

三菱UFJ年金ニュース 特別版

最近の年金関連トピックス

2023年1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. 政府「第19回税制調査会」で私的年金税制等を今後の検討課題に	…4
1-2. 第1回社会保障審議会年金部会の再開について	…6
1-3. 第19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
1-4. 社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	…10
1-5. 本日の企業年金に関する日経記事について	…12
1-6. 第20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	…13
1-7. 2023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	…15
1-8. 「令和5年度与党税制改正大綱」の公表について	…17
2. その他トピックス	
2-1. 政府、「人への投資」「iDeCo制度改革」を早期に実施すべき重点事項と表明	…20
2-2. 政府、人への投資やiDeCo制度改革を盛り込んだ「総合経済対策」を公表	…22
2-3. 令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表	…24
2-4. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表	…27
2-5. 政府、「資産所得倍増プラン」を決定	…29
2-6. 政府、「第10回全世代型社会保障構築会議」にて論点整理を公表	…31
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2022年10月～12月)	…34

本資料掲載のトピックス

《第1回 社会保障審議会年金部会の再開について(P.6)》

2024年までに行う公的年金財政検証に向け、年金部会での議論スタート

- 次期財政検証における経済前提等について検討を行う専門委員会「年金財政における経済前提に関する専門委員会」の設置を承認
- 2024年春までに経済前提がとりまとめられ、2024年夏頃に次期財政検証を実施予定

今後の検討課題

項目	概要
① 被用者保険の適用拡大	企業規模要件の撤廃および適用業種の拡大、副業やフリーランスへの適用の在り方等
② 高齢期の就労と年金受給の在り方	高在老を含めて、高齢期の就労と年金の組合せの選択がより多様で柔軟にできるよう検討
③ 年金制度の所得再分配機能の維持	基礎年金の所得再分配機能を維持するため、保険料拠出期間45年への延長等を検討
④ 年金広報・年金教育等	公的年金、私的年金全体での「見える化」の仕組みの検討と「年金教育」の推進を検討

《第19・20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(P.8、P.13)》

私的年金制度(企業年金・個人年金)の次期法改正の議論がスタート

- 政府、「資産所得倍増プラン」の公表(11月28日)を受け、iDeCoの改正について検討を開始
- また、金融審議会 顧客本位タスクフォースでの検討課題等についても今後、検討を予定

今後の検討課題

項目	概要
① 資産所得倍増プランの実現	iDeCoの加入可能年齢の引上げ、iDeCoの受給開始年齢の上限の引上げ、iDeCoの拠出限度額の引上げについて検討
② 企業年金税制の在り方	拠出時、運用時(特別法人税)、給付時の課税の在り方を検討
③ 企業による資産形成の支援強化と金融経済教育の充実	事業主における投資教育促進に向けて取組を進めていく
④ 企業年金のガバナンス	受託者責任および受益者の最善利益のため、企業年金を含めたルールの横断化等を検討、スチュワードシップ・コードの受け入れ促進

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 政府「第19回税制調査会」で私的年金税制等を今後の検討課題に

- 10月18日、政府は「第19回税制調査会」を開催
- 日本の個人所得課税について、今後の基本的な考え方を概観するとともに、私的年金等に係る税制について、これまでの議論を整理

～以下、メールマガジン「政府「第19回税制調査会」で私的年金税制等を今後の検討課題に」転載～
【配信日】2022年10月24日

政府は10月18日、「第19回税制調査会」(※1)を開催しました。

日本の個人所得課税について、今後の基本的な考え方を改めて概観するとともに、私的年金等に係る税制について、これまでの議論の整理がなされました。

給与・退職一時金・年金給付の税負担のバランスについては、働き方の多様化を踏まえた税制の実現が必要との認識が示されており、今後、税制調査会において、所得再分配の観点も踏まえながら私的年金税制等の検討が行われていくものと考えられます。

<主な概要>

(1)日本の個人所得控除の基本的考え方

- ・日本の個人所得課税は、諸外国に比べて「人的控除(家族構成や所得水準などの納税者の人的な事情に配慮した負担調整)」の役割が小さい
- ・近年、働き方の多様化が進展する中、所得の種類ごとに調整を行うのではなく「人的控除」の重要性が高まっている
- ・これまでも働き方に関わらない経済力に応じた公平な税負担のため、給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える見直しを実施してきた
- ・今後も働き方の違いによって不利に扱われることがないよう、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、「所得計算上の控除」と「人的控除」のあり方を全体として検討し、諸控除の更なる見直しを進めることが重要

(2)退職所得に対する課税のあり方

- ・退職金は、長期にわたる勤務の対価の後払いとしての性格とともに、退職後の生活の原資としての性格を有する
- ・退職金も含めた賃金形態の多様化や転職機会の増加などが進む中、今後も長期勤続を特に優遇していくことが適当かどうか検討する必要がある

1-1. 政府「第19回税制調査会」で私的年金税制等を今後の検討課題に

(3)私的年金等に係る税制について

- ・人生100年時代において、一人ひとりの個人が老後の生活に備えるための準備を公平に支援するための税制の構築が求められている
- ・企業年金やiDeCo等の私的年金に関する税制は、働き方の違いによって税制の適用関係が異なり、各制度で非課税限度額管理が行われているといった課題がある
- ・諸外国(英国・カナダ等)の例も参考にしつつ、働き方の違いによって有利・不利が生じないような税制上の取扱いを検討するとともに、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正な税負担のあり方についても検討する必要がある
- ・賃金形態の多様化と転職の増加が進む中、給与・退職一時金・年金給付の税負担のバランスについても、働き方等の多様化を踏まえた丁寧な議論が必要である

<所見>

- ・2020年に開催された「第18回企業年金・個人年金部会」において、企業年金・個人年金の将来像として、「働き方や勤め先の企業によって有利・不利が生じない制度となるよう、拠出・運用・給付の各段階を通じた適正かつ公平な税負担のあり方についても検討していく必要がある」とされました(※2)。
- ・今般の税制調査会での議論の方向性はこれを踏まえ、今後の私的年金等に係る税制について議論されていくことになると考えます。
- ・企業年金・個人年金に関してはこの「拠出・運用・給付」各段階の課税のあり方が残課題として認識されており、今後の動向を注視する必要があります。

<ご参考資料>

※1 内閣府「第19回税制調査会」(2022年10月18日)

<https://www.cao.go.jp/zei-cho/gijiroku/zeicho/2022/4zen19kai.html>

※2 厚生労働省「第18回企業年金・個人年金部会」資料2「令和3年度税制改正要望に係るこれまでの議論の整理」(2020年12月23日)

