

# 最近の年金関連トピックス

---

2019年1月

# 目次

|  |      |
|--|------|
| 本資料掲載のトピックス  | … 2  |
| 1. 公的年金関連  |      |
| 1-1. 第5回 社会保障審議会年金部会の開催について  | … 4  |
| 1-2. 第6回 社会保障審議会年金部会の開催について  | … 5  |
| 1-3. 第78回 社会保障審議会年金数理部会の開催について                                       | … 7  |
| 2. 企業年金制度関連  |      |
| 2-1. 企業年金 積み立て手厚く  | … 9  |
| 2-2. 平成31年度下限予定利率の見込み  | … 10 |
| 2-3. 平成31年度の非継続基準の予定利率の見込み   | … 11 |
| 2-4. 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」にて退職給付制度の<br>実施状況を公表                     | … 13 |
| 3. 働き方改革関連   |      |
| 3-1. 厚生労働省労働政策審議会同一労働同一賃金部会「同一労働同一<br>賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」を提示 | … 15 |
| 3-2. 第12回 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について                                  | … 17 |
| 3-3. 厚生労働省、同一労働同一賃金の具体的なルールとなる指針を提示                                  | … 19 |
| 3-4. 政府、未来投資会議等を開催し、65歳以上への継続雇用年齢の<br>引上げに向けた検討を開始することを明示            | … 21 |
| 3-5. 「第20回未来投資会議」開催および「2040年を展望した社会保障・<br>働き方改革本部」設置                 | … 23 |
| 3-6. 政府、未来投資会議において、70歳までの就業機会の確保の検討を<br>明示                           | … 25 |
| 3-7. 経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」が<br>提示                      | … 27 |
| 4. その他のトピックス   |      |
| 4-1. 個人型DC(iDeCo)の加入者数100万人を突破                                       | … 30 |
| 4-2. 平成31年度税制改正大綱について  | … 31 |
| 5. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2018年10月～12月)                                | … 32 |

※ 2018年10月～2018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

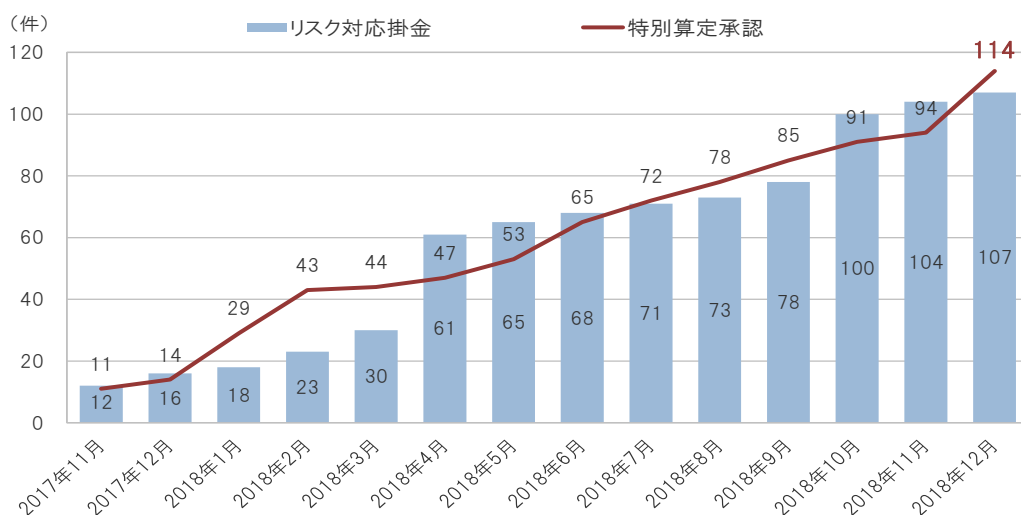
## 《リスク対応掛金の設定相次ぐ》 ⇒ P.9

「企業年金 積み立て手厚く」で見た通り、リスク対応掛金の設定件数が増加しています。2018年12月現在のリスク対応掛金の承認件数は107件となっています。

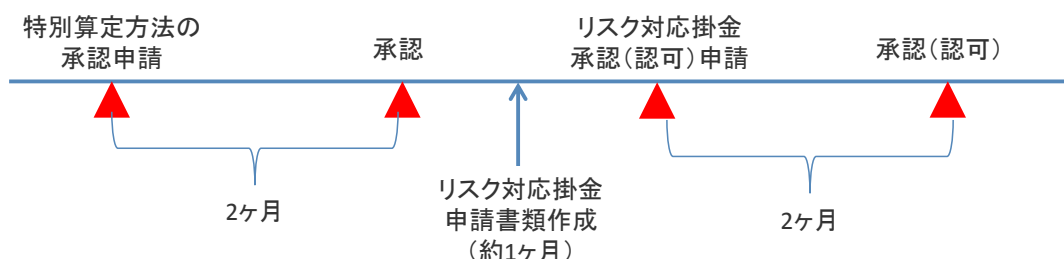
リスク対応掛金は年金制度の持続可能性を高めるために導入された掛金です。従来は積立不足の解消を目指していく運営でしたが、リスク対応掛金導入後は積立不足発生を回避する運営を目指すことが可能となります。財政状況が良好である制度が、健全性を長期的に持続させるために活用することができます。さらに、特別掛金の償却が終了あるいは終了間際の制度で、損金の枠を確保する節税効果も期待できます。

リスク対応掛金は財政悪化リスク相当額の範囲内で拠出額を決定します。その財政悪化リスク相当額の算出方法には、標準的な算定方法と特別算定方法があります。標準的な算定方法は資産変動リスクを財政悪化リスク相当額とする方法で、資産変動リスクは予め定められた資産クラスごとのリスク係数に各資産の額を乗じて求めます。特別算定方法は資産変動リスクに加え、負債変動リスクを織込むことができ、資産変動リスクだけでは十分にリスク対応掛金の設定枠を確保できない場合に利用できます。なお、特別算定方法はオルタナティブなどリスク係数が定められていない資産の構成比が20%を超過する場合、必ず適用することになっており、その特別算定方法の承認件数は12月1日現在で114件となっています。ただし、特別算定方法が承認された制度すべてでリスク対応掛金が設定されるわけではありません。

【リスク対応掛金、特別算定方法の承認(認可)件数】



リスク対応掛金及び特別算定方法の申請に関しては、スケジュールに留意する必要があります。まず、リスク対応掛金の申請は承認の2ヶ月前に行う必要があります。仮に、特別算定方法でリスク対応掛金の申請を行う場合、事前に特別算定方法の申請を行い、その承認後にリスク対応掛金の申請を行い、承認を得ることになります。特別算定方法承認後のリスク対応掛金の申請書類作成期間(1ヶ月程度)及びリスク対応掛金の承認までの期間を考慮すると特別算定方法承認申請からリスク対応掛金承認まで5ヶ月程度かかるため、余裕を持ったスケジュールとすることが望まれます。



