

三井住友信託銀行

# 年金コンサルティングニュース

2024年夏号

## 1 企業年金

DBにおけるインフレ対応

## 2 DC(確定拠出)年金

法令改正をきっかけとしたiDeCo活用

## 3 人的資本

従業員向け株式インセンティブプラン

## 4 人的資本

ウェルビーイング/ファイナンシャル・ウェルビーイングとは

## 5 コラム

基礎年金の拠出期間5年延長で  
どうなる!? わたしの年金

## 6 論説コーナー

社保審議論からみる  
企業年金・個人年金の課題・今後の方向性

## 目次

三井住友信託銀行  
年金コンサルティングニュース 2024年夏号

各項目独立した内容となっておりますので、ご関心ある項目をご覧くださいいただけますと幸いです。

## 1 企業年金 DBにおけるインフレ対応 P.3

- ✓ 近時変動の大きいインフレ・金利動向等とDB制度の変化・関連につき振り返り。
- ✓ DB制度の設計別インフレ耐性等につき検証し、今後の制度変更の方向性等につき解説します。

## 2 DC年金 法令改正をきっかけとしたiDeCo活用 P.8

- ✓ iDeCoの活用状況を年代別で確認、特に50代での活用率が高く、老後に向け関心の高さがうかがえる結果。
- ✓ 法令改正や足元の議論も踏まえ、今後さらに使いやすさ向上が期待できるiDeCoについて解説します。

## 3 人的資本 従業員向け株式インセンティブプランについて P.11

- ✓ 人材版伊藤レポート、同2.0にて、従業員エンゲージメントは人材戦略の共有要素とされ、同エンゲージメント向上に資する制度として、従業員株式インセンティブプランの導入・検討が増えていますが、その背景等につき解説します。

## 4 人的資本 ウェルビーイング/ファイナンシャル・ウェルビーイングとは P.16

- ✓ 近年広まるウェルビーイングのうち、ファイナンシャル実現に向けたプロセスについて、三井住友トラスト・資産のミライ研究所 研究員/清永より解説します。

## 5 コラム 基礎年金の拠出期間5年延長でどうなる!? わたしの年金 P.20

- ✓ 現在議論されている基礎年金の拠出期間延長。その影響・効果につき年金コンサルティング部/杉浦より解説します。

(本稿は未確定事項に基づく推察であり、内容をお約束するものではありません)

## 6 論説 社会保障審議会の「議論の中間整理」にみる 企業年金・個人年金の課題と今後の改正の方向性 P.23

- ✓ 2023年4月開始の社保審/企業年金・個人年金部会の中間整理(2024年3月)を確認し、今後の方向性・展望につき、年金信託部/井出より解説します。

## DBにおけるインフレ対応

コロナ禍で需給バランスが崩れて以降、世界的にインフレが継続しています。各国の中央銀行もインフレ抑制のために金利を引き上げており、2024年3月には日銀のマイナス金利政策も解除されました。DBをめぐる環境がどのように変化してきたか、そして今後どのような対応が考えられるかについてまとめました。

【年金コンサルティング部】

### 1.DBをめぐる環境変化とDBの財政状況

2023年度は日本経済にとって節目の年度となりました。日経平均株価はバブル期以降最高値を更新、物価上昇率は3%となりました。昨年の賃上げ率は3.6%(※)で、金利もマイナス金利政策が解除され、国債利回りは10年前の水準に近づいてきています。

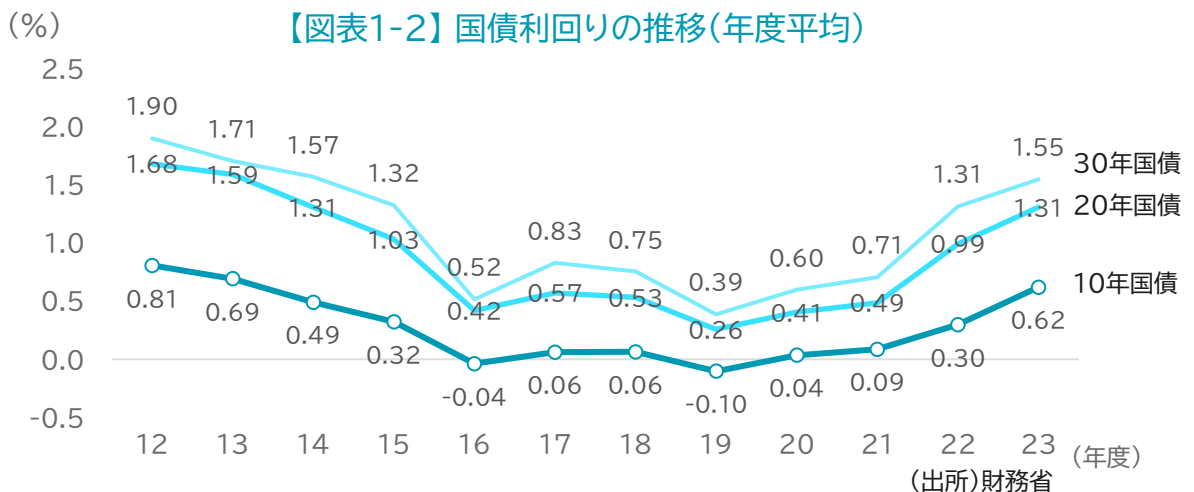
(※)厚生労働省「令和5年民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」より

【図表1-1】消費者物価指数の推移



(出所)総務省統計局の消費者物価指数をもとに弊社作成

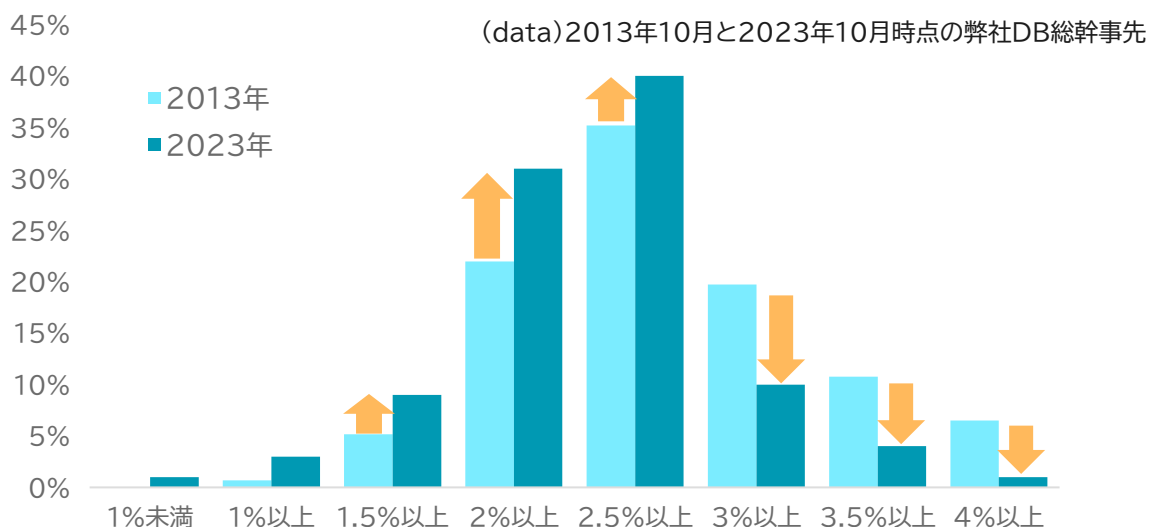
【図表1-2】国債利回りの推移(年度平均)



DB制度の状況について、10年前と比較してみました。

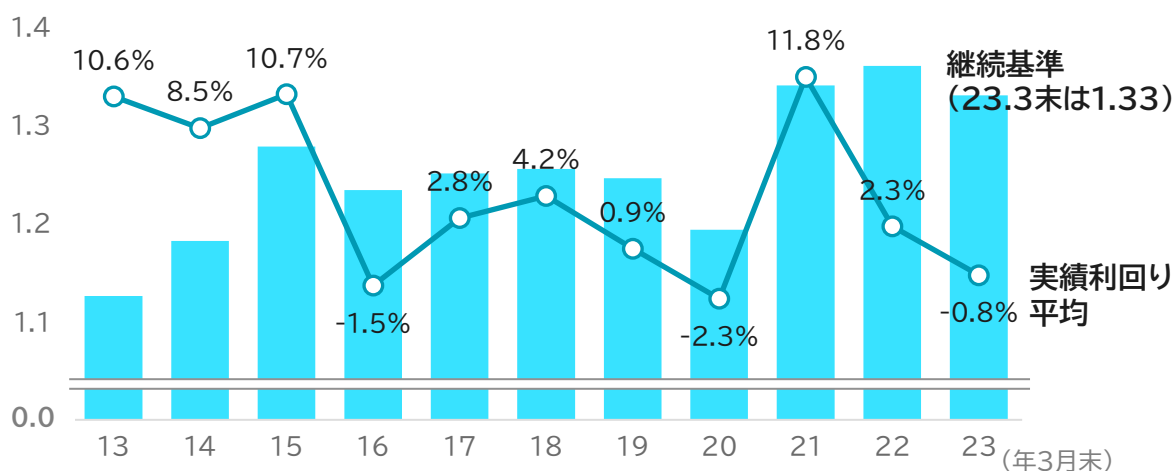
予定利率は中心こそ2.5%程度と変わらないものの、3.0%以上で設定している制度は減少しており、リスク抑制の方向に動いています【図表1-3】。これは、給付原資に占める掛金拠出のウェイトを高めていく対応です。また、2017年より設定可能となったリスク対応掛金を活用し、将来の財政悪化に備えてさらなる財政強度を高めた制度も少なくありません。

【図表1-3】 予定利率の比較(2013年と2023年の比較)



また、運用面に関しては一部弱含みの年度もあったものの、概ね市場は好調であり、多くの企業年金で予定利率を上回る運用収益を獲得し、積立水準は高まりました【図表1-4】。

【図表1-4】 継続基準の推移(2013年3月末～2023年3月末)



(data)3月末決算の弊社DB総幹事先のデータより作成。2020年3月末基準までは責任準備金、その後は「数理債務－特別掛金収入現価－リスク対応掛金収入現価」を使用