<https://www.mhlw.go.jp/content/10600000/000708995.pdf>

1-2. 第1回社会保障審議会年金部会の再開について

- 10月25日、2年10ヵ月ぶりに第1回社会保障審議会年金部会が再開
- 今後、2024年公的年金財政検証に向け、「年金財政における経済前提に関する専門委員会」において、経済前提等の議論が進められる予定

～以下、メールマガジン「第1回社会保障審議会年金部会の再開について」転載～
【配信日】2022年10月26日

10月25日、第1回社会保障審議会年金部会（以下、年金部会）が2年10ヵ月ぶりに再開されました。主な内容は以下のとおりです。

<主な内容>

年金制度の意義・役割とこれまでの経緯等について事務局より報告がなされ、今後の検討課題が提示されました。

(1)年金部会長の選出について

- ・菊池馨実 早稲田大学理事・法学学術院教授が選出

(2)年金財政における経済前提に関する専門委員会の設置について

- ・2024年までに行う公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため、専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として、「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が設置

(3)年金制度の意義・役割とこれまでの経緯等

- ・2004年の制度改正では、将来にわたって公的年金を持続的に安心できるものとするため「年金財政フレームワーク」を導入。少なくとも5年毎に公的年金の財政検証を実施
- ・前回2019年財政検証では61.7%の所得代替率が、2040年度半ばには50%程度まで低下することを明示
- ・この結果も踏まえ、2020年の制度改正では「被用者保険の適用拡大」「在職老齢年金の見直し」「支給開始時期の選択肢の拡大」等が実施

(4)今後の基本的な考え方

- ・公的年金制度が老後生活の基本を支えるという役割のためには、雇用政策と連携した検討が必要
- ・社会経済の変化に対応した議論を進めていく上で、オプション試算を重視した論議を進めていくことが必要

1-2. 第1回社会保障審議会年金部会の再開について

(5)今後の検討課題

①被用者保険の適用拡大

- ・50人超までの適用拡大の検証を行った上で、更なる適用拡大をどのように進めていくか議論すべき
- ・前回追加された士業以外の業種への適用を引き続き検討し、さらに、任意包括適用の活用を促す取組状況の把握が必要
- ・兼業、副業を含め複数事業所の就労者に対する保障の在り方やフリーランス、ギグワーク、請負型の就労者の保障の在り方について議論が必要

②高齢期の就労と年金受給の在り方

- ・高在老を含めた高齢期の年金と就労の在り方について、引き続き検討が必要
- ・就労の長期化を年金制度に反映し、長期化する老後生活の経済基盤の充実が図られるよう、高齢期の就労と年金の在り方について検討が必要

③年金制度の所得再分配機能の維持

- ・基礎年金は、所得によらず一定の年金額を保障する所得再分配機能を有し、調整期間の長期化は、年金制度の所得再分配機能の低下を意味する。再分配機能を維持することは厚生年金受給者にとっても、高齢期の経済基盤を充実させるために重要
- ・基礎年金の所得再分配機能を維持するため、保険料拠出期間の延長について、財源確保の在り方を検討した上で、高齢者の雇用実態等も踏まえ検討すべき

④その他

- ・公的年金と私的年金を通じて、個々人の現況と将来見通しを「見える化」し、老後の生活設計をより具体的にイメージするための仕組みを検討すべき
- ・モデル年金以外の所得保障についてもわかりやすく示す工夫が重要

<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ませんが、今後、2024年公的年金財政検証に向け、今回設置した「年金財政における経済前提に関する専門委員会」において、経済前提等の議論が進められます。

また、年金部会では財政検証結果等も見据えつつ、次期法改正に向けた年金改革を検討していくことになると見込まれます。

<ご参考資料>

○厚生労働省「第1回社会保障審議会年金部会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/nenkin_221025doc.html

1-3. 第19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14日、1年11ヵ月ぶりに第19回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が再開
- 私的年金制度(企業年金・個人年金)の今後の課題について、議論

～以下、メールマガジン「第19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】2022年11月16日

<要旨>

11月14日、第19回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が1年11ヵ月ぶりに再開され、主に「iDeCoの加入可能年齢拡大」を中心に今後の課題についての議論が行われました。

<主な議題>

- (1)企業年金・個人年金部会長の選出について
- (2)私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等について
- (3)私的年金制度(企業年金・個人年金)の今後の課題について

<内容>

- (1)企業年金・個人年金部会長の選出について
 - ・森戸英幸 慶応義塾大学大学院法務研究科教授が選出
- (2)私的年金制度(企業年金・個人年金)の現状等について
 - ・企業年金・個人年金に関する歴史的経緯と制度改正の概要および現状について事務局から説明
 - ・2020年改正で「DC加入可能年齢の引き上げ」が施行され、企業型DCは厚生年金被保険者(70歳未満)であれば加入可能、iDeCoは国民年金被保険者(第2号被保険者は65歳未満)であれば加入可能となった
- (3)私的年金制度(企業年金・個人年金)の今後の課題について
 - ・政府「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(2022.6.7閣議決定)等に基づき、また、就業機会確保の努力義務が70歳まで伸びていることに留意し、「iDeCo加入可能年齢拡大」を本年末に取りまとめる「資産所得倍増プラン」に盛り込むべく、検討を進める(来年度税制改正において所要の措置を講じる)
 - ・特別法人税について、2022年度末が凍結期限であり今後の検討が必要
 - ・金融審議会 顧客本位タスクフォースでは受託者責任等について、「企業年金を含めたルールの横断化を目指すべき」「インベスト・チェーンの各主体が顧客や受益者の最善の利益を図るよう横断的な責任規定を整備すべき」といったコメントあり
 - ・企業型DCの総資産の約45%が「元本確保型」で運用されているが、これは指定運用方法を選定している事業主の約75%が「元本確保型商品」を選定していることも一因と考えられ、改善余地について検討が必要

1-3. 第19回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(4) 委員からの主な意見

- ・iDeCoの加入可能年齢拡大については概ね賛同意見が多く、大きな反対意見はなし
- ・公平性の観点から、被用者に限らず一定年齢までiDeCoに加入できるようにすべきとの意見や、その場合には事務負担等の考慮も必要との意見あり

<今後の予定について>

次回、企業年金・個人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、年末に取りまとめる「資産所得倍増計画」に関する「iDeCoの加入可能年齢拡大」を中心に議論が行われると想定されます。

