

最近の年金関連トピックス

2022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. 日本年金数理人会「DC拠出限度額見直しに伴う実務基準案」を公開	…6
1-2. 確定拠出年金の拠出限度額の見直し等に伴う厚生労働省関係省令案等に関する意見募集開始について	…7
1-3. 2022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	…10
2. その他トピックス	
2-1. 岸田総理、所信を表明 勤労者皆保険を標榜	…13
2-2. 内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表 ～多様な働き方に中立的な社会保障制度の実現を志向～	…15
2-3. 政府、「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催	…17
2-4. 政府、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定	…19
2-5. 与党「令和4年度税制改正大綱」の公表について	…21
2-6. 日本とフィンランドとの社会保障協定に関する政令の公布	…22
2-7. 日本とフィンランドとの社会保障協定が2022年2月に発効	…23
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2021年10月～12月)	…25

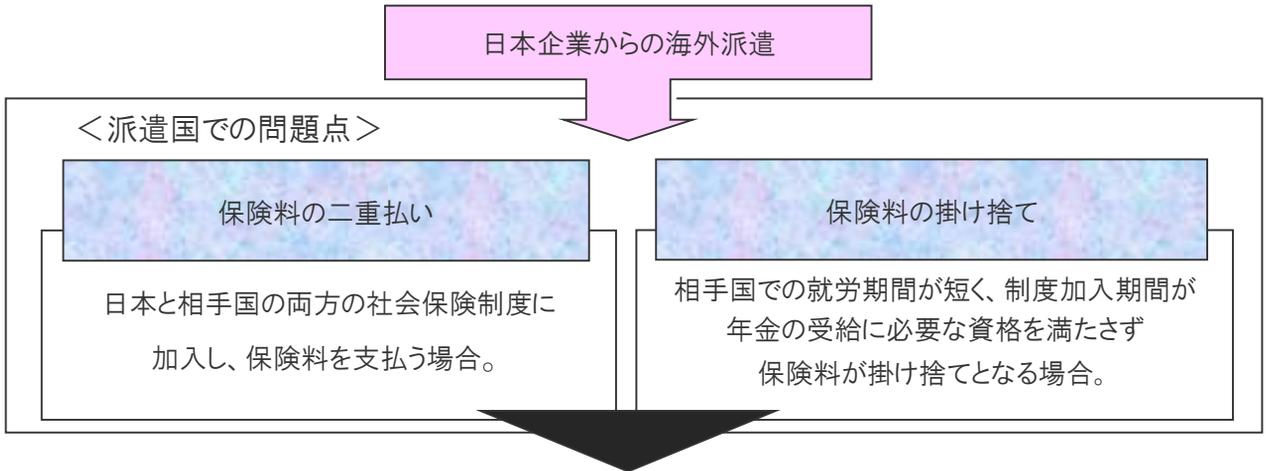
※ 2021年10月～2021年12月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

本資料掲載のトピックス

《社会保障協定について》 ⇒P22、23

社会保障協定とは・・・

日本の事業所から諸外国に一時的に派遣される被用者等について、年金保険料等の二重払いや掛け捨てが起こらないようにするための2国間協定



①二重払いの防止

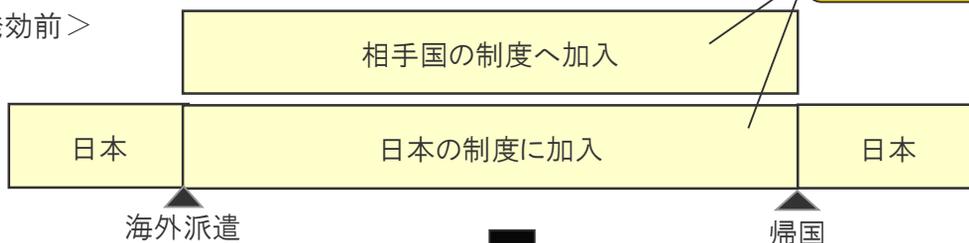
- ・ 原則、**就労している国の制度のみに加入する。**
- ・ ただし、相手国での勤務が原則**5年以内※1**と見込まれる場合、申請により相手国の社会保険制度加入を免除される。（自国の社会保険制度に継続加入）
（5年を超えた場合、再度申請により認められれば延長可※2。）
- ・ 事業所で働く人だけでなく、自営業者にも適用される。

※1 協定は発効日から有効となるため、発効日以前から相手国へ派遣されている人は、発効日に相手国へ派遣されたものとみなされる。（遡及適用はされない。）

※2 延長可能な期間については、各国の協定内容参照

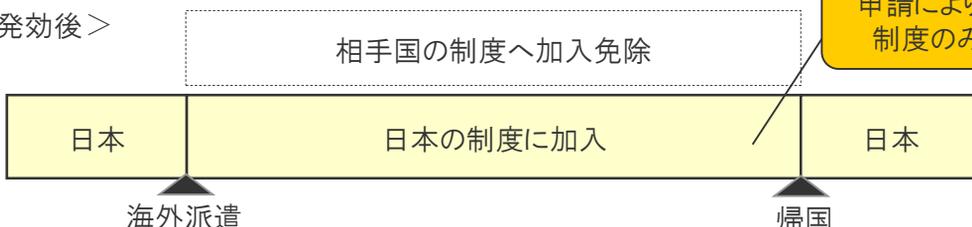
（例）日本→相手国へ短期間（5年以内）派遣される場合

＜発効前＞



日本と相手国の両方の制度に加入

＜発効後＞



申請により、日本の制度のみに加入

本資料掲載のトピックス

①二重払いの防止のための手続き

◆ 短期間(原則5年以内)派遣される場合

相手国制度への加入免除のために、年金事務所に「**適用証明書**」※1の交付申請を行い、交付を受ける必要あり。相手国の事業所等へ「**適用証明書**」を提出することにより、相手国制度の加入が免除される。

