

最近の年金関連トピックス

2020年7月

目次

本資料掲載のトピックス	… 3
1. 公的年金関連	
1-1. 「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案」が国会で可決～公的年金関連～	… 8
1-2. 「日本とスウェーデンおよびフィンランドとの社会保障協定の締結」が国会で承認	… 11
1-3. 「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案」が公布～公的年金関連～	… 12
1-4. 厚生年金保険法の標準報酬月額等の等級区分改定等に関する意見募集	… 15
2. 企業年金制度関連	
2-1. 特別法人税の課税停止措置期限の延長について	… 17
2-2. リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について	… 18
2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について	… 19
2-4. 「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案」が国会で可決～私的年金関連～	… 28
2-5. 「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」が公布～私的年金関連～	… 31
2-6. 第11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	… 35
2-7. 2020年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)	… 37
3. その他トピックス	
3-1. 「雇用保険法等の一部を改正する法律」が国会で可決、成立	… 39
3-2. 政府が「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対するパブコメを開始	… 40
3-3. 「骨太の方針」策定に向けた議論にみる今後の働き方の変容	… 42
3-4. 政府、「第39回未来投資会議」を開催	… 44
3-5. 政府がポストコロナの働き方の多様化を見通し、ジョブ型導入等を提言	… 46
4. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴(2020年4月～6月)	… 49

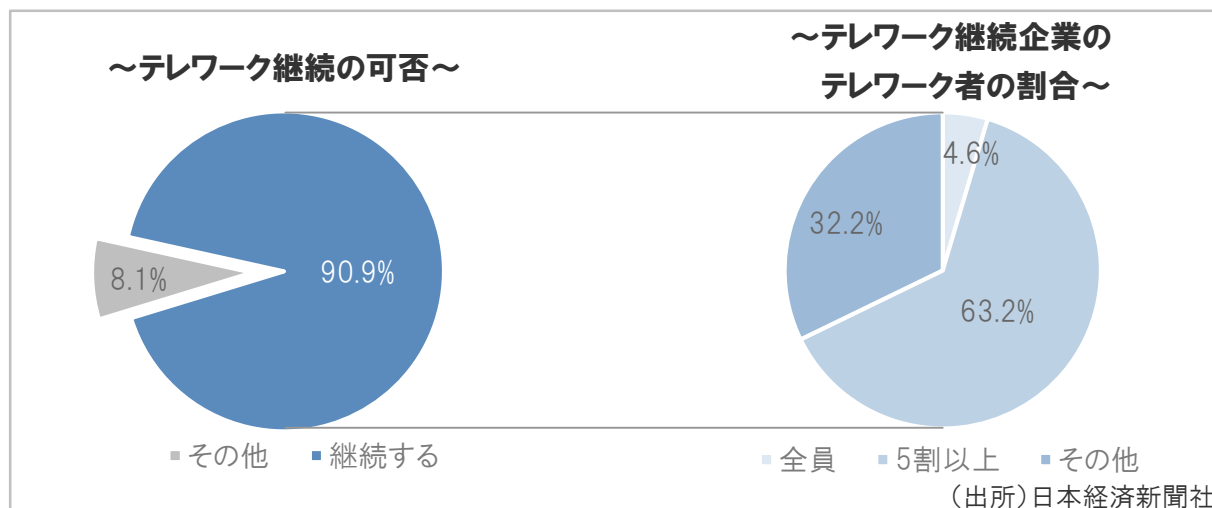
※ 2020年4月～2020年6月の三菱UFJ年金ニュース・MUTB年金メールマガジンを基に、項目別に編集致しました。

本資料掲載のトピックス

◀ With&Afterコロナに向けた企業の動き ▶ ⇒P42、44

2020年5月25日に約2月間続いた緊急事態宣言が解除されました。しかし、政府は基本的対処指針等において、引き続き企業の働き方の変容を求めています。最近開催された経済財政諮問会議(P42)・未来投資会議(P44)でもWith&Afterコロナの働き方が議題に上がりました。今回は各企業の動向について、統計・事例も併せてご案内いたします。

< 図表1: 社長100人アンケート結果 >



図表1は国内主要企業132社の社長(会長などを含む)から回答を得た統計です。テレワークを継続する企業が全体の約9割。そのうち、テレワーク者の割合が5割以上の企業が6割以上を占め、多くの企業で今後もWith&Afterコロナを見据え、働き方の転換が見られます。

< 図表2: 各企業の動向 ～在宅勤務～ >

業種	企業名	動向
建設	大林組	・原則テレワーク実施を解除、 当面実施率50%目安にテレワークを継続 ・中断していた工事をすべて再開
食品	キリンH	・ 出社人数は上限30%までとする が、徐々に活動を再開
	ダイドー	・全従業員に、 新型コロナ終息後も在宅勤務を基本とした働き方を継続する と発表 ・6月～内勤社員は原則週3日まで在宅勤務とし、営業職は取引先への直行直帰を徹底し、出社割合を5割以下に抑える方針
化学	住友化学	・東京本社は、当面の間、フレックスタイム制(コアタイムなし)を積極的に活用した時差出退勤を強く推奨。在宅勤務およびストック休暇の 取得を認める
鉄鋼	日本製鉄	・在宅勤務を 積極活用
電気機器	東芝	・全拠点の従業員は、 原則 として在宅勤務 ・6月以降、国内の製造現場の約1万人を対象に週休3日制を導入する方針 ・1カ月の所定労働時間(約160時間)分勤務すれば、給与を満額支給する仕組みで、出社率2割減を見込む
	NEC	・在宅で可能な業務は在宅で行うことを 基本 とする

(出所)企業HP、日本経済新聞社

本資料掲載のトピックス

業種	企業名	
電気機器	オムロン	・2020年度中、在宅勤務や通勤手段・経路における運用の特例措置等は継続。在宅勤務と出勤を最適に組み合わせ
	三菱電機	・全拠点の従業員は、原則在宅勤務 ・東京都(本社地区)は、当面の間、50%程度の在宅勤務
	リコー	・部門長や各社社長の判断で、在宅勤務、時差出勤等を最大限活用 ・日本以外の欧州やアメリカ、アジアなどにおいても在宅勤務を積極的に実施
	富士通	・在宅テレワーク勤務を基本とし、必要最低限の出勤にとどめる ・オフィス出勤率を最大25%程度にコントロールしつつ、段階的に再開
輸送用機器	三菱ふそう	・6月～新制度「モバイル・ワーク」制度導入 在宅勤務の時間・勤務場所の制限撤廃 フレックス制度を在宅勤務でも適用可能
精密機器	ニコン	・原則全員在宅勤務とする措置を、6月から解除。時差通勤、スーパーフレックス制度も活用。当面、出社人数を最大50%程度に制限
	オリンパス	・6月から全国の在宅勤務の運用を緩和 ・政府や経団連のガイドライン等を参考に、当社ガイドラインを策定し推進
情報通信	NTTコミュニケーションズ	・正社員の在宅勤務利用回数の上限を撤廃(撤廃前は週2回、月8回) ・派遣社員約1400人(従業員全体の2割相当)のうち8割が在宅勤務を実施
	KDDI	・出社率を最大3割とし、オフィスでの座席占有率を5割とする ・6月末～は出社率について、5割を上限に段階的に引き上げていく方針 ・通信設備の運用、コールセンター業務にも数値目標を設け、座席占有率を最大5割に設定
	ソフトバンク	・出社率を最大5割に抑制 ・コールセンター業務縮小に代わり、オンラインでの顧客対応を増加 ・近く、新たな働き方の指針を公表 執務エリアの利用率は5割以下、会議は原則オンラインで開催 営業担当者等には、サテライトオフィスの利用を組み合わせ、取引先への直行、自宅への直帰を促す
	リクルート	・2020年9月末まで全社員に対する在宅勤務・時差出勤を強く推奨
卸売	スターゼン	・就業規則に在宅勤務の条項を追加し、継続して円滑に在宅勤務ができるよう整備。 ・従業員は1日～1カ月の在宅勤務を回数無制限で申請可能
	住友商事	・原則全役職員において在宅勤務「奨励」に緩和
証券	野村・SMBC日興証券	・当面はトレーダーの5割程度が在宅勤務を実施

(出所)企業HP、日本経済新聞社

本資料掲載のトピックス

＜図表3:各企業の動向 ～在宅勤務関連の労働環境整備～＞

業種	企業名	
化学	資生堂	・オフィス出社人数を5割にする在宅勤務継続を決定 ・少なくとも約8000人のオフィス勤務の一般社員を対象に、 2021年1月～「ジョブ型」雇用に移行 。管理職は2020年1月に導入済みの「ジョブ型」の対象を拡大
ガ土石	AGC	・社員負担費用の半額を、 1人当たり最大12万円/年 まで支給（ネット回線の利用料等が対象） ・福利厚生サービスに使える社内ポイントの適用範囲を、在宅勤務関連にも拡大
機械	ディスコ	・職場から徒歩圏内への 引っ越し、通勤用の自動車購入にかかる費用を補助 引っ越し補助…最大100万円支給 （職場から4km圏内に引っ越して、一定期間住み続けることを条件） 通勤用の自動車購入にかかる費用補助…50万円の車購入補助金を支給 （職場から2km以上離れた地域に住む、車を持たない従業員が対象）
機電器	日立製作所	・幅広い職務で在宅勤務活用を標準とし、 中長期施策を推進 （ジョブ型人材マネジメントへの転換加速等）
情報通信	アイル	・全社員を原則在宅勤務とし、全員一律に5万円を支給。前払い方式で 使途は自由
	テックファームG	・ 契約社員やアルバイトも含めた従業員を対象 に在宅環境整備資金として、在宅勤務手当1,000円/週を支給 ・ 一方で、在宅勤務は支給せず
	メルカリ	・グループ従業員1800人の大半を対象に、 通勤費の一括支給をやめ、6万円/半年の「在宅勤務手当」を支給
	LINE	・国内の 直接雇用社員を対象 に、水道光熱費や通信費、マスク代等として、新型コロナ対応手当5,000円/週を支給
保険	住友海上	・ 正社員とスタッフ社員計1万9000人のうち、自宅にインターネット環境がない人を対象に通信費を補助 ・レンタルWi-Fiを利用する場合、5,000円/月まで後精算で会社負担

（出所）企業HP、日本経済新聞社

図表2および3は、在宅勤務とこれに関連する労働環境整備の事例です。今回の新型コロナウイルスの感染拡大に際しては、多くの企業が迅速に在宅勤務を取り入れました。さらに、With&Afterコロナを見据えて、新しい働き方を人事制度に取り入れようとする動きも各社で散見されます。一方、在宅勤務を促すだけでなく、合わせて労働環境の整備を進める企業も多数存在します。

冒頭で指摘した通り、新しい働き方に関しては政府の後押しもあり、その動きは活発化していくことになりそうです。もっとも、これまでは対応へのスピードが求められましたが、これからは内容や効果が求められることとなります。その意味では、各社とも模索段階がしばらく続くと言ってよいのかもしれませんが。

1. 公的年金制度関連

1-1. 「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案」が国会で可決～公的年金関連～

- 「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案」が国会で可決
- 公的年金の主な改正点は、①被用者保険の適用拡大、②在職中の年金受給の在り方の見直し、③受給開始時期の選択肢の拡大等

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.495(5/29)