また、「企業型DCの運用改善」等その他の課題については年明け以降、次の制度改革に向けての検討が行われていくことと見込まれます。

<ご参考資料>

- ・第19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_29156.html

1-4. 社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

- 11月18日、社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」が開催
- 前回財政検証時の経済前提の考え方について説明がなされ、意見交換実施

～以下、メールマガジン「社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催」
転載～【配信日】2022年11月24日

11月18日、社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」(以下、専門委員会)が開催されました。

本専門委員会は、10月25日に開催された「社会保障審議会 第1回年金部会」において、2024年までに行う公的年金財政検証における経済前提等について、年金部会での審議に資するため、専門的・技術的な事項について検討を行う専門委員会として設置されたものです。

主な内容は以下のとおりです。

<議題>

- (1)委員長の選出について
- (2)令和元年財政検証における経済前提の設定等について

<内容>

- (1)委員長の選出について
 - ・深尾京司 日本貿易振興機構アジア経済研究所所長・一橋大学特命教授を選出
- (2)令和元年財政検証における経済前提の設定等について
 - ・事務局から前回財政検証時の経済前提の考え方について説明がなされ、意見交換が行われました。

<経済前提の基本的な考え方>

- ・財政検証は、2004年改正により導入された財源の範囲内で給付水準を自動調整する仕組み(マクロ経済スライド)の中で、長期的な財政の健全性を検証するもの
- ・財政検証においては人口や経済の長期的な前提を設定する必要があるが、少なくとも5年ごとに最新データを用いて検証することが法定されており、本専門委員会に置いて、これらの経済前提を決めるもの
- ・財政検証の結果は、将来の状況を正確に見通す予測(forecast)というよりも、現時点で得られるデータを将来の年金財政に投影(projection)するものであり、複数のシナリオを幅広く設定し、結果について幅を持って解釈する必要がある。
また、財政検証は100年にわたる超長期の推計であり、足下の一時的な変動にとらわれず、超長期の視点に立つ必要がある
- ・公的年金は収入・支出ともに賃金水準の変化に連動して変動するため、年金財政へ大きな影響を与えるのは収入・支出の中で賃金上昇に連動しない部分であり、「実質賃金上昇率」と「実質的な運用利回り(スプレッド)」が重要

1-4. 社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催

<経済モデルの建て方とパラメータの設定>

- ・長期の経済前提の設定に用いるマクロ経済に関する試算の枠組み(経済モデルの建て方)は、コブ・ダグラス型生産関数に基づく経済モデルを使用
- ・経済成長率は、外生変数として本委員会で検討した「労働分配率、資本分配率、全要素生産性(TFP)上昇率等」を用いて算定
- ・労働力需給は「独立行政法人 労働政策研究・研修機構」(JILPT)の推計を使用

<運用利回りの設定方法>

- ・近年、長期金利は中央銀行の政策の影響を受けること、GPIFの市場運用開始から17年以上が経過し運用実績を活用する環境が整ったことから、2019年検証ではGPIFの運用実績を活用する方法に変更

<実質経済成長率と実質賃金上昇率の関係>

- ・近年、実質賃金上昇率は実質経済成長率と比べて伸びが低いと確認されている
- ・GDPデフレーターと消費者物価指数のデフレーターの違い等が要因であり、この算式の違いは将来にわたり続くと考えられるため、一定程度考慮する

<経済前提等に関する諸意見等>

- ・実質賃金上昇率の実績と近年の財政検証での前提に乖離が生じており、実質賃金上昇率がさらに低水準となる前提も追加すべき
- ・積立金の初期値の設定方法は、時価に基づく一時点の実績を参照しているため、金融経済の変動の影響を受けやすく、一定期間平滑化した数理的評価などの工夫が必要
- ・年金額改定ルールの見直しが将来世代の給付水準の上昇につながると確認されており、マクロ経済スライドの効果について、引き続き状況の検証を行うべき

(3)委員からの主な意見

- ・新型コロナウイルスの影響をどの程度考慮するのか検討が必要
- ・経済モデルフレームでは外生要因の影響を受けるため、パラメータをどう適切に設定するのが重要
- ・近年、労働参加が進んでも総労働時間が増えず、経済成長率が上昇しないケースがあり、非正規雇用や高齢者の労働参加が全要素生産性(TFP)にどのような影響を与えているのか検討が必要
- ・GPIFの運用実績の使用について、基本ポートフォリオが変更されているため、単純にそのまま使用することで良いのか検討が必要

<今後の予定について>

- ・次回専門委員会の開催時期等は明らかにされていませんが、2024年の財政検証に向けて、過去の指摘事項や委員からの意見等を参考に、経済前提等の検討が進むと想定されます。

<ご参考資料>

- ・社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29173.html

1-5. 本日の企業年金に関する日経記事について

- ・ 12月5日の日経記事において、金融庁が企業年金の運用について企業自身も責任を負うよう法律で義務付ける方針である旨の報道
- ・ 顧客本位の業務運営の原則の法制化にかかる議論を基にしたものと想定

～以下、メールマガジン「本日の企業年金に関する日経記事について」転載～【配信日】2022年12月5日

- ・ 本日の日経記事(1面)において、金融庁が企業年金の運用について企業自身も責任を負うよう法律で義務付ける方針である旨の報道がされました。
- ・ 同記事によれば、法改正ではまず顧客への説明責任などを課す金融サービス提供法の対象に企業年金を加え、さらに「最善利益義務」と呼ばれる規定を盛り込むことで、年金加入者の利益を最優先するよう企業を含めた運用の受託者としての責任を明確にし、政府の「資産所得倍増プラン」にあわせ、年金運用の改善を目指す内容となっております。
- ・ 現在、金融庁金融審議会「顧客本位タスクフォース(※)」において、顧客本位の業務運営の原則の法制化が議論されておりますが、本日の記事はその内容を基にしたものと考えられます。
※ https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/base.html
- ・ 一方、同記事にある具体策(専門家を配した運用やリスク・リターンを組み立てる運営など)の検討については同タスクフォース内では現状議論はされておらず、企業年金関連の法律を所管する厚労省と今後協議がなされるものと思われるため、現時点において明確に決まったことはないと認識しております。
- ・ 本件に関しては、金融庁や厚労省における各種会議体での動向をフォローし、企業年金に与える影響を注視して参ります。

1-6. 第20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7日、第20回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会が開催
- 政府が11月28日に決定した「所得倍増プラン」等に基づき、当面对応が必要な事項について議論