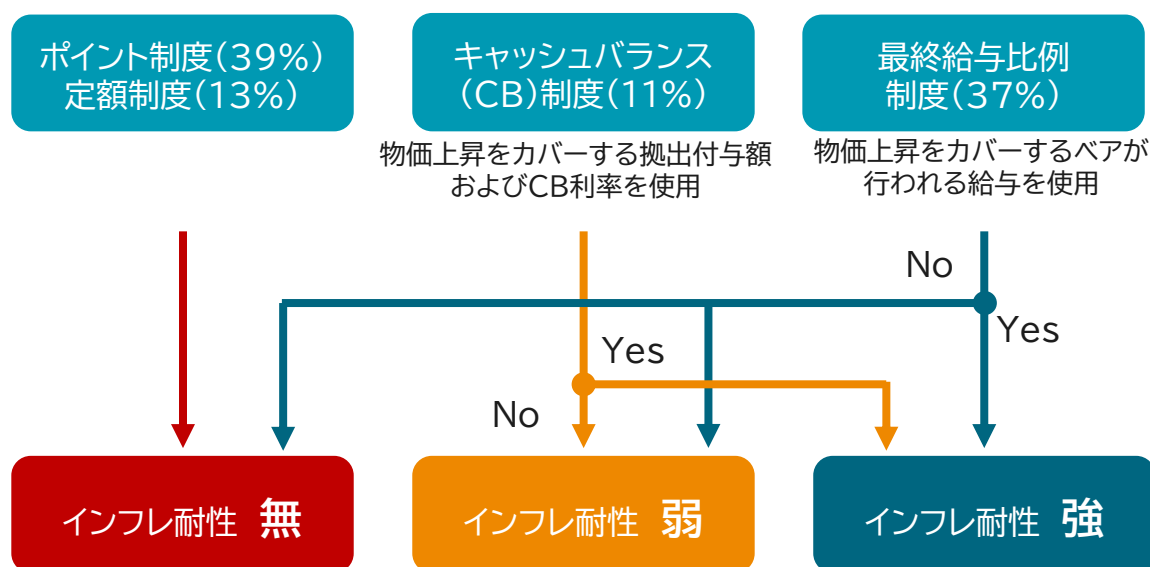
内閣官房の資産運用立国実現プランによると、「期待収益率を検証し、必要に応じて資産配分の見直しを行うことが特に重要である」との記載があり、今後期待収益率の引上げがテーマになる可能性があります。「必要に応じて」とあるように、期待収益率の引上げを必ず目指さなければならないというものではありません。

一方で、足元の物価上昇を踏まえた給付水準のあり方や、資産運用環境の変化に応じた期待収益率や予定利率といった年金運用の在り方については、改めて検討が必要なテーマと考えられます。検討やその具体化にあたっては、これまでと同様、負債特性を踏まえた年金ALM分析が有用となることは申すまでもありません。

## 2.具体的な選択肢

公的年金は賃金・物価の上昇率に応じて額改定が行われるため、一定程度のインフレ耐性があります。ただし、マクロ経済スライドにより上昇幅は抑制される仕組みになっており、実質価値は低下します。また、DBは賃金ベアに連動しないようポイント制を導入するなど、インフレ耐性がない制度が多く見られます【図表1-5】。今後のインフレ継続に備え、老後生活資金の実質価値維持・向上のための対応が考えられます。

【図表1-5】各種DB給付設計別のインフレ耐性



(※)括弧内の数値は弊社DB総幹事先での割合。ポイント制度には平均・累積給与比例制度を含む。CB制度は指標が定率であるものおよびCB類似制度を除く。規程の見直しなく自動的にインフレに対応できる給付設計を「インフレ耐性が強い」と定義。

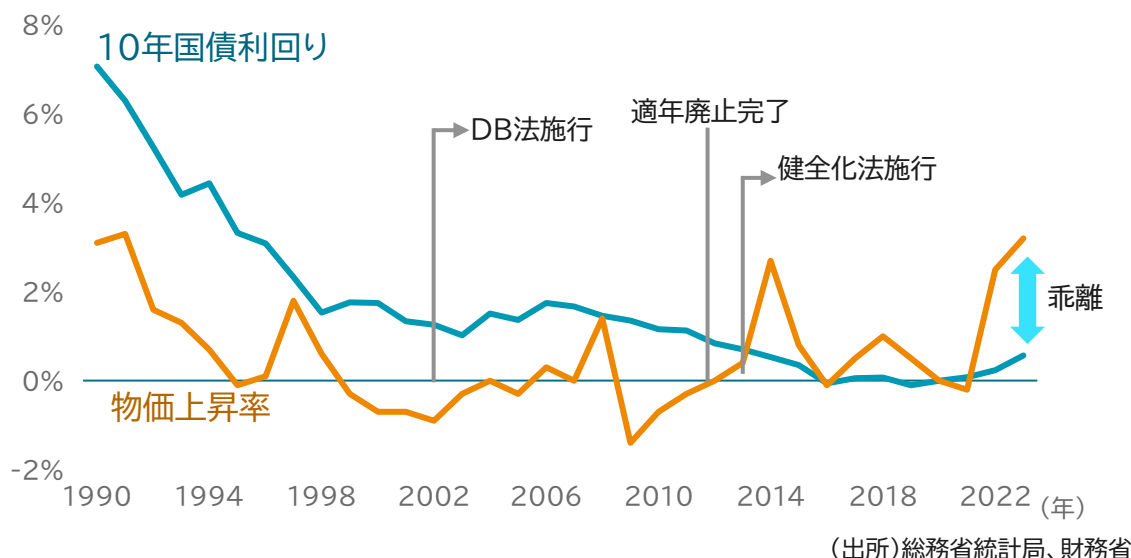
たとえばポイント制度のDBにおいて、インフレに対応するためにはこういった制度変更が考えられるでしょうか。給付額を「将来分」と「過去分」に分けて考えますと、実質価値を維持するためには、「将来分」「過去分」両方の増額が必要となります。最もシンプルな増額方法は、ポイント単価を引き上げることです。「将来分」を増額すると、標準掛金が増加することとなりますが、期待収益率引上げに伴い予定利率の引上げを同時に行うことで、その増加幅を抑制することも選択肢の一つと考えられます。また、「過去分」を増額すると特別掛金の設定が必要となりますが、これまで積み上がった剰余と相殺することで、追加掛金負担なく増額することも可能です。



給付増額することだけを考えると、コスト増加やキャッシュフロー悪化により難しい検討のようにも思われますが、金利上昇により退職給付費用が低下しているなど、足元の環境変化を冷静に分析すると、十分に検討の可能性があることがわかるのではないのでしょうか。

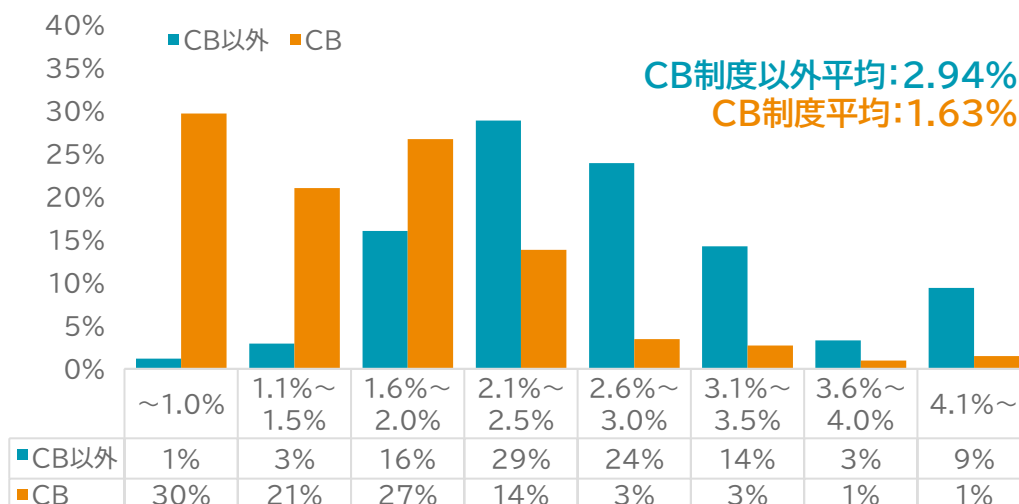
また、現在CB制度を採用している企業の多くが10年国債利回りの5年平均を再評価率の指標に設定しています。国債利回りが物価上昇率に一定程度連動する傾向があったものの、日銀の金融政策の影響などにより、動きに乖離があるため、過去分給付の実質価値低下が見込まれます【図表1-6】。このため、物価上昇率と同程度に連動する指標とするような再評価率の見直しが考えられます。

【図表1-6】 10年国債金利と物価上昇率(1990年～2023年)



足元の給付利率の統計値をみると、CB制度の平均は1.63%とCB制度以外の水準にくらべて低く、低金利環境であった影響を大きく受けていることがわかります【図表1-7】。

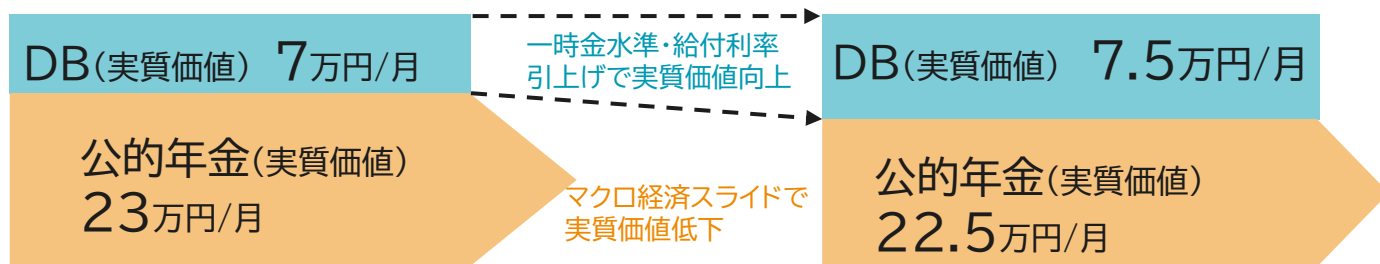
【図表1-7】 制度別の給付利率(2023年10月1日基準)



(data)弊社DB総幹事先の2023年10月1日時点の年金換算率を集計。  
CB制度にはCB類似制度を含む。また、CB制度は財政計算に使用した再評価率を集計。

あわせて、年金受給者についてもインフレ対応の検討が必要です。インフレ率より給付利率の方が高い場合は、直ちに給付利率を引き上げる必要はない整理も考えられますが、既存受給者はインフレの影響が特に大きく、受給者増額も含めた対応要否の検討が必要です。また、老後資金全体で考えると、マクロ経済スライドにより賃金・物価の上昇に追従できずに実質価値が低下した公的年金相当分を、DB側でインフレ率を上回る給付利率を設定する対応も考えられます【図表1-8】。