- 5月29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案」※1が国会で可決されました。なお、本法案の提出時の内容に対して、修正案として今後の本法施行後の検討条項等が追加※2されるとともに、附帯決議が付されています。
- 本法の改正項目は以下のとおりですが、本号ではこのうち公的年金にかかる改正法(以下、項目番号の1, 2, 3, 5)について、ご案内します。
 1. 被用者保険の適用拡大
 2. 在職中の年金受給の在り方の見直し
 3. 受給開始時期の選択肢の拡大
 4. 確定拠出年金の加入要件の見直し等
 5. その他

※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案](#)

※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案に対する修正案](#)

1. 被用者保険の適用拡大

- ✓ 短時間労働者を適用対象とすべき事業所の企業規模要件を段階的に引き下げ

① 500人超⇒100人超

【施行日】 2022年10月1日

② 100人超⇒ 50人超

【施行日】 2024年10月1日

- ✓ 適用対象とすべき短時間労働者の勤務期間を、1年以上から2カ月超に変更

【施行日】 2022年10月1日

- ✓ 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、「士業」※3を追加

【施行日】 2022年10月1日

※3 弁護士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、公証人、海事代理士

1-1. 「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案」が国会で可決～公的年金関連～

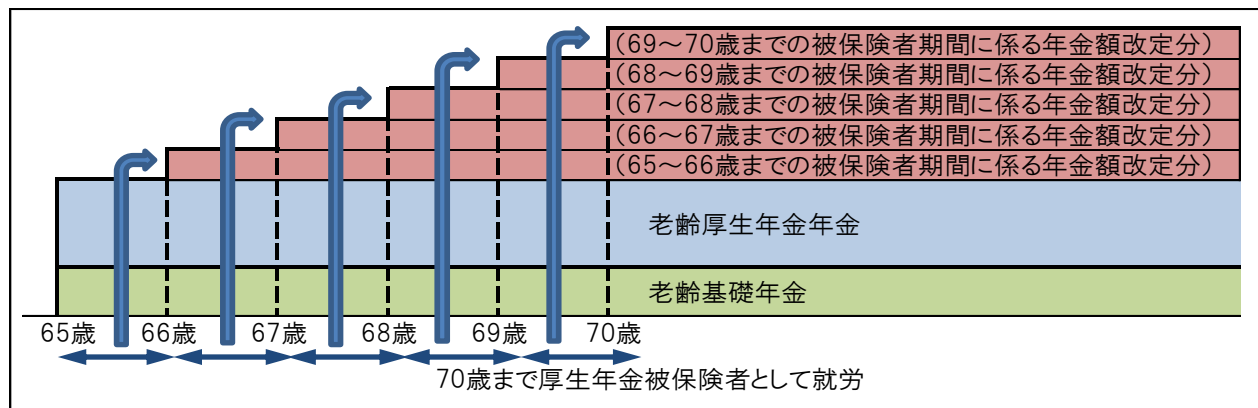
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し

- ✓ 60～64歳の在職老齢年金(低在老)の支給停止基準額を、28万円⇒47万円(2020年度額)に引き上げ

【施行日】 2022年4月1日

- ✓ 65歳以上の在職老齢年金(高在老)の年金額を毎年定時に改定する

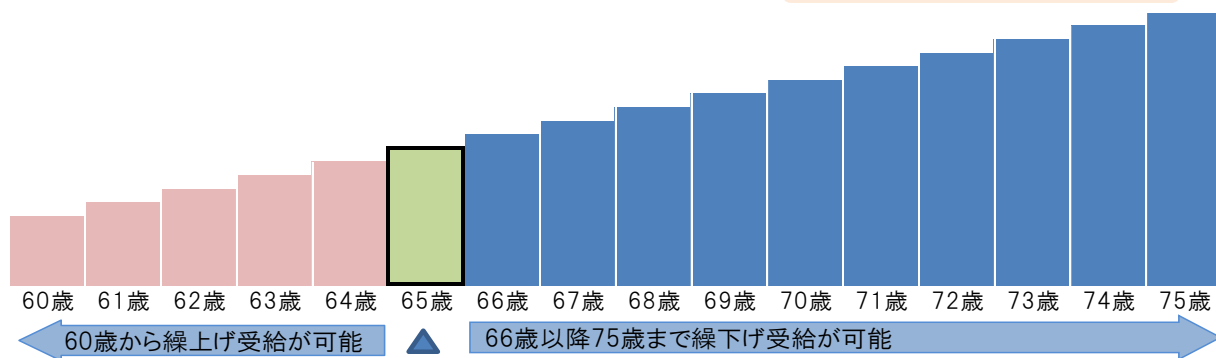
【施行日】 2022年4月1日



3. 受給開始時期の選択枝の拡大

- ✓ 年金の受給開始時期の選択枝を、「60～70歳」⇒「60～75歳」に拡大する

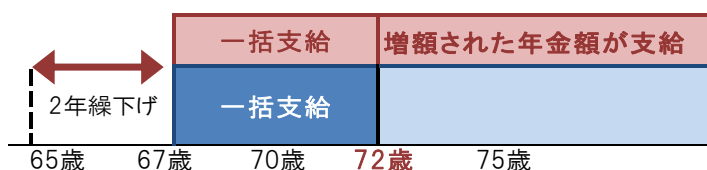
【施行日】 2022年4月1日



- ✓ 70～80歳の間で老齢年金を請求した際、繰下げを選択しない場合には、その5年前に繰下げの申し出があったものとみなす(時効による支分権の消滅を避ける措置)

【施行日】 2023年4月1日

72歳請求時点で繰下げを選択しなかった場合
⇒5年前(67歳)に繰下げ申出(2年繰下げ)があったものとして67～72歳までの年金額を一括支給、72歳からは増額された年金額が支給



1-1. 「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案」が国会で可決～公的年金関連～

4. その他

改正項目	改正概要	施行日
(1) 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え	業務の効率化(交付コストの節減等)の観点から、新たに国民年金第1～3号被保険者となった者から、「基礎年金番号通知書」に切替え	2022年4月1日
(2) 未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加	個人住民税の非課税措置の対象の追加に併せて、未婚のひとり親についても国民年金保険料の申請全額免除の対象者として追加	2021年4月1日
(3) 短期滞在の外国人に対する脱退一時金制度の支給上限年数の見直し(3⇒5年に引き上げ)	支給上限年数について、3年から5年に引き上げ(具体的な年数は政令で規定)	2021年4月1日
(4) 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会対象者の見直し等	所得・世帯情報の取得対象者について、新たに支給対象者となり得る者まで拡大	公布日
(5) 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し	所得額の改定日(切替時期)を8月から10月に変更	2021年8月1日
(6) 2カ月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置	児童扶養手当について、障害年金の子の加算額との差額を支給するよう変更(修正案)なお、監護等児童が2人以上である児童扶養手当の額が1人である額を下回ることのないようにする	2021年3月1日
(7) 厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の法整備	2ヶ月を超えて使用されることが見込まれる者は、当初2ヶ月も厚生年金・健康保険の適用対象とする	2022年10月1日
(8) 年金担保貸付事業等の廃止	適用事業所である蓋然性が高いと認められる未適用事業所への立入調査を、日本年金機構が法的権限に基づき行えるように変更	公布日から起算して20日を経過した日
	年金担保貸付事業の廃止のために必要な法制上の措置を講じる	2022年4月1日

(ご参考)修正案にて追加された検討条項

- 今後の年金制度の検討については、基礎年金の調整期間が長期化することを踏まえて行うこと
- 国民年金1号被保険者の育児期間における保険料負担の在り方について検討すること
- 個人型確定拠出年金の加入要件及び拠出限度額など税制上の措置を含めて検討すること

1-2. 「日本とスウェーデンおよびフィンランドとの社会保障協定の締結」が国会で承認

- 「社会保障に関する日本国とスウェーデン王国との間の協定の締結について承認を求める件」及び「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の締結について承認を求める件」が国会で承認
- スウェーデン・フィンランドに派遣された企業駐在員等は両国の保険期間を通算することが可能に

～以下、メールマガジン「日本とスウェーデンおよびフィンランドとの社会保障協定の締結」が国会で承認(6/2)」転載～

6月3日、「社会保障に関する日本国とスウェーデン王国との間の協定の締結について承認を求める件」および「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の締結について承認を求める件」が国会で承認されました。

今後、両国間での発行のための公文書の交換が行われた後に発効されます。

現在、日・スウェーデン、および、日・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については、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すが、本協定の締結により次のように改善されます。

【日・スウェーデン社会保障協定の内容】

本協定は、両国の公的年金制度のみを対象としています。

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にのみへ加入することとなります。また、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。

【日・フィンランド社会保障協定の内容】

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ています。

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ることとなります。また、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。

<参考情報>

- 「社会保障に関する日本国とスウェーデン王国との間の協定」

<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/000467543.pdf>

- 「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>

- 現在、日本との社会保障協定国の一覧

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/20200603shakaihoshoukyoutei.pdf

(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)

1-3. 「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」が公布～公的年金関連～

- 6月5日に「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」を公布
- 公的年金の主な改正点は、①被用者保険の適用拡大、②在職中の年金受給の在り方の見直し、③受給開始時期の選択肢の拡大等

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.497(6/5)

- 6月5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」※1が公布されました。5月29日に国会で可決された修正(検討条項)が付け加えられて公布されています。
- 本法の改正項目は以下のとおりですが、本号ではこのうち公的年金にかかる改正法(以下、項目番号の1, 2, 3, 5)について、ご案内します。
 1. 被用者保険の適用拡大
 2. 在職中の年金受給の在り方の見直し
 3. 受給開始時期の選択肢の拡大
 4. 確定拠出年金の加入要件の見直し等
 5. その他

※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](#)

1. 被用者保険の適用拡大

- ✓ 短時間労働者を適用対象とすべき事業所の企業規模要件を段階的に引き下げ

① 500人超⇒100人超

【施行日】 2022年10月1日

② 100人超⇒ 50人超

【施行日】 2024年10月1日

- ✓ 適用対象とすべき短時間労働者の勤務期間を、1年以上から2カ月超に変更

【施行日】 2022年10月1日

- ✓ 5人以上の個人事業所に係る適用業種に、「士業」※3を追加

【施行日】 2022年10月1日

※3 弁護士、司法書士、行政書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、社会保険労務士、弁理士、公証人、海事代理士