～以下、メールマガジン「第20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】2022年12月8日

<要旨>

12月7日、第20回社会保障審議会企業年金・個人年金部会が開催されました。政府が11月28日に決定した「資産所得倍増プラン」等に基づき、「iDeCoの70歳までの加入可能年齢拡大」など、当面对応が必要な事項について議論が行われました。

<主な議題>

(1)資産所得倍増プラン等について

<内容>

(1)iDeCo制度の改革

- ・iDeCoの70歳までの加入可能年齢の引上げについて、2024年の公的年金の財政検証に併せて、所要の法制上の措置を講じる。
- ・iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。
- ・iDeCoの口座開設等の簡素化について金融庁における検討を踏まえ取組を進める。

(2)中立的で信頼できるアドバイス提供の促進

- ・顧客本位で良質なアドバイスが広く提供できるよう、2024年中に「金融経済教育推進機構(仮称)」を設置し、職域においてこのアドバイザーを活用した場合の支援の仕組みについて周知し、活用を促していく。

(3)企業による資産形成の支援強化

- ・2020年法改正の附則で規定された中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)の掛金を拠出できる中小事業主の範囲について、次期年金制度改正に向けて検討を行っていく。
- ・企業による雇用者の資産形成の強化は従業員エンゲージメントの向上にも効果的であり、「人的資本可視化指針」も活用し、資産形成を支援する取組を積極的に情報開示するよう、企業に促していく。

(4)金融経済教育の充実

- ・国家戦略として「基本的な方針」を策定し、関係省庁の連携を促すとともに、広く官民が協力して資産形成に必要な施策を協議・推進していく。

1-6. 第20回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会の開催について

(5)顧客本位の業務運営の確保

- ・インベストメント・チェーンの各参加者が期待される機能を十二分に発揮する必要があるため、企業年金制度等の運営に携わる者についても顧客等の利益を第一に考えた立場からの取組定着が図られるよう、必要な取組を促す環境整備を行う。
- ・アセットオーナー（企業年金含む）については、受益者等の便益を最大化するとの観点から、適切な運用リターンの実現を図る必要があるため、関係省庁が連携して関係者との継続的対話の体制を整備し、運用の改善に向けて対応していく。

(6)スチュワードシップ・コードの受け入れ促進

- ・特に一定規模以上の資産残高を有する企業年金について、スチュワードシップ・コード受け入れ促進に向けた方策を検討、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた上場企業の人事面・運営面の取組を促す。

<委員からの主な意見>

- ・iDeCoの70歳までの加入可能年齢の引き上げ（第1・3号被保険者含む）については概ね賛同意見が多く、大きな反対意見はなし
- ・iDeCoの加入年齢拡大については、公的年金の加入可能年齢との整理が必要
- ・インベストメントチェーンと家計の間に独立したアドバイザーが入ることが必要
- ・企業が加入者のために「商品を選定・運用を評価・運用との対話」を行うことが必要
- ・DBでは決められた給付を確実に実行することが目的であり、資産の極大化が目的ではないため、DBとDCの性格の違いに基づいた議論が必要である
- ・DBで運用益が出れば企業の利益となり加入者の利益とはならない。運用結果がそのまま加入者の利益となるDCと企業の追加コストが発生し得るDBとは異なる性格であることを認識して議論が必要
- ・継続投資教育について、人的資本向上の観点から有価証券報告書への開示義務化の検討も必要ではないか
- ・スチュワードシップコードの受け入れが進まないのは理由があるはずであり、まずはその理由を明確にすべき
- ・スチュワードシップコードの受け入れはあくまで自主的なものであって、既存制度の主旨が損なわれないよう配慮が必要
- ・今回は資産所得倍増計画から議論が始まっているが、本来、企業年金個人年金は老後所得保障であり、これらが本来どうあるべきかの議論が必要

<今後の予定について>

次回、企業年金・個人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。
年明け以降に、引き続き議論が行われていくものと推測されます。

<ご参考資料>

- ・第20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_29597.html

1-7. 2023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

- 2023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0.0%
- 非継続基準の予定利率の見込みは年0.71%

三菱UFJ年金ニュースNo.537【配信日】2022年12月9日

ポイント

- 2023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 0.0%
- 非継続基準の予定利率の見込み : 年 0.71%

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。2022年度の下限予定利率は0.0%です。
- ✓ 通例では2023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。
- ✓ 2022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、2022年の5年平均利回りが+0.055%となり、上記の見込みとなりました。

※1 「[10年利付国債\(第368回\)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。2022年度の予定利率は0.66%です。
- ✓ 通例では2023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。

1-7. 2023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

- ✓ 2022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0.7148%となり、前頁の見込みとなりました。
- ✓ なお、2023年度の予定利率が0.71%の場合、一定の手続き※3を前提に予定利率を0.210%～1.210%の間で設定することも可能です。

※2 [「30年利付国債\(第76回\)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
2019	0.0%	1.05% (0.55%～1.55%)
2020	▲0.1%	0.81% (0.31%～1.31%)
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%)

(注)2023年度の数値は見込みの値です。

1-8. 「令和5年度与党税制改正大綱」の公表について

- 12月16日、自由民主党と公明党が「令和5年度与党税制改正大綱」を公表
- 特別法人税の課税停止措置の延長や、年金課税にかかる検討事項等を明示

～以下、メールマガジン「令和5年度与党税制改正大綱」の公表について」転載～
【配信日】2022年12月19日

2022年12月16日、自由民主党と公明党は「令和5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、年金に係る事項についてお伝えします。

＜令和5年度税制改正の基本的考え方等＞(税制大綱:P1)

○個人金融資産2,000兆円、企業の内部留保500兆円等、力を発揮し切っていない資金や資産、人材を活用し、新たなモメンタムを創り出していく。

○私的年金等に関する公平な税制のあり方(税制大綱:P15)

- ・働き方やライフコースが多様化する中、雇用の流動化や経済成長との整合性等も踏まえ、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等の増加に対応していない、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ながら、具体的な案の検討を進めていく。
- ・iDeCoの加入可能年齢の70歳への引き上げや拠出限度額の引き上げについては、2024年の公的年金財政検証にあわせて所要の法制上の措置を講じることや結論を得るとされていることを踏まえて検討を進める。

＜令和5年度税制改正の具体的内容＞

○特別法人税の課税停止措置の延長(税制大綱:P68)

- ・企業年金等の積立金に対する特別法人税の課税停止措置の適用期限を3年延長する

＜検討事項＞(税制大綱:P116)