【図表1-8】DB給付利率引上げによる老後収入の維持



老後のライフプランを検討するにあたって、年金受給は非常に有力な手段です。ライフプランが多様化する中において、上記のような給付利率の見直しだけではなく、より多くの従業員が年金選択できるように、支給繰下げの追加や年金選択割合の選択肢追加、支給期間の選択肢追加など、年金受給の使い勝手向上のための設計変更を検討することも考えられます。その際には、従業員への「給付設計の見える化」をあわせて行うことが望ましいと考えます。

経済環境が変わりつつある今、過去の環境と制度設計を振り返り比較しつつ、制度設計の見直し要否を再確認してみてもいいかもしれません。

以上

## 法令改正をきっかけとしたiDeCo活用

2024年12月の法令改正では企業型DCと併せて個人型DC(以下、iDeCo)に関する変更も予定されています。本稿では、現在のiDeCoにおいて特に関心が高い50代の加入者データの確認と併せて、法令改正により、さらに使いやすくなるiDeCoについてご説明します。

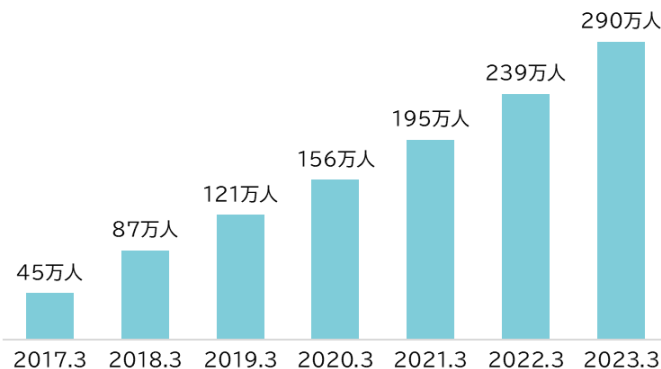
【確定拠出年金業務部】

### 1. iDeCo活用の現状

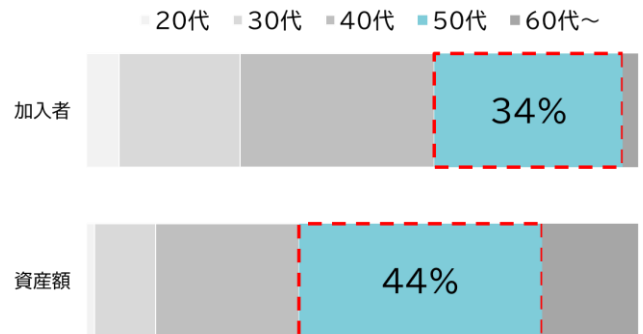
資産形成全般への関心の高まりや、法令改正による加入要件の緩和等により、【図表2-1】のとおりiDeCo加入者(※1)は年々増加傾向にあります。

【図表2-2】は2023年3月末時点での、加入者と資産額の年代別割合を示したグラフです。加入者、資産額ともに年代が上がるほどその割合は大きく、特に資産額については50代が全体の約半分を占めています。このように、多くの50代がiDeCoを活用しており、関心が高さがうかがえます。

【図表2-1】iDeCo加入者数の推移



【図表2-2】年代別iDeCo加入者・資産額割合(2023年3月末基準)



(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

(※1)iDeCo加入者とは、iDeCoに口座を保有し掛金を拠出している者を指します。



数ある資産形成制度のなかでも、iDeCoには他の資産形成制度にはない税制面での優位性があります(※2)。運用益の非課税措置はiDeCo、NISAの両方にありますが、iDeCoには、それに加えて拠出時に非課税になるという特徴があるため、確実に税メリットを得られる制度です。

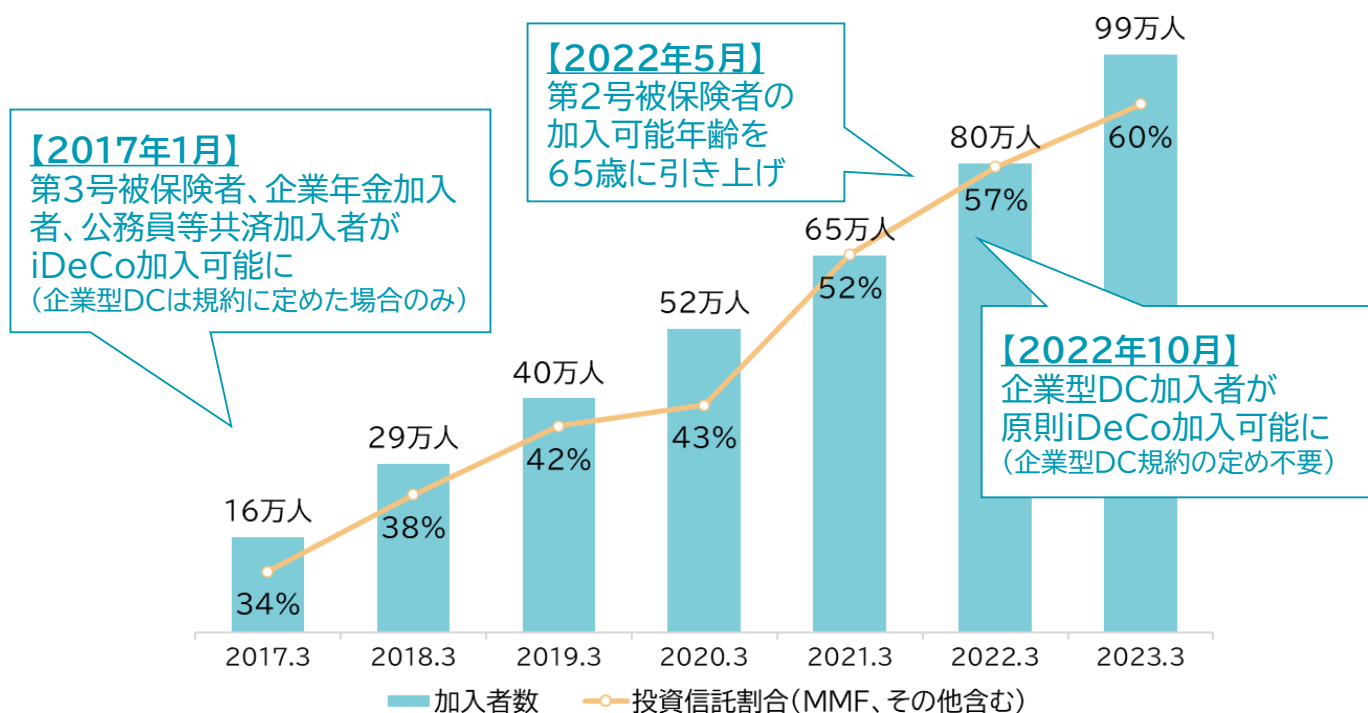
また、iDeCoは老後の資産形成を目的とした制度であるため、「原則、60歳まで受け取れない」(※3)という制限があります。この制限は若年層には加入を敬遠する要因ともなりえますが、年代が上がるにつれ受取りまでの期間が若年層に比べて短くなり影響が限定的となるため、前述の税制面での優位性との兼ね合いから、50代でiDeCoを選択する方が多いと考えられます。

このように、iDeCoは50代がより効率的に老後の資産形成を行うのに適した制度といえますが、実際の活用状況がどのように変化しているのか確認してみます。

【図表2-3】は、2017年から2023年までの50代の加入者数と資産額に占める投資信託の割合(以下、投信比率)の推移を示したものです。加入者数は約6倍に増加、さらに、投資への関心度を示す投信比率も、評価額変動の影響もあるものの約2倍に上昇しています。定期預金や保険商品など元本確保型商品での運用も可能なiDeCoですが、この投信比率の上昇を踏まえると、50代のiDeCo加入者は、ここ数年で運用にもより積極的になっていることがわかります。

50代は定年退職を控え、老後に向けた資産形成を現実的に考え始める年代です。iDeCoの特徴を理解し、老後資産形成に適した制度であるということに気づいた方から、iDeCoを積極的に活用しているといえるのではないのでしょうか。

【図表2-3】50代のiDeCo加入者数・投資信託割合推移



(出所)運営管理機関連絡協議会「確定拠出年金統計資料」

(※2)積立金に対する特別法人税(年1.173%)の課税は凍結されています。

(※3)通算加入者等期間が10年未満の場合は受け取り可能時期が60歳以降となる場合があります。

## 2. 2024年12月法令改正におけるiDeCoの変更ポイント

iDeCoは、これまでも様々な法令改正により、制度のブラッシュアップが行われてきた経緯がありますが、来る2024年12月の法令改正でも、より加入者にとって使いやすい制度に変更されます。

【図表2-4】2024年12月からのiDeCoの主な変更点

### ■iDeCo拠出限度額の変更(第2号被保険者)

|               | 企業年金<br>なし     | 企業型DCのみ加入                                                 | 企業型DCとDB等他制度に加入                          | DB等他制度のみ加入   |
|---------------|----------------|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------|--------------|
| 現在            |                | 5.5万円－企業型DC事業主掛金額<br>(上限2.0万円)                            | 2.75万円－企業型DC事業主掛金額<br>( <b>上限1.2万円</b> ) | <b>1.2万円</b> |
| 2024/12<br>から | 2.3万円<br>※変更なし | 5.5万円－【DB等他制度掛金相当額(※3)＋企業型DC事業主掛金額】<br>( <b>上限2.0万円</b> ) |                                          |              |

(※3)DB等他制度掛金相当額  
DB等の他制度ごとに、その掛金水準を企業型DCと比較可能な形で評価したもので、複数の「他制度」に加入している場合はその合計額となります。「他制度」とは、DBのほか、厚生年金基金、私立学校教職員共済制度、石炭鉱業年金基金が含まれます。

### ■iDeCo関連手続き書類の廃止

- ① 事業主証明書 … iDeCo加入時・転職時等における企業年金加入状況を証明する書類
- ② 現況届 … 年1回の現況確認の書類

現在、DB等他制度に加入している方のiDeCo拠出限度額は12,000円です。今回の法令改正により、55,000円からDB等他制度掛金相当額と企業型DCの事業主掛金の合計額を引いた額(ただし、上限20,000円)に変更されます。つまり、DB等他制度掛金相当額や企業型DCの事業主掛金額の水準によってはiDeCoに拠出できる額が増えるケースが発生することになります。

また、iDeCo加入時等に必要な手続き書類の一部(事業主証明書、現況届)も廃止されます。これは、iDeCoの実施主体である国民年金基金連合会がiDeCo加入者の加入資格の有無や拠出限度額を管理するために必要な書類であり、勤務先事業主が作成、提出しているものです。今回の法令改正により、iDeCo加入者の企業年金制度の加入状況は企業年金プラットフォームにて一元管理されるため、これらの書類が廃止になります。加入者、事業主の双方にとって煩雑な事務手続きであるため、手続きの簡略化は利便性の向上につながるといえるでしょう。