(日本の制度は継続加入)

※1 一時的に相手国で就労する人等が、日本の社会保障制度に加入していることの証明となるもの

◆ 長期間(5年を超える期間)派遣される場合

相手国制度のみ加入。加入のための申請は必要なし。

日本の制度を脱退するためには「**資格喪失届**」を社会保険事務所等に提出する必要あり。

<厚生年金保険の特例加入制度について>

- 社会保障協定締結国に5年を超えて派遣されると見込まれる場合や派遣期間満了後も相手国で働く場合は、原則、相手国の年金制度に加入する必要があるが、日本の厚生年金保険からは資格喪失となる
- しかし、「厚生年金保険の特例加入制度」により、社会保障協定締結の相手国の年金制度に加入しながら、厚生年金保険に任意加入することが可能であり、企業年金(DB・企業型DC)にも継続加入することが可能

厚生年金保険	DB・企業型DCの取扱い
任意加入する場合	継続加入可
任意加入しない場合	加入資格喪失

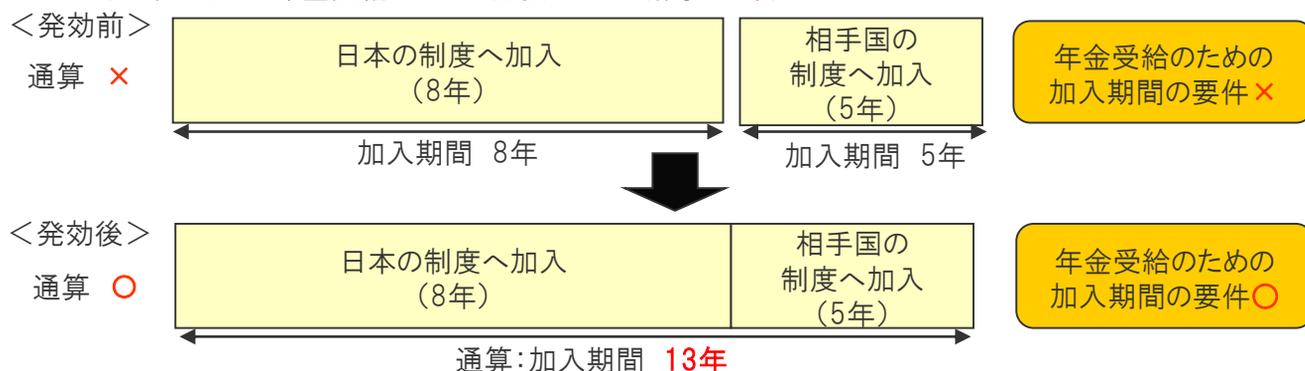
②加入期間の通算

年金受給のために必要な加入期間は、相手国の制度に加入していた期間を自国の制度に加入していた期間と通算する。

※加入期間の通算とは、それぞれの国で年金受給権を得るための**期間要件**を判断する場合に相手国の年金加入期間を通算するもの。従って、受け取る年金額は、両国それぞれの加入期間に応じた額となる。

(例)日本、相手国のいずれかの国の年金制度に一時的に加入した場合

(日本における年金受給のために必要な加入期間:10年)



②加入期間の通算による年金請求等の手続き

※日本在住者が年金を請求する場合

年金事務所に相手国年金請求書および日本年金請求書の申請の手続きを行う。
⇒相手国保険者及び日本年金機構が審査・裁定の上、それぞれから年金が支払われる。

本資料掲載のトピックス

社会保障協定締結国一覧（2021年11月26日時点 **21カ国**）

	締結国	発効日	二重払い防止(年金)	(医療保険)	加入期間の通算
1	ドイツ	2000年2月	○	×	○
2	イギリス	2001年2月	○	×	×※1
3	韓国	2005年4月	○	×	×※2
4	アメリカ	2005年10月	○	○	○
5	ベルギー	2007年1月	○	○	○
6	フランス	2007年6月	○	○	○
7	カナダ	2008年3月	○※3	×	○※3
8	オーストラリア	2009年1月	○	×	○
9	オランダ	2009年3月	○	○	○
10	チェコ	2009年6月	○	○	○
11	スペイン	2010年12月	○	×	○
12	アイルランド	2010年12月	○	×	○
13	ブラジル	2012年3月	○	×	○
14	スイス	2012年3月	○	○	○
15	ハンガリー	2014年1月	○	○	○
16	インド	2016年10月	○	×	○
17	ルクセンブルク	2017年8月	○	○	○
18	フィリピン	2018年8月	○	×	○
19	スロバキア	2019年7月	○	○	○
20	中国	2019年9月	○	×	×
21	フィンランド	2022年2月	○※4	—	○
22	スウェーデン	協定承認済	○	—	○
23	イタリア	署名済	○	×	×
24	トルコ	交渉中	—	—	—