○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。

1-8. 「令和5年度与党税制改正大綱」の公表について

<所見>

特別法人税の3年延長が明記されました。

また、一時金と年金の課税のあり方を含め拠出・運用・給付を通じた適切かつ公平な課税のあり方についての議論が本格化していくものと推察されます。

引き続き、年金税制のあり方の議論の動向を注視していきたいと思えます。

※ 自由民主党・公明党「令和5年度税制改正大綱」

https://storage.jimin.jp/pdf/news/information/204848_1.pdf

2.その他トピックス

2-1. 政府、「人への投資」「iDeCo制度改革」を早期に実施すべき重点事項と表明

- 政府は10月4日、新しい資本主義実現会議において、総合経済対策の重点事項(案)を公表
- 賃金引上げや労働移動の円滑化、人への投資などを重点事項とする内容

～以下、メールマガジン「政府、「人への投資」「iDeCo制度改革」を早期に実施すべき重点事項と表明」
転載～【配信日】2022年10月7日

政府は10月4日、新しい資本主義実現会議にて、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」(※1)の実施についての総合経済対策の重点事項(案)(※2)を以下の通り、公表しました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容について、ご案内します。

<重点事項(案)>

I. 人への投資と分配(労働移動円滑化、リスクリング、構造的な賃金引上げ)

分厚い中間層を形成していくためには短期・中長期にわたる賃上げが不可欠。

短期としては物価上昇率への対応、中長期的には労働市場の改革を進めるもの

1. 現下のコストプッシュ型の物価上昇をカバーする賃金引上げ

- ・来春の賃金交渉では、物価上昇率をカバーする賃上げを目標に、労使で議論頂きたい
- ・同一企業内における同一労働同一賃金の施行に関し、各都道府県の労働基準監督署においても、新たに同一労働同一賃金の遵守を徹底
- ・できる限り早期に最低賃金1,000円以上への引上げを目指す
- ・いわゆる「130万円の壁」を消失させる被用者保険の適用拡大等、女性の就労の制約となっている制度を中立なものにすることを検討

2. 労働者に転職の機会を与える企業間・産業間の労働移動の円滑化

- ・リスクリング(リスクリング中の生活保障、セーフティネットを含む)や賃金の在り方(年功賃金から個々の企業の実情に応じた日本に合った職務給への移行等)を含め、官民で来年6月までに指針を策定
- ・賃金制度も含め、企業の労働移動円滑化の取組状況の開示を奨励
- ・労働移動円滑化のため、①労働移動を受け入れる企業、②副業に人材を送り出す企業または副業の人材を受け入れる企業を支援
- ・副業の環境整備のため、副業を認めている企業を公表

3. 人への投資

- ・現在3年間で4,000億円規模で実施している人への投資強化策(リスクリング)について、施策パッケージを5年間で1兆円へと抜本強化
- ・デジタル人材育成を強化。現在100万人→2026年度迄に330万人に拡大
- ・企業によるスキル向上のためのサバティカル休暇(長期休暇)の導入を促進
- ・成長分野への学部再編を促進するため、私立大学等についても、新設学部の準備・整備費や、開設後5年程度の運営経費の補助を実施

2-1. 政府、「人への投資」「iDeCo制度改革」を早期に実施すべき重点事項と表明

IV. 資産所得の倍増

個人の金融資産 2,000 兆円の半分以上を占める現預金を投資につなげることで、勤労所得に加え資産所得も増加。これにより、持続的な企業価値向上の恩恵が家計に及ぶもの

- ・本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定
- ・iDeCoの加入可能年齢の引上げ等、iDeCo制度の改革について検討し、本年末の来年度税制改正で結論を得る
- ・消費者に対して中立的で信頼できる助言者制度の創設を進める。
このため、準備費用の確保及び助言者の養成の支援を図る
- ・安定的な資産形成の重要性を浸透させていくための金融教育の充実を図る

<所見>

上記の重点事項に関しては、既に有識者による議論が開始されており、人への投資に関して経団連等から、以下の意見がありました(※3)。

「個人の資格・能力、職業情報の双方を見える化し、個人が得た高いスキル・資格がより高い賃金へと着実に結び付く環境を整備すべき」

また、先月、岸田首相は米国での講演で、以下のように述べました。

「メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す」

上記が実装された社会で、自社の価値を持続的に向上するためには、企業は自走する組織への転換を図る必要があります。

そのためには、社員には、主体的に自身のキャリアを考え、スキル等を伸長するマインド・行動が、企業にはそれを促進する取組が求められます。

以下の調査にみる企業の実態からは、費用や時間等の面からの環境整備も一案でしょう

2021年度の政府調査(※4)によれば、企業の能力開発の実態は以下の通りです。

(費用) OFF-JTに支出した費用: 1.2万円/人・年(近年減少傾向)

自己啓発支援に支出した費用: 3000円/人・年(近年横ばい)

(時間) 教育訓練休暇制度: 導入企業9.7%、導入予定企業10.3%

教育訓練短時間勤務制度: 導入企業7.5%、導入予定企業10.5%

<ご参考資料>

※1 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」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/ap2022.pdf

※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」の実施についての総合経済対策の重点事項(案)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai10/shiryou2.pdf

※3 内閣府: 令和4年第12回経済財政諮問会議 資料2-1

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2022/1005/shiryo_02-1.pdf

※4 厚生労働省: 令和3年度「能力開発基本調査」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00105.html

2-2. 政府、人への投資やiDeCo制度改革を盛り込んだ「総合経済対策」を公表

- 政府は10月28日、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」を公表
- 10月4日に公表した「総合経済対策の重点事項(案)」を概ね包含する内容

～以下、メールマガジン「政府、人への投資やiDeCo制度改革を盛り込んだ「総合経済対策」を公表」
転載～【配信日】2022年11月2日

政府は10月28日、「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」(※1)を公表しました。10月4日に公表された『「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画」の実施についての総合経済対策の重点事項(案)」(※2)の内容が概ね包含された形となりました。

社会保障・人事・雇用に関連する主な内容について、以下にご案内します。

<総合経済対策>

第2章

I. 物価高騰・賃上げへの取組

3. 継続的な賃上げの促進・中小企業支援

(1) 賃上げの促進

- ・物価上昇に負けない継続的な賃上げを強力に促進するため、促進税制、優先的な政府調達等に加え、事業再構築・生産性向上等と一体的に行う賃上げへの支援を大幅に拡充
- ・同一労働同一賃金の遵守を一層徹底するほか、できる限り早期に最低賃金1,000円以上への引上げを目指す