1-3. 「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」が公布～公的年金関連～

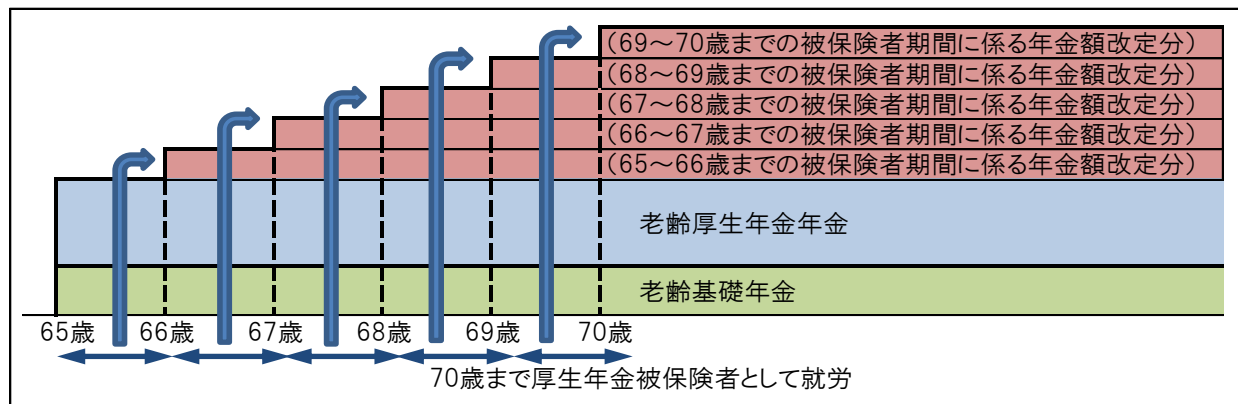
2. 在職中の年金受給の在り方の見直し

✓ 60～64歳の在職老齢年金(低在老)の支給停止基準額を、28万円⇒47万円(2020年度額)に引き上げ

【施行日】 2022年4月1日

✓ 65歳以上の在職老齢年金(高在老)の年金額を毎年定時に改定する

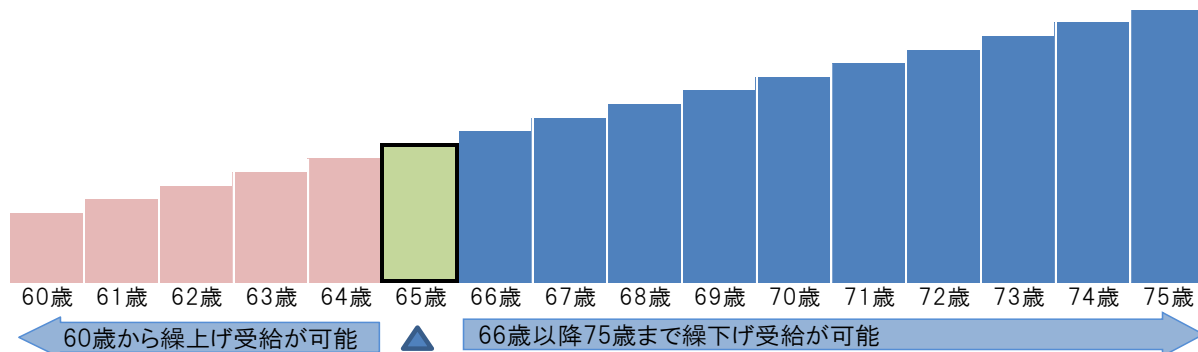
【施行日】 2022年4月1日



3. 受給開始時期の選択枝の拡大

✓ 年金の受給開始時期の選択枝を、「60～70歳」⇒「60～75歳」に拡大する

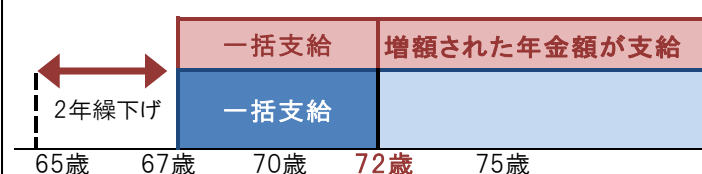
【施行日】 2022年4月1日



✓ 70～80歳の間で老齢年金を請求した際、繰下げを選択しない場合には、その5年前に繰下げの申し出があったものとみなす(時効による支分権の消滅を避ける措置)

【施行日】 2023年4月1日

72歳請求時点で繰下げを選択しなかった場合
⇒5年前(67歳)に繰下げ申出(2年繰下げ)があったものとして67～72歳までの年金額を一括支給、72歳からは増額された年金額が支給



1-3. 「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」が公布～公的年金関連～

4. その他

改正項目	改正概要	施行日
(1) 国民年金手帳から基礎年金番号通知書への切替え	業務の効率化(交付コストの節減等)の観点から、新たに国民年金第1～3号被保険者となった者から、「基礎年金番号通知書」に切替え	2022年4月1日
(2) 未婚のひとり親等の申請全額免除基準への追加	個人住民税の非課税措置の対象の追加に併せて、未婚のひとり親についても国民年金保険料の申請全額免除の対象者として追加	2021年4月1日
(3) 短期滞在の外国人に対する脱退一時金制度の支給上限年数の見直し(3⇒5年に引き上げ)	支給上限年数について、3年から5年に引き上げ(具体的な年数は政令で規定)	2021年4月1日
(4) 年金生活者支援給付金制度における所得・世帯情報の照会対象者の見直し等	所得・世帯情報の取得対象者について、新たに支給対象者となり得る者まで拡大	公布日
	所得額の改定日(切替時期)を8月から10月に変更	2021年8月1日
(5) 児童扶養手当と障害年金の併給調整の見直し	児童扶養手当について、障害年金の子の加算額との差額を支給するよう変更 なお、監護等児童が2人以上である児童扶養手当の額が1人である額を下回ることをないようにする	2021年3月1日
(6) 2カ月を超えて雇用が見込まれる者の被用者保険の早期加入措置	2ヶ月を超えて使用されることが見込まれる者は、当初2ヶ月も厚生年金・健康保険の適用対象とする	2022年10月1日
(7) 厚生年金保険法における日本年金機構の調査権限の法整備	適用事業所である蓋然性が高いと認められる未適用事業所への立入調査を、日本年金機構が法的権限に基づき行えるように変更	公布日から起算して20日を経過した日
(8) 年金担保貸付事業等の廃止	年金担保貸付事業の廃止のために必要な法制上の措置を講じる	2022年4月1日

5. 検討条項

- 政府は、基礎年金の調整期間の長期化を踏まえ、制度を長期的に持続可能とする取組みを進め、保障機能を強化するとともに、厚生年金保険・健康保険の適用範囲について必要な措置を講ずる
- 政府は、世代間及び世代内の公平性を確保する観点から、所得再分配機能の強化その他必要な事項について措置を講ずる
- 政府は、雇用の状況、雇用によらない働き方をする者の就労の状況及び育児の実態等を踏まえ、第1号被保険者の育児期間の保険料負担に対する配慮や財源確保の在り方等について検討する

1-4. 厚生年金保険法の標準報酬月額等級区分改定等に関する意見募集

- 「厚生年金保険法の標準報酬月額の等級区分の改定等」に関する意見募集開始

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.499(6/23)

- 6月23日、「厚生年金保険法の標準報酬月額の等級区分の改定等」に関する意見募集※1が開始されました。
- 2020年9月1日から適用する標準報酬月額の等級区分について、現在の最高等級(第31等級、62万円)の上に、第32等級、65万円が追加されます。
- 標準賞与額の最高限度額については変更ありません。

※1 [「厚生年金保険法の標準報酬月額の等級区分の改定等」に関する意見募集について](#)

改正案の概要

現行	改正案の概要
(1) 標準報酬月額の等級区分について (最高等級) 第31等級 62万円	(1) 標準報酬月額の等級区分について (最高等級) 第32等級 65万円
(2) 標準賞与額の最高限度額について (最高限度額) 150万円	(2) 標準賞与額の最高限度額について (最高限度額) 150万円 (変更なし)

- ▶ 標準報酬月額の上限は、厚生年金被保険者の平均額の概ね2倍となるように設定しています。なお、年度末時点における厚生年金被保険者の平均額の2倍が、標準報酬月額の上限を上回る状態が継続すると見込まれる場合は、その年の9月1日から政令で上限を引き上げることができるとされています。(厚生年金保険法第20条第2項)
- ▶ 2016年度末より2倍を上回る状態が継続しており、2019年度末(2020年3月末)においても同様の状況であったことから、本改正が行われるものです。

公布日・施行日

- ▶ 公布日：2020年8月下旬(予定)
- ▶ 施行日：2020年9月1日(予定)

2.企業年金制度関連

2-1. 特別法人税の課税停止措置期限の延長について

- 特別法人税の課税停止措置期限の延長が決定
- 令和5年(2023年)3月31日まで延長

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.493(3/31)

- 特別法人税の課税停止措置期限が、令和2年度税制改正大綱※1のとおり、令和5年(2023年)3月31日まで延長されることが決定しましたので、ご案内します。
- 3月27日「所得税法等の一部を改正する法律」※2が参議院本会議で可決、成立し、本日3月31日に公布されました。これにより、租税特別措置法が改正されました。

※1 [「令和2年度税制改正大綱」](#)

※2 [「所得税法等の一部を改正する法律」](#)

ご参考

<現行の租税特別措置法(抜粋)>

(退職年金等積立金に対する法人税の課税の停止)

第六十八条の五

法人税法第八十四条第一項に規定する退職年金業務等(同法附則第二十条第二項の規定により退職年金業務等とみなされる業務を含む。)を行う法人の平成十一年四月一日から平成三十二年三月三十一日までの間に開始する各事業年度の退職年金等積立金については、同法第八条又は第十条の二及び同法附則第二十条第一項の規定にかかわらず、退職年金等積立金に対する法人税を課さない。

<改正後の「所得税法等の一部を改正する法律」(抜粋)>

第十五条 租税特別措置法(昭和三十二年法律第二十六号)の一部を次のように改正する。

(略)

第六十八条の五中「平成三十二年三月三十一日」を「令和五年三月三十一日」に改める。

2-2. リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について

- リスク対応掛金を採用した企業年金が、2020年4月時点で300件台に到達

～以下、メールマガジン「リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について(4/2)」転載～

厚生労働省が、2020年4月1日現在のリスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況を公表しましたので、ご案内します。

○リスク対応掛金 314件(対前年比+108件)

○リスク分担型企業年金 12件(同+3件)※

※リスク分担型企業年金はDB・DCに次ぐ第3の年金制度として今後普及が見込まれています。制度改正に関するご相談は弊社までお願いいたします。

なお、財政悪化リスク相当額にかかる特別算定承認の件数公表がなくなりました。昨年12月の告示・通知の改正により「厚生労働大臣の承認が不要な特別算定方法」が導入され、従前から承認件数の傾向が大きく変わるためと推察されます。

詳細は以下リンク先(年金ニュースNo486)をご参照ください。

https://i02.smp.ne.jp/u/mutb_img/mutbnewsNo486.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。)

<ご参考>厚生労働省「確定給付企業年金制度の主な改正(2017年1月1日施行)」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000145209.html>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

- 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた信託協会からの要望に対し、厚生労働省は、凡そ全ての要望に対して柔軟に対応するとの回答

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.494(5/7)

- 新型コロナウイルスによる企業年金への影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答内容をご案内します。
- 凡そ全ての要望に対して柔軟に対応するとの回答であり、当面は個別の状況に応じて判断されるものと想定されます。