《社会保障協定の署名・交渉状況》

①予備協議中	オーストリア、ベトナム
②交渉中	トルコ
③協定書署名済	イタリア
④協定承認済	スウェーデン

（出所）外務省・厚生労働省HP、日本年金機構HP

《協定発行までの流れ》

- ①両国間での予備協議開始
- ②交渉実施(協定の範囲・内容を交渉)
- ③協定書署名
- ④両国それぞれの国内承認手続き
（日本では国会、中国では全人代で承認手続き）
- ⑤両国間での発行のための公文交換により発効
（公文交換月の後3カ月の初日に効力を発効）

- ※1 協定締結交渉にあたって、英政府の「二重加入防止の協定に限定する」という方針があり、英国の政策改正を待つよりも早期締結が得策と判断し、二重加入防止に限定した協定とした。
なお、日英両政府は、将来において通算の可能性を探ることで合意している。
- ※2 韓国の公的年金制度は1988年導入と、施行から日が浅く、加入期間の通算を行っても当分日本の受給要件を満たすことが困難であることから、通算協定は締結しないという立場をとっており、交渉の結果、二重加入防止に限定した協定とした。
なお、日韓両政府は、今後、通算の可能性を探っていくとしている。
- ※3 ケベック州公的年金を除く。
- ※4 雇用保険も含む。

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 日本年金数理人会「DC拠出限度額見直しに伴う実務基準案」を公開

- 10月14日、日本年金数理人会が「DC拠出限度額見直しに伴う実務基準案」を公開
- 他制度掛金相当額の算定方法の詳細が明確化

～以下、メールマガジン「日本年金数理人会「DC拠出限度額見直しに伴う実務基準案」を公開(10/15)」転載～

10月14日、日本年金数理会は、2024(令和6)年12月施行のDC拠出限度額の見直しに伴って規定することとなる他制度掛金相当額の算定方法について、数理実務基準および数理実務ガイダンスの制定(改定)草案を公開しました。

<http://www.jscpa.or.jp/news/detail.php?id=475>

他制度掛金相当額は厚生労働省令及び関連通知に基づいて算定することとされていますが、本草案は詳細な取扱いにあたり参考となる例などを取りまとめたものであり、省令等だけでは判然としなかった算定の考え方を明確化したものになります。

11月15日までのコメント募集後、所定の手続きが踏まれ確定します。

なお、他制度掛金相当額適用の経過措置に関する取扱いは反映されておらず、今後の法令通知等の公布を受けて必要に応じて反映の予定としています。

【DC数理実務ガイダンスの主な制定内容(他制度掛金相当額の算定方法)】

1. 加入年齢方式を採用しているが、異なる基礎率等を設定している加入者の集団で加重平均して1つの標準掛金を設定している場合の取扱い
2. 加入時給与の設定方法
3. 閉鎖型総合保険料方式を財政方式としている場合の算定方法
4. 加入者負担掛金がある場合の取扱い
5. 掛金の拠出対象でない加入者の取扱い
6. その他の事項・標準掛金設定時に負の掛金を採用している場合の取扱い

【DB数理実務ガイダンスの主な改定内容】

1. 他制度掛金相当額の導入に伴う様式記載例の追加、変更

【所見】

省令、通知では判然としなかった他制度掛金相当額の算定方法の詳細が明らかになり、今後、算定実務の整備を進めることが可能となりました。

ただし、個別のケースではこの例示でカバーしきれないものも想定されます。実際の算定にあたっては、今後の事例の蓄積が必要なものと考えます。

1-2. 確定拠出年金の拠出限度額の見直し等に伴う厚生労働省関係省令案等に関する意見募集開始について

- 10月22日、「確定拠出年金法施行規則等の一部を改正する省令案」及び「確定給付企業年金制度について」の一部を改正する通知案」に関する意見募集が開始

三菱UFJ年金ニュースNo.530(10/25)

ポイント

- 10月22日、「確定拠出年金法施行規則等の一部を改正する省令案」及び「確定給付企業年金制度について」の一部を改正する通知案」に関する意見募集^{※1}^{※2}が開始されました。これは、2024年12月1日に施行される企業型DC及びiDeCoの拠出限度額の見直し等に伴い、DC・DB法施行規則等の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等及び経過措置に関する省令案です。
- 省令案および通知案の改正内容は、以下のとおりです。
 - DC事業主による加入者情報の通知
 - 基金型DB加入者の資格取得・喪失情報の届出期限の見直し
 - 規約の変更に係る実施事業主への情報提供
 - 国民年金基金連合会への情報の提供
 - 他事業主に使用される者として他制度加入者となる者の申出
 - iDeCo加入者の資格有無の申出
 - 企業型DC加入者等が閲覧することができる事項等
 - DB規約の軽微な変更の見直し

[※1 確定拠出年金法施行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](#)

[※2 「確定給付企業年金制度について」の一部を改正する通知案に関する御意見の募集について](#)

意見募集締切日・公布日・施行期日

- 意見募集締切日：2021年11月20日
- 公布日・発出日：2021年12月予定
- 施行期日：2024年12月1日（一部規定は2022年5月1日、2022年10月1日）