III. 「新しい資本主義」の加速

1. 「人への投資」の抜本強化と成長分野への労働移動

(1) 人への投資の強化と労働移動の円滑化

- ・現在3年間で4,000億円規模で実施している「人への投資」の施策パッケージを5年間で1兆円へと拡充
- ・訓練後に非正規雇用を正規雇用に変換する企業や、より高い賃金で新たに人を雇う企業への支援を拡充
- ・在職者のキャリアアップのための転職支援として、民間専門家に相談して、リスクリング・転職までを一気通貫で支援する制度を新設
- ・地域金融機関等による地域企業への人材マッチング等に取り組むほか、副業を受け入れる企業への支援を新設
- ・デジタル推進人材育成を強化し、2026年度末までに230万人育成
- ・リスクリングへの支援策の整備や、年功賃金から日本に合った形での職務給への移行等、企業間・産業間での労働移動円滑化に向けた指針を来年6月までに策定し、政策を具体化

(2) 多様な働き方などの推進、人的資本に関する企業統治改革

- ・人への投資の強化と労働移動の円滑化を支える基盤を強化するため、働く人のエンゲージメントと生産性を高める働き方改革や多様で柔軟な働き方を選択できる環境の整備を実施

2-2. 政府、人への投資やiDeCo制度改革を盛り込んだ「総合経済対策」を公表

- ・人的資本への投資が企業の持続的な価値創造の基盤であることにつき、株主との共通の理解を作るため、非財務情報開示の充実等に取り組む
- ・人的資本に関する国際的な開示ルールの策定を推進

(3) 資産所得の倍増

- ・個人の金融資産 2,000 兆円の半分を占める現預金を投資に繋げ、持続的な企業価値向上の恩恵が家計に及ぶ好循環を作るため、本年末に総合的な「資産所得倍増プラン」を策定
- ・iDeCo制度の改革について検討し、本年末の来年度税制改正で結論を得る
- ・顧客本位の業務運営を確保するための環境を整備
- ・安定的な資産形成の促進に向けた金融経済教育の推進体制を整備
- ・金融リテラシー向上に向け、積極的に情報を発信

3. 包摂社会の実現

(2) 女性活躍

- ・新しい資本主義の中核に位置づけられた女性の経済的自立の実現に向け、男女の賃金格差等、我が国の女性が直面している構造的な問題に対応
- ・女性デジタル人材や女性起業家の育成支援等、地方公共団体による女性活躍推進に向けた取組を支援
- ・同一労働同一賃金の遵守を徹底、非正規社員の正社員化や待遇改善を支援
- ・女性就労の制約となっていると指摘されている社会保障等について、働き方に中立的なものにすることを検討

<所見>

本年9月、岸田首相は米国での講演で、以下のように述べていました。

「メンバーシップに基づく年功的な職能給の仕組みを、個々の企業の実情に応じて、ジョブ型の職務給中心の日本に合ったシステムに見直す」

今般公表された「総合経済対策」によれば、この見直しにあたっての指針は、来年6月までに取り纏められ、実行に必要な政策も具体化される見込みです。

政府は既に、日本版O-NET(job tag) (※3)で約900の職業の職務内容や賃金水準、必要なスキル等を検索できるようにする等の環境整備を進めており、今後、日本版ジョブ型に関する検討は更に加速するものと思われます。

<ご参考資料>

※1 内閣官房:「物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策」

https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/2022-2/20221028_taisaku.pdf

※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」の実施についての総合経済対策の重点事項(案)

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai10/shiryou2.pdf

※3 厚生労働省:職業情報提供サイト 日本版O-NET(job tag)

<https://shigoto.mhlw.go.jp/User>

2-3. 令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表

- ・ 9月16日、厚生労働省が「厚生労働白書」を公表
- ・ 「持続可能で安心できる年金制度の運営」「女性・若者・高齢者・就職氷河期世代等の活躍促進等」など、少子高齢化社会を支える様々な施策を記載

～以下、メールマガジン「令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表」転載～
【配信日】2022年11月8日

本年9月16日に、令和4年版の厚生労働白書が公表されました(※1)。

第1部「社会保障を支える人材の確保」、第2部「現下の政策課題への対応」の2部構成の白書から、社会保障・雇用に関連する主な内容をご案内します。

<持続可能で安心できる年金制度の運営>

○公的年金制度

- ・2020年年金法改正

50人超の企業や士業などへ適用拡大

在職時定時改定の導入、受給開始時期の選択肢の拡大等を実施

- ・今後の課題

被用者保険の更なる適用拡大、所得再分配機能維持に向けた方策等を検討

○企業年金・個人年金制度

- ・2020年年金法改正

DCの加入可能年齢の引上げ、iDeCo加入の要件緩和、企業型DC・iDeCoの拠出限度額の見直し等を実施

- ・今後の課題

iDeCo加入の要件、拠出限度額等につき、税制上の措置を含め全般的に検討

<女性・若者・高齢者・就職氷河期世代等の活躍促進等>

○女性の活躍推進等

- ・「えるぼし」認定を目指すよう認定のメリットも含め広く周知し、認定申請に向けた取組みを促進
- ・「民間企業における女性活躍促進事業」の活用を促し、企業の取組みを支援
- ・「女性の活躍推進企業データベース」の利便性向上のため、インタビュー等を掲載

○高年齢者雇用の現状

- ・改正高年齢者雇用安定法(2021年4月1日施行)

生涯現役で働き続けることができる社会の実現に向けて以下の取組みを推進

「企業における高年齢者の就労促進」

「高年齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大」

- ・21人以上規模企業の99.7%で高年齢者雇用確保措置を実施済み(2021年6月時点)

2-3. 令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表

<非正規雇用労働者の待遇改善、長時間労働の是正等>

○有期労働契約に関するルール

- ・近年、非正規雇用労働者は増加傾向（雇用者の約4割）にあり、不本意非正規雇用労働者も存在（2021年：10.7%）する状況
- ・正社員転換・待遇改善の推進、能力開発機会の確保に加え、有期労働契約の無期転換ルールの円滑な導入が図られるよう、周知啓発を徹底し適切な相談対応を行う

○パートタイム労働者・有期雇用労働者の均等・均衡待遇の確保

- ・パートタイム労働者・有期雇用労働者につき、正社員との不合理な待遇差を解消し、働き・貢献に見合った公正な待遇をより一層確保することが課題
- ・パートタイム労働者・有期雇用労働者の雇用管理の改善に資する情報を一元的に提供し、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた事業主の取組みを支援