さらに、直近の厚生労働省社会保障審議会では、今後の制度変更に向けた議論もされています。加入可能年齢の引上げ(現在は65歳)や、若年層の活用のハードルとなっている最低掛金5,000円の撤廃などが話し合われており、ますます活用しやすい制度となってゆくことも期待できます。

iDeCoは会社が主体となる企業年金制度ではありませんが、従業員の老後資産形成の手段として有効な選択肢となりえるものです。会社の福利厚生制度の延長線上にある制度として、今回の法令改正を契機に、今一度従業員に対する十分な周知を行うことが重要であると考えます。

## 従業員向け株式インセンティブプランについて

2020年9月の「人材版伊藤レポート」、2022年5月の「同レポート2.0」公表以降、国が「骨太の方針」で「人への投資」を掲げる等、人的資本経営の重要性が高まっています。

本項では人的資本強化の一つの施策として近時導入・検討が増えている従業員向け株式インセンティブプランについてご紹介します。

【年金コンサルティング部】

### 1.「人材版伊藤レポート」、「同レポート2.0」からの示唆

「人材版伊藤レポート」および「同レポート2.0」は、それぞれ経済産業省主導の「持続的な企業価値向上と人的資本に関する研究会」、「人的資本経営の実現に向けた検討会」により、人的資本経営の重要性やその施策等が示された報告書です。

2020年9月の「人材版伊藤レポート」では、人的資本経営に必要な3つの視点・5つの共通要素（3P・5Fモデル/【図表3-1】）が示され、2022年5月の「同レポート2.0」では、それらに対する具体的なアイデアや施策がまとめられています。

#### 【図表3-1】人的資本経営に必要な3つの視点・5つの共通要素(3P・5Fモデル)の概要

##### 人材戦略の策定・実行に必要な3つの視点(3Perspectives)

###### 経営戦略と人材戦略の連動

自社のビジネスモデルや経営戦略に  
向き合い、自社に適した人材戦略を検討

###### As is-To beギャップの定量把握

アジェンダごとにKPIを用いて  
目指すべき姿の設定と現在の姿を把握し、  
ギャップを定量的に把握

###### 企業文化への定着

企業理念、企業の存在意義や企業文化を  
定義し、企業文化への定着に向け取り組む

##### 人材戦略に求められる5つの共通要素(5Factors)

###### 動的な人材ポートフォリオ

経営戦略の実現等に必要となる人材を  
質・量の両面で充足・最適化

###### 知・経験のダイバーシティ& インクルージョン

非連続的なイノベーションを生み出すため、  
ダイバーシティを取り込み、具現化

###### リスキル・学び直し

事業環境の変化、個人の価値観の多様化に  
対応するため、リスキルの促進・専門性向上

###### 従業員エンゲージメント

本稿で着目する要素

###### 時間や場所にとらわれない働き方

いつでも、どこでも、安全かつ安心して  
働くことができる環境を平時から整える

(出典)経済産業省「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書～人材版伊藤レポート～」(2022.9)に基づき、三井住友信託銀行作成

本稿では、共通要素の1つである「従業員エンゲージメント」に着目し、具体的な施策と考える従業員向け株式インセンティブプランについてご紹介いたします。

## 2. 従業員エンゲージメントと株式インセンティブプランの関係

「人材版伊藤レポート」によると、従業員エンゲージメントとは、「企業が目指す姿や方向性を従業員が理解・共感し、その達成に向けて自発的に貢献しようという意識を持っていること」と定義しています。

本稿でご紹介の従業員向け株式インセンティブプランにより、株式を従業員に付与することで従業員エンゲージメント向上に寄与し、そして従業員エンゲージメント向上が株式(企業)価値向上に寄与する好循環の一助になるものと考えています。

【図表3-2】従業員エンゲージメントと株式(企業価値)との関係性



続けて、株式インセンティブプランによる従業員エンゲージメント向上と株式(企業)価値向上の関係性について見てまいります。

次頁の2022年7月に経済産業省より公表された「コーポレート・ガバナンスシステムに関する実務指針(CGSガイドライン)」【図表3-3】では、「幹部候補への自社株式付与(株式インセンティブプラン)」は従業員エンゲージメントの向上効果が期待できる、企業価値を高めていくうえで意義があると記されています。

それに呼応するように【図表3-4】「ガバナンスサーベイ®2023」(注1)では、企業サイドの視点で人的資本戦略上、従業員エンゲージメント向上の優先度が高いことが確認でき(設問A)、投資家サイドの視点では、そのエンゲージメント向上の具体的な施策として、従業員向け株式インセンティブプランの導入への期待度が高いことが伺えます(設問B)。

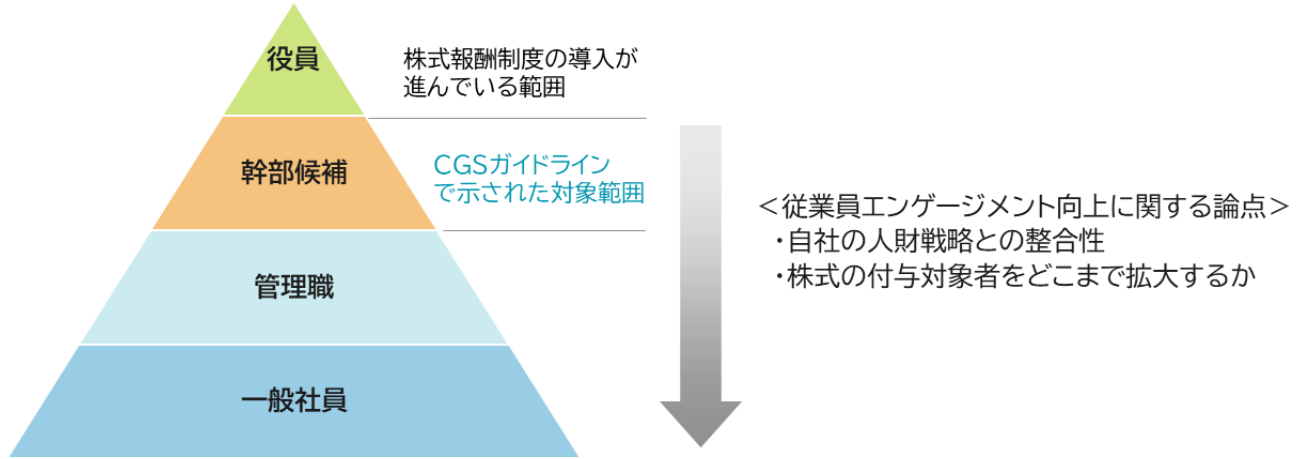
これらの観点から、株式インセンティブプランによる従業員エンゲージメントと株式(企業)価値には、順相関性が期待できると考えています。

(注1) ガバナンスサーベイ®：三井住友信託銀行が企業および機関投資家に対して、コーポレートガバナンスに関する考え方や取組状況等をアンケート形式で確認し、回答結果を集計・分析の上、参加企業へ調査報告書を提供するもの。



【図表3-3】CGSガイドライン抜粋

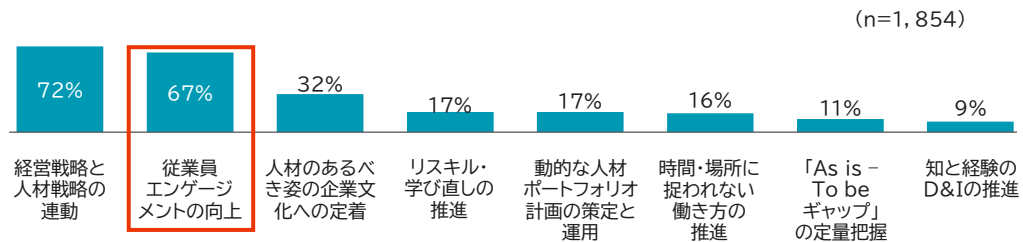
- 将来の幹部候補となる人材プールを作り、意識的に育成していくことが重要
- 幹部候補人材に対し自社株報酬の付与や持株会への参加を促すことは、早い段階から企業価値や株価に対する意識を高める効果や、エンゲージメントの向上効果が期待でき、人材の価値を引き出しながら企業価値を高めていく上で意義がある
- 人的資本投資の拡大にも資するものである



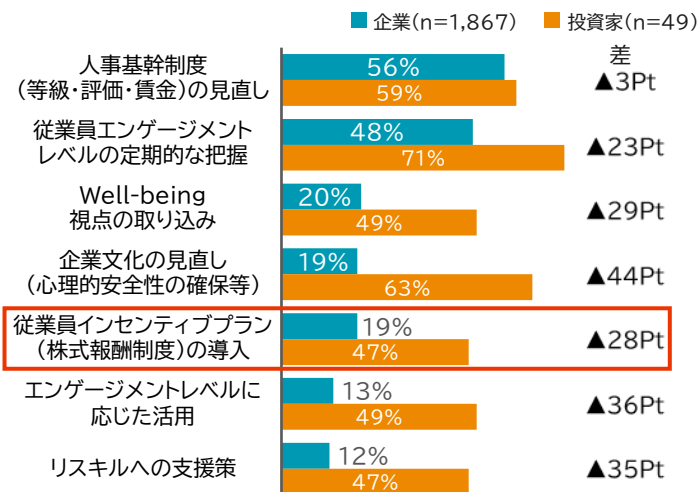
(出所)経済産業省「コーポレート・ガバナンスシステムに関する実務指針(CGSガイドライン)」(2022.7)に基づき、三井住友信託銀行作成

【図表3-4】「ガバナンスサーベイ®2023」回答結果より

設問A: 人的資本戦略に関し経営レベルで優先度の高い事項と取組状況



設問B: 従業員エンゲージメント向上の取組 ～企業の認識と投資家の期待のギャップ～





### 3.従業員向け株式インセンティブプランについて

では、従業員向け株式インセンティブプランを検討する場合、何が必要になるのでしょうか。  
まず最も重要なのは自社の人材戦略に照らして、どの様な仕組みとすることが最も効果的か(主に導入目的・対象者)を検討することです。

【図表3-5】の一番左のA社のイメージは「広範に受益メリットを実感させる福利厚生制度」の色が濃くなっており、段々と右に進むにつれて「成果主義を前提としたインセンティブプラン」の色彩が強くなっていきます。