# 1. 公的年金関連

---

# 1-1. 第5回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 第5回社会保障審議会年金部会にて高齢期の就労と年金について議論
- 平成31年財政検証結果を踏まえ、2019年9月末を目途に議論を進め、必要な法改正等を目指す予定

～以下、メールマガジン「第5回 社会保障審議会年金部会の開催について(10/11)」転載～

10月10日、第5回社会保障審議会年金部会(以下、年金部会)が開催されました。年金部会では現在4つの検討課題について順次議論が進められており、今回は3つ目の課題である「高齢期の就労と年金」についての議論が行われました。今回の主な内容は以下のとおりです。

<年金部会での4つの検討課題>

- (1)マクロ経済スライドの在り方
- (2)被用者保険の更なる適用拡大
- (3)高齢期の就労と年金
- (4)高所得者の年金給付の見直し

<今回の議題>

- ・雇用の変容と年金(主として「高齢期の就労と年金」に関して)

<議論の内容>

事務局より以下の説明がなされ、高齢期の就労と年金の在り方について意見交換が行われました。

- (1)平均寿命の延伸に伴う高齢期の長期化(「人生100年時代」の到来)
  - ・平均寿命は延伸しており、2017年時点で女性は87.26歳、男性は81.09歳
  - ・2065年時点では男女とも、さらに4歳前後延びる見込み
  - ・1990年生まれは男性5人に2人、女性3人に2人が90歳まで長生きする見込み
- (2)高齢期の就労と多様性
  - ・労働力人口の65歳以上の割合は1970年の4.5%から2017年は12.2%へ上昇
  - ・60～64歳の雇用者数は2006年の高年齢者雇用安定法改正等で大きく増加
  - ・65歳以上の雇用者数も就業率の上昇等に伴い増加傾向
  - ・健康寿命(※1)は男性72.14年、女性74.79年まで延び、平均寿命の伸びを上回る
  - (※1)健康寿命とは日常生活に制限のない期間
  - ・2025年以降、15～64歳の生産年齢人口が急減する

以上の高齢期の長期化と就労状況が説明され今後の年金制度改正として次のような方向性が示されました。

- (3)高齢期の長期化と就労の拡大・多様化を受けた年金制度の対応の方向性
  - ・就労期間の延伸を年金制度上も反映し長期化する高齢期の経済基盤を充実
  - ・多様な年金と雇用の組合せを可能にする制度の柔軟化・改善
  - ・長期化する高齢期に対応するための自助努力(私的年金等)の促進

<今後の予定について>

- ・平成31年財政検証結果を踏まえつつ、来年9月末を目途に議論が進められ、必要な法律改正等が行われていく予定です
- ・次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません。

<ご参考資料>

◎第5回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00003.html)

## 1-2. 第6回 社会保障審議会年金部会の開催について

- 年金受給開始可能年齢の繰下げは賛成意見が多数
- 65歳以降の在職老齢年金は、存廃について意見が分かれる

～以下、メールマガジン「第6回 社会保障審議会年金部会の開催について(11/5)」転載～

11月2日、第6回社会保障審議会年金部会(以下、年金部会)が開催されました。年金部会では現在4つの検討課題について順次議論が進められており、今回は前回に引き続き3つ目の課題と4つ目の課題の一部である「高齢期の就労と年金(年金受給の繰下げ、在職老齢年金と被保険者期間の在り方等)」についての議論が行われました。今回の主な内容は以下のとおりです。

<年金部会での4つの検討課題>

- (1)マクロ経済スライドの在り方
- (2)被用者保険の更なる適用拡大
- (3)高齢期の就労と年金
- (4)高所得者の年金給付の見直し

<今回の議題>

- ・雇用の変容と年金(高齢期の長期化、就労の拡大・多様化と年金制度)

<議論の内容>

事務局より以下の説明がなされ、高齢期の就労と年金の在り方について、意見交換が行われました。

(1)年金制度における「支給開始年齢」「受給開始可能期間」の整理

- ・支給開始年齢と受給開始可能期間との混同があるため以下のように整理
- ・「支給開始年齢」とは、一定の算定式により求められた給付額を受け取ることが出来る年齢で日本の公的年金では65歳
- ・「受給開始可能期間」とは、実際に年金を受け取り始めることができる年齢で日本では60歳から70歳の間で繰上げ又は繰下げ受給が可能

(2)多様な年金受給(受給開始可能期間の拡大)

- ・繰上げ受給の場合の年金額は月額0.5%減額、繰下げ受給の場合は0.7%増額となる(減額率・増額率については年金財政上中立となるよう設定)
- ・平成26年財政検証のモデル世帯を基準とした場合、現役男性の平均標準報酬42.8万円の人が60歳以降65歳まで平均標準報酬35.1万円で継続して働いた場合の年金水準は、60歳退職の21.8万円から65歳退職では22.8万円に上昇する見込み
- ・さらに、70歳まで繰下げた場合の給付水準は32.3万円に上昇する見込み

(3)在職しながらの年金受給の在り方(在職老齢年金)

- ・60歳代前半の低在老については経過的措置であり、特別支給の老齢厚生年金の支給開始年齢の段階的引き上げにより男性2025年、女性2030年に、対象者はいなくなる
- ・一方、65歳以降の高在老については恒久的措置とされている
- ・低在老については28万円未満での就労調整が見られるものの、高在老については就労調整との明確な関係は見られない

## 1-2. 第6回 社会保障審議会年金部会の開催について

### (4)最近の政府決定事項

- ・「第20回未来投資会議」(10月22日)において「70歳までの就業機会確保のため、年金の受給開始可能期間の拡大を検討すべきではないか」と明示
- ・「高齢社会対策大綱」(2月16日閣議決定)において「繰下げ制度についてより柔軟で使いやすいものとなるよう制度の改善に向けた検討を行う」、「在職老齢年金については制度の在り方について検討を進める」と明示
- ・「経済財政運営と改革の基本方針2018」(6月15日閣議決定)において「年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金の見直しにより、高齢者の勤労に中立的な年金制度を整備する」と明示

### (5)被保険者期間等の在り方

- ・厚生年金被保険者は70歳未満の者と規定。なお、70歳時点で老齢基礎年金の受給権を有しない者は70歳以降も適用事業所に使用される間は任意に被保険者となる
- ・老齢基礎年金の算定基礎となる期間のうち1号被保険者期間のみを有する者は11.0%で、約9割の者は厚生年金被保険者期間を有する

### <出席委員からの意見>

年金受給開始可能年齢の繰下げについては概ね賛成の意見が多かったものの、65歳以降の在職老齢年金については、公平性の観点から残すべきとする意見と、就労促進のため廃止しても良いのではないか、という意見が出されました。

