

最近の年金関連トピックス

2021年1月

目次

本資料掲載のトピックス	…3
1. 公的年金及び企業年金制度関連	
1-1. 「確定給付企業年金法施行令および施行規則の一部を改正する政令 および省令等」の公布	…6
1-2. 第15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	…9
1-3. 令和3年度厚生労働省税制改正要望について	…11
1-4. 通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度に ついて」等の一部を改正する通知の発出	…13
1-5. 第16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
1-6. 第17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	…18
1-7. 「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」の公布	…20
1-8. 与党「令和3年度税制改正大綱」の公表について	…22
1-9. 第18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	…23
1-10. 2021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	…26
1-11. 「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 法律の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」の公布	…28
2. その他トピックス	
2-1. 内閣府、「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催	…32
2-2. メロコマース訴訟に最高裁判決、原告の退職金請求は棄却	…34
2-3. 日本郵政訴訟に最高裁判決、原告が5手当において勝訴	…36
2-4. 「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等の発出	…38
2-5. 令和2年版「厚生労働白書-令和時代の社会保障と働き方を考える-」 公表	…40
2-6. 内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表	…42
3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2020年10月～12月)	…44

※ 2020年10月～2020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

《非正規雇用に対する最高裁判決》 ⇒P34、36

10月、非正規社員の処遇を巡り、非正規社員を原告、企業を被告とする複数件の裁判について、最高裁の判断が示されました。今回は同一労働同一賃金の経緯・考え方を踏まえ、各々の裁判のポイントと今後の企業における対応について以下記載いたします。

○同一労働同一賃金を巡る主な動き

2015年9月 …「同一労働同一賃金推進法」施行

2016年12月 …働き方改革実現会議が「同一労働同一賃金ガイドライン案」を提示

2018年12月 …厚生労働省告示「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(以下、「同一労働同一賃金ガイドライン」)として発効

2020年4月 …働き方改革関連法に基づく同一労働同一賃金の原則を大企業向けに適用

2020年10月 …大阪医科薬科大学最高裁判決「アルバイト社員への賞与等の不支給は不合理ではない」
メロコマース最高裁判決:「契約社員への退職金不支給は不合理とまでは言えない」
日本郵便最高裁判決「契約社員らへの各手当不支給は不合理」

○同一労働同一賃金ガイドラインの主な内容

目的	雇用形態又は就業形態に関わらない公正な待遇を確保し、同一賃金同一労働を実現
内容	基本給、賞与、各種手当、福利厚生等の各項目について不合理と認められる待遇差の具体例を提示し、待遇差の解消を求めるもの
退職手当の取扱い	本ガイドラインに項目はなく、以下の基本的な考え方に則った対応が求められる 「この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当(中略)等の待遇や、 具体例に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。 (中略)労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。」

○メロコマース訴訟

1.経緯

東京メロの売店業務に従事していた非正規社員(契約社員)が、売店業務に従事する正社員との待遇差を旧労働契約法20条違反として訴えた事件。

2.最高裁判決の概要

○争点…退職金の支給要否(原告への退職金不支給が不合理か否か)

○判決結果

「退職金不支給は不合理とまでは言えない」と判断。

(1)同社の退職金の性質や支給目的を踏まえ、

(2)旧労働契約法20条の所定の諸事情も考慮した上で判断すべきとされた。

3.ポイント

(1)最高裁判決は、「個々の賃金項目にかかる労働条件の相違が不合理か否かを判断する際は、賃金の総額を比較することのみによるのではなく、賃金項目の趣旨を個別に考慮するのが妥当」とした長澤運輸、ハマキョウレックス訴訟の最高裁判決を踏まえた内容

(2)最高裁、高裁とも、比較対象となる正社員は非正規社員(原告)側が設定できると判断

(3)最高裁の裁判団5名中2名からの退職金に関する補足意見

「有期契約労働者がある程度長期雇用されることを想定して採用され、有期・無期契約労働者間の職務の内容等が実質異ならない場合は、退職金不支給は不合理と判断される可能性はある」と前置きしつつ、

「退職金制度は、その原資を長期間にわたって用意することから、その在り方は社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものであり、退職金制度の構築に関し、使用者の裁量判断を尊重する余地は比較的大きいと解される」とコメント

(4)最高裁の裁判団5名中1名からの本判決内容への反対意見

「退職金の性質(継続的な勤務に対する功労報償)の一部は原告にもあてはまり、原告・比較対象者間の職務の内容や変更の範囲に大きな相違はないことからすると、原告への退職金不支給は不合理とも考えられる」と意見

本資料掲載のトピックス

○大阪医科薬科大学訴訟

①経緯

大阪医科薬科大学の有期労働契約のアルバイト職員が正社員との待遇差を旧労働契約法20条違反として訴えた事件。

②最高裁判決の概要

○争点…賞与・病欠中の賃金の支給要否

(原告への賞与・病欠中の賃金の不支給が不合理か否か)

○判決結果

賞与、病欠中の賃金ともに、「原告のアルバイト社員への不支給は不合理ではない」と判断
旧労契法20条の観点で、アルバイト職員と正社員間では、職務内容、変更範囲が異なり、さらに正社員等への登用制度が設けられていた個社事情が考慮された判断となった。

○日本郵便訴訟

①経緯

日本郵便に勤務する契約社員らが正社員との待遇差を旧労働契約法20条違反として、東京、大阪、佐賀の3か所で訴えた事件。

②最高裁判決の概要

○争点…扶養手当・年末年始勤務手当・夏期冬期休暇・有給の病気休暇・祝日給の支給要否

○判決結果

上記の争点5項目いずれも「原告の契約社員らへの不支給は不合理」という判断が示された
正規・非正規社員間に働き方の相違を認めたが、そもそも支給の性質が働き方に拠るものではないとして上記判断を下した。

○3訴訟の最高裁判決結果のまとめ

訴訟名	対象となった待遇	原告への支給が認められたもの
メロコマース訴訟	退職金、褒賞金、住宅手当、早出残業手当、本給、資格手当、賞与	褒賞金、住宅手当、早出残業手当
大阪医科薬科大学訴訟	賞与、業務外の疾病による欠勤中の賃金	なし
日本郵便訴訟	住居手当、扶養手当、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、有給の病気休暇、祝日給	住居手当、扶養手当、年末年始勤務手当、夏期・冬期休暇、有給の病気休暇、祝日給

○今後の企業における対応

✓ 退職金

最高裁は「退職金は様々な部署等で継続的に就労することを期待して支給する性質が強い上、正規・非正規の間に職務内容や配置変更の範囲にも明確な相違がある」と指摘

✓ 手当

最高裁は「手当の支給目的が正規・非正規社員の雇用の違いに依るものではない」と指摘

これらを踏まえ、企業においては改めて各種手当、処遇にかかる支給の目的を整理・検証するとともに、特に退職金・年金については、正規・非正規間の働き方の違いも明確にしておく必要があります。

1. 公的年金及び企業年金制度関連

1-1. 「確定給付企業年金法施行令および施行規則の一部を改正する政令および省令等」の公布

- 9月16日、「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令」を公布
- 9月30日、「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」等を公布

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.506(10/1)

- 9月16日「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令」※1および9月30日「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」等※2※3※4が公布、意見募集結果※5 ※6も公表されました。
- DBおよび企業型DCに関する軽微な規約変更等の規定を変更
- DBのガバナンスの強化を図る観点から、現在通知等で規定されている以下項目を法令で規定
 - 資産運用委員会の設置義務化
 - 総合型DB基金の代議員の定数
 - 総合型DB基金における会計監査等の実施義務化

※1 [「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令」](#)

※2 [「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令」](#)

※3 [「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」](#)

※4 [「厚生労働省告示第335号」](#)

※5 [「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令案等」に関する意見募集の結果について](#)

※6 [「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の一部の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備等に関する省令案」に関する意見募集結果について](#)

政省令等の改正概要

【施行日】 2020年10月1日

1. 全てのDB・企業型DCが対象となる項目

項目	政省令の改正概要
1. 軽微な規約変更	<p>【DB施行規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 財政再計算において対応後リスク充足額が財政悪化相当額を上回ることとなり、これを上回らないようにリスク対応掛金額を減少させ、又は、リスク対応掛金額の拠出を終了させる場合の規約変更については、軽微な変更とする ➢ 条項の移動等の規約内容の実質的な変更を伴わない事項については、「軽微な変更」から「特に軽微な変更」に取扱いを変更する <p>【DC施行規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 企業型DCを実施又は実施される事業所の名称及び住所(市町村の名称変更等に伴い変更する場合に限る)等について、届出不要な規約の軽微な変更とする

1-1. 「確定給付企業年金法施行令および施行規則の一部を改正する政令および省令等」の公布

政省令等の改正概要(続き)

2. 資産規模が常時100億円以上のDBが対象の項目

【施行日】 2020年10月1日

項目	政省令の改正概要
2.資産運用委員会の設置義務	<p>【DB施行令】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 積立金の額が厚生労働省令で定める額以上の事業主等は資産運用委員会を置かなければならない ➢ 資産運用委員会は、事業主及び加入者のそれぞれを代表する者で組織する ➢ 資産運用委員会は、基本方針その他の積立金の管理及び運用に係る事項に関し、事業主又は基金の理事長若しくは管理運用業務を執行する理事に対して意見を述べるものとする <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 施行日以後最初に終了する事業年度の翌事業年度から適用する <p>【DB施行規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 厚生労働省令で定める額は、100 億円とする ➢ 事業主等は、資産運用委員会に、積立金の管理及び運用に関し専門的知識及び経験を有する者を構成員として加えることができる ➢ 資産運用委員会の会議については、その会議録を作成し、保存しなければならない ➢ 企業年金基金においては、理事長及び管理運用業務を執行する理事は、議事の経過その他の情報について、代議員会に報告しなければならない ➢ 事業主等は、議事の概要について、加入者に周知させなければならない ➢ 事業主等は、議事の概要について、受給権者等にも、周知するよう努めるものとする

