果たすことである。

失われた30年の間、仕事に対する価値観が大きく変化しており、その変化に対応していくに当たり、トータルリワード戦略は有効な手段であり、従業員にとって理想的な職場づくりにつながるものと考えている。今後、6回に亘り、トータルリワード戦略の有効性について深掘りし、考察していく。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第1回 トータルリワードの全体像

リンク先URL: <https://www.rosei.jp/readers/article/87348>

2-3. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第2回)

・ 第2回は「金銭報酬」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第2回)「転載～
【配信日】2024年7月17日

弊社はWEB労政時報において「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の連載(全6回)を行っております。このたび、第2回「金銭報酬」が掲載されましたので、ご案内いたします。

<概要>

トータルリワードとは、「さまざまな報酬の組み合わせ」を意味しており、「金銭報酬」と「非金銭報酬」に大別される。そのうち金銭報酬は「やる気の促進」の役割を果たすMotivatedの報酬(リワード)と、「安心感の醸成」の役割を果たすSecureの報酬(リワード)があり、企業の経営戦略と人事戦略を踏まえ、この二つの報酬(リワード)をうまく組み合わせると、報酬全体が有効に機能し、企業価値向上につながるものとする。

なお、金銭報酬はコスト負担を伴うものではあるが、構築された報酬(リワード)の狙いや目的を従業員にしっかり周知することが大切である。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第2回 金銭報酬

リンク先URL: <https://www.rosei.jp/readers/article/87452>

2-4. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第3回)

・ 第3回は「非金銭報酬」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第3回)「転載～
【配信日】2024年7月29日

弊社はWEB労政時報において「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の連載(全6回)を行っております。このたび、第3回「非金銭報酬」が掲載されましたので、ご案内いたします。

<概要>

トータルリワードのうち非金銭報酬にも「やる気の促進」の役割を果たすInspiredの報酬(リワード)と、「安心感の醸成」の役割を果たすComfortableの報酬(リワード)がある。非金銭報酬ミックスを構築するに当たり、与える影響の範囲が、個人を対象とするものか組織全体を対象とするものかを把握して相乗効果を図ることが重要である。

そして、金銭報酬と非金銭報酬のそれぞれの報酬(リワード)が相互に補完し合うよう組み合わせると、報酬全体がさらに有効に機能し、従業員エンゲージメントや企業価値の向上をもたらすものとする。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第3回 非金銭報酬

リンク先URL: <https://www.rosei.jp/readers/article/87533>

2-5. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第4回)

・ 第4回は「事例紹介」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第4回)「転載～
【配信日】2024年8月9日

弊社はWEB労政時報において「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の連載(全6回)を行っております。このたび、第4回「事例紹介」が掲載されましたので、ご案内いたします。

<概要>

2023年10月に人的資本経営コンソーシアムより「人的資本経営コンソーシアム好事例集」(以下、好事例集)が公表された。この中には、46社の人的資本開示の事例が掲載されており、その一つひとつが実践に基づいた実に示唆に富んだ事例である。

本稿では、好事例集に掲載されている事例を踏まえ、筆者が実際コンサルティングの現場で携わった企業の課題なども参考にして、架空の成熟した製造業「A社」の事例を設定し、金銭報酬・非金銭報酬の働きを深掘りする。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第4回 事例紹介

リンク先URL: <https://www.rosei.jp/readers/article/87625>

2-6. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第5回)

・ 第5回は「トータルリワードの効果測定」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第5回) 転載～
【配信日】2024年8月23日

弊社はWEB労政時報において「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の連載(全6回)を行っております。このたび、第5回「トータルリワードの効果測定」が掲載されましたので、ご案内いたします。

<概要>

トータルリワード戦略の目的である企業価値の向上とその持続性、社会的責任の観点から、報酬(リワード)の構成要素の現状(As Is)を効果的に測定し、あるべき姿(To Be)に向けて、変革を推進していくことが不可欠である。

本稿では、トータルリワードの効果測定について、深掘りし、考察する。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第5回 トータルリワードの効果測定

リンク先URL: <https://www.rosei.jp/readers/article/87658>

2-7. 「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」 (第6回・完)

・ 最後となる第6回は「トータルリワード戦略:まとめ」について掲載

～以下、メールマガジン「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第6回・完)「転載～
【配信日】2024年9月6日

弊社はWEB労政時報において「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」の連載(全6回)を行っております。このたび、第6回「トータルリワード戦略:まとめ」が掲載され、本記事をもって連載が完結いたしました。

<概要>

トータルリワード戦略には主に二つの目的がある。一つは、従業員のやる気を促し安心感を醸成することで、エンゲージメントを高め、業績や企業価値の向上を実現することである。そしてもう一つは、従業員の「人生を豊かにする」という社会的役割を果たすことである。

報酬(リワード)はワクワクするものでなければならない。従業員の気持ちを奮い立たせ、モチベーションを引き上げ、職場も快適であり安心して働ける場所であることが望ましい。これを実現できれば、従業員から「人生を託したい」と評される職場になることであろう。

● 人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略

第6回 トータルリワード戦略:まとめ

リンク先URL

<https://www.rosei.jp/readers/article/87754>

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2024年7月～9月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2024年7月～9月)

配信日	タイトル	公的年金 企業年金	その他
6月28日(*)	政府、「骨太の方針2024」と「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画(2024改訂版)」を閣議決定		○
7月4日	「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第1回)		○
7月5日	第16回 社会保障審議会年金部会の開催について	○	
7月17日	「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第2回)		○
7月29日	「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第3回)		○
8月1日	第17回 社会保障審議会年金部会の開催について	○	
8月1日	第36回 社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について	○	
8月9日	人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第4回)		○
8月15日	DB年金の2024年3月決算積立状況等	○	
8月23日	「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第5回)		○
8月29日	「アセットオーナー・プリンシプル」が正式に公表	○	
9月6日	「人的資本経営時代におけるトータルリワード戦略」(第6回・完)		○
9月25日	第18回 社会保障審議会年金部会の開催について	○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2024.4～2024.6)発行後に発行された情報です。

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