1-2. 確定拠出年金の拠出限度額の見直し等に伴う厚生労働省関係省令案等に関する意見募集開始について

1. DC省令案の改正概要

改正項目	省令案の改正概要
(1)DC事業主による加入者情報の通知	<p>【企業型DC事業主による企業型記録関連運営管理機関(以下、企業型RK)への加入者情報の通知】</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業主は、企業型DC規約の承認を受けたときは、速やかに、企業型DC加入者が他制度加入者(存続厚生年金基金の加入員を含む)に該当するときは、その旨、その資格を取得した年月日及び他制度掛金相当額を企業型RKに通知すること 事業主は、企業型DC加入者に係る他制度掛金相当額が変更された場合には、速やかにその旨及び変更後の他制度掛金相当額を企業型RKに通知すること
(2)基金型DB加入者の資格取得・喪失情報の届出期限の見直し	<p>【基金型DB実施事業主の基金への届出期限の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> 基金型DBの事業主が基金に届け出なければならない加入者の資格取得・喪失情報の届出期限について、当該資格取得・喪失日から30日以内としているところ、これを当該資格取得・喪失日から30日又は当該資格取得・喪失日の属する月の翌月14日のいずれか早い日までに変更
(3)規約の変更に係る実施事業主への情報提供	<p>【DB事業主代表・DB基金の実施事業主への規約変更内容の通知】</p> <ul style="list-style-type: none"> DB事業主の代表又はDB基金は、規約を変更しようとするときは、当該変更に係るDBの実施事業所の事業主へ、遅滞なく、当該変更の内容及び規約変更日に関する情報提供を行わなければならない
(4)国民年金基金連合会への情報の提供	<p>【DB事業主等の国民年金基金連合会への他制度掛金相当額等の通知】(いわゆる企業年金プラットフォームへの情報連携)</p> <ul style="list-style-type: none"> DB事業主等、石炭鉱業年金基金及び存続厚生年金基金は、毎月末日における他制度加入者に関する他制度掛金相当額等の情報を翌月末日までに、企業年金連合会を經由して国民年金基金連合会に通知しなければならない
(5)他事業主に使用される者として他制度加入者となる者の申出	<p>【企業型DC加入者の事業主への他制度掛金相当額の申出】</p> <ul style="list-style-type: none"> 企業型DC加入者は、自らが加入している企業型DC事業主(以下、企業型DC加入事業主)以外の事業主に使用される場合であって、他制度加入者に該当するときは、速やかに、他制度掛金相当額等を記載した申出書を企業型DC加入事業主に提出すること 企業型DC加入者は、他制度掛金相当額が変更された場合には、速やかに変更後の他制度掛金相当額等を記載した申出書を企業型DC加入事業主に提出すること

1-2. 確定拠出年金の拠出限度額の見直し等に伴う厚生労働省関係省令案等に関する意見募集開始について

1. DC省令案の改正概要(続き)

改正項目	省令案の改正概要
(6)iDeCo加入者の資格有無の申出	【iDeCo加入者の国民年金基金連合会への資格有無の申出】 <ul style="list-style-type: none">国民年金第2号被保険者がiDeCo加入者となろうとするときは、国民年金基金連合会に対して、以下の資格有無を申し出ることまた、当該資格を取得・喪失した場合は、国民年金基金連合会に対して、取得・喪失年月日等を記載した届出書を提出すること<ol style="list-style-type: none">企業型DC加入者他制度加入者国家公務員共済組合の組合員地方公務員等共済組合の組合員
(7)企業型DC加入者等が閲覧することができる事項等	【企業型RK等の他制度掛金相当額の開示】 <ul style="list-style-type: none">企業型RK等は、ホームページにおいて、企業型DC加入者に係る他制度掛金額等を、当該企業型DC加入者が閲覧できる状態に置かなければならない

【ご参考】企業型RKのWebサイト等による企業型DC加入者に対する情報提示項目

- 企業型RK等が電子通信回線を通じて企業型DC加入者が閲覧できる状態に置かなければならない(DC法第27条第2項)事項は次のとおり(DC法施行規則第21条の2)
 - 企業型DCの事業主及び加入者掛金の情報
 - DB等他制度加入者に該当する場合はその旨
 - 企業型DC加入者がDB等他制度掛金を考慮してiDeCoに拠出できると見込まれる掛金額

2. DB通知案の改正概要

改正項目	通知案の改正概要
(1)DB規約の軽微な変更の見直し	【DB規約のその他軽微な変更の見直し】 (法令解釈通知の改正案) <ul style="list-style-type: none">DB施行規則第7条第1項第4号に規定するその他の軽微な変更から、規約変更の効力を有する日前の期間に係る「給付額の増額となる規約変更(事業主が企業型DCを実施している場合に限る)」を除く

1-3. 2022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0.66%

三菱UFJ年金ニュースNo.531(12/17)

ポイント

- 2022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 0.66%

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。2021年度の下限予定利率は0.0%です。
- ✓ 通例では2022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。
- ✓ 2021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、2021年の5年平均利回りが+0.025%となり、上記の見込みとなりました。

※1 [「10年利付国債（第364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。2021年度の予定利率は0.63%です。
- ✓ 通例では2022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。

1-3. 2022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

- ✓ 2021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0.656%となり、前頁の見込みとなりました。
- ✓ なお、2022年度の予定利率が0.66%の場合、一定の手続き※3を前提に予定利率を0.160%～1.160%の間で設定することも可能です。