3. 総合型DB基金のみが対象となる項目

【施行日】 2020年10月1日

項目	政省令の改正概要
3.代議員の定数	<p>【DB施行令】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 2以上の事業主が共同して設立する基金(当該基金の実施事業所の事業主のうち一の事業主が他の事業主と業務、資本金その他について密接な関係を有すること等、厚生労働省令で定める要件に該当するものを除く)における、事業主において事業主及び実施事業所に使用される者のうちから選定する代議員の定数は、その選定の時点における当該基金の実施事業所の事業主の数の十分の一以上とする ➢ なお、当該事業主の数が500を超える場合は50、30を下回る場合は3とする <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 施行日以後行われる代議員の選定から適用する

1-1. 「確定給付企業年金法施行令および施行規則の一部を改正する政令および省令等」の公布

政省令等の改正概要(続き)

【施行日】 2020年10月1日

3. 総合型DB基金のみが対象となる項目

項目	政省令の改正概要
3.代議員の定数	<p>【DB施行規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業主において選定代議員の定数を定めることを要しない基金の要件は以下のとおり <ul style="list-style-type: none"> ① 基金の実施事業所の事業主のうち一の事業主が他の事業主の発行済株式又は出資(自己が有する自己の株式又は出資を除く)のおおむね2割を直接又は間接に保有する関係にあること又は人的関係が緊密であること ② 基金の実施事業所の事業主の9割以上が他の法律により設立された協同組織体であって、次のいずれにも該当するもの <ul style="list-style-type: none"> ・協同組織体に所属する事業主のうちDBを実施していない厚生年金適用事業所の事業主に対して、基金への加入勧奨等に関する活動実績を有すること ・基金の意思決定に先立って、選定代議員に対し、基金の事業の運営に関する指針を示すこと ・基金の事業運営について基金から定期的に報告を求め、事業運営に改善が必要と認めるときは、改善に必要な検討等を行う体制を整備していること
4.会計監査等の実施義務(監事の意見)	<p>【DB施行規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 2以上の事業主が共同で設立する基金については、事業及び決算に関する報告書を地方厚生局長等に提出する場合は、基金の事業の健全な運営を確保するために、次に掲げる結果のいずれかを考慮した監事の意見を付けて、代議員会に提出し、議決を得なければならない <ul style="list-style-type: none"> ① 公認会計士法に規定する監査法人の監査の結果 ② 公認会計士法に規定する公認会計士の資格を有する者の監査の結果 ③ 監査に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるものの結果(以下「告示」参照) ➤ なお、積立金の額が20億円を常時下回る、又は下回ると見込まれる総合型DB基金は会計監査等の導入の対象外とする <p>【厚生労働省告示】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 監査に準ずるものとして厚生労働大臣が定めるものは、公認会計士等次に定める者が日本公認会計士協会「総合型確定給付企業年金基金に対する合意された手続業務に関する実務指針(業種別委員会実務指針第六十二号)」等に基づき実施する「合意された手続業務」(いわゆるAUP)とする <ul style="list-style-type: none"> ① 公認会計士法に規定する監査法人又は公認会計士の資格を有する者 ② 上記と同等の知識及び経験を有する者であって、次のいずれにも該当する者 <ul style="list-style-type: none"> ・金融商品取引法又は会社法による監査これらに準ずる実務経験を有すること ・当該合意された手続業務遂行能力につき高い水準を満たすと認められること <p>【経過措置】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 施行日から起算して6ヶ月を経過した日以後最初に終了する事業年度の翌事業年度から適用する

1-2. 第15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

- 9月30日、第15回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- 「DCの拠出限度額」および「DBの掛金拠出の弾力化」について、関係団体ヒアリング結果をもとに対処方法を議論

～以下、メールマガジン「第15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（10/1）」転載～

9月30日、第15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。「DCの拠出限度額」および「DBの掛金拠出の弾力化」について、前回までの関係団体(※1)からのヒアリング結果をもとに対処方法の議論が行われました。

(※1)全国銀行協会、日本損害保険協会、日本証券業協会、投資信託協会、全国証券取引所協議会、生命保険協会、信託協会、企業年金連絡協議会

<議題>

- 1.DCの拠出限度額について
- 2.DBの掛金設定の弾力化について

<内容>

- 1.DCの拠出限度額について

(1)現状と課題

- ・DBと企業型DCの目的は国民の老後所得保障であり、税制上の措置が認められるには、拠出限度額、中途引き出し、受給形態等の在り方について制度全体を通じた検討が必要
- ・自助努力に対する支援の公平、企業年金がある者となない者の公平、企業年金の普及等の観点から、企業年金・個人年金制度全体を通じた検討が必要
- ・特別法人税の課税停止措置期限である2022年度末に向けて、企業年金・個人年金制度全体を通じた拠出時・給付時の仕組みについて検討を進めていくこととしてはどうか

(2)企業型DCの拠出限度額の見直し

- ・より公平できめ細かな制度とするために、例えば企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円からDBの掛金相当額を控除した額としたらどうか
- ・制度の見直しに当たっては、移行期間を確保し、DBの掛金相当額を控除した企業型DCの拠出限度額が月額2.75万円を下回った場合も、一定期間は引き続き月額2.75万円まで拠出できるようにすべきとの意見についてどう考えるか
- ・また、DBの掛金相当額で企業型DCの拠出限度額を超える場合、企業型DCの資産の取扱いについてどう考えるか

(3)iDeCoの拠出限度額の見直し

- ・企業型DC・DBの加入者のiDeCoの拠出限度額は月額2万円とし、企業型DC・DBの事業主掛金との合計が月額5.5万円としたらどうか
- ・企業型DCとDBの掛金相当額で拠出限度額を超える場合、iDeCoの積立資産の取扱いについてどう考えるか

(4)DB掛金相当額の評価方法

- ・実務面の負担を考慮し、できる限り簡素で分かり易いものとする必要がある
- ・日本年金数理人会から考え方を聴取したうえで、厚生労働省から改めて評価方法を提示する
- ・事業主からのDB掛金相当額の情報提供について、厚生労働省と関係機関(RK、DB受託機関の団体、事務受託指定法人、国基連、企年連等)の間で議論を進めていく

1-2. 第15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)引き続き議論すべき事項(中長期的課題)

- ・制度全体(DB、企業型DC、iDeCo)を通じた公平な仕組み
- ・拠出時、給付時の仕組み
(望ましい給付・掛金水準、iDeCoの在り方、マッチング拠出、中途引き出し、受給形態)
- ・特別法人税を含めた拠出・運用・給付時の課税の在り方
- ・他制度との関係(中退共、退職一時金等を含めた検討)
- ・その他、部会での議論が残っている課題

2.DBの掛金設定の弾力化について

- ・新型コロナウイルスの影響によって、DBの財政状況や企業の経営状況の悪化が見込まれるため、2008年の金融危機当時の弾力化措置と同様の措置を講じる
- ・経営状況の悪化により掛金を拠出することに支障がある場合は2021年4月1日から2022年3月31日までの間、標準掛金・特別掛金・特例掛金の引上げ猶予を認める
- ・継続基準に抵触した場合は解消すべき不足金から許容繰り越し不足金の全部または一部を控除可能とする
- ・財政健全性の確保と受給権保護の観点から規約変更手続きを必要とする

3.委員からの主な意見

(1)企業型DCの拠出限度額について

- ・DBは労使合意に基づき実施している制度であり、その労使合意は尊重されるべき
- ・DBは労働条件であり、労働条件がDC等法令で強制的に変更されることに懸念を感じる
- ・DBの掛金相当額がDCの拠出限度額を超える場合でも企業型DCやDBを継続できる措置が必要
- ・DC拠出限度額を十分に活用したいニーズをしっかりと把握したうえで議論を行うべき

(2)iDeCoの拠出限度額

- ・労働条件である企業年金と個人の自助であるiDeCoの掛金を一緒に考えるべきではない
- ・iDeCoの拠出枠を企業年金とは別枠にする考え方もあるのではないか

(3)その他

- ・企業年金の普及の阻害要因を洗い出す必要がある
- ・企業型DC加入者が増加傾向にある中、それを阻害するような措置はすべきでない
- ・国民の老後所得保障は、必ずしも企業年金である必要はなく個人年金でも良く、必要なのは国民が老後所得を確保できる仕組み作りである

<今後の予定>

- ・DBの掛金設定の弾力化については、今後必要な政令改正が実施される予定です
- ・DCの拠出限度額については、引き続き議論がなされる予定です
- ・なお、今回の開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

- ・第15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_13849.html

1-3. 令和3年度厚生労働省税制改正要望について

- 9月30日、厚生労働省は令和3年度厚生労働省税制改正要望を公表
- 企業年金・個人年金の在り方を検討し、税制上の所要の措置を講ずることを要望

～以下、メールマガジン「令和3年度厚生労働省税制改正要望について(10/2)」転載～

9月30日、厚生労働省は令和3年度厚生労働省税制改正要望を公表しました。企業年金関連では「企業型・個人型確定拠出年金の拠出限度額の見直し」が要望されています。

<要望内容>

国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、これに対する支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、企業年金・個人年金の在り方を検討し、税制上の所要の措置を講ずる。

(※)現在、社会保障審議会において、企業型確定拠出年金(企業型DC)・個人型DC(iDeCo)の拠出限度額について、確定給付企業年金(DB)ごとの掛金額の実態を反映し、より公平な算定方法に改善を図ること等を検討中。

<現状>

企業型DCの拠出限度額は、現行は月額5.5万円となっている。

企業型DCとDBを併せて実施する場合、DBに加入している者と加入していない者との間で不公平が生じないよう、月額5.5万円からDBの掛金額を控除する必要があるが、現行は全てのDBの掛金額を月額2.75万円と一律に評価し、企業型DCの拠出限度額は残りの月額2.75万円となっている。

この控除するDBの掛金額については、制度創設当時の厚生年金基金の単純平均から評価したものであるが、現在のDBの掛金額の実態は、月額2.75万円より低いDBが多く、DB間で大きな差もあり、より公平な制度とすることが求められている。