【図表3-5】導入目的・制度対象者のイメージ

広範に受益メリットを実感させる「福利厚生制度」

←

→

成果主義を前提とした「インセンティブプラン」

|        | A社             | B社                               | C社                                | D社                         | E社                 |
|--------|----------------|----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------|--------------------|
| 導入目的   | ■ 人材の引き留め      | ■ 目標意識の向上<br>■ 従業員に対するインセンティブの付与 | ■ 優秀な人材の引き留め(リテンション)<br>■ 表彰的イメージ | ■ マネジメント層へのインセンティブ付与       | ■ 役員就任前に自社株を取得させる  |
| 対象者    | 従業員全員          | 従業員全員                            | 従業員全員                             | 課長以上                       | 部長クラス～執行役員(役員予備軍)  |
| 株式付与基準 | 資格連動<br>勤続期間連動 | 業績連動<br>成果連動                     | 業績連動<br>成果連動                      | 業績連動<br>成果連動               | 中期経営計画             |
| 交付時期   | 退職時            | 毎年                               | 5年後                               | 退職時                        | 3年毎                |
| 受給条件   | 勤続3年           | 賞与評価が中位以上                        | 会社の業績に大きく寄与した者                    | 個人目標達成割合と会社目標の達成割合に応じた交付乗率 | 中期経営計画の達成率に応じた交付乗率 |

導入目的・対象者を決めましたら、次に制度を検討します。制度は「ストック・オプション」「株式交付信託・RS信託」「現物株式」の主にの3つに分類されます【図表3-6】。各制度の特徴・詳細は割愛しますが、それぞれ議決権行使や企業の費用計上、従業員の税制(退職所得・給与所得の別)の違いなどもあり、自社のニーズにあった制度を専門家の助言等のもとで検討する必要があります。

【図表3-6】株式インセンティブプランの主な分類

| 制度種類                                  | 概要                                                                                | 支給物                   |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| <ストック・オプション>※<br>・株式報酬型<br>ストック・オプション | 権利行使価格が1円で自社株式を取得できるオプションを付与                                                      | 新株予約権                 |
| <信託><br>・株式交付信託<br>・RS信託              | 信託を通じて自社の株式を従業員に交付                                                                | 株式と金銭*<br>* 株式交付信託の場合 |
| <現物株式><br>・事前交付型<br>・事後交付型            | <リストラクテッド・ストック(RS)><br>勤務条件が付された株式を交付<br><br><パフォーマンス・シェア(PS)><br>業績条件等が付された株式を交付 | 株式                    |

※、<ストック・オプション>には予め定められた権利行使価格で自社株式を取得できるオプション付与の「税制適格ストック・オプション」「有償ストック・オプション」タイプもございます。

## 4.まとめ

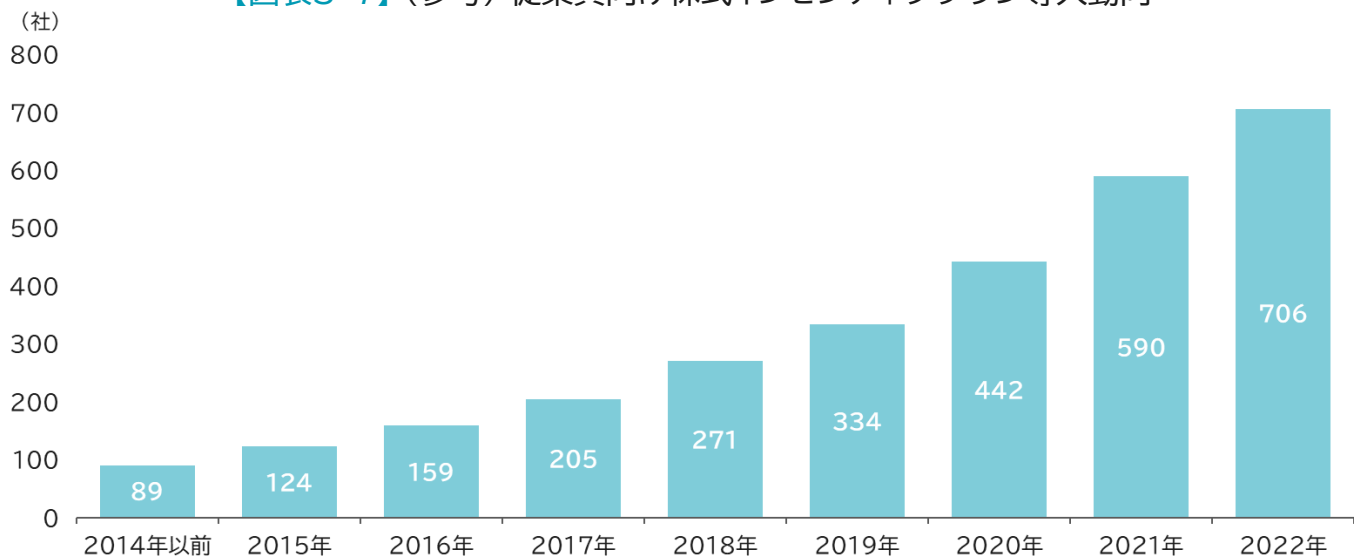
本稿では、人的資本経営、株価・企業価値と従業員エンゲージメントの関係性を確認し、それらに資する施策の一つとしての従業員向け株式インセンティブプランをご紹介いたしました。

制度設計において譲渡制限を設け退職時に支給することとした場合には、退職給付制度との関連性を整理する必要もあることから、弊社年金ラインにご相談をいただくケースも出てきており、今回、年金コンサルティングニュースにて取り上げることといたしました。

2024年1月には経団連からも本プランの更なる普及を図るための提言がなされ(注2)、本稿で示した企業価値向上や従業員エンゲージメント向上の視点に加え、人材の獲得・引き止めといったリテンションの視点にも触れられており、様々な観点から本プランの導入検討が進むものと想定しております。

(注2) 2024年1月16日付「役員・従業員へのインセンティブ報酬制度の活用拡大に向けた提言」(一般財団法人日本経済団体連合会HPに掲載)

【図表3-7】(参考) 従業員向け株式インセンティブプラン導入動向



(出所)適時開示を基に三井住友信託銀行集計 ストック・オプションや持株会を通じた株式インセンティブプランを除く

以上

# ウェルビーイング/ファイナンシャル・ウェルビーイングとは

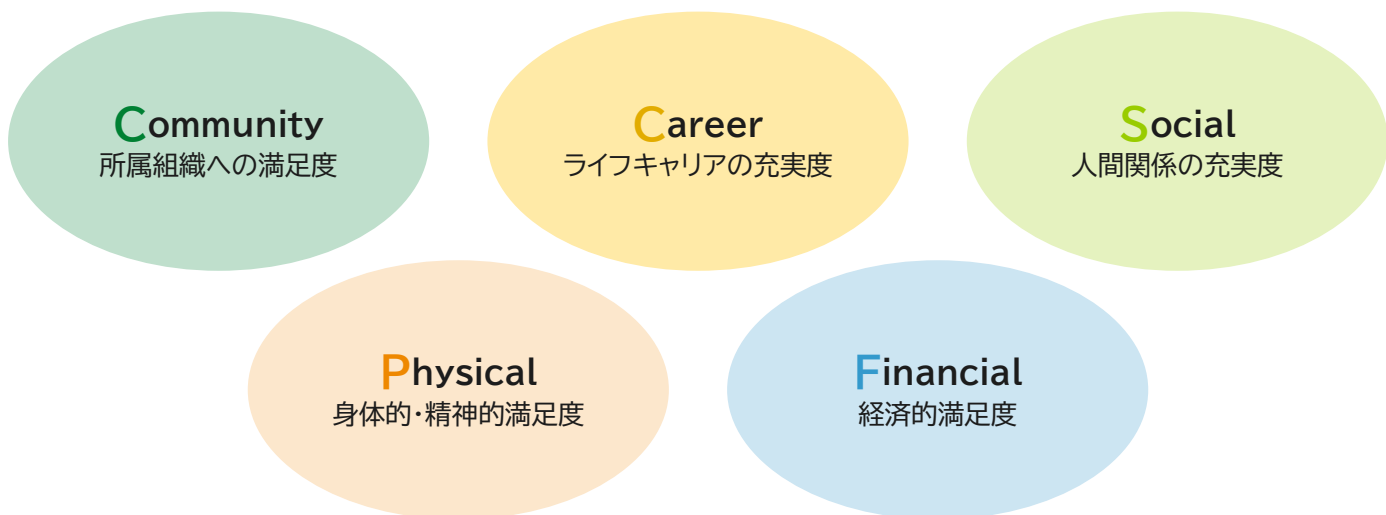
近年、ウェルビーイングという概念が広まっています。企業においても「ウェルビーイング経営」の考え方への注目がされています。本稿では、ウェルビーイングと、その中でも重要な概念とされるファイナンシャル・ウェルビーイングについて紐解きます。

【三井住友トラスト・資産のミライ研究所 / 清永 遼太郎】

## 1. ウェルビーイング/ファイナンシャル・ウェルビーイングとは

近年、国内外において個人の「ウェルビーイング(Well-being)」が注目されています。ウェルビーイングは、もともと1940年WHO(世界保健機関)から生まれた概念であり、「身体的・精神的・社会的に良い状態にあること」とされています。「世界幸福度ランキング」のデータ元としても有名な米国調査会社ギャラップ社によると、ウェルビーイングは【図表4-1】に示されている5つの要素で構成されます。そのなかでも、最も重要な要素の一つが「ファイナンシャル・ウェルビーイング」であり、最近特に注目されています。

【図表4-1】ウェルビーイングの5つの要素



※ 米ギャラップ社提唱の5つの要素

グローバルにおけるファイナンシャル・ウェルビーイングは、2008年のリーマンショックの教訓を契機として組成されたOECD/INFE(経済協力開発機構/金融教育に関する国際的ネットワーク)において個人の金融リテラシーの重要性が議論されており、米国・英国などでは国家施策として位置づけられ、取り組まれています。

このファイナンシャル・ウェルビーイングが、最近では、国内においても特に注目がされています。2022年11月に公表された「資産所得倍増プラン」に盛り込まれた金融経済教育の推進のなかで、金融リテラシー向上への取り組みが注目されるようになりました。2024年4月に設立された金融経済教育推進機構(J-FLEC)のミッションにも、【図表4-2】のとおり「ファイナンシャル・ウェルビーイング実現」が盛り込まれるなど、国策としての重要度が上がってきています。

【図表4-2】金融経済教育推進機構(J-FLEC)のミッション

### ミッション・ビジョン、ロゴ

#### ミッション

私たちは、一人ひとりが描くファイナンシャル・ウェルビーイング<sup>(注)</sup>を実現し、自立的で持続可能な生活を送ることのできる社会づくりに貢献します。