### <今後の予定について>

- ・平成31年財政検証結果を踏まえつつ、来年9月末を目途に議論が進められ、必要な法律改正等が行われていく予定です
- ・次回の年金部会の開催時期等は明らかにされていません

### <ご参考資料>

©第6回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000212815_00005.html)

# 1-3. 第78回 社会保障審議会年金数理部会の開催について

- ・平成31年の財政検証に向け、ピアレビューの在り方について意見交換

～以下、メールマガジン「第78回 社会保障審議会年金数理部会の開催について (12/4)」転載～

11月30日、第78回社会保障審議会年金数理部会(以下、数理部会)が開催されました。

公的年金の財政運営にとって、長期的な年金財政の健全性を定期的に検証することは不可欠なものです。公的年金では、少なくとも5年ごとに財政検証を行っており、数理部会では毎年度の財政状況の分析・評価および財政検証の結果・手法の検証(ピアレビュー)を行っています。

平成31年に財政検証を迎えるにあたって、事務局から過去の財政検証およびピアレビューの振り返りの報告がなされた後、数理部会でのピアレビューの在り方等について意見交換が行われました。主な内容は以下のとおりです。

<出席委員からの意見>

- ・財政検証の前提は、想定シナリオ以外にも複数のシナリオを設定すべき。また、確率的手法での推計結果も参考情報として有益と考える。
- ・開示については、専門家向けだけでなく一般にも伝わるような工夫が必要。
- ・ピアレビューについては、チェック体制が品質維持のポイント。今後も適正に行い、内容を開示していくことで透明性を高める必要がある。

<補足>

○公的年金の財政均衡と財政検証について

- ・年金制度は、人の一生に関わる長期の制度であり、年金制度は概ね100年間という長期間の財政均衡を図ることとされている。
- ・財政検証において、長期にわたる将来の給付水準や年金財政の状況を推計し、年金制度の持続可能性や給付水準の十分性などを検証することにより、年金制度を健全に運営。
- ・時間の経過につれて新たに蓄積された最新のデータを用い、財政検証の時点から概ね100年間の年金財政の健全性を定期的に検証。

<今後の予定>

- ・次回の数理部会の開催時期等は明らかにされていません。

<ご参考資料>

◎第78回社会保障審議会年金部会に関する資料(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198131\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000198131_00001.html)



## 2.企業年金関連制度

---

## 2-1. 企業年金積み立て手厚く

- リスク対応掛金の承認件数は2018年12月現在107件
- 財政の健全性の長期的持続に加え、節税効果も期待

～以下、メールマガジン「企業年金積み立て手厚く(11/29)」転載～

11月29日付けの日本経済新聞にリスク対応掛金の設定企業が100社を超えたという記事が掲載されました。将来の積立不足発生リスクに備えるとともに税務上の損金メリットを追求していると紹介しています。

上場企業の積立比率(年金資産/退職給付債務)をみると、2017年度(2017年4月期から2018年3月期決算)は78%、積立型制度(※1)に限ると100%に達しています。また、積立型制度を実施している企業のうち42%は100%を超えています。リスク対応掛金の導入は、そうした状況下で実施されている点が注目されます(詳しくは三菱UFJ年金情報10月号をご参照ください(※2))

弊社が総幹事を務める制度(920制度)のみのデータではありますが、特別掛金なしという制度は42%、残余償却期間3年未満までの制度を含めると61%に達しています。好業績が継続する中で特別掛金の償却が終了あるいは近く終了する企業で損金の枠を確保するためにリスク対応掛金を活用していると考えられます(詳しくは三菱UFJ年金情報11月号をご参照ください(※3))。

リスク対応掛金は、(1)節税、(2)年金財政の改善による従業員の老後の安心感の醸成、に加えて(3)年金資産積み増しに伴う期待運用収益の増加による退職給付費用の圧縮、という一石三鳥の効果が期待できます。その意味では、今後リスク対応掛金を設定する企業は益々増加するものと考えられます。

余剰資金を従業員の老後資金へ還元するという観点では、退職一時金の資金準備も検討する必要があります。ただし、退職一時金(非積立型制度)は積立義務がないうえ、事前の積立には税制上の損金算入も認められていないため、あまり積極的に行われていないというのが実情です。

退職一時金の積立には退職給付信託の活用が選択肢として考えられます。退職給付信託への積立金は損金算入が認められないものの、退職給付費用圧縮の効果に関しては通常の年金資産と同様の効果が得られます。さらに、税務上の効果を追求するのであればDB、DCいずれかの企業年金制度へ移行することで実現できます。

企業年金制度の積立が手厚くなるのは歓迎すべきことですが、同じ老後資金の大切な原資である退職一時金制度の資金準備にも前向きに取り組むことが期待されます。なお、退職一時金制度の資金準備に関する記事は、12月初旬に発行する三菱UFJ年金情報でも取り上げますので、是非ご一読ください。

(※1)企業年金制度に加え、退職給付信託が設定された退職一時金制度が積立型に分類されます

(※2)[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/nennkinjouhou10.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/nennkinjouhou10.pdf)

(※3)[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/nennkinjouhou11.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/nennkinjouhou11.pdf)

## 2-2. 平成31年度下限予定利率の見込み

- 平成31年度の厚年基金およびDB年金における継続基準の下限予定利率は年0.0%の見込み

三菱UFJ年金ニュースNo.475(12/13)

### 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。平成30年度の下限予定利率は0.0%です。
- ✓ 通例では平成31年3月を目途に、厚年基金については通知の改正、DB年金については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。
- ✓ 平成30年12月発行の10年国債の応募者利回りが決定したこと※に伴い、平成30年の年平均利回りが0.082%となり、上記の見込みとなりました。

※ [「10年利付国債（第352回）の入札結果」](#)（財務省HP）

## 2-3. 平成31年度の非継続基準の予定利率の見込み

- 平成31年度の厚年基金およびDB年金における非継続基準の予定利率は年1.05%の見込み

三菱UFJ年金ニュースNo.476(12/13)

### 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ています。
- ✓ 平成30年12月発行の30年国債の応募者利回りが決定したこと<sup>※1</sup>に伴い、直近5年間の平均利回りが1.048%となり、上記の見込みとなりました。
- ✓ 平成30年度の非継続基準の予定利率は1.24%ですが、平成31年3月を目途に、告示および予定利率の改正が行われることとなります。
- ✓ なお、平成31年度の予定利率が1.05%の場合、一定の手続き<sup>※2</sup>を前提に予定利率を0.840%～1.260%の間で設定することも可能です。