また、iDeCoの拠出限度額は、現行は企業年金(DB・企業型DC)の加入状況によって異なっている(月額2万円、1.2万円等)が、より公平な制度とすることが求められている。

<所見>

既に社会保障審議会企業年金・個人年金部会で検討されている内容ですが、今回税制改正要望として取り上げられたことで、早期に実現する可能性が高まるものと推測されます。

施行時期については、同日開催された第15回企業年金・個人年金部会資料(下記)を見ると、年金制度改革法におけるDC関連の改正内容のうち、企業型DC加入者のiDeCo加入にかかる拠出限度額の改正(2022年10月施行)のタイミングが意識されているものと推測されます。

ただし、第14回の同部会では生命保険協会より、「改正DC法による企業型DC・iDeCoの通算の施行(2022年10月)と同時の実施は、受託会社によりシステム開発が間に合わない懸念」が示されており、実務上の制約により施行時期が遅れる可能性もあります。

多くの企業では企業型DCの拠出限度額が上がる見込みですが、一部の企業ではDC拠出限度額の算出に用いる仮想DB掛金額が2.75万円を上回り、拠出限度額が下がる可能性が示されています。部会では経過措置を設けるべきとの意見も多いようですが、拠出限度額に抵触してDCの掛金額を引き下げ、或いは停止することは労働条件の不利益変更にも該当するものであり、部会においても十分に配慮した議論がなされることが期待されます。

1-3. 令和3年度厚生労働省税制改正要望について

(参考)

<第15回社会保障審議会企業年金・個人年金部会資料(抜粋)>

○令和3年度税制改正に向けては、先の法改正の施行に併せて「DCの拠出限度額」について検討を進めることとしてはどうか。

(※)先の法改正で、企業型DC加入者のiDeCo加入要件緩和が図られ、企業型DCの拠出限度額から事業主掛金を控除した残余の一部を活用することでiDeCoに加入可能となったことから、DBを併せて実施する場合を含めてDC拠出限度額の在り方について改めて検討する必要があるとともに、制度間の情報連携・情報提供の仕組みを構築する必要がある。

<ご参考資料>

・厚生労働省サイト「令和3年度厚生労働省税制改正要望について」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000175981_00006.html

・第15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_13849.html

・第14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_13182.html

1-4. 通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度について」等の一部を改正する通知の発出

- 9月30日、通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度について」等の一部改正通知を発出、意見募集の結果も公表

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.507(10/6)

- 9月30日、通知「確定給付企業年金制度について(以下、DB法令解釈通知)」および「確定拠出年金制度について(以下、DC法令解釈通知)」等の一部改正通知※¹~⁵が発出されました。また、同日、意見募集結果※⁶も公表されています。
- DB・DCの法令解釈通知およびDB・DCの規約承認基準において、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる、同一労働同一賃金ガイドライン)の「基本的な考え方」を踏まえる規定が追加されました。
- その他、DBでは、「資産運用委員会」の設置基準について、純資産額に加えて、責任準備金または最低積立基準額のいずれか低い額が100億円以上との規定が追加されています。
- また、DCでは、「いわゆる選択型DC(選択制DC)」を実施する場合の従業員に対する説明規定が追加されました。

※1 [「確定給付企業年金法施行令の一部を改正する政令の施行に伴う「確定給付企業年金制度について」等の一部を改正について」](#)

※2 [「「確定給付企業年の規約の承認及び認可の基準等について」の一部改正について」](#)

※3 [「「確定拠出年金制度について」の一部改正について」](#)

※4 [「「確定拠出年金の企業型年金に係る規約の承認基準等について」の一部改正について」](#)

※5 [「確定拠出年金Q&Aの改定について」](#)

※6 [「「確定拠出年金制度について」の一部を改正する通知案等に関する意見募集結果について」](#)

通知の適用日

➤ 適用日：2020年10月1日

1-4. 通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度について」等の一部を改正する通知の発出

確定給付企業年金制度に関する通知の改正概要

項目	通知の改正概要
(1)加入者とする ことについての 「一定の資 格」の内容	<p>【法令解釈通知の改正項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加入者となることについて、「一定の資格」を定めたときは、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる、同一労働同一賃金ガイドライン)^{※7}の「基本的な考え方」を踏まえること
(2)給付の額に 関する事項	<p>【法令解釈通知の改正項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加入者間で給付の額に差を設ける場合にあつては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」(いわゆる、同一労働同一賃金ガイドライン)の「基本的な考え方」を踏まえ、合理的な理由があること
(3)軽微な変更 の内容	<p>【法令解釈通知の新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 老齢給付金の支給の繰下げの申出又は脱退一時金の全部若しくは一部の支給の繰下げの申出をできることを規約に定める場合(のうち給付の額の減額とはならないもの)は軽微な変更とする
(4)資産運用 委員会につ いて	<p>【法令解釈通知の新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 資産運用委員会の設置基準については以下のいずれかに該当すること <ol style="list-style-type: none"> ① 直近3年の決算のうち少なくとも2年において、純資産額が100億円以上であること ② 直近3年の決算のうち少なくとも2年において、責任準備金または最低積立基準額のいずれか低い額が100億円以上であること <p>【確定給付企業年金ガイドラインの新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 対象事業主に該当しない場合においても資産運用委員会を設置することが望ましい

[※7「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」](#)

第2 基本的な考え方(関連する箇所のみ抜粋)

なお、この指針に原則となる考え方が示されていない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体的に該当しない場合についても、不合理と認められる待遇の相違の解消等が求められる。このため、各事業主において、労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれる。

【総合型DB基金のみが対象となる項目】

項目	通知の改正概要
(5)事業及び 決算に関す る報告書の 取扱い	<p>【法令解釈通知の新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 総合型DB基金については、事業及び決算に関する報告書を地方厚生局長等に提出する場合、会計監査等の結果を考慮した監事意見を付すこととされたが、積立金の額が常時20億円を下回る又は下回ると見込まれる基金は除くことが規定された。この積立金の額は次のいずれかに該当すること <ol style="list-style-type: none"> ① 直近3年の決算のうち少なくとも2年において、純資産額が20億円未満であること ② 直近3年の決算のうち少なくとも2年において、責任準備金または最低積立基準額のいずれか低い額が20億円未満であること

1-4. 通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度について」等の一部を改正する通知の発出

確定拠出年金制度に関する通知の改正概要

項目	通知の改正概要
(1)加入者とする ことについての「一 定の資格」の内容	<p>【法令解釈通知の改正項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 当該資格を定めるに当たっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」の「基本的な考え方」を踏まえること ➢ 労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど合理的な理由がある場合にあっては、企業型年金加入者の資格を区分(グループ区分)することができること
(2)加入者となら ない者への 代替措置	<p>【規約承認基準の改正項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 代替措置を不要とすることが可能となる要件を次のとおり改正 事業主返還の算定方法に関する事項を企業型年金規約に定めたときは、雇用期間が3年未満であることが雇用契約等により確実に見込まれる者については、代替措置を不要とすることが可能
(3)事業主掛金に 関する事項	<p>【法令解釈通知及び規約承認基準の新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加入者間で事業主掛金額に差を設ける場合にあっては、当該「基本的な考え方」を踏まえ、労働協約等における給与及び退職金等の労働条件が異なるなど事業主掛金額に差を設けることにつき合理的な理由があること
(4)いわゆる選択 型(選択制)DCの 掛金	<p>【法令解釈通知及び規約承認基準の新設項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 労使合意により給与等を減額した上で、事業主掛金として拠出するか、給与等への上乗せで受け取るかを従業員が選択する仕組みについては、社会保険・雇用保険等の給付額にも影響する可能性を含めて、事業主は従業員に正確な説明を行う必要がある
(5)投資教育に関 する事項	<p>【法令解釈通知の改正項目】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 加入者等に提供すべき具体的な投資教育の内容 <ul style="list-style-type: none"> ・現役時代の生活設計を勘案しつつ自身が望む老後の生活水準に照らし、不足する費用の考え方 ・老後の資産形成の計画や運用目標の考え方 (リタイア期前後であれば、自身の就労状況の見込み、保有している金融商品、公的年金、退職金等を踏まえた資産形成の計画や運用目標の考え方)

1-5. 第16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

- 10月14日、第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- 「DCの拠出限度額」の算定に際して、日本年金数理人会からDB仮想掛金額の計算方法案等が提示される

～以下、メールマガジン「第16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(10/15)」転載～

<要旨>

10月14日、第16回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(以下、部会)が開催されました。「DCの拠出限度額」の算定に際して、日本年金数理人会からDB仮想掛金額の計算方法案等が提示され、議論が行われました。

<議題>

1.DCの拠出限度額について

<内容>

1.令和3年度税制改正要望事項(厚生労働省)

・国民が高齢期における所得の確保に係る自主的な努力を行うに当たって、支援を公平に受けられるようにする等その充実を図る観点から、企業年金・個人年金の在り方を検討し税制上の所要の措置を講じる

2.DCの拠出限度額について

(1)基本的な考え方(厚生労働省)

・企業型DCの拠出限度額はDBごとの掛金額の実態を反映し、月5.5万円からDBごとの掛金相当額を控除した額とすることが考えられるかどうか

「企業型DCの拠出限度額＝月額5.5万円－DBごとの掛金相当額(以下、DB仮想掛金額)」

(2)日本年金数理人会から提示された計算方法案

・現行の企業型DC拠出限度額5.5万円は、代行給付の2.23倍の給付水準に対応する掛金額であるため、「DB仮想掛金額＝5.5万円×(B:各DBの給付水準÷A:代行給付の2.23倍の給付水準)」で考えられる

・予定利率の違いによりDB仮想掛金額に大きな差が生じないよう、各DBの平均標準掛金額に予定利率に応じた一定率を乗じる方法としたらどうか

「DB仮想掛金額＝5.5万円×(B/A)＝各DBの平均標準掛金額×予定利率に応じた一定率(※1)」

※1:終身年金先は保証期間相当の平均標準掛金に一定率を乗じることで評価することも可とするその他詳細の説明につきましては、下部記載の厚生労働省HPに掲載されている日本年金数理人会提示の資料をご参照ください。