※2 [「30年利付国債（第72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
2018	0.0%	1.24% (0.74%～1.74%)
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%)

(注)2022年度の数値は見込みの値です。

2. その他トピックス

2-1. 岸田総理、所信を表明 勤労者皆保険を標榜

- 10月8日、岸田内閣総理大臣は所信を表明
- 多様で柔軟な働き方をする人々に対して「勤労者皆保険」実現への取り組みを改めて示す

～以下、メールマガジン「岸田総理、所信を表明 勤労者皆保険を標榜(10/12)」転載～

10月8日、岸田内閣総理大臣は所信表明演説(※1)を行いました。

その中でも特に、経済政策の成長戦略の第4の柱として掲げられました社会保障・雇用に関連する内容についてご案内します。

<所信表明演説の概要>

政策1 新型コロナ対応

政策2 新しい資本主義の実現(経済政策)

○成長戦略wy

- ・第1の柱 科学技術立国の実現
- ・第2の柱 地方の活性化、世界とつながる「デジタル田園都市国家構想」
- ・第3の柱 経済安全保障
- ・第4の柱 人生100年時代の不安解消

○分配戦略

- ・第1の柱 働く人への分配機能の強化
- ・第2の柱 中間層の拡大・少子化対策
- ・第3の柱 看護、介護、保育等、現場で働く人々の収入増加
- ・第4の柱 公的分配を担う財政の単年度主義の弊害是正

政策3 国民を守り抜く外交・安全保障

<政策2 成長戦略 ～第4の柱 人生100年時代の不安解消～>

○現在

- ・将来不安からくる消費の抑制が経済成長の阻害要因となっている

○政策

- ・兼業、副業、学びなおし、フリーランスといった多様で柔軟な働き方の拡大に対応できるよう、働き方に中立的な社会保障や税制を整備し、「勤労者皆保険」の実現に向けて取り組む
- ・人生100年時代を見据え、全ての世代が安心できる全世代型社会保障の構築を進める

2-1. 岸田総理、所信を表明 勤労者皆保険を標榜

<所見>

今回、岸田内閣総理大臣の所信表明演説にて、多様で柔軟な働き方をする人々に対して「勤労者皆保険」実現への取り組みが改めて示されました。

「勤労者皆保険」とは、正規・非正規等、雇用形態にかかわらず企業で働く全ての人が社会保険に入るという内容を指し、岸田総理が政調会長時に人生100年時代戦略本部長を務めていた時にも導入が提唱されています(※2)。

今後、多くの企業で導入され始めている多様な働き方を後押しするものになっていくのではないのでしょうか。

また、安倍政権から続く全世代型社会保障の構築の継続も示されました。

今後も社会保障の議論が活発化されていくことが見込まれます。

<ご参考資料>

※1 首相官邸「第二百五回国会における岸田内閣総理大臣所信表明演説」

https://www.kantei.go.jp/jp/100_kishida/statement/2021/1008shoshinhyomei.html

※2 自民党「人生100年時代戦略本部取りまとめ～人生100年時代の社会保障改革ビジョン～」

<https://www.jimin.jp/news/policy/139588.html>

2-2. 内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表 ～多様な働き方に中立的な社会保障制度の実現を志向～

- ・ 9月24日、内閣府が令和3年度版の経財白書を公表
- ・ コロナ感染症の拡大抑制と経済活動の両立を模索する状態が続く中、景気は回復局面としつつ、浮き彫りとなった日本経済の成長課題と解決への道筋を示した

～以下、メールマガジン「内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表
～多様な働き方に中立的な社会保障制度の実現を志向～ (11/2)」転載～

9月24日、内閣府は「令和3年度 年次経済財政報告－レジリエントな日本経済へ：強さと柔軟性を持つ経済社会に向けた変革の加速－」(経財白書)を公表しました。

年金、人事・労務関連の内容を中心にお伝えします。

<概要>

新型コロナウイルス感染拡大から2年目を迎え、コロナ感染症の拡大抑制と経済活動の両立を模索する状態が続く中、景気は回復局面にあるとしつつ、浮き彫りとなった日本経済の成長課題を明らかにし、解決への道筋を示した。

危機を乗り越えて進化する「レジリエントな日本経済」の構築に向けて、デジタル化や温暖化対策を加速させ経済成長につなげる必要性とともに、前提となる雇用をめぐる変化と課題について言及。

<内容>

1.我が国経済の現状とマクロ面の課題

- ・ 緊急事態宣言が断続的に発出されてきたことから、日本経済は景気回復局面にはあるものの、その歩みは緩やか
- ・ 消費者物価は特殊要因を除けば横ばいで推移し、失業率も企業による雇用維持の取組と雇用調整助成金等の政策支援等もあって、悪化に歯止めがかかっている
- ・ 感染症対策と日常生活の回復の両立、サプライチェーンの強靱化、事業の再構築と人材の円滑な移動に向けた取組の強化、これら三つの課題に対処し懸念を払拭していくことが求められる
- ・ 民間企業や民間金融機関がリスクをとって事業の再構築に取り組むための環境整備やIT分野など成長産業への労働移動を支えるリカレント教育の充実・強化など、新たな挑戦を支えるための環境整備が一層求められる