(注)自らの経済状況を管理し、必要な選択をすることによって、現在及び将来にわたって、経済的な観点から一人ひとりが多様な幸せを実現し、安心感を得られている状態。

(国民の安定的な資産形成の支援に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針(令和6年3月15日閣議決定))

#### ビジョン

私たちは、金融リテラシーの向上を図るプラットフォームとして、時代の移り変わりと個人の多様性に即した金融経済教育を提供し、いまと未来の暮らしをより良くする金融サービスの活用や資産の形成と活用を支援します。



- ◆ 金融は国民にとって必ずしも親しいイメージを持たれているわけではない点を踏まえ、キャラクター性のあるロゴマークを採用。
- ◆ 子供から大人まで全員に対して優しく、ポジティブな印象を与えるコミュニケーションデザインとしてシンプルな造形ながら刻印が笑顔になっている様を表現。
- ◆ また、数字や記号など幅広いバリエーションで制作可能なため、一貫した優しく、親しみやすいイメージをつくりあげられる汎用性の高いデザインとなっている。

②

(出所)金融経済教育推進機構HP「理事長就任記者会見資料」(2024年4月25日)

## 2.ファイナンシャル・ウェルビーイングが注目される背景

では、ファイナンシャル・ウェルビーイングは具体的にどういう概念でしょうか。OECD（経済協力開発機構）は、2022年に「G20/OECD金融消費者保護ハイレベル原則」の改訂版を公表していますが、そこでは「個人のファイナンシャル・ウェルビーイングとは、客観的および主観的な要因に基づいて、自分の現在および将来の財政を管理し、安全であると感じ、自由を持つことを指す」と定義しています。これは、単に「資産や収入が多いこと」のような「客観的な水準」を示す概念ではありません。実際に、日本版Well-being Initiative(※)の2023年第3四半期調査では、現在ならびに将来(5年後)の生活評価全体に最も影響を与えるのは「主観的所得」である反面、「客観的所得(所得階級)」は生活評価の影響要因ランクの10位以下に位置づけられています【図表4-3】。

【図表4-3】現在と5年後の生活指数の影響要因(影響度によるランキング)

| 現在の生活に対する影響要因   | 5年後の生活に対する影響要因  |
|-----------------|-----------------|
| 1. 所得に対する主観的感情  | 1. 所得に対する主観的感情  |
| 2. 人生における選択の自由  | 2. 人生における選択の自由  |
| 3. 最低生活費の有無     | 3. 年齢           |
| 4. 世帯規模         | 4. 困った時に頼れる人の有無 |
| 5. 困った時に頼れる人の有無 | 5. 地域性(都市部・地方部) |
| 6. 健康上の問題       | 6. 世帯規模         |
| 7. 最終学歴         | 7. 最終学歴         |
| 8. 婚姻状態         | 8. 健康上の問題       |
| 9. 地域性(都市部・地方部) | 9. 最低生活費の有無     |
| 10. 性別          | 10. 雇用状態        |
| 11. 雇用状態*       | 11. 性別*         |
| 12. 客観的な所得*     | 12. 婚姻状態*       |
| 13. 年齢*         | 13. 客観的な所得 *    |

\*注:これらの指標は、P値0.05以下であり、統計的に主観的ウェルビーイングの影響要因としての重要性が低い。本ランキングは2023年ギャラップ社が日経のためにDatawrapperで作成

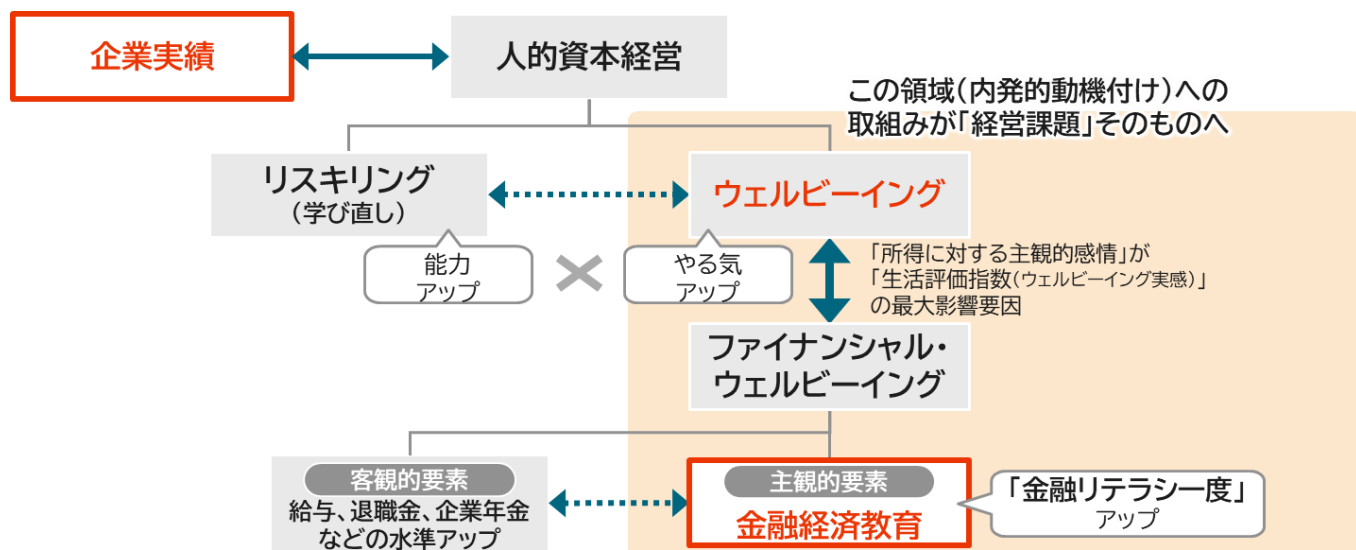
(※)日本経済新聞社が公益財団法人Well-being for Planet Earth、有志の企業や有識者・団体等と連携して発足した団体

## 3.企業による従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上

前述の内容を企業目線で捉えなおすと、人的資本(ウェルビーイング)経営において「従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上」への取組みは非常に重要な要素といえそうです。かつ、「従業員のファイナンシャル・ウェルビーイング向上」とは、処遇アップなどの客観的報酬水準の要素だけでなく、金融経済教育などによる金融リテラシー度の向上に向けたライフプラン支援や資産形成支援が極めて重要な要素である、といえます【図表4-4】。



【図表4-4】「人的資本経営」と「ファイナンシャル・ウェルビーイング」の関係性



(出所) 井戸照喜『ファイナンシャル・ライフ・エンジニアリング ―したたかに“楽しむ”！洗練された「人生の経営者」を目指して』(一般社団法人金融財政事情研究会)より

ただし、この会社の支援も、例えば、単に金融リテラシーセミナーを実施するだけで、行動支援まで結びつかないとあまり意味がありません。ミライ研では、ファイナンシャル・ウェルビーイング実現に向けては【図表4-5】の4つのプロセスを踏むことが重要と考えています。具体的には、従業員が金融リテラシーを学んだうえで(学ぶ)、“自分ごと”として自らの家計把握や将来設計を行い(把握)、また適宜、信頼できる専門家などに悩みや疑問をぶつけ解消しながら(相談)、利用しやすく有利な会社制度を活用して資産形成などに取り組む(行動)、そして継続的に学び直すというプロセスです。この4プロセスを回す支援を行うことで、従業員が「お金に関する不安を解消させ、未来に向けて自律的に行動できる状態」にまで到達することが、本当の資産形成支援に求められているといえます。

【図表4-5】ファイナンシャル・ウェルビーイング実現のための4つのプロセス



執筆者: 清永 遼太郎  
現職: 三井住友トラスト・資産のミライ研究所 研究員  
ウェルビーイング学会 ファイナンシャル・ウェルビーイング分科会 副座長

## 基礎年金の拠出期間5年延長で どうなる!? わたしの年金

公的年金制度は、5年に一度「財政検証」という大規模な“健康診断”が行われ、今年はその財政検証の年です。財政検証後には年金法改正が行われる見込みです。現在、様々な改正案が検討されていますが、中でも巷でよく取り上げられている「基礎年金の拠出期間5年延長」という案を解説します。

(注)本稿は検討段階の議論を基にした推察であり、法令改正内容や影響金額等をお約束するものではありません。

【年金コンサルティング部 / 杉浦 章友】

### 1.どんな改正が検討されているの？

公的年金の給付は基礎年金と厚生年金の2階建てですが、この改正案は基礎年金に関するものです。現行制度の基礎年金は、20歳～59歳の40年間の保険料に対して年金額が月額68,000円です(ただし、65歳受取開始の場合の2024年度の金額であり、毎年改定されます。)。改正案では、60歳～64歳の5年間に働いて保険料を支払えば、その分も基礎年金の受取額に反映されるようになります。20歳～64歳の45年間の保険料に対する年金額を考えると45/40倍の76,500円になります。割合にして12.5%増であり、月額8,500円の増額、年間では102,000円の増額になります。第1号～第3号被保険者のいずれの分類であっても基礎年金は受け取れますので、第1号～第3号被保険者のいずれも改正案の対象です。でも、保険料を5年長く支払うようになるのは、第1号被保険者のうち保険料を支払える方だけです。

【図表5-1】改正案のイメージ

| 現行制度                       |                     |                           | 年間受取額<br>約10万円<br>アップ! | 改正案                        |                     |                           |
|----------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|---------------------------|
| 厚生年金                       |                     | 基礎年金                      |                        | 厚生年金                       | 基礎年金                |                           |
| 第1号被保険者<br>自営業者・フリーランス・学生等 | 第2号被保険者<br>会社員・公務員等 | 第3号被保険者<br>第2号被保険者の被扶養配偶者 |                        | 第1号被保険者<br>自営業者・フリーランス・学生等 | 第2号被保険者<br>会社員・公務員等 | 第3号被保険者<br>第2号被保険者の被扶養配偶者 |

(出所)厚生労働省第8回社会保障審議会年金部会(2023年10月24日)資料2をもとに当社作成

## 2.もっと詳しく知りたい改正案

第1号被保険者は、保険料を60歳～64歳の5年間長く支払えば、それに比例して受取額がアップします。60歳以降働いていない方もいらっしゃると思いますが、その場合は、保険料納付の免除の仕組みもありますので、全員が保険料を追加負担しなければならないわけではありません(その代わり、保険料免除の場合は受取額が約10万円アップにはなりません。)