(特別な制度の場合)

・キャッシュバランスプラン、ポイント制の場合も上記の計算方法にて算定し、個人の持分付与額や付与ポイントとはしない

・職種等の相違によりDBで給付格差がある場合や複数事業所で実施するDBは、原則、標準掛金を適用する財政運営上の区分単位にて算定する

1-5. 第16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

(今後検討すべき事項)

- ・DB仮想掛金額の見直し基準
- ・加入者数500名未満の簡易基準
- ・DB仮想掛金額が2.75万円を上回った場合の受給権保護並びに制度普及の観点を踏まえた方策

2.職場で資産形成の機運を高める試み(野村総合研究所)

- ・野村総合研究所で実施している資産形成ツールの紹介あり

3.委員からの主な意見

(1)企業型DCの拠出限度額について

- ・企業年金は労使合意に基づいた労働条件であり労使合意・労使自治は尊重されるべきである
- ・iDeCoは個人の自助であり、性格が異なるものを同じ拠出枠で考えるべきではなく別枠とすべき
- ・労使合意の上で獲得した企業年金が自助であるiDeCoに置き換えられることには懸念がある
- ・企業年金と個人年金の性格の違いを考慮したうえで、国民年金第1・3号を含めた議論が必要
- ・DB仮想掛金額の金額設定は分かり易くすべき
- ・今後5.5万円やiDeCoの拠出限度額についても新しい考え方で見直しをしていく必要がある
- ・5.5万円を前提に計算方法が考えられているが、5.5万円が変更になった場合は計算方法も変える必要があるのではないか
- ・予定利率の違いがDB仮想掛金額に大きく変動しないように考えられているが、実態と合っているか検討が必要ではないか

(2)資産形成ツールについて

- ・個人に対して企業年金等の情報開示ツールが必要である
- ・個人の自助が必要な時代、投資教育への出発点となる

<今後の予定>

- ・次回、事務局からDB仮想掛金額の計算方法案と経過措置案が提示され引き続き議論される予定
- ・なお、回りの開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

- ・第16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_14112.html

1-6. 第17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20日、第17回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- 「DCの拠出限度額」の算定に際して、事務局からDB仮想掛金額の算定方法案および経過措置案等が提示される

～以下、メールマガジン「第17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（11/24）」転載～

<要旨>

11月20日、第17回社会保障審議会企業年金・個人年金部会（以下、部会）が開催されました。「DCの拠出限度額」の算定に際して、事務局からDB仮想掛金額の算定方法案および経過措置案等が提示され、議論が行われました。

<議題>

- ・DCの拠出限度額について

<内容>

1.DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

(1)基本的な考え方

- ・企業型DCの拠出限度額は、月額5.5万円からDBごとの掛金相当額（以下、DB仮想掛金額）を控除した額とする「企業型DCの拠出限度額＝月額5.5万円－DB仮想掛金額」
- ・DB併用先でDCを2.75万円以上拠出するには、規約変更が必要
- ・既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける（施行日以降に、新設の場合や既存制度の設計を見直した場合から適用とする）

(2)DB仮想掛金額の算定方法（案）

- ・各DBの基礎率（※1）から「標準的な給付水準」を算出し、利子相当分を控除したものを加入月数で除することで、毎月定額の仮想掛金額を算定する（加入年齢方式の標準掛金を計算する手法に類似し、標準掛金総額を加入者数で除した額と近似）
- ・標準的な給付水準は、DBごとの脱退率や脱退時の給付に適用される減額率も考慮される
- ・利子分は、各DBの基礎率の一つである「予定利率」を用いて計算する
- ・DB内でグループ区分（同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位）を設定している場合は、当該区分ごとに算定する
- ・総合型基金など複数の実施事業所で構成される場合も、グループ区分ごとに算定する
- ・キャッシュバランスプランについても、他のDB制度と同様に計算する
- ・加入者数500名未満の簡易基準DBについては、標準掛金総額を加入者数で除した額とする
- ・DB仮想掛金額は基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する
- ・DB仮想掛金額の単位は千円単位とする
- ・DB仮想掛金額の算定に当たっては、年金数理人の確認を必要とする
- ・計算方法の詳細については、今後、日本年金数理人会と協力して取組を進める

（※1）予定新規加入年齢、最終年齢（退職年齢）、予定昇給率（加入者期間中の給与等）、脱退率、死亡率など

1-6. 第17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)経過措置(案)

- ・DB仮想掛金額は、実際に拠出された標準掛金総額を加入者数で除した額と近似することから、施行後最初の財政再計算が行われるまでの間、その額で代用することを認める
- ・施行日時点で、企業型DCとDBを併せて実施している事業主で、「月額5.5万円 - DB仮想掛金額」が2.75万円を下回る場合、企業型DCの拠出限度額を2.75万円とし、施行日前の規約に基づく拠出を可能とする
- ・経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DCの掛金又はDBの給付設計の見直し(※2)を行った場合は、経過措置の適用を終了する方向
(施行日以降、企業型DCの掛金又はDBの給付設計の見直しを行わなければ経過措置の適用は継続)
- ・本経過措置の施行日については、今後要調整

(※2)企業型DCの事業主掛金の額の算定方法(DC法第3条第3項第7号)の見直し

DBの給付設計(DB法第4条第5号)の変更でDB法第58条の財政再計算を伴う見直し

2.企業年金加入者のiDeCo拠出限度額の見直し(案)

- ・企業年金加入者のiDeCo拠出限度額については、上限を月額2万円とする
ただし、企業型DC・DBの事業主掛金額と合わせて月額5.5万円以内とする
- ・DB仮想掛金額が5.5万円を超えた場合はiDeCoへの拠出は不可となるが、DBのみ加入者(企業型DCに加入していない者)は、資産額が一定規模以下等でiDeCoの脱退一時金の要件を満たした場合には、脱退一時金の受給を認めることとする
- ・2022年10月以降、企業型RKと国民年金基金連合会との間で情報提供を図ることに加えて、DBのみを実施する場合の事業主からのDB情報の提供についても、企業年金連合会の協力を得て実施する
- ・iDeCoの拠出限度額の水準については、今後も引き続き検討していく

3.委員からの主な意見

- ・各委員からは事務局提示案に賛同する意見が多く出されました
- ・総合型のように複数グループ区分がある場合の事務負担の軽減策が必要
- ・企業年金がない者のiDeCo拠出限度額の議論が必要
- ・日本の企業年金は日本の雇用形態と密接に結びついており、DBは長期雇用を前提に設計されていることから、転職者やキャリアパスに合わない者の老後所得をどうしていくのかも検討が必要

<今後の予定>

- ・次回、これまでの議論の取りまとめが提示される見込み
- ・また、今後の議論を進めて行くうえで、諸外国の私的年金制度を参考とするため、次回は米国と英国における私的年金制度の解説が行われる予定です
- ・なお、次回の開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

- ・第17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_14975.html

1-7. 「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」の公布

- 12月9日、「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」を公布
- 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、掛金設定の弾力化措置を実施

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.510(12/10)

- 12月9日「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」※1が公布されました。また、同日、意見募集結果※2も公表されました。
- 新型コロナウイルス感染症の影響によって、確定給付企業年金の財政状況や企業の経営状況の悪化が見込まれるため、以下の掛金設定の弾力化措置が実施されます。
 1. 財政再計算または財政検証の結果、掛金の引上げが必要となった場合でも、その掛金の適用を1年間猶予することができる
 2. 継続基準に抵触した場合、償却すべき過去勤務債務の額は、許容繰越不足金の全部又は一部を控除した額とすることができる
 3. 上記特例の適用を受ける場合には、当該特例の適用を受ける旨を規約に定めなければならない

[※1「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」](#)

[※2「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令案等に関する意見募集結果について」](#)

施行日

- 施行日：公布の日(2020年12月9日)

1-7. 「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」の公布

省令改正の概要

項目	省令の概要
<p>1.掛金引上げ・ 拠出猶予 について</p>	<p>【掛金の引上げ猶予の特例】（施行規則附則第14条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 財政再計算において計算した掛金の額が前回の財政計算において計算した掛金の額を上回る場合であって、かつ、事業所の経営状況が悪化したことにより事業主が掛金を拠出することに支障があると見込まれる場合に、 <u>掛金の適用開始日が、2021年(令和3年)4月1日～2022年(令和4年)3月31日までの間であれば、前回の財政計算において計算した掛金の額以上でかつ、今回の財政再計算において計算した掛金の額以下の範囲内において、規約で定める額を事業主が拠出すべき掛金とし、当該適用開始日から最大1年間、拠出を猶予することができる</u>こととする。 <p>【掛金の拠出猶予の特例】（施行規則附則第15条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 財政検証の結果、積立金が最低積立基準額を下回っている場合であって、かつ、実施事業所の経営状況が悪化したことにより事業主が掛金を拠出することに支障があると見込まれる場合、<u>掛金の追加拠出をする事業年度の初日が2021年(令和3年)4月1日～2022年(令和4年)3月31日までの間にあれば、拠出額の範囲内において規約で定める額を追加拠出額とし、追加拠出を猶予することができる</u>こととする。 <p>【規約への定め】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業主等がこれら掛金引上げ猶予または拠出猶予の特例の適用を受けようとする場合には、当該特例の適用を受ける旨を規約に定めなければならない。
<p>2.償却すべき過 去勤務債務の 額の特例(下方 回廊方式の適 用) について</p>	<p>【過去勤務債務の額の特例】（施行規則附則第16条）</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ <u>2020年(令和2年)3月31日～2022年(令和4年)3月31日までの間の日を事業年度末とする決算に基づく財政検証を対象として、継続基準に抵触した場合に特別掛金として償却すべき過去勤務債務については、その額から許容繰越不足金の全部又は一部を控除することができる</u>こととする。 <p>【規約への定め】</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 事業主等が償却すべき過去勤務債務の額の特例の適用を受けようとする場合には、当該特例の適用を受ける旨を規約に定めなければならない。