2.企業からみた我が国経済の変化と課題

- ・ コロナ感染症により露呈したデジタル化の遅れは重点的に取り組むべき課題の筆頭
- ・ エネルギーコストの抑制は温暖化対策と重なって成長の源泉にも成り得る重要な課題
- ・ 企業が拠点とする地域経済について、人口減少・高齢化の影響下、企業活動上必要な社会インフラの維持更新費用が今後の成長の足かせにならないようにする工夫が求められている

2-2. 内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表 ～多様な働き方に中立的な社会保障制度の実現を志向～

3. 雇用をめぐる変化と課題

- ・女性の就業に加えて高齢期の男性の雇用も進み、契約社員や嘱託等の雇用形態が増加
- ・テレワークについては、実施率の水準が高まるも、主観的な労働生産性が低下したと感じる者が多いとの調査結果もあり、職場勤務とテレワークを組み合わせる型へ働き方の移行が見られ、労働生産性の改善が期待される
- ・就業意欲の高い高齢者の就労を実現するため、22年4月以降、低在老の支給基準引上げ、繰り下げ受給の上限年齢を70歳から75歳へ引き上げの改正法が施行され、今後、年金制度が高齢者の就労に対してより中立的になることが期待される
- ・女性の就業促進の観点では、社会保険において被扶養者とされる収入額や企業が支給する配偶者手当の要件としての収入額が、就業調整を行うインセンティブとなっているとみられる社会保険の被保険者対象が24年10月までに段階的拡大されることが就業インセンティブを阻害しない効果となると同時に、年金額の充実や傷病・出産手当金など受給のメリットをもたらし、多様な働き方が可能になることが期待される
- ・大企業を中心に「年功賃金」といった雇用慣行を前提とした企業の年金制度や福利厚生 of 仕組みは存続するも、雇用の流動化を踏まえ、離転職の有無に左右されず継続的な老後の所得確保に向け、各年金制度間の資産移換が可能となるよう累次の制度改正が行われている
- ・退職給付制度では、給付額が勤続年数に比例しつつ、勤続年数10年～20年あたりから増加率が大きくなる傾向があり、また受給時の退職所得控除の算定額が20年を境に増えることが離転職へのディスインセンティブとなっていると考えられ、その在り方につき見直しが期待される

<所見>

生産年齢人口が減少する中、就業意欲の高い高齢者の就労を促進することは、労働力不足の解消と老後の所得確保に資するものと思います。

高齢者就労の抑制要因と考えらえる「在職老齢年金」の仕組みは、21年4月から70歳までの就業機会確保が企業の努力義務とされたことも踏まえ、そのあり方について引き続き検討すべき課題と考えます。

<ご参考資料>内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html>

2-3. 政府、「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催

- 11月9日、政府は社会保障全般の総合的な検討を行う「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催

～以下、メールマガジン「政府、「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催(11/11)」転載～

11月9日、政府は社会保障全般の総合的な検討を行う「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催しました。

今後、岸田内閣において全世代に対応した社会保障を構築するための議論が進められていくものと思われます。

今までの経緯と今後の課題についてご案内します。

【全世代型社会保障の検討趣旨】

少子高齢化とライフスタイル多様化の中、全世代が安心できる社会保障制度を目指し社会保障全般にわたる改革を検討。

＜これまでの検討経緯＞

2019年9月から検討会議が開催、2020年12月にまとめられた最終報告より「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」が2020年通常国会において成立し、順次施行中。

(1)厚生年金保険の適用範囲の拡大

働き方にかかわらず充実した社会保障制度を整備するため、厚生年金保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、500人超から50人超規模まで段階的に引き下げ。

(2)公的年金の受給開始時期の選択肢の拡大

年金受給開始時期について、上限を75歳に引き上げ。

(3)在職老齢年金制度の見直し

60～64歳を対象とした在職老齢年金(いわゆる低在老)について、現行の28万円から65歳以上の同制度と同じ47万円の基準に合わせる。

(4)私的年金の見直し

私的年金の加入可能年齢を引き上げる。

(5)70歳までの就業機会の確保措置

働く意欲がある高齢者がその能力を十分に発揮できるよう、70歳までの就業確保措置(定年廃止、定年延長、継続雇用制度、継続的に業務委託契約する制度、社会貢献活動に継続的に従事できる制度)のいずれかを導入する努力規定を設ける。

(6)中途採用・経験者採用の促進

大企業に対し、中途採用・経験者採用比率の公表を求める。

2-3. 政府、「第1回全世代型社会保障構築会議」を開催

<今後の検討事項>

- ・社会保障制度の基盤強化を着実に進め、人生100年時代に対応した社会保障制度を構築。
- ・2022年度から団塊の世代が75歳以上に入ることを見据え、全ての世代が安心できる持続可能な全世代型社会保障の実現に向け、実施状況の検証とその取組を引き続き進める。
- ・給付と負担のバランスや現役世代の負担上昇の抑制を図りつつ、保険料賦課限度額の引上げなど能力に応じた負担の在り方を含め、年金を含む社会保障全般の総合的な検討を進める。

<所見>

今回は新内閣での初会合ということで、主にはこれまでの社会保障改革の経緯を振り返り、今後の検討方針について改めて明示されたものです。

少子高齢化が進み社会保障費が増大していく中、能力に応じた負担の在り方に言及しており、今後の検討状況について注視していきたいと思えます。

<ご参考資料>

○内閣官房「全世代型社会保障構築会議(第1回)・公的価格評価検討委員会(第1回)合同会議議事次第」

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/zensedai_hosyo/dai1/gijisidai.html