※1 [「30年利付国債（第60回）の入札結果」](#)（財務省HP）

※2 ・厚年基金および基金型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）

## 2-3. 平成31年度の非継続基準の予定利率の見込み

### 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  | 厚生年金基金           |                          | 確定給付企業年金         |                          |
|-----|------------------|--------------------------|------------------|--------------------------|
|     | 継続基準<br>(下限予定利率) | 非継続基準<br>(プラスアルファ部分)     | 継続基準<br>(下限予定利率) | 非継続基準                    |
| H27 | 0.5%             | 1.90%<br>(1.520%~2.280%) | 0.5%             | 1.90%<br>(1.520%~2.280%) |
| H28 | 0.3%             | 1.76%<br>(1.408%~2.112%) | 0.3%             | 1.76%<br>(1.408%~2.112%) |
| H29 | ▲0.1%            | 1.46%<br>(1.168%~1.752%) | ▲0.1%            | 1.46%<br>(1.168%~1.752%) |
| H30 | 0.0%             | 1.24%<br>(0.992%~1.488%) | 0.0%             | 1.24%<br>(0.992%~1.488%) |
| H31 | 0.0%             | 1.05%<br>(0.840%~1.260%) | 0.0%             | 1.05%<br>(0.840%~1.260%) |

(注)平成31年度の数値はいずれも見込みの値です。

## 2-4. 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」にて退職給付制度の実施状況を公表

- 厚生年金基金からの移行により、確定給付企業年金・企業型確定拠出年金の実施率が向上
- 厚生年金基金の解散の影響で退職給付額が減少

～以下、メールマガジン「厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」にて退職給付制度の実施状況を公表(10/25)」転載～

10月23日、厚生労働省は「平成30年就労条件総合調査の概況」において、退職給付制度の実施状況および退職給付の支給実態に関する統計を公表しました(※1)。本調査は、従業員30人以上の3697社の民間企業の集計結果となっており、退職給付制度に関する項目の調査は5年に1度実施されています。

主な調査結果は添付資料の通りです(※2)。確定給付企業年金、企業型確定拠出年金の実施率向上(※2の1.(2)参照)については、多数の中小企業が加入していた厚生年金基金からの移行の影響が、また退職給付額の減少(※2の2.(1)参照)については、厚生年金基金の解散(年金制度廃止)の影響がそれぞれ含まれていると考えられます。

(ご参考)

※1 平成30年就労条件総合調査 結果の概況

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaikyou.pdf>

※2 退職給付制度の実施状況

[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/taisyoku1025.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/taisyoku1025.pdf)

## 3.働き方改革関連

---

### 3-1. 厚生労働省 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」を提示

#### ・ 派遣労働者に関して「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台」を提示

～以下、メールマガジン「厚生労働省 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」を提示(10/9)」転載～

先般開催されました第10回および第11回同一労働同一賃金部会において、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」(以下、たたき台)等が提示されました。概要は以下の通りです。

(※1)

#### <第10回の内容>

・たたき台は、「短時間・有期雇用労働者に関する部分」と「派遣労働者に関する部分」に分けて公表しています。短時間・有期雇用労働者は「短時間・有期雇用労働法」、派遣労働者は「労働者派遣法」と根拠法が異なるため、分けてたたき台が示されました。9月12日のメールマガジンにて前者の内容をお伝えしましたので、今回は後者の概要をお伝えします。(※2)(※3)(※4)

・2016年12月に公表されたガイドライン案からの主な変更点は以下の通りです。

- (1)派遣労働者と派遣先に雇用される正規雇用労働者の待遇において、職務内容、配置の変更範囲等について不合理と認められる相違を設けてはならない旨、追記
- (2)派遣労働者と派遣先に雇用される正規雇用労働者の賃金の決定基準・ルールは客観的、具体的な実態に照らして不合理なものであってはならない。例えば、両者の将来の役割期待が異なるため、というのは賃金の決定基準・ルールが両者間で異なる理由としては不十分である。
- (3)労使協定の対象となる派遣労働者(協定対象派遣労働者)の賃金に関して、原則となる考え方や具体例を提示(「同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同額以上の賃金の額となるものでなければならない」等)
- (4)協定対象派遣労働者について、派遣元事業主は派遣労働者に対し、段階的かつ体系的な教育訓練を実施しなければならない
- (5)短時間・有期雇用労働者である派遣労働者に関して、短時間・有期雇用労働法と労働者派遣法の両方が適用される等、基本的な考え方を提示(※5)(※6)

#### 【派遣先均等・均衡方式の場合】

・労働者派遣法では、派遣先の正規雇用労働者との比較、  
短時間・有期法では、派遣元の正規雇用労働者との比較が求められる

#### 【労使協定方式の場合】

・労働者派遣法では、一般の労働者との比較、  
短時間・有期法では、派遣元の正規雇用労働者との比較が求められる

#### <第11回の内容>

・労使協定方式における派遣労働者の賃金(退職手当含む)は、同種の業務で働く一般労働者の平均額以上とすることとされており、平均額の算出方法(案)が示されました。(※7)

・局長通達で示す統計(賃金構造基本統計調査および職業安定業務統計)を用いる方法と、それ以外(当該統計と実際に行う業務に乖離のある場合)の方法の2種類がある



### 3-1. 厚生労働省 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」を提示

- ・退職金の取扱いについては、以下の選択肢1～3のいずれかを労使の話し合いで選択することが考えられる。  
(選択肢1)退職手当の導入割合、最低勤続年数及び支給月数の相場について、国が各種調査結果を示し、その中のいずれかを選択し、それと退職手当制度を比較
- (選択肢2)派遣労働者の退職手当相当にかかる費用について時給換算し、派遣労働者の賃金に加算。一般労働者の賃金水準に退職費用分(6%)を上乗せ。その上で両者を比較。
- (選択肢3)派遣労働者が中小企業退職金共済制度(確定給付企業年金や確定拠出年金の掛金も含む)に(給与の6%以上で)加入している場合は、退職手当については一般労働者と同等以上であるとする。

同部会では、引き続き、派遣労働者に関する議論が進められる予定であり、大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月の施行に向け、関係法令やガイドラインが整備される見込みです。

<ご参考>

(※1)労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会

第10回:[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596_00004.html)

第11回:[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596_00005.html)

(※2)「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000351609.pdf>

(※3)「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(短時間・有期雇用労働者に関する部分)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000348377.pdf>

(※4)「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(短時間・有期雇用労働者に関する部分・派遣労働者に関する部分)」(主な変更点の抜粋)

[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/guideline3010.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/guideline3010.pdf)

(※5) パート又は有期雇用である派遣労働者について(資料2-1別紙)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000351609.pdf>

(※6)「派遣先均等・均衡方式」とは、派遣労働者についてそれぞれ派遣先毎の労働者と均等・均衡待遇を図る方式で、「労使協定方式」とは、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定により待遇を決定する方式

(※7) 一般労働者の賃金水準及びそれと比較する派遣労働者の賃金(案)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000361822.pdf>

## 3-2. 第12回 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について

- ・ 派遣先から派遣元への待遇情報の提供についての省令案等を提示

～以下、メールマガジン「第12回 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について (10/15)」転載～