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【事業報告書・決算報告書等の提出期限】 (厚年基金、DB、DC) 事業報告書(厚年基金、DCの場合は業務報告書)及び決算報告書の提出期限の猶予について、通知等を発出していただきたい。</p> <p>(DC) 確定拠出年金運営管理機関業務報告書の提出期限の猶予について、通知等を発出していただきたい。</p> <p>(参考) 「確定給付企業年金法等において、事業及び決算に関する報告書等の届出が定められているが、期限までに提出がされない場合であっても柔軟に対応して差し支えないこと」等を地方厚生局宛連絡いただいている。緊急事態宣言に基づき、受託機関においても、テレワークを活用するなど対応を進めており、例年通りの決算スケジュールでの委託者宛報告は困難となっているため、通知等を発出することを検討いただきたい。</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われる。</p> <p>提出期限については、地方厚生局に対し、事業及び決算に関する報告書、業務報告書等が期限までに提出がされない場合であっても柔軟に対応して差し支えない旨、連絡しているところであり、提出期限に間に合わなくても柔軟に対応します。</p>
<p>【事業報告書・決算報告書の提出方法】 (厚年基金、DB、DC) 外出自粛要請等に伴い、事業報告書(厚年基金、DCの場合は業務報告書)及び決算報告書の紙での提出や押印が困難になる可能性が考えられることから、メール等の電子媒体による提出を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われる。</p> <p>各社・各基金において、労使で議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【規約変更の届出】 (厚年基金、DB) 規約変更の届出について、遡及適用が可能である旨の通知等を発出していただきたい。</p> <p>(DC) 規約変更の届出について、遡及適用を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各社・各基金のご事情を踏まえて、提出期限は柔軟に対応します。 なお、届出は規約変更の後に提出されるものであり、遡及適用するものではありません。</p>
<p>【掛金の納付期限の延長】 (DB) 掛金の納付期限の延長を規約変更せずに行ってよい旨の通知等を発出していただきたい。</p> <p>(DC) DC法施行規則第16条の2において、DC掛金は、「災害その他やむを得ない理由がある場合として厚生労働大臣が認める場合」は期限の延長を認めているが、新型コロナウイルス感染症は当該やむを得ない理由に該当するよう取り扱いいただきたい。</p> <p>(該当するよう取り扱いいただける場合) 令和元年11月1日付事務連絡「岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県及び長野県の一部の地域における事業主掛金及び企業型年金加入者掛金の納付の特例について」と同様、納付期限日の延長に係る規定が定められていない企業型年金規約において、特例を適用する必要がある事例が生じた場合には、個別にご相談させていただきたい。</p>	<p>(DB) 掛金の納付期限は労使でご判断いただき、ご対応いただきたいと思います。 なお、納付が遅れた際に遅延損害金を課すこととしている場合の対応についても、労使・代議員会等でご判断いただき、ご対応いただきたいと思います。</p> <p>(DC) 企業型DCは、企業が従業員のために実施する退職給付制度であり、制度の実施、加入者の範囲や掛金の納付額などを労使合意により決定する労働条件の一部です。一定の地域において、災害により事業所が倒壊したり、必要な機材が浸水したりすることにより、納付行為が物理的に困難であると客観的に評価される場合は、国税の納付期限の延長と同様に、確定拠出年金法施行令等の規定に基づき、当該期日の延長を認めてきました。資力の低下に伴い掛金の拠出が困難である場合は、労使合意に基づいて、掛金の変更等により、ご対応いただくこととなります。 なお、規約変更の承認申請期限については、柔軟に対応します。</p>
<p>【規約変更の手続き】 (厚年基金、DB、DC) 規約変更について、以下①、②を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>①各種同意書のさらなる提出時期の緩和 (申請・届出後に別途提出)</p> <p>②添付書類の簡素化(「厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者の同意」や「被保険者の過半数を代表する者についての事業主の証明書」の原本の代替として、厚生年金保険の被保険者の過半数を代表する者から同意書を取得したことをメール等で地方厚生(支)局に連絡)</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われます。 各社・各基金において、労使で議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【規約変更の申請】 (DB、DC) 規約変更の申請について、施行日の2ヶ月前ではなく、施行日の1ヶ月前を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>(参考) 外出自粛要請等を踏まえると、申請期限を施行日の前日として要望することを検討したが、申請の差戻しの懸念(制度の根幹を大きく揺るがす申請の差戻し)や管理実務上の懸念(事業主等や受託機関における新制度の運営準備不足等)が生じる可能性があるため、申請期限を施行日の1ヶ月前に延長することを要望するもの。</p>	<p>各社・各基金のご事情を踏まえて、申請期限は柔軟に対応します。</p>
<p>【掛金の再計算を行う場合の掛金適用日】 (厚年基金、DB) 少なくとも5年ごとに行う掛金の再計算を行う場合の掛金適用日は、直近の財政計算に基づく掛金適用日から5年以内に設定することとされている。 掛金の決定に平時よりも時間を要する可能性があるため、掛金適用日の間隔が5年以内とする期間を延長することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>(参考) 定例財政再計算の結果、掛金引上げが必要な事例が想定されるが、人事・財務セクションでは、新型コロナウイルス感染症への対応に多くの人的リソースを割いており、掛金引上げに関して、十分な議論を行うことができない懸念がある。</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われます。 各社・各基金において、労使で議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>
<p>【掛金の再計算の期間】 (DB) 事業主等によっては、5年より短い期間で掛金の再計算を行う旨規約に定めている場合がある。 規約に規定している期間での掛金の再計算が困難な場合、5年を超えない範囲であれば、規約変更せずに再計算することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>再計算が困難となる事情は、各社・各基金によって異なります。財政再計算をいつ行うかは労使でご議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>
<p>【代議員会の招集時期】 (厚年基金、DB) 規約に定める代議員会の招集時期について、規約変更することなく柔軟に対応することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各基金において、ご事情も異なると思われます。 代議員会の運営については、各代議員会でご議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【代議員会・理事会の運営】 (厚年基金、DB) 会議録には、議長及び代議員会において定めた二人以上の代議員の署名が必要とされている。 そのため、代議員会・理事会において署名を行う実出席者(会議場への参加又はテレビ会議での参加)が必要数に達せず、実開催が困難な場合には、書面開催(会議開催の定足数以上の「書面出席」により実開催の代替とするもの)を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各基金において、ご事情も異なると思われます。 代議員会の運営については、各代議員会でご議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>
<p>【リスク分担型企業年金の運営】 (DB) リスク分担型企業年金では、加入者の意見を聴く方法の一つとして、加入者代表が参画する委員会(リスク分担型意思決定委員会等)を設置し、「運用の基本方針」に対して加入者代表が意見を述べる機会を与える方法があるとされている このため、代議員会と併せて、リスク分担型意思決定委員会についても書面開催できることを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われます。 加入者の意見を聴く方法は労使でご議論いただき、ご対応ください。</p>
<p>【緊急を要する議決の運営】 (厚年基金、DB) DB法施行令第12条第4項において、代議員会が成立しないとき、又は理事長において緊急を要すると認めるときは、代議員会の議決を経なければならない事項で緊急に行う必要があるものを処分できるとされている。 外出自粛要請等により、DB法施行令第12条第4項に定める理事長の専決処分とする内容については基金(理事長)の判断を尊重していただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>※厚年基金：平成25年改正前の厚生年金保険法第118条第2項</p>	<p>現行でも緊急を要するのであれば理事長専決は可能ですので、各基金でご判断ください。</p>
<p>【代議員及び理事の任期】 (厚年基金、DB) 代議員及び理事の任期は、「3年を超えない範囲で規約で定める期間」と規定されているが、代議員及び理事の任期の延長を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。 また、代議員及び理事の任期が到来する基金において、外出自粛要請等により選挙手続きを実施できない場合は、理事長専決等による任期延長を認めていただき、通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各基金において、ご事情も異なると思われます。 代議員及び理事の任期を延長するかは、各代議員会でご議論いただきご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応します。</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会の要望	厚生労働省の回答
<p>【書面監査・実地監査】 (厚年基金、DB) 書面監査の提出期限は、監査通知の到達から概ね1ヶ月間を確保するよう努めることとされているが、当該提出期限を猶予することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。また、書面監査及び実地監査そのものを一定期間停止いただきたい。</p>	<p>監査については、地方厚生局に対し、当面の間、書面監査を含む監査の実施を見合わせるよう連絡しています。</p>
<p>【法令に期日が定められている事項】 (厚年基金、DB、DC) 企業年金基金の公告、規約型企業年金の規約の失効、清算人の債権の申出の催告、受給権者の死亡届出等の法令に期日が定められている事項について、外出自粛要請等により期日までに対応できない可能性があるため、期日の猶予を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各社・各基金のご事情を踏まえて、提出期限は柔軟に対応します。</p>
<p>【添付書類の簡素化】 (厚年基金、DB、DC) 外出自粛要請等により、裁定請求、死亡届等に係る各種証明書を揃えられない可能性があるため、添付書類の簡素化等の弾力的な取扱いを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>【厚年基金・DB】 各社・各基金において、ご事情も異なると思われます。 添付書類の簡素化は、各社・各基金でご判断いただき、ご対応いただきたいと思えます。 【DC】 裁定請求等の添付書類の簡素化は、RKが責任をもった裁定業務を行えないことから困難です。なお、印鑑登録証明書や戸籍謄本等は、郵送による取得が可能です。</p>
<p>【財政再計算による掛金引上げ】 (厚年基金、DB) 財政再計算(定例再計算、繰上げ再計算、制度変更等)による掛金引上げについては、全部又は一部を実施しないことができるように認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>決算、再計算で次期の掛金にどの程度影響するかは、各社・各基金によって異なりますが、現時点では明らかになっていないと思えます。 今後、引き続き、個別の状況を情報提供していただき、その状況を踏まえて必要な措置を検討していきたいと考えていますが、必要に応じて、各社・各基金個別にご相談いただきたいと思えます。</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【特別掛金額の算定方法】 (厚年基金、DB) DB法第58条(定例再計算、変更計算等)又はDB法第62条の規定において、特別掛金額を算定する場合には、過去勤務債務の額からDB法施行規則第56条(許容繰越不足金)各号のいずれかの額の全部又は一部を控除することができるように認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>厚年基金：平成25年改正前の厚生年金基金令第33条 平成25年改正前の厚生年金基金令第39条の2 厚生年金基金財政運営基準第四一(3)オ</p>	<p>同上</p>
<p>【非継続基準抵触時の掛金引上げ】 (厚年基金、DB) 非継続基準抵触時の掛金引上げについては、全部又は一部を実施しないことができるように認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>
<p>【非継続基準抵触時の回復計画策定方法】 (DB) 非継続基準抵触して回復計画を策定する場合の翌年度以降の運用見込みは、MAX(非継続基準予定利率、MIN(継続基準予定利率、過去5年間の平均運用利回り))となっているが、丈比べすることなく、継続基準の予定利率を適用可能としていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>(参考) 過去5年間の平均運用利回りの対象期間として、運用実績が好調であった2014年度が対象外となり、2019年度の運用実績が対象となるため、過去5年間の平均運用利回りは、継続基準予定利率以下となり、回復計画に使用される運用見込みは、非継続基準の予定利率となる先が多く生じることが予想される。この結果、追加掛金負担(特例掛金)が生じる可能性が高くなる懸念がある。</p>	<p>同上</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【財政決算、財政再計算時等に添付する年金数理人の署名・押印】 (厚年基金、DB) 財政決算、財政再計算、変更計算等に添付する年金数理人の確認書の署名・押印について、在宅勤務の状況を鑑み、記名(エクセルやワードで名前のみを記載する)のみでも可としていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p> <p>(参考) 数理関係書類の内容確認は在宅PC等でも実施可能だが、署名・押印については在宅での作業が困難。</p>	<p>各年金数理人のご事情を踏まえて、柔軟に対応します。</p>
<p>【継続基準抵触により財政再計算を行う場合の掛金適用日】 (厚年基金、DB) 継続基準の財政検証に抵触することに伴い財政再計算を行う場合の掛金適用日は、継続基準に抵触した事業年度の翌々事業年度の初日までとされている。 掛金の決定に平時よりも時間を要する可能性があるため、掛金適用日までの期間を延長することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>各社・各基金において、ご事情も異なると思われます。 地方厚生局に対し、ご事情やご判断いただいた内容をご説明いただければ、柔軟に対応いたします。</p>
<p>【非継続基準の財政検証に抵触した場合の掛金適用日】 (厚年基金、DB) 非継続基準の財政検証に抵触した場合の掛金適用日は、事業年度の翌々事業年度の初日までとされている。 掛金の決定に平時よりも時間を要する可能性があるため、掛金適用日までの期間を延長することを認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>
<p>【財政計算を行う場合の計算基準日】 (厚年基金、DB) 財政計算を行う場合の計算基準日は、DB法施行規則第49条に記載のとおりとされている。 掛金の決定に平時よりも時間を要する可能性があるため、計算基準日とすることができる期間を延長するといった柔軟な対応を認めていただきたい。</p> <p>※厚年基金：厚生年金基金財政運営基準第四 二基準日</p>	<p>同上</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【AUPの実施結果報告書の提出期限】 (DB) 年金資産(純資産)が20億円を超えた決算の翌々年度決算から会計監査又は合意された手続き(以下、「AUP」)を受けることとし、2019年度決算から適用されている。 AUPのスケジュール例に、「少なくとも監事意見書の提出前にAUPを完了することが適切である」との記載があり、事業年度末が2020年3月末である場合のスケジュールとして、2020年7月末までに実施結果報告書の提出を行うことが例示されている。 AUPの実施結果報告書についても、提出期限の猶予を認めていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>
<p>【監事監査を実施できない場合の対応】 (厚年基金、DB) 監事監査の定例監査は、少なくとも毎事業年度1回実施することとされている。 また、毎事業年度当初に、当該事業年度の監査の回数、時期その他監査の実施に関する事項を定める監査の実施計画を立て、これを理事長に通知するものとされている。 外出自粛要請等に伴い、監事監査が計画どおりに実施できなかった場合であっても行政監査の指摘事項としないいただきたい。 また、指摘事項としないことについて通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>
<p>【事業報告書・決算報告書の提出期限】 (厚年基金、DB、DC) 事業報告書(厚年基金、DCの場合は業務報告書)及び決算報告書の提出期限の猶予をEメールにて連携いただいているが、次の①～⑤のいずれの工程で遅延が発生しても構わないとの理解でよいか。</p> <p>① 受託機関から事業主等への決算報告書の提出 ② AUPの実施 ③ 監事監査の実施 ④ 代議員会の開催 ⑤ 報告書の地方厚生(支)局への提出</p>	<p>同上</p>