1-8. 与党「令和3年度税制改正大綱」の公表について

- 12月10日、自民・公明両党は「令和3年度税制改正大綱」を公表
- 年金関連の対応項目としてDB加入者の企業型DC・個人型DCの拠出限度額に関連する事項など3点挙げる

～以下、メールマガジン「与党「令和3年度税制改正大綱」の公表について（12/11）」転載～

令和2年12月10日に自由民主党と公明党は「令和3年度税制改正大綱」を公表しました。「令和3年度税制改正の基本的考え方」として、「企業年金・個人年金等に関する税制上の取り扱いについて、働き方によって有利・不利が生じない公平な税制の構築に取り組む。」とあり、年金関連の対応項目として、以下3点が挙げられています。

- ①DB加入者の企業型DCの拠出限度額(現行月額2.75万円)を、月額5.5万円 からDBごとの掛金相当額を控除した額とする
- ②DB加入者の個人型DCの拠出限度額(現行月額1.2万円)を、月額5.5万円 からDBごとの掛金相当額及び企業型DCの掛金額を控除した額(月額2万円を上限)とする
- ③退職所得の金額の計算につき、短期退職手当等(※)の収入金額から退職所得控除額を控除した残額のうち300万円を超える部分については、退職所得の金額の計算上2分の1とする措置を適用しないこととする
(※)勤続年数が5年以下である者が支払いを受けるものであって、特定役員退職手当等に該当しないもの
(注)令和4年分以後の所得税について適用

また、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、昨年引き続き明記されています。

具体的には「私的年金等に関する公平な税制のあり方」として、以下のように触れられています。

- 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求められている
- 拠出段階の課税については、イギリスやカナダの例も参考に、働き方によって税制上の取り扱いに大きな違いが生じないような姿を目指し、議論を具体化していく段階にきている
- 給付段階の課税については、税制が老後の生活や資産形成を左右しない仕組みとするべく、諸外国の例を参考に給与・退職一時金・年金給付の間の税負担のバランスを踏まえた姿とする必要がある
- 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を目指す必要があるが、これに対応するため、例えば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がある
- 私的年金や退職給付のあり方は、個人の生活設計にも密接に関係することなどを踏まえ、丁寧な検討を行っていくことが重要である

<参考資料>「令和3年度税制改正大綱」

<https://www.jimin.jp/news/policy/200955.html>

- ・令和3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 : P16～17
- ・年金関連の対応項目 : P35
- ・検討事項: P129

1-9. 第18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23日、第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- DCの拠出限度額の議論の整理、企業年金のガバナンスについて議論

～以下、メールマガジン「第18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(12/24)」転載～

<要旨>

12月23日、第18回社会保障審議会企業年金・個人年金部会(以下、部会)が開催されました。

<主な議題>

1. DCの拠出限度額に関する議論の整理
2. 企業年金のガバナンスについて

<内容>

1. DC拠出限度額に関する議論の整理(前回の第17回部会で示された案から大きな変更はなし)

(1)DBを併せて実施する場合の企業型DCの拠出限度額

- ・DBの掛金相当額を一律に評価している現状を改め、企業型DCの拠出限度額は月額5.5万円からDBごとの掛金相当額(以下、DB仮想掛金額)を控除した額とする
「企業型DCの拠出限度額＝月額5.5万円－DB仮想掛金額」
- ・既存規約に基づいた従前の掛金拠出を可能とする経過措置を設ける
- ・経過措置の適用を受けている事業主が、施行日以降に企業型DCの掛金又はDBの給付設計の見直しを行った場合は、経過措置の適用を終了する方向で検討
- ・施行日についての具体的な期日は要調整(早くても2022年10月以降)

(2)DB仮想掛金額の算定方法

- ・各DBの基礎率(※1)から「標準的な給付水準」を算出し、利子分を控除したものを加入月数で除することで、毎月定額の仮想掛金額を算定する
- ・標準的な給付水準は、DBごとの脱退率や脱退時の給付に適用される減額率も考慮される
- ・DB内でグループ区分(同じ基礎率を用いて財政運営・掛金設定を行っている単位)を設定している場合は、当該区分ごとに算定する(区分単位に全員が同一の仮想掛金額となる)
- ・総合型基金など複数の実施事業所で構成される場合も、グループ区分ごとに算定する
- ・DCに類似し個人別に積上げられた資産が存在するものとして取扱うキャッシュバランスプランについても、他のDB制度と同様に計算する
- ・加入者数500名未満の簡易基準DBについては、標準掛金総額を加入者数で除した額とする
- ・DB仮想掛金額は基礎率が更新される財政再計算のたびに算定する
- ・DB仮想掛金額の単位は千円単位とする
- ・DB仮想掛金額の算定に当たっては、年金数理人の確認を必要とする
- ・計算方法の詳細については、今後、日本年金数理人会と協力して取組を進める
(※1)予定新規加入年齢、最終年齢(退職年齢)、予定昇給率(加入者期間中の給与等)、脱退率、死亡率など

1-9. 第18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)企業年金加入者のiDeCo拠出限度額の見直し

- ・企業年金加入者のiDeCo拠出限度額については、上限を月額2万円とする
ただし、企業型DCの事業主掛金額およびDB仮想掛金額と合わせて月額5.5万円以内とする
- ・企業型DCと異なり経過措置は設けない
- ・DBのみの加入者(企業型DCに加入していない者)であって、拠出限度額の見直しによりiDeCoの掛金拠出ができなくなるものについては、資産額が一定額(25万円)以下である等の脱退一時金の要件を満たした場合に脱退一時金の受給を認める
- ・iDeCoの拠出限度額の管理については国民年金基金連合会と企業型RKとの間で情報提供を図るとともに、事業主からのDB情報の提供については、企業年金連合会の協力を得て実施する
- ・iDeCoの拠出可能見込み額については、企業型RKのWEBサイトで表示することを検討する

(4)企業年金・個人年金制度の将来像の検討

- ・今回の改正は第一段階であり、老後の所得確保に向けた自助に対する支援の拡大や企業年金・個人年金の普及拡大に向けて次のステップにつなげていくことが重要である
- ・諸外国の例も参考にしつつ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、議論を具体化していく必要がある
- ・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在り方についても検討していく必要がある

2. 企業年金のガバナンスについて

(1)リスク分担型DBの移行時に係る規定の整備

- ・開始・終了時の取扱いは規定されているが、合併・分割、事業所追加・減少時の取扱いにかかる規定に不備があるため、整備する必要がある
- ・合併により超過比率(※2)が低下する場合は給付減額とした上で、給付原資の水準と基準ライン(※3)の大小関係により給付減額の手続き(個別同意の要否等)を区別することが考えられる
(※2) 給付現価に対する、「積立金と掛金収入現価」が基準ラインを超過した額の比率
(※3) 給付現価に、将来発生するリスクの1/2を加えた水準

(2)企業型DCにおける商品除外方法の改善

- ・企業型DCにおける商品除外は、2016年改正によって、2/3以上で同意された場合、改正法施行日以後の掛金について現金化されるが、除外を同意しない者にとっては意図しない売却となる
- ・そのため、必ずしも過去分の現金化を伴わない将来分のみを除外(閉鎖型)できる選択肢の追加が考えられる

(3)企業型DCにおける同意取得手続きが不要とされる場合の商品除外の追加

- ・運用方法に係る契約の相手方が欠けた場合などでは、商品除外の同意手続きが不要とされている
- ・年金投資基金信託(※4)についても、繰上償還される場合には運営管理機関自身の判断によることなく当該運用商品の提供を停止せざるを得ないため、省令の規定を整備する必要がある
(※4) 投資信託と類似した性質の信託会社が販売する運用商品

(4)地方厚生局による運営状況の確認と支援(企業型DC)

- ・企業型DCの運営状況について、全ての実施事業主に対し「基本情報」および「継続投資教育」「運営管理機関の評価」の実施状況(※5)を中心に、地方厚生局において確認を行い実施を促す
- ・実施方法は、オンラインでの簡素な回答方法を予定
(※5) 投資(継続)教育の実施方法及び実施頻度、運営管理機関の定期的な評価など

1-9. 第18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. 委員からの主な意見

<DC拠出限度額に関する議論の整理>

- ・DC拠出限度額の議論の整理については、各委員からは異論はなく了承
- ・なお、制度改正の周知が必要との意見あり

<企業年金のガバナンス>

- ・リスク分担型DBの合併時等の規定整備、DC商品除外規定の見直しについては賛同する意見複数
- ・ただし、リスク分担型DBの合併時の規定整備については、新設合併と吸収合併では退職給付制度への影響が異なることも考えられ、合併の違いによる丁寧な検討が必要との意見もあり

<企業年金・個人年金制度の将来像の検討>

- ・公的年金と私的年金の関係の在り方の議論が必要
- ・企業年金がある人となない人との公平性の検討が必要
- ・企業年金は退職金であり労働条件である、その上で税制優遇をどこまで認めるかは政策上の判断であり、公平性を考えなければならないが、何の公平性かの整理も必要

<今後の予定>

- ・DC拠出限度額の議論の整理については、本日の部会です承、事務局で必要な準備と周知をしていく
- ・企業年金のガバナンスについて、運用改善事項については大きな異論はなく、今後事務局で具体的な規定内容を検討し、必要な調整・パブリックコメントを経て省令、法令解釈通知を改正予定
- ・企業年金・私的年金制度の将来像の検討については、引き続きの議論とする
- ・なお、次回開催時期等は明らかにされていません

<ご参考資料>

- ・第18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_15697.html

1-10. 2021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0.63%

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.511(12/24)

- 2021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 0.63%

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。2020年度の下限予定利率は▲0.1%です。
- 通例では2021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。
- 2020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、2020年の年平均利回り、5年平均利回りともに+0.005%となり、上記の見込みとなりました。

※1 [「10年利付国債（第360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。2020年度の予定利率は0.81%です。
- 通例では2021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。