10月10日、第12回労働政策審議会同一労働同一賃金部会(以下、部会)が開催されました。

同部会では、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の成立を受け、短時間・有期労働者や派遣労働者と正規労働者との均等・均衡待遇に関する実務対応での考え方や指針について議論されており、今回以下の省令案および派遣元事業主指針案等が提示されました。

<内容>

### 1. 派遣先から派遣元への待遇情報の提供について(省令案)

労働者派遣を受けようとする者は、派遣元事業主に対して比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報を提供しなければならない(労働者派遣法第26条)

#### (1)比較対象労働者

- ・「職務の内容」並びに「職務の内容及び配置の変更の範囲」が、派遣労働者と同一である通常の労働者
- ・上記に該当する労働者がいない場合、「職務の内容」が派遣労働者と同一であるが「職務の内容及び配置の変更の範囲」は同一ではない通常の労働者
- ・前述の該当者がいない場合には、それに準ずる労働者

#### (2)情報提供の内容について

- ・比較対象労働者の職務内容並びに当該職務内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
  - ・当該比較対象労働者を選定した理由
  - ・当該比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容(昇給・賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む)
  - ・当該比較対象労働者の待遇の性質・目的
  - ・当該比較対象労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項
- ただし、派遣労働者を労使協定方式(※1)の対象となる者に限定する場合には、情報提供の対象となる待遇は、法第40条第2項の教育訓練および法第40条第3項の福利厚生施設に限る

#### (3)待遇情報の提供方法

- ・当該情報提供は、書面の交付等により行わなければならない
- ・派遣元事業主は当該書面等を、派遣先は当該書面等の写を当該労働者派遣の終了日から起算して3年を経過する日まで保存しなければならない

### 2. 待遇の相違の内容及び理由等の説明について(派遣元事業主指針案)

派遣労働者から説明をもとめられた派遣元事業主は、比較対象労働者との間の待遇差の内容・理由等について説明しなければならない(労働者派遣法第31条の2)

## 3-2. 第12回 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について

### 【派遣先との均等・均衡方式(※2)の場合】

- ・比較対象労働者及び派遣労働者の待遇を決定するに当たって考慮した事項の相違の有無
- ・比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の個別具体的な内容または比較対象労働者及び派遣労働者の待遇の実施基準

### 【労使協定方式の場合】

- ・一般の労働者の平均的な賃金の額と同等以上のものであること
- ・派遣元事業主に雇用される通常の労働者賃金以外の待遇の決定方法及び当該決定方法と相違を設ける場合にはその根拠となる事実等について説明することが求められる
- ・労使協定の対象とならない待遇(法第40条第2項の教育訓練と同条第3項の福利厚生施設)を除く

同部会では引き続き、大企業は2020年4月・中小企業は2021年4月の施行に向け、関係法令やガイドラインの整備を進める予定です。

※1「労使協定方式」とは、派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数代表者と一定の要件を満たす労使協定により待遇を決定する方式

※2「派遣先均等・均衡方式」とは、派遣労働者についてそれぞれ派遣先毎の労働者と均等・均衡待遇を図る方式

<ご参考>

○第12回労働政策審議会 職業安定分科会 雇用・環境均等分科会 同一労働同一賃金部会

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000176596_00006.html)

### 3-3. 厚生労働省、同一労働同一賃金の具体的なルールとなる指針を提示

- 雇用形態や就業形態に関わらず公正な待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて定めた指針案を提示
- 基本給、賞与、各種手当、福利厚生等の各項目につき、不合理と認められる待遇差の具体例を提示

～以下、メールマガジン「厚生労働省、同一労働同一賃金の具体的なルールとなる指針を提示(11/29)」転載～

11月27日、厚生労働省は、同一労働同一賃金部会にて、「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案」を示しました(※1)。本指針案は、2016年に公表された「同一労働同一賃金ガイドライン案」(※2)をもとに作成されています。

#### <目的>

- この指針は、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、我が国が目指す同一労働同一賃金の実現に向けて定めるもの

#### <基本的な考え方>

- 正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者との間に待遇差が存在する場合に、その待遇差が不合理と認められるか否かの原則となる考え方及び具体例を示したもの
- 退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、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
- 不合理な待遇の相違を解消するにあたって、労使合意なく正規雇用労働者の待遇を引き下げることが望ましい対応とは言えない
- 2018年6月の最高裁判決を受け、定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱いについて
  - ・正規雇用労働者と定年後継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、両者間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲、その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される
  - ・定年後、継続雇用された者であることは、「その他の事情」に当たり得る
  - ・待遇差が不合理か否かは、様々な事情が総合的に考慮されて判断されるため、定年後、継続雇用されたものであることのみをもって直ちに待遇の相違が不合理でないとはされないものではない

#### <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(※3)

上記指針案とは別に、「短時間・有期雇用労働法、労働者派遣法の省令・指針に定める項目について(案)」(※4)と省令案要綱、指針の一部を改正する件案要綱(※5)が提示されており、今後、大企業は2020年4月、中小企業は2021年4月の施行に向け、関係法令や指針が整備される見込みです。

#### (ご参考)

- ※1「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案」(別紙5ご参照)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000410049.pdf>

### 3-3. 厚生労働省、同一労働同一賃金の具体的なルールとなる指針を提示

※2「同一労働同一賃金ガイドライン案」

<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11650000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu/0000190750.pdf>

※3「指針案」の概要

[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/guideline1129.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/guideline1129.pdf)

※4「短時間・有期雇用労働法、労働者派遣法の省令・指針に定める項目について(案)」

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000410033.pdf>

※5 省令案要綱、指針の一部を改正する件案要綱(別紙1~4ご参照)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000410049.pdf>

### 3-4. 政府、未来投資会議等を開催し、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を開始することを明示

- 政府は、「全世代型社会保障への改革」の必要性、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討の開始を明示

～以下、メールマガジン「政府、未来投資会議等を開催し、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を開始することを明示(10/11)」転載～

10月5日、第4次安倍内閣は、「第19回未来投資会議(※1)」と「第12回経済財政諮問会議(※2)」を開催しました。このうち、未来投資会議では、新内閣が今後取り組むべきアベノミクス三本の矢の一つである成長戦略の重点分野を示し、今後「全世代型社会保障への改革」が必要であること、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討が開始されることを明らかにしました。

なお、上記の2つの会議について、未来投資会議は日本経済の成長戦略の司令塔、経済財政諮問会議は「経済財政運営の基本方針(骨太の方針)」を協議する内閣府の諮問会議、とそれぞれ性質や目的は異なりますが、60歳以上の就業促進のための総合的な対策については、経済財政諮問会議が未来投資会議に検討を要請するとしています。