2-3. 新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について

厚生労働省の回答

信託協会からの要望	厚生労働省の回答
<p>【掛金の納付期限延長の際の遅延損害金】 (DB) 本ニュースのp2【掛金の納付期限の延長】の厚生労働省の回答にて、「納付が遅れた際に遅延損害金を課すこととしている場合の対応についても、労使・代議員会等でご判断いただき、ご対応いただきたいと思えます。」との回答をいただいている。 ただし、議決等に時間を要することが想定されることから、議決等までの間について、遅延損害金を徴収していない場合であっても、行政監査の指摘事項としないでいただきたい。 また、指摘事項としないことについて通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>
<p>【規約変更に伴う認可申請書類への押印省略】 (厚年基金、DB) 規約変更(権利義務移転等)に伴う認可申請書類(事業所の同意書及び基金の原本証明書)への押印を省略可能とすることを認めさせていただき、かつ通知等を発出していただきたい。</p>	<p>同上</p>

2-4. 「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案」が国会で可決～私的年金関連～

- 「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案」が国会で可決
- 企業年金・個人年金については企業型DC、iDeCoの改正が中心

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.496(5/29)

- 5月29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案」※1が国会で可決されました。なお、本法案の提出時の内容に対して、修正案として今後の本法施行後の検討条項等が追加※2されるとともに、附帯決議が付されています。
- 本法の改正項目は以下のとおりですが、本号ではこのうち私的年金にかかる改正法(以下、項目番号の4)について、ご案内します。
 - 被用者保険の適用拡大
 - 在職中の年金受給の在り方の見直し
 - 受給開始時期の選択肢の拡大
 - 確定拠出年金の加入要件の見直し等
 - その他

※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案](#)

※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案に対する修正案](#)

1. DB・DC年金関連改正の主な内容

赤字＝本法案記載事項

法改正項目		対象制度		
大分類	中分類	DB	企業型DC	iDeCo
拠出時・給付時の仕組み	加入可能要件の見直し(企業型DC、iDeCo)		○	○
	受給開始時期等の選択肢拡大(DB、DC)	○	○	○
制度の普及等に向けた改善	中小企業向け制度の対象範囲の拡大等		○	○
	加入者資格等	○	○	
	企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和		○	○
	iDeCoに係るその他の改善 (iDeCo加入申込み等のオンライン化等)		○	○
	DCにおける中途引出しの改善		○	○
	制度間のポータビリティの改善	○	○	○
	その他のDCの手続き面の改善 (企業型DCの規約変更の手続きの簡素化、 事業主による業務報告、事業主による 従業員の資格の確認等)			○
ガバナンスの確保等	DBの各種手続き (リスク対応掛金に係る規約変更、給付額改定等)	○		
	ガバナンスの確保(DB、企業型DC、iDeCo)	○	○	○
その他	いわゆる選択型DC・選択制DC		○	

2-4. 「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案」が国会で可決～私的年金関連～

2. DB・DC共通改正項目

項目	改正概要
受給開始時期の 選択肢の拡大	(DB法第36条)【変更】 ・DBは、受給開始時期の設定可能な範囲を、現行の「60歳以上65歳以下」から「60歳以上70歳以下」の規約で定める年齢に達したときに拡大 【施行日】 公布日
	(DC法第34条)【変更】 ・企業型DC・iDeCoとも、受給開始時期の上限を「70歳」から「75歳」まで引き上げる 【施行日】 2022年4月1日
制度間のポータビリティの改善	(DB法第82条の四)【新設】 ・終了したDBからiDeCoへの移換を可能とする 【施行日】 2022年5月1日
	(DC法第54条の五)【新設】 ・企業型DCから企業年金連合会の通算企業年金への移換を可能とする

3. DC改正項目

項目	改正概要
加入可能要件の見直し	(第9条)【変更】 ・企業型DCは、年齢要件と同一事業所継続使用要件を撤廃し、厚生年金被保険者であれば加入者とする ・ただし、企業年金規約で一定の資格を定めた場合における当該資格を有しない者は、企業年金加入者とし 【施行日】 2022年5月1日
	(第62条)【変更】 ・iDeCoは、年齢要件を撤廃し国民年金被保険者であれば加入可能とする（これにより例えば60歳以上の国民年金第2号被保険者等もiDeCoに加入可能となる）
中小企業向け制度の対象範囲の拡大	(第3条、第55条)【変更】 ・簡易型DCおよび中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)の実施可能な企業規模を、現状の従業員100人以下から300人以下に拡大する 【施行日】 公布から6月以内
企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和	(第62条)【変更】 ・規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても、全体の限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCoに加入できるようにする ・企業型DC規約に加入者マッチングの定めがある場合、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする 【施行日】 2022年10月1日

2-4. 「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案」が国会で可決～私的年金関連～

3. DC改正項目(続き)

項目	改正概要
中途引き出しの改善	<p>(附則第2条の2、第3条)【変更】 【施行日】 2022年5月1日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国籍人材が帰国する等の際には、公的年金と同様、通算の掛金拠出期間が短いこと等の要件を満たせば、脱退一時金を受給できるようにする <p style="text-align: right;">【施行日】 2021年4月1日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通算拠出期間は、現在の「3年以下」要件を「政令で定める期間内※」に変更 ※公的年金の改正との平仄をとり、「5年」となる見込み
手続き面の改善 (企業型DCの規約 変更手続の簡素化)	<p>(第6条)【変更】 【施行日】 公布から6月以内</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型年金規約の軽微な変更をしたときは、遅滞なく、厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、資産管理機関の名称、住所地、省令で定める事項はこの限りではない
iDeCoのガバナンス確保	<p>(第73条)【変更】 【施行日】 公布日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・iDeCoの継続投資教育について、企業年金連合会も委託を受けられるようにすることで、企業年金連合会が実施するセミナー等にiDeCo加入者が参加できるようにするなど、両連合会の連携を強化する

(ご参考)修正案にて追加された検討条項

- 今後の年金制度の検討については、基礎年金の調整期間が長期化することを踏まえて行うこと
- 国民年金1号被保険者の育児期間における保険料負担の在り方について検討すること
- 個人型確定拠出年金の加入要件及び拠出限度額など税制上の措置を含めて検討すること

2-5. 「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」が公布～私的年金関連～

- 6月5日に「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」を公布
- 企業年金・個人年金については企業型DC、iDeCoの改正が中心

ポイント

三菱UFJ年金ニュースNo.498(6/5)

- 6月5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」※1が公布されました。5月29日に国会で可決された修正(検討条項)が付け加えられて公布されています。
 - また、同日付で厚生労働省より、公布日より施行される内容にかかる関連通知の一部を改正する通知等が発出されています。
 - 本法の改正項目は以下のとおりですが、本号ではこのうち私的年金にかかる改正法(以下、項目番号の4)について、ご案内します。
 - 被用者保険の適用拡大
 - 在職中の年金受給の在り方の見直し
 - 受給開始時期の選択肢の拡大
 - 確定拠出年金の加入要件の見直し等
 - その他
- ※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](#)

1. DB・DC年金関連改正の主な内容

赤字＝本法案記載事項

br>

大分類	法改正項目 中分類	対象制度		
		DB	企業型DC	iDeCo
拠出時・給付時の仕組み	加入可能要件の見直し(企業型DC、iDeCo)		○	○
	受給開始時期等の選択肢拡大(DB、DC)	○	○	○
制度の普及等に向けた改善	中小企業向け制度の対象範囲の拡大等		○	○
	加入者資格等	○	○	
	企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和		○	○
	iDeCoに係るその他の改善 (iDeCo加入申込み等のオンライン化等)		○	○
	DCにおける中途引出しの改善		○	○
	制度間のポータビリティの改善	○	○	○
	その他のDCの手続き面の改善 (企業型DCの規約変更の手続の簡素化、 事業主による業務報告、事業主による 従業員の資格の確認等)		○	○
ガバナンスの確保等 その他	DBの各種手続き (リスク対応掛金に係る規約変更、給付額改定等)	○ ○		
	ガバナンスの確保(DB、企業型DC、iDeCo)	○	○	○
	いわゆる選択型DC・選択制DC		○	

2-5. 「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」が公布～私的年金関連～

2. DB・DC共通改正項目

項目	改正概要
受給開始時期の選択肢の拡大	(DB法第36条)【変更】 ・DBは、受給開始時期の設定可能な範囲を、現行の「60歳以上65歳以下」から「60歳以上70歳以下」の規約で定める年齢に達したときに拡大 【施行日】 公布日※
	(DC法第34条)【変更】 ・企業型DC・iDeCoとも、受給開始時期の上限を「70歳」から「75歳」まで引き上げる 【施行日】 2022年4月1日
制度間のポータビリティの改善	(DB法第82条の四)【新設】 ・終了したDBからiDeCoへの移換を可能とする 【施行日】 2022年5月1日 (DC法第54条の五)【新設】 ・企業型DCから企業年金連合会の通算企業年金への移換を可能とする

※ 合わせて、「確定給付企業年金の規約の承認及び認可の基準等について」において、所要の改正を実施
(パブリックコメント結果公示：2020年6月5日)