1-10. 2021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

- ✓ 2020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0.634%となり、前頁の見込みとなりました。
- ✓ なお、2021年度の予定利率が0.63%の場合、一定の手続き※3を前提に予定利率を0.130%～1.130%の間で設定することも可能です。

※2 [「30年利付国債（第68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
2017	▲0.1%	1.46% (1.168%～1.752%)
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%)

(注)2021年度の数値は見込みの値です。

1-11. 「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」の公布

- 12月23日、「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」を公布
- DCの脱退一時金の受給要件のうち「通算拠出期間」の要件を「3年以下」から「5年以下」に緩和

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.512(12/25)

- 12月23日「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」※1が公布されました(意見募集結果※2も同日公表)。
- 確定拠出年金法施行令の改正ではDCの脱退一時金の受給要件のうち「通算拠出期間」の要件が「3年以下」から「5年以下」に緩和されました。主な影響としては、日本国籍のない外国人が帰国時に脱退一時金が受給可能となる法改正(22年5月施行)に関して、この要件が5年以下に緩和されます。

※1 [「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」](#)

※2 [「「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令案\(仮称\)に関する御意見募集\(パブリックコメント\)について」に対して寄せられた御意見について」](#)

確定拠出年金法施行令の改正

【施行日】 2021年4月1日

改正項目	改正概要
DCの脱退一時金の受給要件の見直し	➤ DCの脱退一時金の受給要件のうち、通算拠出期間要件を「1ヵ月以上3年以下」から「1ヵ月以上5年以下」に緩和する

1-11. 「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の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」の公布

公的年金等に係る主な政令改正概要

改正項目	改正概要	施行日
(1) 公的年金に係る脱退一時金の支給上限年数の見直し	日本に短期滞在する外国人に対する脱退一時金について、支給上限を3年から5年に引き上げ	2021年4月1日
(2) 未婚のひとり親に対する税制上の措置及び寡婦(寡夫)控除の見直し	寡婦控除及び寡夫控除がひとり親控除及び寡婦控除に再編されることに伴い、国民年金保険料の申請一部免除基準等の判定所得の計算時の所得控除においても同様の措置を講じる	2021年1月1日
(3) 未婚のひとり親の申請全額免除基準への追加	未婚のひとり親が個人住民税の非課税措置の対象となることに伴い、国民年金保険料の申請全額免除の対象者としても追加する。また、寡夫についても対象に加える	2021年4月1日
(4) 年金生活者支援給付金の所得要件の判定に用いる所得情報の切替月の見直し	簡易な請求書(はがき型)の送付を実施するため、年金生活者支援給付金の所得要件の判定に用いる所得情報の切替月を、8月から10月に変更することに伴う所要の改正を実施	2021年8月1日
(5) 年金生活者支援給付金の簡易な請求書(はがき型)を送付された者の認定請求の特例	簡易な請求書(はがき型)の送付が概ね8月末～9月上旬に行われることとなることを踏まえ、12月末までに当該請求書を返送した場合は、当該請求書を送付した年の9月30日に認定の請求があったものとみなす	2021年8月1日

2.その他トピックス

2-1. 内閣府、「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催

- 10月12日、内閣府は「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催
- ウィズコロナ時代を踏まえたテレワーク促進等の働き方への対応等の重点課題、規制改革実施計画等過去の成果のフォローアップを審議

～以下、メールマガジン「内閣府、「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催(10/14)」転載～

<要旨>

10月12日、内閣府は「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ(以下、WG)」を開催しました(※1)。WGの今後の審議項目等の概要についてご案内します。

(※1)WGは2019年11月に「規制改革推進会議」の下に設置され、「未来を支える人材の育成」及び「人口減少社会の進展による人手不足経済への対応」という視点の下、雇用・人づくりに関するテーマについての規制改革に取り組むもの

<概要>

- 1.今年度のWGの運営基本方針
 - ・上記の基本方針(※1)に「今般のコロナ禍やその後の時代を見据えた働き方等への対応」が基本方針に付け加えられました
- 2.審議項目1:「重点的に取り組む課題」
 - ①ウィズコロナ時代を踏まえたテレワーク促進等の働き方への対応
 - ・テレワークの実施促進の支障となる規則・制度の有無を確認しつつその支障解消に向けた議論を実施
 - ②多様な働き手への就業環境整備等に向けた対応
 - ・多様な働き手に対する就業環境の在り方・就労支援について、規制・制度上の支障を確認しつつ議論を実施
- 3.審議項目2:「規制改革実施計画(令和2年7月)等過去の成果のフォローアップ」
 - ①兼業・副業の促進
 - ②ジョブ型正社員(勤務地限定正社員、職務限定正社員等)の雇用ルールの明確化の検討
 - ③男性の育児休業取得促進に向けたルール整備等の検討

<日本経済団体連合会からの要望事項>

- ・テレワークを社会に定着させるため労働諸法制の見直しが重要な課題であるとし、Withコロナの経済活動に不可欠な75項目の規制改革要望を提示
 - ①雇用型テレワークガイドラインの見直し
 - ・労働時間の把握方法として、電子メール等による始業・終業時刻の報告(自己申告)を追加
 - ・「時間外・休日・深夜労働の原則禁止」との記述を削除
 - ②時間単位の年次有給休暇の取得制限の撤廃
 - ③フレックスタイム制の適用の柔軟化(変形労働時間制との併用)

<日本労働組合総連合会(連合)からのテレワークについての要望事項>

- ・労働時間の適正な把握、休憩時間の確保、長時間労働の抑制、賃金の支払いの確実な実施
- ・労働時間管理、長時間労働による健康障害の発生防止、生活時間帯の「つながらない権利」の確立
- ・対象者の範囲について差別的な取扱いへの注意、実施日数への対象者の意見・希望の尊重

2-1. 内閣府、「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催

<厚生労働省「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」報告>

- ・本検討会は、労働者が安心して働くことのできる良質なテレワークを進めるため必要な環境整備を検討
- ・検討項目は以下のとおり
 - ①テレワークを行う上での課題
 - ・労働時間管理の在り方、作業環境や健康状況の管理・把握、メンタルヘルス対象者選定時の課題、労務管理上の課題(人材育成・人事評価・手当等)
 - ②当該課題に対する対応方針の検討

<所見>

新型コロナウイルスの影響から急速にテレワークが普及しましたが、多くのアンケート結果からも課題が徐々に明らかになってきました。第1回WGで示された経団連のアンケート結果からも、「在宅勤務・テレワークの実施が、5月では5日以上が35.0%を占めましたが、7月末には13.8%まで減少」しています。政府と経団連は新しい働き方に重点を置いており、今後WGで課題解決に向けた検討が行われます。各企業では、業務効率化の観点からもテレワークの推進と定着が求められていきます。

<ご参考資料>

- ・第1回 雇用・人づくりワーキング・グループ(資料1、2-1-1、2-2、2-3)
<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/koyou/20201012/agenda.html>
- ・厚生労働省「テレワークにおける適正な労務管理のためのガイドライン」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000553510.pdf>

2-2. メロコマース訴訟に最高裁判決、原告の退職金請求は棄却

- 10月13日、メロコマース訴訟に最高裁の判断が示される
- 原告への退職金支給を命じた高裁判決から一転し、最高裁では原告の退職金請求を棄却

～以下、メールマガジン「メロコマース訴訟に最高裁判決、原告の退職金請求は棄却（10/14）」転載～

10月13日、メロコマース訴訟(※1)に最高裁の判断が示されました。

原告への退職金支給を命じた高裁判決から一転し、最高裁では原告の退職金請求は棄却されました。

以下に、高裁判決の振返りと最高裁判決のポイントを纏めます。

なお、同社は正社員(退職金有)、契約社員A(退職金有)、契約社員B(退職金無)の3通りの雇用形態があり、原告は契約社員Bに属します。

また、高裁・最高裁における労働条件の比較対象者は、正社員全般ではなく、「売店業務に従事する正社員」に限定していることも申し添えます。

<2019年2月：高裁判決>

○原告に正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1相当額の退職金支給を認めることが相当

(判断根拠)

- ・一般に退職金の法的性格は、賃金の後払い、功労報償等様々な性格があると解釈できる
- ・一般論として、長期雇用を前提とした正社員に退職金制度を設け、短期雇用が前提の非正規社員に設けないこと自体は人事施策上、一概に不合理とは言えない
- ・しかし本件は、原告の有期労働契約を原則更新し、実際に65歳定年まで、10年前後の長期間にわたり勤務した事実を考慮すると、長期勤続に対する功労報償の性格を有する部分に係る退職金を一切支給しないことは不合理と言わざるを得ない

<2020年10月：最高裁判決>(出所：最高裁判決文)

(判決の主な内容)

○原告への退職金不支給が不合理か否かは、(1)同社の退職金の性質や支給目的を踏まえ、

(2)旧労働契約法20条の諸事情も考慮した上で判断すべき

(1)同社の退職金の性質

- ・退職金算定方法＝本給(職能給の性質を有する部分を含む)×勤続年数に応じた支給月数
- ・職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有している
- ・正社員としての職務を遂行し得る人材確保・定着を図る等の目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に退職金を支給しているといえる

(2)旧労働契約法20条に照らし、以下の3つの観点で改めて精査

①職務の内容(業務内容とその業務に伴う責任の程度)

→概ね共通しているが、比較対象者は代務業務やエリアマネージャー業務に従事することがあった一方、原告は売店業務に専従していたことから、一定の相違があった

②職務内容の変更や配置変更の範囲(本人の役割の変化や転勤等の人事異動)

→比較対象者は配置転換を命ぜられる可能性があり、正当な理由なくこれを拒否できないが、原告は業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、職務内容の変更や配置転換を命ぜられることはなかった

2-2. メロコマース訴訟に最高裁判決、原告の退職金請求は棄却

③その他の事情(合理的な労使の慣行等の諸事情)