#### <未来投資会議>

##### ○成長戦略の方向性(案)

- ・成長戦略の基本方針として、以下3本の柱を提示
- ・年末までに中間報告を取り纏め、来夏までに3年間の「工程表」を含む実行計画を閣議決定する予定
- (1)SDGsに向けたSociety5.0の実現/第4次産業革命(技術革新取り入れによる生産性向上)
- ・現役世代から主体的に健康維持、疾病・介護予防に取り組む仕組みの構築
- ・簡単に安く、安全に支払・送金ができるキャッシュレス社会の実現
- ・高齢者が安全運転できる環境整備、需要に応じた乗合サービスシステム導入等
- ・子育て、相続、税・社会保障等の公共サービスの手続き自動化
- (2)全世代型社会保障への改革
- ・65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を開始
- ・中途採用の拡大と新卒一括採用の見直しの検討
- ・最低賃金など賃金引上げ、正規雇用への転換促進
- (3)地方施策の強化
- ・地銀等の経営統合など独占禁止法の適用の在り方の検討
- ・各地方の中核・中核都市の機能強化と一極集中是正
- ・各自治体による地方創生と人口急減地域の活性化

##### ○生涯現役社会の実現に向けた雇用・社会保障の一体改革

- (1)生涯現役時代に対応した社会保障制度改革
- ・生涯現役に対応した年金改革
- (年金受給開始年齢の柔軟化、繰下げの選択による年金充実メリットの見える化)
- ・予防・健康づくり支援
- (投資家の健康経営銘柄への投資の促進、ヘルスケアポイントの導入の促進等)

## 3-4. 政府、未来投資会議等を開催し、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を開始することを明示

(2)生涯現役時代に対応した雇用制度改革

・高齢者雇用の促進

(65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討、高齢者未採用企業への雇用拡大策等)

・中途採用の拡大

(公正な評価・報酬制度の導入拡大、大企業人材の地方中小企業での活用等)

<経済財政諮問会議>

○新内閣において重点的に取り組むべき今年後半の課題について

・来年の消費税率引上げや海外経済の不確実性、日本の人口減少への対応として、以下の4点が示された

(1)デフレ脱却・経済再生に向けた経済財政運営

(2)安全で安心な暮らしの実現

(3)全世代型社会保障改革の一体的取組

(4)潜在成長率の引上げと地域の活力向上

○全世代が安心できる社会保障制度の構築に向けて

・今後3年間で、全世代が安心できる社会保障制度の構築に向けた改革を行うことが新内閣の重要課題であるとし、以下の5点が示された

(1)持続可能な社会保障制度に向けて

(2)予防・健康づくりの推進(生活習慣病、認知症予防等への重点的取組)

(3)効率的な医療介護制度、地域医療構想等の実現

(4)社会保障サービスにおける産業化の推進

(5)生涯現役時代の制度構築を通じた経済活力の向上

(生涯現役時代に向けて、60～65歳、さらには66歳以上の就業率向上を推進するための総合的な対策の検討を未来投資会議に要請)

○2040年を見据えた社会保障・働き方改革

・人口減少に対応した社会保障・働き方改革を進める

(1)多用な就労・社会参加の環境整備

・高齢者の雇用機会の更なる拡大

・年金受給開始年齢の柔軟化

・被用者保険の適用拡大

(2)健康寿命の延伸

(3)医療・福祉サービス改革による生産性の向上

(4)給付と負担の見直し等による社会保障の持続可能性の確保

(ご参考)

※1 首相官邸 未来投資会議

配布資料：<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai19/index.html>

※2 内閣府 経済財政諮問会議

会議資料：<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1005/agenda.html>

大臣記者会見要旨：<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1005/interview.html>

## 3-5. 「第20回未来投資会議」開催および「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」設置

- 未来投資会議では70歳までの就業機会確保等の論点が示される
- 2040年を展望した社会保障・働き方改革本部は、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた取り組みを推進

～以下、メールマガジン「第20回未来投資会議」開催および「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」設置(10/24)」転載～

10月22日、「第20回未来投資会議」が開催され、70歳までの就業機会確保の進め方などの論点が示されました(※1)。また、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据え、新たに「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」が設置され、同日開催されました(※2)。それぞれの議論の主な内容は、以下の通りです。

<未来投資会議>(議長:安倍総理大臣)

○今回の会議では、以下の論点が示されました

(1)70歳までの就業機会確保の進め方(※3)

- ・法制化の方向性として、まずは一定ルールの下で各社の自由度も残る法制度とし、その上で個々の従業員の特性等に応じた多様な選択肢を認めることを検討すべきではないか。その際、65歳までの現行法制度は、混乱が生じないよう、改正を検討しないこととするのではないか
- ・70歳までの就業機会の確保に伴い、(公的)年金支給開始年齢の引上げは行うべきでないのではないか。他方、(公的)年金受給開始年齢を自分で選択できる範囲は拡大を検討すべきではないか

(2)中途採用促進の進め方

- ・新卒一括採用中心の採用制度の見直しを図るとともに、通年採用による中途採用の拡大を図る必要があるのではないか
- ・企業側においては、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要があるのではないか
- ・政府は、個々の大企業に対し、中途採用比率の情報公開を求めるといった対応を主とするのではないか
- ・上場企業で中途採用に熱心な企業を集めた「中途採用協議会」を活用し、雇用慣行の変革に向けた運動を展開するのではないか

(3)疾病・介護予防の進め方

- ・寿命と健康寿命の差をできるだけ縮めるためには、保険者・事業者・個人へのインセンティブ措置を大幅に強化し、行動変容に繋げるべきではないか
- ・AI・IT等の最新技術の活用、データの利活用、早期発見・早期治療に繋がる医療技術の研究開発を推進すべきではないか

<2040年を展望した社会保障・働き方改革本部>(議長:根本厚生労働大臣)

○団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据え、国民誰もがより長く元気に活躍できる社会を目指すために、厚生労働大臣を本部長とする同本部を設置し、以下の取組を推進すると示されました

(1)多用な就労・社会参加(雇用・年金制度改革等)

- ・更なる高齢者雇用機会の拡大に向けた環境整備
- ・中途採用の拡大
- ・(公的)年金受給開始年齢の繰下げ上限年齢の見直し、短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大、私的年金(DB・DC・iDeCo)の加入年齢等の見直し等



## 3-5. 「第20回未来投資会議」開催および「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」設置

### (2)健康寿命の延伸

・全ての人の健やかな生活習慣形成、疾病予防、介護予防・フレイル対策、認知症予防等

### (3)医療・福祉サービス改革

・ロボットやAI等の実用化推進・データヘルス改革、シニア人材の活用推進、医療機関の組織マネジメント改革、経営の大規模化・協働化等

未来投資会議では、成長戦略に関して年内に中間報告を取り纏め、来夏に実行計画を閣議決定するとしており、今後、適宜必要な部会等が開催されるものと思われま

### (ご参考)

※1 第20回未来投資会議 資料

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai20/index.html>

※2 第1回2040年を展望した社会保障・働き方改革本部 資料

[https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000101520\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000101520_00001.html)