【受給開始時期等の選択肢拡大】

→ : 今回の改正案

制度	加入者の種別	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70～75歳	76歳～
公的年金	国民年金の被保険者(第1号・第3号) 厚生年金の被保険者		← 繰上げ	繰下げ →	→ (赤い点線)	
DB	DBの加入者		60～65歳 規約で設定	70歳に延長		
DC	企業型DCの加入者 iDeCoの加入者		← 60～70歳 各個人が選択		延長 公的年金の 見直しに合わせる	

3. DC改正項目

項目	改正概要
加入可能要件の見直し	(第9条)【変更】 ・企業型DCは、年齢要件と同一事業所継続使用要件を撤廃し、厚生年金被保険者であれば加入者とする ・ただし、企業年金規約で一定の資格を定めた場合における当該資格を有しない者は、企業年金加入者とし 【施行日】 2022年5月1日
	(第62条)【変更】 ・iDeCoは、年齢要件を撤廃し国民年金被保険者であれば加入可能とする (これにより例えば60歳以上の国民年金第2号被保険者等もiDeCoに加入可能となる)

【加入可能要件の見直し】

→ : 今回の改正

制度	加入者の種別	20～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～75歳
公的年金	国民年金の被保険者(第1号・第3号) 厚生年金の被保険者	→	→ (注意加入※)	→	→
DB	DBの加入者	→	→	→	→
DC	企業型DCの加入者 iDeCoの加入者	→	60～65歳 規約で規定	70歳に延長	→
			65歳に延長		

※納付期間の要件を満たしていない場合等

2-5. 「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」が公布～私的年金関連～

3. DC改正項目(続き)

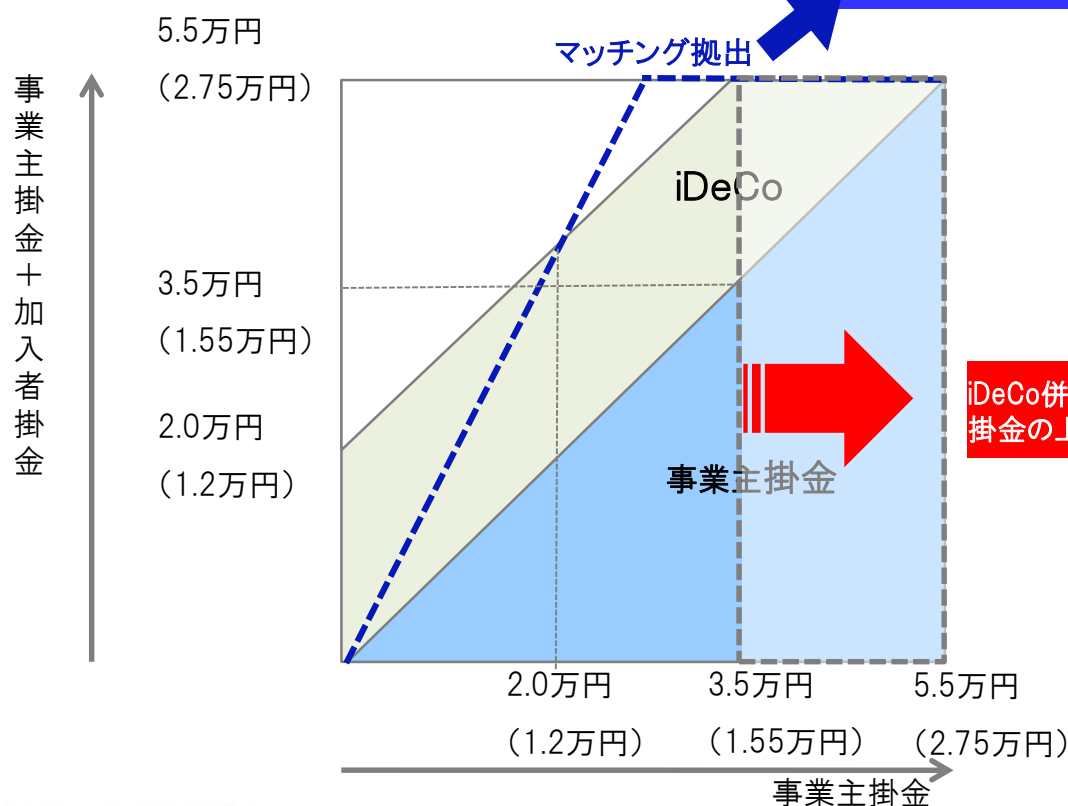
項目	改正概要
中小企業向け制度の対象範囲の拡大	(第3条、第55条)【変更】 ・簡易型DCおよび中小事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)の実施可能な企業規模を、現状の従業員100人以下から300人以下に拡大する 【施行日】 公布から6月以内
企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和	(第62条)【変更】 ・規約の定めや事業主掛金の上限の引き下げがなくても、全体の限度額から事業主掛金を控除した残余の範囲内で、iDeCoに加入できるようにする ・企業型DC規約に加入者マッチングの定めがある場合、マッチング拠出かiDeCo加入かを加入者ごとに選択できるようにする 【施行日】 2022年10月1日

【企業型DC加入者のiDeCo加入の要件緩和】 ※()内はDB等の加入者の場合の金額

(拠出額の上限)

掛金の種類	1月あたりの上限額	
	現在	政令で規定
(a) 事業主掛金+iDeCo	5.5万円(2.75万円)	
(b) 事業主掛金	3.5万円(1.55万円)	5.5万円(2.75万円)
(c) iDeCo	2万円(1.2万円)	次のいずれか低い額 ・2万円(1.2万円) ・(a)の額－事業主掛金

(企業型DC加入者がiDeCoに拠出できる額のイメージ図)



2-5. 「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」が公布～私的年金関連～

3. DC改正項目(続き)

項目	改正概要
中途引き出しの改善	<p>(附則第2条の2、第3条)【変更】 【施行日】 2022年5月1日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国籍人材が帰国する等の際には、公的年金と同様、通算の掛金拠出期間が短いこと等の要件を満たせば、脱退一時金を受給できるようにする <p>【施行日】 2021年4月1日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通算拠出期間は、現在の「3年以下」要件を「政令で定める期間内※」に変更 ※公的年金の改正との平仄をとり、「5年」となる見込み
手続き面の改善 (企業型DCの規約 変更手続の簡素化)	<p>(第6条)【変更】 【施行日】 公布から6月以内</p> <ul style="list-style-type: none"> ・企業型年金規約の軽微な変更をしたときは、遅滞なく、厚生労働大臣に届け出なければならない。ただし、資産管理機関の名称、住所地、省令で定める事項はこの限りではない
iDeCoのガバナンス 確保	<p>(第73条)【変更】 【施行日】 公布日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・iDeCoの継続投資教育について、企業年金連合会も委託を受けられるようにすることで、企業年金連合会が実施するセミナー等にiDeCo加入者が参加できるようにするなど、両連合会の連携を強化する

【中途引き出しの改善】

(脱退一時金の受給要件)

対象者 (60歳未満の者に限る)	下記のいずれかに該当		請求期限
	通算拠出期間	資産額	
国民年金の第1号被保険者のうち 保険料免除者	現在:3年以下 改正後:政令で規定 [「5年以下」の見込み] (2021年4月～)	政令で規定 (現在は25万円以下)	加入者資格喪失 から2年経過前 (施行前の喪失者 も請求可)
国民年金の被保険者と なれない者 (2022年5月～)			

4. 検討条項

- 政府は、国民が高齢期の所得確保にかかる自助努力を行うに当たり、これに対する支援を公平に受けられるようにする観点から、iDeCo及び国民年金基金の加入要件、iDeCoの拠出限度額、及び中小事業主掛金を拠出できる事業主の範囲について検討し、必要な措置を講ずる
- 政府は、施行後5年を目途として、改正後のDC法の施行の状況等を勘案し、規制の在り方について必要な検討を加え、所要の措置を講ずる

2-6. 第11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

- ・ 6月17日に第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会を開催
- ・ 6月5日に交付された法律の内容確認とともに、昨年12月にまとめられた「議論の整理」の検討継続事項の今後の進め方を開示

～以下、メールマガジン「第11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(6/17)」転載～

本日、6月17日「第11回社会保障審議会企業年金・個人年金部会」※1が、昨年12月以来、6カ月ぶりに再開されました。議題は、6月5日に公布された「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(以下、年金改正法)」※2の内容確認とともに、昨年12月にまとめられた「議論の整理」※3の中で、引き続き検討とされた事項について今後の進め方が示されました。

<議題>

- ・制度改正の進捗状況と今後の検討課題・進め方について
- ・厚生年金基金の特例解散等に関する専門委員会における議論の経過について

<内容>

1.企業年金・個人年金制度改正の進捗状況

(1)今回の年金改正法で対応した範囲

- ・高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備(加入可能年齢、受給開始可能年齢の見直しなど)
- ・従業員の老後資産の形成に向けた事業主の取組を支援する環境の整備(中小企業への施策、柔軟で弾力的な設計、事務負担の軽減など)
- ・働き方や勤務先に左右されない自助努力を支援する環境の整備など(個人型DCの普及・改善、ポータビリティの拡充など)

(2)今回の年金改正法での改正項目と施行日

- ・DB、DCの受給開始時期の選択肢の拡大(DB:公布日施行)(DC:2022年4月施行)
- ・DCの加入可能年齢の引上げ(2022年5月施行)
- ・企業型DC加入者の個人型DC(以下、iDeCo)加入の要件緩和(2022年10月施行)
- ・企業型DCにおけるマッチング拠出とiDeCo加入の選択(2022年10月施行)
- ・DCの脱退一時金の受給要件の緩和(2022年5月施行)
- ・ポータビリティの拡充(2022年5月施行)
- ・企業型DCの軽微な規約変更手続きの緩和(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)
- ・簡易型DC、事業主掛金納付制度(iDeCoプラス)の企業規模要件の緩和(公布日から6月を超えない範囲で政令で定める日に施行)

2.検討課題の今後の進め方について

(1)引き続き検討が必要とされた検討範囲

- ・高齢期における多様な就労と私的年金・公的年金の組合せを可能にする環境の整備(拠出限度額などの拠出時・給付時の仕組みの在り方)
- ・老後資産の形成・取り崩しに関する選択を支える環境の整備など(運用方法等に関する情報提供や投資教育の充実など)
- ・企業年金・個人年金制度を安定的に運営するための体制の整備など(企業年金ガバナンスの確保、企業年金連合会・国民年金基金連合会等の基盤強化など)

2-6. 第11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

(2) 今までの議論の整理

- ・DB、DC共に、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るものとして、その役割をどう果たすべきかという視点から、拠出や給付の仕組みの在り方について検討する必要がある
- ・検討に当たっては、DBとDCの整合性を確保すること自体を目的とするのではなく、あくまで、社会、経済構造が変化する中で、公的年金の給付と相まって国民の老後の所得確保を図るという両制度の制度目的を達成するために、どうあるべきかといった視点から検討する必要がある
- ・拠出時、給付時の仕組みの在り方については、企業年金制度等の課税関係について、拠出時、運用時、給付時の全体の課税のあり方の議論を併せて行うべきである
- ・今後、特別法人税を撤廃して、拠出時非課税、運用時非課税、給付時課税という税制上の措置が認められるためには、拠出限度額、中途引き出し、受給の形態といった拠出時、給付時の在り方が問われることから、税制との関係を含めて、丁寧に検討を継続する必要がある
- ・将来像の検討は、公平で分かりやすい制度に向けて、拠出、運用、給付の各段階を通じた適正な税負担の在り方について検討していく必要がある