2-4. 政府、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定

- 11月19日、政府は「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定

～以下、メールマガジン「政府、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定 (11/24)」転載～

11月19日、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」が閣議決定されました。
雇用関連の内容を中心にお伝えします。

<これまでの経緯>

10月8日、岸田首相が所信表明演説で「新しい資本主義の実現」のための両輪として「成長戦略と分配戦略」の必要性を主張。

11月8日、第2回「新しい資本主義実現会議」が緊急提言～未来を切り拓く「新しい資本主義」とその起動に向けて～を公表。

11月19日、第14回経済財政諮問会議での協議を経て、経済対策「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」が閣議決定。

<「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」の概要(雇用関連)>

2. 分配戦略 ～安心と成長を呼ぶ「人」への投資の強化～

①賃上げの促進

- ・賃上げを行う企業への税制支援の抜本的強化を行う
- ・最低賃金引上げを含めた事業再構築や生産性向上に取り組む中小企業に対して、強力な助成支援を行う
- ・最低賃金引上げへの対応支援のため、設備投資や労働者の処遇改善等を行う事業者への助成の拡充等を行う

②労働移動の円滑化・人材育成の強力な推進

- ・「人」への投資を抜本的に強化するために3年間で4,000億円の予算を大胆に投入する施策パッケージを講じる
- ・求職者支援制度やトライアル雇用助成金等の拡充、民間派遣会社を通じたITスキル等の研修・紹介予定派遣等を行う
- ・企業の人的投資を促進するため、企業の非財務情報開示の充実等に取り組む

2-4. 政府、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」を閣議決定

③働き方改革等による多様な働き方の推進、多様な人材の活躍などの支援

- ・時間や場所を有効活用できる良質なテレワークの定着を促進する企業支援を行う
- ・兼業・副業の促進、選択的週休3日制度の普及を図ることなどにより、多様で柔軟な働き方を選択でき、安心して働くことができる環境の整備に取り組む
- ・女性や就職氷河期世代などの支援をきめ細かく講じる
- ・男女間の賃金格差の解消を図ることも視野に入れ、「同一労働同一賃金」に基づく非正規雇用労働者の待遇改善等を推進する
- ・フリーランスが安心して働ける環境を整備するため、新たなフリーランス保護法制を含む所要の措置を講じる

<所見>

今回公表された「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」は、10月8日に岸田首相が所信表明演説で「新しい資本主義の実現」のための両輪として述べた「成長戦略と分配戦略」を、より具体化したものと想定されます。

本閣議決定を受けて同日、雇用助成制度の見直し(※)に関するパブコメが出されるなど、今後、具体的な施策が実行されていくものと思われます。

<ご参考資料>

内閣府「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策(令和3年11月19日)」

<https://www5.cao.go.jp/keizai1/keizaitaisaku/keizaitaisaku.html>

(※)雇用保険法施行規則及び職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律施行規則の一部を改正する省令案(概要)

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/PcmFileDownload?seqNo=0000227171>

(一定期間でURL先のファイルを削除いたします。ご了承下さい)

2-5. 与党「令和4年度税制改正大綱」の公表について

- 12月11日、自由民主党と公明党が「令和4年度税制改正大綱」を公表

～以下、メールマガジン「与党「令和4年度税制改正大綱」の公表について(12/13)」転載～

令和3年12月11日に自由民主党と公明党は「令和4年度税制改正大綱」を公表しました。

基本的な考え方として、岸田内閣が掲げる新しい資本主義の実現に向け、賃上げを積極的に行うとともに、マルチステークホルダーに配慮した経営に取り組む企業に対する税制上の措置の抜本強化や、スタートアップと既存企業の協働によるオープンイノベーションを更に促進するための税制措置を講ずることなどが示されています。

私的年金に関連する対応項目はございませんでしたが、基本的考え方として、昨年に引き続き「働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築」が記載され、具体例として以下の議論にも触れながら、「拠出・運用・給付の各段階を通じた適切かつ公平な税負担を確保できる包括的な見直しに向けて」「老後に係る税制について、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」ことが示されました。

- 各種私的年金の共通の非課税拠出枠を設ける議論
- 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議論

また、上記を踏まえ、今後の「検討事項」として、「年金課税については、世代間・世代内の公平性や、公的年金、企業年金等の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」旨が、引き続き明記されています。

<参考資料>

○「令和4年度与党税制改正大綱」

<https://www.jimin.jp/news/policy/202382.html>

- ・令和4年度税制改正の基本的考え方 : P1
- ・私的年金等に関する公平な税制のあり方 : P9
- ・検討事項 : P96

2-6. 日本とフィンランドとの社会保障協定に関する政令の公布

- 10月29日、日本とフィンランド共和国との社会保障協定に関して「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令の一部を改正する政令」が公布

～以下、メールマガジン「日本とフィンランドとの社会保障協定に関する政令の公布(10/29)」
転載～

10月29日、日本とフィンランド共和国との社会保障協定に関して「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令の一部を改正する政令」が公布されました。

これは、2020年通常国会において「社会保障に関する日本国とフィンランド共和国との間の協定」(日本・フィンランド社会保障協定)が承認されたことを踏まえた改正です。