【図表5-2】改正案における保険料と受取額

|         | 60歳～64歳の保険料                      |                                        | 基礎年金の受取額<br>(改正案)             |
|---------|----------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|
|         | (現在)                             | (改正案)                                  |                               |
| 第1号被保険者 | なし                               | 国民年金保険料を支払う<br>(支払えない人は免除制度あり)         | 保険料を5年間長く支払うと<br>年間受取額が約10万円増 |
| 第2号被保険者 | 厚生年金保険料を支払う<br>(基礎年金の受取額に反映されない) | 厚生年金保険料を支払う(現在と同じ)<br>(基礎年金の受取額に反映される) | 年間受取額が約10万円増                  |
| 第3号被保険者 | なし                               | なし(現在と同じ)                              | 年間受取額が約10万円増                  |

(出所)厚生労働省第8回社会保障審議会年金部会(2023年10月24日)資料2をもとに当社作成

一方で、60歳～64歳の第2号被保険者は、この改正案でも支払う保険料は全く変わらず、受取額だけが増えることになります。これは一体どういうことでしょうか。最近では60歳以降も働く人が増えていますが、第2号被保険者の場合、現在も60歳以降も働くと厚生年金保険料を支払っています。しかし、実はその保険料支払いが年金額に反映されるのは厚生年金の受取額だけで、基礎年金の受取額には反映されていません。これは、基礎年金の金額の決まり方が第1号被保険者と共通の仕組みであるために、第1号被保険者の保険料納付期間である20歳～59歳の40年間で決まる算定式になっているからです。この改正をすれば、60歳～64歳の間に支払う厚生年金保険料は、厚生年金の受取額だけでなく基礎年金の受取額にも反映されるようになるのです。なお、厚生年金保険の保険料率は18.3%で固定されており、この改正でも厚生年金保険料率を引き上げる検討はされていません。

第3号被保険者については、第2号被保険者が世帯代表として厚生年金保険料を支払っていますので、追加の保険料負担なく基礎年金がアップします。

なお、基礎年金の半分は国庫負担(税金)で賄われています。基礎年金の受取額が増えるのはうれしいことですが、半分税金が投入されるとなれば、回りまわって税金の形では現役層も含めた国民全体で一部負担することになると考えられます。その場合は、保険料免除の手続きをした人も、半分は年金額が増加することになると考えられます。

### 3.まとめ

このように、60歳～64歳の間に働いて保険料を納めればその分年金額に反映できるように、この改正案が検討されているわけです。内閣府の「[生活設計と年金に関する世論調査](#)」によれば、60歳を超えて仕事をしたい人・した人が全体の7割を超えています。逆に言えば、60歳以降は働かないという人も3割弱はいらっしゃるわけですが、保険料が支払えない場合には保険料免除の仕組みもありますので、収入のない人まで保険料負担を強いられるものではありません。「国民年金保険料納付期間が5年延長になる」との新聞報道だけでは「後ろ向き」に感じられていた方もいらっしゃるかもしれませんが、実のところ、受取額が増えることのほうが改正案の本質です。広く国民全体が税金で間接的に負担する部分もあるとは思われますが、長く働けばその分年金の受取額が増える「前向き」な改正と捉えるのがよいのではないのでしょうか。なお、夏の財政検証時には、この改正をした場合の「オプション試算」も公表されると思いますので、要チェックですね。

以上



執筆者：杉浦 章友

現職：年金コンサルティング部 主任調査役

年金数理人、日本アクチュアリー会正会員、日本証券アナリスト協会 認定アナリスト

## 論説

## 社会保障審議会の「議論の中間整理」にみる 企業年金・個人年金の課題と今後の改正の方向性

2023年4月より実施されている社会保障審議会 企業年金・個人年金部会における議論については、2024年3月に「議論の中間整理」として取りまとめられています。その内容について概観し、今後の企業年金・個人年金制度の改正の方向性について展望します。

【年金信託部 / 井出 満徳】

### 1. 「議論の中間整理」の概要

私的年金の制度改革に係る議論については、2024年に予定される公的年金の財政検証、制度改革の検討に並行して、社会保障審議会 企業年金・個人年金部会において2023年4月より行われています。同部会では、①働き方やライフコースの多様化、高齢期の就労拡大、企業年金の実施状況など制度をとりまく現状や、②2020年の前回の法改正の際の継続検討課題、③新しい資本主義実現会議等の政府のこれまでの取組を踏まえて、以下の3つの視点に基づき15回にわたり審議が行われ、2024年3月に「議論の中間整理」が取りまとめられています。

#### 視点1

国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築

#### 視点2

私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備

#### 視点3

制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備

### 2. 「議論の中間整理」からみた年金制度改革の方向性

「議論の中間整理」については、出された意見を並列に取り上げており、方向性を示すものではありません。ここでは、今後、主な課題として検討されると考えられるポイントについて、「議論の中間整理」における3つの視点毎に取り上げて解説します。



## 視点1

## 国民の様々な働き方やライフコースの選択に対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活の実現を支援することができる私的年金制度の構築

視点1では、①働き方・ライフコースの多様化、②転職者の増加、③高齢期の就労拡大・多様化、④老後の高齢期の長期化、⑤老後生活へのニーズの多様化、などの環境認識を踏まえ、これらに対応し、公平かつ中立的に豊かな老後生活を実現する企業年金・個人年金制度の在り方について議論されています。

前回の法改正の検討では、非課税枠の公平性に配慮して、個人毎に公的年金と併せて年金制度全体で十分な老後の所得確保を図るという視点から、DBを併せて実施する場合の企業型DC・iDeCoの拠出限度額が見直されています。今回の検討でも、「公平かつ中立的」という観点で、その考え方は継続されています。

## ポイント1 拠出・給付の在り方

「老後の所得確保」の目的に沿う、拠出限度額・中途引き出し(DC:不可、DB:退職時支払可)・受給の形態(年金・一時金)に係る議論は、凍結されている特別法人税をはじめ、拠出・運用・給付の各段階に応じた税負担(優遇)の整理と関連しています。

そのため、退職所得課税の見直しと併せて議論を進めていくことが必要と指摘されており、今回の法律改正では難しいかもしれませんが、今後の在り方を見据えた、包括的な議論が進められるものと考えられます。

## ■ 拠出の在り方

企業型DCの拠出限度額(現在の拠出限度額5.5万円)は、前回、拠出実態を踏まえて見直しが先送りされました。今回も検討を継続して、①公的年金のマクロ経済スライドによる所得代替率の変化の見込み、②平均的な給付水準の実態、③将来を見据えた必要額、を議論のベースとして見直すべきとされています。また、現在の限度額の算定式が厚生年金基金の給付水準を基礎としており、算定式自体も現状に合わせて見直すことが必要と考えられています。

働き方や勤め先の違いに公平な制度とするため、「穴埋め型」といったすべての制度を通算した全国民共通の非課税限度枠の設定についても、前回から継続して検討されています。一方、DCの事業主拠出やDBの拠出限度枠は労働者に不利益になるとの意見もあります。

若い年齢層ほど拠出限度額を活用しきれていない実態を踏まえ、穴埋め型のほか、海外で採用されている生涯拠出枠【図表6-1】、キャッチアップ拠出【図表6-2】が検討されています。

## ■ 給付の在り方

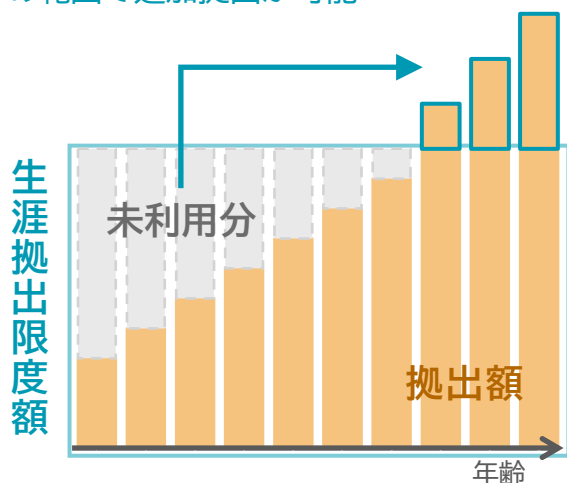
「国民の高齢期における所得の確保」とされる企業年金の目的から、年金で受給することが制度の意義になりますが、実際には一時金の受給率が高く、年金受給の促進が課題とされています。①年金受給時に不利益となる税負担のバランスの是正や、②年金取得時の手続の簡素化、③年金受給時のコスト負担の見直し等が検討されています。また、高齢期の長期化に対応し運用期間を延ばすため、運用しながら取り崩す年金受取の推進も課題として挙げられています。

一時金で受給することが問題なわけではなく、年金も有期年金と終身年金では意味合いが異なり、受け取り方やリタイアメントプランを充分検討することが重要であり、そのための情報の提供やガイダンスが必要とする意見もあります。また、退職時の一時払い金を掛金として拠出し、国民年金基金の終身年金を購入する選択肢の活用も提案されています。

【図表6-1】

### 生涯拠出限度額

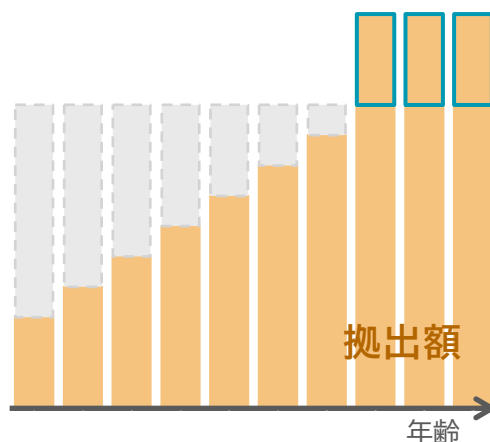
生涯拠出限度額の未利用分の範囲で追加拠出が可能



【図表6-2】

### キャッチアップ拠出

一定年齢以降において一定額内での追加拠出が可能



## ポイント2 iDeCoの在り方

### ■ 拠出の在り方

2022年11月に公表された「資産所得倍増プラン」においてiDeCoの拠出限度額の引上げについて言及があり、第2号被保険者の半分以上が上限いっぱいに出している現状から、拠出限度額を引き上げるべきとされ、5.5万円から企業年金の事業主拠出分を引く設定等が提案されています。

### ■ 加入可能年齢の引上げ

「資産所得倍増プラン」において加入可能年齢を70歳に引き上げるために必要な措置を講ずることとされています。ただし、iDeCoを含む私的年金は公的年金の上乗せの制度と位置付けられており、基礎年金の拠出期間延長や被用者保険の適用拡大など、公的年金制度の制度改革の議論を踏まえて総合的に検討を行うことが必要となります。