(3) 今後の進め方

- ・今回の法改正が段階的に施行されていく際に併せて対応することが望ましい事項については、議論の優先順位が高い
- ・毎年度の税制改正を見据え、拠出限度額をはじめとする拠出時、給付時の仕組みを制度面の視点から議論してはどうか
- ・制度の在り方と制度運営の体制の在り方(企業年金連合会、国民年金基金連合会等の基盤強化など)は一体で議論してはどうか
- ・意見が分かれている次の項目は厚生労働省においては、それぞれの意見の考え方を整理した上で議論してはどうか(リスク分担型企業年金の合併時・分割時等の手続、定年延長等の雇用延長に伴う給付設計の見直しに当たっての手続、支払保証制度、年金バイアウトなど)
- ・企業型DCのガバナンスは、2016年改正の施行後の実態を厚生労働省で把握・分析した上で議論してはどうか(継続投資教育、運営管理機関等の評価、運用商品モニタリング、運用商品提供数、商品除外手続、指定運用方法の設定など)
- ・手続の改善は、2021年1月から始まるiDeCoの加入申込み等のオンライン化などの施行状況をモニタリングするとともに、見直し要望が強い第2号被保険者がiDeCoに加入する際に必要な事業主証明の発行の事務等の改善に向けて議論してはどうか

<ご参考資料>

※1 第11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_11903.html

※2 三菱UFJ年金ニュースNo.498「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」が公布

https://safe.tr.mufg.jp/cgi-bin/houjin/jutaku/kgkaiin/login.cgi?file=nnews_2020_138.pdf&20200608

※3「社会保障審議会企業年金・個人年金部会における議論の整理」

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_08681.html

2-7. 2020年3月末の企業年金の資産残高等について (信託協会集計結果)

- 信託協会が2020年3月末現在の企業年金についての概況を取りまとめ、公表
- 厚生年金、DB年金の受託件数、資産残高が減少する中、確定拠出年金(企業型)は規約数、資産額、加入者数いずれも増加

～以下、メールマガジン「2020年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)
(6/26)」転載～

信託協会が生保協会・JA共済連・運営管理機関連絡協議会と共同で2020年3月末現在の企業年金についての概況を取りまとめ、公表しましたのでご案内いたします。

(1)企業年金(確定給付型)の受託概況(2020年3月末現在)

○受託件数 12,587件(対前年比 2.9%減)

【内訳】厚生基金: 8件 (同 20.0%減)

DB年金: 12,579件 (同 2.9%減)

○資産残高(時価) 74兆5,336億円 (同 3.9%減)

【内訳】厚生基金: 13兆3,582億円 (同 8.0%減)

DB年金: 61兆1,754億円 (同 3.0%減)

○加入者数 955万人 (同 0.2%減)

【内訳】厚生基金: 15万人 (同 6.3%減)

DB年金: 940万人 (同 増減なし)

→厚生年金は昨年に引き続き減少が続いています。DB年金についても、受託件数、資産残高ともに減少しました。

(2)確定拠出年金(企業型)の統計概況(2020年3月末現在)

○規約数 6,381件(対前年比4.5%増)

○資産額(時価) 13兆5,215億円 (同 8.3%増)

○加入者数 725万人 (同 5.0%増)

→規約数、加入者数の伸び率については前年(規約数7.0%増、加入者数6.2%増)を下回るものの、規約数、資産額、加入者数いずれも増加しました。

<ご参考資料>

◎ニュースリリース(信託協会 HP)

<https://www.shintaku-kyokai.or.jp/news/list/>

3.その他トピックス

3-1. 「雇用保険法等の一部を改正する法律」が国会で可決、成立

- 「雇用保険法等の一部を改正する法律」が国会で可決、成立
- 2021年4月から、従業員に対する「70歳までの就業機会の確保措置」が企業の努力義務に

～以下、メールマガジン「雇用保険法等の一部を改正する法律」が国会で可決、成立(4/2)」転載～

3月31日、「雇用保険法等の一部を改正する法律」※が国会で可決、成立しました。これにより「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」等が改正され、2021年4月からは、従業員に対する「70歳までの就業機会の確保措置」が企業の努力義務となります。

※「雇用保険法等の一部を改正する法律」

http://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_gian.nsf/html/gian/honbun/houan/g20109012.htm

○「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」の主な改正内容
(施行日:2021年4月1日)

(1)65歳から70歳までの就業機会確保措置

- ・企業は次の措置を講じることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない(努力義務)「定年引上げ」「継続雇用制度の導入」「定年廃止」「他の企業への再就職斡旋」「労働組合等の同意を得た上での雇用以外の措置(創業支援等措置)」

(2)創業支援等措置とは、労働組合等の同意を得て導入する以下の措置

- ・継続的な業務委託契約等の締結(起業する場合の業務委託契約、フリーランス契約等)
- ・社会貢献事業に継続的に従事することにより就業機会を確保する措置

○「雇用保険法」の主な改正内容

- ・高齢者雇用継続給付金の縮小(賃金の最大15%から最大10%へ引き下げ)
- (施行日:2025年4月1日)

○「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」の主な改正内容

- ・従業員300人超の企業に対して、中途採用者の割合の公表を義務付け
- (施行日:2021年4月1日)

3-2. 政府が「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対するパブコメを開始

- ・「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対するパブリック・コメントを開始

～以下、メールマガジン「政府が「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対するパブコメを開始(5/8)」転載～

5月2日、特命担当大臣(少子化対策)の下で組成された検討会からの提言を踏まえて政府が策定した「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対し、意見募集が開始されました(※1)。

本大綱は、政府が総合的かつ長期的な少子化に対処するための施策の指針であり、2004年に初めて策定されてから概ね5年ごとに見直しがなされ、今回が4度目の策定となります(※2)。

本大綱に定める施策のうち、人事制度・企業年金制度に関連する主な内容を以下に纏めます。

<少子化社会対策大綱(案)に定める主な施策の内容>

I 基本的な考え方 ～新しい令和の時代にふさわしい少子化対策へ～

- (1)結婚・子育て世代が将来にわたる展望を描ける環境をつくる
- (2)多様化する子育て家庭の様々なニーズに応える
- (3)地域の実情に応じたきめ細かな取組を進める
- (4)結婚、妊娠・出産、子供・子育てに温かい社会をつくる
- (5)科学技術の成果など新たなリソースを積極的に活用する

II 重点課題

1. 若い世代が将来に展望を持てる雇用環境等の整備

- (1)若者の雇用の安定
 - ・25～34歳層の不本意非正規雇用労働者割合が他の年齢層よりも高い状況を踏まえ、引き続き正社員転換等の取組を推進
- (2)非正規雇用対策の推進
 - ・同一労働同一賃金の実現に向け、非正規雇用労働者の処遇改善や正規雇用労働者への転換に向けた取組を推進

2. 男女共に仕事と子育てを両立できる環境の整備

- (1)企業等による事業所内保育施設等の設置の促進
 - ・企業主導型保育事業について、運営の経費等の一部を支援
- (2)育児休業や短時間勤務等の両立支援制度の定着
 - ・育児休業、短時間勤務、所定外労働の免除、子の看護休暇等制度につき、有期雇用労働者を含め周知を図り、事業主への助成等の支援を促進
- (3)育児休業からの円滑な復帰の支援
 - ・妊娠、出産、育児等を理由に退職した者が復職できる再雇用制度を導入、希望者を再雇用した事業主に助成金を支給
- (4)育児休業の取得等を理由とする不利益扱いの防止を定めた育児・介護休業
 - ・法の周知及び違反した企業への行政指導を徹底
- (5)非正規雇用労働者に対する支援
 - ・非正規雇用労働者も産前産後・育児休業の対象となること等を周知徹底

3-2. 政府が「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対するパブコメを開始

3. 男性の家事・育児参画の促進

(1) 育児休業など男性の育児参画の促進

- ・出産後8週以内に育児休業取得の場合に再取得を可能とする「パパ休暇」、父母が共に育児休業を取得する場合に取得可能期間を延長する「パパ・ママ育休プラス」等、法律上の制度の周知と定着を推進
- ・育児休業制度について、柔軟な取得を可能とするための分割取得の拡充を検討

4. 働き方改革と暮らし方改革

(1) 長時間労働の是正及び年次有給休暇の取得促進

- ・長時間労働の削減のための重点的な監督指導等を実施
- ・連続した年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた広報の実施等で機運の醸成を図る

(2) 多様な正社員制度の導入・普及

- ・セミナー等で制度導入時の留意事項や企業事例の紹介を行い、社会的気運の醸成を図る

(3) 情報通信技術を活用したテレワークの普及推進

(4) 時間単位の年次有給休暇制度の企業への導入促進

- ・取得日数等の利用実態を踏まえた有効な活用の在り方を検討するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトへの事例掲載等により導入促進を図る

Ⅲ ライフステージの各段階における施策

(1) 若い世代の結婚・出産・育児を妨げない労働環境の整備

(2) 企業経営者等の意識変革

- ・企業とそこで働く者が、職場の意識や職場風土の改革を含めた、働き方の改革に自主的に取り組めるような周知啓発、研修等を実施

(3) イクボスや子育てを尊重するような企業文化の醸成

(4) 一般事業主行動計画(次世代育成支援対策推進法)の策定・公表の促進等

- ・中小企業を含め、企業における一般事業主行動計画の策定を促進
- ・一般事業主行動計画の公表の促進等により、企業の取組の「見える化」を推進

※1「第4次少子化社会対策大綱(案)」に対する意見募集について(意見募集期限:5月11日)

<https://search.e-gov.go.jp/servlet/Public?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=095200390&Mode=0>

※2 関係法令、過去の大綱等

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/law/index.html>

3-3. 「骨太の方針」策定に向けた議論にみる今後の働き方の変容

- 5月29日に第8回経済財政諮問会議を開催
- 今年度の「骨太方針」を議論
- 民間議員から新たな日常に向けた提言あり

～以下、メールマガジン「骨太の方針」策定に向けた議論にみる今後の働き方の変容(6/2)」転載～

5月29日、第8回経済財政諮問会議(※1)にて、7月半ばの閣議決定を目指して、今年度の「骨太の方針」が議論されました。

本会議で示された政府の策定方針と民間議員の提言のうち、人事制度・企業年金制度に関連する主な内容を以下に纏めます。

<政府の「骨太の方針」策定方針>

・新たな日常の構築等、新型コロナウイルス感染症拡大への対応と経済活性化の両立に向けた課題への対応を重点に策定(※2)

<民間議員からの提言>

I. 全体像

1. 新たな日常の定着・加速に向けて～日本社会の進化を元に戻さない～
2. 世界に開かれた活力ある日本経済の実現
3. 新たな社会課題に応える科学技術・イノベーション
4. 強靱かつ柔軟、安心できる社会保障の構築と包摂的な社会の実現
5. 新型コロナウイルス感染症に対応した経済社会の変革とそれを支える経済財政運営

II. 人事制度・企業年金制度に関連する項目

1. オンライン・リモート化による新サービス

- ・対面、書面、ハンコ主義を、オンライン化、ワンストップ型に転換し、手続きの簡素化・迅速化、わかりやすさ向上を徹底
- ・中小企業のデジタル化を進め、テレワークや電子的な受発注取引システムを普及