→a.比較対象者は、組織再編成により当該正社員となった経緯がある。そのため賃金水準や配置転換等が困難な事情があったことが伺え、他の多数の正社員と職務の内容や変更の範囲が異なっていたものと思料

b.契約社員Aや正社員(退職金有)への登用制度が存在し、実績もあった

○退職金が有する複合的な性質や支給目的を踏まえ、上記を考慮すると、原告は有期労働契約を原則更新し、実際に65歳定年まで10年前後の長期間にわたり勤務したことを斟酌しても、退職金不支給が不合理とまではいえない

(裁判官2名からの補足意見)

○有期契約労働者がある程度長期雇用されることを想定して採用され、有期・無期契約労働者間の職務の内容等が実質異ならない場合は、退職金不支給は不合理と判断される可能性はある

○退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものであり、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情も踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は比較的大きいと解される

○法律に照らし、企業等が、労使交渉を経る等して、有期・無期契約労働者間における職務の内容等の相違の程度に応じて均衡のとれた処遇を図ることは必要

○企業型DCやiDeCo加入促進を図る企業もあり、その他、有期契約労働者に対し、在籍期間に応じ一定額の退職慰労金を支給すること等も考えられる

(裁判官1名からの本判決内容への反対意見)

○退職金の性質(継続的な勤務に対する功労報償)の一部は原告にもあてはまり、原告・比較対象者間の職務の内容(※2)や変更の範囲(※3)に大きな相違はないことからすると、原告への退職金不支給は不合理とも考えられる

<所見>

今週は、13日のメロコマース・大阪医科薬科大学判決に続き、15日には、日本郵便3訴訟にも最高裁判決が示されますが、中でも多くの企業の注目を集めたのが、メロコマース訴訟であったと思います。

本訴訟の最高裁においては、改めて、同社の退職金の性質と旧労働契約法20条の特に職務の内容が精査され、原告の逆転敗訴となったように捉えられます。

一方で、本判決は非正規社員への退職金支給を巡る最高裁の初判断であり、上記の通り、本判決内容への反対意見を出す裁判官もいました。

個社事由を考慮されたことや、企業には法律に照らして有期・無期契約労働者間で均衡のとれた処遇を図ることが求められる、と付言があったことから、本判決は、一参考事例と捉え、今後の日本郵便等の判決にも注目して参りたいと思います。

<ご参考資料>

※1 事案の概要、原判決及び争点

https://www.courts.go.jp/saikosai/vc-files/saikosai/2020/jiangaiyou_01_1190_1191.pdf

※2 原告も代務業務を行うことがあり、代務業務は正社員でなければ行えないような専門性を要するものとも考え難い

※3 制度上は正社員は配置転換等の可能性があったものの、売店業務が人事ローテーションの一環とはいえない

2-3. 日本郵便訴訟に最高裁判決、原告が全5手当において勝訴

- 10月15日、日本郵便3訴訟に最高裁の判断が示される
- 最高裁では、裁判官5名の総意で、原告(郵便業務を担当する契約社員)への扶養手当など5つの手当等の不支給は不合理と判断

～以下、メールマガジン「日本郵便訴訟に最高裁判決、原告が全5手当において勝訴(10/16)」転載～

10月15日、日本郵便3訴訟に最高裁の判断が示されました(※)。

最高裁では、裁判官5名の総意で、原告(郵便業務を担当する契約社員、以下本件契約社員)への、扶養手当、年末年始勤務手当、夏期冬期休暇、有給の病気休暇、年始期間の勤務に対する祝日給の不支給は不合理と判断されました。

以下に、最高裁判決のポイントを纏めます。

なお、労働条件の比較対象者は、正社員全般ではなく、「郵便業務を担当する正社員」に限定されていることを申し添えます。

<最高裁判決>(出所:最高裁判決文)

○扶養手当

正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図り、扶養親族のある者の生活設計等を容易にさせることを通じて、その継続的な雇用を確保することが支給目的。本件契約社員は、扶養親族があり、かつ相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、不支給は不合理

○年末年始勤務手当

正社員が従事した業務の内容やその難度等に関わらず、所定期間に実際に勤務したこと自体を支給要件としており、支給金額も勤務した時期と時間に依りて一律であることからして、本件契約社員への不支給は不合理

○夏期冬期休暇

郵便の業務を担当する正社員に対して夏期冬期休暇が与えられているのは、年次有給休暇や病気休暇等とは別に、労働から離れる機会を与えることで心身の回復を図ることが支給目的と解され、勤続期間の長さに応じて定まるものとはされていない。契約期間が6ヶ月とされ、業務の繁閑に関わらず勤務していた本件契約社員への不支給は不合理

○有給の病気休暇

正社員は長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障を図り、私傷病の療養に専念させることを通じて、その継続的な雇用を確保することが支給目的。本件契約社員は、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば、不支給は不合理

○年始期間の勤務に対する祝日給

年始期間における勤務の代償として支給する趣旨からして、本件契約社員への不支給は不合理

<所見>

日本郵便3訴訟の最高裁判決においては、原告側の主張が全面的に認められた形となりました。各手当について、東京高裁、大阪高裁、福岡高裁がそれぞれ異なる判決を出していましたが、今回の最高裁判決をもって統一見解が示されたこととなります。

特に、大阪高裁においては、上記5手当のうち扶養手当を除く4手当については、「契約期間を通算した期間が5年を超えた場合」と条件を付した上で、本件契約社員への不支給は不合理と判断していましたが、今回の最高裁においては、契約期間の長さに関わらず、相応に継続的な勤務が見込まれるのであれば支給すべきである、と判断されました。

2-3. 日本郵便訴訟に最高裁判決、原告が全5手当において勝訴

今週は、13日のメロコマース、大阪医科歯科大学、15日の日本郵便と、同一労働同一賃金関連訴訟が続きました。個社事由も踏まえた最高裁判決ですので、必ずしも本判決結果が各企業に適用されるわけではありませんが、正規・非正規間の職務内容の違いや手当等の支給目的の明確化がより重要になったと思われます。

<ご参考資料>

※ 日本郵便の最高裁判決文

原審:大阪高裁 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/773/089773_hanrei.pdf

原審:東京高裁 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/772/089772_hanrei.pdf

原審:福岡高裁 https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/771/089771_hanrei.pdf

2-4. 「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等の発出

- 10月30日、「高年齢者等職業安定対策基本方針」「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」および「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」が発出・公布

～以下、メールマガジン「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等の発出
(11/4)」転載～

10月30日、「高年齢者等職業安定対策基本方針」「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」および「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令」が発出・公布されました。

本年3月、70歳までの就業機会の確保を企業の努力義務とする「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高年齢者雇用安定法)が一部改正されたことに伴い、関連する基本方針、指針、施行規則の改正省令が示されたものです。

以下、既に改正された法律とともに、それぞれのポイントをご案内します。

<高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正内容>

1.改正の趣旨

- ・個々の労働者の多様な特性やニーズを踏まえて、70歳までの就業機会の確保について多様な選択肢を法制度上整え、事業主としていずれかの措置を制度化する努力義務を設けるもの

2.改正内容(70歳までの就業確保措置の新設)(2021年4月1日施行)

- ・事業主に対して、65歳から70歳までの高年齢者就業確保措置として、以下の①～⑤いずれかの措置を講ずる努力義務を設ける。
- ・努力義務について、雇用以外の「創業支援等措置」(④及び⑤)による場合には、労働者の過半数を代表する者等の同意を得た上で導入されるものとする
- ①70歳までの定年引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入(特殊関係事業主、他の事業主によるものを含む)
- ③定年廃止
- ④高年齢者の希望に応じ、70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度
- ⑤高年齢者の希望に応じ、70歳まで継続的に以下a又はbに従事できる制度
 - a.事業主が自ら実施する社会貢献事業
 - b.事業主が委託・出資(資金提供)等する団体が行う社会貢献事業

<高年齢者等職業安定対策基本方針>(※1)

1.高年齢者の就業の機会の増大に関する事項

- ・希望者全員の65歳までの雇用確保措置が、全ての企業において講じられるよう取り組む
- ・70歳までの就業確保措置が適切に企業において講じられるよう取り組む
- ・在職中からの再就職支援等により円滑に企業間の労働移動が行えるよう、また、離職する労働者に対しては、再就職促進対策の強化を図る
- ・これらの施策によって、成長戦略実行計画で示された2025年までの目標である65～69歳の就業率を51.6%以上とすることを旨とする

2.事業主が行うべき諸条件の整備等に関する指針

- ・事業主は、次の①～⑦までの諸条件の整備に努めるものとする
- ①募集・採用に係る年齢制限の禁止、②職業能力の開発及び向上、③作業施設の改善
- ④高年齢者の職域の拡大、⑤高年齢者の知識、経験等を活用できる配置、処遇の推進
- ⑥勤務時間制度の弾力化、⑦事業主の共同の取組の推進

2-4. 「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等の発出

- ・事業主は、高年齢者が再就職を希望するときは、在職中の求職活動や職業能力開発にかかる積極的な支援等により、再就職の援助に努めるものとする
- ・事業主は、労働者が高齢期における職業生活の充実が図られるよう効果的な援助を行うよう努めるものとする

<高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針> (※2)

1.高年齢者就業確保措置

- ・事業主は、高年齢者がその意欲と能力に応じて70歳まで働くことができる環境の整備を図るため、高年齢者就業確保措置のいずれかを講ずることにより65歳から70歳までの安定した就業を確保するよう努めなければならない。
- ・継続雇用制度に基づいて特殊関係事業主に雇用されている高年齢者については、原則として、当該高年齢者を定年まで雇用していた事業主が措置を講ずること、(協議の上、特殊関係事業主が高年齢者就業確保措置を講ずることも可能)
- ・複数の高年齢者就業確保措置を講ずる場合、個々の労働者の希望を聴取しこれを尊重して決定すること
- ・措置(定年の延長及び廃止を除く)の対象となる高年齢者に係る対象者基準を定めることも可能。対象者基準の策定に際しては、労使間で十分に協議の上、各企業等の実情に応じて定めること