○労働時間法制の見直し

- ・2018年労働基準法改正

時間外労働の上限を規制（大企業2019年4月、中小企業2020年4月適用）、年5日の年次有給休暇の確実な取得、高度プロフェッショナル制度の創設等

- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法改正（2019年4月施行）勤務間インターバル制度の導入等

○柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」に改定（2021年3月）
- ・副業・兼業の促進に関するガイドライン改定（2020年9月）

<子どもを産み育てやすい環境づくり>

○少子社会の現状

- ・合計特殊出生率は低水準（2005年：1.26⇒2021年：1.30）にあり長期的な少子化の傾向が継続
- ・将来の未婚割合の増加見込み（2040年に50歳時の男性：約29%・女性：約19%）
- ・2065年には年間出生数が約56万人まで減少、高齢化率は約38%まで上昇の見込み

○育児・介護休業法

- ・女性は育児休業取得率が2020年度81.6%と着実な定着が図られているが、第一子出産後の継続就業率は低く、男性の育児休業取得率（2020年度：12.65%）も低い
- ・産後パパ育休の創設等を内容とする法改正（2022年10月施行）
- ・育児を積極的に行う男性「イクメン」を応援し、男性の育児休業取得を促進する「イクメンプロジェクト」を実施

2-3. 令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表

<所見>

総務省によると(※2)、少子高齢化の進行により生産年齢人口(15~64歳)は1995年をピークに減少しており、2050年には5,275万人(2021年から29.2%減)まで減少し、労働力不足など様々な社会的・経済的課題の深刻化が懸念されます。

政府も少子高齢化社会を支える様々な施策を講じていますが、企業では今後、益々人材の確保が困難になると想定されるため、従業員が働きやすい環境の整備と従業員とのエンゲージメント等が重要になると考えられます。

<ご参考資料>

※1 厚労省 令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」(全体版)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/21/index.html>

※2総務省 令和4年 情報通信に関する現状報告の概要

<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r04/html/nd121110.html>

2-4. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表

- 11月7日、金融庁が「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表、意見募集を開始
- 有価証券報告書等の記載事項を改正する内容

～以下、メールマガジン「金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表」転載～
【配信日】2022年11月9日

金融庁は7日「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案※1を公表し、意見募集（12月7日期限）を開始しました。

これは、本年6月に公表された金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」報告※2を踏まえ、有価証券報告書等の記載事項を改正するものです。

改正案の内容は大別して「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」と「コーポレートガバナンスに関する開示」に分けられます。

このうち「サステナビリティに関する企業の取組みの開示」の改正内容は、ディスクロージャーワーキング・グループ報告の提言とほぼ同じです。

<人的資本・多様性に関する主な改正内容>

○サステナビリティ全般に関する開示

- ・有価証券報告書に「サステナビリティに関する考え方及び取組」の記載欄を新設
- ・「ガバナンス」、「リスク管理」は必須記載事項
- ・「戦略」、「指標と目標」は重要性に応じて記載を求める

○人的資本・多様性に関する開示

- ・人材の多様性の確保を含む人材育成の方針、社内環境整備の方針（例えば、人材の採用維持、従業員の安全や健康に関する方針等）は、新設欄「戦略」において開示必須
- ・上記方針に関する指標の内容、当該指標を用いた目標・実績は、新設欄の「指標及び目標」において開示必須
- ・女性活躍推進法等に基づき女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差を公表している会社及びその連結子会社には、有価証券報告書でも当該情報の開示を求めることとし、既設欄「従業員の状況」において開示必須
- ・なお、これら指標の記載に際して、任意で追加的な情報を記載することも可

<適用時期>

2023年3月31日以後に終了する事業年度に係る有価証券報告書等から適用予定

2-4. 金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表

<所見>

今般の内閣府令等の改正案は、有価証券報告書において、人的資本・多様性に関する情報開示を義務化するものです。

開示項目は抽象的ですので、各企業は自社の戦略や価値創造ストーリーに応じた創意工夫が求められます。その際には、人材版伊藤レポート※3や人的資本可視化指針※4等が参考になるでしょう。

サステナビリティ情報の開示に関しては、現在、国際サステナビリティ基準審議会 (ISSB) において公開草案を審議中で、2023年の早い時期に最終化の予定です。

日本で新たに設立されたサステナビリティ基準委員会 (SSBJ) の動向も含め、引き続き注視していく必要があります。

<ご参考資料>

※1「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案

<https://www.fsa.go.jp/news/r4/sonota/20221107/20221107.html>

※2 金融審議会「ディスクロージャーワーキング・グループ」報告

https://www.fsa.go.jp/singi/singi_kinyu/tosin/20220613.html

※3 人材版伊藤レポート

https://www.meti.go.jp/shingikai/economy/kigyo_kachi_kojo/pdf/20200930_1.pdf

人材版伊藤レポート2.0

https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinteki_shihon/pdf/report2.0.pdf

※4 人的資本可視化指針

<https://www.cas.go.jp/jp/houdou/20220830jintekisihon.html>

2-5. 政府、「資産所得倍増プラン」を決定

- 11月28日、政府は「新しい資本主義実現会議」を開催し、「資産所得倍増プラン」を決定
- iDeCoの加入可能年齢引上げ、拠出限度額の引上げ等を含む内容

～以下、メールマガジン「政府、「資産所得倍増プラン」を決定」転載～【配信日】2022年11月30日

政府は11月28日、「新しい資本主義実現会議(第13回)」を開催し、本年末までにまとめるとしていた「資産所得倍増プラン」(※)を決定しました。

この中で「iDeCoの加入可能年齢の引上げ」等が示されましたので、以下にご案内します。

1. 「資産所得倍増プラン」の基本的な考え方

- ・資産形成支援に関連する施策を国全体として総合的かつ計画的に推進すべく、国家戦略としての「基本的な方針」を策定する。
- ・日本の家計金融資産2,000兆円の半分以上を占める現預金を投資につなげ、金融資産所得を増やしていくことが重要である。
- ・これにより「家計の金融資産所得拡大が企業の成長投資の原資となり、企業の成長が促進され、企業価値の向上により家計の金融資産所得は更に拡大する」といった「成長と資産所得の好循環」が実現する。