2. 新たな働き方とワーク・ライフ・バランスの改善

- ・テレワーク等の新たな働き方を定着・加速させるために、兼業・副業の推進、時間管理の弾力化や成果型管理の推進、リカレント教育機会の充実、働き方で違いを生まない社会保障制度の構築等を総合的に行い、働き方改革2.0ともいうべき政策を推進
- ・ジョブ型正社員の促進等、年功序列にとらわれない業務環境の整備を充実させるとともに、労働移動の促進や教育訓練等の個人向け給付を充実
- ・東京一極集中の流れを変え、地方での就労・居住を促進

3. 国内における取組

- ・環境・気候変動・エネルギー等のSDGsの分野で、関連する取組や投資を強化
- ・「非対面型」サービスが求められる新しい生活様式を新たなビジネスチャンスとすべく、大胆な規制緩和、起業・新事業・業態転換支援を推進

3-3. 「骨太の方針」策定に向けた議論にみる今後の働き方の変容

<所見>

一般の新型コロナウイルスへの対策を通じて、急速に広まった企業の働き方の多様化への対応について、継続的な対応策としての定着化が求められています。

各企業においては、この新しい働き方を前提として業務の質の向上を図る必要があり、そのためには優秀な人材を確保し続けるための人事制度の見直しやデジタル化の推進が、より一層重要な課題となるでしょう。

特に人材確保の観点では、昨今改めて、テレワークが常態化する状況下でも業務内容と報酬との公平性が担保される「ジョブ型雇用」が注目されています。

既に、ジョブ型雇用へ転換済、検討加速を表明する企業も出てきており、今後の検討の拡がりを注視したいと思います。

※1 第8回経済財政諮問会議資料

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0529/agenda.html>

安倍総理コメント

http://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/202005/29keizaishimon.html

西村大臣会見要旨

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0529/interview.html>

※2 厚生労働省の提示した「新しい生活様式」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_newlifestyle.html

3-4. 政府、「第39回未来投資会議」を開催

- 「第39回未来投資会議」を開催
- 「兼業・副業の促進」と「今後のウィズコロナ、ポストコロナ時代の成長戦略の立案に向けた方向性」が議題に

～以下、メールマガジン「政府、「第39回未来投資会議」を開催
(6/18)」転載～

6月16日、政府は「第39回未来投資会議」※1を開催しました。本会議の議題のうち、「兼業・副業の促進」と「今後のウィズコロナ、ポストコロナ時代の成長戦略の立案に向けた方向性」についてご案内します。
注：未来投資会議は、将来の成長に資する分野における大胆な投資を官民連携して進め、「未来への投資」の拡大に向けた成長戦略と構造改革の加速化を図ることを目的として設置された会議で、議長は内閣総理大臣が務める

<議題>

- (1)兼業・副業の促進
- (2)フィンテック／金融
- (3)デジタル広告市場
- (4)今後のウィズコロナ、ポストコロナ時代の成長戦略の立案に向けた方向性

<内容>

1.兼業・副業の促進

(1)兼業・副業の現状と課題

- ・会社員へのアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大後の2020年4-5月にかけて、現在の仕事・働き方の問題を解消する又は満足度を高めるための取組として「副業」を挙げる割合は66%、「フリーランス」を挙げる割合は46%まで上昇
- ・また、ウィズコロナ、ポストコロナの働き方の方向性として、「兼業・副業の一般化」が60.1%となり、「時間・空間の制約からの解放」(81.6%)、「企業内外を自在に移動する働き方の増加」(60.7%)とともに高い割合である
- ・人生100年時代を迎え、若いうちから将来を見据えて、自らの希望する働き方を選べる余地を作っていくことが必要であり、ウィズコロナ、ポストコロナの時代の働き方として、兼業・副業などの多様な働き方への期待が高い
- ・労働法制上、労働時間について兼業・副業を通算して管理することとされている中、「兼業・副業先での労働時間の管理・把握が困難である」とし、兼業を認めることに対し企業の姿勢は慎重である
- ・兼業・副業を希望する者は、近年増加傾向にあるものの、実際に兼業・副業がある者の数は横ばい傾向であり、保守的である
- ・現状を踏まえ、労働時間の管理方法等、労務管理責任の在り方について、ルールを明確化することが必要である

(2)兼業・副業の促進に向けた対応(案)

「労働者の自己申告制について」

- ・兼業・副業の開始及び兼業・副業先での労働時間の把握について、新たに労働者からの自己申告制を設け、手続き及び様式を定めることで本業の企業の責任を明確化する
- ・申告漏れ・虚偽申告の場合、本業の企業は責任を問われないことを検討

3-4. 政府、「第39回未来投資会議」を開催

「簡便な労働時間管理の方法について」

- ・本業の企業が兼業の影響を受けない形で従来の労働時間管理で充足するよう、本業の企業が兼業を認める際、以下の条件を付すことを検討
 - ① 本業の企業での所定労働時間を前提に、通算して法定労働時間又は上限規制の範囲内となるよう、兼業での労働時間を設定
 - ② 本業の企業で所定労働時間を超えて労働させる必要がある場合、あらかじめ労働者に連絡し、労働者を通じて兼業での労働時間を短縮させることができるものとする
 - ・本業の企業は従来通り、自社における所定外労働時間のみ割増賃金を支払えば充足する
2. 今後のウィズコロナ、ポストコロナ時代の成長戦略の立案に向けた方向性(参加議員の意見)
- ・オンライン活用(教育、診療、行政が代表例)が世界と比べて大きく遅れていることが露呈
 - ・社会・産業の構造転換を図り、長期の時間軸で我が国の戦略を考えることが必要
 - ・行政のオンライン化・デジタルガバメントは最優先課題の一つ
 - ・コロナショックは、コスト偏重のグローバル調達脆弱さを露呈、コストに加え、安心、安全、安定を価値とするサプライチェーンの再構築が必要
 - ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大により在庫の定義が変わった、戦略的に重要な部品については共通化した上で業界単位で備蓄を行うなど、国、業界、個別企業での商品備蓄の在り方を検討すべき
 - ・ポストコロナ時代に向けて企業が「デジタルトランスフォーメーション」、「コーポレートトランスフォーメーション」を進めやすい規制緩和が重要
 - ・新型コロナ感染症により、ライフスタイルの急激な変化が発生し、不可逆的な変化が起きており、規制緩和(遠隔サービス、自動運転など)について検討が必要
 - ・裁量労働制の対象拡大、テレワークの拡大・普及、働き手の自律的な能力開発支援等が必要
 - ・兼業・副業を含めた労働市場の流動性を高めるための制度整備が必要

<今後の検討について>

- ・労働政策審議会にて検討予定

<ご参考資料>

※1 第39回未来投資会議 資料

<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai39/index.html>

議長(安倍内閣総理大臣)コメント

http://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/202006/16miraitoushi.html

3-5. 政府がポストコロナの働き方の多様化を見通し、ジョブ型導入等を提言

- 6月22日に規制改革推進会議を開催
- ポストコロナを見据えたデジタル時代の規制・制度改革の方向性について報告書を取りまとめ、ジョブ型導入等を提言

～以下、メールマガジン「政府がポストコロナの働き方の多様化を見通し、ジョブ型導入等を提言（6/24）」転載～

6月22日、政府は規制改革推進会議にて、ポストコロナを見据えたデジタル時代の規制・制度改革の方向性について報告書を纏めました(※1)。本報告書のうち、人事制度に関連する主な内容を以下に纏めます。

<デジタル時代に対応した雇用・働き方>

(1)基本的考え方

- ・デジタル技術等の専門性の高い人材(以下、専門人材)の養成は、組織内のゼネラリスト型人材の育成を基本とした従来の日本型雇用慣行では困難
- ・企業が専門人材を確保するためには、世代や国境を超えた多様なニーズに対応する働き方の提供が必要
- ・企業が専門人材を養成し、適材適所に供給するためには、リカレント教育を含む幅広い能力開発施策や労働移動の促進を図ることが必要

(2)デジタル時代の雇用、労働市場、働き方のあり方

- ・企業においては、プロジェクトベースで、様々な専門人材を多様な働き方を組み合わせて集め、高いパフォーマンスを発揮するスタイルも考えられる
- ・専門人材は、仕事や教育を通じて自らの能力・専門性をアップデートし、必ずしも1社内に留まることなく、サテライトオフィスやテレワーク等、働く場所や働き方を選択しつつ、自己実現を図る

(3)見直しの方向性

- ・多様な働き方の実現のため、雇用関係規制・制度や年功序列型賃金等の従来型の雇用制度・慣行を見直す
- ・高齢社会にも対応した、個人が選択可能な複線型キャリアプランを用意
- ・企業における職務ベースでの賃金体系やテレワークの普及等に伴う適正な評価制度の確立、ジョブ型(※2)普及に向けた雇用ルールの特化等を推進

<報告書を読んでみて>

報告書では、テレワークの障害となっている押印や書類提出等の制度を見直すことも示され、実践されれば実務面でテレワークの大きな推進力になると思います。

またコロナ感染の緊急対策として各企業で導入されたテレワークでしたが、コロナが落ち着きを見せた5月下旬以降、テレワークの常態化やテレワーク人材の適正評価に資するジョブ型人事制度の検討・導入を表明する企業が増加しています。

今後は働き方の多様化への対応として、欧米のジョブ型を参考にしつつ、欧米との雇用慣行等の違いや各社の実情を踏まえた新たな人材マネジメント戦略、たとえばジョブ型と従来のメンバーシップ型(※2)を融合した日本独自のジョブ型等を構築する企業が増えてくるのではないのでしょうか。

3-5. 政府がポストコロナの働き方の多様化を見通し、ジョブ型導入等を提言

<ご参考資料>

※1 第7回規制改革推進会議(資料1)

<https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/committee/20200622/agenda.html>

※2 ジョブ型:職務内容を明確にして人材を充てる欧米型の雇用形態。

メンバーシップ型:人材に合わせて職務を配分する日本型の雇用形態。

4. 年金ニュース・年金メールマガジン 発行履歴(2020年4月～6月)

3. 年金ニュース・年金メールマガジン発行履歴 (2020年4月～6月)

	タイトル	公的年金	企業年金	その他
2020年 3月(*)	特別法人税の課税停止措置期限の延長について		○	
2020年 4月	リスク対応掛金・リスク分担型企業年金の導入状況について		○	
	「雇用保険法等の一部を改正する法律」が国会で可決、成立			○
2020年 5月	新型コロナウイルスによる影響を踏まえた、信託協会からの要望に対する厚生労働省の回答について		○	
	政府「第4次少子化対策大綱(案)」に対するパブコメを開始			○
	「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案」が国会で可決～公的年金関連～	○		
	「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案」が国会で可決～私的年金関連～		○	
2020年 6月	「骨太の方針」策定に向けた議論にみる今後の働き方の変容			○
	「日本とスウェーデンおよびフィンランドとの社会保障協定の締結」が国会で承認	○		
	「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」が公布～公的年金関連～	○		
	『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』が公布～私的年金関連～		○	
	第11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		○	
	政府、「第39回未来投資会議」を開催			○
	厚生年金保険法の標準報酬月額等の等級区分改定等に関する意見募集	○		
	政府がポストコロナの働き方の多様化を見通し、ジョブ型導入等を提言			○
	2020年3月末の企業年金の資産残高等について(信託協会集計結果)		○	

*は前回の三菱UFJ年金ニュース特別版(2020.1～2020.3)発行後に発行された情報です。

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ませ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))