2.創業支援等措置

- ・創業支援等措置を講ずる場合は、事業主は社会貢献事業を実施する者との間で、高年齢者に対して当該事業に従事する機会を提供することを約する契約を締結する必要がある
- ・雇用時における業務と内容及び働き方が同様の業務を創業支援等措置と称して行わせることは、法の趣旨に反するものである

<高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令> (※3)

- ・創業支援等措置の実施に関する計画について
事業主は創業支援等措置に関する計画を作成し労働者の過半数を代表する者等の同意を得るものとする
- ・施行日:2021年4月1日

<通知・省令の概要>

※1:高年齢者等職業安定対策基本方針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689807.pdf>

※2:高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000689808.pdf>

※3:高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則の一部を改正する省令

<https://kanpou.npb.go.jp/20201030/20201030g00228/20201030g002280005f.html>

<ご参考資料>

・改正高年齢者雇用安定法概要

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626609.pdf>

・高年齢者雇用安定法改正の概要(簡易版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000691021.pdf>

・高年齢者雇用安定法改正の概要(詳細版)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000690301.pdf>

・高年齢者雇用安定法Q&A(高年齢者就業確保措置関係)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_14549.html

・雇用保険法等の一部を改正する法律(高年齢者雇用安定法の改正部分)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000626579.pdf>

2-5. 令和2年版「厚生労働白書 - 令和時代の社会保障と働き方を考える-」公表

- 10月23日、令和2年版の厚生労働白書を公表
- 令和時代の社会保障と働き方について、高齢人口がピークを迎える2040年を見据えた中長期的な視点に立ち、新型コロナウイルス感染症の影響を含めた今後の対応策の方向性について記載

～以下、メールマガジン「令和2年版「厚生労働白書-令和時代の社会保障と働き方を考える-」公表(11/6)」転載～

10月23日、令和2年版の厚生労働白書が公表されました。今回は「令和時代の社会保障と働き方を考える」と銘打ち、例年に比べやや包括的なテーマとなっています。以下、年金および働き方関連を中心にポイントをご紹介します。

<概要>

令和時代の社会保障と働き方について、高齢人口がピークを迎える2040年を見据えた中長期的な視点に立ち、新型コロナウイルス感染症の影響を含めた今後の対応策の方向性についてまとめられています。

<内容>

1.人口等の見通し

- ・平均寿命は2019年の男性81.41歳、女性87.45歳から2040年には男性83.27歳、女性89.63歳に延伸
- ・出生数は2019年の87万人から2040年には74万人に減少
- ・高齢化率(65歳以上人口の割合)は2019年の28.4%から2040年には35.3%に上昇
- ・人口は2019年の1.26億人から2040年には1.11億人に0.15億人減少
- ・社会保障給付費は2019年の117.1兆円(対GDP比21.4%)から2040年には188.2～190.0兆円(同23.8～24.0%)へ増加

2.令和時代の社会保障と働き方のあり方

- ・2040年には65歳男性の約4割が90歳まで、女性の2割が100歳まで生きると見込まれ、人生100年時代がより現実味を帯びる
- ・「担い手」(労働力や就業者)不足の克服と社会保障制度の維持・発展には、DX(デジタル・トランスフォーメーション)への対応が不可欠
- ・生活と仕事のオンライン化やAI・IoT等の社会実装による、QOL(生活の質)の向上・新サービスの提供や社会保障行政の変革に期待

3.働き方改革の推進

- ・70歳までの就業機会確保(2021年4月1日施行):努力義務化
- ・女性の活躍の場の拡大(2022年4月1日施行):女性採用比率等の目標設定・公表義務を、常時雇用者101人以上の企業に拡大
- ・非正規雇用労働者の処遇改善(2020年4月1日、中小企業2021年4月1日施行):「パートタイム・有期雇用労働法」

4.持続可能な年金制度の確立

- ・被用者保険の適用拡大(100人超2022年10月1日施行、50人超2024年10月1日施行)
- ・在職老齢年金の見直し(2022年4月1日施行)
- ・受給開始時期の75歳までの拡大(2022年4月1日施行)
- ・DB、DC受給開始時期の選択肢の拡大(DBは2020年6月5日施行、DCは2022年4月1日施行)

2-5. 令和2年版「厚生労働白書 - 令和時代の社会保障と働き方を考える-」公表

- ・DCの加入可能年齢の引上げ(2022年5月1日施行)
- ・企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和(2022年10月1日施行)

<所見>

医療福祉分野を一例に挙げれば、就業者全体の約5人に1人の同分野での就労が将来必要になるとの見通しであり、「担い手」不足対策は喫緊の課題です。同分野に限らずDXで生産性を上げ、就業率は「経済成長と労働参加が適切に進むケース」の女性(30代で北欧並)・高齢者(60代後半で60%強)を達成しつつ、少子化を食い止められる柔軟な働き方を両立させる等、巧みな舵取りが求められることになりそうです。

<令和2年版「厚生労働白書」>

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/kousei/19/dl/all.pdf>

2-6. 内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表

- 11月6日、内閣府が令和2年度版の経財白書を公表
- コロナウイルス感染症に伴う経済影響・働き方改革等について記載

～以下、メールマガジン「内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表(11/25)」転載～

11月6日、内閣府は「令和2年度 年次経済財政報告ーコロナ危機：日本経済変革のラストチャンスー」(いわゆる経財白書)を公表しました。

<概要>

6月以降日本経済は持ち直しに転じたものの、感染症の拡大防止と経済社会活動の両立には「新たな日常」(暮らし方・働き方の転換)の構築が必要。デジタル化の社会実装や長年の課題である働き方改革の推進等により需要を創出することで、経済の拡大余地は十分にある。

<内容>

1. コロナ禍の日本経済への影響

- ・2019年度のGDPは552兆円に増加したが、2020年4～6月期のGDPギャップ(需要と供給の乖離率)は▲10.2%、リーマンショック時(▲6.9%)を下回る低い経済活動水準
- ・失業者の増加は、企業が約600万人の雇用を保蔵したため(2020年4～6月平均)抑制されている

2. 感染拡大に伴う、柔軟な働き方や働き方改革の進行

- ・時差通勤は56.5%(3月東商調べ)、テレワークは67.3%(6月東商調べ)の企業が実施
- ・テレワークの希望者は39.8%、実際のテレワーク率34.6%を上回る
- ・業務の最適化を目的にコロナ禍以前にテレワークを導入した企業は、生産性の向上が認められた
- ・2020年4月のパートタイム・有期雇用労働法施行後、パートタイム労働者の2020年夏の特別給与は前年比18.2%増加
- ・有給休暇の取得を社内で推奨した企業では、離職率の低下や生産性の向上に良い影響が認められた
- ・残業時間の人事評価項目への追加を行った企業では、総労働時間が減少し離職率も低下
- ・残業時間の公表を行った企業では女性管理職の増加確率が10.1%ポイント上昇(残業を是としない雰囲気の子育て世代を含む女性管理職の増加につながった可能性がある)
- ・同じく、人事評価制度を見直した企業は、高齢者雇用は増加確率が6.3%ポイント上昇

3. 女性の就業

- ・日本の女性の労働参加率は2013年以降上昇が加速。30歳代では7割超に達したものの、欧米主要国比上昇余地あり(女性正社員の割合は2013年の29.5%から2019年で32.5%に上昇)
- ・「L字カーブ」(出産後の正規雇用比率の低下)の解消に、継続就業率の高い正規雇用化が必要
- ・男性の育児休業取得(2019年7.48%)は、女性の継続就業のためにも改善が求められる

4. デジタル化による消費の変化とIT投資

- ・日本の電子商取引(EC)市場は374.1兆円で世界2位(2019年)、成人の約4割が利用
- ・緊急事態宣言以降に高齢世帯も利用、ECの整備自体も持続的な経済成長を促す原動力となる
- ・IT投資はフロー・ストックとも他の先進国比少なく、行政手続きオンライン化はOECD調査で最下位

2-6. 内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表

<所見>

テレワーク等の経験者の79.4%は、『家族と過ごす時間が増えた』と回答しています。働き方改革の目標の一つ「ワーク・ライフ・バランスの改善」が、結果的に漸く体现されました。

『女性や高齢者も就労を継続しやすく、育児は皆で守る社会こそ持続可能だ』と理屈で語られるより、家族の大切さを見直すことができた今般の体験が一つの契機となって、自然な変容が社会に広まればと思います。

<ご参考資料>内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」

<https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je20/index.pdf.html>

3. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2020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 (2020年10月～12月)

	タイトル	公的 年金 企業 年金	その他
2020年 10月	「確定給付企業年金法施行令および施行規則の一部を改正する政令 および省令等」の公布	○	
	第15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	○	
	令和3年度厚生労働省税制改正要望について	○	
	通知「確定給付企業年金制度について」および「確定拠出年金制度につい て」等の一部を改正する通知の発出	○	
	内閣府、「第1回雇用・人づくりワーキング・グループ」を開催		○
	メロコマース訴訟に最高裁判決、原告の退職金請求は棄却		○
	第16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	○	
	日本郵政訴訟に最高裁判決、原告が5手当において勝訴		○
	確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令案等に関する意見募 集について	(○)	
	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の一部 の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令案(仮称)に関する意見募集に ついて	(○)	
2020年 11月	「高齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」等の発出		○
	令和2年版「厚生労働白書 -令和時代の社会保障と働き方を考える-」公表		○
	第17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	○	
	内閣府「令和2年度 年次経済財政報告」(経財白書)を公表		○
2020年 12月	「確定給付企業年金法施行規則の一部を改正する省令」の公布	○	
	与党「令和3年度税制改正大綱」の公表について	○	
	第18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	○	
	2021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	○	
	「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 法律の一部の施行に伴う関係政令の整備等に関する政令」の公布	○	

※ () は本資料に未掲載のニュースです。

MEMO

- 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、経済環境の変化や相場変動、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、当社が公に入手可能な情報に基づき作成したものです。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、当社は一切責任を負いません。
- 当レポートの著作権は三菱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))