2. iDeCo制度の改革概要

(1) iDeCoの加入可能年齢の引上げ

- ・現在、iDeCoの加入は国民年金被保険者である必要があり、第2号被保険者(会社員・公務員等)は65歳未満となる。
- ・高齢者の就業確保措置の努力義務が70歳まで伸びていること等を踏まえ、iDeCoの加入可能年齢を70歳に引き上げる。
- ・2024年の公的年金の財政検証に併せて、所要の法制上の措置を講じる。

(2) iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ

- ・現在のiDeCoの拠出限度額は、第2号被保険者のうち企業年金ありの者は月額1.2～2.0万円、企業年金なしの者は月額2.3万円である。
- ・2024年12月より企業年金ありの者は、拠出限度額が2.0万円に統一される。
- ・また、現在iDeCoの受給を開始できる上限年齢は75歳である(2022年4月1日施行)。
- ・iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げについて、2024年の公的年金の財政検証に併せて結論を得る。

(3) iDeCoの手続きの簡素化

- ・iDeCoの各種手続き簡素化及び迅速化を進め、マイナンバーカードの活用も含め事務手続きの効率化を図る。

2-5. 政府、「資産所得倍増プラン」を決定

<所見>

「iDeCoの加入可能年齢拡大」については、本年11月14日「第19回社会保障審議会 企業年金・個人年金部会」において議題として明示され、概ね賛同意見が多い状況でした。

しかし、「iDeCoの拠出限度額の引上げ及び受給開始年齢の上限の引上げ」については議題とされておらず、今後、議論が行われるものと推測されます。

<ご参考資料>

※ 内閣官房:「新しい資本主義実現会議(第13回)」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/kaigi/dai13/gjjsidai.html

2-6. 政府、「第10回全世代型社会保障構築会議」にて 論点整理を公表

- 12月7日、政府は社会保障全般の総合的な検討を行う「第10回全世代型社会保障構築会議」を開催、論点整理を公表
- 「働き方に中立的な社会保障制度の構築」等について、基本的方向、取り組むべき課題、今後の改革の工程を示す内容

～以下、メールマガジン「政府、「第10回全世代型社会保障構築会議」にて論点整理を公表」転載～
【配信日】2022年12月9日

12月7日、政府は社会保障全般の総合的な検討を行う「第10回全世代型社会保障構築会議」を開催し、論点整理を公表しました(※)。

今回の論点整理は、「こども・子育て支援の充実」、「働き方に中立的な社会保障制度等の構築」、「医療・介護制度の改革」、「地域共生社会」の実現」の4項目について、基本的方向、取り組むべき課題、今後の改革の工程を示したものです。

このうち、社会保障・人事・雇用に関連する主な内容をご案内します。

<全世代型社会保障の基本的考え方>

- ・本格的な「少子高齢化・人口減少時代」を迎える中、今後の人口動態の変化や経済社会の変容を見据え、目指すべき社会の姿を示すことが重要
- ・超高齢化社会に備えて労働力を確保するには、女性や高齢者の就労を最大限に促進し、誰もが安心して希望どおり働けるようにしていくことが目標
- ・このためには、雇用や働き方に対して「中立的」な社会保障制度の構築を進め、制度の包摂性を高める必要がある
- ・少子化対策の観点からも、非正規雇用労働者にかかる課題の解決や、誰もが主体的に成長分野等の企業へ移動できる環境整備を図り、構造的な賃上げにつなげていくことが重要

<取り組むべき課題>

(1)勤労者皆保険の実現に向けた取組

○次期年金制度改正に向けて検討・実施すべき項目

- ・短時間労働者への被用者保険の適用拡大(企業規模要件の撤廃など)
- ・常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種の解消
- ・週所定労働時間20時間未満の労働者、常時5人未満を使用する個人事業所への被用者保険の適用拡大
- ・フリーランス・ギグワーカーの社会保険の適用の在り方の整理

○その他

- ・女性の就労の制約と指摘される社会保障制度や税制等について、働き方に中立的なものにしていくことが重要
- ・被用者保険の更なる適用拡大の実現のため、正確な情報や、そのメリットについて、広報・啓発活動を展開すべき

2-6. 政府、「第10回全世代型社会保障構築会議」にて 論点整理を公表

(2)労働市場や雇用の在り方の見直し

○速やかに検討・実施すべき事項

- ・「同一労働同一賃金ガイドライン」等の効果検証・必要な見直し
- ・「無期転換ルール」の実効性を更に高めるための見直し
- ・勤務地等を限定した「多様な正社員」の拡充に向けた普及・促進策の検討
- ・非正規雇用労働者の待遇改善や経験者採用(中途採用)に関する取組状況について、企業による非財務情報の開示対象とすることを含めた検討

○その他

- ・「労働移動円滑化に向けた指針」の策定をはじめ、「構造的な賃上げ」につながる労働移動円滑化・「人への投資」への支援の着実な実行

<所見>

今回、次期公的年金改正に向けた検討事項とともに、雇用の在り方の見直しが示されました。また、非財務情報の開示対象に、非正規雇用労働者の待遇改善や経験者採用を含めることが、検討・実施すべき事項として掲げられました。

人的資本経営による企業価値向上の必要性が注目される中、働き方改革の推進と賃上げ等による処遇改善が一層求められることになると推察されます。

引き続き、今後の議論の動向を注視していきたいと思えます。

※ 内閣官房「全世代型社会保障構築会議(第10回)議事次第」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai10/gjjsidai.html

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2022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 (2022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	政府、「人への投資」「iDeCo制度改革」を早期に実施すべき重点事項と表明		○
10月24日	政府「第19回税制調査会」で私的年金税制等を今後の検討課題に	○	
10月26日	第1回社会保障審議会年金部会の再開について	○	
11月2日	政府、人への投資やiDeCo制度改革を盛り込んだ「総合経済対策」を公表		○
11月8日	令和4年版厚生労働白書「社会保障を支える人材の確保」公表		○
11月9日	金融庁「企業内容等の開示に関する内閣府令」等の改正案を公表		○
11月16日	第19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24日	社会保障審議会 第1回「年金財政における経済前提に関する専門委員会」開催	○	
11月30日	政府、「資産所得倍増プラン」を決定		○
12月5日	本日の企業年金に関する日経記事について	○	
12月8日	第20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9日	2023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9日	政府、「第10回全世代型社会保障構築会議」にて論点整理を公表		○
12月19日	「令和5年度与党税制改正大綱」の公表について	○	

三菱UFJ信託銀行株式会社 年金コンサルティング部
〒100-8388 東京都千代田区丸の内2-7-1 三菱UFJ銀行本館ビル

www.mufg.jp