今後、両国政府間で協定効力発生のための外交上の公文交換手続きが行われた後に、本協定が発効されることとなります。

【日本・フィンランド社会保障協定の内容】

従来、日本・フィンランド両国からそれぞれの相手国に一時的に派遣される企業駐在員等は、両国の年金制度に二重で加入することが義務付けられており、企業においては保険料の二重負担が生じていましたが、今後、本協定により、次のように改善されます。

- (1)本協定は、両国の「公的年金制度」及び「雇用保険制度」を対象とします。
- (2)派遣期間が5年以内の企業駐在員等は、原則として派遣元国の年金制度及び雇用保険制度にのみ加入すればよいこととなります。
- (3)両国での保険期間を通算して年金の受給権を確立できることとなります。

【協定発効日】

・両国政府間での協定効力発生のための外交上の公文を交換した月の後三箇月目の月の初日

<参考情報>

○官報「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令の一部を改正する政令」

<https://kanpou.npb.go.jp/20211029/20211029g00246/20211029g002460023f.html>

○協定書「社会保障に関する日本国とフィンランド共和国との間の協定」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000564057.pdf>

○外務省「日・フィンランド社会保障協定」の概要

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100036973.pdf>

○「社会保障協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する政令の一部を改正する政令案」に関する御意見の募集結果

<https://public-comment.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCM1040&id=495210197&Mode=1>

○日本の社会保障協定締結国の一覧

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/shakaihoshokuyoutei20211029.pdf

(一定時間でURL先のファイルを削除いたします。ご了承下さい)

2-7. 日本とフィンランドとの社会保障協定が2022年2月に発効

- 11月25日、「日・フィンランド社会保障協定」の効力発生のための外交上の公文を交換
- 協定発効日は2022年2月1日

～以下、メールマガジン「日本とフィンランドとの社会保障協定が2022年2月に発効(11/26)」
転載～

11月25日、「社会保障に関する日本国とフィンランド共和国との間の協定(日・フィンランド社会保障協定)」(2019年9月23日に両国間で署名)の効力発生のための外交上の公文の交換がヘルシンキで行われました。これにより、本協定は2022年2月1日に効力を生ずることとなります。

【日本・フィンランド社会保障協定の内容】

従来、日本・フィンランド両国からそれぞれの相手国に一時的に派遣される企業駐在員等は、両国の年金制度に二重で加入することが義務付けられており、企業においては保険料の二重負担が生じていましたが、本協定により次のように改善されます。

- (1)本協定は、両国の「公的年金制度」及び「雇用保険制度」を対象とします。
- (2)派遣期間が5年以内の企業駐在員等は、原則として派遣元国の年金制度及び雇用保険制度にのみ加入すればよいこととなります。
- (3)両国での保険期間を通算して年金の受給権を確立できることとなります。

【協定発効日】2022年2月1日

<参考情報>

○官報「社会保障に関する日本国とフィンランド共和国との間の協定」

<https://kanpou.npb.go.jp/20211126/20211126g00266/20211126g002660002f.html>

○協定書「社会保障に関する日本国とフィンランド共和国との間の協定」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000564057.pdf>

○外務省「日・フィンランド社会保障協定」の概要

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100036973.pdf>

○外務省「日・フィンランド社会保障協定の効力発生のための外交上の公文の交換」

https://www.mofa.go.jp/mofaj/press/release/press4_009192.html

○日本の社会保障協定締結国の一覧

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/shakaihoshokyoutei20211126.pdf

(一定時間でURL先のコピーを削除いたします。ご了承下さい)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2021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 (2021年10月～12月)

	タイトル	公的年金 企業年金	その他
2021年 10月	岸田総理、所信を表明、勤労者皆保険を標榜		○
	日本年金数理人会「DC拠出限度額見直しに伴う実務基準案」を公開	○	
	確定拠出年金の拠出限度額の見直し等に伴う厚生労働省関係省令案等に関する意見募集開始について	○	
	日本とフィンランドとの社会保障協定に関する政令の公布		○
2021年 11月	内閣府「令和3年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表～多様な働き方に中立的な社会保障制度の実現を志向～		○
	政府、「第1回 全世代型社会保障構築会議」を開催		○
	政府、「コロナ克服・新時代開拓のため経済対策」を閣議決定		○
	日本とフィンランドとの社会保障協定が2022年2月に発効		○
2021年 12月	与党「令和4年度税制改正大綱」の公表について		○
	2022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	○	

- 本資料に記載している見解等は本資料作成時における見解等であり、経済環境、企業動向の変化や相場変動、労働法制、年金制度や税制等の変更によって予告なしに内容が変更されることがあります。また、記載されている推計計算の結果等につきましては、前提条件の設定方法によりその結果等が異なる場合がありますので、充分ご注意ください。
- 本資料は、弊社が公に入手可能な情報に基づき作成したのですが、その内容の正確性・完全性を保証するものではありません。施策の実行にあたっては、実際の会計処理・税務処理等につき、顧問会計士・税理士・社会保険労務士等にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の分析結果・シミュレーション等を利用したことにより生じた損害については、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料の著作権は三菱UFJ信託銀行に属し、その目的を問わず無断で引用または複製することを禁じます。

本資料に関するお問い合わせ先

三菱UFJ信託銀行

年金コンサルティング部

03-6747-0414

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))