国民年金の加入者であることや、十分な保険料納付済期間をiDeCo加入の資格要件にすることについては賛否が分かれ、国民年金の受給者までiDeCoに加入可能とすることは必要ないとする意見もあります。

### ■ 受給開始可能年齢の引上げ

「資産所得倍増プラン」において、現在75歳が上限となっているiDeCoの受給開始可能年齢の上限の引上げについて言及がありますが、受給開始可能年齢については、現在でも高齢期における手続きが困難なケースがあり、引き上げた場合の実務上の課題が指摘されています。

**視点2****私的年金制度導入・利用の阻害要因を除去し、より多くの国民が私的年金制度を活用することができる環境整備**

視点2では、私的年金制度が「公的年金の給付と相まって国民の生活の安定と福祉の向上に寄与する」目的を果たし、その役割を十分に発揮するため、中小企業等への企業年金の普及促進や、パート・有期などで働く労働者へのカバレッジを広げる等、私的年金の普及拡大の課題について論じています。

前回の法律改正の検討から、より多くの企業や個人が私的年金制度を利用できるようにするためのiDeCo等の加入要件拡大・緩和、「同一労働同一賃金ガイドライン」を踏まえた待遇差禁止の明確化、ポータビリティ手続きの改善が進められており、今回の検討もその延長線上にあります。

**ポイント 私的年金の普及拡大**

提出書類の簡素化や削減、私的年金制度の公平・中立な相談窓口の設置などを通じた企業年金制度の周知、重要性の訴求といった意見が出されています。

「退職金・年金制度が整っている」ことが認知されることで、会社の評価にプラスに働いて人手不足が解消することが企業のインセンティブになるとの指摘があります。これは後述の「加入者のための見える化」の目指す方向性の一つに、私的年金の普及があるとも考えられます。

中小事業主掛金納付制度(iDeCo+)については、前回の適用拡大時の申し送りがあり、中小事業主掛金を拠出できる中小事業主の範囲等について検討されています。

手続の簡素化については、「資産所得倍増プラン」において盛り込まれたところであり、私的年金制度活用を促進する観点から、実務に即した対応の検討が必要とされています。

(以下次頁)

### 視点3 制度の運営状況を検証・見直し、国民の資産形成を促進するための環境整備

私的年金の目的と、高齢期の長期化による資産形成の機運の高まりを踏まえると、私的年金制度が、資産形成を促進する観点でも、適切かつ円滑に運営されることが重要とされています。視点3ではそのための、企業年金のガバナンスや加入者等への情報開示、運用の方法の適切な選択や継続投資教育等について議論されています。

内閣官房における資産運用立国分科会(2023年10月～12月/計4回)で議論された、DBの資産運用力の向上、共同運用の選択肢の拡大、DCの適切な商品選択に向けた制度改善、共通する加入者のための運用の見える化の充実、私的年金の更なる普及促進、を踏まえて検討が行われています。

#### ポイント1 加入者のためのDB制度の見える化の充実

企業年金制度の趣旨を踏まえれば、受託者責任の観点が重要であり、見える化の充実も一義的には加入者、受給権者のために行われるべきといえます。資産運用だけでなく、退職時の手続や受給時に関する情報、投資教育の観点も踏まえた情報等を含め、他社と比較を行う目的を整理した上で、海外事例も参考にしつつ、加入者にとって真に必要な、有益な情報の内容を今後検討するとされています。

#### ■ 拠出や給付の見える化

加入している企業年金・個人年金の制度内容、資産状況、給付の推計について、事業主から加入者に対して積極的に情報開示する仕組みや、公的年金と相まって国民の老後所得を確保する目的から、公共性の高い機関が主導的に基盤を整備して、対応することも提案されています。

#### ■ DB(私的年金)の見える化・公的年金と合わせた年金ダッシュボード

加入者がDBに関する情報を知るために、標準的な給付額や給付設計、積立金の運用の概況や基本方針などを制度加入時の周知義務とすることを検討すべきとする一方、企業単位ではコスト面など実務的な課題もあります。

また、公的年金と私的年金を合わせた老後の受給見込み額は、受給開始年齢の決定や年金・一時金の受給割合等、個人の受給時の意思決定を支援するために非常に重要であり、分かりやすく国民に示すための年金ダッシュボード(自分がどのような年金に加入しているか把握・管理することができるプラットフォーム)の実現が中長期的に必要とされています。

#### ■ DBの加入者のための運用の見える化・情報の開示

DB制度の情報開示は制度として既に規定されており、事業主、基金から、加入者・受給者、厚生労働省に開示・報告が行われていることから、厚生労働省に報告されている事業報告書をベースに相対比較ができるデータを示すことが提案されています。ただし、個別の制度における方針から、単純な比較ができないため、間違った解釈をされないよう、厚生労働省において適切に統計処理をする必要性の指摘等、行政の一定の関与を期待する意見があります。

また、将来の給付額の見える化等、受給権保護の観点に留意すべきとの意見もあります。



## ポイント2 DC制度の環境整備

### ■ 運営管理機関、事業主、加入者本人の各段階における適切な運用の方法の選定

運用商品のモニタリングや見直しの推進施策として、運営管理機関が公開しているユニバーサルを一覧性や比較が可能な形にすること、英国に倣いファンドがコストに見合うリターンを提供していることの検証を資産運用会社が行い公表すること等の意見があります。

### ■ DCの加入者のための運用の見える化

現状、DCについて、加入者本人や受給者に対しての情報開示は制度として位置づけられており、事業主や運営管理機関から厚生労働省への報告も行われています。

DCの更なる見える化として、厚生労働省において現在の報告書を取りまとめた開示をすること、各企業年金の運用商品のラインナップや信託報酬の一般公開を運用商品の選定責任を負っている運営管理機関が主体となって開示すること等の意見があります。

### ■ 投資教育の充実

投資教育の内容や手段については、リタイアメントプランニングに関する内容、ライフプランに合ったマネープランの考え方について、事業主から積極的に従業員に機会を提供することが必要とされています。

### ■ 指定運用方法の見直し

運用未指図のリスク軽減から、事業主が指定運用方法(例:全世界の主要企業に分散投資する低コスト投資信託をデフォルトファンドとする等)を設定するといった意見があります。

一方、DCは個人が自己の責任において運用指図を行い、「国民の高齢期における所得の確保に関わる自主的な努力を支援すること」が法の趣旨であり、加入者集団毎に様々な属性があることを考えると、労使自治の下、各制度において最適と判断されるものを選定する仕組みとするべきであり、現行制度を維持することが適切とする意見もあります。

## 3. 今後の展開

企業年金・個人年金部会において、今回の「議論の中間整理」からさらに議論を深め、2024年末までに次期年金制度改正に向けたとりまとめを行うことになります。

並行して公的年金の財政検証、制度改正の議論も進められる予定であり、その内容の影響も受けることになります。また2023年12月に行われたような社保審の合同開催(※)により、公的年金・私的年金の役割分担と連携、一体的な教育・広報、見える化等、議論が深まることも考えられます。

その他、内閣官房の資産運用立国実現プランにより策定が予定されているアセットオーナープリンシプル(アセットオーナーの運用・ガバナンス・リスク管理に係る共通原則)にも影響を受けると考えられ、引き続き、関係各方面の議論の動向を注視していきます。

(※) 社会保障審議会には、年金制度全般(主に公的年金)を議論する「年金部会」、主に企業年金、iDeCo等を議論する「企業年金・個人年金部会」がございしますが2023年12月には公的・私的年金を横断的に議論すべく合同開催されました。

以上

執筆者:井出 満徳

現職:年金信託部 主管、年金数理人、日本アクチュアリー会参与(前 副理事長・中小企業政策審議会臨時委員)、信州大学非常勤講師



- 本資料は、情報の提供を目的として作成しており、具体的な対応についてはお客様のご判断により行っていただくことになります。お客様のご判断によって行ったご対応の結果生じた損害につきましては、弊社は一切責任を負いません。
- 本資料における弊社からの提案をお客様が採用されない場合であっても、弊社とのお取引についてお客様が不利益な取扱いを受けることはありません。また、弊社は本資料における提案をお客様が採用されることをお客様とのお取引の条件とすることはありません。
- 本資料は、作成日において弊社が信頼できると判断した情報等に基づいて作成したものであり、その情報の正確性・確実性について保証するものではありません。また、今後の金融情勢・社会情勢等の変化により、内容が変更となる場合がございます。
- 本資料は、法律・会計・税制上の助言をなすものではないため、法律・会計・税制上の取扱いについては各専門家にご確認くださいようお願い申し上げます。
- 本資料の数値は、一定の前提に基づく概算数値が含まれる場合があります。実際の適用に際しては正式な計算を行う必要があり、その場合の結果は差異が生じますのでご注意ください。また、シミュレーションやバックテスト等のデータ、運用実績やリスク・リターン等による商品分類図を含めた本資料の内容は、将来の運用成果等を保証するものではありません。
- 本資料に係る一切の権利は、他社資料の引用部分を除いて三井住友信託銀行に属し、いかなる目的であれ本資料の一部または全部の無断での使用・複製は固くお断り致します。
- 本資料の内容に関して疑問に思われる点、ご不明な点等がございましたら、弊社営業担当店部等にご照会くださいますようお願い申し上げます。

(以下の表示は、金融機関の信託業務の兼営等に関する法律第2条の2で準用する金融商品取引法第37条の規定に基づく表示です。)

- ・信託契約に係るリスクについて  
信託契約においては、金利・為替・株式等の価格変動により、また、投資先の信用状況の変化(発行者の事業内容、財務等の経営状況の変化及びそれらに関する外部評価の変化等)により、損失が生ずることとなるおそれがあります。
- ・契約の際、お支払い頂く報酬・手数料等について  
本資料の記載内容に基づきお客様が弊社と新たに各種契約を締結する場合は、所定の報酬・手数料等が発生いたします。個別の計算方法はお客様と弊社が協議のうえ決定します。契約締結にあたっては、必ず弊社営業担当者宛に計算方法をご確認くださいようお願い申し上げます。
- ・商号等  
弊社の商号等：  
三井住友信託銀行株式会社 登録金融機関 関東財務局長(登金)第649号  
加入協会：  
日本証券業協会、  
一般社団法人 日本投資顧問業協会、  
一般社団法人 金融先物取引業協会

三井住友信託銀行株式会社 年金コンサルティング部  
〒105-0011 東京都港区芝公園一丁目1番1号 住友不動産御成門タワー  
TEL.03(5404)3103

(資料作成日:2024年5月31日(年コン-C24028))