※3 本件に関して安倍総理大臣は、来夏までに閣議決定する成長戦略の実行計画において、具体的制度の方針を決定した上で、労働政策審議会を経て、早急に法律案を提出する方向で検討を進めるよう指示

## 3-6. 政府、未来投資会議において、70歳までの就業機会の確保の検討を明示

- 「経済政策の方向性に関する中間整理案」を公表
- 65歳以上への継続雇用年齢の引上げについて議論

～以下、メールマガジン「政府、未来投資会議において、70歳までの就業機会の確保の検討を明示(11/28)」転載～

11月26日、政府は、未来投資会議および経済財政諮問会議等の合同会議を開催し、「経済政策の方向性に関する中間整理案」を公表しました(※1)。

この中で「成長戦略の方向性」として、「全世代型社会保障への改革」を明示しました。

### <成長戦略の方向性>

成長戦略は、「Society5.0の実現」(※2)、「全世代型社会保障への改革」、「地方施策の強化」の3本柱で構成されます。来夏までに3年間の「工程表」を含む実行計画が閣議決定される予定です。

「全世代型社会保障への改革」は、生涯現役時代の実現に向けて、意欲ある高齢者に働く場を準備するとともに、人生100年時代をさらに進化させ、寿命と健康寿命の差を限りなく縮めることを目指し、具体的には、(1)「65歳以上への継続雇用年齢の引上げ」、(2)「中途採用拡大・新卒一括採用の見直し」、(3)「疾病・介護予防及び次世代ヘルスケア」の3施策を掲げました。

### (1)「65歳以上への継続雇用年齢の引上げ」について

#### ①働く意欲ある高齢者への対応

・70歳までの就業機会の確保を図りつつ、65歳までと異なり、個々の高齢者の希望・特性に応じた活躍のため、とりうる選択肢の拡充を図る

#### ②法制化の方向性

・70歳までの就業機会の確保を円滑に進めるため、各社の自由度がある法制として段階的な法整備を検討  
・各社に対して、個々の従業員の特性等に応じて、多様な選択肢を求める方向で検討  
・65歳までの現行法制度(※3)は混乱が生じないよう、改正を検討しないこととする

#### ③年金制度との関係

・70歳までの就労機会の確保にかかわらず、支給開始年齢の引上げは行うべきではない  
・年金受給開始の時期を自分で選択できる範囲の拡大を検討

#### ④今後の進め方

・来夏に決定予定の実行計画で具体的制度化の方針を決定した上で、労働政策審議会の審議を経て、早急に法律案を国会に提出する方向で検討

### (2)「中途採用拡大・新卒一括採用の見直し」について

・人生100年時代を踏まえ、意欲がある人、誰もがその能力を十分に発揮できるよう、特に大企業に残る新卒一括採用中心の採用制度の見直しと、通年採用による中途採用の拡大を図る必要があることから、各企業において、評価・報酬制度の見直しに取り組む必要があるとしている

### (3)「疾病・介護予防及び次世代ヘルスケア」について

#### ①疾病・介護予防

・保険者及び介護事業者の予防措置に対するインセンティブの強化を検討

#### ②次世代ヘルスケア

・診療から服薬指導に至る一連の医療プロセスを一貫してオンラインで受けられるよう、オンライン医療を推進

## 3-6. 政府、未来投資会議において、70歳までの就業機会の確保の検討を明示

また、2019年10月に予定されている8%から10%への消費税引上げによる税収について、教育負担の軽減・子育て層支援・介護人材の確保等と財政再建とに、概ね半分ずつ充当する旨が示されました。前者はさらに具体的には、幼児教育の無償化、介護職員の更なる処遇改善、低年金の高齢者に対する年金生活者支援給付金の支給、低所得高齢者の介護保険料の負担軽減強化が挙げられています。

(ご参考)

※1 「経済政策の方向性に関する中間報整理案」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai22/siryou1.pdf>

※2 Society5.0: デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合によって、社会の課題を解決し、価値を創造する社会

※3 現行法(高年齢者雇用安定法)では、65歳までの雇用確保措置として、以下のいずれかの方法を実施することが各企業に義務付けられている

①継続雇用の導入、②定年の引上げ、③定年制の廃止

## 3-7. 経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」が提示

- 改革工程表では2019年～2021年度の3年間を「基盤強化期間」とする
- 「基盤強化期間」(2019年～2021年度)では
  - － 1年間で、生涯現役時代の雇用改革を断行
  - － 3年間で、全世代が安心できる社会保障制度改革を明記

～以下、メールマガジン「経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」が提示(12/11)」転載～

12月10日、経済財政諮問会議において、「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」(以下、「改革工程表」)が提示されました(※1)(※2)。

「改革工程表」の全面改定は3年ぶり、社会保障分野に関する項目は、旧改革工程表の44項目のうち措置未済の事項を取り込み、61項目に増加しました。

<「改革工程表」の位置付け>

- 「改革工程表」は、今年6月に閣議決定された「経済財政運営と改革の基本方針2018」(※3)にて定められた「新経済・財政再生計画」の改革事項について、改革工程を具体化するもので、進捗管理、点検、評価を行い翌年度の骨太方針、予算、KPIの見直し等への反映を行うこととされています。

<「改革工程表」の概要>

- 2019年～2021年度の3年間を「基盤強化期間」とし、まずは1年かけて生涯現役時代に向けた雇用改革を断行すること、すべての世代が安心できる社会保障制度へと3年間で改革することが明記されました。

- 社会保障分野の改革の主な取組は以下の通りです。

### ①予防・健康づくりの推進

- <政策目標>平均寿命の延伸を上回る健康寿命の延伸、高齢者の就業、社会参加率
- ・認知症予防の推進及び認知症の容態に応じた医療・介護等の提供
- ・予防・健康づくりに頑張った者が報われる制度の整備
- ・企業による保険者との連携を通じた健康経営の促進

### ②多様な就労・社会参加

- ・勤労者皆保険制度(被用者保険の更なる適用拡大)の実現を目指した検討
- ・高齢者の勤労に中立的な公的年金制度を整備  
(年金受給開始年齢の柔軟化や在職老齢年金制度の見直しなど)

### ③医療・福祉サービス改革

- <政策目標>医療費、介護費の適正化等
- ・地域医療構想の実現
- ・介護助手・保育補助者など多様な人材の活用(シニア層を活かす仕組みを検討)

### ④給付と負担の見直し

- ・高齢者医療制度や介護制度において所得のみならず、資産の保有状況を適切に評価、応能負担の検討
- ・後期高齢者の窓口負担等の見直しに係る検討

## 3-7. 経済財政諮問会議で「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」が提示

あわせて、「平成31年度予算編成の基本方針」において、「改革工程表」の各取組へ予算の重点配分がなされる旨も示されました(※4)。政府は、今年末までに「改革工程表」を取り纏めるとしています。

(ご参考)

※1 経済財政諮問会議 資料

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1210/agenda.html>

※2「新経済・財政再生計画 改革工程表2018(原案)」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1210/shiryō\\_01-1.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1210/shiryō_01-1.pdf)

※3「経済財政運営と改革の基本方針2018」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018\\_basicpolicies\\_ja.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/2018_basicpolicies_ja.pdf)

※4「平成31年度予算編成の基本方針」

[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1210/shiryō\\_06.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2018/1210/shiryō_06.pdf)

## 4. その他のトピックス

---

## 4-1. 個人型DC(iDeCo)の加入者数、100万人を突破

- 2018年8月末時点で加入者数が100万人を突破

～以下、メールマガジン「個人型DC(iDeCo)の加入者数、100万人を突破(10/1)」転載～

厚生労働省の公表によると、個人型DCの加入者数は、2018年8月末時点で、100万人を突破し、100万9,766人に達しました(※1)。加入者増加の背景には、2017年1月から、個人型DCの適用範囲が大幅に拡大され、勤務先に企業年金のある会社員や公務員、主婦等が新たに加入対象となったことがあります。法改正後、加入者数は倍増しています(※2)。

また、今年5月1日施行のDC改正法で、運用商品提供規制が変更され、従来の「3本以上、うち1本は元本確保型」から「リスク・リターン特性の異なる3本以上の運用商品」となり、元本確保型の提供義務は廃止されました。現状では、個人型DCの運用商品は、資産額でみると、6割超の資金が利回りが低い元本確保型に振り向けられています(※3)。昨今の低金利環境等を踏まえると、今後は投資信託等の運用商品の活用が加速するかもしれません。

人生100年時代における資産形成の必要性が高まる一方で、将来的な公的年金の実質的な支給水準(所得代替率)は引下げが見込まれており、自助努力のツールとして、NISAとあわせてiDeCoが資産形成において存在感を増していくものと考えられます(※4)(※5)。

(ご参考)

※1 厚生労働省「確定拠出年金の施行状況」平成30年8月31日現在(最新)

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/000360902.pdf>

※2 個人型DCの加入者数の推移

[https://i02.smp.ne.jp/u/mutb\\_img/idecosui1001.pdf](https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/idecosui1001.pdf)

※3 国民年金基金連合会「iDeCo(個人型確定拠出年金)の制度の概況」P11

[https://www.ideco-koushiki.jp/library/pdf/system\\_overview\\_3003.pdf](https://www.ideco-koushiki.jp/library/pdf/system_overview_3003.pdf)

※4 厚生労働省「国民年金及び厚生年金に係る財政の現況及び見通し -平成26年財政検証結果-

[https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/zaisei-kensyo/dl/h26\\_kensyo.pdf](https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/nenkin/nenkin/zaisei-kensyo/dl/h26_kensyo.pdf)

(所得代替率は2014年時点で62.7%であるが、将来的に50%程度まで引下げが見込まれている)

※5 個人型DC専用サイト

弊社：<https://www.tr.mufg.jp/tameru/ideco/lp/>

国基連：<https://www.ideco-koushiki.jp/>

## 4-2. 平成31年度税制改正大綱について

- 年金に関しては特段の見直し項目なし
- 老後への資産形成については公平な税制であることが必要と明記

～以下、メールマガジン「平成31年度税制改正大綱について(12/17)」転載～

平成30年12月14日に自由民主党と公明党は「平成31年度税制改正大綱」を公表しました。

年金に関連する主な対応項目はございませんでしたが、基本的考え方として、個人所得課税については、「働き方の違い等によって税制による支援が異なること、各制度それぞれで非課税枠の限度額管理が行われていることといった課題がある」とした上で、「どのようなライフコースを歩んだ場合でも老後に備える資産形成について公平に税制の適用を受けることができる制度のあり方を考えることが必要」と記載されております。

また、上記を踏まえ、今後の「検討項目」として、「年金課税については、公的年金や公的年金を補完する企業年金を始めとした各種年金制度間のバランス等に留意して、昨年の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」ことが、昨年同様に明記されました。

《公表された与党税制改正大綱》

リンクURL・・・個人所得課税のあり方、検討事項：P13～14、P121

<https://www.jimin.jp/news/policy/138664.html>



## 5. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2018年10月～12月)

---

## 5. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2018年10月～12月)

|   | タイトル   | 公的年金 | 制度財政 | 企業会計 | その他 |
|---|--|------|------|------|-----|
| 平成30年<br>10月                            | 個人型DC(iDeCo)の加入者数100万人を突破                                      |      |      |      | ○   |
|   | 厚生労働省 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会、「同一労働同一賃金ガイドラインのたたき台(派遣労働者に関する部分)」を提示 |      |      |      | ○   |
|   | 第5回 社会保障審議会年金部会の開催について   | ○    |      |      |     |
|   | 政府、未来投資会議等を開催し、65歳以上への継続雇用年齢の引上げに向けた検討を開始することを明示               |      |      |      | ○   |
|   | 第12回 労働政策審議会 同一労働同一賃金部会の開催について                                 |      |      |      | ○   |
|   | 働き方改革を推進するための法律の一部施行に伴う省令案及び同一労働同一賃金指針案のパブコメが開始                |      |      |      | (○) |
|   | 「第20回未来投資会議」開催および「2040年を展望した社会保障・働き方改革本部」設置                    |      |      |      | ○   |
| 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査の概況」にて退職給付制度の実施状況を公表 |  | ○    |      |      |     |
| 平成30年<br>11月                            | 第6回 社会保障審議会年金部会の開催について   | ○    |      |      |     |
|   | 政府、未来投資会議において、70歳までの就業機会の確保の検討を明示                              |      |      |      | ○   |
|   | 企業年金 積み立て手厚く   |      | ○    |      |     |
|   | 厚生労働省、同一労働同一賃金の具体的なルールとなる指針を提示                                 |      |      |      | ○   |

※ ( )は本資料に未掲載のニュースです。

## 5. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2018年10月～12月)

|              | タイトル                                  | 公的年金 | 制度財政 | 企業会計 | その他 |
|--------------|---------------------------------------|------|------|------|-----|
| 平成30年<br>12月 | 第78回 社会保障審議会年金数理部会の開催について             | ○    |      |      |     |
|              | 経済財政諮問会議で「新経済・財政再計画 改革工程表2018(原案)」が提示 |      |      |      | ○   |
|              | 平成31年度下限予定利率の見込み                      |      | ○    |      |     |
|              | 平成31年度の非継続基準の予定利率の見込み                 |      | ○    |      |     |
|              | 平成31年度税制改正大綱について                      |      |      |      | ○   |

※ ( )は本資料に未掲載のニュースです。

- 
- 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

03-6214-6368

(受付時間:9:00~17:00(土日・祝日除く))